

Koolitusmaterjalid

KOOLITAJATE ARUSAAMAD KOOLITUSMATERJALIDEST

LAURA-LISETHE TILK

Koolitusmaterjalide koostamine toimub enne koolitust ning on koolitaja poolt põhjalikult läbimõeldud. Uurimistöö fookus asetub koolitusmaterjalide koostamisele ning koolitajale, kes koolitusmaterjale koostab. Igal koolitajal on oma meetod või viis, kuidas ta toetab koolitusmaterjalidega koolituse läbiviimist. Koolitusmaterjalide koostamise vajadus keskendub suuresti õppijale ning keskkonnale, kus õpitakse. Eesmärgiks on luua ülevaade koolitusmaterjalide koostamisprotsessist ning koolitajate arusaamadest koolitusmaterjalide kohta. Empiiriliste andmete kogumise käigus kasutati kvalitatiivset uurimismeetodit ning intervjueriti kolme koolitajat poolstruktureeritud intervjuu alusel. Tulemustest selgus, et koolitusmaterjalide kasutamine on otsetarbekas ning koolitusprotsessi toetav. Varasemad kogemused annavad koolitusmaterjalide kasutamisel eelise, sest on välja kujunenud koolitusmustrid ja -mahud, mis olenevad reeglina koolituse pikkusest. Koolitusmaterjalid pole koolitajate jaoks prioriteet, sest koolitajad peavad kõige olulisemaks siiski õppijat ja õppija vajadusi. Teema on aktuaalne ning uudne, kuna tänapäeva koolitusmaterjalide ja koolituste kirev mitmekesisus pakub koolitajatele erinevaid võimalusi toetamaks õppijaid. Koolitusmaterjalide kasutamine on koolitusprotsessis vältimatu ning koolitajate poolt alati kasutust leidev, sest koolitusmaterjalid aitavad luua struktuuri ning seose teemaga.

Võtmesõnad: koolitusmaterjalide koostamine, koolitusmaterjalid, koolitaja, õppija



Sissejuhatus

Artikli peamisteks märksõnadeks on koolitusmaterjalid, koolitusmaterjalide koostamine ning koolitaja, kes koolitusmaterjale koostab. Igal koolitajal on erinev viis või meetod, kuidas ta koolitusmaterjale koostab ning neid töösse rakendab.

Uurimistöö probleemiks on koolitajate arusaamad koolitusmaterjalidest ning eesmärgiks on anda analüüsiv ülevaade sellest, kuidas kõige tulemuslikumalt koostada koolitusmaterjale.

Koolitusmaterjalid on süstematiseeritud ning eesmärgistatud koolitusel õppimist toetavad võimalused, kuidas õpitut edasi anda ning õppimise protsessi toetada. Koolitusmaterjalide koostajaks on koolitaja, kes toetab ja suunab õppimise protsessi. Täiskasvanute koolitaja on praktiliste kogemustega koolitaja, kes valmistab ette õppe läbiviimiseks vajalikud materjalid ja korraldab koolitusi ettenähtud teemal, arvestades seda, et täiskasvanud õppijad on erineva vanuse, kogemuse, eelneva hariduse ja sotsiaalse staatusega inimesed, kellel on oma väljakujunenud teadmiste süsteem, mõtlemisharjumused, eelarvamused, stereotüübid, hoiakud ja väärtushinnangud, mille nad toovad kaasa õpituksituatsiooni (ETKA, 2012).

Koolitus, kus toimub koolitusmaterjalide rakendamine, on süsteemne õppimis- ja arendustegevus, mille eesmärgiks on tagada õppijate teadmiste, oskuste ja väärtushinnangute püsiv vastavus (Toompere, Randpõld, Nurk, 2002).

Koolitusmaterjalide koostamiseprotsess on esitatud mudelina (Joonis 1), kus fookuses on koolitaja kui koolitusmaterjalide ettevalmistaja, töösse rakendaja ning tulemuste hindaja. Ettevalmistamise faasis on oluline vajaduse väljaselgitamine ning vastavalt sellele koolitusmaterjalide valimine. Töösse rakendamisel peaksid koolitusmaterjalid täitma oma eesmärgi ning toetama õppijat ja

õppimise protsessi. Tulemuste hindmise faasis keskendub koolitaja peamiselt iseenda reflekteerimisele ning koolitusprotsessi analüüsimisele.

Artiklis käsitletakse kahte koolitusmaterjali vormi, mida koolitajad võiksid kasutada. Koolitusmaterjalide vormideks on audiovisuaalne ja paberkandjal olev koolitusmaterjal. Paberkandjal olev koolitusmaterjal on koolitajate jaoks teada-tuntud ning harjumuspärane ning audiovisuaalne koolitusmaterjal peidab endas uuenduslikkust ning julgust proovida.

Koolitusmaterjalide koostamine

Koolitusmaterjalid on koolitust toetav tegur, mis aitab koolitajal luua süsteemsust, selgust ja tähenduslikkust. Koolitusmaterjalid aitavad süvendada omandatud teadmisi, meenutada õpitut ning paremini seostada kogemustega (Kokkos, 2005). Koolitusmaterjalid aitavad tulemuslikumalt mõista koolituse sisu, vajalikkust ning ka tulemust (Sinha & Sinha 2009).

Koolituse tulemuslikuks toimimiseks on koolitajal oluline mõista, kuidas koolitusmaterjale valida. Koolitusmaterjalide vajalikkus on tingitud eelkõige koolitaja eesmärgistatud tegevusest, mis hõlmab endas koolitusvajaduse väljaselgitamist, selle hindamist ning hiljem koolitusel toimunu reflekteerimist. Koolitusvajaduse välja selgitamine on oluliseks fragmendiks koolitusmaterjalide koostamisprotsessis, sest see loob koolitajale selgema tervikpildi koolitusest. Koolitusvajaduse väljaselgitamine tagab koolitajale parema pildi koolitusest ning loob ettekujutuse, milliste koolitusmaterjalidega teemat koolitusel edasi anda. Koolitusmaterjalide koostamisele eelneb koolitaja poolt süvenemine koolituse teemasse, mis aitab süstematiseerida koolitaja tegevust, selles orienteerumist ning analüüsimist.

