REFLEKSIOONI TÖÖVIHIK

noorsootöötajatele

PROJEKTI PARTNERID:

Töövihiku autorid:

Liia Kass
Dr. Mia Čović
Nikolina Sobol
Ivan Sobol
Angelos Ierodiaconou
Mary Evangelidou
Maria Karatsioli
Jelena Markune
Nikita Lužkov
Mariliis Maremäe

Kujundaja: Karoliine Aus

Toimetaja: Tuuli Mällo

Töövihiku valmimisele aitasid kaasa noorsootöötajad Eestist, Leedust, Küproselt ja Horvaatiast.

Avaldatud 2025

Co-funded by
the European Union

SISUKORD

01 Sissejuhatus

1.1. Töövihiku taust ja eesmärgid
1.2. Kellele võib see töövihik abiks olla?
1.3. Kuidas töövihikut kasutada?

02 Refleksioon – mis see tegelikult on?

2.1. Refleksioon ei ole...
2.2. Mis vahe on refleksioonil, hindamisel ja tagasisidel?
2.3. Venni diagramm

03 Miks on reflekteerimine mulle vajalik?

3.1. Refleksioon kui võimalus isiklikuks kasvuks
3.2. Refleksiooni kasu organisatsioonile
3.3. Väärtused, meie töö tuum
3.4. Refleksiooni erinevad tahud

04 Kuidas?
Vaatame, missugused tööriistad aitavad!

4.1. Refleksiooni tasandid: kui sügavale saab refleksiooniga minna?
4.2. Uue harjumuse kujundamine: alusta väikestest sammudest
4.3. Proovi neid lihtsaid alustamise viise
4.4. Eesmärgipõhine refleksioon: mõtle, kuidas see, mida teed, seostub sellega, miks sa seda teed
4.5. Leia endale sobiv viis reflekteerimiseks: üks meetod ei sobi kõigile

SISUKORD

05 Miks on reflekteerimisega alustamine keeruline?

5.1. Hirm
5.2. Hinnangud, teiste või iseenda omad
5.3. Enesekriitika
5.4. Häbi
5.5. Vastupanu

06 Nipid ja nõuanded

6.1. Grupirefleksiooni läbiviimine
6.2. Aja planeerimine refleksiooniks
6.3. Kaaslaste tugi

07 Lihtne juhis - kuidas alustada?

7.1. Vali üks lihtne küsimus
7.2. Ole enda vastu lahke ja väljenda erinevaid tundeid
7.3. Tähista väikseid võite

08 Erinevad tööriistad, mida saad kasutada

8.1. Gibbsi refleksioonimudel (Gibbs' reflective cycle)
8.2. Pea - süda - käed (Head–heart–hands)
8.3. Kolbi kogemusõppe tsükkel (Kolb's experiential learning cycle)
8.4. ALACT refleksioonimudel (ALACT reflection model)
8.5. 5 MIKS'i meetod (The 5 Whys)
8.6. Metafoori refleksioon - ilmaolude kasutamine (Metaphor based reflection (weather check-in))

Kokkuvõte

Kasutatud allikad

1. SISSEJUHATUS

Töövihik on loodud selleks, et aidata noorsootöötajatel muuta refleksioon loomulikuks ja tähenduslikuks osaks igapäevases töös. Selle materjali abil soovime:

- **tõsta teadlikkust** refleksiooni olulisusest noorsootöös;
- **pakkuda praktilisi tööriistu** ja mudeleid eneseanalüüsiks;
- **julgustada** refleksiooni **harjumuste kujunemist** nii isiklikus kui professionaalses elus;
- **toetada** noorsootöötajaid noorsootöö väärtuste ja eesmärkide paremal mõistmisel.

See materjal on osa **Erasmus+** projektist „Reflective Youth Work“, mis on rahvusvaheline projekt Horvaatia (**OSNAŽI-USAVRŠI-INTEGRIRAJ ZA RAZVOJ**), Küprose (**Make It Happen**), Leedu (**Young Folks LT**) ja Eesti (**MTÜ Project Spirit**) organisatsioonide vahel.

Projekti eesmärk on tõsta noorsootöö kvaliteeti enesearengu ja refleksiivse praktika kaudu.

1.1. TÖÖVIHIKU TAUST JA EESMÄRK

See töövihik põhineb noorsootöötajate tegelikel vajadustel ning on loodud koosloome põhimõttel:

küsitluste ja intervjuude kaudu Horvaatia, Küprose, Leedu ja Eesti noorsootöötajatega.

seminari abil, kus noortevaldkonna inimesed aitasid mõista, kellele töövihik on suunatud ning millist sisu see peaks hõlmama.

päriseluliste kogemuste, väljakutsete ja tagasiside kogumise kaudu.

See vihik peegeldab tegelikkust: paljud noorsootöötajad soovivad reflekteerida, kuid ei tea, kust alustada, ei tunne end reflekteerimises kindlalt ja kardavad hinnanguid või läbipõlemist.

Eesmärk on muuta refleksioon kättesaadavaks, võimestavaks ja isegi nauditavaks tööriistaks.

1.2. KELLELE VÕIB SEE TÖÖVIHIK ABIKS OLLA?

See vihik on loodud:

- noorsootöötajatele, noortevaldkonna juhtidele ja vabatahtlikele;
- inimestele, kes alles avastavad refleksiooni maailma või soovivad seda veidi paremini mõista;
- neile, kes tunnevad, et aega napib või kes pole kindlad, kas reflekteerimine on üldse vaeva väärt;
- meeskondadele, kes soovivad kujundada toetavamat ja refleksiivsemat töökultuuri.

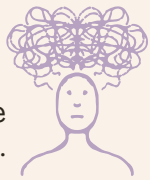
1.3. KUIDAS TÖÖVIHIKUT KASUTADA?

Tegemist ei ole traditsioonilise töövihikuga, kus on õiged ja valed vastused. Pigem on see sinu teekaaslane õppimise ja enesearengu teekonnal. Sa võid:

lugeda seda algusest lõpuni või liikuda otse sind kõnetavate peatükkide juurde;

kasutada **erinevaid meetodeid** ja mudeleid üksi, koos kolleegiga või grupis;

valida endale sobiva **reflekteerimise viisi** – olgu selleks kirjutamine, joonistamine, rääkimine või muusika ja liikumise kasutamine;



naasta vihiku juurde, kui vajad selgust, tuge enesearengul või lihtsalt väikest pausi.

Leiad siit ka:

- selged refleksioonitasandid (alates pinnapealsest kuni sügava mõtestamiseni);
- noorsootööle kohandatud mudelid ja harjutused;
- tööriistad, mis aitavad tegeleda tugevate emotsioonidega, pakkuda kogemuspõhist tuge ja luua turvalist õhkkonda.

2. REFLEKSIOON — MIS SEE TEGELIKULT ON?

Refleksioon on **teadlik protsess, mille käigus vaadatakse tagasi** oma kogemustele või olukordadele. Refleksiooni eesmärk on olukordi paremini mõista, toimunut **tähenduslikult lahti mõtestada ning teha järeldusi**, mis aitavad tulevasi tegevusi suunata või muuta.

Noorsootöös aitab refleksioon nii noortel kui ka noorsootöötajatel ühendada varasemaid kogemusi ja õppetunde ning näha seoseid kogemuste ja arenguvõimaluste vahel. See seisneb sügavamale kaevumises ja pinnapealsetest tegevustest kaugemale minemises, et suurendada mõistmist, teadlikkust ja kasvada inimesena. Sageli me tegelikult reflekteerime oma mõtetes iga päev, kuid ei teadvusta seda endale kui refleksiooni.

Refleksioon aitab leida vastuseid järgmistele küsimustele:

- Mida ma kogesin?
- Kuidas ma end selles olukorras tundsin? Miks ma niimoodi tundsin?
- Mida ma õppisin enda või teiste kohta?
- Kuidas saan kogetut edaspidi rakendada?

Refleksiooni üks peamised küsisõnu on **miks**. See aitab mõista, miks sa niimoodi tundsid, käitusid või arvasid. Küsides endalt pidevalt miks-küsimust, hakkad lõpuks märkama erinevaid käitumismustreid ning seeläbi mõistad ennast paremini.

Mitteformaalõppes on refleksioonil võtmeroll, sest see muudab tegevused tõeliseks õppimiseks. Ilma selleta võib isegi kõige põnevam töötuba tunduda sisutühi, päriselust kauge või lihtsalt üks lõbus tegevus, millega õppimist ei kaasne.

