



Tartu Rahvaülikooli projekt "Arvuti-, keele- ja suhtlemisioskuste koolitused vabahariduslikes koolituskeskustes"

ANDRAGOOGIKAKOOLITUS KOOLITAJATELE

Tartus, 17.01.- 14.03.2020

Terje Paes
ÕPIPÄEVIK

I õppepäev - sissejuhatus andragoogikasse (Marika Kaasik) 17.01.2020	
Teemad	Märkmed
Kursuse avamine, häälestumine koostööle. Tutvumine.	Kursusel osalejatega rühmatöö, arutelu- kogemustevahetus, kuidas ja milliste jäämurdmise harjutustega keegi oma koolitusi alustab, heade praktikate näited, praktilised harjutused osalejate endi peal.
Andragoogilise protsessi iseärasused.	<p>Sissejuhatus teemasse, andragoogika ajalugu: alguseks loetakse 1960ndaid, töö sisu muutus, tulid masinad, oluline roll praktiliste oskuste ümberõppel, täiskasvanud õppijale sobib probleemikeskne lähenemine- pragmaatilisus. Albert Knox- TK õppimine ei sõltu vaid vanusest, ja isiksuseomadustest, vaid ka sotsiaalsest keskkonnast, raske on õppida, kui pere, töödandja, sõbrad ei toeta. Patricia Cross- TK õppija jaoks oluline positiivne varasem õpikogemus- õppimine on mõnus, õpin veel! Kellel negatiivne, enam ei taha ja ei julge. Koolituse alguses hea küsida, mis suhe meil elus üldse on olnud õppimisega? Kui hästi?</p> <p>Jack Mezirow- TK õppija õpib paljuski varasema kogemuse baasil, vajab sotsialiseerumist, eneseanalüüsi ventileerimist, loob varasematele kogemustele tähenduse. Peter Jarvise järgi muutub õppimisel kogemus uueks teadmiseks, oskuseks, üksi ei oskaks sõnastada, koos hea. Knut Illeris- õppimine toimub, kui haaratud kognitiivne, emotsionaalne ja sotsiaalne aspekt, need peaks olema positiivsed, kui on hea punkt, õpib paremini. TK õppija teooriad kõik kokku, vaata materjalidest, lk. 4-5 (eneseanalüüsi 1-2 autorit, kellele tuginen oma töös). Teadmiste eri tüübid, teadmine on mõtestatud info ja see, kuidas me neid ise töötleme, ise tuleb tööd teha, valmisteadmised ei aita areneda, ise lood mõtte. 2035 aastaks oluline üldoskus eristada head infot väärinfost. Ennastjuhtiv õppija saavutab paremaid õpitulemusi.</p>
Andragoogika põhiprintsiibid, täiskasvanute õppimise ja õpetamise eripärad.	Andragoogika põhiprintsiibid on tolerantsus, empaatia, partnerlus, dialoog, sõltumatus ja vabadus. (Knowles, 1990). Arvestada tuleb õppija kogemustega, isiksusliku eripäraga (elustiilist ja

	kogemustest tulenevast). Toetada õppija enesejuhtimist, iseseisvust ja kaasalöömist õppeprotsessil, valida sobivad õpimeetodid. Viitata vajadusel ohtudele ja õppimisprobleemidele. Täiskasvanud õppija on sotsiaalselt hõivatud (töö, lapsed, kodused kohustused, hobiaid, ühiskondlikud tegevused jm), siis mõjutab see tema osalemist õppeprotsessil. Õppeprotsessis kasutada seoseid elu enesega, kogemustega, varem õpituga, et teha mõistmine ja arusaamine õpitavast lihtsamaks, väärtustada varasemaid kogemusi. Koostöö võtmesõna. Oluline on, et ei annaks hinnanguid ja reflekteerimine Isiksuslikud eripärad, samuti vanus, füüsilisest tervisest tulenevad erivajadused.
Täiskasvanuõpet reguleeriv seadusandlus.	Täiskasvanute koolituse seadus (TÄKS) Täiendkoolituse standard. Seadus ei ole- Täiskasvanute koolitaja eetikakoodeks.
Täiskasvanute koolitaja kutse taotlemine.	01.aprillil tuleb dokumendid esitada, mõelda läbi, mis kutset soovid taotleda. Portfooliot ei saa enam paber kandjal esitada, need ajad möödus, peab olema kuskil elektrooniliselt.
Täiskasvanute koolitaja professionaalsus ja kutse- eetika.	Eetiline TK koolitaja on aus, salliv, lugupidav, ise väärikas, tunnistab isiklikku vastutust, kohusetundlik, tasakaalukas, professionaalne, jne. TK õppija on partner, aktsepteerib võrdsena, kohtleb võrdselt, arvestab ind erinevusi, loob õppimiseks tingimused, mis võimaldavad nii üksikisikul kui grupil enda õpipotentsiaali rakendada parimal moel, austab õigust privaatsusele, järgib andmekaitse nõudeid. Professionaalsus: on pädev ja ise õpib kogu aeg, on valmis tunnistama ka oma vigu, teab oma pädevuste piire, suhtub kolleegidesse ja koostööpartneritesse õiglaselt, lugupidavalt, ei varja vajalikku infot, on eetiline, austab ja järgib autorikaitse nõudeid, teab, et reeglite rikkumine toob kaasa sanktsioone.
Hindamine täiskasvanute koolitajate kutseeksamil.	Olemas kutsestandardid, hindamiskriteeriumid, üldoskuste ja spetsoskuste loetelu. Hinnatakse erinevaid aspekte, portfoolio ja eneseanalüüs väga olulised, kutseeksam vahetu kohtumine komisjoniliikmetega.
Minu mõtted, tunded, küsimused, jne. Tundub, et väga tore grupp on kokku tulnud, saab uusi tutvavaid. Kutseeksam tundub jube, ei tea, mis mu elul viga oli, et ma otsustasin seda taotlema hakata, midagi ju ei juhtu, kui ei taotle. Hakkan kohe koolituse kõrvalt portfoolioga tegelema, muidu läheb nagu alati- viimasel minutil ei jõua valmis. Kas ma olen ise taotlemiseks valmis? Mis tase valida?	
Kasulikud viited, kirjandus Jaan Aru raamat „Ajast ja arust“- kuidas ajus tekivad neurobioloogilised ühendused www.andras.ee - kutse taotlemine www.kutsekoda.ee – andragoogi kutse kirjeldused Jõgi, L., Lõhmus, M., & Märja, T. (2003). Andragoogika. Raamat õppimisest ja õpetamisest https://www.hm.ee/et/elukestva-oppe-strateegia-2020 Elukestva õppe strateegia	
II õppepäev – õppeprotsessi läbiviimine (Reet Valgmaa) 18.01.2020	
Teemad	Märkmed
Õppijate toetamine individuaalsete õpieesmärkide püstitamisel ja õppekavast tulenevate eesmärkidega	Koolitaja- mida ma õpetan, kuidas ma õpetan, kellele ma õpetan, millal ma õpetan, kui palju ma õpetan (aeg, sihtrühm),. Õppur mõtleb- kes sa oled, oled sa usaldusväärne, milleks mulle seda vaja on? Juht olen mina koolitajana, meetodid on tööriistakastiks, aluseks filosoofia. Kui oled huvitatud enesearengust, siis peab teadma järgmisi asjaolusid: õppimine omamise läbi- õppija mugandunud, sõltuv, ebakindel,