Koolitusmaterjalide koostamisprotsessi mõistab iga koolitaja erinevalt. Järgnevalt on välja toodud koolitusmaterjalide koostamise kolm etappi (Joonis 1), mille läbib koolitaja eesmärgil saavutada koolitusmaterjalide abil õppimise toetamine ning koolitusmaterjalide mõjususe õppijale.



Joonis 1. *Koolitusmaterjalide koostamise protsess*

Koolitaja kui koolitusmaterjalide koostaja jaoks on kolme etapi läbimine oluline nii enne kui pärast koolitusmaterjalide ettevalmistamist ja kasutamist. Koolitusmaterjalide ettevalmistamine on eesmärgistatud ja lähtub koolituse vajadusest.

Joonise 1 esimeses etapis tegeleb koolitaja eelkõige analüüsimise ja ettevalmistamisega, kuidas eesmärgistatud koolitust toetada koolitusmaterjalidega nii, et õppijad õpiksid koolitusel tulemuslikult. Oluline on arvestada keskkonda, kus õppijad õpivad (Jarvis, 2004) ning hinnata võimalusi, milliseid koolitusmaterjale on võimalik kasutada. Selles etapis on oluline õige koolitusmaterjali valik ning eesmärgipärane tegutsemine. Esimese etapi fookuses on koolitaja kui koolitusmaterjalide koostaja. Esimese etapi koolitusmaterjali valikule järgnev praktiline käsitus on otsustavaks lõplikul analüüsimisel.

Teises koolitusmaterjalide koostamise etapis saab oluliseks koolitusmaterjalide töösse rakendamine. Oluline on, kuidas koolitusmaterjale kasutatakse, kas materjalid toetavad koolitusel õpitut ning kas valitud koolitusmaterjalid toimivad. Teises etapis on fookuses rohkem õppija kui koolitaja, sest selles etapis toimub koolitusmaterjalide praktiline töösse rakendamine õppija poolt. Koolitaja on selles etapis jagaja, toetaja ja suunaja rollis.

Kolmandas etapis keskendub koolitaja esimeses etapis kasutatud koolitusmaterjalide hindamisele, analüüsimisele ja iseenda tegevuse reflekteerimisele. Refleksioon on aktiivne mõtlemise protsess, mille raames mõtestatakse ning analüüsitakse oma toimimist ja kogemusi, seostades neid teoreetiliste teadmistega. Samuti aitab reflekteerimine teadvustatult muuta seni kasutatud lahendusi, strateegiaid ja toimimist (Skorobogatov, 2010).

Teadvustatud koolitusmaterjalide hindamine annab koolitajale koolitusmaterjalide tulemuslikkusest ülevaate (Rae, 2002). Koolitusmaterjalide koostamise protsessis on uurinud Rae (2002) peamisi omadusi, millest koolitaja peaks teadlik olema koolitusmaterjalide koostamisel. Olulised on organisatsioonilised teadmised ehk taustinformatsioon, mis aitab koolitajal teemast lähtuvalt valida tulemuslikumad koolitusmaterjalid teema läbiviimiseks. Teadmised organisatsioonilistest rollidest ning funktsioonidest fokuseerivad koolitaja jaoks teema ning sihtrühma, kellele koolitust läbi viiakse. Tehnilised teadmised ja oskused on oluliseks lisaväärtuseks koolitusmaterjalide valikul.

Oluline koolitusmaterjalide juures on see, et need oleksid koolitajale jõukohased. Kui koolitajal puuduvad suurepärased tehnilised oskused kasutamaks projektorit või arvutit, siis tuleks kindlasti vältida tehnikat nõudvaid koolitusmaterjale. Koolitaja suutelisus koolitusmaterjalidega toime tulla on oluline, samuti ka oskus olla loov juhul, kui koolitusmaterjal ei toimi.

Koolitaja koolitusmaterjalide valik ei pruugi alati vältida koolitusmaterjalide läbikukkumist. Vale valik või õppijatele mittesobilik koolitusmaterjal võib muuta õppimist koolitusel, sest õppijal võib kaduda teema fookus ja suutlikkus jälgida. Erinevate koolitusmaterjalide valikuvõimaluse tõttu on koolitajal oluline endajaoks täpselt selgeks teha, millist koolitusmaterjali kasutada.

Koolitusmaterjalide vormi puudutavad kaks võimalust

Toetudes koolitusmaterjalide koostamise mitmetele võimalustele valis autor kaks koolitusmaterjale puudutavat vormi, mida koolitajad võiksid kasutada. Valitud koolitusmaterjalide peamiseks valitud põhjuseks on nende erinev vorm, kasutamiskiis ning tajumine.

Koolitusmaterjalide vormideks on audiovisuaalne ja paberkandjal olev koolitusmaterjal. Elades pidevalt muutuvast ühiskonnas, on koolitajal oluline kursis olla võimalustega, mida tehnika pakub. Järjest rohkem on vaja olla tehnikateadlikum ning nutikam, sest võimalusi erinevaid koolitusmaterjale kasutada aina lisandub. Paberkandjal olev koolitusmaterjal on koolitusmaterjalina kõige levinum ning kasutuselolevam. Paberkandjal olev koolitusmaterjal on õppijakeskne, suuresti teemat toetav ning mis olulisim, see on õppijale isiklik. Koolitusmaterjalid toetavad koolitaja tegevust ning õppija tulemuslikku õppimist koolitusel.