2.1. REFLEKSIOON EI OLE...

Refleksioon **ei ole lihtsalt kokkuvõte** sellest, mis toimus. See ei ole linnukese kirja panemine, test ega passiivne tegevus. Kuigi refleksioon on küll seotud tagasiside ja hindamisega, ei ole see siiski sama asi. Refleksiooni eesmärk ei ole hinnata ega järjestada kellegi sooritusi, vaid suurendada eneseteadlikkust. Selle eesmärk ei ole otsida väljastpoolt kinnitust või heakskiitu.

Refleksioon ei pea alati olema suuline või kirjalik. Mõned inimesed mõtestavad oma kogemusi kõige paremini liikumise, kunsti, vaikuse, lugude jutustamise või isegi muusika kaudu. Seetõttu on oluline mõista, et reflekteerimiseks ei ole üht „õiget" viisi.

2.2. MIS VAHE ON REFLEKSIOONIL, HINDAMISEL JA TAGASISIDEL?

Need kolm mõistet esinevad noorsootöös sageli ja kipuvad mõnikord kasutamisel segi minema. Selgitame need lahti:

- **Refleksioon** on sisemine ja isiklik protsess. See tähendab kogemuse mõtestamist: kuidas midagi tundma pani, mida sellest õpiti ja kuidas saadud teadmisi edaspidi rakendada.
- **Tagasiside** on tavaliselt väline. Keegi teine annab sulle infot sinu tegude või käitumise kohta. See võib olla nii positiivne kui ka konstruktiivne ning antakse kas ametlikult või mitteametlikult.
- **Hindamine** on struktuursem protsess. Selle käigus analüüsitakse ja hinnatakse midagi eesmärkide või näitajate alusel. Hindamise eesmärk on mõista, mis toimis hästi ja mis mitte – sageli objektiivsemast või kollektiivsest vaatenurgast.

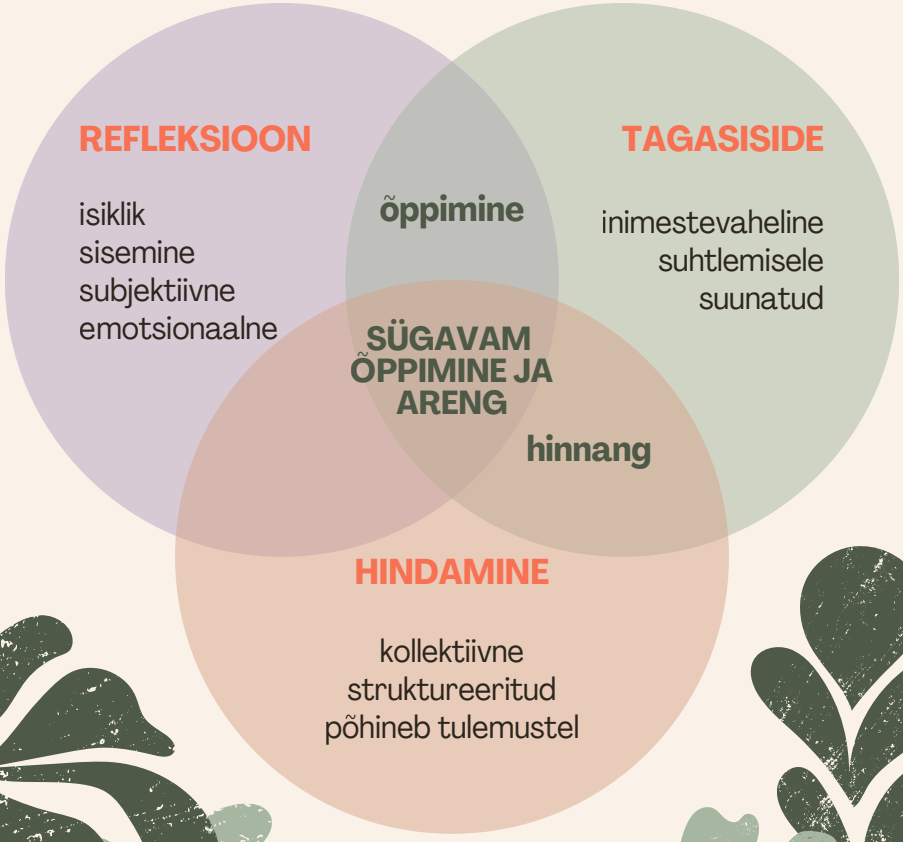
Kuidas on need omavahel seotud?

- Refleksioon aitab inimesel õppida ja areneda isiklikul tasandil.
- Tagasiside aitab teistel mõista, kuidas nende käitumist ja tegusid tajutakse.
- Hindamine aitab parandada projekte, tegevusi või süsteeme, tuginedes üldistele tulemustele ja järeldustele.

2.3. VENNI DIAGRAMM (VENN DIAGRAM)

Kui kujutleda neid kolme mõistet Venni diagrammina, näeks see välja umbes selline:

- **Refleksioon** (ring 1) – isiklik, sisemine, subjektiivne ja emotsionaalne, keskendub kasvule ja enesemõistmisele.
- **Tagasiside** (ring 2) – inimestevaheline, suhtlemisele suunatud ja otsene, sisaldab nii tunnustust kui ka konstruktiivset kriitikat.
- **Hindamine** (ring 3) – kollektiivne ja struktureeritud, põhineb tulemustel, andmetel ja nende analüüsil ning on sageli seotud kindlate eesmärkidega.



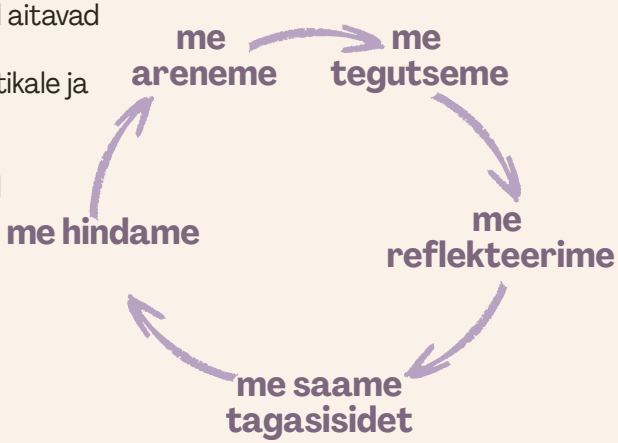
Refleksiooni ja tagasiside ühisosa:
Mõlemad toetavad õppimist ja arengut. Refleksioon võib hõlmata ka mõtisklust saadud tagasiside üle. Hästi antud tagasiside võib käivitada ka tähendusliku refleksiooni.

Tagasiside ja hindamise ühisosa:
Mõlemad võivad sisaldada hinnanguid või analüüsi ning on suunatud millegi parendamisele. Hindamine võib kasutada tagasisidet ühe andmeallikana.

Refleksiooni ja hindamise ühisosa:
Mõlemad vaatavad tagasi kogemustele, küsides, mis toimis ja mida saaks paremini teha. Refleksioon on aga isiklikum ning hindamine on tavaliselt kollektiivne või süsteemne.

Kõik kolm koos: Parimal juhul aitavad need kõik kaasa sügavamale õppimisele, tugevamale praktikale ja paremale noorsootööle.

Koos kasutades loovad nad täieliku õppimistsükli.



Küsimused iseendale:

- Kuidas sina defineerid refleksiooni?
- Kui sageli sa reflekteerid, hindad või annad tagasisidet?
- Mis ei ole sinu jaoks refleksioon?

3. MIKS ON REFLEKTEERIMINE MULLE VAJALIK?

3.1. REFLEKSIOON KUI VÕIMALUS ISIKLIKUKS KASVUKS

Refleksioon **aitab sul kasvada** nii inimese kui ka noorsootöötajana. See annab võimaluse peatuda, hingata ja mõista, mis sinu töös toimib ja mis vajaks muutmist. Noorsootöös tuleb sageli ette keerulisi olukordi, mis vajavad reflekteerimist. Refleksioon aitab meil õppida, areneda ja teha paremaid otsuseid. See on üks noorsootöötaja enesearengu tööriistu, mis **toetab töö eesmärgi mõistmist** ja erinevate olukordade analüüsimist.

