

COACHING

Mis on *coaching*/ mida tehakse *coachingu* ajal?

Mis on *coachi* roll?

Väike harjutus

GROW mudel

I Eesmärk

II Reaalsus/ Ressursid

III Võimalused

IV Tegevuskava

Elluviimine

Vastutus, usaldus

Millele veel tähelepanu pöörata (vestluse ajal)

Skaalade kasutamine

GROW mudeli tööleht skaaladega

GROW mudeli tööleht (lühem variant)

Rühmaarutelude kokkuvõte: Arenguvestlusel kasutatavad *coachingu* ideed

Signe Vesso, Ph.D

Koolitaja, superviisor, psühhoterapeut, *coach*

Tel.5066227

signe@dictum.ee

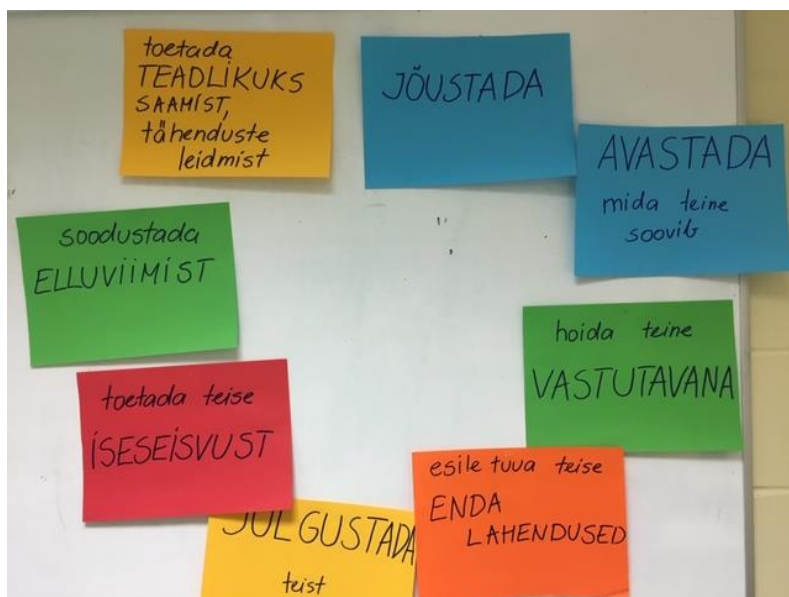
www.dictum.ee

Mis on *coaching*/ mida tehakse *coachingu* ajal?

- Inspireeriv ja loominguline partnerlus, mis toetab teise inimese arengut ning toimetulekut muutustega.
- Keskendutakse teise poole jaoks olulistele küsimustele, *coach* aitab genereerida erinevaid lahendusi ja sõnastada elluviimise teekonda.
- Vestlus keskendub tulevikule. Oluline on jõuda protsessis konkreetsete tegevuskavadeni, mis aitavad püstitatud eesmärged ellu viia.
- *Coach* juhtib protsessi läbi küsimuste esitamise ja kuulamise.

Mis on *coachi* roll?

- Julgustab inimest avastama oma professionaalset ja isiklikku potentsiaali ning seda maksimaalselt rakendama.
- *Coach* on vestluspartneris oleva teadmise nähtavaks tooja ja struktuuri looja, sisu tuleb kõik vestluspartnerilt.
- *Coach* toetab teise poole iseseisvust, aidates tal leida lahendusi iseenda tugevustele ja ressurssidele toetudes.
- *Coach* soodustab teise poole vastuse võtmist läbi kogu *coachingu* protsessi – alates eesmärgi püstitamisest kuni oma eesmärgi poole liikumise analüüsi ja õppimise refleksioonini.
- *Coach* toetab inimese eneseteadlikkuse kasvu ja enesejuhtimise võimet.
- *Coach* toetab inimese iseseisvust, tema eneseusku oma ressurssidesse ja toimetulekusse. Ta aitab disainida protsessi, mis võimaldab inimesel edu saavutada.



Väike harjutus

1. Pane kirja 3 sõna, mis kirjeldab sind ideaalsena õpetaja rollis (nt Kujuta ette oma 80.aasta juubelit ja just selle rolliga seoses tuleb tänukõne sulle. Mida sa sooviksid kuulda?)
2. Tee iga selle sõna taha skaala 1-10 ja hinda kui lähedal täna sa oled sellele ideaalile.
3. Vali välja 1 märksõna, mille suhtes sa tahad midagi teha.
4. Mida sa oled teinud kui skaalal oled liikunud 1 punkti võrra edasi?
5. Mis on esimene väike asi, mida saad juba täna-homme teha?

GROW mudel

Coachingu vestluse struktureerimiseks on laialt kasutatud maailmas **GROW mudelit**.

