

ARENГУVESTLUSED

***COACHINGU* PRINTSIPE SILMAS**

PIDADES

- Arendava vestluste printsiibid:
Eneseanalüüs, keskendumine tugevustele, julgustamine, motiveeriv eesmärk
- Vestluse skeem vestluse läbiviijale
- Millel tähelepanu pöörata

Signe Vesso, Ph.D

signe@dictum.ee, tel.5066227

ARENDAVA VESTLUSE PRINTSIIBID

- ENESEANALÜÜS

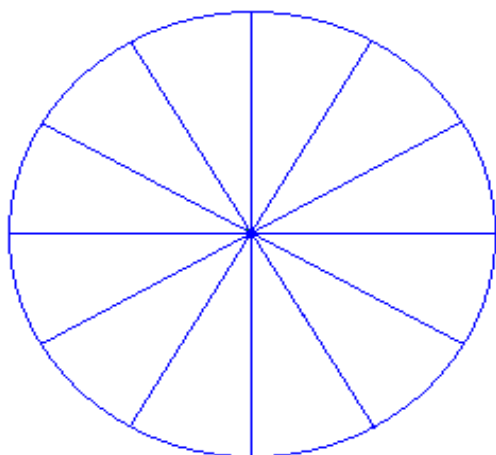


Enne eesmärgi valikut on kasulik teha eneseanalüüs.

Eneseanalüüsi tegemist saab hõlbustada nõustamisratta meetodika abil.

Nõustamisrattast võib kasutada väga erinevate teemade analüüsiks.

Näide: tööalased kompetentsid



1. Loetle juhuslikus järjekorras omadused ja oskused, mida kõige enam vajad, et oma tööd hästi teha. Mida veel? Mida veel? Kirjuta igaüks neist ühte ringi sektorisse.

2. Palu inimesel iga sektor suunaga keskelt välisringi poole ära värvida - kui ta tunneb, et 100% valdab, oskab või kasutab seda oskust/omadust, siis värvib ära kogu pinna; kui väga vähe tunneb, et omab antud kompetensust, siis värvib vaid pisut jne

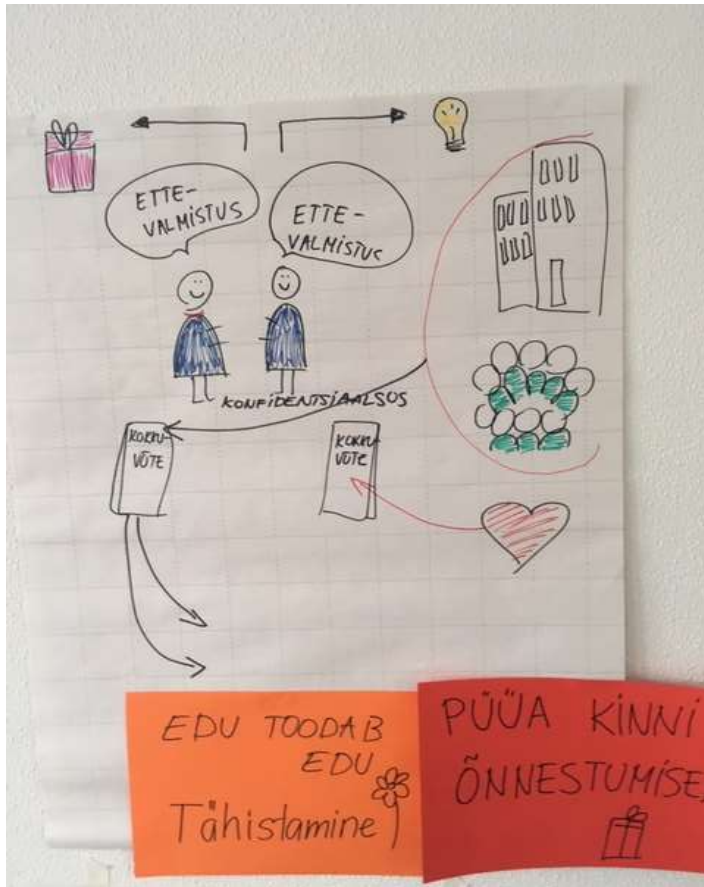
3. Palu inimesel näidata iga sektori puhul, kuhu ta soovib liikuda järgmise tööperioodi lõpuks. Selleks

kas a) värvi teise värviga sektori pinda soovitud kaugusele või b) näita seda noolega.

