

KOOLITAJATE VÄÄRTUSED JA VÄÄRTUSKONFLIKTID EUROOPA SOLIDAARSUSKORPUSE NÄITEL

Lisete Tammeveski

Tallinna Ülikooli haridusteaduste instituut

Annotatsioon

Uurimuse eesmärgiks oli välja selgitada, millised on Euroopa Solidaarsuskorpuse koolitajate väärtused ning väärtuskonfliktid, mida kogetakse praktikas. Uurimuse käigus viidi läbi kvalitatiivne uuring, kasutades poolstruktureeritud intervjuu meetodit. Andmeid analüüsiti juhtumiülese analüüsitehnikaga. Analüüsiks kasutati täiskasvanukoolitaja eetilise otsuste mudelit (Brockett 1990; Brockett & Hiemstra, 2005), mille alusel jaotusid väärtused ja väärtuskonfliktid tähenduste kaudu isiklikeks väärtusteks, vastutuseks, väärtuste kasutamiseks ja eetikaks. Tähendustena oli koolitajate poolt välja toodud austus, vastutus, tolerantsus, aktsepteerimine, usaldus, kollegiaalsus, koostöö, professionaalsus, ruumi loome, analüüsimisoskus, kriitiline mõtlemine, enastjuhtivus, õppijakesksus, ausus, siirus, autentsus, mõistmine, toetus, turvatunne, julgus. Väärtuskonflikte kogeti enim eri rollide vahel, mis tekitab väärtuskonflikte professionaalsuse ja autentsuse vahel. Lisaks on kogetud väärtuskonflikte kolleegidega ning ka grupiga. Selgus, et koolitajate väärtused on täiskasvanute koolitajate kutsestandardis esitatud eetikakoodeksiga kooskõlas, kuigi koolitajatel ei ole kutset.

Võttesõnad: väärtused, väärtuskonfliktid, täiskasvanute koolitaja, eetika, mitteformaalõpe

Sissejuhatus

Elukestev õpe ja pidevõpe, mitteformaalharidus ja informaalne õppimine on viimastel aastakümnetel Euroopas enam väärtustatud. Astudes 2004. aastal Euroopa Liitu võttis Eesti üle ka teatud seisukohad, sealhulgas Euroopa Nõukogu ja UNESCO väljavaate hariduse elukestvast korraldamisest kui osana riigi kohustuses, heaolumudelist ning olulise tegurina sotsiaalse kaasatuse ja individuaalse eneseteostuse saavutamiseks (Männiste, 2019). Euroopa Solidaarsuskorpus loodi eelkäija Euroopa Vabatahtliku Teenistuse järel aastal 2018 kahe aastase pilootprojektina, mille rahastus oli 375,6 miljonit eurot ning eeldatav osalus oli 100 000 täiskasvanut vanuses 18-30 (European Commission, 2018). Projekti edu ja tähtsus elukestva õppe edendamisel, mitteformaalhariduse leviku ning positiivse mõju järel kogukondadele loodi 2021-2027 kestva programm, mille rahastus on 1,009 miljardit

eurot, sooviga pakkuda mitteformaalset ja informaalset õppimist, elukestva õppe mentaliteedi jätku 270 000 täiskasvanule eelmainitud vanuse piires (European Commission, 2020).

Euroopa Solidaarsuskorpus kannab ideed luua parem maailm, edendada ühiskondi õppides eri kogukondadelt, luua kultuuridevahelist õpet. See toimub põhimõttel inimestelt inimestele, kogukonnalt kogukonnale, kogemuse ning mitteformaalsete meetodite kaudu. (European Solidarity Corps Program Guide, 2021) Programmis on oluline roll koolitajatel. Täiskasvanute koolitaja on kõige laiemas mõistes valdkonna spetsialist, kes sihipäraselt loodud õppesituatsioonides toetab täiskasvanud inimeste õppimist ja enesearengut (Karu jt, 2021). Programmis on koolitajad spetsialist-toetajad, kes aitavad kogu vabatahtliku teenistuse jooksul häälestada, mõtestada kogemusi, reflekteerida. Koolitajad panevad aluse nägemaks programmis elukestva õppe ideoloogiat ning loovad aluse jätkusuutlikuks mitteformaalseks ning informaalseks õppimiseks.

Merle Tatter viitab oma magistritöös „Täiskasvanukoolitaja väärtused koolituspraktikas“, et koolitajalt ei nõuta alati tunnistust või andragoogika eriala lõpetamist, enamasti jõutakse ametini läbi ekspertsuse valitud teemal. Tihti viiakse läbi koolituse tuginedes isiklikele kogemustele, eriti kogemustele teiste koolitajatega ehk professionaalne identiteet hakkab arenema jäljendades teisi. Koolitamine, laiemalt kogu andragoogika valdkond ja töö täiskasvanutega, omab suuremat teooriat ja filosoofilist tausta, kus keskmeks on väärtused nagu vastutus, austus, mõju, täiskasvanu õppija enesejuhitavus, professionaalsus (Jõgi & Karu, 2011). Koolitajad on antud programmis elukestva õppe saadikud, nende isiklikud kogemused ja väärtused mõjutavad seda, kuidas programmis osalejad mõtestavad ja näevad oma kogemust. Täiskasvanud õppijate puhul on vastutus nendel endal, kuid koolitajate isiklikud väärtused mõjutavad koolitusprotsessi ning edastatava informatsiooni sisu ehk koolitaja väärtused mõjutavad täiskasvanu õppimist.