Refleksioon võib sul aidata:

- **vähendada stressi** ja ülemõtlemist, andes aega kogemuste töötlemiseks;
- **selgitada oma väärtusi**, rolli, identiteeti ja professionaalsust;
- **suurendada kindlustunnet** oma otsustes;
- **märgata** ja tähistada oma arengut ning saavutusi;
- **tõsta eneseteadlikkust**, mõista oma käitumismustreid ja arendada analüütilist mõtlemist;
- **tugevdada** probleemide lahendamise oskust nii tõhusalt kui ka loovalt.

3.2. REFLEKSIOONI KASU ORGANISATSIOONILE

Refleksioon ei ole ainult isiklik praktika. See mõjutab ka, kuidas meeskond ja organisatsioon toimivad. Kui refleksioon on **osa töökultuurist**, toetab see avatumat suhtlust, selgemat eesmärgipärasust ja tugevamat ühist mõju.

Organisatsioonid, kus reflekteeritakse regulaarselt – näiteks väikeste meeskonnakohtumiste, lihtsate refleksioonimeetodite või lühikeste vahekokkuvõtete kaudu – on tavaliselt paindlikumad, hoolivamad ja valmis õppima igast töökogemusest.

Sinu organisatsiooni jaoks võib refleksioon viia järgmiste tulemusteni:

- tõhusam **meeskonnasuhtlus** ja **parem** vastastikune **mõistmine**;
- **parem projektide planeerimine** tänu õpitule ja varasemate kogemuste analüüsile;
- varajane probleemide või läbipõlemise **märkamine**;
- tervislikum ja **toetavam töökultuur**;
- töö kvaliteedi ja tulemuslikkuse **paranemine**.

3.3. VÄÄRTUSED, MEIE TÖÖ TUUM

Refleksioon aitab sul paremini mõista oma väärtusi ning hinnata, kas sinu töö on nendega kooskõlas. Kui refleksioon on seotud sinu väärtustega, muutub see millekski enamaks kui lihtsalt harjumuseks. See saab sinu sisemiseks kompassiks ja aitab teha tulevikus paremaid otsuseid, sest sa lähtud enda ja/või valdkonna väärtustest.

Harjutus – väärtuste kooskõla

1. Kirjuta üles **väärtused**, mis sind noorsootöötajana suunavad.
2. Leia oma **organisatsiooni väärtused** või **noorsootöö väärtused** Eestis.
3. **Võrdle neid:**

- Missugused väärtused omavahel ühtivad?
- Missugused väärtused erinevad?

4. **Reflekteeri:**

- Kas sinu igapäevatöö on kooskõlas sinu isiklike väärtustega?
- Kui mitte, siis millised väikesed muudatused aitaksid neid üksteisele lähemale tuua?

Refleksioon toetab väärtuspõhist tööd, aidates sul:

- tegutseda kooskõlas oma põhimõtetega;
- langetada teadlikke, mitte impulsiivseid otsuseid;
- mõista, mis on päriselt oluline nii sulle kui ka noortele.

Soovitame enda, organisatsiooni ja valdkonna väärtused kirja panna ning paigutada silmaga nähtavale kohale, et saaksid neid kogu aeg meeles pidada.

3.4. REFLEKSIOONI ERINEVAD TAHUD

Refleksioonil on mitu kihti:

Emotsionaalne: oma tunnete ja reaktsioonide mõistmine.

Professionaalne: õppimine oma töö ja langetatud otsuste kaudu.

Sotsiaalne: mõistmine, kuidas sinu tegevus mõjutab teisi ja suhteid.

Praktiline harjutus: vaata lähedalt ning kaugelt (Zoom in & Zoom out)

Proovi seda lühikest refleksiooni viisi pärast oma järgmist tegevust:

Suumi sisse. Isiklik tase

- Mida ma selle tegevuse ajal tundsin või mõtlesin?
- Mis toimis minu jaoks hästi?

Suumi sisse. Organisatsiooni tase

- Kuidas meie meeskond sellega toime tuli?
- Kas meie tegutsemine oli selge, toetav ning hästi ette valmistatud?

Suumi välja. Valdkonna tase

- Mida näitas see kogemus mulle noorsootöö kohta üldiselt?
- Mis on meie valdkonnas muutumas?

4. KUIDAS? VAATAME, MISSUGUSED TÖÖRIISTAD AITAVAD!

„Tahaksin reflekteerida... aga kust alustada?“ – Kui see kõlab tuttavalt, pea meeles, et sa ei ole üksi. See peatükk pakub sulle praktilisi, lihtsaid ja paindlikke tööriistu, mis aitavad kujundada just sinu jaoks toimiva refleksiooni harjumuse.

Nüüd, mil mõistad refleksiooni väärtust, vaatame, kuidas seda igapäevasesse praktikasse põimida.

4.1. REFLEKSIOONI TASANDID: KUI SÜGAVALE SAAB REFLEKSIOONIGA MINNA?

Refleksioon ei toimu alati samal sügavusel. Mõnikord me lihtsalt kirjeldame, mis juhtus, teinekord aga sukeldume sügavamale, et mõista, miks see oluline oli või mida see meie väärtuste kohta ütleb.

Selles töövihikus kasutame Max Van Maneni mudelit, sest see on eriti kasulik just noorsootöö kontekstis.

1. Tehniline refleksioon. Pindmine tase

See on refleksiooni kõige esimene ja lihtsam tasand.
Sellisel tasemel refleksioon sisaldab tavaliselt:

- lihtsat kirjeldust sellest, mis juhtus;
- pealiskaudset hinnangut tegevusele või olukorrale (läks hästi, ei läinud hästi);
- vähest või puudulikku analüüsi põhjuste või tagajärgede kohta.

2. Dialoogiline refleksioon. Mõtlemise tase

See tase on juba sügavam. Sellel tasandil hakkad:

- analüüsima eesmärke ja tulemusi;
- seadma kahtluse alla oma eeldusi, ootusi ja uskumusi;
- märkama oma tundeid ja reaktsioone ning looma seoseid, miks sa nii tundsid.

3. Kriitiline refleksioon. Sügavaim tase

Sellel tasemel ei keskendu sa ainult iseendale, vaid vaatad ka suuremat pilti:

- Millised sotsiaalsed normid, süsteemid või võimustruktuurid mõjutavad sinu tööd?
- Millised väärtused ja eetilised põhimõtted juhivad sinu otsuseid?
- Kas sinu teod on kooskõlas sinu uskumuste ja veendumustega?

Miks see on oluline?

Erinevate refleksioonitasandite mõistmine aitab sul:

- teada, kus sa oma refleksiooniprotsessis parasjagu oled;
- mõista paremini ennast noorsootöötajana;
- ühendada oma igapäevane töö oma väärtuste ja ümbritseva maailmaga.

Sa ei pea alustama kõige sügavamalt tasemelt. Igal tasemel on oma väärtus. Alusta sealt, kus sa oled, ja katseta uudishimulikult järgmist sammu.

Tahad minna sügavamale?

Erinevad refleksioonimudelid aitavad sul nendel tasanditel liikuda samm-sammult. Leiad need selle töövihiku lõpuosast.

4.2. UUE HARJUMUSE KUJUNDAMINE: ALUSTA VÄIKESTEST SAMMUDEST

Kui soovid **kujundada uut harjumust**, näiteks reflekteerimist, on oluline alustada väikeste ja lihtsate sammudega. Mõtle sellele nagu treeningrutiini alustamisele. **Sa ei alusta kohe maratonist**. Sa alustad tossude jalga panemisest ja teed viieminutilise jalutuskäigu. Kui see muutub osaks sinu rutiinist, saad samm-sammult liikuda edasi ja suurendada koormust.

Refleksioon toimib samamoodi. Sa ei pea iga päev kirjutama pikka päeviku sissekannet. **Alusta väikestest sammudest** ning aja jooksul saad liikuda sügavamate ja tähenduslikumate refleksioonideni.

Alusta mõtteviisi muutmisest

Uue harjumuse kujundamise esimene samm ei ole mitte tegevus, vaid mõtteviis. See ei ole „*Ma pean seda tegema!*“, vaid „*Mul on võimalus seda teha!*“ Üks väike sõnavahetus võib muuta kogu su vaatenurka.

Teadvusta oma MIKS-i

Enne kui hakkad looma uut harjumust, näiteks refleksiooni, peatu hetkeks ja küsi endalt:

- Miks ma tahan seda harjumust kujundada?
- Mida see mulle pikemas perspektiivis annab?

