

# **ÕPIBARJÄÄRID TÖÖKOHAL ÕPPES SUURETTEVÖTTE NÄITEL**

Kadi Haukka-Leis

Juhendaja: Katrin Karu, PhD

*Tallinna Ülikool, haridusteaduste instituut*

*Andragoogika ja täiskasvanuhariduse valdkond*

## **ANNOTATSIOON**

Töökohal õppimine on organisatsioonides oluline, kuid tähelepanu tuleb osutada ka selles protsessis kogetud õpibarjääridele. Knud Illerise käsitluses esineb täiskasvanud õppijal nii sotsiaalseid (vastupanu õppimisele), emotsionaalseid (kaitse õppimise eest) kui ka kognitiivseid õpibarjääre (valesti õppimine) (Illeris, 2007). Seminaritöös uuriti töötajate õpibarjääre ja nende mõistmist suurettevõtete töötajate poolt töökohal õppimise kontekstis. Poolstruktureeritud intervjuud viidi läbi kolme suurettevõtte töötajaga. Peamiste takistustena toodi välja emotsionaalsetest, sotsiaalsetest ja kognitiivsetest barjääridest tingitud stressi, ajapuudust, suhtlemisprobleeme, motivatsioonipuudust ning raskust uue info omandamisega. Sellega seoses tajusid töötajad negatiivset mõju õppimisele suurt töökoormust, puuduliku juhendamist või juhendeid. Selgus, et tööalase õppimise edukus sõltub nii töötaja suhtumisest ja motivatsioonist kui ka tööandja toest. Uuringu tulemused aitavad pöörata tähelepanu töökohal õppimise tingimustele ning soodustavatele teguritele, et tugevdada õpitulemusi ja ületada õpibarjääre.

Võtmesõnad: õpibarjäärid töökohal, töökohal õppimine, töökohal õppe soodustajad

## **SISSEJUHATUS**

Muutuva ühiskonna ja majanduskeskkonna nõudmised on kujundanud laiema arusaama vajadusest areneda elukestvalt läbi tööelu. Kiiresti muutuvad seadused, regulatsioonid, tehnilised süsteemid ja erinevad programmid, mis tingib selle, et töökohad on nii praktilise kogemuse omandamise keskkonnad kui ka muutumas õpikeskkondadeks ning sellele kaasa aitamine on sisuline väljakutse (Tikerpuu, 2017). Töökohal õppimine hõlmab mitte ainult oskuste arendamist, vaid ka pidevat teadmiste ümbermõtestamist, mis võimaldavad töötajatel oma tegevusi kriitiliselt analüüsida ja reflekteerida luues seeläbi enda tööst sügavama ning laiema arusaama. Töökohal õppimist vaadeldakse sotsiaalse ja individuaalse kollektiivse protsessina, milles teadmisi konstrueeritakse neid selgitades ja reflekteerides läbi kogemuste

ning eelduste (Scheffelaar *et al.*, 2023). Selle tulemusena arenevad arusaamad ja selgemad teadmised (Scheffelaar *et al.*, 2023).

Iga edukas ettevõtte eeldab, et töötajad arenevad koos nendega ja soovivad panustada firma edasiminekusse ja üldisesse edusse, mis on mõlemapoolselt kasulik. Mari Tikerpuu (2017) toob välja, et ettevõtted on tihti huvitatud mitte inimese olemasolevast kogemusest, vaid pigem suutlikkusest oma töötajates uut teadmist luua. Täiskasvanule võib õppimine tööturul tervikuna tunduda barjääriderohke. Täiskasvanul on aastate jooksul väljakujunenud identiteet ja nägemus maailmast, mis võib väljenduda soovimatuses õppida (Illeris, 2007). Selle tulemusel võivad ilmnedä töökohasisesed õpibarjäärid, mis takistavad töötajal arenemast, olemast ennastjuhtiv ja seeläbi panustamast oma töösse efektiivselt. See põhjustab nii tööandjale kui ka töötajale ebasoodsat olukorda erinevatel põhjustel. On oluline teada, miks on töökohal õppides tekkinud õpibarjäärid.

Eduka organisatsiooni toimimise tagab töötajate efektiivsus, arusaam, mida ja miks nad teevad, mida neilt oodatakse. Võimaliku ohuna võib ilmnedä sealjuures tööprotsessides liigne toetumine juhendajale või kolleegidele, mitte võttes ise vastutust oma tegude eest, sest teadmised on ebapiisavad või esinevad muud põhjused (Anselmann, 2022). Töötaja arenguprotsessis ilmnevaid takistusi tuvastades saab leida vastuseid, mida saaks muuta, et õpitulemusi tugevdada ning seega eeldatavaid õpibarjääre ületada. Lisaks eelnevale võib osade töötajate tahtmatus õppida tekitada liigset töökoormust teistele inimestele ettevõttes, kes end pidevalt tööalaselt täiendavad (Anselmann, 2022). Samuti võivad need takistused põhjustada töötiimides suhtepingeid ja individuaalset frustratsiooni sama palgataseme juures, kui töötajad tajuvad ebaõiglust seoses tööülesannete jaotusega, esinedes nii üksikisiku, meeskonna kui ka organisatsiooni tasandil (Anselmann, 2022).

Töökohal õppimist takistavate barjääride mõistmine on tähtis, kuna see aitab organisatsioonidel luua tõhusamaid õppimisstrateegiaid ja -keskkondi. Uurimistöö keskendub kolmele peamisele õpibarjääritüübile: sotsiaalsetele, emotsionaalsetele ja kognitiivsetele. Need õpitakistused võivad mõjutada töötajate individuaalset arengut ja samas ka panust ettevõtte võimalikku edusse. Mõistes töötajate peamisi õpibarjääre, saab esitada olulisi küsimusi ja soovitusi organisatsiooni õppimiskeskonna parandamiseks ning töökohal õppimistingimuste tõhustamiseks, toetades nii töötajaid nende õpibarjääride ületamisel. Uurimisküsimustest lähtuvalt viisin läbi kvalitatiivse uuringu, mille uurimismeetodiks valisin poolstruktureeritud intervjuud kolme suurettevõtte töötajaga.

Oma töös püstitan uurimisküsimused:

1. Millised on töötajate enda arusaamad töökohal õpibarjääride kohta?
2. Millised tegurid soodustavad töökohal õppimist, aidates ületada õpibarjääre?

Illerise seisukoha järgi mõjutavad õppimist mitmed erinevad nii individuaalset, sotsiaalset kui ka ühiskondlikku laadi tingimused (Illeris, 2007). Kaardistan selle põhjal analüüsitud tulemusi töökohal õppimisel kitsendatult õpibarjääride vaates. Õpibarjääride mõistmine on tähtis, kuna see aitab organisatsioonidel luua tõhusamaid õpistrateegiaid ja -keskkondi. Tulemused võimaldavad organisatsioonidel paremini planeerida ja rakendada personali arendamise strateegiaid, mis on kohandatud töötajate vajadustele toetades nende pidevat arengut ja kohanemist muutuva töökeskkonnaga.

