
[Home](#) / Koostöömudel koolitusel

Koostöömudel koolitusel

KOOLITAJATE KOGEMUSED SEOSSES KOOSTÖÖMUDELITE KASUTAMISEGA KOOLITUSTEL

Martha Türkson-Zujev

Inimestevahelise ühise eesmärgini või tulemuseni jõudmiseks on efektiivseim ja ainsam viis osapoolte vaheline koostöö. Koolitustele lähevad inimesed eelkõige eesmärgiga õppida midagi. Selleks, et koolitusel saaksid kasu mõlemad pooled on koolitajal oluline roll saavutada õppijatega koostöö. Artikli olulisus ja uudsus seisneb selles, et autor teadvustab koostöömudelit kui üht koostööni jõudmise viisi. Artikli autori eesmärgiks on anda ülevaade saadud tulemuste põhjal koolitajate kogemustest seoses koostöömudelite kasutamisega. Valimi moodustasid kolm vabahariduslikus keskkonnas koolitavat koolitajat, kellega viidi läbi poolstruktureeritud intervjuud. Tulemustest järeldus, et koostöömudelit teadlikult ei kasutata, kuid alateadlikult lähtutakse sellest. Samuti tuli tulemustest välja, et ilma koostööd saavutamata ebaõnnestub eesmärgini jõudmine.

Võtmesõnad: koostöö, koostöömudel, koolitus, koolitaja kogemus.

SISSEJUHATUS

Üha enam räägitakse koolitustest ja nende kvaliteedist. Samuti ka erinevatest aspektidest, mis koolituse kvaliteedi tagavad. Üheks olulisemaks võib pidada koolitaja ja õppija vahelist koostööd. Aktiivne koostöö aitab koolitajal õppijat mõista ja vastupidi ning selle tulemusena üles ehitada koolitus ning kujundada koolitusprotsessi. Täiskasvanud õppija siirdub koolitusele eelkõige eesmärgiga õppida või omandada midagit uut, mistõttu on vajalik välja selgitada, mida õppija ootab ning mida koolitaja pakub. Kõik eelnev saab võimalikuks vaid siis, kui koolituse vältel toimub koostöö arendamine ja saavutamine.

Koostöö arendamine on üks valdkondadest, milles viidi ja viiakse läbi kõige enam koolitusi. (Pärnu Konverentsid, 2012.) Koostöö arendamine on aktuaalne teema, mistõttu tuleb mõista koostööd kui kahepoolset suhet, kus kasu saavad mõlemad osapooled (Turner, 2009). Läbi viidavatel koolitustel on koolitaja see, kes loob keskkonna koostöö tekkimiseks õppijate vahel.

Koolitaja ja õppija vahelise koostöö kaudu selgitatakse välja mõlema osapoole eesmärgid,

vajadused, mis muudavad protsessi tulemuslikumaks.

Kõrghariduse uurija Wildavsky on mõistnud, et koostöö aitab osalejatel leida ning kasutada oma oskusi, mida nad ise poleks kasutanud või oleksid kasutanud üksinda. Sellest tulenevalt on koostöö teadusuuringute tulemusel erinevates valdkondades üsna tavaline ja oluline tegevus uute ideede genereerimiseks ja levitamiseks. (Wildavsky, 1986, viidanud Stein & Short, 2001)

Koostöö eesmärkideks võivad olla ühisele arusaamisele jõudmine, teema uurimine ja avamine või oskuste arendamine. Õppija seisukohast on koostöövorm oluline, kuna see aitab kindlustada teadmist ning jõuda probleemide lahenduseni. Eduka koostöö kaudu muutub osalemine õppeprotsessis aktiivsemaks ning paraneb iseseisev õppimine. (Puust, 2005)

Artiklis toob autor intervjuudest välja koolitaja kogemused, miks on koostöö oluline ja milliseid koostöömudeleid kasutatakse. Autor on uurinud koostöömudelit kui koostöö saavutamise viisi. Artiklis on uurimisprobleem püstitatud küsimusena: millised on koolitajate kogemused seoses koostöömudelite kasutamisega koolitusel? Sellest tulenevalt on artiklis eesmärgiks välja selgitada ning anda ülevaade saadud tulemuste põhjal koolitaja kogemustest koostöömudelite kasutamisel koolitustel.

Saadud tulemused aitavad mõista koostöö vajalikkust koolitusel ning annavad ülevaate koostöömudelitest, mida koolitaja on kasutanud lähtuvalt enda kogemustest. Koostöö on oluline õppeprotsessis, mistõttu saavad töötulemusi kasutada nii täiskasvanud õppijad, üliõpilased kui ka koolitajad.

ÜLEVAATE TEOORIAST

Koolitaja ja õppija vaheline koostöö

Sotsiaalpsühholoog Michael Argyle (1991) määratleb koostööd kui koos tegutsemist ning ühiste eesmärkide elluviimist. Ka mitmed teised autorid mõistavad koostööd kui osapoolte vahelist ühist eesmärgistatud tegevust. Näiteks Imel (Imel, 1995, viidanud Stein & Short, 2001) iseloomustab koostööd kui koos töötavaid inimesi, kes ühise eesmärgi nimel liiguvad ühes kindlas suunas.

