

Lisa 1

Kompetentsipõhise eneseanalüüsi vorm täiskasvanute koolitaja 6. taseme kutse esmataotlejale

Taotleja ees- ja perekonnanimi: Katri Rohesalu

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. - Minu valdkonnaks on organisatsioonide kliendikeskne toimimine ja kliendikogemuse juhtimine. Olen valdkonnas olnud tegev pea 30 aastat. Viimased 10 aastat olen iseendale tööandja ning kliendikeskse toimimise ja kliendikogemuse juhtimise eestkõneleja. Olen valdkonnapõhiselt end pidevalt täiendanud. Seda peamiselt valdkonna kirjandust lugedes. Üheks valdkondlikuks arengumootoriks on olnud mulle minu poolt loodud ja juhitud valdkonna kogukond „Kliendikeskus“, kus teen regulaarselt valdkonda puudutavaid postitusi, jagan kirjandust ja tähelepanekuid. Kõik materjalid ja artiklid, mida jagan, töötan läbi ning postitused sisaldavad minu poolt antavat täiendavat vaadet. - Aastast 2024 olen külalislektor Tallinna Tehnikaülikoolis (TalTech), kus õpetan magistrantidele kliendikogemuse juhtimise ainet. See omakorda tähendab, et kõik enda valdkonna väited, mõtted, mudelid ja teemad olen „läbi katsunud“ akadeemilisel tasandil. See toob kaasa selle, et loen pidevalt valdkonnakohaseid uusi akadeemilisi artikleid ning hoian end kursis akadeemilises maailmas toimuvaga. - Praktilises vaates ammutan kogemust enda klientidega koostöös. Kuna minu klientide hulgas on eri suuruses ja eri sektori organisatsioone, otsin ma täiendavaid vaateid, praktikaid jne, et vastata kliendi vajadustele. Kõige selle tõttu tunnetan hästi Eesti majandusmaastikku ning Eesti organisatsioonide arusaamist valdkonnast. - Valmistades ette ja läbi viies koolitusi nii organisatsioonides kui TalTechis, on seatud õppele kindlad eesmärgid ja õpiväljundid. - Organisatsioonidele koolitusi või koolitus- ja arenguprogramme luues vaatame eesmärkidele vastavuse koos tellijaga eelnevalt üle töökoosolekul, kus ma näitan, kuidas olen koolitust või programmi planeerinud (teemad, käsitlused, harjutused jne.). Samuti hindame tulemust pärast koolituspäeva või koolitusprogrammi, viies läbi jätkukohtumise. - TalTechi kursused on üles ehitatud õpiväljundite saavutamist silmas pidades. Hindamisprotsess järgib sama loogikat.
2	Teab täiskasvanukoolituse põhiprintsiipe ja lähtub koolitusel täiskasvanud õppija eripäradest. - Minu tegevus koolitajana on kahe erineva suunaga: Eesti organisatsioonide koolitamine ja TalTechis lektoriks olemine. - Raamistik on erinev, kuid partneriteks on täiskasvanud inimesed oma töö- ja elukogemusega. Ma ei lähene koolitustele ja kursustele hoiakuga: mina tean, kuidas asjad käivad. Mul on oma põhjendatud nägemus ja arusaam, kuid arutame koos ja otsime ühist arusaamist. Eriti oluline on see organisatsioonide koolitustel, kus ma ei lähe kogenud töötajatele ja juhtidele „õpetama“, kuidas nad peaksid enda tööd tegema. Läbi kaasava õppe aitan mõtestada uusi teemasid, näha juba tuntud ja teatud teemasid uue nurga alt ning leida viise, kuidas uuenenud mõtteviisi rakendada. Ülikoolis olen suunaja ja teenäitaja, kuid oluline on ka tudengite töökogemus ja isiklik vaade. Kursuse ainetöös analüüsivad nad enda tööandja toimimist ning seda valmistatakse ette läbi kogu kursuse. Mõtestamine ja seoste nägemine on õppeprotsessi keskmes. - Motivatsioon. Organisatsiooni koolitustel on oluline eeltöö selleks, et koolitatavad mõistaksid koolituse vajalikkust ja kasu. Selleks arutab tellija nendega eelnevalt teemasid ja eesmärki või viin mina läbi eelneva kaasamise, näiteks küsimustiku abil. Iga koolituse alguses toon välja, miks seda koolitust teeme, miks see neile oluline ja kuidas neid nende töös aitab.

