

Aikuisten oppijoiden valmentaminen: Inspiroiva opas aikuiskoulutuksen ammattilaisille

Inspiroivaa materiaalia Reskilling Labs -
infrastruktuurin toteuttamiseen

Spectrigon B.V.

Tietoa RESCALE-hankkeesta

OECD:n vuoden 2020 tilastojen mukaan 9 % niistä 25–64-vuotiaista, jotka eivät ole kouluttautuneet toista astetta pidemmälle, on työttömänä. Monet siirtymävaiheessa olevista työntekijöistä, työttömistä ja työmarkkinoiden ulkopuolella olevista aikuisista eivät myöskään osallistu aikuiskoulutukseen. Lisäksi EU katsoo, että vihreä siirtymä ja digitaalinen muutos vaikuttavat todennäköisesti eri aloihin epätasaisesti. Siksi RESCALE-hankkeessa kehitetään innovatiivinen lähestymistapa siirtymävaiheessa olevien työntekijöiden, työttömien tai työmarkkinoiden ulkopuolella olevien aikuisten uudelleen kouluttamiseen ja heidän osaamisensa päivittämiseen, jotta he voisivat siirtyä etenkin taantuvilta aloilta kohti uusia tehtäviä ja työnkuvia vihreän ja digitaalisen talouden alalla.

RESCALE-hankkeen kehittämän innovatiivisen Reskilling Labs -infrastruktuurin avulla näiden haavoittuvassa asemassa olevien aikuisten työmarkkina-asemaa ja monialaisen osaamisen, perustaitojen sekä digitaalisen ja vihreän sektorin taitojen tasoa voidaan parantaa.

Ensin toteutetaan vertaileva analyysi, jossa verrataan

koulutus- ja työmarkkinainfrastruktuureja eri puolilla Eurooppaa keskittyen osaamisen parantamiseen ja uudelleen kouluttamiseen. Työn tuloksena luodaan arviointityökalu näiden aikuisten osaamisen tunnistamiseksi sekä innovatiivinen eurooppalainen Reskilling Labs -infrastruktuuri. Infrastruktuuri mahdollistaa tehostetun opinto-ohjauksen, neuvonnan ja innovatiivisia koulutusmateriaaleja ja -menetelmiä.

Seitsemässä maassa toteutetaan Reskilling Labs -tiloja yhteistyössä sidosryhmien, kuten yritysten, aikuiskoulutuspalvelujen tarjoajien sekä julkisten ja yksityisten organisaatioiden kanssa. Niihin osallistuu 210–350 siirtymävaiheessa olevaa työntekijää, työtöntä tai työmarkkinoiden ulkopuolella olevaa aikuista. Reskilling Labs -tiloja arvioidaan tieteellisesti, ja niiden tulosten pohjalta kehitetään ammattilaisille tarkoitettu digitaalinen eurooppalainen Reskilling Labs -käsikirja ja kestävän toteutuksen etenemissuunnitelma sekä päättäjille suunnattu poliittisen linjanvedon malli, joka koostuu digitaalisen päätöksenteon tukijärjestelmän prototyypistä ja liiketoimintamallista. Tavoitteena on edistää tehokkaita strategioita siirtymävaiheessa olevien työntekijöiden, työttömien tai työmarkkinoiden ulkopuolella olevien aikuisten uudelleen kouluttamiseksi ja heidän taitojensa parantamiseksi.

Vastuuvapauslauseke

Tämä teksti on käännetty tekoälyn avulla. Vaikka kaikki on tarkistettu huolellisesti, siinä voi silti olla joitakin pieniä puutteita. Lue virallinen englanninkielinen asiakirja osoitteessa <https://rescale-eu.com/>.

