

WHAT
the HACK?!

PEDAGOOGILINE
ÕPPEMATERJAL

TULEVASTELE
HACK-LAB
JUHENDAJATELE

Antud projekt on rahastatud Euroopa Komisjoni toetusel.

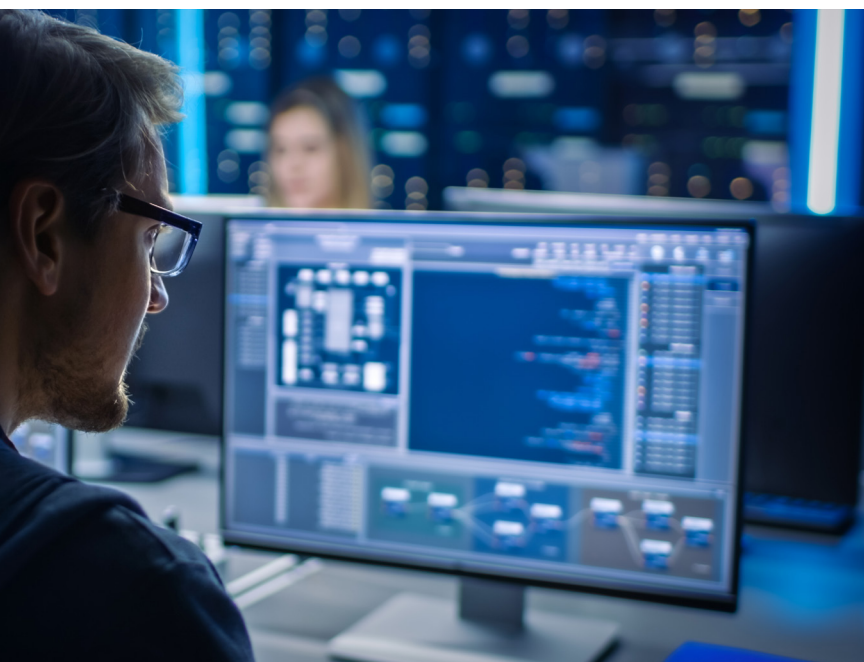
Käesolev väljaanne (teatis) kajastab vaid autori seisukohti ning komisjon ei saa vastutada selle eest, selles sisalduva teabe mis tahes kasutamise eest. Projekt on rahastatud lepingu nr 2019-1-NL01-KA202-060502 alusel.

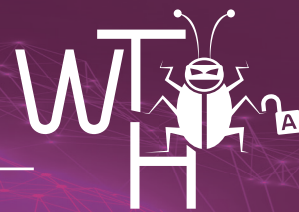


Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

SISUKORD

| | |
|-----------------------|----|
| 1. Sissejuhatus | 3 |
| 2. Eetiline häkkimine | 5 |
| 3. Suhtlemine | 7 |
| 4. Õpikeskkond | 16 |
| 5. Õpiraskused | 19 |
| 6. Motivatsioon | 23 |
| 7. Õpetamiseetodid | 26 |
| 8. Grupi haldamine | 31 |
| 9. Tagasisidestamine | 36 |
| 10. Elukestev õpe | 38 |
| 11. Lõppsõna | 42 |





1. SISSEJUHATUS

See koolitusprogramm on suunatud IKT-spetsialistidele, kes soovivad saada Hack-Lab-koolitajateks. Hack-Labi koolitaja õpetab infotehnoloogiast huvitatud noori Hack-Labis, mis on kaasav õpperuum digiteadlikele noortele, mängijatele, koolist väljalangenutele, autismispektris olevatele noortele ja noortele, kes oma praeguses hariduses puudu jäävad. See koolitusprogramm valmistab IKT-sektori spetsialiste ette pedagoogilise alusega ja aitab neil osaleda mitteformaalses hariduses.

El programa de formación incluye material de estudio sobre los siguientes módulos:

- Eetiline häkkimine
- Kommunikatsioon
- Õppekeskkond
- Õpiraskused
- Motivatsioon
- Õppemeetodid
- Grupi juhtimine
- Hindamine ja tagasiside
- Elukestev õpe

Seda koolitusprogrammi saab vabalt jagada õppijale sobiva ajakava järgi. Näiteks võiks see olla jagatud üheks mooduliks nädalas või päevas, nii et praktikant saaks keskenduda mooduli õppematerjali harjutamisele, samal ajal kui ta teeb loenguid ja juhendab noori Hack-Labis.

Koolitusprogramm võtab hinnanguliselt aega umbes 4 tundi refleksioonilist tööd.

Hack-Labi koolitajate kombineeritud õppeprogrammi lõpus oskab osaleja (tulevane Hack-Labi koolitaja)...

- mõista eetilise häkkimise põhimõtteid ja küberkuritegevusega seotud seadusi;
- suhelda, esitada ja väljendada end selgelt;
- mõistab õpikeskkonna erinevaid tegureid ja õpiraskusi; mõistab õpikeskkonna probleeme ja toimimist.
- mõistab mitmekultuurilise õpikeskkonna probleeme ja toimimist; suhtub tolerantselt ja eetiliselt mitmekultuurilise õpikeskkonna probleemidesse ja toimimisse.
- suhtuda sallivalt ja eetiliselt võrdsete võimaluste loomisesse ning väärtustada õppijate erinevaid iseloomulikke tunnuseid kaasavas hariduses ja meeskonnatöös
- luua ja säilitada koolitust ja õppimist toetav õpikeskkond ja säilitada seda
- eetiliselt käsitleda keerulisi sotsiaalseid olukordi
- mõista motivatsiooni tähtsust ja motiveerida õppijaid, võttes arvesse erinevaid õppijaomadusi
- omab tõhusaid õpetamismeetodeid, võttes arvesse õppijate erinevat kogemustaset ja omadusi
- rakendada toetavat tagasisidet ja hindamismeetodeid;
- arendada õppijates positiivset suhtumist ja iseseisva õppimise oskusi;
- mõtiskleda ja olla valmis professionaalseks arenguks ja elukestvaks õppeks.

2. EETILINE HÄKKIMINE

Häkkimine näib olevat vale nimetus. Kellegi kontole või teenusele sisse murdmine ei tundu väga eetiline, kuid võite olla üllatunud häkkimise positiivse mõju üle. Tänapäeval võib igaüks väheste teadmiste ja internetiühendusega olla häkker. Seepärast on nii oluline õppida ja praktiseerida turvalisust eetilisel viisil. Kuigi enamik inimesi puutub kokku ainult paroolilekkega, on tavalise häkkimise ohvriks sattumine halb uudis. Eetilised häkkerid seevastu aitavad kõrvaldada ohte ja parandada arvutisüsteemide üldist turvalisust.



MIS ON EETILINE HÄKKIMINE?

Lihtsamalt öeldes on eetiline häkkimine (või sissetungitestimine) arvutisüsteemi eksploateerimine - omaniku loal -, et teha kindlaks kõik haavatavused või nõrkused. Tulemusi kasutatakse nii lõppkasutaja kui ka süsteemi omaniku veebiturvalisuse tugevdamiseks.

Tavaliselt tegutsevad häkkerid ühes kolmest kategooriast, mis määratlevad nende kavatsused ja meetodid: valge müts, hall müts ja must müts. Need terminid pärinevad 1920. aastate Ameerika vesternidest, kus valge või must kauboi-müts tähistas vastavalt häid ja halbu poisse. Hall jääb loomulikult kuskile vahepeale.

Musta mütsi häkkerid on sageli need, kes esinevad meedias, kuna nad püüavad ebaseaduslikuks kasu saamiseks andmeid varastada või muuta. Sageli on nende motiiviks rahaline, kuigi nende peamine motiiv võib olla ka hävingu tekitamine või isiklik kuulsus.

anthropomorphic dog kipuvad olema eetilised häkkerid. Nad otsivad kasutamismõimalusi ja küsivad tavaliselt enne tööle asumist luba. Kui nad esitavad veateateid ilma luba küsimata, siis on ebatõenäoline, et nad avaldavad või müüvad andmeid isegi ilma tasu saamata oma jõupingutuste eest.

Lõpuks, **halli mütsi häkkerid** ei ole tingimata pahatahtlikud, kuid nad tahavad mingisugust tasu kasutamismõimaluse leidmise eest. Neil ei pruugi olla veebilehe omaniku luba, kuid neid ei huvita. Nende mitmetähenduslik olemus tähendab, et nende käitumine sõltub üksikisikute isiklikust eetikast.

MIKS ON EETILINE HÄKKIMINE OLULINE?

Siin on mõned näited sellest, kuidas eetilised häkkerid saaksid head teha:

1. Tänapäeva tööstuses on eetilise häkkimise jaoks palju töökohti. Organisatsioonis on eetiline häkkimine turvasüsteemide testimiseks väga kasulik. Tänapäeval on palju häkkerirünnakuid. Seetõttu on vajadus eetiliste häkkerite järele väga suur.
2. Me kuuleme sageli, et ründajad häkivad suuri ettevõtteid ja suuri süsteeme. Mõni aeg tagasi häkker häkkis Uberi veebisaiti. Selle tõttu sattus ohtu umbes 50 miljoni kasutaja oluline teave. Paljud suured ettevõtted nagu Google, Yahoo, Instagram, Facebook ja Uber palkavad häkkerid. Häkkerid üritavad nende süsteeme häkkida. Pärast süsteemi häkkimist osutavad nad kõigile kohtadele, kus nad on leidnud nõrgad kohad, et ettevõtte saaks need parandada. Paljudel ettevõtetel on ka vikaprogrammid. Selles programmis püüavad häkkerid üle kogu maailma häkkida selle ettevõtte veebisaiti või veebilehte. Kui häkker leiab vea, siis maksab ettevõtte vikapalka.
3. Eetilist häkkimist kasutatakse oluliste andmete kaitsmiseks vaenlaste eest. See toimib teie arvuti kaitseks väljapressimise eest inimeste poolt, kes soovivad teie haavatavust ära kasutada. Kasutades eetilist häkkimist, saab ettevõtte või organi satsioon avastada haavatavusi ja turvariske.
4. Valitsused kasutavad eetilist häkkimist selleks, et hoida ära luureteavet mõjuka poliitika, vaenlase riigi jne kohta. Eetiline häkkimine võib tagada riigi julgeoleku, ennetades küberterrorismi ja terrorirünnakuid.
5. IT-spetsialistid saavad mõelda ründaja vaatenurgast, leida võimaliku sisenemiskoha ja parandada selle enne rünnakut.
6. Eetiline häkkimine aitab meil õppida uusi oskusi, mida kasutatakse paljudes rollides, näiteks tarkvaraarendaja, riskijuhtimise, kvaliteedi tagamise testija ja võrgu kaitsja rollis.
7. Ettevõttes saab eetiline häkker tagada tarkvara nõuetekohase toimimise. Eetilised häkkerid saavad rakendada kiireid turvatete nii ekstreemsetes kui ka standardtingimustes.
8. Turvaspetsialistid ja häkkerid töötavad välja palju vahendeid ja meetodeid ning kvaliteedi tagamise testijaid, et kõrvaldada kõik süsteemi haavatavused.



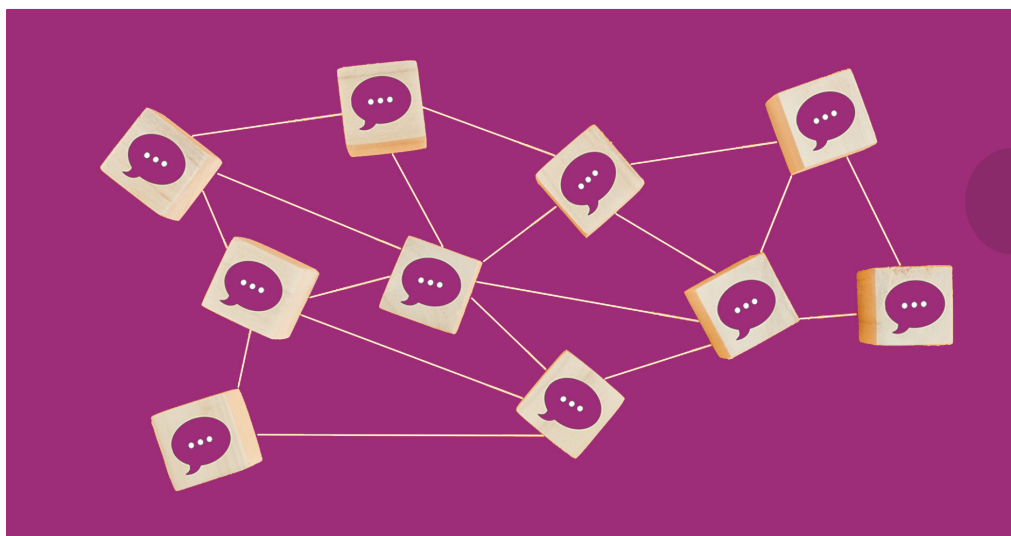
MILLISED ON EETILISE HÄKKIMISE PÕHIMÕTTED?

Eetilised häkkerid järgivad nelja peamist protokoll:

- Säilitada seaduslikkus. Hankige enne juurdepääsu saamist nõuetekohane luba ja viige läbi turvalisuse hindamine.
- Määrake reguleerimisala. Määrake hindamise ulatus kindlaks, et eetilise häkkeri töö jääks seaduslikuks ja jääks organi satsiooni heakskiidetud piiridesse.
- Teatage haavatavustest. Teavitage organisatsiooni kõigist hindamise käigus avastatud haavatavustest.
- Anda nõuandeid nende nõrkuste kõrvaldamiseks.
- Austage andmete tundlikkust. Sõltuvalt andmete tundlikkusest peavad eetilised häkkerid lisaks muudele hinnatava organi satsiooni poolt nõutavatele tingimustele nõustuma ka vaikimislepinguga.

3. SUHTLEMINE

Suhtlemisoskus võimaldab teil mõista oma õpilasi ja neil mõista teid. See on noortega töötamise oluline osa ja kehastab nende jaoks koostööoskuste eeskju. Need oskused võivad hõlmata muu hulgas, kuid mitte ainult, ideede tõhusat edastamist teistele, aktiivset kuulamist vestlustes, kriitilise tagasiside andmist ja vastuvõtmist ning avalikku esinemist.



VERBAALSED, MITTEVERBAALSED SUHTLEMISVAHENDID

Oma teadete edastamiseks ja vastuvõtmiseks kasutavad inimesed tavaliselt verbaalseid ja mitteverbaalseid suhtlemisvahendeid. Igapäevases elus neid sageli ei teadvustata. Siin on olulised kultuurilised, keelelised, sotsiaalsed ja individuaalsed iseärasused. Igapäevases elus neid sageli ei teadvustata. Siin on olulised kultuurilised, keelelised, sotsiaalsed ja individuaalsed iseärasused.

Verbaalseid suhtlemisvahendeid võib eesti keeles nimetada ka helilisteks suhtlemisvahenditeks, mis jagunevad loomulikuks keeleks ja paralingvistiliseks keeleks.

