

KOOLITAJA KOMPASS

TÄISKASVANUTE KOOLITAJA
KOMPETENTSID JA NENDE
HINDAMISE VÕIMALUSED

JUHENDMATERJAL

KOOLITAJA KOMPASS. Täiskasvanute koolitaja kompetentsid ja nende hindamise võimalused. Juhendmaterjal.

Väljaandja: Eesti Täiskasvanute Koolitajate Assotsiatsioon Andras <https://www.andras.ee>

Versioon: november 2024

Koolitaja juhendmaterjali valmimisele aitasid kaasa:

Anu Harjo – Eesti Töötukassa tööotsijate ja tööandjate osakonnajuhataja asetäitja, täiskasvanute koolitaja kutsete hindamiskomisjoni esimees;

Georgi Timcenko – EPALE, SA Kutsekoja välisprojektide juht, ETKA Andras juhatuse liige, täiskasvanute koolitaja kutsete hindamiskomisjoni liige;

Hannelore Juhtsalu – Tallinna Rahvaülikooli direktor;

Helge Alt – OÜ Puhastusekspert juhatuse esimees, aasta koolitaja 2022;

Jelena Lohmatova – OÜ Vestifex juhatuse liige, Ida-Virumaa piirkonna koolitajate töötoa eestvedaja, täiskasvanute koolitaja kutsete kutsekomisjoni liige, aasta koolitaja 2014;

Karin Kurvits - Pärnu Täiskasvanute Gümnaasiumi õpetaja;

Mari Karm – Tartu Ülikooli õppejõukoolituse peaspetsialist, täiskasvanuhariduse kutsete kutsekomisjoni liige;

Monica Marfeldt – ETKA Andras projekti koordinaator, täiskasvanute koolitaja kutsete hindamiskomisjoni liige;

Sigrid Aruväli – OÜ Innowise juhatuse liige, Tallinna piirkonna koolitajate töötoa eestvedaja, ETKA Andras juhatuse liige, täiskasvanute koolitaja kutsete hindamiskomisjoni liige;

Tiia Murulaid – Tallinna Tehnikakõrgkooli lektor, Lääne-Virumaa piirkonna koolitajate töötoa eestvedaja, täiskasvanute koolitaja kutsete hindamiskomisjoni liige, ETKA Andras juhatuse liige;

Tiia Ristolainen – Tartu Ülikool, elukestva õppe keskuse juhataja; ETKA Andras juhatuse liige.

Juhendmaterjali praktiliste näidete osa on ETKA Andrasel kavas täiendada. Oleme tänulikud, kui saadate oma praktiliste kogemuste kirjeldusi ja kasulikke materjale ETKA Andras e-posti aadressile andras@andras.ee, et saaksime jooksvalt täiendada nii enesehindamise töölehti kui ka pikendada juhendmaterjalis esitatud parimate praktikate loetelu.

SISUKORD

SISUKORD	2
Sissejuhatus	3
Kuidas juhendmaterjali kasutada?	5
I Ülevaade andragoogilistest põhimõtetest	6
II. Täiskasvanute koolitaja kompetentsid, lähtudes täiskasvanute koolitaja kutsestandarditest	9
III. Täiskasvanute koolitaja kompetentside vastavuse analüüsimise ja hindamise võimalused praktikas	13
Näiteid organisatsioonide praktikast	18
Kokkuvõte	24
Allikad	25
Lisamaterjalid	26
Lisa 1. Tööleht. Täiskasvanute koolitaja kompetentside enesehindamine	28
Lisa 2. Tööleht. Andragoogika põhiprintsiipide enesehindamine	30
Lisa 3. Täiskasvanute koolitaja kutsete kirjeldused	32
Lisa 4. Kutsestandardis kasutatud terminid	33
Lisa 5. Täienduskoolitusasutuse sise- ja välis hindamine	34
Lisa 6. Tööleht „Koolitaja tee“	35
Lisa 7. Tööleht „Koolitaja tugevused ja takistused“	36
Lisa 8. Tööleht „Koolitaja eneseanalüüs: mina – oma arengu subjekt“	37
Lisa 9. Koolitaja üldoskuste analüüs	38

2



Sissejuhatus

3

Üleilmastumine, tehnoloogia kiire areng, kliimamuutused ja mobiilsus tingivad muutusi inimeste elukorralduses ning esitavad töömaailmale üha uusi väljakutseid. Pidevalt muutuv maailmas on haridussüsteemi üks ülesandeid pakkuda inimestele kiireid ja paindlikke võimalusi täiendusõppeks, sh ümberõppeks, et anda vajalikke teadmisi ja oskusi muutustega edukaks toimetulemiseks ja kvaliteetselt elamiseks. Muutustega kaasas käimine loob vajaduse elukestvas õppeks.

„[Eesti haridusvaldkonna arengukavas 2021–2035](#)“ seatakse hariduse sihid järgmiseks 15 aastaks. Dokumendis tuuakse välja vajadus pidevalt muutuv maailmas kohaneda ja ümber õppida kogu elukaare vältel. Teadmishimu ja õpivalmidus annavad võimaluse olla aktiivne, edukas ja elujõuline ka muutuste kontekstis. Selle sihi saavutamiseks seatakse eesmärk tõsta täiskasvanute elukestvas õppes osalemise määra. Haridusvaldkonna arengukava ühe strateegilise eesmärgina tuuakse välja ka vajadus toetada täiskasvanute koolitajate tegevusi, sh nende võimekust arendada teadlikult õppijate üld- ja sotsiaalseid oskusi erialaõppe raames ning luua avalik koolitajate hindamise ja tagasiside keskkond, et tõsta ja ühtlustada koolituse kvaliteeti ning suunata koolitajaid võtma enam vastutust õppe kvaliteedi eest. Oluline on jätkata keske täiendusõppe infosüsteemi arendamist ning võtta kasutusele õpetaja ja õppeasutuse juhi kompetentsimudelid lähtuvad enesehindamise tööriistad, samuti luua professionaalset arengut toetav enesehindamise võimalus tugispetsialistidele ja täiskasvanute koolitajatele.

Ka OECD visioonidokumendi „[Tulevikuharidus 2030](#)“ siht on tõsta inimeste heaolu hariduse kaudu. Seega on elukestev õpe strateegilistest dokumentidest lähtuvalt oluline riiklik prioriteet, mille realiseerumisel on tähtis roll täiskasvanute koolitajatel, kelle tegevuse kvaliteet mõjutab elukestvas õppes osalemise aktiivsust ja tulemust.

Täiskasvanute koolitajate poolt läbi viidud koolituste kvaliteet on otseselt seotud lisaks erialastele kompetentsidele ka koolitajate kompetentsidega ning seetõttu on oluline, et täienduskoolitust pakuvad asutused seisaksid hea selle eest, et täiskasvanute koolitajatel oleksid lisaks suurepärastele valdkonnateadmistele ka täiskasvanute koolitamiseks vajalikud teadmised ja oskused, mis toetaksid täiskasvanute elukestvas õppes osalemist ja motiveeriksid neid aktiivselt õppes osalema ka edaspidi.



2020. aastal viis Eesti Kõrg- ja Kutsehariduse Kvaliteediagentuur (EKKA) läbi uuringu „[Täiendkoolituse kvaliteet – vastutus, kitsaskohad ja võimalused](#)“, millest selgusid koolitajate jaoks keerulised teemad, näiteks väljundipõhise õppekava koostamine, õpiväljundite saavutamine jne. Tulemusliku ja väärtust loova koolituse juures on võtmeroll koolitajal. Oluliseks peeti nii koolitaja erialast kvalifikatsiooni, praktilist kogemust kui ka tema teadlikkust sellest, kuidas õppimine toimub, ning oskust õppimist toetada. Täienduskoolitusasutused võiksid senisest enam võtta ise vastutust oma personali oskuste arendamise eest, et pakutavad koolitused oleksid kvaliteetsed ja väärtust loovad.

4

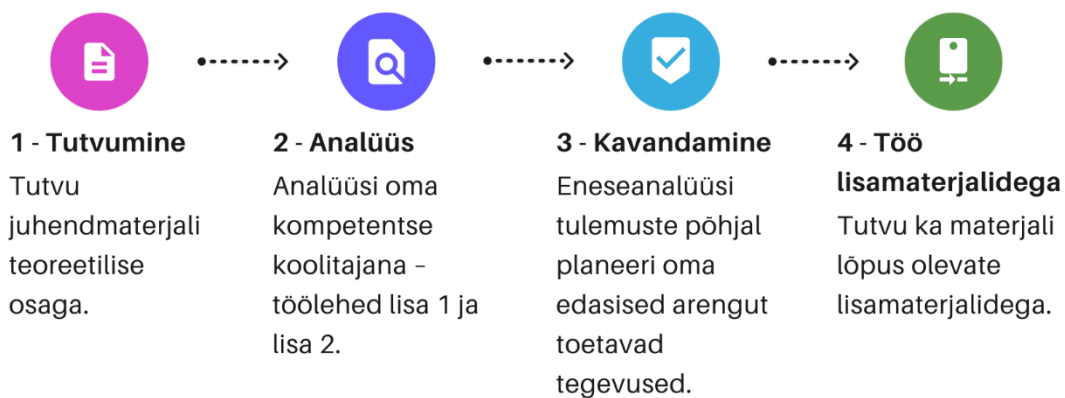
Siinse juhendmaterjali eesmärk on anda täienduskoolitusasutustele ja täiskasvanute koolitajatele kompaktne ülevaade täiskasvanute koolitajatele vajalikest kompetentsidest, lähtudes täiskasvanute koolitaja kutsestandarditest, ning pakkuda võimalust analüüsida ja hinnata vajalikke oskusi ja teadmisi, et selle kaudu tõsta täiskasvanutele pakutavate koolituste kvaliteeti.



Kuidas juhendmaterjali kasutada?