## **ÕPIBARJÄÄRID TÄISKASVANUÕPPES**

Haridusasutustes ja töökohal õppides, kuid samuti paljudes muudes olukordades, ei õpi inimesed tihti seda, mida nad võiksid õppida või mida nad peaksid õppima. Täiskasvanud õppijate loodud kaitsemehhanismid ja barjäärid, mis takistavad arengut, nõuavad mõistmist nende põhjuste ja parandamise võimaluste osas (Illeris, 2007). Täiskasvanute õpibarjäärid võivad ilmned eelkõige töökohal õppes. Muutused, mida kiiresti arenev maailm kaasa toob, vajavad elus edasi arengut lisakoolituste ja õpingute näol. Õpibarjääride tõlgendamisel on abiks erinevad teooriad, mis sõltuvalt olukordadest võivad olla omavahel seotud ning erinevates situatsioonides ja kontekstides võivad olla esiplaanil erinevad tegurid.

Jack Mezirow transformatiivse õppimise teooria kohaselt lähtub täiskasvanud õppija õppimine tema kogemusest, mis tähendab seda, et täiskasvanud õppija õpib nii, kuidas tema varasemad elukogemused, mõtteviisid ning suhtumine ja maailmavaade seda võimaldavad. Transformatiivse õppimise teooria järgi on täiskasvanud loonud endale kogumiku väärtustest, mõistetest, tunnetest, seotuna erinevate assotsiatsioonidega, mis loovad nende maailma. Erinevate elukogemuste kaudu on seega inimese tegevussuund n-ö seadistatud. Keeruline on vastu võtta ideid, mis tunduvad veidrad, ebaolulised või tavapärasest kõrvalekaldena. Kui aga enda väärtused ja muud asjaolud lubavad, siis on võimalik olla kõigele uuele infole avatud. (Mezirow, 2002)

Knud Illerise (2007) järgi on õpibarjääre põhiliselt kolme tüüpi: sotsiaalsed, emotsionaalsed ja kognitiivsed. Emotsionaalsed ja sotsiaalsed takistused on sageli seotud sisemise vastupanuga. Sotsiaalsed õpibarjäärid hõlmavad erinevaid suhtlemisega seotud

raskuseid või vastupanu õppimisele. Näiteks võivad puudulikud suhtluskanalid, ebakindlus või hirm tagasiside saamise ees takistada õppimist ja teadmiste jagamist. Need pärivad grupis õppimist või takistavad avatud suhtlemist ja koostööd õpikeskkonnas. Emotsionaalsete barjääride alla liigituvad erinevad tunded, mis tekivad siis, kui õpiprotsessis osaleja tunnetab hirmu, ärevust või ebakindlust, mis võivad pärssida uute teadmiste omaksvõttu või põhjustada õpitu ebaõiget tõlgendamist. Kognitiivsed barjäärid hõlmavad valesti õppimist ja on seotud inimese võimega mõista ja töödelda teavet ning võivad tekkida info ülekülluse, keerukuse või ebaselguse tõttu. (Illeris, 2007)

Varasemalt on õpibarjääre uuritud küll formaalhariduses, kuid mitte ettevõttes töökohal õppes. Eelnevad uuringud, nagu näiteks Eva Jakovlevi (2019) magistritöö, on näidanud, et täiskasvanud õppijad kogevad oma õpiteekonnal kõiki kolme liiki barjääre, kuid nendest on võimalik üle saada. Tihti osatakse neid küll märgata alles hiljem oma õpikogemust analüüsides. Olles ennastjuhtiv, siis on täiskasvanud õppija õppimine eesmärgipärane, ta peab teadma, mis on õppimise eesmärk ja mida see talle juurde annab. Kui õppija õpitava vajalikkust ei tunnetata, siis üheks kognitiivse õpibarjääri avaldumise viisiks on mittemõistmine ja mitteamusaamine. Jakovlevi uurimistöös on emotsionaalsete õpibarjääride kontekstis täheldatud, et õppijad võivad kogeda kurbust ja pettumust, kui nad tunnevad end mittehakkamasaavatena, mis omakorda võib põhjustada ülesannete poolikuks jäämist või vähendada nende pühendumust õppimisprotsessile. Lisaks leiti, et sotsiaalsed õpibarjäärid ilmnemid ka soovina mitte viibida õppeasutuses, mis võis olla põhjustatud keerulisest suhtlusest õppejõuga, tekitades õppijates tunde, et nad ei kuulu sinna või ei saa piisavalt toetust. (Jakovlev, 2019)

## **TÖÖKOHAL ÕPPIMINE**

Töökohal õppimine hõlmab indiviidi pidevat arengut. Töökohal õppimist määratletakse protsessina, kus toimub muutuste saavutamine isikliku õppimise kaudu rakendades ja analüüsides saavutatut vahetu töö tegemise käigus (Märja *et al.*, 2021). Töökohal õppimine ei täida oma ülesannet, kui töötaja jääb juhendamiseta, tööülesanded ei võimalda õppimist ning töökeskkond endal rolli ei näe (Tikerpuu, 2017).

Töökohapõhises õppes korraldatakse küll tööandja poolt sisekoolitusi ja erinevat laadi juhendamist, kuid üheks olulisemaks õpimeetodiks on kujunemas informaalne õppimine. Informaalne õppimine ehk kogemusõpe on õppuri seisukohast eesmärgistamata õppimine, mis toimub igapäevaelu (ka töö) situatsioonides (Haridussõnastik, 2023). Töökohal õppimine

sisaldab lisaks koolituste läbimisele koostööd ja suhtlemist kolleegidega, iseseisvalt töötegemist või tööd klientidega, lahendades sealjuures erinevaid väljakutseid ning uusi ülesandeid. Oluline on ka oma töökogemuste reflekteerimine ja hindamine. Kõige eelneva tulemusena arenevad töötajal tehnilised ja personaalsed oskused, enesejuhitavus ning suhtumine (Linehan, 2008).

Aina rohkem pööratakse tähelepanu inimese võimetele. Seega ei peaks sellist viisi arenemisprotsessi kuidagi vähem tähtsustama, vaid rohkem tooma esile selle olulisust. Samuti toetama ja soosima töökohal arengut nii inimese enda kui ka töökoha kasumlikkuse vaates. Reet Jakobson on oma magistritöös välja toonud, et me ei saa teist inimest otse õpetada, vaid me saame tema õppimisele kaasa aidata (Jakobson, 2021).

Organisatsioonisisene enesetäiendamine täidab mitmeid eesmärke, mis ulatuvad individuaalsest õppimisest kaugemale, hõlmates kollektiivselt teadmiste omandamist ja jagamist. See õppimisviis sisaldab nii üksi kui ka koostöös omandatud teadmiste rakendamist, rikastades õppimiskogemust ja edendades üldist arengut (Pham & Swierczek, 2006).

