
[Home](#) / Koolituse kvaliteeti mõjutavad tegurid

Koolituse kvaliteeti mõjutavad tegurid

TÄISKASVANUD ÕPPIJATE JA KOOLITAJATE ARUSAAMAD TÖÖALASE KOOLITUSE KVALITEETI MÕJUTAVATEST TEGURITEST

Karoline Rajasoo

Töölased koolitused on muutunud Eesti riigis juba heaks tavaks ja arenemisvõimalusteks, samuti on koolituste kvaliteedi tõstmine riigi prioriteediks olnud pikemat aega. Artikkel põhineb uurimusel, mille fookus asetub täiskasvanud õppijate ja koolitajate arusaamadele tööalase koolituse kvaliteeti mõjutavatest teguritest. Uurimuse probleem on sõnastatud küsimusena: millised on täiskasvanud õppijate ja koolitajate arusaamad tööalase koolituse kvaliteeti mõjutavatest teguritest? Uurimuse eesmärk on analüüsiv ülevaade täiskasvanud õppijate ja koolitajate arusaamadest tööalase koolituse kvaliteeti mõjutavatest teguritest. Uuringustrateegiana kasutatakse fenomenograafiat. Empiiriliste andmete kogumise käigus intervjueeriti kahte täiskasvanud õppijat ja kahte koolitajat poolstruktureeritud intervjuu alusel. Tulemusest selgus, et tööalase koolituse kvaliteeti mõjutavaid tegureid tajuvad erinevalt nii õppijad kui ka koolitajad ning kvaliteedi teguritena nähakse erinevaid aspekte.

Võtmesõnad: *töölase koolituse kvaliteedi tegurid, fenomenograafia, arusaamad*



Sissejuhatus

Koolitamine on tööturul kohustuslik funktsioon (Arulampalam, Booth & Bryan, 2004, viidanud Felstead, Gallie, Green & Zhou, 2010). Seoses pidevate muutustega ühiskonnas ja tehnoloogia kiire arenguga on vajaliku kvalifikatsiooniga tööjõu olemasolust organisatsioonide ning ühiskonna liikmete edukuse seisukohalt saanud võtmeküsimus. Tööjõu kvalifikatsiooni kontekstis on oluline määratleda töölase koolituse kvaliteeti. Täiskasvanute töölase koolituse kvaliteeti mõistetakse erinevate osapoolte seas aga mitmeti ning kvaliteeti mõjutavaid tegureid nähakse erinevalt. (Tamm, Einberg & Annus, 2006.)

Ülaltoodust tuleneb probleem, mis on sõnastatud küsimusena: millised on täiskasvanud õppijate ja koolitajate arusaamad töölase koolituse kvaliteeti mõjutavatest teguritest? Uurimuse eesmärk on analüüsiv ülevaade täiskasvanud õppijate ja koolitajate arusaamadest töölase koolituse kvaliteeti mõjutavatest teguritest.

Varasemad uuringud on kajastanud täiskasvanute töölase koolituse kvaliteedi tagamise eeldusi (Tamm jt, 2006), täiskasvanute õppimist kui koolituse probleemi, mille tulemusena sõnastati täiskasvanute koolituse strateegia (Jõgi & Karu, 2004) ja on läbi viidud koolitusfirmade ning koolitajate uuring, milles käsitletakse ka koolituse kvaliteedi teemat (Koolitusfirmade/koolitajate uuring, 2001).

Artikkel on suunatud täiskasvanud õppijatele, koolitajatele ja ka koolituste korraldajatele.

Koolitusturu reguleerimiseks on oluline tõsta erinevate osapoolte teadlikkust koolituste kvaliteeti mõjutavatest teguritest.

Teoreetilised lähtekohad

Tavapärasest keelekasutuses kirjeldab kvaliteet teatud eseme, teenuse või isiku omadusi või väärtust. Seda kasutatakse tihti majanduslikus kontekstis, kus sellega tähistatakse toote või teenuse võimet rahuldada välja toodud või eeldatavaid vajadusi. Majanduslikus mõttes tähendab toote/teenuse kvaliteet arusaama ulatusest, milles vastav toode/teenus vastab kliendi ootustele. (Fennes & Otten, 2008.) Vooglaid (2008) on öelnud, et kvaliteeti saab hinnata tarbija vajadustele vastavuse alusel, ühiskonnas ja kultuuris kujunenud stereotüüpidele vastavuse alusel, kehtivatele standarditele vastavuse alusel, ideaalidele vastavuse alusel ja tulevikus tõenäoliselt kujunevatele vajadustele-võimalustele vastavuse alusel.

