



TALLINNA ÜLIKOOL
Täiendõppekeskus

Praktikajuhendaja isiksus, stiilid, tegevused

PhD Laine Simson
23.03. 2012

laine@starline.ee

5150531

Eesmärk

Toetada ennast analüüsiva ja -juhtiva isiksuse kujunemist, kel on selge arusaam omandatavast erialast ja karjäärivõimalustest valdkonnas laiemalt; oskused tööturul edukaks toimetulekuks ning motivatsioon elukestvas õppes osalemiseks.

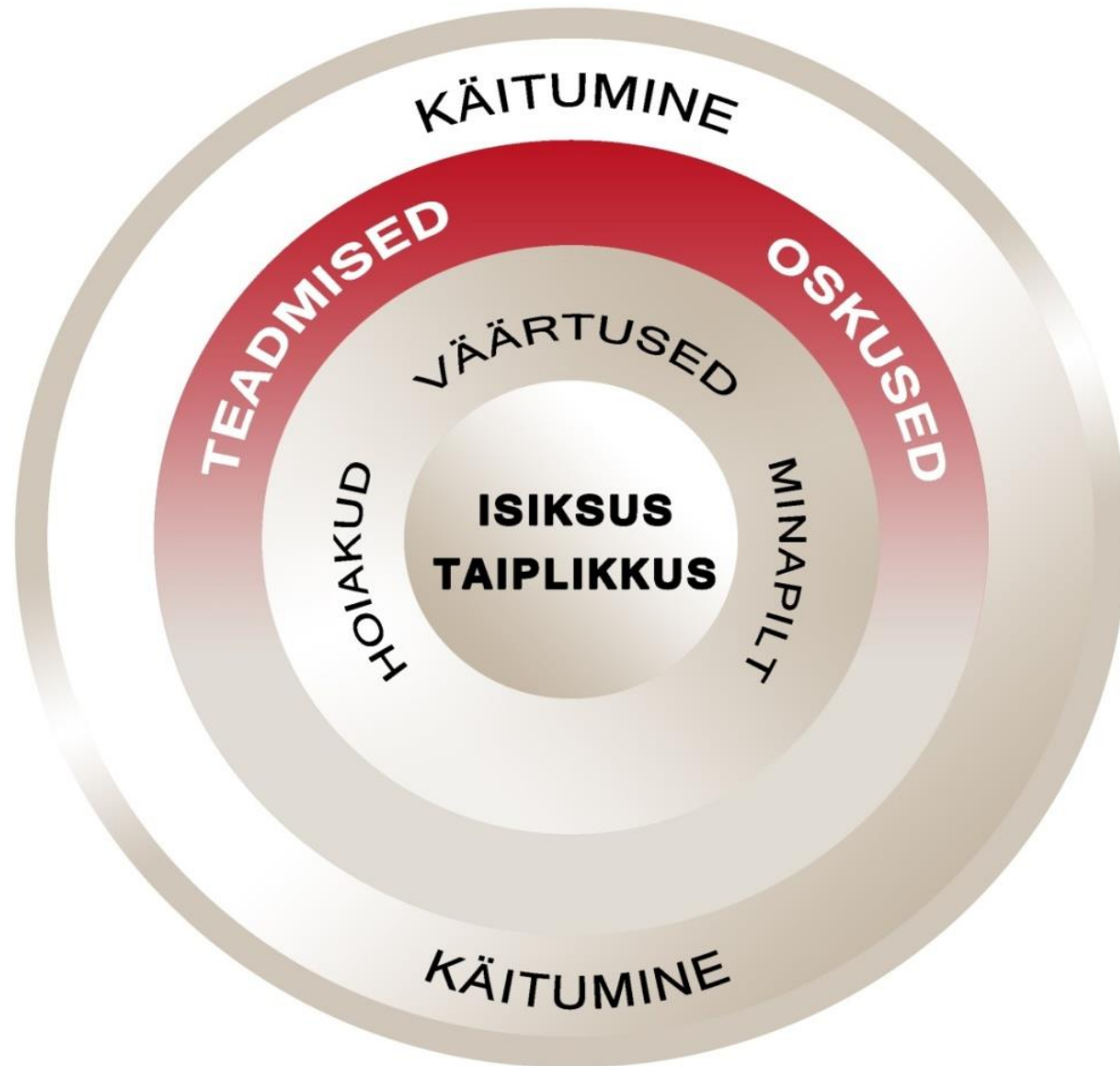
(Allikas: ESF programm „Kutsehariduse sisuline arendamine 2008-2013“)

Juhendaja isiksus

- Emotsionaalne stabiilsus (pingetaluvus, enesehinnang, enesekindlus)
- Ambitsioon (initsiatiiv, võistluslikkus, soov võtta liidriroll)
- Seltsivus (seltskondlikkus, avatus väljapoole, positiivsed emotsioonid)
- Sotsiaalsus (abivalmidus, taktitunne, võime hoida ja säilitada suhteid)
- Meelekindlus (enesedistsipliin, eesmärkidele pühendumine, organisatsiooni reeglite järgimine)
- Uudishimu (kontseptuaalsus, loovus, ideede genereerimine, uudishimu, strateegiline mõtlemine)
- Teadmistejanu (silmaring, teadmistele ja enesetäiendamisele orienteeritus)

