

ASSIST – Mobilization of the Community Towards Secure School



MOODULI KÄSIRAAMAT

ASSIST – Mobilization of the Community Towards Secure School



MOODULI KÄSIRAAMAT

2008, Kaunas

Autorid:

LEEDU

Youth Career & Advising Center

Zina BALTRENIENE,
Indre AUGUTIENE,
Diana KAULINSKIENE,
Ineta RUSKUVIENE
Modern didactics Center
Daiva PENKAUSKIENE,
Lina GRINYTE

EESTI

Miks ja Millepärast

Mihkel PILV,
Liudmila PILV

ITAALIA

Euroform RFS

Katia BRUNO,
Piero STILLITANO

KREEKA

European Cultural Interactions

Nelly TZINIERI
Despoina STAMATAKI

SLOVEENIA

Maribor Adult Education Center

Helena MATAVZ,
Klavdija MIRIC,
Irena URANKAR,
Matej KOS



Education and Culture

Socrates
Comenius

Projekti ASSIST – Mobilization of Community Towards Secure School
toetab **Socrates Comenius 2.1 programme of European Commission.**

Selle projekti sisu ei kajasta tingimata Euroopa Ühenduse seisukohti ja Euroopa Ühendus ei vastuta selle osa sisu eest.



MIKSIKE 
Hea enesetunne paremast haridusest



European Cultural Interactions



Sisukord

Mooduli käsiraamatu sissejuhatus.....	3
SESSIOON 1: Koolisiseste konfliktide taust ja ennetus.....	14
SESSIOON 2: Õpilaste probleemilahenduse meetodikad.....	37
1. Mänguteraapia	37
2. Eakaaslaste nõustamine	41
SESSIOON 3: Kuidas see praktikas töötab?.....	54
1. Mudeltegevuste esitlemine: grupitöö strateegiad	54
2. Grupijuhtimine: juhioskuste mõistmine, arendamine ja tugevdamine	59
3. Juhtumite analüüs, töövahend oskuste arendamiseks ja lihvimiseks	86
Õppekursuse hindamine.....	126

MOODULI KÄSIRAAMATU SISSEJUHATUS

ASSIST – AITAMAKS ÕPILASTEL TEISTE ABIGA NENDE PROBLEEME JA KONFLIKTE LAHENDADA

Tänapäeval on õpetajatele tõeliseks väljakutseks õpetada lapsi, kellel on käitumisprobleemid või kes on emotsionaalselt tasakaalutud. Õpetajad seisavad silmitsi väga erinevate probleemidega, mida saab aga laias laastus jagada kolme problemaatilisse gruppi: *tähelepanuvajaduse häired, käitumishäired ja emotsionaalne tasakaalutus*. Need probleemid ilmnevad laste väärkohtlemise, kuritarvitamise, hooletusse jätmise, kuritegevuse või tõsiste terviseprobleemide korral (HIV/AIDS/narkootikumid/seksuaalprobleemid), samuti võib probleemset käitumist soodustada varajases eas rasestumine, vägivald kodus, koolis ja tänavatel, kodutus, töötus ja muud sotsiaalset olukorda raskendavad tegurid. Selliste probleemidega lapsed jäävad tihti ühiskonnale koormaks. Nad puuduvad tihti koolist, nende tulemused on kehvad, neil puudub motivatsioon ja tulevikuvision. Nad kannatavad sageli ärevuse ja depressiooni all ja demonstreerivad koolis ja kodus tekkinud lahkkelisid. Koolis peavad õpetajad hakkama otsima uusi meetodeid, et õpilasi nende probleemide lahendamisel aidata ja seeläbi tagada koolis turvaline keskkond.

Käesolev mooduli käsiraamat on loodud **Socrates/Comenius 2.1 toetatud projekti “ASSIST – Mobilization of Community towards Secure School”** (ref. No.: 226580-CP-1-2005-1-LT-COMENIUS-C21) tulem. Selle projekti eesmärk on julgustada õpetajaid abistama riskirühma lapsi ja aidata neil ise oma probleemidega hakkama saada ning seeläbi aidata neil õppida iseennast usaldama. See projekt on mõeldud näitama õpetajatele uusi viise, kuidas varustada õpilasi piisavate teadmistega, et

toime tulla pingega ja muuta iseenda käitumist, muutudes eneseteadlikumaks. Õpilased peaksid õppima lahendama oma konflikte õigesti, kuidas suhestuda oma õpetajate, vanemate ja klassikaaslastega ja muutuda vähem teistest sõltuvaks ja leida elus oma suund ja eesmärk.

Mooduli käsiraamat on jagatud peatükkideks vastavalt programmile. Alustuseks on välja toodud mõned viisid, kuidas võiks kursust alustada. Kursuse 1. osa tegeleb konflikti tagamaade, ennetuse, tunnetuspiiride ja käitumisest arusaamisega. 2. osa tegeleb tunnetuspiiride meetoditega, mis võiksid aidata õpilastel oma probleeme lahendada. Materjalid on loodud vastavalt mänguteraapia meetodikale ja on sobivad töötamiseks kuni 12-aastaste lastega. Teine osa sisaldab kursuse materjali kaaslaste nõustamise meetodika kohta, põhiideed, planeerimise põhimõtteid, sotsiaalse partnerluse ja teiste nõustamisprogrammide võrgustike teadmise olulisust. 3. osa on pühendatud erinevate oskuste treenimiseks, mis on vajalikud programmide loomisel, mis aitavad tegeleda õpilaste probleemide lahendamisega. See osa sisaldab presentatsiooni ja oskuste arendamist, kasutades grupitöö strateegiaid, juhioskuste arendamist ja probleemi lahendavaid oskusi, kasutades neid juhtumiuuringu meetodeid. 4. osas arendatakse oskusi kasutades videomaterjale. Käsiraamat lõppeb ettepanekutega treeningute hindamisel ja jagab sellekohaseid näiteid, mida võib kasutada kogu kursuse jooksul või siis kokkuvõtvalt terve kursuse kohta.

HEA ALGUS: ÜKSTEISE TUNDMA ÕPPIMINE

Iga üritus algab tavaliselt sissejuhatava osaga. Kuidas see välja näeb, sõltub teemast, ürituse tüübist, publikust ja keskkonnast. Meie, õpetajad üle maailma, teame palju tehnikaid, kuidas kursust/koolitust alustada, kuidas luua kontakt võõra publikuga, kuidas tegutseda, kui osad inimesed töögrupist üksteist tunnevad, aga teised on omavahel võõrad. Samuti teame, et publiku reaktsioon erinevatele sissejuhatuste stiilidele võib olla ettearvamatu ning peame olema valmis nn „üllatusteks“. Selles peatükis esitleme ja õpetame kasutama mitut edukalt läbiproovitud ja iseseisvat tehnikat ja meetodit, mis on mõeldud kursuse/seminari alustamiseks täiskasvanutele. Samuti toome välja milla, kus ja kuidas saab neid meetodeid kasutada. Toome näiteid ka nõ „päris elust“, kus need tehnikad nõ läbi kukkusid.

Tegevused koosoleku alustamiseks

Uue grupiga kohtumisel on nõ soojendustegevused päeva alguses väga tähtsad. Osalejad peavad tundma ennast vabalt, lõõgastunult ja mugavalt, alles siis saavad nad tulemusrikkalt töötada. Algus peab olema hästi läbimõeldud ja tähelepanu koondatud treeningu teemadele, eesmärkidele ja oodatud tulemustele.

Tunnetuslik ala

Kui grupp esimest korda kohtub, peab pöörama tähelepanu sellele, kuidas inimesed ennast tunnevad. Juhirolli olemasolu aitab inimestel tutvuda, sõbruneda ja ennast vabalt ja turvaliselt tunda. Uues grupis on üheks põhieesmärgiks ehitada üles sõbralik kogukond, milles osalejad saavad üksteist usaldada ja ennast võimalikult hästi tunda.

Kognitiivne ala

Koosoleku alustamisel ja iga uue päeva alguses, on osalejatele kasulikud vaimselt keerulised ülesanded, mis aktiveerivad nende mõttetööd ja aitavad keskenduda kindlale ülesandele. Koosoleku

juhtijatel on vajalik tähelepanu pöörata sellele, et kui osalejad saabuvad, mõtlevad nad paljudele teemavälistele asjadele, nt perekond, liiklus ja töö. Nõ soojendustegevused on hea viis, kuidas aidata inimestel argimured peast heita ja tähelepanu koosolekule pöörata.

Positiivsed näited:

Bingo

Bingo on mäng. Iga osaleja saab tabeliga paberilehe. Osalejate ülesanne on leida grupist inimene, kes vastaks jaatavalt tabelis olevatele küsimustele. Kui vastaja vastab positiivselt küsimustele terve rea ulatuses (vertikaalselt, diagonaalselt või horisontaalselt), siis hüüab ta BINGO ja saab auhinna. Juhid saavad reegleid muuta. Näiteks, saada etteantud aja jooksul nii palju positiivseid vastuseid, kui võimalik.

Tabel:

Kas oled olnud olukorras, kus nägid konflikti, kuid ei olnud võimeline aitama?	Kas arvad, et kaaslase nõustamine on mõeldud vaid spetsialistidele?	Kas oled olnud olukorras, kus kaaslase nõustamine oli sulle endale vajalik?	Kas oskad hinnata mõnd sinu töö juures ette tulnud olukorda, mis ei olnud abi mõttes piisavalt professionaalne (vastavalt kaaslase nõustamise nõuetele)?	Kas oskad nimetada mõnd head filmi kaaslase nõustamise kohta?
Oled sa kunagi osalenud mõnes rahvusvahelises kaaslase nõustamise programmis?	Kas usud kogukondadesse, toetamaks kooli?	Kas oled võimeline esitama mõnd näidet mõnest hiljuti toimunud konfliktist sinu koolis või firmas?	Kas oskad tuua näite mõnest positiivselt lõppenud konfliktist sinu koolis või firmas?	Kas oskad nimetada vähemalt kaks meetodit või strateegiat kaaslase nõustamise kohta?
Kas arvad, et konfliktid võivad omada inimeste või kogukondade elus positiivset rolli?	Kas oled võimeline tooma näite kaaslase nõustamise kohta sinu peres?	Kas oskad nimetada mõnd raamatut või artiklit kaaslase nõustamise kohta, mida hiljuti lugesid?	Kas oled ise praktiseerinud kaaslase nõustamist?	Kas soovid sellel kaaslase nõustamise seminaril osaleda?
Kas sulle meeldivad nõ soojendustegevused?	Kas rakendad kaaslase nõustamise meetodeid ja strateegiaid igapäevases töös?	Kas tead mõnd inimest, kes vajaks abi?	Kas sul on veel ootusi selle kohtumise suhtes?	Kas usud inimese iseloomu?

Leia keegi, kes ...

Järgnevas tegevuses satuvad osalejad lühikestesse vestlustesse oma kaaslastega. Enne kohtumist tuleb valmistada 4x4 kastiga kaart (sarnane Bingo kaardile). Igasse kasti kirjuta üks isiku omadust kirjeldav fraas. Kasuta kirjeldusi nagu nt pruunid silmad, kaks last, sünnipäev märtsis, veetis puhkuse rannas jne. Võid kasutada ka näitepaberit.

Igal osalejel on käes kaart ja ta liigub ruumis ringi ja otsib inimest, kes sobib antud kirjeldustega. Inimene, kellel on üks neist omadustest, nt pruunid silmad, kirjutab oma nime kasti. Kui osalejad saavad kõik 16 kasti täidetud, kogunevad nad ühte ruumi nurka ja räägivad, kelle nimed nende kastides kirjas on.



JAOTUSMATERJAL 1

Nn soojendustegevuseks

Leia keegi, kellel on, kellele meeldib, kes naudib, kes oskab...

on rohelised silmad	on koer	on sünnipäev märtsis	on kaks last
meeldib süüa seeni	meeldib ujuda	teeb igal hommikul hommikuvõimlemist	juhhib autot
meeldib lugeda	meeldib õpetada	oskab rääkida, mida ta eelmisel öösel unes nägi	meeldib reisida
võib rääkida ühe anekdoodi	meeldib süüa teha ja retsepte jagada	meeldis koolis käies matemaatika tund	tunneb end noorena

Samasugune /Unikaalne

Osalejad jagavad omavahel infot enda huvidest, võimetest, perekonnast jne. Jaga osalejad neljastesse gruppidesse. Anna igale grupile üks suur paberileht, markerid ja rasvakriidid. Palu neil paber jaotada neljaks osaks ja keskele joonistada ring.

Palu kõikide gruppide liikmetel rääkida grupis iseendast, enda huvidest, oskustest, perekonnast jne. Keskmisse ringi märgitakse omadused, mis on ühised kõigile grupi liikmetele. Kõikidesse nurkadesse kirjutatakse omadused, mis on unikaalsed, st kõik liikmed märgivad unikaalsed omadused eraldi endapoolsesse paberi nurka ja ei jaga seda infot grupi liikmetega.

Kõik grupid jagavad oma postrit teiste gruppidega. Parim viis on seda teha seistes ja samal ajal selgitades joonistatud omadusi.

Aaretejaht

See on suurepärase harjutuse grupi esmakordsel kohtumisel. Ülesande idee on oma huvide jagamine teiste inimestega. Lase osalejatel kirja panna 3 hobi, väljaspool oma eriala (nagu näiteks jalgpall, *bowling* vms.) Lase grupi liikmetel leida grupist vähemalt kaks samade huvidega liiget.

Meeldivad märkmed

See ülesanne on eriti tõhus kirjutamise jaoks, sest see on kiire ja lihtne viis inimesi kirjutama panna. Igale osalejale jaga väike tükk paberit (värvilised märkmepaberid on selleks väga sobivad) ja palu neil:

- 1) tähele panna endast vasakul istuvat inimest,
- 2) mõelda, mis on selle inimese juures eriti meeldiv (välimus, käitumine jne....),
- 3) kirjutada sellele inimesele väike kirjake, kus sa ütled, mida head sa tema juures märkasid,
- 4) märgi kirjale oma nimi ja anna hea kirjake üle.

Hiljem võib julgustada grupiliikmeid kõigile häid kirjakesi

saatma, aga alguses on vajalik anda juhtnöörid nii, et kindlasti ikka kõik grupiliikmed kirja saaksid.

Õpeta õpetajat

Seda harjutust oleks kõige parem läbi viia väikeses linnas või kohas, mis on juhile võõras, sest nii on osalejad julgemad õpetajat õpetama (see tegevus võtab aega sama palju, kui tavaline soojendusülesanne, kuid see on tähtis, sest kõik saavad grupis võimaluse rääkimiseks).

Laotage suur maa- või linnakaart alusele ja andke osalejatele väikesed liimitavad paberid ja palu osalejatel kirjutada oma nimi lipikute peale. Ükshaaval tulevad grupi liikmed kaardi juurde ja asetavad paberitüki selle linna/riigi peale, kus nad elavad. Sinna juurde jutustavad nad veidi oma kodukohast.

Kuna kõik osalejad otsustavad ise, mida nad rääkida tahavad, siis ei ole ülesandes õiget või vale vastest. See on hea võimalus lasta osalejatel teiste ette tulla ning rääkida kogu grupile.

Negatiivsed näited

Efektiiivsed nõ soojendustegevus peavad vastama mitmetele põhilistele tingimustele. Need peavad sobima projekti eesmärgiga ja seda toetama. Õige nõ soojendusharjutus võtab arvesse erinevaid omadusi: nt osalejate vanust, nende eelnevaid kogemusi sarnaste seminaridega ja seda, kas liikmed on juba omavahel tuttavad või mitte. Soojendusharjutusi valides peavad juhid vaatama, et toetatud oleksid 3 põhilist inimekäitumise viisi: tunde, kognitiivne ja psühhomotoorne.

Inimesed on erinevad ja reageerivad erinevalt uutele inimestele, võõrale keskkonnale ja tundmatutele tegevustele.

Kõikidele inimestele ei pruugi nõ soojendusharjutused meeldida, kõik ei tunne ennast grupitöös mugavalt. Juht peab nende inimestega eriti ettevaatlik olema. On olnud juhuseid, kus ka väga kogenud treener ei ole hakkama saanud eduka soojendusega.

Üks rahvusvahelise grupi juht eksis kunagi järgmiselt. USA

professor tahtis, et grupi liikmed jagaksid väga isiklikku infot perekonnas suhete kohta. Ta rääkis kõigile isiklikest kogemustest, nõ näitena ja julgustamaks teisi liikmeid. Situatsioon väljus kontrolli alt, kui üks osaleja, kellel oli peres probleeme hakkas rääkima ja siis nutma.

Teisel korral osalesin koolitusel tavakoolis. Mitu juhti tahtsid läbi viia üht mängu. Nad tõid suured valged paberid ja markerid. Nad palusid ühel osalejal paberi peale lamada, et joonistada tema keha kontuurid paberile. Inimesed olid segaduses, eriti naine, kellel lamada paluti. Situatsioon muutus ebameeldivaks.

Soovitame alati valida väga lihtsatel alustel, mitte liiga isiklike tegevusi valides.

Teised juhised nõ soojendustegevustele

Aeg

Nõ soojendustegevus peab olema lühike. Tulemuslik nõ soojendus kestab harva üle kümne-kahekümne minuti.

Osalemine

Kõik osalejad peavad olema kaasatud nõ soojendustegevusse. Kõik osalejad peavad kaasa aitama ja andma oma panuse harjutuste õnnestumiseks. Kellelgi ei ole lubatud jääda pealtvaatajaks.

Efektivesed nõ soojendustegevused on interaktiivsed. Iga osaleja peab teiste inimestega tegevuse ajal suhtlema.

Grupi suurus

Nõ soojendustegevused võivad sisaldada ka individuaalset tööd: nimekirjade koostamine, sündmuste meenutamine jne. Järgmine samm on töö väikese grupiga, kus liikmed jagavad oma isiklike tundeid ja mõtteid. Sõltuvalt harjutuste iseloomust ja grupi suuruselt, saab paljusid harjutusi edasi arendada ka terve grupiga.

Mõned harjutused on tõhusad aga ainult siis, kui neid läbi teha terve grupiga. Sellisel juhul peavad kõik osalema. Sellised

harjutused nõ ei tööta, kui mõnel inimesel on lubatud nurgas istuda, samal ajal kui ülejäänud tööd teevad.

Viited

1. Kursuse ja metoodilised materjalid Modern Didactics Center`ist.
2. M.Melvin, Warm-ups for Workshops. Thinking classroom, Summer 2001 (5)

SESSIOON 1: KOOLISISESTE KONFLIKTIDE TAUST JA ENNETUS

SISSEJUHATUS

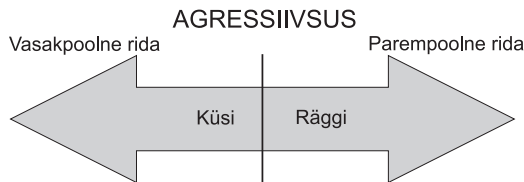
See osa tutvustab sissejuhatavalt konfliktide mõistmist, tausta, ennetust, tunnetuspiiri ja käitumisest arusaamist. Siit leiab soovitusi ja juhiseid käitumise mõistmiseks ja ennetamiseks.

1. KÄITUMISEST ARUSAAMINE JA NENDE ETTEAIMAMINE: INIMESTEVAHELISTE KONFLIKTIENNETUSE PÕHIMUDEL „JÄTKUVAS SUHTES“

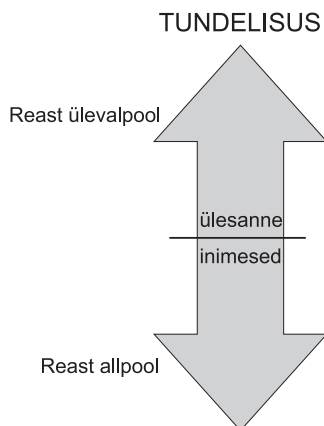
1.1. Käitumismudel

Inimeste käitumine sotsiaalsetes olukordades aitab määrata nende sotsiaalset käitumisstiili. Need käitumisstiilid saab jagada kahte põhilisse rühma: tundlik ja agressiivne.

Käitumisstiilide mudelis on agressiivne stiil defineeritud kui kogus, kui palju inimene püüab kontrollida teisi inimesi või olukordi. See on tugevus, mida inimene kasutab, et väljendada teistele inimestele oma tundeid, mõtteid ja emotsioone.



Teine laiaulatuslik alajaotus on tundlik stiil. Tundlikkus viitab valmisolekule suhelda teiste inimestega, et väljendada oma tundeid ning luua suhteid.



Agressiivsuse ja tundlikkuse tasemed on inimestel erinevad. Kui need on kombineeritud (Tabel 1), siis jaguneb tundlik ja agressiivne käitumine neljaks omaette käitumismustriks. Kõikide kombineeritud käitumismustrite nimed väljendavad nende põhilisi omadusi.

Tabel 1

<p>ANALÜÜTILINE Vähem tundlik ja vähem agressiivne.</p>	<p>JUHT Rohkem agressiivne, vähem tundlik.</p>
<p>MEELDIV Vähem agressiivne ja rohkem tundlik.</p>	<p>VÄLJENDUSLIK Rohkem agressiivne ja rohkem tundlik.</p>

Inimese käitumisstiil ei määra täielikult tema iseloomu ega isiksust, aga see aitab kirjeldada, kuidas inimene käitub sotsiaalses ja tööalastes olukorras, kui tal on vabadus asju teha omal viisil. Igale neljale stiilile on suhetes teistega omane unikaalne käitumine. Valdavad omadused on allpool välja toodud:

<p><u>Analüütiline stiil</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Ettevaatlikud teod ja otsused. - Meeldib organiseeritus ja struktureeritus. - Ei meeldi end teistega siduda. - Küsib palju küsimusi spetsiifiliste detailide kohta. - Eelistab objektiivset, ülesannetele suunatud, intellektuaalset töökeskkonda. - Tahab, et tal oleks õigus ja seetõttu toetub liialt andmete kogumisele. - Töötab aeglaselt ja üksinda. - Otsib turvalisust ja enda aktualiseerimist. - Head probleemi lahendamise oskused. 	<p><u>Juhi stiil</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Kindlad teod ja otsused. - Armastab kontrolli. - Ei meeldi tegevusetus. - Eelistab maksimaalset vabadust, et enda ja teistega hakkama saada. - Külm ja iseseisev, konkurentsivõimeline. - Madal tolerantsus tunnete, hoiakute ja teiste poolt antud nõuannete osas. - Töötab kiirelt ja muljetavaldavalt üksi. - Otsib austust ja enda aktualiseerimist. - Head administreerimise oskused.
<p><u>Meeldiv stiil</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Tegutsemises ja otsuste tegemises aeglane. - Meeldib lähedane ja isiklik suhe. - Ei meeldi isikutevaheline konflikt. - Toetab ja kuulab "aktiivselt" teisi. - Ei ole tugev eesmärkide seadmises ja enese suunamises. - Omab väga head omadust saada teistelt tuge. - Töötab teistega aeglaselt ja seotult. - Otsib turvalisust ja kuuluvustunnet. - Head nõustamisoskused. 	<p><u>Väljenduslik stiil</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Tegutsemises ja otsustes spontaanne. - Meeldib seotus. - Ei meeldi olla üksi. - Liialdab ja üldistab. - Kaldub unistama ja teisi oma unistuste poole suunama. - Hüppab ühelt tegevuselt teisele. - Töötab koos teistega kiiresti ja huviga. - Otsib austust ja kuuluvustunnet. - Head veenmisoskused.

1.1.1. Käitumisstiilid ja isikutevahelised probleemid

Kuigi on väga tähtis olla teadlik iga käitumisstiili omadustest, on veel kasulikum aru saada, kuidas erinevate käitumisstiilidega inimesed on üksteisega seotud.

