
[Home](#) /[Õpitu ülekanne täiskasvanud õppija õpikogemuses uue töötaja sissejuhatava koolituse näitel](#)

Õpitu ülekanne täiskasvanud õppija õpikogemuses uue töötaja sissejuhatava koolituse näitel

KÜLLI GERTSIK

Töökohal õppimine on oluline, sest inimese elus on suur roll töötamisel ja töö tegemiseks on vajalik pidev enesetäiendamine ning õpitu rakendamine tööalases tegevuses. Töökohal õppimine on üks olulisemaid täiskasvanute õppimise valdkondi. Uutele töötajatele korraldatakse sissejuhatavaid koolitusi, et pakkuda tuge, tutvustada organisatsiooni eesmärke, väärtusi, tegevust, vajalikke oskusi ja teadmisi. Nii organisatsiooni kui ka töötaja professionaalsuse kujunemise edu võti on tööalaselt koolituselt saadud teadmiste, oskuste ja väärtuste rakendamine koolituse järgselt töökohal.

Artikkel põhineb uurimusel, mille fookuses on õpitu ülekanne täiskasvanud õppija õpikogemuses. Uurimuse eesmärk on analüüsiv ülevaade täiskasvanud õppijate õpikogemustest uue töötaja koolituselt ja õpitu rakendamisest töökohal. Uuringus kasutati kvalitatiivset andmekogumismeetodit ja sisuanalüüsis induktiivset lähenemist. Andmed koguti poolstruktureeritud intervjuudega, mis viidi läbi 11 uue töötaja sissejuhataval koolitusel osalenud ASi Hoolekandeteenused töötajaga. Tulemustest selgus, et kui koolitusel õpitu vastab õppija reaalsele vajadusele töö tegemisel ja on kooskõlas täiskasvanud õppija vajadustega, siis õpituga loodud seosed aitavad õpitut rakendada töökohal. Tulemused osutavad, et uus töötaja vajab õpitu teadvustamist ja tuge ning juhendamist õpitu rakendamisel peale koolitust, kuna tal tekivad juba endal uued küsimused ja vajadused õpitu rakendamisel.

Võtmesõnad: Õpitu ülekanne, täiskasvanud õppija, õpikogemus, uue töötaja koolitus

SISSEJUHATUS

Täiskasvanud õpivad erinevates situatsioonides, üheks võimaluseks on õppida töökohal (Jarvis, Nichols, 2002). Täiskasvanud õppijate õppimine töö kaudu on üks paremini arenenud elukestva õppe valdkondi. Töökohad on olnud õpikeskkonnad läbi ajaloo. Pikkade traditsioonidega õppimine läbi praktika raamistab õppimise mõistmist töö kaudu. Paljudele ametikohtadele tööle asumiseks puudub kättesaadav ja täielikult vastav haridusalane ettevalmistus. Seega võib olla just tööalane koolitus kindlale ametikohale tööle asumiseks esmane ja vajalik. (Billett, 2010) Tööandjad panustavad töötajate arengusse, sest tööjõuturul on järjest keerulisem leida häid ja kvalifitseeritud töötajaid, mistõttu võetakse vastutus enda töötajate kvalifikatsiooni tõstmiseks (Tamsar, 2017). Pidevas muutumises on töö iseloom ja ükskõik millise töö professionaalseks tegemiseks on vaja end täiendada. Üheks põhjuseks pakkuda koolitust on uuele töötajale pakkuda tuge. Uues töösuhtes tuleb töötajatel võtta vastutus töösoorituse eest. Uued töötajad annavad endast parima, mida nad suudavad ning neil on vajadus pidevalt õppida ja end arendada, et nende professionaalsus organisatsiooni nõuetele vastaks. (Tamm, 2008) Oma tööülesannetega hakkama saamiseks tuleb töötajal omandada tööks vajalikud uued teadmised ja oskused (Kanep, 2009). Uus töötaja on esimesest päevast alates täieõiguslik töötaja nagu kõik teisedki, kuid vajab oluliselt enam juhendamist ja tuge (Tööinspeksioon, 2014). Täiskasvanute õppimist käsitletakse andragoogika teooriaga, mis aitab mõista, kuidas täiskasvanu õpib. Täiskasvanu tööalase õppimise kontekstis on oluline, mis mõjutab koolitusel õpitu rakendamist koolituse järgselt töökohal, mis sellele kaasa aitab ja mis takistab õpitu ülekannet. Uue töötaja sissejuhatava koolituse õpikogemuste teadvustamine ja õpitu ülekanne töökohal on määrava tähtsusega nii organisatsiooni eesmärkide saavutamisel kui ka uue töötaja uue tööga kohanemise seisukohast.

