



MEETODITEKOGU

Üldpädevuste arengut toetavad meetodid
projektipõhises õppes

Proovikivi juhendmaterjalide grupp



TALLINNA ÜLIKOOL



Euroopa Liit
Euroopa
Regionaalarengu Fond



Eesti
tuleviku heaks

KOOSTÖÖ PÄDEVUSTE TOETAMINE

TIIMITÖÖ (KOOSTÖÖD TOETAVAD) MEETODID

1. Akadeemiline vaidlus
2. Vaikiv arutelu

GRUPIPROTSESSID JA ROLLID

3. Jäaaeg
4. 6 mõttemütsi
5. Vahukommi väljakutse

EESMÄRKIDE SEADMINE

6. SMART mudel eesmärkide seadmiseks

KOKKULEPETE SÕLMIMINE JA NENDEST KINNIPIDAMINE

7. Meie kokkulepped
8. Nimetissõrmed ja pöidlad

SUHTLUSPÄDEVUSE TOETAMINE

KONFLIKTIDE LAHENDAMISE MEETODID

9. Konfliktilahendus

MINA-SÕNUM

10. Mina-sõnumi moodustamine

VÕIMESTAVAD KÜSIMUSED

11. KMS küsimused

ENESEVÄLJENDUS

12. Spidomeeter või termomeeter
13. 5 sammu parimaks esinemiseks

AKTIIVNE KUULAMINE

14. Palli pörkamise lugu
15. Aktiivselt kuulav publik

Proovikivi on hariduslik koostööprogramm

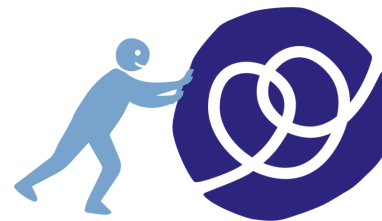
Proovikivi on hariduslik koostööprogramm ja peatselt ka veebiplatvorm, mis aitab noortel kasvada vastutustundlikuks maailmakodanikuks juba koolieast alates. Ettevõtted, riigiasutused ja vabaühendused jõuavad läbi programmi ägedate ideede ja tulevaste töötajateni. Proovikivi väljakutsed on üles ehitatud projektipõhise õppe formaadile.

"Üldpädevuste arengut toetavad meetodid projektipõhises õppes" on Tallinna Ülikooli üliõpilaste poolt ELU kursuse raames loodud meetodikogu toetamiseks igas projektipõhise õppe faasis üldpädevuste arengut. Meetodid on kokku kogutud erinevatest allikatest. Illustreeris ja disainis Maarja Kask.

Riiklikus õppekavas on üldpädevusteks kultuuri- ja väärtuspädevus, sotsiaalne ja kodanikupädevus, enesemääratluspädevus, õpipädevus, suhtluspädevus, matemaatika-, loodusteaduste- ja tehnoloogiaalane pädevus, ettevõtlikkuspädevus, digipädevus.

Antud juhendmaterjal on suunatud koostööd toetavate pädevuste ja suhtluspädevuse arendamisele, pakkudes meetodeid konfliktide lahendamisele, tiimitööd/koostööd toetavateks tegevustest, avavad grupiprotsesside ja -rollide teooriaid, õpetavad mina-sõnumite kaudu eneseväljendust, aitavad eesmärgi seada, paremini esinema ja paljut muudki. Meetodeid saab integreerida iga õppeainega, toetades seeläbi ainespetiifiliste elementide toel üldpädevuste arengut.

Julget katsetamist!



PROOVIKIVI

1. Akadeemiline vaidlus

SOBILIK GRUPI SUURUS:

2-3 liikmelised grupid

LÄBIVIIMISELE KULUV AEG:

vähemalt 1 tund

VAJALIKUD MATERJALID-VAHENDID:

nutiseade või arvuti

EESMÄRK:

arenevad rühmatöö- ja argumenteerimisoskused ning õpitakse üksteist toetama.

SAMM-SAMMULT

- 1 Jagunetakse 2-3-liikmelistesse gruppidesse.
- 2 Õppijatele antakse teema ning vastanduvad seisukohad.
- 3 Gruppides otsitakse ja uuritakse teemakohaseid materjale ning valmistatakse ette argumendid (vt lisa argumendi kohta) seisukoha kaitsmiseks ja vastand seisukohtade vaidlustamiseks. Töö käigus kogutavad seisukohad ei pea kokku langema õppija enda seisukohaga.
- 4 Vaidluse ehk diskussiooni lõpuks tuleb erinevatel gruppidel jõuda kõigile õppijatele vastuvõetavale argumenteeritud seisukohale.
- 5 Vaidluse lõpuks vormistatakse ühine kokkuvõte, kus rühmad esitavad oma lõpliku seisukoha ning toetavad argumendid (mis rahuldab kõiki õppijaid rühmas).
- 6 Ühine seisukoht võib olla kombinatsioon kahest eelnevast seisukohast või hoopis mingi kolmas.



TÄHELEPANEKUD | SOOVITUSED | OLULINE SILMAS PIDADA

- Arenevad rühmatöö oskused ja õpitakse üksteist toetama. Vastutus rühmatöös kandub õppijatele, läbi suhtlemise luuakse õpikogukond.
- Akadeemilise vaidluse kaudu saab arendada: kriitilist mõtlemist, ainealaseid teadmisi, probleemi lahendamise, otsuste tegemise ja põhjendamise oskuseid, loovust.
- Selle meetodi abil saab tugevdada grupiliikmete vahelisi suhteid, sest aktiivse tegevuse kaudu tuleb suhelda kaasõppijatega, õppida nägema probleeme, väljendada oma seisukohti ja nende põhjusi.

MILLISTES OLUKORDEDES ON MEETODIT HEA KASUTADA

- Meetodit on hea kasutada, kui on vaja erinevaid materjale läbi töötada ning omavahel erinevatel teemadel argumenteerida, kasutades teaduslikke materjale ja allikaid.
- Grupitöö aitab õppijatel läbi aktiivse tegevuse juhtida oma õppimist. Õppejõu roll on olla pigem toetav ekspert.

Veel lisainfot akadeemilise vaidluse kohta:

1. <https://sisu.ut.ee/aktiivope/akadeemiline-vaidlus>
2. <https://www.livebinders.com/b/1885930>

2. Vaikiv arutelu

SOBILIK GRUPI SUURUS:

piiramatu

LÄBIVIIMISELE KULUV AEG:

30 minutit

VAJALIKUD MATERJALID-VAHENDID:

märkmepaber

EESMÄRK:

Vaikiv arutelu loob võimaluse kõigil võrdse ajaga püstitatud teema/probleemkoha üle mõelda enne kui hakatakse arutlema suurtes gruppides. Tagab selle, et kõik osalejad saavad panustada ühe palju ning pakkuda oma ideid/seisukohti välja. Nii tulevad esile ka meeskonna kõige vaiksemate liikmete arvamused, mis tagab selle, et esindatud on kõikide meeskonnaliikmete arvamused, mõtted ja seisukohad.

SAMM-SAMMULT:

- 1 Osalejad jagatakse gruppidesse, et peale vaikivat arutelu jagada oma mõtteid grupis või jäävad individuaalselt edasist ülesannet lahendama.
- 2 Läbiviija juhatab teema sisse ja püstitab igale grupile/inimesele küsimuse mingisuguse teema kohta. (Läbiviija võib püstitada ühesuguse küsimuse ka kõikidele gruppidele/inimestele.)
- 3 Osalejatele jagatakse märkmepaberid.
- 4 Iga osaleja kirjutab märkmepaberile oma seisukoha või idee antud teema kohta (vaikides).
- 5 Järgnevalt kleebitakse märkmepaberid seinale, tahvlile vmt.

6 Osalejad tutvuvad gruppides või individuaalselt teiste seisukohtade ja ideedega ning soovi korral saavad seda kommenteerida või edasi arendada eelmise inimese mõtteid (vaikides märkmepaberite abil).

7 Kui vaikides on ideed kokku kogutud ja ära süstematiseeritud, siis toimub kas gruppides avatud ja kõigile gruppidele kuuldav kokkuvõtlik arutelu. Või iga osaleja avab oma mõtted suures ringis.



3. Jäaaeg

SOBILIK GRUPI SUURUS:

määramata

LÄBIVIIMISELE KULUV AEG:

Filmi pikkus ca 85 minutit, kiirendatud versiooniks tutvustav video "Sõrmuste isanda" kaudu 5 minutit, arutelu 20 minutit (oleneb grupi suurusest).

SEOTUD ÕPPEAINED:

Inglise keel, ühiskonnaõpetus, inimeseõpetus

VAJALIKUD MATERJALID-VAHENDID:

Ligipääs filmile (kas kohapeal või koduse ülesandena varasemalt ette vaadata), vajadusel projektor või ekraan, arvuti/tahvelarvuti/telefon. Arutelu osaks värvilised paberid ja markerid.

