

ARENEMISEKS ON VAJA EESMÄRKI JA KAASLASI

Kuidas arendada odavalt ja ometi tulemuslikult?

Sedalaadi küsimusi esitatakse viimasel ajal sageli.

Ühelt poolt otsivad tööandjad traditsioonilise koolituse kõrvale vähemkulukaid ja praktilisemaid arendamisvõimalusi. On ju tarvis, et inimesed teeksid vähemakesi rohkem, oleksid koostöövalmimad ja paindlikumad, iseseisvamad ja ettevõtlikumad, taluksid määramatust ja säilitaksid ka pingelises olukorras töövõime. Ning jääksid ikka motiveerituteks ja pühendunuteks.

Teisalt on paljud inimesed segaduses – kuivõrd ja mida on üldse mõtet arenemisest mõelda, kui niigi on raske toime tulla ja valdav seisund on murelikkus. Mõned ei julge ennast avalikult arendada, kartes ülemusi pahandada kas oma eemalviibimisega või sootuks arukuse, osavuse ja ettevõtlikkusega. Mitmed ei saa aru, mida ebamäärases olukorras teha (et nii teistele kui endale meeldida). Mõned kiirustavad tegutsema, võtmata aega analüüsiks ja olukorra tunnetamiseks. Ja on neid, kes on lihtsalt liiga ärevad ja ära- või üleelamisele keskendunud, et üldse millelegi uuele mõelda.

Mis on koolitus? Kas on veel arendusvõimalusi?

Olime umbes viie aasta eest kaunis üllatunud, kohates USA läänerannikul eakaaslasest pedagoogikadoktorit, kes oli 1990ndatel Eestist lahkunud ning küsis meie tegevusest kuuldes: „Aga mis see koolitus on?“.

Tõepoolest – viimasel kümnendil peaaegu igale kodueestasele tuntuks saanud koolitusvaldkond pole sugugi ainus täiskasvanute arendamise viis. Meie tuttav töötas näiteks hoopis muuseumipedagoogina ja korraldas interaktiivsust võimaldavaid näitusi.

Viimase aasta jooksul oleme oma firmas palju arutanud, et mis see Eestimaine koolitus siis õigupoolest on ja milleks ta hea on.

Arvame, et iseseisvusaja algul ja majandusliku tõusu ajal on koolitamise eesmärkideks olnud eelkõige

- aidata inimestel kiirete muutustega paremini hakkama saamiseks uusi oskusi õppida;
- suurendada rahulolu ja motiveeritust.

Inimesed on pidanud omandama uusi rolle (näiteks müügiinimese rolli, klienditeenindaja rolli, liidrirolli) ja täiendama oma koostööoskusi. Viimasel aastakümnel on levinud ka nn motivatsioonikoolitused, mille abil on inimeste seisundit mõjutatud.

Mida saab kuidas õppida?

Pakun lisatud skeemil ühe arendamisvõimaluste skaala.

Arendamisviisi valikul on oluline silmas pidada eesmärki. Koolituskursused, mis kasutavad traditsioonilisi täiskasvanukoolituse meetodeid (loeng, töö õppematerjalidega, näidiste analüüs, grupiarutelud ja veidi harjutusi) sobivad teadmiste täiendamiseks.

Praktilist harjutamist ja personaalset korrigeerivat tagasisidet pakkuvad treeningud on oluliselt ajamahukamad, kuid võimaldavad lisaks omandada uusi oskusi ja kujundada vajalikke hoiakuid.

Pikemaajalised arenguprogrammid, mis sisaldavad iseseisvate ülesannete täitmist töökohal, aitavad arendada nii inimesi kui organisatsioone. Paraku eeldab nende tulemuslik läbimine nii suurt pühendumist ja panustamist, milleks eestlased praegu miskipärast alati valmis pole. Ju ollakse sageli harjunud vastutust oma elu ja edasijõudmise eest kellelegi teisele jätma. Ja ju tunduvad arenguprogrammid sageli liialt odavad ning süvenemist mitte väärivad. Kindlasti eristume siinkohal parimatest rahvusvahelistest arenguprogrammidest, milles osalejad kirglikult iga õppimisvõimalust kasutavad.

Arengunõustamist pean mina isiklikult igasuguse arengu vältimatuks osaks – ehk arvan, et tõeline areng eeldab toetajat-väljakutsujat. Spetsiaalse meetodina tähendab arengunõustamine aga mentori, nõustaja või superviisori (või ka oma juhi) abil oma arengu kavandamist ja jälgimist ning oma piirangute ületamist. Pikemaajalise arendava suhte abil on võimalik saada teadlikuks, aktsepteerida ja ületada ka oma alateadlikke piiranguid.

