

VÕIMESTAVA TAGASISIDE OLULISUS TÄISKASVANUÕPPES

Siiri Leiman

Tallinna Ülikooli Haridusteaduste instituut

ANNOTATSIOON

Täiskasvanuõpe on elukestev protsess, kus õppimine toimub kogemuste ja inimsuhete kaudu ning mille osana on võimestav tagasiside oluline õppimiskogemuse mõjutaja. Võimestava tagasiside andmine toetab õpiprotsessis nii koolitajat kui ka õppijat. Ka Eesti haridusvaldkonna arengukavas 2021-2035 on ühe sihina välja toodud põhimõte, et õpe võimestaks nii õppijaid kui ka õpetajaid. Fenomenoloogilise uuringu eesmärk on välja selgitada võimestava tagasiside olulisus täiskasvanute koolitaja kogemustes. Uuringu raames kolme täiskasvanute koolitajaga läbiviidud intervjuudest nähtub, et koolitaja töös on võimestav tagasiside oluline, sest see on tähtis arengu toetaja, mis sellega kaasneva positiivse emotsiooni kaudu võimaldab koolitajal kogeda õnnestumise tunnet.

Võtmemõisted: Võimestamine, tagasiside, täiskasvanuõpe

SISSEJUHATUS

Elukestev õpe puudutab aina kiiremini arenevas ja muutuv maailmas üha rohkem täiskasvanuid, sest edukaks toimetulekuks on vajalik pidev enesetäiendamine. Oluline osa õppimise protsessist on tagasiside andmine, sest tagasiside aitab õppijal oma tegevust eesmärgistada ja hinnata eesmärkide saavutamist, samuti osutab see korrigeerimist vajavatele ebakohtadele (Harro-Loit, Kõnnussaar, Nummert, & Sutrop, 2019).

Seminaritöö eesmärk on välja selgitada võimestava tagasiside olulisus täiskasvanute koolitaja kogemustes. Valisin selle teema, tuginedes oma kogemusele, kuna täiskasvanud õppijana olen saanud tagasisidet õppimise protsessile pigem vähe, ent samuti oma isiklikule kogemusele tuginedes leian, et tagasiside ja eriti just võimestav tagasiside on mind õppimisel siiski toetanud. Ka kirjanduse analüüs võimaldab väita, et tagasiside on üks kõige kriitilisemaid mõjusid õppijate õppimisele ning et selle mõju on suurim, kui õppijad saavad tagasisidet selle kohta, kuidas täita oma ülesannet veelgi efektiivsemalt (Hattie & Timperley,

2007). Võimestava tagasiside uurimine täiskasvanuõppes aitab mõista võimestava tagasiside mõju täiskasvanute koolitajatele ning koolitajate rolli täiskasvanud õppijate võimestamisel.

Teema aktuaalsust Eestis kinnitab õpetajatele, lapsevanematele ja koolijuhtidele mõeldud „Tagasiside käsiraamatus“ kirjeldatud tõdemus, et tagasisidet on hariduse valdkonnas seni ebapiisavalt antud ning et tagasiside puudumist nähakse probleemina igal astmel – selle toovad välja nii õppijad, õpetajad kui ka koolijuhid (Harro-Loit et al., 2019).

Õppija võimestamist täiskasvanuhariduses peetakse oluliseks ka riiklikul tasandil, nähes võimestamist olulise osana Eesti tuleviku haridusstrateegiast. Eesti haridusvaldkonna arengukavas 2021-2035 on ühe sihina välja toodud nüüdisaegse õpikäsituse põhimõtete rakendumine kõigil haridustasemetel ja -liikides ning et õpe võimestaks nii õppijaid kui ka õpetajaid (Haridus- ja Teadusministeerium, 2021).

Lisaks, Eesti elukestva õppe strateegia 2020 üldeesmärgiks on luua Eesti inimestele nende vajadustele ning võimetele vastavad õpivõimalused kogu elu jooksul, ning ühe üldeesmärgi toetava strateegilise eesmärgina on sõnastatud muutunud õpikäsitus (Haridus- ja Teadusministeerium, Eesti Koostöö Kogu, Eesti Haridusfoorum, 2014). Selle elluviimiseks vajaliku strateegilise meetmena on välja toodud hindamispõhimõtete muutmine, kus õppija muutub õppeprotsessis subjektiks, osaledes selle kavandamises ning võttes vastutuse tulemuse saavutamise eest ning õpetaja annab arengut toetavat tagasisidet (Haridus- ja Teadusministeerium jt, 2014). Seega, strateegia kohaselt on hindamine elukestvas õppes, sealhulgas täiskasvanuõppes, enam tagasiside keskne.

Koolitaja kogemuse uurimine võimestava tagasiside kohta võimaldab koguda andmeid konkreetse fenomeni kohta, mis esineb õpiruumis suhtlusprotsessi osana ning millele on koolitaja andnud tähenduse, tuginedes oma eelnevale kogemusele. Lisaks on õppijatele tagasiside andmine kogu koolitusprotsessi vältel täiskasvanute koolitaja kutset läbiv kompetents (Sihtasutus Kutsekoda, 2020).

Uurimisküsimus on, kuidas kogeavad täiskasvanute koolitajad võimestavat tagasisidet õppes. Uuringus kasutasin andmekogumismeetodina poolstruktureeritud intervjuud ja andmeid analüüsisin induktiivsel meetodil. Valimi moodustasid täiskasvanute koolitajad. Mitme täiskasvanute koolitaja kogemuse uurimine võimaldab ühisosa leidmise kaudu mõtestada võimestavat tagasisidet kui koolitajate ning täiskasvanud õppijate arengut mõjutavat fenomeni ning saada selle omadustest sügavamalt aru.

Tagasiside olulisus õppeprotsessis

Tagasiside õpetamise kontekstis on teave soorituse kohta (Harro-Loit et al., 2019). Tagasiside on olulisim õppija õppimise toetaja ning selle mõju on suurim, kui õppijad saavad tagasisidet selle kohta, kuidas täita oma ülesannet veelgi efektiivsemalt; see peab olema selge, sihipärane, tähendusrikas ja kooskõlas õppijate eelnevate teadmistega ning pakkuma loogilisi seoseid (Hattie & Timperley, 2007).

