

KO MA KA KS

Noorte-
valdkonna

koolitaja

enese-
arengu

mapp

vol. 2

Koostajad:
Ülly Enn
Urmo Reitav

Väljaandja: SA Archimedes Euroopa Noored Eesti büroo
Koidula 13 a, 10125 Tallinn
euroopa.noored.ee
mitteformaalne.ee

Koostajad: Ülly Enn, Urmo Reitav

Kujundus: Siiri Taimla ja Tanel Rannala
joonmeedia.ee

Trükk: AS Ecoprint

Mapi väljaandmist toetatakse Euroopa Sotsiaalfondi ja Eesti Vabariigi kaasrahastusel elluviidava programmi "Noorsootöö kvaliteedi arendamine" raames.

ISBN: 978-9949-481-43-9 (trükis)
ISBN 978-9949-481-44-6 (pdf)

ISBN 978-9949-481-43-9



9 789949 481439 >

trükis

ISBN 978-9949-481-44-6



9 789949 481446 >

pdf

Tallinn 2013

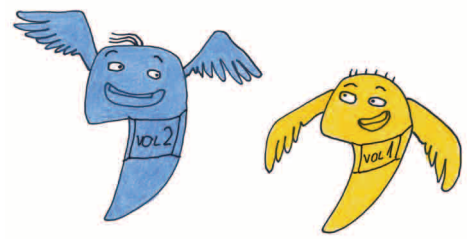


Haridus- ja Teadusministeerium



SISUKORD

Sissejuhatus	4
1. Noortevaldkonna koolitaja – kellest käib jutt?	8
1.1. Hannes Sildnik. Mis tunne on olla koolitaja?	9
1.2. Aurika Komsaare: “Õpetamisel on sügavam mõte siis, kui selle raam on tõendus- aga sisu õhinapõhine!”	13
2. Noortevaldkonna koolitajast läbi tema pädevuste spektri	16
2.1. Urmo Reitav. Kuidas defineerida head koolitajat? Mõtteid noortevaldkonna koolitaja pädevusmodelile tuginevalt	17
Pädevustest üldisemalt	17
Noortevaldkonna koolitaja tuumpädevused	21
Põhipädevused	22
Kokkuvõtteks	31
2.2. Harald Lepisk. Arengus peitub jõud – pädevuste arendamisest koolitajana. Koolitajalt koolitajale.	32
3. Kuidas õpib ja areneb koolitaja?	36
3.1. Georgi Skorobogatov. Refleksioon: koolitaja tegevuse põhitelg	37
3.2. Piret Jeedas. Noortevaldkonna koolitaja meisterlikkuse teel	45
4. Tulevikuväljavaateid noortevaldkonna koolitajate jaoks?!	51
4.1. Kristjan Port. Õppimisest, õpetamisest ja vabast ajast tulevikus	52
4.2. Piret Jeedas. Tulevik on juba kohal: otsime elemendi avastajaid, isikliku õpiteekonna suunajaid ja müüdimurdjaid!	54
4.3. Millisele noortevaldkonna koolitajaks olemisega kaasnevale küsimusele tahaksid kutsuda kolleege-koolitajaid kaasa mõtlema? Vastuseid veebiküsitlusest.	57
5. Viiteid teemakohastele materjalidele	58
6. Koolitajate koolitus ESF programmi “Noorsootöö kvaliteedi arendamine” raames aastatel 2008-2013	62



Hea kolleeg noortevaldkonna koolitusmaastikult,

meil on siiralt hea meel, et oled heitnud pilgu kogumikku, millest võiks saada Sulle hea kaaslane. Võib-olla on Sulle juba hästi teada ja tuttavad ka varasemad noortevaldkonna koolitajate kogukonnale suunatud ettevõtmised, mis meid käesoleva materjali loomisele on inspireerinud. Võib-olla oled just Sina olnud üks neist, kes on meiega neis algatustes võtnud vaagida koolitajaks olemist noortevaldkonnas, selle tähendust ja spetsiifikat ja mõju...? Võib-olla oled oma professionaalse enesearengu senistes sammudes leidnud tuge *Noortevaldkonna koolitaja pädevusmudelist* või hoopis KOMA-st ehk Koolitaja Enesearengu Mapist, mis Euroopa Sotsiaalfondi ja Eesti Vabariigi koostöös elluviidava programmi "Noorsootöö kvaliteedi arendamine" koolitajate koolituse valdkonna raames 2011. aastal ilmavalgust nägid? Aga võib-olla on see, kuidas käesolev kogumik Sinuni jõudis, pigem juhuslik ja esmakordne kokkupuude millegagi, mis räägib kellestki, keda nimetatakse "noortevaldkonna koolitajaks"?

Kuidas iganes see ka on, on meil hea meel kutsuda Sind kaasa mõtlema noortevaldkonna koolitajate rolli, pädevuste ja enesearenguga seotud teemadele, uskudes, et käesolevasse kogumikku koondatud artiklid noortevaldkonna koolituses tegevate kolleegidelt, koolitajatelt ja õppejõududelt, aga ka viited varasemale teadmusloomele koolitajate koolituse valdkonnast võiksid pakkuda väärt mõtteainest iseenda arendamisele koolitajana – ühe olulise osapoolena noortevaldkonnas.

Ajalookäsitlustes võib sageli kohata nõ periodiseerimist, kus üks või teine märgilise tähendusega sündmus seostatakse teatud ajajärguga. Nii on Eesti noorsootöö kujunemisloo tulevikukäsitlustes ilmselt põhjust erilist tähelepanu pöörata nn ESF programmi ephhile, sest olgem ausad, juba eelpool mainimist leidnud aastatel 2008-2013 Eestis toimunud programm, on toonud uue hingamise väga mitmete olulistele arengutele noorsootöömaastikul. Ning asjaolu, et käesolevat kogumikku kirjutades, on koolitajad üha enam noortevaldkonna olulise osapoolena "pildil", on kindlasti üks neist märkimisväärtsetest arengutest. Nagu ka see, et viimaste aastate jooksul on oluliselt kasvanud teadlikkus noortevaldkonna koolitaja rollist, tegevusväljast ja pädevustest. Nii on "Noorsootöö kvaliteedi arendamine" programmi raames elluviidud koolitajate seminare, mis on kokku toonud koolitajate kogukonna kogu oma mitmekesisuses, mis omakorda on võimaldanud asuda looma ühist teadmist noortevaldkonnas koolitamisest kui eriomase spetsiifikaga koolitusala.

Üha enam on võimalik täheldada koolitajate omavahelist võrgustumist ja koostööd ka laiemalt kui senine pigem "ühe kindla partnerkoolitajaga" koostöökultuur seda ehk lubanud on, tuues sealjuures üha enam kokku nii neid koolitajaid, kes valdavalt tegutsevad noortevaldkonna mitteformaalses õppes kui neid, kes on tegevad õppejõududena noorsootöö eriala õppekavade elluviimisel. Noortevaldkonna koolitajate pädevusmudeli valmimine on toetamas paremat teadlikkust nii valdkonna siseselt kui samme selles suunas, et seda tegevusala selgemalt positsioneerida ka koolitusvaldkonnas laiemalt. Nii on koolitajate seminaridel üha enam osalemas andragoogika eriala tudengeid, kellele võiks just noortevaldkonnas koolitamine kujuneda põnevaks professionaalseks perspektiiviks. Lisaks on kontaktid ja koostöö täiskasvanukoolituse valdkonna ja sealsete võtmetegijatega kindlasti aidanud enam kontseptualiseerida käsitlusi noortevaldkonna koolitajaks olemisest, tema identiteedist ja pädevustest. Nii on üha enam hakatud tähelepanu pöörama koolitajate enesearengule, mis on käesoleva kogumiku keskseks teemaks.

Ühe elujõulise valdkonna kirjeldamisel on aga kindlasti põhjust otsida ja teadvustada ka arenguruumi. Võttes aluseks meie endi subjektiivseid tähelepanekuid ja kogemusi, aga ka hinnanguid, mida on esile toonud uuringud nagu "Eesti noorsootöötaja, tema pädevused ja koolitusvajadused (2010)" ja "Eesti noortevaldkonna koolituspoliitika analüüs" (2013), võiks noortevaldkonna koolituse hetkeseisu, viimaste aastate trende ja võimalikke tulevikusuundumusi silmas pidades siinkohal eelkõige viidata järgmisele:

- Senised tegevused on esile toonud koolitajate sihtgrupi mitmekesisuse (sh nende taust, ettevalmistus, koolituslikud lähenemised ja tegevusväljad). Seejuures on lähtekohaks võetud koolitajate kaasamine sedavõrd mitmekesiselt kui võimalik. Nimetatu aitab omakorda kaasa laiemale mõjusfäärile, kuna paljud koolitajad on sama-aegselt tegevad ka täiskasvanukoolituses, formaalhariduses, äriktoris...

"Koolitajate kogukonnas ringi liikudes ja koolitajana tegutsedes, kolleegidega kokku puutudes, on kõlama jäänud koolitajate vajadus leida tuge oma isikliku arengu, motivatsiooni ja identiteedi teemadel. Samas on nii koolitusvaldkonna olulisemad institutsioonid kui mitmed uuringud juhtinud tähelepanu teatavale stagneerumisele - levinud on koostöö nõ „mugavate“ kaaslastega, kellega koos koolitatakse - ning vajadustele võrgustikutöö järele. Kõik see viitab noorsootöö koolitusmaastikule kui suhteliselt suletud süsteemile. Ilmselt ei ole see vale – koolitajaid ongi vähe ja see tekitab paratamatult mõningase kapseldumise. Seetõttu näen ma ühe võimalusena koolitusmaastiku värskendamisel ja avardamisel noorsootööga piirnevate tegevusalade spetsialistide kaasamist koostöövõimaluste leidmisel (otsides parimaid ideid: kas, miks, kuidas, millal?) ja ehk ka vajadust rakendada selles küsimuses enam loovust."

Lii Araste, koolitajakogemust 15 aastat

Eeltoodud tsitaadiga haakub tõdemus, et kogu koolitusmaastikul lohkava mitmekesisuse taustal tuleb siiski tunnustada teatavat piiratust kvaliteetsetes inimjõududes, seda eriti teatud valdkondades, olgu selleks siis noorsootöö sisu uuendamisele ja avamisele suunatud arengute juhtimine koolituste kaudu, töö spetsiifiliste prioriteetsete teemadega nagu sotsiaalne kaasatus või teatud sihtgruppide kaasamine noorsootöös, venekeelsed koolitused jm. Vajadus koolitajate pädevuste arengu järjepidevaks toetamiseks on aga kindlasti laiemgi.

"Peamisteks arenguvajadusteks on õppejõudude kvalifikatsiooni tõstmine ja nende uurimisalase võimekuse arendamine, et oleks võimalik ka noorsootöölase magistriõppe avamine."

Eesti noortevaldkonna koolituspoliitika analüüs (2013), lk 44

"...samuti on noortevaldkonna koolitajate poolt läbiviidud tegevused ebaühtlase kvaliteediga."

ibid, lk 30

- Kiites küll üleüldiselt heaks mitmekesiste ja "uuele avatud" lähenemiste üha laiema leviku noortevaldkonna koolitusmaastikul, on iseküsimus nende lähenemiste põhjendatus, kvaliteet ja mõjus.

"Noortevaldkonna koolitusturul valitseb salliv paljus, pakutakse ka esoteerilisi ja müstifitseeritud "süvapsühholoogilisi" prohvetikultuurile toetuvaid koolitusi, mis ei lähe kokku mitteformaalse õppe väärtustega nagu õppijakeskus ja sisemine motivatsioon. Noorsootöötajad ootavad koolitusi, mis on seatud vastavusse nende vajadustega, kus on selgelt olemas koolitaja sõnum, lõimitud praktiline ja teoreetiline pool ning kus on kasutatud aktiivõpet ja jagatakse materjale. Soovitakse koolitusi, mis võimaldavad süvaõppimist ja omavahelist suhtlemist, kogemuste vahetamist, asjade läbiproovimist. Uuringutulemuste üks võimalik tõlgendus on selline, et noorsootöö valdkond vajaks rohkem inseneri- ehk kommunikatiivse ehk dialoogilisel hariduskultuuri koolitusi, vähem prohveti- ja eksperdikultuuri omi."

Visnapuu (2010). Teoses: Eesti noorsootöötaja, tema pädevused ja koolitusvajadused. Kokkuvõtte uuringutulemustest.

- Noortevaldkonna koolituses on võrdselt olulised kõik koolitusformaadid, mis on suunatud noorsootöötajate pädevuste arendamisele, sh nii noorsootöö õppekavade raames elluviidav tasemeharidus kui mitteformaalse õppena toimuvad koolitused, mentorlus- ja arenguprogrammid jms. Noortevaldkonna tasemeõpe on Eestis pikka aega eksisteerinud suhteliselt "lahus" valdkonna praktikast, samuti on sünergia valdkonna mitteformaalse ja formaalõppe vahel olnud liialt vähene, et tagada tõhusat koosmõjulist tuge. Viimastel aastatel asetleidnud ettevõtmiste kaudu võib täheldada teatud positiivseid arenguid koolitajate kogukonna ühtlustumisel ja enamate kontaktide, koostöö tekkes – sedalaadi tugitegevusi tuleb aga kindlasti jätkata, et teha edasisi samme valdkonna ühtlustumise suunas.
- ESF programmi "Noorsootöö kvaliteedi arendamine" koolitajate koolituse valdkonna tegevuste tulemusena on koolitajate rahvusvahelistumist võimalik tõdeda küll noorsootöö õppekavade arendajate senisest aktiivsemas osalemises rahvusvahelises koostöös ülikoolide koostööprojektide, õppejõudude ja üliõpilasprojektide jms näol, mitte niivõrd aga laiemalt noortevaldkonna koolitajate kogukonnas. 2011.aasta detsembris toimunud võrgustumist ja rahvusvahelistumist käsitletud seminaril tundsid koolitajad küll huvi rahvusvahelisel tasandil tegutsemise võimaluste vastu, kuid kõlama jäi ka realistlik hinnang selles osas, et paljudel neist napib rahvusvahelisel tasandil tegutsemiseks pädevusi (keeleoskus, teadlikkus Euroopa tasandil noortevaldkonnast jm) või tegelikku motivatsiooni oma professionaalset tegevusvälja sellel suunal arendada. Ühes käesoleva kogumiku artiklis mõtiskleb koolitaja Hannes Sildnik selle üle, kas koolitaja peaks olema suisa kohustatud end professionaalselt pidevalt arendama ja kuivõrd saab seda teha ilma noortevaldkonna laiematesse arengutesse süüvimata (vt ptk 1.1). Usume, et teadlikkus valdkonna arengutest rahvusvahelisel tasandil on loomulik osa koolitajapädevusest.

Ilmselt on arenguruumi muudeski aspektides ning küllap tulekski selles kõiges eelkõige näha põnevat väljakutset ja võimalusi valdkonna jätkusuutlikuks edendamiseks. Kristjan Port ja Piret Jeedas vaagivad oma artiklites (vt ptk 4) muide üht-teist koolitusmaastiku võimalike tulevikusuundumustega seoses – ehk on just see teema midagi sellist, mille osas oma senised lähenemised ja võimalikud muutused nõ luubi alla võtta?

Tulles nüüd korraks ka käesoleva materjali formaadi juurde, peame tunnistama, et pidasime esialgu plaani luua noortevaldkonna koolitajatele suunatud käsiraamat. Olles aga olemasoleval ressursimaastikul veelkord põhjalikumalt ringi vaadanud, saime aru, et senistele väga väärt materjalidele (milledele leiad viiteid ptk 5) võiks põnevat täiendust pakkuda ehk mõnevõrra teistlaadi lähenemine ja nii otsustasime koolitajate enesearengu teemasid pigem läbi inspireerivate artiklite ja mõtteterade käsitleda võtta, lootes, et sellisel moel pakub materjal enam mõtteainest ja tõstatab pigem oma professionaalse tegevuse mõtestamisele ja avardamisele suunavaid küsimusi kui pakub vastuseid.

Nii sai mapp oma sisu poolest vähemasti sama kirju kui tegelikkus koolitusmaastikul. Et tegu on paljuski just senisele teadmusalale tugineva materjaliga, formaadilt kogumikuga, mis koondab panust väga paljudelt noortevaldkonna koolitusega seotud tegijatelt erinevate artiklite, meetoditele või täiendavatele allikatele viitavate suuniste jm näol, oleme materjali – varasema KOMA materjali heale vastukajale tuginedes – näinud omal moel kui täiendatud ja uuendatud versiooni noortevaldkonna koolitaja enesearengut toetavast mapist ja otsustanud selle nimetada "KOMA KAKS". Nii pakub see loodetavasti professionaalselt põnevat pinget ja inspiratsiooni kõigile neile, kellele nende tegevus noortevaldkonna koolitajana ja soov oma tööd üha paremini teha mitte "kama kaks" ei ole.

Kuid enne veel, kui kutsume Sind lehekülge pöörama, tahame siinkohal teha sügava kummarduse kõigile neile, kes KOMA KAKS valmimisele teadlikult ja otseselt või kaudsemalt kaasa on aidanud: ESF koolitajate koolituse valdkonna senistes tegevustes osalenud koolitajad, valdkonna raames aastatel 2008-2013 valminud materjalide autorid, meie partnerid koolitussektorist laiemalt ja käesoleva mappi loomeprotsessi panustanud Aurika Komsaare, Georgi Skorobogatov, Hannes Sildnik, Harald Lepisk, Helle Kanep, Kristjan Port, Lii Araste, Katri Hoogand, Marko Vene, Piret Jeedas. Mapi teemakäsitlustele toovad lisaväärtust koolitusvaldkonna kogenud kolleegide, koolitajate ja õppejõudude arvamused, mille leiate tsitaatidena raamatust läbivalt ja selle eest suured tänud Aleksei Razinile, Anneli Habichtile, Edvard Ljulkole, Heli Preismannile, Inga Kalvetile, Ivica Mägile, Jana Kukele, Lianne Ristikivile, Marika Veigelile, Piret Talurile ja Uku Visnapuule.

Haaravat lugemis- ja mõtlemiskogemust soovides,

Ülly Enn ja Urmo Reitav



1. Noortevaldkonna koolitaja – kellest käib jutt?

“Mis on meie kui noorte toetajate roll, mis on selle rolli tähendus ühiskonna või kogu inimkonna arengu kontekstis? Kes me oleme noortevaldkonna koolitajatena?”

Edvard Ljulko, koolitajakogemust 8 aastat

Käesolev peatükk on omal moel justkui vaade peeglisse: milline ma siis õieti olen - mina, noortevaldkonna koolitaja?

Kuidas see üldse juhtus, et minust sai koolitaja? Kas ja kuivõrd on noortevaldkonnas koolitajana tegutsemises midagi sellist, mis on omane igale koolitajale olenemata tema töökontekstist? Ja mis on see, mis võiks olla võtmeks, et just noortevaldkonna arengutele ja kvaliteedile mõjusalt koolituste kaudu kaasa aidata, koolitades noori ja noorsootöötajaid? Ja mida tähendab seejuures koolitajana tegutsemine noortevaldkonna mitteformaalses õppes või noorsootöö tasemehariduses – kas koolituskontekst eeldab koolitajalt ka teatud eriomaseid lähenemisi? Või mis on üldse koolitaja roll ja missioon? Olgu need küsimused eelhäälestuseks teemadele, millele järgnevate käsitluste toel kaasa mõtlema kutsume. Mida Sina sellest kõigest mõtled või arvad?

“Minust sai koolitaja juhuse tahtel. Töötasin projektjuhina ja ühel hetkel oli kolleegil vaja kaaskoolitajat. Esimesed aastad töötasingi alati tandemis mõne kolleegiga.”

Inga Kalvist, koolitajakogemust 8 aastat

“Väga laias mõttes ei ole vahet - õpetamine/koolitamine on igal juhul piisavalt turvalise ja samas piisavalt väljakutset esitava keskkonna loomine, et inimene saaks grupis areneda. Kuid juba natuke kaugenedes sellest üldvaatest, on kindlasti võimalik esile tõsta teatud spetsiifilisi edutegureid just noortevaldkonnas koolitamiseks, need seonduvad nooreks ja noorsootöötajaks olemise ning noorsootöö olemuse mõistmisega. Abiks on eetilise, intellektuaalse ja sotsiaalse arengu teooriate tundmine. Ka eeldab see arusaama mitteformaalse õppe olemusest ning nii noorte kui noorsootöötajate ootustest laiemas tähenduses - millise hariduskultuuriga nad seni harjunud on, kui varmad on olema koolitusel kohal iseendana, kui palju süvenema ning kaasa rääkima, kui ennastjuhtivad on nad koolitusel, selle eel ja järel... ”

Uku Visnapuu, koolitajakogemust 13 aastat

“Arvan siiski, et noortevaldkonna koolitaja peab teadma ja tundma noorsootöö aluseid, seadusandlust jm sellega seonduvat; hea kui on osalenud ka ise nõ noorsootöö protsessis. Paraku osalesin ise ühel noorsootöötajatele suunatud koolitusel, kus kolme päeva jooksul kõlas sõna „noorsootöö(taja)” vaid kolmel korral... Kindlasti on oluline oskus tuua näiteid (ka muudest eluvaldkondadest), mis nõuab enamasti osalust ja kogemusi praktilisest tööst noortega; samuti, oskust näiteid tuua, neid või nendest õpitud/kogemust noorsootööle ülekandes, samuti peaks koolitaja olema loov, ettevõtlik, keeleoskusega, motiveeritud koostööle ja enesearendamisele.”

Maarika Veigel, koolitajakogemust 16 aastat

Järgnevas astuvad mõtisklustega iseendast kui noortevaldkonna koolitajast Sinu ette kaks kolleegi, Hannes Sildnik ja Aurika Komsaare.

1.1. Mis tunne on olla koolitaja?

Hannes Sildnik

Olen sellele küsimusele pidanud korduvalt vastama. Veel hiljaaegu sattusin osalema kahel koolitusel, millest ühel möödus aeg koolitajale keskendumise püüdlusest väsinuna aknast välja vaadates, teisel aga õhinaga enda ees avanevat meisterlikkust imetledes. Mõtlesin mõlema puhul – huvitav, mis tunne koolitajal endal on ja kuidas on juhtunud, et ta endale sellise töö on valinud?

Mina ise sattusin koolitusvaldkonda pea 10 aastat tagasi ja õigupoolest ei oskagi ma öelda, millal minust päriselt koolitaja sai. Või kas ma üldse olen koolitaja? Kui jah, siis milline osa minu tööst teeb mind koolitajaks? Kas need hetked, mille veedan noorsootöö eriala üliõpilaste ees? Või on viimane pigem õpetajatöö ja koolitamine leiab pigem aset teistel alustel teadmisi omandama tulnud inimestega?

Olen iseendaga rahu teinud ja oma peas otsustanud, et ma olen koolitaja. See iseenesest ei vabasta mind lõputust sisemisest juurdlemisest. Koolitusvaldkond on mulle noorsootöösse sattumisest saati huvi pakkunud ja olen koolitamise poole kuidagi alati püüelnud. Oma esimesed ristsed ja nõ templi mällu igaveseks sain 9 aastat tagasi suure huvi ja entusiasmiga kirjutatud koolitusprojektis kultuurikonfliktide lahendamisest, kus ka ise koolitajana rolli otsustasin võtta. Sest teema tundus põnev (ja on seda tänaseni). Veel põnevamaks muutis selle minu ja Itaaliast pärit kaaskoolitaja poolt Eestisse kohale meelitatud osalejate kooslus – rahvusenamuse ja –vähemuste esindajad endise Jugoslaavia aladelt, lisaks Kreekast ja Türgist ning Balti riikidest.

Koolituse esimese päeva õhtuks olime aga jõudnud olukorda, kus vaatasime kaaskoolitajaga üksteisele otsa ja tahtsime nuttes metsa peitu joosta. Kolmanda päeva õhtuks tõesime, et lisaks sellele, et koolituse osalejate seas oli palju pingeid ja teineteise vihkamist, vihkame neid ka meie. Üheksanda päeva õhtul langesime aga üksteise kaela suurest õnnest nuttes – meie koolituse 24-st osalejast 16 olid omavahel paari heitnud. Olime koolitajatena suutnud luua sellise keskkonna, kus usk, rahvus, ajalugu ja isiklikud veendumused minetasid tähtsuse ning osalejad nägid üksteises eelkõige inimesi. Tänapäevaks on teada, et lisaks koolitusest sündinud koostööprojektidele tegutsevad nii paljud osalejad, mu eriti särav kolleeg kui ka mina endiselt noorsootöös.

Küsisin kunagi oma püüdluste alguses ühelt noorsootöö koolitusmaastiku tuntud tegijalt, kuidas koolitajaks saadakse. Tema vastus oli lühike ja lõõv: „Koolitajaks ei saada. Koolitajaks sünnitakse!“. Noore ja tundlikuna pani see mind tõsiselt kahtlema selles, kas minul need sünnipärased eeldused ikka olemas on ja nii tõmbasin mõtetele endast kui koolitajast mõneks ajaks vee peale. Nüüd, aastaid hiljem, saan aru, et mõistsin selle lause sisu ehk toona liiga üheselt ja kipun mõtte kui sellisega pigem nõustuma.

Minu isiklik sügav veendumus on, et vaba maailma tingimustes tegutsevad inimesed tasakaalupunkti saavutamiseks iseendas. Teeme enda baasvalikuid lähtudes iseenda vajadustest, huvidest, hoiakutest ja seletamatust „miskist“, mille tulemusena peaksime hommikuti tõusma ja olema õnnelikud. Minu jaoks sümboliseerib see seletamatu „miski“ teatud vajaduste komplekti ning sügavamad teadvustatuse taset iseendast. Seeläbi on võimalik enda vajadusi paremini mõista ja rahuldada ning tasakaalupunkt saavutada. Kui mõtlen eelpool kõlanud lausele „Koolitajaks ei saada. Koolitajaks sünnitakse“, siis on koolitajaks saamise kontekstis aidanud see „miski“ sünnimomendist paremini aru saada.

Mina arvan, et koolitusvaldkonnas tegutsevad inimesed, kellel on vajadus olla nähtaval. Natuke nagu näitlejad, lauljad, kunstnikud jm. loomeinimesed. Ma usun, et igas koolitajas on edevust ja soovi saada märgatud. Ka nendes, kes ütlevad, et tegutsevad puhtalt missioonitundest. Kuidas muidu seletada seda, et inimene võtab vabatahtlikult korduvalt vastu ülesandeid, mis viivad ta kümnete inimeste tähelepanu keskpunkti?

Inimestega töötamist koolitajana võiks võrrelda näitlejatööga, kus loomingule lisab sisemist põlemist ja energiat publiku aplaus. Koolitustel on see aplaus tihti ehk ülekantud tähenduses ja võib avalduda hoopis mingis muus vormis, teisel ajal. Mäletan enda praktikast ühte „aplasi“, mis jõudis kohale kaks aastat hiljem. „Ma tahtsin Teid tänada,“ ütles üks tudeng ja ulatas mulle koos väikese kommikarbiga sooja käepigistuse.. „Teie kunagine teemakäsitus inspireeris mind sel teemal mõtlema ja valdkonda põhjalikumalt edasi uurima.“

Kahtlemata tuleb aplaus välja teenida, mis omakorda tähendab, et pelgalt teksti esitamisest ei ole kasu. Nagu ei ole minu hinnangul kasu ka sellest, kui koolitaja teeb oma tööd ilma, et ta osalejaid „päriselt puudutaks“. Minu kogemuse põhjal osakavad „päriselt puudutavad“ koolitajad enda teemat esitada veenvalt ja isiklikku äratundmist ning huvi tekitavalt. Teisiti võiksin seda nimetada ka oskuseks nn teemat puudutavat „intriigi“

punuda, mis pingestab publikut ja naelutab ta tundideks kaasa elama ja mõtlema. Mäletan enda õpingutest kõrgema matemaatika varahommikusi loenguid, kus keegi kunagi ei maganud, igavlenud ega puudunud. Kõik kuulasid ja imestasid pärast – nii õudne aine, aga nii huvitav! Olen seetõttu ka isiklikult arvamusel, et igavaid teemasid ei ole, on igavad esitlused. Intriigi on võimalik punuda kõikidel teemadel.

Pinget tuleb ka hoida ja kruvida, sest muidu vajub auditoorium lössi nagu ammu täispuhutud õhupall. Oskus pinget hoida eeldab lisaks teema valdamisele ka isiksuseks olemist, teadlikkust iseendast, mis omakorda annab võime särada, inspireerida, intrigeerida ning kõige selle abil tekitada koolitavates sügavamalt õpimotivatsiooni. Koolitaja peab esinemisest aga ka ise saama naudingut, see on edasiviiv. Minu isiklik veendumus on, et esinemist mittediiv koolitaja ei jõua ka publikuni.

Nii või teisiti on "aplauusi" ja koolitaja sisemise motivatsiooni vahel võrdeline seos. On hommikuid, kus olen pidanud ennast voodist välja pressima teadmises, et ees ootab grupi vaikivate ja endasse tõmbunud inimeste "ilusaks mõtlemine". Ja siis on hommikuid, mil äratan suurest kärsitusest varahommikuste raadiouudistega tõenäoliselt ka naabrid, panen selga riided ning sammun rõõmsalt uksest välja, sest ees ootab päev koos inspireerivate inimestega.

Alati seda muidugi ei tea, sest tihtilugu on nõ tooraine valitud kellegi teise poolt. Ühel minu heal kolleegil on selle kohta tore ütlus – koolitajana töötame materjaliga, mis on meile antud. Enamasti juhtub nii, et koolitajal ei ole võimalust mõjutada osalejate valikut ning ta tutvub grupiga alles töö käigus. Minu praktikas ei ole harvad ka need juhud, kus mul puudub osalejate kohta igasugune täpsem eelteadmine – näiteks siis kui astun lektorina ülikoolis tudengite ette.

Põnevaid dilemmasid enda mõtestamisel koolitajana pakub ka tegutsemine nii formaalhariduses kui mitteformaalses hariduses. Kõrvaltvaatajana võib ju öelda – töö on üks ja panustada tuleb samaväärselt, ühesuguse pühendumise ja professionaalsusega. Külvad seemne mulda ja jääd rõõmsalt ootama viljade valmimist. Ning ilmselt võib mõlemas kontekstis ette tulla seda, et aeg-ajalt kukub seeme viljatule pinnasele. Lõpptulemuse ehk õpiväljundite saavutamise poole tuleb rühkida oksal istuva linnu peale haukuva taksikoera nüri järjekindlusega, trotsides külma ja pimedat ja isiklikult inimlikke mõõnu. Ent just siin peitub minu jaoks ka üks formaal- ja mitteformaalhariduslike koolituste peamiseid erinevusi.

Mitteformaalses hariduses toimuvad koolitused enamasti lühikese perioodi jooksul ja kokku on tulnud koolituse teemast ja enesetäiendusest huvitatud inimesed. Koolitustsükkel läbitakse kiiresti, mis nõuab koolitajalt teemaga väga täpset järjel püsimist. Samas loob intensiivsem suhtlus ja vahetu tagasiside koolitusel osalejatega intiimsema õhkkonna ja võimaldab neid justkui paremini tundma õppida. Formaalses hariduses ei ole see isegi pikema ülikoolikursuse käigus tihti võimalik.

Mitteformaalhariduslikele koolitustele tullakse ennast täiendama teadlikult. Loomulikult leidub osalejaid, keda „ülemus saatis“, kuid reeglina ei väljendu teadlikkus ainult tunnistuse saamise soovis. Olen täheldanud, et täiendkoolitustele tullakse teadvustatud soovist omandada uut ja vajalikku ning selline teadlikkus võrdub minu jaoks ennastjuhtiva ja osaleva õppimisega. See omakorda toetab õppeprotsessi kui koolitaja ja koolitavate vahelist partnerlust, mis ajas ja ruumis orgaaniliselt areneb. Heal koolitusel moodustavad koolitaja ja koolitavad terviku, mis ühes rütmis sisse ja välja hingab. Koolitajas peab olema empaatiat grupi vajaduste tunnetamiseks ning paindlikkust nendele reageerimiseks.