Vaatame mõnd näidet tüüpilisest juhistiili esindaja probleemist. Kui juht suhtleb meeldiva stiili esindajaga, siis on neil kaks suurt probleemi. Neil on tempo probleem, sest juht liigub kiiresti ja meeldiva stiili esindaja aeglaselt. Samuti on neil prioriteetide probleem, sest juht tõstab ülesandeid kõrgemale kui suhteid ja meeldiva stiili esindaja seab just suhteid tähtsamaks. Nende kahe stiili esindajad omavad suure tõenäosusega päris pingelist suhtlusvormi.

Kui juht suhtleb väljendusliku stiili esindajaga, siis on neil üks omadus ühine – nad on mõlemad tempokad. Siiski on neil prioriteetiprobleemid. Väljendusliku stiili esindaja peab isiklike suhteid ülesannetest olulisemaks, samal ajal kui juht alustab ülesandeid omades väikest huvi isiklike suhete kohta. Nende kahe stiili esindajad omavad suhtlemisel keskmist viisi pinget.

Juht ja analüütilise stiili esindaja omavad midagi ühist – nende prioriteetidid. Mõlemad peavad isiklikest suhetest tähtsamaks ülesandeid. Siiski, juht on tempokas, võtab riske ja teeb kiireid otsuseid. Analüütilise stiili esindaja on pinges, kui ta peab tegema otsuseid, saamata võimalust kaaluda kõiki alternatiive, et hoida ära vale otsuse tegemist. See tempo probleem viib keskmiselt pingelisesse suhtesse juhi ja analüütiku vahel.

On olemas viis, kuidas kahe erineva käitumisstiiliga inimesed saavad edukalt omavahel suhelda, vähendades pinget ja kasvatades usaldust. See on võimalik juhul, kui mõlemad pooled on paindlikud ja katsuvad teise vajadustele vastu tulla.

1.1.2. Tagavara stiil

Iga inimesega on olemas see punkt, kustmaalt pinge suurenemisel tekib stress. Kõik käitumisstiilid omavad oma viisi, kuidas ebaproduktiivsel käitumisel stressiga toime tulla. Väljendusliku stiili esindaja ründab, juht dikteerib, analüütilise stiili esindaja tõmbub tagasi ja meeldiva stiili esindaja annab järele.

Tabel 2

Analüütiline VÄLTIV	Juht AUTOKRAATLIK
Meeldiv LEPLIK	Väljenduslik RÜNDAV

1.1.3. Käitumisstiilide äratundmine

Kuidas ära tunda ning identifitseerida, milliseid neist stiilidest teine inimene esindab. Et kellegi stiili ära tunda, pead kõigepealt jälgima, mida ta teeb.

Vaatlus. Et olla kindel inimest käitumise ajal jälgides ning hinnates, pead jälgima suurt hulka verbaalseid ja mitteverbaalseid käitumisviise. Käitumine viitab tegevustele, mida sa näed ning ei hinda otsuseid.

Vaadeldav tundlik käitumine

KÕRGE TUNDLIKKUS

- Hingestatud miimika
- Palju käe ja keha liigutusi
- Paindlikud aja perspetiivid
- Räägib jutte ja anekdoote
- Väike tähtsus faktidel ja detailidel.
- Jagab isiklike tundeid
- Otsib kontakti
- Kiire mittesõnaline tagasiside

MADAL TUNDLIKKUS

- Mõnevõrra ilmetu
- Kontrollitud ja limiteeritud käte ja keha liigutused
- Aeg distsiplinerib
- Jutt keskendub käeulatuses olevate teemadele ja ülesannetele.
- Huvitavad faktid ja detailid.
- Vähene isiklike tunnete jagamine
- Väidib kontakti
- Aeglane mitteverbaalse tagasiside andja (kui ta seda üldse annab).

VÄHENE AGRESSIIVNE ENESEKINDLUS

- Pehme käesurumine
- Vahelduv silmside
- Vähene verbaalne suhtlus
- Küsimused eesmärgiga selgitada, toetada ja infot anda.
- Teeb ebakindlaid avaldusi
- Vähene žestikuleerimine vestluses
- Madal hääletoon
- Räägib aeglaselt
- Hääletooni vähene muutus
- Suhtleb kõhklevalt
- Liigub aeglaselt

KÕRGE AGRESSIIVNE ENESEKINDLUS

- Tugev käepigistus
- Püsiv silmside
- Palju verbaalset suhtlemist
- Küsimused tihti retoorilised, rõhutades olulist, vaidlustav info
- Teeb järske avaldusi
- Žestikuleerib, et olulist rõhutada
- Kõrge hääletoon
- Räägib kiiresti
- Rõhutab olulist, muutes intonatsiooni
- Suhtleb vabalt
- Liigub kiiresti

Kinnitus Pärast teise inimese käitumisstiilil põhinevat käitumise jälgimist peaksid kasutama käitumisstiilide nõ kinnitamist, et leida kinnitust oma valikule. Käitumisstiilide kinnitamine tähendab nende käitumisviiside otsimist antud stiilide alt, mis sinu meelest antud inimesel olemas on. Kui oled kindel, et inimene on juhi tüüpi, siis võivad otsitavateks käitumisviisideks ollajärgmised viisid: konkurentsivõimelisus, kannatamatus, võimekus, otsusekindlus, faktidele orienteeritus, domineerivus, eesmärgile suunatus jne.

1.1.4. Tugevuste kuritarvitamine

Järgnev tabel näitab käitumisstiilide potentsiaalseid tugevusi, mille kuritarvitamine toob kaasa tulemuste halvenemise ja pinge.

JUHT

TUGEVUSED	LIIGTARVITAMINE
- Iseseisev - Tulemustele orienteeritud - Siiras, otsekohene - Pragmaatiline	- Vähene koostöö - Mittepersonaalne - Ebasiiras - Lühinägelik

EKPRESSIIVNE

TUGEVUSED	LIIGTARVITAMINE
- Artikuleerib - Kiire tempoga - Visionäär - Nalja armastav	- Vähene kuulamine - Kannatamatu - Ebapraktiline - Segav

ANALÜÜTILINE

TUGEVUSED	LIIGTARVITAMINE
<ul style="list-style-type: none"> - Mõistlik - Põhjalik üksikasjades - Tulemustele orienteeritud - Süstemaatiline 	<ul style="list-style-type: none"> - Kõhklev - Tähenärija - Osavõtmatu - Bürokratlik

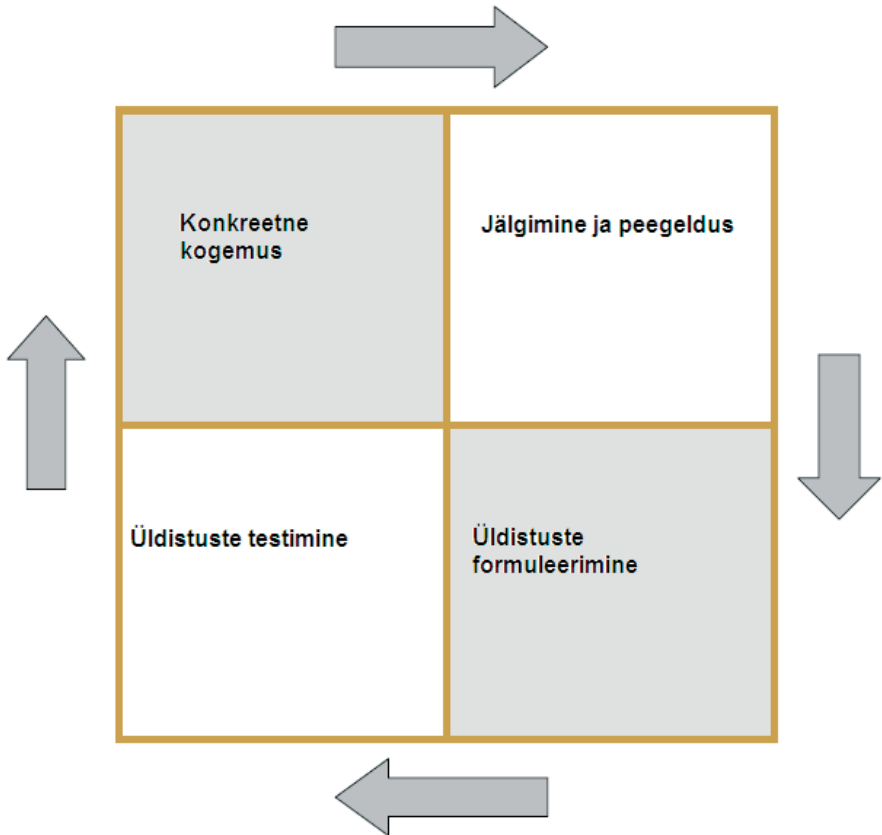
MEELDIV STIIL

TUGEVUSED	LIIGTARVITAMINE
<ul style="list-style-type: none"> - Diplomaatiline - Sõltuv - Toetav - Inimestele orienteeritud- 	<ul style="list-style-type: none"> - Konfliktide ärahoidja - Sõltuv - Lubav - Ülesannetes hajameelne, tähelepanematu

1.2. Õppimismudel

Üks õppimismeetodi õppimise eesmärkidest on mõista, kuidas inimesed genereerivad reegleid ja põhimõtteid oma eelnevate kogemuste põhjal ja kuidas nad neid muudavad ja kohandavad, et saavutada veelgi efektiivsemat tulemust uutes olukordades. D. Kolb kujutas seda kui neljatasemelist tsüklit, mis on diagrammina välja toodud Tabelis 3: (1) konkreetsele kogemusele järgneb (2) vaatlus ja peegeldus, millele järgneb (3) abstraktsete üldistuste moodustamine, mis viib (4) hüpoteesini, mida saab tulevikus testida ja millele omakorda järgneb uus kogemus.

Tabel 3



Kui inimene osutub efektiivseks õppijaks, on oskused vajalikud kõigis neljas valdkonnas: konkreetne kogemus, vaatlev peegeldus, abstraktsed üldistused, aktiivne eksperimenteerimine. Tark õppija õpib uutest kogemustest, vaatleb neid, teeb järeldused ja integreerib järeldused vettpidavateks teooriateks ja lisab need teooriad uutesse olukordadesse.

1.2.1. Õppimismõõde

Tänu erinevatele elustiilidele ja elukeskkondadele, omavad inimesed erinevaid õppimismõõteid. Planeerija tüüpi inimene võib asetada suurt rõhku abstraktsetele mõistetele, samas kui kunstinimene hindab kõrgelt hoopis reaalsel kogemust. Juhid tunnevad peamiselt muret algatuste aktiivse rakendamise pärast, samal ajal kui tundeinimesed kasutavad rohkem enda vaatlus- ja mõtlemisoskusi.

Inimesed arendavad erinevaid õpistiile.

1.2.2. Individuaalsed õpistiilid

Neli õpimudelit - konkreetne kogemus, peegeldav vaatlus, abstraktne üldistus ja aktiivne eksperimenteerimine – esindavad nelja õpitsükli taset.

Tähtis on grupis ära tunda enda ja teiste valdav õpistiil. See teadmine laseb sul näha enda õpistiili tugevusi ja neid ära kasutada. Samuti saad nii enda nõrku kohti vältida, näiteks töögruppi moodustades. Tähtis on, et see teadmine aitaks sul lihtsustada efektiivset õppimist ja gruppidega töötamist.

1.2.3. Õppimismudelid

Õppimisviisid mõjutavad kõiki õpimudeleid (vteest)–tundmine, vaatlemine, mõtlemine, tegutsemine. Need õppimisviisid on vastavuses õppetsükli tasemetega Tabelis 4.

Tabel 4

<p>TUNDMINE konkreetne kogemus</p>	<p>VAATLEMINE jälgimine ja peegeldus</p>
<p>TEGUTSEMINE üldistuste testimine</p>	<p>MÕTLEMINE üldistuste formuleerimine</p>

Tundlikud on inimesed, kes õpivad kõige paremini kogemuse kaudu. Nad teevad otsuseid intuitsiooni ja tunnete põhjal. Nad on inimestele orienteeritud.

Mõtlejad tunnevad ennast kõige mugavamalt abstraktsete käsitluste tegemisel. Nad teevad otsuseid ratsionaalse loogika põhjal. Mõtlejad õpivad kõige paremini õpituatsioonides, mis on juhitud autoriteetide poolt, kes põhinevad õpetamisel objektiivsetele teooriatele ja analüüsile.

Tegutsejad õpivad kõige paremini läbi eksperimenteerimise ja kasutavad oma testide tulemusi tulevikku puudutavate otsuste tegemiseks. Nad on ekstraverdid, kes õpivad tõhusamalt, kui nad osalevad grupitöodes, aruteludes või projektides. Passiivselt

juhendeid saades või loengut kuulates pole õppimine nende jaoks nii tõhus.

Vaatlejad on pigem eemalseisva suhtumisega ja reflektiivsed. Vaatlevad, jälgivad ja katsetavad. Nende otsused on tehtud põhjaliku analüüsi tulemusena.

1.2.4. Õpistiilide tüübid

Õpistiilide tüüpide äratundmine. Konkeetne ja aktiivne inimene on kohanduv. Konkreetne ja passiivne inimene on hargnev. Üldistav ja aktiivne inimene on koonduv. Üldistav ja passiivne inimene on sarnastuv. Neli õpistiili tüüpi on välja toodud Tabelis 5.

Tabel 5

		Hargnev	
	Kohanduv	TUNDLIK INIMENE KONKREETNE	VAATLEJA PASSIIVNE
		TEGUTSEJA AKTIIVNE	MÖTLEJA ÜLDISTAV
			Sarnastuv
		Koonduv	

1.2.5. Õpistiilide tüüpidele iseloomulikud jooned

Põhinedes empiirilisel uurimisel ja vaatlusel, on neljale õpistiili tüübile paika pandud järgmised omadused:

Kohanduja õpib kõige paremini kogemuste ja eksperimenteerimise läbi. *Kohandujad* on **tegutsejad** ja **tundjad**. Nad võtavad riske ja lükkavad kiirelt eemale teooriad, mis ei sobi kokku nende enese kogemustega. Nad loodavad tihti intuitsioonile ja lähevad pigem kaasa teiste inimestega arvamustega, kui teevad ise põhjalikku analüüsi. Neil on küll üldiselt inimestega kerge suhelda, kuid nad võivad vahel olla kannatamatud ja pealetükkivad. Neid nimetatakse kohandujateks, kuna nad kohanevad kiiresti ja hästi, isegi väga spetsiifiliste oludega. Õppinud on nad tihti praktilisi või tehnilisi alasid ja nad võtavad tihti vastu tegevustele suunatud töökohti, nagu näiteks äri, administratsioon või müügitöö.

Sarnastuva mõtlemisviisiga inimene omab õppimisel neid tugevaid külgi, mis ei ole omased kohandujale. Sarnastuva mõtlemisviisiga inimeste tugevamad küljed avalduvad üldistavas vaatluses ja kontseptsioonis. Nad on vaatlejad ja mõtlejad. Nad on head teoreetiliste mudelite loojad. Nad mõtlevad rohkem üldistele nägemustele kui teiste inimeste tunnetele ja arvamustele. Kui loogiline ja täpne teooria ei sobi faktidega, siis sarnastuva mõtlemisviisiga inimesed tõenäoliselt vaatavad uuesti faktid läbi, vastupidiselt kohanejatele, kes arvatavasti eiraksid teooriaid. Sarnastuva mõtlemisviisiga inimesed on tavaliselt õppinud teadusi või matemaatikat ja neid võib leida uurimuste tegijatena või plaaniosakondades.

Koonduva mõtlemisviisiga inimesed õpivad kõige paremini läbi eksperimenteerimise ja kujuteldava abstrakti abil. *Koondujad* on **mõtlejad** ja **tegutsejad**. Nad oskavad hästi rakendada praktilisi ideid, eriti kui tegu on spetsiifilise probleemiga, millel on üks konkreetne lahendus. *Koondujad* on suhteliselt mitte-emotsionaalsed ja töötavad pigem asjadega kui inimestega. Hariduselt on nad tavaliselt tehnikud või füüsikud ja inseneri töökoht on koondujate puhul suhteliselt tüüpiline.

Hargneva mõtlemisviisiga inimesed on kõige tugevamad konkreetsetes eksperimentides ja peegeldavas vaatluses. Nad on võimekad vaatlejad-tundjad. Nad võivad olukordi näha erinevatest perspektiividest ja genereerida mitmeid erinevaid ideid. Hargneva mõtlemisviisiga inimesed on huvitatud inimestest. Nad on emotsionaalsed, kuigi kontrollivad end paremini ja käituvad paremini kui kohanejad. Neil on tavaliselt kõrgem haridus humanitaaralal või sotsiaalteadustes ja neid võib leida töötamas nõustamise või arendamise valdkonnas.

Kahe inimese koos õppimise efektiivsus sõltub palju sellest, millised on nende õppimistüüpide sarnasused ja erinevused. Sama õppimistüübiga inimesed töötavad koos kõige paremini. Suhteliselt hästi õnnestub koostöö ka inimeste vahel, kellel on vähemalt üks ühine iseloomuomadus. Täiesti vastandlike õppimistüüpide esindajate vahel koostöö tõenäoliselt edukalt ei toimi ja suure tõenäosusega esineb sellel grupis ka konflikte.

1.2.6. Õpistiilid ja probleemide lahendamine

Algse probleemi leidmine selle alusel, kuidas asjad tegelikult olema peaksid, on kohanduja tugev külg. Ta oskab hästi leida ka spetsiifilise lahenduse. Hargneva mõtlemisviisiga inimesed oskavad hästi kõrvutada ideaalset ja reaalselt, neid võrrelda ja seeläbi leida üles probleem või lihtsalt märkida erinevused. Sarnastuva mõtlemisviisiga inimene oskab määrata prioriteedid, leida esmased probleemid ja formuleerida mudelid nende lahendamiseks. Koonduja oskab hästi hinnata erinevate pakutavate lahenduste tagajärgi ja selle järgi parimat lahendust leida. Kohaneja on parim ideede rakendamisel.

Probleemide lahendamist saab hõlbustada, kui erinevate õppimistüüpide esindajad tegelevad järjest nende valdkondadega, milles nemad kõige tugevamad on. Kui tegu on keerukama probleemiga, saab juhendaja inimeste edukaks rakendamiseks kasutada järgmisi juhendeid:

Kasuta kohanejaid järgnevateks tegevusteks:

- Eesmärkidele pühendumine
- Probleemi lahendamise protsessi algatamine
- Tegelemine inimestega, kes on tööga seotud
- Võimaluste uurimine
- Plaanide rakendamine ja katsetamine
- Ülesannete täitmine

Kasuta hargneva mõtteviisiga inimesi järgnevates tegevustes:

- Informatsiooni kogumine
- Väärtuste ja tunnete tajumine
- Probleemide ja võimaluste identifitseerimine
- Loov mõtlemine
- Ideede ja alternatiivide genereerimine

Kasuta sarnastuva mõtteviisiga inimesi järgnevates tegevustes:

- Probleemi defineerimine
- Kvantitatiivne analüüs
- Teooriate kasutamine ja mudelite formuleerimine
- Teostuse planeerimine
- Looma hindamiskriteeriumid

Kasuta kohanduva mõtteviisiga inimesi järgnevates tegevustes:

- Prioriteetide paikapanek
- Eksperimentide kavandamine
- Mõõtmine ja hindamine
- Andmete tõlgendamine
- Otsuste tegemine

2. RASKESTI KÄSITLETAVAD KONFLIKTID

Kui konfliktid, mis on inimestele väga olulised, jäävad lahendamata pikaks ajaks, siis nad muutuvad, laienevad ja ilmuvad uuesti välja, muutudes lõpuks töökeskkonnale hävitavalt ning tekitades inimeste vahel suuri pingeid. Selliseid konflikte nimetatakse raskesti käsitletavateks konfliktideks.

2.1. Iseloomulikud jooned, põhjused ja tagajärjed

Kuigi raskesti käsitletavat probleemi algavad tihtilugu samamoodi nagu kontrollitavad probleemid, toovad need kaasa märgatava hulga probleeme ja tingimusi, mis võivad protsessi muuta püsivaks ja ohtlikuks protsessiks.

a. Iseloomulikud jooned: kontrollitavad *versus* raskesti käsitletavat

Raskesti käsitletavat probleemi saab üldjoontes kirjeldada kui tõrgest, pingelist, ummikseisus olevat ja äärmiselt keeruka lahendusega probleemi.

Aeg ja intensiivsus Raskesti käsitletavat probleemi kipuvad püsima ja korduma perioodiliselt, suureneva pingega ja intensiivsusega, mis võib aeg-ajalt esile kutsuda vägivalda puhanguid. Samuti võivad need probleemid mõneks ajaks kaduda, aga kui ei tegeleta nende algsete põhjustega, siis kerkivad nad paratamatult väliselt soodsates tingimustes mingi aja pärast uuesti üles.

Teemakeskus Raskesti käsitletavat probleemi kipuvad sisaldama väärtusi või vajadusi, mida vaidlejad peavad ülitähtsaks iseenda püsima jäämise mõttes. Tihtilugu ei ole need väärtused algse tüli tekitajaks, aga arenedes nende sisu muutub ja lõpuks võtab tüli sisu algse ja vaidlejale ähvardava kuju. Nn väike mure võib areneda suureks, inimese jaoks väga oluliseks põhiprobleemiks.

Valdav konflikt Ohukogemuse seostamine sellise konfliktiga on tihtilugu nii keskne ja peamine, et konflikt muutub valdavaks ja hakkab lõpuks mõjutama kõiki aspekte inimese elus.

Lootusetus On tüüpiline, et vaidlejad jõuavad mingil hetkel punkti, kus nad tunnevad, et on lootusetu otsida konfliktile konstruktiivset lahendust. Sellist konflikti kogetakse tavaliselt olukorras, kus võitjaid ei ole.

Motivatsioon haiget tegemiseks Selles pinge faasis on osapooled jõudnud nii kaugemale, et nende peamine eesmärk on teineteisele haiget teha. Selles punktis on "vastased" väga motiveeritud üksteisele kas füüsiliselt või võimselt haiget tegema.

Vastuseis lahendusele Lõpuks, raskesti käsitletavat probleemi avaldavad tugevat ja järjepidavat vastupanu nende lahendamise suhtes.

b. Raskesti käsitletavate probleemide põhjused

Küsimused Üldiselt võivad raskesti käsitletavat probleemi sisaldada endas suurel hulgal erinevaid lahkehelsid. Näiteks vahendid, võim või inimese põhivajadused. Enamik raskesti käsitletavat probleemi sisaldab endas rohkem kui ühte konflikti, kas siis otseselt või kaudselt. *Burgess and Burgess (1996)* identifitseerib kolme erinevat konflikti, mis tihtilugu kasvavad üle raskesti lahendatavateks probleemideks:

Leppimatud moraalsed erinevused, mis on konfliktid fundamentaalsete, moraalsete, religioosete või isiklike väärtuste kohta, millel ei ole ühte kindlat "õiget" vastust ja mis ei ole kergesti kompromiteeritavad.

i. Leppimatud moraalsed erinevused, mis on konfliktid fundamentaalsete, moraalsete, religioosete või isiklike väärtuste kohta, millel ei ole ühte kindlat "õiget" vastust ja mis ei ole kergesti kompromiteeritavad.

ii. Konfliktid, mis on tekkinud piiratud või haruldaste vahendite pärast;

iii. "Pekingi-käsk (Pecking-order)" konfliktid, vastuhakk suhte võimu tõttu, reastamine või poliitiline domineerimine. John Burton (1987), Jay Rothman (1997) ja John Paul Lederach (1997) teevad vahet põhilistel muret tegevatel küsimustel:

a. Jaotatavad ressursid, näiteks aeg, raha, maa jne;

b. Grupiidentsus, näiteks austav ja õiglane kohtlemine, turvalisus ja kontroll teise elu üle.

