

TÕHUSAT ÕPETAMIST TOETAVAD TEGEVUSED KAITSEVÄE ÜHENDATUD ÕPPEASUTUSTES



Tanel Otsus, Svetlana Ganina, Maia Boltovsky

1. Sissejuhatus

Õppejõud on olnud klassiruumis alati juht ja liider, kelle teadmistest ning oskustest juhitudakse. See on olnud õppejõu motivaatoriks, hea enesetunde mootoriks, mis tekitab tunde „mind kuulatakse, ma olen siin oluline”.

Võrreldes eelmise sajandi ja selle sajandi algusega on tänapäevane õpetamise ja õppimise keskkond märkimisväärselt muutunud. Igapäevaelu on interaktiivsem ja iseseisev õppimine saanud olulisemaks. Inimestel on võimalik hankida vajalikke teadmisi interneti teel ning katsetamise kaudu saavutada ka oskused nende teadmiste rakendamiseks.

Tallinna Ülikooli ja Tartu Ülikooli ühisuurimuses¹ on toodud välja järgmist: „/.../ üliõpilased kogevad suhtlemist üliõpilase-õppejõu vahel vähe interaktiivsena. Üliõpilastele meeldib olla kaasatud õppeprotsessi, vähe on kogetud õppejõupoolset üliõpilase kaasamist (¼ üliõpilastest), samas on üliõpilased hinnanud, et nende kaasamine õppejõu poolt on nende õpinguid palju toetanud. Analüüs näitas, et üliõpilaste hinnangutes on õpinguid toetavad tegurid uuriva õppimise toetamine, õppejõu õpetamisviisid ja üliõpilase arutlema suunamine.”

Seega tuleb aeg-ajalt ette, et auditooriumis on 21. sajandi õppija, aga meetodid on endiselt 19. sajandi omad.

Meetodid, mis kaasavad õppijaid õppetöösse, on sellist olukorda oluliselt muutnud. Kui klassikalises loengus on õppejõud see, kes jagab tarkust, ja õppija on pelk vastuvõtja, siis uuemad meetodid nõuavad, et õppija ise leiaks üles vajaliku info. Kui vanasti olid raamatus peamised teadmised, mida õppejõud pidi teadma ja õppijatega jagama, siis nüüd piisab märksõnast, et vajalik info kätte saada. Õppejõud ei ole enam teadmiste allikas, tema roll on muutunud. Väljendid nagu *elukestev õpe*, *õppimine kogu elu*, *õppimine*

¹ **Jõgi, L. et al.** 2013. Üliõpilaste tajutud muutused õppejõudude õpetamispraktikas. Uurimuse aruanne. Tartu: Primus Archimedes, lk 51. <<http://primus.archimedes.ee/sites/default/files/M6JU%20final%20aruanne%20ISBN.pdf>>, (25.12.2014).

õpetamise kaudu pole pelgalt loosungid, vaid juhised, mille järgi peaks ka iga õppejõud oma sammud seadma. Haridusteoreetik J. Biggs on kirjutanud: „Soodustada „ma tahan seda teada” -suhtumist, ergutada huvi, luua seoseid üliõpilaste eelnevate teadmistega – kõik õppejõud saavad pürgida selles suunas. Ja teisipidi – vilets õpetamine õõnestab just neid tegureid liigagi kergesti.”² Samas tõdeb Biggs: „Loengud ja konsultatsioonid ei pruugi nüüdsel ajal enam küllalt hästi oma ülesannet täita, kuigi need toimisid hästi vanadel headel aegadel, mil hoolega valitud üliõpilased tõid ülikooli kaasa sügava õpihoiaku.”³ Biggsi arvamust edasi arendades võib eeldada järgmist: kui õppejõud jääb oma vanadesse harjumustesse kinni ja õpetab viisil, nagu teda õpetati, ning õpetab seda, mida ta ise valdab või oskab ja mida tema arvates on hea õpetada, võib ta ajale jalgu jääda. Lõpptulemusena ei pruugi õppijate teadmised ja oskused tänapäeva töandja nõuetele enam vastata.

Õppimist toetavatest meetoditest ja õppurile suuremast õppevabaduse andmisest räägitakse enam kui kunagi varem. Samas jääb küsitavaks, kas õppejõud ise on valmis selliste uuendustega kaasa minema.

Siinne artikkel annab ülevaate tegevustest, mis on toimunud KVÜÕA-s alates 2010. aastast ja mis algatati eesmärgiga tõhustada kvaliteetset õpetamist.

2. Toetusvajadus ja vajadus toetada

2.1. Õppejõud vajavad õpetamisel tuge

Iga õppejõud on kogenud nii õppimist kui ka õpetamist erinevalt. Mitmete uuringutega on välja selgitatud, et õppejõududel on erinevad arusaamad tõhusast õpetamisest^{4, 5}, õppemeetoditest^{6, 7} ja õppijate tööle rakendamisest^{8, 9}.

² **Biggs, J.; Tang, C.** 2008. Õppimist väärtustav õpetamine ülikoolis. Keskmes õppija tegevused. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus, lk 25–26. [**Biggs** 2008]

³ **Biggs** 2008.

⁴ **Jõgi, L.; Ristolainen, T.** 2005. Õppimine ja õpetamine avatud ülikoolis. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.

⁵ **Reva, E. et al.** 2014. Praktikute-õppejõudude õpetamisarusaamad rakenduskõrgkoolis. – Eesti Haridusteaduste Ajakiri, 2 (2), lk 116–147. [**Reva et al.** 2014]

⁶ **Kikas, E.** 2004. Õppimine ja õpetamine. – Haridus, 3, lk 10–13.

⁷ **Harrell, M.** 2011. Argument diagramming and critical thinking in introductory philosophy. – Higher Education Research & Development, 30, 3, pp. 371–385.

⁸ **Johnson, D. W.; Johnson, R. T.** 1999. Learning together and alone: cooperative, competitive, and individualistic learning. Boston: Allyn and Bacon.

⁹ **Crouch, C. H.; Mazur, E.** 2001. Peer Instruction: ten years of experience and results. – American Journal of Physics, 69, 9, pp. 970–977.

See tuleneb eelkõige sellest, milline on olnud õppejõudude endi õppimis- ja õpetamiskogemus^{10, 11}, samuti õppejõudude suhtumine õpetamisse¹². Õppejõudude erinevusi võib tuua välja järgnevates valdkondades: milline on õppejõu eelnev õppimis- ja õpetamiskogemus, milline on tema erialane ettevalmistus ning milline on õpetamise teadlik kavandamine.

Rakenduskõrgkooli puhul tuleb rõhutada asjaolu, et seal on oluline nii kutsealane asjatundlikkus, mis rikastab õppetööd^{13, 14}, kui ka õpetamisoskus¹⁵. Rakenduskõrgkoolides on võrdväärne osakaal teoreetilisel ja praktilisel õppel^{16, 17}. Loomulik on see, et rakenduskõrgkoolide õppejõududel oodatakse erialast töökogemust¹⁸, sest praktilise õppe eesmärgiks on kujundada ja arendada kutseoskusi^{19, 20}. Rakenduskõrgkool ei nõua praktikutelt-õppejõududel ainult töökogemuse jagamist, vaid ka õpetamisoskusi ning eriti oskust teooriat ja praktikat seostada²¹. Uuringud näitavad, et praktikud võivad liialt

¹⁰ **Säljö, R.** 2003. Õppimine tegelikkuses. Sotsiokultuuriline käsitlus. Eesti Vabariigisliidu Kirjastus.