Euroopa Solidaarsuskorpuse programmi rahastus tuleb Euroopa Liidult ehk Euroopa Liitu kuuluvate kodanike, sealhulgas meie endi, panusest. Haridus- ja sotsiaalvaldkondade õpe on tugevalt seotud väärtuste ning eetikaga, mille tulemusel on väärtusi uuritud varasemalt pedagoogika (näiteks: Vaarpu, 2018) ning noorsootöö raames (näiteks: Ellus, 2012). Andragoogikas on nii Kristi Arendi (2018) kui ka Merle Tatter (2014) magistritööd käsitlenud väärtusi, kuid praktikas kogetud väärtuskonflikte seni uuritud ei ole. Nii valdkonna kui ka programmi arengu mõistes on teema aktuaalne, toetades koolitajate professionaalset arengut. Uurimistöö eesmärk on välja selgitada,

millised on Euroopa Solidaarsuskorpuses koolitajate väärtused ning väärtuskonfliktid, mida kogetakse praktikas. Eesmärgist tulenev uurimisprobleem on esitatud küsimusena: Millised on koolitaja väärtused ja tekkivad väärtuskonfliktid koolitusprotsessis Euroopa Solidaarsuskorpuse näitel? Uurimisprobleemi avavad uurimisküsimused

1. Millised on Euroopa Solidaarsuskorpuses koolitajate väärtused?
2. Milliseid väärtuskonflikte kogetakse praktikas?

Väärtused ja eetika koolitajatöös

Koolitaja on Euroopa Solidaarsuskorpuse (edasipidi ESK) programmi ja antud uuringu kontekstis elukestva õppe saadik, uue diskursuse looja ja õppimise toetaja, rollidega käib kaasa ka inspireerimine ja motiveerimine (Buldioski jt 2002; European Solidarity Corps Guide, 2021). Õppimine on loomulik osa igapäevasest elust, õpitakse läbi kogemuste, suhtlemise, teiste peegelduste, protsessi (Jarvis, 1998). ESKi raames teevad koolitajad tööd nii vabatahtlikega (*pre-departure* koolitus, *on-arrival* koolitus, *mid-term* kohtumine, *annual* kohtumine) kui ka organisatsioonidega, kes vabatahtlikega igapäevaselt koos töötavad (*check-in* kohtumised, vaheanalüüsid). Jätkusuutlikkuse tagamiseks kasutatakse koolitust kommunikatsioonivahendina eri põlvkondade, kultuurirühmade ja eri teadmistega inimgruppide vahel (Dewey, 1916). See on oluline, sest välisvabatahtlikud on erinevate lugudega, koolitus on võimalus kellegi teise toel mõtestada kogetut ning saada aimu Eesti kultuurist ja kuidas meie (kultuuri)ruumis toime tulla. Tatter viitab magistritöös (2014), kuidas koolitaja positsioonile jõutakse Eestis läbi kogemuse ja praktikas omandatud pädevuse. ESKi koolitajaks saamise kriteeriumiks on kogemus noorsootöö või mitteformaalhariduse valdkonnas. Koolitajatunnistust, mis tõendab koodeksi järgimist, ei nõuta, millest võime järeldada, et lähtutakse isiklikest väärtustest. Koolitamise eetiline dimensioon ehk väärtused peavad hõlmama koolitust kui tervikut (Arthur jt, 2005). Täiskasvanukoolitaja eetika põhineb humanistlikul printsiibil ehk fookuses on inimene oma erisusega, mitte tunnete ja emotsioonide tekitamine. Koolitaja mõjutab nii teadlikult kui ka alateadlikult protsessi ning õpetatavat sisu endale omandatud väärtuste kaudu. Sõna väärtus tuleneb ladina keelest, kus *valere* tähendab terve, tugev või tähtis olema (Ladina-Eesti sõnaraamat, s.a). Koolitaja töö kontekstis defineeritakse väärtust kui asja, nähtuse või olendi positiivset tähendust, lähtudes indiviidi subjektiivsest heast tahtest ja

mõistusest, juhtides inimese otsuseid ja tegevust sisemise kooskõlaga (Haridussõnastik, s.a.). Väärtuste puhul on oluline positiivne tähendus, aga ka selle vastand ehk mis ei ole sobilik ja vastuvõetav (Kidron, 2007). Antud uurimuses mõistetakse väärtuseid kui hoiakuid, uskumusi, põhimõtteid, veendumusi, käitumismustreid, suhtumist. Väärtuste tasandeid on mitmeid, ESK koolitajal on nii individuaalne, grupi, Eesti agentuuri tasand, Euroopa tasand, kui ka professiooni tasand. Iga indiviidi maailmapilt kujuneb läbi kontakti ümbritsevaga ehk suhtluses teiste inimestega, kokkupuutel loodusega - väärtused peegeldavad indiviidi või grupi kogemusi, seisukohti, informatsiooni tarbimist ja kasvatust (Harland & Pickering, 2011). Väärtused suunavad inimesi uskumuste ja hoiakute baasil koheselt käituma, sest väärtused ei allu vahetule teadlikule kontrollile (Harland & Pickering, 2011; Parks & Guay, 2009). Koolitaja kui indiviidi väärtused on olulised, sest koolituse käigus on tähelepanu protsessil (tehnisel esitlusel ja grupil, kokkuvõtvalt „tähtsamatel asjadel“), mille tulemusel võib märkamatult situatsioonidele reageerides professionaalsus ning kutse-eetika jääda tahaplaanile.

Koolitaja eetika on tähtsaim kvaliteedi ja standardi määraja, mille aluseks on andragoogika ning koolitamise filosoofiliste aluspanijate (Knowles, Jarvis jt) printsiibid, keskendudes väärtustele nagu professionaalsus, sallivus, lugupidamine, austus, vastutus, kohusetunne, areng (Täiskasvanute koolitaja..., s.a.). Koodeksi üldosa rõhutab, et *kõrgeimaks eetiliseks printsiibiks on üksikisiku väärikuse austamine ja inimõiguste säilitamine ning kaitsmine* (samas). Eetikakoodeksi olemasolu ei kindlusta igas olukorras professionaalsust ning eetiliselt korrektset käitumist, kuid ta loob ühiskonnas tunnustatud normide kogumiku, mis aitab kaasa kvaliteedi tõusule ja otsuste langetamisele. Eetiliste alusdokumendid toetavad süstemaatilist kvaliteedi tagamist ning professiooni iseseisvumist (Malach, 2020). Mina-pildi arendamine, eneseanalüüs, refleksioon, isiklike ja professionaalsete väärtuste kokkulangevus toetavad professionaalset arengut ning hoolivaks, ehedaks, autentseks, eetiliseks koolitajaks kujunemist (Jõgi & Karu, 2011, 164).