Loomulikus keeles, on tähtsal kohal kõne kiirus, rütmid ja pausid ning nende kestvus ja asukoht kõnes. Kui me kasutame õigesti kõne rütme, pause, kiirust, siis on ka meie kõne sisu kergest arusaadav ning tõlgendav. Olulist rolli mängib kõne tempo. Väga kiire tempoga kõne on ärritav. Mõõdukalt kiire tempoga kõne on ergutav, seetõttu sobib näidete ja kirjelduste lugemiseks ning sama mõtte teiste sõnadega kordamiseks. Aeglane kõne tempo on rahustav, sobib rõhutamiseks ja keeruka seletamiseks. Liiga aeglane kõne tempo on aga uinutav.

Paralingvistilise keele toovad välja igasugused häälsused, nutt, karje, intonatsioon. Häälekõrgusel on sõnumi edastamisel oluline osa. Häääl muutub tavaliselt kõrgeks, kui ollakse ärritunud, rõõmus või vihane. Madal häääl tähendab masendust, väsimust või rahulikkust. Kõlav häääl jätab kõnelejust enesekindla mulje ja peenike häääl otsustusvõimetu ja ebakindla mulje. Rääkimise puhul on samuti õige kasutada nõ kirjavahemärke nagu on ka kirjanduslikes tekstides. Nt koma ajal on meil suhtluses paus, punkti ajal veel veidi pikem paus. Sõnalise eneseväljenduse mõjukust suurendavad rikas sõnavara, kujundlik ütlemissviis jms.

Sõnumi mõjuvus oleneb:

- 7% - verbaalsest osast (sõnad);
- 38% - vokaalsest osast (hääle toon jms.);
- 55% - kehakeelest (näoilme enamasti).

Suulise sõnumi võib hääletooni ja sõnadega muuta nõudlikuks, ähvardavaks, anuvaks, meelitavaks jne. Üteldes lihtsalt „Üks hetk, palun!“ väljendatakse sellega lihtsalt palvet. Olukord muutub, kui rõhutada selles lauses sõnu hetk või palun. Sellisena väljendab antud lause ärritust või kannatamatust.

Mitteverbaalsete suhtlemisvahendite ülesandeks on luua ja säilitada suhtlemispartneritevahelist kontakti ning võib jagada kahte ossa: **liigutused** (näoilme, žestid, kehahoiak) ja **ruumisuhted** (kaugus vestluspartnerist). Kehakeele teerajajaks peetakse Charles Darwinit, kelle uuringud tõestasid, et erinevate kultuuride esindajad väljendavad oma emotsioone suures osas sarnaselt. Mitteverbaalse sõnumi kaudu väljendatakse tundeid ja suhtumist, antakse edasi hoiakuid. Mitteverbaalsed suhtlemisvahendid lisavad suhtlemisse värvi, võimaldavad rõhutada kontekstis olulist, tugevdavad ja aitavad reguleerida kontakti, reguleerida suhtlemise tempot ja annavad suurema osa meid huvitavast informatsioonist.

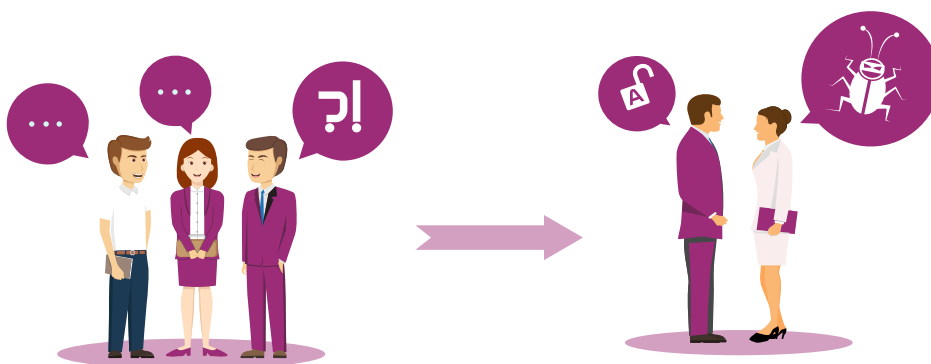
Tavaelus toimib mitteverbaalne suhtlemine tahtmatult. Sama vaistlikult me seda ka “loeme”. Oleme kõik olnud situatsioonis, kus tekib tunne, et suhtluspartner ei ole meie vastu aus. Tundub, et sõnad olid usutavad, kuid kehakeeles oli midagi, mis tekitas võõristust, sest sisu ja mitteverbaalne teade pole meie jaoks kooskõlas.

Näiteks teenindaja, kes hambad ristis, tehiskult naeratab, kulm endal kortsus, öeldes: “Meil on nii hea meel teid siin taas näha.” Vastuolu tekkimisel jäädakse tavaliselt uskuma kehakeelt, mitte sõnade sisu ning sellistel puhkudel on kasulik tähele panna vestluspartneri miimikat, naeratust ja silmsidet. Miimika ehk näoilme peegeldab põhiliselt tundeseisundit.

Vasturääkivate signaalide tõlgendamine võimaldab aru saada, milline on suhtlemispartneri tegelik emotsionaalne suhtumine, kas ta nõustub või mitte on tähelepanelik või mitte.

Kongruentne on see käitumine, milles kogu teade, nii verbaalne kui mitteverbaalne, vastavad edasiantava tähendusele.

Mittekongruentseks nimetatakse suhtlemist juhul, kui sisu ja mitteverbaalne teade pole kooskõlas. Mitteverbaalsed suhtlemisvahendid peaksid olema kooskõlas nii omavahel kui ka sõnalise tekstiga. kooskõla häired takistavad olulisel määral suhtlemist.



EMOTSIONAALNE INTELLIGENTSUS

Emotsionaalne intelligentsus ehk emotsionaalne andekus on võime oma tundmuse mõista, tajuda, juhtida ja väljendada. Emotsionaalse intelligentsuse mõiste looja Daniel Golemani arvates on emotsionaalne intelligentsus olulisemgi kui IQ. Tema arvates sõltub emotsionaalse intelligentsuse tasemest see, kui hästi inimene suudab oma vaimsele intelligentsusele vastavaid võimeid realiseerida. Tema näide selle kohta on, et kui inimene ei sea eesmärgi ega püüdle nende poole, ei tarvitse tal hoolimata oma vaimuannetest midagi erilist saavutada. Kõrgelt haritud ja vaimselt intelligentsed inimesed võivad omada küll rohkelt teadmisi, kuid ei oska näiteks sotsialiseeruda. Emotsionaalselt intelligentne inimene oskab aga suurepäraselt suhelda.

Emotsionaalne intelligentsus koosneb Golemani järgi 5:

- **Eneseteadlikkus** - oma tunnetest aru saamine ja nendel vahet tegemine.
- **Tujude kontrollimine** - oma tujude kontrolli all hoidmine nii, et nad sobiksid vastavalt olukorraga ega läheks sellega vastuollu.
- **Enesemotivatsioon** - oma tunnete kokku kogumine ja nende mingi kindla eesmärgi poole suunamine. Impulsiivsus ja kõhklemine ei kuulu emotsionaalse intelligentsuse juurde.
- **Empaatia** - teiste inimeste tunnete hindamine ja võime neist aru saada.
- **Suhetega toime tulemine** - inimestevaheliste suhetega toime tulemine, oskus lahendada konflikte ja pidada vestlusi erinevatel teemadel.

Miks meil on vaja emotsionaalset intelligentsust?

Emotsionaalne tervis on õppimisvõime aluseks. Koolis on lastel hea õppeedukuse jaoks tarvis teadmist KUIDAS õppida? Selle teadmise aluseks on enesekindlus, uudishimu, tahtmine, enesekontroll, oskus seoseid leida, suhtlemisoskus, koostöövõimekus. Õpilane, kes õpib esmalt ära selle, kuidas õppida, on lõppkokkuvõttes palju edukam.

Olles saavutanud emotsionaalse intelligentsuse, võid kindel olla, et oled elus teistest edukam ja saavutad igas valdkonnas rohkem. Lastele emotsionaalset intelligentsust juba varakult sisendades, hoiate ära paljud probleemid, mis nende kasvuaasta tekkida võivad (depressioon, narkootikumide ja alkoholi tarbimine, madal enesehinnang jne).

Kuidas endas emotsionaalset intelligentsust arendada?

- Õpi tundma oma emotsioone.
- Erista mõtted tunnetest.
- Võta enda tunnete eest suurem vastutus.
- Kasuta oma tundeid otsuste tegemise abistamiseks.
- Hinda ka teiste inimeste tundeid.
- Ole laetud positiivse energiaga ning ära kasuta energiat viha välja valamiseks.
- Hinda teiste inimeste tundeid. Näita välja kaastunnet, rõõmu, toetust.
- Harjuta oma tunnetest positiivset tulemust saama.
- Ära kontrolli või hinda teiste tundeid.

KONTAKTI LOOMINE JA HOIDMINE

Kontakti loomise oskust võib pidada õnnestunud suhtlemise nurgakiviks. Enamasti tahetakse suhtlemist aga alustada hetkest, mil hakkad edastama omapoolset infot. Suhtluspartner võib olla aga hoopis teisel lainel ja seda infot mitte vastu võtta. Nii jääbki kontakt sündimata või suheldakse n-ö hingetult, räägitakse teineteisest mööda.

Kerge on teha oletusi teise inimese mõtete või tunnete kohta:

- vaatab otsa – küllap siis ka märkab mind;
- noogutab – järelkult on nõus jne.
Tegelikult tuleb endal veenduda, millisel tasandil vestluspartner on.



Vastutus kontakti loomise eest seisab suhtlemise alustajal.

Kontakti puudumisel on tulemuseks pinnapealsed lahendused. Tüüpolukord on, kui naine tuleb koju ja teatab diivanil istuvalle mehele: „Pane riidesse, läheme mu emale külla!” Kuna naine kontakti loomisele tähelepanu ei pööranud, võib see mehe kergesti häälestada protestilainele. Mehel võis olla tööl väga raske päev, ta oli lubanud kohtuda sõbraga, tahtnud lihtsalt üksi olla – igal juhul edastas naine teate n-ö kurtidele kõrvadele. Tal ei maksa oodata, et mees röömuhõisetega püsti kargab ja rõivastuma tõttab.

Kontaktloomist saab õppida ja harjutada. Selle eeldus on sõnalise väljenduse selgus ja partnerile arusaadavus. Mittesõnalise käitumise kooskõla sellega, mida sõnades soovime väljendada. Keskendumine olukorrale, milles hetkel viibime – just selle olukorra vajadustele ja eesmärkidele. Head kontakti aitab saavutada avatud ja hinnanguvaba keskendumine suhtluspartnerile.

Saad suhtluspartneriga parema kontakti, kui:

- annad talle hetke aega oma tegevuselt sinule ümber lülituda;
- ei ürita samaaegselt veel millegi muuga tegelda;
- vaatad talle otsa;
- kasutad rituaalset suhtlemist – tervitad, vajaduse korral esitled ennast, vaatad otsa;
- oled sõbralik;
- kiire kõnelejana räägid tavapärasest veidi aeglasemalt;
- su kehakeel väljendab avatust ja hoiak pole tõrjuv.

Paljude inimeste jaoks on silmside loomine väga intiimne tegevus, mida võiks lausa kellegi puudutamisega võrrelda. Võõras- te kuulajate puhul ei pruugi see aga väga hästi välja tulla. Kui sa oma kuulajatega kontakti ei hoiu, siis kannatab selle all terve esinemine – auditooriumil tekib tunne, et sa ei räägi neile ning pealegi tundub sel juhul ebausaldusväärne või ebakindel.



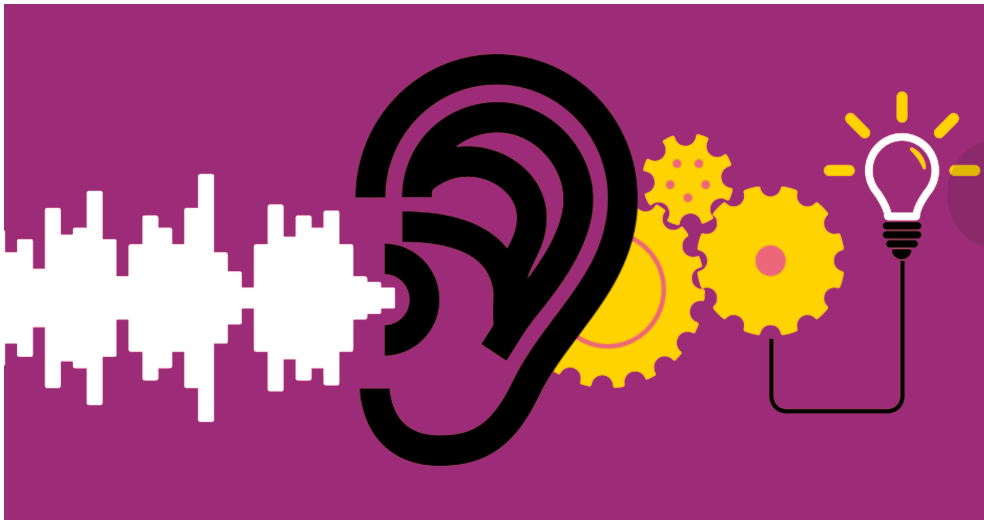
Hea kontakti saavutamiseks ja hoidmiseks kasuta järgnevaid reegleid:

- Kui soovid kuulajatega silmsidet, siis harjuta kõne pidamist – see võimaldab Sul pidada kõnet ilma paberilt maha lugemata.
- Kui soovid kasutada märkmeid, siis esita tervikmõte ja alles siis suuna pilk paberile. Uue mõtte alustamisel taasta silmside.
- Jälgi inimesi - leia sõbralikud pilgud, kuid ära jää neid jõllitama: nad tunnevad end ebamugavalt ja mõtlevad, et “mis põhjusel ma küll tema tähelepanu alla olen sattunud?”
- Loo silmside ka tagumiste ridade kuulajatega, sellega jätad mulje, et vaatad kõiki inimesi.
- Ära vaata aknast välja – kui sina seda teed, siis teeb seda ka publik.
- Ära vaata kramplikult ühte punkti - liialt paljud esinejad kipuvad unustama, et ka auditooriumi servadel on inimesed.
- Ära vaata laelampe, üle publiku peade, laenurki, põrandale, kaugusesse jne publik arvab, et sa oled nad unustanud.

AKTIIVNE KUULAMINE

Aktiivne kuulamine tähendab nii kuulamist kui rääkimist. Kuulaja kasutab sõnalisi väljendeid, näidates, et ta kuulab tähelepanelikult, austab rääkijat, mõistab teda, väljendab oma sümpaatiat ja toetab teda.

Peamine aktiivse kuulamise oskus seisneb **pidevas tagasiside andmises**, et kõneleja teaks, kuidas tema sõnum on vastu võetud. Seda iseloomustavad silmside, huvitatud näoilme ja toetavad repliigid („Jaa”, „Jätkake palun”, „Rääkige lähemalt”, „Nagu näiteks”). Aktiivse kuulamise abiga saab inimesi julgustada tunnete taha nägema ja sealt leidma probleemi põhjust, mis selliseid tundeid tekitab.