ühildamisel.	abitu, ei võta vastutust. Õppimine olemise läbi- õppija on oskuslik, teadlik, aktiivne, enesekindel, iseseisev, ennastjuhtiv, motiveeritud, mõtlemisvõimeline.
Õpikeskkonna kujundamine.	Ruumis toimub väe loomine. Kui endal pole väge, ei saa seda ka edasi anda. Keskkond on ruumilis-reaalne koht, ka virtuaalselt, kus on piisavalt ruumi õppimiseks. Käsitletakse nelja mõjuri koostoisena: intellektuaalsed, psühholoogilised, sotsio-emotsionaalsed, füüsilised tegurid. KK on aegruum, mis korrastab ja organiseerib koostööd ja kus hakkab midagi juhtuma või jääb see juhtumata. Jälgi, millised on õppekeskkonnas teadmised ja arvamused. Teadmisi teatakse, arvamusi usaldatakse. Õpetust ilma kasvatuseta pole olemas. On väärtus, väärtusorientatsioon. Mis on väärtus? Miks see on minu jaoks väärtus? Teadmised- faktid- mis- milleks seda vaja on? Õppekk-s arvamused on seotud sõnaga miks ja kuidas- muutub väärtuseks, hakkab kasutama. Kõik, mis inimese jaoks ei muutu väärtuseks, ta ei hakka kasutama, muutub raisatud ajaks. Saan teada- proovin- teen- eneseaktualiseerimine. Õppimise objekt on fakt.
Koolituse alustamine ja lõpetamine.	Kiire enesetutvustus, sojendumäng, ootuste kaardistamine, erinevad inimesed tulevad koolitusel erinevatel põhjustel, Koolitaja hakkab looma oma õpisündmust, ühed vaatavad, teised tulevad kaasa, kolmandad ei tule põhimõtteliselt kaasa. Sammud: reeglid paika. Õppimine on probleem, õppimine on konflikt.
Õpimotivatsiooni kujundamine.	Eristatakse kahesuguseid tegureid: välised- kutse taotlemine, lühike sisu, õpetajad, tartu linn, organiseerimine; sisemised- suhelda ja kuulda teiste koolitajate kogemusi, lihtsalt ka ise osaleda lõpuks kuskil koolitusel õppijana, reflekteerida oma igapäevatööd. Ei ole ühest, õiget või valet vastust, see muutub, areneb. Nii sisemiste kui välimiste motiivide olemasolul tekib vajadus ja võimalus enesetäiendamiseks, aga kas ka enesearenguks? Areng- su sees on toimunud muudatus, mille alusel hakkad muutuma, kasutame teadmisi. Arenguhüpe- hakkad väärtustama, julgus kasvab. Maslow põhivajaduste püramiidi järgi kolm erinevat inimtüüpi- mass (kuidas inimene kujuneb, elan, tarbin), suhtleja (kuuluvus, lähedus, kontrolliv, sotsiaalne püramiid), kunstnikutüüp (panustavad max eneseteostusele, vajadused kaetud, kõik loomingulised inimesed ei lähegi koolitusele). Need kolm tüüpi õpivad erinevalt. Miks TK õpib: huvi, vajadus oskuste järgi, soov teha midagi uut, uudishimu, tööalane kvalif vaja tõsta, olemasolevaid teadmisi ja oskusi kinnistada, oma suutlikkust proovile panna. Sotsiaalsed- sots kompetentsuse tõstmiseks, suhtlemisoskuste parandamiseks, et uusi tutvusi saada, taaskohtumiseks sõpradega, üksinduse vältimiseks. Koolitaja saab jälgida, mis põhjusel keegi on tulnud, saab valida meetodeid. Õpetamine on alati sinu nägu. Kogedes, kogudes, kogemata. Kogemine- nii on, aga mis see minu jaoks tähendab?
Õppijate arengu toetamine nende individuaalsete toimetuleku- oskuste kujunemisel.	Koolitaja saab toetada õppija eneseaktualiseerimist- inimene tajub ennast tervikuna, keskendub sellele; toetab edasiviivaid valikuid, julgustab olema spontaanne ja aus enda vastu ja isikupärane; toetab inimese professionaalsust ja tema isiklike ressursse, julgustab avama ennast ja väärtustama oma elu. Koolitaja saab jõustada, taastada emotsionaalse turvatunde, tuua esile eduelamusi, õppematerjalid võiks olla eri raskusastmetega. Koolitamisel abstraktne mõõde (vaimse potentsiaali tõstmine) ja konkreetne mõõde (identiteedi tugevdamine). Koolitaja saab olla: navigaator- tegevuse korraldamine, treener- oskuste

