Omaealiste koolitus

Koolitusraport

Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond

Eesti tuleviku heaks

AEG JA KOHT

I grupp: 30.-31. juuli 2009, Altmõisa (Läänemaa), 17. oktoober 2009, Tallinn
II grupp: 4.-5. august 2009, Kloogaranna (Läänemaa) 24. oktoober 2009, Tallinn
Mõlemal grupil on koolituste vahepealseks ja koolitusjärgseks ajaks loodud e-õppe keskkond eestikeelses *Moodle* serveris.[1]
Koolitajad: Lauri Lahi, Uku Visnapuu

Osalejad kahes grupis (juulis ja augustis alustanud grupid): aktiivsed noored üle Eesti, enamus gümnaasiumi- ja tudengiealised, mõned keskealised.

Osalejate sihtgruppe:

- Õpilased (põhikool, gümn)
- Tudengid (ÜEd, toimkond, liidud, AIESEC)
- Tudengipäevade korraldajad
- Oma multikultuurse organisatsiooni liikmed
- Õpiringid
- Seksuaaltervise ja tubakaennetuse grupid
- Noortekogud
- Noorsootöötajad

[1] Juuligrupi keskkonna isikuandmeteta ja osalejate postitusteta koopiat saab külalisena (võtmesõna: vaatamfo) igaüks vaadata: https://moodle.e-ope.ee/course/view.php?id=2568

KOOLITUSE TEEMA TEOREETILINE SELGITUS

Mõiste *omaealiste koolitus* (kasutatud ka versiooni *omataoliste koolitus,* ingl. k. *peer education*), viitab mitteformaalsele õppimisvormile, kus koolitaja rolli täidab osalejatega samaealine ning sarnase taustaga inimene. Omaealiste koolitus sobib seega eelkõige juhtudel, mis ei eelda koolitajalt suuri teadmisi ja kogemusi, kuid kus oluline on koolitaja samastatavus osalejatega.
Meie arenguprogrammi kontekstis olid omaealiste koolituse sihtgrupiks noored (noortelt noortele koolitus, täpsustus jaotuses „Eesmärkide püstitus ja koolituse taust"). Tihti kasutatakse omaealiste koolitust tervisekasvatuses — internetist võib leida ohtralt materjale näiteks HIV/AIDS koolituste kohta. Teised Eestis levinud valdkonnad on seotud noorte osaluse (nt noorte osaluskogud, õpilas- ja üliõpilasesindused) ja ettevõtlikkusega, kuid omaealiste koolitust on võimalik rakendada palju laiemalt.
Veronique Crolla toob ka eesti keelde tõlgitud "Sotsiaalse kaasatuse käsiraamatus" (MFÕ link http://mitteformaalne.ee/index.php?mid=177) välja järgnevad omaealiste koolituse eelised:

- Noored võtavad informatsiooni meelsamini vastu teistelt noortelt kui täiskasvanutelt. Eriti kehtib see nende noorte puhul, kel on tulnud oma elus täiskasvanutes pettuda, või keda on kuritarvitatud;
- Oma tunnetest ja mõtetest räägivad noored meelsamini pigem teineteisele kui täiskasvanutele, sest nad kardavad hukkamõistu selle põhjal, mida nad ütlevad;
- Eakaaslaste või sarnase kogemusega inimestega on tihti lihtsam asju arutada ja neile küsimusi esitada;
- Noored samastavad end rohkem eakaaslastega ja nende esitatud informatsioon võib tunduda usutavam;
- Omataoliste/-ealiste koolitajad teavad, millist keelt teabe edastamisel kasutada;

- Samas saavad koolitajad ise valida teemade arutamise viisi ja otsustada teemade valiku üle, see jälle suurendab tunnet, et nemad ise on otsustajad.

Siiski pole omaealiste koolitus kahtlemata universaalne lahendus iga teema või valdkonna puhul.
Jenny Truong toob programmi *USAID* raames välja järgnevad omaealiste koolitusprogrammide puudused või väljakutsed:

- Omaealiste koolitusprogrammid ei ole kuigi järjepidevad, sest neis osalevad koolitajad vahetuvad sageli ning seetõttu on vajadus pidevalt uute koolitajate ning nende väljaõppe järele;
- Programmi tulemuste hindamine on raskendatud, sest sageli puuduvad vajalikud võimalused ja ressursid koolituste mõju hindamiseks;
- Programmid, mis ei põhine kindlal ainekaval või struktuuril, võivad sageli levitada puudulikku informatsiooni, kuna noortel koolitajatel ei pruugi olla teema käsitlemiseks piisavalt teadmisi;
- Kui omaealiste koolituse sihtgrupp pole piisavalt selgelt määratletud, on oht, et koolitus toob "vale" taustaga osalejaid, kelle ootused koolitaja suhtes ei pruugi koolituse eesmärkidega kokku langeda — näiteks kui osalejad on teemas väga kogenud või seavad koolituse sisule liiga kõrgeid eesmärke.

Seega, omaealiste koolitus ei asenda kindlasti professionaalsete koolitajate poolt läbiviidud koolitusi, vaid pigem pakub lisavõimalusi noorteni jõudmiseks. Mitmed edukamad omaealiste koolitused on valminud noorte ja ekspertide koostöös, kus noorele koolitajale pakutakse piisavat tuge, et ette valmistada heal tasemel koolitus. Hea tase sealjuures viitab pigem sellele, et esitatav info on piisavalt ulatuslik ning pole osalejatele eksitav, kuid kesksele kohale uue info asemel jääb ikkagi noorte omavahelise dialoogi soodustamine — omaealistel on mitmeid vestlusi omavahel tunduvalt lihtsam pidada, kui vestluses osalejad on kõik sarnase taustaga. Kogenumate inimeste tugi koolitusele eelneval ja järgneval ajal aitab vähendada mitmeid eelpool mainitud ohte ning aitab noore koolitaja arengule oluliselt kaasa.

