
[Home](#) / [Artiklid](#) / Kutseorganisatsioon professionaalse arengu toetajana

Kutseorganisatsioon professionaalse arengu toetajana

KUTSEORGANISATSIOON KUI TÄISKASVANUTE KOOLITAJATE PROFESSIONAALSE ARENGU TOETAJA EESTI TÄISKASVANUTE KOOLITAJATE ASSOTSIATSIOONI „ANDRAS“ NÄITEL TATJANA KAREVA

Tänapäeval täiskasvanukoolitajatele on pakutud erinevad võimalusi, kuidas professionaalselt areneda ning üks asutustest, mis pakub professionaalse arenemise võimalusi, on kutseorganisatsioon. Selleks, et uurida kutseorganisatsiooni täiskasvanukoolitaja professionaalse arengu toetajana, on vaja alustada koolitajate ja organisatsiooni töötajate arusaamadest, milised on koolitaja arenemise võimalused selles organisatsioonis, mis on käesoleva artikli teema.

Uurimuse probleem on formuleeritud küsimusena, milliseid võimalusi pakub kutseorganisatsioon ANDRAS täiskasvanukoolitaja professionaalseks arenguks. Antud töö eesmärk on analüüsiv ülevaade, kuidas ANDRAS assotsiatsioon toetab täiskasvanukoolitajate arengut.

Uuringumeetodina kasutati poolstruktureeritud intervjuud ning valim oli moodustatud ANDRAS assotsiatsiooni kollektiivi liikmetest ning assotsiatsiooni liikmesorganisatsioonide esindajatest.

Uurimustöö põhitulemusena võib välja tuua seda, et kogenud koolitajad näevad võimalusi, kuidas ennast kutseorganisatsioonis arendada ning väärtustavad neid. Samuti, on neil kindlad arusaamad täiskasvanukoolitaja professionaalsest arengust ja omapäradest, mis omakorda toetavad täiskasvanukoolitaja professionaalset arengut.

Võtmesõnad: kutseorganisatsioon, täiskasvanute koolitaja, professionaalne areng, ANDRAS

Sissejuhatus

Professionaalse arengu võimalust mõjutavad elukäik ja tööalase karjääri lugu, mis on kujundanud inimese hoiakuid, ootusi ja käitumist; erinevad professionaalse arengu tegevused, nende sisu ja kvaliteet; organisatsiooni toetus; professionaalne, sotsiaalne ja akadeemiline tunnustus või tasu

(Karm, 2007, 20). Professionaalse arengu tegevusteks on need, mis võimaldavad koolitajal õppida ja arendada enda kognitiivseid oskusi, aitavad koolitajal kujundada identiteedi ning soodustavad isikliku teooria väljakujunemist (Karm, 2007). Neid mõjutavaid tegureid saab mõjutada kutseorganisatsioon või, antud töös, *praktikakogukond* – rühm inimesi, kellel on ühised huvid ja/või elukutse, rühm on loodud konkreetse eesmärgi saavutamiseks, omandamaks uusi teadmisi antud valdkonnas (Wenger, 1998).

Antud töös uuritakse, milliseid võimalusi pakub ANDRAS kui kutseorganisatsioon, ANDRAS assotsiatsiooni koolitajate esindajate näitel, kellel on pikaajaline kogemus koolitamises (rohkem kui 17 aastat). Sellest, milliseid võimalusi täiskasvanukoolitaja näeb ja kasutab oma professionaalseks arenguks, sõltub ka tema tulevik antud erialas. Täiskasvanukoolitaja areng koosneb kolmest osast: õppimisest, identiteedi kujunemisest ning isikliku teooria ja lähenemise väljatöötamisest (Karm, 2007). Selleks, et koolitaja areng hõlmaks kõiki kolme osi, koolitaja peab kasutama kõiki võimalusi enda ümber ning antud töö raames uuritakse neid võimalusi Eesti Täiskasvanute Koolitajate Assotsiatsiooni ANDRAS näitel.

Käesoleva artikli eesmärk on analüüsiv ülevaade, kuidas ANDRAS assotsiatsioon toetab täiskasvanukoolitajate arengut. Uurimustöö teoreetiline osa toetub E. Wengeri praktikakogukonna teooriale (1998) ning Hammondi ja Collinsi teooriale õppekeskkondadest (1997). Artikkel on suunatud eelkõige koolitajatele, kes soovivad professionaalselt areneda ning ANDRAS organisatsioonile, mis võib pakkuda koolitajatele tulevikus veelgi rohkem võimalusi arenemiseks. Uurimuse perspektiivsus seisneb selles, et võimaldab välja tuua omapärad, mis puudutavad eelkõike täiskasvanute koolitajate arengu kutseorganisatsioonis.

KUTSEORGANISATSIOON

PROFESSIONAALSE ARENGU TOETAJANA

Eestis tänapäeval on mitu kutseorganisatsiooni, mis on otseselt seotud täiskasvanute koolitamisega ja õpetamisega, nagu Eesti Andragoogide Liit, Eesti Vabaharidusliit, Koolitusjuhtide Kogu. Need organisatsioonid on katusorganisatsioonid, mis esindavad oma liikmete huvisid ning võimaldavad nende arengut.

