

**Projekt COVO- Vabatahtlike koordineerimine (LLP-LDV-TOI-07-AT-0004):
Kutsehariduses tegutsevate koolitajate ja õpetajate kvalifikatsiooni tõstmise, et
arendada vabatahtliku töö koordineerimiseks vajalikku pädevust
sotsiaalteenuste valdkonnas**

SISSEJUHATUS

Vabatahtlik tegevus ja vabatahtlike koordineerimine

Euroopa Komisjon on otsustanud kuulutada 2011 aasta „Euroopa Vabatahtliku töö aastaks“. Euroopa Liidus on miljonid kodanikud kaasatud vabatahtlikku tegevusse.

Igas eagrupid inimesed annavad positiivse panuse kogukonnale pühendades osa oma vabast ajast kodanikuühiskonna organisatsioonidele, noorteklubidele, sotsiaal- ja tervishoiuteenuste valdkonna organisatsioonidele, koolidele, spordiklubidele jne Euroopa Komisjon näeb vabatahtlikku tegevust kodanike aktiivse osalemise vormina, mis tugevdab Euroopa ühiseid väärtusi nagu solidaarsus ja sotsiaalne ühtekuuluvus.

Ülaltoodud info taustal tuleb vaadata ka rahvusvahelist innovaatilist projekti COVO. Vabatahtlike kaasamine ja kasutamine paljudes sotsiaaltöö valdkondades on aina enam olulisem ning seda tähtsustatakse ka Euroopas. Esiteks saavad institutsioonid, kes vabatahtlike abi vajavad, pakkuda oma teenuseid huvitaval ning olulisel viisil ning teiseks loob see inimestele väärtuslikke osalemisvõimalusi. Esmajoones neile, kes ei ole tööhõives aktiivsed. Kolmandaks aga loob see õppijatele ja töötajatele võimalusi osalemiseks olulistest sotsiaalprojektides ja aitab suurendada kogu ühiskonnas sotsiaalset kapitali.

Mitte ainult COVO koostööprojektis osalenud partnerorganisatsioonid Eestist, Lätist, Poolast, Saksamaalt ning Austriast vaid ka laiemad praktilised kogemused näitavad, et vabatahtlik tegevus saavutab oma täieliku potentsiaali alles siis, kui seda koordineeritakse parimal võimalikul viisil. Vabatahtlikke ei saa kohelda samamoodi kui organisatsiooni palgalisi töötajaid, kuna neil on erinevad vajadused, eeldused ja võimed.

See viib meid projekti probleemi tõstatamiseni „Kuidas arendada sotsiaalsektori töötajate kvalifikatsiooni, et koordineerida vabatahtlikke poolt pakutavaid teenuseid veelgi optimaalsemalt? Kutsehariduses töötavad koolitajad ning õpetajad on silmitsi kasvava väljakutsega: kuidas tõsta vabatahtlike koordinaatoride juhendamise oskusi nii, et nad pikemas perspektiivis oskaksid täiel määral kasutada vabatahtlikku tegevuse ressursi.

COVO kasutab Equal Koostööprojekti tulemusi „Ametid ja koolitus tervishoiu- ja sotsiaalvaldkonnas“ (AT – 3 – 01/68): (Lõpptulemused on avalikustatud kodulehel www.berufsbilder.org). Projekti eesmärk oli „Määratleda ja tutvustada erinevaid sotsiaal- ja tervishoiu teenuste koolitusprogramme Austrias ning teistes valitud riikides“. Eriline tähelepanu oli suunatud õppekavadele ja koolituseprogrammidele ning headele näidetele.

COVO projekti jaoks sõeluti sotsiaaltöö kutsekoolituste õppekavadest välja need oskused, mis on vajalikud vabatahtlike koordineerimiseks ning kombineeriti COVO projekti partnerite kogemustega. Selle tulemusena koostati vabatahtlike koordineerimise näidisõppekava.