EESMÄRK

Olenemata sellest, kui palju grupp on koos varasemalt tegutsenud, läbitakse pidevalt erinevate protsesside käigus grupifaase. Teadlikkus Bruce Tuckmani grupifaasidest muudab grupitöö efektiivsemaks, vähendab konflikte ning aitab grupitöö kogemust mõtestada.



SAMM-SAMMULT:

- 1** Vaadake ühiselt või paluge õpilastel ette vaadata Jääaja film. Teemasse sisenemiseks võite kasutada videot “Sõrmuste isanda” filmi baasil <https://www.youtube.com/watch?v=ysWWGf8VsOg>
- 2** Arutlege ühiselt (suures või väiksemates gruppides) nähtut ja tekkinud emotsioone. Tooge sisse toetavad teooriaga seotud küsimused:
 - Milline oli nende grupiks kujunemise lugu?
 - Milliseid etappe tegelased grupina läbisid?
 - Kuidas grupil läks - kas nad said hakkama?
 - Millised olid emotsioonid eesmärgi saavutamisel?
- 3** Järgnevalt kirjutage iga etapi nimi (välja toodud allpool) eraldi paberile ning lisage osalejatele ühiseks nägemiseks.

- 4** Arutage üheskoos faaside sisu/Tuckmani teooria üle läbi Jääaja multika. Laske esmalt osalejatel pakkuda, mida faasid tähendavad, milliseid emotsioone kogetakse. Käige läbi iga etapp õiges järjestuses. Lõpus võite arutada, kuidas erinevate faaside vahel edasi liikuda, paluge noortel ise ideid pakkuda.



Tuckmani mudeli (1965) järgi käivad grupid läbi järgnevatest etappidest:

1 Kujunemine (Forming)

liikmetel on ootusärevus eesmärgi suhtes, samas tuntakse ärevust seoses ülesannet või iseenda rolli leidmisega tiimis. Juhilt/liidriolt oodatakse korraldusi ning suunamist.

2 Konflikt (Storming)

liikmed hakkavad kokkuleppeid ja üldisi piire testima. Konflikt võib tekkida ka erinevate tiimiliikmete vahel, sest iseloomud ning tööstiilid pörkuvad. Autoriteet (juhendaja, tiimiliider) pannakse proovile, kaheldakse eesmärgis ja kogu projekti vajalikkuses. Kui rollid on jäänud määramata või rolli sisu selgitamata, tekib stress, ärevus, ülekoormus ja frustratsiooni suurte arengusammude puudumise pärast.

3 Normeerumine (Norming)

tiim liigub loomulikult normeerumise tasandisse, erimeelsustele leitakse lahendused, liidri/juhendaja pädevuses ollakse kindlad. Liikmed hakkavad märkama üksteise tugevusi ning julgevad küsida abi, pakkudes ja küsides ka tagasisidet. Fookuses on taaskord projekti eesmärk.

3 Sooritamine (Performing)

tiim töötab maksimaalse potentsiaaliga, arvestades liikmete tugevusi, eesmärke ning mobiilsust olukordade lahendamisel. Eri arvamused on oodatud, et rikastada õpinguprotsessi.

4 Lõpetamine (Adjourning/mourning)

- olenevalt tiimi olemusest (klassikaaslased, ajutine projektitiim) võib viimane etapp toimuda loomulikult või jääda ära. Tugevate sidemete loomisel võib etapp olla emotsionaalne.

LISAINFO

Tuckmani etapid videona (inglise keeles)

<https://www.youtube.com/watch?v=nRYRZg8YSso>

Tuckmani etappide selgitus läbi Sõrmuste isanda (inglise keeles)

<https://www.youtube.com/watch?v=ysWWGf8VsOg>

Tuckman, B. W. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin*, 63 (6), 384-399.

5 Arutlege suures grupis, miks on faaside teadmine neile vajalik? Miks on teooria oluline laiemalt ühiskonna toimimiseks?

6 *Lisaetapp, kui on juba tekkinud väiksemad grupid.* Jagage osalejatele märkmepaberid või markerid, paluge igaühel märkida ära, millises etapis nende arust hetkel grupp on, milliseid tundeid see tekitab, kuidas soovitakse edasi minna.

MILLISTES OLUKORDADES ON MEETODIT HEA KASUTADA

→ Meetodit on hea kasutada projektipõhise õppe häälestuse faasis, siis kui ollakse gruppe loomas või kui esinevad probleemid. Vajadusel saab teistes projektõppe etappides meetodi juurde tagasi tulla ning analüüsida üheskoos, millises faasis sellel hetkel ollakse, kas on toimunud muutusi või milliste tegurite tõttu ei suudeta faasist järgmisesse üle minna/mida on vaja edasiminekuks.

TÄHELEPANEKUD | SOOVITUSED | OLULINE SILMAS PIDADA

→ Oluline on kogu projekti protsessi vältel grupifaase analüüsida, vajadusel muuta juhendamistiili, et toetada faaside läbimist ja edasiliikumist. Meeles tuleb pidada ka seda, et iga uue ülesande või tiimiliikmete vahetuse puhul võib grupp minna tagasi eelnevatesse faasidesse, kõiki faase läbitakse järjest (ehk pole võimalik etapiline ülehüppamine). Juhendajana keskendu alguses tugevamalt tiimitunde ja kokkulepete tegemisele, seejärel alles ülesannetele. Pea meeles, et olenemata sellest, kui kaua õpilased üksteist tunnevad, võivad nad olla taolises projektis või grupis esimest korda. Toeta õppimist ning ka rasketel hetkedel refleksiooni abil mõistmist, et taoliste etappide läbimine on loomulik osa grupis töötamise puhul. Meetodit on võimalik rakendada veebiõppe puhul, kasutades arutelu osas nt <https://jamboard.google.com/>.

4. 6 mõttemütsi

SOBILIK GRUPI SUURUS

väiksemad 6-liikmelised grupid (kui 6-ga ei jagu siis tee 5-7 ja mõne mütsi esindajat on mitu)

LÄBIVIIMISELE KULUV AEG

arutelu 20 minutit, seejärel refleksioon ja täpsem rollijaotus

SEOTUD ÕPPEAINED

Eesti keel, ühiskonnaõpetus, soovi korral võib viia läbi võõrkeeles või siduda teema teiste ainetega

VAJALIKUD MATERJALID-VAHENDID

(kui on) Kirjutusvahend (paber ja pliiats või nutiseade) arutelu kokkuvõtte tegemiseks. Ülesannet toetab mõttemütside printitud/digitaalse versiooni olemasolu. Füüsilises ruumis soodustab tegevust, kui osalejad saavad päriselt pähe mütsid või kätte värvi kirjeldava objekti (paberi, vesti vms käepärast).

EESMÄRK

Rikastada teemat erinevate perspektiividega, rikastada mõtlemist, siseneda rollide jaotamise temaatikasse. Eesmärk on osalejatel proovida mõista endale sobivat stiili, arendada esinemis- ning aruteluoskusi, argumenteerimisoskust ning koostööd. Mõista rollijaotuse tähtsust ning erinevate perspektiivide soodustavaid ning takistavaid omadusi grupitöös.



SAMM-SAMMULT:

- 1** Jaga suurem grupp 6-liikmelisteks tiimideks, võimalusel kasuta juba esialgseid ideegruppe (kui need on moodustatud).
- 2** Anna igale grupile ülesandeks jagada liikmetele üks müts ehk perspektiiv (seletus "lisainfo" all), mida nad peavad terve arutelu esindama. Julgusta noori valima müts, mis ei tundu neile lihtne. Arutelu teemaks võib olla nende projektiga seotud probleem või muu õppeaines oluline arvamus/väide/seisukoht/küsimus. Näiteks: virtuaalsed kohtumised - uus haridusreaalsus gümnaasiumiõppes?
- 3** Andke aruteluks 20 minutit, paluge teha arutelust kirjalik kokkuvõte.
- 4** Jagage suures grupis, kuidas meetod õpilastele meeldis? Millised emotsioonid tekkisid - kas oli lihtne või raske olla ühes perspektiivis? Miks saab tiim kasu erinevate perspektiivide avardumisest? Millised takistused tekivad?

- 5** Kui arutelu toimus projekti teemal, siis käige läbi uued sündinud ideed/mõtted ning kuidas neid saab rakendada projekti raames.



