



Käsiraamat
**VÄÄRTUS SULLE,
VÄÄRTUS TEISTELE**



SISUKORD

i.	SISSEJUHATUS	4
I.	MILLEKS SEE KÄSIRAAMAT? PÕHIKÜSIMUSED JA -VAJADUSED	6
I.1	ÕPPIMISE TUNNUSTAMINE EUROOPA NOORSOOTÖÖS	6
I.2	MÄRKUS NOORSOOTÖÖ TÖÖALASE KONKURENTSIVÕIME JA RAKENDAMISE KOHTA	10
I.3	NOORTEPASSI TAUSTALUGU	10
II.	ÕPPIMINE, REFLEKTEERIMINE JA OMA KOGEMUSTE DOKUMENTEERIMINE	12
II.1	REFLEKTEERIMINE JA ÕPPIMINE	13
II.2	ÕPPIMISE TOETAJA ROLL	26
III.3	KOMMUNIKATSIOONIALASED PÄDEVUSED	29
III.	KUIDAS TOETADA NOORTEPASSIS ENESEHINDAMIST	30
III.1	„VAJAN NOORTEPASSI ENDA JAOKS“	32
III.2	NOORTEPASSI ENESEHINDAMINE: ISIKLIKEST EESMÄRKIDEST TEISTENI	34
III.3	„MA KANDIDEERIN TÖÖLE“	36
III.4	„MA VALMISTUN ÕPITU ARVESTAMISEKS“	41
III.5	„SOOVIN EDASI ÕPPIDA JA END KOOLITUSELE KIRJA PANNA“	44
IV.	VAHENDID JA NÄPUNÄITED ENESEHINDAMISEKS NING PÄDEVUSTE KIRJELDAMISEKS	48
IV.1	MEETODID	51
IV.2	NIPID JA NÕUANDED	108
IV.3	MUUD VAHENDID NENDE TEEMADE UURIMISEKS	112
V.	AUTORITEST	118
VI.	SALTO KOOLITUS- JA KOOSTÖÖRESSURSSIDE Keskusest JA NOORTEPASSIST	119



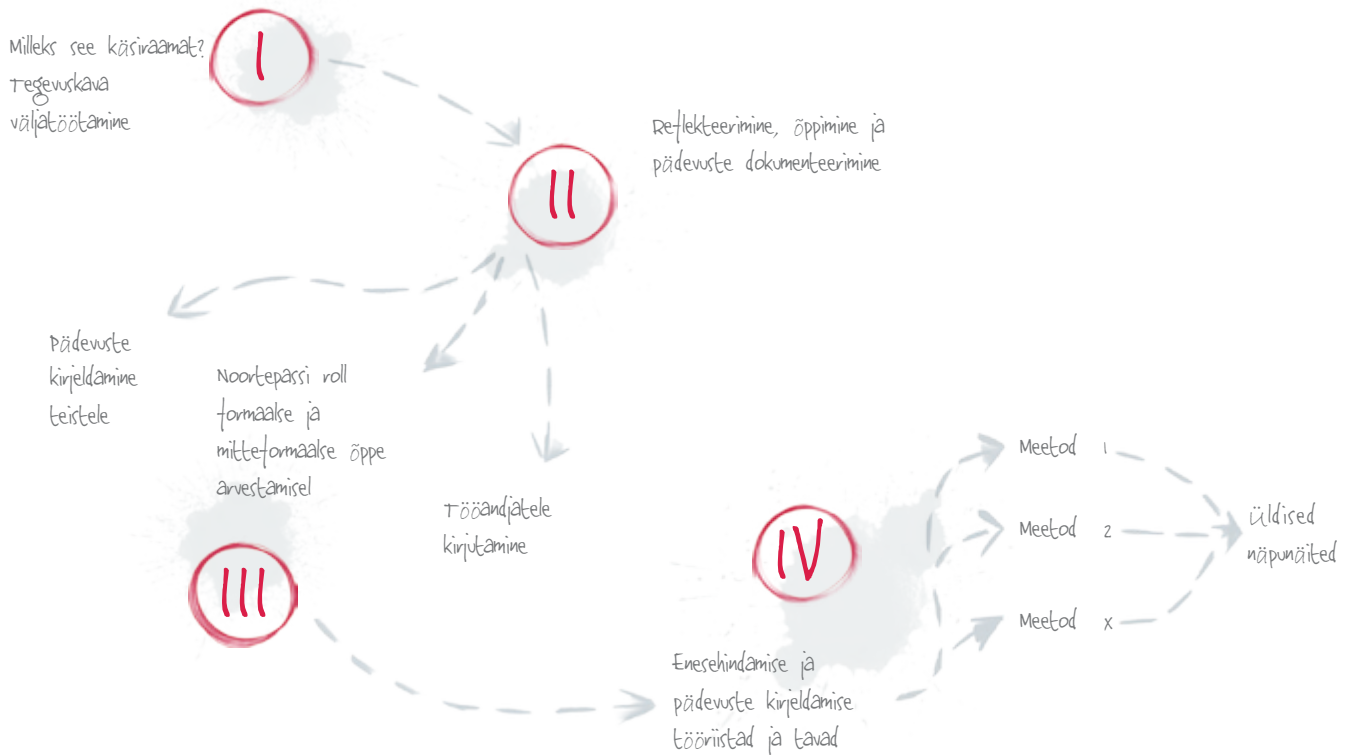
ARMAS LUGEJA!

Noortepassi sertifikaadiga töötamisel on oluline väärtus – see on hariduslik protsess, mis annab noortele parema eneseteadvuse, suurema enesekindluse ja võimaluse mõtiskleda selle üle, mida nad järgmisena õppida võiksid. Noortepass võib samas olla abiks ka nende omandatud pädevuste tutvustamisel teistele.

SALTO koolitus- ja koostööressursside keskus (SALTO T&C) küsitakse meilt tihti, kuidas tagada Noortepassi sertifikaadi väärtus ja ülekantavas olukordades, kus noor inimene peab esitama oma pädevuste ja kogemuste kohta tõendeid. „Kuidas saaksin oma õpitulemusi esitada viisil, mis tagab nende vahetamise ainepunktide vastu või nende tunnustamise tööle kandideerimisel?“ küsivad noorsootöötajad.

See käsiraamat keskendub kahele peamisele olukorrale, milles Noortepassi omanikud võivad oma pädevusi tutvustada soovida – esiteks, kui nad tööle kandideerivad ja teiseks formaalse hariduse ja valideerimise kontekstis. Enne õpiväljundite teistele teatavaks tegemist tuleb need kokku koguda ja dokumenteerida, mistõttu oleme suure osa käsiraamatust pühendanud reflekteerimisele.

Kutsume teid üles alustama koos osaleja(te)ga maha istumisest, arutamaks, millises kontekstis nad Noortepassi enda omandatud pädevuste tõendina kasutada soovivad. See reflekteerimisharjutus aitab määrata, millised käsiraamatu osad on teie jaoks kõige olulisemad. Käsiraamatu ülesehitus on esitatud järgmisel tegevuskaval:



Loodetavasti aitavad see käsiraamat ja tegevuskava teid ja (noori) inimesi, kellega koos töötate, tunnistuse saamisel, mida teistele uhkusega esitleda.

soovin teile meeldivat teekonda!

Kristiina Pernits
SALTO koolitus- ja koostööressursside keskus



① MILLEKS SEE KÄSIRAAMAT? PÕHIKÜSIMUSED JA VAJADUSED

Darko Marković

1. ÕPPIMISE TUNNUSTAMINE EUROOPA NOORSOOTÖÖS

Teise Euroopa noorsootöö kongressi deklaratsioon: <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/eywc-website-declaration>.

2015. aastal toimunud teise Euroopa noorsootöö kongressi lõppdeklaratsioonis¹ tõdeti: „Kui Euroopa soovib tõhusalt lahendada oma sotsiaalse kaasatuse, ühtekuuluvuse ja võrdsete võimaluste ning demokraatia ja inimõiguste väärtustele pühendumist, siis pole noorsootöö luksus, vaid eksistentsiaalne vajadus.“ Lisaks, kuna mitteformaalne ja informaalne õpe on noorsootöö üks peamisi põhimõtteid, pole üllatav, et deklaratsioon kutsus üles suuremale „informaalses ja mitteformaalses õpikeskkonnas noorsootöö kaudu toimuva õppimise ning saavutuste tunnustamisele ja hindamisele“.

See üleskutse noorsootöö ja mitteformaalse õppe väärtuse suurema tunnustamise kohta ei ole uus; pigem on see järjekordne verstapost pikas protsessis, mis sai alguse juba 1998. aastal. Ka Euroopa Nõukogu viienda, 1998. aasta aprillis Bukarestis toimunud Euroopa noorsootöö eest vastutavate ministrite konverentsi lõppdeklaratsioonis kutsuti liikmesriike üles tunnustama oskusi, mida noored mitteformaalsest haridusest omandavad.² Ehkki edasimineku tundub toimuvat aeglaselt, on mitteformaalse õppe valideerimine nii hariduses kui ka noorsootöö valdkonnas palju edasi arenenud.³ 2012. aasta detsembris andis Euroopa Ülemkogu liikmesriikidele soovitus⁴ kehtestada 2018. aastaks mitteformaalse ja informaalsete õppe korraldamise strateegiad. Noorsootöö vallas on tänu Noortepassi skeemi käivitamisele 2007. aastal Euroopa noorsootöö hariduslik väärtus ja fookus on nähtavamaks muutunud ning selle mõju noorte inimeste õpitulemustele on nüüd kogu Euroopas palju käegakatsutavam.

Rahvusvaheline võrgustik „Erasmus+ ja Euroopa solidaarsuskorpuse programmide teaduspõhine analüüs ja seire“ (RAY) tõstis esile, et osalemine ELi „Euroopa noored“ (ingl Youth in Action, YiA) projektides aitab kaasa kõigi elukestva õppe võtmepädevuste arendamisele.⁵ Selles öeldakse, et „kuigi kõige selgemat arengut on täheldatud inimestevahelistes, sotsiaalsetes ja kultuuridevahelistes pädevustes ning võõrkeeles suhtlemises, on oluline areng toimunud ka ettevõtlikkuse, kodanikupädevuse, kultuurilise teadlikkuse ja väljendusoskuse ning õppimispädevuse (õppima õppimine) osas.“⁶ RAY andmete nn kaasatuse analüüs näitab, et rahvusvahelise noorsootöö mõju pädevuste arengule on tugevam vähemate võimalustega noorte jaoks.⁷ Kui need võimalused ja vajalik tugi on tagatud, saab see sihtrühm projektides osalemisest rohkem kasu kui nende paremas olukorras olevad eakaaslased. Ka teine, 2015. aasta oktoobrist ja 2016. aasta aprillini toimunud RAY uuring tõi välja, et Erasmus+ projektides osalemisel on elukestva õppe võtmepädevuste arendamisele oluline mõju.⁸

² Euroopa Komisjoni ja Euroopa Nõukogu partnerlus noortevaldkonnas. [Getting there...](#) (2013)

³ Darko Marković ja Gülesin Nemutlu-Ünal. [Unlocking Doors to Recognition](#) (SALTO koolitus- ja koostööressursside keskus, 2011). [Overview of recognition developments](#) (SALTO koolitus- ja koostööressursside keskus, 2016)

⁴ Nõukogu soovitus mitteformaalse ja informaalsete õppe valideerimise kohta (2012)

⁵ Elukestva õppe võtmepädevused: https://ec.europa.eu/education/resources-and-tools/document-library/key-competences-for-lifelong-learning_en

⁶ RAY. [Youth in Action makes a difference](#) (2013)

⁷ SALTO kaasamise ressursikeskuse ja RAY [Impact of mobility on young people with fewer opportunities](#).

⁸ RAY (2015-2016): <https://www.research.youth.eu/factsheet-key-competences>

MÕJU ELUKESTVA ÕPPE VÕTMEPÄDEVUSTELE*

Enamik vastanuid „nõustub täiel määral“ või „nõustub“, et osalemine „Erasmus+: Euroopa Noored“ projektis parandas nende võimet ...

1 EMAKEELES SUHTLEMINE

... jääda arutelus oma põhimõtetele kindlaks.

88%

2 VÕÖRKEELES SUHTLEMINE

... suhelda teist keelt rääkivate inimestega.

93%

3 MATEMAATIKA-, TEADUS- JA TEHNOLOOGIAALASED PÄDEVUSED

... mõelda loogiliselt ja teha järeldusi.

79%

5 ÕPPIMA ÕPPIMINE

... oma õppimist iseseisvalt planeerida ja korraldada.

73%

6 SOTSIAALSED JA KODANIKUPÄDEVUSED

... saada läbi teistsuguste vaadetega inimestega.

95%

... erinevate vaatenurkade korral ühiseid lahendusi leida.

90%

... saavutada midagi kogukonna või ühiskonna huvides.

88%

7 ALGATUSVÕIME JA ETTEVÕTLIKKUS

... selgitada välja võimalused minu isiklikuks või ametialaseks arenguks.

86%

... töötada välja ideid ja neid ellu viia.

85%

8 KULTUURITEADLIKKUS JA -VÄLJENDUS

... end loovalt või kunstiliselt väljendada.

80%

N = 16 373 osalejat, uuring viidi läbi oktoober 2015 – aprill 2016.

Allikas: RAY uuringu teabeleht

Kuna noorsootöö valdkonnas pole õppimine seotud mitte ainult elukestva õppe, vaid ka kodanikuühiskonnaga, mõjutab see nii inimeste isiklikku kui sotsiaalset arengut ja parandab nende tööalast konkurentsivõimet. 2013. aastal 40 Euroopa riigis korraldatud Euroopa noortefoorumi uuring⁹ näitas selgelt, et tööandjate nõutavad ja noorsootöö projektides osalemise käigus omandatud oskused on omavahel kooskõlas. Täpsemalt öeldakse aruandes, et „kuuest peamisest oskusest ja pädevusest, mida tööandjad kõige sagedamini mainivad (...), on viis nende hulgas sellised, mida noorteorganisatsioonidesse kaasatuse kaudu suuremal määral arendatakse (...), nagu suhtlemisoskus, organiseerimise/planeerimise oskus, otsuse langetamise oskus, meeskonnatöö oskus, enesekindlus/autonoomia (...)“. Üks teine uuring, mis keskendus üksnes pädevuste arendamisele Euroopa vabatahtliku teenistuse projektides,¹⁰ leidis samuti olulise kokkulangevuse tööandjate hinnatud väärtuste ja vabatahtlike arendatud kompetentside vahel.

Noorsootööl on formaalses hariduses positiivne mõju õpilaste saavutustele, edendades mittekognitiivseid oskusi, nagu püsivus, motivatsioon, suhtlusoskused ja enesetõhusus¹¹ (Shernoff ja Lowe Vandell, 2007, 2008). Samuti näitavad uuringud, et oluline on noorsootöö kvaliteet; noorsootöö kogemuste kvaliteet võib olla akadeemiliste tulemuste täpsem ja positiivsem ennustaja kui noorsootöö programmide kogemuste kvantiteet (Shernoff, 2010). Lisaks mängib noorsootöö olulist rolli alternatiivsete võimaluste pakkumisel noortele, kes haridussüsteemist välja langevad.¹² Need teed võivad viia inimesed tagasi formaalse hariduse omandamise või lihtsalt uute pädevuste (ja/või uute kvalifikatsioonide) omandamise juurde mitteformaalse ja informaalse õppe kaudu.

Tänapäeval näib olevat piisavalt tõendeid noorsootöö märkimisväärse mõju kohta noorte pädevuste arengule,¹³ mida kinnitavad ka üha rohkemad riiklikud uuringuid.¹⁴ ¹⁵ Kuid sageli puuduvad viisid ja vahendid nende pädevuste nn teisendamiseks teistesse valdkondadesse – eeskätt haridusse ja tööhõivesse. Võib-olla pärast seda, kui noorsootöötajad ja noored on jõudnud mõningasele enesetunnustamise tasemele, tekib vajadus leida viise nii kontseptuaalse (tagades, et samadele sõnadele omistatakse sama tähendus) kui ka praktilise pädevuste ülekantavuse tagamiseks, mis on arendatud välja noorsootöövaldkonnas nende rakendamise kaudu teistes sotsiaalsetes kontekstides. Loodame, et see käsiraamat avab Noortepassi kasutajatele uusi uksi sellise tunnustuse saavutamiseks.

⁹ Manuel Souto-Otero, Daniela Ulicna, Loraine Schaeckens, Viktoria Boggar. Study on the impact of Non-Formal Education in youth organisations on young people's employability (Euroopa noortefoorum, 2013)

¹⁰ Özgehan Senyuva. EVS Competences for Employment (2014), EVS Competences for Employment Full Survey Report (SALTO kaasamise ja SALTO Kagu-Euroopa ressursikeskused)

¹¹ Shernoff ja Lowe Vandell. Youth Engagement in After-School Programs: A Perspective from Experience Sampling (2007, 2008), David J. Shernoff (2010)

¹² Allison Dunne, Daniela Ulicna, Ilona Murphy, Maria Golubeva. Working with young people: the value of youth work in the European Union (Euroopa Komisjon, 2014) lk 145

¹³ *ibid*, lk 139-140

¹⁴ Hidden competences – Study results: Developing Competences Through Work and International Mobility (2013), accessible here: https://www.cmepius.si/wp-content/uploads/2015/09/Sari-Turunen-Zwinger_Hidden-Competences-Study-Results.pdf.

¹⁵ Sever Džigurski ja Darko Marković. Study of the impact of NFE in youth work (NAPOR, 2014)

2. MÄRKUS NOORSOOTÕ TÖÖALASE KONKURENTSIVÕIME JA RAKENDAMISE KOHTA

Noorsootõ ja mitteformaalse õppe suurema tunnustamise vajadus ei puuduta ainult tööalast konkurentsivõimet. Peab olema selge, et noorsootõ ja mitteformaalne õppimine on iseenesest väärtuslikud, mängides uskumatult olulist rolli noorte kaasamises, heaolus, terviklikus arengus ja võimestamises. Need on olulised hariduspraktika toimumiskohad, mis väärivad asjakohast sotsiaalset tunnustust nii staatuse kui ka rahaliste investeeringute näol.

Kui noorte töötus hakkas kogu Euroopas kiiresti kasvama, liikus tööalase konkurentsivõime teema kiiresti poliitilises päevakorras ülespoole. Lahendusi on otsitud erinevates valdkondades, sealhulgas noorsootõs. On oluline rõhutada, et noorsootõ ise ei saa ega peaks olema ainus noorte töötuse probleemi lahendus, kuna töökohtade nappus vajab süsteemset lahendust, millesse peavad enam panustama ka teised poliitikavaldkonnad. Sellegipoolest on tõsi, et noorte osalemine (kohalikes ja rahvusvahelistes) noorsootõ alastes tegevustes arendab olulisi pädevusi, mis võivad tulla neile kasuks nii tööturul, ettevõtluses kui ehk ka formaalses hariduses.

Kui olete noorsootõtaja, on nendes küsimustes seisukoha kujundamine ja selle kaalumine, mida see seisukoht teie rolli jaoks tähendab, täielikult teie enda ülesanne. Kuigi te ei pea hakkama töö- ega karjäärinõustajaks, võib olla kasulik sellist suuremat pilti meele pidada ning tööhõivega seotud probleemidest teadlik olla. Selle käsiraamatu eesmärk ei ole kasutada noorsootõd muudeks eesmärkideks – selle eesmärk on pigem aidata noorsootõtajatel tõhusalt reageerida nende noorte vajadustele, kellega nad töötavad.

3. NOORTEPASSI TAUSTALUGU

Noortepass loodi 2007. aastal ELi „Euroopa Noored“ programmi raames vahendina programmi toetatavates tegevustes omandatud õpitulemuste tunnustamiseks. Osalejad kasutavad Noortepassi tunnustusi, kirjeldamaks, mida nad oma projekti käigus õppisid. Sel

viisil ei toeta Noortepass osalejaid mitte ainult isikliku õppeprotsessi reflekteerimisel, vaid aitab kaasa ka noorsootöö sotsiaalsele tunnustamisele ja parandab noorte tööalast konkurentsivõimet, sest nende omandatud pädevused on dokumenteeritud. Alates selle loomisest 2007. aastal kuni 2019. aasta oktoobrini on väljastatud enam kui miljon Noortepassi tunnistust.

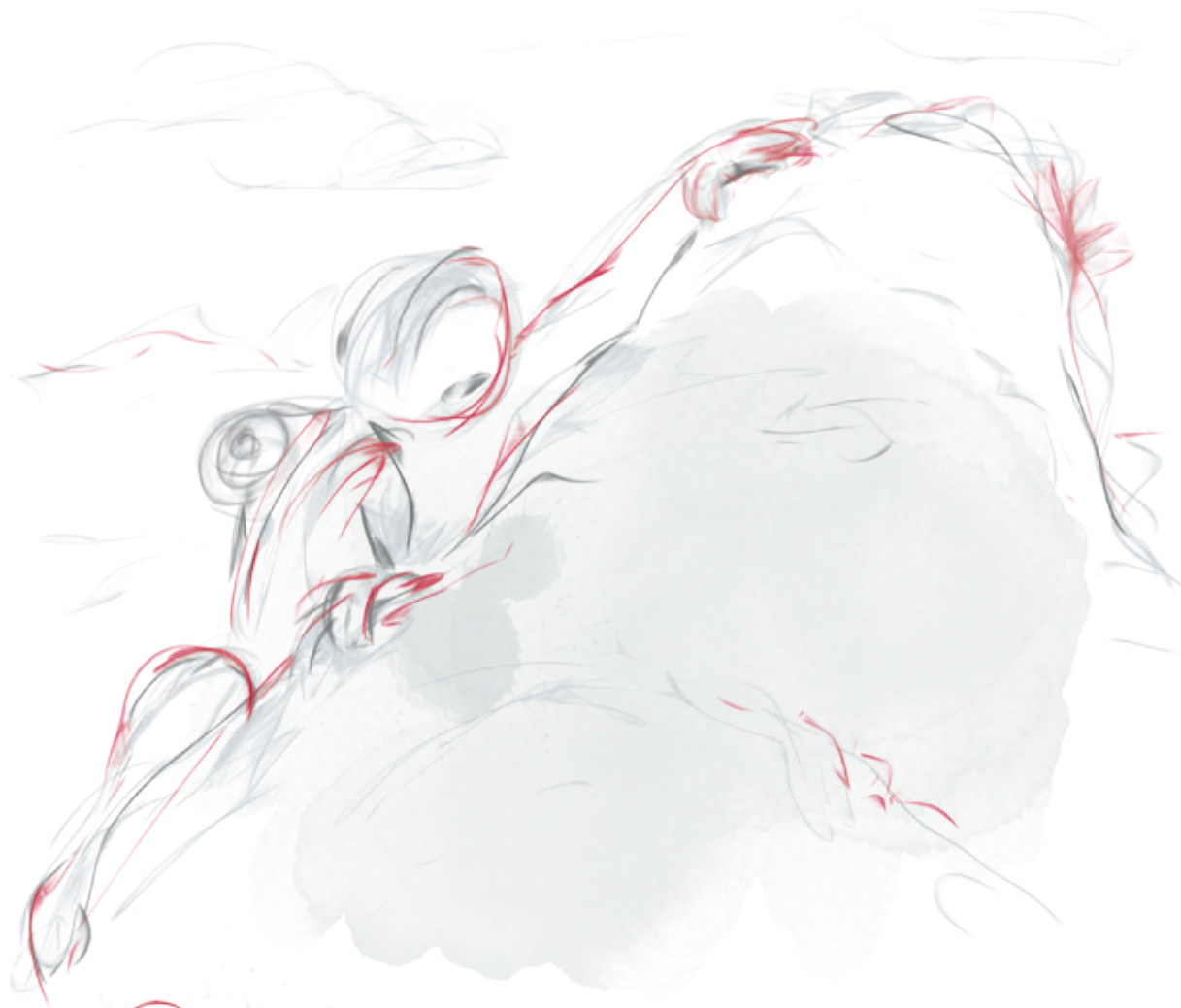
Aastatel 2012–2013 viis Euroopa Komisjon läbi Noortepassi mõju uuringu I 6 hindamaks selle skeemi mõju ELi „Euroopa Noored“ programmis osalejatele, programmis osalevate organisatsioonide tööle ning noorsootöö ja mitteformaalse õppe tunnustamisele. Uuring näitas, et noored ja noorsootöö organisatsioonid peavad Noortepassi eneseanalüüsi mõõdet väga heaks. Noortepassi panus õpitulemuste teadlikkuse tõstmisesse ja oma pädevustest teavitamisse leidis kinnitust ka RAY seireküsitluste tulemustes,¹⁷ kus 83% Noortepassiga seotud reflekteerimises või enesehindamises osalenud osalejatest ütles, et see aitas kogu projekti vältel tõsta nende teadlikkust oma arengust ja õppimisest. Kui küsiti 2–11 kuud pärast projekti lõppu, vastas 30% Noortepassi tunnistuse omanikest, et nad olid seda mingis kontekstis kasutanud ning 69% arvates olid nad seda mingis kontekstis kasutanud. Mõju-uuring tõi välja ka selle, et paljude noorte jaoks on eneseanalüüsi tulemuste kirja panemine väljakutse, milles nad tuge vajavad. Ka noorsootöötajad taotlesid tuge ja juhendamist, et nad noori enesehindamise lõpuleviimisel aidata saaksid.