COVO projekti eesmärk oli määratleda vajalikud kompetentsid ja leida innovatiivsed suunad vabatahtlike koordineerimises ja juhendamises ning viia see teadmine üle kaasaegsesse kasutajale orienteeritud õppekavasse, mille mooduleid saab ühendada (kutse) koolitustega ja/või mille elemente saab kasutada elukestvas õppes (sealhulgas mitteformaalses hariduses).

Praeguse COVO õppekava väljatöötamiseks läbiti projektis järgmised kuus **töötappi**:

1. Uurimine ja parimate praktikate kogumise etapp

Vabatahtliku töö koordineerimise parimate praktikate kindlaks tegemine regionaalselt. Olemasolevate tervishoiu- ja sotsiaal valdkonna kutsekoolituste õppekavadest sobilike näidiskomponentide välja valimine.

2. Analüüsi ja ülekandmise etapp

Kliendi- ja personaliperspektiivi lisamine valminud projekti tulemustele.

3. Konsolideerimise etapp

Spetsiifiliste teemade ühendamine vabatahtlike koordineerimise teemaga (vt COVO õppekava lisa).

4. Õppekava koostamise etapp

Lihtsa ning kasutajale orienteeritud õppekava struktuuri koostamine võttes arvesse NQR ja EQR printsiipe (Riiklik ja Euroopa Kvalifikatsiooni Raamistik, ingl.k. *National and European Qualification Framework*).

5. Praktiseerimise ja piloteerimise etapp

Välja töötamisel oleva õppekava ülevaatamine mitmete ekspertide poolt nii üksikute moodulite kui tervikõppekava osas. Väliseksperditel paluti anda ametlik hinnang spetsiaalse hindamisküsimustiku kaasabil.

6. Tulemuste esitlemise etapp

Piloteerimistulemuste süstematiseerimine, hindamine ja ettepanekute sisseviimine õppekavva. COVO lõpp-produkti ehk näidisõppekava kirjutamine.

COVO projekti lõpptulemuseks on vabatahtliku tegevuse koordineerimiseks vajalikke kompetentse kaardistav õppekava. Näidisõppekava aitab sotsiaalvaldkonna koolitajatel, õpetajatel ja täiendkoolituse pakujatel edasi anda sotsiaaltöö professionaalidele ning sotsiaalvaldkonnas pakutavatel (mitteformaalsetel/formaalsetel) koolitustel osalejatele vabatahtlike koordineerimiseks vajalikke kompetentse.

COVO õppekava on suunatud professionaalsetele koolitajatele ja õpetajatele. Eduka praktilise ellurakendamise eelduseks on lisaks varasemale pedagoogilis-didaktilisele pädevusele ka eelnev kogemus vabatahtliku töö ning vabatahtlike poolt pakutavate teenuste koordineerimisel.

COVO ei paku üksikasjalikke instruksioone vaid ülevaadet kompetentsidest, mis on jaotatud 9 mooduliks, mida projekti konsortsiumi ja mitmete teiste professionaalide kogemuste, näidete või kirjanduse alusel võib pidada oluliseks oskuseks vabatahtlike koordineermises. Õppekava rakendamisel on jäetud õpetajate ning koolitajate otsustada see, milliseid konkreetseid teemasid on vaja neil õppuritele detailselt selgitada kuna vabatahtliku töö ja tegevuse koordineerimine on sõltuvalt kehtivast sotsiaalsüsteemist Euroopa riikides erinev.

COVO Partnerite Konsortsium

Euroopa Liidu poolset rahastamisel ning Viini Elukestva Õppe Rahvusliku Büroo poolt superviseeritud COVO projektis töötasid koos 2007 novembrikuust kuni 2009 oktoobrini järgmised partnerid:

- P1: Salzburgi Diakoonia- ja koolituskeskus, Austria (koordinator)
www.diakonie-zentrum.at/de/Covo
- P2: Laste- ja noorte evangeelne keskus DieWille gGmbH, Berliin, Saksamaa
www.diewille.de
- P3: Kauferingi Eakate keskus, Saksamaa
www.seniorenstift.kaufering.de
- P4: SOS-Lasteküla Eesti Ühing, Tallinn, Eesti
www.sos-lastekyla.ee
- P5: Evangeelse Luterliku Kiriku Diakoonia keskus, Riia, Läti
www.diakonija.lv
- P6: Powisle kogukonna sihtasutus (töö laste ja peredega), Varssav, Poola
www.pfs.pl

