
[Home](#) / Koolitaja professionaalne areng koolitaja kutse taotlemise kogemuse kontekstis

Koolitaja professionaalne areng koolitaja kutse taotlemise kogemuse kontekstis

Jelizaveta Ankipova

Teadusartikkel käsitleb teemat täiskasvanukoolitaja professionaalne areng koolitaja kutse taotlemise kogemuse kontekstis. Täiskasvanukoolitaja on spetsialist, kes vahendab täiskasvanud inimestele teadmisi ja/või oskusi, suunab nende arusaamade ja hoiakute kujunemist ning toetab õppija enesearengut (Sihtasutus Kutsekoda koduleheküljel). Koolitaja kutse taotlemine on Eesti Vabariigis ametlikult teostatav protsess, mille tulemusena koolitaja kvalifitseerub teatud tasemega täiskasvanute õpetamise spetsialistiks. Probleemina käsitleti kutse taotlemise kogemusest saadud koolitaja professionaalse arengu vähest uuritavust. Uurimuse eesmärgiks oli uurida koolitajate kutse taotlemise vahetut kogemust ja märgata selles koolitaja professionaalset arengut. Eesmärgi saavutamiseks kasutati kvalitatiivset uurimisviisi, intervjuueeriti nelja kutsega täiskasvanukoolitajat – kaks neist olid esmataotlejad ja kaks taastõendajad. Andmeid analüüsiti kombineeritud andmeanalüüsi abil ning tulemuste esitamisel selgus, et kutse taotlemise protsessist saadud kogemus on professionaalse arenguga otseses seoses läbi hoiakute, suhtumise ja tööpõhise tegevuse muutumise.

Võtmesõnad: täiskasvanukoolitaja, koolitaja kutse, professionaalne areng.

Sissejuhatus

Täiskasvanute õpetamine on Eestis ametlikult aktuaalne juba 1993. aastast, mil välja tuli täiskasvanute koolituse seadus (Täiskasvanute koolituse seadus, 1993). Aastatega on koolitusmaastik saanud uued lähenemised ja põhimõtted ning Eesti Vabariik on teinud järjest samme täiskasvanukoolitaja professionaalse koolitustegevuse määratlemise suunas (Gross & Jõgi, 2010). Täna on Eesti täiskasvanute koolitajatel võimalus taotleda seaduslikku koolitaja kutset, mille annab välja 2004. aastast Eesti Täiskasvanute Koolitajate Assotsiatsioon ANDRAS.

Praeguseks on Eestis 434 kutsega täiskasvanute koolitajat, kes on läbinud kutseeksami ja seega kvalifitseerunud teatud koolitaja kutse tasemele. (Sihtasutus Kutsekoda koduleheküljel) Sihtasutuses Kutsekoda Kutseregistris on avaldatud informatsiooni väljastatud kutsetest ja kutsestandarditest, küll aga ei avalda ükski täiskasvanuhariduse olemusega kokku puutuv organisatsioon kutse taotlemise kogemusest saadud koolitaja professionaalset arengut ega loodud isiklikku tähendust. Eelnevast tulenevalt kerkib esile uudishimu pakkuv küsimus, mis kõlab järgnevalt: “Kuidas kogevad koolitajad professionaalset arengut kutse taotlemise kogemuse käigus?”.

Empiirilise uurimuse meetoditena kasutati poolstruktureeritud ja struktureeritud intervjuud Eesti Vabariigi kutset omandanud koolitajatega. Artikkel on suunatud eelkõige koolitajatele inspireerimaks neid kutset taotlema ning mõtestamaks kutse taotlemise protsessi väärtust professionaalse arengu kontekstis.

Kes ja milline on täiskasvanukoolitaja?

Täiskasvanukoolitaja on keegi, kellel on pädevust aidata täiskasvanuil õppida (Knowles, 1980). *Täiskasvanute koolitaja/andragoog on spetsialist, kes vahendab täiskasvanud inimestele teadmisi ja/või oskusi, suunab nende arusaamade ja hoiakute kujunemist ning toetab enesearengut tasemehariduses, tööalases ettevalmistuses ja/või täiendõppes, vabahariduslikel kursustel, õpiringides ja teistes olukordades, kus on tegemist sihipäraselt loodud õpituatsiooniga* (Sihtasutus Kutsekoda koduleheküljel).