See on üks lihtsamaid mudeleid ja sageli alustatakse *coachinguga* tutvust tehes just GROW mudelist.

Efektive *coachingu* praktika oli juba varem olemas enne kui GROW mudel "avastati". Varasemad *coachingu* praktiseerijad töötasid rohkem või vähem intuiitiivselt.

Aja jooksul sai ilmseks, et eriti edukatel sessioonidel olid kindlas järjestuses võtmeetapid. Selle üle arutati ja formuleeriti see kui GROW mudel. Mudel kasvas välja parimatest **praktikatest**, mitte teooriast.

Mudel on loodud Graham Alexander poolt 1984.aastal ja populariseeritud Sir John Whitmore poolt, kes võttis selle kokku järgmiselt:

- GOAL (Eesmärk – lühiajalised ja pikaajalised eesmärgid)
- REALITY (Reaalsus – käesolevast olukorrast arusaamine)
- OPTIONS (Võimalused – millised erinevad võimalused eesmärgi saavutamiseks)
- WHAT, WHEN, by WHOM, WILL -(Mida tuleb teha, millal, kellega ja tahe seda teha)

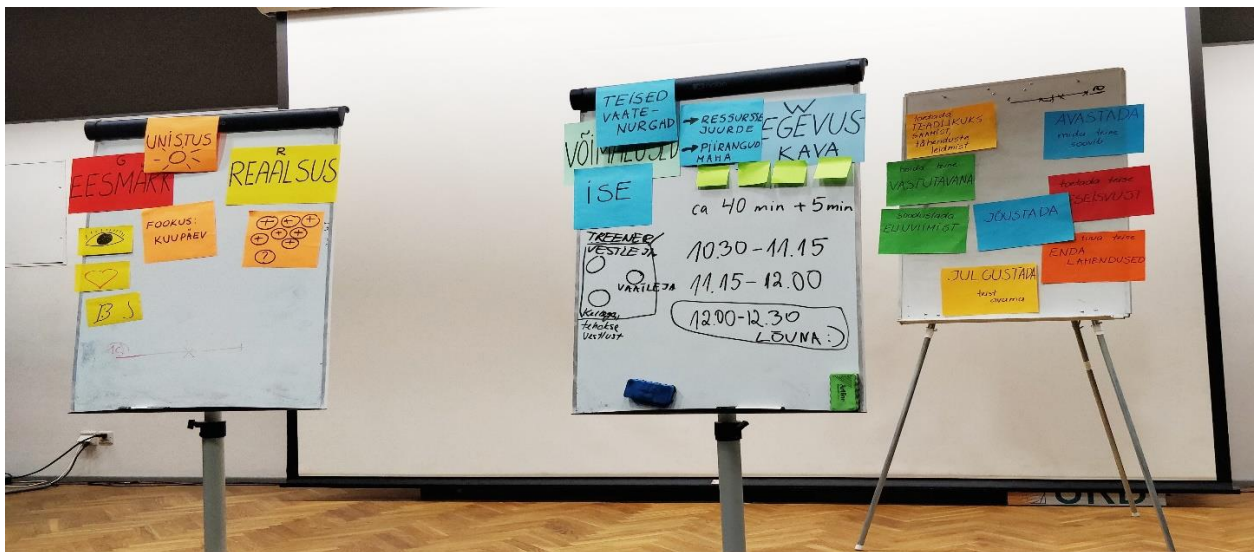
GROW mudelist on omakorda edasi arendatud suur hulk mudeleid.

Praegusel ajal on kõikidel **levinumatel teraapiasuundadel oma *coachingu* lähenemised** väljatöötatud – nt lahenduskeskne *coaching*, kognitiiv-käitumuslik *coaching*, gestalt *coaching*, NLP *coaching*, süsteemne *coaching* jpm

Need lähenemised sisaldavad erinevaid teraapiast pärinevaid tööriistaid, mis aitavad toetada inimesi muutuste saavutamisel.

Coachingus võib GROW mudelit käsitleda kui lihtsustatud esitlust kompleksest tegelikus maailmas toimuvast protsessist – *coachingu* vestlusest.

GROW mudel kasutab seeriat avatud küsimusi aitamaks inimesel tõsta oma eneseteadvust ning tõsta vastutust oma tegude ja käitumise üle. Selleks, et seda mudelit edukalt kasutada peab *coach* olema **paindlik**. Selle mudeli puhul võib tihti juhtuda, et jõudes teise või kolmandasse etappi võib avastada, et on vaja minna tagasi ning eesmärk ümber sõnastada.



GROW MUDELI KÜSIMUSED

I Eesmärk



Coachi roll on aidata luua positiivne võimalikult detailne pilt soovitud tulevikust.