4. Palu valida 3 valdkonda, mis ta soovib fookusesse võtta uuel tööperioodil. (arvestades sealhulgas kogu organisatsiooni ja enda meeskonna eesmärke)

5. Palu valida üks kõige olulisem aasta eesmärk endale (see, mille saavutamine avaldab olulist mõju tema töötulemustele (enesetundele või meeskonna eesmärkide saavutamisele))

Läbi eneseanalüüsi kasvab eneseteadlikkus, mis on aluseks enesejuhtimisele.



- MINEVIKUST RESSURSSIDE OTSIMINE

Uued võimalused tekivad kui Sa aitad osalejatel eelmise perioodi tulemusi ja saadud kogemusi **väärtustada**, tunnustada saavutusi, aitad näha õppimisvõimalusi ning julgustad edasiliikumist.

- KESKENDUMINE TUGEVUSTELE, KORDAMINEKUTELE

Eelnevat perioodi analüüsitakse läbi kordaminekute, tugevuste rakendamise jms. Mineviku vigadele keskendumine võib kaasa tuua selle, et inimene hakkab tegelema enesekaitsemisega ja

tõestamisega. Lisaks mõjutab see inimese tundeid – tekib trots, pahameel, häbi, viha, kurbus. Sellises seisundis inimene ei soovi tulevikule keskenduda, sest see on uus võimalik läbikukkumise oht. Negatiivne/korrigeeriv/konstruktivne tagasiside tuleb anda **koheselt igapäevase töö käigus**.

Arenguteemasid käsitletakse väljakutsete, eesmärkide võtmes. Mida teha uuel perioodil paremini, teisiti? Kuidas edasi? Mis aitaks sul uuel perioodil kergemini, tulemuslikumalt jne tegutseda?

Eelnenud perioodi ebaõnnestumi saab käsitleda õppimise võtmes – „Mis sa sellest kogemusest oled õppinud?“, „Mida väärtuslikku oled õppinud tänu sellele kogemusele?“

- JULGUSTAMINE

Oluline on usk inimeste iseseisvusesse, tema kogemusse, tema loovusesse.

Kui teine pool kuulab huviga, siis juba see on väga julgustav. Kui kuulamise ajal mõeldakse nõ „õigele vastusele“ või järgmisele küsimusele, siis see on tunnetatav ja pärsib teise poole enda avamist. Pigem teeb see ettevaatlikuks- mida ta minust tegelikult tahab?

Isegi kui vastaja kohe ei tea mõnele küsimusele vastust, siis see võib tähendada vaid seda, et vaja on pisut aega anda või vaadata teemat läbi erinevate vaatenurkade. Kui hakata vastuseid ette ütlemas, siis see võib toetada teise poole abitust või passiivsust.

- MOTIVEERIV EESMÄRK

Tähtis on, et eesmärk on sõnastatud positiivselt.

Inimesed võivad eesmärgi otsimisel kirjeldada olukordasid, millest nad soovivad vabaneda, situatsioone, mis neile ei meeldi. Oluline on aidata mõista, mida inimene soovib selle negatiivse olukorra asemel näha. Mis siis on teisiti kui oled suutnud seda situatsiooni muuta? Millest saad aru, et olukord on muutunud? Millest veel?

Samuti on tähtis, et inimene püstitab eesmärgi, mis asub tema mõju-ulatus piirkonnas.

Lisaks eesmärgi sõnastamisele inimese enda poolt on oluline toetada **tegevuskava** koostamist selle eesmägi poole liikumisel. Kui inimene teab, mis ta esimene samm on jne, siis suurema tõenäosusega ta selle teostab.

