



---

[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 tööalasel koolituselt saadud teadmiste, oskuste ja väärtuste rakendamine koolituse järgselt töökohal.

Artikkel põhineb uurimisel, 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 õpitud 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 tulevase 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 kuldudest 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, õpitud töökohal rakendada ja et tal oleks pidev tugi selles protsessis. (sammas)

Selleks aga, et oleks õpitud, 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 enamuse 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 vastutustoma 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 intuiitselt. 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 järeltuleks 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 õpitud 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, meetodilisi 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 koolitatavatel (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.



### I Õpitu ülekannet mõjutanud õpikogemused koolituselt

- **Info-ja ajafaktor**

Koolitusjärgse organisatsiooni poolt läbiviidud esmase tagasiside kokkuvõtte kohaselt töid osalejad välja palju inforohkust ja sellega seoses väsimust koolitusest. Intervjuude käigus sai inforohkus ajas kinnitatud aga lisaks avaldasid intervjuude tulemusel koolitusel osalenud tegevusjuhendajad

sügavamalt oma kogemusi ja tõid välja nii negatiivseid kui ka positiivseid aspekte ja ka teemakohaseid omapoolseid kogemuste põhiseid ettepanekuid.

Uue töötaja sissejuhatavat 10-päevast koolitust peeti valdavalt infomahukaks ja põhjalikuks. Välja toodi mitmete vastajate poolt, et infot oli kümne päeva sisse mahutatud liiga palju korruga.

Uue töötaja 10-päevasel sissejuhataval koolitusel oli kokku neliteist erinevat tegevusjuhendaja tööd puudutavat teemavaldkonda organisatsiooni valdkondade põhiselt. Tutvustati ettevõtet üldiselt, saitide ja andmebaaside seadistamist, tööd organisatsioonis kasutusel oleva andmebaasiga, personalitööd ja tegevusjuhendaja töökorraldust töösuhtega seoses, tervishoiu ja tööohutuse alast infot, logistika ja transpordi korraldust. Samuti olid eraldi tutvustusel veel kinnisvarahaldus ja vajalike kodumasinade kasutamine, kemikaalide käitlemise nõuded ning koristusvõtted. Lisaks õpetati klienditöö metoodikat, probleemse käitumise ennetamist, tegevusplaanide ja kalenderplaanide täitmist, kliendi profiilide koostamist, klientide toitlustamise juhendamist ja toimus ka ravimiõpetus.

Intervjueeritavate poolt toodi välja ka inforohkuse kohapealt hirmu faktorit erinevate vaatenurkade kaudu. Ühelt poolt tekkis hirm uue mahuka info omandamise osas ning teiselt poolt jagati, et hirmud tulevase töö osas vastupidiselt tänu koolitusele vähenesid.

Piisav oli küll aga liiga põhjalik alustamiseks, ajas segadusse ja oli hirmutav, et kõike peab nagu teadma. Töö käigus tuleb küsimusi, ette ei saa kõike selgeks. Töö käigus tulebki kõige olulisem. (TJ1)

Pelgasin enne, kuidas väikse rahaga toiduvalmistamisega toime tuleme, hirmud võeti mahaja oleme saanud hästi hakkama. (TJ2)

Tekitas eelnevalt hirmu, praktikas ei olnud midagi hirmsat, koolitus oli abiks. (TJ9)

Enamus teemasid hinnati olulisteks ja asjakohasteks aga mitte kõiki teemablokke ei peetud sissejuhataval koolitusel hädavajalikeks. Intervjueeritavatelt tuli organisatsioonile edaspidiseks koolituse sisendiks sisulisi ettepanekuid seoses osade teemablokkidega, mis saaksid toimuda juba töö käigus väljaõppega. Lisaks oli ka kaks teemat, mille puhul oli arvamusi, et neid oleks efektiivne käsitleda ka organisatsiooni klientidega ühiste juhendamiste või koolituste käigus juba tööle asununa. Intervjueeritavate sõnade kohaselt olid ettepanekud mõjutatud koolitusjärgsest praktilisest töökogemusest.

