

VALDKOND 3.

Juhendaja on ennastjuhtiv ja koostöine tegutseja

Pädevus 3.1. Juhendaja on paindlik professionaal ja enesearengule suunatud õppija

Autorid: Elina Malleus-Kotšegarov, Helene Uppin, Annelie Ehvest, Grete Arro

Selles peatükis selgitatakse, kuidas sihikindel tegelemine enesearenguga toetab oma tööga hästi hakkama saamist. Ühtlasi tuuakse näiteid, kuidas otsida ja kasutada võimalusi, et parandada nii oma asjakohaseid loodusteaduslikke teadmisi kui ka õpetamisoskusi.



Enne peatüki lugemist mõtle neile küsimustele.

- Mida teed Sina juba selleks, et enda teadmisi, oskusi ja hoiakuid töötades ka veel kujundada ja edasi arendada?
- Milline roll on tagasisidel Sinu töös? Kui oluliseks seda pead? Meenuta mõnda näidet, kuidas tagasiside on olulised mõjutanud Sinu tööprotsessi?
- Kuidas hindad õpetamise järel iseennast kui juhendajat ja mida saadud järeldusega peale hakkad?
- Kuidas rakendad uusi ideid enda käimasolevates programmides? Milliseid takistusi ja edulugusid on Sul sellel teekonnal?
- Kuidas on Sinu igapäevane tegutsemine seotud Sinu organisatsiooni (loodushariduskeskuse) arenguga?

Asjatundlik juhendaja juhib ennast ise

Juhendaja võiks olla iseseisvalt tegutsev professionaal, kes võtab (oma alal) vastu uusi väljakutseid ja pakub välja lahendusi, püstitab endale ülesanded ning viib need ellu. Kõlab tõesti vägagi olulisena, kuid siinkohal on tarvis teada, mida selle eesmärgini jõudmiseks teha võiks, sest enesejuhtimise oskused ei ole samuti midagi, mis meil lihtsalt niisama vanuse kasvades tekiksid. Neid peab teadlikult arendama ja harjutama.

Enesejuhtimise oluline alustala on head metakognitiivsed oskused: olla teadlik oma mõtlemise ja õppimise protsessist (sh motivatsioon ja emotsioonid), analüüsida ja suunata seda ning olla võimeline end n-ö kõrvalt vaatama ja endale nõu andma. Kõigepealt selgitame, mida tähendab pisut kummaline sõna metakognitsioon.

Metakognitsioon on ...

- ... teadmised selle kohta, kuidas õppimine meie peas toimub;
- ... iseenda õpi- või mõtlemisprotsessidest teadlik olemine ja nende analüüsimine;⁹⁷
- ... iseenda õpiprotsessi planeerimine, jälgimine ja hindamine ning oma õpitulemuste üle mõtisklemine⁹⁸ (siinkohal ei peeta silmas õpikeskkonna planeerimist, vaid just õppimise kui õppija peas toimuva – mõtlemisprotsessi – planeerimist).

Lihtne näide oleks, et omasõnaliste märkmete tegemine on õpistrateegia ehk kognitiivne strateegia, ent **otsustamine, et sul on vaja oma sõnadega märkmeid teha**, et oma teadmisi konstrueerida, on metakognitiivne strateegia.⁹⁹ Metakognitsioon tähendab õppimisest mõtlemist, mitte õppimist ennast; näiteks mõtlemist sellele, mis aitaks sul asju meeles pidada, ent samuti kasulike õpi- ja mõtlemisstrateegiate tundmist, **et midagi paremini õppida osata**; samuti teadmisi sellest, kuidas töötab meie tähelepanu ja kuidas saan õpitegevuse ajal aidata oma tähelepanul püsida; või näiteks teadmist sellest, et mul on raske vestluskaaslast lõpuni kuulata ja mis viisid aitavad mul rohkem tema sõnumi lõpuni kuulamisele keskenduda või kuidas seda vajadust üldse endale meelde tule- tada; või siis teadmist sellest, kuidas end aidata, kui mul õpitegevuses motivatsioon mingil põhjusel kipub kaduma.