	Ülikoolis on minu aine kohustuslik. Siiski püüan muuta aine neile inimlikult lähedaseks/isiklikuks. Toon loengutes teadlikult näiteid, mis aitavad luua seoseid õpitava ja isikliku elu vahel. • Organisatsiooni koolitustel ei saa ma disainida individuaalseid õpiteekondi. Küll aga arvestan osalejate teadmiste ja valmisolekuga oma arvamust avalikult jagada. Seda arvestan meetodide valikul. Näiteks kasutan anonüümset interaktiivset töövahendit. • Ülikoolis kujundavad tudengid endale individuaalsed õpiteekonnad. Aine läbimiseks on selged kriteeriumid, kuid tudengid saavad loenguid järele vaadata, olen paindlik tähtaegadega ning arvestan ajutiste raskustega õppimisel.
3	Väärtustab täiskasvanud õppijat, järgib oma töös eetilisi norme (vt lisa 3 „Täiskasvanute koolitaja eetikakoodeks“) ja konfidentsiaalsusnõudeid, hoiab kutse mainet. • Minu tegevus lähtub minu klientide, nende töötajate ning ülikooli ja õppurite vajadusest. Minu jaoks on minu kliendid, tudengid ja kolleegid partnerid. • Inimlikkus on minu valdkonnas võtmesõnaks. See, millised inimesed me oleme, määrab ära, milliseid kogemusi loome teistele ja kuidas ise koheldud saame. Enda professionaalse tegevuse ja inimesena toimimise analüüs, mõtestamine ja seeläbi areng on vältimatud. Olen teadlik, et mul on palju õppida nii inimesena kui professionaalina. Minu mõjuvälja sattuvad õppurid on erineva valdkonna kohase ettevalmistusega ning erineva töökogemusega. Olen sellest teadlik ja arvestan sellega. Armastan öelda, et igan inimesel on kliendikogemuse ja kliendikesksuse teemadel oma arusaam. Seega julgustan osalejaid enda seisukohti avama ning annan juurde täiendavaid või alternatiivseid vaateid. • Tehes koolitusi ja viies läbi loenguid, on oluline, et ma oleksin esmalt allikakriitiline. „Katsun“ enda väited alati ettevalmistusprotsessis läbi. Täiendan käsitlusi, kui näen, et mu enda vaade on laienenud. Olen loomult väga enesekriitiline ning analüüsin peale koolitusi reageeringuid, peegeldusi ning mõtlen selle üle, mida oleksin saanud mõne näitega paremini auditooriumis ilmestada. See omakorda toob pildile konfidentsiaalsuse aspekti. • Näited, mida enda koolitustel toon, pärinevad minu praktikast. Kui mul ei ole kliendi poolt antud aktsepti näidet kasutada nimeliselt, kirjeldan, mis sektori ettevõttega oli tegu, mida ja kuidas tehti ja milliseks kujunes tulemus. Elementaarne on ka see, et ma ei halvusta inimesi, koolitatavaid ega naeruväärista organisatsioone ja kliente. • Erinevaid keerulisi situatsioone on mul esinenud tudengitega töös. Peamiselt selliseid, kus tudengid käituvad ebaeetiliselt. Minu osaks on siis see, kuidas sellele reageerida ja tagada õiglane kohtlemine. Olen valmis näiteid tooma hindamiskohtumisel.
4	Järgib täiskasvanuõpet ja teisi valdkonna tegevusi reguleerivaid õigusakte. • Ülikoolis õpetades olen teadlikult tutvunud ülikooli õppekorraldust, akadeemilisi tavasid ja eetikat puudutavate juhendite ning reeglitega ja lähtun neist oma töös. Need puudutavad näiteks õppetöö korraldamist, üliõpilaste hindamist, võrdset kohtlemist, akadeemilist eetikat ning AI kasutamist õppetöös. AI kasutamise reeglid kursuse tudengitele olen ise sõnastanud ning tudengitele ka põhjendanud. • Isikuandmete kaitse nõudeid järgin teadlikult nii ülikoolis kui ka organisatsioonidele koolitusi läbi viies. • Täiskasvanute koolituse seaduse ja Täienduskoolituse standardiga ei ole ma aga seni teadlikult oma igapäevast koolitajategevust sidunud. Kuid tutvudes Täiskasvanute koolituse seaduse ja Täienduskoolituse standardiga, toon välja, et: • Organisatsioonidega töötades lähtun alati tellija vajadusest ja koolituse eesmärgist. Sõnastan pakkumises, millise tulemuse peaksime läbi koolituse saavutama. Näitan ka seda, mida teen selleks, et ootused saaksid täidetud, kirjeldan päevakava koos teemade ja meetoditega, toon välja õppevahendid ja ka mahu. Tõsi, kuna organisatsioonid soovivad teada, millal koolitus algab ja lõppeb, siis ei ole ma organisatsioonidega töötades sõnastanud mahtu akadeemilistes tundides. ○ Ülikoolis õpetades määratlen õpiväljundid ning kirjeldan detailse õppekava. Ülikoolis õpetamine asetub selgemalt õigusaktide raamistikku.

	<i>Pean õigusliku raamistiku põhjalikumat tundmist enda arenguvajaduseks. Samas oli hea tõdeda, et suur osa minu senisest koolituspraktikast on kooskõlas Täiskasvanute koolituse seaduses ja Täienduskoolituse standardis toodud põhimõtetega.</i>
5	Annab õppijatele tagasisidet kogu koolitusprotsessi vältel. <i>Tagasiside protsessina on üks teema, mida TalTech „Kliendikogemuse juhtimise“ aines käsitleb. Olen kursis tagasiside eesmärgi, sisu ja meetoditega.</i> <i>Tagasiside on oluline osa õppeprotsessist. Kui ma viin läbi päevaseid koolitusi oma klientidega, siis on tagasiside vähem isikuline, kuivõrd sellistel koolitustel ei saa väga sisulist personaalset tagasisidet anda. Teemasid käsitledes arutleme alati koos läbi erinevate töötubades koondatud mõtted. Kui näen, et mind või teemakäsitlust on valesti mõistetud, palun avada mõttekäiku selle taga ning täiendan seda enda mõtetega. Aeg-ajalt on ka sellistel koolitustel tulnud ette üks ühele diskussioone, mis ei ole klassikaliselt just tagasiside, kuid siiski vastastikune peegeldus. Koolitusel olen teadlikult tunnustanud enda koolitusgruppi. Sisuliselt, mitte näiliselt „tubli, tubli“. Toon välja, kui on toodud väga hea eluline näide või kui on oldud eriarvamusel, kuid hästi enda seisukohti argumenteeritud jne.</i> <i>Olles läbi viinud ka mõned arenguprogrammid, on seal oluliseks sammuks nn „mentorkohtumised“, mille raames saame suhelda, teemasid arutada ja ka tagasisidet anda üks ühele.</i> <i>Üliõpilased saavad minult tagasisidet läbi kogu õppeprotsessi. Iga kodune ülesanne on individuaalne ning ma annan sellele tagasisidet. Toetan tudengeid nende teekonnal. Selgitan, kui tudeng mõne termini või nähtusega eksib. Suunan, kui on vaja täiendavat vaadet jne. Ka ainetöö, mida hindan kriteeriumite kohaselt, saab minult tagasisidet. Toon välja, mis mulle väga meeldis või mida ta on võrreldes varasemaga sisukamalt käsitlenud, või kui vähendan punkte, siis kirjeldan, miks ning mida saaks tulevikus täiendada. Olgugi et ainetööd uuesti teha ei saa, olen pidanud oluliseks ka ainetööd hinnates arendava tagasiside andmist.</i> <i>Küsin ka ise läbi kogu protsessi tagasisidet. Kas oli mõistetav, kas tempo on sobiv jne. Mõlemapoolne tagasiside on minu koolituste loomulikuks osaks.</i>
6	Kasutab koolitustel korrektset läbiviimise keelt kõnes ja kirjas. <i>Korrektne keelekasutus on osa professionaalsest toimimisest. Pean end jälgima eestikeelsete koolituste läbiviimisel, et ma ei kasutaks ingliskeelseid termineid. Kiusatus on suur, kuivõrd enamik valdkonna kirjandust on ingliskeelne ning terminid minu peas seetõttu samuti.</i> <i>Ülikoolis olen tudengitega kokku leppinud, et ingliskeelsed tsitaadid ja materjalid, mida slaididel kasutan, tõlgin ka eesti keelde. Jätan reeglina nähtavaks ka originaalsõnastuse.</i> <i>Jälgin, et keelekasutus oleks korrektne. Koostan enda õppematerjalid ise ning loen need enne kasutamist üle. Sellest hoolimata märkan aeg-ajalt loengut või koolitust läbi viies mõnda materjali jäänud trükiviga. Parandan avastatud vead enne materjalide Moodle'isse üleslaadimist või kliendiga lõplikku koolitusmaterjali jagamist.</i>
7	Kasutab asjakohaseid info- ja kommunikatsioonitehnoloogiat (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. <i>IKT- vahendid on minu õpetamisprotsessi loomulik osa. Olen viinud läbi veebikoolitusi, kogu mu tööprotsess materjalide otsimisel on seotud internetiallikatega.</i> <i>Ülikoolis õppides (lõpetasin 2018. aastal TalTechi majandusteaduskonna magistrantuuri) ja ülikoolis õpetades jälgin allikate adekvaatsust ja asja/ajakohasust.</i> <i>Sel aastal osalesin TalTech õppejõududele suunatud õppedisaini programmis 2.0, kus läbisin 8 moodulit. Kõigis neist kasutati IKT-töövahendeid või suunati õppejõude paremini neid kasutama.</i> <i>Igapäevaselt kasutan enda koolitustel kaasamiseks Mentimeterit, tagasisidestamiseks või sisendi kogumiseks Formsit'i küsitluskeskkonda, koolitusi ja esitlusi valmistan ette Canva keskkonnas, veebikoolitusi teen organisatsioonidele Teamsi keskkonnas, kuid ülikoolis on kasutusel keskselt loodud lahendused. Samuti on kõik õppematerjalid ja suhtlus tudengitega viidud Moodle'i keskkonda.</i>