Korduvalt toodi välja, et aega jäi infomahu jaoks väheks, kuigi päevad olid pikad ja kokku kestis koolitus 10 päeva. Tajuti intensiivsust ja info üleküllust. Ettepanekutena toodi välja, et koolituspäevi oleks veel rohkem järjest või siis pikema aja peale jaotatud, esialgu sissejuhatus ja jätkuvad teemade käsitletud juba töö käigus.

Raskus oli, et korraga oli palju infot. (TJ3)

Liiga palju korraga ei ole inimene võimeline vastu võtma. (TJ6)

Materjale oli sisekoolitajatel ettevalmistatud palju ja need olid hiljem ka kättesaadavad siseveebis. Tehti ka ettepanek, et materjalid oleksid kergemini kättesaadavad kui töökeskkonnas siseveebi logides. Oli soovi materjale endale e-mailile saada. Paljud osalejad kirjeldasid, et kirjutasid endale koolituse jooksul palju märkmeid füüsiliselt üles. Isiklike märkmete ja koolitaja poolt kokkupandud materjalide olemasolu toodi välja hiljem töökohal küsimuste tekkimisel õpitu ülekannet toetavate teguritena.

Koolituse organiseerimise kohapealt toodi välja ajaplaneerimises arengukohti. Soovitati planeerida aega paremini, et ei oleks ajaraiskamist ja ei oleks ka kiirustamist.

- Koolituse ülesehituse ja koolitusel kasutatud meetodite faktor

Koolitajad olid erinevates teemades erinevad ja eristuvad. Koolitajate puhul hinnati kõrgelt koolitaja isiksust, võimekust huvitavalt teemat edasi anda ja tuua elulisi näiteid. Eraldi toodi veel koolitaja plussina välja oskust rahulikult rääkida ja aega hästi kasutada. Nende koolitajate teema, kellel tekkis side ja vastastikune suhtlus koolitatavatega, kes andsid võimaluse küsida küsimusi ja vastasid küsimustele, oli köitvam, arusaadavam ja jäi paremini meelde. Intervjueeritavate kogemuste põhjal ei toeta õppimist koolitajapoolne PowerPoint ettekande sisuga ülekoormamine ja kogu sisu slaididelt maha lugemine või kogu teooria edastamine loenguna. Visuaali olemasolu toetas koolitatavat, kui see oli toeks teema edasiviimisel või vahelduv ja eristuv. Näiteks värskendavana ja tähelepanu köitvana toimis teistest eristuvalt ka Skype-i loeng.

Intervjueeritavad tajusid loengut ja teooria edasiandmist koolitajate poolt 75-80% ulatuses koolitusest ja harjutusi, grupitöid, arutelusid 20-25% ulatuses. Tegevusjuhendajatest intervjueeritavate valdav enamus soovinuks, et koolituse käigus oleks toimunud rohkem arutelusid, näiteid, praktilisi tegevusi, diskussioone, dialoogi. Sellest tulenevalt toodigi ka välja positiivsetena koolitajaid, kes kasutasid kaasavaid meetodeid ja rahulolematust väljendati teemade ja koolitajate osas, kes enda poolt ühepoolselt infot ja teooriat edasi andsid. Osad koolitatavad osutasid ka, et

uue töötajana ise küsida uue töötaja koolitusel veel ei osanud, samas näited, mis aitavad paremat ülevaadet saada tulevasesest tööst, olid väga asjakohased.

Näited olid head, nende põhjal jääb meelde. (TJ11)

Olid enamuses loengud aga loengu käigus sai küsida ja toimusid ka arutelud. Saime kohe jooksvalt küsida ja töötasime arutelu käigus teemad läbi ja see oli väga hea. (TJ1)

Sooviti ka teemasid rahulikumalt ja põhjalikumalt läbida. Sooviti huvitavamalt kokkupandud teemade käsitlemist, sealhulgas rohkem liigutamise võimalusi, praktilisi harjutusi, grupitöid ja arutelusid.