Samuti on koostööd defineeritud kui mitme isiku, isikute rühma või millegi ühine või kooskõlastatud töötamine või tegutsemine; selle tulemus. (Langmets, Tiits, Valdre, Veski, Viks, Voll, 2009).

Artiklis käsitletakse koostööd koolitajate ja õppijate vahel koolitajate vaateväljast. Koostööd mõistan koostööd kui tegutsemisviisi jõudmaks koolitaja ja õppijate vahelise ühise eesmärgini.

Koostöö ei ole pelgalt koos töötamine, vaid see on mõlema osapoolne eesmärgini jõudmise teekond. Eesmärk või tulemus peavad olema ühised, vastasel juhul koostöö ei toimi.

Koolitajad ja õppijad on õppeprotsessis partnerid, kellel on erinevad rollid ja kohustused (Fennes & Otten, 2008). Koolitaja on koolitaja ning õppija on õppija – ühe panuseks on teadmised ja struktuur ning teise panuseks isiklikud ootused ja soovid (Lønstrup, 1997).

Selleks, et koolitaja mõistaks, mis on õppijate selged ootused, soovid või vajadused, tuleb koolitustegevuse kaudu saavutada koostöö täiskasvanud õppijatega. Selged eesmärgid aitavad nii

koolitajal kui õppijail näha koolituse taotlusi ning nende saavutamiseks tihedamat koostööd arendada. (Kidron, 1999.)

Koolitustegevuse edu mõjutab oluliselt õppijate aktiivne osalemine. Õppeedukus ei tulene automaatselt koolitamisest ning üks koolitustegevus võib erinevate õppijate puhul viia erineva tulemuseni (Gruber, Schögl, 2007, viidanud Fennes & Otten, 2008). Knowles, Holton, Swanson (1998) on välja toonud, et täiskasvanud õppijad peaksid olema kaasatud oma õppimisprotsessi planeerimisel ja läbi viimisel, et teada kuidas õppimine toimub, mida õppimine sisaldab ning miks õppimine on oluline. Koos õppijatega teevad koolitajad selgeks õppimise vajaduse ja eesmärgid, lepivad kokku koolituse lähenemises ja metoodikas, mille tavaliselt pakuvad välja koolitajad (Fennes & Otten, 2008). Aktiivne koostöö, millesse on kaasatud ka õppijad aitab kiiremini jõuda eesmärgini ning katta õppijate ootusi ja soove.

Fennes & Otten (2008) on välja toonud tõsiasja, et koolitajad vastutavad tulemusliku õppeprotsessi tagamiseks sobiva raamistiku ja piisavate tingimuste loomise eest, õppijad kohustuvad loodud raamistikku ja tingimusi enda kasuks võimalikult suures ulatuses ära kasutama ning rakendama õppimises kogu oma potentsiaali. See tähendab koolitaja ja õppija vahelist sümmeetrilist suhet, mida iseloomustab koolitajate ja õppijate vaheline koostöö, austus, usaldus, üksteise hindamine, õiglus ja võrdsus.

Ka õppe eesmärkide püstitamisel (valimisel, korrigeerimisel ja täpsustamisel) oleks koolitajal kasulik kaasata ka õppijaid, kuna seatud sihtide saavutamine õnnestub vaid siis, kui need on õppijale olulised, nende poolt omaks võetud. Esmatähtis on seegi, et õppijad oskaksid eesmärkidele püüdlemist ja nende tegelikku saavutamist vääriliselt hinnata. Niisiis ei peaks õpieesmärkide "lahtirääkimine" jääma vorminäiteks, vaid sellest peaks kujunema õpimotivatsiooni loomise oluline samm. (Kidron, 1999)

Koostöömudel koolituses

Mudel on prototüüp, muster, mida saab kasutada õppimiskeskonna loomisel. Mudelit on võimalik kohandada vastavalt õpikeskkonnale (Joyce, Calhoun, 2010). Koostöö saavutamiseks ja arendamiseks on samuti võimalik kasutada mudelit – koostöömudelit.

Koolitaja ja õppijate vahelise koostöö kaudu selgitatakse välja mõlema osapoole eesmärgid koolitusel. Eesmärkideni jõudmiseks on koolitajal hea lähtuda koostöömudelist, mis aitab õppes etapiti näha olulisi komponente ja soodustada koostööd. See omakorda tagab selle, et koolitaja ja õppija vahel on üksteise mõistmine ning saab võimalikuks osapoolte vaheliste ülesannete teadvustamine.

Artiklis mõistetakse koostöömudelit kui mudelit, mis hõlmab endas koostööd, selle protsessi ja sellele iseloomulike komponente. Mudeli selgitamisel lähtun koostöö ning eesmärgini jõudmiseks vajalikest teguritest, mida käsitlen järgnevalt.