Koolitust saab vaadelda teenusena, millel on õppija näol ka tarbija, kuid sel on väga erilised tunnused: iga koolitustegevus on konkreetsest kontekstist ja raamistikust, koolitajatest ja õppijatest ning sellest tulenevast koolitusprotsessi ennustamatusest unikaalne. Koolitusprotsessi puhul on määravaks ka koolitajate/õpetajate ja õppijate vaheline koostöö ja koolituse kvaliteeti mõjutab oluliselt õppijate aktiivne osalemine. Õppeedukus ei tulene automaatselt koolitamisest ning üks koolitustegevus võib erinevate õppijate puhul viia erineva tulemuseni. (Fennes & Otten, 2008.) Järgnevalt on välja toodud tegurid, mis mõjutavad tööalase koolituse kvaliteeti. Tööalase koolituse kvaliteeti mõjutavaks esmaseks teguriks on koolitusvajaduse väljaselgitamine. Koolitusvajaduse analüüsimisel on oluline mõelda, kuidas ja millises ulatuses on võimalik konkreetsetes koolitusprotsessis arvestada olemasolevaid ressursse, võimalusi ja tingimusi: õppijaid, õpikeskkonda, koolituse sisu, koolitusmaterjale, koolitajaid, koolituskulusid. Sellest tulenevalt määratletakse ka koolituse eesmärk. Eesmärgist oleneb, millises suunas ja kuidas õpetajatena peaks tegutsema, millisele lähenemisele toetuma, millele suunama rõhuasetused. (Märja, Lõhmus & Jõgi, 2004.)

Tööalase koolituse kvaliteeti mõjutava tegurina on oluline eesmärgi sõnastamine ja selle läbiarutamine, mis annab nii juhile, allüksuse juhile kui koolitatavale selguse selles osas, mida on vaja muuta ja mida oodatakse koolituselt. Selle teabe saab edastada koolitajale, et tema, tuginedes oma kompetentsusele, viiks läbi koolituse seda eelnevat teavet arvestades. Vastasel korral võib koolitusega kaasneda nii koolitusel osaleja kui ka tööandja rahulolematust. (Tamm, Einberg & Annus, 2006.)

Tööalase koolituse kvaliteeti mõjutavaks üheks teguriks on ka koolitusülesande püstitamine ja selle teadvustamine koolituses aktiivselt osalevatele osapooltele – koolitaja peab teadma, miks koolitust vaja on, mida tuleb õpetada, millised on koolitatavate senised teadmised vastavas valdkonnas. Koolitatav peab teadma, miks ta peaks koolituse läbima, millised on need oskused ja teadmised, mida ta peaks omandama, et oma tööga paremini hakkama saada, kuidas hinnataks

koolituse tulemusi ja kas koolituse eduka läbimisega muutub tema jaoks midagi töösuhetes.

(Tamm, Einberg & Annus, 2006.)

Töölase koolituse kvaliteedi puhul on üks tegureid koolitaja kompetentsus. Kuivõrd koolitaja suudab oma teadmiste ja kogemuste toel saavutada tulemuse. Koolitaja kompetentsust oma erialal või valdkonnas on iseenesestmõistetav. See ei puuduta pelgalt teooria tundmist, vaid põhineb esmajoones tegeliku elu, praktikas rakendatavate meetmete tundmisel.

(Koolitusfirmade/koolitajate uuring, 2001). Täiskasvanukoolitajatele seatakse kõrgeid nõudmisi.

Eelkõige et nad oleksid teadlikud enda suhtlemisoskusest ning oskaksid erinevates situatsioonides hakkama saada ja sealjuures ka koolitusprotsessi juhtida. Ei nõuta üksnes kutsealast kvalifikatsiooni, vaid mitmeid erinevaid pädevusi ja sealjuures ka sotsiaalset kompetentsust.

(Auger, 2013.)