Seda on minu kogemuse põhjal lihtsam saavutada väikses grupis mitteformaalses keskkonnas. Formaalses hariduses on õppeprotsess enamasti jaotatud pikema ajaperioodi peale, järjest enam õpet kolib elektroonilisse keskkonda ning sadadest tudengitest jäävad meelde vaid need, kes on suutnud kuidagi üllatada. Kontakt on pealiskaudsem ja umbisikulisem, mis teeb minu jaoks protsessi planeerimise ja läbiviimise keerulisemaks. Ennastjuhtivaid õppijaid on vähem ja seetõttu esineb eelpool kirjutatud partnerlust samuti harvem. Tagasiside tsükkel on pikem ja valvsuse kaotamisel on oht sattuda tükitöölisele konveierisse. Imetlen siiralt formaalses hariduses tegutsevad lektoreid, õppejõude ja teisi koolitajaid, kes ei ole rutiinisohu ära uppunud ja suudavad aina uuesti ja uuesti auditooriume enda värske säruga täita.

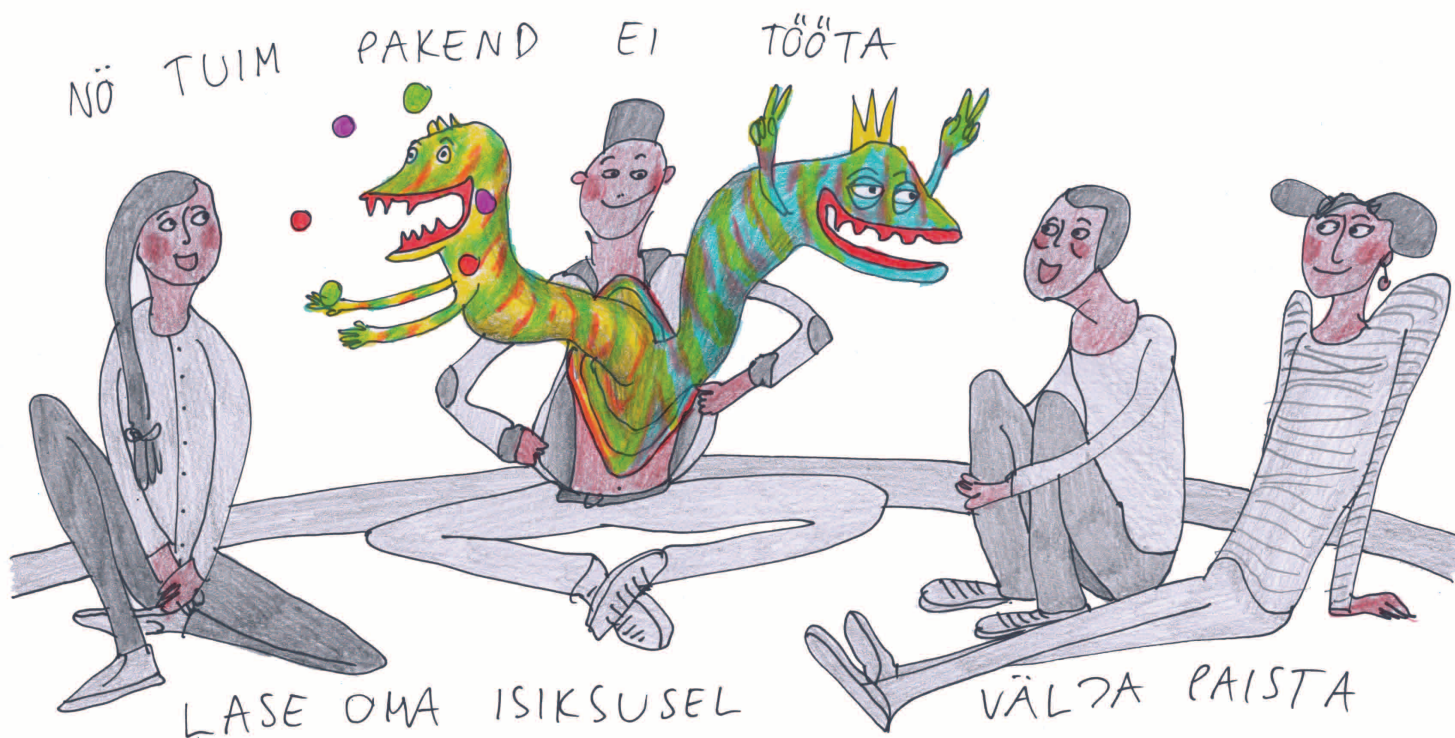
Midagi peab selleks motiveerima – valdkonnas pildil olemine, sisuline panus selle arendamisesse, läbi töö uute väljakutsete leidmine, valdkonna mõjutamine läbi uute teadmiste loomise jne. Mõni nimetab seda missioonitundeks, mina jõuan jälle ringiga tagasi algusesse – teeme oma valikuid sisemise tasakaalupunkti leidmiseks.

Pea seda professionaalsuse märgiks, kui nõ pealuu sisse kulunud teemast suudetakse rääkida samasuguse kirega nagu vastarmunud üksteisest. Minu enda suureks õppetunniks on olukord, kus ma ühel koolitusel mitte kaasa mõeldes ja "inertsist rääkides" keset koolitust püstijalu mõneks sekundiks magama jäin. Tean ka

olukorda, kus koolitajad on teineteise sessioonide ajal vaheldumisi WC-s võimlemas käinud, et jume näkku tuleks ja päeva käima saaks. Jah, mõlemal juhul oli tegemist varase hommikutunniga ning jah, me kõik oleme inimesed.

Inimlikel vajadustel põhinevalt toon välja ka enda meeldejäävaimad õppetunnid koolitajana, millest tänaseks on kujunenud minu olulisimad tööpõhimõtted:

- Koolitavatel peab kõht täis olema. Samuti peavad täidetud olema muud baasvajadused nagu värske õhk, sobiv valgus ja temperatuur. Kogemus näitab, et inimeste kannatlikkus võib olla kuitahes piiritu, kuid kui vajaduste hierarhia alumised tasandid ei ole täidetud, on raskendatud ka järgmistel tasanditel paikneva omandamine;
- Esmamuljet saad luua vaid üks kord, seega pane selga puhtad riided, tee nalja ja kasuta enda häält kõige meeldivamat kõla;
- Ebakindlust ei tohi välja näidata – leiuta kui vaja või tunnista, et ei tea. Ära lase oma nõrkustel esile tulla, sest sellega kaob ka koolitavate respekt;
- Liigne familiaarsus ei ole hea, väljapeetud ja viisakas sõbralikkus küll – „Teie“ pealt „Sina“ peale saab üks kord minna, tagasi „Teie“ peale mitte kunagi;
- Vajadusel sunni end naeratama, auditoorium eelistab seda alati tuhmile ja tujutule lektorile;
- Nõ tuim pakend ei tööta, lase oma isiksusel välja paista – isegi kui sinu eripära kellelegi ei meeldi või seda ei kiideta heaks, jääb see meelde, tõmbab tähelepanu, tekitab isiklikuma tunde Sinu suhtes;
- Koolitaja peab ise uskuma seda mida räägib. Kui ei usu, ei ole võimalik ka veenvalt koolitada.
- Koolitajaks ei saada, koolitajaks sünnitakse.



Lõpumõttena tahan veel lisada, et peale nn sooritusliku külje on koolitajal oluline tunnetada enda rolli valdkonnas ka laiemalt. Olulisemateks momentideks pean siinkohal koolitajate panust väärtuste ja hoiakute kujunemisele nii noorsootöötajates kui kaudsemalt ka noortes. Olukorras, kus tänasel päeval on vähemalt iga viies noor töötu, inimeste liikuvus Eestisse ja Eestist välja suureneb aasta-aastalt, rahvastik vananeb järsult jne, on oluline laiema väärtuspildi ja tõekspidamiste arenemine selliselt, et Eestist pärit noorsootöötajad ja noored oleksid edukad ja suudaksid väljaspool oma koduküla laias maailmas hakkama saada. Usun, et koolitajatel on siin oluline roll kanda.

Samuti kutsun kõiki noortevaldkonna koolitajaid üles mõtisklema selle üle, kuidas end üha paremini positsioneerida teljel „teenusepakkuja – valdkonna arendaja“. Seda eeskätt selleks, et teadvustada paremini iseenda nõu mängumaa piire. Igal koolitajal ei pea olema ambitsiooni võtta endale ka valdkonna arendaja roll. Samas on igal koolitajal kohustus ennast arendada ning seda ei saa teha valdkonna arengutesse süüvimata. Ka igal noorel peab olema võimalus ennast arendada ja ühiskondlikele arengutele oma panus anda. Aitame neil siis seda omalt poolt realiseerida!

Artikli autor Hannes Sildnik on vabakutseline noortevaldkonna koolitaja, kes on viimastel aastatel jaganud ennast Tallinna Ülikooli Pedagoogilise Seminari noorsootöö erialal õpetamise ja mitteformaalhariduslike noorsootöö täiendkoolituste vahel. Hannese peamisteks koolitusteemadeks on noorteinfo ja nõustamine, rahvusvaheline noorsootöö, noortepoliitika ja strateegiline planeerimine noorsootöös. Ta tegutseb koolitajana ka rahvusvaheliselt Euroopa Noorteinfo ja Nõustamise Agentuuri ERYICA juures ning aitab arendada ERYICA noorteinfo töötajatele suunatud koolitusprogramme. 2012. aastal pälvis Hannes Noortevaldkonna Aasta Koolitaja tiitli.

“Hindan väga õppija refleksiooni ja mitteformaalse komponendi traditsiooniks kujunenud väärtustamist noortevaldkonna koolitustel.”

Piret Talur, koolitajakogemust 12 aastat

“Jah, oma kogemuse põhjal võin öelda, et isegi kui viia läbi koolitusi sarnastel teemadel, mööduvad need noortevaldkonnaga seotud sihtrühmaga oluliselt dünaamilisemalt kui nõu keskmisel äri- või kolmanda sektori koolitusel. Koolitaja seisukohalt tähendab see, et panus peab olema tehtud mitte ainult sisule, vaid ka protsessile, mis on aga palju energiakulukam.”

Jana Kukk, koolitajakogemust 7 aastat

1.2. Aurika Komsaare: "Õpetamisel on sügavam mõte siis, kui selle raam on tõendus- aga sisu õhinapõhine!"

Urmo Reitav vestles noortevaldkonna õppejõu ja koolitaja Aurika Komsaarega õppimisest, õpetamisest ja koolitajaks olemisest 12.mail 2013. aastal Viiratsis.

Mis on Sinu jaoks õppimine?

Minu jaoks on õppimine süntees kahest lähenemisest: biheivioristlikust ja kognitiivsest. See on isiksuse uus kvaliteet või valmisolek, mis on saavutatud mingi (füüsilise või vaimse) treenimise ja mõttetegevuse tulemusena. Mõte on selles, et ma ei pea ilmtingimata kohe peale õppimist isegi mitte rohkem teadma, ei pea rohkem oskama, vaid et mul on tänu õppimisele valmisolek järgmisel hetkel midagi rohkem teada või osata. Näiteks võrkpallis: treenid ja treenid üht liigutust, aga ei tule välja. Siis mingi aja ei treeni seda konkreetset liigutust ja kui siis korraga uuesti proovid, on su keha nõ valmis ja see vajalik liigutus tuleb just nagu kogemata... Ehk vahepeal on olnud selline ladestumis- ja settimisaeg ning pärast mingit hetke selgub, et asi on sul käes.

Ma olen tegelikult väga palju mõelnud, mis on õppimine. Olen veidi seda uurinudki. Aga vahepeal pole sellega tegelenud ning, näed, nüüd järsku oskan Sulle isegi ettevalmistuseta vastata - mul on justkui olemas see teadmine, mis on õppimine... see on minus... küpsenud.

Milline õppija Sa ise oled?

Olen seda tüüpi õppija, kes tahaks lennult ja lustiliselt omandada mingeid oskusi ja teadmisi. Minus sellist istumise järjepidevust ei ole. Ma pigem jookseks mitu korda 200 meetrit, mitte korraga 2000 meetrit. Ja ilmselt on just need väikesed pausid mulle vajalikud selleks, et teemad minus settiks ja areneks.

Mul on uudishimu, mis on minu meelest õppimise eelduseks. See on pigem selline üldine uudishimu, et mis on asjad ja kuidas asjad käivad. Ühtlasi pean end võrdlemisi ennastjuhtivaks õppijaks. Isegi kui ma osalen formaalõppes õppijana, siis ma pakun õppejõududele ka omalt poolt mingeid ülesandeid, et jõuda teatud tulemusteni (sest ma tean, missuguste ülesannete sooritamise kaudu jõuab just sinna, kuhu mina tahan - seda ütleb mu erialane pädevus).

Samas tundub mulle, et mitteformaalse õppena toimuvad koolitused täidavad sageli pigem just sotsiaalset funktsiooni. Nii olen sellises kontekstis pigem ikka osaleja ja kaasategija, lülitun täiesti teise rolli ja olen õppija, tehes seda lustiga.

Kuna koolitustega ei kaasne enamasti hindamise momenti, siis on minu jaoks formaalhariduses ja mitteformaalses õppes õppijana osalemine tõesti erinev. Võimalik, et ma seostan kõrgharidust suurema vaimse pingutusega kui koolitust ja mul on juba seetõttu erinevad ootused nende suhtes, aga minu kogemus õppijana annab selleks ka alust. Sellest ka minu ootus koolitustele kui võimalusele värsketeks tutvusteks ja pingevabaks, lõbusaks suhtluseks, vahelduseks argipäevast. Ning olgem ausad, suhtlemine ning rutiinist pääsemine on üks täiskasvanuõppe olulisi funktsioone.

Kuidas seletad lahti õpetamise?

Mul on see printsip, et õpetamine on põhiliselt suunamine, mingisuguste teetsade ja võimaluste näitamine. Nii pean oluliseks suunata üliõpilasi otsima ja leidma, kuidas veel on võimalik mõelda, lisaks sellele, kuidas nemad juba mõtleavad. Natukene on see siiski ka nõ treeneriks olemine, eriti formaalhariduse kontekstis. Ehk selline kontrollimoment on juures, paraku, kuigi ma ise seda ei tahaks.

Milline koolitaja Sa oled?

Koolitamisega on teine lugu, sest see on enamasti pigem lühikese aja jooksul ja intensiivselt. Kuna ma ise armastan õppida nõ mängeldes, siis ma ka koolitajana arvestan sellega. Koolitusel treenimiseks aega ei jää, see on pigem, et inimene ise avaks oma "suletud" kanalid. Kasutada inimese juba olemasolevat potentsiaali (teadmisi, oskusi), mida ta teatud kvaliteedis pole veel kasutanud ja koolitusel peaksimegi looma selle võimaluse, kus ta saab oma teadmisi ja oskusi uues võtmes kasutada.

Mis on Sinu kui koolitaja jaoks tähtis?

Ma tahan, et ma ei peaks tegelema olmeküsimustega (praktilised küsimused, nt toitlustus, transport jne), vaid et ma saaksin sisule ja koolitavatele keskenduda, kuna ma kasutan meetodeid, mis on grupile suunatud ja niisugused meetodid nõuavad kogu tähelepanu suunamist koolitavatele, nende vajadustele, protsessile, õpitulemustele...

Kui ma saan sisuga tegeleda, on mu enda jaoks õpetusel sügavam mõte alles siis, kui raamistan selle mingite teooriatega (teatud tõestatud ja järeleproovitud teooriad). See on raamistik, mille sees on kindlasti kohta ka muudele tegevustele (nt teaduse seisukohast põhjendamata ilmingutele, hinnangutele). Ehk raamistik on teooriast, kuid sees on ruumi ka muuks.

Vahel tekivad teooriad ka nõ filosoofilistelt alustelt. Mina aga püüan silmas pidada, et teadmised oleksid süstemaatilised, tõestatud usaldusväärsete vahenditega, nt statistiliselt. Et kui ma midagi väidan, siis pole see mitte lihtsalt mingi suvaline mõttelend, vaid need on väited, mis on tõestatud. Lisaks pean oluliseks, et ma alati viitan algtekstidele, et koolitav saaks hiljem selle originaali juurde minna, kui teda see huvitab või kui ta näiteks ei usu mind.

Et tegevus üldse koolitusel aga nõ käima läheks, pean ise alati puhanud ja üleni koolitusele keskendunud olema. Tulevad ju kokku nii erinevad inimesed ning selleks, et neid kokku liita, peaks koolitaja olema samal lainel, võimeline seda protsessi tervikuna suunama ja juhtima ning kui ma olen puhanud, saan ma end häälestada sellele lainele.

Millised on formaalse ja mitteformaalse õppe erinevused ja sarnasused?

Kui olen korraldanud koolituse noorsootõtajatele, siis need inimesed saavad reeglina üksteisest üsna hästi aru, sest neil on sarnane taust (sarnased teemad, terminid, probleemid jne), sarnased kogemused jms, millest kasvab see, mida nad koolituselt ootavad. Formaalhariduses on see pilt aga võrdlemisi kirju ja segatud – siin ei ole õppijad nii ühesuguse taustaga.

Formaalhariduses on praegu minu kursustel ehk rohkem esiplaanil ka see, mida mina õppejõuna pakun. Ei ole nii, et üliõpilane oskab tahta. Enamasti ei pruugi nad osatagi midagi tahta. Koolitusel joonistuvad ehk aga selgemalt välja osalejate endi ootused ja soovid ning seda osatakse ka selgemalt väljendada. Mina arvan, et ka formaalõppes võiks kursus kujuneda veidigi grupi ootustest lähtuvalt, sestap olen vahel püüdnud kursuste disainimisel üliõpilastelt uurida, et mis on täpsemalt see, mida nad kursuse jooksul teada või selgeks tahaksid saada. Vastuseks olen aga saanud, et „ainepunkte“ või midagi sarnast, millega kursuse sisu loomisel midagi peale pole hakata. Küll aga on siis tagasisides kirjutatud: „Õppejõud ei teadnud ise ka, mida aine raames teha,“ ning paraku pole see olnud vaid ühe üliõpilase seisukoht. See ilmselt on tõend selle kohta, et üliõpilased pole väga valmis kaasa rääkima, mida nad kursusest ootavad. Pigem saab seda alles pärast kursuse lõppu teada.

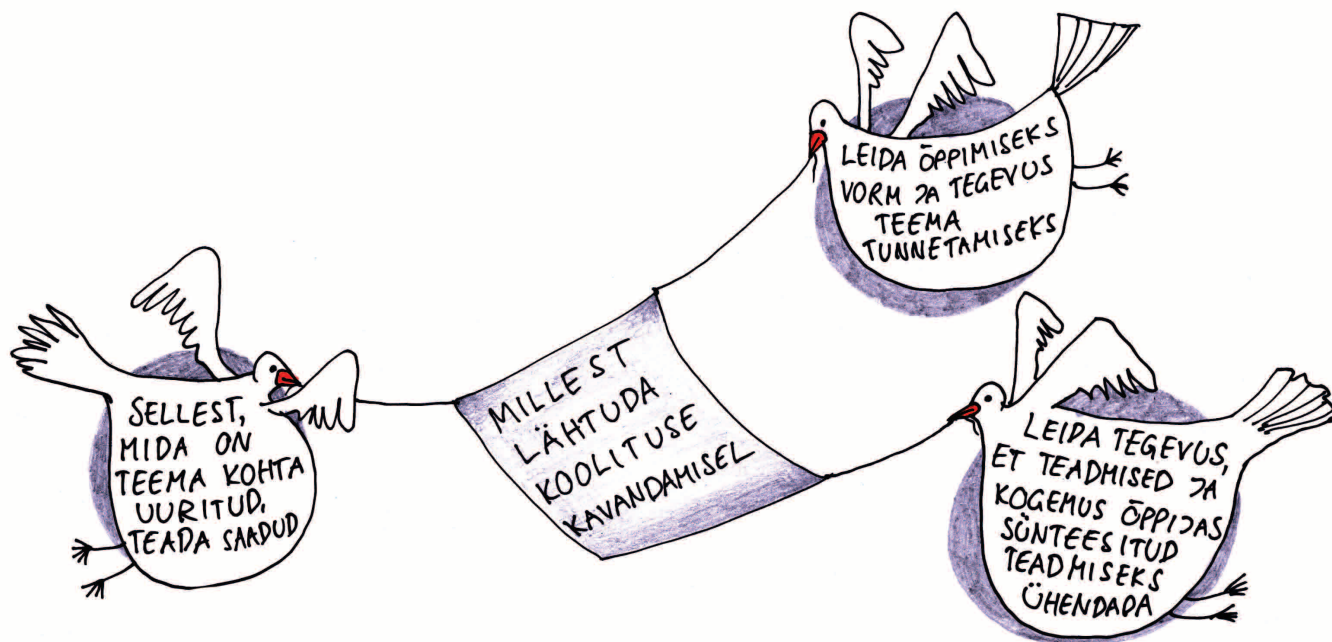
Kui veel seoseid tuua, siis väga sageli võtan ma aluseks mitteformaalse õppe praktikute kogemusi ja vahendan neid läbi ülesannete või muul moel formaalõppe üliõpilastele, mis lähendab mind ennast, tudengeid ja kogu ülikooliõpet noorsootöö praktikaga. Aga meetodid on minu hinnangul mõlemal pool sarnased, nt kasutan palju nii koolitustel kui ka formaalõppes.

Millest lähtud koolitusel?

Eelkõige lähtun teemast, grupist ja teemakohastest teooriatest. Teaduslik teadmine on võrdlemisi kindel teadmine. Ent kui keegi midagi arvab, siis alati võib seda arutada ning neist arutlustest võib jõuda millegi mõistmiseni. Aga kui midagi on tõestatud näiteks statistiliselt, siis ma pigem eelistan kasutada sedalaadi teadmist. Minu jaoks on väga oluline, et koolitusel oleks optimaalses vahekorras seda teadmist, mida luuakse kohapeal ning seda, mis on tõestatud ja millele saame viidata teadusele tuginevalt. Loomulikult oleneb see

ka koolituse spetsiifikast. Kui me õpime mingit konkreetset liigutust, siis ilmselt teaduslikku lähenemist pole vaja. Aga kui peaksime süvenema mingi nähtuse olemusse, siis lisaks grupi arvamustele, peaks olema ka teadmispõhisust.

Niisiis, olen sügavalt veendunud, et koolituste kavandamisel peaks, nagu uurimuse läbiviimiselgi, lähtuma sellest, mida on teema kohta uuritud ja teada saadud, seejärel tuleks leida õppimiseks vorm ja tegevus, mis aitab koolitusel osalejal probleemi või teemat nõ kogu kehaga tunnetada ning seejärel tegevus, mis aitaks teoreetilised teadmised ning kogemuse õppija enda poolt sünteesitud teadmiseks ühendada.



Aurika Komsaare töötab alates 2000.aastast Tartu Ülikooli Viljandi kultuuriakadeemias kultuuridevahelise kommunikatsiooni lektorina. Eelnevalt on ta pidanud õpetajaametit üldhariduskoolis ja noortevanglas. Aurika on kasvatusteaduste magister ja täiendab end doktoriõppes.

"Mina usun, et noortevaldkonnas ei tohi koolitada teemal, mida ei ole ise kogenud. Vt ka Thomas Nagel „Mis tunne on olla nahkhiir?"

Lianne Ristikivi, koolitajakogemust 14 aastat



2. Noortevaldkonna koolitajast läbi tema pädevuste spektri

Tänaasel päeval on Eesti üks väheseid riike Euroopas (et mitte öelda: pea ainus), kus eksisteerib teatud kokkuleppeline määratlus noortevaldkonna koolitajate pädevustest omalaadse dokumendi näol – jutt käib Noortevaldkonna koolitajate pädevusmudelist (2011). Tõsi, selle loomise taustaks on enam kui paar aastat kestnud keeruline ja väga paljusid osapooli kaasanud protsess. Kindlasti ei tähenda mudeli valmimine millegi “valmis saamist”, vaid pigem seda, et töö koolitajapädevuste kaardistamisel peab käima ajaga kaasas nagu kogu noortevaldkond tervikuna.

Samuti käib üha muutuva koolitajate kogukonnaga kaasas vajadus järjepidevalt pädevuste teemaga tegeleda, mõjusaks koolitustegevuseks vajalikke pädevusi (re-)defineerida, tõsta koolitajate, tellijate jt koolitusvaldkonna osapoolte teadlikkust selles osas, innustada koolitajaid eneserefleksioonile ja –arendamisele jne. Nii nagu koolitajate pädevusmudeli loomisel, tasub ka selleks kõigeiks inspiratsiooni otsida samalaadsetest arengutest koolitusvaldkonnas laiemalt: andragoogikast, õppejõudude pädevuskäsitlustest kõrghariduses või õpetajate mentorlust edendavatest ettevõtmistest jm. Üha enam pööratakse ka Euroopa noortevaldkonnas üha enam tähelepanu koolitajate pädevustele ning nii on Euroopa Liidu noorteprogrammi koolitusstrateegia raames ette võetud esmaseid samme koolitajate pädevuste määratlemisel, vastavate uurimuste ja pädevusprofiilide loomise näol jms (vt ka ptk 5). Ka neil arengutel tasub lähiaastatel silma peal hoida.

Nii ei ole ilmselt alust arvata, et kunagi saabub aeg, mil saaks kivisse raiuda ammendava ja ajas-ruumis muutumatu vastuse küsimusele: mida peab oskama selleks, et olla hea koolitaja noortevaldkonnas? Seda enam on põhjust seda endalt aeg-ajalt küsida ning pidada sel teemal aru koolitajate kogukonnas, noortevaldkonnas laiemalt. Käesolevas peatükis jagavad oma mõtteid noortevaldkonnas koolitajana tegutsemiseks olulistest pädevustest Urmo Reitav ja Harald Lepisk.

“Pean oma kõige tugevamateks külgedeks noortevaldkonna koolitajana teoreetilisi teadmisi õppimisest ja õppeprotsessist, aga ka suhtlemist koolitussituatsioonis ning mänguliste meetodite kasutamist”.

Edvard Ljulko, koolitajakogemust 8 aastat

2.1. Kuidas defineerida head koolitajat? Mõtteid noortevaldkonna koolitaja pädevusmodelile tuginevalt

Urmo Reitav

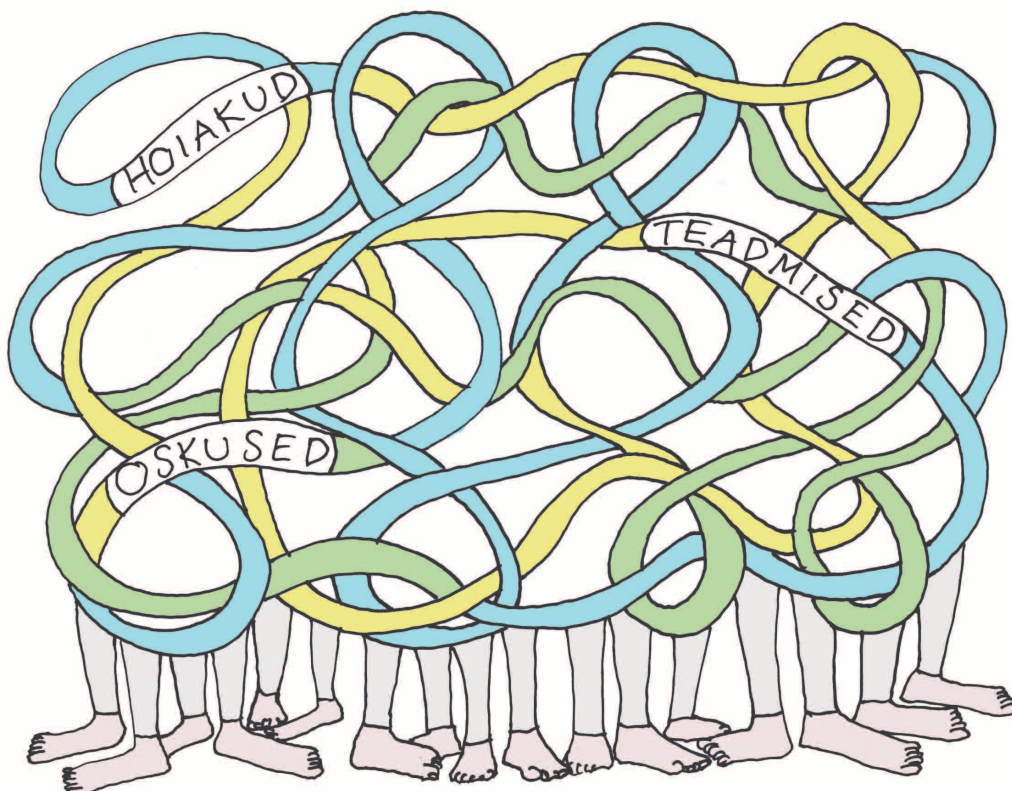
Mulle meenub üks lugu professorist, keda ei hinnanud kaugeltki kõik üliõpilased. Ta loengud polnud küll igavad, aga paljudele ta siiski ei meeldinud. Eelkõige seetõttu, et iga loengu alguses pani ta lauale paberilehe, läks siis laua taha, pani prillid ette ja vaatas hoolikalt seda paberit. Ning alles siis jätkas loengut. Paljud õppijaist viskasid selle üle nalja, teised kriitikanooli ja märkuseid, et igaüks meist oskab paberilt maha lugeda. Aga ükskord juhtus nõnda, et professor kutsuti loengu ajal ruumist välja. Sel momendil tormas üks üliõpilastest laua juurde ja haaras paberi, et hakata sealt teksti kõigile ette lugema... ent korraga ta vaikus ja näitas paberit kõigile ruumisolijatele. See paber oli tühi, sel polnud ühtegi sõna.

See lugu sunnib mind alati muuhulgas mõtlema õpetaja ja koolitaja pädevustele. **Kas pädev koolitaja on see, kes viib koolituse "läbi paberiga" või ilma, kes "omab paberit" jne.** Olles tegutsenud noortevaldkonnas pea kaks aastakümnet ja suurema osa sellest just koolituste ja õpetamisega seotuna, avastan end pidevalt mõtisklemast oma koolitajapädevuste üle. Kas ma olen hea koolitaja või milline on üldse hea/pädev koolitaja? Ja kas või kui hea olen ma õppejõuna, õpetajana? Kuivõrd need kolm rolli omavahel üldse erinevad või mis on neis ühist?

Nii õpetaja, õppejõu kui koolitajatöö kohta on viimastel aastatel Eestis välja töötatud pädevusmodelid vm dokumendid, mis kirjeldavad nende tööde sisu ning selleks vajalikke või eeldatud teadmisi, oskusi, hoiakuid... Mida need kõik aga tegelikult koolitajale räägivad, kuidas reaalse tööga suhestuvad? Nii ei kõhelnud ma hetkeski kui tuli pakkumine analüüsida end ja oma koolitajatööd ühe sellise võimaliku lähenemise, 2011.aastal SA Archimedes Euroopa Noored Eesti büroo poolt valminud noortevaldkonna koolitaja pädevusmodeli valguses.

Pädevustest üldisemalt

Pädevustest on hakatud üha enam rääkima, kuid tihtipeale kipub selle mõiste sisu jääma sootuks tagaplaanile või määratlemata. Weatherly defineerib **pädevuse** kui omavahel seotud teadmiste, oskuste, võimete ja isikuomaduste kogumi, mis on kooskõlas tegevuste eduka sooritusega. Veel spetsiifilisemalt öeldes, pädevus mõjutab peamisi tööloike organisatsioonis, korreleerudes töö sooritusega ja seda käitumist saab mõõta. (Parry 1998, Weatherly 2005, viidatud Õppejõu pädevusmodel 2013) Lihtsamalt öelduna on pädevus teadmiste, oskuste ja hoiakute lõiming, mille olemasolu või saavutatuse taset on võimalik hinnata ja tõestada.