Artiklis mõistan ülesannete ja tegevuste all koolitusel õppijate ja koolitaja koostöö kaudu välja

selgitatud eesmärgist lähtuvalt paika pandud tegevuskava ning ülesandeid. Õppijate kaasamine ning nende aktiivne osalemine mõjutab koolituse tulemust. Samas ei tulene õppeedukus automaatselt koolitamisest ning üks koolitustegevus võib erinevate õppijate puhul viia erineva tulemuseni (Gruber, jt, 2007, viidanud Fennes & Otten, 2008). Seega tuleb koolitajal koostöös õppijatega esmalt välja selgitada, mis on nende väärtused, hoiakud või tõekspidamised. Teadmine eelmainitust aitab kujundada koolitusprotsessi eesmärgistumaks ning tõhusamaks.

Õpetamine on andmise-ja-võtmise olukord. Enamik koolitajaid teavad, et õpivad õppijatelt sama palju kui nemad õpivad neilt. Koolitajad peaksid õppeprotsessis olema lisaks abistajana ka kaasõppijad (Laughlin, Nelson, Donaldson, 2011). Eksisteerib ka vastastikkuse mõõde, sest koolitajad on samuti õppijad. Ühest küljest õpivad nad õppijate teadmistest ja pädevusest, teisest küljest õpivad nad aga koolitustegevuse läbiviimise kogemusest. See tähendab koolitustegevuse ja -protsessi, sealhulgas õppijatelt ja kolleegidelt saadava tagasiside arvestamist, hindamist ja analüüsimist (Fennes & Otten, 2008). Lisaks peavad koolitajad meeles pidama, et koolitusgrupid koosnevad inimestest, kes toovad õppesse kaasa enda kogemused ning teadmised. (Joyce, Calhoun, 2010.) Õppijate ressursside välja selgitamine on üks koostöömudelil sisalduv tegur, mis aitab kaasa täiskasvanud õppijate mõistmisele ning koolitustegevuse kujundamisele.

Inimese iseloomu avaldumise äratundmine, tema käitumisajendite mõistmine, subjekti enesekäsituse (mina-pildi) käitumist kujundavast osast arusaam – kõik see lubab paremini mõista, mida keegi ütles või miks ta nimelt nõnda toimis. Inimesetundmise kogemus peegeldub selleski, kuivõrd suudetakse hoiduda teiste üle otsustamisel ennakjärelalusist ja tunnistada, et inimeses on alati midagi varjujäävat, hetkel – käsitamatu. See, kuidas keegi teisi tajub ja tunnetab, näitab küllalt tihti, kes ta ise on ... (Kidron, 1986).

Koostöö eeldab osapoolte omavahelist suhtlemist. Seega tuleb uurida, mis on suhtlemine ning kuidas see mõjutab osapoolte (koolitaja-õppija) vahelise koostöö kujunemist. Koostööd võivad takistada nii isiklikud barjäärid kui ka struktuurilised barjäärid. Näiteks puudub paljudel isikutel isikutel suhtlemisoskus ja -stiil, mis võimaldaks neil hästi kaasa töötada gruppides või meeskondades. (Stein & Short, 2001.) Lõpuks on koolituses oluline koostöö saavutamine ning selle abil eesmärgi saavutamine. Suhtlemise kaudu saab alguse koostöö, ilma milleta ei tea mõlemad osapooled enda eesmärgi ning oodatavat tulemust. Seega sisaldab koostöömudel eesmärgi püstitamist, eesmärgi poole liikumist ning saavutamist. Samuti koostööd, mille kaudu jõutakse eesmärgini.

Suhtlemine on koolitusel oluline, sest õpetamine ja kasvatamine on neid tegevusi, kus suhtlemine on asendamatu oluline abiprotsess. (Kidron, 1986.) Vaid suhtlemise kui koostöö kõrgeima vormi vahendusel osutub võimalikuks teadmiste, oskuste, huvide ja väärtusorientatsioonide vahetus. (Märja, 1992.)

Suhtlemine koosneb suhtlemisprotsessis kolmest aspektist: pertseptsioonist (psüühiline kontakt,

vastastikune tajumine), kommunikatsioonist (informatsiooni vahetamine), interaktsioonist (suhtetoime e. vastastikune mõjutamine koostööprotsessis). (Märja, 1992.)

Koolituse puhul esinevad kõik kolm suhtlemise aspekti. Seega sisaldab koostöömudel neid aspekte. Suhtlemise kommunikatiivne aspekt eeldab ühelt poolt selle subjekti motiivide ja eesmärkide analüüsimist, kellele informatsiooni suunatakse ning teiselt poolt vastuvõetud informatsiooni mõtestamist selle saaja poolt. (Märja, 1992.) Pertseptsioon on suhtlemise võtmeks. See, kuidas indiviid näeb erinevaid asju, situatsioone, teisi indiviide, determineerib tema edasise käitumise. (Märja, 1992.) Teabevahetuse käigus leiab aset suhtlevate isikute vastasikune mõjustamine ehk interaktsioon. Sihipärane mõjuavaldamine on paljudel juhtudel suhtlemise otsene eesmärk. (Kidron, 1986.) Suhtlemine annab nii koolitajale kui ka õppijale võimaluse avada koolitusteemat, uurida ning arendada oskuseid.