Õppimine algab kogemusest ja õpikogemuse teadvustamisest (Jarvis, 1998; Kuurme, 2003), seega on põhjendatud ja oluline uurida koolitusel osalenute õpitu ülekannet mõjutanud tegureid õpikogemuse teadvustamise ja analüüsimise teel. Eelnevale toetudes on uurimisprobleemiks, kuidas uue töötaja koolitusel osalenud mõtestavad õpikogemusi koolituse järgselt õpitu rakendamisel töökohal. Uurimuse probleem on sõnastatud küsimusena: Kuidas kogeb täiskasvanud õppija õpitu ja õpitu ülekannet uue töötaja koolituses? Uurimuse eesmärk on analüüsiv ülevaade täiskasvanud õppijate õpikogemustest uue töötaja koolituselt ja õpitu rakendamisest töökohal. Uuringu läbiviimiseks koguti empiirilisi andmeid poolstruktureeritud intervjuudega ja teostati kvalitatiivne sisuanalüüs kasutades induktiivset lähenemist. Uurimuse aktuaalsus seisneb täiskasvanute tööalase koolituse õpikogemuste seostamises õpitu ülekandega töökohal. Uurimistöö teoreetilised lähtekohad aitavad mõista õpitu ülekannet, täiskasvanud õppija eripärasid, teadliku õppimise väärtust töökohal ja uue töötaja sissejuhatava koolituse lähtekohtasid. Praktilisi tulemusi on võimalik rakendada täiskasvanute tööalase koolituse

planeerimisel, läbiviimisel ja hindamisel ning võtta aluseks otsuste tegemisel tegutsemiseks uue töötaja koolituse arendamisel.

TEOREETILISED LÄHTEKOHAD

Jarvis(1987) kirjeldab õppimist kui oleviku kogemuse muundumise protsessi teadmisteks, oskusteks, hoiakuteks, väärtusteks, emotsioonideks, mis omakorda mõjutavad seda, millisel viisil elatakse läbi tulevasi olukordi (Jarvis, 1998). Tööl õppimine on teadmiste, oskuste, sotsiaalsete rollide õppimise ja eneseteadvustamise protsess ning hõlmab muutusi professionaalses identiteedis ja isiksuse muutumist tervikuna (Karm, 2007). Töölaste koolituste vajalikkuses ja otstarbekuses kahelda ei ole tänapäeval üldiselt kombeks. Täiskasvanute elukestev õppimine ja ka tööalane ümberõppimine, uuel töökohal või uute tööülesannetega kohanemise vajadus on pigem reegel kui erand. Täiskasvanute õppimise kontekstis on oluline õpikogemuste teadvustamine ja õpitu rakendamine. Uuel töökohal või uute tööülesannete korral on võtmeküsimuseks, kuidas toetada uue töötaja kohanemist ja uue töötaja koolituselt saadud teadmiste, oskuste ja väärtuste rakendamist töökohal.