Tulevik luuakse praeguses hetkes.

Oluline on võtta aega soovitud tuleviku olukorra kogemiseks.

Mõnikord on inimesel keeruline öelda, mis mu eesmärk on. Lihtsam on alustada üldisemalt ja uurida- **millises teemas** inimene soovib positiivset muutust. Kui ta kujutab ette, et möödas on 1 aasta- millised tulemused talle enim rõõmu teeksid. Enne konkreetse eesmärgi valimist **võiks unistada laiemalt** ja seejärel valida välja eesmärk, mis avaldaks enim mõju tervikule, oleks oluline, saavutatav, väljakutsuv, mõõdetav, tähtjaline.

Mida silmas pidada eesmärkide seadmisel:

1) Mitte kiirustada, lasta inimesel kogeda, mis **tunne** on kui eesmärk on saavutatud. Mis siis on teisiti kui ta saavutab selle eesmärgi – mida ta **näeb, kuuleb**? Palu inimesel kasutades oma kujutlusvõimet kirjeldada olukorda tulevikust, kus ta on selle eesmärgi juba saavutanud.

2) **Miks** on selle eesmärgi saavutamine oluline? Selle küsimuse kaudu tekib seos eesmärgi ja inimese kui terviku vahel. See võib aidata tekitada suuremat motivatsiooni, aidata arusaada, milline on selle eesmärgi saavutamise mõju.

3) Lahenduskeskne lähenemine pakub välja tulevikupildi selgitamiseks imeküsimuste tehnika. **Imeküsimuste tehnika** tähendab küsimuste seeriat, mis julgustavad inimest mõtlema, mida ta teeb soovitud olukorras teisiti ja mida teised inimesed märkavad teda siis teisiti tegevat. Vastused neile küsimustele toovad esile palju väikseid olulisi detaile, mis iseloomustavad inimese soovitud eesmärki ehk tulevikupilti. Saab alustada nt lausetega: Oletame, et räägid mulle viie aasta kaugusel olevast ajast ...; Kujutame ette, et oleme saanud ajaratta viis aastat edasi keerata ja su elu läheb hästi Kliendi vastustes kuuleb juhendaja soovitud seisundi iseloomustust. Seda saab ümbersõnastamise abil inimesele tagasi peegeldada ja küsida kinnitust, kas ta tahab pühenduda kirjeldatud tuleviku arendamisele.

Veel üks näide visualiseerimise kohta, mis puudutab eesseisvat rasket sündmust, millega inimene oleks justkui edukalt toime tulnud. Näiteks on ta hirmul eesseisva konkursi pärast. Juhendaja ütleb: Kujutleme, et esinemine on just lõppenud ja sa hakkad ära minema. Loomulikult oled sa pisut ärevil – sa ei tea veel, missugused on täpsed lõplikud tulemused. Kuid sa tead, et sa esinesid sellel konkursil tõesti hästi. Sulle tegelikult meeldib, kuidas sa esinesid ja sul on meeles, kuidas sa seda tegid. Mis sulle meenub, kuidas sa olid seal konkursil? Kuidas veel? Juhendaja kasutab korduvalt „Ja veel?“-küsimust. Igas vastuses peitub võti nii esinemise edukaks läbiviimiseks kui ka muretsemise vähendamiseks.

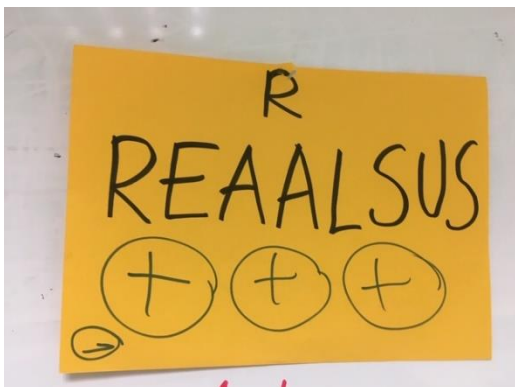
Lühidalt abistavad küsimused: Millises teemas soovid positiivset muutust? Millise tulemuse üle eriti rõõmustaksid? Miks see sulle oluline on? Kui oled eesmärgi saavutanud, millest täpselt aru saad, millest teised aru saavad? Mis ajaks soovid, et eesmärk on saavutatud?

Eesmärgistamise küsimuste näiteid:

- Mida sa sellega seoses tahad?
- Kuidas näeb välja edu sinu jaoks?