Lähtuvalt eelpool mainitud teguritest on autor kokku pannud koostöömodeli. Järgnevalt on esitatud koostöömudel ning selle osad. (*Joonis 1*)

Joonis 1. Koostöömudel koolitusel

MEETOD JA VALIM

Artikkel põhineb uurimusel, mille eesmärgiks oli välja selgitada ning analüüsida saadud tulemuste põhjal koolitajate kogemusi seoses koostöömodelite kasutamisega koolitustel.

Tulemusteni jõudmiseks on kasutatud kvalitatiivset uurimust. Kvalitatiivne uurimus seisneb andmetes, mis ei sisalda numbreid ega numbrilisi väärtuseid. (Nkwi, Nyamongo, Ryan, 2001, viidanud Guest, Namey, Mitchell 2012.)

Autor uuris artikli raames koolitajate kogemusi seoses koostöömodelitega. Lähtuvalt sellest on uuringustrateegiaks fenomenoloogiline uurimus, mille “eesmärgiks on suunata inimest looma kontakti oma kogemusega, teadvustama ja verbaliseerima tähendusi, mida ta omistab kogemusele.” (van Manen 1984, viidanud Taalik 2013.)

Kogemuste uurimiseks kasutati kvalitatiivset andmekogumismeetodit, sest kvalitatiivste andmekogumismeetodite kaudu kogutakse andmeid selle kohta, mida inimesed mõtlevad, mida on kogenud ning mis on nende põhjused ja kavatsused. (Smeyers, 2008.) Kvalitatiivsete andmekogumismeetodina kasutatakse intervjuud, vaatlust ja dokumente. (LeCompte, Preissle, Tesch, 1993.) Meetodi valimisel on autor lähtunud fenomenoloogilisest uuringustrateegiast, mille puhul on kogemuste ja arusaamade mõistmiseks peamised andmekogumismeetodid süvaintervjuud, küsitlused ja vaatlused. Teksti kasutatakse inimeste kogemuste vahendamiseks. (Guest jt, 2012).

Antud artikli uurimuses on autor kasutanud uurimismeetodina poolstruktureeritud intervjuud. “Intervjuu abil on inimesel võimalus lisada vastusele oma kujutlus või elamus ning samuti saab esitada täpsustavaid küsimusi, kui nende järele tekib vajadus.” (Laherand, 2008.) Autor transkribeeris saadud intervjuud. Seejärel on intervjuude kaudu saadud andmed kodeeritud ning interpreteeritud. Tulemused on esitatud tsitaatidena *kursiivkirjas*. Intervjuus sisaldunud avatud küsimused võimaldasid välja tuua koolitaja kogemused seoses koostöö ning koostöömudelitega. Vastavalt kvalitatiivsele uurimusele on autor uurimisobjektid valinud eesmärgipäraselt, mitte juhu valimi kaudu. Valimi moodustasid 3 vabahariduslikus valdkonnas koolitavad koolitajad, kellel on koolitamiskogemust üle 5 aasta, mistõttu koolitaja omab suuremat ning teadlikumat kogemustepagasit koostöö kohta. Valimis on koolitajad tähistatud eesnimede järgi: Ene, Mare, Tiina. Valimi kriteeriumiks oli vabahariduslikud koolitused, sest õppijad on kokku tulnud enda huvi ajendil ning sooviga arendada ennast kui isiksust ja omandada eluks vajalikke teadmisi ja oskusi.

TULEMUSED

Järgnevalt on esitatud peamised uurimistulemused, milleni jõuti andmeid analüüsides. Tulemused on illustreeritud intervjuueeritavate tsitaatidega, mis on esile toodud *kursiivkirjas*.

Koostöö määratlemine

Uurimustulemustest selgus, et koostööd defineerivad koolitajad erinevalt. Järgnevatest uurimistulemustest ilmneb, et koostöö eeldab kahte osapoolt ning nende omavahelist tegevust, mida kinnitab ka teoreetiline käsitlus.

Koostöö...ühe idee, teise idee – selle, sellest sünnib kolmas idee. Ehk siis matemaatiline valem: $1+1=3$. /.../ Kui sünnib kolmas idee sellest, siis see näitab, et on juba koostöö või koostööl sündinud tulemus. (Mare)

See on üks keerulisemaid asju /.../ Mõistan seda kui arvestatakse üksteisega ja ei olda enesekeskne ning suudetakse jagada ... vaimseid kui ka materiaalseid asju. Ja mõistetakse üksteist, mille nimel midagi tehakse. /.../ Koostöö on ikka ühes suunas liikumine ühiste arusaamade alusel. (Ene)