Metakognitsioon on enesearengu ja õppimise lahutamatu osa. Väidetavalt võime me rohkem õppida oma kogemuste üle mõtisklemisest kui tegelikest kogemustest endist.¹⁰⁰ Uuringud on kinnitanud,¹⁰¹ et meil on oma mõtlemisprotsessi kohta palju väärarusaamu, mille pinnalt me võime teha suhteliselt valesid otsuseid, sealhulgas ka otsuseid õppimise kohta. Paremaks mõtlejaks ja õppijaks saamise protsess võib sageli olla vastupidine meie intuitsioonile ning nõuda harjutamist ja pingutust.

Metakognitsioon on võrdlemisi keerukas teema ja käsitleme seda siin vaid väga põgusalt. **Head metakognitiivsed oskused tähendavad, et suudame hinnata, kas meie õpiprotsess, kuid ka juhendajana õpetamise protsess, on tõhus või mitte ning kuidas peaksime oma õpistrateegiat (ka õpetamise strateegiat) muutma.** See on protsess, mis hõlmab nii teadmisi õppimise ja õpetamise kohta kui ka iseenda õppimise ja õpetamise teadlikku planeerimist (see juhtub enne õppimist), jälgimist (see juhtub õppimise ajal) ja hindamist (see juhtub pärast õppimist).

Muuhulgas saab juhendaja õppeprogrammi ajal toetada õpilaste metakognitiivsete oskuste arengut, pakkudes neile võimalust mõtiskleda enda õppimise üle, kuid miks mitte mõtiskleda sama põhjalikult enda õppimise üle ka siinseid materjale läbides.

⁹⁷ Merriam-Webster Dictionary

⁹⁸ National Research Council (NRC) (1996). National Science Education Standards, Washington, DC: National Academies Press.

⁹⁹ Jacobse, A. E., & Harskamp, E. G. (2012). *Towards efficient measurement of metacognition in mathematical problem solving. Metacognition and Learning*, 7(2), 133–149.

¹⁰⁰ Dewey J (1933). *How We Think: A Restatement of the Relation of Reflective Thinking to the Educative Process*.

¹⁰¹ Mitmed näited raamatust: Kahneman, D. (2011). *Kiire ja aeglane mõtlemine*.

Toome mõned näited metakognitiivsete küsimuste kohta, mida õppija (sh juhendaja kui õppija) võib endalt eri etappides küsida, et oma õppimist paremini suunata.

1. Planeerimine (sh motivatsiooni juhtimine)

- Mida on minu jaoks oluline selles programmis õppida?
- Mida tahan selle programmi lõpuks teada või osata?
- Millised võiksid olla parimad strateegiad, mida saan selles programmis tõhusaks õppimiseks kasutada?

2. Jälgimine (sh motivatsiooni juhtimine)

- Kuidas toetab selles programmis kasutatud õpetamisviis minu õppimist?
- Mis nurga alt võiks see info minu jaoks oluline olla? Kuidas saan selle enda jaoks oluliseks teha?
- Kuidas saan eristada tähtsamaid põhimõtteid üksikasjadest?

3. Hindamine

- Kuidas seostus õpitud teave minu eelnevate teadmistega selle teema kohta?
- Milliseid soovitusi annaksin sõbrale selle kohta, kuidas selles programmis kõige paremini õppida?
- Mis mul aasta pärast seda programmi meeles on ja miks just see?

Selles materjalis on meil peatüki alguses ja lõpus küsimused, mis aitavad lugejal mõelda, mida ta teema kohta juba teab, mida saab omandatud teadmistega peale hakata ja mida tahab järgmiseks ette võtta. Ka see aitab olla enda õppimisprotsessist rohkem teadlik.

Metakognitiivsete oskustega on oluliselt seotud ka metakognitiivsed teadmised (nt millised meenutamise, õppimise, enda emotsioonide jm strateegiad on tõhusad ja millised mitte).



HARJUTUS

Teadmised meenutamisstrateegiate tõhususest

Uuri loetelu ja märgi ära, millised järgmistest meenutamisstrateegiatest on Sinu meelest kõige tõhusamad:

- pikalt järjest harjutamine;
- enesetestimine – püüd infot mälust kätte saada;
- vahelduv harjutamine – eri teemade ja ainete läbisegi õppimine, vaheldamine;
- korduv ülelugemine;
- läbikirjutamine – kirjalike märkmete tegemine materjali põhjal;
- mõistekaardi tegemine – põhiideede põhjal mõistetest seoselise skeemi koostamine;
- testimine (ilma hindamiseta);
- info oma sõnadega ümber jutustamine;
- hajutatult harjutamine – ühe ja sama asja õppimine pause tehes;
- sama asja eri kontekstides/olukordades õppimine;
- materjali oluliste osade väljatoomine;
- materjali seostamine oma kogemuse või muude ainete/teemadega;
- täpsustav selgitamine – endalt küsimine, kuidas asjad toimivad, ja seejärel vastamine (lähemalt saad selle kohta lugeda sellest [blogipostitusest](#)).