2011. aastal Phoenixi ülikoolis koostatud raporti *Future work skills 2020* põhjal on analüüsitud erinevaid muudatusi tööturul ja toodud välja oskused, mida oodatakse tuleviku tööjõult (Davies *et al.*, 2011). Üks oskusi rõhutab töötaja võimet kohaneda leides lahendusi ootamatutele situatsioonidele; samuti on oluline, et töötajad oleksid valmis pidevaks õppimiseks ja enesearenguks säilitamaks oma konkurentsivõime ning tõhusus tööturul (Davies *et al.*, 2011). Arenev tehnoloogia ja tööjõu mitmekesisus ja ränne võimendavad nimetatud oskuste vajadust (Rätsep, 2016). Seega aina rohkem pööratakse tähelepanu inimese üle üldistele oskustele, mida saab kasutada väga erinevatel ametipositsioonidel, samuti nende toetamisele ja arendamisele. Ainuüksi tehnilised oskused ja töökohal tööga hakkama saamine pole enam see, mis vajab arengut. Eelnevalt viidatud uuringus on olulisena välja toodud, et täiskasvanutelt oodatakse lisaks emotsioonide analüüsimisoskust ja sotsiaalsete oskuste arengut (Rätsep, 2016).

Talvio *et al.* (2016) on toonud välja oma uuringus sotsiaalse ja emotsionaalne õppimise (SEL) (*ingl.* social and emotional learning) olulisust. Seda on vaadeldud kui protsessi, mille käigus inimesed arendavad oskusi, hoiakuid ja väärtusi, mis on vajalikud selleks, et omandada võimet mõista, juhtida ja väljendada oma elu sotsiaalseid ja emotsionaalseid aspekte viisil, mis võimaldab näiteks edukat õppimist, suhete loomise ja probleemide lahendamise oskust. SEL-i kontseptsioon hõlmab viit aspekti: eneseteadlikkust, enesejuhtimist, sotsiaalset teadlikkust, suhtlemisoskusi ja vastutustundlikku otsustamist.

Oskused nagu kuulamine, konstruktiivne tagasiside ja vastutustundlike valikute tegemine on olulised komponendid, mis aitavad kujundada ja hoida tööl tõhusat õpikeskkonda. (Talvio *et al.*, 2016)

Ükskõik, mismoodi töökohal õppimine toimub, siis oluline osa selles on õpimotivatsioonil. Seega on oluline mõista töötaja motivatsiooni, kuna see võib kujuneda oluliseks takistuseks töötaja individuaalsel arengul.

Täiskasvanu arengut ja õppimist toetavaks põhieelduseks on enesejuhitavus, mille edukusest sõltub tema edasine kujunemine. Mõistet "areng" mõistetakse õppimise ja küpsemise põhiterminina, mida Illeris (2007) käsitles kui psühholoogiaalast *klassikalist* konflikti selle kohta, kas õppimine on enne arengut või vastupidi.

Enesejuhitavus tähendab täiskasvanu oskust oma õpieesmärke määratleda, hõlmab teadlikkust oma eri ressurssidest, kaasab võimet kasutada erinevaid õppimisstrateegiaid ja soovi iseendasse panustada. Eelnev on otseselt seotud õpimotivatsiooniga, kus on soov ja tahe vajalik oskus või teadmine omandada. (Märja *et al.*, 2021)

Organisatsioonides ennastjuhtivad ja kompetentsed õppijad vastanduvad töötajatele, kes pigem vähem tegelevad õppeprotsesside ja enda kohandamisega uutele teadmistele. Uuringud on näidanud, et ennastjuhtivad töötajad on tõhusamad, rohkem kaasatud innovatsiooni ning võtavad paremini omaks ka arengupõhist mõtteviisi. Peamised kasusaajad on koolitajad, juhendajad ja muud õpetuste läbiviijad. Aidates töötajal saada paremini ennastjuhtivaks õppijaks, toob see kasu üksikisikule ja tema töötulemustele, kuid samuti ka ettevõttele. (Lyons & Bandura, 2020)

Käsitlen uuringus suurettevõtet kui organisatsiooni, mille suurus ületab Euroopa Liidu Eurostandardi määratlused väikestele ja keskmise suurusega ettevõtetele, paigutades selle seeläbi automaatselt suurettevõtete kategooriasse (Siimon, 2001). Suurettevõtte on ettevõtte, millel on töötajaid 250 või enam. Vaatluse alla ei kuulu sel juhul aastakäive ja -bilansi kogumaht (EAS, 2023). Antud juhul olen kaasanud uuringusse ühe ettevõtte, kus töötajate arv on üle 1000.

## **METOODIKA**

Töökohal õppimist takistavate barjääride mõistmine on oluline, kuna see aitab organisatsioonidel luua tõhusamaid õppimisstrateegiaid ja -keskkondi. Lisaks soovisin uurida erinevaid arusaamu selle kohta, kuidas oleks võimalik töötajaid toetada nende töökohal esinevate õpibarjääride ületamisel ning leida viise, kuidas soodustada õppimist.

Uuringu eesmärk oli sügavamalt mõista, kuidas töötajad mõtestavad ja kogevad õpibarjääre oma professionaalses tööelu kontekstis. Andmeid kogusin mugavusvalimi abil, mis koosnes mulle kui uurijale kättesaadavatest isikutest - töökaaslased. On oluline märkida, et mugavusvalimi kasutamine ei ole metoodiliselt eesmärgipärane ega strateegiliselt kavandatud tegevus, kuid see võimaldab uurijal valida intervjuueeritavad vastavalt nende teadmistele ja kogemustele (Tartu Ülikool, 2023).

Uuringu viisin läbi ajavahemikus mai - detsember 2023. Mais 2023. a. viisin läbi testintervjuu, mis aitas koguda esmaseid andmeid, kaardistada teemat ja mõista vastaja mõtteid õpibarjääride kohta. Võttes neid arvesse tegin vastavad järeldused, parendused ja muudatused oma küsimustikku. Testintervjuu vastused uuringus ei kajastunud. Intervjuuformaat osutus valituks, kuna antud uurimismeetodi tugevusteks on paindlikkus, lisaks võimalus pakkuda teemade sügavamalt ja üksikasjalikku mõistmist, võimaldades uurijal saada väärtuslikke teadmisi otseste suhtluse kaudu (Denscombe, 2010). Intervjuude käigus saavad intervjuueeritavad oma arvamusi ja ideid välja tuua, võimaldades neil selgitada oma vaateid ning mõtteid täpsemalt (Denscombe, 2010).

Kolme poolstruktureeritud intervjuu käigus toetusin eelnevalt koostatud intervjuukavale (lisa 1), mille küsimused koostasid lähtudes Knud Illerise teooriast, mis käsitleb sotsiaalseid, emotsionaalseid ja kognitiivseid õpibarjääre. Kaardistamise lihtsustamiseks jaotasin küsimused blokkidesse, alustades osalejate taustaandmetest, seejärel uurides nende õpikogemusi organisatsioonis ja lõpetades erinevate õpibarjääride blokkidega. Lisasin lõppu ka lisaküsimused, mida vajadusel kasutasin vastuste täpsustamiseks. Osalemine oli vabatahtlik, samuti küsisin intervjuueeritavatelt nõusolekut vestlusi salvestada transkribeerimise eesmärgil ning saadavaid andmeid anonüümselt kasutada.

