

Grupinõustamine

Teooria ja praktika

Tallinn 2010

Elukestva Õppe Arendamise Sihtasutus

Koostajad:

Kaire Karon, Tallinna Täiskasvanute Gümnaasium, karjäärikeskus
Hedy Laidre, Tallinna Täiskasvanute Gümnaasium, karjäärikeskus
Heidi Antons, Kesk-Eesti Noortekeskus
Heli Hillep, OÜ Karjääripõld, Võrumaa karjäärikeskus
Terje Paes, Põlva Kutsenõustamiskeskus
Marju Põld, OÜ Karjääripõld, Saaremaa karjäärikeskus
Nelly Randver, Jõhvi Noortekeskus
Mare Väli, SA Innove karjääriteenuste arenduskeskus

Keeleliselt toimetab OÜ Keeletoimetus
Kaanefoto: Kaarel Mikkin, headpead.com
Kujundas ja küljendas Ulla Säre

Materjal on välja antud SA Innove karjääriteenuste arenduskeskuse
"Karjääriteenuste süsteemi arendamine" programmi raames.
Programmi rahastab Euroopa Sotsiaalfond.
Trükise elektrooniline versioon asub portaalis Rajaleidja:
www.rajaleidja.ee/grupinoustamine

Sisukord

1. Teoreetilised alused	5
1.1. Mis on grupinõustamine?	5
1.2. Suuremate formaalsete rühmade grupinõustamine	6
1.3. Klassikaline grupinõustamine	6
1.3.1. Grupinõustamise ettevalmistus	6
Grupi liikmed ja suurus	7
Grupitöö aeg ja koht	7
Grupitööks vajalikud vahendid	7
Grupitöö eesmärgid ja oodatavad tulemused	7
Grupitöö meetodid	8
1.3.2. Grupinõustamise läbiviimine	9
Grupitöö reeglid	9
Grupidünaamika	9
Grupi arengustaadiumid	9
Milline on hästi töötav grupp? Milline mitte?	11
Grupitöö salakarid	11
1.3.3. Grupinõustamise lõpetamine	12
Kokkuvõtte tegemine, ootuste täitumine	12
Tagasiside kogumine	13
1.4. Grupinõustaja kompetentsid	13
1.5. Kvaliteedi hindamine	15
2. Praktika	17
2.1. Grupinõustamine põhikooli õppuritele	17
2.2. Grupinõustamine gümnaasiumi õppuritele	19
2.3. Grupinõustamine kutseõppeasutuse õppuritele	20
2.4. Võimalikud arengusuunad	21
Kasutatud kirjandus	23
Lisad	23

Nõustamine võib olla turvaline ja varjuline "paik", kus igapäevaelu saginas hetkeks peatus teha. Siin saab inimene rääkida oma elust asjast huvitatud, toetavale ning mõistvale inimesele. Siin saab koguda jõudu ja enesekindlust raskustega silmitsi seismiseks ning elus uute radade leidmiseks.

R. Vance Peavy

I OSA

Teoreetilised alused

1.1. Mis on grupinõustamine?

Karjäärinõustamine on inimese toetamine iseenda tundmaõppimisel ning tulevikuplaanide koostamisel – teadlike karjääriotsuste langetamisel ja elluviimisel. Nõustamise käigus käsitletakse isikliku elu, hariduse ning kutse- ja töövalikuga seotud teemasid.

Karjäärinõustamine võib olla nii individuaalne kui grupiviisiline.

Individuaalsel nõustamisel tegeleb nõustaja ühe kliendiga. Nõustaja ja klient töötavad koos eelkõige kliendi valitud teemadega.

Kui see on konkreetse kliendi nõustamiseks vajalik, võib nõustamisel osaleda kolmas osapool (lapsevanem, sõber või keegi teine nõustamisprotsessi jaoks oluline inimene). Individuaalne nõustamine kestab tavaliselt 30–60 minutit.

Grupinõustamisel tegeleb nõustaja mitme sarnaste vajadustega kliendiga.

Grupinõustamist võib läbi viia ka mitu nõustajat. Grupi suurus võib olla 2–30 inimest. Üldjuhul kestab nõustamine sõltuvalt grupist ja käsitletavast teemast 1–2 tundi.

Seega on grupinõustamine tõhus nõustamisviis aja efektiivse kasutamise poolest, sest abi jõuab kiiremini rohkemate inimesteni.

Samuti on grupinõustamine inimesele olemuslikult sobiv, sest inimene on sotsiaalne olend ning on loomulik, et ta tahab olla ja tegutseda grupis. Grupinõustamisel saavad kliendid võrrelda (seostada) oma eesmärke teiste grupiliikmete eesmärkidega ja jõuda üheskoos kõigile kasulike tulemusteni. Selline koostöö arendab grupi liikmete suhtlemis-, koostöö- ja eneseväljendusoskust.

Klassikalisel grupinõustamisel töötab grupp pikema perioodi vältel seansside kaupa, grupi ideaalseks suuruseks loetakse umbes 12 inimest. Noorte teavitamis- ja nõustamiskeskustes töötatakse enamasti suuremate formaalsete rühmadega (klass, kursus) ja tööperiood on lühem (1-2 korda), mistõttu erineb selline grupitöö klassikalisest grupinõustamisest.

Klassikalise grupinõustamise käsitus on toodud peatükis 1.3.