Järgnevalt viiteid, kust on võimalik saada rohkem infot omaealiste koolituse kohta:

- Omaealiste koolituse alaseid käsiraamatuid: www.fhi.org/en/Youth/YouthNet/Publications/peeredtoolkit/index.htm

- Jenny Tuong. Peer Education: A Viable Approach for Reaching Youth www.maqweb.org/techbriefs/tb51peereducators.shtml
- Gary Svenson ja Holly Burke. Formative Research On Peer Education Productivity and Sustainability: http://info.k4health.org/youthwg/PDFs/WorkingPapers/peeredworkingpaper3.pdf
- „Sotsiaalse kaasatuse käsiraamat." Omaealiste koolitus (peatükk 7): http://mitteformaalne.ee/index.php?file=132

ARENGUPROGRAMMIS KASUTATUD MÕISTEID

(kombineeritud eri allikatest koolitajate tõlgenduses)

Supervisioon — erialane nõustamine, eesmärgiga toetada nõustatava professionaalset arengut, mida soodustab süstemaatilises nõustamisprotsessis toimuv töötegevuse teadvustamine ning analüüs.

Mentorlus - Mentorlus on kahe inimese koostöösuhe, kus kogenum pool (mentor) aitab oma kogemustele toetudes ning teadmiste jagamise ning nõustamisega teisel poolel (menteel) jõuda ühiselt seatud eesmärkideni.

Koolitaja — isik, kes teadlikult suunab koolitusel osalejate õppimisprotsessi, luues selleks sobiva õpikeskkonna

Läbipõlemine — on emotsionaalse ja vaimse kurnatuse seisund, mis toob kaasa alaneva hinnangu endale kui vabatahtlikule/ professionaalile ning võib süvenedes laieneda ka isiksuslikele omadustele.

Refleksioon — siin kontekstis: tulevikku vaatamist hõlmav õpetlik arutelu, mis järgneb õpitegevusele, õpetamisele või ka laiemalt mingile tegevusele, tihti kasutatakse refleksioonis tagasidet. (Uku)

EESMÄRKIDE PÜSTITUS JA KOOLITUSE TAUST

Kontseptsiooniarutelul tõdesime, et omaealiste koolitus e eakaaslaste koolitus e noortelt noortele koolitus (*peer education*) kogub Eestis aina rohkem kandepinda — noorte osaluskogud, seksuaalsuse teemalised ja tubakaennetuse koolitused jne. Tihti aga ei kasutata teadlikult ära neid eeliseid, et koolitaja on nende inimestega samas seisus, kellega ta töötab. Samuti arutasime, millised on teemad, mis eriti hästi omaealiste koolitusse sobiksid, näiteks noorte omaalgatus, mentorlus, eneseleidmine, õigete küsimuste küsimine õigel ajal.

Lisaks toonitasime, et eakaaslaste koolitajad on läbipõlemise ohus, kui neil ei ole piisavalt sotsiaalseid oskusi (näiteks oskus tagasisidet anda ja vastu võtta üldiselt ning eakaaslaste koolituse kontekstis) ja piisavat enesereflekssiooni võimet (näiteks harjumust väärtustada küsimusi oma töö tulemuslikkuse ja mitteformaalse õppimise hea tavaga kooskõlalisuse kohta ning oskusi neil teemadel arutleda). Algajad ei tea tihti ka grupidünaamikast, juhiks ja liidriks olemise sõlmküsimustest ja sotsiaalpsühholoogia alustest, nii et grupis toimuv võib kergesti tulla üllatusena, millega ei oska midagi peale hakata.

Eestis ei ole eakaaslaste koolitus piisavalt kättesaadav, aga huvi koolitajaks kujunemise vastu on eeldatavasti kestvalt suur (sõltumata majanduse seisust) — ja seda kinnitas ka kahe grupi osalejate registreerumine kavandatud ühe asemel.

Teadaolevalt ei ole veel Eestis ühtegi sellist arenguprogrammi, kus oleks edukalt lõimitud auditoorne ja e-õpe superviseeritud praktikaga. Seadsime endale ülesandeks teha katse sellist programmi luua, et võimalikult mitmekülgselt aidata kaasa huviliste koolitajaks kujunemisele ja samal ajal soodustada osalejate võrgustumist ja noortevaldkonna koolitajate kogukonna teket Eestis. Et see saaks võimalikult hästi toimuda (parajalt heterogeenne sihtgrupp, kellel on ühiselt erinevate taustade tõttu huvitav ja samas lihtne ühist keelt leida),

piiritlesime sihtgrupiks eakaaslastega või eakaaslaste gruppidega tegelevad noored, kellel on tugev motivatsioon end koolitajana arendada ja reaalne võimalus.

KOKKUVÕTE LEVINUMATEST OSALEJATE OOTUSTEST REGISTREERUMISVORMIDE PÕHJAL (JUULI-GRUPP):

- Kuidas olla koolitaja rollis:
  - huvitav, innustav, julgustav
  - kuidas juhtida ja aktiviseerida osalejaid
  - autoriteet
- Kuidas saavutada:
  - tähelepanu ja kontakti
  - ühtsustunnet ja sünergiat grupis
  - koolituse pikaajalist mõju, et oleks meeldejääv

VEEL OOTUSI REGISTREERUMISVORMIDE PÕHJAL:

- Iga koolitus annab midagi juurde
- Milliseid (uusi) meetodeid saaks noortega kasutada?
- ...et grupil on oma arvamus, indiviidil on oma arvamus ja koolitajal oma arvamus- oskust eriarvamustega arvestada, austada ja seda omavahel lõimida nii, et õpi- ja kasutegur oleks maksimaalne

KOKKUVÕTE LEVINUMATEST OSALEJATE OOTUSTEST REGISTREERUMISVORMIDE PÕHJAL (AUGUSTI-GRUPP):

- Otsin meetodeid noortega töötamiseks
- Kuidas olla koolitaja rollis:
  - hea suhtleja, kontakti looja, mõjutaja
  - kuidas motiveerida ja aktiviseerida osalejaid
- Kuidas saavutada:
  - enesekindlust ja autoriteeti
  - energiat
  - ühtsustunnet ja sünergiat grupis

VEEL OOTUSI REGISTREERUMISVORMIDE PÕHJAL:

- Kuidas mitte koolitajana laisaks muutuda
- Kuidas lähtuda osalejate (eri)vajadustest
- Kuidas oma kogemustest õppida
- Kuidas leida seda oma teemat
- Põhjalik ettevalmistus, asjatundlikkus: tähtsad

Nagu näha, olid gruppide ootused suhteliselt sarnased. Grupid osutusid ka üldjoontes üsna sarnasteks koostöö, lõpuni edukalt kulgenud projektide ja üldise koostöö seisukohalt.

