

Õpioskuste toetamine ametialases koolituses

Merle Paiba

Tallinna Ülikooli haridusteaduste instituut

Annotatsioon

Elukestev õpe kaasab õppesse inimesi erinevas vanuses ja erineva õpikogemusega. Üheks õppimise ja enesetäiendamise võimaluseks täiskasvanul on ametialane koolitus. Koolitused on kallid ja seda enam ootab töötaja, et tema teadmiste arendamisele aitab kaasa tööandja, samas tööandja ise otseselt ei ole spetsialiseerunud koolitustele. Seega on väga oluline, et koolitusest oleks kasu ning saadud teadmisi rakendataks oma igapäevatöös. Uuringu eesmärgiks on selgitada välja, kuidas toimub õpioskuste toetamine ametialases koolituses ning mida tehakse selleks, et koolitusest oleks võimalikult palju kasu mõlemale osapoolale. Uuringu viisin läbi ühes finantsasutuses näitel, intervjuuerides kolme töötajat, kes on viimase poole aastaga osalenud ametialasel koolitusel. Uuringust selgus, et töötajad peavad oluliseks, et koolitaja toetaks oma tegevustega õpioskust, kuna ametialasel koolitusel osaleb eri vanuses ja erineva kogemusega töötajaid. Peale koolitust soovivad töötajad oma teadmiste ning oskustele saada koheselt rakendust aga tööandja sageli neid teadmisi kohe läbi arendavate tööülesannete ei paku. Lisaks tuli välja, et otsesejuhi ei tunne koolitusel omandatu vastu huvi.

Võtmesõnad: õpioskused, ametialane koolitus, õpioskuste toetamine

Sissejuhatus

Elukestva õppe strateegia 2020 ütleb, et kõigile Eesti inimestele peab olema loodud õppetingimused nende vajadustele ja võimalustele kogu elukaare jooksul, et tagada neile väärivad eneseteostuse võimalused (Haridus- ja Teadusministeerium, 2020). Inimese üks olulisemaid arenguülesandeid on omandada oskused, mis aitavad tal toime tulla elus ettetulevate erinevate muutustega (Praxis, 2019). Teisisõnu - selleks, et olla oma töös konkurentsivõimeline ning tunda ennast ühiskonnaliikme ja indiviidina väärtuslikuna, on vaja järjepidevalt olemasolevaid teadmisi ja oskuseid täiendada.

Elukestev õpe on muutuva maailma lahutamatu osa, aga täiskasvanul on sageli „õpilase“ rolli raske astuda (Illeris, 2007). Põhjuseks võib olla tööol omandatud positsioon, mis ei luba näidata ennast rumala või haavatavana. Samas on tööol fookus enamasti eesmärkide saavutamisel ja õppimisele ning selle toetamisele ei pöörata sellist tähelepanu nagu formaalse õppimise puhul (Illeris, 2007). Tööandja soovib eelkõige saada kvaliteetset kaupa või teenust ja on keskendunud nende tulemuste saavutamisele ning koolitamisel, mida tööandja töötajatele võimaldab, unustab ära õppimise toetamine erinevate õppemeetodite abil (Illeris, 2007). Õppija õppimise oskustest aga sõltub see, milline on õpitulemus (Valk, 2017) ja mida teadlikum on õppija oma õppimise oskustest ning teda toetavatest teguritest, seda edukamalt toimub teadmiste omandamine.

Uuringud näitavad (Lepik et al., 2018), et üha enam tunnevad täiskasvanud huvi õppimise ja enesetäiendamise vastu ning ametialane koolitus on üks võimalustest töötajal enda arendamiseks, samas pole aga teada, kuidas tööandjad läbi ametialase koolituse õpioskusi toetavad. Triin Roosalu (Roosalu, 2010) on koostanud kogumiku uurimustest, kus fookuses on õppija, kool ja tööandja ning vaadeldakse nende koostoimimist, lahatakse plusse ja miinuseid kõigi kolme osapoole vaatenurgast, aga seda rohkem siiski tasemehariduse vaates. Uuritud on õpetamise ja õppimise toetamist õpetajahariduses läbi õpianalüütika võimaluste (Kollom, Tammets, 2017). Beljajev ja Vanari (2005) on kirjutanud õppematerjali õppimise ja õppimisoskuste arendamisest täiskasvanuna. Aga kas neid teadmisi kasutatakse ka ametialases õppes, vajab kindlasti uurimist. Õppijatena oleme me erinevate teadmiste, oskuste, tunnetega ning paikneme erinevates elukaare etappides (Roosalu, 2010), mis nii õppijale kui ka koolitajale on väljakutse ja seda tuleb koolitustegevusi planeerides jälgida.