Liiga palju infot, palju teemasid, väiksed vahed seedimiseks. Liiga intensiivne. Üle aja läks, samas just need arutelud olid väga head, kui lektor lõpetas ja sai arutada, meil oli veel küsimusi ja nii läkski üle aja. (TJ7)

...vabas vormis rääkimine, arutelud, avatud vestlus lektoritega, grupi näited – need nii väärtuslikud, läks seetõttu üle aja aga see oli nii hea, et oleks tahtnud seda rohkemgi. Töö käigus on tulnud meelde, et räägiti nii ja teengi. (TJ11)

Mõned vastajatest tõid välja positiivsena, et teemad olid vaheldusrikkad ja käsitleti erinevaid valdkondi sissejuhataval koolitusel. Hinnati ja peeti vajalikuks ka praktilisi tegevusi, näiteks elektriautoga sõitmine, profiilide koostamine, puhastusvahendite doseerimine. Intervjueeritavad tõid lisaks veel välja, mida nad oleksid soovinud koolitusel juba ka ise koos juhendajaga läbi proovida. Näiteks mitme intervjueeritava hinnangul oleks palju kasu olnud saitide ja andmebaaside koolitusel realselt õppijana arvuti taga kasvõi paarides läbiproovimine. Andmebaasidega tööd näidati juhendaja poolt suurel ekraanil, kuid ise läbitegemine oleks koolitatavate sõnul olnud kasulikum.

Praktilist, grupitööd, ülesehituses mitmekülgsemat infot, ei oleks ainult slaidide vaatamist, rohkem meeskonnatööd, praktiliselt läbi teha, näha pilte, tabeleid, mitte ainult kuiv tekst. (TJ2)

...läbimängimist, läbi praktiliste tegevuste kinnistamist, harjutamist, proovimist, elulisi näiteid. (TJ11)

Korduvalt toodi välja soovi enne uue töötaja koolitust näha realselt tegevusjuhendaja tööd töövarjuna, et enne koolitust natuke praktikat kogeda.

- Keskkonnafaktor

Koolituselt saadud õpikogemustega seostati ka õppimist soodustavaid ja takistavaid keskkonnafaktoreid. Positiivsete õpikogemustena toodi välja koolituse toimumist asukohas, kus hiljem tööle asuti.

See hea, kui koolitus samas kohas, kus töötama hakkad, kui oled uus. Siis näed juba töökohta ja seostamine tööga oluline. (TJ8)

Oluliseks peeti inimesi ja tihedat kokkupuudet uute kolleegidega ja sisekoolitajatega tänu kümme päeva kestvale koolitusele. Väga oluliseks ja positiivseks hinnati kontaktide vahetamist sisekoolitajatega, kes oma ala spetsialistidena julgustasid vajadusel tööl ettetulevate küsimuste korral pöörduma enda poole. Psühholoogilist ettevalmistust toetava suhtumise ja sama valdkonna spetsialistide näol peeti väga tähtsaks enesekindluse tekkimisel uude töökohta tööle asumiseks. Oluliseks peeti ka head õhkkonda koolitusel, sh hinnati huumorit ja vahetu kontakti tekkimist koolitatavate ja koolitajaga. Ühel korral toodi välja, et koolitusel peaks kindlasti arvestama täiskasvanud õppija eelnevate kogemustega ja küsima koolitatava vajadusi.

Õppimist takistavate teguritena toodi välja passiivses kuulaja rollis olekut, ebamugavusi seoses pikalt istumisega kõvadel toolidel. Ühel koolitustest uues üksuses segasid õppimist ja keskendumist veel käimas olnud ehitustööd. Ebameeldivana tõi üks intervjuueeritav välja, et koolituse alguses ei olnud ruum koolituseks valmis pandud ja oli vaja ehitusprahti koolitusele osalema tulnutel koristada.

## II Õpitu ülekannetöökohal

Kõik intervjuueeritavad olid seda meelt, et uue töötaja sissejuhatav koolitus enne tööle asumist on vajalik, kuid leidsid et põhiline teadmised tuleb ikkagi töö käigus. Mitmete koolitusel osalejate hinnangul praktilise töö käigus hakkasid tekkima seoses õpituga ja hakkasid tekkima küsimused.

