

KiVa programmi rakendamise sihtrühmauring

Mõttekoda Praxis

Miriam Lehari, Jane Ester, Maarja Tinn, Isabel Jezierska

2024

Sisukord

1. Sissejuhatus	3
2. Koolijuhid	4
2.1. Koolijuhtide rollitaju	4
2.2. Tasustamine	5
2.3. Motiveerimine ja toetamine	7
3. Tiimijuhid	10
3.1. Tiimijuhtide rollitaju	10
3.2. Tiimijuhtide koolitamine ja ettevalmistus	11
3.3. Mentorlus	12
3.4. Kogemuste vahetamine ja suhtlus	13
4. Õpetajad ja tiimiliikmed	15
4.1. KiVa tundide läbiviimine	15
4.2. Kiusamisjuhtumite lahendamine	20
5. Küsitlused	24
6. Kokkuvõte	25
7. Kasutatud kirjandus	29

1. Sissejuhatus

Sihtasutus Kiusamisvaba Kooli üks peamisi eesmärke on toetada Eesti koole KiVa kiusamise ennetamise ja vähendamise programmi rakendamisel. Selleks on SA loonud tugitegevused, mille mõte on anda kooli personalile teadmiste pagas ja oskused kiusamise ennetuseks ja kiusamisjuhtumite lahendamiseks KiVa meetodil. Käesoleva uuringu eesmärk on mõista, kui tulemuslikud on praegused tugitegevused ja millist tuge koolid KiVa programmi rakendamiseks vajavad. Lähtume uuringus SA olemasolevatest tegevustest:

- Stardikoolitus koolijuhtidele
- Stardikoolitus KiVa tiimile (päriselus ja veebis)
- Suve- talvepäevad (kogemuste vahetamine, harivad tegevused, meelelahutus, aasta kiusuennetaja kooli valimine)
- Piirkondlikud kogemusgrupid
- Mentorlus (mentori tugi ja koolikülastused)
- Info jagamine: KiVa hääl infokiri ja Facebooki grupp

Uuringu eesmärgi täitmiseks peame oluliseks tervikliku KiVa rakendamise kogemuse uurimist, et tuvastada probleemid ja takistused ning parimad praktikad ja lahendused. Sihtrühmauringus viisime läbi intervjuud 4 koolijuhi, 6 KiVa tiimijuhi, 5 KiVa tiimi liikme ja 4 õpetajaga, kes pole KiVa tiimis, aga teevad KiVa tunde. Lisaks viisime tulemuste valideerimiseks läbi aruteluseminari, kus osalesid 4 koolijuhti ja 3 KiVa tiimijuhti. Uuringu alguses viisime läbi intervjuu KiVa esindajaga, et täpsustada tugitegevuste sisu.

Intervjuukavad koostasime COM-B mudelile toetudes. See on erinevaid käitumisteooriaid sünteesiv tõenduspõhine mudel (Michie et al., 2011; Michie et al., 2014; West & Michie, 2020), mis tugineb eeldusel, et inimese käitumist, siinses kontekstis KiVa programmi rakendamist, mõjutavad tegurid, mis on seotud inimese võimekusega (*Capability*), võimalustega (*Opportunity*) ja motivatsiooniga (*Motivation*) seda muuta. Võimekuse all peetakse seejuures silmas inimese isiklike füüsilisi ja psühholoogilisi omadusi, mis teevad käitumise võimalikuks ning suurendavad selle käitumise esinemise tõenäosust. Võimaluse all käsitletakse keskkondlikke füüsilisi ja sotsiaalseid tegureid ning motivatsiooni all erinevaid reflektiivseid ja automaatseid vaimseid protsesse, mis aktiveerivad ja suunavad käitumist. COM-B on seega tõenduspõhine vahend, mille abil tuvastada, mis mis aktiveerib ja suunab KiVa programmi rakendamist.

Kuna uuringu valim on väike, siis ei saa tulemusi kõigile koolidele üldistada. Küll aga aitavad intervjuud mõista erinevaid protsesse ja praktikaid mis on programmi rakendamist takistanud või toetanud. Käesolevas aruandes esitleme intervjuude tulemused sihtrühmade ja neid puudutavate tugitegevuste lõikes. Iga peatükk käsitleb intervjuudes tõstatatud probleeme ja ideid nende lahendamiseks.

2. Koolijuhid

Intervjuudel osales 7 koolijuhti, kelle seas oli nii neid, kes on olnud ise peamiseks eestvedajaks, et koolist saaks KiVa kool, aga ka neid, kes on võtnud enda juhtida juba KiVaga liitunud kooli. Enamik koolijuhte KiVa tiimiliikmete hulka ei kuulunud, küll aga pidasid kõik oluliseks ja väärtuslikuks KiVa põhimõtete rakendamist koolis ning selle toetava hoiaku teadlikku väljendamist. Ka teistes intervjuudes rõhutati, et kooli juhtkonna toetus on väga oluline:

„Ma arvan et me oleks ammu loobunud juba, kui ei oleks seda juhtkonna toetust. See on nagu kõige olulisem. Nemad peavad seda ikkagi väärtuseks ja nad seovad seda meie endi väärtustega, meie nende õppekavade fookusteemadega – kõik sellised asjad. KiVa jookseb igalt poolt läbi.” – Tiimiliige

2.1. Koolijuhtide rollitaju

Koolijuhtide nägemus enda rollist erines koolide lõikes oluliselt. Enamik koolijuhte nägi end peamiselt **administratiivses ja motiveerivas** rollis, ent oli ka neid, kes pidasid oluliseks rõhutada oma rolli **koolimeeskonna liikmena ja kaasvastutajana KiVa eesmärkide täitmisel**. Mõni koolijuht määratles end aga KiVa peamise eestvedajana oma koolis.

Koolijuhid sidusid oma rollitaju tihti kooli suurusega – suuremas koolis ei jõuta sageli olla enam kui administratiivses rollis. Samas leidis ka koolijuhte, kes hoolimata suurema kooli juhtimisest nägid enda rolli KiVas ka vedaja või vastutajana. Seega võib väita, et kuigi osaliselt on rollitaju seotud kooli suurusega, on olulisel määral tähtis ka koolijuhil enda soov ja valmidus KiVa tegemistesse rohkem ja sisulisemalt panustada aga niisama oluline on ka kooli vajadus – kas koolijuhil sisuline panustamine on üldse vajalik või toimib kõik niigi hästi.

„Mina näen seda enda rolli rohkem sihukese administreeriva rollina, et noh, niisugust muud uba ei ole mitte selles mõttes, et ma nüüd ei toeta, et vastupidi, et mina olen ka üks nendest, kes alguses väga toetas, et see kõik saaks ilusti käima, et see kõik toimiks ja, ja kui see nüüd toimib ja käib kenasti, siis ma ei sekku väga palju sinna, et vaatan, et tiim oleks alati kaetud just nende kõige paremate inimestega, kes sinna võiks kuuluda. Ja kõik oleks vastavalt tasustatud ja tunnustatud ja kõik info liiguks.” – Koolijuht

Enda rolli määratlemine oli seotud KiVa põhimõtete järgimise ja õpetajate toetamise tagamisega, sealhulgas rahaliste võimaluste leidmisega. Samas, üks koolijuht märkis, et ta on aktiivselt kaasatud KiVa tiimi ja peab seda hädavajalikuks, kuna see on nn eeskujuga juhtimine.

„Kui mina koolijuhina olen ka KiVa tiimi liige, siis keegi ei saa mul majas öelda, et see teema ei ole oluline ja minul ei ole aega sellega tegeleda. [...] KiVa juhtumite lahendamiseks ma küll ei tegele, meil on tiimis 6 inimest ja 4 tegelevad selle poolega. Mina olen esindusnägu. [...] Iga neljapäev ma kannan KiVa riietust. Ka mina olen korrapidaja ja siis alati vestis.” – Koolijuht

Teine koolijuht nägi oma rolli pigem võimaldajana ja sekkus nii vähe kui võimalik, pidades end liialt vanameelseid väärtusi kandvaks, et selle teemaga aktiivselt tegeleda, jättes aktiivse panustamise kolleegidele, kes neid väärtusi ja hoiakuid tema silmis juba niigi kandsid.

„Eks minuni jõuavad ka need juhtumid, kus minu arvates on tegemist kitumisega ja kus minu – ikkagi Nõukogudeaegse inimesena – tunnetus on see, et see ei ole just kõige parem iseloomujoon lapsel või inimesel. Aga nüüd on teisiti ja me saame sellest aru ja läheme sellega kaasa.” – Koolijuht

Koolijuhid ei oodanud SA poolseid juhiseid, kuidas oma rolli täita ja kanda, vaid hindasid olemasolevat autonoomiat, et ise oma parima äranägemise järgi ja võimalusi arvestades tegutseda.

2.2. Tasustamine

KiVa **tegevuste tasustamine erineb kooliti** olulisel määral – uuringus olevaid koole sai laias laastus jagada sellisteks, kus kõik või enamik tegevusi on tasustatud, ja nendeks, kus ükski tegevus reeglina eraldi tasustatud ei ole. Samas ei olnud võimalik leida antud valimi sees kahte täpselt ühesuguste rahastus- ja sellega seotult ühesuguse tööpõhimõttega kooli.

Intervjuude analüüsist ilmnes, et **KiVa tundide läbiviimist ja juhtumite lahendamist ei tasustata alati sarnaselt** – kui KiVa tundidele nähakse ette eraldi aeg, nt klassijuhataja tund 2x kuus, siis kiusamisjuhtumite lahendamist eeldatakse nõ jooksvalt ja sotsiaalpedagoogidele/KiVa tiimi liikmetele selleks eraldi aega ei eraldata. Mõnes koolis makstakse KiVa tegemise eest lisatasu või preemiat kord-paar aastas. Siiski oli ühes koolis hea näide, kus ka KiVa tiimile oli eraldatud 2 tasustatud tundi nädalas, mida nad said kasutada kas tegevuste planeerimiseks või kiusamisjuhtumite lahendamiseks. Nii oli kindlustatud ka see, et KiVa tegevus oli tasustatud üldtööaja sees, osana tunnikoormusest.