Seminaritöö eesmärgiks on selgitada välja, kuidas ametialasel koolitusel toetatakse täiskasvanud õppija õpioskusi. Probleemist tulenevalt on püstitatud kaks küsimust, millele ma oma seminaritöös otsin vastust:

- Kuidas kogeb täiskasvanu õpioskuste toetamist ametialases koolituses?
- Milliseid meetodeid kasutab koolitaja õpioskuste toetamisel?

Viin läbi kvalitatiivse uurimuse ühe finantsasutuse näitel, intervjuuerides töötajaid, kes on 2022 aasta esimeses pooles läbinud ametialase koolituse ning uurin intervjueeritavate abil nendele kahele küsimusele vastuseid.

Õpioskused ja õppimise juhendamine

Põhikooli ja gümnaasiumi riiklikus õppekavas kirjeldatakse õpipädevust kui suutlikust kasutada tõhusaid õpistrateegiaid ning sobivaid õpistiile oma õpitegevuse juhtimiseks: ennast õppimisele häälestada, motiveerida, omada ülevaadet oma teadmistest, oskus otsida vajalikku teavet, suhestada oma teadmised teiste looduga ja luua uusi teadmisi, osata oma mõtte- ja õpitegevust hinnata (Eesti Vabariigi Valitsus 2002). Seega tähendab õpioskus oskust enda õppimist suunata ja kontrollida, õppimiseks vajalike baasoskuste (näiteks kirjutamine, lugemine), vilumuste, väärtuste, hoiakute omandamist ning kogemusest kujunenud käitumise muutust (Klemm, 2020). Õpioskused aitavad õppijal saavutada soovitud tulemust ning ennetada ja lahendada õppimisega seotud takistusi (Klemm, 2020). Õppimise edukus sõltub õppija oskusest õppida, mis omakorda on tihedalt seotud enesetunnetuse, õpiprotsessi teadvustamise ja enesehinnanguga (Beljajev & Vanari, 2005). Indiviid, kes õpib oma õppimist juhtima, suudab seada eesmärgi, kavandada oma õppimist, oskab jälgida oma õppimisprotsessi, kontrollida ja hinnata oma õpitulemusi ning vajadusel oma tegevust korrigeerida (Klemm, 2020).

Õppimise eesmärk on omandada uusi teadmisi, lahendada probleeme või analüüsida, õppida uusi oskusi ja neid kasutada (Märja, Jõgi, Lõhmus, 2021). Uuringud näitavad, et õppimine ei ole ainult uute teadmiste ja oskuste omandamine vaid eelkõige vanade teadmiste ning uskumuste ümbervaatamine ning õppides läbi lugude ja oma kogemuste, muutub õppimine kordumatuks ja tähendust pakkuvaks ning annab õppijale oskused, mida igapäevaelus rakendada (Jõgi, Krabi, 2011; Põlda et al., 2021). Üha enam räägime võtmepädevuste omandamise tähtsusest ja selle integreerimist õppeprotsessi (Põlda et al., 2021). Võtmepädevuste all mõistame neid teadmisi, oskusi ja suhtumiste kogumit, mis aitab erinevates olukordades toime tulla ja muutuvast maailmast hakkama saada.

Põhikooli ja gümnaasiumi riiklikus õppekavas (Eesti Vabariigi Valitsus 2002) loetakse võtmepädevusteks kultuuri- ja väärtuspädevust, sotsiaalset ja kodanikupädevust, enesemääratluspädevust, õpipädevust, suhtluspädevust, digipädevust, matemaatika-, loodusteaduse ja tehnoloogia pädevust ning ettevõtlikkuspädevust. Üldpädevuste kujundamisel on oluline õppija enda panus ning toetus, et ta suhtuks õppimisse professionaalselt ja vastutustundlikult (Põlda et al., 2021) ning läbi selle pühendumuse aitab kaasa ta oma arengule ja omab laialdasi teadmisi ning oskusi eluks ning enda karjääri kujundamisel.

Läbi õpioskuste oskab õppija planeerida, teostada ja hinnata oma õppimist, mõistab oma tugevusi ja nõrkusi ning suudab seada õppimisele eesmärgid (Beljajev & Vanari, 2005). Õppija saab õpioskuste arendamisele kaasa aidata kui ta teadvustab endale seda, kuidas ta on varem õppinud ning mida peab tegema selleks, et õppimine oleks edaspidi veelgi edukam (Beljajev & Vanari, 2005). Läbi analüüsimise ja vaatlemise ning ka kaasõppijate jälgimise saab õppija enda õpioskusi parandada ja juhtida (Roosalu, 2010) ning areneda õppijaks, kes teab, milliseid meetodeid ja viise õppimiseks kasutada.