Uurimuses on toetunud õpitu ülekande (LearningTransfer) käsitlemisel Caffarella (2002) ning Merriami ja Leahy (2005) poolt käsitletud varasematele põhjalikele ja erinevate autorite uuringutele täiskasvanud õppija kontekstis. Tööandjad, kes kulutavad olulisi rahalisi vahendeid koolitustele, on hinnanud, et ainult umbes 10% nendest kuludest tasuvad end ära läbi koolituselt saadud uute teadmiste, oskuste ja käitumise ülekandmise tööalastesse sooritustesse (Merriam, Leahy, 2005). Õpitu ülekande uurimine on vajalik, et mõista, mis soodustab ja takistab õpitu rakendamist, et teadlikult positiivselt mõjutada ja soodustada õpitu rakendamist koolituse järgselt töökohal.

Õpitu ülekanne on õppijate õppetegevuses omandatud teadmiste, oskuste ning hoiakute efektiivne ja jätkuv rakendamine tööülesannete täitmisel või muudel individuaalsetel, organisatsioonilistel või kogukondlikel kohustustel ehk õpitu rakendamine koolitusel osalemise tulemusena (Merriam, Leahy, 2005; Caffarella, 2002). Caffarella toob õpitu ülekande kontekstis välja küsimuse, kuidas õpitud realiseerida reaalses situatsioonis, sh töökohal oma tööd tehes. Koolitusel osalejad võivad vajada tuge ja tingimusi koolituselt saadud teadmisi ja oskusi reaalsesse töösituatsiooni ülekandmiseks. Õpitu ülekanne on kõige sagedamini käsitletud käitumuslikes terminites – see tähendab, et ülekantavat teavet saab selgelt määratleda teadmiste, oskuste ja hoiakute muutuste osas. (Caffarella, 2002)

Õpitu ülekanne on sageli keerulisem ja mitmekülgsem, kui lihtsalt selgus selle kohta, mida tuleb õppida ja mida on plaan õpituga teha. Caffarellatsiteerib Ottosoni (1995), kelle sõnul õpitu

rakendamine on keeruline, mitmemõõtmeline protsess, milleks on vaja rohkem kui lihtsalt head ideed. Õpitu rakendamiseks on vaja teadmisi, oskusi, vastupidavust ja loovust, sh teadmisi asjast, kontekstist, praktikast ja oskust seda kõike kokku panna. Kuigi paljudes koolitusprogrammides on fookuses individuaalne õppimine, siis sageli õpitut ei saa rakendada enne, kui muutused on samuti tehtud kontekstis, kus muutused oodatud on. (Caffarella, 2002)

Detterman (1993) nimetab erinevaid õpitu ülekande klassifikatsioone. Ta nimetab spetsiifilist ja mittespetsiifilist õpitu ülekannet. Spetsiifilise ülekande korral on õppija õppinud tavad ja oskused ning hiljem täpselt neid rakendanud töökeskkonnas. Mittespetsiifiline ülekanne hõlmab üldisemaid oskusi või põhimõtteid. Lisaks teeb ta vahet sügava ja pindmise struktuuri ning lähedase ja kaugel õpitu ülekande vahel. Daley (2001) väitel on uute teadmiste lisandumine pigem ümberkujundav protsess kui lihtne teabe edastamine ühest kontekstist teise. (Merriam, Leahy, 2005)

Üksikutel õppijatel leitud muutujad võivad õpitu ülekande protsessi sügavalt mõjutada. Ilmselt üritavad positiivset ootust omavad täiskasvanud õppijad õpinguid koolituskeskkonnast oma töökeskkonda üle kanda. Vastupidi, need töötajad, kellel puudub motivatsioon ja kes tajuvad koolitust negatiivses valguses, tõenäolisemalt püüavad õpitut rakendada vähem või üldse mitte. (Merriam, Leahy, 2005) Uuel töötajal enamasti on sisemine motivatsioon ja positiivne ootus uuel töökohal kohanemiseks ja toimetulemiseks, seega eeldus õpitu rakendamiseks oma töökeskkonda on algselt suure tõenäosusega olemas.