Kuigi enamik raskesti käsitletavaid probleeme sisaldavad endas mitut konfliktitüüpi, torkavad eriti silma aga isikualased lahkkelid, kuna need on seotud fundamentaalsete vajadustega. Kuna isikualaseid konflikte kogetakse tavaliselt ähvardavamaten, siis soovitatakse, et neile tuleb ka vastavalt läheneda. Nende lahendamiseks on erinevaid võimalusi, nagu näiteks ausad ülestunnistused, juhendatud vestlused, sessioonid jne. On arendatud ka mitmeid võimalusi, et neid konflikte lahendada (näiteks meditatsioon ja läbirääkimised), aga viisid on puudulikud, sest tuleb lahendada probleem, mis puudutab ka inimese isiklikku ja samas ka grupi identiteeti.

Kontekst Raskesti lahendatavad probleemid ilmnevad tavaliselt seal, kus võim ei ole tasakaalus. Kus suurema võimuga inimesed kasutavad ära, kuritarvitavad või kontrollivad neid, kellel on võimu vähem. Probleem võib tekkida ka seal, kus eelistatakse ühte gruppi või inimest teiste üle.

Dünaamika. Raskesti käsitletavad probleemid läbivad neli faasi: *arutelu, pinge, ühendamine ja hävitamine*. See sotsiaalpsühholoogiline protsess võib õhutada konflikti intensiivsust ja sisalda endas järgmisi elemente:

i. Väärettekujutused, negatiivsed ja lihtsustatud stereotüübid;

ii. Selektiivne tajumine. Valikuline käitumise hindamine, kinnitavate asitõendite avastamine, sõnaväänamine;

iii. Ise end täitvad ennustused, kui negatiivne käitumine ja tajumine omab mõju teiste inimeste käitumisele;

iv. Liigne pühendumine;

v. Kuriteole õhutamine. See on juhtum, kus osapooled kulutavad konfliktile rohkem ressursse, kui on väliste standardite järgi sobiv;

vi. Võida-kaota konkurentsivõimeline orientatsioon;

vii. Kalduvus kognitiivsele jäikusele, suutmatkus näha alternatiive;

viii. Autistlikvaenulikkus Kalduvus lõpetada igasugune suhtlemine konflikti osalejatega.

a. Raskesti käsitletava probleemi tagajärjed

Majanduslikud kulud. Tavaliselt nõuavad raskesti käsitletavat probleemid palju aega ja raha.

Vägivald. Kõige ilmselgem tagajärg selliste konfliktide puhul on füüsiline ja psühholoogiline vägivald.

Eraldatus. Sellistes situatsioonides on vajalik osapoolte eraldamine üksteisest, et vältida vägivalda esinemist. Selline teguviis küll vähendab vägivalda, aga võib samas ka veel tugevamini juurutada vastasest tekkinud negatiivseid stereotüüpe.

Vaimne tervis. Pikaajaline trauma on seotud sügavamate haavadega ja paljude raskesti käsitletavate probleemide aspektidega. Kaua kestev haavatus, lähedase kaotus, vägistamine ja kroonilised tervisehädad võivad hävitada inimese vaimu ja vähendada tema võimekust elada tervet elu.

2.2. Vihjed sekkumaks raskesti käsitlevatesse konfliktidesse

Juhtnõör 1: *Enne sekkumist vii läbi põhjalik juhtumianalüüs (ajalugu, kontekst teemad ja dünaamika).*

On olemas palju analüütilisi lahendustüüpe, et analüüsida konfliktide süsteeme. Pruitt ja Olczak (1995) pakkusid välja lihtsa ulatusliku lahendustüübi, mida saab kasutada raskesti käsitlevate probleemide lahendamisel. Nende **MACBE** mudel on eklektiline, nende süsteemid lähenevad sotsiaalsetele konfliktidele määrates allika ja leides potentsiaalse lahenduse. Välja on toodud viis allsüsteemi, mis on erinevad, aga sõltuvad üksteisest:

Motivation (motivatsioon), **Affect** (mõju), **Cognition** (tunnetus), **Behavior** (käitumine), and **surrounding Environment** (väline keskkond).

Rasked konfliktid toovad endaga kaasa vaenulikke elemente kõigist viiest allsüsteemist: motiiviks on teise kahjustamine või hävitamine; mõju on kahjulik; tunnetus kaasab endas negatiivseid stereotüüpe, ettekujutusi ja ebausaldust; käitumine on vägivaldne ja hävitav; keskkond on tavaliselt polariseeritud.

Juhtnäär 2: *Algne sekkujate mure peaks olema vaidlejate vahel nõ autentse küpsuskogemuse loomine.*

MACBE mudel soovitab järjestikust sekkumise meetodit raskesti käsitlevate probleemide käsitlemisel, mis algab nõ küpsuse teema rõhutamisega. Põhirõhk selles mudelis ongi küpsusel, kuna esimene samm konflikti lahendamise suunas on motivatsioon selle lõpetamiseks.

Küpsus tähendab vaidluspoolte pühendumust muuta normatiivne järkjärguline laienemine ja destruktiivne sotsiaalne protsess vastupidiseks. Selline käitumine võib tuua muutusi vaidlejatevahelistes suhetes. Näiteks võistlev, lootusetu ja hävitav suhtumine võib muutuda koostöövalmiduseks ja konstruktiivseks kooseksisteerimiseks, tuues potentsiaalselt kasu kõigile osapooltele. Sellise meetodi kasutusele võtmise kaalumine võib olla väga kasutoov. Vastupanu vähendamine ja vastastikune küps käitumine aitab vähendada üldist piget. Kui identifitseerida ja ületada raskused (nagu näiteks usaldamatus, raev ja oskuste puudumine), mis ainult takistavad küpsel käitumist, siis on võimalik luua rahu ilma süsteemis üldist pinget tõstmata.

Juhtnäär 3: *Algselt on vaidlejate esmane eesmärk konflikti puhul defineerida õiglane ja konstruktiivne protsess ja hoiduda tulemuslikest konflikti lahendustest.*

Leia vastandumise protsess, mille mõlemad osapooled leiavad olevat efektiivse ja ausa, minimaliseerides konflikti kahju ja viides maksimumini sellest tulenevat tulu.

Juhtnäär 4: *Uuriv ja selgitav sekkumine konflikti on tavaliselt vaidlejate suhtes lugupidavam, võimsam, säästvam ja efektiivsem kui korralduslik lähenemine.*

Paljud õpetlased soovivad, et korralduslik lähenemine konflikti sekkumisel on sekkuja-ekspertdil ja konfliktis osalejad on kindlaksmääratud teadmiste, mudelite ja oskuste passiivsed vastuvõtjad. See on tihti peale ebasobilik. Selline näide toetab samuti veel ühte tüüpi lähenemist, kus kohalik kultuuriline ekspertiis koos

konfliktis osalejatega ja sekkujaga töötavad välja sekkumise, mis sobib täpselt antud probleemi ning vahenditega ja piirab kultuuri konteksti.

Juhtnäär 5: *Lühiajaline (kriisiabi) sekkuja peab olema koordineeritud ja tähelepanelik pikaajaliste eesmärkide ja sekkumiste suhtes.*

On tüüpiline, et sekkujad pööravad kogu oma tähelepanu ja pingutuse ülipingelistele olukordadele ja vägivalla peatamisele. See osa kriisiga toimetulekust on loomulikult hädavajalik.

Juhtnäär 6: *Üldine sekkumise strateegia peab moodustuma sobilikest lähenemistest probleemidele, mis on juurdunud minevikus, olevikus ja tulevikus.*

Hetkesituatsiooniga tegelemine:

- 1. Kriisiga toimetulek:** keskendub peamiselt vägivalla peatamisele ja konflikti põhjustatud kannatuste vähendamisele;
- 2. Konflikti analüüs:** Süstemaatiline konflikti ilmingute identifitseerimine ja varjatud probleemid, laienev dünaamika ja muud faktorid aitavad defineerida konflikti parameetreid.
- 3. Küpsuse edendamine:** Autentne arusaamine rahust vaidlejate vahel on eeltingimuseks edasisele sekkumisele.
- 4. Konstruktivne vastandumine:** See on saavutatav kui sekkumine keskendub konstruktiivsele konflikti protsessile ning ei tuvasta ega saavuta konfliktile sobivat lahendust.
- 5. Probleemi lahendamise koosolekud**

Pöördumine mineviku poole:

Raskelt käsitletavate probleemide puhul on vajalik pöörduda minevikku, et ravida tulevikus tekkida võivaid probleeme.

- 1. Peegeldus:** Oluline meetod, kus indiviid peegeldab oma rolli ja vastutust konflikti laiendamisel. Selleks peab julgustama vaidlejaid hoogu maha võtma ja mõtlema, miks see konflikt neile oluline on, mis see neile tähendab ja miks nad lähenevad sellele hävitavalt.

2. **Dialoog:** See on lihtsustatud, interaktiivne protsess vaidlejate vahel, mis on mõeldud kontakti loomiseks, valu ja kannatuste väljendamiseks ja konfliktist saadud kogemuste toetamiseks. Dialoogi protsess toetab uurimist, mitte propageerimist: so ajutine positsioonide eemaldamine ja hinnangute mitteandmine selleks, et asja uurida ja teadvustada vastast ning tema vajadusi.
3. **Andeksandmine ja lepitus:** Andestamine on üks osa leppimisest, aga leppimine kui protsess liigub sealt veel kaugemale. Leppimine on ratsionaalne kohtumine, mis rõhutab mineviku vigu ja nende teadvustamist.

Tulevikuga töötamine

1. **Fokuseeritud sotsiaalne kujutluspilt:** See lähenemine on küllaltki lihtne. Osalejad alustavad sellega, et identifitseerivad osa ühiseid sotsiaalseid muresid, mis on seotud konkreetse konfliktiga. Seejärel palutakse osapooltel ajutisel eirata reaalsel olukorda ja astuda tulevikku. Neil palutakse ennast mõelda umbes 20 või 30 aastat ajas edasi, kus nende muredele on juba leitud efektiivne lahendus. Koos hakkavad vaidlejad koostama nägemust sellest, milline võiks olla see kogukond, millel on olemas vajalikud sidemed, et nende poole saaks efektiivselt pöörduda. Seejärel palutakse neil liikuda aeglaselt ajas tagasi ja identifitseerida samme ja tegusid, mis oleks vajalikud sellise kogukonna loomiseks. See protsess peaks lõppema sellega, et plaani hakatakse realselt teostama.

VIITED

1. Azar, E.E. *The Management of Protracted Social Conflict*. Hampshire, England: Dartmouth, 1990
2. Burgess, H., and Burgess, G. "Constructive Confrontation: A Transformative Approach to Intractable Conflicts." *Mediation Quarterly*, 1996, 13, 305-322.
3. Burton, J. *Resolving Deep-Rooted Conflict: A Handbook*. Lanham, Md.: university Press of America, 1987.
4. Coleman, P.T. "Redefining Ripeness: A Social Psychological Perspective." *Peace and Conflict: Journal of Peace Psychology*, 1997, 3, 81-103.
5. Fisher, R.J., "Third-Party Confrontation: A Method for the Resolution and Study of Conflict." *Journal of Conflict Resolution*, 1994, 16, 67-94.
6. Lewin, K. "Frontiers in Group Dynamics." *Human Relations*, 1947, 1, 5-41.
7. Ross, M.H. *The Management of Conflict: Constructive and Destructive Processes*. New Haven: Yale University Press, 1993.

SESSIOON 2: ÕPILASTE PROBLEEMILAHENDUSE METOODIKAD

SISSEJUHATUS

Selle õppetunni eesmärgiks on välja tuua meetoodikaid, mis võivad õpilaste probleemilahenduse juures abiks olla. Materjalid on kavandatud selleks, et vaadelda Mänguteraapia meetoodikat, mis sobib kuni kaheteistkümneaastaste lastega töötamiseks. Õppetunni teise poole moodustab õppematerjal eakaaslaste nõustamise meetoodika vaatluseks ja mõistmiseks, selle keskne mõte, kavandamise printsiibid ja sotsiaalsete partnerluste ja võrgustike tähtsus eakaaslaste nõustamise programmide teostamisel.

1. MÄNGUTERAAPIA

Mänguteraapia on tõhus konsultatsioonimeetod, mis aitab lastel oma käitumist kohandada, iseennast paremini mõista ja luua terve vastastiksuhe. Mänguteraapia ajal hakkab laps terapeudiga aktiivselt suhtlema ja see võimaldab tal väljendada, lahti mõtestada ja mõista keerulisi ja valulikke kogemusi. Mänguteraapia aitab lastel vastuvõetavaid suhtlemiskanaleid leida, häid suhteid saavutada, hingelist tasakaalu tagasi saada ja emotsionaalset kirjaoskust arendada.

Mäng on laste suhtlemisviis. Seetõttu pole mänguteraapias osalevad lapsed tihtipeale võimelised väljendama oma mõtteid (sõnadest jääb puudu), tundeid ja arusaamu ümbritseva maailma kohta. Mänguteraapia aitab lastel sedasorti segastest tunnetest ja kurbadest sündmustest (läbielamistest) aru saada, mida neil polnud võimalik korralikult mõista (mõttes korrastada). Selle asemel, et seletada, mis neid häirib, mis on tavapärane olukord

täiskasvanute teraapias, hakkavad lapsed mängima, valides sel moel endale sobiva suhtlemistaseme ja –kiiruse ilma, et peaks tundma hirmu ja vajadust pealetükkivast ülekuulamisest põgeneda.

Mängu tulemused nagu iga teise kunstilise väljendusega protsessi puhul, võimaldavad mõista iseloomu subjektiivsust, tundeid, konflikti ja harmoonia sisemist seisundit, naudingut ja piina, masendust ja viha. Kunstiterapeutide kohaselt on inimese keha suhtlemis- ja väljendusorgan ja seetõttu on tähtis osata õigesti kasutada keha, mis võib saada vahendajaks tunnete voolu ja nende väljenduse vahel: viha, agressiooni võib väljendada kehaliigutuste abil. Oluline pole mitte liigutus kui selline, vaid milleks seda kasutatakse; kas seda kasutatakse purustamiseks, hävitamiseks (nt vihaga taldrikute lõhkumine) või loomiseks, konstrueerimiseks (nt helide abil muusika, värvide abil pildi loomine).

TEGEVUSED MÄNGUTERAAPIA METOODIKA MÕISTMISEKS

Tegevus „TALLENAHAD“

Selle tegevuse eesmärgiks on turvaliselt väljendada seda, mis on iseloomusisene. Keha osavõtu tõttu on see ka lõõgastusharjutus.

JUHISED:

- Joonista õhku tallenahk
- Joonista tallenahk paberile
- Milliseid konkreetseid tõdemusi sa oma joonistuses märkad?
Tõsta need oma joonistuses esile!
- Arutlus



Tegevus "TUNNETE JOONISTAMINE"

Täiskasvanud ütlevad sageli, et nad peavad oma pingeid maandama. Kui lastel seda võimalust pole, tunnevad nad ebakindlust ja peataolekut. Käesoleva tegevuse eesmärgiks on anda lapsele võimalus ennast paremini määratleda ja enda tundeid ise analüüsida.

MATERJALID:

- Paber
- Pliiatsid
- Vesivärvid
- Guašid
- Jne

JUHISED:

1. Mõttele sellele, mida hetkel tunned.
2. Joonista need tunded paberitele. *Võimalikud teemad kujutamiseks:* minu viha; minu hirm; kuidas ma end praegu tunnen? Minu maailm; mulle kõige tähtsam isik ; maailm, mida mulle luua meeldiks...
3. Aruta joonistusi koos oma sõprade/kaaslastega.
4. Mida sa oma pildilt selgeks said?

Tegevus "GRUPIJONISTUS"

Selle tegevuse *eesmärk* on grupi lapsed paremini mõista, avastada nende praeguseid probleeme koolis või teistes keskkondades, leida nende probleemidele võimalikke lahendusi, parandada suhtlemist ja koostööskust.

MATERJALID:

- Paber
- Joonistusvahendid (pastakad, pliiatsid, värvikriidid, jne.)

JUHENDID ÕPETAJALE:

1. Mõelge välja teemasid, mis on seotud õpilaste koolielu või koduga ja paluge neil suurele paberilehele üht lugu joonistada;
2. Laske õpilastel üksikshaaval paberilehe juurde tulla ja vastavalt väljapakutud teemale joonistada seda, mis õpilasel pähe tuleb;
3. Kui õpilased on joonistamise lõpetanud, arutage üheskoos nende muljeid ja tundeid kogu pildi ja teema suhtes.

2. EAKAASLASTE NÕUSTAMINE

2.1. Eakaaslaste nõustamise põhimõte

Eakaaslaste nõustamine seisneb aktiivses kuulamises ja probleemilahendamise oskuste kasutamises koos teadmistega inimese arengust ja vaimsest tervisest, et nõustada inimesi, kes on meie kaaslased – vanuse, staatuse ja teadmiste poolest. Eakaaslaste nõustamine on seeläbi nii meetod kui ka filosoofia. Selle aluseks on eeldus, et inimesed on võimelised oma igapäevaelu probleeme ise lahendama, kui neile selleks vaid võimalus anda.

Nõustaja rolliks eakaaslaste nõustamise puhul pole inimeste eest nende probleeme ära lahendada, vaid pigem neid enda lahenduste leidmisel abistada. Eakaaslastest nõustajad ei ütle teistele, mida nad tegema “peaksid” ega anna ka nõu; tavaliselt eakaaslastest nõustajad ei tõlgenda ega diagnoosi. Eakaaslastest nõustajad pole professionaalid ega tohi eeldada, et teavad, mida teine inimene mõtleb või tunneb paremini kui ta ise. Selle asemel aitab eakaaslasest nõustaja siin raamatus esitletavate aktiivse kuulamise ja nõustamisoskuste kasutamisega nõustataval mõtteid ja tundeid korrastada ning kaaluda erinevaid võimalusi ja lahendusi.

Eakaaslaste nõustamist on tunnustatud kui kasulikku ja vastuvõetavat alternatiivi õpetamisele ja noorukite vaadete kujundamisele. Noorukieas on eakaaslaste grupi toetus tihti olulisem kui täiskasvanute oma. Noorte inimeste õpetamiseks mõeldud harivad tegevused, mida viiakse läbi tervise, hariduse ja sotsiaalvaldkonda kuuluvates institutsioonides.

TEGEVUSED EAKAASLASTE NÕUSTAMISE PÕHIMÕTTE MÕISTMISEKS

Tegevus „PROBLEEMILAHENDUSE MEES“

Selle tegevuse eesmärk on lastele, teismelistele ja noortele omaste probleemide kindlakstegemine.



JUHISED:

1. Rebige paberilehest välja mehe kuju;
2. Loetlege probleeme, millega teie-mehe silmitsi seisab ja kirjutage need tema peale üles;
3. Jagunege rühmadesse ja määratlege, millised teie-mehele kirja pandud probleemid on erinevas vanuses lastele tüüpilised.

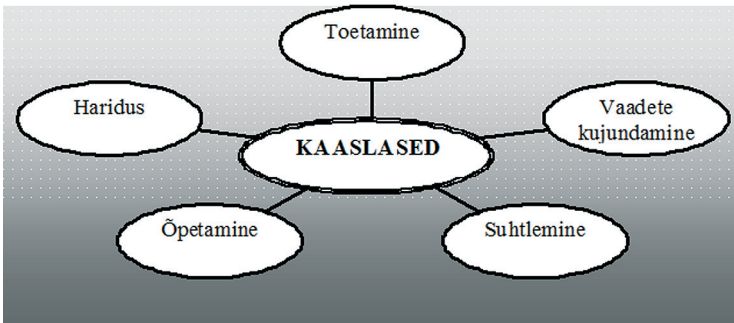
<p>Probleemid, mis esinevad 7-8-aastastel lastel:</p> <p>✓ _____</p> <p>✓ _____</p> <p>✓ _____</p>	<p>Probleemid, mis esinevad 13-14-aastastel lastel:</p> <p>✓ _____</p> <p>✓ _____</p> <p>✓ _____</p>
<p>Probleemid, mis esinevad 9-10-aastastel lastel:</p> <p>✓ _____</p> <p>✓ _____</p> <p>✓ _____</p>	<p>Probleemid, mis esinevad 15-16-aastastel lastel:</p> <p>✓ _____</p> <p>✓ _____</p> <p>✓ _____</p>
<p>Probleemid, mis esinevad 11-12-aastastel lastel:</p> <p>✓ _____</p> <p>✓ _____</p> <p>✓ _____</p>	<p>Probleemid, mis esinevad 17-18-aastastel lastel:</p> <p>✓ _____</p> <p>✓ _____</p> <p>✓ _____</p>

2. Arutlege rühmades määratletud probleemide üle rühmades

ARUTLUS

Kasutades tegevuse „PROBLEEMILAHENDUSE MEES“ tulemusi ja eakaaslaste nõustamise skeemi tervise, hariduse ja sotsiaalvaldkonnas, arutlege rühmades, missuguseid määratletud probleeme võiks lahendada eakaaslaste nõustamise (EN) meetodi abil:

EAKAASLASTE NÕUSTAMINE TERVISE, HARIDUSE JA SOTSIAALVALDKONNAS



ARUTLUS

Vasta järgnevatele küsimustele:

- Millised tegurid aitaksid ENi tulemusrikkaks muuta ?

- Mis võiks programmi juhile kindlaks abiks olla?

- Millised teised institutsioonid võiksid haridusinstitutsiooniga koostööd teha?

- Miks on eakaaslaste nõustamine tulemusrikas ?

- Mis teeb selle tulemusrikkaks?

Eakaaslaste nõustamise planeerimine

Õpetajakoolituse selles osas tutvustatakse teile seda, mida peaks eakaaslaste nõustamist planeerides meeles pidama. Tõenäoliselt olete suurema osaga sellest juba kursis, sest see on teie igapäevatöö osa ja olete seda teises kontekstis kasutanud.

Teie tähelepanekud ja eelnevad kogemused on ülimalt olulised. Selles osas põhineb koolitus teie aktiivsel osavõtul ja sõltub teie panusest. Sellegipoolest võib antud materjali lõpus leida õpetajatele mõeldud abimaterjale, mida saab pärast koolitust üle vaadata, et kontrollida, kas olete kõigele mõelnud. Selles materjali osas viidatakse otseselt esimestele sammudele, tegeletakse eakaaslaste nõustamise põhjendustega ja sihtgrupi vajadustega, reeglite, loovuse, aja planeerimise ja hinnangu andmise vajalikkusega.

ÕPETAJAKOOLITUSE TEGEVUSTE KIRJELDUS ENi PLANEERIMISE JAOKS

Kuidas alustada

Pärast ENi tutvustamise kuulamist osalevad kõik ajurünnakus, käies välja mõtteid sellest, mida peaksime meeles pidama, kui tahaksime programmi koolides tutvustada. Neil palutakse moodustada kaks või enam rühma ja antakse viis minutit, et teemasse süüvida ja kirjutada, mis on nende arvates ENi planeerimisel esmatähtis. Kui rühmad on ajurünnakuga ühele poole jõudnud, esitavad nad oma mõtteid kõigile kohalolijatele.

Tegevuse juht kirjutab mõtted esitlustahvlile või klassitahvlile. Koos kontrollime, kas oleme kõige peale mõelnud.

(ABIMATERJAL A)

MATERJALID:

- paber,
- pastakad,
- esitlustahvel või klassitahvel.