Allolevas loetelus on meenutamisstrateegiad rühmitatud tõhususe alusel¹⁰². Võrdle enda pakutud hinnanguid ja mõtiskle, millised on kasulikud strateegiad ja miks?

Kasulikud strateegiad meenutamiseks on järgmised:

- enesetestimine, püüd infot mälust kätte saada;
- vaheldav harjutamine;
- hajutatult harjutamine;
- sama asja eri kontekstides õppimine;
- oma sõnadega selgitamine (kuid pigem pärast pausi; tegelikult on see pigem kinnistav tehnika);
- materjali seostamine oma kogemuste või muude teemadega;
- täpsustav selgitamine.

Need on tõhusad strateegiad, kuna nõuavad pingutust ja õpitud materjali aktiivset rekonstrueerimist. Need eeldavad materjali aktiveerimist – info on tarvis pikaajalisest mälust kätte saada, andes nii ajule otsekui signaali, et seda infot võib ka tulevikus tarvis minna. Paremini võivad need toimida kirjalikult, kuna siis oleme oma sõnastuses täpsemad ja meil on lihtsam märgata, milline info on meile endiselt ebamäärane või segane.

Millised strateegiad nii kasulikud ei ole ja miks?

Erilist kasu ei ole järgnevatest strateegiatest:

- pikalt järjest harjutamine;
- korduv ülelugemine;
- läbikirjutamine.

Neist pole suurt kasu: need nõuavad vähest pingutust ja kipuvad looma illusiooni, et materjal on arusaadav/omandatud, kuna see liigub meie lühiajalise mälu ja töömälu (parasjagu kasutatavat infot haldav protsess) vahel. Kui materjali ei meenutata ehk pikaajalisest mälust ei rekonstrueerita, siis ei õpi aju seda infot üles leidma.

Millistest strateegiatest on/võib-olla kasu ja miks?

Kasu võib olla järgmistest strateegiatest:

- mõistekaardi tegemine – see võib olla hea viis kinnistamiseks, mida tehakse sageli õpirotsessi alguses; kasulik on, kui püüame seda teha pigem mälust;
- materjali oluliste osade väljatoomine – ei nõua erilist pingutust, loob illusiooni õppimisest; võib siiski olla kasulik edasijõudnud õppijatele või lühiajaliste õpieesmärkide saavutamiseks.

Vrieling-Teunter ja kolleegid (2010)¹⁰³ on välja pakkunud sammustiku, mis aitab haridusvaldkonna spetsialiste enesejuhtitud õppimise toetamisel. Sammustik on küll empiirilisel saanud rakendust pigem tasemeõppes, kuid sisaldab siiski universaalseid printsiipe, mida saaks rakendada ka töökohapõhises õppes.

¹⁰² Soderstrom, N. C., & Bjork, R. A. (2015). Learning versus performance: An integrative review. *Perspectives on Psychological Science*, 10(2), 176–199.

¹⁰³ Vrieling-Teunter, E., Bastiaens, T., & Stijnen, S. (2010). Process-oriented design principles for promoting self-regulated learning in primary teacher education. *International Journal of Educational Research*, 49(4–5), 141–150.

Nii näiteks on oluline, et

- 1) leitaks süsteemselt võimalusi enda teadmiste ja oskuste hindamiseks, saamaks teada, mida oleks tarvis arendada;
- 2) püstitaks konkreetseid eesmärke, mis oleks seotud enda arendamisega;
- 3) leitaks võimalusi enda arengu süsteemseks jälgimiseks eesmärgi suunas (sh tagasiside küsimine; enesemonitooring);
- 4) tehtaks koostööd ja arutataks teistega enda kogemusi;
- 5) loodaks konkreetsemaid strateegiaid, mis aitavad eelnevatel tegevustel realiseeruda (sh aja-planeerimine; materjalide leidmine, mida kasutada).

