MIHUS

EESTI NOORTEVALDKONNA AJAKIRI

Sissejuhatus

December 20, 2019

Rubriigid: Enesearen, Hoolivus

Laura Välik, ajakirja MIHUS peatoimetaja

Komistasin internetiavarustes naljakale pildile. Kollane kass maalib end peeglist vaadates innukalt autoportreed – portreelt vaatab vastu võimas tiiger!

Käesolev detsembrikuu MIHUS on pühendatud enesearengule ning noorsootöötaja kui reflekteeriva praktiku teema avamisele. Nii tiigritele kui ka kassidele! Kuid ennekõike neile, kes haaranud pintsli ja valmis maalima!

Läheneme teemale kassi kombel mänguliselt ning küsime, kas enesearen sünnib suure vaevaga või hoopis mängides? Kuidas suhtusid mängimisse vanad eestlased? Olid nad mängivate kasside või tiigrihüpete ühiskond? Sama küsimuse saame ehk esitada ka tänast Eesti noorsootöö maastikku mõtestades – kas vabatahlikkusest väljakasvanud ning vabatahlikkuse põhimõttel tugineval noorsootööl on aeg sirguda ühtseks professionaalide kogukonnaks?

Uurime, milliseid võimalusi eneserefleksiooniks pakub noorsootöötaja kutse taotlemine ning millist mõju omab selles protsessis vabatahtlikkus. Kohtume iseenda kui professionaaliga tähendusliku teise peegelduses, kuid ei unusta sinna juurde küsida: Kas liiga pingsalt peeglisse vaatamine muudab

peegelpildi selgemaks või hoopis kõveramaks? Sünnib tiigrist kass või vastupidi?

Dr Carol Dwecki mõtteviisi teooriaga toome aga sisse käesolevale loomamuinasjutule kohase võluelemendi – tiigrist võib saada kass, kassist aga tiiger! Tõelised imed sünnivad mõtteviisis!

Tänases, tiigrihüppeid väärtustavas ühiskonnas – *ehk ka kogukonnas?* – peatume, et küsida tiigrilt: Kuidas Sul läheb? Vaimse tervise esmaabi oskused on sedavõrd väärtuslikumad, mida kaugemale tahetakse hüpata! Kauguseid võime mõõta aga haldamist vajavates infokogustes – 2020. aastal ilmub noorteinfo käsiraamat, mis toetab noorsootöötajat infopädevuse tõstmisel ning noorteinfo asjakohasel pakkumisel. Tiiger või mitte, edukaks hüppeks on oluline ka stardipunkt!

Algab edukas hüpe aga stardipunkti valikust või hoopis selgest visioonist? Vaatleme põnevaid praktika näiteid Robert Diltsi mudeli põhjal ning tõdeme, et teekond võib tõesti alata püramiidi tipust. Enesearen g aga sügavast raputusest mugavustsooni piiride taha – *kas enesearen g saakski mugav olla?* – rahvusvahelistel või kodumaistel koolitustel erinevaid mõttemaailmu mööda rännates. Valdkonnaülesed enesearengu võimalused internetis on aga suurepärane võimalus tegeleda sisuka enesetäiendusega siis, kui aega napib!

Et hoida üdini enesearengule suunatud MIHUSe number siiski tasakaalus, pakume välja 8 kindlat viisi mentorina läbipõlemiseks – lugu on tõelise jõuluvembu vaimus vürtsitatud kurioosse huumoriga! Pärast seda aga laiskleme! Õiged kaslased, olgu nad tiigrid või kassid, oskavad väärikast puhkusest lugu pidada kuni 20 tundi ööpäevas. Mulle tundub, et inimmaailmas nõnda põlu alla sattunud – ent ehk just tänastele eestlastele üliolulist? – laisklemise traditsiooni on aidanud elus hoida üksikud meistrid, nagu Fred Jüssi. Harjutagem pühade ajal meiegi!

„*Ja ma võin endale seda lubada, et kui ma hommikul ärkan, siis ma kunagi ei tõuse kohe üles. Päevale tuleb mingisugune põhi panna. Kõigepealt ma rõõmustan selle üle, et mulle on antud elus veel üks päev ära näha, sest iial ei või teada, mida ta toob. Ja see on täitsa huvitav. Kõik külalised, ma pean silmas ka seikasid ja sündmusi, kõik on väärtuslikud.* ***Teinekord on ebameeldivatest külalistest, ma räägin, kujundlikus mõttes, palju rohkem kasu kui meeldivatest külalistest.*** *Aga seda näeme siis päeva jooksul, missugused nad on. Niikaua, kui ma olen teki all ja päev ei ole mind sealt välja tirinud veel, on mul hea olla.“* Fred Jüssi

Kaanepildi autor on Eesti kunstnik Maria Evestus.

Süsteemne mõtlemine – võti enese ja teiste mõistmiseks

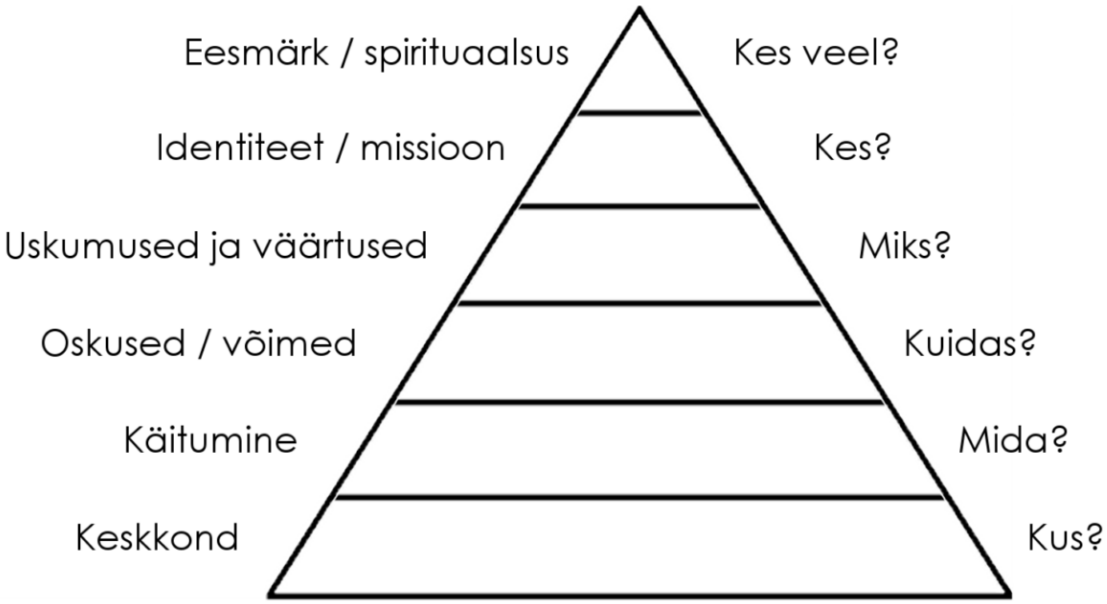
December 20, 2019

Rubriigid: Enesearen, Hoolivus

Pille Murrik

Inimestega seotud protsessides kehtivad teatud seaduspärasused. Need on nagu loodusseadused, mis toimivad, olenemata sellest, kas oleme nendest teadlikud või mitte. Kuid teadlikkus süsteemsetest seaduspärasustest aitab paremini mõista nii ennast kui ka teisi inimesi ja protsesse ning saavutada väiksema ressursikuluga paremaid tulemusi.

Rahvusvaheliselt tunnustatud koolitaja ja *coach*, NLP (neurolingvistilise programmeerimise) arendaja ning paljude juhtimisraamatute autor Robert Dilts, kelle motoks on „Luua maailm, kuhu inimesed tahavad kuuluda“, väljendab arenguprotsesside sisemisi *saladusi* püramiidina.



Diltsi mudel

Robert Dilts lähtub Gregory Batesoni ideedest õppimise, muutumise ja kommunikatsiooni protsessidele iseloomuliku hierariha kohta. Reeglid, mis kehtivad muutuste kohta kõrgemal tasemel, erinevad reeglitest, mis kehtivad alumiste tasemete kohta. **Muutus alumistel tasanditel ei pruugi mõjutada kõrgemaid tasemeid, kuid muutusega kõrgemal tasandil kaasneb alati muutus ka madalamatel tasemetel.**

Diltsi mudel on universaalne, sest kehtib nii üksikisikute kui ka organisatsioonide kohta. *Saladus* seisneb mõistmises, et õnnestumine ei alga käitumise ega keskkonna muutmisest, isegi mitte uute oskuste omandamisest, vaid ülemiste tasandite teadvustamisest: *Kes ma olen? Miks ma midagi teen/teha soovin? Mida ma selle tegevusega taotlen/mis on eesmärk, mille suunas liigun? Mis on mu missioon?*

Just väärtuste ja uskumuste tasand määrab protsesside õnnestumise. Väärtustest tuleb meie jõud, energia, motivatsioon ja pühendumine. Uskumustest sõltub, kuidas tajume ennast ja teisi. Kasulikud uskumused vabastavaid meie sisemised ressursid ning aitavad ümbritsevas keskkonnas leida tegutsemisvõimalusi. Piiravad uskumused seevastu blokeerivad sisemised ressursid. Uskumuste mõju oma võimete rakendamisele ja käitumisele on väljendanud tabavalt Henry Ford: ***„Ükskõik, kas usud, et suudad või arvad, et ei suuda – mõlemal juhul on sul õigus.“*** Inimene, kes usub iseendasse ja oma võimetesse, katsetab uusi viise millegi tegemiseks ning omandab uusi oskusi, õppides nii enda kui ka teiste kogemustest. Tema jaoks ei ole läbikukkumisi, on vaid õppetunnid. Inimene, kes kahtleb endas või arvab, et ei saa hakkama, ei proovigi uusi asju või annab esimeste raskuste puhul alla, sest „seda oligi arvata“.

Uskumused on kujunenud meid ümbritsevas keskkonnas ning juhivad meie käitumist nagu kapten laeva. Kuid reflekteerides mitte ainult oma käitumist ja tulemusi, vaid ka käitumise taha jäävaid uskumusi, saadakse nendest teadlikuks ja võib otsustada, kas senine mõtteviis on kasulik ja eesmärgipärane või lihtsalt harjumuslik. Uskumus ei ole paratamatus. Alati saab otsustada, kuidas edaspidi mõelda. „*Alates hetkest, kui minu teadvusesse jõudis mõte, et ei ole läbikukkumisi, on vaid õppetunnid, on eneserefleksioon muutunud märkamatuks, loogiliseks osaks minu isiklikus elus ja igapäevatöös,*“ tunnistab sotsiaalpedagoog Moonika Rander.

Ühes haridusasutuses osakonna juhatajaks valitud kolleeg andis loa kirjutada sellest, kuidas ta alustas muutusi osakonna töö tulemuslikkuse parandamiseks. Kuna ruumid olid ajast ja arust, korraldas ta euroremondi – alustas muutusi keskkonna tasandilt. Töötingimused muutusid töötajate jaoks oluliselt paremaks, tööle oli tore tulla ja seal oli hea olla. Inimesed tundsid end ilusates ruumides ja mugavates tugitoolides mõnusalt, kuid sellega ei kaasnenud muutusi nende tööalases käitumises. Järgmisena hakkas uus juht inimestega vestlema – rääkis neile, milles näeb vigu ja mida inimesed peaks teisiti tegema. Sellel perioodil vallandas juht hulga inimesi, kelle tööga ta rahul polnud, mis tekitas töötajate seas protesti ja vastuseisu. Paremaks ei läinud midagi. Kui juht hakkas inimesi koolitustele saatma, tekkis mõningane positiivne nihe käitumises, kuid mitte olulisi muutusi tulemuslikkuses. Alles siis, kui osakonna juhataja oli tutvunud Diltsi mudeliga, mõistis ta, et ei ole oma visiooni ja nägemust osakonna tööst alluvatega jaganud ega nende oma küsinud. Ta viis oma meeskonna kolmeks päevaks igapäevakeskkonnast välja – metsa. Seal sai igaüks jagada oma nägemust ja arusaama sellest, kuidas ta näeb iseennast ja oma organisatsiooni ning enda rolli meeskonnas; miks ja kuidas midagi teha; mida nad peavad iseenda ja organisatsiooni tegevuse eesmärgiks jm. Selles protsessis tekkis kollektiivil meie-tunne ja sünergia. Peale seda muutusid asutuse töötulemused kvalitatiivselt.

Süsteemne mõtlemine seisneb arusaamises, et kõigis inimestega seotud protsessides on alati kuus tasandit: see, kuidas me käitume, on seotud meie identiteedi ja eesmärkide, uskumuste ja väärtuste ning oskuste ja võimetega. Ja tegutseme alati mingis keskkonnas. Süsteemse seaduspärasuse kohaselt loob muutus ülemistel tasanditel alati muutuse ka alumistel tasanditel. Kadri Killing, pikaaegse kogemusega hariduslike erivajadustega laste õpetaja ütleb näiteks, et kui nii riik, kohalik omavalitsus kui ka kool järgiksid Diltsi püramiidi, oleks kogu kaasava hariduse rakendamise ja rakendumise protsess kergem ja samas tulemuslikum.

Marit Kannelmäe-Geerts, „Hooliva klassi“ programmijuht, kirjeldab kasu Diltsi püramiidist: „*Süsteemse mõtlemise mudelini jõudsime 2016. aastal ehk 2 aastat peale programmi väljatöötamist. Ja ometi tundus, nagu oleks see programm just sellele mudelile toetudes loodud. Diltsi püramiid oli meie jaoks võti, mis andis võimaluse selgitada meie eesmärke, väärtusi, põhimõtteid ja tegevusi koolidele ühe mudeli alusel ja nägime, et see töötas. See oli üks nendest hetkedest, kui toimus programmi küpsemine, me olime astunud sammu edasi veelgi selgema raamistiku suunas. Viimastel aastatel oleme alati koolidele ühe koolituse osana seda skeemi tutvustanud ja see on hetk, kui märkame muutust ning mõistmist ja julgust tegutseda, sest see mudel puudutab inimesi.*“

Nii õpetaja, sotsiaalpedagoogi kui ka noorsootöötaja ülesanne on noore inimese arengut toetada, tema adekvaatset minapilti ja positiivset enesehinnangut kujundada. Selleks vajalikud oskused on õpitavad, kuid oskustest olulisemgi on teadlikkus enda rollist ja eesmärkidest ning suhtumine, mis võimaldab noorel inimesel tulla nähtavale ja saada kuulatuks sellisena, nagu ta on, ilma hinnangute ja eelarvamusteta.

Probleemide puhul on oluline teadvustada, millisel tasandil probleem esineb ja seda, et muutuse loomiseks tuleb tegeleda sellest kõrgemal asuvate tasanditega. Kui probleem on käitumise tasandil, ei tule soovitud muutus noore käitumisega tegeledes, vaid siis, kui mõistetakse, mida see käitumine „räägib“ noore minapildist, identiteedist, uskumustest ja väärtustest, ning luues võimalusi, et muutus saaks tekkida ülemistel tasanditel. Kaire Pajanen, üle 20 aastase staažiga klassiõpetaja on märganud, et oskus süsteemselt mõelda on eriti oluline olukorras, kus õpetaja on väsinud või tööga ülekoormatud. Oskus määratleda, millisel tasandil on probleem, säästab õpetaja ressursse – ta ei ärritu ega reageeri üle, sest ei pea enam hakkama oletama. Nii kaovad ka eelarvamused ja väärtõlgendused. Kui probleem on käitumise tasandil ja õpetaja mõistab, et tema ootused õpilasele pole võimetekohased, korrigeerib ta oma ootusi; kui õpilasel jääb puudu oskustest, siis juhendab õpetaja, kuidas midagi teha. Kaire on märganud, et kui ta mõistab ja peegeldab õpilast, lahustub probleem justkui ära, õpilane rahuneb ja saavutab endaga kooskõla, sest saab õpetajalt enda kohta justkui tõese *pildi*, mitte hinnangu. Ja õpilase käitumine muutub selle protsessi tulemusena.

Kaheksandat aastat klassiõpetajana töötaval Riina Vainul on eesmärgi seadmine ja sellest kinnipidamine aidanud lapsevanematega keerulistel teemadel vesteldes rahulikuna püsida, vanemad rahulikult ära kuulata ning ühiselt parimaid lahendusi leida. Kui koolis oli probleemiks ühe õpilase käitumine, vestles Riina ka tolle õpilase vanematega. Süsteemselt mõtlev õpetaja ei keskendunud probleemsele käitumisele, vaid ütles vanematele, et õpilasel oleks kasulik õppida oma tundeid valitsema (eesmärgi tasand), mis omakorda tooks tulevikus talle vähem probleeme ja rohkem sõpru (eesmärgi saavutamise kaugemad positiivsed tagajärjed). Õpetaja sõnum aitas vanematel mõista, et selle eesmärgini jõudmiseks tuleb neil ka kodus pingutada: hoida rahulikku õhkkonda, tunnustada lapse positiivset käitumist ning veeta lapsega kvaliteetaega. Ka õpetaja seadis endale eesmärgi – toetada õpilase eneseregulatsioonioskuste kujundamist. Ta püüdis õpilast rohkem tunnustada, vahetas klassis istekohti, rääkis õpilasega, kuulas ja peegeldas teda, korraldas teemakohaseid vestlusringe, probleemide puhul kaasas ka teised õpilased ühistesse aruteludesse. Asjad hakkasid tasapisi laabuma ja praeguseks on olukord palju paremaks muutunud. Riina kinnitab, et eesmärk aitas tal sihti hoida isegi siis, kui asi mingil hetkel lootusetu näis.

Moonika Randeri jaoks on süsteemne mõtlemine *„loomupärane, seda näitab kasvõi lapse ja peresituatsiooni märkamine probleemi taga nii oma lastega kui ka tööalaselt. Lahutamatu osa süsteemsest mõtlemisest on ka eneserefleksioon.“*

Tallinna Ülikooli professor Katrin Poom-Valickise sõnul toimub areng ja muutus eneseteadvustamise toel. Refleksioon võimaldab mõtestada oma kogemust ning leida uusi viise tegutsemiseks. Teadlik tegelemine enda refleksioonioskuste, uskumuste, tõekspidamiste ja pädevuste analüüsiga võimaldab selgemalt suunata oma professionaalset arengut ja kujundada adekvaatsemat pilti endast oma töörollis.

Õpetajakoolituses nn sibulamudelina tuntud refleksioonimudeli loojad Korthagen ja Vasalos on Batesoni ja Diltsi muutuste süsteemsetele seaduspärasustele tuginedes jaganud refleksioonitasandid välimiseks (keskkond ja tegevus) ja sisemiseks (pädevused, uskumused, identiteet ja missioon). Nad peavad oluliseks teadlikkust kõigist tasanditest ning julgustavad reflekteerima ka identiteedi- ja missiooni tasandil (sügav refleksioon), sest mida sügavamal tasandil reflekteerida, seda suurem on võimalus oma kogemustest õppida.

Kui noorsootöötaja loeb kutsestandardit, võib tekkida tunne, et seda kõike, mille oskamist ja tegemist temalt nõutakse, on liiga palju. Kui aga sõnastada kutsestandardis määratletud pädevused noorsootöötaja rollidena, selgub, et noorsootöötajal on teatud rollid, millel on omakorda alarollid. Loomulikult on noorsootöötaja eelkõige inimene ja tema identiteet, inimlik olemus avaldub ka tema töörollides. Oluline on teadvustada, milles keegi näeb noorsootöö eesmärki ning kuidas enda olemasolevad uskumused ja väärtused toetavad nende eesmärkide poole liikumist ja noorsootöötaja rollide täitmist. Kui ülemistel tasanditel on selgus, avaldub see ka alumistel tasanditel: inimene kasutab oma võimeid ja oskusi ning arendab neid. Rohkem oskusi annab suurema valikuvõimaluse käitumise tasandil. Ja kui ise käitud teisiti, tekivad muutused ümbritsevas keskkonnas. Mahatma Gandhi ütlus: *„Sa pead ise olema see muutus, mida maailmas näha tahad,“* hakkab sinu kaudu vilja kandma.

Ka piirangute teadvustamisel on oluline märgata, millisel tasandil see asub. Näiteks inimesel, kes ei ütle „ei“, ei pruugi puudu olla oskusest enda eest seista, vaid takistuseks võib osutuda uskumus: soov olla kena inimene ning mitte teistele pettumust valmistada. Mõistes, et selline käitumine võib viia läbipõlemiseni ning teadvustades eesmärgi – tunda iseendast ja oma elust rõõmu ning püsida terve ja töövõimelisena –, tuleb otsustada, milline mõtteviis sellist käitumist võimaldab. Nt, mul on õigus arvestada endaga samapalju kui teistega. Mul on õigus järele mõelda ja otsustada, kas vastan jaatavalt või eitavalt. Mul on õigus öelda ei.

Moonika Rander: ***„Minu jaoks on isiklik areng tööalase arengu eelduseks. Ma pean arenema inimesena, et olla parem spetsialist ja seda ka tööalastel koolitustel. Minu professionaalne identiteet kujuneb siiski minu isiklike väärtushinnangute põhjal, seega mina professionaalset ja isiklikku arengut eraldiseisvatena vaadelda ei saa. Koolitusi valides tutvun alati ka koolituse sisuga ja lähtun eelkõige siiski isiklikust kasust (ka arenemine tööalaselt on minu jaoks isiklik kasu).“***

Süsteemselt mõtlev noorsootöötaja on endaga kooskõlas ning võtab vastutuse oma isiksusliku ja professionaalse arengu eest. Ta on endast teadlik igal tasandil: teab, kes ta ise on; milles seisneb tema roll; miks ta teeb just seda tööd; millised väärtused teda kannavad; mida ta oma tegevusega taotleb; millised hoiakud ja tõekspidamised aitavad oma võimeid rakendada ning milliste piiravate uskumustega on vaja tegeleda, et oma unistusi ellu viia; millised olemasolevad võimed ja oskused aitavad soovitud eesmärki saavutada; milliseid oskusi ja võimeid on vaja selleks veel arendada; millised tegevused on vajalikud plaanide realiseerimiseks ning kuidas luua eesmärkide saavutamist toetav keskkond. Raskuste ilmnemisel oskab ta määrata, millisel tasandil on probleem, ja teab, kuhu suunata energia soovitud muutuse loomiseks.

Kooskõla endaga on eelduseks teistega toimiva suhte loomisel. Süsteemselt mõeldes ja tegutsedes saab noorsootöötaja teadlikult toetada nii kolleegide kui ka noorte arengut: olles oma suhtumise ja väärtustega eeskujuks ning toetades oma tagasiside ja suhtlemisoskuste kaudu kaasteeliste minapildi, identiteedi ja positiivsete ensekohaste uskumuste kujunemist. Süsteemne eneserefleksioon on ühtaegu nii tagasiside endale kui ka järjepideva arengu alus. Endaga kooskõlas olevad süsteemselt mõtlevad inimesed on ka elukestvad õppijad, sest mõistavad, et elu on pidev areng. Kõlab nagu Robert Diltsi unistus maailmast, kuhu inimesed tahavad kuuluda?

Kaanepildi autor on Eesti kunstnik Maria Evestus.

Kohtumine eneseteadliku professionaaliga

December 20, 2019

Rubriigid: Enesearen g, Hoolivus

Me oleme alati rohkem, kui see, millest me oleme teadlikud. Maurice Merleau-Ponty

Piret Jeedas

Mõtisklen üsna tihti selle üle, mis aeg on praegu ja millist elu elab tänapäeva inimene. Küllap ärgitab nende suurte küsimuste üle juurdlema minu igapäevane töö, iseendaga toimuva märkamine, jätkuv uudishimu inimese süvakihtide vastu. 1907. aastal kirjutas Harvardi ülikooli professor William James järgmist: „Võrreldes sellega, mis me võiksime olla, oleme ainult poolenisti ärkvel. Me kasutame vaid väga väikest osa meie vaimsetest ja füüsilistest ressurssidest. Inimene elab iseenda piirangute keskel: tal on aga erinevaid võimeid, mida ta ebaõnnestunult kasutab (Duckworth, 2017).” Kui sa kohtuksid täna Jamesiga, kas sa nõustuksid temaga ja mille üle hakkaksid koos arutlema? Mõtlen endast eelkõige kui ruumiloojast, sest olles koolitusvaldkonnas tegutsenud 2003. aastast, olen eelkõige mõistnud seda, et ainus, mida saan teha, on luua ruumi, kus inimene ise õpib avastama, märkama ja kujundama oma teed. Ma loodan väga, et annan oma panuse sisemiste piirangute ületamiseks või tegelikest võimetest teadlikuks saamiseks. Ja tõepoolest, olen olnud tunnistajaks neile hetkedele, kus inimene tõepoolest avaneb ja tema loov potentsiaal esile kerkib. On oluline mõista, et sa mõjutad, ja läbi tunnetada, mida see päriselt tähendab.

Inimestega töös on eneseanalüüs, enesearen g ja pidev õppimine osa teadlikust tegutsemispraktikast. Professionaal vastutab ise oma praktilise tegevuse asjakohasuse ja asjatundlikkuse eest ning hoolitseb selle tagamiseks vajaliku pideva professionaalse enesearendamise eest (Karm, 2007). See tähendab, et

Sinu ülesanne ja vastutus on leida Sulle sobivad viisid, võimalused ja kohad õppimiseks. Millal Sa viimati võtsid aja oma praktika sügavaks uurimiseks, mõtestamiseks, analüüsimiseks? Veelgi enam, millal Sa kogesid seda tunnet, et Sa enam ei teagi või ei oska õppijaid tähenduslikult juhendada ja suunata. Need omamoodi võbelemise või teadmatuse hetked on tegelikult äärmiselt olulised, sest kutsuvad mõtlema sügavamatele kihtidele, sh oma väärtustele, uskumustele ja oletustele õpetamise kohta. Ühtlasi võib avarduda arusaam iseendast ja oma praktikast laiemalt. Guskey (2002) toob välja, et professionaalse arengu eesmärk on muuta oma professionaalset praktikat, uskumusi ja arusaamasid nii, et õppijad saaksid paremini õppida (Karm, 2007). Kuidas on Sinu kui professionaali praktika muutunud või muutumas?

Eneseuurimise kütkes

Millist raamatut Sa viimati lugesid ja kuidas see Sind mõjutas? Mind kõnetas Tasha Eurichi (2017) mõte, et enesele keskendumine või enese uurimine ei tähenda seda, et me iseennast veel mõistame. Lugesin seda mõtet mitu korda, sest minu praktika loomulik osa on olnud enese uurimine refleksiooni toel. Eneseuurimine ja endasse vaatamine on inimesele omane. **Refleksioon on sügav ja uuriv mõtisklus enda kogemuse üle,** teadlik protsess oma mõtete, tunnete, motiivide, mõjude, käitumise, mustrite uurimiseks. Sidney ülikooli uurija Adam Grant toob välja, et iseendast mõtlemine või teadlik uurimine ei tähenda veel, et me ennast tunneme. Mida enam aega me sisevaatlusele pühendame, seda vähem enesetarkust meil tegelikult on (Eurich, 2017). **Me võime veeta tunde ja tunde reflekteerides, enesearengu koolitustel osaledes, kuid sellele ei pruugi järgneda uued taipamised või muutus meie käitumises.** Tänapäeval teeme niipalju asju endalegi märkamatult, mistõttu ei pruugi me näha, kas see on tegelikult oluline või vajalik või keskendume liialt välistele ootustele ja vähem enda vajaduste tegelikule mõistmisele. Tiibeti õpetaja Tirthang Tulku on öelnud: „Meie usk iseenda pilti takistab nägemast meie olemuse tõelist loomust ja iseennast selgelt.” Teisisõnu, kuivõrd selgelt me ennast ikkagi näeme? Kas eneseuurimisest võib kujuneda omamoodi lõks, kus usume jäädavalt seda, mis on silmale nähtav, mõttega hoomatav või õpitud erinevates sotsiaalsetes situatsioonides? Oleme me vähem valmis tegelema n-ö pimedate aladega, sellega, mis on nähtamatu?

Tasha Eurich leiab, et eneseuurimine ei ole halb, vaid olulisem on see, kuidas me seda teeme. Ta soovitab valida sobiva lähenemise: keskendu enam uue avastamisele, uute taipamiste leidmisele, õppimisele tegutsedes. Oluline on avatud hoiak ehk avatus erinevatele allikatele, seisukohtadele ja selgitustele. Ära takerdu vaid ühte tõesse. Me peame olema oma praktika suhtes väga kriitilised: avatud erinevatele teoreetilistele ideedele ja praktikatele, samas olema nende suhtes kriitiline. Oluline on julgus olemasolevat kahtluse alla seada. (Tennant, 2012).

Üks eneseuurimise praktika võiks olla tagasiside küsimine tähenduslikult teiselt. Filosoof Maurice Merleau-Ponty kohaselt on „kolmanda isiku vaatepunktist võimalik tunnetada subjektiks olemise selliseid aspekte, mis ei ole subjektile ligipääsetavad esimese isiku vaatepunktist. Õppides nägema iseennast n-ö väljastpoolt, teiste perspektiivist, õpime enda kohta midagi uut.” (Puusepp, 2019). Tasha Eurich soovitab valida tähenduslikuks teiseks inimene, keda usaldad, kes on aus ja kes julgeb avatult väljendada oma mõtteid. Aga ta teeb seda nn austavast ja armastavast kohast. Mõtle eelnevalt läbi, millistele aspektidele endas soovid keskenduda. Selline kohtumine paneb kindlasti proovile Sinu haavatavuse. Ole selleks siis

valmis. Olles ise mitu korda tähendusliku teisega kohtunud, tean, et see on ühelt poolt hirmutav, aga teisalt toob esile aspekte, millest ma varem teadlik polnud. Pärast kuuldut võta aega selle mõtestamiseks ja mõtle läbi, kas ja kuidas tagasiside najal edasi tegutsed.

Julgustangi Sind jätkama oma põnevat teekonda inimeste arengu toetamisel. Loo endale kogemusi, kus proovid midagi uut ja ületad iseennast. Ühe harjutuse leiad siitsamast. Ole iseenda, teiste ja maailma suhtes uudishimulik. Julge kahelda. Seeläbi mõistad rohkem oma väärtusi, püüdlusi, saad teadlikuks oma harjumustest ja mõjust õpisituatsioone luues. Ja tõenäoliselt jõuad ka endale lähemale...

Kasutatud allikad

Duckworth, A. (2017). *Grit. Why passion and resilience are the secret of success*. Vermilion, London.
Eurich, T. (2017). *Insight. The power of self-awareness in a self-deluded world*. Macmillian.
Karm, M. (2007). *Eesti täiskasvanukoolitajate professionaalse kujunemise võimalused. Doktoritöö.*
Puusepp, V. (2019). *Saateks*. Merleu-Ponty, M. Taju fenomenoloogia. Avatud Eesti Raamat. Ilmamaa, Tartu.
Tennant, M. (2012). *The Learning Self. Understanding the Potential for Transformation*. Jossey-Bass.

Kohtumine iseendaga

Piret Jeedas

Kõik emotsionaalsed kohtumised muudavad meid vältimatult. Ükski kohtumine ei jäta meid endiseks. Andreas Weber

Järgmised küsimused loovad võimaluse enda kui eneseteadliku professionaali uurimiseks. Küsimuste koostamisel on aluseks võetud eneseteadlikkuse teooria. Eneseteadlikkus on tahe ja oskus mõista iseennast ja seda, kuidas teised meid tajuvad (Tasha Eurich). Sisemine eneseteadlikkus on seotud sellega, kuidas me iseennast näeme ja mõistame. Eneseteadlikkuse komponendid on:

- elu juhtivate **väärtuste** mõistmine;
- teadlikkus oma **kirgedest**;
- teadlikkus oma **püüdlustest;**
- teadlikkus **keskkonnast,** mis toetab heaolu ja annab energiat;
- teadlikkus oma **harjumustest** ja käitumismustritest;
- oma **reaktsioonide** ehk mõtete, tunnete ja käitumise märkamine;
- oma **mõju**

Väline eneseteadlikkus on enese mõistmine väljast sissepoole – teadmine sellest, kuidas teised meid näevad.

Kohtu Sinu jaoks tähendusliku kaaslasega, kes esitab Sulle järgmisi küsimusi suuliselt. Sinu ülesanne on avatult jagada oma mõtteid, hirme, kõhklusi, unistusi. Kaaslase ülesanne on kuuldut tagasi peegeldada ning jagada ka seda, kuidas tema Sind näeb. Teise vaate või silmapaari esiletoomine aitab avada ehk veelgi sügavamaid kihte endas.