ENi koolides kasutamise põhjenduste kaalumise ja arutlus sihtgrupi tunnusjoontest

Õpetajatele jagatakse laiali küsimustikud, et aidata neil kirjeldada olukorda oma koolis ja ENi kasutamise põhjendusi. Pärast küsimustiku täitmist on aega aruteluks ja olukordade võrdlemiseks kõigi õpetajate vaatevinklist lähtudes.

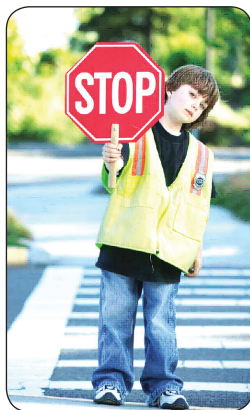
MATERJALID:

- küsimustik,
- paber,
- pastakad.



Reeglid

Kõik osavõtjad osalevad arutelus:



- Miks vajame reegleid? Kas reeglid on üleüldse vajalikud?
 - Kuidas reeglid paika panna (meetod)?
 - Mida me reeglitega reguleerida tahame?
- Tegevuse juht paneb iga küsimuse tulemused esitlus-/klassitahvlile kirja.

(ABIMATERJAL C)

Järgnevat ütlust saaks kasutada arutelus: reeglid on rikkumiseks.

MATERJAL:

- esitlustahvel

Loovus

Õpetajatele esitatakse järgnevad väited:

- Mulle meeldib õpilastele täpseid juhiseid anda ja ma ootan nende järgimist.
- Mulle meeldib õpilastele liikumisruumi jätta ja anda neile võimalus probleemide lahendamisel enda ideid ja meetodeid

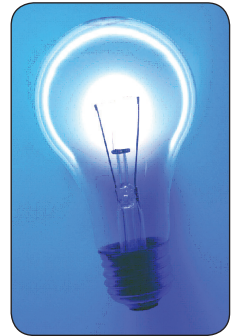
kasutada.

Tegevuse juht jagab õpetajad kahte rühma. Üks rühm kaitseb esimest väidet ja teine rühm kaitseb teist väidet poolt- ja vastuväidete stiilis väitlusena. Samuti peavad nad leidma põhjendusi, miks on vastasrühma väide tõene.

Kumbki rühm saab iga õige kaitseväite eest plussi ja väära kaitseväite eest vastasmeeskonnalt miinuse. Rühm, mis on kogunud rohkem plusse ja vähem miinuseid võidab.

MATERJALID:

- tegevus,
- suurele paberilehele trükitud väited,
- plussid ja miinused,
- tahvel või sein.

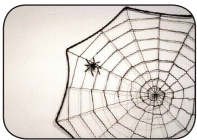


Aja planeerimine

Õpetajatele antakse tööleht, mille peavad täitma mõtetega selle kohta, mis mõjutab aja planeerimist ENi puhul.

(ABIMATERJAL E).

Kui sellega on valmis saadud, siis järgneb rühmaarutlus, et kontrollida, kas kõige peale on mõeldud.



MATERJALID:

- tööleht – ämblikuskeem,
- paber.

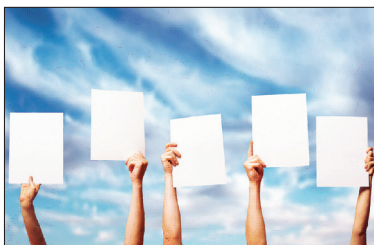
Hinnangu andmine

Küsimustiku abiga teevad õpetajad enese jaoks selgeks, mida nad hinnata tahavad ja millal oleks seda vajalik teha. Neil palutakse mõelda selle üle, kelle arvamust nad hinnangu andmiseks vajavad ja samuti sellest, milliseid vahendeid ja meetodeid nad kasutada võiksid. Mõttetöö tulemused esitatakse tegevuse juhile ja rühmale. Tegevuse juht kirjutab nende leiud tahvlile üles.

Pärast seda palutakse õpetajatel koostada õpilaste jaoks lühike küsimustik, mida kasutatakse ENi programmi lõppedes.

MATERJALID:

- küsimustik,
- pastakad,
- tahvel,
- paber.



ABIMATERJALID

Abimaterjal (A)

Mida peame ENi planeerides arvesse võtma:

- projekti rakendamise eesmärgid,
- isiklik motivatsioon (miks mina kui õpetaja seda teha tahan?),
- hariduslikud tegevused (õppekava),
- koolipersonal, õppe- ja tehnilised vahendid,
- koostööplaani välise partneritega, väljastpoolt tulev toetus,
- projekti rakendamise ajakava,
- finantsplaani, finantsperspektiivide olemasolul,
- hinnanguplaani,
- koostööplaani kohalike organisatsioonide ja isikutega,
- projekti tulemuste esitlemise plaani,
- kogemuste lahtimõtestamine,
- õpilaste tausta analüüs,
- õpilaste võimete hindamine.

Abimaterial (C)

1. Miks vajame reegleid ?

Suhtlemine, mõistmine, turvaline ENi keskkond, et tagada protsessi tulemused, raamistikustruktuur...

2. Kuidas reeglid paika panna?

Koostöös õpilastega, üle võtta teistelt, kes on juba EN programmi rakendanud või mõnelt muult sarnaselt programmilt, meeskonnatöö, prioriteetidid → tulemused → tulemuste kontroll → reeglite muutmine

3. Mida me reeglitega reguleerida tahame?

- täpsus,
- distsipliin,
- suhtlemine,
- ENi-sisesed suhted,
- sunniabinõud...

Reeglite rikkumine:

Leida reeglite rikkumise põhjused → tagajärjed nendele, kes reegleid rikuvad / muudatusi läbi viia, reegleid tagasi lükata...

Parim viis reeglite kehtestamiseks on koos õpilastega, nende ideid arvestades. Reeglid võib kirjutada paberile ja seejärel klassiruumi seinale või mujale üles panna, et need alati silma all oleksid. Õpetajad ja õpilased võivad ka koostada leppeid ja neile alla kirjutada.

Abimaterjal (E)

Aja planeerimist mõjutavad:

- sihtgrupp ja selle vajadused/probleemid,
- kättesaadavus,
- koht,
- olemasolevad välised koostööpartnerid.

Abimaterjal (F)

HINNANGU ANDMINE

Hinnangusüsteeme on mitmeid, seetõttu peaks meeskond otsustama, mida oleks oluline sihikule võtta. Mõelge sellele, kuidas te programmi hindate ja mida te hinnata tahaksite, kas tahate keskenduda individuaalsetele tulemustele või jälgida saavutusi üle kogu kooli? Eakaaslaste nõustamise programmil on mitmeid tasandeid, seetõttu on ka mitmeid eesmärke, mida ei saa pelgalt numbritega väljendades hinnata.

Väiksemaid projekte hinnatakse nende lõppedes, samas kui peaprojektile antakse hinnang kooliaasta lõpus.

Millele*:

- osalevate õpilaste arv
- osalejate teadmised ja oskused (suhtlemisoskused, probleemi lahendamise oskused, teised sotsiaalsed oskused, enesehinnang, muutumissoov...)
- kuidas suhtutakse programmi kogu koolis ja ühiskonnas
- rakendamine
- eakaaslastest nõustajate kasutatud metoodika tulemusrikkus
- kuidas õpilased programmi suhtuvad
- kooli edukuse paranemine
- kooli atmosfääri paranemine
- suhete paranemine
- teised punktid: _____

Kes:

- eakaaslastest nõustajad
- projektis osalevad õpilased
- kõik kooli õpilased
- õpetajad
- teised asjaga seotud isikud
- teised punktid: _____

Hinnangu andmise vahendid/meetodid:

- küsimustikud
- tegevuste paberid
- väljaõppe-eelsed küsimustikud
- väljaõppe-järgsed küsimustikud
- jälgimine
- õpilaste küsimustikud
- teised punktid: _____

*** NB: see on üldine liigitus; hinnangu andmist võib erinevate sihtgruppidele jaoks kohandada.**

Sotsiaalne ja professionaalne partnerlus (kuidas arendada võrgustikke)

Koostöövõrgu kasutamine võib tunduda eemaletõukav. See kõlab ametlikult ja keeruliselt. Aga asjad ei pea tingimata nii olema. Allpool on mõned küsimused ja vastused, mis aitavad mõista koostöövõrgu olemust ja selle kasutamist.

Mida kujutab endast koostöövõrgu kasutamine?

See on lihtne. Peab vaid end kursis hoidma nende inimeste tegevusega, keda eraelus või töö kaudu tunnete. Eriti nende inimestega, kes võivad hiljem kasulikuks osutuda, kui plaanite või viite ellu töökohaga seotud muutusi.

Kes peaksid minu koostöövõrku kuuluma?

Kõik, keda kohanud olete või teate, võivad teie koostöövõrku kuuluda. Kunagi ei või teada, kes võib pakkuda teile seda, mida otsite.

Kuidas võrguliikmetega sidet hoida?

See, kui tihti ja mis moel te kontakteerute sõltub sellest, kui hästi te oma võrguliikmeid tunnete. Mõnikord piisab juhuslikust vestlusest ja mõnikord on sobilik ametlik kohtumine või ametikiri.

Hoidke võrguliikmetega sidet isegi siis, kui te tööd ei otsi, pakkudes neile nende eesmärkide saavutamiseks abi või tööalast informatsiooni.

Kuidas oma koostöövõrgustikku laiendada?

Kasutage ära enda tuttavate tuttavaid. Küsige oma võrgustiku inimestelt teiste kohta, kes võiksid aidata teil hankida vajaminevat informatsiooni. Võtke ühendust koolide või organisatsioonidega, mille liige olete kunagi olnud või olete praegu; need suunavad teid uute kontaktide ja ressursside juurde.

Mida peaksin ütleva, kui pöördun mõne oma võrgustiku liikme poole?

Kui te ei tunne teda hästi, selgitage talle, kes te olete ja kuidas teda tunnete. Rääkige kõigile, kellega vestlete, oma hetkeolukorrast ja sellest, mida teil vaja oleks. Väljenduge selgelt ja täpselt, et nad märkaksid teile kasulikke võimalusi.

VIITED

<http://www.careeronestop.org/>

SESSIOON 3: KUIDAS SEE PRAKTIKAS TÖÖTAB?

SISSEJUHATUS

Käesolev õpetajatreeningu sessioon keskendub erinevate praktiliste mudelite, meetodite ning strateegiate esitlemisele ja katsetamisele, mis on Peer Counseling programmide koolides rakendamiseks vajalikud.

Tutvustatakse erinevaid mudeltegevusi ehk harjutusi, samuti erinevaid meetodeid ja strateegiaid oskuste treenimiseks, mis on vajalikud selleks, et õpilastega efektiivselt probleemilahendamise valdkonnas tööd teha.

1. MUDELTEGEVUSTE ESITLEMINE: GRUPITÖÖ STRATEEGIAID

Grupitöö strateegiaid võib nõustamises edukalt kasutada, kui õpetaja või nõustaja soovib teada saada järgnevat:

- Grupi teadmisi, mõistmisi, lähenemisi, väärtusi jne teatud teemas või valdkonnas;
- Millised on grupiliikmete omavahelised suhted, kuidas omavahel suheldakse;
- Milline on grupiliikmete individuaalne panus, areng ja suhtlemine grupiga.

Õpetaja või treener otsustab moodustada grupid (enamasti 3-5- liikmelised) vastavalt õppe-eesmärgile. Näiteks on soov jälgida, kuidas käitumisprobleemidega laps erinevates gruppides toime tuleb. Sellisel juhul võiks laps proovida töötada koos mõne grupiga, kelle liikmed oleksid talle mingi näitaja poolt ebatavalised – näiteks teistsuguses vanuses, klassis, või erineva sotsiaalse taustaga. Kui eesmärgiks oleks uurida, milline on teatud õpilase arvamus alkoholist või narkootikumidest, võiks õpetaja

või treener kaaluda vähem direktiivset grupitööd, mille käigus iga grupiliige saaks võimaluse vabalt väljendada enda arvamust, jättes õpetajale võimaluse jälgida nii grupi- kui ka individuaalseid reaktsioone.

Edasi toome mõned näited tehnikatest, mida võib kasutada mitmel eesmärgil.

KOLLAAZ

Kollaaž on tehnika, mida võib kasutada kõikide kolme ülaltoodud eesmärgi täitmiseks. Õpetaja või treener annab teema, mille kallal töötada, ning jälgib grupitöö, või, kui vajalik, grupisisese individuaaltöö tulemusi. "Kollaaž" on pilt, kunstitöö ja mosaiik, mille valmistavad grupiliikmed. Võimalik on kasutada erinevaid käepäraseid vahendeid (pabereid, ajakirju, ajalehti, värve, liimi, kleebitavaid väike-esemeid).

Näiteks. Klassiõpetaja korraldab õppekava osana "klassitundi". Tal on soov alustada õpilastega tööd eelarvamuste ennetamise teemal. Et saada teada, milliseid eelarvamusi lapsed tähtsaks peavad ja kuidas nad neid mõistavad, kasutab õpetaja kollaaži kui mängu, mis aitab tõsta esile olulisi teemasid.

Ettevalmistus:

Õpetaja või treener toob klassiruumi järgnevad esemed:

- Suured lehed valget paberit
- Mõned käärid
- Liimi
- Markereid
- Vanu ajakirju ja -lehti
- Vanu postkaarte, brošüüre, lendlehti jms

Ülesande jagamine:

Õpetaja või treener jagab klassi 3-5-liikmelisteks gruppideks ja seletab, milline on käesolev ülesanne. Seda võib esitleda järgnevalt:

- Inimestena on meil kõigil mõnikord kellegi või millegi

vastu eelarvamusi. Palun, mõelge, igaüks omaette, millised eelarvamusel on meie ühiskonnas erakordselt silmatorkavad? (aega kuni 3 minutit, et mõelda)

- Jaga oma mõtteid teiste grupiliikmetega (kuni 10 minutit)
- Otsustage, millised eelarvamusel võivad teie arvates olla kõige ohtlikumad ja kahjustavamad ning esitlege neid kollaaži kujul (kuni pool tundi)
- Esitlege oma tööd (kuni 5 minutit)

Hindamine

Õpetaja või treener teeb oma hinnangu toetudes tööprotsesside vaatlusele, grupiliikmete vahelistele diskussioonidele ning esitlustele. Grupid hindavad ja kommenteerivad endi ja teiste esitlusi.



TORN

Selletegevuseeesmärgiksonarendada probleemilahendusoskusi, kasutades selleks uurimismõtteid, loovust ja koostööd

Ettevalmistus:

Antud tegevuseks on vaja iga grupi kohta *circa* 60 kokteilikõrt, karbitäit knopkasid, liivaga täidetud kohvipurki (plekkpurki).

Ülesande jagamine

Õpetaja või treener jagab osalejad 4-5-liikmelisteks meeskondadeks. Iga meeskond peab ehitama 20-30 minuti jooksul võimalikult kõrge torni. Torn saab ehitada maksimaalselt 60-st kõrrest. Kõrsi võib lõigata. Kahte kõrt võib ühendada vaid üks knopka. Teisi materjale kasutada ei tohi. Torn peab olema vähemalt 30cm kõrge ja peab suutma kanda liivaga täidetud kohvipurki (ca 250-300 grammi). Torn peab suutma kanda kohvipurki vähemalt 10 sekundit.

Ülesannet võib jagada mitmeks erinevate kriteeriumidega etapiks. Näiteks võib olla esimeseks etapiks 20 minutit tööd, mille lõpus iga grupp peab panema 250-grammise kohvipurgi torni tippu ja torn peab vastu pidama 10 sekundit. Kelle torn kukub kokku, ei osale järgmises etapis. Järgmiseks etapiks on aga 300-grammine kohvipurk ja 10 sekundit, jne.



Tööprotsess:

Igal grupil on aega 10-15 minutit, et arutada tööprotsessi: kes teeb mida, kuidas koos töötada, jne. Küsimused, millele võiks selles faasis vastata on näiteks: millisele baasile, platformile me oma torni ehitame? Kui suur peab see olema selleks, et torn oleks piisavalt tugev? Milline on kõige parem viis kõrte ühendamiseks?

Igal meeskonnal on vaotleja, kes peab toimuvast protokollilt vastavalt õpetaja juhendile.

Grupidel on ülesandeks 20-30 minutit aega.

Hindamine

Võidab meeskond, kes ehitas kõige kõrgema ja vastupidavama torni. Õpetaja või treener hindab grupitööd ka kasutades vaatlaja andmeid, mis edastab olulist informatsiooni grupi mõtlemisprotsessidest, koostööst, individuaalsetest panustest, loovatest lahendustest, probleemilahendamisest.

Antud tegevus on hea võimalus selleks, et ka nii-nimetatud "luuserid" ja välja tõrjutud grupiliikmed saaksid näidata oma initsiatiivi, oskuseid ja proovida võtta juhtivat rolli.

2. GRUPIJUHTIMINE: JUHIOSKUSTE MÕISTMINE, ARENDAMINE JA TUGEVDAMINE

Juhioskuste treenimise eesmärgiks on aidata noortel inimestel mõista, arendada ja tugevdada nende juhioskusi selleks, et neil oleks võimalus olla grupisituatsioonides efektiivsemad juhid ja vältida võimalikku konfliktiteket.

Juhtimine sisaldab endas mitmeid erinevaid oskusi. Juhtidel peavad olema tõhusad suhtlemis- ja kuulamisoskused, ta peab oskama inimestega koos töötada ja aidata teisi grupis koos töötama. Juhtidel peab olema ausust ja väärikust. Head juhid peavad kõigepealt oskama olla head järgnejad. Juhid mitte ei domineeri gruppi, vaid juhivad läbi oma tegude.

Juhtimisvajadused muutuvad sõltuvalt situatsioonist, seega võivad erinevatel aegadel juhtida erinevad isikud. Parimad juhid võtavad grupivajaduste toetamiseks mitmeid erinevaid rolle. Tõelised juhid keskenduvad sellele, et aidata grupil saavutada oma eesmäärke selle asemel, et lähtuda isiklikust tunnustusevajadusest.

Juhtimine ei ole geneetiline omadus, millega tingimata sünnitakse. Juhtimist võib ka õppida, nagu ka teisi oskusi, kuid see nõuab harjutamist ja sihikindlust. Ühel või teisel hetkel on kõik kord juhid. Kui grupiliige panustab töösse ideega, on ta juht. Juhi staatus liigub ühelt inimeselt teisele, vastavalt sellele, kuidas igaüks panustab grupi eesmärkide täitmisel. Et olla hea juht tähendab vajadust teenida, aidata saavutada eesmäärke ning muuta asju paremaks.

Juhtimisoskused on õpitavad!

Parim viis juhtimisoskuste omandamiseks on töötada juhtimisoskustega seonduvate oskustega ja seejärel rakendada neid situatsioonides, mis nõuavad juhtivat tegutsemist. Keskendumine viiele järgmisele juhioskusele aitab tugevdada ja arendada juhtimisvõimeid.

- **Enda mõistmine** – Iseenda mõistmine, positiivse suhtumise

arendamine iseendast ja sellest, kes sa oled, mis on sulle tähtis, milliseid eesmärke seada enda arendamiseks.

- **Suhtlemine** – Tõhus kahepoolne informatsiooni jagamine läbi kõnelemise, kuulamise, kirjutamise ja kehakeele.
- **Teistega läbisaamine** – Arusaamise kasvatamine sellest, kuidas sa suhtestud teiste inimestega ning sinu ja teiste isikute vaheliste erinevuste aksepteerimine ja väärtustamine.
- **Haldamine** – Erinevate lähenemiste ja võimaluste õppimine otsuste vastuvõtmises, eesmärkide seadmistes, ressursside valimises (aeg, esemed, inimesed, raha) nende eesmärkide saavutamiseks.
- **Grupiga töötamine** – Õppimine, kuidas töötada koos selle nimel, et aidata grupil saavutada eesmärk.

Juhioskus – Enda mõistmine

Iseendast aru saamine on oluline osa heaks juhiks saamisest. Iseennast paremini tundma õppides on võimalik väärtustada omadusi, mis teevad sind eriliseks ja ka töötada nende valdkondadega, mida sooviksid parandada. Iseenda võimetesse uskudes ja enda tõekspidamistest kinni pidamine inspireerib teisi sind eeskujuks võtma.

Järgnevad harjutused aitavad sul alustada enda tunnete, väärtuste ja isiklike eesmärkide tundma õppimist.

HARJUTUS 1: Tõhusa juhi omadused

1. Mõttele kellegile sinu elus, kes on hea juht, võib-olla mõni õpetaja, klubijuhataja, lapsevanem, sõber.
2. Millised on need omadused sellel inimesel, mis panevad sind teda heaks juhiks pidama ja imetlema? Kirjuta mõned neist üles.
3. Milliseid nendest omadusest on ka sinul olemas? Pane täht nende omaduste kõrvale, mida pead enda tugevusteks.
4. Milliseid omadusi on sul vaja arendada? Mõttele sellele, kuidas võiksid muutuda sarnasemaks oma elu headele juhtidele.

HARJUTUS 2: Ehita oma enda tugevused

Pane märkmikus arvet nende spetsiifiliste juhtumite üle, milles näitasid häid juhiomadusi ja ka nende olukordade üle, kus sul oli tunne, et sa ei tulnud just kõige paremini toime. Need võivad olla situatsioonid klubikoosolekutel, koolis, sõpradega aega veetes. Sellised ülestähendused aitavad tõsta teadlikust sellest, kuidas ja millal sa käitud hea juhina. Juhtumite puhul, mis ei õnnestunud nii hästi, kirjuta üles ka see, kuidas võiks olukorda paremini lahendada. Mõtle selle üle, mil moel need olukorrad sarnanevad. Millised olid su tunded toimumise ajal? Kuidas sa otsustasid, et võib olla ka paremaid viise situatsiooni lahendamiseks?

Juhioskus — Suhtlemine

Head suhtlemisoskused on väga oluline osa headestjuhioskustest. Head juhid peavad olema head suhtlejad. Suhtlejad peavad omama oskusi nii sõnumi saatmises kui ka teiste sõnumite vastuvõtmises. Sõnumi edastamine sisaldab endas rääkimist, kirjutamist ja ka mitteverbaalseid suhtlemisoskusi. Sõnumi vastuvõtmine eeldab häid kuulamis- ja tähelepanuoskusi.

HARJUTUS 3: Hea mulje jätmine

Igapäevasuhtlemises sõltub esmane mulje, mida teistele jätad, vähem selles, mida sa ütled, ja rohkem sellest, kuidas sa seda ütled. Täpsemalt öeldes on uuringud näitaund, et teiste inimeste taju sinust igapäevases suhtlemises sõltub:

- 10% ulatuses sellest, mida ütled
- 40% ulatuses sellest, kuidas sa kõlad
- 50% ulatuses sellest, milline sa välja näed.

See võib sind esmalt üllatada. Ent mõtle sellele, kui palju me sõltume hääletoonist ja kehakeelest selleks, et mõista, millist sõnumit keegi meile edastada püüab. “Tule siia!” võib omada kahte täiesti erinevat tähendust: esmalt, öeldud naeratava sõbra poolt, kes meie poole käega viipab; teisalt öeldud kortsus kulmuga lapsevanema poolt, kes seisab, käed risti või puusas. Väga erinevad sõnumid, edastatud samade sõnadega!

Juhina võib tulle ette väga erinevaid olukordi, kus sul tuleb suhelda teistega mitmel erineval moel. Ehk kutsutakse sind külalist tutvustama, tänama külalislektorit, raporteerima komitee tööst, diskussiooni juhtima, informatsiooni jagama, või koosolekut juhatama. Millise mulje sa teistele jätad?