- Jätkuv tugi töökohal õpitu rakendamiseks

Kõige olulisemaks õpitu ülekande teguriks töökohal pidasid tegevusjuhendajad oma kolleege ja otseseid juhte. Suurimate toetajatena õpitu rakendamisel töökohas töid tegevusjuhendajad välja koostööd ja üksteise toetamist kolleegidena ning otsese juhi jooksvat juhendamist, tuge ja abi igapäevases töös. Väga oluliseks peeti ka võimalust vajadusel pöörduda sisekoolitajate poole kindlate ja spetsiifiliste küsimuste korral ning seda võimalust ka kasutati.

Alguses ikka pidin palju kontaktisikutele helistama ja juurde küsima. Aga see ka hea, et on kontaktid ja saab küsida jooksvalt. (TJ5)

Koolitusel tehtud märkmetest ja materjalidest said mitmed intervjueeritavad vajadusel abi. Eraldi toodi väga abistava ja praktilise vahendina välja koolituselt saadud retseptiraamatut koos juba kasutamiseks väljaarvestatud koguste ja orienteeruvate hindadega, mis aitas töö alguses koos klientidega toitu valmistada. Hiljem juba tekkisid oma mõtted, kogemused ja oskused. Töö käigus juurde tulnud teadmisi ja oskusi tõid välja kõik tegevusjuhendajad. Nimetati ka, et töö käigus koos kolleegiga loeti koolituselt saadud materjali ja juba ka ise vajaduse tekkides otsiti materjali ja küsiti juurde.

Koolituselt sain esialgsed teadmised, infot ja segadust oli palju, töö käigus tulid meelde ja tekkis seoseid. (TJ3)

Koolituse käigus nägime, mis see on. Praktiliselt kasutasime juba oma klientidega tööl, tehes tekkis küsimusi. (TJ5)

Praktilist väljundit töökohal jätkuva toega ja seoste tekkimisega hinnati tegevusjuhendajate poolt kõrgelt ja usuti, et peamised oskused ja teadmised tekivad töö käigus. Oli ka vastajaid, kes teadvustasid õpikogemusi koolituselt ja õpitu rakendamist töökohal tervikprotsessina. Välja toodi veel lisaks loovust, koostööd, arutelude käigus tekkivaid lahendusi ja eelnevatele kogemustele tuginemist ning õpituga seoste tekkimist õpitu ülekandes töökohal. Enamuses siiski intervjueeritavad vastandasid esialgu koolituselt saadud teooriana ja õpitu ülekande töökohal praktikana.

- Raskuskohad töökohal õpitu rakendamisel

Mitmed intervjueeritavad tõid välja ebakindlust tööga alustades. Tajuti ka, et tugi töökohal alguses ei olnud nende jaoks piisav ja nad oleksid vajanud rohkem jooksvat juhendamist. Tunnetati vajadust saada psühholoogilist tuge ja teadmisi juurde, kuidas mitte tulevikus töökohal läbipõleda. Mitu intervjueeritavat tõid välja, et tegemist on vaimselt raske aga samas huvitava ja meeldiva tööga ja sellest tulenevalt jätkuv ning järk-järgulinesisseelamise programm oleks suureks abiks. Mitu inimest tõid ka välja, et vahel on ikkagi tunne, et töötajana jäädakse oma murega üksi.

Koormus ja vastutus tegevusjuhendajal on suur. Ebakindlust ja segadust on. Tugisüsteemi vajaksin rohkem, asjad on kuidagi laiaks läinud. Kes vastutab, kes on otsustaja? (TJ10)

Raskusi arvutitööga kurtsid mitmed tegevusjuhendajad. Raskusi tekitasid osaliselt oskused aga rohkematel inimestel töökorralduslikust ja töö iseloomust tulenevalt aja leidmine arvutiga töötamiseks ning süvenemine ja keskendumine olukorras ja keskkonnas, kus ümberringi on teised töötajad ja kliendid ning tööd pidevalt pöördumistega katkestatakse. Samuti toodi mitmel korral välja, et seoses avatud ruumidega saab küll korraldada klientidega koosolekuid aga tegevusjuhendajatel ei ole kohta, kuhu eralduda koosolekute või arutelude läbi viimiseks.