Töölase koolituse kvaliteeti mõjutavad ka sellised tegurid nagu õpikeskkond ning koolitusmaterjalid. Õpikeskkonda iseloomustavad muuhulgas nõuded nii ruumidele, ümbrusele kui tehnilistele vahenditele. Põhjalikke materjale koolituse kohta peetakse samuti oluliseks parameetrik, mis aitab läbi viia kvaliteetset koolitust. Koolitusmaterjal võiks võimaldada koolituse käigus tekkinud mõtete üles märkimist, sest see soosib õpitu omandamist. Teise aspektina on oluline ka pärast koolitust materjali üle lugemine ning mõtestamine ehk et materjal peaks kindlasti koolitavatele jääma. (Koolitusfirmade/koolitajate uuring, 2001.)

Kvaliteeti mõjutavad töölasest koolitusest rääkides tihti ka järgmised tegurid: kas koolitus arendab oskusi, kas koolitus aitab parendada töövõtteid. Sageli eeldataksegi, et tööalane koolitus arendab oskusi ja võimeid, mida seejärel koolitav oma töös kasutab. (Felstead, Gallie, Green & Zhou, 2010). Jõgi ja Karu on aastal 2004 koostanud uuringu „Täiskasvanu õppimine kui koolituse probleem“, mille tulemusena sõnastati täiskasvanute koolituse strateegia, mille kohaselt tuleks koolituse käigus pöörata enam tähelepanu võimaluste ja tingimuste loomisele, mis suunaksid täiskasvanut end õppijana pidevalt jälgima ja analüüsima, suurendamaks tema kui õppija rolli tunnustamist ning väärtustamist ta enda poolt. Koolituse läbiviimisel ja hindamisel on oluline keskenduda täiskasvanud õppija eneseteadvuse ja enesehindamise osakaalu suurendamisele, toetamaks enesearengut. Loodud strateegia kohaselt tõstetakse esile täiskasvanud õppija, mis on käesoleva töö kontekstis üks olulisemaid kvaliteetse töölase koolituse tegureid. Täiskasvanud õppijatele meeldib oma õppimise üle kontrolli omada. Õppimine võib olla üks viis suurendada enesehinnangut ja rahulolu tööga. Õppimise abistamine võib koolitaja jaoks olla küll keerukas, kuid mõjutab töölase koolituse kvaliteeti oluliselt. (Nilson, 2003.)

Töölase koolituse kvaliteeti mõjutavateks teguriteks on kokkuvõtlikult koolitusvajaduse väljaselgitamine ning eesmärkide püstitamine, muuhulgas on oluline panna paika koolitusülesanne. Töölase koolituse kvaliteeti üheks mõjutavaks teguriks on kompetentne koolitaja, kes on oma eriala spetsialist ning omab ka täiskasvanute koolitamiseks vajaminevaid

pädevusi. Märkimisväärsed rolli omavad nii õpikeskkond kui ka koolitusmaterjalid. Keskseks tööalase koolituse kvaliteeti mõjutavaks teguriks on aga koolitatava õppimine. Koolituse tulemusena peab õppija olema kas midagi uut õppinud või õppijas peab olema toimunud mingi muutus.

Meetodid ja valim

Uurimuse eesmärk on analüüsiv ülevaade täiskasvanud õppijate ja koolitajate arusaamadest tööalase koolituse kvaliteeti mõjutavatest teguritest, mille saavutamiseks kasutatakse fenomenograafilist uuringustrateegiat.

Fenomenograafilise uuringustrateegia eesmärk on selgitada, kuidas inimesed teatud fenomeni mõistavad ning kuidas inimeste arusaamad selles osas varieeruvad (Hales & Watkins, 2004). Oluline on uurida arusaamade variatiivsust, sest Eesti koolitusturgu ning erinevate uuringute tulemusi analüüsides ilmneb, et täiskasvanud õppijate ja koolitajate arusaamades esineb variatsioone. Fenomenograafiat peetakse eriliseks seetõttu, et ta püüab ära tunda ühtlasi nii sarnasusi kui ka erinevusi selles, kuidas inimesed mingeid fenomene kogevad või mõistavad. (Barnard, McCosker & Gerber, 1999.)