Siin on mõned lihtsad **Tee ja Ära Tee** nõuanded, mis võivad aidata sul jätta head muljet grupiga suhtlemisel:

TEE:

Naerata
 Rääkides seisa püsti
 Kasuta sirget kehahoiakut
 Ole näoga publiku poole
 Kasuta silmsidet
 Räägi selgelt
 Riietu vastavalt
 Kasuta positiivseid väljendeid
 Ole entusiastlik
 Hoiä käed loomulikult asendis külgedel või kasuta kerget žestikuleerimist

ÄRA TEE:

Näri nätsu
 Kanna mütsi
 Vaata maha
 Kasuta slängi
 Kasuta negatiivseid väljendeid

Harjutamine on parim viis suhtlemisoskuste parandamiseks. Kujutle, et sind on palutud tutvustada sõpra või külalist klubikoosolekul. Seisa peegli ette ja harjuta tutvustamist. Pane tähele, kuidas su kehakeel edastab enesekindlust ja juhiomadusi, kui kasutad ülaltoodud TEE-nippe. Mõtle välja ka teisi olukordi, milles pead suhtlema publikuga, ja harjuta ka neid. Mida rohkem sa harjutad, seda loomulikumalt sa mõjud.

Teiste jälgimine on samuti hea viis enda suhtlemisoskuste lihvimiseks. Lisa nimekirja veel TEE ja ÄRA TEE nippe, vastavalt sellele, kuidas sulle tundub, kui hästi teised suhtlemisega toime tulevad. Mida rohkem sa jälgid teisi ja oled nendest teadlik, seda paremaks suhtlejaks muutud.

HARJUTUS 4: Grupis suhtlemise oskused

Head juhid peavad oskama tõhusalt suhelda nii üks-ühele situatsioonides kui ka gruppides. Selleks, et grupis hästi suhelda, peab oskama lisaks enda ideede selgele edastamisele ka teisi aktiivselt kuulata. Samuti tuleb osata julgustada teisi endi mõtteid jagama. Allpool on toodud seeria väiteid ja küsimusi, mille eesmärgiks on aidata sul mõelda siiralt enda suhtlemisoskuste peale grupis. Need küsimused peaksid juhtima su tähelepanu aladele, mida võiksid arendada selleks, et gruppides paremini töötada. Samuti võib neil teemadel algatada grupiarutelu.

Hinda alljärgneva skaala abil ennast iga küsimuse puhul:

Mitte kunagi (M) 1 2 3 4 5 6 7 8 Alati (A)

1. Kui ma grupi esimehena jagaksin instruksioone ja teised vaataksid tühjade nägudega ja vaikides vastu, siis ma julgustaks grupiliikmeid esitama küsimusi, kuni oleksin kindel, et kõik on aru saanud, mida nad tegema peavad.
2. Kui grupi esimees jagaks grupile instruksioone, millest ma aru ei saanud, siis oleksin vait ja küsiksin hiljem teiselt grupiliikmelt järgi, et mida esimees tahtis.
3. Kui grupi esimees jagas grupile ülesandeid millest ma aru ei saanud, siis ma koheselt paluks esimehel korrata instruksioone, kuni oleksin kindel, et olen asjadest õigesti aru saanud.
4. Kui sageli annad teistele grupiliikmetele teada, kui sulle meeldib midagi, mida nad on öelnud või teinud?
5. Kui sageli annad teistele grupiliikmetele teada, kui sulle ei meeldi, või kui sa ei nõustu millegagi, mida nad teevad või ütlevad?
6. Kui sageli sa uurid teistelt grupiliikmetelt, kuidas nad end tunnevad või kuidas nad reageerivad, selle asemel, et eeldada, et sa tead?
7. Kui sageli sa julgustad teistel grupiliikmetel anda sulle märku sellest, kuidas nad tunnevad või reageerivad sinu käitumistele ja tegudele grupis?
8. Kui sageli sa uurid järgi, mida teised grupiliikmed täpselt mõtlevad, enne, kui nõustud või vastandud nende seisukohtadele?
9. Kui sageli sa sõnastad ümber ja kordad teiste öeldut enne vastamist?
10. Kui sageli hoiad grupi arutelu käigus oma mõtted, ideed, tunded ja reaktsioonid endale selle asemel, et neid välja öelda?

Kuulamine on üks kõige keerulisemaid omadusi suhtlemises, mida edukalt omandada. Pealtnäha tundub kuulamine lihtne, ent tegelikkuses on see väga raske. Enamasti mõtlevad inimesed rohkem selle peale, mida nad ise järgmiseks öelda tahavad, kui selle peale, mida teine inimene parajasti räägib.

Juhioskus – Teistega läbisaamine

Sünnist saati tegeled teistega suhtlemisega ja suhete ehitamisega. Võime teistega läbi saada on oluline kõikides eluvaldkondades – perekonnas, koolis, kirikus, klubis, tööl. Inimesed on erinevad – kõik ei reageeri ega käitu mingis olukorras samamoodi, kui teised. Võti teistega läbisaamises peitub selles, et arendada arusaamist teiste erinevustest ja osata neid erinevaid andeid hinnata ja väärtustada.

HARJUTUS 5: Milline on sinu stiil?

Läbi aegade on nii filosoofid, kirjanikud, psühholoogid kui teadlased üle maailma analüüsinud ja püüdnud kategoriseerida inimeste isiksuste tüüpe. Isiksuse kohta on palju uuritud ja kirjutatud, ent üldjoontes on jagatud inimesi nelja erinevasse gruppi. Enda ja teiste käitumise stiilide mõistmine võib anda kasulikku informatsiooni ja aidata teistega paremini läbi saada ning koos töötada. *Järgmisel leheküljel on kirjeldused neljast põhilisest isiksusetüübist, milledesse võib enamuse inimesi grupeerida, märgistatud A, B, C ja D. Loe kirjeldused läbi ja märgi üles, millised väited on sinule kõige sarnasemad. Kuna osad kõigist neljast stiilist võivad esineda igas inimeses, on tõenäoline, et sa ei leia ühte kindlat kategooriat, kus kõik väited sinuga ühtivad. Küll aga leiad sa ilmselt ühe stiili, mis tundub sulle kõige sarnasem. On oluline mõista, et ükski isiksusestiil ei ole hea ega halb ning et ükski stiil ei ole teistest etem või halvem.*

Milline isiksusestiil (A, B, C, or D) on sulle kõige omasem?
 NB!: Tee kõigepealt ära harjutus 5 enne harjutus 6 juurde minemist!

HARJUTUS 6: Mis on nimes?

Kõigile neljale isiksusestiilile on antud mitmeid erinevaid nimetusi. Siin on loetletud mõningaid nendest:

Stiil A: Inspireeriv, Ekspressiivne, Kogemuslik, Suhtleja Stiil

Stiil B: Tundlik, Sõbralik, Toetaja, Kindel, Inimeste Stiil

Stiil C: Kohusetundlik, Analüütiline, Mõtlev, Kuulekas Stiil

Stiil D: Direktiivne, Juhtiv, Domineeriv, Asjatundlik Stiil

Iseseisev harjutus: Mõtlev iga grupi jaoks välja üks loom, kes seda stiili kõige paremini esindaks. Põhjenda, miks sulle tundub, et just see loom seda isiksusestiili hästi esindaks? Nüüd mõtlev oma perekonna ja lähedaste sõprade peale. Kas neist on mõnel sama stiil, kui sinul? Mis stiili nad sinu meelest kuuluvad?

Grupitöö: Jaota grupp nelja väiksemasse rühma nelja isiksusestiili järgi. Iga grupp peab otsustama, milline loom neid nende meelest esindab. Seejärel teeb iga grupp plakati näitamaks neid omadusi, mida grupiliikmed ja neid esindav loom jagavad. Iga grupp võib ise valida, kuidas plakati valmistada. Olemas peaks olema erinevaid kirjutusvahendeid (pliiatsid, paber, markerid, rasvakriidid, värvipliiatsid jne). Iga grupp esitleb seejärel oma plakati teistele, seletades, mida nad on valmistanud!

Neli käitumisstiili

A	B
<ul style="list-style-type: none"> – Mulle meeldib teha asju hetke ajel. – Mulle meeldib teistele esineda ja näidata, mida ma teha oskan. – Ma olen lõbus ja mule meeldib töö mänguks tegemine. – Jäiga ülesehitusega töö, õppetund või tegevus on minu jaoks igav. – Mõnikord on mul raskusi reeglite järgimisega ja autoriteedi austamisega. – Mul on korra hoidmisega raskusi. – Mulle meeldivad füüsilised tegevused ja riskimine. – Mõnikord võin ma olla jahmatamapanev. – Ma usaldan oma impulsse ja enamasti ei meeldi mulle millegi tegemisega oodata. – Mulle meeldib õppida läbi tegevuse, mitte läbi lugemise, kuulamise või loengu 	<ul style="list-style-type: none"> – Ma armastan seltskonnas olemist. – Teised ütleksid, et ma olen hea kuulaja. – Mulle meeldib teistele head teha ja ma ei armasta vaidlusi või konflikte – Mulle meeldib rääkida, ja mõnikord võin liigse rääkimise eest pahandada saada. – Mulle meeldib teistele kirju, kaarte ja sõnumeid saata. – Sõbrad räägivad mulle oma muredest. – Ma olen hea ja ustav sõber. – Mulle tõesti meeldib teiste õnnelikuks tegemine. – Komplimendid motiveerivad mind ja ma reageerin hästi julgustamisele. – Ma võin olla liialt enesekriitiline.

C	D
<ul style="list-style-type: none"> – Mulle meeldib, kui asjad on korras ja omal kohal. – Mulle meeldib enne mängima minemist töö ära teha. – Ma olen usaldusväärne ja viin alustatu asjad alati lõpuni – Mulle meeldib kool ja ma hindan autoriteeti. – Mulle meeldib olla õigeaegselt kohal ja reeglitest kinni pidada – Mulle meeldivad tegevused, millel on kindel tulesehitus ja kindlad piirid. – Ma olen ustav, lojaalne ja pean oma sõna – Mulle ei meeldi, kui asjad väga palju muutuvad – Ma tean, mis on õige, ja mis vale, ja tunnen süüd, kui teen midagi, mida pean valeks. – Mu kohta arvatakse, et võtan elu tõsiselt. – Ma olen enda peale pahane, kui ei saa lubadusest kinni pidada. 	<ul style="list-style-type: none"> – Ma olen alati uudishimulik ja mul on palju küsimusi – Ma püüan mõista universumi “miks’isid” – Mulle meeldib õppida asju ja mängida neid mängu, mis mind huvitavad ja esitavad mulle väljakutse – Ma näen sageli asju teistmoodi, kui teised. – Ma küsitlen reegleid ja autoriteeti, kuni mõistan nende olemasolu põhjusi. – Mulle ei meeldi rutiin. – Enne, kui langetan otsuse, meeldib mulle kõiki erinevaid võimalusi analüüsida. – Ma püüan kõike uurida ja mõista, kuidas mind ümbritsevad asjad töötavad. – Sageli meeldib mulle üksi töötada. – Ma olen otsekohene ja loogiline.

HARJUTUS 7: Mida see kõik tähendab?

Millise käitumisstiiliga inimene on kõige parem juht? Vastus on, **et siin ei ole õiget või vale vastust.** Ei ole ühte ja ainsat õiget juhtimisstiili. Oluline pole mitte see, mis stiili sa oled, vaid enda tugevuste ja nõrkuste mõistmine ja aksepteerimine ning ka loomulike erinevuste hindamine teistes. Head juhid õpivad, kuidas töötada koos teistega, kuidas motiveerida ning inspireerida teisi läbi mõistmise, kuidas teised näevad ning käituvad erinevalt samades situatsioonides. Head juhid saavad aru, et selleks, et teistega hästi läbi saada, ei tule muuta nende stiili, vaid kohandada enda käitumist vastavalt neile.

Kõikide elus tuleb ette inimesi, kellega võib mõnikord olla raske läbi saada. See võib olla sõber, klubiliige, ehk isegi ema või isa.

Esiteks: mõtle kellegile, kellega suhtlemine tundub mõnikord raske ja kellega tahaksid paremini läbi saada.

Teiseks: kui sa tunned seda inimest piisavalt hästi, siis kasuta isiksusestiilide tabelit ja püüa välja mõelda, millisesse stiili nad kõige paremini sobituvad. Mõnikord võib juhtuda, et need, kellega sul on kõige keerulisem läbi saada, on sama stiili, kui sinagi! Sageli öeldakse, et kaks inimest ei saanud omavahel läbi sellepärast, et “nad on nii sarnased!”. See sarnasus võib inimeste vahel tekitada ebatervet konkurentsi. Näiteks meeldib D-stiili esindajale grupi tegevusi organiseerida ja juhtida. Kui grupis on kaks D-stiili inimest, on konflikt kiire tulema.

Mõnikord võib juhtuda, et kaks inimest ei saa läbi seetõttu, et nende isiksused on väga erinevad ning nad lihtsalt ei mõista teineteist. Näiteks võib C-stiili isik pidada A-stiili inimest, kes on väga spontaanne ja ei pööra pisidetailidele tähelepanu, vastutustundetuks. A-stiil omakorda aga peab C-stiili liiga tõsiseks ja jäigaks. B-stiili isik, kellele läheb väga sügavasti korda see, kuidas otsuste langetamini teisi mõjutab, võib pidada D-stiili inimest külmaks ja hoolimatuks. Samaaegselt ei mõista D-stiil, miks B ei näe tehtud otsuse loogilisust.

Kolmandaks, mõtle mõnede olukordade peale, kus sina ja see teine inimene ei saanud omavahel läbi. Võttes arvesse teie isiksusestiilid, mõtle, kas oskaksid praegu pakkuda välja paremaid lahendusi situatsiooni käsitlemiseks? Kuidas oleksid võinud oma käitumist kohandada?

Neljandaks, proovi tulevikus mõista ja näha olukordi läbi teise inimese vaatevinkli. Püüa olla teadlik loomulikest erinevustest inimeste reageeringutes olukordadesse ja proovi enda käitumist vastavalt kohandada. Võib juhtuda, et saad üllatuse osaliseks – austades teiste inimeste maailmapilti, hakkavad nemad austama ka sinu vaateid!

Juhioskus – Haldamine

Haldusoskused on osa mitmetest igapäevastest situatsioonidest – kas klubis, talus, tööl, talus – asjad laabuvad paremini siis, kui

korralduslik pool on läbi mõeldud ja paigas. Siia alla käib kehtivate otsuste vastuvõtmine selle kohta, mida su grupp saavutada tahab, olemasolevate resursside hindamine ja tegevusplaani koostamine eesmärkide saavutamiseks. Kuigi juhtimine hõlmab endas ka muud kui haldustegevus, peavad heal juhul siiski olema head haldusoskused.

HARJUTUS 8: Otsuste langetamine

Otsuseid võib olla väga raske vastu võtta. Enamasti tahavad inimesed teha rohkem, kui nende aeg ja resurssid võimaldavad. Tuleb teha valikuid, kasutamaks oma aega, andeid ja omandeid selleks, et saavutada see, mis on sulle kõige olulisem. Sinu otsused määravad selle, mida sa teed ning kui edukalt sa jõuad soovitud eesmärgini.

Järgnevad sammud otsuste langetamiseks aitavad sul arendada otsustusvõimet, nii isiklike- kui ka grupiotsuste tegemisel:

1. Leia või sõnasta probleem. Õpi märkama või teadma, millal on vaja langetada otsus ning et seda pead tegema sina. Pane see kirja.
2. Kogu informatsiooni.
3. Loetle võimalikud valikud.
4. Kaalu erinevaid alternatiive. Mõttele läbi, millised võimalused sul on ja milliseid võimalikke tagajärgi need endaga toovad.
5. Otsusta ära kindel tegevus.
6. Teosta oma valik.
7. Hinda tulemusi.

Mõttele ühele otsusele, mida sa pead tegema, ja kirjuta see paberile. Tööta läbi otsustamisprotsess, kasutades ülaltoodud samme. Kas mõned etapid on raskemad, kui teised? Mis juhtub, kui jätab mõned vahele? Kas nende juhiste kasutamine aitab sul tunda end lõplikus otsuses kindlamana?

Grupis töötades lase grupiliikmetel valida probleem, mis vajab lahendust, ja pange see kirja. Tehke läbi otsustussammud ja jälgige sealjuures, et iga grupiliige saaks kaasa rääkida. Laske ühel liikmel panna ideed jooksvalt kirja kas suurele plakatile või tahvlile, et need oleks kõigil silme all kogu töö käigus. Millised on grupina otsustamise eelised? Millised on miinused?

HARJUTUS 9: Eesmärgi täitmise plaan

Oskus eesmärke seada – nii iseendale, kui ka grupile – on oluline osa tõhusast juhtimisest. Inimestele meeldib järgneda juhile, kellel on selge visioon sellest, kuhupoole ta liigub. Ilma konkreetsete eesmärkideta on vähemtõenäoline, et mõistad oma täit potentsiaali. Sellegipoolest puuduvad enamustel inimestel selgelt määratletud eesmärgid. Mitmed noored inimesed ei julge endale seada kindlaid eesmärke sellepärast, et nad kardavad, et nad ei pruugi selleni jõuda või seda saavutada. Sageli peetakse läbikukkumist negatiivseks kogemuseks, ent enamus eesmärgile keskenduvaid isikuid teavad, et tegu on hoopis sammudega teel, mis kulgeb edu suunas. Mõtle mõnele viimase kaheaja aasta suurele avastustele ja leiutistele – elekter, telefon, lambipirn, automobiil, arvutid, satelliidid – mis oleks saanud siis, kui leiutajad oleksid esimesel katsel alla andnud?

Eesmärkide saavutamise sammud:

Järgnevalt on toodud ära mõned seletused, mida kasutada koos Eesmärgi Seadmise Töölehega. Seda töölehte võib kasutada nii individuaal- kui ka grupieesmärkide seadmisel.

1. Eesmärk

- **Otsusta, mida SINA tahad!**

Eesmärk peab olema midagi mida sa tahad saavutada ja see peab ühtima sinule tähtsa ning olulisega. Kui sa teed midagi ainult selleks, et kedagi teist rahuldada, on õsna tõenäoline, et sa ei jõua eesmärgi täitmiseni.

- **Ole täpne ja KIRJUTA SEE ÜLES!**

Täpse eesmärgi üles kirjutamine aitab keskenduda soovitud tulemusele, paneb sind kindlamalt pühendumata selle täitmisele, rakendades aega ja ressursse eesmärgi saavutamiseks ja lisaks süvendab ka sinu eneseusku antud ülesandega toimetulemises.

2. Kasud

- **Millist TULU sellest saab?**

Kirjuta üles, mida loodad saada antud eesmärgi saavutamisest. Tuleta kasutegureid meelde – need aitavad hoida sind motiveerituna ka siis, kui asjad ei suju plaanikohaselt.

3. Tõkked

- **Mis su teekonda takistab?**

Peeaaegu alati tuleb eesmärgi saavutamiseks ületada mõningaid tõkkeid. Nende eelnev tunnistamine ja kirjapanek on hea viis oma töökäiku planeerida. Kindlasti tekib tegevuse käigus ka uusi takistusi – kohtle neid pigem väikeste hüpetena kui kuristikku kukkumisena!

4. Tegevuskava

- **Millised ressursid sul KASUTUSES ON?**

Pane kirja olemasolev aeg, anded ja muud ressursid mida saad kasutada oma eesmärgi täitmiseks.

- **Milliseid ressursse sa VAJAD?**

Tee loetelu uutest oskustest, mida oleks vaja õppida eesmärgi saavutamiseks. Kirjuta üles ka lisaressursid, mida võiks vaja minna.

- **Mida sa TEHA saad?**

Tee loetelu vajaminevate oskuste või ressursside omandamiseks olevatest võimalustest ja inimestest, kes võiks sind aidata. Tegutsemine ja teiste käest abi otsimine pühendab su täiel määral eesmärgile.

5. Valmimiskuupäev

- **Millal jõuad oma eesmärgi täitmiseni?**

Eesmärgi täideviimise kuupäeva seadmine on vajalik motivatsiooniks. Kuupäev peaks olema küll väljakutse, ent samas jääma realistlikuks ja olema muudetav ettenägematute asjaolude tagajärjel.

EESMÄRGI SEADMISE TÖÖLEHT

Lühiajaline _____

Vahepealne _____

Pikajaline _____

1. Eesmärk:

2. Kasud:

3. Tõkked:

4. Tegevuskava:

5. Valmimiskuupäev:

Juhioskus – Grupiga töötamine

Grupid on oluline osa igapäevaelust. Sa veedad gruppides peaaegu kogu oma aja – minnes kooli või kirikusse, töötades, mängides, veetes aega perekonna või sõpradega. Sa veedad kogu oma elu kuuludes erinevatesse gruppidesse. Seega on grupiga

tõhusalt töötamise oskused vajalikud mitte ainult selleks, et olla parem juht, vaid need tulevad kasuks ka muudes eluvaldkondades. Grupid pakuvad võimaluse koguda kokku erinevaid oskusi, andeid ja ressursse selleks, et täita ühiseid eesmärke kiiremini ja kergemini, kui igaüks eraldi. Selleks, et grupp suudaks saavutada seatud eesmärke on aga vaja, et grupiliikmed omandaksid oskusi koos töötamiseks.

HARJUTUS 10: Kuidas grupid jaotuvad?

Mõningad grupid on ebaametlikud. Neil puuduvad korrapärased kokkusaamised, ametnikud ja sageli ei ole tegevus oluliselt ette planeeritud. Küll aga käivad nad omavahel läbi ja klassifitseeruvad grupina. **Ebaametliku grupi** näiteks on su rühm sõpru koolis.

Ametlikud grupid seevastu on korrapärased, neil on ametnikud, kindel tegevuskava ja koosolekud. Enamasti on taolistel gruppidel kindlalt paika pandud eesmärgid ja juhised. Mõttele erinevate gruppide peale, mille liige sa oled. Tee nimekiri ametlikest ja ebaametlikest gruppidest, kuhu kuulud.

Grupid, kuhu kuulun:

Ebaametlikud:

Ametlikud:

Nüüd mõttele, või arutle, milliseid oskusi on vaja nendes gruppides efektiivselt töötamiseks. Mitmed selles tööraamatus loetletud oskused on olulised mõlemas grupis toimetulekuks.

Ametlikud juhid – ebaametlikud juhid

Nii, nagu on ametlikke ja ebaametlikke gruppe, on ka mõlemat tüüpi juhte. **Ametliku juhi** roll seisneb koosoleku haldamises ja juhatamises. Selliseid rolle kannavad enamasti grupi kindlad liikmed, keda on valitud, või määratud, ametnikeks või komitee eesistujateks. **Ebaametliku juhtimise** ülesandeid võib, ja peaks, jagama aga kõik grupi liikmed. Juhtimist saadetakse “ümber laua ringile” grupiliikmete ühisesse eesmärki panustamise käigus. Seetõttu ongi oluline, et kõik grupiliikmed õpiksid juhtimisoskusi, mitte ainult ametlikud ehk valitud juhid.

HARJUTUS 11: Tõhusa koosoleku läbiviimine

Ametliku juhi, näiteks klubi presidendi või komitee esimehe, olulisemate ülesannete hulka kuulub kindlasti koosoleku juhatamine. Järgnevalt on loetletud mõned soovitusel, kuidas selle ülesandega efektiivselt toime tulla. Enda juhtimisoskuste arendamiseks võiksid end hinnata (või lasta mõnel grupiliikmel sind hinnata) soovitatud tegevustega hakkama saamisel. Seejärel saad keskenduda aladele, milles vajaksid täiendamist.