¹¹ **Valgmaa, R.; Nõmm, E.** 2008. Õpetamisest: eesmärgist teostuseni. Eesti Vabariigisliidu Kirjastus.

¹² **Lim, L. L.; Thiel, D. V.; Searles, D. J.** 2012. Fine tuning the teaching methods used for second year university mathematics. – *International Journal of Mathematical Education in Science and Technology*, 43, 1, pp. 1–9.

¹³ **Ramage, C.** 2004. Negotiating multiple roles: Link teachers in clinical nursing practice. – *Journal of Advanced Nursing*, 45 (3), pp. 287–296.

¹⁴ **Bruijn, E. de; Leeman, Y.** 2011. Authentic and self-directed learning in vocational education: Challenges to vocational educators. – *Teaching and Teacher Education*, 27 (4), pp. 694–702. <<http://dx.doi.org/10.1016/j.tate.2010.11.007>>, (25.12.2014).

¹⁵ **Reva et al.** 2014.

¹⁶ **Rakenduskõrgkooli seadus**, 10.06.1998. – *Riigi Teataja I* 1998, 61, 980, jõustunud 16.07.1998. <<https://www.riigiteataja.ee/akt/920764>>, (25.12.2014).

¹⁷ **Kõrgharidusstandard**, 18.12.2008. – *Riigi Teataja I* 2008, 57, 322, jõustunud 01.01.2009. <<https://www.riigiteataja.ee/akt/107082012004>>, (25.12.2014).

¹⁸ **Santoro, N.; Snead, S. L.** 2013. „I’m not a real academic”: A career from industry to academe. – *Journal of Further and Higher Education*, 37 (3), pp. 384–396. <<http://dx.doi.org/10.1080/0309877X.2011.645457>>, (25.12.2014).

¹⁹ **Grollmann, P.** 2008. The quality of vocational teachers: Teacher education, institutional roles and professional reality. – *European Educational Research Journal*, 7 (4), pp. 535–547. <<http://dx.doi.org/10.2304/eeerj.2008.7.4.535>>, (25.12.2014).

²⁰ **Boshuizen, H. P. A. et al.** 1995. Knowledge development and restructuring in the domain of medicine: The role of theory and practice. – *Learning & Instruction*, 5 (4), pp. 269–289. <[http://dx.doi.org/10.1016/0959-4752\(95\)00019-4](http://dx.doi.org/10.1016/0959-4752(95)00019-4)>, (25.12.2014).

²¹ **Reva et al.** 2014.

keskenduda oma kogemusele ja jätta õppimise toetamise tähelepanuta^{22, 23}. Samas selgub uuringute põhjal, et õppijakesksete õppemeetodite²⁴ kasutamine aitab õppijatel teooriat ja praktikat paremini seostada²⁵. Ainult õppijakesksest arusaamast ei pruugi siiski piisata. Isegi siis, kui õppejõud on õppijakeskse vaatega, võivad neil puududa teadmised ja oskused õpetada õppijakeskselt²⁶. Sellist olukorda parandada aitab täienduskoolitustel osalemine ja omandatav õpetamiskogemus²⁷.

Sama oluline on ka tõsiasi, et eelneva õpetamiskogemusega akadeemilise õppeasutuse õppejõul võib esineda raskusi just rakenduskõrgkoolis töötades. Eelneva valguses on oluline küsida: kuidas õppejõu tegevus sobitub kõrgkooli ja tööandja konteksti? Õppejõud võib olla suurepärane, kuid alati tuleks küsida, kas ta on ikka võimeline sama teemat õpetama kaitsevälises õppeasutuses, mis erineb oma kultuuriliste ja akadeemiliste tavade poolest märkimisväärselt teistest õppeasutustest. Õppejõud ei pruugi vajada tuge oma aine sisu puhul, kuid talle tuleks kindlasti selgitada asutuse töökeskkonna eripärasid ja teda toetada meetodite valikul.

2.2. Õppejõudu on keeruline toetada

Õppejõud peaks lähtuma õpetamisel järgnevast: enda roll, oma õpetamisfilosoofia²⁸ ja vastutus õpetamisel, samuti ainekava ja ainesisu, õpikeskkond, õppija ja õppetöö eesmärgid. Tundi planeerides peaks õppejõud näiteks mõtlema, mida õppijal on vaja õppida (aine sisu), kuidas teema on seotud

²² **Nevin, A. et al.** 2009. Becoming a teacher: A cross-cultural analysis of motivation and teacher identity formation. <<http://fi.les.eric.ed.gov/fulltext/ED505403.pdf>>, (25.12.2014).

²³ **Grollmann** 2008.

²⁴ **Karm** 2013.

²⁵ **Collins, J. B.; Pratt, D. D.** 2011. The teaching perspectives inventory at 10 years and 10,000 respondents: Reliability and validity of a teacher self-report inventory. – *Adult Education Quarterly*, 61 (4), pp. 358–375. <<http://dx.doi.org/10.1177/0741713610392763>>, (25.12.2014).

²⁶ **Karm, M.; Remmik, M.** 2013. Algajate õppejõudude õpetamisarsusaamad fotointervjuude põhjal. – *Eesti Haridusteaduste Ajakiri*, 1, lk 124–155. <<http://dx.doi.org/10.12697/eha.2013.1.07>>, (25.12.2014).

²⁷ **Gibbs, G.; Coffey, M.** 2004. The impact of training of university teachers on their teaching skills, their approach to teaching and the approach to learning of their students. – *Active Learning in Higher Education*, 5 (1), pp. 87–100. <<http://dx.doi.org/10.1177/1469787404040463>>, (25.12.2014).

²⁸ **Noorma, M.** 2015. Minu õpetamisfilosoofia. Konverentsiettekanne. – Õppejõult õppejõule 2015: kollegiaalne tagasiside, Tartu Ülikool, 14.01.2015.

varem õpitud ja edaspidi õpitavate teemadega (sisu ja õppe- või ainekava), mida õppija konkreetses tunnis omandama peaks (eesmärgid, õppimine ja sisu), kui sobilikud on valitud meetodid tunnis osalejatele (õpilased, eesmärgid), millised probleemid võivad õppetöö käigus esineda (sisu, õpikeskkond ja õpilased) ning kuidas selgitada välja, millest õpilased saavad aru ja millest mitte (ainekava, õppimine ja eesmärgid).²⁹ Selleks, et õppejõudu kõigis neis aspektides toetada, peab toetaja ise olema kogunud ja avatud mõtlemisega. Esmane tugi on kolleeg, kellel on samas valdkonnas suuremad kogemused ja oskused või siis teadmised, kust teavet hankida. Kuigi üldjuhul on parimaks toeks just sama valdkonna õppejõud, võib taoline tugi jääda liiga ühekülgseks, kuna sama valdkonna inimesed suhtuvad aine õpetamisse üsna sarnaselt just oma varasemate õpingute sarnasuse tõttu. Kõige tõhusamalt võiks õppejõudude pedagoogilisi oskusi arendada see, kui nõustajateks on erinevad kolleegid, kes esindavad erinevat põlvkonda, erinevaid koole, koolkondi ja harjumusi.