1.2. Suuremate formaalsete rühmade grupinõustamine

Noorte karjäärinõustamise standardi järgi loetakse grupinõustamiseks ka karjäärinõustaja tööd üldhariduskoolide klasside ja kutseõppeasutuste kursustega. Siin tuleb karjäärinõustajal töötada suuremate gruppidega. Grupi suurus oleneb õpilaste arvust klassis või õpperühmas (orienteeruvalt 20–30 õpilast). Nõustamisprotsessi ülesehitus erineb traditsioonilisest grupinõustamisest – esikohal on aktiivõppemeetodid. Tõenäoliselt jääb ka grupi dünaamika tagasihoidlikuks.

Grupinõustamine ja karjääriinfoengud

Grupinõustamine keskendub eneseanalüüsile, et enda eeldusi ja soove ning töömaailma võimalusi ja vajadusi arvestades püstitada eesmärgid ning leida õige koht töömaailmas. Grupinõustamist viib läbi karjäärinõustaja.

Infooengu kaudu saab noor teadmisi, kuidas oskused infot otsida tulevad kasuks karjääriotsuste tegemisel ja kuidas neid arendada. Infooengus võib käsitleda olulisemaid infoallikaid, infootsinguvõtteid ning infotekstide mõistmist ja tõlgendamist. Karjääriinfooengu viib läbi karjääriinfo spetsialist.

Praktika on näidanud, et suurte formaalsete gruppide puhul annab häid tulemusi karjäärinõustaja ja karjääriinfo spetsialisti koostöö.

1.3. Klassikaline grupinõustamine

1.3.1. Grupinõustamise ettevalmistus

Planeerimine on grupinõustamise ettevalmistuse esimene samm. Grupinõustamisse on soovitatav kaasata kaks läbiviijat, nii täiendavad nad teineteist nii sisuliselt kui käitumuslikult. Samuti võib üks grupinõustaja olla esitaja rollis ja teine vaatleja rollis: vaatleja jälgib gruppi, teeb märkmeid ja vajadusel aitab esitajat. Grupinõustajad võivad eelnevalt osalejatega intervjuusid läbi viia, et luua parem kontakt, saada ülevaade osalejate ootustest, vajadustest ja teadmistest, hajutada kahtlusi ja hirme ning anda selgitavaid vastuseid eelseisva grupitöö kohta. Ettevalmistuse käigus mõeldakse läbi, milline peaks olema grupinõustamise soovitatav lõpptulemus. Oluline on läbi mõelda grupitöö teemad, kes on osalejad, millised on grupitöö reeglid, kokkusaamiste aeg ja koht, planeeritud tegevusteks vajalikud vahendid ning dünaamika. Grupinõustajad kavandavad grupe selliselt, et püstitatud eesmärkide tulemused oleksid iga osaleja jaoks tulemuslikud ja praktilised.

Grupi liikmed ja suurus

Liikmeksoleku alusel jaotatakse grupe kaheks – homogeenseteks ja heterogeenseteks. *Homogeensesse gruppi* kuuluvad sarnase taustaga inividid, näiteks noorukieas poisid, üksikvanemad jne. *Heterogeensesse gruppi* kuuluvad erineva taustaga inimesed, näiteks erineva töökohaga täiskasvanud inimesed. Homogeenne grupp keskendub ühele kindlale teemale, mida soovitakse käsitleda. Tähtis on osalejate kogemus, mis võib hakata mõjutama nõustamisprotsessi. Tähele tuleb panna, et osalejate ühekülgne huvi või kogemus (näiteks õpilased, kes tähtsustavad liialt õppimist kõrgkoolis) ei hakkaks piirama nõustamise tulemust. Heterogeenne grupp on mitmekülgne ja keskendub korraga mitmele erinevale teemale.

Grupinõustamist ette valmistades on oluline selgeks teha, milliste potentsiaalsete liikmetega on tegu. Grupi ideaalne suurus ulatub 8st 12ni. Siis on igapähele võimalus ennast vabalt väljendada ja alagruppide tekkimise tõenäosus on väiksem.

Grupitöö aeg ja koht

Grupinõustaja lepib liikmetega kokku kindla kellaaja ja kohtumispaiga. Enamasti kestab üks seanss 1–2 tundi. Kohtumispaik võiks olla vaikne, meeldiva atmosfääriga (mugav, hea valgustus) ning eemal häirivatest faktoritest (müra, katkestajad jne). Korduvad nõustamisseansid on soovitatav läbi viia kindla intervalliga samal ajal ja samas kohas. Toolid võib paigutada ringikujuliselt, mis tagab liikmetevahelise võrdsustunde ja parema kommunikatsiooni.

Grupitööks vajalikud vahendid

Grupitöö planeerimise etapil on oluline läbi mõelda, milliseid abivahendeid on tegevusteks vaja (näiteks grupi- ja individuaalseks tööks, teemakohase materjali ja tulemuste esitlemiseks).

Enamlevinud abivahendid on:

- paber ja kirjutusvahend igale grupiliikmele;
- tahvel;
- esitlustehnika;
- paljundatud infomaterjalid, ülesannete lehed, teemakohased bukletid, infovoldikud jmt.

Grupitöö eesmärgid ja oodatavad tulemused

Grupitöö eesmärgid on väga tähtsad, sest erinevate tegevuste kaudu seovad need grupiliikmeid üksteisega. Grupinõustamisel võib olla üks või mitu eesmärki.