Kokkuvõtvalt võib öelda, et väärtused on koolitusprotsessi toimimise aluseks, suunates inimesi võtma vastu otsuseid ja reageerima olukordadele. Väärtused ei allu vahetule teadlikule kontrollile, mille tulemusel koolitajate isiklikud väärtused mõjutavad koolitusprotsessi ning seeläbi täiskasvanud õppijaid. Koolitajate professionaalse arengu toetamiseks on oluline mõista isiklike väärtuseid, eriti keskkonnas, kus ei ole nõutud koolitajakutse omandamist ehk ei ole kinnitatud koolitaja eetikakoodeksist lähtumist.

Väärtuskonfliktid koolitusprotsessis

Koolitamine on protsess: läbi tuleb mõelda õpetamisvahendid, metoodika, eeldused, eesmärgid, kuidas eesmärgini jõudmist hinnata. Koolitamisega kaasnevad väärtuste, hoiakute, arusaamade, uskumuste ja valmisolekute kujunemine. (Jõgi & Karu, 2011) Kristi Arendi (2018) toob oma magistritööd esile mõtte, et koolitaja eetika on justkui tema vägi, väärtused aitavad luua mõtte ja anda väge mitte ainult õppimisprotsessis, vaid ka laiemas isiklikus arengus. Koolitaja kuulub tihti mitmesse gruppi, esindades ennast, professiooni, teenusepakkujat, ekspertgruppi, pakkudes teenust projekti-hankepõhiselt, mis võib tekitada konflikte. Väärtuskonfliktid on eetilised/moraalsed vastuolud, mis tekivad ühele probleemile mitme erineva vastandliku lahenduse olemasolul (Tiko & Pints, 1997, 7). Konflikti tekitavatele väärtustele on enamasti omane hierarhia samaväärsus – lahenduses võivad olla võrdselt head, näida võrdselt õigetena või vastupidi, olla võrdselt valed. Väärtuskonflikti lahendamine muutub keeruliseks, kui väärtused peegeldavad eri rolle, näiteks on vastuolus individuaalsed väärtused ja ametialased väärtused, koolitaja eetika ja firma eetika, noorsootöö lähenemine ja andragoogilised põhimõtted (Tiko & Pints, 1997). Täiskasvanuhariduse filosoofilisest taustast tulenevalt mõjutavad koolitaja teod inimeste otsuseid, väljavaateid, arvamusi, isiklike või professionaalseid elusid, heaolu (vaimset ja füüsilist), teadmisi, mina-pilti. Eriti tugevalt tuleb see esile ESKi kontekstis, kus vabatahtlikud asuvad elama uude kultuuriruumi ning koolitaja on üks esimestest kultuurinormide vahendajatest. Peter Jarvis kirjeldab kogemuste ja eluloo ebakõla loovasse situatsiooni sattumisenä (Jarvis, 2004). Louis Pojman toob esile, kuidas situatsiooni muutujaid ei ole võimalik ette ennustada, mistõttu tuleb igat situatsiooni hinnata, antud hetkes väärtusi kõrvutada ja analüüsida ning otsustada konkreetsele situatsioonile üle kaaluv väärtus/lahendus (Pojman, 2005).

Konfliktid koolitusprotsessis on ainulaadsed ja erinevad mitmete tegurite poolest. Robert Bolton jaotab konflikte mitterealistlikeks ja realistlikeks, viimase üheks tunnuseid on väärtuste olemasolu ja lahkeli (Visnapuu, 2011, 97). Väärtuspõhised konfliktid võivad tekkida nii koolitusel osaleja sees, koolitaja sees, osalejate vahel, koolitaja ja osaleja vahel, koolitajate vahel, koolitaja ja organisatsiooni vahel. Antud uurimuses on tähelepanu all koolitajast lähtuvad realistlikud konfliktid. Väärtuskonfliktid tekivad, kui kahe osapool vahel või ühe osapool sees tekib hierarhialine väärtuste ebakõla ning üks osapool nõuab teiselt osapoolelt väärtuste muutmist. Kui osapooled aktsepteerivad teineteise õigust omadele väärtustele, siis konflikti ei teki. Väärtuskonfliktide lahendamine seisneb

tolerantsuses, sallivuses ja austuses teiste suhtes, abiks tulevad eetikakoodeks ning programmi alusdokumendid. Kui taolised põhimõtted puuduvad, siis tuleb leppida, et tegu on lahendamatu olukorraga (Visnapuu, 2011). Koolituspraktika tõendab, et mida raskem on olukord, seda määravamaks muutuvad väärtused lahenduse leidmisel (Harland & Pickering, 2011). Väärtuste kasutamine ning konfliktide märkamine on individuaalne ning professionaalses kontekstis tehakse otsused eetikast lähtuval või vaikivat teadmist kasutades (tihtipeale nimetatud ka kõhutundeks) (Karm, 2007). Antud uurimuse raames toetutakse täiskasvanukoolitajate väärtuste kasutamises eetiliste otsuste tegemise mudelile (*Ethical Decision Making Model, EDM*) (Brockett 1990; Brockett & Hiemstra, 2005). Mudel võtab eetiliste otsuste tegemise aluseks isiklikud väärtused, seostades väärtuskonfliktide alge indiviidi väärtussüsteemis tekkivate dilemmadega. Protsessimudeli eesmärk on aidata märgata võimalike väärtuskonfliktide tekkimist praktikas, jaotades tähendused kolme dimensiooni:

- Isiklikud väärtused – väärtushinnangutest algab eetiline käitumine ja otsuste tegemine;
- Vastutus – tasakaal ja otsused erinevate tasandite vahel (näiteks koolitaja vs organisatsiooni põhimõtted), oluline välja tuua ESKi kontekstis, sest tegemist on hanke raames teenuse pakkumisega;
- Väärtuste kasutamine – isiklik filosoofia/strateegia ning konfliktide kogemine.

Varasemates uuringutes tuleb välja, et enim väärtuskonflikte ja eetilisi dilemmasid tekitavad teemad on kollektiivne eetiline visioon (sealhulgas selle puudumine), õiglus, individuaalsus, konfidentsiaalsus, huvide konflikt, töötasu, rollikonfliktid, sisemised konfliktid iseendaga, kadedus, konkurents (Tirri, 2002; Gordon & Sork, 2011; viidanud Tatter, 2014).