Kutseorganisatsiooni kui keskkonda professionaalseks arenguks ei ole palju uuritud, on käsitletud õppimine organisatsioonis (Williams, 2001), samas aga õppimist kogukonnaskäsitleb Etienne C. Wenger (1998) oma teoorias praktika kogukonnast (*community of practice, COP*). *Praktika kogukonna* defineeritakse kui inimeste rühma, kellel on ühised huvid ja/või elukutse, rühm on loodud konkreetse eesmärgi saavutamiseks, omandamaks uusi teadmisi antud valdkonnas (Wenger, 1998). Edaspidi töös kasutatakse E. Wengeri praktikakogukonna käsitlust kutseorganisatsiooni uurimiseks.

Täiskasvanute koolitajate arengu saab uurida kasutades nii täiskasvanute inimeste arengukäigu teooriaid, nagu Burke identiteedi teooria (1991), kognitiivne õpeteooria (1988) ning Mezirowi õppimise kriitiline teooria (1981), kui ka teooriat, mis on käsitletud M. Karmi doktoritöös (2007), mille kohaselt hõlmab täiskasvanute koolitaja professionaalne areng kolme protsessi: õppimine (ehk kognitiivsed protsessid), tööalase identiteedi muutumine (ehk identiteedi kujunemine) ja isikliku õpetamisteooria kujunemine (kriitilisuse ja analüüsi oskused). Seega antud uuringus lähtutakse Karm (2007) loodud käsitlusest.

Õpetava inimese professionaalne areng on avar ja mitmeid valdkondi hõlmav. Seda saab jaotada professionalismi ehk kompetentsuse (staatusega seotud elemendid õpetaja töös) ning professionaalsuse ehk kompetentside, teadmiste ja oskuste, arenguks (Märja, Lõhmus, Jõgi, 2003, 148). Selleks, et arendada mõlemaid, professionalism ja professionaalsuse, on vaja ka erinevaid tegevusi – esimese jaoks sotsiaalseid tegevusi ning reflektiooni, teise jaoks praktilist õppimist. Täiskasvanukoolitajad tegelevad mitterutiinses keskkonnas, mis nõuab neilt mitte ainult praktilisi teadmisi ja oskusi, vaid ka sotsiaalseid, kultuurilisi ja filosoofilisi teadmisi. (Karm, 2007). Õppimise tulemusena võivad toimuda muutused hoiakutes (intellektuaalne ja motivatsiooniline areng) ja tegevuses (teadmised ja oskused). Professionaalse õppimise tulemusena toimuvad muutused isiklikus õpetamisteoorias, mis omakorda toetab jätkuva professionaalse õppimise ja identiteedi konstrueerimise protsessi. (Evans, 2008)

Eelnevalt on vaadatud, kuidas toimub koolitaja professionaalne areng ning milliseid valdkondi (õppimine, isiklik teooria ja professionaalne identiteet) ta hõlmab. Edasi antud töös vaadetakse, millises keskkonnas professionaalne areng võib toimuda ning milliseid võimalusi selleks pakub kutseorganisatsioon.

Termin „praktikakogukond“ (*community of practice, COP*) oli esmalt kasutusele võetud antropoloogide Jean Lave ja Etienne Wenger'i poolt ning tähendas inimeste rühma, kellel on ühised huvid ja/või elukutse. Selline rühm areneb loomulikult, sest liikmetel on ühine huvi teatud valdkonnas või rühm on loodud konkreetse eesmärgi saavutamiseks, omandamaks uusi teadmisi antud valdkonnas. See on rühm, kus jagatakse teadmisi ja kogemusi, liikmed õppivad üksteiselt ja arenevad isiklikult ja professionaalselt (Wenger, 1998).

Wenger (2006) nimetab kolm olulist praktikakogukonna tunnust:

tegevusvaldkond – inimesed saavad kokku mingi kindla tegevuse alusel, hindavad oma kollektiivset teadmist ja õpivad üksteiselt;

kogukond – inimesed loovad suhteid, et õppida üksteiselt (veebikeskkond ei ole praktikakogukond), kuigi nad ei tee seda teha iga päev;

tegevus – kogukonna liikmed on praktikud, kes arendavad jagatud ressursse: kogemused, juhtumid, vahendid, probleemide lahenduse võimalused; kõik see võtab aega ja nõuab pidevat suhtlemist.

Nende tunnuste järgi saab eristada organisatsiooni, mille peamiseks eesmärgiks ei ole õppimine, praktikakogukonnast. Lisaks sellele on ka teatud praktikakogukonna eelised ja omapärad, mis eristavad õppimist praktikakogukonnas.

Oma töös toob O. Anttinen (2010) välja praktikakogukonnas õppimise ja arenemise mõned eelised:

- *õppimise situatiivsus*: õpe toimub samas (või vähemasti sarnases) situatsioonis kui õpitu hilisem rakendamine;
- *sõnastamata teadmused*: lepitakse sellega, et osa teadmusest jääbki sõnades väljendamata;
- *kaudne osalus*: kogukondliku õppimise puhul on kogukonna aktiivse tuumiku ümber alati passiivsete „pealtvahtijate“ tsoon (vaikivad kaudosalejad).