Oma motivatsiooni mõistmine **annab harjumusele eesmärgi ja jõu**. Sa ei tee lihtsalt midagi uut, sa lood muutuse, mis toetab seda, kelleks soovid saada.

Sisemine töö on esimene samm

Iga uus harjumus saab alguse väikesest muutusest meie enesetunnetuses ja identiteedis.

Enne kui me tegutseme, toimub sageli vaikne **sisemine areng**:

„Ma olen inimene, kes reflekteerib regulaarselt."
„Mind huvitab minu areng, mitte ainult see, mida teen."

See sisemine töö loob aluse pikaajaliseks ja tähenduslikuks muutuseks.

4.3. PROOVI NEID LIHTSAID ALUSTAMISE VIISE

Need refleksioonimeetodid on **kiired ja kergesti kasutatavad**, ideaalsed harjumuse kujundamiseks ka kõige kiirematel päevadel.

Päeviku pidamine: Kirjuta 5 minutit pärast tegevust. Alusta järgmiste küsimustega:

- Mis läks täna hästi?
- Mis tundus keeruline?
- Mida ma prooviksin järgmisel korral teisiti teha?

Roos, okas ja pung – enesetunnetuse refleksiooniharjutus (Rose, thorn and bud check-in)

Dixiti kaardid: Vali kaart, mis sümboliseerib seda, kuidas sa end tegevuse ajal tundsid. Kasuta seda kaarti vestluse või refleksiooni lähtepunktina nii üksi kui ka rühmas.

Emotsioonipuu (Blob Tree): Vali puul olev tegelane, kellega sa oma rollis samastud. Selgita, miks just see tegelane sind kõnetab. See on suurepärane meetod visuaalsetele mõtlejatele!

Refleksiooniring: Istu koos kolleegide või sõpradega ning jaga ühte mõtet või tähelepanekut, mis sind täna mõtlema pani. Hoia jagamine lühike, turvaline ja toetav.

4.4. EESMÄRGIPÕHINE REFLEKSIOON: MÕTLE, KUIDAS SEE, MIDA TEED, SEOSTUB SELLEGA, MIKS SA SEDA TEED

Refleksioon muutub tõeliselt tähenduslikuks siis, kui see on seotud sinu eesmärkidega. Kas ma liigun õiges suunas?

Kuidas on eesmärgid seotud refleksiooniga?

Eesmärgid annavad sulle suuna. Refleksioon aitab kontrollida, kas oled õigel teel, ja teha muudatusi, kui see osutub vajalikuks.

Sea eesmärke S.M.A.R.T. meetodi abil:

- **S** - **spetsiifiline** - selge ja tulemustele suunatud
- **M** - **mõõdetav** - on arusaadav, et eesmärk on saavutatud
- **A** - **saavutatav** - realistlik ja teostatav, mitte pelgalt unistus
- **R** - **relevantsus** - isiklikult oluline ja selgelt määratletud
- **T** - **ajaliselt piiritletud** - on teada, millal eesmärk tuleb saavutada

Kasuta „Mis? Mis siis? Mis nüüd?" („What? So What? Now What?") mudelit:

- Mis juhtus? (Kirjelda sündmust või olukorda.)
- Mis siis? (Miks see kogemus on tähenduslik? Mida ma sellest õppisin?)
- Mis nüüd? (Mida ma saan järgmisel korral teisiti teha? Milliseid muutusi plaanin ellu viia?)

4.5. LEIA ENDALE SOBIV VIIS REFLEKTEERIMISEKS: ÜKS MEETOD EI SOBI KÕIGILE

Kõigile ei meeldi kirjutada ja see on normaalne. Proovi erinevaid viise ning leia just enda jaoks see kõige sobivam.

KIRJALIK
Meetodi näited: päevikud, lühikesed märkmed, blogid

SUULINE
Meetodi näited: häälmärkmed, vestlused kolleegidega, grupiarutelud

VISUAALNE
Meetodi näited: joonistused, mõttekaardid, meeleolutahvlid, Blob Tree

VIDEO
Meetodi näited: isiklikud videopäevikud, vlogid

LOOV
Meetodi näited: teater, käsitöö, liikumine

MUUSIKALINE
Meetodi näited: refleksioon laulude, esitusloendite ja laulusõnade kaudu

Küsimused iseendale:

- Missugusel viisil meeldib sulle reflekteerida?
- Millisel refleksiooni tasandil sa tavaliselt toimetad: tehnilisel, dialoogilisel või kriitilisel?
- Kas oled valmis kujundama uut refleksiooniharjumust?

5. MIKS ON REFLEKTEERIMISEGA ALUSTAMINE KEERULINE?

Refleksioon ei ole alati lihtne. Mõnikord toob refleksioon pinnale tundeid, mida eelistaksime vältida – hirmu, häbi, enesekriitikat või negatiivseid hinnanguid. See on täiesti normaalne. Tegelikult kuuluvad need inimeseks olemise juurde, eriti siis, kui hoolime oma tööst ja soovime teha seda võimalikult hästi.

See peatükk aitab sul tundeid nimeliselt märgata ja mõista, ilma et peaksid neid kõrvale lükkama või „parandama". Õrn lähenemine tundlikele teemadele võimaldab reflekteerida ausalt ja turvaliselt.

Sa ei pea sukelduma millessegi, milleks sa veel valmis ei ole. Alusta sealt, kus oled. Liigu aeglaselt. Kasuta siin välja toodud tööriistu ja nõuandeid, et kasvatada julgust, selgust ja kaastundlikkust. Üks väike samm korraga.
Valisime siinses peatükis keskenduda hirmule, hinnangutele, enesekriitikale, häbile ja vastupanule. Need on sageli põhjused, miks refleksiooni välditakse. Neid tundeid nimetades loodame luua ruumi ausateks vestlusteks ja näidata, et sa ei ole nende tunnetega üksi.

5.1. HIRM

Hirm on üks levinumaid takistusi reflekteerimisel.

- *„Aga mis siis, kui ma avastan, et ma tegin midagi valesti?"*
- *„Mis siis, kui teistele ei meeldi see, mida ma ütlen?"*

Refleksioon võib tunduda nagu peegli ees seismine, aga sina valid, millises valguses sa end näed.

Proovi nii:

- Alusta väikestest küsimustest, mis tunduvad sinu jaoks turvalised, näiteks „Mis läks hästi?"
- Tuleta endale meelde, et see ei ole karistus, vaid võimalus õppida ja kasvada.
- Reflekteeri üksi või koos usaldusväärse inimesega.

5.2. HINNANGUD, TEISTE VÕI ISEENDA OMAD

Paljud noorsootöötajad tunnevad muret, et neid kritiseeritakse või mõistetakse hukka – mõnikord teiste, mõnikord aga ka iseenda poolt.

Sisemine hinnangu andmine võib kõlada nii:

- *„Ma oleksin pidanud paremini teadma."*
- *„Ma ei ole selles piisavalt hea."*

Väline hinnangu andmine võib kõlada nii:

- *„Mis siis, kui ma jagan oma mõtteid ja nad arvavad, et olen nõrk?"*

Mis aitab:

- Kasuta hinnangute vaba keelt (nt *„Ma märkasin..."* selle asemel, et öelda *„Ma ebaõnnestusin..."*)
- Loo ühised kokkulepped rühmarefleksioonis: *„Me räägime hoolivalt. Me kuulame lugupidavalt."*
- Reflekteeri keskkonnas, kus tagasiside on toetav, mitte hindav.

5.3. ENESEKRIITIKA

Paljud meist on iseenda kõige karmimad kriitikud. Kui me ei ole tähelepanelikud, võib refleksioon kergesti muutuda sisemiseks süüdistuste monoloogiks.

Enesekriitika märgid refleksioonis on järgmised:

- keskendud ainult sellele, mis läks valesti;
- alahindad oma pingutusi või saavutusi;
- sead endale ebarealistlikult kõrged ootused.

Samm enesekaastunde suunas:

- alusta sellest, mis sul hästi õnnestus, enne kui asud nimetama väljakutseid;
- kasuta mõtteviisi „Ma alles õpin…" selle asemel, et öelda „Ma oleks pidanud…";
- tähista ka väikseid võite, mitte ainult suuri muutusi.

5.4. HÄBI

Häbi ütleb meile „Ma olen halb", mitte lihtsalt „Ma tegin midagi valesti". See lahutab meid teistest ja võib meid täielikult vaigistada.