Sageli kirjeldatakse pädevusi püramiidina, mille moodustavad inimese **hoiakud, väärtused, oskused ja teadmised**. See, millesse usume või mida teame, väljendub meie tegevusena. Hoiakud ja väärtused aga omakorda mõjutavad meie käitumist ja tegevust, kuid samas tegevuses saadud kogemus mõjutab meie hoiakute ja väärtuste kujunemist. (Õppejõu pädevusmudel 2013) Tunnistan, et oma koolitajate alguses pöörasin sellele üsna vähe tähelepanu – keskmises olid eelkõige teadmised, mida oli minu arusaamist mööda vaja edasi anda eelkõige selleks, et õppijatel oleks samasugused teadmised. Oma isiklike hoiakute ja väärtuste teadlikule mõtestamisele ei jäänud just kuigivõrd aega, kuna see tundus nii iseenesestmõistetav või ei tundunud just kuigi oluline. Tahtsin eelkõige saada juurde rohkem ja rohkem teadmisi (ja vähesel määral ka kogemusi), mida teistele edasi rääkida. Täna koolitajana tegutsedes ei suuda ma ette kujutada, et ma ei tegeleks kõigi nelja eelpoolnimetatud komponendiga – väärtused, hoiakud, oskused ja teadmised – ega reflekteeriks ja arendaks neid. Julgen öelda, et see nn püramiid on minu jaoks pidevalt kompassiks minu koolitajatöös.

Noortevaldkonna koolitaja pädevusmudeli ülesehitus lähtub põhimõttest, et koolitajana tegutsemise eelduseks on teatud tuumpädevused ning neid toetavad isiklikud väärtused, hoiakud ja isikuomadused. Neid omakorda täiendavad laiemas süsteemis pädevuskogumid neljas olulisimas valdkonnas:

- õppimise juhendamise pädevused;
- noortevaldkonnas orienteerumise pädevused;
- juhtimispädevused;
- noortevaldkonna (koolituse) edendamise pädevused. (Noortevaldkonna koolitaja pädevusmudel 2013)

Pädevusmudelis on sõnastatud tuumpädevused ja neid toetavad isiklikud väärtused, hoiakud ja isikuomadused üldise kirjeldusena. Küll aga on pädevuskogumid eelnimetatud valdkondades kirjeldatud tegevustena, mida on võimalik hinnata viiel tasandil.

A teadmiste ja oskuste eesmärgipärane, asjatundlik, loov ja vaba kasutamine erinevates olukordades

B teadmiste ja oskuste eesmärgipärane loov kasutamine

C teadmiste ja oskuste eesmärgipärane kasutamine

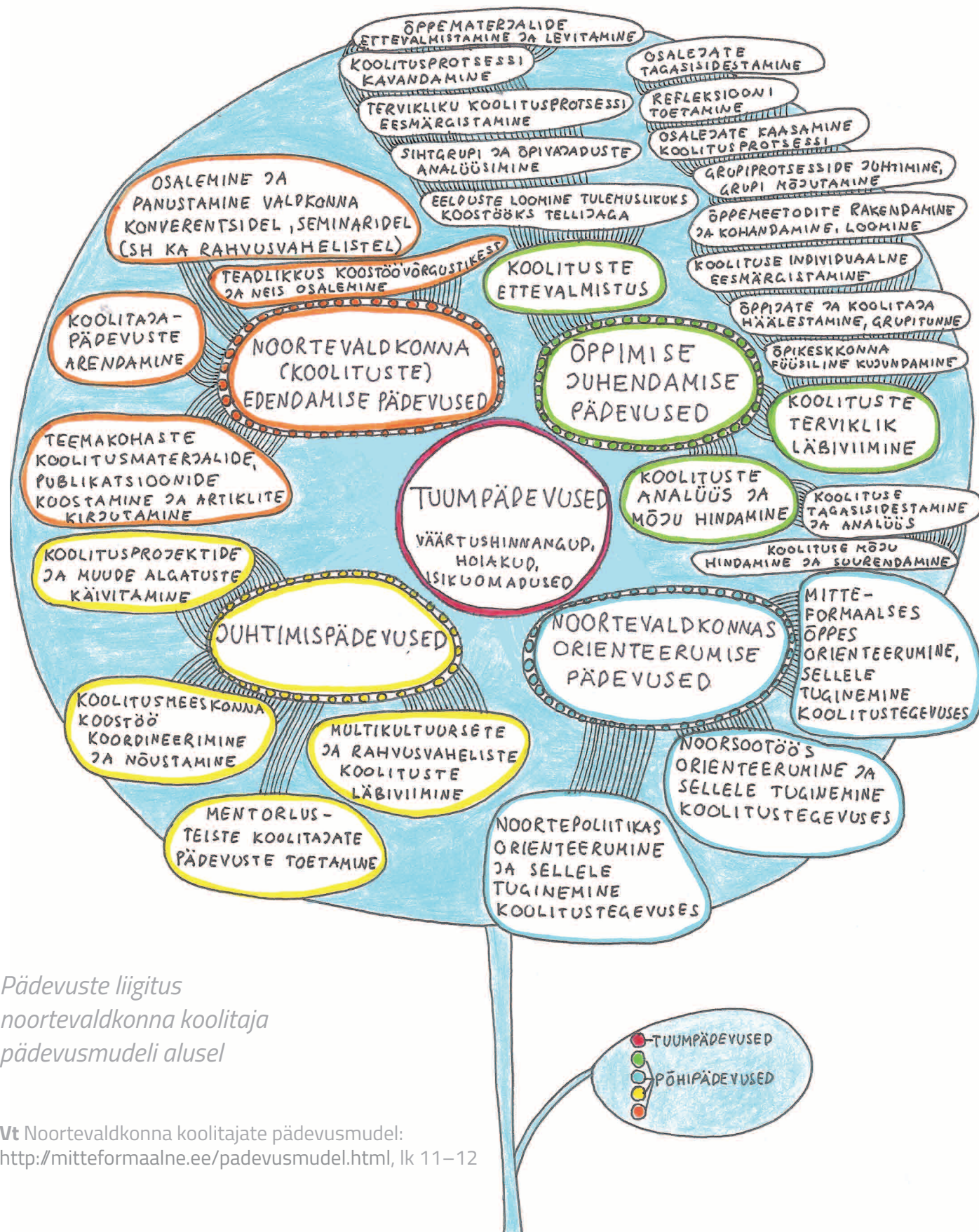
D teadmiste ja oskuste kasutamine tavaolukorras

E teadmiste ja oskuste kasutamine tavaolukorras piiratud viisil (Noortevaldkonna koolitaja pädevusmudel 2011)

A tasemest võiks rääkida kui kõige paremast ja kõrgemast tasemest ehk ideaalist, mille poole pürgida. Kindlasti pole see omaette eesmärk, vaid eelkõige on soov toetada koolitajate eneseanalüüsi ja –arengut vastavalt koolitaja isiklikele huvidele, vajadustele ning tegevuskontekstile.



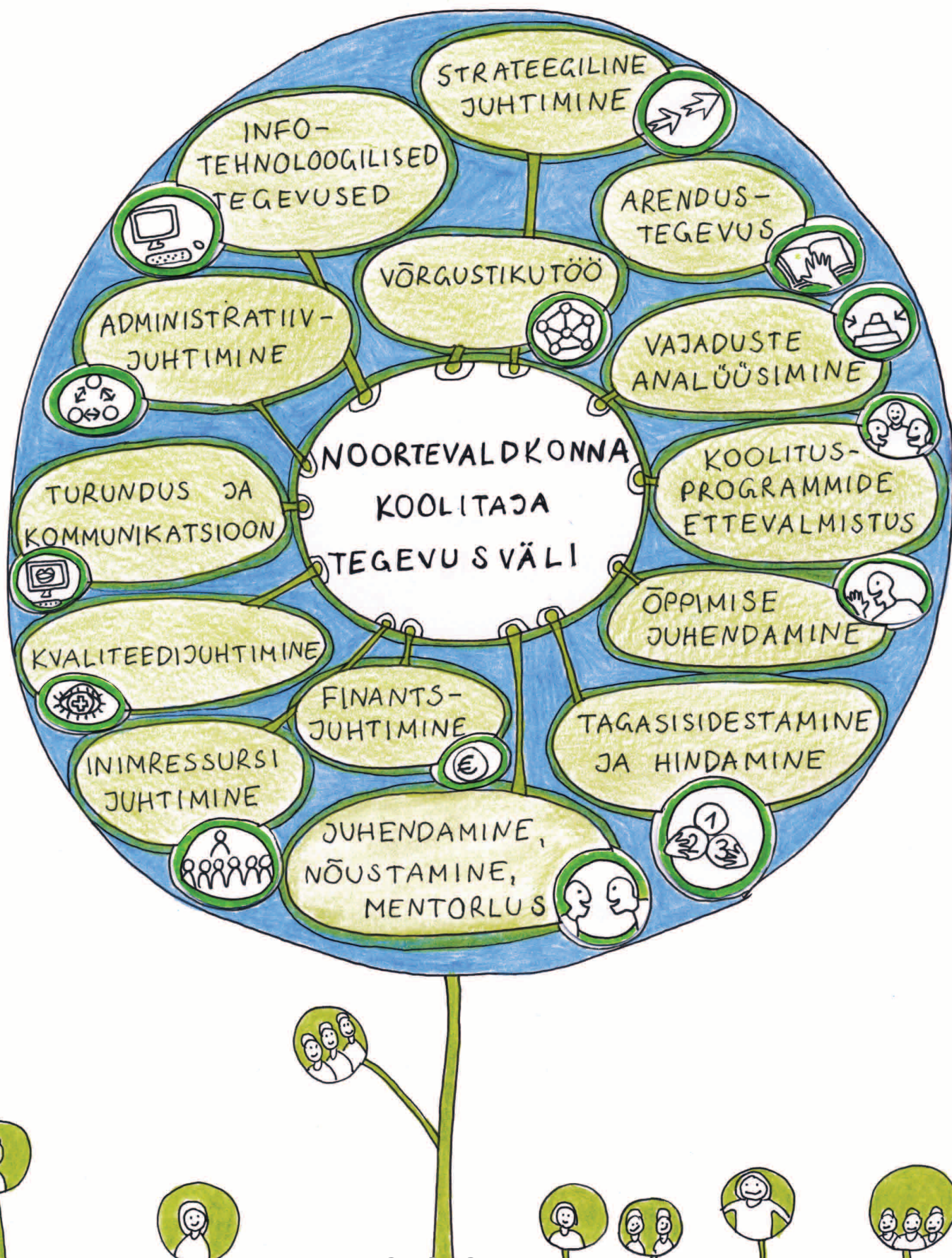
Noortevaldkonna koolitaja tegevusväli on äärmiselt mitmekülgne ja lai ning see ei ole kindlasti taandatav ühe koolitaja võimekusele ja pädevusele kõigis neis valdkondades koolitusi läbi viia. Samas tuleb tunnustada, et selline müüt ja kuvand on üsna levinud – oled koolitaja, aga sel teemal ei oskagi midagi teha?! Olles näiteks väga pädev erinevates noorsootöö alavaldkondades, aga üsna kasin põhjalikult käsitlema noorsootöö meetodeid – kuidas siis nii? Kuivõrd üldse saab eeldada, et noortevaldkonna koolitaja on üliinimene, kes on pädev pea kõiges, mis noori ja noorsootööd puudutab, eriti mis kogu noorsootöö mitmekesisust arvestavalt puudutab näiteks erinevate sihtgruppidega töötamist vms?



Pädevuste liigitus noortevaldkonna koolitaja pädevusmudeli alusel

Vt Noortevaldkonna koolitajate pädevusmudel: <http://mitteformaalne.ee/padevusmudel.html>, lk 11–12

Milline on Sinu spetsiifilistem tegevus- ehk pädevusväli (alltoodud joonisel kaardistatust lähtudes)?



Noortevaldkonna koolitaja tuumpädevused

Tuumpädevused ja neid toetavad isiklikud väärtushinnangud, hoiakud, isikuomadused on noortevaldkonnas koolitajana tegutsemise eelduseks. Kokku on toodud välja ja kirjeldatud 6 tuumpädevust.

Keeleoskus on vaieldamatult hädavajalik noortevaldkonnas tegutsemiseks, sh ka koolituses. Keeleoskus alates emakeelest, lõpetades erinevate võõrkeelte tundmisega. Rahvusvaheline mobiilsus ja koostöö eeldab vähemalt ühe võõrkeele oskust. Ilma võõrkeele oskuseta poleks võimalik osaleda ei rahvusvahelistel koolitustel, konverentsidel jm. Samuti jääks ka minu teadmistepagas kasinaks, sest just võõrkeeltes on ilmunud märkimisväärselt palju häid ja vajalikke materjale, mida oma igapäevatoos kasutada. Võõrkeeleoskus annab võimaluse osaleda ka erinevates rahvusvahelistes võrgustikes.

Milline on Sinu põnevaim, arendavaim viimane lugemiskogemus? Või kas ja kuivõrd oled ühenduses noortevaldkonna koolitajate kogukonnaga rahvusvahelisel tasandil? Näiteks Euroopa Komisjoni SALTO *Trainers Online for Youth* võrgustiku (ja vastava koolitajate andmebaasi või uudiskirjade) vahendusel? Või oma organisatsiooni, (õppe-)asutuse kaudu?

Erialateadmised moodustavad järgmise tuumpädevuse ehk sisuliselt on tegu teadlikkusega koolituse sisuks olevast valdkonnast ja teemast. Eelkõige on fookuses teadmised noortevaldkonna tegevusväljast, vt joonis 1. Olulisel kohal on noortevaldkonnas orienteerumine nii kohalikul, riiklikul kui ka rahvusvahelisel tasandil. Tundes konteksti ja oma valdkonda on koolitajana võimalik operatiivselt orienteeruda ja seostada spetsiifilised erialateadmised ka laiema taustaga.

Teaduspõhisus ehk tõenduspõhisus. Eelkõige mõeldakse selle all teadlikkust koolitusteemadega haakuvatest teooriatest, (uuematest) teaduslikest suundumustest ja uurimustest. Tutvustades noorte olukorda ja eluolu on vajalik tunda erinevaid allikaid ja käsitlusi, kuidas seda uurida-kirjeldada jne. Teadmiste kõrval on olulisel kohal ka oskus siduda neid praktilise tööga noortevaldkonnas ja äratada, suunata õppijate sellealast huvi...

Olen selle enda jaoks mõtestanud nii, et kui ma ise selle vastu huvi ei tunne ega sellega tegele, siis on ka väga raske motiveerida teisi selleks, kas pole? Noortevaldkonnas on piisavalt palju teemasid, mis tuginevad arvestatavatel teooriatel või uuringutel. Olgu selleks motivatsiooni- või juhtimisteooriad, noore arengupsühholoogilised käsitlused, sekkumisloogikad, kommunikatsiooniteooriad, ühiskonnateooriad jne. Kui me koolitajana midagi väidame, siis peame suutma seda ka põhjendada/tõendada, seda kindlasti nii formaalses kui ka mitteformaalses õppes.

Mulle tundub, et tihtipeale hirmutab meid sõna „teooria“, mis oleks midagi ületamatut, arusaamatut ja eluvõõrast. Siin meenub mulle tuntud filosoofi Immanuel Kanti ütlus, et „*pole midagi praktilisemat kui hea teooria*“. Sest just teooriad tuginevad ju eelnenud praktikatele ja eksperimenteerimistele. Koolitajatena on meil täna suurepäraseid võimalusi kõikvõimalike autentsete allikate ja andmebaaside kasutamiseks, rääkimata publikatsioonidest ja uuringutest. Tõsiasi on vaid see, et peame leidma aja, et nendega tutvuda ja neid kasutada.

Tänases koolitusvaldkonnas (sh noortevaldkonnas) on hädavajalik erineva **info- ja kommunikatsioonitehnoloogia kasutamine**. Vajame oskuseid kasutada igapäevaselt kaasaegseid info- ja kommunikatsioonitehnoloogia võimalusi ning erinevaid elektroonilisi infokanaleid. Sotsiaalvõrgustik, taskutelefonid, *i-phoned*, veebirakendused, e-õppekeskkonnad, haridustehnoloogilised programmid, tarkvarad jm on tänase koolitaja tööriistad. Kui palju kasutad koolitajana erinevaid veebipõhiseid programme ja e-õppekeskkondi, nt *Socrative'i* või *Educanvas't* või *Moodlet*? Või koostad koolitatavatele õppematerjale erinevate programmide abil, nt mõistekaarte? Kui sageli kasutad kõikvõimalikke auviseid ehk audio-visuaalseid teavikuid või loovad seda koolitatavad õppeprotsessis? Sama kiirelt nagu areneb tehnoloogia, peab ajaga kaasas käima ka koolitaja. Võimalusi IKT kasutamiseks ja koolitustegevusse lõimimiseks on täna ääretult palju, rääkimata sellest, et noored on tihtipeale pädevamad selle kasutamises kui nende juhendajad. Infot on täna meeletult, aga oskust leida nt internetist toetavaid materjale koolituste läbiviimiseks tihtipeale napib. Ka siin on koolitajana oluline seda pädevust kaasajastada ja end pidevalt täiendada. Olen näiteks õppinud oma tundides ja koolitustel kasutama mobiiltelefone ja nende rakendusi, nt küsitluste ja tagasiside läbiviimisel. Vaatamata, et e-õpe ei ole alati mu lemmikutest, siis e-toe loomine koolitatavate jaoks mingis e-õppe keskkonnas on kindlasti täna hädavajalik. Suurepärase võimaluse lisada materjale, viiteid ja ülesandeid, rääkimata suhtlusest ja õppimisest koolituste vahelisel ajal.

Väga oluline koolitaja tuumpädevus on **enesejuhtimine ja -arendamine. Kui palju me tegeleme iseenda tunnetamise ja mõistmisega, enesedistsipliiniga? Kas võtame aja selleks, et analüüsida võimet käivitada ja säilitada oma motivatsiooni või luua kontakti oma unikaalsuse ja loovusega?** Enesejuhtimise- ja arendamise valdkond on määrava tähtsusega meie koolitustegevusele. Sest just seeläbi rakendub meie eripära ning arenguvajaduste tunnetamine ja enesetäiendamise väärtustamine. Muutunud on haridusparadigma ja esiplaanile tõusnud elukestev õpe ehk pidevõpe. Kui soovime olla head koolitajad, siis järelikult oleme ka ise pidevalt õppija rollis ning arendame ja täiendame end. Võimalusi enesejuhtimiseks ja –arendamiseks on täna väga palju, kõik sõltub meie meelsusest, avatusest ja valmisolekust. **Kui sageli osaleme ise erinevatel koolitustel, seminaridel ja õppevisiitidel või kui tihti tegeleme iseseisvalt enesetäiendamisega, lugedes erialaseid publikatsioone ja vahetades kogemusi teiste koolitajatega?** Minu jaoks on enda kui koolitaja pidev täiendamine ja enesejuhtimine määrava tähtsusega. Sest väga kerge on muutuda mugavaks ja teha etteheiteid teistele koolitajatele või koolituste kohta. Mina olen enda jaoks avastanud kasuliku vahendi nn õpetamispäeviku näol, kuhu panen kirja koolitusel toimunu, osalejate reaktsioonid ja enda mõtted, küsimused ja tähelepanekud. Hiljem neid analüüsid olen avastanud nii mõnegi nõrkuse või lausa mustri oma koolitajatöös.

Viimase tuumpädevusena on väljatoodud **koostöötahe ja -oskused**. See tähendab eelkõige võimet luua ja hoida kontakte inimeste ja gruppidega, kuulata ja mõista inimesi ja nende vajadusi ning enda seisukohtade, tunnete ja kavatsuste selget väljendamist. Koolitus on koostegutsemine nii koolitaja kui ka koolitatava seisukohast. Koolitajana olen valmis koostööks, mille eelduseks on osalejate kuulamine ja mõistmine ning loomulikult nende vajadustega arvestamine. Ka siis, kui tekib tunne, et „nad ju ei tea mitte midagi“. Just sellised hetked on minu jaoks tõelised väljakutsed, mis innustavad lähenema vajaduspõhiselt. Koolitusprotsessi toetamisel ja juhtimisel peame omama läbirääkimisvõimet ning oskama erinevaid tehnikaid kokkulepeteni jõudmisel. Ära ei saa me ka unustada inimeste ja gruppide mõjutamist nende eripärasid arvestavalt, mida kindlasti mitte segamini ajada demagoogiaga, sest vastasel korral me taganeks koolitatavate vajadustest ja seaksime esikohale isiklikud huvid (vt ka koosõppimisest Piret Jeedase artiklis ptk 4.2).

Väärtushinnangud ja hoiakud

Meie tegevust koolitajana mõjutavad eelkõige meie enda isiklikud väärtushinnangud, hoiakud ja isikuomadused. Kui sageli me koolitajana mõtleme neist ja vaatleme, kuidas need meid mõjutavad, sh koolitusprotsessi? Või millised meie isikuomadused ja väärtushinnangud on koolitatavatele nähtavad ja mõistetavad? **Noortevaldkonna koolitaja pädevusmudel on välja toodud 6 olulisimat, kuidas need seostuvad Sinuga?**

Põhipädevused

Noortevaldkonna koolitaja põhipädevused jagunevad neljaks ja need omakorda juba alapunktideks:

- õppimise juhendamise pädevused;
- noortevaldkonnas orienteerumise pädevused;
- juhtimispädevused;
- noortevaldkonna (koolituse) edendamise pädevused. (Noortevaldkonna koolitaja pädevusmudel 2011)

1. Õppimise juhendamise pädevused

Ettevalmistusprotsess algab üldjuhul koostööga koolituse tellijaga. Vajalik on **luua eeldused tulemuslikuks koostööks tellijaga**. Olen oma tegevuses alustanud esmalt pakkumise analüüsiga, mille käigus selgitanud välja sihtgrupi ja valdkonna vajadused ning seejärel kaardistanud konkreetse koolitusvajaduse. Pooltevaheliste läbirääkimiste tulemusel saab see täiendatud ja lõppeb kokkuleppe ja/või koostöölepinguga. Ka selles tegevuses on oluline olla avatud ja koostöömeelsusega, et võtta ise vastu ja anda ka tellijale konstruktiivset tagasisidet ebareaalsete ootuste, ettevalmistuse käigus ilmnunud ebakõlade ning koostöötingimuste osas. Algselt tundub see üsna aega- ja vaevanõudva ülesandena, kohati ka ebaolulisena, kuid oma kogemuse põhjal võin väita, et see on hädavajalik, selleks et koolitus sujuks, koostöö sinu ja tellija vahel sujuks, et mõlemad osapooled mõistaksid üksteisele pandud ootusi. Koolituse käigus kui ka järgselt on hea anda tagasisidet tellijale ning teha ettepanekuid tulevaste koostöösuhete ja programmide täiustamiseks.

Koolitusele eelnevate tegevuste süsteemsusest ja põhjalikkusest oleneb olulisel määral nii osalejate õpimotivatsioon kui ka koolituse tulemuslikus tervikuna (Märja 2011).

Koolituse ettevalmistamine võib meenutada üheaegselt nii **teadustööd kui loomingulist tegevust**. Ettevalmistamine meenutab teadustööd, sest sa üritad võimalikult täpselt välja uurida osalejate vajadusi; töötad läbi erinevaid allikmaterjale; analüüsid, sünteesid ja üldistad infot, tegutsed süsteemselt, plaani- ja eesmärgipäraselt. **Ettevalmistamine meenutab loomingulist tegevust**, sest sa tõlgendad olemasolevat infot, kasutad intuitsiooni, leiad või lood praktilisi näiteid ning leidlikke lahendusi õppimise toetamiseks. Loominguline mõtlemine on oluline meetodite valikul, kohendamisel ja uute loomisel ning neist tervikliku koolitusprotsessi ülesehitamisel. Loomingulisus aitab uue või muutuva situatsiooniga kohaneda. (Spetsialistist koolitajaks 2012)

Sihtgrupi ja õpivajaduste analüüsimine

Õppimine on keerukas protsess, mis toimub erineval viisil, erinevatel tasanditel, õppimiseks, peavad olema täidetud mitmesugused eeldused. Kõige olulisem tõdemus on, et õppimise võti on õppija käes. Seepärast peab õppeprotsessis toimuv olema seotud õppijaga – tema huvide, eelduste ja eesmärkidega. Samal ajal ei tähenda see, et õppija kannab ainuisikuliselt vastutust oma õppimise eest. (Jõgi, Ristolainen 2005)

Minu jaoks on keeruline viia läbi koolitust, kui ma pole eelnevalt saanud sihtgrupi koosseisu analüüsida ega selgitada välja osalejate erivajadusi, eelnevaid koolituskogemusi jms. Tähelepanuta ei saa jätta ka osalejate varasemaid teadmisi ja motivatsiooni, ootuseid ja vajadust koolitusel osaleda. Olen selleks kasutanud kas tavapärasest põhjalikumataotlusvormi abi, viies läbi eelintervjuusid, küsitlusi vms, või kasutanud enama info saamiseks koolituse alguses erinevaid tegevusi/mänge/grupitöid).



Malcolm S. Knowles on öelnud, et täiskasvanud inimesed ei õpi õppimise enda pärast, vaid tahavad saada vastuseid oma küsimustele, õppida lahendama probleeme, tegema tööd paremini või lihtsalt selleks, et tunda elust suuremat naudingut (Märja 2011).

Õppijate puhul kiputakse vajadusi võrdsustama teadmiste ja oskuste omandamise vajadusega. Tegelikult võib õppijate vajaduste spekter olla väga lai. Näiteks võõrkeele kursusel õppija vajadused võivad olla keelelised (jagunevad omakorda erinevateks alagruppideks), hariduslikud/intellektuaalsed, sotsiaal-kultuurilised, isiksuslikud (psühholoogilised), pragmaatilised, õppimisoskustega seotud jne). (Rutiku, Valk, Pilli, Vanari 2009) Ka noortevaldkonnas on toimunud mitmeid võõrkeeleõppekoolitusi, mis ei kanna siiski ainult keeleõppe funktsiooni, vaid samavõrd ka erialast enesetäiendamist ja rahvusvahelise võrgustumise ideed. Olen ka ise ühel sellisel osalenud ning tunnistan, et võõrkeeleoskuse osakaal jäi kõige muu kõrval hiljem hoopiski tagaplaanile – sain juurde olulisel määral kontakte edasiseks rahvusvaheliseks koostööks ja nõ julgema tunde välismaiste kolleegide poole pöörduda, mis on edasises koostöös sõnavarast ehk olulisemakski osutunud.

Tervikliku koolitusprotsessi eesmärgistamine

Igal koolitusel on oma eesmärgid ehk siht. Nende sõnastamise aluseks on (tellija ja sihtgrupi) koolitusvajaduse analüüs, milles kajastub selgelt õppimise tulemus õpiväljunditena (muutus teadmistes, oskustes, hoiakutes).

Õpiväljunditeks on õppimise tulemusel omandatavad teadmised, oskused ja hoiakud või nende kogumid (pädevused), mille olemasolu ja/või saavutatuse taset on võimalik tõendada ja hinnata. Õpiväljundite subjektiks on õppija. (Rutiku, Valk, Pilli, Vanari 2009)



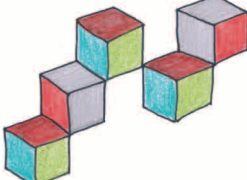
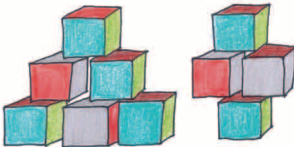
Õpiväljundid peavad olema sõnastatud nii, et nende olemasolu/taset saab **hinnata/mõõta**. Selleks peab õpiväljundi sõnastamisel jälgima järgmisi kriteeriume:

- õppijale/isikule orienteeritus,
- tegevusele orienteeritus,
- kohane üldistusaste,
- piirdumine olulisemaga,
- kirjeldamine miinimumina. (Rutiku, Valk, Pilli, Vanari 2009)

Mulle tundub oma subjektiivsete tähelepanekute alusel, et Eesti koolitusmaastikul on õpiväljunditele tuginev koolituse sihtide seadmine leidmas laialdasemat kasutamist ning sellealane praktika (ning vastavad pädevused koolitajate seas) alles aegamööda levimas. Nii on oluline ka teadvustada, et eristada tuleks õpiväljundeid ning hindamismeetodeid ja -kriteeriume. Kui õpiväljundid tähistavad neid teadmisi, oskusi ja hoiakuid, **mida** õppija peab omandama teatud aja jooksul ning olema võimeline neid demonstreerima, siis just hindamismeetodite ja -kriteeriumide abil saabki määratleda, **kuidas** õppija peab õpiväljundi saavutamist demonstreerima (ibid.).

Õppimise kognitiivsete tasandite äratundmiseks ja **õpiväljundite kirjutamiseks** võib kasutada kahte erinevat jaotust. Esimene neist pärineb Benjamin Bloomilt ja on muutunud klassikaks. Bloom eristab kuut tasandit, loogikaga madalamast kõrgema suunas: teadmine, mõistmine, rakendamine, analüüsimine, sünteesimine ja hindamine. Bloomi mudeli miinus on see, et see ei ole loodud empiirilistest testidest, tema tugevus on aga selgus ja loogiline ülesehitus. (ibid)

Teine taksonoomia, mis on viimastel aastatel Bloomi oma kõrval kasutusele võetud, on SOLO (*Structure of the Observed Learning Outcomes*) taksonoomia, mille autoriks on John Biggs ja Catherine Tang. See õppijate tööde põhjal koostatud taksonoomia sobib nii õpiväljundite sõnastamiseks kui nende hindamiseks. Taksonoomias kirjeldatakse kahte sorti muutusi (kvantitatiivseid ja kvalitatiivseid), mis on toimunud õppimise tulemusena ja mis on demonstreeritavad. (ibid)

Tasand	Verbid õpiväljundite kirjeldamiseks
 Üheplaanilisus (<i>unistructural</i>)	Meelde jätta, ära tunda, identifitseerida, kokku lugeda, defineerida, joonistada, leida, pealkirjastada, leida sobivad paarid, nimetada, tsiteerida, meelde tuletada, järele korrata, öelda, kirjutada, järele aimata.
 Mitmetahulisus (<i>multistructural</i>)	Klassifitseerida, kirjeldada, loetleda, teha kokkuvõtte, arutada, illustreerida, välja valida, jutustada, arvutada, järjestada, kirjutada kava, lahutada ühed elemendid teistest.
 Seostatus (<i>relational</i>)	Rakendada, lõimida, analüüsida, selgitada, prognoosida, järeltada, teha üksikasjalik kokkuvõtte, kirjutada arvustus, argumenteerida, tõendada, kohaldada, teha plaan või kava, iseloomustada, võrrelda, vastandada, eristada, organiseerida, väidelda, seisukohta põhjendada, konstrueerida, anda hinnang ja ümber kirjutada, uurida, tõlkida, ümber sõnastada, probleemi lahendada.
 Üldistus (<i>extended abstract</i>)	Teooriat luua, hüpoteesi püstitada, üldistada, reflekteerida, välja töötada, luua, koostada, leiutada, algatada, tõestada aluspõhimõtteid kasutades, originaalset tõenduskaiku esitada, lahendada aluspõhimõtteid kasutades.