Andmete analüüsimine toimus etappides:

1. Kõigi intervjuude transkribeerimine, et tagada täpne ja detailne andmete kogum.
2. Transkribeeritud andmete põhjalik läbivaatamine ja esmaste märksõnade tuvastamine läbi kodeerimise.
3. Põhiliste õpibarjääride märkamine ja nende kategoriseerimine lähtudes Illerise käsitletute õpibarjääridest.
4. Töötajate poolt välja toodud õpibarjääride soodustajate leidmine/märkamine.
5. Kogutud andmete põhjal järelduste tegemine toetudes teooriale.
6. Olulisemate tulemuste ja avastuste väljatoomine.
7. Tulemuste põhjal soovitusel tulevikuks: mida ja kuidas veel uurida.

## TULEMUSED JA JÄRELDUSED : TÖÖTAJATE ARUSAAMAD ÕPIBARJÄÄRIDE KOHTA TÖÖKOHAL

Töötajate arusaamades esinevad sotsiaalsed, emotsionaalsed ja kognitiivsed õpibarjäärid. Uurin, millised sarnased või erinevad kogemused nende õppimist ja selle motivatsiooni on mõjutanud õpet ja arengut töökohal. Vastajad on jaotatud anonüümsuse ja eristatavuse eesmärgil A, B ja C.

**Tabel 1.** Töötajate arusaamad õpibarjääridest ja neid toetavatest teguritest

| Sotsiaalsed õpibarjäärid                     | Emotsionaalsed õpibarjäärid     | Kognitiivsed õpibarjäärid                         | Positiivsed õpibarjääre toetavad märkamised  |
|----------------------------------------------|---------------------------------|---------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| Suhtlemisraskused                            | Motivatsioonipuudus             | Info ülekoormus                                   | Huvitav töö                                  |
| Tagasiside vastuvõtmine                      | Hirm ebaõnnestumise ees         | Kehvad õppematerjalid                             | Avatud olek                                  |
| Keelebarjäärid                               | Ebakindlus                      | Ebapiisav tugisüsteem                             | Isiklik motivatsioon                         |
| Ebapiisav suhtlus või koostöö töökaaslastega | Stress                          | Varasem valesti õppimine või puudulikult õppimine | Toetus selgete juhendite näol                |
|                                              | Madal enesekindlus              | Mugavustsoonis olek, soovimatus edasi areneda     | Ajaline ressurss uute teadmiste omandamiseks |
|                                              | Varasemad negatiivsed kogemused | Raskused keerukama info mõistmise ja omandamisega | Eduelamus                                    |

Sotsiaalsed õpibarjäärid on töötajate arvates suhtlusprobleemid, näiteks toodi välja keelebarjääri, ebapiisavat suhtlust, vähest koostööd töökaaslastega ja raskusi tagasiside vastuvõtmisel. Suhtlusprobleemid võivad aga takistada uue teabe mõistmist või õppimist,

eriti olukordades, kus koolitus või info jagamine toimub teises keeles. Antud ettevõttes käib uute teadmiste omandamine enamasti võõrkeeles (inglise ja soome), mis on selle ettevõtte töötajate jaoks tavaline praktika.

Intervjueeritavad ei olnud kogenud suhtlusbarjääre isiklikust vaatenurgast ja hindasid endid pigem headeks suhtlejateks. Samas tõid nad välja, et on märganud probleeme suhtlemisel kaastöötajate puhul. Murekohtadena toodi välja kehvemate suhtlemisoskuste poolt põhjustatuna teabe keerulisemalt omandamist ja isegi rõhutati, et uus info võib jääda omandamata. Intervjueeritavad tõid välja, et töötajatel on erinevaid suhtlemishirme - ei julgeta abi küsida või puudub selleks initsiatiivikus (näide 1 ja 2).

- (1) */.../ seda igaüks võib-olla ei julge oma suud lahti teha ja küsida erinevatel põhjustel ilmselt ja siis nad on hädas /.../ (B)*
- (2) */.../ sa pead ikka ise initsiatiivi üles näitama, et sooviksin abi.. ikkagi ise peab nii-öelda vastutust võtma /.../ (C)*

Tagasisidestamise vajalikkusest saadakse küll aru, kuid pigem on tajuda, et seda antakse pigem sel juhul, kui midagi on juba halvasti ja olukord tingimata vajab sekkumist (näide 3). Olles ka ise tagasisidestaja rollis, märgati selles protsessis eelkõige just sotsiaalseid barjääre. Takistuseks kujuneb enamasti tagasiside vastuvõtmine, mistõttu eneseanalüüs ja sellest tulenev vigadest õppimine ei saa toimuda (näide 4 ja 5) .

- (3) */.../ kui on asi nagu juba väga aktuaalne, et on vaja anda tagasisidet. Et siis nagu annab /.../ (C)*
- (4) */.../ inimesed reageerivad erinevalt tagasisidele: mõni võib solvuda, mõni võib vihastada, mõni võib väga kurvaks minna. Et see on pigem inimesest kinni /.../ (B)*
- (5) */.../ ikka ette tulnud, et mõni on solvunud kergelt olnud mingisuguse tagasiside peale /.../ (C)*

Intervjueeritavate arusaamades avaldusid emotsionaalsed õpibarjäärid alamkategooriana, millest põhilised olid stress, hirm ebaõnnestumise ees, ebakindlus tööülesannete täitmisel ja motivatsioonipuudus. Uuringu käigus tuli just tugevalt esile ühe barjäärina stress, mille tekitajana tunnetatakse ajalist pinget, pidevat kiirustamise tunnetust ja võimetust seetõttu uutesse asjadesse korralikult süveneda. Üks vastaja rõhutas, et protsessi õigesti õppimine on oluline, sest tugevam oskuste tase võtaks tööstressi vähemaks (näide 6).

(6) /.../ *Meie oskuste taset, mida me peame nagu valdama, et siis et nagu seda jah motiveeriks kindlasti see juba, kui saaks kui saaks ladusalt oma tööd teha /.../ (B)*

Motivatsioonipuudus kajastus kõigi intervjueeritavate vastustes. Kui inimestel puudub motivatsioon õppida, võib see olla takistuseks soovile või võimele end edasi arendada. Seda võib uurida emotsionaalse barjäärina, kui vaadeldakse motivatsiooni languse emotsionaalseid mõjusid. Samuti sotsiaalse barjäärina, kui uuritakse toetuse ja tunnustuse rolli töötajate motivatsiooni tagamisel õppimisel ning enesearendamisel.

Vahel tajutakse isikliku takistusena laiskust ja pealehakkamistahet (näide 7), kuid samas tunnetatakse seda enamasti kui ajutist nähet. Samas, mugavustsoonis viibimist ja tahtmatust end arendada märgati teiste kaastöötajate puhul palju (näide 8). Võrreldes ennast enda noorema minaga tajuti, et varasemalt on õpikogemuste mõtestamine jäänud piiratuks ja see avaldub hiljem oma kogemusele tagasi vaadates (näide 9), mis kajastub ka Jakovlevi (2019) magistritöös. Seega ka töökohal õppides tuleb osata mõtestada enda õppimist ja osata näha suuremat pilti, miks mingi asi on arengu mõttes oluline. Üks intervjueeritav koges küll tööle asudes ebakindlust nähes enda tehtavat tööprotsessi küll keerulisena, mis sundis mõtlema, kas antud töökoht on ikka tema jaoks sobiv, kuid otsest hirmu ta ei kogenud. Läbi töö tegemise ja tööülesannetest arusaamise see arvamus ja tunne muutusid.