Eesmärgiks on see, et õppejõud ei keskenduks ainult sisule, vaid ka erinevatele lahendustele sisu edasiandmisel. Probleemideks võivad seejuures osutada aeg (tegevuste ajastamine), õppejõudude mugavustsoon („Ära topi nina teiste asjadesse, mul endal palju teha”) ja tulu („Mida mina sellest saan?”).³⁰

Oluline on ka juhtkonna tugi, kuid sellest ei pruugi alati piisata, sest õppejõu toetamiseks on vaja temaga otsest kontakti nii õppetöö planeerimisel, ettevalmistamisel, õppetöö ajal kui seda analüüsid. Selline süsteem on ennast teistes kõrgkoolides tõestanud.³¹ Paraku nähakse juhtkonna toetust tihti kontrollina ning see ei ole otseselt seotud pedagoogiliste oskuste arendamisega, samuti puudub juhtkonnal aeg (vahel ka oskused) õppejõu toetamiseks. Juhtkonna tugi peab olema eelkõige administratiivne ning seisnema selles, et võimaldada aega toetavate tegevuste jaoks. Juhtkonna põhiülesandeks jääb korraldada koolitusi vastavalt ilmnunud vajadustele. Samas peaks juhtkonnal olema kontroll õppetöö üle, et tagada kvaliteetset

²⁹ **McDiarmid, G. W.; Ball, D. L.** 1990. The Teacher Education and Learning to Teach Study: an Occasion for Developing a Conception of Teacher Knowledge, p. 5. [**McDiarmid, Ball** 1990] <<http://education.msu.edu/NCRTL/PDFs/NCRTL/TechnicalSeries/TS891.pdf>>, (25.12.2014).

³⁰ **KVÜÕA seminaride „Õppejõult õppejõule” tagasiside kokkuvõte 2014** (asutusesisene dokument).

³¹ **Tõnnisson, K.** 2015. Tartu Ülikooli Euroopa kolledži kogemusest. Konverentsiettekanne. – Õppejõult õppejõule 2015: kollegiaalne tagasiside, Tartu Ülikool, 14.01.2015. <https://moodle.ut.ee/pluginfile.php/287531/mod_resource/content/1/Euroopa%20kolled%C5%BE.pdf>, (28.02.2015).

õpet ning mitte lasta õppejõududel kalduda n-ö akadeemilisse anarhiasse, kus nad võivad teha kõike nii (eriti õppekavade ja õpieesmärkide täitmisel), nagu ise heaks arvavad. Seda on oma tagasisides välja toonud ka õppurid.³² Kande roll õppejõu toetamisel võib tõesti olla juhtkonnal, kuid on ka teisi võimalusi. Kõige tähtsam on see, et õppejõud saab ise aru, mis vajaks arendamist. Selleks vajab ta aga tihti kõrvalist abi. Et saada aimu õppejõu pedagoogilisest arutluskäigust, on vahepeal tarvis õppejõudu vaadelda õppetöö ajal. Jälgida võib näiteks seda, kuidas õpetaja määratleb erinevaid ülesandeid ja nendega hakkama saab, milline on tema arutluskäik ülesande täitmisel. Jälgides ülesannete täitmist mitme tegevuse kaudu, võib leida mustreid, mis põhjendavad tema pedagoogilisi tegevusi, samuti oletada, millisel põhjusel midagi tehti. Õppejõud ei analüüsi oma tegevust enamasti kohe pärast õppetööd või isegi õppetöö ajal. Analüüs toimub tavaliselt pärast tehtut, mitte protsessi käigus³³. Õppejõul palutakse selgitada varem tehtut hetkearusaamade põhjal. Selgitused ei peegelda üldjuhul tema mõtlemist ülesande täitmise ajal, kuivõrd arusaamu, milleni ta on jõudnud pärast ülesande täitmist. See ei pruugi aga peegeldada tegelikkust.³⁴

3. Õppejõudude arendamiseks ja toetamiseks mõeldud tegevused KVÜÕA-s

Olukorras, kus on muutunud õppimis- ja õpetamisprotsessis osalejad ja õpikeskkond ning kus vanad meetodid ei ole enam nii tõhusad, on koolid asunud aktiivselt otsima võimalusi õppeprotsessi tõhustada³⁵. KVÜÕA on valinud selleks peaasjalikult õppejõudude toetamise-koolitamise ja kogemuste jagamise.

KVÜÕA toetavad tegevused³⁶ on mentorlus, tunnivaatlus ja seminarisari „Õppejõult õppejõule”. Järgnevalt kirjeldatakse neid täpsemalt ning tuuakse välja pideva tagasiside tulemused. Seisukohtade ilmestamiseks kasutatakse õppejõudude tsitaate.

Järgnev skeem illustreerib KVÜÕA õppejõude toetavaid tegevusi.

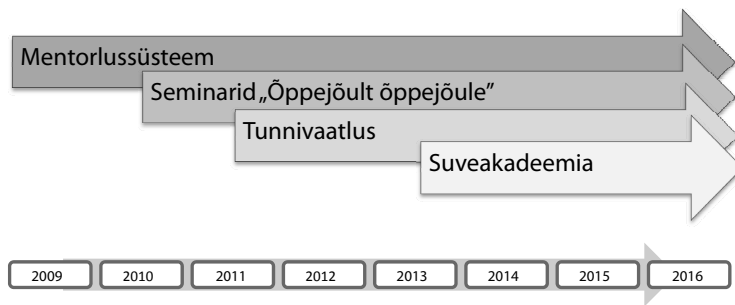
³² KVÜÕA õppetöö tagasiside aruanne 2014 (asutusesisene dokument).

³³ McDiarmid, Ball 1990, p. 5.

³⁴ *Ibid.*, p. 6.

³⁵ Rand, N. 2014. Elustades õppekava – viis aastat paradigmaatilisest nihkest. – Konverentsi teesid. Tõhusa ja kaasahaarava õppe korraldamine kõrgkoolis. KVÜÕA, Tartu, 16.10.2014, lk 30–31.

³⁶ Õpetamist toetavad tegevused KVÜÕA-s. – Kaitseväge Ühendatud Õppeasutused. <<http://www.ksk.edu.ee/oppejoule/>>, (25.12.2014).



Joonis 1. KVÜÕA õppejõude toetavad tegevused ajavahemikus 2009–2015

3.1. Mentorlussüsteem ja suveakadeemia

Mentorlussüsteemile KVÜÕA-s pandi alus 2009. aastal, kui esimese mentor-õppejõudude koolituse läbisid kolm õppejõudu. Süsteemi põhimõtted töötati välja 2011. aastal, kasutades selleks ära juba toimivat seminarisarja „Õppejõult õppejõule”.³⁷

Mentorluse eesmärkideks on toetada KVÜÕA ja sealsete õppejõudude arengut, tõhustada õppetööd, aidata kaasa uue õppejõu kohanemisele töökeskkonnaga.

Mentorlussüsteem on mõeldud KVÜÕA-s õppetööd alustavatele ja/või rohkem kui aasta õppetööst eemal olnud nii kaitseväelastest kui ka tsiviilisikutest õppejõududele, kes KVÜÕA-s tööle asudes leiavad end vastavalt kas akadeemilisest keskkonnast või siis kaitseväelastlikust kõrgkoolist, mis toimib oma reeglite alusel ja kindlates raamides. Seetõttu on uuel (sh taasalustaval) õppejõul kohustus valida endale mentor. Mentorlussuhe kestab vähemalt ühe õppeaasta ja igal õppejõul on võimalik valida endale sobivaim mentor. Kuna tegemist on kaitsevälise asutusega, siis eelistatuim mentorlussuhte vorm on mentorlus tsiviil- ja militaarvaldkonna õppejõu vahel. KVÜÕA-s on põhiline mentorlusvorm paarimentorlus, kus osapoolteks on mentor ja mentee³⁸.