	andmine, julgustaja- suhete korraldamine, teadmiste edastaja- teadmiste andja. On emotsionaalne ja ratsionaalne aspekt.
Arendava tagasisidestamise põhimõtted.	Vajakajäämised- tagasiside on infotühi, hinnanguline ja absolutiseeriv, ebasiiras, ründav ja terav, tuleb hilinemisega, on umbisikuline. Hea kui- mainid kindlaid toiminguid, ei analüüsi inimest ennast, väldid must-valget tooni ja kohtumõistmist, keskendud probleemile ja ei üldista, ei langeta teiste eest otsuseid, pakud alternatiive, ei sea ebareaalseid nõudeid, väldi infouputust, tunnusta reaalselt olemasolevat siiralt.
Efektiivne ajakasutus.	Läbi mõelda enda jaoks oma isiklik kalendripidamise stiil ja sobivus, märka ajaröövleid, kasuta enesedistsiplineerimiseks meeldetuletussüsteemi. 12nda tunni inimesed, ööbikud ja öökullid, tea oma rütmi ja isikupära viljakaks tegutsemiseks.
Minu mõtted, tunded, küsimused, jne. Küsitavaks jäi praktilise harjutuse tegemine, mille tulemus läks väga kirglikuks, tagasiside olematu toimunule, koolitaja oleks pidanud tekkinud pinge grupis lahti aitama rääkida. Test meeldis, oli hea, pani ennast ka analüüsima. Ajakasutuse ja planeerimise osas on ikka palju arenguruumi veel 😊	
Kasulikud viited, kirjandus Valgmaa, Reet; Nõmm, Erle 2008. Õpetamisest: Eesmärgist teostuseni. Tartu: Eesti Vabaharidusliidu kirjastus Andragoogika õpik. Miks täiskasvanu õpib, lk. 82. Jarvis, P. (1998). Täiskasvanuharidus ja pidevõpe. Teooria ja praktika.	
III õppepäev - grupiprotsessid (Kadri Kõiv) 31.01.2020	
Teemad	Märkmed
Grupiprotsessid ja nende jagunemine.	Koolitaja on: annab infot, väljendab arvamust, hangib infot, algatab tegevusi ja ideid, ideede ja lahendite praktikakõbulikkuse ekspert, suuna andja ja hoidja, koordinaator, ergutaja, diagnoosija, kokkuvõtete tegija, hindaja, teeb kokkuvõtteid. Grupi liikmete omavaheliste suhete arengut juhtides on liider: kooskõla ja harmoonia suurendaja, eesmärkide sõnastaja, suhtlemise soodustaja, aktiivne kuulaja, toetaja, pingevähendaja, probleemide lahendaja, usalduse soodustaja, protsessi jälgija, emots õhkkonna hindaja. Tekivad erinevad käitumistüübid grupis: vaikija, naljataja, kritiseerija, saadetud, väravavaht, jutupaunik. Neil igal oma vajadus, koolitaja peab seda tunnetama ja teadma mida teha, et nemad ei hakkaks gruppi juhtima. Koolitaja põhiülesanne: anna aega, tule reeglite juurde tagasi, hooli ja ole julge. Koolitaja juhib 3 protsessi: 1. õpiprotsess- teadmiste ja oskuste omandamine 2. grupiprotsessi- sekkumise teel vaja lühikese ajaga saavutada max õpivõimekus 3. õppija isiksusliku kasvu protsess- toetada ja suunata lähima arengu tsooni, igaüks õpib oma isikliku kõvaketta baasil.
Grupi arenguetapid	I Sõltuvusfaas: grupi liikmed on uudishimulikud, ebakindlad, toetatakse mõnele enesekindlamale grupiliikmele või liidriks, liidriks oodatakse täpseid juhtnööre ja abi, grupi töö on väheproduktiivne, koostöö vähene. II Konfliktifaas: pettumine liidris, võimuvõitlus, psühholoogilised katsed, grupi töö produktiivsus langeb veelgi, kujundatakse patuoinas III Eraldumisfaas: kujunevad välja selgemalt grupi struktuur, rollid, normid, avaldatakse individuaalset arvamust, liikmed tunnustavad ja arvestavad üksteisega, produktiivsus tõuseb, isiklik vastutus suureneb. IV Koostööfaas: info liigub takistusteta, liikmete käitumine