Lisaks nähakse täiskasvanute koolitajat kui isiksust, kes on avatud, osaleb tööalases tegevuses ning on empaatiline. Täiskasvanukoolitaja peaks olema paindlik, huvitatud teistest inimestest ja tugevalt seotud oma tööalase tegevusega. Samuti arvatakse, et koolitajal peaks olema isiklikud arendatud kompetentsid, mis omakorda rõhutavad seotust teiste inimestega, antud kontekstis õppijatega ning käivitavad temas uudishimu õppijate vastu. Täiskasvanute koolitaja loob õppimiseks soodsa keskkonna ning tagab positiivse ja avatud suhtluse nii kontaktis õppijatega kui ka õppijate omavahelises koosõppimises. (Larson & Milana, 2010)

Veelgi defineeritakse koolitajat kui isiksust, kes kasutab erinevaid õpetamise viise. Jagatakse arvamust, et täiskasvanukoolitaja on keegi, kes on sisemiselt motiveeritud kaasama õppijaid õppeprotsessi ja säilitama õppijate huvi õpitu vastu. Veelgi enam, täiskasvanute koolitaja peaks looma õppijatele võimalused aktiivseks õppimiseks, näiteks rakendama õppeprotsessis koostööl põhinevaid õppimise võtteid. (Larson & Milana, 2010)

Eelnevale toetudes võib teha üldise järelduse, et täiskasvanute koolitaja on avatud õppijatele motivatsiooni kujundamiseks ja õppimiseks, on soodsa keskkonna looja ning huvitub õppija individuaalsest õppeprotsessist. Koolitajalt eeldatakse piisavalt ressursse ja motivatsiooni, et anda see edasi oma õppijatele. Inimene, kes suunab õppijaid õppima ja järelikut ka edasi arenema, väärtustab isiklikku õppe – ja arenguprotsessi. Seega on koolitaja isiklik areng tihedalt seotud ka tema professionaalse arenguga. Mis on professionaalne areng ja mis on selle eesmärk?

Täiskasvanukoolitaja professionaalne areng

Täiskasvanukoolitajate arusaam professionaalsest arengust on mõjutatud mitmete tegurite poolt – teadlikkus iseendast, varasem elukäik ja elukutse, väljakujunenud harjumused, kogemused, täiskasvanukoolituse valdkond, kogukonna ja ühiskonna normid ja organisatsiooni normid, milles töödakse (Karm, 2007). Seega koolitajal on oma arusaam professionaalsest arengust, mis tähendab erinevaid vaatepunkte professionaalse arengu eesmärgist, selle vajalikkusest ning mis osa oma tööst, isksusest, harjumustest või teadmistest on vaja arendada. T. R. Guskey (2002) kirjutab, et täiskasvanukoolitaja professionaalse arengu eesmärgiks on muuta ja arendada oma professionaalset praktikat, arusaamasid ja uskumusi eesmärgil, et õppijad saaksid paremini õppida.

M. Karm (2007) lisab, et professionaalse arengu eesmärgiks on teadmiste ja oskuste arendamine, praktika reflekteeriv mõtestamine, oma valdkonna üldkonteksti tundmine ning koolitaja professionaalse identiteedi loomine. Igal koolitajal on oma isiklik tajutav professionaalsest olemusest, sest see kujuneb individuaalselt, tuginedes arusaamisele õpetamisteooriatest ja enesearendamise vajadustest.

Sellist individuaalset kujunemist on mõjutanud tema elukutselised valikud, isikliku ja tööelu muutused, olemasolevad väärtused. (Gross & Jõgi, 2010)

Koolitaja professionaalset arengut on võimalik teostada läbi praktika mitmetel viisidel, sealhulgas enimlevinud tööpõhine õppimine, formaalses hariduses osalemine, teadustegevustes ning projektidest osa võtmine (Hjort, 2009).

Koolitaja professionaalse arengu tulemusena toimub muutumine nii hoiakutes kui funktsionaalsuses. Hoiakute muutus toob kaasa täiskasvanukoolitaja suhtumise muutumise oma töösse, toimub intellektuaalne ja motivatsiooniline areng, koolitaja on enam motiveeritud oma töötulemusi ja praktikat reflekteerima. Funktsionaalsus omakorda tähendab muutusi tööpõhises

tegevuses. Koolitaja muudab või korrigeerib oma tööpõhist tegevust. (Evans 2002, Dall'Alba, Sandberg, 2006, viidanud Karm, 2007)

Kokkuvõtvalt võib öelda, et koolitaja professionaalne areng sõltub alati tema olemasolevast ametialasest kogemusest, professionaalse arengu eesmärk on õppijate efektiivsem õppimine ja see väljendub koolitaja hoiakute ja funktsionaalsuse muutumises.

