

Lisa 1



T-Kit käsiraamat
Koolitamise
alused

Meeskonnasisene koostöö

Käesolevast küsimustikust võib teil kasu olla, kui te soovite analüüsida ja ehk ka muuta oma koolitusmeeskonna liikmete vahelisi koostöömustreid. Küsimustikus on kahe vastandliku väite vahel kuuepalline hindamiskaala ning iga meeskonnaliige peaks tõmbama ringi ümber selle numbrile, mis vastab tema arvamusele.

1. Minu ideedele ja ettepanekutele ei pöörata kunagi piisavalt tähelepanu.	1	2	3	4	5	6	Minu ideedele ja ettepanekutele pööratakse alati piisavalt tähelepanu.
2. Mulle tundub, et meeskonna juhti ei huvita minu ideed.	1	2	3	4	5	6	Mulle tundub, et meeskonna juht on minu ideedest väga huvitatud.
3. Meeskonnasiselt ei tehta piisaval määral koostööd ja meeskonna otsused on harva mõistlikud.	1	2	3	4	5	6	Meeskonnasisene koostöö on edukas ja meeskond võtab vastu mõistlikke otsuseid.
4. Meeskonnaliikmeid ei kaasaata neid mõjutavate otsuste langetamise protsessi.	1	2	3	4	5	6	Meeskonnaliikmeid kaasatakse neid mõjutavate otsuste langetamise protsessi.
5. Ma tunnen end meeskonnas ebamugavalt, kui ma räägin vigadest, mida ma olen teinud.	1	2	3	4	5	6	Ma tunnen end meeskonnas nii hästi, sest ma saan rääkida vigadest, mida ma olen teinud.
6. Meie meeskond ei suuda konfliktidega avatult tegeleda ega neist õppida.	1	2	3	4	5	6	Meie meeskond suudab konfliktidega avameelselt tegeleda ja neist õppida.
7. Minu vastutusala on liiga väike, mistõttu ma ei saa korralikult töötada ega oma tööd edasi arendada.	1	2	3	4	5	6	Minu vastutusala on piisavalt suur, nii et ma saan korralikult töötada ja oma tööd edasi arendada.
8. Meeskonna koosolekute ajal peetavate vaidluste käigus ei jõua me sobivate lahendusteni.	1	2	3	4	5	6	Meeskonna koosolekute ajal peetavate vaidluste käigus jõuame alati sobivate lahendusteni.
9. Me ei aruta kunagi seda, mida meeskonnaliikmed arvavad meeskonnasisesest koostööst.	1	2	3	4	5	6	Me arutame sageli seda, mida meeskonnaliikmed arvavad meeskonnasisesest koostööst.
10. Me ei hinda kunagi oma meeskonna tööd.	1	2	3	4	5	6	Me hindame oma meeskonna tööd korrapäraselt.
11. Meie meeskonna töö kvaliteet ja tulemuslikkus on halb.	1	2	3	4	5	6	Meie meeskonna töö kvaliteet ja tulemuslikkus on hea.
12. Meeskonnaliikmed ei vaheta kunagi ettevalmistus- ega taustamaterjale, mida me oma töös kasutame.	1	2	3	4	5	6	Meeskonnaliikmed vahetavad sageli ettevalmistus- või taustamaterjale, mida me oma töös kasutame.
13. Organisatsioonis on kehtestatud liiga palju reegleid ja piiranguid.	1	2	3	4	5	6	Organisatsioonis on kehtestatud asjakohased reeglid ja piirangud.
14. Organisatsioon / meeskonna juht kontrollib mu tööd liiga sageli ja liiga palju.	1	2	3	4	5	6	Organisatsioon / meeskonna juht kontrollib meie tegevust mõistlikul määral ning annab mulle vajalikke suuniseid ja juhiseid.

(Philipp 1992: 104–105).



Aruannete näidised

Tulemuste lühiaruanne

Sihtrühm:

Kellele:

Eesmärk: lühiülevaate andmine seminari tulemustest, seminari teemaga seotud küsimuste tõstatamine ja konkreetsete soovitusete esitamine.

Soovitavad alapealkirjad

- Eesmärgid ja sihid
- Üldised ja konkreetset tulemused
- Tulevased ülesanded ja seminari teemaga seotud probleemid
- Konkreetset soovitusete

Lisamaterjalid

Programmi kokkuvõte

Osalejate nimekiri

Seminari ressursiaruanne

Sihtrühm:

Kellele:

Eesmärk: ülevaate andmine seminari teemaga seotud koolitusressurssidest.