Ametialased skaalad: teeninduskvaliteet, müügipotentsiaal, juhtimispotentsiaal, pingetaluvus, usaldusväärsus, reeglite järgimine³

Juhendaja isiksus



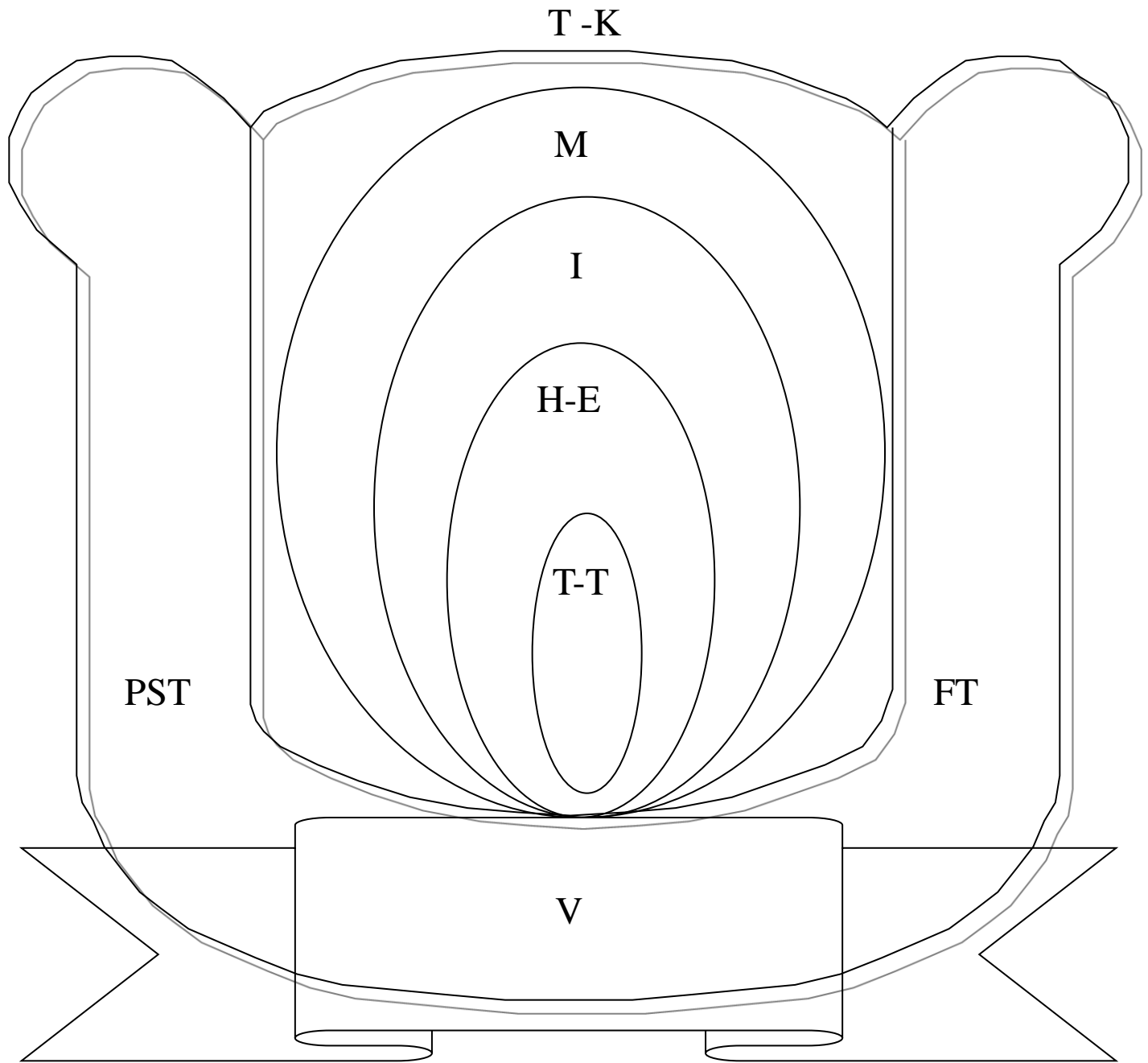
Kompetentside olemus

- **Motiivid, isiksuseomadused ja minakontseptsioon moodustavad indiviidi sisemise varjatud olemuse.**
- **Teadmised ja oskused on aga nähtavateks iseloomulikeks tunnusteks.**
- **Kõik need omadused on seotud eduka töösooritusega tööülesannete täitmisel.**
- **Nad väljenduvad tegevuses, käitumises-suhtlemises.**
- Spencer & Spencer (1993), mõistavad kompetentside all inimese sisemisi omadusi, mis on ajas suhteliselt püsivad ning mille abil on võimalik ennustada inimese käitumist ning mõtlemist erinevates situatsioonides ja tööülesannetes.