„KiVa meeskonnale pannaksegi tunniplaani 2 kindlat tundi, kus me saame kokku saada ja neid juhtumeid lahendada ja seda kogu programmi edasi arendada. Need tunnid mõlemad on tasustatud ka. See on selline...mis vist mitte tavapraktika igas Eesti koolis, ja mis on väga tore ja näitab, et seda programmi hinnatakse ja austatakse ja peetakse väärtuslikuks.”

Tiimiliige

Tasustamise põhimõtted võivad mõjutada KiVa tiimi motivatsiooni. Näiteks tiimijuhtide intervjuus ilmnis **seos motivatsiooni ja tööaja arvestuse ja tasustamise** vahel. Intervjueeritavate seas oli nii neid, kelle puhul oli tiimijuhi (ja mõnel juhul ka tiimiliime) töö eraldi tasustatud. Mõnel juhul peeti seda aga põhitöö osaks (eriti nt sotsiaalpedagoogide puhul) ja eraldi tasu seetõttu tiimijuhi töö eest ette nähtud ei olnud. Leidus ka selliseid lahendusi, kus kool oli KiVa ülesannete arvelt põhikoormust vähendanud ja mis samuti ei eeldanud lisatasu maksmist. Tasustamisega seotud töö väärtustamist tajusid tiimijuhid samuti erinevalt. Kui mõne jaoks oli see oluline, et õpetaja töö kõrvalt täidetavad KiVa ülesanded oleks eraldi tasustatud, siis mõne intervjueeritava ootused tasustamisele olid tagasihoidlikumad ja leiti, et see polegi vajalik.

Koolijuhtide intervjuudes ilmesid tasustamise teemaga seoses tugevad emotsioonid. Ühed pidasid KiVa tegevuste eraldi tasustamist ebavajalikuks, kuna KiVa põhimõtete järgmine ei olnud nende hinnangul midagi, mida muidu koolis tegema ei peaks. Samas teised koolijuhid, kes tasustamist vajalikuks pidasid, rõhutasid, et KiVaga kaasnevad siiski ka konkreetsed tegevused ja reaalne ajaline panustamine, mida ülejäänud koolitöötajad ei tee.

Eraldi probleemina töid koolijuhid pea üksmeelselt välja **keerulised suhted koolipidaja ehk kohaliku omavalitsusega** (edaspidi KOV), kus nende kogemuse põhjal nähakse KiVa programmi liigagi tihti ebavajaliku kulureana ning ei osata hinnata selle väärtust. Mõnele koolijuhile võis teravaks probleemiks olla kujunenud see, et KOV ei luba õpetajatele lisatasu maksta ning kool peab neid kulusid “peitma”.

„See on ikka väga mäge ja nõrk koht, et direktor peab näpp suus mõtlema, et kuidas ta saaks inimestele nende tehtud töö eest tasu maksta nii, et ta seda tehes ei riski enda ametikohaga.” – Koolijuht

Sellest tulenevalt ootasid koolijuhid, et SA teeks KOVide suunal teavitustööd programmi eesmärkidest ja kasuteguritest, kuna tundsid, et on selles osas liialt üksi vastutust kandma jäänud.

Küsimuses, kas SA peaks välja töötama ja teemana tõstatama KiVa tegevuste tasustamispõhimõtete hea tava, läksid koolijuhtide hoiakud ja ootused selgelt kaheks. Ühelt poolt loodeti, et sellist tava ei tuleks, kuna see võib selgemini ilmsiks tuua

tasustamispehimoetete erinevused koolide loikes, mis vooib omakorda tuua kaasa probleeme koolide sees ja opletajate motovatsiooni languse KiVa tegevustesse panustada. Teisalt leiti, et need erinevused on juba niigi KiVa tiimiliikmetele ja opletajatele teada, kuna suheldakse omavahel. Tasustamist pooldavad koolijuhid soovisid, et naaitena kasutataks moenes koolis rakendatud ja end toestanud KiVa too- ja tasustamispehimoetteid. Aga veelkord – selles kusimuses olid koolijuhtide seisukohad vastandlikud ning konsenust ei olnud.

2.3. Motiveerimine ja toetamine

Koolijuhid sidusid tasustamise pehimoetteid opletajate motiveerimisega, kuid mitte ainult – samal ajal tostatus ka kusimus muude viiside kohta, kuidas opletajate motovatsiooni toetada ning tagada KiVa programmi sisuline toimimine ja rakenduspohimoetete jaergimine.

Suure murekohana toodi valja olukord kvalifikatsiooniga opletajate leidmisel. Eriti keeruline on opletajaid leida vaiksemates linnades ja maapiirkondades, kus opletajad tootavad tihti mitmes koolis korraga, jaotades koormuse vaikesteks osadeks. Koolijuhtidel on seega keeruline leida opletajad, kellel oleks valmidus olla klassijuhataja ning viia laibi KiVa tunde.

„Oleme joendnud aega, kus kvalifikatsiooniga opletaja leidmine on vaaga-vaaga keeruline, vaiksemates linnades jagatakse opletajaid mitme kooli vahel ja tekib kusimus, keda panna klassijuhatajaks, kui koik tootavad vaikese osakoormusega. Ja kui ma leian kellegi, kes on noos hakkama klassijuhatajaks, siis ta ei pruugi olla uldse sobilik inimene KiVa tundide labiviimiseks. Aga mul ei ole muud lahendust kooli tasandil.” – Koolijuht

Seega vooib koolijuht leida end olukorras, kus ta maarak klassijuhatajaks inimese, kes lihtsalt on koolis enamikel paevadel naadalas. Samas see inimene peaks ka KiVa tunde laibi viima, kuid tegelikult ei ole selleks sobilik – tal puudub vastav ettevalmitus ja huvi vooi halvimal juhul ei koila ka isiklikud hoiakud kokku programmi pehimoetetega. Uks koolijuht oli probleemi enda jaoks lahendanud jaergnevalt:

„Lihtsalt selline KiVa tundide labiviimine nagu naeme paari opletaja puhul, ei ole kuigi efektiivne. Meil on olnud juhtumeid, kus KiVa tundi lahebki tegema KiVa meeskonnaliige, mitte klassijuhataja.” – Koolijuht

Samas ka selles kusimuses vooisid koolijuhtide seisukohad erineda olulisel maarakal. Kui uhe koolijuhi jaoks oli pehimoette kusimus, et klassijuhataja kohal olev inimene taidak koiki sellega kaasnevaid kohustusi, siis teise jaoks oli olulisem tagada programmiga seotud tegevuste kvaliteet.

„Ühe õpetaja mitte panustamine kokkuvõttes väga palju ei muuda kui aga ühe õpetaja panustamine annab väga palju juurde.” – Koolijuht

Motivatsiooni mitmekülgselt toetamiseks on oluline, et koolijuhid suudaksid selgitada programmist tulenevat kasu ka kooli aga eriti õpetajate endi vaatest. Näiteks toodi olulise kasufaktorina esile võimalus võtta haridusuuenduslikest ettevõtmistest parimat, pakkudes õpetajatele toimivat ja teaduspõhist tööriistakasti ning aitamaks tulla toime kiusamisjuhtumitega. Rõhutati ka seda, et suurem vajadus selle programmi järele on koolides, kus on rohkem erivajadustega (HEV) lapsi – kaasav haridus on üks aspekt, mis õpetajate koorumust nende endi vaates oluliselt tõstab, seega pidasid mõned koolijuhid vajalikuks tuua esile just seda, mil viisil KiVa programm seda koormust ehk leevendada aitaks.

„Ma näen, et KiVa vähendab meeskonnas stressi kiusamisega tegelemisel või kiusujuhtudega tegelemisel. Arvan, et teaduspõhine struktuur – mida teha, millal ja kellega – on oluline töötajate vaimse tervise hoidmisel.” – Koolijuht

Seega seisneb koolijuhtide väljakutse suuresti selles, kuidas motiveerida ja toetada õpetajaid, tagamaks KiVa programmi tõhus rakendamine ja õpetajate meetodilise teadlikkuse tõstmine. Vaatamata keerulistele suhetele kohalike omavalitsustega peeti oluliseks jätkata pingutusi, et kindlustada programmile vajalikud ressursid ja toetus.

Intervjueeritud tiimijuhtide nägemus juhtkonna toetuse osas oli mõnevõrra erinev. Kuigi kõik intervjueeritavad hindasid **kooli juhtkonna suhtumist KiVa suhtes pigem toetavaks**, siis esinevad mõne tiimijuhi hinnangul **suhtluses ka barjäärid**. Näitena toodi ebaselge infovahetus, samuti juhtkonnaliikmete soovimatus osaleda mõningates tegevustes (nt KiVa veste kanda, kuna see vähendab nende nägemuses autoriteeti). Tiimijuhid tajusid samas olulisena et juhtkond näitaks käitumisega ülejäänud kooliperele (ennekõike õpetajatele) eeskujut. Vastasel juhul on raske seda ka õpetajatele kohustuseks panna. Mõni tiimijuht märkis, et juhtkonna suhtumine on mõnevõrra pealiskaudne – programmi olemasolu ja tegevusi küll toetatakse, kuid on küsitav, kuivõrd selles sisulist väärtust nähakse. Näiteks toodi, kuidas juhtkond teeb KiVa meetodite osas mõnikord nalja, mis jätab mulje, et seda ei võeta kuigi tõsiselt. Lisaks nenditi, et juhtkond ei võta alati selget vastutust, kui on vaja õpetajatele tuletada meelde nende kohustust KiVa tundidega seoses.

„Mina alguses tundsin pigem, et nad toetavad mind ja KiVa, aga seal tulevad ka mingi hetk ikkagi barjäärid ette. Näiteks õpetajatele on meil mingid kohustused, näiteks kanname vesti, kui oleme korrapidajad, aga siis direktor ütleb, et tema ei taha seda selga panna, sest ta kaotab oma autoriteetsuse selle pärast.”