1. Millistest väärtustest ma lähtun oma töös? Kuidas ma tean, et minu väärtused ja tegutsemine on kooskõlas?
2. Mis mind ajendab iga päev valitud tööd tegema? Mida ma oma töös tõeliselt naudin?
3. Mille poole ma professionaalina täna püüdlen?
4. Kuidas tean, et ma täna tegutsen keskkonnas, mis toetab minu heaolu ja annab mulle energiat?
5. Millist käitumisjoont endas on mul mõnikord raske mõista?
6. Millal ma viimati ärritusin ja kuidas ma reageerisin?
7. Milline on minu mõju õppijatele? Kolleegidele? Kuidas ma olen sellest mõjust teadlik?

Kui vestlus on lõppenud, mõtiskle ja tee endale märkmeid:

- Kuidas ma ennast tundsin?
- Mis mind üllatas?
- Mis mind sügavalt mõtlema pani?
- Mis olid kolm kõige huvitavamat taipamist?
- Mis nüüd edasi?

Kaanepildi autor on Eesti kunstnik Maria Evestus.

Mindset teooria – kas vanad koerad õpivad uusi trikke?

December 20, 2019

Rubriigid: Enesareng, Uuringud

Laura Välik

„Ma ei ole selles tugev."

„Liiga keeruline, niikuinii ei saa aru."

„Selle peale peab ikka annet olema."

„Nii on ju alati tehtud."

„Vanale koerale uusi trikke ei õpeta."

Kas sarnased ütlemised kõlavad tuttavalt? Oled ehk kuulnud teiste suust? Või tabanud endagi huulilt? Vargsi omakeskis mõeldud mõtetest?

Enam kui 30 aastat tagasi hakkas dr Carol Dweck koos kolleegidega tundma huvi selle vastu, miks mõned õpilased taastuvad tagasilöökidest, samal ajal kui teisi tabab meeleheide ka kõige pisemate takistuste tõttu. Pärast tuhandete õpilaste käitumise analüüsimist võttis dr Dweck kasutusele mõisted „kinnistunud mõtteviis" (*fixed mindset*) ja „arengule suunatud mõtteviis" (*growth mindset*), et kirjeldada inimeste alateadlikke uskumusi seoses intelligentsuse ja õppimisega. Lühidalt öeldes tähendab arengule suunatud mõtteviis usku sellesse, et suudame arendada iseendid märkimisväärselt, kui vaid oleme valmis selle nimel pingutama. Kinnistunud mõtteviis aga usku sellesse, et oleme sündinud kindlate omadustega, mida saame mõjutada vaid vähesel määral.

Kui tundsid ära mõned ülaltoodud ütlemistest, oled kokku puutunud kinnistunud mõtteviisiga. Kuid ehk oled kokku puutunud ka arengule suunatud mõtteviisiga?

„Harjutamine teeb meistriks."

„Iga uus asi võib alguses keeruline tunduda. Rahulikult süvenedes muutub aga arusaadavamaks."

„Huvitav, kui pikki tunde pühendumist *andekus* nõuab? Mozart harjutas erakordse intensiivsusega!"

„Ehk on mõni parem moodus selle tegemiseks?"

„Õppida on võimalik igas eas. See on isegi kasulik!"

Kas arengule suunatud mõtteviis võiks siis tähendada positiivset ja kinnistunud mõtteviis negatiivset mõtteviisi? Kindlasti mitte! Kinnistunud mõtteviis ei tähenda vaid n-ö negatiivsete uskumuste olemasolu. See võib tähendada ka usku kaasasündinud positiivsetesse omadustesse ehk loomulikku talenti. Sellesse, et olen alati milleski osav või andekas olnud. Et miski on alati justkui *iseenesest* õnnestunud.

„Olen selles alati tugev olnud."

„Nii lihtne, valdan teemat täielikult."

„Kui andekas laps!"

„Traditsioonide järgimine loob kindlust."

„Noorus on õppimiseks, pensionielu puhkamiseks."

Enam kui kümme aastat tagasi viis dr Dweck koos tolleaegsete Colombia ülikooli kolleegidega läbi katse neljasaja New Yorgi viienda klassi õpilase peal. Alustuseks tuli igal õpilasel sooritada teistest eraldatuna kirjalik IQ-test, mis oli loodud piisavalt lihtne selleks, et kõigil õpilastel oleks võimalik test võrdlemisi edukalt läbida. Pärast testi sooritamist anti õpilasele teada tema punktiskoor koos lühikese, ühelauselise kiitusega, kas „Sa oled selles vist väga tark" või „Sa pingutasid vist väga tublisti."

Miks ühelauseline kiitus? „Tahtsime näha, kui tundlikud lapsed kiituse suhtes on," sõnas dr Dweck.

Seejärel lasti lastel valida kahe testi vahel. Keerulisem test, mille puhul selgitati lastele, et valides selle testi, õpivad nad palju. Lihtsam test, mis sarnanes raskusastmelt esimese testiga. 90% lastest, keda oli kiidetud tubli pingutuse eest, valisid raskema testi, samas kui tarkuse eest kiidetud lastest eelistas suurem osa lihtsamat testi.

„Kui kiidame laste tarkust, anname neile sõnumi, et selles mängus tuleb tark välja paista ning vigade tegemisega mitte riskida," sõnas dr Dweck.

Kolmandas voorus lastele enam valikut ei antud, test oli keeruline ning mõeldud mitu astet vanematele klassidele. Kõik lapsed ebaõnnestusid. Kuid uuringu alguses juhuse tahtel kahte gruppi jaotatud lapsed reageerisid erinevalt. Need, keda oli kiidetud pingutuse eest, arvasid, et nad ei olnud ehk piisavalt keskendunud ning olid valmis proovima iga lahendust. „See on mu lemmiktest," sõnasid mõned neist uurijate sekkumiseta. Need, keda oli kiidetud tarkuse eest, jõudsid aga järeldusele, et nad ei olegi tegelikult targad, ning olid silmnähtavalt väga pinges.

Katse viimases osas tuli lastel sooritada esimese testiga raskusastmelt võrdväärne ehk lihtne test. Need, keda oli kiidetud pingutuse eest, parandasid oma esimest tulemust 30% võrra, samas kui teise grupi tulemused olid esialgse testi tulemustega võrreldes 20% kehvemad.

„Pingutuse olulisuse rõhutamine annab lapsele muutuja, mida ta on võimeline kontrollima, samas kui loomuliku intellekti rõhutamine võtab lapselt kontrolli ning ei paku head retsepti läbikukkumisega toimetulekuks," võttis dr Dweck uurimustulemused kokku.

Kas kardad mõni kord teiste ees rumal välja paista? Oled kunagi läbikukkumise hirmus valinud lihtsama tee? Kui teed vea, kas tajud seda tõeliselt võrratu õppimiskogemuse või valusa tagasilöögina? Kas kirjeldaksid end pigem kinnistunud mõtteviisiga või arengule suunatud mõtteviisiga inimesena?

Viimane oli trikiga küsimus! Tegelikult on iga inimese mõttemaailm segu kinnistunud ja arengule suunatud mõtteviisidest. Võin näha end igapäevatöös noortega areneva, pidevalt õppiva ning aktiivselt uusi lahendusi loova inimesena ning olla samal ajal absoluutselt veendunud selles, et võõrkeelte õppimine käib mul üle jõu! Võin olla väsimatu nuputamisülesannete lahendaja, kuid käia kaarega mööda uutest digilahendustest, *sest need ei ole minu ala*.

Mõtteviiside lahknevus võib esineda ka enese ja teiste vaatlemisel. Näiteks võin totrasse olukorda sattudes kõhklematult enda kohta loll öelda – ehk isegi pool-naljatledes? –, kuid mitte hetkekski kaaluda teise inimese lolliks kutsumist. Võib-olla suudan hoopis kriitikat väga hästi vastu võtta ning sellest õppida, kuid arvan, et teised inimesed ei suuda üldse kriitikat taluda.

Mõtteviisidest kirju mõttemaailm on aga alati valmis veel ühte väikest vingerpussi mängima! Nii ilmus peaaegu käsikäes mõtteviisi teooriaga ka valele arengule suunatud mõtteviis. Dr Carol Dweck on teinud hiljem mitmeid katseid selgitada vale arengule suunatud mõtteviisi olemust.

Sageli aetakse arengule suunatud mõtteviis segi avatuse või positiivsusega – omadustega, mis usutakse endil alati olnud olevat. Usutakse ka, et arengule suunatud mõtteviis tähendab pelgalt pingutuse kiitmist ja premeerimist – ebaproduktiivne pingutus ei ole kunagi hea asi iseeneses ning olulisem on kiita kogemusest õppimist ja progressi, mis viivad soovitud tulemusele lähemale. Arengule suunatud mõtteviis ei tähenda ka väärtuste, nagu areng, jõustamine või innovatsioon väljahõikamist või enesele ja teistele kordamist, kui puudub mõtestatus päriselu väga aktuaalses kontekstis. Näiteks võime kõhklemata sõnada, et vead on õppimiseks – lause, mis on ideelisel tasandil väga väärtustatud –, kuid eksides siiski meeleheidet kogeda või süüdistamisesse laskuda.

Nii mõneski koolis ja klassiruumis on mõtteviis muutunud uueks omaduseks, mida hinnata. Nii mõneski töökohas aga omaduseks, mis sul kas on või ei ole – paradoks!

Mõtteviisi teooriat silmas pidades on võimalik õppida märkama elu valdkondi, kus kinnistunud mõtteviisi asendamine arengule suunatud mõtteviisiga võib kaasa tuua märkimisväärse enesearengulise kasu. Ainult, et vingerpusside suhtes tuleb valvas olla! Ning paradoksid – need ei jää kindlasti tulemata! Ehk justkui trips-traps-trull iseendaga, kus võitjaks oled alati ise, kuid kaotused tuleb ka alati vastu võtta ise. Või äkki hoopis õppetunnid?

Mõned näited arengule suunatud mõtteviisist:

1. Kui ma ei ole milleski osav, muutun harjutades paremaks!
2. Olenemata east saan õppida seda, mida parajasti soovin või vajan!
3. Ebaõnnestumine on võimalus õppida, et järgmine kord paremini teha!.
4. Leian väärtust igas tagasisides!
5. Kui näen teisi õnnestumas, tunnen, et minagi võin hakkama saada! Mis on nende õnnestumise võti?
6. Mida oleksin saanud paremini teha? Millise õppetunni võtan sellest kaasa?
7. Proovin teist strateegiat, kui esimene ei toiminud!
8. Igas asjas on võimalik midagi juurde õppida!
9. Sean endale realistlikud eesmärgid!
10. Mitte keegi teine ei saa määrata minu potentsiaali, pean selle ise avastama!

Artikkel valmis Carol S. Dwecki raamatu „Mõtteviis: Uutmoodi psühholoogia edu saavutamiseks” põhjal.

Lisalugemiseks inglise keeles

https://www.mindsetworks.com/science/

https://www.thecut.com/2017/01/mindset-theory-a-popular-idea-in-education-may-be-trouble.html

http://nymag.com/news/features/27840/

https://www.wabisabilearning.com/blog/fixed-mindset-examples

Kaanepildi autor on Eesti kunstnik Maria Evestus.

Mäng – noorsootöötaja teadliku enesearengu ja loovuse toetaja

December 20, 2019

Rubriigid: Artikli kommentaar, Eneseareng, Loovus

Lagle Reinup

Laste arengut kirjeldades rõhutatakse sageli mängu olulisust, kuna see on nende jaoks kõige loomulikum tegevus, mis samal ajal pakub rõõmu, maandab pingeid ning on õpetav. Mäng loob võimaluse arendada koostööoskust, empaatiat, probleemide lahendamise oskust ning õpetada oma emotsioone, mõtteid ja käitumist erinevates olukordades tõhusamalt reguleerima.

Lisaks mängu positiivsele mõjule laste puhul, olen täheldanud ka mängimise kasulikkust täiskasvanutele, kes on kirjeldanud mängu kui töövahendit, mis on arendanud nende suhtlemisoskust, grupis töötamise tõhusust, vähendanud stressi ning avardanud loovust. Õppimise efektiivsusest rääkides viidatakse sageli Dale'i püramiidile (1969), mis toob välja, et õppimine on kõige tõhusam siis, kui õpe toimub tegevuse toel. Kirjeldades mängu ja aktiivset tegutsemist kui parimat laste õpetamise viisi – miks ei võiks see samamoodi olla täiskasvanute puhul?

Mängu abil teadlikumaks iseendast

Erinevad uuringud on näidanud (Friesen, Proko & Sarros, 1988; Lee, Ashforth, Blake, 1996), et inimesed, kes kogevad tööl ebaedu, toovad peamiste põhjustena välja suhtlemisraskuseid, vähest kogemust ja kasinat stressijuhtimise oskust, millest tulenevalt on ka läbipõlemise tekkimise oht suurem. Mõeldes

erinevatele elukutsetele, on õigupoolest raske esile tuua mõnda, kus suhtlemine oleks ebaoluline või ei esineks seda üldse.

Noorsootöötaja amet on vägagi mitmekülgne ning sageli stressirikas, kuna eeldab lisaks noortega töötamisele ka vanemate, erinevate ametkondade ning kolleegidega tihedat ja toimivat koostööd. Sellest tulenevalt on noorsootöötajate puhul oluline pidev enesearen g ja elukestev õpe. Elukestva õppimise peamisteks motivaatoriteks võiks pidada kõrgemat töö ja endaga rahulolu, kohanemist pidevalt muutuvas ühiskonnas ning konkurentsivõime säilitamist.

George Bernard Shaw kirjutatud näidendist „Annajanska The Bolshevik Empress“ on pärit fraas: „Me ei lõpeta mängimist, kuna jääme vanaks, vaid jääme vanaks, kuna lõpetame mängimise.” Sellest tulenevalt võiksime mõelda ka täiskasvanutena, kuidas saaksime mängu abil toetada eneseteadlikkust, muuta igapäevatööd efektiivsemaks, maandada stressi ning säilitada endas loov lapsemeelsus.

Lastelaagri kasvatajast täiskasvanute lastelaagrisse

Minu esimesed kogemused laste ja noortega töötamisel olid suvistes lastelaagrites, kus, vaatamata vähesele töökogemusele ning tekkinud raskustele ja väljakutsetele, tundsin lastega igapäevaselt tegutsedes ning mänge ja töötubasid läbi viies ka endas ja kolleegides lapselikku elevuse ja rõõmu tekkimist.

Lastelaagri korraldajatega sai meil traditsiooniks kohtuda kogu meeskonnaga varakevadel ning vähemalt päev enne laste saabumist. Kohtumiste eesmärk oli õppida üksteist paremini tundma ning luua omavahel usalduslik suhtlus. Üritused toimusid enamasti alati lõbusas ja mängulises õhkkonnas. Viisime meeskonnaliikmetele läbi erinevaid ringmänge, kunstitegevusi või grupitöid, kus pidime pingutama ühise eesmärgi nimel (nt ilma verbaalse suhtlemiseta millegi ehitamine või metafoorikaartide abil probleemide lahendamine). Selle tulemusena nägin, kuidas mänguline õhkkond aitas meeskonnaliikmetel selgemini leida ühist visiooni, tekitada omavahelist usaldust, lahendada efektiivsemalt laagris üles kerkinud probleeme, parendada koostööoskuseid ning suurendada inimeste sisemist enesetõhusust ja -kindlust ka raskuste tekkimisel.

Töötanud ise lastelaagrites, avastasin ühel hetkel hoopis täiskasvanute *lastelaagri*. Kuulutust lõpuni lugemata oli mulle selge, et sellises laagris sooviksin ka ise osaleda. Olles näinud, kuidas lapsed katsetavad uusi tegevusi, avastavad maailma ja õpivad mängu abil, tundsin soovi taas kord ise seda tunnet tunda. Täiskasvanute *lastelaagris* viibides tundsin ennast jälle nagu väike laps, kes tundis rõõmu jooksumängudest, poriloikudes hüppamisest, rääkis vaimustusega enda ammu unustatud kõige armsamast mänguasjast ning laulis häbi tundma valesti ja kõvasti. Laagrist naastes tundsin ennast palju õnnelikuma, inspireerituma ning teotahtelisemana. Täheldasin laagris, et inimestel on sageli enda mõtteid kergem avaldada mängulistes olukordades ning paljud osalejad tõid välja, et ei mäleta, kunas oleksid viimati nii palju naernud kui laagris viibitud päevade jooksul. Sain taas kord kinnitust veendumusele, et elu ei tasu alati ülemäära tõsiselt võtta ning naer ja loov eneseväljendus on parimad stressimaandajad ning inimeste ühendajad.

Avastades iseenda loovust

Loovad ja mängulised tegevused annavad energiat ning vabastavad pingeid. Loovus on midagi, mis on peidus meis igaühes. Pole olemas kujutlusvõimeta inimesi, kuid on neid, kelle kujutlusvõime on piiratud enesekontrolli reeglite või kartusega saada kriitikat. Olete ehk täheldanud, et enamustel lastel puudub hirm esineda või näidata enda kunstitegevusi ning enamasti soovivad nad seda teha suurima rõõmuga. Suuremaks kasvades muutuvad inimesed aga oluliselt tundlikumaks teiste arvamuse suhtes, kaotavad tihtipeale julguse ennast loovalt väljenda ning seda sageli eelkõige hirmust saada kriitikat. Kartus saada kriitikat ja ebaõnnestuda on enamasti ka põhjus, miks jätame mõned soovitud asjad elus tegemata, enda arvamuse välja ütlemata või kardame avalikult esineda.

Draamaõpet praktiseerides olen märganud positiivseid muutuseid ka iseendas: julgust rohkem improviseerida, vaadata otsa enda hirmudele ja nende põhjustele ning tulla välja mugavustsoonist. Draamaõppes ning sellest inspireeritud mängudes kasutatakse enamasti liikumist, kõnet, vaba improviseerimist, fantaseerimist ja rollimänge ning kogemusi omandatakse eelkõige metafooride kaudu.

Draamaõppel põhinevad mängud loovad turvalise raamistiku, kus ennast loovalt väljendada. Mugavustsoon on hea ja turvaline paik, kuid areng algab sealt, kus lõppevad mugavuse piirid. Draamaõpetuse õpetaja Maria Usk on koolituse tutvustuses öelnud: „Draamaõppes maski ette pannes muutume olevusteks, kel on teistsugused mõtted ja maailmataju. Maski ette pannes võtame tegelikult ära enda igapäevase *maski*, millega teiste seas ringi liigume." See võiks olla ka põhjus, miks võiksime julgeda täiskasvanutena rohkem enda igapäevasest rollist välja tulla, kuna selle abil võime avastada enda kohta palju uut ja arendavat.

Oluline on enesearengu teekonnal endale teadvustada, et sa ei pruugi alati olla seal, kus sooviksid, kuid oled alati teel. Püüdes unistusi, proovi mõõta pigem seda, kui pika tee oled läbinud, mitte seda, kui palju on veel vaja minna. Ka uskumused isiksuseomaduste muudetavuse kohta on olulised, kuna inimesed, kes suhtuvad õppimisse kui protsessi ning usuvad, et isiksuseomadused on muudetavad ja arendatavad, on ka ebaõnnestumiste korral valmis rohkem pingutama, suhtuvad raskustesse kui väljakutsetesse ning saavutavad sagedamani edu. See, et sa hetkel midagi veel ei oska, ei tähenda seda, et sa ei võiks tulevikus seda oskama hakata.

Elu on pidevas muutumises, esitades järjest uusi väljakutseid, võta need vastu ning usalda iseennast. Proovi endas leida üles lapsemeelsus, julge katsetada, eksida, tunda rõõmu pisikestest asjadest, väärtusta inimesi enda ümber ning eelkõige ole lahke iseenda vastu.

Hea noorsootöötaja, lõbusat, loovat ning mängulist enesearengu teed!

Kasutatud allikad

Dale, E. (1969). *Audio-visual methods in teaching*. New York: Dryden.
Friesen, D., Prokop, C. M., & Sarros, J. C. (1988). Why teachers burn out. *Educational Research Quarterly, 12*, 9–19.
Lee, R., Ashforth, T., Blake E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81, 123-133.
Shaw, B. S. (2004). *Annajanska The Bolshevik Empress*. Montana: Kessinger Publishing Co.
http://www.nuku.ee/et/draama%C3%B5petuse-koolitused

Kommentaar

Astrid Tuisk, folklorist, Eesti Kirjandusmuuseumi Eesti Rahvaluule Arhiiv

Pulmamängud, jõuproovid ja teised täiskasvanute traditsioonilised lõbustused Eestis

Täiskasvanutel, nii noorematel kui ka vanematel, kelle õlul oli agraarses talupojakultuuris pere hea käekäigu eest hoolitsemine, ei olnud töö kõrvalt nii palju aega mängulisteks tegevusteks kui meil tänapäeval. Siiski ei möödunud ka eelmistel sajanditel elanute päevad vaid tööd tehes. Täiskasvanute lõbustusi üritati kokku sobitada töötsüklitega, näiteks koondus suur osa meelelahutusega seotust aegadele, mil oldi välitöödest vabamad. Ka lauldi tööde juures ning tööde kõrvale. Täiskasvanute lõbutsemised hõlmasid mängimist, tantsimist, laulmist ja pillimängu, aga ka lugude jutustamist.

Oma kommentaaris tuginen rahvaluuleuurijate Herbert Tampere, Richard Viidalepa, Mall Hiiemäe ja Ruth Mirovi uurimistöödele. Vanimaid lõbutsemise kirjeldusi leidub keskaegseis kroonikais, aga ka selleaegsetes arhiividokumentides (näiteks kohtuprotokollides). 18. sajandi lõpust hakkasid eestlaste elu-olu vastu huvi tundma edumeelsemad baltisakslased. Rohkemal hulgal sisaldavad vastavaid andmeid Eesti Rahvaluule Arhiivi kogud, järjekindel rahvaluule kogumine sai alguse 19. sajandi lõpul. Nii kajastavadki siinsed tähelepanekud 19. sajandi – 20. sajandi alguse talupojakultuuri.

Lõbustuste eesmärgid

Agraarses keskkonnas oli lõbutsemistel mitu eesmärki. Meelelahutuse kõrval on nii laulmine, tantsimine kui ka mängimine olnud tihedalt seotud **kommete ja rituaalsete toimingutega**. Erinevate usu- ja kombetalitustega püüti mõjutada ümbritsevat endale heas suunas ja tõrjuda eemale halba. Nii eristatakse tantsude seas tavanditantse, mida kasutati niihästi rituaalsetel kui ka muudel eesmärkidel, nagu ohvripidudel, töid alustades ja lõpetades, sõjateele minnes jne. Jaanipäeval või teistel päevadel tulede ümber pidutsemine kandis maagilist iseloomu – sellega taotleti head saaki ning halva eemaletõrjumist. Uskumuslik taust on neid kombeid aidanud käibes hoida, nii on mõned lõbustuse ja meelelahutuse vormid agraarühiskonnas pärit küllalt vanast, näiteks ristiusustamise eelsest ajast.

Aja maha võtmisena, mil pere kogunes mõnetunniseks puhkuseks, saab vaadata ka videvikupidamist. Õhtul videvikus, pärast talituste tegemist ning enne päris pimedaks minemist ei süüdatud veel valgust, istuti, jutustati ja anti üksteisele mõistatusi. Uskumuse järgi soodustas see loomade heaolu. Lauldi ka tüdrukute ühistel käsitöötegemistel (ehk ülalistumistel).

Oma **loovuse väljendamiseks** sobisid lõbustused, nagu jutud, laulud, mängud ja tantsud, samuti hästi. Vahel võis kergeks puhkuseks, kergenduseks ja lõõgastuseks olla just see, kui sai paigal olla ja oma loovat meelt juttude rääkimiseks või laulmiseks kasutada.

Tähtis osa oli meelelahutuse juures aga ka omavahelistel koosolemistel, **kogukonnatunde kinnitamisel**. Jutuajamistel, näiteks muinasjuttude jutustamisel, mõistatuste mõistatamisel või muistendite rääkimisel anti edasi ka eetilisi ja maailmavaatelisi põhimõtteid. Külg külje kõrval tantsides või mängides tugevnes tunne, et omavahel ollakse seotud.

Hea ja rõõmsa meeleolu loomine on lõbustuste roll ka küllalt üksluiste, kuid vajalike toimetuste juures – lauldes ja jutustades sai töö märkamatult tehtud. Näiteks töölauludel oli teraapiline funktsioon, need andsid jõudu ja hoidsid rütmi. Sellised töölaulud olid näiteks „Lõpe, lõpe, põllukene“ või „Kokku, kokku koorekene“, aga ka mitmesugused viljalõikuse, rehepeksmise või käsikiviga jahvatamise ajal lauldavad laulud.

Ka tantsimise eesmärgina on nähtud vajadust teha oma meeleolu reipamaks, aga ka liikmeid painduvamaks. Üks vanemaid üleskirjutusi tantsimisest pärineb Saxo Grammaticuse, Taani ajaloolase sulest. Ta kirjeldab, kuidas ümberpiiratud eestlased end 1170. aastal Ölandi saarel lahingu eel ergutasid, „laulu ja tantsuga rõõmu teesklesid“. Füüsiline liikumine, **enese väljaelamine** on samuti lõbustuste juures oluline.

Noorte ja täiskasvanute meelelahutused

Jõulumängud, mida mängiti põhiliselt toas õlgedel, on ühed sellised, millest sai osa võtta kogu pere. Jõuluaeg oligi elav mängimisperiood. Teiste mängude kõrval mängiti spetsiifilisi mänge nagu pähklirebasemäng ja teisi mänge pähklite, ubade või hernestega:

Liiad või poarid oli istumisemäng, mida jõulude ajal oli hea mängida. Mängujuhiks oli meie ema. Ta võttis pähklikotist oma pihku mõned pähklid, nii kümmekond. Siis ta küsis ühelt mängijalt: “Kas liiad või poarid?” (See tähendab, kas peos on liigarv pähkleid või paarisarv.) Mängija pidi vastama, ilma et ta pähkleid näeks. Seejärel avas mängujuht peo ja pähklid loeti üle. Kui mängija oletus oli õige olnud, sai ta pähklid endale, kui vale, siis ei saanud. Mängijaid oli näiteks neli. Kui ring oli paar korda läbi mängitud, loeti kõikide pähklid üle. Võitja oli see, kellel oli õnnestunud kõige rohkem pähkleid saada.

< Muhu kihelkond, Suuremõisa küla, üles kirjutas Maret Lehto, sündinud 1940. a. (ERA, DK 124, 5/6).

Jõulumängudeks on aga ka rida mänge, kus köis kinnitatakse rehetoa partele või elamu aampalgile. Jõuluaegne osavusmäng on näiteks tedrelaskmine, kus mängija istub nuial, jalad risti, ning tal tuleb käes oleva luuavarrega tooli nurgal olev kübar maha torgata. Mängiti ka mitmeid teisi üldtuntud jõu- ja osavusmänge nagu vägikaika-, sõrme- või kaelkoogu vedamine.

Suuremat liikumist nõudvad tegevused, nagu tants, pillimäng ja seltskonnamängud, kuulusid simmanite ja teiste noorte kokkusaamiste kavasse, aga ka talgute lõpetusse. Soovi korral võisid muidugi ka vanemad inimesed mängudest ja tantsudest osa võtta. Kuid simmanid, näiteks kevadeti ja suviti kiige juures aset leidvad kokkusaamised, on suures osas olnud ikkagi noorte pärusmaa. Seda põhjusel, et nende lõbustuste üks eesmärk on olnud abiellumisealiste noorte omavaheline tutvumine.

Üks osa mänge olid noorte mängud juba seetõttu, et vanematele inimestele polnud sportlik tegevus noortega võrreldavalt võimetekohane. Mitmed laulumängud lõppesid mõne sportliku tegevusega, näiteks tagaajamisega. Kuid vanematel inimestel oli nende juures täita oma tähtis roll – nad olid pealtvaatajateks. Rahvaluule-uurija Ruth Mirov nimetab selliseid laulumänge näiteks „etendusmängudeks“, kuna nende juurde kuulus improvisatsioonilisus ja mitmeid draama elemente, muuhulgas aga ka vaatajaskonna olemasolu. Publik nautis kindlasti pealtvaatamist sama agaralt kui mängijad mängimist. Mängude algne uskumuslik funktsioon on aegade jooksul ähmastunud, esikohale tõusis lõbustuslik ülesanne. Hiljem vähenes ka laulu osa ning mängud siirdusid lastetraditsiooni.

Vanematel, traditsiooni tundvatel inimestel, oli oma osa ka mängude, tantsude ja laulude õpetamises ja noorte juhendamises. Heade kombetundjatena olid vanemad naised oodatud pulmades, nii erinevate kombetalituste läbiviimisel kui pulmalaulikutena. Pulmalaulud eeldasid teadmisi sellest, mida täpselt kuskil laulda või kuidas käituda tuli. Pulmad olidki üks suuremaid mängimise ja lõbutsemise kohti, neist võttis ühel või teisel moel osa kogu küla. Pulmi peeti pidulikult ja kommeterohkelt ning need kestsid mitu päeva. „Oma laulude ja tantsude, naljade ja mängudega, mida ühendasid traditsioonilised, rituaalsed tavad, kujunesid pulmad mõjusaks etenduseks, mis jäi osavõtjatele meelde eluks ajaks,“ kirjutab Ülo Tedre uurimuses „Eesti pulmad“. Kuigi 19. sajandi keskpaigas oli üldine tava, et mardis käisid pigem nooremad mehed, paluti mardiemaks vanemaid naisi just nende lauluoskuse pärast.

Meelelahutuste usundiline taust

Sageli on need küljed omavahel nii põimunud, et ka uurijatel on raske vahet teha, kas mingit tegevust tehakse kombe pärast, lihtsalt lõbustuseks või on neil seos uskumustega. Vahel on usundiline taust tava juurest aegade jooksul kadunud. Oluline on seda mainida seepärast, et meelelahutusliku esiletõusuga kaasneb sageli kombe üleminek noorte ja laste kasutusse. Lisaks vanematele laulumängudele, mida eespool sai puudutatud, võib selliseid näiteid leida ka kalendritähtpäevade kombestikus, üheks selliseks on näiteks mardi- ja kadrijooksmise tava ise. Ajaarvamise seisukohalt tähistas mardipäev talve algust ja sügistööde lõppu, kuid sel on seosed esivanemate maailma kultusega, kus marte saab vaadata kui külalisi teispoolsusest. Seda kinnitab näiteks eestlaste komme riietuda perekonnaks. Tänapäeval on mardiks jooksmine selgelt laste ala.

Naiste ja meeste lõbustused

Mitmed täiskasvanute lõbustused on olnud suunatud kas ainult meestele või ainult naistele. Naisterahvaste osa oli näiteks laste või lastelastega tegelemine, tänaseni tuntud mängituste nagu „Kuts läheb karja“, „Tee kakku“ või „Tii, tii, tigalane“ laulmine, kus lapse käsi või jalgu lugemise rütmis kaasa liigutatakse. Naistel olid ka oma tähtpäevad ning ülesanded, Setumaal oli naiste pühaks näiteks *baabapraasnik*, samuti pidid just naised maarjapäeval maarjapuna jooma.

Meeste puhul on üheks väljaelamise ja lõbutsemise mooduseks olnud oma jõu näitamine. Selliseks jõukatsumiseks tõsteti kas kive, vankrirattaid, viljakotte, aga ka hobust või teist meest. Ekstra selleks valitud tõste-kivid olid mõnel pool kõrtside juures, aga ka külatänavail ja mujal. Selle mõte oli oma tugevuse demonstreerimine ja teistega võistlemine.

Mitmekesised vormid

Tõe huvides, et ei jääks *romantilist* ja kallutatud pilti varasemate aegade lõbutsemisest, mainigem ka seda, et allikates kajastub lõbutsemise pahupoolgi – liigne pidutsemine. Teatud aegadel on lõbutsemist piiranud ka kristlik eetika. Näiteks vennastekoguduse liikumise (18.–19. sajandil) käigus, kui võideldi rahvapärimuse ning rahvausu kui ebausu vastu, hävitati muuhulgas ka muusikariistu.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et lõbustusviisid olid agraarses talupojakultuuris küllalt mitmekesised. Igal earühmal ning sugupoolel olid välja kujunenud oma meelelahutusvormid, oma ülesannete ja eesmärkidega. Mitmeid selleaegseid lõbustusi võiks aga kasutada tänapäevalgi, kasvõi selleks, et endagi meelelahutusviise rikastada.

Kaanepildi autor on Eesti kunstnik Maria Evestus.