Töökohapõhine õpe ja õppimise toetamise võimalused ametialases õppes

Täiskasvanuõppes osalenute inimeste arv 20-64 aastaste seas on Praxis, 2019 aastal tehtud uuringute põhjal tõusnud (määr on 42%), kuid unikaalseid koolitusel osalejaid on vähe, pigem koolitavad ennast need, kes juba täiskasvanu õppes osalevad ehk korduvkoolitatavad (Praxis, 2019). Sama uuringu põhjal (Praxis, 2019) langeb osalejate arv veelgi, mida vanem täiskasvanud õppija on. Eriti suureks probleemiks on madalama haridusega töötajad, kes pole eriti aktiivsed täiendõppes osalejad, nende kaasamisse annavad oma panuse tööandjad, kes õpetavad oskustöölisi välja kohapeal. Põhjus, miks madalama haridusega töötajad õppes aktiivselt ei osale võib olla uskumuses, et mingi tase on juba saavutatud (Roosalu, 2010) ja õppimine on õpilastele (Illeris, 2007) ning samas ka ebameeldivad kogemused kooliajast, kus õppimine tekitas raskusi või oli ebameeldiv.

Tööandja koolitab enamasti just tema tööle vajalike spetsiifilisi oskusi (Praxis, 2019), kuid selleks, et saavutada oma eesmärgid, panustatakse ka töötajate üldiste oskuste koolitamisele (Lepik et al., 2018). Üldjuhul ostab tööandja vajalikud koolitused sisse teenusepakkujalt või koolitab läbi oma ettevõtte sisekoolitajate, kes on enamasti keskendunud kindlale koolitusvaldkonnale (Lepik et al., 2018). Töötajate ootus ametialaste oskuste täiendamise puhul on see, et tööandja korraldab tööks vajalike ametialaste teadmiste täiendamise (Praxis, 2019).

Õppija puhul on oluline, et õppeperioodi ajal temaga suheldakse ning tuntakse huvi, kuidas tal läheb ning huvi ei tohiks raugeda ka peale koolitust, läbi sellise toetuse on võimalik abistada õppijat kui tekivad raskused (Roosalu, 2010). Sellise toetuse ja huvi tundmisega saab ennetada erinevaid tekkivaid takistusi, mida täiskasvanu ei julge ise tunnistada või ei julge ta paluda abi õpingute toetamisel. Täiskasvanul on raske panna ennast rolli, kus ta on jälle õpilane ning tunnistada seda, et ta päriselt ka õpib ning ei teagi kõigest kõike (Illeris, 2007).

Täiskasvanud õppijal võivad olla takistavaks teguriks ka eelnevad õpetamise ja õppimise kogemused ning varasemate tööandjate suhtumine koolitustesse ning õppimisse (Roosalu, 2010). Kui need kogemused on olnud negatiivsed on need õppimist takistavad tegurid ning nende hirmude likvideerimiseks vajab õppiija toetavat keskkonda ja lähedasi. Tööandja saab täiskasvanud õppijale anda toetust ning kindlust sellega, et ta tunneb huvi õpingute vastu ning sellega näitab tööandja üles, et see mida töötaja õpib on tööandjale oluline ning lisab mõlemale väärtust (Roosalu, 2010).

Ametialasesse õppesse tuleb täiskasvanu väga erinevate teadmiste ja oskustega ning koolitaja võimuses on luua õpikeskkond, mis arvestab nende eripäradega ning loob usaldusväärse keskkonna, kus täiskasvanud õppijal on lubatud eksida ning õppida (Roosalu, 2010). Oluline on tööandja toetus töötajale, õpib ta ju töö kõrvalt ja kui tööandja näitab üles siirast huvi töötaja õpingute vastu ning annab pärast koolitust ülesandeid, kus saab õpitud teadmisi rakendada (Roosalu, 2010), annab see töötajale kindluse, et see mida ta õppis on tööandjale oluline. Lisaks uute teadmiste omandamisel võib töötajal olla soov leida peale koolitust endale uus väljakutse karjääriredelil (Roosalu, 2010) ja tööandja peab selliseks ootuseks valmis olema.

Õppe planeerimisse tuleb kaasata töötaja otsene juht, kes saab suunata omandatud teadmiste rakendamist igapäevatöös (Roosalu, 2010). Läbi selle tunneb töötaja, et tööandja väärtustab seda, et töötaja arendab ennast ning loob väärtust toimunud koolitusele ja annab kindluse selleks, et töötaja julgeb ka edaspidi koolitustel osaleda ning teab, et see on oluline. Tööandja huvi puudumine töötaja õpingutesse võib pärssida oluliselt õppiija motiivi edaspidi koolitustel osaleda ning pingutada.