Lähtusime kahest eeldusest:

- Eakaaslaste koolitamise moraalne lubatavus võib olla otsustajate (näiteks koolijuht, KOV ametnik, rahastaja esindaja, aga ka noorsootöötaja) jaoks küsimärgi all ja algajal koolitajal tuleb olla vajadusel valmis enda tegevuse lähtekohti selgitama ja vahel isegi õigustama.
- Algaja koolitajana tegutsemisel on palju komistuskive ja riske, millest on tähtis teadlik olla, et mitte osalejatele ja iseendale liiga teha.

Sellegipoolest soovisime me hoiduda moraliseerivast või ohtudele keskenduvast lähenemisest. Nendele eeldustele toetudes:

- Suunasime osalejad dispuudi käigus väitlema omaealiste koolituse poolt ja vastu ning ise neid väiteid kriitiliselt hindama. Seda kajastab ka dispuudi tulemus.
- Rajasime lähenemise iseenda ja grupikaaslaste tundmaõppimisele, samm-sammult rohkem nõudvatele (aga eeldatavasti pidevalt jõukohaste) ülesannete ühisele lahendamisele (enda tutvustamisest jõukohase eakaaslaste koolituse ettevalmistamise, elluviimise ja analüüsini). Lõime eeldusi, et arenguprogrammi käigus toimuv, sh need ülesanded, oleksid võimalust mööda osalejate poolt tagasisidestatud. Nagu tüüpilised noorsootöötajad, õpivad ka koolitushuvilised noored meelsasti dialoogis ja heterogeenses grupis, olles üksteisele toeks ja allikaiks.

Koolituse korraldajate eesmärke kajastas reklaam:

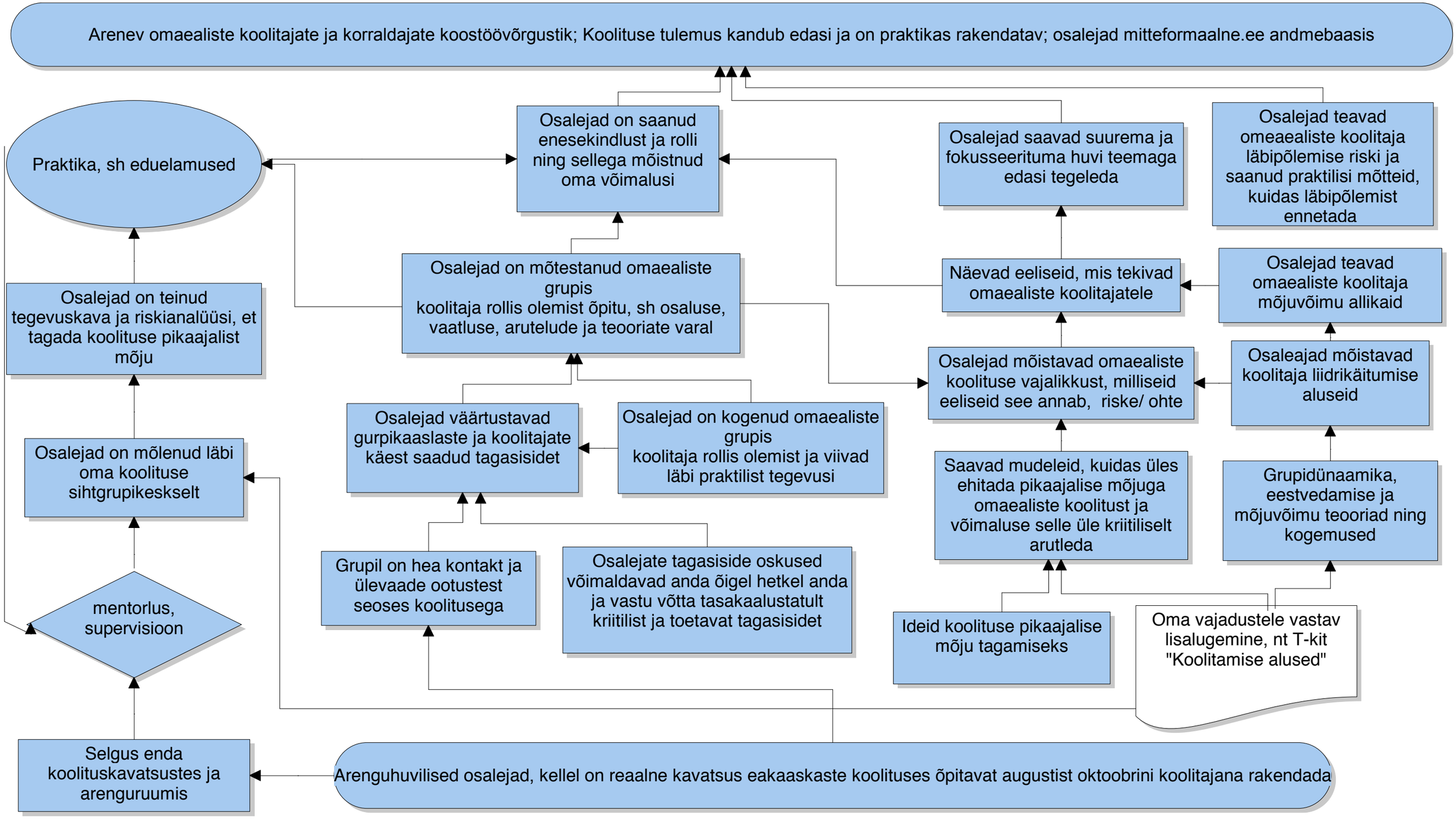
SOOVID ISE PALJU PRAKTILISELT LÄBI TEHA JA ÜHISELT LEIDA VASTUSEID KÜSIMUSTELE...

- ...millised eeliseid ja riske toob kaasa endasarnaste koolitamine?
- ...mis lähenemised noortega praktikas kergesti töötavad?
- ...meie head praktikad — kuidas tagada koolituse pikaajalist mõju?
- ...kust saab meetodeid ja võtteid, mida oma töös kasutada?