Järgmised kolleegid panustasid peamiselt COVO õppekava loomisesse:

SALZBURG (A):	Karl Winding (koordinator), Matthias Reiter, Michaela Koller
BERLIIN (D):	Heidemarie Kollatz, Elisabeth Schneider
KAUFERING (D):	Erich Püttner, Peter Braun
TALLINN (EE):	Margus Oro, Kersti Puhm
RIIA (LV):	Elga Zosima, Ilze Vitolina, Vaira Novicka
VARSSAV (PL):	Anna Gieraltowska, Malgorzata Kachniarz

COVO õppekava struktuur

COVO õppekava moodustub järgmistest üheksast moodulist ning **lisadest**. COVO moodulite taga sulgudes olevad päevad on soovituslik aeg, kuid palju õppekava selle osa õpetamiseks võiks kuluda ning kogu õppekava õpetamiseks kulub soovituslikult kokku 14 päeva:

1. **Haridus ja koolitus** (2 päeva)
Vajaliku kvalifikatsiooni välja selgitamine, sobivate koolituste valimine või välja töötamine vabatahtlikele, koolituse elluviimine ja hindamine.
2. **Juhendamine** (2 päeva)
Vabatahtlike juhendamine ja superviseerimine (töönõustamine).
3. **Värbamine** (2 päeva)
Vabatahtlike värbamine ja valimine.
4. **Propageerimine** (1 päev)
Vabatahtliku töö propageerimine, reklaamimine ja vabatahtlike toetamine.
5. **Motiveerimine** (2 päeva)
Vabatahtlike motiveerimine.
6. **Võrgustikutöö** (1 päev)
Võrgustike loomine ja haldamine.
7. **Hindamine** (1 päev)
Vabatahtliku töö hindamine ja vabatahtlike tunnustamine.
8. **Suhtlemine** (2 päeva)
Vabatahtlikega suhtlemine.
9. **Organiseerimine** (1 päev)
Vabatahtliku töö organiseerimine.

COVO õppekava moodulid on loodud kasutamiseks sellisel viisil, et neid saaks kasutada ka eraldi- ilma teiste moodulideta. Selle eesmärgi tõttu on õppekavas mitmeid kordusi.

COVO õppekava täielikuks rakendamiseks tulevad kasuks põhiteadmised vabatahtlikust tööst, varasem koolitus sotsiaalsektoris või sellega seotud aladel ning seda nii õppekava õpetajatel/koolitajatel kui seda õppivatel õpilastel. Toetudes õppekava piloteerimise kogemusele võib öelda et varasemate kogemuste kombineerimine koos COVO õppekava rakendamisega aitab omandada vabatahtlike koordineerimiseks vajalikud kompetentsid või arendada neid väga kompaktsel viisil.

Metodoloogia

Täiskasvanute haridus- ja koolitusprogrammide väljatöötamisel tuleb võtta arvesse olulisi fakte täiskasvanute õppimisviisidest: täiskasvanud tahavad, et õppimine oleks probleemile suunitletud, individuaalne ja võtaks arvesse nende isiklikku suundumust ja personaalset vastutust. Inimene, kes vastutab organisatsioonis vabatahtlike koordineerimise eest, peab igapäevaselt nende faktidega arvestama eriti siis kui koolitusi või õppeprogrammi planeeritakse ning ellu viiakse.

Kõik üheksa COVO õppekava moodulit on sarnase ülesehitusega:

- Sissejuhatus
- Mina-saan-laused (osaline pädevus)
- Selgitus(ed)
- Näite(d)
- Viited kirjandusele

Mina-saan-lausetes formuleeritud kompetentsid lubavad õppijatel ning õpetajatel saada kiire ülevaate olukorrast: mida ma juba tean ning mida ma veel tahan õppida?