Täiskasvanukoolitaja eetiliste põhimõtete hulka kuuluvad nii suhtumine (iseendasse, ühiskonda, gruppi), vastutus, professionaalne areng, õppija ennastjuhitavuse toetamine ning austamine, kollegiaalsus ning valdkonna edendamine, autorikaitse, eetiliste konfliktide käsitlemine (Täiskasvanute koolitaja..., s.a.). Koheselt lahendust vajava konflikti puhul on võimalik kasutada isikliku kogemuse jagamist, mina-sõnumit, huumorit, rollivahetust, grupi kaasamist konflikti lahendamisest ja lahendamisse. Koolitaja oluliseks tööriistaks on protsessijärgne reflekteerimine, võimalusel kaasates kolleege. (Visnapuu, 2011)

Metoodika ja valim

Uurimuse eesmärgi saavutamiseks ning uurimisküsimustele vastamiseks viidi läbi kvalitatiivne uuring. Kvalitatiivse uuringu puhul lähtutakse ideest, et üksikus kordub üldine, metoodika valikul eesmärgi saavutamiseks on tähtis anda olukordadest ja juhtumitest terviklik ülevaade (Laherand, 2008).

Valim on rühmana Euroopa Solidaarsuskorpuses koolitajad. Eestis koordineerib sinna alla kuuluvaid koolitusi Erasmus+ ja Euroopa Solidaarsuskorpuse Agentuuri noorteprogrammide keskus, mis kuulub Haridus- ja Noorteameti alla. Tegemist on sihivalimiga, sest valitud on välja eesmärgi täitmiseks sobivad esindajad (Rämmer, 2014). Valimisse kuulusid kolm koolitajat, kes on erineva koolituspraktika kogemusega, nii temaatilises kui ka ajalises mõõtmes. Intervjueeritavatel on kogemust ESKi koolitajatena alla ühe aasta, ligi neli aastat ning üle 15 aasta.

Andmete kogumine ja analüüs

Andmeid koguti individuaalsete poolstruktureeritud intervjuude kaudu. Võrreldes küsimustikuga annab intervjuu võimaluse saada isiklikumat ja põhjalikumat infot (Denscombe, 2010). Uuringu eesmärgi saavutamiseks ning konfliktide mõistmiseks on vajalik paindlikkus, võimalus muuta vajadusel küsimuste järjekorda, minna mõne olukorraga rohkem süvitsi, kuid oluline on siiski läbimõeldud küsimuste esitamine. Intervjuud viidi läbi virtuaalselt. Andmete korrektse transkribeerimise eesmärgil intervjuud lindistati.

Andmeid analüüsiti kvalitatiivse sisuanalüüsi juhtumiülese analüüsitehnikaga. Uurimuse eesmärk on läbivate teemade leidmine ning mustrite ja seoste väljaselgitamine kõikide intervjuude lõikes, millele sobib kõige paremini valitud meetod (Kalmus, Linno, Masso, 2015).

Tulemuste esitamisel lähtutakse teoreetilise alusena täiskasvanukoolitaja eetiliste otsuste mudelist (vaata väärtuskonfliktid koolitusprotsessis alateemat), seega läheneti deduktiivselt. Antud töö raames on fookuses väärtused ja väärtuskonfliktid, mille tulemusel kujundasim mudelit ümber neljadimensiooniliseks, kajastades väärtuskonflikte „väärtuste kasutamine“ ja „eetika“ tähendusvälja kaudu.

Tulemused

Juhtumiuülese meetodi toel on tulemused esitatud tähenduskategooriatena, millest esimene jaguneb omakorda esinenud alamkategooriateks (Tabel 1). Koolitajad on märgitud vastavalt V1, V2, V3, ilmestavad tsitaadid on esitatud näidetena.

Tabel 1. Intervjuu tulemused eetiliste otsuste mudeli alusel

<i>Põhikategooria</i>	<i>Alamkategooria</i>	<i>Tähendused</i>
Isiklikud väärtused	Baasvajadused	siirus, ausus, tolerantsus, autentsus, austus, enesekindlus, iseseisvus, turvatunne
	areng	koolitaja identiteet, koostöö, koosloome, professionaalne areng, pühendumine, eneseareng/mina kui täiskasvanud õppija
	koolitusprotsess	julgus, mõistmine, toetus, keskkonna looja, tulemuslikkus, kaasamine, partnerlus õppijaga, õppijakesksus, kriitiline mõtlemine
vastutus		iseenda ees, valdkonna ees, täiskasvanud õppija ees, kaaskoolitajate ees, tellija ees, Euroopa Komisjoni, maksumaksja ees
väärtuste kasutamine		koolitaja kui toetaja-inspireerija-teadmiste andja; õpikeskkonna loomine; kogemusõpe; eneseareng, refleksioon; professionaalse piiri leidmine; koostöö, kollegiaalsus; grupi kokkulepped, enesekehtestamine; fokuseerimine; ettevalmistus; õpiväljundid
eetika		noorsootöö eetika, andragoogilised põhimõtted, rollide mitmekesisus, inimõigused, austus ja väärikus, autentsus - mina ise

1. Isiklikud väärtused

Analüüsi tulemusena selgusid järgmised alakategooriad: baasvajadused, areng, koolitusprotsess. Alamkategooriad sisaldavad intervjuude käigus esile tulnud väärtuse ja väljundi konteksti seost, kuid väärtused on praktikas omavahel põimunud ka kategooriate üleselt.

Koolitajate jaoks on olulised baasvajadused nagu siirus, ausus, tolerantsus, autentsus (näide 1), austus inimeste ja valikute suhtes (näide 2), enesekindlus, iseseisvus, turvatunne (näide 3) ja vastutus. Koolitajad rõhutasid väärtuste seost inimõiguste ning ühiskondlike arusaamadega, mistõttu koolitusprotsessi muutub see vaikivaks teadmiseks ning on käitumise aluseks igas koolitusetapis.