Selle väljaande eesmärk on anda noorsootöötajatele, mentoritele ja koolitajatele ideid, ressursse ja töövahendeid, aitamaks osalejatel väljendada oma õpitulemusi selliselt, et need teistele inimestele asjakohaselt edasi anda. See on protsess, mis ei alga projekti lõppedes; pigem eeldab see, et osalejad peaksid oma õppimisel silma peal hoidma ja seda reflekteerima. Märkuste tegemine reflekteerimise etappide ajal võib olla väga kasulik, et osalejatele pärast projekti lõppu õpitut meelde tuletada. Sellegipoolest peavad õpitulemused olema siiski sõnastatud nii, neist saadaks aru ka rahvusvahelisest noorsootöö kogukonnast väljaspool.

Kuid noored ei pea Noortepassi tunnistuse täitmise jaoks leidma oma õpitulemuste ja pädevuste kirjeldamiseks pelgalt õigeid sõnu. Tänapäeval – ja tulevikus veelgi rohkem – on suutlikkus oma pädevusi kirjeldada tähtis oskus. Töö otsimisel või ettevõtte asutamisel võib see mõnikord olla isegi väärtuslikum kui tunnistus. Leidkem siis oma pädevuste kirjeldamiseks õige keel!

¹⁶ Youthpass Impact Study; <https://www.youthpass.eu/en/about-youthpass/youthpass-impact-study/>

¹⁷ Exploring Erasmus+: Youth in Action. Effects and outcomes of the ERASMUS+ Youth in Action Programme from the perspective of project participants and project leaders (2017), kättesaadav siit: <http://www.researchyouth.eu/results-erasmus-youth-in-action>



II ÖPPIMINE, REFLEKTEERIMINE JA OMA PÄDEVUSTE DOKUMENTEERIMINE

Paul Kloosterman

1. REFLEKTEERIMINE JA ÕPPIMINE

Mõnda õppevormi on kergem reflekteerida kui teisi. Ise leiva küpsetamine nõuab tõenäoliselt natuke aega, pisut vett ja veel mõnda koostisainet, kuid seda saab teha konkreetsete sammudena. Nende sammude vahel reflekteeritakse protsessi erinevaid osi ja avastatakse, et oluline on tainast kaua sõtkuda, et tainas peab enne ahju panemist kerkima ning et ahju temperatuuri tõstmine leiva kiiremini küpsetamiseks pole hea mõte. Need on üsna lihtsad refleksioonid, mida elus õpitavate asjade puhul tihti ette tuleb. Inimestel on omane reflekteerida, et järgmisel korral paremini toimida; samuti ei võta see kaua aega. Tegelikult toimub reflekteerimine peaaegu automaatselt.

Õppeprotsess, mille noored Euroopa noorteprogrammides läbivad, on teistsugune ja keerulisem. Noortevahetustes, vabatahtlike projektides, koolitustel ja muudel ettevõtmistel osalejad kogevad õppevormi, mis puudutab sageli pigem isiklikku arengut, sotsiaalseid oskusi, isiklikku teadlikkust, enesekindlust jms. Need kõik on oskused, mida ei saa õppida paari lihtsa sammu läbimisega. Me ei saa nimekirjas nende ette lihtsalt linnukest teha ega öelda „Nüüd olen ma täielikult eneseteadlik!“ või „Enesekindlus – olemas!“

Enda käitumise, suhtumise, teistega suhtlemise ja isiklike eesmärkide õppimine on protsess, mis ei lõpe kunagi. Selles protsessis astume me mõne sammu edasi, vahel paar sammu tagasi ja püstitame uusi küsimusi ning eesmäärke. Samuti on keerulisem kindlaks teha täpset hetke, mil me isikliku arenguga seotud õppeprotsessi läbime, kuna see juhtub sageli ette kavandamata olukordades. See ei käi nii, et programmi ajal toimub üks enesekehtestamise sessioon ning pärast seda on osalejatel selge, kuidas ennast kehtestada. Pigem võivad nad programmi ajal sattuda erinevatesse olukordadesse – kohvipausi ajal või näiteks õhtul teiste osalejatega aega veetes – kus nad enesekindlamalt käituvad. Võib-olla nad tõesti kavandasid seda, kuid mõnikord võib see ka lihtsalt niisama juhtuda, nii et nad sellest alles samal hetkel või järgmisel päeval aru said.

Kõik see muudab reflekteerimise keerukamaks, kuid samas on see õppimiseks hädavajalik. See ei aita meil ainult õpitust teadlik olla, vaid õpetab meile ka seda, kuidas õppimine toimus.

Teisisõnu aitab reflekteerimine ühelt poolt õpikogemust registreerida ja teisalt selle protsessi jätkamiseks valmistuda.

Lõpuks võimaldab õpitu sõnadesse panemine meil seda ka teistele edastada. See viimane punkt on ka põhjus, miks reflekteerimisel selles väljaandes nii oluline roll on: see õpetab meile, kuidas oma õpitulemusi teistele edastada ning kuidas reflekteerimisele kui õppeprotsessi olulisele osale läheneda.



REFLEKTEERIMINE JA KIRJUTAMINE

Kogemuste üles kirjutamine päeva või nädala lõpus aitab õppijatel meelde jätta, mida nad tegid, ja neid kogemusi teise pilgu alt näha.

Kirjutamine iseenesest võib olla suurepärane viis reflekteerimiseks. Kui õppijad istuvad üksi ja kirjutavad, meenutavad nad oma kogemusi ja panevad need sõnadesse. Kuigi see võimaldab neil võtta aega tagasi vaatamiseks, lisab see kogemusele sageli midagi uut. Noortevahetuses osalejal, kes võtab osa paljudest erinevatest tegevustest, aruteludest ja intensiivse meeskonnatöoga harjutustest, tekib kogemuse saamise hetkel vahetult palju erinevaid muljeid. Kogetu nägemine uuest vaatenurgast võib aga hoopis uusi teadmisi anda. Oma muljete, ideede, järelduste ja küsimuste kirja panemine aitab neil reflekteerida ja õppida.

Hea uudis on see, et osalejad teevad seda enda jaoks, mis tähendab, et pole vaja kirjutada ilusat proosat, mistõttu kirjavead pole probleem ning et see töötab seni, kuni nad suudavad ise oma käekirja lugeda. Muidugi on palju inimesi, kes armastavad kirjutada täiuslikke lauseid ja pingutavad kõvasti, et leida kõige sobivamaid sõnu – see on samuti suurepäranel! Ent nn kirjanikud pole ainsad inimesed, kes suudavad reflekteerida ja sellest kirjutada. Mõned inimesed on igati rahul mõne sõna paberile kritseldamise, asjade joonistamise, sõnade tervele lehele erinevate värvidega üles märkimise, luuletuse kirjutamise või piltide kasutamisega. Kõik see sobib, kui see aitab neil toimunu üle järele mõelda, enda sisse vaadata ning näha, kuidas see kogemus neid muutis ehk teisisõnu – reflekteerida. Tasub mainida, et see toimib tingimusel, et märkmed on tehtud selliselt, et need on mõistetavad ka kui neid paari kuu pärast uuesti vaadata. Sel hetkel võib vabalt juhtuda, et nähakse asju teisest vaatenurgast ning jõutakse uutele arusaamade ja õpitulemusteni.

Traditsioonilisem viis märkmete tegemiseks ja oma kogemuste reflekteerimiseks on päeviku pidamine. Väike tühjade lehtedega raamat ja pliiats on kõik, mida selleks vaja. Samas võib kasutada ka suuremat raamatut, värvipliiatseid ja harilikku pliiatsit, aga ka liimi piltide kleepimiseks ja muid vahendeid. See ei pruugi enam moes olla, kuid paljudele noortele meeldib pidada päevikut ja võtta see igale poole kaasa, et seda sõnade, lugude, mõtete, jooniste, luuletuste jms abil täita, aeg-ajalt mõnes vaiksuses kohas hetkeks maha istuda ja enda jaoks midagi kirja panna.

Mõnevõrra vähem traditsiooniline, kuid paljuski sarnane tava on arvutit kasutades luua endale Wordis elektrooniline päevik. Veebipäeviku pidamiseks on ka palju (enamasti tasuta) veebilehti, veebipõhised tööriistu ja rakendusi. Leidub kõiksugu formaate ja funktsioone. Kirjutage vaid otsingu lahtrisse veebipäevik. Paljud tööriistad võimaldavad kasutajatel lisada pilte ja isegi videoklippe. Nii oleks justkui kogu aeg isiklik päevik kaasas. Enamikku sellistest veebipäevikutest saab hoida rangelt privaatsena või ka jagada neid mõne inimese või kas või kogu maailmaga. Viimane efekt on saavutatav ka siis, kui kasutada päevikuna blogi. Vaatamata sellele, et kirjutised pole siis enam privaatsed, mis võib piirata, mida ja kuidas kirjutatakse, on see suurepärane lahendus inimestele, kellele meeldib oma mõtteid ja kogemusi jagada. Blogid võimaldavad kirjutajatel oma lugejatelt ka tagasisidet küsida, mis võib olla kasulik.

Selles käsiraamatus räägime palju sellest, kuidas konkreetseid õpitulemusi tuvastada ja teistele edastada. Reflekteerimine on etapp, mis tuleb enne suhtlemist. See ei tähenda, et päevik peaks olema pikk õpiväljundite loetelu, mis koosneb ridadest „nüüd tean ma seda“, „nüüd saan ma seda teha“ jne. Päeviku formaat võimaldab küsimustel tekkida ja ideedel areneda. Selles mõttes on reflekteerimine pigem selle protsessi kirjeldus. Õpitulemuste kirjeldamisel on kõik päevikusse kantud sõnad, lood, laused, joonised ja pildid kirjutajale õpitu mõistmisel väga kasulikud.



Alustamine

Noored võivad vajada päeviku kirjutamisel ja selle sisu struktureerimisel abi. Allpool on toodud mõned näited ja vahendid, millest võib kasu olla.

Tavapärased küsimused

„Mina“ vormis küsimuste kogum võib olla abiks mõttevahetuse ja kirjutamisprotsessi alustamisel:

- Mida ma täna kõige rohkem nautisin?
- Mis mulle kõige sügavama mulje jättis?
- Milliseid huvitavaid kontakte ma lõin?
- Mille üle ma täna kõige rohkem rahul olen, kui ma iseendale otsa vaatan?
- Mis tekitas minus hämmingut?
- Kas ma kogesin täna „Heureka!“ hetke?
- Mis oli minu jaoks raske?
- Kuidas ma keerukates olukordades hakkama sain?
- Mida ma avastasin?
- Millised uued ideed mulle pähe tulid?
- Kas on midagi sellist, mida ma järgmine kord teistmoodi teha tahaksin?
- Millised uued küsimused mul tekkisid?
- Milliseid uusi plaane ma täna välja töötasin?
- Kellega ma uuesti rääkida tahan?
- Mis oleks tänase päeva metafoor?
- Mis hinde ma sellele päevale annaksin?
- Kui see päev oleks loom/sõiduk/muusikariist, siis mis see oleks?

(Kasutama ei peaks kõiki neid küsimusi! Valige ainult mõned.)

Alustamine

Oma mõtete struktureerimine kolme küsimuse abil

See meetod aitab kogemust analüüsida nii, et fakte ja tundeid saab eristada. Sageli kiputakse olukorrale tagasi vaadates segama juhtunud asju enda emotsionaalse reageeringuga, mis võib mõjutada inimese taju.

Vastata tuleks kolmele järgmisele küsimusele:

- Mis juhtus?
- Kuidas ma ennast tundsin?
- Mida ma tulevikus teisiti teha tahan?

Selle ülesande täitmisel on ülioluline käsitleda küsimusi ükshaaval, tagades nii, et kui üks küsimus vastatud, kirjutavad õppijad üles ainult need asjad, mis päriselt juhtusid. See kõlab lihtsalt, kuid sageli on üsna keeruline ainult faktidega piirduda. Näiteks lause „Oli ilus päikeseline päev ja meie tegevusega liitus palju inimesi“ ei oleks esimesele küsimusele hea vastus. „Tegevuse ajal paistis päike, oli 24 kraadi sooja ja selles osales 46 inimest“ oleks õige viis kirjeldada seda, mis tegelikult juhtus. Teise küsimuse juurde liikudes oleks üks võimalik vastus „Ma nautisin sooja ilma väga ja olin üllatunud, et nii palju inimesi tegevusest osa võttis.“ Kolmas küsimus on hindavam ja aitab osalejal mõelda teiste võimalike käitumisilmingute ja reageeringute peale. See protsess ei ole lihtne, kuid see on huvitav reflekteerimise viis.

NOORTEPASSI PROTSCESS

„See on midagi enam kui sertifikaat!“ Seda ütlevad paljud inimesed, kui neilt Noortepassi kohta küsitakse. Mõnes mõttes on sertifikaat lõpptulemus. Selle saamiseks läbivad osalejad noortevahetuse, koolituskursuse või vabatahtliku praktika ajal õppeprotsessi. Niinimetatud Noortepassi protsess sündis ideest muuta see õppeprotsess teadlikuks kogemuseks – selliseks, kus noored saavad teadlikuks sellest, mida nad õpivad, valivad, mida nad õppida tahavad, avastavad erinevaid õppimisviise, tunnevad oma õppeprotsessi ees vastutust ja annavad sellele hinnangu. Noortepassi protsess sobib ideaalselt elukestva õppe ja õppima õppimise käsitlustega. On oluline arendada võimet võtta oma õppimise ja selle üle otsustamise eest vastutus, sest siis muutub see protsess elukestvaks õppeks. „Youthpass Unfolded“ („Noortepassi avastades“)¹⁸ pakub palju näiteid põhjalikku Noortepassi protsessi uurimist.

¹⁸ Youthpass Unfolded – Practical tips and hands-on methods for making the most of the Youthpass process (2012 – uuendatud 2016. aastal). Kättesaadav siit: https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3553/Publication_YP-unfolded_online.pdf

uurime nüüd ühte Noortepassi
protsessi elementi – enesehindamist.

MIKS ON ENESEHINDAMINE OLULINE?

„Kas te olete tõepoolest parim inimene enda õppimist hindama?“ on hea viis arutelu alustamiseks enesehindamise teemal. Järgmine küsimus võiks olla: „Kes suudab teist paremini otsustada, mida te õppinud olete?“ Paljud inimesed on harjunud süsteemiga, kus teised inimesed otsustavad, mil määral kavandatud õpitulemus aset leidis või kas see üldse toimus. Need teised inimesed viivad läbi teste, teevad intervjuusid, koostavad eksameid ja hindavad teiste õpitulemusi. On üsna palju ameteid, kus on hea mõtte kandidaadid enne tööle asumist proovile panna. Keegi ei taha, et teda opereeriks haiglas inimene, kes end ise kirurgiks on kuulutanud.

Katsetel ja eksamil on kellegi pädevuse hindamise vahendina siiski oma piirid. Nad hindavad inimese oskusi ainult sel konkreetsel hetkel ja sageli sõltub tulemus palju sellest, kui hästi kandidaat katseolukorras hakkama sai. Testi või eksami kujul saadud hinnanguid peetakse omamoodi lõplikuks hindamiseks, mis tähendab, et kui eksami sooritad, oled sa selles hea. See ei vasta aga tegelikult elukestva õppe kontseptsioonile, mis võtab arvesse, et pädevused võivad väga kiiresti aeguda. Keegi ei taha, et teda opereeriksid kirurgid, kes sooritasid eksami 18 aastat tagasi ja kes pole pärast seda oma teadmisi täiendanud.

Euroopa noorteprogrammide tegevuste raames toimuva õppimise raames, näib enesehindamine olevat palju sobivam viis õpitulemuste ja nende väärtuse välja selgitamiseks. Õppijad teavad kõige paremini, millise isikliku arengu nad läbi tegid, kuidas nad oma suhtlemisoskust parandasid, miks nad end enesekindlamalt tunnevad, kuidas nad paremaks organiseerijaks on muutunud jne. Enda õppimise hindamisel saavad noored osalejad sellest palju teadlikumaks, mis võimaldab neil hiljem oma edasist õppimist paremini planeerida.

See ei tähenda aga, et õppijad ei vaja oma õppimise hindamiseks teisi inimesi. Enesehindamine ei ole midagi, mida inimesed iseseisvalt teevad. „Enese“ tähendab siin seda, et hindamise eest vastutavad õppijad ise. See pole sama, kui seda teha ilma teiste abita. Ehkki noored osalejad tunnevad end ilmselt kõige paremini, on neil (nagu meil kõigil!) oma käitumisest ja oskustest ikkagi puudulik või teistsugune ettekujutus. Teised inimesed näevad meid teistsugusest vaatenurgast ja näevad seetõttu asju, mida me ise ei näe ja/või omistavad meie käitumisele ja oskustele teistsuguse väärtuse. Samaselt on eakaaslased, kolleegid, koolitajad, mentorid ja noorsootöötajad kogenud ning vaadelnud projekti käigus noori osalejaid suhtlemas ja töötamas ning seetõttu on neil kindlasti muljeid, mida jagada. Nende muljed võivad enesehindamise protsessi rikastada.

Noored õppijad saavad jagada oma enesehindamist teistega ja paluda neilt kommentaare, ettepanekuid ja mõtteid selle kohta, mis neil märkamata on jäänud. Ausalt öeldes pole enesehindamine aga lihtne ülesanne. Inimestel on raske otsustada, millist kaalu oma pädevustele anda. Pealegi pole see midagi sellist, mida ollakse harjunud tegema; enda kohta märkmete tegemisel võidakse tunda end ebamugavalt, eriti Noortepassi raames, kuna Noortepass on sertifikaat. Pigem on inimesed harjunud sellega, et neid hindavad teised, ja olema õnnelikud, kui hinnang on positiivne. Enda kohta millegi positiivse kirja panemine ja selle teistele esitlemine võib tekitada veidi piinlikkustunnet, kuid see möödub. Olulist rolli mängivad selles ümbritsevad inimesed.

KUIDAS SEE SIIS KÄIB?

Enesehindamine pole rohkem ega vähem kui lihtsalt hetkeülevaade õppeprotsessis, ajal, mis kui õppijad võtavad hetke, et vaadata, kus nad asuvad. Seda hetke saab toetada mina-vormis küsimustega, nagu näiteks: „Kuhu ma minemas olen? Kus ma praegu olen, võrreldes minu esialgsete mõtetega selle kohta, mida ma õppida tahtsin? Milliseid edusamme ma teinud olen? Mida saaksin paremini teha? Milleks ma võimeline olen? Mida ootamatut ma õppisin? Kas minu esialgsed ideed on jätkuvalt õiged?“ Samuti: „Kas olen õigel teel? Mis uusi küsimusi mul on? Millised on minu järgmised sammud? Mida peaksin kohandama?“

Enesehindamise käigus võetakse oma varasemad refleksioonid kokku. Ehkki see sarnaneb paljuski enesehinnangu reflekteerimisega, vaatavad inimesed tagasi mõnele perioodile või tegevusele ja nende refleksioonide abil, mida nad varem tegid, hindavad õpitu väljundeid ja väärtust ning panevad selle sõnadesse.

Nagu varem öeldud, pole õpitu defineerimine tegelikult lihtne ülesanne. See pole midagi sellist, mida keegi lihtsalt niisama teeb. Mõnda punkti on loomulikult kergem tuvastada: näiteks kui rühm on teinud noortevahetuse ajal filmi ja kasutanud selle redigeerimiseks tarkvara, saavad nad üles märkida, et nad oskavad seda tarkvara nüüd kasutada. Sama kehtib tõenäoliselt ka vabatahtlike kohta, kes kirjeldavad, kuidas nad üheksakuulise välisriigis viibimise ajal oma keeleoskust parandasid. Noortevahetuse või koolituskursuse ja kindlasti ka pika vabatahtlikutöö ajal aga on noortel palju intensiivseid kogemusi. Milles nende puhul õppimine täpselt seisneb? Kuidas nad seda täpselt määratleda ja kirjeldada oskavad? See nõuab nende kogemustele tagasi vaatamist päeviku ja/või eakaaslaste, noorsootöötajate, koolitajate ja juhendajate abiga ning muude küsimuste esitamisega.

Küsimused õpiprotsessi kohta

Enesehindamine ei käsitle ainult MIDA, vaid ka KUIDAS on õpitud. See on võimalus mõelda, millised õppemeetodid on hinnatava inimese jaoks kõige paremad, millised väljakutsed tuleb ületada, milline on teiste inimeste roll ja mis hetkel tal tekib tunne, et ta ka tegelikult õpib midagi. Sedasorti küsimused aitavad suurendada teadlikkust iseenda õppimisest ja võivad tulevikus aidata oma õppimisviisi kohandada.

Enda õpistiili sõnadega väljendamine pole oluline ainult isiklikult ja edasise õppimise jaoks, see on oluline oskus, mida ka näiteks tööandjad kõrgelt hindavad. Lõpetuseks on see ka üks Euroopa Komisjoni määratletud võtmepädevustest: õppima õppimine. Enda tundmine õppijana on selle pädevuse oluline komponent.