Karjäärilase grupinõustamise kõige laiem eesmärk on parem enesetundmine, õppimisvõimaluste ja töömaailma tundmine ning planeerimine ja otsustamine. Kitsam eesmärk on seotud vastava grupi ootustega, näiteks:

- enese tundmaõppimine – mina-pilt, saavutused, vajadused, väärtused, huvid, isiksuseomadused, eluroolid;
- sotsiaalsete oskuste arendamine – konfliktide lahendamine, klassikaaslaste abistamine, tuutorlus, tunnetega toimetulek, stress, suhtlemisoskuste arendamine;
- õppimine – õppimisstiil, planeerimine, takistused õppetöös, kuidas õpin kodus, miks õppimine on “in”, toimetulek õpiraskustega;
- õpioskuste arendamine – aja planeerimine, hinnang õppetööle (mis läheb hästi, mis halvasti), õppetöö ja hobid;
- õppimisvõimaluste ja töömaailma tundmaõppimine – EV haridussüsteem, töövõimalused Eestis, töömotivatsiooni uurimine, elukutsete tundmaõppimine, õppimine ja töötamine välismaal, töötus ja sellega toimetulek;
- tööotsimisoskuste arendamine – tööotsimisviisid ja -allikad, tööle kandideerimine (CV, motivatsioonikiri, töövestlus);
- isikliku karjääriplaani koostamine.

Iga grupiliige ja nõustaja astub nõustamisprotsessi kindlate ootustega, mis seotakse ühtseks tervikuks. Selleks et grupp oleks aktiivne, peavad iga osaleja eesmärgid kokku puutuma grupi ühiste eesmärkidega. Eesmärgi saavutamiseks vajab grupp kindla ülesehitusega arenemisülesandeid, mis on vajalikud grupi ühiste eesmärkide saavutamiseks.

NÄIDE

Eesmärk: töö saamine

Siht: õppida, kuidas esineda hästi töövestlusel

Ülesanne: mängitakse läbi tööintervjuu; grupiliikmete positiivne analüüs

Tulemus: esitatud on hea tööintervjuu

Grupinõustamine on olnud edukas, kui iga grupiliige on saanud oma küsimustele ja probleemidele rahuldavad vastused. Selle tulemusena on klient võimeline tegema läbimõeldumaid otsuseid ning tõusevad tema motiveeritus ja aktiivsus edasiseks õppimiseks ja/või töötamiseks.

Grupitöö meetodid

Grupitöö meetodid võivad olla loeng, rühmatöö, arutelu, rollimäng, kirjalik ülesanne ja ajurünnak. Otstarbekas on erinevaid meetodeid kasutada kombineeritult. Aktiivõppemeetodite rakendamine võimaldab kliente paremini aktiveerida oma probleemidele lahendusi otsima.

1.3.2. Grupinõustamise läbiviimine

Grupitöö reeglid

Grupitöö sujuvuseks on oluline kehtestada reeglid, mida aktsepteerivad ja järgivad kõik liikmed, sealhulgas ka nõustaja. Reeglid peavad olema sõnastatud selgelt ja lühidalt ning neid ei pea olema palju. Kokku tuleb leppida kodukorras, mõtete ja tunnete väljendamises, konfidentsiaalsuses, omavastutuses, grupitöös osalemise määras jm. Nõustaja võib küsida ka grupilt, mida nemad veel oluliseks peavad.

Kindlate piiride olemasolu kergendab grupitööd, suurendab turvalisust ja meie-tunnet.

Grupidünaamika

Grupidünaamika hõlmab grupi tegevusi, tulemusi, grupiliikmete ja nõustajate vahelist suhtlust ning erinevaid rolle. Grupitöös osalejad mõjutavad grupi olemust ja vastupidi. Mida suurem on grupiliikmete arv, seda rohkem suheldakse omavahel. Grupis aset leidev omavaheline mõjutamine aitab mõista grupis toimuvat. Nõustaja ülesanne on seda mõjutamist jälgida ja suunata.

Grupidünaamika näitab suhete arengut grupis. Nõustajal tuleb lisaks verbaalsele poolele tähele panna ka liikmete mitteverbaalseid sõnumeid. Grupi arenedes võivad liikmetevahelised rollid vahetuda, mistõttu muutuvad ka grupisisesed suhted.

Grupi arengustaadiumid

Kuna grupi toimimine ei ole stabiilne, peavad grupinõustajad teadma, milliseid astmeid grupp läbib. **Grupi arengustaadiume nimetatakse ka arenguetappideks või arengufaasideks.** Seega on teoreetikud ühel meelel, et grupid arenevad mitmete staadiumite kaudu. Erinevused on vaid arengufaaside liigituses.

Heiki Krips esitab raamatus "Suhtlemisostkustest õpetamisel ja juhtimisel" nelja ja viie arengufaasi mudelid.

Nelja arengufaasi mudel

1. Kujunemine (*forming*)
2. Konflikt (*storming*)
3. Kohanemine (*norming*)
4. Töö (*performing*)

Viiefaasilises grupi arengu mudelis lisandub koostöö. Selles faasis informeeritakse ka teisi gruppe oma tööst ning asutakse läbirääkimistele, et jõuda koos teiste gruppidega ühiste eesmärkideni.