5

Koolitaja



Täienduskoolitusasutus



I Ülevaade andragoogilistest põhimõtetest

6

Täiskasvanute koolitamise üks alusteooriaid on andragoogika. Andragoogika kui täiskasvanuhariduse teooria rajajaks on Malcolm S. Knowles. Knowlesi andragoogikateooriat on edasi arendanud nii tema ise kui ka teised teoreetikud. Andragoog ja emeritprofessor Talvi Märja (2003) käsitlebki andragoogikat kui pidevalt muutuvat ja arenevat kunsti ning teadust täiskasvanuõppest. Tallinna Ülikooli andragoogika õppejõud Katrin Karu märgib, et hea aluse selleks, et õppimist täiskasvanueas mõista ja toetada, loob andragoogiliste põhiprintsiipide kombineerimine muude õpikäsituste ja õpetamisstrateegiatega (Karu, 2020).



Joonis 1. Knowlesi andragoogika mudeli sambad (täiskasvanuõppe eeldused) Grahmi (2017) järgi.

Koolitajana on oluline mõtestada, millised on minu tegevused õppeprotsessis, kui lähtun andragoogilisest mudelist ja põhiprintsiipidest.

Subjektsusega seondub andragoogikateooria põhikomponent **enesejuhitavus**. Ennastjuhtiv õppimine on protsess, kus täiskasvanud inimene võtab vastutuse ja initsiatiivi oma õpivajaduste kindlakstegemisel, õpieesmärkide seadmisel, õppeprotsessi planeerimisel, elluviimisel ja saadud kogemuste reflekteerimisel ning hindamisel.



Knowlesi (1990) andragoogika põhiprintsiibid, millest koolitades juhinduda:

- tolerantsus (sallivus ja respektseerimine)
- empaatia
- partnerlus (vastastikune täiendamine)
- dialoog (elav mõttevahetus)
- sõltumatus (igaüks on oma arengu subjekt)
- vabadus (vastutus õppijal)

Andragoogika põhimõisteks on täiskasvanu kui subjekt – teadvustatud aktiivsuse kandja, kes on suuteline oma tegevusi planeerima ja analüüsima ning võtma vastutuse oma otsuste ja käitumise eest.

(Märja, Jõgi, Lõhmus, 2021)

Koolitajana on oluline teadvustada, et täiskasvanu enesejuhitavus ei pruugi alati käitumises avalduda, kuigi on tegemist väljakujunenud isiksusega (Brookfield, 1986), koolitajana saab toetada enesejuhitud õppimist, kui luua positiivne õhkkond, mis soodustab õppija iseseisvust ja autonoomsust ning seeläbi eneseteostust (Grow, 1991; Knowles, 1975, viidanud Karu, 2020).

Transformatiivse õppimise tulemuseks on pöördumatud muutused õppija maailmapildis – arusaamades, uskumustes, perspektiivis jne. Ühtlasi suureneb üldine avatus, näiteks ideedele, teistele inimestele, vaatenurkadele ning kasvab avatus ja aktsepteerimine iseenda suhtes. (Mezirow, 2009)

Transformatiivse õppimise toetamiseks on koolitajal vajalik luua õppijale võimalusi eneseanalüüsiks ja refleksiooniks, varasemate kogemuste analüüsimiseks ja uute kogemuste rekonstrueerimiseks, õpitu mõtestamiseks ja tähenduse loomiseks, suhtlemiseks ja interaktsiooniks, eri seisukohtade uurimiseks ning tagasisideks.

Koolitades andragoogilistest põhimõtetest lähtuvalt, on tähtis mõista ja mõtestada enda jaoks täiskasvanud õppija tunnuseid ja eeldusi.



Täiskasvanud õppijat iseloomustab järgnev:

- eelnevad kogemused on oluliseks õppimise ja arengu mõjutajaks
- probleemikeskne lähenemine õppimisele
- vastutus oma õppimise eest, iseseisvuse võimekus
- väljakujunenud isiksus, identiteet
- kognitiivsed võimed (mõtlemine, loogika, refleksioon)

8

Kokkuvõttes võib öelda, et täiskasvanute koolitajale on vajalik andragoogiliste põhimõtete tundmine ja täiskasvanud õppija eripäraga arvestamine õppeprotsessi ettevalmistamisel ja läbiviimisel, et toetada ennastjuhtiva õppija kujunemist ning õppija eesmärkidest lähtuvat arengut.



II. Täiskasvanute koolitaja kompetentsid, lähtudes täiskasvanute koolitaja kutsestandarditest

9

Täiskasvanute koolitajal peavad olema väga erineva tasandi ja sisuga kompetentsid, et ühelt poolt pakkuda ajakohast ja väärtuslikku sisu, teiselt poolt peab ta valdama ka täiskasvanute koolitamisega seonduvat.

Buiskool (2010) toob välja täiskasvanute koolitaja laiema ühiskondliku rolli ja eri tasandi oskused, rõhutades, et täiskasvanute koolitajad peavad olema teadlikud täiskasvanuhariduse seotusest ühiskonna ja selle arengusuundadega ning täiskasvanuõppe rollist ühiskonnas. Seega on täiskasvanute koolitajate kompetentsid mitmetasandilised ja laia spektriga.

Siinse juhendmaterjali aluseks on täiskasvanute koolitaja, tase 6 kutsestandardis toodud täiskasvanute koolitaja kompetentsid. Lisaks täiskasvanute koolitajate kompetentsidele on vajalikud koolituse teemale vastavad erialased kompetentsid, mille olemasolu hindab koolitusasutus. Läbivad kompetentsid, nagu eetika (vt [täiskasvanute koolitaja kutseeetika koodeks](#)), õigusaktid, keelekasutus ja digioskused, toetavad õppeprotsessi läbiviimist ning sisalduvad selle kõigis etappides. Kompetentse hinnatakse eneseanalüüsi, tõenduspõhise intervjuu ja juhitud arenguestluse põhjal.



Täiskasvanute koolitaja kutset läbivad kompetentsid

1. Valdkonna teemade ajakohane valdamine

Valdab koolitusel käsitletavat valdkonda/teemat/ainet, hoiab end kursis valdkondlike uuendustega, arvestades valdkonna- ja ainealase teadmuse, teaduspõhisuse ja parimate praktikate ning õppekavast/koolitusprogrammist tulenevate nõuetega.

2. Täiskasvanute õpetamise põhimõtted

Teab täiskasvanukoolituse põhiprintsiipe ja lähtub koolitusel täiskasvanud õppija eripäradest.

3. Eetikanõuded

Väärtustab täiskasvanud õppijat, järgib oma töös eetilisi ja konfidentsiaalsusnõudeid, hoiab kutse mainet.

4. Täiskasvanuhariduse valdkonna seadusandlus

Järgib täiskasvanuõpet ja teisi valdkonna tegevusi reguleerivaid õigusakte.

5. Tagasisidestamine

Annab õppijatele tagasisidet kogu koolitusprotsessi vältel.

6. Korrektne keel kõnes ja kirjas

Kasutab koolituste käigus korrektset keelt kõnes ja kirjas.

7. IKT ja digiõppeoskused

Kasutab asjakohaseid info- ja kommunikatsioonitehnoloogia (IKT) vahendeid õppeprotsessi ettevalmistamisel, läbiviimisel, hindamisel ja enesearengu toetamisel; oskab allikakriitiliselt otsida infot veebist; teab digiõppe võimalusi ja oskab kasutada sobilikke meetodeid digiõppe läbiviimiseks täiskasvanute koolituses; oskab luua, kasutada ja jagada veebipõhiseid materjale.

1. Õppeprotsessi ettevalmistamine

1. Selgitab eelnevalt välja ja analüüsib konkreetse õpperühma õpi- ja erivajadusi ning nendest lähtuvalt seab eesmärgid ja õpiväljundid ning planeerib koolituse sisu.

2. Koostab koolitusprogrammi ja planeerib oma tegevuse, lähtudes õppekavast (selle olemasolul).



3. Valmistab ette konkreetse koolituse sisu ja valib meetodid, lähtudes koolitusprogrammis (õppekavas, selle olemasolul) fikseeritud õpiväljunditest ja varasemast tagasisidest.
4. Koostab ja/või kohandab õppematerjale, lähtudes õppekavast või koolitusprogrammist, teema käsitlemise loogikast ning õppekeskkonna võimalustest. Viitab korrektselt allikatele, arvestades autoriõigusi.

2. Õppeprotsessi läbiviimine

1. Selgitab õppijatele koolitusprogrammis või õppekavas (selle olemasolul) seatud õppe eesmärgid. Toetab õppijaid individuaalsete õpieesmärkide seadmisel, aidates siduda neid koolitusprogrammist või õppekavast tulenevate eesmärkidega.
2. Rakendab erinevaid võtteid õppimist toetava füüsilise, vaimse ja sotsiaalse keskkonna loomiseks.
3. Viib läbi õppeprotsessi, vajaduse korral muudab õppe etappide järjestust ja töövorme, kaasates õppijaid ja arvestades õpperühma vajadusi.
4. Märkab ja tunneb ära õpperühma arengus toimuvaid muutusi, reageerib olukorrale õpiprotsessi toetaval viisil.

3. Õppeprotsessi analüüs ja hindamine

1. Kogub õppijatelt arvamusi õppeprotsessi kohta, valides sobivad meetodid.
2. Valib sobivad hindamismeetodid ja analüüsib õppeprotsessi, lähtudes kavandatud eesmärkidest.
3. Valib sobivad hindamismeetodid ja hindab õpiväljundeid.
4. Teavitab seotud isikuid õppe tulemustest, kasutades kokkulepitud meetodit ja tuginedes faktidele.

4. Arendus-, loome- või teadustegevus täiskasvanuhariduse valdkonnas

1. Osaleb aktiivselt täiskasvanute koolitajate võrgustikes ja koolitajate kogukonna tegevustes, avaldades arvamust ja tehes ettepanekuid täiskasvanuõppe valdkonnas.



5. Professionaalne enesearendamine

1. Analüüsib ja hindab oma tegevust õppeprotsessis, toob välja oma tugevused ja arenguvajadused.
2. Hindab oma füüsilist, vaimset ja emotsionaalset seisundit, võtab kasutusele abinõud tasakaalu saavutamiseks ja säilitamiseks.
3. Hoiab end kursis uuemate suundadega täiskasvanuhariduse valdkonnas. Käsitleb ennast õppijana, vastutab oma arengu eest.

Tänapäeva muutunud maailm eeldab koolitajalt kultuuri- ja keskkonnateadlikkust, arvestamist mitmekultuurilisusega, kursis olekut digivahendite ja ühiskonna arenguga. Kasuks tulevad ka teadmised turunduse ja persoonibrändingu trendidest.