Kasuta seda skaalat ja märgi ära, kui sageli su käitumine ühtib allolevate soovitustega:

Mitte iial (M) 1 2 3 4 5 6 7 8 **Alati (A)**

Alustad koosolekut õigeaegselt: Premeeri neid, kes on õigel ajal kohal, mitte neid, kes hilinevad. Hilinejate järel ootamine ei muuda nende käitumist.

Määra sobiv olustik: Anna endast parim, et osalejad tunneksid end hästi ja mitte tõrjutuina; kui liikmed ei tunne üksteist, siis võtke hetk aega tutvumisteks; jälgi ka füüsilist mugavust – ruumi temperatuur, valgustustase, istekohtade asetus jne.

Ole organiseeritud ja ette valmistunud: Ära alusta koosolekut ilma päevakorrata. Sissejuhatuses tutvusta koosoleku eesmärki ja tee põgus kokkuvõte päevakorrast. Ära kunagi vabanda end väidetega nagu “Mul polnud ettevalmistusteks piisavalt aega”.

Hoia päevakorrast kinni: Lase arutelul keskenduda päevakorralistele teemadele, tee aeg-ajalt kokkuvõtteid, juhi tähelepanu tagasi olulistele teemadele, väldi katkestusi, otsusta ja vii läbi hääletusi, määra isikuid, kes viiksid läbi vajalikke tegevusi. Soodusta osavõttu: Palu probleemidele välja pakkuda võimalikke lahendusi, julgusta esitama küsimusi ja arutlema teemade üle, ära domineeri arutelus vaid väljenda enda arvamusi ja mõtteid alles pärast teiste mõtteavaldusi.

Säilita kontroll: Ära lase ühelgi inimesel arutelu valitseda, ära lasku üks-ühele vaidlustesse ühegi grupiliikmega, ära vaidle rääkijaga, ära iial luba isiklikke rünnakuid ja ignoreeri teravmeelsusi.

Lõpeta positiivses toonis: Tee kokkuvõtte saavutustest, too välja tegevuskava, määra järgmise koosoleku kella-aeg ja kuupäev ning lõpeta koosolek õigel ajal. Liikmed on õnnelikumad, kui koosolek käsitleb vajalikke teemasid ning lõpeb õigeaegselt, ja seega on nad parema meelega nõus ka järgmisel korral osalema.

HARJUTUS 12: Meeskonnatöö treening

Grupid, mille kõik liikmed oskavad kasutada häid juhioskusi toimivad seetõttu hästi ja saavutavad endale seatud eesmärgid. Kui grupiliikmed töötavad üheskoos ja isetult grupi eesmärgi saavutamise nimel, areneb välja meeskonnavaim. Kindlaid meeskonnatöö võtteid arendades on grupiliikmetel võimalik parandada oma grupis töötamise võimeid.

Levinumate ja olulisemate meeskonnatöö oskuste loetellu kuuluvad kindlasti toetamine, väravavalve, kompromiss, kokkuvõtte tegemine ning kuulamine. Iga oskusekirjelduse taga on ruumi, kuhu saaksid lisada enda mõtteid, kuidas oled enda kogemustes neid rolle kandnud, või kuidas oled näinud teisi nendes rollides.

1. Toetamine: Olles teiste vastu sõbralik ja reageerides nende panusele, kaastöö aksepteerimine ja arutelu toetamine, eriti siis, kui see erineb sinu enda vaadetest: "Ma tean, et sa võtad enda ideed väga tõsiselt, ja ma mõistan seda, isegi kui ma ei näe seda sama nurga alt, kui sina".

Isiklikud mõtted:

2. Väravavalvamine: Püüd hoida suhtlemiskanaleid avatuna, hõlbustades kaasa rääkimist kõigile meeskonnaliikmetele, kutsudes ka vaiksemaid liikmeid enda mõtteid jagama (värava avamine) ja domineerivate kaaslaste jutu vaigistamine (värava sulgemine) sõbralikul, ent kindlal viisil: "Hei, kuulake, Mai on üritanud juba kümme minutit meie tähelepanu saada. Mulle meeldiks, kui me peataksime endi jutud hetkeks ja kuulaksime ta ära."

Isiklikud mõtted:

3. Kompromiss: Kompromissipakkumine, valmidustunnistada eksimusi, enda seisukohast loobumine grupikohesiooni nimel. "Tunnistan, et mul võib olla sellel teemal liiga palju isiklike emotsioone ning arvamusi. Võimalik, et grupi otsus on antud hetkel objektiivsem ja adekvaatsem, kui minu isiklik ettepanek."

Isiklikud mõtted:

4. Kokkuvõtte tegemine: Arutatud teemadest kokkuvõtte tegemine, segadust tekitanud punktide selgitamine, näitamine, et grupp on arutelus kuhugi jõudnud, kindlate punktide kokkuvõtte tegemine ning arutelu produktiivne jätkamine: "Me oleme rääkinud nii mitmel teemal – leian, et võiksime vaadata üle, milliseid ettepanekuid on tehtud. See aitaks mul peas mõtteid korrastada."

Isiklikud mõtted:

5. Kuulamine: Aktiivselt kuulamine, tõesti kuuldes, mida teised ütlevad, mitte süvenedes vaid enda päevakorrapunktidesse ning seisukohtadesse, olles vastuvõtlik erinevatele ideedele, jäädes objektiivseks – ka siis, kui sinu seisukohti seatakse kahtluse alla, tehes kindlaks, et mida sa kuulsid, on ka tõepoolest see, mida kõneleja mõtles. Võimalik, et kõige

olulisem roll meeskonnatöö viljakandmisel, ent sageli ka kõige raskem ja unarusse jäetud. "Mida ma kuulsin, oli, et sa ütlesid..... Sain ma õigesti aru?"

Isiklikud mõtted:

Meeskonnatööd arendavate tegevuste äratundmine:

Loe läbi, mida grupiarutelus osalejad on öelnud ja määratle, millise meeskonnatööd arendava oskusega on tegu:

a: Toetamine d: Kokkuvõtte tegemine

b: Värava valvamine e: Kuulamine

c: Kompromiss

1. "Me oleme visanud õhku nii palju erinevaid mõtteid. Kas ma võiksin ette kanda, mida ma siiani kirja olen pannud, ja siis te ütlete mulle, kas mul on asjadest õige ülevaade?"
2. "Peeter, ma näen, et sul on sellega seoses tugevad seisukohad, kuid ma arvan, et nüüd oleks oluline kuulata ära, mida ka teised öelda tahavad."
3. "Joosep, see on väga huvitav lähenemine. Ma polnud sellele sedasi mõelnud, ent mul on hea meel, et sa selle teema tõstatasid ja usun, et me peaks seda lähemalt uurima."
4. "Aili, ma arvan, et Toomas püüab öelda, et tema meelest tuleks meil oodata täiendavat informatsiooni enne, kui otsuse langetame. Toomas, kas on nii?"
5. "Võib-olla olen ma tõesti liiga kangekaelne. Kui Kaido on nõus, siis olen valmis otsima lahendust, millega saaksime mõlemad nõustuda."

HARJUTUS 13: Grupikäitumise vigade parandaja

Gruppi juhtides või grupiga töötades võib esile kerkida mitmeid levinuid käitumismustreid, mis segavad või kahjustavad grupi tööd. Sinu grupis ei pea esinema kõiki neid käitumisi, kuid head juhid on valmis lahendama keerulisi olukordi, kui need peaks tekkima. All on mõningad näited taolistest probleemidest koos ettepanekutega nendega toimetulekuks. Samuti oleme jätnud ruumi, kuhu võid panna kirja tõhusaid lahendusi, mida oled ehk ise kasutanud või näinud kedagi kasutamas.

1. Grupp ei suuda alustada: Inimesed jalutavad ringi, käib üleüldine sumin ja lollitamine.

Tuleta grupile meelde, et nad raiskavad iseendi aega, ja küsi, "Kas võiksime alustada?" Siis alusta – räägi tavalise häälega, ära püüa taustamürast üle kosta. Grupiliikmed jäävad tasasemaks, et su juttu kuulda.

Isiklikud mõtted:

2. Grupp on vaikne või ei reageeri: Vaikne hetk grupis pole tingimata negatiivne nähtus, ent kui see kestab pikemat aega ja muutub ebamugavaks, võib olla hea mõte vaiksemate grupiliikmete julgustamine mõtteid jagama. Võib öelda midagi sarnast: "Kätlin, sa pole siiani sõna võtnud, mis on sinu mõtted sel teemal?"

Isiklikud mõtted:

3. Tõsisuse puudumine: See võib olla probleem, kui esineb valel ajal. Proovi probleemi sõnastada ja grupilt tagasisidet saada, öeldes “Mul on tunne, et mõned grupiliikmed siin ei võta asja tõsiselt. See paneb mind ennast halvasti tundma, kuna teised on sellesse teemasse palju aega ja energiat investeerinud. Ehk annate sellele mõttele võimaluse?”

Isiklikud mõtted:

4. Kaos! Kõik räägivad korraga: Kõige parem on grupile meelde tuletada põhireegleid, öeldes näiteks: “Tuletame meelde meie põhireegleid ja kuulame, mida teistel on öelda. Meil kõigil on tähtsaid asju, mida tahame teistega jagada, ent kui me kõik samal ajal räägime, võime millegi kahe silma vahele jätta.” Võid proovida kasutada ka kehakeelt või muud visuaalset abivahendit tähelepanu saavutamiseks, näiteks tõstes käe, seistes püsti, kuni teised vait jäävad.

Isiklikud mõtted:

5. Kõrvalised jutuajamised: See on laialt levinud ja väga suur probleem, sest see segab grupitööle vahele ja võib viia ka fookuse kaotamisele. Olukorra lahendamiseks võid öelda: “Siin on käimas mõned kõrvalised jutuajamised ja me kaldume teelt kõrvale. Keskendugem teemale”, või “Joosep ja Märta, te arutate midagi omavahel, kas see on midagi, mida ka ülejäänud peaksid teadma?”

Isiklikud mõtted:

6. Grupp on teemast kõrvale kaldunud: Kui arutelu on läinud teemast kõrvale, kuid täidab siiski eesmärgi, siis võib lasta sellel voolata oma rada. Ent kui grupp on kaldunud hoopis kõrvalistele teemadele, võid proovida öelda: “See on väga huvitav diskussioon, kuid me oleme teemast kõrvale kaldunud. Me peame tulema päevakorra juurde tagasi. Ehk arutame sel teemal edasi pärast koosolekut.”

Isiklikud mõtted:

7. Grupis moodustuvad väiksemad klikid: Võid proovida läbi viia tegevusi, mis soodustaks grupiliikmetel rohkem omavahel suhelda ja teistega tutvuda. Samuti võid rääkida kõneall olevate liikmetga eraldi väljaspool gruppi. Anna neile teada, et kuigi on tore, et nad õpivad üksteist lähedamalt tundma, võiksid nad jälgida, et nad ei jäta teisi liikmeid enda seltskonnast välja.

Isiklikud mõtted:

8. Grupisisene konflikt: Kui osad grupiliikmed ei nõustu omavahel ja ründavad teineteist isiklikult, tuleks sellega koheselt tegelda. Ütle midagi nagu: “Me ei suhtle praegu väga tõhusalt. Paljudel on selle teemaga seoses väga tugev isiklik seisukoht ning neil võib olla olulisi ettepanekuid. Nendega ei pea nõustuma, kuid teiste arvamust tuleb austada ja ära kuulata.”

Isiklikud mõtted:

9. Sa närveerid: Grupijuhina närveerid ja muretsed grupi juhtimise üle. Tead mis? Sa oled täiesti tavaline! Vaata enda ümber ringi. Saavuta kõigiga silmside ja naerata. See peaks jää murdma. Alusta struktureeritud tegevusega, et anda endale võimalus rahuneda.

Isiklikud mõtted:

Abivahend juhioskuste hindamiseks

Antud ankeet aitab sul otsustada, millistes juhioskustes oled tugev ning millised on valdkonnad, kus oleks vaja oskusi juurde õppida või lihvida. Seda ankeeti võid täita enne, kui alustad töövihiku harjutustega, pärast harjutuste läbimist, või nii enne kui ka pärast. Hinda, millisel tasemel su juhtimisoskused on. Kui sa oskad midagi väga hästi, tee ring ümber “3”; kui oskad midagi keskmiselt või üpris hästi, ringita “2” ja ümber “1” tee ring siis, kui sa ei oska antud teemat väga hästi või üldse mitte.

	Väga hästi	Enam-vähem	Vajab lihvimist
1. Ma suhtun enda oskustesse positiivselt.	3	2	1
2. Olen entusiastlik.	3	2	1
3. Ma tean, mis on minule oluline.	3	2	1
4. Ma suudan tunnistada, ja tegeleda tehtud vigadega	3	2	1
5. Oskan end kirjalikult hästi väljendada.	3	2	1
6. Suudan grupi ees rääkida.	3	2	1
7. Olen hea kuulaja.	3	2	1
8. Oskan enda ideid teistele selgeks teha.	3	2	1
9. Ma mõistan ja aksepteerin teiste inimeste erinevusi.	3	2	1
10. Ma hoolin teistest ja julgustan neid.	3	2	1
11. Ma suudan teistega kohtuda ja nendega hästi läbi saada.	3	2	1
12. Olen valmis enda käitumist kohandama.	3	2	1
13. Otsuste langetamiseks järgin kindlat töökäiku.	3	2	1
14. Oskan tuvastada ja kasutada ressursse.	3	2	1
15. Oskan määratleda ja saavutada eesmärged.	3	2	1
16. Oskan planeerida ja juhatada tegevuskava.	3	2	1
17. Oskan teistega koostööd teha.	3	2	1
18. Suudan töötada meeskonnaliikmena.	3	2	1
19. Suudan organiseerida grupitegevust.	3	2	1
20. Oskan inimesi kaasata.	3	2	1

Tulemuse kokkuarvestamine

Iga väide esindab ühte juhioskuse valdkonda. Et saada üldine keskmine hinne iga valdkonna kohta, liida kokku numbrid, milledele ringid ümber tõmbasid, vastavalt järgnevatele instruksioonidele:

Iseenda mõistmine:	Liida kokku väited 1 - 5,	jaga 4ga = ____
Suhtlemine:	Liida kokku väited 5 - 8,	jaga 4ga = ____
Teistega läbi saamine:	Liida kokku väited 9 -12,	jaga 4ga = ____
Haldamine:	Liida kokku väited 13 -16,	jaga 4ga = ____
Grupiga töötamine:	Liida kokku väited 17 - 20,	jaga 4ga = ____

Kuidas sul läks? Kasutades neid keskmisi, saad hinnata, millistes valdkondades oleks vaja juurde õppida.

Kokkuvõte

Töövihikus olevate harjutuste läbimisel arendad oma juhioskusi ja omandad parema ettevalmistuse enda gruppides kaasaaitamiseks. Oled sa algaja või juba pikaajalisem rändur - juhtimine võib olla eluaegne põnev reis!

3. JUHTUMITE ANALÜÜS, TÖÖVAHEND OSKUSTE ARENDAMISEKS JA LIHVIMISEKS

3.1. *Mitmekesisuse käsitlemine*

ASSIST projekti metodoloogia kaudu välja töötatud ennetusprogrammsõltubkoolisempaatiuosavusest, kuna peamine fookus asub sekkumisel (kaaslaste grupi harimismeetodil). Mitmekesisuse ja erinevuste küsimus on koolis mõjuvõimas ja tähtis. Selle käsitlemine kooliolukorras keskendub sellele, kuidas kooli kogukond saaks paremini mõista ja omaks võtta kaaslasti, keda peetakse "erinevaks".

Selle tagajärjeks on igal juhul parem suhtlemisoskus, kuna konflikti või kriisi lahendamisest ei välju kaotajaid ja võitjaid, ning lisaks arendatakse baasilisi väärtushinnanguid.

Eesmärgid

- Inimestevaheliste sarnasuste või erinevuste tähelepanek.
- Isiklike vaadete, klišeede, stereotüüpide jne. mõistmine.
- Tugevdada tahet mõista ja saada aru erinevate sotsio- majanduslike- ning kultuuriliste taustadega inimeste igapäevaprobleemidest.

Antud tööaläbiviimine nõuab hoolikat planeerimist, kuna enamjaolt ei kehti see meeskonna arendamise algfaasi, vaid pigem hilisemas meeskonnatöö arendusfaasi, kui tiim on juba compileeritud.

Kindlate meetodite ja vahenditega tegeletakse rea erinevate teemade ja eesmärkidega (lisainfot leiad PC manuaalis)

Töötoa juht/koordinaator seab eesmärgid, mis sõltuvad:

- Sihtrühmast (pedagoogid, õpilased/tudengid, lapsevanemad)
- Rühma suurusest
- Milliste teemadega rühm tööle hakkab
- Rühma vajadustest (sageli eelneb sellele küsimustiku alusel tehtud analüüs)

Sellel mitmekesisuse kursusel läheneme asjale põhjalikumalt.

Töökäik

Vajalikus materjalid:

- Juhtumianalüüs
- Rollikaardid - sildid
- A4 pabereid
- Suuri pabereid
- Kirjutusvahend - markerid
- Tahvel
- Väljamõeldud alguspunkt
- Maslow` vajaduste hierarhia

Ettevalmistusfaasi planeeritud tegevused

a) Töötuba käsitlemaks erinevuste teemat saab toimuda pärast seda, kui osalejad on eelnevalt: tutvunud, omavahel leidnud usalduse, aksepteerimise ja pühendumise teemale, millega nad on otsustanud töötada.

Töötoa alguses on väga oluline "üles sulamisel", kuna see aitab osalejatel lõõgastuda, keskenduda endile ja enda isiklikele vajadustele, lasta end vabaks ja emotsionaalselt kaasa lüüa.

Kindlaid harjutusi

■ "Nimejutt" (väikesele, kuni 12st liikmest koosnevale osalejale, kes istuvad ringis) (lapsevanemad, õpilased, õpetajad)

Suur paberileht paigutatakse põrandale. Vabatahtlik võtab värvilise markeri, kirjutab paberile oma nime ning räägib teistele loo oma nimest (näiteks: kuidas ta sai selle nime, kas ta on oma nimega rahul, kas talle tundub, et see nimi esindab teda, millega see nimi seotud on jne).

Kui kõik grupiliikmed on harjutuse läbinud, võivad grupiliikmed väljendada enda tundeid või mõistmisi, mis harjutuse käigus tekkisid. See harjutus võib esile tõsta inimestevahelisi sarnasusi ning erinevusi ja aitab sujuvalt valitud teemat sisse juhatada. (15-20 minutit)

■ Tutvustused (suurematele gruppidele) (lapsevanemad, õpilased, õpetajad)

Osalejaid palutakse tõusta püsti ja suvaliselt ringi käia. Kellegagi kohtudes tuleb suruda kätt, saavutada silmside ja tutvustada end eesnimepidi (5 minutit).

Seejärel jätkatakse teistega kohtumist, ent surutakse vaid kätt, ei tutvustata endid (5 minutit).

Viimaseks kohtutakse ükskõik, millisel moel, ent mitte kätt surudes või tutvustades (5 minutit). (Harjutus toob esile erinevaid suhtlemisvõimalusi).

b) Palume osalejatel töötada omaette, andes järgmised instruktsioonid: Määratle kuni neli baasvajadust, mille kohta tunned, et peaksid neid igal juhul rahuldama. (Osalejad kirjutavad vastused paberile (2 minutit).)

Seejärel palume neil moodustada väiksed, neljaliikmelised grupid ja jagame vastused nende vahel välja. Kas on ühiseid vajadusi? Mida arvavad nad erinevustest? Seejärel kirjutavad nad üles kokkuvõtva vastuse grupina.

Antud harjutus toob esile inimese baasvajadused, mis ei sõltu värvist, soost või rahvusest. (15 minutit)

c) Ühisel sessioonil loetakse tulemused ette ning koordinaator võtab kõik tulemused lühidalt kokku.

Parema mõistmise poole (ühe sammu võrra kaugemale!)

A. Kõigile osalejatele jagatakse juhtumi uuring (case study, lisamaterjalides A), mida koordinaator loeb.



Me valisime selle töövahendi, kuna see abistab grupiliikmetel osaleda simulatsioonis ilma, et neil oleks vaja iseendid paljastada. Antud meetodi abil on võimalik kaasa elada teiste elamustesse, mängides võetud rolli, ilma, et peaks ennast rolliga identifitseerima.

B. Osalejad valivad endale rollid (nad võtavad osa juhtumist) või saavad rollid loosiga. Iga rühmaliige kinnitab enda külge sildi oma rolliga (5 minutit).



C. Vastavalt rollidele jagunetakse gruppideks. Igas grupis on samad rollid, kuid erinevad osalejad. Koos arutlevad nad juhtumit läbi enda rolli, pannes grupina kirja päeviku –

millised tunded, mõtteid neil on, mida nad plaanivad teha (20 minutit).



D. Tunded: Iga grupp loeb teistele ette oma päeviku, teised grupid kuulavad. Pärast iga grupi ettekannet võib koordinaator küsida teiste gruppide rollitajalt, kuidas nad tundsid end seda kuulates (20 minutit).



E. Järgnevalt moodustakse väiksed grupid erinevatest osalejatest erinevate rollidega. Koos pannakse lõpptulemusena kirja, millised tunded või arusaamised neil tekkisid.



F. Viimase etapina loetakse ühisel sessioonil ette lõplikud tulemused ning koordinaator teeb lühikokkuvõtte, sealjuures tuues välja ka järgnevad aspektid:

Koordinaatori poolt esile tõstetud (osalejatele jagatakse tõlgitud versioon):

- Kultuuridevaheline haridus ja töö erinevustega tähendab modernses sotsiaalses reaalsuses ellujäämist (globalisatsioon, globaalsed probleemid)
- Kool on taoliste rakenduste jaoks provotseeriv paik: õpetus kultuuridest ja kultuuridevahelisest läbisaamisest nooremates generatsioonides genereerib rahu, koostööd, austust ja aksepteerimist.
- Inimestevahelise interaktsiooni käigus on vaja arendada iga isiku positiivseid külgi (näiteks koostöö grupis)
- Igaüks peaks mõtlema enda rollist seoses enda vastutusega. Kõigil peaks olema selge arusaam enda positsioonist, kuna neutraalsust pole olemas.
- Varustus: paindlikkus – läbirääkimised – mõistmine, et sõnumi saatja ja saaja vahel on kultuuriline filter.
- Enda õiguste ja vajaduste teiste õiguste ja vajadustega seosesse panemine vältimaks vägivalda, rassismi, ksenofoobiat (Maslow' vajaduste hierarhia). Mõtle enda muredele. Püüa kujutleda, milliseid lisaprobleeme kohtavad inimesed

sotsiaalse hülgamise või minoriga seotuse tõttu.

- Kogemine on lihtsaim viis, läbi mille saab lisaks klišeede ja eelarvamuste ümber lükkamisele ka toetada vastuvõtmist ja aksepteerimist. Sel moel saavad inimesed isiklikul tasemel kogeda (läbi teistega suhtlemise) ja selle tagajärjel olemasolevaid veendumusi ümber lükata.



Veel mõningaid harjutusi:

Väljajätmise mäng (lapsevanemad, õpilased, õpetajad)

1. Osalejad jaotatakse kolme gruppi. Iga osaleja nägu markeeritakse kindla värviga (punane, roheline, sinine).

Esimene raund:

Kogu võim on rohelise markeeringuga grupi käes ja neile antakse istumiseks mugavad toolid. Neil on ka vett või kommi. Nad annavad punasele rühmale käsu seista koos püsti ja najatada seina vastu. Punastel on keelatud ringi vaadata või rääkida. Nad on kõrvale jäetud – nemad tegevuses kaasa lüüa ei tohi.