Pole kohta, kus saaks ilma klientideta töötajad arutada ja üksteisele nõu anda, arutada, kokkuleppeid teha süsteemselt, mitte juhuslikult ja jooksvalt. Klientidega ümarlauad toimuvad aga vajadus ka töötajatega koos arutada, infot vahetada, plaani pidada.(TJ4)

Õpitu rakendamise takistusena esines üksikuid näiteid, kui tingimused või vahendid veel ei võimaldanud õpitud rakendada. Eraldi toodi mitmel korral välja spetsiifilisemaid probleeme seoses klienditööga, millele sissejuhataval koolitusel veel ei keskendutud ning milles tegevusjuhendajad tunnevad, et vajavad nüüd juba töötades lisateadmisi.

- Uued vajadused ja soovid

Intervjueeritavatel olid töö käigus tekkinud juba spetsiifilisemad uute koolituste soovid, ettepanekuid ja mõtteid paremaks töö korraldamiseks ning vajadusi ja ideid, mis neid oma töö tegemisel toetaksid.

Hea oleks järkjärguliselt saada infot näiteks 1-3 kuu jooksul. Praktikast töötamise käigus tekib uusi küsimusi ja praktika tähtis. (TJ4)

Sooviti kindlaid ja spetsiifilisi koolitusi ja koolitusteemasid suures osas seoses klienditöö tegemisega (dokumentatsioon ja metoodika klienditöös, erivajadustega inimeste seksuaalkäitumine, alkoholiprobleemiga kliendid, probleemne käitumine, erinevate psüühikahäired).Tunnetati täiendava arvutikoolituse või –juhendamise vajadust.Välja toodi ka enesearenguga ja tööl paremini toimetulemiseks koolitusi (tegevusjuhendaja koolitus, enesekaitse, enese hoidmine, läbipõlemise ennetamine). Intervjueeritavad nimetasid vaheldust erinevate koolituste näol, silmaringi laiendamist, arenemist, värskust ja ka keskkonnavahetust.

Jätkuvalt juhendamist vahepeal just klienditöös, et saada kindlust, kas teeme õigesti ja teha tööd sisuliselt. Suhelda kolleegidega...kaastöötajatega teeme koostööd ja aitame üksteist, see ka väga oluline aga hea oleks teistega ka saada kogemusi vahetada, kes sama tööd teevad mujal. (TJ5)

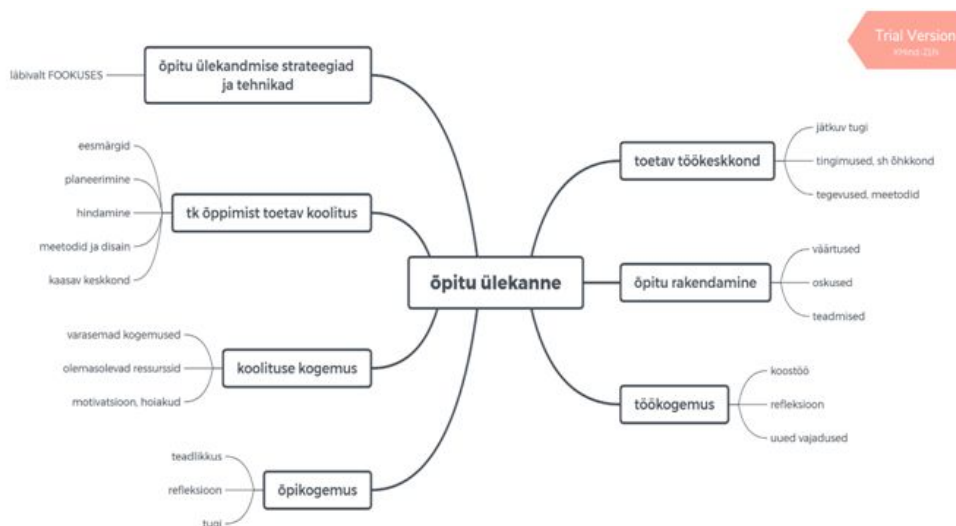
Tahaks kogeda ja tutvuda teiste samasuguste asutustega erinevates linnades, käia õppekäigul teistes üksustes ja vahetada kogemusi, Oma silmaga näha, kuidas mujal töötajad ja kliendid toimetavad. Mitmes kohas...(TJ10)