Audiovisuaalne koolitusmaterjal

Audiovisuaalse koolitusmaterjali all võib mõista heli, videopildi ning powerpoint-esitluse programmi kasutamist. Audiovisuaalsel koolitusmaterjalil on praktiline väärtus, arendades nii õppijate kui ka koolitaja praktilisi oskusi (Donkor, 2010). Audiovisuaalne koolitusmaterjal on vahetu kogemus nii õppijale kui ka koolitajale.

Audiovisuaalne koolitusmaterjal koondab enda alla helisalvestised, videoklipid, filmid, muusika ja kõik muu mis on seotud helilise ja videopildi kogemusega koolitusmaterjalide koostamisel.

Audiovisuaalne informatsioon võimaldab otsest tõlgendust, mis toetab või on kasutatav koolitusmaterjalide esitamisel (Reed & Woodruff, 1995).

Audiovisuaalne koolitusmaterjal on enamasti õppimises tulemuslik, kuna see võimaldab luua kontakti õppija ja koolitajaga reaalses. Interaktiivsus tagab võimaluse õppijal reageerida ja olla ennastjuhtiv (Kikkull, 2009). Oluliseks audiovisuaalse koolitusmaterjali puhul võib pidada seda, et koolitusmaterjal pakub avatud juurdepääsu erivajadustega õppijatele (nt vaegkuuljad, vaegnägijad, füüsilise puudega jne) (Woodruff & Mosby, 1996), mis teeb selle koolitusmaterjali väga laialt kasutatavaks.

Audiovisuaalne koolitusmaterjal hõlmab endas vahetu kogemuse toomist läbi heli või videopildi koolitusele. Audiovideovisuaalse koolitusmaterjali all võib mõista ka power-point esitlust, mis toeta koolitusel räägitut, õpitut ja kogetut. Käsitletud koolitusmaterjali saab kasutada vaid vastava tehnika olemasolul, milleks on videokaamera, veebikaamera või arvuti, heliväljund ehk kõlarid ning vajadusel mikrofoni. Tehnika kasutamine võimaldab audiovisuaalsel koolitusmaterjalil rakenduda, ilma tehniliste vahenditeta on koolitusmaterjali toimimine puudulik ja raskendatud. Näiteks power-point esitluseks on vaja projektorit ning arvutit, et slide suuremalt seina või projektorilina peal näidata. Kui tegemist on muusikaga, siis on oluline, et muusika jõuaks inimesteni ja õppijateni – tuleks kasutada kõlareid.

Paberkandjal koolitusmaterjal

Koolitusmaterjal paberkandjal hõlmab endas materjale, mis on paberile(*print-based*) trükitud. Paberkandja koolitusmaterjalina sisaldab endas jaotmaterjale, testvorme ning erinevaid koolitust toetavaid ülesandeid, mis jagatakse koolitaja poolt, toetamaks koolituse teemat. Paberkandjal olev koolitusmaterjal on suuresti ühesuunaline kommunikatsioonivahend, mis aitab koolitajal fokuseerida täiskasvanud õppija tähelepanu. Koolitaja oskus ja suutlikkus kujundada selle koolitusmaterjali tulemuslik toimimine aitab õppijatel parandada arusaadavust teemast (Willis, 1994). Koolitusmaterjalid aitavad koolitusel kaasa töötada. Paberkandjal olevale koolitusmaterjalile saab teha ka märkmeid ning lisada kommentaare, mis aitavad õppijat teemas hoida. Oluliseks väärtuseks selle koolitusmaterjali puhul on see, et see võimaldab õppijal õpitut peale koolitust iseseisvalt läbi vaadata, analüüsida ja praktiseerida (Donkor, 2010).

Paberkandjal koolitusmaterjale võib kasutada mistahes olukorras, ilma, et oleks vaja kasutada keerukaid esitlustehnikaid või tuleks arvestada keskkonnaga, kus koolitus toimub (Willis, 1994).

Selle tulemusena on võimalik keskenduda tulemuslikumalt koolituse sisule, ilma et õppija peaks siin ja praegu täpselt meelde jätma koolitusel õpitut ja käsitletut. Paberkandjal oleval koolitusmaterjalil on aegumatu väärtus.

Koolitaja koolitusmaterjalide koostajana

Täiskasvanute koolitaja on praktiliste kogemustega koolitaja, kes täidab tööülesandeid iseseisvalt ja vastutab oma töö tulemuste eest. Ta valmistab ette õppe läbiviimiseks vajalikud materjalid ja korraldab koolitusi ettenähtud teemal, arvestades seda, et täiskasvanud õppijad on erineva vanuse, kogemuse, eelneva hariduse ja sotsiaalse staatusega inimesed, kellel on oma väljakujunenud teadmiste süsteem, mõtlemisharjumused, eelarvamused, stereotüübid, hoiakud ja väärtushinnangud, mille nad toovad kaasa õpituksituatsiooni. (ETKA, 2012) Koolitaja laiahaardelisus tõendab, et koolitajas hinnatakse tema oskust funktsioneerida edukalt mitmetes eluvaldkondades.

Koolitaja üheks koolitamist toetavateks teguriteks on loovus ja uuenduslikkus (Tagg & Barr, 1995), sest koolitus on koolitaja jaoks väljakutseid pakkuv ning alati vahetu. Loovus ja uuenduslikkus on vahetud mistahes olukorras, luues koolitusel põnevust, kaasahaaravust ning vahel isegi üllatusi, et tekitada ärevust või diskussioone õppijas (Tagg & Barr, 1995). Innovatsioon luua endale kui koolitajale uusi viise, kuidas koolitusmaterjale koostada, on julge püüd olla uuenduslik. Mida tähendab olla uuenduslik koolitusmaterjalide koostamises? Uuendusikkud on julgus katsetada uusi koolitusmaterjale, meetodeid ja võimalusi koolituse läbiviimiseks. Mitmeid koolitusmaterjale ei julgeta proovida, kuna kardetakse nende läbikukkumist ning seetõttu ollakse truu eelnevatele kogemustele.