/.../ Koostöö kipub ... olema selline, et on teatud asju, millest hästi palju räägitakse ja kui süvenema hakkad, siis ega väga lihtne vastata ei ole. /.../ Ma arvan, et hästi lühidalt öelda on koostöö see, et kui töötatakse teineteise või üksteise heaks ja üksteisega koos. (Tiina)

Koostöö õppija – koolitaja vahel

Uurimustulemustest selgus, et koolitajal lasub ülesanne saavutada ning arendada õppijatega koostööd:

*„/.../ koolitaja **loob** selle õppimisruumi ja vahendi ja ... avab teema /.../“ (Mare)*

*„/.../ koolitaja **mõistab** õppijat, **aktsepteerib** teda ja õppija mõistab tegelikult ka koolitajat. /.../“ (Tiina)*

„/.../ Õpetaja tavaliselt **teab**, mis ta tahab edastada või mis on talt palutud teha. /.../“ (Ene)

Uurimistulemustest selgus, et koolitaja ja õppija vahelise koostöö puhul on oluline ühised eesmärgid ning koos saavutatud tulemus.

„Olulised on õppija eesmärgid koolitusel ja tema saavutustase/tahe. /.../ Koolitaja eesmärgid on enamasti, peaksid olema ju õppija omad. /.../ Koostegemine, ühised arusaamad ja teineteise eesmärkide mõistmine tegelikult.“ (Tiina)

„/.../ koolitaja kui õppija on midagi saanud ja juurde õppinud või on uus idee sellest hoopis välja sündinud või uus mõte või ... Ma näen, siin on koostöö.“ (Mare)

„/.../Koolituse alguses ... määratletakse see seisukoht, mis inimestel on koolitusele tulles ja lõpus esitatakse kas mingi teoreetiline või praktiline asi, näitamaks, mis sellest ühisõppest välja koorus. /.../ Koos leiame need ühised punktid või ka erisused.“ (Ene)

Lisaks tuli uurimusest välja, et õppijate mõistmine ja tundma õppimine aitab koostööd arendada ning koostööni jõuda.

„/.../ Õppijatega koostöö arendamine on palju keerulisem, sest me ei tunne vastastikku üksteist nii hästi, aga selle aluseks ma pean jagatud teadmist ehk siis iga õppija koolitusel on üks osa sellest, mis õppija räägib ise, mida ta sellest asjast teab. /.../ Koostöö ... aluseks on üksteise tundmine. /.../“ (Ene)

Koostöö saavutamine õppijatega koolitusel

Uurimustulemustest selgus, et koolitusel koostöö saavutamiseks peavad koolitajad oluliseks erinevaid aspekte. Vastavalt kogemustele on igal koolitajal omad individuaalsed printsiibid, millest lähtutakse õppijatega suhtlemisel ja koostöö saavutamisel.

/.../Ma olen **püüdnud** nagu õppijaga **ühele lainele minna** ... empaatiat kasutades nagu õppija kingadesse astudes ja püüdes niimoodi seda koostööd teha. Et õppija saavutaks selle, mille poole ta püüdleb, et ma teda toetaksin. Koolitaja on nagu see teejuht või giid /.../ (Tiina)

1. **austav suhtumine**. See minu poolt õppijatele loob pinnase usalduseks, julguseks ka oma mõtteid võib-olla välja öelda. Siis ma saan teada, et me jõuame koostöös järgmisele tasemele. Muidu, ma isegi ei saa teada, ... mis tema peas toimub. ... Sealjuures arutledes, /.../ edasi viia seda mõtet, täiendada kolmanda, neljanda, viienda mõttega või ... teiste õppijate poolt – sellisel kujul. /.../ (Mare)

... **Igal ühel on ülesanded**. /.../ ...Koostöö ongi selles, et kõik teevadki ja teevadki seda, mida ise tahavad. Koostöö küsimus on ka see, et kõik ei taha kohe sõna võtta, kõik ei taha laulu üles võtta, mingit asja juhtida, aga tal peaks olemas algus see, mis talle sobib ja siis ta jõuab selleni, mis ta ise on valmis. /.../ (Ene)

Koostöömudel

Koostöömudelile on koolitajad andnud erineva tähenduse. Artiklis mõistetakse koostöömudelit kui koolitaja-õppija vahelist koostöö saavutamise viisi.

Koostöömudel. ...Mudel on tegelikult ... teatud kava või plaan. Ka õppekava võib olla mudel. Mudel võib olla nii graafiline mudel ja tekst. Ja see võib olla ka teatud käitumise ja tegevuste selline ühine ülesehitus või norm. (Tiina)

/.../ Mina lähtun rahvapärasest nii öelda koostöömudelist, kus ei olnud rõhk ühel isikul, eestvedajal, vaid igaühe osalus lähtuvalt east, vanusest, ka füüsilisest jõust, oskustest, et see ongi see isiklik osalus ühistegevuses. /.../ Et kõigil on koht ja roll, aga see võib muutuda. /.../ (Ene)
Ma arvan, et see on minu jaoks protsessiskeem, mis tuleb millestki välja ehk siis justkui juhitud protsess. Ma tean lõppeesmärki, kuidas sinna saavutada vahendid/meetodeid ja siis ma mudeldan enda jaoks. (Mare)

Koostöömudel visuaalselt

Koolitajatel paluti esitada enda koostöömudel või visuaalne nägemus mudelist. Koostöömudeli visuaalne pilt aitab selgemini mõista, mis on koostöömudel ning mida see sisaldab. Tulemused olid erinevad ning hõlmasid erinevaid aspekte. Esimene koostöömudel oli grupiprotsessi keskne. Teises mudelis oli oluline jagatud vastutus ja võrdväärne osalus. Kolmas mudel oli suhtlemiskeskne.