–Tiimijuht

Samas oli intervjueeritavate seas tiimijuhte, kelle hinnangul on nende kooli juhtkond algusest peale KiVa suhtes väga toetav olnud. Nende poolt tajuti, et KiVa on koolis nähtaval kohal, näiteks kaasatakse tiimiliikmeid arengukavade jm tegemistesse. Mitmel juhul oli juhtkonna liige KiVa tiimis esindatud (sh tiimijuhina). Selles nähti võimalust teemadega jooksvalt kursis olla.

Peatükis analüüsiti koolijuhtide rolli ja vastutust KiVa programmi rakendamisel. Tulemustest ilmnes, et koolijuhid näevad oma rolli erinevalt: mõned peamiselt administratiivses ja motiveerivas rollis, teised aga aktiivsete tiimiliikmetena. Olulise teemana tõstatus ka see, et õpetajate/koolitöötajate tasustamine varieerub oluliselt koolide lõikes, mõjutades programmi efektiivsust ja õpetajate motivatsiooni. Suureks väljakutseks on kvalifikatsiooniga õpetajate leidmine, eriti väiksemates piirkondades, mis on küll riigi tasandi tuumprobleem, ent mõjutab ka KiVa rakendumist olulisel määral. Seega seisneb koolijuhtide peamine väljakutse õpetajate motiveerimises ja nende igakülgse toetamise tagamises, et kindlustada KiVa programmi tõhus rakendamine ja õpetajate metoodilise teadlikkuse tõstmine. Vaatamata keerulistele suhetele koolipidaja ehk kohalike omavalitsustega peeti oluliseks jätkata pingutusi, et tagada programmile vajalikud ressursid ja toetus, ent siin sooviti senisest rohkem tunda ka SA toetust.

3. Tiimijuhid

Kokku intervjuerisime 6 tiimijuhti, kelle seas oli nii lühema kui ka pikema kogemusega tiimijuhte. Samuti oli erinev kooli kogemus KiVa rakendamisel – mõnel juhul oli kool olnud programmiga liitunud alates KiVa algusaastatest, mõnel juhul oli programmis osalemise kogemus lühem. Enamik intervjueritud tiimijuhte olid KiVaga olnud seotud varasemalt läbi muude rollide (nt tiimiliikme).

3.1. Tiimijuhtide rollitaju

Tiimijuhi rolli pidasid intervjueritavad valdavalt arusaadavaks. Sellest tulenevalt tundsid tiimijuhid end rollis pigem hästi ja enesekindlalt. Rolliga seonduvate ülesannetena toodi näiteks infojagamist, KiVa meelsuse hoidmist, metoodika ühetaolist rakendamist. Mitmel juhul toodi välja, et kuna kool on KiVa programmiga juba pikalt seotud, siis on tiimijuhi roll ja ülesanded nõ paika loksunud.

Mõnel juhul mainiti siiski ka **rolliga seonduvat ebaselgust.** Ennekõike toodi seda esile seoses tiimijuhi töö algusajaga. Märgiti, et esimene aasta on keerulisem (isegi kui on olemas varasem kogemus tiimiliikmena), roll vajab harjumist ja täpne rollitaju tekibki seejuures läbi katsetamise ja vaikselt sisse elades töö käigus. Alguses ei pruugi olla selge näiteks ka see, **millised ootused on tiimijuhile koolijuhil.** See on aga oluline, kuna koolil on tiimijuhtide sõnul nende rolli sisustamisel üsna suur autonoomia (mida üldjuhul ka hinnati).

„Roll vajab harjumist, sest ma päris täpselt ei tea, mis ootused on koolil tiimijuhi rollile. [...] Natuke selline sisseelamise aasta on, katsetamise ja õppimise koht.. Veel õpin, mida täpselt pean tegema või mida täpselt minult oodatakse või eeldatakse. [...] Ja ega KiVa poolt ei ole tulnud mingit infot või materjali, kuidas peaks KiVa tiimijuht tegutsema.” – Tiimijuht

Sihtasutuse poolt ei ole juhiseid, millist rolli tiimijuht peaks täitma. Kuigi kõik intervjueritavad selle järgi vajadust ei näinud, märgiti mõnel juhul ettepanekuna, et SA võiks omalt poolt koostada juhiseid, mis üldisel tasandil sõnastavad ootused tiimijuhi rollile. See aitaks ühtlustada tiimijuhtide taset ja toetaks uut inimest, kes pole KiVaga varem (palju) kokku puutunud. **Ebakiindlust vähendab** tiimijuhtide hinnangul ka see, kui rolli ülevõtmine toimub sujuvalt ja endine tiimijuht jääb tiimi (või vähemalt organisatsiooni). Näiteks pidaski üks intervjueritav enda "mentoriks" endist tiimijuhti, kes tänini tiimis töötab.

Tiimijuhi tööga seonduvalt rõhutati palju **meeskonna ja tiimiliikmete olulisust.** Sellest tulenevalt nähakse võtmetegurina võimalust kaasata tiimi inimesi, kes usuvad KiVa programmi põhimõtetele. Seda tuuakse välja nii tiimi töö tulemuslikkust kui ka isiklikku motivatsiooni mõjutava tegurina tiimijuhina töötada. Nähakse, et kohustuslikus korras

tiimiliikme ülesannetesse pandud inimesed ei ole sageli motiveeritud. Nõustuti, et **koolijuhid võiksid lasta tiimijuhtidel ise valida tiimiliikmed**, siis on programm tulemuslikum ja töö motiveerivam.

„Inimeste valimine tiimi on kõige olulisem üldse. [...] Need, kes on sunniviisiliselt pandud [...] need tiimid väga lihtsalt tööle ei lähe. [...] Kui juhid laseksid valida ise need inimesed sellele tiimijuhil, siis see tõenäoliselt läheks oluliselt paremini töösse.” – Tiimijuht

Mitmel juhul nimetati **motivatsiooni tõstva tegurina** just häid tiimiliikmeid, kes usuvad meetodikasse, samuti koostöö sujumist tiimiliikmete vahel. Sarnaselt nähti heade tiimiliikmete lahkumist ja toimiva tiimi lagunemist (nt kui koormusest tulenevalt ei jaksata tiimiliikme rolli täita) motivatsiooni langetava tegurina. Tiimijuhtide hinnangul võtab meeskonna ülesehitamine ja uute inimestega kokku töötamine aega ning võib olla keeruline protsess. Lahendusena nähakse praktikat, kus vanade tiimiliikmete kõrval alustavad uued tööd koos.

3.2. Tiimijuhtide koolitamine ja ettevalmistus

KiVa pakutavaid **teadmisi programmist ja kiusuennetusest hindasid tiimijuhid üldiselt piisavaks**. Nähti, et päriselulised juhtumid ei vasta kunagi 100% õpitule ja enim õpitakse kogemuse käigus. Küll aga nähti selle võrra suuremat väärtust koolituse käigus käsitletavates praktilistes harjutustes ja juhtumite analüüsis.

Koolituste osas oli tiimijuhtide tagasiside **valdavalt positiivne**. Stardikoolitust peeti vajalikuks ja piisavaks, et KiVa tööga alustada. Samas see, kuivõrd sisukaks ja inspireerivaks koolitusi hinnata, **sõltub tiimijuhtide sõnul koolitajate tasemest**, mis võib üsna erinev olla.

Osalejad ei näinud otseselt vajadust koolituste programmi täiendada või muuta. Ühel juhul toodi esile soovi arutelda **raskemate juhtumite lahendamise** üle (näiteks täiendkoolituste raames). Samas nenditi, et ka see ei taga tingimata täielikku ettevalmistust päriselulisteks juhtumiteks.

„Võibolla üks asi, millest mina tundsin natuke puudust, oli juhtumite lahendamise osa. Teooria saab väga hea, aga [...] juhtumite lahendamine, et sa ise tunneksid ennast enesekindlast, vajab natuke harjutamist.” – Tiimijuht

„...millest mina olen [koolitustel] tundnud puudust on see, kui on toimunud kiusamine pikajaliselt – võibolla nad on 6.klassis ja see kiusamine on olnud alates lasteaiast ja ei ole lõppenud – kuidas nende eriti keerukate juhtumite ja eriti pikaajaliste lugudega toime tulla. [...] Aga see ei ole baaskoolituse juures vaid mingi lisamoodul.” – Tiimijuht

Ühel juhul märgiti, et **veebikoolituse formaat** ei pruugi kõigile sobida – inimesed kipuvad väsima ja koolitusest välja lülituma. Osalejatel oli siin pakkuda lahendusena, kuidas koolipõhiselt koondutakse veebikoolituseks siiski füüsiliselt kokku ühte klassiruumi, mis võimaldab omavahel teemasid ja näidisjuhtumeid sisulisemalt arutada.

Tasulisi täiendkoolitusi nähti hea võimalusena KiVa programmi ja põhimõtteid laiemalt tutvustada (nt õpetajatele või lapsevanematele) või teadmisi omandada mõnel spetsiifilisemal teemal (nt motivatsioonikoolitus). Mitu intervjueeritavat oli SA-lt täiendkoolituste tellimise võimalust kasutanud, samas olid mitmed, kes seda teinud ei olnud. Ühest küljest ei nähtud selleks vajadust, teisalt toodi ühe barjäärina välja lisakoolituste maksumus ja koolide eelarvepiirangud. Ühel juhul märgiti lisaks, et KiVa koolituste kalender täitub väga kiiresti. Näiteks kui kevadel tellida koolitus suve lõpuks, siis ei pruugi enam võimalust selleks olla.

Mitmel juhul tõsteti esile **suve- ja talvekoolide väärtust**, mis on sisuliselt huvitavad, inspireerivad ja võimaldavad inimestega teistest koolidest kogemusi vahetada.