KVÜÕA-s on leitud³⁹, et uue õppejõu (ei pruugi sugugi olla alustav õppejõud, vaid näiteks ka väheste kogemustega õppejõud) toetamine mentorlusprogrammiga muudab lihtsamaks õppejõu sisseelamise organisatsiooni

³⁷ **Mentorlussüsteem.** – Kaitseväge Ühendatud Õppeasutused. <<http://www.ksk.edu.ee/oppejoule/mentorlus/>>, (25.12.2014).

³⁸ **Ganina, S. et al.** 2013. Mentorlus Kaitseväge Ühendatud Õppeasutustes kui kooli arengu toetamise võimalus. – KVÜÕA toimetised, 17, lk 234–247.

³⁹ **Otsus, T.** 2014a. Mentoritekoogu aasta-aruanne 2012–2014 (asutusesisene dokument). [Otsus 2014a]

töösse, soodustab koostööd erinevate õppetoolide ja õppejõudude vahel, millest kokkuvõttes saavad kasu nii õppurkond, kolleegid, õppejõud ise, juhtkond kui ka hilisem tööandja.

KVÜÕA-s on moodustatud mentorite kogu, kuhu kuulub hetkel kaheksa mentorit, kellest kuus tegeleb mentorlusega aktiivselt. Ühel mentoril võib olla ka mitu menteed. Samuti ei välista mentorlussüsteem juba KVÜÕA-s ametis olevate õppejõudude osalemist, kui nad soovivad kas kogemusi vahetada või oma töös saada tuge.⁴⁰ Tabelis 1 on esitatud andmed mentorite ja menteede arvu kohta.

Tabel 1. Andmed mentorlussüsteemi kohta ajavahemikus 2009–2015

Õppeaasta	2009/2010	2010/2011	2011/2012	2012/2013*	2013/2014	2014/2015
Mentorid	3	3	5	6	8	8
Menteed	2	1	8	9	11	7

* 2012/2013. õppeaastal moodustati mentorite kogu.

Menteede tõstatatud teemad ja küsimused olid küll erinevad, kuid lisaks spetsiifilistele küsimustele saab esile tuua õppejõudude ühised mured. Iga-aastaste mentorite ja menteede kokkuvõtete põhjal (2012–2015) on selgunud järgmised küsimused, mille vastu õppejõud enim huvi tundsid.

- *Milline on asutuse töökorraldus?*
- *Asutuse ootused alustavale õppejõule.*
- *Kuidas õppeasutustes õpetamine erineb teistest militaar- ja tsiviilõppeasutustest?*
- *Kuidas selle asutuse õpilased kogeavad minu õpetamist?*

Menteed tajuvad mentorlussüsteemi positiivsena ja leiavad, et see on vajalik nii asutuse kui õppejõudude arenguks. Samas tuuakse välja vajadus kaasata programmi veelgi enam inimesi ja mentoreid nii administratiivtegevuse kui ka ainesisese õppetöö ja ainete lõimimise toetamiseks, iseäranis juhul, kui aine võetakse üle asutusest lahkunud õppejõult.

Ära märgitakse paindlikuma ja operatiivsema mentorlussuhte vajadust: igal uuel õppejõul peab olema mentor teada alates sellest hetkest, kui ta asutusse sisse astub. Hetkeseis paraku sellele ei vasta: uue inimese saabudes pole

⁴⁰ **Rand, N.; Ganina, S.** 2013. Classroom Observation System as an Opportunity to Improve Curricula and Quality of Studies. – Higher education – higher level learning? Tallinn, 23.–25.01.2013. [**Rand, Ganina** 2013]

tal ei läbipääsukaarti, kabinetti ega vajalikke töövahendeid, ta ei tunne kedagi ega tea, kelle poole erinevates küsimustes pöörduda.

Erinevalt asutuses pikemalt töötanud õppejõududest on menteed enamasti väga motiveeritud tunnivaatlustes osalema. Menteed jätkavad pärast esimest tööaastat tihtipeale ka aktiivset osalemist KVÜÕA arendustegevuses ja panustavad õppetöö kvaliteedi parandamisse, tunnevad huvi kooli arengu vastu ning käivitavad uusi projekte (näiteks „Juhiomaduste hindamine”)⁴¹.

Mentorid toovad oma iga-aastaselt analüüsis välja selle, et mentorlusega tegelemine on ka neile kasulik. Seega on kasu kahepoolne. Mentorite vaatenurgast on oluline mentorluse arvestamine teadus- ja arendustegevuses. Probleemiks on alustavate mentorite koolitus selles valdkonnas.⁴²

Mentorlussüsteemist on välja kasvanud KVÜÕA suveakadeemia⁴³, mis kestab nädal aega. Seal antakse alustavale õppejõule esmane ülevaade asutuse töökorraldusest ja võtmeisikutest, selleks et nende sulandumist asutuse töökeskkonda kiirendada. Suveakadeemia on toimunud kahel korral (2013. ja 2014. aasta juulis), osalejaid oli vastavalt 10 ja 14. Suveakadeemia korraldamisega on seotud mentorid, kooli juhtkond ja toetav personal, kokku üle 20 inimese. Teemad, mida nendel päevadel käsitletakse ja arutatakse, on järgmised: KVÜÕA eesmärgid, ülesanded (sh sõjaajal) ja nõudmised uutele töötajatele, kodurahu, julgeolek, IT ja side, teadustegevus, juhendamine ja retsenseerimine, kadettide juhiomaduste arendamine, sõjakooli struktuur ja ülesanded, meedia- ja turundustegevus, rahvusvahelistumise põhimõtted, õppekorraldus, õppekavad ja väljaõppeplaan ning õppejõudu arendavad tegevused KVÜÕA-s. Alustavate õppejõudude tagasiside suveakadeemiale on olnud valdavalt positiivne, eraldi on välja toodud juhtkonna osalemise olulisus ning tõsiasi, et uute töötajate lõimimine üldse nii palju tähelepanu pälvib⁴⁴.

⁴¹ **Viljaste, A.** 2014. Juhiomaduste hindamine Kaitseväge Ühendatud Õppeasutustes. Konverentsiettekanne. – Konverentsi teesid. Tõhusa ja kaasahaarava õppe korraldamine kõrgkoolis, KVÜÕA, Tartu, 16.10.2014.

⁴² **Otsus** 2014a.

⁴³ **Otsus, T.** 2014b. KVÜÕA suveakadeemia 2014 (asutusesisene dokument).

⁴⁴ **Otsus, T.** 2014c. Suveakadeemia 2014 tagasiside (asutusesisene dokument).

2.2. Tunnivaatlussüsteem

2010/2011. õppeaasta seminaridel „Õppejõult õppejõule” sai alguse idee tunnivaatlussüsteemist, kus üks kolleeg vaatleb teise kolleegi tundi.⁴⁵ Vaadeldud tundi analüüsitakse koos ühises arutelus, kus antakse konstruktiivset tagasisidet.

Tunnivaatlusse on kaasatud kõik KVÜÕA korralised õppejõud. Selle eesmärgiks on vahetada kogemusi ning vaadata, millised on teiste õppejõudude lahendused. Kaaseesmärkideks võib pidada õppeainetes sidusate teemade leidmist, õppejõudude omavahelist suhtlust ja koostöö arendamist⁴⁶.