Viie arengufaasi mudel

1. Kujunemine (*forming*)
2. Konflikt (*storming*)
3. Kohanemine (*norming*)
4. Töö (*performing*)
5. Koostöö (*informing*)

Nõustaja peaks mõistma, millises arengufaasis grupp parajasti asub, sest see mõjutab grupiliikmete käitumist. Erinevate arengustaadiumite tundmine lubab grupinõustajal kasutada sobivaid sekkumisviise.

Allpool toome kokkuvõtteks grupi arengufaaside kirjelduse.

Esimene staadium on kujunemine ehk formuleerumine. Alustades grupinõustamist, ei pruugi liikmed olla endas kindlad, mistõttu on vajalik, et nõustaja juhendaks ja suunaks osalejaid suhtlema. Selles etapis kujunevad välja erinevad rollid ja saab alguse usalduse rajamine.

Teine staadium on konflikt ehk tormlemine. See võib esineda nii avatud kui ka varjatud kujul. Grupiliikmed püüavad välja selgitada oma kohta ja rolli grupis. Konflikti lahendamise edukus sõltub sellest, kuidas grupisisised rollid paika pannakse ja kui võrd see vastab iga grupiliikme vajadustele ja huvidele. Nõustaja oskus selles etapis algab enesele teadvustamisest, et vastuolud eksisteerivad. Probleemid tuleb läbi arutada ja maandada.

Kolmas staadium on kohanemine ehk normimine. Inimesed grupis muutuvad vabamaks ja saavad üksteisega psühholoogiliselt seotumaks. Igaüks tunnetab grupi ühtekuuluvust, mis toob kaasa produktiivse info ning emotsioonide jagamise üksteisega. Hakkavad kujunema ühised normid. Probleemide lahendamisel proovitakse mitmeid lähenemisviise, valitseb üksmeel, kuidas asjad peaksid tehtud saama.

Neljäs staadium kannab nime töö ehk sooritamine. Väljakujunenud vastastikuse sõltuvuse ja usalduse foonil algab selles astmes põhiline töö. Konstrukttiivne töö saab võimalikuks tänu erinevatele rollidele, mida iga liige on nüüd valmis võtma: nii märgatakse erinevaid vaatenurki lähtuvalt teemast ja kasvab ka mugavustunne. See on peamine aeg tegeleda probleemide lahendamisega. Grupi juhendaja rohkem jälgib, grupp tegeleb iseseisvalt.

Viimane staadium on koostöö, mis sisaldab senise töö lõpetamist ja edasilikumist. Selles staadiumis käsitletakse saavutatut ning antakse sellele hinnang. Arutletakse grupi koostöö võimalikkust uute eesmärkide nimel, luuakse kontakte teiste gruppidega ja peetakse läbirääkimisi, kuidas ühiselt edasi minna.

Milline on hästi töötav grupp? Milline mitte?

Hästi töötava grupi iseloomulikud jooned:

- kõrge tulemuslikkus;
- rohkem efektiivseid otsuseid;
- ühiskonna väärtuste järgimine;
- tunnete väljendamine grupis on paranenud;
- konflikti lahendamise oskuste paranemine;
- sotsiaalsete oskuste arenemine;
- grupiliikmed hindavad koostöö vajalikkust.

Põhjused, miks grupp ei tööta hästi:

- kõigile osalejatele ei pöörata küllaldaselt tähelepanu;
- rakendatavad tehnikad ei ole asjakohased;
- ebapiisav keskendumine nõustamisprotsessile;
- liiga suur rõhk tunnete väljendamisel;
- nõustaja julguse ja kreatiivsuse puudumine;
- ebatõhus osavõtt, tähelepanu uitamine;
- puudulik tähelepanu erinevatele õppimisstiilidele.

Grupitöö salakarid

Gruppidega töötamisel sageli kasutatav rühmatöö sisaldab Kopenhaageni ülikooli doktorandi Brian Lystgaard Due hinnangul ka salakariseid, mis võivad meeskonnatööd takistada.

Laiskus

Alati leidub laiskvorste, kes rühmatööd ideaalseks peavad. Nad näevad välja väga hõivatud ja huvitatud, kuid tegelikult lasevad teistel kogu töö ära teha.

Hirm

Inimesed kardavad, et neid naerdakse välja, kui nad midagi banaalset või rumalat lausuvad.

Võimuvõitlus

Kogu energia võib kuluda grupijuhhi valimise, mitte ideede välja haudumise peale.

Rambipalavik

Inimesed üritavad kõigest hingest võimalikult targad välja näha, kuid krampi minnes ei tule suust ühtki sõna.

Blokk

Võib juhtuda, et kuulad teiste juttu niivõrd intensiivselt, et unustad enda mõtted sootuks.

Ebaefektiivsus

Rühma kompetentsi ei kasutata täielikult ära.

Lõtvus

Kehva ettevalmistuse süüks saab panna seda, et inimesed võtavad asja lõdvalt ning istuvad ja joovald kohvi, arvates, et ideed tulevad ise.

Mugavusfaktor

Keegi ei taha lõhkuda mõnusat ja hubast õhkkonda, hakates provotseerima või teistmoodi mõtteid välja käima.

Kodurahu

Mugavusfaktori sugulane. Igas küsimuses leitakse kuldne kesktee, et üksteisega mitte vastuollu minna.