Sisältö

1. Johdanto: Miksi valmennus on tärkeää haavoittuvassa asemassa olevien aikuisten aikuiskoulutuksessa	4
2. Vaikuttavan valmennuksen keskeiset piirteet.....	7
3. Vaikuttavaa oppimista dialogisen palautteen avulla (HILL).....	12
Liite. Dialogisen palautteen tarkistuslista	17
Loppusanat	20

1

Johdanto: Miksi valmennus on tärkeää
haavoittuvassa asemassa olevien aikuisten
aikuiskoulutuksessa

Valmennus on tehokas työkalu haavoittuvassa asemassa olevien aikuisten tukemiseen koulutusohjelmissa. Perinteisestä opetuksesta poiketen valmennus keskittyy henkilökohtaiseen kasvuun, itseluottamukseen ja itsenäiseen oppimiseen – kaikki nämä ovat olennaisia oppijoille, joiden elämän varrella on saattanut olla oppimisen esteitä, kuten köyhyyttä, traumoja, oppimisvaikeuksia tai pitkiä taukoja koulutusten välillä. Valmennus vaikuttaa oppimiseen viidellä tavalla, jotka on esitelty seuraavaksi.

1. Lisää itseluottamusta ja motivaatiota

Monilla haavoittuvassa asemassa olevilla aikuisilla on alhainen itsetunto tai aiempia negatiivisia kokemuksia koulusta. Valmennus auttaa lisäämään heidän itseluottamustaan keskittymällä heidän vahvuuksiinsa ja asettamalla saavutettavissa olevia tavoitteita. Kun oppijat kokevat pieniä onnistumisia, he motivoituvat jatkamaan oppimista.

2. Kannustaa itsenäisyyteen ja elinikäiseen oppimiseen

Valmennus opettaa aikuisille, kuinka pohtia edistymistään, ratkaista ongelmia ja tehdä tietoisia valintoja. Nämä ovat elinikäisiä taitoja, joista on hyötyä myös luokkahuoneen ulkopuolella – ne tukevat heitä työelämässä, vanhemmuudessa ja yhteisöjen jäsenenä.

3. Tukee yksilöllistä oppimista

Jokaisella aikuisopiskelijalla on yksilölliset tarpeet. Valmennus antaa ohjelman vetäjille ja ohjaajille mahdollisuuden räätälöidä tukea ja varmistaa, että opiskelijat saavat juuri sellaista ohjausta, joka sopii heidän tahtiinsa, taustaansa ja tavoitteisiinsa. Tämä joustavuus on erityisen arvokasta ihmisille, jotka koittavat sovittaa koulunkäynnin yhteen perhe- tai työelämän kanssa.

4. Parantaa oppimistuloksia ja edistää opintojen loppuun saattamista

Kun oppijat huomioidaan ja heitä tuetaan, he pysyvät todennäköisemmin mukana koulutusohjelmassa ja saavuttavat tavoitteensa. Valmennus tarjoaa vastuullisuutta ja henkistä tukea, mikä vähentää keskeyttäneiden määrää ja parantaa koulutusohjelman yleistä menestystä.

5. Luo luottamusta ja turvallisia oppimisympäristöjä

Haavoittuvassa asemassa olevat aikuiset tarvitsevat usein turvallisuuden tunteen, ennen kuin he voivat oppia tehokkaasti. Valmennussuhteet perustuvat luottamukseen, empatiaan ja kunnioitukseen, mikä luo ympäristön, jossa oppijat tuntevat olevansa arvostettuja ja kykeneviä.

Tässä inspiroivassa oppaassa esittelemme vinkkejä vaikuttavan valmennusprosessin kehittämiseen.

2

Vaikuttavan valmennuksen keskeiset piirteet

Aloitamme vaikuttavan valmennuksen keskeisistä piirteistä. Seuraavaksi keskitymme dialogiseen palautteeseen. Palautteen antaminen on keskeistä jokaisessa valmennusprosessissa. Palautteen antaminen ei tarkoita vain sitä, että oppijalle kerrotaan, miten hän suoriutuu. Prosessissa on sen sijaan tarkoitus auttaa oppijaa ymmärtämään ja pohtimaan oppimaansa ja kasvamaan oppijana vuoropuhelun kautta. Aikuiskoulutuksessa, etenkin haavoittuvassa asemassa olevien oppijoiden kanssa, tehokas vuoropuhelumuotoinen palaute voi olla ratkaiseva tekijä oppijan sitoutumisessa ja edistymisessä.