Protsessi alguses, 2011/2012. õppeaastal koostati kaks nimekirja: ühes nimekirjas oli tunnivaatluspaar kindlaks määratud, teises sai iga õppejõud vaadeldava ise valida. Vaatlusel osalemine fikseeriti vastavas päevikus, kuhu märgiti vaatleja ja vaadeldava nimed ning vaatluse kuupäev. Päevikusse kannete alusel on teada, et 2011/2012. õppeaastal toimus umbes pool planeeritud vaatlustest. Õppejõudude tagasiside tunnivaatlussüsteemile oli valdavalt positiivne, peamiseks takistuseks nimetati ajanappust ja hõivatust. Samas tuleb arvestada ka asjaolu, et selle õppeaasta jooksul on mõned õppejõud vahetanud töökohta ning lahkunud KVÜÕA-st. Tunnivaatlussüsteem sai kokkuvõttes positiivset vastukaja. Selle käigus küsiti õppejõudude arvamust tunnivaatluse kordaminekute ja probleemide kohta. Tabelis 2 on esitatud osalejate tagasiside.

Tulles vastu õppejõudude soovidele, 2012/2013. õppeaastaks nimekirju ei koostatud. Loodeti, et tunnivaatluse kasulikkus on juba selge, et süsteem elab ise oma elu jõuliselt edasi ja õppejõud vastutavad tunnivaatluse jätkusuutlikkuse eest ise. Selgus aga, et õppeaasta vältel toimus ainult neljandik planeeritud vaatlustest. Järgmisel, 2013/2014. õppeaastal oli vaid kolm tunnivaatlust, lisaks sellele toimus umbes 20 vaatlust mentorlussüsteemi raames. Seega võib väita, et tunnivaatlussüsteemi hoidsid elus üksnes mentorid ja menteed.

Selle olukorraga ei tahetud leppida, mistõttu käivitati 2014/2015. õppeaasta kevadsemestril tunnivaatlus uuesti kooli ülema käsuga⁴⁷ ja seda fikseeritud nimekirjade alusel. Moodustati viie-kuueliikmelised rühmad, mille

⁴⁵ **KVÜÕA tunnivaatluse süsteem.** – Kaitseväe Ühendatud Õppeasutused. <<http://www.ksk.edu.ee/oppejoule/tunnivaatlus/>>, (15.01.2015).

⁴⁶ **Rand, Ganina** 2013.

⁴⁷ **KVÜÕA ülema käsk.** – Kaitseväe Ühendatud Õppeasutused. <http://www.ksk.edu.ee/wp-content/uploads/2011/03/KVUOA_opetava_koosseisu_oppetoovaatluse_susteem.pdf>, (25.12.2014).

sees toimuvad vaatlused. Igas rühmas on üks kooli mentor, kes aitab vajadusel käivitada konstruktiivset arutelu. Vaatlusrühmades on üldjuhul erinevate õppetoolide õppejõud.

Tabel 2. Tunnivaatlussüsteemis osalenute tagasiside⁴⁸

Kordaminekud	Probleemid ja edendamist vajavad valdkonnad
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Praktiline kasu – vaadeldu head praktikat saab oma õppetöös rakendada</i> • <i>Kindlustunne ja positiivne emotsioon (sh tagasiside, kas õpetamine on arusaadav)</i> • <i>Üksteise õppeainete parem mõistmine ja kontaktid teiste õppejõududega</i> • <i>Õpime üksteiselt – õppemetoodilised võtted on erinevad</i> • <i>Õppurid käituvad tunnis teisiti, kui keegi vaatleb tundi (on aktiivsemad nt)</i> • <i>Valmistan tunnid paremini ette, kui tean, et kolleeg tuleb tundi külastama</i> • <i>Üldained (nn tsiviilained) ja militaarained on paremini lõimitavad, kui olemas kontaktid ja teadmine, mida mujal tehakse</i> • <i>Areneb konstruktiivse tagasiside andmise ja vastuvõtmise oskus</i> • <i>Tekib võrdlusmoment teiste õppejõududega</i> • <i>Uued ideed</i> • <i>Sunnib ennast analüüsima ning kriitiliselt oma tegevust hindama</i> • <i>Kolleeg tunnis on distsiplineeriv</i> • <i>Positiivsed konsensuslikud märksõnad tunnivaatlussüsteemi kohta: koostöö, kattuvuste vältimine, lõimimine, üksteise toetamine</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Aeg – üks tund ei anna tervikpilti, vaid fragmendi hilisem arutelu jääb poolikuks ning tagasiside võib olla liiga pehme (st ei julgeta välja tuua probleeme). Tunnivaatlusleht* võiks olla lühem</i> • <i>Murda on vaja arusaam, et tegemist ei ole kontrolliga. Mis saab siis, kui ei käinud tundi vaatlemas?</i> • <i>Kellele rääkida ja kuidas tõstatada probleem, kui kolleegi töös tõesti midagi tõsiselt viltu on? Nii, et tegemist ei oleks pealekaebamisega</i> • <i>Tulemused on suunatud eelnevate kokkulepetega. Vaatlus võib häirida õppureid</i> • <i>Õppejõud peab võtma initsiatiivi</i> • <i>Osaluse aktiivsus ei pruugi olla suur</i>

* Tunnivaatlusele järgneval arutelul on soovitatav kasutada vaatluslehte.

Võttes kokku kolme õppeaasta kogemuse ja tuginedes tagasisidele, võib väita, et protsess tervikuna on olnud kasulik ja vajalik õppejõu toetamiseks.

⁴⁸ Siin ja edaspidi on õppejõudude tagasiside esitatud kursiivkirjas ja muutmata kujul.

Positiivsete aspektidena toovad õppejõud välja järgmist:

- *nähakse paremini õppeainete lõimimise võimalusi;*
- *teiste õppejõudude töövõtete ja meetodite vaatlemine ja kogemuse ülevõtmine;*
- *sarnaste probleemide adumine („ma ei ole üksik“), õppejõu/töö mõju õppurile.*

Samas näitab statistika selgelt, et õppejõududel puudub tahe tunnivaatlustes osaleda.

Peamiste probleemidena tuuakse välja järgmist:

- *tagasisidestamine – autoritaarse õppejõu puhul ei julge vaatleja anda adekvaatset tagasisidet;*
- *hirm teema mittevaldamise osas;*
- *tunnivaatlust ei valmistata ette – ainekavade ülevaatamine/selgitamine. Tunnivaatluse punktides kokkuleppimine (vaadatakse liiga üldiselt või siis keskendutakse liigselt oma valdkonnale);*
- *ajastamine – leida aega vaatluseks ja tagasisidestamiseks.*

Tunnivaatluses nähakse küll võimalust arendada õpetamise metoodikat, kuid see võimalus jääb tihtipeale kasutamata, sest aeg-ajalt peetakse tunnide külastamist kontrollimiseks. Samuti püsib arvamus „Mida teab suvaline õppejõud teemast, mida mina olen õpetanud 10 aastat?“.

2013. aastal küsiti ka õppurite arvamust tunnivaatluse kohta. Õppurite vastustest ilmnes, et vaadeldava tunni ajal esitasid õppejõud teemat paremini: tunnid olid paremini ette valmistatud, visuaalsed vahendid ajakohastatud, püstiti paremini teemas, õppemeetodid üritati teha aktiivsemaks, eelkõige olid paremini läbi mõeldud küsimused ja ülesanded. Kahjuks tuleb ka tõdeda: õppuritele tundus mõnikord, et „tegemist oli näidendiga“ ja „pärast tunnivaatluse läbiviimist läks kõik samasse rööpase tagasi“.