- Mis on sinu eesmärk?
- Millest saad aru, et oled edukas, selle eesmärgi saavutanud?
- Miks sa tahad seda? Mis kasu see sulle annab? Ja mida see sulle annab?
- Kujutle, et oled eesmärgi saavutanud. Kujutle seda võimalikult elavalt ja värvikalt. Ole seal.
- Mis on selles sinu jaoks põnevat, rõõmustavat?
- Mis on parim, mis siis on?
- Mis on siis teisiti?
- Kuidas see sind mõjutab?
- Mida koged siis?
- Mis kasu teised sellest saavad?
- Kuidas see mõjutab teisi?
- Kuidas sõnastad oma eesmärgi lühidalt mõne sõnaga?
- Mis on sul neist peamine fookus?
- Mis on see väike muutus, „väike amps“ millest tahad alustada?
- Millest aru saad, et oled eesmärgi saavutanud?
- Kui sul poleks mingeid takistusi, mida sa siis tegelikult tahaksid?
- Kui tähtis on sul seda saavutada? Skaalal 1.....10 Mida see number tähendab?
- Ime küsimus. Oletame, et öösel on toimunud ime ja see probleem on lahendunud. Millest saad järgmisel hommikul aru, et ime on toimunud. Mis on teisiti? Mis veel?
- Oletame, et aega on mööda läinud ja sul on õnnestunud eesmärk saavutada. Mida sa teed siis teisiti?
- Kuidas teised inimesed märkavad seda positiivset muutust, ilma et sa seda ise ütleks?

II Reaalsus/ Ressursid.



Coachi roll on aidata leida inimese jõuallikad, kõik mis tal juba on olemas ja toetab eesmärgi saavutamist.

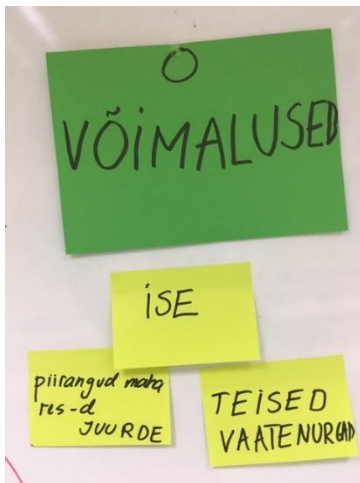
Lühidalt abistavad küsimused: Mis juba täna on olemas, mis toetab eesmärgi saavutamist? Kuidas saad oma tugevusi kasutada? Kui lähedal oled täna eesmärgi saavutamisele?

Küsimuste näiteid:

- Millest sa ammutad energiat?
- Mida väärtustad endas?
- Mis annab sulle enesekindlust muutuse teostamiseks?
- Nimeta 3 oma suurimat töist saavutust?
- Millised 5 positiivset omadussõna kirjeldavad sind kõige paremini?
- Milliste enese omaduste üle oled uhke?
- Millised olemasolevad omadused ja oskused toetavad eesmärgi saavutamist?
- Mida su parim sõber ütleks, mis on sinu 3 peamist tugevust?
- Kuidas sa kavatsed neid kasutada?
- Mis on juba praegu OK, hästi? Mida tahad hoida ja tulevikku kaasa võtta?
- Millised olemasolevad tegurid toetavad eesmärgi saavutamist?
- Skaala 1.....10 Kui ideaalne olukord on nr 10, kui lähedal sellele oled, mis numbril?
Mis on sind aidanud, et see pole null?

- Mida oled juba praeguseni teinud eesmärgi saavutamiseks?
- Mis neist tegevustest on tulemusi andnud?
- Kes moodustavad sinu toetussüsteemi?
- Kes veel on sellest muutusest/eesmärgist huvitatud?
- Keda saaksid veel kaasata?

III Võimalused



Coachi roll on soodustada teise inimese loovust ja aidata tal leida võimalikult palju erinevaid lahendusi eesmärgi poole liikumiseks.

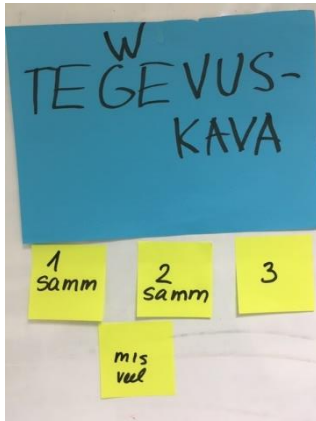
Soodustada teiste vaatenurkade kaudu mõtlemist – nt piirangutevabalt või läbi teiste inimeste „silma“.