Alustava ja kogenud juhendaja vajadused võivad olla väga erinevad, ometi vajavad kõik võimalust enda teadmisi arendada ning kogemusi jagada. Nii näiteks saab kogenum juhendaja arendada enda oskusi, pakkudes noorematele kolleegidele mentoriks olemise võimalust. Samuti saab korraldada ka ise sisekoolitusi ning jagada näiteks omavahel mujalt saadud teadmisi-kogemusi ja toetada seeläbi siseringis oskuste arengut.



HARJUTUS

Enda juhtimise oskuste arendamine

Käesoleva materjali taustaks oleva enesehindamise vahendi alusel oled kindlasti enda jaoks leidnud mõttekohti, millele soovid edaspidi rohkem tähelepanu pöörata.

1. Meenuta või püstita nüüd endale üks kuni kolm eesmärki, millele soovid enda praktikas edaspidi rohkem tähelepanu pöörata.
2. Vali sealt välja mõni eesmärk, mis tundub Sulle hetkel kõige olulisem.
3. Loo sammustik, mis koosneb tegevustest, et eesmärgini jõuda. Kust oleks mõistlik pihta hakata nii, et motivatsioon kohe ei kaoks?
4. Kes või mis saaks olla Sulle sellel teekonnal abiks ja vahel ka tagasiside andjaks?
5. Kuidas saad aru, et eesmärk on saavutatud?

Tagasiside kogumine, analüüsimine ja kasutamine töös

Tagasiside kogumine on oluline osa juhendaja tööst ja enesejuhtimisoskuse rakendumisest.

Tagasiside on seotud ka hindamise temaatikaga, mille kohta saad täpsemalt lugeda peatükist

1.2. Tagasisidet võiks koguda süsteemselt ja pidevalt, eristades fakte hinnangutest. Nii näiteks ei ole tagasisidega „Ta on nii tore juhendaja” tegelikult väga palju peale hakata. Oluline oleks küsida tagasisidet selliselt, et see võimaldaks ka selle rakendumist praktikas. Näiteks – „Too konkreetne näide, mis Sulle tänase programmi juures kõige rohkem meeldis” või „Mida saaksin juhendajana veel teisiti teha, et Sa end minuga koos õppides teinekord veel paremini tunneksid?”. Kindlasti tuleks küsimuste püstitamisel võtta arvesse tagasiside andja vanust. Tagasisidet on oluline võtta arvesse enesearengu, parema tööalase soorituse ja koostöö huvides, muutes vajadusel enda harjumuspä-rast käitumist.

Tagasiside küsimist võib vahel piirata hirm kriitika saamise ees. Seetõttu on oluline läbi mõtelda, kas soovitakse tagasisidet ise küsida või siis tehakse seda n-ö tsentraalselt keskuse ankeediga (võib olla vajalik näiteks mõne rahastusmeetme jaoks). Vahel ehk ei soovita, et teised tagasisidet

n-ö toorel kujul näevad, ning siis on mõistlikum seda ise küsida ja teha selle pinnalt järeldusi, mida siis omakorda kolleegidega jagada. Lisaks saab ise tagasisidet küsides teha seda vahetult pärast programmi lõppu vestluse käigus. See võimaldab aktiivset arutelu ja vahetuid muljeid, kuid teisalt võib piirata ka vastajate soovi kõiki mõtteid jagada. Tagasiside kogujaks võib olla ka keskuse juht, kes siis omakorda teeb juhendajale selle tulemustest toetaval moel kokkuvõtte. Ka seal on oluline roll juhi oskustel tagasisidet arengut toetaval moel vahendada (vt [baasvajaduste toetamisest täpsemalt ptk 1.1](#)). Tagasisidet oleks hea jagada ka programmi õppijaid saatva õpetajaga, kuid kindlasti üldistatud ja isikustamata kujul.

