

Lisa 1

Kompetentsipõhise eneseanalüüsi vorm täiskasvanute koolitaja 6. taseme kutse esmataotlejale

Taotleja ees- ja perekonnanimi: Kadri Mägi-Lehtsi

Esmalt palume Teil analüüsida 6. taseme täiskasvanute koolitaja kutse läbivaid kompetentse.

Nr	Kompetentsi lühikirjeldus
1	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.
	<p><i>Kompetentsi tõendamine ja tõendusmaterjali esitamine.</i></p> <p>Koolitaja-suhtlemistreeneri väljaõppe olen saanud õppides Self II Erakoolis (Self II erakooli tunnistus ja õpinguleht). Koolitan valdavalt vaimse tervise ning juhtimise valdkonnas. Tervisealased põhiteadmised olen omandanud arsti õpingute (Tartu Ülikooli diplom ja internatuuri tunnistus) ja Tallinna Tervishoiu Kõrgkoolis tervisedenduse õppe käigus (TTK diplom). Kuna vaimse tervise alased teadusuuringud on tõestanud, et meditatsioon on säilenõtkuse arendamisel oluline ja ka ajus toimuvad regulaarsetel praktiseerijatel muutused, siis läbisin teadveloleku treeneri (MBSR trainer) väljaõppe (MBSR Foundation Trainer CFM). Uudishimu ja tõenduspõhisuse vajadus ajendas mind teada saama, kas ja kuidas mõjub looduses teadlik viibimine vaimsele ning füüsilisele tervisele, mistõttu läbisin metsakümbeluse juhendaja väljaõppe (FB guide).</p> <p>Juhtimisalane kogemus on mul erinevatelt juhtimistasanditelt, alates 2005 olen Roche Eesti OÜ tegevjuht (CV) ning lisaks lõpetanud Audentes Ülikooli ärijuhtimise suuna magistri tasemel (Audentes diplom).</p> <p>Täiskasvanu arengustiimulite mõistmisel on suureks abiks juhtimisalase coachingu kvalifikatsioon (ICF ACC 2022-2025). Grupi protsesse ja dünaamika alast värskendust ja meetodikate õpet olen saanud AoEC team Coaching Fundamentals (AoEC Team Coaching Fundamental Certificate) ja Ericson High Performance Team Coachingu koolitustelt (Ericson International). Juhtimise, heaolu ning tervise taastamise täiendõppe olen samuti teinud AoEC kaudu (Certificate Health Program).</p> <p>Valdkondlike teemade arenguga hoian end kursis ka nii raamatuid lugedes kui ka lühikursustel/ seminaridel osaledes. Mõned näiteid on toodud sektsioonis 5.3.</p>
2	Teab täiskasvanukoolituse põhiprintsiipe ja lähtub koolitusel täiskasvanud õppija eripäradest.
	<p>Täiskasvanud õppija peamiseks arengumootoriks on sisemine motivatsioon. Kuna koolitan valdavalt erasektoris, kus sunduslikku koolitusel osalemist sisuliselt ei ole, siis on olnud rõõm areneda ise koos koolitavatega. Lähtun koolituste ülesehitamisel printsibist, et eneseanalüüs ja refleksioonivõime on arengu aluseks ning õpe toimub grupiprotsessis. Kui tundub kohane, siis jagan ka iseenda kogemusi. Koolituste teoreetilised alused ehitan üles tõenduspõhisusele niipalju kui võimalik ja kui seda pole leida, siis viitan, kust info pärineb.</p> <p>Pikamatel koolitusprogrammidel on ka vaheülesanded eesmärgiga, et koolitaja harjutaks või eksperimenteeriks moodulite vahelisel ajal. Aja juhtimisega eeldan, et täiskasvanu vastutab ise ja kui õpitav on talle prioriteetne, siis leiab ka aja. Õppeprotsessi toetamiseks planeerin programmi tavapärastelt, et koolitavad valivad endale koolitusgrupist arengupartneri. Sõltuvad koolitusprogrammist pakun mõnikord ka võimalust individuaalseks coachinguks kas moodulite vahel või pärast koolitust.</p> <p>nt. "Mina kui teadlik juht arenguprogramm" sihtgrupiks on juhtimiskogemusega ning enesearengust huvituvad juhid. Grupi suurus kuni 16 inimest. Iga osalejaga on eelintervjuu selgitamaks ootusi ja vajadusel kohendan programmi. Koolitus tugineb tagasisidele, eneserefleksioonile ning iga osaleja poolt valitud 1-2 arenguvajadusele. Enne esimest moodulit kogub osaleja tagasisidet enda igapäevatöö tiimist, I mooduli ajal valib endale arengupartneri grupist ning võtab vaheülesande, II mooduli ajal jagakse suure grupiga õnnestumisi, taipamisi jm osaleja jaoks olulist; II mooduli järgselt on võimalus saada individuaalne coaching. Kontaktõppest moodulite ajal kasutan erinevaid grupiõppe meetodeid.</p>

Kasutan koolitustel erinevaid meetodeid (paaris- grupiarutelu, ajurünnak, sotsiomeetria, loovmeetodid jne.) sõltuvalt koolituse eesmärgist ja grupi motivatsioonist, teadmistest, kogemustest ja võimekusest reflekteerida. Kindlasti on koolitusel oluline arvestada ka tähelepanu hoidmise vajadusega, erinevate meetodite vaheldusrikkusega ning olla ise paindlik sõltuvalt grupiprotsessis toimuvast.