Ametialane õpe loob võimaluse töötaja arendamiseks ja täiendamiseks (Beljajev & Vanari, 2005), läbi selle saab töötaja uusi teadmisi ning oskusi, mis aitab kaasa tema karjääri edendamisele ning annab tööandjale lojaalse ning väärtusliku töötaja.

Meetod

Teema uurimiseks kasutasin kvalitatiivset uurimismeetodit, mis võimaldab tõlgendada ja mõista uuritava kogemusi ning vaateid, ja luua selle põhjal uusi hüpoteese (Õunapuu, 2014). Töö

eesmärk oli saada infot õpioskuste toetamise kohta ametialases koolituses ning uuringus püstitasin kaks küsimust:

- Kuidas kogeb täiskasvanu õpioskuste toetamist ametialases koolituses?
- Milliseid meetodeid kasutab koolitaja õpioskuste toetamisel?

Valim

Valimit moodustades jälgisin, et valimi põhjal saab teha usaldusväärseid prognoose või järeldusi (Õunapuu, 2014). Valimi moodustamiseks kasutati lumepallivalimit, kasutades esmases valimis ära sidemeid sihtgrupi liikmete vahel, kes omakorda soovivad gruppi järgmiseid liikmeid (Õunapuu, 2014). Valimis olid Tallinna ühe finantsasutuse töötajad, kes on viimase 4 kuu jooksul läbinud ametialase koolituse. Intervjuud viisin läbi 3 naissoost isikuga vanuses 34 - 42 aastat.

Andmete kogumine

Andmete kogumiseks kasutasin poolstruktureeritud intervjuud ja valmistasin ette üldised küsimused teema kohta (Lagerspetz, 2017), mida intervjuu käigus käsitleda. Intervjuu valisin põhjusel, et nii on võimalik jõuda lähemale vastaja tegelikele mõtetele ning vajadusel saab esitada juurde täpsustavaid küsimusi, et saada sisukamaid ja sügavamaid vastuseid (Lagerspetz, 2017). Poolstruktureeritud intervjuu võimaldab esitada küsimusi nii, et see oleks loogilise järjestusega ja intervjuueeritav tunneks ennast hästi (Lagerspetz, 2017). Intervjuu küsimused olid püstitatud vastavalt uurimisprobleemist ning kasutatud avatud küsimusi, et saada vastustest rohkem teavet uurimisprobleemile. Intervjuu viisin läbi individuaalselt, veebivahendusel ja vastajal oli võimalus küsimustele vastata ning nende üle arutleda omas tempos ning privaatelt. Veebipõhise intervjuu kasuks rääkis ka see, et intervjuueeritav sai valida endale sobivaima aja, sõltumata välistest teguritest ning ajafaktoritest.

Intervjuu keskmine pikkus oli 40 minutit ja esmalt viisin läbi prooviintervjuu, et selgitada välja küsimuste sobivus uuritava teema kohta. Peale prooviintervjuud leppisin kokku vestluse esimese intervjuueeritavaga ning kes omakorda soovitas järgmist intervjuueeritavat. Intervjuud salvestasin intervjuueeritava nõusolekul ning tegin salvestustest helifailid, mille saatsin transkribeerimisele Tallinna Tehnikaülikooli veebipõhisesse kõnetuvastussüsteemi. Saadud tekstid parandasin ja puhastasin helifaili alusel ja salvestatud videovestlused kustutasin.

Andmeanalüüs

Uurimistulemused võtsin kokku kahe uurimisküsimuse põhjal. Iga küsimuse juurde tõin välja näited, mis seda teemat iseloomustavad, kirjutades need kursiivkirjas väljavõtetena intervjuudest. Intervjuuteksti lugedes ning analüüsides tekkisid olulised mõisted ja korduvad teemad, mille tõin välja kahe uurimisküsimuse all.

Tulemused

Tulemused esitan intervjuu küsimustest tekkinud teemade kaupa kahe uuringus püstitatud küsimuse kaudu. Tulemuste ilmetamiseks toon välja intervjuueeritavate tsitaate, kirjutades need tulemustesse kursiivkirjas. Kasutatud tsitaadi taga on kood INT, mis tähistab intervjuueeritavat ning number märgistab intervjuu toimumise järjekorda. Intervjuu tulemusi analüüsin intervjuu küsimuste kaupa.

1. Kuidas kogeb täiskasvanu õpioskuste toetamist ametialases koolituses?

Tegevused, mis ajendavad täiskasvanut õppima ametialaselt, on üldjuhul isiklikud ning selleks võib-olla osalejale motivatsiooni ja isiklikku kasu (näide 1) või otsene huvi teema osas. Lisaks muutuv maailm paneb meid olukorda, kus muutumine on juba normaalsus ja meile igapäevaelu tavapärane os (näide 2).