3.3. Mentorlus

SA poolsete mentoritega puutuvad eelkõige kokku just tiimijuhid. **Mentorlust** hindasid tiimijuhid **valdavalt positiivselt**. Leidus intervjueeritavaid, kes pidasid mentori tuge väga väärtuslikuks ja kes olid tihedas suhtluses (nt keerulisemate juhtumite lahendamisel). Samas oli mitu sellist tiimijuhti, kes mentori tuge praktiliselt kasutanud ei olnud. Selle põhjusena toodi mh madalad ootused mentori võimaliku abi suhtes – leiti, et uut infot temalt saada ei ole võimalik (nt küsimuses, kuidas õpetajaid paremini kaasata). Teisalt, ka need tiimijuhid, kelle suhtlus mentoriga väiksem, nentisid, et **mentori olemasolu on siiski hea ja vajalik**. Vastustest nähtus, et mentori rolli ja funktsiooni tajutakse tiimijuhtide poolt ka erinevalt. Mõnel juhul kasutatakse mentorit sisuliste küsimuste arutamiseks (nt mis puudutab konkreetseid juhtumeid), mõni tiimijuht toetus mentorile aga pigem just korralduslikes küsimustes. Praktiliselt kõik tiimijuhid tõid positiivsena välja **iga-aastaseid koolikülastusi**, mis võimaldab

esile kerkinud probleeme arutada ja saada tuge ka kooli juhtkonnale mõningate küsimuste selgitamisel.

„Tore, et ta on olemas. Kui tekib KiVa teemal mingi küsimus, saab alati küsida. Aga kui ma pöördun selliste klassikaliste muredega, et a la kuidas õpetajaid rohkem kaasata ja motiveerida või kuidas nende pikaajaliste juhtumitega toimetada, siis ma tean juba ta vastust.. Ega seal ei olegi võltuvitsa[...] Ma tean, et kui mul on vaja küsida või mingit infot, siis ma tean kelle poole pöörduda ja ma saan pöörduda alati. Ma tean, et mul on selline seljatagune olemas.“ – Tiimijuht

„Koolikülastustest ma tundsin küll tuge. Kui ikkagi sügisel kooli tuldi ja me saime mingid asjad läbi arutada ja mured ära rääkida ja istuda maha juhtkonnaga, siis see oli küll pigem toetav. Seda ma tundsin, et koolikülastuse osa ma alati ootasin.“ – Tiimijuht

3.4. Kogemuste vahetamine ja suhtlus

Mitu intervjuueeritavat tiimijuhti oli osalenud KiVa **kogemusgruppides ja osalenute tagasiside neile oli positiivne**. Märgiti, et see võimaldab küsida nõu ja tuge (nt koolidelt, kes on olnud sarnase küsimuse või probleemi ees), samuti saada kõrvalpilku asjadele, mida oma koolisiselt ei oska märgata ning arutada läbi keerulisemaid juhtumeid. Toodi välja, et isegi kui sarnast juhtumit enda koolil pole (veel) olnud, siis aitab see selleks valmistuda. Ka kogemusgruppide toimumise regulaarsust (4x aastas) tajuti piisavana. Formaadi osas nähti suuremat väärtust neil, mis toimuvad füüsiliselt kokku saades.

KiVa Hääle ja FB grupi osas ei olnud intervjuueeritud tiimjuhtidel tugevat arvamust, kuid meelestatus oli mõlema infokanali suhtes **pigem positiivne**. Nähti, et FB grupp võimaldab saada inspiratsiooni ja häid mõtteid, mida ja kuidas teistes koolides tehakse. Samuti pakub see praktilist infot eelseisvatest sündmustest, sh koolitustest. KiVa Hääles nähti laiemat teadlikkuse tõstmise funktsiooni (nt väljaspool vahetat KiVa tiimi õpetajaskonna seas). Mõnes koolis jagab koolijuht KiVa Häält koolis laiemalt ja kuigi intervjuueeritavatel ei olnud selget nägemust, kui palju seda loetakse, siis nähti selles väärtuslikku tööriista just KiVa meelsuse laiendamise soodustamises. Ettepanekuna tehti, et võiks olla võimalus KiVa häält ka lapsevanematega jagada, kuivõrd see aitaks ühtlustada infovälja kiusuennetuse ja KiVa meetodika osas.

Kokkuvõttes hinnati **olemasolevaid suhtlus- ja teadmiste omandamise võimalusi heaks ja piisavaks**. Ei tehtud ettepanekuid, millegi oluliseks muutmiseks või täiendamiseks – kõigil formaatidel nähti teatavat rolli ja väärtust (isegi kui puudus neis osalemise kogemus). Mõningase piiranguna toodi välja, et suve- ja talvekoolis saab osaleda ainult kaks tiimiliiget.

Kuigi mõisteti selle praktilist põhjust, siis nenditi, et vajadus ja huvi osalemiseks oleks suurem. Ka tajuti, et mingite võimaluste/tugitegevuste lisamine ei pruugi anda lisandväärtust, kuna puududa võib ressurss, et neis kõigis osaleda.

Mitmel juhul toodi väärtuslikuna välja **üks-ühele kohtumised ja kogemuste vahetused koolidega**. Osalt vahendab neid intervjueeritavate hinnangul KiVa ise, mõnel juhul korraldavad neid aga koolid. Siin nähti, et KiVa saaks aidata kaasa kontaktide loomise ja vahendamiselega.

Kokkuvõttes nähtub, et tiimijuhid väärtustasid konkreetseid KiVa tugitegevusi erinevalt. Samas oli ühtne seisukoht selle osas, et olemasolevate meetmete seas ei ole ühegi, mis poleks vajalik ja millest võiks täiesti loobuda. Olulisemate seas mainiti **mentori olemasolu** – võimalust temaga keerulisemate juhtumite lahendamisel nõu pidada ja mentori koolikülastusi. Mentori tuge peeti oluliseks korralduslikes küsimustes (nt kuidas tiimitööd korraldada). Eraldi mainiti **suve- ja talvekoolide** väärtust, mis pakub uusi teadmisi ja annab head inspiratsiooni kooliaasta alguseks. Ettepanekuna toodi, et suve- ja talvekoolide toimumise kuupäevad võiksid olla võimalikult varakult välja kuulutatud. Eelnevale lisaks nähti väärtusliku tugimeetmena **kogemusgruppide** toimumist.

Töö tulemuslikkust toetava tegurina mainiti enim toimivat tiimitööd, samuti rolli sujuvat ülevõtmist endiselt tiimijuhilt ning KiVa programmi rakendamise ajalist kestust. Nähti, et pikema aja jooksul muutuvad paljud programmi põhimõtted töö harjumuspäraseks osaks. Vajadust suurema KiVa toetuse järgi nähti ennekõike aga üldise teadlikkuse tõstmisel KiVa metoodikast ja tõenduspõhisusest õpetajaskonna seas (sh selgitada, mis juhtub, kui mõni programmi element ära jätta).

4. Õpetajad ja tiimiliikmed

Intervjueerisime 5 KiVa tiimi liiget ja 4 õpetajat, kes ei ole tiimiliikmed, aga teevad KiVa tunde. KiVa tiimi liikmetel olid kooliti erinevad ülesanded ja rollid. Kui osad olid ise õpetajad, kes viisid läbi KiVa tunde ja lahendasid kiusamisjuhtumeid, oli ka tugitöötajaid, kes tegelesid ainult kiusamisjuhtumitega. KiVa tundide läbiviimisest ja kiusamisjuhtumitesse sekkumisest tuli juttu ka tiimijuhtide ja koolijuhtide intervjuudes. Kõigis intervjuudes peegeldus, et KiVa tundide läbiviimine ja kiusamisjuhtumite lahendamine on omavahel tihedalt seotud.

4.1. KiVa tundide läbiviimine

KiVa tundide tegemine on koolides korraldatud erinevalt. Kui mõnes koolis teevad KiVa tunde ainult õpetajad, kes on KiVa tiimi liikmed ja kes soovivad, siis teistes koolides teevad KiVa tunde nende klasside klassijuhatajad, kus KiVa peab rakendama. Nagu esimeses peatükis viidatus, siis selle erinevuse põhjuseks on õpetajate motivatsioon. Nii tiimiliikmete kui õpetajate intervjuudes rõhutati, et **õpetajate suhtumine** KiVa programmi tegemisel **mõjutab õpilaste suhtumist** ja võib kujundada programmi tõhusust. Iseäranis rõhutati seda kui riski – kui KiVa tunde teeb õpetaja, kes ise programmi ei usu ja ei hinda, siis tema suhtumine võib õpilastele üle kanduda. Kui õpilased ei võta KiVa programmi tõsiselt ja neil on selle osas negatiivne suhtumine, siis ei pruugi see ka kiusamisennetuse eesmärki täita.

„Kõik on enda õpetaja teha. [...] Kõik sõltub, mis näo ja hääletooniga õpetaja sellest klassi ees räägib. Lapsed loevad ju õpetajat nii hästi. Nad saavad ju aru, kui sa oled morni näoga, sind ennast see ei huvita ja sa ei usu sellesse. Nad võtavad selle õpetajalt üle.“ – Õpetaja

Seega peavad mõned oluliseks, et KiVa teeksid ainult huvitatud õpetajad, sest mittesoosiv õpetaja võib KiVa programmi mainet ja seeläbi tõhusust õõnestada. Teistes koolides aga nähakse KiVa kui ühtset väärtuste ja põhimõtete kogu, millesse kõik õpetajad peavad panustama ning püütakse leida viise, kuidas õpetajaid paremini motiveerida ja kaasata.

Üldiselt hinnati laste endi suhtumist pigem toetavaks – pigem nähti, et neil on KiVa tegevuste vastu huvi (eriti väiksemate laste puhul) ning negatiivset suhtumist on vähem. Lisaks õpetajate suhtumisele toodi esile, et lapsed vajavad KiVaga harjumist. See tähendab, kui KiVa programm on koolis uus, siis võivad lapsed selle üle ka veidi nalja teha, kuid ajaga muutub see koolielu normaalseks osaks. Ühes intervjueeritud koolis toodi esile, et just vanema kooliastme õpilased on skeptilisemad, teevad KiVa üle nalja ja ei võta seda tõsiselt. Üks tiimijuht tõi välja, et vanemate klasside seotuse tõstmiseks on pandud neid nooremaid klasse

õpetama ja see on pannud neid teemat tõsisemalt võtma. Teisalt rõhutasid tiimijuhid kolmandas kooliastmes just õpetajate suhtumist ning koolijuhid tõid välja ka muret, et kolmanda kooliastme jaoks on klassijuhatajaid keeruline leida (vt esimene ptk). Sellised tähelepanekud viitavad, et kolmanda kooliastme spetsiifilisi vajadusi ja olukorda võib olla vajalik lähemalt uurida.