(7) /.../ *Vahest natuke laiskus ka see pealehakkamine. /.../ (A)*

(8) /.../ *mõttelaiskus, kõige rohkem mugavus, et ei taheta nagu. Et mul on lihtsalt mõnus, et ma teen seda ühte ja sama asja ja ma ei tahagi kuulda, et ma midagi peaks juurde õppima, isegi kui pakutakse. Et seal on, minu arust on, niukene üldine läbiv punane joon /.../ (C)*

(9) /.../ *ma ei osanud õppida olulist ebaolulisest eristama, nooremana ei osanud. Mulle tundub, et mul tuleb see praegu palju rohkem välja /.../ (A)*

Kognitiivsete barjääride osas rõhutasid töötajad info ülekoormuse probleemi. See tuleneb sageli sellest, et töötajad peavad paralleelselt oma igapäevase tööga omandama uut ja tihti keerulist teavet, mistõttu kogeti, et oma tööülesannete kõrvalt on keeruline õppida midagi uut. Info ülekoormus võib põhjustada segadust ja vähendada õppimise efektiivsust, mis on kooskõlas Illerise (2007) uuringutega. Samuti toodi välja selgete juhiste puudumist,

mis raskendab töötajate võimet uut teavet omandada ja rakendada, sarnaselt Märja *et al.* (2021) leidudega.

Ettevõtte läbi töökeskkonna näeb küll endal olulist rolli inimeste arendajana, kuid samaaegne tööülesannete täitmine ei võimalda õppimist (näide 10). Samuti isiksusest tulenev kohusetundlik käitumisviis, kus valikuks saab töö tegemine koolitumise ees (näide 11). Pigem on eelistus sellel, et töö saaks tehtud etteantud ajaraamistiku piirides. Samas on töötajatel soov omandada rohkem teadmisi, et oleks lihtsam tööülesannetest aru saada (näide 12), mis omakorda vähendaks tööst tekkivat stressi. Kiire töötempo tõttu on olnud keeruline leida aega uute oskuste õppimiseks peale nende kohustuslike koolituste, mida tööülesanded otseselt nõuavad (näide 13 ja 14). Seega, uue teabe omandamine võib jääda pealiskaudseks, puudulikuks või võib toimuda info valesti omandamine. Selgus, et ettevõtte küll pakub omalt poolt erinevaid võimalusi enda iseseisvaks koolitamiseks põhiliselt läbi e-õppe, kuid enamuses läbitakse kohustuslikud koolitused, mis seotud erinevate regulatsioonide ja ametipositsioonidega (näide 15).

- (10) */.../ kahjuks mul ei ole aega olnud selle Udemys pakutavaga tutvuda, et tegelikult nagu vahendid on, aga neid ei saa kasutada, sest aega ei ole, väga ei ole, sest aeg läheb lihtsalt selle töö tegemiseks ära /.../ (A)*
- (11) */.../ tunneksin nagu süüimepiinu, et ma ei saa hetkel tegeleda töö, kui sellisega /.../ (B)*
- (12) */.../ Ma küll teen, aga on väga-väga palju seda on, millest ma veel midagi ei tea ja ma väga väga sooviksin teada. Aga selle paari aasta jooksul, mis ma olen, nagu proovinud ka neid koolitusi, siis konkreetseid koolitusi pole olnud siiani võimalik saada. /.../ (B)*
- (13) */.../teinekord võib-olla on see, et on ülimalt kiired ajad. Et, et siis nagu, kui võtta sellest aspektist, ise peaks nagu midagi juurde õppima, siis võib-olla lihtsalt ei ole see nagu jätkuvalt võimalik, kuna sa pead vahepeal katkestama, et siis siis tavatööd teha /.../ (C)*
- (14) */.../ei ole võimalik saada korralikku koolitust just pigem sellepärast, et kõigil on kiire. Kellelgi pole aega nagu siin nagu väga õpetada. /.../ (B)*
- (15) */.../ainult vaatan oma kohustuslikke koolitusi, neid aga on päris palju ja osaliselt on need ka päris mõttetud /.../ (A)*

Õpibarijäärina tuli välja, et kogetakse erinevat laadi toe puudumist. Seda nii juhi, ettevõtte või ka koolitajate poolt (näide 16). Samas ka juhendid võivad puudulikuna tunduda, mis omakorda takistab tööülesandeid korralikult selgeks saamast. Ühe intervjuueeritava jutust selgus, et ta omandab täistööaja kõrvalt ülikoolis magistrikraadi. Lisaks tööalasele toetusele tunneb ta puudust toest tema isiklikule töövälisele arengule ja õpingutele (näide 17). Pigem tunneb ta, et talle isegi heidetakse ette väljaspool tööaega koolitumist, kuigi koolitumine on seadusega kooskõlas. Kehtiva täiskasvanute koolituse seaduse (lüh. TäKS) järgi on õppijal õigus õppepuhkusele (Riigiteataja, 2019).

- (16) */.../ nad ei saa nagu kas siis senioreid või neid koolitajaid või keda iganes kätte. Ja, ja nad on nagu noh, tahaks nagu oma tööd osata teha ka, ei oska /.../ (B)*
- (17) */.../ minu juht ei toeta minu õpinguid, mis ei ole tegelikult seotud küll tööalaselt minu tööga, eks ju, et ma nagu tuge ei tunneta /.../ (A)*

Tajutakse, et võib toimuda väär info omandamine, kui töötaja iseseisvalt töö käigus midagi juurde õpib (näide 18). Seeläbi tekib mingit moodi valesti õppimine. Kinnitus puudub, kas omandatud info on õige või vale. Samuti on märgatud valesti õppimist ja mõistetud, et see on tingitud kas millestki valesti arusaamisest või on õppimises mingi osa puudulikuks jäänud (näide 19). Lisaks võivad töötajad seista silmitsi väljakutsega, kui peavad harjumuspäraseid töövõtteid ümber õppima. Kui inimene on kord valesti õpitud tegevust kaua praktiseerinud, muutub korrektsete meetodite omaksvõtt keerulisemaks (näide 20). Selliste olukordade põhjuseks võib olla koolitusprogrammide lünklikkus või töötajate väärarusaamad, mis viivad ebatäpsete töövõtete korduva kasutamisele .

- (18) */.../ mõned asjad sa lihtsalt õpid ära ilma mingeid koolitusi... /.../ (B)*
- (19) */.../ rohkem ma sellist põhjalikku pole saanud, ainult siis, kui ma tulin /.../ (töötaja on töötanud üle 5 aasta antud ettevõttes) (B)*
- (20) */.../ kui sa oled asja harjunud ja õppinud näiteks valesti tegema ja sa teed seda. Ja siis ilmubki, et sa, et see asi ei ole õieti tehtud, siis minu arust see ümberõppimine on natukene raskem sellepärast et, et see harjutud asi on juba nagu käes, et sa pead pikalt-pikalt mõtlema, kui sa teed, et ma nüüd ei teeks sellist viga uuesti. Aga neid tuleb ette meil jah, et on see inimesega, siis on koolituses jäänud mingi lünk siis või või valesti aru saadud. /.../ (C)*

Samas kogeti ka, et halvasti üles ehitatud, segaselt koostatud ja vastuolulise infoga õppematerjalid tekitavad takistusi tööülesannete selgeks saamisel. Nähakse suuri takistusi, kui tööjuhendid on aegunud või ebaselged (näide 21 ja 22). Samuti tajuti probleeme uue info liikumisega.