5. Vahukommi väljakutse

SOBILIK GRUPI SUURUS

miinimum 4, suure grupi puhul looge väiksemad 4- või 8- liikmelised tiimid

LÄBIVIIMISELE KULUV AEG

45-60 minutit

SEOTUD ÕPPEAINED

keeled (suhtlus), loodusõpetus, füüsika, ühiskonnaõpetus

VAJALIKUD MATERJALID-VAHENDID

Ühe grupi kohta 20 keetmata spagetti, 1 maalriteip, 1m nööri, käärid, vahukomm (ideaalne läbimõõt 2.5cm). Juhendajal on vaja mõõdulinti ja ajamõõtmise vahendit (kell, stopper, telefon).

EESMÄRK

Arendada tiimitööd, pakkuda rakendust teoreetilistele teadmistele erinevates ainetes. Hiljem mõtestada rolle ning iseenda käitumist tiimis.

SAMM-SAMMULT:

Maksimaalselt 18 minutiga peavad 4- või 8-liikmelised meeskonnad ehitama kõrgeima ehitise 20 spagetipulgast, maalriteibist, 1 meetrisest nöörist ja ühest vahukommist. Vahukomm peab olema kõige peal.

- 1 Pange iga meeskonna jaoks valmis vajalikud materjalid.
- 2 Looge tiimid.
- 3 Selgitage osalejatele ülesannet. Ärge alustage enne, kui kõik osalejad kinnitavad ülesandest arusaamist.

Lisareeglid:

- Ehitamiseks võib kasutada ainult antud materjale. Materjale võib modelleerida (nööri ja spagette lõigata, v.a vahukomm, mis peab jääma terveks). Kõiki materjale ei pea kasutama, kuid vahukomm peab olema läbimiseks kõige tipus.
- Võidab see tiim, kelle ehitis on alumisest kihist vahukommi tipuni kõige kõrgem. Kõrguse ülempiiri määrab vahukommi asukoht ehk see peab olema tipus!
- Valmis ehitis peab seisma omal jõul, seda ei tohi kinni hoida, riputada ega muul moel toetada.
- Aega ehitamiseks on 18 minutit.

4 Alustage võistlusega! Andke osalejatele 5 minuti tagant ajaline teadaanne. Aja möödudes paluge kõigil astuda eemale ehitisest.

5 Mõõtke iga konstruktsioon, leidke kõrgeim ehitis. Kuulutage välja võitja!

6 Väljakutse lõppedes paluge võtta igal osalejal 5 minutit personaalseks refleksiooniks. Jagage suurel ekraanil Belbini rolliteooria tabelit (lisatud Lisainformatsiooni alla).

Isikliku refleksiooni küsimused:

- Milline oli meeskonna strateegia?
- Mis oli minu roll meeskonnas Belbini tabeli alusel?
- Millist rolli ma tahan projektipõhise õppe jooksul rohkem proovida?
- Arutlege suurem ringis, millised on erinevad rollid, milliseid rolle osalejad võtsid ning milliseid rolle nad soovivad projektõppe käigus rohkem arendada. Miks on rollide jaotus tiimitöök vajalik?



MILLISTES OLUKORDADES ON MEETODIT HEA KASUTADA

- Meetodit on hea kasutada häälestuse ning projektõppe algusfaasides. Toimib hästi nii tiimitöö ja usalduse loomiseks, kuid sisend võiks olla rollide jaotamise üle minekuks.

TÄHELEPANEKUD | SOOVITUSED | OLULINE SILMAS PIDADA

- Veebivahendusel rakendamine on keeruline. Pange rõhku Belbini rolliteooria üleminekuks ning rollijaotuse võimalike kasutegurite arutelule. Toetage isiklikku refleksiooni, et noored saaksid mõista iseenda omadusi ning mida nad soovivad arendada.

LISAINFO

Wujec, T. (s.a.). Marshmallow challenge. Tom Wujec. Loetud aadressil <https://www.tomwujec.com/marshmallowchallenge>



Belbini teooria alusel rollide olemused:

Innovator (Plant)

- loob vajaliku surve ja tempo, et tiim liiguks edasi, püsiks graafikus
- arvestab kõigi liikmete vajadustega
- tulemustele orienteeritud ja stressi ning konflikte maandav

Kujundaja (Shaper)

- loob vajaliku surve ja tempo, et tiim liiguks edasi, püsiks graafikus
- arvestab kõigi liikmete vajadustega
- tulemustele orienteeritud ja stressi ning konflikte maandada

Asjatundja (Specialist)

- tagab asjatundlikud, ratsionaalsed, teaduspõhised argumendid ja otsused
- sihikindel ja valdkonna suurt praktilist ning teoreetilist teadmist omav

Võimaluste otsija (Resource Investigator)

- innovaatori toetaja, kes otsib uusi ideid ja lahendusi väljaspool selle tiimi tööd või töövaldkonda
- hea suhtlusande ja optimistlik
- toob olemasolevate genereeritud ideede juurde uusi vaateid

Meeskonnamängija (Teamworker)

- koostööle innustaja ja koostöövõimaluste analüüsija
- otsija, tiimi liikmete toetaja ja motiveerija

Viimistleja (Completer)

- tagab tiimiliikmete tõhusa töö, keskendumise teatud kindlatele ja aktuaalsetele probleemidele
- koordineerib tegevusi ja ülesandeid

Koordineerija (Co-ordinator)

- tagab tiimiliikmete tõhusa töö, keskendumise teatud kindlatele ja aktuaalsetele probleemidele
- koordineerib tegevusi ja ülesandeid

Hindaja (Monitor Evaluator)

- loogilise ja emotsioonivaba hinnangu andja otsustele
- aktsepteerija, objektiivne, erapooletu
- kainelt kaalutlev, analüütiline, ratsionaalne

Teostaja või rakendaja (Implementer)

- muudab ideed praktiliselt teostatavateks plaanideks
- viib (koos teistega) kavandatud plaanid ellu
- plaanipärane, tõhus tegutseja, organiseerija, suure töö- ja panustamisvõimega

6. SMART mudel eesmärkide seadmiseks

SOBILIK GRUPI SUURUS:

määramata

LÄBIVIIMISELE KULUV AEG:

määramata

SEOTUD ÕPPEAINED:

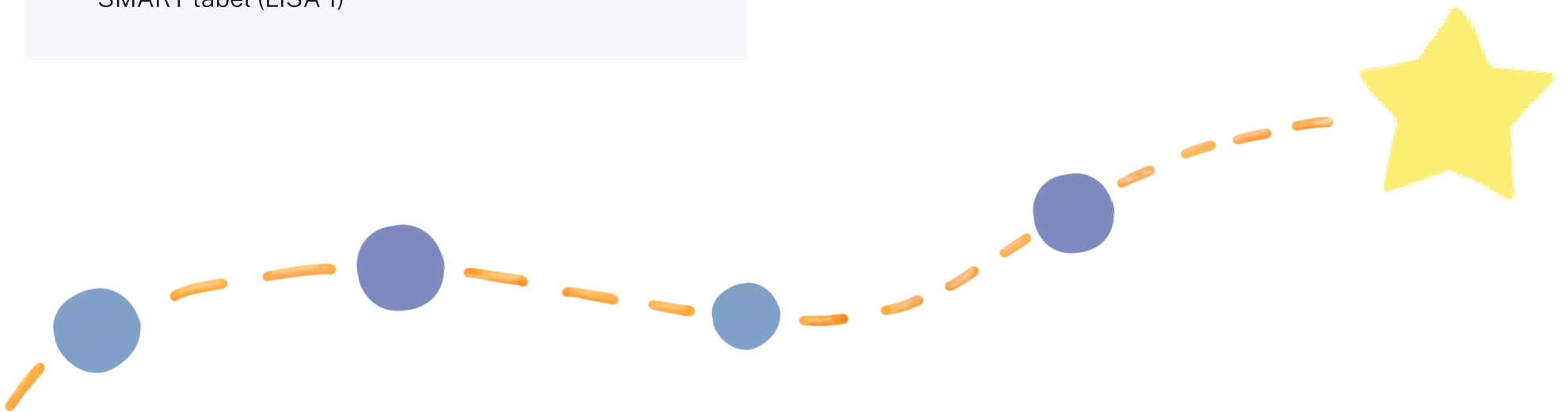
inglise keel

VAJALIKUD MATERJALID-VAHENDID (kui on):

SMART tabel (LISA 1)

EESMÄRK:

Sõnastada arukad (ingl. k. „smart“) eesmärgid, mis oleksid konkreetsed ja saavutatavad ning aitavad hoida motivatsiooni eesmärkide saavutamiseks. Edwin A. Locke ja Gary P. Latham on leidnud, et konkreetsed ja sisukad eesmärgid viivad paremate tulemusteni kui liiga üldiselt sõnastatud eesmärgid või instruktsioonid nagu "anna endast parim".