- (1) */.../motiveeris mind õppima ametikoha ja rollivahetus /.../ (INT1)*
- (2) *Tänapäeval ma ütleks, et on vaja põhimõtteliselt kaasa tulla ja ollagi pidevas muutlikkuses /..../ (INT2)*

Teadmisi ei pea ametialaselt omandama alati klassiruumis, neid saab edasi anda kolleeg oma töökohal sisekoolitajana või ametialasel koolitusel (näide 3), selleks aga on vaja töötajad ette valmistada, et nad suudaksid infot omandada (näide 4).

- (3) */.../edaspidi ise neid koolitus teadmisi edasi anda, et see on minu meelest kõige olulisem. (INT3)*
- (4) */.../kommunikeeri, pikk ettevalmistamine, veel kord rääkimine, veel kord rääkimine, veelkord näitamine, kättpidi juurde vedamine, et eks inimesed ole mugavad ka ja ei taheta õppida. (INT1)*

Takistusena tuli välja see, et tööandja ei paku piisavalt toetust ametialasel koolitusel osalejale (näide 5) ning ei tunnetata otsese juhi huvi (näide 6). Lisaks on väljakutseks „kohustuslikud“ koolitused ning osaleja eelarvamused (näide 7) ja eelhäälestus koolitusele (näide 8). Töökohustused, mis peale koolitusel osalemist tuleb ikkagi osalejal ära teha, loob olukorra, kus osaleja ei ole „päriselt“ koolitusel kohal (näide 9).

- (5) */.../täna võib-olla tööandja ei toeta nii väga seda õppimist, et jah, me ütleme seda jutumärkides, aga tegelikult me ju seda ei mõtle /.../ töökoormus ei vähene. Et need puudunud päevad on sul lihtsalt hiljem tagantjärgi vaja ära teha /.../ (INT1)*
- (6) */.../ pealiskaudsel küsimuse on juht ühe korra küsinud, et jaga, “ Kuidas teil koolituses läks? (INT1)*
- (7) */.../ koolitus tehtud natuke kohustuslikus vormis/.../ võib-olla ka siis äkki ei omandata ja võibolla pinnapealsus äkki... (INT3)*
- (8) */.../ mind takistab siis,kui ma iseennast ennetavalt häälestada/.../ Et sul oleks aeg ühest teise minna. (INT2)*
- (9) */.../ näeme väga palju inimesi koolitustel, kes tegelikult füüsiliselt on seal aga vaimselt seal ei ole, et kas on arvuti lahti, joostakse kogu aeg kõnedega uste taha /.../((INT1)*

Üks intervjuueeritav leidis, et koolitusel oli teemasid, mida saab edaspidi oma töös ning meeskonnas kasutada (näide 10). Väärtust lisab koolitusele see, et kõik on samas olukorras ja ühised arutelud aitavad kaasa õppimisele (näide11 ja näide 12).

- (10) */.../inspiratsiooni tegelikult sain sealt ka. Leidsin kohe asju, mida ka enda tiimis rakendada. (INT1)*
- (11) *Sai seda tuge, et kui ise ei tea, siis, grupikaaslane keegi kindlasti midagi juba teab. (INT3)*
- (12) *Suures seltskonnas panigi asju veidi teise nurga alt nägema. (INT1)*

Koduste ülesannete tegemine (näide 13) ja õpitu kordamine (näide 14) ning omavahelised arutelud gruppides aitas mõista koolitusel seda, mis osalejale ei ole igapäevane või on ebamugav, aga andis juurde oskusi (näide 15), mida edaspidi on julgem kasutada.

- (13) */.../ meil ongi antud ka ülesanne, midagi ette valmistada ja see kasutab seda kohusetunnet ikka. (INT1)*
- (14) */.../ kinnitas sinu teadmisi või ütleme seda kuuldut, mida sa nagu seal koolitusel kuulsid, et, kodus veel nagu sellega tegeleda. (INT1)*
- (15) */.../ ebamugavustsooni panemine ikka /.../ eks õppinud ikka siis, kui sa teed neid asju, mida sa ei ole harjunud tegema. (INT1)*

Oluline on koolitusele keskenduda ja võtta selleks aega, et viia ennast töölt õppimise lainele ning keskenduda aitab selleks soodne keskkond. Veebis olles me sageli olema aga oma töökohal või kodus ja see keskkond ei pruugi toetada õppimist ning võib saada teadmiste omandamisel takistuseks (näide 16). Lisaks võib tekitada ebasoodne keskkond keskendumisraskusi, kuna me ei taju kogu seda virtuaalset õpperuumi nii nagu oleme harjunud füüsiliste kohtumiste korral. Veebis õppimine võib jääda kaugeks, eriti kui osalejad ei näita oma pilti ning jääb mulje, et koolitaja on üksi virtuaalsel koolitusel (näide 17). Lisaks selline passiivne osalemine teeb meist kuulajad nendel kohtumistel (näide 18).