Soovisime, et õppijad osaleksid aktiivselt õppeprotsessis, et see aitaks neil õpitavat mõtestada ja seostada omandatud teadmisi tegelikkusega. Pidasime tähtsaks, et õpitut oleks kerge üle kanda osalejate gruppidesse (olgu nendeks siis nö osaleja koduorganisatsioon või mõni muu grupp) ja et võimalikult palju sellest, mida grupis teeme, võiks olla kas otse või kohaldamise järel osalejatele sobiv. Leidsime, et on oluline, et osalejad saaks professionaalse toega läbimõtestatud praktilisi kogemusi eakaaslaste koolitusest, selles ise aktiivselt kaasa tehes. Sellega seoses oli üheks koolituspäevi läbivaks teemaks ja tegevuseks tagasiside, vahel ka grupirefleksioon.

Otsustasime anda ka mitmeid koolitajaks kujunemist toetavaid allikaid, sh Uku koostatud vabavaralise meeskonnatöö mängude kogumiku, mis hõlmab ka lühikest mängude teadlikku valikut ja rakendamist toetavat sissejuhatust. Mängud on eakaaslastele tehtavates koolitustes tihti tähtsal, mõnikord koguni kesksel kohal.

Detailse ülevaade eesmärkidest annab kaasasolev voodiagramm järgmisel leheküljel ja üldise ülevaate kõrvalolev foto.



Arenguprogramm "Omaealiste koolitus" Euroopa Sotsiaalfondi _Eesti Vabariigi kaasrahastusel elluviidava programmi „Noorsootöö kvaliteedi arendamine" 1.1.0201.08-000 raames. Koolitajad Lauri Lahi lauri.lahi@gmail.com ja Uku Visnapuu uku@escu.ee

NOORSOOTÖÖ SEOSED TEEMAGA

Noorsootööalane koolitus on üks noorsootöö valdkondi (Noorsootöö Strateegia www.entk.ee/noorsootoo%20strateegia.pdf) ja omaealiste koolitus on üks odav ja vahel samas väga kvaliteetne viis noorsootöös koolitada nii noori kui noorsootöötajaid. Mõnikord on noorte ja noorsootöötajate gruppide piir hägune ja noor on ise samaaegselt noorsootöö tegija ja selle subjekt. Näiteks noorteühingute liidrid ja noored vilistlased on vahel sellises olukorras, kui nad teevad eakaaslastele koolitust.

Toetudes arenguprogrammide kogemusele, ilmus ajalehe „AKEN" detsembrinumbris (2009) Uku artikkel „Omaealiste koolitus — kellele ja milleks?" (vaata LISA).

Seal on välja toodud tüüpilisemaid arenguteid, kuidas saadakse omaealiste koolitajaks ja soovitusi:

Kust leida sobivaid koolitajaid?

Vaata sissejuhatuseks mõnd profiili www.mitteformaalne.ee koolitaja andmebaasist[2], kuhu võib end igaüks vabalt lisada, kes vähemalt kolm noortevaldkonna koolitust teinud. Seega on tõesti igaüks teretulnud ja mingit kvaliteedikontrolli andmebaasi haldajad ei tee, see jääb kliendi/tellija õlule.

Abistavaid juhtmõtteid noorteühingutele ja noorsootöötajatele omaealiste koolitajate rakendamiseks:

- Kas ta tuleb lihtsalt mõnd tundi laheda tegevusega täitma või oskab küsida selle kohta, mis on kliendi vajadused ja eesmärgid?
  - » Mõnd Eestis tuntud koolitajat või internetis nähtud *motivational speaker'it* entusiastlikult matkiva koolitaja tulemused võivad olla küll vahel väga head, aga see on juhuslik õnn.

[2] www.mitteformaalne.ee/index.php?id=803

- Kui palju tal on endal kogemust sellise grupiga — isiklikku kogemust sarnases rollis ning kogemust koolitajana?
  - » Kui koolitajal puudub ka enda kogemus sarnases noorteühingus, tuleks temaga teha eriti põhjalikku eeltööd, et toetada tema toimetulekut ja grupiga arvestamist — et ta oskaks näha puude taga metsa.

- Kas ta on oma kogemuse ja ettevalmistuse taustal parasjagu enesekindel, parasjagu kahtlev?
  - » Liigne enesekindlus ja „kõik on võimalik" suhtumine on mõistagi ohu märk. Ülemäärast ärevust saab sõbraliku koostööga kergemini maandada.

- Kui palju ja kas üldse peaks talle tasu maksma või lihtsalt sõidu jms kulud katma?
  - » Mina ei võtnud esimestel aastatel üldse raha. Paljud algajad on ise ka selle teemaga kimpus, et mis oleks õiglane tasu. Pigem võiks mõelda ööbimisega koolituse ja paremate tingimuste peale — harjumuspärasest keskkonnast välja — sest ühine koolitusjärgne õhtu võib aidata gruppi palju edasi.

Kuidas toetada algajat koolitajat?
Paljud Eesti noorsootöötajad on vähenõudlikud kliendid ja usaldavad koolitajat pimesi — „tule, tee meile paar tundi midagi meeskonnatööst". Juba lühike vestlus koolituse vajadusest ja eesmärkidest võib olla suureks abiks, et koolitus kujuneks mitte lihtsalt meeldivaks ajaviiteks, vaid mõjusaks organisatsiooni arengu toeks. Tellijad võiksid soodustada kogenud ja algaja koolitaja partnerlust ning küsida koolituse järel kirjalikku raportit. Eelmainitud võtted koos mentorlusega toetavad algaja koolitaja küpsemist, sest panevad teda süsteemselt mõtlema oma tegevuse ja selle tulemuste üle. Ja see ongi arengus keskne.

Noorte ja teiste huvigruppide (lapsevanemad, õpetajad, ametnikud jne) jaoks on oluline osata selgitada omaealiste koolituse olemust ja väärtuslikkust.

Omaealiste koolituse käigus toimub lisaks mitteformaalsele õppimisele ka informaalset õppimist (selline õppimine, mis on juhuslik, teadvustamatu). Näiteks noored õpivad üksteist inimesena, sh eeskujuna, tundma ja vastupidi.

Eakaaslaste koolitaja, kes viib enda meelest läbi aktiivõpet (mängud, võistlused, arutelud), aga ei võta aega selleks, et ühes noortega toimunu ja selle tulemuste üle arutleda, jätab osa oma tööst tegemata. Aga refleksiooniprotsesside juhtimine nõuab head ettevalmistust, isiksuslikku küpsust, sh parajal määral enesekindlust — ja see koolitus andis sellesse väikese panuse.