Lisaks koolitavate eelnevatele kogemustele ja valmisolekule õppida on Caffarella välja toonud faktoreid, mis on olulised õpitu ülekandmise toimumisel. Oluline on ka koolituse ülesehitus, kasutatavad õppemeetodid ja sisu ning õpitu rakendamiseks vajalike muudatuste tegemise valmisolek ja õhkkond organisatsioonis. Lisaks mõjutavad organisatsiooni puudutavad ühiskonnas esinevad sotsiaalsed, majanduslikud, poliitilised ja kultuurilised tingimused, kas vajalik lisatugi ja näiteks vajalikud täiendkoolitused vastaval ametikohal on kättesaadavad. Tavaliselt takistavad õpitu ülekannet mitme faktori koosmõjud. (Caffarella, 2002)

Õpitu ülekande eeldusteks esitavad erinevate autorite uurimistulemuste põhjal Merriam ja Leahy (2005) kolm täiskasvanuhariduse ja täiskasvanuhariduse teooriaga kooskõlas olevat soovitus: a) õppija kaasatakse koolituse kavandamisse, b) õpitu ülekandmise strateegiad võetakse sisse koolitusprogrammi kavasse ja c) õpitu ülekande võimaldamiseks edendatakse toetavat töökeskkonda.

Õppimisstrateegiate ja -tehnikate ülekandmisel on sageli võtmetähtsusega, kas programmi tulemusi on võimalik saavutada või mitte (Caffarella, 2002). Õpitu rakendamiseks on vajalik

planeerida koolituse eel, kestel ja peale koolitust õpitu ülekandmise strateegiad ja tehnikad. Sageli on kõige keerulisem ja mahukam planeerida koolituse järgset tegevust, kuid see on ülioluline. Õpitu ülekannet toetab õppija abistamine õpitu reflekteerimisel ja õpitu ülekande meetodite kasutamine. Caffarella (2002) toob näiteid nii individuaalsete kui grupiviisiliste õpitu ülekannet toetavate meetodite kohta. Näiteks on abiks individuaalsed arengu plaanid, kootsing (Coaching), roteerumine, mentorlus, portfoolid, kiired vestlused (One-legged conferences), nimekirjad, videod, näidised, juhendid olulisemast ja ka töötaja tööalase õppimise/arengu päeviku pidamine. Grupi tehnikatest soovitatakse näiteks kokku panna meeskondi, kes omavahel töötavad ja arutavad koolituse algusest kuni õpitu ülekandmiseni, tugigrupid, videokonverentsid, jututoad jne. Erinevad võimalused, selleks, et töötaja saaks oma õpikogemust teadvustada, õpitut töökohal rakendada ja et tal oleks pidev tugi selles protsessis. (sammas)

Selleks aga, et oleks õpitut, mida rakendada, on oluline mõista ja tunda täiskasvanud õppija eripärasid. Täiskasvanutele suunatud koolituse, sh tööalase koolituse ettevalmistamisel ja läbiviimisel ning hindamisel on oluline mõista, kuidas täiskasvanu õpib.

Õppimine on eluaegne protsess ning täiskasvanud inimesed on lausa sunnitud pidevalt õppima selleks, et jääda ühiskonna liikmeks ning see kõik ei ole uus nähtus, vaid inimestel ongi läbi aegade olnud võime õppida kogu elu, kuid vajadus seda teha on aja jooksul kasvanud ja kasvanud. Täiskasvanud inimene peab olema tänapäeval valmis vastu minema uutele teadmistele, ideedele, väärtustele ning tegevustele. Täiskasvanud inimesel on vajadus õppida, teada ja mõista. Täiskasvanute koolitus on suunatud osalejate õppimisele ja arusaamisele ning enamus täiskasvanutele pakutavast õppest on seotud tööalase koolitusega. (Jarvis, 1998)