SAMM-SAMMULT:

- 1 Tutvustada õpilastele SMART mudelit, mida kasutatakse projekti konkreetsete eesmärkide sõnastamisel. Eesmärgid peavad olema arukad (ingl. k. „smart“) ehk:

Specific (konkreetne)

defineeri täpselt, mida soovitakse saavutada.

Measurable (mõõdetav)

kas on võimalik eesmärgi täitumist numbriliselt jälgida?

Achievable (saavutatav)

kas eesmärki on võimalik saavutada?

Relevant (asjakohane)

kas eesmärk toetab ja on seotud projektiga?

Time-bound (ajaliselt orienteeritud)

kas eesmärki on võimalik saavutada etteantud ajaga?

- 2 Proovida ühiselt sõnastada SMART eesmärke, arutleda nende üle.

- 3 Projektimeeskondadele anda tabel (LISA 1) ning piisavalt aega SMART eesmärkide määratlemiseks. Õpilased proovivad kirja panna enda projektiga seotud eesmärgid.

- 4 Kui projektimeeskonnad on oma eesmärgid kirja pannud, lüüa võimalused teistega koos ka nende üle arutleda ja vaielda. See annab õpilastele eesmärkide sõnastamise kohta mitmekesisist tagasisidet ning aitab neid vajadusel parandada. Kui inimene saab pidevalt tagasisidet, on ta eesmärgile pühendunud ning saab ülesannete täitmisega hakkama (Stajkovic, Locke & Blair, 2006).

TÄHELEPANEKUD | SOOVITUSED | OLULINE SILMAS PIDADA

- Konkreetset eesmärki ja tulemusi võivad veel muutuda, seega tuleb õpilastele meelde eesmärgid aeg-ajalt üle vaadata, et need oleksid projekti kõikide osadega kooskõlas.
- Suuremate ja kaugemate eesmärkide poole püüdlemisel tasub lõppeesmärki võtta lahti väikesteks tükikideks, kuna väikeste eesmärkide saavutamine annab meile eduelamuse, hea enesetunde ja seeläbi motivatsiooni järgmise eesmärgi nimel edasi tegutseda, kuni lõppeesmärgi saavutamiseni.



MILLISTES OLUKORDADES ON MEETODIT HEA KASUTADA

- Meetodit on hea kasutada näiteks õpilaste/noorte projekti eesmärkide sõnastamisel. Hästi sõnastatud, konkreetsed ja mõõdetavad eesmärgid annavad selge suuna. Kui eesmärgid on realistlikud ja saavutatavad, siis on eesmärkide täitumise tõenäosus suurem. Püüelda eesmärgi poole, mida nagunii ei ole võimalik saavutada, ei hoia üleväl kellegi motivatsiooni.



LISAINFO

LISA 1. SMART mudel
Stajkovic, Alexander D.;
Locke, Edwin A.; Blair, Eden
S. (September 2006). "A first
examination of the
relationships between
primed subconscious goals,
assigned conscious goals,
and task performance".
Journal of Applied
Psychology. 91 (5): 1172–1180

7. Meie kokkulepped

SOBILIK GRUPI SUURUS

määramata

LÄBIVIIMISELE KULUV AEG

15 minutit

VAJALIKUD MATERJALID-VAHENDID

(kui on): pabertahvel ja tahvlialus, markerid, seinanäts

EESMÄRK

Grupi toimimist soodustavate kokkulepete sõlmimine. Ühiselt sõnastatud kokkulepped aitavad luua enda ja teistega arvestavat õhkkonda kõikide kohtumiste vältel ning suurendab grupi kokkulepetest kinnipidamist.

SAMM-SAMMULT:

- 1 Arutelu õpilastega kokkulepete vajalikkuse üle. Miks on vaja üldse sõlmida kokkuleppeid?

Grupi kokkulepete loomist võib alustada näiteks nii:

- Milline käitumine aitaks meil luua grupis sellist õhkkonda, et me kõik tahaksime siin grupis osaleda ja see oleks meile kõigile võimalikult kasulik?
- Mida sa sooviksid, et teised arvestaksid, kui me kohtumistel oma mõtteid ja kogemusi jagame?
- Millised grupi kokkulepped oleks meil vaja selleks sõlmida?



- 2 Grupi Liikmed jagavad üksteisega oma arvamusi, mõtteid. Toimub arutelu. Pannakse kirja ja lepitakse kokku ühised põhimõtted või “reeglid”.
- 3 Kui kokkulepped on paberile kirja pandud, kirjutab iga grupiliige lehe alla oma allkirja/nime, kinnitamaks lepetega nõustamist.
- 4 Võimalusel panna “reeglid” seinale, et õpilastel oleksid need pidevalt silme ees.

MILLISTES OLUKORDEDES ON MEETODIT HEA KASUTADA

- Meetodit on hea kasutada projektõppe algusfaasis, et õpilased mõistaksid ühtselt, kuidas 1 grupitöö toimima peaks. Samuti aitab kirjalike kokkulepete sõlmimine suurendada grupi kokkulepetest kinnipidamist, kuna saab vajadusel meenutada tuletada, milles eelnevalt kokku lepiti.

TÄHELEPANEKUD | SOOVITUSED | OLULINE SILMAS PIDADA

- On oluline, et kõik grupi liikmed saavad avaldada arvamust kokkulepete kohta. Vajadusel võib kasutada hääletamist. Ettepanekud, millega päris kõik grupi liikmed nõus ei ole, tuleb võtta eraldi kaalumisele ja nende mõju grupi toimimisele tuleb lähemalt arutada. (Nt: „Kuidas see kokkulepe võiks takistada/toetada meie toimimist grupina?” „Kuidas võiks olla sõnastatud kokkulepe, mis sulle ka sobib?”)
- Kokkulepete kirjapanekuks on hea kasutada suurt pabertahvli, mis on kõigile nähtaval kohal. Nii näevad kõik, mis kirja pannakse ning saab vajadusel täpsustada.
- Kokkuleppeid võiks olla kuni seitse ja need võiksid olla sõnastatud positiivselt, kasutamata eitusi.
- Kokkulepete kirjapanemiseks on võimalus kasutada Google Docs'i.

8. Nimetissõrmed ja pöidlad

SOBILIK GRUPI SUURUS

paarisarv õpilasi (tegevus toimub paarides)

LÄBIVIIMISELE KULUV AEG

30 minutit

SEOTUD ÕPPEAINED

matemaatika

VAJALIKUD MATERJALID-VAHENDID

(kui on): ettevalmistatud punktisüsteem ja punktileht (LISA 1), pliiats

EESMÄRK:

mäng õpetab mõistma koostöö väärtust ning vajadust kokkulepete täitmist kontrollida.

SAMM-SAMMULT:

- 1 Õpilased jagunevad paaridesse ning võtavad 1 punktilehe ja pastapliiatsi punktide kirja panemiseks.
- 2 Õpetaja selgitab, et mängu eesmärk on koguda võimalikult palju punkte ning tutvustab seejärel mängureegleid.

Mängureeglid

- Paarilised loevad kolmeni ja kolmanda numbril ajal sirutavad ühe käe ette, näidates kas väljasirutatud nimetissõrme või tõstetud põialt. Igas ringis tuleb näidata nimetissõrme või põialt.
- Teise paarilisega rääkida ei ole lubatud, välja arvatud enne 5., 8. ja 10. ringi.
- 5., 8. ja 10. ring on boonusringid. Nende ajal saab teenida lisapunkte.
- 5. ring – selles ringis saadud punktid korrutatakse kolmega.
- 8. ring – selles ringis saadud punktid korrutatakse viiega.
- 10. ring – selles ringis saadud punktid korrutatakse kümnega.

- Kokku tuleb mängida 10 ringi.
- Saadavad punktid sõltuvad paariliste näidatud nimetissõrmede ja põialde kombinatsioonist. Pärast iga ringi kirjutavad paarilised punktid punktilehele.

3 Pärast 10. ringi arvutatakse kokku saadud punktid (nii eraldi kui ühiselt) ning toimub analüüs/arutelu.

- Kes kogus kõige rohkem punkte? Millist mängustrateegiat kasutas ta võitmiseks?
- Kes kogus kõige vähem punkte? Mis tundeid see tekitas?
- Kas te sõlmisite enne 5., 8. ja 10. ringi paarilistega kokkuleppeid? Mis siis juhtus?
- Kas keegi rikkus kokkulepet?
- Millised paarid kogusid ühiselt kõige rohkem punkte? Kas need, kus mängijad tegid koostööd, või need, kus nad tegid sohki?
- Kuidas seostub see mäng päris eluga? Tooge konkreetseid näiteid.
- Kas projektipõhises õppes teevad osalejad koostööd või konkureerivad?