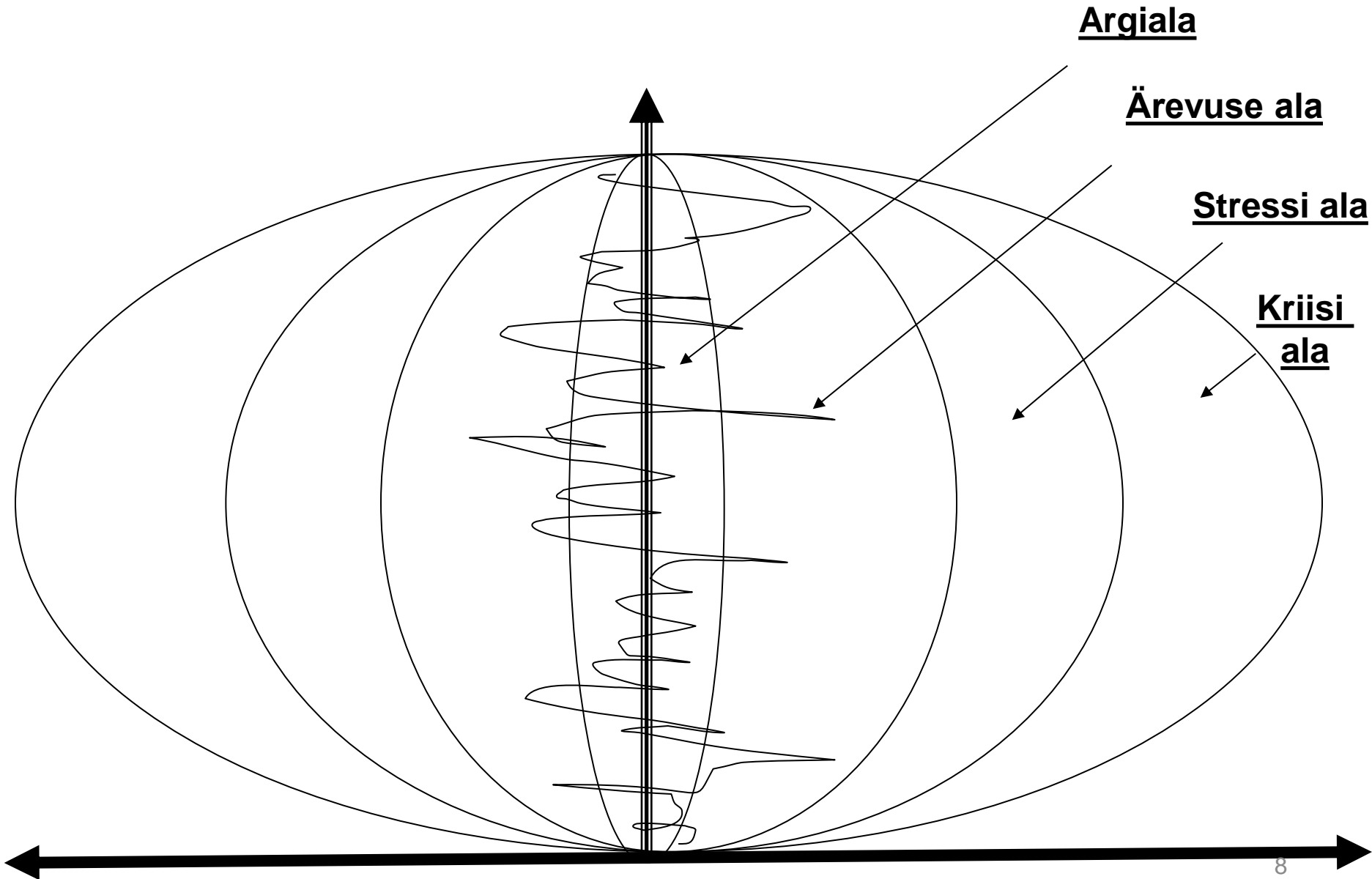
VAJALIKUD OSKUSED ja OMADUSED:

MÄRKAMINE. MÕISTMINE. USALDUSLIKKUS.

- Mälu
- Loogilisus
- Küsimuste esitamise oskus
- Empaatiavõime
- Sisseelamisvõime
- Siirus, loomulikkus, avatus.
- Tähelepanelikkus. Vastuvõtlikkus, partneritaju.
- Aktsepteerimine ja respektseerimine
- Usalduslikkus
- Probleemide märkamine



Emotsionaalne vastupidavus



Kompetentsid väljenduvad tegevuses Praktikajuhendamine on juhtimistegevus

- Juhendamist mõistetakse kui õppija iseseisvuse suurendamist läbi selgitava õpetamise, nõustamise, toetamise, arengu jälgimise ning analüüsimise.
- Esmalt, kõige olulisema eesmärgina tuuakse praktikandi erialaste teadmiste-oskuste täiendamist, mida mõtestatakse lahti juhendajapoolse suhtlemise, innustamise, toetusena õppeprotsessis ja probleemide lahendamisel töösituatsioonis.
- Teiseks on oluline praktikandi kui Õppija isiksuse kujunemise mõjutamine ning tema vaimse arengu, tundeelu ning kutseidentiteedi kujunemise ja tugevnemise toetamine.

