

Midagi täiskasvanuõppest: vajadused – võimalused – ideaalid/ideed

Ene-Silvia Sarv

Eesti Haridusfoorum

Alustuseks

Tavaliselt arutatakse laste, koolilaste, vahel ka üliõpilaste õppimise üle: milline sisu ja metoodika sobib, milline mitte; mida teha hinnete ja lävenditega; kuidas jõuda parema motivatsiooni ja enesejuhtimiseni. Ent nende õppijate hulk on vaid väiksem osa rahvast. Ligikaudu 3/4 on täiskasvanud õppijad, tunnistagu nad end ise õppijaks või mitte.

Enamik neist töötab suuremas või väiksemas ettevõttes, osa on iseenesele töötajad, osa kantseldab kodus lapsi ja osa mõnuleb või sehkendab pensionipõlves. Enesetäienduse, õppimisega ei saa neist läbi ükski. Tänapäeval ei saa sa tervisetõenditki internetti kasutamata ja digi-tervise teenustega toimetamata, olgu aastaid 15 või 95.

Alljärgnev on osalt kommentaar dokumendile „Soovitused väikeettevõtete töötajate täienduskoolituse planeerimiseks (PULSE)”, osalt põhineb autori kogemustel ja teadmistel.

Projekti PULSE (Väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete töötajate targad õpirajad) eesmärk on pakkuda välja lihtne metodoloogia, kuidas väike- ja keskmise suurusega ettevõtted saaksid kaardistada oma töötajate õpivajadused ning leida sellele vastavad parimad täiendusõppe võimalused.

Kelle või mille arengust, õppimisest räägime

Nooremaid toetab, innustab, sunnib takka kool; vanemaid pigem muutuv elu- ja asjaajamise keskkond. Vahepeale jääb väga mitmekesine, tööellu haaratud rahvas. Kõigil on vaja ühel või teisel viisil end maailmaga kohandada ja oma vajaduste rahuldamisega toime tulla. Inimese heaolu tähendab enamasti, et rahuldatud on ka intellektuaalsed ja eneseteostuse vajadused – see tähendab enesetäiendamist. Eesti jaoks oleks ideaaliks, kui iga inimene saaks kujundada oma personaalse arengu- ja/või õpiraja ning oleks sel rajal toetatud. Tark Eesti on targad, ennast arendavad inimesed. See on kenasti eesmärgina kirjas arengustrateegias Eesti 2035 ning seda sihti on võimendanud president Alar Karis ja teised sõnakad, autoriteetsed inimesed.

Siiski veel 1990ndate teisel poolel andsid uuringud teada, et vaid alla poole üle 40-aastastest pidas end veel õppimisvõimeliseks. Õppimist peeti vaid noorte asjaks ja mõisteti toona ikka pigem akadeemilisemat sorti kooliasjana.

Täna on asjad teisiti. Kui ise ei tahagi, siis elu sunnib ikkagi. Osa õppimist on seejuures situatiivne, n.ö. iseeneslik. Teise osa puhul tunnetab inimene, et see on vajalik. Kui ikka lapselaps on oma nutitelefoniga või digiõppimisega hädas, tuleb vanemliku või vanavanemliku eeskuju näitamiseks asi enesele selgeks teha kasvõi lapse(lapse) abil. Rääkimata maailma asjadest aru saamisest.

Kui õppimine, enesearendus on kujunenud normiks, tekib olukord, kus paljud vajaksid ühes või teises valdkonnas oma arenguvajaduse diagnostikat. Näiteks tööalaselt peaks nii inimesele enesele kui tööandjale olema selge konkreetse ameti, töökoha pädevustega seotud arenguvajadus.

Arengu vajaduste jm hindamise metoodikatest

Arenguvajadused lähtuvad nii inimesest enesest, tema subjektiivsetest vajadustest kui ka tööst ja hobidest. Karjäärisedenemine tähendab ikka uusi oskusi, teadmisi, vahel ka mentaalseid mudeleid ja väärtusi. Aineõpetajast-tunniandjast klassijuhatajaks või letimüüjast-kassiirist osakonnajuhatajaks saamine tähendab uut vaate- ja kompetentsuste (pädevuste) tasandit.