Mäng lõpeb sellise tulemusega, et koostööd teinud paarid koguvad ühiselt suurema punktisumma. Need paarid, kus keegi tegi sohki, saavad kokku vähem punkte. See tähendab, et mõni sellise paari liige võis küll koguda individuaalselt suure skoori, aga see toimus teise arvel. Õpetuslik iva seisneb selles, et koostööst, kokkulepete kinnipidamisest võidavad kõik.

LISA 1. Punktileht

TÄHELEPANEKUD | SOOVITUSED | OLULINE SILMAS PIDADA

- ➔ Kui õpilasi ei ole täpselt paarisarv, saab moodustada kolme liikmelise grupi, kus kolmas õpilane täidab punktilugeja rolli: loeb kolmeni, paneb kirja saadud punktid.

TÄHELEPANEKUD | SOOVITUSED | OLULINE SILMAS PIDADA

- ➔ Meetodit sobib kasutada nii kokkulepetest kinnipidamise kui ka koostöö väärtuse mõistmiseks.



9. Konfliktide lahendamine



SOBILIK GRUPI SUURUS

määramata

LÄBIVIIMISELE KULUV AEG

määramata

VAJALIKUD MATERJALID-VAHENDID

tahvel (või avatud ligipääsuga dokument)

EESMÄRK

Olenemata sellest, kui palju grupp on koos varasemalt tegutsenud, läbitakse pidevalt erinevate grupiprotsesside käigus mitmeid etappe. Üheks tavapäraseks grupietapiks on konfliktifaas. Sobivate käitumisviiside valimiseks ja hindamiseks probleemi lahendamisel on Sank ja Shaffer esitanud eeskirja, mida saab kasutada probleemi lahendamisel nii individuaalselt kui ka grupis.

SAMM-SAMMULT:

- 1** Sõnastage ja pange kirja probleem (sh tehke selgeks, kelle probleem see on)
- 2** Pange paika eesmärk, mida soovite saavutada (sh defineerige tunnused, mille alusel saate väita, et probleem on lahendatud)
- 3** Korraldage ajurünnak, mille raames panete kirja kõik, mis võiks kaasa aidata probleemi lahendamisele. Hinnake iga pakutud probleemilahenduse efektiivsust (n. 7 palli skaalal)
- 4** Selekteerige välja kõige kõrgema hinnangu saanud soovitatavad käitumisviisid
- 5** Analüüsige soovitatavat käitumisviisi. Kas see aitab teie probleemi lahendada?
- 6** Kui ei, siis minge tagasi punkt 3 juurde, kui jah, siis viige plaan ellu.
- 7** Hinnake saadud tulemust esialgse eesmärgi valguses.

10. Mina-sõnumi moodustamine

SOBILIK GRUPI SUURUS

määramata

LÄBIVIIMISELE KULUV AEG

määramata

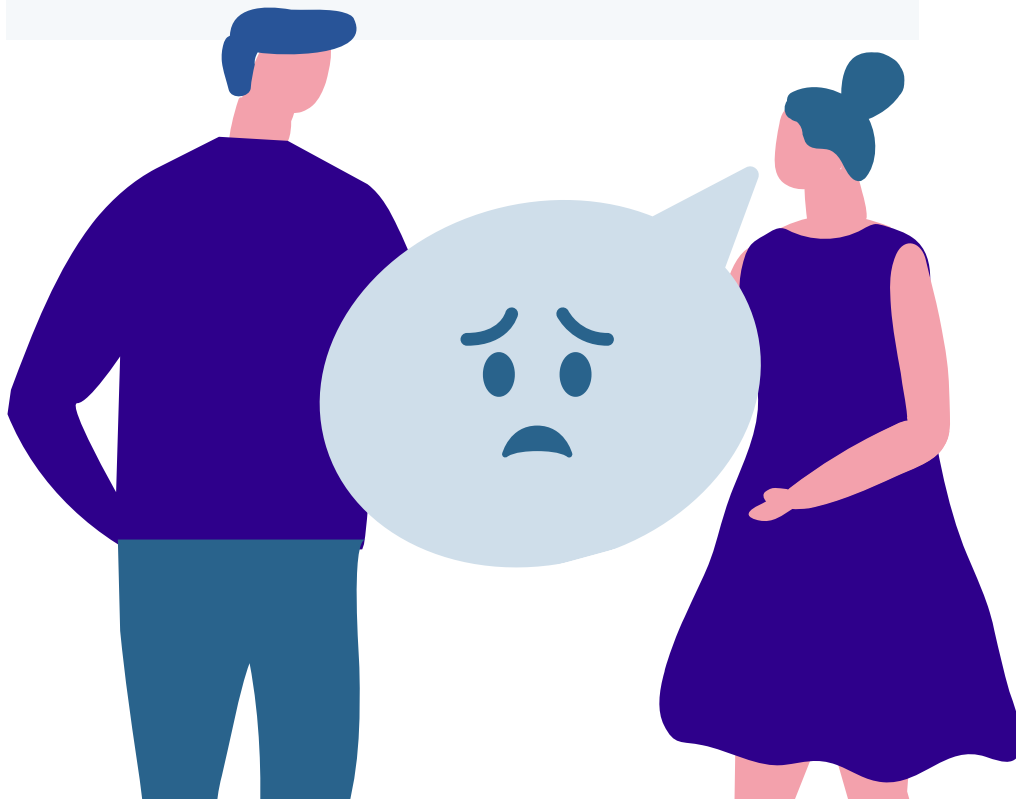
VAJALIKUD MATERJALID-VAHENDID

paber ja pliiats, kuid saab ka ilma hakkama.

EESMÄRK

Mina-sõnumi moodustamine on hea viis oma tunnete väljendamiseks teiste suhtes. Näiteks, kui tunned, et kellegi käitumine grupis on sind solvanud, siis läbi mina sõnumi on kõige efektiivsem viis nende käitumist muuta ilma konfliktita.

Mina-sõnumi eesmärk on enda tunnete väljendamine kellegi teise käitumise suhtes (nt. MA olen väga kurb, kui sa õigeks ajaks kohtumisele ei jõua, sest see tähendab, et mina pean lisaks oma asjadele ka sinu omad ette kandma vms.) Selliselt formuleeritud sõnum on mõjusam, sest ei jäta teist osapoolt segadusse ja selgitab, miks tema käitumine pole kellegi jaoks sobilik. (Gordon, 2021)

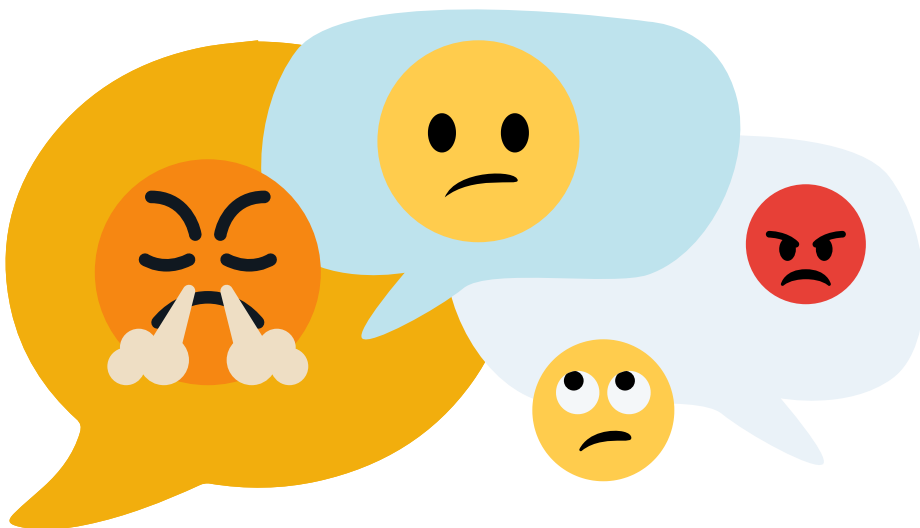


SAMM-SAMMULT:

Thomas Gordon on välja töötanud 3 olulist komponenti mina-sõnumi formuleerimiseks.

- 1** Lühike kirjeldus KÄITUMISEST mis tundub sobimatu. Kirjeldus peab olema emotsioonita - ehk selline, mis ei laidaks ega mõjuks negatiivselt.
- 2** Oma TUNNETE kirjeldus - see kuidas teise käitumine SIND tundma paneb.
- 3** Käitumise konkreetne MÕJU minule - mis saab, kui sa niimoodi käitud.

(Gordon, 2021)



TÄHELEPANEKUD | SOOVITUSED | OLULINE SILMAS PIDADA

- Kindlasti on oluline grupis pidevalt kommunikeerida kriitilistes olukordades läbi minasõnumite, sest need aitavad ära hoida edasisi konflikte.