Emotsionaalne intelligentsus

5 peamist dimensiooni (Daniel Goleman 2001):

1. **Eneseteadlikkus** (saan aru, tunnen ära, teadvustan oma tundeid)
2. **Eneseregulatsioon** (suudan oma tundeid juhtida, valitseda)
3. **Motivatsioon** (suudan-tahan oma tundeid juhtida vastavalt väljaspoolt tulevate nõudele, vajadusele, nt organisatsioonis)
4. **Empaatiavõime** (tajun, mis toimub teistega, tunnen nende tundeid ära ja tunnetan, kuidas ma ise mõjun neile)
5. **Sotsiaalsed oskused** (suudan, oskan kasutada mõjutusvahendeid nii, nagu soovin, et see neid mõjutaks soovitud moel)

Emotsionaalne kompetentsus on õpitud oskus, mis:

baseerub emotsionaalsel intelligentsusel ning realiseerub silmapaistvas töösoorituses.

Kompetentse juhtimise neli alustala

- **Lootus** – juhid peavad äratama lootuse. Ilma lootusta pole juhil kuhugi juhtida ega järgijatel järgida.
- **Inimlikkus** – iuhtide inimlikkus avaldub tihti kõige paremini selles, kuidas nad kohtlevad inimesi, kellest neil kasu pole.
- **Tagasihoidlikkus** – head juhid mõistavad, et ükski võit pole ainult nende teene.
- **Huumor** – hea huumorimeel säilib ka õnnetusega silmitsi seistes. Huumor on vaimse tervise tunnus ja juht on valmis ka enda üle naerma.

Juht on see, kes näitab kaasränduritele teed, ise ees käies.

Manferd Kets de Vries (2002)

- Vt Lisa 1. Küsimustik

Praktikajuhendaja tegevused

1. Teadmiste jagamine
 2. Oskuste arendamine
 3. Hoiakute muutmine ja süvendamine
- Kasutada võib ka järgmist sisulist jaotust:
 - Tegevuse sisuline juhtimine
 - Kehtivate põhimõtete tutvustamine
 - Koostööpõhimõtete selgitamine
 - Eneseanalüüsi (refleksiooni) toetamine
 - Tagasiside andmine.

Praktikajuhendaja ja mentori sarnasus ja erinevus

Juhendaja – suunaja, Õpetaja – õpilase suhe

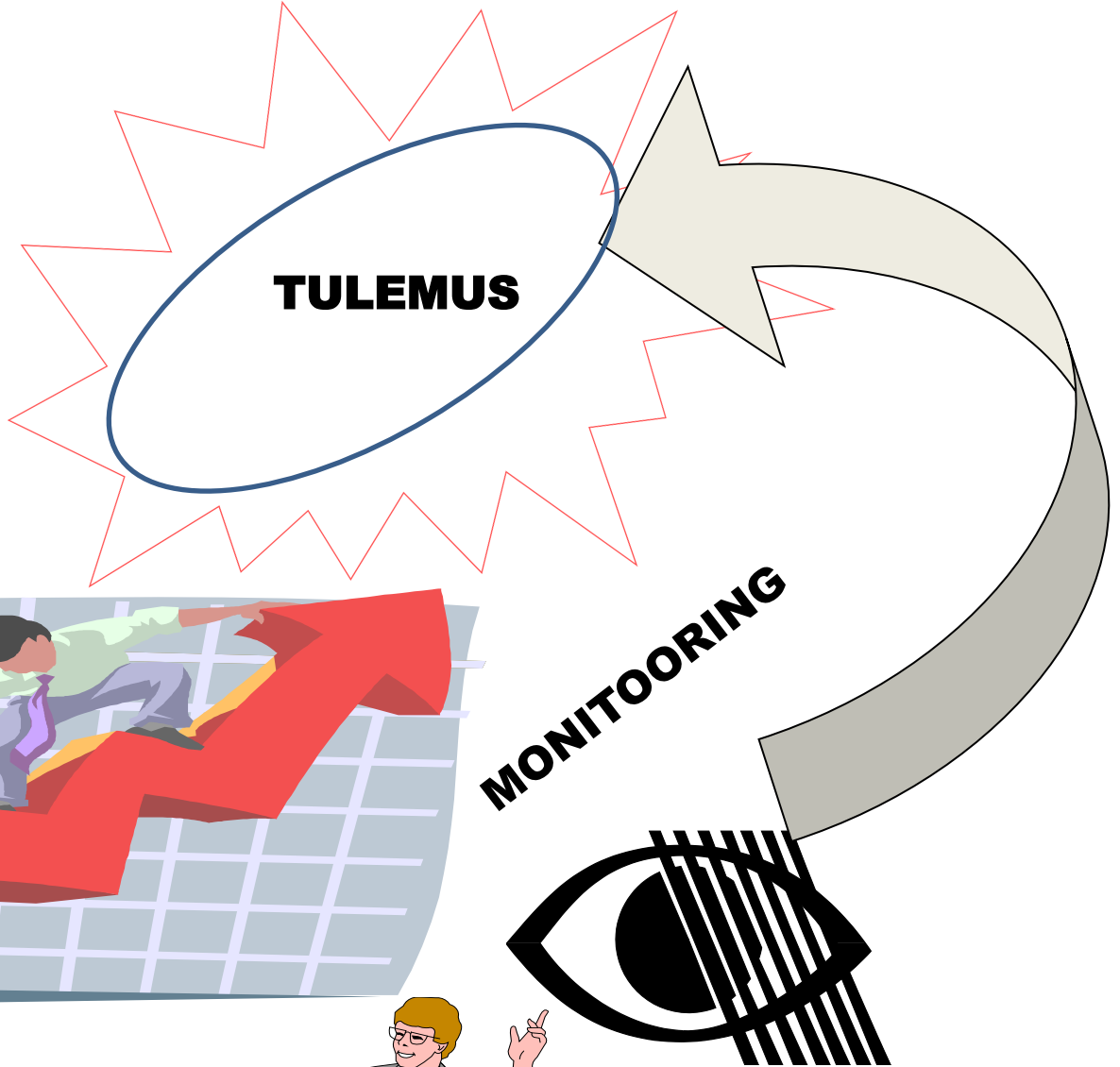
- Informeerib ootustest tegevusele ja tulemustele
- Õpetab, kuidas teha
- Näitab ette, selgitab, juhendab samm - sammult
- Ennetab ja osutab vigadele
- Annab täpset tagasisidet
- Tunnustab, julgustab
- Laidab vajadusel, rakendab sanktsioone
- Kontrollib, teeb otsuseid