Mudel 1. Koolitaja Mare koostöömudel (antud mudel põhineb Valgmaa, Nõmm mudelil, 1995)
*(Mudel 1) Minu kogemus mitmeaastane on näidanud, et **grupiprotsessid** ... protsessimudel on kas kiiremini või kauem, aga see toimib siiski täpselt nende etappide kaupa. /.../, et kui me vaatame grupiprotsesside mudelit justkui minu mõistes on ta siiski mudel ... oma etappidega ja seal on erinevad tegurid, mis kas on seal sees või ei ole, siis need on siiski ühtselt huvitavad, alati ... käivad ühte jädapidi ja tegurid on need, mis mõjutavad aega, kui kiirest /.../. (Mare)*

Mudel 2. Koolitaja Ene koostöömudel

*(Mudel 2) /.../Vähemalt 2 inimest peab olema selleks, et koostööd teha. /.../ Minu jaoks üks asi/põhimõte on **võrdväärse printsiip**, kõigil on võimalus osaleda, panustada. /.../ Teiseks ei ole siin kunagi ühte nii öelda dikteerivat juhti, vaid siin on pigem ütleme oma keeles peremees ja perenaine. /.../ Koostöö aluseks on teadmised, oskused ning teatud valmisolek seda asja teha. /.../ isiklik osalus ühistegevuses. /.../ Kes osaleb, see vastutab. Selle tõttu on **jagatud osalus ja vastutus**. Kõige suurem küsimus on see tänapäeval, kuidas innustada ja julgustada inimesi osalema lähtuvalt isiklikust panusest oskustest, teadmistest ja tema eripärasest selles ühisasjas. ... Kui on jagatud vastutus, siis kõik hoolivad ka sellest tulemusest. Ja kedagi peale iseenda kritiseerida ei ole. Me kõik koos tegime. /.../(Ene)*

Mudel 3. Koolitaja Tiina koostöömudel

1. 2. 3. 4.

*(Mudel 3) 1. See, millel põhineb **suhtlemine**. Need rollid, mida me kanname, need on seotatud kõikide nende väärtuste ja hoiakutega jne. Me kanname oma rollides neid.*

2. Igasugune suhtlemine tinglikult. See on see, millel see kõik põhineb.

3. Ülesanded on see vahepealne ehk siis sellest kujuneb ... see on vundament, millel see kõik põhineb. /.../ Ülesannate täitmise kaudu saavutame selle (koostöö).

4. Tulemus, eesmärk. Kui me saavutame tulemuse, siis selle kaudu saavutame eesmärgi.

Pertseptsioon on seotud vast ka sellega tinglikult. Pertseptsiooni võib muidugi ka eraldi panna.

(Tiina)

Tulemus ilma koostööd saavutamata koolitusel

Ilma koostööd saavutamata ei ole võimalik jõuda soovitud tulemuseni. Koolitus ei ole ühepoolne, vaid koolitusel osalevad nii õppijad kui ka koolitaja. Sellest lähtuvalt on vajalik osapoolte vaheline koostöö.

Ei ole, seda ei teki siis. Siis on nõ tarbimisele ja kritiseerimisele suunatud tegevus ehk üks teeb ja teised hindavad, annavad hinnanguid. /.../ Kui ta ei ole sellesse teemasse või asjasse kaasatud, siis ta jääbki eemale, kõrvaltvaatajaks, mitte osalejaks efektiivselt. ...Kõige keerulisem on saada teda teisele poole, sellesse ühisesse ringi. (Ene)

Muidugi on. Jaa, on küll, on küll. Kui inimesed on ennastjuhtivad. Mõnikord osalejad lihtsalt spontaanselt teevad seda ise. /.../ See on inimestele sisse kodeeritud, see koostöö. See soov vähemalt. (Mare)

Eesmäärke ei saa jäigalt püstitada. Kui sa töötad inimestega, siis sa ei saa olla jäik. Koostööga ei saa ka jäik olla. Koostöö ei ole see, et astume ruumi ja nii hakkame koostööd tegema. See kujuneb või ei kujune. Ja kui ta ei kujune, siis ikkagi teha kõik selleks, et püüda ikkagi ka neid õppija eesmäärke saavutada. (Tiina)