MILLISTES OLUKORDADES ON MEETODIT HEA KASUTADA

- Meetodit on hea kasutada ennetavalt, tutvustada mina-sõnumi olemust ja selle moodustamist, et grupiliikmed oskaksid ebameeldivas olukorras oma arvamust ja tundeid läbi mina-sõnumi kasutada. Kui on tekkinud juba konflikt, siis tuleks koos läbi mõelda konflikti põhjus ja arutleda läbi mina-sõnumite osapooltega koos.

LISAINFO

<https://www.gordontraining.com/>

<https://www.gordontraining.com/leadership/what-are-the-essential-components-of-an-i-message/>

11. KMS küsimused

EESMÄRK:

Võimestamise käigus kaasatakse meeskonna liikmed nii tegevuste kui grupi juhtimisse. See annab võimaluse kõigil grupiliikmetel osaleda nii grupisiseste eesmärkide seadmisel, otsustamisel, kui ka strateegiate loomisel. Seeläbi tõhustub grupisisene ühtekuuluvus ning kasvab ka grupiliikmete motivatsioon. (Greasly et al. 2008, 43) Võimestamiseks sobivad hästi võimestavad küsimused. Antud juhul KMS -kuidas ma saaksin küsimused.

SAMM-SAMMULT:

- 1 Palu grupiliikmetel probleemile lahendust otsima hakata läbi KMS küsimuste.
- 2 Iga takistuse kohta tuleb välja kirjutada küsimused Kuidas ma saaksin/me saaksime? kontekstis - lahendusele suunatud küsimused nt. Kuidas me saaksime grupi õhkkonda parandada? Kuidas me saaksime kokkulepetest paremini kinni pidada? Kuidas me saaksime tähtaegadega joonel püside?
- 3 Kui küsimused on formuleeritud, palu õpilastel neile vastused leida. Igale küsimusele vähemalt 5 vastust. nt. Saaksime viia läbi meeskonna koolitust, saaksime koostöö parandamiseks vabal ajal läbi viia põnevaid tegevusi, Saaksime teineteisele rohkem toeks olla, saame pakkuda üksteisele abi, saame vabalt rääkida oma tunnetest ja vajadustest jne.



TÄHELEPANEKUD | SOOVITUSED | OLULINE SILMAS PIDADA

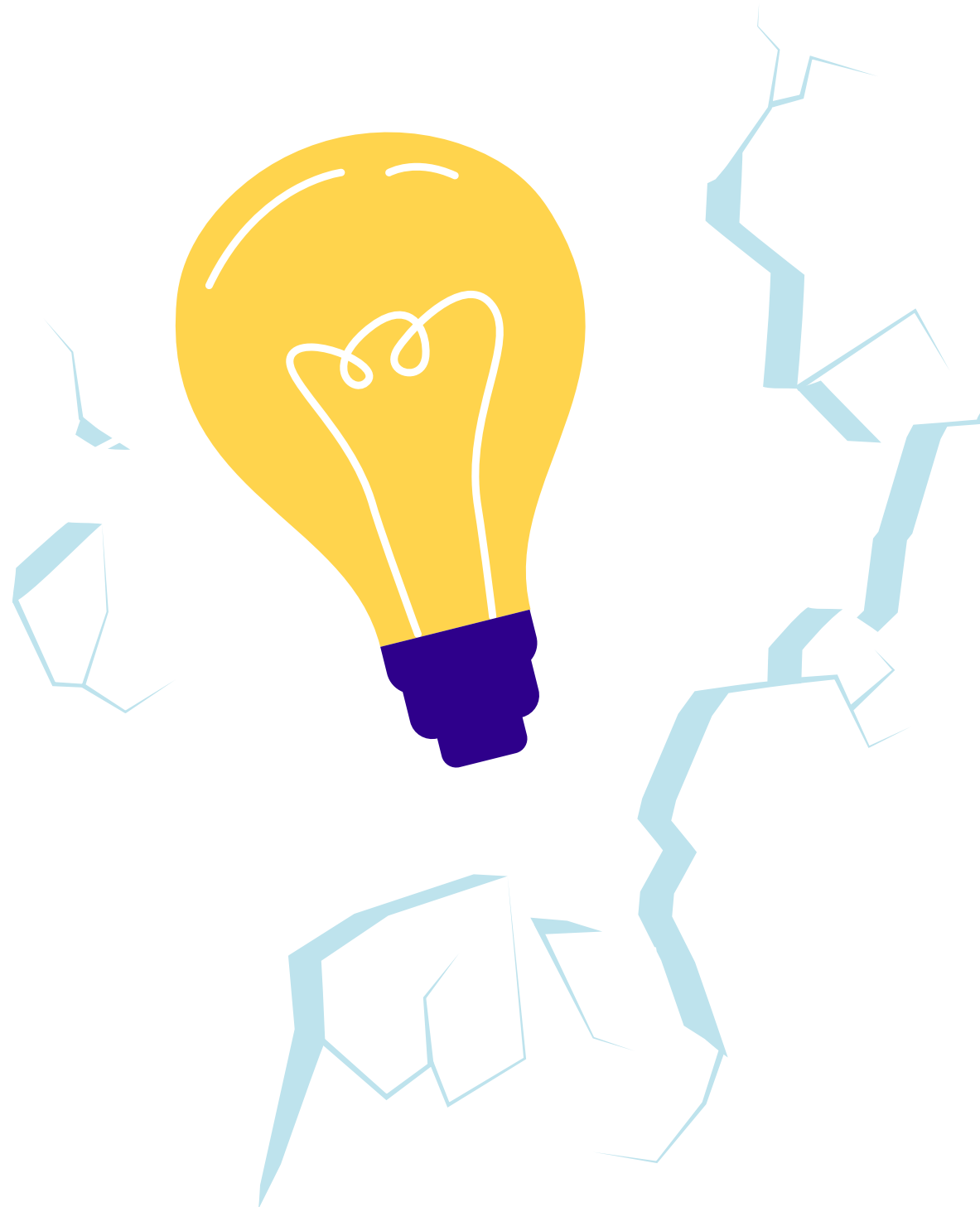
- Oluline on moodustada lahendusele suunatud küsimusi. Lähtuda sellest KUIDAS ME SAAME, mitte miks ei saa. Need on võimestavad ja edasiviivad küsimused, mis aitavad probleemidest ja takistustest üle saada.

MILLISTES OLUKORDADES ON MEETODIT HEA KASUTADA

- KMS küsimusi on hea kasutada olukordades, kus õppijad stoppama jäävad - ka projekti käigus mitte ainult meeskonnas üldiselt.

LISAINFO

Greasley, K., Bryman, A., Dainty, A., Price, A., Naismith, N., & Soetanto, R. (2008). Understanding empowerment from an employee perspective. *Team Performance Management: An International Journal*.
<https://core.ac.uk/download/pdf/328025281.pdf>



12. Spidomeeter või termomeeter

VAJALIKUD MATERJALID-VAHENDID:

Tahvel kuhu joonistada spidomeeter või termomeeter (sobib ka nutitahvel, mida saavad kõik tegevuses osalejad muuta/märkmeid teha).

EESMÄRK:

Suhtlemisel on oluline osa eneseväljenduses. Seetõttu on oluline ka grupis, et kõik liikmed saaksid turvaliselt oma mõtteid väljendada ja arvamust avaldada. Oluline on seejuures teistega arvestamine ja grupi tegevus selliselt, et kõik saaksid osa positiivsest õpitsüklist. Spidomeetri või termomeetri meetod võimaldab kõigil osalejatel väljendada/hinnata projekti tegevuste rütmi ja seda on võimalik kasutada igapäevase hindamismeetodina, muutes seeläbi õhkkonna turvaliseks ja mõnusaks kõikidele grupiliikmetele, et kõik tunneks end grupis töötades hästi ja võrdselt.

SAMM-SAMMULT:

- 1** Pabertahvlile tuleb joonistada spidomeeter/termomeeter, kuhu paluge kõigil grupiliikmetel märkida nende arvamus läbiviidava programmi tempo kohta (spidomeetrile) või arvamus rühmast üldiselt/ oma tunne rühmas (termomeetrile).
- 2** Järgmiseks vaadeldge spidomeetrile/termomeetrile tekkinud märkeid ning analüüsige ja arutlege need koos läbi.
- 3** Kindlasti tuleks lõpetuseks läbi rääkida, mida projektimeeskond sellest ülesandest kaasa võtab ja kuidas projektis rakendab (nt. arvestame sellega, et tempo tundub liiga kiire ja võtame teema käsitlust edaspidi rahulikumalt vms).