Mentor ja nõustaja– võrdne partner, enesejuhitud õppimise ja arengu toetaja

- Informeerib ja toob näiteid oma kogemuste põhjal, milliseid tulemusi on võimalik saavutada
- Kuulab ja arutleb
- Annab toetavat hoolivat tagasisidet, peegeldab
- Tunnustab, julgustab
- On kriitiline partner, kritiseerib faktipõhiselt
- Ei kontrolli ega otsusta
- **Ei anna nõu!**



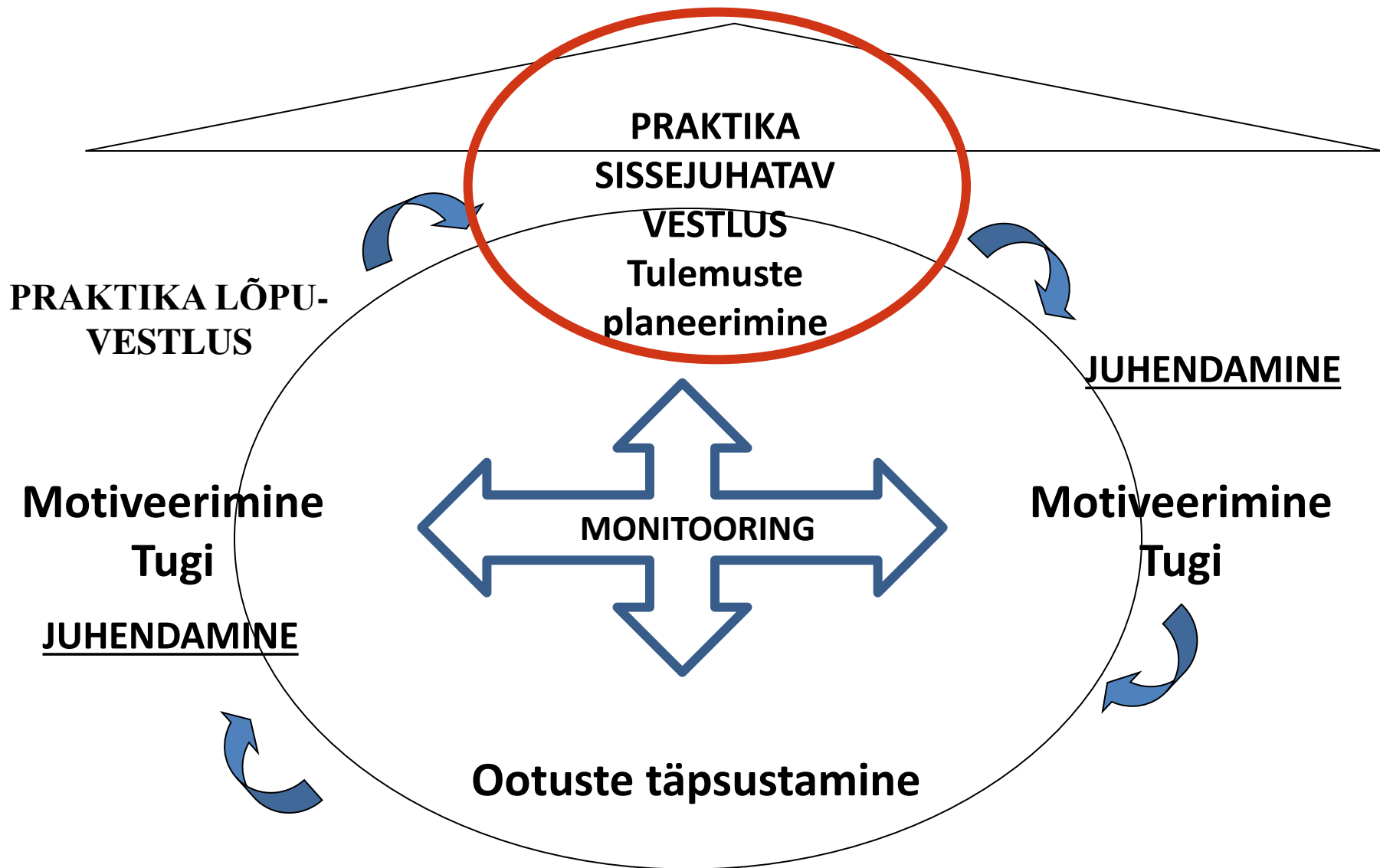
INDIKAATORID



KRITEERIUMID



Praktikaperiood



Sissejuhatav vestlus

- **Perioodi tulemuste kokkuleppimine ja monitooringu kavandamine**
- Aktiivne, hooliv kuulamine (peegeldamine, täpsustamine, üle küsimine)
- Uuriv, huvi näitav küsimine (1 küsimus korraga, avatud küsimused, mis kutsuvad rääkima)
- Läbirääkimine ja kokkulepete sõlmimine
- Ergutamise, motiveerimise, energia andmine

Vestlemiseks on vajalik

1. Eesmärkide seadmine, kokkuleppimine

- Mälu, loogilisus
- Planeerimisoskus. Kontrolli, monitooringu ja hindamisoskused (tagasiside, hindamiskriteeriumide, hindamisskaalade sisu määratlemine, kokkuleppimine)

2. Märkamine. mõistmine. Usalduslikkus, probleemide märkamine ja tahe nendega tegeleda.

- Empaatiavõime, siirus, loomulikkus, avatus.
- Tähelepanelikkus. vastuvõtlikkus, partneritaju.
- Partneri aktsepteerimine ja respektseerimine
- Sisseelamisvõime

3. Mitteverbaalne ja verbaalne võimekus

- Küsimuste esitamise oskus
- Kuulamise, peegeldamise, täpsustamise, kokkuvõtete tegemise oskus

Juhendaja 6 käitumisstiili

1. Sundiv stiil (põhiline käitumisviis: nõuab kohest allumist)

- vajalikud emotsionaalse intelligentsuse kompetentsid: saavutusvajadus, initsiatiiv, enesekontroll
- juhtimisstiil annab parima tulemuse: kriisis, muudatuse sisseviimisel või probleemsete töötajate puhul
- Mõju negatiivne

2. Suunanäitaja stiil (loob kõrged normid)

- vajalikud emotsionaalse intelligentsuse kompetentsid: kohusetundlikkus, saavutusvajadus, initsiatiiv