4.1.1. Õpetajate motivatsioon ja nende kaasamine KiVasse

Õpetajate suhtumine kiusuennetusse ja KiVa programmi on intervjueeritud tiimijuhtide, tiimiliikmete ja õpetajate sõnul **erinev**. On õpetajaid, kes on toetavad ja teevad rohkem kui palutud. On ka selliseid, kes ei tööta vastu, aga otseselt ka ei toeta. Üksikud õpetajad on aga KiVa vastu, kes ei usu metoodikasse, ei täida kohustusi või täidavad neid formaalselt ja vastumeelselt. Kõige raskemaks hindasid tiimijuhid seejuures just **kolmanda kooliastme** õpetajaid. Tiimijuhtide hinnangul sellised õpetajad sageli eitavad, et nende klassis üldse esineb kiusamist. Probleemi põhjustena tuuakse välja halba infovahetuse korraldust koolis, mis takistab sujuvat suhtlust õpetajatega (nt e-kirju ei loeta), mistõttu ei saa ka kohustused hästi täidetud. Tiimijuhtide hinnangul võib vastuseisu põhjustada KiVaga seonduva tajumine lisakohustusena. Samuti ei mõista mõni õpetaja KiVa metoodika/sekkumise spetsiifilisust ja tõendus põhjust, arvates, et programmil pole mõju või et nende isiklikud meetmed on tõhusamad. Seetõttu ka kõik õpetajad KiVa tiimijuhti juhtumitest ei informeerid (või teevad seda hilinemisega) ning rakendavad pigem oma isiklike lähenemisi ning metoodikat.

Siinses uuringus intervjueeritud õpetajad ja tiimiliikmed olid väga KiVa usku ning **rõhutasid positiivseid aspekte** mida KiVa õpetajatele annab ning väljendasid seejuures muret, et nad **ei suuda seda kolleegidele edasi anda**. Paar intervjueeritud väljendasid ootust, et SA võiks toetada tiime õpetajatele suunatud kommunikatsiooniga, mis aitaks KiVa väärtust tutvustada ja õpetajaid motiveerida. Uuringus osalenud õpetajad tõid ka ise välja, mis neid ennast KiVa tunde andma motiveerib. Näiteks leiti, et KiVa tunnid on **õpetaja jaoks tööriist**, millega klassist ühte hoidev meeskond kujundada ja tulevikus kiusamisjuhtumeid ära hoida:

„Minu mure on see, et õpetajad ei näe selles head vahendit. Ma ei suuda nagu alati seda selgeks teha. Ma ei tea, kust see juhend või sisend võiks veel tulla, et tõesti ta [KiVa] on nagu abiks, et sul saaks tore ja ühte hoidev meeskond sellest klassist. See on üks vahend selleks, et sul edaspidi ei teki neid kiusamisjuhtumeid.” – Tiimiliige

Lisaks väärtustasid õpetajad programmi juures **süsteemsust ja tõendus põhisisust**. Samuti tõid mitmed õpetajad välja, et on oma koolis märganud KiVa tundide tegemise mõju kiusamise vähendamisele:

„Sa tegelikult näed ära. See tegelikult ikkagi joonistub välja – et kus klassis õpetajad on korralikumalt tegelenud, need klassid on tunduvalt sõbralikumad, seal ei ole neid kiusamisjuhtumeid. Ja kus on see siis lastud natukene..noh "linnukese" pärast, siis seal neid juhtumeid esineb.” – Tiimiliige

Koolijuhid ütlesid ka, et KiVa programm toetab õpetajaid ja **vähendab nende tööd ja stressi** kiusamisega tegelemisel:

„KiVa vähendab ju tööd. Kui meil on kiusamisi vähem jamasi vähem, siis on kõikidel lihtsam tööd teha, kasvõi ainetunnis oma ainet edasi õpilastele õpetada on ju lihtsam siis kui samal ajal seal klassis ei ole sellist pidevat mingisugust tuld tuha all, eks survet. Selles mõttes on see, see kasutegur.” – Koolijuht

Üldise hoiakuna tajusid tiimijuhid, et õpetajad pigem siiski usuvad, et kiusamisega on vaja (metoodiliselt) tegeleda. Sellele viitab tiimijuhtide hinnangul ka juhtumite laekumine KiVa tiimile. Ühe tegurina, mis vastuseisu võib vähendada ilmnes intervjuudest ka KiVa pikemaajalisem, süsteemne rakendamine, mis muudab KiVa metoodika loomulikuks protsessi osaks. Ka tiimiliikmed rõhutasid lahendusena just korduvat põhjendamist, õpetajate murede põhjalikku adresseerimist ja järjepidevat motiveerimist.

4.1.2. Õpetajate koolitamine ja ettevalmistus

Hetkel SA Kiusamisvabal Koolil õpetajate ettevalmistuseks otseselt koolitusi ja tegevusi suunatud ei ole. Õpetajad, kes on KiVa tiimi liikmed osalevad stardikoolitusel. Samuti osalevad mõned õpetajad suve- ja talvepäevadel, kus on hariva sisuga tegevusi, aga seal osalemine on vabatahtlik. Koolid saavad SA-lt tellida tasulisi rätsepatööna valminud täiendkoolitusi, mis võivad olla suunatud õpetajatele. Õpetajatel on KiVa programmi tundide läbiviimise jaoks materjalid, peamised neist on KiVa raamat ja tundide läbi viimise esitlused SA veebikeskkonnas.

SA pakub KiVa tiimile **stardikoolitust**, mida siinse uuringu intervjuudes rõhutati väga olulisena, sest sealt saadakse baastadmised ja oskused KiVa programmist. Sageli osalevad stardikoolitusel ainult KiVa tiimi juht ja liikmed, kuid KiVa tunde peavad andma ka ülejäänud

õpetajad. Ühes koolis oli ka mitte tiimi liige iseseisvalt veebis stardikoolitusel osalenud ning pidas seda **asendamatuks ettevalmistuseks**:

„Mingi ettevalmistus on ju ikkagi vajalik. Nagu autojuhilubadega, et enne ikka õpid ja uurid...või ükskõik mis oskusega tegelikult. Kui lihtsalt visata, et võta raamat ja mine tee...Ettevalmistus on ikkagi vajalik iga asjaga.” – Õpetaja

Seega võib üks võimalus õpetajaid paremini ette valmistada ja KiVa metoodikaga tuttavaks teha suunata stardikoolitust ka neile, kes ei ole KiVa tiimis.

Sihtasutuse poolt on ootus, et KiVa tiimi juht ja tiimiliikmed, kes osalevad stardikoolitusel, viivad KiVa teadmisi, põhimõtteid ja praktikaid ise oma koolide teistele õpetajatele edasi. See tähendab, et KiVa tiim peaks õpetajaid ise koolitama ja toetama. Ühelt poolt rõhutati intervjuudes, et see praktika toimib hästi, sest KiVa tiim tunneb oma kolleege paremini, kui nt SA ja nad saavad SA-lt saadud koolitust kohandada või selle põhjal oma õpetajatele sobiva koolituse kokku panna. Teisalt tuleb arvestada, et koolituse tegemine nõuab KiVa tiimilt ressursi ja kompetentsi, mis võib koolide lõikes ning ajas kõikuda. Samuti toodi välja, et kolleegide koolitamine ei pruugi igas olukorras olla kõige otstarbekam, nt juhul, kui isiklikud suhted seda ei soosi ning olemasolevad konfliktid, võimudünaamikad vm suhted mõjutavad seda, kuidas õpetajad KiVa teemat vastu võtavad. Tiimijuhtide intervjuudes viidati samuti, et **õpetajate ettevalmistus võiks olla põhjalikum.**

KiVa programmi tunnid on spetsiifilise metoodikaga, mille rakendamiseks on vaja teadmisi ja oskusi. Intervjuud viitavad, et ainult KiVa väärtuste ja põhimõtete mõistmisest ja toetamisest ei piisa, õpetajatel on vaja olla pädev ka KiVa metoodikas, sh mängud, interaktiivsed tegevused ja teoreetilise materjali esitamine. Intervjuudes mainiti takistusena, et mõnel õpetajal võib olla **barjäär mitteformaalsete tegevuste**, nagu mängude ja interaktiivsete ülesannete ees, kuna neil pole varasemat kogemust nende juhtimisel. Ühe lahendusena pakkusid õpetajad välja **näidistunnid**, näiteks, et uued KiVa õpetajad saaks jälgida, kuidas kogenum kolleeg tundi ette valmistab ja läbi viib. Samuti võiks abi olla sellest, kui **materjalid näitlikustaksid konkreetsemalt, kuidas tundi läbi viia**, sh mis tegevusi millises järjekorras ja ajaraamis kombineerida. Kuigi programmi materjalide hulgas on olemas näidistunni kavad, viitasid mitmed tiimiliikmed, et algaja õpetaja jaoks on siiski erinevaid materjale väga palju ning näidistunnid ja juhised võiksid olla veelgi konkreetsemad ja lihtsamad. Et paljudes koolides on mitmeid kogunud KiVa tundide õpetajaid, siis võib sellel teemal kaaluda KiVa võrgustiku koolide kaasamist, nt et jagada materjale või tunnikavasid. Teise lahendusena pakuti, et õpetajatel peaks olema **võimalus ise mängu ja tegevusi enne tunni andmist läbi proovida**, et veenduda, kuidas need toimivad. See vähendaks teadmatust

ja ebakindlust. Mitmed intervjueritud tiimiliikmed kiitsid näiteks KiVa stardikoolituse juures just praktilist lähenemist ja harjutusi ja nentisid, et seda sama võiks pakkuda ka õpetajatele, lähtuvalt nende vajadustest täites tundide läbiviimise ülesannet. Valideerimisseminaril osaleja mainis, et nende koolis katsetati varianti, kus algaja õpetaja teeb esimese või paar esimest KiVa tundi koos KiVa tiimi liikmega, mis annab esmase kogemuse ja enesekindluse edasisi tunde ise läbi viia.