Häbi ilmneb sageli siis, kui:

- refleksioon toob esile varasemad vead või eksimused;
- tunned, et ei ela oma väärtuste järgi;
- kardad, et sind mõistetakse valesti.

Mis aitab?

- alusta privaatsetest refleksiooniviisidest (nt päeviku pidamine, joonistamine);
- vali toetavad kolleegid või mentorid, kes loovad turvalise ruumi ega kasuta hinnanguid;
- meenuta endale, et häbitunne on inimlik ja küsi endalt kaastundlikult: *„Kuidas ma saan edasi liikuda?"*

5.5. VASTUPANU

Mõnikord me lihtsalt ei taha reflekteerida. Ka see on täiesti normaalne. Vastupanu võib olla märk:

- ülekoormusest või läbipõlemisest;
- hirmust avastada midagi ebamugavat;
- tundest, et refleksioon on veel üks lisaülesanne juba niigi pikas tegemiste loetelus.

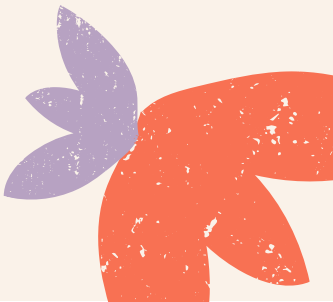
Mis aitab?

- luba endal puhata ja võtta pause;
- vali kergemad refleksiooniviisid (nt muusika kuulamine, joonistamine, ühesõnalised enesekontrollid)
- mõtle, miks sa refleksioonile vastupanu osutad – ka see on juba refleksioon.

Refleksioon ei ole alati lihtne, kuid see on seda väärt. Eesmärk ei ole täiuslikkus. Eesmärk on kasv ja enesearen g. Lähene refleksioonile sama hoolivalt, nagu sa kohtled teisi. Ka sina väärid seda lahkust.

Küsimus iseendale:

- Missugune on see tundlik teema, mis paneb sind tundma, et sa ei taha või ei suuda reflekteerida?



6. NIPID JA NÕUANDED

6.1. GRUPIREFLEKSIOONI LÄBIVIIMINE

„Grupirefleksioon võib alguses tunduda veidi kohmetu, kuid õigete tööriistade ja hoiakuga saab sellest üks kõige mõjusamaid õppimiskogemusi noorsootöös."

See peatükk pakub lihtsaid nõuandeid, kuidas juhendada tähenduslikku rühmarefleksiooni. Ükskõik, kas juhid väikest arutelu või sügavamat vestlust, aitab see sul toimida enesekindlalt ja teadlikult.

Turvalise ruumi loomine

Usaldus on rühmarefleksiooni alus. Turvatundeta hoiavad inimesed end tagasi. Siin on mõned viisid, mis toetavad turvalise ruumi loomist, kus osalejad saavad ennast tunda vabalt ning on valmis kuulama, jagama ja kasvama.

TEE NII

- Sõnastage ühiselt kokkulepped, nt „Austame kõiki arvamusi!", „Ei sega teisi!", „Räägitu jääb siia ruumi."
- Näita eeskuju haavatavuses, jagades esmalt midagi isiklikku.
- Luba inimestel vaikida või loobuda jagamisest. Ka vaikus on osa refleksioonist.
- Kasuta soojendusharjutusi, nt Blob Tree või ühesõnaline enesekontroll, et sisseelamine oleks kergem.

VÄLDI

- osalemise pealesurumist;
- kellegi jutu parandamist või hinnangute andmist;
- liiga tõsist ja pingelist refleksiooni algust – huumor ja mängulisus aitavad turvatunnet luua.

6.2. AJA PLANEERIMINE REFLEKSIOONIKS

Refleksioon ei pea olema pikk. Oluline on, et see oleks eesmärgistatud

Millal reflekteerida:

- pärast tegevust või projekti;
- päeva või nädala lõpus;
- meeskonna koosoleku ajal;
- pärast konflikti või tugevat emotsiooni;
- siis kui tunned selleks vajadust.

Kui kaua võiks reflekteerimine kesta?

Lühike refleksioon
5–10 min lühike arutelu või ühe küsimuse ring

Keskmine refleksioon:
20–30 min kasutades mõnda refleksiooni-mudelit

Sügav refleksioon:
45–60+ min koos tegevuste või arutelu meetoditega

6.3. KAASLASTE TUGI

Mõnikord sünnib kõige tähenduslikum refleksioon lihtsas vestluses kahe inimese vahel, kui jagatakse mõtteid, küsimusi ja kogemusi.

Proovi neid vorme:

- **Vestlus sõbraga**: kaks partnerit reflekteerivad koos pärast tegevust.
- **Jaluta ja räägi**: mine partneriga väikesele jalutuskäigule ning arutlege vabalt.
- **Ühe sõna vahetus**: kumbki partner jagab ühe sõna oma tunde kohta ja selgitab lähemalt, miks valis just selle sõna.

Kaaslaste toe eelised:

- loob usalduse ja vähendab hinnangute hirmu;
- aitab mõtteid sõnastada rühma surve või ootusteta;
- toetab vastastikust kasvu ja mõistmist.

Küsimused iseendale:

- Millal ja kus võiksin kasutada rühmarefleksiooni?
- Millal ma tunnen, et pean reflekteerima?
- Mis aitaks muuta ruumi turvalisemaks nii minu enda kui ka teiste jaoks?
- Kellega koos võiksin asuda reflekteerima või luua mentorlussuhet vastastikuseks toeks?

7. LIHTNE JUHIS — KUIDAS ALUSTADA?

Vali reflekteerimiseks hetk, mil oled **rahulik** ega pea kiirustama. Leia **vaikne koht** või tee midagi, mis aitab sul lõõgastuda (valmista tass teed, süüta küünal või pane mängima rahulik muusika). **Leia endale turvaline koht**, sest iga inimese jaoks on see erinev.

7.1. VALI ÜKS LIHTNE KÜSIMUS

Reflekteeri siis, kui tunned, et oled valmis. Ära alusta liiga suurte sammudega. Alusta sellest, mis tundub sulle turvaline ja jõukohane.

Näiteks võid valida alustuseks mõne järgneva küsimuse:

- Mis läks täna hästi?
- Mida ma enda kohta õppisin?
- Mida ma järgmisel korral teisiti teeksin?
- Kuidas ma end selles hetkes tundsin?
- Mille üle ma olen uhke, kasvõi natukenegi?

Kui soovid refleksiooniga sügavamale minna, siis järgmises peatükis leiad selleks rohkem meetodeid.

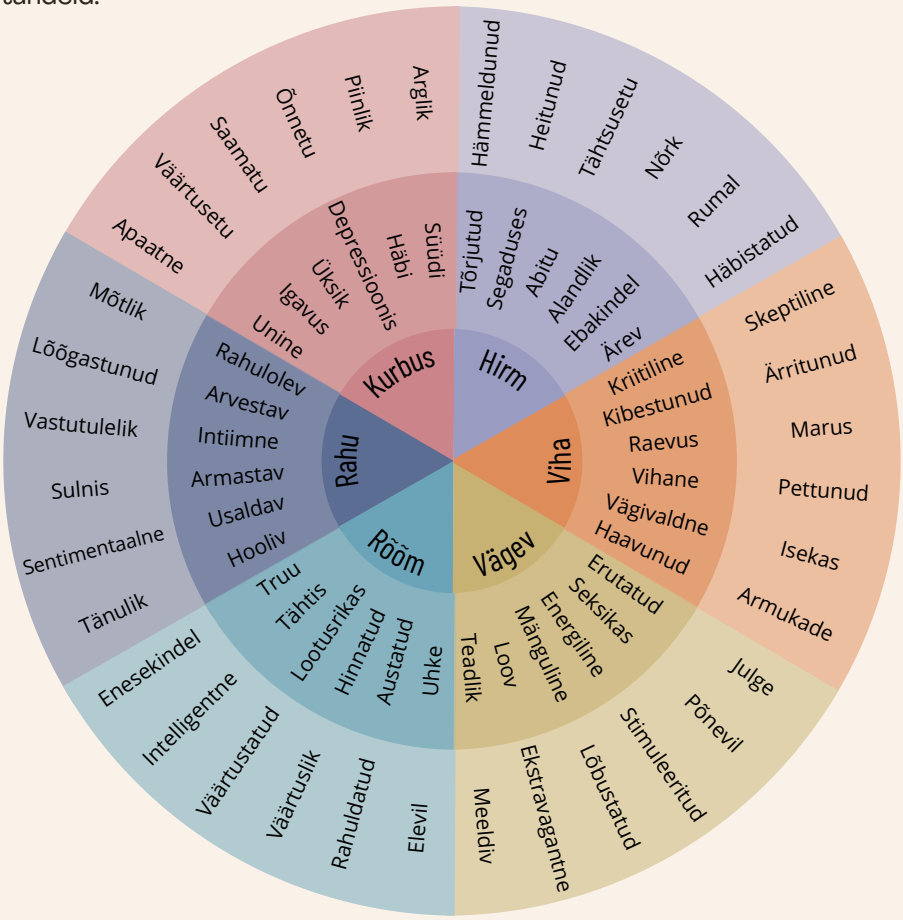
7.2. OLE ENDA VASTU LAHKE JA VÄLJENDA ERINEVAID TUNDEID

On lihtne muutuda iseenda kõige karmimaks kriitikuks. Püüa reflekteerida nii, nagu räägiksid hea sõbraga.