Soovitavad alapealkirjad

- Seminari teemaga seonduv taustteave
- Seminariks / seminari käigus valmistatud töövahendid ja materjalid
- Seminari käigus rakendatud meetodid
- Rühmasisene dünaamika
- Teemakohase lisateabe saamise võimalused (organisatsioonid/ressursid/Internet)
- Ekspertide materjalid (kõned/konkreetsete sessioonide kavajne)

Lisamaterjalid

Programmi kokkuvõte

Osalejate nimekiri

Seminari/ürituse teema hindamisaruanne.

Sihtrühm:

Kellele:

Eesmärk: nagu tulemuste lühiaruandes, käsitletakse ka hindamisaruandes kursuse käigus saavutatud tulemusi, kuid neile on lisatud ka hindamistulemused.

Soovitavad alapealkirjad

- Eesmärgid ja sihid
- Üldised ja konkreetset tulemused
- Seminari hindamine (hindamistulemused peaksid lihtsustama tulevaste samateemaliste seminaride korraldamist või lähtuma organisatsiooni üldisest kultuurist ja taustast)

Lisamaterjalid

Programmi kokkuvõte

Osalejate nimekiri



Koolitussessiooni näidiskava

Hoolitsege energia mõistliku rakendamise eest!

Käesoleva näidislehe täitmiseks võib teil kasu olla koolitussessioonideks valmistumise käigus. Millised on teie eesmärgid? Milliseid meetodeid te soovite kasutada? Kui palju aega ja milliseid materjale te vajate? Kui palju energiat kulub koolitatavatele, et nad saaksid tegevustes aktiivselt osaleda?

Sessioon:

Aeg:

Tegevus	Eesmärgid	Meetod	Kestus	Vajalikud materjalid	Tegevuses osalemiseks vajalik energiatase (alates ühest (väga mada) kuni viieni (väga kõrge))				
					1	2	3	4	5
1									
2									
...									



Hindamine

1. tase. Hindamisvormid

ÜHEMINUTILINE TAGASISIDE

Seda vormi kasutatakse koolitatavate "temperatuuri" kiireks mõõtmiseks. Sellest võib kasu olla ka pärast emotsionaalselt pingelisi olukordi. Koolitatavad võivad maha rahuneda, kui nad on saanud oma tundeid väljendada.

Üheminutiline tagasiside

Siiamaani on mulle tundunud, et koolituskursus (töötuba jne) on... (tehke sobivale numbrile ring ümber)

Ebahuvitav	1	2	3	4	5	Huvitav
Liiga aeglane	1	2	3	4	5	Liiga kiire
Liiga keeruline	1	2	3	4	5	Liiga lihtne
Ei sobi minu huvidega	1	2	3	4	5	Sobib minu huvidega
Halvasti korraldatud	1	2	3	4	5	Hästi korraldatud
Pingelise õhustikuga	1	2	3	4	5	Rahuliku õhustikuga

Palun kirjutage lühidalt, mida te töötoast arvate:

SESSIOONI PARIMAD JA HALVIMAD HETKED

Seda vormi saab väga edukalt kasutada tagasiside saamiseks, kui töötuba, sessioon, päev, pool päeva jne on läbi.

Tagasiside sessiooni lõpus

Täna innustas mind kõige rohkem see, kui... (palun kirjeldage konkreetset olukorda)

Täna oli mul kõige igavam siis, kui... (palun kirjeldage konkreetset olukorda)

Märkused ja soovitusel, kuidas sessiooni (töötuba) saaks paremaks muuta...

IGAPÄEVANE HINDAMINE – PÄEVA PARIMAD JA HALVIMAD HETKED

Seda vormi saab väga edukalt kasutada iga päeva lõpus koolitatavate tagasiside saamiseks ja nende tunnete väljauurimiseks. Pikemate koolituskursuste puhul (üle seitsme päeva) võib seda võrrelda päevikuga ning see on mõeldud ainult koolitatavatele (st seda ei näidata koolitajatele).

Tagasiside päeva lõpus

Mida ma täna tundsin:

Mida ma täna õppisin:

Kuidas koolitus seondub minu tööga (organisatsiooniga):



IGAPÄEVANE HINDAMINE – HINDAMISRÜHMAD

Seda meetodit kasutatakse väga sageli pikemate koolituskursuste puhul (üle seitsme päeva).