Lühidalt abistavad küsimused: Mida kõike võiksid teha, et eesmärki saavutada?
Mida veel? Mis võiks olla oluliseim tegevus? Jne

Küsimuste näiteid:

- Milliseid võimalusi sa näed?
- Mida sa saaks teha?
- Mida veel?
- Mida oled varem teinud sellist, mida võiksid nüüd korrata ja mis viiks sind eesmärgi suunas?
- Milline üks väike samm viib sind edasi eesmärgi suunas?
- Mida võiksid teha natuke teisiti?
- Mida teeksid, kui poleks üldse piiranguid?
- Millised võimalused veel tooks edu?
- Mida keegi teine/kolleeg/ sõber soovitaks sul teha?
- Kes on sind minevikus toetanud ja teeks seda nüüd jälle?
- Kui oleks veel võimalusi, mis need siis oleks?
- Milliseid samme tahaksid proovida?
- Kes võiks teada mida teha? Mis ta ütleks?
- Mida tema sinu olukorras teeks?
- Kujutle, et oled eesmärgi saavutanud- vaata tagasi ja ütle mulle, mida tegid?
- Kes saab sind selles aidata?
- Mis sa arvad, mida mina soovitaks?
- Mida sa võiksid teha, mida sa praegu veel ei tee?
- Mida teed juba praegu, mis viib sind sihile? Millised võimalused on seda rohkem teha?
- Mille tegemist võiksid jätkata?
- Kas sa tead, mida kindlasti mitte teha? Mille tegemise võiksid lõpetada?
- Mida sa ise tegelikult tahad teha?
- Mis juhtub, kui sa mitte midagi ei tee? Mida sa võidad kui teed?

IV Tegevuskava



Coachi roll on aidata võtta vastu selged otsused – mida teine inimene otsustab teha, et eesmärki saavutada.

Oluline on pikema eesmärgi puhul kirjeldada vahe-etappide tulemused.

Tähtis on määratleda esimesed sammud väga täpselt.

Coach aitab teadvustada tahet ja usku eesmärgi saavutamisse.

Lühidalt abistavad küsimused: Mis tegevused otsustad ellu viia? Millal mida teed? Mis on kõige esimene samm? Järgmised sammud. Kui palju usud, et eesmärgi saavutad?

Küsimuste näiteid:

- Mida neist võimalustest tahad kohe võtta kasutusele?
- Mis on esimene väike asi millega alustad kohe?
- Kuidas sa seda teed?
- Mida sul on vaja, et 100 % pühenduda selle ärategemisele?
- Mis aitaks sul veelgi enam pühenduda?
- Mida selle järel teed?

- Kes sind selles aitavad? Kes veel võiks aidata?
- Kellega räägid sellest?
- Mida veel otsustad teha?
- Kuna täpselt? Mis ajaks tehtud?
- Kuna on hea aeg sellega alustada? Millal alustad?
- Millega tagad selle äratagemise?
- Kui väga sa tahad seda teha?
- Kui kindel oled et teed? Skaala 1.....10
- Mille põhjal sa usud, et suudad seda teha?
- Millest saad ise aru, et oled juba alustanud liikumist eesmärgi suunas?
- Mis hoiab sind edasi liikumas oma eesmärgi suunas?
- Kuidas võiksite sessiooni lõpetada selliselt, mis kindlustaks sinu edu?
- Kuidas näeks välja su tegevuskava ajalises järgnevuses?

ELLUVIIMINE

PS! Eesmärgid ei pruugi jääda saavutamata seetõttu, et inimene neid ei soovi saavutada, vaid seetõttu, et harjumuste jõud on suur, teised ülesanded tulevad peale, pole aega mõelda konkreetseid samme ja iseenesest ei pruugi midagi juhtuda 😊.

Coachi roll **on toetada inimest võetud eesmärgi saavutamisel** - selleks lepivad nad kokku omavahelised kohtumised, kus vaadatakse üle, mis vahepeal on tehtud ja vajadusel korrigeeritakse kas eesmärki või tegevuskava.

Nende kohtumiste sagedus sõltub konkreetsest inimesest ja tema tegevusplaanist.

Nt võib kohtuda 2 nädala pärast, 1 kuu pärast, poole aasta pärast vms

Coachi roll on **toetada inimese õnnestumist ja õppimist.**

Oluline on tabada inimene õnnestumiselt mitte läbikukkumiselt st. lepatakse kokku väikesed konkreetset sammud, mis aitavad liikuda suurema sihi poole. Inimest jõustatakse nende sammude märkamisega – see annab energiat ja jõudu järgmiste sammude jaoks. Fookus on väiksemategi edasiliikumise märkide leidmisel.

Kui väikeseid samme ei toetata, siis võivad need jääda tegemata ning kui inimesele peegeldatakse vaid tema suutmatust, siis tema usk eesmärgi mittesaavutamisse kasvab.

Lühidalt abistavad küsimused: Kuidas saaksin sulle kasulik olla? Milline minu tegevus aitaks sul eesmärki saavutada? Mida võiksin rohkem, vähem teha, mitte teha?