- (1) Teema on ka oluline, sest on pakkumisi, kus ma tunnet, et ma ei taha seda teha, ma ei saa olla autentne /.../ ma ei saa seal ruumis kanda kinnitada, ma ei saa osalejatelt midagi tagasi, ma ei näe ennast. Ja siis on sellised teemad, koolitused, mida ma teen sajaga ja siiralt. (V3)*
- (2) /.../ aktsepteerimine, et ka koolitajal on hästi oluline roll iseendaga kontaktis olla /.../ vahepeal avastad, et kas tõesti on nii ka võimalik mõelda. Siin on see aktsepteerimine hästi oluline. (V1)*
- (3) /.../ turvaline keskkond, põhiline on julgeda avada ennast. Seal taga on sügavam mõte, et kui sa julged rääkida teistele, siis tegelikult sa julged ka iseendale palju paremini tunnistada asju. (V2)*

Teise alamkategooriana kerkis esile areng. Arengu all kirjeldati väärtusi nagu valdkondlik - professioni ja ka professionaalsuse areng (näide 4), koolitajaks kujunemine ehk oma lugu/identiteet, koostöö ja koosloome (näide 5), pühendumine, eneseareng (edasiõppimine, mina kui täiskasvanud õppija). Oluline on siinkohal tuua välja, et kuigi koolitamine kuulub andragoogi välja ning sihtrühmana tegeletakse täiskasvanud inimestega, siis ainult üks koolitaja näeb enda tegevust andragoogilisest võtmest. Teised kaks koolitajat teadvustavad andragoogika olemasolu, kuid näevad ESKis koolitamist kui panustamist noorsootöö valdkonda.

- (4) /.../ kriitilist refleksiooni on hästi palju vaja, et mida ma siis tegelikult teen, mida ma esindan, millele ma pööran tähelepanu ja milliseid perspektiive ma ei näe. Ehk*

sellist iseendaga tööd ja reflekteerimist, eriti autentsust ja mina-ise otsimist /.../
(V3)

(5) *Minu enda ja ka tegelikult ESKi taust ikkagi on hästi tugevalt soetud mitteformaalse õppega, siis on mulle oluline koosõpe, koosloome, koos õppimine.*
(V1)

Enesearengu väärtustamist toetab ka see, et valimisse kuulunud koolitajad käivad pidevalt ennast täiendamas nii koolituste kaudu kui ka formaalhariduses, kahel koolitajal on omandamisel magistrikraad. Valdkonna arengut ja identiteedi loomet toetab rollide rohkus, koolitamine on lisategevus põhiameti kõrval.

Koolitusprotsessi alamkategorია peegeldab väärtusi nagu julgus, mõistmine, toetus, keskkonna looja (näide 6), tulemuslikkus, kaasamine, partnerlus õppijaga (näide 7), õppijakesksus, kriitiline mõtlemine (näide 8). Välja toodud põhimõtete ja väärtuste toel võime järeldada, et protsessis lähtutakse andragoogilistest põhimõtetest, oluline tähelepanu on ennastjuhtivaks inimeseks kujunemisel või arengu toetamisel.

(6) *Kõigepealt on mulle oluline absoluutselt igal koolitusel ikkagi see, milline on üldine atmosfäär, et inimestel oleks usaldus, et oleks turvatunne.* (V2)

(7) *See ei ole nii nagu 12 aastat koolis, kus on hierarhia, keegi targem õpetaja ees annab informatsiooni. Ei saa olla selline laisk õppija, et sa istud, lihtsalt kuulad, võtad omaks infot. Sellepärast ongi oluline mulle kaasamine ja miks-küsimustele vastamine, ma toetan ja olen paariiline.* (V1)

(8) */.../ selle juurde tuleb ka kriitilisus - kriitilise meelega arendamine. Et inimene hakkaks kriitiliselt iseennast või seda keskkonda vaatama.* (V1)

2. Vastutus

Vastutuse kategoorias tõid koolitajad esile vastutus kõigepealt osalejate (näide 9), iseenda, valdkonna, kaaskoolitajate ees. Kahele vastanule on oluline sidusus ka tellija ehk agentuuriga ning Euroopa tasandiga (näide 10). Üks vastanutest mõistab Euroopa tasandi olemasolu ja ta on teenuse pakkuja rollis, kuid ta ei tunne vastutust antud osapoolte suhtes (näide 11).

(9) *Eelkõige vabatahtlike ees, sest et see on nende aeg. Nemad tulevad siia ja nad tegelikult ei tea, mis nendega koolitustel saama hakkab. Nemad on lihtsalt otsustanud selle programmiga liituda, tahavad Eestisse tulla. Kuna osalus on osa*

programmist ja justkui kohustuslik, siis ma tunnen eriti suurt vastutust, et nad tõesti midagi kasulikku sellest ka saaksid. (V2)

(10) Tugev vastutus või side on Eesti agentuuriga. Puhtalt sellepärast, et kõik asjaajamine on nendega ja nad on ikkagi nii-öelda tööandja. Ja siis vähemal määral on see Euroopa tasandi oma, aga see ikkagi alati tiksus kuklas, et kas tegevustes Euroopa dimensioon ikkagi tuleb juurde, me ju kulutame maksumaksja raha. /.../ Üks osa on kliendi rahulolu ja teine pool on tellija suunas, sest mõnes mõttes oleme me ikkagi lihtsalt teenuse pakkujad. (V1)

(11) Ma nendega (uurija täpsustus: Euroopa Komisjoniga ning agentuuriga) ei arvesta. Kogu süsteem on juba nii üles ehitatud, et on vastatud ootustele /.../ ma ei pea igapäevaselt selle peale mõtlema. Mina tahan (uurija täpsustus: kvaliteeti panustada) rohkem kui Euroopa Komisjon. (V3)

3. Väärtuste kasutamine

Väärtuste kasutamise kategooria on tugevalt seotud väärtuste olemuse, professionaalsuse ning koolitaja identiteediga, luues aluse märkamaks väärtuskonflikte. Tähenduskategooria peegeldab uurimuses esile tulnud väärtusi ning konflikte koolitamise protsessi kaudu. Esile tulid tähendused: koolitaja kui arengu toetaja, õpikeskkonna loomine, kogemusõpe, eneseareng ja refleksioon, koostöö ning kollegiaalsus (näide 12), grupi kokkulepped (näide 13), fookuseerimine, ettevalmistus (näide 14), professionaalse piiri leidmine (näide 15), koolituse nõuded (näide 16). Väärtuskonfliktide ennetamiseks on koolitajad võtnud teadlikult fookusesse ettevalmistuse etapis ühisloome, eesmärgiga vältida koolitusgrupi ees protsessi või sisuga seonduvate konfliktide esilekerkimist. Eelmisest aastast võeti kasutusele süsteem, kus uued koolitajad läbivad nooremkoolitaja väljaõppe, käies vaatlemas ja katsetamas juba ametis olevate koolitajatega. Uus süsteem toetab mitmete konfliktide hoidumist ning ka lahendamist, sest väljaõpe on tugevalt üles ehitatud refleksioonile ning edasisidestamisele. Suurem osa koolitusi toimub tandemina ehk väljaõpe annab võimaluse varasemalt tutvuda teiste koolitajate stiilide, põhimõtete, väärtuste ning tööetikaga, mis toetab ühise keele leidmist. Väärtuskonflikte on siiski esinenud, nii isiklike rollide tõttu kui ka ametirolliga seoses, sest teatud teemades (valdavalt korralduslikult, näiteks kohapealsed probleemid toitlustuse või majutusega) on agentuuri kohustused ja koolitaja ülesanded selgitamata.