Andragoogika rajaja Malcolm Knowles on kirjeldanud täiskasvanute õpetajat, kui õppimise soodustajat, mitte teadmiste edasiandjat (Jõgi jt, 2003). Knowles (1968) on andragoogilises mudelis täiskasvanud õppijaid iseloomustavad tunnused välja toonud järgnevalt: Täiskasvanud õppijad tunnetavad vastutust oma elu ja õppimise juhtimisel; Täiskasvanud õppijad õpivad eelkõige üksteise kogemustest; Täiskasvanud on tunnetanud vajadust õppida ning on seetõttu valmis õppima; Täiskasvanud on oma õppimisel orienteeritud konkreetsete probleemide lahendamisele; Täiskasvanud on õppimiseks sisemiselt motiveeritud; Täiskasvanute õppimine toimub mitteformaalses, koostööd soodustavas, avatud ja toetavas keskkonnas. (Knowles, Holton, Swanson, 1998)

Õppimise tähenduses on peamine suund täiskasvanueas eluliste situatsioonidega toimetulemisele, muuhulgas tüüpiliselt keskendutakse tööga seotud väljakutsetele. Õpihuvi on täiskasvanueas

põhimõtteliselt valikuline, kuna ei ole võimalik õppida kõike. Õpitakse üldjuhul seda, mida tahetakse õppida ja mis on täiskasvanule tähenduslik. Täiskasvanu toetub oma kogemustele, mis tal õppimisest on ja võtab vastutust oma õppimise ees nii palju, kui ta tahab ja nii palju kui lastakse. Täiskasvanu ei panusta õppimisse, mille osas tal puudub huvi, vajadus või tähendus. (Illeris, 2007)

Täiskasvanu õppimise juures tähtsustatakse isiksuse enesejuhtivust, motivatsiooni ja eneseregulatsiooni. Nii Mezirow kui Freire nimetavad olulisena täiskasvanu õppimise protsessis muutuste võimaldamist, mille põhjustab kriitiline refleksioon, mis puudutab väga sügavaid ja tugevasti juurdunud uskumusi ja väärtushinnanguid. (Tamm, 2008)

Õppimine saab alguse kogemisest, kui pole kogemust, ei saa olla ka õppimist (Jarvis, 1998; Kuurme, 2003). Kogemus väljendab inimese vahetut seost tegelikkusega ja selle peegeldamist teadvuses. Inimeste kogemused on unikaalsed ka siis, kui pärinevad sarnastest allikatest (Vadi, 2004). Õppimine toimub, kui inimesed toimivad loovalt või siis pidevalt kordavad. Seega on koolituse ja ka õpitu ülekandmise ajal väga oluline luua selliseid olukordi, kus inimestel on võimalus õppida omaenda primaarsetest kogemustest. (Jarvis, 1998)

Kuurme (2003) rõhutab, et kogemuse märkamine, tõlgendamine, refleksioon ja seeläbi muutunud arusaam õppimisest on eeldus õppimise võimalikkusele. Samuti ka Jarvis (1998) tähtsustab täiskasvanudõppija teadlikkust nii kogemuses kui ka sellest tulenevas õppimises. Ta juhib tähelepanu ka veel laiemalt, et täiskasvanud õppijad kannavad oma eelmise õppimise üle käesolevasse situatsiooni ja elavad seda läbi mõtestatult toimides vaid näiliselt intuiitiivselt. Täiskasvanud õppijad toovad igasse uude situatsiooni oma mineviku, kuigi see, kui suurel määral nad ise on sellest teadlikud, on alati küsimus. Potentsiaalsetesse õpitu situatsioonidesse tuuakse kaasa oma mälestused tõlgendamisest, mida on omistatud möödunud kogemustele ning sellel on oma eelised ja puudused õppimisel. (Jarvis, 1998)

Oluliseks muutub kogemuse reflekteerimine ja kogemusest õppimine, kuna reflekteerimata kogemus ei mõjuta oluliselt kogeja edaspidist käitumist (Kuurme, 2003). Koolitusel õpitu kogemusest saab õpikogemus läbi teadlikkuse ja teadvustamise. Oma kogemuste väärtustamine ja kogemuste reflekteerimine viib uute arusaamade ja võimalusteni läbi enesearengu protsessi.