Täiskasvanukoolitaja kutse taotlemine

Täiskasvanute koolitaja kutse on kvalifikatsioon, mis saadakse kutseeksami sooritamise tulemusena. Koolitaja kutse on määratletud teatud tasemega asjakohases kutsestandardis. *Kutsestandard on dokument, milles kirjeldatakse kutsetegevust ning esitatakse kompetentsusnõuded* (Riigikogu, KutS, 2008).

Kutse taotlemise protsess toimub kahes osas: nõuetekohaste dokumentide esitamine, mis esitatakse portfooliona ning kutseeksami läbimine. Hindamiskomisjon hindab taotleja esitatud dokumente ja viib läbi tõenduspõhise intervjuu. Eeltingimusena esitatavate dokumentide sisu on üldistatuna ja kõigi nelja erineva kutse sarnasuse alusel a) nõutava haridustaseme dokumendi koopia; b) viimase kolme aasta jooksul läbitud kolm olulisemat koolitust, mis on seotud koolitaja õpetatava eriala/valdkonnaga ja c) kutsealane kompetentsus, mida tõendab kutsestandardipõhine taotleja poolt loodud portfoolio. Esitav portfoolio sisaldab lisaks koolitustegevuse ja elulookirjeldusele ka kompetentsipõhist eneseanalüüsi tõendusmaterjaliga. (Eesti Täiskasvanute Koolitajate Assotsiatsiooni kodulehekülg)

Portfoolio on kogum taotleja poolt loodud, valitud, järjestatud ning analüüsitud materjalidest, mis võimaldavad täiskasvanute koolitaja kompetentside tõendamist ja peegeldavad taotleja arengut. Portfoolio avab hindajatele kutse taotleja kui täiskasvanute koolitaja, tuues esile taotleja väärtused ja kogemuse koolitajana lähtudes kutsestandardis esitatud kompetentsidest (samas, s.a.)

Portfoolio koostamise aluseks on eneseanalüüsi vorm, mis sisaldab vastava taseme kompetentsi lühikirjeldust ning sellele järgnevat analüüsi ehk kompetentsi tõendamist tõendusmaterjaliga. Tõendusmaterjal võib sisaldada muuhulgas enda koostatud koolitusprogramme, erinevaid koolitusmaterjale, tagasisidet oma koolitatavatelt ning tagasiside analüüsi ja enesetäiendusekoopiad. (samas, s.a.)

Portfoolio koostamine on oma olemuselt ja läbivalt refleksiivne ja iskupärane, mis tähendab seda, et kutse taotleja valib portfoolio sisu vastavalt enda eelistustele, toetudes seejuures tugevalt

eneseanalüüsile. Portfoolios tuuakse läbi eneseanalüüsi esile täiskasvanute koolitaja kogemused, väärtused aga ka arengu ja hoiakud. (samas, s.a.)

Portfooliol on oline koht professionaalse arengu kujundamisel, sest see on ühelt poolt peegliks, millele heidetud pilk näitab, kuidas koolitaja hetkel välja näeb, ning teiselt poolt kompassiks, mis aitab püsida vajalikul arengukursil (Mölder, 2011).

Lisa 1. Joonisel on välja toodud koolitaja kutse taotlemise protsess, mille aspektid – kogemus, väärtused, areng ja hoiaud on professionaalse arengu väljundiks.

Iga taseme puhul nõutavad kompetentsid varieeruvad, küll aga on kõikide loetletud tasemete sarnasuse aluseks võetud tegevusnäitajad, mis moodustavad koolitaja kutset läbivat kompetentsi. Järgnevalt käsitletavat tegevusnäitajad on täiskasvanute koolitajaks olemise alus, n ö see, mis teeb koolitajast koolitaja. Tegevusnäitajad viitavad järgnevatele täiskasvanud koolitaja teadmistele: a) õpetatav valdkond/teema/aine; b) täiskasvanud õppija eripärad; c) andragoogika põhiprintsiibid d) suhtlemispsühholoogia baastadmised (kontakt, selge eneseväljendus, aktiivne kuulamine, enesekehtestamine) e) täiskasvanuharidust ja –koolitust reguleerivad õigusaktid f) eneserefleksiooni põhimõtted; g) täiskasvanute koolitaja eetikakoodeks. (Eesti Täiskasvanute Koolitajate Assotsiatsiooni kodulehekülg)