Sellest võib ilmselt järeldada, et mõne õppejõu jaoks oli tegemist kontrollimehhanismi või näidisesinemisega, mille sooritus pidi olema väga hea. Selleks, et vältida sellist väärarusaama, rõhutatakse alati, et tegemist pole kontrolli, vaid kollegiaalse toega. Vastavad juhised on lisatud ka uude tunnivaatluse juhendisse.⁴⁹

Osaliselt täidavad tunnivaatluses esinevate puuduste kõrvaldamist seminarid „Õppejõult õppejõule“, millest tuleb juttu allpool.

⁴⁹ **Õppejõult õppejõule seminarid 2010–2013.** – Kaitseväge Ühendatud Õppeasutused. <<http://www.ksk.edu.ee/oppejoule/seminarid/toimunud-seminarid/>>, (25.12.2014). [**Õppejõult õppejõule seminarid 2010–2013**]

2.3. Seminarisari „Õppejõult õppejõule”

Muutuste aluseks ja järjepidevuse hoidjaks võib pidada KVÜÕA-s 2010. aasta septembris mentorite algatatud seminarisari „Õppejõult õppejõule”, mis, nagu nimigi viitab, on keskendunud kolleegidevahelisele kogemustevahetusele ja üksteiselt õppimisele. Seminarisari „Õppejõult õppejõule” võtab kokku mentorluse ja tunnivaatluse, koondab tegevuste käigus ilmnenud õppeprobleeme, uusi käsitlusi või siis tutvustab teemasid, mis on tõstatunud ning vajavad ühisarutelu.

Seminarid „Õppejõult õppejõule” käsitlevad teemasid, mida õppejõud ise on välja pakkunud, või probleeme, mis tegevuse käigus on ilmnenud.

Seminaridel üritatakse leida lahendusi probleemidele või kitsaskohtadele, mis on õppetöö planeerimisel, ettevalmistamisel, õppetöö ajal ja hindamisel ette tulnud.

Kui kahel esimesel aastal valiti seminaride teemad ja korrigeeriti kohtumisi jooksvalt, siis oktoobris 2012 tehti seminaride kohta küsitlus, milles osales kokku umbes 75% kogu õpetavast personalist. Optimaalseks seminari pikkuseks pakuti 45 minutit kuni 1,5 tundi ja toimumissageduseks üks kord kuus. Arvati, et seminari toimumisajaks ei sobi periood aprillist kuni juunini, sest sel ajal toimub Kaitseväge suurõppus „Kevadtorm” ja õppeaasta lõpus on kõikidel palju tegemist õppeainete lõpetamise, arvestuste ja eksamite korraldamise ning lõputööde juhendamise. Küsitluse tulemusena koostati teemaplaan ning tehti ettepanekuid seminaril esinejate kohta. Seejuures pakuti seminari võimaliku korraldajana välja nii kolleege kui ka ennast.

Järgnev tabel kajastab seminarideks pakutud teemasid, mis ühendati edaspidi teemavaldkondadeks.

Tabel 1. Aastal 2012 välja pakutud aruteluteemad⁵⁰

Teema	Õppejõudude pakutud teemad
Kasvatusega seotud teemad	<ul style="list-style-type: none"> – Mida kujutab endast isamaaline kasvatus? Kuidas seda isamaalisust soodustada? – Passiivõpe sõjaväelisi juhte kasvatavas koolis – kui palju on liiga palju? – Kasvatamise ja õpetamise omavaheline sidumine (sõjakooli ja õppeosakonna koostöö; õppekavajärgsete ja -väliste tegevuste parem koordineerimine) – Eetika ja etikett KVÜÕA-s

⁵⁰ Jalaväebrigaad ja jalaväepataljon

Teema	Õppejõudude pakutud teemad
Õpioskuste arendamine	<ul style="list-style-type: none"> – Kriitiline mõtlemine – Kombineeritud õppe võimalused (näiteks e-õpe auditoorse õppe toeks) – Kadettide õpitud abitus
Ainete lõimimine	<ul style="list-style-type: none"> – JVB/JVP¹ tutvustamine ja võimalikud seosed tsiviilõppeainetega – Interdistsiplinaarsus ehk kuidas muuta kuiva asja mahlasemaks
Koostöö	<ul style="list-style-type: none"> – Koostöö teiste ülikoolide õppejõududega – Konstruktivse tagasiside andmine kolleegi õppetöle/tunnivaatlusele – Tsiviilõppejõududele KV ja taktika aluste tutvustamine – Ettekanded õppejõudude kaitstud magistri- ja doktoritöödest – Külalisõppejõudude õpetamisoskuste parandamise/täiustamise võimalused – Meeskonnatöö (õppetoolid ja osakonnad) – Ainetevahelised seosed – Tsviilainete õppejõudude seostamine sõjaväelise eluga – Inimesed võiksid tutvustada aineid mida õpetavad – see aitaks kaasa ka koostöövõimaluste tekkele – Õppetöö administratiivsed päevakajalised küsimused, sh, et kujundada ühiseid seisukohti ja praktikaid
Väljundipõhise õppe arendamine	<ul style="list-style-type: none"> – Hindamismeetodid ja -kriteeriumid – Mõistete kasutamine õppeainete eesmärkide ja õpiväljundite koostamisel – Varjatud õppekava
Õppe-metoodilise tegevuse tõhustamine	<ul style="list-style-type: none"> – Loengute vähendamine – haarav grupitöö ehk kõigi intrigeeriv kaasatus – Seminarid õppetöös – Akadeemiline vabadus KVÜÖA-s – Kuidas saab magistrandi kaasata õppetöösse – Aktiivõppe meetodid praktikas – Õppurite motiveerimine – Juhendamine (lõputööd, magistritööd) – Retsenseerimine (lõputööd, magistritööd) – Distsipliini tagamise meetodika loengutes – Õpimotivatsiooni toetamine – Kuidas põleda nii, et ära ei põleks?
Organisatsiooni toetavad tegevused	<ul style="list-style-type: none"> – Organisatsioonikultuur – Mentorlus – kogemuste jagamine – Tunnivaatluse kokkuvõtted, kuidas toimub ja missugune on kasu

Kõik need ideed võetigi edasiste tegevuste planeerimisel aluseks. Etteruttavalt võib öelda, et praeguseks on peaaegu kõik teemad käsitletud. Samas arvestati ka päevakohaste vajadustega ja tehti vajalikke muudatusi. Lisaks seminaridele „Õppejõult õppejõule” toimusid ka õppekavaarendamise

seminarid, kus käsitleti eriti olulisi ja mahukaid teemasid: väljundipõhiste ainekavade tõhus koostamine, õppeainete lõimimise võimalused, lõpu- ja magistritööde juhendamine ja retsenseerimine jmt.

Eeltoodud küsitlustulemuste alusel toimuvad seminarid õppeaastas keskmiselt korra kuus ja kestavad umbes poolteist tundi. Seminaridele on oodatud kõik, kes mingilgi moel puutuvad kokku õpetamisega, ent teretulnud on kõik huvilised. Seminarid on olnud ja on jätkuvalt avatud ka õppuritele. Seminarid korraldavad peaaesjalikult kooli enda õppejõud. 2015. aasta alguseks on toimunud kokku 35 seminari. Käsitletud teemade hulgas on olnud näiteks õppe- ja ainekavade arendamine, lõputööde juhendamine ja retsenseerimine, õppurite juhiomaduste hindamine, kooli kuvandi kujundamine.⁵¹ Igast seminarist võtab keskmiselt osa 20 osalejat. Igal aastal tehakse mitteformaalne taustauuring, kus küsitakse õpetava koosseisu ja tugipersonali arvamust seminaride protseduuri ja teemade kohta. Tulemuste põhjal korrigeeritakse teemasid ja seminaride korraldamise protseduuri.