III. Täiskasvanute koolitaja kompetentside vastavuse analüüsimise ja hindamise võimalused praktikas

Täiskasvanute koolituse seaduse (TäKs § 11) kohaselt:

13

„Täiskasvanute koolitaja on käesoleva seaduse tähenduses spetsialist, kes sihipäraselt loodud õpituatsioonid toetab täiskasvanud inimeste õppimist ja enesearendust.

Täienduskoolituse läbiviimiseks tagab täienduskoolitusasutuse pidaja õppe eesmärkide ja õpiväljundite saavutamiseks vajaliku arvu õppekavas kirjeldatud kvalifikatsiooni, õpi- või töökogemusega koolitajate olemasolu.“

Kuna koolituste valdkondlik spetsiifika on väga lai ja mitmekesine, ei ole koolitajale kehtestatud kvalifikatsiooninõudeid. Täienduskoolitusasutustel aga on kohustus avalikustada kodulehel info koolitajate kohta, mis võimaldaks koolituse tellijal saada ülevaade koolitajate kvalifikatsioonist ja kogemustest. Vastavate kompetentsidega koolitajate arvu eest vastutab täienduskoolitusasutus.

Täiskasvanute koolitaja puhul on tegemist enastjuhtiva õppijaga, kelle oluliseks oskuseks on oma tegevuse refleksioon ja analüüs.

Nagu eespool toodust näha, on täiskasvanute koolitaja kompetentsid väga mitmetasandilised ja mitmekesised ning seetõttu on tähtis teadlikult neid kompetentse analüüsida ja seeläbi leida vajaduse korral võimalusi teatud oskuste ja teadmiste täiendamiseks. Koolitaja erialase valdkonna tundmine ja täiskasvanute koolitajate kompetentside valdamine on oluliseks faktoriks koolituse õnnestumisel.

Üks võimalusi koolitajate kompetentse ühtlustada ja tõsta on taotleda täiskasvanute koolitaja kutset.

ETKA Andras pakub alatest 2004. aastast võimalust taotleda täiskasvanute koolitaja kutset (tase 5–8). Täiskasvanute koolitaja kutsestandardid sisaldavad komponente, mis on täiskasvanute koolitajatele koolituse läbiviimiseks vajalikud ja mille kaudu oleks täiskasvanute õpe toetatud.



Vastutus koolitaja oskuste kvaliteedi eest on pandud täienduskoolitusasutusele, mistõttu on pakutavate koolituste tase ebahütlane.

Täiskasvanute koolitaja kutsestandardis ja kutse taotlemisel on põhiline roll täiskasvanute koolitaja eneseanalüüsil, mis võimaldab süstemaatiliselt mõtestada oma tegevust ning analüüsida vastavate kompetentside olemasolu või nende seisundit.

Mudeleid, mille järgi täiskasvanute koolitajad saavad oma tegevusi reflekteerida, on erinevaid. Oma kogemuste mõtestamiseks sobivad neist järgmised.

14

STARR(T) mudel

- S (*situation*) – situatsioon
- T (*task*) – ülesanded
- A (*activities*) – tegevused
- R (*result*) – tulemused
- R (*reflection*) – analüüs
- T (*transfer*) – ülekandmine

Situation – situatsioon, olukord. Oma kogemuste, tähenduslike olukordade kirjeldamine. Nende analüüsimine eri viisidel.

Task – ülesanne, roll. Oma rolli, ülesannete, positsiooni, eesmärkide ja vastutuse kirjeldamine antud olukorra kontekstis.

Action – tegevus. Selle analüüsi eesmärk on saada ülevaade, mida koolitaja kirjeldatud olukorras tegi. Kas see tegevus oli osapoolte jaoks ootuspärane? Samuti võib siin analüüsida olukordade lahendamise võimalusi, tegutsemisviise, alternatiivide olemasolu vms.

Result – tulemus. Milliste tulemusteni kirjeldatud tegevuste kaudu kõnealuses olukorras ja kontekstis jõuti? Mida saavutati, millised eesmärgid täideti? Tulemuste puhul on hea analüüsida kirjeldamise kaudu, milline oli olukord enne ja pärast ehk mil moel tulemusi eristada varasemast ja kirjeldada toimunud muutusi.

Reflection – analüüs. Analüüsi osa on kõige olulisem, oma tüübilt on see eneseanalüüs kogemustest õpitu põhjal. Oluline on anda hinnang sellele, millised eesmärgid, väljundid saavutati, milline on tagasiside, millised on erinevused enesehinnangu ja tagasiside vahel, kuidas neid põhjendada jne.



Transfer – ülekanmine. Kas ja kui palju pädevustest on rakendatavad ka teistes sarnastes olukordades, mille tingimused võivad erineda? Kuivõrd on teadmised ja oskused saanud osaks muutunud mõttemustrites ja neis kinnistunud, et need võimaldaksid tulevikus nende kasutamist uuel moel? (Assessors Skills Manual (2009), Amsterdami ülikool)

Gibbsi (1988) refleksioonimudel

15

- **Kogemuse kirjeldus.** Võimalikud küsimused: Mis juhtus? Mida ma tegin? Milline oli olukord? Kes veel olid kaasatud?
- **Mõtete ja tunnete kirjeldus.** Võimalikud küsimused: Mida ma tundsin ja mõtlesin? Millised olid minu esmased tunded? Kuidas ma reageerisin? Kuidas teised reageerisid?
- **Kogemusele hinnangu andmine,** nii hea kui ka halb. Võimalikud küsimused: Mis läks hästi? Mis ei läinud nii hästi? Millised olid positiivsed ja negatiivsed aspektid?
- **Analüüs,** mida saab õppida sellest kogemusest? Võimalikud küsimused: Miks asjad juhtusid nii, nagu nad juhtusid? Millised teooriad või tõendid aitavad seda kogemust mõista?
- **Järelduste tegemine,** mida õppisid ja mida oleks saanud teha teisiti. Võimalikud küsimused: Millised on alternatiivsed tegevused või reaktsioonid? Kuidas ma oleksin võinud olukorda paremini hallata?
- **Tegevusplaani koostamine,** mida tulevikus sarnase olukorra puhul teha või milliseid põhimõttelisi muudatusi on vaja ellu viia. Võimalikud küsimused: Mida ma teeksin, kui satun uuesti sarnasesse olukorda? Mida ma teen järgmine kord teisiti? Milliseid oskusi või teadmisi on vaja arendada selleks, et paremini toime tulla?





Joonis 3. Refleksiooni mudel (Gibbs, 1998).

Lisaks ülaltoodud mudelitele saavad täiskasvanute koolitajad oma kompetentse hinnata mitmesuguste enesehindamise küsimustike abil, mis keskenduvad spetsiifilistele oskustele.

Ühe olulise komponendina on täiskasvanute koolitaja kutsestandardites välja toodud koolitajate digipädevus, mille hindamise abiks võib kasutada väljatöötatud digipädevusmudelit, vt <https://digipadevus.ee/opetaja-digipadevusmudel/enesehindamise-kusimustik>.

Millised on täienduskoolitusasutuste võimalused täiskasvanute koolitajate kompetentside hindamiseks?

Täienduskoolitusasutused saavad hinnata koolitajate kompetentse mitmel viisil, tagamaks, et koolitajad vastavad nende vajadustele ja pakuvad kvaliteetset koolitust. Organisatsioonid võivad neid meetodeid kombineerida ja kohandada vastavalt oma vajadustele, tagamaks, et valitud koolitajad vastavad nende ootustele ja toovad koolitusprotsessi maksimaalse kasu.

Praktikas kasutatakse erinevaid võimalusi koolitajate kompetentside hindamiseks:

- koolitaja erialaste ja täiskasvanute koolitajate kompetentside hindamine;
- täiskasvanute koolitaja kutse olemasolu;



- koolitajate enesehindamine;
- arenguveestlus;
- täienduskoolitusasutuste sise- ja välishindamine (vt lisa 5).

Andragoogika põhimõtetele tuginemine praktikas võib tunduda mõnele koolitajale iseenesestmõistetav, kuid tihti peale võivad need printsiibid eri tööosade juures ununeda. Oluline on, et toetaksime ja väärtustaksime täiskasvanud õppijat, aktiveeriksime tema kogemuse õpperessursina, soodustaksime õppija vastutuse võtmist ja enesejuhtimist, pürgiksime transformatiivse õppimise saavutamiseni õppeprotsessi eri etappidel.

17

Teadvustatud praktika ja kogemuste refleksioon annavad meile võimaluse areneda ja täiustada oma kompetentse teadlikult. Selleks, et selgitada esmalt välja see, kuidas me tegelikult andragoogilisi põhiprintsiipe õppeprotsessi ettevalmistamisel, läbiviimisel ja hindamisel rakendame, on abiks juhendmaterjali lisa 2 toodud eneseanalüüsi tööleht. Tööleht koosneb kolmest tabelist, kus iga tabel on koostatud täiskasvanute koolitaja 6. taseme kutsekompetentside alusel. Töölehe täitmisel eneseanalüüsi eesmärgil saab koolitaja enda jaoks vastata, kus ja kuidas rakendab ta andragoogika põhimõtteid piisava detailsusastmega, vältimaks üldistusi ja enesekohaseid eelarvamusi, et näha, milliste tegevuste juures peaks andragoogika põhimõtetele pöörama senisest rohkem tähelepanu. Eneseanalüüsi tulemused annavad ka teavet, millistel teemadel tasub juurde lugeda või millisel koolitusel osaleda, et tulevikus saaks tõendatult väita, et kõikides oma tegevustes koolitajana lähtutakse andragoogikast.