- *Organisatsioonidele läbiviidavatel koolitustel hindamist tava mõistes ei toimu. Ülikoolis toimub tudengite hindamine ja tagasisidestamine Moodle'i keskkonnas. Olen sinna üle toonud hindamisloogika nii, et tudengitel on pidev ülevaade enda kogutud punktidest. Samuti on seal näha, mis seisab ees ning mida veel tegema peab. Hindamiseks olen loonud selged kriteeriumid, mille kohaselt saan valida töid hinnates hindamistulemuse ja lisada põhjenduse/tagasiside.*

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 ilmnemist 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	Kuna tegelen koolitusteenuse pakkujana erinevatele organisatsioonidele ning olen ka lektor Tallinna Tehnikaülikoolis (edaspidi TalTech), on mu kompetentsi väljundid kirjeldatud kahes vaates. Organisatsioonidele koolitusi läbi viies: • Viin enne pakkumise koostamist läbi kliendiga eelkohtumise, et selgitada välja organisatsiooni täpne vajadus ja lahendatav probleem. Samuti räägime läbi selle, kellele on koolitus suunatud ning millised on osalejate taustateadmised valdkonnast (milliseid koolitusi on läbitud jne). • Seejärel paneme paika täpse fookuse ja soovitud tulemuse, mille kirjeldan pakkumises mina. • Osade klientide puhul viin enne koolituse sisu ettevalmistamist läbi ka täiendava eelinfo kogumise koolitusel osalevatelt töötajatelt. Selle eesmärk on täpsustada fookust, valmistada osalejaid teemade osas ette ning koguda informatsiooni nende arusaamade ja koolitusele ootuste kohta. • Kogutud sisendist teen kokkuvõtte, mille vaatame koos kliendiga üle ning vajadusel täpsustame selle põhjal koolituse sisu ja fookust. • Reeglina soovin organisatsioonilt ka strateegilisi dokumente, protsessikirjeldusi, rahulolu-uuringuid jm, et õppida tundma organisatsiooni strateegilist raamistikku ja toimimist. Ülikoolis: • Õpiväljundid olen kirjeldanud ära ainekavas. Laiendatud ainekavas olen ära toonud selged seosed teemade ja õpiväljundite vahel. Õpiväljundid sõnastasin ainele iseseisvalt, vanem kolleeg vaatas nende sõnastuse üle. Sel aastal läbides Õppedisain 2.0 programmi ning analüüsid aine konstruktiivset sidusust sai selgeks, et on vajadus õpiväljundeid uuendada. Seda ka tegin. • Konkreetsele õppegrupile tutvustan aine oodatavaid tulemusi/õpiväljundeid esimesel loengul ning küsin täiendavaid ootusi tudengitelt esimese kodutöö raames, milleks on ainet sissejuhatav refleksioon. • Saadud sisend aitab mul paremini mõista konkreetset õpperühma ning vajadusel kohandan selle põhjal teemade käsitlemist ja kasutatavaid meetodeid.
Viide tõendusmaterjalile	1. Organisatsioonide pakkumuste fragmendid. Eesmärgid ja väljundid

