
[Home](#) / Täenduslikud õpikogemused organisatsioonis

Tähenduslikud õpikogemused organisatsioonis

TÄHENDUSLIKE ÕPIKOGEMUSTE KUJUNEMISE TOETAMINE ORGANISATSIOONIS

SIGRID SASS

Töö keskkonnas aset leidvad tähenduslikud õpikogemused aitavad lahendada probleemseid olukordi ning laiendavad töötaja erinevaid oskusi ja mõistmist. Probleem seisneb aga selles, et organisatsioonides pööratakse vähe tähelepanu individuaalsel tasemel õppimisele. Kuna tähenduslikud õpikogemused kujunevad individuaalsel tasemel, siis saab öelda, et kui organisatsioon ei pööra tähelepanu töötajate individuaalsel tasemel õppimisele, ei ole toetatud ka tähenduslike õpikogemuste kujunemine. Uurimuse eesmärgiks on analüüsiv ülevaade tähenduslikest õpikogemustest ja nende kujunemise toetamisest organisatsioonis. Uurimuse probleem on esitatud küsimusena: „kuidas toetada organisatsioonis informaalset õppimist, töötajate tähenduslike õpikogemuste kujunemist“. Andmekogumismeetodina kasutatakse poolstruktureeritud intervjuud, mille tulemusena viidi läbi intervjuud viie erineva organisatsiooni töötajaga. Uurimuse tulemusel saab öelda, et tähenduslike õpikogemuste kujunemise toetamisel tuleks austada töötajate varasemaid teadmisi; usaldada neile vastutusrikkaid tööülesandeid; edendada töötajate vahel koostööd ja rakendada organisatsioonis rotatsiooni.

Võtmesõnad: tähenduslik õppimine, tähenduslikud õpikogemused, informaalne õppimine, organisatsioonis õppimine.

SISSEJUHATUS

Organisatsioonides keskendutatakse õppimisele organisatsioonilisel tasandil ja vähem pööratakse tähelepanu individuaalsel tasandil õppimisele (Berg & Chyung, 2008). Informaalset õppimist on nähtud kui individuaalset protsessi (Fordham, 1993, viidanud Kyndt, Dochy & Nijs, 2009). Seega võib oletada, et organisatsioonid panustavad vähesel määral töötajate informaalsele õppimisele ning vähesel määral ka sellesse, et toetada töötajate tähenduslike õpikogemuste kujunemist, mis

toimub samuti individuaalsel tasandil. Eeldades, et kõik organisatsioonid tahavad, et nende töötajad oleksid produktiivsemad, peaksid organisatsioonid toetama tähenduslike õpikogemuste tekkimist. Toetudes Karu (2008) uurimuse tulemustele, saab öelda, et tähenduslikud õpikogemused töö keskkonnas on need, mis on nõudnud probleemse olukorra lahendamist ja mis on laiendanud indiviidi oskusi ja mõistmist (Karu, 2008).

Antud uurimus käsitleb tähenduslikke õpikogemusi organisatsioonis. Uurimuses tutvustatakse nii tähenduslike õpikogemuste olemust ning toimist, kui ka informaaalsel tasandil töö keskkonnas aset leidvat õppimist. Uurimuse eesmärk on analüüsiv ülevaade informaaalsel õppimisel organisatsioonis kujunevatest tähenduslikest õpikogemustest ja sellest kuidas saaks organisatsioon nende tekkimist toetada. Antud uurimuse probleem on sõnastatud küsimusena: „kuidas toetada organisatsioonis informaaalsel õppimisel töötajate tähenduslike õpikogemuste kujunemist?“. Informaalset õppimist mõistetakse antud töö raames kui õppimist, mis on valdavalt struktureerimata, kogemuslik, juhuslik või tahtlik (Morgan- Klein & Osborne, 2007, 99) ja õppimine, mis on integreeritud igapäeva ellu, antud uurimuse kontekstis täpsemalt tööellu. Tähenduslikku õppimist vaadeldakse, kui protsessi kus õppija otsustab õppeprotsessis saadud uued teadmised ja informatsiooni siduda oma olemasolevate teadmistega (Novak, 2010, 23). Tähenduslikku õpikogemust on selles töös käsitletud kui läbi tähendusliku õppimise kujunenud uusi teadmisi ja põhimõtteid. Töökohal õppimist vaadeldakse informaaalse õppimise kontekstis- vabast tahtest õppimine, läbi igapäevaste situatsioonide, millega indiviid oma töökeskkonnas kokku puutub.

Eelnevalt on selles valdkonnas uuritud informaaalse õppimise toetamist organisatsioonis (Choi & Jacobs, 2011), tähenduslike õpikogemuste kujunemise toetamist ülikoolis (Männistu, 2011) kogemusest õppimist meeskondades (Kayes, Kayes & Kolb, 2005) töökohal õppimist (Illeris, 2003) ja faktoreid mis mõjutavad informaalset õppimist töökohal (Berg & Chyung, 2008).

TÄHENDUSLIK ÕPPIMINE JA TÄHENDUSLIKUD ÕPIKOGEMUSED

Täiskasvanud õppija tähenduslikud õpikogemused võivad kujuneda kriitilistest elusündmustest, muudatustest elus, õpingutest formaalses hariduses, töökogemustest, vabaaja tegevustes ja pereelust (Merriam & Clark, 1993; Silkelä, 1999, viidanud Karu, 2008). Teistesõnadega , võivad tähenduslikud õpikogemused leida aset ka organisatsioonis, kus täiskasvanu töötab ja need võivad alguse saada töökogemustest.

Tähenduslikkus on see kui indiviid tunneb et sündmus või kogemus on tema jaoks loogiline ja see sobib tema olemasolevate uskumustega ja ootustega (Heine,Proulx & Vohs, 2006, viidanud King & Hicks, 2009) ning kogemus , mille suhtes on õppijal varasemad teadmised ja arusaamine

(Wilson & Burket, 1989). Kõrgel tasemel tähenduslik õppimine saab toimuda siis, kui õppija eelteadmised on kaalukad ja hästi struktureeritud (Novak, 2010, 29). Lisaks sellele peab tähendusliku õppimise puhul valima teadlikult tähendusliku õppimise. See tähendab, et õppija ise teadlikult otsustab, et ta seob uued teadmised olemasolevatega. (Novak, 2010, 23.)

Kestev õppimine saab toimuda siis kui õppijale on antud võimalus tähenduste loomiseks ja küsimuste küsimiseks ning tema olemasolevaid teadmisi austatakse (Wolfe, 2006 ; Fiddler & Marienau, 2008). Lisaks hõlmab tähenduslik õppimine oma oletuste uurimist (Fiddler & Marienau, 2008) ja uudset probleemi lahendamist ning loovust (Novak, 2010, 29). Kogemusele tähenduse andmine sõltub õppija uskumustest ja väärtustest.