Tagasisidestamine on keerukas tegevus, mis nõuab nii õppijatelt kui ka õpetajatelt mitmeid ressursse. Tagasiside andmine ning selle edasisideks tõlgendamine vajab nii andja kui ka vastuvõtja motivatsiooni, eesmärkide sisustamist, kokkuleppeid, tähelepanu, aega, pädevust ja suhtlusoskusi, aga tagasiside andmise oskust on võimalik õppida (Harro-Loit et al., 2019). Ka Hattie ja Timperley leiavad oma uuringus (2007), et tagasiside andmine ja vastuvõtmine nõuab õppijatelt ja õpetajatelt palju oskusi, samas toovad nad välja, et kui tagasiside on kombineeritud juhendamisega klassiruumides, võib see õppimise suurendamisel olla väga tõhus. Seega, ehkki tegemist on keeruka ressursse nõudva tegevusega, on tagasiside näol tegemist tõhusa õppimist toetava vahendiga.

Hattie ja Timperley leidsid oma uuringus (2007), et üllatavalt vähe hiljutisi teadustöid on süsteemselt uurinud tagasiside tähendust klassiruumis, samuti tõdevad nad, et kuigi klassiruumis õpetaja poolt antud tagasiside sagedust on raske dokumenteerida, võib öelda, et see on madal.

Sellele vaatamata võib öelda, et tagasiside andmine on oluline, kuna see keskendub õppimise protsessile ja õppija valikutele ning aitab õppijal mõista, kuidas jõuda õigete lahendusteni. Ebapiisava tagasisidestamise põhjus on samuti kirjeldatud „Tagasiside käsiraamatus“, kus tuuakse välja, et tagasisidestamise suurimaks takistuseks koolides on ajapuudus, aga probleemi lahendusena on välja pakutud tagasisidele avatud tööjuhend, mis aitab õppijal olla oma õppimises autonoomne (Harro-Loit et al., 2019). Hea ja põhjalik õpijuhend aitab hilisemat ajakulu kokku hoida ja õppija õppimist efektiivsemaks muuta, samuti on läbimõeldud juhend abiks õpetajale tagasisidestamise vähem ajakulukaks muutmisel. Tagasisidele avatud tööjuhendi abil on konkreetsete kriteeriumite kasutamise kaudu võimalik saavutada olukord, kus juhendi abil saab tagasisidet anda igaüks, ka kaasõppija ning õnnestunud tagasisidestamise järel kogevad nii õpetaja kui ka õppija eduelamust (Harro-Loit et al., 2019).

Tagasiside andmist täiskasvanuhariduse kontekstis on käsitletud ka kui koolitaja ja õppija vahelist kommunikatsiooni, kui vahendit, mis täiustab osapoolte vastastikust

mõistmist ning toetab õppijat (Märja, Jõgi, Lõhmus, 2021). Õnnestumiseks peab tagasiside olema õigesti ajastatud ja sõnastatud konkreetset ja eesmärgipäraselt, tagasiside andja peab õppijatesse suhtuma lugupidavalt ja väärtustavalt (Märja jt, 2021). Seega on tagasiside andmine kahepoolne protsess, millesse on võrdsete osapooltena kaasatud nii tagasiside andja kui tagasiside saaja ning tagasisidestamise õnnestumine eeldab mõlema panust.

Võimestav tagasiside

Võimestamist on algselt uuritud töökeskkondades. Seda on kirjeldatud töötajaid motiveerivate protsessidena, samuti kui töötajate jõupingutuste ja tulemuslikkuse oodatava suurenemisena, teisisõnu enesetõhususe tunde loojana, mistõttu võimaldab võimestamine töötajatel tunda, et nad on oma töös pädevad (Thomas & Velthouse, 1990). Lisaks on võimestamist kirjeldatud kui sisemist motivatsiooni ja ülesandele orienteeritust ning selle motiveeriv olemus hõlmab endas töötajate sisemist ülesandele motiveerituse edendamist (Thomas & Velthouse, 1990).

Kung, Giles ja Hagan on oma uuringus (2013) käsitlenud võimestamist töötamise kontekstis ning leidnud, et individuaalse võimestamise tagajärjel suurendab muutunud enesetunne inimeste enesekindlust ning aitab neil tunda ennast oma ametis autonoomsena. Samuti et võimestatud inimesed tunnevad ennast tööalaselt efektiivsemalt, innovatiivsemalt, neil on tugev isikliku tähenduse tunne ning seetõttu peetakse neid karismaatiliseks ja nad võimestavad oma tegude kaudu ka teisi enda ümber (Kung jt, 2013).

Frymier ja Houser leidsid oma uuringus (1996), et kõik organisatsioonid, sõltumata sellest, kas need on haridusasutused, valitsusasutused või ettevõtted, jagavad mitmeid ühiseid jooni ja protsesse ning et õpetajate roll klassiruumis õppijate juhendamisel on sarnane juhtide rolliga alluvate koordineerimisel. Võimestamise kontseptsioon kehtib samaväärselt õpetaja-õppija suhtes, nagu see kehtib juhi-alluva suhtes ning võimestamise kaudu klassiruumis asendatakse õppijate jõuetuse tunne vastutustunde, isikliku tähenduslikkuse, omanikutunde, enesekohase efektiivsuse ja sisemise õpimotivatsiooniga (Frymier & Houser, 1996). Eelnevast lähtuvalt võib töökeskkondades läbi viidud uuringute tulemusi laiendada klassiruumi ja õppimise konteksti ning järeldada, et võimestamine klassiruumis õppeolukorras toimub sarnaselt võimestamisega töötamise olukorras.

Võimestamine on suhtlusolukord, milles kasutatakse erinevad suhtlemismudelid, näiteks aktiivne kuulamine, avatud suhtlus, konstruktiivne tagasiside, usaldusväärsus,

usutavus ja otsekohesus, mõjutavad õppija võimestatust ning suhtluskäitumine on tõenäoliselt suurim isiku võimestatuse taseme mõjutaja (Frymier & Houser, 1996).