Ehdotamme seuraavaa yhdeksää valmennuksen keskeistä piirrettä:

1. Aikuisen oppijan ymmärtäminen
2. Valmennussuhteen rakentaminen
3. Selkeiden tavoitteiden asettaminen yhdessä
4. Valmennuskeskustelujen tehokas hyödyntäminen
5. Pohdintaan ja itsearviointiin kannustaminen
6. Rakentavan palautteen antaminen
7. Yksilöllisiin tarpeisiin sopeutuminen
8. Motivaation jatkuva ylläpito
9. Valmennusmenetelmien arviointi ja kehittäminen

1. Aikuisen oppijan ymmärtäminen

Aikuisopiskelijat eroavat nuoremista opiskelijoista motivaation, elämäkokemuksen ja oppimistavoitteiden suhteen.

Keskeiset periaatteet (Knowlesin andragogiikka):

- Itsenäisyys: aikuiset haluavat ottaa vastuun omasta oppimisestaan.
- Kokemusperäisyys: aikuiset tuovat mukanaan arvokasta elämän- ja työkokemusta – hyödynnä sitä.
- Tavoitteellisuus: oppiminen liittyy usein uraan, perheeseen tai henkilökohtaisiin kehitystavoitteisiin.
- Merkityksellisyyskeskeisyys: aikuisten on nähtävä, miksi jokin asia on merkityksellinen heidän elämässään tai työssään.
- Käytännöllisyys: aikuiset arvostavat ongelmanratkaisua ja käytännön sovelluksia.

- Kunnioitus: aikuiset odottavat, että heidän mielipiteitään ja kokemuksiaan kunnioitetaan.

2. Valmennussuhteen rakentaminen

Valmennus perustuu luottamukseen, yhteistyöhön ja kunnioitukseen.

Tee näin:

- Luo turvallinen ja tukea antava ympäristö, jossa oppijat voivat ottaa riskejä.
- Harjoittele aktiivista kuuntelemista – kiinnitä huomiota sekä sanoihin että tunteisiin.
- Esitä avoimia kysymyksiä ("Mitkä lähestymistavat ovat toimineet sinulle aiemmin?").
- Osoita empatiaa ja kärsivällisyyttä – aikuisilla on usein monia vastuita.
- Kannusta itsereflektioon sen sijaan, että antaisit heti suoria vastauksia.

3. Selkeiden tavoitteiden asettaminen yhdessä

Auta oppijoita määrittelemään, miltä menestys näyttää.

Vaiheet

1. Käytä SMART-tavoitteita (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time = tarkkoja, mitattavia, saavutettavissa olevia, merkityksellisiä ja aikasidonnaisia tavoitteita).
2. Määritä sekä lyhyen aikavälin (viikoittaiset) että pitkän aikavälin (kurssi tai

koko elämä) tavoitteet.

3. Sovita oppimistehtävät oppijan henkilökohtaisiin tai ammatillisiin tavoitteisiin.
4. Tarkista tavoitteet ja muokkaa niitä säännöllisesti.

4. Valmennuskeskustelujen tehokas hyödyntäminen

Rakenna valmennustapaamiset kasvun ja pohdinnan ympärille.

Tyypillinen rakenne:

1. Kysele kuulumiset: miten asiat ovat sujuneet edellisen istunnon jälkeen?
2. Keskity: tunnista nykyinen haaste tai tavoite.
3. Tutki: esitä ohjaavia kysymyksiä, jotka auttavat oppijaa ajattelemaan kriittisesti.
4. Suunnittele: luokaa yhdessä toimintasuunnitelma seuraavia vaiheita varten.
5. Sitouta: pyydä oppijaa tiivistämään suunnitelmansa omin sanoin.

Hyödyllisiä kysymyksiä:

- "Mikä mielestäsi estää sinua etenemästä?"
- "Mitä pientä muutosta voisit kokeilla tällä viikolla?"
- "Mistä tiedät, että olet edistynyt?"