Mõne kooli õpetajad ütlesid intervjuudes, et neil **ei ole KiVa tundideks piisavalt aega**. Kui KiVa materjalid näevad ette, et üks KiVa tund kestab 90min, siis mõnes koolis on reaalsuses aega 20min, kuna klassjuhataja tundide raames on ette nähtud ka teisi tegevusi, sh ülekoollisi õpilaste kogunemisi jms. Mõne kooli õpetajad jagasid, et peavad seetõttu KiVa programmi materjale teiste tundide temadega lõimima. Mitmekülgne lõimimine on üldiselt tervitatav praktika, kuid tuleb jälgida, et KiVa rakendustruudus seeläbi ei kannataks. Intervjuudes arutleti, et õpetajat võiks paremini toetada materjalid mis on **lühemad KiVa tunni ampsud**, või näited sellest, kuidas teemasid lõimida. Teisalt arvati ka, et kool ja juhtkond peaksid siiski töö ja ressurside jaotuse kaudu võimaldama selle aja, mida on KiVa tundide tegemiseks vaja.

4.1.3. Materjalid KiVa tundide läbiviimiseks

Üldiselt hindasid intervjueritud õpetajad KiVa materjale **piisavaks ja mugavaks**. Peamiseks alusmaterjaliks on õpetajatele KiVa raamat. Raamatu kohta toodi välja praktiline mure, et see on paks ja seda on ebamugav pidevalt paljundada:

"Raamat on iseenesest hea, aga raamatu puhul on jälle vaja palju paljundada. [...] Võib-olla võikski olla kuidagi eraldi lehtedel üldse ta, et sa võtad selle lehe ja paljundad, kui on vaja näiteks midagi sealt paljundada enda jaoks kaasa võtta tundi. See on hästi paks köide. Aga muidu sisuliselt see raamat on sisukas." –
Tiimiliige

Siin võib kaaluda teisi formaate, näiteks pakuti välja, et raamat võiks olla mapi kujul, kus saab kergelt lehti eemaldada ja hõlpsamini paljundada (tegemist on praktikaga, mis läheb vastuollu SA suuniste ja KiVa reeglitega). Pakuti välja, et õpilastele võiks olla materjale, nt töövihik, mille abil nad saaksid reflekteerida ja oma kogemusi kirjeldada.

Kasutatakse ka virtuaalseid materjale, mis on kättesaadavad KiVa veebikeskkonnas. Kasulikuna toodi välja esitlusi, mille abil saab tunni hõlpsasti ja kiirelt ette valmistada. Veebi materjalide juures toodi välja, et neid ei ole KiVa programmiga seotud veebikeskkondades

lihtne leida ja need võiksid olla paremini süstematiseeritud. Hetkel on intervjueritute sõnul veebimaterjalides **keeruline orienteeruda**:

„Kodulehe kaudu saab siseveebi sisse logida. Lisaks neil on mingid lisa pilvekaustad, kus on suve- ja talvekoolide materjale ning õpilasküsitlus on veel kolmandas kohas, kuhu sa saad...lingid saad siseveebist, siis lähed järgmisesse kohta, kust saad järgmised asja lahti ja siis järgmise...natuke lihtsustada võiks küll seda, et kõik ühes kohas ja natuke paremini organiseeritud.” – Tiimiliige

Selleks, et võimaldada KiVa tundide läbiviimist, on oluline, et nende leidmine ja kasutamine olla võimalikult lihtne ja süsteemne. Materjalid võiksid olla kõik ühest kohast leitavad ja kategoriseeritud.

Mitmed õpetajad tõid välja, et **materjalid tundide läbi viimiseks on aegunud**, ega kõneta õpilasi. Et materjalid on koostatud juba mõni aeg tagasi, viitasid õpetajad, et näiteks sea figureerivad mõjuisikud ei ole praeguste õpilaste jaoks enam niivõrd tuntud ega avalda soovitud mõju. Väljendati muret materjalide jätkusuutlikkuse kohta ning eraldi rõhutati, et materjalid võiks käsitleda ka küberkiusamise teemat.

Mitmed õpetajad väljendasid igatsust vahelduse järele, et õpilastele võiks vahel keegi teine KiVa tunde teha, kas koolis seest või väljaspoolt kooli. Nähakse, et see teeks programmi huvitavamaks ja tõstaks õpilaste motivatsiooni. Samuti arvas üks õpetaja, et vanemate klasside õpilased ei kuula kiusamise ja suhtlemise teemal vanemaid õpetajaid ja oleks abiks kui vahelduseks teeks tunde keegi teine:

"[Noored] väsivad tegelikult meie kuulamisest [...] ära, võiks tulla väljaspoolt ka kedagi [rääkima]." – Õpetaja

Vahelduse toomiseks pakuti välja õpetajate roteerumise ideed, näiteks et kooli sees võiks vahel õpetajad klasse vahetada või et mõnest teisest koolist tuleks keegi vahel KiVa tundi andma.

4.2. Kiusamisjuhtumite lahendamine

Kiusamisjuhtumite lahendamisel on mõnes koolis esimeseks kontaktiks KiVa tiimi juht ja mõnes tiimiliikmed. Intervjueritud tiimiliikmed lahendavad kiusamisjuhtumeid KiVa metoodikale kohaselt ja hindavad SA pakutud teadmiste paketti piisavaks. Eriti olulisena toodi välja stardikoolituse juures praktilised harjutused.

Raskusena toodi välja KiVa metoodika rakendamist **pika ajalooga ja keeruliste juhtumite** puhul (nt kui kiusaja eitab kiusamist või ka juhtumid, mille algus ulatub lasteaia aega ja pole võimalik aru saada, kellel, mis vastutus). Sel juhul leiti, et KiVa ei pruugi parimat raamistikku juhtumitega tegelemiseks anda – raske on kokkuleppeid teha ja ka vanemale teavitust saata.

„Siis on sellised juhtumid keerulised, kui sa vestled ja tuleb välja, et see on ajast aega ja lasteaia peale juba, mingisugune konflikt on küpsenud ja lõpuks ei saa keegi aru, kes alustas ja kes lõpetas ja seal on seotud juba ka lapsevanemad [...] Siis ma tunnen, et KiVa ennetusprogrammina jääb nõrgaks.“ – Tiimijuht

Juhtumitega seoses toodi välja **küberkiusamise juhtumite** keerukus, kuna tegevus on vähem nähtav.

Ühe takistusena ilmnes intervjuudes lastevanemate motivatsioon kiusamisjuhtumite lahendamisel ja nende kaasamine. Nii intervjuueeritud koolijuhid, tiimijuhid kui tiimiliikmed ja õpetajad märkisid, et üldiselt on **lastevanemate suhtumine KiVasse erinev**. On neid, kes on toetavad ja kel on hea meel, et koolis KiVa programmi rakendatakse, samas on ka neid, kes ei saa KiVa metoodikast aru ja on (nt mingi juhtumi korral) ründaval positsioonil. Kiusamisjuhtumite lahendamisel töid uuringus osalenud takistusena välja probleeme lapsevanematega suhtlemisel ja nende kaasamisel. Kiusamise lahendamisel on määravaks õpilase vanemate suhtumine lapse käitumisse ning kui vanemad ei ole kiusamisjuhtumise lahendamisele meelestatud, on neid väga keeruline kui mitte võimatu lahendada:

„Hästi palju loeb ka see kodu pool. Kui lapsevanem õigustab oma lapse käitumist, siis ei saagi sealt mingit muutust oodata.“ – Tiimiliige

Tiimiliikmete intervjuudes öeldi, et sageli ei mõista lapsevanemad (aga ka teised õpetajad), vahet konfliktil ja kiusamisel ning KiVa poole pöördatakse ka väikeste konfliktidega.

Mitmel juhul märgiti väljakutsena **lapsevanemate ootust**, et KiVa koolis kiusamise juhtumeid üldse esineda ei tohiks või et juhtumid peaksid saama kohese lahenduse (seda soodustavat ka KiVa programmi nimi). Nähti, et lapsevanemate hoiakud on sageli KiVa põhimõtetega vastuolus. Näiteks soovitakse kellegi süüdlaseks sildistamist, ei mõisteta, et tegemist on aeganõudva protsessiga ja soovitakse kiireid ning "traditsioonilisi" lahendusi (koolist välja viskamine jne), mõnel juhul soositakse ka veel füüsilist vägivalda.

„Läbiv probleem, aastast-aastasse, on ikkagi see, et lapsevanemad vaatavad programmi nime ja saavad sellest valesti aru – kiusamisVABA kool, et mis kiusamisvaba kool te selline oma arust olete kui teil siin toimub kiusamist. Süüdistatakse, et ehitakse end sildiga, mis ei vasta tõe. Selliseid rünnakuid enne programmiga liitmist ei olnud, kahjuks nüüd on. Sellised lapsevanemad lihtsalt ei süvene. /.../ Kui mina saaks, siis ma muudaks selle programmi nimetuse ära, kuna see on mulle palju erinevaid probleeme tekitanud.” –
Koolijuht

Intervjueeritavad töid lahendusena **proaktiivset suhtlust vanematega** (nt Stuudiumi kaudu juhtumitest informeerimine, kokkusaamine, selgitamine), samuti KiVa nähtavuse tõstmine ja KiVaga seonduva käsitlemist lastevanemate koosolekutel. Üldjoontes nähti lapsevanemate suunal tehtavat selgitustööd oma töö olulise osana ja nenditi, et suhtlus lapsevanematega enamasti ka aitab. Positiivsena toodi näiteid, kus lapsevanem pöördub probleemiga otse KiVa tiimijuhi poole. Intervjuudes toodud mured ja ideed viitavad, et lapsevanemaid võiks rohkem, suunatumalt ja läbimõeldumalt harida ja kaasata, et nad mõistaksid KiVa väärtust ja toimimist ning teeksid koostööd. Lapsevanemad võiksid olla teadlikumad KiVa programmi sisust, ehk sellest, kuidas KiVa toimib, sh mis on KiVa tiimi ülesanded ja nende piirid ning kuidas ja miks kiusamisjuhtumitesse KiVa meetodikaga sekkumine käib. Ühes koolis mainiti, et nad on tellinud lapsevanematele SA poolt koolitusi, mis on lapsevanemate hulgas viimastel aastatel järjest populaarsemaks saanud. Teine osaleja ütles, et lapsevanemaid osaleb sellistel koolitustel vähe. Seega tuleb arvestada, et koolitusega jõutakse siiski piiratud arvu lapsevanemateni. Intervjueeritud tiimijuhid mainisid, et lapsevanemate osalus võiks KiVa tegevustes olla suurem (nt kes paneks vesti selga ja tuleks lastega mängima).