Nagu paljudele kvalitatiivsetele uuringustrateegiatele omane, on enamlevinud andmekogumismeetodid fenomenograafilise uuringustrateegia puhul struktureerimata ja poolstruktureeritud intervjuud, kirjalik eneseanalüüs ja refleksiivne kirjutis. Olulised on avatud küsimused, mis võimaldavad väljendada arusaamu nähtuse/fenomeni kohta. (Karu, 2013.) Uurimuses kasutatakse empiiriliste andmete kogumiseks poolstruktureeritud intervjuud. Poolstruktureeritud intervjuu sisaldab endas nii avatud kui ka suletud küsimusi ning selle vorm annab uurijale võimaluse lisaks esitada vestluse käigus tekkivaid küsimusi. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2005, viidanud Käämer, 2013).

Poolstruktureeritud intervjuude eesmärk käesoleva uurimuse kontekstis on panna intervjueeritavad mõtlema ja arutlema oma arusaamade üle tööalase koolituse kvaliteeti mõjutavatest teguritest ning seega selgitada välja vastajate arusaamad.

Intervjueeritavate valimisse kuulusid täiskasvanud õppijad ja koolitajad. Üks õppijate valimisse kuulunu leiti tänu isiklikele tutvustele, teine õppija ning kaks koolitajat leiti otsides.

Sotsiaalvõrgustikku Facebook postitati üleskutse seoses intervjueeritavate otsimisega ning üleskutsele reageerinute poole pöörduiti palvega uurimuse empiirilisele osale kaasa aidata.

Alljärgnevad tabelid (vt tabel 1 ja tabel 2) toovad esile valimisse kuulunud õppijate ja koolitajate profiilid.

Valimisse kuuluvad õppijad on valitud lähtudes sellest, et nende tööstaaž oleks vähemalt 5 aastat, sest pikem tööstaaž tähendab tihti ka rohkemaid koolituskogemusi. Ka on valimisse kuulujad valitud mingil määral ametite järgi, sest mõni amet nõuab pidevat tööalast enesetäiendamist ja

tööstalast koolitamist.

Tabel 1. Õppijate profiilid

Tähistus	Tööstaaž	Amet
Kelli Murakas (pseudonüüm)	5 aastat	Juuksur
Andra Õismaa	12 aastat	Koolituskeskuse juht

Tabel 2. Koolitajate profiilid

Tähistus	Tööstaaž	Koolitusvaldkond/teemad
Martin Kask (pseudonüüm)	10 aastat	Koolitamisoskused/juhtimisoskused
Georg Merilo	12 aastat	Läbirääkimised

Õppija Andra Õismaa ei soovinud anonüümsust, Kelli Murakale on loodud pseudonüüm. Valimisse kuuluvad koolitajad on valitud lähtudes sellest, et nende töö on tegeleda tööstalaste koolitustega. Oluliseks peeti ka tööstaaži, sest pikem tööstaaž tähendab rohkemaid koolitamiskogemusi ning annab põhjalikuma aluse fenomeni kirjeldamiseks ja reflekteerimiseks. Koolitaja Georg Merilo andis intervjuu enda nime alt, Martin Kasele on loodud pseudonüüm.

Intervjuude tulemuste töötlemiseks kasutati kvalitatiivset andmeanalüüsi, mis tähendab andmete korrastamist, põhjendamist ja selgitamist (Cohen, Manion & Morrison, 2007). Tulemused esitatakse fenomenograafilises lähenemises erinevate kategooriatena, kuidas uuritavad tajusid ja kirjeldasid uuritavat fenomeni (Micari, Light, Calkins & Streitwieser, 2007, viidanud Tomson, 2012). Loodud kategooriad kirjeldavad arusaamu, lähenemisi ning kogemusi uuritavast fenomenist kindlas kontekstis uuritavate inimeste poolt (Anddretta, 2007; Micari, Light, Calkins & Streitwieser, 2007, viidanud Tomson, 2012), niisiis fenomenograafilise lähenemisega luuakse kirjeldusi inimese erinevatest arusaamadest, lähenemistest ning kogemustest uuritavast fenomenist. Andmestikust otsitakse sarnasusi ja erinevusi vaadetes, arusaamades ning kogemustes kuidas uuritavat fenomeni tõlgendatakse ja kirjeldatakse. Selleks, et selgitada erinevusi, kuidas fenomeni kogetakse, saadakse aru ja mõistetakse on vaja neid kategooriaid selgitada nii sarnasuste kui erinevuste poolest (Anddretta, 2007, viidanud Tomson, 2012).