Tabel 2. SOLO taksonoomia tasemed koos väljendiverbidega õpiväljundite kirjeldamiseks (Biggs, Tang 2009, viidatud Rutiku, Valk, Pilli, Vanari 2009)

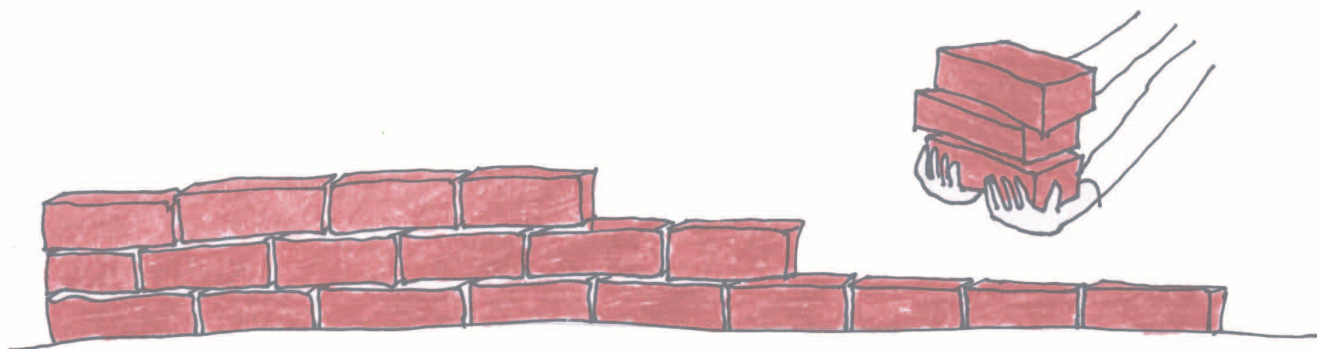
Koolitusprotsessi kavandamine

Selles etapis on koolitaja ülesanne luua koolitusvajadustest ja eesmärkidest lähtuv terviklik koolituskontseptsioon. Ja valida sinna juurde koolituse eesmärkide saavutamist toetavad mitmekülgsed õppijakesksed meetodid.

Erlist tähelepanu on vaja pöörata õppijakeskse ning koolituse eesmarke toetavale koolituskohale. Ei soovi me ju isegi viibida ruumis, mis on pime, külm, umbne või minna koolitusele, mida on raske asukohana üles leida. Koolitajana pean väga vajalikuks ka esialgse programmi või ajakava saatmist osalejatele, et sealjuures selgitada osalejatele ka koolitusprotsessi ülesehitust ja loogikat ning aidata neil seeläbi paremini koolituseks häälestuda.

Mida kiiremini ja suuremat hulka informatsiooni edastatakse, seda väiksem on materjali omandamise efektiivsus (Märja 2011).

Õppeprotsess on tervik, mis hõlmab õppe kavandamist, õppematerjalide ettevalmistust, õpetamist, õppijate õppimise igakülgset toetamist ja hindamist ühelt poolt ning õppijate õppimist nende tegevuste toetusel (Õppejõu pädevusmudel 2011).



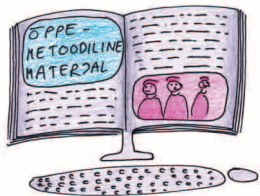
Koolitust kavandades tuleb lähtuda ka täiskasvanute koolituse üldistest ülesannetest. (Koolitus- ja arenduskäsiraamat 2007)

Informatiivne	loob võimaluse teadmiste või oskuste omandamiseks
Kompensatoorne	loob võimalusi seniste teadmiste ja oskuste kriitiliseks analüüsimiseks ja mõtestamiseks
Adapteeriv	aitab kohaneda, toetab
Tunnetuslik	loob võimalusi mõistmiseks
Ekspressiivne	emotsionaalne, innustav
Arendav	loob võimaluse valmisolekute kujunemiseks

Kasutan eeltoodud tabelit nii oma töös, õpetades tulevasi noorsootöötajaid ülikoolis kui ka noortevaldkonna muudel koolitustel. Kõige olulisem ja samas keerulisem on leida nende ülesannete vahel tasakaal, samas võib koolitus tugineda ka ainult ühel neist funktsioonidest, nt motivatsioonikoolitused kipuvad eelkõige olema ekspressiivse iseloomuga.

Õppematerjalide ettevalmistamine ja levitamine

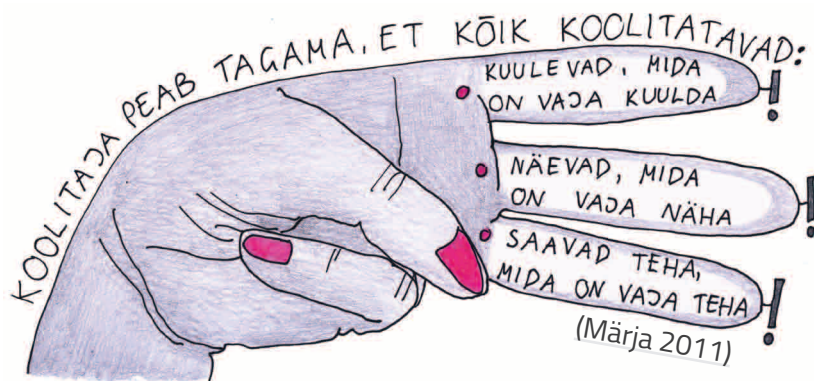
Armastan koolitusi, kus on ettevalmistatud koolitusmaterjalid. Seetõttu püüan ka ise alati eelnevalt koostada õppimise toetamiseks teemakohased, eesmärgipärased, terviklikud koolitusmaterjalid/esitlusmaterjalid, viidates kasutatud allikatele. Nende koostamisel püüan alati silmas pidada, et oleks arvestatud erinevaid õpistiile, õppijate erivajadusi ja õpisisituatsiooni ning planeeritud õpiväljundeid. Aeg-ajalt käin inspiratsiooni kogumas mitteformaalne.ee portaali õppematerjalide või –meetodite andmebaasis vm kanalites ning pean õigeks ka omalt poolt koostatud materjale mitte “vaka all hoida”.



Õppemetoodiline materjal on õppimise ja õpetamise toetamiseks koostatud materjal (näiteks õppejõu/mentori juhendmaterjal, valmis kursus, näitmaterjal, õpik, töövihik). Õppemetoodiline materjal võib olla avaldatud trükitult, elektrooniliselt, audio- või videoformaadis vm. (Õppejõu pädevusmudel 2011)

Noortevaldkonna koolituste terviklik läbiviimine

Õppimine toimub keskkonnas, mille loob koolitaja. Minu ülesanne on kujundada teadlikult ja eesmärgipäraselt õppimist soodustav **füüsiline keskkond** ja kaasata selle kujundamisse õppijaid. Õpikeskkonna loomisel saab kasutada erinevaid loovaid, isikupäraseid lahendusi ja visuaalseid tehnikaid ning koolituskoha füüsilisest eripärast tingitud võimalusi (sise- ja väliskeskkond). Minu jaoks on keskkonna loomine alati kõige loovam ja põnevam tegevus, sest hindan ka ise õpikeskkonna puhul seda väga oluliseks. Tahan tunda end mugavalt ja turvaliselt, seda nii koolitaja kui koolitatavana.



Tunnistan, et need nii lihtsana tunduvad põhimõtted ei ole sugugi iseenesestmõistetavad ning ei kujune nõ iseenesest – kõik see eeldab koolitajalt selle olulisuse teadvustamist ja vastavaid lähenemisi.

Lisaks füüsilisele keskkonnale on vastutusrikas ülesanne ka valida teadlikult sobivad lähenemised **enda ja grupi häälendamiseks**, huvi äratamiseks, eelteadmiste/kogemuste esiletoomiseks. Soovin alati luua eeldused koos õppijatega õppimist toetava positiivse, pingevaba ja teineteist toetava grupitunde kujunemiseks. Siinkohal on paslik koos osalejatega sõnastada õppimist võimaldavad kokkulepped. Eelkõige kokkulepped, mitte reeglid.

Koolitaja ülesandeks koolitusel on üheaegselt turvalise ja toetava keskkonna loomine ning väljakutsete pakkumine (mõtlemise panemine, küsimuste esitamine, ülesannete, materjalide ja harjutuste andmine), mis võivad viia osalejaid edukogemusteni enese ületamise kaudu. (Spetsialistist koolitajaks 2012)

Koolituse üldeesmärgi ja õpiväljundite sõnastamise kõrval on koolitaja ülesanne suunata teadlikult õppijaid eesmärgistama ja sõnastama ka **individuaalseid õpieesmärke** ning toetada õppijaid selles. Tihti peale peab põhjendama õpieesmärkide sõnastamise olulisust ja aitama täpsustada, konkretiseerida ebaselgeid õpieesmärke. Ka siin saab läheneda loovalt ja leida ühiselt viise õpieesmärkide saavutamiseks ja toetada õppijaid õpieesmärkide saavutamise jälgimisel, hindamisel.

Eesmärke on vaja, et:

- anda õppeprotsessi suunad (selgelt kindlaks määratud õpitulemused),
- informeerida teisi õpetamise kavatsustest (õppureid, lapsevanemaid, avalikkust, kolleege),
- luua õppijate hindamise baas (kirjeldada tegevusi, mida mõõdetakse). (Jõgi, Ristolainen 2005)

Õpieesmärke ei tohiks sõnastada:

- õpetaja tegevuse,
- õpiprotsessi,
- kursuse sisu,
- kahe objekti kaudu. (ibid)



Koolitaja ja õpetajana lähtun ma kuldreeglist, et meister mitte ei õpeta, vaid loob õpetliku olukorra (vt. Piret Jeedas artikkel meisterlikkusest koolitajatöös, ptk. 3.2). Lisaks keskkonna loomisele toetavad seda ka sobivad ja ajakohased õppemeetodid. **Õppemeetodid** on õpetamisel ja õppimise toetamisel kasutatavad tegevused, millest tuntuimad on loeng, seminar, iseseisev töö, rühmatöö ja praktikum. Traditsiooniline õppemetoodika hõlmab peamiselt õppejõukeskset monoloogilist õpetamisviisi, tavaliselt loengu vormis. Seevastu õppijakesksete meetodid julgustavad õppijat aktiivselt õppeprotsessis osalema – teadmuse looma ja väljendama (Õppejõu pädevusmudel 2011).

Nii minu kui kindlasti ka koolitavate jaoks on oluline, et koolitusel:

- kasutataks mitmekülgseid õppijakeskseid ja arengut toetavaid meetodeid,
- esitatakse uut ja vajalikku infot,
- võimaldatakse tähenduste loomist, uue info ühendamist olemasolevaga ning uute seoste kujunemist.

Ka siin väljendub koolituse loominguuline moment, mil vajadusel saab luua uusi meetodeid eesmärkide saavutamiseks looval ja tõhusal viisil. Küsimus on selles, kas ma koolitajana tegutsen muutuvates olukordades paindlikult ja loovalt. **Kas olen valmis vajadusel programmis jooksvalt läbi viima muudatusi, et tõhustada lähenemist?** Olude muutumisel kasutan protsessi ja sellele reageerimise viise õpituatsioonina, mille teadvustamisse kaasan alati ka õppijaid.

Õppemeetodeid on väga palju ning neid võib liigitada lähtuvalt:

- õppeprotsessis osalejatest;
- õppeprotsessi ülesehitusest;
- tegevusest;
- info vastuvõtu iseloomust;
- õpitulemuse ehk teadmise omandamise tasemest. (Märja 2011)

Õppemeetodite mitmekesisus võimaldab kaasata kõiki inimtegevuse liike:

- loominguilisust (loovmeetodid),
- meditatsiooni üht osa ehk mõtlustamist (analüüsimeetodid),
- töötamist (materiaalse eseme valmistamine),
- reprodutseerimist (mudelite jäljendamist vaimse või materiaalse toote valmistamisel),
- mängu (rollimängud, grupidünaamilised harjutused),
- õppimist (suuliste või kirjalike tekstide mõistmine),
- tunnetamist (uurimismeetodid, nagu vaatlus ja intervjuu). (Koolitus- ja arenduskäsiraamat 2007)

Meetodite valikul peaks lähtuma kavandatava koolituse eesmärgist ja oodatavast tulemusest. Informatiivse sisuga koolituse puhul, kus eesmärk on luua võimalus teadmiste ja oskuste omandamiseks, sobivad kõik neli lähenemisviisi. Kui koolituse ülesanne on kompensatoorne (luua võimalusi seniste teadmiste ja oskuste kriitiliseks analüüsimiseks ja mõtestamiseks), võiks eelistada õppijakeskset lähenemist. Adapteeriva

funktsiooniga koolituse (aitab kohaneda, toetab) elluviimiseks sobivad õppijale, sisule ja protsessile suunatud meetodid. Koolituse tunnetuslikku eesmärki (loob võimalusi mõistmiseks) kannavad paremini just protsessile suunatud meetodid. (Koolitus- ja arenduskäsiraamat 2007) Tunnistan, et just meetodite valik on koolituse puhul üks loovamaid ja põnevamaid tegevusi – võimalus rakendada teiste poolt välja töötatud meetodeid, läbitud koolitustelt ise kogetud meetodeid uues situatsioonis katsetada või sootuks ise midagi uut luua. Viimasel ajal olen üha enam teinud katseid just haridustehnoloogiliste vahendite kasutamisel ning pannud end proovile kõikvõimalike osalejate kaasamise võtetega.

Koolitus on **protsess, mis vajab juhtimist ja suunamist**. Koolitaja roll on olla siin väga tähelepanelik ning märgata, analüüsida ja mõtestada grupis toimuvaid erinevaid protsesse ja grupidünaamikat (vastastikune interaktsioon, grupi arengufaasid, konfliktid, rollide ja staatuse kujunemine, võimu rakendamine jne). Seejuures oskuslikult rakendada erinevaid läbirääkimis- ja konfliktilahendusstrateegiaid. Tegevuse käigus püüan võimalusel käsitleda ka grupis toimuvaid protsesse kui teadvustatud õpituatsiooni ning seda osalejatega mõtestada.

Grupiprotsessidest ja nendega arvestamisest, nende toetamisest koolituse käigus, on palju kirjutatud ning ilmselt nimetaksid paljud koolitajad just seda ühe olulise aspektina oma pädevustest. kuid olen ise koolitustel osaledes kogenud, et tihtipeale kipub see ununema. Nii püüan ise koolitaja rollis olles lähtuda grupi arengufaasidest ja vastavalt sellele ka reageerida ja toimida protsessis, sh muutes meetodeid või mõjutades tegevusi.

Grupi arengu faasid:

- sõltuvusfaas,
- konfliktifaas,
- eraldumisfaas,
- koostööfaas,
- hüvastijätku ehk lahkumisfaas. (Märja 2011)

Mulle meeldib kui mind kaasatakse koolitusel ning teen seda ka koolitajana. Püüan **kaasata osalejaid** teadlikult ja eesmärgipäraselt koolituse läbiviimisesse, võimaldades osalejatel jagada oma teadmisi, kogemusi ja oskusi. Sellega loob võimaluse osalejatel juhendada teineteist (*peer-to-peer*). Samas annab see suurepärase võimaluse luua soodsa õhkkonna ja häälestuse refleksiooniks (vt Georgi Skorobogatovi artikkel refleksioonist, ptk 3.1). Siin on hea valida eesmärgipärasel refleksiooni toetavad meetodid. Refleksioon on läbiv ja koolitaja poolt toetatud kogu õppeprotsessi vältel.

Üheks keerukamaks tegevuseks on ehk kogu õppeprotsessi jooksul **märgata osalejate arengut**, nende tugevusi ja arenguvajadusi ning anda sellekohast motiveerivat ja arengut toetavat positiivset ja/või konstruktiivset tagasisidet. Võimalusel toetada nende edasiste arenguvajaduste sõnastamist ja enesetäiendusvõimaluste kaardistamist.

Inimesi on võimalik tagasiside andmisega abistada üksnes siis, kui nad teavad, et me neid inimestena aktsepteerime ja hindamine. Oluline on seejuures usaldusliku ja vastastikku lugupidava õhkkonna loomine. See saab toimida üksnes siis, kui me anname siirast, nii positiivst kui ka negatiivset tagasisidet, ning üksnes siis kui inimene tahab teada, millisen teised teda näevad ja on palunud vastavat infot. (Märja 2011)

Õppijate arengu toetamiseks annab koolitaja koolituse jooksul kolme liiki tagasisidet:

- julgustav,
- kirjeldav,
- positiivne või negatiivne konstruktiivne tagasiside. (Spetsialistist koolitajaks 2011)

Koolituse tagasisidestamine ja analüüs

Hästi planeeritud koolitus sisaldab alati tagasisidet. Üsna sageli aga kiputakse see osa välja jätma või formaalselt käsitlema, kas siis ajapuudusel või ei peeta seda oluliseks. **Mina olen otsustanud, et pigem jätan mingi tegevuse ära või teema käsitlemata, kui loobun refleksioonist.** Siin on võimalik kasutada eesmärgipäraselt erinevaid hindamismeetodeid ning kaasata õppijaid koolituse tulemuslikkuse ja asjakohasuse hindamisse. Selle järgselt on hädavajalik analüüsida süsteemselt kogutud tagasisidet, teha olulised järeldused ning konkreetsed muudatused edasiste koolitusprogrammide elluviimisel (tehes ka ettepanekuid asjakohastele osapooltele) ja täiustamisel ning oma koolitajapraktika parendamisel ja enesearendamisel.

Refleksiooni tasandid:

- Kirjeldav. Mis toimus? Mida õppijad tegid?
- Mõtestamise poole püüdev. Esmased reaktsioonid toimunule, pealiskaudne seostamine eelkõige isiklike kogemustega, emotsioonid, lahenduste otsimine.
- Kriitiliselt läbimõeldud. Erinevad kogemused ning teoreetiline teadmine on läbimõeldult seostatud, vastuolud lahendatud; sünteesitakse seaduspärasusi, formuleeritakse isiklike õpetamise teooriaid, muutuvad teadmised ning edaspidine käitumine. (Spetsialistist koolitajaks 2011)

Kõige lõpus saab selgitada välja **koolituse mõju** (muutused teadmistes, oskustes, motivatsioonis, arusaamades jne). Ka selle põhjal analüüsides kogutud andmeid, on võimalik sõnastada järeldused ning arvestada nendega edasiste koolituste elluviimisel. Vajadusel anna olulistele osapooltele tagasisidet koolituse mõju suurendamiseks.

2. Noortevaldkonnas orienteerumine

Korraldades ja viies läbi koolitusi noortevaldkonnas, on hädavajalik tunda konteksti ja valdkonda laiemalt. Selleks on tänapäeval hulk abistavaid infokeskkondi, vahendeid ja materjale, seda nii Eestis, Euroopas kui ka laiemalt maailmas toimuva kohta.

Esimesele kohale tõstan ma **mitteformaalses õppes orienteerumise** ja sellele tuginemise ning seda teadlikult ja eesmärgipäraselt. Tähelepanuta ei saa jätta ka iseenda arendamist ja oma teadlikkuse tõstmist mitteformaalsest õppes erinevate koolituste, materjalide jm iseseisva õppe toel. Aegajalt jääb minule mulje, et mitteformaalne õpe on pelgalt üks sõnakõlks või tähekombinatsioon, mida agaralt kasutatakse, kuid samas jääb selle mõtestatus ja tegelik sisu kas tahaplaanile või mõistetamatuks, seda nii koolitaja kui ka koolitatavate jaoks. Tänaases koolitusvaldkonnas on aga sel märkimisväärne roll ja mõju.

Koolitaja peab omama **süsteemseid teadmisi noorsootööst ja selle arengusuundadest**. Teadmistest ainult ei piisa, vajalik on neist teadlikult ja eesmärgipäraselt ka koolitustegevuses lähtuda. Lisaks Eesti tasandile on vajalik kursis olla noorsootöoga Euroopa tasandil ning julgustada ka osalejaid panustama noorsootöö edendamisse. Siinkohal on koolitaja kindlasti eeskujuks oma teadlikkuse ja tegevusega noortevaldkonnas. Noorsootöös orienteerumise kõrval on vajalik **noortepoliitikas orienteerumine** ja sellele tuginemine. Kuna tegemist on valdkonnaga, mis on pidevas muutumises, siis siingi on vajalik end kursis hoida selle hetkeolukorra ja arengusuundadega nii Eesti kui Euroopa tasandil.



3. Juhtimispädevused

Juhtimispädevused saab omakorda jagada neljaks:

- noortevaldkonna koolitusprojektide ja muude algatuste/ettevõtmiste käivitamine;
- koolitusmeeskonna koostöö koordineerimine ja nõustamine;
- mentorlus – teiste koolitajate pädevuste toetamine;
- multikultuursete ja rahvusvaheliste koolituste läbiviimine.

Tegus koolitaja algatab ise, juhib ja viib ellu uusi, nii kohaliku tasandi kui ka rahvusvahelisi **noortevaldkonna koolitusprojekte** või koolitusprogramme valdkonna vajadustest ja terviklikust arengust lähtuvalt. Samas on meil alati võimalus teha ettepanekuid koolitusprogrammide ellukutsumiseks.

Mulle meeldib koolitusi viia läbi teiste koolitajatega ning kaasata teadlikult koolituse läbiviimisesse pädevaid kaaskoolitajaid/eksperte. Siin on minu ülesanne juhtida asjatundlikult **koolitusmeeskonna** koostööd, nõustades kaaskoolitajaid, märgata nende tugevusi ja arenguvajadusi ning anda sellekohast positiivset ja konstruktiivset tagasisidet. Me kõik vajame tunnustust, sh ka koolitajad, kaaskoolitajaid/ekspertid.

Noortekoolituste läbiviimisel kaasan pea alati noori kui tulevase koolitajaid ja võtan sellega teadlikult vastu mentori rolli. **Mentorluse** protsess on terviklik ning toetab mentii arengut (mentii omandab või arendab vajalikke pädevusi iseseisvaks tegutsemiseks koolitajana). Pean siin äärmiselt oluliseks süsteemsest enesetäiendamist mentorluse alal. Alustada soovitaksin seejuures ehk just neist materjalidest, mis kõige otsesemalt noortevaldkonna koolitajate tööreaalsust arvestavalt mentorluse võimalusi avavad ehk käsitlustest selle kohta, kuidas peegeldada ja mõtestada oma rolli koolitajana, kellelt ja kuidas leida tuge enesearengu teemadel või koolitusvaldkonda, -võrgustikku sisseelamises jpm. Vt mitteformaalne.ee/mentorkoolitus

Väga mitmete programmide ja projektide raames on koolitajana võimalik panustada **noortevaldkonna rahvusvaheliste koolituste läbiviimisel** Eestis või välisriikides. See on väljakutse ja fantastiline kogemus, millega saan koolitajana anda olulise panuse koolituskontseptsiooni loomisele, koolituse sisulisele väljatöötamisele, elluviimisele ja hindamisele. Võimalus rikastada koolitusprotsessi oma isikupära ning lähenemisviisiga. Kasuks tuleb enda registreerimine ka üle-Euroopalises koolitajate andmebaasis TOY (salto-youth.net).

4. Noortevaldkonna koolituse edendamise pädevused

Koolitajana me ei juhi ainult õppeprotsessi, vaid mõjutame olulisel määral ka valdkonda, selle arengut ja kvaliteeti. Ka siin saab pädevusmudelist välja tuua 4 olulisemat aspekti, millele tähelepanu pöörata.

Teemakohaste koolitusmaterjalide, publikatsioonide koostamine ja artiklite kirjutamine

Koostada oma valdkonnas tunnustamist ja kasutamist leidvaid koolitusmaterjale ja koolituskokkuvõtteid ning muuta need asjahuvilistele kättesaadavaks. Kirjutada ja avaldada teemakohaseid artikleid valdkonna väljaannetes (nt *Aken*, *Mihus* jm) ja kogumikes.

Koolitajapädevuste arendamine

Koolitaja jaoks ehk olulisim on pidevalt analüüsida oma koolitajapraktikat ja hinnata oma pädevusi. Ja mitte ainult analüüsida, vaid ka arendada neid. Selleks on täna arvukalt võimalusi osaleda koolitustel Eestis või välisriikides, nii formaalõppes kui mitteformaalses. Samuti arendada uusi lähenemisi ja meetodeid koolitusprotsessi rikastamiseks. Minu kui koolitaja jaoks on see koolitustegevuses üks meelistegevusi – õppida ja areneda ise, täiendada end, et olla veelgi pädevam. Enesetäiendamine on ka **osalemine ja panustamine valdkonna konverentsidel, seminaridel** (sh ka rahvusvahelistel).

Teadlikkus koostöövõrgustikest (sh ka rahvusvahelistest) ja neis osalemine

Osalemine koolitajate võrgustikes ja kogukondades annab enesearengule väga palju. Koolitajal on endalgi võimalus algatada ja juhtida jätkusuutlikke valdkonna (noored, koolitus) võrgustikke. Suurepärane võimalus jagada teistele oma teadmisi, tutvustada oma parimat praktikat ja teha ettepanekuid valdkonna edendamiseks. Kontrolli üle, kas oled registreerunud noortevaldkonna üle-eestilises koolitajate andmebaasis (mitteformaalne.ee) ja üle-euroopalises andmebaasis TOY (salto-youth.net) ning oled hoidnud oma profiilid ajakohastatud ja asjakohased.

Kokkuvõtteks

Koolitajatöö on väga põnev – loovad lähenemised, uued inimesed, palju liikumist, tunnustav tagasiside jne. Samas on see äärmiselt vastutusrikas töö, mis eeldab pidevat enesetäiendamist ja arengut, eesmärgipärast tegutsemist, võimet ja oskusi juhtida ja suunata protsesse, kaasata, muutustega kohaneda, neile adekvaatselt reageerida jne. Siin on ka omad riskid – kui oled läbi viinud suurepärase koolituse/kursuse ja teed seda uuesti ja uuesti, siis kipud mugavaks muutuma ja nõ vanast rasvast elama, veel hullem kui ninagi kipub ülespoole kasvama. Formaalhariduses on see eriti kerge tulema – igal aastal samad kursused, samad mahud ja õpiväljundid... Selleks, et olla koolitajana ajakohane ja nõ heas vormis, on vaja end pidevalt arendada ja oma tegevust reflekteerida.

Olles käesolevas artiklis käsitletud koolitajatööd ja selleks vajalikke pädevusi Noortevaldkonna koolitaja pädevusmudelile tuginevalt ning olles selleks läbi teinud väga põhjaliku analüüsi oma isiklikest kogemustest ja lähenemistest, julgeksin samalaadset mõttetööd soovitada kõigile kolleegidele-koolitajatele. Tõsi, see võtab küll päris kõvasti aega ning eeldab avatust ja julgust seista silmitsi oma tugevuste ja nõrkustega, kuid lõpptulemus on kindlasti mitmeski mõttes edasiiviiv! Ja ilmselt saab sel moel ka päris mitu sammu lähemale sellele, et kinnistada oma isiklike arusaamu sellest, kes on hea koolitaja või enamgi veel – kui hea koolitaja Sina oled?

Kasutatud kirjandus

- Jõgi, L., Ristolainen, T. 2005 Õppimine ja õpetamine avatud ülikoolis. Tartu Ülikooli Kirjastus
- Koolitus- ja arenduskäsiraamat. Äripäeva Käsiraamat. Äripäeva Kirjastus: 2007
- Märja, T. 2011. Koolitaja käsiraamat. ETKA Andras
- Noortevaldkonna koolitaja pädevusmudel. 2011. SA Archimedes Euroopa Noored Eesti büroo: 2011
- Rutiku, S., Valk, A., Pilli, E., Vanari, K. 2009. Õppekava arendamise juhendmaterjal. SA Archimedes
- Spetsialistist koolitajaks. 2012. Tervise Arengu Instituut
- Õppejõu pädevusmudel. 2013. SA Archimedes

Artikli autor Urmo Reitav on tegutsenud noorsootöös paarkümmend aastat ning suurema osa sellest koolitajana, sh mitteformaalses õppes aga ka noorsootöö lektori ja programmijuhina Tartu Ülikooli Narva kolledžis ja Viljandi kultuuriakadeemias. Põnevaid kogemusi õppimise ja õpetamise teemadel on toonud ka töö ühiskonnaõpetuse õpetajana Viljandi Gümnaasiumis ning noorsootöö õppekava juhina Tallinna Ülikooli Pedagoogilises Seminaris. 2011. aastal pälvis Urmo Noortevaldkonna Aasta Koolitaja tiitli ja samal aastal valisid TÜ Viljandi kultuuriakadeemia üliõpilased ta Tudengilemmikuks.

2.2. Arengus peitub jõud – pädevuste arendamisest koolitajana. Koolitajalt koolitajale.

Harald Lepisk

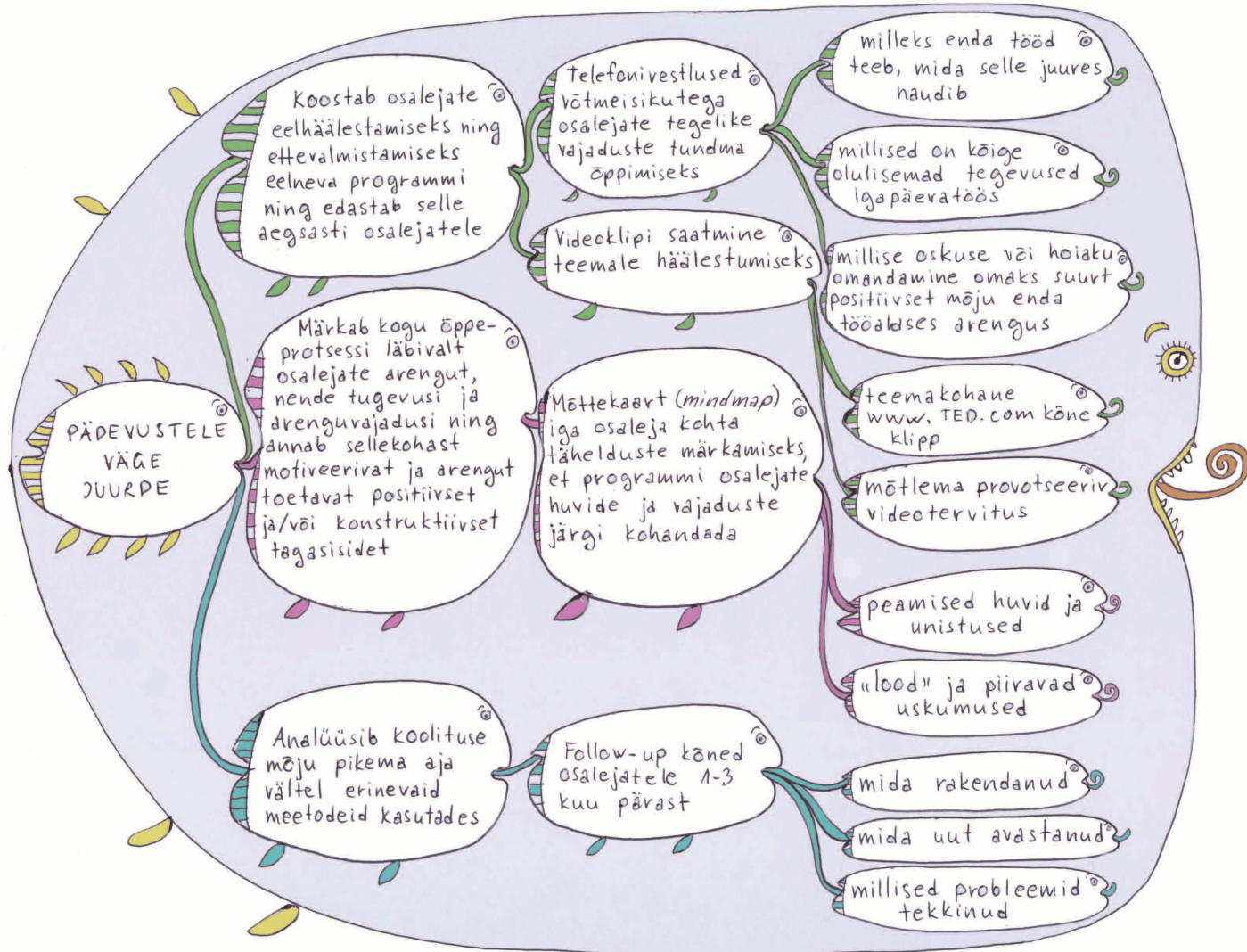
Kord jagas üks esinemiskoolitusel osaleja oma unistust, et sooviks juhtida 1000 osalejaga konverentsi. Kui küsisin, miks on see pelgalt unistus, mitte konkreetne plaan, vastas ta: „Aga mul pole ju 1000 osalejaga konverentsi juhtimise kogemust!“. „Kuidas võiksid saada 1000 osalejaga konverentsi juhtimise kogemuse?“, küsisin temalt. „Juhtides 1000 osalejaga konverentsi“, vastas ta muigega ja jäi mõttesse...