Aktiivne kuulaja:

- Toetab kõneleja tunnete väljendamist: „Aiman, mida sa pidid läbi elama”, „Saan aru, mida sa tundsid” jms.
- Julgustab kõnelejat veel rohkem end avama: „Räägi mulle sellest...” .
- Sõnastab aeg-ajalt kõneleja lause oma sõnadega ümber veendumaks, et on kuuldust õigesti aru saanud: „Sa ütlesid, et ...”, „Kas ma sain sinust õigesti aru, et...” .
- Kasutab kõneleja julgustamiseks lühikesi fraase, näiteks „hmm”, „jah?”, „kas tõesti?”, „oi-oi” jms.
- Väljendab oma arvamust, kuid ei jaga rääkijale nõuandeid, kui ta neid ei küsi.

Aktiivset kuulamist on vaja:

- probleemide lahendamisel;
- kõigis neis olukordades, kus suhtlemispartneri räägitu annab informatsiooni edasiseks tegutsemiseks;
- juhul kui lihtsalt vaikne kuulamine tulemust ei anna, näiteks ei saa piisavalt infot;
- juhul kui tegemist on häbeliku, vaikse inimesega, kes vajab julgust ja toetust enda avamiseks või ei oska end väljendada;
- juhul kui tekkinud on konflikt ja tuleb välja selgitada mõlema osapoole tegelikud seisukohad, vajadused;
- emotsioonide rahustamiseks (teine inimene saab end „tühjaks” rääkida);
- vestluse juhtimiseks (näiteks partner takerdub ja vestlus on vaja mujale suunata).

Aktiivne kuulamine võib toimuda vaikse ja -peegeldava kuulamise vormis.

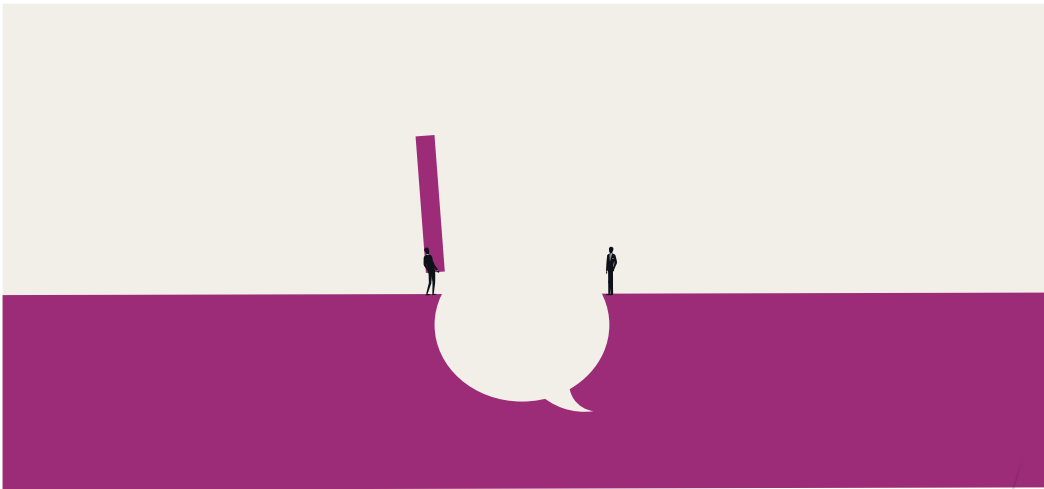
Vaikne kuulamine on oskus tähelepanelikult kõnelejat kuulata teda katkestamata. Selline kuulamine eeldab vaimset ja füüsilist keskendumist ning aitab väljendada arusaamist, toetust ja huvi. Vaikse kuulamisega kaasnevad noogutamine, toetavad lühirepliigid, mis soodustavad suhtluspartneri edasirääkimist. Seejuures on oluline kuulaja tähelepanelikkust väljendav sõnatu käitumine. Rääkija peab märkama ja aru saama, et teda kuulatakse ja kuuldakse.

Peegeldav kuulamine annab rääkijale teada, kuidas temast aru saadi, aidates tal end paremini väljendada. Peegeldav kuulamine tähendab täpsustamist - juhul kui kuulaja täpselt aru ei saanud või kui on vaja täiendavat infot. Peegeldava kuulamise võtteks on ka ümbersõnastamine - kuulaja poolne sama mõtte väljendamine teiste sõnadega, et kontrollida mõistmise täpsust.

ÜLESANNE

Räägi paarilisele ühest lapsepõlveseiklusest/mälestusest (kolm minutit). Kaaslane kuulab sind, kasutades aktiivse kuulamise tehnikaid. Kui oled loo rääkinud, vahetage rollid. Kui olete mõlemad loo ära rääkinud, vastake järgmistele küsimustele:

1. Kas sa tundsid, et kaaslane oli huvitatud sinu jutust või mitte? Kuidas sa end sellises olukorras tundsid?
2. Kui olid kuulaja, kas oli kerge või raske olla aktiivne kuulaja? Põhjenda, miks see nii oli.
3. Kas sul oli kerge või raske rääkida oma lapsepõlvelugu, kui kaaslane oli aktiivne kuulaja? Põhjenda, miks oli see nii.



SUHTLEMISTÖKKED

Suhtlemistökked on reaktsioonid, mille mõju suhtlemisele on valdavalt negatiivne, st enese väljendamist viisil, mis püüab teist poolt pigem muuta kui aktsepteerida. Sageli kahandavad nad teise inimese eneseväärikust, kutsuvad esile kaitsehoiakuid, vastupanu või pahameelt.

Levinumad suhtlemistökked: käskimine, hoiatamine, moraali lugemine, nõu andmine, süüdistamine, sildistamine, rahustamine, ülekuulamine.

Suheteekspertid Carl Rogers, Reuel Howe, Haim Ginott, Jack Gibb, Thomas Gordon on uurinud seda valdkonda väga pikalt ja töötanud välja suheterikkujate nimekirja:

1. Kritisatsioon - teise inimese, tema tegude või hoiakute negatiivne hindamine.
2. Sildistamine - teise inimese alandamine või stereotüpiseerimine.
3. Diagnoosi panek - inimese käitumise analüüsimine.
4. Kiitmine - teisele inimesele, tema tegudele või hoiakutele hinnangu andmine.
5. Kamandamine - teisel millegi teha käskimine, mida Sina tahad.

6. Ähvardamine – püüd kontrollida teist inimest, hoiatades teda negatiivsete tagajärgede eest, mida kavatsete rakendada.
7. Moraali lugemine – teiste inimeste õpetamine, mida ta peaks tegema või siis epistli lugemine.
8. Ülekuulamine – suletud küsimused ehk küsimused, millele saab vastata väga lühidalt, sageli “jah” või “ei”.
9. Nõu andmine – teise inimese probleemidele lahenduse andmine.
10. Kõrvalepõikamine – muud juttu tehes teise probleemide juurest eemale triivimine.
11. Loogiline argumenteerimine – püüd teist inimest veenda, lähtudes faktidest ja jättes kõrvale asjasse puutuvad tunded.
12. Rahustamine – püüd takistada teist inimest negatiivseid tundeid tundmast.
Esmapilgul võib jääda mulje, et need on päris tavalised võtted igapäevases suhtlemises, kuid nad mõjuvad rohkem vestlust blokeerivalt, kui teised suhtlusviisid. Tihti peetakse kiitust, rahustamist, loogikat, küsitlemist ja headest kavatsustest lähtuvaid nõuandeid positiivseteks teguriteks ja ei osata näha nende negatiivseid tagajärgi.

ÜLESANNE

Arutlege paarilisega, milliseid suhtlemistõkkeid sa kasutad. Kas teatud inimesed või olukorrad põhjustavad nende kasutamist? Kas kasutad rohkem suhtlemistõkkeid:

- kodus või koolis,
- nooremate või vanemate inimestega,
- samast soost või vastassoost,
- kaastudengite/sõprade puhul?

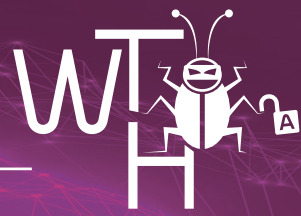


KEHTESTAV KÄITUMINE

Suhtlemisprotsessis on oluline suuta oma seisukohti arusaadavalt ning enesekindlalt väljendada, jäädes samal ajal kaastaste suhtes viisakaks, mõistvaks ning koostöövalmiks. Inimesed käituvad erinevalt ning võimalikud käitumisviisid on järgmised:

Agressiivne käitumine

- Seistakse oma õiguste eest, kuid ei mõelda teiste inimeste peale.
- Eesmärgile jõudmiseks kasutatakse üleolevat suhtumist, karjutakse või solvatakse teisi.
- Eesmärgile jõudmiseks võidakse kasutada füüsilist jõudu.
- Seatakse oma tujud ja soovid teiste inimeste omadest kõrgemale.
- Surutakse teised alluma.



Alistuv käitumine

- Ei tehta midagi enda õiguste eest seismiseks.
- Seatakse teiste arvamused ja soovid enda omadest alati kõrgemale.
- Antakse teistele kergesti järele.
- Talutakse kõike vaikides.
- Vabandatakse palju.
- Ollakse teiste poolt mõjutatav.

Kehtestav käitumine

- Seistakse oma õiguste eest ilma teiste õigusi rikkumata.
- Julgetakse eitavalt vastata nõudmistele ja pakkumistele, mida ei soovita täita.
- Austatakse nii ennast kui teisi.
- Väljendatakse oma positiivset suhtumist.
- Ollakse enesekindel, kuid mitte pealetükkiv.
- Kasutatakse mina-sõnumeid.

Kõik käitumisviisid on teatud olukorras põhjendatud. Näiteks võib agressiivne tegutsemine olla vajalik, kui on tarvis kaitsta oma tervist, vara või lähedaste julgeolekut. Samas tuleb ette olukordi, kus vastuhakkamine kellegi rünnakule ei ole mõistlik, näiteks siis, kui ründajad on ülekaalus. Sellisel juhul on targem alistuda. See võib tähendada näiteks ärajooksmist või raha loovutamist, kui just seda nõutakse. Igal inimesel on vaja aeg-ajalt käituda ka kehtestavalt, et oma õigusi, vajadusi ja seisukohti kaitsta. **Suhtlemisel pole tähtis mitte ainult see, mida me ütleme, vaid see, kuidas me ütleme!**

ÜLESANNE

Kehtestavalt käitudes on oluline kasutada MINA-SÕNUMIT.

Märgi ära, millised laused on kehtestavalt koostatud.

Õppimine

- Sa oled üks puupea, kes ei saa kunagi millestki aru.
- Kuidagi sa ei saa selgeks ülesannet ja rahule ei saa jääda tulemusega. Sa pead rohkem õppima.
- Kui klassi ees öeldakse minu kohta "puupea" on mul häbi, sest kardan, et minu üle hakatakse naerma.

Otsustamine

- Sa pead minema gümnaasiumisse edasi, et saada head haridust.
- Kui tunnistusel on 4 ja 5, olen ma rõõmus, sest nende tulemustega pääseb gümnaasiumisse.
- Sa kuidagi ei suuda õppida nii, et hinded oleksid korras – sa ju tead kui tähtis on saada hea haridus, siis on kõik sinuga rahul. Kui veel kasvõi ühel korral üks kaks tunnistusel on, siis taskurahast jääd ilma.

Karjäärivalikud

- Ei tea kas autoremondi lukksepp on ikka õige valik, kuidas tööd leiab ja must teine ka, äkki leiaks midagi muud.
- Sa pead oma valikus kindel olema, need kes kahtlevad, ei saa kunagi elus hakkama, Autoremondi lukksepp on küll vale valik. Sa peaksid ehitajaks hakkama.
- Kui mulle surutakse peale eriala, mis mind ei huvita, siis see ärritab mind, sest ei lasta mul endal otsustada.

4. ÕPIKESKKOND

Õppekeskkond viitab erinevatele füüsilistele kohtadele, kontekstidele ja kultuuridele, kus õpilased õpivad. Kuna õpilased võivad õppida väga erinevates keskkondades, näiteks koolivälises ja välitingimustes, kasutatakse seda terminit sageli täpsema või eelistatud alternatiivina klassiruumi asemel, millel on piiratam ja traditsioonilisem tähendus: näiteks laudade ja tahvliga ruum.

Mõiste hõlmab ka kooli- või klassiruumi kultuuri - selle eetos ja juhtivad omadused, sealhulgas see, kuidas inimesed omavahel suhtlevad ja üksteist kohtlevad - ning samuti viise, kuidas õpetajad saavad õppekeskkonda korraldada, et hõlbustada õppimist - näiteks õpetades tunde asjakohastes looduslikes ökosüsteemides, grupeerides laudasid konkreetselt, kaunistades seinad õppematerjalidega või kasutades audiovisuaalset ja digitaalset tehnoloogiat. Kuna õpikeskkonna omadused ja tunnused sõltuvad paljudest erinevatest teguritest, siis võib ka koolipoliitikat, juhtimisstruktuure ja muid tunnuseid pidada õpikeskkonna elementideks.

Pedagoogid võivad ka väita, et õpikeskkond mõjutab nii otseselt kui ka kaudselt õpilaste õppimist, sealhulgas nende pühendumist õpetatavale, nende õpimotivatsiooni ning heaolu, kuuluvuse ja isikliku turvalisuse tunnet. Näiteks peetakse tõenäoliselt päikesevalguse ja stimuleerivate õppematerjalidega täidetud õpikeskkondi õppimist soodustavamaks kui akendeta ja kaunistusteta süngeid ruume, nagu ka koole, kus esineb vähem väärkäitumist, korrarikkumisi, kiusamist ja ebaseadusliku tegevust. Õppekeskkonna aspektiks võib pidada ka seda, kuidas täiskasvanud suhtlevad õppijatega ja kuidas õppijad omavahel suhtlevad. Selliseid väljendeid nagu "positiivne õpikeskkond" või "negatiivne õpikeskkond" kasutatakse tavaliselt kooli või klassiruumi sotsiaalsete ja emotsionaalsete mõõtmete kohta.



VÄGA TÕHUSA ÕPIKESKKONNA OMADUSED:

1. Õppijad esitavad küsimusi - häid küsimusi.

See ei ole positiivne kaasamine, kuid see on kogu õppeprotsessi toimimiseks hädavajalik. Uudishimu rolli on uuritud (ja võib-olla on seda alahinnatud ja alahinnatud), kuid piisab, kui öelda, et kui õppija siseneb õpetegevusse vähese või puuduva loomuliku uudishimuga, siis on väljavaated tekstide, meedia ja konkreetsete ülesannetega sisuliseks suhtlemiseks kehvad.

Paljud koolitajad sunnivad õppijaid üksuste või õppetundide alguses küsimusi esitama, sageli tulutult. Klišeelikud küsimused, mis peegeldavad sisu puudulikku mõistmist, võivad koolitajad takistada neid "lubamast". Siiski on tõsiasi, et kui õppijad ei suuda esitada häid küsimusi - isegi juba algkoolis -, siis on kusagil midagi katki.

2. Küsimusi hinnatakse rohkem kui vastuseid

Küsimused on olulisemad kui vastused. Seega on mõistlik, et kui head küsimused on õppimise aluseks, tuleks neile küsimustele väärtust anda. See tähendab väärtuse lisamist, kus iganes see on võimalik: hindamine (küsimused kui hindamine!), krediit (andke neile punkte, nad armastavad punkte), loominguiline kureerimine (andke ülesanne, millel on mitu võimalikku lahendust) või lihtsalt kiitus ja siiras lugupidamine. Vaadake, kas märkate mingeid muutusi.