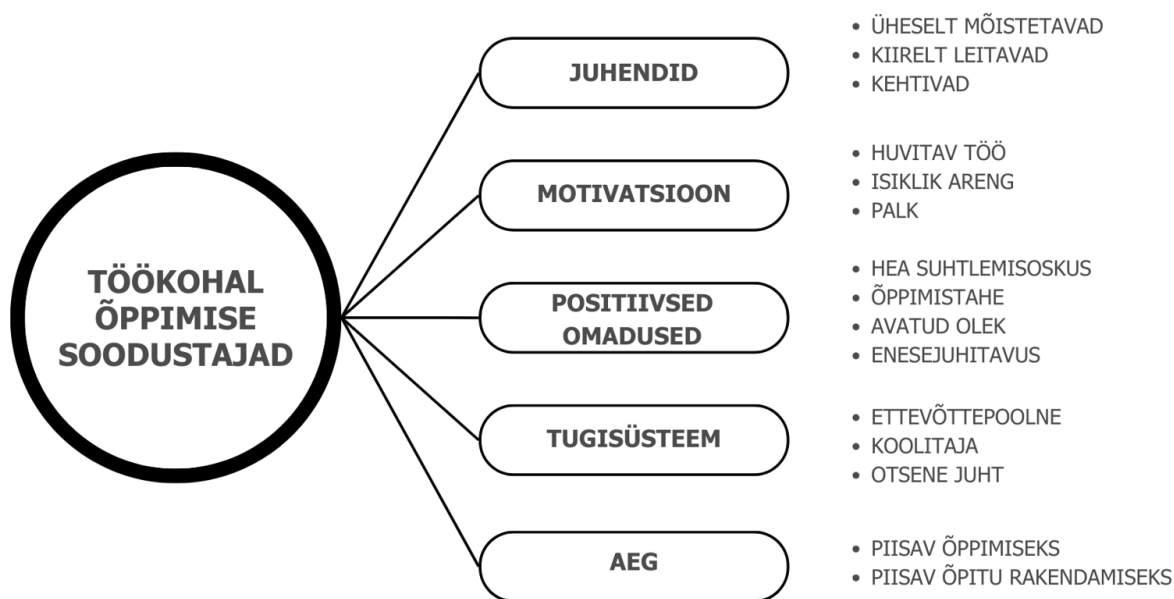
(21) */.../ väga-väga vilets, on hästi laialivalguvad, 345 lehekülge on juhendit väga, väga ebaselge, üksteisele vasturääkiv. /.../ (A)*

(22) */.../ selle aasta alguses tegime siis meie seda korda... pikalt oli vale. No tähendab, need olid aegunud juhendid /.../ (C)*

Varasemalt välja toodud sotsiaalse ja emotsionaalse õppimise põhimõtete rakendamine töökohal võib oluliselt mõjutada töötajate arengut ja meeskonnatöö kvaliteeti. Need oskused aitavad kaasa ka efektiivsemale suhtlusele, probleemide lahendamisele ja konfliktide juhtimisele, mis kõik on töökeskkonnas kriitilise tähtsusega. Lisaks aitavad sotsiaalse ja emotsionaalse õppimise elemendid nagu kuulamisoskus ja konstruktiivne tagasiside luua positiivset ja toetavat õhkkonda, mis soosib pidevat õppimist ja arengut. Tõhus õpikeskkond töökohal hõlmab kõigi töötajate, sh juhtide, pidevat arengut ja kohandumist, et seeläbi parandada üldist töösooritust ja meeskonnadünaamikat.

## **TULEMUSED JA JÄRELDUSED: TÖÖTAJATE ARUSAAMAD TÖÖKOHAL ÕPPIMIST SOODUSTAVATE TEGURITE KOHTA**

Järgnevalt esitan tulemused töökohal õppimist soodustavate tegurite kohta (joonis 1).



Joonis 1. Töökohal õppimise soodustajad

Intervjuude tulemuste põhjal selgus, et töötajate õppimist soodustavad tegurid varieeruvad indiviiditi ja on seotud mitmete töötaja isiklike ning töökeskkonna aspektidega. Ühe olulisema soodustajana nähti töötaja enda suhtumist töökohal arenemisse ja õppimisse (näide 23 ja 24). Töötajate motivatsioon, avatus uute asjade õppimisele ja hea suhtlemisoskus mängivad kesket rolli nende õppimiskogemuse positiivses kujundamises ning tööalaste õpiraskuste ületamisel. Sel juhul ei nähta õpikogemusi raskusena, vaid pigem mõtestatakse vajalikuna töö kontekstis (näide 25).

(23) /.../ väga-väga palju inimesest endast kinni, kui palju soovid omandada midagi, tahad sa juurde midagi õppida, et kõigile minu arust on see võimalus antud, et mina ei näe takistusi /.../ (C)

(24) /.../ peab olema ka selline avatud meel ja soov õppida, õppimistahe. Kogu kogu aeg tuleb õppida, siis on aju värske /.../ (A)

(25) /.../ ma ei nimetaks ühtegi raskusteks, et pigem olid nad ikkagi õpetlikud, vajalikud. /.../ (B)

Lisaks individuaalsetele omadustele on tööandja roll arenguvõimaluste pakkumisel ja õpibarjääride ületamisel samuti märkimisväärne. Toodi välja, et tööandja poolt võib

olla antud palju arenguvõimalusi, millega toetatakse enesejuhitud õppimist ja käitumist, kuid inimesed mõistavad ning kogevad seda erinevalt. Samuti peeti oluliseks korrektsete juhendmaterjalide olemasolu, aega õppimiseks ja koolitajatepoolse tugisüsteemi olemasolu ning vajalikkust (näide 26).

(26) /.../ *Kui ma saaksin info kätte, mis vaja... et ma tunneksin, et tänu sellele asjale ma saan oma tööd igapäevaselt tunduvalt paremini teha ja vot see ei ole enam loosung. Et noh, tegelikult ka, sest see võtab maha sundstressi* /.../ (B)

Enda töö huvitavana kogemine ning töölase õppimise positiivne kogemus on samuti olulised tegurid, mis soodustavad õppimist (näide 27 ja 28). Töötajad, kes leiavad oma töö olevat põneva ja väljakutseid pakkuvana, on rohkem motiveeritud õppima ja end arendama. Üks intervjuueritav tõi välja oma kogemusena, et kui töötaja ise suudab raskuseid ületada, siis see on emotsionaalselt hea kogemus ning annab endale kindlust tööalaste takistuste ületamisel (näide 29).