	vaba ja avatud, kontaktid sügavamaks, kriitikaluvus tõuseb, otsitakse konstruktiivseid lahendusi, produktiivsus kõrge. V Lahkumisfaas: leinafaas ja hüvastijätt, kurbus, meenutused, tunded.
Õpperühma areng ja selle mõju iga liikme õpimotivatsioonile ning õppimise tulemuslikkusele.	Grupp on üksikisikutest punt, kellel on omavahelised suhted ja teatud sõltuvus üksteisest. Et moodustuks õppivate inimeste grupp vaja, et oleks ühine tegevus (nõuab koostööd), ühistegevuse tähtsus (oluline selgitada eesmärgi, et osalejad on tulnud eri ootuste ja vajadustega), suhtlemine peab olema tehniliselt võimalik (mööbli paigutus, müra, avarus,jm.), optimaalne homogeensus (erinev vanus, sugu, haridus, kogemuste olemasolu). Mõjutab ka varasem tutvus, koosseisu stabiilsus, juhi olemasolu, formaalse struktuuri olemasolu (formaalne ja mitteformaalne)
Koolitaja roll ja ülesanded erinevates grupi arengufaasides.	I Sõltuvusfaasis- loo turvatunne, käivita omavaheline tutvumine, reeglid paika, kokkulepped paika, soojendus inimestele ja teemale. Väldi: liigset jõulisust, hirmutamist, ähvardamist, ole avatud, hooliv, julge, ole ise kohal, vaata silma, väldi autoriteedi lummusesse jäämist. II Konfliktifaasis- tekib kolm impulssi 1 võitlusesse- panen vastu, 2 põgenen, ignoreerin, 3 ülehoollitsemine, liigse vastutuse võtmine, võtmesõna- paindlikkus. Mis teha siis: võimaldan ventileerida, välja rääkida, väldin liigset erikohtlemist, rahu, ainult rahu, õnnitle ennast, võta aega, ei allu provokatsioonidele, teema lukku, kuula, aur välja-normaliseeri, taga reeglites kinnipidamine, hinnaguvaba aktsepteerimine, tekivad patuoinad. III Eraldumisfaasis- mõtle läbi õppemeetodid, ettevaatlikult toeta ühiseid tegevusi, meenuta eesmärgi, too tähendus õppimisse, soodusta suhtlemist. IV Koostööfaas- toeta suhtlemist, koostööd avatud tagasidet, loo võimalusi IV lahkumisfaas- loo võimalusi hüvastijätuks, anna võimalus inimlikult lõpetada, otsad kokku sõlmida, tagasisideks.
Grupis õppimise erinevad viisid ja meetodilised võtted.	Erinevad inimesed tulevad kokku, neil tekivad kiired hinnangud: võõras- tuttav, hakkamasaama- ei hakka, tuntud- tundmatu, sobib- ei sobi mulle.
Konflikti lahendamise võtted saavutamaks "võit-võit" lahendust.	Vastupanu grupis võib olla passiivne või aktiivne. Vastupanu põhjuseks võib olla ka ebateadlik kaitsemehhanism. Vastupanu vähendamiseks koolitaja: ära satu segadusse ega nakatu grupi emotsioonidesse, peegelda tagasi, mida näed ja kuuled, kuula hoolikalt ja ära katkesta, analüüsi koos grupiga vastuväite paikapidavust, küsi lisainfot vastupanijalt, toeta teda ja julgusta ennast väljendama, uuri ja vähenda vastuolu kasutades ümbersõnastamist pausi või narratiivse uurija rolli, jaga selgitusi, tunnusta tema vajadusi, kommenteeri situatsiooni ja kirjelda vastupanu.
Keskkond grupi arengu toetajana	Füüsiline keskkond: valge, soe ruum, õhk, info wc, kohvi, vee, küpsiste kohta, mööbli paigutus ruumis- soodustab suhtlemist, pausid, muusika, võimlemine, vahendid olemas, ettevalmistatud, ladus, võrdsed võimalused, tingimused. Grupis turvalise õhkkonna loomine: saata eelnev info koolituse kohta- parkimine, lõuna, kohv, aeg+ koht, vahendid, teemad. Naerata ja loo silmside kõigiga, leppida kokku koos grupiga reeglites/terminites/ tunni/päeva sisu/eesmärkide tutvustamine, ootuste juhtimine, huumor, „Jäämurdjad“, „soojendavad“ tegevused. Võimalikud reeglid grupis: ajakava -lõuna, pausid, hilinemine, olmetingimused (wc, tee/kohv, kringel), telefonid häälitud, kui vastad- käitumine, kuidas grupile sobib, küsimused (katkestamine, ajalimiit, kuidas küsida), omavaheline suhtlus (aitamine, sina või teie), rääkimine, kogemused (jagan kõigiga, ühe kaupa, ei katkesta rääkijat, hindamine (teoreetiline, kohal käimine, praktiline), õppimispäeval enda eest