Kokkuvõtteks kõige rohkem mõtteid avaldasidki intervjueeritavad seoses õpitu ülekandega uute vajaduste ja soovide osas. Igapäevatoos vajatakse ja peetakse oluliseks koostööd meeskonnas, tööalaseid arutelusid ja koosolekuid. Tuntakse vajadust saada regulaarseid tööjuhendamisi otseselt juhilt, mentori olemasolu, kogemuste vahetamist teiste üksuste tegevusjuhendajatega ja ka teiste üksuste külastamise võimalust näiteks töövarjuna.

## JÄRELDUSED

Uurimistöö eesmärk oli kirjeldada ja analüüsida, kuidas kogeb täiskasvanud õppija õpitud ja õpitu ülekannet uue töötaja koolituses. Uurimuse raames olid fookuses koolitavate isiklikud õpikogemused koolituselt, läbi mille uuriti, mis oli tagasi vaadates tööks rohkem vajalik ja mis vähem ning missuguseid koolituselt saadud teadmisi, oskusi on saadud rakendada töökohal. Intervjuude läbiviimine uuringu raames sai olla toeks ja abiks teoreetilistest lähtekohtadest tulenevalt koolitusel osalenute õpikogemuse teadvustamisel ja reflekteerimisel ning seega õppimisel (vrd Jarvis, 1998; Kuurme, 2005). Intervjueeritavad jagasid oma kogemusi avatult ja sisuliselt. Uue töötaja koolitusel osalejad soovisid uute töötajatena omandada vajalikke teadmisi ja oskusi tööks, pidasid koolitust valdavalt oluliseks ja motivatsioon õpitud rakendada seega uuel töökohal alustades oli olemas (vrd Merriam, Leahy, 2005). Uue töötaja koolitus pakkus suures osas vajalikke teadmisi ja oskusi töökohal rakendamiseks kuid info ja teemade rohkus ning koolituspäevade intensiivsus oli väsitav, hirmutav ning tekitas ebakindlust ja ebamääraseid ootusi tulemuste osas, mis omakorda ei soodusta õpitu ülekannet töökohal. Täiskasvanud õppijate kogemus koolituselt kinnitas andragoogiliste põhimõtetele tuginemise vajadust täiskasvanute õpetamisel ja koolituse planeerimisel, läbiviimisel ning hindamisel. Uuring tõi esile täiskasvanute soovi olla kaasatud õppeprotsessi, olla vastastikusel kontaktis/suhtes koolitajaga ning seeläbi koolituse sisuga tegeleda. Ka näitas uuring, et täiskasvanud õppija kogemuste põhjal toetab õpitu ülekannet koolituselt saadud teadmiste ja oskuste rakendamisel jätkuv tugisüsteem ja õpitu rakendamist toetavad tegevused ja meetodid. Oluliseks peeti jätkuvat tuge töökohal koolituse järgselt. Õpitu rakendamise kirjeldamisel tõi tegevusjuhendajad peamiste toetajatena välja otseseid juhte ja kolleege, kellega igapäevast tööd külg-külje kõrval tehakse ning üksteist toetatakse. Täiskasvanud õppijad tõi õpitu rakendamisel välja vajadust õppida üksteise kogemusest ja õpitu rakendamisel soovisid praktiliste probleemide lahendamiseks juurde õppida (vrd Knowles-i andragoogiline mudel).

Niisiis toetavad ka käesoleva uuringu tulemused varasemaid andmeid, mis kajastavad täiskasvanud õppija õpitu ülekannet töökohal soodustavaid ja takistavaid tegureid (vrd Caffarella, 2002; Merriam, Leahy, 2005). Uuringu 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.