Omaealiste koolitust rakendatakse palju ka väljaspool Eestit, rahvusvahelistes gruppides ja endasarnaste koolitamine (*peer education*) leiab ka noorsootöös laialdaselt kasutust. Elukestvale õppele orienteeritud maailmas on laialdaselt levinud koolitajaoskused tähtis karjääri nurgakivi ja sotsiaalse heaolu tagaja. Igaühest ei pea saama koolitajat, aga kindlasti võiks olla koolitajaid rohkem, sh töökoha sisekoolitajaid.

METOODILISI LÄHENEMISI

EAKAASLASTE KOOLITUSE TEEMALE NOORSOOTÖÖS

Teema tutvustamiseks sobivad hästi osalust ja väitlust sisaldavad lähenemised, millest mitmeid rakendasime ka meie ja selle kohta saab siit raportist ülevaate. Lisaks sellele oleks vaja avalikke arutelusid meedia vahendusel, koolitaja töövarjundust, osalusvaatlust, koolitajatega tutvumist (näiteks elava raamatukogu meetodil) jms meetodeid.

Nii saaksid noored ise, noorsootöötajad ja otsustajad paremini aru, kellele ja milleks omaealiste koolitus hea on. See aitaks kaasa noorteühingute jätkusuutlikkuse väljakujunemisele ja arengule ning võimaldaks noortel proovida endale sobivaid rolle, õppima tundma iseenda ja kaaslaste võimeid ja olla üksteisele toeks.

Kui selle käigus saab noor teada, et ta sobib koolitajaks (või kui just saab aru, et tema arengutee läheb mujale), on väga hea. Kui on olemas piisavalt suur ja pidevalt arenev eakaaslaste koolitajate võrgustik, mis kajastub www.mitteformaalne.ee koolitajate andme-

baasis, siis on noortevaldkonna grupid vähem sõltuvad eelarvelistest võimalustest ning professionaalsete koolitajate valmidusest teha heategevaid projekte. Nagu ülal viidatud, on teemasid, mille puhul algaja eakaaslane osutuda ka kohati paremaks koolitajaks kui kogenud professionaal. Seda muidugi eeldusel, et algaja juba reflekteerib oma tegevuse üle, muidu on see juhuslik õnnestumine.

Rahvusvaheliste noorteorganisatsioonide ja -gruppide (näiteks AEGEE, AIESECi jt tudengiühenduste ning noortevahetuste gruppide) sündmused, mis tihti hõlmavad koolitusi- ja koolituslaadseid tegevusi, suudaks pakkuda kvaliteetsemaid mitteformaalse õppimise võimalusi, kui oleks rohkem eakaaslaste koolitajaid, kes oskavad oma tööd kliendi vajadustest võimalikult hästi lähtudes teha ning oma tegevust reflekteerida.

Loodetavasti oleks sellistes gruppides ka vähem riskikäitumise hulka kuuluvaid mänge/tegevusi või oleks neil väiksem osakaal ning järelmõju, kui reflekteerivad eakaaslaste koolitajad osaleksid nende projektide ettevalmistamises, elluviimises ja analüüsis.

DISPUUDI TULEMUSED (KOMBINEERITUD KAHE GRUPI ARUTELUD):

OMAEALISTE KOOLITUSE TUGEVUSED JA NÕRKUSED	
+	• Noortel on omaealiste keskkonnas lihtsam mõtteid vahetada • Noored võtavad noortelt kergemini infot vastu • Omaealise koolitajaga lihtsam samastuda • Mentorite kaasamisega rahastajate ees risk maandatud • Noored teavad noorte vajadusi rohkem • Vanemad koolitajad kipuvad olema vaid teoreetikud
—	• Häbistab rahastajat (rohkem enam ei rahasta) • Meedia ees häbistatud • Koolitaja nimi peab midagi tähendama (CVs ei ole muidu kaalu) • Koolitajal pole austust • Noorusest olla ebapädev

LISAKS VÄLJA TULNUD ARGUMENDID	
+	• Vahe formaalsel ja mitteformaalsel haridusel. • Noorsootöö on praktiline • Noored koolitajad räägivad koolivälisest kogemusest
—	• Vanemal koolitajal on varasemad kogemused, millest ta on ajapikku õppinud • Vanemal praktikul olemas nii teoreetiline kui elukogemus — tal on olnud aega
KUIDAS NOOR OMAEALISTE KOOLITAJA ENDA NOORUSE KOMPENSEERIB?	
+	• Mitte aastad, vaid kogemused annavad kogemuse • Omaealistel on sarnased arusaamad
—	• Elukogemus annab võimaluse oma eksimustest õppida • Lähtume omaealiste mitte noortekoolitusest

NÄITEID GRUPITÖÖDE TULEMUSTEST

17. oktoobri avatud ruumis toimunud töötubade kokkuvõtete näidiseid:
I töötuba: „Kuidas tõsta koolitatavate huvi teema vastu, mis neile (alguses) huvi ei paku?"

Triin Rum, Katrina Utsar

- Tuua elulisi näiteid. Tõsta koolitatavate huvi, tuues näiteid elust enesest, elavdades nii huvi teema vastu.
- Praktilised lähenemised — näidata praktiliselt, miks antud teema on neile kindlasti kasulik ja mis nad sellest teemast endale saavad.
- Mugavustsoonist välja viimine/tasakaalust välja viimine (provotseerimine kui on tegu raske grupiga/seltskonnaga — näiteks kui on tegu inimestega, kes arvavad, et teavad juba palju sellest teemast või on tegu vanemate ja kogenud inimestega — panna nad ise

rääkima sel teemal, et mida nad teavad. Tekitada diskussioon ja olukord, kus nad jagavad ise oma arvamust. Pärast seejärel tuua välja omalt poolt asjad, mida nad ei teadnud — tekib olukord, et neil siiski on midagi uut siit saada ja tekib huvi seeläbi.)