Kõige kultuursem on targalt laisklev inimene

December 20, 2019

Rubriigid: Hoolivus, Rahvusvahelistumine, Tervis

Teet Toome

Keegi ilmselt ei väida, et puhkus ja jõudeaeg pole olulised. Küsimus on ainult selles, kuidas neid määratleda või *tarvitada*. Tänapäeva korralikule ühiskonnaliikmele on puhkus ja jõude olek vajalikud selleks, et pärast saaks veelgi suurema hooga tööd rügada. Kiidetakse ka neid, kes oma vaba aega n-ö kasulikult veedavad, näiteks ennast mingil alal täiendades. Eriti uhkelt väidetakse mõni kord ka seda, et puhkus peab olema aktiivne ehk taastutakse uueks tööks kõige paremini rahmeldades või oma aju pingutades. See viimane, oma mõtlemisvõime kurnamine igal hetkel, on justkui ülim tippsaavutus. Harv pole ka inimese eriliseks logardiks pidamine põhjusel, et too kasutab ainult kümmet protsenti oma aju potentsiaalist. Seega võib ideaaliks pidada igal hetkel ja igal rindel täistuuridel töötamist.

Kuna rahmeldav ja igipüüdlev eluviis on kõikjal esil, siis tekib küsimus, kas saab ka teisiti? Lihtne vastus on, et saab. Aga see, kes valib teise tee, võib sattuda ühiskonnas põlu alla, olla n-ö läbikukkunu. Millise eluvaliku keegi teeb, on maitseasi.

Hiina 20. sajandi mõtleja Lin Yutang räägib jõudeajast ja laiskusest hoopis teistmoodi. Lini järgi on kultuur võimalik vaid jõude olles. Kõige kultuursem on targalt laisklev inimene. See on taoismist aga ka *zen*-budismist tuge leidev arusaam. Selleks, et midagi hästi näha, on vaja distantsi, on vaja ruumi. Just see vaba ruum on mittemidagitegemine. Tuleb peatuda. Aga et peatuda, peab olema, millest peatuda. *Zen*-budistid ülistavad äkilist, spontaanset virgumist, milleni jõudmiseks ei pea midagi tegema – ometi on

täheldatud, et *zen*-budistidel on kõige suuremad raamatukogud. Seega on nad enne palju lugenud ja siis lugemise lõpetanud, peatanud. Lasknud kõigel minna, andnud ruumi – nii tuli justnagu iseenesest see, mille poole oli püüeldud.

Lin Yutang selgitab, et jõudeaja kultus ei olnud Hiinas jõuka klassi pärisosa, seda viljelesid hoopis vaesed ja edutud õpetlased: „Nad armastasid kirglikult elu, mis avaldus nende jälestuses igasuguse ametnikukarjääri vastu ja kindlas keeldumises teha hingest keha ori.“ (Lin Yutang, 2006: 179) Lin võrdleb seda hiina ideaali lääne kultuurist pärit hulkuri väärikusega, „kes on liiga uhke, et paluda armuande, liiga sõltumatu, et minna tööle ja liiga tark, et maailma edupürgimusi liiga tõsiselt võtta“ (Lin Yutang, 2006: 179). See jõudeelu nautimine ei maksa raha, seda oskavad vaid inimesed, kes jõukust põlgavad. Raha teenimiseks ja säilitamiseks kulub lihtsalt liiga palju aega ja vaeva, mida saaks kasutada elu nautimiseks.

Hiina arusaamad jõudeaja tähtsusest ja teatud mõttes ka laiskusest on suuresti mõjutatud Laozist, kes vastandub teise suure hiina targa Konfutsiuse propageeritud edukultuse, riigikesksuse ning ametnikukarjääriga. Hiina eluvaate aluseks on *yin*'i ja *yang*'i ühtsus, mäe varjus olev ja päikeseline pool, üks ei saa ilma teiseta. Laozi rõhutab varju poolt ehk *yin*'i: tumedat, passiivset, naiselikku. Talle on oluline ema, maa, orud, jõed, allavoolamine ja toimimatus – just see juhis – „toimi toimimata“ – on taoismi kese. See ei ole tegevusetus ega lodevus, see on toimimine nii, nagu teevad seda eelpoolnimetud tumedad nähtused – kuhugi pürgimata on neil ometi suur mõju. Nii edust loobunud õpetlane ometi toimib.

Budistlik munk ei tohtinud samuti tööd teha ega püsivat eluaset omada, ta oli hulkuv kerjus – jah, kerjamine eristab teda hiina ideaalist. Kuulsuse ja rikkuse kiusatusi aga oskas ta ehk veelgi paremine läbi näha. Samas pole budistid jõukust põlanud, ka põlgus seoks põlgajat oma objekti külge, seetõttu on nad sellest lihtsalt üle.

Kui taoistlike kunstnike puhul võis ehk tõesti rääkida loomingulisest laisklemisest, siis budismi puhul seda sõna otseselt kasutada ei saa, aga omamoodi mittemidagitegemine on see siiski. Kõrvaltvaataja võib budiste pidada jõude elavateks laisklejateks. Nad ei tee ju midagi, on ainult süüvinud meeleharjutustesse.

Budistlike meeleharjutuste esimene aste on meele keskendumine ühele objektile, et meel rahuneks. Inimesed tahavad enamasti midagi, mida neil ei ole. Seetõttu meel rabeleb siia ja sinna, meel soovib olukorda paremaks teha, seetõttu midagi saada või midagi eemale lükata. Tavaliselt otsib ta minevikust, mida tulevikus paremini teha, või siis veel paremini korrata, või hoopis kinni hoida millestki, mis tundub hea olevat. Me mõtleme ainult mineviku või tuleviku peale. Seetõttu ei ole meel kohal praeguses hetkes ja kuna pole praeguses hetkes, ei suuda ta tegelikult midagi nautida, ja kuna ei suuda nautida, on rahulolematu ja kannatab.

Praegune hetk pole iseenesest midagi olulist, kuid ainult kohal olles suudab meel rahuneda, sest kohal olles ja nautides ei saa tahta midagi muud. Kui keskenduda ühele asjale, siis meel rahuneb. Ometi pole see sama, kui suunatus eesmärgi saavutamisele tööl. See on mittemidagitegemine, lihtsalt istumine. See on erksa laisklemise tipp, sest siin ei naudita isegi mitte ilusat loodust. Loodust, ja nüüd juba igasugust, nii ilusat kui koledat, saab budist nautida pärast seda, kui meel on puhastunud kirkas mittemidagitegemises.

Seega on meil lihtne vastandus: tegemine *versus* olemine. Moodne inimene arvab, et ta on väärtuslik ainult siis, kui ta teeb midagi. Olemisest ei piisa. Kuid laiskus on teatud mõttes vajalik selleks, et leida uuesti üles olemine. Tuleb lihtsalt olla, mitte midagi tehes – anda ruumi ja avarust oma pilgule, et avastada ja näha.

Kasutatud allikad

Lin Yutang, „Elamise tähtsus“, 2006.
Vaata Laozi „Daodejing“, tõlkinud Linnart Mäll 1979.

Kaanepildi autor on Eesti kunstnik Maria Evestus.

8 kindlat viisi, kuidas end mentorina läbi põletada

December 20, 2019

Rubriigid: Artikli kommentaar, Enesareng, Hoolivus

Mark E. Taylor

Kahe kogenud mentorina oleme pikka aega otsinud praktilist juhendit, mis aitaks meil oma töös täielikult läbi kukkuda. Siiani pole me seda veel leidnud! Niisiis korraldasime oma viimasel Euroopa koolituskursusel ajurünnaku, mis andis meile ja osalejatele tõeliselt kasulikke näpunäiteid. Kogume need siia kokku ja loodame, et need ideed annavad teile põnevaks refleksiooniks lähtekohti.

(Võite küsida, kusjuures vägagi õigustatult, kas neil *kahel kogenud mentoril* on tõsi taga? Kes teab? Lugege lugu läbi ja võite jõuda järeldusele: „Jah, need kaks on tõepoolest ühed naljatilgad!“ Otsus on teie teha!)

1. OLGE KANGELANE!

Kui noor inimene vestluseks teie poole pöördub, on sellel kindlasti oluline tähendus – te olete selle noore elus usaldusväärne ja väga oluline isik. Ennekõike kangelane! Te peaksite andma endast kõik, et neid ootusi õigustada, ja aitama neil lahendada kõik nende mured. Kõik sõltub *teist*: otsused, mida nad langetavad, viis, kuidas nad oma eakaaslastega suhtlevad, keerulised suhted vanematega ja isegi see, kuidas nad end teie seltskonnas tunnevad! Nende toetamine lasub täielikult teie õlul. Ja mitte sellepärast, et te tunnete end olevat äärmiselt oluline, vaid seetõttu, et te tõepoolest hoolite. Hoolimine on teie supervõime ja ilmselgelt oleks see noor ilma teie pideva hooleta kadunud.

2. ÄRGE HOOLITSEGE ENDA EEST!

Monika Kėžaitė–Jakniūnienė

Veenduge, et te enda eest mingil moel hoolt ei kanna! Eriti füüsiliselt! Vältida tuleks igasugust füüsilist koormust – eriti ohtlikud on pikad jalutuskäigud, sörkimine, ujumine ja jõusaalitreeningud. Kui te pole seda seni teinud, andke järele kiusatusele alustada eksperimenteerimist ühiskonnas heaks kiidetud sõltuvust tekitavate ainetega, nagu sigaretid ja/või alkohol. Sööge iga toidukorra ajal liiga palju, hoidke alati vähemalt üks avatud šokolaadiküpsiste pakk läheduses ning julgustage oma hoolealust tungivalt sama palju küpsiseid sööma. See tagab teile mentorkohtumisteks kõrge energiataseme.

3. ÄRGE SEADKE OMA EMPAATIALE PIIRE!

Nagu koolitustel ilmselt juba lugenud või kuulnud olete, on empaatia teie mentorlussuhte üks tugevamaid edasiviivaid jõude. Just empaatia kaudu saame aru, mida teine inimene tunneb, ja saame sel moel temaga kontakti luua. Loo mõistmisest ja pelgalt sellega suhestumisest aga ei piisa. Kui tõesti teist aidata soovite, on oluline tema olukorda täielikult tunnetada, see kõikvõimalike nurkade alt üle mõelda ja teravdada oma emotsioone, et teise inimese läbielamist täielikult tunnetada. See on parim viis abiks olla! Eriti soovitatav on need mõtted ja tunded endaga koju kaasa võtta, kuna lähedalt vaadates näete, et tunnetel ei ole piire – võite neid tunda kõikjal, kus soovite! Ja kui soovite raketikiirusel läbipõlemise poole põrutada, võtke kõik need mõtted ka ööunne kaasa. Mängige mõttes taas läbi jutuajamised nõustatavaga, proovige luua empaatiat ning lubage tal end võimalikult kaua üleval hoida.

4. OLGE PERFEKTSIONIST!

Tänapäeva maailmas on õhk enesearengut ülistavatest sõnumitest paks – palju blogisid, raamatuid ja netisaateid kordavad meile, kui väärtuslik pidev õppimine ja areng on. *Uus sina* on ainult viie sammu kaugusel – enesekindluse kõrgusteni on nii kerge ulatuda, vallata teadlikkust, suhtlemisoskuseid ning olla emotsionaalselt intelligentne. Kui keskkond on nii toetav, on muutumine imelihtne! Ning teie näete mentorina seda kõike väga selgelt – nõustatavale soovitud muutus on vaid paari sammu kaugusel. Ta peab vaid teisiti käituma või olukorda suhtumist muutma! On väga oluline endale ja noorele selline motiveeriv pilt silme ette manada – mida selgem ja ambitsioonikam pilt on, seda parem. Kindlasti ei tohiks arvestada tema lähtepunktiga – mõelge ainult helgest tulevikust.

Kas olete siiralt üllatunud, kui teie nõustatav ei liigu edasi nii kiiresti, kui te *mõlemad* soovisite? On ta öelnud, et on end viimasel ajal veel rohkem segaduses olevana tundnud? Kas paistis, et noor inimene ei ole oma eesmärkidest teadlik, isegi kui te püüdsite selgitada ning teda motiveerida ja inspireerida?

Kui just sellises olukorras oletegi, peaksite kahtlemata ennast süüdistama – ilmselt teete mentorluse käigus midagi valesti. Mida rohkem ennast süüdistate, seda lähemal läbipõlemisele olete. Siin on teie enesesüüdistamise protsessi tugevdamiseks mõned lihtsad laused (ärge unustage ka oma juhendatavat

süüdistada):

- Kui teine inimene kiiresti edasi ei liigu, pean ikka üks ebakompetentne mentor olema.
- Mis mul viga on?
- Minu juhendatavad arvavad ilmselt, et raiskavad minuga aega ja räägivad kõigile, kui halvasti ma oma tööd teen.
- Kui me edasi ei liigu, siis peaksime ehk mentorluse pooleli jätma?

Mõned inimesed ütlevad, et see on teie sisemise kriitiku hääl, meie ütleme, et see on parim kaaslane läbipõlemiseks.

5. OLE OLEMAS 24/7!

Veenduge, et teie juhendatavad teaksid, et võivad teiega igal ajal ühendust võtta. See praktika on osutunud potentsiaalsete juhendatavate jaoks väga tõhusaks ja võib tuua lõputuid mõttetuid vestlusi. Kui teil on ebaõnne omada kontorit, hoidke uks alati lahti ja kutsuge inimesi teid töötamise ajal segama. Seiske koridoris ja juhatage inimesi oma kabinetti, eriti kui neil pole põhjust teiega rääkida. Eirake kõiki hoiatusi nn töö- ja eraelu vahelise tasakaalu saavutamisest. Sellised ideed on täiesti mõttetud ega aita teil oma rohkeid eesmärke saavutada. Jätkake koosolekute (ka veebipõhiste) ümbertõstmist hilisõhtusse. Veenduge selles, et mentori sessioonidel poleks kindlat ajapiirangut; me kõik teame ju, et parimad teadmised tulevad pärast kolmandat vestlustundi. Läbipõleva mentorina on teil tarvis vastu võtta palju lisaülesandeid, mida tuleks suurima tõhususe saavutamiseks läbi viia ühel ajal. Rõõmustage ülima rööprähklemise üle ja uhkeldage sellega, kui suureks teie töökoormus muutunud on!

6. OLE OMA JUHENDATAVALE ÜHEAEGSELT NII SÕBER, JUHENDAJA, ÕPETAJA KUI LAPSEVANEM!

Teie suutlikkus mitut rolli hallata on ime maailmale! Kunagi ei või teada, mis konkreetses rollis te antud hetkel olete. Ärge andke ka oma juhendatavatele mingit teavet selle kohta, millist rolli nad mängima peaksid. See aitab teil oma nõustatavad põrgulikult segadusse ajada, kuna nad ei tea kunagi, kuidas teiega suhelda. Nõudke mentorluse jätkamist ka siis, kui seda enam ei vajata. See tagab, et kõik suhte positiivsed mõjud nõustatavale saavad suhteliselt lühikese aja jooksul kustutatud.

7. LÕPETAGE ENDA JA OMA TÖÖ TÄHENDUSE PEALE MÕTLEMINE!

Kui soovite tõepoolest läbipõlemist kogeda, on oluline, et te vaataksite juhendamist kui omakasupüüdmatut andmist. Kõik seisneb oma pädevuste pakkumises nõustatavale ning enda arenguga arvestamine oleks tõeliselt ebaaus.

Tegelikult ongi muutumine, õppimine ja arenemine nende ülesanne ning teie ei peaks enda jaoks õppimis- ega arenguvõimalusi otsima. See oleks väga isekas! Näiteks, kui tunnete pärast mentorluse seanssi ära mingid iseomased emotsioonid, mis on teie arvates tõusnud pinnale suhtlemisest selle noore inimesega, võtke end kokku ja ärge tehke neist tarbetuist emotsioonidest välja. Need ei tähenda midagi ja mida vähem tähendust te neile otsite, seda parem. Oma emotsioonide eiramiseks leidub ammu ära proovitud viise – vaadake osa (või viis!) oma lemmikseriaalist, lugege mõttetut ajakirja või kerige telefoniekraani mööda lõputult allapoole.

Isikliku mõtestatuse otsing võib avalduda ka selliste küsimuste kujul, nagu:

- Mida ma sellelt nõustatavalt õppida saan?
- Kuidas selle inimesega suhestun – kas tahan teda millekski provotseerida? Või tahan talle väljakutset esitada? Kas imetlen oma nõustatavat või mõjub ta mulle ärritavalt?
- Kas see noor inimene tuletab mulle meelde mind ennast nooremas eas?
- Mida need reaktsioonid minu kohta ütlevad?

Kõigil neil küsimustel on erakordselt suur potentsiaal luua mõtestatust teie mentorluses ja töös üldisemalt ning need seavad teid tõsisesse ohtu oma läbipõlemist edasi lükata.

8. ÄRGE JÄTKE KUNAGI PÕHJALIKUKS REFLEKSIOONIKS AEGA, KA ENDA JAOKS MITTE!

Tavalised refleksiooni kvaliteedikriteeriumid näevad ette avatud küsimuste kasutamist. See on täielik ajaraisk! Peagi leiate, et mentorlusseansid võivad targasti valitud suletud küsimuste kaudu olla palju tõhusamad, kuna nõustatav tunneb julgustust mitte liiga palju mõelda. See kehtib ka teie kohta, kui proovite enda mentorlusseansside üle reflekteerida. Ärge kunagi tehke seansside ajal või pärast neid oma paljude pikaajaliste nõustatavatega märkmeid – teie täiuslik mälu tuletab nagunii üksikasjad meelde.

Kuna te kõike juba teate, pole teil vaja enda praktikate üle (ei suletud ega avatud küsimustega!) reflekteerida. Olge väga kahtlustav kõikide kolleegide või teiste mentorite suhtes, kes proovivad esitada küsimusi teie enda üldise heaolu või kindla kliendiga tehtud edusammude kohta – oma õela ülekuulamisega püüavad nad teid lihtsalt õõnestada. Nende kavatsused on tõenäoliselt küll head, aga nad aitavad teil ainult ennast paremini tundma õppida, nad küsivad igasuguseid ohtlikke küsimusi, annavad nõu ja isegi tagasisidet! Paljud mentorid, kes on kahjuks sellesse lõksu langenud, on tunnistanud enda kasvamist inimestena! Kui teie sihiks on aga läbi põleda, siis seda te küll teha ei soovi.

Kui teil õnnestub järgida vähemalt 50% ülal toodud punktidest – palju õnne! Mõne kuu pärast täieliku läbipõlemiseni jõudmine ei tohiks teie jaoks mingi probleem olla!

Ok! Mäng on läbi! Kust see jutt pärit on?

Oleme pikka aega töötanud mentorite, nõustajate, koolitajate või juhendajatena – nii noorte inimeste endi kui ka nendega, kes töötavad noortega. Näost näkku ning üha enam ka veebi vahendusel.

Mõni aasta tagasi töötasime koos oma toreda kolleegi Hazel Lowiga välja Euroopa tasemel koolituskursuse neile, kes töötavad noortega ja soovivad täiendada oma pädevusi programmis „Üks ühele – näost näkku õppimise toetamine“. Meie reflekteeritud kogemuse tulemusena palus SALTO koolitus- ja koostööressursside keskus kirjutada meil praktikutele raamatu.

Hiljutisema, Budapestis toimunud, koolituskursuse käigus viisime tõepoolest läbi ajurünnaku selles töös läbipõlemise parimate mooduste teemal.

Kui olete valmis mentorluse (ja muude näost näkku töötamise vormide) kohta rohkem õppima ja oma praktikaid arendama, hoidke tulevastel „Üks ühele“ koolituskursustel silm peal Euroopa koolituskalendris. Meil oleks väga hea meel teid kohata!

Võite inspireeruda ka järgmistest väljaannetest:

Mentorluse kohta noorsootöös on mitmeid väljaandeid avaldanud SEEYN:

„Mentorship handbook“ ja „Mentorship journey step by step“, mis annavad koos suurepärase ja põhjaliku ülevaate noortele mentoriks olemisest – alustades mentorluse üldistest tahkudest ja lõpetades spetsiifilisemate meetodite tutvustamisega.

Mentorluse kohta vabatahtlikus tegevuses – mõlemad väljaanded on kirjutatud Euroopa vabatahtliku teenistuse programmi raames (mille hiljuti asendas Euroopa solidaarsuskorpus) ja need sisaldavad palju tarkust, millest võib Euroopa vabatahtliku mentoriks olemisel jätkuvalt kasu olla.

„Meant to be a Mentor“ töövihik on mõeldud mentoritele praktilise juhisena, mille sisu ja tegevused juhivad mentorit samm-sammult läbi kogu vabatahtlike projekti tsükli.

„Be a Hero. Be an EVS Mentor“ eesmärk on olla mentori igapäevane juhend vabatahtliku isikliku arengu toetamisel. See pakub teoreetilisi teadmisi, pilguheitu taustteabele ja praktilisi töövahendeid mitmesugustel mentorlusega seotud teemadel.

Eesti ja „Üks ühele“!

Oli suur au, et meil paluti kirjutada see artikkel Eesti noorteagentuurile! Veelgi enam nüüd, kui oleme saanud teada, et „Üks ühele“ väljaanne on tõlkimisel ka eesti keelde! Otseloomulikult võimaldab see raamatus välja toodud sõnumeid ja meetodeid Eesti noorsootöötajatel ning koolitajatel hõlpsamini kasutada. Oodake selle ilmumist 2020. aastal!

Autoritest

Monika Kėžaitė–Jakniūnienė on pärit Leedust Vilniusest ja töötab nõustaja, superviisori ning juhendajana nii kohalikul kui ka rahvusvahelisel tasandil. Monika on noorsootööga seotud olnud alates 1999. aastast, peamiselt rahvusvahelise vabatahtliku tegevuse valdkonnas, kus ta on saanud kogemusi noortega individuaalsete suhete loomisel, valmistades neid ette vabatahtlikutööks ning konsulteerides koolitatavaid ja mentoreid nende haridusteel.

Monika armastab noorsootöö valdkonna ja organisatsiooni arengu juhendajana ka rühmadega töötamist. Leedus võite teda kohata Kitokie projektais, rahvusvahelisel tasemel aga sellistel SALTO–YOUTHi koolituskursustel, nagu YOCOMO ja „One 2 One“. Ta on ka Via Experientia konsortsiumi partner.

Mark E. Taylor on suhteliselt sõbralik dinosaurusest koolitaja ja kirjanik, kes mängib oma praeguses asukohas Prantsusmaal Strasbourgis ukulelet. Õppijate võimestamine on tema kirg. Pühendumine mitteformaalse õppe tunnustamisele viis ta panustama European Portfolio for Youth Workers and Leaders arendamisse, töötama Youthpassi arendamisel ning selle nõuandva kogu liikmeks olemiseni. Ta on Via Experientia konsortsiumi partner, mille eesmärk on laiendada kogemusõppe ja uurimistöö piire, ajakirja Coyote asutajaliige ja nüüd juba mitu aastat selle toimetaja.

Kogemuslugu

Riin Luks, Eesti ANK – Nopi Üles programmijuht

Marki ja Monica koolitus „One 2 One" oli minu esimene rahvusvahelise koolituse kogemus – just individuaalse nõustamise teemal. Seitse aastat tagasi ei teadnud ma veel, kui olulist osa mängivad seal saadud teadmised ja julgustus mu tulevases rollis.

Töötasin tol ajal Paide avatud noortekeskuses ning sealne töö ja osaluskogude toetamine andis mõningased individuaalse nõustamise kogemused. Alates 2016. aastast töötan Eesti Avatud Noortekeskuste Ühenduses omaalgatusprogrammi Nopi Üles nõustajana, kus toetan noori nende ideede elluviimisel. Samuti olen Eesti Noorsootöö Keskuse konkursi Ideeviit üks mentoritest. Peamiselt nõustan 7–26-aastaseid noori ideede sõnastamise, projektikirjutamise ja -juhtimise osas, aga vajadusel ka noortega töötavaid spetsialiste spetsiifilisematel teemadel.

Ülalmainitud koolituse ajal (2012) olin häbelik uudistaja, kes veel päris täpselt ei teadnud, mida ta seal teeb. Monica ja Mark olid aga oma ala professionaalid – nende teadmistepagas on muljetavaldav, nad tekitasid usaldusväärse ja koduse olustiku ja kõigele lisaks sai ka pisarateni naerda. Nende objektiivsus, asjakohasus ja siirus andis soovi ja huvi ennast sel teemal arendada ja suurema kindluse nõustamisega alustamisel.

Täna olen nõustaja. Minu jaoks on ääretult oluline võrdne kohtlemine, aga ka teadmine, et iga noor on erinev. Oluline on välja selgitada noore personaalsed vajadused ja kogemused ning mõista, et mis sobib ühele, ei aita teist kuidagi edasi. Olen mõistnud, et üks väljakutsetest on motivatsiooni väljaselgitamine ja hoidmine ning just selle tõttu on iga nõustamisprotsess küllaltki erinev. Usun, et märksõnaks on koostöö – mõistmine, et nõustaja aitab eelkõige eesmärke sõnastada ja nendeni jõuda, mitte eesmärke noore eest seada. Reaalne kuulamine, noorest lähtuv suhtlusviis ja lahenduste toetamine aitab kõigi motivatsiooni hoida.

Tunnen, et iga nõustamisprotsess on andnud mulle nõustaja töös midagi uut. Võrreldes nelja aasta taguse ajaga olen mentorina kindlasti arenenud, (minu päris esimene nõustamine erines praegustest tunduvalt), aga n-ö *päris valmis* ei olegi võimalik saada. Noored muutuvad, ideed muutuvad, suhtumine muutub. Ja ka ise peab aja ja oluga kaasas käima. Küll tunnen, et kuigi põhitõed on samaks jäänud, siis intuitiivne lähenemine areneb vaid kogemustega. Mõistan, et igal nõustamisel võivad olla erinevad tulemused – eelkõige on oluline selle mõju noorele. See ei tähenda alati edukat noorteprojekti, vaid ka noore õpikogemust ja enesemääratlust protsessis. Austan mõtet, et õiged küsimused on kõige alus ja mina olen pigem toetaja, kes aitab noortel iseend rohkem usaldada.

Isiklikus mõttes olen kindlasti avatum uuendustele ja oskan end oma töös rohkem analüüsida, siinkohal on „One 2 One" eneserefleksioonimeetodid asendamatud. Teisi ei saa aidata, kui kõigepealt iseennast ei aita.

Kaanepildi autor on Eesti kunstnik Maria Evestus.

Vaimse tervise esmaabi: Kuidas Sul läheb?

December 20, 2019

Rubriigid: Artikli kommentaar, Hoolivus, Tervis

Anna-Kaisa Oidermaa

Füüsilise tervise esmaabi on meie ühiskonnas sissejuurdunud ja selle vajalikkus pole küsitav. Juba lasteaialastele õpetatakse kriitiliselt tähtsaid teadmisi, mida teha füüsilise terviserikke korral – helistada 112. Seda, kuidas elustada, fikseerida luumurde ja tohterdada haavu, saavad täiskasvanud õppida juba põhjalikumalt ning tööandjatel on kohustus sellist väljaõpet võimaldada.

Vaimse tervise esmaabi on aga Eestis uuenduslik lähenemine, mis tuleneb praegustest vajadustest. Vaimse tervise raskused on kõige sagedasemad tervisemured noorte seas, kolmandikul on aasta jooksul olnud depressiooni tunnuseid ja viiendikul surmamõtteid. Endiselt on abi kättesaadavusel suurimad tõkked vähene teadlikkus ja hirm häbimärgistamise või diskrimineerimise ees. Vaimse tervise esmaabi on üks vahend, mis tõketest üle aitab.

Vaimse tervise koolituse läbinutel kasvavad teadmised vaimse tervise häiretest, häbimärgistamise ilmingutest ja julgus esmaabi osutada ning vaimsest tervisest rääkida. Kuidas toimida, kui on vaja anda esmaabi paanikahoo korral. Kuidas olla toeks sõltuvushäirega inimesele, kes soovib oma probleemist võitu saada. Kuidas pakkuda küünarnukitunnet depressioonis inimesele nii, et ise musta auku kinni ei jääks. Olulisel kohal on ka suitsiidiriski hindamine ja sellest rääkimine. Seejuures vähem tähtsamaks pidamata enesehoidu ja oma vaimse tervise tugevdamist. Teadmatuse ja hirmu vastu aitab tõenduspõhine info. Häbi vastu aitab julgus, võimalus sõnu ja toetust leida ning pakkuda.

Vaimse tervise esmaabi on definitsiooni järgi abi, mida osutatakse inimesele, kellel on tekkimas vaimse tervise probleem, kelle olemasolev vaimse tervise probleem süveneb või kellel on vaimse tervise kriis. Esmaabi saab anda igaühele, olgu ta keegi, kellega igapäevaselt õppimise või töö kaudu ühenduses ollakse, pereliige või trennikaaslane. Kellelegi, kes elab sinuga samal tänaval või ühes kogukonnas. Vaimse tervise esmaabi antakse kuni asjakohase professionaalse abi saamise või kriisi lahenemiseni. Kindlasti ei saa see kunagi asendada professionaalset abi, kuid saame oluliselt suurendada inimeste ringi, kes suudavad aidata teha esimesed sammud paranemise teel ja seejuures vahel ka elu päästa.

Vaimse tervise esmaabiks vajalike teadmiste hulgas on olulised viis põhisammu, mida saab meelde tuletada ja rakendada kõigil juhtudel, mil keegi lähivõrgustikust abi vajab. Alustada saab kontakti loomisest ja uurimisest, kas hetkel on tegemist reaalse ohuga elule, eelkõige suitsiidiriski hindamisest. Seejärel tuleb olulisim osa abistamise juures – kuulamine. Kui esimesed sammud tehtud, saab pakkuda teavet nii professionaalse kui ka eneseabi osas. Alati on tähtis ka abistaja enesehoid.

Inimesi, kes oleksid valmis teistele vaimse tervise esmaabi andma, on tegelikult olemas üksjagu. Vahel jääb abi andmine kas kõhkluse taha, mida täpselt öelda, ebaluse taha olukorda halvemaks muuta. Siin tulevadki appi esmaabioskused – alati on parem küsida ja abi pakkuda kui hiljem kahetseda.

Kui räägime noortest ja nende vaimse tervise raskustest ja kriisidest, siis siinkohal on kindlasti noorsootööl ja noorsootöötajatel oluline roll ja võimalus olla esmane sekkuja. Oleme ka Peaasjade töös, kuuldes inimeste lugusid, saanud aru, et vahel on noosootöötaja just see üks täiskasvanu, keda noorel on vaja. Esimene, kes ära kuulab ja häda korral olemas on. Siin on esmaabioskused taas suureks abiks – nii selles osas, et ära tunda, millised on võimalike häirete tunnused, kui ka selgitamisel, kust jooksevad abiandmise piirid ja kuivõrd tähtsal kohal on enda vaimse tervise hoidmine. Sest vaimse tervise esmaabi võib vajada ka noosootöötaja. Niigi on kuni 40%-l inimestest elu jooksul mõni vaimse tervise häirena klassifitseeritav raskus. Kui nüüd mõelda sellele, et neil, kes teistele olemas on ning oma töösse palju energiat ja indu panustavad, on nii kaastundeväsimuse kui ka läbipõlemise risk, siis ei ole keegi automaatselt kaitstud. Seega on oluline nii ennast kui ka teisi märgata ning vajadusel võimalikult kiirelt ja tõenduspõhiselt tegutseda. Mida varem saadakse abi, seda vähem on kannatusi. Vahel on kiire ja hea sekkumine juba küsimine – kuidas Sul päriselt läheb?

Antropoloogid on uurinud, et inimene suudab olla mugavalt kontaktis keskeltläbi 150 inimesega. Inglise antropoloog Dunbar uuris sotsiaalseid sidemeid esialgu ahvide peal ja leidis, et nende arv sõltub uusajukoore mahust. Arvestades inimese keskmist uusajukoore suurust, suudame olla stabiilses kontaktis 100–250 isendiga. Mõtlen, et Eestis võiks ju 10 aasta jooksul tekkida iga 100 inimese kohta üks vaimse tervise esmaabi andja ehk u 13 000 inimest. Kas Sina võiksid olla üks neist?

Kommentaar

Märkan, kuidas Eestis tõuseb teadlikkus tervise terviklikkusest ja see liigutab mind meeldivalt. Kui üheksa aastat tagasi kõrgkoolis tervisedenduse õpinguid alustasin, oskasin vaid unistada sellest, et 2019. aastal osalen noorsootöötajana vaimse tervise esmaabi koolitusel, kus räägitakse vaimse tervise teemadest

Marii Pregel, Kuressaare Avatud Noortekeskuse Noortejaam noorsootöötaja

sama avatult, julgelt ja selgelt nagu füüsilise tervise probleemidest ja seda just noorsootöötajate võtmes.

Noorsootöötajatena puutume töös tihti kokku olukordadega, kus tuleb osata märgata, kuulata ja toetada. Kuid mis hetkest on vajalik soovitada noorele professionaalset abi – nõustamist, tervishoiu teenuseid, psühhoteraapiat ja muid tugiteenuseid, millest noor ei pruugi teadlik olla? Enne Peaasjad vaimse tervise esmaabi koolitusel osalemist märkasin, et esitan seda küsimust endale tihti.