Näiteid organisatsioonide praktikast

ETKA Andras

18

Andras korraldab täiskasvanute koolitajatele erinevaid tegevusi professionaalse arengu toetamiseks. Kutsega koolitajatele toimuvad mitmel korral aastas meistriklässid, kus jagatakse koolitamise kogemusi kolleegidele. Üle Eesti tegutsevad kümnes piirkonnas (Tallinn, Lääne-Virumaa, Ida-Virumaa, Põlva- ja Võrumaa, Viljandimaa, Saaremaa, Pärnumaa, Raplamaa, Läänemaa, Tartumaal) koolitajate piirkondlikud töötoad, kus täiskasvanute koolitajate kogukond saab vastavalt piirkonna koolitajate vajadustele käsitleda mitmesuguseid teemasid. Koostöös EPALE-ga toimub koolitajatele kord aastas mittekonverents. Lisaks tunnustatakse täiskasvanud õppija nädala (TÕN) raames aasta koolitajat. Täiskasvanute koolitaja kutse taotlejatele korraldatakse veebiseminare. Koolitusvaldkonna koostöö raames toimuvad Andrase korraldatud koolitajate koostööseminarid.

Innowise Koolitaja Kompetentsikeskus / OÜ Innowise

Innowise on koolitaja õppimise ja arengu koht. Kompetentsikeskuse missioon on toetada täiskasvanute koolitajate professionaalset arengut, luua kvaliteetseid ja mitmekülgseid õppimisvõimalusi koolitajatele ning edendada täiskasvanute koolituse kvaliteeti.

Toetatakse nii alustavaid kui ka juba kogenud koolitajaid järgmisega:

- täiskasvanute koolitaja väljaõpe – andragoogika printsiipidest lähtub põhjalik ja praktiline väljaõpe, mille tulemusena saab õppija tugeva baasi, teadmised ja oskused, et edukalt töötada koolitajana;
- koolitajate mentorlus ja nõustamine;
- koolitajate täienduskoolitused, sh digipädevuse toetamisele suunatud koolitused;
- koolitaja digioskuste arenguprogramm;
- täiskasvanuõppe õppedisaineri koolitus;
- rahvusvahelised projektid täiskasvanuhariduse valdkonna edendamiseks.



Koolitajate kompetentside hindamiseks küsitakse koolituste kestel ja lõpus koolitajatele tagasisidet. Vastuseid arutatakse koolitajatega ja nende põhjal planeeritakse tegevusi koolitajate professionaalse arengu toetamiseks.

Näited küsimustest:

Palun anna oma tagasiside ja soovitused koolitajatele, sh näiteks teema käsitlemise selgus, õppijate kaasamine, tagasiside andmine, õppimist soodustava õppimiskeskonna loomine.

Palun anna oma tagasiside ja soovitused koolitajale (sh näiteks veebiseminari ülesehitus, teema käsitlemise selgus, õppijate kaasamine).

Leoski Tööõigusabi OÜ. Leoski Koolitus.

Leoski Koolitus pakub alates 2010. aastast koolitaja koolitusi mahus 210 akadeemilist tundi. Lisaks pakutakse täiskasvanute koolitaja kutse taotlejatele ettevalmistavaid koolitusi mahus 24 akadeemilist tundi.

Leoski Koolituse koolitajate valiku kriteeriumid ja kompetentside hindamine:

- Üks esmane kriteerium on **koolitaja kutse omamine**.
- Koolitajatel on koolituste läbiviimiseks vajalik erialane kvalifikatsioon, õpi- ja/või töökogemus ja täiskasvanute koolitaja pädevus.
- Vähemalt kolmeaastane töökogemus koolitajana.
- Koolitaja peab olema väga motiveeritud enesearenguks (koolitused, seminarid, uuema erialase kirjandusega kursisolemine, uued õppemeetodid, digipädevus jms).

Hindamisel kasutatakse koolitaja kutsestandardi eneseanalüüsi ja vestlust.

Arenguestlused koolitajatega toimuvad kord aastas.

Koolitaja analüüsib oma tegevust, võttes mh arvesse õppijate tagasisidet, ning hoiab end kursis uuemate suundadega nii eriala- kui täiskasvanukoolituse valdkonnas. Koolitaja arendab ennast nii valdkonna spetsiifikat kui õppetöö läbiviimist silmas pidades.

Info kõigi koolitajate kompetentsust tõendava kvalifikatsiooni, õpi- ja/või töökogemuse kohta on kättesaadav koolitusasutuse veebilehel (TäKS § 11 lõige 2). Veebilehel on koolitajate kompetentside kirjelduses lisaks erialasele kvalifikatsioonile ja varasemale töökogemusele märgitud asjakohane erialane ja täiskasvanute koolitamise alane enesetäiendamine.



Koolitusasutus on määratlenud nõuded koolitajatele (sh praktikajuhendajatele) ja neid rakendatakse koolitajate (sh praktikajuhendajate valikul). Asutusel on olemas ka praktika läbiviimise põhimõtted.

Vestifex Koolitus

20

OÜ Vestifex korraldab täiskasvanute koolitaja/andragoogika koolitust alates 2012. aastast.

Lisaks koolitusele pakutakse täiskasvanute koolitajatele järgmist:

- „praktika labor“, mille raames saab omandada koolitamise kogemust, proovida uusi meetodeid ja teemasid turvalises keskkonnas ning saada tagasisidet professionaalse arengu toetamiseks;
- kovisioon ja supervisioon;
- enesetäiendamise võimalus välismaal;
- professionaalse arengu programm, mille raames töötavad koolitajad ekspertidega individuaalselt vastavalt nende õpivajadustele.

Eneseanalüüsi toetamiseks kasutatakse loomingulisi tehnikaid: kollaaž, metafoorikaardid, canva-töölehed jne.

Enamik Vestifexi koolitajaid omab täiskasvanute koolitaja kutsetunnistust ja nad taastõendavad seda iga viie aasta tagant. Vestifex toetab koolitajaid nende arenguprotsessis kõrgemale tasemele jõudmiseks, pakkudes koolitusi, tugiprogramme, projekte ja võimalusi end täiendada välismaal, koolitada rahvusvahelisi gruppe jne.

Lisaks kutseksamiks ettevalmistamiseks vajalikule eneseanalüüsile ja portfooliote kasutatakse järgmisi meetodeid:

- Arenguvestlus, mille aluseks on tööleht „Koolitaja tee“, vt lisa 6.

Arutatakse, millised pädevused on juba olemas, kuidas koolitaja soovib edasi areneda, millised takistused on teel ja millist tuge oleks vaja. Vt lisa 7 tööleht „Koolitaja tugevused ja takistused“.

- Koolitaja eneseanalüüs „Mina – oma arengu subjekt“. Kuidas saan oma koolitustel osalejaid toetada, et nad saaksid olla oma arengu subjektiks. Vt lisa 8.
- Õppijate edasi- ja tagasiside analüüs koos koolitajaga.
- Koolituste vaatlus ja analüüs.



- Koolitajate enesehindamise ja arengu toetamine teiste vormide kaudu (mentorlus, kovisioonid, supervisioonid, meeskonna koosolekud lahenduste otsimiseks, refleksioon, jne).

Tallinna Rahvaülikool

21

Tallinna Rahvaülikool korraldab koolis vabahariduslikku õpet läbiviivatele koolitajatele seminare, kus igal aastal käsitletakse erinevaid täiskasvanute õpetamisega seotud teemasid. Nii on näiteks tutvustatud täiskasvanute koolitaja kutse taotlemise võimalusi, õpiväljundite kajastamist õppekavade koostamisel, aga ka ühiselt mõtestatud koolitajaks saamise teekonda ja tähendust. Sellised seminarid on ka rahvaülikooli koolitajate kokkusaamise koht, kus jagada mitteformaalses vormis omavahel õpetamise kogemusi, meetodeid ja ideid.

Rahvaülikoolis hinnatakse oma koolitajate pädevusi kursustel osalejate tagasiside põhjal.

Tagasiside küsimustikus on eraldi küsimused, mis uurivad osaleja arvamust koolitaja kompetentsuse ja erinevate aspektide kohta.

Osalejad hindavad kompetentsust viiepallisel skaalal järgmistes aspektides:

- koolitaja valdas teemat ning oskas seda edasi anda
- materjalid olid asjakohased (tänapäevased, arusaadavad)
- kursuse ülesehitus oli loogiline ja lihtsasti jälgitav
- kasutatud meetodid, harjutused ja muu tegevus motiveeris mind õppima

Hinnangut on võimalik ka pikemalt avada ja selgitada.

Lisaks uuritakse tagasisides veel:

- Mis on kõige kasulikum teadmine, oskus, kogemus või mõte, mille Sa koolituselt said?
- Kas sa soovitaksid vastavat kursust ka oma sõpradele?
- Kui sama kursus peaks millalgi veel toimuma, siis mida Sinu arvates tuleks teisiti teha?

Tagasisidet jagatakse alati koolitajaga ning koostöös rahvaülikooli koolitusjuhiga arutatakse tehtud ettepanekuid ja arengukohti.

Koolitusjuht on koolitajale selles osas toeks ja soovitajaks.



Tallinna Ülikool

Võimalus õppida nii andragoogika bakalaureuse- kui ka magistritaseme õppekavadel. Andragoogika tasemeõpe on Eestis ainus omataoline, kuhu on oodatud õppijad, kes on huvitatud täiskasvanuhariduse ja koolituse valdkonna arengusuundadest. Andragoogika bakalaureuseõppekava lõpetajad saavad täiskasvanute koolitaja kutse tasemel 6 ning magistriõppekava lõpetajad täiskasvanute koolitaja kutse tasemel 7.

22

Tallinna Ülikoolis toimub täienduskoolitus õppekavade alusel, mida juhivad ülikooli õppejõud. Tähtajatu töölepinguga õppejõudusid atesteeritakse iga viie aasta järel. Atesteerimise aluseks on Tallinna Ülikooli töösuhete eeskiri ja selle lisad. Eneseanalüüsi aruandes tuleb kirjeldada ja analüüsida töötaja töökogemust ja -tulemusi ning eesmärke ja tulevikuplaane kolmes akadeemilises töövaldkonnas: õppetegevus, teadus- ja loometegevus ning ühiskondlik ja institutsiooniline tegevus. Õppetegevuse analüüs koosneb kolmest osast: õpetamiskogemus ja õppearendustegevus; juhendamine ja professionaalne areng; õppetegevuse läbiviija ja juhendajana. Lisaks võetakse atesteerimisel arvesse töötaja vahetu juhi hinnangut ja üliõpilaste tagasisidet, hindamise ja arenguvestluse kokkuvõtteid.