3. Ideed tulevad erinevatest allikatest.

Ideed tundide, lugemiste, testide ja projektide jaoks - formaalse õppimise kiud - peaksid tulema erinevatest allikatest. Kui nad kõik tulevad kitsastest ressursiribadest, on oht, et teid tõmmatakse ainult ühes suunas (mis võib olla hea või mitte). Alternatiiv? Kaaluge selliseid allikaid nagu professionaalsed ja kultuurilised mentorid, kogukond, haridusevälised sisuekspertid ja isegi õpilased ise - suur muutus usaldusväärsuses!

Kui need allikad ei ole üksteisega nõus, kasutage seda kui lõputut "õpetlikku hetke", sest selline on tegelik maailm.



4. Kasutatakse erinevaid õpetamismeetodeid

Veebipõhine õpe, kogemusõpe, diferentseerimine, kombineeritud õpe, mängupõhine õpe, õpilaste juhitud õpe, ümberpööratud klassiruum jne: võimalused on lõputud. Tõenäoliselt ei ole ükski neist piisavalt hämmastav, et sobida kogu teie klassi sisu, õppekava ja õppijate mitmekesisuse jaoks. Üks väga tõhusa klassiruumi tunnusoontest on seega mitmekesisus, mille kõrvalmõjaks on ka teie kui õpetaja pikaajalise võimekuse parandamine.

5. Klassiruumiõpe "tühjeneb" ühendatud kogukonnaks.

Väga tõhusas õpikeskkonnas ei pea õppimist radikaalselt ümber kujundama, et see oleks "reaalses maailmas" mõistlik, vaid algab ja lõpeb seal.

Nii hea kui see ka ei kõla, et õppijad mõtisklevad Shakespeare'i üle, et paremini mõista oma onu Eddie't - ja nad võivad seda ka teha -, ei pruugi olla parim mõte loota, et selline radikaalne ülekanne toimub täielikult õppijate meelest. Planeeri selline ülekanne algusest peale. See peab tulema klassiruumist välja, sest nad teevad seda.

6. Õppimine on personaliseeritud vastavalt erinevatele kriteeriumidele.

Plisikupärastatud õpe on tõenäoliselt tulevik, kuid praegu lasub vastutus õppijate suunamise eest peaaegu täielikult klassijuhataja õlgadel. See muudab isikupärastamise - ja isegi järjepideva eristamise - keeruliseks. Üks vastus on õppimise isikupärastamine sellisel määral, et see oleks kavandatud, lähtudes erinevatest kriteeriumidest, mitte ainult hindamistulemustest või lugemisoskuse tasemest, vaid ka huvist, valmisolekust sisu suhtes ja nii edasi.

Seejärel, kohandades vastavalt tempot, sisenemiskohti ja rangust, on tõenäolisem, et olete avastanud, mida õppijad tegelikult "vajavad".

7. Hindamine on järjepidev, autentne, läbipaistev ja mitte kunagi karistav.

Hindamine ei ole midagi muud kui (sageli kohmakas) katse saada teada, mida õppija mõistab. Mida harvaesinevam, kliinilisem, hägusam või ähvardavam see on, seda enam eraldab see "häid õppijaid" "headest mõtlejatest".

Mõte "kliiniline" on vähem seotud testi formaadiga ja rohkem klassi tooni ja emotsioonidega üldiselt. Miks õpilasi testitakse? Mis on nende jaoks ja nende tulevaste arenguvõimaluste jaoks?

Tagasiside on kiire, isegi kui "hinne" ei pruugi seda olla.

8. Edukuskriteeriumid on tasakaalustatud ja läbipaistvad.

Õppijad ei peaks arvama, milline näeb "edu" välja väga tõhusas klassis. Samuti ei tohiks seda täielikult kaaluda "osalemine", hindamistulemused, suhtumine või muud individuaalsed tegurid, vaid see peaks olema mõtestatud ühtseks raamistikuks, mis on mõistlik mitte teile, teie kolleegidele või teie riigil olevale ekspertraamatule, vaid õppijatele endile.

9. Õpiharjumusi kujundatakse pidevalt

Kognitiivseid, metakognitiivseid ja käitumuslikke "häid asju" modelleeritakse pidevalt. Uudishimu, püsivus, paindlikkus, prioriteetide seadmine, loovus, koostöö, ülevaatamine ja isegi klassikalised harjumused on kõik suurepäraseid lähtepunktid. Sageli on see, mida õpilased õpivad ümbritsevatelt inimestelt, vähem didaktiline ja rohkem kaudne ja vaatluslik.

"Ahv näeb, ahv teeb".

10. On pidevalt võimalusi harjutada

Vana mõtteviisi vaadatakse üle. Vanade vigade üle mõtiskletakse. Keerulistele ideedele lähenetakse uuesti uute nurkade alt. Erinevad mõisted on vastandatud. Bloomi taksonoomias liigutakse pidevalt üles- ja allapoole, alates lihtsast kuni keerukani, et maksimeerida õpilaste võimalusi sisu õppimiseks ja selle mõistmise näitamiseks.



5. ÕPIRASKUSED

Erivajaduse mõistel on mitmeid erinevaid tõlgendusi. Rahvakeeles kasutatakse seda sageli siis, kui inimesel on mõni puue. Haridusliku erivajadusega (HEV) õppijad on need õppijad, kes oma nõutud õpiväljundite saavutamiseks vajavad kohandusi õppe sisus, õppeprotsessis, õppe kestuses, õppekoormuses ja/või õppekeskkonnas. Hariduslikud erivajadused avalduvad õppimisel ja toimetulekul õppekeskkonnas ning annavad märku sellest, et inimene vajab teatud kohandusi, et teistega võrdselt osaleda ja nõutud tulemusi saavutada. Hariduslikel erivajadustel võivad olla erinevad põhjused, näiteks võib erivajaduse tekkimisele mõju avaldada inimese puue või tervises seisund, aga ka suhted perekonnas või sotsiaalmajanduslik olukord. Samuti võib olla vastupidi, et inimesel on puue või raske majanduslik olukord, kuid õppeprotsessis saab ta kenasti hakkama ning hariduslike erivajadusi tal tekkinud ei ole.



Iga puudega õppija ei pruugi olla haridusliku erivajadusega õppija! Ka ilma puudeta või spetsialisti tõendita õppija võib olla haridusliku erivajadusega õppija! Lähtuda tuleb õpilase toimetulekust ning individuaalsete kohanduste vajadusest õppetöös!

Õppija andekus ja õpiprobleemid avalduvad koolitöös õpiedu või õpiraskustena. Lapse või noore arengu toetamiseks ja õpetaja meisterlikkuse edendamise seisukohalt on oluline püüda avastada avaldunud ilmingu ulatust, õpiraskuse korral ka põhjusti.

Õpiraskusi võib õpilastel ette tulla mistahes õppeaines. Kogemused näitavad, et enam esineb kitsalt spetsiifilisi õpiraskusi kõne ja keelega seotud võtmepädevuste omandamisel s.o näiteks eesti keeles, lugemise ja õigekirjaga, teksti mõistmisel, kirjalikus eneseväljenduses või näiteks matemaatikas, eriti tekstülesannete lahendamisel, kalkulasioonide tegemisel, omahinna arvutamisel jne. Need oskused on aga baasõpioskused, millel on oluline mõju nii õppija isiksuse üldisele arengule kui ka terviklikule õpiedule kutsepädevuste omandamisel.

Kutseõppes ilmnevate spetsiifiliste õpiraskuste sagedane algpõhjus on **eakohase suulise kõne arengu mahajäämus**, mis viib probleemideni õppe- ja erialatekstide (näiteks: eriala töökoja ohutusnõuded, tehnoloogiate kirjeldused, praktikalepingud jmt) mõistmisel ja järgimisel, rakendamisel. Raskused tekivad ka eriala teooria omandamisel, tööalaste dokumentide ja tekstide suulisel ning kirjalikul esitamisel; eksamite sh kutseeksami tavapärasel sooritamisel (oma pädevuse demonstreerimisel on eriala oskuste mõttes ebaproportsionaalselt suur rõhk keelelistel oskustel).

Sageli kombineeruvad suulise ja kirjaliku kõne arengu probleemid, põhjustades mahajäämust teistest õppijatest ning tekitades seega meelehärmi nii õppijale endale kui ka muret õpetajale.

Põhikooliastmes puudulikult omandatud õpioskused kujutavad endast tõsist ohtu kutseõppes. Õppijat saatev pidev ebaedu muudab õppimise vastumeelseks ning viib õpihuvi kadumiseni, koolist väljalangemiseni ning haridustee katkemiseni. Õpiraskusega õppijal võib välja kujuneda püsiv käitumishäire, mille tulemusena võib ta hakata koolist põhjuseta puuduma ja hulkuma.

Insufficient basic skills (speaking, listening, reading, writing, arithmetic) can lead to exclusion, lower quality of life - especially in today's society, where the speed of sharing information and the ability to understand it are increasingly important.

Ebapiisavad põhioskused (kõnelemine, kuulamine, lugemine, kirjutamine, arvutamine) võivad põhjustada tõrjutust, alan-davad elukvaliteeti – eriti veel tänapäeva ühiskonnas, kus info levitamise kiirus ja selle mõistmise oskus on järjest olulise-mad.

Lugemisraskus kätkeb endas probleeme nii kõnelemisel kui ka kõne mõistmisel. Sõnade kokkulugemine võtab tavalisest rohkem aega ja energiat. Loetu ebatäpsusest tekivad arusaamisvead. Oluliseks tunnuseks on lugemisega seotud tegevus-te halvemad tulemused võrreldes lugemisega mitteseotud ülesannetes/ tegevustes. Lugemisraskus esineb koos mitmete teiste probleemidega.

Sagedasemad neist on **kõne- ja keelepuuded, kirjutamisraskus, koordineerimis- ja motoorikahäired, aktiivsus- ja tähelepanuhäired. Õppijad, kes on hädas lugemisega, on tavaliselt hädas ka kirjutamisega.** Neil ei ole kujunenud välja lugemis- ja kirjutamisvilumused, mis on eelduseks funktsionaalse kirjaoskuse omandamisele.

Kirjutamisraskuse, korral esineb häälikute ja neile vastavate tähtede ning eesti keele tähekasutusreeglite rakendamisel vigu, mis väljendub ühe- või kahekordse tähe valikus ja ka tähtede asendamisega g – k, d – t, b – p. Lisaks esinevad kirjas reeglived. Kusjuures kõik need vead on suhteliselt püsivad. Kuid lugemis- ja kirjutamisraskusega õppijatel on täheldatav mitteverbaalsete ülesannete sooritamise oluliselt parem tase võrreldes verbaalsete ülesannete sooritustega. Sellele oleks mõistlik toetuda kutseõppes.

Matemaatikas avalduvates spetsiifilistes õpiraskustes põimuvad piirangud erinevates matemaatika tahkudes ja õppija võimetes, oskustes. Siia kuuluvad näiteks hulgakujutlused, tehete valdamine, teksti mõistmine ja analüüsi-sünteesivõime, tekstülesannete lahendamine, erialamatemaatika ülesannete lahendamine (lõimitud võtmepädevustega seotud ülesanded): kalkulasioonid, kuluaruanded, omahinna arvutused, oma neto- ja brutopalgaga seotud arvutused, % doseerimisülesanded jmt. Õppija võib küll reeglid ja valemid pähe õppida, kuid ei saavuta alati sisulist arusaamist ega tavapäraselt oodatud vale-mite-reeglite kasutamisoskust.

Siin on mõned üldised nõuanded õpiraskustega noorte toetamiseks:

1. Keskenduge pingutuse, mitte tulemuste kiitmisele.

Pidades silmas, et õpiraskustega õpilased ei saa alati kõrgeid hindeid saavutada, peaksid vanemad ja õpetajad neile selgi-tama, et pingutused peaksid alati olema enne tulemusi. Tulemusele keskendudes võivad õpilased kergesti demotiveeruda ja pettuda, eriti kui nad võrdlevad pidevalt oma tulemusi teiste lastega.

Edu võti peitub enese ja oma võimete ületamises ning see on võimalik ainult siis, kui investeerida pingutusi teatud oskuste omandamisse või teatud teadmiste omandamisse. Kui investeerida piisavalt jõupingutusi, saavutatakse kindlasti soovitud tulemus; see on vaid aja küsimus.



2. Keskenduge õppija tugevustele, mitte nõrkustele.

Nagu Albert Einstein kunagi ütles: "Igaüks on geenius. Aga kui sa hindad kala selle järgi, kas ta suudab puu otsa ronida, siis elab ta kogu oma elu uskudes, et ta on rumal." See võtab suurepäraselt kokku inimese intelligentsuse mitmemõõtmelise olemuse. Seda tsitaati silmas pidades oleme kohustatud tajuma õpiraskustega lapse tugevaid külgi ja nende tugevaid külgi toetades looma erakordseid oskusi, mis võimaldavad lapsel eakaaslaste seast välja paista.

3. Anda eeskujusid

Kõik inimesed püüavad realiseerida oma arhetüüpe ja teevad seda sageli eeskujude, sageli kuulsuste kaudu. Viidates sar-naste või isegi samade õpiraskustega kuulsuste näidetele, julgustate neid tõenäoliselt motiveerituna püsima ja oma eesmä-rkide saavutamisel edasi liikuma.

Näiteks Albert Einstein oli autist, Leonardo da Vinci näitas düsleksia ja ADHD märke, Richard Bransonil on düsleksia ja ta peab seda oma "suurimaks tugevuseks", Michael Phelpsil aga diagnoositi ADHD viiendas klassis.

4. Kasvatada õpilase intellektuaalset uudishimu.

Kui te vaatate tähelepanelikult, märkate, et kõik lapsed alustavad elu tugeva annuse uudishimuga. Kui lapsed aga vanemaks saavad, kui nad jätkuvalt vanemate ja õpetajate karmi ja negatiivse reaktsiooni vastu saavad, lämbub see uudishimu sageli. Õpiraskustega laste puhul on uudishimu üks olulisi tegureid, mis aitab säilitada järjepidevust oma tegevuses ja leida pro-bleemidele loomingulisi alternatiivseid lahendusi.

Seepärast ärge heidutage lapsi, kui nad liiga palju küsimusi esitavad, vaid andke neile vastuseid ja suunake neid materjalide juurde, kus nad saavad süveneda teemadesse, mis neid huvitavad. Uurides valdkondi, mille vastu lapsed on uudishimulikud, on hea võimalus leida valdkond, kus nad võivad saavutada suurepäraseid tulemusi.

5. Jagage ülesanne väiksemateks osadeks koos selgete juhistega.

See on kehtiv nõuanne iga lapse puhul, kuid eriti ADHD-ga laste puhul. Eelkõige tähelepanupuudulikkuse tõttu oleks kõige parem jagada ülesanne etappideks, kus laps saab iga sammu järel vaadata lõpetatud osa ja järk-järgult tajuda ülesande suuremat pilti. Ülesannete osadeks jaotamisest on ka muid eeliseid, peamiselt õnnehormooni serotoniini regulaarne eritu-mine ning ülesande pikkuse ja hilinenud rahulduse tõttu loobumise tõenäosuse vähenemine.