Küsimused uute rollide ja ülesannete kohta

Kui noored võtavad osa Euroopa noorteprogrammi raames korraldatavatest tegevusest, leiavad nad end sageli tegemast asju, mida nad kunagi varem teinud pole. Tõenäoliselt hõlmavad need palju õppimist, mis enesehinnangus kirja tuleks panna. Näiteks kui noor inimene liitus vabatahtliku projekti jooksul iga kolmapäeva pärastlõunal teismeliste rühmaga, oli see uus kogemus, mis läks üsna hästi. Mida noor vabatahtlik sellest õppis? Sellele küsimusele vastamiseks tuleb kindlaks teha, millised ülesanded sellega kaasnesid, näiteks tegevuste jaoks ideede välja pakkumine, tegevuste ettevalmistamine, tegevuste eelarve koostamine, ruumi ettevalmistamine, tegevuste selgitamine rühmale, rühma tähelepanu saamine, madala motivatsiooniga laste liituma julgustamine, lahkarvamuste lahendamine rühmas, üksikute lastega vestlemine, koos teiste vabatahtlikega meeskonnana töötamine, kolleegidega lahkarvamuste lahendamine, organisatsiooni jaoks aruande kirjutamine jms. Pärast kõigi erinevate elementide üles märkimist saab vabatahtlik nende ülesannete täitmist visuaalselt meelde tuletada. Mis oli neis uut? Mis tundus vabatahtlikule hea? Mis neil kuude möödudes paremaks läks? Mis pani nad tehtuga hästi hakkama saama?

Nendest küsimustest tulenev refleksioon võimaldab noortel sõnastada, mida nad selle tegevuse käigus õppisid. Lisaks annab teiste vabatahtlike või mentoriga samadel küsimustel arutlemine kahtlemata veelgi rohkem teadmisi kui lihtsalt omaette märkmete tegemine.

Küsimused positiivsete kogemuste kohta

Sageli on see, mida inimestele teha meeldib ja mis neid hästi tundma paneb, see, milles nad osavad on, mis on imeline! Ilmselt ei tahaks keegi olla väga hea milleski, mida ta ise üldse teha ei teha. See võib olla enesehindamise käigus abiks. Tagasi mõtlemine olukordadele

ja tegevustele, mis osaleja täiesti rahulolevaks ja õnnelikuks muutsid, aitab neil omandatud pädevusi määratleda. Esiteks on oluline välja selgitada, mis täpselt pani nad end hästi tundma; teisisõnu, analüüsida, millistest elementidest see tegevus koosnes. Kellelegi, kes armastab bändis mängida, meeldib kindlasti muusikat teha. Aga mis komponendid seal veel on? Bändis mängimine eeldab meeskonnas töötamise oskust. Niisiis võib tihe koostöö teistega olla midagi sellist, mida nad teha armastavad ja milles head on. Keegi teine, kes tunneb end õnnelikuna noortevahetuse ajal diskot korraldades, võib armastada tantsimist, kuid võib olla ka palju teisi tegureid, mis seda rõõmsat tunnet luua aitavad ja inimese iseloomulikud oskused, nagu näiteks hea organiseerimise, inimeste eest hoolitsemise, õhkkonna loomise, meeskonnas töötamise jms nähtavale toovad. Tegevuse sellisel viisil analüüsimine võib anda uusi teadmisi oma kirgedele ja pädevuste kohta. Võib-olla pole mitte niivõrd disko ise, vaid meeskonnas töötamine see, mida mõni inimene tegelikult teha armastab ja milles ta hea on.

Küsimused tuleviku kohta

Enesehindamine hõlmab konkreetse olukorra või perioodi tulemustele tagasivaatamist. Samuti on see õppija jaoks hetk vaadata tulevikku, kujundada uusi plaane ja seada sihte. Taaskord tuleb vaadata nii õppimise *kuidas* kui ka *mida* küsimusi. Millist liiki õppimisega inimene edaspidi tegeleda tahab? Milliseid uusi õppimisviise ta veel avastama peab – meetodeid, mis võiksid kasulikud olla? Milliste inimestega selles tulevases õppeprotsessis suhelda soovitakse?

Mida küsimusele keskendumine hõlmab terve hulga uute küsimuste esitamist. Õppeprotsessi käigus võib leida vastuseid mõnedele küsimustele, kuid seejärel tekib palju uusi küsimusi. Mõne teema sügavam uurimine tekitab tõenäoliselt uusi ja huvitavamaid küsimusi. Need küsimused võivad siiski tekkida ka teadmistest enda kohta, mis panevad inimese küsima selliseid küsimusi, nagu: Kuidas ma seda teadmist kasutada saan? Kuidas ma teatud käitumist muuta saan? Kus ma oma äsja avastatud tugevusi ära kasutada saaksin? Sellise enesehindamise läbimine võimaldab osalejatel vaadata ette, teha plaane ja neid väljendada.

Milliseid õppeviise ma jätkata tahan?

Milliseid uusi õppimisviise ma proovida tahan?

Millised uued küsimused üles kerkisid?

Kuidas saaksin oma uusi teadmisi lähemalt uurida?

TULEVIK

Mis tüüpi õppimine mulle sobib?

Millised on minu väljakutsed?

Mis rolli teised inimesed minu õppimises mängivad?

Millistel hetkedel ma tõeliselt õppisin?

ÕPPIMISE VIIS

Küsimused enesehindamiseks

POSITIIVSED KOGEMUSED

Mis mind end hästi tundma pani?

Miks see mulle meeldis?

Mida see minu pädevuste kohta ütleb?

UUED ROLLID JA ÜLESANDED

Milliseid uusi rolle ja ülesandeid ma endale võtsin?

Millised erinevad elemendid selles ülesandes/rollis olid?

Mida uut ma õppisin?

Milles ma hea olin?

ENESEHINDAMINE EUROOPA NOORTEPROGRAMMI TEGEVUSTE KONTEKSTIS

Euroopa noorteprogrammide tegevuste mitmekesisus tähendab ka mitmesuguseid enesehindamisi, ehkki põhimõtted jäävad samaks: õppija on see, kes õpiväljundid määratleb.

Kui mentor läbib kolmepäevase koolitusseminari mentorlusvõtete kohta, on nende enesehindamine tõenäoliselt lühem kui noorel vabatahtlikul, kes lõpetab kuuekuulise praktika. Kuue kuu jooksul õpitakse lihtsalt rohkem kui kolme päevaga. Peale selle on kuuekuuline õppeprotsess teises riigis ja uutes tingimustes keerukam kui kolmepäevane konkreetsele teemale keskendunud seminar.

Mentor võib vajada vaid mõningaid kursuse jooksul tehtud märkmeid ja reflekteerimiseks mõeldud aega ning talle võib piisata vaid kursuse kava vaatamisest, et koolituskursuse erinevad tahud meelde tuletada ning õpiväljundid ära tunda. Olgugi et mõne kohtumise või tegevuse tõttu võis ette tulla ka ootamatut õppimist, jääb fookus endiselt koolituskursuse teemale ehk mentorlusvõtetele.

Kuuekuulise praktika ajal pole fookus nii selge, kuna vabatahtlikul on olnud tohutu hulk kogemusi, mis kõik pakuvad õppimispotentsiaali. Neid kogemusi ei saa siduda pelgalt tööülesannetega, need toimivad ka väga isiklikul tasandil, mõjutades vabatahtliku enesekindlust ja eneseteadlikkust. Kõigi nende õpitulemuste väljaselgitamiseks on ülioluline kõikvõimalikel viisidel ja regulaarselt märkmeid tehes järge pidada. Nii pikal perioodil põhinev enesehindamine nõuab palju rohkem aega ja vaeva, et kõik erinevad õpiväljundid ära tunda.

Kui mentoril on enesehinnangu tegemiseks vaja vaid mõni tund aega, on vabatahtlikul erinevate õpiväljundite välja selgitamiseks palju rohkem aega tarvis, et rääkida erinevate projekti juhtiva organisatsiooni inimestega, vaadata läbi kõik märkmed, kontrollida tulemusi eakaaslaste ja juhendajaga jms. Järje pidamine on siin hädavajalik!

2. ÕPPIMISE TOETAJA ROLL

Mõtleme siinkohal õppimist toetavaid noorsootöötajaid, mentoreid, nõustajaid ja koolitajaid. Väljaandes „Noortepassi avastades“ on peatükk nimega „Õppimise toetaja roll“, mis kirjeldab mitmeid õppimise toetaja rolle Noortepassi protsessis. Selles käsiraamatus keskendume neljale neist rollidest, kuna need seostuvad rohkem reflekteerimise ja enesehindamisega:

- Õppimise lisamine päevakorda
- Õppijate potentsiaali nägemine
- Toetavate küsimuste küsimine
- Tagasiside andmine

ÕPPIMISE LISAMINE PÄEVAKORDA

Seos noorsootööprojektide ja õppimise vahel pole alati ilmne. Paljude noorte jaoks toimub õppimine ainult koolis ja mõne jaoks võib sellel olla isegi negatiivne varjund. Seetõttu on oluline näha õppimist teisest vaatenurgast ja mõtestada koos noorte osalejatega selle sõna tähendus ümber.

Üks esimesi asju, mida õppimise toetaja tegema peaks, on tegevuse eesmärkides selguse saamine. Mis on selle projekti eesmärk? Mida see tegevus pakub? Milline õppimine on õppimise toetajate arvates sellesse kaasatud? Kuidas meie kui õppimise toetajad oma rolli mõistame? Milline on meie lähenemisviis õppimisele? Eesmärkide ja lähenemisviiside selgeks tegemisega aitavad õppimise toetajad noortel õppimisvõimalusi ära tunda. See on hetk, mil õppimine päevakorda lisatakse.

Reflekteerimisel on eriti oluline jätta selle jaoks piisavalt aega ja ruumi. Kui noortevahetuse ajal pole reflekteerimiseks konkreetset aega ette nähtud ja see jäetakse osalejatele vabal ajal tegemiseks, ei pruugi seda üldse toimuda. Lisaks kindla aja jätmisele on oluline pakkuda ka vahendeid, meetodeid ja küsimusi, mis osalejatel reflekteerida aitaksid. Aja, ruumi ja vahendite pakkumisega rõhutavad õppimise toetajad reflekteerimise olulisust õppeprotsessi osana. Lisaks reflekteerimiseks mõeldud aja jätmisele on mõttekas paluda noortel oma

reflekteerimiskogemusi jagada ehk refleksiooni peegeldada. See võib kõlada natuke liigsena, kuid arvestades, et paljude noorte jaoks on regulaarne reflekteerimine midagi täiesti uut, aitab see luua ruumi arvamuste vahetamiseks, väljakutsete ületamiseks ning teistelt näpunäidete ja ideede saamiseks. Nii jääb õppimine alati päevakorda.

ÕPPIJATE POTENTSIAALI NÄGEMINE

On oluline mõista, et paljude noorte jaoks on reflekteerimine ja enesehindamine väga keerulised, kuna need nõuavad enesevaatlust. Enese reflekteerimine ning tugevate ja nõrkade külgede nägemine eeldab oskust vaadata end eemalt, rääkimata sellest, kui raske on enda kohta öelda: „Ma olen selles hea (või mitte nii hea)!“

Õppimise toetajana käitumise ja hoiakuga seotud tähelepanekute kommenteerimine aitab noortel inimestel ära tunda asju, millest nad teadlikud või kindlad pole. See nõuab häid vaatlusoskusi ja antav tagasiside peaks olema pigem kirjeldav, mitte hinnanguid andev. Näiteks „Ma arvan, et sa võtsid seal küllaltki juhtiva rolli“, „Mulle tundus, et sa tõesti nautisid selle tegevuse korraldamist“, „Mulle tundub, et sa naudid tegemist palju rohkem kui rääkimist“ jms on kõik viisid pädevuste ja eeskätt hoiakute üle vestluste alustamiseks ning need võivad aidata noortel reflekteerida ja eneseteadlikkust suurendada.

Õppijate potentsiaali tunnustamine hõlmab ka inimeste erinevate õppimisviiside tunnustamist ja mõistmist, et edukaks õppimiseks on rohkem kui üks viis, millest igaüks pakub erinevaid võimalusi. See kehtib ka reflekteerimise kohta. Mõne inimese puhul ei tööta iseseisvalt olemine ja kirjutamine üldse. Neile võib palju rohkem kasu olla teistega rääkimisest, kas siis näiteks väljas jalutades või isegi koos muusikat kuulates. Õppimise toetajana peaksite võimaldama erinevaid toimimisviise ja mitte ärrituma, kui mõned osalejad kirjutama hakkamisel ajal midagi sootuks teistsugust tegema hakkavad.

TOETAVATE KÜSIMUSTE KÜSIMINE

Oluline on, et reflekteerimise seansiks oleks küsimused ettevalmistatud. Sobivate küsimuste leidmine ei ole alati lihtne, eriti kui peate seda tegema üksinda. See käsiraamat sisaldab palju näiteküsimusi ja näiteid küsimuste esitamise viisidest. Õppimise toetajana mängite olulist rolli noorte reflekteerimise abistamisel, esitades asjakohaseid ja toetavaid küsimusi. Te vaatate asju teise nurga alt, nii et saate pakkuda uusi nurki, kuidas osalejad oma tegevusi ja käitumist vaadata saaksid. Kui saate oma küsitlemistehnika abil inimesi endast rääkima, aitate neil sõnastada, mida nad on kogenud, esitanud ja õppinud.

TAGASISIDE ANDMINE

Tagasiside sarnaneb ülalkirjeldatud tähelepanekute väljendamise protsessiga. Selles kontekstis viitab tagasiside aga organiseeritud ja kavandatud tagasisidele konkreetsel sessioonil, milles õppimise toetaja ja osaleja on kokku leppinud. Siinkohal on oluline, et tagasisidet saav inimene otsustab, millele tagasisidet saada. Tagasisidet ei anta ainult üldiselt selle saaja tegevuse kõigi tahkude kohta: pigem nõuab see tagasiside andjalt keskendumist nendele külgedele, mida nad valinud on.

Tagasiside pakkujana peate arvestama sellega, millele olete võimeline tagasisidet andma. Kui vabatahtlik küsib tagasisidet selle kohta, kuidas ta lastegrupiga töötas, ja teie kui tema mentor ei ole kunagi vabatahtlikku selle tegevuse käigus näinud, pole te võib-olla selleks õige inimene.

Kõige olulisem põhimõte on siin see, et tagasiside peaks olema selle saajale abiks. See ei ole tagasiside andja jaoks võimalus jagada lõpuks vastuvõtja kohta oma isiklikke arvamusi. Pidage meeles, et kui soovite, et tagasiside oleks selle saaja jaoks toetav, tuleks seda alati anda positiivse kavatsusega.

3. KOMMUNIKATSIOONIALASED PÄDEVUSED

Õpitulemuste sõnadesse panemine on abiks siis, kui inimesed soovivad oma pädevusi teistele teatavaks teha. See võib olla ka enda jaoks väga sisukas tegevus. Enda võimete ja pädevuste kirjutamise protsess aitab arendada tõelist teadlikkust sellest, mida inimene on võimeline tegema ja hästi tegema. See omakorda aitab tõsta eneseteadlikkust ja enesekindlust.

Paljude noorte jaoks on tulevikku vaatamine ja elu suuna üle otsustamine üsna keeruline. Millist tööd nad tahavad teha? Mida nad võiksid tahta õppida? Teadlikkus sellest, milles nad head on ja milles peitub nende kire, võib olla sellisele mõtlemisprotsessile ülimalt kasulik.

Noore ettevõtja jaoks on ülioluline teada, milliseid isiklike tugevusi nad ettevõtte loomiseks vajavad. Samuti on teadlikkus pädevustest, mida neil ei ole, väga tähtis, otsustamiseks, kellega koostööd teha.

Pädevuste kirjeldamise oskus on oluline paljudes olukordades, mis hõlmavad koos teistega töötamist, kuna see aitab kaasa heale meeskonnatööle. See kehtib meeskondade kohta tööalases kontekstis, aga ka vabatahtliku töö projektides ja isiklikus elus. Suutlikkus teha teistele teatavaks, mida te endaga kaasa toote, on elus ülioluline oskus.



III) KUIDAS TOETADA NOORTE- PASSIS ENESEHINDAMIST

Darko Marković

Kas olete kunagi maja ehitanud? Isegi kui te pole seda veel teinud, kujutage hetkeks ette selle ehitamise protsessi. See võib olla nii teie unistuste maja kui ka vaid lihtne onnike. Kujutage kogu protsessi ette samm-sammult, alustades vundamentide valamisest, välisseinte ehitamisest, akende ja uste paigaldamisest, kõigi väiksemate tööde lõpetamisest ja katuseplaatide panemisest. Mõni asi läheb küll esialgse plaani kohaselt, kuid teel tuleb ette ka palju ootamatuid väljakutseid, millest tuleb üle saada. Lõpuks saab maja valmis ja te soovite sellest pilti teha. Milleks teil seda pilti vaja on? Kas soovite seda teha ainult enda jaoks, et

seda oma isiklikus albumis hoida? Või soovite jagada seda oma lähimate sõpradega? Või soovite ehk postitada selle Instagrami ja seda kogu maailmaga jagada. Sõltuvalt teie kavatsustest otsite pildistamise jaoks parimat võimalikku nurka. See võib olla lihtsam, kui pilt on mõeldud ainult teile isiklikuks kasutamiseks; te olete olnud protsessi osa ning teate seda juba läbi ja lõhki. Milline foto annab aga kogu selle maja ilu ja ainulaadsust teistele inimestele edasi?

Kui me kõrvutame Noortepassi protsessi, mis sisaldab endas isiklikku seotust õppimisega ja pühendumist pidevale reflekteerimisele, maja ehitamise protsessiga, on Noortepassi sertifikaadi väljastamise hetk samaväärne valminud majast parima foto tegemisega. Nii et enne kui hakkate oma osalejatele selles tuge pakkuma, peate mõistma, millise nurga alt nad seda otsivad. Teisisõnu oleks enne Noortepassi enesehindamise protsessi alustamist hea osalejatelt küsida,

„Milleks teil Noortepassi sertifikaati tarvis on ja kuidas te seda kasutada sooviksite?“

Nendele küsimustele on ilmselgelt palju erinevaid vastuseid. Selles käsiraamatus käsitleme mõnda kõige sagedasemat, mis on siin esindatud nende nelja märksõna kujul:

MINA

TÖÖ

TUNNUSTAMINE

ÕPPIMINE

1. „VAJAN NOORTEPASSI ENDA JAOKS.“

Kui vastus on „Ma vajan Noortepassi enda jaoks“, keskendub teie roll enesehindamise protsessis vormile palju vähem kui sisule. Õppijatel on täielik vabadus oma õpiväljundeid oma sõnadega kirjeldada.

Siin võite keskenduda:

- Noortepassi enesehindamise protsessi ja selle väärtuse selgitamisele;
- elukestva õppe võtmepädevuste kontseptsiooni kirjeldamisele;
- tugivahendite pakkumisele õpitulemuste kirja panemisel;
- teksti suhtes julgustava tagasiside andmisele;
- sertifikaadi väljaandmise tehnilises protsessis abiks olemisele.

Sellist tüüpi enesehindamist tehakse sageli päeviku stiilis. Olemasolevates Noortepassi käsiraamatutes on palju kirjutatud sellest, kuidas läheneda Noortepassi enesehindamisele isiklikel põhjustel. Selles käsiraamatus tahame astuda sammu kaugemale ja uurida, kuidas toetada osalejaid, kes tegelevad enesehindamisega muudel eesmärkidel, nagu töö, täiendõpe või oskuste valideerimine.

SOOVITUSLIKUD ABIVAHENDID:

Vahendid

„Mündi kaks poolt“, „Spikerdamisleht“, „Punktide ühendamine“, „Õpiväljundite intervjuu“, „Õppimise püramiid“, „Uuele tasemele viimine“, „Emotsioonidega õppimine“, „Alles või kõrvale jätmine“.

Märkus

NOORTEPASSI VÄÄRTUS ENESEHINDAMISEL

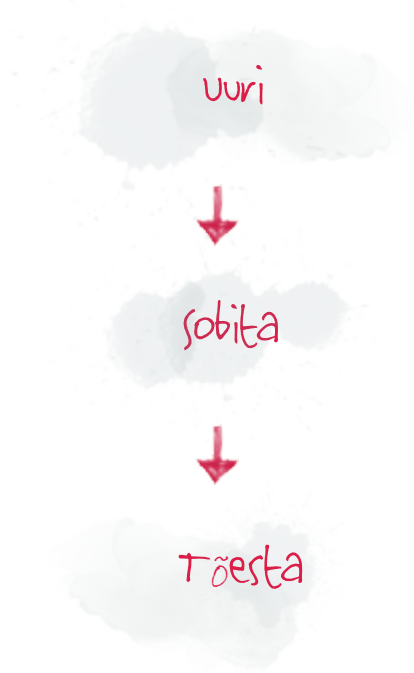
Hoolimata sellest, miks seda tehakse, võib inimese Noortepassi sertifikaadi kallal töötamise väärtuse kokku võtta järgmiselt:

1. See annab õppijale projekti käigus läbitud õppeprotsessi lõpuleviimise tunde.
2. See võimaldab neil projekti käigus tehtud saavutusi ja omandatud pädevusi vääriliselt tunnustada.
3. See on suurepärane võimalus enesehindamise oskuste harjutamiseks, parandades seeläbi üldist eneseteadlikkust ja arendades väga olulisi ja ülekantavaid oskusi.
4. Kui õppetöö korraldaja või kaaslased seda õigel moel toetavad, kogetakse seda sageli kui võimestavat ja osalejate enesekindlust oluliselt tõstvat kogemust.
5. Sellest võib olla edaspidi abi oma pädevuste kirjeldamisel teistele.

2. NOORTEPASSI ENESEHINDAMINE:

Isiklikul otstarbel ja muudel eesmärkidel

Noortepassi enesehindamise kallal töötamine muudel eesmärkidel (töö, õppimine või valideerimine) on sisuliselt hoopis erinev sellest, kui seda tehakse ainult enda pärast. Peamine eesmärk on anda välja sertifikaat, mis on inimesele eluvalikutes või karjäärivõimalustes abiks. Nendel juhtudel saab tugiprotsessi kokku võtta kolme järgmise etapina:



Uuri

- Uurige osaleja eesmäärke ja vajadusi. Milleks ta oma Noortepassi sertifikaati kasutab?
- Julgustage neid uurima oma eesmärki (nt töö, valideerimise protseduur või haridusasutus) ja eelkõige pädevusi, mida need eesmärgid vajavad.

Sobita

- Selgitage välja eesmärgi jaoks vajalike pädevuste ja projektis välja arendatud pädevuste omavaheline sobivus.
- Pädevuste kirjeldamisel leidke viis, kuidas eesmärgi ja noorsootöö valdkonna keel vastavusse viia.

Toesta

- Toetage osalejaid õpiväljundite kirjeldamisel, viidates samas nende eesmärgi saavutamiseks vajalikele pädevustele.
- Veenduge, et nad esitaksid iga väite toetamiseks tõendid (nt näiteid selle kohta, kuidas nad projekti käigus etteantud pädevust väljendasid).
- Kontrollige, kas Euroopa noorteprogrammidega vähem kursis olev isik mõistab tekstis kasutatud keelt.

Järgmistes osades pakume üksikasjalikumaid juhiseid, kuidas toetada Noortepassi enesehindamise protsessi mitmesugustel eriomastel eesmärkidel, nimelt tööle kandideerimisel, haridusprogrammi registreerumisel või valideerimisprotsessi ettevalmistamisel.

3. „MA KANDIDEERIN TÖÖLE.“

Kui õppija kavatseb kasutada Noortepassi tunnistust tööle kandideerimisel, tuleb tema tõhusaimaks toetamiseks teha kolm sammu.