(27) /.../ *mis mind motiveerib, töö, on huvitav, et ta ei ole, et ta ei oleks rutiine.* /.../ (A)

(28) /.../ *meeldib just see, et ma peaksin pingutama, seepärast siis on töö ju huvitavam ...just see endal oleks huvitavam, aga see on minu arvamus, mõned kolleegid arvavad teisiti. Aga minu jaoks on see, et mul on see töö huvitav, et ei muutu üksluiseks* /.../ (C)

(29) /.../ *et selline hea õnnestumise kogemus, sest väga raske oli...ikkagi selline väga hea, kui sa saad hakkama. Õnnestumise tunne!* /.../ (A)

Vajalikuks peeti ka tagasisidestamist, et inimene analüüsiks enda töövõtteid ja vajadusel õpiks oma vigadest (näide 30).

(30) /.../ *meil on see rohkem pigem selline variant, et kui sa oled midagi valesti ja halvasti teinud ja sa pead seda parandama, siis sa ise sellega õpid ja arened* /.../ (C)

Töötajatele on oluline ka töötasu, mis toimib lisamotivaatorina (näide 31). Selle kaudu tajuvad nad, et tunnustatakse nende panust ja toetatakse nende pühendumust töökohal.

(31) /.../ *nagu kõik need protsessid, mida inimesed peavad oskama võiks see raha ka olla tunduvalt suurem, mida saadakse kätte.* /.../ (B)

Sotsiaalsed suhted töökohal mängivad samuti olulist rolli, kus kolleegide toetus ning positiivne töökeskkond on töökohal õppimise ja hakkama saamise olulised soodustajad (näide 31). Töökaaslaste olemasolu, kes jagavad teadmisi ja pakuvad emotsionaalset tuge, on oluline töökohal õppimise ja arengu aspekt.

*(31) /.../ ja muidugi loomulikult peavad olema tiimikaaslased toredad ja üldjuhul nad ongi toredad /.../ (B)*

Kokkuvõtvalt võib väita, et töötajate positiivne suhtumine, tööandja pakutavad arenguvõimalused, töö huvitavuse tajumine, töötasu ja toetav töökeskkond mängivad olulist rolli töökohal õppimise edendamisel ja õpibarjääride ületamisel. Sellest tulenevalt on oluline, et organisatsioonid tunnistaksid ja toetaksid neid soodustavaid tegureid, et maksimeerida töötajate õppimisvõimalusi ja edendada nende professionaalset arengut.

Uuringu tulemused näitavad, et töökohal õppimise soodustamiseks on vajalik mitmekülgne lähenemine, mis arvestab töötajate erinevaid vajadusi ja toetab neid vastavalt. See hõlmab selgete juhiste pakkumist, tööalase õppimise aja ja ressursside tagamist ning töötajate motivatsiooni ja enesehinnangu tõstmist. Töökohal õppimise edukaks soodustamiseks on oluline luua keskkond, mis võimaldab töötajatel tunda end toetatuna nii isiklikul kui ka professionaalsel teekonnal.

## **KOKKUVÕTE**

Seminaritöö eesmärgiks oli uurida ja mõista suurettevõtte töötajate kogemusi õpibarjääridega ning nende mõistmist töökohal õppimise kontekstis. Selgus, et töötajate õpikogemused on mitmetahulised, mõjutatuna nii isiklikust motivatsioonist, suhtumisest, emotsionaalsetest seisunditest kui ka töökeskkonna toetavatest või takistavatest aspektidest. Tööandja roll töötajate õppimise toetamisel on olulise tähtsusega, kuna see mitte ainult ei suurenda töötajate kompetentsust, vaid aitab kaasa ka organisatsiooni üldisele edule. Kokkuvõtvalt võib väita, et töötajate positiivne suhtumine, tööandja pakutavad arenguvõimalused, töö huvitavana tajumine, töötasu ja toetav töökeskkond mängivad olulist rolli töökohal õppimise edendamisel ja õpibarjääride ületamisel.

Antud uurimistöö pakub väärtuslikku panust täiskasvanuhariduse valdkonda, eriti suurettevõtete kontekstis, kus õppimine ja areng on pidevas liikumises ning progressis. Seminaritöö toetab organisatsioonide püüdlusi luua töökohal õppimist soodustav keskkond ja aitab kaasa õpibarjääride teadlikkuse tõstmisele.

Seminaritöös kasutatav metoodika hõlmas kvalitatiivse lähenemise kaudu üks ühele intervjuusid, et paremini mõista töötajate individuaalseid kogemusi õpibarjääridest nii enda kui ka teiste näitel. Piiranguna tuleb antud juhul arvestada, et kuna uurimistöö keskendub konkreetsele suurettevõttele, ei pruugi tulemused olla üldistatavad teistele organisatsioonidele. Lisaks võib mugavusvalimi kasutamine piirata uuringu objektiivsust.

Uuringutulemuste põhjal esitan soovitusel suurettevõtte personalitöötajatele, mis loovad võimalused õpibarjääride ületamiseks. Tööandja poolt pakutavad arenguvõimalused, nagu koolitused ja enesejuhitavuse toetamine, mõjutavad oluliselt töötajate õpikogemust ja motivatsiooni. Siiski tuleb märkida, et töötajate tajud ja reaktsioonid nendele võimalustele on erinevad, mis toob esile vajaduse individuaalselt kohandatud lähenemise järele töökohal õppimisel.

Tulevastes uuringutes võib valimit mitmekesistada võttes arvesse erinevaid töö- ja elukogemusi ning inimese tausta ettevõttes. Uurimistöö kontekstis on tähtis läheneda õpibarjääridele terviklikult. Samuti on oluline uurida erinevate töökohal õppimist toetavate strateegiate tõhusust, et tuvastada, millised on kõige efektiivsemad meetodid õpibarjääride ületamisel. Oluline on ka analüüsida, kuidas organisatsiooni õppimiskultuur toetab töötaja arenguvõimalusi, rahulolu ja motiveeritust. Edukas toimetulek õpibarjääridega eeldab turvalise ja toetava töökeskkonna loomist, kus õppijad tunnevad end väärtustatuna ja kus nad saavad oma emotsioone ja sotsiaalseid suhteid positiivselt väljendada ning arendada (Illeris, 2007). Lisaks nõuab see õpetajatelt ja koolitajatelt empaatiat, mõistmist ja valmisolekut kohaneda õppijate individuaalsete vajadustega (Illeris, 2007).