Hämamine

Rühm ei ole ühegi tulemuseni välja jõudnud, kuid ei taha seda tunnistada. Parema meelega lepatakse ühise illusiooniga, et midagi head sai siiski tehtud.

1.3.3. Grupinõustamise lõpetamine

Kokkuvõtte tegemine, ootuste täitumine

Lõpetamisetapis tehakse grupitööst kokkuvõte. Selleks et toimuks grupi ühtlustamine, vajavad osalejad tulemuste analüüsi: kui kaugelt on jõutud eesmärkide saavutamises. Nõustaja roll on aktiivsem – ta teeb kokkuvõtte, mida on õpitud, ja aitab koostada igale osalejale edasise tegevusplaani. Iga grupiliige teeb ka ise kokkuvõtte, mida ta on nõustamisel omandanud.

Kokkuvõtet tehes tuleb arvestada järgmiste asjaoludega.

1. Kas enne grupinõustamist püstitatud eesmärgid on täidetud? Kui eesmärgid ei ole täidetud, tuleb mõelda põhjustele, mis takistasid nende saavutamist (näiteks mõne grupiliikme liigne keskendumine isiklikele probleemidele), ning kuidas takistavaid tegureid edaspidi vältida. Vaata ka punkti 1.3.1. (“Grupitöö eesmärgid ja oodatavad tulemused”).

2. Kas on arvestatud tagasilanguse võimalusega? Tagasilanguse ennetamiseks antakse grupiliikmetele võimalus individuaalseks nõustamiseks.
3. Kas on vajalikud edasised (või järel-) tegevused? Grupi võib kokku kutsuda teatud aja pärast, et saada tagasisidet teadmiste ja oskuste rakendamise kohta ning kinnistada õpitut.

Tagasiside kogumine

Igalt grupiliikmelt küsitakse arvamust ootuste täitumise kohta. Tagasiside võib olla kas suuline või kirjalik. Suulise tagasiside korral räägib iga grupiliige, mida uut ta nõustamise käigus omandas, kas ootused täitusid ning millised on tema järgmised planeeritud sammud. Kirjalik tagasiside hõlmab konfidentsiaalsuse põhimõttel koostatud küsimustikku.

Kui grupiga tegeles kaks nõustajat, toimub nendevaheline arutelu, kus peegeldatakse vastastikku mõtteid ja tundeid ning analüüsitakse nõustamisprotsessi. Võimalusel võib läbi viia kovisiooni või supervisiooni. Vt: www.rajaleidja.ee/suunaja

1.4. Grupinõustaja kompetentsid

Grupinõustaja oskused võib jagada kolmeks – reageerimis-, mõjutamis- ja tegutsemisoskus.

Reageerimisoskust kasutatakse üksikisiku ja kogu grupi vajaduste ning tegevuse mõistmiseks. Siia kuuluvad järgmised võimed ja oskused.

- *Aktiivne kuulamine*, mis loob aluse vastastikusele mõistmisele ja mõjutamisele ning aitab mõista nii verbaalset kui ka mitteverbaalset suhtlust. Siia kuuluvad keelekasutus, hääletoon ja mitteverbaalne käitumine. Tähtis on jälgida seda, mida ei öelda, nt vaikust, naeru, kehakeelt.
- *Ümbersõnastamine*, kus korratakse grupiliikme välja öeldut teiste sõnadega.
- *Sõnumi täpsustamine* lisaküsimuste esitamise või korduse näol.
- *Empaatia*, mis aitab mõista teise inimese tundeid ja vajadusi.
- *Kokkuvõtte tegemine* – põhilise esiletoomine ja grupile edastamine. Kokkuvõtte kergendab sujuvat üleminekut ühelt käsitletavalt teemalt teisele ning annab ülevaate toimunud tegevustest ja grupis aset leidnud muutustest.
- *Selge ja arusaadava info jagamine* grupiliikmete esitatud küsimustele või kui on näha, et grupp seda vajab.

Mõjutamisoskus on grupi tegevuse alus. Seda oskust kasutatakse grupisisese suhtlemise julgustamiseks ja juhendamiseks. Siia kuuluvad järgmised võimed ja oskused.

- *Erapooletu ja võrdne tähelepanu jagamine* kõigile grupiliikmetele, et tagada kõigi grupiliikmete aktiivne osavõtt ja oskus mõista vaikuse taga peituvat sõnumit. Nõustaja peab gruppi julgustama ja samal ajal oskama ka kuulata, mida grupiliikmetel on öelda. On tarvis osata tulla toime segajatega, kes sooviksid tähelepanu ainult endale.
- *Koostööoskus* – grupi ühtekuuluvustunde suurendamine käsitletavate teemade suunamise kaudu.
- *Ennetamine* – ebaeetilise ja soovimatu käitumise ohjeldamine või segavate tegurite kõrvaldamine.
- Osalejate *toetamine*, mis toob kaasa grupiliikmete avatuse ja suurema valmiduse riske võtta.
- *Piiride ja reeglite kehtestamine*, vajadusel grupiliikmetele reeglite meenutamine.
- *Üksmeele ja kokkukuuluvustunde loomine*. Kui osalejatel tekib küsimusi, tuleb grupijuhil vastata kohe. Oluline on, et iga osaleja saaks vajadusel selgitusi läbiviidava tegevuse kohta. Samamoodi peaks grupinõustaja probleemide tekkimisel lähemalt seletama, miks üks seisukoht on õige ja teine vale.