Saavutamaks parimat valmisolekut millekski, ei ole teist teed kui sellega algust teha. Olen enda jaoks teadvustanud, et kui täna on koolitajana minu jaoks millegi tegemine kerge, tuleb see sellest, et otsustasin sellega pihta hakata juba siis, kui see ülesanne veel raskena tundus. Ja samas on just progress see, mis paneb end elusana tundma.

Millest pädevuste arendamisel alustada?

Sukeldusin noortevaldkonna koolitajate pädevusmudelisse, et kaardistada enda arenguvõimalusi koolitajana. Noppisin mudelist need alamteemad, mis mind koolitajana kõige enam kõnetasid ning genereerisin igapäevaste juurde vähemalt ühe idee, mida saaksin ette võtta, et sel alal paremat sooritust tagada. Minu jaoks sarnanes see lähenemisega, mida võiks samahästi rakendada magistritöö kirjutamisel - võtsin hinde „A“ kriteeriumid ette ning kasutasin seda kontrollnimekirjana, et õigel kursil püsida. Järgnevalt toon illustreerimiseks ühe näite sellest, mis suunas minu mõtted liikusid:

*TED on 1984. Aastal Ameerika Ühendriikides alguse saanud iga-aastaselt toimuv sündmus, kuhu kutsutakse kõnelema maailma juhtivamaid mõtlejaid ja tegijaid, et nad jagaksid teistega seda, mis neid kõige enam sütitab



„TED“ tuleb lühendatult sõnadest *technology, entertainment, design* – tehnoloogia, meelelahutus ja disain – kolm avarat valdkonda, mis aitavad ühiselt kujundada meie tulevikku. Õigupoolest hõlmab ettevõtmine laiematki teemaderingi, esitledes ideid, mis on olulised ükskõik millises valdkonnas. Vt TED.com ja tedxtallinn.org

** Mõttemaart (ingl.k *mind map*) on lihtne viis mõtete, mõistete omavaheliseks seostamiseks ja esitlemiseks visuaalse süstematiseerimise teel. Vt mitteformaalne.ee/mõtete-kaart

Pädevusmudel on terviklik ja loob hea aluse, millest lähtuda enda pädevuste analüüsis kursi hoidmisel.

Mis tõmbab Sind koolitajana praegu käima?

Mis erutab Sind endast parimat andma?

Ja mis hoiab Sind tagasi seda tegemast?

Lisaks sellele jagan Sinuga järgnevalt veel kolme tõdemust, mis on innustanud mind noortevaldkonna koolitajana enda pädevusi edasi arendama.

Koolitajatöö on enam kui lihtsalt koolituse läbiviimine

Koolitajana määratletakse end sageli oma nõ teema järgi – olen esinemistreener, olen meeskonnatöökoolitaja või olen loovuskoolitaja jne. Sisemine jõud rakendub minu arvates tõeliselt aga alles siis kui jõuame ka põhjuseni, miks üldse koolitaja ametis oleme – mis on meie missioon? Minu kui noortekoolitaja enda jaoks tundub hetkel hingelähedane selline missiooni sõnastus: inspireerida inimesi juba varajases eas armuma oma tegemistesse.

Usun, et kui noorel osalejal õnnestub leida enda kirg, siis rakendub tema motivatsioon ja uudishimu, et õppida juurde, avastada ja tegutseda. See aitab mul mõista, et enesemotivatsiooni koolitused on vaid üks osa vahenditest selleks, et aidata inimestel enda tegemistesse armuda. Seepärast loon ka videomaterjale, veebirakendusi ja artikleid, mis toetavad minu missiooni ka laiemalt kui kohapealsed koolitustegevused.

Mis on Sinu missioon koolitajana?

Olen enda õpetuste kehastus

Meetodid, nipid ja trikid – oh, kui põnevad need on ja mida kõike saaks koolitusel osalejatele veel soovitada! Ent kas ma ise ka reaalselt kasuta(ksi)n neid? Jõudsimme kolleegiga ühes mentorlusvestluses lihtsa, ent kandva põhimõtteeni – ela, mida õpetad. Ehk kui ärgitan oma koolitusel inimesi julgelt enda unistusi jagama või võõraste inimestega kontakti looma, siis kas ma ise ka tegelikult teen seda?

Ümbritsen ennast kõrgete standarditega inimestega

Kui vaatan enda ümber teisi koolitajaid tegutsemas, siis tekib mul nägemus nõ standarditest – milline on meie valdkonnas tase õppesündmustel. Need, kellega koos töotan või kelle koolitustel osalen, määravad suures ulatuses ära selle, kui kõrgele enda lati sean. Kui lävin täiesti pühendunud, pädevate koolitajatega, siis on ka minu enda nõuded heale koolitusele kõrgemad.

Hiljuti käisin Londonis vaatamas, kuidas maailma kuulsaim enesemotivatsiooni koolitaja Anthony Robbins¹ seminari läbi viib. Kogedes kui võimsat mõju on võimalik luua, tuli paratamatult ka oma lähenemisi veelkord vaagida ja standardeid tõsta – koolitusel osalejate energiataseme kõrgemal hoidmine, tabav muusikakasutus emotsiooni tugevdamiseks ja hästi läbimõeldud lood, mis enda sõnumitega osaleja mõttesse ankurduvad. Seda kõike sai varemgi tehtud, ent selgus, et saab märkimisväärselt paremini teha.

KELLEGA KONTAKTIS OLEK VÕIKS INNUSTADA SIND ENDA STANDARDEID TÕSTMA?



Kõige selle juures on hea meeles pidada, et sama efektiivselt, kui aju suudab genereerida põhjuseid, miks midagi ei saa teha; suudab aju genereerida ka võimalusi, kuidas seda saab teha. Soovin Sulle inspireerivat võimaluste märkamist ja tegutsemist!

**Mõned küsimused edasiseks mõtisklemiseks
pädevuste arendamise teemal:**

Mis on minu missioon koolitajana?

Mida tahan luua?

Mis on need asjad, mida enda koolitustel soovitan osalejatel teha,
ent mille tegemisele peaksin ise rohkem pühenduma?

Millest võiksin alustada, et neid õpetusi
ka enda elus järgida?

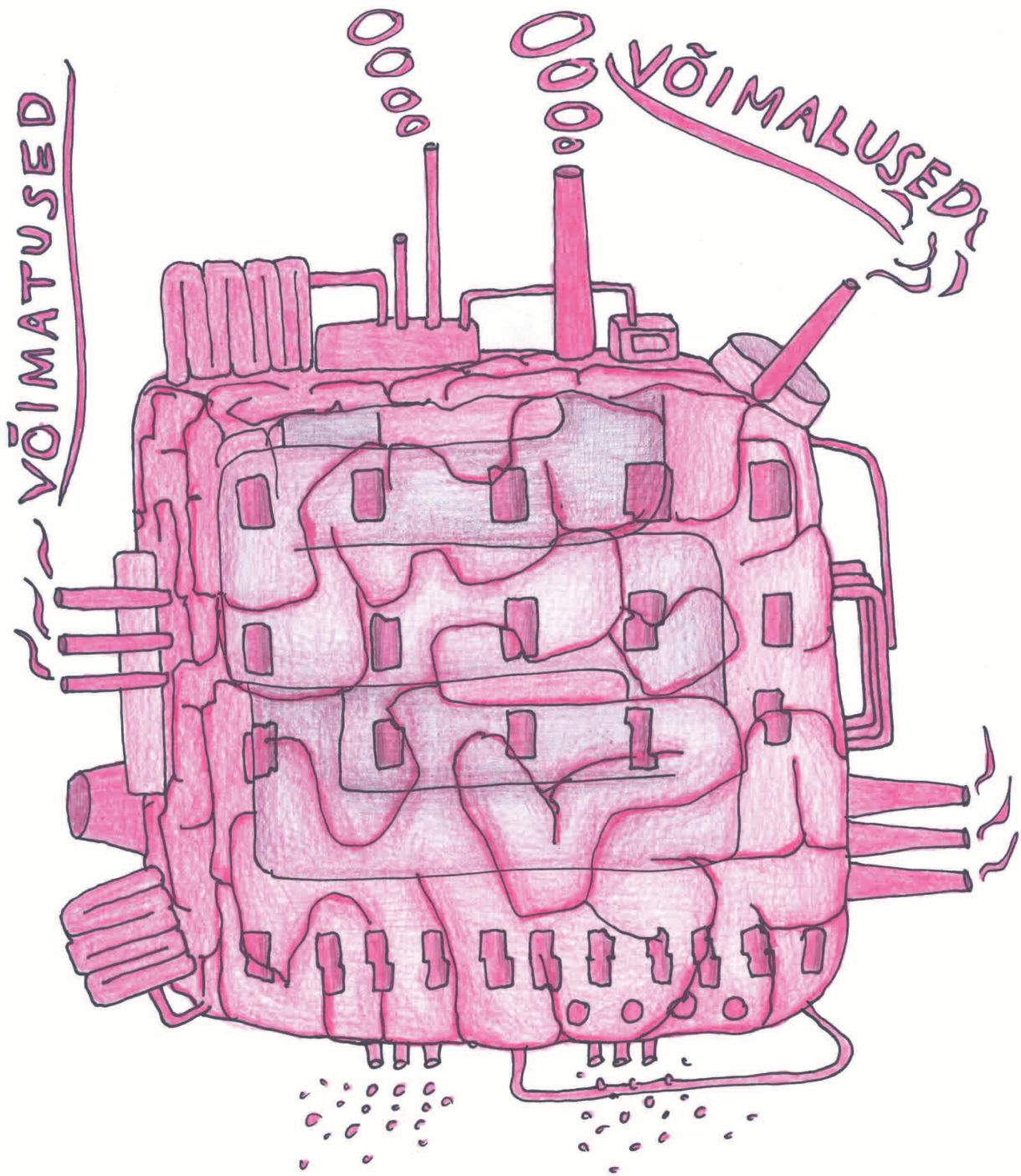
Kes on need inimesed, kes mind inspireerivad enda standardeid tõstma?

Kuidas võiksin veeta rohkem aega nende seltsis
(kasvõi nende raamatute,
blogi vm vahendusel)?

Artikli autor Harald Lepisk on koolitaja, kelle jaoks on inspireeriv luua hetki, kus inimesed saavad armuda enda tegemistesse. Neid hetki loob ta igapäevaselt koolitajana Victory Trainings`is; seda juba 7 aastat enam kui 350-l õppesündmusel 10 riigis. Lisaks toodab ta enda sõnutsi headust videos ja kirjas inspiratsioon.ee keskkonnas.

"Minu tugevateks külgedeks on huumor, loomingulisus ja strateegiline mõtlemine"

Aleksei Razin, koolitajakogemust 7 aastat

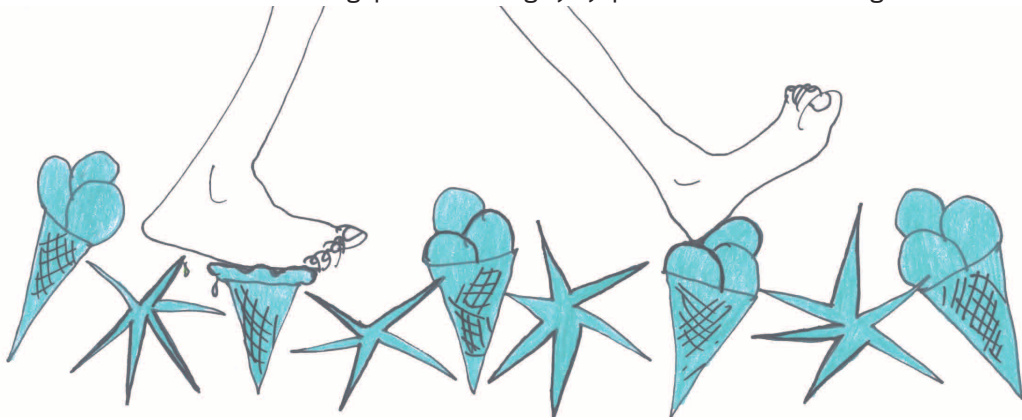


3. Kuidas õpib ja areneb koolitaja?

"Olen jõudnud koolitajateel sellise kogemustepagasini, mille puhul pean peamiseks õppimise allikaks refleksiooni selle paljudes eri vormides. Reflekteen koolituse toimumist võimalikult kiiresti pärast koolitust, vaadates üle koolituskava ja toimunu. Enamasti teen seda üksi või suhteliselt pinnapealselt tellijaga, kui tegutsen koos kolleegiga, siis põhjalikumalt. Vaatan ennast kõrvalt mentorluses. Aeg-ajalt osalen andragoogikaalastel ja sellega haakuvate teemade kursustel, loen temaatilist kirjandust, tarbin kunsti ja kultuuri laiemas mõttes - need aitavad kaasa üldise eruditsiooni kujunemisele, mis on ka üks täiskasvanute koolitaja tuumikkompetentse. Üksikud korrad olen võtnud ka supervisiooni, sest teenus on väärtuslik, aga kallid. Uuendan andragoogi kutset ning värskendan enda andmeid profiilidel."

Uku Visnapuu, koolitajakogemust 13 aastat

Viise õppimiseks ja enese arendamiseks on samavõrd palju kui (potentsiaalsete) õppijate erinevaid ootusi ja eelistusi sellele. Ning ilmselt on siin määravaimaks teguriks õppija avatus, huvi ja motivatsioon eneseanalüüsi valus-magus teekond ette võtta, või veelgi parem, sellega järjepidevalt, teadlikult tegeleda ...



Koolitaja Enesearengu Mapist KOMA (2011) leiab huviline eneseanalüüsi teemadel kogemuslugusid sellistelt koolitusvaldkonna kolleegidelt nagu Elina Kivinukk, Erkki Kaikkonen, Külli Salumäe, Mari Karm ja Uku Visnapuu, lisaks on seal toodud mitmeid harjutusi, mis võivad olla abiks oma pädevuste põhjalikumal analüüsimisel. Käesolevas peatükis avab Georgi Skorobogatov esmalt oma mõtteid sellest, miks tuleks just refleksiooni pidada koolitaja tegevuse põhiteljeks. Talle sekundeerib Piret Jeedas, kes arutleb, millised võiksid olla seosed koolitajameisterlikkuse, enesejuhitavuse ja enesetõhususe vahel ning poetab pisut ust ka oma isiklikul meisterlikkuse varakambril, et tuua lugejani mõned praktikad, mis on toetanud tema isikliku koolitajameisterlikkuse kujunemist.

"Väga teadlikult planeeritult ei olegi ma oma koolitajapädevuste arendamisega tegelema. Hoiak enese arendamise suhtes koolitajana on aga ikka aktiivne ja positiivne olnud. Olen hoidnud silmad-kõrvad lahti, et kui miskit huvitavat ja minu hetke-koolitus- või arendamisvajadusele vastavat paistab, siis olen osalenud."

Samas osutus minu viimaseks kõige mõjusamaks enesearenduslikuks kogemuseks hoopis see, kui sain koolitajana kaasatud uue koolitusprogrammi loomisesse. Tellija/kaasamõtleva aina küsis ja küsis küsimusi - sel hetkel, kui ise tundsin, et enam ei tule... siis üllatusin, kuidas välise püsiva küsimise surve peale hakkasid uued lähenemised tekkima. See protsess oli väsitav, kuid äärmiselt arendav."

Lianne Ristikivi, koolitajakogemust 14 aastat

"Olen oma koolitajapädevuste arendamisega tegelema tegelikult üsna teadlikult – analüüsinud alati toimunud koolitused läbi peale nende toimumist, koolitanud ennast, suhelnud kolleegidega pidevalt, lugenud kirjandust ja osalenud supervisioonis"

Ivica Mägi, koolitajakogemust aktiivsemalt viimased 3 aastat (ehkki esimesed sellalased kogemused leidsid aset umbes 15 aastat tagasi)

3.1. Refleksioon: koolitaja tegevuse põhitegel

Georgi Skorobogatov

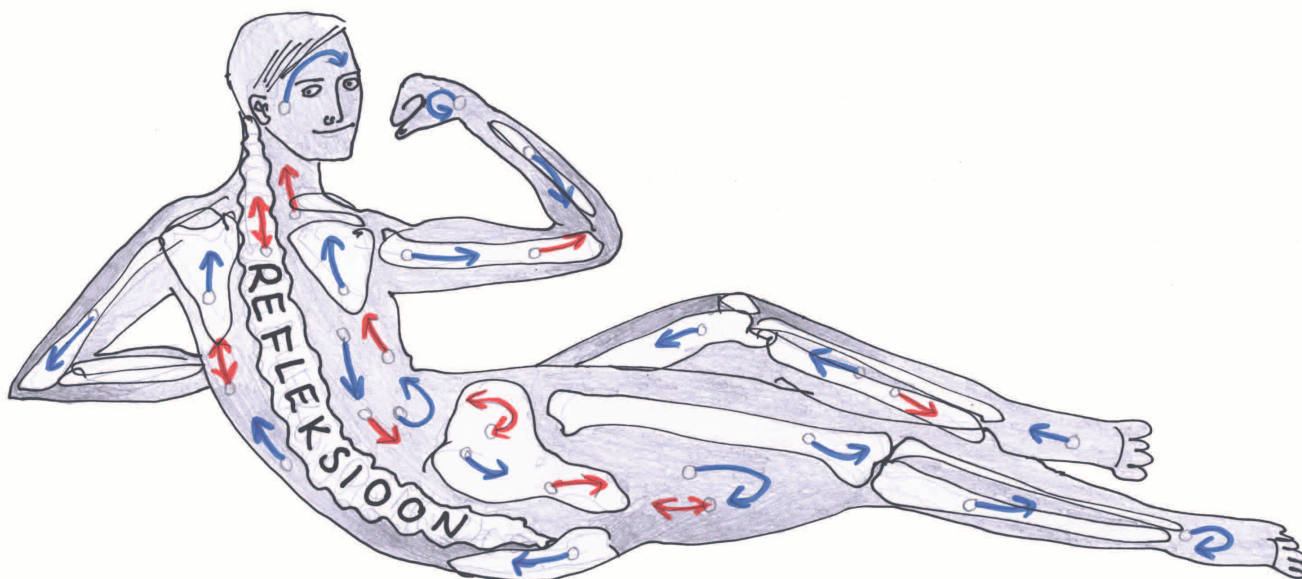
"Minu meelest on refleksioon koolitaja tegevuse põhitegel. Ja kui refleksiooni ei toimu, siis see laguneb, siis on haltuura. Kui ütleme õpetajal või sellel, kes tegeleb teiste inimestega, kui temal ei ole oma praktilises tegevuses refleksiooni, siis ta on halturšik, minu arusaamise järgi."

Intervjuust koolitajaga²

Kas mäletad seda koolitajat, kelle koolitusest tulid ära nii, et silmad särasid ja peas oli miljon ideed, kuidas oma tööd paremaks teha? Kas mäletad seda koolitust, kus Sinu kogemused olid olulised ja Sul oli võimalus neid teistega jagada? Aga seda, kus koolitajal olid ilusad slaidid ja kohvipausil maitsesid küpsised nii hästi? Miks osad koolitused õnnestuvad, on eesmärgipärased, sisukad, arendavad, huvitavad ja tulemuslikud, teised aga kipuvad jääma ühepoolseks informatsiooni edastamiseks slaidiesitlusprogrammi abil? Andragoogina usun, et koolituste kvaliteedi võtmeküsimuseks on koolitajapoolne refleksioon ja käesolevas artiklis püüan seda teooriatele tuginedes ka tõestada. Teemakäsitlusi ilmestavad väljavõtted koolitajatega läbiviidud intervjuudest.

Mõistena tähistab refleksioon aktiivset eksplitsiitset (*ing k explicit*) ehk teadvustatud mõtlemise protsessi, mille raames mõtestatakse ning analüüsitakse oma toimimist ja kogemusi, seostades neid teoreetiliste teadmistega. Just selle tulemusel toimub muutus ehk refleksioon aitab koolitajal teadvustatult muuta seni kasutatud lahendusi, strateegiaid ja toimimist. See definitsioon võib kõlada keerulisena, kuid iga sõna selles on tähenduslik. Refleksioon on aktiivne protsess, see tähendab, et koolitaja on teadlik oma refleksiooni vajadusest, põhjustest ja mõjust. Ta valib ise mida, millal, milliste meetodite abil ja kui sügavalt reflekteerida. Refleksioon on ilmne, nähtav, väljendatud, kuna koolitaja saab seda jagada teistega oma praktikakogukonnas, saab aja möödudes oma refleksiooni juurde tagasi pöörduda ning õppida sellest taas.

Refleksiooni tulemusel saab koolitaja otsustada, milliseid muudatusi on tal vaja teha koolituse planeerimises, materjalide koostamises, kasutatavate meetodite valikus ja muudes tema mitmekesise tegevuse aspektides. Tänu refleksioonile mõistab koolitaja paremini, kuidas tulla toime õppijate mitmekesisusega. Refleksiooni tulemusel – eeldusel, et selle sügavus ja ulatus on jõudnud teatud tasemele – toimub muutus koolitaja uskumustes, väärtushinnangutes ja veendumustes, mis omakorda toob esile muudatuse tema praktilises tegevuses. Refleksioon aitab koolitajal õppida oma kogemusest ning toetada õppijate kogemuste teadvustamist ning nendest õppimist. See ongi refleksiooni peamine funktsioon. Ilma refleksioonita teeb koolitaja „tükitööd“ – samad materjalid, samad meetodid, samad näited ja naljad, mis kedagi ehk isegi kõnetavad, kuid teiste jaoks kujunevad aja raiskamiseks. Seetõttu ongi reflekteerimine kohustuslik koolitaja töö osa.



2 Artiklis toodud tsitaadid pärinevad autori poolt läbiviidud uuringust Täiskasvanukoolitaja kutsekvalifikatsiooni omavate koolitajate seas: SKOROBOGATOV, G.(2009). *Arusaam refleksioonist täiskasvanukoolitaja refleksiiivses praktikas*. Tallinn: Tallinna Ülikool.

„Kui töötada inimestega, siis Sa pead olema iseendast väga selgelt teadlik, väga hästi teadma, kes Sa oled, et saavutada selline vabadus ja rahu, et lähed inimeste juurde ja Sul on inimestele anda mitte ainult oma teadmisi, vaid luua neile õppimiseks sobivaid tingimusi.“

Intervjuust koolitajaga

Nii võib öelda, et koolitaja vastutab selle eest, et koolitustel osalevad õppijad võtaksid vastutuse oma õppimise eest. Ehk siis koolitaja ei vastuta mitte selle eest, mida ja kuidas õppija õpib, vaid selle eest, milliseid tingimusi koolitaja õppijale tema õppimise toetamiseks loob. Kuidas saab aga seda aspekti analüüsida, kui koolitaja ei reflekteeri iseennast ja oma kogemusi ning ei õpi neist?

Refleksiooni avaldumist koolitaja tegevuses nimetatakse refleksiivseks praktikaks. See on tähenduslik, tõhus strateegia ja mõtlemisviis, mis toetab muutusi professionaalses tegevuses. Refleksiivne praktika võib olla pidevaks protsessiks või reaktsiooniks ootamatule situatsioonile. Refleksiivne praktika koosneb mitmest aspektist: refleksiooni teadvustamine, põhjused, sisu, sügavus, tulemused, aeg, mõjud, emotsioonid, meetodid (joonis 1), mis kujundavad koolitaja refleksiivset praktikat ning suunavad tema professionaalset tegevust.

„Iseenesest“ ei juhtu maailmas mitte midagi, ka mitte refleksioon

„Tegelikult me ei anna aru, me ei sõnasta seda: ahhaa, see on nüüd refleksioon. [...] Me teeme seda pidevalt, aga tegelikult me ei mõtle: nüüd tuleb see koht, kus ma pean seda asja reflekteerima.“

Intervjuust koolitajaga

Mõned koolitajad arvavad, et nad tegelevad refleksiivse praktikaga pidevalt isegi siis, kui nad ei teadvusta, et reflekteerivad. **Mida arvad Sina, kas reflekteerida on võimalik seda protsessi teadvustamata?** Mina leian, et **tulemuslik refleksiivne praktika peab olema teadvustatud ja juhitud protsess** ning selle aluseks on koolitaja poolt mõtestatud arenguvajadused, arusaam sellest, millises suunas ta ennast arendada võiks. Võib-olla tahab koolitaja avastada enda jaoks uusi võimalusi, vabaneda rutiinist, täiendada oma teadmisi, kohaneda toimuvate muutustega või säilitada oma professionaalsuse taset ja aktuaalsust? Lisaks koolitaja soovile tuua oma tegevustesse „uut taset“, võib tõukejõuks kujuneda ka mõni vastuoluline situatsioon, ootamatu õnnestumine või ebaõnnestumine, vastuolu koolitusele esitatud ootuste ja tegelike tulemuste vahel... Misiganes põhjusel koolitaja refleksiooniks motiveeritud on, aitab just teadlik lähenemine kaasa paindlikule professionaalsele tegutsemisele – arvestada õppijate vajaduste, soovide ja eripäradega, toetada õppijate õppimist ning vastata nende ootustele.

Mida peidad endas, refleksioon?

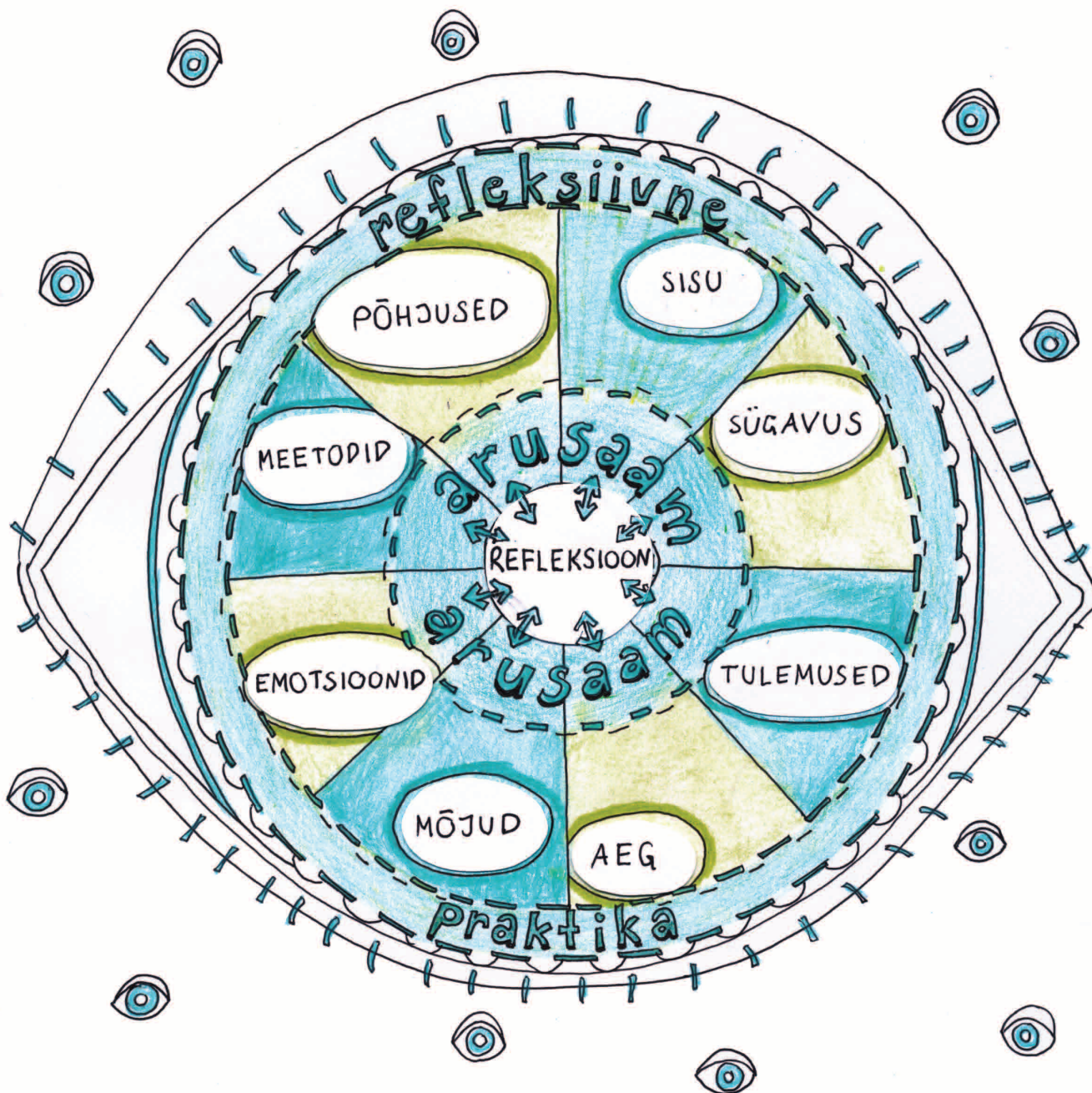
„Ma analüüsin seda, mida ma tegin, kuidas, mis tulemusega, mida ma tegemata jätsin, pluss mis siis sellest tuli, et ma tegemata jätsin, kuidas see mõjus hästi või halvasti eesmärgile. [...] mis selle oodatav tulemus, ehk siis taotlus. Ja kuhu ma jõudsin, tahtsin jõuda. [...] ja siis ma suhestan sellega, mida minult telliti, et siis oodatav tulemus.“

Intervjuust koolitajaga

Koolitaja refleksiooni sisuks võib olla:

- koolitusprotsessi ülesehitus, koolitaja tegevused ning ajakasutus selles;
- koolitavad ja nende meeleolud;
- koolitusmeetodite kasutamine ja nende sobivus sihtrühmale;
- koolitusprotsessi tulemused, koolitaja õnnestumised ja ebaõnnestumised, tegeliku tulemuse vastavus ootustele.





Joonis 1. Teadvustatud ja eesmärgipärane koolitaja refleksiivne praktika

Professionaalse tegevusega seoses reflekteerib koolitaja oma koolitajaks olemise põhjuseid ja eesmärke, enesearengut, perspektiive ja oma potentsiaali, koolitustegevuse laiemat tähendust ja globaalsemat perspektiivi, samuti materiaalselt aspekti, töötasu ja selle vastavust koolitaja hinnangule oma potentsiaali ja panuse osas. Me reflekteerime kõike seda, mis meie jaoks koolitaja töös oluline on.