Tartu Ülikool

Tartu Ülikoolis loodi 2020. aastal „Täiendusõppe koolitajate arenguprogramm“, mille eesmärk on toetada ülikooli õppejõudude, teadlaste ja spetsialistide professionaalset arengut täiendusõppe koolitajana. Programm on toimunud kolmel aastal ja senini on selle läbinud 35 koolitajat. Koolituse maht on 2 EAP-d (52 tundi).

Lisaks koolitaja jaoks oluliste teemade käsitlemisele valmib koolituse käigus õppija tööna täiendusõppeprogramm, mida tutvustatakse nii õpingukaaslastele kui ka kursuse juhendajatele ning saadakse neilt tagasisidet. Täiendusõppeprogrammi juhtiv õppejõud on kõrgkoolipedagoogika kaasprofessor Mari Karm (täiskasvanute koolitaja 8. tase).

Igal aastal korraldatakse ülikoolis ka teisi koolitusi, mis annavad õppejõududele, kes täiendusõppe koolitajatena tegutsevad, täiskasvanute koolitamiseks vajalikke pädevusi, näiteks õppimine ja õpetamine kõrgkoolis, tõhusad õppeviisid, tagasiside andmine, veebiõppe meetodid jne.



Täiendusõppe programmijuhid kuuluvad üleülikoolilisse võrgustikku, mis võimaldab jagada omavahel häid kogemusi ja üksteiselt õppida. Programmijuhtidele korraldatakse ka regulaarselt tööpäevi ja koolitusi aktuaalsetel teemadel. Võimalik on Erasmus programmi raames end välisülikoolides täiendada.

Ülikooli täiendusõppes on koolitajad enamasti Tartu Ülikooli akadeemilised töötajad. Kõiki tähtajatu töölepinguga töötavaid akadeemilisi töötajaid atesteeritakse Tartu Ülikoolis vähemalt kord viie tööaasta jooksul. Atesteerimise aluseks on Tartu Ülikooli akadeemiliste töötajate atesteerimise kord. Atesteerimiseks koostab õppejõud ülevaate oma viimase hindamisperioodi tööst ja õpetamisalase arengu analüüsi, milles tutvustab oma arusaamu õpetamisest, analüüsib õpetamistegevust (sh õppijatelt saadud tagasisidet) ja enda arengut õppejõuna. Õppejõud illustreerib näidetega koolitustel, konverentsidel, seminaridel jm enesetäiendamise käigus omandatu rakendamist. Lisaks tuleb läbi mõelda edasised õpetamisalase arengu plaanid. Atesteerimisel arvestatakse ka programmijuhi ja kaasõppejõudude tagasisidet. Eneseanalüüs peegeldab õppejõu õpetamisoskuste arengut.



Kokkuvõte

Täiskasvanute koolitajal on võtmeroll täienduskoolituse kvaliteetsel pakkumisel ja seeläbi ka elukestvas õppes osalemise toetamisel. Elukestev õppimine eeldab täiskasvanueas pidevat enesetäiendamist ning positiivsed kogemused õpiprotsessis tagavad inimeste õpihuvi ka edaspidiseks.

24

Teadmised ja oskused, mis koolitajal olema peavad, eeldavad ka temalt endalt pidevat juurde õppimist ja teadmiste värskendamist. Muutunud ja paindlikud õpiviisid eeldavad koolitajatelt vastavaid kompetentse. Täienduskoolituste pakkujatel lasub vastutus seista hea selle eest, et nende koolitused oleksid läbi viidud kvaliteetselt, õppijate rahulolu oleks tagatud ning koolitustel saadud teadmisi ja oskusi rakendataks praktikas. Täiskasvanute koolitajad kui ennastjuhtivad õppijad saavad oma arengu toetamiseks teadmisi ja oskusi monitoorides leida võimalusi, et vajalikke kompetentse täiendada. Täienduskoolituse kvaliteedi tagamiseks on oluline täienduskoolituste pakkujate ja koolitajate omavaheline süstemaatiline ja eesmärgistatud koostöö, et pakutav täienduskoolitus oleks kvaliteetne nii õppe sisu kui ka korralduse poolest.

Siinne juhendmaterjal on soovituslik ja pakub võimalust mõtestada täiskasvanute koolitajate kompetentse. Neid nõuandeid saab laiendada, sest täiskasvanute koolitajatele vajalikud kompetentsid on laiema spektriga, mida standard ei kata, kuid mille analüüsimine ja olemasolu on koolitajatele vajalik.



Allikad

25

1. Buiskool, B. J., S. D. Broek (Research voor Beleid) (2010). Key competences of adult learning professionals, Zoetermeer, 2010.
2. Elukestva õppe strateegia 2020 (2014).
<https://www.hm.ee/sites/default/files/strateegia2020.pdf>
3. Gibbs, G. (1988). Learning by Doing: A guide to teaching and learning methods. Further Education Unit. Oxford Polytechnic: Oxford.
<https://www.ed.ac.uk/reflection/reflectors-toolkit/reflecting-on-experience/gibbs-reflective-cycle>
4. Haridusvaldkonna arengukava 2021–2035.
https://www.hm.ee/sites/default/files/eesti_haridusvaldkonna_arengukava_2035_seisuga_2020.03.27.pdf
5. Strateegia „Eesti 2035“ (s.a.).
<https://valitsus.ee/strateegia-eesti-2035-arengukavad-ja-planeering/strateegia>
6. Märja, T., Lõhmus, M., Jõgi, L. (2003). Andragoogika: raamat õppimiseks ja õpetamiseks. Ilo Print, Tallinn
7. Märja, T., Jõgi, L., Lõhmus, M. (2021). Andragoogika. Raamat täiskasvanute õppimisest ja õpetamisest. Atlex OÜ, Tartu.
8. Kumpas-Lenk, K., Sukk, M., Mattisen, H., Kattai, E., Järvet, B. (2020). Täienduskoolituse kvaliteet – vastutus, kitsaskohad, võimalused. Tallinn: Eesti Kõrg- ja Kutsehariduse Kvaliteediagentuur
<https://ekka.edu.ee/wp-content/uploads/T%c3%a4ienduskoolituse-kvaliteet-VALMIS-RAPORT.pdf>



Lisamaterjalid

26

- Eesti Hariduse Kvaliteediagentuuri täienduskoolituse valdkonnaga seotud osapoolte välja töötatud juhendmaterjalid
 - Kuidas targalt tellida koolitust? koolituse tellimise abimaterjal (2022) HAKA <https://rise.articulate.com/share/25u0szb4Yo5QTDJyLV9cDqUXymbduGDr#/>
 - “Kuidas luua kvaliteetset õppekava?” interaktiivne õppematerjal iseseisvaks õppeks (2023) HAKA <https://rise.articulate.com/share/CijYz09t00Gt58mJFACIUEMFCXBA-edF#/>
 - Õppekava koostamise videod (2023) HAKA <https://www.youtube.com/@eestikorg-jakutseharidusek8505>
- Eluviisi test. Kliimaministeerium.
<https://pslifestyle-app.net/test>
<https://pslifestyle-app.net/?campaign=51Erg2HzD09Ory4Gpk55>
<https://kliimaministeerium.ee/rohereform-kliima/rohereform/igauhe-panus>
- Euroopa Komisjoni haridustöötaja digipädevuse raamistik DigCompEDU (2017)
 - Digital Competence Framework for Educators (DigCompEdu) https://joint-research-centre.ec.europa.eu/digcompedu_en?prefLang=et
 - DigCompEdu framework https://joint-research-centre.ec.europa.eu/digcompedu/digcompedu-framework_en
 - DigCompEdu resources https://joint-research-centre.ec.europa.eu/digcompedu/digcompedu-resources_en
 - DigCompEdu Self-reflection Tools https://joint-research-centre.ec.europa.eu/digcompedu/digcompedu-self-reflection-tools_en?prefLang=et
 - Digipädevuste hindamise küsimustik allalaadimiseks <https://digipadevus.ee/opetaja-digipadevusmudel/enesehindamise-kusimustik>
 - Digipädevuste mudel <https://digipadevus.ee/opetaja-digipadevusmudel>
- Europassi digioskuste test <https://europass.europa.eu/et/europassi-vahendid/test-your-digital-skills>
- „Erivajadustega õppijad Eesti haridussüsteemis: märkamine, hindamine, õpetamine“ (2024). Toim. P. Häidkind ja P. Soodla <https://dSPACE.ut.ee/server/api/core/bitstreams/1e76675f-658c-4c1e-9cf3-1a3ac8ba1e03/content>
- Guidelines for teachers and educators on tackling disinformation and promoting digital literacy through education and training (2022). [Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture](#) ([European Commission](#))



<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a224c235-4843-11ed-92ed-01aa75ed71a1/language-en>

- Kibar, H., Skorobogatov, G., Meier, K., Freimane, I., Kiviloo, S., Metsma, M. (2021). Koolitusjuhi käsiraamat. Euroopa täiskasvanuhariduse veebikeskkonna EPALE õppevara koolitusprotsessi juhtimisest. Sihtasutus Kutsekoda, EPALE keskus Eestis.
<https://epale.ec.europa.eu/et/resource-centre/content/koolitusjuhi-kasiraamat>
- Kliimakooli kaardimäng (2023). MTÜ Mondo
<https://maailmakool.ee/kliimakool/>
- Koolitaja käsiraamat. Toim. Märja, T. (2011)
https://andras.ee/sites/default/files/Koolitaja_kasiraamat_2011.pdf
- Orav, K. (2023). Visuaalne lihtsustamine
<https://katorav.ee/raamat-visuaalne-lihtsustamine/>
- Rohepöörde sõnastik. TalTech.
https://haldus.taltech.ee/sites/default/files/2022-11/rohepo%CC%88o%CC%88rde%20so%CC%83nastik_v2_20.09%5B22%5D%20copy.pdf
- Täiendkoolituse õppekava koostamine (2016)
https://www.hm.ee/sites/default/files/htm_taiendk_juhendmaterjal.pdf
- Täiskasvanute koolitaja ametikirjeldus "Oskuste kompassis" (2024). SA Kutsekoda
<https://oskused.ee/ametid/taiskasvanute-koolitaja>
- Täiskasvanute koolitaja kutse-eetika koodeks
<https://www.andras.ee/sites/default/files/lisa-3-taiskasvanute-koolitaja-eetikakoodeks.pdf>
- Õppimine ja õpetamine mitmekultuurilises õpikeskkonnas. (2008). Koost. A.Kukk
<https://dspace.ut.ee/server/api/core/bitstreams/4f2ecf64-1610-4eec-a5b5-8da090aa93bb/content>
- Zero Waste koolituskäsiraamat (2022). Kalle K., Arro G., Kriipsalu M., McQuibban J., Kranjc J., Žnajder Ž., Kenk K., the BEZWA project.
<https://teemearasihtasutus.ee/wp-content/uploads/2022/06/ZW-kasiraamat.pdf>
<https://dspace.emu.ee/server/api/core/bitstreams/5acf21f9-9576-435e-b609-cd99254b213b/content>



Lisa 1. Tööleht. Täiskasvanute koolitaja kompetentside enesehindamine

Palun hinnake oma kompetentse skaalal 1–5

1 – Harva – teen seda ainult erakorralistel juhtudel või kui muud võimalused puuduvad või juhuslikult.