Tegutsemisoskuse abil julgustab nõustaja grupiliikmeid ennast väljendama ja aitab neil ka tundeid esile tuua. Siia kuuluvad järgmised võimed ja oskused.

- *Küsimuste esitamine* lisab vastastikust mõju ja selgitab asju. Küsimused aitavad osalejatel juurelda probleemi üle ja laiendada mõtlemist.
- *Valusate tunnetega toimetuleku toetamine*.
- *Linkimine* ehk erinevate grupiliikmete sarnasuste märkamine ja neile tähelepanu osutamine.
- *Vahetu käitumine* – siirus, inimlik soojus, julgus, paindlikkus ja uudishimu aitavad luua avameelse ja dünaamilise vastastikuse mõjutamise õhkkonna.
- *Arenenud empaatia* aitab mõista iga grupiliikme ja grupi kui terviku käitumist – tundeid, vajadusi, soove, püüdlusi, hirme.
- *Konfrontatsiooni kasutamine* võimaldab aidata grupiliikmel iseennast paremini mõista. Näiteks võib nõustaja esitada vasturääkivused osaleja sõnade ja tegude vahel või asetada vastamisi erinevad seisukohad. Konfrontatsiooni võib kasutada alles siis, kui on saavutatud usalduslik suhe.
- *Oma kogemuste esitamise* abil saab nõustaja avada käsitletavat teemat, vaatenurka või probleemi.
- *Protsessi jälgimine* – nõustaja peab olema pidevalt teadlik grupidünaamikast.

- *Eeskju andmine* – grupiliikmed õpivad juhendaja käitumisest, tegutsemistavadest ja mõjutamisoskustest.
- *Eesmärkide seadmine ja kokkulepete tegemine* – grupiliikmete toetamine konkreetsete ja saavutatavate eesmärkide seadmisel.
- *Tegevuste rakendamine* eesmärkide saavutamiseks.

1.5. Kvaliteedi hindamine

Noorte karjäärinõustamise standardi 10. peatükis (“Kvaliteedi tagamine”) on kirjeldatud teenuse osutamise kvaliteedi kriteeriume. Eraldi punktidenä on välja toodud teenuse osutaja professionaalsus, teenuse osutamiseks vajalikud tingimused ja vahendid, tagasiside kogumine ja teenuse arendamine.

Grupinõustamise kvaliteedi hindamise seisukohalt on oluline nimetatud standardi punkt 10.4. (“Teenuse kvaliteedi hindamine”), eriti sealne neljas punkt, millega ühelt poolt rõhutatakse teenuse osutaja rahulolu enesehindamisest lähtudes ja teiselt poolt, kuidas klient on rahul osutatud teenusega.

Standardi järgi soovitatakse hindamist läbi viia pidevalt. Nii koguneb materjal, mida analüüsides saab teha järeldused, kuidas grupinõustamist efektiivsemaks muuta.

II OSA

Praktika

Nõustamise eesmärk on aidata inimesel iseseisvalt teha teadlikke kutse-, töö- ja haridusvalikuid ning soodustada sotsiaalset kaasatust ühiskonda.

Selle eesmärgi täitmiseks on vaja viia karjäärinõustamine kõikide sihtgruppideni. Hetkel võimaldab teavitamis- ja nõustamiskeskuste isikkoosseis individuaalse nõustamise teenust ainult 15–20%-le prioriteetse sihtrühma klientidest. Grupinõustamine on tänuväärne meetod selle vajakajäämise leevendamiseks. Nii ongi noorte karjäärinõustamise standardi punktis 9.1. (“Teenuse osutamise maht prioriteetsele sihtrühmale”) öeldud, et üldhariduskoolide lõpuklasside õpilastele on ette nähtud vähemalt kaks tundi grupinõustamist.

Karjääriteenuse tõhustamiseks on soovitatav grupinõustamist planeerides teha koostööd karjäärinõustajaga – ühendada grupinõustamine infolehtedega.

Kuna ka infolehted on ette nähtud kaks tundi, annab karjäärplaneerimise alane koostöö võimaluse pühendada ühe klassi õpilastele **neli tundi**.

Praktikuteel on välja kujunenud kindlad grupinõustamise tavad. Näiteks on Tallinna karjäärikeskuses populaarsust võitnud nn teenuspaketid, mis sisaldavad grupinõustamist ja individuaalset nõustamist väljakuulutatud teemal ning on suunatud sarnaste probleemidega klientidele (põhikooli- või gümnaasiumilõpetajad, õpiraskustega õppurid, suurest stressist vabaneda soovivad noored jne).

Alljärgnevalt tutvustame mõnda neist.

2.1. Grupinõustamine põhikooli õppuritele

Kuna 9. klassi õppuritel ei ole kutse-eelistused reeglina välja kujunenud, on mõttekas pakkuda neile pikemaajalist karjäärinõustamist, mis sisaldab tööd terve klassiga, ja individuaalset karjäärinõustamist. Selle tulemusena peaks õpilane leidma enda jaoks 2–3 võimalust, mida teha pärast põhikooli (erinevad kohad, kuhu konkureerida, nt gümnaasiumid, kutseõppeasutused).