Täendus on isiku jaoks kombinatsioon sellest kuidas ta mõtleb, tunneb ja tegutseb erinevate kogemuste korral. Kontekst milles kogemus aset leiab on väga oluline kogemuse tähenduse puhul. (Novak, 2010, 41.)

Lisaks kontekstile on tähendusliku õpikogemuse tekkimise juures oluline kogemuse reflekteerimine. Refleksiooni roll on muuta kogemus tähenduslikuks õppimiseks. See millele õppija pöörab tähelepanu- refleksiooni objekt- ja kuidas ta õppijana seda teeb. (Fiddler & Marienau, 2008.)

Täenduslik õppimine tugineb konstruktivistlikule õpikäsitlusele, mille puhul tähenduslikus kujuneb tundmisest ja tegutsemisel, mida juhib panustamine ja vastutus (Kottalil, 2009). Konstruktivismis on esitatud seisukoht, et õppijad kujundavad oma teadmisi enda isiklikest kogemustest ja iga inimene loob oma sisemise tõlgenduse reaalsusest (Merriam & Caffarella, 1999; viidanud Kottalil, 2009). Konstruktivistlik vaade õppimisele tagab igale indiviidile võimalused luua ja konstrueerida uusi ideid ja mõista olemasolevat reaalsust läbi oma enda kogemuste (Kottalil, 2009). Fosnot (1996) rõhutas et konstruktivistliku käsitluse järgi saab õppija õppimisest konkreetse kogemuse, mille puhul õppija saab otsida mustreid, moodustada ise küsimusi ja struktureerida oma endi mudelid, mõisted ja strateegiad ja selle protsessi tulemuseks on tähenduslik õppimine (Kottalil, 2009).

Richardson (2003) on tuvastanud mitmeid printsiipe, mida kasutada konstruktivistliku õpikäsitluse puhul. Need printsiibid soovivad et õpetaja esimese asjana tunnustaks ja austaks õpilase tausta, uskumusi, oletusi ja eelnevaid teadmisi; pakuks rohkelt võimalusi grupi arutlusteks, looks õpikeskkonna mis julgustab õppijad uurima, muutma ja isegi esitama väljakutse nende olemasolevatele uskumustele ja arusaamadele läbi tähenduslike, stimuleerivate ja asjakohaste

juhendavate ülesannetega; aitaks õppijatel arendada meta tasandil teadlikust nende oma arusaamade ja õppimisprotsessi kohta. (Kottalil, 2009.)

INFORMAALNE ÕPPIMINE TÖÖKOHAL

Antud uurimuses vaadeldakse tähenduslike õpikogemusi informaalse õppimise kontekstis. Sellest tulenevalt esitatakse informaalset õppimist mõjutavad tegurid organisatsioonis, selleks et leida meetodid, kuidas organisatsiooni töötajate tähenduslike õpikogemuste kujunemist toetada.

Informaalne õppimine toimub läbi igapäevaste sotsiaalsete vastastikmõjude, nagu osalemine grupitegevustes, teistega kõrvuti töötamine, klientidega töötamine ja väljakutset pakkuvate ülesannetega tegelemine. Sellist vormi informaalse õppimise edu seisneb suuresti inimese suhete kvaliteedist töökohal. (Eraut, 2004, viidanud Berg & Chyung, 2008.)

Oluline on võimaldada suhtlust kolleegide vahel, sest Vries ja Lukosch (2009) on märkinud, et õppimist töökohal mõjutavad võimalus töötajate omavaheliseks suhtlemiseks ja koostööks (Vries & Lukosch, 2009). Omavaheline koostöö soodustab ka omavahelist diskussiooni. Diskussioon ja koostöö aitab toetada omakorda grupi dünaamikat, vastastikust usaldust, liikmete enesekindlust ja motivatsiooni (Kottalil, 2009). Diskussioonid ja koostöö võivad ka esile kutsuda situatsioone, kus on võimalik midagi õppida.

Õppimine töökohal on seotud selliste aspektidega nagu tehnoloogiline infrastruktuur ja osalemiskultuur (Vries & Lukosch, 2009) ning informaalset õppimist töökohal mõjutavad ka huvi antud valdkonna vastu, juurdepääs arvutile, personaalsus, professionaalne suutlikkus, suhted kolleegidega, rahulolu tööga, töö ise, töö keskkond, füüsiline lähedus, rahaline tunnustus (Berg & Chyung, 2008).

Tuvastatud on seitse võtmetegurit, mida organisatsioonid kasutavad selleks, et toetada informaalset õppimist: ligipääs asjakohasele dokumentatsioonile, mehhanismid teabevahetuseks ja konsultatsiooniks, karjääri arengu plaanid töötajatele, fookus innovatsioonile, töö keskkond mis aitab kaasa vastastikuses sõltuvuses õppimisele, julgustamine initsiatiivi võtmiseks igapäevaste probleemide lahendamisel (Wihak, Hall & Durand, 2010). Töötajatele tuleks usaldada vastutus igapäevaste probleemide lahendamiseks, kuna Aittolla (1999) on väitnud, et töötajad õpivad kõige paremini siis kui nad saavad teha iseseisvaid otsusi ja valikuid. Kui töötajale usaldatakse ülesanne, kus ta saab teha iseseisvaid otsuseid ja valikuid, siis tuleks teda siiski selles toetada ja talle antud ülesande sooritamise järele tagasisidet anda. See on vajalik kuna need on ühed faktorid, mis mõjutavad töökohal õppimist (Eraut, 2011). Toetus ja tagasiside on tähtis

kindlustunde, õppimise, töötaja säilitamise ja pühendumise jaoks, eriti töötajate esimestel tööl oldud kuude puhul. Pikemas ajaperioodis sai oluliseks, tagasiside edusammude kohta ja organisatsiooni ootustega tutvumine. (Eraut, 2011.) Lisaks sellele toetab organisatsioonis informaalset õppimist mentorlus ja toetus õppimise protsessis. (Cofer, 2000; Chisholm, Harris & Johrendt, 2009)

Informaalse õppimise tulemused oskuste ja teadmiste arengus, suurendavad töövõimekust ja toovad positiivset kasu organisatsioonidele. Samuti on töötajad rohkem paindlikumad, muutuvad töökamaks ja õpitu saab kohandatud vastavalt organisatsiooni ja/või indiviidi vajadusele ja situatsioonile. (Bell & Dale, 1999, viidanud Cofer, 2000.)