- juhtimisstiil annab parima tulemuse: motiveeritud ja kompetentse meeskonnaga
- Mõju negatiivne

3. Koostööstiil (loob harmoonia ja emotsionaalsuse)

- vajalikud emotsionaalse intelligentsuse kompetentsid: empaatia, suhete loomine, suhtlemine. Parandab lõhed suhetes ja motiveerib inimesi pingelistes oludes.
- Mõju positiivne.

4. Demokraatlik stiil (tekitab konsensust osalemise läbi)

- vajalikud emotsionaalse intelligentsuse kompetentsid: koostöö, meeskonnajuhtimine, suhtlus. Suudab saavutada konsensuse ja tagada väärtuslike töötajate panuse
- Mõju positiivne

5. Õpetav stiil

põhiline käitumisviis: arendab inimesi tuleviku tarbeks

- vajalikud emotsionaalse intelligentsuse kompetentsid: empaatia, eneseteadlikkus. Aitab töösooritust parandada või arendada
- Mõju positiivne

6. Autoriteetne stiil (mobiliseerib visiooni suunas liikuma)

- vajalikud emotsionaalse intelligentsuse kompetentsid: enesekindlus, empaatia
- juhtimisstiil annab parima tulemuse: kui muutused nõuavad uut visiooni või kui on vaja selget suunda
- Mõju positiivne.

TEMPERAMENT JA ERINEV ÕPPIMISSTIIL

SANGVIINIKUD on organiseerimis- ja teovõimelised, elavad, aktiivsed, iseseisvad, sõltumatud ...

- * hoiavad end vaos ka äparduste korral
- * lülituvad kiiresti ühelt tegevuselt teisele
- * taipavad kergesti uut
- * leiavad kiiresti kontakti teistega

Kuid:

- * tundmused vahelduvad kiiresti
- * ei talu üksluist ja monotoonset õppetööd
- * on sageli pealiskaudsed

Neile tuleb leida mitmekesisist, vahelduvat tegevust. Neid tuleb suunata oma töö üksikasjalikule analüüsile.

FLEGMAATIKUD

Vt ka Lisa 4!

on rahulikud, püsivad, väsimatud töoinimesed. Nad võivad teha edukalt sellist tööd, mis nõuab kestvat ja süstemaatilist pingutamist, täpsust, kannatust, püsivat tähelepanu ja hoolikust ...