Olen kogenud, et inimestena tahame ikka olla heatahtlikud, mõistvad ja abistavad ning kipume ka noorsootöötajana ületama enda võimekuse piire, võttes noorte isiklikke elusündmusi liiga südamesse või kaotades end noorte probleemidesse.

Teame ju, et füüsilise tervise puhul peame esmaabi osutama, kui olukord on eluohtlik ja inimese ellu jäämine sõltub meist või olukorral võivad olla tervist kahjustavad tagajärjed. Kui vaja, siis peame kutsuma kiirabi ning spetsialistid ja arstid on need, kes tegelevad diagnoosi ja raviga. See on meie jaoks lihtsasti mõistetav ja teada, kuna oleme seda oma elus palju õppinud. Teame selgelt, et füüsilise tervise probleemidega tegelevad spetsialistid ja me ei küündiks füüsilise tervise probleemides asendama arstide ja spetsialistide tööd.

Nii on tegelikult ka vaimse tervisega. Meie noorsootöötajatena saame märgata seda, kui noorele on vaja osutada vaimse tervise esmaabi. Me peame ära tabama selle hetke, millal noor võib vajada vaimse tervise küsimuses spetsialisti abi ning meie ülesanne on jagada talle vajalikku infot vaimse tervise professionaalse abi ja kohalike tugiteenuste kohta. Noorsootöötajad on ühed nendest inimestest, kes saavad julgustada ja toetada noori, et nad vajadusel vaimse tervise spetsialistini jõuaksid. Oma suhtumisega vaimsesse tervisesse saame noorsootöötajatena vähendada ka vaimse tervise probleemide häbimärgistamist ühiskonnas.

Oluline on oskus jääda noorsootöötaja rolli, mitte hakata asendama spetsialisti, püüdes täielikult noore olukorda üksi lahendada. Mäletan, kuidas ma noorsootööd alustades tundsin end alateadlikult justkui kõige eest vastutavana. Ka noorte emotsionaalsete ja traumaatiliste sündmuste puhul tundsin, nagu mina peaksin olema noorele probleemi lahendusel olemas ja toeks, aitama tal jõuda lahenduseni, kuna ta on selle probleemiga ju minu poole pöördunud või mina olen seda märganud. Nüüd, aastaid hiljem, olen eneseteadlikum ja tean, et minu roll on sel hetkel noore jaoks olemas olla, teda mõista ja toetada, talle infot jagada vaimse tervise spetsialistide pakutava abi kohta ja teda julgustada spetsialisti poole pöörduma ning seejuures usaldada, et vaimse tervise osas saab ta abi selle valdkonna spetsialistidelt.

Teine oluline vaatepunkt noortega töös on see, kas me ise noorsootöötajatena hoiame oma füüsilist ja vaimset tervist? Kas oleme eredana põlevad laternad, kust valgust jagub kõigile ja kõigeks, või on meie sisemine energiapatarei kustumas? Oleme kõik erinevad inimesed erineva suutlikkuse ja annetega ning vaid me ise teame, mis on meie võimekuse ja töösse panustamise piirid. Ja kes siis veel kui mitte meie ise oleme vastutavad selle eest, et me ei hüppaks üle oma varju ning ei teeks oma töö ja eluviisiga tervisele liiga.

Viimasel ajal kuuleme üha rohkem seesmisest läbipõlemisest ja sellega kaasnevatest vaimse tervise probleemisest. Ka mina märkan noorsootöötajate seas, et ülekoormatus ja läbipõlemine on kerge juhtuma. Olen seda ka omal nahal kogenud paar aastat tagasi noortekeskust juhtides ja samal ajal magistriõppes õppides. Ikka andsin endast kõiges maksimumi, nii tööl kui ka koolis, kuniks midagi ei olnud enam anda. Jah, alati tundub ka tööalaselt, et kuskil on keegi, kellel on su suhtes suuremad ootused. Kuskil on alati inimesed, kes ootavad, et sa teeksid rohkem, kiiremini ja tulemuslikumalt, ning kui sa sellega hakkama saad, siis see ring kordub. Äkki sa suudad veel rohkem, veel kiiremini ja veel tulemuslikumalt? Ja kui sa ei suuda, siis sinus pettutakse. Sa pettud ka ise endas. Oleksid justkui läbikukkunud, kuigi tegelikult oled sa teinud juba piisavalt. Noorsootöö on heas mõttes lõputu ja toob endaga kaasa pidevat muutustega kohanemist. Peame lihtsalt endalt küsima, kas mõistame, millal oleme andnud endast maksimumi ja millal vajame aega puhkuseks, lõõgastumiseks, taastumiseks?

Ma arvan, et noorsootöös tuleb leida enda sisemine rahulolu kompass. Isegi kui kuskil keegi eeldab sinust rohkemat, siis sina tead, mida sa teed, kui palju sa teed, miks sa midagi teed ja mis on selle kõige tulemus. Ja sina tunned ennast kõige paremini. Sa tead, mis hetkedel sa suudad töösse veel rohkem panustada. Sa tead, mida sa vajad, et su töö oleks tulemuslik ja vähem pingeline. Ja tegelikult tead sa ka väga hästi seda, millistel hetkedel vajad seesmiste patareide laadimist ja mis on see, mis hoiab sind tasakaalus ja tervena. Ja kui sa veel ei tea, siis on suurepärane aeg hakata seda kõike teada saama.

Üks asi, mis mind vaimse tervise esmaabi koolituselt meie endi vaimse tervise hoidmise teemal seesmiselt kõnetas, oli koolitajate soovitus, et su töö ei tohi olla kogu su elu. Jah, noorsootööd saab teha alati ja kõikjal ning öeldakse, et noorsootööd ei saa teha kellaajast kellaajani. Ent kui meie töö muutub kogu meie eluks, siis oleme suurema tõenäosusega ka ülekoormatud ja pidevalt pinges. Kui ebaõnnestume oma töös või tulemus on oodatust erinev, siis ebaõnnestuksime justkui kogu elus. Kui meie töökaaslased ja noored, kellega töötame, on meie ainuke peamine sotsiaalne võrgustik, siis võib kergesti juhtuda see, et kui töösuhted ja töö on pingelised, siis ongi kogu meie elu pingeid täis. Hea ja tervist hoidev on leida tasakaal oma töö, pere ja sõprade, hobide, enesearengu ja kvaliteetse puhkamise vahel. Oma kogemuse varal võin öelda, et eneseteadlikkus, enda töö juhtimine ning ise oma töö tagasisidestamine on hinnalised oskused, mille arendamisest on noorsootöös palju kasu. Minu arvates on noorsootöö paljuski ka töö endaga, sest kui ei oleks tervet sind, siis ei oleks noorel ka noorsootöötajat.

Mida märgata, kuidas kuulata ja toetada? Millistel hetkedel on noorsootöötajal vältimatu vajadus osutada vaimse tervise esmaabi? Mis asja see vaimse tervise esmaabi andmine üldse tähendab? Mis hetkel vajan mina ise või vajab mu töökaaslane vaimse tervise esmaabi? Kuidas hoida enda vaimset tervist noorsootöös? Kuidas ennetada seesmist läbipõlemist noorsootöötajana? Need ja mitmed sarnased küsimused on paljudel noorsootöötajatel. Pärast Peaasjade vaimse tervise esmaabi koolitusel osalemist

tunnen, et minus on nende küsimuste vastused rohkem paika loksunud. Südamest suur aitäh koolituse õppekava koostajatele ja tublidele särasilmsetele koolitajatele, kes nii olulistel teemadel koolitusi korraldavad!

Kristi Lepp, Peetri Noortekeskuse noorsootöötaja, Tallinna Ülikooli noorsootöö eriala esimese kursuse tudeng

Vaimse tervise mured ei ole noortemaailmas kohe kindlasti mingi uus nähtus. Ehk oleme me kõik kunagi mõne vaimse tervise murega kimpus olnud. Tänapäeval on loodud võimalusi, et inimene saaks õppida vaimse tervise esmaabi ning vajadusel seda ka anda.

Olles noorsootöötaja, ei oma tähtsust, kas mure on väike või suur. Mina annan kõik, et leiaksin lahenduse ja saaksin noort aidata. Noored on meie tulevik, seetõttu on noore aitamine ka tuleviku aitamine.

Kahjuks ei tule tihtipeale noored ise oma probleemidega kellegi juurde. Nad elavad oma muresid hoopis üksinda läbi ega oska leida ka lahendusi. Füüsilise tervisega seotud probleemidest kõnelemine on noortele palju tavalisem, neid julgetakse näidata ja neist rääkida. Miks siis vaimne tervis jääb nii tahaplaanile ja tekitab piinlikkust?

Täiesti mõistetav, et on probleeme, millega ei soovita pöörduda lähedaste poole. Kardetakse sattuda häbiplekiks ning kahjuks on ka olukordi, kus vanemad või tuttavad arvavad, et noorel on lihtsalt tähelepanuvajadus. Selleks olemegi meie, noorsootöötajad. Tegelikult oleme me palju enamat, kui niisama noortega tegelevad isikud. Meie kohustuste hulka kuulub ka noore abistamine, nõu andmine, abi leidmine. Kõige raskemad ongi aga just vaimse tervisega seotud probleemid. Vahel on väga raske märgata noort, kes tegelikult vajab abi. Inimesel on võime enda tunded alla suruda ja näole naeratus manada.

Noorte kõige levinumad vaimsed probleemid on stress ja depressioon. Samuti ärevus- ja paanikahäired. Vahel võib see meile jääda täiesti märkamatuks, kuid samas on noori, kes näitavad oma muret välja – olgu selleks meedia või mõni muu viis. Sellisest appikarjest ei tohi mööda vaadata, me kõik saame siiski neid noori aidata. Kindlasti ei suuda meie, noorsootöötajad pakkuda professionaalset abi, kuid meil on võimalus noori edasi suunata ja seni neile tugiisikuks olla.

Noorsootöötajale on vaimse tervise esmaabi väga tähtis. Tööl puutume kokku väga paljude erinevate noortega. Kui vaimsest tervisest on sellised teadmised, on ka palju lihtsam abivajajat märgata. Teada, kuidas läheneda noorele või mida öelda, küsida. Kindlasti tuleb see kasuks väljaspool töödki – tänaval, kodus, poes. Nii on ka lihtsam jälgida iseenda vaimset tervist. Noored ei ole ainsad, kes võitlevad mõne vaimse probleemiga, ka täiskasvanud on väga tihti samade probleemidega kimpus.

Ärme oota, kuni keegi või me ise olema liiga sügaval, aitame üksteist!

Kaanepildi autor on Eesti kunstnik Maria Evestus.

Noorteinfo ja kriitilise mõtlemise roll noorsootöös

December 20, 2019

Rubriigid: Enesearen, Nutikas noorsootöö

Info noorsootöös ja noorteinfotöö

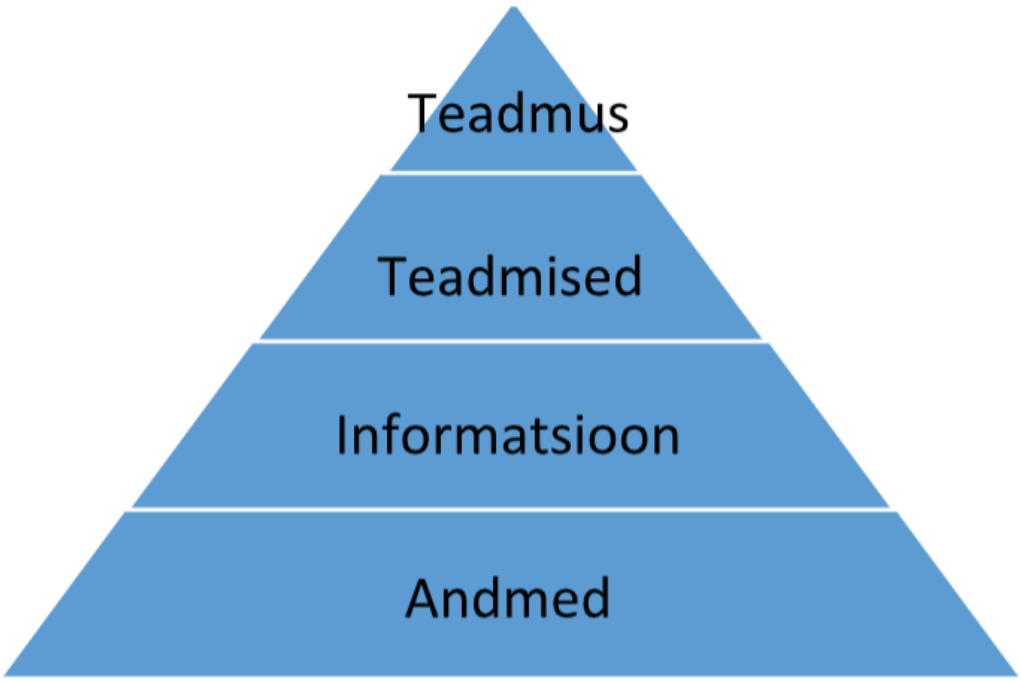
Ilona-Evelyn Rannala

Info üleküllus, erinevad infokanalid ja infootsing on meie igapäevase elu lahutamatu osa. Info võib olla erinev: eksitav, abistav, kergesti või raskesti leitav, usaldusväärne või mitte jne. Nii noored kui ka noorsotöötajad on informatsiooniga igapäevaselt seotud. Seega on info tahes-tahtmata noorsootöö osa.

Info otsimisele eelneb infovajadus, mis võib olla teadvustamata – väljendunud näiteks sisemise rahulolematuse tundena, kuid noortel ka kogemuse puudumisest tulenev teadmatus mingit infot üldse tahta. Infovajadus võib olla ka teadvustatud, kuid mitte veel konkreetselt sõnastatud ja selgelt formuleeritud, või siis olla sõnastatud ning sel juhul ongi lihtne infot otsima asuda (Virkus, 2009). Noorteinfotööga püütaksegi **noorte infovajadus** rahuldada, kuid infovajaduse väljaselgitamine, teadvustamine, sõnastamine on oluline osa sellest tööst. Lisaks võime rääkida infost, mis tuleb meile n-ö niisama kätte – kuidas selles info üleküllus orienteeruda, kuidas infot selekteerida, kuidas sellega suhestuda jne. Parimal viisil saab taolist tööd teha usaldusliku kontakti loomise ja vestluste abil, mis on noorsootöö loomulik osa. Noorteinfotöö põhinebki noorsootöötaja kutse-eetika (2017) aluseks olevatel väärtustel ning Euroopa noorte hartas (2018) käsitletud põhimõtetel.

Tanja Dibou

Kõik andmed ei ole veel informatsioon, nagu ka allolevalt jooniselt näha. Informatsiooniks saab andmeid pidada siis, kui need on kasutamiseks töödeldud, neil on **tähendus ja seosed**. Kui tekivad asjakohase kasuliku informatsiooni kogumid, saab rääkida teadmistest. Kui aga on toimunud analüüsimine, **tekkinud arusaam** või ka omandatud oskus, võib rääkida teadmusest või tarkusest (Virkus, 2017).



Joonis 1. Andmetest teadmuseni liikumine (Verschuuren & Oers, 2019 põhjal)

Kriitilise mõtlemiseta ei saa edasi

Seetõttu on oluline mõista, et noorteinfotöö ei piirdu ainult info vahendamise või edastamisega. Suurem töö info vahendamise või edastamisega alles enamasti algab. **Mida infoga edasi teha?** Kuidas see info mõjutab järgnevaid otsuseid noore enda, noorterühma või kogukonna jaoks? Kas infot on piisavalt, et otsuseid langetada või probleeme ja väljakutseid lahendada? Nende ja muude sarnaste küsimuste esitamine aitab jõuda analüüsimise ja arusaamiseni – siis on noortel tekkinud teadmised mingis neile olulisel teemal. Seega on noorteinfotöö kontekstis oluline ka noorte **kriitilise mõtlemise oskuste arendamine**.

Noorsootöö ja noorteinfotöö roll. Kui noorsootöö on noortele mitmekülgse arengu tagamiseks tingimuste loomine väljaspool formaalharidust, perekonda ja tööd (noorsootöö seadus, 2010), siis võiks kõigepealt selgeks mõelda, millises suunas, miks ja kuidas noor peaks üldse arenema? **Mis juhib noorsootöötajat otsuste langetamisel?** Noorsootöö kontekstis on ühelt poolt oluline küsida, milliseid teadmisi, oskuseid ja väärtusi vajab noor selleks, et oma eluga hästi toime tulla, ennast teostada ja rahul olla. Teisalt on oluline küsida, milliste teadmiste, oskuste ja väärtuste arendamist toetada, et noored oskaksid kaasa rääkida oma kogukonnas, ühiskonnas laiemalt.

Võimete arendamine ja noorte võimu suurendamine – võimestamine

Hetkel aktuaalne kliimamuutuse teema näitab selgelt, kuidas noored otsivad usaldusväärset infot näiteks kliimamuutuste kohta, analüüsivad ja mõtestavad seda ning arutlevad tagajärgede üle. See on viinud neid ka otsuste ja tegudeni – mis võiks noorsootöö, sh noorteinfotöö üks tulemus ollagi. **Hulk võimestatud noori** on tulnud erinevates riikides tänavale protestima. Noorte protestid tulenevad teadlikkusest probleemi tõsiduse mõistmisel, milleni on aidanud jõuda muu hulgas nii usaldusväärsed kliima muutumist kirjeldavad uuringud, õppetöös omandatu, kogemused enda elust kui ka temaatilised arutelud-debatid. Eesti noored räägivad samuti kaasa kliimamuutuse teemadel ja julgustavad Eesti riiki pingutama rohkem taastuvenergiate kasutusele võtmise nimel. Noorsootööl, sh noorteinfotööl on või peaks olema siin oluline roll – võimestada noori, vahendades neile usaldusväärset infot, analüüsides ja arutledes (noorsootöötaja kui info *tõlkija* või arusaadavaks tegija) selle info üle ning võib olla ka *avades uksi* ühiskondlikuks aktiivsuseks.

Teise hea näitena võib tuua Tankla TV Valgamaalt. Noorteinfot edastav noortetelevisioon Tankla TV on noorte endi algatatud internetipõhine telekanal, mis tegutseb 2012. aastast. Tankla TV eesmärk on laiendada maakonna noorte silmaringi ning anda noortele võimalus olla reporter, operaator või monteerija. Noored teevad ise lühikesi saateid Valgamaa kohta. Seega saavad noored individuaalselt õppida ja areneda, aga ka kaasa rääkida kohaliku kogukonna elus, selle kajastamisel ning teistele noortele noortesõbralikul ja arusaadaval viisil info edastamisel. Noorte osaluse toetamine võib toimuda ka sellisel viisil. Erinevates noorte osaluse mudelites on tähelepanu pööratud eeldusele, et **osalemine on seotud noorte informeeritusega.** Informatsioon on eeldus noorte kaasamiseks, sest annab kõigepealt noortele teadmisi osalusvõimalustest, mille põhjal otsustada, kas nad on huvitatud kaasatud olemisest. Info puudumisel noored ei teadvusta osaluse olulisust ja näitavad seetõttu üles passiivsust.

Infopädevuse tõstmine on oluline

Toetudes infole, vestlustele ja suhtlemisele, saab noorsootöö võimestada nii üksikuid noori kui ka noortegruppe osalema ja kaasa rääkima ükskõik millise tasandi otsustes alates isiklikust elust ja lõpetades ühiskonnaelu otsustega. Otsuste tegemine tähendab aga enamasti tausta *kaalumist*, mis eeldab tõepärase info leidmist, analüüsi ja arutelu ning valikute tegemist. Seetõttu on noorsootöös, lisaks infovajaduse väljaselgitamisele ja hindamisele, info otsimisele ja vahendamisele, äärmiselt oluline jõuda noortega info analüüsimise ja mõtestamiseni, et infost saaks õppimise, teadmiste kujunemise ja probleemide lahendamise või otsuste langetamise vahend. Vahend, mida noortel tuleb õppida kasutama teadlikult, arukalt ja eetiliselt. Selleks, et toetada noori nende infopädevuse tõstmisel, peavad noorsootöötajad tegelema kõigepealt enda infopädevuse tõstmisega. Infopädevus on võime aru saada, millal infot on vaja ning seejärel leida, hinnata ja kasutada seda infot tulemuslikult ja eetiliselt, et saada vastus, lahendada olukord ning õppida tuleviku jaoks (ALA, 1989 viidanud Virkus, 2010). Infopädevus on omandatav ja arendatav.

Noorteinfo käsiraamatust

Käesolev artikkel on kirjutatud, toetudes 2020. aastal ilmuva „Noorteinfo käsiraamatu“ (väljaandja Eesti Noorsootöö Keskus) tekstidele, mille loomises autorid osalesid. Eesti Noorsootöö Keskus kutsus 2018. aastal kokku töörühma, et arendada sisulist ja süsteemset edasiminekut noorteinfotöös. Töörühma kohtumistel, seminaridel jt arutelude käigus jõuti üksmeelselt vajaduseni koostada eestikeelne noorteinfo käsiraamat, mille koostamiseks kuulutati välja hange, mille võitis Eesti Noorsootöötajate Kogu (ENK). Käsiraamatu koostamine oli meeskondlik koosloome, kuhu kaasati ka noorsootöö üliõpilasi ja praktikuid. Raamat valmis 2019. aasta sügisel ning selles käsitletakse nii noorteinfoga seonduvaid teoreetilisi lähtekohti, suuniseid noorteinfotööks kui ka parimaid praktikaid Eestis. Käsiraamat on mõeldud noorsootöötajatele jt noortega tegelevatele spetsialistidele noorteinfo teemas orienteerumiseks, teadmiste korrastamiseks ja täiendamiseks ning noorteinfotööks vajalike oskuste omandamiseks. Täpsemalt annab noorteinfo käsiraamat võimaluse saada teadmisi sellest, mis on infopädevus ning miks see on oluline tänapäeval noortega töötamiseks. Raamat pakub praktilisi nippe ka interneti infootsinguteks, infoallika olulisuse hindamiseks, noorteinfo süstematiseerimiseks ja säilitamiseks ning noortele info vahendamiseks. Lisaks leiab praktilisi näpunäited, kuidas suhelda noortega internetis ja arendada digipädevusi. Noorteinfo käsiraamatu igas peatükis on välja toodud kogemuse näide Eesti noorteinfotöö praktikast. Käsiraamat on praktiline töövahend nii kohalikul kui ka riiklikul tasandil noorteinfoteenuse arendamiseks ning noorteinfo kvaliteedi ja kättesaadavuse parandamiseks.

Kasutatud allikad

American Library Association (ALA; 1989). *Presidential Committee on Information Literacy. Final Report.* Chicago: American Library Association

Euroopa noorteinfo harta (2018). Euroopa Noorteinfo ja Nõustamise Agentuur. URL: https://entk.ee/wp-content/uploads/2018/09/European_Youth_Information_Charter_2018_EE_A4_v1.pdf

Noorsootöötaja kutsestandard (2017). Kutsekoda. URL: https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10667806

Noorsootöö seadus (2010). Riigi Teataja I, 44, 262. URL: https://www.riigiteataja.ee/akt/103052017007

Virkus, S. (2009). *Info hankimise ja otsinguprotsessi uurimisest*. Õpiobjekt. URL: https://www.tlu.ee/~sirvir/Infootsingu%20teooria/
Virkus, S. (2010). *Infoteaduse põhimõisted*. Õpiobjekt. URL: https://www.tlu.ee/~sirvir/Sissejuhatus%20infoteadusesse/
Virkus, S. (2017). *Põhimõisted. Infoteadused teoorias ja praktikas*. Tallinna Ülikooli kirjastus
Vershuuren, M & van Oers, H. (2018). Introduction. Rmt. *Population Health Monitoring: Climbing the Information Pyramid*. Springer Nature Switzerland

Kogemuslood

Huvitegevuse juhendajate kaasamine noorteinfo tegevustesse on olulise väärtusega

Tessi Ilustrumm-Press jagab mõtteid oma enesearengust noorsootöötajana ning noorteinfo arendajana

Inga Koitla jagab mõtteid oma enesearengust noorsootöötajana ning noorteinfo arendajana

Vastseliinas on fookuses huvitegevus

Kristel Pisa jagab oma mõtteid ja kogemusi noorteinfotööst

Piirkonnaülene koostöö ja võrgustikutöö noorteinfo arendamisel Elva vallas

Kaanepildi autor on Eesti kunstnik Maria Evestus.

Ennastjuhtiva õppija ees on teed valla

December 20, 2019

Rubriigid: Artikli kommentaar, Enesearenguks, Nutikas noorsootöö

Anneli Rumm

Digitaalset infot leiab internetimaailmast hoomamatus koguses ja seetõttu võib esmapilgul tunduda, et enesearenguks sobiva materjali leidmine on lihtne. Piisab vaid veebilehitsejasse märksõna kirjutada, kui loetud sekundite jooksul väljastatakse andmed, millest valik teha. Teadliku valiku tegemine eeldab kriitilist mõtlemist ja erinevate võimalustega tutvumist ning analüüsi – see on ajamahukas tegevus. Seetõttu võtsin vastu väljakutse ja otsustasin kirjutada noorsootöötajatele enesearendamise võimalustest internetimaailma abil.

Üle 20 aasta tagasi kirjutas Anna Sfard kahest õppimise viisist: omandamine ja osalemine. 2008. aastal lisandus Simons ja Ruijtersi uuringute tulemusena veel kolm: avastamine, tajumine ja harjutamine ning teadlased said neid viise analüüsides 15 dimensiooni, mis iseloomustavad eelnimetatud viie valdkonna erisusi (247). Mõned neist sobivad iseseisvaks õppimiseks, mõned eeldavad interaktsiooni teiste inimestega. Olen võtnud need jaotused aluseks, kui tutvustan enesearengu võimalusi.

Omandamisele (*acquisition*) aitab kaasa infoallikate rohkus, siin väärtustatakse faktipõhist lähenemist ja õppima suunavad eksperdid (Simons ja Ruijtersi, 2008, 243). Fakte leiab muuhulgas teadusuuringutest, mille on läbi viinud teadlane. Enesearenguks sobivaid teadusartikleid ja raamatuid leiab näiteks Eesti Rahvusraamatukogu andmebaasidest (https://www.nlib.ee/). Raamatukogude töötajad on infootsingus

eksperdid ja neilt võib küsida nõu, milliste märksõnade ja andmebaaside abil usaldusväärsete allikateni jõuda. Ise soovitan teadusuuringute puhul valida eelretsenseeritud teadusajakirjad ning pöörata tähelepanu ajakirja, artikli ja teadlase meetrikale (viitamiste arv, tunnustatus teadusmaailmas).

Teine omandamist toetav viis on ülikoolide taskuhäälingud (*podcast*), videoloengud ja ekspertide kõnelused. Taskuhäälingud on saadaval näiteks iTunesis, PlayerFM rakenduses (https://player.fm/podcasts/University), Open Education Database'i veebilehel (https://oedb.org/). Audio- ja videoloengute pakkujatest toon välja Massachusettsi Tehnoloogiainstituudi (MIT) veebilehe (https://ocw.mit.edu/courses/audio-video-courses/) ning ekspertide kõnesid vahendava TED Talks rakenduse. TED Talksi mitmetel videotel on ka eestikeelsed subtiitrid, mis vähendab keelebarjäärist tekkida võivat vääriti mõistmist. Näiteks viimati lisati subtiitrid Hans Roslingu videole „The best stats you've ever seen", mida on tänase seisuga vaadatud üle 14 miljoni korra.

Osalemist (*participation*) iseloomustavad dialoogid, koostöö ja praktikakogukonnad. Kuna noorsootöötajad on enamasti teadlikud oma valdkonna koostöövõimalustest, siis toon siinkohal välja Eesti Haridustehnoloogide Liidu (EHTL). Liitu kuuluvad erinevate haridusastmete haridustehnoloogid ja haridustehnoloogia arendamisest huvitatud isikud. Liidu kodulehelt leiab videoseminare ja rakenduste/keskkondade tutvustusi (töövahendite kogumik), mis hõlbustavad tegevuse läbiviimiseks sobiva vahendi leidmist. Nii pole igaühel vaja ise katsetada, vaid saab juba osa jagatud teadmisest ja koostöös sündinud töövahenditest.

Ka Eesti Ettevõtluskõrgkool Mainor, milles haridustehnoloogi ja lektorina töötan, pakub lisaks tasemeõppele avatud koolitusi ettevõtluse, finantsi, turunduse, juhtimise, infotehnoloogia, logistika ja graafilise disaini teemal. Osalemist ja õpitu kohest rakendamist võimaldavad ka mitmed teised õppeasutused. Haridus- ja Teadusministeeriumi veebilehelt leiab nimekirja tasuta kursustest (https://www.hm.ee/et/tegevused/taiskasvanuharidus/tasuta-kursused). (Noorsootöö valdkonna täienduskoolituste kohta leiab infot mitteformaalne.ee veebilehe koolituskalendrist. – toim.)

Kolmas valdkond ehk avastamine (*discovery*) suunab iseseisvat õppijat sügavama tähenduse ja mõistmise leidmisele ning uue teadmuse tekkele. Selline tegevus on ka reflekteerimine e eneseanalüüs. Eneseanalüüsi mudeleid on mitmeid, toon siinkohal välja vaid mõned: STARR meetod (kogemuse andnud olukorra esitlemine, täidetud ülesanded ja rollid, meetodid ja tegevused, olulisemad tegevused, tõendusmaterjalil põhinev analüüs), Gibbsi refleksiooniring (kogetu kirjeldus, kogemusest tekkinud tunded ja mõtted, hinnangu andmine, kogetu analüüs, järelduste tegemine e mida õpiti ja mida võiks teisiti teha, sarnase kogemuse jaoks tegevusplaani koostamine) ning Terry Bortoni mudel, mis on minu hinnangul üks lihtsamaid refleksioonimudeleid (*What? So what? Now what?* – kogetuga seotud faktide ja tunnete teadvustamine, teadmiste ja teadmuse analüüs, eelneva põhjal tulevikuks tegevusplaani loomine).

Tajumist (*apperception*) iseloomustab päriselust õppimine parima praktika, rollimudeli imiteerimise, vaatluse abil. Noorsootöötajal endal on siin oluline osa kanda noortele eeskujuks olemisel. Eneseanalüüsi abil saavutatud teadlikkus iseendast annab hea aluse mõistmaks, mida inimesena väärtustatakse ja

kuidas see võib noortele mõjuda. See tähendab, kuivõrd ise ollakse see inimene, kellest noored eeskuju võtta saavad.

Viimane tegur ehk harjutamine (*exercing*) pole eelnimetatutest vähem tähtis. Ka eesti vanasõna ütleb, et harjutamine teeb meistriks. Usun, et mitmedki lugejad on kuulnud levinud mõtet, et 10 000 tundi järjepidevat harjutamist kitsal alal tagab meisterlikkuse taseme. Alguse saanud Anders Ericssoni jt 1993. aastal avaldatud uuringust artiklis „The Role of Deliberate Practice in the Acquisition of Expert Performance“, mille populariseeris Malcolm Gladwell oma bestselleris „Outliers: The Story of Success“, on uue uuringu (Macnamara & Maitra, https://royalsocietypublishing.org/doi/10.1098/rsos.190327) valguses sattunud kriitika alla. Macnamara ja Maitra hinnangul ei sõltu meisterlikkuse saavutamine harjutuskordade arvust, vaid tulemust mõjutavad mitmed tegurid (geenid, keskkond, erinevate tegurite koosmõju). See omakorda näitab, kui oluline on ka noorsootöötaja jaoks olla kursis uute uuringutega.

Tulles tagasi harjutamise juurde, toon esile 21. sajandi oluliste pädevuste hulgas oleva keeleõppe. Ka keeleõppe meetodid on muutunud ja üha lihtsam on iseseisvalt keelt õppida. Keelekursusi korraldatakse Skype'i vahendusel, praktikakogukonnad on tegutsemas nt kolmemõõtmelises virtuaalmaailmas Secondlife, nutitelefoni saab paigaldada erinevaid keeleõppeks sobilikke rakendusi, nt Lingvist https://lingvist.com/et/, Duolingo https://www.duolingo.com/, Babbel https://www.babbel.com/. Nimetatutest kasutan ma ise juba aastast 2015 Duolingot, mille rakendus sobib nii Apple'i, Androidi kui ka Windowsi telefonile. Samas ei ole selles rakenduses eesti keel toetatud ja seetõttu võib mõnedele mugavamaks osutuda hoopis eestlaste arendatud Lingvist.