Need eelistused võimaldavad koolitajal kogukonnas õppimise ajal areneda professionaalselt, kuna õppimise situatiivsus aitab inimesel kohe proovida uut rolli ning täiendada oma identiteedi; sõnastamata teadmuse kaudu õppija õpib panna oma oskusi proovile, alati neid muutes ning täiendades; kaudne osalus kaudu aga saab toetada oma kognitiivset protsessi – rahulikult mõelda ja pühenduda materjalile.

Lähtuvalt teguritest, mis õpikeskkonda mõjutavad, on olemas 5 õpikeskkonna liiki: füüsiline, sotsiaalne, psühholoogiline, intellektuaalne, administratiivne (Hammond, Collins 1997, viidatud Beljajev & Vanari, 2005). Nendest õpikeskkondades praktikakogukonnas saab õppijat, antud töös – koolitajat, toetada läbi kolme nendest: *psühholoogilise* (varasemad õpikogemused, positiivsed ja negatiivsed emotsioonid, motivatsioon, tähelepanu ja taju), *sotsiaalse* (sotsiaalsed tegurid, mis tulenevad õppijate omavahelistest ja õppijate ning õppejõu vahelistest suhetest) ning *intellektuaalse* (tegurid, mis tulenevad õppija intellektuaalsest kaasatusest õppimise eesmärkide seadmisest ning õpiülesannetest) õppekeskkonna tekitamise ja korraldamise kaudu. (Hammond, Collins 1997, viidatud Beljajev & Vanari, 2005).

Kõik eeltoodud tegurid leiavad aset praktikakogukonnas ning aitavad kaasa täiskasvanukoolitaja professionaalsele arengule. Läbi erinevate õpikeskkondade korraldamist tegevustes, praktikakogukonna liikmed saavad areneda ise ning soodustada teiste osalejate arengu.

TÄISKASVANUTE KOOLITAJATE PROFESSIONAALNE ARENG “ANDRAS” ORGANISATSIOONIS

Tänapäevaks on Eestis väljakujunenud mitu kutseorganisatsiooni, mis pakuvad täiskasvanukoolitajatele arenguvõimalusi: Eesti Täiskasvanute Koolitajate Assotsiatsioon Andras, Eesti Andragoogide Liit, Eesti Vabaharidusliit, Koolitusjuhtide Kogu. Nendele lisanduvad ka

mitteformaalsed ühingud, näiteks Eesti Täiskasvanukoolitajate Kogukond jt. Selles peatükis uuritakse milliseid võimalusi organisatsioonide liikmetele pakub kutseorganisatsioon.

ANDRAS organisatsioon on tuntud kutseorganisatsioon Eestis, millel on 48 liiget (koos individuaal- ja auliikmetega). Organisatsiooni eesmärgid on: 1) ühendada täiskasvanute koolitajaid ja korraldada nende ühistegevust; 2) korraldada liikmetele koolitusvõimalusi Eestis ja teistes riikides; 3) teha uuringuid, viia läbi koolitus- ja konsultatiivtegevust (Andras 20, 2011, 35). ETKA ANDRAS on mittetulundusühing, mis loodi aastal 1991 ning tänapäeval ANDRAS teeb edukat koostööd Haridus- ja Teadusministeeriumiga ning osaleb täiskasvanuhariduse diskussioonides poliitilisel tasandil. ANDRAS esindab Eestit täiskasvanuharidusega tegelevates rahvusvahelistes projektides ning konverentsidel (Andras 20, 2011).

Assotsiatsioon ANDRAS tegevused on (tabel 1):

Tabel 1. Assotsiatsioon ANDRAS tegevused ja üritused ning nende sisu

Tegevused	Sisu
<i>Täiskasvanud õppija nädal (TÕN):</i> traditsiooniline üle-eestiline täiskasvanu- haridust populariseeriv ja õppimisvõimalusi tutvustav üritus	teabepäevad, kursused või loengud, nõustamis- ja teavitamistegevused, täiskasvanuhariduse foorum (THF), tunnustamine vabariiklikul ja piirkondlikul tasandil
<i>Täiskasvanud õppijate foorum (TÕF):</i> täiskasvanud õppijate kokkusaamine	võimalus esitada omapoolseid ettepanekuid ja vahetada kogemusi täiskasvanuhariduse teemal
<i>Täiskasvanute koolitaja kutsestandard</i>	dokumentide esitamine, dokumentide põhjal hindamine, kutseeksam
<i>Sümposionid</i>	arutelud ja ümarlauad aktuaalsetel andragoogilistel teemadel
<i>Koolitaja käsiraamat</i>	tegijate ja praktikate ülevaate koolitusprotsessist
<i>Koostöö</i>	täiskasvanuhariduse teabepäevad, kutseõppeasutuste täiskasvanuhariduse osakondade koostööseminarid, täiskasvanuharidusega seotud Euroopa Liidu poolt finantseeritud projektid

Ajakiri Õpitrepp

ajakiri on täiskasvanute õppimisest ja õpetamisest

Eelnevalt on kirjeldatud, kuidas saab täiskasvanukoolitaja professionaalselt areneda ning eeltoodud tabelis on loetletud kõik peamised ANDRAS kutseorganisatsiooni tegevused. Praktikakogukonna keskkonnad ja tegevused võimaldavad professionaalset arengut kõikides suundades, milliseid sisaldab endas täiskasvanukoolitaja professionaalne areng. Praktikakogukond pakub professionaalseks arenemiseks erinevaid õpikeskkondi: intellektuaalset, psühholoogilist ja sotsiaalset. Igale nendest sobivad oma korda ANDRAS tegevused ning toetavad . Nende teoreetiliste andmete põhjal võib luua mudeli, mis näitab millised praktikakogukonna tunnused ja omadused toetavad täiskasvanukoolitajate professionaalset arengut (tabel 2).