5. Pohdintaan ja itsearviointiin kannustaminen

Pohdinta vahvistaa omistajuutta ja syventää

oppimista. Strategiat:

- Pyydä oppijoita pitämään oppimispäiväkirjaa tai edistymislokia.
- Käytä vertaisryhmäkeskusteluja oivallusten jakamiseen.
- Päätäkää oppitunnit kysymyksillä ”Mitä opitte tänään?” ja ”Mitä aiotte tehdä toisin?”
- Vahvista edistymistä ja juhli saavutuksia.

6. Rakentavan palautteen antaminen

Palautteen tulisi lisätä luottamusta ja ohjata oppimiseen.

Tehokas palaute:

- Ole tarkka ja oikea-aikainen ("Yhteenvedossasi tuotiin selkeästi esiin keskeiset kohdat – ensi kerralla voit lisätä esimerkkejä niiden tueksi.").
- Tasapainota vahvuudet ja kehityskohteet.
- Käytä valmennuskieltä: keskity potentiaaliin ja toimintaan ("Seuraava askel voisi olla...").
- Kannusta ensin itsearviointiin ennen kuin annat palautetta.

7. Yksilöllisiin tarpeisiin sopeutuminen

Aikuisilla on erilaisia mieltymyksiä ja toiminnan esteitä.

Sopeutuminen:

- Käytä visuaalisten, auditiivisten ja käytännöllisten menetelmien yhdistelmää.
- Ole joustava tahdin, aikataulun ja arviointityyppien suhteen.
- Tarjoa lisäapua lukutaidon, digitaalisten taitojen tai kielitaidon tarpeisiin.
- Tunnista ja huomioi oppimiserot ja kulttuurinen monimuotoisuus.

8. Motivaation jatkuva ylläpito

Aikuiset tarvitsevat usein rohkaisua jatkaakseen.

Motivaation vahvistajat:

- Yhdistä oppiminen henkilökohtaisiin arvoihin ja tavoitteisiin.
- Korosta edistymistä, älä täydellisyyttä.
- Luo vertaistukea tarjoavia oppimisyhteisöjä.
- Juhli saavutuksia – pienetkin onnistumiset ovat tärkeitä.

9. Arvioi ja kehitä valmennusmenetelmiäsi

- Pyydä oppilailta palautetta valmennustavastasi.
- Pohdi säännöllisesti, mikä toimii ja mikä ei.
- Pysy ajan tasalla aikuisten oppimisen teorioista ja valmennustekniikoista.
- Etsi vertaismentorointia tai ammatillisen kehityksen mahdollisuuksia.

Aikuisten oppijoiden valmennuksen tarkistuslista lyhyesti

- Rakenna hyvä ja luottamuksellinen suhde
- Säilytä vuorovaikutteinen palaute valmennuksen ytimessä
- Esitä avoimia kysymyksiä, se on arvokkaampaa kuin asioiden kertominen
- Aseta SMART-tavoitteet yhteistyössä
- Edistä pohdintaa ja itsenäistä toimintaa
- Anna kannustavaa, käytännöllistä palautetta
- Sopeudu yksilöllisiin tarpeisiin
- Kannusta sinnikkyteen ja itseluottamukseen

3

Dialoginen palaute vaikuttavaan oppimiseen (HILL)

Perustuu teokseen: Dochy, F., Segers, M., & Arikan, S. (2022). Dialogic feedback for high impact learning. Lontoo/New York: Routledge.

Tässä viitekehyksessä dialoginen palaute määritellään vuorovaikutteiseksi, kaksisuuntaiseksi prosessiksi – keskusteluksi oppijan ja valmentajan välillä. Siinä keskustellaan tulkinnoista, selvennetään merkityksiä ja kirkastetaan odotuksia. Tavoitteena on siirtyä ”kulutus- ja testauskulttuurista” ”oppimis- ja palautekulttuuriin”, joka edistää vaikuttavan oppimisen (HILL) edellyttämää kestävä osaamisen kehittämistä.