TÄHENDUSLIK ÕPPIMINE ORGANISATSIOONIS JA TÄHENDUSLIKE ÕPIKOGEMUSTE KUJUNEMISE TOETAMINE

On väidetud et kogemine ja õppimine läbi kogemuse on kõige olulisem viis töökohal õppimisel (Paloniemi, 2006). Paloniemi (2006) on oma uurimuses loetlenud võimalikud situatsioonid tähenduslike õpikogemuste tekkimiseks tööl: õppimine õnnestumistest, õppimine vigadest, õppimine uutest ja väljakutset pakkuvatest tööülesannetest ja õppimine probleemsete olukordade lahendamises (Paloniemi, 2006).

Organisatsiooni toetus Töö kogukond Töö protsess

KONKREETNE KOGEMUS

Usaldus

TÄHELEPANEKUD JA PEEGELDUSED

TÄHENDUSLIKE MÕTETE KATSETAMINE UUES

SITUATSIOONIS

Töötajate omavahelised suhted

Suhtumine

ABSTRAKTSETE IDEEDE SÕNASTUS JA ÜLDISTAMINE

Tunded

Tagasiside

Juhatuse ootused

Reflekteerimise oskus

Osalemiskultuur

Töötaja uskumused ja väärtused

Mentorlus

Varasemad kogemused

Varasemad teadmised

Joonis 1. Täenduslike õpikogemuste kujunemise tsükkel organisatsioonis.

Joonisel 1. on kujutatud mudelit selle kohta, kuidas toimub töötajatel täenduslike õpikogemuste kujunemine organisatsioonis. Mudeli loomisel on aluseks võetud Kolb'i (1984) kogemusest õppimise tsükkel. Kolb'i välja pakutud mudelit on täiendatud selles töös täendusliku õppimise ja töökohal õppimise eripäradega, mis toodi välja artikli eelnevates peatükkides. Mudelil on iga etapi juurde toodud need aspektid, mis mõjutavad seda protsessi töökohal ja täendusliku õppimise puhul. Lisaks on mudelisse jäänud alles aspektid, mis mõjutavad igat õppimistsükli- teadmised, oskused, suhtumine, väärtused, emotsioonid, uskumused ja meeled. (Peter, 2010, 83).

Esimeseks etapiks millest tähenduslik õppimine alguse saab on „konkreetne kogemus“. Töökohal õppimise kontekstis võib see kogemus olla seotud töökeskkonnas esile kerkinud konfliktiga, hästi sooritatud tööülesandega, uue tööülesandega või töökaaslastega suhtlemisega. Esimest etappi võivad mõjutada organisatsiooni tööprotsess ja töökogukond.

Teine etapp „tähelepanekud ja peegeldused“ on protsess, mil vaadatakse konkreetsele kogemusele tagasi erinevatest vaatenurkadest. Neid tähelepanekuid ja peegeldusi mõjutavad inimese tunded, suhtumine ja reflekteerimisoskus. Reflekteerimisoskusest sõltub kui paljudest erinevatest vaatenurkadest indiviid kogemust näeb. Seda etappi mõjutavad ka indiviidi isiklikud väärtused ja uskumused, nendest oleneb, mis aspektid isikut konkreetse kogemuse puhul rohkem kõnetavad, mis talle kogemusest meelde jääb. Organisatsiooni poole pealt, mõjutavad kogemuse peegeldusi töötajate omavaheline suhtlus/suhtlemine, tagasiside ja juhatuse ootused. Tagasiside all on mõeldud nii tööandja poolset tagasisidet töötajale kui ka seda kas organisatsioonis toimub tagasiside andmine töötajate vahel.

Kolmas etapp „abstraktsete ideede sõnastus ja üldistamine“ on periood, mil tehakse üldistusi ja püütakse leida põhimõtteid, mis toetuvad kogemustele ja refleksioonile. Seda protsessi mõjutavad indiviidi varasemad teadmised ja/või kogemused antud teema kohta, millega konkreetne kogemus on seotud. Selleks, et üldistusi teha ja tähendust luua peaksid indiviidil olema mingisugused varasemad teadmised/kogemused selles valdkonnas ning mida paremini on teadmised/kogemused struktureeritud, seda kergem on teha uues situatsiooni puhul üldistusi ja luua uusi põhimõtteid. Struktureeritud kogemuste ja teadmiste puudumise korral on kogu tähenduslik õppimine vaevarikas (Novak, 2010, 30).

Neljas etapp „täenduslike mõtete katsetamine uues situatsioonis“ on protsess, mil uusi konstrueeritud ideid ja põhimõtteid katsetakse uue situatsioonis, olukorras. Seda katsetamist mõjutab organisatsiooni poolne toetus ja usaldus, organisatsiooni osalemiskultuur ja töötajate tööülesannete olemus. Uusi ideid saab katsetada siis, kui organisatsioon usaldab töötajat ja talle antakse võimalusi teha ise rohkem valikuid ja otsusi, seoses näiteks tööülesannete lahendamisega. See, kas uued teadmised, kogemused saavad rakendust organisatsiooni siseselt oleneb sellest, kui palju juhtkond toetab näiteks omaalgatust, iseseisvalt mõtlemist ja tegutsemist ning terviklikult õppimist üldse. Siin etapis sõltub uute põhimõtete katsetamine ka sellest, milline on organisatsioonis välja kujunenud osalemiskultuur- kui palju töötajad võtavad välja uusi väljakutseid, otsivad uusi situatsioone, tegevusi ja ülesandeid.

Kui neljandas etapis lähtuti uue olukorra, situatsiooni puhul eelnevalt sõnastatud ideedest ja põhimõtetest, siis tekibki sellest omakorda uus kogemus, uute eripäradega ja siis hakkab tähendusliku õppimise tsükkel algusest peale.

Kuna teadmisi saavad luua ainult inividid, organisatsioon ei saa luua teadmisi üksi, ilma töötajate. Seetõttu on väga oluline, et organisatsioon toetaks ja ergutaks teadmiste saamiseks individuaalseid tegevusi ja tagaks töötajatele asjakohaseid olukordi (Novak, 2010, 40) .