Jarvis jagab reflektiivse õppimise kolmeks õppimise tüübiks: 1. Kontemplatsioon (mõtisklev süvenemine) – kogemuse üle mõtisklemise protsess, mille tulemusena jõutakse järeltulele ilma laiemat sotsiaalset reaalsust arvestamata; 2. Refleksiivne oskuste õppimine – oskuste õppimise käigus teadmiste omandamine selle kohta, mis on selle tegevuse aluseks, miks seda peab

sooritama teatud kindlal viisil; 3. Eksperimentaalne õppimine – teooria on praktikas järele proovitud ning katsetuste tulemuseks on teadmised, mis on täielikult vastavuses sotsiaalse tegelikkusega. (Jarvis, 1998)

Kokkuvõtteks õpitu ülekanne on õpitu rakendamine koolitusel osalemise tulemusena. Selleks, et see saaks toimuda on vaja juba koolituse planeerimisel mõelda läbi, kuidas koolitusel ja koolituse järgselt on planeeritud tugi ja tegevused, mis toetavad koolitataval õpitut tööalaselt rakendada. Täiskasvanud õppija vajab nii kaasamist koolitusel, organisatsiooni väärtuste ja ootuste selgust, uusi teadmisi ja oskusi kui ka tuge ja tingimusi õpikogemuste teadvustamisel ja rakendamisel.

- Uue töötaja koolitus kui õppimisvõimalus organisatsioonis

Uus töötaja tuleb organisatsiooni oma varasemate kogemustega, mille peale ta hakkab ehitama oma uusi kogemusi uuel töökohal. Nii organisatsiooni kui uue töötaja professionaalsuse kujunemise edu võti on uue töötaja sissejuhatavalt koolituselt saadud teadmiste, oskuste ja väärtuste rakendamine koolituse järgselt töökohal.

Uue töötaja koolitusena mõistetakse koolitust, mida tööandja pakub uuele töötajale, et aidata töötajal oma tööd teha sellisel moel nagu tööandja seda ootab. Ükskõik kui hoolikalt uusi töötajaid valitakse, ei saa neil olla olemas kõiki vajalikke teadmisi, oskusi ja võimeid, mida uuel töökohal koheselt rakendada. Uue töötaja koolitus peaks aitama uuel töötajal rakendada oma potentsiaali ja samal ajal kaasa aitama tööandja eesmärkide saavutamisele. (Erven, 2006) Uue töötaja sissejuhatav koolitus on tavapäraselt organisatsiooni sisekoolitus.

Sisekoolitusel annavad organisatsiooni oskusi ja teadmisi enamasti edasi oma valdkonnas tippspetsialistid. Sisekoolitaja väljaõppe ja arengu eesmärk on oskus oma teadmisi edasi anda, teada ja kasutada õppeprotsessis täiskasvanute õppimise põhimõtteid, oskus arvestada õppijate erinevate vajadustega ning toetada paindlikku ning sügavat õppimist. (Meier jt, 2012)

Selleks, et teadlikult arendada ja juhtida oma organisatsiooni kultuuri, peavad organisatsioonid olema võimelised seda oma töötajatele, eriti uutele töötajatele edasi andma. Uutele töötajatele antakse edasi organisatsiooni eesmärgid, normid ja käitumisviisid, edastatakse üldine teave igapäevase töö kohta, teavet organisatsiooni ajaloost, organisatsiooni poliitikast, töö reeglitest ning privileegidest, organisatsioonitegevustest ning töötaja osast nendetäitmisel. (Vadi, 2004)

Erven (2006) peab oluliseks uue töötaja koolituses: a) positiivset õppimise keskkonda, mille eelduseks on usk, et kõik töötajad on õpivõimelised ja tahavad õppida, b) õppimise teadvustamist aktiivse protsessina, c) õppijate julgustamist, toetamist, suunamist ja juhendamist järjepideva

protsessina, d) aega praktiseerimiseks ja e) aktsepteerimist, et õppimine on protsess, mis ei toimu ühtlaselt.

