

EELNEV PERIOOD

Mis olid olulisemad tulemused eelnevast perioodist? (Kas tulemused on paranenud? Mis sellele kaasa aitas? Kas teed oma töös midagi teisti?)

Mis aitas edu saavutada? (Koolitused, uus töömetoodika, uued töövahendid, koostöö paranemine jms? Nimeta 3 oma tugevat külge.)

Mis läks oodatust halvemini? Millega tekkis probleeme? (Mis olid põhjused? Kas probleeme oleks saanud ära hoida, ennetada? Kas midagi jäi lahendamata eelnevast perioodist?)

HETKESEIS

Mis on enim meeldivad tööülesanded? (Mis sulle töös rõõmu pakub? Millega tahaksid rohkem tegeleda?)

Mis on vähim meeldivad tööülesanded? (Miks? Millised on muudatusettepanekud?)

Millised võimalused on kasutada oma teadmisi ja oskusi? (Too välja mõni konkreetne tööülesanne ja oma teadmised ning oskused selle täitmiseks).

Palun hinda oma töökoormust ja intensiivsust. Vajadusel tee ettepanekuid olukorra parandamiseks. (Töötempo. Tähtajad. Ajakasutus. Planeerimine. Tööde kuhjumine. Mis põhjustab probleeme?)

Palun hinda tööõhkkonda osakonnas. Vajadusel tee ettepanekuid olukorra parandamiseks. (Läbisaamine töökaaslastega, kolleegide toetus, koostöö, meeskonnatunne, probleemide lahendamine)

Palun hinda koostööd kolleegidega väljastpoolt oma osakonda ja ka osakondade vahel. Vajadusel tee ettepanekuid olukorra parandamiseks. (Kellega laabub koostöö kõige paremini? Kellega on probleeme? Milliseid ja miks?)

Kuidas oled rahul töökeskkonna ergonoomika ja töövahenditega? (Kas töökeskkond on meeldiv, otstarbekas? Töövahendite olemasolu ja kvaliteet.)

EELSEISEV PERIOOD

Millised muudatused töökorralduses oleksid otstarbekad?

Mida sooviksid juurde õppida?

Milliseid oskusi ja teadmisi sooviksid arendada ning kuidas saaksid oma võimeid paremini rakendada?

Milline võiks olla sinu edasine töökäik ja karjäärivõimalused? (Millised on sinu plaanid isiklikus elus, mis võiksid tööd puudutada? Enesetäiendamine, kooli sisseastumine, kolimine jne.)

KOOSTÖÖ JUHIGA

Käsitlege märksõnu: töökorralduste edastamine, delegeerimine, tagasiside andmine, nõustamine ja abi, motiveerimine.

Allpool on erinevate koolituste ja muude materjalide põhjal koostatud ülevaade juhile.

Küsimuste liigid:

1. Käivitav küsimus
2. JMV küsimus
3. Fookusküsimus
4. Aluse või „ime“ küsimus
5. Uudishimu küsimus
6. Strateegiline küsimus
7. Õppimise küsimus

Näidised:

Käivitav küsimus: Mis sul (...töö, arengu, suhete jne seoses) meeles mõlgub?/ Mis sulle muret teeb?

See on avatud, kuid suunatud küsimus- see pole kutse rääkida ükskõik millest. See küsimus ütleb “räägime sellest, mis on kõige tähtsam“ -kõige mõjuvam on pärast vastuse esitamist tõeliselt kuulata.

Küsimuse eesmärk: kutsuda vastajat minema asja tuumani ja välja ütleva seda, mis on tema jaoks kõige tähtsam

JMV küsimus: Ja mida sa veel saad teha? Ja mis veel sul on hästi õnnestunud? Ja mis sulle siin veel probleemiks on? Ja mis veel võiks võimalik olla?

Kiire ja lihtne viis uusi võimalusi esile tuua ja luua.. eesmärk pole välja tuua tohutult võimalusi(piisab 3-5). eesmärk on näha, millised ideed inimesel juba on (samal ajal takistab see sind enda ideedega vahele segamast)

Küsimuse eesmärk: aidata vastajal kiiremini ja täpsemini vastust leida.

Fookusküsimus: Mis on sinu jaoks kõige tähtsam? Kui peaksid valima neist ühe, millega tegeleda, siis milline neist sinu jaoks kõige tähtsam on?

Saadav kasu: tähelepanu ei haju laiali, aeg ei lähe raisku, jõuame mingile tulemusele, aitab mõista millele tuleb tähelepanu suunata.

Aluse küsimus: Mida sa tahad? Mida sa tegelikult tahad? (illusioon, et mõlemad pooled teavad, mida teine pool tahab)

Küsimuse eesmärk: aidata vastajal ühenduda oma vajadustega

Uudishimu küsimus: Kuidas ma saan aidata? Kuidas ma saan kasulik olla? Millised ideed sul on?

Küsimuse eesmärk: aiata inimesel muutuda paremaks vastuste leidjaks

Strateegiline küsimus: Kuidas näeb välja täielik pühendumine sellele(ideele, valikule jne)? Kui sa ütled sellele (ideele, valikule...) „jah“, millele sa siis „ei“ ütled?