6. MOTIVATSIOON

Motivatsioon on inimese emotsionaalne kalduvus juhtida teda eesmärkide saavutamise suunas ja aidata nende saavutamist hõlbustada.

Emotsioon on see, mis paneb meid liikuma eesmärkide poole; emotsioonid toidavad meie motivatsiooni ja motiivid omakorda juhivad meie mõtlemist ja vormivad tegevust.

Motivatsioonil on väga üldiselt öeldes kaks suunda – sisemine ja väline ning motivatsioon on vastavalt siis kas kaasa tõmbav või tagant tõukav.

Sisemine motivatsioon vastab väitele: ma tahan seda teha.

Kui motivatsioon tuleb seest, siis motivatsiooniküsimust tavaliselt ei tekigi. Me lihtsalt teeme midagi, sest meile meeldib, me naudime antud tegevust ja me ei küsi endalt, miks. Seesmine motivatsioon aitab võtta töö eest vastutust, ennetab ameti või juhi ootuseid, avab loovuse ja paneb uusi lahendusi otsima, seesmine motivatsioon ei küsi tasu, töö ise on parimaks tasuks. Igaühel meist on tegevusi, mida me teeme lähtudes seesmisest tahtest. Olgu selleks kasvõi söögivalmistamine, sportimine, lugemine, mõni (tihti küll kahjuks üksik) tööülesanne või mis iganes muu tegevus – igaühel meist on neid. Eesmärgiks peaks olema tuua neid oma ellu võimalikult palju.

Väline motivatsioon vastab väitele ma pean seda tegema. Põhjuseks, miks ma pean, on väline faktor, kõige tihedamini juhi või ametipositsiooni nõudmine, aga selleks võib ka olla mõni kohustus, mille me endale ise võtsime, kuid oleme kaotanud rõõmu selle tegemisest.



Sisemine motivatsioon käivitab, väline sunnib. Sisemine motivatsioon on käima tõmbav, väline on tagant lükkav ja kui väline motivaator otsa saab, siis tabab meid küsimus, "miks ma seda teen?" Loomulikult on enamus juhtumeid nende kahe äärmuse vahel, kuid alati võib eristada põhijooni. Kui mõnikord tekib küsimus, et milline motivatsioon mind parasjagu käivitab, siis esita endale küsimus: miks ma seda tegevust teen?

Kui vastuseks on, et **ma pean** (või: kästakse, on vaja, ülemus ootab vms) siis on tegemist välise motivatsiooniga, kui aga vastuseks on, et **ma tahan** (või: mulle meeldib, lihtsalt teen, naudin seda vms), siis on tegemist sisemise motivatsiooniga.

Mis kasu on teadmisest - on mul sisemine või väline motivatsioon?

Enne iga töökohustuse võtmist tasub endalt küsida, kas ma ikka tegelikult tahan seda teha ja miks? Tasub enda motivaatoritele ausalt otsa vaadata ja otsustada, et ennetada endale võetud või antud ülesannete mittetäitmist, stressi ja läbipõlemist.

Ülesanne

Mõtle järgmistele küsimustele ja aruta neid kaaslasega/pinginaabriga.

1. Mis on see, mis paneb sind õppima, tööd tegema?
2. Mis paneb sind rohkem pingutama?
3. Miks sa mõnikord teed tööd nii, et töötulemus on halb?
4. Miks teinekord pingutad ja teed tunduvalt rohkem kui sinult oodatakse?
5. Mispärast on sinu töötamise või õppimise huvi (motivatsioon) mõnikord madal?

Eesmärkl on põhiline töömotivatsiooni allikas, mis peab olema spetsiifiline ja konkreetne ning tuleb selgesõnaliselt piiritleda: mida tahan saavutada, miks tahan saavutada, mida eesmärk hõlmab, kus toimub, kes teeb jne. Eesmärk peab olema üldsõnalisust ja ebamäärasust vältiv.

Eesmärgi saavutamist mõjutavad ka eesmärgile pühendumine, enesehinnang ja rahvuskultuur. Eesmärgile pühendumine on tõenäolisem, kui eesmärgid on avalikustatud, kui inimesel on sisemine kontrollkese ja kui eesmärgid on iseenda püstitatud.

Enesehinnang näitab inimese usku oma võimetesse ülesannet teostada. Mida kõrgem enesehinnang, seda kindlam on inimene oma võimes ülesanne edukalt täita. Kõrge enesehinnanguga inimesed vastavad negatiivsele tagasisidele suurenenud jõupingutuse ja motivatsiooniga, samas madala enesehinnanguga inimesed tõenäoliselt pingutavad vähem, kui saavad negatiivse tagasiside. Eesmärkide püstitamise teoorias on osa ka kultuuris. Eesmärkide püstitamine annab parema tulemuslikkuse, kui ei ole liiga suurt võimudistantsi, kui on madal ebakindluse vältimise tase ja kui see on tähtis nii juhtidele kui töötajatele.

Häid eesmärke iseloomustab 5 olulist omadust - SMART-kriteeriumid:



1. Eesmärk peab olema konkreetne

Konkreetne eesmärk on kõigile üheselt mõistetav ja kirjutatud selgelt, mida ja miks tahetakse. Et olla kindel, kas eesmärk on üheselt arusaadav, tasub endalt küsida: „Kui seda eesmärki loeb keegi kolmas, kes ei ole seotud antud ülesandega, siis kas ta saab samamoodi aru nagu mina?“ Kui vastus on „Jah“, võib liikuda edasi, kui „Ei“, mõtle uuesti.

2. Eesmärk peab olema mõõdetav

Kuidas teada, et eesmärk on saavutatud? Millal saab nii öelda? Millal oled poolel teel? Kuidas oma eesmärki mõõta? Lihtne reegel: kui ei leia mõõdikut oma eesmärgile, siis mõtle oma eesmärk uuesti läbi. Ilma mõõdikuta ei ole see suure tõenäosusega eesmärk, vaid lihtsalt tegevus.

3. Eesmärk peab olema kokku lepitud

Osapoolte vahel kokku lepitud eesmärk töötab. Kui midagi on kellelegi peale surutud, ei ole ühist arusaama ja kokkulepet ning suure tõenäosusega ei saa loodetavat tulemust. Inimesed peavad uskuma samu asju, siis õnnestub eesmärki saavutada.

4. Eesmärk peab olema realistlik

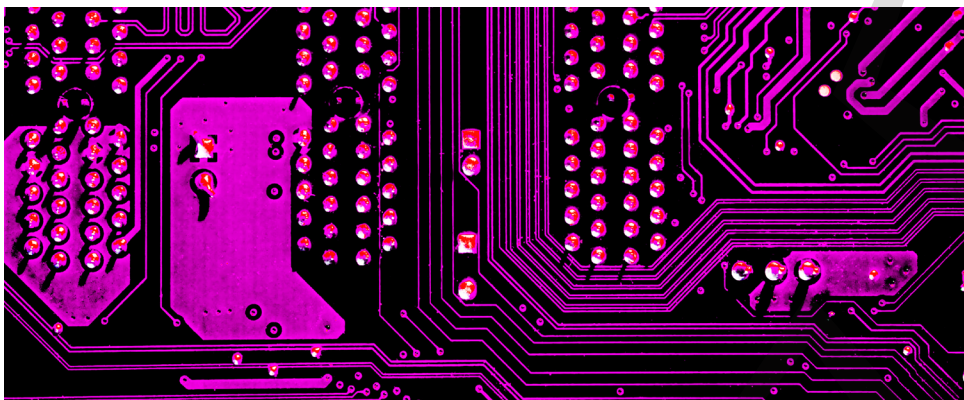
Realistlik eesmärk on selline, mis on saavutatav kindlate tegemiste ja pingutuste tulemusena. See ei tohi olla lihtsasti saavutatav ega saavutamatu. Kummalgi juhul ei motiveeri see pingutama. Kui ei ole motivatsiooni, ei sünni ka tulemust.

5. Eesmärgil peab olema tähtaeg

Et hinnata, kuidas me eesmärgi täidame, peame teadma, mis ajaks ootame tulemusi. Eesmärgi võib olla nii pikaajalisi unistusi, laiemalt toetavaid, kui ka lühiajalisi, mille saavutamisel oleme selgelt lähemal oma lõpptulemusele.

Motivatsiooni ja õppimistahte ülalhoidmiseks peaks täiskasvanute õppesituatsioon vastama järgmistele tingimustele:

- Õppekeskkond on turvaline ja toetav. Sellele aitab kaasa respekt iga õppija vastu, kokkukuuluvus- ja koostööõhkkond, hea organiseerimine, meeldiv füüsiline keskkond ning mentorisuhted õppijate ja õpetajate vahel.
- Õppijate huvi on haaratud optimaalselt keerukate ja relevantsete teemade ning ülesannete kaudu. Eelduseks on, et teemale lähenetakse probleemi või küsimuse põhjal, materjali esitatakse loogiliselt, julgustatakse kriitilist refleksiooni ja ollakse avatud ootamatutele mõttekäikudele.
- Õppimine baseerub õppijate kogemustel. Selleks peab õppijatesse suhtuma kui teadjatesse, nende kogemusi tõsiselt võtma ja teooriaga integreerima, otsima koos vastuseid hetkeküsimustele nende elus ja püüdma vastata õppija vajadustele.
- Õppija enesejuhtimist toetatakse. See tähendab, et õppijate õppima hakkamist julgustatakse, neile luuakse võimalus kontrollida enda õppimisprotsessi ja teha valikuid etteantud piirides.
- Õppimine puudutab nii mõistust kui südant. Õppimiseks ei piisa faktilise info ja teoreetilise analüüsi edastamisest, vaid neid tuleb toetada narratiivide, sümbolite, ettekujutust ja fantaasiat nõudvate küsimuste ning kindlate tegutsemisstrateegiatega.



7. ÕPETAMISMEETODID

Õpetajad on meie ühiskonna oluline osa, kuid õpetamine võib mõnikord olla raske ja stressirohke töö. Eriti laste ja noorukitega töötades võib olla raske säilitada keskendumist, juhtida käitumist ja julgustada aktiivset osalemist. Lisaks sellele võib täiskasvanute õpetamisel olla omad probleemid: täiskasvanud õppijatel võib olla raske omandada uusi asju ja muuta vanu mõttemustreid.

Üks asi, mis võib aidata teil mõnede nende probleemidega toime tulla, on olla teadlik erinevatest olemasolevatest õpetamismeetoditest. Te ei pea valima ühte meetodit ja jääma selle juurde, kuid võite leida, et teatud meetodid ja stiilid sobivad erinevatesse õpikeskkondadesse.



1. Veebipõhine õppimine

Enne COVID-19 pandeemiat ei pruukinud enamik õpetajaid veebipõhiselt õpetada, kuid alati on olnud õpetajaid, kes eelistavad töötada veebipõhiselt. Online-õpetajad naudivad sageli vabadust töötada kodus, valida ise oma tööaega ja olla iseenda ülemus. Kuid mis on täpselt online õpetamine? Põhimõtteliselt on see teiste inimeste harimine Interneti abil, kas üks-ühele või grupiviisiliste videokõnede, veebiseminaride või sõnumivahetusplatvormide kaudu. Tavaliselt on see kombinatsioon asjadest, mis hoiavad õpilasi kaasatuna.

Kui te kavatsete õpetada veebipõhiselt või kui teie praegune töö nõuab, et te õpetaksite veebipõhiselt, peate olema tehnoloogiaga ja internetiga hästi kursis. Selle põhjuseks on see, et kogu teie suhtlus toimub veebis ja te peate looma õpilastele digitaalsed vahendid. Need vahendid võivad olla esitlused, tunniplaani, töölehed, videod või audioleengud. Parim asi veebipõhise õppimise juures on see, et see on kättesaadav paljudele inimestele. Kõik ei saa koolis käia, kuid üha rohkematel inimestel on juurdepääs internetile. Loomulikult võib tehnoloogia olla ka haridust takistavaks teguriks, kuid aastate möödudes on see barjäär - õnneks - murdumas.

2. Kogemuslik õpe

Kui te ei ole veel kuulnud kogemuslikust õppimisest, siis see on idee, et õppimine on kogemuste tulemus. Me saame kogemusi omandada ainult siis, kui suhtleme ja suhtleme maailma ja inimestega meie ümber. See õppimise teooria pärineb David Kolbi kogemusliku õppimise tsüklist ja arvestab kõigi meie kogemuste rolli õppimises, alates emotsioonidest ja tunnetusest kuni meie keskkonnani.

Kolbi 1984. aasta teooria kohaselt on õppimistsükklis neli peamist etappi:

1. Konkreetne kogemus. See on siis, kui õppija saab uue kogemuse, näiteks sõidab esimest korda jalgrattaga.
2. Reflektiivne vaatlus. Pärast konkreetset kogemust peaks õppija mõtisklema oma tegevuse üle ja jälgima teisi, kes seda tegevust sooritavad.
3. Abstraktne kontseptualiseerimine. Järgmine samm on see, et õppija mõtestaks oma mõtteid ja töötaks välja plaani eda siliikumiseks. Ta võib kavandada järgmised sammud ja küsida eksperdiarvamust.
4. Aktiivne katsetamine. Viimases etapis võtab õppija arvesse oma mõtteid ja eelnevaid õppetunde ning proovib algset kogemust uuesti, et näha, kas on tehtud edusamme. See toob kaasa uue konkreetse kogemuse ja nii algab tsükkel uuesti.

Kogemusõpe on suurepärase õpetamismeetod, sest see soodustab loovust, aitab õpilastel õppida vigadest, soodustab refleksioonilist mõtlemist ja valmistab õpilasi ette tulevasteks kogemusteks.

Mõned lihtsad viisid kogemusliku õppimise edendamiseks klassiruumis on julgustada õpilasi end regulaarselt hindama ja mõtisklema selle üle, mida nad on õppinud. Koolitajana võiksite ennast salvestada või pidada tagasisidepäevikut, et saaksite eelmiste tundide üle järele mõelda.

3. Diferentseerimine

Diferentseeritud õpe on õpetamismeetod, mis kohandab õpetust õpilastele nende individuaalsete vajaduste alusel. See meetod võib olla suurepärase võimalus, kui õpetate segatud võimekusega tunde ja soovite, et kõik saaksid igast õppetunnist kõige rohkem kasu.

See on üsna traditsiooniline lähenemisviis segaklasside õpetamisel, kuid see võib olla edukas, kui seda tundlikult juhtida. Näiteks võivad mõned õpetajad valida täiesti erineva sisu õpetamise sõltuvalt õpilaste võimekusest. See võib aga põhjustada õpilaste piinlikkust ja õpetajate kurnatust, kui nad püüavad teha liiga palju korruga.

Selles mõttes on õpetajate jaoks oluline tagada, et nad looksid kaasava klassiruumi, kus kõikidest võimetest õppijad on teretulnud, olenemata soost, rassist, seksuaalsusest või puudest. Erinevat õpet ei tohiks kunagi kasutada selleks, et mõned õpilased tunneksid end teistest halvemana.