Täiskasvanukoolitaja professionaalse arengu suund	Praktikakogukonna omadused	ANDRAS tegevused
Isiklik õpetamisteooria	PSÜHHOLOOGILINE KESKKOND, tegevus – kogukonna liikmed on praktikud, kes arendavad jagatud ressursse: kogemused, juhtumid, vahendid, probleemide lahenduse võimalused; kõik see võtab aega ja nõuab pidevat suhtlemist	• TÕN • TÕF • Koolitaja käsiraamad • Ajakiri Õpitrepp
Õppimine	INTELLEKTUAALNE KESKKOND, tegevusvaldkond – inimesed saavad kokku mingi kindla tegevuse alusel, hindavad oma kollektiivset teadmist ja õpivad üksteiselt	• THF • Kutsestandart • Sümposioonid • Ajakiri Õpitrepp
Identiteet	SOTSIAALNE KESKKOND, kogukond – inimesed loovad suhteid, et õppida üksteiselt (veebikeskkond iseenesest ei ole praktikakogukond), kuigi nad ei pruugi seda teha iga päev	• TÕN • Kutsestandart • Koostöös osalemine

Tabel 2. Praktikakogukonna omaduste mõjud täiskasvanukoolitaja professiolaalsele arengule.

Teoreetiliste allikate põhjal ja toetudes eeltoodud tabelile, võib väita, et kutseorganisatsioon pakub koolitajale võimalusi areneda psuhholoogiliselt, intellektuaalselt ja sotsiaalselt, ning võimaldab neil rakendada oma professionaalsust ja professionalismi kõigis kutseorganisatsiooni tegevustes.

Meetodid ja valim

Empiiriliste andmete kogumiseks kasutati poolstruktureeritud intervjuusid. Kuna poolstruktureeritud intervjuu on vaba ning võimaldab nii intervjueril kui ka intervjueritaval pidada sihipärast dialoogi (Hoskins, 1990), oli see vorm valitud antud töö empiiriliste andmete kogumismeetodiks. Intervjuud tuginesid küsimustele, et määrata põhiteemasid, samas aga intervjuu vorm võimaldas intervjueritavatele lisada omapoolseid täiendusi teemasse. Intervjuu eesmärgiks oli suunata intervjueritavaid arutelule, millised on täiskasvanukoolitaja võimalused professionaalseks arenemiseks ANDRAS assotsiatsioonis.

Valimisse kuulusid 2 ANDRAS töötajat ning kahe assotsiatsiooni liikme esindaja. Valim oli moodustatud kahes etapis: esimese etapi jooksul olid valitud ANDRAS kollektiivi liikmed. Kriteeriumiks oli, et inimene oleks tööalaselt seotud täiskasvanute koolitamisega ning oleks kollektiivis rohkem kui 10 aastat. Teises etapis olid ANDRAS assotsiatsiooni poolt pakutud ANDRAS liikmed, kelle põhitegevuseks on koolitamine ning kes on aktiivselt osalenud assotsiatsiooni tegevustes. Intervjueritavatel oli pikaajaline, rohkem kui 17 aastat, tööalane kogemus täiskasvanute koolitamises. Uurimistulemuste esitamisel kasutati konfidentsiaalsuse säilitamiseks pseudonüüme. Alljärgnevas tabelis (tabel 3) on toodud valimi profiilid.

Tabel 3. Valimisse kuulunute profiilid.

ANDRAS kollektiiv		ANDRAS LIIKMED	
Tiina	Ürituste korraldaja Kogemus korraldamises: 21 aastat; ANDRAS kollektiivis: 13 aastat	Eha	Ürituste korraldaja, koolitaja Tööalane kogemus: 17 aastat; ANDRAS liige: 17 aastat
Kerli	Ürituste korraldaja Kogemus korraldamises: 24 aastat; ANDRAS kollektiivis: 22 aastat	Marit	Ürituste korraldaja, koolitaja Tööalane kogemus: 31 aastat; ANDRAS liige: 22 aastat

Saadud empiiriliste andmete analüüsimiseks oli kasutatud kvalitatiivset sisuanalüüsi, mis võimaldab analüüsida teksti tervikuna, märgata olulisi mustreid (Cohen, Manion & Morrison, 2007). Andmete analüüs koosnes mitmest etapist: andmetega tutvumine, kategooriate loomine, teksti kodeerimine ning kategooriate vaheliste seoste tõlgendamine. Kategooriate loomisel oli kasutatud induktiivset lähenemist. Tulemused esitatakse kahes kategoorias: esimeseks on täiskasvanute koolitajate arenemise võimalused kutseorganisatsioonis ning teiseks on täiskasvanute koolitajate kutseorganisatsiooniga seostuvad väärtused.

