

Youthpass

ÜKS - ÜHELE

TOETADES SILMAST
SILMA ÕPPIMIST



Enne raamatu avamist, mõelge, kuidas lõpetaksite järgmise lause:

NOORTE INIMESTEGA ÜKS ÜHELE SUHTES TÖÖTADES PÜÜAN MA

Kas mõni teie vastustest oli selline?

- ...tõsta noorte teadlikkust nende isiklikest arenguvajadustest
- ...aidata neil oma ressursse ära tunda ja neid rakendada
- ...töötada noorte refleksioonioskustega
- ...juhendada neid oma elus sobivate valikute ja otsuste tegemisel
- ...tugevdada hoiakuid, mis julgustavad neid võtma oma tuleviku ees vastutust
- ...aidata neil liikuda probleemidele keskendumisest lahenduste leidmisele
- ...pakkuda neile jätkuvat õppeprotsessi mõista
- ...uurida välja, milliseid tööriistu saame neile oma õppeprotsessi kujundamiseks pakkuda
- ...toetada noori nende tulevikuvisiooni loomisel

Kui jah, võib see raamat olla just teie jaoks!

Edasi lugedes näete, et viitame üks ühele suhtele kui I-I peamiselt viitsimatuses kirjutada kogu aeg välja *üks ühele*. I-I all peame me silmas selliseid kordi, mil noortega töötajad (noorsootöötajad, sotsiaaltöötajad, noortejuhid, koolitajad, projektide eestvedajad jne) paljudel eri viisidel noorte inimestega individuaalselt suhtlevad. Seda eeskätt siis, kui õppimise toetamine on üks nende eesmärke.

I-I refleksioone ja töövahendeid saab kasutada igas Erasmus+: Euroopa Noored projekti etapis:

- uuringud,
- ettevalmistus,
- läbiviimine,
- hindamine,
- jätkutegevused.

Iga etapiga muutub Noortepassi protsess põhjalikumaks!

SISUKORD

Armastusega SALTOlt – miks me selle raamatu kirjutada soovisime.	6
Osa A – Sukeldumine põhimõtetele	7
A1 Miks on individuaalse õppimise toetamine oluline	8
A2 Mida me õppimise all silmas peame	11
A3 Teeme mõisted selgeks: mentorlus, nõustamine, teraapia, tuutorlus	18
A4 I-I õppimise toetamine noortega töötamisel	25
Osa B – Teie töövahendid I-I õppimise toetamisel	33
B1 Üldine sissejuhatus	34
B2 Teie kuulamisoskus ehk milline kuulaja te olete?	37
B3 Teie küsitlemisoskus	43
B4 Õppimine tagasiside abil	48
B5 I-I „Erasmus+: Euroopa Noored“ projektides – noortevahetuste näitel	52
B6 Meetodid ja raamistikud, mida I-I puhul kasutada saate	54
Osa C – I-I praktikuna arenemine	73
Teie I-I stiil	75
Osa D – Samm edasi ja sügavamale	77
Viited	78
Autorid	80

Autorid: Monika Kēžaitē-Jakniūnienē ja Mark E. Taylor

Eestikeelse versiooni sisuline toimetaja: Eleny Aalde

ARMASTUSEGA SALTO KOOLITUS- JA KOOSTÖÖRESSURSSIDE KESKUSELT

Armas lugeja!

Ükskõik millal õppeprotsess aset leiab, on kõige olulisem selle isiklik mõõde – need maagilised hetked *minu* ja *sinu* vahel!

Alates Noortepassi protsessi käivitamisest rohkem kui kümme aastat tagasi, 2007. aasta juulis, on meie SALTO koolitus- ja koostööressursside keskuses kõige olulisem olnud see, mis toimub isiklikul tasandil. Kuidas inimesed õpivad ja peegeldavad. Kuidas nad oma arengut jälgivad, end väljendavad ja vastutasuks oma õpisaavutusi tunnustavad? Kui see protsess neid elus järgmise sammuni viib (olgu see siis isiklik või ametialane), on seda loomulikult lihtsam juhtida. Noortepass võib siinjuures suureks abiks olla. See areng toimub teadlikult ja seda tuntakse peamiselt vastastikuse suhtlemise kaudu – kaaslaste, noorsootöötajate, juhendajate või treeneritega...

See raamat juhib tähelepanu üks ühele suhtele „Erasmus+: Euroopa Noored“ programmis osaleja ja noorsootöötaja või mentori vahel. Selle suhte olemus ja partnerite koostöö on mitteformaalse ning informaalse õppe tunnustamise oluline element.

Selle väljaande loomine sai inspiratsiooni järele proovitud I-I koolituskursuse käsitlusest. On aeg levitada ideed ja selle aluseks olevat metoodikat, mis aitavad teil õppida, reflekteerida ja järele proovida!

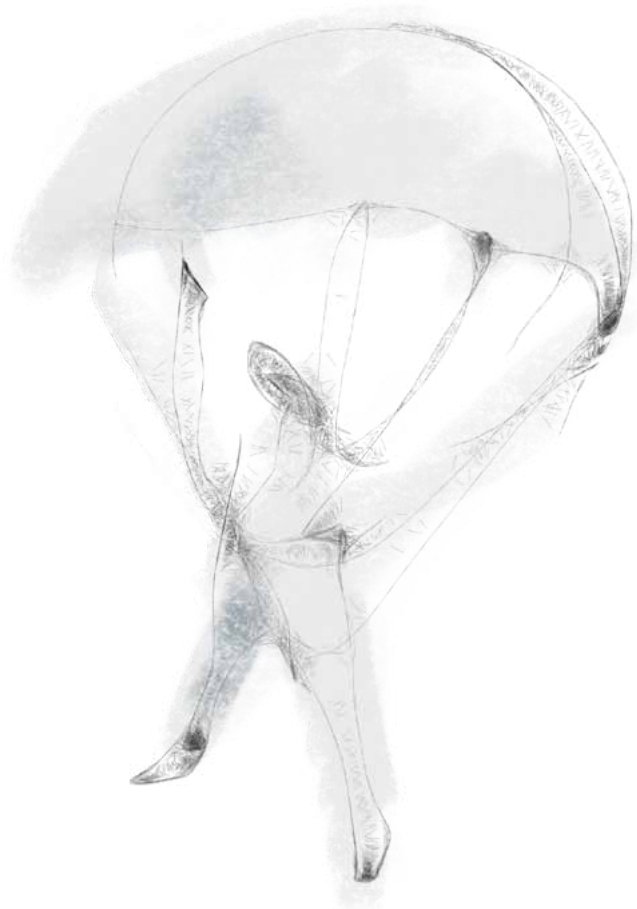
Loomulikult on alati teatud, et inimestevahelised suhted on õppeprotsessis maagilised, hädavajalikud ja üliolulised! Soovime teid toetada, et saaksite seda ka ise kogeda. Meil kõigil SALTO koolitus- ja koostööressursside keskuses on suur rõõm teid sellel teekonnal tervitada! Alustame!

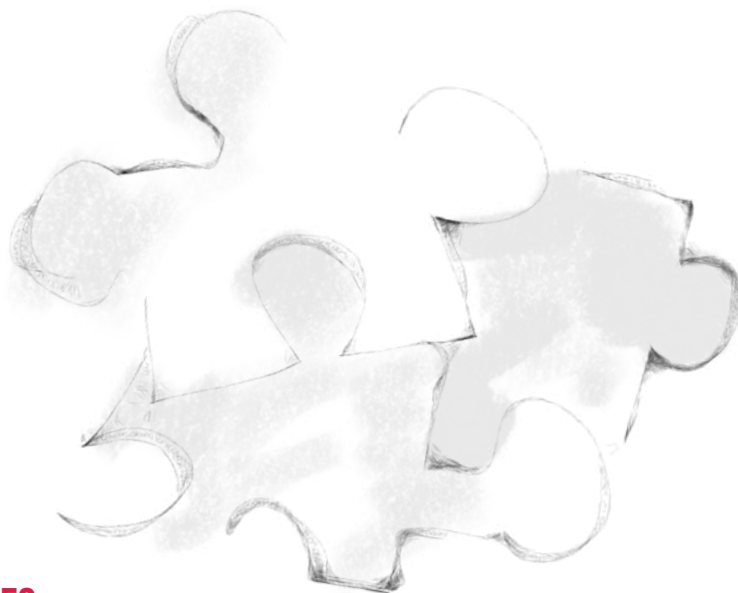
Armastusega
Rita Bergstein

@ SALTO koolitus- ja koostööressursside keskus

Bonn, aprill 2018

OSA A: SUKELDUMINE PÕHIMÕTETESSE





MIKS ON INDIVIDUAALSE ÕPPIMISE TOETAMINE OLULINE?

Tee endast pilt. Mida sa näed? Kui palju sa selle inimese kohta tead? Mis sulle meeldib? Mis sulle ei meeldi? Kas sa oskad seda pilti vaadates öelda, kui palju see inimene teab või kuidas ta õpib? Kuidas teised sind näevad? Kui palju erineb see sellest, mida sina näed? Need on keerulised küsimused isegi täiskasvanute jaoks. Noortele, kes on alles oma identiteeti määratlemas, on need küsimused veelgi keerukamad. Kui olete see, kes üksikisikuid õppimisel toetab, on kasulik seda kõike meeles pidada.

MIKS ON OLULINE 1-1 PROTSESSIS OSALEDA?

- 1-1** suhtel on teatav intensiivsus. Noorte jaoks on väärtuslik seda tüüpi suhteid kogeda – see aitab nende enesekindlust tõsta ja paneb nad end väga positiivsel moel olulisena tundma. 1-1 on parim viis konkreetsete probleemide arutamiseks ühe inimesega.
- 1-1** suhe võib aidata noortel õpitud tuvastada ning sellele nime ja väärtust omistada. Lühidalt öeldes aitab see neil oma õpiprotsessi ja saavutusi tunnustada.
- 1-1** suhe võimaldab noortel määratleda, mida ja kuidas nad õppida tahavad, ilma et kaaslased neid survestaks.
- 1-1** suhe võimaldab raskustega noortel grupis ja grupilt õppida, mis omakorda aitab õppimisprotsessidel nende jaoks avaneda.
- 1-1** suhe võib aidata noortel grupis õpitud mõista. Nad uurivad, kuidas nad grupis käituvad, oma tegude tagajärgi ja seda, kuidas nad asju muuta saavad.
- 1-1** suhtel on oluline varase hoiatuse funktsioon – noortega töötajad näevad kohe, kui kellelgi asjad elus „valesti“ minema hakkavad ja mõjutab ka nende õppeprotsessi.
- 1-1** aitab noortega töötajatel näha, millist mõju nad noorte elule avaldavad.
- 1-1** suhe on võimas sotsiaalse kaasamise vahend, kuna aitab kaasa enese väärtustamisele.
- 1-1** suhe valgustab seda, mis tänapäeva haridus- või noorsoopoliitikas toimub – kuna hariduslik lähenemine muutub õppijakesksemaks, on see üks valdkond, kus tulemused tõeliselt käegakatsutavaks muutuvad.
- 1-1** lähenemist saab kasutada ka eemalt, kui mõlemal osapoolel on juurdepääs taskukohasele telefoniühendusele või virtuaalsetele suhtluskanalitele. Rakendused nagu Skype, FaceTime, Viber jt on siinkohal osutunud erakordselt kasulikuks.

(Märgime, et selguse huvides on paljude siin kirjeldatud protsesside ja grupis õppimise vahel otsene seos. Selles väljaandes keskendume grupi asemel aga üksikisikule.)

KUI NÕUSTUME, ET 1-1 ON ÕPPIMISE TOETAMISEL KASULIK, SIIS MIDA ME ÕPPIMISE ALL IKKAGI SILMAS PEAME?

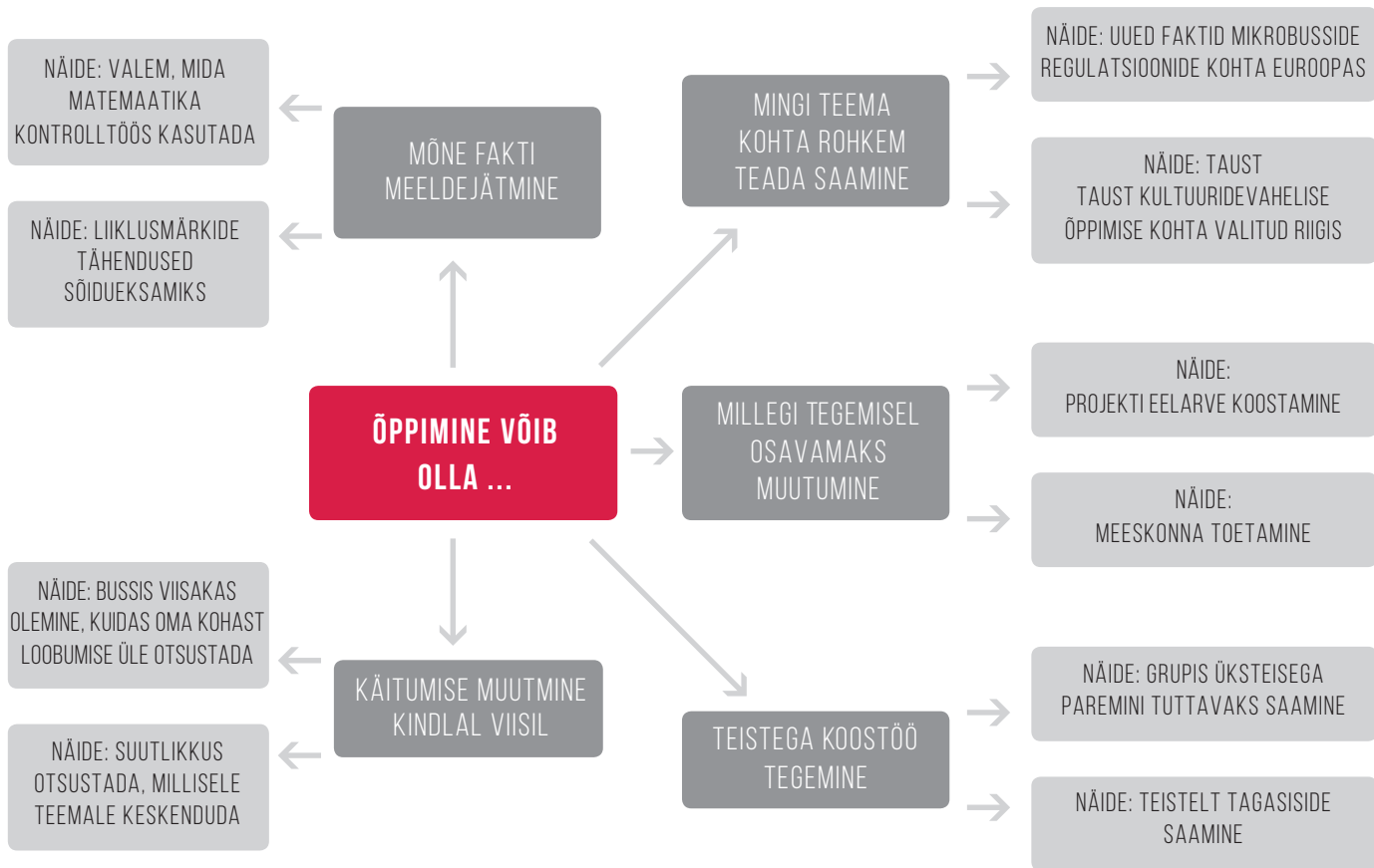
- L** — **ELAGE SEE LÄBI! (*LIVE IT*)**
- E** — **KOGEGE SEDA! (*EXPERIENCE IT*)**
- A** — **ARENDAGE TEADLIKKUST! (*AWARENESS DEVELOPS*)**
- R** — **PANGE OMA AVASTUSED KIRJA! (*RECORD YOUR FINDINGS*)**
- N** — **ANDKE ÕPITULE NIMI! (*NAME YOUR LEARNING*)**

MIDA ME ÕPPIMISE ALL SILMAS PEAME?

Püüd panna siin kirja midagi, mis oleks mõttekas ja hõlmaks kõiki õppimise põhipunkte, on tohutu suur proovikivi. Isegi näiteks bioloogid ja arstid pole suutnud üheselt kokku leppida, mis õppimine õieti on. Ometi oleme me siin ja püüame tervet mõistust kasutades mõnest peamisest õppimise elemendist aru saada ... Ehk aitab õppimise peamiste elementide vaatlemine meid vähemalt natuke edasi.

MIDA TEIE ARVATE?





Mõelge iga mõttekaardi haru jaoks oma näide, mis pärineb teie noortega töötamise kogemusel.

Mõistet *õppimine* ei kasutata tavaliselt iseseisva terminina – see esineb sageli koos abisõnadega:

- õppima midagi tegema
- õppima millekski
- õppima kellegi/millegi kohta
- õppima kellelt/millelt?
- õppima koos (teistega) ...

Loomulikult peavad I-I praktiseerijad kõike seda veel õppima, eelkõige seetõttu, et *õppima õppimine* on elukestva õppe üks võtmepädevusi. Kuidas julgustada noori õppimist enda kontrolli alla võtma?

ET VASTATA KÜSIMUSELE, KUIDAS TEISI AIDATA, PEAME ESMALT KÜSIMA ENDALT JA LEIDMA VASTUSED KÜSIMUSTELE:

- Mida ma õppida tahan?
- Kuidas ma õppida saan?
- Mida ma konkreetse kogemuse kaudu õppisin?
- Mida ma oma edasistes õppeplaanides muuta saan?

TEINE VIIS ÕPPIMIST KÄSITLEDA:

ÕPPEMUDEL MONMAR LEARN

Selle väljaande kirjutamise ajal tegime põhjalikku uurimistööd ja võrdlesime paljusid praktikast saadud kogemusi ning erinevaid ideid, kontseptsioone ja mudeleid. Näiteks leidsime, et sellised juhendamise ja tagasiside mudelid nagu GROW, CLEAR ja Johari aken on endiselt kasutusel. Ometi ei suutnud me leida õppeprotsessi kirjeldamiseks lihtsat (mitte lihtsustatud!) mudelit. Pärast intensiivset mõtlemist, mediteerimist ja koeraga jalutamist selgines taevas ja meile torkas pähe MonMari LEARN mudel (MonMar = Monika & Mark). Oleme seda testinud ja soovime seda õppimise toetamise abivahendit jagada ka nendega, kes I-I'ga kokku puutuvad.