2 – Aeg-ajalt - teen seda siis, kui see on projekti või tellija spetsiifiliste nõudmiste tõttu vajalik.

3 – Sagedasti – teen seda regulaarselt, kui olukord seda soosib ja ressursid on kättesaadavad.

4 – Enamasti – teen seda alati, kui mul on vabadus ja võimalus ise otsustada.

5 – Alati – olen pühendunud selle tegevusele igas olukorras, isegi kui see nõuab lisapingutusi või teiste veenmist.

28

1. Õppeprotsessi ettevalmistamine		1	2	3	4	5
1.	Selgitan välja õpperühma vajadused ja ootused					
2.	Planeerin eesmärged, õpiväljundeid ja koolituse sisu					
3.	Koostan õppekava					
4.	Koostan koolitusprogrammi ja planeerin tegevusi, lähtudes senisest õppekavast					
5.	Valmistan ette koolituse sisu, valin meetodid, lähtudes õpiväljunditest ja varasemast tagasisidest					
6.	Koostan, kohandan õppematerjale, lähtudes õppekavast/ koolitusprogrammist					
7.	Viitan allikatele, arvestan autoriõigustega					
2. Õppeprotsessi läbiviimine						
1.	Selgitan õppijatele õppekava eesmärged					
2.	Toetan õppijate individuaalsete eesmärkide sõnastamist ja täitmist, sidustamist koolituse üldiste eesmärkidega					
3.	Loon õppe läbiviimiseks sobiva füüsilise, vaimse ja sotsiaalse keskkonna, kasutades erinevaid võtteid					



4.	Viin õppeprotsessi läbi, lähtudes koolitusprogrammist/õppekavast ja kaasates õppijaid					
5.	Arvestan õpperühma vajadusi, kohandan lähtuvalt õppijatest õppe etappide järjestust või töövorme					
6.	Hindan õpiväljundite saavutamist vastavalt hindamisjuhendile					
7.	Annan õppijatele tagasisidet					
8.	Toetan õppijaid grupis, märkan grupi arengu muutusi, reageerin olukorrale õpiprotsessis toetaval viisil					
3. Õppeprotsessi analüüs ja hindamine						
1.	Kogun õppijatelt õppeprotsessis kohta arvamusi, valides sobiva metoodika					
2.	Valin hindamismeetodid, lähtudes eesmärkidest					
3.	Analüüsin õppeprotsessi, hindan õppijate õpiväljundeid					
4.	Teavitan õppega seotud isikuid õppe tulemustest					
5.	Kasutan kokkulepitud meetodeid, lähtun faktidest					



Lisa 2. Tööleht. Andragoogika põhiprintsiipide enesehindamine

30

1. Kuidas arvestan andragoogika põhiprintsiipe, toetan ja väärtustan täiskasvanut kui ennastjuhtivat õppijat, lähtun õppija eripäradest ning toetan transformatiivset õppimist järgnevate tegevuste puhul õppeprotsessi ettevalmistamisel? Millised näited minu tegevusest seda ilmestavad?

õpperühma vajaduste, ootuste kaardistamine	
eesmärkide, õpiväljundite ja koolituse sisu planeerimine	
õppekava koostamine	
senisest õppekavast koolitusprogrammi koostamine ja tegevuse planeerimine	
koolituse sisu ettevalmistus, meetodite valik, lähtudes õpiväljunditest ja varasemast tagasisidest	
õppematerjalide koostamine ja kohandamine, lähtudes õppekavast/ koolitusprogrammist	

2. Kuidas arvestan andragoogika põhiprintsiipe, toetan ja väärtustan täiskasvanut kui ennastjuhtivat õppijat, lähtun õppija eripäradest ning toetan transformatiivset õppimist järgnevate tegevuste puhul õppeprotsessi läbiviimisel? Millised näited minu tegevusest seda ilmestavad?

õppijatele õppekava eesmärkide selgitamine	
õppijate individuaalsete õpieesmärkide toetamine ja sidustamine, lähtudes üldistest eesmärkidest	



Õppe läbiviimiseks sobiva füüsilise, vaimse ja sotsiaalse keskkonna loomine, kasutades erinevaid võtteid	
Õppeprotsessi läbiviimine, lähtudes koolitus-programmist/õppekavast ja kaasates õppijaid	
Õpperühma vajaduste arvestamine ja lähtuvalt õppijatest õppe etappide järjestuse või töövormide kohandamine	
Õpiväljundite saavutamise hindamine vastavalt hindamisjuhendile	
Õppijatele tagasiside andmine	
Õppijaid toetamine grupis, grupi arengu muutuste märkamine, olukorrale reageerimine õpiprotsessis toetaval viisil	

3. Kuidas arvestan andragoogika põhiprintsiipe, toetan ja väärtustan täiskasvanut kui ennastjuhtivat õppijat, lähtun õppija eripäradest ning toetan transformatiivset õppimist järgnevate tegevuste puhul õppeprotsessi analüüsimisel ja hindamisel? Millised näited minu tegevusest seda ilmestavad?

Õppijatelt õppeprotsessi kohta arvamuste kogumine, sobiva metoodika valimine	
hindamismeetodite valimine, lähtudes eesmärkidest	
Õppeprotsessi analüüs, õpiväljundite hindamine	
Õppega seotud isikute teavitamine õppe tulemustest	



Lisa 3. Täiskasvanute koolitaja kutsete kirjeldused

Kutsestandardi lisa 1.

Täiskasvanute koolitaja, tase 5 on oma eriala spetsialist, kes sihipäraselt loodud õppesituatsioonis koolitab täiskasvanuid. 5. taseme täiskasvanute koolitaja koolitab enamasti konkreetsetes valdkonnas või on vähese koolitajakogemusega. Ta valmistab ette õppe läbiviimiseks vajalikud materjalid ja korraldab koolitusi õppekavas ette nähtud teemal. Ta võib vajada õppeprotsessi kavandamisel ja läbiviimisel juhendamist/nõustamist.

32

Täiskasvanute koolitaja, tase 6 on koolitaja ettevalmistuse ja koolitamise kogemusega spetsialist, kes sihipäraselt loodud õppesituatsioonis toetab täiskasvanud inimeste õppimist ja enesearengut. Ta arvestab täiskasvanud õppija eripära ja grupiprotsessidega. Kavandab õppe ja viib läbi koolitusi lähtuvalt sihtrühma vajadustest ning õppekava õpiväljunditest. 6. taseme täiskasvanute koolitaja valmistab ette koolitusprogrammi, valib õppe- ja hindamise meetodid ning valib või koostab vajalikud materjalid. Ta täidab tööülesandeid iseseisvalt ja vastutab oma töö tulemuste eest.

Täiskasvanute koolitaja, tase 7 on koolitaja ettevalmistuse ja koolitamise kogemusega spetsialist, kes sihipäraselt loodud õppesituatsioonis toetab täiskasvanud inimeste õppimist ja enesearengut. Ta arvestab täiskasvanud õppija eripära ja grupiprotsessidega ning toetab isiksuslikku arengut. 7. taseme täiskasvanute koolitaja juhib ja muudab õppesituatsioone, mis on keerukad, ettearvamatud ja nõuavad uut strateegilist käsitlust. Ta kavandab õppijale variatiivseid õppevõimalusi lähtuvalt sihtrühma vajadustest ning õppekava õpiväljunditest. Ta töötab välja ja/või arendab õppekavasid. Vastutab õppetegevuse kavandamise, läbiviimise ja tulemuse saavutamise eest. 7. taseme täiskasvanute koolitaja populariseerib elukestvat õpet, osaleb võrgustikutöös, arendus-, loome- või teadustegevuses. Ta panustab kutseteadmisesse ja -tegevusse ning juhendab, nõustab või koolitab teisi koolitajaid. 7. taseme täiskasvanute koolitaja töötab iseseisvalt keerulistes ja ettearvamatutes olukordades, juhib meeskonda ning võtab vastutuse nii enda kui ka meeskonna töö tulemuste eest.

Täiskasvanute koolitaja, tase 8 on koolitaja ettevalmistuse ja koolitamise kogemusega ekspert, kes sihipäraselt loodud õppesituatsioonis toetab täiskasvanud inimeste õppimist ja enesearengut, arvestades õppijate eripäraga ning toetades igakülgset nende isiksuslikku arengut. 8. taseme täiskasvanute koolitaja on pikaajalise praktilise kogemusega koolitaja, kes töötab iseseisvalt ka keerulistes ja ettearvamatutes olukordades ning võtab vastutuse enda ja tööühmade (sh kolleegide) töö tulemuste eest. Ta kavandab õppijale variatiivseid ja innovaatilisi õppevõimalusi lähtuvalt sihtrühma vajadustest ning õppekava õpiväljunditest, töötab välja uusi või arendab olemasolevaid õppekavu. Vastutab õppeprotsessi kavandamise, läbiviimise ja hindamise eest. 8. taseme täiskasvanute koolitaja populariseerib elukestvat õpet, osaleb võrgustikutöös, arendus-, loome- või teadustegevuses (nt osaleb hariduspoliitika, -kontseptsioonide ja -strateegiade loomisel; korraldab ja/või viib läbi uuringuid ja tutvustab nende tulemusi; hindab õppekavu, projekte jms; esineb konverentsidel ja/või seminaridel; publitseerib artikleid jms). Ta panustab valdkonna arengusse ja uute täiskasvanute koolitajate väljaõppesse, koolitab, juhendab ja nõustab teisi koolitajaid.