Väljakutsena mainiti mitmel juhul (eriti suuremas koolis) **vestlusteks ühise aja leidmist**. Sellega seoses nähti ohukohana, et tiimijuhil võib koolis tekkida korralvuri ja patrulli kuvand. Üks intervjueeritav mainis, et üritab seda vältida ja seetõttu näiteks klassi uste taga juhtumiga seotud lapsi nõ püüdnud ei käi ning üritab teha nii, et lapsi ei peaks ka tunnist vestlusteks ära võtma.

Intervjuudes mainiti takistusena ka seda, kui kolleegid ei ole toetavad või kui nad ei mõista Kiva programmi loogikat, milles kiusamise ennetamine, ehk Kiva tunnid, ja kiusamisjuhtumite lahendamine, ehk tiimiliikmete töö, käivad käsikäes ja mõjutavad üksteist. Ühes koolis tõdeti, et kolleegide hulgas on kiusamise teemal tekkinud teatud tegevusetus, kus kõik juhtumid suunatakse ilma pühendunud kaalutluseta KiVa tiimile:

„Veidi on tekkinud selline tegutsematuse kultuur. Nii kui vanemate kaebekiri tuleb Stuudiumisse, siis kohe lisatakse sinna KiVa tiim alla ja „tegelege“, eks ole, ise meile midagi teavitamata. Ja siis vanemad ja klassijuhataja eeldavad, et nii kui meid lisatakse sinna vestluse juurde, siis see on kohe meie kohustus seda olukorda lahendada. Ja kui me pole midagi teinud, siis küsitakse „Kuule me panime KiVa meili, miks te ei tee midagi? See on täiesti mõttetu“. [...] Vaja aru saada, et meid on vaja enne teavitada, läbi rääkida. Me ei ole lihtsalt nagu koristajad kooli peal, kes kõiki juhtumeid üles korjavad ja lahendama hakkavad.“ – Tiimiliige

Lahendusena tajuti ka laiemalt KiVa nähtavuse tõstmist. Viidati, et KiVa programmi sisu võiks tutvustada laiemale avalikkusele, sh õpetajatele, lapsevanematele, KOVidele. Sealjuures rõhutati just KiVa sisu nähtavale toomist, mis selgitaks miks ja kuidas KiVa kiusamist ennetab. Intervjueeritavatel oli selleks mitmeid ideid. Näiteks mainiti, et KiVa võiks tutvustada ka kanalites, mida jälgivad inimesed, kes muidu ei pruugi sellistest teemadest huvitatud olla, nt informatiivse/meelelahutusliku telesaate osana erameediakanalite platvormidel, lisaks rahvusringhäälingule, milles olnud kajastust hinnati pigem heaks. Samas tunnustati, et ka koolid ise saavad KiVa teemade kajastamisse ja seeläbi üldsuse teadlikkuse tõstmisesse panustada. Hea ja toimiva näitena toodi esile ühe kooli kokkulepe kohaliku lehega, kajastamaks KiVa tegevuste ja põhimõtetega seotud teemasid vähemalt kahel korral aastas, lehte artiklite kirjutamine oli üks KiVa tiimi väljunditest.

Kokkuvõttes nähtub, et õpetajatel ja tiimiliikmetel oleks eelkõige tuge vaja KiVa tundide tegemisega, sealjuures eriti õpetajate motiveerimise ja meetodilise ettevalmistusega. Kiusamisjuhtumite lahendamise osas peavad tiimiliikmed teadmispaketti piisavaks, aga näevad, et tuge oleks vaja Kiva nähtavuse tõstmisega ning sisulise tutvustamisega. Intervjueeritute kogemused olid mõnevõrra erinevad, kuid ilmnnes, et õpetajate ja tiimiliikmete omavaheline koostöö võib olla nii toetavaks teguriks, kui KiVa tiim toetab õpetajaid koolituste ja eestvedamisega, kui ka pärssivaks teguriks, kui õpetajad ei näe KiVa programmis väärtust ja ei ole valmis panustama ja KiVa tunde tegema.

5. Küsitlused

Ühe arengukohana töid mitu intervjueeritavat välja küsitluste läbiviimise toetamise. Näiteks mainiti, et kõik küsimused ei ole sõnastatud esimese klassi lastele arusaadavalt. Samuti ei ole koolidele ühtseid suuniseid, kuidas küsimustikke täitmist korraldada ning iga kool leiab endale sobivaima võimaluse ise. Ühes intervjuus viidati, et koolidele võiks abiks olla see, kui SA pakub praktilisi nõuandeid, kuidas küsimustikku läbi viia.

Ühes koolis olid tiimiliikmed ise katsetanud ja jagasid intervjuus enda häid praktikaid. Näiteks katsetati 1.klassi lastega, nii sülearvutit, nutitahvli kui nutitelefoni ning selgus, et kõige hõlpsam oli nutitelefoni vastamine. Muidu on ette nähtud, et õpetaja või tiimiliige peaks saatma lastele Stuudiumisse küsitluse lingi, mille nad ise leiavad, avavad ja täidavad. Aga antud tiimiliikmete hinnangul ei ole see noorematele lastele nutitelefoni kasutamiseks just kõige lihtsam viis. Lahendusena tegid tiimiliikmed ise küsitluse lingist QR-koodi, mille laps saab klassi ukselt skaneerida ja seejärel küsitluse avada ja täita.

Lisaks mainiti küsitluste juures ka andmekaitsega seotud küsimusi. Intervjueeritavad meenutasid, et kuna SA ega mentori poolt andmekaitse teemaliste küsimustele vastuseid ja juhiseid ei saanud, siis pidid nad lõpuks ise vastavate ekspertide poole pöörduma.

Küsitluste juures mainiti ka selle ajastust. Koolijuhid arvasid, et küsitluse ajastus ei ole kõige parem – kuna see on kõige kiiremal ajal, siis võib see tähelepanust kõrvale jääda.

„Tegelikult peaks oma kooli analüüsiga rohkem tegelema – see analüüs jääb kooli põhjalikumalt analüüsimata, kuna see tuleb sellisel ajal, et see ei saa piisavalt tähelepanu ja me libiseme sellest üle.” – Koolijuht

Kuigi kõigis intervjuudes küsimustike teema takistusena üles ei tulnud, siis viitasid mõned intervjueeritavad, et küsitluste korraldus on üks tegevus, millega SA saaks koole paremini toetada.

6. Kokkuvõte

Käesoleva uuringu tulemustest lähtuvalt **ei ilmne vajadust ühtegi KiVa tegevust portfelist välja võtta**. Uuringus osalejad nägid kõigis SA tegevustes – rohkemal või vähemal määral – ent siiski selget väärtust. Küll aga võib mõelda mõne tegevuse sihtgrupi laiendamisele (kaasta teadlikult rohkem õpetajaid, kes ei ole tiimide liikmed) või korralduspõhimõtete muutmisele (nt aastast-aastasse roteeruv asukoht). Intervjuudest ilmnes, et SA tegevustes ja üritustel osalemine on kooliti ja inimeseti erinev ning inimesed mõistsid tegevuste suunatust erinevalt (näiteks õpetajate osalemine veebi stardikoolitusel). Seega tasuks **tegevused sihtrühmade põhiselt täpsemalt läbi mõelda ja vajadusel teadlikumalt eristada**.

Uuringus tuli välja, et KiVa nähtavuse suurendamine on oluline osapoolte kaasamiseks ja paremaks koostöök – seda nii õpetajate, lastevanemate kui ka näiteks koolipidaja osas. Ilmnes, et osade koolide KiVa tiimid tegelevad kommunikatsiooniga ka ise jõudumööda, ent siiski on ootus, et **SA oleks peamine vastutaja KiVa programmi tutvustamisel avalikkusele aga ka konkreetsematele sihtrühmadele nagu nt kohalikud omavalitsused**.

KiVa programmi tegemisel on äärmiselt oluline kooli juhtkonna toetus ja sujuv tiimitöö, kus tiimiliikmed on motiveeritud KiVa rakendama. Intervjueeritud tiimijuhid väärtustasid konkreetseid KiVa tugitegevusi erinevalt. Olulisemate seas mainiti **mentori olemasolu** – võimalust temaga keerulisemate juhtumite lahendamisel nõu pidada ja mentori koolikülastusi. Mentori tuge peeti oluliseks korralduslikes küsimustes (nt kuidas tiimitööd korraldada). Eraldi mainiti **suve- ja talvekoolide** väärtust, mis pakub uusi teadmisi ja annab head inspiratsiooni kooliaasta alguseks.