Täiskasvanute koolitaja tunneb koolitustel käsitletavat valdkonda/teemat/ainet, tunneb andragoogi põhiprintsiipe ja arvestab koolitusel täiskasvanud õppija eripäradega. Samuti koolitaja väärtustab täiskasvanud õppijat, eetilisi tõekspidamisi ja järgib kutse-eetikat. Täiskasvanute koolitaja loob oma õpilaste jaoks õppimist ja suhtlemist soodustava keskkonna, järgib täiskasvanuõpet reguleerivaid seadusi. Koolitaja käsitleb ka ennast õppijana ning käitub kui enesearengu subjekt. Koolituse läbiviimises kasutab ta korrektset keelt kõnes ja kirjas ning kasutab enamasti ühte võõrkeelt, mis toetab tema enesearengut. Koolitaja kasutab sobilikke IKT (info – ja kommunikatsioonitehnoloogia) vahendeid õppeprotsessi ettevalmistamisel, läbiviimisel ning hindamisel, oskab otsida allikakriitilist veebipõhist infot ja kasutab seda vastavalt autorikaitseadusele. Koolitaja teab e-õppe võimalusi, oskab kasutada sobilikke meetodikaid e-õppe läbiviimiseks koolituses, samuti oskab luua ja jagada veebipõhiseid materjale ja kasutab sobilikke IKT vahendeid enesearengu toetamisel. (Eesti Täiskasvanute Koolitajate Assotsiatsiooni kodulehekülg)

Vastavalt tasemele liigitatud kompetentsid jagunevad (Eesti Täiskasvanute Koolitajate Assotsiatsiooni kodulehekülg): a) Õppeprotsessi ettevalmistamine; b) Õppeprotsessi läbiviimine; c)

Õppeprotsessi ja –tulemuste analüüs ning hindamine d) Arendus-, loome- ja teadustegevus; e)
Professionaalne enesearendamine

Kogemus. Õppimine. Professionaalne areng

Koolitaja kutse taotlemise protsessis on oluline koolitaja enda kogemus – kogemus täiskasvanute õpetamisega. Kogemus on aluseks portfoolio sisu esitamisele ja selle analüüsimisele, seega üks väärtuslik aspekt kutse taotlemise protsessis. Toetudes T. Kuurme (1999, 52–53) seisukohale võib öelda, et kogemus on inimest tema kõigesuses enim haarav ja inimeksistentsi ei saagi olla väljaspool kogemust. Kuigi kogeda võib kaasinimestega üht ja sama realsust, ei ole kogemus enam reaalsuse peegeldus, vaid inimese kui subjekti sisemine tõelus.

Seda aluseks võttes võib järeldada, et kogemuse “tõde” sünnib meis igaühes ja ükski tõde ei saa olla sarnane teise inimese omaga, seepärast on subjekti kogemusel tohutu väärtus nii igapäevaelus, õppimisel, töötamisel, arenemisel.

Tuleb nentida, et kogemus ei ole esialgselt arengu ja õppimise põhjustaja vaid selleks on subjekti poolt omistatud tähendused (Kuurme, 1999). Täiskasvanuhariduse teoreetik P. Jarvis (2004) ütleb, et õppimine kogemusest on kogemuse mõtestamine, teisendamine teadmisteks, hoiakuteks, väärtusteks, tunneteks ja emotsioonideks. M. Silberman oma raamatus “The Handbook of Experiential Learning” (2007,8) iseloomustab kogemuslikku õppimist kui täiskasvanud õppijate kaasatust konkreetsetes õpituatsioonis, mis annab neile võimaluse “kogeda” seda, mida nad parasjagu õppisid ning võimalust analüüsida seda, mida nad õppisid.

Seejuures on aga oluline tõdeda, et inimene ei õpi kogemusest, kui ta peab toimuvat iseenesestmõistetavaks, õppimine algab teatud mõttes ebakõla kogemisest – kui inimese teadlike ja ebateadlike kogemuste summa ja saadav kogemus on erinevad, hakkab ta otsima võimalusi selle likvideerimiseks (Jarvis, 2004). Sellest võib järeldada, et kogemuse vastuvõtmine väljaspool reaalsest maailmast ei loo meile veel õpituatsiooni. Jarvis (2004) ütleb, et inimloomus võib reageerida kogemusele neljal erineval viisil – mitteõppimine; mitterefleksiivne õppimine, refleksiivne mõtlemine ehk kogemuse mõtestamine ja õpitu praktiseerimine. Samas on reageerimine kogemusele mõjutatud mitmete aspektide poolt – varasemad kogemused, üldine elukäik, varasem õppimine, praktiline tegevus ja sotsiaalne kontekst (Karm, 2007).