Parem lähenemisviis diferentseerimisele on õpetada mitmel viisil, sealhulgas raamatute, filmide, piltide ja suuliste esitluste abil. See annab erinevatele õppijatele võimaluse osaleda ja mõista tunni sisu. Võite minna veelgi kaugemale ja pakkuda diferentseeritud õppetegevusi ja hindamisviise.

Näiteks kui tunni teemaks on Shakespeare'i näidend, võiksite lasta õpilastel oma arusaamist mitmel viisil demonstreerida. Nad võivad kirjutada essee, pidada suulise ettekande, luua illustratsiooni või koomiksi, kasutada oma muid tugevusi.

4. Segatud õpe

Järgmine õppemeetod, mida me uurime, on kombineeritud õpe. Põhimõtteliselt on kombineeritud õpe traditsioonilise silmast-silma-õppe ja tehnoloogiapõhise õppe kombinatsioon. Kuigi kombineeritud õpe oli olemas juba enne COVID-19 pandeemiat, on see viimastel aastatel muutunud koolides ja ülikoolides üha populaarsemaks.

Segatud õppemudeli kasutamine võib olla suurepärase nii õpilaste kui ka õpetajate jaoks, sest see pakub keskteed traditsiooniliste ja tehnoloogiapõhiste meetodite vahel. See kasutab piisavalt tehnoloogiat, et hoida õpilaste tähelepanu ja huvi, kuid annab õpilastele ka võimaluse vestelda silmast-silma õpetajate ja klassikaaslastega, mis võib olla väga väärtuslik.

Mõned suurepärase näited kombineeritud õppimise kohta on järgmised:

- Jaamavahetus. Õpilased läbivad tundide ajal erinevaid "jaamu", mis on kombinatsioon veebipõhistest ja praktilistest tegevustest.
- Paindlik õppimine. Õpilased on koos õpetajatega klassis, kuid kasutavad peamiselt veebipõhiseid õppemeetodeid. Õpetaja on olemas, et toetada ja õpetada, kui vaja.
- Virtuaalne reaalsus. Õpilased on füüsilises klassiruumis, kuid saavad kasutada virtuaalreaalsust (VR), et sukelduda keskkonda. See võib olla ajalooline vaatamisväärsus, kunstigalerii või loodusimede, mille eesmärk on köita nende tähelepanu ja julgustada nende õppimist.
- Rikastatud e-õpe. Kursuse tööd ja tegevused viiakse läbi veebipõhiselt, kasutades digitaaltehnoloogiat, kuid õppijad saavad vajadusel korraldada ka silmast-silma kohtumisi.



Kombineeritud õppemudelid muutuvad tõenäoliselt üha levinumaks, mida aeg edasi läheb ja meie füüsilise ja digitaalne elu üha enam omavahel seotud on.

5. Mängupõhine õpe

Kui soovite keskenduda oma tundide lõbusamaks, kaasahaaravamaks ja interaktiivsemaks muutmisele, siis ärge otsige edasi. Mängupõhine õpe, mida tuntakse ka mängulisuse nime all, on suurepärane viis õpilaste, eriti alg- ja keskkooli õpilaste kaasamiseks.

Mängulisuse määratlus on strateegia, mis rakendab mängulaadseid elemente mittemängulistest tegevustes, et suurendada motivatsiooni. Kuna noored on väga huvitatud mängudest, alates videomängudest ja mobiilirakendustest kuni lihtsate lauamängudeni, võib see olla suurepärane lähtepunkt.

Siiski tasub mainida, et mängulisust ei peaks tingimata kasutama kõikides kontekstides. Mõnikord nõuavad õppetunnid tõsisemat arutelu. Samuti võtab liiga palju mängupõhist õpet tõenäoliselt ära osa noorte lõbususest ja suurenenud motivat-

Siin on mõned viisid, kuidas te saate mängupõhist õppimist oma tundidesse lisada:

- Punktsüsteemid
- Tasandid ja eduribad
- CTF väljakutsed või võistlused
- Unikaalsed preemiad
- Õppemärgid



6. Õppijakeskne õpe

Ilmselt võite arvata, millele see lähenemisviis keskendub: teie õppijatele. Kuigi õpilaste edu ja rahulolu on õpetajate jaoks alati esmatähtis, erineb õpilaskeskne õpe traditsioonilistest õppemeetoditest.

Õpetajakeskne õpe, mis on kõige tavalisem, nõuab, et õpetaja annaks klassis juhiseid ja juhiks enamiku ajast klassi. Õpilaskeskse õppimise puhul on õpilastel rohkem võimalusi valida, mida ja kuidas nad tahavad õppida. Seda nimetatakse ka individuaalseks õppeks.

Õppijakeskse õppe puhul julgustatakse õpilasi mängima klassiruumis aktiivset rolli, selle asemel et osaleda passiivsemates tegevustes, nagu loengute kuulamine või essee kirjutamine. Nad peavad palju arutelusid oma kaaslase ja õpetajatega ning neid julgustatakse esitama küsimusi, mis on seotud uurimusliku õppimisega.

Sellise lähenemisviisi näited on õpilaste osalemine aruteludes, väikeste rühmade projektides ja lõbusates rollimängudes. Õpetajana on teie ülesanne olla suurepärane juhendaja. Sa peaksid julgustama avatud suhtlemist, uudishimu, loovust ja uurimist. Tunni lõpus peaks õpetaja julgustama õpilasi mõtisklema õpitu üle.

See meetod on hea väikestes rühmades, kus võimete tase on erinev.

Kombineeritud õppemudelid muutuvad tõenäoliselt üha levinumaks, mida aeg edasi läheb ja meie füüsilise ja digitaalne elu üha enam omavahel seotud on.

8. GRUPI HALDAMINE

La gestión de grupos es el proceso mediante el cual los profesores crean y mantienen un comportamiento adecuado de los alumnos en el aula. El propósito de la gestión de grupos es mejorar el comportamiento prosocial y aumentar el compromiso académico de los estudiantes.

Konfliktid

Väga üldiselt võiks konflikti defineerida kui lahkeli või arusaamatust, mille tulemusena tekib pinget, mis ajendab partnereid üksteise vastu tegutsema. Konfliktiks peab olema vähemalt kaks osapoolt ja valdkonnad, kus nende huvid kokku puutuvad.

Enamasti tajutakse konflikti negatiivsena, seetõttu polegi midagi imestada kui konfliktisessse olukorda sattunud inimesed tunnevad ebamugavust ja ärevust. Nad ei taha olla seotud millegi negatiivsega ega paista ise negatiivses valguses. Traditsiooniliselt on arvatud, et igasugune konflikt on halb ja selle olemasolu näitab, et midagi on valesti. Siit järeldub, et konflikte tuleks vältida. Tavaliselt viib selline arusaam konfliktide allasurumiseni, kuid sellega ei kõrvaldata põhjusi ning seega ka mitte konflikti ennast. Tegelikult võib konfliktide edukas lahendamine muuta head suhted veelgi paremaks või leida uusi ja paremaid viise edasiminekuks.

Eelnevast ei saa järeldada, et kõik konfliktid on head. Oleneb sellest, kuidas konflikti suhtutakse ja kuidas see lahendatakse, võib konflikt olla **konstruktiivne** (vastuolud lahendatakse loominguiliselt, püüdes leida võimalikult soodsaid alternatiive ega üritata üksteist solvata) või **destruktiivne** (tegeldakse konflikti pinnavirvenduste - emotsioonide, mitte selle põhjustega). Kui konflikti osapooled tegelevad vaid vastastikku viha välja valamisega, siis on selge, et konstruktiivsusest on asi kaugel. Viimasele aitab kaasa kui vaadata pigem tulevikku (kuidas võiks teisiti teha) selle asemel, et minevikust süüdlast otsida.

Igas suhtes võib olla konflikte. Pole tähtis, kui lähedane või mõistev Sa oled, ikka on hetki kus Sinu ideed, vajadused või eesmärgid ei sobi kokku Sind ümbritsevate inimestega.:

- Sulle meeldib lõõgastuda rock-muusikat kuulades, Sinu sõber aga kuulaks parema meelega klassikat;
- Sulle tundub, et teed oma tööd korralikult, aga Sinu ülemus ei näi sellega iialgi rahule jäävat;
- Sina tahad osta pesumasinat, aga Su abikaasa on veendunud, et kogutud raha tuleb tingimata autole kulutada jne.



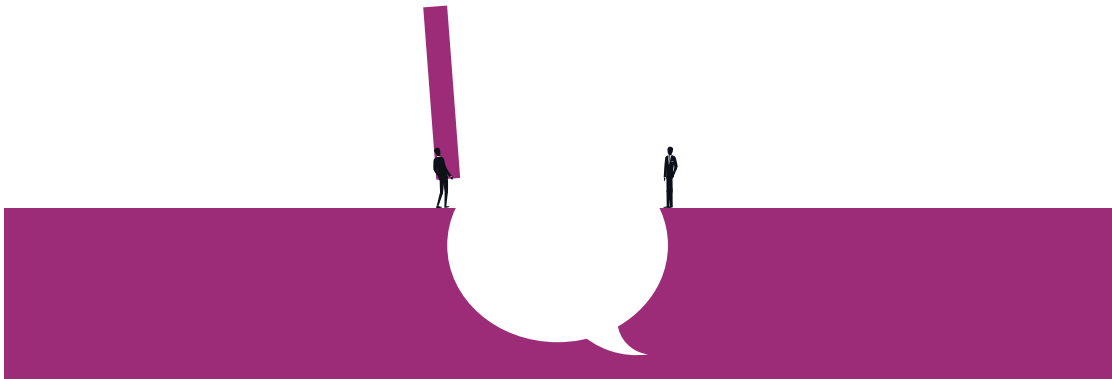
Teemadel, mille üle arusaamatused võivad tekkida, ei ole lõppu. Samamoodi nagu konflikt on elu tõsiasi, on seda ka **tunded, mis temaga kaasnevad - viha, pettumus, jne.**

that come with it - anger, frustration, etc. Inimestel on kalduvus selliseid negatiivseid tundeid vältida või teha nägu nagu poleks neid olemas. Ei ole ju haruldane, et sõbra käitumisest solvununa tõmbume mõneks ajaks endasse ning peidame oma haavumist justkui lootes, et küllap kõik laheneb iseenesest. **Konfliktil on aga omadus kasvada kui seda ei lahendata ning samuti on ka tunnetega.**

Kuigi konflikt on osa suhetest, võime me muuta viisi, kuidas sellesse suhtuda ja sellega toime tulla. Konflikti võiks algusest peale suhtuda kui lahendatavasse ning püüda säilitada teise poolega avatud suhtlemine. Tõenäoliselt on suuremad lootused arusaamatused lahendada kui neist partnerile teada anda ning nendega tegelda.

KUIDAS KONFLIKTIDEGA TOIME TULLA?

Kuna konfliktid on paratamatud, siis tuleks meil õppida nendega võimalikult hästi toime tulema.



1. Domineerimine/võitlus

Selle strateegia kasutaja on maksimaalselt keskendunud omaenda huvidele ja minimaalselt teise poole huvidele. Domineeriv konfliktis osaleja peab ülimalt iseenda huve ning kasutab võimu (füüsilist, majanduslikku, intellektuaalset) teise poole mõjutamiseks. Edukas saab võitlev osapool olla juhul kui tal tegelikkuses tõepoolest on piisavalt palju võimu. Ei ole harvad juhud, kus mõlemad osapooled kasutavad võitlevat strateegiat. Sageli on sellel negatiivsed tagajärjed kuna raisatakse aega, energiat või raha ilma, et kumbki pool jääks tulemustega rahule. Kaotaja pool võib tunda ennast halvasti kohelduna ning äärmisel juhul otsida isegi kättemaksu. Kasulik võib see strateegia olla juhul, kui konflikt tuleb kiirelt lahendada või kui tuleb teha ebapopulaarseid otsuseid (nt. distsipliiniga seotud küsimused).

2. Tasandamine/kohandumine

See on eelmisele vastupidine strateegia. Harmoonia säilitamiseks võetakse maksimaalselt arvesse teise poole nõudmisi ja surutakse alla enda vajadused. Kuigi see võib tunduda allaandmisena, on see mõnes olukorras kõige otstarbekam. Nt. juhul kui konflikt on tekkinud ebaolulistel põhjustel või kui tõepoolest on oluline heade suhete säilitamine.

3. Avoidance

Püütakse jääda **neutraalseks ja sisuliselt ei arvestata ei enda ega teise poole vajadustega.**

Mõnikord on otstarbekas kasutada vältimist kui ajutist alternatiivi. Kui konflikt on väga kuum, siis võib ajutine vältimine anda osapooltele aega maha jahtumiseks. Samuti võib ta anda aega, et osapooled võiks koguda lisainfot konflikti efektiivseks lahendamiseks. Kahjuks on inimestel kalduvus liiga sageli ja kergelt otsustada vältimise kasuks. Neid olukordi, kus vältimine on otstarbekas, on siiski vähem kui meile meeldiks.

4. Probleemi lahendamine

See võiks olla teoreetiliselt **parimaks konfliktiga toimetulekustrateegiaks**, samas osutub ta praktikas kõige raskemini teostatavaks. **Sel juhul püütakse lahendada konflikti arvestades maksimaalselt kõigi osapoolte huvidega.**

Probleemilahendamise puhul tegeldakse erimeelsuste põhjustega ning püütakse leida kõiki osapooli rahuldavat lahendust. Edukaks probleemilahendamiseks on tarvilik, et kõik osapooled oleks valmis maksimaalseks koostööks. Kõige suuremaks takistuseks on siin võitja-kaotaja mentaliteet (ainult üks saab võita ja seega teised peavad kaotama), mis väga sageli iseloomustab konfliktis osalejaid.

5. Kompromiss

See on kõigi eelmiste variantide vahepealne strateegia ja **ühtlasi traditsiooniline konfliktiga toimetuleku meetod.** Pole kaotajat ega võitjat ning ükski pool ei saavuta sel juhul maksimumi. Probleeme küll ei väldita aga nendega ei tegelda ka sügavuti. Kompromiss on heaks lahenduseks juhul kui ressursse on võimalik võrdsest jagada (nt. raha). See võib olla ajutiseks lahenduseks eriti keeruliste ja raskete probleemide puhul.

Olenevalt olukorrast on kõik need strateegiad kasutatavad. Mõnel juhul võib anda üks strateegia paremaid tulemusi, teisel juhul teine.

KONFLIKTID MEESKONNAS

Ühel hetkel võivad seista ka parimad meeskonnad silmitsi keeruliste probleemide ja takistustega, mis võivad hõlmata nii kommunikatsiooni, suhteid meeskonnas, usalduse puudumist, tulemuslikkuse langust kui ka suutmatust tagasilöökidest üle saada. Mõned nendest probleemidest tulenevad meeskonnast endast, mõned organisatsioonilistest vigadest, mis on ilmnenud meeskonna ja teiste töörühmade, klientide või hankijate vahel. Esimene samm meeskonna aitamisel on eraldada probleemipuntrast need probleemid, mis viitavad meeskonna nõrkusele ja võivad tõsiselt takistada meeskonnatöö tulemuslikkust, kui neid ei lahendata.