3 Väärtustab täiskasvanud õppijat, järgib oma töös eetilisi norme (vt lisa 3 „Täiskasvanute koolitaja eetikakoodeks“) ja konfidentsiaalsusnõudeid, hoiab kutse mainet.

Kompetentsi tõendamine

Eetika ja eriti sellest tulenev konfidentsaalsusnõue on minu jaoks ülioluline. Iga koolituse algul, mitmete moodulite puhul iga mooduli algul käime alati grupiga üle kokkulepped. Viimased sisaldavad kindlasti selgitust:

- konfidentsiaalsuse osas (väljaspool õppegruppi teiste lugusid ja nimesid ei jagata),
- vastutust, mina juhin protsessi ja osaleja enda arengut
- oodatud on avatus ja lugupidav suhtumine kaasosalejatesse
- kellel on ja millised erivajadused (nt. kodus haige laps ja seepärast hoiab telefoni vaateväljas; kui keegi jääb hiljaks, kuidas ta siis järgi aidatakse jmt)

Kui grupist tuleb küsimusi minu arvamuse kohta ühe või teise koolitaja või õppeasutuse kohta, siis argumenteerin oma vastust ja selgitan piire, kindlasti hoidun halvustavatest hinnangutest. (nt. ma ei ole ise osalenud sellel koolitusel ja seetõttu ei saa midagi arvata või olen ise osalenud ja hindan väga seda osa ja meetod?, aeg?, koht?, viis? oli minu jaoks võõras)

Kirjalikke koolitusmaterjale kasutades viitan allikale, kust info pärineb, samuti suulisel ettekandel. Kuigi tunnistan, et suuliselt võib vahel ununeda, kes oli mõne mudeli autor või siis kust ma mingi teadmise sain.

Iga õppija arvamuste, tunnete ja mõtete väljendamine on teretulnud, seejuures teisi mittekahjustaval moel. Kasutan sageli peegeldust, kas sain õigesti aru, suunan grupi arutellusse arvamusi avaldama, selle asemel, et ise pakkuda n.ö. õigeid või valesid vastuseid. Kui kogen enda jaoks uusi vaatenurki, siis tunnistan selle esitajat. Olen veendunud, et igapähe on tema enda tõde, mis väärrib austust ka siis, kui see kellegi teise grupiliikme või minu enda omaga ei ühildu.

Kui õppeprotsessis küsitakse midagi, mille kohta mul pädevus puudub, siis nii ka ütlen, et ma pole kompetentne vastama või mul taoline kogemus puudub.

Kuna koolitan valdavalt koos teise koolitajaga, siis on ülioluline meie omavaheline suhtlus ja erimeelsuste lugupidav väljatoomine nii õppeprotsessi käigus kui ka peale koolitust tagasisidet andes ja vastu võttes.

(kuni 2000 tähemärki)

4 Järgib täiskasvanuõpet ja teisi valdkonna tegevusi reguleerivaid õigusakte.

Täiskasvanu haridust reguleerib Täiskasvanute Koolituse seadus (TäKS). Selle alusel kehtivad ühised reeglid kõigile täienduskoolitusasutustele, sõltumata nende omandivormist. Need ühised reeglid ja nõuded näevad ette, et õppekava alusel toimivaid avalikke koolitusi (iga inimene saab iseseisvalt otsustada ja rahastada) ja avalikku raha kasutatavaid koolitusi (riigiasutused, KOV-d) saavad osutada vaid need asutused, mis on kantud Eesti Hariduse Infosüsteemi (EHIS) ja loomulikult peavad need koolitusasutuse täitma kõiki TäKS nõudeid ja esitama vastavad dokumendid.

Minu senine koolitaja roll on võimaldanud väga valida, milliseid koolitusi ma teen ja kellele, seetõttu ei ole olnud mul endal olnud vajadust koolitusasutust luua. Olen teinud koostööd peamiselt Self II partnerkoolitajana ja usun, et Self II kui koolitusettevõtte pidaja järgib kõiki seadustest jt normatiivaktidest tulenevaid nõudeid. Kuna olen saanud läbiviia vaid eraettevõtete rahastusel toimunud tellimuskoolitusi, siis TäKS nõuded, mulle kui koolitajale ei rakendu. Sellegipoolest jälgin õppekava koostamisel "Täiendkoolituse standardit" ja kirjutan õppekava lahti vähemalt miinimum nõuetele vastavalt. Uusi õppekavasid koostades uurin täiendavalt konkreetse teema seadusandlust.

Mul plaanis loobuda paari aasta jooksul tippjuhi tööst ning pühenduda suuremas mahus koolitustele ja see on ka põhjus, miks taotlen koolitaja kutset. Pärast edukat kutse omandamist on mul järgmisena plaanis

koolitusasutuse loomine, mis vastab TäKSist tulenevatele nõuetele ja on kõigile teistele normatiividele (nt. täienduskoolituse standard, täienduskoolituse kvaliteedi hindamine) (kuni 2000 tähemärki)