Selle asemel, et öelda:

- *„Ma ebaõnnestusin."* → **Proovi öelda: *„See oli raske. Ma alles õpin."***
- *„Ma oleksin pidanud paremini tegema."* → **Proovi öelda: *„Ma andsin endast parima, mida tol hetkel teadsin ja oskasin."***

Kui sa ei ole kindel, kuidas oma tundeid sõnadesse panna, kasuta **emotsiooniratast**, mis aitab sul leida sobivaid sõnu ja mõista oma tundeid.



7.3. TÄHISTA VÄIKSEID VÕITE

Isegi lühikesed refleksioonid loevad. Ka ühe tunde märkamist võib pidada oluliseks edasiminekuks. Sa ei pea kõike kohe parandama. Piisab, kui õpid rohkem märkama – see on juba suur samm edasi. Kui tunnete väljendamine tundub keeruline, kasuta emotsiooniratast, et sõnastada, mida sa parasjagu tunned.

PEA MEELES:

Reflekteerimiseks ei ole õiget ega valet viisi.

On täiesti okei liikuda aeglaselt.

Sul on õigus tunda kõiki tundeid.

Sa ei ole üksi.

Kui tunned, et vajad abi, küsi abi.

On täiesti normaalne tunda reflekteerimise ajal ebamugavust. Liigu rahulikult edasi.

8. ERINEVAD TÖÖRIISTAD, MIDA SAAD KASUTADA

Järgmisest peatükist leiad **kuus praktilist tööriista**, mis toetavad tähenduslikku refleksiooni. Iga tööriista juurde kuuluvad selged juhised ja **töölehed**, mis aitavad luua ruumi sügavamaks arusaamiseks, vestluseks ja kasvuks.

Tööriistad ja meetodid, mille leiad eelnevatelt lehekülgedelt:

- Väärtuste kooskõla (lk 12)
- Vaata lähedalt ning kaugelt (Zoom in & Zoom out) (lk 13)
- Päeviku pidamine (lk 17)
- „Roos, okas ja pung" – enesetunnetuse refleksiooniharjutus (lk 17)
- Dixiti kaardid (lk 18)
- Emotsioonipuu (Blob Tree) (lk 18)
- Refleksiooniring (lk 18)
- „Mis? Mis siis? Mis nüüd?" meetod (lk 18)
- Emotsiooniratas (lk 28)

8.1. GIBBSI REFLEKSIOONIMUDEL (GIBBS' REFLECTIVE CYCLE)

Sammsammuline juhend sügavamaks refleksiooniks. Loonud Graham Gibbs, 1988.
Gibbs'i mudel aitab struktureerida refleksiooni **kuue põhietapi** kaudu. See sobib kasutamiseks pärast igat tegevust, olukorda või väljakutset – olenemata tulemusest.

1. Kirjeldus. Mis juhtus?
Ainult faktid, ole konkreetne ja objektiivne.
- Milline oli olukord?
- Kes oli kaasatud?
- Mida ma tegin?

2. Tunded. Mida ma mõtlesin ja tundsin?
Ole aus hinnanguid andmata.
- Kuidas ma end sel hetkel tundsin?
- Mida ma mõtlesin enne/selle ajal/pärast?
- Mis pani mind end turvaliselt või ebamugavalt tundma?

3. Hindamine. Mis oli selles kogemuses head või halba?
See hõlmab nii tulemusi kui ka protsessi.
- Mis toimis hästi?
- Mis ei läinud plaanipäraselt?
- Kuidas teised reageerisid?

4. Analüüs. Miks juhtusid asjad just nii, nagu juhtusid?
Sukeldu sügavamale. Uuri mustreid, põhjuseid ja konteksti.
- Mis aitas või takistas tulemust?
- Kas mängus olid eelarvamused või eeldused?
- Mida see ütleb minu väärtuste või tööstiili kohta?

5. Järeldused. Mida oleksin saanud teha teisiti?
Keskendu õppimisele, mitte süüdistamisele.
- Mida ma sellest kogemusest õppisin?
- Mida ma teeksin järgmisel korral teisiti?
- Milliseid enda tugevusi ma kasutasin?

6. Tegevusplaan. Mida kavatsen teha järgmisel korral?
Muuda refleksioon tegelikuks muutuseks.
- Milliseid samme saan astuda, et areneda?
- Millist tuge või tööriistu ma vajan?
- Kuidas saan õpitut tulevikus kasutada?

TÖÖLEHT: GIBBSI REFLEKSIOONIMUDEL

6. **Tegevusplaan**
Mida kavatsen teha järgmisel korral?

1. **Kirjeldus**
Mis juhtus?

5. **Järeldused**
Mida oleksin saanud teha teisiti?

2. **Tunded**
Mida ma mõtlesin ja tundsin?

4. **Analüüs**
Miks juhtusid asjad just nii, nagu juhtusid?

3. **Hindamine**
Mis selles kogemuses oli head või halba?

8.2. PEA – SÜDA – KÄED (HEAD–HEART–HANDS)

See mudel on **lihtne ja paindlik** refleksioonitööriist, mis aitab vaadelda kogemust kolmest erinevast vaatenurgast. Seda meetodit on **kerge kasutada peaaegu igas olukorras**, nii üksi kui ka rühmas. Mudel toetab noorsootöötajaid oma mõtete, tunnete ja tegude ühendamisel, mistõttu sobib see eriti hästi kasutamiseks pärast tegevusi, töötubasid või vestlusi noortega.

See on suurepärane igapäevane refleksioonivahend, kuigi seda kasutades ei pruugi jõuda väga sügava analüüsini.

- Pea. Mida ma õppisin või mille üle mõtlesin?
- Süda. Mida ma selle kogemuse ajal tundsin?
- Käed. Mida ma nüüd edasi teen? Missuguse sammu astun?

TÖÖLEHT: PEA–SÜDA–KÄED

Pea

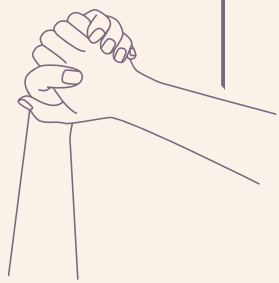
Mida ma õppisin või mille üle mõtlesin?

Süda

Mida ma selle kogemuse ajal tundsin?

Käed

Mida ma nüüd edasi teen? Missuguse sammu astun?



8.3. KOLBI KOGEMUSÕPPE TSÜKKEL (KOLB'S EXPERIENTIAL LEARNING CYCLE)

(Loonud David Kolb, 1984)
See mudel põhineb ideel, et õpime kõige paremini läbi kogemuse, eriti siis, kui võtame aega, et toimunut mõtestada, sellest õppida ja proovida uuesti ning seda juba uue teadlikkusega.

Kolbi mudel koosneb **neljast omavahel seotud etapist:**

1. Konkreetne kogemus

Sa teed midagi (juhid töötuba, viid läbi tegevuse või tegeled keerulise olukorraga).

2. Refleksiivne vaatlus
Astud sammu tagasi ning mõtled kogemuse üle järele.

- Mis läks hästi? Mis ei toiminud?
- Kuidas ma end tundsin?
- Mida ma märkasin teiste käitumises?