- Provotseerimine (mugavustsoonist välja viimine) — provotseerida gruppi — tuua välja nende arvamused. Näiteks:
  - » Vastuargumendid — lasta grupil öelda välja oma arvamus — osa inimesi on huvitatud, osa mitte. Esile tuua, miks siis osale inimestele pakub see teema huvi.
  - » Vastandada arvamused
  - » Tuua keegi välja grupi seest, kes räägiks omast kogemusest või miks see talle kasu tooks.
  - » Kaasata inimesi või õhutada oma arvamust väljendama.
    - ◦ Kui nad on grupis välja öelnud oma arvamuse, siis tuua välja see kasu, mis nad antud teemast ikkagi saavad. Ehk liikuda oma teemaga edasi, kuid need inimesed näevad, et ka grupi sees on huvi selle teema vastu ja võib-olla püüavad seeläbi rohkem ka leida selle teema kasu neile.
- Eesmärgistada oma koolituse/teema lõpptulemus (vältida teemast kõrvalekaldumist).
- Anda rohkem vabadust diskussiooni tekkimiseks, kuid hoida asja ohjes ja tuua seoseid algse teema osast ning suunata neid „vabatahtlikult" algse teema poole.
- HUVI TEKIB VAJADUSEST — EELTÖÖ — mis on selle sihtgrupi vajadused ja välja tuua kasu, mis nad saavad.
- Enne küsida „tellija" käest, mida nad ootavad, mis on nende eesmärk.
- Ettevalmistus!!!
- Hea koht ka näiteks näidete toomiseks ja lihtsalt huvitava info saamiseks — „did you know" — youtube + veel..tuua põnevaid näiteid.
- Kirjutada välja märksõnad + tekitada diskussioon.
- [Ootused küsida — koolitaja saab teada, mis on ootused. Kuid... ootusi küsida pigem siis, kui ollakse valmis neid ootusi ka täitma. Ootused võiksid olla reaalsed. Kui on mittereaalsed (täitmatud) ootused, siis öelda, et keskendume täna näiteks natukene sügavuti või natukene üldisemalt jne. Seada raamid, kui ootused on liiga suured — et täna räägime sellest. Või…koolitaja too ise ootused välja.]

II töötuba: „Kuidas anda edasi praktilisi nippe"

- Alustuseks tuleb tutvuda sihtgrupiga, uurida, mis on nende mured, probleemid, mida nad vajavad.
- Mõtteid, ideid ja soovitusi tasub edasi anda küsimustega — lasta neil endil vastata ja mõelda välja lahendusi.
- Hea on teha mänge, eriti rollimängud ja foorumteater — neid analüüsida ja luua olukorraga vastavaid seoseid.
- Lasta neil endil näiteid tuua, neid kaasata, lasta rääkida nende endi lugusid.
- Pärast teooria õpetamist anda ülesanne või vastupidi, peaasi, et need oleks tihedalt seotud.
- Ohuks on see, et nipp ei tööta kõigi puhul, tuleb selgitada, et kõik olukorrad on erinevad ja kõik on suhteline.....EI OLE STAMPLAHENDUSI.
- Näited peavad olema neile samastatavad.
- Ülesmärkimisi tuleb teha juba ka ülesannete jooksul.
- Mõttekülmutus — POST-IT, panna mõtted, ideed kirja, pärast mõelda ja arutada neid, et need ei segaks kohapeal.

HEA PRAKTIKA NÄITED

Arenguprogramm lõimis uudsel ja unikaalsel moel auditoorse ja e-õppe, praktika ja supervisiooni.
Heaks praktikaks kujunes näiteks ühes grupis seikluskasvatuse meetodi „meeskondlik banaanisõit" rakendamine.

Banaanisõit kui mudeldav seikluskasvatus oli omaealiste koolitaja-koolituse programmis, kuna võimaldab tõhusalt õppida erinevaid koolitajakompetentse, mis hõlmavad baasilised koostöö- ja juhtimise, sh enesejuhtimise oskused. Lisaks oli sellel harjutusel sidusust ja

kogukonda loov ning tugevalt rekreatiivne efekt (pakub üheteaegu pingutust, pingelangusega kaasnevat lõõgastust ja energia taastumist selle järel).

Banaanisõiduga kaasnev riskide ja turvalisuse hea tasakaal pakub turvalise ja samas järjest intensiivseid väljakutseid seadva arengu-keskkonna, kus tuleb ühise eesmärgi nimel (banaaniga püstijäämine) füüsiliselt ja vaimselt pingutada, koostööd teha (koordineerida kiirust, suunda, sõidustiili), juhtida (sõitjad vahetavad erinevaid rolle), arvestada nii tugevamate kui nõrgemate ja väsinumate vajadustega.

Loetletud oskused on vajalikud meeskondliku koolituse koordineeritud ettevalmistamisel, elluviimisel ja analüüsil. Harjutuse käigus kogetud kohased käitumismudelid võivad kanduda üle koostöösuhtesse, eriti siis, kui neid arenguprogrammis ja selle väliselt täiendavalt põlistatakse.

Ühise eesmärgi nimel pingutamine, eriti juhul, kui liituvad intensiivne vaimne ja füüsiline pingutus, on väga tugeva lähendava mõjuga. See aitab kokku liita tulevasi koolitajaid, sh neid, kes on suhteliselt individualistlikud. Arenguprogrammi praktika osal oli võimalik reflekteeritud banaanisõidu järel toetuda ühisele eduelamusele kui usalduse ja hea tahte ühele baasile.

Banaanisõidu ja sellele järgnenud refleksiooni tulemusel oli osalejail rohkem eeldusi koguda sotsiaalset kapitali ja isiklikul kogemusel tuginev arusaam aktiivõppest ja seikluskasvatusest.

Eakaaslaste koolitaja karjääri alguses on eriti tähtis suutlikkus ületada eneseusu ja -kahtluse vahelisi barjääre ja võtta kaalutletud riske — banaanisõit sarnaneb julgustükiga minna meeskonnaga koolitust tegema.

Veel üks täiendav väike efekt on selline: banaanisõit kui aktiivõppe meetod, mis on suhteliselt kallis ja eksklusiivne võimaldab osalejail tunda end arenguprogrammi korraldajate poolt väärtustatuna.

Erinevalt peepvainulikust ja aivarhallerlikust sütelkõnnist, kõriga noole purustamisest ja käega puuplaadi lõhkumisest on banaanisõit inspireeriv ühisedu harjutus, mille käigus kogetud õnnestumised omistatakse

grupi koostööle, mitte individuaalsele vägiteole või õigemini illusioonile sellest. Samas on banaaniga ümberminekud paratamatud ja see õpetab ka ühise tagasilöögiga toimetulekut.