Ühiskonna kiire ja muutuv areng nõuab koolitajalt tähelepanelikkust, märkamist ning kursis olemist (Donavant, 2010). Koolitaja eesmärgiks on end suhestada teemaga ning tulemuslikult edasi anda õppijateni teema sisu läbi toimivate koolitusmaterjalide (Kalargyrou & Woods, 2010). Samuti on oluline olla innovaatiline ja kaasaegne ka koolitusmaterjalide koostajana. Kiirelt arenev infoühiskond võimaldab pakkuda meile igapäevaselt kaasaegseid ning erinevaid lahendusi, kuidas uudsel moel anda teadmisi õppijatele edasi. Audiovisuaalsete koolitusmaterjalide kaudu õppimine on üks oluline märksõna kaasaegsuse ja innovaatilisuse mõistmisel, koolituse planeerimisel ning ka läbiviimisel.

Õppimine algab alati kogemisest – kui pole kogemust, ei saa ka olla õppimist (Jarvis, 1998, viidanud Karm, 2007, 39). Koolitaja kui ka õppija kogemused on need, mis mõjutavad koolitust.

Kogemused mõjutavad ka koolitusmaterjalide koostamist. Mida arusaadavam ja läbikoetum on koolitusmaterjalide koostamise protsess, seda selgemalt ja eesmärgipärasemalt koostamisprotsess toimub. Varasem kogemus on tõestuseks koolitusmaterjali toimimisest ning kinnitus, et valitud koolitusmaterjal on olnud tulemuslik.

Koolitaja nagu iga õpetaja peab oma tegevust pidevalt hindama ja uuendama, mistõttu tuleb koolitajas näha uurijat ja elukestvat õppijat, kes oma töö edendamise nimel teeb tihedat koostööd kolleegidega ja teiste partneritega (Ruus, 2006). Koolituse läbiviimiseks tuleks eelnevalt mõista teema vajadust ning lähtuda eesmärgist, miks seda koolitust läbi viiakse. Koolituse eesmärgistamine koolitaja poolt on koolitusmaterjalide koostamist mõjutav ning suunav tegevus, mis aitab hilisemal läbiviimisel mõista teemat.

Koolitusmaterjalide koostamisega loob koolitaja õppijatele toetava õppimisemeetodi teadmiste kinnitamiseks ja tagasisidestamiseks (Karatza, 2005). Koolitaja on reeglina võimeline toetama sotsiaalsete oskuste arengut. Samuti oskab koolitaja integreerida oma igapäevaseid tavasid ja tegevusi nii, et need annavad täiskasvanud õppijatele võimaluse töötada gruppides, arendada nende kriitilist mõtlemist, testida oma paindlikkust jne. (Karatza, 2005)

Meetodid ja valim

Uurimuse eesmärk on mõista, kuidas koolitusmaterjale koostada ning anda analüüsiv ülevaade koolitusmaterjalide koostamisest koolitaja arusaamades. Oluline on välja selgitada, kuidas koolitajad oma koolitusmaterjale koostavad ning neid töösse rakendavad. Kogutud andmed põhinevad kvalitatiivsesel uurimusviisil. Kvalitatiivsele uurimusele on omane püüd mõista uuritavate kogemusi ja arusaamu, mis on suunatud olukorra seletamisele (Cohen, Manion, Morrison, 2007, 461; Creswell, 2005, 56) ning antud uurimuses püütakse välja selgitada, kuidas koolitajad koostavad ja mõistavad koolitusmaterjale.

Andmekogumismeetodina kasutati pool-struktureeritud intervjuud, mis on üks kvalitatiivse lähenemise meetod, mille eeliseks on paindlikkus ise küsimuste käiku muuta ning vajadusel anda selgitusi (Creswell, 2005, 215; Sarantakos, 2005, 285-286). Intervjuu küsimused keskenduvad koolitusmaterjalide mõistmisele, kasutamisele ning koolitajale kui koolitusmaterjalide läbiviijale. Andmeanalüüsi meetodina on kasutatud kvalitatiivset sisuanalüüsi, mis aitab luua uurimuse järeldustele aluse (Cohen jt, 2007, 197)

Uurimuse valimi moodustavad kolm naissoost täiskasvanukoolitajat, kes on tegutsenud vähemalt viis aastat koolitusmaastikul. Viie aasta jooksul on kujunenud koolitajatel välja omad harjumused ning viisid, kuidas koolitusmaterjale koostada. Seos andragoogilise haridusega on juhuslik ning selgus alles andmete kogumisel ja analüüsimisel, et valimit seob andragoogiline haridus. Intervjueeritud koolitajad on lõpetanud andragoogika eriala BA ja/või MA ning töötavad erinevates koolitusvaldkondades.

Anonüümsuse säilitamiseks on koolitajad tähistatud A, B ja C.

Tähistus	Sugu	Tööstaaž koolitajana	Andragoogiline haridus	Koolitus valdkond
A	N	5 aastat	BA	Noorsootöö koolitus, personalikoolitus
B	N	7 aastat	BA	Koolitajakoolitus, suhtlemiskoolitus
C	N	8 aastat	MA	Juhtimiskoolitus

Tabel 1. Valimit kirjeldavad profiilid

Uurimuse tulemusi analüüsi kategooriatest, mis kujunesid empiiriliste andmete põhjal. Kategooriate loetellu kuuluvad kolm olulisemat: **koolitusmaterjalide tähtsus, olulisus ja uuenduslikkus, varasemad kogemused ja olulisus õppijale**. Intervjuude käigus saadud tulemuste töötlemiseks kasutati kvalitatiivset sisuanalüüsi, mis sisaldab endas andmete korrastamist, põhjendamist ja selgitamist (Cohen jt, 2007).