Organisatsioon saab toetada töötajate tähenduslike õpikogemuste kujunemist läbi järgnevate aspektide (Novak, 2010; Eraut, 2011; Wolfe, 2006; Kottalil, 2009; Aittola, 1999; Paloniemi, 2006; Fiddler & Marinenu, 2008; Richardson, 2003 viidanud Kottalil, 2009). :

- Intensiivistada töötajate loovat mõtlemist
- Intensiivistada emotsioone
- Toetada töötajate eneseanalüüsi
- Suunata töötajaid koostööle
- Suunata töötajaid ühisele grupi diskussioonile
- Julgustada töötajaid hindama oma õppimist
- Usaldada rohkem otsustamist töötaja enda kätte
- Pakkuda töötajatele väljakutseid pakkuvaid ülesandeid
- Võimaldada töötajatele ühistegevust

Intensiivistada töötajate loovat mõtlemist. Novak (2010) on maininud, et kõrge tasemel tähenduslik õppimine eeldab loovust ja uudset probleemi lahendamist . Selleks et intensiivistada töötajate loovat mõtlemist, saab organisatsioon anda töötajatele selliseid tööülesandeid, mille lahenduskäik ei ole tööandja poolt ettemääratud. Töötajatel peab olema võimalus enda poolse lähenemisviisiga, strateegiaga ülesanne lahendada. Tuleks töötajaid usaldada ja neile erinevaid ning vaheldusrikkaid ülesandeid anda.

Kasutada emotsioonide mõjuvõimu. Wolfe (2006) on välja toonud, et emotsioonid mõjutavad positiivselt õppimist ja meespidamist. Intensiivistades õppija emotsionaalset seisundit, võib suurened nii õppimise tähendus kui mälu. (Wolfe,2006.) Emotsioonid mõjutavad õppimist ja meespidamist positiivselt. Simulatsioonid, rolli mängud, ja teised kogemuslikud tegevused on need, mida saab läbi viia selleks, et õppimisse oleks emotsioonid kaasatud. Intensiivistades õpilase emotsionaalset seisundit, võivad nad suurendada nii tähendust kui mälu. (Wolfe,2006.)

Organisatsiooni kontekstis saab tööandja kasutada simulatsioone ja erinevaid kogemuslikke tegevusi. Selle eelduseks on aga see, et varem on loodud selline töökeskkond, kus julgetakse olla emotsionaalne ja neid ka väljendada.

Toetada töötajate eneseanalüüsi, refleksiooni. Refleksiooni abil muutub kogemus tähenduslikuks õpikogemuseks. Väga oluline on seega toetada ja arendada töötajate reflekteerimise oskust. Reflekteerimist toetab tagasiside andmine ja saamine. Seda saavad töötajad teha näiteks läbi mentorlus suhte.

Suunata töötajaid koostööle. Tähenduslik õpikogemus võib saada alguse töötajate omavahelistest suhetest ja suhtlemisest. Selleks et sellisel viisil tähenduslikud õpikogemused tekiks, tuleks töötajatele anda ülesandeid, mille edukas lahendamine nõuab koostööd, teiste kolleegidega.

Suunata töötajaid ühisele grupidiskussioonile. Grupidiskussioonid arendavad grupi dünaamikat, vastastikust usaldust, enesekindlust ja õpimotivatsiooni grupi liikmete seas (Kottalil, 2009). Grupi diskussioone saab luua koostöö kaudu ja näiteks koosolekute kaudu, kus töötajad saavad rohkem sõna kui tööandja ja just neil teemadel, mida peavad nemad kui töötajad oluliseks.

Julgustada töötajaid hindama oma õppimist, omandatud teadmisi ja õppimiskeskkonda. Selline hindamine arendab töötajate analüüsimise oskust, mis on oluline tähenduse loomisel. Organisatsioon saab selle jaoks läbi viia arenguveestlusi, kus töötaja saaks analüüsida oma arengut, edasiminekut, saavutusi või ebaõnnestumisi. Samuti saab sisse viia kirjaliku tagasiside kogumise regulaarselt, teatud aja möödudes. Võimalik on ka töötajate analüüsimisoskust toetada läbi ühiste koosolekute ja vestluste antud teemadel.

Rohkem otsustamist jätta töötaja enda kätte, sest töötajad õpivad paremini siis, kui nad saavad teha iseseisvaid otsuseid ja valikuid (Aittola, 1999). Tehes iseseisvaid valikuid ja otsusi saavad töötajad lähtuda oma tähenduslikest õpikogemustest.

Pakkuda töötajatele väljakutseid pakkuvaid ülesandeid. Läbi selliste ülesannete võivad töötajad sattuda uude olukorda, mis omakorda võib juhtida tähendusliku õppimiseni. Selleni võib viia ka see, kui töötajaid julgustada võtma initsiatiivi igapäevast probleemide lahendamisel, mis võib olla midagi sellist, millega nad pole varem kokku puutunud.

Oluline on toetuse pakkumine ja tagasiside töötajale. Töötajad peaksid saama regulaarselt tööandjalt tagasisidet, sest konstruktiivse tagasiside saamine arendab töötaja analüüsimise oskust ja tagasiside suunab ka neid ennast analüüsima.

Võimaldada töötajatele ühistegevust, mis pole otseselt nende tööga seotud. Ühistegevuse läbi arenevad töötajate vahel kollektiivsed suhted ja sellised tegevused on head aluspinnaks grupi diskussioonide tekkimiseks, millest omakorda võib välja kujuneda tähenduslik õppimine ja tähenduslikud õpikogemused. Ühistegevuseks võib olla näiteks organisatsiooni sisese raamatuklubi käivitamine, ühised väljasõidud ja ettevõtmised vabal ajal või kasvõi koos hommikukohvi joomine enne tööpäeva algust.

MEETODID JA VALIM

Andmete kogumisel kasutati poolstruktureeritud intervjuud, kuna see meetod lubab uurijal lisaks ettevalmistatud küsimustele teha kõrvalpäoikeid ja esitada lisaküsimusi lähtuvalt uurija kommentaaridest ja vastustest. (Amos Hatch, 2002)

Intervjuud viidi läbi ajavahemikus 20.02.2013- 03.04.2013 ja andmeid analüüsiti perioodil – 08.03.2013 – 23.04.2013. Viiest intervjuust neli viidi läbi näost näkku kohtumisel ja üks intervjuu toimus Skype teel. Kõik intervjuud lindistati diktofoniga ja hiljem transkribeeriti.