3. Abstraktne mõtestamine
Mõtled õpitu üle ning otsid sellele tähendust.

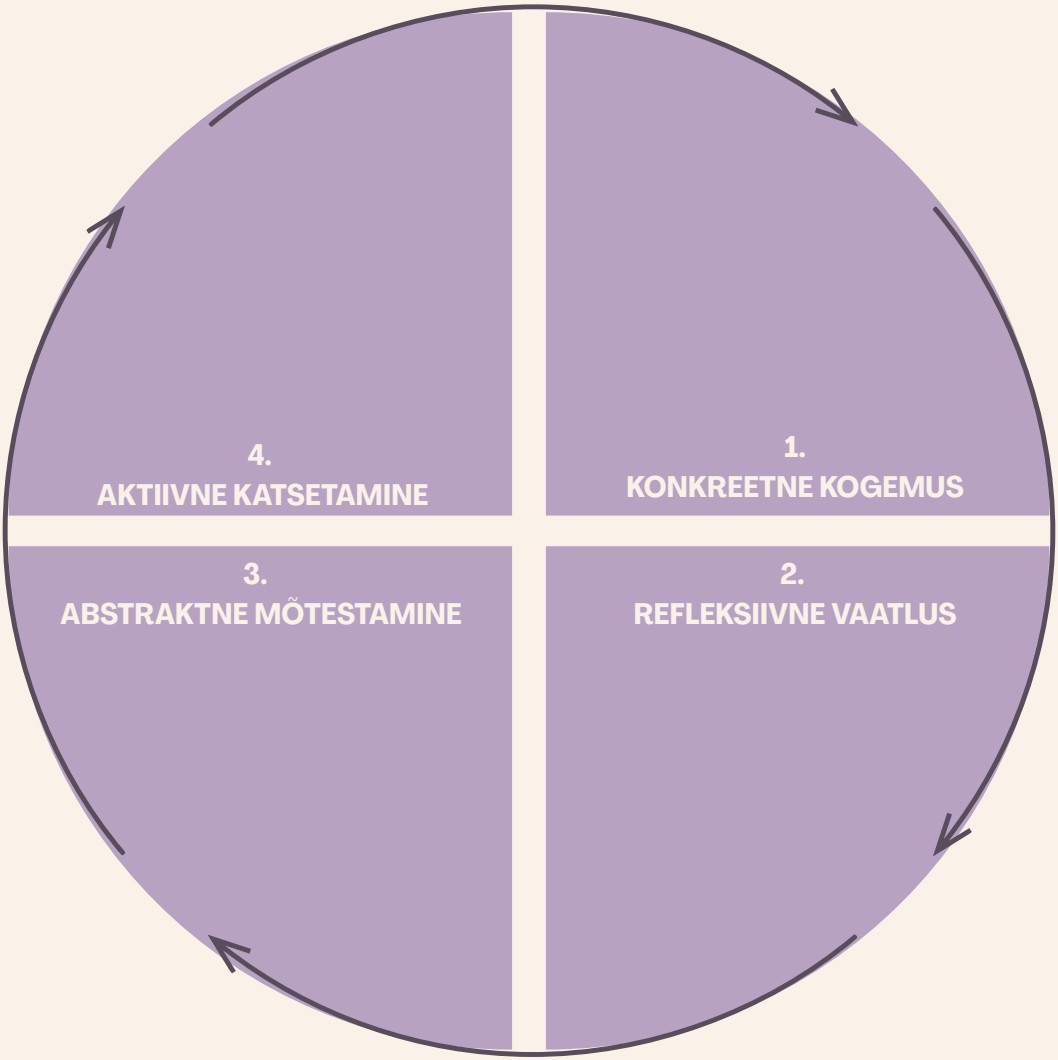
- Miks asjad nii läksid?
- Mida see kogemus õpetas mulle noorsootöö kohta?
- Mida see kogemus õpetas minu enda kohta?
- Mida ütleks selle kohta teooria või varasem kogemus?

4. Aktiivne katsetamine
Rakendad õpitut praktikas ja proovid sellel korral midagi uut.

- Mida saan tulevikus teisiti teha või parandada?

Seejärel algab tsükkel uuesti, aidates sul **kujuneda teadlikumaks, enesekindlamaks ja paindlikumaks noorsootöötajaks.**

TÖÖLEHT: KOLBI KOGEMUSÕPPE TSÜKKEL



8.4. ALACT REFLEKSIOONIMUDEL (ALACT REFLECTION MODEL)

Struktureeritud tööriist praktiliseks arenguks.
(Loonud Korthagen & Vasalos, 2001)

ALACT-mudel on eriti kasulik siis, kui **soovid parandada** oma tegutsemisviisi **konkreetsetes olukordades**. See juhib sind selgete sammude kaudu uue käitumiseni.

Mudel saab nime iga etapi esitähe järgi:

1. Action - tegevus
Alusta konkreetse olukorra kirjeldamisest.

- *Mida ma tegin? Mis juhtus?*

2. Looking Back - tagasivaade
Reflekteeri ausalt: mis toimis ja mis ei toiminud?

- *Kuidas ma end tundsin?*
- *Mis olid minu tegude tulemused?*

3. Awareness of Essential Aspects - oluliste tegurite teadvustamine
Süvene olukorra sügavamatesse põhjustesse.

- *Miks ma just nii käitusin?*
- *Millised uskumused, harjumused või väärtused mõjutasid mu valikuid?*

4. Creating Alternatives - alternatiivide loomine
Mõtle, mida saaksid järgmine kord teisiti teha.

- *Milliseid strateegiaid või käitumisviise võiksin järgmine kord proovida?*

5. Trial - katsetamine
Rakenda oma uusi ideid praktikas ja alusta tsüklit uuesti.

TÖÖLEHT: ALACT REFLEKSIOONIMUDEL

1. Tegevus. Alusta konkreetse olukorra kirjeldamisest.

2. Tagasivaade. Reflekteeri ausalt: mis toimis ja mis ei toiminud?

5. Katsetamine

4. Alternatiivide loomine. Mõtle, mida saaksid järgmine kord teisiti teha.

3. Oluliste tegurite teadvustamine. Süvene olukorra sügavamatesse põhjustesse.

8.5. 5 MIKS'I MEETOD (THE 5 WHYS)

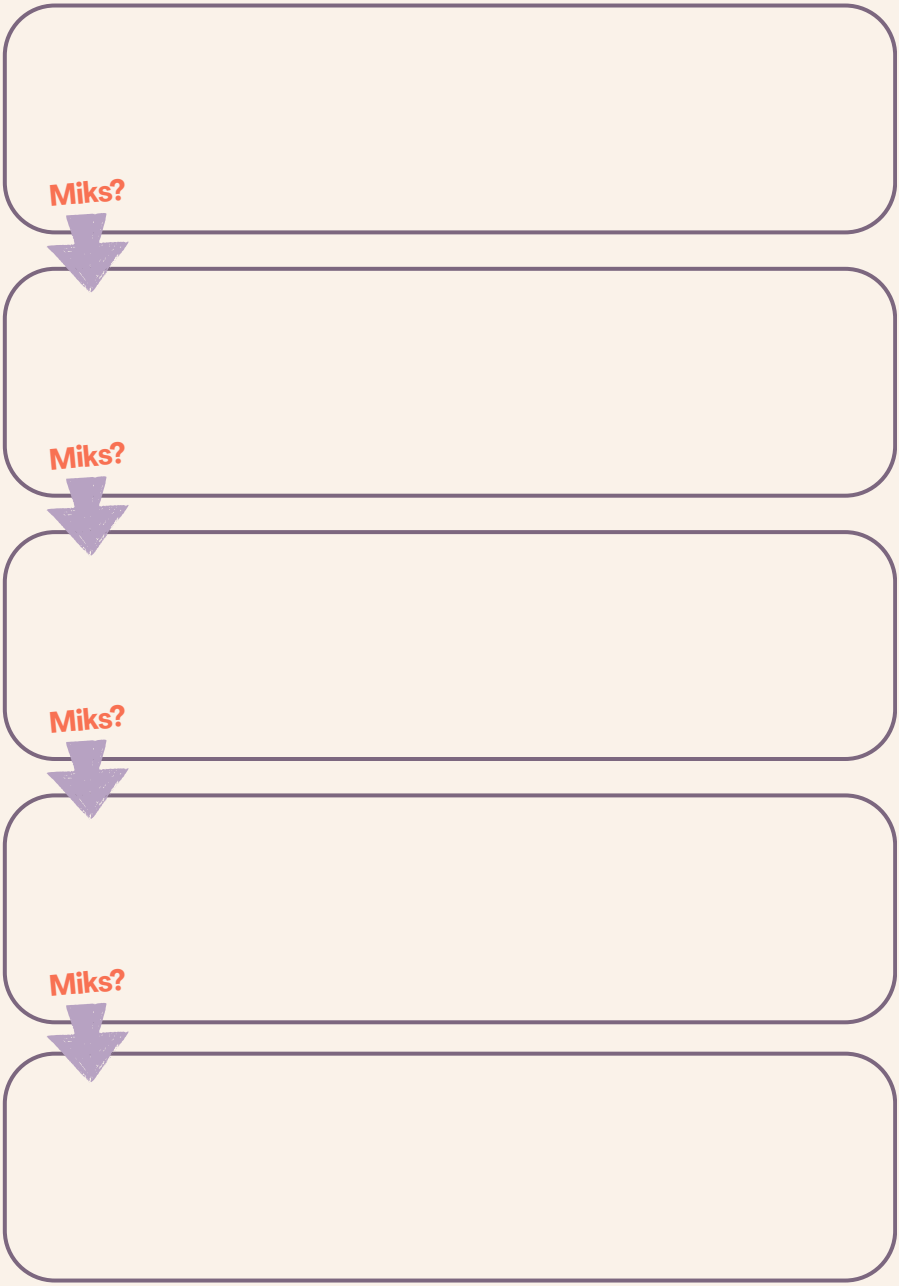
5 MIKS'i on lihtne, kuid võimas refleksioonitööriist, mis aitab uurida väljakutse, mõtte või reaktsiooni tegelikke **juurpõhjuseid**.