Tulemused

Kogutud empiiriliste andmete põhiselt esitatakse tulemusi kategooriatena, mida analüüsiti kvalitatiivse sisuanalüüsina. Intervjueeritavad tajusid ja mõistsid koolitusmaterjale ja koolitusmaterjalide koostamiseprotsessi erinevalt. Toodi välja erinevaid metafoore, mõistete formuleerimist ning koolitusmaterjalide tähendust nende koolitustegevuses.

Toodi välja **koolitusmaterjalide tähtsust ning olulisust**:

Koolitaja B ütleb: Koolitusmaterjal on minu jaoks koolitusprotsessi üks osa, mis toetab kogu seda tervikprotsessi.

Intervjueeritavad C ja A tajusid koolitusmaterjalide olemasolu peamiselt õppija toetamiseks, kellele materjalid on suunatud.

Koolitaja C: Koolitusmaterjalid on midagi sellist, mis peaks toetama õppijat eelkõige ja olema suunatud õppijale, õppija vajadustest lähtudes. Koolitaja A: Mulle tundub et koolitusmaterjalid on kõik see, mis toetab mind koolitusel ja inimese õppimisel.

Koolitusmaterjale kui koolituse osa ei peetud esmatähtsaks, kuna esmaseks prioriteediks on siiski õppija. Koolitusmaterjalideks peeti ka vahendeid ja materjale.

Koolitaja C: Koolitusmaterjal on selline kirjalikus vormis eelkõige, seda võib toetada loomulikult mingi visuaalne pool hilisemas faasis. Koolitaja A: Pliats, paber, video, mingisugune, ma ei tea pallike, mida inimesed viskavad teineteisele, et kõne korda vahetada näiteks.

Arusaam, mida hõlmavad endas koolitusmaterjalid, on intervjueeritavatel erinevad. Koolitajate mõistmine, mis on koolitusmaterjalid, varieerusid ning peeti oluliseks varasemast kogemusest lähtudes erinevaid vorme. Samuti võis täheldada ühe intervjueeritava puhul tugevat vastuolu koolitusmaterjalide kasutamisega seoses.

Koolitaja C tunneb: Mulle ei meeldi väga koolitusmaterjale kasutada. Sest mulle tundub, et mõnikord on see ka ahistav. Mistõttu ma püüan ise oma protsessi nii üles ehitada, et ma võimalikult minimaalselt kasutan neid koolituse ajal.

Iga koolitaja on erinev ning üheseltmõistetavus puudub. Koolitusmaterjal seab teatud piirid, millesse koolitaja on sunnitud jääma. Intervjueeritava C puhul on märgata julgust tulla välja piiridest ning lahendada koolitusmaterjalide kasutamine millegi muu toetavaga. On selleks siis

mõni praktiline ülesanne või harjutus, tingimuseks, et kohapeal oleks võimalik midagi muuta. Teised intervjueeritavad vastuolu koolitusmaterjalide kasutamise kohta ei avaldanud.

Koolitusmaterjalide **uuenduslikkus** ning ajaga kaasas käimine tekitas koolitajates vastakaid mõtteid, kuna eelnev koolitusmaterjali kasutamise ja koostamise kogemus on harjumuspärane ja turvaline ning ei julgeta proovida uusi koolitusmaterjale. Tahe olla uuenduslik oli kõigil intervjueeritavatel olemas, kuid puudus reaalne vajadus oma koolitusmaterjale uuendada.

Koolitaja A: *Ma arvan, et ma ei ole kahjuks väga uuenduslik, aga ma nagu tean ja teadvustan seda kitsaskohta enda juures. Samas koolitajaid, kes kasutavad uusimaid näiteks infokommunikatsiooni tehnoloogilisi vahendeid oma koolitustel, koguaeg neid rakendavad ja otsivad, nendega võrreldes ma ei ole väga uuenduslik.*

Koolitaja B: *Selle kohapealt, ei ole ma iseennast veel nii palju arendanud, et siin on võimalusi uuenduslikkuse poolt küll, kasvõi koostamise vormistustelt. Ma olen jäänud natukene siukseks maha sellest.*

Koolitajad A ja B ei taju ennast väga uuenduslikena, kuid soov proovida midagi uut ja tänapäevale omast on olemas.

Koolitaja C: *Ma arvan, et paber jääb, pigem millega rohkem mängida saab on visuaalne pool või see pool, et kuidas need materjalid muuta elavamaks.*

Koolitaja C jaoks väljendub uuenduslikkus visuaalsuses ja loomingulisuses.

Koolitaja B: *Internetis ja virtuaalses maailmas ma ei ole väga kompetentne, kuid huvi õppida on. Kindlasti on see väärtus olemas asjal.*

Koolitaja B teadvustas kogenematust toimimaks virtuaalses maailmas. Soov ja huvi on olemas, kuid puudub reaalne vajadus.

Koolitaja C: *Tuleb muuta see koolitusmaterjal kuidagi põnevaks. Pigem võib-olla, et on erinevaid vahendeid. Kindlasti on see igakordne uus õpikogemus, uudne ja üllatav samuti. Võib-olla kunagi tulevad lpadi koolitused, ega me ei tea seda.*

Koolitaja C väärtustas pigem koolitusmaterjalide mitmekesisust. Õppijast lähtuvalt saab muuta koolitusmaterjal huvitavaks õpikogemuseks.

Koolitusmaterjalide uuenduslikkus ei ole koolitajate jaoks kõige aktuaalsem ja olulisem teema, kuid siiski on koolitusmaterjalide uuenduslikkus koolitajate jaoks teadvustatud teema, mis vajab praktilist tuge, et uuenduslikkus aktuaalseks muutuks.