	Organisatsioonide sisendi kogumise näide (fragment küsimustikust ja tulemuste esitlusest koolitusel) TalTech „Kliendikogemuse juhtimine“ laiendatud ainekava 2026 TalTech „Kliendikogemuse juhtimine“ õpiväljundite uus versioon. Rakendatakse 2027. aastal.
1.2 Koostab koolitusprogrammi ja planeerib oma tegevuse, lähtudes õppekavast (selle olemasolul).	
Kompetentsi tõendamine	Organisatsioonidele koolitusi läbi viies: - Tuginedes eelkohtumistel kogutud informatsioonile koostan pakkumise, mis sisaldab organisatsiooni eesmärki ja soovitud õpiväljundeid, minu lähenemist nende saavutamiseks, näidispäevakava koos käsitletavate teemade ja meetoditega ning projekti esialgse ajakava. - Toon pakkumises välja ka erinevate osapoolte tegevused ja vastutuse ning koolituse maksumuse. - Kui klient aktsepteerib pakkumise, vaatame üle ka ajakava ning planeerime täpsemalt tegevused. Ülikoolis: - Õpiväljundid olen algselt kirjeldanud ainekaardil ning need on nähtavad ja aluseks ka laiendatud ainekava kirjeldusele. - Vaatan laiendatud ainekava üle igal aastal ning täiendan. Peamiselt programmi ja hindamisprotsessi osa. - Õppeprogrammi nädalate lõikes määratlen ära iga semestri alguseks laiendatud ainekavas, kuid vajadusel täiendan/muudan programmi tulenevalt tudengite vajadusest. - Näitena: muudatuste juhtimine ja teenusedisain ei olnud minu aine esialgses programmis, kuivõrd tudengitele antud aineid on võimaldatud õppida. Kuid tudengid soovisid, et ma siiski neid teemasid ka käsitleksin. Liasin jooksvalt need programmi ning järgnevate aastate teemakäsitlustes on need juba selgelt sees. Tõsi, mitte piisavas mahus, kuid annan üldise ülevaate ja seon ära aine teema ja fookusega.
Viide tõendusmaterjalile	Organisatsiooni pakkumuse fragment. Eesmärk, tegevused ja päevakava ettepanek TalTech „Kliendikogemuse juhtimine“ laiendatud ainekava 2026.
1.3 Valmistab ette konkreetse koolituse sisu ja valib meetodid, lähtudes koolitusprogrammis (õppekavas, selle olemasolul) koolitusprogrammis/õppekavas fikseeritud õpiväljunditest ja varasemast tagasisidest.	
Kompetentsi tõendamine	Organisatsioonidele koolitusi läbi viies: - Peale igat koolitusprojekti küsin kliendilt tagasisidet nii jätkukohtumise raames kui ka kirjalikult. Vajadusel täpsustan saadud tagasisidet. Lisaks teen alati ka ise koolituse analüüsi: mida võiksin järgmisel korral teha teisiti ja mis toimis hästi. Kuna disainin koolitused iga kliendi eraldi, loon uusi grupid ja kasutan erinevaid lähenemisi. Saadud kogemust ja tagasisidet kasutan järgmiste koolituste ettevalmistamisel. - Koolituse sisu ja meetodite valikul lähtun kokkulepitud eesmärgist ning eelnevalt kogutud informatsioonist organisatsiooni ja osalejate kohta. - Üks oluline tegevus enne koolituspäeva on koolituse ühine ülevaatus tellijaga. Selleks ajaks on mul koolitus välja töötatud ligikaudu 90% ulatuses. Kohtumisel käime kliendiga läbi koolituse planeeritud voo ning selgitan, mida ja kuidas käsitlet. Küsin kinnitust või sisendit näiteks tööühmade koosseisu, harjutuste või käsitletavate küsimuste kohta. - Pärast ülevaatuskohtumist teen vajalikud muudatused. - Aastal 2022 võitsin Pärnu Linna hanke, mille raames viisin läbi uuringu organisatsioonide esindajate ja külastajate seas. Selle tulemusel koostas arengukava, mille osaks oli ka arenguprogramm organisatsioonidele. Ülikoolis: - Semestri lõpus annavad tudengid ainele tagasisidet. Küsin tudengitelt ka jooksvat tagasisidet: tunnetust iga loengu lõpus, vahetagasisidet semestri

	keskel jne. Kõiki ettepanekuid ei ole erinevatel põhjustel võimalik rakendada, kuid võtan arvesse neid, mida pean põhjendatuks. Mõningaid muudatusi teen semestri jooksul, üldist õppekorraldust puudutavaid muudatusi aga järgmisel aastal. • Meetodid on üldjoontes läbi mõeldud enne semestri algust, kuid olen neid semestri jooksul täiendanud või muutnud lähtudes konkreetse rühma vajadustest. ○ Rühmatööde ja harjutuste meetodid töötan välja vahetult enne loengut tuginedes sellele, mis antud rühma puhul paremini „töötab“. • Kasutan varasematel aastatel saadud kogemust ja tagasisidet aine arendamiseks.
Viide tõendusmaterjalile	1. Organisatsiooni pakkumus. Ajakava näide, kus on näha koolituseelne kohtumine (fragment pakkumusest) 2. Organisatsiooni koolituse sisu. Päevakava. 3. Visit Pärnu külalislahkuse arenguprogramm (koolitustegevused on selle sees kirjeldatud) 4. TalTech „Kliendikogemuse juhtimine“ laiendatud ainekava 2026 teemad (fragment) 5. TalTech, tudengite tagasiside (poolel teel)
1.4 Koostab ja/või kohandab õppematerjale, lähtudes õppekavast või koolitusprogrammist, teema käsitlemise loogikast ning õppekeskkonna võimalustest. Viitab korrektselt allikatele, arvestades autoriõigusi.	
Kompetentsi tõendamine	Organisatsioonidele koolitusi läbi viies: • Koostan iga koolituse materjalid lähtuvalt konkreetse organisatsiooniga kokkulepitud eesmärgist, õpiväljunditest, koolituse sisust ja osalejate vajadustest. • Kasutades varasemalt juba välja töötatud materjale või lähenemisi, kohandan neid alati konkreetsele organisatsioonile, tuues sisse asjakohaseid näiteid (tulenevalt organisatsiooni tegevusvaldkonnast) ning luues uusi harjutusi ja grupitöid. • Kui kasutan materjalides allikaid, mis ei pärine minult, viitan neile korrektselt. Ülikoolis: • Kõik õppematerjalid on koostatud tuginedes laiendatud ainekavas määratletud teemadele ja õpiväljunditele. • Uuendan ja täiendan materjale vastavalt aine arengule ning kasutatavale teaduskirjandusele. Esimesel õpetamise aastal tegelesin ühe loengu ettevalmistamisega keskmiselt 16,7 h; 2026. aastal kulub ühe loengu ettevalmistamiseks keskmiselt 7,7 h. See näitab, et ajas ettevalmistamise maht väheneb, kuid uuendan materjali igal aastal. • Materjalides kasutatud käsitlused on viidatud ning iga loengu materjalide lõpus on toodud kasutatud allikate täisviited.
Viide tõendusmaterjalile	1. Organisatsiooni näide koolituse materjalidest, kus on toodud sisse organisatsioonist lähtuv kohandus. 2. Organisatsiooni koolitusmaterjali näide viitamisele (fragment materjalist). 3. TalTech, Toqqi ülevaate 2025 ja 2026 võrdlus 4. TalTech näide viitamisele.
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	Organisatsioonidele koolitusi läbi viies: • Koolituste alguses näitan alati koolitatavatele seatud eesmärgi sõnastust. Toon välja, miks seda päeva on vaja ja mida soovime päeva lõpuks saavutada. Kui koolitusele pole eelnenud ootuste kaardistamist eraldi protsessina, siis reeglina teeme seda koolituse alguses.