Millal oleks sul kõige kasulikum minuga kohtuda, et ülevaadata kuidas eesmärgi poole liikumine edeneb? Mis toetaks enim selle eesmärgi saavutamist? Mis kuupäeva kokkulepime?

Lepitakse kokku kui tihti eesmärgi poole liikumine ülevaadatakse ning esimese kohtumise kuupäev. Ideaalne kui lepitakse kokku kõik kohtumised nt 1 kord kuus esmaspäeval kell 10.

VASTUTUS, USALDUS

Inimene vastutab nende ideede elluviimise eest, mille loomises on ta osalenud.

Kui te pole saavutanud inimesega usalduslikku kontakti, siis ei pruugi ka sisuline osa vestlusest kvaliteetne tulla. Mida enam usaldus kasvab, seda enam inimene avab ennast. Mida enam inimene avab ennast, seda enam ta teid usaldab.

Usaldus ei kasva kui teie räägite ja püüate oma usaldusväärsust tõestada, vaid siis kui inimene räägib ja te kuulate teda, olete kohal tema jaoks.

Millele veel tähelepanu pöörata (vestluse ajal)

- „Valge leht“ – oluline on kohalolu ja keskendumine kuulamisele st samal ajal kuulamisega ei valmista ette järgmist küsimust või ei arvusta mõttes vestluspartnerit.
- Ümbersõnastamine – üksteise mõistmiseks on oluline aeg- ajalt sõnastada saadud info ümber (mitte eeldada, et saad teisest poolest aru) „ Kas ma sain õigesti aru“, „Ma sain aru, et „
- „**Paksude**“ sõnade (hästi, normaalne, õudne, tavaline jne) puhul peatu ja „kaeva“ – Sa ütlesid, et „hästi läheb“, mis sa mõtled selle all? Palun too mõned näited... Aita mul paremini aru saada...
- **Vastutust vältivate sõnade** puhul võimalusel täpsusta –
nt „Ma pean seda tegema“ – „Sa ütlesid, et pead seda tegema. Tahad sa seda teha?“
st sõna „peab“-ga käib kaasas „pean, aga ei taha“, inimene justkui teeb tegevust vastu oma vaba tahet.
nt „Ma proovin / üritan “ - „Saan ma aru, et sa otsustasid selle tegevuse ellu viia või ... „ st. sõnade „proovin, üritan“ -ga võib kaasas käia „proovin, kuid suur

tõenäosus, et läheb nii nagu alati...“ või siis ei julge EI öelda, lihtsam on öelda, et proovin teha ja hiljem on hea tõdeda- proovisin, kuid ei õnnestunud.

- "Kas " küsimused: **Kas** Sul on positiivseid kordaminekuid, saavutusi? See on küsimus, kus on kaks vastust – ei või jah. Selle tõttu hakkab vastaja keskenduma ka sellele, et tal polegi mingeid kordaminekuid. Või võib ta karta, et äkki juhi arust tal pole edusamme. Selle asemel palu inimesel nimetada enda positiivsed saavutusi. Niiviisi küsides ei sea Sa kahtluse alla kas tal üleüldse positiivseid saavutusi on, vaid Sa palud neid lihtsalt välja tuua. Tuleviku edu ehitatakse üles mineviku edukogemustele.
- Esita **üks küsimus korraga** ja oota vastus ära. Ära eelda, et kui inimene kohe ei vasta, et siis ta ei taha rääkida.
- **AGA** lause keskel tühistab lause esimese osa! Ära kasuta lause alustamiseks AGA sõna. Tulemus on see, et inimene ei kuule tunnustust (ei võta seda vastu), vaid keskendub kriitikale. Nt. "Sa oled tubli, aga". Selle asemel kasuta kahte erinevat lauset. Aga-tamist esineb üsna sageli ning seda on oluline jälgida.

SKAALADE KASUTAMINE

- Vajadusel aita inimesel enda tegevust hinnata **skaalade abil** (nt 1-10 või 1-7).

Skaala kasutamise võimalused vestluse ajal:

- 1) Palu teha skaala 1-10, kus 10 tähistab kohta, kus eesmärk on saavutatud. Seejärel palu märkida skaalale tänane päev – **kui lähedal** inimene tunneb, et ta täna juba eesmärgile on.
- 2) Palu inimesel hinnata 1-10 skaalal kui palju ta **tahab** sõnastatud eesmärki saavutada. Nt. Vastus: 7. Küsi: Mis peaks olema teisiti, et saaksid öelda nt 8 või 9?
- 3) Palu inimesel hinnata 1-10 skaalal kui palju ta **usub**, et saavutab sõnastatud eesmärgi. Nt. Vastus: 7. Küsi: Mis peaks olema teisiti, et saaksid öelda nt 8 või 9?
- 4) Skaalade abil saab hinnata ka erinevate teemade olulisust.