See lihtne mudel püüab kirjeldada kogemuslikku õppeprotsessi algusest lõpuni, olgugi et õppimine EI OLE lineaarne protsess. Me teame, et iga tase on teistega seotud ning et liikuda saab ka edasi ja tagasi, olles näiteks A juures ning hüpates siis tagasi L juurde (vt allpool). Nii nagu päris eluski!

Oleme kasutanud sõna LEARN akronüümina, millest lähtuda. (Milliseid teisi sõnu võiks selle kontseptsiooni kirjeldamiseks veel kasutada?)

L – ELAGE SEE LÄBI!
E – KOGEGE SEDA!
A – ARENDAGE TEADLIKKUST!
R – PANGE OMA AVASTUSED KIRJA!
N – ANDKE ÕPITULE NIMI!

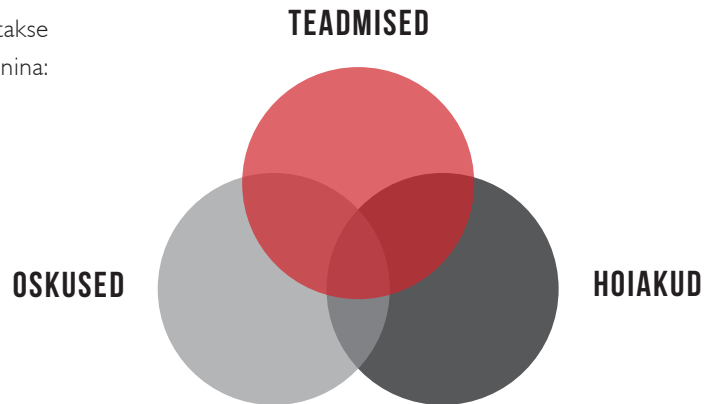
Akronüüm LEARN aitab noortega 1-1 kohtumiste ajal edastada kommentaare, tagasisidet ja küsimusi, nagu ilmestab järgmine näide:

MUDEL	MIS TOIMUB?	REFLEKSIOONIKÜSIMUSED
L – ELAGE SEE LÄBI! (Märkus: L ja E on väga tugevalt seotud)	Kohal olemise olulisuse rõhutamine / keskendumine toimuvale.	Mis juhtus? Kus? Millal? Kes sellesse kaasatud oli?
E – KOGEGE SEDA!	Keskendumine kogemusele / asjade järele proovimine ja katsetamine.	Mida sa tegid? Mida sa teha üritasid? Mida teised tegid? Kuidas nad sellele reageerisid ja mida sina tegid?
A – ARENDAGE TEADLIKKUST!	Ühenduse loomine tegevuse tekitatud aistingute, tunnete ja kognitiivsete protsessidega.	Mis sinu sees sel ajal toimus? Mis tunde see tekitas? Mis toimis? Mis ei toimunud? (Ehk isegi: „Märkasid, et ...“)
R – PANGE OMA AVASTUSED KIRJA!	Ideede kirja panemine, joonistamine, rääkimine, filmimine. Oluline on neid mitte unustada.	Kirjelda oma järeldusi. Nüüd, mil oled selle kogemuse selja taha jätnud, mida see sinu jaoks tähendab?
N – ANDKE ÕPITULE NIMI!	Omandatud teadmiste, oskuste, hoiakute ja sisemise valmiduse teadvustamine on enda jaoks oluline; samuti on oluline võimaldada teistel aru saada, mida see tähendab.	Mida sa sellest õppisid? Mida sa sellest oma vanematele e-kirja või tavalisse kirja / Facebooki / CV-sse kirjutaksid, kirjeldamaks, mida sa õppisid?

R ja N näitavad eriti ilmekalt, et 1-1 õppimise toetamine loob ka palju materjali nende jaoks, kes on Noortepassi protsessi elluviimisesse kaasatud.

SISEMINE ÕPPIMISVALMIDUS

Tänapäeval viidatakse õppimisele sageli pädevuse arendamise kontekstis. Pädevust mõistetakse tavaliselt kolme komponendi kombinatsioonina: teadmised, oskused ja hoiakud.



NEID KOLME KOMPONENTI ARENDATAKSE ERINEVAL MOEL:

TEADMISED

ideede, kontseptsioonide ja tavade kohta teabe hankimise abil

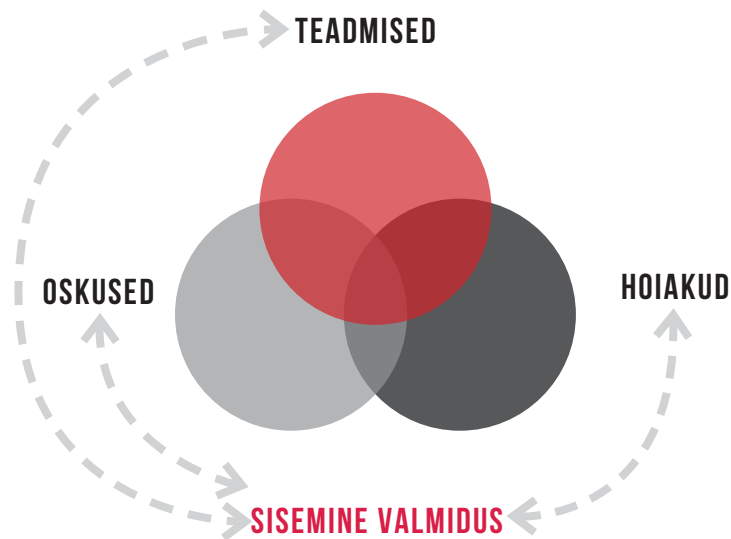
OSKUSED

harjutamise ja treenimise abil

HOIAKUD

kogemuste reflekteerimise abil (teistega suheldes)

Selle väljaande autorid on koos kolleegidega, eeskätt Leedu **Kitokie projektaist** ja nende partneritega REFLECTi projektist, uurinud, mis võimaldab meil oma pädevusi praktikas rakendada. Kuna uurimine on alles pooleli, pakume neid ideid refleksiooniks ja tagasiside saamiseks. Selles kontekstis kasutame mõistet sisemine valmidus – omadus, mis ühendab meie teadmised, oskused ja hoiakud kindlal ajal ning kindlas kohas.



Oma sisemist valmidust saab teatud toimingute abil parandada, kuid seda ei saa mehaaniliselt treenida ega säilitada. Saame edendada sisemist valmidust, tõstes teadlikkust | - | suhtes vähemalt kolmes mõõtmes, mõtiskledes teemadel:

- tegevuse kontekst (millal ja kus?),
- pädevuste omamise tase (mil määral oleme konkreetse kompetentsi lõiminud?) ning
- meie ise või meie reaktsioonimustrid (mis meid abistab, mis blokeerib?).



TOOME SELGUSE HUVIDES ÜHE NÄITE:

Tom töötab vabatahtlikuna laste turvakodus. Peamine põhjus, miks ta vabatahtlikuna teise riiki otsustas minna, oli soov oma sotsiaalseid oskusi arendada. Tavaliselt hoidis ta teiste gruppide või meeskondadega suheldes distantsi, kuid lähedastes I-I suhetes suutis ta end hästi väljendada. Laste turvakodus pakuti talle palju võimalusi töötada koos teiste vabatahtlikega, kellel paluti lastele tegevusi välja mõelda. Igakuiste kohtumiste ajal oma mentoriga jõudis Tom selgusele, et üks põhjus, miks ta meeskonnas eriti aktiivselt ei osalenud, oli kartus, et tema ideed lükatakse tagasi. Mentor palus tal mõelda konkreetsele tegevuskontekstile, näiteks vabatahtlikele ja turvakodule – millal ja kus näeb ta võimalust oma ideid välja pakkuda ja kus oli see punkt, kus ta ennast nende väljendamisel peatas. Tal paluti mõtiskleda oma reaktsioonimustrite üle. Mida ta tavaliselt selles olukorras tegi? Kuidas ta seda mustrit muuta tahtis? Mis puutub selle konkreetse pädevuse omandatuse tasemesse, oli Tomil mõte, et suurepäraseid ideid tuleks väljendada konkreetset. Siiski julgustas mentor teda leidma selleks oma viisi ja liikudes pealesunnitud ideede väljendamise viisi ideelt oma isikliku meetodi juurde, sai Tom selles paremaks muutuda.

Sisemine valmidus hõlmab selliseid tahke nagu isiklik motivatsioon, soovid ja kired, mälestused, varasemad kogemused, emotsionaalne seisund, uskumused ning väärtused. Kõiki neid külgi on keeruline, kui mitte võimatu ära tunda, kuid nad on olemas! Meie sisemine valmidus mõjutab seda, kuidas ja miks me mingil viisil käitume – need mustrid arenevad kogu elu jooksul. Käitumisharjumusi on raske muuta, eriti kui me peame seda tegema üksinda. Seetõttu vajame teisi inimesi, kes meid toetaksid.

Iga pädevuse komponent areneb erineval viisil. Sisemine valmidus tähendab meie teadlikkuse laiendamist, reflekteerides meie kogemusi teistega suhtlemisel. See koostoime võib muutuda arutelu ja reflekteerimise keskpunktiks, eeskätt I-I õppimissuhte kontekstis.

I-I on noortele ideaalne koht kogemuste reflekteerimiseks. Nagu kirjutas Lev. S. Vygotsky: „Teiste kaudu saame me iseendaks“.

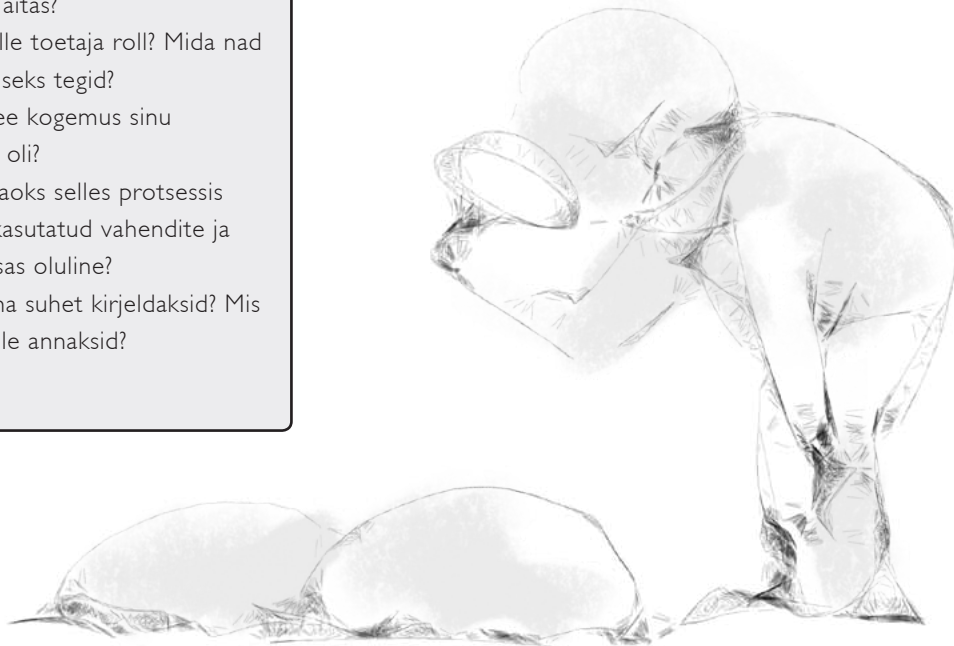
I-I õppimise toetamine aitab selgelt keskenduda seosele meie tegevuse ja selle tagajärgede vahel ning võib-olla isegi nende tegude põhjused välja selgitada.

Mõnikord pole I-I kontekst, kus õppida, vaid pigem ruum, kus saame reflekteerida oma õppimist teistes kontekstides. Teisisõnu aitab I-I noortel olla tõhusam, omada paremat kontrolli ja olla teadlikum – eelkõige õppimisega seoses teadlikum sellest, kuidas, miks, kus, mida ja kes.

TEEME MÕISTED SELGEKS: MENTORLUS, NÕUSTAMINE, TERAAPIA, TUUTORLUS

AVAKÜSIMUSED:

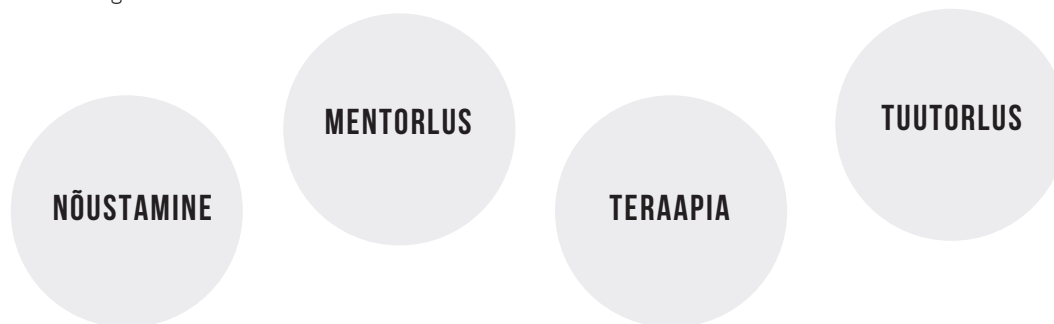
- Kas sulle tuleb pähe konkreetne näide, kus sa 1-1 protsessi läbisid või õppimisel tuge said, nii et keegi teine sellele kaasa aitas?
- Milline oli selle toetaja roll? Mida nad sinu abistamiseks tegid?
- Kui kasulik see kogemus sinu vaatenurgast oli?
- Mis oli sinu jaoks selles protsessis toetaja abi, kasutatud vahendite ja suhtumise osas oluline?
- Kuidas sa oma suhet kirjeldaksid? Mis nime sa sellele annaksid?



MILLISED MÕISTED TEKITAVAD MEIE MEELEST SEGADUST JA MIKS?

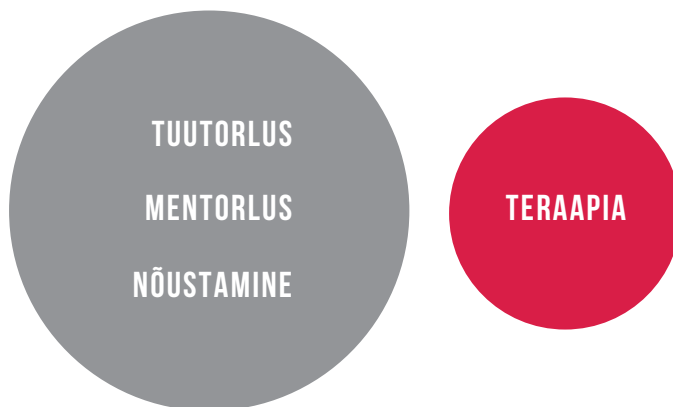
Kui me räägime teisele inimesele individuaalse toe pakkumisest, kohtame tavaliselt mitmesuguseid mõisteid, mida võib segi ajada JA mis tekitavad segadust. Kuuleme sellele viidatavat

kui mentorlusele, nõustamisele või tuutorlusele. Mõnikord tekib osalejates kahtlus, et nad võivad olla kaasatud lausa mingit liiki *teraapiasse*.



Peamine põhjus, miks neid mõisteid nii lihtne segi on ajada, seisneb selles, et mingil määral on need kõik suunatud isiklikule arengule. Nende protsesside hõlbustamiseks peavad teil tugiisiku või praktikuna olema olemas ka vajalikud pädevused.

Esimene eristus, mis teha tuleks, seisneb tuutorluse/mentorluse ning nõustamise ja teraapia lahutamises.



ALLPOOL ON TOODUD PEAMISED ERINEVUSED NENDE KAHE VAHEL:

TUUTORLUS/MENTORLUS/NÕUSTAMINE	TERAAPIA
Õpisuhe	Terapeutiline suhe
Mõeldud õppimise toetamiseks	Mõeldud tervenemiseks
Keskendub peamiselt olevikule ja tulevikule, kasutades vajadusel varasemate kogemuste näiteid	Keskendub peamiselt minevikule ja olevikule, eesmärgiga muuta tulevik paremaks
Inimestele, kes on üsna hästi tasakaalus ja suudavad ümbritseva maailmaga (enam-vähem) hakkama saada	Psühholoogiliste häiretega inimestele ja/või neile, kes kannatavad vaimse stressi all

Need erinevused võivad tunduda ilmselged. Miks me neid aga segadust tekitavaks peame? Tegelikult on neil ka palju ühiseid jooni. Kõik need protsessid:

- on isikukesksed ja tulenevad isikust,
- tegelevad isikliku kasvuga ja
- koosnevad kahe inimese vahelisest dialoogist.

Tõenäoliselt on peamine põhjus, miks need kaks kategooriat segamini lähevad see, et paljud tajuvad I-I õpituge teraapiana, olgugi et see ei ole I-I rakendaja kavatsus. See näitab, kuidas sügaval isiklikul vestlusel võib olla terapeutiline toime, milles subjekt ennast paremini ja kergendatult tunneb ning pisut selgust on saanud – küll aga pole see teraapia. Pigem peegeldab see siirast inimlikku ühendust,

mida võib I-I suhtes kogeda ja mis on üks intensiivsemaid suhtlemise vorme.

Seejuures ei tohiks te I-I suhte jooksul toimuva suhtluse võimu üle hinnata. Noor inimene võib paljastada probleeme, millega tegelemine pole teie võimuses – näiteks võivad nad paljastada mineviku või praeguseid traumasid, olla läbinud häiritud arengujärgu või näidata selgelt tasakaalustamata emotsionaalset olekut. Sellisel juhul vajavad nad tervendamist, mitte õpetamist ning te peaksite suunama sellise noore inimese professionaalse terapeudi juurde.

Nüüd, kui oleme piiritlenud teraapia, toogem selgust ka teistesse mõistetes.

Järgmisena tuleks eristada nõustamine, mentorlus ja tuutorlus. Kuigi, nagu varemgi mainitud, on kõikidest kolmest õppimist toetavatest protsessidest tuutorlus selles osas spetsiifilisem kui ülejäänud:

- Tuutorlus on tihedalt seotud teise inimese juhendamisega konkreetsete toimingute tegemisel.
- Tuutorlus toimub tavaliselt konkreetsetes valdkonnas, kus tuutor pakub õppijale teadmisi, kogemusi ja julgustust.
- Tuutorlust seostatakse üldiselt akadeemilise maailmaga.