Tulemused ja arutelu

Empiiriliste tulemuste põhiselt esitatakse andmeid kategooriatena, mille analüüsimiseks kasutati kvalitatiivset sisuanalüüsi. Kategooriaid illustreeritakse intervjueeritavate tekstiga, mis on toodud välja kursiivkirjas. Esmalt esitatakse koolitajate andmete põhjal loodud kategooriad ning seejärel täiskasvanud õppijate andmete põhjal loodud kategooriad. Antud peatükis ka tõlgendatakse ja selgitatakse olulisemaid uurimuse tulemusi ja esitatakse üldistused ning järeldused arusaamade kohta tööalase koolituse kvaliteeti mõjutavatest teguritest ning luuakse seoseid eespool käsitletud teoreetiliste seisukohtadega.

Koolitajate arusaamad tööalase koolituse kvaliteeti mõjutavatest teguritest:

1. Arusaam õppimisest;
2. Arusaam õppijate ja tellijate vajaduste mõistmisest;
3. Arusaam koolitustegevuse mõtestatuse vajalikkusest.

Intervjueeritavad väljendasid oma **arusaama õppimisest** selliselt, et kvaliteetne tööalane koolitus peab õppijale looma võimaluse õpitut koheselt rakendada:

Georg Merilo: *Ja koolituse lõppedes, peavad nad olema selle õpitu võrra targemad ning oskama hakata seda õpitut ellu viima kohe, viivitamatult.*

Martin Kask: *Kui ma ise nagu hindan kvaliteeti, siis ma hindan kvaliteeti niimoodi, et see on midagi, mida inimene saab rakendada kohe, tööle asudes. See on kvaliteetne.*

Tulemustest selgus, et koolitajad peavad oluliseks seda, et õppijad saaksid pärast koolitust õpitut momentaalselt rakendada. Ka Felstead, Gallie, Green & Zhou (2010) väidavad, et sageli eeldataksegi, et tööalane koolitus arendab probleemivabalt oskusi ja võimeid, mida seejärel koolitav oma töös kasutab ning õppimine kui tööalase koolituse kvaliteeti mõjutav tegur on ka käesoleva töö seisukohalt üks olulisemaid.

Esile tuli **arusaam õppijate ja tellijate vajaduste mõistmisest**. Peeti oluliseks tellija ja õppijate vajaduste ja eesmärkide korrektset mõistmist ja ühtset arusaamist. Intervjueeritav Georg Merilo rõhutas sealjuures, et kohtub kõigi osalejatega ja seejärel uuesti tellijaga, mis annab väga täpse teadmise õppijate vajaduste kohta:

Georg Merilo: *Ehk siis ma kohtun kõikide osalejatega enne kasvõi 15 minutit, näiteks ühe päeva jooksul, ütleme näiteks 10 inimest, ma kohtun igaühega neist ja ma loomulikult ka süstematiseeritult küsin nende käest teatud küsimusi, testin nende oskusi ja selle põhjal panen valmis minu arusaama sellest, kust king pigistab. Ma esitan selle tellijale. Ehk et see on nagu lähteülesanne.*

Martin Kask: *Ehk siis, et mida mina näiteks koolitajana teen enne õpetamist, mina saan inimesega kokku, me üritame seda probleemi ka sõnastada, mis on vahel raske, kuulan ära tema probleemid, siis ma pakun talle välja mingisugused eesmärgid ja siis ma üritan kava kokku panna ja ma esitan talle selle kava. Ma räägin selle kava üksipulgi läbi, kuhu ma jõuan, mis on miski.*

Teooriast ilmnes, et töölase koolituse kvaliteeti mõjutav tegur on koolitusvajaduse väljaselgitamine ning seda kinnitavad ka tulemused. Koolitusvajaduse analüüsimisel mõeldakse, kuidas ja millises ulatuses on võimalik koolitusprotsessis arvestada olemasolevaid ressursse, võimalusi ja tingimusi: õppijaid, õpikeskkonda, koolituse sisu, koolitusmaterjale, koolitajaid, koolituskulusid. Sellest tulenevalt määratletakse ka koolituse eesmärk. (Märja, Lõhmus & Jõgi, 2004.)

Töölase koolituse kvaliteeti mõjutavaks üheks teguriks peeti **koolitustegevuse mõtestatuse vajalikkust**, mis otseselt teooriast ei ilmne, kuid võib eeldada, et teoorias välja toodud aspektide puhul peetakse koolitustegevuse mõtestatust iseenesestmõistetavaks.