5 Annab õppijatele tagasisidet kogu koolitusprotsessi vältel.

Kompetentsi tõendamine

Kuna koolitan täiskasvanuid, siis eeldan nende reflekteerimisvõimekuse olemasolu. Alati küsin esmalt, kuidas inimene ise arvab kuidas tal mõne oskuse (nt. tagasiside andmine, prioritseerimine, aja leidmine taastumiseks jne.) harjutamine koolituse käigus õnnestus: vähemalt 2 "asja" mida tegi hästi ja 1, mida teeks teinekord teisiti. Üsna sageli alustavad osalejad ikkagi sellest, mis läks viltu, millega nad rahul ei ole, kuigi olen eelnevalt kirjeldanud 2+1 proportsiooni. Kui juhtub, et ikkagi minnakse kohe arenguvajaduste juurde, siis juhin leebelt tähelepanu, et esmalt ootan ikka 2 teguviisi (sõnastust, mõtet, tunnet, mis iganes see on, millega inimene ise rahule jäi) ja seejärel ühte märkamist, mis oleks võinud olla teisiti. Sõltuvalt koolitusest kasutan ka gruppi tagasisidestamisel, seda siis kas paarides, kolmikutes, suures grupis, kirjalikult või suuliselt. Millal ja mil moel gruppi kasutada sõltub väga paljudest asjaoludest nagu õppeprogramm, grupiprotsessi faas, usalduse tase grupis, grupi valdava osa inimest enesekindlus, ajastatud jne.

Ise annan tagasisidet viimasena ja pean ka kinni 2+1 proportsioonist. KIndlasti jälgin ise ja vajadusel juhendan grupiliikmeid fokuseerima teise inimese sooritusele, mitte isikule.

Pean ka väga oluliseks, et koolituse lõpul, eriti kui on olnud pikem ja mitme mooduliga õppeprotsess, et osaleja teeks ise kokkuvõtte, mida ta kaasa võtab, rakendab ja mille üle ta uhke on. Omalt poolt kinnitan üle või lisan, mida mina tugevusena või arengukohana märkasin. Usun, et positiivse tagasiside võimendamine aitab kaasa õpimotivatsiooni püsimisele ning julgustab tegelema arenguvajadustega. (kuni 2000 tähemärki)

6 Kasutab koolitustel korrektset läbiviimise keelt kõnes ja kirjas.

Kompetentsi tõendamine ja tõendusmaterjali esitamine

Koolitan valdavalt eesti keeles. Milliseid väljendeid ja sõnu kasutada, eriti vaimse tervise koolitusvaldkonnas sõltub eelkõige, kes on koolitusgrupis. Kui on tegemist meditsiinilisi (alg)teadmisi omavate inimestega, siis kasutan ka meditsiini keelt. Mittemeditsiinilise väljaõppega osalejate puhul on mul vahel, eriti vaimse tervise puhul väljakutseks, n.ö. tavatermite kasutamine, kipuvad tulema arstiteaduslikud sõnad, nt läbipõlemise puhul depersonilisatsioon. Kui midagi taolist juhtub ja ma seda märkan, korrigeerin ennast ja sageli palun ka grupi abi, kui grupist keegi märkab või ei saa aru mõnest terminist, et siis sellele kohe tähelepanu juhitakse.

Koolituste eel- ja järelkirjad, materjalid vaatan alati üle, et neis kirjavigu ei esine. Näide eelkirjast ([eelkiri](#)) ja koolitusmaterjalina infolehest ([TJ_IL_01PS_PSÜHHOOLIGILINE_TURVALISUS_etapid](#))

Inglisekeelsete koolitusgruppidega on keerulisem, kuna tean, et minu inglise keel ei ole kõnes ega kirjas perfektne. Juhin sellele tähelepanu kohe koolituse algul, vabandades, et ma väljendan ennast "in broken english". Enamasti on grupiliikmed samuti pärit mittenatiivsetest rahvustest ja mõistavad minu inglise keelt piisavalt hästi. Modelleerin ka ise inglisekeelses grupis täpsustamist või ümbersõnastamist, kui ma mõnest sõnast või mõttest aru ei saa. Inglise keelsed kirjalikud materjalid vaatan alati üle spelleriga, et neis kirjavigu vältida. Õppeprotsessis tekkiva materjali, nt grupitööd A1-le korraldan reeglina nii, et keegi grupist paneb kirja. Näide kokkuvõttest kliendile, kelle konfidentsiaalsuse säilitamiseks on ettevõtte ja osalejate nimed varjatud ([Teamleaders Development Program...](#))

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

Kompetentsi tõendamine ja tõendusmaterjali esitamine

Õppekava ettevalmistamisel kasutan valdavalt elektroonilisi vahendeid, alates programmi koostamisest (word), selle muutmiseks (track change) kuni pakkumise tegemiseni (pdf). Õppematerjalide loomisel kasutan samuti veebiavarusi nii allikate leidmiseks kui ka visualiseerimiseks.

Kui koolitus tuleb läbi viia ainult elektroonilisi vahendeid kasutades, siis kasutan kas Zoomi (eelistus) või Google Meet tarkvara. Kaugkoolituste puhul palun osalejatel hoida kaamerad sees ning mikrofonid vaiksed kui osaleja hetkel ei räägi. Arvamuse avaldamiseks kas tõsta käemärk või kirjutada chatti. Grupitöödeks jagan inimesed reeglina juhuvalimina gruppidesse ning ideid ja mõtteid palun panna kirja Jamboardi. Järelmaterjalid saadan reeglina pdf formaadis. Näide Excellence Koolituse ja Arenduskeskuse poolt tellitud veebipõhine koolitus vaimse tervise teemadel ([Excellence_Vaimne tervis_KLM_11.21](#))

Palume Teil analüüsida 6. tasemele vastavaid kompetentse, kus iga kompetentsi puhul on esitatud tegevusnäitajad. Lahtris „Kompetentsi tõendamine“ on võimalik sisestada tekst pikkusega kuni 2000 tähemärki. Kirjeldage, analüüsige ja tooge näiteid oma tegevuse kohta koolitajana, mis iseloomustab kõige paremini Teie käitumist koolitusprotsessis. Lahtris „Viide tõendusmaterjalile“, kus on märges **Tõendusmaterjalide esitamine** palun lisage faktilisi andmeid, materjalide linke jne, mis tõendavad kompetentsi ilmumist vm olulist informatsiooni enda kui koolitaja tegevuse kohta.