Lisa 4. Kutsestandardis kasutatud terminid

Grupiprotsess – õpperühmas kui tervikus ilmnevad käitumismustrid, mis kujunevad grupiliikmete interaktsioonis ja peegeldavad üksliikmete sotsiaalseid ja kognitiivseid vajadusi.

Hindamine – kokkuleppelise tähenduse andmine õpitulemustele võrdluses eelnevalt kirjeldatud õpiväljunditega.

Hindamisjuhend – hindamise aluseks olev hindamisprotsessi kirjeldus.

Hindamismeetod – omandatud kompetentside tõendamise vorm.

Hindamiskriteerium – kirjeldab hindamismeetodiga tõendavate teadmiste, oskuste ja hoiakute oodatavat taset ning ulatust. Hindamiskriteerium on sõnastatud õpiväljundite alusel.

Koolitusprogramm – õppekava detailsem lahtikirjutus, mis arvestab konkreetse sihtrühmaga ja selle koolitusvajadustega.

Koolitaja tagasiside õppijatele – eesmärkidest ja/või kokkulepetest lähtuv faktipõhine kirjeldus, mis toetab õppijat, õppijaid, õppimisprotsessi, õppimist.

Refleksioon – enda kogemuse analüüs, peegeldus, tagasiside.

Täienduskoolitus – väljaspool tasemeõpet õppekava alusel toimuv eesmärgistatud ja organiseeritud õppetegevus.

Väljundipõhine õppekava – õppekava tüüp, milles kõige tähtsamad on õppekava lõpuks õppijate omandatavad õpiväljundid (teadmised, oskused, hoiakud). Õppekava olulisemad elemendid (õppe sisu, õppe kogumaht, õppemeetodid, hindamine) tuletatakse õpiväljunditest.

Õpiprotsess – indiviidi õppimine, milles eristatakse kognitiivseid, emotsionaalseid, sotsiaalseid ja tahtelisi aspekte.

Õppeasutus – haridusasutus, nt üldhariduskool, kutsekool, kõrgkool, huvikool, vabahariduslik koolituskeskus, täienduskoolitusasutus.

Õppekeskkond – õppijate arengut toetav vaimse, sotsiaalse, füüsilise ja/või digitaalse keskkonna kooslus.

Õppekava eesmärk – üldisel tasemel kirjeldus, miks ja milliseid teadmisi, oskusi ja/või hoiakuid on õppijal vaja õppeprotsessi lõpuks omandada ja/või missugust muutust saavutada.

Õppemeetod – õppija ja täiskasvanute koolitaja eesmärgistatud tegevuse vorm õpiväljundite saavutamiseks.

Õppeprotsess – õppimist ja õppekeskkonna loomist toetav eesmärgipärane, kavandatud ja süsteemne protsess, mis koosneb konkreetsetest etappidest (kavandamine, läbiviimine, hindamine, tagasiside ja analüüs) ja tegevustest; õppeprotsessi suunamine on koostöine ja täiskasvanud õppijaid kaasav.

Õppijate tagasiside koolitajale ja koolituse korraldajale – süstematiseeritud ja üldistatud andmed, mida kogutakse ja analüüsitakse koolituse eel, läbiviimise protsessis ja koolituse lõpus ning mis sisaldavad koolitus- ja õppeprotsessi eri osapoolte arvamusi, arusaamu, hinnanguid ja seisukohti.

Lisa 5. Täienduskoolitusasutuse sise- ja välishindamine

Välishindamine tegeleb haridusasutuste kvaliteedisüsteemi väljaarendamise ja rakendamisega üld-, kutse- ja kõrghariduses. Välishindamine hõlmab nii järelevalveid kui seireid ja nende tulemuste analüüsimist ministeeriumi valitsemisalas. (HTM, 2023)

Sisehindamine on õppeasutuse juhtimise üks osa, mis aitab luua õppivat organisatsiooni ja kindlustada selle kaudu õppijaile parim õpikeskkond. (HTM, 2023)

34

Sisehindamine on järjepidev ja süstemaatiline õppetegevuse, juhtimise ja tulemuslikkuse hindamine vajalike juhtimisotsuste vastuvõtmiseks. Selle kaudu tagatakse organisatsiooni pidev areng, selgitatakse välja tugevused ja parendamist vajavad valdkonnad. Sisehindamise tulemuste põhjal koostatakse arengu- ja tegevuskava. Sisehindamine hõlmab sisekontrolli ja enesehindamist.

Valik küsimusi:

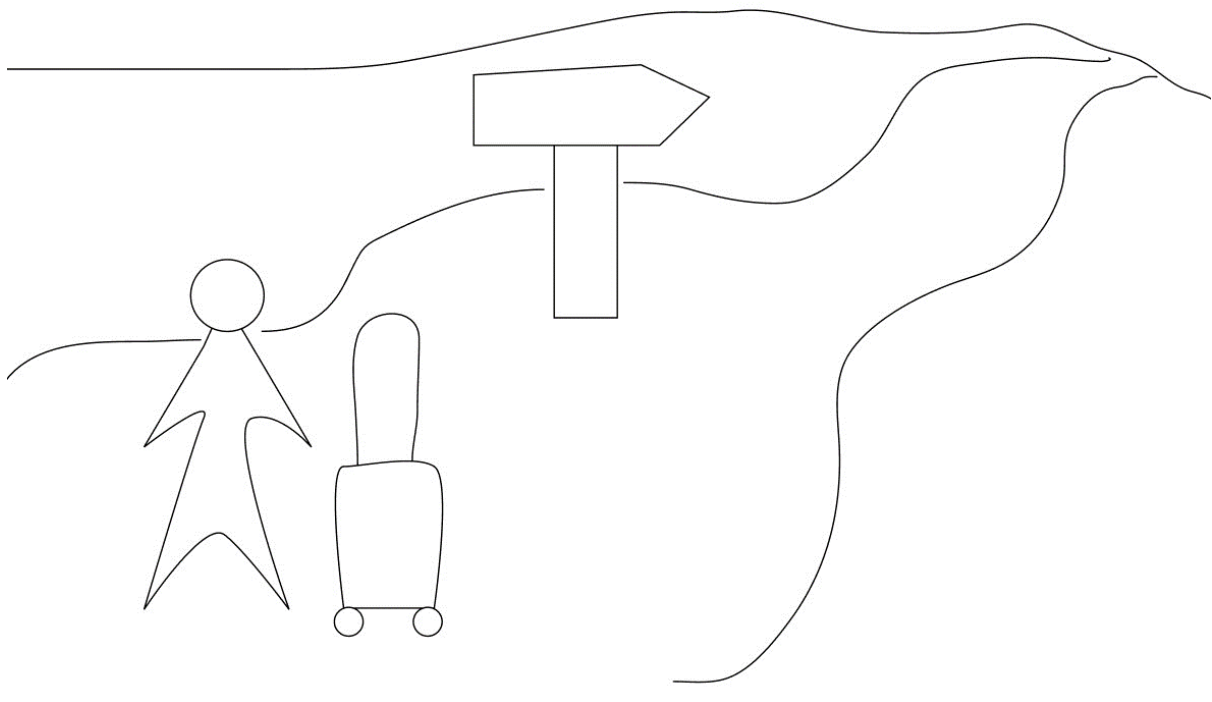
- Millised on koolitajate kompetentsid?
- Millised on valdkonna teadmised ja oskused?
- Millised on täiskasvanute koolitaja kompetentsid? Mil määral osaletakse täienduskoolitusel, enesetäiendamisel?
- Kas koolitajatel on täiskasvanute koolitaja kutse?
- Mil määral kajastub koolitajate kompetentsus õppekavades?
- Kuidas monitooritakse koolitajate ja täienduskoolituse kvaliteeti?
- Millise regulaarsusega monitooritakse ja analüüsitakse pakutava koolituse, sh koolitajate kvaliteeti?
- Millised on monitoorimise mehhanismid?
- Kuidas toimub tagasisidestamine?
- Kas ja kui palju arvestatakse tagasisidega edasises täienduskoolituste pakkumises?



Lisa 6. Tööleht „Koolitaja tee“

Töölehe koostas Vestifex OÜ

35



Lisa 7. Tööleht „Koolitaja tugevused ja takistused“

Töölehe koostas Vestifex OÜ

36

Mis on hea?	Mis on nõrk?
Mida tuleks parendada?	Millest tuleks vabaneda?



Lisa 8. Tööleht „Koolitaja eneseanalüüs: mina – oma arengu subjekt“

Kuidas saan oma koolitustel osalejaid toetada, et nad oleksid oma arengu subjektiks?

Töölehe koostas Vestifex OÜ

37

Subjektsuse tunnused*	Mina	Kuidas saan oma koolitustel osalejaid toetada?
Vastutus oma arengu eest		
Oma arengu juhtimine		
Kriitiline sõltumatu mõtlemine		
Adekvaatne enesetunnustamine		
Teadlike otsuste elluviimine		
Emotsionaalne tasakaal		
Sotsiaalne tervis		
Psühholoogiline ja füüsiline küpsus		
Oma arenguvajaduste tunnistamine		
Sotsiaalne suhtlemine		
Tolerantsus		
Grupi ja olukorra adekvaatne tajumine		
Autonoomia/sõltumatus		
Aktiivsus erinevates eluvaldkondades		
Osalemine ühiskondlikes protsessides		

* Subjektsuse tunnused, Larissa Jõgi



Lisa 9. Koolitaja üldoskuste analüüs

Teksti ja tabeli allikas: Leemet, A., Ungro, A. (2022). Tööelu üldoskused: liigitus ja vajadused. Lühiaruanne. Tallinn: SA Kutsekoda. <https://oska.kutsekoda.ee/uuring/tooelu-uldoskuste-klassifikatsioon-ja-tulevikuvajadus/> Skaala koostas ja tabeli kohandas Georgi Skorobogatov.

„Mis on üldoskused ja miks on need olulised?”