1. Vaikuttavan perustan luominen (ajattelutavan muutos)

Aikuisten oppijoiden kohdalla dialogisen palautteen onnistuminen riippuu perustavanlaatuisesta ajattelutavan muutoksesta, jossa *oppijan toimijuus ja luottamus* asetetaan keskiöön.

Perinteinen (yksisuuntainen) palaute	Dialoginen (kaksisuuntainen) palaute
Opettajan rooli: Tuomari, virheitä koskevan tiedon välittäjä.	Valmentajan rooli: Mahdollistaja, kumppani, kasvun resurssi.
Oppijan rooli: Passiivinen kommenttien vastaanottaja.	Oppijan rooli: Aktiivinen kumppani, toinen toimintasuunnitelman laatijoista.
Tavoite: Selittää aiemmat virheet ja perustella arvosana.	Tavoite: Keskittyä ennakoivaan palautteeseen (tuleviin toimiin) ja taitojen siirtoon.

Tärkeimmät edellytykset ovat:

- Luottamuksen luominen: Luottamus on onnistumisen ehdoton perusta. Oppijan on tunnettava psykologista turvallisuutta, jotta hän voi paljastaa heikkoutensa, ottaa riskejä ja suhtautua saamaansa palautteeseen kriittisesti.
- Palautteen pyytämiseen kannustaminen: Valmentajan on aktiivisesti luotava kulttuuri, jossa oppija voi esittää kysymyksiä, pyytää selvennyksiä ja aloittaa vuoropuhelun, mikä osoittaa omistautuneisuutta oppimisprosessille.
- Keskittyminen arviointiin oppimisen osana (AOO): Palaute ei ole viimeinen vaihe, vaan integroitu osa oppimista. Lopullisena tavoitteena on mahdollistaa se, että aikuinen oppija sisäistää perusasiat ja alkaa valmentaa itseään.

2. Täydellinen dialoginen palauteprosessi (Progress Content Process -valmennusprosessi eli edistymisen, sisällön ja prosessin käsittävä valmennus)

Tehokas dialoginen palaute noudattaa jäsenneltyä, iteratiivista prosessia, jota usein kutsutaan PCP-valmennukseksi ja joka maksimoi oppijan oppimisen ja itsesäätelykyvyn.

PCP-valmennuksessa korostetaan, että valmennusprosessin aikana keskustelun keskiössä on kolme avainaluetta: oppijan edistyminen tavoitteidensa saavuttamisessa, oppijan ymmärrys sisällöstä ja oppijan yleinen oppimisprosessi.

Dialoginen palaute koostuu kolmesta vaiheesta:

1. Aloittaminen ja herättäminen (oppijan itsearviointi)
2. Ydindialogi (merkityksen selventäminen)
3. Edistymisen suunnittelu ja toiminta (päätos)

Vaihe 1: Aloitus ja tiedon hankkiminen (oppijan itsearviointi)

Valmentajan on aloitettava vahvistamalla oppijan toimijuus pyytämällä tätä arvioimaan ensin omaa suoritustaan.

Toimenpide	Perustelut (aikuisopiskelijan painopiste)
Aseta konteksti	Muistuta oppijalle oppimistavoitteesta (kiireellisyys) ja käytettävistä kriteereistä.
Pyydä itsereflektiota	Tärkein vaihe. Käytä avoimia kysymyksiä: "Mitkä olivat tavoitteesi tässä tehtävässä? Missä onnistuit? Mikä on suurin esteesi tällä hetkellä?"
Kuuntele aktiivisesti	Valmentajan ensisijainen rooli tässä on kuunnella, ei keskeyttää tai korjata. Koita ymmärtää oppijan käsitys omista ponnisteluistaan ja tuloksestaan.

Vaihe 2: Ydinkeskustelu (merkityksen selvittäminen)

Tässä vaiheessa valmentaja esittelee oman näkökulmansa ja aloittaa neuvottelun, joka syventää ymmärrystä.