Samal ajal jagab roheline grupp sinistele instruksioone, näiteks “hüppa ühel jalal”, “painuta end kümme korda”, “loe tagurpidi sajast üheni” jne. Sinised täidavad roheliste käske.

Teine raund:

Mõne minuti pärast peatatakse tegevus ja osalejad vahetavad rolle: kõik võim läheb punastele, sinised peavad vastu seina nõjatuma ning rohelised täidavad punaste käsklusi.

Kolmas raund:

Mõni minut hiljem vahetatakse uuesti rolle, nii, et kõik grupid saaksid läbi mängida kõik rollid.

2. Ühine sessioon

Anna igale osalejale võimalus rääkida, mis mängu jooksul toimus ja kuidas nad erinevates faasides tundsid, samuti kuidas nad oleksid soovinud reageerida (kas nad tundsid end hüljatuna, vihasena, võimukatena?...)

3. Kokkuvõtted: kõrvalejätmine ja reaalne elu (meetodid ja meetmed, mis dikteerivad kõrvalejätmist, kuidas inimesed kujutavad ette sotsiaalset isoleeritust ja kuidas nad sealjuures end tunneks, jne.) (30 minutit)



Stereotüübi mäng “Vale” (lapsevanemad, õpilased, õpetajad)

Osalejatel palutakse leida partner, moodustada paar ja rääkida oma hobidest, lemmiksöögist, reisimisest jne. Seejärel esitavad nad teineteisele, mida teine neile rääkis, lisades ühe vale, mille grupp peab ära tundma. Mäng lõpeb aruteluga, kuidas meie peas olevad stereotüübid ja eelarvamused takistavad meil üksteise tingimusteta aksepteerimist ja erinevuste hindamist. Mäng näitab ka seda, et inimesed sageli ei ole sellised, nagu nad paistavad, vaid peidavad endis tihti üllatavad informatsiooni. (20 minutit).

Filmi või filmilõigu esitlus (lapsevanemad, õpilased, õpetajad)

Film, mis tõstaks esile küsimusi (vaata näiteid PC juhendis 6. peatükis või kasuta teisi filme, mida tead). Seejärel palume osalejatel väljendada endi tundeid ja mõtteid seoses konkreetse filmilõigu või pildiga (harjutust võib teha ühekaupa või grupina). Harjutusele järgneb diskussioon osalejate arvamustest ja järeldustest filmi kohta.

Hindamiseks/evaluatsiooniks võib kasutada järgmisi meetodeid:

Hindamismeetodeid:

- küsitlused
- töölehed
- treeningueelsed küsitlusankeedid
- treeningujärgsed küsitlusankeedid
- vaatlus
- muu: muuhulgas võiks kaasata järgmise interaktiivse harjutuse: aseta oks keset kujutletavat ringi. Töötoas osalejad tõusevad püsti ja paigutavad end oksale lähemale või kaugemale, sõltuvalt sellest, kuidas nad töötoas tehtud tööga rahule jäid. Mida lähemale oksale, seda rohkem rahul.

Veelgi enam, töötoa hindamiseks võib kasutada ka koordinaatori hinnangut, võttes vaatluse alla: grupiliikmete osalemispanus, osalejate tase, võimalikud konfliktid ning meetodid nende lahendamiseks, meeskonna emotsionaalne seis ja selle üldine dünaamika.

LISAMATERJALID

LMA

JUHTUMIUURING

Soraya on 16.aastane Islami usku tüdruk. Ta katab juukseid rätiga ja on väga kauni näoga. Tal on sageli naeratus huulil, ent mõnikord käib üle ta näo ootamatult kurbuse vari. Ta istub sageli koos sõbrannadega ja itsitab nende seltsis. Ta pere ja tema tulid põgenikena Kreekasse, kui Soraya oli 12. aastane. Kreeka keel ja matemaatika valmistasid talle suuri raskusi.

Kui tal on jätkuvalt õppimises raskusi ja ta hakkab meile rääkima ka enda muredest, kurtes, et ta isa kutsub teda rumalaks, korraldame kokkusaamise. Kohtumisel küsib Soraya isa meilt, et miks ta tütar ei tee mingeid edusamme ning miks ta poeg on tark, aga mitte tüdruk. Seejärel hakkab ta meile rääkima Saddam Husseinist ja detaile piinamistest. Ta muudkui räägib ja räägib...

Lõpuks peatan ta jutu ja küsin, et kas ta arvab, et ta tütrele tuleb sellise jutu kuulmine kasuks, ent ta ei paista mu küsimust mõistvat.

Soraya ise ei ütle kohtumise käigus väga palju ja me teame, et ta isa ei luba tal elada tavalist teismelise elu. Me teame ka, et tal on salajane *boyfriend*. Soraya on meile rääkinud ka, et kui ta perekond läheb randa, peavad tema ja ta ema istuma riides palavuse käes. Ta on selle üle kurb, kuigi samal ajal ei ole tal tahtmist end ujumistrikoos näidata. Meessoost sugulane mängib koolis "spiooni rolli", kontrollides Soraya käitumist ja tõenäoliselt isale ette kandes.

3.2. Juhtumite uuringud: Kiusamine, vägivald ja agressioon koolides

Kus iganes inimesed (õpetajad, õpilased, lapsed, täiskasvanud) kohtuvad ja käivad omavahel läbi, tekib erinevaid vaatenurki, arusaamisi, konflikte, ja vaidlusi. See on loomulik osa inimeseks olemisest. Meil on kalduvus konfliktist hoiduda ning pidada seda negatiivseks protsessiks. On lihtne unustada, et konflikt võib olla nii negatiivne kui ka positiivne nähtus, sõltuvalt konflikti loomusest ja sellest, kuidas me lahkavamuste ning vaidlustega toime tuleme.

Sessiooni antud osa on üles ehitatud eesmärgiga aidata õpetajatel ning õpilastel arendada oma oskusi lahendada agressiivset konflikti võimalikult eos, vältida ebavajalikke konflikte ja ekslikku agressiivset käitumist. Teemad käsitlevad erinevaid kooliagressiooni põhjustavaid riskitegureid ning ka uudset fenomeni "kiusamine".

Koolikiusamine on kombinatsioon erinevatest elementidest, mille sekka kuuluvad lisaks kiusajale ja ohvrile ka kõik need poisid ja tüdrukud, kes neid kahte ümbritsevad. Kiusamist iseloomustab tõsiasi, et lapse ja lastegrupi vahel toimub interaktsioon, mille käigus viimane teeb tahtlikult ühele või mitmele lapsele haiget.

Taoline ebavõrdne suhe võib tekkida erinevates situatsioonides või kontekstis. Selleks, et aidata kõiki lapsi, kes on kiusamisega seotud, on oluline teada kiusamise kõiki erinevaid aspekte. Järgnevad juhtumiuuringud on võetud Põhja- ja Keskitaalia lasteaedade, põhi- ja keskkoolide õpilaste, perekondade, õpetajate ja muu personali kogemustest ja tunnistustest. Koolivägivallaga töötades tuleb keskenduda ennetustööle, vaadates tõtt vägivaldsete situatsioonidega nende esinedes. Selleks on vaja mitmetasandilisi eesmärgi ning integratsioonitegevusi sõltuvalt kohalikust kontekstist.

Asukoht

Valisime erinevaid koole erinevais linnades ning piirkondades: üks jääb põhja, teine lõunasse. Sel moel on esindatud erinevad inimesed ning eluviisid.

Põhja-Itaalia kool ehitati üheksakümnendate vältel (avalikud majad) ning seal on läbi viidud suuremahuline regeneratsiooniprogramm viimaste aastate jooksul, kuigi siiani esineb seal kriitilisi aspekte ja sotsiaalset tõbi. Antud piirkonna õpilasi puudutavatest probleemidest esimesi on alkoholi- ja narkootikumide kuritarvitamine. Elanikkonnast osa kuulub keskklassi, kuid on ka suur osa immigrante vaestest riikidest.

Teised kogemused võtsid aset Cosenza provintsi koolides.

Cosenza: on linn, kus esineb suuri sotsiaalseid, kultuurilisi ning majanduslikke erinevusi. Linn on jagatud vanaks ning kaasaegseks pooleks. Ajaloolises kesklinnas kuulub osa elanikkonnast keskklassi, ent esineb ka palju sisserändajaid vaesematest riikidest. Moodsam linnaosa mängib suurt rolli kui administratiivse, majandusliku, kultuurilise ning kunstilise keskusena. Suurem enamus koole paikneb kõrge kuritegevusriskiga tsoonis. Mitmed õpilased reisivad igapäevaselt teistest linnadest.

Campora S.G.: on väike mereäärne paigake, kultuuriliselt mahajäänud vane linn madala sotsiaalse võrdsusega. Osa elanikke kuulub keskklassi.

Oluline mõju:

- Vastandlike tegevuste analüüs.
- Teha ettepanekuid, kuidas kiusamisega toime tulla ja seda ja ennetada
- Koolide ja õpetajatega nõustumine.
- Uurimise olulisus, mõistmaks lapse suhteid
- Juhtumi subjektide määramine (õpetajad, muu personal, perekond, õpilased);
- Vägivaldala käsitlevate programmide integratsioon saavutamaks

paremat koolikliimat, võidelda koolist põhjusega puudumistega ning varase koolist lahkumise vastu, julgustada ja aidata integratsiooniprobleemidega lastel ning noortel leida parem sünergia kooli, kohalike teeninduste ning ühendustega.

1° Juhtumiuuring: Uuring emotsionaalsesse intelligentsi, probleemilahendus

Metodoloogia: juhtumiuuring, harjutused, aruetlu, hindamine

Aeg: 1,5 – 2,5 tundi

Gruppide arv: 6 - 10

Gruppide suurus: Õpetaja, õpilased

Vajalikud materjalid: paljundused, slaidid.

Sessiooni eesmärgid:

- Harmoonilise kliima tekitamine osalejate vahel,
- Kiirendada arutelu ning mõtisklusi diskrimineerimise ja vastuhakkamise episoodide üle, mida on segi aetud kiusamise ja vägivaldse käitumisega
- Vastandlike käitumiste analüüsimine
- Avastada uuringute tähtsus, teada, millised on lastevahelised suhted

Harjutuste sihid:

Antud sessioon koosneb seitsmest harjutusest, millede eesmärgiks on paigutada osaleja situatsiooni, et tal oleks võimalik uurida enda tundeid, huve, ettepanekuid ning otsuseid. Kõiki harjutusi võib kasutada nii õpetajate kui ka õpilaste juhendamistes.

Ettepanekuid harjutusteks:

Planeeri aega hästi ning valmista ette ajakava enne sessiooni algust.

Harjutust tutvusta selgelt ja loogiliselt. Soovitame kasutada slaide: need aitavad osalejatel teemat paremini mõista ja ära tunda. Kasutatud metodoloogia on küsitlev ning osalemist

soodustav. Kõigile osalejatele tuleks anda võimalus kaasa rääkida ja enda arvamust avaldada.

Võtmesõnad: sotsiaalse võrdsuse tase, integratsioon, multikultuurne elu, kultuuriline ja sotsiaalne seisus

Harjutus 1.1	Aeg:	Materjalid:
Vaatluse all oleva juhtumi esitlemine	10 minutes	Projektor, slaidid

Sissejuhatus

Koolikiusamine on kombinatsioon erinevatest elementidest, mille hulka kuuluvad lisaks kiusajale ja ohvrile ka kõik need poisid ja tüdrukud, kes neid ümbritsevad. Kiusamist iseloomustab tõsiasi, et lapse ja lastegrupi vahel toimub interaktsioon, mille käigus viimane teeb tahtlikult ühele või mitmele lapsele haiget.

Taoline ebavõrdne suhe võib tekkida erinevates situatsioonides või kontekstis. Selleks, et aidata kõiki kiusamisega seotud lapsi, on oluline teada kiusamise kõiki erinevaid aspekte.

Asukoht

Eralasteaed Cozenzas, suurte sotsiaalsete, kultuuriliste ning majanduslike erinevustega linnas

Taust

Marco on Rom'i (mustlase) päritolu laps, kes käib kesklinnas asetsevas erakoolis mõnede oma eestkostjate abil. Marco ei seltsi hästi ning on vägivaldne laps. Eralasteaed korraldab ekskursiooni ja ei kutsu Marcot kaasa. Ekskursioonipäeval tuuakse Marco kooli, kus ta märkab, et teisi lapsi pole. Ta küsib õpetajalt, et kus teised kõik on. Õpetaja vastab, et lapsed on läinud teise kohta mängima. Seejärel hakkab Marco mänguasju lõhkuma ja neid aknast välja viskama.

Harjutus 1.2	Aeg:	Tegevus	Materjalid:
Analüüsivad küsimused	5 minutit	Grupitöö	Projektor, slaidid

Need analüüsivad küsimused aitavad grupil mõista, miks kooliprobleemid on erakordselt keerulised ja hämmastavalt püsivad.

1. Milline on antud situatsioon?
2. Millisena nad seda tajuvad?
3. Miks see neid puudutab?
4. Milliseid on nende ettepanekud muudatusteks?

Harjutus 1.3	Aeg:	Tegevus	Materjalid:
Probleemi analüüs	5 minutit	Grupitöö	Projektor, slaidid
Test	20 minutit	Individaaltöö	Paljundused

Probleemide analüüsimine

Nähes situatsiooni, mis on inimeste eni huvidega konfliktis, teatatakse sageli "Siin on probleem.". Taoline umbisikuline, "objektiivne" väide ähmastab isiku enda osalust olukorras. Ent nad ei räägiks "probleemist", kui neil poleks isiklike huvide ja tajutud konfliktivõimalust. "Probleem" on loosungiline termin. Probleemidest räägitakse selleks, et võita kaastunnet ja, veelgi tähtsamalt, ressursse. Arukas on enne pühendumist õppida nõudmisi lähemalt tundma. Piiratud ressursside intelligentne kasutamine vajab hoolikat ootuste analüüsi enne, kui kinnitada tegevuskava. Tuleta meelde küsimused, mida kasutame võimalike probleemide uurimiseks. Need on ära toodud tabelis 1:

(TEST N° 1)

ANALÜÜSIVAD KÜSIMUSED	
1. Milline on antud situatsioon?	Kirjelda olukorda praktilises võtmes. Välgi või asenda loosungid. Vähenda või asenda hinnanguid
2. Millisena nad seda tajuvad?	Tee kindlaks millisel määral jagatakse fookust
3. Miks see neid puudutab?	a) Ja mis siis? b) Kuidas see sinusse puutub? c) Kas sa oskad seletada, kuidas see sinuga seotud on?
4. Milliseid on nende ettepanekud muudatusteks?	Kaalutle ja uuri seisukohti

Tabel 1.

Harjutus 1.4	Aeg:	Tegevus	Materjalid:
Analüüsi juhtumit	5 minutit	Grupitöö	Projektor, slaidid
Test n. 2	20 minutit	Individuaaltöö	Paljundused
Test n. 3	10 minutit	Grupitöö	Paljundused
Arutelu, hindamine	10 minutit	Grupitöö	Testi tulemused

Olukord

Alustame “distantilt”, umbisikulise suhtumisega: probleeme ei ole. On vaid situatsioonid; ja mõningad inimesed leiavad, et need situatsioonid on problemaatilised. Vaatame meie esimest analüüsivat küsimust. Küsimused on küllaltki lihtsad, end tõhusaks kasutamiseks tuleks jälgida teatud instruksioone. Need on igas sektsioonis esitatud ja mõningate näidete abil lahti seletatud.

Küsimus 1: Milline on antud situatsioon?

Olukorra “praktilises võtmes” kirjeldamine tähendab selle kirjeldamist viisil, mille järgi on võimalik kindlaks määrata, kas situatsioon on muutunud sõltumata kaebaja tujust või hinnangust. “Probleemi” lahutamine isikust on oluline selleks, et mõista millisel määral on “probleem” väga isiklik mure. Kui kannatanu vajab vaid lohutust, või mingil kujul platseebot, pole mõtet “probleemi” üle liigselt hasarti minna. Samuti püüame võtta hinnangulist keelekasutust “vaiksemaks”: lool võib olla ka teine pool.

Koolis kohtame tavaliselt laiemas mõistes kahte tüüpi probleeme: konkreetseid ja abstraktseid. Konkreetsetest probleemidest on lihtsam aru saada.

(TEST N. 2)

Konkreetsed probleemid

Toob meile rohkem näiteid konkreetsetest probleemidest, mis on muudetud situatsioon, isik, tabeliks. Iga juhtumi puhul peab meil olema (või tuleb ette kujutada) kindel isik, kes väidab endal olevat probleemi.

Konkreetsed probleemid	Probleem	Situatsioon, isik
(Test 2)		

Tabel 2.

(TEST N. 3)

Abstraktsed probleemid

Probleemid muutuvad abstraktseteks siis, kui pole kindel, keda probleem puudutab või kui probleem puudutab mingil määral kõiki. Abstraktsed probleemid on loosungid.

Palun, määratle abstraktsete kooliprobleemide loetelu:

NB: Meil on raske eitada probleemi olemasolu, kuid on ebaselge, keda see puudutab ja millisel määral

	Probleem	Situatsioon, isik
	Näide: Siin on alkoholiprobleem.	Mõningaid inimesi puudutab tõsiasi, et x % koolilastest joovad igapäevaselt y. liitrit alkoholi.
Abstraktsed Probleemid (Test 3)		

Tabel 3.

Harjutus 1.5	Aeg:	Tegevus	Materjalid:
Olukorra uurimine	5 minutit	Grupitöö	Projektor, slaidid
Test n. 4	20 minutit	Individaaltöö	Paljundused
Arutelu, hindamine	10 minutit	Grupitöö	Testi tulemused

Tajumine

Küsimus 2: Millisena nad seda tajuvad?

Iga situatsiooni kohta on igal inimesel sellest enda arusaam. Ei oleks vaja imestada, kui ühte olukorda on tajutud iga isiku poolt erinevalt. Konkreetsete probleemide puhul on ettekujutusi lihtne leida.

(TEST N. 4)

Ettekujutused	Situatsioon	Kuidas mina seda tajun
(Test 4)	1.	
	2.	
	3.	

Tabel 4.

NB: Distsipliinist rääkides on oluline selgelt määratleda umbmäärased terminid. Üldiste koolireeglite paikapanemise teeb raskeks asjaolu, et igal inimesel on oma arusaam sobivast käitumisest. Mängu tulevad isiklikud väärtushinnangud ja taluvus. Lahkarvamused võivad kasvada selleni, mida võib pidada rangelt ebaadekvaatseks käitumiseks. Reeglite ebamäärasus võib viia selle ärakasutamiseni või kultuuriliselt kaalutatud tõlgendusteni.

Harjutus 1.6	Aeg:	Tegevus	Materjalid:
Huvide avastamine	5 minutit	Grupitöö	Projektor, slaidid
Test n. 5	10 minutit	Individuaaltöö	Paljundused
Arutelu, hindamine	10 minutit	Grupitöö	Testi tulemused

Huvide leidmine

Kolmas analüüsiv küsimus on:

Küsimus 3: Miks see neid puudutab?

Paljasta aluseks olevad huvid: kas need on instrumentaalsed väärtused? Seesmisel väärtused?

Kõige otsekohesem, ja taktitundetum, viis, kuidas avastada tegelikke huvisid on küsides ükskõik millist järgnevast kolmest küsimusest iga kord, kui keegi väljendab oma mure:

- a) Ja mis siis?
- b) Kuidas see sinusse puutub?
- c) Oskad sa seletada, kuidas see sinuga seotud on?

Üldine reegel on selline: Kui inimesed usuvad, et nende mured on seotud sisemiste huvide, ehk eesmärkidega, siis on nad valmis edasi põhjendama mõne väitega, mis algab sõnadega "sellepärast, et...". Samuti muutuvad nad sageli pahaseks või tigidaks, kui nende meelest peaksid sa nende huve tunnistama sisemisteks. Seevastu instrumentaalsete eesmärkide puhul suudavad nad põhjendada oma mure seletusega, mis ei sisalda endas järgmist eesmärki.

(TEST N. 5)

Meil on nüüd huvide paljastamiseks tegevuskava.

Alushuvide leidmiseks:

Küsi väidetava huvi puhul järjekindlalt “mis siis?”

Viimane vastus on sisemine huvi.

Kõik eelnevad on instrumentaalsed, ehk abistavad huvid.

	Huvide tagasilükkamine	Huvide tunnistamine	Pane kirja oma isiklik seos tagasilükkamise ja tunnistamise vahel
Huvide põhjuste leidmine (Test 5)	Laisk	Ettevaatlik	
	Irratsionaalne	Alamotiveeritud	
	Ülbe	minu huvidest erinevate huvide omamine	
	Alandlik	Ühemõtteline	
	Lapsik	Ennast kehtestav	
	Põikpäine	Keskendub siin-ja-praegu olemisele	
	Selgrootu	Pealekäiv	
	Fanaatik	Taktilisusest tugevasti hooliv	

Tabel 5

Harjutus 1.6	Aeg:	Tegevus	Materjalid:
Ettepanek: lahendus ja positsioon	5 minutit	Grupitöö	Projektor, slaidid
Test n. 6	20 minutit	Individuaaltöö	Paljundused
Arutelu, hindamine	10 minutit	Grupitöö	Testi tulemused

Ettepanekud muutusteks: "Lahendused" ja positsioonid

Kui inimene defineerib mingit olukorda kui probleemset, on tal enamasti ettepanek, kuidas seda muuta. On lihtne väita, et lahendus on käes. Kuid nii on see harva. Võtame kasutusele kriitilise tehnika ettepanekute analüüsimiseks.

Järgmine analüüsiv küsimus on: *Küsimus 4: Milliseid kui üldse, ettepanekuid, nad esitavad?*

(TEST N. 6)

Formaalseid (või *semantilisi*) lahendusi ei ole võimalik määratleda probleemolukorrast sõltumatult. Tehnilisi lahendusi aga on. Kaalutle järgnevaid probleemi- ja lahendusepaare tabelis nr 6.

Paaritu arvuga lahendused on formaalset laadi. Paarisarvuga lahendused on tehnilist laadi. Kas mõistad, miks?

	PROBLEEM	LAHENDUS	MIKS?
	1. Marco on lärmakas.	1. Rahusta ta maha.	
Ettepanekud muutusteks: "Lahendused" ja positsioonid	2. Marco on lärmakas.	2. Leia talle tööd.	
	3. Marco ei võta rühmategevusest osa	3. Motiveeri teda piisavalt.	
(Test 5)	4. Marco ei võta rühmategevusest osa	4. Ähvarda peale tundi jätmisega.	
	5. Marco ei võta õppust	5. Palka väga asjatundlik õpetaja.	
	6. Marco ei võta õppust	6. Sööda talle täisteraküpsiseid.	
	7. Marco kasutab vägivalda	7. Tõesti õpeta teda seda mitte kasutama	
	8. Marco kasutab vägivalda	8. Jaga talle toetust ja nõustamist	

Tabel 6

KÜSIMUSED

1. Kas antud juhtumis on probleemiks koolikiusamine?

Seleta.