Eestis on hiljuti uuritud psühholoogilist võimestatust gümnaasiumiõpilaste näitel. Uurimistöös leiti: „Mida enam tunnetavad õpilased, et omavad õppetöös autonoomsust, et neil on õppeprotsessile mõju, et õppetöö on tähenduslik ning et nad on õppetöös kompetentsed, seda väiksem on nende kooliga seotud läbipõlemine“ (Proosa, 2017). Uuringus leiti ka, et õpetajapoolne tajutud toetus on seotud õppija psühholoogilise võimestatusega ning et just õpetajapoolne tajutud toetus aitab ennetada õppija läbipõlemist (Proosa, 2017). Seega on võimestamine oluline vahend õppijate toetamiseks ja nende läbipõlemise ennetamiseks.

Õpetajate võimestatust toetavad nende kaasamine tulevikupildi kujundamisse, otsustusprotsessidesse, meeskonnatöö eestvedamisse, uutmoodi õpetamisse, samuti nende edusammudele ja katsetustele tagasiside andmine, personaalne toetamine ja märkamine ning õpetajate psühholoogilise võimestatusega kaasneb nende panustamine kooli tulevikku mõjutavatesse otsustesse (Lainola & Eisenschmidt, 2021).

Võimestamine aitab edendada sisemist motivatsiooni ja tõsta inimeste enesekindlust, aidates neil tunda ennast autonoomsena. Võimestamise taset saab mõjutada kohase suhtlusmudeli kasutamise kaudu. Õppijate jaoks on võimestamine oluline läbipõlemise ennetamisel. Õpetajate võimestatust toetab aga nende kaasamine otsustusprotsessidesse ning nende töökeskkonna kujunemist mõjutavatesse otsustesse.

Võimestav tagasiside täiskasvanuõppes

Tagasiside andmise seost täiskasvanu võimestamise tundega on hiljuti uurinud Herkel oma magistritöös (2017) ning leidnud otsese seose juhi poolt antud tagasiside ja töötaja võimestatuse tunde vahel. Lähtudes põhimõttest, et juhi ja alluva vahelised suhted on sarnased õpetaja ja õppija vaheliste suhetega, võib järeldada, et õpetajal, õppejõul, koolitajal on suur roll täiskasvanud õppija võimestamisel just tagasiside andmise kaudu. Seega on koolitaja poolt antud tagasiside kaudu õppijas võimestamise tunde loomine oluline täiskasvanute õppimise mõjutaja.

Täiskasvanute õppimist iseloomustavad õppija individuaalsus ja enesejuhitavus, samuti õppija valmidus oma õppimist ise mõjutada ja ära tunda oma arenguvajadusi (Märja jt, 2021), mida on võimalik toetada ning esile kutsuda võimestava tagasiside kaudu.

Õppija võimestamise kaudu aidatakse kaasa tema eneseanalüüsioskuse, agentsuse ja õpioskuse kujunemisele, samuti toetatakse õppija valmidust osaleda elukestvas õppes (Haridus- ja Teadusministeerium, 2021).

Kirjeldatud teoreetiliste käsitluste põhjal saab välja tuua:

- Koolitaja saab täiskasvanud õppijat toetada tagasiside andmise kaudu, sest õigeaegne ja konkreetselt sõnastatud tagasiside annab täiskasvanud õppijale loogilist ja selget teavet tema õpiprotsessi ja soorituse kohta ning selgitab, kuidas jõuda õigete lahendusteni.
- Võimestava tagasiside andmine on vastastikust mõistmist suurendav suhtlusolukord, kus lisaks mõlema osapoole panusele on oluline kohaste suhtlemismudelite, näiteks avatus, usaldusväärsus, konstruktiivsus, kasutamine.
- Võimestav tagasiside toetab täiskasvanud õppija autonoomsust, motiveeritust, pädevust ja enesekindlust.
- Iga läbi viidud koolitus on õppeolukord ka koolitaja jaoks ning seeläbi on koolitaja täiskasvanud õppija. Et saada kinnitust oma õpiprotsessidele, peab täiskasvanute koolitaja asetuma lisaks tagasiside andja rollile ka tagasiside saaja rolli.
- Võimestav tagasiside annab koolitajale teavet koolitusprotsessi läbiviimise õnnestumise kohta ning seeläbi saab koolitaja informatsiooni, mida oma edasises töös arvesse võtta.

Eeltoodule tuginedes käsitlen võimestava tagasisidena suhtlusolukorda õpiruumis, mille käigus antakse tagasisidena teavet konkreetse õppeülesande või -protsessi, aga ka koolitusprotsessi kohta ning mille kaudu tekitatakse nii täiskasvanud õppijas kui ka täiskasvanute koolitajas vastutus- ja omanikutunne, isiklik tähenduslikkus, enesekohane efektiivsus ja sisemine õpimotivatsioon.

METOODIKA

Koolitajate kogetud võimestava tagasiside ja selle tõlgenduse analüüsimiseks valisin fenomenoloogilise uuringu, kuna see võimaldab jätta kõrvale uurija eelarvamused ja eeldused ning keskendubki just inimeste kogemustele ja nende enda poolsele kogemuse tõlgendamisele (Butler-Kisber, 2019). Toetudes Creswelli (2013) seisukohale, et fenomenoloogilises uuringus on võimalik mõista uuritava fenomeni ühist tähendust ja tähtsust, analüüsin uuringus, millise tähenduse võimestavale tagasisidele annavad oma läbielatud kogemustest lähtudes täiskasvanute koolitajad.

Andmete kogumise meetodina kasutan poolstruktureeritud intervjuud, sest küsimustele vastamisel saavad intervjuueeritavad vabalt oma mõtteid väljendada (Lagerspetz, 2017) ning see võimaldab jõuda ehedama tulemuseni kirjeldamaks võimestavat tagasisidet täiskasvanute koolitaja kogemustes. Intervjuu kava on lisatud seminaritööle (LISA 1).

Valimi moodustasin lumepallivalimi meetodi abil. Lumepallivalim võimaldas täiskasvanute koolitajate omavahelisi sidemeid kasutades leida järgmised täiskasvanute koolitamise kogemisega intervjuueeritavad. Uurivatavate leidmisel oli kriteeriumiks nende varasem kogemus täiskasvanute koolitajana.