Harjutamisega on seotud ka digipädevuste arendamine. Hariduse Infotehnoloogia SA (HITSA) on avaldanud õpetajate ja õppijate digipädevuste maatriksid (https://www.hitsa.ee/ikt-hariduses/digipadevused), mis on üks võimalus enesehindamiseks. Digipädevuse liigituse leiab ka Europassi veebilehelt. Minu viimase aja üks huvitavaid leide on ingliskeelne dünaamiline digipädevuste kompetentsiratas (https://digital-competence.eu/), mis aitab inglise keele valdajal oma digipädevust hinnata.

Kokkuvõtteks võib öelda, et ennastjuhtiva õppija jaoks on õpieesmärkide seadmine, nende poole liikumine, oma tegevuse mõtestamine ja eneseanalüüs tavapärane praktika. Loetletud tegevused toovad lihtsustatult esile õppimise viisid ja internetist leiab enesearendamiseks mitmeid võimalusi, millest selles artiklis sain käsitleda vaid mikroskoopilist osa. Julgustan noorsootöötajaid olema avatud uutele kogemustele ja võtma aega kogetu analüüsimiseks, et olla noortele eeskujuks.

Kasutatud allikad

Sfard, A. (1998). On Two Metaphors for Learning and the Dangers of Choosing Just One. *Educational Researcher, 27*(2), 4–13.
Simons, P. R. J. & Ruijters, M. P. C. (2008). Varieties of work related learning. *International Journal of Educational Research*, 47, 241–251

Kommentaar

Kadri Riis, Kuressaare Ametikooli haridustehnoloog

Õppida või mitte õppida? See ei ole enam küsimus. Elukestev õppimine on muutunud normaalseks eluosaks ja pigem kerkib üha rohkem esile üks mõte: mida õppida? Olles pidevalt ümbritsetud infovoogudest, tahtlikult või tahtmata, võib otsuse tegemine muutuda keeruliseks ja tulemuseni jõudmine ei pruugigi juhtuda. Pole harv olukord, kus täna õpin uue rakenduse abil keelt, homme mõnda uut kujundusprogrammi, ülehomme proovin kätt programmeerimises ja nädala pärast algab ring uuesti otsast pihta. Enesearendamise võimalused internetimaailma abil on lihtsalt piiritud, nagu ka artiklis välja on toodud. Mis aga aitaks lihtsalt asjade proovimisest jõuda tulemusliku õppimiseni? Ennastjuhtiva õppimise juures on üheks oluliseks märksõnaks eesmärkide seadmine ja nende poole liikumine. Iga uue omandatava oskuse juures tuleks endalt küsida: miks ma seda õppida tahan; mida see mulle juurde annab ja kuidas ma selleks aega leian? Aeg on hindamatu väärtusega ja nii kipuvad vähemtähtsad asjad muudkui edasi lükkuma. Eesmärkide seadmine ja nende täitmiseks tegevusplaani ja ajakava seadmine aitab suurema tõenäosusega jõuda punkti, kus võib uue oskuse omandatuks lugeda, olgu selleks siis Duolingo abil õpitav uus keel või mõnel kindlal teemal kõikide TedTalkide ärakuulamine. Noorsootöötajal, kes oskab ja tahab ennast pidevalt edasi arendada, on võimalus mõjutada noorte suhtumist õppimisse ja kaasata neidki mitteformaalse hariduse omandamisse.

Kaanepildi autor on Eesti kunstnik Maria Evestus.

Pilguheit ESFi koolitusprogrammile „Noorsootöötajate koolituste arendamine“ tagasisideküsimustike analüüsi põhjal ehk mis sai minu koolitusele antud tagasisidest

December 20, 2019

Rubriigid: Artikli kommentaar, Enesearenq, Uuringud

Karl Viilmann

Euroopa Sotsiaalfondist (ESF) toetatud programm „Noorsootöötajate koolituste arendamine“, (edaspidi noorsootöötajate koolitusprogramm) sai alguse 2015. aastal. Programmi raames korraldab Sihtasutuse Archimedes Noorteagentuur (edaspidi SANA) noortevaldkonna töötajatele koolitusi eesmärgiga tõsta noortevaldkonnas töötavate spetsialistide erialaseid pädevusi, parandada nende oskusi tegeleda oma töö analüüsimise ja arengu juhtimisega ning toetada nende professionaalset arengut noorsootöö asutustes ja ühingutes ning parandada piirkondlikku koostööd noorsootöö korraldamisel ja arendamisel.

Alates 2015. aastast on noorsootöötajate koolitusprogrammis osalenud ligikaudu 5000 noortevaldkonna töötajat. Kui arvestada, et Eestis on hinnanguliselt 5000–7000 noorsootöötajat, siis võib oletada, et ligikaudu 70% noorsootöö valdkonnas tegutsevatest inimestest on noorsootöötajate koolitusprogrammi koolitustega kokku puutunud. Veelgi enam, kui arvestada, et käesolev noorsootöötajate koolitusprogramm on jätkuks aastatel 2008–2013 toimunud ESFi programmi

„Noorsootöö kvaliteedi arendamine“ koolitustele, kus toimus ligikaudu kakssada viiskümmend noorsootöötajale suunatud koolitustegevust ja milles osales ligikaudu 6200 inimest, võib välja tuua, et noorsootöö valdkonna arendamisel ja noorsootöötajate pädevuste tõstmisel on ESF programmis toimunud koolitustegevustega pikka aega üle Eesti panustatud ja loodetavasti on sellel ka märkimisväärne mõju. Selle aja jooksul on üle Eesti täiendkoolitustega kokku puutunud paljud noortevaldkonna spetsialistid, kellest mitmedki on koolitustel osalenud enam kui ühel korral.

Siinkohal soovin kirjeldada ja analüüsida, kuidas hindavad koolitustel osalenud noortevaldkonna töötajad täiendkoolitusi, mis on toimunud ESFi programmi „Noorsootöötajate koolituste arendamine“ koolituste raames aastatel 2018–2019.

Tuuakse esile, kes olid sellel perioodil tüüpilised noorsootöötajate koolitusprogrammi koolitusel osalejad, milline oli koolitatavate vahetu reaktsioon ja tagasiside toimunud koolitusele ning analüüsitakse kuus kuud peale toimunud koolitusi antud tagasisidet. See võimaldab hinnata, milline oli koolituse mõju pärast pikemat perioodi, ning teha veidi põhjalikumaid järeldusi ja seeläbi objektiivsemalt kirjeldada koolituste mõju ja analüüsida, kui tulemuslikud on olnud perioodil 2018–2019 toimunud noorsootöötajate koolitusprogrammi koolitused ning kuivõrd on omandatud teadmisi tegelikult levitatud ja praktikas rakendatud.

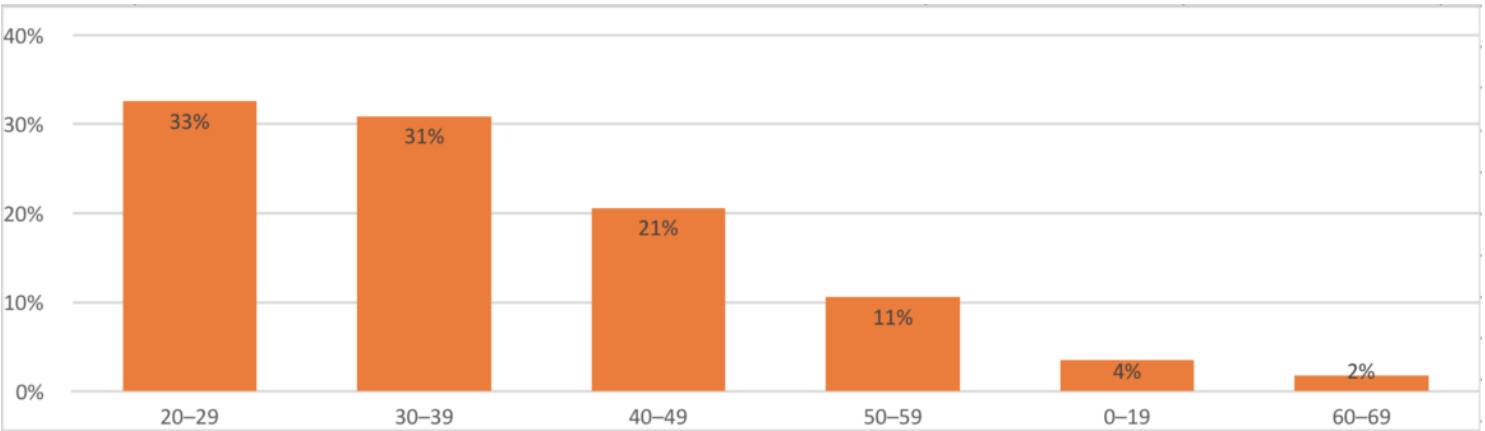
Täiendavalt esitatakse artiklis ülevaade rahvusvahelise Noorsootöötajate ja noortejuhtide kompetentsi ja pädevuste arendamise uuringu (*Competence development and capacity building of youth workers and youth leaders)* (edaspidi RAY CAP) tulemustest, mis seonduvad noorsootöötajate õpirände osana toimunud koolituste ja täiendõppe tagasisidestamisega. Kuivõrd RAY CAP uuringust ilmnes, et noorsootöö koolitusvaldkonnas on sageli siseriiklikult ja rahvusvaheliselt mitmeid sarnasusi ja väljakutseid, mis vajaksid suuremat tähelepanu, võimaldab loodetavasti artiklis esitatud ülevaade RAY CAP uuringu tulemustest selgitada ja panna rahvusvahelisse konteksti ka noorsootöötajate koolitusprogrammi koolitustele antud tagasiside.

Artikkel peaks olema huvitav lugemine eelkõige neile noortevaldkonnas töötavatele spetsialistidele, kes on noorsootöötajate koolitusprogrammist aastatel 2015–2019 osa saanud kas osaleja või koolitajata rollis. Loodetavasti leiab siit äratundmisrõõmu kunagi toimunud koolitusest või saab innustust osaleda uutel koolitustel või miks mitte neid edaspidi ka korraldada.

Kes osalevad tavaliselt noorsootöötajate koolitusprogrammi koolitustel?

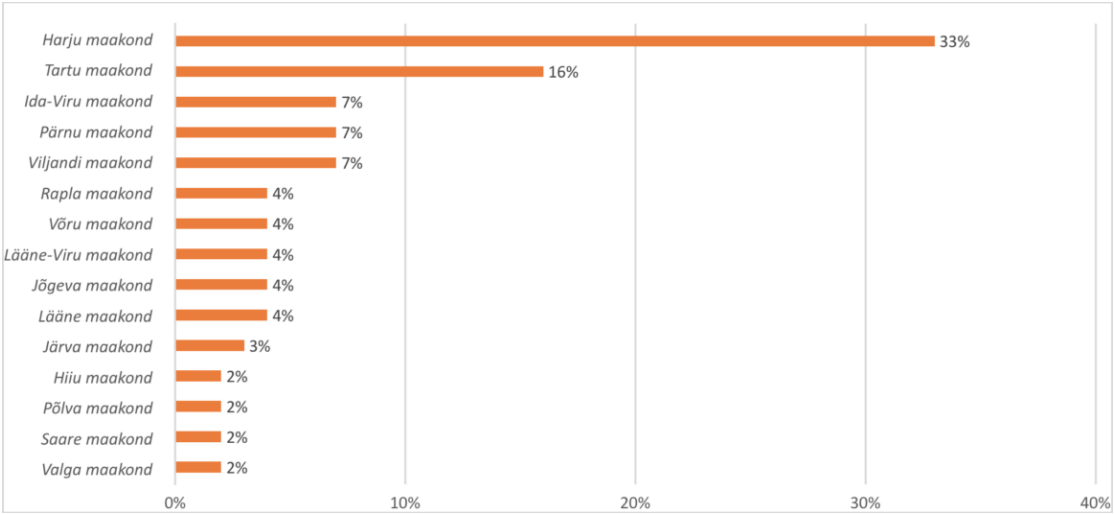
Alates 2018. aasta veebruarist kuni 24. oktoobrini 2019 osales 59 koolitusel 1061 inimest, kellest mitmed on osalenud rohkem kui ühel koolitusel. Koolitustel osalenutest enamik on seotud noortevaldkonnaga, 73% koolitustel osalenutest olid noorsootöötajad ja 10% noorsootööjuhid, järgnesid õpetajad (5%) ja noorsooteenuste spetsialistid (2%), ülejäänud (kokku alla 5%) olid ringijuhid, sotsiaaltöötajad või ühiskondlike ja huviorganisatsioonide juhid. Sellest võib järeldada, et sihtrühm on SANA pakutavad noorsootöötajate koolitusprogrammi koolitused hästi üles leidnud.

Noorsootöötajate koolitusprogrammis osalenud olid keskmiselt 20–39-aastased (64%); 40–49-aastaseid oli 21% ja 50–59-aastaseid oli 10%, nooremaid kui 20-aastaseid ja vanemaid kui 60-aastaseid osalejaid oli alla 7% (joonis 1).



Joonis 1

91% noorsootöötajate koolitusprogrammi koolitustel osalenutest olid naised ja osalejad olid enamasti Harju (33%) või Tartu maakonnast (16%), ka Viljandi, Pärnu ja Ida-Viru maakonnast osales noorsootöötajate koolitusprogrammi koolitustel ligi kaudu 7% osalenutest, ehk 80–83 inimest (joonis 2). Viiest maakonnast (Järva, Hiiu, Põlva, Saare ja Valga) oli 2018.–2019. aastal noorsootöötajate koolitusprogrammi koolitustel osalejaid vaid 2% ehk 18–26 inimest.



Joonis 2

Kes on koolitustele tagasiside andja?

Võimalust koolitusel omandatut mõtestada tagasisidet andes ja võtta seda kui üht osa koolitusest kasutas 2018.–2019. aastal toimunud noorsootöötajate koolitusprogrammi koolitustel vahetult pärast koolitust 524 õppijat, seega ligikaudu pooled (49,4%) koolitustel osalenutest olid valmis tagasisidet andma, mida võib lugeda heaks tulemuseks, arvestades, et koolitustele tagasiside andmine oli vabatahtlik (vt ka joonis 1). Tagasisidet anti 37 koolitusele ja keskmiselt andis ühele koolitusele tagasisidet 14 inimest.

Korduvale tagasisideankeedile vastamise võimalust, mis saadeti kõikidele koolitustel osalejatele automaatselt 6 kuud pärast koolituse toimumist, kasutas 147 inimest, mis teeb korduva tagasiside määraks 14%. Kokku anti 6 kuud hiljem korduvat tagasisidet 20 koolitusele ja keskmiselt andis ühele koolitusele tagasisidet 7 inimest.

Seega tuleb arvestada, et järgnev ülevaade hõlmab ainult koolituste tagasiside andnute vastuseid ja ei pruugi peegeldada kõikide osalenute hinnanguid. Sellegipoolest on vahetule tagasisideankeedile vastanute määr suhteliselt kõrge (49,4%), mis võimaldab esitada statistiliselt usaldusväärseid andmeid toimunud koolituste kohta. Järelankeedile vastamise võimalust kuus kuud hiljem kasutas oluliselt vähem koolitustel osalenuid, kuid esitatud tagasiside võimaldab siiski hinnata üldiselt hoiakute ja arvamuste muutuste tendentse, mis on väga väärtuslik koolituste mõju hindamise seisukohast.

Koolitatavate reaktsioon koolitustel osalemisele, vahetu ja korduv tagasiside

Vahetu tagasiside andjatest 95% hindas, et noorsootöötajate koolitusprogrammi koolitus vastas nende ootustele, seega koolitajad on valdkonna professionaalid, nad tegid oma tööd hästi ning pakkusid osalejatele piisavalt huvitavat teavet (joonis 1). See näitab peaasjalikult kahte asja: 1) täienduskoolituste õppekavade koostamisel on koolitajad suutnud arvestada õppijate vajadustega ning õppeprotsessis ei kalduta õppekavast kuigi palju kõrvale või kohandatakse õppeprotsessi vastavalt osalejate vajadustele juba koolituse käigus; 2) õppijad on oma vajadusi hästi mõistnud ning teinud täienduskoolituste õppekavadega tutvudes mõtestatud valikuid.

79% vastanutest tunnevad ennast kindlana, rakendades õpitut peale koolitusel osalemist, 10-pallisel skaalal domineerivad väärtused 7 ja 8, mida võib pidada väga heaks näitajaks, 6 kuud hiljem on siiski näitaja veidi madalam (73%), alljärgnevalt selgitatakse põhjalikumalt, mis võib olla näitaja muutuse taga.

Enamik järelküsitlusele vastanud noorsootöötajate koolitusprogrammi koolitustel osalenutest töötab ka 6 kuud hiljem samas organisatsioonis (87%) kui koolituse ajal. Seega, valdav enamus saab endiselt rakendada koolitustel omandatud teadmisi oma igapäevatöös.

Koostöö ja suhtlus koolitusel osalenutega toimub suurel määral ka kuue kuu möödumisel koolitusest, 68% korduva tagasiside andjaist suhtleb ja jagab kogemusi koolituse käigus loodud kontaktidega. Selle olukorra kujunemist on soodustanud see, et koolitustel saavad kokku erinevate asutuste ja piirkondade noorsootöötajad, et jagada kogemusi ja teha koostööd. Lisaks on see kinnitus sellest, kui olulised on piirkondade ülesed siseriiklikud koolitused noorsootöö kvaliteedi toetamiseks.

37 / 20	524 / 147 (1061)	95%	79% / 73%	87%	68%
Koolitusi, millele anti tagasiside vahetu / ja korduv tagasiside	***Tagasiside andjaid, vahetu/ ja korduv tagasiside (kõik osalejad)***	***Ootusi täidetud***	***Osalejad, kes tunnevad ennast kindlalt õpitut rakendades, peale koolituse läbimist****	***Töötab samas organisatsioon is, kui koolituse ajal (6 kuud tagasi)***	***Suhtleb endiselt koolituse käigus loodud kontaktidega ja jagab kogemusi***

Tabel 1. Vahetu ja korduv tagasiside toimunud koolitustele

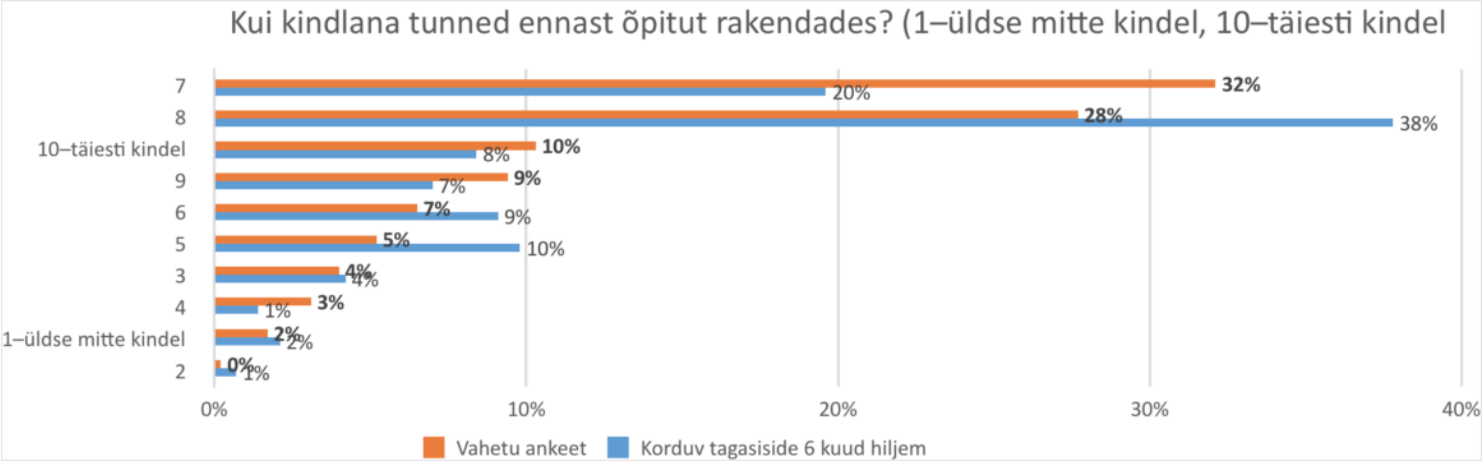
Kui vaadelda, mida ütlevad rahvusvahelisele RAY CAP uuringule vastanud, miks nad osalevad rahvusvahelises õpirändes, saab välja tuua järgmist: „Uued projektid, programmid ja valdkonnad inspireerivad osalema rahvusvahelises noorsootöötajate õpirändes, kust saadakse inspiratsiooni ja motivatsiooni oma tööle. Osalemine rahvusvahelistes noorsootöötajate õpirände projektides parandab õppijate suhtlusoskusi ja laiendab suhtlusvõrgustikku, millest kasvavad välja uued koostööprojektid, tiheneb igapäevane suhtlus ja kogemuste jagamine rahvusvaheliste partneritega. Noorsootöötajate õpiränne pakub parimat võimalust koostööks erineva kultuurilise taustaga inimestega. Omandatakse uusi mitteformaalseid õpetamismeetodeid, tõhusaid grupitöö- ja kaasamismeetodeid, paraneb noorsootöötajate enesehinnang, juhtimis-, läbirääkimis- ja veenmisoskus. Projektides osalemist võetakse kui arengu- ja õpikogemust, paljude jaoks tõstis projektis osalemine enesekindlust ja saadi kinnitus, et tehakse *„õiget asja“*“ (Bammer *et al.*, 2019: 11–36).

Kuidas tuntakse ennast õpitut rakendades?

Nii vahetu kui ka korduva tagasiside andjad hindasid numbrilisel skaalal 1–10, *kui kindlana nad ennast tunnevad koolitusel õpitut rakendades* (joonis 3). Valdav enamus vahetu ja korduva tagasiside andjatest, märkis 10-palliskaalal hinnanguks 7–10. Vahetult peale koolitust arvas nii 79% vastanutest, millest võib eeldada, et koolitusel omandatu oli arusaadav, kuid vajab veel praktilist kinnistamist. Korduvas tagasisides arvas nii 6% võrra vähem vastajaid (73%), millest võib järeldada, et vahetu koolitusjärgne emotsioon võib olla kuue kuu järel veidi taandunud ja asendunud objektiivsema ja võib olla pigem realistlikuma hinnanguga oma oskuste kohta. Muutus ei ole siiski suur ja see võib olla ka individuaalne, mille tagamaid on keeruline hinnata ja mida ei tohiks tõlgendada kui olulist langust koolitustel õpitu rakendamisel.

Vastajaid, kes hindasid, et nad *pigem ei tunne ennast õpitut rakendades eriti kindlalt* (ehk need, kes valisid skaalal variandid 1–6), oli korduva tagasiside andjate hulgas veidi enam, ligikaudu veerand (27%), kui vahetus tagasiside puhul (21%). Millest võiks ka eeldada, et oskused ja teadmised, mis koolitusel

omandati, võivad olla 6 kuu jooksul veidi ununenud või on muutuse tagamaaks teised põhjused.



Joonis 3

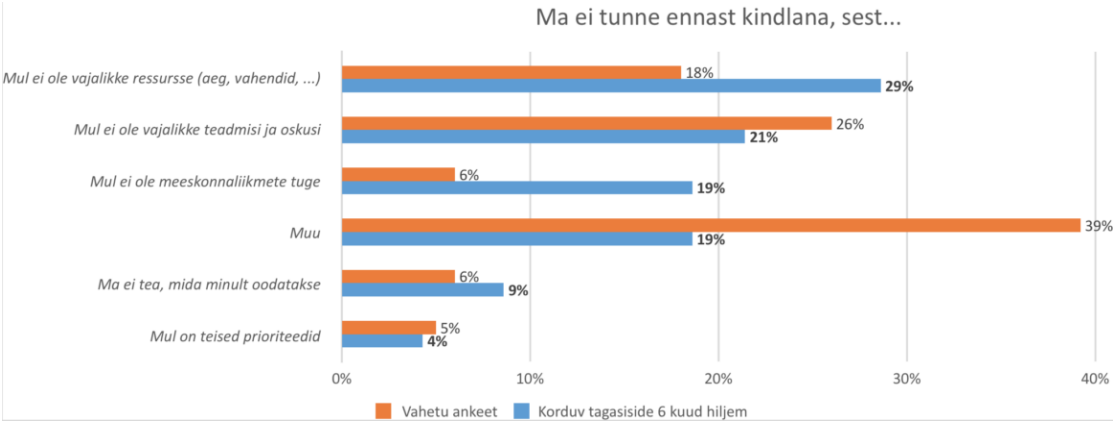
Kui vaadelda võimalikke põhjendusi, miks ei tunta ennast vahetult peale koolitustel osalemist kindlana (joonis 4), siis ilmneb vahetus ankeedis kõige sagedamini vastusevariant „*muu*“ (39%) mille tagamaid ei olnud kahjuks võimalik täpsustada. Ülejäänud tagasiside andjad tõid vahetult peale koolitust välja, et neil „*puuduvad vajalikud ressursid (aeg, vahendid...*“ (18%), „*puudub meeskonnaliikmete tugi*“ (6%), „*nad ei tea, mida neilt oodatakse*“ (6%), ja neil on „*teised prioriteedid*“ (5%). Viimase kahe väite osas jagunevad vastused sarnaselt ka 6 kuu möödudes. Näitaja „*mul ei ole vajalikke teadmisi ja oskusi*“ on mõlemal vastamise korral suhteliselt kõrge – 26% ja 21%. Sellest võib järeldada, et tagasiside andjad võisid olla liiga enesekriitilised oma oskuste ja teadmiste suhtes õpitu rakendamisel või jäi koolitusel saadud oskustest ja teadmistest väheks, näiteks varasema erialase kvalifikatsiooni puudumise tõttu või tulenevalt vähesest praktilisest kogemusest.

Kui võrrelda olulisemaid vahetu ja korduva ankeedi tulemusi sama küsimuse kohta, näeme, et korduvas tagasisideankeedis on oluliselt rohkem vastajaid, kes ütlevad, et neil „*ei ole vajalikke ressursse (aeg, vahendid,...*)“ õpitu rakendamiseks (29%), kus näitaja on enam kui 10 protsendipunkti kõrgem; ja et neil „*puudub meeskonnaliikmete tugi*“ (19%), siin on erinevus lausa 13 protsendipunkti.

Seega võib üldistatult järeldada, et 6 kuud hiljem ei ole selle taga, miks ei tunta ennast õpitut rakendades kindlana, eelkõige enam koolitusest tulenevad asjaolud, vaid põhjused, mis on nüüd juba pigem organisatsioonilist ja bürokraatlikku laadi. Langetakse igapäevasesse töörutiini ning puudubki aeg, motivatsioon ja meeskonnaliikmete tugi, mis võimaldaks piisavalt õpitut rakendada. See on tähelepanu vajav muutus, mis võib viidata sellele, et noorsootöötajate koolitusprogrammi koolitustel osalenutel ei ole enam kuus kuud hiljem piisavalt aega koolitustel õpitu rakendamiseks, mistõttu võib olla vaja läbi mõelda, kuidas luua organisatsioonis paremad võimalused koolitustel omandatud teadmiste rakendamiseks ning kuidas süstemaatiliselt integreerida täiendõppe ja koolitusvõimaluste süsteem organisatsiooni põhitegevuste hulka. Edaspidi peaks valdkonna täienduskoolitustel keskenduma üha enam juhtide koolitamisele, et süveneks oskus planeerida ja toetada oma töötajate arengut ja õpitu

elluviimist. Ühtlasi tuleks arutleda selle üle, miks osad vastajad leiavad, et õpitu rakendamiseks puudub meeskonnaliikmete tugi – kas see võib osaliselt tuleneda töötajate arvust organisatsioonis, ebapiisavast toetusest või võimaluste pakkumisest, ennast õpitud valdkonnas rakendada.

RAY CAPi viimases uuringus vaadeldi eraldi organisatsiooni ja indiviidi tasandi põhjuseid ja takistusi, miks rahvusvahelisse noorsootöötajate õpirändesse jäetakse minemata. Kui vaadata üldistatult organisatsiooni tasandi takistusi, saab välja tuua, et „kuigi koolitustel osalemine omab pikaajalist positiivset mõju noorsootöö valdkonna organisatsioonide töö kvaliteedile ja professionaliseerumisele, on organisatsioonid koolitustesse ja täiendõppesse kaasatud sageli ebapiisavalt, neil on vähene huvi koolituste vastu, kolleegide ja organisatsioonide poolt võib kohata ka ebapiisavat toetust ja organisatsioonid ei ole valmis muutusteks, mida koolitustel pakutakse või eeldatakse“ (Bammer *et al.*, 2019: 28–30). Indiviidi tasandil tõid RAY CAPi uuringu tulemused välja võimalike põhjustena, miks rahvusvahelisse õpirändesse ei minda, sarnased asjaolud, mis ilmnesid ka noorsootöötajate koolitusprogrammi tagasiside analüüsis: „pole piisavalt aega, on vähe inimesi ja raha, pole piisavat võimekust, pole piisavalt teadmisi või on ebapiisav keeleoskus” (Bammer *et al.*, 2019: 51).



Joonis 4

Kuidas levitatakse koolitustel saadud teadmisi?

Tagasisideküsitluste analüüsi põhjal saab öelda, et noorsootöötajate koolitusprogrammi koolitustel omandatud teadmisi eelistati kõige sagedamini kolleegidega jagada personaalsete vestlustena, (joonis 5) korduvas tagasisideankeedis oli näitaja koguni 10 portsendi võrra kõrgem (54%), mis viitab eelkõige sellele, et koolitused on vajalikud ja olulised ning tavapärane on ka pikema perioodi möödumisel pärast koolitust jagada kolleegidega seal omandatud teadmisi. Sarnasele tulemusele jõuti ka RAY CAP uuringu aruandes, mis tõi esile, et „teadmiste vahetus noorsootöötajate õpirändes omandatud kogemuste kohta toimus eelkõige kolleegide vahel“ (Bammer *et al.*, 2019: 30).

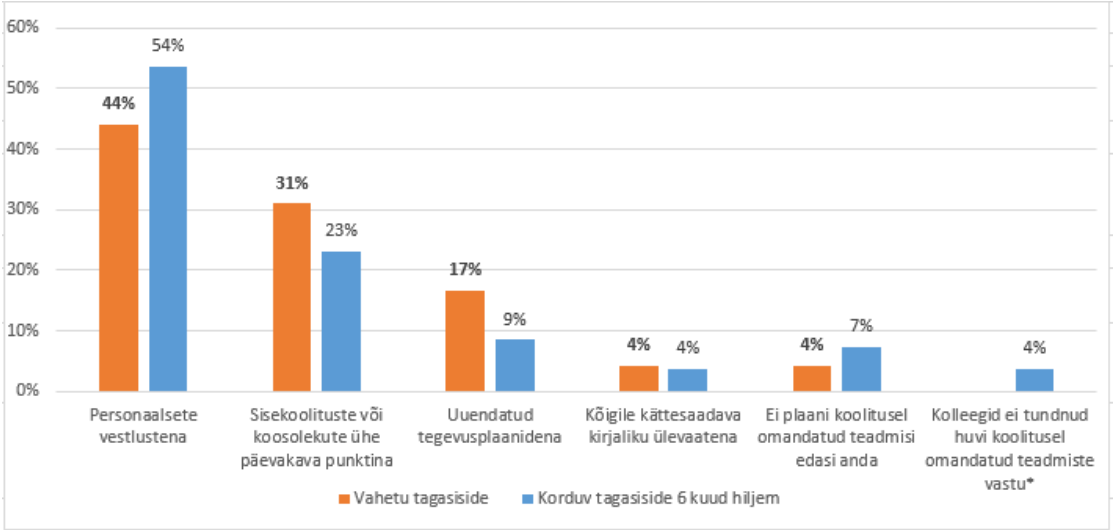
Vahetult peale noorsootöötajate koolitusprogrammi koolituse toimumist märkis 31% tagasiside andjaist, et nad jagasid koolitusel omandatud teadmisi sisekoolitusel või koolituse päevakava punktina, millest võib järeldada, et teadmusringlus organisatsiooni sees toimub hästi. Kuus kuud hiljem oli ootuspäraselt

vähem neid vastajaid, kes märkisid, et nad edastasid koolituste tulemusi sisekoolituste või koosolekute ühe päevakava punktina (23%).

Ligikaudu viiendik vastajatest (17%) tõi vahetult peale koolitust välja, et koolitusel omandatud teadmiste levitamine viis organisatsiooni uuendatud tegevusplaanideni. Kuivõrd 6 kuud hiljem on sama näitaja 9%, saab eeldada, et sageli ei pruugi siiski jõuda koolitustel õpitu piisavalt organisatsioonide strateegiliste otsusteni ning suhteliselt kõrge vahetu reaktsioon esialgses tagasisideküsimustikus ei pruugi kajastada nii hästi tegelikku olukorda, kuna organisatsioonide tegevusplaanide uuendamine võib võtta sageli aega.