Valimisse kuulusid viie erineva organisatsiooni töötajad- kolm naissoost ja kaks meessoost isikut, kes töötavad organisatsioonides, mille töötajaskonnas on vähemalt 150 töötajat. Intervjueeritavate vanus oli 24- 48 eluaastat. Organisatsioonide töötajad on anonüümsuse säilitamiseks tähistatud tähtedega A, B, C, D ja E. Alljärgnevas tabelis (Tabel 1.) on toodud välja intervjueeritavate profiilid

Tabel 1. Valimit kirjeldavad profiilid

Tähistus	Sugu	Vanus	Tööstaaž praeguses töökohas	Organisatsiooni tegevusvaldkond
A	M	31	6 aastat	Mehaanika
B	N	47	6 aastat	Energeetika
C	N	48	14 aastat	Riigi haldus
D	M	25	5 kuud	Telekommunikatsioon
E	N	24	3 kuud	Avalik haldus

Intervjuude käigus saadud tulemuste analüüsimiseks kasutati kvalitatiivset sisuanalüüsi, mis on mõeldud tekstiandmete sisu subjektiivseks tõlgendamiseks süstemaatilise liigendamise- ja kodeerimisprotsessi ning teemade või mustrite kindlaks tegemise abil (Hsieh & Shannon, 2005). Kogutud andmetega esmalt tutvuti siis esitas uurija endale küsimusi, mille alusel kujunesid empiirikast välja tähenduskategooriad. Kategooriate vahel loodi seoseid ja tõlgendusi ning seejärel otsiti seoseid empiiriliste andmete ja varasemalt esitatud teooria vahel. Tähenduskategooriad tekkisid lähtuvalt empiirilistest andmetest ehk uurimuses kasutati induktiivset kodeerimist.

Transkribeeritud andmetest moodustusid kolm põhikategooriat ja üks alakategooria: Tegurid mida peetakse õppimisel oluliseks; Tähenduslikud õpikogemused töökeskkonnas ja Individuaalse õppimise toetamine organisatsioonis, millele on ka alakategooria Organisatsiooni sotsiaalne keskkond kui õppimise mõjutaja. Kategooriaid illustreeritakse intervjueritavate tsitaatidega intervjuu tekstist, mis on esitatud kursiivkirjas.

TULEMUSED

Tegurid mida peetakse õppimisel oluliseks

Mitu intervjueritavat tõid välja, et õppimisel on oluline õpitu praktilisus, see et õpitavat saab rakendada oma elus, töös.

Väärtustan õpitu praktilisust (A)

Võimalikult mitmekesine, et see õpikogemuse oleks kas siis rakendatud praktikas ehk et need kes mind õpetavad, need on seda ise läbi teinud, et õppimiskogemus ei ole ainult raamatute põhjal. Et siis tegelik, tegelikuses toimuv. (C)

Samuti peetakse õppimise juures oluliseks seda, et antud teema vastu oleks isiklik huvi, mis tekitaks teadmishimu.

Minu jaoks on õppimisel oluline see, et see mind huvitaks. Hästi oluline on selline sügav, sisemine põlemine, teadmishimu ja kirg mis kaasneb selles õppetegevuses, kui mind tõeliselt asi huvitab (D)

Kolmandaks selgus andmetest, et õppimisel väärtustatakse lõppprodukti ehk konkreetset tulemit, mis õppimisprotsessist saadakse

Väärtustan seda, mis ma sealt lõpuks saan ehk siis seda lõppprodukti, mida ma kokkuvõttes sellest kõigest õppisin (E)

Täenduslikud õpikogemused töö keskkonnas

Andmetest ilmnes et uuritavate täenduslikuks õpikogemuseks on töö keskkonnas olnud situatsioon, kui nad on pidanud teisi millegis juhendama. Oluline õpikogemuse on tekkinud oma teadmiste jagamisel.

Meil tulid uued programmid, täiesti uued, kõigi jaoks täiesti uued. Ja meie olime lõpuks need, kes õpetasid teisi selles programmis, kuigi me olime samasugused õppijad ja see kogemus oli ikka tohutu suur ja see tunne oli väga hea, noh ma saan ja oskan ja nüüd ma koolitan teisi (B)

Täenduslikud õpikogemused on kujunenud ,sellised situatsioonides, kus töötaja on pidanud iseseisvalt mingi suure, keerulise ülesandega hakkama saama. Sellistes situatsioonides on olnud ka pinget ja uudsuse aspekt

No näiteks oli, ma pidin tegema siin ühe päevaga ettekande Hollandi delegatsioonile, et selles suhtes see pole otseselt ma ei pea seda igapäev tegema, aga see näiteks oli väha hea, ma õppisin kuidas teha head ettekannet, kuidas seda ettekanda ja ma sain ka sellelt Hollandi delegatsioonilt ka mingis mõttes ka tagasisidet, et kas ja kuidas mul läks. Ma arvan Et see oli üks kõige hilisem ja üks kõige eredamaid kogemusi, sest see oli selline kiire olukord ja pinget all pidi tegutsema, õnneks läks hästi. (E)

See et olin seda probleemi erinevate viisidega, mitmeid kordi proovinud lahendada ja keegi teine ei osanud ka aidata ning lõpuks sain ise sellest jagu (A)

Individaalset õppimist toetab organisatsioonis

Empiirilistest andmetest ilmnes, et intervjueritavate jaoks on individuaalse õppimise puhul oluline erinevate abivahendite, materjalide olemasolu ja kasutamise võimalus. Abivahendid ja materjalid on andnud võimaluse, selleks et millegi kohta iseseisvalt uurida ja teadmisi omandada.

Minu enda tahtmine saada teada rohkemat kui ma täna tean, et hästi palju toetab internet ja see, et on võimalik internetist infot kätte saada, et mis iganes erinevate teemade kohta, kui on vaba hetk ja kui on võimalik arvutit kasutada, internetti midagi sisse trükkida otsingus. Et selline interneti abil õppimine on üks toetav tegur. (D)

Ja kindlasti nad peavad mulle tagama igasugused vahendid, nagu konkreetselt minule anti näiteks [...] käsiraamatud ja sellised asjad, mis ma siis iseseisvalt läbi töotan. (E)

Individuaalset õppimist toetavad tööülesanded mis pakuvad väljakutset. Ülesanded, mis on töötajatelt nõudnud eneseületust, erinevaid oskusi ja enda mugavustsoonist välja tulemist.

Ja siis on tööülesanded kindlasti, need on sellised mis pakuvad väljakutset ja nõuavad nagu enda täiendamist ja sellist enda mugavustsoonist välja viimist pidevalt, et hästi ja edukalt oma tööülesannetega toime tulla. (D)

Toetab see kui tööandja annab erinevaid töid, mida teha; mis vajavad erinevaid oskusi (A)

Intervjueeritavate jaoks on toetab nende individuaalset õppimist töökohal toimuv rotatsioon, nii tööülesannete kui ka erinevate osakondade vahel. Positiivselt on õppimisel mõjunud võimalus teha erinevaid ülesandeid nii oma osakonnas, kui ka võimaluse korral teistes osakondades.