Toimenpide	Perustelut (suuri vaikutus)
Jaa tarkat tiedot	Valmentaja esittää havaintoja, ei arvioita. "Huomasin, että käytit kolmea lähdettä, mutta vaaditut kriteerit olivat viisi vertaisarvioitua lähdettä." (Keskity toimintaan objektiivisesti).
Selvitä ero	Vertaa oppijan itsearviointia valmentajan tietoihin. Kysy: "Kuinka selität eron tavoitellun tuloksen ja todellisen tuloksen välillä?"
Luokaa yhteisymmärrys yhdessä	Selvitä mahdolliset terminologiaan, kriteereihin tai odotuksiin liittyvät väärinkäsitykset. Keskustelun avulla oppija ymmärtää täysin, miksi ero on olemassa.

Vaihe 3: Edistymisen suunnittelu ja jatkotoimet (päätös)

Vuoropuhelun loppuksi on muutettava oivallukset selkeiksi, toteuttamiskelpoisiksi toimiksi tulevaisuutta varten.

Toimenpide	Perustelut (siirto ja kestävä vaikutus)
Kehitä konkreettinen suunnitelma	Kysy oppijalta: "Jos ajattelet keskusteluumme, mitä aiot tehdä eri tavalla tämän ongelman ratkaisemiseksi seuraavassa tehtävässä?"
Keskity prosessiin/strategiaan	Varmista, että toimintasuunnitelma keskittyy oppimisstrategian muuttamiseen (esim. "Käytän 30 minuuttia kriteerien lukemiseen etukäteen") eikä pelkästään lopputuloksen korjaamiseen.
Sovi seurannasta	Sovi ajankohta, jolloin kysyt oppijalta suunnitelman toteutumisesta (vastuullisuuden ja jatkuvan ponnistelun vahvistaminen).

3. Palautteen laatu

Jotta palaute olisi ”täydellistä”, sen sisällön on tuettava HILL-mallin peruseriaatteita:

- **Ole tarkka, rakentava ja oikea-aikainen:** Palautteen vaikutus heikkenee, jos se on liian yleisluontoista, liian kriittistä tai se annetaan liian kauan oppimistapahtuman jälkeen.
- **Kohdista palaute prosessiin, älä henkilöön:** Keskity strategioihin, metakognitiivisiin prosesseihin ja ponnisteluihin, joita oppija voi hallita.
- **Kannusta verkostojen luomiseen (konnektivismi):** Auta aikuista oppijaa näkemään, miten nykyinen tehtävä liittyy muihin tietoverkostoihin, aiempiin kokemuksiin ja tuleviin ammatillisiin kompetensseihin (kiireellisyys).
- **Huomioi emotionaalinen ulottuvuus:** Ota oppijan ponnistelut ja palautteen emotionaalinen vaikutus huomioon. Ole oppijan tukena ja käytä empaattista kieltä, joka säilyttää luottamuksellisen suhteen.

4. Lyhyt ohje dialogiseen palautteeseen

1. Reflektion ja palautteen tulisi yhdessä muodostaa olennainen osa palautekeskustelua.
2. Palaute on syklistä ja siinä verrataan nykyisiä ja aiempia tuloksia/edistymistä/toimintaa.
3. Palaute tulisi antaa mahdollisimman pian toiminnan jälkeen, jotta siitä saa mahdollisimman paljon irti.
4. Palautteen tulisi olla säännöllistä ja kannustavaa ja sen tulisi helpottaa

oppimista ja kannustaa itsetutkiskeluun; sen tulisi olla kohdennettua ja relevanttia eikä se saisi olla tuomitsevaa.

5. Keskustelun tulisi vahvistaa oppijalle, että tämä ymmärtää palautteen.
6. Palautteen tulisi sisältää oppijan toimintasuunnitelman tulevaa kehitystä varten.

Jotta voisit luoda vaikuttavan palautekeskustelun, olemme liittäneet liitteeseen dialogisen palautteen tarkistuslistan.