Mõistekaart „Õpitu ülekande mitmetahulisus ja seosed“

## Soovitused

- Sisekoolitajate õlul on suur vastutus uue töötaja koolitusel. Abiks saab olla organisatsiooni poolt sisekoolitajate kui täiskasvanute koolitajate professionaalsuse, identiteedi ja arengusoodustamine ja sellesse panustamine.
- Täiskasvanud õppijate/koolitavate ja täiskasvanute koolitajate/sisekoolitajate õpikogemuste teadvustamine ja refleksioon toetavad õppimist, õpetamist ja õpitu ülekannet.
- Koolitusprotsess on tervik ja hõlmab endast nii koolituse planeerimist, läbiviimist kui ka hindamist ja reflekteerimist. Uue töötaja koolitusprogrammi planeerimisel on määrava tähtsusega läbimõtlemine lisaks koolituse sisule ja ülesehitusele ka õpitu ülekandmise strateegiad ja meetodid, et toimuks õpitu rakendamise toetamine ja selleks tingimuste loomine töökohal.

## UURIJA JÄRELSÕNA

Töölasel koolitusel on olulised täiskasvanud õppija kaasamine, huvi tekitamine ja esmaste seoste loomine tööülesannetega. Õpikogemuse teadvustamisel saab abiks olla töötajale lisaks esmasele reaktsioonipõhisele tagasisidele ka hilisema põhjalikuma vestluse toel. Sel moel juba koolituse

järgselt töötades saab uuel töötajal aidata teadvustada ja reflekteerida õpikogemusi, mida koolituselt õpiti, mida on saadud rakendada, mis on olnud abiks ja kus on olnud murekohad. Õpikogemuste ja õpitu rakendamise kogemuste põhjal saab väärtuslikku sisendit uute koolituste planeerimiseks ja töökeskkonnas ning töötingimustes vajalike muutuste või kohanduste tegemiseks. Õpitu rakendamiseks töökohal on vajalik, et koolituse sisu ja vorm oleksid kooskõlas reaalse tööga töökohal. Uus töötaja vajab sujuvat toetust, juhendamist, koostööd ning toetavaid tingimusi õpikogemuse mõtestamiseks ja õpitu rakendamiseks töökohal. Töökogemuse kasvades tekivad töötajal omad vajadused, uued küsimused ja kasvavad kompetentsid ning ennastjuhtivus. Kui täiskasvanud õppija ja uue töötaja vajadused on kaetud, siis töötaja rakendab töökohal ka julgemalt oma kompetentse ja on arengule suunatud ja motiveeritud.

Uuringu väärtuseks peab autor täiskasvanud õppija õpikogemuste väärtustamist ja õpitu ülekannet mõjutavate erinevate faktorite tutvustamist ning koolitusprotsessis õpitu ülekannet toetavate meetmete planeerimise olulisuse väljatoomist ja kinnitamist tänu täiskasvanud õppijate õpikogemuste uurimisele.

## TÄNUSÕNAD

Uurimus on valminud koostöös ASi Hoolekandeteenused personali- ja koolitusosakonnaga. Täna sisendi ja võimaluse andmise eest Katriin Tiiki ja Ivika Viili. Täna uuringus osalenud tegevusjuhendajaid.

Uurimus on teoks saanud tänu õpingutele Tallinna Ülikooli Haridusteaduste instituudi andragoogika bakalaureuseõppes. Täna kolmeaastase inspiratsiooni ja koosõppimise eest õppejõude ja kursusekaaslasid. Täna uurimistöö juhendajaid MA Katrin Karu ja PhD HallikiPõldat. Täna uurimistöö retsensenti MA Sandra Lindermanni.

## ALLIKAD:

Billett, S. (2010). Learningthroughpractice: beyondinformal and towards a frameworkforlearningthroughpractice. Chapter 4. UNESCO-UNEVOC | Revisitingglobaltrends in TVET.

[https://unevoc.unesco.org/fileadmin/up/2013\\_epub\\_revisiting\\_global\\_trends\\_in\\_tviet\\_chapter4.pdf](https://unevoc.unesco.org/fileadmin/up/2013_epub_revisiting_global_trends_in_tviet_chapter4.pdf)

Caffarella, R.S. (2002). PlanningProgramsforAdultLearners. Thesecondedition of a PracticalGuideforEducators, Trainers, and StaffDevelopers. Jossey-Bass AWileyCompany.