Eneseületuslikku, kogukonda loovat ja rekreatiivset efekti nimetasid osalejad ka teisel päeval toimunud ühises refleksioonis. See, et muid efekte ei toodud esile, ei tähenda, et neid ei ilmne. Mõne mõju reflekteerimisega läheb lihtsalt pikemalt aega või on mõju lihtsalt sõnastamata kujul olemas.

Kogukonda loovalt ja otsustusprotsessides osalemise vilumust tõstvalt mõjusid ka arutelud banaanimeeskondade komplekteerimisest.

TULEVIKUSUUNDI JA SOOVITUSI

Edaspidi võiks korrata sellise ülesehitusega arenguprogramme ning lisaks võiks olla selleteemalised koolitused mahukamad, et pakkuda võimalusi osalejatele veel rohkem koolituse käigus teadmisi ning kogemusi omandada ja neid reflekteerida. Osalejate valikul tuleks veel rohkem tähelepanu pöörata osalejate motiveeritusele ja nende reaalsetele võimalustele etteantud ajaraamis õpitut rakendada. Osalejatele tuleks õpetada ajajuhtimist ja pakkuda neile võimalust mentorlust saada. Banaanisõidu või muu sellelaadse seikluskasvatusliku elemendi lisamine annab arenguprogrammile olulist lisaväärtust. Osalejatele võiks välja pakkuda sellist lähenemist, et mingis osas katavad nad ise seikluskasvatuse kulusid, kui valitakse kulukas, näiteks motoriseeritud veesporti eeldav ala.

Paljud osalejad avaldasid soovi saada uuesti ESF-programmi toel kokku. Neile võiks võimaldada eriti kohtumist iga-aastasel noortevaldkonna koolitajate kohtumisel, see soodustaks ka üldist kogukonna teket.

Osalejate väljalangemise vähendamiseks tasub kaaluda ka valikuprotsessi muutmist. Näiteks telefoniintervjuu ja testülesande koostamine (nt kandideerijad peavad broneerima endale koolitusruumi ja koostama koolituskutse oma koolitusel osalejatele) oleks sundinud osalejaid juba kandideerides läbi mõtlema seda, kuidas nad koolitusel tegelikult osalema hakkavad.

KOOLITAJATE HINNANG KOOLITUSELE

TAGASISIDET OSALEJATELT

Kahe esimese koolituspäeva kohta juuli-grupilt:

- Ootasin teoreetilist informatsiooni, aga olin positiivselt üllatunud, kui taipasin, et koolituse kava oli esitatud sellisele põhjale, et ise mõtleme, ise arutame, ise proovime ja ise jõuame järeldusele
- Nad [koolitajad] tunnetasid ära, kui rahvas ära väsis (mängud)
- Leidsin paljusid minuga erinevaid huvisid jagavaid inimesi kohe esimeste tundide jooksul
- Tahan nüüd rohkem koolitada
- Sain palju enesekindlust ja kontakte
- Meeldis koolitajate suhtumine
- Sain meetodeid ja lähenemisi, mida kasutada oma tegevuses

Tüüpilisi ettepanekuid juuli-grupilt:

- Koolitus võiks olla pikem
- Veel rohkem elulisi näiteid ja teooriat
- Rohkem võiks olla meetodite läbimängu

- Vahel oleks võinud kiiremini edasi minna
- Midagi jäi I päeval puudu, kuid ma ei tea, mis

Viimase koolituspäeva kohta:
Tagasiside juuli-grupilt:

- Sain juurde teotahet ja grupi toetust tunda
- Oleks teema ja sihtgrupp, siis juba täna koolitaks
- Oli hea tempo III päeval

Tüüpilisi ettepanekuid juuli grupilt:

- Teemad olid sünkroonis vajadustega, aga vahel tundus olevat liiga pinnapealne
- Veel rohkem slaide ja jaotusmaterjale

Tüüpilisemat augusti-grupi tagasisidet kahe esimese koolituspäeva kohta:

- ✓ Andis julgust — koolitusi läbi viia, arvamust avaldada
- ✓ Omaealiste koolituse kontseptsioon veidi arusaamatu
- ✓ Rohkem teoreetilist poolt
- ✓ Banaanisõit oli äge :)

Arenguprogrammide sisuline ja korralduslik ettevalmistus ning juhtimine oli väga põhjalik ja töömahukas, aga selle tulemusel sai sisu kokku terviklik ja selle ajahulga kohta osalejate vajadustele vastav lahendus, mis pakkus rakendust koolitajatele ja superviisoritele ning leidis osalejate poolt valdava sooja vastuvõtu soovidega veelgi suurema põhjalikkuse ja pikema vältuse ning taasnägemise järele.

Osalejate valik õnnestus enamasti hästi, mööndusega, et oleks võinud jätta gruppi võtmata inimesi, kelle koormatus oli (või motivatsioon tegeleda muude tegevustega) nii suur, et nende osalus koolituspäevades ja e-õppes jäi lünklikuks või isegi segas oma väikese grupi tööd. Kuid ka sellest oli võimalik grupisupervisioonis õppida, et kuidas taoliste raskustega toime tulla. Motiveeritud ja aega leidva osalejategrupi valiku tegemine ei ole sellise hõivatud ja aktiivse sihtgrupi puhul, kes sel eluperioodil otsib enda kutsumist, kindlasti lihtne ülesanne.

Arenguprogrammide tulemustega võib kohapeal täheldatud osalejate aktiivsuse ning jooksvalt ja koolituse lõpus kogutud tagasiside järgi kokku võtta, et need olid vaatamata oodatust suuremale väljalangevusele üldjoontes kordaläinud arenguprogrammid. Osalejate seast on tekkinud ka üks sõpruskond, kes lisaks ühisele koolitushuvile käib aeg ajalt ühiselt aega veetmas, näiteks lauamänge mängimas.

Esimese koostöökorra kohta laabus ka koolitajatevaheline koostöö suuremate vajakajäämisteta. Korduvaks takistuseks, kuigi mitte ületamatuks, sai arenguprogrammi elluviimine põhitöö kõrvalt. Järgmistele koolitajatele on soovituseks eelnevalt koolituse ettevalmistamisele ja läbiviimisele panustatav aeg eelnevalt kokku leppida. See aitab paremini koolitajatel oma aega planeerida ning ühtlasi väldib olukordi, kus koolitajad tunnevad, et nende ajaline panus pole võrdväärne.