Õppimise protsessi eelduseks ja tugevdajaks on avatus ja valmisoleks astuda uude kogemusse; refleksiivne oskus, s.o. kogemuse avamine läbi uute perspektiivide ja sellele tähenduse omistamine;

oskus märgata ja lahendada probleeme; oskus analüüsida, s.o. õptu põhjal uute seoste ja kontseptsioonide loomine. (Merriam & Carafella, 1999, 224)

Lisa. 2. esitatud ahel-mõistekaardis on välja toodud, et koolitaja professionaalne areng avaldub koolitaja kutse taotlemises, sest taotlemise protsess läbi esitatava portfoolio ja individuaalsete kompetentside analüüsimine annab koolitajale väärtusliku kogemuse. Kutse taotlemisest saadud kogemus on aluseks koolitaja süvendatud refleksioonile oma ametialase tegevuse üle. Iga mõtestatud refleksioon toetab koolitaja õppimise protsessi, mis omakorda edendab koolitaja professionaalset arengut.

Meetod ja valim

Antud uurimistöö eesmärgist lähtuvalt koguti andmeid kasutades poolstruktureeritud ja struktureeritud intervjuusid, sest selline lähenemine intervjuueeritavale loob võimaluse tuua välja tema subjektiivne ja vahetu kogemus (Laherand, 2008). Fenomenoloogilise uuringu kohaselt uuriti kutse taotlemise kogemust ja sellele omistatud tähendust (Stanford Encyclopedia of Philosophy, 2003).

Valimi leidmiseks kasutati Sihtasutus Kutsekoda "Väljastatud kutsete" andmbaasi. Uurimuse valimi moodustasid neli kutsega täiskasvanute koolitajat, kellest kaks on kutse taastõendajad ja kaks esmataotlejad.

Neljast intervjuust kaks viidi läbi personaalselt poolstruktureeritud kujul. Intervjuueeritavatelt küsiti esmalt ette valmistatud seitse küsimust:

Kui kaua olete täiskasvanute koolitajana töötanud?

Kes on Teie arust täiskasvanukoolitaja?

Miks otsustasite taotleda täiskasvanute koolitajate kutset?

Mis oli kutse taotlemise protsessis Teie jaoks oluline?

Kas ja kuidas on kutse taotlemine mõjutanud teie tööd koolitajana?

Kui teil oleks võimalik anda soovitus koolitajale, kes hakkab kutset taotlema, siis mis see oleks?

Tooge välja märkamised seoses esmataotlemise ja taastõendamisega.

Uurimistöö autor pakkus poolstruktureeritud intervjuude jaoks ise kohtumiseaja. Küsitletavatelt saadi luba intervjuu lindistamiseks ja transkribeerimiseks. Mõlemad kohtumised viidi läbi Tallinna Täiskasvanute Gümnaasiumi ruumides. Esimene poostruktureeritud intervjuu viidi läbi 10.05.16, mis kestis 29 minutit. Teine poostruktureeritud intervjuu viidi läbi 11.05.16, mis kestis 16 minutit. Mõlemalt intervjuueeritavalt palus intervjuerija intervjuu lõpus kaardistada paberile oma professionaalne areng seoses kutse taotlemise kogemusega, mis oli abiks autorile, et kinnistada arusaamu kummagi koolitaja kutse taotlemise protsessist saadud kogemuse mõju professionaalse arengu kontekstis. Töös on kasutatud koolitajate pärisnimede asemel pseudonüüme. Esimene küsitletavatest koolitajatest Anu on kutse taastõendaja aastal 2011. Teine koolitaja on Pille, kes on samuti kutse taastõendaja aastal 2015. Mõlema intervjuu kestel esitas intervjuerija ettevalmistatud küsimuste vahel täpsustavaid küsimusi, et mõista paremini koolitaja kutse taotlemise protsessi ja suunata teda reflekteerima antud teemal.

Lisaks kuuluvad valimisse Hele ja Krista. Mõlemad mainitud koolitajad on esmataotlejad aastavahemikus 2011 – 2015. Intervjuud Hele ja Kristaga olid läbi viidud meili teel struktureeritud kujul.

Andmete analüüsimisel kasutati kvalitatiivset sisuanalüüsi ja kategooriate loomisel lähtuti kombineeritud lähenemisest. Kõikide intervjuude kodeerimise tulemusel moodustus neli kategooriat: kes on täiskasvanukoolitaja?; põhjused koolitaja kutse taotlemiseks; olulised märkamised kutse taotlemise protsessis; kutse taotlemisest saadud väärtus – **professionaalne areng**.