- * neil on raskusi ümberlülitumisega ühelt õpitegevuselt teisele, kohanevad uute töötingimustega pikkamööda
- * ei leia kiiresti kontakti teistega
- * jäävad teistest õpitegevuses maha
- * vajavad aeg-ajalt ergutamist ja julgustamist
- * ei talu kiirustamist
- * ei talu oma tegevuse kohta kriitikat (on isepäised)

KOLEERIKUD

on kõrgenenud erutuvusega ja impulsiivsed

- * ärrituvad ka väikeste ebaõnnestumiste puhul
- * õpitegevuses on tihti tsüklilisus: kord õpivad suure õhinaga, samas löövad käega
- * ei vii alustatud tööd sageli lõpule
- * kaaslastega suheldes reageerivad ägedalt üsna tühistele märkustele
- * püüavad teistest üle rääkida, vaieldes ägenevad ja lähevad endast kergesti välja
- * ei suuda end valitseda

Neile tuleb luua rahulik ja rütmiline töökeskkond. Pole soovitatav liigselt segada (kirjalikud tööjuhendid!). Selged juhtnöörid. Jõukohased ülesanded.

MELANHOOLIKUD

on tagasihoidlikud aga erakordse emotsionaalse vastuvõtlikkusega

- * töövõime on väike, väsivad ruttu
 - * on vähe initsiatiivi
 - * kahtlevad kõiges, eriti oma võimetes
 - * löövad tihti õppimisele käega
 - * on endassesulgunud, väheseltsivad
 - * on kartlikud
 - * tunnetavad sageli asjatult oma alaväärsust ja teiste paremust
- Eelistavad töötada omaette, tihti sobib ka monotoonne tegevus, mis nõuab üksikasjade märkamist ja täpsust (siin kiita!).

Vajavad julgustamist, ergutust, taktitundelist ja lahket kohtlemist.

Taktitundetul käitumisel võivad täiesti kaotada usu endasse!

Harjutus: tulemuste kokkuleppimine tulemuskeele kasutamine

Sõnastage partneriga konkreetne mõõdetav tulemus ja rääkige see läbi, kuidas saavutada (strateegia)

Kuidas seda vestlusel teha?

- Anna visioon tulemusest
- Küsi, - kuidas ta arvab, et saab seda teha? Täpne kirjeldus.
- Praktikant sõnastab tulemused, teda tuleb küsimustega abistada.
- Kui tulemus on täpsustatud (kriteeriumid, aeg, vahendid, kellega koos, monitooring jne) siis teha kokkuvõtte, - me leppisime siis kokku et...

EFEKTIIVNE EESMÄRK

SPETSIIFILINE	ülesande, töö suhtes
MÕÕDETAV	hinnatav, konkreetne
EESPOOL STANDARDEID	võrreldav ja ületab st.
ARUSAADAV	üheselt mõistetav
SAAVUTATAV	arengutasemelt, oskustelt
PAINDLIK	monitooringust lähtuvalt vajadusel muudetav
AKTSEPTEERITUD	täitja poolt
AJAS PIIRITLETUD	tähtaegadega seotud

TULEMUSKRITEERIUMID

Kriteeriumid on kokkulepitud tunnused, millele tulemus või/ja selle saavutamise protsess peavad vastama

TEGIJA EELDUSED

- ✓ väärtused
- ✓ hoiakud
- ✓ motivatsioon
- ✓ teadmised
- ✓ oskused
- ✓ kogemused
- ✓ isiksuseomadused
- ✓ areng
- ✓
- ✓

PROTSESS

- ✓ eesmärgipärasus
- ✓ loogilisus
- ✓ veatus
- ✓ kiirus
- ✓ õigeaegsus
- ✓ täpsus
- ✓ ladusus
- ✓ ökonoomsus
- ✓ loomingulisus
- ✓ uudsus
- ✓ areng
- ✓

TULEMUS

- ✓ vastavus
- ✓ vajalikkus
- ✓ kasulikkus
- ✓ väärtus
- ✓ kvaliteet
- ✓ kvantiteet
- ✓ õigeaegsus
- ✓ rahulolu
- ✓ uudsus
- ✓ areng
- ✓

NÕUDED MÕÕTMISVAHENDITELE JA NÄITUDELE

- **Asjakohasus, lihtsus**
- **ühemõttelisus / ühetimõistetavus (näitaja suurenemine on soovitatav või ebasoovitatav)**
- **Võltsimiskindlus - (pole võimalik võltsida)**
- **Tasakaal - parajusprintsiiip ning seotus eesmärkide ja vastutusega**
- **Võrreldavus - võimaldab teha võrdlusi**
- **Kasulikkus - pigem toimiv ja reaalne kui täiuslik)**

TEHNILISED OSKUSED

MÕTETE ÜMBERSÕNASTAMINE. PEEGELDAMINE.

- Teisiti sõnastamine, et partner aru saaks
- Mõistmise, tunnete peegeldamine arusaamise, selguse kontrolli eesmärgil

VAHEKOKKUVÕTETE TEGEMINE.

Iga ploki järel, lühike (milles me kokku leppisime, mida teada saime)

SUUNA HOIDMINE.