Tulemused näitavad, et **õpetajatel on KiVa metoodika mõistmiseks ja KiVa tundide läbiviimise tegevuste ning põhimõtete omandamiseks vaja senisest põhjalikumat ettevalmistust**. Seda nii KiVa põhimõtete teoreetiliseks mõistmiseks kui ka praktiliste oskuste arendamise osas. Õpetajaid toetavateks tegevusteks oleks stardikoolituse läbimine, näidistunnid ja praktiliste KiVa tundide/tegevuste läbimängimine. Eraldi tähelepanu vajab kommunikatsioon õpetajatele, kes ei ole KiVa tiimis ning kes on KiVa suhtes skeptilised, sest see on risk programmi tulemuslikkusele. Õpetajate motiveerimiseks on oluline, et KiVa tunni materjalid oleksid kergesti leitavad ja kasutatavad, siin on võimalus adresseerida küllastumise probleemi – materjalide kasutamiseks tuleb õpetajatel sisse logida vastavasse portaali, mis võib nende vaatest olla järjekordne pigem harva kasutatust leidev veebitööriist ning oodatakse lahendust, mis ei eeldaks uue vormilise tööriista lisandumist.

Uuringu tulemused näitavad, et KiVa koolidel on palju kogemusi, teadmisi ja ideid seoses programmi rakendamisega. Omavahelist kogemuste vahetamist nähti väärtuslikuna ja mainiti mitmeid võimalikke koostöökohti koolide vahel. Seega on oluline mõelda, **kuidas koolide omavahelist suhtlust toetada ja tugevdada ning sealset kompetentsi ja teadmisi programmi hüvanguks rakendada**. Intervjueeritavad jagasid mõtteid, kuidas koolidevahelist

koostööd arendada: näitena toodi rotatsiooni korras üksteisel külas käimine, et viia läbi KiVa tunde või koolitusi. Paremini sihitud fookusega infokiri, mille sisu võiks olla veelgi praktilisema suunitlusega aga ka selgemalt eristatud sihtgrupile – nt koolijuhtidele vajalik info, tiimijuhtidele vajalik info jne. Samuti on paljud koolid juba katse-eksitus meetodil kujundanud häid praktikaid õpetajate motiveerimiseks, lastevanemate kaasamiseks või küsimustike läbi viimiseks ning tasub mõelda, mis on SA roll selliste praktikate märkamisel ning teiste koolideni viimisel.

Lõpetuseks, uuringu käigus ilmnisid mõned teemad, mille sügavuti analüüs jäi selle uuringu lähteülesandest välja, kuid millel on potentsiaalselt suur mõju KiVa programmi tulemuslikkusele. Järgnevaid teemasid ja küsimusi tuleks tulevikus adresseerida:

- **KiVa programmi rakendustruudus ja selle hindamine.** See SA endi poolt tõstatatud aspekt ilmnis ka siinse uuringu intervjuudes. Näiteks viitasid arutelud, et KiVas nähakse rohkem väärtusi ja põhimõtteid, vähem aga konkreetset sekkumist ning metoodikat. Samuti nähti, et õpetajad, kes peavad andma KiVa tunde, ei mõista programmi kui sekkumise spetsiifilisust. Kui ühelt poolt on väärtuste hoidmine (ja sealjuures näiteks kiusamisennetuse lõimimine ainetundidega, samuti koolides temaatiliste ürituste korraldamine) tervitatav, siis teisalt võib tekkida olukord, kus neid tegevusi tehakse KiVa programmi asemel. Soovitame seega kaaluda võimalust hinnata süstemaatiliselt KiVa programmi rakendustruudust, mis võimaldab välja selgitada, kuivõrd peetakse kinni programmi manuaali kriitilistest komponentidest ja kuivõrd rakendajad programmi enda äranägemise järgi kohandavad, samuti kas seda tehakse ettenähtud mahus jne.
- **KiVa kolmandas kooliastmes.** Intervjuudes viidati mitmele tegurile, mille tõttu KiVa rakendamine võib olla kolmanda kooliastme õpetajate ja/või õpilaste puhul keerulisem (nt programmi tegevuste tõsisltvõetavus vanemate õpilaste ja nende õpetajate jaoks). Sovitame siinkohal seda aspekti fokuseeritumalt käsitleda ja uurida.
- **Õpilaste KiVa.** Viidati, et KiVa programmi eesmärkide elluviimist võiks toetada õpilaste senisest suurem ja süstemaatiline kaasamine, sh näiteks võimaluse loomine vanematele õpilastele kiusamise teemast rääkimiseks noorematele õpilastele.
- **KiVa programmi materjalide aegumine.** Aruteludes ilmnis, et mõnel juhul on kasutatakse materjalides vanasid näiteid ja eeskujusid, keda tänapäeva noored ei tunne või ei kõneta. Soovitame kaaluda seega materjalide värskendamist ja ajakohaste näidete toomist.

SA tegevus	Sihtrühm	Kokkuvõtlik hinnang intervjuude põhjal	Soovitused ja ideed edaspidiseks
Stardikoolitus - Päriselus - Veebis - Re-stardikoolitus	KiVa tiim	Väga vajalik ja kasulik ettevalmistus. Eriti hinnatakse praktilisi harjutusi. Inspiraatsiooniallikas.	Viia seda senisest rohkem õpetajateni, kes pole KiVa tiimis, aga viivad läbi KiVa tunde.
Suve- ja talvekool	KiVa tiim	Hinnangud mõnevõrra lahknesid. Suurema osa arvates väärtuslik teadmisteallikas, kus erinevad praktilised töötoad ja võimalus kolleegidega kogemusi ning teadmisi jagada. Mõne arvates on pigem tegemist meelelahutusliku koosviibimisega. Koolijuhid osalevad suve- ja talvekoolide küll harva, ent need, kes osalesid hindasid neid kõrgelt, pidades seda oluliseks võimaluseks koguda ideid, kuidas ka oma koolis asju teisiti teha, proovida uusi lähenemis jms. Läbivalt toodi esile probleemina, et aeg ja koht alati ei sobi, mõnel juhul kritiseeriti Tallinna kesksust.	Pakuti välja idee teha üritusi roteeruvalt erinevates piirkondades, et rohkem erinevate piirkondade inimesi saaks võimaluse osaleda. Selles nähti ka võimalust, lisaks suurele ühisosale, tuua esile erinevate piirkondade probleemide erinevusi. Võiks saada osaleda rohkem inimesi, kui ainult igast tiimist 2 liiget. Võiks aja võimalikult vara välja kuulutada.
Piirkondlikud kogemusgrupid	KiVa tiimi juhid	Need, kes olid osalenud, pidasid väärtuslikuks kogemuste jagamise võimaluseks, mis motiveerib ja võimaldab teistelt õppida. Piisava sagedusega. Mõnele ajaliselt ei sobi, nt keset koolipäeva või enda kooli üritustega samal ajal. Mõned ei näe vajadust, saavad oma kolleegidega arutatud.	Kaaluda teistel või rohkem erinevatel aegadel tegemist või kogemusgrupi aja määramisel koolidega konsulteerida või aeg võimalikult vara kinnitada
Tasulised lisakoolitused	Paindlik: õpetajad, lapsevanemad, KiVa tiim, jm	Väärtuslik, saab üsna kiiresti tellida ja sisu on arvesse võtnud kooli vajadusi. Pole alati kättesaadav, sest ei mahu eelarvesse.	
Mentorlus	KiVa tiimi juht, KiVa tiim	Valdavalt hinnati vajalikuks ja väärtuslikuks. On saanud nii korralduslikes küsimustes kui ka keeruliste juhtumitega tuge. Eriti väärtuslikud on koolikülastused. Mõne tiimiliikme hinnangul pole piisav, ootaks rohkem tuge.	Vajaduspõhiselt võiksid koolikülastused toimuda tihemini.
KiVa Hääl FB grupp	Paindlik; koolijuht, KiVa tiimi juht, KiVa tiim, teised õpetajad	Mõned jälgivad ja on sealt saanud häid ideid, mis toetab ühise mõtteruumi hoidmist.. Teised jälgivad vähem, kuna ei ole leidnud sealt enda jaoks olulist. Toodi ka välja, et uudiskirja ei ole kõige mugavam meiliformaadis lugeda. Kõige kõrgemalt hindasid uudiskirja koolijuhid, kes pidasid seda enda kursishoidmiseks üheks olulisemaks tööriistaks. Kui uudiskirja teadsid kõik, siis FB grupi olemasolust ei olnud kõik teadlikud.	Pakuti välja idee koolide kogemuste kajastamisel rõhutada praktilisemate näidete, tööriistade ja nõuannete jagamist, ehk vähem "vaata kui tore meil oli" ja rohkem "siin on nipid alustavale KiVa õpetajale". Lisaks oli ootus, et uudisvoog võiks olla teadlikumalt sihitud – nt kõik, mis kõnetab tiimijuhti, ei pruugi kõnetada õpetajat, ka koolijuhi perspektiiv erineb olulisel määral õpetaja omast.
Kooli KiVa programmi materjalidega varustamine	KiVa tiimi liikmed, õpetajad, kes teevad KiVa tunde	Materjalid on üldiselt mugavad ja kasulikud, aga neid on vahel keeruline veebiplatvormilt leida, pole piisavalt süstematiseeritud. Algajale õpetajale ei ole materjalid piisavad, palju tööd et ise kombineerida tegevusi, töölehti printida jne.	Materjalide jagamise süsteem (pilved jm veeb) korrastada. Kaaluda materjalide kohandamist: lühemad tunnid, konkreetsemad näidistunnid, võimalusel aegunud materjalide asendamine. Suur huvi oli materjalide vastu, mis tegelevad küberkuisu ja raskemate juhtumistega.

Tabel põhineb piiratud arvul koolidel ja intervjueritel. Tuleb arvestada, et kõik osalejad ei olnud kõigis tegevustes osalenud.

7. Kasutatud kirjandus

Michie, S., van Stralen, M.M. & West, R. (2011). The behaviour change wheel: A new method for characterising and designing behaviour change interventions. *Implementation Sci* 6, 42. <https://doi.org/10.1186/1748-5908-6-42>

Michie, S., Watkins, L. & West, R. (2014). *The behaviour change wheel. A guide to designing interventions*. Silverback, London

West, R. & Michie, S. (2020). A brief introduction to the COM-B Model of behaviour and the PRIME Theory of motivation. *Qeios*. doi:10.32388/WW04E6