Tulemused

Kes on täiskasvanukoolitaja?

Täiskasvanukoolitajate endi silmis on täiskasvanukoolitaja juhendaja ja partneri rollis. Täiskasvanukoolitaja on inimene, kes kasutab koolituste läbiviimiseks erinevaid meetodeid, oskab oskuslikult infot ja teavet edastada ja suunata osalejaid aktiivselt osalema õppetöös nii individuaalselt kui ka grupitöodes. Samuti aitab täiskasvanukoolitaja õppijal omandada erinevaid teadmisi. Täiskasvanukoolitaja isiksuseomadusteks loetakse koostöövõimelisust, riskivalmidust ja avatust.

Krista: *“Täiskasvanukoolitajal on vajalikud kompetentsid, oskused koolitust planeerida, läbi viia ja reflekteerida.”*

Pille *“Avatud ja riskivalmis, avatud ja riskivalmis selles mõttes, et selline kivistunud mõtteviisiga inimene ei sobi, ei pea vastu..”*

Anu: *“Eeskätt on ta juhendaja, partner, peab olema ka väga koostöövõimeline inimene, sest [—] täiskasvanutega peab arvestama, täiskasvanute enda elukogemust, töökogemust, harjumusi.”*

Põhjused koolitaja kutse taotlemiseks

Koolitajate intervjuerimisel selgus, mis andis nendele tõe kutse taotlemiseks. Ühelt poolt olid selleks tekkinud küimused täiskasvanu õpetamise osas. Selgitavaks asjaoluks võib välja tuua, et neljast intervjueritavast kahel on seljataga pedagoogiline kõrgharidus. Pärast selle omandamist ja Täiskasvanute Gümnaasiumisse koolitaja erialale siirdumist kirjeldavad nad oma “tekkinud küsimuste perioodi” järgmiselt:

Pille: *“Eks mul olid tekkinud mingid küsimused endal juba, sest ma tulin siia, siis ma hakkasin õpetama ja töö käigus ma sain aru, et teatud koha pealt tuleb lagi ette...”*

Anu: *“Aga sellepärast, et täiskasvanutega on mitmed erinevused võrreldes tavakoolis töötamisega. Et täpselt pihta saada, kuidas käituda, kuidas õpetada, täiskasvanut peab ju kohtlema kui partnerit. Et saada täpsemat teavet, kuidas edukalt õpetada...”*

Teiselt poolt tuli koolitajate jaoks kutse taotlemise otsus soovist saada kinnitust oma erialasele pädevusele ja töö kvaliteedi kinnistamisele.

Krista: *“Tahtsin saada kinnitust, et olen pädev koolitaja. Kutse omamine on kui märk, et tean, mida teen ja olen pädev läbi viima koolitusi.”*

Hele: *“Töötasin samal ajal põhikohaga karjääriinfo spetsialistina ning teadsin, et kutse on nagu kvaliteedimärk.”*

Olulised märkamised kutse taotlemise protsessis

Nagu intervjuudest koolitajatega selgus, vastuvõetud otsus kutset taotleda ja protsessist osa saada on andnud koolitajalele väärtusliku õpikogemuse. Ühelt poolt on asjakohane välja tuua koolitajate märkamised kutse taotlemise protsessi käigus, teisalt aga märkamist, mida koolitajad töid välja kui kutse taotlemisest tulenevaid mõjutusi erialatöös.

Kutse taotlemise protsessis pidasid koolitajad oluliseks eneseanalüüsi, grupi sünergiat, grupikaaslastega õpitu jagamist ja suhtumise muutumist. Näiteks Pille toob välja kutse taotlemise protsessi kogemuse väärtust: *“Ma ütlen, et see on olnud üks minu elu parimaid koolitusi. [—] See oli ikka tõsine töö, aga ma sain seal vastuseid, seal ma tundsin, kuidas ma mühinal arenesin, [—] see pani mind teistmoodi mõtlema. [—] Näiteks üks asi, mis mulle jõudis kohale, oli see, mida ma olin nagu aimanud, et täiskasvanu õpib teistmoodi ja täiskasvanu elus ei ole prioriteediks kool. [—] See tähendab teistmoodi suhtumist.”*

Krista: *“Läbi eneseanalüüsi mõistsin, et mulle meeldib olla grupi ees ja olla koolitaja.”*

Hele: *“Sirvisime üksteise portfooliosid, saime seal inspiratsiooni, jagasime omavahel metoodikaid. Iseenda analüüsimine oli põnev.”*

Kutse taotlemisest saadud väärtus – professionaalne areng

Koolitajad toovad välja, et kutse taotlemise kogemus on andnud neile tõe arvestada täiskasvanud õppijaga, tema soovide ja eripäraga. Eriti rõhutatakse just suhtumise muutumist ja võrdne võrdsega õppeprotsessi. Samuti peetakse oluliseks grupidünaamikat, kutse taotlemise kogemusest saadud enesekindlust ja paremaid võimalusi eriala töö raames.