Kokku intervjuueerisin kolme täiskasvanute koolitajat (Liisi, Kadri ja Reet, nimed on muudetud). Viisin intervjuud läbi veebi vahendusel, sest see võimaldas osalejatel süvenemist nõudvateks kohtumiseks kergemini aega leida. Veebi teel intervjuuerides sain müravaba salvestuse, mis omakorda on eeldus kvaliteetse uurimismaterjali saamiseks. Lisaks võtsin arvesse asjaolu, et minu intervjuueeritavad, olles täiskasvanute koolitajad, on veebikeskkonnas toimuvate kohtumistega harjunud ning see on nende jaoks mugav keskkond.

Intervjuude keskmine pikkus oli 54 minutit. Intervjuud transkribeerisin, kasutades Tallinna Tehnikaülikooli veebipõhist kõnetuvastussüsteemi¹ ning ebatäpsuste kõrvaldamiseks kuulasin kõik intervjuud korduvalt üle ja viisin teksti sisse vajalikud parandused. Uurimismaterjali tekkis kolme intervjuu peale kokku 22 lehekülge.

Intervjuude analüüsimiseks kasutasin induktiivset sisuanalüüsi meetodit, kus kategooriad ja alakategooriad tuletasin kogutud andmetest. Teksti korduvalt lugedes märkisin ära tähenduslikud tekstiosad ning andsin neile märksõnad. Esile kerkisid korduvad mustrid, millest lähtudes määrasin kategooriad ja alakategooriad ning otsisin nende omavahelisi sarnasusi, mille järel jaotasin kategooriad ja alakategooriad temaatilistesse rühmadesse. Kõik alakategooriad seostasin oluliste tsitaatidega. Seejärel korrastasin andmed lõplikult, tegin vajalikke parandusi kategooriate ja alakategooriate nimetustes ning moodustasin neist lõpliku tähendusüksuste tabeli (LISA 2).

¹ <http://bark.phon.ioc.ee/webtrans/>

TULEMUSED

Tulemused esitan kategooriate ja alakategooriate kaupa ning illustreerin neid tsitaatidega, mis on esitatud kaldkirjas. Andmete analüüsimise tulemusena eristusid kolm kategooriat ja kümme alakategooriat.

1. Võimestava tagasiside tähendus

1.1. Arusaam tagasisidest

Koolitajate kogemustes avaldub arusaam tagasisidest nii innustavana kui ka võimestavana. Eristatakse tagasisidet edasisidest ning tagasisidena nähakse minevikus toimunu analüüsimist ja edasisidena tulevikku suunatud analüüsi.

- (1) *Eristan juba mõnda aega ikkagi, et mis on tagasiside, mis on edasiside. Tagasiside on soorituse kohta. Tagasiside on ka see, et nii-öelda analüüsid, et mis on olnud ja kuidas on läinud mineviku poole, mis on juba tehtud. Edasiside ongi siis see, et vaatad tulevikku, et kuidas nüüd siit edasi minna, mida on sellest nagu õppida, et kuidagi sellise innustava ja siis jah nagu võimestavana. (Kadri)*
- (2) *Minu arvates tagasiside saabki olla, peabki olema ainult võimestav. (Liisi)*

Tagasiside tähendus koolitajate kogemustes avaldus empaatilise tegevusena. Koolitajad töid välja, et nad püüavad tagasiside andmisel asetada ennast tagasiside saaja rolli ning mõista, mis õppijale oleks kasulik soorituse kohta teada. Koolitajad püüavad tagasiside andmisel mõista, kuidas õppija seda lugedes ennast tunda võiks või millist tagasisidet talle tema tasemest lähtuvalt võiks anda.

- (3) *...tagasisidet andes peab mõtlema läbi, mis aitaks tagasiside saajal areneda, millest on temale kasu. (Liisi)*
- (4) *Püüan asetada ennast siis selle tagasiside saaja asemele ja mõelda, et kui mina saaksin või loeksin sellist tagasisidet, kuidas ma võiksin ennast tunda, et see võtab muidugi palju aega. (Kadri)*

1.2. Arusaam võimestavast tagasisidest

Koolitajate kogemustes avaldub arusaam võimestavast tagasisidest arendavana. Lisaks kogevad koolitajad võimestavat tagasisidet personaalsena, toetavana ja suunavana. Võimestav tagasiside ei ole anonüümne.

- (5) *Tagasisidet andes peab mõtlema läbi, mis aitaks tagasiside saajal areneda, millest on temale kasu. (Liisi)*
- (6) *Võimestav tagasiside on minu jaoks personaalne. (Reet)*
- (7) *Ja muidugi mulle meeldib, kui sa ei ole [tagasiside andmisel] anonüümne. (Kadri)*
- (8) *Ehk siis võimestav tagasiside, et sellel võiks olla kaks poolt, emotsionaalne toetus ja siis selline suur sisuline suunamine. (Reet)*

Koolitajate kogemustes on võimestava tagasiside eesmärk lisaks õppija arengu toetamisele ka tema tunnustamine pingutuse eest.

- (9) *Ja selle võimestava tagasiside võiks ka nimetada näiteks... mingitel hetkedel on see juba tunnustamine, et sa ikkagi tunnustada inimest, kogu oma kirjeldusega, et ta on väärtuslik ja oluline. (Kadri)*

Tagasiside on võimestav, kui see kujuneb õppija jaoks ressursiks, mis teda ühtlasi innustab.

- (10) *Ta annab energiat sulle, innustab see tagasiside, et see ka siis jah võimestab. Tagasiside kui ressurss. (Kadri)*

1.3. Tagasiside olulisus

Koolitajad peavad tagasisidet oluliseks ning toovad välja, et tagasiside andmine on tähtis arengu toetaja ning see on nende kogemustes esil lisaks koolitaja tööle ka igal pool mujal. Tagasiside on koolitajate jaoks esil nende kogemustest lähtudes. Koolitajad tõid välja, et nende arusaam tagasiside olulisusest on aja jooksul muutnud ning et seda peetakse oluliseks igapäevaelu osaks.