Portfoolios esitatud tõendusmaterjalid peavad iseloomustama konkreetset kompetentsi ja olema otselingiga kättesaadavad.

Loe lisaks www.andras.ee kodulehelt „E-portfoolio koostamise juhendit“, et saada infot, millised materjalid on sobilikud tõendusmaterjalid.

1. Õppeprotsessi ettevalmistamine	
1.1 Selgitab eelnevalt välja ja analüüsib konkreetse õpperühma õpi- ja erivajadusi ning nendest lähtuvalt seab eesmärgid ja õpiväljundid ning planeerib koolituse sisu (vt lisa 2 „Kutsestandardis kasutatud terminid“).	
Kompetentsi tõendamine	<i>Olen siiani teinud vaid tellimuskoolitusi, seetõttu esmalt on oluline aru saada tellija, kelleks on reeglina maksja (sponsori) esindaja - ettevõtte personalitöötaja, täpsustatud soovist, millele koolitus peaks lahenduse tooma või millist arengut soovitakse. Selleks et tellimust ja ootusi mõista viin läbi vestluse, mille alusel teen täiendkoolituse esialgse väljundipõhise õppekava pakkumise. Praktiliselt kõigis koolituste pakkumise osaks on ka vestlused mõnede tellija poolt valitud koolituses osalejatega, et täpsustada nende vajadusi ja ootusi, misjärel õppekava täpsustub. Näitena esitan ühe pikema arenguprogrammi eelintervjuude kokkuvõtte ja ühe valmis õppekava.</i>
Viide tõendusmaterjalile	Eelintervjuude koond; Õppekava Vaimse tervise hoidmine meeskonna erinevates arenguetappides
1.2 Koostab koolitusprogrammi ja planeerib oma tegevuse, lähtudes õppekavast (selle olemasolul).	
Kompetentsi tõendamine	<i>Kui pakkumine on vastu võetud ja eelvestlused tehtud, hakkam koostama koolitusprogrammi. Esmalt mõtlen läbi n.ö. suured kivid, mis on selle koolituse õpiväljundid, seejärel mis meetodeid saab nende õpiväljundite saavutamiseks kasutada. Mõtlen läbi ka grupiprotsessid: soojendus, teema avamine, sisuline töö, kokkuvõtte ja ajakava. Seejärel valin harjutused ja konkreetsed vahendid ning mõtlen üle, kas ikka mahuvad ajakavasse ja mis on need, mille kasutamisest võin loobuda, kui grupis tekib mingi muu teema või aega kulub rohkem. Lõpuks panen esialgse kondikava kirja, lasen päeva-paar settida ja siis vaatan uuesti värske pilguga üle ning enamasti muudan midagi. Kõige lõpuks panen kirja, kõik tehniliselt olulise, kus koolitus toimub, kes on kontakt, mida pean kaasa võtma jmt.</i>
Viide tõendusmaterjalile	Koolitusprogramm Vaimse tervise hoidmine meeskonna erinevates arenguetappides
1.3 Valmistab ette konkreetse koolituse sisu ja valib meetodid, lähtudes koolitusprogrammis (õppekavas, selle olemasolul) koolitusprogrammis/õppekavas fikseeritud õpiväljunditest ja varasemast tagasisidest.	
Kompetentsi tõendamine	<i>Kui tellitakse sisuliselt sarnast koolitus uuesti, siis tulenevalt eelmiste kordade tagasisidest kohendan programmi. Näitena Vaimse tervise koolitus veebikeskkonnas. Kuna tegemist oli väikese grupiga, 6 inimest, see see võimaldas märksa enam materjali esitada, kuna puudus vajadus mitmeks alagrupis jaotamisel.</i>
Viide tõendusmaterjalile	Excellence_Vaimne tervis_KML_010222