## KASUTATUD ALLIKAD

- Anselmann, S. (2022). Learning barriers at the workplace: Development and validation of a measurement instrument. *Journal of Workplace Learning*, 34(8), 742-764.  
<https://doi.org/10.1108/JWL-11-2021-0152>
- Davies A., Fidler D., Gorbis M. (2011). *Future work skills 2020*. [Raport]. Institute for the Future for the University of Phoenix Research Institute
- Denscombe, M. (2010). *The Good Research Guide: for small-scale social research projects*. Second edition. Philadelphia: Open University Press.
- DSpace. (n.d.). *Mugavusvalim*. TÜ. Loetud aadressil  
<https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/27764/mugavusvalim.html>
- EAS. (2023). VKE määratlemine. Ettevõtluse Arendamise Sihtasutus. Loetud aadressil  
<https://www.eas.ee/images/doc/ettevotjale/eksport/vke-definitsioon.pdf>
- Eesti Keele Instituut. (n.d.). Informaalõpe. *Haridussõnastik*. Loetud aadressil  
<https://www.eki.ee/dict/haridus/index.cgi?Q=informaal%C3%B5pe&F=M&C06=et>
- Illeris, K. (2007). *How we learn. Learning and non - learning in school and beyond*. Routledge.
- Jakobson, R. (2021). Täiskasvanud õppijate õpibarjäärid ja nendega toimetulek täiskasvanute gümnaasiumide õpetajate kogemustes [Magistritöö, Tartu Ülikool]. DSpace.  
<https://dspace.ut.ee/server/api/core/bitstreams/f9f9b370-6dac-4db1-9f84-e2c69bffcdb4/content>
- Jakovlev, E. (2019). *Täiskasvanud õppijate õpibarjäärid ja nendega toimetulek* [Magistritöö, Tallinna Ülikool]. ETERA. <https://www.etera.ee/s/qfdLCqJ4mh>
- Linehan, M. (2008). *Work-based learning - Graduating Through the Workplace*. Technological University Dublin. <https://arrow.tudublin.ie/cgi/viewcontent.cgi?article=1011&context=reaprepo>
- Lyons, P., & Bandura, R. P. (2020). Stimulating employee learning: The confluence of case-based and self-regulated learning. *Industrial and Commercial Training*, 52(3), 171-183. doi: [10.1108/ICT-12-2019-0109](https://doi.org/10.1108/ICT-12-2019-0109)
- Mezirow, J. (2002). Transformative Learning: Theory to Practice. *New Directions for Adult & Continuing Education*, 1997(74), 5-12. Loetud aadressil  
<https://www.ecolas.eu/eng/wp-content/uploads/2015/10/Mezirow-Transformative-Learning.pdf>

- Märja, T., Jõgi, L., & Lõhmus, M. (2021). *Andragoogika. Raamat täiskasvanute õppimisest ja õpetamisest*. Atlex.
- Pham, N. T., & Swierczek, F. W. (2006). Facilitators of organizational learning in design. *The Learning Organization*, 13(2), 186-201. doi:10.1108/09696470610645502
- Rätsep, A. (2016). *Täiskasvanud õppija õpibarjäärid õppemängudes* [Seminaritöö, Tallinna Ülikool]. Uurimik. <https://andragoogika.tlu.ee/opibarjaarid-2/>
- Scheffelaar, A., Janssen, M., & Luijkx, K. (2023). Learning as a way of achieving quality improvement in long-term care: A qualitative evaluation of The Story as a Quality Instrument. *Nurse Education in Practice*, 70. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2023.103659>
- Siimon, A. (2001). *Ettevõtte suuruse määratlemine majanduspoliitilise harmoniseerimise kontekstis*. Mattimar OÜ. [http://www.mattimar.ee/publikatsioonid/majanduspoliitika/2001/2001/Str\\_ettevotlusp/ol/49\\_Siimon.pdf](http://www.mattimar.ee/publikatsioonid/majanduspoliitika/2001/2001/Str_ettevotlusp/ol/49_Siimon.pdf)
- Talvio, M., Berg, M., Litmanen, T., & Lonka, K. (2016). The Benefits of Teachers' Workshops on Their Social and Emotional Intelligence in Four Countries. *Creative Education*, 7(18). <https://doi.org/10.4236/ce.2016.718260>
- Tikerpuu, M. (2017). *Õppimist võimaldavad tegurid kutseõppe töökohapõhises õppevormis* [Magistritöö, Tartu Ülikool]. DSpace.
- Täiskasvanute koolituse seadus. (2019). RT I, 19.03.2019, 93. <https://www.riigiteataja.ee/akt/110062015010?leiaKehtiv>

## LISAD

### LISA 1. INTERVJUUKAVA

#### TAUSTANDMED

- Vanus ja omandatud haridustase
- Kui kaua oled sa oled töötanud praeguses ettevõttes (aastates)

#### KOGEMUS ORGANISATSIOONIST/ETTEVÕTTEST

1. Kuidas hindad ettevõtte koolitus- ja arendusprogramme, mis on saadaval töötajatele, kes soovivad oma oskusi ja teadmisi täiendada?
2. Millised on sinu arvates ettevõtte poolt loodud takistused või piirangud, mis võivad mõjutada töötajate võimet õppida ja end arendamast? Palun too mõni näide.
3. Kas oled ise kohanud olukordi, kus oled soovinud õppida uusi oskusi või saada täiendavat haridust, kuid oled tundnud, et see on keeruline või ebamugav? Palun too mõni näide.
4. Millised on peamised tegurid, mis võivad takistada teie kolleege õppimisega tegelemast?

#### ÕPIBARJÄÄRID

##### Sotsiaalsed õpibarjäärid

1. Kuidas hindad suhtluskeskkonda ja koostöövõimalusi ettevõttes? Kas oled tundnud, et suhtlusbarjäärid on takistanud sind õppimast või teiste kolleegidega teadmiste jagamisest? Palun selgita, too näiteid.
2. Millised on Sinu arvates kõige sagedasemad väljakutsed, millega töötajad kokku puutuvad suhtlemisel ja koostööl seoses õppimisega?
3. Kuidas ettevõttes toetatakse tagasiside saamist ja andmist töötajate vahel? Kas on olemas mingeid hirmutegureid, mis võivad takistada konstruktiivset tagasisidet? Palun selgita, too näiteid.

##### Emotsionaalsed õpibarjäärid:

4. Kas oled kogenud emotsionaalseid barjääre, mis on seotud hirmu, ebakindluse või ebaõnnestumise hirmuga õppimisel või uute oskuste omandamisel? Kuidas oled nendega toime tulnud?

5. Kuidas sinu arvates ettevõtte pakub toetust töötajatele, kes soovivad võtta riske ja proovida uusi õppemeetodeid?
6. Kuidas ettevõtte pakub töötajatele vajalikku tuge stressiga toimetulekuks ja enesehinnangu tõstmiseks õppimise ajal? Too mõni näide.

Kognitiivsed õpibarjäärid:

7. Milliseid ressursse ja vahendeid pakub ettevõtte, et aidata töötajatel õppida uusi teadmisi ja oskusi?
8. Kas oled kunagi kogenud olukordi, kus valesti õpitud teave on takistanud sinu edasist õppimist või tööd?
9. Kuidas hindad ettevõtte võimekust pakkuda selgeid juhiseid ja õppematerjale, mis aitaksid sul õppida tõhusamalt ja tulemuslikumalt?

Lisaküsimused (vajadusel):

- Kui sa mõtled oma varasematele õpikogemustele, siis millised raskused sulle meenuvad?
- Milliseid isiklikke takistusi oled kogenud töökohal õppes uusi teadmisi omandades? Kirjelda neid lühidalt!
- Oskad sa nimetada midagi, mida oled ise teinud ja seetõttu on töökohal uute teadmiste omandamine hästi õnnestunud?
- Milliseid tugevusi oled enda juures märganud, mis on sulle abiks olnud oma takistustest üle saamisel?
- Millist toetust vajad ettevõtte poolt võimalike õpibarjääride ületamiseks töökohal?
- Mida pead töökohal õppes kõige olulisemaks enda arengus?
- Mis motiveerib või motiveeriks töökohal pidevalt uute asjade juurde õppimiseks?