Tagasiside küsimisel on oluline mõelda ka vastaja perspektiivile. Mida vastaja üldse saaks kommenteerida? Kui palju küsimusi võiks tagasisides olla, et see tunduks veel tehtav ja mitte liiga kurnav? Kas selliste küsimuste abil saab teada midagi, mida te enne ei teadnud? Mil moel ja millal küsides võiks vastaja saada avaldada enda arvamust kõige mugavamalt ja julgeks jagada ka olulisi arendusmõtteid? Mil moel oleks tagasiside küsimine vastajale n-ö turvaline? Näiteks ei oleks mõistlik küsida vastaja isikuandmeid ja kui seda siiski soovitakse mingil põhjusel teha, on laste puhul kindlasti oluline küsida selleks nõusolekut ka nende vanematelt.

Järgnevalt saad uurida ühte näidet tagasisidest ja mõtiskleda, mida tahaksid jätta samaks ning mida muuta.

Õppeprogrammide tagasiside näidis

Täname, et osalesite õppeprogrammis!

Palume Teil täita tagasiside ankeet. Teie arvamus ja soovitusel on meile väga olulised, et saaksime areneda ning edaspidi oma klientidele pakkuda veelgi paremaid programme ja õppetegevusi.

Programmi nimetus:

Juhendaja:

I Programmi korraldus

1. Kas tegevused võimaldasid eesmärkide saavutamist?

jah ☐ osaliselt ☐ ei ☐ muu

2. Kas korraldus sujus?

jah ☐ osaliselt ☐ ei ☐ muu

3. Kas õppetegevus oli õpilastele huvipakkuv?

jah ☐ osaliselt ☐ ei ☐ muu

4. Kas ülesanded olid sobiva raskusastmega?

jah ☐ osaliselt ☐ ei ☐ muu

5. Kas õppeprogramm oli seotud riikliku õppekavaga?

jah ☐ osaliselt ☐ ei ☐ muu

II Suhtlus

1. Juhendaja suhtlus õpilastega oli (teema valdamine, suhtlemine, motiveerimine, õpilasest lähtumine jm)

väga halb 0 1 2 3 4 5 suurepärane

2. Suhtlus XX loodumaja töötajatega oli

väga halb 0 1 2 3 4 5 suurepärane

Siseprogrammi puhul: III Keskkond

1. Keskuse ruumid olid korras, puhtad, hästi valgustatud ja ventileeritud ning sobiva temperatuuriga.

ei 0 1 2 3 4 5 jah

2. Milline keskkonnahariduskeskusest saadud info (õppeprogrammis, ruumides, siltidel vm) toetab keskkonnahoidlikku käitumist ja selle õpetamist? Palun täpsusta!

Kokkuvõtteks

Millega jäite programmis kõige enam rahule? Mis oli õpilastele ja Teile kõige paeluvam? Kui palju lastel tekkis programmi ajal küsimusi – milliseid? Millised on olnud õpilaste mõtted ja küsimused programmijärgselt?

Mida Te meile veel soovitate (juhendaja ja/või programmi osas)? Mis võiks olla teisiti?

Kas soovitaksite sarnast õppeprogrammi teistele õpetajatele, tuttavatele või koostööpartneritele?

jah ☐ kindlasti ☐ tõenäoliselt ☐ võib-olla ☐ tõenäoliselt mitte ☐ kindlasti mitte ☐

**HARJUTUS****Tagasiside küsimise planeerimine**

Võta endale aluseks mõni programm, mida õpetad. Analüüsi sellele programmile saadud tagasisidet n-ö tagasi vaadates.

- Mida oled tagasisideks saanud ja kuidas seda küsinud?
- Kuidas peaksid tagasiside küsimise viisi muutma, et saada rohkem endale abiks olevat tagasisidet?
- Kuidas on tagasiside pannud Sind tundma? Mida teed olukorras, kus tunned end tagasisidest riivatuna? (Vt emotsioonide juhtimise teemat ptk 3.2.)

Organisatsiooni arengus kaasalöömine

Keskuste arengu seisukohalt on juhendajale oluline osaleda aktiivselt ka õppeprogrammide arenduses, samuti organisatsiooni ja kogu valdkonna arendustegevustes, panustades järelkasvu kujundamisse ja olles valmis võtma ka mentori rolli. Siinkohal on tähtis keskuste tervikvaade – juht kaasab teisi ning ka töötajad on valmis ühiste eesmärkide nimel pead n-ö kokku panema. Praktilised viisid, mis soodustavad kaasatust, on näiteks regulaarsed koostöövestlused töötajatega (sh grupivestlused), töötajatelt küsimustike abil tagasiside küsimine, ühiselt arengukava koostamine, ühiste eesmärkide seadmine ja koostöös programmide arendamine. Üks hea viis tagasisidet saada võib olla ka kolleegide kutsumine enda programmi vaatlejaks: see on hea võimalus kolleegiga edaspidi nähtut arutada ja arendusmõtteid saada. Kolleegil oleks kindlasti lihtsam, kui juba enne programmi algust on antud ette kindlam siht, mida tähele panna (nt „Ole hea ja pööra eraldi tähelepanu sellele, kuidas