1.4 Koostab ja/või kohandab õppematerjale, lähtudes õppekavast või koolitusprogrammist, teema käsitlemise loogikast ning õppekeskkonna võimalustest. Viitab korrektset allikatele, arvestades autoriõigusi.	
Kompetentsi tõendamine	Õppekeskkond ja ajakohasus on väga oluline konkreetse koolituse koostamisel. Nt. sama koolitust on tellitakse mitu korda või erinevates keskkondades läbiviimiseks (veebis vr kontaktiõppes). Ka ajaline vahe võib tingida vajaduse koolituse sisu ja materjalide ülevaatamise. Olen esitanud erinevate punktide alla vaimse tervise õppekava kohendusi nii veebipõhise, väike grupi kui ka meeskonna arengust lähtuvaks koolitusteks. Koolitusmaterjalide näitena toon infolehed, mida jagan koolituse käigus. (kuni 2000 tähemärki)
Viide tõendusmaterjalile	IL Säilienõtkus ja eluratas , IL Meeskonna arenquetapid
2. Õppeprotsessi läbiviimine	
2.1 Selgitab õppijatele õppekavas (kui õppekava on olemas) seatud õppe eesmärgid. Toetab õppijaid individuaalsete õpieesmärkide seadmisel, aidates siduda neid koolitusprogrammist tulenevate eesmärkidega.	
Kompetentsi tõendamine	Koolitusele tulevad inimesed vabatahtlikuna teades koolituse läbivat teemat. Sissejuhatavas osas tutvustan tellimust, eelintervjuudel saadad sisendit ning koolituse eesmärgi. Kui koolitusele on eelnenud iseseisev töö, siis palun seda meenutada ja jagada väikeses grupis (paarid, kolmikud) ja seejärel kirjutada endale üles selle päeva või mooduli õpieesmärk. Sõltuvalt grupist mõnikord lasen ka seinale panna või ette lugeda. Kui on tegemist meeskonna koolitusega, siis reeglina tahvlile ja kogu koolituse ajal on eesmärgid seinal nähtavad. Kui grupp kipub kalduma teemast kõrvale või on pikalt vastupanus, siis on hea viidata koolituse algul seatud eesmärgile. Reeglina on igal osalejal siiski ka mingi oma konkreetne eesmärk iga koolituse korral. Programmi vältel iga teema arenduse juures on aeg kommentaarideks ja küsimusteks ning see on just hea võimalus individuaalsete eesmärkide seostamiseks koolitusprogrammist tulenevatega ning progressi hindamiseks.
Viide tõendusmaterjalile	
2.2 Rakendab erinevaid võtteid õppimist toetava füüsilise, vaimse ja sotsiaalse keskkonna loomiseks.	
Kompetentsi tõendamine	Juba pakkumist tehes lepin kokku koolituse jaoks vajalikud füüsilised tingimused , nt nõuded ruumidele – toolid poolkaares, abivahendid (A1 tahvlid ja neile sobituvad kirjutusvahendid, vaba pind, kuhu tohib A1 lehti kleepida, ruumi helipidavus ning temperatuuri reguleerimine, aknad ja valgus, et ei pimestaks päike ega oleks liiga pime. Reeglina käin ja vaatan enne koolituse läbiviimist ruumi üle ja lepin vajadused ruumi rendileandjaga (nt. hotellide, konverentsiruumide puhul) veelkord kokku. Vaimse õpikeskkonna loomiseks on esikohal psühholoogiliselt turvalise keskkonna loomine ja hoidmine, see algab tervitamisest, sissejuhatusest ja kokkulepetest ning vältab kogu õppeprotsessi. Õppe motivatsiooni ja energia hoidmiseks vaheldan meetodeid - eneserefleksioon, jagamised erineva suurusega gruppides, ajurünnakud, loovmeetodid, sotsiomeetria jne. Kindlasti arvestan programmi sisse pausid, valdavalt 2 a.t järgselt 15 minutit, lõunapaus 1 tund, need on vajalikud õpi- ja tähelepanuvõime säilitamiseks. Sotsiaalse keskkonna loomiseks kasutan erinevaid sotsiomeetrilisi harjutusi, eriti soojenduste juures, olgu siis kogu päevale või teemale. Nt. sünnikuu järgi rivi, kui kaua on ettevõttes, tiimis töötanud, enda tunnetus, kus on hetkel oma arengu eesmärgiga skaalal 1..10; Lühikesed paaris kohtumised soojenduseks täidavad ka turvalise sotsiaalse õpikeskkonna loomise eesmärgi. Grupi kokkulepped täidavad samuti nii sotsiaalse kui vaimselt turvalise õpikeskkonna loomise eesmärgi. Alati sisaldavad kokkulepped konfidentsiaalsuse osa, telefoni (mitte)kasutamist, pausidelt tulemise ajalises täpsust, sina – mina-teie keele kasutamist jt grupi jaoks olulisi teemasid.

