

SPORDIORGANISATSIOON JA -KORRALDUS

Joe Noormets, Terviseteaduste ja Spordi Instituut, Tallinna Ülikool

3.6 Hinnangu andmine¹

Hindamine on vajalik kõikidele organisatsioonidele. Hindamine võib olla kas siis mõtisklus, informatsiooniline hinnang, ülevaade või ametlik aruanne. Hinnanguprotsessi väljatöötamine nõuab loovat lähenemist. Milliseid küsimusi tuleb siis endale esitada? Kuidas me saame vastuseid nendele küsimustele? Hindamine nõuab ka hoolikat tähelepanu pööramist meetodite ja informatsiooni analüüsi detailidele.

Organisatsiooni juhatust, tegevaparaati ja vabatahtlikke eestvedajaid peab veenma järgneva kolme punkti tähtsuses:

- kohustus kestvale organisatsiooni tegevuste edendamisele;
- eelistus asjade tegemise süstemaatilisele viisile, mitte ebamäärasele või arvamusel põhinevale hindamisele ja tegevuste väljatöötamisele;
- jätkuv aja ja energia pühendamine hindamisprotsessi, usus, et see on oluline organisatsiooni eksisteerimisele.

Igas organisatsioonis on tunnetatav teineteist vastustavate jõudude olemasolu: ühelt poolt need, kes pooldavad stabiilsust ja teisalt need, kes pooldavad muutusi. Selleks, et stabiliseerida organisatsiooni järjepidevate konfliktide eest on vaja eneseuuendust, mis teostub läbi uuenduste, arengu ja muutuste. Jätkuv enesehinnangu protsess, mille eesmärgiks on planeeritud muutuste tegemine, võib aidata kahe vastandliku jõu tasakaalustamisesse kaasatuid inimesi. Parim hinnang on alati koostöösoovlik. Kui hinnangu andmise protsess on avatud ja sellesse on kaasatud rohkem inimesi, aitab see viia liikmeid sügavamale arusaamisele organisatsioonist ja suuremale soovile organisatsiooni tegevustes osaleda ja end täiustada.

Hinnang sisaldab tavaliselt võrdlust selle vahel, mis "on" ja mis "peaks olema". Iga organisatsiooni eksisteerimise kestel on kindlasti püstitatud strateegiaid ja seatud eesmärgid, arutletud prioriteetide üle ning mõeldud, millisenä soovitakse näha sportlikke tegevusi. Hinnangu abil saab vaadata, kui hästi on neid plaane järgitud. Hinnang aitab mõõta, kas see töö, mida organisatsioonis on tehtud, on olnud vajaliku mõjuga. Organisatsioonis võib eraldi hinnata spordiprogramme, struktuuri, tegevuspoliitikat, sisemisi suhteid või imago ümbruskonnas ja spordimaastikul.

Järgnevad näidisküsimused on mõeldud selleks, et pakkuda mõningaid ideid organisatsiooni hindamises sobivate küsimuste küsimiseks.

¹ Tõlgitud Jackson, R. (Edit) Sport Administration Manual. Olympic Solidarity, International Olympic Committee, Lausanne, Switzerland 1999, 283-288.

Küsimused spordiprogrammide hindamiseks:

- Millised on organisatsiooni suuremad programmid?
- Milline seos valitseb organisatsiooni eesmärkide ja programmide vahel? Kas need on kokkusobivad?
- Kuidas organisatsioonis otsustatakse, milliseid uusi programme pakkuda? Kes otsustab?
- Millised peamised ülesanded peavad olema igas programmis täidetud? Ülesannete kirjeldus peab ära näitama mida tuleb teha, kuidas ja kus, kes teeb, kui kaua see aega võtab, ja nõutavad ressursid.
- Milline on personali töökohtade skeem igas programmis, s.t palgalise, kvalifitseeritud personali ja vabatahtlike arv ning vastutuse jaotus?
- Millise meetodiga ja kui sageli programme revideeritakse?
- Milline areng on igas programmis, täitmaks sellele programmile seatud eesmärke, toimunud?

Küsimused spordirajatiste hindamiseks:

- Kas rajatised vastavad sportlaste ja treenerite vajadustele? Kui ei, siis miks?
- Kas rajatised vastavad tuleohutuse, ehituslikele, tervise ja turvalisuse nõuetele? Millal toimus viimane inspekteerimine?
- Kas rajatistele on kindlustatud vajadusel lihtne ligipääs?
- Kas rajatiste korrashoid on võimalik lihtsalt ja mõistlike kuludega?
- Kas rajatised kindlustavad võimaluse privaatsuseks ja konfidentsiaalsuse, kus see on nõutav?
- Kas rajatistes on sekretäri, audio-video, toitlustamise või teised nõutavad teenused?

Küsimused vabatahtlike hindamiseks:

- Milliseid ülesandeid täidetakse vabatahtlike poolt?
- Kas on olemas vabatahtlike programmi eest vastutav üksus, ja kas see on organisatsiooni üldise programmi osa?
- Kas vabatahtlike programmi planeeritakse, korraldatakse ja revideeritakse vajadusel juhtkonna, tegevaparaadi, kasutajate ja asjaomaste gruppide poolt?
- Kas vabatahtlikele antakse ülevaade organisatsioonist ja nende kui vabatahtlike rollist organisatsioonis?
- Milliste kriteeriumite alusel vabatahtlikke värvatakse? Kas neile pakutakse koolitust? Kas peetakse vabatahtlike registrit? Kuidas vabatahtlikke tunnustatakse ja hinnatakse?