See töötab nii, et küsid järjest mitu korda „Miks?". Iga vastus viib sind järgmisele sügavamale tasandile. See meetod aitab liikuda pinnapealsest mõtisklusest sügavama arusaamani, et avastada, mis kogemuse taga tegelikult toimub, olgu tegu sinu otsuste, tunnete või käitumismustritega.

Kuidas seda kasutada?

1. Küsi: „Miks see juhtus?"
2. Vastuse põhjal küsi uuesti: „Miks?"
3. Jätka, kuni jõuad juurpõhjuseni – tavaliselt umbes 5 küsimuse järel.

TÖÖLEHT: 5 MIKS'I MEETOD



8.6. METAFOORI REFLEKSIOON – ILMAOLUDE KASUTAMINE (WEATHER CHECK-IN)

Lihtne ja kujundlik viis mõtiskleda selle üle, kuidas sa end tunned.

Ilmaoludel põhinev refleksioon kasutab ilma metafoorina, et aidata sul oma **tundeid mõista ja väljendada**. See on **kiire ja loov** tööriist, mis aitab häälestuda oma tunnetele isegi siis, kui sõnu on raske leida.

Sellised metafoorid nagu päikeseline, vihmane või tormine aitavad tundeid märkama hakata ilma surveta ning loovad võimaluse tähenduslikuks refleksiooniks nii üksi kui ka grupis.

Kuidas kasutada?

1. Vali ilma sümbol, mis kirjeldab sinu praegust meeleolu või energiataset.

2. Selgita, miks just selle valisid. Mis juhtus? Kuidas sa end tunned?

Võid kasutada ka teisi metafoore – näiteks värve, toite, jooke või teisi looduse elemente, mis aitavad sisetunnet väljendada.

TÖÖLEHT: METAFOORI REFLEKSIOON – ILMAOLUDE KASUTAMINE

Kuidas sa ennast tunned?

KOKKUVÕTE

See töövihik on üks meie koostöö peamisi tulemusi ning me loodame, et sellest saab usaldusväärne kaaslane sinu refleksiooni teekonnal.

Refleksioon ei tähenda, et pead teadma kõiki vastuseid. See tähendab aja võtmist, et esitada endale olulisi küsimusi, peatuda, märgata ja õppida nendest igapäevastest hetkedest, mis kujundavad sind nii noorsootöötaja kui ka inimesena.

See töövihik ei ole loodud selleks, et öelda sulle, mida mõelda või tunda. Selle eesmärk on olla toetav teekaaslane, mis aitab sul kujundada oma refleksiooniviisi – ausalt, turvaliselt ja jätkusuutlikult.

Me loodame, et selle teekonna jooksul avastasid järgnevat:

- refleksioon ei pea olema ajamahukas ega keeruline. See võib olla kerge, mänguline, emotsionaalne ja praktiline;
- isegi segased ja rasked kogemused peidavad endas väärtuslikke õppetunde;
- sinu areng on tähtis. See ei puuduta ainult noori, keda toetad, vaid ka sinu enda enesekindlust, motivatsiooni ja heaolu.

On täiesti normaalne, kui tunned teatud hetkedel endiselt ebakindlust või vastupanu. See on okei. Tegelikult on see märk sellest, et sa hoolid. Refleksioon ei tähenda, et peaksid tegema rohkem. See tähendab, et toimetad teadlikumalt, oled oma väärtustega kooskõlas ja hoolid rohkem endast ning teistest.

Mis järgmiseks?

Liigu edasi omas tempos. Naase nende tööriistade juurde, mis sind kõnetasid. Jaga õpitut oma kolleegidega. Lase refleksioonil olla osa sinu igapäevatööst viisil, mis tundub sulle loomulik ja päris.

Aitäh, et võtsid aega reflekteerimiseks!

KASUTATUD ALLIKAD

Refleksioon – mis see tegelikult on?

- Kolb's Experiential Learning Theory: Kolb, D. A. (1984)
- SBI Feedback Model: Situation-Behaviour-Impact model
- T-Kits by the Council of Europe & SALTO: T-Kit 10 (Educational Evaluation in Youth Work) & T-Kit 6 (Training Essentials)
- Compass – Manual for Human Rights Education with Young People: https://www.coe.int/en/web/compass
- Youthpass Learning Process: https://www.youthpass.eu/

Miks on reflekteerimine mulle vajalik?

- Schön, D. A. (1983). *The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action.*
- Boud, D., Keogh, R., & Walker, D. (1985). *Reflection: Turning Experience into Learning.*
- Council of Europe and European Commission (2020). *Youth Work Essentials.*
- National Youth Agency (UK). *Reflective Practice Resource Pack (2015).*

Kuidas? Vaatame, missugused tööriistad aitavad!

- Boud, D., Keogh, R., & Walker, D. (1985). *Reflection: Turning Experience into Learning*
- Clear, J. (2018). *Atomic Habits*
- Doran, G. T. (1981). *There's a S.M.A.R.T. way to write management's goals and objectives*
- Duhigg, C. (2012). *The Power of Habit*
- Driscoll, J. (2007). *Practising Clinical Supervision*
- Gibbs, G. (1988). *Learning by Doing*
- Korthagen, F. & Vasalos, A. (2005). *Levels in reflection: Core reflection as a means to enhance professional growth*
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). *Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation*
- Manen, V. M. (1977). *Linking Ways of Knowing with Ways of Being Practical. Curriculum.* Inquiry, 6(3), 205-228. https://doi.org/10.2307/1179579

KASUTATUD ALLIKAD

Miks on reflekteerimisega alustamine keeruline?

- Brown, B. (2012). *Daring Greatly – On vulnerability and shame*
- Neff, K. (2011). *Self-Compassion: The Proven Power of Being Kind to Yourself*
- Thompson, N. (2008). *Reflective Practice in Social Work*
- Boud, D., Keogh, R., & Walker, D. (1985). *Reflection: Turning Experience into Learning*

Nipid ja nõuanded

- Bolton, G. (2014). *Reflective Practice: Writing and Professional Development*
- Kolb, D. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*
- Thompson, N. (2008). *Reflective Practice for Social Workers*
- Youth Work Essentials – Council of Europe & European Commission (2020)
- National Youth Agency (UK): *Reflective Practice Toolkit*

Lihtne juhis — kuidas alustada?

- Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development.* Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Gibbs, G. (1988). *Learning by Doing: A Guide to Teaching and Learning Methods.* Oxford: Oxford Polytechnic.
- Korthagen, F. A. J., & Vasalos, A. (2005). *Levels in reflection: Core reflection as a means to enhance professional growth. Teachers and Teaching: Theory and Practice,* 11(1), 47–71. https://doi.org/10.1080/1354060042000337093