ma lastega suhtlen ja kuivõrd hästi nad ennast minuga tunnevad”). Samuti võib olla mõnusam, kui vaadeldakse vastastikku: n-ö tänutäheks võiks pakkuda end kolleegi programmi vaatlema.

Loe lisaks õpiringide metoodikast ning mentorlusest

- Aus, D, Eisenschmidt, E. & Oppi, P. (2021). Õpiring kui õpetajate professionaalne õpikogukond koolis. Juhendmaterjal õpiringide käivitamiseks koolis. Tallinna Ülikool, haridusinnovatsiooni keskus. – Juhendmaterjal õpikogukonna loomiseks oma organisatsioonis.
- Lainola, K., Eisenschmidt, E. (2021). Mentorlus – koostöine õppimine ja areng hariduses. Tallinna Ülikool, haridusinnovatsiooni keskus. – Ülevaade, millised on mentorluse kui töökojal õppimise eesmärgid ja võimalused; õppimiskesksest mentorsuhtest, tegevustest, meetoditest ja selleks vajalikest oskustest ning sellest, millised on mentorluse võimalused organisatsiooni muutuste ja arengu toetamisel.

Kokkuvõte

Juhendajate professionaalne areng on oluline, et säilitada ja täiustada oma õpetamisoskusi ning loodusteaduslikke taustateadmisi. Siin mängib olulist rolli teadlik enesejuhtimine – juhendaja peaks püstitama eesmärgi, jälgima oma arengut ning rakendama teadlikult uusi strateegiaid. Sedagi tuleb taas õppida, hinnates oma teadmiste taset, seades konkreetseid eesmärgi, jälgides edusamme ja kogudes regulaarselt tagasisidet. Tagasiside kogumine ja analüüsimine toetab enesearengut ja töö kvaliteedi parandamist. Tagasisidet tuleks küsida sihipäraselt, keskendudes konkreetsetele parandamist vajavatele aspektidele, mitte üldistele hinnangutele. Samuti on oluline saada tagasisidet sobival ajal ja viisil, et tagada vastuste usaldusväärsus. Uute ideede rakendamine nõuab juhendajalt avatust ja valmidust õppida kolleegidelt ning kohandada programme vastavalt uuematele lähenevatele. Koostöö kolleegidega ja osalemine võrgustikes, nagu näiteks koolituspäevad või projektid, aitab ideid jagada ja praktikas rakendada, rikastades samal ajal juhendaja enda tööprotsessi.

Lisalugemist, õppematerjale ja ideid, mis toetavad juhendaja professionaalset arengut

1. MUUSEUMIHARIDUSE_KASIRAAMAT_2023.pdf lk 67–83 muuseumi näitel strateegia loomisest ja oma töö analüüsimisest
2. Timoštšuk, I (koost ja toim). (2020). **Kogemusõpe avatud õppekeskkonnas**. Tartu: SA Eesti Teadusagentuur. Kogemusope_webi_parandatud2022.pdf (etag.ee)
 - Harjutus: haridustöö eesmärgistamine keskkonnahariduskeskuses, lk 44.
 - Harjutus: võimalusi õppeprogrammi läbiviija eneseanalüüsiks, lk 50–51.
3. Väljaspool klassiruumi toimuvad õppimise olulisus õpilastele, inglisekeelne õppevideo: https://youtu.be/z_i9PyMohqw?si=kvchxcSmgCvS1BHM.
4. Hea võimalus midagi uut (sh midagi praktilist) õppida, uusi kontakte luua ja samal ajal loodusega kontaktis olla ning võib-olla isegi taastavasse looduskaitseesse panustada on osaleda erinevatel, näiteks Eestimaa Looduse Fondi (ELF) korraldatavatel talgutel või neid ise korraldada. Seda, miks on oluline oma valdkonna värskemate uudistega kursis olla, loe lähemalt ptk 2.1.