- (12) *Konfliktide ärahoidmiseks on oluline ennetuse aspekt. ESKi mõttes me ikkagi räägime enne kõik läbi, et seda ei ole juhtunud, kus mina lähen oma mapiga ja tema oma mapiga ja siis me vaatame, mis kokku juhtub, seda olen vaid teisi vaadeldes näinud. Meie koolitus sünnib koostöös ja koos loominguna. (V1)*
- (13) *Uute piirangute vahepeal oli meil koolitusel vastuolu, kus noored tahtsid õhtul minna pidutsema linna peale. Pidime tulema tagasi grupi kokkulepete juurde ja ikkagi kehtestama selle, et me ei saa lubada teil minna välja, sest see seab ohtu grupi turvalisuse ja ka meie koolitajate turvalisuse, kes me läheme pärast edasi oma perede juurde ja teie veel töökeskkonda. Siiski üldjuhul kõik on läbiräägitav, seletame ja vastame küsimusele "miks?" ja kui keegi ongi väga radikaalne siis põhjendame, et selles grupis on sellised väärtused või normid, mida tuleb aktsepteerida. (V1)*
- (14) *Üks kord elus juhtus nii, et grupi ees näen, kuidas koolitajad lähevad konflikti ja grupp vaatab pealt. See oli fundamentaalne arusaamade erinevus, üks hakkas viima läbi programmi ja teine tahtis grupiga suhestuda. Ei osanud ette mõelda, et peame maha istuma ja rääkima läbi, kuidas kumbki defineerib õppimist. (V3)*
- (15) *Kõige suuremad vastuolud on ikkagi selles, et millest ma koolitajana lähtun. Minu enda väärtushinnangud ja minu enda eeldused koos tavateadmistega, et vot just nii on õige ja peab tegema. Ka baasväärtustes, õiglus või inimväärikus, mingid taolised teemad, mis mulle isiklikult korda lähevad pean hoolikalt vaatama, kas ja kuidas vastandub grupp, ka omavahel ja milline on minu reaktsioon. (V3)*
- (16) *Meil käivad oma selles väikeses pundis sellised sügavad arutelud sellel teemal, et kas üldse peabki igale koolitusele mingeid õpiväljundeid seadma või mitte. Siin on üsna tugevad eriarvamused inimestel /.../ (V2)*

4. Eetika

Eetika kujunes eraldi tähenduskategooriaks, kirjeldades väärtusi ning konflikte läbi laiema identiteedi ja isiksuse välja. Esile tulid avatus (näide 17), rollipiirid (näide 18), tagasisidestamine (näide 19), inimõigused, austus ja väärikus, autentsus (näide 20), erinevad eetikakoodeksid, täpsemalt noorsootöö ning andragoogilisel välja vastuolu (näide 21). Väärtuskonflikte kogesid koolitajad enim seoses professionaalsuse ja autentsusega, erinevate eetiliste alusbaaside osas ja nende tõlgendamisega. Eetika oli kõikide koolitajate jaoks hierarhialt kõrgem ehk eetilisust järgiti igas olukorras ja mitte lihtsalt koolitajana,

vaid inimese ja kodanikuna. Täiskasvanute koolitaja kutse-eetika dokumendi olemasolust oldi teadlikud või eeldati selle olemasolu, kuid kokkupuudet dokumendiga ei esine. Koolitusel vaatlevad koolitajad sihtrühma kui täiskasvanud noori.

- (17) *Agentuuriga ei ole ühtegi konflikti olnud, ma tunnen, et kõik on ikka omad ja jätnud avatud mulje. Isegi kui mul on mingi teema kellegagi, siis ma saangi öelda, et asi ei toimi. Et nii koolitajad kui ka agentuur on suutnud tekitada selle turvalise avatud keskkonna, kus saab ennast väljendada ja kõike avatult jagada. (V1)*
- (18) *Teatud teemad on sellised, mis mulle isikliku tausta pärast hinge lähevad. Need teemad on minu jaoks hästi keerulised, ma pean teadlikult pidevalt käsipidurit peal hoidma. Ja mõnikord läheb käest ära ja lähen sellesse teemasse sisse. Ja siis tekib konflikt, et kuidas ma hoian koolitajana enda autentsust, samas jättes iseenda tagaplaanile ja tõstan esile ikkagi inimeste vajadused. (V3)*
- (19) */.../ kuidas teine inimene tajub minu suhtust, kuidas mina tajun tema suhtlust, rohkem isiksusepõhised. /.../ tekib konflikt uskumustest, mis puudutavad koolitaja rolli ühelt poolt ja teised, mis puudutavad koolitaja professionaalsust. Kui minu jaoks oli see kriitilisus suunatud professionaalsusele, sellele, mida me tahame saavutada, siis tema tajus, et olen kriitiline tema suhtes. (V3)*
- (20) *Eetika väljendub veel inimõigustes ja autentsuses. Sa lähed grupi ette ja sa paned selga mantli, kus ühes taskus on teooriad ja teadmised ja teises taskus on meetodid. Aga sa lähed sinna iseendana - hoiakud, väärtused, see, kes sina oledki, see suhestub ka inimestega ja teemaga ja grupiga ja selle kontekstiga. (V3)*
- (21) */.../ noorsootöö maailmas versus siis andragoogi vaatest täiskasvanute maailma teema. Ma üritan samale lehele ka ikkagi minna, tean täiskasvanuõppe põhimõtted on natukene teistsugused noorte omadest, aga ikkagi päris ei näe võimalust aktsepteerida mingisuguseid andragoogika põhimõtteid, sellepärast et meie eesmärk võib-olla midagi muud. (V1)*

Arutelu ja kokkuvõte

Uurimuse eesmärgiks oli välja selgitada, millised on Euroopa Solidaarsuskorpuses (ESKis) koolitajate väärtused ning praktikas kogetud väärtuskonfliktid. Eesmärgi saavutamiseks intervjuueerisin kolme koolitajat, kaardistades neile olulisi väärtusi ning uurides esinenud konfliktide kohta.