„Ma arvan, et nagu mõnes mõttes selliste küsimuste üle, miks ma üldse koolitaja olen, need on, ma arvan, ikka väga sügavad küsimused. Seal nagu tuleb süvitsi minna, ma arvan. [...] sa tahad nagu jõuda mingi põhjenduseni, eks ju, kui sa nagu süvitsi lähed, mitte sa ei ütle, et nii on, et koolitada on tore, et toetada teiste õppimist, aga ma ei küsi enda käest, miks ma siis tahan seda õppimist toetada, eks ju. Et tegelikult, kas ma ikka tahan ja milles see siis väljendub, et ma tahan näiteks tõesti olla koolitaja ja just [noorte] koolitaja ja toetada nende õppimist. Mis selle taga on? See on nagu see arusaam endal, mis selle käigus võib tekkida.“

Intervjuust koolitajaga

Lihtsustatult vaadates võib täiskasvanukoolitaja **refleksioon ilmned**a sügava või pindmisena. Sügava refleksiooni eelduseks on, et koolitaja esitab koolitussituatsioonis küsimusi ja otsib vastuseid neile. Küsimused võivad olla oma ja teiste tegevuse kohta, saavutatud tulemuste, õnnestumiste ja ebaõnnestumiste kohta, esile kerkivate olukordade ja probleemide kohta. Sügavat refleksiooni iseloomustab detailne analüüs ja soov mõtestada sündmust. Oluline on, et koolitaja otsib probleemide põhjusi ning selgitusi oma tegevusele. Mida ebatavalisemad ja mitterutiinsed on olukorrad, seda sügavam on koolitaja refleksioon.

Refleksioon võib toimuda erineval **ajal** - pidevalt, sõltumata konkreetsest situatsioonist või olla seotud konkreetse sündmusega. Enne koolitust kujuneb koolitajal valmisolek erinevateks olukordadeks, mis võivad õpituatsioonis esile kerkida. Õpituatsiooni ajal võib koolitaja - tulenevalt koolituse arengust, koolitavate eripärast ja emotsioonidest - paindlikult muuta koolituse ülesehitust. Koolituse järel reflekteeritakse kas vahetult pärast õpituatsiooni lõppu või hiljem, kui on möödunud rohkem aega. Kohese refleksiooni puhul on olulised värske kogemus, koolitaja muljed ja emotsioonid ning analüüs on detailirohke. Hilisema refleksiooni puhul detailid ununevad ja emotsioonid mõjutavad refleksiooni vähem.

„Tänu refleksioonile sa hakkad ennast mõistma, oma tegevust mõistma, korrigeerima, isegi hukka mõistma mõningaid asju ja mõnes suhtes on ta nagu eksisteerimise aluseks - ma hindan niiöelda minevikku, seda mis on, seda mis oli, mõtestan ta enda jaoks, teen järeldused, õnnelikud või kurjad ja siis on mul üks - mis siis edasi, kuhu edasi, minu arust on ta kogu selle eksistentsi mõte, enesejuhitud eksistentsi aluseks.“

Intervjuust koolitajaga

Kõrvutades eelnevat teoreetilist käsitlust oma koolituskogemusega, võin kokkuvõtteks öelda, et refleksiooni tulemused on lähtekohaks koolitaja järjepidevale arengule. Reflekteerides teadvustame koolitajana ennast, oma tegevust, kogemusi ja teadmisi. Refleksiooni tulemusel kujuneb meie valmisolek tulevikuks, me muutume oma tegevuses paindlikumaks ning arvestame paremini õppijate sihtrühmaga.

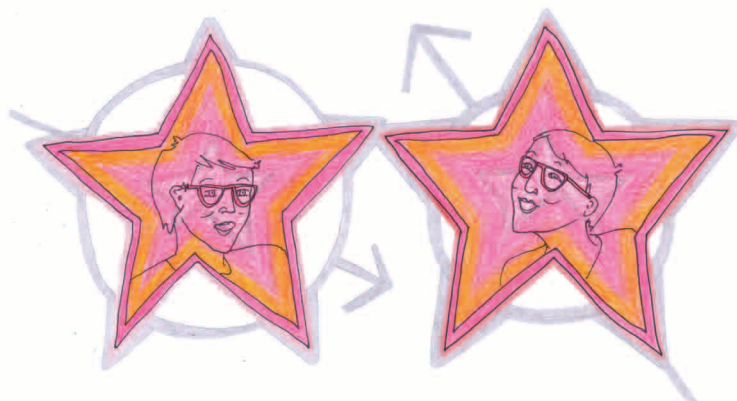
Seejuures saame kavandada muutusi väga erinevatel tasanditel – tegevuses, käitumises ja kognitiivsel ehk tunnetuslikul tasandil – ning need võivad ilmneda koheselt või omada pikemaajalist perspektiivi. Teadvustades oma kogemusi, leiame vastuseid senises koolitustegevuses ja erinevates õpituatsioonides esilekerkivatele küsimustele ning saame teadlikult valida, kuidas situatsioonile sobivalt käituda. Olen aastatega kogenud, et reflekteerides leian koolitajana oma tegevuses üha uusi võimalusi, avastan endas motivatsiooni ja mobiliseerin ennast.

Kuidas reflekteerimisega algust teha?

Kuigi refleksioon ja reflekstiivne praktika võivad tunduda väga keerukate nähtustena, on seda praktikas võimalik ette võtta lihtsate meetodite abil.

Reflekteerimise meetodid jagunevad suulisteks ja kirjalikeks. **Suulised** meetodid on näiteks arutelud kolleegidega, salvestuste tegemine ning õppijana koolitusel oma kogemuste ja teadmiste analüüsimine. Refleksiooni „puhtaim“ vorm on aga **kirjalik**: märkmete tegemine, koolitusprotsessi kohta analüüsi kirjutamine, koolituspäeviku pidamine, portfoolio koostamine, esitluste koostamine, koolitusplaani analüüsimine, perioodiliste analüüsude koostamine, esseede ja artiklite kirjutamine, nõ vabakirjutamine. Just kirjalik refleksioon on eksplitsiitne - ilmne, nähtav, väljendatud, kuna koolitaja saab seda jagada teistega oma praktikakogukonnas, saab aja möödudes oma refleksiooni juurde tagasi pöörduda ning õppida sellest taas.

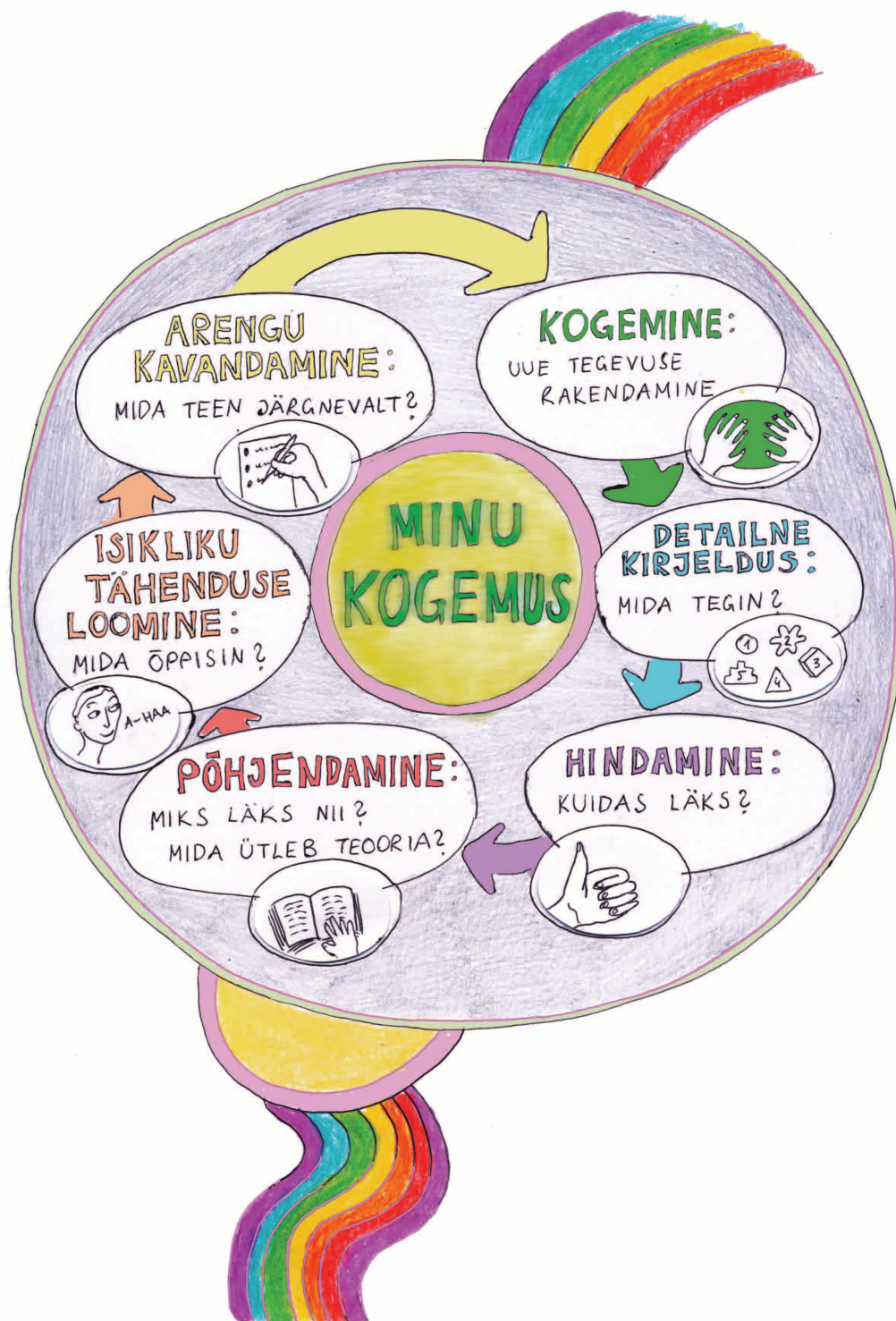
Koolitaja refleksiooni toetavaid meetodeid leiab näiteks Koolitaja Enesearengu Mapist KOMA, lisaks võib kasu olla alltoodud harjutustest: *Saka ring, Kriitiline sõber, Ajatelg.*



1. „**Saka ring**“: Koolituspäeva või –kursuse lõppedes varu aega, vähemalt üks tund, võta kirjutamisvahendid või ava arvuti ning nn Saka ringi (Joonis 2) abil vasta lihtsatele reflekteerimist toetavatele küsimustele. Harjutus sobib kõige paremini koolitajatele, kes eelistavad kirjutamist rääkimisele. Koolitajatele, kes eelistavad rääkimist, on ehk sobivam kasutada diktofoni, salvestades oma vastused audiofailina.

Alusta oma kogemuse kirjeldamisest. Kogemusena võib käsitleda koolitust tervikuna, ühe teema käsitlust, mõnd kasutatud meetodit või konkreetset situatsiooni, mis reflekteerimist vajab. Kirjelda kogemust võimalikult põhjalikult ja detailset. Märki ära kõik aspektid, mis kogemusega kaasnesid. Too välja, mida tegid ise, mida tegid teised ja milleni see kõik viis. Eraldi võib peatuda ka enda ning koolitatavate emotsioonidel, mis antud kogemusega kaasnesid. Anna kogemusele pealkiri.

Järgmise etapina proovi anda kogemusele ning saavutatud olukorrale hinnanguid: Kuidas mul läks? Kas saavutasin seda, mida tahtsin? Kas olen olukorraga rahul? Mis läks teisiti? Millega ei ole rahul? Hinnangute andmine aitab määratleda probleemi, millele oma refleksioonis keskenduda.



Joonis 2. Refleksiooni ring – „Saka ring“

Hinnangute alusel proovi põhjendada saavutatud ja saavutamata tulemusi. Selleks pöördu oma varasema kogemuse poole – kas sarnaseid situatsioone on varemgi olnud? Milliseid lahendusi kasutasin? Millised olid tulemused? Võrdle oma kogemust kolleegide kogemusega, kelle praktikas on ette tulnud sarnaseid olukordi. Loe teemakohast kirjandust ja uuri, mida ütlevad teoreetilised allikad selliste olukordade ja nende lahenduste kohta? Kui oled võimalikud põhjendused leidnud, sünteesi neid ning sõnasta oma isiklik käsitus, mis konkreetses või sarnases olukorras Sinu hinnangul töötab kõige paremini.

Seejärel kavanda oma tegevused edaspidiseks, et olla valmis, kui taoline situatsioon peaks uuesti ilmnema. Mida teed teisiti? Mida jätab oma tegevuses muutmata? Kui tunned vajadust, sõnasta ka oma arenguvajadused. Kuidas saad ennast täiendada kirjanduse abil? Milline koolitus oleks abiks? Millisest kogemusest puudust tunned? Järgmisel korral, kui oled sarnases olukorras, rakenda seda, mida oma refleksioonist õppisid ning pärast uut kogemust korda oma refleksiooni ringi.

Pea meeles! Kõikidele nendele ja muudele küsimustele vastates, ole iseendaga aus – just ausus ja siirus lisavad Sinu refleksioonile autentsust ja muudavad reflekstiivne praktika võimalikult efektiivseks.

Seejuures võib alustuseks appi paluda ka mõne kolleegi, kes pärast koolitust Sulle neid küsimusi esitab. Edaspidi tasub aga kindlasti harjutada ka kirjalikku refleksiooni, kuna selle põhjalikkus ja autentsus on suuremad – iseendaga aus olla on reeglina lihtsam kui kellegi kõrvalisega.

Kriitiline sõber. Leia oma kolleegide seast inimene, keda usaldad ning kes on teadlik Sinu tegevusest koolitajana – nõ kriitiline sõber. Selliseks inimeseks võib olla näiteks teine koolitaja, koolitusspetsialist või –juht, kolleeg teisest organisatsioonist, kes koolitab sarnastel teemadel vmt. Pärast koolituse lõppu võtke koos aega, et vahetult kogemust reflekteerida. Ole oma vestluses aus, räägi kogemusest nii, nagu seda tajusid, kogesid ja mõistsid. Kriitilise sõbra ülesanne on aga toetavate küsimuste abil aidata koolitajal ennast avada ja kogemust reflekteerida.

Mõned näited küsimustest, mida kriitiline sõber võib esitada:

- Mis täpselt juhtus?
- Mida tegid enne seda?
- Mida tegid teised inimesed?
- Kuidas said aru, et oled oma tegevuses õnnestunud/ebaõnnestunud?
- Mida see sinu jaoks tähendas?
- Miks nii juhtus?
- Mida tegid pärast seda situatsiooni?
- Kas oled varem sellises situatsioonis olnud?
- Mida uut avastasid enda kohta üldiselt?
- Mida õppisid enda kui koolitaja kohta?
- Mida otsustasid muuta?
- Kuidas plaanitud muutus õnnestus?

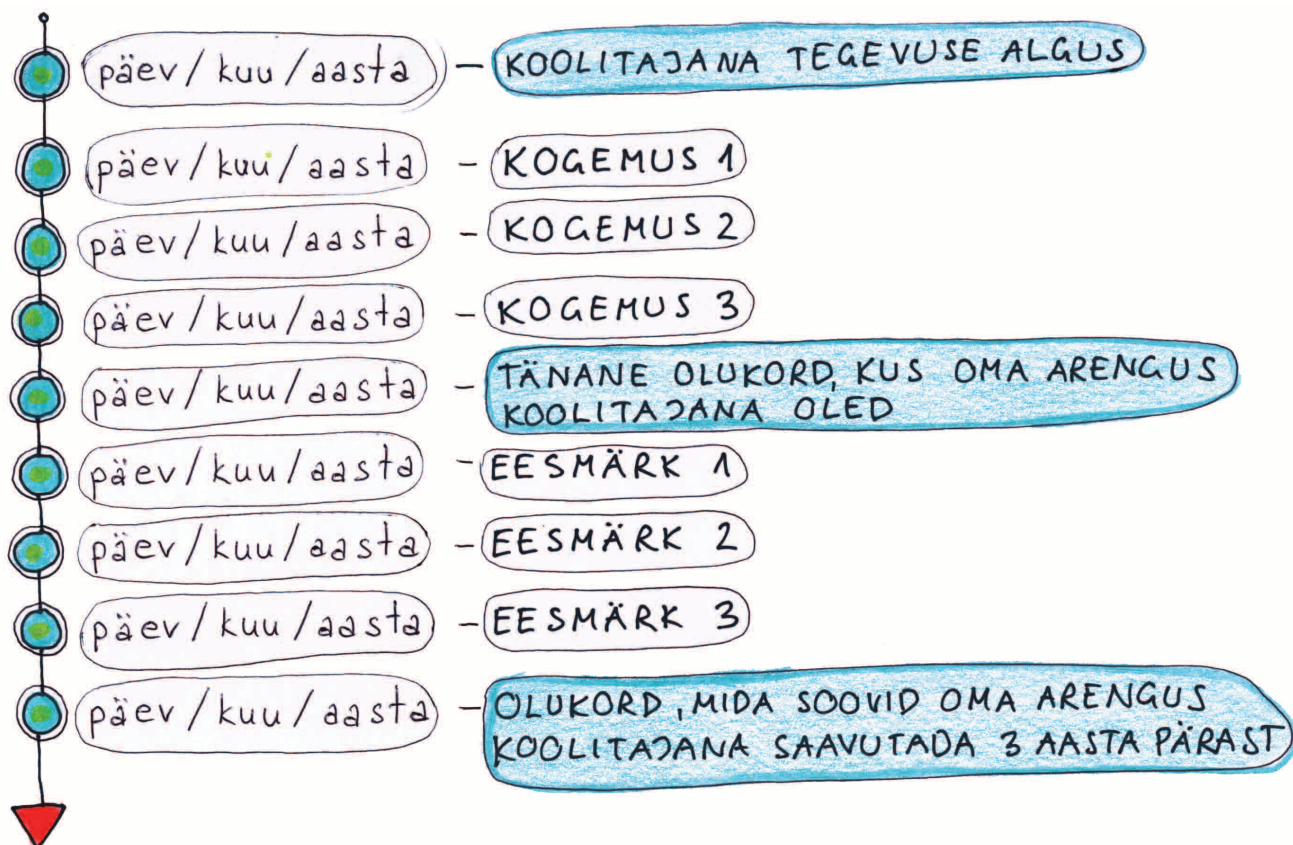


Vihje kriitilisele sõbrale: kui kuuled, et vastaja on teinud olulise järelduse iseenda, oma õppimise kohta ja vajab toetust, et mõelda edasi – küsi tema käest: „No ja siis?“ Selline küsimus aitab suunata vastajat oma järeldusi enam põhjendama ehk reflekteerida veelgi sügavamalt.

2. **Ajatelg.** Võrreldes varasemalt kirjeldatud näidetega, sobib ajatelje meetod veelgi laiemaks refleksiooniks: selle abil on võimalik analüüsida oma seniseid saavutusi ja tulenevalt soovitud eesmärkidest, seada arenguvajadusi tulevikuks. Selle meetodi abil oskab koolitaja oma arenguvalikutes ehk enam lähtuda nende olulisusest, pidades silmas just pikemat arenguperspektiivi.

Alustuseks joonista vertikaalne või horisontaalne ajajoon, mille alguspunktiks on aeg, millal koolitustegevusega alustasid, keskel on tänane päev ja lõpp-punktiks näiteks sama päev kolme aasta pärast (Joonis 3).

Kui oled esimesed kolm punkti ära märkinud ja neid kirjeldanud, vali oma senisest koolitajatööst kolm kõige olulisemat ja tähenduslikku kogemust, tänu millele oled täna just selline koolitaja, nagu oled. Märgi kogemused ajateljele ja kirjelda neid lühidalt.



Joonis 3. Refleksioonimeetod „Ajatelg“

Võttes aluseks oma soovitud arengusuund, määratle kolm konkreetset eesmärki, mille saavutamine aitaks Sul kolme aasta pärast kujuneda just selliseks koolitajaks, nagu Sa soovid.

Võimalusel ole kogu ajatelje harjutust tehes – st nii kuupäevade valikus ja kogemuste, eesmärkide sõnastamises – nii konkreetne kui vähegi võimalik, sest just nii saad parima ülevaate oma senistest tähenduslikest kogemustest ja arengueesmärkidest.

Soovituslik kirjandus:

Boud, D. 2006. *Relocating reflection in the context of practice: rehabilitation or rejection?* Keynote paper presented at Professional Lifelong Learning: beyond reflective practice, a one-day conference held at Trinity and All Saints College, Leeds, 3 July 2006. *Mathematical Education in Science & Technology*, 34(6), 801–812.

Karm, M. 2007. *Eesti täiskasvanukoolitajate professionaalsuse kujunemise võimalused*. Tallinn: Tallinna Ülikooli kirjastus.

Moon, J.A. 2004. *A handbook of reflective and experiential learning: theory and practice*. London; New York: RoutledgeFalmer

Osterman, K. F., Kottkamp, R. B. 2004. *Reflective practice for educators: professional development to improve student learning*. Thousand Oaks: Corwin Press.

Skorobogatov, G. 2007. *Õpetajate kirjalik refleksioon e-portfoolios (Kutseaastat läbivate õpetajate näitel)*. Tallinn: Tallinna Ülikool.

Skorobogatov, G. 2009. *Arusaam refleksioonist täiskasvanukoolitaja reflekstiivses praktikas*. Tallinn: Tallinna Ülikool.

Smith, T. 2008. Reflective Teaching. *Research Starters Education: Reflective Teaching*; 1: 1-15.

Sugerman, D.A., Doherty K.,L., Garvey D.,L., Gass M.A. 1999. *Reflective learning: theory and practice*. Dubuque: Kendall/Hunt Publishing Company.

Artikli autor Georgi Skorobogatov seisab MTÜ Eesti täiskasvanukoolitajate kogukond asutaja ja juhatuse liikmena Eesti koolitajate võrgustiku loomise ja kogemuste vahetamise eest. Georgi on omandanud bakalaureuse- ja magistrikraadi andragoogika valdkonnas ning praktiseerib täiskasvanute koolitamist alates 2006. aastast. Tema koolitajakogemus põhineb peamiselt täiskasvanukoolitajate ja õpetajate arengu toetamisel, seda nii avalikus- kui erasektoris, MTÜdes ja ülikoolis. Georgi omab andragoogi ja personalispetsialisti kutsevalifikatsiooni. Kõikide andragoogikavaldkonna teemade seas on just koolitaja refleksioon tema peamine kirg ja ta on seda põhjalikult uurinud.

"Tahaksin edaspidi endas ehk enam arendada oskust hoida tasakaalu, et ei "kulutaks" koolituspäevadega liigselt ära oma energiat"

Ivica Mägi, koolitajakogemust 3 aastat

"Sooviksin arendada kaasaegsete IKT vahendite kasutamist koolitusprotsessis"

Anneli Habicht, koolitajakogemust kokku 10 aastat (vahepealsete pausidega)

"Tahaksin rohkem uurida seda, kuidas tõsta osalejate motivatsiooni. Aga ka suurendada oma teadlikkust koolituste turunduse ja reklaami valdkonnas"

Heli Preismann, koolitajakogemust 6 aastat

3.2. Noortevaldkonna koolitaja meisterlikkuse teel

Piret Jeedas

Kõigel on muster. Sinul on muster. Minul on muster. Vanaisa õpetas seda mulle, kui olin seitsmeaastane. Ta viskas tiiki kivi ning küsis minult, mida ma nägin.

*Ma ütlesin, et nägin plartsatust vees. Ja tema ütles:
"Hästi, aga mida sa veel nägid?"*

Ja mina ütlesin, et nägin ringe. Väikest ringi ja siis suuremat sõõri ja nii edasi, kuni see haaras endasse kõike kuni tiigi kaldani. Ta ütles: "Hea küll. Ma tahan, et sa teaksid, et pead olema väga ettevaatlik sellega, missuguse plartsatuse sa maailmas tekitad, sest sinu isiklik ring puutub kokku teise ringiga ja nõnda kuni kaldani välja. Nii et mis laadi plartsatust sa teha kavatsed? Mis on sinu isikliku sõõri sees sellist, mida sa võid teistega jagada?"

(tšerokii-seneka Jamie Sams)

Miskit salapärast on lugudes. Muinaslugudes, elulugudes, mõistujuttudes, kogemuslugudes... Lood peegeldavad muuhulgas omapärasel viisil ka seda, kes me täna oleme või kelleks võiksime saada. Me mäletame asju lugudena ja kujundame sageli oma identiteedi lugude kaudu. Teiste inimeste inspireerivad elu- ja edulood julgustavad meid püüdlema millegi poole. Käesolevat artiklit sissejuhatama valitud targa indiaanimehe lugu on mind väga palju mõjutanud ning noortevaldkonna koolitajana pannud ikka ja jälle küsima endalt: milline on minu muster koolitajana? Enam kui kümneaastase töökogemuse valguses mõistan üha enam, et nii noortele kui ka täiskasvanud õppijatele arengukeskkonda kujundades, ma mõjutan potentsiaalselt igat inimest - ma tekitan pidevalt suuremaid ja väiksemaid sõõre. Ning selle mõju tajumisel olen kogenud ka hirmu: mis annab mulle „õiguse“ koolitada ning seeläbi mõjutada? Ja kui ma mõjutan, siis kuidas minu sõõr saaks olla just selline, et oskan meisterlikult õppijaid toetada?

Käesolevas kirjatöös jagan mõtteid sellest, kuidas leida oma tee meisterlikuks noortevaldkonna koolitajaks. Esmalt mõtisklen konteksti avamiseks selle üle, mis on professionaalsus ja kuidas on selle kujunemisega seotud enesejuhitavus ning enesetõhusus. Käesolevas artiklis kasutan „*professionaalsuse*“ sünonüümina lihtsat eestikeelset sõna „*meisterlikkus*“. Seejärel jagan neid praktikaid oma isiklikust varamust, mis on toetanud minu meisterlikkuse kujunemist koolitajana. Et toetada kaasamõtlemist meisterlikkuse teemadel, olen artiklisse lisanud ka mõned mõtteharjutused ja küsimused. Seega kui soovid, võta kõrvale isiklik märkmik või päevik ning tere tulemast minu kaaslaseks meisterlikkuse teekonnal!

Meistrit otsides

Keskaja käsitöölise tsunftides said meistrite juhendamisel aja jooksul õpipoistest sellid ning ühel päeval uued meistrid. Meistrit tunti eelkõige selle järgi, et tema töö oli äärmiselt kvaliteetne. Ka igalt koolitajalt eeldatakse asjatundlikkust ja professionaalsust. Professionaal on asjatundlik oma valdkonna esindaja, kellel on selge ettekujutus oma professionist ja selle panusest ühiskonnale: ta on välja arendanud oma unikaalse metodoloogia ning valdab vajalikke tööriistu (teadmisi, oskusi) ja vahendeid, et täita kriteeriume, mis professionaalile esitatakse (Simons & Ruijters 2004, viidatud Karm 2007). Seega, lisaks oma unikaalsusele, orienteerumisele meetodites ning oskusele rakendada oma pädevusi - so lisaks teadmistele ja oskustele ka hoiakuid, suhtumisi-, on oluline tunnetada oma mõju ühiskonnas laiemalt. Professionaali iseloomustab loovus, uuendusmeelsus ja koostööle orienteeritus. Ta on kursis muutustega oma valdkonnas, rakendab valdkonna uusi teadussaavutusi, tegeleb arendustegevusega, lahendab probleeme uuenduslikult, kasutab tagasisidet ja hinnanguid efektiivselt, teeb aktiivselt koostööd oma töökaaslastega ning kolleegid tunnustavad teda kui eksperti (Ruohotie 1996, viidatud Karm 2007).

Kõlab vägagi ambitsioonikalt? Jah, professionaali olemust sügavamalt uurides avastame, et talle on esitatud väga suured nõudmised. Mis veelgi mõtlemapanevam: professionaal vastutab ISE (autori rõhuasetus) oma praktilise tegevuse asjakohasuse ja asjatundlikkuse eest ning hoolitseb selle tagamiseks vajaliku pideva professionaalse enesearendamise eest (Karm 2007). *Teisisõnu meisterlikuks koolitajaks kujunemine on koolitaja võimalus, ülesanne ning eelkõige vastutus.* Ehk siis, vaid me ise saame koolitajana leida viisid oma praktikate mitmekesistamiseks, tööriistade täiustamiseks, teadmiste avardamiseks, oskuste lihvimiseks.

Enesearendamise võimalusi ja teid on erinevaid ning iga koolitaja võiks leida endale parimad viisid meisterlikkuse lihvimiseks, nt täiendkoolitustel osalemine, tasemeõppes studeerimine, välispraktika läbimine, kaaskoolitaja töövarjutamine, raamatute või artiklite kirjutamine, puhkeaasta võtmine ehk *sabbatical* jne. Ilmselge on aga see, et vastutuse võtmine enesearengu eest eeldab koolitajalt enesejuhitavust õppijana ning kõrget enesetõhusust.

Meisterlik koolitaja kui ennastjuhtiv õppija

Elame tõeliselt põneval ajastul, kus võimalus osaleda mitmekülgset õppimise maastikul ning mõjutada oma elu- ja õpikogemusi ja kujunemisteed koolitajana on suuremad kui kunagi varem. Tänapäevane elu- ja õpikeskkond on väga mitmekesine, rikkalik, vahetu ja võimalusterohke, aga ka kompleksne. Ühelt poolt on meil infot rohkem kui kunagi varem, aga kas me oskame koolitajatena seda otsida, analüüsida, integreerida, ümbersõnastada? See keskkond kannab endas sellisel moel ka väga palju segadust ja kaost, millega kaasneva ebamäärasusega on raske toime tulla. (Mishra 2013). Just sellises ebamäärasuses liiguvad nii noored kui täiskasvanud, sealhulgas meie ise. Mistõttu on väga oluline, et koolitajatena oskaksime aidata oma õppijatel selle kompleksusega silmitsi seista, sest koolitamine kannab endas võimalusi elus hakkamasaava ja vastutustundliku täiskasvanu kujunemiseks. Kuidas saame koolitajatena õpetada eluks vajalikke oskusi nagu iseseisvus ja loovus, probleemide ja konfliktide lahendamine, suhete loomine, võime näha ja luua seoseid eri valdkondade vahel (Mishra 2013)? (vt ka Kristjan Porti artikkel võtmeoskustest tulevikukoolituste kontekstis, ptk 4.1) Sellisel segaduseküllasel ajal muutub aina olulisemaks enesejuhitavus.

Ennastjuhtiv täiskasvanu võtab vastutuse oma elu juhtimise eest. Ta on iseseisev, algatusvõimeline, positiivse mina-käsitlusega, sisemiselt motiveeritud, kohanemisvõimeline, vastutustundlik; tunneb oma nõrkusi ja tugevusi, oskab ennast motiveerida ja distsiplineerida ning on vajaduse korral suuteline oma tegevusi ümber hindama ja muutma, oskab ja on valmis uusi tähendusi paigutama olemasolevasse maailmapilti (Vanari 2005).

Minu sisemine dialoog

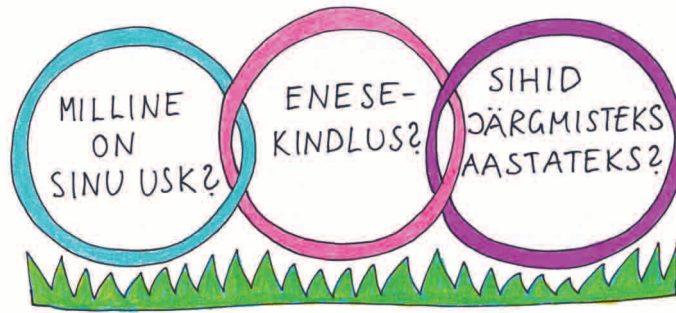
Võta ette oma märkmik, isiklik päevik, logiraamat või lihtsalt mõni paber. Pane taustaks mängima oma lemmikmuusikute parimad palad ning võta aega, et mõtiskleda järgmiste küsimuste üle:

- Milline aeg on praegu minu elus ja töös?
- Mis mind tõeliselt käivitab?
- Millistest põhimõtetest pean oluliseks lähtuda oma elus?
- Millele soovin oma elus tegelikult pühenduda?
- Millest on oluline täna loobuda?
- Millise peatüki elust kirjutan oma elulooraamatusse 5 aasta pärast?