LISA

OMAEALISTE KOOLITUS — KELLELE JA MILLEKS?

Uku Visnapuu
Vabahariduslik koolitaja

Omaealiste koolitus ehk eakaaslaste koolitus ehk noortelt noortele koolitus (ingl peer education) kogub Eestis aina rohkem kandepinda — noorte osaluskogud, seksuaalsuse teemalised ja tubakaennetuse koolitused jne. Käesolev artikkel selgitab tagamaid, võimalusi ja ohte.

Kuidas saadakse omaealiste koolitajaks? Minu kogemus on selline: asutasime aastal 1998 Eesti Õpilasomavalitsuste Liidu ja liikumise käivitamiseks oli vaja koolitusi, kus koolidemokraatiast hoolivad õpilased ja vahel ka õpetajad pead kokku panid. Hiljem tulid rahuolevad kliendid tagasi, tegid oma MTÜd, noortekogud, firmad jne. Kuigi tegin alguses palju vigu ja matkisin pimesi eeskujusid, olen tänulik, et keskkond oli nii soosiv, et sain turvaliselt katsetada.

Teine tüüpiline tee on juhi rolli kaudu — noorteühingu juhilt oodatakse seda, et ta tagaks jätkusuutlikkuse, nii hakkab ta kutsuma koolitajaid, kelle kõrvalt saab maitse suhu. Ja hiljem hakkab ise koosolekutele tooma koolituse elemente ning kasvatab tasapisi enesekindlust ise proovida.

Kolmas tee on liituda mõne grupiga, kus käiakse koos just selleks, et koolitajaks kujuneda. ESF programmi „Noorsootöö kvaliteedi arendamine" raames toimus sel aastal juulist novembrini tasuta arenguprogramm „Omaealiste koolitus ", kus mitukümmend noort läbisid kolm koolituspäeva, osalesid e-õppes ning viisid ise läbi ühe jõukohase superviseeritud koolituse eakaaslastele. Programm oli väga menukas, aga väljalangevus oli suur: mõni sai aru, et ta pole koolitaja tüüpi, teistel tulid ette motivatsioonilangused ja ettenägematud asjaolud. Lõviosa probleeme seondus ajajuhtimisega: koolitajaks pürgijad on andekad noored, kellel on täita palju rolle ja pidevalt ajast puudus. Koolitajaks kujunemine võtab aastaid ja ka siis ei ole keegi vaba kõigist puudustest. Noortevaldkonnal oleks palju kaotada, kui poleks tellimusi algajatele. Taolisi arenguprogramme tuleb tõenäoliselt veel.

KUST LEIDA SOBIVAID KOOLITAJAID?

Vaata sissejuhatuseks mõnd profiili mitteformaalne.ee koolitajate andmebaasist, kuhu võib end igaüks vabalt lisada, kui on vähemalt kolm noortevaldkonna koolitust teinud. Seega on tõesti igaüks teretulnud ja mingit kvaliteedikontrolli andmebaasi haldajad ei tee, see jääb kliendi või tellija õlule.

Siinkohal mõned abistavad juhtmõtted noorteühingutele ja noorsootöötajatele omaealiste koolitajate rakendamiseks. Küsi endalt: kas koolitaja tuleb lihtsalt mõnd tundi laheda tegevusega täitma või oskab küsida selle kohta, mis on kliendi vajadused ja eesmärgid? Mõnda Eestis tuntud koolitajat või internetis nähtud motivational speaker'it entusiastlikult matkiva koolitaja tulemused võivad olla küll vahel väga head, aga see on juhuslik õnn.

Kui palju on koolitajal varasemat kogemust sellise grupiga — isiklikku kogemust sarnases rollis ning kogemust koolitajana? Kui koolitajal puudub ka enda kogemus sarnases noorteühingus, tuleks temaga teha eriti põhjalikku eeltööd, et toetada toimetulekut ja grupiga arvestamist — et ta oskaks näha puude taga metsa.

Kas koolitaja on oma kogemuse ja ettevalmistuse taustal piisavalt enesekindel, aga samas piisavalt kahtlev? Liigne enesekindlus ja „kõik on võimalik" suhtumine on mõistagi ohu märk. Ülemäärast ärevust saab sõbraliku koostööga kergemini maandada.

Kui palju ja kas üldse peaks koolitajale tasu maksma või lihtsalt sõidujms kulud katma? Mina ei võtnud esimestel aastatel tasu. Paljud algajad on ka ise selle teemaga kimpus, et mis oleks õiglane tasu. Pigem võiks mõelda ööbimisega koolituse ja paremate tingimuste peale — harjumuspärasest keskkonnast välja —, sest ühine koolitusjärgne õhtu võib aidata gruppi palju edasi.

KUIDAS TOETADA ALGAJAT KOOLITAJAT?

Paljud Eesti noorsootöötajad on vähenõudlikud kliendid ja usaldavad koolitajat pimesi stiilis „Tule, tee meile paar tundi, räägi midagi meeskonnatööst". Juba lühike vestlus koolituse vajadusest ja eesmärkidest võib olla suureks abiks, et koolitus kujuneks mitte lihtsalt meeldivaks ajaviiteks, vaid mõjusaks organisatsiooni arengu toeks. Tellijad võiksid soodustada kogenud ja algaja koolitaja partnerlust ning küsida koolituse järel kirjalikku raportit. Eelmainitud võtted koos mentorlusega toetavad algaja koolitaja küpsemist, sest panevad teda süsteemselt mõtlema oma tegevuse ja selle tulemuste üle. Ja see ongi arengus keskne.

Noorsootöö ajaleht AKEN 07.01.2010

EUROOPA NOORED ARCHIMEDES Haridus- ja Teadusministeerium ENTK

ARUANNE

I grupp: 30.-31. juuli 2009, Altmõisa, 17. oktoober 2009, Tallinn
II grupp: 4.-5. august 2009, Kloogaranna 24. oktoober 2009, Tallinn

Koolitajad: Lauri Lahi, Uku Visnapuu

Keeletoimetaja: Terje Henk
Graafiline disain: Norman Orro

Koolitus oli rahastatud Euroopa Sotsiaalfondi ja Eesti Vabariigi kaasrahastusel elluviidavast programmi „Noorsootöö kvaliteedi arendamine." 1.1.0201.08-0001 ressurssidest.

Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond
Eesti tuleviku heaks