	hoolitsemine (sirutamine, kohv ja tee, kas võib loengus juua jm), materjalid (kust ja kuna jagame, töövahendid, laptop). Mida teha autoriteedi saavutamiseks grupis? Enesetutvustus, paku grupile valik tutvumise mooduseid, reeglid – tee ettepanekud või loo need grupiga koos, selgita välja grupi ootused: igaüks räägib, raamid- päevakava kirjeldus, ajakava, lugupidav suhtumine.
Minu mõtted, tunded, küsimused, jne. Päev meeldis, eluline, vajalik, huvitav. Oma tööle mõeldes kaht sarnast gruppi pole olemas ja protsessid grupiti ka erinevad. Mõni grupp on nagu unistuste grupp, teine jälle sunnib ka ennast ja oma tööd üle vaatama. Vahel mõtlen, et vaatlen ka ennast mingites olukordades kõrvalt, et huvitav, kuidas selle olukorra või isiksusega hakkama saan. On olemas grupi energeetika ja see pole üldse vähetähtis, sest selle sees olemine hakkab looma õppimist ja arengut, suhtlemist ja mõtlemist.	
Kasulikud viited, kirjandus Koolitaja käsiraamat https://www.andras.ee/et/koolitaja-k%C3%A4siraamat- Grupiprotsessid ja nende juhtimine. Erle Nõmm ja Reet Valgmaa, 1995 Grupitöö alused http://kirjastusmaurus.ee/wp-content/uploads/2018/02/II_tase_psy_MA002241.pdf	
IV õppepäev – IKT vahendid õppeprotsessi ettevalmistamisel, läbiviimisel ja hindamisel (Kadi Tamm) 01.02.2020	
Teemad	Märkmed
Portfoolio koostamine kasutades IKT vahendeid.	E-portfoolio keskkonnad: Google; Wix, Weebly, tasuta keskkonnad- wordpress, webnode. Vt. materjalidest e-portfoolio näiteid., kahoot.com Leheküljed- portfoolio- settings- permissions- password Üleslaadimine rippmenüüs.
IKT vahendid kui võimalus õppeprotsessi ettevalmistamise, läbiviimise ja hindamise mitmekesistamiseks.	Erinevad õppekeskkonnad materjalide üleslaadimiseks, materjalide jagamiseks, ühistöödeks, ajurünnakute, ideede genereerimiseks, küsitluste läbiviimiseks Google Drive, Padlet.com, Answer Garden E-õppe võimalused koolitajale: mitmekesistamine, aktiivsuse tagamine, tehnilised võimalused, materjalide kaitsmine, süsteemse suhtumise korraldamine, osalejate laialdasem kaasamine. Vikipeediast: Praktikas kasutatavaid e-õppe vahendeid – milliste digitehnoloogiliste vahendite abil <u>e-kursust</u> luua või oma aines või kursusel e-õpet kasutada: <ul style="list-style-type: none"> • <u>Moodle</u> – keskkond e-kursuste loomiseks ja läbiviimiseks: õppematerjalide esitamine, suhtlemine õpetajate ja õppijate vahel, õppimist hõlbustavad tegevused, kodutööde esitamine, õppijate hindamine ning kursuse administreerimine. • <u>Connect Pro</u> – veebikonverentsi tarkvara, mis võimaldab sünkroonselt läbi viia esitlusi, audio- ja videokonverentse, jagada eri formaatides faile ja oma arvutiekraanil toimuvat, kasutada ühist jututuba ning valget tahvlit. • <u>BigBlueButton</u> – veebikonverentsi tarkvara, millega saab teha audio- ja videokonverentse, jagada oma arvutiekraanil toimuvat, kasutada ühist jututuba ning valget tahvlit. • <u>Mahara</u> – <u>e-portfooliote</u> keskkond, kus saab luua lehekülgi, pidada päevikut, luua digiCV, koondada lehed eri kolleksioonide alla, avaldada neid ning esitada Moodle'is hindamiseks. • <u>Panopto</u> – tarkvara videoloengute salvestamiseks.

	<ul style="list-style-type: none"> • LimeSurvey – keskkond veebipõhiste küsimustike koostamiseks ja küsitluste läbiviimiseks. • Urkund – plagiaadituvastussüsteem, mille abil on võimalik võrrelda kirjalikke töid internetis eri andmebaaside eesti- ja ingliskeelsete tekstidega.
<p>E-õppe võimalused ja täiskasvanute koolituses sobilikud e-õppe meetodid.</p>	<p>Vikipeediast: E-õpe on õppevorm, mille korral tavaliselt õpilane ja õpetaja ei asu samas ruumis ja õppetöö toimub elektrooniliste sidevahendite abil harilikult interneti, erakaugõppevõrgu või intraneti kaudu. Tänapäeval kasutavad e-õpet paljud ülikoolid ja kutsekoolid, aga ka gümnaasiumid. Õppimine e-õppe toel võimaldab, e-õppe eesmärgid võiksid olla:</p> <ul style="list-style-type: none"> • muuta õpe mitmekesisemaks ja aktiivsemaks; • korraldada õpet osaliselt või täielikult veebis ja digitehnoloogiliste vahendite abil; • kasutada õppimiseks elektroonilisi õppematerjale; • kasutada õpetaja ja kaasõppijatega suhtlemisel (rühmatöö tegemisel) elektroonilisi kanaleid (foorum, veebiseminar); • pakkuda õppijatele tuge iseseisva töö tegemisel; • pakkuda õppijatele täpset ülevaadet kursuse õppeprotsessist, õpetajatele õppijate edenemisest; • esitada kodutöid elektrooniliselt ja saada tagasisidet; • õppida igas kohas ja igal ajal õppijale kõige sobivamas situatsioonis <p><u>E-õppe vahendite üks jaotusi:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Õppematerjalide esitamise vahendid, mis võimaldavad esitada ainekava, sisukordi, lisamaterjalide loendeid, veebipõhiseid materjale, mis võivad olla interaktiivsed, multimeedia-, audio- ja videoelementidega. • Kommunikatsioonivahendid (meilivahetus, foorumid, jututoad, valge tahvel jms). • Testid ja kodutööde esitamise vahendid (enesetestid, hindelised testid, kodutööde kastid jms). • Õppurite haldamise vahendid administreerimiseks. • Rühmatöö vahendid (rühma foorumid jm-d rühmatöö esitamise vahendid). <p><u>E-õppe meetodid:</u> aktiivõpe, probleemipõhine õpe, projektõpe, rollimängud ja simulatsioonid, rühmatöö ja arutelud, õpikommunid ja kogukonnad, virtuaalne portfoolio</p>
<p>Minu mõtted, tunded, küsimused, jne.</p>	<p>Väga ägedad õppekeskkonnad on olemas, pooli ei teadnudki, tahaks õppida selgeks Padlet, sain teada materjalide koostamise ja kogumise kohad, e-portfoolio koostamise keskkonnad, põhimõtted, võtted. Valin ilmselt enda portfoolio kodupesaks wix.com, kuna haldan kodukat samas keskkonnas. Tekkis lootusetuse tunne, et ilmselt olen ajale jalgu jäänud oma IKT oskustega ja ei suuda seda kõike ial endale selgeks teha, noored ikka ruulivad sajaga. Jumal tänatud, et makatöö ja teise tudengiajaga sain selle digimaailmaga paremini tuttavaks, on kergem.</p>
<p>Kasulikud viited, kirjandus</p>	<p>Juhendmaterjalid www.metshein.com Vahendite töölehed- http://portaal.e-uni.ee/uudiskiri/tooleht E-kursuse kvaliteedi käsiraamat http://www.e-uni.ee/kvaliteet/kvaliteedikasiraamat.pdf E-õpe e-riigis: strateegiad ja tehnoloogiad http://conference2007.e-uni.ee/index.php?n=et&do=22</p>
<p>V õppepäev: Koolituse ja koolitaja hinnakujundus (Ena Drenkhan). Õppeprotsessi kavandamine (Marika Kaasik). 21.02.2020</p>	