TAGAGE ÜLEKANTAVUS

samm 1

- Veenduge, et õppija mõistab, mis on Noortepass ja mida sellelt oodata võib. Täpsustage ka seda, mis Noortepass pole, tuues eelkõige välja, et see ei ole kvalifikatsiooni tõend ega omandatud pädevuste ametlik kinnitus.
- Selgitage, kuidas nad saavad ühest valdkonnas omandatud pädevusi teisele üle kanda; nt Euroopa noorteprojektidest ametialasesse konteksti.
- Tõstke esile Noortepassi kasutamise potentsiaalsed eelised tööle kandideerimise protsessis, nagu näiteks:
 - a. See võib anda võimalikule tööandjale lisateavet taotleja huvide ning algatusvõime ja ettenägelikkuse kohta.
 - b. See võib anda võimalikule tööandjale teavet kandidaadi teises kontekstis omandatud pädevuste kohta.
 - c. Kuna sertifikaat põhineb enesehindamisel, võib see kujundada muljet ka kandideerija eneseteadvuse taseme ja oskuse kohta ennast tasakaalustatult hinnata.

Küsimus

KAS EUROOPA NOORTEPROJEKTIDES OMANDATUD PÄDEVUSI SAAB TEISTELE VALDKONDADELE ÜLE KANDA?

Nagu selle käsiraamatu sissejuhatuses näidatud, on üha enam tõendeid mitteformaalses keskkonnas omandatud pädevuste asjakohasuse ja selle kohta, kuidas need vastavad tööturu nõuetele. Enamikul juhtudel on need pädevused seotud mitmeid valdkondi hõlmavate oskustega (nt suhtlemisoskus, organisatsioonilised oskused, meeskonnatöö, enesejuhtimine, paindlikkus, valmisolek õppimiseks, teadlikkus mitmekesisusest jms), millest paljud on arenenud välja Euroopa noorteprojektide raames. Mõnel juhul arenevad osalejatel ka väga asjakohaseid tehnilised pädevused, mida saab muudesse tööalastesse kontekstidesse üle kanda (nt koolitamise, vanurite hooldamise, ehitusalased oskused, digipädevused, uurimisoskused jms).

SELGITAGE PÄDEVUSTE ÜLEKANDMISE EESMÄRKI

Kui osalejad on omandanud arusaamise Noortepassist ja selle võimalikest eelistest, on aeg hakata tööle õpitu muudesse valdkondadesse ülekandmise nimel.

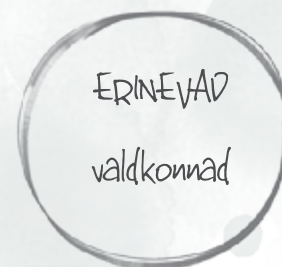
Samm 2

- Esiteks selgitage, kas võimalik töökoht on noorsootöö või mõnes hoopis teises erialases valdkonnas. Euroopa noorteprojektides omandatud oskusi on lihtsam üle viia teise noorsootöö konteksti kui mõnda teise valdkonda. Siiski on eeskätt rahvusvahelise vabatahtliku tegevuse osas projekte, kus projekti tegevused on seotud sama valdkonnaga kui osaleja võimalik karjäärivalik. Sel juhul ei ole ülekantavus piiratud ainult mitmeid valdkondi hõlmavate pädevustega; tehnilised pädevused on sama olulised.

Kas pädevusi saab üle kanda noorsootöö
valdkonna sees või ka teistesse valdkondadesse?



Noorsootöö valdkond



- Kutsuge õppijat uurima sarnaseid töökuulutusi veebis, et välja selgitada, milliseid pädevusi nad vajavad. See ülesanne on kahesuunaline: koostada nimekiri kõigist sihtvaldkonnas tavaliselt nõutavatest pädevustest ning pöörata tähelepanu nende kirjeldamiseks kasutatavale keelele.
- Uurige seost praeguse Euroopa noorteprojekti õpiväljundite ja kuulutustes välja toodud pädevuste vahel. Reflekteerige projekti käigus arendatud pädevusi edasi. Kas leiate kokkusobivusi? Kui jah, koostage nimekiri kõige levinumatest. Pange tähele, et see protsess võib nõuda teilt mõningast tõlketööd, et aidata õppijal leida kuulutustes nõutud pädevustele samaväärsed vasted. Näiteks mis on noorsootöö vaste „kliendikeskusele“ või „vastupidavusele“?

Küsimus

KAS RÄÄGITE TÖÖANDJAGA SAMA KEELT? MÕNED TÜÜPILISED TÖÖKUULUTUSTES MAINITUD PÄDEVUSED:

Vastutus, kohanemisvõime, tähelepanu pööramine detailidele, selge suhtlus, enesekindlus, konfliktide lahendamine, loovus, teiste arendamine, emotsioonide kontrollimine, paindlikkus, stressiga toimetulek, ausus, meeskondade juhtimine, avatus, valmisolek õppida, ettenägelik mõtlemine, probleemide lahendamine, projektijuhtimine, tulemustele suunatus, enesejuhtimine, initsiatiivi võtmine, meeskonnatöö jms.

EESMÄRGISTATUD ENESEHINDAMINE

Kui ühiste pädevuste loetelu on koostatud, algab tegelik enese hindamine järgmise küsimusega: „Milliseid nimekirjas toodud pädevusi olete selle projekti käigus arendanud?“ Kutsuge osalejat kirjutama iga pädevuse kohta üks lühike lõik, kirjeldades kuidas projekt neil seda arendada aitas. Järgige seejuures allpool olevaid juhiseid:

samm 3

- a. Harjutage õpiväljundite kirjeldamisel „tööandjale arusaadavas keeles“ rääkimist.
- b. Vältige noorsootöölase kõnepruugi kasutamist, mida väljaspool noorsootöö valdkonda olev tööandja ei mõista.
- c. Tõendage oma väiteid. Tooge konkreetsed näited projekti olukordadest, mille jooksul te oma pädevust väljendasite.

Viimasena aidake osalejatel oma enesehindamist vastavalt tunnistuses toodud võtmepädevuste raamistikule rühmitada.

Märkus

NOORTEPASSI ENESEHINDAMINE KUI OLULISTE OSKUSTE ARENDAMISE VIIS

Sellist enesehindamist harjutades (ja kahe maailma vahelist lõhet ületades) arendavad osalejad ka paindlikkust ja kohanemisvõimet, mis on mõlemad väga olulised oskused pädevuste ülekandmisel teise konteksti.

Serbia uuringus* kinnitasid noored töötajad oma noorsootöö valdkonnas omandatud pädevuste ja mitteformaalse õppimise ülekantavust teistsugusesse organisatsioonikultuuri. Küll aga rõhutasid nad, et selline ülekandmine ei toimunud kunagi automaatselt. Selle asemel nõudis oma pädevuste rakendamine muus kontekstis neilt suurt paindlikkust ja kohanemisvõimet.

Nii suurem teadlikkus oma pädevustest kui võime nende olemasolu tõendada on töökohale kandideerimisel olulised oskused. Neid tuleks kasutada nii kaaskirja koostamisel kui ka tööintervjuul.

* Sever Džigurski ja Darko Marković. [Study of the impact of NFE in youth work](#) (NAPOR, 2014)

SOOVITUSLIKUD ABIVAHENDID:

vahendid

„Spikerdamisleht“, „Sul on mind vaja – ma olen seda väärt“, „Õppimise püramiid“, kaardimäng „Nimeta oma pädevused“, „Oma STARide näitamine“, „Unistuste töö“.

4. „MA VALMISTUN ÕPITU ARVESTAMISEKS.“

Mõni osaleja või vabatahtlik võib soovida kasutada oma Noortepassi õpitu arvestamise eesmärgil. Juhul kui te pole selle mõistega tuttav, viitab „õpitu arvestamine“ formaalselt tunnustatud kvalifikatsiooni omandamisele ilma vastava ala ametlikul koolitusel või hariduses osalemata. See nõuab inimeselt dokumenteerimist, et nad on omandanud vajalikud pädevused elukogemuse ja mitteformaalse õppimise kaudu. Õpitu arvestamise protsesside võti on väidete tõestamine, metoodikast sõltumata. Tihtipeale nõuab see portfoolio koostamist ja hindamiseks esitamist. Kui hinnang on positiivne, võib inimesele väljastada täieliku või osalise kvalifikatsiooni.¹⁹

Mitteformaalse ja informaalse õppe valideerimine ELis

Euroopa Ülemkogu 2012. aasta soovitusel kutsuti liikmesriike üles looma hiljemalt 2018. aastaks kord, mis võimaldab üksikisikutel mitteformaalse ja informaalse õppimise kaudu omandatud teadmised, oskused ja pädevused valideerida. Selle eesmärgi saavutamiseks on üha rohkem Euroopa riike välja töötamas valideerimissüsteeme. On hea mõte viia ennast oma valdkonnas kehtivate valideerimishüpetega kurssi. Seda saab teha regulaarselt uuendatava Euroopa valideerimise andmekogu abil.

Tavaliselt hõlmab täielik valideerimisprotsess järgmist nelja etappi:

1. Isiku mitteformaalse ja informaalse õppe kaudu omandatud õpiväljundite **TUVASTAMINE**;
2. Isiku mitteformaalse ja informaalse õppe käigus omandatud õpiväljundite **DOKUMENTEERIMINE**;
3. Isiku mitteformaalse ja informaalse õppe kaudu omandatud õpiväljundite **HINDAMINE**;
4. Isiku mitteformaalse ja informaalse õppe käigus omandatud õpiväljundite hindamise tulemuste **TÕENDAMINE** kvalifikatsiooni, kvalifikatsioonini viivate ainepunktide või muul asjakohasel kujul.

¹⁹ Euroopa suunised mitteformaalse ja informaalse õppe valideerimise kohta: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3073> ja Euroopa valideerimise register: <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory>

Vaatamata sellele, et Noortepassi kava algne eesmärk ei olnud pädevuste või kvalifikatsioonide ametlik tunnustamine (valideerimine), võib see sellesse vähemalt kahel viisil panustada:

1. **Noortepassi sertifikaat** kui tõend, mis valideerimise portfooliosse kaasatakse;
2. **Noortepassi enesehindamise protsess** kui abivahend reflekteeriva kirjutamise harjutamiseks ja oma väidete tõendamiseks, näidates tegevuste käigus omandatud pädevusi.

NOORTEPASSI VALIDEERIMISEKS KASUTAVATE OSALEJATE TOETAMISEL VÕITE TEHA JÄRGMIST:

Samm 1

Paluge neil valideerimisprotsessi ja selle nõudeid põhjalikult uurida. Täpsemalt peaksid nad välja mõtlema, millised pädevused on soovitud kvalifikatsiooniks vajalikud ja milliseid tõendeid aktsepteeritakse.

Samm 2

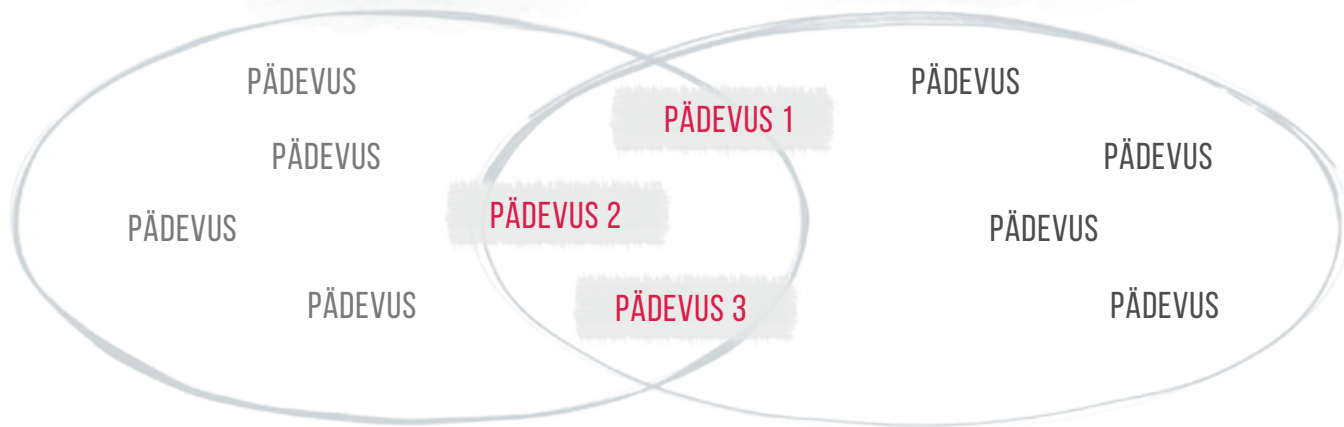
Hinnake Euroopa noorteprogrammi tegevuse olulisust soovitud kvalifikatsiooni jaoks. Kontrollige, mil määral on soovitud pädevused selle tegevuse kaudu välja arenenud.

Samm 3

Kui nõutud ja välja arendatud pädevuste vaheline vastavus on olemas, paluge osalejatel viia nende kohta läbi enesehinnang. Oluline pole mitte ainult väita, et nad on seda pädevust projekti käigus arendanud, vaid ka seda väidet tõendada. Kutsuge osalejaid üles oma väidete tõendamiseks kasutama Noortepassi enesehindamist. Milliseid tõendeid saavad nad esitada kinnitamaks, et nad on kindla pädevuse omandanud?

Euroopa noorteprojekti käigus
arendatud pädevused

Kvalifikatsiooniks
vajalikud pädevused



Milliseid tõendeid teil on toestamaks,
et olete need pädevused projekti
käigus arendanud?

Paluge osalejatel kaaluda oma Noortepassi sertifikaadi lisamist tõendusmaterjalina oma valideerimisportfooliosse, oma Noortepassi enesehindamise elementide kopeerimist või mõlemat. Nad peavad kavandama oma järgmised valideerimisprotsessi sammu.

samm 4

SOOVITUSLIKUD ABIVAHENDID:

„Spikerdamisleht“, „Õpiväljundite intervjuu“, „Õppimise püramiid“, „Oma STARide näitamine“

vahendid

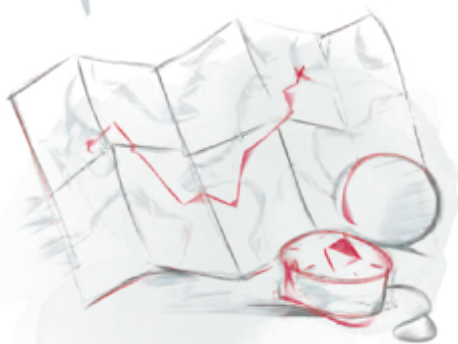
5. „SOOVIN EDASI ÕPPIDA JA KOOLITUSTEL OSALEDA.“

Mõnikord võib endine vabatahtlik või osaleja soovida kasutada oma Noortepassi tunnistust kraadiõppesse astumisel või ametlikku koolitusprogrammi registreerumisel. Põhjused võivad olukorrast tulenevalt olla erinevad: näiteks oma vabatahtliku töö eest täiendavate punktide saamine, varasemate kogemuste ja õpitu tunnistamine õppekavas mõne osa vahele jätmiseks või Noortepassi sertifikaadi kasutamine võõrkeele pädevuse tõendina ametliku keeletesti tunnistuse asemel teise riiki ülikooli astumisel. Sellegipoolest, kui tegemist on täiendõppega, peaksid õppijad koolilt / ülikoolilt / koolituse korraldajalt küsima, kas varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamine (VÕTA) on võimalik ja milliseid tõendeid on selleks vaja. Pärast selle protsessi kohta täpse teabe saamist saate edasi liikuda ja toetada õppijat nii, nagu kahes eelmises jaotises kirjeldatud.

SOOVITUSLIKUD ABIVAHENDID:

Vahendid

„Spikerdamisleht“, „Sul on mind vaja – ma olen seda väärt“, „Õppimise püramiid“, kaardimäng „Nimeta oma pädevused“, „Oma STARide näitamine“, „Unistuste töö“



Enesehindamise stiilide näited:

I Päeviku stiil

TEGEVUSTE KIRJELDAMINE

Üks võimalus Euroopa noorteprogrammides õppijatel oma Noortepassi enesehindamisele lähenemiseks on nn päevikukeele kasutamine, mis tähendab osa võetud tegevuste kirjeldamist põgusate viidetega pädevuste arendamisele. Päeviku keel on sageli täis projektile iseloomulikku kõnepruuki. Kuigi see stiil sobib üsna hästi isiklikuks kasutamiseks, on sellisel Noortepassil väljaspool rahvusvahelist noorsootöö konteksti väga piiratud väärtus.

Näide

„Me töötasime rühmadena koos. Pakkusin oma ideed välja ja koos teistega arendasime neid edasi. Tegin oma rühma jaoks ja rühmas kõvasti tööd ning proovisin parima tulemuse saamiseks juhiseid järgida. Võõrkeeles ettekannete tegemine.“

II Kokkuvõttev stiil

PÄDEVUSTE LOETLEMINE

Teine lähenemisviis, mida Noortepassi sertifikaatides tavaliselt kasutatakse, on lihtsalt oma äsja arendatud pädevuste loetlemine ilma neid tõendamata. See on hea alus Noortepassi kasutamise tõhustamiseks, kuid nõuab natuke lisatööd, et muuta see sertifikaat teiste jaoks nn välismaailmast ligipääsetavamaks ja veenvamaks.

Näide

„Õppisin, kuidas ideid ellu viia. Õppisin, kuidas olla loov ja uuendusmeelne. Õppisin, et pean olema riskide võtmisel julgem ja sain projektijuhtimise kohta rohkem teada.“

Enesehindamise stiilide näited:

III Veenev stiil

PÄDEVUSTE LOETLEMINE JA TÕENDAMINE

Noortepassi sertifikaatide rakendatavuse ja projekti käigus omandatud pädevuste ülekantavuse parandamiseks soovitatakse omandatud pädevus selgelt välja tuua (kasutades hindaja keelt) ning esitada selle kohta tõendeid (st konkreetsete näidete esitamine selle kohta, kuidas selle pädevuse rakendamine positiivse tulemuse andis). Allpool on STARi²⁰ tõendite esitamise formaadi näide. Seda tehnikat saab kasutada ka oma pädevuste välja toomiseks CV-s, kaaskirjades või tööintervjuul.

Näide

„Projekti käigus arendasin meeskonnas töötades oma paindlikkust. Töötasin koos kaheksa teise noore inimesega, kavandades kaks kuud kohalikku kampaaniaprojekti. Ühtäkki ei õnnestunud rahastamise kärpete tõttu mõnda meie algset ideed enam realiseerida, mistõttu pidime kõik ümber tegema. Kuigi olin isiklikult mõnda algse tegevusse väga kiindunud, olin nõus mõned kavandatud tegevused ühendama ning mõned kõrvale jätma, pidades samal ajal silmas kampaania peamist eesmärki. See olukord suurendas meeskonna ühtsust ja viis hiljem eduka kampaaniani.“

STAR-lähenemine sobib kasutamiseks mitte ainult edukate olukordade kirjeldamisel – seda saab rakendada ka ebaõnnestumisi hõlmanud olukordades, millest inimene õppis või aru sai. See võimaldab õppijatel näidata avatust õppimise suhtes ja pühendumist enesearengule.

²⁰ Interview Skills Consulting Ltd. The Successful Interview Guide (2003–2016). STAR ja sarnased lähenemisiisid, mida pädevuspõhistes tööintervjuudes kasutatakse.



Kirjelda
olukorda
(**situation**), kus
olete
esitletavat
pädevust
demonstreerin
ud või õppinud?



Millised olid
need **ülesanded**
(**tasks**), mida
pidite selles
olukorras täitma;
millised olid
konkreetsed
väljakutsed,
millega pidite
tegelema?



Mida **tegite**
(**actions**) nende
ülesannete
täitmiseks ja
kuidas te nende
väljakutsetega
hakkama saite?



Millised olid
teie tegevuse
tulemused
(**results**); mida
te sellest
olukorrast
õppisite?



STAR-formaat oma pädevuste tõendamiseks



IV

VAHENDID JA NÄPUNÄITED ENESEHINDAMISEKS NING PÄDEVUSTE KIRJELDAMISEKS

Anita Silva

„Teoorias on teooria ja praktika ühesugused;
praktilises on need aga väga erinevad.“

Omistatakse üldiselt Yogi Berrale

Tead, mida sa tead, on keeruline; sellest oleme me juba aru saanud. Oma teadmiste **kirja panemine** võib aga veelgi keerulisem olla, eelkõige siis, kui:


- inimene on noor;
- inimene pole harjunud oma pädevusi selgitama;
- teadmised peab kirja panema, selle asemel, et neid lihtsalt väljendada;
- seda pole konkreetselt küsitud.

See on paras väljakutse, eks ole? Lühikese, kuid samas ülevaatliku kirjelduse koostamiseks on vaja head kirjutamisoskust (keegi ei taha teie pädevuste kohta romaani lugeda). See peaks olema realistlik, kuid samas ka veenev. Tundub, nagu oodatakse osalejalt Freudi analüütilist võimekust ja Tolkieni kirjutamisoskust.

Ütleme nii, et kuigi see on keeruline, usume, et noored saavad sellega hakkama. Küll aga võivad nad alguses natuke abi vajada. Õnneks ongi see noorsootöö algne eesmärk – toetada noori nende arengus – ja me usume noorte inimeste võimetesse.

Miljoni euro küsimus:

Kuidas saate noorsootöötaja, koolitaja või mentorina
toetada õppijaid oma õpiväljunditest teadlikumaks
saamisel ja need Noortepassi kaudu nähtavamaks
muuta?



See peatükk keskendubki nendele kuidas-küsimustele. Oleme kogunud kokku mõned praktilised ideed, kuidas saate osalejaid või noorterühmi võimsate enesehinnangute kirjutamisel toetada ja sellest rõõmu tunda. See jaotis sisaldab samm-sammulisi interaktiivsete meetodite kirjeldusi, mis on loodud aitama teil osalejatele (mõnede jaoks hirmutava) enesehinnangu kirja panemist tutvustada, süvendades samal ajal nende reflekteerimist ja võimaldades neil oma kirjutamisoskust veelgi parandada. Lisaks pakub see näpunäiteid, kuidas õppimise toetamist sujuvamaks ja tõhusamaks muuta. Lõpetuseks pakume välja erinevat tüüpi materjale, mida selle protsessi käigus kasutada.

Muidugi sõltub nende tööriistade tõhusus suuresti sellest, kuidas te neid rakendate. Teie enda ülesanne on läbi mõelda, millised eesmärgid teil ja osalejatel on ja mida soovite saavutada, ning kohandada vahendeid, mis aitavad soovitud tulemusi saavutada. Selleks on oluline võtta arvesse osalejate vanust ja tausta, samuti aega ja ruumi, mille te neile enesehinnangu kirjutamiseks annate.

Iga harjutuse eesmärk on aidata õppijatel leida omandatud pädevuste selgitamiseks uusi võimalusi. See tähendab, et mõnikord peate paluma osalejatel keskenduda ühele konkreetsele pädevusele või õpikogemusele ja kasutama seda treeningu alusena.