Koostöömudelite kasutamine kogemuste põhjal

Koolitaja kogemused on olulised õppimise allikad, mida koolitaja saab hiljem kasutada koolituse planeerimisel või õppijatega koostöö saavutamisel ja arendamisel. Järgnevalt on toodud artikli uurimuse tulemused, millised on koolitajate kogemused seose koostöömudelite kasutamisega. Saadud tulemustest selgus, et algselt ei märganud üks koolitaja grupiprotsesse ning selle olulisust. Hiljem õnnestus õppeprotsessi käigus märgata grupiprotsesse ning sellest hilisemalt juhinduda. Teine koolitaja tõi kogemuste põhjal välja loovuse kui vahendi inimeste tundmaõppimiseks. Kui me räägime mudelist, siis minu jaoks on mudel **universaalne asi**. /.../ Mina sain sellest teadlikuks 2009. aastal, aga koolitaja olen 2007 alates. Ennem seda ma lihtsalt ei märganud grupiprotsesse ja ei olnud minu kui koolitaja jaoks oluline, kas klassiruumis koostöö toimib või ei. /.../ Et me omavahel võib-olla tegime seda koostööd, aga ma ei osanud seda ei mõtestada, ega sõnastada ega mudeldada kuidagipidi. Nüüd 2009. alates kui ma sellest teadlikuks sain /.../ märkan ma seda koguaeg. Tahan või ei taha, ikka märkan. Selge, et teadvustan juba alateadlikult ja juhindun sellest. /.../ (Mare)

Ma püüan alati kõigepealt inimestest aru saada. Ma arvan, /.../ mulle on geenidega kaasa antud

empaatiatunne. See aitab. /.../See on see sama õppija kingadesse astumine. Kui sa ei saavuta kohe seda tunnetust, siis minu jaoks see ongi läbi kukkumine. Kõik järgmised, väga raske on hiljem saavutada midagi. Esimene kokkupuude, see tunnetus ja kui sa ei leia üles neid õppija kingi, siis sa ei pane neid iialgi jalga. Siis ei tule ka tegelikult õppija vastu sulle. Tema ei tunneta sind. Üldjuhtumil. /.../ Loovus on kõige parem inimese tundma õppimise vahend. Minu jaoks.

(Tiina)

Kuna tegemist on eelkõige pärimuskultuuriga, selle praktikum, siis on meil niimoodi, et kui tahame seda kohe praktiliselt läbi proovida, näiteks mingi tähtpäeva puhul. Vaatame, millest on puudu ja inimesed ise lugedes rahvapäraseid kirjapanekuid, pärimuslike allikaid, vaatavad kas seal on midagi sellist, mida ta võiks juurde tuua veel, et tähistada seda tähtpäeva või püha tänapäeval rikkalikumalt, väärikamalt ja no iseennast mõistetavalt. Ja siis ... lõpptulemus ongi see, et me tähistame seda koos ja inimesed üksipulgi oma kodus. Ja pärast annavad tagasisidet, kuidas läks.

(Ene)

Kokkuvõtvalt võib öelda, et koolitajad teadvustasid koolitaja-õppija vahelise koostöö olulisust koolitusel. Koostöömudelina toodi välja nii mudeli, skeemi, kui ka õppekava. Koostöömudelit kui mudelit kasutab aktiivselt üks koolitaja. Teised koolitajad ei ole endale varem koostöömudelit teadvustanud.

ARUTELU

Koostöö olemus seisneb osapooltevahelisel suhtlemisel, mis väljendub selgete rolliootuste ja eesmärkidega tegevusprotsessis ning põhineb osalejatevahelisel usaldusel. (Märja, 1992.)

Uurimistulemustest tuli välja, et oluline on saavutada õppijatega omavaheline usaldus, mille tulemusel on võimalik selgeks teha õppija ootused, vajadused ja eesmärgid. Samuti on oluline, et õppijate ja koolitaja eesmärgid kattuksid.

Koostööd on lihtne toetada, kuid raskem on seda rakendada vajalike ressursside kaudu. Koostöö ei ole pingete kasvamisel ise töötamine, samas kui on olemas inimesed, kellega koos lahendusi leida (Imel, 1995, viidanud Stein & Short 2001). Tulemustest tuli välja, et oluline on teada õppijate eesmäärke ja kaasata neid eesmärgini jõudmisele. Lähtuvalt tulemustest ilmnes, et koostöö kaudu on võimalik jõuda üksteise mõistmiseni. Õppijad jagavad omandatud teadmisi. See omakorda tagab selle, et koolitajal on suuremad võimalused õppijat toetada ning abistada. Koolitajal tuleb luua vajalik õppimisruum, mis aitaks teemat avada ja muudaks selle õppija jaoks selgeks. Saadud tulemustest ilmnes, et vähem oluline ei ole ka õppijate omavaheline koostöö.

Lähtuvalt uurimuse tulemustest võib öelda, et koostöömudelit mõistavad erinevad koolitajad kui protsessiskeemi, kava/plaani või rahvapärast mudelit. Vastavalt sellele hõlmab koostöömudel endas mitmeid erinevaid tegureid, mis kujuneb vastavalt sellele, kuidas mõistetakse koostöömudelit.