Tagasisideankeetidest selgus veel, et kõigile kättesaadavate kirjalike ülevaadetena ei ole eriti populaarne koolituste tagasisidet jagada. Eeldatavasti seetõttu, et see on lisategevus, milleks ei ole aega, ning ühtlasi võib see viidata ka sellele, et sageli pigem ei ole läbi mõeldud, kuidas süsteemselt koolitustel omandatud teadmisi jagada ja kirjaliku kokkuvõtte koostamist toimunud koolituse kohta ei eeldatagi. Ka RAY CAP uuringu üks järeldusi oli, et koolituste materjale jagatakse sageli erinevates veebipõhistes keskkondades nagu „Dropbox, Google Drive, Nextcloud, kuid teised töötajad ei ole sageli eriti varmad materjale info ülekülluse tõttu kasutama“ (Bammer *et al.*, 2019: 142).

Vastajaid, kes ütlesid, et nad ei plaani noorsootöötajate koolitusprogrammi koolitusel omandatud teadmisi edasi anda, oli vahetus ankeedis alla 5%, kuus kuud hiljem ei olnud teadmisi edasi andnud 7% vastanutest ja 4% juhtudest ei olnud kuus kuud hiljem kolleegid tundnud huvi koolitusel omandatud teadmiste vastu.



Joonis 5

Kokkuvõte

Vaadeldes 2018–2019 toimunud noorsootöötajate koolitusprogrammi osana toimunud koolitusi, saab väita, et koolitused on olnud edukad, nendega ollakse rahul ja need täidavad oma eesmärki.

Koolitus täitis valdava enamuse vahetu tagasiside andjate ootusi, 95% juhtudest märkisid vahetult pärast koolitust, et koolitus vastas pigem või vastas täiesti nende ootustele. Lisaks tunnevad ennast õpitut rakendades kindlalt 79% vahetu tagasiside andjaist ja 73% korduva tagasiside andjatest. Koolitused on hästi üles leidnud oma sihtrühma, kuna 85% koolitustel osalenutest, olid noorsootöötajad, noorsootööjuhid või noorsooteenuste spetsialistid. Osalejatel on olnud ka võimalik koolitustel õpitut praktikas rakendada, kuna 6 kuud peale koolitust töötas samas organisatsioonis 87% tagasiside andjaist. Lisaks suhtleb ja jagab kogemusi endiselt ka 6 kuud peale koolitust 68% tagasiside esitanutest ja koolitustel omandatud teadmisi levitatakse kõige sagedamini personaalsete vestlustena, näiteks koolitusest kuue kuu möödumisel tegi seda 54% tagasiside andnutest. Seega on valdkonnas toimuv kommunikatsioon ja teadmiste vahetamine märkimisväärselt heal tasemel.

RAY CAP uuringu tulemused on sarnased ja toetavad noorsootöötajate koolitusprogrammi raames toimunud koolitustele antud tagasisidet, kinnitades, et regulaarsel koolitustel osalemisel on pikaajaline positiivne mõju noorsootöövaldkonna organisatsioonide töö kvaliteedile (Bammer *et al.*, 2019: 36). Rahvusvahelised noorsootöötajate koolitused töötavad veel hästi uutele tulijatele „kui need on esitatud kindla metoodikaga ja töövahenditega, mida praktikas rakendada, kui need on inspireerivad ja motiveerivad ning rahulolu koolitustega on tihtilugu kooskõlas erialaste pädevuste arengutega“ (Bammer *et al.*, 2019: 11–36).

Kuid RAY CAP uuring viitab ka probleemidele ja arenguvõimalusele, mis ilmnesid noorsootöötajate koolitusprogrammi raames toimunud koolituste tagasisideküsitluste analüüsis. Noorsootöötajate koolitusvaldkonnas on puudujääk seotud eelkõige organisatsioonilise ja strateegilise taseme küsimustega. Kui vaadelda põhjusi, miks koolitustel osalejad ei tunne end kuus kuu pärast koolitust omandatud valdkonnas kindlalt, ilmneb seal märksa enam kui vahetus tagasisideankeedis, et „mul ei ole vajalikke ressursse aeg, vahendid, …“ ja „mul puudub meeskonnaliikmete tugi“. Analoogne on ka RAY CAP uuringu lõpparuande üks põhijäreldusi, mis toob esile, et vähe on noortevaldkonna organisatsioone, mis on piisavalt strateegilised, et süstematiseerida oma töötajate täiendkoolitustel õppimise võimalusi, seda nii üleüldiselt kui ka spetsiifiliselt läbi Erasmus+ noorteprogrammi võimaluste. See on küsimus, mis väärib noortevaldkonna organisatsioonide otsustajate kaasamist ja mõtlemist, mida nad saavad oma organisatsioonis teha, et muuta täiendkoolitustel osalemine strateegiliselt oluliseks organisatsiooni tegevussuunaks ja kuidas pakkuda töötajatele võimalusi koolitusel omandatu piisavaks rakendamiseks.

Kui otsida veel parandusvõimalusi, siis ilmneb noorsootöötajate koolitusprogrammi analüüsist, et Eesti-siseselt on koolitustel osalemine regionaalselt veidi kaldu. Palju osalejaid on sageli suurtest keskustest ja piirkondadest, kus noorsootöö on traditsiooniliselt aktiivne, kuid ligi 5 maakonna osalejad kokku moodustasid 11% osalenute koguarvust, kuid loomulikult tuleb arvestada, et väiksemates piirkondades on vähem noorsootöötajaid ja seetõttu on keeruline koolitustel osalemise ajaks asendustöötajaid leida.

Kokkuvõttena on veel oluline rõhutada, tuginedes nii SANA igapäevase töö kogemusele kui ka eelpool toodud uuringute tulemustele, et noorsootöötajate koolitused on valdkonna arengu ja kvaliteedi toetamise üks alustalasid. Täiendkoolitustel aktiivsest osalemisest saame ka järeldada, et Eesti noorsootöötajad hoolivad enesetäiendamisest ning leiavad selleks vajaliku aja.

Selleks, et saada teada, kuidas noorsootöötajate koolitusvaldkonda arendada ja veelgi edasi viia, toimub sellel aastal kogu programmi põhjalik mõjuanalüüs, mis käsitleb koolituste perioodi alates 2015. aastast. Uuringu tulemused avaldatakse jaanuaris 2020 ja selle raames toimuvad kvalitatiivsed intervjuud valdkonna ekspertide ja koolitajatega ning koolitustel osalenutega fookusgrupiintervjuud, mis peaksid andma veelgi mitmekülgsema ülevaate toimunud koolituste mõjust ja tulemustest noortevaldkonna arendamisel.

Kasutatud allikad ja täpsustused

1. Noorsootöötajate koolituste arendamine 2015–2020, URL: https://mitteformaalne.ee/koolitusprojektid/noorsootoo-kvaliteedi-arendamine-2015-2020/ (29.11.2019)

2. Käger, M., Kivistik, K., Tatar, M. (2017). *Noorsootöötajate koolitusvajaduste uuring*. Balti Uuringute Instituut, Tartu 2017. URL:https://mitteformaalne.ee/wp-content/uploads/2018/03/Noorsootöötajate-koolitusvajaduse-uuring-2017.pdf (20.11.2019).

3. Noorsootöö kvaliteedi arendamine 2008–2013. URL: https://mitteformaalne.ee/koolitusprojektid/noorsootoo-kvaliteedi-arendamine/ (29.11.2019)

4. Täpsemalt on käesolevas artiklis vaatluse all perioodil: 01.02.2018–24.10.2019 toimunud koolitustele antud tagasiside. Alates 2018. aasta veebruarist kogutakse süstematiseeritult ühtset tagasisidet kõikide noorsootöötajate koolitusprogrammi raames toimunud koolituste kohta täiendkoolituste infosüsteemi JUHAN vahendusel, mis võimaldab ühtse küsimustiku abil analüüsida ja võrrelda kogu programmi üleselt tagasisidet erinevatele koolitustele, vahetult peale koolitust ja 6 kuud peale koolitust. URL: https://koolitus.edu.ee/ (20.11.2019).

5. Bammer, D., Karsten, A., Pitschman, A., Roth, L.-C. (2019). *Competence development and capacity building of youth workers and youth leaders. Transnational Analysis: modules (A), (B) and (C).* URL: https://www.researchyouth.eu/download/?id=535 (29.11.2019)

6. Novembrist 2015 – 2018. aastani toimus mahukas rahvusvaheline noorsootöötajate ja noortejuhtide kompetentsi ja pädevuste arendamise uuring (*Competence development and capacity building of youth workers and youth leaders)* (RAY CAP), mille eesmärk oli selgitada, milline on süstemaatiline mõju Erasmus+ noorteprogrammis toimuvatel koolitustegevustel noorsootöötajatele ja -juhtide ning panustati rahvusvaheliste koostöötegevuste kvaliteedi tõstmisse ja strateegilisse planeerimisse. Erilise vaatluse all olid kolme aasta jooksul rahvusvahelises noorsootöötajate õpirändes osalenud noorsootöötajad, keda intervjueeriti enne õpirände toimumist (et kaardistada nende motivatsiooni ja ootusi), kaks kuud pärast õpirännet (et saada ülevaade esialgsetest mõjudest ja muutustest) ning 12 kuud peale õpirännet (et analüüsida, kuidas õpitut on praktikas rakendatud). Uuringus osales 17 riiki, sh Eesti, ja seda koordineeris rahvusvaheline RAY võrgustik – Research-based Analysis and Monitoring of the Youth in Action Programm.

7. Kokku oli korduvalt koolitustel osalenuid 381, vähemalt kahel koolitusel osales 230 inimest, kolmel koolitusel 93 inimest, neljal ja enamal koolitusel 58 inimest.

8. Võimalik oli märkida ka variant, „muu“, mida ei saanud täpsustada ja millele vastas 5% koolitustel osalenutest.

9. Vene, M. (2019). *2018. aasta ESF tegevuse „noorsootöötajate koolituste arendamine“, analüüs.SANA töödokument.*

Kogemuslood

Europe Goes Local õpiränne „Short Study Visit on Municipal Youth Work in Slovenia”

Enesearendamine on tähtsamaid osi kaasaegse inimese elus. Paradoksaalselt on see aga ka üks neist asjust, mis argipäevadel oma mätta otsas tähtsaid toiminguid tehes meelest kipub minema. **Ei juhtu ju igaüks meist igapäevaselt ärkama mõtetega nagu „täna ma ületan ennast”, „täna kohtun huvitavate inimestega ning päriselt kuulan, mida neil öelda on”.** Paratamatult jääme kõik mõnikord mugavustsooni kinni ning harjume kiiresti oma päevatoimetuste juures kõige kulunumat teed käima. Seetõttu ongi hea, kui aeg-ajalt kerkib esile miski, mis tõstab meid igapäevarutiinist välja.

Anu-Cristine Tokko, Räpina valla haridus- ja noorsootööspetsialist

Oktoobri keskpaigas avanes minul just selleks tarbeks suurepärane võimalus osaleda Europe Goes Local õpirändel „Short Study Visit on Municipal Youth Work in Slovenia". Õppevisiidil tutvusime Sloveenia kohaliku tasandi noorsootöö parimate näidetega ning vahvate kolleegidega Albaaniast, Eestist, Horvaatiast, Sloveeniast ja Rootsist. Pakkumine sel rändkoolitusel osaleda tuli minu jaoks just sobival ajal, kuna sain rahvusvahelises seltskonnas arutleda minu jaoks kõige põnevamate noorsootöö valdkonna teemade üle. Nimelt olime just käesoleval aastal Räpina vallas oma üheks prioriteediks seadnud noorte osalusharjumuste arendamise ning võimaluste tekitamise selles valdkonnas. Rahvusvahelise kogemuspagasiga tutvumine pakkus tol hetkel just vajalikku tuge ning viis mõtted käima tavapärasest erinevaid radu.

Sloveenia noorsootööga tutvumine pani mind kahtlemata tavapärasest loovamalt mõtlema. Eesti oma põhjamaalisuses asub Sloveeniast erinevas kultuuriruumis. Kuigi meie väärtushinnangud on üldjoontes sarnased, leidub Sloveenia noorsootöös siiski palju sellist, mis Eestis oleks mõeldamatu. Nimelt lähtuvad Sloveenia noortekeskused oma töös rohkem kogukonnakesksusest – noortekeskuste juures või ruumides tegutsevad nii mõnelgi pool baarid, mis tõmbavad noortekeskusesse nii vanemaid noori kui ka lapsevanemaid. Baari olemasolu tagab erinevate põlvkondade omavahelise tihedama läbikäimise ning on sloveenide jaoks osa kultuurse alkoholitarbimise õpetamisest. Teemale soovitakse läheneda silmakirjalikkuseta. Lisaks annab baariruumide väljaüürimine noortekeskusele lisasissetuleku, mille arvelt noorsootööd arendada.

Teine silmiavav erinevus Sloveenia noorsootöös oli see, et sõna otseses mõttes minnakse sinna, kus noored on. Velenje vanim noortekeskus on nimelt (öö)klubi, kus kogunevad alternatiivkultuuri austajad. Klubi eMCe Plac on asutatud just nimelt noortekeskusena ning sellest on pungunud ka kohalike noorte korraldatav igasuvine muusikafestival Kunigunda. Sloveenias käsitletakse noortena inimesi vanuses 15–29 eluaastat, mis erineb samuti suuresti Eesti käsitlusest (7–26), kindlasti on ka see osa suhtumise erinevustest. Õppetund aga, mille enda jaoks Sloveenia noorsootööst kaasa võtsin, on peamiselt see, et tihtipeale suhtutakse meil noortesse nagu klaasobjektidesse, mida peaks justkui vati sees hoidma; enam tuleks täiskasvanutel kultiveerida aga suhtumist noortesse kui omasugustesse.

Mugavustsoonist aeg-ajalt väljumine loob väga sobiva pinnase teadlikumaks enesearenguks. Uute kogemuste, mõtteviiside ja erinevate inimeste tõukel hakkab silm märkama enam mitmekesisust ja eri nüansse ka igapäevatöös. Mida rohkem end uutele teadmistele vastuvõtlikuks teha, seda rikkamaks muutub elu. Sünnivad uued ideed ja vaatenurgad, mida on lausa lust tööelus kasutada. Ning loomulikult – mida rohkem lustlikke uuenduslikke ja avatud kolleege ühes asutuses on, seda parem!

Eneseareng – miks ja kuidas?

Kerli Kõiv, Eesti ANK juhatuse esimees

Tänane inimene tegutseb maailmas, kus toimub korraga mitu muutust samal ajal. Maailm on pidevas ja väga kiires liikumises. Noorsootöötaja on selles maailmas veel eriti tugevas keerises, sest keskkond, mida koos noortega luuakse, ei saa olla eilse nägu, vaid vaatama mitu sammu ettepoole. Õppimine on ju selline tegevus, mis on suunatud tulevikus toimuvale. Ja selline olustik paneb noorsootööga seotud inimest end pidevalt arendama, püüdes avastada seda, milline on noorsootöö tuleviku nägu või millised uued meetodid looksid õnnelikuma inimese.

Täna ei valita ametit enam kogu eluks. Lisaks sellele, et noorsootöötajatena soovime luua noortega üha huvitavamat maailma, seisame töötajatena ka tööalase konkurentsivõime olustikus, tuleb pidevalt investeerida oma õppimisse ja arengusse ning olla vastuvõtlik erinevatele muutustele enda elus ja osata minna kaasa huvitavate avastustega.

Olen lõpetanud magistriõppe sotsiaaltöös ja sotsiaalpoliitikas Tartu Ülikoolis, mõelnud kaasa mitmete sõprade ja noorte ülikooliõpingutele, tundnud ära uuesti õppimise magusa väljakutse ning otsinud seda veel ja veel. Eelmisest õppeaastast läksin taas magistriõppesse, valides seekord haridusinnovatsiooni. Olen kokku puutunud mind sütitavate teemadega ja enesejuhitud õppimine on üks sellest. See tähendab minu jaoks enne iga koolitust, konverentsi, seminari, kohtumist mõtestada enda jaoks lahti, milleks ma selle oma ellu toon, võtan sealt enda jaoks maksimumi, mõtestan saadud kogemused ja teadmised enda jaoks ümber ning püstitan uued väljakutsed. Nii peakski käima üks inimese arenguring, kus on väärtus senikogetul, uutel kogemustel ja saadud uutel teadmistel ning muutuse või innovaatilise uue mõtte leidmisel. Ka noortekeskustel on suur potentsiaal olla noorte enesejuhitud õppimise tugikeskus.

Osalesin hiljuti rahvusvahelisel konverentsil Istanbulis SA Archimedes noorteagentuuri toetusel. Konverents oli suunatud NEET-noorte tugimeetmetele. Minnes seadsin fookusesse meetmete tundmaõppimise ja huvi konverentsi ülesehituse vastu, mida ka omandasin, ent kui ennast hiljem analüüsisin, märkasin, et õppisin ka palju muud. Selleks oli kindlasti koostöö 40 riigist pärit enam kui 90 inimesega, kuidas korraldada konverentsi ja rakendada interaktiivseid tegevusi nii, et kõik tunneksid end kaasatuna. Konverentsi infos polnud kirjas, et mul on võimalik seda õppida, aga kuna see pakkus mulle huvi, siis sain selle teadmise tegijaid jälgides boonusena lisaks. Eneseanalüüs, et selgitada välja minu enda arenguvajadused ja huvi ning visioon teadmistes, mida soovin omada, on õppimiseks hea lähtekoht.

Õppida saab kõiges ja kõikjal. Selleks tuleb võtta ja saada aega. Kui me organisatsioonides rabeleme nagu oravad rattas ja ratas on ümmargune, mitte aga ülespoole keerlev spiraal, siis ei olegi võimalik midagi uut luua. Selleks ei ole ruumi. See oravaratas on täis vanu mõtteid, kogemusi, materjali. Selleks, et uus saaks tulla, tuleb luua ruumi, rehitseda üles seni tehtu ja mõelda, kuidas saaks teisiti. Töötades Eesti Avatud Noortekeskuste Ühenduses, on lisaks avalikkuse ja liikmete huvi, et juhtuks ikka midagi uut ja toimuks edasiliikumine nii valdkonnas kui ka organisatsioonis. Selleks, et sellele ruumi anda, otsustasime katsetada neljapäevast töönädalat. Ei, me ei tee vähem tööd, vaid teeme tööd veel sisukamalt. See tähendab, et me võtame aega lugeda, avastada, märgata. Saadav töövaba päev on arengupäev, milles toimuvad avastused, sähvatused, maagilised leiud kogume kõik ühiselt kokku ja analüüsime neid, et leida uut ja avastuslikku edasisteks tööprotsessideks. Kindlasti saab selle osaks olla seegi, kuidas ka noortekeskused, kes töötavad üldjuhul vähendatud jõududega, saaksid panustada rohkem aega enda arendamisele.

Haridussotsioloog A. Hargreaves on öelnud: „**Kui organisatsioonis töötab kõik suurepäraselt, siis on viimane aeg alustada muutustega.**" Muutused, see ongi areng ja sellega toimetulek. Olen kuulnud öeldavat, et tõeline muudatus ei saa kunagi toimuda ilma, et inimesed organisatsioonis hakkaksid käituma uutmoodi. Uutmoodi käitumine aga eeldab kindlasti ka uusi teadmisi, kogemusi ning enesearengut.

Elis Ilumets, EstYes MTÜ vabatahtlik mentor

Minu jaoks tähendab enesareng pidevat enese täiendamist, endasse uskumist ja panustamist. Kohe tulebki meelde õpirände arutelu, kus arutlesime selle üle, et õppimine ja areng toimuvad tegelikult kogu aeg, st nii teavdustatud areng kui ka teadvustamata või planeerimata areng ja õppimine. Näiteks koolis õppimine *vs.* elukogemused. Usun siiralt, et enesareng on miski, mis tähendab järjepidevaid pisikesi investeeringuid iseendasse. 🙂

Olin juba aasta tegutsenud EstYes MTÜ-s vabatahtliku mentorina, kui mul tekkis võimalus minna mentorite koolitusele Austriasse Viini. Koolituse eesmärk oli praktiline õppimine, kogemuste ja teadmiste jagamine ning vahetamine. Kogu koolituse tulemuslikkus oli meie ehk osalejate endi kätes – seda sõnasid koolitajad meile kohe alguses. Koolitajad olid muidugi äärmiselt tasemel ning igale teoreetilisele analüüsile või arutelule lisasime alati praktilise harjutuse. Näiteks arutledes selle üle, mis tunded võivad vallata ühte vabatahtlikku, kes on äkitselt saabunud võõrasse keskkonda, riiki ja kultuuri. Sellega seoses viisime läbi ühe kaardimängu, kus sõnad olid keelatud ning pidevalt pidi uues keskkonnas kiirelt kohanema. Võin öelda, et emotsioonid sellest, mida ma sellistest harjutustest õppisin, on siiani

eredalt meeles. Taoline lihtne harjutus õpetas väga palju nii enda kohta kui arendas ka empaatiavõimet. Lisaks õppisin koolitusel ise uutes oludes kiirelt kohanema ning teistmoodi õppimis- ja arenemismeetodeid.

Varasemad kokkupuuted õpioludes on olnud pigem kindlalt struktureeritud, kuid nimetatud nädal mentorite koolitust Viinis oli kõike muud kui tavapärane. Koolituse lõpuks olime nagu üks suur pere ning sain äärmiselt palju uusi mõtteid, töövahendeid (nt kriitilise mõtlemise tehnika) ning teadmisi, kuidas olla nii parem mentor, suhtleja kui ka kuulaja.

Peale selle, et arenesin ise, oli mul hiljem võimalus anda oma panus sügisesel mentorite koolitusel Tallinnas, kus sain õpitut jagada teiste mentoritega. Usun, et õpirännetel osalemine on suur panus enesearengusse, saab nii teadmisi kui väärtuslikku elukogemust ning ühtlasi avardada maailmapilti.

Lindia Lallo, Saaremaa valla noorsootöö ja huvihariduse peaspetsialist

Enesareng on igapäevatöös oluline ning suisa vältimatu, sest kõik meie ümber areneb ja muutub tiidsasti. Minu jaoks on enesareng nagu ahelreaktsioon – tööalased võimalused enesarenguks loovad seoseid isiklikuks arenguks ja silmaringi avardamiseks ehk õppereisidel osalemine on omamoodi panus kvaliteeti. Kindlasti on minu kui töötaja enesareng lisaväärtuseks ka tööandjale, kuna võimaldab peegeldada kogetut ja õpitut töös. Nii mitmedki säänsed õppereisid on võimaldanud rikastada kohaliku tasandi noorsootööd ning mujal kogetut ja nähtut kohapeal praktikasse seada.

Osalesin kahe Saaremaa valla noorsootöötajaga rahvusvahelise projekti Europe Goes Local raames Sloveenias õppevisiidil, mis keskendus kohaliku tasandi noorsootööle.

Võrgustikutöö toimimine Ljubljana linna näitel, teadmised sotsiaalselt tundlikel teemadel ning noortekeskuste tutvustused koos praktilise osaga andsid mulle nii motivatsiooni kui ka inspiratsiooni. Ja äratundmisrõõmu oli ka, sest kui Ljubljanas valmistati ratastel noorsootöö korraldamiseks ette linnaliini bussi, siis meie Saare maakonnas vastavalt matkaautot.

Projektide genereerimise õpitoas formuleerisime oma mõtteid ning oleme valmis astuma reaalseid samme, et toetada rahvusvahelist noorsootööalast ettevõtlikkust ja looma võimalusi selles valdkonnas kogemuse saamiseks nii meie noorsootöötajatele kui ka noortele. Usaldusväärsed projektipartnerid ning kohapeal loodud kontaktid on ootamas. Informaalse õppimise hea märk on kolleegide kuulamine ja tähelepanekud headest rahvusvahelistest näidetest. Seega plaanime kevadel esitada strateegilise koostööprojekti, millele andis hoogu nii Sloveenia õppereis kui ka rahvusvahelise noorsootöö projekt Sprint Saaremaal.

Karmen Kukk, Laeva Noortekeskuse juhataja

Minu jaoks on enesearen see, kui omandan uusi teadmisi ja oskusi, mille abil saan igapäevast tööd paremini teha. Enesearengu puhul on minu jaoks oluline tulla mugavustsoonist välja ning vaadata enda ümber uue pilguga ringi. See on minu jaoks natukene nagu kriitilise pilguga enda sisse vaatamine – kogu infoga pole mõtet ennast koormata, panustada rohkem energiat ikka sinna, kus on vajaka. Seda tuleb teha oskuslikult ja sellele aitab kaasa iseenda tundmine. Fookus peab kogu aeg paigas olema.

Enesearen on minu jaoks oluline, kuna mõjutan seeläbi otseselt või kaudselt kõiki, kes minu ümber on (noored, kolleegid jne). Enesearengu ja kogemuste omandamise kaudu oskan enda tööd rohkem mõtestada, analüüsida ja parendada. Noorsootöötaja jaoks on pidev enesearendamine väga oluline. Mida rohkem väärtustan iseenda arengut, seda rohkem oskan oma töökogemusi valida ja analüüsida. Kui mina ise teen noorsootöös teadlikult mõistlikke otsuseid, mõjutab see otseselt noori, kes on noorsootööga hõlmatud.

Minu tööalasele enesearengule aitas palju kaasa koolitus „Noorsootöö KOVis ja KOVi noorsootöö mudeli arendamine“. Mitmest moodulist koosnev koolitus aitas üsna värskelt kokku tulnud kohaliku omavalitsuse noorsootöö meeskonnal läbi mõelda selle, milleks nad midagi teevad, kuidas teevad ja mida edaspidi tegema hakkavad. Sellelt koolituselt oli mul võimalik kaasa võtta täpselt see, mida pidasin enda ja meie meeskonna jaoks vajalikuks. Tõsi, kahjuks koosnes meie meeskond vaid noorsootöötajatest, sest otsustajatest kellelgi ei olnud võimalik osaleda ja kaasa mõelda. Aga ka sellistest asjadest tuleb õppida, see on vajalik enesearenguks ja kogemuseks. Kõige väärtuslikumaks pean selle koolituse osana toimunud lisakoolitust, nn kohalikku koolitust, mis toimus meie enda piirkonnas ning ühise laua taga istusid nii otsustajad kui ka noorsootöötajad. Vaadati üle, kuidas hetkel toimub noorsootöö KOVis, ja arutleti selle üle, kuidas võiks edasi minna, tuues välja KOVi noorsootöö plussid ja miinused.

Kogu see koolitusprogramm oli minu jaoks enese täiendamine, ent kui peaksin midagi konkreetset välja tooma, siis jagan ühte mõtet, mille olin koolituselt noppinud ja endale märkmetesse kirjutanud: **Ära unusta mõtet „kui sa teed seda meile, siis ära tee seda ilma meieta“** – pidime koolitusel läbi mõtlema selle, kuidas noored on kaasatud. See oli enesearenguks väga oluline, kuna saime põhjaliku ja ausa analüüsi teha, sest teadsime, et nii on kõige parem edasi minna. Tihti on väikestes kohtades nii, et noorsootöötajad pusivad omaette, kuna nad on nii noorsootöötajad kui ka noortekeskuse juhid. Nii oli ka minuga, olin eelnevalt harjunud, et ise otsustan, ise teen, kellegagi peale noorte ei pea midagi läbi arutama. Nüüd oli olukord, kus mulle oli kõrvale tekkinud meeskond ning kuigi asume oma keskustega üle valla üksteisest kaugel, arutasime üldisi valdkondlikke asju koos. Tunnen, et see osa – meeskonnatöö

arendamine (meeskonnas töötamine) omaenda initsiatiivil ilma otsustajate korraldusteta – on minu enesearengus kõige-kõige olulisem. Ja see võimalus esimest korda kokku saada ja hakata koostööd tegema tuli just selle koolituse osana. Seega toimus see koolitus meie jaoks õigel ajal.

Helen Hints, Rapla valla kultuuri- ja noorsootööspetsialist

Ma pole varem julgenud välisõppevisiitidest osa võtta. Hirme ja kõhklusi on olnud erinevaid. Europe Goes Local koolitus oli väljakutse ja eneseületus. Minu inglise keele oskus on nadi ja see koolitus pani mind proovile. Olin sunnitud palju inglise keeles suhtlema.

Varasem noorsootöö kogemus on mind õpetanud vastu võtma väljakutseid, mis toovad mind mugavustsoonist välja. Kui sain teada, et ka naabervalla noorsootöötaja selles programmis osaleb, oli mul julgem minna, kuna tema jaoks oli see esimene välisreis.

Esialgu ei osanud ma arvata või eeldada midagi selle kohta, mis mind ees ootab. Ees aga ootas vintsutuste rohke reisi broneerimine. Reis ise läks ladusamalt, kuna enamus Eesti grupist oli sama reisikorraldaja organiseeritud. Nii saime omavahel juba enne sihtkohta jõudmist tuttavamaks ning häid mõtteid ja ideid koostööks.

Sloveenia ise üllatas mind – nii riigi kui ka noorsoostruktuurina. Nende süsteem erineb Eesti omast – näiteks on sealsed noored kõik organiseeritud ehk siis kuuluvad mõnda organisatsiooni. Neil ei toimu lihtsalt laagreid, mis oleks kõigile huvilistele mõeldud nagu meil. Sloveenias on ühiskondlik töö (vabatahtlikkus) kõrges hinnas, igas vanusegrupis.

Reisilt tulin tagasi uute mõtete ja ideedega. Õppevisiit kummutas minu hirmu rahvusvaheliste projektide ees. Igasugune enesareng teeb inimese enesekindlamaks ja julgemaks. Oma kogemuse põhjal on lihtsam kolleege innustada ja uusi väljakutseid vastu võtta. Meie vallas ei ole seni veel rahvusvahelisi projekte tehtud. Pakkusin noorsootöötajatele välja, et püüaksime kõik koos ühe välisõppereisi teha ja peale seda on julgem ka noortevahetusi teha või vabatahtlikke vastu võtta.

Enesareng on elu vajalik osa. Ilma selleta oled nagu seisev vesi, mis läheb halvaks. Minu jaoks on enesareng nagu jõgi – kui on kiire vool, siis on elukeskkond rikkalik. Kui vool on väga tasane, siis hakkab jõgi kinni kasvama. Ehk siis – kui tahan, et elu oleks rikkalik, tuleb tegeleda enesearenguga. Tihti on see oma mugavustsoonist väljatulemine.

Minu roll on arendada vallas noorsootööd – kui ma ennast tööalaselt ei arendaks, siis ei oleks mul ka noorsootöösse midagi uut pakkuda.

Kaanepildi autor on Eesti kunstnik Maria Evestus.

Noorsootöötaja eneseanalüüsi mitmekülgne kasu

December 20, 2019

Rubriigid: Artikli kommentaar, Enesearenge, Vabatahtlikkus

Lianne Teder

Noorsootöötaja kutse taotlemise esimene samm on põhjalik eneseanalüüs, mis sisaldab teadmiste, oskuste ja kogemuste hindamist ning väärtustamist, lähtudes kutsestandardis välja toodud kompetentsidest (Juhend noorsootöötaja kutse ja osakutse esmakordsele taotlejale ning taastõendajale. 2018. Eesti Noorsootöö Keskus).

Juhendis julgustatakse oma kompetentside kirjeldamisel abi saamiseks pöörduma kolleegide või karjäärinõustaja poole. Kutse taotlejad on protsessi kirjelduse juures positiivsena välja toonud võimaluse portfooliot koostades oma tegevust kirjeldada, analüüsida toimunut. Olles ise kahel korral kutset taotlenud, kogesin töö mahukust oma kogemuste kirjeldamisel. Mõne kogenud noorsootöötaja sõnul on aeganõudev tehtu kirjeldamine peamine takistus kutse taotlemise tee ettevõtmisel. Nii sündis mõte suurendada portfoolio koostamisel saadavat kasu, vähendades kutse taotleja eneseanalüüsi kirjeldamisele kuluvat aega ning samal ajal võimaldades valdkonda sisenejatel saada parem ülevaade praktilisest noorsootööst.

Kutse taotlemisel on tähtis teadmiste, oskuste, kogemuste ehk laiemalt kompetentside hindamine ja väärtustamine. (Juhend noorsootöötaja kutse ja osakutse esmakordsele taotlejale ning taastõendajale. 2018. Eesti Noorsootöö Keskus.)

Üliõpilane koostas noorsootöötaja portfoolio intervjuu alusel

Edukas üliõpilane oli koostanud portfoolio, mis sobis kutse taotlemiseks ning kus oli kirjeldatud noorsootöötaja mitmekesist kogemust igas küsitud valdkonnas, põhjendatult noorsootöö meetodite ja metoodikate alla jaotunult.