Krista: *“Kutse on andnud juurde enesekindlust, oskust ja teadmisi grupiga töötamisel.”*

Hele: *“Iseenda tugevuste ja arengukohtade tundmine tuleb kasuks.[—] Lisaks annab kutse omamine erialaselt enesekindlust ja rohkem võimalusi, näiteks olen saanud tänu sellele koolitada erinevate projektide raames, nt Töötukassa motivatsioonikoolitusel.”*

Anu: *“Ja siis keskendusingi rohkem koolituste kvaliteedile, sisule. Püüdsin arvestada neid ettepanekuid, mida õppijad olid soovinud. [—] Võib-olla see, et hakkasin arvestama rohkem õppijate soovidega ja arvestama neid kui jällegi partnereid. Küsisin, et mis neile on raske ja kuidas paremini teha, kuidas neile paremini sobiks...”*

Pille: *“Seesama suhtumise muutumine. [—] Täiskasvanule sa lähened niimoodi lineaarselt, võrdne võrdsega, et täpselt samamoodi kui minul on talle anda, on tal mulle anda [—] hakkad nägema asju teise nurga alt...”*

Arutelu ja kokkuvõte

Antud teadusartikli eesmärgiks oli uurida koolitajate kutse taotlemise kogemust ja saada kinnitust, et selles avaldub koolitaja professionaalne areng.

Läbiviidud intervjuudest koolitajatega andis kinnituse uurija seisukohale, et koolitaja professionaalne areng avaldub kutse taotlemises ja see on oluline ja tähenduslik potsess koolitaja jaoks. Sarnaselt T.R. Guskey arvamusele, et professionaalse arengu eesmärgiks on muuta ja arendada oma professionaalset praktikat, arusaamasid ja uskumisi eesmärgil, et õppijad saaksid õppida, leidsid ka intervjueeritud koolitajad, et oluliseks tõukeks kutset taotleda ja erialaselt areneda, olid paremad teadmised ja oskused, mis võimaldaksid paremini õppijaid õpetada, õppijaid mõista ja nendega arvestada.

Lisa 2. väljatoodud mudelis käsitles autor õppimist kui professionaalse arengu edendaja aspekti. Kõrvutavaks intervjuude tulemuseks on koolitajate tekkinud küsimused täiskasvanute õpetamise osas, mis viitab Jarvise (2004) väljatoodud mõttele, et õppimine algab teatud ebakõla kogemisest – kui inimeste teadlike ja ebateadlike kogemuste summa ja saadud kogemus on erinevad, hakatakse otsima võimalusi selle likvideerimiseks. Koolitajad mõistsid, et täiskasvanute õpetamine on teistmoodi ja soovisid oma küsimustele vastuseid. Kutse taotlemise käigus mõistisid koolitajad enam täiskasvanuõppijat ning kuidas peaks tema õpetamisele lähenema.

Enim tõestus intervjueeritud koolitajate professionaalsele arengule on tuletatud teoreetilistest lähtealusest – koolitaja professionaalse arengu tulemusena toimub muutumine kahes osas – hoiakud ja funktsionaalsus. Esimese puhul muutub koolitaja suhtumine oma töösse, toimub intellektuaalne ja motivatsiooniline areng, koolitaja on enam motiveeritud oma töötulemusi ja praktikat reflekteerima. Funktsionaalsus tähendab aga muutusi tööpõhises tegevuses. Koolitaja muudab või korrigeerib oma tööpõhist tegevust. (Evans 2002, Dall`Alba, Sandberg, 2006, viidanud Karm, 2007) Saadud tulemustest selgus, et kahel koolitajal neljast oli oluliseks muutumiseks suhtumine – õppija väärtustamine ja nende eelistuste ning soovidega arvestamine õppeprotsessis. Oluliseks suhtumise muutumise näitajaks on koolitajate avastus kutse taotlemise käigus, et õppijat peab võtma kui “võrdne võrdsega”. Samuti täheldasid koolitajad muutusi ka oma igapäevases koolitaja töös – grupiga oskuslik töötamine, koolituse sisu ja kvaliteedi kujundamine, oma töö järjepidev analüüsimine, see aga viitab koolitaja töö funktsionaalsetele muutustele.