	- Organisatsioonide koolitustel ei sea me igale õppurile individuaalseid eesmärgi, seega see osa jääb meil vajaka. Kuid koolituse alguses grupina me seome ära koolituse eesmärgi nende töörolliga. Ülikoolis: - Tudengitele on minu aine kohustuslik. Samuti on neil kohustus enne esimesse loengusse saabumist läbi lugeda laiendatud ainekava. Kahjuks seda reeglina ei tehta. Seetõttu on avaloeng ka selleks, et tuua pildile meie eesmärk, kuidas me õpiteekonda kujundame, kellel mis vastutus õppeprotsessis on jne. - Lisaks olen palunud peale esimest loengut esimese kodutööna kirjutada, mis on nende isiklik eesmärk antud aine raames. Selles tagasisides tunnen ka huvi, mis on nende ootused/mida soovitakse õppida ja teada saada. - Enamikul tudengitel on isiklik õpieesmärk aine läbida heade tulemustega. Toovad välja ka selle, mille osas soovivad teadmisi täiendada või mida juurde õppida. - Seega ma ei saa öelda, et ma toetan tudengeid individuaalsete õpieesmärkide seadmisel, kuivõrd baasvajadus on aine läbida. Küll aga olen hakanud teadlikumalt nende ootusi juhtima, sest ootus õpirotsessile ja selle raskusele on väga erinev. Ja selle seos aine läbimisega ja tulemustega samuti. Tudeng, kel on soov saavutada „Cum Laude“ ja fookus on punktidel ja hindel, kasutades selle saavutamiseks ka mittesoovitatud meetodeid, läheb kohati energia valesse kohta. Olen püüdnud avardada arusaama, et miks õppida ja mis võiks olla õppe eesmärgiks. Nagu äris: käive ja kasum on tulemus. See ei tohiks olla eesmärgiks omaette.
Viide tõendusmaterjalile	1. Organisatsioonide koolitusmaterjalide näited eesmärgi kirjeldusest ja ootuste kaardistamisest (fragmendid koolitusmaterjalidest) 2. TalTech esimese loengu materjalist näide (fragment materjalist) 3. TalTech esimese refleksiooni ülesande sisu
2.2 Rakendab erinevaid võtteid õppimist toetava füüsilise, vaimse ja sotsiaalse keskkonna loomiseks.	
Kompetentsi tõendamine	Nii organisatsioonide koolitustel kui ülikoolis: - Lepime koolituste ja loengute alguses kokku, kuidas suhtleme ja kuidas töötame. Teeme kokkulepped. Annan selge signaali, et oleme partnerid, suhtleme vabalt, kõik arvamused on teretulnud (rumalaid küsimusi ei ole, arvamused avaldused on oodatud, aktiivne osalemine on lausa eeldus edukale päevale/loengule). - Pean ennast sõbralikuks ja soojaks inimeseks ning usun, et olen suutnud auditooriumi ka selles veenda. Igal juhul tunnetan inimeste olekut ning teen teadlikke tegevusi selleks, et suhtlemine oleks vahetu ning õppijad tunneksid end hästi. - Selleks teen erinevaid protsessi alguse tegevusi nagu näiteks: - Organisatsioonide koolitustel teen väikestes gruppides omavahelise tutvumise isegi juhul, kui tegu on sama meeskonna inimestega. Küsin näiteks, miks nad teevad seda tööd, mida teevad. Mis neile meeldib selle juures. Miks nad töötavad just selles asutuses jne. Taolised arutelud avavad inimesi. Teeme siis ka koos kokkuvõtteid ja avastame, et oleme sarnased. - Ülikoolis ei ole ma sellist harjutust auditooriumis teinud. Küsin sarnaseid küsimusi, kuid teises võtmes nende esimeses kodutöös. - Koolituste või loengute käigus võib tulla ette olukordi, kus tunnetan ruumi dünaamika muutumist. Põhjuseid selleks on erinevaid. Ma ei jäta seda tähelepanuta ning olenevalt olukorrast, kas adresseerin seda kohe avatult või teen teadlikult ise tegevuse muudatuse ning vaatan, kas olukord laheneb.

	- Füüsilise mugavuse tagamiseks mõtleme organisatsioonide tellijatega alati läbi ruumi paigutuse ja vajadusel ka selle, millised inimesed ühte gruppi paigutada. - Ülikoolis, paraku, on klassiruumid „klassikaliselt“ seatud, kuid olles teadlik, et inimesed ei jaksa pikalt istuda, siis olen julgustanud tudengeid püsti seisma, rühmatööde jaoks liikuma, auditooriumi ette enda mõtteid esitlema tulema jne. Samuti teen pause, et saaks klassiruumi tuulutada.
Viide tõendusmaterjalile	Organisatsioonide koolitusmaterjalidest näited tutvumisülesandest TalTechi 1 loeng. Kokkulepped.
2.3 Viib läbi õppeprotsessi, vajaduse korral muudab õppe etappide järjestust ja töövorme, kaasates õppijaid ja arvestades õpperühma vajadusi.	
Kompetentsi tõendamine	Organisatsioonidele koolitusi läbi viies: - See, et algne koolituspäeva plaan ei realiseeru punkt-punktilt, on peaaegu reegel; oluline on, et kokkulepitud eesmärk ja olulised teemad saaksid kaetud. - Vajadusel annan mõnele teemale rohkem aega, kui arutelust ilmneb selle vajadus. Üks minu moto on „Festina lente“ (kiirusta aeglaselt). Ma jälgin küll ajakava ja ajaraame, kuid head diskussiooni ma ei katkesta. Olen õppinud diskussioone ka juhtima nii, et inimestele ei jää tunnet, et neid pole kuulatud. Või et pole aega mõtete jagamiseks. - Kasutan „Parkimisplatsi“ meetodit teemade puhul, mis on osalejatele olulised, kuid ei kuulu päeva fookusesse. Need mõtted, mis kirjutan „Parkimisplatsile“ jäävad tellija vastutusse. - Oleme tellijaga koolituse voo ja meetodid kokku leppinud. Kui on vaja, muudan päeva jooksul töövormi, nt planeeritud on Mentimeter, kuid liigume ümber paberile ja pliiatsile/post-it meetodile. Ülikoolis: - Olen mõelnud läbi igaks loenguks teemad ja harjutused, mis läbitud teemasid kinnistavad. Olen ka siin paindlik. Kui näen, et tudengid vajavad rohkem aega mõne teema üle arutamiseks, saan teatud määral teemade järjestust ja aja kasutamist ringi mängida. - Harjutuste kohaselt- olen näiteks kirjeldanud tudengitele, millised harjutused on planeeritud ning nad saavad valida, millise harjutuse sel korral teeme. Samuti saavad nad ise mõjutada gruppide suuruseid, kellega grupis ollakse jne. - Minu loengud on mõõdukalt paindlikud. Õppekavas ette nähtud teemad läbime vajalikus mahus. Samas, kui tudengid toovad välja, et mingit konkreetset teemat peaks täiendavalt avama, saan neid mõõdukalt arvesse võtta. Näiteks: 2025. aastal selgus, et tudengid ei olnud teadlikud muudatuste juhtimise teooriast. Lisasin selle teemana. 2026. aastal lisasin kavva tudengite soovil TI (tehisintellekti) teemakäsitluse. - Tudengite tagasisidele tuginedes olen muutnud teatud kodutööde sisu. Mitte lihtsamaks sisult, kuid vormilt: millises keskkonnas, kuidas esitatakse jne.
Viide tõendusmaterjalile	TalTech näited laiendatud ainekava täiendusest
2.4 Märkab ja tunneb ära grupi arengus toimuvaid muutusi, reageerib olukorrale õpiprotsessi toetaval viisil.	
Kompetentsi tõendamine	Organisatsioonide koolitustel: - Õppeprotsess on alati dünaamiline ja sõltub suuresti sellest, kuivõrd turvalise ja avatud keskkonna suudan luua. Toon koolituspäeva alguses välja tõsiasja, et kujundame õpikogemust koos. Samas ei saa ma olla alati kindel, et lähenemised, mille olen loonud, kõikidele sobivad. Seetõttu jälgin inimeste energiat, kaasatust ja valmisolekut. - Koolituspäeva alguses ollakse veidi reserveeritumad ning kinnisemad. Õhkkonda luues ja välja tuues, et igaüks loeb, see tavaliselt muutub. Jälgin, et iga inimene saaks sõna ja oleks kuulnud.