Uurimuse tulemustest järeldus, et koolitajatele on enim omased isiklikud väärtused, mis on seotud inimõiguste baasväärtuste ja põhimõtetega, näiteks austus, autentsus, turvatunne, kaasatus, tolerantsus, aktsepteerimine, iseseisvus. Protsessis tulid esile andragoogikas olulised põhimõtted-väärtused läbi ruumi loomise, koosloome, grupiga suhestumise, autentsuse ning valdkonna edendamise tähtsustamise. Valdkonnana paigutavad koolitajad ennast pigem noorsootöö maastikule, kuigi sihtrühm on täiskasvanud õppijad ja teguvustes järgitakse andragoogilisi põhimõtteid. Kokkupuutel peetakse oluliseks varasemat kogemust (ehk selle puudumist ESKi teenituse näol), mistõttu vaadeldakse osalejaid pigem kui täiskasvanud noori, mitte noori täiskasvanuid. Väärtused on tugevalt seotud vastutusega, mille tähtsust rõhutasid kõik intervjuueeritavad. Uuringust selgus, et koolitajad tunnevad esmalt vastutust osalejate ees, pidade tähtsaimaks suhestumist ning väärtuse loomist nende kogemusse, toetades õppimist ja kultuuri mõistmist. Vastutust ilmestab lisaks rõhuasetus turvatundele ning ruumi loomele ehk vastutus nähakse nii osaleja vaimse kui ka füüsilise heaolu eest. ESK on Euroopa Komisjoni poolt ellu toodud ja rahastatud programm, mistõttu tunnevad koolitajad vastutust ka kaaskodanike kui maksumaksjate ning agentuuri kui tööandja ees. Oluline on välja tuua, et üks koolitaja küll teadvustab oma rolli teenuse pakkujana, kuid ei tunne vastutust agentuuri ega Komisjoni ees. Koolitajad töötavad tihti tandemina, mistõttu on vastutus ka kolleegide ees ning valdkondlikult, mille all peetakse silmas pigem noorsootööd, mitte andragoogikat. Väärtuste osas on oluline see, mis tuuakse esile, aga ka see, millele rõhku ei panda. Koolitajad teevad tihti ESKi raames tööd missioonitundest ning teiste ametikohtade kõrvalt. Intervjuudes ei tulnud esile konflikte töötasu, konfidentsiaalsuse või organisatsiooni vaadete osas, mis on varasemates sama välja uuringutes (näiteks Tatter, 2014) esile tulnud. Sellest võime järeldada, et ESKi koolitaja rolli satuvad inimesed, kes on temaatikasse investeeritud, hoides fookuses õppija vajadusi. Kõikidel uuringus osalenud koolitajatel eelnes koolitaja rolli astumisele varasem isiklik kogemus osaledes ESKi eelkäijaprogrammis Euroopa Vabatahtlikus Teenistuses. Väärtuskonflikte on koolitajad ESKi raames kogenud peamiselt rollide rohkuse tõttu või endale oluliste põhimõtete-teemade kerkimisel koolitusgrupis. Koolitajatena mõtestavad nad ennast kui toetajat-inspireerijat, kuid teatud olukordades tõusevad isiklikud väärtused rollipiiridest kõrgemale, mille tulemusel on väärtuskonflikt autentsuse ning professionaalsusega. Konflikte on kogetud ka professionaalse välja mõtestamisega ning koostöös kolleegidega. Teatud määral on vastuolusid eetilise-andragoogilise visiooni osas, tuues esile fundamentaalsed arusaamad õppimise erinevatest tahkudest. ESKi koolitajad ei

pea olema koolitajakutse või andragoogika valdkonnast, mistõttu õpiväljundite ja koolituse hindamise osas on erinevaid seisukohti. Oluline on siiski rõhutada, et koolitussüsteemi visiooni osas koolitajate ja agentuuri vaated ning väärtused ühtivad. Koolitajad on kogenud konflikte grupiga, seda inimõiguste või kultuurinormide tähenduses ning eelduste-ootuste lahknemisel. Uuringus selgus, et oluline element konfliktide lahendamisel on refleksioon ning ühisloome, seda nii grupi kui ka kolleegidega. Parimaks lahenduseks on probleemi päevavalgele toomine ning selgitamine, seejärel enesekehtestamine. Eetikas tõid koolitajad esile inimõigused ning ühiskonnas toimivad arusaamad. Koolitaja eetikakoodeksi olemasolus oldi kindel, kuid kokkupuudet sellega ei ole ning alusdokumendina seda ei kasutata. Sellest võime järeldada, et väärtuskonfliktide lahendamisel lähtutakse eetiliselt vaikivast teadmistest, mis on praktika ning vaatlemisega - isiklike varasemate kogemustega - kinnistunud. Uuringus osales kolm koolitajat kaheksast ehk uurimuse eesmärk kaardistada väärtuseid ning väärtuskonflikte sai täidetud, kuid järeldusi terve koolitusgrupi osas ei ole võimalik teha.

Edasiseks uurimiseks saab laiendada läbiviidud uuringu metoodikat täiskasvanute koolitajate seas sõltumata koolitusteemast või organisatsioonist, kus koolitusprotsess läbi viiakse. Euroopa Solidaarsuskorpuses on võimalik läbi viia sisehindamine koolitaja identiteedi ning rolli osas, selgitades sidusust andragoogikaga (mitte ainult noorsootöoga) ning tuues sisse koolitaja kutse-eetika koodeksit, mis toetab konfliktide ennetamist professionaalsel ning kollegiaalsel tasandil. Kuigi uuringus osalenud koolitajad ei oma kutse-taseme tunnistust ning ei identifitseeri end alati täiskasvanuõppe kaudu, vastab nende käitumine ning töö kvaliteet professionaalsele koolitaja standardile. Sellest võime järeldada, et väärtused kujunevad praktiseerides koolitusolukordades ja sotsiaalse õppimise käigus, kuid võivad jääda teadvustamata. Seega on vajalik toetada koolitajaid nende professionaalses arengus väärtuste ja väärtuskonfliktide teadvustamisel.