- (16) */.../ tegelikult ja kahjuks nii on, et kui Teamsis võimaldab meil olla ükskõik kus siis võtabki ennast natukene vabamalt (INT2)*
- (17) */.../ma tahan, et inimesed Teamsis oleksid nähtavad. Või ma ei näe inimest, ma ei näe reaktsiooni, ma ei saa aru. See tekitab mul sellist kohutavat stressi /.../(INT2)*
- (18) */.../ ilmselt ma praegu Teamsi koolitust positsioneerangi ennast, mitte osalejana vaid kuulajana. (INT2)*

2. Milliseid meetodeid kasutab koolitaja ametialases koolituses õpioskuste toetamisel?

Õppimise toetamise osas töid intervjueeritavad välja, et õppimist peab toetama ning koolitaja peab tundma inimesi, keda ta koolitab, õpime me ju erinevalt (näide 19 ja näide 20) ning esialgu võib olla vastumeelsus õppimise suhtes (näide 21). Lisaks osalevad ametialases õppes väga erinevate teadmiste, oskustega ning ka eri vanuses täiskasvanud (näide 22). Selleks, et õppimine toimuks, peab koolitaja looma tingimused õpioskuste meeldetuletamiseks. Kindlasti ei saa kogu vastutust panna koolitaja peale, ise tuleb ikka oma teadmiste omandamisse panustada. Ettevõtte peab kaasama koolitusele ka õiged inimesed (näide 23). Samas ei ole toetamise ootust lühikoolituste osas, kuna aeg on piiratud ja oodatakse, et siis keskendutakse rohkem sisule (näide 24).

- (19) */.../inimesed õpivadki väga erinevalt ja siin tuleb endal olla ka hästi järjepidev, et see kordamine sabas käimine, kordamine/.../(INT1)*
- (20) *Õppimist peab õppima ja õppimist peab toetama/.../seda peab ise väärtustama. Mitte keegi teine ei saa sind õppima panna, et senikaua, kuni sa ise seda ei väärtusta.... (INT1)*
- (21) *Inimese loomuses on muudatuste vastu olla /.../ mis on meil takistuseks tihtipeale... (INT1)*
- (22) */.../me oleme kõik hästi erinevate elukutsetega või milles me parasjagu oma tööd teeme, siis võib-olla meil on ka need teadmised ja oskused, nii-öelda see baas on, võib olla erinev (INT3)*

- (23) *Ütleme niimoodi, et kui me räägime lühikoolitusest, siis ma ei ootaks koolitajalt tegelikult seda. (INT1)*
- (24) */.../kinnitas mulle jah, see koolitus, et väga oluline on see, kelle infokeskkonda kaasad... (INT2)*

Koolitaja osas tõid intervjuueeritavad välja, et koolitust toetavad materjalid on vajalikud (näide 25) ja koolitaja enda professionaalsus ning teema valdamine on oluline (näide 26), aga seda kõike peab tegema koolitusgrupi tasemest lähtudes (näide 27 ja näide 28) ja ei saa ära unustada jätkuvalt osaleja oma vastutust õppida (näide 29). Koolitajale on väljakutse erinevate tasemetega osalejaid haarata oma koolitusele kaasa, taseme vahest tulenevalt võivad osad igavleda ning osadele võib teema olla liiga keeruline. Koolitusel aktiivselt osalemine ja endale vajaliku info talletamine (näide 30) on oluline.

- (25) */.../ anti iga mooduli kohta töövihikud /.../ me saime hästi palju näiteid juurde kirjutada, mida siin töövihikus sees ei olnud (INT1)*
- (26) */.../ oli tunda sellist ametialast professionaalsust /.../ (INT2)*
- (27) */.../ tuleb ikka alustada väikestest sammudest /.../ alguses midagi väiksemat ära õppida /.../ ilmselt sellepärast ongi koolis õpime, et detailid lähevad järjest tugevamaks, klass klassi järgi. (INT2)*
- (28) */.../ ilmselt ka sellepärast on kursused algajatele, edasijõudnutele, kursused spetsialistidele. Et kui sa paned ikkagi väga erinevasse astmesse inimesi sinna, siis on üks kahest, kas see, kes on edasi jõudnud kulutas oma aega. (INT2)*
- (29) */.../ pakkuma erinevaid lähenemisi, et kuidas keegi saaks seda materjali paremini omandada, meelitada nii-öelda õppima /.../ ükskõik, kui hea see koolitaja on kui see koolitusele tulnud isik ise ei pea seda enda jaoks oluliseks /.../ (INT1)*
- (30) */.../mul on harjumus, et kui selline terav mõte on, mis jääb mul kohe meelde ma panen selle kirja. (INT 2)*