	- Teatud hetkedel võivad osalejad olla väsinud või on teemad keerulised. Siis pean saama aru põhjustest ja tegema otsuse, kuidas toimetada. - Grupi toimimine võib olla mõneti ka ettearvamatu. - Näide: Ühel koolituspäeval, kus osales ligi 100 organisatsiooni töötajat, asus üks osaleja minu seisukohti agressiivselt ründama ja olukorda provotseerima. Keeruliseks muutis situatsiooni ka grupi reaktsioon: tajusin ruumis elevust selle asemel, et anda märku kaaslase ebakohasest käitumisest. Hiljem selgus, et antud töötaja tekitab pidevalt taolisi konflikte. Pärast seda kogemust uurin koolituste eel tellijalt grupi dünaamika ja võimalike pinget tekitavate teemade ja isikute kohta. Ülikoolis - Ülikoolis viibime ühisel teekonnal 16. nädalat. Kuna mu loengutes osalemine ei ole kohustuslik, siis kujuneb mitu gruppi: need, kes peaaegu alati on kohal; need, kes on aeg ajalt kohal; need, kes praktiliselt kohal ei käi. Tudeng saab ise kujundada enda õpiteekonna. - Neid, kes tihedalt kohal käivad, on lihtsam tajuda ning nende kohaselt kujuneb meil välja selge grupitunnetus. Tihtipeale tunnen loengu alguses üldiselt huvi nende käekäigu vastu: kui suur on koormus, kuidas jõuavad ja jaksavad jne. Olen neid kuulanud ja näiteks 2026. kevadsemestril muutsin ühe kodutöö tähtaega hilisemaks. Minu ajakava tegi see otsus keerulisemaks. - Need, kes loengus käivad aeg-ajalt või üldse mitte, on keerulisem tajuda ja nende individuaalseid vajadusi arvesse võtta.
Viide tõendusmaterjalile	- Olen valmis toodud näite kohta rääkima meie kohtumisel. Olukord oli väga õpetlik. Tõendusmaterjali sellest ei ole, kuivõrd see oli olukord, mida ei salvestunud. TalTech- tähtaja muudatuse info
3. Õppeprotsessi analüüs ja hindamine	
3.1 Kogub õppijatelt arvamusi õppeprotsessi kohta, valides sobivad meetodid.	
Kompetentsi tõendamine	Organisatsioonide koolitustel: - Koolituspäeva lõpul teen osalejatega väikese tagasisaate sessiooni, paludes jagada kas suusõnaliselt või Mentimeteris peamisi õppekohti või tõdemusi, mida koolituspäevalt kaasa võetakse. See, kas teen seda suusõnaliselt või tehnilise vahendi vahendusel, sõltub osalejate arvust. Väikeses grupis on parem seda läbi viia suuliselt. - Küsin kõikide enda koolituste kohta tagasisidet ka tellijalt. Seda koheselt esmatunnetuse koolituspäeva lõpul. Seejärel lepime kokku järelkohtumise aruteluks (selle osaks on ka tagasiside) ning kas enne seda kohtumist või peale seda täidavad enamik mu klientidest ka Formsit tagasiside küsimustiku. - Tagasisidet küsin pakutud/saadud väärtuse kohta, läbitud protsessi kohta, kompetentside kohta ja tunde kohta, mille tellijasse jätsin. Ülikoolis: - Küsin iga loengu lõpus tunnetust nende olukorra kohta. Läbi Mentimeteri, kuid erinevate küsimustega. - Näiteks küsin, kuidas end tunnevad või kuidas just antud loeng neid tundma pani, mis jäi kõlama vms. - Kui oleme jõudnud poolele teele, küsin läbi Moodle'i tagasisidet, mis on meeldinud, mida jätkata, mida lisada. Ning olen ka uurinud, kuidas nad end tunnevad ja hakkama saavad. - Iga kursuse lõpul küsib ülikool anonüümset tagasisidet õppejõudude kohta. Sellele informatsioonile saan ligi ning tagasisidet arutame programmi juhiga peale tagasisidestamise perioodi lõppu.
Viide tõendusmaterjalile	Organisatsioonide koolituste lõpus küsitud peegelduste näited. Organisatsioonidelt küsitava tagasisideküsimustiku näidis.