- (11) *Nii et sellel tagasisidel on tõesti jah mõju, et ta on sisendiks sellele pidevale enesearengule. (Kadri)*
- (12) *Sest ilma tagasisideta ei ole ju arengut tegelikult. (Reet)*
- (13) *Tagasiside minu arvates koolitaja töös on ülioluline. (Liisi)*

- (14) *Kunagi päris algusaastatel ma ei saanud aru sellest tagasiside mõttest üldse, vaid pigem oli see, et kuidas saada neid vastuseid, et jah väga hästi meeldis, kõik oli väga hästi. Aga siis, aastatega andragoogika õpingud süvendasid seda arusaamist, miks on üldse oluline. (Kadri)*
- (15) *Kui nüüd rääkida tagasisidest üldiselt, siis ma arvan, et alates sellest samast kogemusest... Ja mitte ainult selle pärast, vaid kogu selle ülejäänud protsessi pärast, mis sellele järgnes, siis kogu oma elu ma viibingi, püsivalt mingisuguses tagasisideprotsessis. (Reet)*
- (16) *Ja teisena ikkagi vajan ka mina, intellektuaalse pingutuse sooritajana, tagasisidet siis õppijatelt, kolleegidelt ja, ja kindlasti ka iseendalt. (Liisi)*

1.4. Tagasisided sõnastus

Tagasiside andmisel on oluline keelekasutus - see, kuidas tagasiside on sõnastatud ja edasi antud. Sõnastamise tähtsust rõhutavad kõik intervjueritavad. Võimestav tagasiside on sõnastatud hinnanguvabalt ja kirjeldavalt, samuti toetavalt.

- (17) *Et tuua välja just toetavas võtmes, kuidas sooritust veel paremaks saada ja see peab olema sõnastatud ja edastatud toetavalt. (Liisi)*
- (18) *Eelkõige ta [võimestav tagasiside] on hinnanguvaba. See peab olema pigem kirjeldav. (Kadri)*

Kokkuvõtvalt võib välja tuua, et koolitajate kogemuses on tagasisidel innustav tähendus ja võimestava tagasisidele lisanduvad personaalsus, toetamine ja suunamine. Koolitajad tõid välja tagasiside olulisuse õppija arengu toetajana ning peeti tähtsaks keelekasutust ja seda, et võimestav tagasiside on sõnastatud hinnanguvabalt ja toetavalt.

2. Võimestav tagasisidestaja

2.1. Tagasiside andja rollid

Täiskasvanute koolitajad kirjeldavad tagasisidet esmalt lähtuvalt nende enda isiklikust kogemusest tagasiside andjana. Koolitajad defineerivad tagasisidet *mina*-vormiliste tegevuste kaudu.

- (19) *Kui mina koolitajana annan tagasisidet, ma mõtlen erinevaid vaatepunkte läbi...* (Liisi)
- (20) *Minu jaoks on oluline, et ma püüan olla ja jääda hinnanguvabaks.* (Kadri)
- (21) *Väga paljud inimesed on mulle hiljem peegeldanud, et minu poolt antud tagasiside on olnud nende jaoks määrava tähtsusega edasiliikumisel, selle põhjal ma oletan, et see on olnud võimestav.* (Reet)

Tagasiside andmisel peetakse selle olulisimaks subjektiks iseennast. Teisalt analüüsib koolitaja ennast, lähtudes õppijatelt saadud tagasisidest.

- (22) *Minu jaoks ikkagi kõige olulisem tagasiside ilmselt on see, mis ma iseendale annan.* (Liisi)
- (23) *Kui ma seda [õppijatelt saadud tagasisidet] analüüsin, siis ma nagu tunnetan kuidagi, et millestki on vajaka, mida ma pean veel harjutama või et millise teemaga ma saan nüüd edasi minna või kuhu rohkem tähelepanu suunata. Et teatud mõttes kuidagi nagu kompassi roll on ka sellel tagasisidel.* (Kadri)

Saaja rollis tuuakse välja lähedastelt, kolleegidelt ja õppijatelt saadud tagasiside.

- (24) *Nii et mina sain õppijatelt tagasisidet, aga siamaani on olnud küllaltki võimestav minu jaoks. Ja küllaltki toetav, et see oli väga positiivne. Ka lähedaste ja kolleegide tagasiside oli selline jõustav ja võimestav.* (Liisi)

2.2. Kaasnev emotsioon

Võimestava tagasisidega kaasnevat emotsiooni on kogetud läbivalt positiivsena ning sellise kogemuse kaudu toetab võimestav tagasiside koolitajat, on innustav ja seeläbi kogevad koolitajad õnnestumise tunnet.

- (25) *Lähedaste ja kolleegide tagasiside oli selline jõustav ja võimestav, et nad olid täitsa kindlad, et mul läheb väga hästi.* (Liisi)
- (26) *Ja [saadud tagasiside] tekitas sellise tunde, et põhimõtteliselt ma võiksin sellega hakkama saada.* (Reet)
- (27) *...minul olid väga positiivsed tagasisided ja hinnangud, et ma ise ka imestasin, et ma olin täiesti uustulnuk ja kõik see nagu julgustas. Võimestav on ka*

see, et tead, kui tekib selline nagu hea tunne, et on midagi korda läinud ja, ja kirg ja huvi ja tahe siis jälle teha. (Kadri)

2.3. Kaasnevad muutused koolitustegevuses

Võimestav tagasiside toetab väheste kogemustega koolitajat, andes talle peegelduse sellest, mida kogesid õppijad ning kuidas see on kooskõlas koolitaja plaanitu ja koetuga ning seeläbi kasvab koolitaja enesekindlus.

(28) *Kindlasti on see [võimestav tagasiside] mulle andnud juurde enesekindlust ja eneseusku, millega ma koolitajana alustades olin rohkem hädas. (Liisi)*

Tagasiside andmine tähendab koolitaja jaoks pidevat enesetäiendamist ja seeläbi oskuste muutumist. Oskused täienevad ka kogemuste kaudu. Koolitajad tõid välja, et on õppinud eristama ehedat ja siirast tagasisidet kunstlikust ning et tagasiside andmine võtab aega. Samuti, et nad on pidanud koolitajana palju juurde õppima, et saaks anda sellist tagasisidet, mis oleks nii emotsionaalselt kui ka praktiliselt toetav.