Nüüdseks on kahel õppeaastal Tallinna Ülikooli rakenduskõrghariduse taseme noorsootöö õppekaval õppivad tudengid saanud võimaluse ühe aine iseseisva tööna intervjueerida tegutsevat noorsootöötajat ning koostada intervjuu põhjal portfoolio noorsootöötaja kutse taotlemiseks. Kui 2018. aasta kevadel oli individuaalselt täidetav ülesanne kõikidele aines osalenutele kohustuslik, siis 2019. aasta kevadel oli see üks valik kuue töö seas. Selle iseseisva töö valisid pooled õppijaist. Üliõpilaste lähteülesanne sisaldas juhist kasutada Eesti Noosootöö Keskuse veebilehel kättesaadavat portfoolio vormi, intervjueerida üht tegutsevat noorsootöötajat ning koostada selle põhjal portfoolio, mida noorsootöötaja saaks kasutada kutse taotlemisel. Üliõpilase esitatud tööd hinnati kolme tunnuse alusel: tegevused metoodikate ja meetodite kaupa, kogemuste kirjeldus ning portfoolio korrektsus ja sobivus kutsekomisjonile esitamiseks. Maksimaalne hinne saadi portfoolio eest, milles oli kirjeldatud ning põhjendatud noorsootöötaja mitmekesist kogemust noorsootöö meetodite ja metoodikate kaupa igas küsitud valdkonnas ning portfoolio oli kutsetaotluse esitamiseks valmis. Mõlemal aastal olid üle poole esitatud töödest väga head (90–100% kirjeldatud maksimumist). Erinevus ilmnes kehvemalt koostatud portfooliote hulgas – kui esimesel, kohustusliku tööna esitatud aastal oli 18% üliõpilastest esitanud töö, mille tase oli oodatud maksimaalsest vaid kuni 60%, siis teisel vabatahtlikult valitud ülesande tegemise aastal oli vähim vastavus vaid 75% ning see esines ühel korral. Nii leiab ka sellises tegevuses kinnitust noorsootöö põhimõtte paikapidavus, et *noote vabal tahtel toimuv* tegevus on nende endi jaoks motiveerivam ja selle tulemused ka üldiselt paremad.

Parimad õpetajad on kogemus ja eeskuju

Üliõpilaste esitatud töödes jäi silma, et paljuski lähtuti kompetentside hindamisel intervjueeritava öeldust. Esimesel kursusel ei olnud üliõpilastel veel julgust ega oskust liigitada kuuldut erinevate kompetentside alla. Nii juhtus mõnelgi korral, et mõne kompetentsi juures oli jäänud kirjeldus lisamata, ent selle olemasolu kajastus teiste kompetentside kirjelduses. Kõige sujuvamalt oli kirjeldatud noorsootöö korraldamisega seotud kompetentsi, mis sisaldab vahetult noortega tehtavat tööd ning kasutusel olevaid erinevaid meetodeid.

„Oluline on, et pikemaajalise kogemusega valdkonna eksperdid on heaks eeskujuks uutele tegijatele ja võtavad aega oma teadmiste ja kogemuste jagamiseks," arvas Heidi Paabort, noorsootöötaja

Tudengite sõnul õppisid nad palju noorsootöö mitmekesiste võimaluste kohta, olgu selleks noortegarantii, muudatused noortevaldkonnas või noortekeskuste katusorganisatsiooni tegevused. Noorsootöötajate hinnangul võimaldab selline kogemus valdkonda sisenejal aimu saada, milliseid kompetentse noorsootöötajana tegutsemiseks on vaja. Tudengid hindasid, et noorsootöötajad ei pruukinud tegevusest saada lisateadmisi, ent lootsid pakutud abi kasulikkusele kogemuse kirjeldamisel. Nende hinnangul on väga oluline, et kogenud noorsootöötaja oma teadmisi edasi annab. Sama kinnitas

ka üks intervjueeritud, suure kogemuste pagasiga noorsootöötaja ja noorsootöö korraldaja Heidi Paabort. Tema sõnul on väga oluline, et nüüd, mil tänapäevast noorsootööd on Eestis tehtud üle kahekümne aasta, on pikemaajalise kogemusega valdkonna eksperdid heaks eeskujuks uutele tegijatele ning võtavad aega oma teadmiste ja kogemuste jagamiseks. Heidi sõnul aitasid tudengi küsimused hinnata oma kogemusi ja teadmisi sellise nurga alt, mille peale ise ei oleks osanud tulla. Samuti aitas see arutelu luua rohkem seoseid oma erinevate tegevuste vahel, mõelda arendamist vajavatele valdkondadele. Koostöö edukuseks on kindlasti vajalik silmast silma kohtumine ning reaalne vestlus. Samas on oht, et tudengid ei valda veel vajalikku terminoloogiat ega pruugi noorsootöötaja kirjeldustest aru saada valdkonnas üldtunnustatud moel. Nii saab tudengi koostatud portfoolio olla heaks aluseks noorsootöötajale omale sisuka portfoolio loomiseks, ent ei asenda seda kutse taotlemisel. Nii lubas ka Heidi: „Lähiajal võtan selle portfoolio kindlasti uuesti ette, lisan vajaliku ja suunan kutse taotlemiseks."

Visadus viib sihile

Kutse taotlemise protsess uueneb pidevalt, täienevad ja muutuvad kutse taotlemise vormid, regulaarselt jälgitakse kutsestandardi ajakohasust. Noortevaldkonna uute ja kogenud tegijate omavaheliste kontaktide soodustamiseks, valdkondliku teadmise ja kogemuse edasiandmiseks jätkame edaspidigi tudengite suunamist vahetule suhtlusele ja praktikale noorsootöö keskkondadesse. Loodame siin heatahtlikule vastutulekule, missioonitundele uute tegijate kujundamisel ning oskusele ise ennast tudengite abil arendada. Uute noorsootöötajate sihikindel väljakoolitamine aitab kaasa üha suuremale valdkonna ekspertide kogukonna püsimisele.

Kommentaar

Eilika Mätas, Eesti Noorsootöö Keskuse peaekspert

Hea meel oli lugeda, et tudengitel on noorsootöötaja kutse taotlemise portfoolio kui eneseanalüüsivahendiga võimalik tutvuda juba ülikoolis.

Olgugi, et eneseanalüüs on aeganõudev protsess, ei ole see olnud takistuseks vähemalt 300 noorsootöötajale, kes aegade jooksul on kutsetunnistuse saanud.

Eneseanalüüsi eesmärk on läbi mõelda ja hinnata oma kompetentse – millal saadud, mis olukorras ning kas neid on ka tegelikkuses kasutatud. Kõige selle keskmes on õppimine ning noorsootöötajal aitab see arendamist vajavatele kompetentsidele tähelepanu pöörata. Usun, et artiklis toodud näide sellest, kuidas tudengid intervjeerivad praktikuid ning aitavad kutse taotlemise portfooliot koostada, toetab noorsootöötajaid ka päriselus. Kutse taotlemise intervjuu ei ole eksamivormis läbiviidav kontrolltöö, vaid selle eesmärk on toetada kutse taotleja

enesearengut. Ka taotlejatel tekib olukordi, kus mõne kompetentsi juures on jäänud kirjeldus lisamata, ent selle olemasolu kajastub teiste kompetentside kirjelduses. Kui tudengite puhul võib olla oht, et nad ei mõista täpselt kutsestandardis kirjeldatud kompetentse, siis meeskonnas intervjuu läbimängimine on hea võimalus kogemused üheskoos lahti mõtestada ning vaadata neid teise nurga alt.

Kutse taotluse hindamisel lähtume ennekõike õppimiskogemusest, mitte kogemusest endast, ning sellest, kuidas see seostub standardi ja valitud tasemega. Siinkohal on võti oskuses oma kogemusi analüüsida – ei pea olema palju kogemusi ning ka ebaõnnestumised aitavad õpitut kirjeldada. Kokkuvõttes võib öelda, et tudengid koos õppejõuga on algatanud väga huvitava tegevuse ning loodame, et selline näide aitab ka teistel noorsootöötajatel kutse taotlemisel eneseanalüüsile kuluvat aega paremini planeerida ning toetuda selles protsessis oma kaaslastele. Samuti loodan, et nii Heidi Paabort kui ka teised tudengite intervjueeritavad noorsootöötajad võtavad kutse taotlemise teekonna ette.

Kaanepildi autor on Eesti kunstnik Maria Evestus.

Kuidas võib professionaliseerumine mõjutada vabatahtlikele tugineva noorsootöö eriilmelist maastikku?

December 20, 2019

Rubriigid: Artikli kommentaar, Enesareng, Noortepoliitika, Vabatahtlikkus

Kaur Kötsi

Artikkel vaatleb 2017. aasta magistritöö „Noorsootöö kui professioon: Noorsootöö professionaliseerumine“ põhjal noorsootöö professionaliseerumise vastuolusid vabatahtlikkusega, tuginedes peamiselt Marti Taru (Taru jt, 2015) ja Maurice Devlini (Devlin, 2012) käsitlustele.

Noorsootööd võib pidada koos hariduse ja sotsiaaltööga üheks sotsiaalsetest professioonidest, mille oluline eesmärk on inimeste heaolu positiivselt mõjutada. (Taru jt, 2015; Devlin, 2012). Mõistet sotsiaalne professioon, on hakatud Euroopas kasutama, et arendada kvalifikatsioonide võrreldavust sotsiaalhoolekande valdkonnas. Devlin (2012) toob selle kohta näite Sarah Banksi (2004) sotsiaalsete professioonide uuringust, kus ta keskendub sotsiaal-, kogukonna- ja noorsootööle Suurbritannias, kuid rõhutab, et paljud sarnased poliitika ja praktika muutuste asjaolud, leiavad aset ka mujal Euroopas, Põhja-Ameerikas ja Austraalias. Uuringus tuuakse mitmete sotsiaalsete professioonide ajaloos levinud teemade seas välja ka see, et sotsiaalsed professioonid on enamasti saanud alguse 19. sajandi heategevuslikust tööst, olles sageli läbi viidud usuliste organisatsioonide ja vabatahtlike poolt.

Kindlasti on mõjutanud seda, mil määral ja kuidas noorsootöö on professionaliseerunud, ka asjaolu, et vabatahtlikel on väga pikka aega olnud oluline roll noorsootöö teenuste kujunemisel. (Devlin, 2012) 20. sajandi teisel poolel on kasvanud professionaalse (sh standarditega reguleeritud) noorsootöö ja kahanenud vabatahtliku töö osakaal Euroopas. Kui eelmise sajandi alguses juhendasid noori peamiselt vastava ettevalmistuseta vabatahtlikud, siis tänapäeval eeldatakse, et noorsootöötaja on läbinud vastava koolituse ning täidab kutsestandardiga kehtestatud nõudeid. Nii on vabatahtlikul entusiasmil põhinenud tegevustest paljudes riikides kujunenud tegevusala, mida iseloomustavad vastavad standardid, kvaliteedikriteeriumid ja kinnitatud regulatsioonid, millest lähtuvad ka erialaorganisatsioonid ning ülikoolid oma õppetegevuse korraldamisel. Seega on noorsootöö rohkem kui 100 aasta jooksul arenenud vabatahtlikul noorte juhendamisel põhinevatest tegevustest, reguleeritud ja standardiseeritud ning vastava ettevalmistusega noorsootöötajatega valdkonnaks. Seda võib pidada ka noorsootöö kui vastava elukutse kujunemiseks, mille raames on kinnistunud teatavad käsitlused noorsootöötaja oskustest ja väärtustest, on loodud erialaorganisatsioonid ning kujunenud kindlad ootused vastavate tegevuste tulemuslikkuse suhtes. (Taru jt, 2015).

Noorsootöös on algusest peale olnud teatud pinged selle rolli ja eesmärkide kohta ning see võib olla takistanud ka valdkonnaülese ühise professionaalse strateegia loomist. Teinekord võivad sellised arengud olla ka vastuolus riigi ootustega (siinkohal tuleb meeles pidada, et riigil on võtmeroll professioonide tunnustamisel). Näiteks võib riigi ja avalikkuse poolt kohata vastasseisu tunnustada professionaalsena mõnda tegevusala, kui seda (või ka midagi sarnast) on seni läbiviidud vabatahtlikkuse alusel. (Devlin, 2012).

Noorsootöö professionaliseerumist mõjutab ka liikumine passiivse heaoluriigi mudelilt, kus riigi ülesanne oli tasakaalustada ebavõrdsust ning tagada toimetuleku miinimum, aktiivse heaoluriigi mudelile. Noorte arengu toetamise kaudu kindlustab riik ka ühiskonna arengut ja heaolu. Seetõttu on noorsootööl kasvav roll noorte ühiskonna liikmeteks kujundamisel. (Taru jt, 2015).

Vabatahtlikkusega seoses on noorsootöös pikka aega esinenud teatud vastuolu, nagu ka teiste sotsiaalsete professioonide puhul (näiteks kogukonnatöö) – kas tegemist on professiooni või lihtsalt sotsiaalse liikumisega. Samuti võivad vabatahtlikud ise professionaliseerumise suhtes rahulolematud olla, kui see kajastab valesti või alatähtsustab nende panust noorsootöösse, viidates samas ka, et nad on vähem või midagi muud kui professionaalid selles, mida nad teevad. (Devlin, 2012). Lisaks kaasnevad professionaliseerumisega tavaliselt vastavad nõuded ja regulatsioonid, mis piiravad vabatahtlikule omaseid vabadusi.

Olenemata sellest, kuidas ja kuhu noorsootöö, kui professioon tulevikus areneb, on äärmiselt oluline hoida alles selle eetos ja põhimõtted ning mitte lasta end juhtida ainult välistel teguritel. Näitena noorsootöö eetose ja põhimõtete kohta võib tuua 1990. aastal toimunud Euroopa Majandusühenduse ekspertide kohtumise, kus pöörati tähelepanu liikmesriikide noortepoliitikatele ja noorsootöö korraldusele. Kohtumisel järeldati, et hoolimata erinevustest, esineb tugev üksmeel noorsootöö teatud põhijoontes (Devlin, 2012) ning teatud noorsootöö kui ametiala omadused on Euroopa riikide puhul ühiselt esindatud (Taru jt, 2015):

- see on noortele suunatud mitteformaalne (originaalis informaalne) õpe, mis sõltumata selle toimumiskohast erineb formaalharidussüsteemist (sh sekkumislaadi ja suhete iseloomu poolest);
- noorsootöö arendab noort tervikuna (nn globaalne lähenemisviis, mis puudutab noorte igakülgset arengut) ning ei piirdu kitsaste oskuste või teadmiste õpetamisega;
- noorsootöö tugineb noore vabatahtlikul osalusel (valikuvabadusel osaleda noorsootöö tegevustes);
- lisaks noorte isiksuse arendamisele toetab noorsootöö ka ühiskonna (heaolu) arengut (edendades grupitegevuste kaudu noorte poliitilist teadlikkust – võimaldades seeläbi noorte aktiivset osalemist kogukonnas ja ka ühiskonnas laiemalt);
- kvaliteetne noorsootöö (sh arvestades noorsootöö rolli olulisust nii individuaalselt noore kui ka ühiskonna jaoks) vajab eriomast ettevalmistust.

Seega on oluline, et neil, kes noorsootööd teevad – vaatamata sellele, kas seda tehakse tasustatud või vabatahtliku tööna –, oleks võimalus ennast arendada ja täiendada piisavalt asjakohastel koolitustel, vajalike (nõutavate) teadmiste, oskuste ja isiklike võimete arendamise kaudu. (Devlin, 2012; Taru jt, 2015).

Need põhimõtted, mis üritasid tabada ühist jagatud „Euroopa" noorsootöö vaadet, on üle 20 aasta vanad. Kui Euroopa Nõukogu oli juba siis väga aktiivne noorsootöö toetamisel ja noorsootöö alaste materjalide kirjastamisel, siis Euroopa Majandusühenduses noorsootööle erilist tähelepanu ei pööratud. See olukord on võrreldes tänasega oluliselt muutunud. Pärast mitmeid olulisi arenguid 2000ndatel, avaldas Euroopa Komisjon aprillis 2009 oma teatajas dokumendi „Euroopa Liidu Noortestrateegia – investeerimine ja mobiliseerimine" ning mõne kuu pärast järgnes sellele Euroopa Liidu Nõukogu resolutsioon „Euroopa noortevaldkonna uuendatud koostööraamistik". (Devlin, 2012).

„Noorsootöö (uus roll) *on noori inimesi arendav kooliväline tegevus, mida juhendavad professionaalsed või vabatahtlikud noorsootöötajad* (sh kasutatakse strateegias noorsootöötajate kohta juriidilist terminit „*sotsiaalhariduse juhendajad*", ingl k *socioeducational instructors*) *noorteorganisatsioonides, kohalike omavalitsuste ruumides, noortekeskustes, kirikutes jne. Koostöös perede ja teiste valdkondade professionaalidega võib noorsootöö aidata lahendada töötuse, koolist väljalangemise ja sotsiaalse tõrjutuse probleeme ning sisustada vaba aega. Noorsootöö abil võib täiendada oma oskusi ning toetada üleminekut noorukist täiskasvanuks. Kuigi noorsootöö on mitteformaalne, tuleb seda muuta professionaalsemaks. Noorsootöö toetab kõiki tegevusvaldkondi ja nende eesmärke"* (ELi noorsoostrateegia, 2009).

Komisjoni noortestrateegias toodud definitsioonil on ELi erinevates keeltes mõneti erinevad tähendused (seda nii noorsootöö kui ka professioonide käsitluste kontekstis). Sellele vaatamata on tegemist tugeva kinnitusega noorsootööd eristavast professionaalsest identiteedist. (Devlin, 2012).

„Noorsootöö on lai mõiste, mis hõlmab mitmesugust noorte osalusel toimuvat ja noortele suunatud sotsiaalset, kultuurilist, haridusalast ja poliitilist tegevust. Üha enam kuuluvad nende tegevuste hulka ka sport ja noortele suunatud teenused. Noorsootöö on osa „koolivälisest" haridusest, nagu ka kutseliste või vabatahtlike noorsootöötajate ja noortejuhtide korraldatav vabaajategevus, ning põhineb mitteformaalsel õppimisel ja vabatahtlikul osalusel" (Nõukogu resolutsioon ..., 2009).

Sellega distantseerib Euroopa Liidu Nõukogu viimane resolutsioon ennast Komisjoni püüdlusest edasise professionaliseerumise osas ja viited noorsootööle sõnastatakse rohkem üldisesse konteksti. On mõistetav, et 27 liikmesriigi poliitiliste esindajate vahel oli keeruline saavutada ühist kokkulepet tegemaks sellist otsustavat avaldust noorsootöö valdkonnas. Samas võib sellest järeldada ka seda, et poliitilisel tasandil jääb teatud vastuolu (või mõnel juhul ka aktiivne vastuseis) noorsootöö kui professiooni ning noorsootöö professionaliseerumise suhtes siiski kehtima. (Devlin, 2012).

Kokkuvõtteks võib hinnanguliselt öelda, et Eesti noorsootöö on kaitstud staatusega professiooniks kujunemise teel. Samas, vaatamata üha kasvavale survele noorsootööd järjest enam professionaliseerida, tuleb ka siin arvestada, et väga suur osa valdkonnast põhineb vabatahtlikul tegevusel ja vabatahtlike organisatsioonidel, kelle tegevuse piiramine kvalifikatsiooninõuete kehtestamisega ei ole alati kooskõlas valdkonna aluseks olevate väärtustega ning see võib anda tagasilööke ka valdkonna ühtsele arengule.

Vabatahtlikel on noorsootöös eriline roll, kuid see on mõjutanud ka valdkonna professionaliseerumist. Kui varem juhendasid noori peamiselt vastava ettevalmistuseta vabatahtlikud, siis tänaseks on vabatahtliku töö osakaal vähenenud ja eeldatakse, et noorsootöötaja on läbinud vastava erialase koolituse ning täidab kehtestatud nõudeid. Professionaalse noorsootöö osakaal on suurenenud ning sellega kaasnevad nõuded ja standardid piiravad vabatahtlikele omaseid vabadusi ning tekitavad valdkonna sees teatavaid vastuolusid. Samas eeldab ühtse valdkonna areng ning selle staatuse kaitsmine ja tõstmine ühiskonnas teatavaid piiranguid sisenemistingimustele – sh haridus- ja kvalifikatsiooninõuete ning standardite kehtestamist.

Neid vastuolusid on Eestis aidanud tasakaalustada ka riiklikult toetatud kutsesüsteem, mis aitab noorsootöötajatel oma arenguvajadusi analüüsida ja enesearengut kavandada, aga ka erialane tasemehariduse ja täiendkoolituste süsteem. Samavõrd olulise panuse vabatahtlike arengule on andnud Euroopa Liidu noortevaldkonna programmid (Erasmus+) ja noorsootöö organisatsioonide sisesed koolitused. Nende võimaluste kättesaadavust ei ole võimalik alahinnata – olgu need noorsootöötajatele professionaalsed või vabatahtlikud.

Kasutatud allikad

Banks, S. (2004). *Ethics, accountablity and the social professions*. Basingstoke. Palgrave Macmillian

Devlin, M. (2012). *Youth work, professionalism and professionalisation in Europe*. The history of youth work in Europe. Relevance for youth policy today, vol. 3. Coussee, F., Williamson, H., Verschelden, G., lk 177–190

Euroopa Komisjon. (2009). *ELi noorsoostrateegia: investeerimine ja mobiliseerimine*

Taru, M., Pilve, E., Kaasik, P. (2015). *Noorsootöö Eestis 19. sajandi keskpaigast kuni 21. sajandi esimese kümnendi lõpuni*. Ajalooline ülevaade. Eesti Noorsootöö Keskus.

Euroopa Liidu Nõukogu. (2009). *Nõukogu resolutsioon Euroopa noortevaldkonna uuendatud koostööraamistiku kohta (2010–2018)*.

Kötsi, K. (2017). Noorsootöö kui professioon: noorsootöö professionaliseerumine. Magistritöö. Juhendaja: PhD Ilona-Evelyn Rannala. Tallinna Ülikool, Haridusteaduste instituut.

Kommentaar

Anu Allekand, Kaitseliidu noorsootöö arendusjuht ja Eesti Noorsootöötajate Kogu juhatuse liige

Üks – professionaliseerumine – ei välista teist – vabatahtlikku panustamist – ja mõlemat lähenemist on vaja. Nii nagu riigikaitses on väljaõppinud sõdurid ja vabatahtlikud kaitseliitlased, nii nagu kõik autojuhid peavad oskama esmaabi anda ja samas lõikusi teostavad pikki aastaid meditsiiniharidust omandanud arstid. Kõik saab kuskilt alguse. Ka noorsootöö ei erine selles osas teistest valdkondadest, et alguses on huvi ja hiljem pühendumine ning võetakse aega, et end veelgi täiendada. Noorsootöö kutse ja noorsootööharidus oma edasiminekutega tõstavad esile valdkonna baasteadmisi, uuenduslikke paradigmasid, mille *tuumteadmine* on edasi antav ka täiendõppes, organisatsiooni-siseses õppes ja, mis viib edasi ka vabatahtlike tehtavat tööd.

Ma saan seda väita, olles ise Eesti esimene kutsetunnistusega noorsootöötaja ning olles ametis ka Kaitseliidus, kus on noortetööd tegemas u 500 vabatahtlikku noorsootöö tegijat. Suure südamega inimesed. Selleks, et neid paremini kaasata, on vaja, et valdkondlik teadmine oleks tugev, et me tegutseksime läbimõeldult. Me ei tohi hävitada vabatahtlike entusiasmi ega loomevõimet ning samas tuleb toetada neid turvalise keskkonna loomisel, õpivõimaluste, tegutsemisvahendite ja väga hea inimestevahelise sünergiaga. Sest meil ei ole vabatahtlik üksi, tal on võimalik leida uusi sõpru, aga ka uus tugi õppinud noorsootöötajatelt-instruktoritelt ning saada arenguks hea lähtekoht koolituste-kursuste abil. Kaitseliidus töötades on samuti võimalik võtta ette noorsootöö kutsestandard, vedada sõrmega järge ning omandada nii teoreetiliselt kui ka praktiliselt kogemusõppes kõiki vajalikke kompetentse ning saada endale ka vastav osakutse-kutse.

Vabatahtlikke noortejuhte meie organisatsioonides käivitab võimalus aidata noortel leida oma koht Eesti ühiskonnas, neil jagub tahtmist noortele õpetada seda, mida nad ise teavad, mida nende kolleegid teavad. Suurendada noortes eneseteadlikkust, kriitilise mõtlemise võimet ja austust oma kaaslaste vastu. Kui nad näevad, mis paneb noorte silmad särama, siis see särameeter käivitab omakorda nende südameheaduse kasvu. Nii ongi võimalik, et meie vabatahtlikud ei ole tulnud korraks n-ö tööampsule, vaid panustavad pikka aega, toetades noore kujunemist toimetulevaks ja kadalippudest läbitulevaks kaaskodanikuks. Selles protsessis ei ole nii palju sõnu, kui tegevusi ja taustal olevaid ühiseid väärtusi.

Hetkel on käimas uue arenguperioodi kujustamise protsess, kõikjal kujundatakse tulevikku, mille juures on loodetavasti võimalik kaasa rääkida igal noorel, lapsevanemal, vabatahtlikul noortejuhil ning professionaalil muidugi ka. Vabatahtliku ja professionaali panuse piir võiks hägustuda heas mõttes, et erisused väheneksid üksteiselt õppimise kaudu ning noorele avaneksid seega noortetöö abil kõige paremad võimalused.

Kaanepildi autor on Eesti kunstnik Maria Evestus.

Kuidas noorsootöös masin õiges suunas hoida?

December 20, 2019

Rubriigid: Enesearen g

Angela Ader

Kuidas ehitada üles ja hoida töös organisatsiooni, mis on edukas? Sellist, kus koostöö sujub nii kõikide väliste osapooltega kui ka tiimisiseselt, tagatipuks viib ellu väärtuslikke muutusi ja toetab töötaja mitmekülgset arengut? See on küsimus, millele otsivad vastust kõik organisatsioonid, kes on südamega asja kallal. Kõrvaltvaatajana uurivad seda ka teadlased, psühholoogid ja analüütikud, kes loovad mudeleid, teooriaid ja soovitusi, et leida see salapärane miski, mille kaudu kaovad organisatsiooni argimured, töö sujub, inimesed on õnnelikud ja tulevad raskustega paremini toime.

Selles artiklis arutame, kuidas mõtestada organisatsiooni ja indiviidi tööd ning rakendada vahel pigem T. More'i „Utoopia" laadseid mudeleid ja põhimõtteid igapäevatöösse nii, et ka muud kiired tegevused saavad tehtud. Eelkõige vaatleb artikkel organisatsiooni juhtimistasandit, ent kuna noorsootöös on iga noorsootöötaja mõne projekti või ala osa juht, siis väärtuslikku infot mõtestatud eestvedamiseks leidub nii projekti, organisatsiooni kui ka enesearengu juhtimise perspektiivist.

Miks mõtestada oma tegevust?

Heidi Maiberg

Enamikel organisatsioonidel on sõnastatud nende missioon, visioon ja eesmärgid. Ka nokitsetakse suure või väiksema vaevaga strateegia, arengu- ja tegevuskava kallal. Mis need on ja kuidas on need seotud tundega, et mu töö on mõistlik, selle ülesehitus ja ülesanded loogilised ja näen oma tegevusel mõtet?

Kolmandas sektoris tegutsedes tuleb ka oma tegevuse vajalikkust tihti põhjendada. Mis on see väärtus, mida loome. Noorsootöö vajalikkus küsimuse all ei ole, kuid kindlasti paneb vaagima asjaolu, kas praeguste tegevustega saadakse ühiskonnas soovitud tulemus ehk mõju.

Miks mõtestada oma organisatsiooni ja seekaudu ka iseenda tegevust? Iga organisatsioon on nagu masin. See võib olla kaunis ja töötada hästi, kuid on oluline läbi mõelda, kuhu masin sõidab. Võib-olla see kaunis õlitatud automobiil sõidab läbimõeldud suunas, peatumata, mööda maanteed kindlasse sihtkohta. Sees olijad teavad, kuhu ja miks lähevad. Kuid masin võib ka läbimõtlematult kihutada otse, läbi kuristiku, jõe ja üle inimesi täis kõnniteede, kahjustades nii iseennast, enda sees olevaid kui ka ümbritsevaid inimesi. Oma tegevuse mõtestamine annab selge sihi ja kaardi, kuidas pärale jõuda. Lisaks välditakse tegevusi, mis ei vii eesmärgi suunas.

Seega hea ja inspireeriva õhkkonna loomiseks on oluline läbi mõelda, mis on meie organisatsiooni – aga ka minu tegevuse – mõju, mida soovime saavutada. Kui sa tead, mida soovid, siis on lihtne alustada ka tegevustega, mis aitavad sinna jõuda.

Mis on probleem?

Millest alustada? DD Stratlabiga välja töötatud mudel aitab mõtestada organisatsiooni tegevust ning jõuda inspireeriva strateegia ja tegevuskavani. Artiklis vaatame mudeli erinevad etapid sammhaaval koos läbi. Ehkki võib tunduda, et töötaja ja organisatsiooni areng liiguvad eri teid pidi, aitab organisatsiooni mõtestamine paremini leida üles teemad, milles spetsialist end arendada saab.

Esimene samm on probleem. Mis on see, mida üritatakse lahendada ja arendada? Kuhu soovitakse lahendusega jõuda?

Mida läbimõeldum on probleem, seda selgemalt saame rääkida mõjust ja soovitud eesmärgi poole liikumisest.

Oluline on vastata ka küsimustele, nagu, kuidas probleem on tekkinud? Mis põhjustab probleemi? Millised on olnud varasemad lahendused? Kuidas praegune süsteem probleemi taastoodab? Kui organisatsiooni sees on nendele küsimustele vastatud, saab hakata mõtlema, kuidas probleemi päriselt

lahendada.

Miks räägime aga nii palju organisatsiooni tasandist? Noorsootöötaja on nii mitmeski mõttes maailmapäästja, kes noori jõustab, õppimises toetab ning vajadusel ka aitab. Usume, et iga noorsootöötaja on läbi mõelnud, miks ta end selle valdkonna ja organisatsiooniga sidus. Tal on oma idee sellest, mida soovib valdkonnas ellu viia. Kõrge töökoormuse tõttu ei pruugi noorsootöötajal endal aga probleemi analüüsimisele ja lahendusideedele palju aega jääda või olla ka võimalust arutada seda igapäevategevuste ajal kolleegidega. Peatuste tegemine on oluline selleks, et organisatsioonis saaks tekkida ühine nägemus probleemist ja selle võimalikest lahendustest, kuid ka selleks, et oleks aega lahendusi igapäevategevustesse rakendada.

Siin saabki appi tulla organisatsiooni juht, kellel on võimalik korraldada töö osana mõttekodasid või arenduspäevakuid, kus saab koos juurelda noorsootöö vajalikkuse ja valdkonna probleemide üle.

Kuidas aga analüüsida probleemi?

Kujutame ette, et probleem, mida meie organisatsioon soovib lahendada, on inimtekkeline kliimasoojenemine. Inimtekkeline kliimasoojenemine on kompleksne probleem, mistõttu tagajärje ja tuumprobleemi mõtestamine on väga keeruline. Kas põhiprobleem on see, et me sõidame liiga palju autodega? Või see, et tarbime ja toodame liiga palju? Või hoopis asjaolu, et sööme liiga palju liha?

Selle paremaks mõtestamiseks küsime endilt:

- Miks on inimtekkeline kliimasoojenemine probleem? Kas antud probleem jaotub ka alamprobleemideks?
- Mida teame inimtekkelise kliimasoojenemise mõjust uuringute, vaatluste ja statistika kaudu?
- Millistest komponentidest probleem koosneb? Kuidas probleemi erinevad tegurid üksteist taastoodavad?
- Kuidas puudutab inimtekkeline kliimasoojenemine meie valdkonda ning millist osa, alamprobleemi selles üritame lahendada?
- Milliseid lahendusi kasutatakse inimtekkelise kliimasoojenemise lahendamiseks laiemalt ja mida meie valdkonnas?

Seda harjutust saab teha ka individuaalselt või mõttepartneriga kovisioonis või supervisioonis, mõeldes täpsemalt, mis on see probleem, mida mina isiklikult soovin lahendada. Nii saab mõtestada oma arengut ja kohta organisatsioonis, kuid hinnata ka seda, mil moel haakub minu nägemus probleemist organisatsiooni nägemusega.

Sageli hakatakse töötama tagajärje, mitte tuumprobleemiga. See on viga, kui probleemi lahendamisele soovitakse läheneda strateegiliselt. Kuigi kliimasoojenemist mõjutavad nii liigne loomaliha tootmine ja tarbimine kui ka transpordivahendite heitgaasid, põhjustab inimtekkelist kliimasoojenemist siiski CO_2 liigne paiskamine atmosfääri.