Rühmade eesmärk

- Koolituskursuse isiklik analüüsimine. Kui rühm tuleb kokku, siis saavad koolitatavad astuda korraks kõrvalseisja rolli, anda koolitajatele tagasisidet ja analüüsida koolituskursust.
- Koolitavatele võimaluse andmine üksteisega usalduslikult rääkimiseks, koolituse ajal tekkinud tunnete jagamiseks ja emotsionaalsete kogemuste vahetamiseks.

Rühm koosneb 5–6 inimesest, igasse rühma kuulub ka üks koolitaja. Nad saavad iga koolituspäeva lõpus kokku 30–45 minutiks. Koolitaja määrab kindlaks rühma eesmärgid.

Esimese koosoleku näidis

1. Koolitaja palub igal koolitataval võtta kaasa mõni oma isiklik asi, mis teda iseloomustaks ja mida ta tahaks teistega jagada. Kui rühm tuleb kokku, siis näitavad koolitatavad üksteisele kaasa toodud asju ja seletavad, kuidas need asjad neid iseloomustavad.
2. Koolitatavad teevad nägusid (rõõm, viha, väsimus jne), mis sobivad kõige paremini nende tunnetega sellel päeval. Pärast seda arutatakse päeva jooksul aset leidnud sündmusi.

ERIHINDAMINE (KVANTITATIIVSED MEETODID)

Alljärgnev hindamisvorm on koostatud selliste koolituskursuste hindamiseks, mille käigus koolitatakse töötubade ja koolituskavade juhte. Kui koolitaja kasutab hindamiseks kvantitatiivseid meetodeid, siis ta saab analüüsida seda, kuidas erinevad koolitatavad reageerisid ühele ja samale sündmusele. Samuti saab kvantitatiivsete meetodite abil võrrelda erinevaid koolituskursusi ja töötubasid. Kasu võib olla ka sellest, kui te iga numbrilise vastuse järel küsite, miks just see number oli õige.

Töötubade juhtide koolitamine – kvantitatiivne hindamine

Andke alljärgnevatele küsimustele vastused, tõmmates ringi ümber sobiva numbri viiepallisel skaalal (1 – madal, 5 – kõrge). Seejärel kirjeldage lühidalt, miks te valisite just selle vastuse.

1. Kuidas te hindate käesoleva töötoa kasulikkust enda seisukohast?

1 2 3 4 5

Miks? _____

2. Kuidas te hindate käesoleva töötoa kasulikkust oma sihtrühma seisukohast?

1 2 3 4 5

Miks? _____

3. Ma sain kasuliku tagasisidet enda korraldatud töötubade kohta.

1 2 3 4 5

Miks? _____

4. Minu enesekindlus töötada töötoa juhi või koolitajana on kasvanud.

1 2 3 4 5

Miks? _____

5. Ma sain väärtuslikku teavet, eeskju ja soovitusi selle kohta, kuidas töötubasid ette valmistada.

1 2 3 4 5

Miks? _____

töötubasid kavandada 1 2 3 4 5

Miks? _____



töötubasid korraldada. 1 2 3 4 5
Miks? _____

töötubasid hinnata. 1 2 3 4 5
Miks? _____

Muud märkused:

ERIHINDAMINE (KVALITATIIVSED MEETODID)

Alljärgnev hindamisvorm on koostatud selliste koolituskursuste hindamiseks, mille käigus koolitatakse töötubade ja koolituskavade juhte. Küsimustes kasutatakse ülivõrret (nt kõige rohkem, kõige vähem, halvim), et välja uurida, kui kaugele koolitatavad on valmis tagasiside andmise käigus minema. Sellega loodetakse saada koolitatavalt abi koolituskava parendamiseks. Lisaks palutakse koolitatavatel anda soovitusi selle kohta, kuidas saaks kaasa aidata nende edasisele arengule.

Töötubade juhtide koolitamine – kvalitatiivne hindamine

1. Mis teile töötoa juures kõige rohkem meeldis?
2. Mis teile töötoa juures kõige vähem meeldis?
3. Kirjeldage kolme viisi, kuidas käesolevat kursust paremaks muuta.
4. Mida te sooviksite kõige rohkem enda juures paremaks muuta töötubade juhtimisega seoses?
5. Kirjeldage kolme tegevust, mille abil te kavatsete arendada oma oskusi töötoa juhi või koolitajana.