Teemad	Märkmed
Koolituste hinnakujunduse põhitõed.	Kasutatakse 3 meetodit: 1. Kulukeskne- kui suured on ettevõtte kulud ja omanike kasumiootus; 2. Konkurentsikeskne- millised on konkurentide poolt pakutavad tooted-teenused ja nende hinnad; 3. Tarbijakeskne- milline on klientide ostuvalmidus ja kui kõrgelt hindavad saadud väärtust (arvukus, hinnatundlikkus, ootused hinna osas, ostuvalmidus). Kulud jagunevad: püsi- ja muutuvkuludeks. Püsikulud: transport, ruum, amortiseerumine, litsentsid, IT vahendid, majutus, tasu lektorile, reklaam, hooldus, tasu korraldajale, kontorikulud, raamatupidamine. Muutuvkulud: materjalid, kohvipausid.
Sihtgrupi ja õpperühma õpivajaduste väljaselgitamine juhindudes koolituse sisust ja eesmärkidest.	Kutsestandardid head allikad, vaadata nõutavaid kompetentsem, tööandjatega läbiviidud uuringute analüüs ja koostöö nendega, artiklid meedias, koostöö Töötukassaga ja kutsekoolidega, saab teha alguses praktilisi ülesandeid, et konkreetse grupi osalejate õpivajadused kaardistada, arvestada varasemaid teadmisi ja kogemusi.
Õppeprotsessi eesmärgistamine ja õpiväljundite sõnastamine.	Eesmärk on lühike ja selge sõnastus, mida ja milleks õpitakse, kui koolituse läbimine annab õiguse mingil alal tegutsemiseks, on see eesmärgis ka. Õppeprogrammis pole õppekavarühma, on pealiskaudsem, õppekava või programmi võib mitut moodi teha, asutus, koolitaja, kokkulepe. Vt, Marika materjalidest. Õppekava koostatakse õpiväljundipõhiselt- mis teadmised, oskused vajalikud eesmärgini jõudmiseks, miinimumnõuded kajastuvad, kirjeldavad tulemust, mitte protsessi või tegevust.
Koolituskava, õppeprogrammi koostamine ja oma tegevuse planeerimine, lähtudes õppekavast.	Pannakse kirja käsitletavate teemade kirjeldus aja või/ ja teemaplokkidena, koolitusmeetodid- ja materjal, korralduslik lisainfo. Koolituskava koostatakse iga grupi jaoks lähtuvalt konkreetsest koolitusest ja grupist. Järgida tuleb õppekava, selle eesmarke, ei saa ise luuletada.
Ajaplaneerimine koolitusel.	1 akad tund = 45 min, tavaliselt viikse läbi 1,5 tunni kaupa, pausid peab ka tegema, lõuna pikem. Ühele teemale suudab inimene keskenduda 15- 20 minutit, siis väsib. 1 slaidile läheb u`3 min.
Õppematerjalidele esitatavad nõuded.	1.Sisu: teema terviklik käsitus, mis on kooskõlas õpiväljundite ja õppekava eesmärkidega, faktiline õigsus, mõistetavus õppijale, tasakaalustatus. 2. Teostus: struktuur ja liigendatus, optimaalne maht, keeleline korrektsus, kujundus. 3. Autorlus: sisaldab autori nime, loomise või viimase muutmise kuupäeva, viitamist algallikale. Ilma viitamiseta kasutamine on piraatlus ja plagiaat.
Minu mõtted, tunded, küsimused, jne.	
Mulle jäid segaseks terminid, õppekava, õppeprogramm, koolituskava, õppekava. Vaatan need terminid üle. Õpiväljundite koostamine on alati olnud keeruline väljakutse. Ajaplaneerimine koolitusel tuleb kogemustega ja suure eeltööga paremini välja.	
Kasulikud viited, kirjandus	
Täiendkoolituse standard 2015 ; www.sisekoolitus.ee ; www.autoriõigus.ee , autoriõiguse seadus, HTM kodukal pdf. 2016	
VI õppepäev - interaktiivsed meetodid õppetunnis (Erle Nõmm) 22.02.2020	
Teemad	Märkmed
Õpetajakesksed ja õppijakesksed meetodid.	Meetodid jagunevad: õpilase, õpetaja või ainekeskseks või rühmitatakse juhtiva tunnetustegevuse alusel, kuhu on suunatud fookus, õppekavast ja õppeprotsessist lähtuvalt.
Metodoloogia ja meetodi seos.	Metodoloogia on reflekteerimise käigus kujunenud arusaam õppeprotsessist toimuvast ja nendest