Õpioskuste osas tõid intervjuueeritavad välja seda, et osalejad märkasid oma arengut ja teadvustaksid seda, et algteadmised aitavad alati õppimisele kaasa ning see aitab luua seoseid asjade paremini mõistmiseks (näide 31). Vastumeelsusega ei ole võimalik õppida ning õppimiseks on vaja sellest vabaneda (näide 32).

- (31) *Aga ütleme, et kui see baas ei ole hästi nagu siis, jäävad ka teadmised väga õrnaks. (INT2)*
- (32) */.../ enam ei saa teisiti ja nüüd tõesti peabki hakkama õppima uut viisi midagi tegema, et alles siis hakkab ta seda infot vastu võtma. (INT1)*

Arutelu

Uurimise eesmärk oli selgitada välja õpioskuste toetamine ametialases koolituse.

Intervjuude tulemusel saab öelda, et ametialases õppes õpib erineva kogemuste ja oskustega töötajaid ning õppima ajendab neid sisemine soov saada tööks paremaid oskusi. Takistustena tuli välja see, et otsene juht tunneb vähest huvi koolitusel õpitu vastu ning tööandja ei anna alati pärast koolitust sobivaid tööülesandeid, et saaks õpitut rakendada. Lisaks aitab õpitut kinnistada see kui antakse koduseid ülesandeid ning väga oluliseks peeti grupis õppimist ja kogemuste vahetamist. Õppimise toetamise osas rõhutasid kõik intervjuueeritavad, et seda tuleb toetada kuna töötajad on erineva vanuse ja taustaga. Koolitaja peab teadma koolitatavate taset ning valima teemade raskusastme vastavalt nendele.

Uurimistöös puudutasid vastajad teemat, mis oli seotud veebikeskkonnas õppimisele ning see, et koolitatavad on veebis küll õppinud aga õppemeetodeid, mis aitaks kuulajast osalejaks ei osata kasutada. Seda teemat on viimasel ajal uuritud aga kindlasti vajab see veel uurimist ning need oskused ka õppijates arendamist.

Kokkuvõte

Täiskasvanud õppija vastutab ise oma õpitulemuste eest (Põlta et al., 2021), koolitaja peab looma selleks võimalused ning tingimused. Kuna tegemist on ametialase koolitusega siis koolitusele tulevad erinevas vanuses ja erinevate oskuste ning teadmistega osalejad. Koolitaja peab sellega arvestama ning mõistma ka seda, et osalejatel võib olla viimasest koolis käimisest või koolitusel osalemisest palju aega möödas. Need, kes on osalenud pidevalt koolitustel on kohanemisvõimelisemad ning julgemad, et õppida ning oma oskusi täiendada (Beljajev & Vanari, 2005).

Ametialane koolitus ei toimu ainult klassiruumis, vaid toimub ka tööruumides ning alati ei ole seal keskkond õppimist soodustav. Seega tuleb mõelda läbi võimalused nende takistuste kõrvaldamiseks. Viimaste aastatega oleme viinud oma koolitused veebi aga me pole veel harjunud selles keskkonnas õppima. Osaleja võtab kuulaja rolli ning sageli ei näita osalemisel kaameraga pilt, mis aga osalejates endis võib tekitada segadust, kuna ei tea kellega ühes õpperuumis viibitakse ning samas loob ka võimaluse koolitusel olles tegeleda näiteks samal ajal tööülesannetega. Koolitajal aga on tunne, et on koolitusel üksi ning palju tegelikult on osalejaid.

Tööandja toetus on ametialasel koolitusel väga oluline (Roosalu, 2010) ja töötaja peab tunnetama, et see on oluline ka ettevõttele ning tööandja võimaldab koolitusel keskenduda ainult sellele. Parem planeerime ja osalejate selekteerimine aitab hoida fookust ning koolitatavad saavad keskenduda ainult õppimisele. Jättes arvutid maha ning mobiilid hääletuna taskusse. Tööandja poolt on oluline, et peale koolitust oleks osalejal kohe võimalus ka teadmisi kasutama hakata (Roosalu, 2010) ning koolitusprotsessi tuleb kaasata koolitatava otsene juht, kes saab anda vajalike ülesandeid, et õpitu leiaks kohe rakendust ning õppija tunneks, et koolitus on oluline peale tema ka tema juhile ning organisatsioonile tervikuna.

