

Juuli 2007

Koolituse ABC - täiskasvanute õppe iseärasused

Koolitaja amet on kahtlemata huvitav ja vaheldusrikas. Iga koolitus on tavaliselt eriline nii sisu kui ka osalejate poolest ning pakub emotsionaalset pinget nii koolitatavatele kui ka treenerile. Täiskasvanud tulevad kursusele oma teadmiste ning kogemustega ja nende ootused ja motivatsioon on erinevad võrreldes õppega koolis.



Täiskasvanute õppe "isaks" kutsutud dr. Malcolm Knowles (1913-1997) on toonud välja järgmised täiskasvanute õppele omased iseloomulikud jooned:

1. **Täiskasvanud on iseseisvad ja suunavad ennast õppeprotsessis ise.** Koolitaja ülesandeks on luua keskkond, kus osalejad saavad seda teha. Koolitaja peab välja tooma kursusel osalejate vaated ja arvamused käsitletava teema kohta ning laskma töötada selliste aspektidega, mis on osalejatele kõige olulisemad. Osalejal tekib protsessis aktiivselt osaledes tavaliselt ka teatud vastutus tulemuste saavutamise osas. Faktide ja oma teadmiste pideva esitamise asemel peaks koolitaja peamine fookus olema osalejate teadmiste ja kogemuste väljatoomisel.
2. **Täiskasvanutel on oma elukogemuse ja teadmiste pagas.** See on seotud tööalaste tegevuste, perekondliku vastutuse ja eelneva haridusega. Koolitaja ülesandeks on siduda õpetegevus selle pagasiga. Parima tulemuse saame uue informatsiooni (kontseptsioonide, mudelite) seostamisel olemasolevate teadmiste ja kogemustega ning tunnustades kogemuse väärtust. Seoste loomine aitab osalejal paremini õpitavat meelde jätta ja kasutada.
3. **Täiskasvanud on tulemusele orienteeritud.** Kursusele tulles on osaleja tavaliselt teadlik või vähemalt mõelnud sellele, mida ta tahaks omandada. Seetõttu on treeneril vaja kindlustada kursuse selge struktuur, millel on eristatavad moodulid/elementid. Iga mooduli puhul on vajalik välja tuua kasu ja siduda õpitav osalejate eesmärkidega. Kindlasti peaks seda tegema koolituse alguses. Tulemusele orienteeritus väljendub ka täiskasvanud osalejate soovis saada koheseid lahendusi ja võimalust võtta kiirelt kasutusele omandatud teadmised.
4. **Täiskasvanud on olulisusele orienteeritud.** Osalejad peavad nägema õppimise vajadust ja saama vastuse küsimusele - milleks on mulle seda vaja õppida?. Kuidas on see seotud minu tööülesannete ja tulemuslikkusega? Treeneril on vaja enne koolituse algust välja selgitada osalejate vajadused ning planeerida vastavalt sellele ka koolituse ülesehitus.
5. **Täiskasvanud soovivad, et neid austataks** - koolitaja peab näitama välja austust osalejate kogemuste ja teadmiste suhtes ja väärtustama nende panust õppeprotsessis. Parima tulemuse saavutab juhul, kui koolitusel luuakse kõikide arvamust võrdselt arvestav õhkkond.

Arengu eeldused

Koolitajal ja koolituse osalejal võiks olla selge ülevaade teguritest, mis on arengu eeldusteks ja takistuseks. Siinkohal ei tasu pikalt pidama jääda füüsilistel tingimustel, aja- ja rahapuudusel ja muudel igapäevastel probleemidel, kuigi ka sellistel faktoritel võib olla oluline mõju. Tavaliselt on koolituse tellinud ettevõtte võimalik neid probleeme siiski edukalt vältida. Pigem keskendume situatsioonile, kus osalejad on koolitusruumis juba oma kaustade taga ja treeneril on võimalik mõjutada selles keskkonnas arengu eeldusi ja takistusi.



Arengu eeldus nr. 1 – hoiak

Hoiakut võime nimetada ka tahteks või motivatsiooniks õppida ja areneda ning selle olemasolu või puudumine on sageli kõige kriitilisemaks teguriks koolituse mõju osas üksikisiku arengule või isegi koolitusel tekkinud grupikultuurile. Minu kõige positiivsemad kogemused osalejate hoiaku osas on olnud juhtudel, kus osalejad on maksnud ise oma koolituskulud ning koolitusel pakutav on kõige otsemalt seotud nende professionaalse arengu ja edukusega. Teatavasti kujundavad organisatsioonikultuuri kõige suuremal määral juhid. Nii mõjutavad ka koolitustel osalejate hoiakuid üsna arvestataval määral osalejate seas olevad formaalsed või mitteformaalsed juhid. Treeneril on võimalik hoiakuid positiivses suunas mõjutada, näidates käsitletavate teemade olulisust mitte ainult osalejatele vaid ka talle endale.