Uue töötaja koolituse ettevalmistamisel tuleks läbi mõelda, mis on koolituse eesmärk ja mida õppijad peavad koolituse lõpus teadma või oskama teha. Koolituse tulemuslikkus ja ajakava peaksid olema kooskõlas. Oluline on mõelda läbi, mis saab muuta töötaja jaoks töö tegemise lihtsamaks, kiiremaks ja vähem pettumust valmistavaks. (Erven2006)

Õppiv organisatsioon toetab ametialases arengus nii üksiktöötajat kui ka töömeeskondi, luues selleks vajalikud tingimused, võimalused, väljakutsed aga ka õhkkonna. Töötajaid tuleb julgustada uusi oskusi ja teadmisi hankima ning luua tuleb turvaline ja avatud õhkkond. Organisatsiooni juhtkonna toetus ja tunnustus töötajatele ametialases arengus on möödapääsmatu, kui soovitakse pädevaid töötajaid ja häid tulemusi. (Tamm, 2008)

Erven (2006) soovib viieastmelist õpetamismeetodit Ettevalmistamine-Seletamine-Ettenäitamine-Tegutsemine-Ülevaatamine(Prepare-Tell-Show-Do-Review), et juhtida nii koolitajaid kui uusi töötajaid uue töötaja koolitusel edu saavutama. Esmalt õppija ettevalmistamine, et õppija saaks aru, miks tal on vaja õppida, oleks huvitatud õppimisest, usuks, et on võimeline õppima ja koolitaja on võimeline õpetama. Teiseks õppijaga suhtlemine, et õppija teaks mida ja kuidas ta hakkab õppima. Kolmandaks õppijale ettenäitamine, mida ta peab tegema õppima. Samuti küsima ja kaasa mõtlema julgustamine. Neljandaks õppijal ise teha laskmine juhendamise ja ilma. Ja lõpuks õppijaga koos kokkuvõtte tegemine, enesehindamise julgustamine, tagasiside andmine.

Koolitusprotsessi on vaja käsitleda ühtse tervikuna, mis koosneb planeerimis-, läbiviimis- ja hindamisetapist ning oluline on kogu koolitusprotsessi ajal toimuv ning selle kaudu täiskasvanud õppija enesearengu toetamine. Ja samuti ka koolituse hindamine peaks toimuma kõikides koolituse etappides. Hindamistulemuste analüüs omakorda võimaldab teha otsuseid edaspidisteks tegevusteks ning kujundab organisatsioonis töökultuuri, kus planeeritakse, tegutsetakse, hinnatakse, analüüsitakse ja arenetakse. (Karu, 2001)

Uuringus käsitletakse AS Hoolekandeteenuste uue töötaja koolitusel osalejate õpikogemusi uue töötaja koolituselt ja koolitusel õpitu rakendamist töökohal. Uuritava organisatsiooni koolitussüsteemi kirjeldavas dokumendis on uue töötaja sissejuhatav koolitus kirjeldatud sisekoolitusena, mis on asutuse töötajate poolt läbiviidav koolitus uute üksuste avamisel (Viil, Tiik, 2017).

UURIJA LUGU

2017 aasta sügisel pöördus ASi Hoolekandeteenused personaliosakond Tallinna Ülikooli andragoogika eriala üliõpilaste poole ettepanekuga teha koostööd uue töötaja koolituse auditeerimiseks ja analüüsimiseks koolituse tõhusamaks muutmise eesmärgil. Andragoogika üliõpilasena võtsin koostööpakkumise vastu huvist teha ära midagi kasulikku. Personali- ja koolitusspetsialist Ivika Viili info põhjal töötas AS Hoolekandeteenused 2016. aastal välja uue töötaja sissejuhatava 10-päevase koolituse, mille käigus toimus intensiivne õpe uutele töötajatele. ASi Hoolekandeteenused personali- ja koolitusspetsialisti sõnul uue töötaja koolituselt õpitut ei rakendatud, sest töötajad olid vahetu tagasiside põhjal koolituspäevadel väsinud ja ei omandanud pakutavaid teadmisi organisatsioonileootuspäraselt, mistõttu asutuse personaliosakonna soov oli, et koostöös andragoogika üliõpilastega analüüsida koolituse sisulisi, meetoodilisi ja korralduslikke küsimusi.