Seminaride lisaväärtusena võib tuua välja selle, et igal õppeaastal tunnustatakse kõige aktiivsemat täienduskoolitustel osalejat tiitliga „Aasta õppiv õppejõud”. Tiitli annab üle eelmise aasta laureaat, tema paneb välja ja annab üle sümboolse preemia. Selline, pigem emotsionaalne ettevõtmine on algatatud eesmärgiga märgata ja tunnustada kolleege, kes tegelevad oma õpetamiskogemuse arendamisega.

Käesoleval, 2014/2015. õppeaastal on tähelepanu keskmes olnud erinevad õppijakesksed õppemeetodid⁵², millega julgustatakse õppejõude usaldama vastutust õppimise eest õppijale, õppijaid õppeprotsessi enam kaasama, õppimise jaoks soodsaid tingimusi looma jmt. Alates 2015. aastast on seminarisarjast saanud täiendusõppe õppeaine⁵³, mis lisab sellele loodetavasti süsteemsust ja veel enam järjepidevust ning õhutab ehk õppejõude ka seminarides aktiivsemalt osalema.

Tasub rõhutada, et tegemist on üritusega, mille olulisuse on toonud esile õppejõud ise. Toimunud seminaride käigus on seminariteemasid olnud alati võimalik vastavalt vajadustele ja soovidele korrigeerida. Võimalust jagada seminaril oma kogemust on kasutanud paljud õppejõud.

Selleks, et 2015. aasta seminarid oleksid tõhusamad, tehti küsitlus, mille peamised küsimused puudutasid eeltoodud üritustel osalemise aktiivsust ja lühikest eneseanalüüsi. Õppejõududel paluti tuua välja seminaride positiivsed

⁵¹ **Õppejõult õppejõule seminarid 2010–2013.**

⁵² **Karm** 2013, lk 7.

⁵³ TO14.80. Õppejõult õppejõule (õpetamisoskuste arendamiseminarid), 2 EAP.

küljed ja ettepanekud, kuidas seminare arendada. Kokku laekus 25 täidetud küsitluslehte, mis moodustab umbes 50% KVÜÕA õpetavast koosseisust.

Valdav tagasiside oli positiivne. Osalemise kohta toodi välja, et võimaluse korral osaletakse seminaridel, ja mitteosalemist põhjendati kas ajapuuduse või sihtrühma mittekuulumisega (nt suveakadeemia ja mentorlussüsteem). Üks vastaja märkis, et ei näe mentorluse ja tunnivaatluse järele vajadust.

Toodi välja aspekte, mis mõjutavad seminaridel osalemist. Näiteks märgiti ära, et see annab informatsiooni koolis toimunu kohta.

- *Tekkib laiem pilt sellest mida teised teevad (ka õppejõudude tegevus), annab ühtlustunde.*
- *Aitab kujundada süsteemi.*
- *... omada ülevaadet tervikust ja ressurssidest.*
- *Sisukad arutelud.*

Mõned vastajad rõhutasid seda, et nende ürituste kaudu on võimalik ennast arendada.

- *Laiendab silmaringi, tutvun teiste inimestega, ideedega, tunni läbiviimise võimalustega.*
- *Isikliku ja professionaalse arengu ja võimalus kaasa rääkida kooli arengut puudutavatel teemadel.*
- *Kogemuste vahetus ja annab uusi teadmisi.*

Mõtlemata paneb see, et suurem osa osalejatest rõhutab aspekte, mis aitavad ja arendavad neid ennast õppejõuna. Olid ka mõned vastajad, kes tõid välja, et nendel üritustel osalemine võimaldab isiklikult organisatsiooni arengut toetada ja sellesse panustada.

- *Saan anda edasi oma kogemusi.*
- *Mind huvitab MINU kooli areng ja ma saan sellesse panustada.*
- *On võimalus pakkuda oma kogemusi teistele.*

Arendamist vajavate aspektide hulka lisati järgmist.

- *Osalemise tahte parandamist; aktiivsem kaasamine.*
- *Sooviks näha suhtumise muutmist: „see on minu kool ja need on minu õpilased, kes peegeldavad minu professionaalsust”.*

Seega võib öelda, et seminarid „Õppejõult õppejõule” on KVÜÕA õpetavale koosseisule ühel või teisel määral kasulikud ning nendega on vaja jätkata ka edaspidi.

Kokkuvõte

Õpetamine on vilumuste, hoiakute, väärtuste kujundamine õppeprotsessi kaudu. Seda tuleks järgida ka õppejõu toetamisel.

Nii seminaridel „Õppejõult õppejõule”, suveakadeemial, mentorlussüsteemil kui tunnivaatlusel on üks eesmärk: ühendada õppejõude ja jagada omavahelist kogemust. Õppejõud ei peaks tundma, et ta on oma tunnikoormusega üksi jätud, tal peaks olema alati võimalus kolleegidega aru pidada, üksteiselt õppimise kaudu muuta õpetamist ning seeläbi ka õppimist tõhusamaks ja huvitavamaks. Kõige olulisem on aga see, et toetavate tegevuste kaudu saab KVÜÕA õppur väljaõppe, mis tagab tema kui tulevase juhi, halduri, pedagoogi, diplomaadi ning tehniku pädevuste arendamise⁵⁴ ning millega tagatakse KVÜÕA jätkusuutlikkus ja tööandja vajadus. Kõik KVÜÕA lõpetajad on oma esmasest teenistuskohas ajateenijate õpetajad ja tulevikus potentsiaalsed KVÜÕA õppejõud.

Tuleb rõhutada, et kõik artiklis toodud õppejõudude arendustegevused on õppejõudude endi algatatud ja püsivad elus tänu vabatahtlikele. Kooli juhtkonnal on seejuures toetav roll.

Artiklis kirjeldatud, õppejõu arengut toetavad tegevused võivad pakkuda huvi ka teistele Eesti kõrgkoolidele.

Kirjandus

- Biggs, J.; Tang, C.** 2008. Õppimist väärtustav õpetamine ülikoolis. Keskmes õppija tegevused. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.
- Boshuizen, H. P. A. et al.** 1995. Knowledge development and restructuring in the domain of medicine: The role of theory and practice. – *Learning & Instruction*, 5 (4), pp. 269–289.
<[http://dx.doi.org/10.1016/0959-4752\(95\)00019-4](http://dx.doi.org/10.1016/0959-4752(95)00019-4)>, (25.12.2014).
- Collins, J. B.; Pratt, D. D.** 2011. The teaching perspectives inventory at 10 years and 10,000 respondents: Reliability and validity of a teacher self-report inventory. – *Adult Education Quarterly*, 61 (4), pp. 358–375.
<<http://dx.doi.org/10.1177/0741713610392763>>, (25.12.2014).
- Crouch, C. H.; Mazur, E.** 2001. Peer Instruction: ten years of experience and results. – *American Journal of Physics*, 69, 9, pp. 970–977.
- Bruijn, E. de; Leeman, Y.** 2011. Authentic and self-directed learning in vocational education: Challenges to vocational educators. – *Teaching and Teacher Education*, 27, 1, pp. 1–10.

⁵⁴ **KVÜÕA õppekava statuut** 2015. – Kaitseväge Ühendatud Õppeasutused.
<<http://www.ksk.edu.ee/wp-content/uploads/2013/07/%C3%95ppekava-statuut.pdf>>, (25.12.2014).