Visioon

Kui probleem on selge, on kätte jõudnud protsessi üks inspireerivamaid osasid – saame unistada ja mõelda sellest, milline võiks olla maailm siis, kui meie organisatsiooni tegevus õnnestub. Selleks küsime, kuhu soovime probleemi lahendamisega jõuda? Milline näeb välja n-ö ideaalne maailm siis, kui probleem on lahendatud?

Inimtekkelise kliimasoojenemise puhul oleks ideaalses maailmas gaaside sisaldus atmosfääris tasakaalus, looma- ja taimeliigid saaksid toimida looduslikus elurütmis ning inimesed elada ka piirkondades, mis muutuva kliima tingimustest ohustatud on – puuduks kliimamuutustest põhjustatud ränne. **See, milline maailm meie tegevuse tulemusena on, ongi organisatsiooni visioon**.

Individuaalsel tasandil on ideaali sõnastamine ka miski, mis aitab rasketel töölõikudel uuesti motivativatsiooni leida, sest tuletab meelde põhjuse, miks noorsootöö valdkonnaga liitusin ja kuhu poole oma noortega teel olen. Parimal juhul on individuaalne visioon organisatsiooni ideaaliga kooskõlas. Kui see nii on, saad süsteemset tuge oma visiooni poole liikumiseks nii meeskonnajuhilt kui ka kolleegidelt. Juhul kui visioonid ei ühti, oleks õige hetk mõelda, kas muuta iseenda ja/või organisatsiooni visiooni. Kui eelpool nimetatut teha ei soovi või ei saa, on alati võimalus viia oma visiooni ellu mõnel muul viisil kui praegusel.

Meie roll probleemi lahendamisel ehk missiooni valik

Kui on olemas nii probleemi kirjeldus kui ka ideaali sõnastus, on aeg mõelda sellele, mida meie organisatsioon saab ja soovib ära teha probleemi vähendamiseks või lahendamiseks. Inimtekkelise kliimasoojenemise puhul võivad lahenduseni viivad tegevused olla nt tarbitava plasti hulga vähendamine, toiduraiskamise vastu võitlemine või muul viisil inimeste tarbimisharjumuste muutmise toetamine.

Üks organisatsioon ei jõua aga adresseerida kõiki probleemi osasid, kõigeks ei pruugi olla ka ressursse või motivatsiooni. Kui lähtume teadmisest, et inimtekkelist kliimasoojenemist vähendab CO_2 õhkupaiskamise süsteemne vähendamine, saame aru, et tuumprobleemi lahendamine nõuab väga paljude üksteisest sõltuvate süsteemide ümberkorraldamist ja alternatiivide leidmist, mida on ühele organisatsioonile väga palju. See on ka põhjus, miks antud probleemi lahendamisega tegelevad nii poliitikaloojad, kodanikuaktivistid, teadlased kui ettevõtjad.

Miks toome seda välja? Probleemi keerukuse mõistmine aitab organisatsioonil valida probleemist lahendamiseks sobiva osa. Väiksema organisatsiooni jaoks võib antud probleemile süsteemselt lähenemiseks olla mõjus nt huvikaitse tegemine energiapoliitika, ringmajanduse ja materjaliteadusega tegelevate ettevõtjate, ametnike ja poliitikute seas – et muutused jõuaksid rohkemate inimeste ja valdkondadeni.

Probleemi hajutamine aitab meil paremini jõuda mõistliku ja meie organisatsioonile sobivaima lahenduseni, millega edaspidi tegeleda. Samuti aitab see mõtestada tööd nende tegevuste osas, mida kindlasti peame, aga ka mida ei pea tegema. Näiteks, kui mööname, et ehkki ka plastpakendite tarbimise vähendamisel on mõju kliimamuutustele, siis hetkel keskendume just kliimapoliitika suunale, sest meie hinnangul on see oluline komponent probleemi lahendamises ning keegi teine ei tegele sellega piisavalt süsteemselt.

Organisatsiooni missioon seisnebki oma rolli, funktsiooni nägemises maailmas. Oma tegevuste süstemaatiline mõtestamine aitab organisatsioonil ressursse võimalikult efektiivselt kasutada, et saavutada võimalikult suurel määral soovitud mõju.

Sama mõtteharjutust võib teha ka iseenda kohta, analüüsides oma rolli organisatsioonis, aga ka laiemalt noorsootöö valdkonnas, mõeldes täpsemalt kas üksi või kolleegiga, milline on minu kui noorsootöötaja funktsioon nii oma organisatsioonis kui ka laiemalt maailmas. Milline on minu panus valitud probleemi lahendamises ja millisel täpsemal viisil aitan mina oma organisatsiooni valitud probleemi lahendada? Kas see on selge või vajab pigem täpsustamist? Lisaks oleks hea mõelda, kas mul on olemas oskused, teadmised ja vahendid, et ülesannetega toime tulla, et personaalsed arengukohad paremini välja tuleksid.

Mis on strateegia?

Kui probleem, ideaal ja mõju on läbi mõtestatud, on organisatsiooni strateegia põhijooned olemas. **Strateegia on terviklik plaan sellest, mida organisatsioonina teeme, millist rolli täidame oma tegevusvaldkonnas ja kuhu täpsemalt oma tegevusega, võttes arvesse ka teisi, liigume**.

Järgmiste sammudena peaks üle vaatama, kas organisatsiooni struktuur ja tegevused, sh lisaprojektid, päriselt toetavad samme oma visiooni suunas. Noorsootöös on eriti raske *Ei!* öelda, sest soov aidata on väga suur.

Selgus ja mõtestatus selles, mida teeme, aitab professionaalsel noorsootöötajal hinnata oma pädevusi – kas tal on olemas vajalikud teadmised ja oskused, et toetada valitud tegevuse rakendamist? Nii saab ka iga noorsootöötaja selgelt fokusseerida oma enesearengut organisatsiooni mõju suurendamiseks. Suur vastutus on juhtidel, kes suunavad töötajaid strateegiliselt, kuid oluline osa on ka noorsootöötaja enda initsiatiivikusel ja huvil ennast strateegiliselt arendada. Juht võib küll suunata inimest koolitustele, aga on oluline, et noorsootöötaja ise koostöös juhi ja kolleegidega saaks aru, kuhu poole soovib areneda ja seeläbi, milliseid lisatreeninguid või toetust on tal vaja.

Strateegia on arusaadavalt kirjutatud süsteemne tulevikku vaatav plaan, mis aitab organisatsiooni juhtida suurema mõju poole. See on nagu majakas, mis pidevalt aitab sihti hoida. Siinkohal ütleme, et meie mõtleme strateegia all midagi, mis tõesti on inspireeriv, töötajatele mõistetav, mille eestvedaja on juht, millega kooskõlas olemist pidevalt kontrollitakse ja mis on tehtud pikema aja peale, olgu tegemist 10, 20 või 100 aastaga. Kui strateegia on paigas, siis tuleb mõelda välja ka süsteem, mis toetab strateegia poole liikumist, sest lihtsalt sahtlisse kirjutatud dokumendist pole kasu. Ehk tuleb luua reisiplaan, mis aitab masinal sihtpunkti jõuda.

Mõtteharjutus! *Kas sina tead, mis on sinu organisatsiooni strateegia või pikemaajalised eesmärgid? Oled sa sõnastanud iseenda eesmärgi ja strateegia noorsootöö valdkonna arendamiseks? Lähevad need kokku või käivad eri radu pidi? Kuigi antud mudel strateegiani jõudmiseks on suunatud ennekõike organisatsioonile, võib protsessi läbi viia ka individuaalselt – tuleb mõelda probleemile, mida soovid isikliku tegevuse läbi lahendada, ja eesmärkidele, mida saavutada. Seejärel tegevustele, mida visiooni*

saavutamiseks pead ellu viima. Oluline on analüüsida ka oma praeguseid tööülesandeid ning seda, kas ja kuidas visioon kohandub neile. Kas on tegevusi või muid kitsaskohti, mis ei käi visiooniga kokku? Kui on, kuidas võiks olukorda lahendada?

Tuumprobleemi tuvastamisest strateegiani jõudmine võib tunduda alles tegevust alustava organisatsiooni puhul lihtne. Kuidas luua organisatsioonis muutusi aga siis, kui on olemas ootused, seadusandlikud kohustused ning organisatsioon on toimetanud mitmeid aastaid? Meie kogemus ütleb, et murda tuleks mõtteviis, et meie organisatsioon on selline, nagu ta on, sest ta on alati selline olnud. Seda pole võimalik ühe visooni ja strateegiaga muuta – kõik algab valikust. Meie usume, et iga organisatsiooni saab muuta. Muutuse alustalaks on see, et strateegia toetub täielikult visiooni saavutamisele ja võtab lisategevusi vaid juhul, kui need on põhjendatud ja loogilised. Olete organisatsiooniga teinud selge valiku, mida on strateegiline teha ja mida mitte.

Mida veel silmas pidada?

Et tagada organisatsioonis enesearengut toetav keskkond, on oluline silmas pidada nelja aspekti: struktuur, juhtimine, inimesed ja väärtused.

1. Struktuur

Meeskondade juhid peaksid vahepeal vaatlema organisatsiooni helikopterist ja küsima endilt, milline on meie struktuur? Kuidas saavad täidetud meie tegevused tegevusmudeli ja tuumprobleemist strateegiani liikumise viisi kohta? Kuidas on töö jaotatud ning kas inimesi on piisavalt? Kas peaksime töötama väikeste meeskondadena või igaüks on ise projektijuht?

2. Juhtimine

Juhtimine on kõikide organisatsioonide algus ja ots. Oluline on leida vastused järgmistele küsimustele: Kuidas organisatsiooni juhtimine toetab strateegia elluviimist? Kas organisatsiooni juht on missiooni ja visiooni eestvedaja, selgitaja ja mõtestaja ning töötajate inspireerija? Kas noorsootöötajatele on teada, kuidas nende igapäevategevused panustavad tegevusmudelisse, pikaajalisse plaani ning aitavad missiooni täita? Kuidas vahetame infot, hoiame üksteisel silma peal ning vaatame, et läbi ei põleks?

3. Inimesed

Kas meil on õigete oskuste, teadmiste ja hoiakutega inimesed soovitud missiooni täitmiseks? Kas me hoolime oma inimestest? Kuidas toetada ja leida arenemisvõimalusi oma töötajatele? Kuidas tagab juht supervisiooni ja toetab nende arengut?

4. Väärtused

Jagatud väärtused on organisatsiooni alus. Milliseid väärtusi, põhimõtteid ja hoiakuid kannavad organisatsiooni töötajad? Kas üksteisele probleemide rääkimine, töö jälgimine ja ühine arutelu on tavapärased tegevused või hoitakse pigem omaette? Kas rasketes olukordades käitutakse ühtemoodi või reageerib iga töötaja omal moel?

Need neli aspekti ning nende juures välja toodud alaküsimused võivad tunduda elementaarsed ja igapäevatööst kauged, ent on olulised. Kui aluspõhimõtted on paigas, on organisatsioonil palju lihtsam laieneda inimeste ja/või projektide mõttes, sest struktuur, kuidas töötatakse, on juba välja töötatud. Seepärast on oluline, et iga organisatsiooni liige oleks teadlik neist neljast aspektist ja nende osas tehtud kokkulepetest. Oleks isegi väga hea, kui need töötatakse organisatsioonis ühiselt välja ning mõne aja tagant vaadatakse ka koos üle.

Heas organisatsioonis peab refleksioon lisaks üksikisiku tasandile toimuma organisatsiooni tasandil. Kui töötajad saavad kaasa rääkida, millises organisatsioonis soovivad töötada ja millist probleemi lahendada, saab luua ühist arengut toetava ja meeldiva õhkkonna kõigile. Mis takistab tegevuste elluviimist ja mis valmistab igapäevatöös raskusi – need on küsimused, mis kuuluvad strateegiliste tegevuste juurde ja peaksid olema osa arutelust sama tihti, kui räägitakse organisatsiooni strateegilistest tegevustest. Juhi ülesanne on luua läbipaistev struktuur ja kohad, kus neil teemadel rääkida.

Mida teha aga siis, kui sinu juht ei ole strateegiline, kuid sina ise oled huvitatud muutuste elluviimisest? Ei tasu heituda. Siin tuleb selgelt mängu sinu enda visioon, arenemisvajadused ja mõtestatud tegevus. Saad enda kui professionaalse noorsootöötaja vajaduste eest seista ja paluda täienduskoolitusi, mis toetaks visiooni elluviimist. Lisaks saad ise olla projektide või meeskonna juhtimisel eeskujuks. Saad võtta initsiatiivi ja korraldada ka koosloome arutelusid, kus kogu organisatsiooniga mõeldakse läbi olulised küsimused. Kui kogu kollektiiv on rääkinud ja oma huvi välja näidanud, siis ei saa ka juht seda ignoreerida. Vahel piisab julgusest võtta vastutus ja näidata üles tahet enda töö ning oma organisatsiooni mõju suurendada.

Head organisatsiooni juhitakse strateegiliselt, olgu siis juhi, kollektiivi või ka indiviidi tasandil. Vaid üheskoos, teades, kuhu masinaga sõidetakse, milleks sõidetakse ja kust kaudu sõidetakse, saab organisatsioon valida peatusi nii inimeste arengu kui ka eesmärkide saavutamise toetamiseks. Muul juhul võib küll sõit olla kiire ja tegus, aga vales suunas ja valede sihtmärkide poole.

Kaanepildi autor on Eesti kunstnik Maria Evestus.

Asendusõpetajate programm noorsootöö võtmes

December 20, 2019

Rubriigid: Hoolivus

Gerli Neppi, MTÜ ASÕP tegevjuht

Enesearengu ja noorsootöötaja kui reflekteeriva praktiku teema avamisele pühendatud MIHUS jätkub üllatuslooga uue aasta alguses!

Detsembrikuu MIHUSes tuli juttu erinevatest enesearengu meetoditest, kuid tõdesime ka seda, et ühiskonna kiires töötempos võib siiski olla keeruline enesearenguga tegelemiseks aega leida. Viimastel aastatel on sagenenud olukorrad, kus noorsootöötajatel ei ole alati võimalik osaleda koolitustel, mis ometi oleksid kasulikud nii enesearengu kui ka erialase arengu seisukohast – kui töö juures puudub koolituse ajaks asendaja, kipub valik koolituse ja töö tegemise vahel langema ikkagi igapäevase töö kasuks. Noorsootöötaja, kel on võimalust tegeleda enese arendamisega, saab pakkuda noortele aga hoopis teadlikumat tuge ning inspiratsiooni maailmast ja iseenese avastamisrõõmude sügavustest.

MTÜ ASÕP on sotsiaalne ettevõte, mis viib kokku koolid ja asendusõpetajad, et pakkuda ainetundide asendust õpetaja haigestumise, kuid miks ka mitte enesearengu või erialase arenguga tegelemise ajal! Et uurida, kuidas on MTÜ ASÕP tegevus toetanud õpetajaid ning kuidas võiks sarnane lahendus toetada ka noorsootöötajaid, pöördusime küsimustega MTÜ ASÕP programmi tegevjuhi Gerli Neppi poole. Kui Gerli istus autosse ja asus koduteele, võttis ta ette ka MIHUSe küsimused.

Kuidas MTÜ ASÕP sündis? Millisele vajadusele vastamiseks?

ASÕPi asutaja on Teibi Torm. Idee sai alguse, kui ta kuulis sõpruskonnas mitmelt poolt, et õpetaja on puudu, tunnid jäävad ära, või sellest , kuidas mõned lapsevanemad käivad ise asendustunde andmas, et tunnid ära ei jääks. Seda kuulis ta nii koolilaste kui ka lasteaialaste vanematelt. Teibi oli kuulnud ka, et Soomes on Seure, mis tegeleb nii õpetajate kui ka nt hooldustöötajate vahendusega ja sealt kasvas idee proovida sarnast lähenemist Eestiski.

Eelmise aasta lõpus saime kaheaastaseks. Tookord kirjutasime NULAsse projekt, mis oli pool aastat NULA inkubaatoris ning sai seejärel positiivse rahastusotsuse. Esimene rahastus oli KÜSKi starditoetus, millega toimetasime esimese aasta. Selle aasta jooksul sai igati õigustatud asendusõpetajate programmi vajadus.

Suur rõõm oli, et saime 2019. aasta märtsis Heateo Mõjufondi toetuse ja juunikuus Heateo Haridusfondi toetuse. Mõjufond toetas eeskätt mõju kasvatamist ja võimalust laieneda esialgu Tallinna, Tartumaa piirkonnas ning järgneval aastal juba ülejäänud Eestisse. Haridusfondi toel oleme loomas IT-platvormi, mis peaks võimaldama teenust pakkuda kiiremini ja kaugemale – et jõuda kõikidesse koolidesse ja hallata ühes platvormis kõiki sooviavaldusi ja asendusõpetajaid. ASÕP sai eeskätt ellu kutsutud selleks, et pakkuda asendusõpetajaid üldhariduskoolidele, ent ka potentsiaaliga laieneda lasteaedadesse.

Kes on asendusõpetajad? Mis motiveerib asendusõpetajaks hakkama?

Igal teisel asendusõpetajal on olemas pedagoogiline haridus või on see omandamisel. Enamusel neist on juhtimise või noortega töötamise kogemus. Asendusõpetajalt ei ole pedagoogiline haridus nõutud, küll aga on see soovituslik, sest näeme, et **suur pädevus on küll pedagoogiline haridus, aga veel suurem pädevus on klassiruumi juhtimine ja õpilasega hea kontakti loomine**. Eriti olukorras, kus ei ole võimalust seda kontakti pikalt luua. Olles nt tegevõpetaja, on võimalik kontakt luua aja jooksul, asendusõpetaja peaks saama õpilastega kontakti aga võimalikult kiiresti. See eeldab temalt paindlikkust, head suhtlemisoskust, vahetut kontakti loomist. Saavutanud õpilasega hea kontakti, on see hea eeldus ka õppeaine edasiandmiseks.

Asendusõpetaja ongi õpetaja. Ta täidab õpetaja rolli, lähtudes õppetöö läbiviimisel tegevõpetaja juhistest ja õppekavast.

Üldisemas plaanis võib meie asendusõpetajaid liigitada ka gruppidesse. On tudengid, pensionärid. Pensionäride seas on palju vanemaid pedagooge, kes ei näe enam endid täistööajaga õpetamas, aga õpetaja kirg ja olemus on neis endiselt alles. ASÕP annab neile võimaluse seda oma igapäevaeluga kombineerida ja vastavalt soovile ning võimalusele asendamas käia. Tudengite jaoks on see hea viis juba õppeperioodi jooksul proovida ametit erinevates koolides – olgu selleks siis linnakool, erakool, maakool – või saada kogemusi erinevate vanuseastmete, ainete, kooliõpetajate ja -juhtidega. Tudengeid ja pensionäre motiveerib see, et tegu on tasustatud erialase tööga.

On spetsialiste, tippjuhte, kes tahavad anda tagasi ehk siis neid motiveerib võimalus kombineerida oma põhitöö asendusõpetamisega. Ütlen ikka, et hobisid on võimalik edukalt kombineerida igapäevaeluga, kui selleks on soovi ja tööandja on mõistlik. Asendusõpetaja valib ise, millal, mis vanuseastmes ja kuidas ta

õpetamas käib ning saab anda märku, et vot nüüd ma saan või et see tellimus mulle sobib ja hea meelega läheksin.

Siis on lapsevanemad, kes näevad seda kitsaskohta oma lapse kõrvalt ja tunnevad, et ka neil oleks võimalik panustada.

Lisaks on ülikoolis töötavad inimesed, teadurid ja õppejõud, nemad käivad asendamas, tuues tihtipeale motivatsiooniks soovi ühiskonnale midagi tagasi anda, kuid ka soovi näha, kuidas viia õppetööd läbi õpilastega ehk n-ö rohujuure tasandil.

Viimasena tooksin välja asendusõpetajad, kes on õppinud õpetajaks, aga täna mingil põhjusel õpetajana ei tööta. Asendusõpetajaks olemine annab võimaluse hoida oma praegust töökohta, aga samas käia vahepeal ka õpetamas. Näen, et see annab neile palju juurde. Tänu sellele on osad teinud ka karjääripöörde ja tulnud tagasi õpetamise juurde. Aga on ka täiesti teistelt erialadelt tulnud inimesi, kes on hakanud nautima õpetajaametit ja teinud karjääripöörde selle kasuks.

Kokkuvõtteks võib öelda, et motivatsioon põhineb enamasti ikkagi missioonitundel, nähakse õpetajate puudust, kuid ka rahaline pool on oluline. Täna saab asendusõpetaja ühe 45 minutilise asendustunni eest 12 eurot/bruto.

Asendusõpetajate jaoks on väga oluline ka tagasiside – mis tal hästi läks, kas midagi saab teha veel paremini. Tagasisidet küsime pärast esimest asendust nii koolilt kui ka asendusõpetajalt ning näen, et ka kooli jaoks on tagasiside väga oluline – selline kõrvalt isiku vaade on koolile kasulik. On olnud olukordi, kus asendusõpetaja oskabki juhtida tähelepanu aspektidele, mis tegevõpetajatel on jäänud märkamata, sest nad on kogu aeg selles keskkonnas. Tal puudub võrdlus sellega, mis on asendusõpetajal oma hoopis teistsuguse kogemuse ja selle tõttu, et puudub eelnev kogemus selles koolis.

Asendusõpetajad ise toovad välja, et loodavad, et õpilased midagi õppisid, aga tunnistavad, et ise õppisid vaat et kõige rohkem – klass ja noor on väga vahetu peegeldus ja kui need ära tajuda, siis tegelikult õpitakse ise selle protsessi juures täpselt sama palju kui õpilased.

Millised on olnud ASÕPi rakendamisel senised edukohad, kuid ka raskused? Kuidas ühiskond, koolid, õpetajad on vastu võtnud?

Vajadus on suur. Just vajadus, et asendusele lähenetaks süsteemselt. See omakorda nõuab koolidelt aga ka teatavat harjumist. **Varasemalt on harjutud leidma lahendusi koolisiseselt, igaüks oma võimaluste piires.** Lähenedes õpetajate asendamisele süsteemselt, on aga võimalik ressurssi paremini jagada ja tänu sellele ka paremaid lahendusi leida – ideaalis läheb asendust tegema inimene, kes ainet valdab, on sellelt erialalt või tugeva erialase huviga. See loob eelduse, et ta suudab anda tundi põnevalt ning tuua uut kogemust ja hingamist ka õpilastele. Kohtusin just ühe õppejuhiga, kes tõi välja, et ta hindab variatsiooni, mida asendusõpetajad kooli toovad. Nad tulevad oma kogemusega, oma teistsuguste lähenemistega ja see annab väga paljudele õpilastele juurde. Kui õpilased on harjunud ainult ühe õpetaja ja tema lähenemisega, siis koolist väljaspool põrkuvad nad kokku teistsuguse maailmaga – on väga palju

erinevaid inimesi. See annab õpilastele võimaluse ennast proovile panna, et oskus kohaneda oleks ka nende jaoks harjumuspärane. Mulle tundub, et tänasel tööturul ongi üks olulisemaid oskusi kiire kohanemis- ja õpivõime.

Näen, et koolid on meid väga hästi omaks võtnud. Käisin täna Emili koolis, kus õppejuht tõi välja, et ei kujutagi enam ette elu ilma ASÕPita või kuidas see üldse enne käis. Näen, et õpetajad on samuti hästi vastu võtnud. Nad on sõbralikud, toetavad. Üldjuhul tellivad koolid meilt asendusi siis, kui on pikaajalisem asendus ja majasiseselt seda katta ei õnnestu. See loob võimaluse tekitada teatav stabiilsus ja samas vähendada nende õpetajate stressi, kes on samal ajal koolis olemas.

Kaks aastat tööd on olnud suur töö, sest koolide jaoks on uudne lähenemine, et nad saavad kuskilt küsida asendusõpetajat. Samas on enamus nendest koolidest, kes on täna meieni jõudnud, jõudnud ka teise tellimuseni, sest nad on saanud proovida ja jõudnud arusaamiseni, et see lähenemine toimibki. Ja, et on olemas motiveeritud asendusõpetajad, kes tulevad hea meelega võimalusel appi. Edukohana näengi seda, et meid usaldatakse. Sellest võib järeldada, et meie asendusõpetajad teevad head tööd. Seda näitab ka tagasiside, kus üheksal juhul kümnest on öeldud, et hea meelega kutsuks sama asendusõpetaja uuesti appi. Igale teisele asendusõpetajale on tehtud tegevõpetaja tööpakkumine ja iga kümnes on selle ka vastu võtnud.

Probleemiks on ikkagi see, kuidas jõuda kõikidesse koolidesse, ka väiksematesse, kus küsimus on eeskätt tasus, aga mitte vajaduse puudumises. Vajadus on olemas, aga kuna õpilasi on vähem, siis on ka n-ö pearaha vähem. Seetõttu leiavad väiksemad koolid täna, et neil ei ole tihti võimalik asendusõpetajat tellida.

Kas ja kuidas mõjutab ASÕP nägemust õpetajaametist kui professioonist, mis nõuab pikaajalist spetsialiseerumist?

Igal teisel asendusõpetajal on tegelikult pedagoogiline haridus olemas või omandamisel. Valdaval enamusel aga kogemus, mis soodustab aine või eriala õpetamist.

Kindlasti mõjutab ASÕP mingil määral nägemust õpetajaametist. Oleme täna jõudnud olukorda, kus kuni aastase lepinguga õpetaja, kellel ei ole pedagoogilist haridust, on koolis lubatud ja oodatud. Näen, et see igapäevaelu kogemuse kooli viimine asendusõpetajate abil, loob tegelikult pigem lisaväärtust. Tuues siia juurde ka töötamiskultuuri muutuse, kus inimesed ongi liikuvamad, annab ASÕPi lähenemine võimaluse õpetajaametit proovida ja soovi korral ka seda karjäärivõimalusena kaaluda.

Tegelikult võivad inimesed saada meie kaudu mõjutuse minna õpetajaks – asudes kas kohe osa- või täisajaga tööle või õpetajaametit õppima ning seejärel tööle.

Kes seisavad ASÕPi taga, on käivitavateks ja programmi edasiviivateks jõududeks?

Nagu eelnevalt mainisin, on väga hea meel, et saime KÜSKist toetuse ning et tänast tegevust aitavad ellu viia Heateo Mõjufond ja Heateo Haridusfond. Teibi Torm, kes oli asutaja, panustab väga aktiivselt pikaajaliste arengute planeerimisel. Mina, Gerli, olen eeskätt kontaktisik koolidele ja tegelen igapäevase

asendusõpetajate juhtimise, koolidele teenuse tutvustamise, lepingute ja muuga. Töömesilane Laura tegeleb värbamise ja turundusega, aitab leida iga tellimuse jaoks sobiva asendusõpetaja.

Milline võiks olla ASÕPi tulevik?

Arvame, et ASÕP võiks olla üks osa õpiprotsessist ja üleüldiselt peaks looma uutviisi mõttelaadi ka õpetajaametist. Oleme ilmselt kõik kasvanud üles ajal, mil õpetajad ei olnud kunagi haiged ning kui õpetaja puudus koolist, siis pidi midagi ikka väga korrast ära olema. Aga õpetaja on samamoodi inimene. Näen, et tänu meile on õpetajal võimalik olla haige, kui ta on haige. Või võtta puhkust ka vaheaja välisel ajal, osaleda koolitusel, sest ta teab, et õppetöö toimub samamoodi nagu siis, kui tema oleks kohal. Tal on võimalik võtta aega enesearenguks, et olla veelgi parem õpetaja. **Näen võimalusi.**

Meie väga suur soov on jõuda igasse Eesti üldhariduskooli, samamoodi lasteaeda. Tuleviku mõttes meeldiks mulle, kui oleksime kättesaadavad kõigile ja takistuseks ei oleks nt asukoht või ressurss, mõtlen siin nii inimressurssi asendusõpetajatena kui ka rahalisi vahendeid, et koolidel ja lasteaedadel oleks võimalik seda teenust rakendada. See eeldab kindlasti meie poolt suurt koostööd kohalike omavalitsustega, aga ka Haridus- ja Teadusministeeriumiga.

Omalt poolt tahaksime kindlasti jõuda ka selleni, et suudaksime asendusõpetajatele veelgi rohkem koolitusi pakkuda. Täna on meil selleks videokoolitus, mis valmistab ette kooli minemiseks ja tunni andmiseks, aga kindlasti saaks asendusõpetajatele veel suuremaid arenguvõimalusi pakkuda.

Kas ASÕPi mudel on rakendatav ka teistes valdkondades?

Arvan, et kindlasti on. See on mõnes mõttes suhteliselt universaalne lähenemine, lihtsalt peaks jälgima, missugused on kvalifikatsiooninõuded teistes valdkondades – kas need kattuvad ASÕPi ja asendusõpetaja profiiliga. Asendusõpetajal peaks olema kõrgharidus ja juhtimise või noortega töötamise kogemus või läbitud õpetajakoolitus. Ka suhtlusoskus ja info edasiandmise oskus on olulised. Need on meie miinimumnõuded. Peabki vaatama valdkonnapõhiselt, kui hästi need nõuded teiste valdkondadega võiksid sobituda, aga süsteemi või lähenemist on kindlasti võimalik edasi kanda erinevatesse valdkondadesse.

Näeme, et sarnase lähenemisega oleks võimalik pakkude koolidele ka tugispetsialistide, nagu logopeed või psühholoog, asendust.

Kuidas võiks ASÕP mudel sobituda noorsootöö (sh huvihariduse) valdkonda? Millised võiksid olla noorsootöö eriilmelisema maastiku väljakutsed, võimalused?

Arvan, et võiks sobituda väga hästi. Võin öelda, et huvihariduskoolid on meid juba ise üles leidnud. Meil on üle 900 asendusõpetaja, kes on erineva profiili ja võimekusega. Võttes arvesse, et asendusõpetaja läheb asendama siis, kui talle sobib – ehk peaks talle sobima see aine, koht ja periood – ja pidades silmas ka seda, et koolis on üle 20 aine, näeme, et asendusõpetajaid on kindlasti juurde vaja. Valik peabki olema lai, et leida just parim konkreetseks asenduseks, ka näiteks huvihariduskoolis.

Noorsootöö valdkonnas peaks ilmselt täpselt vaatama nõudeid noorsootöötajatele, kuidas need kaks valdkonda – noorsootöö ja õpetamine – ühilduvad. Kiire hinnangu põhjal arvan, et on lihtsasti ühildatavad. Meil on täna juba noorsootöö profiili või taustaga inimesi. Seejärel peaks aga vaatama tasude süsteemi, töönõudeid ja ootusi töötajale. Ja vaatama, kas need langevad kokku ootustega õpetajale. Või on vaja järgida teatud lisakriteeriumeid ning selles võtmes kohaneda.

Oleme ise võtnud täna selle suuna, et liigume edasi pigem kitsalt ja kindlalt ehk pakkudes asendusõpetajaid koolidele ja lasteaedadele. Ent tulevikus, kui kõik toimib ja meil on tekkinud ka toetav infosüsteem, saab kindlasti kaaluda laienemist teistesse valdkondadesse ja miks ka mitte noorsootöö valdkonda.

Kokkuvõtteks tahaksin öelda, et asendusõpetaja saab minu meelest täna olla peaaegu igaüks, kes on kiire kohaneja, hea suhtleja, kerge kontaktilooja ning võimekusega kuulata õpilast ja motiveeritud andma edasi oma teadmisi.

Meiega on tänaseks liitunud 68 kooli, asendusõpetajaid on üle 900. Oleme kahe tegutsemisaasta jooksul asendanud üle 7600 tunni. Asendusõpetaja oleme leidnud kümne minuti kuni mitme päeva jooksul, olenevalt tellimusest. Igatahes julgustan inimesi proovima tulema – mine tea, äkki hakkabki meeldima.

Kui Gerli tegi kokkuvõtteks noorsootöötajatele üleskutse katsetada kätt asendusõpetajana, siis meie MIHUSes nõustume – miks mitte koguda võimaluse korral noorsootöö kõrvale kogemusi ka klassiruumis! Formaalne ja mitteformaalne haridus võivad koostööst leida ainult jõudu ja uusi ideid! Ühtlasi on rõõm tõdeda, et huvihariduse valdkond on juba leidnud tee asendusõpetajate programmini ning võimaluse toetada selle rakendamisega ka oma õpetajaid. Ehk on siin võimalus – ennekõike aga mõtlemiskoht – ka noorsootöö valdkonna töökoormuse ressursimõistlikumalt juhtimiseks ning noorsootöötajate toetamiseks?