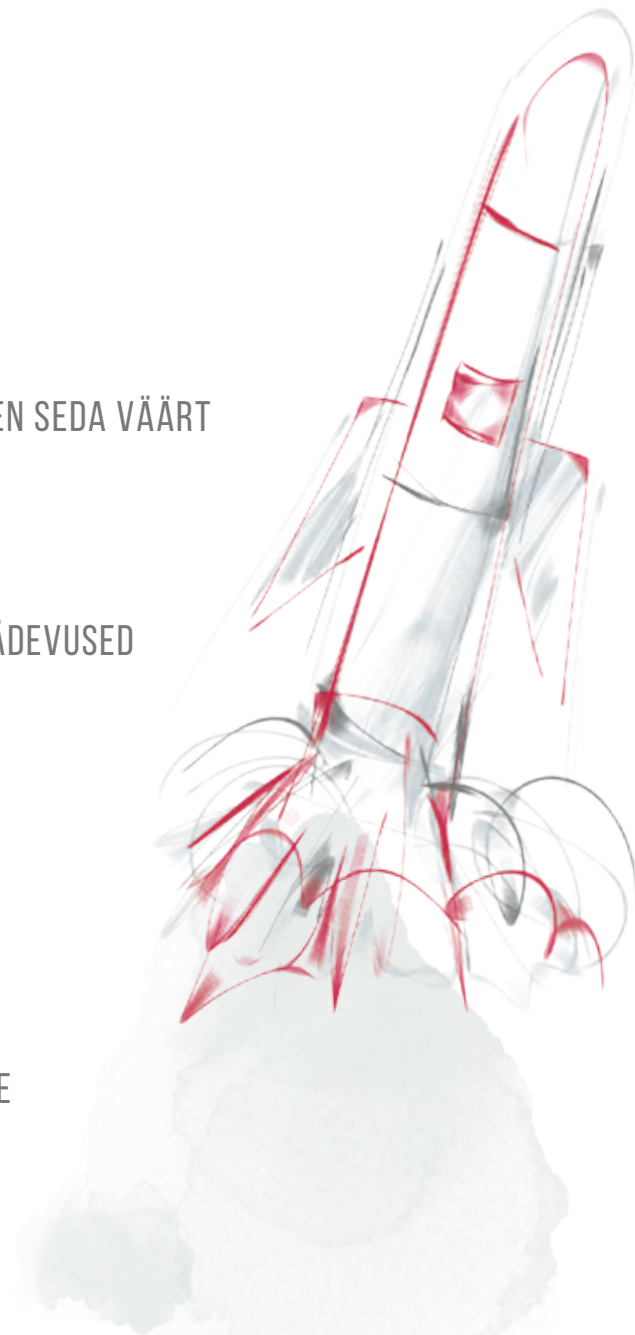


Oled valmis?

Läksime!

1. MEETODID

1. MÜNDI KAKS POOLT
2. SPIKERDAMISLEHT
3. PUNKTIDE ÜHENDAMINE
4. SUL ON MIND VAJA – MA OLEN SEDA VÄÄRT
5. ÕPIVÄLJUNDITE ÜLEVAADE
6. ÕPPIMISE PÜRAMIID
7. KAARDIMÄNG: NIMETA ON PÄDEVUSED
8. OMA STAR'IDE NÄITAMINE
9. UNISTUSTE TÖÖ
10. MINU ÕPPIMISE KOLM TOOLI
11. UUELE TASEMELE VIIMINE
12. EMOTSIOONIDEGA ÕPPIMINE
13. ALLES VÕI KÕRVALE JÄTMINE



1. MÜNDI KAKS POOLT

See, mida osalejad teavad, on väga oluline. Kas mõistate aga, et see, mida nad ei tea, on samuti väga väärtuslik? Näiteks tööandjad otsivad alati seda, mis teeb kandidaadi eriliseks. Üks viis selle teada saamiseks on kandidaatide tugevate ja nõrkade külgede uurimine tööintervjuul. Kas teie õppijad on valmis omaenda piiranguid reflekteeritud viisil selgitama? Järgmine harjutus võib teid aidata.



RÜHMA SUURUS

Pole oluline



KESTUS

20–40 minutit

VAHENDID JA ETTEVALMISTUS (RUUM, MATERJALID, SEADMED, INIMESED)

- Paberist mündid (vaata jaotusmaterjali)
- Pastapliiatsid



EESMÄRGID

- Aidata osalejatel sõnastada, mida nad õppinud on ja milliseid pädevusi nad veel arendama peavad
- Reflekteerida, kui oluline on tunnistada seda, mida nad ei tea

MEETODI SAMM-SAMMULINE KIRJELDUS

Õpitulemused on nagu ühe mündi kaks poolt. Iga asja kohta, mida ma õpime, on midagi, mida me veel ei tea. Teadmine sellest, mida me ei tea, on suurepärane viis avastada uusi õpiteid ja tekitada uudishimu ning see on äärmiselt oluline, kui soovime õppimist jätkata. Selle harjutuse eesmärk osalejaid selles aidata.

JUHISED

- Andke igale inimesele üks pabermünt ja paluge kirjutada selle ühele küljele üks asi, mida nad õppinud on.
- Selgitage sel hetkel, et nad arutlevad hiljem kirjavandude üle, kuid saavad siiski mündid enda jaoks alles jätta.
- Kui nad on lõpetanud, paluge neil kirjutada mündi teisele küljele lause „Küll aga ...“, selgitades midagi asjakohast, mida nad veel õppinud pole või mida täiendada peavad. Näide: 1. pool – „Õppisin tundma ELi institutsioone“; 2. pool – „Küll aga sooviksin ma jätkuvalt teada saada, kuidas erinevad institutsioonid koostööd teevad“.
- Jagage igale osalejale veel kaks münti. Paluge neil nende müntidega sama teha, tuvastades ühel poolel teisi õpitud asju ning teisel poolel nendega seotud väljakutseid.
- Lõpetuseks paluge osalejatel kõva häälega lugeda, mida nad kirja panid.

ARUTELUKÜSIMUSED

- Pärimüntidel on rahaline väärtus. Kas arvate, et kirja pandud asjad on samuti väärtus?
- Millisel poolel on suurem väärtus? 1. või 2. poolel? Miks?
- Kas on oluline mõelda sellele, mida me veel ei tea? Miks?
- Kas müntide peal on laused, mida soovite oma Noortepassis kasutada?

MIDA MEELES PIDADA?

Kohandamisideid

- Kui mõnel osalejel on raske näha või kirjutada, võite kasutada päris münte. Andke neile lihtsalt münt ja paluge mündi ühte külge tunnetada. Seejärel jagage nendega, et õpiväljundid on nagu mündid, kuna neil on kindel väärtus. Paluge neil öelda üks asi, mida nad õppinud on. Seejärel paluge neil tunnetada teist poolt. Kuna tegemist on teise poolega, kutsuge neid üles jagama eelnevalt välja toodud teema kohta midagi, mida nad veel ei tea.



Samal ajal võite üles kirjutada, mida nad ütlevad. Kokkuvõtva arutelu ajal saate neile need märkmed ette lugeda ja küsida, kas nad soovivad eneseanalüüsi midagi lisada.

Näpunäited

- Kui teil on aega, võite paluda osalejatel kirjutada, kuidas nad seda pädevust edasi saaksid arendada. Näide: 1. pool – „Olen õppinud oma refleksioone kirjutama“; 2. pool – „Küll aga pean ma seda oskust edasi arendama. Ma võin osaleda loova kirjutamise kursusel, et saada rohkem enesekindlust ja parandada oma kirjutamisoskust.“
- Samuti võite teha ettepaneku kanda need lühikesed laused kohe eneseanalüüsi üle, valides kõige paremini sobiva pädevuse kasti.

Riskid, takistused jms

Osalejad võivad tunda haavatavust asjadest kirjutamisel, mida nad veel õppinud või milles kindlad pole, seetõttu on oluline:

- Anda neile kindlasti teada, et küsimuste tekkimine ja nende asjade tunnistamine, mida nad veel ei tea, on normaalne. Protsessi käigus võite otsustada ka enda mündi täis kirjutada ja nendega enda õpitud ja õppimist vajavaid külgj jagada.
- Ärge koguge tegevuse lõpus münte kokku. Käsitlege neid isiklike asjadena, nagu päevik, mida nad enda jaoks alles peaksid hoidma.

KOOSTANUD

Anita Silva



Ma õppisin

€

Ma õppisin

€

Küll aga

€

Küll aga

€

2. SPIKERDAMISLEHT

Kas mäletate, kui istusite enne eksamit, taskus väike märkmeleht eksamiks vajamineva teabega? Muidugi mitte! See on spikerdamine ja teie ei teeks seda kunagi! ;) See siin on aga spikerdamisleht, mis aitab osalejatel leida õigeid sõnu, et panna ilusate täislausetega kirja see, mida nad juba teavad. On spikerdamisaeg!

Mõnikord on spikerdamislehed tõepoolest hea viis õppida. Asja mõte on anda osalejatele mõned lihtsad sõnad, mis aitaksid neil sõnastama hakata seda, mida nad juba õppinud on. Kui nad juba teavad, milliseid pädevusi nad arendanud on, võib see aidata neil seda selgemalt ja kokkuvõtlikumalt kirja panna.



RÜHMA SUURUS

Pole oluline



KESTUS

30 minutit

VAHENDID JA ETTEVALMISTUS (RUUM, MATERJALID, SEADMED, INIMESED)

- Paber
- Pastapliiatsid
- Pabertahvel, tahvel või spikerdamislehe fotokoopiad



EESMÄRGID

- Aidata osalejatel oma õpiväljundeid kirjalikult sõnastada.

MEETODI SAMM-SAMMULINE KIRJELDUS



- Kirjutage iga inimese pabertahvlile või spikerdamislehele (vaata allpool olevat tabelit) erinevate kategooriate sõnad, aitamaks osalejatel lauseid konstrueerida.
- Näidake pabertahvlit (või jagage kätte spikerdamislehed) ja selgitage osalejatele: „Te teate, et olete õppinud mitmeid asju, kuid õppimine on sõna, mis mõnikord piirab teie valikuid. See pabertahvel aitab avastada oma õpikogemuse teisi tahke.“
- Seejärel paluge osalejatel kirjutada oma õpiväljundite kohta täislaused, kasutades tabelis olevaid tegusõnu ja väljendeid.
- Iga tabeli veerg on iseseisev loetelu. See tähendab, et osalejad saavad kasutada 1. veeru 1. väljendit ja kombineerida seda 2. veeru 3. väljendiga ning 3. veeru 5. väljendiga.

samm 1

samm 2

samm 3

samm 4

Näide: „Õppisin otsuste langetamist kolmepäevase laagri jooksul erinevatest riikidest pärit noorte rühmas. Pidime kõike koos otsustama ja me õppisime, kuidas seda ilma vaidlemata teha. See võimaldab mul tulevikus paremaks meeskonnaliikmeks saada.“

ARUTELUKÜSIMUSED

- Kas teil õnnestus oma õpiväljundite kohta mõni lause kirja panna?
- Kas tabel oli teile selles protsessis abiks? Kuidas see teid täpselt aitas?
- Kas tunned, et see lause kirjeldab selgelt sinu õpiväljundeid?
- Kas selles tabelis on sõnu või väljendeid, mida saad kasutada muude õpiväljundite avastamiseks?



MIDA MEELES PIDADA?



Mõne osaleja jaoks võivad tabelis olevad sõnad olla uued. Kui see on nii, veenduge, et leiata enne harjutuse alustamist nende tähenduse selgitamiseks aega.

Loomulikult võite tabelit oma keele jaoks kohandada ja valida teised sõnad, mis teie konteksti paremini sobivad.

KOHANDANUD

Anita Silva



spikerdamisleht

Ma uurisin ...

Ma arutasin ...

Ma tunnistasin ...

Ma küsisin ...

Ma ebaõnnestusin ...

Ma nautisin ...

Ma reflekteerisin ...

Ma kinnitasin ...

Ma avastasin ...

Ma lugesin ...

Ma tundsin ...

Ma unistasin ...

Ma kuulsin ...

Ma kogesin ...

kuna ...

tehes ...

koos ...

ilma ...

sel ajal, kui...

... (kus?)

siis, kui ...

umbes ...

läbi ...

pärast ...

kui ...

vaatamata ...

et ...

See on asjakohane ...

See lubab mul ...

See avaldub ...

See on kasulik ...

See võimaldab mul ...

See näitas mulle ...

See motiveeris mind ...

See peatas mind ...

See tegi mulle selgeks, et ...

See muutis ...

See suurendas ...

See parandas ...

See tõi esile ...

See lõi ...

3. PUNKTIDE ÜHENDAMINE

Enesehinnangu kirjutamisel päev või nädal pärast õpikogemust on mälestused sellest kindlasti tuhmunud. Grupi mälu kasutamine võib olla selle kogemuse oluliste osade meenutamiseks kasulik. Selle harjutuse eesmärk on aidata osalejatel üksteist oma õpiteekonna üksikasjade meespidamisel abistada, mis võib olla kasulik ka nende eneserefleksiooni kirjutamisel.



RÜHMA SUURUS

Kolm kuni kaksteist



KESTUS

Umbes 40 minutit
(sõltuvalt rühma suurusest)

VAHENDID JA ETTEVALMISTUS (RUUM, MATERJALID, SEADMED, INIMESED)

- Suured plakatid või paberirull
- Pastapliiatsid
- Markerid



EESMÄRGID

- Võimaldada osalejatel kasutada üksteise sõnu ja mälestusi konkreetse õpikogemuse (nt noortevahetus) mõistmiseks.

MEETODI SAMM-SAMMULINE KIRJELDUS



- Valmistage rühmale ette suur tühi plakat ja andke igale osalejale üks pastakas. Kõik pastakad võiksid olla erinevat värvi.
- Paluge osalejatel kirjutada märksõnad plakatile ringi sisse, nagu allpool kirjeldatud. Andke iga ringi jaoks kaks kuni neli minutit.
- Paluge neil 1. vooru ajal üles kirjutada sõnad, mis on seotud teemadega, mida nad konkreetses õpikogemuses õppisid (nt meeskonnatöö, sallivus, loovus).
- 2. vooru ajal paluge neil kirja panna sõnad kogetud asjade kohta, nagu näiteks tegevused või asjad, mida nad proovisid (nt koos söögi tegemine, ratsutamine, mängude mängimine).
- 3. vooru ajal paluge neil kirja panna sõnad nende asjade kohta, mida nad tegelikult õppisid (nt töötamine mitmekultuurilises meeskonnas, kannatlik olemine, paremas inglise keeles rääkimine). Märkus: te võite voorude arvu vähendada või suurendada, nt „asjad, mis sinu muutusid“, „asjad, mida sa igatsesid“ jms. Hõlbustage protsessi, aidates osalejatel protsessi erinevaid hetki meelde jätta (ettevalmistussessioonid enne lahkumist, tegevuste või pauside ajal jms).
- Pärast viimast vooru paluge osalejatel ühendada erinevad sõnad plakatil (enda või teiste sõnad), tekitades labürindi või tõmmates markeriga joone. Iga osaleja peaks valima plakatilt kõik sõnad, mis on nende arvates nende õpiteekonna jaoks olulised, isegi kui need sõnad on kellegi teise kirja pandud. Nad võivad neid ühendada mis tahes viisil – peamine, et need neile midagi tähendaksid.
- Seejärel paluge kõigil osalejatel kasutada omavahel ühendatud sõnu kirjalikus tekstis, mis tuleks kirjutada eraldi paberitükile. Andke selle etapi jaoks 15–20 minutit aega.
- Soovi korral võite paluda noortel oma tekstid ette lugeda või kasutada seda plakatit oma Noortepassi loomisel.

samm 1

samm 2

samm 3

samm 4

samm 5

samm 6

samm 7

samm 8



ARUTELUKÜSIMUSED

- Milliseid tundeid õpikogemuse meelde tuletamine sinus tekitab?
- Kas teiste sõnade kasutamine aitas sind?
- Mida te nüüd teksti vaadates oma õpikogemuse suhtes tunnete?
- Mida saate sellest tekstist oma Noortepassi jaoks kasutada?

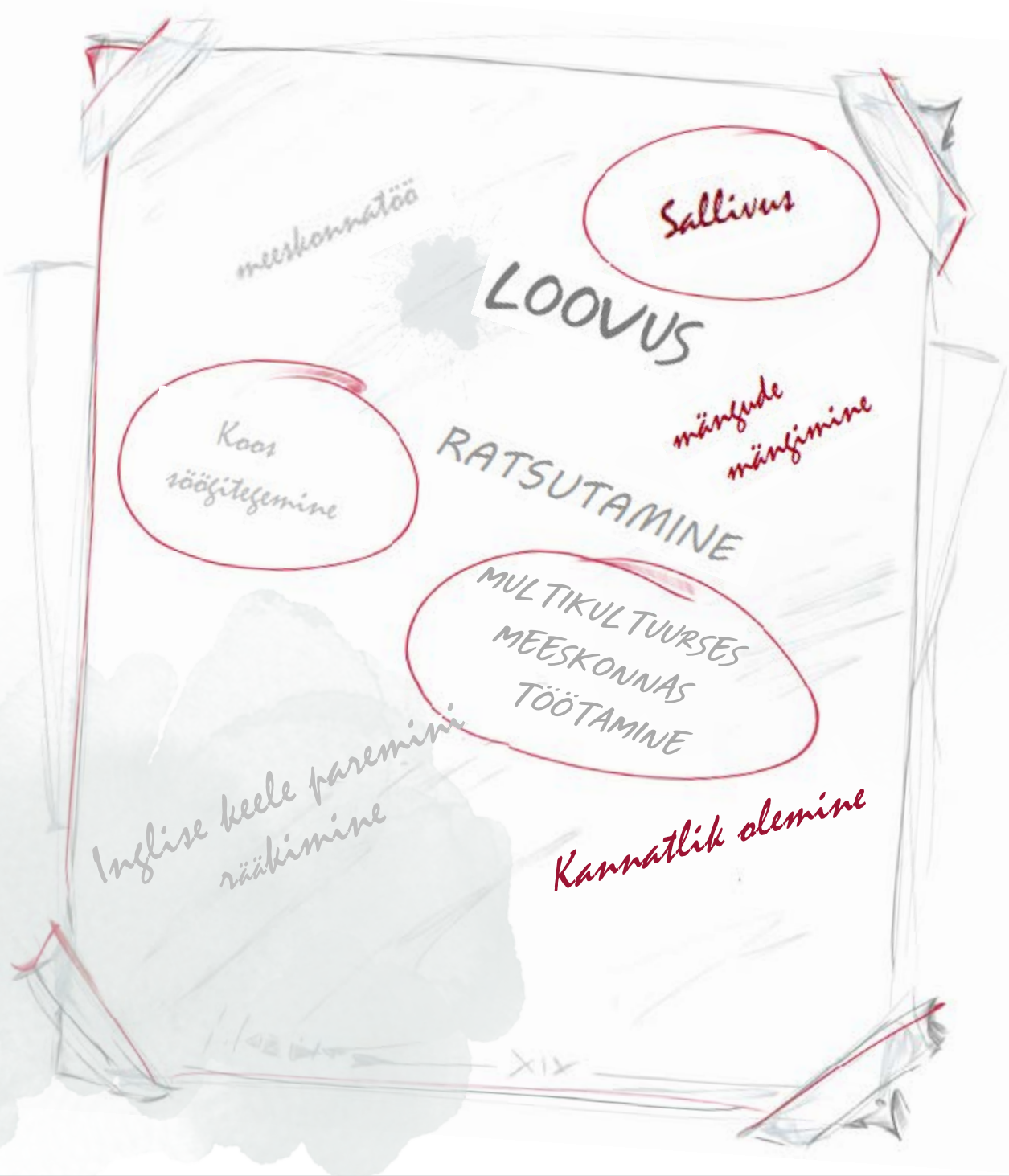
MIDA MEELES PIDADA?



Kui osalejatel on kirjutamisega raskusi, võite selle asemel, et paluda neil oma õpikogemusega seonduvaid sõnu kirja panna, pakkuda neile hunniku märksõnadega kaarte ja paluda neil kas nende hulgast valida või uusi kaarte välja pakkuda. Lõpuks võite selle asemel, et paluda igal osalejal oma teksti kirjutada, paluda neil rääkida kaartidest, mida nad asjakohaseks pidasid, samal ajal kui teie nende eest märkmeid teete. Kui nad on oma järeldustes kindlamad, aidake neil oma tekst kirja panna.

KOOSTANUD

Anita Silva



meeskonnatöö

Sallivus

LOOVUS

Koor
sügitegemine

RATSUTAMINE

märgude
märgimine

MULTIKULTUURSES
MEEKONNAS
TÖÖTAMINE

Inglise keele paremini
rääkimine

Kannatlik olemine

4. SUL ON MIND VAHA - MA OLEN SEEA VÄÄRT

Isegi siis, kui inimesed teavad, mida nad õppisid, on mõnikord raske ette kujutada, milline väärtus sellel teadmisel või oskusel teiste jaoks olla võib. See harjutus kutsub osalejaid panema end tööandja või tulevase kolleegi kingadesse ning hindama osalejate omandatud pädevusi nende vaatenurgast.



RÜHMA SUURUS

Pole oluline



KESTUS

30 minutit

VAHENDID JA ETTEVALMISTUS (RUUM, MATERJALID, SEADMED, INIMESED)

- Õpipäevikud
- Pastapliiatsid ja paber



EESMÄRGID

- Tunnistada selle väärtust, mida osalejad õppinud on, et nad saaksid luua eneseanalüüsi, mida teise loeksid ja väärtustaksid.

MEETODI SAMM-SAMMULINE KIRJELDUS



Paluge osalejatel valida üks oma projektis välja arendatud pädevus ja lõpetada üks või mitu järgmistest lausetest:

- Organisatsioon/ettevõtte saaks minu pädevust kasutada ... kuna see parandaks nende ...
- Ma olen väärtuslik meeskonna liige, sest suudan nüüd ...
- Mulle makstaks selle eest, et ma teeksin ... kuna minu tööandja saab sellest ...
- Ma suudan õppida ... sest ma tean/oskan juba ...
- Ma olen parem kodanik, sest ... ja see on kasulik selleks, et ...

ARUTELUKÜSIMUSED



- Millist väärtust omab sinu värskest omandatud pädevus teistele?
- Kuidas saad sa seda Noortepassi pädevuste kirjutamisel väljendada?
- Kuidas saad selle pädevuse kohta tõendeid esitada?
- Kas saad tuua näite olukorrast, kus sa seda kasutasid?

MIDA MEELES PIDADA?



Võite luua ka teisi lauseid, kui need teie osalejate konteksti paremini sobivad. Kui kirjutamine on keeruline, saab seda harjutust teha ka suuliselt.

KOOSTANUD

Anita Silva

5. ÕPIVÄLJUNDITE INTERVJUU

Üks hea jutuaamine on mõnikord kõik, mida vajad, et oma ideed selgemaks mõelda. See meetod võimaldab osalejatel sõnastada oma õppimise olulised tahud.



RÜHMA SUURUS

Kolm või rohkem



KESTUS

90 minutit

AHENDID JA ETTEVALMISTUS (RUUM, MATERJALID, SEADMED, INIMESED)

- Paber
- Pastapliiatsid
- Intervjuu juhend



EESMÄRGID

- Abistada õppijaid oma õpiväljundite sõnastamisel
- Jagada ja vahetada õpiväljundeid

MEETODI SAMM-SAMMULINE KIRJELDUS



- Selgitage, et kõiki juhendis esitatud küsimusi ei pea kasutama. Küsimused on toodud selleks, et inspireerida küsitajat ja vajadusel võimalikke küsimusi välja pakkuda. Intervjueerija võib soovi korral lisada ka muid küsimusi.
- Intervjuus osaleb kolm osalejat, kellel kõigil on erinev roll: intervjueerija, intervjueeritav ja reporter. Harjutuse ajal on igal osalejal võimalus rolle vahetada. Reporter kirjutab intervjuu tulemused üles nii, et küsitletav saaks neid märkmeid oma õpiväljundite kirja panemiseks kasutada.
- Üks intervjuu kestab umbes 20 minutit.

Samm 1

Samm 2

ARUTELUKÜSIMUSED

- Kuidas sa end erinevaid rolle etendades tundsid (intervjueerija, intervjueeritav, reporter)?
- Kuidas tunned end õpiväljundite sõnastamisel praegu?