<i>Viide tõendusmaterjalile</i>	
2.3 Viib läbi õppeprotsessi, vajaduse korral muudab õppe etappide järjestust ja töövorme, kaasates õppijaid ja arvestades õpperühma vajadusi.	
<i>Kompetentsi tõendamine</i>	<p>Õppeprogrammi ehitamisel üles õppe eesmärgist ja õpiväljunditest lähtuvalt. Alati mõtlen läbi, mis on igal juhul vaja programmi läbi teha, et õpiväljundid saavutada. Kui õppeprotsessis 1/3 läbimisel selgub, et me ei ole enam ajakavas, siis pausi ajal korrastan koolitusprogrammi või muudan meetodeid (nt. väiksete grupiarutelude asemel ajurünnak suure grupis või selgituste asemel "popcorn"). Kui on tegemist moodulõppega, siis saab vahel midagi ka järgmisse moodlisse üle viia või moodulite vahel iseseisvaks tööks jätta.</p> <p>Kui grupiõppeks on nt. tellitud meeskonnakoolitus, kuid õppeprotsessi käigus ilmneb vajadus hoopis konfliktilahendamise oskuseks, siis saab seda väljendada ka tagasisides tellijale või kui tellija esindaja on grupis, siis on võimalus ka koheseks reageerimiseks - kumb on olulisem ja vastavalt otsustada. Enamasti kerkib koolituse käigus mõni mitteplaneeritud teema, siis annan lühivastuse või selgituse, panen n.ö. parkimisplatsile, et osalejatel on nähtav, et teema on markeeritud ja annan sellest tagasisidet tellijale.</p>
<i>Viide tõendusmaterjalile</i>	
2.4 Märkab ja tunneb ära grupi arengus toimuvaid muutusi, reageerib olukorrale õpiprotsessi toetaval viisil.	
<i>Kompetentsi tõendamine</i>	<p>Juba programmi loomisel arvestan grupi arenguprotsesse – formeerumine, tormelemine, eraldumine, koostöö ja lahkumine ning vastavalt valin ka meetodid. Nt. algul soojendan gruppi (kohtumised paaris) ja seejärel teemat (väikses grupis arutelud ja siis suurde grupi); konflikti (vastupanu) faasis aktiivselt kuulan küsimusi ning vastuväiteid, annan lühivastuseid või pörgatan gruppi tagasi, mida teised grupiliikmed arvavad, vahel peegeldan kuulnud tagasi. Eraldumise faasis on oluline tuua sisse grupitööd, loovmeetodid, ajurünnakud, et soodustada koosõpet: Lõpetamisel kasutan reeglina esmalt eneseanalüüsi, -refleksiooni, tegemaks kokkuvõtet, mida koolitusprotsessis õpiti, seejärel on oluline tunnustada omandatud ning julgustada edasist arengut ja muidugi tähistada, teen seda sageli pakkudes kommi ning küsides välja mille eest ennast ja kedagi veel grupis tänad.</p> <p>Muidugi teadvustan ning vajadusel reageerin kui grupp ühes faasis, kuid mõni grupiliige on jäänud kinni nt. konflikti faasi. Taolisel juhul on oluline fookuseerin grupiprotsessile ja leian viisid vastupanu oleva grupiliikme järeleaitamiseks ja/või neutraliseerimiseks, nt palun kõigil grupiliikmetele sõna võtta, teen vaikselt koosoleku vmt. Kui üks grupiliige ei nõustu korduvalt või on väga erinevatel seisukohtadel, siis kasutan gruppi ja uurin, mida teised grupi liikmed arvavad jmt.</p>
<i>Viide tõendusmaterjalile</i>	
3. Õppeprotsessi analüüs ja hindamine	
3.1 Kogub õppijatelt arvamusi õppeprotsessi kohta, valides sobivad meetodid.	
<i>Kompetentsi tõendamine</i>	<p>Mitteformaalseks tagasisidet saan kogu koolitusprotsessi jälgides ja valdkondlike teemade kokkuvõtteid tehes. Selle alusel saan jooksvalt hinnata, kas mõnda teemat on vaja veelkord selgitada või vajab grupp rohkem aega refleksiooniks. Alati on koolituskavas sees teatud paidlikus, mis võimaldab jooksvalt vastavalt tagasisidele teha korrekture. Samuti küsin iga koolituse lõpul, mida osaleja kaasa võttis või mis talle oluline oli.</p> <p>Formaalset infot õppeprotsessi kohta saan tavapäraselt kirjaliku tagasiside alusel, kas vahetult koolitust või pikemate arenguprogrammide puhul kõigi moodulite lõpus nädala jooksul. Eriti väärtustan kui koolituse ja tagasiside küsimise vahel on mõningane ajaruum, sest see annab informatsiooni koolitusel omandatu ja talletatu</p>