**Korduma kippuvad küsimused**

Vasta küsimustele ning võrdle hiljem oma vastuseid võimalike välja toodud lahendustega.

1. Minule meeldib, kui personalijuht lihtsalt saadab info koolituste kohta, kus ma võiksin osaleda või peaksin osalema. Ma ju ei pea teadma, mis võimalusi enese täiendamiseks on! Miks ei võiks keegi targem mulle seda öelda?
2. Minus tekitab suurt ebamugavust, kui keegi mu tunde vaatleb ja hindab. Kuidas sellest üle saada?
3. Meie programmid saavad üldiselt nii head tagasisidet, et ma ei näe vajadust midagi olulist muuta või käia kuskil uurimas, mida teised teevad – miks muuta seda, mis juba töötab?
4. Mina pole enam aastaid mingeid tagasisidelehti jaganud, sest nagunii näen ma grupi pealt, mis toimib ja mis ei toimi. Miks peaksin seda nüüd alustama?
5. Mina olen lihtsalt õppeprogrammide juhendaja, strateegiate väljamõtlemiseks ja muuks selliseks on meil palgal teised inimesed. Mul pole isegi aega selle jaoks, et mingeid arengukavu lugeda või kirjutada. Miks peaksin mina organisatsiooni arengusse panustama?

1. Kuidas ma tean, mida endas arendada, kui keegi mulle seda ei ütle?

Tõsi on see, et alati ei pruugi selle peale tullagi, mis enesearengu või koolitusvõimalusi üldse olemas on. Mõnus oleks enda mõtteid kolleegi või siis ka personalijuhiga läbi arutada ning leida midagi, mille osas on tunnetatud vajadus, kuid ka võimalus seal osaleda. Kui minna koolitusele läbimõeldud otsusega, on suurem tõenäosus, et ka selle kaudu saadavad mõtted praktikas rakenduvad. Käesoleva õppematerjali üks rakendusi ongi võimalus võrrelda oma seniseid kogemusi, oskusi ja teadmisi loetavaga ja selgitada seeläbi välja teemad, mis tunduvad keerulised ja vihvavad ka sellekohasele arendusvajadusele. Samas tasub alati ka ise otsida huvitavaid koolitus- ja muid arenguvõimalusi, keegi teine ei saa meie sisemisel motivatsioonil tuginevat arengut meie eest ära teha.

2. Kuidas saada üle hirmust vaatluste ees?

On igati mõistetatav, et näiteks kolleegi viibimine õppeprogrammi juures vaid vaatlemiseks võib tekitada ebamugavust ja mõjutada ka neid otsuseid, mida tegutsedes tehakse. Üks võimalus on alustada programmide juhendamist tandemis, sest siis ei ole kumbki juhendaja puhtal kujul vaatleja või vaadeldav, vaid tööd tehakse koos ning see võimaldab toimunud õppeprogramme, olukordi õpilastega jms pärast omavahel hinnanguvabalt arutada.

Teiseks tasub meeles hoida, et ka hea tagasisidekultuuri arendamine asutuses on vaatlemiskogemusest saadava tundega seotud. Näiteks võiks tagasisidet anda põhimõttel, kus toimub arutelu kahe osapoole vahel ning tagasisidet antakse vaid selle kohta, mille kohta küsitakse. See tähendab, et vaatlusele järgnev arutelu võiks olla üles ehitatud näiteks küsimustele „Mida sa tahtsid tänase õppekäiguga ise saavutada?“, „Mis sinu jaoks õnnestus?“, „Mis ei õnnestunud?“, „Mida teeksid järgmine kord teisiti?“. Sellise vestluse käigus võib jagada teise osapoole autonoomiat toetades ka enda mõtteid, kui seda soovitakse, küsides näiteks: „Mul tekkisid ka vaadeldes mõned mõtted. Oleksid sa huvitatud nende kuulamisest?“

3. Miks arendada edasi programme, mis juba saavad head tagasisidet?

Esiteks ei ole olemas täiuslikke programme, sest iga grupi ja situatsiooni eripärad seavad juhendajale uusi väljakutseid ja ka lahendusi. Teiseks, ehkki kogemusega kaasneb tavaliselt

tõesti suurem enesekindlus, võib pikapeale kaduma minna algajatele omane õhin ja tähelepanelikkus – seega võib juhtuda, et aastaid tagasi loodud suurepärane õppeprogramm on ajas oma sära kaotanud. See võib juhtuda üsna märkamatuks, nii et enda jaoks võib kõik enam-vähem toimida, aga just tagasiside annab märku, et näiteks õppijate jaoks pole asi enam eriti tähenduslik. Kolmandaks, nagu mitmel pool juba rõhutatud, on õppeprogrammide juhendamine koostöine tegevus, kus koostööpartneriteks nii õpetajad kui ka õppijad.