Tulemused

Täiskasvanute koolitajate arenemise võimalused kutseorganisatsioonis

Sellest, milliseid võimalusi täiskasvanute koolitaja leiab arenemiseks rääkisid mõlemad pooled, nii assotsiatsiooni kollektiivi liimed, kui ka liikmesorganisatsioonide esindajad. Võimaluste all intervjueeritavad pidasid seda, kuidas nemad näevad võimalusi täiskasvanukoolitajal ennast rakendada ANDRAS assotsiatsiooni tegevustes ning nende kaudu areneda nii professionaalses plaanis, kui ka sotsiaalses.

Esimeseks võimaluseks ennast täiendamiseks mainiti **informeerimist** ning teavet sellest, millised on uudised täiskasvanute hariduse valdkonnas, millised üritused toimuvad nii Eestis, kui ka välismaal. Intervjueeritavad mainisid, et teadlikkuse tõstmine ja hetkeseisuga kurssi viimine on üks olulisi ANDRAS eemärke ning selle teostamiseks viiakse läbi üritusi, nagu Täiskasvanud Õppija Nädal (TÕN). Seda võimalust tõid esimesena kõik intervjueeritavad ning edaspidi intervjuu käigus rõhutati korduvalt.

ANDRAS eesmärk ongi nende liikmetele pakkuda mitmesugust informatsiooni ja teavet, et nad oleks kurssis nii eestis kui ka välismaal toimuva tk hariduse arengusuundadega ja et siis hetkeseisuga. Üks suur tegevus on olnud kampaania, TÕN, ja see on toimunud juba kuusteist aastat. Sellel nädalal on fookuses kõik mis seondub täiskasvanute haridusega. (Tiina)
Põhiline on info. Et ANDRAS jagab väga palju informatsiooni, mis puudutab justnimelt täiskasvanute õppijate valdkonda: elukestev õpe, erinevad koolitused, üritused. Tähendab, just informatsioon. Jah, see on põhiline meie jaoks. (Eha)

Järgmiseks, mida toodi esile, olid **kvalifikatsiooni tõstmisele suunatud tegevused** ehk erinevad seminarid, kursused, koolitused. Need üritused tõstavad koolitajate professionaalsust ning on väärtuslikud nende arenguks just seepärast, et annavad võimalust õppida läbi praktiliste tegevuste.

Kogu aeg on olnud sellised kursused, seminarid, näiteks mina olen ka oma kõik need täiskasvanute koolitaja korraldaja alased oskused saanud just ANDRAS poolt korraldatud kvalifikatsiooni kursustelt. (Kerli)

Siis ma olen ise püüdnud alati nendest (kursustest) osa võtta, sest ma näen, et need on väga

sisukad, seal on alati väga huvitavad esinejad, teemad on hästi läbimõeldud, et see annab annab uusi teadmisi ja on huvitav ennast harida. (Eha)

Järgmiseks võimaluseks sai mainitud **võrgustikus osalemine ning kööstöö projektid**. Selle all intervjueeritavad pidasid võimalust korraldada tegevusi, kaasates nendesse koolitajaid ja eksperte teistest organisatsioonidest, kes on ANDRAS liikmed. Selle võimaluse raames on kajastatud inimeste teadmised, oskused, meetodid ning organisatsiooni ressursid.

Kui on vaja midagi, näiteks mul on hea kogemus, kui me hakkasime kursused inimestele tegema. Me kursusi muidu üldse ei tee, meil pole selles kompetentsi, meil on nagu kultuurialased, eksju. Aga siis oli kohe teada, et ahhaaa et aga ANDRASes on organisatsioon, mis sellega tegeleb, ja ma tean sealt juhi, et temaga me koos kogu aeg oleme käinud seminaridel ja ma saan temaga nõu pidada: kuidas see kursus peaks olema, mitu tundi, mis eesmärgid millised õpiväljundid, kes õpetavad ja meil oli väga tore kolmeaastane kööstöö projekt. Otsene selline võrgustiku mõju minu meelest. (Kerli)

Järgmiseks arenemise võimaluseks on **koolitaja kutse omamine**. Seda mainisid intervjueeritavad, kui rääkisid koolitaja kutsest ja selle olemusest. Kutsestandartiga on seotud ka üritused, mida pakutakse neile, kes juba kutsekvalifikatsiooni omab: sümposioonid ja meistriklasseid.