Selle analüüsimine annab olulist teavet millise intensiivsusega tuleks erinevatele õppekava osadele keskenduda ning kuhu panna tulevase koolituse rõhuasetus, seda peaks otsustama õpetajad/koolitajad koos tudengitega.

Lisadest võib leida täiendavaid materjale (sh inglise ja saksa keeles), mida saab kasutada täiendava materjalina õppekava koolitamisel.

Moodulite tutvustus

Õppekavas kasutatakse järgmisi lühendeid:

V = Vabatahtlik ning VK = Vabatahtlike Koordinator.

COVO õppekava üheksa mooduli lühikirjeldused.

1. Haridus ja koolitamine (2 päeva)

Täiskasvanute haridus- ja koolitusprogrammide väljatöötamisel tuleb arvesse võtta olulisi fakte täiskasvanute õppimisviisidest: täiskasvanud tahavad, et õppimine oleks probleemile suunitletud, individuaalne ja võtaks arvesse nende isiklikku suundumust ja personaalset vastutust. Inimene, kes vastutab organisatsioonis vabatahtlike koordineerimise eest, peab igapäevaselt nende faktidega arvestama.

Vabatahtlike koordinaatorite koolituste planeerimisel, elluviimisel ning hindamisel tuleb arvestada ka muid aspekte, mis võtaksid arvesse sotsiaalvaldkonna organisatsioonide vajadusi, et rakendada oma vabatahtlike parimal viisil ning vastata klientide individuaalsetele vajadustele. Iga koolituse läbiviimise protsess koosneb kindlastest tegevustest: alustatakse vajaduste hindamisega, millele ehitatakse üles koolitusprogramm; sellele järgneb koolituse sisu kokku panemine ning elluviimine. Koolituse hindamise järgselt ja enne uue koolituse algust on hea koolitusprogramm üle vaadata ning vajadusel seda täiendada.

2. **Juhendamine** (2 päeva)

V juhendamine hõlmab endas värbamist, motiveerimist, suhtlemisoskust ja palju teisi oskusi. Neid kompetentse kirjeldatakse põhjalikult teistes moodulites nagu **Suhtlemine ja Motiveerimine**. Allolevad teemad keskenduvad põhjalikumalt sellele, mida teiste moodulitega ei kaeta või püüavad ühendada oskusi, mida on kirjeldatud mitmetes moodulites. Samuti tegeletakse vabatahtlike juhendamise tehnilise organiseerimise poolega. Juhendamise protsess on V pikaajalise koostöö saavutamisel väga tähtis. Selle koostöö pikkus sõltub vastastikustest kasuteguritest V ja organisatsiooni jaoks ning samuti investeeringutest, mida tehakse V oskuste arendamiseks ja nende oskuste rakendamiseks organisatsioonis.

3. **Värbamine** (2 päeva)

V värbamine hõlmab endas inimeste meelitamist ja kutsumist organisatsioonidesse. Eriti tähtis on V valimisprotsessi planeerimine ning samuti millist lähenemist kasutatakse vabatahtlike leidmiseks. Oluline on tunda organisatsiooni ning teada kuidas organisatsioon avalikkusele ehk väljapoole paistab. Värbamise protsess peab vabatahtlikele kindlustama ülesanded, mille täitmiseks organisatsioon neid tahab ja vajab. Need ülesanded võivad olla individuaalsed või grupitegevused, seotud abistamisega või otseste/kaudsete teenuste osutamisega, osalemisega juhtimistegevuses või rahastajate leidmisel või hoopis lobitöös.

4. **Propageerimine** (1 päev)

VK ülesandeks on suurendada avalikkuse teadlikkust vabatahtliku töö olulisusest. Selle mooduli teemaks on organisatsiooni sise- ja väliskommunikatsioon. Kui organisatsioon suhtub vabatahtlikesse sõbralikult ja on hästi valmistunud V vastu võtmiseks, siis järgmise sammuna peaks mõtlema milliste V sihtgruppide poole peaks pöörduma ning millisel viisil. Peamine küsimus on kuidas propageerida konkreetseid vabatahtliku töö ülesandeid sobival viisil. Kui V on juba integreeritud organisatsiooni/institutsiooni, siis on VK ülesandeks V töö piisav tunnustamine, mis peab tagama pideva motivatsiooni. Tunnustama peaksid lisaks VK ka teised kolleegid ning aegajalt ka organisatsiooni juhtimistasandi töötajad, kuid selleks on vaja VK kaasabi.