Hariduskeskkonnas on kõige levinum näide kooli tuutorlus või eraõpe. Juhendamisprotsess hõlmab siiski palju enam kui lihtsalt oskuste ja teadmiste edasi andmist. See hõlmab ka empaatiline olemist, aktiivset kuulamist ja teadlikkuse arendamist õppeprotsessidest, et vastata erinevatele õppimisviisidele ja omandada uusi pädevusi.

TUUTORLUSE NÄIDE MITTEFORMAALSE ÕPPIMISE KORRAL:

Vabatahtlike projektides tuleb organisatsioonidel vabatahtlikele sageli tuutoriks olla, et nad saaksid õppida, kuidas oma ülesandeid täita, eriti juhul, kui need ülesanded on seotud konkreetsete oskustega, nagu näiteks keraamika, puuetega inimeste eest hoolitsemine, spetsiaalsete andmekandjate, muusikariistade vms kasutamine.

Kahe ülejäänud mõiste, nõustamine ja mentorluse puhul on oluline tunnistada, et sageli peetakse neid kõige segadust tekitavamateks. Mitmes erinevas valdkonnas on muutunud populaarseks rääkida nõustamisest ja mentorlusest. Neid termineid ei kasutata mitte ainult haridusvaldkonnas, vaid väga sageli ka äriettevõtetes või sotsiaalvallas. Nõustamisest on kujunenud lausa omaette elukutse ja sellele on väga erinevaid lähenemisviise (mõned

näited hõlmavad elunõustamist, arengu- või tulemuslikkusnõustamist ja programmeerimist). Ka neurolingvistilist mentorlus on organisatsioonides ja muudes keskkondades, kus õppimine aktuaalne on, populaarsust kogumas.

Kirjanduse hulgas on palju mentorluse- ja veelgi rohkem nõustamisalaseid raamatuid. Autorid kipuvad kasutama oma nõustamise ja mentorluse määratlusi, sõltuvalt konkreetsetest kontekstidest, kus need protsessid aset leiavad. Vaatleme järgnevalt neid sarnaseid ja korduvaid tahke, mis me nõustamise ja mentorluse juures leidsime:

- Nii nõustajad kui mentorid usuvad, et iga inimene on muutmisvõimaluste leidmisel loov ja leidlik ning tal on potentsiaal ja võimalus kasvada.

- Nii nõustamine kui mentorlus on interdistsiplinaarsed tegevused – need hõlmavad selliseid valdkondi nagu arengu ja õppimise psühholoogia, motivatsiooni, isikliku tõhususe, emotsionaalse intelligentsuse uuringud jms.
- Nii treenerite kui ka mentorite eesmärk on luua oma kliendi/juhendatavaga suhe, mis julgustab mõtlema ja õppima. See suhe põhineb vastastikusel usaldusel, empaatial ja austusel.
- Nii treenerid kui ka mentorid vajavad oma rolli täitmiseks hästi arenenud suhtlusoskust.
- Mõlemad protsessid on õppijakesksed ja õppija juhitud.
- Ei treenerid ega juhendajad ei vastuta oma kliendi õppimise eest. Nad pakuvad pigem tuge kui nõu.
- Mõlemad soodustavad isiklikku kasvu ja uute pädevuste omandamist.
- Mõlema protsessi puhul on nõustajad ja mentorid ka ise õppijad ning nad arenevad ja laiendavad oma eneseteadlikkust pidevalt.

Seega näib, et nõustamisel ja mentorlusel on sarnased eesmärgid ning nende eesmärkide saavutamiseks kasutatakse sarnaseid tööriistu ja vahendeid. Mille poolest need aga erinevad?

	NÕUSTAMINE	MENTORLUS
AEG JA KESTUS	Suhtel on tavaliselt kokku lepitud kestus. Kogu protsessi kestus võib ulatuda ühest seansist pikaajalise suhteni.	Pidev suhe, mis kestab tavaliselt kaua.
STRUKTUUR	Struktureeritud protsess. Kohtumised võivad toimuda ajakava alusel. Nõustaja ja tema kliendi vaheline kokkulepe on üksikasjalikum.	Ei pruugi olla ametlikult kokku lepitud protsess. Kohtumised toimuvad spontaanselt, kui juhendatav nõu või tuge vajab.
ULATUS	Keskendub konkreetsetele valdkondadele, mida klient arendada soovib. Selgelt tulemuslikkusele või eesmärgile suunatud protsess.	Vaatab konkreetsetes olukorral/tegevusalal olevat inimest laiemalt.
KOGEMUS	Nõustajal ei pea olema otsest kogemust kliendi tegevusvaldkonnas/töös, kui see pole just väga spetsiifiline ja oskusi arendav.	Mentor on tavaliselt kogenum kui juhendatav. Nad on organisatsioonis sageli kõrgemal ametikohal või omavad antud vallas suuremat kogemust. Mentor annab oma kogemusi ka edasi.

Peamiste erinevuste kokkuvõtmiseks kirjeldatakse nõustamist sageli kui üksikisikule pakutavat tuge, mis keskendub tulemuslikkusele ning on suunatud eesmärgile ja tulemustele. Nõustamine toetab

inimesi nende ülesannete täitmisel. Mentorlus seevastu on konkreetses valdkonnas pädevuspõhisem. Mentorit võib vaadelda kriitilise sõbrana, kes jälgib kellegi teise arengut antud valdkonnas.

MENTORLUS – EUROOPA NOORTE PROGRAMMIDES

Mõistet *mentor* on Euroopa programmide vabatahtlikus tegevuses pikka aega kasutatud. Kuna vabatahtlik tegevus on toiminud alates 1996. aastast, on mentorluse käsitlus selles aja jooksul pisut muutunud, kuid põhiidee on jäänud püsima: mentorid pakuvad vabatahtlikele nende välismaal viibimise ajal isiklikku ja õppimisalast tuge mitme-

sugustes olukordades. Mentorid tunnevad kohapealset olustikku ja oskavad vabatahtlikke sellega seotud väljakutsetest läbi juhtida. Nende suhted põhinevad vastastikusel koostööl.

See aitab neid termineid eristada, vaadeldes mõlema mõiste päritolu.

NÕUSTAMINE

Etümololoogiliselt on ingliskeelne termin *coach* tuletatud ungari sõnast *kocsi* (vanker), mis tähistab transpordivahendit, mis sai oma nime küla järgi, kust vankrite valmistamine alguse sai. Juhendaja või koolitaja tegevust nimetati nõustamiseks (ingl *coaching*) esimest korda 1830. aastatel Oxfordi ülikoolis, slängisõnana selle kohta, mida teeb tuutor,

kes üliõpilase eksamist nn läbi veab. Sellest ajast alates on mõistet nõustamine kasutatud, kirjeldamaks inimeste viimise protsessi sealt, kus nad on, sinna, kuhu nad jõuda tahavad.

Tänapäeval mõeldava nõustamise kontseptsioon sai alguse spordist, kus seda 1831. aastal esimest korda kasutati.

MENTORLUS

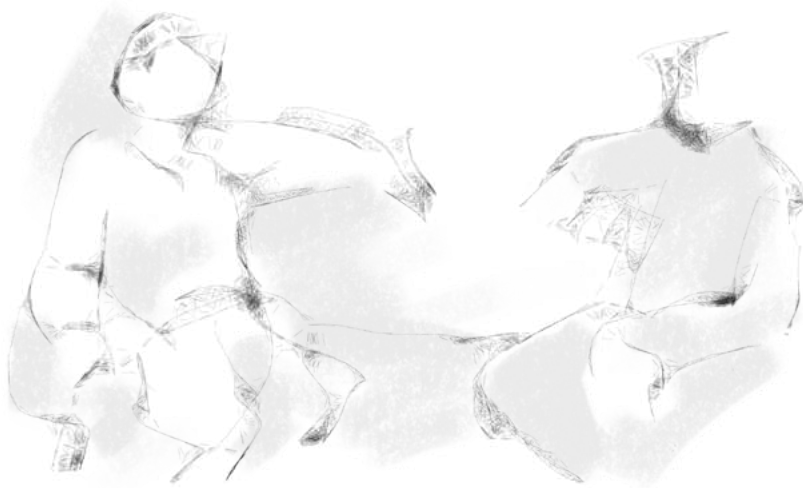
Sõna mentor kasutati esimest korda Homeroses eeposes „Odüsseia“. Odysseus jättis oma majapidamise ja oma poja Telemachose usaldusväärse sõbra Mentori hoole

alla, kui ta ise Trooja sõjas võitles. Mentor ebaõnnestus nende kohustuste täitmisel, kuna ta ei kandnud kummagi eest hoolt. Hoopis sõja- ja tarkusejumalanna Athena oli see, kes

Telemachost aitas, ilmudes kogu eksirännaku jooksul erinevate inimeste ja loomade, sealhulgas Mentori kujul. Mentorina käitus ta kui tark ja usaldusväärne nõuandja, kes aitas Telemachosel kogemusi, küpsust ja julgust kasvatada. Mentorluse kontseptsiooni kasutatakse laialdaselt praktika puhul.

Olles peamiste mõistetega tutvunud, vaatame, kuidas neid noortega töötamisel rakendada. Kuidas saab erinevaid I-I lähenemisi meie kontekstis ehk mitteformaalõppe puhul kasutada? Kuidas saab erinevaid mentorluse ja nõustamise lähenemisi mitteformaalses õppekeskkonnas rakendada? Need on teadlikud valikud, mille peame tegema, tuginedes teadmistele erinevate lähenemisviiside kohta.

Serbia noorsootöö praktik Branislav Bane Trudic ja üks I-I koolituskursuse osalejatest – nõustamisest (*coaching*) sai diivanivestlus (*couching*).



Diivanivestlus on I-I protsess, kus noortekeskuses diivanil istutakse. Kasutame diivanit, selle asemel, et üksteise vastas toolidel istuda – sõna diivan viitab millelegi mugavale ja loob noore inimese jaoks meeldiva keskkonna.



1-1 ÕPITUGI NOORTEGA TÖÖTAMISEL

NAGU HILJEM SELLES VÄLJAANDES NÄETE, ON HEADE KÜSIMUSTE VÕIM 1-1 ÕPITOETAMISEL VÄGA OLULINE. SELLES JAOTISES PÜÜTAKSE VASTATA JÄRGMISTELE HEADELE KÜSIMUSTELE:

- Mis on 1-1 õpitoe eesmärgid?
- Mida teeb noorsootöö praktik õppimise toetajana?
- Millistest konkreetsetest mitteformaalse õppe põhimõtetest peaksime 1-1 õpitoe puhul teadlikud olema?

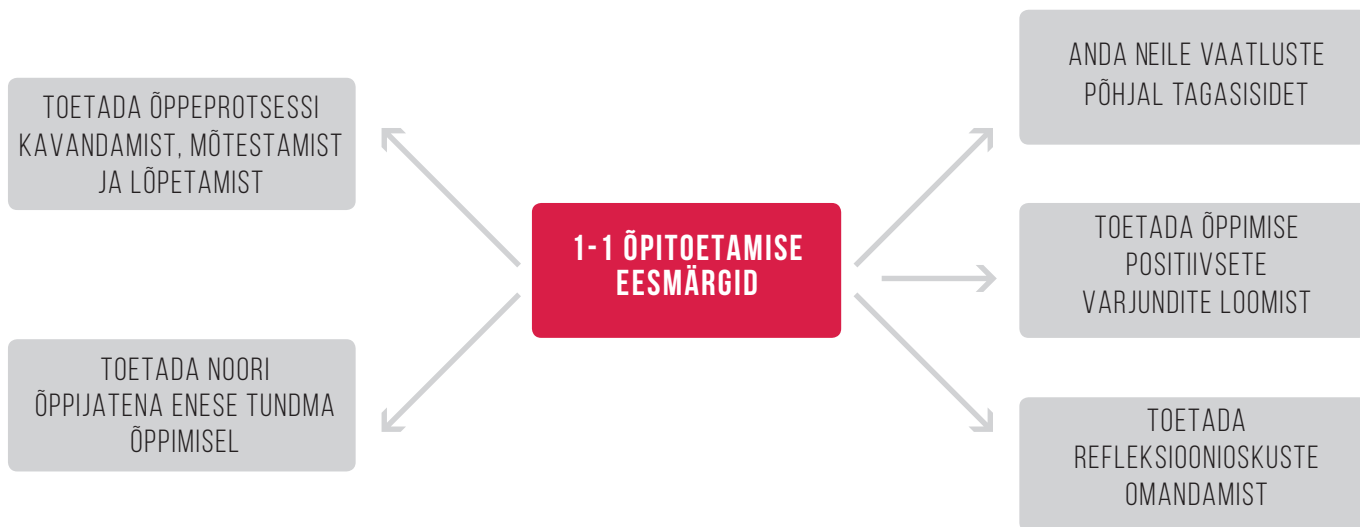
VAATLEME NEID KÜSIMUSI ÜKSHAVAL.

MIS ON 1-1 ÕPITOE EESMÄRGID?

On palju olukordi, kus noorsootöötajad noorte tähelepanu pööravad, alates noortekeskuste igapäevaelust kuni näiteks konkreetsete võimalusteni noortevahetuse projektide raames.

1-1 tugi võib aidata kaasa noore isiklikule arengule, anda tagasisidet nende käitumise kohta grupis, arutada soolisi küsimusi, lahendada spetsiifilisi probleeme või lihtsalt pakkuda neile muret tekitavates küsimustes kõlapinda.

Selles väljaandes keskendume eriomasele noorte inimeste toetamise valdkonnale, nimelt õpitoetamisele. Kindlasti ei ole alati lihtne teie pakutavat tuge eristada ja kogu oma aega selle määratlemisele kulutada, mida te teete (ja lasta oma tegelikku tööd sellest häirida!). Inimestega töötamist pole kunagi lihtne selgitada. Kasulikum võib olla õppimise toetamisel oma eesmärkidest teadlik olemine. Selles kontekstis võib eesmärkide kogum olla kui kompass, mis aitab teil 1-1 õpitoetamise teel edasi liikuda.



ÕPPEPROTSESSI KAVANDAMISE, MÕTESTAMISE JA LÕPETAMISE TOETAMINE

Noored võivad olla seotud mitmesuguste õppeprotsessidega. I-I puhul püüad sa aidata neil oma õppimisprotsessidest teadlikuks saada ja neid kõigis etappides toetada, olgu see siis

kavandamise õppe eesmärkide ja suundade seadmine, väljakutseteks valmistumine) või lõpetamise etapp (õppimise teadvustamine, õppimisele nime andmine, õppimise kajastamine, dokumenteerimine, õpitu asetamine konteksti).

NOORTE TOETAMINE ENESE ÕPPIJATENA TUNDMA ÕPPIMISEL

Kogu I-I protsessi vältel (lühi- või pikaajaline), on kasulik silmas pidada ühte võtmeküsimust: „Mida see sinu kui õppija kohta ütleb?“ See toob konkreetse õpikogemuse üldisemasse

konteksti, võimaldades noorel seostada seda varasemate ja tulevaste kogemustega. See tööpoolest toetab õppima õppimist.

VAATLUSTE PÕHJAL TAGASISIDE ANDMINE

Kui olete kaasatud samasse tegevusse kui kõnealune noor, saate jälgida tema käitumist ja ühendada selle tema õpiesmärkidega, pakkudes oma tähelepanekute põhjal tagasisidet. Kui te ei saa otseselt

olla tunnistajaks sellele, mida nad kogevad, saate siiski anda tagasisidet selle kohta, mida te noore osas tulenevalt teie I-I suhtest tajute. Pidage meeles, et I-I tugi on ka iseenesest õpikogemus.

REFLEKSIOONIOSKUSTE ARENGU TOETAMINE

Refleksioonioskuste arendamine on üldine, kuid kahtlemata väga oluline eesmärk. See võime ei ole kaasa sündinud, kuid on meie arengu jaoks ülioluline.

Kui teame, kuidas reflekteerida, saame muuta oma kogemused õpikogemusteks.

ÕPPIMISE POSITIIVSETE VARJUNDITE LOOMISE TOETAMINE

Kui te olete noorele nii lähedal, saate kõige paremini näha, milline on nende suhtumine õppimisse, mida on vaja, et nad õppimist positiivsel moel kogeksid. See kehtib eeskätt vähemate või-

malustega noorte kohta – kui nad haridussüsteemist varakult lahkusid, võib nende suhtumine õppimisse olla negatiivne.

MÕTTEID REFLEKSIOONIST

MIKS ON REFLEKSIOON NII OLULINE?

Ilma refleksioonita muutub õppimine pelgalt tegevuseks, jääb teadvustamatuse tasemele ja muutub tahtlikuks ainult juhuse läbi. Kuna kogemusõpe on mitteformaalse õppe oluline osa, on refleksioon kompetentsi arendamise võtmelement, eriti kui tegemist on sisemise valmisolekuga. Läbi refleksiooni, me:

- suurendame oma teadlikkust iseendast,
- analüüsime oma kogemusi,
- teeme oma vigade analüüsi põhjal muudatusi,
- jätkame selle tegemist, mis on osutunud edukaks,
- näeme, kui kaugele oma edasiste tegevustega jõuame.

Lühidalt öeldes võimaldab refleksioon luua sidemeid oma mineviku ja tulevikuga.

MILLINE ON TÕHUS REFLEKSIION?

Mitteformaalse õppe kontekstis on väga oluline, et refleksioon hõlmaks erinevaid isikliku kogemuse valdkondi (kasutades terviklikku lähenemist), nii väliseid (välised tingimused, teised inimesed ja nende käitumine jms) kui sisemisi (emotsionaalsed reaktsioonid, mõtted, järeldused, füüsilised reakt-

sioonid jne). Ehkki reflekteerimise struktuur võib olla erinev ja seda saab kohandada erinevatele õppimise olukordadele, on sellest nendes valdkondades abi.

(vt refleksioonikaartide meetodit selle väljaande osas B6, mis võib teid refleksioonioskuse arendamisel aidata).

MIDA NOORSOOTÕTAJA ÕPPIMISE TOETAJANA TEEB?