KOOSTANUD

Paul Kloosterman



Õpiväljundite intervjuu küsimused

Kas sa kirjeldaksid seda hetke / neid hetki?

Mis muutis selle hetke eriliseks?

Milline oli sel hetkel sinu roll?

Mida sa tegid?

Mida see sinu kohta ütleb?

MILLISEID HETKI SA
PROJEKTI JOOKSUL
TÕELISELT
NAUTISID?

Mis sulle meeldis?

Milles sa hea olid?

Kuidas sina meeskonda panustasid?

Milliseid rolle sa endale võtsid?

Kas näed end meeskonnamängijana? Miks?

Kui sinu meeskond oleks laeva meeskond,
siis milline meeskonnaliige sa oleksid?
Kokk, kapten, madrus, tüürimees?

Mida see sinu kohta ütleb?

KUI SA
MEESKONNAS
TÖÖTASID ...

MILLAL SA ENDA
ÜLE UHKUST
TUNDSID?

Mis juhtus?

Millise rolli sa võtsid?

Mida sina tegid?

Mis selle heaks muutis?

Mida see sinu kohta ütleb?

Õpiväljundite intervjuu



MILLISEID ASJU
SELLES PROJEKTIS
SA VAREM
TEINUD POLNUD?

Kuidas see läks?

Kuidas sa end tundsid?

Kas sa üllatasid end?

Kas teed neid asju uuesti?

Kas teeksid neid asju teisiti?

Mida see sinu kohta ütleb?

Õpiväljundite intensiiv

MIDA ÜTLEKSID
SA OMA
ROLLI KOHTA
SELLES PROJEKTIS ...

... oma vanaemale?

... oma vanale põhikooliõpetajale?

... lihunikule?

... oma kolmeaastasele õepojale?

... kui teid intervjueritaks riigiteleviioonis?

MIDA SA TEED
NÜÜD, KUI PROJEKT
LÄBI ON?

Kas on uusi asju, mida soovid proovida?

Milliste teemade kallal soovid veel töötada?

Mida sa sellest projektist teistesse
töökohtadesse kaasa võtsid?

Mida sa enda kohta avastasid?

Mida see sinu kohta ütleb?

MILLISED
VÄLJAKUTSEID
SA KOHTASID?

Kas saad neid hetki kirjeldada?

Mis neist sinu jaoks väljakutse tegi?

Kuidas sa need väljakutsed ületasid?

Kas teeksid tagasi vaadates sama asja uuesti?

Mida see sinu kohta ütleb?

6. ÕPPIMISE PÜRAMIID

See vahend aitab osalejatel organiseerida oma õppimise tasanditeks ja formuleerida lauseid, kasutades tegevussõnade nimekirja.



RÜHMA SUURUS

Individuaalseks tööks ühe osalejaga või paaridesse jagatud gruppides



KESTUS

90–120 minutit

VAHENDID JA ETTEVALMISTUS (RUUM, MATERJALID, SEADMED, INIMESED)



- Pabertahvli paber
- Markerid
- Kätte jagatud tegevussõnad



EESMÄRGID

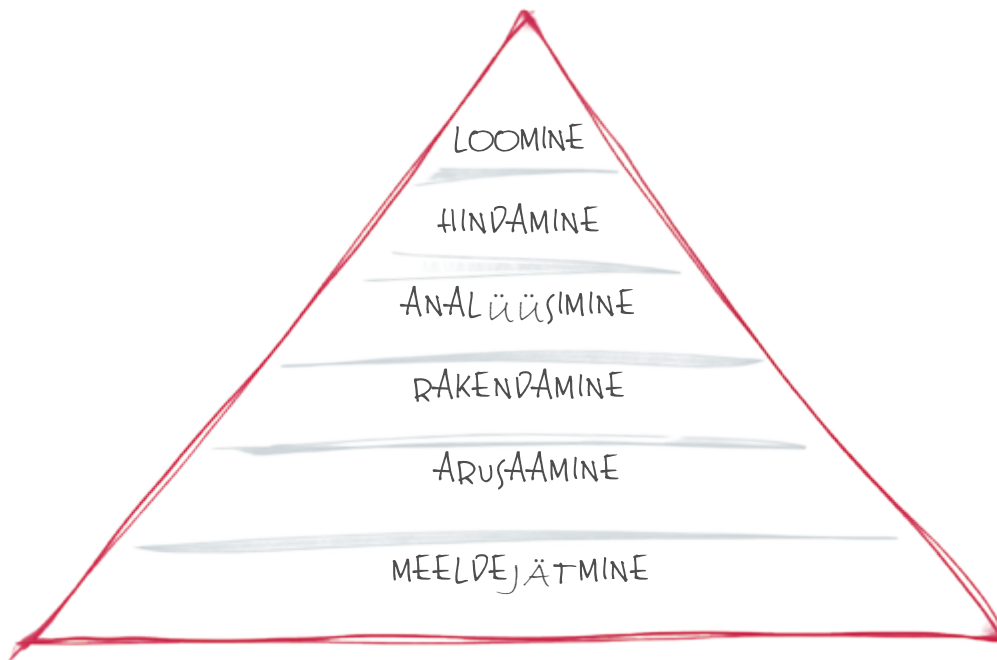
- Õpiväljundite väljaselgitamine täiendatud Bloomi õpiväljundite taksonoomia alusel
- Õppida sõnastama õpiväljundeid, kasutades pakutud tegevussõnade loetelu

MEETODI SAMM-SAMMULINE KIRJELDUS



See harjutus põhineb Bloomi õpiväljundite taksonoomial ja aitab osalejatel välja selgitada nende õpiväljundite taseme pärast projekti ning leida nende kirjeldamiseks sobivad sõnad.

Mudeli kohaselt on õppimisel kuus taset (vaata allolevat skeemi). Iga taseme jaoks on välja pakutud tegevussõnad, mida saab kasutada õpitulemuste kirjeldamiseks (vaata tegevussõnadega jaotusmaterjali).



Täiendatud Bloomi õpiväljundite taksonoomia

Pärast projekti mitmete peamiste õpivaldkondade kindlaksmääramist (nt kasutades muid harjutusi, nagu kaardimäng „Nimeta oma pädevused“ või õpiväljundite intervjuu), joonistage pabertahvli paberile Bloomi õppimise püramiid ja selgitage selle tasemeid:²¹

²¹ Lisateavet täiendatud Bloomi taksonoomia kohta leiate siit: <https://cft.vanderbilt.edu/guides-sub-pages/blooms-taxonomy/> või <http://www.celt.iastate.edu/teaching/effective-teaching-practices/revise-blooms-taxonomy/>

Meeldejätmine

Selgitage, et see etapp hõlmab kogemuste meeldejätmist ja/või teabe taasesitamist (nt „Ma olen lugenud ja mäletan põhiteavet meeskonna arenguetappide kohta“).

Tase 1

Arusaamine

See etapp kirjeldab võimet näidata oma õppimiskiirkonna sügavamat mõistmist (nt „Tunnen meeskonna arenguetapid meie meeskonnatöös koolitusel ära“).

Tase 2

Rakendamine

Tase 3

See etapp on teadmiste rakendamine tegelikus olukorras (nt „Saan rakendada ja kasutada oma teadmisi meeskonna arenguetappide kohta ning aidata meil mööda neid etappe planeeritult ja teadlikult edasi liikuda“).

Analüüsimine

Tase 4

See etapp hõlmab õpivaldkonna sügavama mõistmise omandamist, tavaliselt kogemuse pikemaajalise reflekteerimise tõttu (nt „Saan uue projekti alustamisel täpselt analüüsida väljakutseid, millega minu meeskond silmitsi seisab. Ma tunnen ära meie käitumise ilmingud, mis meid edasi viivad või blokeerivad“).

Hindamine

Tase 5

See etapp on seotud kriitilise reflekteerimisega ja võimega väidelda oma kogemuste põhjal lähenemisviiside plusside ja miinuste üle (nt „Ma suudan reflekteerida ja mõista, miks rahvusvahelistes gruppides toimuvatel meeskonna arenguetapid pole tingimata sama järjestuse ja kestusega kui minu tavapärasel meeskonnas“).

Loomine

Tase 6

See seisneb millegi uue, näiteks oma teooria või lähenemisviisi loomises (nt „Oma kogemustele tuginedes olen loonud uusi viise, kuidas aidata rahvusvahelistel meeskondadel paremini töötada“).

Nüüd paluge osalejatel naasta oma õpiväljundite juurde ja rühmitada need vastavalt ülaltoodud etappidele. Kui kasutate kaarte, võite paluda neil paigutada kaardid sinna, kus nad usuvad, et nende õppimine tegelikult aset leidis. Teise võimalusena paluge neil tõmmata ühendusjooned või kirjutada oma peamised õpiväljundid püramiidi joonisele.

ARUTELUKÜSIMUSED



Pärast õpiväljundite püramiidi paika saamist julgustage osalejaid oma valikuid selgitama. Võite esitada konkreetsetele tasanditele suunatud küsimusi, näiteks:

- Mis on kõige olulisem teave ja teadmised, mida sul selles õpivaldkonnas taas esitada on võimalik?
- Kuidas saaksid sa seda sügavamalt mõistmist näidata? Kas võiksid näite tuua?
- Kas oskad täpsustada oma võimet õpitud rakendada? Kas saaksid seda võimet rakendada ka teistes olukordades?
- Kas saad mulle tuua näite heast analüüsist, mis sa selles vallas tegid?
- Millised on sinu kriitilise mõtlemise kogemused seoses selle õpivaldkonnaga?
- Mida sul selle õpivaldkonnaga seoses luua õnnestus? Kuidas sa sellega hakkama said?

Pärast seda sammu jagage jaotusmaterjalid koos tegevuskaartidega ja õpiväljundite kirjapanemise valem (lisateavet leiate jaotisest III.4 „Ma valmistun õpitu arvestamiseks“) ja laske osalejatel seda harjutust teha kõigi õpivaldkondade kohta, millest te rääkinud olete. Vajadusel osutage neile selles abi.



KOHANDANUD

Darko Marković



1. TASE – PEA MEELES

Vali	Joonista	Paiguta	Jäta välja	Loe	Korda
Loenda	Tuvasta	Ühenda	Visanda	Meenuta	Taasesita
Määratle	Tähista	Jäta meelde	Osuta	Esita	Vali
Kirjelda	Loetle	Nimeta	Viita	Tunnista	Teata

2. TASE – SAA ARU

Seosta	Arutle	Kanna üle	Tõlgenda	Esita	Ütle
Liigita	Erista	Üldista	Suhesta	Korda	Tõlgi
Arvuta	Hinda	Too näiteid	Otsusta	Kirjuta uuesti	
Teisenda	Selgita	Illustreeri	Sobita	Vali	
Kaitse	Väljenda	Märgi	Sõnasta ümber	Näita	
Demonstreeri	Laienda	Järelda	Ennusta	Võta kokku	

3. TASE – RAKENDA

Lisa	Liigita	Dramatiseeri	Lisa vahele	Korralda	Näita
Kasuta	Vii lõpule	Hinda	Otsusta	Värvi	Kavanda
Arvuta	Arvuta	Selgita	Manipuleeri	Valmista ette	Lahenda
Muuda	Avasta	Üldista	Muuda	Lavasta	Lahuta
Vali	Jaga	Väljenda graafiliselt	Toimi	Vali	Kasuta

4. TASE – ANALÜÜSI

Analüüsi	Kombineeri	Esita graafiliselt	Illustreeri	Seosta	Kasuta ära
Korralda	Võrdle	Eralda	Järelda	Vali	
Jaota	Kujunda	Tee vahet	Visanda	Eralda	
Liigita	Tuvasta	Erista	Too välja	Jaota	
Rühmita	Arenda	Nimeta	Too välja	Uuri	

5. TASE – HINDA

Hinda	Järelda	Kritiseeri	Liigita	Mööda	Toeta
Määra	Vastanda	Kaitse	Otsusta	Järjesta	Testi
Võrdle	Arvusta	Määra	Õigusta	Määra tase	

6. TASE – LOO

Vali	Kujunda	Formuleeri	Valmista	Paku välja	Etenda rolli
Kombineeri	Arenda	Üldista	Korralda	Paiguta ümber	Ütle
Koosta	Kavanda	Rühmita	Algata	Taasta	Teisenda
Loo	Tee	Väida	Kavanda	Korralda ümber	
Ehita	Juhi	Ühenda	Kirjuta ette	Kohenda	
Loo	Selgita	Leiuta	Lavasta	Kirjuta ümber	

7. KAARDIMÄNG: NIMETA OMA PÄDEVUSED

Kui õpikogemusest kirjutamine on keeruline, aidake osalejatel anda oma pädevustele nimed ja muutke enesehindamise protsess lihtsamaks.



RÜHMA SUURUS

Individuaalseks tööks ühe osalejaga või paaridesse jagatud gruppides



KESTUS

60–90 minutit

VAHENDID JA ETTEVALMISTUS (RUUM, MATERJALID, SEADMED, INIMESED)



- Üks pädevuskaartide komplekt osaleja kohta (vt jaotusmaterjali), ideaaljuhul papile kopeeritud



EESMÄRGID

- Aidata ära tunda ja nimetada projekti käigus arendatud pädevusi
- Luua alus õpiväljundite edasiseks kirjeldamiseks Noortepassi sertifikaadis

MEETODI SAMM-SAMMULINE KIRJELDUS



versioon 1

Jagage kõik kaardipaki kaardid lauale, nii et pädevussõnad oleksid nähtavad. Kutsuge osalejat mõtlema mitteformaalse õppetegevuse (või noorsootöö projekti) peale, milles nad osalesid, ja võtke üles need kaardid, mis tähistavad tegevuse käigus arendatud pädevusi. Kui mõni pädevus on puudu, saavad nad kasutada jokkeri (tühje) kaarte ja need pädevused nendele kirjutada.

versioon 2

Andke osalejale terve kaardipakk ja paluge neil jagada kaardid kolme virm: „projekti käigus välja arendatud“, „projekti käigus välja arendamata“ ja „ei ole kindel“. Kui see tehtud, vaadake esmalt üle „ei ole kindel“ virm, et näha, kas seal on pädevusi, mis tuleks panna

„projekti käigus välja arendatud“ hulka. Seejärel vaadake seda kuhja sellise pilguga, kas mõni oluline pädevus on puudu (selline, mida pakis polnud). Kui on, kasutage nende lisamiseks tühje kaarte.

ARUTELUKÜSIMUSED

Kui kaardid on sorteeritud, paluge osalejal mõelda oma pädevuse tõlgendamise üle ja tuletage meelde hetki või olukordi, mil nad seda pädevust arendasid või kui see esmakordselt avaldus. Tehke märkmeid ja andke need koolituse lõpus osalejale.

Seda ülesannet võib jätkata antud käsiraamatu harjutustega „Oma STARide näitamine“ või „Õppimise püramiid“.

MIDA MEELES PIDADA?

Pädevuskaartide jaotusmaterjal tuleks kopeerida suuremasse formaati (nt A3), ideaaljuhul papile. See võimaldab teil luua realistliku kaardipaki.

KOOSTANUD

Darko Marković

MUUD ALLIKAD, LINGID JA VIITED

Kui eelistate valmis kaardipakke, mida saab kasutada samal eesmärgil, saab neid soetada veebist, nt leheküljelt <http://www.kwaliteitenspel.nl/en/>



VASTUTUS

TEISTE
ARENDAMINE

VÕRGUSTIKE
LOOMINE

SUHETE
LOOMINE

TÄPNE
ENESEHINNANG

EMPAATIA

NUMBRILINE
PÕHJENDUS

RISKIDE
VÕTMINE

SAAVUTUSTE
FOOKUS

PAINDLIKKUS

AVA-
MEELSUS

ENESE-
TEADVUS

KOHANEMINE

TAGASISIDE
SAAMINE/
ANDMINE

AVATUS
ÕPPIMISELE

ENESEKINDLUS

ANALÜÜTILINE
ARUTLUSKÄIK

INFO- JA
KOMMUNIKATSIOONI
TEHNOLOOGIA
OSKUSED

SUULINE
SUHTLUS

TUNDLIKKUS
MITMEKESISUSE
SUHTES

KUNSTILINE
VÄLJENDUS

MÕJUTAMINE

ORGANISATSIOONI-
LINE TEADLIKKUS

STRATEEGILINE
MÕTLEMINE

TÄHELEPANU
PÕÖRAMINE
DETAILIDELE

AUSUS

ORGANISEERIMISE
OSKUSED

STRESSI-
JUHTIMINE

AUTONOOMIA

KULTUURIDE-
VAHELINE
TUNDLIKKUS

VISADUS

ALGATUS-
VÕIME

KLIENDILE
SUUNATUS

JUHTIMIS-
OSKUSED

KAVANDAMINE

VASTUTUSE
VÕTMINE

MURE
KVALITEEDI
PÄRAST

KUULAMINE

POLIITILINE
KIRJAOSKUS

ÕPETAMISE/
KOOLITAMISE
OSKUSED

KONFLIKTI-
JUHTIMINE

EELARVE
JUHTIMINE

ESITLUS-
OSKUSED

MEESKONNATÖÖ

LOOVUS

ENDA
EMOTSIOONIDE
JUHTIMINE

PRIORITEETIDE
SEADMINE

AJA
JUHTIMINE

KRIITILINE
MÕTLEMINE

ENDA ÕPPIMISE
JUHTIMINE

PROAKTIIVSUS

EBASELGUSE
SALLIVUS

MUUTUSTEGA
TOIMETULEK

TEISTE
MOTIVEERIMINE

PROBLEEMIDE
LAHENDAMINE

TÖÖTAMINE
PINGE ALL

OTSUSTE
LANGETAMINE

LÄBIRÄÄKIMINE

PROJEKTI-
JUHTIMINE

KIRJALIK
SUHTLUS

8. OMA STAR'IDE NÄITAMINE

Kuidas saate tõestada, et te midagi teate? Kasutage STAR-mudelit, et näidata, milliseid ülesandeid, tegevusi ja tulemusi te konkreetses õpiolukorras kogesite.



RÜHMA SUURUS

Individuaalne töö või rühmatöö mis tahes suurusega grupis



KESTUS

90–120 minutit

VAHENDID JA ETTEVALMISTUS (RUUM, MATERJALID, SEADMED, INIMESED)



- Jaotusmaterjalid STAR-mudeliga



EESMÄRGID

- Õpiväljundite dokumenteerimine tööandjatele arusaadavas vormis
- Harjutada eri vaatenurki arvestavaid oskusi (asjade nägemist tööandja vaatenurgast)
- Parandada enese esitlemise oskust intervjuu käigus

MEETODI SAMM-SAMMULINE KIRJELDUS



Selgitage oma osalejatele, et nad õpivad selle harjutuse käigus projektis omandatud pädevusi (nt neid, mida nad on teiste harjutuste, nagu „Nimeta oma pädevused“, „Õpiväljundite intervjuu“, „Spikerdamisleht“ käigus tuvastanud) esitlema selles vormis, mida tavaliselt tööle kandideerimisel kasutatakse. Selle ülesande peamine eesmärk on esitleda pädevusi koos tõenditega (konkreetsete näidetega), mida saab kasutada mitte ainult Noortepassi sertifikaatides, vaid ka CV-des (oskuste ja pädevuste osas), kaas- või motivatsioonikirjades ning töövestlustel.

Samm 1

Selgitage osalejatele, et reaalse tööotsingu puhul on oluline alustada vaba töökoha kuulutusest ja vaadelda hoolikalt nõutud oskusi/pädevusi (tavaliselt hõlmavad need suhtlemisuskust, meeskonnatööd, pingelistes olukordades töötamise ja probleemide lahendamise oskust jms). Seega ei aita see harjutus neil mitte ainult täita oma Noortepassi enesehindamist, vaid parandab ka nende oskust end töö otsimisel heas valguses esitleda.

Samm 2

Järgnevalt selgitage, et värbamisprotsessis kasutavad tööandjad väga sageli nn pädevuspõhist lähenemisviisi (tuntud ka käitumusliku küsitlemisena), leidmaks parima sobivuse kandideerija pädevuste ja töö puhul nõutud pädevuste vahel. Tööandjad küsivad, kas kandidaadid suudavad oma väidete kohta tõendeid esitada; teisisõnu paluvad nad tuua näiteid konkreetsetest olukordadest, kus nad on konkreetseid pädevusi näidanud või neid arendanud (nt „Palun kirjeldage olukorda, kui olete meeskonnas edukalt töötanud“ või „Rääkige mulle olukorrast, kui pidite oma prioriteetidest lähtuma ja see teil hästi välja tuli“). Oluline on meeles pidada, et enamik tööandjaid teab noorsootööst väga vähe. Soovitage kasutada võimalikult vähe slängi ja küsida endalt alati, kas sellest, mida nad kirjutavad, saab aru ka keegi, kes pole kunagi noortevahetuses ega vabatahtlikuna Euroopa noorsootöö programmis osalenud või kes pole kunagi noorsootööst kuulnudki.

Samm 3

Lõpuks tutvustage osalejatele jaotusmaterjali hulgas olevat STAR-mudelit ja paluge neil kirjutada lühike lõik iga pädevuse kohta, mida nad projekti käigus arendasid.

Samm 4



ARUTELUKÜSIMUSED

- Mis tunne oli töötada STAR-mudeliga?
- Mil määral õnnestus teil tööandja vaatenurka silmas pidada?
- Kui mõistetavad on teie kirjeldused inimesele, kellel pole noorsootöö kogemust?
- Kuidas saaks neid kirjeldusi täiustada?
- Kuidas sobituvad need pädevused kõige paremini Noortepassi enesehindamise võtmepädevuste raamistikuga?
- Mil määral saaksite STAR-lähenemist tööintervjuul kasutada?

KOHANDANUD

Darko Marković



MUUD ALLIKAD, LINGID JA VIITED

STAR-mudeli kohta on veebis palju materjale ja vahendeid.



STAR-MUDEL

OLUKORD (situation):

Kirjeldage olukorda, kus sa selle pädevuse omandasid / seda näitasid.

ÜLESANDED (tasks):

Milliseid ülesandeid pidid selles olukorras täitma?

TEGEVUSED (actions):

Milliseid tegevusi sa tegid?

TULEMUSED (results):

Millised olid tulemused?

9. UNISTUSTE TÖÖ

Tuleviku mina vaatamine võib aidata teil paremini mõista, mida soovite täna teha või öelda. See vahend aitab osalejatel luua enda jaoks visiooni ja mõista, kuidas nende projekt selle unistusega seotud on.



RÜHMA SUURUS

Individuaalseks tööks ühe osalejaga või paaridesse jagatud gruppides



KESTUS

60–90 minutit

VAHENDID JA ETTEVALMISTUS (RUUM, MATERJALID, SEADMED, INIMESED)



Selle tegevuse jaoks on vaja mugavat kohta ja kirjutusvahendit. Tehke koolituse ajal kindlasti oma osaleja kohta märkmeid (kus vaja), mida nendega meetodi lõpus jagada.



EESMÄRGID

- Luua teadlikkus noorsootöös omandatud pädevuste ülekantavusest töösse või ettevõtlusesse
- Parandada noorteprojektides omandatud pädevuste väärtuse tunnustamist

MEETODI SAMM-SAMMULINE KIRJELDUS



samm 1

Paluge osalejatel istuda mugavalt ja sulgeda silmad ... lõõgastuda ... ning paluge neil jälgida enda hingamise rütmi. Kutsuge neid üles pöörama oma fookus sissepoole ja luua ühendus asjadega, mis neile tegelikult olulised on.