Koolitajate kuni viie aastane **koolituskogemus** on loonud koolitajatele juba mustrid, kuidas ja milliseid koolitusmaterjale nad kasutavad. Uurides, millised koolitusmaterjale täpselt intervjuueeritavad kasutavad oma töös, selgus, et koolitusmaterjalide valik sõltub peamiselt koolituse pikkusest.

Koolitaja A: *Kui mina teen tavaliselt kahe või kolme päevalisi koolitusi, siis ma tegelt hästi ei kujuta ette, et ma mitte mingeid materjale ei kasuta. C: Mul on sellised klassikalised kolme päeva koolitused, kus mul on mingi materjalikogumik juba olemas.*

Intervjuueeritavad ei tee mitmepäevaseid koolitusi ilma koolitusmaterjalideta. Koolitajad on välja toonud koolitusmaterjale, mida nad on kasutanud mitmepäevaste koolituste läbiviimiseks.

Koolitaja B: *Ma annan võimalikult palju lahtikirjutatud teksti kätte, millega me töötame auditooriumis. ; Akadeemilises teen ma väga palju slaide, kus ühes osas on märksõnad ja teises on ka väheke sellist lahtikirjutust.*

Keskkond, kus koolitatakse, on intervjuueeritavate jaoks väga oluline, sest lähtuvalt keskkonnast koostavad nad ka materjalid oma teema edasi andmiseks.

Koolitaja C: *Kõige parem õppija seisukohalt on tühi leht, valge paber, et sa saad ise looma hakata.; Siis mingid toetavad materjalid, mis nõuavad mingit lisalugemist, kolmas on pärast koolitust võib-olla selline kirjalik kokkuvõte, raport vms.*

Intervjuueeritava C puhul on oluline õppija oskus ise luua oma materjal. Õppija suutlikkus luua endale materjale on tema puhul taotluslik.

Koolitaja A: *No slaidiesitlust kasutan hästi vähe ja ma arvan, et see pabermaterjal on nagu rohkem harjumus, aga mulle tundub, et ka õppijad tihti nagu ootavad. Koolitaja A kogemuslik õppimine on*

toimunud läbi õppijate tajumise ning see on teda märkama pannud õppijate ootusi. Koolitusmaterjale kasutab õppija ning koolitusmaterjalid on suunatud eelkõige õppijale.

Õppija olulisus koolitusmaterjalide koostamise protsessis on esmatähtis. Koolitusmaterjalid koostatakse eelkõige õppijale õppimiseks ning koolitusel õpitava sisu toetamiseks. Intervjueeritavad tajusid õppijat prioriteedina ning tunnetasid end pigem toetajana.

Koolitaja A: *No esimene ressurss on ikkagi õppija ja siis koolitaja, inimene, kes tuleb õppima ja tal on motivatsioon, siis on see tegelikult kõige suurem ressurss.*

Õppija on koolitustegevuse tuum, koolitus planeeritakse ja valmistatakse ette lähtuvalt õppija vajadustest. Koolitusmaterjalide tähtsust ei tajutud nii tugevalt, kui õppija olulisust. Kuid möödapääsmatu on koolitusmaterjalide kasutamine, sest tajutakse koolitusmaterjale kui koolitust ja õppijat toetava funktsioonina.

Koolitusmaterjalide kasutamisel pidasid koolitajad vajalikuks teha koolitusmaterjalid õppijale lihtsaks ja arusaadavaks.

Koolitaja C: *Näen, et ma ei tohi asju õppija jaoks keeruliseks teha. Koolitusmaterjal peab olema kättesaadav, lihtne ja arusaadav.*

Koolitusmaterjalid, mis on lihtsalt ja arusaadavalt mõistetavad, loovad õppijale selgema pildi koolituse teemast. Intervjueeritav C tundis, et koolitusmaterjalid ei soodusta õppijaid pingutama.

Koolitaja C: *Sest mõnesmõttes on koolitusmaterjal ka see, et ta teeb ära mingi töö õppija eest. Ta võtab sinult kui õppijalt selle pingutamise ära, kui kõik kirjas on.*

Koolitusmaterjalid võivad olla õppija mugavuseks, sest mahukate koolitusmaterjalide puhul ei ole ülesmärkimine ja kirjutamine koolitaja poolt vaadatuna oluline, sest materjalid sisaldavad juba vastavat informatsiooni.

Koolitaja B: *Minu väärtus on, et paberkandjal oleks koolitusmaterjal laual ees, mida saab näppida, millele saab ka viidata, et teil on olemas, vaatame koos läbi selle, et see on minu jaoks hästi oluline.*

Intervjueeritav B väärtustas koolitusmaterjalide olemasolu õppija jaoks ning nende käegakatsutavust.

Koolitaja hindab koolitusmaterjalide kasutamist koos õppijaga koolitusel. Ta peab oluliseks koostööd õppijate, koolitusmaterjalide ja koolitaja vahel. Koostöö annab õppijale võimaluse täpselt jälgida ning järke pidada, millest koolitusel räägitakse ja mida õpitakse.

Arutelu

Antud peatükis tõlgendatakse ja selgitatakse olulisemaid andmeanalüüsi tulemusi ja esitatakse üldistused ja järeldused koolitusmaterjalide koostamise ja olemuse kohta ning luuakse seoseid eespool käsitletud teoreetiliste seisukohtadega.