See, milline teie õpitoe protsess välja näeb, sõltub täielikult kontekstist, kus I-I aset leiab. See võib olla sama mitmekesine, kui olukorrad, millega te noortega töötamisel kokku puutute, alates näiteks kohalikust kontekstist, milles te noort saadate, kohalikust noorteklubist, kui noorel koolis probleeme tekib, kuni vabatahtliku õppeprotsessi toetamiseni ajal, mil ta vabatahtliku tegevuse raames pikemat aega välismaal viibib.

Nagu ilmselt isegi ette kujutate, võib ka teie roll õpitoetajana väga erinev olla. See on tõenäoliselt üks olulisemaid punkte, mida peate meeles pidama: te kujundate oma rolli vastavalt kontekstile. Me ei saa teile ette öelda, millist lähenemisviisi peaksite konkreetsel juhul noortega töötamisel kasutama.

Sellegipoolest on oma õpitoetaja rolli määratlemisel mitu punkti, mida silmas pidada.

NOORE INIMESE VANUS

Isiku vanus võib samuti I-I protsessi mõjutada. Mida nähtamatum protsess, seda edukam võib see olla – nähtamatu tähendab, et see pole nii struktureeritud ja ametlik kui see olla võiks. Teine aspekt, mida tuleks arvestada, on vanusevahe. Kas

olete noore inimesega peaaegu ühevanused? Või sarnaneb teie vanusevahe vanema ja lapse omaga? Kindlasti on vanus tugevalt seotud ka eneseteadvuse ja küpsusega. See mõjutab teie suhtlemisviisi ja keelekasutust.

KUI KAVANDATUD/ÜKSIKASJALIK 1-1 KOKKULEPE ON?

Kas te olete oma 1-1 vestluse ülesehitust arutanud?
Kas olete vastastikku sõlminud selge kokkuleppe

või plaanite neid teistesse tegevustesse lõimida ja muuta need teie suhte loomulikuks osaks kõnealuse noorega?

1-1 PROTSESSI KESTUS

Kas teie 1-1 protsess on pikaajaline või ühekordne? Näiteks nõuab pikaajaline vabatahtliku tegevuse õpitugi teistsugust lähenemist kui 10-päevane noortevahetus, kus te vestlete kokku võibolla ainult kaks või kolm korda. Kestus mõjutab seda, kui tugeva suhte te loote.

Mida vähem teil aega on, seda rohkem peaksid teie 1-1 kohtumised käsitletavale teemale keskenduma. Mida rohkem aega teil noore inimesega 1-1 jaoks on, seda enam saate keskenduda suhte loomisele.

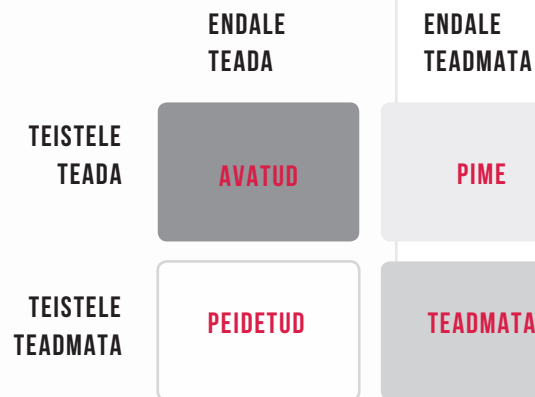
KUI SUURE AKNA TE AVATE?

Siinkohal on kasulik meelde tuletada Johari akent, mille lõi 1955. aastal Joseph Luft ja Harry Ingham. Sellel mudelil on neli veerandit, millest igaüks on seotud inimese eneseteadlikkusega.

- Avatud ala – mida sina ise ja teised sinu kohta teavad.
- Pime ala – mida sa ise enda kohta ei tea, aga teised teavad.
- Peidetud ala – mida sa ise enda kohta tead, aga teised mitte.
- Teadmata ala – mida sina ise ega teised sinu kohta ei tea.

Veerandid kasvavad või kahanevad üksteise suhtes, kui te enda kohta kogemuste, vaatluste, teiste tagasiside, suhtlemise, eneserefleksiooni jms kaudu rohkem teada saate. Avatud ala laiendamine võimaldab teil endast rohkem teada, aga ka teistega paremaid suhteid luua.

JOHARI AKEN



JOHARI AKEN JA 1-1

I-I kontekstis on kestus otseselt seotud sellega, mil määral me toetame noori nende avatud ala suurendamisel pimedat ala arvel. Mida kauem me I-I suhtes viibime, seda enam me noore kohta teame ja seda enam saame tagasiside abil aidata neil pimedat ala kahandada.

Lõpetuseks – mis on teie eesmärgid? Mil määral mõjutab teie eesmärgid väline kontekst (kindel projekt, keskkond)? Milliseid pädevusi soovib noor inimene arendada? Kas soovite neid juhendada kindla eesmärgi saavutamisel või konkreetse toiminguga läbiviimisel? Sel juhul peaksite valima pigem nõustava lähenemise. Kui

teie kohtumiste eesmärk on üldine kogemuste kajastamine ja isiklike/sotsiaalsete oskuste arendamine, võivad kasulikumad olla teised lähenemisviisid, näiteks mentorlus. Sellegipoolest kutsume teid üles olema ühest rollist teise liikudes paindlik. Isegi kui teie üldine lähenemisviis on refleksiooni toetamine ja õpikogemuste edendamine, võite te mõnedes olukordades olla konkreetsem ja toetada noort inimest sihipärase tegevustega (nagu teeksite siis, kui kasutaksite nõustaja lähenemist).

Allpool on mitu küsimust, mis võivad teid noore inimesega I-I olukorras jätkuva refleksiooni puhul aidata.

KÜSIMUSED, MIDA VÕITE ENDALT NOOREGA KOHTUMISE JÄREL KÜSIDA – NAD AITAVAD TEIL TEDA PAREMINI MÕISTA JA ANDA OMA LÄHENEMISELE SUUND:

- Mis toimub selle noore inimese elus ja konkreetsetes olukordades?
- Kui teadlik ta sellest on?
- Kuidas ta sellistes olukordades käitub? Kas ta on aktiivne või passiivne?
- Mida ta mõtleb? Kuidas ta ennast tunneb?
- Mida ta tahab? Mida ta vajab? Mida saab ta oma vajaduste rahuldamiseks teha? Mida ta tegema ei peaks?
- Milline kõrvaline abi (küsimused/tagasiside/refleksioon) talle abiks oleks?
- Kuidas ta õpib?
- Kes või mis aitab tal seda olukorda reflekteerida?
- Mida ta meie suhte ja meie vestluste osas tunneb? Mida ta arvab?
- Mida ta meie vestlusest saab?
- Kuidas saaksime teineteisega paremini ühenduse luua? Mida tuleks muuta?

MILLISTEST MITTEFORMAALSE ÕPPE PÕHIMÕTETEST PEAKSIME 1-1 TOE PUHUL TEADLIK OLEMA?

Mitteformaalne haridus kui süsteemne lähenemine võimaldavale õpikeskkonnale järgib eripäraseid põhimõtteid. Erinevad allikad (dokumendid, väljaanded) pakuvad mitmeid võimalusi nende põhimõtete kategoriseerimiseks ja tähtsuse järjekorda seadmiseks, kuid ärgem praegu sellesse arutellu süvenegem. Vaatame selle asemel, kuidas mitteformaalse hariduse põhimõtteid 1-1 protsessis kajastada ja järgida, kasutades näiteks:

- terviklikku lähenemist
- kogemuslikku õppimist,

1-1 TERVIKLIK LÄHENEMINE

Inimese kui terviku õppimine on arvatavasti üks mitteformaalsele õppele omapärasemaid lähenemisviise. Selle peamine mõte seisneb selles, et parim õppimine toimub siis, kui see haarab paljusid valdkondi, st vaimu, emotsioone ja keha. Kuidas seda aga 1-1 korral teha? Esiteks peaksite olema teadlik

- läbimõeldud õpikeskkonda,
- aktiivset osalemist ja
- grupis õppimist.

Gruppidega töötades peegeldab enamik meie kasutatavaid meetodikaid juba mõnda neist põhimõtetest. Näiteks täidab õues läbi viidav grupitegevus neist juba mitut. 1-1 puhul ei ole see aga nii lihtne! Vaatame neid kõiki lähemalt.

noore kehakeelest ja sellest, millest see kõneleb. Milliseid emotsioone see noor inimene kogeb? Kuidas nad saavad neid emotsioone reflekteerida? (Vt allpool „Aktiivse kuulamise tehnikad“)

AKTIIVNE 1-1 SUHTLUSES OSALEMINE

Kelle kava 1-1 protsessis järgitakse, teie või noore inimese oma? Kui aktiivselt on noor kaasatud? Kes määrab 1-1 protsessi suuna? Kes 1-1 protsessi algatas? Kes pakub välja teemasid, millest rääkida? Kõik need küsimused aitavad teil mõista, kui aktiivselt noor 1-1 protsessis osaleb. Asja idee on see, et annate noorele ruumi vastutuse võtmiseks ja protsessi kujundamisel aktiivseks osalemiseks. Teie

ülesanne on toetada noort 1-1 protsessis suurema algatuse ja vastutuse võtmisel, olenemata selle lähtepunktist. Sama kehtib ka gruppidega töötamisel: mida küpsem on grupp (nad suudavad ise otsuseid teha, nad suhtlevad ilma juhendaja sekkumise või vahendamiseta), seda vähem juhtimist see vajab.

1-1 LÄBIMÕELDUD ÕPIKESKKOND

Üldiselt ütleb see põhimõte, et noored peaksid end mitteformaalses õpikeskkonnas turvaliselt tundma. Mida „turvaline“ siinkohal tähendab? Esiteks tähendab see keskkonda, milles on ohutu katsetada. Kas tehtud vead mõjutavad kogu nende ülejäänud elu ja suhteid? Kas neil on võimalus katsetada uusi viise inimestega suhtlemiseks? Just seetõttu peaksid mitteformaalsed õpitegevused toimuma väljaspool kooli, perekonda või muid ettemääratud olustikuga keskkondi. Kas teie I-I protsess pakub sellist keskkonda? Kuidas te noorte inimestega suhestute? Näiteks kui teie olete tema õpetaja, siis kuidas see teie I-I protsessi ja tema õppimist mõjutab?

Samuti on oluline mainida, et füüsiline keskkond kui selline mängib paljude noorte jaoks väga olulist rolli. Kus teie I-I protsess aset leiab ja milline see välja

näeb? Kas istute vesteldes üksteise vastas või lähete jalutama? Kas mängite koos korvpalli ja räägite samal ajal? Või teete ehk hoopis koos süüa? Kas suhtlete eemalt, nt Skype'i kaudu? Kui jah, siis kuidas see I-I protsessi mõjutab?

Soovitame teil olla teadlik, et keskkond, mille noorega I-I suhtlemiseks valite, võib teie suhteid tugevalt mõjutada. Näiteks pidasid vabatahtlik ja tema mentor oma igakuist I-I kohtumist organisatsiooni kontoris. Mentor tundis, et vabatahtlik oli suhtlemisel pigem suletud kui avatud, mistõttu otsustas ta vabatahtliku järgmisel korral kohvikusse kutsuda. Selline vabam keskkond osutus just selleks, mida noor vajab.

KOGEMUSLIK ÕPPIMINE 1-1-S

Nagu juba varem mainisime, võib I-I olla ruum, kus teiste kogemusi reflekteerida olgu need seotud projektipõhiste tegevustega (vabatahtlik teenistus, noortevahetus vms) või noore inimese igapäevaeluga. Samuti on I-I koht, kus tekitada üldiseid seoseid

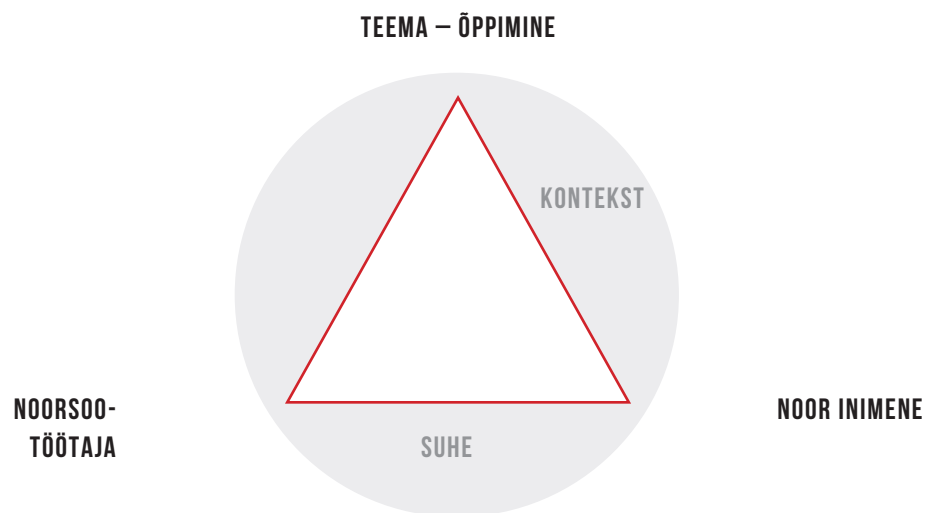
konkreetse kogemuse ja suurema pildi vahel. Samas võib I-I suhtlust vaadelda ka kui kogemust iseenesest, mida saab reflekteerida ja üldistada.



OSA B:
TEIE TÖÖVAHENDID
1-1 ÕPITOETAMISEL

ÜLDINE SISSEJUHATUS

Heitkem enne konkreetsete töövahendite käsitlemist pilk I-I õpitoetamise ülesehitusele.



See diagramm näitab selgelt, kuhu te I-I õpitoetajana oma tähelepanu suunata saate. Võtke seda kui kaarti, mis teid teie I-I töös oma tee leidmisel toetab.

See osa selgitab kogu I-I protsessi õppimist toetavas valdkonnas. Samuti aitab see mõista, millised töövahendid on kindlates protsessi osades vaja kasutada.

Vaatame joonist lähemalt:

Kogu protsess põhineb noore ja noorsootöötaja vahelistel suhetel, kellest viimane osaleb selles osana oma ametialasest rollist. Noor osaleb haridusalases noorteprogrammis ja on sel moel noorsootöötajaga seotud. Kuna see suhe on kogu protsessi alus, määrab selle suhte kvaliteet ja nendevaheline kontakt, mil määral I-I protsessi eesmärgid saavutatakse.

Teema tähistab selle konkreetse suhte olemasolu põhjust. Selle väljaande kontekstis on joonise teema õpiprotsess, milles noor inimene osaleb. Tavaliselt tõstatub I-I protsessi käigus mitmeid teemasid, mida ei tohiks tähelepanuta jätta; küll aga keskendutakse noorega peetava dialoogi käigus siiski tema õppimisele ja isiklikule arengule.

Näiteks rahvusvahelise noortevahetuse kontekstis tagate ka teie grupijuhina, et kogemusest kujuneks noorte jaoks õppimisvõimalus. Te võite luua mitme või lausa kõigi grupiliikmetega I-I suhteid. See kontekst mõjutab kahtlemata teievaheliste suhete erinevaid tahke. Õpirefleksioonide käigus keskendutakse konkreetsetele kogemustele enne noortevahetust, selle ajal ja pärast seda.

Kogu protsess toimub alati kindlas kontekstis, millel on tavaliselt suur mõju teie I-I lähenemisele, kuna see loob raamistikku, milles I-I suhet üles ehitatakse.

Vaadates joonist tervikuna, on eesmärk proovida selle kõigile osadele võrdset tähelepanu pöörata. Mõnikord keskenduvad I-I toetajad liialt õppimisega seotud probleemidele ja ei suuda märgata, mis nende ja noore vahel suhte tasandil toimub. On oht, et nad unustavad reaktsioonidele ja emotsioonidele keskendumise, kuid on siiski oluline jälgida teie ning noore suhetes toimuvat ja sellele reageerida, näiteks panna tähele, kui noor reageerib kurbusega teie

konkreetsete olukordade, inimeste või sündmustega seotud küsimustele. See tõstatab täiendavaid küsimusi, millega tuleb tegeleda.

Olgugi et suhe on väga oluline ja on I-I toetamise lähtekoht, ei tohiks te unustada põhifookust. Selle all peame silmas seda, et mõnikord võite soovida pöörata rohkem tähelepanu konkreetsete olukordade või muudele noore elu tahkude reflekteerimisele, mis ei ole tingimata nende teemaga otseselt seotud. Sellegipoolest on oluline meeles pidada oma kohtumiste peamist eesmärki – noore inimese õppeprotsessi.

MILLISED VAHENDID TEIL ORIENTEERUDA AITAKSID?

Vahendite all peame silmas lähenemisiise, meetodeid, vahendeid ja pädevusi, mis teid teie I-I töös abistavad. Erinevalt grupitööst pole I-I puhul nii palju hõlpsasti kättesaadavaid vahendeid või meetodeid, mida saaksite noore inimese puhul kasutada. Kui järgime skeemi, saame laias laastus eristada kahte tüüpi (horisontaalseid ja vertikaalseid) vahendeid, mida kasutada:

- vahendid, mis toetavad teie suhet noorega;
- vahendid, mis toetavad teid teemaga töötamisel, s.t õppimisel.

Vahendid, mis toetavad teie suhet noorega on tegelikult teie pädevused, sealhulgas võime näidata empaatiat, säilitada hinnanguvaba suhtumine, refleksioon, aktiivne kuulamine, küsimuste küsimine, tagasiside ja paljud muud.

Pole vist tarvis öelda, et nende oskuste rakendamiseks peate te neid harjutama. Üha uuesti ja uuesti harjutama. Parim vahend I-I toe pakkumiseks on (enda) vaatlemis- ja refleksioonioskuste arendamine. Pealegi, kui teil õnnestub saada tagasisidet noortelt, kellega koos töötate, on see kahtlemata väärt sisend teie

edasiseks ametialaseks arenguks. Lisateavet selle kohta leiate altpoolt, osast C.

Vahendid, mis toetavad teid õpiteemaga töötamisel, on erinevad raamistikud, mudelid ja meetodid, mis aitavad teil noore õpiprotsessi uurida. Need võivad anda teile ette I-I protsessi struktuuri. Loomulikult ei rakendata neid konkreetseid vahendeid vaakumis – see, kuidas te neid kasutate, sõltub teie pädevustest.