GROW mudel koos skaalade kasutamisega

1. EESMÄRK (GOAL)

TEEMA

- Millises teemas soovid positiivset muutust?

UNISTUS/ INSPIREERIV KAUGEM SIHT

- Kujuta ette, et järgnevatel aastatel kõik su ettevõtmised sujuvad selle teema raames. Mida võiksid näha paari aasta pärast? Mida veel? Mis rõõmustaks enim?
- Miks see Sulle oluline on?
- Millise Sinu väärtusega on see seotud?

EESMÄRK

- Kujuta ette, et soovitud muutus valitud teemas on toimunud – mis kuupäev siis on? / *või teine variant*: Kujuta ette, et möödunud on 1 aasta (või pool aastat) ja sa oled jõudsalt edasiliikunud soovitud sihi suunas.

Millest saaksid aru, et oled oma eesmärgi saavutanud? Kirjelda võimalikult detailset saavutatud eesmärki.

- Mis on veel teisiti siis kui eesmärk on saavutatud?
- Millest teised märkavad, et oled eesmärgi saavutanud? Kuidas see neid on mõjutanud?

Palun **sõnasta** oma eesmärk ja pane kirja eraldi paberile.

Lisa mõned tunnused, millest saad aru, et oled eesmärgi saavutanud.

SKAALA KASUTAMINE

Tee lauale skaala

0-----10

Kujuta ette, et punkt 10 skaalal on koht, kus eesmärk on saavutatud.

Paiguta 10 juurde oma eesmärk.

Lisa eesmärgi saavutamise aeg (päev/kuu/aasta).

2. HETKEOLUKORD (REALITY)

Märgi skaalal x-ga kui kaugel/lähedal Sa täna oled oma eesmärgile.

0-----10

Märgi "x"- juurde tänane kuupäev

- Pane kirja 3-5 asja, mis täna on olemas ja/või toetab Sul eesmärgi saavutamist

- Milline sinu tugevus toetab eriti sind eesmärgi saavutamisel?

- Pane kirja 1 takistus, mis täna on puudu või takistab Sul eesmärgi saavutamist

4. TEGEVUSPLAAN ja TAHE (WHAT, WHEN, BY WHO, WILL)

- Millised võimalused **otsustad** ellu viia?
- Paiguta tegevused (iga tegevus eraldi post-IT peal) skaalale ajalises järjekorras tänasest kuni eesmärk on saavutatud.
- Vaata üle tervikpilt - tee vajadusel muudatused, lisa tegevusi, mis on veel puudu jne
- Mis on kõige esimene samm?
- Kuidas aitad endal fookust hoida? Kuidas jälgid enda edasiliikumist?
- Milline on oluliseim samm nõ. kriitiline edutegur?
- Lisa igale tegevusele **kuupäev (päev/kuu)**.

TAHE : Hinda skaalal 1-10 kuivõrd tahad eesmärki saavutada?

Mis peaks toimuma, et Su tahe suureneks veel 1 palli võrra?

USK : Hinda skaalal 1-10 kuivõrd usud, et saavutad oma eesmärgi?

Mis peaks toimuma, et Su usk suureneks veel 1 palli võrra?

GROW mudeli tööleht vestluseks (lühem variant)

Vali 1 teema, milles soovid muutust/arengut

1. EESMÄRK Kirjelda hetke tulevikus, kui kõik on selle teema osas nii nagu sa soovid. Räägi lähemalt, kuidas siis on? Mis on teisiti? Miks see eesmärk sulle oluline on?

Pane kirja 2 mõõdetavat tunnust, millest saad aru, et oled eesmärgi saavutanud:

1)

2)

Pane kirja aeg, millal on eesmärk saavutatud:.....

2. HETKEOLUKORD Pane kirja 3 asja, mis täna on olemas ja/või toetab sul eesmärgi saavutamist

1)

2)

3)

Pane kirja 1 takistus, mis täna on puudu või takistab sul eesmärgi saavutamist?

1)

3. LAHENDUSED JA VALIKUD Mida kõike sa võiksid teha, et oma eesmärki saavutada?

1)

2)

3)

4)

5)

Pane kirja mida sa veel teeksid, kui poleks ühtegi piirangut ega takistust?

1)

4. TEGEVUSPLAAN ja TAHE

Mis on 1 tegevussamm, aeg

Mis on 2 tegevussamm, aeg

Mis on 3 jne tegevussamm, aeg

Mis on 1 konkreetne tegevus, mida saaksid teha juba homme

TAHE : Hinda skaalal 1-10 kuivõrd oled valmis pingutama ja tahad eesmärki saavutada?