(29) *Ma pidin tagama oma koolitajatele sellise tagasiside, et nendel emotsionaalselt oleks valmisolek toetada omakorda oma õppijaid ja mitte ainult emotsionaalselt, vaid et ikkagi see sisu tulemus ka ära tuleks. (Reet)*

(30) *Seda ma olen aastate jooksul õppinud, et õhtul või emotsiooni pealt ma kohe ei kirjuta inimesele midagi, ei ütle prauhti vaid võtan aega. (Kadri)*

Koolitajate kogemustes avaldub tagasiside esmalt andja rolli kaudu. Koolitajate jaoks on tagasiside andmisel oluline subjekt ka koolitaja ise. Teistelt saadud tagasisidet kasutatakse eneseanalüüsiks. Võimestava tagasisidega kaasneb koolitajate jaoks positiivne emotsioon, mis võimaldab neil kogeda õnnestumise tunnet. Võimestavat tagasisidet kogetakse toetavana, mis läbi kasvab koolitaja enesekindlus. Lisaks on võimestava tagasiside tähendus koolitajate kogemustes seotud pideva enesetäiendamisega.

3. Tagasiside andmise mõjutajad

3.1. Valmisolek tagasisidet vastu võtta

Tagasiside andmist mõjutab õppija valmidus seda vastu võtta. Koolitajad leiavad, et tagasiside andmisel on olulisim võtta arvesse seda, kas õppija on valmis tagasisidet vastu võtma ning hinnata tuleb ka seda, millises vormis ja mahus tagasisidet õppijale võib anda. See nõuab koolitajalt õpituatsioonis suhtlemisel tähelepanelikkust ning empaatiat.

- (31) *...et inimesi natukene tajuda, millist tagasisidet, millal nad on valmis vastu võtma.* (Liisi)
- (32) *Tagasisidet võiks anda siis, kui inimene seda ise küsib. Näiteks minul on ka olnud olnudki elus periood, kus ma tundsin, et ma ei taha, ma ei suuda hetkel mitte ühegi tagasisidega toime tulla.* (Kadri)
- (33) *Mis seal kindlasti peab tähele panema, kuidas inimene seda vastu võtab. Mõned inimesed vajavad veel pehmemat, sellist arengule suunatud tagasisidet.* (Liisi)
- (34) *Mida enesekindlam on inimene, taoline eesmärgile orienteeritum ja stabiilsema närvinärviga inimene, seda rohkem ta muidugi talub ka seda parandamisele suunatud tagasiside mahtu. Aga kui inimene ei ole parajasti sellises seisus, siis tuleb valida. Tuleb valida see, mis on kõige olulisem selles etapis.* (Reet)

3.2. Ressursid tagasiside andmisel

Koolitajate kogemustes ilmneb tagasiside andmisel olulisima ressursina vaimne ja füüsiline tasakaal.

- (35) *Selleks, et anda võimestavat tagasisidet sellisel kujul nagu mina olen koolitajana harjunud oma koolitustel andma, siis sellises vormis ja sellises mahus võimestava tagasiside andmise jaoks peab olema koolitajal väga hea enesetunne, füüsiliselt ja vaimselt.* (Reet)

Koolitajad peavad tagasiside andmisel oluliseks ressursiks koolitatava teema tundmist, ettevalmistust koolituseks ning kogemust. Lisaks töid koolitajad välja, et tagasiside andmisel toetab neid kokkulepete tegemine, ajaressurss ning teadlikkus tagasiside mõjust iseendale.

- (36) *Sa pead valdama ikkagi teemat, mille suhtes sa seda tagasisidet annad...*
(Reet)
- (37) *Muidugi, mõned head koolitused sekka, kus saab ise käia ja uusi mõtteid. Ja ettevalmistus muidugi ka jah.* (Kadri)
- (38) *Kogemused kindlasti. Mida rohkem ma inimestega ja eriti õppijatega kokku puutun ja suhtlen, seda rikkamaks muutub minu arusaam sellest, kui erinevalt ikkagi aru saadakse asjadest.* (Liisi)
- (39) *Minu arvates need sellised ühised kokkulepped, enne kui me alustame üldsegi õppetööga, need toetavad tagasiside vastuvõtmist väga, et mis eesmärgil ma tagasisidet annan, et see kõik on ikkagi nende enda hüvanguks. Ma arvan, et kokkulepped lisavad turvatunnet tagasiside saamisel.* (Liisi)
- (40) *Ja see toetab mind, aja võtmine, selline mõtlemis- või seadmisaja ja siis pigem hommikul, siis annan inimestele tagasisidet, vastan.* (Kadri)
- (41) *Seesama selline koolitaja teadlikkus. Et ta oskab seda tagasisidet siis niimoodi analüüsida, et ei tee sellega endale kahju.* (Kadri)

3.3. Väljakutsed tagasiside andmisel

Koolitajate kogemustes piiravad neid tagasiside andmisel kokkulepete eiramine, õppijate erinev vastuvõtlikkus, erinevad väärtushinnangud.

- (42) *See, kui me oleme teinud need kokkulepped, ütleme, õppepäeva alguses ära aga õppijal on oma elus midagi isiklikku isiklikus elus siis toimumas, mis võib-olla tuleb ikkagi õppetöösse kaasa ja ta siiski on väga tundlikus olekus.* (Liisi)
- (43) *Õppijate erinev tundlikkus ja erinev selline vaimne olukord.* (Liisi)
- (44) *Kui ma tajun, et meil on selle inimesega, kellele mina peaksin tagasisidet andma, erinevad väärtused, mõtteviisid... ja et kuidas siis säilitada rahu ise.* (Kadri)

Tagasiside andmisel kogetakse väljakutsena ka koolitaja ja õppija ebavõrdset panust, tagasiside saajate suurt arvu ning tagasiside andmist kirjalikult.