Artikli lisaväärtusena võib välja tuua tulemustest ilmnenu koolitajate visuaalsed koostöömudelid.

Koolitajad on mudelid ka lahti seletanud, mis aitab lugejal mõista, miks koostöömudel just selline välja näeb.

Koostöömudelit kui mudelit on koolitajad kasutanud alateadlikult. See tähendab seda, et on teatud tegurid, milles lähtutakse, kuid neid ei teadvustata nime all koostöömudel. Samas ilmnes tulemustest, et koostöömudel sisaldab endas protsessi, kust alustatakse ning kuhu soovitakse jõuda. Tulemustest selgus, et koostöömudel sisaldab endas õppijate tundmaõppimist ning nende kaasamist koolitusprotsessi. Koolitajate kogemustest lähtuvalt hõlmab koostöömudel lisaks koostööle koolitajate ja õppijate vahel ka meetodeid koostöö saavutamiseks.

KOKKUVÕTE

Tulemustest võib järeldada, et selged eesmärgid aitavad nii koolitajal kui õppijail näha koolituse taotlusi ning nende saavutamiseks tihedamat koostööd arendada ja rakendada. Samuti tuli välja, et suur osa õppeprotsessist toimub osalejatevahelisel koostööl, kas siis õppija – koolitaja või õppijatel omavahel suheldes, mida tuleb luua.

Koostöömudelid varieeruvad vastavalt koolitajate kogemustele. Kuigi koostöömudelid on erinevad, sisaldavad nad endas siiski teatud tegureid. Nendeks teguriteks on koostöö õppijate ja koolitaja vahel, eesmärk ning selle saavutamine ja koostööprotsess.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et koostöömudel aitab koolitajal jõuda õppijateni ning saavutada koolituse eesmärk.

ALLIKAD:

Argyle, M. (1991). Cooperation: The basis of sociability. London: Routledge

Fennes, H., Otten, H. (2008). Euroopa noorsootöölase mitteformaalse hariduse ja koolituse kvaliteet. [2014, mai 19].

Guest, G., Namey, E. E., Mitchell, M. L. (2012). Collecting Qualitative Data. A Field Manual for Applied Research. SAGE Publications

http://www.sagepub.com/upm-data/48453_ch_1.pdf

Joyce, B., Calhoun, E. (2010). Models of Professional Development. A Celebration of Educators. USA: Corwin, A Sage Company

Kidron, A. (1986). Suhtlemispsühholoogia. Tallinn: Valgus

Kidron, A. (1999). 122 õpetamistarkust. Tallinn: Andras & Mondo

Knowles, M. S., Holton, E. F., Swanson, R. A. (1998). The Adult Learner: the definitive classic in adult education and human resource development. 5th ed. USA: Bitterworth-Heinemann.

Laherand, M.-L. (2008). Kvalitatiivne uurimisviis. Tallinn: OÜ Infotrükk

- Langemets, M., Tiits, M., Valdre, T., Veskis, L., Viks, Ü., Voll, P. (2009). *Eesti keele seletav sõnaraamat. 2.köide*. Tallinn: Eesti Keele Sihtasutus
- Laughlin, K., Nelson, P., Donaldson, S. (2011). *Successfully Applying Team Teaching with Adult Learners*. *Journal of Adult Education*, Volume 40, Number 1, 2011, pp. 11-16.
- LeCompte, M.D., Preissle, J., Tesch, R. (1993). *Ethnography and qualitative design in educational research (2nd ed.)*. San Diego, CA: Academic Press.
- Lønstrup, B. (1997). *Avatus täiskasvanute õpetamisel*. Tallinn: Eesti Vabaharidusliit
- Märja, T. (1992). *Kollegiaalse juhtimise sotsiaalpsühholoogilised probleemid*. Tallin: TPÜ
- Puust, M. (2005). *Koostöömudelid suhtlemise erinevatel tasanditel virtuaalses õpikeskkonnas*. [Magistritöö]. Tallinn: Tallinna Pedagoogikaülikool
- Pärnu Konverentsid. (2012). *Koolitusturu uuring 2012. Uuringu aruanne*. Tallinn mitteformaalne.ee/assets/files/Veebimaterjalid/kvaliteet.pdf
- Smeyers, P. (2008). *Qualitative and quantitative research methods: old wine in new bottles? On understanding and interpreting educational phenomena*. *Paedagogica Historica*: Vol. 44, No. 6, December 2008, 691–705
<http://www.tandfonline.com.ezproxy.tlu.ee/doi/pdf/10.1080/00309230802486168>
- Stein, R. B., Short, P. M. (2001). *Collaboration in Delivering Higher Education Programs: Barriers and Challenges*. *The Review of Higher Education*, Volume 24, Number 4, Summer 2001, pp. 417-435.
- Taalik, K. (2013). *Fenomenoloogiline uuringustrateegia*. [Loengumaterjal]
- Turner, P. (2009). *Juhi innustavad ideed*. Kogumik. Äripäev. Tallinn: Tallinna Raamatutrükikoda.

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