Tänu sõnad

Täna oma juhendajaid Katrin Karu (PhD) ning Gertha Teidla-Kunitsõni (MA) nõuannete, toetuse ja julgustuse eest! Suur kiitus ja tänu läheb intervjuudes osalenud koolitajatele, kes andsid panuse nii minu kui uurija ja minu kui andragoogi arengusse. Tänu sõnad ka retsensendi Triin Roosale, kes sütitas uut uurimishuvi.

Kasutatud allikad

Arendi, K. (2018). *Eetilisest väärtusest lapsevanemakoolitajate arusaamades* (magistritöö). Loetud aadressil

<https://www.etera.ee/zoom/44558/view?page=22&p=separate&view=0,177,2481,3331>

Arthur, J., Davison, J., Lewis, M. (2005). *Professional Values and Practice. Achieving the Standards for QTS*. London and New York: Routledge Falmer.

Brockett, R. G. (1990). Adult Education: Are We Doing It Ethically? *Journal of Adult Education*, 19 (1), 5-12.

Brockett, R. G., Hiemstra, R. (2005). Promoting Ethical Practice in Adult Education. *Adult Learning*, 16, 4-6.

Buldioski, G., Grimardi, C., Mitter, S., Titley, G., Wagner, G. (2002). *T-kit käsiraamat Koolitamise alused*. Strasbourg: Euroopa Nõukogu kirjastus.

Denscombe, M. (2010). *The Good Research Guide: for small-scale social research projects*. Second edition. Philadelphia: Open University Press.

Dewey, J. (1916). *Democracy and education: An introduction to the philosophy of education*. New York: Macmillan.

Ellus, K. (2012). *Kirikliku noorsootöö väärtused* (lõputöö). Tallinn: Tallinna Pedagoogiline Seminar.

European Commission. (2018). European Solidarity Corps (ESC). Loetud aadressil <https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/programmes/esc>

European Commission. (2020). Commission welcomes political agreement on European Solidarity Corps. Loetud aadressil https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_20_2385

European Commission. (2021). European Solidarity Corps Program Guide. Loetud aadressil https://euroopanood.eu/wp-content/uploads/2021/05/european_solidarity_corps_guide_2021_v2.pdf

Harland, T., Pickering, N. (2011). *Values in Higher Education Teaching*. New York: Routledge.

Jarvis, P. (1998). *Täiskasvanuharidus ja pidevõpe. Teooria ja praktika*. Tallinn: SE& JS.

Jarvis, P. (2004). *Praktik-uuriija: praktikast teooriani*. Eesti Vabaharidusliit.

Jõgi, L., Karu, K. (2011). Koolitajate õppimisest. Rmt. T. Märja (Koost.). *Koolitaja käsiraamat*. Tallinn: ANDRAS.

Kalmus, V., Linno, M., Masso, A. (2015). Kvalitatiivne sisuanalüüs. Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogiate õpibaas. Tartu Ülikool. Loetud aadressil <http://samm.ut.ee/kvalitatiivne-sisuanalyys>

Karm, M. (2007). *Eesti täiskasvanukoolitajate professionaalsuse kujunemise võimalused*. Tallinn: TLÜ kirjastus.

Karu, K., Aruväli, S., Kaal, E., Kori, K., Kuvvas-Mekk, K., Maalinn, K. (2021). Eesti täiskasvanute koolitajate kompetentside avaldumine digikeskkonnas toimuvatel koolitustel ja nende koolitusvajadus. Uuringu raport.

Kidron, A. (2007). *Elustiil ja heaolu. Eluviis, tegevusstiilid ja subjektiivne heaolu*. Tallinn: Akadeemia Nord.

Laherand, M.-L. (2008). Kvalitatiivne uurimisviis. Tallinn: M.-L. Laherand.

Malach, J. (2020). Ethical codes in adult education as subjects of comparative analysis.

European Journal for Research on the Education and Learning of Adults, 11 (2), 199-217.

Männiste, T. (2019). *Elukestev õpe ühiskonna pöördelaegadel* (doktoritöö). Loetud aadressil https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/65478/manniste_tiiu.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Parks, L., Guay, R. P. (2009). Personality, values, and motivation. *Personality and Individual Differences*, 47(7), 675-684.

Pojman, L.P. (2005). *Eetika. Õiget ja väärat avastamas*. Tallinn: Eesti Keele SA.

Rämmer, A. (2014). Valimi moodustamine. Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogiate õpibaas. Tartu Ülikool. Loetud aadressil <http://samm.ut.ee/valimid>

Tatter, M. (2014). *Täiskasvanukoolitaja väärtused koolituspraktikas* (magistritöö). Loetud aadressil <https://www.etera.ee/zoom/1604/view?page=1&p=separate>

Tiko, A., Pints, P. (1997). *Väärtused ja eetika sotsiaaltöös*. Loetud aadressil http://raulpage.org/koolitus/eetika_tiko.html

Täiskasvanute koolitaja kutse-eetika koodeks. Loetud aadressil https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid_Lisa/downloadFile/10831117

Vaarpu, S. (2018). *Õpetajate väärtused ja väärtuskasvatus koolieelses lasteasutuses* (magistritöö). Tallinn: Tallinna Ülikool.

Valere. (s.a.) *Ladina-Eesti sõnaraamat*. Loetud aadressil <http://www.ut.ee/klassik/dict/dict.cgi?verbum=valere&lingua=le>

Visnapuu, U. (2011). Pinged ja konfliktid koolitusgrupis – karid ja võimalused. Rmt. T. Märja (Koost.). *Koolitaja käsiraamat*. Tallinn: ANDRAS.

Väärtus. (s.a.) *Haridussõnastik*. Loetud aadressil <https://www.eki.ee/dict/haridus/index.cgi?Q=v%C3%A4%C3%A4rtus&F=M&C06=en>