Tulemustest selgus, et koolitusmaterjale ei peeta prioriteediks, kuid ilma koolitusmaterjalideta reeglina koolitust läbi ei viida. Koolitusmaterjalide tähtsust on raske ülehinnata, sest koolitusmaterjalid annavad koolitusele lisaväärtust ja selgust. Koolitusmaterjalid on üks osa koolitusprotsessist, mis aitab tulemuslikumalt mõista koolituse sisu, vajalikkust ning ka tulemust (Sinha&Sinha 2009). Koolitusmaterjalide kasutamine on koolitajate jaoks hea võimalus õppimisprotsessi toetada, kuna nende kasutamine lihtsustab nii koolitajate kui ka õppijate tööd koolitusel.

Koolitusmaterjale hinnatakse intervjuude põhjal erinevalt, sest lähtutakse peamiselt varasemast kogemusest ning harjumusest. Sama väidet toetab Rae (2002). Mida väiksem on tööstaaž, seda rohkem toetatakse koolitusmaterjalidele ning jäädakse truuks eelnevale kogemusele. Tahe proovida midagi uut on olemas, kuid selleks ei nähta mingit vajadust

Väiksema tööstaažiga koolitajad peavad oluliseks kõiki koolituses kasutatavaid vahendeid ja meetodeid, aga kõrgema tööstaažiga koolitaja hindas pigem paberit ja selle aegumatust. Kõrgema tööstaažiga koolitaja väärtustab alternatiive ning omab mõningast vastuolu koolitusmaterjalide vajalikkusele. Koolitusmaterjalide kasutamine seab teatud piirid, millesse koolitaja on sunnitud jääma. Kõrgema tööstaažiga koolitaja püüab vältida koolitusmaterjalide massilist kasutamist ning leiab tavapärastele koolitusmaterjalidele asenduse millegi uue ja huvitava näol.

Koolitusmaterjalide uuenduslikkust koolitajad ei tajunud, pigem tundsid koolitajad end vähem uuenduslikena. Soovi proovida midagi uut ja huvitavat tähendasid kõik koolitajad. Enesearengu

perspektiivis nähti uuenduslikkusele ja enesetäiendamisele tulevikus kohta, kuid tungiv vajadus seda teha puudus. Kolmest koolitajast üks märkis, et koolitusmaterjalide muutmine huvitavaks ning põnevaks loob õppijale unustamatu õpikogemuse. Loovus ja uuenduslikkus on vahetud mistahes olukorras, luues koolitusele põnevust ja kaasahaaravust.

Õppijal on huvitav õppida, vahel isegi üllatuda, koolitajal jälle põnev tekitada ärevust või diskussioone (Tagg & Barr, 1995). Näiteks koolitus, kuidas Ipadidega koolitusmaterjale koostada, oleks koolitaja jaoks väga uuenduslik väljakutse. Uudishimu olemasolu võis tajuda kõikide koolitajate puhul. Erineva koolituskogemusega koolitajad on kursis, mis võimalusi tänapäeva koolitusmaterjalid pakuvad, kuid puudub isiklik ja kogemuslik tõuge, et neid töösse rakendada. Millegi uue proovimine tähendab võtta riske ning nõuab pikemat ja põhjalikumat ettevalmistust. Pigem jäädakse vanade koolitusmaterjalide juurde ning muudetakse neid vastavalt teemale.

Koolituskogemus on kujunenud aastatega ning samuti ka koolitusmaterjalide koostamise kogemus. Kogemused mõjutavad koolitaja otsust, millist koolitusmaterjali valida. Koolitusmaterjal paberkandjal leiab koolitajate seas kõige rohkem kasutust ning selle koolitusmaterjali kasutamine on koolitajate jaoks vältimatu. Paberil olev koolitusmaterjal on ühesuunaline kommunikatsioonivahend, mis aitab koolitajal fookusseerida täiskasvanud õppija tähelepanu. Oluliseks väärtuseks selle koolitusmaterjali puhul on asjaolu, et see võimaldab õppijal õpitut peale koolitust iseseisvalt läbi vaadata, analüüsida ja praktiseerida (Donkor, 2010). Audiovisuaalset koolitusmaterjali esile väga ei toodud, kuid märgiti selle võimalikku positiivset mõju. Powerpoint esitlust kasutasid koolitajad vähe. Powerpointi kasutati selleks, et luua õppimise keskkonda visuaalsust, mis omakorda märksõnadena toetas tööd koolitusel.

Koolitusmaterjalid on eelkõige suunatud õppijatele, kes kasutavad koolitusel materjale oma õppimise toetamiseks ja teadmiste kinnitamiseks. Koolitajate jaoks on õppija prioriteet, kuna õppija jaoks on koolitusmaterjal hindamatu väärtusega. Võib öelda, et järelikult koolitaja jaoks peaksid samuti koolitusmaterjalid olema prioriteet. Kõik koolitajad tajusid õppija olulisust ning märkisid, et koostavad koolitusmaterjale siiski lähtuvalt õppijast. Koolitusmaterjalid on teatud määral õppija jaoks ka mugavus. Mahukate koolitusmaterjalide puhul ei pruugi ülesmärkimine olla vajalik, sest materjalid sisaldavad juba informatsiooni, mida koolitaja koolitusel edasi annab. Selline olukord teeb õppija laisaks ning ka koolitajal kaob pinge, sest situatsioon on mugav. Koolitusmaterjalides selguse ja lihtsuse hoidmine tagab õppijate kaasatuse ning aitab vältida mugavaks olemist.

Kokkuvõte

Artiklist selgub, et koolitusmaterjalide tähtsust ei peeta väga oluliseks, kuid ometi ilma koolitusmaterjalideta koolitajad koolitusi läbi ei vii. Koolitusmaterjalide koostamist mõistab iga koolitaja erinevalt, sest koostamisprotsess sõltub peamiselt eelnevatest kogemustest.

Koolitaja on reeglina suuteline koolitusmaterjalidega toime tulema, samuti on loov, juhul kui koolitusmaterjal ei toimi või ei aita õppijatel teemat toetada. Igas koolitusolukorras toimetulek sõltub koolitaja haridusfoonist. Kolm intervjuueeritavat on kõik andragoogid ja see on loonud koolitajamaastikul tugeva eelise, olenemata sellest, kas koolitusmaterjale kasutatakse või mitte.