- (45) *Kui siis tulevad näiteks sedalaadi tööd, mille puhul ma tajun, et meie pingutus selles mõttes on proportsioonist väljas, et mina pean sellest hoolimata pingutama, hoolimata sellest, et missuguse tasemega on see töö mulle esitatud.* (Reet)
- (46) *Mida suurem grupp on siis ongi, et see kontakti loomine ongi keerulisem...*
(Kadri)

(47) *Võimestava tagasiside andmine ise on, eriti just kirjalikult, hästi suur pingutus. Kui sa annad kirjalikku tagasisidet, siis on sul ainult sõnad.* (Reet)

Koolitajad tõid välja, et tagasiside andmisel on oluline võtta arvesse, kas õppija on valmis tagasisidet vastu võtma. Selleks tuleb õpistuatsioonis suhelda empaatiliselt. Võimestava tagasiside andmisel kogetakse olulisima ressursina koolitaja vaimset ja füüsilist tasakaalu. Oluliseks ressursiks peetakse ka koolitatava teema tundmist. Tagasiside andmisel kogetakse väljakutsena kokkulepete mittetäitmist, õppijate erinevat vastuvõtlikkust ja erinevaid väärtushinnanguid. Koolitajad tõid välja tagasiside andmist piiravate teguritena ka koolitaja ja õppija ebavõrdset panust, tagasiside saajate suurt arvu ning tagasiside andmist kirjalikult.

ARUTELU JA KOKKUVÕTE

Uurimistöö eesmärk oli välja selgitada võimestava tagasiside olulisus täiskasvanute koolitaja kogemustes. Selle eesmärgi saavutamiseks intervjuueerisin kolme täiskasvanute koolitajat, uurides nende kogemusi seoses võimestava tagasisidega.

Andmete analüüsi põhjal järeldan, et koolitajad peavad tagasisidet koolitusprotsessi oluliseks osaks ning nii õppija kui ka koolitaja arengu toetajaks. Võimestavat tagasisidet ei kogeta ainuüksi koolitussituatsioonis, vaid ka väljaspool seda.

Selgus, et võimestav tagasiside eeldab koolitaja ja õppija vahelist dialoogi. Tulemus on kooskõlaline teoreetiliste seisukohtadega, mis toovad välja suhtlusolukorra (Harro-Loit et al., 2019, Frymier & Houser, 1996). Täiskasvanute koolitajad pidasid võimestava tagasiside oluliseks komponendiks õiget sõnastust. Tagasiside sõnastus võiks olla kirjeldav ja hinnanguvaba. See uuringu tulemus kinnitab teoorias välja toodud Märja jt (2021) seisukohta, et tagasiside peab õnnestumiseks olema sõnastatud konkreetset ning eesmärgipäraselt, tagasiside andja peab õppijatesse suhtuma lugupidavalt ja väärtustavalt.

Võimestava tagasiside tähendus on koolitajate kogemuses seotud personaalsuse ja õppija arengu toetamisega, kus sisulise suunamise kaudu tuuakse välja õppija arengukohad ning samal ajal tunnustatakse õppijat tema pingutuse eest.

Täiskasvanute koolitajad kogevad võimestavat tagasisidet olulise ressursina, mis annab neile enesekindlust ja innustab neid koolitajatena jätkama. Tulemus on sarnane Kung jt (2013) uuringus tehtud järeldusega, et individuaalse võimestamise tagajärjel suurendab

muutunud enesetunne inimeste enesekindlust ning aitab neil tunda ennast oma ametis autonoomsena.

Koolitajate tegevusega tagasiside andmisel kaasneb eetiline tasand, seda eelkõige õppija empaatilise tajumise ning hindamise kaudu, kas õppija on üldse valmis tagasisidet vastu võtma ning mis kujul ja tasemel tagasisidet talle anda võib. Ka Harro-Loit jt (2019) on välja toonud, et tagasiside andmiseks ning selle edasisideks tõlgendamiseks vajatakse muuhulgas nii andja kui ka vastuvõtja motivatsiooni.

Koolitajate kogemuste kohaselt toetavad neid tagasiside andmisel ressursidena vaimne ja füüsiline tasakaal ja koolitatava teema tundmine. Ülejäänud ressursside osas on koolitajate kogemused erinevad. Võimestava tagasiside andmise toetajatena on lisaks välja toodud koolitaja kogemused, kokkulepped õppijatega, teadlikkus, neutraalsus, mõtlemisaeg ja enesejuhtimine. Ka tagasiside andmist piiravad tegurid on koolitajate kogemustes erinevad. Nendeks võivad olla kokkulepete eiramine, õppijate erinev vastuvõtlikkus, erinevad väärtushinnangud, koolitaja ja õppija ebavõrdne panus, tagasiside saajate suur hulk, tagasiside andmine kirjalikus vormis.

Uuringu kokkuvõtteks märkin, et koolitajate kogemuses on võimestav tagasiside oluline eelkõige õppija ja koolitaja arengu toetamisel, aga ka koolitajale kogetud positiivse emotsiooni kaudu õnnestumise tunde andmisel, innustamisel ning koolitaja enesekindluse toetamisel. Võimestava tagasiside sõnastus peab olema õppijat toetav ning arvestada tuleb õppija valmisolekuga tagasisidet vastu võtta. Võimestava tagasiside andmist toetavad koolitaja hea vaimne ja füüsiline tasakaal, käsitletava teema tundmine, aga ka kokkulepete tegemine ja koolitaja teadlikkus tagasiside mõjust iseendale.

Lainola & Eisenschmidt (2021) käsitluse kohaselt toetab õpetajate võimestatust nende kaasamine tulevikupildi kujundamisse, otsustusprotsessidesse, meeskonnatöö eestvedamisse, uutmoodi õpetamisse, samuti nende edusammudele ja katsetustele tagasiside andmine, personaalne toetamine ja märkamine ning õpetajate psühholoogilise võimestatusega kaasneb nende panustamine kooli tulevikku mõjutavatesse otsustesse. See käsitlus uuringu tulemustes ei ilmnenu. Selle põhjuseks võib pidada seda, et kui õpetajatel on üldjuhul tugev side mõne kooliga, siis koolitajatel ei pruugi sellist sidet ühegi organisatsiooniga olla. Sellest tulenevalt võiks täiendavalt uurida, kuidas toetada täiskasvanute koolitajate kaasamist organisatsioonide poolt.