Näiteks: IT kasutajatoe meeskond, kelle suhted firmasiseste klientidega on halvenenud. Võib olla on meeskond lasknud teeninduse tasemel sedavõrd langeda, et suudab abipalvetele reageerida küll kiiresti, aga mitte efektiivselt. Teisalt võib olla probleemiks suutmatust kiiresti kasvava töötajate arvuga sammu pidada või siis kommunikatsiooniprobleemidest meeskonna ja selle klientuuri vahel.

Üks asi on fikseerida meeskonnatöös nähtavaid probleeme ja teine asi on määratleda nende probleemide põhjused.

Kõige efektiivsem viis nende väljakutsetega toimetulekuks on varustada ennast selge informatsiooniga meeskonna kohta. Alustage informatsiooni kogumist, esitades endale ja teistele meeskonnaliikmetele järgmised kolm küsimust:

1. Millised on meeskonna probleemide sümptomid ja nende põhjused?
2. Missugune on nende probleemide arengusuund, võimalik kulg?
3. Kui tõsised on need probleemid? Milline oleks nende mõju meeskonnale ja organisatsioonile, kui neid kõrvaldataks?

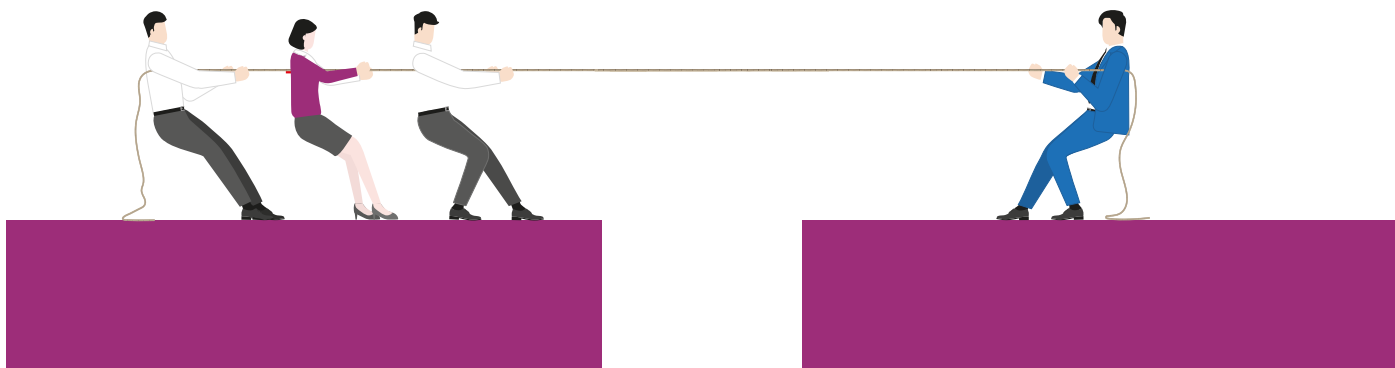
Tõhusalt toimiva meeskonna kujundamine eeldab pühendumist ja panustamist. Meeskonnatöö saboteerimine võib ilmneda esmapilgul väheolulise käitumisena (hilinemine, tähtaegade unustamine, aga ka vaidlemine, enese õigustamine, süüdlaste otsimine, paljude täpsustuste ja vastuste nõudmine jne).

Meeskonna juhi jaoks on passiivsuse ja vastutöötamise märkamine ning määratlemine probleemina juba iseenesest väärtuslik. Pahatihti peetakse seda, et kõik võrdselt ei panusta, loomulikuks ja paratamatuks. Väga tõenäoliselt kõlab sõna sabotaaž liiga kurjakuulutavalt, aga sisuliselt on ju tegemist eduka koostöö pidurdamisega.

Passiivsuse ja vastutöötamise võimalikke põhjuseid

- Meeskonna eesmärgid pole kõigile meeskonnaliikmetele piisavalt selged või ei teadvusta kõik oma rolli nende täitmisel.
- Meeskonnaliikmed ei usalda üksteist isiklikult või professionaalselt.
- Meeskonnaliikmed ei samasta ennast meeskonnaga piisavalt.
- Meeskonnaliikmetel on ühistegevusega seoses lootusetuse tunne.
- Muudatused on kaasa toonud vastuseisu.
- Grupp on jõudnud sellisesse arengufaasi (n-ö konfliktifaasi), kus seni varjus olnud erimeelsused ja võimuvõitlus võimenduvad (ning on võimalik hakata liikuma nende tulemuslikuma lahendamise suunas).
- Mõni grupiliige on jäänud nn lukus rolli (näiteks eraku, märtri või sõdalase positsioonile) ning ei ole võimeline kõrvalise abita oma käitumist selles grupis muutma.





Meeskonnatöö segaja peab teadma, et ta seda teeb. Sageli ilmneb meeskondades psühholoogidele hästi tuntud valekonsensuse efekt – kui mõni meeskonnaliige kedagi (näiteks juhti) oluliselt häirib, siis tundub talle (näiteks juhile), et kõik on samast persoonist häiritud. Alati see muidugi nii pole ja eriti sageli ei tea asjaosaline ise, et tema käitumine (omaette hoidmine, kõigi probleemide ülestõstmine ja võimendamine, teiste vähene informeerimine vms) teisi häirib.

“Rasket” meeskonnaliiget on vaja kuulata. Passiivsusel ja vastutöötamisel on hulk võimalikke põhjusi. Kui probleemsele kaaslasele on tema käitumise kohta tagasisidet antud, tekib tal väga tõenäoliselt tahtmine ennast õigustada ja olukorda seletada. Neid seletusi-õigustusi on ülimalt mõistlik kuulata isegi juhul, kui neis esmapilgul näib igasugune iva puuduvat:

See vähendab asjaosalise pinget ja vastuseisu. Kui inimest on kuulatud, on ka tema rohkem valmis kuulama ning kuulduga arvestama.

Autoriteetne õpetaja

- on järjekindel ja seab selged piirid, kuid ei ületa neid;
- ootab õpilastelt eakohast käitumist;
- hindab õpilaste kohusetunnet/teadlikkust;
- nõuab kuulekust;
- suhtub õpilastesse austuse, soojuse ja armastusega;
- kuulab õpilaste arvamusi ja seisukohti ning julgustab neid olema “iseendale tõesed”.

Õpilastele meeldib, kui neid aktsepteeritakse sellisena, nagu nad on.

- See arendab inimeses enesekindlust, positiivset ja tervislikku suhtumist erinevatesse tegevustesse.
- Kui õpilased on sotsiaalselt tõrjutud, kuna nad on mingil moel erinevad, võib see heidutada neid tulevikus raskemate ülesannete täitmisest.
- Seega näitab õpetaja oma õpilaste suhtes sallivusega ja aktsepteerimisega, et teda võib usaldada.

Õpilastele meeldib, kui õpetaja on “kohal”.

- See tähendab, et vajaduse korral on ta olemas, et selgitada, juhtida, arutada, nõustada.
- Kohalolek ei tähenda agressiivset eneseväljendust, vaid klassis toimuva jälgimist.

Õpilastele ei meeldi õpetajad,

- ei ole teadlikud noorte väärtustest või ei aktsepteeri neid
- kipuvad oma võimu tarbetult ja sageli kasutama
- toovad oma isiklikud mured, probleemid ja kompleksid klassiruumi
- teiste õpetajate kohta kuulujutte;
- ei suuda selgelt suhelda, kasutage täitesõnu;
- kipuvad hindama, kasutama sildistusi ja "sildistama" isikuid, et neid subjektiivselt kvalifitseerida;
- käituda ebaviisakalt;
- kardavad avalikult tunnustada oma vigu, eksimusi ja teadmiste puudumist;
- käsitleda õpilasi kui objekte, mitte kui isiksusi
- rüuskavad õpilaste üle ja otsivad välist kinnitust
- on pehmed ja ebajärjekindlad ning kergesti teemast kõrvale kalduvad;
- ei õpeta, et aidata saavutada realistlikke eesmärke, mis vastavad õpilaste võimetele, vaid sunnivad neid eba realistlike eesmärkide seadmisega endast välja paistma.
- on ebaõiglasel ja esitavad põhjendamatu väiteid õpilaste vastu; ja
- on vähe või üldse mitte tolerantsed;
- on tundides vähem loovad ja kasutavad alati samu õpimaterjale mitu aastat (isegi eksamiküsimused ei muutu aastast aastasse); klammerduda õpikute ja õppekava külge
- ignoreerivad või ei märka õpilaste tervisega seotud probleeme või muid nende jaoks olulisi küsimusi
- hoiavad minevikus tehtud vigade või puuduste pärast pahameelt, on andestamatud ja kipuvad nõrdinule alluma;
- ei kuula või ei taha kuulata või ei suuda õpilasi kuulata;

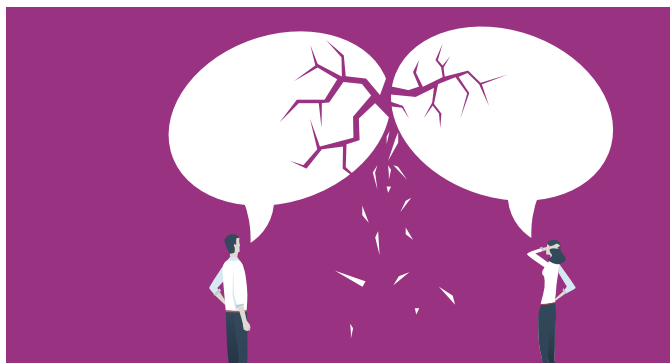


9. TAGASISIDESTAMINE

Tagasiside on loomulik osa suhtlusest ja asendamatu koostöös. Läbi tagasiside õpime tundma oma tugevusi ja saame teadlikuks võimalikest arengukohtadest. Konstruktivne tagasiside, olgu see siis negatiivne või positiivne, aitab areneda, õppida kogemustest, kinnistada positiivset käitumist, saavutada edu ning luua inimeste vahel toimivaid koostöösuhteid. Läbi tagasiside õpime tundma oma tugevusi ja saame teadlikuks võimalikest arengukohtadest.

Eristatakse kolme **konstruktiivse tagasiside** liiki:

- 1. Tunnustav/julgustav** - tagasiside (ingl appreciation), mis kirjeldab teise osapoole õnnestunud tegevusi ja sisaldab tänu tehtu eest (et tugevdada seda, mis toimib).
- 2. Juhendav/suunav** - tagasiside (ingl coaching), mis suunab küsimuste kaudu teist osapoolt oma tegevust ise analüüsima, oma kogemust teadvustama ja tegevust/käitumist muutma. their experiences and change their behaviour.
- 3. Hindav tagasiside** - (ingl evaluation), mis kirjeldab konstruktiivselt tegevusi, mida teine võiks korrigeerida, nendide tegevuste olulisust ja mõju ning oodatavat muutust (et muuta seda, mis ei toimi).



Tagasiside on oma olemuselt positiivne, sest ta on suunatud ARENGULE (viib edasi) - positiivse muutuse tekitamisele või toimiva säilitamisele.

Tagasisidel on kaks hindamise fookust – protsess ja tulemus. Tulemust saab hinnata seoses eesmärgiga; protsessi juures vääritavad tähelepanu aktiivsus/passiivsus, isiklik initsiatiiv, suhte ja suhtlemise kvaliteet, sihikindlus, koostöö jms.

Et tagasisidestajat paremini mõistetak, peaks tagasiside andja viitama:

- tähelepanekutele või faktidele, mis tagasisideks põhjust andsid;
- kuidas ta neid tähelepanekuid või fakte tõlgendas (mida need talle näitasid või tähendasid);
- milliseid tagajärgi, mõju või efekti ta märkas.

Tagasiside andmisel kehtib **vastastikuse mõjutamise printsiip**. See, kuidas tagasiside vastu võetakse sõltub suurel osal tagasiside andjast. Tuleb õppida tagasisidet andma nii, et vastukajad oleksid meeldivad ja ootuspärased. Kui tagasisidele reageeritakse meile vastumeelsel viisil, siis tuleb meil kindlaks teha, millega me seda kohtlemist tingime või koguni tagant õhutame.

Mitmed uuringud näitavad, et **tagasiside allikas** on sageli kõige tähtsam faktor, mis määrab, kas tagasiside saaja võtab selle vastu või lükkab tagasi. Usaldusväärse allika olulisemad omadused on **tõsiseltvõetavus**, mis põhineb kahel peamisel tunnusel – **asjatundlikkus** ja **usaldatavus**.

Tagasisidet aitab aktsepteerida kindlustunne tagasiside andja motiivides – tagasiside olgu konstruktiivne, mitte nagu kirves pea kohal.

Juhul kui on vaja anda inimesele tema soorituse või tegude kohta tagasisidet, siis tasub järgida järgmisi nõuandeid, et tagasiside muutuks (sageli negatiivsest) konstruktiivseks:
the following tips in order to turn (often negative) feedback into constructive feedback:

1. Ole konkreetne ja detailne. Üldine tagasiside on väga vähe tõhus. Too näiteid konkreetsetest situatsioonidest.
2. Keskendu käitumisele. Ära alanda ega häbiväärista inimest tema isiksuse sildistamisega ja hinnangute andmisega, vaid jää olukorra kirjeldamise juurde. Käitumise põhjuste otsimise ja süüdlaste leidmise asemel keskendu lahenduste otsimisele ja sellele, mida tagasiside saaja realselt mõjutada saab. Võimalusel leia käitumises ka midagi positiivset või midagi mida inimene hästi teinud on.
3. Ütle põhjus, miks Sa tagasisidet annad. Leia võimalus, kuidas näidata, et saadav tagasiside on kasulik isiklikult selle saajale. Nii suureneb tõenäosus oodatud muutuseks. Näita välja, et Sa hoolid (olles loomulikult selle juures siiras) ja näita oma toetust olukorra lahendamisel.
4. Kasuta efektiivseid tagasisidestamise sõnastusi. Kasuta „mina“ vormi „Sina“ vormi asemel. Välti „sa pead“ sõnastust. Väljenda oma ootusi ja usku inimese võimetesse.
5. Kuula. Inimestel on vajadus sageli end „ventileerida“ enne, kui nad on valmis tagasisidet vastu võtma ning alati on olukordadel erinevad vaatenurgad. Enne kui annad omapoolse nägemuse, paku võimalust inimesel rääkida selles, kuidas tema seda situatsiooni tajub. Niisamuti vestluse käigus on kasulik võtta teadlikult kuulaja positsioon ja anda võimalus teisel osapoolel enda seisukohtade avaldamiseks.
6. Aita kaasa eneseanalüüsile ja lahenduste leidmisele. Muutuste võti peitub sageli selles, kui võrd suudad erinevate küsi mustega tekitada tagasiside saajas eneseanalüüsi protsessi. Üks võimalus on keskenduda sellele, mida inimene saab sellest olukorrast õppida. Pole paha seda ka otsesõnu küsida: „Mida Sa sellest olukorrast õppisid?“, „Mida Sa tulevikus teisiti tahaksid teha?“, „Mida me oleksime pidanud teisiti tegema?“. Kui see inimene ise ei ole selleks valmis või võimeline, siis tasub pakkuda konkreetseid lahendusi või anda selged juhised selles osas, millist käitumist või tegutsemist ootad.
7. Vali sobiv aeg ja koht. Võimalusel anna negatiivset tagasisidet privaatsetl. Tõhususe üldreegel tagasiside osas on, et negatiivset tagasisidet jaga võimalikult väheste ja positiivset võimalikult paljude inimeste juuresolekul. Parim tagasiside andmise viis on endiselt näost-näku, vältida tuleks selle tegemist näiteks e-kirja teel või teiste inimeste kaudu.
8. Kontrolli üksteise mõistmist ja tee kokkulepped. Paludes tagasiside saajal kuulnud peegeldada ning teha temal kokku võtted vestlusest, saad hinnata, kas sõnum, mida tahtsid edasi anda, on realselt ka kohale jõudnud. Kindlasti tasub jõuda konkreetsete kokkulepeteni, mis on mõlema poole jaoks vastuvõetavad ehk mille tulemusena realselt midagi muutu ma hakkab (isegi kui selleks on uus kohtumine, et teemat edasi arutada).
9. Anna tagasisidet kohe, ära kuhja seda pikema ajaperioodi peale. Eriti kehtib see negatiivse tagasiside kohta. Muutused saavad tekkida siis, kui tagasisidet antakse korraga väikestes kogustes, mitte ei maeta inimest sügavale kommentaaride hunniku alla.