See väljaanne sisaldab mitme vahendi lühitutvustust. Alustame kuulamis-, küsitlemis- ja tagasisideoskuste uurimisega, mis on meie arvates teise inimesega õpiahelate loomisel üliolulised. Seejärel tutvustame mõnda meetodit, mis aitavad teil õpitoetamist struktureerida.

Oluline on rõhutada, et me ei kavatse pakkuda igakülgset ja lõplikku ülevaadet kõigist oskustest ja meetoditest. Pigem tahame teile anda mõned põhiteadmised ja teid refleksiooniprotsessis juhendada.

TEIE KUULAMISOSKUS EHK MILLINE KUULAJA TE OLETE?



**KUULAMINE TUNDUB KERGE, KUID SEE POLE LIHTNE. IGA PEA
ON OMAETTE MAAILM.**

Cuban proverb

**MEIL ON KAKS KÕRVA JA ÜKS SUU, ET SAAKSIME
KUULATA KAKS KORDA ROHKEM KUI RÄÄGIME.**

Epictetus



Ühest küljest on kuulamine loomulik protsess, seetõttu alahindavad seda ametialase oskusega eeskätt algajad I-I kasutajad. Sellegipoolest mõelge tagasi oma viimastele vestlustele ja proovige vastata küsimustele:

- Kui sageli teesklesite kuulamist, kuid tegelikult lülitasite end vestlusest sisse ja välja?
- Mis tähelepanu mujale juhtisid? Kas need olid välimised (müra, telefon, igavad teemad, teised inimesed jms) või sisemised põhjused (mõtted millestki muust, väsimus vms)?
- Mis pani teid vestlusele tähelepanu pöörama? Kas see, et tundsite teema/inimese/ olukorraga seost? Miski muu?
- Proovige meelde tuletada olukordi, kui te kellestki valesti aru saite. Mis valesti läks? Kas see tulenes sisust, arusaamatusest, teistsugusest tõlgendusest? Kuidas olukord lahendati?

Seejärel proovige meenutada olukorda, kus algatasite vestluse või tahtsite väga midagi teise inimesega jagada, kuid tundsite, et teid tegelikult ei kuulatud:

- Kuidas te end tundsite?
- Kuidas saite aru, et vestluspartner teid tegelikult ei kuulanud?
- Kas mõtlesite sõnumi edastamise viisi üle, näiteks sisu, intonatsiooni, põhisõnumite jms peale?

KUJUTLEGE OLUKORDA, MIS OLI KEERULINE.

- Mis oli selle kontekst (konteksti jaoks oluline)?
- Kuidas te end tundsite, kui midagi rasket jagada tahtsite?
- Mis teid sellest olukorrast läbi aitas?

Kõik tahavad, et neid kuulataks, eriti noored. Seetõttu on hea kuulaja olemine suurepärane ja kasulik kingitus, mille neile teha saate. Kui sa noort inimest tõeliselt kuulad, suudad selles suhtes avada

palju uksi, kuna see paneb nad end ka väärtustatu ja tunnustatuna tundma.

Hea uudis – hea kuulamisoskus pole kaasasündinud. See on oskus, mida saate treenida ja arendada. Vaatame siis, millest alustada.

KUULAMISE TASEMED

Esmalt võite küsida, mida tähendab hea kuulaja olemine. Kõige tavalisem mis tahes professionaalsel I-I toetamise rolli puhul kasutatav termin on **aktiivne kuulamine**. Ärge laske end eksitada sõnast aktiivne – see ei tähenda kindlasti seda, et peate kuulamise ajal üles ja alla hüppama. Pigem

tähendab see teise inimesega tõeliselt koos olemist ja teda tähelepanelikult kuulata. Vaatame allolevat tabelit, et saada paremini aru, mida me aktiivse kuulamise all mõtleme.

MINA–SINA SUUND	KUULAMISE TÜÜP	KIRJELDUS
<p>MINA-KESKNE</p>  <p>SINA-KESKNE</p>	Kosmeetiline kuulamine	Kuulamise teesklemine: teie käitumine näitab, et te kuulate (noogutate pead, ütlete „Jah“, „See on küll huvitav“ vms), aga tegelikult on teie mõtted mujal.
	Vastuoluline kuulamine	Teie tähelepanu jaguneb teie ja teise inimese vahel. Võite kuulda, mida teine inimene räägib, kuid mõtlete ka sellele, mida te ise öelda kavatsete ja seetõttu tuleb teil aeg-ajalt asjakohaste vastusõnumite edastamiseks oma mõtetele keskenduda.
	Aktiivne kuulamine	Kuulajana olete keskendunud kõneleajale ja teete rohkem pingutusi tema räägitu kuulamiseks ja töötlemiseks (esitades küsimusi ja järgides tema intonatsiooni), mitte niivõrd endale. Te võtate arvesse mitte ainult sõnade teel edastatud, vaid ka mitteverbaalset teavet. Näiteks kui kuulate aktiivselt, märkate, et teie kaaslane võib proovida vältida silmsidet ning tajuda seda olulise kehakeeles edastatud teabena.
	Sügav/põhjalik kuulamine	Kuulajana ühendate kuuldava ja nähtava teabe oma teadmiste ja eelneva kogemusega ning võtate seda oma vastustes arvesse. Olete täielikult keskendunud ja tunnete teise inimese suhtes empaatiat, mitte ei seisa pelgalt tema kõrval.

Kuigi sellel diagrammil on erinevad kuulamise tüübid eraldi kihtidena, on oluline meeles pidada, et tegelikult ei ole kuulamine lineaarne protsess. See on osa inimeste suhtlusest ja võib olla dünaamiline ning kõikuv. Näiteks hõlmab aktiivne kuulamine

suures osas ka sügavat/põhjalikku kuulamist. Viimane toimub, kui saate alateadlikult kõiki aktiivse kuulamise tehnikaid rakendada ning kui kõik sisemised ja välised tingimused on täielikult teisele inimesele suunatud. Järgnevalt keskendume aktiivsele kuulamisele.

KUIDAS AKTIIVSELT KUULATA?

Aktiivne kuulamine koosneb mitmest erinevast tehnikast. Esiteks peab tõhus kuulaja olemiseks olema aktiivne kuulamine teie kindel põhihoiak. Te ei saa seda tehnikana kasutada, kui teie alushoiak on

on aktiivse kuulamise olemusega (st teise inimese ja tema olukorra vastu tõelise huvi näitamisega) vastuolus. Täielikuks kaasatuseks on vaja sisemist valmidust.

SIIN ON MÕNED TEHNIKAD:

TUGI JA JULGUSTAMINE VESTLUSE AJAL

Kasutage lühikest fraasi, kehaliigutust või sõna, näitamaks teisele inimesele, et te kuulate. See loob ka sõbraliku õhkkonna.

Näiteks „jah“, „tõesti?“, „OK“, „see on küll huvitav!“, noogutamine ja/või naeratamine.

PEEGELDAMINE

Julgustamaks inimest rääkimist jätkama, võite kasutada ka peegeldamist, mis hõlmab peaaegu täpselt selle kordamist, mida kõneleja ütleb. See peaks olema lühike ja lihtne. Tavaliselt piisab, kui korrata lihtsalt võtmesõnu või paari viimast sõna, mida räägiti. Intonatsioon mängib seejuures suurt rolli.

ÜMBERSÕNASTAMINE

Ümbersõnastamine tähendab kõneleja öeldu peegeldamiseks erinevate sõnade kasutamist. See mitte ainult ei näita, et te kuulate, vaid ka seda, et proovite aru saada, mida kõneleja räägib. Ümbersõnastamisel on väga oluline, et te ei esitaks esineja mõtete, tunnete või tegevuse kohta oma ideid ega küsimusi. Ümbersõnastamise peamine eelis on, et see aitab kõnelejal paremini iseennast, oma mõtteid ja ideid mõista. Samuti aitab see vähendada vestluse kiirust, nii et saaks toimuda sügavam analüüs.

Võimalikud viisid ümbersõnastamise alustamiseks:

- „Kui ma sinust õigesti aru saan, siis ...“
- „Ehk teisisõnu võiks see olla ...“
- „Las ma ütlen selle niimoodi ...“
- „Paranda mind, kui ma eksin, aga kas sa tahad öelda, et ...“

TUNNETE JA EMOTSIONIDE PEEGELDUS

Tunded ja emotsioonid on igasuguse suhte lahutamatud osad. Iga lugu, mida noor inimene teile räägib, pakatab emotsioonidest. Seda neile tagasi peegeldades aitate neil end paremini mõista. Tehniliselt on noore inimese tunnete ja emotsioonide peegeldamine sarnane ümbersõnastamisega. Ümbersõnastamisega peegeldad sa kõneleja edastatud sõnalist sisu, kuid tunnete ja emotsioonide peegeldamisega annad sa edasi sõnumi emotsionaalset sisu. Emotsionaalse sisu peamised allikad on kõneleja kehakeel ja hääletoon.

Näitelauseid:

- „Tundub, et see muutis sind väga vihaseks.“
- „Kõlab nii, nagu oleksid sellest vaimustunud!“
- „Sellest, kuidas sa räägid, jääb mulje, et sa oled mures/õnnelik/pettunud ...“

AVATUD KÜSIMUSED

Kui proovite mõista inimese olukorda sügavamast ja laiemast vaatepunktist, võib olla väga kasulik esitada suletud küsimuste asemel avatud küsimusi. Suletud küsimused üldiselt seda eesmärki ei täida, seega kui neid küsimusi liiga palju esitada, võib see tunduda ülekuulamisena.

Näide:

„Kuidas sa ennast seda kuuldes tundsid?“ selle asemel, et küsida „Sa tundsid end segaduses olevat, eks ju?“

KOKKUVÖTTE TEGEMINE

Dialogi edasi viimiseks võtate oma vestluse peamised tahud ja ideed kokku.

Näited:

- „Niisiis, kokkuvõtlikult öeldes, oleks sinu peamine eesmärk ...“
- „Selle põhjal, mida ma kuulnud olen, näib mulle, et võiksite selle küsimuse seda külge lähemalt uurida.“

Kas olete neid tehnikaid varem proovinud? On täiesti võimalik, et olete neid võtteid suhtlemisel juba kasutanud, aga kas olete seda ka teadlikult teinud? Need võtted võivad teie alguses ebamugavust tekitada, kui te neid varem

teadlikult kasutanud ei ole, kuid võivad samas ka tohutult kasulikud olla nii teile kui ka teie suhtele noore inimesega. Samuti saate neid tehnikaid kodus koos pere ja sõpradega praktiseerida.

Enne kui liigume teise oskuste ploki juurde, on oluline ka mõista, mis meie aktiivset kuulamist takistab:

- **Emotsioonid:** teid valdavad emotsioonid võivad teie tähelepanu eemale juhtida inimeselt, keda kuulate. Näiteks võib noore inimese lugu tuletada meelde emotsionaalset olukorda teie enda minevikust ja see mälestus viib teie mõtted mujale, mistõttu ei saa te täiel määral vestlusele keskenduda.
- **Eiramine:** püüate vältida asjade kuulamist, mis teid ei huvita. Mõnikord on sellesse lõksu lihtne sattuda, eriti kui olete seda lugu juba kaks või kolm korda kuulnud. Seda nähtust tuntakse ka kui valikulist kuulamist – kuulete ainult seda, mida soovite kuulda või valite need vestluse osad, mis on teile endale huvitavad või kasulikud.
- **Kiuslik küsitlemine:** kui küsite palju ebavajalikke küsimusi. Näiteks, isegi kui teil on inimese loost üldine mulje, proovite siiski küsida lisateavet.
- **Oletamine:** enne loo täielikku mõistmist teete kiirustades oma järelduse ehk panete sellele varase diagnoosi. Selle põhjuseks võib olla asjaolu, et noore inimese olukord tundub teile tuttav, niisiis eeldate, et teate juba, kuidas see lõppeb. Näiteks on lugu, mida vabatahtlik teile räägib, väga sarnane sellega, mida hiljutised vabatahtlikud aasta tagasi kogunud kogesid, nii et arvate, et teate juba, mida oodata.

MÕELGE JÄRGMISTELE KÜSIMUSTELE:

- Millised on teie tugevused kuulajana?
- Millistesse lõksudesse te kuulates kergesti satute?
- Mis muudaks teid efektiivsemaks kuulajaks?

TEIE KÜSITLEMISOSKUS



KÜSIMUSED PAKUVAD VÕIMALUST MEIE PIIRAMATU POTENTSIAALI VALLANDAMISEKS.

Anthony Robbins

SUUTLIKKUS SELGELT KÜSIMUST KÜSIDA MOODUSTAB KAKS KOLMANDIKKU TEEKONNAST VASTUSE SAAMISENI.

John Ruskin



KÜSIMUSED KUI ÕPPEVAHEND

TEIE SISEMINE VALMISOLEK KÜSIMUSTEKS

Võimalus esitada häid küsimusi on üks 1-1 toetaja olulisemaid oskusi. Head küsimused ergutavad refleksiooni ja mõtisklemist ning julgustavad noori mõtlema asjadele, mida nad kunagi mõelnud pole. Miks me küsimusi esitame? Pika jutu kokkuvõttes esitame me küsimusi, sest just nii me kasvame ja areneme. Esimesed laused on sõnastatud küsimus-

tena. Mõelge sellele, kuidas 3- või 4-aastased väikelapsed pärivad pidevalt küsimusi „Mis see on?“ ja „Miks?“ Lapsed esitavad küsimusi maailmast aru saamiseks. Noorte ja täiskasvanute jaoks aitab küsimuste esitamine ka nende sisemaailma mõista (nende vajadused, soovid, eesmärgid, kired, põhjused jms).

Heade küsimuste esitamine võib tunduda lihtne, kuid tegelikult see nii kerge pole. Suur osa küsimuste mõjujõust tuleneb teie suhtumisest küsimustesse.

- Kas usute, et küsitlemine võib aidata noortel nende olukorrast paremini aru saada või neid oma õpieesmärkide poole suunata?

AGA TEIE ISE?

- Kas mäletate kedagi, kes esitas teile küsimuse, mis aitas teil vaatenurki muuta?
- Küsimus, mis teid võimestas, inspireeris, tegutsema ajendas?

Hea küsitlemise puhul on väga oluline tegur säilitada ehe ja siiras uudishimu ning hoiduda oma küsimustele vastuste ennustamisest. Jällegi tasub mõelda tagasi sellele, mida teevad 3–4-aastased noored, sest nad on hea näide sellest ehedast uudishimust. Nad küsivad, kuna nad ei tea ja tahavad aru saada. Mõnikord annab meie enda kogemus meile jõudu ja nii võime sattuda noorte nõustamise ning suunamise lõksu, selle asemel, et nende vastu tõelist huvi üles näidata.

Küll aga olge ettevaatlik! On | - | tuge pakkuda soovivaid praktikuid, kes on otsustanud järgida küsimustepõhist lähenemist – ja nad lähevad liiga kaugele. Nad usuvad, et nad peaksid esitama tõeliselt VAIMUSTAVAID küsimusi! Nende küsimused on nii hästi suunatud, nii läbimõeldud ja nii võimsad, et need peaks kohe inimeste silmad avama ja nad kohese valgustumiseni viima. Selline suhtumine on aga ohtlik, kuna see on pigem piirav kui vabastav, kuigi ilmselgelt hea kavatsusega.

OMA KÜSIMUSTEGA TUTVUMINE!

Enne kui uurime, mida kujutab endast hea küsimus, on oluline rõhutada, et teie küsimused pole eesmärgid omaette. Küsimused aitavad protsessi üles ehitada ja kujundavad suhte noore inimesega,

nii et ärge proovige keskenduda ainult neile, unustades teie ees oleva noore. Allpool toodud juhised aitavad teil oma I-I kogemusi noortega reflekteerida.

Alustuseks vaatame, milline on hea küsimus. Need kriteeriumid võivad aidata teil mõista, mis teeb ühest küsimusest hea küsimuse.

- Milliseid kriteeriume te lisaksite?
- Milline on teie arvates hea küsimus?

HEAL KÜSIMUSEL ON SELGE EESMÄRK JA KAVATSUS

See tähendab, et peate olema teadlik sellest, miks te konkreetse küsimuse esitate. See peab teile endale selge olema ja seejärel, kui teilt seda küsitakse, saate seda ka noorele selgitada. Kas küsite seda küsimust, kuna soovite nende emotsioone ja arusaamu paremini mõista? Või küsite seda selleks, et aidata neil järeltõu teha või õppeplaani koostada?

HEA KÜSIMUS ON ISIKLIK JA ERGUTAB REFLEKTEERIMIST

Üldiselt kaasame end protsessidesse, mis on meie jaoks isiklikult olulised. See kehtib ka küsimuste kohta, mida me noortelt küsime. Head küsimused on seotud nende olukorra ja maailmaga. Nad edendavad sisemisi protsesse – emotsioone ja mõtteid – selle asemel, et lihtsalt fakte ja teavet hankida või aidata meil kellegi teise ideid ümber jutustada.

HEA KÜSIMUS ON POSITIIVNE JA EI ANNA HINNANGUID

See aspekt on teie ja noore vahelise suhte jaoks ülioluline, kuna kaudsed hinnangud või kriitika võivad teievahelist usaldust tõsiselt kahjustada ja jätta noore tundma survestatust või tahet end kaitsta. Tegelikult anname mõnikord hinnanguid, isegi kui püüame noort ainult aidata. Küsimused nagu „Kas sa ei arva, et peaksid rohkem initsiatiivi üles näitama?“ või „Miks sa oma tegevusi piisavalt hästi läbi ei mõelnud?“ viib nad tõenäoliselt sulgumise, mitte avanemiseni.

HEA KÜSIMUS ON TÄPNE, SELGE JA ... LIHTNE

Nagu paljud asjad, on ka kõige lihtsamad küsimused sageli kõige inspireerivamad. Küsimuse esitamisel peaks noor kasutama vastuse kujundamiseks oma energiat, selle asemel, et püüda keskenduda vastuse täpsele sõnastusele. Selles kontekstis on kindlasti „vähem on rohkem“. Keerukad küsimused ajavad inimesed segadusse. Mõnikord esitame keerulisi küsimusi, kuna oleme ise segaduses või tahame küsida midagi, mille osas me ise end mugavalt ei tunne. Seega, küsige endalt uuesti, miks te just seda küsimust esitate.