Soovitavad teemad grupinõustamiseks

- Isiksuseomaduste seos elukutsetega
- Mida ma tulevikult ootan?
- Mis on elustiil?
- Minu saavutused — iseenda väärtustamine
- Tuntud ja vähem tuntud elukutsed
- Suhtlemisoskus kui edu pant
- Mida pean teadma töömaailmast?
- Mõtleme üheskoos, kuidas teha õpiplaani järgmiseks kolmeks aastaks
- Elurollid
- Mida teha, kui oled töötu?

NÄIDE: TEENUSPAKETT 9. KLASSI ÕPILASTELE

Alljärgnevat teenuspaketti võib vastavalt klassi huvidele ja vajadustele kohandada.

Esimene grupinõustamine

Räägitakse, millised on karjääriplaneerimise printsiibid, ning tutvustatakse teavitamis- ja nõustamiskeskust. Nõustamise käigus tehakse praktilisi harjutusi, mis peaksid õpilasi innustama individuaalse karjäärinõustamise võimalusi kasutama.

Tutvustatakse edasiõppimisvõimalusi pärast põhikooli. Selle tulemusena peaksid õpilased teadvustama oma infovajadust ja olema motiveeritud nii iseseisvalt kui ka infospetsialisti abil edasiõppimisvõimaluste kohta infot otsima.

Teine grupinõustamine

Teise grupinõustamise eesmärk on õpilase võimete hindamine: milline on võimete tase, kas õppeedukus vastab võimetele, milline töö sobib õpilasele jne. Testi individuaalse tagasiside kaudu saab innustada õpilast paremini õppima ja arutada, millised oleksid tema potentsiaalsed karjäärivalikud.

Sagedamini kasutatavad testid on järgmised.

- Võimete testid (Raven või BET): testi tulemused näitavad võimete taset ja struktuuri (reaal-, humanitaar- ja kujundlikke võimeid), loovust, tähelepanu ja keskendumisvõimet.
- J. Hollandi teoorial põhinev kutsehuvide küsimustik. Lähtuvalt isiksuse tüübist saab selle testi tulemuste põhjal öelda, milline töökeskkond õpilasele sobib.

Kolmas nõustamine

Kolmas nõustamine on individuaalne. Individuaalse nõustamise protsess on üles ehitatud testide tagasisidele ja sellest tulenevale karjäärivestlusele. Koostöös karjäärinõustajaga töötatakse läbi tulevikuplaanid. Vajadusel lepatakse kokku uus nõustamisaeg.

Kolmandale nõustamisele soovitatakse sageli tulla väikeste gruppidega (pinginaabrid, sõbrannad ja ka koos lapsevanemaga).

2.2. Grupinõustamine gümnaasiumi õppuritele

Gümnaasiumiõpilased on juba teinud ühe olulise valiku – asunud õppima gümnaasiumi. Paljud nende hulgast soovivad jätkata õppimist kõrgkoolis. Selle tõttu on oluline valida gümnaasiumi lõpuklassi riigieksamid ja teha sobiv karjääriplaan edaspidiseks.

Soovitavad teemad grupinõustamiseks

- Isiksuseomadused ja tulevane kutsetöö
- Emotsionaalse intelligentsuse tähtsus
- Võimekuse seos tulevikuplaanidega
- Milliste omadustega inimene on tööturul hinnas?
- Kas töötus võib ka mind tabada?
- Sisemine motiveeritus ja elukestev õppimine
- Kas õppida ja töötada Eestis või välismaal?
- Karjääriplaneerimine kui elukestev protsess
- Isikliku karjääriplaani koostamine

NÄIDE: TEENUSPAKETT 12. KLASSI ÕPILASTELE

Esimene grupinõustamine

Esmakordne grupinõustamine on mõeldud elutee planeerimise üldaluste tutvustamiseks lähtuvalt aspektidest, millele tihtipeale tähelepanu ei pöörata, kuid mis tegelikkuses võivad omada suurt tähtsust. Tutvustuse käigus tehakse erinevaid harjutusi, mille eesmärk on anda ideid elu planeerimiseks.

Teine grupinõustamine

Teisel korral keskendutakse valikuliselt erinevate harjutuste, ülesannete, testide jmt sooritamisele ning läbiviidud tegevuste analüüsile. Teste valides arvestatakse õpilase soovidega. Võimalik on täita võimete või teiste isiksuseomaduste teste.

Kolmas nõustamine on individuaalne

Kolmas nõustamine on individuaalne: siis toimuvad testide tagasiside ja individuaalne karjäärivestlus. Koostöös nõustajaga töötatakse läbi tulevikuplaanid ja sammud eesmärkide saavutamiseks. Vajadusel tehakse täiendavaid harjutusi või teste ja konsulteeritakse karjääriinfpetsialistiga.

2.3. Grupinõustamine kutseõppeasutuse õppuritele

Kutseõppeasutuse õppur on valinud endale eriala ning teeb tulevikuplaane õpitavast kutsesest lähtudes. Nõustamisprotsessis on tähtsal kohal noorte toetamine iseenda kui isiksuse väärtustamisel ja tööjõuturul läbilöömiseks vajalike oskuste arendamine. Kutseõppeasutuse lõpetajad peaksid olema teadlikud, et pärast kooli lõppu on mitu võimalust – jätkata õpinguid samal või teisel erialal või minna tööle, kuid arvestama peab ka võimalusega jääda töötuks.