Minu töökohas toimib ka rotatsioon ehk kui oled ühte lõiku kaua teinud, siis pannakse sind hoopis midagi muud tegema ehk siis mingit muud [...]. (B)

Organisatsiooni sotsiaalse keskkonna mõju individuaalsele õppimisele

Andmetest ilmnes et individuaalset õppimist toetab võimalus igapäevaselt organisatsioonis kolleegidega suhelda ja seehulgas vajaduse korral neilt nõu saada. Oluliseks peetakse võimalust ühiselt probleemile lahendust leida.

Esimesele poolele, ehk sellele kas küsimusele, et jah toetab. Kuidas- võib olla läbi selle, et kui ongi mingi küsimus, millele on vaja vastus leida, et siis ollakse valmis ühiselt otsima seda vastust, et seda küsimust, probleemi lahendada ja selle käigus toimub ka kindlasti palju õppimist. (D)

Iseseisvat õppimist ongi võib olla see, et ma kas siis suhtlen kolleegidega. Saan sealt teadmisi juurde, talletan endale kuskile, see on nagu siis iseseisev õppimine (B)

Individuaalsel tasandil õppimisele mõjub positiivselt töökaaslaste ühised tegevused väljaspool organisatsiooni. Oluliseks peetakse informaalset ettevõtmist töökaaslastega ja seda, et ollaks valmis panustama selliste tegevuste jaoks ühiseid ressursse.

Ja siis on ka see, et panustatakse, ollakse valmis nagu panustama ressursse koos igasugustesse ettevõtmistele, mis ei ole ainult tööalased, vaid ka informaalsemat laadi, nagu igasugused bowlingu mängud, ühised õhtusöögid ja loodusmatkad ja muud sellised tegevused, kus saab siis nii öelda omavahelist suhtlemist parendada. (D)

ARUTELU

Selleks et mõista kuidas saaks toetada organisatsiooni töötajate tähenduslike õpikogemuste kujunemist, tuleb alustuseks teada seda, mis on töötaja jaoks õppimisel oluline, mida ta õppimisel väärtustab. See on tähtis kuna tähenduslikud õpikogemused on seotud inimese uskumustega, väärtustega ja vaimsete mudelitega (Fiddler & Marienau, 2008). Antud uurimuse intervjueeritavate jaoks oli õppimise juures oluline õpitu praktilisus; isiklik huvi õpitava ainese vastu ja õppimisprotsessist saadud teadmised ehk protsessi lõppprodukt. Isiklik huvi on oluline faktor ka informaalse õppimise juures, Berg ja Chyung (2008) on väitnud, et isiklik huvi on üks teguritest, mis mõjutab informaalset õppimist. Saab öelda, et olemasolev huvi õpitava vastu soodustab informaalset õppimist ja läbi informaalse õppimise võivad õppijal tekkida ka tähenduslikud õpikogemused.

Andmetest ilmnes ka see, et õppimise juures peetakse oluliseks õppeprotsessist saadud teadmisi. Õppimisel saadud teadmiste väärtustamine loob ka hea eelduse selleks, et õppijal saaks kujuneda tähenduslikud õpikogemused, sest Novak (2010) on väitnud, et tähenduslikud õpikogemused tekivad siis, kui uus teadmine seotakse olemasolevate teadmistega, mis on struktureeritud ja kaalukad. Seega võib esitada väite, et õppijatel, kes väärtustavad õppimise juures just õppimisprotsessist saadud teadmisi, on teadmised struktureeritud ja neil on seega paremad võimalused kogeda tähenduslikke õpikogemusi.

Wolfe (2006) on väitnud, et efektiivne õppimine toimub siis kui austatakse õppija olemasolevaid teadmisi. Seda väidet saab illustreerida, sellega et kahe intervjueeritava jaoks on olnud töö keskkonnas tähenduslikuks õpikogemuseks kaastöötajate juhendamine või koolitamine. Kui tööandaja usaldab töötaja teisi koolitama, näitab see tema poolset austust töötaja olemasolevate teadmiste vastu. Samuti võib juhendamine kaasa tuua austuse töötaja teadmiste suhtes tema kolleegide poolt keda siis juhendatakse. Ning selline austus töötaja teadmiste vastu võibki olla üks kopponent selleks, et muuta kolleegide juhendamise või koolitamise kogemuse tähenduslikuks õpikogemuseks.

Empiirilistest andmetest ilmnes ka see, et kahe intervjueeritava jaoks on nende töö keskkonnas olnud tähenduslikuks õpikogemuseks iseseisvalt mingi olulise ülesande edukas lahendamine ja

selle juures märkis üks intervjuueeritav, et tema jaoks oli konkreetne kogemus ka uus situatsioon. Situatsioonis, kus töötaja peab ülesande iseseisvalt lahendama on tal võimalus ise moodustada küsimusi, struktureerida oma endi mudeleid ja strateegiaid. Ning selliste võimaluste korral saab konkreetne kogemus muutuda tähenduslikuks õpikogemuseks. Fosnot (1996) on rõhutanud, et kogemuse puhul kus õppija saab otsida mustreid, moodustada ise küsimusi ja struktureerida oma endi mudeleid, mõisteid ja strateegiaid on selle tulemuseks tähenduslik õppimine (Kottalil, 2009). Kahest intervjuueeritavast kelle jaoks oli olnud tähenduslikuks õpikogemuseks iseseisvalt olulise ülesande lahendamine, mainis üks neist et selline konkreetne kogemus oli tema jaoks uus. See näidet kinnitab ka Paloniemi (2006) uurimus, kus on loetletud situatsioonid tähenduslike õpikogemuste tekkimiseks töö keskkonnas, kus ühe võimaliku situatsioonina on välja toodud õppimine uutest ja väljakutset pakkuvatest tööülesannetest. Novak (2010) on väitnud, et kõrgel tasemel tähenduslik õppimine sisaldab uudset probleemi lahendamist, seega saab väita, et tähenduslikel õpikogemustel on suur võimalus tekkida just siis kui inimene on uues olukorras, tema jaoks on selline kogemus uus.

Täenduslikud õpikogemused saavad aset leida ainult individuaalsel tasandil, selleks et toetada organisatsioonis tähenduslike õpikogemuste kujunemise toetamist, tuleks alustada sellega et töötajatel oleksid oma töökohas võimalused individuaalsel tasandil õppimiseks.

Empiirilistest andmetest ilmnes, et intervjuueeritavate individuaalset õppimist organisatsioonis toetab erinevate vahendite ja materjalide olemasolu ja ligipääs neile. Täpsemalt toodi näiteks välja võimalust kasutada internetti ja erinevaid käsiraamatuid. See tulemus ühtib ka teoorias esitatuga. Nimelt on Berg ja Chyung (2008) esitanud tegurid, mis mõjutavad informaalset õppimist ja nende teguritest üks oligi juurdepääs arvutile.