ENESEREFLEKSIION: VAATLE ENNAST 1-1 OLUKORRAS

- Kuidas teie küsimused kõlavad?
- Kui palju aega veedate noorega rääkides?
- Milliseid küsimusi te tavaliselt küsite?
- Millised on teie küsimuste kavatsused ja eesmärgid?
- Kus näete oma küsimustes võimalikke lõkse?

MIDA ME KÜSIMUSTE KOHTA VEEL TEADMA PEAKSIME?

AVATUD JA SULETUD KÜSIMUSED

Peamine erinevus avatud ja suletud küsimuste vahel seisneb vastustes, mida nad esile kutsuvad. Suletud küsimuste vastused on tavaliselt „jah“, „ei“ või lihtsad ühesõnalised vastused. Suletud küsimused algavad tavaliselt sõnadega „Kas sa ... ?“, „Kas sa oled ... ?“, „Ega sa ... ?“ vms.

Avatud küsimused tekitavad laiemaid ja põhjalikumaid vastuseid ning kutsuvad noori üles andma rohkem teavet kui suletud küsimuste puhul. Samuti julgustavad avatud küsimused vestluses osalemist ja kaasatust ning võimaldavad meil uurida noore mõtteid ja ideid. Avatud küsimused viivad nad uutele radadele ja esitavad nende mõtteviisile väljakutse.

Noortega suheldes proovige oma vestluse alusena kasutada avatud küsimusi. Sellegipoolest ärge proovige kindlasti suletud küsimusi kunstlikult vältida, kuna need on paljudes olukordades kasulikud, näiteks:

Faktide või teabe küsimisel: „Kas tulid ise selle idee mõtte peale?“

Kinnitavaks teabeks: „Kas ma sain sellest õigesti aru?“

Vestlusega edasi liikumisel: „Kas võime jätkata?“

Vestluse lõpetamisel: „Kas oleme lõpetanud?“

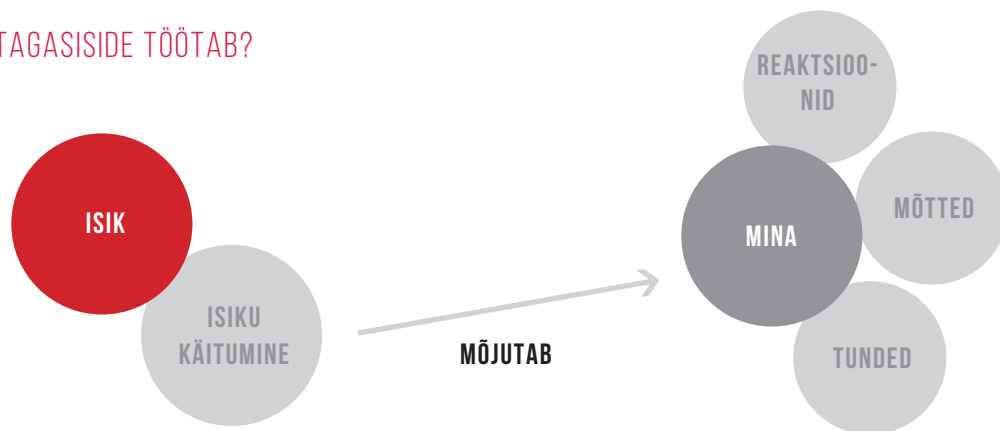
ÕPPIMINE TAGASISIDE ABIL

Oma elus oleme kõik õppinud mõtlema endale omastel kindlatel viisidel. Meil on enesest kindel ettekujutus, mida oma elukogemuse käigus arendame. Mõnikord on need minapildid üsna realistlikud, mõnikord mitte. Tavaliselt kaitsevad need meid ka väliste sõnumite eest, mis soovivad meid kahjustada või nõrgestada.

Tagasiside on suurepärase võimalus aidata teisel inimesel oma minapildile natuke värvi või kuju lisada. Kui teie tagasiside põhineb heasoovlikkusel ja empaatial, võib see olla isiklikule arengule suurepärase kingitus. (Vaata Johari akna osa, lk 29)

I-I suhe on sageli tagasiside jaoks ideaalne, sest nii on seda palju turvalisem teha kui rühmas, eriti kui teie suhted on juba aidanud teil usaldusliku ja võimestava õhkkonna luua.

KUIDAS TAGASISIDE TÖÖTAB?



Konstruktiivse ja toetava tagasiside olemus on rääkida mõjust, mille loob inimesele iseloomulik käitumine. Teise inimese käitumist saab kogeda meie emotsioonide, mõtete ja vahetu reageerimise kaudu. Tavaliselt juhtub see, et igapäevaelus teeme rutakalt eeldusi ja järeldusi teise inimese kohta, selle asemel, et teda tema käitumisest lahti siduda, niisiis kiirustame

leidma teavet, mis meie eelarvamusi selle inimese kohta toetab. Seetõttu ütleme „Sa oled nii aeglane inimene“ selle asemel, et öelda „Tundub, et seekord kulus sul selle ülesande täitmiseks kolm tundi, mis on rohkem kui eelmisel korral. Mis olid sinu arvates selle põhjused?“ Mis te arvate, milline neist kahest kommentaarist aitaks teisel inimesel õppida?

Konstruktivne ja toetav tagasiside ...

- ... on tavaliselt mina-sõnum. Kõige parem on, kui räägite omaenda vaatenurgast, st: „Ma nägin ...“, „Mulle tundub ...“, „Mina arvan ...“.
- ... aitab teisel inimesel näha oma käitumise mõju. Seetõttu on kasulik jagada emotsioone, tundeid ja kavatsusi, mis inimese käitumine sinus tekitas (või mida te teistes inimestes täheldasite).

Tagasiside kasulikkus sõltub nii tagasiside andjast kui ka selle saajast. Siin on mõned näited, mis tuleb märkida iga kord, kui olete tagasiside olukorras (mõlemal pool).

- Kas ma annan/saan tagasisidet õigel ajal?
- Kas ma kordan/kuulen fakte?
- Kas ma kasutan/kuulen toetavaid sõnu?
- Kas ma räägin/kuulan headest kavatsustest tulenevalt?

KUTSUME TEID 1-1 TOETAJANA MÕTLEMA JÄRGMISTELE TAHKUDELE:

KAS MA ANNAN/SAAN TAGASISIDET ÕIGEL AJAL?

- Proovige minimeerida ajavahemikku täheldatud tegevuse/käitumise ja tagasiside andmise vahel. Küll aga ei tohiks seda teha samal ajal, kui inimene seda tegevust läbi viib.
- Püüdke kavandada kohta ja aega, millal te tagasisidet anda soovite. Vastuvõtjal peaks olema piisavalt aega teie öeldu läbi töötada ning soovi korral oma emotsioone väljendada.

KAS MA KORDAN/KUULEN FAKTE?

- Kas sinu tagasiside põhineb kirjeldustel ja tähelepanekutel? Mida olete selle inimese kohta täheldanud? Millist konkreetset, märgatavat käitumist saate kirjeldada?
- Proovige keskenduda inimese konkreetsetele käitumise tahkudele. Üldiste arvamuste põhjal on üsna raske muudatusi teha, samas kui inimese iseloomulikke või üksikuid käitumisharjumusi saab vähemalt põhjalikult analüüsida ja potentsiaalselt ka muuta.



- Näiteks: „Olen märganud, et grupis olles kuulad sa kõrvaklappidest muusikat. Kas sa sooviksid sellest rääkida?“ See on väga konkreetne olukord, mida olete täheldanud. Seda olukorda saab tõlgendada erinevalt, mistõttu peaksite noorega arutama, mida kõrvaklappide kasutamine grupis viibimise ajal nende jaoks tähendab.

KAS MA KASUTAN/KUULEN TOETAVAD SÖNU?

- Proovige oma sõnu hinnata. Kas neist sõnadest on abi ja kui jah, siis mil moel? Kas ütlete neid sõnu lihtsalt selleks, et emotsionaalne aur välja lasta või on teie tagasiside eesmärk aidata noorel kasvada?
- Võtke arvesse, et kuigi teie tagasiside võib põhineda võimalikult suures osas objektiivsetel tähelepanekutel, jääb see ikkagi teie subjektiivseks sõnumiks.
- Mõnikord on parem hakata tegema positiivseid tähelepanekuid, mitte ainult selleks, et noor inimene end mugavalt tunneks, vaid ka näitamaks, et proovite näha loo mõlemat külge.
- Kontrollige ja kontrollige uuesti, kuidas teie tagasisidest aru saadi ja kuidas see vastu võeti.



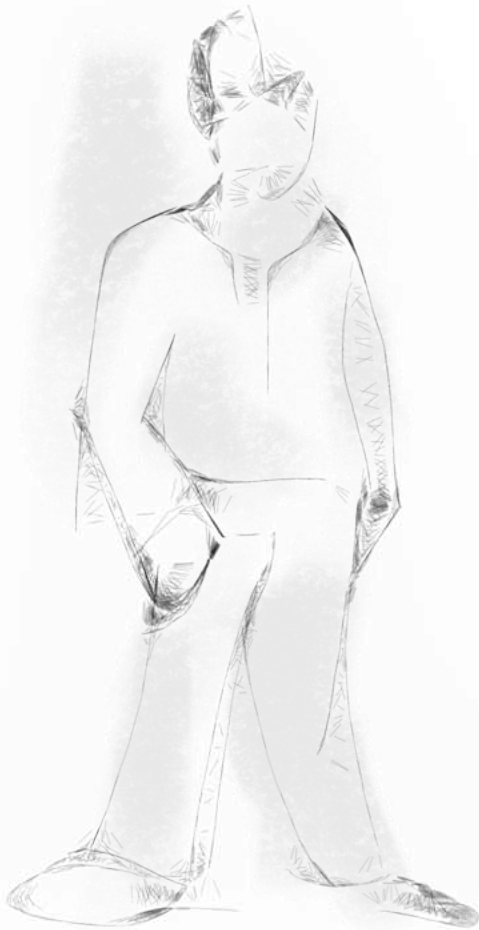
KAS MA RÄÄGIN/KUULAN HEADEST KAVATSUSTEST TULENEVALT?

- Kuna see aspekt on tihedalt seotud eespool mainituga, on alati hea oma kavatsusi kontrollida. Kas teie sõnade taga peitub salaja moraalne hinnang?
- Proovige näidata oma kavatsusi oma kehakeele kaudu – rääkige inimesega otse.



KAS TEIE TAGASISIDE SAAJA ON TEADLIK, ET ...

- ... ta võib paluda selgitada asju, millest ta aru ei saa?
- ... ta võib paluda selgitada asju, millest ta aru ei saa?
- ... ta peaks püüdma hoiduda vaidlemast, eneseõigustamisest või palumast ning selle asemel tagasiside vastu võtma ja seejärel selle üle mõtlema?
- ... ta saab valida, millist tagasisidet vastu võtta ja millist mitte?

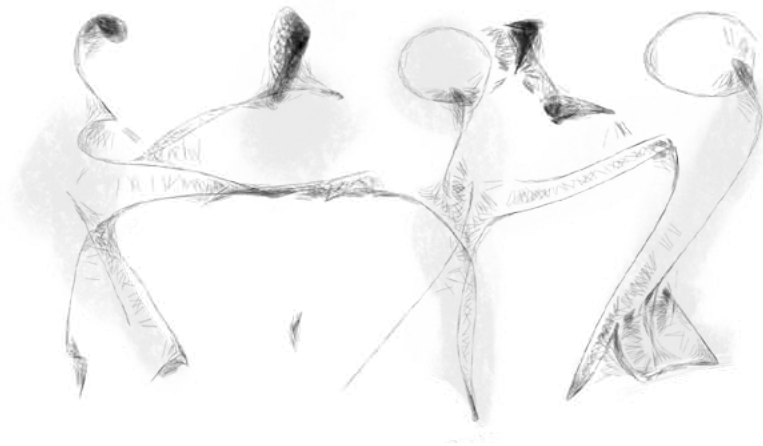


1-1 „ERASMUS+: EUROOPA NOORED“ PROJEKTIDES – NOORTEVAHETUSTE NÄITEL

Erasmus+ raames on palju võimalusi 1-1 suhtlemiseks, et toetada osalejate õppimist: mõnede näidetena võib tuua välja projektid, mis hõlmavad noortevahetusi, seminarid, vabatahtliku tegevuse ja koolitused.

PROJEKTI ETAPP	UURING	ETTEVALMISTUS
TEEMAD/SISU	Peamiselt sisemine valmidus: huvid motivatsioon	Olemasolevate pädevuste enesehinnang Võimalikud õpieesmärgid Strateegiad Julgus/motivatsioon
METOODIKA	Küsimine/kuulamine Kollaaži tegemine või joonistamine	Küsimine/kuulamine Küsimustik Kavandamine

Oleme näitena kasutanud lühiajalisi noortevahetusi. Kuigi tegelik vahetus võib kesta vaid mõne päeva (5–10), on projekt ise enam kui kuu pikkune. Oleme projekti iga etapi jaoks soovitanud mõnda teemat/sisu ja meetodikaid, mida 1-1 praktik õpitoetamisel rakendada võiks.



VAHETUS

Kogemuse kirjeldus
Väljakutsed
Toimetulekstrateegiad
Ootamatused
Refleksiooniprotsess

Küsimine/kuulamine
Tagasiside

HINDAMINE/IGAPÄEVAELLU NAASMINE

Kavandatu võrdlemine tegelikkusega
Pädevuste kasutamine
Õpitule nime andmine
Noortepass
Tulevikuplaanid

Küsimine/kuulamine
Tagasiside
Salvestamine

- Kuidas see skeem teie enda tegelikkusega sobitub?
- Kui kasutaksite I-I protsesse, siis kuidas te seda teeksite?
- Mida muudaksite seoses noortevahetustega, mida läbi viite (kui neid on)?
- Kuidas saaks I-I protsesse projekti sisse põimida?
- Mida te teist tüüpi projektide puhul „Erasmus+: Euroopa Noored“ raames veel kasutaksite?

MEETODID JA RAAMISTIKUD, MIDA 1-1 PUHUL KASUTADA SAATE

SISSEJUHATUS

See jaotis sisaldab mitmeid erinevaid meetodeid ja tehnikaid, mille eesmärk on teid 1-1 protsessides aidata. Igaüks neist teenib erinevat eesmärki. Mõned neist, näiteks GROW ja CLEAR, aitavad teil hoida koosolekute ülesehitust ja üldist

1-1 protsessi noore inimesega. Teised (loojutustamine, refleksioonikaardid) võivad teid toetada refleksiooni juures. „Tagasi tulevikku“ võib teil aidata noori nende eesmärkide kavandamisel toetada.

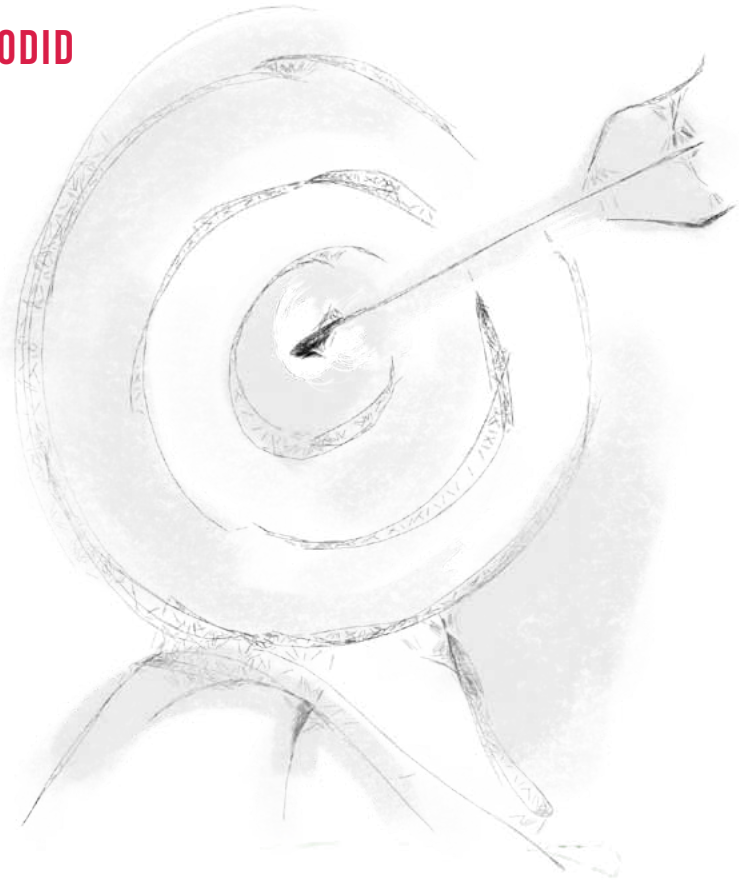
PANGE TÄHELE, ET ERINEVAD MEETODID KÄSITLEVAD ERINEVAID ÕPIEELISTUSI JA -STIILE. NII ET ENNE KUI HAKKATE ERINEVAID TEHNIKASID KASUTAMA, MÕELGE LÄBI:

- Kuidas aitaks see konkreetsel noorel kõige paremini õppida?
- Kuidas saaks seda lõimida meie 1-1 protsessi?

Siin on mõned näited:

- Kui töötate selliste noorte inimestega, kes väljendavad end kõige paremini erinevate visuaalsete vahendite abil, paluge neil joonistada oma mõtteid või tulevikuplaane. Teise võimalusena tehke nende kogemuse jagamise ajal pilte ja laske fotodel 1-1 suhtluse käigus rääkida. Pange kokku film või video ja näidake seda.
- Tugevate analüütiliste võimetega noorte puhul saate kasutada selliseid lähenemisi nagu mõttekaardistamine või SWOT-analüüs (tugevused, nõrkused, võimalused ja ohud).
- Kui viite oma 1-1 kohtumisi läbi õues, mõelge, kuidas saaksite ümbrust vestluse jaoks ära kasutada. Leidke looduses õppimissümboleid. Tehke ettepanek luua nende varasemate kogemuste põhjal mõni maastikukunsti teos.
- Kui see on muusika, mis noori kõige rohkem paelub, pakkuge välja nende kogemuste põhjal heliriba loomine. Kui teil pole aimugi, mis võiks aidata noorel 1-1 protsessis rohkem kaasatud olla, võite alati seda küsida! Nagu öeldakse: siis kui te ei küsi, on vastus alati „ei“.