Nendele koolitajatele, kellel on kutse, me oleme pakkunud nagu kahte vormi, üks on sümposioon ja teine on meistriklasse. Sümposioon on nagu olnud nissugune, me võtame ühe teema, keegi valmistab või mõned koolitajad valmistavad selle ette ja siis toimub nissugune kuulamine ja arutelu vabas vormis arvamuste avaldamine. ... Ja teine on meistriklasse siis. Nii, et ise nad kõik on targad koos, aga loomulikult keegi jälle valmisteb ette ja kannab ette, et me võime rääkida nagu mestritl meistrile. Seal vahetatakse otseselt kogemusi, näiteks meetoditest, kuidas täiskasvanud õppijani jõuda koolitusel, mis töötavad paremini ja mida mille puhul kasutada. (Tiina)

Ning viimane võimalus, mis oli mainitud ANDRAS kollektiivi liikmete poolt on **täiskasvanuhariduspoliitika kujundamine**. Selle all mõistetakse osalust seadusandluse protsessis ning näiteks Täiskasvanuhariduse Foorumi (THF) raames küsimuste arutlemine. Võib eeldada, et seda võimalust ANDRAS liikmed ei ole maininud kahel põhjusel: 1. nende organisatsioonid ei tegele selle küsimusega igapäevaselt ning 2. ANDRASest poolt see võimalus ei ole pakutud nii tihti. Nende põhjuste pärast organisatsioonide esindajad ei pea seda võimalust nii tähtsaks.

Ja muidugi kui ma siit vaatan, siis väga oluline on osalemine hariduspoliitika kujundamisel, selle pärast et Haridus- ja Teadusministeerium on ANDRASit kogu aeg võtnud oma partneriks, nagu siis eurorahadega, kui on võimalus olnud, et siis eurorahade programmid ja igasugused muud haridusstrateegia, dokumentidega seotud teemad. (Kerli)

Üldiselt, intervjueeritavad rääkisid võimalustest palju ning mainisid, et need on mitmekülgsed ja

toetavad. Rohkem aga kasutatakse nii assotsiatsiooni kollektiivi liikmete, kui ka liikmete esindajate poolt **informatsiooni, kvalifikatsiooni tõstmisele suunatud tegevusi ning võrgustikust osalemist.**

Täiskasvanute koolitajate kutseorganisatsiooniga seostuvad väärtused

Empiirilisest andmestikust selgus, ei oma professionaalse arengu jaoks koolitajad peavad väga olulisteks väärtusi, mis seovad omavahel ANDRAS assotsiatsiooni ning selle liikmeskonda. See kategooria käsitleb seda, miks täiskasvanute koolitajad osalevad ANDRAS tegevustes ning mis toetab nende tahtmist areneda.

On oluline mainida, et mõlemad pooled nimetasid mõned ühesugused väärtused. Esimeseks nendest on **ühtekuuluvustunne**. Selle all intervjueeritavad mõistsid kogukonna tunnet, et kõik nad tegelevad ühes suured valdkonnas ning teadvustavad, et nad on selle kogukonna olulised liikmed. Väga oluliseks ühtekuuluvustunne osaks oli teiste kogemuste ja ideede väärtustamine.

Ja see ühtsustunne, et alati inimesed tahavad ju koos käia ja olla sama töö tegevate inimestega. Et võrrelda ennast, mida mina teen, mida teine teeb, et kas ma olen õigel teel, samas saada seda infod, missugused suunised, missugused strateegiad, mis moodi laiemalt ühiskonnas need asjad on. (Kerli)

Aga ma hea meelega, kui ma lähen, siis ma kunagi ei kahetse seda, et ma alati olen seda öelnud, et juba seal selles nende inimestega koos olle sa tunned end ilusamana ja paremana ja targemana ja nooremamana. (Marit)

Teiseks väärtuseks mainiti liikmete **tunnustamist**. See oli oluline nii assotsiatsioonile, kui selle liikmetele. Eriti oluline oli see, kui positiivselt see toetab liikmete aktiivsust ja tahet edasi areneda. *Ja mis veel on nagu hästi oluline, on see et me TÕN raames tunnustame selle (et õppida tuleb kogu elu) arusaamise selgitamine ja inimestele aidata paremini jõuda selleni, et õppida tuleb kogu elu, et õppida ei ole kunagi hilja. (Tiina)*

Järgmiseks väärtuseks oli organisatsiooni **põhimõtete levitamine**. See sai oluliseks toeks ka ühtekuuluvustunnele, kuna võimaldab inimestel tunda, et nad teevad ühte asja, mis on ka ühiskonnale vajalik ja huvitav. Arusaam sellest, et täiskasvanuharidus levib ning assotsiatsioon tunnustab nii oma liikmeid kui ka inimesi väljaspoolt organisatsiooni, on intervjueeritavatele põhjapanevaks väärtuseks.

Meeldisid need inimesed kes seal eesotsas olid ja nende tegevused. Põhimõtted, eesmärgid. Ja me arvasime kuna meie tegeleme tk koolitamisega siis me oleksime rahul selle organisatsiooni liikmena. (Eha)

Mõjuda, jõuda nagu iga inimeseni, kes tahab õppida. Et isegi kui ta ei taha õppida, siis A peab leidma selle meetodi, kuidas teha see asi nii huvitavaks, et ta ikkagi tahaks. Et tegelikult teatud mõttes, tegelen mina oma projektides täpselt sama asjaga. Selles mõttes see seob meid. (Marit)

Ning viimaseks oluliseks väärtuseks intervjueeritavad mainisid **professionaalsust ja tegevuste**

tasemet. Assotsiatsiooni liikmeid motiveerib ja toetab see, et ANDRAS tegevused on kvaliteetsed, inspireerivad ning sisukad. Intervjueeritavad mainisid nii koolitajate professionaalsust, kui ka korraldajate (koordinaatorite) oskusi.