2. Milliseid asitõendeid oleks vaja, et otsustada "alla käimise-hüpoteesi" väärtusi?

3. Pane kirja mingi probleem, mis sul on. Identifitseeri olukord, mis sind mõjutab.

4. Kas probleemiks on olukord, või tõsiasi, et see sind mõjutab?

5. Kiusamise probleem, narkootikumide probleem, suitsetamise probleem? Millised neist on koolis?

6. Leia terminid, mis väljendaksid Marco käitumise tõelist probleemi:

- a. lapsik
- b. külmavereline
- c. aggressiivne
- d. salakaval
- e. järjekindlusetu
- g. kaitsetu
- h. kapriisne
- i. meeldiv

- l. arusaadav
- m. põhjendatav
- n. väljakannatamatu
- o. vägivaldne

7. Loetle viis kooliprobleemi:

Harjutus 1.7	Aeg:	Tegevus	Materjalid:
Lõputest	15 minutit	Individuaaltöö	Paljundused
Arutelu, hindamine	10 minutit	Grupitöö	Küsimuste vastused

Kokkuvõte

Sessiooni lõpus peaksid osalejad oskama olukorrale rakendada erinevaid mõisteid, mis oleksid seotud situatsiooni lahendamisega, ja neid paremini mõistma. Kiusamine on fenomen, ja hetkel ajame seda sageli teiste käitumistega segamini.

2° Juhtumi uuring: Agressiivsus, millega on seotud tütarlaps

Metodoloogia: juhtumi analüüs, harjutused, arutelu, hindamine

Aeg: 1,0 – 2,5 tundi

Gruppide arv: 10 - 20

Grupisuurus: Õpetaja, õpilased

Vajalikud materjalid: paljundused, slaidid, tahvel, rollikaardid-sildid.

Sessiooni eesmärgid:

- Osalejate vahel harmoonilise kliima loomine,
- Kiirendada arutelu ning mõtisklusi,
- Analüüsida olulist mõju
- Nimetada teemas osalevad subjektid,

- Tunda ära positiivseid tegevusi koolikliima parandamiseks

Tegevuse sihid:

Sessioon koosneb kolmest harjutusest. Kõigil on eesmärgiks mõtiskleda käitumiste üle, mis võivad genereerida, stimuleerida või reorganiseerida suhtelisi vastastamisi ja interpersonaalsete konfliktide lahendamise modaalsuste üle. Kõiki harjutusi võib kasutada nii õpetajate, kui õpilaste juhendamisel.

Soovitusi harjutusteks:

Kasuta ja juhi efektiivselt plenaarsessiooni, julgusta osalejaid osa võtma ja jagama enda isiklikke arvamusi.

Võtmesõnad: Sotsiaalse võrdsuse tase, vägivald, kultuurine mandumine, vahendamine, ohver.

Harjutus 2.1	Aeg:	Materjalid:
Juhtumi esitlemine	10 minutit	Projektor, slaidid

Asukoht

Põhikool Campora S.G's, mereäärne väikelinn, madala, mandunud kultuuriga ja väga madala sotsiaalse võrdsuse tasemega.

Taust

Monica on naissoost õpilane, kes on põhikoolis jäänud klassi kordama. Tema klassis on lisaks temale veel vaid kolm tüdrukut. Tegu on klassiga, mis koosneb peamiselt meessoost, väga erinevas vanuses ja erinevate sotsiaalsete, kultuuriliste ja perekondlike taustadega õpilastest. See on kooli kõige halvem klass. Monica satub ühe klassikaaslasega, kes tema üle naerab, vaidlema, ja reageerib agressiivselt. Monica lööb noormeest, ja viimane kukub põrandale. Meessoost õpetaja püüab vahele tulla, ent Monica lükkab ta eemale. Monica jätkab oma klassivenna peksmist.

Harjutus 2.2	Aeg:	Tegevus	Materjalid:
Analüüsivad küsimused	15 minutit	Grupitöö	Projektor, slaidid

Analüüsivad küsimused

Need analüüsivad küsimused aitavad grupil mõista, miks kooliprobleemid on erakordselt keerulised ja hämmastavalt püsivad.

1. Milline on olukord?
2. Millisena nad seda tajuvad?
3. Millistel põhjustel Monica õpetajat eemale lükkas?
4. Millised on antud juhtumi puhul õpetaja ja Monica rollid?
5. Kes on kannataja/ohver?

Arutelu:

Identifitseeri antud juhtumi subjektid (õpetajad, muu personal, perekond, õpialsed);

Harjutus 2.3	Aeg:	Tegevus	Materjalid:
Harjutus A	15 minutit	Individuaaltöö	Paljudused esemete nimekirjast, valge leht tegevustega, millele märgitud "soodustab" ja "ei soodusta"

HARJUTUS A:

Konflikti lahendamist hõlbustavad ja raskendavad tegurid

Instruktsioonid:

- A) Individuaaltöona vaadelda tegevuste ja käitumiste nimekirja, määrata, millised tegevused soodustavad rahumeelset ja mitte-vägivaldset konfliktilahendamist, ja millised seda ei soodusta.

<p>Hõlbustavad ja raskendavad asjaolud konflikti rahumeelsel lahendamisel (Harjutus A)</p>	<p>Soodustab</p>	<p>Ei soodusta</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Konflikti võimaliku väärtuse äratundmine 2. Aru saamine, millal konflikt on vältimatu 3. Väikese konflikti läbi õppimine 4. Proovida leida kokkulepe, mis arvestaks erinevate vaatenurkadega 5. Süüdistada konflikti tekitamises osapoolte isiksuseomadusi 6. Püüda saada kinnitust, et sinul on õigus ning su vastane on ära pööranud 7. Keelduda konfliktiga vastastikku seismist seetõttu, et kardad kaotada 8. Teha esimesed sammud arutada avalikult võimalikke viise konflikti lahendada 9. Jäta konflikt hetkel lahendamata ja muuda teemat 10. Enne konflikti astumist mõtlen järele, et saada aru, mida ma tahan 11. Teine peab muutuma! 12. Muuta oma arvamust ainult siis, kui selleks on põhjust asitõendite näol 13. Süüdistada konflikti tekkes enda halba iseloomu 14. To change the own opinions, only, when is in front of the evidence 15. Näidata, millest koosneb teise osapoole vaatenurk 16. Uskuda, et konflikt tähendab: teine tuleb võita! 17. Süüdistada konflikti tekkes teisi 18. Võimu ja kontrolli hoidmiseks sarkasmi kasutamine 19. Konfliktisituatsioonis enda tõekspidamistest taganemine on nõrkuse näitamine 20. Pilgata teise nõrkusi 		

Harjutus 2.4	Aeg:	Tegevus	Materjalid:
Harjutus B	(B) 30 - 40 Minutit	Grupitöö	Tahvel, rollikaardid- sildid

HARJUTUS B:

Konflikti lahendamist hõlbustavad ja raskendavad tegurid

B) Võtke iga osaleja vastused vaatluse alla, et neid grupiga läbi arutada. Grupitöös tuleb välja see, kuidag iga käitumise ning eelarvamuse kohta võib kehtida nii positiivseid kui ka negatiivseid arvamusi. Kirjutage tulemused ja kasulikud tähelepanekud tahvlile.

Kokkuvõte/järeldused

“MÕTISKLUSED.....”



3° Juhtumi uuring: Õpetaja vastu suunatud verbaalne agressioon õpilase poolt

Metodoloogia: juhtumi analüüs, harjutused, arutelu, rollimäng, hinnangu andmine.

Aeg: 1,5 tundi

Gruppide arv: 10 - 20

Grupid: Õpetaja, õpilased, direktor

Vajalikud materjalid: paljundused, slaidid, tahvel, rollikaardid, -sildid

Sessiooni eesmärgid:

- Osalejate vahel harmoonilise kliima loomine,
- Kiirendada arutelu ning mõtisklusi,
- Analüüsida olulist mõju
- Nimetada teemas osalevad subjektid,
- Tunda ära positiivseid tegevusi koolikliima parandamiseks

Tegevuse sihid:

Sessioon koosneb kolmest harjutusest. Kõigil on eesmärgiks mõtiskleda käitumiste üle, mis võivad genereerida, stimuleerida või reorganiseerida suhtelisi vastastamisi ja interpersonaalsete konfliktide lahendamise modaalsuste üle. Kõiki harjutusi võib kasutada nii õpetajate, kui õpilaste juhendamisel.

Soovitusi harjutusteks:

Kasuta ja juhi efektiivselt rollimängu sessiooni, julgusta grupiliikmeid aktiivselt osa võtma ja jagama enda isiklikke arvamusi.

Key words: Võimu kuritarvitamine, õpetaja rolli kaitsmine, kiusamine, autoriteetsus.

Harjutus 3.1	Aeg:	Materjalid:
Juhtumi esitlemine	10 minutit	Projektor, slaidid

Asukoht

Kutsekeskkool Cozenzas.

Taustalugu

Itaalia keele tunnis palutakse Davidil lõpetada ajakirja lugemine, mille peale David ründab õpetajat verbaalselt, väga agressiivsel kujul. Õpetaja nõuab lapsevanemate sekkumist, ent koolidirektor keelab selle ära ja noomib õpetajat õpilase ees.

Harjutus 3.2	Aeg:	Tegevus	Materjalid:
Analüüsivad küsimused	15 minutit	Grupitöö	Projektor, slaidid

Analüüsivad küsimused

Need analüüsivad küsimused aitavad grupil mõista, miks kooliprobleemid on erakordselt keerulised ja hämmastavalt püsivad.

1. Milline on olukord?
2. Millisena nad seda tajuvad?
3. Milline on antud juhutmil David'i, õpetaja, direktori, perekonna rollid?
4. Kes on kannataja/ohver?

Arutelu:

Identifitseeri antud juhtumi subjektid (õpetajad, muu personal, perekond, õpialsed);

Harjutus 3.3	Aeg:	Tegevus	Materjalid:
Rollimäng	25 minutit	Grupitöö	Rollikaardid, sildid, markerid

Rollimäng

Instruktsioonid

Jaga osalejad nelja gruppi. Igal grupil on järgnevad rollid:

1. David
2. Õpetaja
3. Direktor
4. Lapsevanemad
















Osalejad mängivad läbi taustaloos toimunu. Tegelaste käitumist ja suhtumist muudetakse, katsetades läbi erinevaid võimalusi. Eesmärgiks on võrrelda erinevaid koolikliimas esinevaid õhustikke ja hinnata, kuidas erinevad tegurid (agressioon, temperament, frustratsioon ja muud ärevust tekitavad tunded) "reostavad" kooli sisesüsteemi.

Tegevus 3.3	Aeg:	Tegevus	Materjalid:
Harjutus C	15 minutit	Individuaaltöö	Paljudused harjutusest

HARJUTUS C

Instruktsioonid:

Milliste tegelastega taustaloos, või milliste tunnetega antud emotikonid seostuvad? Põhjenda!

Spodnje podobe povežite z osebami iz študijskega primera in njihovimi občutki		
		
		
		
		
		

4° Juhtumi uurimus: Õpilasepoolne sõnaline agressioon õpetaja vastu

Metodoloog: juhtumi analüüs, harjutused, arutelu, hindamine.

Aeg: 1,5 – 2, 00 tundi (subdividing the times between the phase of answer to the questionnaire, phase of data collection phase of comparison and discussion)

Gruppide arv: 10 - 20

Grupisuurus: Õpetaja, õpilased, teised koolitöötajad

Vajalikud materjalid: paljundused, slaidid, tahvel, rollikaardid ja –sildid.

Sessiooni eesmärgid:

Suurendada teadmisi koolimiljões toimuvate interpersonaalsete suhete kvaliteedist. Pakkuda võimalust mõtiskleda, arutleda ja konfronteerida kehtivat eluviisi ning konfliktiga silmitsi seismiseks.

Harjutuste sihid:

Sessioonis on kolm harjutust, millede eesmärgiks on osalejatevahelise diskussiooni ajendamine teemadel emotsionaalne kliima, kehvad elutingimused, konfliktilahendus, suhted teistega. Kolmas harjutus tegeleb koolis “asuvate” isikute emotsionaalsete ning suhtealaste hädaolukordade pildistamisega. Kõiki harjutusi võib kasutada nii õpilaste kui õpetajate treeningutel.

Soovitused harjutusteks:

Kasuta hästi arutelusessiooni, julgusta grupiliikmeid aktiivselt osalema ja enda arvamust väljendama.

Võtmesõnad: Reeglid ja distsipliin, võimukaotus, noored ja sotsiaalsed probleemid.

Harjutus 4.1	Aeg:	Materjalid:
Juhtumi esitlemine	10 minutit	Projektor, slaidid

Asupaik

Põhja-Itaalias, Brescia-nimelises mägilinnakeses asuv tehnikalase kallakuga noormeestele mõeldud keskkool. Statistika näitab, et linnas on noorte seas väga kõrge oht kuritarvitada alkoholi ja narkootikume.

Taust

Alex on 18.aastane noormees, kes kordab tehnikalise kallakuga keskkoolis kolmandat kursust. Tema käitumine hirmutab nii teisi õpilasi kui ka õpetajaid: ta suitsetab koridoris, lahkub sageli tunnist ja ei suuda teooriatunde jälgida. Tunnis mängib ta palliga, mõnitab õpetajaid ja segab koolikaaslaste õppetööd. Alexit kutsutakse korrale ja ta viskab palli agressiivselt vastu õpetajat. Alex ründab õpetajat verbaalselt ja õhutab klassikaaslast mitte alluma sellele uuele õpetajale, kes on pärit lõunast ning tõi kaasa muutused õppetöös ja distsipliinis.



Harjutus 4.2	Aeg:	Tegevus	Materjalid:
Analüüsiavad küsimused	15 minutit	Grupitöö	Projektor, slaidid

Analüüsiavad Küsimused

Need analüüsiavad küsimused aitavad grupil mõista, miks kooliprobleemid on erakordselt keerulised ja hämmastavalt püsivad.

1. Milline on olukord?
2. Millisena nad seda tajuvad?
3. Millised on antud juhtumi puhul õpetaja, Alexi, kaasõpilaste rollid?

4. Kes on kannataja/ohver?
5. Kas see võib olla teatud tüüpi rassism?

Arutelu:

Tuvasta antud olukorras osalevad subjektid (õpetajad, muu personal, perekonnad, õpilased);

Harjutus 4.3	Aeg:	Tegevus	Materjalid:
Küsimustik	25 minutit	Individaaltöö / Groupitöö	Tahvel, rollikaardid, -sildid, markerid. Paljundused küsimustikust.

Instruktsioonid:

Jaota välja materjalid, andes igale osalejale koopia küsimustikust.

Küsimustik: Koolimiljö

Olen (õpetaja, õpilane, muu)
 Olen siin koolis alates _____ (kuupäev)
 Selle kuu jooksul on (kolleeg või koolikaaslane) teinud järgmist:

	Üks kord	Mitte kordagi	Sageli
1) Ütles mulle midagi ilusat			
2) Kritiseeris mind			
3) Ütles midagi ebameeldivat mu perekonna kohta			
4) Oli mu vastu väga abivalmis ja sõbralik			
5) Oli mu vastu ebaviisakas			
6) Solvas mind			
7) Püüdis mind hirmutada			
8) Küsis mult rumalaid küsimusi			
9) Rääkis mulle teistest halba			
10) Valetas mulle			
11) Naeratas mulle			
12) He has smile me			
13) Püüdis mind pahanduste eest süüdistada			
14) Sundis mind halvasti käituma			
15) Rääkis välja mu saladuse			
16) Püüdis mind arutelust välja jätta/lõigata			
17) Põhjustas mu hilinemise			

Vaatlus:

Kui osalejad on küsimustiku täitnud, kogu vastused kokku ja kirjuta tahvlile üles, kasutades sama ajalist skaalat (üks kord, mitte kordagi, sageli). Jaga küsimused ja vastused kahte gruppi: positiivse ja negatiivse olekuga. Arutlege tulemuste üle, avaldage arvamust.

Kokkuvõte

Antud sessiooni tulemusi saab kasutada võrdluste tegemiseks osalejate vahel, võttes vaatluse alla emotsionaalse miljöö, halvad elutingimused, konflikti lahendamise, suhted teistega. Küsimustik, mis pildistab koolis viibijate emotsionaalseid ja suhtealaseid kriise esindab kõigile töövahendit, mille abil süveneda koolis olevasse suhetesse ja –kliimasse. Samuti aitab see teostada ja arendada ennetustööd antud valdkonnas. Aja möödudes võib küsimustikku korrata.

VIITED

1. "CONSENSO O CAMBIAMENTO? Le forme di gestione del conflitto nei contesti relazionali ed istituzionali" (LAURA TUSSI) 21/10/2005
2. "La Rivista del volontariato" n. 11/2001 di Maria Paola Atzei, Francesca Busnelli, Maurizio Lozzi
3. «Σχολείο χωρίς σύνορα», Κέντρο Μελετών και Τεκμηρίωσης της ΟΑΜΕ, ΟΕΔΒ
4. Bibliography based on Abraham Maslow's theory – Hierarchy of needs.
5. Clayton, Carl K., Steps for Achieving A Goal. Clayton Executive Resources, 1994.
6. Costabile (1996) Agonismo e Aggressività – Dinamiche di interazione nello sviluppo infantile, Franco Angeli, Milano
7. Effective Group Leadership, 1st Edition. Holstein Foundation Workbook, Brattleboro, VT.
8. Eigil Kjargaard, Rima Martinėnienė . Neprarastas pavasaris. Vilnius, "Danielius ",1999
9. Experiences and testimonies of families, students, teachers and non teaching staff that work in kindergartens, middle and secondary school from the North and the South of Italy.
10. Fonzi A., Il bullismo in Italia, Giunti, Firenze, 1997.
11. Frankel, L. Overcoming Your Strengths: 8 Reasons Why Successful People Derail and How to Get Back on Track. New York: Harmony Books. 1990.
12. Genta M.L., Menesini E., Fonzi A. & Costabile A., "Le prepotenze tra bambini a scuola. Risultati di una ricerca condotta in due città italiane: Firenze e Cosenza", in Età evolutiva n. 53/1996
13. Getting Into It: Young Teen Weekend, The University of Maryland, Maryland Cooperative Extension Service. 1998.
14. Giornale di Calabria: La Repubblica: Bullismo, Fioroni all'attacco "In classe cellulari sempre spenti" 23/11/06
15. Henion, Jim, Do You Have a Target to Shoot For? 2001.
16. INEPS – International Net of Productive Schools, Compass, Manual Human Rights Education with Young People, Council

- of Europe 2003, Children's Rights Convention/ UNO/ Arnold Mindel Ph.d. – Process Work.
17. Johnson, D.W., Johnson, F.P. *Joining Together: Group Theory and Group Skills*. New Jersey:
 18. *Leadership: Skills You Never Outgrow, Book III – Skills Working Within Groups*, The Ohio State University, Ohio Cooperative Extension Service.
 19. Olweus, D. (1996), *Il bullismo a scuola: ragazzi oppressi, ragazzi che opprimono*. Giunti, Firenze.
 20. Pepler, D.J., Craig, W.M., Ziegler, S., & Charach, A. (1994). An evaluation of an anti-bullying intervention in Toronto schools, *Canadian Journal of Community, Mental Health*, 13, 2, 95-110.
 21. Prentice-Hall, Inc. 1975.
 22. Quick, T.L. *Successful Team Building*. American Management Association, The Worksmart Series. 1992.
 23. Sharp S., & Smith P.K. (Eds.) (1994), *How to tackle bullying in your school. A practical handbook for teachers*, Routledge, London and New York.
 24. Tieger, Paul D., Barron-Tieger, Barbara, *Nurture by Nature: Understanding Your Child's Personality Type*. Boston: Little, Brown and Company 1997.
 25. Torrance, D.A. (2000) *Qualitative studies into bullying within special schools*. *British Journal of Special Education*, 27, 1, 16-21.
 26. *Training materials, methodical materials of Modern Didactics Center*.
 27. Walters, Lilly, *Secrets of Successful Speakers*. New York: McGraw-Hill, Inc. 1993.
 28. www.aetnanet.org
 29. www.smontailbullo.it
 30. www.sosbullismo.it

ÕPPEKURSUSE HINDAMINE

KURSUSEL OSALEJATE TAGASISIDE JA HINNANG

(Võib kasutada kursuse lõpus)

Kursuse lõpus on kõik osalejad palutud hinnangut andma.

Osavõtjate vastukaja ja hinnangu küsimustik	Keskmine tulemus (hindamine 1-5) 1-kehv, 3-keskmine, 5-suurepärane				
	1	2	3	4	5
1. Kuidas hindate kursust üldiselt?					
2. Järgnevad kursuse eesmärgid. Palun hinnake mil määral treening need eesmärgid täitis.					
• <i>Praktiseerida õpitut.</i>					
• <i>Kasutada rahvusvahelist treeningkursust, kui üht võimalust, mõeldes tulevikule.</i>					
• <i>Täiustada õppematerjale</i>					
• <i>Jagada teadmisi ja oskusi</i>					
• <i>Tugevdada partnerite võrgustikku</i>					
• <i>Valmistuda projekti viimaseks etapiks (materjalide lõplik versioon)</i>					
3. Mil määral täitis treening teie ootusi?					
4. Kas kursus esitas ideid, mis osutusid teile ka kodumaal tööd tehes kasulikuks?	1 – mitte üldse 3 – mõnevõrra, 5 – suurel määral				
5. Mis oli teie ja teie riigi jaoks eriti asjakohane?					
6. Mis polnud teile ja teie riigile oluline?					
7. Palun hinnake järgnevat:					

Questionnaire of the participants' evaluation and feedback	Average score (1-5 ratings) 1-poor, 3-average, 5-excellent				
	1	2	3	4	5
• <i>Kursuse idee ja esitus</i>					
• <i>Esitlused ja teemakäsitus</i>					
• <i>Materjalid, jaotusmaterjal</i>					
• <i>Võimalus teistega jagamiseks ja teadmiste peegeldamiseks.</i>					
• <i>Kursusele eelnev organisatoorne korraldus</i>					
• <i>Ettevalmistused kursuseks</i>					
• <i>Kursuse vahendid</i>					
• <i>Majutus ja toitlustus</i>					
8. Muud kommentaarid					

Täname!

HINNANGULEHT

(Võidakse kasutada pärast iga sessiooni või terve kursuse lõpus)

Nimi (valikuline):					
1. Kas see on esimene kord, kui osalete selle organisatsiooniga sellist laadi kursusel? (valige Jah või Ei)	Jah		Ei		
"Jah" korral kirjeldage kursust:					
<i>Hinnake oma rahulolu skaalal "Suurepärane" kuni "Vastuvõetamatu" määrgiga "X".</i>					
	Suurepärane	Hea	Rahuldav	Kehv	Vastuvõetamatu
4. Kursus					
a. Saavutas seatud eesmärgi;					
b. On rakendatav minu töös;					
c. Oli piisava pikkusega;					
d. Oli õigel tehnilisel tasemel;					
e. Oli väärt teistele soovitamiseks;					
5. Juhised					
a. Kattis piisavalt teemasid;					
b. Suhtlusoskused olid piisavad;					
c. Klassi osalust toetati, julgustati					
6. Kursuse tekst					
a. Olid tagatud kvaliteetsed juhised;					
b. Oli hästi organiseeritud;					
c. Oli loetav (hästi trükitud);					

7. Audiovisuaalsed materjalid					
a. Juhistega hästi seotud;					
b. Oli hea kvaliteediga;					
c. Oli mahult piisav;					
8. Üldine rahulolu kursuse programmiga					
9. Kas tahaksite kursuse kohta veel midagi lisada või esile tõsta? (valige Jah või Ei)	Jah	Ei			
"Jah" korral nimetage valdkonnad ning andke põhjendus:					
10. Kas te kustutaksite midagi esitatud materjalis või rõhutaksite vähem? (valige Jah või Ei)	Jah	Ei			
"Jah" korral nimetage valdkonnad ning andke põhjendus:					
11. Missuguse lisakursuse peaks kursuse lõpetaja saama?					
12. Palun märkige mistahes kursuse kohta käiv märge siia.					
13. Palun märkige kommentaarid failide formaadi kohta.					

Täname!