Uurimistöö ei keskendunud otseselt veebi koolitustele aga intervjuudest tuli välja, et neid koolitusi ei võeta päris koolitusena ning osalejad defineerisid ennast kuulajatena. Seega tasuks uurida veebiteel toimuvate koolituste õpioskuseid ja nende toetamist. Ühiskonnas toimunud muutustega seoses liikusime koolitustega veebi, aga me ei ole kohanenud oma õpioskustega seal õppima ning pole mõtestanud, et milliseid oskuseid on vaja arendada, et olla veebiõppes edukas.

Uuringu tulemused kinnitasid teooriat, et õppimine on õppija enda vastutus ning ametialases koolituses saab tööandja oma toetuse ning pärast koolitust arendavate tööülesannetega anda panuse sellele, et õpitu võetaks ka kasutusele. Koolitajalt oodatakse õpioskuste toetamist läbi erinevate meetodite ning oluliseks peeti grupi arutelusid ja õppimist.

Kasutatud allikad:

Beljajev, R., & Vanari, K. (2005). *Õppimine Ja Õppimisoskuste Arendamine Täiskasvanuna*. 1–57. [https://digiriul.sisekaitse.ee/bitstream/handle/123456789/858/Õppimine ja õppimisoskuste arendamine täiskasvanuna uus fail.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://digiriul.sisekaitse.ee/bitstream/handle/123456789/858/Õppimine_ja_õppimisoskustearendamine_täiskasvanuna_uus_fail.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Haridus- ja Teadusministeerium. (2020). Eesti elukestva õppe strateegia 2020. *European Commission*, 1–28. <https://www.hm.ee/sites/default/files/strateegia2020.pdf>

Eesti Vabariigi Valitsus (2015). Täiskasvanute koolituse seadus. Riigi Teataja RT 1 <https://www.riigiteataja.ee/akt/110062015010#>

Eesti Vabariigi Valitsus (2002). Põhikooli ja gümnaasiumi riiklik õppekava. Riigi Teataja RT 1 <https://www.riigiteataja.ee/akt/174787>

- Illeris, K. (2007). *How We Learn. Learning and non-learning in school and beyond* (T. ja F. E-Library (Toim)). Roskilde University Press.
- Jõgi, L. , Krabi, K. (Toim). (2011). *Raamat õppimisest. Õppides täiskasvanuks- õppimine erinevates perspektiivides*. Tallinna Ülikool.
- Klemm, T. (2020). Uurmik. Õpioskuste mõiste sisu ja tähendus haridusvaldkonna tekstides. http://andragoogika.tlu.ee/?page_id=1214
- Lagerspetz, M. (2017). *Ühiskonna uurimise meetodid* (S. Ratso (Toim)). TLÜ Kirjastus.
- Lepik, I., Uibopin, M., & Kutsekoda SA. (2018). Tulevikuvaade tööjõu- ja oskuste vajadusele : Uuringu LÜHIARUANNE. Tööjõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteem OSKA.
- Kollom, K., & Tammets, K. (2017). Õpianalüütika Võimalused Õppimise Ja Õpetamise Toetamisel Õpetajahariduses. Eesti Haridusteaduste Ajakiri. Estonian Journal of Education, 5(2), 229–256. <https://doi.org/10.12697/eha.2017.5.2.10>
- Märja, T. , Jõgi, L. , Lõhmus, M. (2021). *Andragoogika. Raamat täiskasvanute õppimisest ja õpetamisest*. (M. Pindmaa (Toim); Altex OÜ). Atlex OÜ.
- Põlda, H., Roosalu, T., Karu, K., Teder, L., & Lepik, M. (2021). Üldpädevuste kujundamine ja osaliste agentsus mitteformaalõppes. *Agency and development of key competences in nonformal learning contexts.*, 9(1), 60–87.
<http://proxy.mul.missouri.edu/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,cookie,url,uid&db=aph&AN=150119369&site=ehost-live&scope=site>
- Praxis. (2019). Elukestva õppe strateegia vahehindamine. Eesti Rakendusuuringute Keskus CentAR, 447. <http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2018/05/Elukestva-õppe-strateegia-vahehindamise-aruanne.pdf>
- Roosalu, T. (toim.). (2010). *Kolmekesi elukestvas õppes: õppija , kool ja tööandja*. https://www.andras.ee/sites/default/files/Triin_Roosalu_Kolmekesi_elukestvas_oppes.pdf

Valk, A. (2017). Head oskused. *Hm.Ee*.

https://www.hm.ee/sites/default/files/uuringud/head_oskused.pdf

Õunapuu, L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes* (Tartu Ülikool).