Koostööpartneri huvist ja soovist sai alguse käesoleva uurimuse läbiviimine, et olemasolevat koolitust põhjalikumalt analüüsida ja järeldusi teha õpitu ja õpitu rakendamise seoste vahel. Koolitaja eneseanalüüs on koolitaja peamine arengumootor, kuid selleks, et koolitust põhjalikumalt analüüsida ja järeldusi teha on vaja koguda informatsiooni ehk tagasisidet koolitatavate (Jalak, 2011). Koostöös ASi Hoolekandeteenused personaliosakonnaga viisin läbi uuringu töötajate seas, kes osalesid 2017 aastal 10-päevasel ASi Hoolekandeteenused uue töötaja sissejuhataval koolitusel.

METOODIKA

Uurimistöös kasutati kvalitatiivset uurimismeetodit. Kvalitatiivse uurimuse korral uuritakse inimesi ja tegeletakse tähenduste leidmise ning kirjeldamisega (Laherand, 2008). Kvalitatiivsete andmete kogumiseks kasutati poolstruktureeritud intervjuud. Intervjuu annab võimaluse saada infot selle kohta, mida inimene mõtleb, lisada vastusele oma kujutlus või elamus ning samuti saab esitada täpsustavaid küsimusi, kui nende järele tekib vajadus (Laherand, 2008).

Poolstruktureeritud intervjuu küsimused koostati koostöös organisatsiooni personali- ja koolitusosakonnaga. Kui vahetult peale uue töötaja sissejuhatavat koolitust tagasisides paluti hinnata konkreetseid loenguid ja sisekoolitajaid, siis antud uurimuse raames olid fookuses koolitatavate isiklikud õpikogemused koolituselt ja uuriti, mis oli tagasi vaadates tööks rohkem vajalik ja mis vähem ning missuguseid koolituselt saadud teadmisi, oskusi, väärtusi on saadud rakendada töökohal. Uuriti, kuidas mõtestab koolitusel osalenu õpitut ja õpitu ülekannet töökohal õpikogemustest tulenevalt.

Intervjuu küsimused saadeti osalejatele eelnevalt e-maili teel, kus selgitati uuringu eesmärki. Kõigi intervjuueeritavatega lepidi telefoni teel kokku ajad kindla ajavahemiku vahel telefoniintervjuude läbiviimiseks. Intervjuud telefoni teel valiti tulenevalt intervjuueeritavate töö spetsiifikast ja koostöö organisatsiooni soovist.

Valim moodustati eesmärgipäraselt. Valimi moodustasid 11 tegevusjuhendajat, kes osalesid 2017 aastal uue töötaja koolitusel. Koolitus kestis 10 päeva. Kõik uuringus osalejad olid naised. Uuringus osalejatele selgitati uuringu eesmärki ja anonüümsuspõhimõtet. Uuringus osalenud tegevusjuhendajate nimed on uuringus asendatud tähekombinatsioonide ja numbritega (tegevusjuhendaja 1 – TJ 1; tegevusjuhendaja 2 – TJ 2 jne). Intervjuud transkribeeriti, litereeritud teksti, mida analüüsiti oli 22 lehekülge. Andmete analüüsimisel kasutati kvalitatiivset sisuanalüüsi induktiivset lähenemist. Kvalitatiivne sisuanalüüs taotleb tekstimaterjali vähendamist parafraseerimise, summeerimise ja kategooriate moodustamisega (Laherand, 2008). Intervjuude kestus oli 30-45 minutit. Intervjuud viidi läbiajavahemikus 10.04-27.04.2018.

TULEMUSED

Järgnevalt on esitatud peamised uurimistulemused, mis on täiendatud tsitaatidega intervjuudest ja mida esitatakse kursiivkirjas.

Andmete analüüsi tulemusena selgusid 2 kategooriat ja 6 alakategooriat.

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