38

Üldoskus on võime üldist laadi tegevust planeerida ja ellu viia. Üldiseks muudab töötegevused see, kui need ei sõltu ametist ega tegevusvaldkonnast, vaid on vajalikud kogu töömaailmas ja ühest valdkonnast teise ülekantavad.

Kuigi enamik oskusi võimaldavad lahendada konkreetseid vaimseid, materiaalseid, sotsiaalseid, tehnilisi või korralduslikke ülesandeid, annavad üldoskused aluse, mille najalt spetsiifilisemaid tegevusi sooritada.

Üldoskustest ehk valdkonnaüledest oskustest on räägitud juba mõnda aega. Küll aga on muutunud ajas see, kuidas üldoskusi käsitletakse ja milliseid üldoskusi kõige tähtsamaks peetakse.

Üldoskused jagunevad kolme suurde rühma:

Enamik enesejuhtimisoskusi on endasse vaatavad ehk intrapersonaalsed. Läbi enesejuhtimisoskuste paraneb ülesannete sooritus, kuna esilekerkivaid olukordi suudetakse paremini kontrollida.

Mõtlemisoskuste alla kuuluvad kognitiivsed (ehk tunnetuslikud, tunnetatavad) oskused, sh õppimisoskus. Mõtlemine on küll vaid üks tunnetustegevustest, kuid siin on tinglikult võetud selle mõiste alla ka head taju, tähelepanu ja mälu eeldavad oskused. Mõtlemisoskused aitavad näha ülesannete tuuma ning optimaalseid viise nende täitmiseks.

Lävimisoskused aitavad kaasa sellele, et inimesed üksteist mõistaks, üksteisega arvestaks ning et inimestevahelised suhted püsiksid head ka keerulistes olukordades. Heade lävimisoskustega inimeste töö on viljakam, sest nad suudavad oma ideid erinevate meetoditega (k.a digitaalselt) edastada ning teisi inimesi ülesannete lahendamisel maksimaalselt kaasata ja motiveerida.“ (Leemet, Ungro 2022)

Alltoodud tabeli ning pakutud skaala abil saab koolitaja hinnata ja analüüsida oma üldoskusi, kavandades nende sihipärast arengut. Samuti on see tabel kasutatav ka õppijatega vastavateemalistel koolitustel, hindamaks oskuste taset enne koolituse algust ja selle läbimisel.

Oskuste enesehindamise skaala:

1. **Väga algeline** – minimaalne või puuduv oskus.
2. **Piiratud** – võin mõnikord rakendada osakust lihtsamates olukordades, kuid puudub järjepidevus ja tõhusus.
3. **Algeline** – suudan rakendada oskust mõningate ülesannete puhul, kuid kogen raskusi keerukamates olukordades.



4. **Arenev** – rakendan oskust, kuid mul on veel palju õppida.
5. **Keskmine** – rakendan oskust enamasti, kuid kogen aeg-ajalt raskusi.
6. **Hea** – olen üldiselt võimeline oskust tõhusalt rakendama.
7. **Väga hea** – rakendan oskust tõhusalt ja suudan kohaneda ning reageerida olukorra muutustele.
8. **Suurepärase** – saan suurepäraselt oskust rakendada, kõrgetasemeliselt kohanedes olukorra muutustega.
9. **Eksperdi tase** – oman oskust erakordsel tasemel, suudan toimida optimaalselt keerulistes olukordades ja olen eeskujuks teistele.
10. **Meistritase** – oskuse tipp-tase, olen selles oskuses teerajaja.

ENESEJUHTIMISOSKUSED

Oskused, mis aitavad kaasa eneserefleksioonile ning enda võimete ja potentsiaali paremale realiseerimisele.

Muutustega kohanemine 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10	Oskus kohaneda märkimisväärse varieeruvusega töökohal. Oskus kiiresti reageerida ootamatutele olukordadele.
Stressijuhtimine 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10	Oskus hinnata enda käitumist, reguleerida oma mõtteid ja emotsioone kriitilistes olukordades.
Eesmärgi saavutamine 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10	Oskus tegutseda järjekindlalt ülesande täitmiseks või tegevuse lõpuleviimiseks, teha eesmärgi saavutamiseks kohaseid valikuid.
Iseseisev tegutsemine 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10	Oskus iseendale ülesandeid püstitada ning neid lahendades vajada vähe või üldse mitte juhendamist.
Tegevuste algatamine 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10	Oskus tunda ära võimalused ja haarata neist kinni. Ideede genereerimine, endale kohustuste võtmine ja väljakutsetest kinni haaramine, pakkudes välja, tehes või korraldades midagi ise, ilma et teised teda selleks ärgitaksid.
Vastutuse võtmine 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10	Oskus seostada iseenda tegevust võimalike tagajärgedega. Oskus anda aru enda tulemuste eest.



Väärtustest lähtumine 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10	Oskus lähtuda töös nii isiklikest, ühiskondlikest kui ka organisatsiooni väärtuspõhimõtetest.
Juhistest ja nõuetest lähtumine 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10	Oskus töö tegemiseks vajalikke juhiseid ja reegleid arvestada, ellu viia ja rakendada. Asjakohase teabe ja isikliku otsustusvõime kasutamine, tegemaks kindlaks, kas sündmused või protsessid vastavad õigusnormidele, eeskirjadele või standarditele.
Kiire ümberlülitumine 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10	Oskus tegeleda lühikese aja jooksul vaheldumisi kahe või mitme tegevusega või märgata vaadeldava nähtuse kohta kiiresti teavet kahest või enamast allikast (nt kõne, helid, puudutused ja teised allikad).
Ergonoomiliste töövõtete rakendamine 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10	Oskus rakendada töötervishoiu reeglite kohaseid ohutusvõtteid. Oskus rakendada tööülesannete täitmisel tööd soodustavaid ja tervist säästvaid asendeid ja töövõtteid.

MÕTLEMISOSKUSED

Informatsiooni ja abstraktsete kontseptsioonide töötlemiseks vajalikud kognitiivsed oskused.

Analüüsioskus 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10	Oskus jagada infot väiksemateks üksusteks või näha, kuidas detailid moodustavad terviku, et teha korrektseid järeldusi ning lahendada ülesandeid ja tajuda üksiktoimingute või etappide kaugemat eesmärki.
Matemaatiline kirjaoskus 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10	Oskus mõista ja kasutada arve ja teisi matemaatilisi mõisteid. Oskus teostada täpselt matemaatilisi tehteid (nt liitmine, lahutamine, korrutamine, jagamine, protsent- arvutus jne).
Loov ja uuenduslik tegutsemine	Oskus vaadelda teemat või olukorda eri vaatenurkadest ja kombineerida



1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10	tähelepanekuid tavapärasest erinevateks uudseteks lahendusteks. Oskus kasutada, täiustada või kokku sobitada varasemaid ja uudseid tööviise või tooteid organisatsioonile kasutooval viisil.
Ruumiline mõtlemine 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10	Oskus mõelda visuaalselt geomeetrilistest vormidest ja mõista kolmemõõtmeliste objektide kahemõõtmelist kujutist. Oskus aru saada seostest, mis tulenevad objektide liigitamisest ruumis. Oskus teada oma asukohta keskkonna suhtes või teada, kus asuvad sinu suhtes teised objektid.
Probleemi lahendamine 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10	Oskus märgata potentsiaalset probleemi, vaadata läbi seotud teavet, sõnastada lahendamist vajav küsimus ning hinnata võimalusi ja strateegiaid sellele vastuse leidmiseks.
Keskendumine ja detailidele tähelepanu osutamine 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10	Oskus keskenduda teatud aega ühele ülesandele, ilma et tähelepanu hajuks, ning olla detailide suhtes tähelepanelik ja ilmutada ülesannete täitmisel põhjalikkust.
Õppimisoskus 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10	Oskus koondada kognitiivsed protsessid uue info omandamiseks ning oskus mõtestada ja väärtustada õpitu sisulist tähendust.

LÄVIMISOSKUSED

Oskused, mida kasutatakse inimestega koos töötamiseks, omavahel suhtlemiseks ja ühiste eesmärkide saavutamiseks.

Keeleoskus 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10	Oskus saada aru emakeelest või võõrkeelest, mõista sõnade, lausete ja lõikude täpset tähendust ning sõnadevahelisi seoseid. Oskus esitada teavet ja ideesid selgelt.
Meeskonnatöö- ja koostööoskus 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10	Oskus arvestada kollektiivi vajaduste ning ühise eesmärgiga, teha ülesannete täitmiseks teistega koostööd.



Suhtlemisoskus 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10	Oskus luua teise inimesega füüsiline ja psühholoogiline kontakt, väljendada ennast arusaadavalt ja kuulata aktiivselt.
Eestvedamine 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10	Oskus koondada teisi enda visiooni järgima ning seda ellu viima. Oskus vajadusel ülesandeid delegeerida ning teisi motiveerida.
Empaatiline käitumine 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10	Oskus pöörata tähelepanu teiste tunnetele ja vajadustele, olles sealjuures mõistev, abivalmis. Oskus teiste inimeste reaktsioone märgata ja aru saada, miks nad nii reageerivad.
Suhete loomine ja hoidmine 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10	Oskus tõlgendada süstemaatiliselt teise osapoolse probleeme ja vajadusi, määrates kindlaks lahendusi ja võimalikke kõrvalmõjusid. Oskus arendada ja säilitada usaldusväärseid suhteid.
Tagasiside vastuvõtmine 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10	Oskus eristada fakte hinnangutest, muuta enesearengu, parema koostöö ja tööalase soorituse huvides oma käitumist vastavalt oludele ja teiste inimeste tähelepanekutele.
Teabe esitamine 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10	Oskus jagada kirjalikult, visuaalselt ja suuliselt infot klientidele, avalikkusele, valitsusele või teistele inimestele ja organisatsioonidele.
Märgisüsteemide kasutamine 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10	Oskus edastada ja mõista ideid ja infot märgilisel või visuaalsel kujul, nt piltide, fotode, tüpograafia, infograafika, noodikirja, joonistuste, värvide, postrite, viipleemise ja kaartide abil.
Digitaalne kirjaoskus 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10	Oskus mõista ja kasutada digitaalseid süsteeme, tööriistu ja rakendusi ning töödelda digitaalset teavet.