Sügisel on TÕN, siis toimub THF, need on kõik hästi sisukad, et ma kohe võtan mütsi maha seal ANDRAS tegevliikmete ees, et nad püüavad, püüavad ja pakuvad heal tasemel, hea taseme üritusi. (Marit)

Seda ma hindan väga kõrgelt sest seal olid väga head teemad. ... Koolitus oli väga professionaalsel tasemel korraldatud, olid väga head koolitajad tookord, nii et see oli suur kasv ja väärtus meie ja A liikmetele. (Eha)

Kokkuvõtaks võib öelda, et koos liikmeid ja assotsiatsiooni toovad mitte ainult omavahelised tegevused, vaid ka mitmed olulised väärtused: **ühtekuuluvustunne, tunnustamine, põhimõted ning professionaalsus.**

Arutelu

Nagu on näha empiirilistest andmetest, täiskasvanukoolitajate arusaam professionaalsest arengust on väga praktiline ning suunatud oma organisatsiooni tegevusele või tööalasele praktikale. Samas aga, tuginedes Hammondi ja Collinsi (2005) teooriale õpikeskkondadest, mis on leidnud aset praktikakogukonnas, koolitajad kasutavad oma töös ja arengus kõiki neid keskkondi.

Psühholoogiline õpikeskkond kutseorganisatsioonis aitab koolitajatel läbitöötama oma kogemusi kogukonnas ja võrgustikus, õppida probleemide lahendamist teineteiselt. Keegi intervjueeritavatelt ei nimetanud võimalust jagada oma kogemusi ja ühtekuuluvustunnet psühholoogiliseks õpikeskkonnaks, mis toetab nende professionaalset arengut, aga põhimõtteliselt see on üks olulisematest praktikakogukonna omadustest, mida mainib oma töödes Wenger. Võib väita, et seda õpikeskkonda nii assotsiatsiooni kollektiivi liikmed kui ka organisatsioonide esindajad kasutavad võimalusena oma praktilises töös (võrgustikuna) ning peavad ka olulisemaks väärtuseks (ühtekuuluvustunnena).

Koostöö võrgustik erinevate inimestega, erinevate arvamustega ning samal ajal tundmine end suure kogukonna liikmena aitab täiskasvanute koolitajatel arendada oma isikliku teooriat, seisukohta ja lähenemist oma tööalastele ülesannetele.

Mis puudutab intellektuaalset õpikeskkonda, kus inimesed tavaliselt õppivad teineteiselt ning väärtustavad oma kollektiivseid teadmisi, siis seda väga rõhutati intervjuudes ürituste temaatikal. Just seal koolitajad saavad nii õpetada kui õppida, nagu mainis intervjueeritav Tiina „õppimine meistrilt meistrile“. Seda sama rõhutab ka oma teoorias E. Wenger – ta peab väga oluliseks kogukaonna liikmete sünergiat ning oskust koos õppida oma tegevusvaldkonna sees. See aitab koolitajatele ammutama teadmisi ning arendada ka oma õppimisoskust. Intervjueeritavate vastustest oli näha, et kvalifikatsiooni tõstmine ja professionaalsus on väga tihedalt seotud uute

teadmiste saamisega ning on üks olulisematest osadest, mida väärtustab nii ANDRAS kui ka selle liikmeskond. Tulemuslik intellektuaalne õpikeskkond annab täiskasvanutekoolitajatele võimalust alati täiendada oma teoreetilisi teadmisi ning kohe neid proovida praktilistes tegevustes – ANDRAS assotsiatsioonis selleks on sümposioonid, meistriklässid ja foorumid.

Ning järgmine osa, millest professionaalne areng ei saaks olla tulemuslik, on sotsiaalse õppimise pool, mis käsitleb täiskasvanute koolitajate omavahelisi suhteid, oma väärtuste ja põhimõtete avaldamine ja nende üle arutlemine. See praktikakogukonna poo on tihedalt seotud sotsiaalse kontekstiga, mida saab leida igas ANDRAS tegevuses – siia kuuluvad nii koostööprojektid, kui ka tunnustamine ja omavaheline suhtlus ürituste ajal. Kõige olulisemaks siin on arusaam oma kogukonnast ning selle põhimõtetest. Kogukonnas õpitakse läbi diskussioone, ning nende olulisust mainis intervjuueeritav Tiina kutseeksamite sooritamise ning täiendõpe kontekstis. Sotsiaalne õpikeskkond praktikakogukonnas aitab täiskasvanutekoolitajatel kujundada oma identiteedi vastavalt oma erialale, vajadustele ning tegevustele. Just need omavahelised suhted toetavad inimest alati täiendada end nii isiklikus kui ka professionaalses plaanis.

On oluline mainida, et empiilisest andmestikust tuli veel kaks olulist võimalust, mis ei ole otseselt praktikakogukonna teoorias käsitletud, need on infotmeerimine ning poliitika kujundamine. Neid kahte võib peeta oluliseks taustaks selleks, et ANDRAS, kui praktikakogukond, oleks eriline ning tulemuslik. Vastavalt täiskasvanuhariduspoliitikale toimuvad ka olulisemad tegevused täiskasvanuhariduse maailmas ning need on olulised piirid ja jooned, mille järgi tegeleda. Siia kuulub ka informeeritus sellest, mis toimub täiskasvanuhariduse maastikul ümber maailma – just need olulised uudised, muudatused, trendid või algatused mõjutavad ka ANDRAS organisatsiooni tuleviku.