4. Miks peaksin koguma tagasisidet, tajun isegi, mis toimib ja mis mitte?

Tagasiside kogumiseks on erinevaid viise, sealhulgas enda kogemuste refleksioon õppeprogrammi läbiviijana. Sageli tehakse seda siiski pigem vähem struktureeritult ehk siis tuginetakse rohkem enda tundele kui reaalsele faktidele, mis seda kinnitaksid, ning reflekteerimiseks ei kasutata ka süsteemseid küsimusi, mis võimaldaks näha veidi paremini enda kogemuse taha. Meie kogemuste taju on vägagi kallutatud ning seetõttu oleks oluline koguda tagasisidet erinevatest perspektiividest. Tõsi on see, et esimene tagasiside igale õppeprogrammile on tõesti vahetu – mida osalejad ütlevad, küsivad, teevad, tegemast keelduvad, mõista annavad, mille üle naeravad, millise tegevuse ajal laiali vajuvad või omavahel lobisema hakkavad. Samas, ilma selle üle arutlemata või osalejate perspektiivi küsimata ei suuda me erinevatele olukordade kõiki võimalikke põhjusi oma peaga ikkagi välja mõelda. Teisalt, miks mitte anda endale võimalus üllatuda ja võib-olla kogeda ka ootamatult positiivset tagasisidet või tähelepanu detailidele, mida endas ja oma töös varem ise pole hinnata osanud?

5. Miks peaksin mina juhendajana organisatsiooni arengusse panustama?

Koostöise organisatsiooni toimimiseks on olulised ka ühiselt seatud eesmärgid, tegutsemine ning ka enda soovide ja vajaduste väljendamine. Seetõttu on eriti hariduskeskuste puhul tähtis, et töötajate panus ühise organisatsiooni loomisse oleks märgata, võimaldades seeläbi ka valdkonna ekspertide arvamusel kõlama jääda. Samuti on uurimused näidanud, et n-ö enda loodud organisatsioonis on ka töötajate heaolu kõrgem ja sellesse panustades saame hoolitseda ka enda jaoks oluliste asjade eest. Kindlasti tuleb sealjuures hoida tasakaalu töö- ja puhkeaja vahel ning panustamine ei tohiks tulla enda vaimse tervise arvelt.

Peatüki refleksioon kogemusloo põhjal „Lemmikteema on raba”

Loe juhendaja kogemuslugu ja mõtiskle peatüki teemadel allolevate küsimuste abil.

Rabateema on õpetaja Mai üks lemmikutest. Ta on lugenud palju nii madalsoode kui ka kõrgsoode kohta, eriti paelub teda soode taimestik ja taimefüsioloogia ning see innustab teda alati oma teadmisi teistele jagama. Mai räägib lastele väga suure õhinaga *Sphagnumite* anisofülliaist, kuidas hüalotsüstid moodustavad hüalodermi. Samal ajal tunneb õpetaja Mai end tihti halvasti, sest õppijad ei kuula teda sugugi, vaid ajavad omavahel juttu. Mai tunneb, et ta peab oma õpetamises midagi muutma, aga pole kindel, kust alustada.

- Kas Sina oled kokku puutunud olukorraga, kus Sul enda arust on väga äge tund, aga õppijad ja õpetajad seda eriti ei hinda või saad kriitilist tagasisidet? Kuidas sellest olukorrast edasi liikusid?
- Mille taha võib juhendaja eneseareng praktilises elus takerduda?
- Kes võiksid Maid selles olukorras toetada? Kui õpetaja Mai leiab võimaluse end professionaalselt täiendada, siis mis kasu on sellest õppijatel? Millest soovitaksid sina Mail oma täiendamist alustada?