Aga kuhu jääb iseseisev töö kirjandusega, võivad lugejad õigustatult küsida. Saatjaks kõigele nimetatule, aga üksnes üksiõppimisest arenemiseks ei piisa.

Kaaslased on kasulikud ja juht võib olla arengunõustaja

Enamusel inimestest on õppimisel kindlasti toetust ja mõttekaaslast vaja.

Esiteks on uuemate õpiteooriate järgi selge, et kasutatav teadmine luuakse arutelude ja ühiste katsetuste käigus. Paraku ei anna kool piisavalt arutamise-harjutamise kogemusi.

Teisalt vajavad inimesed tagasisidet, enesehinnang toetub sellele.

Juht võiks olla õige inimene töötaja arengu toetamiseks. On ju just juht see, kes on töötaja arendamisest huvitatud – kuna areng on aluseks toimetulekule ja rahulolule.

Samas on arengunõustaja roll üsna riskantne. Need, kes pole piisavalt arenemisvalmis, pühendunud või usaldavad, võivad hakata juhti kahtlustama omakasupüüdlikkuses või manipuleerimises.

Arengunõustamine on edukas, kui

- keskendutakse arenejale, tema olukorrale, eesmärkidele, piirangutele
- kui areneja mõtlemine ja tegutsemine on nõustamise tulemusena oluliselt soovitud suunas muutunud
- kui toimunud positiivsed muudatused poleks tõenäoliselt sama ajaga ilma nõustamiseta aset leidnud

Üks arengunõustamise gurusid M. Kets de Vriesi on arvanud, et kaasaegne juht võiks olla eelkõige arendaja ja soovitanud juhtidel

1. võtta aega, et kuulata oma töötajaid ja väärtustada seeläbi nende arvamust

2. hoolida oma töötajatest ja aidata neid nende isiklike probleemide lahendamisel
3. teha sama, mida ütled andes sellega head eeskju
4. pakkuda väljakutseid oma töötajatele, et toetada nende personaalset arengut
5. olla julgustav - tunnustada ja kiita
6. hoida inimesi toimuvaga kursis, luua tähendust
7. anda konstruktiivset tagasisidet, anda inimestele selgelt mõista, mida nendelt ootad
8. vabaneda arengust mitte huvitatud eneseimetlejatest

Mida on praegu vaja arendada?

Kindlasti loovust ja spontaansust ning jätkuvalt koostöövalmidust ja koostööoskusi.

Enamasti ei takista õnnelikku ja edukat elamist mitte vähene kompetentsus ja oskuste puudumine, vaid mingid psüühilised eripärad, valed uskumused, ebakohased harjumused või reaktsioonid. Paljud ei talu määramatust ja kiirustavad tegutsemisega või siis tõmbuvad tagasi ja keskenduvad kritiseerimisele. Edu võtmeks on keerulistel ja muutuvatel aegadel enamasti see, kuivõrd inimene ennast tunneb ja juhib.

Õppida ei tule hetkel enamasti mitte uusi rolle, vaid muuta võiks oma toimetulekuviise tervikuna. Harjumuspärasel viisil toimetamine toetub meie hoiakutele ja maailmanägemusele. Nende kahtluse alla seadmine on kindlasti ebamugav ja võib tunduda tarbetuna. Ometi on praegu oma piirangute ja ka vähemteadvustatud uskumuste ülevaatamine oluline. Tõusuaja tublil tegijal võib olla mõistlik või isegi hädavajalik uusi võimalusi otsida.

Seega on sageli kohane arengunõustamine, pikemad arenguprogrammid ning ka psühhoteraapia spetsiaalselt tööga seotud lühivormid.

Enesemuutmine on eriti ärevatel aegadel raske, aga väärikas ja pikas perspektiivis kindlasti ka tulus tegevus. Senised piirid ei püsi paigal ja väljakutsed on üsna ebaselged. Ennast muutmata kohaneda püüdmine tähendab suuri loobumisi. Tulevikku silmas pidades on arukam uuenemine.

ARENDAMISVÕIMALUSI

Koolituskursus	Keskendutakse teadmiste täiendamisele
Treening	Lisaks harjutatakse oskusi ja antakse kõigile personaalset tagasisidet
Arenguprogramm	On pikemaajalisem, sisaldab iseseisvaid töid töökohal, mõjutab ka hoiakuid
Arengunõustamine	On personaalsem, suunatud ka inimeste eel- ja alateadlike protsesside arendamisele
Psühhoteraapia	Tegeleb lisaks ka inimeste personaalsest ajaloost tulenevate piirangutega, eeldab professionaalset terapeuti