Enesejuhitavuse toetamise üks viise on refleksioonivõime arendamine (vt Georgi Skorobogatovi artikkel refleksioonist, ptk 3.1). Kogemus on õppimise seisukohalt küll oluline, ent refleksioon on vajalik (Zull 2002). Teisisõnu, kogetule tähenduse loomine. Ka koolitaja üks meisterlikkuse arendamise viise on oma tegevuse, arusaamade, uskumuste, kogemuste mõtestamine. Refleksiooni olulisust koolitajatöös on avanud erineva taustaga koolitajad oma kogemuslugude kaudu Koolitaja Enesearengu Mapis KOMA. Lisaks lugudele leiab kogumikust üheksa erinevat meetodit, mis suunatud toetama noortevaldkonna koolitaja eneseanalüüsi. Nii esitan sulle kui koolitusvaldkonna kolleegile väljakutse ning kutsun kaasa mõtlema: olles tutvunud enesejuhitavuse olemusega, millise eneseanalüüsi toetava harjutuse looksid õppija enesejuhitavuse toetamiseks Sina?

Minu enesetõhusus koolitajana

Meisterlikuks koolitajaks kujunemisel on olulise tähtsusega meie usk iseendasse ja oma võimetusse ning uskumus sellest, mida me arvame ennast suutvat ja kordasaatvat. Meie uskumused ja arusaamad kujunevad kogemuse ja enesehinnangu toel (Jõgi 2009). Enesetõhusus (Bandura 1994, 2001) väljendub inimese uskumuses oma võimetusse soovitud tulemuse saavutamisel. Teisisõnu, meie uskumused mõjutavad seda, kuidas me tunneme, mõtleme, motiveerime iseennast ning käitume. Sellest tulenevalt, kõrge enesetõhususega koolitajatel on kõrge enesekindlus ja usk oma võimetusse. Nad kogevad keerulisi ülesandeid kui väljakutseid ning mitte ohtlikke olukordi, mida vältida. Nad seavad endale kõrgeid eesmärke ning on nende saavutamisele pühendunud, samas taastavad oma enesetõhususe ka võimalike tagasilöökkide puhul. Madala enesetõhususega inimesed vastupidiselt kahtlevad oma võimetus ning hoiavad keerulistest olukordadest eemale, neil on madalad eesmärgid ning madal pühendumus soovitud eesmärkide saavutamiseks.



Elu ime on see, et alati on võimalus treenida, lihvida, areneda. Enesetõhususe allikaid on aga mitmeid (Bandura 1994), mida järgnevalt lühidalt avan.

POSITIIVNE KOGEMUS: koolitaja edukogemus loob jõulise uskumuse oma tõhususse. Tagasilöökkidel on aga oluline roll mõistmaks, et edu eeldab pingutamist. Kui koolitaja on veendunud, et tal on kõik eeldused selleks, et õnnestuda, jääb ta kindlaks ka võimaliku ebaõnne korral. Edukogemused loovad veendumuse, et meil on eeldused õnnestumiseks ning innustavad ennast ületama. Meisterlikke ja häid kogemusi on seega oluline enda jaoks ka talletada ning meelde tuletada. Oluliste peatükkide või lugude kirjapanemine on üks viis eneseanalüüsiks.

Ava nüüd järgmine lehekülg oma märkmikus või päevikus. Joonista sinna kõigepealt üks kiik. Just, KIIK. Kui soovid, pane end kiigu peale istuma või seisma. Kiik sümboliseerib hoogu ja liikumist. Samas ka väljakutset ning võimalikku eneseületust – kui suureks võib kiikudes tõusta hoog... Ole hea ja mõtle tagasi oma viimaste aastate tegevustele koolitajana. Püüa leida üks edukogemus, mis esitas sulle tõelise väljakutse ning „sundis“ Sind ennast koolitajana ületama.

Pane see lugu siinkohal kirja. Ja mine nüüd jalutuskäigule või tee vahelduseks hoopis midagi muud...

Naastes loe seda lugu uuesti, „kaevudes“ loo ridade vahele ja püüdes mõista – mida see lugu tegelikult räägib? Sinust kui inimesest? Kui koolitajast? Sinu kutsumusest? Kirest? Mida sellest loost on Sul võimalik üle kanda oma tänasesse praktikasse?

- **EDUKAD SOTSIAALSED EESKUJUD:** võimalus näha endale sarnaseid inimesi õnnestumas, mõjutab vaatleja uskumusi iseenda võimetusse samasuguste tegevuste õnnestumisel. Teisalt, teiste ebaõnnestumised võivad mõjutada negatiivselt vaatleja usku oma tõhususse. Teiste kogemused on seega mudeliks, mida soovitakse järgida: eeskuju vaatlemine, tema käitumine, mõtteviis, kompetentsus edastavad vaatlejale teadmisi või õpetavad talle oskusi, mis aitab omakorda tõsta vaatleja enesetõhusust. Seega, su eeskujulikud kolleegid on sinu õpetajad. Ehk siis, jälgi ja vaatle, mida sulle tähenduslikud inimesed teevad (vt ka õppimisest kolleegide-koolitajate kõrgete standardite toel Harald Lepiski artiklis ptk 2.2)

*Mõtle, kes on Sinu tänane eeskuju koolitajana. Võimalusel osale tema poolt läbiviidud koolitusel. Palu võimalust temaga läbi viia intervjuu ning uuri tema koolitajaks kujunemise **lugu**.*

- **SOTSIAALNE JULGUSTAMINE/VEENMINE:** inimesele sisendatakse julgustamise kaudu, et tal on võimed teatud tegevuse sooritamiseks. See omakorda innustab mobiliseerima suuremateks pingutusteks. Koos sellega kasvanud pingutus õnnestumise nimel toetab omakorda oskuste kujunemist ja enesetõhususe kasvu. Inimesed, kellele rõhutatakse nende puudujääke, kalduvad väljakutseid vältima ning kipuvad raskuste korral kergelt loobuma. Seetõttu võiks õppijatele igati toetava keskkonna loomine, positiivse tagasiside andmine ja julgustamine ning ebaõnnestumisvõimaluste vähendamine olla meie head praktikad koolitajatena. Lisaks saab sotsiaalse julgustamise kaudu kutsuda koolitajate meeskonda vähemkogenuid kolleege.

*Kui järgmine kord tehakse sulle põnev pakkumine mõnd koolitust läbi viia, aga sisemiselt tunned, et pole selleks valmis – ei oska, pole piisavalt pädev, sind hirmutab koostöö kaaskoolitajaga, siis usalda oma sisetunnet ja ütle võimalusel „JAH“. 2001. aastal istusin tudengiorganisatsiooni AIESEC liikmena kohvikus tollase inimressursi juhiga. Ta rääkis õhinal mõttest, et organisatsiooni liikmetele võiks läbi viia 2-päevase koolitajate koolituse. Ma leidsin, et see on väärt mõte ja osaleksin selles hea meelega isegi. Suur oli mu üllatus, kui ta tegi hoopiski mulle ettepaneku see ette valmistada ja läbi viia. Ta väljendas selget veendumust, et ma saan sellega hästi hakkama. Tõsi, minu esimesed kaks minutit läks sellele, et mõelda kõikidele põhjustele, miks seda mitte teha. Kuid see polnud väga veenev ja ütlesin „JAH“. Usun, et see kogemus oli üsna määrava tähtsusega, et minust kujunes just **koolitaja**.*

- **MEELEOLU HOIDMINE:** inimese meeleolu (väsimus, valu, stress) mõjutab inimeste hinnangut enesetõhususele. Positiivne meeleolu rikastab enesetõhusust, rusetud meeleolu hävitab. Seega tuleb vähendada oma reaktsiooni stressile ning muuta kalduvust negatiivsetele emotsioonidele. Koolitaja meeleolu, tema empaatiline hoiak ja kaasaelamisvõime on õppijana tajutav, mistõttu tuleb väga hoolikalt tegeleda oma sisemaailma korrastamisega.

Mõtle oma elustiilile koolitajana:

- Kust tuleb Sinu sisemine jõud ja energia koolitajana?
- Kuidas Sa ennast laed?
- Kuidas Sa hoolitsed oma vaimse ja füüsilise heaolu eest?

Kokkuvõtteks, oma edukogemuste märkamine, headelt eeskujudelt õppimine, väljakutsete vastuvõtmine ning hoolitsemine oma heaolu eest on ühed võimalikud meisterlikkuse tugevdamise viisid. Enda enesetõhususe tugevdamise kaudu saame toetada ka oma õppijate usku omaenda võimetesse.

Minu isiklikud praktikad

Meisterlikkus kujuneb käsikäes oma kogemustega. Koolitajatee alguses ongi vist olulisemal kohal eeskujudelt õppimine, meetoditega tutvumine, ülitäpne ettevalmistus eesolevaks koolituseks. Aja jooksul ei kaota need aspektid oma tähtsust, ent kasvab usaldus järgida oma valikut ja kutsumust koolitajana. Tõsi, aeg-ajalt ma ka kahtlen ning mõtlen, et ehk on minu elus veel midagi olulist, millega tegeleda. Ent siis oma tegevuspraktikat kõrvalt vaadates näen ikka üsna selgelt, et minu mustri osa on inimeste arengu ja kasvu toetamine. Neid viise ja teid, kuidas seda teha, on lihtsalt erinevaid. Samuti kogen üha enam seda, et kõige olulisem meisterlikkuse kese on töö iseendaga: oma uskumuste, arusaamade, põhimõtete, mõttemustrite uurimisega või tööriistade lihvimisega. Järgnevalt jagan teiega oma isiklike praktikaid, mis toetavad tööd iseendaga.

Kohalolek on minu suhe iseenda, teiste ja ümbritseva maailmaga. Ma hoolitsen oma vaimse ja füüsilise heaolu eest. Loon teadlikult ruumi olla koos iseendaga, kuulata oma vajadusi, viibida looduses, täiendada end siis, kui sisemine "kell" seda ütleb. Ma uurin ja vaatlen iseennast, olen iseenda suhtes uudishimulik ja avatud. Koolitussituatsioonis püüan alati olla tervikuna KOHAL ja pühenduda täielikult antud situatsioonile. Ma uurin eneseanalüüsi kaudu oma arusaamu õppimisest ja õppijatest. Mulle on tähtis see, et me jõuaksime õpituksituatsiooni kohale eelkõige inimestena. Seeläbi oleme kõik, nii koolitajad kui ka õppijad, enam avatud iseendaks saamisele.

Osalemine on õpituksituatsiooni kogemine. Öeldakse, et kõige raskem on koolitada õpetajad või teisi kolleege. Mingil põhjusel me justkui ei taha, et meid „õpetatakse“. Aga olen õppinud, kui väärtuslik on olla ise õppijana koolitussituatsioonis sees. Kogeda neid samu tundeid, mida mõnikord kogevad meie õppijad, sh teadmatust, segadust, hirmu, ebakindlust jne. Seeläbi kujuneb ka teatud tunnetus, kuidas ise luua turvalist õpiruumi. Osalemine tähendab teadlikku situatsiooni tajumist, avatust selle suhtes, mis antud situatsioonis esile kerkib. Teadlikkus tähendab head kuulamist, omapoolse panuse andmist, erinevate ideede ühendamist, seoste ja mustrite märkamist, uute küsimuste esitamist.

Algatamine on julgus ise protsesse käivitada ning pidevalt katsetada uute lähenemiste või meetoditega. Meisterlikul koolitajal on kujunenud oma isiklik käekiri ning tema eripära väljendub koolitussituatsioonis. Mulle meeldib luua koolitusi alati puhtalt lehelt, jättes tagaplaanile eelnevad sarnased kogemused või eelarvamused. Küsin vaikselt enne planeerimist enda käest „Mis kõik võiks olla?“ Mulle meeldib kombineerida erinevaid meetodeid ja nuputada ise uusi. Nii avastan ma meelsasti ka teiste valdkondade lähenemisi ja küsin endalt, kuidas ma saan selle üle kanda koolitussituatsiooni. Ma osalen sageli sellistel koolitustel, mis pole otseselt seotud koolitajatööga, vaid võimaldavad avastada uut teistes valdkondades, nt loodusretke juhtimine, metameditsiin, meditatsioon, komplekssete ühiskondlike probleemide lahendamine, kaasav juhtimine jne. Mingi põneva teema sügavam uurimine on hea viis enesetäienduseks: käesoleval hetkel on minu huviorbiidis näiteks neuroteadused ja selle seos õppimisega. Valdakonna uurimine on kinnitanud minu kogemusi koolitajana, nt on aju eelkõige sotsiaalne organ, mis on loodud õppima läbi jagatud kogemuse ja vastastikuse interaktsiooni. Ning kuigi me pigem eelistame keskenduda sellele, mida me koolitame, on sisust isegi olulisem see, kes me koolitajatena oleme. (Cozolino & Sprockay 2006). Algatamine on seotud ka valmisolekuga end uutes situatsioonides proovile panna, nt anda nõusolek kirjutada mõni artikkel või raamat, panustada pädevusmudeli loomisesse vms. Samuti ise käivitada olulisi ettevõtmisi, protsesse või algatusi, nt kaasava juhtimise edendamine koostöös eesti ja väliskollegidega.

Koosloomine võimaldab luua mõjusaid ja tähenduslikke õpikeskkondi koostöös usaldusväärse meeskonnaga, nõu laiendatud kaasamõttele ringis. Selles ringis kohtuvad koolitajad-kolleevid, kellega oled valmis katsetama, uut looma, erinevustega kohtuma. Nende vahel on kujunenud usalduslik suhe, mis tugineb jagatud väärtustel. Nendega koos tegutsedes ja õppides võid silmitsi seista oma varjatud „minaga“, oma tundmatu alaga. Sest mingil huvitaval moel on mind ümbritsev toetajate ring sageli peegeldanud seda, mis on tegelikult varjus ja alateadlikult seadnud piire minu enda potentsiaali täielikule avamisele inimese ja koolitajana. Koosloojatega võtame ette riske ja kujundame üheskoos - igapäevase unikaalset panust arvestades - mõjusaid õpituksituatsioone. Meie ühise praktika hulka kuulub ka teineteisele tagasiside andmine ning keerulistel hetkedel toeks olemine. Koosloomise kogemus sünnib siis, kui on loodud seda, mida varem pole olnud.

Koosloojate ringi võib kuuluda ka mõni mentor, sest usaldusliku mentorlussuhte loomine ja selle kaudu õppimine on samuti üks meisterlikkuse kujunemise viise. Mentor on oma kogemustepagasiga sulle innustaval ja toetaval viisil abiks ja toeks ning aitab kaasa sinu eripära ja unikaalsuse esiletoomisele koolitajana (Jeedas 2011). Teisalt pakub olulisi arenguvõimalusi ise mentorina rolli võtmine, pakkudes tuge näiteks mõnele noorele algajale koolitajale, näidates suunda ja esitades väljakutseid.

Need on mõned minu praktikad, mille kaudu vaatan ikka ja jälle oma isikliku sõõri sisse ja küsin, millist plartsatust ma siin maailmas loon. Selle küsimuse peale on hea mõnikord mõtiskleda, sest selle kaudu lood kontakti oma sisemise sügavama olemusega. Ja tõenäoliselt teab see sügavam olemus paremini kui keegi teine, mis on sinu tegelik ülesanne ja potentsiaal siin elus.

Mina soovin siin elus jõuda võimalikult lähedale iseendale ning loodan, et seeläbi innustan ka teisi. Sest meis on niipalju rohkem peidus, kui me ise arvata oskame. Oma meisterlikkuse teekonnal väärtustan iseennast sellisena nagu ma olen. Leian üles iseenda või teiste toel need võimalused, mis aitavad mul kasvada ja areneda koolitajana. Ja usun, et silmad lahti maailma kogedes, jõuavad parimad õppimisvõimalused ka sinu kaldani.

Kasutatud kirjandus:

- Bandura, A. 1994. Self-efficacy. In V. S. Ramachandran (Ed.), *Encyclopedia of humanbehavior*(Vol. 4, pp. 71-81). New York: Academic Press. (Reprinted in H. Friedman [Ed.], *Encyclopedia of mentalhealth*. San Diego: Academic Press, 1998).
- Bandura, A. 2001. SocialCognitiveTheory: AnAgenticPerspective. - *AnnualReviewPsychology*, Vol 52, 1-26.
- Cozolino, L. & Sprokay, S. (2006). Neuroscience and adult learning. In.-*New Directions for Adult and Continuing Education*, no 110.
- Jeedas, P. (2011). Koolitajakoolitus "Mentorlus kui arenguvõimalus" I moodul 12.-13. detsember 2011 Tallinnas. ESF programm "Noorsootöö kvaliteedi arendamine" 1.1.0201.08-0001.
- Jeedas, Jüristo, Enn. (2011). *KOMA ehk Koolitaja Enesearengu Mapp*. <http://www.mitteformaalne.ee/koma.html>
- Jõgi, L (2009). *Enesetõhusus*. Loengumaterjalid.
- Karm, M. 2007. *Eesti täiskasvanukoolitajate professionaalse kujunemise võimalused*. Doktoritöö.
- Mishra, P., Fahnoe, C.,Henriksen, D.(2013). Creativity, self-directedlearning and thearchitecture of technologyrichenvironments. - In*TechTrens*, Vol 57, no 1, Jan/Febr 2013.
- Vanari, K. (2006). *Enesejuhitavuse kujunemine kõrghariduse omandamisel*. [Magistritöö]. Tallinn: Tallinna Ülikool.
- Zull, J.E. (2002). *The art of changing the brain*. Va.: Styllys.

Artikli autor Piret Jeedas on on loodusest inspireeruv koolitaja, kes on kümmekond aastat loonud arenguruumi inimeste mitmekülgseks kasvamiseks. Koolitaja teekond on olnud mitmekesine; koolitused juhtimisest, koostööst, kultuuridevahelisest õppimisest, vabatahtlikust tööst. Täna on Piret kirglikult seotud kaasava juhtimispraktika tutvustamisega eri valdkonna inimestele. Eesti Täiskasvanute Koolitajate Assotsiatsioon tunnustas Piret Jeedast Aasta Koolitaja 2010 konkursil Tallinna koolitajana.

"Minu viimane mõjusaim enesearengule kaasa aidanud kogemus oli osalemine rahvusvahelisel koolitajate koolitusel "Unique Ride" programmi Euroopa Noored raames, mis andis motivatsiooni ja energiat jätkata koolitamisega kui olin läbipõlemise äärel. Kogenud kolleegidega suhtlemine ning nende töö tunnustajaks olemine andis mulle tohutult juurde."

Jana Kukk, koolitajakogemust 7 aastat

"Hiljutistest kogemustest tooksin esile noorsootöö kõrvaleriala Tervisekasvatuse-ja liikumisejuht õppekava koostamist, selle õpetamise korraldamist ning õpetatavaid aineid. Miks see oli tähenduslik kogemus? See ei ole olnud vaid teadmiste edasiarendamine ja õppimise juhendamine, vaid arendustöö ja ka kvaliteedijuhtimine: programmide ja õppekavade loomine, nende korraldusega seonduva eest vastutamine; initsiatiivi näitamine ja kolleegide kaasamine, koostöö; lisakirjandusega tutvumine ja kursis olek, meetodite valik jms"

Maarika Veigel, koolitajakogemust 16 aastat

4. Tulekuväljavaateid noortevaldkonna koolitajate jaoks?!

Kuidas võiks välja näha pilt, mis avaneb ühel noortevaldkonna koolitusel... ütleme näiteks 10 aasta pärast? 15 aasta pärast? Aga 75 aasta pärast? Kas siis üldse toimub tegevust füüsilises koolitusruumis nagu see tänapäeva arusaamas enamasti koolitusest rääkides ehk esmalt silme ette kerkib? Või mis kuulub siis koolitaja põhiarsenali? Olgugi, et võib-olla ei tea paljud juba täna, mismoodi nägid välja lüümikud ning osalejate ringi paigutamine tundub teatud kontekstides siiani kuidagi harjumatu, sobimatu ... on läbi aegade just koolitaja pädevused olnud tema olulisimaks "töövahendiks" ja ilmselt ei muutu siin midagi ka tulevikus. Küll aga muutub ja teiseneb ilmselt ajaga, noorte ja neile suunatud tugivaldkondade suunitluse muutustega oluliselt ka see, milliseid tegevusi, pädevusi ja mõju noortevaldkonna koolitajalt parasjagu eeldatakse.

Milline võiks olla koolitaja roll tulevikus ning mis võiks selle rolli täitmist võimalikult hästi toetada? Milliseid trende on võimalik aidata senistele arengutele tuginevalt õppimises ja õpetamises? Või miks ja kuidas üldse tulevikukoolitusest mõelda?

Olgu pikemate ajaliste perspektiividega, kuidas on. Võidab ilmselt see, kes käesoleva kogumiku lugejatest juhtub kõige kauem elama ning leiab aastakümnete pärast KOMA KAKS päevinäinud paberversiooni, et käesoleva peatüki tulevikukäsitlustele tagasivaade teha. Ammu enne seda, nii umbes mõne lähiaasta jooksul, võiks aga võtta aega selleks, et pisut enam mõtiskleda selle üle, mis võiks muutuda minu enda lähenemistes koolitusele, koolitajana tegutsemisele ja noortevaldkonna arengute mõjutamisele läbi koolituse juba nüüd? Mis võiks muutuda selles, kuidas ja kellega ma oma koolitusi läbi viin, milline on minu teadlikkus ja kontaktid noortevaldkonnas tegutsevate koolitajatega laiemalt või kuidas ma tagan oma isikliku arengu koolitajana?

Järgnevas peatükis on võimalik osa saada sellest, kuidas mõtleb mõnedest võimalikest tulevikuperspektiividest koolitaja ja õppejõud Kristjan Port ning seejärel käib Piret Jeedas välja mõtte, et tulevik on paljuski kohal juba täna, kutsudes samas siiski üles tänast kõrvale jätma selleks, et võimalikke tulevikurenguid ja -lahendusi nõ puhtalt lehelt manada. Neid kahte käsitlust täiendavad koolitajate seas läbiviidud veebiküsitlusele laekunud vastused selle osas, millistele teemadele tahavad tänased noortevaldkonna koolitajad kutsuda kolleege kaasa mõtlema. Ikka selleks, et "uus saaks alguse" noortevaldkonna kvaliteedis ja lähenemistes juba täna.



4.1. Õppimisest, õpetamisest ja vabast ajast tulevikus

Kristjan Port

Keegi on lausunud, et meie ajastuga on see häda, et isegi tulevik pole enam see mis vanasti. Kuivõrd kohane on näha tulevikku traditsiooniliselt? Täna päeva sisaldavana? Pean silmas seda, et enamasti paigutame tulevikust mõeldes ja rääkides sinna enamuse täna teadaolevaid vajalikke asju ja tegevusi ning siis lisame juurde veel midagi „tulevikulist“, et tänasest päevast piisavalt eristuda. Kuna tulevik ei sünni ühe raksuga, pigem on tegemist aeglase üleminekuprotsessiga, leidub selles tõesti palju tuttavlikku. Kuid samamoodi jätkates satume probleemi ette.

Üks asi, mis ei muutu ka tulevikus, on **ööpäeva kestvus**. Järelikult täitub „tuleviku“ ööpäev üha uuemate vigurite, seadmete ja tegevustega, isegi kui osadest loobume. See omakorda tähendab üha väiksemat siilu ajast ja eriti tähelepanust, mida keegi nendele saab panustada. Õppimine on tähelepanu nõudev valdkond. Järelikult võiks just see tegevussfäär toimida omamoodi lakmuspaberina, tulevikulist aistiva meelena, tuvastamaks kas ülalöeldus on nn *point*?

Teiseks indikaatoriks võib pidada kõike seda, mida saab kirjeldada märksõnaga „**tähelepanutööstus**“, sh ettevõtted, mis sellega tegelevad. Viimaseid pole vaja pikemalt tutvustada. Need on rekordkiirusega kosmiliselt suurteks ja võimsateks kasvanud ettevõtted nagu *Google*, *Facebook* jne. Nende äri on tähelepanu müük. Järelikult on tähelepanu muutunud väärt kaubaks. Koos sellega on kadunud üks erakordselt huvitav nähtus – igavus. Tänapäeval pannakse igavuse taha üle võrdusmärgi „raiskamine“. Ja see on suur viga!

Probleem on selles, et kui tänapäeval tunneb keegi igavust, haarab ta tavaliselt telekapuldi järele, käivitab arvuti või mängukonsooli. Peaasi, et igavus ära läheks. Oleks need siis pensionärid! Aga see juhtub eriti just noortega, ehk tulevase tööjõuga, kelle keha alles registreerib ja õpib tundma keskkonda, milles peab järgnevalt veetma oma viljakaima ja konkurentsitihedaima eluperioodi. Igavuse peletamiseks harjutakse kasutama väliseid nõuvalmisvahendeid, mille ümbervahetamiseks ei pea isegi minimaalselt pingutama. Elame igavuse peletamise innovatsiooni ajastul. Kaasaegne kultuur pelgab ja põlgab igavust ning teeb kõik, et inimestel poleks tühjasid hetki.

Keegi ei väida, et igavus oleks mõnus tunne. Aga just seetõttu peab eriti just lastel ja noortel laskma igavleda, kuna sellest tundest pääsemiseks peavad nad midagi uut oma keskkonnas märkama, midagi välja mõtlema. Loodus ei talu tühjust ja me püüame seda millegagi täita. Miks peab selleks olema telekas või elektrivoolul toimetav automaatne mängukaaslane? Kui nooremas põlves ei kasvatata igavusega loomingulist toimetulekut, näeme neid kardetavalt aastate pärast loiu massi osana, keda aktiveerib pigem rahulolematuse ja trotsi oma elukeskkonna suhtes, kui soov ja oskus oma ja teiste maailma parandada. Tühjasid hetki ei saa vältida. Omades peamise igavust peletava lahendina arvutimängust õpitud kolkimist, võrgustunud eneseimetlust ja argist põgenemist, on reaalne oodata, et ilma arvutimängu abita tehakse seda ka oma enda elukeskkonnas. Õnneks ei ole olukord lootusetu.

Võtke ette eksperiment ja laske inimestel igavleda. Kannatage välja ving ja hala, sest varsti kaob see nagu nõiaväel ära. Eriti just noorte puhul! Ruumi saabub väljamõeldud tegevusele keskendunu vaikus, võibolla kostub rahulolevat mõminat või isegi üksikuid raevukaid hääli, sest nähtamatute vastaste eest tuleb maailma päästa. Pange tähele, lisaks mängule hakkavad paljud joonistama, mõned kirjutama, käsitööd tegema jne. Kõik see juhtub tänu igas inimeses peidus olevale fantaasiale ja leidlikkusele. Laste ja noorte puhul on fantaasia ja leidlikkus erakordsed, normidest veel rikkumatud. Noortes peituv sisemine loominguline demon vajab toitmist ja arengustiimuleid. Ning temast jagub tuge kogu eluks kui uurida tuntud teadlaste, kunstnike või kirjanike lapsepõlve. Täitku näite rolli Nobeli preemiaga hinnatud ja erakordselt särava isikuna tuntud füüsiku Richard Feynmani biograafia pealkiri „*Te ju teete nalja, härra Feynman! (uudishimuliku vaimu seiklused)*“. Nagu öeldakse, igavuse rohi on uudishimu. Uudishimu vastu aga rohtu ei ole.

Samahästi võite uurida igavate inimeste lapsepõlve. Tõenäoliselt leiate sealt ühetüübilise tehniliselt läbiseeditud mängukeskkonna, mis krääksutab küll mängija emotsioonidel, kuid on täis läbimängimata mängu, sest olemasolev muutus ju liiga raskeks ja igavaks. Ning võsukese hala toimib ajadefitsiidis lastevanematele nagu linnuvanematele – peagi köötsib vanem nokaotsast tsipa nutsu uue mängu jaoks.

Kuidas on igavus seotud õppimisega? Silla saab ehitada näiteks iseseisva ja traditsiooniliselt koju antava õppetöö kaudu. Koduste tööde valdkonda on vähe uuritud ja selles näpib põhjendusi, millal ja milline kodune

Õppimine on reaalselt kasulik. Küsimus pole suutlikkuses vastata koolitaja küsimusele kas kodutöö on tehtud, vaid selles kas õppija võimed on kodus tehtu abil paranenud? Formaalse, plaanides ettenähtud korralduse täitmise ja reaalselt asetleidva arengu vahelt puudub ju soovitud kindlustav võrdusmärk. Probleem on selles, et koduste tööde tegemine nõuab ressursi. Seda nii noorelt õppijalt kui kodult. Ja nagu öeldud, on nii aja kui tähelepanu ressurss muutunud ülikalliks. Seejuures võivad vanemad end aja- ja tähelepanu puudusele viidates kodutööst „vabastada“, jättes kogu õppimise-õpetamise-kontrollimise koorma noorte endi kanda. Viimane laheneb mitmel alternatiivsel viisil.

Kõige populaarsemas ehk siis normaalsemas lahendis hakkab õppur ülemääraseid kohustusi vältima, teeb töid talutavate vigade ja kasinuse kriitika piiripeal ning satub õpetaja silmis „laiskade“ gruppi. Selle grupi liikmeid märgistavad kehvemad tulemused ja madalamad nõudmised. Ning õppimist ebaseeldivaks tegevad põgusad, päeva täitvad, seenioride poolt suvalisel hetkel, tihti vanemaks olemise tunde turgutamise jutujätkuvisatud etteheited stiilis „Miks sa ei õpi?“. Selle kõige tagajärjeks on õppimist saatev krooniline stress ning soov ja käepärane võimalus põgeneda sinna kus õnnestumised on tähelepanud ja kiitused saavutatavad. Mis sellest, et kunstlikud.

Mõned püüdlikumad noored pingutavad ja üritavad kõik kodutööd ära teha. Aga see toimub nende vaba- ja pereaja arvelt. Paljud neist meenutavad väikeseid, tööruutini orienteeritud täiskasvanuid, kelle rolli hoiab käigus ümbruskonna poolt oodatud keskmisest suurem korralikkus. Paljud neist murduvad vanemate ahastuseks: perioodi nimetataksegi murdeeks. Rutiinis püsijate oravarast meenutav, tööriistaks ettevalmistav elu väsitab ja on stressirohke.

Mistõttu on kohane küsida – kui palju areneb õpieesmärkide mõttes väsinud ja kroonilises stressis keha? Keha, mille hingehädade koduste vahenditega ravimist reedavad ülesõõtmine ja füüsiline apaatia ning kelle lapseks olemiseks vajalik erutus saavutatakse vaid intensiivsete, kunstlike signaalidega, arvutis elavate sõpradega ja peamiselt seal toimuva elu jaoks.

Probleem on ka selles, et eksisteerib kolmas, ideaalsena näiv variant, milles noored saavad õpitud, nad saavad häid hindeid ja neil ei esine liigset stressi. Teame, et sellised ideaalile vastavaid indiviide eksisteerib. Iseküsimuseks on nende arvukus ja põhjendatus sättida norme just nende järgi. Loomulikult jääb alles küsimus kas stereotüüpilised kodused tööd on ka neid arendanud või oleksid nad sellised ilma vaba aega lühendavate õpikohustusteta?

Kes on Thomas Edison, Andrew Carnegie, Henry Ford, George Eastman, Walt Disney, James Cameron, Richard Branson, Bill Gates, Michael Dell? Neid võib pidada kaasaegset elu olulisel ja üldiselt soovitud moel kujundanud isikuteks. Neid võib pidada ka ebaõnnestujateks. Neil pole kooli diplomit. Nad kukkusid rutiinile orienteeritud õpikodadest välja, mõned korduvalt. Huvitav, kas tulevikus on selliseid inimesi vaja rohkem või vähem? Ma mõtlen, sellise taibuga. Kuidas tunduks tulevik, milles õpetajad määraksid koju vähem ülesandeid? Ja õppimine toimuks elavust hindavas ja deemonliku igavusega kurameerivas keskkonnas? Ning see, mis tehakse kohustuslikuks kodutööks, eeldab rohkem mängu ning fantaasiat rutiinse drilli asemel? See oleks homme, milles hinnatakse tulevaste täiskasvanute vaba aega juba varakult ja teatakse, et see ei ole tingimata „trennis“ käimine, kellelegi allutatud või tähelepanutööstusele realiseeritud ressurss. Pigem personaalne vara, mida väärustab kasulik ja isegi kohustuslik igavuse kogemine – selline mis treenib fantaasiat, nõtket ja loomingulist mõtlemist. Selline, mille vaikselt pingestatud vedru vallandub loova tegevusena.