TÄHELEPANEKUD | SOOVITUSED | OLULINE SILMAS PIDADA

- Oluline on silmas pidada, et meetodist on kasu, kui selle käigus toimunud arutelu, ettepanekuid ja tähelepanekuid võetakse arvesse. Oluline on arvestada kõikide grupiliikmete tunnete ja soovidega, märgata kõiki liikmeid ja neid vajadusel järje peale aidata (nt. kui tempo mõne osaleja jaoks liiga kiire, tuleks see ümber mõelda ja leida lahendus, et ka need liikmed meeskonnas töötamisest rõõmu tunneks).

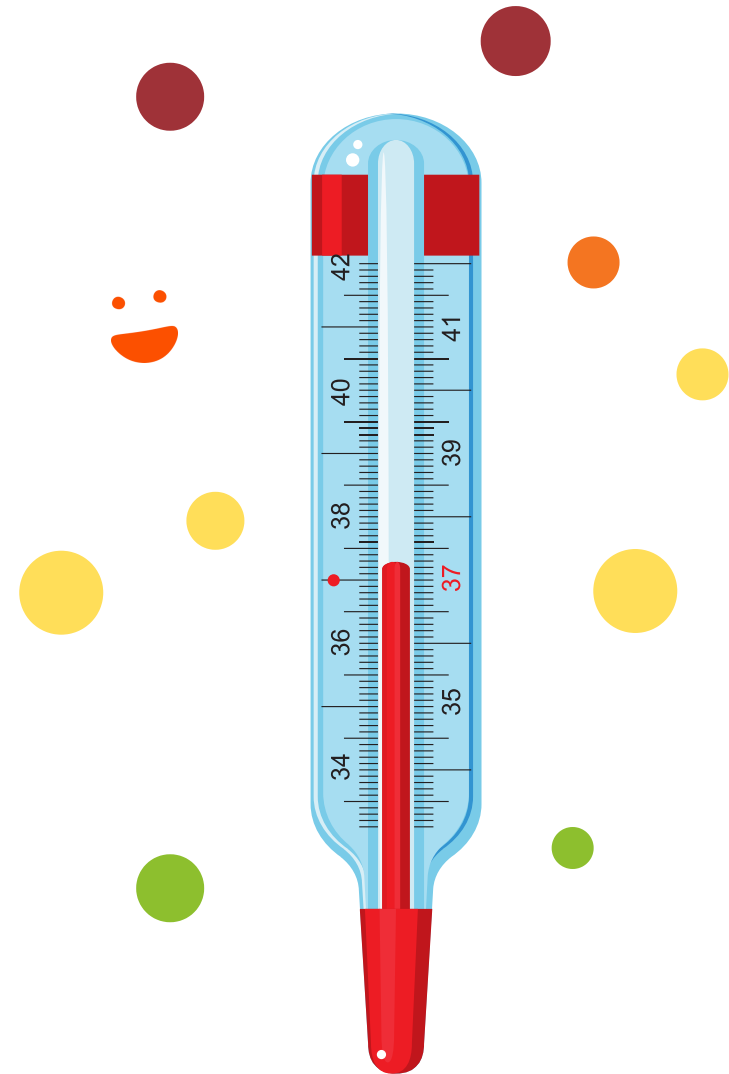
MILLISTES OLUKORDADES ON MEETODIT HEA KASUTADA

- Sellist meetodit on hea kasutada kõikide tegevuste kaardistamiseks, et oleks pidev ülevaade meeskonnaliikmete tunnetest grupitöö tempo ja suhete osas.

LISAINFO

<https://mitteformaalne.ee/methods/spidomeeter/>

<https://mitteformaalne.ee/methods/termomeeter/>



13. 5 sammu parimaks esinemiseks

EESMÄRK

Ka avalik esinemine nõuab tööd iseendaga ja enese arendamist antud valdkonnas. Keegi pole sündinud esinejaks, vaid see on oskus mida tuleb läbi erinevate meetodite harjutada ja arendada. Selle meetodi all välja toodud 5 sammu on head meetodid just esinemisoskuste arendamiseks.

Esinemine saab alguse eneseusust. Esinejana tuleb endasse uskuda ja meelde tuletada, et oled parem esineja, kui endale ette kujutad. Esinemishirm on õpitud hirm millega tuleb tegeleda - vali põgenemise asemel probleemi lahendus - miks ma kardan? - ja lähtuvalt sellest tuleb oma hirmuga tegeleda, sest kui ei tegele, siis hirmust üle ei saa. Esiteks tuleb kaardistada oma hirmud ja leida lahendus ja põhjus, miks on selline hirm tekkinud ja seada eesmärk kuidas saan sellest hirmust üle.

SAMM-SAMMULT:

- 1** Esinemine saab alguse eneseusust. Esinejana tuleb endasse uskuda ja meelde tuletada, et oled parem esineja, kui endale ette kujutad. Esinemishirm on õpitud hirm millega tuleb tegeleda - vali põgenemise asemel probleemi lahendus - miks ma kardan? - ja lähtuvalt sellest tuleb oma hirmuga tegeleda, sest kui ei tegele, siis hirmust üle ei saa. Esiteks tuleb kaardistada oma hirmud ja leida lahendus ja põhjus, miks on selline hirm tekkinud ja seada eesmärk kuidas saan sellest hirmust üle.
- 2** Teiseks tuleb mõelda ümber oma suhtumine nii esinemisesse, kui enda kuulajatesse, et see oleks tema esinemiseks julgustav/võimestav. Oluline on end esinemiseks ette valmistada, sest kui oled seda teinud, siis tead, et oled näinud teemaga tegeledes palju vaeva ja tead enda esitlusest kõike mis vaja. Ka kuulajate osas tuleb muuta suhtumist selliselt, et nad ei oota sinu pörumist vaid loodavad sinu edule.

3 Kuulajaskonna taustaga kurssi viimine on oluline selleks, et see annab võimaluse analüüsida enda auditooriumit ja seeläbi teha muudatusi oma sõnumis selliselt, et see lähtuks sinu kuulajaskonna vajadustest ja huvidest. See aitab esinemise kuulajakeskselt ettevalmistada. Uuri välja näiteks: Kuulajaskonna arv, vanusegrupp, grupi meelestatus teema suhtes, kas kuulajate seas on eksperte ja neid, kes on sinu esitletava teemaga kursis, milline on kuulajate kultuuritaust jne.

4 Enda emotsioonide kontrollimine - ole esinedes rõõmsameelne ja sõbralik. Muuda ebaõnnestumine või äpardus naljaks, muutes nii õhkkonda positiivsemaks. Esineja rõõmsameelsus peegeldub ka kuulajaskonnast tagasi - kui aga esineja on pinges ja emotsioonitu, peegeldub sama vastu ka kuulajatest.



5 Esinemisvõimaluste leidmine aitab koguda esinemiskogemust! Leia endale võimalikult palju võimalusi esinemiseks, et harjutada ja kogeda. Mida rohkem harjutad seda loomulikumaks muutub sinu jaoks esinemine kui tegevus - autojuhtimise näide: Kui alustad auto juhtimist, siis ei tea sellest midagi. Mida rohkem sa harjutad ja järjest keerulisemaid elemente autosõidule lisad, seda loomulikumaks autosõit sinu jaoks muutub ning lõpuks oskadki juba kõiki keerulisi komponente ühes kasutada. Seega leia alati võimalusi esinemiseks.

14. Palli pörkamise lugu

SOBILIK GRUPI SUURUS

erinevate suurustega grupid.

LÄBIVIIMISELE KULUV AEG

SEOTUD ÕPPEAINED

eesti keel, üldõpetus, võõrkeel

VAJALIKUD MATERJALID-VAHENDID:

pall

EESMÄRK:

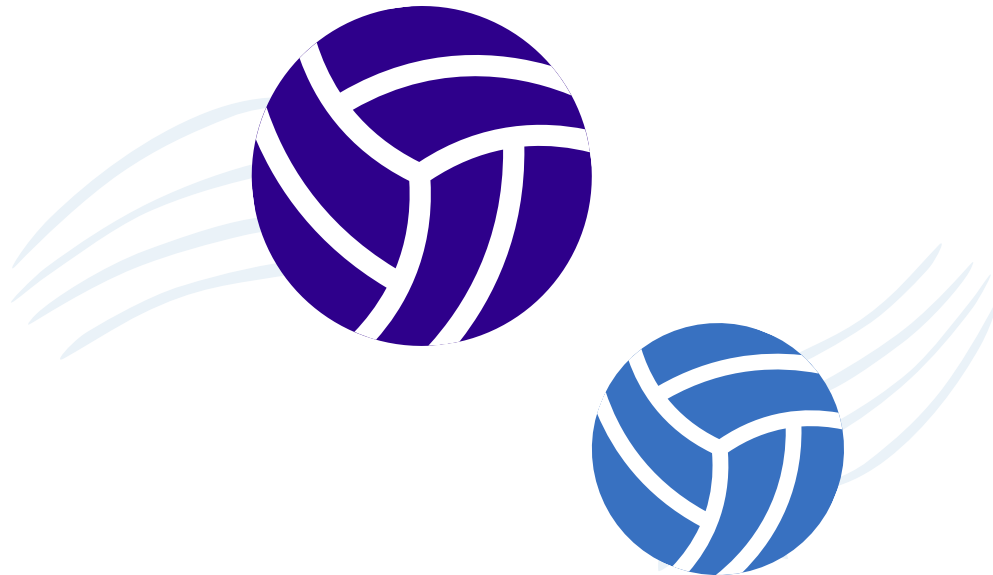
Osaleja kuulab aktiivselt kõnelejat. Osaleja kasutab kõnet ja sobivat sõnavara, et kuulnud teksti edasi anda võimalikult täpselt. Osaleja kasutab loovust, et kuulnud tekstile loogiline jätk mõelda ning väljendab enda mõtteid selgelt ja arusaadavalt.