Individuaalset õppimist töökohal toetavad tööülesanded, mis pakuvad väljakutset ning nõuavad eneseületust ja erinevaid oskusi. Seda võib öelda empiiriliste andmete põhjal ja sellise eripära tõi välja ka Novak (2010), kes on öelnud et, kõrgel tasemel tähenduslik õppimine sisaldab uudset probleemi lahendamist ja loovust. Wihak, Hall ja Durand (2010) on väitnud, et üks võimalus kuidas toetada informaalset õppimist organisatsioonis on julgustada töötajat võtma initsiatiivi igapäevaste probleemide lahendamist. Uurija leiab et julgustada saaks läbi selle, kui usaldada töötajale tööülesandeid, mis pakuvad talle väljakutset ja mille edukal sooritamisel julgeks töötaja enda peale võtta erinevate probleemide lahendamist.

Empiirilistest andmetest selgus, et individuaalset õppimist toetab organisatsioonis toimuv rotatsioon nii tööülesannete kui ka erinevate osakondade vahel. See aspekt on seotud

tööülesannetega, mis vajavad erinevaid oskusi. Uuri ja leiab et rotatsiooni võimalikkus on üks aspekt, mis säilitab töötajal oma töö vastu huvi. See on oluline kuna Berg ja Chyung (2008) on väitnud, et informaalset õppimist töökohal mõjutab huvi antud valdkonna vastu. Juhul kui töötajale ei võimaldata erinevaid tööülesandeid, võib töötajal aja jooksul, päevast päeva ühetaolisi ülesandeid täites, kaduda huvi oma töö ja selle valdkonna vastu.

Andmeid analüüsides tekkis tähenduskategoriale Individuaalset õppimist toetab- juurde alakategooria Organisatsiooni sotsiaalse keskkonna mõju õppimisele. See alakategooria tekkis kuna sellest temast ilmnis kaks eraldi tegurit, mida nähti organisatsioonis individuaalse õppimise toetajana. Uuritavad tõid välja, et organisatsiooni sotsiaalse keskkonna juures toetab nende iseseisvat õppimist see, kui on olemas võimaluse kolleegidega suhelda ja näiteks mingi probleemi korral nõu küsida, et kolleegid on valmis selliseks suhtluseks, koostööks. Samuti Vries ja Lukosch (2009) on väitnud, et töökohal õppimist mõjutavad võimalused töötajate omavaheliseks suhtluseks, seega on oluline see, et töötajatel oleks töö ajal võimalik üksteisega tööalaselt suhelda ja nõu küsida. Eraut (2004) on ka väitnud, et informaalset õppimise edu seisneb suuresti inimeste suhete kvaliteedist töökohal (Eraut, 2004, viidanud Berg & Chyung, 2008) .

Teise olulise punktina selgus selles alakategorias et individuaalsele õppimisele mõjuvad positiivselt ühised üritused töökaaslastega väljaspool organisatsiooni. Töökaaslaste omavahelisi suhteid on näinud töökohal õppimise mõjutajana nii Berg ja Chyung (2008) kui ka Vries ja Lukosch (2009). Uuri ja leiab, et ühistegevused loovad aluse selleks, et töökaaslaste vahel tekiks selline suhe, et töökeskkonnas julgetakse erinevatesse protsessidesse kaasata ka emotsioone. Emotsioone just seepärast, et emotsioonid õppimises võivad suurendada õppimise tähendust (Wolfe, 2006). Töötajate ühised koostegevused väljaspool organisatsiooni võivad kaasa tuua ka igapäevase suhtlemise töö keskkonnas ning see annab juurde situatsioone, millest võib töötajal tähenduslik õpikogemus tekkida.

Lähtuvalt empiiriliste andmetele ja neid kinnitavatele teoreetilistele seisukohtadele, tuleb tähenduslike õpikogemuste kujunemise toetamise jaoks austada töötaja olemasolevaid teadmisi, sest efektiivne õppimine saab toimuda siis kui õppija tunneb et tema teadmistest peetakse lugu. Samuti on oluline teada tähenduslike õpikogemuste kujunemise toetamiseks seda, mida organisatsiooni töötajad õppimisel väärtustavad, millised on nende uskumused ja mis on nende jaoks õppimisel oluline, sest lähtuvalt nendest teguritest annab töötaja õpikogemusele tähenduse. Lisaks sellele tuleb tähenduslike õpikogemuste kujunemise toetamise jaoks usaldada töötajale ülesandeid, kus ta saaks ise luua tähendusi ja struktureerida oma mudeleid. Õppimist töökohal toetavad ka sellised ülesanded, mis pakuvad väljakutset, nõuavad erinevate oskuste rakendamist.

Täenduslike õpikogemuste juures on oluline see, et töötaja kasutaks situatsioonis, tööülesande lahendamisel loovust ja uudset probleemi lahendust.

Selleks et individuaalsel tasandil õppimine toimuks tuleb tagada töötajatele erinevad vahendid ja materjalid. Informaalset õppimist toetab see, kui usaldada töötajatele selliseid tööülesandeid, kus nad peavad ise lahendama igapäevaseid probleeme. Selleks, et töötaja saaks kasutada erinevaid oskusi tuleks organisatsioonis rakendada rotatsiooni, mis aitab töötajal ka säilitada huvi oma töö vastu, mis on oluline informaalse õppimise jaoks. Samuti ilmnes et organisatsiooni töötajate jaoks on individuaalse õppimise toetajana ka oluline organisatsiooni sotsiaalne keskkond. Selle juures väärtustatakse suhtlemist kolleegidega ning organisatsiooni ühistegevusi väljaspool tööaega ja ülesandeid.

KOKKUVÕTE

Artiklis tutvustati kokkuvõtlikult uurimust, mille eesmärgiks oli analüüsiv ülevaade tähenduslikest õpikogemustest ja nende kujunemise võimalikust toetamisest organisatsioonis.

Täenduslikud õpikogemused organisatsioonis on mõjutatud mitmetest aspektidest, teguritest. Täenduslike õpikogemuste kujunemist mõjutavad nii indiviidi iskusest tulenevad eripärad, nagu uskumused, tunded, väärtused ning subkultuur, milles on isik üles kasvanud, kui ka organisatsioonist tulenevad mõjutajad. Nendeks võivad olla tööandja toetus ja tagasiside, töö kogukond, suhted organisatsioonis, kaastöötajad, tehnoloogiline infrastruktuur, osalemiskultuur ja tööst tulenev rahulolu.