	3. TalTech loengu lõpu tagasiside küsimuste näited 4. TalTech 2026 anonüümne tagasiside tudengitelt. Fragment
3.2 Valib sobivad hindamismeetodid ja lähtudes kavandatud eesmärkidest, analüüsib õppeprotsessi.	
Kompetentsi tõendamine	Organisatsioonide koolitustel: - Hindame tellijaga alati jätkukohtumisel seda, kas kavandatud eesmärgid said täidetud ja kas ning mida sellest protsessist nemad kaasa võtavad. - Ühe aruteluteemana on laual ka see, mida organisatsioon edasi teeb. Mis on planeeritud jätkutegevused õpitu kinnistamiseks? Olen selgelt veendumusel, et ilma jätkutegevusteta ei ole koolitustel väga mõtet. Üks mu kunagine kolleeg ütles väga õige lause: „Koolitus ei ole haldjatolm, mille peale raputad ja keegi kunagi kõrvitsaks tagasi ei muutu...“. - Kuna tellija täidab ka tagasiside vormi, saan sealt ka kinnitust või mõttekohti protsessi sujuvuse kohta jne. Ülikoolis: - Eesmärgid on kirjeldatud ülikoolis õpiväljunditena, mille üheks tulemuseks on kursuse positiivne läbimine. - Protsessi analüüs toimub pidevalt läbi kogu kursuse. Olen neid aspekte kirjeldanud ka eelnevalt (grupi toimimine, tagasiside ning tehtud muudatused).
Viide tõendusmaterjalile	1. Organisatsiooni tagasiside näide 2. TalTech laiendatud ainekava 2026 hindamise osa (fragment laiendatud ainekavast)
3.3 Valib sobivad hindamismeetodid ja hindab õpiväljundeid.	
Kompetentsi tõendamine	Organisatsioonide koolitustel: - Organisatsioonide koolitustel õpitulemuste saavutamist individuaalselt ei hinnata. - Mina ei ole hindaja rollis, vaid organisatsioonide koolitustele annab hinnangu enda tagasiside näol klient. - Õpiväljundiks on seatud eesmärk ning tõdemus, kas eesmärk sai täidetud või ei. Selles osas saan kaasa rääkida ning öelda, kas minu meelest sai eesmärk saavutatud, kuidas grupp toimis jne. - Negatiivse näitena, kus soovitud eesmärki ei saavutatud, toon olukorra, kus kliendi esmane ootus eesmärgile oli ebarealistlik. Andsin sellest märku ning ütlesin, et lõppeesmärgi täitmiseks oleks vaja rohkem kontaktpäevi kui üks. Tellija kuulas mu peegeldust, kuid ei olnud valmis lõppeesmärgi kohaseks kompromissiks. Ütles, et anname endast parima, et lõppeesmärki siiski saavutada. Disainisime koos optimaalse lähenemise. Koolituspäeval aga selgus, et teemade avamiseks ja platvormi loomiseks kulus rohkem aega. Ilma ühise mõistmiseta aga edasi ei saanud liikuda. Vähendasime tellijaga päeva jooksul tegevusi (seadsime prioriteete) ning tõdesime, et seatud eesmärgini me ei jõua. Andsin sellest kohe teada ka osalejatele. Koolituse tagasisidena öeldi, et koolituspäev oli väärtuslik, kuid sain kriitikat, et kõiki teemasid me ei läbinud. Tellija tunnistas, et ta oleks kohe pidanud mind kuulama. Ülikoolis: - Ülikoolis on määratletud aine õpiväljundid ning olen valinud sobivad hindamismeetodid. Kuna olen algaja õppejõud, siis esimestel aastatel tuginesin enda tunnetusele. Selle aasta kevadel läbitud Õppedisaini programm 2.0 aitas mul õpiväljundeid paremini sõnastada ning hetkel olen protsessis, et täiendada hindamisprotsessi. - Hindamisprotsess, mille olin eelmisel aastal välja töötanud hindas seatud õpiväljundeid, kuid esines ka vajakaajäämisi: - Tudengite ainetööd ettevalmistavate tööde hindamine ja tulemuse sidumine lõpphindega. Tudengil ei olnud võimalust eksida ilma, et see mõjutaks aine lõpptulemust.

	○ Hindamisprotsess oli minu jaoks liiga töömahukas. See ei ole jätkusuutlik. ○ Kujundan järgmiseks aastaks uue süsteemi.
Viide tõendusmaterjalile	1. Organisatsiooni tagasiside (näide 2) 2. TalTech 2027.a uuendatav võimalik hindamissüsteem (diskussiooni all juhtiva õppejõuga).
3.4 Teavitab seotud isikuid õppe tulemustest, kasutades kokkulepitud meetodit ja tuginedes faktidele.	
Kompetentsi tõendamine	Organisatsiooni koolitustel: • Organisatsiooni koolituste protsessis ei ole sellist osa, kus ma annaksin hinnangut organisatsioonile või osalenud isikutele. Nagu eelnevalt kirjeldatud, me arutame tellijaga tulemuse üle ja anname hinnangu. • Tihtipeale selgub koolituse tegelik mõju läbi organisatsiooni jätkutegevuste organisatsiooni. Hoian enda klientidega kontakti ning küsin ka hiljem, kuidas on läinud, mis mõtteid on tekkinud ja kas on koolituse järgselt mingit muutust näha. Ülikoolis: • Tudeng saab kogu õppeprotsessi vältel minult personaalset tagasisidet, mis tugineb faktidel ja tudengi sooritustel. • Lõpphinne on mõneti ka tagasiside. Olen ainetöid vastavalt kriteeriumitele hinnates andnud alati ka arendavat või positiivset tagasisidet. Kuna reeglina töötatakse antud tööga edasi, on see kindlasti vajalik. Lisaks usun, et õpiprotsessi osaks on ka ainet lõpetav hinnatav töö. • Hindamissüsteem on ja saab tulevikus üles ehitatud nii, et annan jooksvalt individuaalset tagasisidet ning ka aine lõpus saavad nad tagasisidet. Seega usun, et enamik kursusel osalenud tudengeid saavad aru, miks tulemus/hinne selliseks kujunes, mis on nende tugevused ja millega tuleb täiendavalt tegeleda. • Tõsi, on esinenud ka olukordi, kus tudeng ise hindab enda teadmisi ja sooritust kõrgemalt kui mina õppejõuna. See on tekitanud pahameelt ning tugevat tagasisidet. Olen vastanud ning selgitanud täiendavalt enda seisukohti ja lähenemist. Edaspidi tegelen veelgi teadlikumalt tudengite ootuste juhtimisega.
Viide tõendusmaterjalile	1. TalTech näited individuaalse tagasiside andmisest.
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	• Ma ei kuulu täiskasvanute koolitajate võrgustikesse (arvan, et TalTechi töötajate hulka kuulumine seda kriteeriumit ei täida). • Mõtlen siiski koolituste kasuteguritele ning tervikprotsessile laiemalt ning enda klientidega arutlen alati teemade üle: miks koolitust vaja on, mis on oodatud tulem ning mis on planeeritud järeltegevused. Olen kirjutanud ühe artikli, mis toob esile vajaduse koolituse planeerimisel mõelda ka jätkutegevustele. • Minu igapäevategevus on suuresti suunatud just organisatsioonide juhtimisele ja juhtidele. Vaadates kliendikeskse toimimise ja kliendikogemuse juhtimise valdkonna arengut tervikuna, ei saa seda eirata. Seetõttu olen teinud enda südameasjaks juhtide kvaliteedi ja arengu. Paraku on Eestis juhtimisest rääkides fookus palju äri- ja organisatsiooni toimimisel, kuid vähem inimestel või terviktasakaalu loomisel. See on probleem ning saab mõneti ka organisatsioonide arengu takistuseks. Samas olen alati öelnud: „mis ei ole juhtide peas ja arusaamises, ei saa väljenduda ka nende tegevustes“. Olen kirjutanud artikleid, osalenud vastavasialises veebinaris ning adresseerinud seda teemat teadlikult.