Mäng aitab õpilastel arendada oma võimet keskenduda sellele, mida teised räägivad ning oskust kasutada kõnet vastavalt, et edastada teistelt kuuldu. Mäng on koostööl põhinev ning sisaldab ka kombitavat elementi, mis võib aidata kaasa laste keskendumisele ja mõttetöele. Paluge lastel moodustada ring. Vahendiks on vajalik väike pall või muu ese, mida on mugav üksteisele visata. Alustamiseks valige üks õpilane. Õpilane võtab palli oma kätte ning mõtleb välja loo (muinasjutu) alustava lause. Näiteks võib ta öelda : „ Kaua aega tagasi elas üks väike tüdruk pisikeses majas oja kaldal.“

Seejärel viskab see õpilane palli teisele õpilasele. Palli püüdev õpilane loob palli visanud õpilasega silmside ja kordab eelmise õpilase poolt moodustatud lauset nii täpselt kui võimalik, enne kui lisab oma lause jutule. Seejärel viskab ta palli kellelegi teisele. Õpilased saavad jätkata mängimist seni, kuni kõik on saanud oma lause loole lisada või kuni nende lugu on lõpuni jõudnud ja keegi ei soovi loole midagi enam lisada. Tegevuse lõppedes küsida õpilastelt tagasisidet, mis oli tegevusel kerge, mis keeruline. Milline aktiivse kuulamise etapp valmistab kõige rohkem raskust?

SAMM-SAMMULT:

- 1 Õpetaja/juhendaja tutvustab lastele aktiivse kuulamise etappe ning palub neid silmas pidades järgnevat mängu mängida.
- 2 Õpetaja tutvustab mängu reegleid.
- 3 Õpetaja palub õpilastel avaldada soovi, kes soovib mängu alustada ning loole alguse ehk esimese lause öelda.
- 4 Õpilane viskab palli järgmisele õpilasele.



TÄHELEPANEKUD | SOOVITUSED | OLULINE SILMAS PIDADA

- Oluline on veenduda, et õpilased on ülesande sisust aru saanud enne kui mängu mängima hakatakse. Õpilased peaks tundma ennast turvaliselt ning olema veendunud, et ülesande täitmisel ei ole õigeid ja valesid vastuseid. Kõik väljamõeldud lood sobivad. Oluline on silmas pidada, et tegevuse ajal ei oleks tähelepanu häirivaid tegureid, mis raskendaks tegevusele keskendumist.

MILLISTES OLUKORDEDES ON MEETODIT HEA KASUTADA

- Meetodit on hea kasutada kui on vaja toetada laste keskendumise ja tähelepanu juhtimise oskust. Samuti toetab meetod aktiivse kuulamise oskuse omandamist, kuna teksti tuleb tähelepanelikult kuulata, et osata seda edasi anda. Samuti toetab mäng laste loovuse arendamist, kuna iga laps saab loole omapoolse tegevuse käigu lisada.

15. Aktiivselt kuulav publik

SOBILIK GRUPI SUURUS

kuni 5 liikmelised grupid

LÄBIVIIMISELE KULUV AEG

45 minutit

SEOTUD ÕPPEAINED

määramata

EESMÄRK

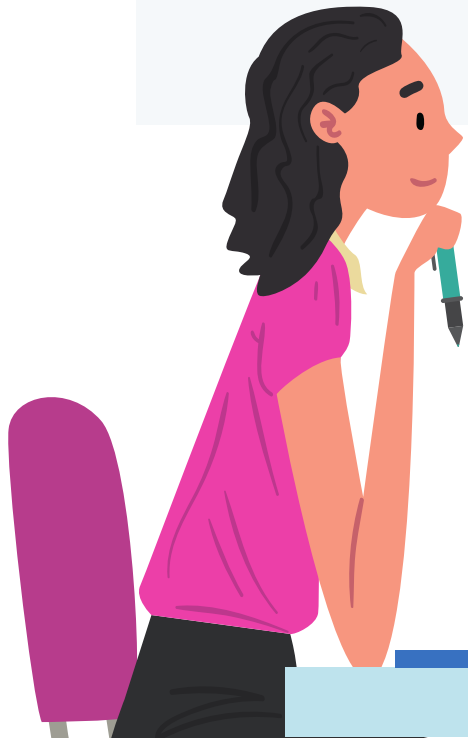
Õpilane teab ja oskab kasutada aktiivse kuulamise võtteid.
Õpilane eristab aktiivset ja passiivset kuulamist.

Harjutuse käigus saavad osalejad kogeda, kuidas on olla esineja kui sinu publik on aktiivne kuulaja ning ka vastupidise kogemuse, kuidas on olla esineja, kui publik ei mõtle sinuga kaasa.

VAJALIKUD VAHENDID

paber, pliiats

Jagage õpilased loosi alusel kolme gruppi. Iga grupi esindaja valib laual olevate sedelite seast endale ühe, mille alusel grupp koostab ettekande, mille nad kaasõpilastele esitlevad. Grupid saavad 10 minutit ettekande ettevalmistamiseks aega. Iga grupp saab kordamööda oma ettekannet esitada. Publik on jagatud kaheks - aktiivsed kuulajad ja mitte kuulajad (mitte kaasamõtledajad). Kõik grupid saavad olla kõigis kolmes rollis - esitleja, aktiivne kuulaja ja mitte kuulaja. Kui kõik grupid on esinenud toimub üheskoos refleksiooni osa, kus õpilased saavad jagada oma tundeid ja saadud kogemusi.



1 Õpetaja/juhendaja valmistab ette 3 sedelit, millel igal on märgitud 1 teema, mille kohta grupp peab etteaste tegema vabalt valitud viisil. Teemade valikul lähtuge hetkel klassis käsitlusel olevatest teemadest (näiteks miks mulle meeldis/ei meeldinud distantstõppe õppida? Miks mul on raske hommikul vara ärgata? Minu lemmikloom jne.)

2 Klassiruumis jaotatakse toolid teatrastiilis, jättes ruumi keskele toolidele vahe sisse, et moodustuks kaks leeri.

3 Õpetaja/juhendaja jagab õpilased kolme gruppi (loosi vm. juhuslikkuse alusel)

4 Iga grupp valib enda seast esindaja

5 Õpetaja on lauale asetanud tagurpidi 3 sedelit ning ta palub iga grupi esindajal valida laualt üks sedel.

6 Iga grupp saab 10 minutit ettevalmistusaega, et koostada maksimaalselt 5 minutiline etteaste valitud sedelil kirjas oleval teemal.

7 Õpetaja anna ühele kuulajate grupile ülesandeks olla aktiivsed kuulajad ja teisele grupile ülesandeks olla passiivsed kuulajad.

8 Harjutust viiakse läbi seni kuni kõik grupid on saanud olla nii esineja, aktiivse kuulaja kui passiivse kuulaja rollis.

9 Peale rollimängu viiakse läbi refleksiooni osa, kus kõik osalejad saavad jagada oma tundeid ja saadud kogemusi. Õpetaja/juhendaja võib esitada järgmisi küsimusi:

- Kuidas sa tundsid ennast esinejana kui publik kuulas sind aktiivselt?
- Kuidas sa tundsid ennast esinejana kui publik ei kuulanud sind aktiivselt?
- Kuidas sa tundsid ennast kuulajana kui sa kuulasid esinejat aktiivselt?
- Kuidas sa tundsid ennast kuulajana kui sa ei kuulanud esinejat aktiivselt?

MILLISTES OLUKORDEDES ON MEETODIT HEA KASUTADA

→ Meetodit on hea kasutada kui on vaja toetada meeskonnatöö oskusi ning samuti õpilaste keskendumise ja tähelepanu juhtimise oskust. Samuti toetab meetod aktiivse kuulamise oskuse omandamist ning nende kinnistamist.



PROOVIKIVI

2021