5. **Motiveerimine** (2 päeva)

Vabatahtlike motiveerimine on protsess, mis algab juba V värbamisel ning on eriti oluline ajal mil V alustab esmakordselt oma ülesannete täitmist. Pidev V motiveerimine pikaajalise koostöö jooksul on suur väljakutse. See on samuti protsess, kus VK peab kohanema V ootustega. VK peaks paindlikult reageerima V vajadustele, kuid samuti peaksid nad määratlema enda ja organisatsiooni ressursid, mida nad saavad V motiveerimisse panustada. Motiveerimine sisaldab endas nii pehmeid meetmeid V enesemääratlemise ja pühendumiste toetamisel kui ka karmimaid võtteid, mis võivad kaasa tuua suuremat kasu. V jaoks on tähtsaimaks elemendiks otsekontakti võimalus ja toetus VK. See on VK karisma ning isiksus ja oskused, mis motiveerivad V tööle. Teine oluline aspekt on organisatsiooni sisekliima ja organisatsiooni kultuur- kuidas suhtutakse töötajatesse olenevalt nende soost, kultuuritaustast ja staatusest jne. On oluline, et VK omaksid teadmisi motiveerimise olemusest ning teavad, mis on peamised vabatahtliku töö motivaatorid ja kuidas neid arendada.

6. **Võrgustikutöö tegemine** (1 päev)

Võrgustikutööd V koordineerimisel võib pidada oskuseks või töömeetodiks vastastikuse koostöö ning sünergia loomisel. Võrgustikutööd kasutatakse tavaliselt erinevate organisatsioonide vahel kogemuste vahetamiseks või muudeks tööalaste eesmärkide saavutamiseks nagu ühised värbamis- ja teavituskampaaniad, ressursside jagamine jms. Teine võimalus võrgustikutöö kasutamiseks on spetsiifiline probleemi lahendamisele suunatud tasand ehk siis professionaalne töömeetod klientide keeruliste probleemide lahendamiseks.

Võrgustikutöö hõlmab endas paljusid teisi oskuseid nagu suhtlemine, propageerimine, värbamine jt. Käesolevas moodulis on korduvaid teemasid, mida on juba kirjeldatud õppekava teistes osades. Võrgustikutöö on meetod, mis on sotsiaaltöös laialdaselt kasutusel (eriti Põhjamaades). Võrgustikutöö ületab piire aidates luua professionaalidel kontakte nii organisatsioonide vahel oma kogukonnas, kui ka siseriiklikul ning rahvusvahelisel tasandil. Eesmärgiks on vastata indiviidide, klientide või organisatsioonide vajadustele. Võrgustik on tegelikult sotsiaalne struktuur, mis koosneb indiviididest ja organisatsioonidest, kes on omavahel nii formaalselt kui mitte-formaalselt seotud spetsiifiliste seoste kaudu nagu ühised väärtused, vaated, ideed, sõprussuhted jne. Võrgustiku fookus on üksikliikmetel ja nende omavahelistel suhetel. Võrgustikutöö võib mängida olulist rolli probleemide määramisel ja lahendamisel ning aitab indiviididel saavutada oma eesmärgid. Võrgustikke luuakse V, V ja personali vahel või luuakse sega-võrgustikud organisatsiooni väliselt teiste kolleegide ja institutsioonidega. VK jaoks on võrgustikutöö väga hea tööriist, et värvata uusi V või leida organisatsiooni tegevustele rahastajaid või aidata ellu viia eesmärgid või vastata klientide vajadustele.