Georg Merilo: *Et see selline põhjalikkus või siis isegi suhtumine, mida ma olen tegelikult terve elu siin kandnud, et mis saab siis, kui see koolitus on sinu elu viimane. ; Aga jah, praktiliselt tähendab see ikkagi, praktiline ettevalmistus tähendab ülipõhjalikku kõikide materjalide läbi vaatamist, iga kord kaasneva jutu uuesti tegemist.*

Martin Kask: *See ka, et mida ma teen, kui kaua see aega võtab ja et mida ma sisuliselt teen ja siis, et mis harjutused ma teen. See peab väga selge olema, et mida ja miks ma teen.*

Täiskasvanud õppijate arusaamad töölase koolituse kvaliteeti mõjutavatest teguritest:

1. Arusaam õppimisest;
2. Arusaam koolitusmaterjalidest;
3. Arusaam õpikeskkonnast;
4. Arusaam koolitaja kompetentsusest.

Täiskasvanud õppijate **õppimist** kui töölase koolituse kvaliteeti mõjutavat tegurit puudutavates arusaamades esines erinevusi.

Kelli Murakas: *Kvaliteetne tööalane koolitus on selline, et ma saan koolituse läbinuna vähemalt paari asja enda töös kasutada. Kui on värvi koolitus, siis hea koolituse lõpuks on mitmeid värviretsepte, mida töös katsetada. Lõikuse puhul aga nippe, kuidas lõigata ja viimistleda.*

Andra Õismaa: *Tööalane koolitus ei pea alati andma midagi uut. Me väga paljusid asju juba teame ja on väga hea kui see koolitus viib meid tagasi vahel nende asjade juurde, mida oled ära unustanud või mida ei ole nii hästi saanud näiteks sõnastada.*

Kvaliteeti hinnatakse töölasest koolitusest rääkides tihti järgmistes aspektides: kas koolitus arendab oskusi, kas koolitus aitab parendada töövõtteid. Tihti eeldatakse, et tööalane koolitus arendab probleemivabalt oskusi ja võimeid, mida koolitatakse hiljem oma töös kasutab. (Felstead, Gallie, Green & Zhou, 2010). Tulemustest selgus, et mitte alati ei pea koolitus õpetama midagi uut, kuid õppimiskoht peab olemas olema.

Mõlemad intervjuueeritavad väljendavad arusaama, et **koolitusmaterjalid** on töölase koolituse kvaliteeti mõjutav tegur.

Kelli Murakas: ...*jagatakse teemakohaseid infolehti ja koolitusmaterjale, mida kodus hiljem üle vaadata.*

Andra Õismaa: *Minu meelest on väga oluline, et koolitusel on materjalid.*

Koolitusmaterjalide põhjalikkuse suhtes läksid arvamused pisut lahku.

Kelli Murakas: *Juuksurite koolitusmaterjalides on tavaliselt juhendid, kuidas värvida, milliste skeemide järgi lõigata, uute toodete kirjeldus ja hinnakiri.*

Andra Õismaa: *Kui materjal on loetav, on see okei minu jaoks. Ei ole vahet, kas ta nüüd on PowerPoint, mitu slaidi lehel, kas ta on, mm, kas ta on märksõnad. Mingi materjal võiks jääda.*

Esile toodi aga see, et hiljem on hea materjale kodus üle lugeda ja mõtestada.

Andra Õismaa: *Tavaliselt need materjalid küpsevad ajaga...et pärast läbi töötada.*

Mõlemad täiskasvanud õppijad pidasid oluliseks koolitusmaterjalide olemasolu. Küll aga läksid nende arvamused vormi suhtes lahku. Üks kahest soovis põhjalikke materjale, samas kui teine rahuldus ka märksõnadega. Teoreetilistes käsitlustes peeti põhjalikke materjale oluliseks parameetriks, mis aitavad läbi viia kvaliteetset tööalast koolitust (Koolitusfirmade/koolitajate uuring, 2001). Teise aspektina oli oluline ka pärast koolitust materjali üle lugemine, mõtestamine (Koolitusfirmade/koolitajate uuring, 2001), mis tulemustest ka ilmnis.