Lähiajal pannakse masinad asendama hea õpeedukuse tõttu (ja kaotatud lapsepõlve kompensatsiooniks) kõrget palka eeldavaid, kuid erialaliselt kitsa profiiliga spetsialiste. Samal ajal kasvab vajadus inimlikult ja intellektuaalselt nõtkete ja sotsiaalselt seltsivate eneseharijate järele. Kuigi esmapilgul asub fantaasia ja loomingulisuse arendamise küsimus formaalhariduse kontekstis, on tegemist laiema, kõiki õppimise vorme ja vanuseid haarava probleemiga. Tõenäoliselt nihkubki osa formaalsemas „koolis“ ja kodus tegemata tööd edaspidi noorte ja täiskasvanute koolitajate sülle.

Sest pidevas muutuses uusi olukordi ja võimalusi pakkuv maailm ei eelda valmislahenduste omanikke, vaid leidlikke, masinate asemel ideede kasutajaid. Selliseid inimesi, kes on näiteks aastaid kooli jõudes treeninud oma oskuseid, selgitamaks, miks tema kodused tööd on tegemata. Nad eelistasid koolitööle vaba aega maailmaga tutvumisele ja selle muutmisele. Ühesõnaga – tulevikule.

Artikli autor Kristjan Port on Tallinna Ülikooli õppejõud, keda huvitavad inimese füüsilise ja vaimse töövõime küsimused treeningu, bioloogilise, sotsiaalse ja tehnoloogilise arengu kontekstis. Lisaks tööle ülikoolis on ta läbiviinud paarsada koolitust töövõimega seotud temadel.

4.2. Tulevik on juba kohal: otsime elemendi avastajaid, isikliku õpiteekonna suunajaid ja müüdimurdjaid!

Piret Jeedas

Mulle meenub aeg, kui olin värskelt lõpetanud keskkooli ning ees ootas kolimine maalt linna, alustamaks õpinguid ülikoolis. Pisikesest külateest kasvas välja tänavate rägastik pealinnas, silme ees terendas uus ja põnev tulevik. Mul oli selge ettekujutus oma uuest elust: unistus sellest, kus ja kellega koos ma elan, millise autoga sõidan ning millises tähtsas kohas hakkan tööle.

Nüüd tagasi vaadates tõden, et mu elu pole sugugi kulgenud suunas nagu ma tollal ette kujutasin. Kristjan Port tõstatab oma artiklis „*Õppimisest, õpetamisest ja vabast ajast tulevikus*“ küsimuse, kas me näeme tulevikku pigem traditsiooniliselt ning tänast päeva sisaldavana, lisades tuleviku eristamiseks lihtsalt käesolevasse pilti midagi eristuvat? (Port 2013). Kõnekas, kas pole...

Ühel hiljutisel koolitusel palusime osalejatel – eelnevale hetkeolukorra kaardistusele tuginedes - välja tulla võimalike uudsete lahendustega, kuidas toetada noori töötajaid. Tulemuste esitlemise järel vajusin aga sügavalt mõttesse: need lahendused olid juba kõik olemas! Esimest korda tabas mind sedavõrd teravalt arusaamine kui keeruline on luua lahendusi kompleksetele probleemidele olemasolevas „mõttemullis“. Mõistsin, et me loome lahendusi samuti traditsiooniliselt, täna arusaamadest, mõttemustritest ja uskumustest lähtudes. Uute lahenduste loomise üks olulisi eeldusi on aga võime olemasolev kõrvale panna ning seeläbi tunnetada seda, mis on tegelikult vajalik ja oluline. Võiks isegi öelda, et tekitada nn tühjasid hetki, mida väidetavalt kaasaegne kultuur pelgab ja põlgab (Port 2013, ptk 4.1). Nii heidan järgnevas mõttearenduses tänase päeva kõrvale (või vähemalt püüan seda teha), püstitades järgmise küsimuse: millised on tulevikukoolitaja rollid, toetamaks tulevikuõppijaid?

Paisates selle küsimuse õhku ja luues hetkeks enda jaoks nn tühja ruumi, jõudsid minuni järgmised märksõnad koolitaja võimalikest rollidest: koolitaja kui elemendi avastaja, isikliku õpiteekonna suunaja ja müüdimurdja.

Elemendi avastajad

Iga inimene on isikupärane, ainulaadne ning samas mõistatuslik olend, kes elab ajas, kus kunagi varem pole olnud nii suurepärase võimaluse elada, kogeda ja luua sellist elu nagu me ise soovime. See on läbi kogemise, õppimise, sotsiaalsete suhete enda tegeliku potentsiaali avastamise ja tõelise kire leidmise ni jõudmise ajastu. Ken Robinson (2009) viitab sellele kui oma elemendi leidmisele, kus loomulik talent kohtub isikliku kirega. Ma unistan koolitajana sellest, et meie õpikeskkonnad oleksid sedavõrd avatud, et inimesed julgeksid olla need, kes nad tegelikult on. Just sellise iseolemise kaudu on võimalik luua side oma tegeliku elemendiga. See on keskkond, mis on mitmekesine, rikkalik, vahetu ja võimalusterohke, kogemusterikas ja loov. Selles ruumis on õppijana võimalus luua seoseid ja uut tähendust, esitada küsimusi ning kahelda olemasolevas, rakendada oma oskusi, mõtestada ja analüüsida, teha koostööd, ühendada erinevaid ideid, katsetada ja võtta riske. See on koht, kus õppimine on elav, sisaldades rutiinse drilli asemel enam mängu ning fantaasiat, kus väärtustatakse õppija aega ning igavlemise kaudu harjutatakse fantaasiat, nõtket ja loomulikku mõtlemist (Port 2013). Ja ma unistan ka sellest, et meie kodud, töökohad ja vabatahtlikud organisatsioonid võimaldaksid sedasama. Paraku olen tunnistajaks asjaolule, et meie igapäevakeskkond seab sageli takistusi tegeliku elemendi täielikule rakendamisele. Ja sageli ümbritseb meid hoopis keskkond, kus me ei tunne, et meid väärtustatakse ning tegutseme oma tegelike võimeid proovile panemata (Port 2012). Viimaks, aidates kaasa õppijate elemendi avastamisele, kuidas on lood meie endi elemendiga? Kas ja kui palju me koolitajatana elame nõ omas elemendis?

Isikliku õpiteekonna suunaja

Äristrateeg, konsultant ja juhtimisraamatute autor Don Tapscott on öelnud, et oluline pole see, mida sa tead, vaid see, mida sa suudad õppida. Teisisõnu, meie ees on täna võimalused õppimise kogemiseks selle tohutuse variatiivsuses, sh õppimisvõimalused formaalses, mitteformaalses kui ka informaalses võtmes, olles „sees“ (online) ning „väljas“ (offline). Samas muutub sellel maastikul orienteerumine üha keerulisemaks... Ent, kui olla enam nõ omas elemendis, ehk jõuavad ka õppimisvõimalused paremini meieni?

Usun, et sellistes oludes saab igaüks senisest veelgi tõhusamalt kujundada just talle omapärase isikliku õpiteekonna ning tulevikus tähtsustub just nn personaliseeritud õppimine. **Õppimise personaliseeritus** tähendab, et arvestatakse meie isiklike eripärade ja vajadustega õppijatena (Wheeler 2011). Tegemist on õppijatega, keda võib ühtlasi nimetada inimlikult ja intellektuaalselt nõtketeks ja sotsiaalselt seltsivateks eneseharijateks (Port 2013). Igaüks peaks olema võimeline leidma viisid õppimiseks ja eneseharimiseks. Samas koolitajad peavad oskama kasutada vajalikke ressursse ning tööriistu, et toetada nn rätsepalahenduste loomist, motiveerivate ja kaasahaaravate kogemuste kujunemist, mis on samas tõhusad, asjakohased ning väljakutseid esitavad (Redecker, Leis, Leendertse, Punie, Gijbers, Kirschner, Stoyanov & Hoogveld, 2011). Näen, et tulevikus tegutsevad mõttekaaslastest õppijate kogukonnad, kes loovad omanäolisi „koole“, „mõttekodasid“ või „õpiklubisid“ ning ühiselt töötatakse välja tähenduslikke koolitusprogramme. Vajadusel astutakse kursuse läbiviija rolli või kutsutakse programmi eri valdkonna inimesi.

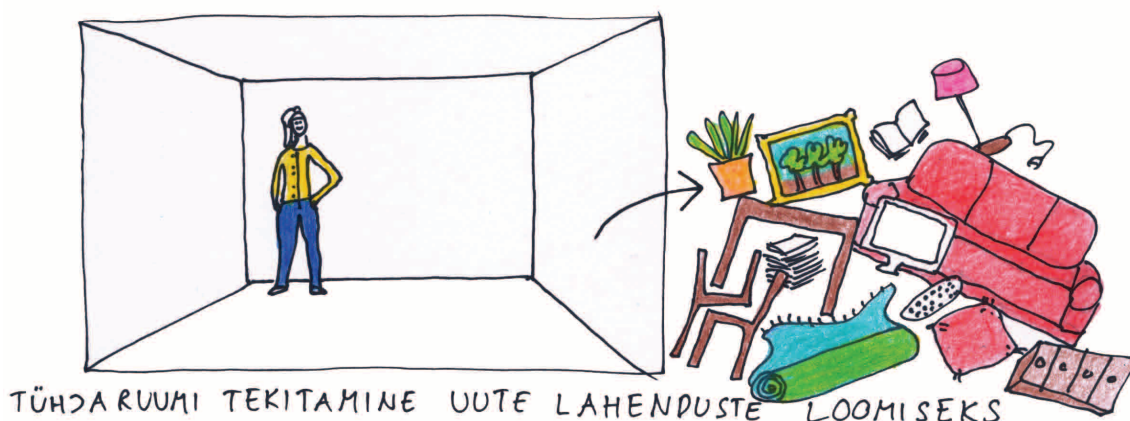
Õppimise sisust on olulisem asjaolu, kust soovitud leida või kelle kaudu õppimisväärsed juurde jõuda (Wheeler 2011). Meid mõjutavad jätkuvalt nn tähenduslikud teised - õpetajad, vanemad, sõbrad, mentorid, juhuslik vestluspartner kohvikus... Just tema võib anda järgmise niidiotsa, mida lugeda või millisel kursusel osaleda. Isiklikes suhetevõrgustikus liigub üha enam väärtinformatsiooni mõjusate õppimisvõimaluste kohta. Sealhulgas tähtsustub sotsiaalsete eeskujude roll ehk õppimine nendelt, kes omas elemendis tegutsevad. Kohtudes oma eeskujudega, esitades häid küsimusi ja kogedes avatud vestlusi, saavad inimesed enam teadlikumaks iseendast ja oma võimalustest. Just teiste inimeste kaudu me loome **sidet iseendaga**. Koolitajatena saame olla õppijate isikliku õpiteekonna loomisel ja nõtkete eneseharijate julgustajateks, viidates allikatele, autoritele, koolitustele, põnevatele inimestele, aga ka esitades ambitsioonikaid küsimusi, rääkides lugusid ja esitades väljakutseid. Ja olles seejuures ise kindlalt omas elemendis.

Müüdimurdja

David Warlick, haritlasest programmeerija, kes on enam kui kolmkümmend aastat propageerinud tehnoloogia integreerimist õppekavadesse, on öelnud, et esimest korda valmistame ette õppijaid tulevikuks, mida me ei suuda selgelt kirjeldada. Kui **tulevik** on suhteliselt kirjeldamatu, võimendub samas ka väljakutse luua just sellist tulevikku nagu me ise soovime. Ent, kuidas kujundada tulevikku selliselt, et me ei takerduks liigselt tänastesse mõttemustritesse ja arusaamadesse? Me peame õppima murdma enda **uskumusi** ja sissekulunud **mõttemustreid** elust, koostööst, õppimisest, haridusest, probleemide lahendamisest, loovusest... See on aga ütlemata keeruline, sest meie mõtted tunduvad ju alati õigetena! Näib justkui, et loobudes või lastes lahti olemasolevast, me kaotame väga suure osa iseendast? Täiskasvanud õppijate üheks rikkuseks peetakse eelnevaid kogemusi, ent see on õppimisel ühtlasi ka suur takistus. Nii takerdume ka tuleviku loomisel sageli liialt kinni sellesse, mida me juba teame. Koolitajate roll võiks olla üha enam aidata kaasa õppijate mõttemustrite, arusaamade või uskumuste lõhkumisele. Ent selleks lõhkumiseks ühte teed ei ole, sest õppijad on ju erinevad. Mina näen, et võimalusi võiks siin eelkõige luua mitmekülgsete meetodite kasutamine, väljakutseid esitavate õpiülesannete loomine, koostööharjutused võimalikult erinevate õppijatega, õpikeskkonna ootamatu muutmine, nt õppimine metsikus looduses või suletud asutuses, kaose tekitamine, eri valdkondade teemade ühendamine. Ikka selleks, et tekiks teatud pinget, ebamugavust ja segadust, mis haaraks meid mõjusalt kaasa.

Viimaks, koolitaja ja õppija vahelised selged rollipiirid on hägustumas. Läheneme teineteisele, sest õppijad võivad ühtlasi olla meie kui koolitajate elemendi avastajad, isikliku õpiteekonna kujundajad või müüdimurdjad. Nii võib öelda, et üha enam tähtsustub ka **koosõppimise kultuur**. Iga põlvkond on meist oluliselt targem, mistõttu on põnev õppida põlvkondadevaheliselt, et olla teineteisele toeks rikkalike õpiteekondade kujunemisel.

Tulevik on juba kohal: elemendi avastajad, isikliku õpiteekonna suunajad ja müüdimurdjad lihvivad oma praktikaid koolitajatena ja otsivad õppijaid, kellega koos luua tähenduslikke õpikeskkondi. Tegelikult potentsiaali ja kire leidmise ajastu alaku... Kas oled valmis?



Kasutatud kirjandus

Port, K. (2012). Õppimine tulevikus ja tulevikuõppimine. Ettekanne seminaril „Tulevikuõppimine“.
<http://eduko.archimedes.ee/uudised/tulevikuoppimise-seminar>

Port, K. (2013). Õppimisest, õpetamisest ja vabast ajast tulevikus.

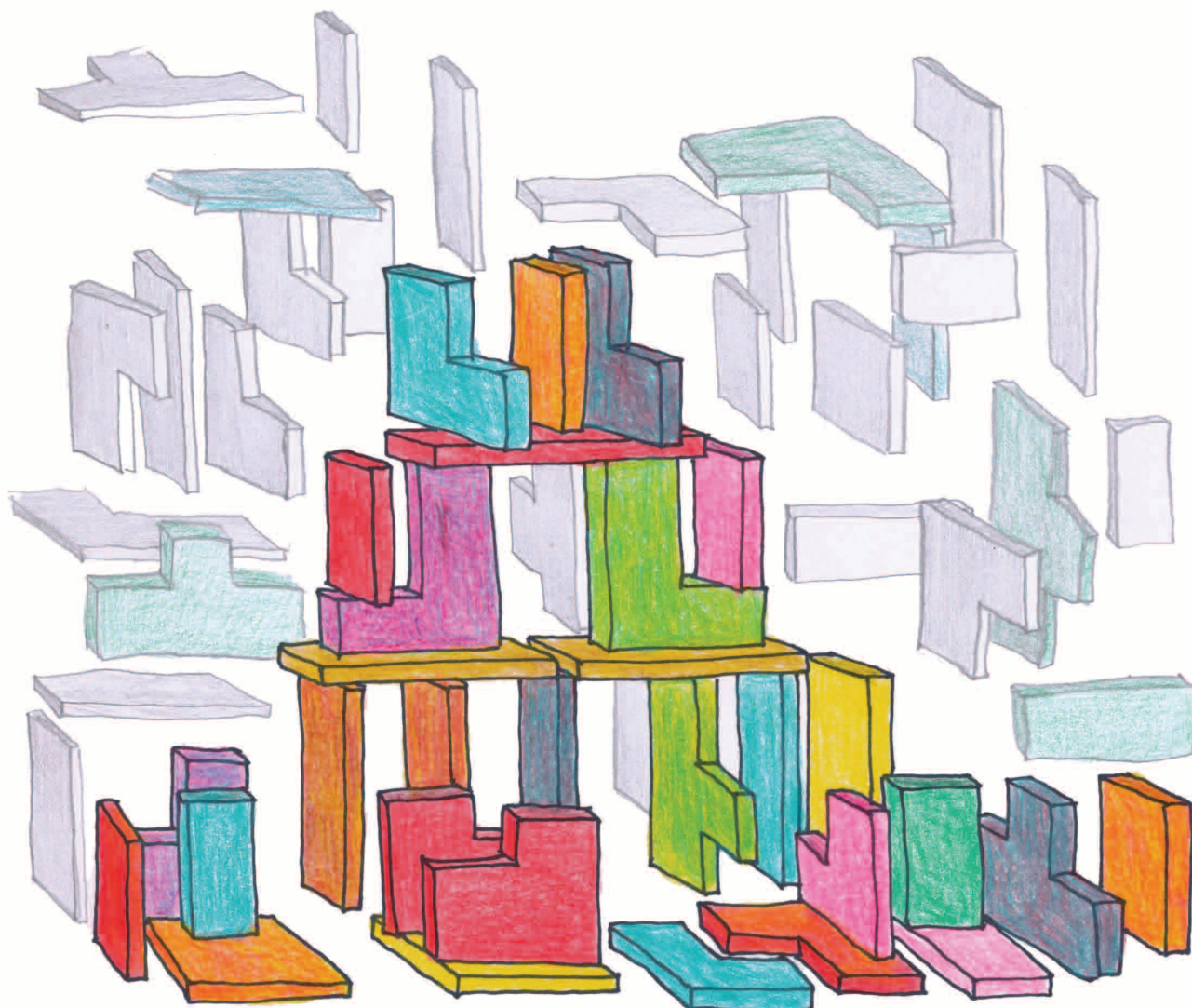
Redecker, C., Leis, M., Leendertse, M., Punie, Y., Gijbers, G., Kirschner, P., Stoyanov, S. & Hoogveld, B. (2011). The future of learning: preparing for change. European Commission, EUR 24960 EN

<http://ftp.jrc.es/EURdoc/JRC66836.pdf>

Robinson, K. (2009). The element. How finding your passion changes everything. Penguin Books.

Wheeler, S. (2011). The future of learning: Web 2.0 and the Smart eXtended Web.

<http://www.slideshare.net/timbuckteeth/the-future-of-learning-6809148>



4.3. Millisele noortevaldkonna koolitajaks olemisega kaasnevale küsimusele tahaksid kutsuda kolleege-koolitajaid kaasa mõtlema? Vastuseid veebiküsitlusest.

"Et koolitada noori, siis on vaja nende maailmast ja tänapäeva hetkeseisust aru saada. Ehk oleks tore arutleda mida just mina koolitajana vajan, et saaksin paremini noortest aru ja mõistaksin nende maailma."

Heli Preismann, koolitajakogemust 6 aastat

"Kuidas jääda värskeks, koolitades samal teemal üha uusi rühmi?"

Piret Talur, koolitajakogemust 12 aastat

"Noorsootöö on pidev protsess, mitte ühekordsed üritused, laagrid, töötoad. Tervisekasvatus on üks kolmest noorsootöö sisus väljatoodust, paraku pööratakse sellele väga vähe tähelepanu noorsootöö väljal."

Maarika Veigel, koolitajakogemust 16 aastat

"Koolitaja võim ja võimalus on suunata koolitusel osalejate hinnanguid ja väärtusi - kui suurel määral on koolitaja õigustatud seda tegema? Kuivõrd koolitaja peaks sõnastama varjatud õppekava eesmärgid ja need avalikustama osalejatele?"

Lianne Ristikivi, koolitajakogemust 14 aastat

"Koolitajatena planeerimine enne koolitust seda, mida teha. Kas me mõtleme läbi ka selle, missugune mõju on koolitusel osalejatele?"

Inga Kalvist, koolitajakogemust 8 aastat

"Kuidas atraktiivselt ja pühendunult koolitades ennast piisavalt säästa, et ka peale koolitust jääks jaksu ja energiat sisse?"

Ivica Mägi, koolitajakogemust 3 aastat

"Mille poolest Teie arvates eristuvad vene ja eesti noorte grupid? Kas töötate nendega erinevalt või mitte?"








Aleksei Razin, koolitajakogemust 7 aastat

"Kas ja kuidas tuleks mõõta koolituste mõju (st püsivat muutust, mis on toimunud koolituse tulemusena näiteks 1 aasta hiljem)?"

Anneli Habicht, koolitajakogemust 10 aastat

5. Viiteid teemakohastele materjalidele

Mapi sisulise osa lõpetuseks kutsume Sind sirvima siinset raamaturiiulit, kuhu oleme koondanud ESF programmi "Noorsootöö kvaliteedi arendamine" raames valminud olulisemad koolituste ja koolitajate, nende tegevuse ja pädevustega haakuvad materjalid, samuti üht-teist meie jaoks tähendusrikast ka laiemalt (täienduseks juba varasemalt artiklite juures autorite poolt viidatud kirjandusallikatele). Loodetavasti leiad siit nii mõndagi edasistele mõtisklustele motiveerivat!

	<p>KOMA: Koolitaja Enesearengu Mapp. Koostajad: Jeedas, P., Jüristo, K., Enn, Ü. SA Archimedes Euroopa Noored Eesti büroo, Tallinn 2011</p> <p>http://www.mitteformaalne.ee/koma</p>
	<p>Noortevaldkonna koolitaja pädevusmudel. Koostajad: Enn, Ü., Jeedas, P. SA Archimedes Euroopa Noored Eesti büroo, Tallinn 2011</p> <p>http://mitteformaalne.ee/padevusmudel.html</p>
	<p>T-KIT. Koolitamise alused. Koostajad: Buldioski, G., Grimaldi, C., Mitter, S., Titley, G., Wagner, G. Euroopa Noored Eesti büroo, Haridus- ja Teadusministeerium, Tallinn 2005</p> <p>http://euroopa.noored.ee/files/T-Kit_06_Koolitamise_alused.pdf</p>
	<p>Koolitaja käsiraamat Koostajad: Lõhmus, M., Jalak, K., Jõgi, L. jt Kirjastus SE&JE, Tallinn 2011</p> <p>http://www.andras.ee/ul/Koolitaja_kariraamat_2011.pdf</p>
	<p>Spetsialistist koolitajaks Ljulko, E. Tervise Arengu Instituut, Tallinn 2012</p> <p>http://www.terviseinfo.ee/et/truekised</p>
	<p>T-KIT. Õppetegevuse hindamine noorsootöös Kloosterman, P., Kerstin Giebel, K., Senyuva, O. Eesti Noorsootöö Keskus, Haridus- ja Teadusministeerium, Tartu 2008</p> <p>http://euroopa.noored.ee/files/oppetegevuse%20hindamine%20noorsootoos_0.pdf</p>
	<p>Õppimine ja õpetamine avatud ülikoolis Koostajad: Jõgi, L., Ristolainen, T. Tartu Ülikooli Kirjastus, Tartu 2005</p>



Äripäeva käsiraamat. Koolitus- ja arenduskäsiraamat
Koostajad: Vesso, S. jt
Äripäeva Kirjastus, Tallinn 2007



Õppimine tegelikkuses
Säljö, R.
Eesti Vabariidusliidu Kirjastus, Võru 2003



Praktik-uuriija.
Jarvis, P.
Eesti Vabariidusliidu Kirjastus, Võru 2004



Õppemeetodid kõrgkoolis
Karm, M.
SA Archimedes, Tartu 2013
<http://primus.archimedes.ee/sites/default/files/Oppemeetodid.pdf>



Juhend kvaliteetse õpiobjekti loomiseks
Koostajad: Villems, A., Kusmin, M., Peets, M-L. jt
Eesti Infotehnoloogia Sihtasutus, e-Õppe Arenduskeskus, Tallinn 2012
http://primus.archimedes.ee/sites/default/files/FINAL_JuhendKvaliteetseOpiobjektiLoomiseks.pdf



Õppejõu pädevusmudel
SA Archimedes, Tartu 2011
http://primus.archimedes.ee/sites/default/files/oppejoud/padevusmudel_2011.pdf



Õppejõudude sotsiaalsed ja kommunikatiivsed oskused
Lehtsaar, T.
SA Archimedes, Tartu 2010
http://primus.archimedes.ee/sites/default/files/dokumendid/Suhtlemisraamat_final.pdf



Eesti noorsootõtaja, tema pädevused ja koolitusvajadused. Kokkuvõte uuringutulemustest.
Tartu Ülikooli sotsioloogia ja sotsiaalpoliitika instituut, Tartu 2010
<http://mitteformaalne.ee/assets/ftpupload/noorsoototajate-uuring-2010.pdf>



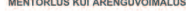
Towards a common European level Training of Trainers strategy. A resource page.
<http://www.salto-youth.net/rc/training-and-cooperation/europeantotstrategy/>



Mitteformaalse õppe lähtekohad.
 SA Archimedes Euroopa Noored Eesti büroo, Tallinn 2011
<http://mitteformaalne.ee/mfo-lahtekohad.html>



Eesti noortevaldkonna koolituspoliitika analüüs.
 SA Archimedes Euroopa Noored Eesti büroo, Tallinn 2013
<http://www.mitteformaalne.ee>



Mentorlus kui arenguvõimalus.
 Koostajad: Jeedas, P., Visnapuu, U.
 SA Archimedes Euroopa Noored Eesti büroo, Tallinn 2012
<http://mitteformaalne.ee/mentorluskoolitus.html>



Uuenduslikkuse ja loovuse võimalikkusest tänapäeva maailmas.
 Rein Rauda videoloeng noortevaldkonna koolitajate Meetodimessil 2012.
 SA Archimedes Euroopa Noored Eesti büroo
<http://euroopa.noored.ee/telepurk/1346826701/>



Methodologies – role of trainers.
 Miguel Angel Garcia Lopezi videoloeng noortevaldkonna koolitajate Meetodimessil 2010
 SA Archimedes Euroopa Noored Eesti büroo
<http://www.youtube.com/watch?v=xQW5w930Ink>



Õppemeetodite terminoloogilised tähendused ja meetodite valiku põhimõtted. Merle Lõhmuse videoloeng noortevaldkonna koolitajate Meetodimessil 2010
 SA Archimedes Euroopa Noored Eesti büroo
<http://www.youtube.com/watch?v=6svoCvol4xs>



Õpistiilidest.
 Margus-Tarmo Pihlaka videoloeng noortevaldkonna koolitajate Meetodimessil 2010.
 SA Archimedes Euroopa Noored Eesti büroo
<http://www.youtube.com/watch?v=X4N3OITSrjU>



On siin asjatundlikke koolitajaid?!
 Paul Kloostermani videoloeng noortevaldkonna koolitajate Meetodimessil 2011
 SA Archimedes Euroopa Noored Eesti büroo
<http://euroopa.noored.ee/telepurk/1317819130/Meetodimess.-Paul-Kloostermann.-2011>



Ärgem alahinnakem oma mõju ühiskonnale.
Tiit Joala videoloeng noortevaldkonna koolitajate Meetodimessil 2011
SA Archimedes Euroopa Noored Eesti büroo

<http://euroopa.noored.ee/telepurk/1317819608/Meetodimess.-Tiit-Joala.-2011>



Uuenduslikkuse ja loovuse võimalikkusest tänapäeva maailmas.
Raul Oreškini videoloeng noortevaldkonna koolitajate Meetodimessil 2012
SA Archimedes Euroopa Noored Eesti büroo

<http://euroopa.noored.ee/telepurk/1346825339/Meetodimess-2012.-Raul-Orekin.-2012>



Uuenduslikkuse ja loovuse võimalikkusest tänapäeva maailmas.
Reet Kosti videoloeng noortevaldkonna koolitajate Meetodimessil 2012
SA Archimedes Euroopa Noored Eesti büroo

<http://euroopa.noored.ee/telepurk/1346825714/Meetodimess2012>



7 tarkust ja 3 lollust, mida oma koolitajaelu jooksul olen õppinud.
Raimo Ülavere videoloeng noortevaldkonna koolitajate Meetodimessil 2011
SA Archimedes Euroopa Noored Eesti büroo

<http://euroopa.noored.ee/telepurk/1315896422/Raimo-lavere-7-lollust-ja-3-tarkust-2011>



6. Koolitajate koolitus ESF programmi "Noorsootöö kvaliteedi arendamine" raames aastatel 2008-2013

Aastatel 2008-2013 Eestis elluviidud programmi "Noorsootöö kvaliteedi arendamine" üldeesmärk on olnud tõsta noorte valmidust tööturule sisenemiseks ja seal toimetulekuks tänu noorsootöö teenuste kõrgemale kvaliteedile, valdkonna mitmekesisust ja erinevaid osapooli silmas pidades. Nii oli üheks tegevusvaldkonnaks koolitajate koolitus, hõlmates noortevaldkonna koolitajate koolitamist ning koolitajate võrgustike ja rahvusvahelistumise soodustamist, eesmärgiga aidata kaasa noortevaldkonnas tegutsevate koolitajate pädevuste edendamisele ning seeläbi kaudsemalt kogu valdkonna kvaliteedile.

Tegevuseesmärkidena võiks valdkonna iseloomustamiseks eelkõige välja tuua noortevaldkonna koolitajate pädevuste kaardistamist ja vastava pädevusmudeli väljatöötamist ning selle rakendus- ja levitustegevusi; koolitajatele suunatud koolitustegevuste elluviimist erinevatel teemadel, et luua tingimusi koolitajate pädevuste arenguks ning koolitajate võrgustumise toetamist Eesti-sisestel ja rahvusvahelistel koolitajate sündmustel osalemise kaudu. Valdkonna kaudu toetati ka koolitajate kui noortevaldkonna olulise ja kvaliteeti toetava osapooli väärtustamist Noortevaldkonna Aasta Koolitaja valimise ja tunnustamise traditsiooni sisseseadmise kaudu jm.

Koolitajate kogukonna toetamiseks on programmiperioodil süstemaatiliselt ellu viidud järgmisi tegevusi:

- Koolitajate kohtumised ja seminarid, sh suurima osalejaskonna saavutanud Meetodimessid;
- Koolitajate väliskoolitustel osalemise toetamine, sh stipendiumid ja iga-aastased õppevisiidid välisriikide ülikoolidesse noorsootöö tasemehariduse õppekavade eest vastutajatele;
- Koolitajate pädevuste arendamine mentorluse valdkonnas erinevate koolitusprogrammide toel;
- Noortevaldkonna koolitajate pädevusmudeli ja sellele tugineva koolitajate eneseanalüüsi vahendi KOMA väljatöötamine, nende levitus- ja rakendustegevused nii Eestis kui rahvusvaheliselt;
- Koolitajate tunnustamine Noortevaldkonna Aasta Koolitaja konkursi kaudu;
- Koolitajatele suunatud uudiskirjade koostamine ja levitamine;
- Koolitajate andmebaasi loomine ja arendustegevused portaalis www.mitteformaalne.ee

Programmi raames elluviidud tegevuste ja nende tulemustega on lähemalt võimalik tutvuda www.mitteformaalne.ee ning euroopa.noored.ee/telepurk vahendusel.