Täendusliku õppimise puhul seob individid uued kogemused ja informatsiooni oma varasemate teadmistega. Seega on oluline et organisatsioon austaks, tunnustaks ja aksepteeriks õpilase uskumusi ja väärtuseid ning eelnevaid teadmisi ja kogemusi.

Täenduslikud õpikogemused on need, mille abil on võimalik tööülesannete käigus ette tulevaid probleeme lahendada ja mis laiendavad oskusi ja mõistmist, seega võib järeldada et tähenduslike õpikogemustega töötaja on ka oma töös edukam ja tema töö on tulemuslikum. Kuigi individid saab ainult ise otsustada selle üle kas õppimine toimub tähenduslikult või mitte siis organisatsioon saab pakkuda soodsat õpikeskkonda, mis viiks selleni, et töötajad õpiks tähenduslikult-seoks oma uued teadmised, kogemused olemasolevatega.

Uurimusest selgus et kõige tähtsam on tähenduslike õpikogemuste kujunemise jaoks austada töötaja olemasolevaid teadmisi, anda töötajale väljakutseid pakkuvaid tööülesandeid ja rakendada

organisatsioonis rotatsiooni. Selleks, et üldse töötajal oleks võimalik individuaalselt organisatsioonis õppida on vaja tagada talle abivahendite ja materjalide kasutamisevõimalus; usaldada töötajale iseseisvat otsustamist nõudvaid ülesandeid ja luua võimalused töötajate ühisüritusteks, tegevusteks ja suhtlemiseks.

Õppimisel saadud teadmised, kogemused ja oskused suurendavad töötaja töövõimekust ja paindlikust ning muudavad neid enesekindlamaks, mis toob kaasa ka suurema rahulolu oma tööst.

ALLIKAD

Aitolla, T. (1999). Possibilities of informal learning inside and outside the school. [Electronic version]. Jyväskylä: University of Jyväskylä.
<http://www.eric.ed.gov/contentdelivery/servlet/ERICServlet?accno=ED469193>

Amos Hatch, J. (2002). *Doing Qualitative research in education settings*. Rmt. United States of America: State University of New York Press.

Berg, S. A. & Chyung, S.Y, (2008). Factors that influence informal learning in the workplace. [Electronic version]. *Journal of Workplace Learning*. 20(4), 229-244.

Chisholm, C. U., Harris, M. S. G., Northwood, D. O. & Johrendt, J. L. (2009). The Characterisation of Work-Based Learning by Consideration of the Theories of Experiential Learning. [Electronic version]. *European Journal of Education*, 44 (3), 319- 337.

Choi, W. & Jacobs, R. L. (2011). Influences of formal learning, personal learning orientation , and supportive learning environment on informal learning. [Electronic version]. *Human resource development quarterly*. 22 (3), 239- 257

Cofer, D. A. (2000). Informal Learning in the Workplace: A brief Review of Practice and Application.

Eraut, M. (2011). Informal learning in the workplace: evidence on the real value of work-based learning (WBL).[Electronic version]. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*. 25(5), 8-12.

Fiddler, M. & Marienau, C. (2008). Developing Habits of Reflection for Meaningful Learning. [Electronic version]. *New Directions for Adult and Continuing Education*. 118, 78-85.

- Hsieh, H.- F. & Shannon, S. E. (2005). Three approaches to qualitative content analysis. [Electronic version]. *Qualitative Health Research*. 15, 1277-1288.
- Illeris, K. (2003). Workplace learning and learning theory. *Journal of workplace learning*. 15 (4), 167- 178.
- Karu, K. (2008). A Humanistic Awareness of the Meaning of Adult Learning. *Research, Planning and Policy: Emerging Trends in Baltic and Nordic Lifelong Learning*. Tampere: Juvenes Print
- Kayes, A. B., Kayes, C. & Kolb, D. A. (2005). Experiential learning in teams.[Electronic version]. *Simulating & Gaming*. 36 (3), 330-354.
- Kottalil, N.K. (2009). Meaning making and self- evaluation.[Electronic version]. *Online Submission*.
- Kyndt, E., Dochy, F. & Nijs, H. (2009). Learning conditions for non-formal and informal workplace learning. [Electronic version]. *Journal of Workplace Learning*. 21(5).
- Mayer, R. E. (2002). Rote Versus Meaningful Learning. [Electronic version]. *Theory Into Practice*. 41(4), 226- 232.
- Morgan- Klein, B. & Osborne, M. (2007). *The Concepts and Practices of Lifelong Learning*. London; New York: Routledge
- Männistu, L. (2011). Täenduslikud õpikogemused: nende kujunemise toetamine ülikoolis. *Uurimik : andragoogika osakonna seminaritööd 2011 : artiklite kogumik*. Tallinn: Tallinna Ülikool
- Novak, J.D. (2010). *Learning, Creating and Using Knowledge. Concept Maps as Facilitative Tools in Schools and Corporations*. (2th ed.). New York ja London: Routledge
- Paloniemi, S. (2006). Experience, competence and workplace learning. [Electronic version]. *Journal of Workplace Learning: Employee Counselling Today*. 18(7-8). 439-450.
- Peter, J. (2010). *Adult education and lifelong learning: theory and practice*. London; New York: Routledge.
- Stalheim- Smith, A. (1998). Focusing On Active, Meaningful Learning. [Electronic version]. Manhattan: Kansas State University

Vries, P. D. & Lukosch, H. (2009). Supporting informal Learning at the Workplace. [Electronic version]. *International Journal of Advanced Corporate Learning*. 2(3), 39-4.

Wihak, C., Hall, G. & Durand, C. (2010). Workplace Informal Learning: Understanding research and practice. [Electronic version]. *The canadian learning journal*. 14(2), 20-30.

Wilson, A. L. & Burket, L. (1989). What makes learning meaningful?

Wolfe, P. (2006). The Role of Meaning and Emotion in Learning. [Electronic version]. *New Directions for Adult & Continuing Education*. 110, 35-41.

ARTIKLID 2011

ARTIKLID 2012

ARTIKLID 2013

ARTIKLID 2014

ARTIKLID 2015

ARTIKLID 2016

ARTIKLID 2017

ARTIKLID 2018

ARTIKLID 2019

ARTIKLID 2020

ARTIKLID 2021

ARTIKLID 2022

ARTIKLID 2023

Otsi

Privaatsusreeglid

© 2025 Tallinna Ülikool | Haridusteaduste instituut | Andragoogika | CC BY-NC-ND 4.0