- Keskendumine (hoitakse teemas)
- Konkretiseerimine (täpsustamine, et vältida laialivalgumist)

Soovitused

- **Pange teine pool rääkima, et saaksite kuulata.**
- **Arvestage tema vastustega, küsige järgmine küsimus tema vastusest lähtuvalt - vestlus peab olema seotud**
- **Kuulake positiivselt, tundlikult, aktiivselt, peegeldage, täpsustage, tehke vahekokkuvõtteid**
- **Ärge andke nõu, küsige, ärge süüdistage!**
- **Ole empaatiline, aga jääge neutraalseks!**
- **Tunnustage kindlasti, Olge mõistev, märgake olulist!**
- **Täpsustage kokkuleppeid, tehke lõppkokkuvõte, küsige kas tahab küsida!**
- **Olge eetiline, las vestlus jääb ainult Teie vahele!**
- **Ärge laske ennast segada kõrvalistel asjadel/inimestel**
- **Ergutage ka vastaspoolt endale märkmeid tegema**
- **Fikseerige kokkuleppeid ja jälgige neid faktipõhiselt kogu perioodi vältel!**
- **Leppige kokku ka järgmine kontakt!**

Negatiivse tagasiside andmine, raske kõnelus

- **Leia sobiv aeg ja koht (ei tohi teiste kuuldes). Valmistu korralikult, ole täpne, vajadusel kontrolli fakte. Kõik peab olema tõsi**
- **Seadista end (tõsine, rahulik, kindel, veidi murelik tema pärast)**
- **Kasuta kindlat kõneviisi, ära ütle, et Sul on mure, vaid kirjelda tema tegu, sündmust, fakti detailselt, loogilises järjekorras, nii nagu tead, oled kontrollinud**
- **Anna omapoolne suhtumine (mis tunne siis oli, kui nägid, kuulsid, teada said: olin siis vihane, nõrdinud, jahmunud...)**
- **Too välja kahju, mis sellest sündis (Sulle, teistele, rahaline...)**
- **Küsi, kas ta teab seda, mida ta sellest arvab, kuidas see oli**

- **Küsi, mida ta ette võtab, kuidas seda parandada saab, teine kord teisiti teeb...Leppige kokku tuleviku tulemuses, kvaliteedis, protsessis...Korda kokkulepet!**
- **Lõpeta kindlalt, rahulikult, väljenda lootust, et enam ei pea sellest juttu tegema (ma loodan, ma usun, et...)**
- **Pea emotsioon lõpuni välja, sellega Sa mõjutad teda veel jätkuvalt.**
- **Ära üldista, pea piiri, ole diskreetne, lugupidav!**

Positiivse tagasiside andmine

- **Leia sobiv aeg ja koht (võib teiste kuuldes)**
- **Valmistu korralikult, ole täpne, vajadusel kontrolli fakte. Kõik peab olema tõsi, mida ütled**
- **Seadista ennast emotsionaalselt (rõõmus)**
- **Kirjelda tema tegu, sündmust, fakti detailselt, loogilises järjekorras, nii nagu tead**
- **Too välja kasu, mis sellest sündis (Sulle, teistele)**
- **Anna omapoolne suhtumine (positiivne, mis tunne siis oli, kui nägid, kuulsid, teada said)**
- **Täna teda selle eest!**

Ära üldista, pea piiri, ole diskreetne, lugupidav!

Eetilised põhiprintsiibid

- *Toetada arengut ja õppimist*
- *Suhtuda juhendamisse ja juhendatavasse austusega, pühendumusega, kohuse- ja vastutustundega*
- *Olla ise professionaalselt kõrgel tasemel ja abistada praktikanti selles*
- *Täita oma kohustusi täpselt ja õigeaegselt, positiivse hoiakuga*
- *Toetada avatud kommunikatsiooni, loovust*
- *Käituda diskreetselt*
- *Austada ja kaitsta privaatsset, isiklikku infot*
- *Kõrvaldada, ära hoida diskrimineerivad faktorid*
- *Austada seaduslikke leppeid ja toetada nende täitmist*

Eetilised aspektid juhendaja tegevuses

- Oled esitanud määratlemata või liigkõrgeid ootusi
- Pole arvestanud, et tulemus ei sõltu alati praktikandist (tingimuste, võimaluste puudused)
- Ei arvesta ajafaktorit (kiirete tulemuste ihalus)
- Oled subjektiivne (oreooliefekt, stereotüübid, põhjuslik omistamine)
- Ei väärtusta pingutust, vaid ainult reaalseid tulemusi
- Ei kontakteeru sageli, (vaid alguses), arvad, et tead niikuinii, mis toimub
- Usaldad enda uskumusi, arvamusid faktide asemel
- Ei ole jälginud, mis tegelikult toimub, monitoring puudulik.
- Ei ole soodustanud praktikandi eneserefleksiooni tööalase õppimise protsessis

- **Oled hindamise aluseks võtnud kriteeriume, millel pole otsest seost praktikakohal tehtava tööga ja ülesandega**
- **Kindlad kriteeriumid polnud kokku lepitud ja hindamine on ebamäärane**
- **Hindamine toimib ainult ühesuunaliselt, st juhendajana annad hinnanguid praktikandile, kuid see ei anna tagasisidet Sulle kui juhendajale**
- **Hindajana omistad praktikandi edu põhjused situatsiooni teguritele (hea töökeskkond, head vahendid, hästi korraldatud töö jne), kuid ebaedu – tema kehvadele isiksuseomadustele.**
- **Oled liiga leebe või range hindamisel (kõik hinnangud on skaala äärmistes osades), ehk siis paned ainult keskmisi hindeid (ebakindel)**
- **Kasutad hindamist hirmutamise või alandamise eesmärgil**