MÄÄRAVA TÄHTSUSEGA VAHEJUHTUMID

Seda lähenemist kasutatakse selleks, et koguda teavet konkreetsete vahejuhtumite kohta, millele koolitatavad reageerisid töötoas kõige ägedamalt (nt abistamine, segadusse ajamine). Nii antakse koolitatavatele võimalus sündmusi kirjeldada ja hinnata. Tegu on suurepärase töövahendiga, millega saab mõõta nii töötubade juhtide tulemuslikkust kui ka koolitatavate tundeid, kaasatust ja õpitegevust.

Määrava tähtsusega vahejuhtumite hindamine

Millal te tundsite, et olete töötoas toimuvasse kõige suuremal määral kaasatud ja et te olete neist tegevustest kõige rohkem huvitatud?

Millal te tundsite, et te olete töötoas toimuvaga kõige vähemal määral seotud ja et te olete neist tegevustest kõige vähem huvitatud?

Millisest töötoategevusest oli teile kõige rohkem abi (tegevuse sooritaja võib olla ükskõik kes)?

Milline tegevus töötoas ajas teid kõige rohkem segadusse (tegevuse sooritaja võib olla ükskõik kes)?

Mis üllatas teid töötoa ajal (nt teie enda reaktsioonid, kellegi teod või sõnad)?



Konflikte ja konfliktide transformeerimist käsitlevad teosed

- *Uprooting Violence, Building Nonviolence*. Pat Patfoort. Autori meelest ei väljendu vägivald ainult füüsiliselt – tegu on laia mõistega, mis iseloomustab meie soodumust sõlmida sotsiaalseid suhteid. Väga erinevate sotsiaalsete suhete analüüsimiseks saab rakendada nn ülema/alama süsteemi. Seda kirjeldatakse raamatus kui tasakaalustamata ja sageli ka võistluslikku suhtlemist, mille kaudu püütakse säilitada teatud jõusuhteid. Autor käsitleb sotsiaalse hariduse ja võrdväärsetele alustele rajatud suhete loomisega seotud üldisemaid küsimusi ning soovib kasutada sekkumisstrateegiaid, mille abil püütakse jõuda konfliktide algpõhjusteni. Cobblestone Press (1995).
- *Negotiation in Social Conflict*. Dean G. Pruitt ja Peter Carnevale. Teoses tutvustatakse sotsiaalpsühholoogilisi uurimusi, mis käsitlevad läbirääkimist ja vahendamist eri kontekstides. Sellest valdkonnast antakse üksikasjalik ja väga põhjalik ülevaade. Open University Press (1997).
- *Sitting in the Fire*. Arnold Mindell. Autori meelest on koolituste juhtimine täpselt selline nagu pealkirjas öeldud – tules istumine. Teoses käsitletakse konfliktidesse sisenemist, konflikti lahendajatele esitatavaid nõudmisi ja konfliktide arenemist. Lao Tse Press (1995).
- *The New Conflict Cookbook*. Thomas Crum et al. Autorid rakendavad jaapani võitluskunsti aikido põhimõtteid konfliktide käigus tekkiva viha, agressiivsuse ja reaktsioonide paljastamiseks. Teos on kirjutatud vanema või õpetaja seisukohast, kes annab noorele inimesele juhiseid, kuid seda on väga kerge kohandada teiste kontekstidega. Aiki Works (2000).
- *Games for Actors and Non-Actors*. Augusto Boal. Rollimäng on populaarne ja kasulik meetod, mida rakendatakse konfliktide analüüsimiseks. Brasiillasest teatridirektor Augusto Boal on välja mõelnud väga mitmekülgse inimteatri, kus probleemidele antakse laval füüsiline kuju, kus neid paljastatakse ja transformeeritakse. Konflikte saab mitmel moel lahendada, alates improviseeritud situatsioonanalüüsist kuni konfliktide hoolika lavastamiseni, mille käigus rühma liikmed sekkuvad konflikti transformeerimiseks. Routledge (1992).

Viiteid teistele teostele ja ülevaate noorsootöös kasutatavate meetodite kohta leiab Peter Merry ja Gavan Titley artiklist "Theatre of the Oppressed and Youth", Coyote nr 1.