7. **Hindamine** (1 päev)

Üldiselt tähendab hindamine kirjeldust, analüüsi ja projekti või protsessi hindamist organisatsiooni üksustes. Hindamise eesmärgiks on saada informatsiooni kokkulepitud eesmärkide täitmise või saavutamise osas. Hindamise abil saab vaadata efektiivsust ning samuti on see hea instrument reeglite ja protsesside optimeerimisel. Hindamise protseduurid võivad olla seotud protsessi, struktuuri või tulemusega. Selles kontekstis on kaks olulist küsimust: "Kas me teeme õiget asja?" (kinnitamine) ning "Kas me teeme seda õigel viisil?" (tõendamine). Hindamise protseduure kasutatakse mitmetes valdkondades: haridus, sotsiaaltöö, tervise edendus, arengukoostöö, administreerimine, turu-uuringud, ettevõtlus jne.

8. **Suhtlemine** (2 päeva)

V koordineerimine eeldab VK suhtlemisoskust ja sensitiivsust. VK jaoks on suhtlemiseoskus väga vajalik, et tagada organisatsioonis info liikumine. VK on vastutavad V värbamise eest ning seega peavad organisatsioonist väljapoole edastama sõnumeid vabatahtlikele pakutava töö olemusest oma organisatsioonis. VK viib läbi esmase intervjuu potentsiaalsete V kandidaatidega. V tööülesande andmisel on nemad vastutavad informatsiooni sujuva liikumise eest ning sama kehtib ka suhtlemise vahendamisel personali V ja klientide vahel. Kuigi kõigi osapoolte vahel on suhtlemine pidevalt sujuv ning ladus, siis seda väiksem on tõenäosus probleemide ja konfliktide tekkeks, mis muudab omakorda vabatahtliku töö efektiivsemaks.

9. **Organiseerimine** (1 päev)

Vabatahtlike töö organiseerimine aitab tõhustada tööprotsessi, tagab kvaliteetse töötulemuse ning aitab planeerida vabatahtlike kaasamist maksimaalsete tulemustega. VK on vastutavad koostöösuhtes reeglite sõnastamise ja edasi andmise eest. Lisaks on VK rolliks sihtgrupi ja puudutatud võtmeisikute vajaduste analüüsimine, vabatahtliku töö eesmärkide määratlemine, ülesannete planeerimine seadusandluse piirides ning konkreetsete tegevuste elluviimise tagamine. VK peab juriidiliste ja administratiivsete küsimuste lahendamiseks kasutama professionaalseid töömeetodeid. VK vajab teadmisi ressursside planeerimisest, töö tulemuste dokumenteerimisest ja vastutab nende tutvustamise eest organisatsioonis. Samuti peavad VK informeerima avalikkust vabatahtliku töö edukatest tulemustest. Moodul põhineb peamiselt nõuetele, mis kaasnevad pikaajaste V töötamisega.

Õppekava kättesaadavus ja kasutamine

COVO projekti tulemused on tasuta kättesaadavad Eesti, Inglise ja Saksa keeles (vähemalt) 2014 oktoobrikuuni ning neid on võimalik leida koduleheküljelt

<http://www.diakonie-zentrum.at/de/COVO>

COVO õppekava tekstide (sh lisade) kasutamisel tuleb neile korrektselt viidata järgmisel viisil: Projekti liik (vt päis), projekti nimetus (COVO- Vabatahtlike koordineerimine), projekti number (vt jalus), viide projekti rahastusel Euroopa Liidust (vt jalus).

Tunnistused

Kui COVO õppekava kasutatakse sotsiaaltöö kutse- või täiendõppes, siis COVO konsortsium võib väljastada tunnistuse, eeldusel, et seda tõendatakse kvaliteetselt ja piisavalt (nt kas COVO õppekava mooduleid on õpetatud soovitatud päevade mahus). Tunnistuste saamiseks palun pöörduge COVO koorinaatori poole aadressil k.winding@diakoniewerk.at

Me täname Euroopa Liitu projekti rahastamise eest ja soovime teile huvitat vabatahtliku töö koordineerimise õppimist ning teadmiste ellurakendamist!

Salzburg, Oktoober 2009

COVO Konsortsiumi nimel,

Karl Winding (PhD)
COVO Koordinator