MEETODID



LOO JUTUSTAMINE

MEETODI EESMÄRK

- Aidata noorel inimesel oma kogemuste üle järele mõelda. See aitab neil näha kogu pilti, mitte ainult selle kõrg- või madalpunkte.

MEETODI KIRJELDUS

Paluge noorel koostada graafik, mis näitab nende hiljutiste kogemuste tõuse ja langusi. Seda saab teha näiteks paberile joonistades, teaduslikul viisil või metafoori, näiteks jõge, teed vms kasutades. Selle aktiivsemas variandis palutakse neil joone loomiseks maapinnal olevat köit kasutada. Siis saate koos mööda köit kõndida ja loo kohta küsimusi küsida.

VÕIMALIKUD KÜSIMUSED, MIDA LOO JUTUSTAMISE KÄIGUS KÜSIDA:

1. Nimeta oma jutustuse erinevates punktides viis emotsiooni.
2. Räägi mulle oma lugu viie lausega samal ajal mööda joont kõndides.
3. Mis aitas sul tippu jõuda?
4. Mis aitas sul madalseisust taastuda?
5. Mida sa tegid (kui üldse), et kõrgseis madalseisuks muuta ja vastupidi?
6. Kuidas teised inimesed (või teised tegurid) kõrgseisu madalseisuks muutsid ja vastupidi?
7. Kuidas mõjutasid sinu tunded seda, mida sa ütlesid või tegid?
8. Kuidas mõjutasid sinu tunded seda, mida teised ütlesid või tegid?
9. Kas teised olid sinu tunnetest teadlikud?
10. Kui teadlik olid sa teiste tunnetest? Kas nad järgisid sarnast või teistsugust mustrit?
11. Eeldusel, et sul tekib taas sarnane olukord, näita mulle, kuidas võiks kogemuste joon järgmine kord teistsugune olla.

KUIDAS KASUTADA LOO JUTUSTAMIST TEIE ERASMUS+ TÖÖS:



See on vahend, mida saate kasutada oma *Noortepassi* protsessis paljude erinevate projektide puhul. Seda saab kasutada noorte vahetuskogemuse reflekteerimiseks ning see sobib ka regulaarseteks mentori ja vabatahtlike kohtumisteks.

TAGASI TULEVIKKU

MEETODI EESMÄRK

- Toetada noort tegevuste kavandamisel
- Toetada nende mõtisklemist vahendite üle, mis neil oma eesmärki saavutada aitavad

MEETODI KIRJELDUS

„Tagasi tulevikku“ meetodi üles seadmine:

Noor inimene, kes on selle meetodi puhul reisija, asetab põrandale sõna, sümboli või pildi, mis tähistab tema eesmärki, ja selgitab seda teile kui nõustajale.

Te mõlemad kõnnite umbes viis meetrit eemale, valides vajadusel teekonna tähistamiseks kõie.

Reisija pöörab eesmärgile selja ja vaatab selle asemel hoopis nõustajale otsa. See sümboliseerib reisijat, kes pöörab tulevikule selja, keskendumaks abistavatele teguritele minevikus ja praegu.

Nõustaja küsib, mis noorel juba olemas on, mis neid teekonnal aitab. Näidisküsimused on toodud allpool. Kasutatav vorming on: „Millised (...) sul juba olemas on, mis sind sellel teekonnal aitavad?“

Kui reisija mõne abistava teguri nimetab, astub ta sammu tagasi oma eesmärgi poole. Suured sammud märgivad väga kasulikke tegureid; väikesed sammud pisut kasulikke tegureid.

KASULIKKE KÜSIMISI, MIDA REISIJALT KÜSIDA:

- Millised teadmised ja kogemused sul olemas on, mis sind sellel teekonnal aitavad?
- Millised oskused ja tugevused sul olemas on, mis sind sellel teekonnal aitavad?
- Millised väärtused ja motivatsioon sul olemas on, mis sind sellel teekonnal aitavad?
- Mida sa tead oma tugevustest eesmärgi saavutajana, mis sul seda konkreetset eesmärki täita aitavad?
- Millised ressursid ja tugi sul olemas on, mis sind sellel teekonnal aitavad?
- Millised kontaktid, võrgustikud ja suhted sul olemas on, mis sind sellel teekonnal aitavad?
- Mida oled sina või teised juba selle eesmärgi saavutamiseks teinud?
- Kas see vestlus on aidanud sul läbi mõelda, millised tugevused ja ressursid sa oma plaani kaasama pead?

Nõustaja saab sama küsitlemistehnikat kasutada iga probleemi puhul, mida reisija mainib – „Millised omadused sul juba olemas on, mis sul sellest takistusest üle saada aitavad?“

KUIDAS SEE TÖÖTAB?

Inimeste käest juba olemasolevate vahendite küsimine aitab neil leida otseteid ja ajasäästjaid ning meenutada unustatud ressursse.

Harjutus hõlmab asjakohaste kogemuste meelde tuletamist ning neist enesekindluse, energia ja teadmiste ammutamist.

See aitab inimestel targemalt ja enesekindlamalt oma eesmärgile läheneda ning nii on neil ka suurem võimalus edu saavutada.

Ruumi ja liikumise kasutamine muudab vestluse *keskendunumaks* ning loob protsessi automaatsed saavutused ja tagasiside.

GROW MUDEL

MEETODI EESMÄRK

- Aidata noort inimest probleemide lahendamisel või eesmärkide seadmisel

MEETODI KIRJELDUS

GROW mudelist on mitu versiooni. Siin käsitleme algset, mida esitles John Whitmore oma raamatus „Coaching for performance“.

GROW mudel on lihtne, kuid võimas raamistik nõustamise ja mentorluse seansside struktureerimiseks. See aitab teil oma küsimuste järgnevust õigel kursil hoida. See on nagu kaart, mis juhendab teid ja noort õpieesmärkide või mis tahes muude eesmärkide poole, mis noorel on.

Kuna see on mudel, saab seda mitmel eri viisil meetodiks muuta. See on peamiselt põhistruktuur, mida treener noorega suheldes meeles peaks pidama. Selle saab aga hõlpsasti muuta kirjalike küsimuste komplektiks, mis on mõeldud noorele kollaaži tegemiseks või joonistamiseks.

G	EESMÄRK (<i>GOAL</i>)	See on lõpp-punkt, kus noor inimene olla tahab. Eesmärk tuleb määratleda nii, et oleks väga selge aru saada, kas see saavutati või mitte.
R	TEGELIKKUS (<i>REALITY</i>)	See on koht, kus noor inimene praegu asub. Millised on väljakutsed? Kui kaugel nad oma eesmärgist on?
O	VÕIMALUSED (<i>OPTIONS</i>)	Kui praegust tegelikkust on tundma õpitud, on aeg otsustada ajurünnaku teel, mida on võimalik eesmärgi saavutamiseks teha.
W	EDASISED TEGEVUSED (<i>WAY FORWARD</i>)	See võtab kokku kõik tahud, näiteks selle, mida on vaja teha, millal ja kes seda tegema peaks. Ühtlasi kinnitab see ka tegutsemistahet.

GROW MUDEL

VÕIMALIKUD KÜSIMUSED IGA SAMMU KOHTA:

EESMÄRK

- Millisele pädevusvaldkonnale sa keskenduda sooviksid?
- Mida sooviksid pikas ja lühikeses vaates saavutada?
- Milline näeb välja sinu eesmärk?
- Kuidas sa tead, et oled saavutanud edu (...)?
- Mis töötab praegusest paremini?
- Millised on sinu vahe-eesmärgid / esimesed sammud?
- Kas need esitavad piisava väljakutse?

TEGELIKKUS

- Milline on praegune olukord? (Proovi keskenduda faktidele!)
- Mis töötab? Mis ei tööta?
- Millistes olukordades seda pädevust vaja oli?
- Kas oskad nimetada oma senist suurimat saavutust selles valdkonnas?
- Mida see sinu tugevate külgede kohta ütleb?
- Millised sinu tugevused võiksid sind eesmärkide saavutamisel aidata?
- Millised on selle kompetentsi edasiarendamisel suurimad välised (või isiklikud) väljakutsed?

VÕIMALUSED

- Millised on sinu eelistatud tegevussuunad?
- Milliseid toiminguid võiksid oma eesmärgi saavutamiseks teha?
- Milliseid teisi võimalusi oskate välja pakkuda?
- Milliseid muid alternatiive võite välja mõelda?
- Mida sa teeksid kui sul oleks rohkem energiat/enesekindlust/raha/aega?
- Kui saaksid uuesti alustada, mida sa siis teeksid?
- Kui praegused raskused kõrvaldataks, mida sa siis teeksid?
- Millist tuge oleks sul (minult ja teistelt) selle tegemiseks vaja?
- Kes sind aidata saaks?

- EDASISED TEGEVUSED
- Milliseid samme/toiminguid kavatsed ette võtta?
 - Kui rasked need sammud sinu jaoks on?
 - Mida saad nende raskuste vähendamiseks/kõrvaldamiseks teha?
 - Kes peab sinu plaanidest teadma?
 - Kui suur on sinu motivatsioon neid samme astuda skaalal 1–10?
 - Miks on sinu motivatsioon väiksem kui 10? Mida saad sa selle muutmiseks teha?

GROW ALTERNATIIVID

OSCAR on üks paljudest teistest mudelitest, mille on arendanud välja praktikud, kes on võtnud GROW ja tuletanud selle alusel oma akronüümid:

O = väljund (*outcome*) / G = eesmärk (*goal*)

S = olukord (*situation*) / R = tegelikkus (*reality*)

C = valikud (*choices*) / O = valikud (*options*)

A = tegevused (*action*) / W = edasised tegevused (*way forward*)

R = analüüs (*review*) / (GROW mudelis osa W-st)

MÕNI SÕNA EESMÄRKIDE SEADMISEST:

Kui eesmärk pole realistlik, pole lootust. Kui selles puudub väljakutse, pole motivatsiooni.

CLEAR MUDEL

MEETODI EESMÄRK

- Pikaajalise I-I protsessi struktureerimine
- Toetada noorsootöötajaid I-I protsessi oluliste osade järgimisel

MEETODI KIRJELDUS

Sarnaselt GROW mudelile on see klassikaline mudel, mis pakub välja palju elemente, mida I-I protsessi kaasata või ühe konkreetse noorega kohtumisel kasutada. See mudel on eriti kasulik siis, kui teie I-I protsess on üksikasjalik, mis tähendab, et te olete mõlemad õpiprotsessis olemisest teadlikud. CLEAR pakub välja sammude järjestuse, mida I-I noorega suheldes meeles peaks pidama.

ETAPI KIRJELDUS

C tähistab kohustuse võtmist (*contracting*) – alustage noorega oma koostööle piiride ja sihi määramisest. Selles etapis sõlmige kokkulepe ja määratlege enda ja noore suhted.

L tähistab kuulamist (*listening*) – kuulake neid küsimusi, mida noor inimene tõstatab, ja valdkondi, mida ta

NÄITED KÜSIMUSTEST, MIDA ESITADA/ TAHUD, MIDA ARVESSE VÕTTA

Meie protsessile raamistiku seadmine.

- Millal, kui tihti, kus me kohtume?
- Milline on meie kohtumiste ulatus?
- Mida me teineteiselt ootame?
- Mis on selle õpitoe pikaajaline eesmärk?
- Millisele pädevusvaldkonnale me keskenduma peaksime?

- Milline on olukord praegu? (Faktid!)
- Mida sa saavutada soovid?

ETAPI KIRJELDUS

õppida ja arendada soovib. Kuulamine hõlmab üldist kuulamist, st mitte ainult sisu kuulamist, aga ka noore inimese tunnete ja kehakeele jälgimist.

E tähistab uurimist (*exploring*) – enne uute tegevuste alustamist uurite koos tema õppeprotsessi potentsiaalseid takistusi või seda hõlbustavaid tegureid.

A tähistab tegevust (*action*) – noor inimene proovib tegelikkuses järele, mida ta õppinud on.

R tähistab analüüsi (*review*) – vaatate koos noorega protsessi üle ja lepitate kokku järgmised sammud, mida ta ette võiks võtta.

NÄITED KÜSIMUSTEST, MIDA ESITADA/ TAHUD, MIDA ARVESSE VÕTTA

- Kui realistlik see on?
- Millised on selle eesmärgi saavutamisel suurimad välised (või isiklikud) väljakutsed?
- Sinu rääkimise ajal võin ma täheldada sinu kehakeeles palju / veidi (...).
- Mis on varem aidanud sul uusi asju õppida?
- Mis on sind õppeprotsessis takistanud?
- Millist tuge sa selleks minult ja teistelt vajad?
- Kuidas saaksid vabatahtlikuna selle ülesandega hakkama?
- Millised ressursid ja/või kogemused sul juba muudest sarnastest tegevustest olemas on jne?
- Kes sind aidata saab?

Võimalusel vaatlus ja tagasiside.

- Kuidas sa seda protsessi kogesid?
- Kas jõudsid soovitud eesmärgini?
- Kas mõni teine lähenemisviis oleks aidanud õpitud hinnata?
- Mis võiks aidata sul nüüd edasi liikuda?

REFLEKSIOONIKAARDID

Seda nimetatakse ka aktiivseks ülevaatustükliks ja see on samuti meetod. See soovib kasutada refleksiooni koostisosi ja seda saab kasutada iga refleksiooni ajal, nii kaartidega kui ilma.

MEETODI EESMÄRK

- Toetada noore refleksiooniprotsessi

MEETODI KIRJELDUS

Võtke pakk tavalisi mängukaarte ja paluge noorel allpool toodud tähendusi järgides mõnda kogemust kirjeldada. Paluge neil rääkida selle kogemuse kõigist elementidest. Kaardid saab paigutada järjestikku, et suunata kogemusest õppima (nagu allpool kirjeldatud). Teise võimalusena võite kaartide tähendust kasutada pakutavat järjestust järgimata.



Ruutu esindab kogemust, nii nagu see esimest korda ilmub – faktide ja muljete seguna. Mida te just selle konkreetse kogemuse juures märkasite, tajusite või eeldasite? Kas sellel oli palju külgi? Kuidas see muudest vaatenurkadest välja nägi? Kuidas teised seda nägid? Teemant on väärtuslik ressurss. Kuidas saaksime seda hästi ära kasutada?



Ka ärtu esindab kogemust, aga selles osas, kuidas see tundus ja näis olevat. Milliseid emotsioone ja intuitsiooni sa tol ajal kogesid? Millised need olid? Kas see kogemus tuletas sulle meelde teist varasemat kogemust? Mille poolest see sarnane/erinev oli? Kui intensiivne, uus, eriline, üllatav, frustreeriv, häiriv, inspireeriv, lohutav see oli?

Punased kaardid (ruutu ja ärtu) kujutavad koos kogemuse lugu. See lugu kirjeldab sündmuste versiooni, millest tuletatakse edasise refleksiooni ja analüüsi abil õppimine ning areng. Punased kaardid täpsustavad lugu. See on juba iseenesest kasulik protsess, kuid võite seda veelgi kaugemale viia.



Poti kaevab sügavamale. See hõlmab loo uurimist. Küsimusi küsitakse tavaliselt põhjuste, selgituste, otsuste ja järelduste välja toomiseks. Miks asjad nii välja kukkusid? Mis pani sind nii tundma? Mis pani sind seda mõtlema? Mida sa sellest õppida saad? Mida sa nüüd leiad?



Risti esindab edasist kasvu paljudes võimalikes suundades. See kasv võib hõlmata tegevuskavasid, õppeplaanid, ennustusi, võimaluste kaalumist, valikute kirjeldamist, otsuste langetamist, harjutamist, katsetamist, kordamist, kujutlemist ja isegi unistamist. Kuidas saaksite tulevikus õppimisest maksimumi võtta?

Mustad kaardid (poti ja risti) esindavad koos erinevaid võimalusi, kuidas inimesed oma kogemustest õppida ja oma õpisaavutusi edasi viia saavad. Punased kaardid tähistavad lugu; mustad kaardid tähistavad õppimist, muutusi ja kasvu. Mustad kaardid räägivad ka loo olulisusest ja muutusest, mida see loob.



Jokker on tühi kaart või metamärk, mis võib tähendada kõike, mida soovite. Jokker on siin olulisel põhjusel. See tuleb meile meelde, et me ei ajaks mudelit tegelikkusega segamini ja tähendab, et me ei tohiks langeda illusiooni lõksu, et kõik kogemused ja õpitu saab jagada nelja kategooriasse. Jokker lubab erandeid ja annab meile vabaduse katsetada.

EMOTSIOONIDE TUVASTAMINE

MEETODI EESMÄRK

- Aidata noorel oma emotsioone tuvastada. See protsess on kasulik juba iseenesest, sest emotsioonide teadvustamine aitab mõista sisemaailmas toimuvat ning viib teid oma vajaduste teadvustamiseni. Lisaks on emotsioonide tuvastamine kvaliteetse refleksiooniprotsessi lahutamatu osa.
- Selle töövahendi eesmärk on tervitada õppimise ja enesearengu protsessi emotsionaalset poolt, nii et see muutub terviklikumaks.
- See tööriist aitab emotsioonidele nime anda, selle asemel, et neid hinnata, näiteks „Ma tundsin ennast halvasti“, „Ma tundsin ennast hästi“, „Tundsin end normaalselt“. Oma emotsioonidele nime panemise ja nende tuvastamise oskus on isikliku ning sotsiaalse arengu ülioluline osa.

MEETODI KIRJELDUS

Konkreetse kogemuse koos läbi vaatamisel paluge noorel valida emotsioonide rattast mitu tunnet, mis neid kogemuse ajal valdasid.

Pärast emotsioonide väljaselgitamist toetage noort oma emotsioonidest ja sellest, kuidas see neid mõjutab, teadlikumaks saamisel.

Valitud emotsioonide reflekteerimiseks on siin mõned suunavad küsimused, et neid paremini uurida:

- Milline tegevus/inimene/asjaolu selle konkreetse emotsiooni tekitas?
- Millal sa seda emotsiooni märganud oled?
- Palun kirjelda oma emotsiooni – mis sinuga juhtus, kui see tunne sind valdas?
- Kuidas sa sellele tundele reageerisid? Kuidas sa sellele tundele reageerida tahtsid?