Mille pead kõrvale jätma või edasi liikuma?

Milliseid ootusi sa pead haldama? Milliseid harjumusi muutma? Milliseid vahendeid sa vajad? Millistest tõekspidamistest enda kohta pead vabanema?

Saab paremini kaaluda, mis tegelikult kinnihoidmist väärrib ja millest tuleks lahti lasta.

Küsimuse eesmärk: juhtida tähelepanu sellele, kuidas leida tähelepanu, energiat ja vahendeid selleks, et valik ellu viia.

Millest tuleb sul keskkonna tasandil (aeg, inimesed, kohad) loobuda?

Mille tegemine tuleb sul lõpetada?

Mis oskust/võimet sa ei saa rakendada?

Milline väärtus jääb tahaplaanile?

Millisest enesekohasest uskumusest tuleb sul loobuda?

Millise visiooni jätad kõrvale?

Õppimise küsimus: Mis sinu jaoks kõige kasuliku oli? Mida sa sellest vestlusest kõige väärtuslikumaks pead? Mida sa tahad sellest meelde jätta? Mida sa oled pärast meie viimast kohtumist õppinud?

See annab tagasisidet juhile. See on õppimine, mitte hindamine. See meenutab inimesele, kui kasulik sa neile oled.

Küsimuse eesmärk: suunata tähelepanu õppimise momentidele

Aluseks on hoiak, mis on aktsepteeritav, väärtustav, paindlik, kohanduv.

Inimese võimed on arendatavad

Kogemuslik/isiklik/vastused on minus olemas/fookus arengule ja pingutamiseks

Mis oli sellel aastal Sinu jaoks kõige kasulik?

Mida õppisid sellest kogemusest?

Milliseid teadmisi vajad?

Mida saad ise teha, et Su areng jätkuks?

Milline on Sinu panus selle tulemuse saavutamisel?
Milliseid oskusi on Sul vaja juurde õppida?
Mida kasulikku on kriitika Sulle õpetanud?
Mida oled pärast viimast meie kohtumist õppinud?

Millise mõtteviisi vallandavad sinus ebaõnnestumised?
Kuidas saab ebaõnnestumisest õppida?
Millise mõtteviisi vallandab sinus kriitika?
Kuidas saad kriitikast õppida?
Millise mõtteviisi vallandavad sinus lahkarmused?
Mida saada lahkarmuste puhul õppida?
Millised võimalused on sul õppimiseks ja arenemiseks?
Kuidas luua endale õppimiskogemusi?
Kuidas saad olla vähem kaitses oma vigade suhtes?
Mida saad teha, et su areng jätkuks?

Täpsustavad küsimused:

Kuidas täpselt?
Kes/mis täpselt?
Millega võrreldes?
Mis takistab? Mis juhtuks, kui sa ei...?
Kas tõesti kõik? kas tõesti alati?

Mis sulle täna töö juures rõõmu teeb?
Ja mis veel?
Mis sinu jaoks on selle töö juures oluline?
Mida sina ise tahad teha?
Millised ootused on sul minule? Millega saan sind aidata?
Millised ideed sul endal on, et oma tööd efektiivsemaks teha?
Mida väärtuslikku on töö sulle õpetanud?

Koolitatava õppimisvajadused

See, kus ta vajab enamat tuge oma tööks, on hea küsimus, mida esitada. Tõdemus õppimisvajadusest võib kasvada välja kompetentsimudelite abil tehtud hindamisest ning sellega seotud hindmisvestlusest. Samas võib vestluse läbiviijal tekkida töötajat kuulates küsimus selle kohta, kus oleks koolitust vaja. Lisaks annavad sisendi koolituse eesmärgistamiseks organisatsiooni arengu analüüsid ja kõigi huvipoolte tagasiside. Kindlasti vajavad reageerimist ka pikaajalised süsteemsed probleemid. Eesmärgistamine kuulub ka teiste õppija arengut toetavate tegevuste juurde nagu näiteks mentorlus ja stažeerimine. Koolitust eesmärgistatakse lähtuvalt õppija õppimise tulemusest. Tulemus on tavaliselt väljendatud teadmiste, mõistmise või praktiliste oskuste keeles. Vahel võib eesmärgiks seada ka hoiakute muutumist, aga siin tuleb olla ettevaatlik, kuna hoiakud muutuvad aeglaselt ning nende muutumist on väga keeruline hinnata.

Organisatsiooni väärtused. Juhi hinnang sellele, kas töötaja on neist oma töös lähtunud. Töötaja tagasiside, kas on olnud raskusi nende väärtuste rakendamisel.

Arutelu, kas kõige olulisemad väärtused on üheselt arusaadavad.
Töötaja tulemused – mõlemapoolne analüüs. Tagasiside selle põhjal.
Töötaja tugevused, arenguvajadused ja karjäärisoovid. Mõlemapoolne töötaja potentsiaali hindamine.
Milline on töötaja jaoks kõige sobivam töö? Töötaja motiveerimise ja arendamise võimalused, koolitussoovid. Kas organisatsioonil on pakkuda midagi vastavalt töötaja võimekusele?