Õpikeskkonna kirjeldamise suhtes läksid täiskasvanud õppijate arusaamad lahku.

Kelli Murakas: *Mulle meeldivad koolitused huvitavates kohtades, siis on tunne, et koolitajad tahavad 100% kindlalt koolitatavatele midagi õpetada. Ja on oma päeva väga läbi mõelnud. Lihtne on rentida kindel ruum, kindlad suupisted, kindlad koolitajad. Vaja on vaheldust.*

Andra Õismaa: *Ma ei ole eriti keskkonnatundlik, et kui on, mul on pigem nagu eesmärk ja idee olulisemad, kui see, et kas nüüd on, et mis kategooria hotellis või konverentsisaalis asi toimub, mitu suupiste pausi on ja kui peened need on, et selles suhtes, et mind jätab see nagu külmaks.*

Koolitajate ja täiskasvanud õppijate empiirilistest andmetest ilmneb, et õpikeskkonna kirjeldamise suhtes lähevad täiskasvanud õppijate arvamused lahku. Õpikeskkonda iseloomustavad näiteks nõuded ruumidele, ümbrusele kui tehnilistele vahenditele (Koolitusfirmade/koolitajate uuring, 2001). Üks kahest õppijast arvas, et tööalase koolituse kvaliteeti mõjutab ka keskkond, kus koolitus läbi viiakse ning pidas oluliseks vaheldust.

Selgus mõlema intervjuueeritava arusaam **koolitaja** kompetentsusest kui tööalase koolituse kvaliteeti mõjutavast tegurist.

Mõlemad õppijad tajuvad, et koolitaja peab koolitatavas valdkonnas olema tugev.

Kelli Murakas: *Koolitaja võiks olla laia töökogemusega.*

Andra Õismaa: *Koolitaja peab selles valdkonnas olema ise hästi sees, kas siis pädev või teadma seda valdkonda.*

Õppija Andra Õismaa rõhutas, et koolitajal peavad olema koolitamisoskused.

Andra Õismaa: *Minu jaoks vähemasti peab koolitaja olema ikkagi ka koolitaja selle sõna otseses mõttes. Ta peab teadma, kuidas inimesed õpivad, kuidas protsessi läbi viia.*

Teooriast selgus, et iseenesestmõistetavaks peetakse koolitaja kompetentsust oma erialal või valdkonnas (Koolitusfirmade/koolitajate uuring, 2001) ning seda kinnitavad ka tulemused. Nii teooriast kui tulemustest ilmnes ka see, et tänapäeval seatakse täiskasvanukoolitajatele kõrgeid nõudmisi, et nad oleksid teadlikud enda suhtlemisoskusest ning oskaksid erinevates situatsioonides hakkama saada ja sealjuures ka koolitusprotsessi juhtida. Ei nõuta üksnes kutsealast kvalifikatsiooni, vaid mitmeid erinevaid pädevusi. (Auger, 2013.) Koolitaja kompetentsus mitmel tasandil oli oluline mõlema täiskasvanud õppija jaoks.

Kokkuvõte

Artiklist selgub, et arusaamades, mis puudutavad tööalase koolituse kvaliteeti mõjutavaid tegureid esineb nii sarnasusi kui erinevusi. Tööalase koolituse kvaliteeti mõjutavaid tegureid tajuvad erinevalt nii täiskasvanud õppijad kui ka koolitajad ning kvaliteedi tunnustena nähakse erinevaid aspekte.

Koolitajate arusaamade kohaselt mõjutab tööalase koolituse kvaliteeti õppijale loodud võimalus õpitut koheselt rakendada. Õppijate vajadused ja koolituse eesmärk peavad olema välja selgitatud. Kvaliteetsele tööalasele koolitusele eelneb on pikk ja põhjalik protsess, milles tuleb tähelepanu pöörata koolitustegevuse mõtestatusele.

Õppijate arusaamadele kohaselt mõjutab tööalase koolituse kvaliteeti õppimine. Kvaliteeti mõjutavaks teguriks on see, kui koolituse käigus kas omandatakse uued töövõtted või tuletatakse meelde vanemaid tööd puudutavaid põhitõdesid. Tööalase koolituse kvaliteeti mõjutavateks teguriteks on koolitusmaterjalid ning mitmel tasandil kompetentne koolitaja, kes on eelkõige spetsialist koolitatavas valdkonnas.