Antud artiklis selgub, et koolitaja professionaalne areng avaldub koolitaja kutse taotlemises läbi koolitaja soovi saada paremaid teadmisi täiskasvanute õpetamiseks ja erialase pädevuse kinnistamiseks. Tulemustest aga ilmneb, et neljast koolitajast kahel, Helel ja Kristal, oli pädevuse kinnistamise soov tõukeks veelgi areneda kutse taotlemise käigus. See aga tähendab, et kõikide

küsitletud koolitajate intervjuu põhjal on näha nende professionaalset arengut olenemata kutse taotlemise eesmärgist.

Teadusartikli autorina julgen tehtud tööst järeldada, et koolitaja professionaalne areng leiab aset kutse taotlemise protsessi käigus ja ilmneb ka pärast taotletud kutset, sest sellest saadud kogemused ja väärtused on tõukeks koolitaja erialasele arengule ning hoiakute ja suhtumise muutustele.

LISA 1. *Koolitaja professionaalne areng avaldub kutse taotlemise kogemuses.*

LISA 2. *Professionaalse arengu ja koolitaja kutse taotlemise kogemuse seosest.*

Allikad

Eesti Täiskasvanute Koolitajate Assotsiatsiooni kodulehekülg. [2015, november 27].

www.andras.ee

http://eprints.whiterose.ac.uk/4077/2/Professionalism_professionalism_and_the_development_of_educational_professionals_version_submitted_to_BJES.pdf

Gross, M., Jõgi, L. (2010). BAEA: Becoming Adult educators in the European Area. National report – Estonia. Tallinn: Tallinn University.

http://pure.au.dk/portal/files/664/BAEA_national_report_Denmark.pdf/664/BAEA_national_report_Denmark.pdf

Guskey, T. R. (2002). Professional Development and Teacher Change. *Teachers and Teaching*, 8(3), 382 – 383.

<https://edpc5024-groupa.wikispaces.com/file/view/GuskeyProfDevelopment.pdf>

Hjort, K. (2009). Competence development in the public sector: development, or dismantling of professionalism?. Rmt. *International perspectives on competence development: developing skills and capabilities*. London: Routledge.

Jarvis, P. (2004). *Praktik – uurija*. Tallinn: Eesti Vabaharidusliit.

Kalmus, V., Masso, A., Linno, M. (2015). Kvalitatiivne sisuanalüüs. [2016, mai 12].

<http://samm.ut.ee/kvalitatiivne-sisuanalyys>

Karm, M. (2007). *Eesti täiskasvanukoolitajate professionaalsuse kujunemise võimalused*. [Magistritöö]. Tallinn: Tallinna Ülikool.

Knowles, M.S. (1980). *The Modern Practice of Adult Education: From Pedagogy to Andragogy*. Englewood Cliffs: Prentice Hall/Cambridge.

Kutseseadus – Riigi Teataja I 2008, 24, 156

<https://www.riigiteataja.ee/akt/123032015261>

Kuurme, T. (1999). *Õppija kogemus kui kooli humaniseerimise keskne probleem*. Tallinn: Tallinna

Pedagoogikaülikool.

Laherand, M.-L. (2008). *Kvalitatiivne uurimisviis*. Tallinn: Sulesepp.

Larson, A., Milana, M. (2010). *Becoming Adult Educators in the European Area*. Kopenhaagen: Danish School of Education, Aarhus University.

http://pure.au.dk/portal/files/664/BAEA_national_report_Denmark.pdf

Merriam, S. B., Caffarella, R. S. (1999). *Learning in adulthood*. San Francisco: Jossey – Bass.

Mölder, A. (2011). Koolitaja portfoolio kui professionaalse enesearengu abivahend. Rmt. *Koolitaja käsiraamat*. Tallinn: Kirjastus SE&JS.

Sihtasutus Kutsekoda kodulehekülg. [25.11 2015].

www.kutsekoda.ee

Smith, D. V., (2003). Phenomenology. The Stanford Encyclopedia of Philosophy [5.12. 2015].

<http://plato.stanford.edu/entries/phenomenology/>

Täiskasvanute koolituse seadus – Riigi Teataja I 1993, 74, 1054

<https://www.riigiteataja.ee/akt/118032011008>

Silberman, M. L. (2007). *The Handbook of Experiential Learning*. New York, Oxford: Oxford University Press.

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