Koolitaja arusaamad koolitusmaterjalidest on ajas muutuvad, pidevalt otsitakse parimaid viise koolituse läbiviimiseks ja õppija arendamiseks. Samuti on paberkandjal materjalid koolituse loomulik osa ning ajatu väärtusega. Audiovisuaalne materjal ei ole primaarne, sest tehnilised teadmised ja vajaliku tehnilise inventari olemasolu seab mõnikord takistusi. Audiovisuaalsete koolitusmaterjalide koostamine nõuab ka aega ja energiat. Õppijatele pakub antud materjal emotsionaalset ja hästitalletuvat õppeprotsessi.

Edasiste uurimuste käigus võiks välja selgitada õppijate täpsemad seisukohad koolitusmaterjalidest ja nende mõjust ning kasulikkusest praktilise töö jaoks. See annaks koolitajatele võimaluse sihtotstarbelisemalt koolitusmaterjale koostada.

Allikad

Barr, R.B. and Tagg, J. (1995), "From teaching to learning", *Change*, November/December, pp. 13-25.

Cummins, J. (2005). Negotiating Identities. *Education for Empowerment in a Diverse Society*, p102-105.

Cohen, L., Manion, L., Morrison, K. (2007). *Research Methods in Education*. (6th ed.). London: Routledge.

Creswell, J. W. (2005). *Educational Research. Planning, Conducting and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. (2nd ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc.

Donavant, W.B. (2010). *The New, Modern Practice of Adult Education: Online Instruction in a Continuing Professional Education Setting*, p 123-140.

ETKA Andras [16.10.2011]

www.andras.ee

- Gross, M. (2005). Koolitajate arusaamad õppematerjali koostamisest virtuaalses õpikeskkonnas. [Bakalaureusetöö]. [17.11.2011].
- Honebein, P.C. (1996). *Seven goals for the design of social-constructivist learning designs*, in Wilson, B. (Ed.), *Social-Constructivist Learning Environments*, Educational Technology, Englewood Cliffs, NJ.
- Jarvis, P. (2004). *Continuous Education and Training: Theory and Practice*, (pp.81-128, 153-203).
- Karatza, M. (2005). The Adult Trainer's role in Supporting Lifelong Learning. *Adult Education*, pk 4-8.
- Karm, M. (2006). Koolitajate professionaalse identiteedi peegeldus narratiivides ja piltides. Lepik, A., Pihlak, M. Sepp, K., Veisson, M. (koostajad) *Doktorantidelt sotsiaal- ja kasvatusteadustele. Sotsiaal- ja kasvatusteaduste doktorantide III teaduskonverents*. Artiklite kogumik. (76-97). Tallinn: TLÜ Kirjastus.
- Karm, M. (2007). *Eesti täiskasvanukoolitajate professionaalsuse kujunemise võimalused*. [Dokoritöö]. Rmt. Tallinn: TLÜ Kirjastus.1-74.
- Kikkull, A. (2009). *Õpiobjektide tingimused/interaktiivsus*. Tallinna Ülikool
http://www.tlu.ee/opmat/eope/opiobjektide_tingimused/interaktiivsus.html. [20.04.2012].
- Kokkos, A. (2005). Train the Trainer Program, Training Manual for the Trainers of Theoretical Instruction. volume 1, p87-113.
- Kokkos, A. (2005). Methodology of Adult Education: Theoretical Context and Learning Preconditions, p4-24.
- Leftheriotou, P. (2005). Exploration of the Training Needs of the General Secretariat of *Adult Training*, pk 72-73.
- Raaper, R. (2011). Õppejõu hindamispraktikad ja –praktikaid mõjutavad tegurid ülikoolis, lk 29. Tallinna Ülikool, Kasvatusteaduste Instituut [Magistritöö].
- Reed, J. & Woodruff, M. (1995). *Using compressed video for distance learning*.
<http://www.kn.pacbell.com/wired/vidconf/Using.html> [17.12.2011].
- Ruus, V-R. (2006). *Õpetaja professionaalsuse ning õpetajahariduse kaasaegsed arengusuunad*. Tallinn: TLÜ Kirjastus.
- Sinha, D&Sinha, S. (2009). *Personal Growth and Training and Development*; Global Media, p165.
- Skorobogatov, G. (2010). *Arusaam refleksioonist täiskasvanukoolitaja refleksiiivses praktikas*. Tallinna Ülikool, Tallinna Ülikooli üliõpilaste 2008/2009. Õppeaasta parimad teadustööd. [Kogumik]. Koost: Leelo Ansaar. Tallinn Lk 83-90.
- Toompere, P, Randpõld, A, Nurk, M. (1998). *Koolitusjuhi käsiraamat*. (p 4-8).
- Willis, B. (Ed.). (1994). *Distance education: Strategies and tools*. Educational Technology Publications, Englewood Cliffs, N. J., pk 7-46.

Woodruff, M & Mosby, J. (1996). A brief description of videoconferencing. *Videoconferencing in the classroom and library*. <http://www.kn.pacbell.com/wired/vidconf/description.html#what>

ARTIKLID 2011

ARTIKLID 2012

ARTIKLID 2013

ARTIKLID 2014

ARTIKLID 2015

ARTIKLID 2016

ARTIKLID 2017

ARTIKLID 2018

ARTIKLID 2019

ARTIKLID 2020

ARTIKLID 2021

ARTIKLID 2022

ARTIKLID 2023

Otsi

Privaatsusreeglid

© 2025 Tallinna Ülikool | Haridusteaduste instituut | Andragoogika | CC BY-NC-ND 4.0