- Education, 27 (4), pp. 694–702. <<http://dx.doi.org/10.1016/j.tate.2010.11.007>>, (25.12.2014).
- Ganina, S. et al.** 2013. Mentorlus Kaitseväe Ühendatud Õppeasutustes kui kooli arengu toetamise võimalus. – KVÜÕA toimetised, 17, lk 234–247.
- Gibbs, G.; Coffey, M.** 2004. The impact of training of university teachers on their teaching skills, their approach to teaching and the approach to learning of their students. – *Active Learning in Higher Education*, 5 (1), pp. 87–100. <<http://dx.doi.org/10.1177/1469787404040463>>, (25.12.2014).
- Grollmann, P.** 2008. The quality of vocational teachers: Teacher education, institutional roles and professional reality. – *European Educational Research Journal*, 7 (4), pp. 535–547. <<http://dx.doi.org/10.2304/eerj.2008.7.4.535>>, (25.12.2014).
- Harrell, M.** 2011. Argument diagramming and critical thinking in introductory philosophy. – *Higher Education Research & Development*, 30, 3, pp. 371–385.
- Johnson, D. W.; Johnson, R. T.** 1999. Learning together and alone: cooperative, competitive, and individualistic learning. Boston: Allyn and Bacon.
- Jõgi, L.; Ristolainen, T.** 2005. Õppimine ja õpetamine avatud ülikoolis. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.
- Jõgi, L. et al.** 2013. Üliõpilaste tajutud muutused õppejõudude õpetamispraktikas. Uurimuse aruanne. Tartu: Primus Archimedes. <<http://primus.archimedes.ee/sites/default/files/M6JU%20final%20aruanne%20ISBN.pdf>>, (25.12.2014).
- Karm, M.; Remmik, M.** 2013. Algajate õppejõudude õpetamisarusaamad foto-intervjuude põhjal. – *Eesti Haridusteaduste Ajakiri*, 1, lk 124–155. <<http://dx.doi.org/10.12697/eha.2013.1.07>>, (25.12.2014).
- Kikas, E.** 2004. Õppimine ja õpetamine. – *Haridus*, 3, lk 10–13.
- KVÜÕA seminaride „Õppejõult õppejõule” tagasiside kokkuvõte** 2014 (asutusesisene dokument).
- KVÜÕA tunnivaatluse süsteem.** – Kaitseväe Ühendatud Õppeasutused. <<http://www.ksk.edu.ee/oppejoule/tunnivaatlus/>>, (15.01.2015).
- KVÜÕA õppetöö tagasiside aruanne** 2014 (asutusesisene dokument).
- KVÜÕA ülema käsk.** – Kaitseväe Ühendatud Õppeasutused. <http://www.ksk.edu.ee/wp-content/uploads/2011/03/KVUOA_opetava_koosseisu_oppetoovaatluse_susteem.pdf>, (25.12.2014).
- Kõrgharidusstandard**, 18.12.2008. – *Riigi Teataja I* 2008, 57, 322, jõustunud 01.01.2009. <<https://www.riigiteataja.ee/akt/107082012004>>, (25.12.2014).
- Lim, L. L.; Thiel, D. V.; Searles, D. J.** 2012. Fine tuning the teaching methods used for second year university mathematics. – *International Journal of Mathematical Education in Science and Technology*, 43, 1, pp. 1–9.
- McDiarmid, G. W.; Ball, D. L.** 1990. The Teacher Education and Learning to Teach Study: an Occasion for Developing a Conception of Teacher Knowledge. <<http://education.msu.edu/NCRTL/PDFs/NCRTL/TechnicalSeries/TS891.pdf>>, (25.12.2014).
- Mentorlussüsteem.** – Kaitseväe Ühendatud Õppeasutused. <<http://www.ksk.edu.ee/oppejoule/mentorlus/>>, (25.12.2014).
- Nevin, A. et al.** 2009. Becoming a teacher: A cross-cultural analysis of motivation and teacher identity formation. <<http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED505403.pdf>>, (25.12.2014).

- Noorma, M.** 2015. Minu õpetamisfilosoofia. Konverentsiettekanne. – Õppejõult õppejõule 2015: kollegiaalne tagasiside. Tartu Ülikool, 14.01.2015.
- Otsus, T.** 2014a. KVÜÕA suveakadeemia 2014 (asutusesisene dokument).
- Otsus, T.** 2014b. Mentoritekoogu aasta-aruanne 2012–2014 (asutusesisene dokument).
- Otsus, T.** 2014c. Suveakadeemia 2014 tagasiside (asutusesisene dokument).
- Rakenduskõrgkooli seadus**, 10.06.1998. – Riigi Teataja I 1998, 61, 980, jõustunud 16.07.1998. <<https://www.riigiteataja.ee/akt/920764>>, (25.12.2014).
- Ramage, C.** 2004. Negotiating multiple roles: Link teachers in clinical nursing practice. – *Journal of Advanced Nursing*, 45(3), pp. 287–296.
- Rand, N.** 2014. Elustades õppekava – viis aastat paradigmaatilisest nihkest. Konverentsi teesid. Tõhusa ja kaasahaarava õppe korraldamine kõrgkoolis. KVÜÕA, Tartu, 16.10.2014, lk 30–31.
- Rand, N.; Ganina, S.** 2013. Classroom Observation System as an Opportunity to Improve Curricula and Quality of Studies. – *Higher education – higher level learning?* Tallinn, 23.–25.01.2013.
- Reva, E. et al.** 2014. Praktikute-õppejõudude õpetamisarusaamad rakenduskõrgkoolis. – *Eesti Haridusteaduste Ajakiri*, 2 (2), lk 116–147.
- Santoro, N.; Snead, S. L.** 2013. „I’m not a real academic”: A career from industry to academe. – *Journal of Further and Higher Education*, 37 (3), pp. 384–396. <<http://dx.doi.org/10.1080/0309877X.2011.645457>>, (25.12.2014).
- Säljö, R.** 2003. Õppimine tegelikkuses: sotsiokultuuriline käsitlus. Eesti Vabariidusliidu Kirjastus.
- Tõnnisson, K.** 2015. Tartu Ülikooli Euroopa kolledži kogemusest. Konverentsiettekanne. – Õppejõult õppejõule 2015: kollegiaalne tagasiside, Tartu Ülikool, 14.01.2015. <https://moodle.ut.ee/pluginfile.php/287531/mod_resource/content/1/Euroopa%20kolled%C5%BE.pdf>, (28.02.2015).
- Valgmaa, R.; Nõmm, E.** 2008. Õpetamisest: eesmärgist teostuseni. Eesti Vabariidusliidu Kirjastus.
- Viljaste, A.** 2014. Juhiomaduste hindamine Kaitseväge Ühendatud Õppeasutustes. Konverentsiettekanne. – Tõhusa ja kaasahaarava õppe korraldamine kõrgkoolis, KVÜÕA, Tartu, 16.10.2014.
- Õpetamist toetavad tegevused KVÜÕA-s.** – Kaitseväge Ühendatud Õppeasutused. <<http://www.ksk.edu.ee/oppejoule/>>, (25.12.2014).
- Õppejõult õppejõule seminarid 2014.** <<http://www.ksk.edu.ee/oppejoule/seminarid/toimunud-seminarid/>>, (25.12.2014).

V-vbl TANEL OTSUS

Kaitseväge Ühendatud Õppeasutuste sõjaväepedagoogika instruktor

SVETLANA GANINA

Kaitseväge Ühendatud Õppeasutuste füüsika dotsent

MAIA BOLTOVSKY

Kaitseväge Ühendatud Õppeasutuste inglise keele õpetaja