Kokkuvõteks võib öelda, et täiskasvanute koolitajate arusaamad oma võimalustest arenguks ei ole väga struktureeritud ja teadlikud, kuigi hõlmavad kõiki vajalikke õpikeskkondi ja täiskasvanukoolitajate professionaalse arengu suundi. Samal ajal, intervjuueeritavad lisavad ka rohkem konteksti praktikakogukonna mõisetele: lisanduvad sellised täiskasvanukoolitamise omapärad nagu väga kiire situatsiooni muutumine, suurem rõhk praktilal, mida ei pea alati eelnema teooria ning see, et iga täiskasvanu käitumine ning arusaamad võivad olla väga erilised.

Kokkuvõte

Käesolevas artiklis oli uuritud, milliseid võimalusi võib pakkuda kutseorganisatsioon, antud juhul assotsiatsioon ANDRAS, täiskasvanute koolitajate professionaalseks arenguks. Artikli teoreetilises osas olid käsitletud täiskasvanute koolitajate professionaalne areng, praktikakogukonna ja õpikeskkondade mõisted ning nende omapärasid. Selgus, et professionaalse arengu jaoks vajab koolitaja mitmekülgseid tegevusi, mis hõlmavad intellektuaalset, sotsiaalset ning psühholoogilist poolt. Omakorda, assotsiatsioon ANDRAS pakud vastavalt selle mitmeid üritusi ja tegevusi.

Empiirilistest andmetest selgus, et kuigi koolitajate arusaam oma arengust ei ole väga struktureeritud, hõlmab see kõiki vajalikke protsesse ning on jälgitav igas ANDRAS tegevuses. Samuti, oluliseks tulemuseks on see, et võimalused arenguks on samaolulised kui koolitajate väärtused, mis on seotud ANDRASes liikmelisusega – nad omakorda toetavad kõiki täiskasvanutekoolitajate tegevusi ja õpiprotsesse.

Käesoleva töö tulemuseks on analüüsiv ülevaade, kuidas kutseorganisatsioon ANDRAS toetab täiskasvanukoolitajate professionaalset arengut ning lisaks ka väärtused, mida annavad ise koolitajad praktikakogukonnale ja selle tegevustele.

Allikad

Anttinen, O. (2010). *Interaktiivsed õpiobjektid varajase keelekümbuse kontekstis*. [Magistritöö].

Tallinn: Informaatika Instituut.

Beljajev, R., Vanari, K. (2005). *Õppimine ja õppimisoskuste arendamine täiskasvanuna*. Tallinn:

Sisekaitseakadeemia.

Clark, C. M., Rosemary S. C. (1999). Theorizing adult development. *New directions for adult and continuing education*, 84, 3-8.

Colbeck, C. L. (2008). Professional identity development theory and doctoral education. *New Directions for Teaching and Learning*, 113, 9-16.

Eensaar, T. (2003). *Elukestva õppe põhiterminoloogia inglise-eesti seletav sõnastik Euroopa Komisjoni dokumentide põhjal*. [Magistripjekt]. Tartu Ülikool: Filosoofiateaduskond. [2012, oktoober 24]. http://www.andras.ee/ul/Teele_Eensaar_magistripjekt_24_06_03.doc

Eesti keele seletav sõnaraamat. (2009). Toim. M. Langemets, M. Tiits, T. Valdre, L. Veski, Ü. Viks, P. Voll. Tallinn: Eesti Keele Sihtasutus.

ETKA Andras. (2011). *Andras 20*. Tallinn: Tallinna Raamatutrükikoda.

Evans, L. (2008). Professionalism, professionalism and the development of education professionals. *British Journal of Educational Studies*, 56, 20-38.

Karm, M. (2007). *Eesti täiskasvanukoolitajate professionaalsuse kujunemise võimalused*. [Doktoritöö]. Tallinn: Tallinna Ülikooli kirjastus.

Meier, K. (2008). *Juhi arusaamad õppimise toetamisest organisatsioonis*. [Magistritöö]. Tallinn: Andragoogika osakond.

Merilo, G. (2012, august 14). Miks on Eestis piinlik öelda, et oled koolitaja? *Postimees: Koolituse Extra*, 4-5.

Mezirow, J. (1981). A Critical Theory Of Adult Learning And Education. *Adult Education Quarterly*, 32, 3-24.

Märja, T., Lõhmus, M., Jõgi, L. (2003). *Andragoogika. Raamat õppimiseks ja õpetamiseks*. Tallinn:

llo.

Trotter, Y. D. (2006). Adult learning theories: impacting professional development programs. *Delta Kappa Gamma Bulletin*, 8-13.

Wenger, E. C. (1998). *Communities of practice: Learning, Meaning and Identity*. Cambridge: Cambridge University Press.

Wenger, E. C. (2006). Communities of practice: a brief introduction. [27.12.2012] <http://wenger-trayner.com>

Williams, A. (2001). A belief-focused process model of organizational learning. *Journal of Management Studies*. 38, 67-86.

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