Jätkake järgmiste juhistega:

- Oma meeltes võid sa nüüd tulevikku rännata ... Kujuta ette ennast oma unistuste töökohal ... olles selles väga edukas ...
- Ütle mulle ... Mida sa näed?
- Kus see toimub?
- Kellega sa koos töötad?
- Milline sinu tavapärase tööpäev välja näeb?
- Kuidas sa oma töö tulemusi näed?
- Milliseid oskuseid on selle hästi tegemiseks tarvis? (KIRJUTA NEED ÜLES)
- Millised hoiakud aitavad teil nii edukas olla? (KIRJUTA NEED ÜLES)
- Nüüd vaata oma unistuste töökohalt ennast minevikus, noorteprojektides ... ja mitteformaalses hariduses ... Mida sa nende tegevuste käigus õppinud oled ... mis sind nüüd sinu unistuste töös aitab? (KIRJUTA NEED ÜLES)

Kutsuge oma osaleja tagasi praeguse tegevuse juurde tagasi. Paluge neil silmad avada.

ARUTELUKÜSIMUSED

Küsi osalejalt kiiret tagasisidet selle kohta, kuidas harjutus läks. Seejärel jagage oma märkmeid. Paluge neil oma sõnadega öelda, millised peamised pädevused nad noorteprojekti käigus omandasid ja mida nad veel õppima peavad, et oma visioonile lähemale jõuda.

KOOSTANUD

Darko Marković

Samm 2

Samm 3

10. MINU ÕPPIMISE KOLM TOOLI

See meetod aitab visualiseerida konkreetse pädevuse kolme peamist elementi: hoiakud + oskused + teadmised.



RÜHMA SUURUS

Individuaalseks tööks ühe osalejaga või paaridesse jagatud gruppides



KESTUS

60–90 minutit

VAHENDID JA ETTEVALMISTUS (RUUM, MATERJALID, SEADMED, INIMESED)



- Kolm tooli
- Kolm silti: teadmised, oskused, hoiakud
- Paberiga tahvel märkmete tegemiseks



EESMÄRGID

- Teadlikkuse suurendamine projekti käigus arendatud pädevustest; eeskätt nende pädevuste taga olevatest teadmistest, oskustest ja hoiakutest
- Luua osaleja Noortepassi sertifikaadi enesehindamise alus

MEETODI SAMM-SAMMULINE KIRJELDUS



samm 1

Kinnitage igale kolmele toolile üks silt. Enne harjutusega alustamist küsige osalejalt, kas ta mõistab neid kolme mõistet selgelt. Näiteks meeskonnatöö osas võivad teadmised tähendada, et nad mõistavad, et avatud suhtluse olulisust meeskonnatöös. Oskused viitavad nende võimele end avatult ja selgelt väljendada. Hoiakud viitavad nende valmisolekule jagada enda või kuulda teiste meeskonnaliikmete vaatenurki.

Järgmisena öelge osalejatele, et selle harjutuse käigus kutsutakse neid üles mängima oma projekti käigus omandatud teadmiste, oskuste ja hoiakute rolle. See võimaldab neil mitte ainult oma pädevustest rääkida, vaid neid ka tunda.

Seejärel järgige jaotusmaterjalist saadud juhiseid.

Samm 2

Samm 3

ARUTELUKÜSIMUSED

Küsi osalejatelt kiiret tagasisidet selle kohta, kuidas meetod läks. Seejärel jagage oma märkmeid. Paluge neil oma sõnadega öelda, millised peamised pädevused nad selle projekti käigus omandasid.

MIDA MEELES PIDADA?

Tagage rollimängu ajal, et osalejad peavad oma rollidest kinni ja räägivad mina-vormis („Ma ...“), selle asemel, et öelda „See ...“. Rollidega vestluste ajal looge rahulik õhkkond ja lavastage meetod mitteametliku vestlusena. See ei tohiks tunduda ülekuulamise ega eksamina.

Täiendava abimaterjalina õpiväljundite üles kirjutamisel võite vabalt kasutada teisi selle käsiraamatu harjutusi, nagu „Spikerdamisleht“ või „Õppimise püramiid“.

KOHANDANUD

Darko Marković



Oluline:
pane pliats valmis, et
saaksid osaleja jaoks
märkmeid teha

Minu õppimise kolm tooli

samm 1

Esmalt **esitle kolme tooli**, mis väljendavad õppimist Teadmiste, Oskuste ja Hoiakute tähenduses. Selgitage, et selles ülesandes palutakse osalejal täita nende kolme tooliga seotud rollid.

samm 2

Paluge osalejal võtta endale projekti käigus arendatud **Teadmiste roll** (paluge neil istuda Teadmiste toolile). Seejärel küsitlege neid Teadmiste rollis, küsides allpool olevaid küsimusi (veenduge, et osaleja püsib rollis ja räägib mina-vormis („Ma ...“), mitte vormi „See ...“). Tegevuse ajal tehke oma osaleja jaoks märkmeid.

- Tere, Teadmine! Mul on hea meel sinuga kohtuda! Mis tüüpi teadmine sa oled?
- Milliseid teadmisi veel on?
- Kuidas sind selle projekti käigus arendati?
- Kuidas sa end teiste jaoks nähtavaks teed?
- Kuidas saab sind kasutada _____ (osaleja nimi) elus?

Samm 3

Tänage Teadmisi. Seejärel paluge osalejal võtta **projekti käigus välja töötatud Oskuste roll**. Jätkake nagu varasemalt: küsitle Oskusi ja tehke märkmeid.

- Tere, Oskus! Mul on hea meel sinuga kohtuda! Mis tüüpi oskus sa oled?
- Milliseid oskusi veel on?
- Kuidas sind selle projekti käigus arendati?
- Kuidas sa end teiste jaoks nähtavaks teed?
- Kuidas saab sind kasutada _____ (osaleja nimi) elus?

Samm 4

Tänage Oskusi ja paluge oma osalejal võtta projekti käigus arendatud **Hoiakute roll**. Korrake protseduuri ja tehke märkmeid.

- Tere, Hoiak! Mul on hea meel sinuga kohtuda! Mis tüüpi hoiak sa oled?
- Milliseid hoiakuid veel on?
- Kuidas sind selle projekti käigus arendati?
- Kuidas sa end teiste jaoks nähtavaks teed?
- Kuidas saab sind kasutada _____ (osaleja nimi) elus?

Samm 5

Nüüd paluge osalejal **viimasest rollist väljuda**. Seejärel **võtke** nende jaoks **tulemused kokku**: „Avastasime, et sa oled selle projekti käigus saavutanud ... (loetlege teadmised) ... (loetlege oskused) ... (loetlege hoiakud) ..., mis võivad olla kasulikud ... Kas sa sooviksid midagi lisada?“

Samm 6

Seejärel **andke oma märkmed osalejale** ja paluge neil kasutada neid enesehinnangu täitmise alusena.

11. VII SEE JÄRGMISELE T-ASEMELE

Õppimise hindamine seisneb ka oma pädevuste piiride uurimises. Oma võimete kohta realistliku ülevaate saamiseks on oluline teada, mil määral suudame mõnda konkreetset ülesannet täita või oskust rakendada. Pärast osalejate õpitu hindamist on aeg küsida, kui kaugel nad Master Yodaks saamisel on.



RÜHMA SUURUS

Pole oluline



KESTUS

30 minutit

VAHENDID JA ETTEVALMISTUS (RUUM, MATERJALID, SEADMED, INIMESED)



- Jaotusmaterjalid
- Pastakas



EESMÄRGID

- Aidata osalejatel avastada oma pädevuste piire
- Loova ülevaate saamine osalejate pädevustest

MEETODI SAMM-SAMMULINE KIRJELDUS



samm 1

- Paluge osalejatel üles kirjutada kolm asja, mida nad oma õpikogemuse (nt noortevahetuse, vabatahtliku projekti või koolituse) ajal õppisid.

Tutvustage harjutust, selgitades:

„Pärast seda, kui oled hinnanud, mida sa tead (nt „Ma tean, kuidas meeskonnas töötada“), võid sa tahta küsida, millistes olukordades sa selles hea oled.“

Juhendage osalejaid:

1. märkima üles ühe pädevuse, mida nad usuvad olevat jaotusmaterjali ülemises osas arendanud;
2. lugege jaotusmaterjali küsimusi (vt allpool) ja vastake neile küsimustele, mis osalejate meelest vastused valla päästavad või on inspireerivad.

ARUTELUKÜSIMUSED

- Kuidas sa end selle harjutuse ajal tundsid?
- Kas see aitas sind mingil moel?
- Kas saate sama harjutust rakendada ka muude arendatud pädevuste jaoks?
- Mida sa pärast selle meetodi läbi tegemist oma Noortepassi teisiti kirjutaksid?

MIDA MEELES PIDADA?



See harjutus julgustab osalejaid mõtlema kastist välja. See võib neid eesmärgi osas segadusse ajada. Mõnel noorsootöötajal on seda lihtsam selgitada enne meetodi algust, nii et osalejad tuleksid toime küsimustega, mis võivad neile kummalised tunduda.

KOOSTANUD

Anita Silva

Pädevus:



Kas ma võiksin teha
seda NASA heaks?

Kas ma saaksin seda
üksi teha?

Kas ma saaksin olla selles
kangelane?

Kas ma saaksin seda teha pimedate
inimestega?

Kas seda saaks teha kuu peal?

Kas ma saaksin seda teha körbes?

Kas ma saaksin seda teha ilma
ettevalmistuseta?

12. EMOTSIOONIDEGA ÕPPIMINE

Ehkki emotsioonid on õppimise oluline osa, unustame mõnikord neid mainida või unustame, mida nendest õppisime. Õppija, kes on igavas tunnis pettunud või lõbusast meetodist siiralt elevel, saab sel hetkel tagasi vaadata ja oma tundeid analüüsida. See harjutus võib julgustada osalejaid mõtlema, kuidas emotsioonid mõjutavad meie hoiakuid ja sellest tulenevalt ka meie käitumist.



RÜHMA SUURUS

Pole oluline



KESTUS

30 minutit

AHENDID JA ETTEVALMISTUS (RUUM, MATERJALID, SEADMED, INIMESED)

- Välja lõigatud pildid (vt jaotusmaterjali)
- Pastakas ja paber



EESMÄRGID

- Õpikogemuse ajal kogetud emotsioonide üle mõtlemine ja nendest õppimine

MEETODI SAMM-SAMMULINE KIRJELDUS

samm 1

- Lõika jaotusmaterjalist pildid välja ja asetage need ümbrikusse.

samm 2

- Selgitage osalejatele, et selle harjutuse eesmärk on võimaldada neil meeles pidada, millised emotsioonid neil õppimise ajal olid ja aidata neil kirja panna, mida nad nendest emotsioonidest õppinud on.

Juhised osalejatele:

Samm 3

- Võta ümbrikus olevad pildid ja vali mõni, mis esindab tundeid või emotsioone, mis teid õppeprotsessi ajal valdasid. Valitavate piltide arv ei ole piiratud ja pole vahet, kas need esindavad positiivseid või negatiivseid emotsioone.
- Pange kirja paar lauset, mis selgitavad, kuidas sa end tundsid ja mida neist emotsioonidest õppisid.

ARUTELUKÜSIMUSED

- Mida sa sellest emotsioonist õppisid?
- Mida sa sellega tulevikus teed?
- Kui suur osa sellest reflekteerimisest on kasulik teistele, näiteks tulevasele tööandjale?
- Kuidas sa seda oma Noortepassis väljendada saad?

MIDA MEELES PIDADA?



Mõnikord ei jätku osalejatel oma emotsioonide väljendamiseks sõnu. Reflekteerimise alustamiseks võib olla abiks jooniste kasutamine, kuid lõpuks peavad nad oma emotsioonid kirjalikult sõnastama. Kui see on takistuseks, võite võtta kaasa rühmale omases keeles kirjutatud emotsioonidega seotud sõnade nimekirja ning jagada seda osalejatega.

KOOSTANUD

Anita Silva



Emotsioonid:



RÕÕM



VÄSIMUS



ÜLLATUS



KAHTLUS



KÕHKLUS



PELGUS



HIRM



ENTUSIASM



SEGADUS



PAHAMEEL



SARKASM



VHHA



UNISUS



KÜSITAVUS



NAERATUS



HIRM



SÜNGUS



INNUKUS



ALATUS



NUTT

13. KASJÄTAME SELLE ALLES VÕI PANEME KÕRVALE?

Enesehindamise eesmärki on väga lihtne valesti tõlgendada. Palju raskem on aga õppijale teada anda, et see, mida nad pärast endast parima andmist oma enesehinnangus kirjutasiid, ei ole päris asjakohane. Ennetamine on siinkohal võtmesõna. See viktoriin on mõeldud lõbusaks harjutuseks, mille jooksul võivad kõik koos võimalike enesehindamise vigade üle naerda, enne kui need juhtuvad.



RÜHMA SUURUS

Pole oluline



KESTUS

30–50 minutit

VAHENDID JA ETTEVALMISTUS (RUUM, MATERJALID, SEADMED, INIMESED)



- Paber ja pastapliiatsid
- Kelluke, vile või haamer (ükskõik mis, mida saab kasutada viktoriinil, kui teie meeskond on valmis vastama).
- Küsimustega jaotusmaterjal
- Tahvel või pabertahvel meeskondade teenitud punktide kirjanemiseks



EESMÄRGID

- Aidata noortel mõista, mida oma enesehinnangus mitte kirjutada
- Lõbutseda, vältides samal ajal mittevajaliku sisu kirjutamist ja muutes enesehindamise protsessi arusaadavamaks

MEETODI SAMM-SAMMULINE KIRJELDUS



See on viktoriin, mida saate mängida iga noorega eraldi, kui teil on väike grupp või moodustada meeskondi, kui grupp on suur. Ideaalis ei tohiks teil olla rohkem kui viis üksikvõistlejat või võistkonda, veendumaks, et kõik saavad aktiivselt osaleda.

Voore on sama palju, kui lauseid, mida soovite, et osaleja reflekteeriks ehk üks lause = üks voor. Iga vooru puhul on protsess järgmine:

- Mängujuht loeb lause valjusti ette ja küsib seejärel küsimuse: „Kas jätame selle alles või paneme kõrvale?“
- Võistkonnad (või mängijad) vajutavad nuppu (või helistavad kellukest, puhuvad vilet või teevad midagi muud näitamaks, et nad tahavad vastata). Kui vastus on „jätame alles“, tähendab see, et nad usuvad, et see lause on enesehindamisel oluline. Kui vastus on aga „jätame kõrvale“, arvavad nad, et see lause ei ole enesehindamisel asjakohane.
- Mängujuht otsustab, milline meeskond oli esimesena vastamiseks valmis ja lubab neil esimesena oma arvamust avaldada.
- Pärast esimese võistkonna vastust võivad oma vastuse anda ka teised, kes seda soovivad. Iga kord, kui võistkond vastab, peaksid nad selgitama, miks nad usuvad, et nende vastus on õige.
- Mängujuht ütleb õige vastuse ja selgitab, miks see konkreetne lause peaks või ei tohiks olla enesehinnangu osa.
- Mängujuht kirjutab iga võistkonna iga vooru punktid tahvlile või pabertahvlile.

Punktisüsteem:

Üks õige vastus = 10 punkti

Esimesena vastamine = +5 punkti

Kõige loomingulisem põhjendus vastusele (isegi kui vastus on vale) = +5 punkti

Märkus:

Selle ülesande raames välja pakutud laused on loodud mõttevahetuse ja arutelu soodustamiseks. Teie ja teie õppijad ei pea alati oma vastustes ühel meelel olema. Laske arutelul jätkuda ja pidage meeles, et eesmärk on enesehinnangu kirjutamine.

samm 1

samm 2

samm 3

samm 4

samm 5

samm 6



ARUTELUKÜSIMUSED

- Mida see viktoriin teile enesehindamise kohta õpetas?
- Millele pöörate enesehinnangu kirjutamisel erilist tähelepanu?

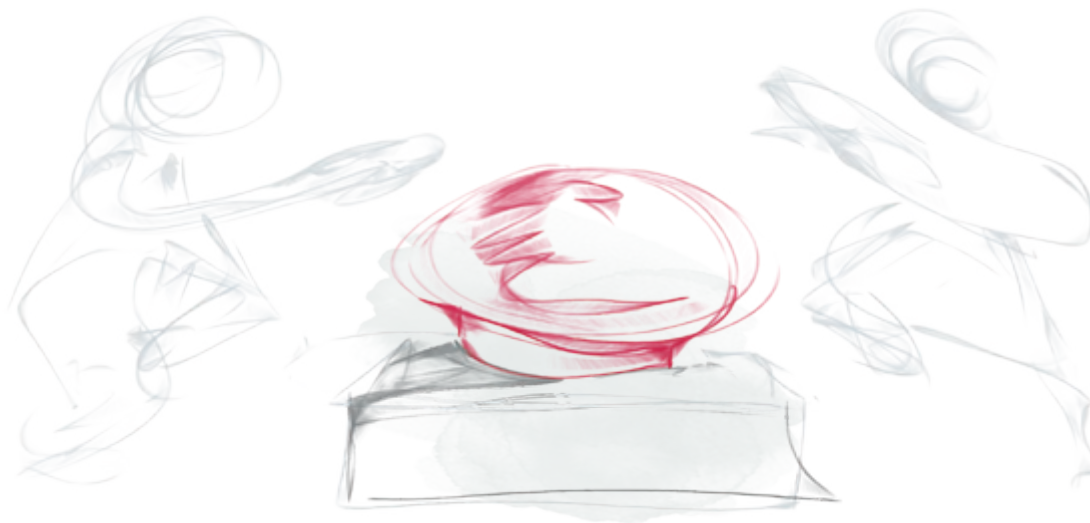
MIDA MEELES PIDADA?



Võite muuta selle viktoriini nii lihtsaks või põnevaks, kui soovite. Pange selga sobivad kostüümid, mõelge välja auhinnad, lisage funktsioone ja erilisi väljakutseid või kasvõi eirake etteantud küsimusi, istuge lihtsalt osalejatega koos maha ning paluge neil iga lause kohta arvamust avaldada.

KOOSTANUD

Anita Silva





Laused

Ehkki ma räägin juba kolme keelt, parandasin selle projekti käigus oma inglise keele taset.

Ma tunnen end nüüd oma emotsioonide väljendamisel enesekindlamalt.

Mulle väga meeldis toit meie tegevuskohas.

Selle tegevuse ajal ma armusin ja seda ei unusta ma kunagi.

Jätame alles või paneme kõrvale?

Jätame alles

Enesehindamine tuvastab uusi asju, mida olete õppinud, aga ka pädevusi, mida olete täiendanud. Oluline on ka selgitada, kuidas olete oma oskusi (sel konkreetsel juhul inglise keele oskust) parandanud.

Jätame alles

Enesehindamine ei tähenda ainult sügavaid teadmisi, vaid ka pädevuse arendamist tervikuna – see hõlmab nii teadmisi, oskusi kui hoiakuid. Oma emotsioonide väljendamisel enesekindlamaks muutumine on oluline samm näiteks oma suhtlemisoskuste parandamisel.

Paneme kõrvale

Enesehindamine ei ole sama, mis hindamisvorm. Idee ei ole hinnata ürituse toimumiskoha, vaid teie enda isikliku õpiteekonna kvaliteeti.

Paneme kõrvale

Olgugi, et see on väga liigutav, peaksite kirjutama selle oma päevikusse, mitte enesehinnangusse, mida võite hiljem soovida ka oma tööandjale või õpetajatele näidata.

Laused

Õppisin mängude kaudu palju uusi asju ja sain aru, et õpin sel viisil paremini.

Kuna olin lennupileti(te) ostmise eest vastutav isik, õppisin reiseid kavandamise kohta palju.

Meie grupp oli väga tore ja kõigil oli koos lõbus.

Noorsootöötajana oli mul hea meel näha, et Peeter süvenes igasse tegevusse (kirjutanud noorsootöötaja Peetri enesehinnangusse).

Jätame alles või paneme kõrvale?

Jätame alles

Suurepäranel! Mõistmine, kuidas sa paremini õpid, muudab sind veel paremaks õppijaks ja paremaks õppijaks saades õpid alati veelgi rohkem. See on positiivne pädevuse arendamise spiraal!

Jätame alles

Sinu enesehinnang ei pea hõlmama ainult antud tegevuste raames saadud kogemusi. See, mida sa ettevalmistamise ja järeltegevuste käigus õppisid, on sama oluline, nii et pea meeles seda mainida.

Paneme kõrvale

See on suurepärase uudis, kuid ei viita ühelegi õppimise tahule.

Paneme kõrvale

Kui enesehinnang ei käi teie kohta, ärge palun seda kirjutage. See on nagu kellegi teise jaoks päeviku kirjutamine. Sellel pole lihtsalt mõtet, eks ju?

Laused

Tegin harjutust, kus pidin tühjendama veetassi seda puudutamata. Kõigepealt proovisin teibiga, kuid see ei töötanud. Siis kasutasin tooli, kuid see tegi klaasi katki. Uue tassiga kasutasin paari nõõrijuppi ja nii sain ülesandega hakkama. Selle harjutuse kaudu õppisin palju projektijuhtimise kohta.

Juhendajad ütlesid, et oluline on olla ühiskonnas aktiivne ja ma olen nendega nõus.

Pärast seda projekti olin ma motiveeritud prantsuse keelt edasi õppima ja pärast koju jõudmist olen võtnud kahe sõbraga iganädalasi tunde.

Õppisime palju asju, kuid mul ei tule need praegu meelde.

Jätame alles või paneme kõrvale?

paneme kõrvale

Mõnikord on mitteformaalses ja kogemuslikus õppes väga palju mängudest ja tegevustest õppida. Nende tegevuste üksikasjalik kirjeldus ei pruugi aga olla lugeja jaoks asjakohane. Pealegi, kui harjutus kutsub õppijat üles mõtlema teiste, keerukamate mõistete (nt projektijuhtimise) peale, on oluline näidata seost tegevuse ja teema vahel ning seda, kuidas õppija seda teemat lahti mõtestab. Vastasel juhul on raske aru saada, kuidas tassitais vett õppijal projektijuhtimise pädevusi arendada aitas.

paneme kõrvale

Pole tähtis, kellega sa nõus oled, vaid see, millesse sa usud. Sel juhul võiksid selle lause sõnastada nii: „Sain teada, et on tähtis olla ühiskonnas aktiivne, sest ...“

Jätame alles

Sinu õpiteekond ei lõpe koju jõudmisega. Kui jätkasite mõne teema uurimist, mis oli projekti osa, näitab see, et suudate oma õpieesmärke saavutada. See on tähtis oskus! (Muide, kui sa ei tea, kuhu see panna, proovi kasti pealkirjaga „Õppima õppimine“)

paneme kõrvale

Enesehinnang ei käi Meie, vaid Sinu kohta. Pealegi pole ju mõtet kirjutada asjadest, mida sa ei mäleta, eks?

Laused

Minu sõber Peeter, kes samuti sellest tegevusest osa võttis, õppis palju uusi tantsusamme.

Parandasin oma aktiivse kuulamise oskust, osaledes kahes selleteemalises töötoas ja harjutades koos oma töökaaslastega. Ma muutusin aktiivõppe tehnikaid kasutades enesekindlamaks. Teised osalejad mainisid, et nad märkasid minu edusamme.

Ma ei teadnud enne seda projekti turundusest kuigi palju, kuid osalesin selleteemalisel kursusel ja see aitas mul turundust paremini mõista. Mul on siiski vaja võimalust, et seda praktiseerida. Loodan, et see saabub peagi.