Edasiste uurimuste käigus võiks välja selgitada näiteks tööalaste koolituste tellijate täpsemad seisukohad ja arusaamad tööalase koolituse kvaliteeti mõjutavatest teguritest. See annaks võimaluse analüüsida rohkemaid osapooli koos ning näha nende arusaamades nii sarnasusi kui lahknevusi.

Allikad

Auger, K. (2013). *Sotsiaalne interaktsioon õppes koolitajate kogemustes*. [Seminaritöö]. Tallinn: Tallinna Ülikool. [2013, jaanuar 03]

- Barnard, A., McCosker, H., Gerber, R. (1999). Phenomenography: A Qualitative Research Approach for Exploring Understanding in Health Care. *Qualitative Health Research*, 9, 212-226.
- Cohen, L., Manion, L., Morrison, K. (2007). *Research Methods in Education*. (6th ed.). London: Routledge.
- EKTK Andras. (2001). *Koolitusfirmade/koolitajate uuring: aruanne*. Tallinn: EKTK Andras
- Felstead, A., Gallie, D., Green, F., Zhou, Y. (2010). Employee involvement, the quality of training and the learning environment: an individual level analysis. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(10), 1667–1688.
- Fennes, H., Otten, H. (2008). *Euroopa noorsootöölase mitteformaalse hariduse ja koolituse kvaliteet*. [2014, mai 06].
<http://mitteformaalne.ee/assets/files/Veebimaterjalid/kvaliteet.pdf>
- Hales, R., Watkins, M. (2004). *The Potential Contribution of Phenomenography to Study Individuals' Meanings of Environmental Responsibility*.
- Jõgi, L., Karu, K. (2004). Täiskasvanu õppimine kui koolituse probleem. Liimets, A., Ruus, V.-R. (koost). *Õppimine mitmest vaatenurgast*. A 24 HUMANIORA. Tallinn: Tallinna Pedagoogikaülikool.
- Karu, K. (2013). *Fenomenograafia*. [Loengumaterjal]
- Käämer, L. (2013). *Väikeettevõtte juhi ja töötajate arusaamad organisatsiooni õppimisest ja oma rollist organisatsiooni õppimise toetamisel*. [Seminaritöö]. Tallinn: Tallinna Ülikool. [2014, mai 26]

Organisatsiooni õppimine

VÄIKEETTEVÕTTE JUHI JA TÖÖTAJATE ARUSAAMAD ORGANISATSIOONI ÕPPIMISEST JA OMA ROLLIST ORGANISATSIOONI ÕPPIMISE TOETAMISEL LIIS KÄÄMER

Organisatsiooni õppimine on praeguses konkurentsitihedas väikeettevõtluses ning kiiresti muutuvus tegevuskeskkonnas kõige efektiivsem ja praktilisem viis, mille abil saab väikeettevõtte edukalt toimida. Organisatsiooni õppimine leiab aset juhul kui õppimine organisatsioonis toimub teadlikult ning tähtis on iga töötaja ja ka juhi panus ... Jätka lugemist



- Märja, T., Lõhmus, M., Jõgi, L. (2003). *Andragoogika. Raamat õppimiseks ja õpetamiseks*. Rmt. Tallinn: Ilo.
- Nilson, C. (2003). *How to Manage Training: A Guide to Design and Delivery for High Performance*.

New York: AMACOM Books.

Tamm, A., Einberg, L., Annus, Tiina. (2006). Töölane täienduskoolitus. *Täiskasvanute tööalase koolituse kvaliteedi tagamise eeldused: aruanne*. Tallinn: Haridus- ja Teadusministeerium.

Tomson, J. (2012). *Varasemate õpingute ja töökogemuste arvestamise (VÕTA) nõustajate nõustamispraktikad (Tallinna Ülikooli näitel)*. [Magistritöö]. Tallinn: Tallinna Ülikool. [2014, märts 01]

http://e-ait.tlulib.ee/305/1/tomson_jana.pdf http://e-ait.tlulib.ee/305/1/tomson_jana.pdf

Vooglaid, Ü. (2008). Vaatepunkt noore inimese nägemiseks. [Ettekanne]. [2014, mai 05].

http://mitteformaalne.ee/assets/files/ettekanded/vaatepunkt_noore_inimese_nagemiseks.pdf

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