	filosoofilistest ja teoreetilistest seisukohtadest, millele tuginevad õpetaja valikud ja otsused. Metoodika on võtete süsteem organiseerimaks õppegevust, et saavutada püstitatud eesmärgid ja lahendada kindlaid ülesandeid.
Meetodivalikut mõjutavad tegurid.	Meetodit valides peaks see sobima: sellega, mida õpetatakse (oskus, arusaamine), aine sisuga, grupi arenguprotsessiga, õppurite vajaduste ja ootustega, õpetamis- ja õppimisstiilidega, vahendite kättesaadavusega, keskkonna tingimustega. Määravaks ikkagi koolitaja hoiak koolitatavate suhtes! Millised meetodid julgustavad minu õpilasi õppima? Kas need need meetodid sobivad sellega, mida ma tahan õpetada? Kas need sobivad selle rühma liikmetele? Mida ma pean tegema, et meetod oleks efektiivne? Kas ma oskan seda meetodit kasutada? Kas see meetod sobib minu stiiliga? Kas ma olen grupilt küsinud, milliseid meetodeid nemad eelistavad? Kas mul on tingimused selle meetodi kasutamiseks? Kas need meetodid arvestavad TK õppimise seaduspära? Oskamatult valitud meetod kahjustab nii õppimist kui inimsuhteid.
Erinevate meetodite kasutamine:	Interaktiivsed meetodid- osalejad osalevad aktiivselt, panustavad, suhtlevad, teevad valikuid, suhtlevad, toimub protsessi edasi- ja tagasisidestus, reflekteerimine. Dispuut- argumentide esitamine etteantud kriteeriumide järgi; jutustus- etteantud teema ja ajaga sündmuse, mõtte, idee kirjeldus; võib teha ka ühisjutustuse. Juhtumianalüüs- õppimine kogemusest ja kogemuse kaudu, olevikus interaktsioon ja tulevikõppetund; debatt ja diskussioon, ja lugu, rollimäng- etteantud rolli ja ülesandega probleemi käsitlemine, rühmatöö, foorum, sümpoosium, sotsiodraama, ajurünnak- idee või lahenduse leidmiseks puusalt lahenduste loopimine.
Minu mõtted, tunded, küsimused, jne. Puudusin koolituselt perekondlikel põhjustel, kaaslased korjasid materjali ja andsid lühiülevaate toimunust. Oleksin just sellel päeval väga tahtnud osaleda.	
Kasulikud viited, kirjandus R.Valgmaa, E.Nõmm Õpetaja raamat, EVHL kirjastus 2008, 2012	
VII õppepäev- hindamine täiskasvanut toetaval viisil (Kaire Uiboleht) 13.03.2020	
Teemad	Märkmed
Hindamise filosoofia ja eetika, täiskasvanute hindamise eripärad.	Vikipeedia: Hindamine on alati subjektiivne. (Eksimine on inimlik) Skaala on ajas muutuv. Hindamine on juhtimisprotsessi osa. Sageli nimetatakse hindamiseks hinde panemist, kus võrdlust ega analüüsi ei toimu. Teadmiste ja oskuste hindamise eesmärk on: 1) anda tagasisidet koolitusel osaleja õpiedukusest ja toetada õpilase arengut; 2) suunata tema enesehinnangu kujunemist, toetada edasisi haridus- ja töövalikuid; 3) innustada ja suunata inimest sihikindlalt õppima; 4) suunata koolitaja tegevust õppija õppimise ja individuaalse arengu toetamisele. 5) kindlaks määrata, millises ulatuses on õppija omandanud soovitud oskused, teadmised ja vilumused 6) hindamise tulemusena saavad õppija teadmiste ja oskuste tasemest informatsiooni õppija ise, koolitajad tööandjad. Õppeprotsessi hindamise ülesandeks on anda õppijale tagasisidet õppimise edukusest, positiivse

