

KUIDAS ARENDADA OMA INIMESI ILMA SISSE OSTETUD KOOLITUSTETA?

Kui juba on majanduslangus, siis võiks sellest midagi ka kasu olla, lihtsalt raske aja üleelamine ei ole väärikas eesmärk. Pigem võiks sihiks olla meeskondade ja oma inimeste arendamine. Väärikad eesmärgid aitavad inimestel jääda väärikateks ja leida lisamotivatsiooni.

Töö efektiivistamiseks tuleks praegusel ajal ettevõttel endal arendamisega tegeleda, aga ning ja:

- kui arendusteenuste ostmiseks raha napib, tuleks ettevõtte sees leida juhendajad, mentorid, sisekoolitajad ja lasta neil juhendada, koolitada ja igal muul moel arendada oma töötajaid
- võib juhtuda, et ise tehes ei pruugi arendamine väga hästi välja kukkuda
- kui veidikene õppida ja abi saada, siis võib teiste arendamine tõenäolisemalt hästi välja tulla
- arendamine võib olla väga motiveeriv tegevus ja võib aidata lisamotiveeruda:
 - arendamine võib olla arendaja jaoks oluline lisamotiveerimise allikas
 - töötajate jaoks, kes saavad personaalset arendamist, muutub töö huvitavamaks ja väheneb läbipõlemisoht

Enamik ettevõtteid on koostanud järgnevaks aastaks säästueelarved ja kokku on teiste kulude hulgas tõmmatud ka koolituskulud. See tähendab, et väljastpoolt sisseostetud koolituste maht väheneb ja oma inimeste arendamiseks tuleb otsida uusi viise ja meetodeid.

Päris uueks ei saa küll pidada mentorlus- ja juhendamissüsteeme, sisekoolitajate ja toetusisikute teadlikku arendamist ja rakendamist, kuid vähese tähelepanu all see nn pehme pool organisatsioonides meie kogemuse järgi siiski on.

Nn kõvad asjad, nagu palganumbrid, kulude ja tulude arvestus, eesmärgid ja mõõdikud, on tavaliselt kontrolli all, sest neid on lihtsamad juhtida, kuna kõik on must-valgelt kirjas. See aga, kas kellelegi tundub üks või teine asi õiglane või mõistlik on niivõrd subjektiivne, võib hetkega muutuda ja sõltub paljudes asjaoludest, et inimeste ehk eelpool nimetatuna „pehme pool“ võib just rasketel aegadel organisatsioonis kängu jääda. Rasketel aegadel just seetõttu, et määramatust on rohkem, juhid ise on segaduses ja ärevad, heal juhul suudavad nad rahulikuks jääda, kuid tihti läheb rahulikuks jäämisele nii palju energiat, et teiste juhtimine ja arendamine jääb tähelepanuta. See ongi koht, kus

muutuvad organisatsioonis oluliseks inimesed, kes on õppinud või end teadlikult arendanud mentoriteks, juhendajateks, toetusisikuteks. Neid inimesi ei ole kunagi liiga palju. Mõnes ettevõttes pole nende peale veel mõeldudki. Paraku on nii, et organisatsioonid, kus sisemised toetusvõrgustikud on loodud ja toimivad, tulevad paremini toime sisepingete ja -kliimaga. Ehk suudavad edukamalt lahendada probleeme keerulisematel aegadel, mil ärevust ja segadust on õhus liialt palju.

Sageli arvatakse, et hea sooritaja on tingimata parim eeskuju ning juhendaja. Tegelikult on ka arendajaks vaja areneda. Professionaalne arendaja peab oskama selgitada, jälgida, väljakutseid esitada, tagasisidet anda, arendatavat mõista, mudeliks olla, arengutakistusi ületada jpm. Arendaja „tööriistakasti“ vaba valdamine tagab võime jääda spontaanseks, mõistvaks ja abistavaks erinevates olukordades. Spetsiaalse väljaõppe läbinud mentor, juhendaja või koolitaja on kindlasti palju efektiivsem ja tarmukam võrreldes „enese tarkusest“ toimetajaga.

Meie kogemust mööda on sagedamini ette tulevad valearusaamad inimeste arendamisel:

- Inimesed on suures plaanis ühesugused (nt levinud on ikka veel arusaam, et suurimaks motivaatoriks on kõigile palk või puhkus). Psühholoogide uuringute järgi on inimeste põhimotivaatorid erinevad. Paljusid inimesi motiveerib arenemisvõimalus.
- Teised inimesed on minuga sarnased. Ehk inimesed kipuvad oletama, et teised inimesed näevad olukorda samuti nagu nemad või et teistele sobivad õppimiseks samasugused meetodid nagu nendele. Paraku on inimeste õpistiilid erinevad.
- Inimesed ootavad täpseid õigeid vastuseid. Tegelikult on inimesed reeglina pigem huvitatud oma mõtete kontrollimisest ja meeldejäätavatest eeskujudest.
- Õppimine tähendab lugemist või loengu kuulamist. Tegelikult õpivad inimesed pigem kaaslaste abiga arutelude ja harjutamise kaudu.

Arenemine ja õppimine pole passiivne info vastuvõtmine või “lattu” panek, vaid õppides loob õppija uut teadmist ise, aktiivselt. Viisid, kuidas inimesed uusi teadmisi konstrueerivad on isikuti täiesti erinevad. Uusi teadmisi ja nende töötlemist mõjutavad varasemad kogemused ja teadmised. Uut infot tõlgendatakse ja struktureeritakse oma maailmapildi ja varasemate teadmiste terviku valguses, mille tulemusena maailmapilt pidevalt muutub ja omandab uue struktuuri – arenedes loob areneja pidevalt ka uut iseennast.

Arendaja ja õpetaja roll on asetada õppija aktiivsesse ja iseseisvasse rolli, jätta talle suur osa valikute tegemisest ning arvestada juhendatava huvidega. Arendaja rolliks on eelkõige rikkaliku, avastusliku ja motiveeriva õpikeskkonna loomine.