ALLIKAD

- Butler-Kisber, L. (2019). Phenomenological Inquiry. Qualitative Inquiry: Thematic, Narrative and Arts-Based Perspectives. doi: <https://dx.doi.org/10.4135/9781526417978>
- Creswell, J. W. (2013). Qualitative inquiry & research design. Choosing among five approaches. SAGE Publications Ltd.
- Frymier, A. B., & Houser, M. L. (1996). The development of a learner empowerment measure. *Communication Education*, 45, 181-199.
- Haridus- ja Teadusministeerium, Eesti Koostöö Kogu, Eesti Haridusfoorum, (2014). *Eesti elukestva õppe strateegia 2020*. Loetud aadressil <https://www.hm.ee/sites/default/files/strateegia2020.pdf>
- Haridus- ja Teadusministeerium (2021). *Haridusvaldkonna arengukava 2021-2035*. Loetud aadressil <https://www.valitsus.ee/media/4250/download>
- Harro-Loit, H.; Kõnnussaar, T.; Nummert, M.-L.; Sutrop, M. (2019). *Tagasiside. Käsiraamat õpetajale, lapsevanemale ja koolijuhile*. Eesti Keele Sihtasutus.
- Hattie, J., Timperley, H. (2007). The power of feedback. *Review of Educational Research*, 77(1), 81–112. <https://doi.org/10.3102%2F003465430298487>
- Herkel, A., (2017). *Tagasiside andmise ja tagasiside küsimise seos võimestatuse tundega*. Magistritöö. Tallinna Ülikool.
- Kung, S., Giles, D., & Hagan, B. (2013). Applying an Appreciative Inquiry process to a course evaluation in Higher Education. *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education*, 25(1), 29-37.
- Lagerspetz, Mikko (2017). *Ühiskonna uurimise meetodid. Sissejuhatus ja väljajuhatus*. Tallinn: TLÜ kirjastus
- Lainola, K., Eisenschmidt, E. (2021). *Mentorlus - koostöine õppimine ja areng hariduses*. Loetud aadressil <https://www.tlu.ee/sites/default/files/HIK/Mentorlus-5-1-22.pdf>
- Märja, T., Jõgi, L., Lõhmus M. (2021). *Andragoogika. Raamat täiskasvanute õppimisest ja õpetamisest*. Tartu: Atlex OÜ.
- Proosa, M. (2017). *Gümnaasiumiõpilaste psühholoogiline võimestatus, läbipõlemine ning tajutud sotsiaalne toetus*. Tallinna Ülikool. Magistritöö.
- Sihtasutus Kutsekoda. (2020). *Kutsestandardid: Täiskasvanute koolitaja, tase 6*. Loetud aadressil <https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10830523>

Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive Elements of Empowerment: An “Interpretive” Model of Intrinsic Task Motivation. *The Academy of Management Review*, 15(4), 666. doi:10.2307/258687

LISA 1

INTERVJUU KAVA

Uurimisküsimus: *Kuidas kogevad võimestavat tagasisidet täiskasvanute koolitajad.*

Sissejuhatus

Uurin täiskasvanute koolitajate kogemusi seoses tagasiside andmise ja saamisega ning sooviksin teada saada, millised on olnud sinu kui täiskasvanute koolitaja kogemused nii tagasiside andjana kui saajana. Esitan Sulle sellega seoses mõned küsimused ning olen tänulik kui neile vastad.

Soojendusküsimused

1. Kui kaua sa oled täiskasvanute koolitaja olnud?
2. Kuidas on sinust saanud täiskasvanute koolitaja?

Võimestava tagasiside küsimused

1. Palun selgita, mis on sinu kui täiskasvanute koolitajate jaoks tagasiside?
2. Mis on sinu jaoks võimestav tagasiside?
3. Millised on olnud sinu kokkupuuted võimestava tagasisidega? Too mõned näited (millistes olukordades oled võimestavat tagasisidet kohanud).
4. Palun kirjelda, milline on sinu kogemus võimestava tagasiside andjana?
 - 4.1 Kirjelda kus sa seda teed?
 - 4.2 Kirjelda, kuidas sa seda teed?
5. Milline on Sinu kogemus seoses võimestava tagasiside saamisega?
 - 5.1. Palun too näiteid.
6. Kuidas on võimestav mõju avaldanud Sinu koolitaja tööle?
 - 6.1 Palun too näiteid.
7. Mida oled õppinud tagasiside andmisest/saamisest?
8. Mis sind toetab (võimestava) tagasiside andmisel?
9. Millised on olnud sinu väljakutsed võimestava tagasiside andmisel?

Väljajuhatus

Kas sa soovid lõpetuseks käsitletud teemade kohta midagi veel lisada või täpsustada mõnda mõtet?

LISA 2

TÄHENDUSÜKSUSED

Uurimisküsimus: Kuidas kogevad võimestavat tagasisidet täiskasvanute koolitajad?									
Võimestava tagasiside tähendus				Võimestav tagasisidestaja			Tagasiside andmise mõjutajad		
Arusaam tagasisidest	Arusaam võimestavast tagasisidest	Tagasiside olulisus	Tagasiside sõnastus	Tagasiside andja rollid	Kaasnev emotsioon	Muutused koolitus-tegevuses	Valmisolek tagasisidet vastu võtta	Ressursid tagasiside andmisel	Väljakutsed tagasiside andmisel
<i>Tsitaat</i>	<i>Tsitaat</i>	<i>Tsitaat</i>	<i>Tsitaat</i>	<i>Tsitaat</i>	<i>Tsitaat</i>	<i>Tsitaat</i>	<i>Tsitaat</i>	<i>Tsitaat</i>	<i>Tsitaat</i>
<i>Tsitaat</i>	<i>Tsitaat</i>	<i>Tsitaat</i>	<i>Tsitaat</i>	<i>Tsitaat</i>	<i>Tsitaat</i>	<i>Tsitaat</i>	<i>Tsitaat</i>	<i>Tsitaat</i>	<i>Tsitaat</i>
<i>Tsitaat</i>	<i>Tsitaat</i>	<i>Tsitaat</i>	<i>Tsitaat</i>	<i>Tsitaat</i>	<i>Tsitaat</i>	<i>Tsitaat</i>	<i>Tsitaat</i>	<i>Tsitaat</i>	<i>Tsitaat</i>