Arengu eeldus nr. 2 – teadlikkus oma (eba-)kompetentsusest

Koolitusel osalejad võivad oma kompetentside osas olla erineval tasemel ning samas olla nendest teadlikud või ebateadlikud. Võimalikud on 4 varianti: 1. *Ebateadlik ebakompetentsus* – ma ei tea, mida ma ei tea, 2. *Teadlik ebakompetentsus* – ma tean, mida ma ei tea, 3. *Teadlik kompetentsus* – ma tean, mida ma tean, 4. *Ebateadlik kompetentsus* – ma ei tea, mida ma tean. Õppeprotsess peaks kulgema vastavalt eeltoodud astmetele. Koolitajad teevad vea, kui eeldavad, et osalejad on alati teadlikud oma ebakompetentsusest. Koolitusel võib see väljenduda osalejate väheses motiveerituses omandada uusi teadmisi ja oskusi, pealiskaudsuses, madalas teemade väärtustamises. Treeneril on võimalik koolituse alguses mõjutada osalejate teadlikkust – näidata koolitusel käsitlevate kompetentside olemasolu või puudumist, nende olemust, olulisust ja omandamisest tulenevat kasu.

Arengu eeldus nr. 3 – proovimine

Koolitaja kuldreegel kõlab järgmiselt – ühtegi teemat pole mõtet läbida, kui osalejatel pole võimalik uut käitumist/oskust proovida. Nagu elus sageli juhtub, on reeglitel erandid, kuid selle põhimõtte meelespidamine ja rakendamine aitab oluliselt suurendada koolituse efektiivsust. Paljud koolitustel käsitletavat oskused on sellised, mida pole võimalik lühikese aja jooksul omandada lihtsalt loengut kuulates. Heaks võrdluseks on jalgrattasõidu õppimine, mis toimub läbi proovimise – katsetamise. Tugevamate seoste loomiseks on ajus vaja aktiveerida ka see osa, mis tegeleb emotsioonidega.



Arengu takistused

Loomulikult võime ka ülaltoodud eelduste puudumist käsitleda kui arengu takistusi. Siiski on mõned täiendavad tegurid sedavõrd olulised, et peaksime need eraldi välja tooma.

Arengu takistus nr. 1 – enesega rahulolu

Enesega rahulolu on kõrvuti eelneva negatiivse kogemusega peamiseks tahte või motivatsiooni puudumise põhjuseks. Tõepoolest pole enesega rahuloleval osalejal soovi püüelda uute oskuste ja teadmiste poole. Treeneril on võimalik antud takistuse vähendamiseks luua keskkond, kus osaleja avastab endas arenguvõimalusi või hakkab tähtsustama uut käitumist. Nii näiteks võib enesega rahuloleva meeskonna koolituse algetappides seada olukorda, kus tulevad välja meeskonnatöö arengu- ja täiustamise võimalused.

Arengu takistus nr. 2 – eneseõigustus

“Tegelikult ma käitun töökeskkonnas hoopis teistmoodi.”, “See siin on kunstlik olukord” – sellised fraasid on üsna sagedased rollimängudes või videotreeningutel, kui osalejal pole kõik hästi välja tulnud. Eneseõigustus, tingimuste ja teiste süüdistamine on omane nn. eksternaalidele, kes näevad kontrolli ükskõik kus väljaspool ja seletavad oma ebaedu väliste ja endast sõltumatute faktoritega. Inimese isiksuse omadusi koolitaja loomulikult lühikese koolituse jooksul mõjutab vähe, kuid internaali-eksternaali kontseptsiooni selgitamine võib motiveerida osalejaid suhtuma ülesannetesse konstruktiivsemalt.

Arengu takistus nr. 3 – kriitika

Miski ei mõjuta osaleja motivatsiooni negatiivsemalt, kui koolitaja või teiste osalejate tasakaalustamata kriitika. Rollimängule järgneval tagasiside-sessioonil esimese asjana öeldud “minu arvates oleks sa pidanud” võib lisaks halva enesetunde tekitamisele põhjustada osalejal huvipuuduse ja soovi lahkuda ebasõbralikust keskkonnast. Treeneri ülesandeks on kindlustada osalejatele esmalt positiivne tagasiside ning seejärel tuua negatiivne pool välja arenguvõimaluste ja heade soovitusena kolleegide poolt. Loomulikult peab osalejaid ka tänama nende julguse ja panuse eest.

Dmitri Volov