	<p>enesehinnangu toetamine, õpimotivatsiooni tugevdamine</p> <p>Põhimõtted: hinnatakse teadmiste ja oskuste ulatust, õigsust, esituse täpsust ja loogilisust ning rakendamise iseseisvust aluseks võetakse õppekavas esitatud eesmärgid ja õpitulemused</p> <p>Täiskasvanud õppijate hindamise eripäraks on hindelise hindamise mittekasutamine, tegu kujundava hindamisega.</p>
Õpiväljundi ja hindamise seosed.	<p>Õpetaja: Õpiväljundid- õpetamistegevused- hindamine. Õpilane: hindamine- õppimistegevused- õpiväljundid. Need on omavahelises pidevas seoses ja enesetäiendamises. Õpiväljundid- teadmised, oskused, hoiakud; Õppimis- ja õpetamistegevused- meetodid, ülesanded, tegevused; Hindamine- meetodid, ülesanded, tagasiside, kriteeriumid.</p>
Erinevad hindamismeetodid.	<p>õpirotsessi hindamine läbitud õppeaja järgi, arvestus, hindeline arvestus, eksam, kujundav hindamine, kujundiline hindamine (naeratav emoticon jne.) Hindamisvormi konkreetses õppeaines määrab õppekava. Hindamine toimub regulaarselt moodulite lõppemisel ja/või konkreetse tsükli või kursuse lõppemisel.</p>
Tagasiside ja hindamine, andmete ja arvamuste kogumise meetodid.	<p>Küsimustik, tagasiside lehed, kas avatud vastustega või numbriliste näitajate, nt 1-7 järgi; e-meili teel, internetikeskkondades, vahetult paberandjal, tagasiside ringid kursuse lõppedes, praktilise töö esitamine ja selle hindamine.</p>
Õppeprotsessi ja õpitulemuste analüüs lähtudes kavandatud eesmärkidest.	<p>Võetakse need kõrvuti ja siis vaadatakse läbi, kas ja kuidas need omavahel kattuvad, kas miski jäi tegemata, miks, kuidas edaspidi seda muuta, millised tulemused jäid kehvemaks ja miks? Millised eesmärgid jäid täitmata, kas selgus midagi ootamatut, mida saaks edaspidi kasutada?</p>
Enda tegevuse hindamine õppeprotsessis kasutades eneseanalüüsi vahendeid ja koolitatavatel saadud hinnanguid.	<p>Hinnatavad aspektid: Koolituse sisu osas: kas lubatud teemasid käsitleti, kas miski jäi tegemata, mis? Oleks võinud suurem maht mingil teisel teemal, jne. Koolituse korralduse osas: kohvipausid, koolituskeskkond, mööbel, valgus, tehnika, õhk, jne. Õpetamise kvaliteet ja vastavus koolituse eesmärkidele, õpiväljunditele- meetodite kasutamise ja valiku põhjendatus, materjalid, praktiline kogemus valdkonnas, esitluslaad, grupi ja üksikisikute kaasamine õppeprotsessi, jne.</p>
<p>Minu mõtted, tunded, küsimused, jne.</p> <p>Hindamise kriteeriumid peavad olema algusest peale väga paigas ja läbi mõeldud. Tavaliselt on nii, et iseseisva töö esitamine muutub inimeste jaoks pikema koolituse korral põletavaks alles koolituse II poolel, siis tekivad külajutud ja ka kriitilised küsimused selle teostamiseks. Tagasiside lehtede sisukus mu jaoks vahel olnud küsitav, inimeste vastamine sellele veelgi enam. Kui pikema tasuta koolituse lõpus on osalejale lisada ainult, et küpsiseid või viinamarju oleks võinud rohkem olla, siis tjah... Samas on tulnud väga sisukaid ettepanekuid. Oluline ongi reaalselt õpitulemusi hinnata, mitte et peaasi, et koolitus tehtud sai. Koos grupiga tasub need lõpus üle vaadata, mis toimus, mis mitte, mis oluline, et nad ka oskaksid seda märgata ja teadvustada endale.</p>	
<p>Kasulikud viited, kirjandus</p> <p>Hindamisest https://sisu.ut.ee/6ppimisttoetavhindamine/proov</p> <p>Hindamismeetodid https://hindamismeetodid.weebly.com/hindamine.html</p> <p>Raamat hindamisest https://raamathindamisest.weebly.com/12-hindamismeetodid-ja-laumihenemised-hindamisele.html</p> <p>Hindamismeetodid https://cmsimple.e-ope.ee/pneumaatika_ja_hudraulika_alused/index.html@AVALEHT%253AHindamismeetodid.html</p>	
<p>VIII õppepäev: Võtmepädevuste lõimimine õppetöös (Ena Drenkhan). Eneseanalüüsi ja portfooliote esitus, kokkuvõtte koolitusest (Marika Kaasik ja Ena Drenkhan). 14.03.2020</p>	

Teemad	Märkmed
<p>Võtmepädevuste olemus ja õppetöösse lõimimine sõltumata õpetatavast valdkonnast.</p> <p>Eneseanalüüs/enesehindamine õppeprotsessis.</p> <p>Portfooliote esitlus. Kokkuvõtted.</p>	<p>Vt Ena saadetud materjalidest.</p> <p>Iseseisva töö küsimus: kuidas õpetada võtmepädevusi sõltumata õpetatavast valdkonnast/ainest/teemast?</p> <p>Iseseisev töö : palun kirjelda, kuidas saad Sina enda poolt läbiviidavas õppetöös arendada oma õppijate võtmepädevusi (8, iga võtmepädevus eraldi). Saada vabas vormis kirjeldus e-posti aadressile: enadrenkhan@gmail.com.</p>
<p>Minu mõtted, tunded, küsimused, jne.</p> <p>Kahju, et viimane koolituspäev selliseks omapäraseks kujunes. Eriolukord, mis teha.</p>	
<p>Kasulikud viited, kirjandus</p> <p>Võtmepädevused https://noored.ee/votmepadevused/</p> <p>Võtmepädevused elulestvas õppes http://www.e-ope.ee/images/50001428/Votmepadevused_elulestvas_oppes_(lyhi)_Ojako.pdf</p> <p>Võtmepädevused koos õpiväljunditega https://www.riigiteataja.ee/akt/1280/8201/3013/VV_130m_lisa1.pdf</p> <p>Võtmepädevuste lõimimine, raamat https://media.voog.com/0000/0034/3577/files/Anu_Moosel_Tiina_Matsulevits.pdf</p> <p>Gümnaasiumi riiklik õppekava https://www.riigiteataja.ee/akt/129082014021</p> <p>Põhikooli riiklik õppekava https://www.riigiteataja.ee/akt/129082014020</p>	
<p>Andragoogika koolituse õpiväljundid: Edukas koolituse läbinu:</p> <ul style="list-style-type: none"> • analüüsib täiskasvanu õppimise ja õpetamise iseärasusi, isiksuse ja grupi mõju õppimisele; • kavandab õppeprotsessi lähtuvalt õppekavast ja õpivajadustest; • toetab sihipäraselt loodud õpituatsioonid täiskasvanud inimeste õppimist ja enesearengut; • hindab koolituse tulemuslikkust ja analüüsib ennast koolitajana; • mõtestab ja esitleb oma kogemusi portfoolio vormis. <p>Iseseisev töö: õpipäeviku pidamine ja portfoolio (koos eneseanalüüsiga) koostamine, u`22 h</p>	
<p>Minu mõtted, tunded, küsimused, jne.</p> <p>Koolituse lõpp läks lappama. Kahju. Osalejaid oli viimasel kontaktõppe päeval vähe, ise tegime tagasiside ringi, muidu keegi polekski märganud, et lõpetasime ja olime koos viimast korda. Grupiprotsessi seisukohalt jäi asi nagu õhku ja inimlikus mõttes otsad kokku sõlmimata.</p>	