Jätame alles või paneme kõrvale?

Paneme kõrvale

Põhimõtteliselt peaks see, mida Peeter õppis, olema tema enesehinnangus, mitte sinu omas, mistõttu peaks selle lause kõrvale jätma. Kui see lause jätkuks nii: „... ja see motiveeris ka mind tantsima hakkama. Ma tantsin nüüd kolm korda nädalas ja esinen igal nädalal,“ siis oleks selle lause kasutamine põhjendatud.

Jätame alles

See on parim! Sa selgitad, mida õppisid ja kuidas õppisid, ja tood oma arengu kohta tõendeid. Hästi tehtud!

Jätame alles

On normaalne öelda, mida sa varem ei teadnud, või isegi seda, mida sa jätkuvalt teha pole suutnud. See näitab, et sa suudad oma õppimisvajadusi hinnata ja see on väärtuslik oskus.

Laused

Mu toakaaslane norskas väga valjult. Niisiis pidin ma magama jäämiseks ette kujutama, et olen kruisil ja ta norskamine on Atlandi ookeani kohin.

Meeskond tegi suurepäraselt tööd ja oli alati kohal, kui meil neid vaja oli.

Roosid on punased, kannikesed sinised. Ma õppisin inglise luulet. Minu jaoks oli see uus.

Minu õppimisprotsess sel teemal oli nagu pesumasin. Mõnikord tundus see olevat liiga kiire ja teabe suur hulk ajas mul pea ringi käima, kuid nüüd on mul tunne, et sain mõnedest vanadest veendumustest lahti ning asendasin need uute ja parematega.

Jätame alles või paneme kõrvale?

paneme kõrvale

Kui sa just ei kasuta seda enesehinnangut, et saada tööd püstijalakoomikuna, peaksid oma uneprobleemide asemel keskenduma oma õpiteekonnale.

paneme kõrvale

Nad on tublid. Sina oled tubli. Kõik on tublid! Sinu enesehinnang ei käi aga meeskonna, vaid sinu enda kohta.

Jätame alles

Natuke nalja ja loovust ei tee sinu enesehinnangule halba. Veendu lihtsalt, et see oleks kasulik juhuks, kui soovid seda võimalikele tööandjatele, õpetajatele või teistele näidata ning et see väljendaks sinu õpiväljundeid õigesti.

Jätame alles

Õpiteekonna paremaks selgitamiseks võid sa kasutada pilte ja metafoore, vaata aga, et sa sel maastikul ära ei eksiks. Oma kujutlusvõimet on hea kasutada, kuid pea meeles, et mainiksid, mida ja kuidas sa täpselt õppisid.



2. NIPID JA NÕUANDED

TÖÖ VAJADUSTE KALLAL

Et kedagi tõhusalt enesehinnangu kirjutamisel toetada, on oluline mõista, millised on tema kirjutamisoskused. Mõned noored on suurepärase kirjutajad ja peavad lihtsalt aru saama, millest nad kirjutama peavad. Teised võivad täpselt teada, mida nad õppisid, kuid neil pole õiget sõnavara või piisavalt tugevat grammatikat selle kirjeldamiseks. Osalejate kirjutamisoskuse mõistmine aitab teil valida kasutatavaid meetodeid ja määratleda, millist tuge te pakkuda saate. Hea lähtepunkt on lihtsalt küsida osalejatelt, mida nad usuvad, et saavad kohe teha, millised on kirjutamisprotsessis nende peamised väljakutsed ning milline tugi võiks neile kasulik olla.

MIKS ME SEDA TEEME?

Lisaks teadmisele, millist tuge teie osalejad vajavad, on oluline ka teada, milleks nad oma Noortepassi kasutavad. Kas ainult enese arendamiseks? Kas seda kasutatakse tööleidendeesmärgidele? Mõistmine, kuidas teie osalejad kavatsevad seda sertifikaati kasutada, aitab teil määratleda koos nendega kõige asjakohasema sisu ja kõige sobivama kirjutamisstiili. Lisateavet selle kohta leiate III jaotisest („Kuidas toetada Noortepassi enesehindamist“).

TEHKE ASJU SAMM-SAMMULT. TÜHI LEHT ON LIIGA HIRMUTAV.

Sigatüüka kooli direktor Albus Dumbledore'il oli mõttesõel ehk kaus, kuhu ta võis kerge võlukepiliigutusega oma mõtteid koguda. Me kõik soovime, et enesehinnangu kirjutamine oleks sama lihtne. Tegelikuses pole see aga üldse nii; see on rohkem nagu maja ehitamine. Enne ehitusprojekti alustamist on hea mõtte pinnas ette valmistada ja sobivad tööriistad valida. Sama kehtib ka enesehinnangu kirjutamise kohta. Peate mõistma enesehinnangu eesmärki ja selle elemente. Teksti ettevalmistamiseks aja võtmine enne tegelikku alustamist

võimaldab noortel oma enesehindamine samm-sammult üles ehitada, hõlbustades neil väljendada mitte ainult kergeid, vaid ka keerukamaid ja terviklikumaid mõtteid. Kirjutamisprotsessi ettevalmistamise kohta lugege osast II („Õppimine, reflekteerimine ja oma pädevuste dokumenteerimine“).

KES KARDAB KAHEKSAT PÕHIPÄDEVUST?

Noortepassi enesehindamise vormi kaheksa võtmepädevust aitavad osalejatel oma õpiväljundid üldtunnustatud kategooriatesse seada. Mõnede jaoks on abi nende kastide kasutamisest, samas kui teiste jaoks teeb see kõik vaid keerulisemaks. Meie lähenemine on lihtne: kasutage seda vormi siis, kui see on teie õppijate huvides. Kui see tundub liiga keeruline ja teil pole aega selgitada, mida iga pädevus tähendab, saavad osalejad kasutada ainult mõnda pädevuse valdkonda. Mõni osaleja võib kasutada ainult konkreetseid pädevusi, ülesandega seotud pädevusi või tööalaseid pädevusi (projekti tüübi põhjal) ja võtmepädevusi üldse mitte kasutada. Neil juhtudel ei näidata kasutamata pädevusi lõppdokumendis. Näiteid sellest, mida enesehinnangus (mitte) kirjutada, vaadake jaotusmaterjali „Jätame alles või kõrvale?“.

JÄLGIGE OMA KEELEKASUTUST

Enesehinnangu kirjutamine seisneb õigete sõnade valimises ja teksti selges ülesehituses, et näidata tööle kandideerimisel või töövestlusel oma pädevusi. Inimesena, kes toetab seda protsessi noore või mõne grupi jaoks, on oluline, et te tunnete neid protsesse, olete need läbi teinud või vähemalt teate, kuidas need toimivad. Näpunäidete ja isegi näidetega selle kohta, kuidas tööalases kontekstis suhelda, ettekannet kirjutada või töövestlusel osaleda, on palju veebilehti. Kuigi seda ei tohiks õppija enesehindamisse üks-ühele kopeerida, võib see inspireerida nii teid kui neid oma enesehinnangut asjakohasemal moel arendama.

OH, KUI VÄIKE SÕNA ON „ÕPPIMINE“

Või ehk on see hoopis liiga suur. Lihtne on oma pädevuste väljendamisel sattuda selle tegusõna lõksu. Tuletage endale ja õppijatele meelde, et selle kirja panemine, mida nad uurisid, mille suhtes uudishimulikud olid, mida reflekteerisid, arutasid, milles ebaõnnestusid jms, on sama olulised, kui asjad, mida nad arvavad tegelikult õppinud olevat. Julgustage õppijaid kõiki neid asju meeles pidama ja oma õppeprotsessi lahti seletama. Harjutus „Spikerdamisleht“ võib olla abiks uute viiside avastamisel, kuidas oma osalejate õpiteekonnast rääkida.

ESITAGE TÕENDEID

Nii nagu advokaat kohtus, peaks ka õppija veenma lugejaid oma väiteid uskuma. Aidake noortel tõendada oma arendatud pädevusi, tuues selged näited olukordadest, kus nad on mõne ülesande täitnud, mõnda oskust rakendanud või hoiakuid väljendanud. STAR-lähenedamine võib selle eesmärgi täitmisel abiks olla. Lisateavet selle kohta leiate enesehindamise stiilide näidetest lehekülgedel 45–46 või kasutage harjutust „Oma STARide näitamine“.

MUUTKE PROTSESS NAUDITAVAKS

Vormide täitmine ei pruugi vastata teie osalejate ettekujutusele lõbusast pärastlõunast, nii et muutke see harjutus pitsapeoks või laske neil seda rannas teha. Kui mõni samm selles protsessis tehtud saab, tuleb seda tähistada! Saite ühe lõigu valmis? Pange mängima mõni eriline muusikapala! Kirjutasite oma vigadest? Õelge toost! Jõudsite poolele tee! Tõuske püsti ja tehke üks tants! Väikeste võitude tähistamine on palju motiveerivam kui ainult lõpus tähistamine, sest siis tähistate te võib-olla ainult seda, et see läbi sai.

ÄRGE ÜLE PINGUTAGE

Lõpetuseks pidage meeles eesmärgi, et õppijad kirjutaksid enesehinnangu, millest on kasu – sellise, mille üle nad uhkust tunneksid. Pole mõtet muuta seda ülesannet nii ületamatuks, et see muutuks demotiveerivaks ja tekitaks ärevust. Tundke enda ja osalejate piire. Te ei pea olema karjäärinõustaja ja ka see noor osaleja ei pea saama professionaalseks enesehinnangute kirjutajaks.



3. MUUD VAHENDID NENDE TEEMADE UURIMISEKS

Kas teile meeldivad digitaalsed asjad? Kas olete üks neist inimestest, kes näeb iga projekti lõppu uue teekonna alusena? Suurepärane! Me ei taha teid tühjade kätega jätta, niisiis on siin mõned vahendid, millest võib teile abi olla, hoolimata sellest, millise tee te valite.

Jätkake lihtsalt mängimist, lugemist ja uute vahendite loomist.

JÄTKAKE MÄNGIMIST

Siin on mõned näited mängudest või mängulistest platvormidest, mida saate koos oma osalejatega õpitulemuste uurimiseks kasutada.

Kastist välja õppimise kaardid

- <https://www.youthpass.eu/da/youthpass/downloads/learning-out-of-the-box/>

Avatud märgid

- <http://openbadges.org>

JÄTKAKE LUGEMIST

Soovite Noortepassis sügavamale kaevuda? Siin on mõned väljaanded, mida uurida.

Noortepassi avastades

- <https://www.youthpass.eu/en/publications/youthpass-unfolded/>

Üks ühele – toetades silmast silma õppimist

- <https://www.youthpass.eu/en/publications/handbooks/>

Time to Show Off – uuringu aruanne

- <https://www.youthpass.eu/en/publications/others/>

Noortepass kõigile! Vähemate võimalustega noorte oskuste tunnustamine

- <https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-1949/YouthpassForAll.pdf>

Uuring mitteformaalse hariduse mõju kohta noorteorganisatsioonides noorte tööalasele konkurentsivõimele

- http://issuu.com/yomag/docs/reportnfe_print

JÄTKAKE LOOMIST

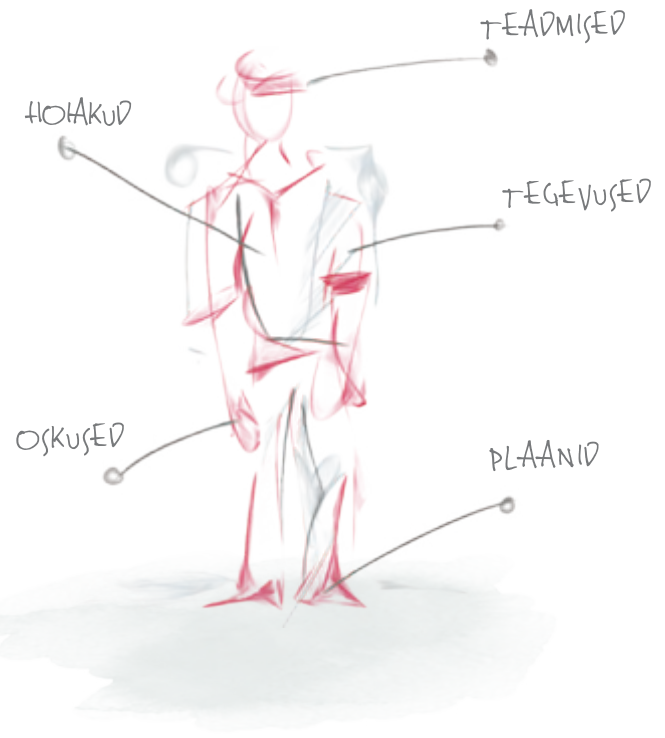
Kui teile meeldib uusi vahendeid luua, siis siin on teile mõned veebiallikad.

Kasutage pilte

Esitage ideed visuaalselt. Kujutlege individuaalset või grupi õppeprotsessi. Mõelge, kuidas iga osaleja võiks Noortepassi kasutada või tutvustada äsja omandatud pädevusi. Internet on mõjukate piltide ja teabegraafika loomiseks töövahendeid täis. Siin on mõned meie praegused lemmikud:

- <http://easel.ly>
- <https://www.canva.com>
- <http://piktochart.com>

Kohandatud mall lehelt www.easel.ly väljendab noortevahetuse enesehindamise vahendit:



Kasutage mõttekaarte

Mõttekaardid aitavad meil näha oma mõtteid korrastatumalt, mis võib muuta õpiväljundite sõnastamise palju lihtsamaks. Saate neid kasutada koos oma osalejatega, vahendina õpieesmärkide ja tulemuste kaardistamiseks või lihtsalt kõigi erinevate kasutusviiside loetlemiseks, mida saab Noortepassile omistada. Neid saab kasutada nii individuaalselt kui ka koos. Mõistagi ei vaja te mõttekaardi koostamiseks veebipõhist vahendit, aga kui eelistate ekraane paberile, pakuvad need veebilehed teile täpselt seda, mida vaja.

- <http://www.mindomo.com>
- <https://www.mindmeister.com>
- <http://mindmapfree.com>

Kasutage lugusid

On lugusid, mis tuleb ära rääkida. Võib-olla unistas mõni teie osaleja alati raamatu kirjutamisest või äkki tahavad nad lihtsalt blogi kirjutada. Need tööriistad aitavad neil oma lugusid paremaks teha ja kõik õpikogemused tähendusrikkaks teekonnaks muuta.

- <https://storybird.com>
- <http://www.dipity.com>
- <http://www.storyboardthat.com>
- <https://www.storyjumper.com/main/help>

Kohandatud näide koomiksist, mis on loodud veebisaidi www.storyboardthat.com abil enesehindamise vahendina vabatahtliku kogemuse saamiseks:

EELMISEL AASTAL OTSISIN ÕPPIMISEKS UUT VÄLJAKUTSET, NIISIIS PALUSIN MA OMA ORGANISATSIOONI NOORSOOTÖÖTAJAL MIND JUHENDADA.



MA LÄKSIIN BULGAARIASSE JA TÖÖTASIN NOORTE ELUOSKUSTE ARENDAMISE PROGRAMMIS. SELLE PROJEKTI KÄIGUS ÕPPISIN PALJU GRUPITÖÖ KOHTA.



NÜÜD LOODAN ÄSJA OMANDATUD OSKUSI OMA TULEVASES TÖÖKOHAS RAKENDADA.



Kasutage filme

Fotode või koomiksitate näol saate hõlpsasti kasutatavate tööriistade abil teha suurepäraseid videoid. Kirjutage õpiteekonna stsenaarium; lubage õppijatel luua oma koomikseid või filmida pädevuse „elu“. Laske lihtsalt mõtetel lennata. Valgus, kaamera, võte!

- <http://www.powtoon.com>
- <http://animoto.com>
- <http://www.videoscribe.co>

Kasuta tööpakkumiste veebilehti

Alates veebiseminaridest teemal, kuidas koostada CV-d kuni karjäärialast nõu andvate blogideni – läbiv teema on töö. On olemas palju veebilehti suurepäraste artiklite, õpetuste, rakenduste ja muude vahenditega, inspireerimaks teid ja teie osalejaid oma enesehindamisega kuni profitaseme saavutamiseni edasi minema.

- <http://www.youthcentral.vic.gov.au/jobs-careers>
- <https://www.themuse.com/advice>
- <http://www.theguardian.com/careers>
- <http://www.skillsforemployment.org/>
- <http://www.workcoachcafe.com>
- <https://www.ivyexec.com>
- <https://www.visualcv.com>

Kasuta Noortepassi lehte

youthpass.eu on veebikodu, kuhu sa alati oodatud oled. See pakub samm-sammulisi juhiseid, vastuseid korduma kippuvatele küsimustele ja tehnilist teavet koos kasulike näpunäidetega, kuidas noori nende õpiväljundite kirja panemisel toetada. Vaata ise järele!

- <https://www.youthpass.eu>

Ükskõik, millist vahendit te kasutada soovite, pidage meeles kõige tähtsamat ressursi: motivatsiooni õppimist jätkata.



Nautige teekonda!

V AUTORITEST

ANITA SILVA

Anita Silva on portugallasest rahvusvaheline koolitaja ja konsultant. Tal on laialdased kogemused mitteformaalse hariduse meetoditega rahvusvahelises noorsootöös, kõrghariduses, kogukonnatöös ja isegi ettevõtlussektoris. Ta on Team MAISI direktor – see on konsultatsiooniettevõtte, mis aitab organisatsioonidel innovaatiliste ja koostöömeetodite abil paremini õppida. Tal on magistrikraad loovuse ja innovatsiooni alal ning ta armastab viia inimesi reisile oma tavapäraest mõttemallidest väljapoole. Kogukonnakoolitajana tegeleb Anita mitmete sotsiaalteenadega ja on asutanud ettevõtte Clowncare ehk MTÜ, mis viib professionaalsed klounid vanurite hoolekandeesutustesse.

DARKO MARKOVIĆ

Darko Marković on pärit Serbiast Belgradist ja on vabakutseline koolitaja, nõustaja ning konsultant. Tema seotus kodanikuühiskonna ja noorsootöoga algas 1990ndate keskel vastusena vajadusele toetada Balkani rahuprotsessi ja tugevdada kodanike osalust hapra demokraatia kõikides valdkondades. Osana tööst Serbias on ta andnud suure panuse noorsootöö, noorsoopoliitika ja mitteformaalse hariduse arendamisse oma riigis. 2000. aastate alguses osales ta rahvusvahelise noorsootöö valdkonnas, tehes koostööd kõigepealt Euroopa Nõukoguga ja hiljem ELi noorteprogrammiga. Pärast seda on ta töötanud enam kui 30 riigis väga mitmekesiste sihtrühmadega, sealhulgas noorsootöötajate, koolitajate, mentorite, nõustajate, õpetajate, poliitika kujundajate, ettevõtete juhtide ja teistega, hõlbustades sageli strateegilisi protsesse. Tema peamisteks huvivaldkondadeks on juhtimise arendamine, süsteemsed muutused, organisatsiooni ümberkujundamine, kultuuridevaheline pädevus ja mitteformaalse õppe parem tunnustamine. Ta on Noortepassi nõuandekogu liige ja kirjutanud mitmeid käsiraamatuid ning väljaandeid.

PAUL KLOOSTERMAN

Paul Kloosterman on aastaid töötanud rahvusvahelise hariduse alal koolitaja, konsultandi, teadlase ja kirjanikuna. Ta korraldab koolitusi koolitajatele, õpetajatele, poliitikakujundajatele ja noorsootöötajatele. Viimase kümne aasta jooksul on ta keskendunud peamiselt õppima õppimisele. Ta on väljaannete „Handbook for facilitators: Learning to Learn in practice“ ja „Learning to Learn: International perspectives from theory and practice“ kaasautor. Ta on Noortepassi nõuandekogu liige, mis vastutab Noortepassi skeemi rakendamise eest Euroopa noorteprogrammides. Viimastel aastatel on ta osalenud erinevates uurimisprojektides, mis käsitlevad õppima õppimist ja enese juhitud õppimist noorsootöös ning koolituses.



VI SALTO KOOLITUS- JA KOOSTÖÖRESSURSSIDE KESKUSEST JA NOORTEPASSIST

Salto koolitus- ja koostööressursside keskus toetab Euroopa Komisjoni ja Euroopa noorteprogrammide riiklike agentuure Noortepassi strateegia ja Euroopa koolitusstrateegia (ETS) väljatöötamisel ja rakendamisel. Selle eesmärk on parandada noortevaldkonna koolitusstrateegiate ja -tegevuste kvaliteeti ning mitteformaalse õppe tunnustamist noorsootöös kogu Euroopas. Ressursside keskus töötab Noortepassi välja Euroopa Komisjoni nimel ja edendab mitteformaalse ja informaalset õppe ning noorsootöö tunnustamist, koordineerides koolitustegevust ja pakkudes nende teemadega seotud õppematerjale. Väljaarendatud strateegiate, protsesside, tegevuste ja tööriistade kaudu aitab ressursikeskus kaasa koolitajate, noorsootöötajate ja riiklike agentuuride töötajate pädevuste arendamisele.

Noortepass on vahend noorsootöö ja solidaarsustegevuse õpiväljundite dokumenteerimiseks ja tunnustamiseks. See on avatud projektidele, mida rahastavad Euroopa noorteprogrammid. See on osa Euroopa Komisjoni mitteformaalse õppe tunnustamise edendamise strateegiast, viies poliitika praktikasse ja praktika poliitikasse.

Selle väljaande ettevalmistamisel korraldasid SALTO koolitus- ja koostööressursside keskus ning Bulgaaria Erasmus+ programmi „Aktiivsed noored“ riiklik agentuur seminari pealkirjaga „Päevikust sertifikaadiks“, mille käigus arutati väljaande konteksti ja ideed ning testiti meetodeid. Seminaril osalejate tagasiside aitas oluliselt kaasa selles käsiraamatus sisalduvate toetavate meetodite ja näidete lõplikule valikule.

Avaldanud

JUGEND für Europa/SALTO koolius- ja koostööressursside keskus,
Godesberger Allee 142 – 148, 53175 Bonn, Saksamaa

Avaldamise eest vastutab

Hans-Georg Wicke

Koordineerimine ja toimetamine

Kristiina Pernits pernits@femail.de

Eda Bakir bakir@femail.de

Gisele Evrard Marković, gisele@femail.de

Autorid

Anita Silva, info@clowncare.pt

Darko Marković, darko@inside.co.rs

Paul Kloosterman, paul@pameambro.org

Korrektuur

Karin Walker, Bonn

Eestikeelse versiooni sisuline toimetaja

Eleny Aalde

Kujundus ja illustratsioonid

Mandy Krühne, www.kreativraum.de

Seaduslik esindaja

IJAB – Saksamaa Liitvabariigi rahvusvaheline noorteteenistus Paljundamine
ja kasutamine mitteäriilistel eesmärkidel on lubatud, kui viitate allikale:

www.youthpass.eu.

See aruanne avaldati 2019. aasta oktoobris.

See dokument ei pruugi kajastada Euroopa Komisjoni, SALTO koolitus- ja koostööressursside keskuse või nendega koostööd tegevate organisatsioonide ametlikke seisukohti.



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti
tuleviku heaks

Materjali tõlke teostamist toetatakse Euroopa Sotsiaalfondi ja Eesti Vabariigi kaasrahastamisel 2014–2020 elluviidavast tegevusest „Noorsootöötajate koolituste arendamine”.

Seda väljaannet rahastab:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Erasmus+