Liite

Dialogisen palautteen tarkistuslista



Tämä tarkistuslista tarjoaa selkeän oppaan, jonka avulla voit käydä luottamusta rakentavan, oppijan toimijuutta edistävän ja tulevaisuuden toimintaan keskittyvän vuoropuhelun askel askeleelta. Malli on yhdenmukainen vaikuttavan oppimisen periaatteiden kanssa.

Vaihe 1: Luottamuksen luominen ja vahvistaminen

Luo yhteys:

- "Kuinka voit tänään? Onko kaikki hyvin?"
- (Perustelu: Luo luottamuksellinen, tukeva suhde.)

Vaihe 2: Oppijan itsetutkiskelu

Selvitä oppijan näkemykset ja tavoitteet (toimintakyky):

- "Kun ajattelet tätä tehtävää, mitkä olivat alkuperäiset tavoitteesi?"
- "Missä mielestäsi onnistuit ja miten prosessi sujui kokonaisuudessaan?"
- "Mikä on mielestäsi suurin oppimisen este tai haaste tällä hetkellä?"
- (Perustelu: Oppija pohtii ensin itse, osoittaa omistajuutta ja asettaa keskustelun suuntaviivat.)

Vaihe 3: Ydin keskustelu (merkityksen selvittäminen)

Jaa valmentajan havainnot:

- Valmentaja esittää konkreettisia havaintoja ja tietoja välttämättä henkilökohtaisia arvioita.
- "Miten selität eron tavoitellun tuloksen ja todellisen tuloksen välillä, kun ajattelet annettuja kriteereitä?"
- (Perustelu: Vertaa oppijan käsitystä objektiivisiin tietoihin varmistaen, että oppija ymmärtää suorituksen ja tehtävän tavoitteen eron.)

Vaihe 4: Edistymisen suunnittelu

Määritä tarvittava eteneminen:

- "Kun otetaan huomioon tämä ero, mitä tarvitset edistyäksesi?"
- "Tiedätkö nyt mitä tehdä tavoitteen saavuttamiseksi?"
- (Perustelu: Keskittää keskustelun tulevaisuuteen ja vahvistaa ymmärrystä.)

Vaihe 5: Sitoutuminen toimintaan

Oppija laatii toimintasuunnitelman:

- "Mitkä ovat seuraavat konkreettiset askeleet, jotka otat tämän asian hoitamiseksi? (esim. vaihe 1, vaihe 2 jne.)"
- (Perustelu: Muuttaa keskustelun konkreettiseksi, mitattavaksi toimintasuunnitelmaksi, jonka oppija omaksuu.)

Vaihe 6: Aikataulu

Sovi seurannasta (säännöllinen palaute):

- "Milloin tapaamme seuraavan kerran keskustellaksemme edistymisestä näissä vaiheissa?"
- (Perustelu: Varmistaa, että palaute on jatkuvaa, jolloin siitä tulee kiinteä osa jatkuvaa oppimista.)

Lopuksi

Julkaisun nimi

Aikuisten oppijoiden valmentaminen: Inspiroiva opas aikuiskoulutuksen ammattilaisille

Kirjoittajat

Spectrigon B.V.

Julkaisupäivä

Marraskuu 2025

Suunnittelija

Mevrouw van Mulken

© 2025 RESCALE-konsortio. Konsortion kumppanit ovat: Vrije Universiteit Brussel – CESI: Centar za Edukaciju Savjetovanje i Istrazivanje – Spectrigon B.V. – Helsingin kaupunki – Progress Consult Dan – Magyar Fejlesztési Tanácsadó Korlátolt Felelősségű Társaság – Università degli Studi del Molise – Lietuvos Svetimo ir Mokslo Profesine Sajunga



Co-funded by
the European Union

Rahoitettu Euroopan unionin varoista. Esitetyt näkemykset ja mielipiteet ovat kuitenkin vain tekijöiden omia eivätkä välttämättä edusta Euroopan unionin tai Euroopan koulutuksen ja kulttuurin toimeenpanoviraston (EACEA) näkemyksiä. Euroopan unioni tai rahoituksen myöntänyt viranomainen eivät ole vastuussa niistä.