	<i>kohta enam kui vahetult peale koolitust tehtud ja enamasti hea emotsiooniga lõppenud koolituspäeva lõpul kogutud info.</i>
Viide tõendusmaterjalile	UJAP16+ tagasiside+kokkuvõte
3.2 Valib sobivad hindamismeetodid ja lähtudes kavandatud eesmärkidest, analüüsib õppeprotsessi.	
Kompetentsi tõendamine	<p><i>Kuna koolitan valdavalt juhte või juhtimispotentsiaaliga talente juhtimiskuste, eneseanalüüsi, vaimse tervise jmt. teemadel, siis n.ö. faktidele põhinevat teadmiste hindamist ei ole vaja. Ka ei anna ma välja tunnistusi, vaid koostöös tellijatega tõendeid koolitusel osalemise kohta. Tõendusega lisatud üks näide tõendist.</i></p> <p><i>Õppeprotsessi analüüs toimub jooksvalt kogu koolituse vältel. Paljuski on see tunnetuslik, kas ja kuidas grupp või üksikud liikmed konkreetse koolituse käigus teemadega kaasa tulevad. Jälgin arutelusid, grupitöid, eneserefleksioonidesse süvenemist. Nagu eelpool mainitud kohandan vajadusel koolitustempot või läbivõetavat materjali vastavalt grupi vajadustele ja võimekusele.</i></p> <p><i>Üheks hindamismeetodiks on koolitusel osalejatelt otsene küsimine iga teema või valdkonna lõpul - mis oli uut, kas on vaja lisa selgust, mis jäi lahtiseks jne. Iga koolituspäeva või moodli lõpuringis, vaatame üle, kas ootused, mida tuldi saama (tavapäraselt kaardistame ootused koolituse algul), täitunud. Juba selle alusel saab hinnata, kas konkreetset koolitusel valitud teemad ja meetodid vastasid eesmärkidele.</i></p> <p><i>Koolitusprotsessi ja saavutatud eesmärgi analüüsime reeglina koos kaaskoolitaja tavapäraselt kaks korda. Esmalt kohene refleksioon vahetult pärast koolitust – mis tunne on, mis läks hästi, mis oleks võinud olla teisiti? Põhjalikum arutelu ja analüüs toimub kui oleme saanud kirjaliku tagasiside osalejatelt, tavapäraselt 2-nädala pärast: kas saavutasime koolituse eesmärgi; millised meetodid töötasid, kus olid tõrked; milles olime üksteist toetavad, mis oleks võinud olla teisiti, mida muudame, kui teeme seda programmi uuesti või mida teeme järgmises moodulis, kui seekord ei õnnestunud. Teeme seda suuliselt ja iga koolitaja teeb omas osas märkmed ise. Minu näide lisana.</i></p> <p><i>Koolitades üksinda teen kõike seda iseendaga arutledes.</i></p>
Viide tõendusmaterjalile	Tõend; Koolitusjärgne analüüs
3.3 Valib sobivad hindamismeetodid ja hindab õpiväljundeid.	
Kompetentsi tõendamine	<p><i>Õpiväljundid on tihedalt seotud eesmärkidega, seetõttu toimub õpiväljundite hindamine analoogselt õppeprotsessi hindamisega. Õppeprotsessi jooksul vastavalt teemadele toimub pidev jälgimine ja praktiliselt automaatne analüüs, kuidas igal osalejale õpiväljundite omandamisega läheb. Vähem aktiivsete ja introvertsematelt osalejatelt tuleb selguse saamiseks välja küsida. Sageli on abiks loovmeetodid, mis annavad parema ülevaate osalejate mõtte ja tajuprotsessidest.</i></p> <p><i>Võib juhtuda, et koolitusel osalenud kirjeldavad nt lõpuringis õpiväljundina midagi, mis tuli grupist koolituse käigus ja see ei pruugi olla sama, mida koolituse väljatöötamisel mõeldud sai. Igal juhul on see tore ja kinnitab veelkord, et motiveeritud täiskasvanud õpivad integratsiooni teel.</i></p> <p><i>Ka kirjaliku tagasiside alusel hindame koos kaaskoolitaja õpiväljundite saavutamist.</i></p>
Viide tõendusmaterjalile	Feedback for Leadership Skills development
3.4 Teavitab seotud isikuid õppe tulemustest, kasutades kokkulepituid meetodit ja tuginedes faktidele.	
Kompetentsi tõendamine	<i>Organisatsioonisiseste tellimuste kohta saab tellija alati kirjaliku tagasiside, millele järgneb suuline telefoni teel vestlus tellija esindajaga.</i>
Viide tõendusmaterjalile	Kokkuvõte EÄÜ 15.09.22

4. Tegelemine arendus-, loome- ja teadustööga	
4.1 Osaleb aktiivselt täiskasvanute koolitajate võrgustikes ja koolitajate kogukonna tegevustes, avaldades arvamust ja tehes ettepanekuid täiskasvanuõppe valdkonnas.	
Kompetentsi tõendamine	<p>Olen MTÜ Eesti Vabaharidusliit liige ja osalen aktiivselt arenduspäevadel. Nt. viimasel suvelaagris sain innustust taotleda koolitusluba ja hakata tegema avalikke koolitusi. Olen ka ICF Eesti liige. Kuigi coaching ei ole otseselt koolitus, on nii coachingul kui koolitustel kasutatavad meetodid sageli sarnased.</p> <p>Olen Self II partner -koolitaja ja 3 korda aastas toimuvad arenduspäevadel on sisuliselt ka tegemist on koostöövõrgustikus osalemisega, kuna minupoolne sisend on sageli see, mis toimub juhtimis valdkonnas nii lokaalselt Eestis kui ka globaalselt ning läbi Self II teiste koolitajate jõuab see info ka nii Suhtlemistreenerite Ühingusse kui ka Koolitajate Liitu kui Psühhodraama instituuti.</p> <p>Täiskasvanu arengut ja elukestvat õpet propageerin väga erineval moel. Olen vägagi veendunud, et täiskasvanuõppe minu valdkonnas on eelkõige eneseareng ning oskus oma (juhi) mõju näha, reflekteerida ning iseend avastada ja juhtida. Lähtuvalt sellest põhimõttest kirjutan artikleid oma kogemustest ja julgustan enesearenguga tegelema (personaliuudised.ee; Direktor, Äripäev). Teen ka ettekandeid (Personalijuhtide konverents), esinen konverentsidel ja osalen paneelides (Coaching 2022).</p> <p>Teadustegevuseks vaimse tervise hoidmisel oli minu lõputöö TTKs tervisedenduse alal, milles ma andsin ka praktilised soovitusel vaimse tervise hoidmiseks ettevõttes teadveloleku praktika kasutamisel. Kasutan seda aeg-ajalt vaimse tervise alasel koolitusel.</p>
Viide tõendusmaterjalile	Eesti Vabaharidusliidu suvekool ; Self II arenduslaager aug 2023 ; Personalijuhtide päev 19 05 22 ; Coaching Konverents 2022 ; Director okt 2020 ; Personaliuudiste artikkel 2022 ; Vaimne tervis ettevõttes, TTK lõputöö
5. Professionaalne enesearendamine	
5.1 Analüüsib ja hindab oma tegevust õppeprotsessis, toob välja enda tugevused ja arenguvajadused.	
Kompetentsi tõendamine	<p>Mul on rõõm koolitada suuresti koos teise koolitajaga, mis annab ka kõrvalt vaate minule kui koolitajale õppeprotsessi läbiviimise kohta. Eneseanalüüs toimub analoogiliselt koolituse analüüsiga. Vahetult peale koolitust: mis läks hästi ja mis oleks võinud olla teisiti ja kui saabub tagasiside koolitusel osalejatelt siis saan sisendit ka neilt.</p> <p>Parim tõe kriteerium on ikka professionaalse kõrvaltvaataja hinnang. Lisan Self II juhtiva koolitaja, Karin Hango minu tugevuste ja arengukohta kohta.</p>
Viide tõendusmaterjalile	Kadri kui koolitaja 2023
5.2 Hindab oma füüsilist, vaimset ja emotsionaalset seisundit, võtab kasutusele abinõud tasakaalu saavutamiseks ja säilitamiseks.	
Kompetentsi tõendamine	<p>Emotsionaalse tasakaalu hoidmiseks tegelen teadveloleku (MBSR) harjutustega. Ka on mulle saanud MBSR treeneri väljaõppest peaaegu automatismiks oma keha ja tunnetega heas kontaktis olemine, see annab võimaluse teha teadlik otsus, kas ja kuidas reageerida. nt olen koolituse algul ärev, mistõttu vaatan siis sageli koolitusprogrammi ja see toetab mind. Kindlasti aitab minu emotsionaalset tasakaalu hoida ka pere - abikaasa, lapsed, lapselaps, vanemad ja teadmine, et nendega on kõik hästi.</p> <p>Minu vaimne tervis on hoitud läbi väga erinevate rollide: vanaema, tippjuht, vabatahtlik, koolitaja, õppija, abikaasa, sõber jne.jne. Rollide paljusus, uudis- ja õpihimu on oht läbipõlemiseks, seetõttu on planeerimine ja kalender minu suurim abivahend. Igas kuus on mul vähemalt üks pikk nädalavahetus lapselapsega, mil</p>