Mis peaks toimuma, et su tahe suureneks veel 1 palli võrra?

Rühmaarutelude kokkuvõte:
Arenguvestlusel kasutatavad *coachingu* ideed

Milliseid *coachingu* ideid, „tööriistu“ saab kasutada arenguestlustel

- Suunata lapsi sõnastama oma probleeme/ soove/ mõtteid / rõõme
- Vähendada õpetaja osalust vestluse (õppida kuulama)
- Suurendada õpilase aktiivsust arenguestlusel
- Julgustada last leidma oma tugevusi
- Igasse õpilasse suhtuda kui indiviidi arvesse võttes tema isikupära ja senist arengut.
- Aidata eesmärgis selgusele jõuda lähtudes tema ambitsioonist ja soovidest
- Aidata leida tee mugavussoonist välja
- Aidata jõuda konkreetsete tegevusteni
- Eesmärgi püstitamine (ajaliselt)
- Küsimused sobivad
- GROW mudel, 4 etappi
- Ei anna lahendusi, vaid suunava küsimuse
- Unistus, kui piiranguid ei oleks
- Teise vaatenurgast võimaluste esitamine
- Sobib eriti gümnaasiumis, III astmes
- Skaala sobib ka väiksematele
- Aitab näha reaalsust
- Aitab arutleda võimaluste üle
- Aitab seada, sõnastada, teadvustada eesmäärke
- Jõustada
- Nii väiksemaid kui ka suuremaid eesmäärke
- Õpilaskeskne
- Vaatega tulevikku
- Toetab vastutustunde tekkimist

Millised on takistused

- Päriselus pole 1 roll
- Ajamahukas
- Tõhusus väiksem I kooliastmes
- Eeldab head suhet ja usaldust
- GROW mudel on nagu mäng. Reaalses elus on vaja kiiresti lahendada olukorrad. Reaalsus.

Mida on juba tehtud

- Coachingu stiilis arenguvestlused toimusid ka varem (uus kampaania koolis)
- Kas arenguvestluste tulemuslikkust on mõõdetud?
- Mudeli idee tuttav, praktikas palju kasutatud

Ettepanekud

Arenguvestluse mudel:

- Reaalsus
- Eesmärk
- Võimalused
- Tegevusplaan

MIDA KASUTADA ARENGUVESTLUSEL?

- + EESMÄRGI püstitamine (ajaliselt)
- + KÜSIMUSED sobivad
- + 4 etappi/osa sobivad GROW
- + EI ANNA lahendusi, vaid SUUNAVA KÜSIMUSE
- + UNISTUS, kui piiranguid ei oleks
- + TEISE VAATENURGAST võimaluste eritamine
- + SOBIB eriti gümnaasiumis, II astmes
- PÄRISSELUS pole 1 ROLL
- + SKAALA võib ka väiksematele

ARENGUVESTLUS

- * Suunata lapsi rõnastama oma probleeme/roove/mõtteid/roome
- * Vähendada õpetaja oraalset vestlust (õppida kuulama)
- * Suurendada õpilase aktiivset arenguveestlust.
- * Julgustada last leidma oma tugevusi.

SULESUUTAVA teist avama

ARENGUVESTLUSE MUDEL:

- REAALSUS
- EESMÄRK
- VÕIMALUSED
- TEGEVUSPLAAN

- * igasse õpilasse suhtuda kui indiviidi arveme võttes tema isikupära ja senist arengut
- * aidata eesmärgis selgusele jõuda lähtudes tema ambitsioonidest ja soovidest
- * aidata leida tee mugavustsoonist välja
- * aidata jõuda konkreetsete tegevusteni

Arenguveestluses kasutatavad ideed:

- + aitab näha reaalsust
- aitab arutleda võimaluste üle
- aitab seada eesmärke, sõnastada teadvust.
- jõustada eesmärke
- nii väiksemaid kui ka suuremaid eesmärke
- õpilaskeskne
- vaatega tulevikku
- vastutustunde and-tekkimist
- ajamahukas
- tõhusus väiksem I kooliastmes
- eeldab head suhet ja usaldust

COACHINGU SIDUMINE ARENGUVESTLUSEGA

- 1) Coachingu stiilis arenguveestluse toimused ka varem (uno kampaania koolis)
- 2) kas arenguveestluse tulemuslikkust on mõeldud?
- 3) GROW-mudel on nagu mäng. Reaalsus elus on väga kiiresti lahendada olukorrad. REAALSUS
- 4) mudeli idee tulla, praktikas palju kasutatud.