Soovitavad teemad grupinõustamiseks

- Enesehinnang
- Iseenda motiveerimine muudab töötamise huvitavaks
- Isiksuseomadused, mis mind elus aitavad
- Suhtlemisoskuste arendamine
- Enesekehtestamine
- Stress
- Elukestev õpe
- Kas horisontaalne või vertikaalne karjäär?
- Kas töötus on ka minu probleem?
- Muutuv töömaailm ja minu koht selles
- Kuidas kandideerida vabale ametikohale?

NÄIDE: TEENUSPAKETT KUTSEÕPPEASUTUSE ÕPPURITELE

Esimene grupinõustamine

Nõustamisel peaksid selguma õppuri tugevad küljed ja need omadused, mida tuleks arendada. Adekvaatse enesehinnangu kujundamisel tulevad kasuks mitmesugused harjutused ja töölehed. Rühmatööde käigus areneb iseenda ja teiste aktsepteerimine.

Teine grupinõustamine

Teise nõustamise märksõnad on muutuv tööjõuturg ja enesekehtestamine töömaailmas. Kuna määramatuse aste on kõrge, muutuvad nõuded ka töö tegijale. Inimene peab olema paindlik ja võimeline kogu elu õppima. Karjääriplaneerimise seisukohast on oluline,

et noor oskaks teha valikuid, mis on kooskõlas ühiskonna oludega, tööturu ja isiklike vajaduste ning võimalustega.

Nõustamise käigus on soovitatav anda noorele kodune ülesanne tulevikuplaanide tegemiseks ja analüüsiks.

Kolmas nõustamine on individuaalne

Individuaalse karjäärivestluse käigus antakse hinnang kodusele tööle ning hinnatakse ka erinevate võimaluste plusse ja miinuseid. Leitakse isiklikud ressursid eesmärkide saavutamiseks. Vajadusel tehakse koostööd karjääriinfo spetsialistiga.

2.4. Võimalikud arengusuunad

Arvestades keskuste võimalusi, on soovitatav teha tööd pikemaajaliste gruppidega (käiakse koos 3–6 korda), mis on väiksemad kui klassid (8–12 inimest).

IDA-HARJU TEABE- JA NÕUSTAMISKESKUSE NÄIDE

Ida-Harjumaal on populaarsed karjääritöötoad. See on õppevorm, kus õpilasel on võimalus valitud teemadesse süvendatult pilku heita. Karjääritöötuba sisaldab arutelusid, individuaalseid ja rühmatöid, töölehtede ja testide täitmist ning tagasisidet ja karjääriinfo vahendamist.

SOOVITATAVAD TEEMAD GRUPINÕUSTAMISEKS IDA-HARJU NÄITEL

- *Iseenda tundmaõppimine (testid, praktilised ülesanded, rühmatööd)*
- *Töömaailm ja ametid (töömaailma ootused, ametite tutvustus, töö otsimine, CV, kaaskirja ja motivatsioonikirja kirjutamine, tööintervjuu)*
- *Õppimisvõimalused (õppimisoskus, valikud ja otsustamine, haridussüsteem)*
- *Infootsingud (õppimisvõimalused, huviharidus, töömaailm, noorte infoportaalid)*
- *Sotsiaalsete oskuste harjutamine (kuulamine, kontakt, usaldus, meeskonnatöö, ei ütlemine, konflikti lahendamine)*

Töö huvialagruppidega

Töö huvialagruppidega tähendab gruppide moodustamist ühiste eesmärkide põhjal.

MÕNED NÄITED HUVIALAGRUPPIDE TEEMADEST

- *Tulevased poliitikud*
- *Mina kui sotsiaaltöötaja*
- *Noored töötud*
- *Välismaa rõõmud ja mured*
- *E-oskused ja karjäär*
- *Roheline majandus*
- *Oskustööline ja Euroopa tööjõuturg*

Grupinõustamise läbiviimine nõuab nõustajalt loovust, et leida igale huvigrupile sobivaid väljundeid tööturul.

Kasutatud kirjandus

Noortele karjääriinfo vahendamise standard (2008)

Noorte karjääriinõustamise standard (2008).

Gladding, Samuel T. 1994. Effective group counseling. Greensboro, NC: ERIC/CASS.
<http://www.ericdigests.org/1994/group.htm>

Ruponen, R., Nummenmaa, A. R. ja Koivuluhta, M.
Group counselling as a potential gateway to change

Krips, H. 2003. Suhtlemisostkest õpetamisel ja juhtimisel. Tartu Ülikooli Kirjastus
Rühmatöö headust on kõvasti üle hinnatud. <http://www.elu24.ee/?id=186680>

Lisad

Lisa 1. Näidiskava põhikoolile: "Õppimine on karjäär"

Lisa 2. Näidiskava põhikoolile: "Töö ja tervis"

Lisa 3. Näidiskava gümnaasiumile: "Mina ja maailm"

Lisa 4. Näidiskava gümnaasiumile: "Elu kutse"

Lisa 5. Näidiskava kutseõppeasutusele: "Edu tagavad omadused"

Lisa 6. Näidiskava kutseõppeasutusele: "Kuidas leida unistuste töö?"

Lisa 7. Näidiskava kutseõppeasutusele: "Minu reisikohver"