	<p>üritan temaga ka teatris ning kohvikus käia, üks nädalavahetus läheb enesetäiendamisele ja kaks Saaremaal kodustele toimetamistele. Sõpradega suhtlen palju telefonisti teel Saaremaale ja tagasi. Ja muidugi pole paremat aega ega kohta sõpradega kohtumiseks kui suvine Saaremaa. Igaõhtune lugemine rahuldab nii teadmisvajadust kui ka õpihimu. Teater, kontserdid on naudingud nii üksinda kui koos abikaasaga.</p> <p>Füüsilise tasakaalu hoidmisega on mul aeg-ajalt probleeme. Juhi, coachi ja koolitaja töö ühildamisel on kõige suurem väljakutse leidmaks aega (jõu)treeningute jaoks. Ideaalis käin 3x nädalas rühmatrennis, üks kord nädalas jalutamas või kepikõndi tegemas (4-8 km) Saaremaal mere ääres või metsas. Kui soovitud ideaali ei jõua, siis teen pool. Tean, et füüsiline vorm on mulle väga vajalik, et suudaksin oma kiire ja põneva elutempoga toime tulla, seetõttu võimalusel ühildan liikumise kohalolutreeninguga viies läbi näiteks metsakümluse (Forest Bathing) seansse.</p> <p>Eltoodule lisaks pean oluliseks ka spirituaalset tervist. Olen budist ja väärtustan väga mittekahjustavat mõtteviisi, seda nii iseenda, kõikide olendite, keskkonna ja universumi osas. Aega- ajalt on osalen budistlikelt vestlustel ja vähemalt üle aasta käin 10 - 14 p. reisir- rännakul Nepaalis, Bhutanis vm. pühapaikades.</p>
Viide tõendusmaterjalile	
5.3 Hoiab end kursis uuemate suundadega täiskasvanukoolituse valdkonnas. Käsitleb ennast õppijana, vastutab enda arengu eest.	
Kompetentsi tõendamine	<p>Täiskasvanu koolituse ja minu enda pädevusvaldkondadega kursis olemiseks on väga tõhusad Self II arenduslaagrid. Iga kord arutame läbi mis on vahepeal toimunud, mis on õnnestunud, mida muuta, mis on valdkonnas uut. Alati on ka raamatuklubi, kus igaüks avab mida ta oma poolt loetud raamatust teada sai ja kas ning mil moel soovib seda kasutada koolitustel. Katsetame ka uusi meetodeid, jagame, kes kus koolitustel ise on käinud ja mida õppinud.</p> <p>Lisaks olen ise ISCI psühhosotsiaalse suunaga superviisori väljaõppes. Kuigi supervisioon ja koolitus on erinevad, kuid aktiivõppe meetodid on sarnased ja koolitajad ise vajavad supervisiooni.</p> <p>Osalen palju ka erinevatel loengu tüüpi koolitustel ja/või konverentsidel, kus moel või teisel on täiskasvanuõpe esindatud. Nt. 2023 PARE konverentsil olid väga kasulikud Jos De Blok (Buurtzorg tegevjuht ja visionäär) ja Perttu Pölönen (futuurooloog, investor ja autor) ettekanded, kuna need andsid vaate tuelvikkus, milliseks kujunevad edumeelsed organisatsioonid, milliseid oskusi on vaja arendada tuleviku töökohtade jaoks. Need on ju otsesed sisendid koolitusturu vajadustele. Inforikkad on olnud TÜ loenguvormis koolitused organisatsiooni psühholoogiast.</p> <p>Samuti õpin jõudumööda uusi (aktiiv)meetodid, mida saan gruppide/ meeskondade arendamisel kasutada CTI. Red team</p>
Viide tõendusmaterjalile	PARE konvernts ; TÜ positiivne organisatsioon 2021 ; CTI Fullfilment ; 2023 Red team coaching