Kui te kohtute selle noorega regulaarselt, küsige neilt, kas oli mingeid emotsioone/tundeid, mis kordusid või kuidas need on väljendunud. Proovige leida nende lugude vahel seoseid.

JUTUVESTMINE

MEETODI EESMÄRK

- Toetada noore mõtlemisprotsessi, uurides nende kogemuse erinevaid vaatenurki.
- See töövahend kutsub üles mõtlema noore kogemusele loovate väljendusvahendite abil, nii et see sobib kõige paremini nendele noortele, kes soovivad end sel viisil väljendada.
- See tööriist on samuti abiks, kui peate reflekteerima eemalt, kuna isikliku loo rääkimine peategelase või jutustaja vaatest võib olla kasulik terve kogemuse teistsuguse nurga alt vaatamisele.

MEETODI KIRJELDUS

Konkreetse kogemuse reflekteerimisel (eelnev vabatahtliku tegevuse kuu, noortevahetus või mõni muu projekt, millesse noor on kaasatud) kutsuge noor kirjutama oma kogemusest või selle kõige meeldejäävamast osast lugu.

Kutsu neid üles kasutama loo jutustamiseks kõiki loomingulisi vahendeid – nad saavad lisada fotosid, pilte, maalida loo. Samuti on jutustamiseks palju veebipõhiseid vahendeid, nimetagem siin vaid mõned – www.storyboardthat.com, www.storybird.com. Teisi saab hõlpsalt leida, otsides märksõnu „*online tools for storytelling*“ või „*online tools for storyboarding*“.

Sõltuvalt noore oskustest, võite paluda tal loo ise luua, esitades neile ainult suunavaid küsimusi ja hiljem koos nende üle mõtiskledes. Või võite loo koos luua ja seda mõtestada – see on palju pikem protsess, kuid on vaevalt väärt, kuna toetab erinevate pädevuste arendamist.

Järgnevad on loo kirjutamise juhised. Paluge noortel neid samme järgida, kuna need toetavad kogu loo potentsiaali. Noore ülesanne on valida loo tegelased ja otsustada, kas nad tahavad jutustada lugu jutustaja või peategelase seisukohast.

1. TEGEVUS

- Kes on sinu loo tegelased?
- Mida nad teevad?
- Kes on loo peategelane?
- Mis nende ümber toimub?
- Milline on tegevuse taust?
- Milline on tegelaste vaheline suhe?

2. DIALOG

- Mida tegelased ütlevad?
- Kuidas nad omavahel suhtlevad?

3. KIRJELDUS

- Mida nad näevad, kuulevad, puudutavad, maitsevad ja haistavad?
- Kui tihti tegelased omavahel suhtlevad?
- Millises õhkkonnas tegelaste suhtlus toimub?

4. SISEMONOLOOG

- Mis peategelane mõtleb?
- Mida nad tunnevad?
- Millised on nende kavatsused?

5. EKSPOSITSIOON/NARRATIIV

- Millist muud teavet jutustaja soovib, et lugeja teaks?

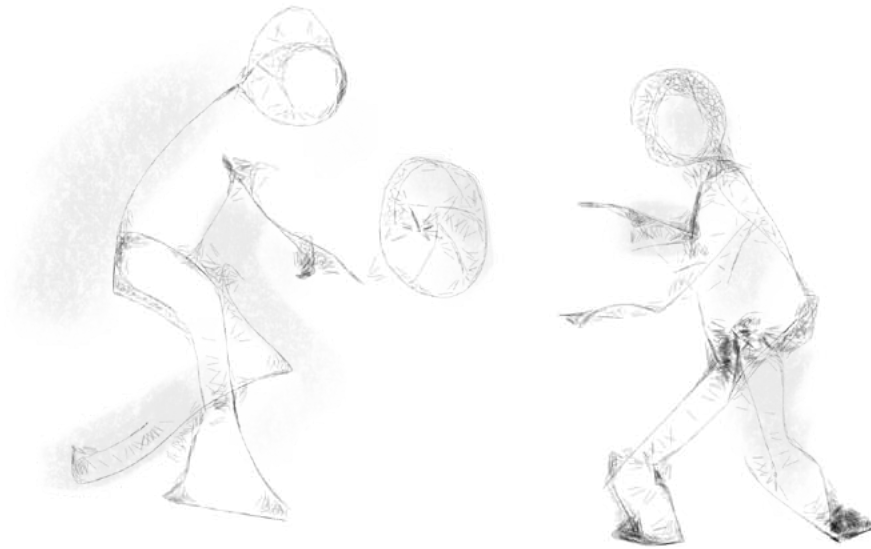
JUTUVESTMINE

Mõtisklege noore inimesega koos. Siin on mõned suunavad küsimused, mida võite küsida sõltuvalt sellest, kuidas lugu arenes:

- Mida sina selle loo tähendusena mõistad?
- Kuidas see lugu lõppes? Kuidas oleks see lugu veel lõppeda võinud?
- Mida sa sellest loost õpid?
- Mis võiks olla selle loo moraal?
- Mis võiks olla selle loo pealkiri?
- Mil määral on loo kujutamiseks valitud pildid realistlikud/idealistlikud?
- Mida see lugu õppimise kohta õpetab?

Metarefleksiooniks soovitatavad küsimused, st kuidas noore inimese jaoks selline loo loomine ja läbi mõtlemine tundus:

- Kuidas sulle selline loo välja mõtlemine tundus?
- Mis oli selle loo reflekteerimisel keeruline ja mis lihtne?
- Millised teadmised su oma kogemuse kohta nüüd on?



OSA C:
1-1 PRAKTIKUNA
ARENEMINE

„Olen kaasatud I-I protsessidesse oma grupi noortega, kes on vanuses 16 kuni 27. Nende protsesside ajal tunnen, et aitan neil päriselt lahendada isiklikul tasandil palju küsimusi. Suurem osa nõustamisest toimub vabades ruumides, kuid paljudel juhtudel tunnevad noored end minuga I-I Facebooki või Skype'i sessioonidel mugavamalt. Mõnikord on neil mugavam väljas käia ja vestelda jõe ääres või kohalikus noortekohvikus (...) Need teemad ja väljakutsed, millest me räägime, hõlmavad inimeste vahelisi suhteid, keerulisi eakaaslaste vahelisi olukordi, nende suhteid vanematega, armastuse temaatikat, seda, kuidas armastust väljendada, kapist välja tulemist seoses seksuaalse sättumusega ja palju muud. Selle kursuse läbinuna on mul piisavalt volitusi, et eristada nõustamist ja mentorlust ning mitte võtta endale nõuandja vms rolli. Tänu õigetele küsitlusvõtetele olen saanud teada, et paljud lahendused nendele probleemidele ja õppetakistustele peituvad nende enda sees ja südames (...)“

(Osaleja I-I koolituse järel)

Selle tsitaadi põhjal näeme, et I-I praktika esitab õpitoetaja rollile väljakutse. Reflekteerivaks I-I praktikuks saamine tähendab väljakutset ja küsitlemist ning noortelt, kaaslastelt ning kolleegidelt tagasiside saamist.

Selle väljaande eesmärk on aidata noorsootöötajatel astuda positiivseid samme ja kasvada erinevates olukordades, kus I-I on sobiv ja asjakohane. On selge, et selle väljaande eesmärk ei ole ja see ei anna piisavalt ruumi täieliku õppekava või raamistiku pakkumiseks üldiste pädevuse arendamiseks.

Küll aga võib see pakkuda teile veel ühe harjutuse, mis julgustab teid vaatlema oma stiili I-I praktikuna. Proovige järele!



TEIE 1-1 STIIL

Teadlikkuse arendamine sellest, kuidas hoiate noortega suhteid ja kuidas te ise õpite, võib olla väga kasulik. See nõuab oma tugevate ja nõrkade külgede tundmaõppimist. Selle vahel, kuidas te ise õpite ja kuidas te teisi nende õppeprotsessis juhendate, on tihe seos. Kuidas seda seost näha? Allpool on rida skaalasid, mis aitavad teil oma õppimis- ja juhendamisstiile uurida.

Valige mõlemas kastis mõelge välja koht, kuhu end paigutada saaksite. Pidage meeles, et täiuslikku vastust pole!

KUI MA TEISI JUHENDAN:

Kui oluline on teistele inimestele ruumi anda (tegutsemiseks, mõtlemiseks jms)? Kas ma üritan 1-1 olukorda suunata või lausa kontrollida?

VABADUS → **KONTROLL**

Kuivõrd olen ma tulemusele orienteeritud? Kas ma teen oma eesmärgid selgeks või järgin protsessi, mõeldes, et see on kõige olulisem?

PROTSESS → **TULEMUS**

Kui palju väljakutseid sean tavaliselt noortele, kellega töötan? Kas ma olen nende suhtes kaitsev või lausa üleolev?

VÄLJAKUTSE → **TURVALISUS**

KUI MA ISE ÕPIN:

Kui palju vabadust mul õppimise ajal vaja on? Kas mulle meeldib õppimise ajal olla kellegi teise kontrolli all?

VABADUS → **KONTROLL**

Mil määral olen ma õppimisel tulemusele orienteeritud? Kui täpselt pean ma oma õpieesmäärke järgima? Kas lasen endal veeluga kaasa minna ja õpin reflekteerides tagajärgi?

PROTSESS → **TULEMUS**

Kui suurt väljakutset on mul õppimisel vaja? Kas ma pean tundma end õppimise ajal turvaliselt?

VÄLJAKUTSE → **TURVALISUS**

Vaadake tulemusi. Kas näete mingit seost enda õppimisviisi ja selle vahel, kuidas te teiste inimeste õppimist toetate? Millised need seosed on? Kas on midagi, mida tahaksite õppimisega seotud suhtlemisel muuta?

Võib-olla on kasulik jagada oma tulemusi (ja nende põhjuseid) mõne usaldusväärse kolleegiga. Nende tagasiside võib aidata teil asju teises valguses näha või isegi teistsuguste järeldusteni jõuda.

Soovime teile edu tulevastes 1-1 suhetes ja noorte õppimise toetamisel!



OSA D:
SAMM EDASI
JA SÜGAVAMALE ...

Mis teile veel I-I praktikuna arenemisel abiks võiks olla, eriti rahvusvaheliselt?

www.youthpass.eu

See veebileht sisaldab suurepäraseid väljaandeid, näiteks:

'Youthpass Unfolded'

Töövahendite komplekt, mida üksikisikute ja gruppidega töötamisel kasutada ning enda jaoks sobivaks kohandada.

Vaata: <https://www.youthpass.eu/en/youthpass/downloads/youthpass-unfolded/>

'Learning out of the box' – kaartide komplekt tsitaatidega, mis on seotud õppeteemaga. Äärmiselt kasulik sisukate vestluste alustamiseks.

Vaata: <https://www.youthpass.eu/fr/publications/card-game/>

SELLE VÄLJAANDE VIITED

OSA A

Õppimisest ja õppima õppimisest ning Noortepassi protsessist

SALTO T&C Resource Centre: „Youthpass Unfolded“, 2013. Sisaldab praktilisi näpunäiteid ja meetodeid õppimise ning Noortepassi protsessi kohta.

Vaata: <https://www.youthpass.eu/en/youthpass/downloads/youthpass-unfolded/>

Vaata: <http://educationaltoolsportal.eu/en/handbook-facilitators-learning-learn-practice> (kasutatud 1. septembril 2017)

Võtab kokku teooriad ja annab näpunäiteid metoodika ja vahendite kohta. Eriti huvitav on I-I töösse rakendada selliseid tööriistu nagu õppimise intervjuu lähenemisviis või õppimise jõgi

P. Kloosterman & M. Taylor: 'The facilitator's handbook on learning to learn'

Pädevuse ja sisemise valmiduse kohta:

Jakube, A., Jasiene., G, Taylor, M., Vandenbussche, B.: „Ruumi hoidmine – refleksiooni hõlbustamine ja sisemine õppimisvalmidus“, (2016), REFLECT. ISBN: 9789082139983. Lae alla: <http://www.reflecting.eu/project/holding-the-space/>

Sisaldab suurepäraseid lugusid ja 1-1 näiteid. Ühendab tiptasemel teooria ja praktika refleksiooni ja sisemise valmisoleku kohta nii formaalses kui ka mitteformaalses keskkonnas.

Järgmised raamatud selgitavad erinevusi nõustamise ja mentorluse vahel:

M. Connor ja J. Pokora: „Coaching and mentoring at work“, 2007, Open University Press. Selles raamatus selgitatakse, kuidas nõustamisest ja mentorlusest maksimaalselt kasu saada ning tuvastada tõhusa praktika peamised põhimõtted. See on põhjalik materjal neile, kes juba tegelevad nõustamise või mentorlusega või mõtlevad nende üle.

A. Brockbank ja I. McGill: „Facilitating Reflective Learning Through Mentoring & Coaching“, 2006, Kogan Page.

Selles raamatus kirjeldatakse erinevaid nõustamise ja juhendamise teoreetilisi mudeleid ning vaadeldakse nende praktikas rakendamist. Teooriat toetavad praktilised nõuanded, sealhulgas arvukalt praktilisi harjutusi ja juhtumianalüüse.

Johari aken:

Joseph Luft, Harry Ingham: „Johari aken, inimestevahelise teadlikkuse graafiline mudel“. Väljaandes: „Proceedings of the western training laboratory in group development“, Los Angeles: UCLA, 1955.

OSA B

Need raamatud olid OSA B allikmaterjalid:

J. Starr: „The Coaching Manual 2nd edition“, 2008, Pearson Education Limited.

Põhjalik juhend isikliku juhendamise protsesside, põhimõtete ja oskuste kohta.

J. Rogers: „Coaching skills. A handbook“, 2008, Open University Press

See raamat tutvustab juhiseid, kuidas omandada treeneritele hädavajalikke oskuseid. Selles käsitletakse võtmeküsimusi, näiteks kuidas luua usalduslik suhe, mis julgustab klienti õppima ning mis kujutab endast head kuulamist ja treeneriga suhtlemist.

R.Kočiūnas: „Psichologinis konsultavimas“, 1995, Lumen leidykla, Vilnius.

See raamat tutvustab peamisi lähenemisviise, põhimõtteid ja kontseptsioone, mida saavad rakendada psühholoogid, sotsiaaltöötajad ja teised.

Roger Greenaway veebilehte ja infokirja „Active Reviewing“ ajakohastatakse pidevalt, et esitada väljakutseid eelarvamuste ja hinnangutega seotud ettekujutustele. Roger lubas meil lahkelt mõnesid tema meetodeid ka siia lisada. Vaata: <http://reviewing.co.uk> (kasutatud 1. septembril 2017)

John Whitmore, „Coaching For Performance: Growing People, Performance and Purpose“, London/Boston, 1992/2002

VÄLJAANDE AUTORID:

Monika Kežaitė-Jakniūnienė, Vilnius, Leedu (monule@gmail.com)

Monika on Leedust pärit noorsootöö ja organisatsiooni arendamise koolitaja, individuaaltreener ja superviisor. Noorsootööga on ta tegelenud alates 1999. aastast, enamasti vabatahtliku tegevuse valdkonnas (ka Euroopa vabatahtlike teenistuses). Ta on kogunud kogemusi noortega individuaalsete suhete loomisel, valmistades samal ajal ette vabatahtlikke

nende pikaajalisteks programmideks, nõustanud noori nende karjääri teemadel ning koolituste läbiviijaid nende haridusteel. Monika töötab nii Leedus kui ka mujal Euroopas. Kohapeal võite teda kohata Kitokie projektis, mis on inspireeriv koolitajate ja konsultantide kogukond.



Rahvusvahelisel tasemel võite teda leida SALTO - YOUTHi koolituskursustelt, nagu näiteks SOHO ja „I-I“ või muudes Euroopa õpiprogrammides, nagu „Meant to be a Mentor“ ning Via Experientia pikaajalistes arenguprogrammides.

Mark E. Taylor, Strasbourg, Prantsusmaa (brazavil.training@yahoo.com)

Mark töötab koolitaja ja juhendajana, kirjutab ja toimetab väljaandeid ning töötab hetkel I-I-ga seotud teooria kallal, mis põhineb ukulelede kasutamisel. Konsortsiumi Via Experientia kaasasutajana on ta pingsalt töötanud refleksiooniga nii teoorias kui praktikas. SALTO koolitus- ja koostöökeskuse Noortepassi nõuandekogu liikmena on ta olnud tugevalt kaasatud Noortepassi kui mitteformaalse õppe tunnustamise tööriista arendamisse.

Tänu kõigile, kes selle teekonna ajal tuge ja tagasisidet andsid ning eelkõige kahel „One 2 One – supporting learning face to face“ koolituskursusel osalejatele. Esimene kursus toimus 2012. aastal Leedus ja teine 2013. aastal Bulgaarias.

Avaldaja

JUGEND für Europa/SALTO koolitus- ja koostöökeskus,
Godesberger Allee 142 – 148, DE- 53175 Bonn

Vastutav isik

Hans-Georg Wicke

Koordineerimine ja toimetamine

Rita Bergstein, youthpass@salto-youth.net

Autorid

Monika Kéžaitė-Jakniūnienė, monule@gmail.com

Mark E. Taylor, brazavil.training@yahoo.com

Korrektuur

Karin Walker, kw@dolmetscher-in-nrw.de

Kujundus

Mandy Krühne, www.kreativraum.de

Seaduslik esindaja: IJAB – Saksamaa Liitvabariigi rahvusvaheline noorteteenistus

Paljudamine ja kasutamine mitteäriilistel eesmärkidel on lubatud, kui viitate allikale:

<http://www.salto-youth.net/Training-And-Cooperation> ja youthpass@salto-youth.net.

See raport avaldati 2018. aasta maikuu!



See väljaanne ei pruugi kajastada Euroopa Komisjoni, SALTO koolitus- ja koostööressursside keskuse ega nendega koostööd tegevate organisatsioonide ametlikke seisukohti.



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti
tuleviku heaks

Materjali tõlke teostamist toetatakse Euroopa Sotsiaalfondi ja Eesti Vabariigi kaasrahastamisel 2014–2020 elluviidavast tegevusest „Noorsootöötajate koolituste arendamine”.



Seda väljaannet on rahastanud:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Erasmus+