10. ELUKESTEV ÕPE

Väide, et masinad või robotid varastavad meie töökohad, on kõlanud läbi aastakümnete, alates kõige varasematest ulmejutustustest kuni tänapäevaste realistlikumate arenguteni arukate elektroonikaseadmete, tehisintellekti ja automatiseerimise vallas. Väide, et nad võtavad miljoneid töökohti, võib olla tõene ainult osaliselt, samas kui täpseid numbreid ei saa me lõplikult väita. Tegelikult loovad käimasolevad tehnoloogilised muutused rohkem töökohti erinevates sektorites, kui ajalugu on mingi näitaja.

Küsimus ei ole mitte selles, kas robot või tehisintellekti süsteem muudab teid iganenuks, vaid selles, kas te võtate vastu väljakutse õppida, mida on vaja selleks, et jääda asjakohaseks ja töövõimeliseks. Kui sa muutud elukestvaks õppijaks ja keskendud pidevalt uute nõutavate oskuste õppimisele, siis saad endale väe, et astuda edukalt vastu tulevase tööga.

MIDA TÄHENDAB OLLA ELUKESTEV ÕPPIJA?

Loobuge üldlevinud arusaamast, et õppimine on mõeldud lastele ja noortele. Te lõpetate keskkooli, saate ülikoolihariduse ja peate end haridusega lõppenuks. Varem võis sellest piisata, et saada ja hoida head tööd kuni pensionile jäämiseni. Kuid õppimise mõiste on muutunud. See ei ole enam kontseptsioon "õpi, tee, mine pensionile". Et olla paindlik ja kohanemisvõimeline, tuleb õppida, teha, lahti õppida - õppida, teha, puhata - õppida, teha, lahti õppida - korrata. See on elukestva õppija tsükkel.

Lifelong Learner Lifecycle



"The illiterate of the 21st century will not be those who cannot read and write, but those who cannot learn, unlearn and relearn!"

— ALVIN TOFFLER

Kaasaegne karjäär on nagu konveierilint, mis ei peatu: sa pead pidevalt liikuma ja õppima, olenemata sellest, millises etapis sa oma karjääri teed. Rahuolu on mõtteviis, mis seab meid ohtu. Mõelge, kui kiiresti arenevad tööstus, äri ja tehnoloogia - nii jäävad meie töötajad maha. Elukestva õppimise juurutamine tagab, et talent jääb paindlikuks, kohanemisvõimeliseks ja valmis täitma järgmist organisatsioonilist lünka.

Tänapäeva töökeskkonnas sillutab elukestev õpe teed praegusele ja tulevasele edule.

Põhimõtteliselt on elukestev õppija inimene, kes jätkab uute oskuste ja võimete omandamist ka pärast formaalse hariduse omandamist. See ei hõlma mitte ainult uute teemade õppimist, vaid ka avatud ja positiivse suhtumise arendamist maailma dünaamilise olemuse suhtes. Isiklik areng jätkub paralleelselt ametialase arenguga.

Elukestev õppija otsib võimalusi oma teadmiste ja arusaamade laiendamiseks. Kuigi kvalifikatsioon aitab karjäärile kaasa, kutsuvad uudishimu ja kasvumõttemiis tulevikuvõimalusi esile.

MIKS ON ELUKESTEV ÕPE OLULINE?

Tööturg on viimasel kümnendil oluliselt muutunud. Suurenev digitaliseerimine ja globaliseerumine toovad kaasa äärmise paindlikkuse uute talentide palkamisel. Rohkem kui kunagi varem valivad ettevõtted gig-majandusest osalise tööajaga sõltumatuid töövõtjaid, projektipõhiseid või vabakutselisi töötajaid. Nad otsivad töötajaid pigem nende oskuste, mitte formaalse kvalifikatsiooni või ametinimetuse alusel.

Kui lisada asjaolu, et vajalikud oskused muutuvad korrapäraselt, kuna tehnoloogia areneb, on tööandjatel mõistlik keskenduda pigem talentide ligimeelitamisele kui sellele, et keegi täidaks töökoha. Nad vajavad oma poliitika, protsesside ja projektide toetamiseks inimesi. Kui sama inimene jääb tänu elukestvale õppimisele keskendumisele pikemas perspektiivis paindlikuks ja kohanemisvõimeliseks, muutub ta palju väärtuslikumaks varaks. Elukestev õpe on praegu tähtsam kui kunagi varem, sest üldised teadmised ja paindlikkus ei suuda konkureerida seeriaviisilise oskusega. Isegi oskuse valdamine ei taga pikaajalist tööhõivet. Oskuste eluiga lüheneb aasta-aastalt. Kui õppimisest loobutakse pärast selle omandamist, muutub see ka tööjõus kasutuks.

Need töed kehtivad nii isikliku kui ka tööalase arengu kohta. Kuigi karjääriõpe aitab järgmise töökoha või ametikoha leidmisel, on sama mõtteviisi omaksvõtmine ka väljaspool tööaega kasulik.

Kontekstualiseerimiseks mõelge isiklikust arengust kui õppimisprotsessist, mis tugevdab teie meelt, parandab mälu ja suurendab enesekindlust. See ei tähenda mitte ainult suuremat õnne ja rahulolu, vaid edendab ka pehmeid oskusi, mida töökohal hinnatakse. Teisest küljest tähendab professionaalne areng turukõlblike ja ülekantavate oskuste omandamist, mis suurendavad teie väärtust töökohal. Tehnoloogia ja protsessid muutuvad tänapäeval kiiresti ning huvi puudumine õppida, kuidas oma kasulikkust oma tööstusharus edasi arendada, tähendab huvi puudumist oma tööandja aitamise vastu. Tulemus? Olete koondamiste või vähendamiste puhul esimesena järjekorras. Kui arendate ennast isiklikult ja professionaalselt piisavalt hästi ja jätkate seda kogu ülejäänud elu, siis muutute teie (või teie kaubamärk) pigem varaks kui ainsaks oskuseks, mida teil on pakkuda.

Kuidas saada elukestvaks õppijaks

Elukestva tööalase ja isikliku arengu eeliste mõistmisest on vähe kasu, kui te ei suuda rakendada tõhusaid meetodeid, et saada parimaks elukestvaks õppijaks. See protsess eeldab suhtumise kohendamist ja sellist pingutust, millega te ei pruugi olla harjunud.



Siiski, arvestades radikaalseid ja kiireid muutusi kõigis globaalsetes tööstusharudes, pakub see teile parima võimaluse jääda asjakohaseks.

1. Arendage kasvumõtteviisi

IQ ja neuroteaduse uuringud näitavad, et kasv ja paranemine kogu elu jooksul on teaduslikult võimalik. Siiski võivad individuaalsed sisemised monoloogid kalduda fikseeritud mõtteviisile. Lõplikud väited “ma ei saa” või “ma ei saa kunagi” on sageli ennasttäitvad ennustused.

Kasvumõtteviis seevastu aktsepteerib väljakutseid, muutusi ja kriitikat teel eesmärkide saavutamise poole. See aktsepteerib, et oskuste omandamine nõuab pingutust, et areng on võimalik ning et takistused ja teiste edu ei ole põhjused, miks teie arengut peatada.

2. Võtke vastutus oma tuleviku eest

Liiga paljud täiskasvanud inimesed süüdistavad oma karjääri stagnatsioonis ja raskustes haridussüsteemi, oma tööstusharu, valitsust või juhist. Selle asemel, kui te omate oma otsuseid, tegevusi ja tulevase tulemusi, annate endale võimu teha muudatusi, olenemata sellest, mis on teiega juhtunud aastate jooksul või eile.

Elukestvad õppijad otsivad võimalusi oma hüvanguks ja arenguks, sest nad mõistavad, et neil on võim ja vastutus oma arengu kujundamiseks.

3. Avastage oma kirg ja järgige seda

Kui te ei ole oma praeguses ametis kirglik, leidke välja, mis on teie kirg ja tehke siis, mida peate tegema, et seda oma ellu lisada. Luksus käivitada oma ettevõtte või loobuda töölt ja hakata näiteks reisifotograafiks on paljude inimeste jaoks väljaspool reaalsust. Selle asemel leia oma kirg seal, kus sa praegu oled - mis teeb sinu karjääri mõttekaks? Milliseid hüvesid sa või teised saavad, mis panevad sind ennast hästi tundma? Võtke aega, et vaadata enda sisse ja leida väärtus, mida te oma töösse annate või saate anda.

Elukestva õppijana aitab isikliku arengu kaudu avastada mitte ainult oma kirge, vaid ka seda, kuidas seda isegi kõige igapäevasemates töödes rakendada. Samuti avardate uusi võimalusi, õppides täiendavaid oskusi ja tehnikaid, sillutades teed tulevastele võimalustele. Kirglikkus toidab õppimist rohkem kui miski muu.

4. Olge toetajad

Muutuge ettevõtte või tööstusharu tugisambaks, mis hoiab kõike koos ja hoiab asju õiges suunas liikumas. Selle asemel, et püüda olla asendamatu, tehke end väärtuslikuks. Elukestva õppimise ja kasvu kaudu saate luua isikliku kaubamärgi, mis esindab dünaamiliste vajaduste rahuldamist. Proaktiivne oskuste omandamine on oluline osa elutsüklist, mille käigus õpitakse, tehakse, jäetakse õppimata ja õpitakse juurde.

5. Ületage oma (ja tööandja) ootusi

Karjääri rahuldustunne, kui saad esimest korda hea töö, on tänapäeval üsna vanamoodne. Liiga paljud spetsialistid keskenduvad aga lõppeesmärgile, kus nad saavad lõpuks öelda, et “ma olen jõudnud”, panna jalad lauale ja hõljuda pensionile. See mugavustsoon annab vale turvatunde, millest tuleb üle saada, et saada elukestvaks õppijaks.



Rahulolu on edu vaenlane, kui asjad muutuvad enamikus sektorites nii kiiresti.

Positiivse stressi otsimine kontrollitud ja kasulikul viisil, võttes osa kursustest, jälgides õpetusi ja harjutades uusi oskusi, võitleb kahjuliku stressiga, mis tekib, kui püüad oma töökoha säilitada või leida uut töökohta, kui sinu oskused ei vasta ootustele.

Sammud väljaspool oma mugavustsooni võivad hõlmata olemasolevate oskuste süvendamist, et aidata tulevaste ülesannete täitmisel, olemasolevate oskuste parandamist, et muuta praegused ülesanded lihtsamaks või tõhusamaks, ning tõelist oskuste kasvu, mis võib avada ukseid uutele rollidele ja vastutusvaldkondadele.



Kuna arvutid, tehisintellekti süsteemid, robootika ja muud masinad muutuvad targemaks ja võimekamaks, peavad inimehitajad tegema sama, et jääda asjakohaseks ja tööalaseks. Elukestva õppijana saate eristada end erialase ja isikliku arengu ning kasvuga, et muuta end valitud valdkonnas väärtuslikuks. Tänapäeva haridusvõimaluste ning õige, mitte-üllatuse ja vastutuse mõtteviisi kombinatsioon annab teile võimaluse ehitada tulevikku, mis vastab rohkem teie kirega.

Elukestvad õppijad arenevad selles uues, üha paindlikumas ja dünaamilisemas maailmamajanduses. Elukestvad õppijad leiutavad ja leiutavad end uuesti, kui nad leiavad või loovad võimaluse. Küsimus ei ole ühest kohast teise liikumises. Küsimus on selles, et te saaksite oma praegusele töökohale jätkuvalt kasu tuua ja end väärtusliku väärtusena positsioneerida, kui peate leidma uue töökoha.

11. LÖPPSÕNA

Siin on mõned viimased sõnad teie õpetamise teekonnale...

- Sa võid valmistada kõike ette nii hästi kui võimalik, valmistada seda ette viimse detailini, kuid praktikas kujunevad asjad mõnikord teisiti, kui sa olid planeerinud... Seega olge paindlik. Kui suudate seda teha, suudate oma õppijate vajadusi rahuldada.
- Suurem osa teie tööst on harimine. Pidage seda meeles ja pühendage sellele kõige rohkem aega, eriti esimestel koolinädalatel. Teie teema mängib hiljem suuremat rolli.
- Rääkige palju oma töökaaslastega. Algaja saab õppida nende kogemustest ja nemad saavad sinult õppida. Lõppude lõpuks, te olete just tulnud koolitusest, nii et teil on ajakohased teadmised ja teil ei ole tunnelinägemist.
- Kasutage oma õppetöö ettevalmistamise vormi. Teisisõnu, valmistage oma tunnid ette.
- Ole sina ise ja kasuta/kasuta huumorit.
- Hoia end rahulikuna. Äрге laske end hulluks ajada.
- Tee seda, mis sulle meeldib ja milles sa oled hea. Leidke oma tugevus ja kasutage seda.
- Seiske klassi ees iseendana ja ärge püüdke liiga palju õpetaja rolli mängida.
- Pange end teie ees oleva inimese asemele. Leia ühendus.
- Visualiseerige välja mõeldud õppetund. Kui te olete selle õppetunni juba peas läbi teinud, siis tunnete end ka reaalses elus täiesti kindlalt.
- Äрге võtke endale liiga palju lisaülesandeid.
- Habla en voz baja, para que tengan que esforzarse por entenderte.
- Rääkige vaikselt, nii et nad peavad kõvasti vaeva nägema, et teid mõista.
- Äрге laske oma õpingutel segada nende haridust.
- Investeeri palju oma suhetesse õpilastega. Näidake tõelist huvi.
- Mõelge oma piiridele ja pidage neist kinni.
- Ära muretse liiga palju selle pärast, et sa kõigile meeldid, see ei toimi niikuinii...
- Mõelge sellele, mis paneb teid end mugavalt tundma ja kuidas te seda saavutate, kuidas te seisate klassi ees, kuidas te korraldate oma tunde ja kuidas te täidate oma ülesandeid õpetajana väljaspool klassiruumi.