Harjutus: arenguestlus kolleegiga

Nõustamisratta kasutamise praktika

Grow mudeli küsimuste praktika

VESTLUSE KAVA

Sissejuhatus

Eesmärk

- Toetada õpetaja tugevusi, leida uued eesmärgid, toetada koostöös nende saavutamist
- Koostöös luua paremat kooli

Kokkulepped – kes mida kirja paneb, konfidentsiaalsus jm

1. Kool ja klass: mis on hästi ja kuidas edasi

Tagasivaade Millega oled rahul, mis toimib koolis/klassis hästi, mis saavutusi pead oluliseks jms

Abivahend: nõustamisratta (paigutada rattale)

Edasivaade Mida head (uut, olulist jms) võiks tulevikus luua, mida veel?

Mida saaks veel paremini teha, teisiti teha, mitte teha.

Abivahend: nõustamisratta (paigutada rattale)

Vestluse pidaja sisend: Kokkuvõtte kooli /klassi eelmise perioodi saavutuste kohta ja räägib juba teadaolevatest arengutest.

2. Õpetaja: mis on hästi ja kuidas edasi

Tagasisivaade Eelnenud perioodi kordaminekud, mis õnnestus, millega oled rahul, kuidas said oma tugevusi rakendada, mis eriti rõõmu teeb jne

Vestluse pidaja: toob õpetajale välja enda märkamised eelmisest perioodist

Edasisivaade

1) Eesmärk

Millises teemas soovid positiivset muutust?

Miks see sulle oluline on?

Kellele selle eesmärgi saavutamine veel peale sinu positiivset mõju avaldab?

Eesmärgi kriteeriumid: Kui oled eesmärgi saavutanud, millest täpselt aru saad, millest teised aru saavad? Mis ajaks soovid, et eesmärk on saavutatud (kuupäev)?

Sõnastus:.....

2) Reaalsus ja Ressurssid

Kui lähedal täna juba oma eesmärgile oled (skaala 1-10 , kui 10 on koht, kus eesmärk on saavutatud)?

Mis juba täna on olemas, mis toetab eesmärgi saavutamist?

Millised sinu tugevused toetavad sind?

Mis sind takistab?

3) Võimalused

Loetle 6-12 ideed, mida kõike võiksid teha, et eesmärki saavutada? Mida veel? Veel?

Kuidas saaksid oma tugevusi kasutada?

4) Tegevuskava

Mis tegevused otsustad ellu viia?

Millal mida teed?

Mis on kõige esimene samm?

Kui palju tahad eesmärki saavutada?

Kui palju usud, et eesmärgi saavutad?

Mis peaks juhtuma, et tahe/usk tõuseks 1 palli võrra?

3. Koostöö juhiga/teistega

Kellega peaksid koostööd tegema oma eesmärgi saavutamiseks?

Kes võiksid sind veel aidata?

Kuidas koostöö osapoolte vahel võiks toimida?

Kokkuvõte vestlusest

Millele tähelepanu pöörata vestluse ajal

Lugu:

Elas kord tark. Jutud tema kohta olid levinud üle maa.

Üks mees otsustas välja uurida tema geniaalsuse saladuse.

Ta kohtus temaga ja küsis, et mis küll teeb teda niivõrd geniaalseks.

“Ma näen” – oli targa vastus.

Mees oli vastuse peale hämmingus ja küsis edasi. “ Me kõik ju näeme, mis selles nii erilist on?”

“Kui ma vaatan pisikest punga, näen ma imeilusat õit, kui ma vaatan muna, näen ma uhket kotkast taevavõlvil lendamas, kui ma vaatan väikest tõuku, näen ma imelist liblikat.” – oli targa vastus.

Millele 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.
- „**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 ütlesin, 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 El 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. Ta võib ka karta, et äkki teise 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, aga". Selle asemel kasuta kahte erinevat lauset. Aga-tamist esineb üsna sageli ning seda on oluline jälgida.

- 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 „
- Vajadusel aita töötajal 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?