	- Kuna ka TalTechis juhtimisest rääkides ja juhtimist õpetades, ei ole teadlikult toodud pildile kliendikeskne toimimine ja selle mõju organisatsiooni tulemustele, astun samme, et see saaks muutuda. Sel sügisel sain eetriaega bakalaureuse tudengite juhtimise kursusel. - Juhin Facebookis kliendikeskse toimimise ja kliendikogemuse juhtimise gruppi. Lõin selle grupi 2019. aastal eesmärgiga luua kogukond/võrgustik, kes saavad üksteist toetada ja inspireerida. Nendega koos oleme loonud kliendikogemuse juhi ja klienditeeninduse juhi kompetentsimudelid. Sel aastal tegime täiendava töörühma, mille eesmärgiks on selle aasta lõpuks välja töötada juhtide kliendikesksete kompetentside kirjeldus. Kui see on valmis, saame edasi liikuda ja kõnetada PARE-t ja Tippjuhtide kompetentsikeskust. Usun, et need on head raamistikud täiskasvanud inimeste arenguraamistikena.
Viide tõendusmaterjalile	Rohesalu, K (Oktoober 2021) Koolitus kui haldjatolm, Personaliuudised, Äripäev Kliendikesksus ja kompetentsid töögrupi esimese kohtumise pilt 10.09.26.
5. Professionaalne enesearendamine	
5.1 Analüüsib ja hindab oma tegevust õppeprotsessis, toob välja enda tugevused ja arenguvajadused.	
Kompetentsi tõendamine	Koolitaja ja õppejõu rollid on teineteisele lähedased, kuid mitte identsed. Tegevuste raamistik on erinev. - Igal koolitusel ja iga loengu ajal ning järel tegelen eneseanalüüsiga. - Tunnetan auditooriumi ning teen vajadusel protsessis muudatusi. - Peale sündmust analüüsin, mis toimis, mis mitte. Ja kui ei toiminud, siis miks. Analüüsin, mida saan teha järgmisel korral paremini. - Loengute kohaselt saan paljusid asju muuta kohe järgmiseks nädalaks. Mõnda tõdemust, näiteks aine ülesehituse või hindamissüsteemi kohaselt, järgmisel aastal. - Organisatsioonide kohaselt aga saan rakendada muudatusi järgmistel kordadel. - Olen enese kohaselt kõrgete ootustega ning arvan, et olen enese kõige karmim kriitik. Samas olen teadlik sellest, et mul on tugevusi, mis toetavad minu igapäevast tegevust. Minu tugevused ja arenguvajadused on ära toodud tõendusmaterjalis.
Viide tõendusmaterjalile	Tugevuste ja arenguvajaduste analüüs
5.2 Hindab oma füüsilist, vaimset ja emotsionaalset seisundit, võtab kasutusele abinõud tasakaalu saavutamiseks ja säilitamiseks.	
Kompetentsi tõendamine	- Jälgin enda seisundit ja tervist (nii füüsilist kui vaimset) pidevalt. Olen ajas õppinud märkama, kui midagi paigast ära hakkab nihkuma. - Olen oma loomult põhjalik ja sean endale kõrgeid standardeid. Mul on kalduvus viimistleda töö väljundeid liiga kaua. Mu üks kunagine juht ütles: „Katri you should understand, when it is good enough!“. Selle poolega tegelen jätkuvalt. - Tean enda võimete piire ning aeg-ajalt olen sunnitud ka neid ületama, teades, et see võib mulle „kätte maksta“ hiljem tervise halvenemisega. Eelmisel aastal töötasin end üle ning seeläbi jõudsin psühholoogi juurde. Nüüdseks olen suutnud tänu sessioonidele teadvustada „enesehoole“ vajalikkust ning jälgin nii magamist, puhkeaega kui liikumist. Olen enda kalendrisse planeerinud tööpäeva sisse pausid, millest püüan kinni hoida. - Tasakaalu töö ja enesehoiu vahel aitabki hoida teadlik enesejuhtimine k.a. tööaja jälgimine. Kasutan enda töödega seotud tegevusteks Toggli töövahendit, mis annab mulle väga hea ülevaate, millega tööalaselt tegelen

	ning kuhu mu aeg läheb. Olen seadnud endale selged eesmärgid ning püüan neid järgida. Olen ajas õppinud enda füüsilise tervise eest paremini hoolitsema: aktiivselt liikuma, hommikuvõimlemist tegema jne.
5.3 Hoiab end kursis uuemate suundadega täiskasvanukoolituse valdkonnas. Käsitleb ennast õppijana, vastutab enda arengu eest.	
Kompetentsi tõendamine	Uuendustega koolitusmaastikul, k.a. täiskasvanukoolituste suundadega, hoiab mind mõõdukalt kursis ülikool. 2025. aastal viidi õppejõududele enne semestri algust läbi ühepäevane arendus/inspiratsioonipäev, kus käsitleti õppimise kognitiivseid aluseid ja tõhusa õpetamise põhimõtteid ning tehti praktilisi harjutusi. - TalTechi õppedisaini programm 2.0, 2026. Kandideerisin õppedisaini programmi ja minu kursus valiti programmi. Programm kestis 6 kuud ning ma valisin enda fookusesse 8 moodulit (Konstruktiivne sidusus; Mängustamine; AI algajatele; Õppematerjalide kaasajastamine; Testid; Õpianalüütika Moodle'i vahenditega; Tagasiside; Kvaliteetne e-kursus). Programm koosnes loengutest, praktilistest ülesannetest ja kodutöödest. Igale õppejõule oli määratud teekonna kaaslaseks õppedisainer, kes toetas iganädalaste veebikohtumiste kaudu minu arengut. Olgugi et programm sai läbi, tegime õppedisaineriga kokkuleppe, et kohtume regulaarselt ka edaspidi. 8. oktoobril toimub TalTechis „Õppimise ja õpetamise konverents“, kuhu olen registreerunud ja millest võtan osa. Alati on, mida õppida ja millele uue pilguga peale vaadata. Vastutus minu arengu eest on 100% minul. Üks minu elu põhimõtetest on: „veerev kivi ei sammaldu“. Selleks, et mitte sammalduda, hoian end uudishimulikuna, liikvel ja arengus.
Viide tõendusmaterjalile	2025 õppematerjali PDF TalTech õppedisaini programmi 2.0 Moodle TalTech õppedisain 2.0 lõpuseminari esitlus (pidime tooma kaks näidet õpitust)