Eensalu, M-L., Kadakas, M., Kaurson, S., Kibar, H., Krieger, M., Kütt, M., Maripuu, K-T., Meier, K., Metsis, I., Naelapea, A., Orula, U., Pauts, J., Ratnik, L., Raudsepp, L., Saska, E., Tepp, M., Tiiman, T., Veide, T. (2012). Personalijuhtimise käsiraamat. Tallinn, Tallinna Raamatutrükikoda.

Erven, B. L. (2006). Training New Employees.

[https://aede.osu.edu/sites/aede/files/publication\\_files/Training%20New%20Employees.pdf](https://aede.osu.edu/sites/aede/files/publication_files/Training%20New%20Employees.pdf)

Illeris, K. (2007) Howwelearn? Learning and non-learning in school and beyond. London and New York: Routledge.

Jalak, K. (2011). Hindamine ja analüüs. Rmt Märja, T.(Toim). Koolitaja käsiraamat. Tallinn: SE&JS

Jarvis, P. (1998). Täiskasvanuharidus & pidevõpe. Teooria ja praktika. SE&JS: Tallinn.

Jarvis, P.; Nichols, C. (2002). Teaching and Learning – a changinglandscape. Jarvis, P. (Ed.) In.

Jõgi, L. (2006). Andragoogilise, sotsiaalse ja psühholoogilise aspekti tegurite koosmõju täiskasvanute õppimiskäsituste, õppimisvalmisolekule ja koolitusaktiivsuse kujunemisele elukestva õppe kontekstis. [Uurimuse kokkuvõte].

[http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/40878/Taiskasv\\_Andragoogika.pdf](http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/40878/Taiskasv_Andragoogika.pdf)

Kanep, H. (2009). Töötaja kohanemine kui õppimine töökeskkonnas, Tallinna Ülikool, Tallinn.

Karm, M. (2007). Eesti täiskasvanukoolitajate professionaalsuse kujunemise võimalused. Tallinn, Tallinna Ülikooli kirjastus.

Karu, K. (2001). Täiskasvanud õppija enesehindamine kui koolituse hindamise vahend ja koolituse mõju tegur. [Magistritöö]. Tallinn: Tallinna Pedagoogikaülikool.

Knowles, M.; Holton, E. F.; Swanson, R. A. (1998). TheAdultLearner. TheDefinitiveClassic in AdultEducation and HumanResourceDevelopment. Houston: Bit.

Kuurme, T. (2003). Kasvatuse võim ja võimetus. Tallinn: Tallinna Pedagoogikaülikooli Kirjastus.

Laherand, M.-L. (2008). Kvalitatiivne uurimisviis. Tallinn, OÜ Infotrükk.

Lehtsaar-Karma H. (2017). Eesti täiskasvanuhariduse 25 aastat. Tamsar, T. (2017). Kasvab tööandjate, riigi ja inimeste enda vastutus, artikkel lk. 47-48, Eesti Täiskasvanute Koolitajate

Assotsiatsioon Andras. Tallinn, Tallinna Raamatutrükikoda

erriam, S.B, Leahy,B. (2005). LearningTransfer: A Review of theResearch in AdultEducation and Training. PAACE Journal of LifelongLearning, Vol. 14, 2005, 1-24.

Märja, T., Lõhmus, M., Jõgi, L. (2003). Andragoogika. Raamat õppimiseks ja õpetamiseks. Tallinn, AS Kirjastus ILO.

Tamm, T. (2008). Ametikasv ja professionaalsus. Õpik sotsiaaltöö eriala üliõpilastele ja teistele huvilistele. Tallinn, Tallinna Ülikooli kirjastus.

Uus töötaja ettevõttes, 2014,

Tööinspeksioon.[https://www.ti.ee/fileadmin/user\\_upload/failid/dokumendid/Meedia\\_ja\\_statistika/Truekised/Uus\\_tootaja\\_ettevottes\\_2\\_.pdf](https://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/failid/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Truekised/Uus_tootaja_ettevottes_2_.pdf)

Vadi, M. (2004). Organisatsioonikäitumine. Tartu Ülikooli Kirjastus.

Viil, I. Tiik, K. (2017). AS Hoolekandeteenused koolitussüsteem. Asutusesisene dokument.

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