Personaalse ja tööalase arenguvajaduse kindlaks tegemiseks ning kavandamiseks on heaks alguspunktiks n.ö standard-küsimustikud, mida pakub nt PULSE, aga ka paljud teised allikad. Osa neist on üsna universaalsed, ent enamasti on konkreetse töö jaoks vaja neid veidi kohandada. Arenguvajadus, selle diagnoosimine ja arengu kavandamine on oluline ka juhtkonna liikmete jaoks. Ideaalis lisanduvad küsimustikele ka vestlused, isegi koosmõtlemise tegevused. Ja kindlasti on need tegevused ning materjalid seotud just selle konkreetse ettevõtte, asutuse eripära ja arenguperspektiiviga. Just Eestis on üht-teist leida arenguliste rühmatööde jmt vallas, mis ühendavad ettevõtte, ühiskonna ja konkreetse inimese arengu.

Arenguvajaduste hindamisele ettevõttes/organisatsioonis järgneb tavaliselt arenguprotsessi kavandamine – õppepäevad, iseseisev õpe, õppe-/arengumaterjalid, koolitused jm. Nendegi kohta on leida materjali ja soovitusi nii PULSE kui muudes allikates. Olulisim on, et kavandamine ja kogu protsess toimuks koolitaja(te) ja tellija (nt juhtkond) ning koolitavate tihedas koostöös. Siin selgub vajalik paradigma (üldkontseptsioon), metoodika, protseduur, tagasiside, jätkuprotsessid jm. Nii formeerub ka selge koolitustellimus ja vajalike materjalide ning õpikeskkonna iseloom, nomenklatuur.

Muidugi eeldab valmismaterjalide ja metoodika kasutamine (nt seesama PULSE) üsna suurt tööd. Mitu personalijuhti peavad seda liialt keeruliseks. Olen samal seisukohal. Küll tuleks kõne alla nende põhjal Eestis sobiva ratsionaalse materjalide paketi loomine. Võib-olla on kõik vajalik juba olemas jupiti erinevates organisatsioonides?

Täiskasvanute õppe iseärasuseks on pidev ja võrdväärne partnerlus koolitaja ja koolitatava vahel, tehtava tähendusrikkus, teoreetilise ja praktilise tasakaal, tagasiside ja (enese)refleksiooni teostumine. Koolitusel peab olema selge eesmärk ja eeldatavad väljundid. Samas – need võivad koolituse jooksul ka muutuda. Jäikus pole seejuures voorus.

Kindlasti erinevad arenguvajadused ja koolitusvõimalused suurtes ettevõtetes/organisatsioonides ja väikestes ettevõtetes. Nn mikroettevõtted (1 – 10 töötajat) moodustavad Eestis ca 90% ettevõtete arvust. Väike töötajate arv tähendab suuremat, mitmekesisemat arengu vajadust. Siin oleks oluline ettevõtete koopereerumine koolitusteks, inimvara arendamiseks – arendusvõrgustiku loomine. Ideaalis oleks sellises võrgustikus konsultant-korraldaja, kes abistab nii diagnostiliste materjalide ja diagnostikaga kui koolitajate leidmise ja koolituste korraldamisega. Muidugi peaks ettevõttel (juhtkonnal, juhil) olema arusaam vajalikest üldistest ja eripädevustest. Siingi on abiks nt PULSE pakutud küsimustikud ja kirjed ning „nipid“ juhile, töövõtjale jt. Kuigi kogu PULSE komplekt osutub esmasel lähenemisel olevat ülikeeruline, võib sellest pikema läbitöötamise ja harju(ta)mise tulemusena tublisti tulu tõusta. Küllap oleks abi ka PULSE-koolitusest.

Tänapäeval on lihtne kasutada interneti-põhiseid küsimustikke (sh poolavatud küsimustega), (enese)hinnangu tabeleid jm, mis on kohandatavad konkreetse ettevõtte spetsiifikale. Sama võiks olla erinevates valdkondades ka iseseisvale õppijale, enesearendajale. Nt noorele emale, perenaisele, alustavale talupidajale, vanavanemaks saanule, algajale pensionärile jne. Küsimustiku täitmisele võiks järgneda arendussoovitused. See eeldaks muidugi riiklikul (või kohaliku omavalitsuse) tasandil toetatud materjalide loomet ning paindlikku, vajadustele kiiresti reageerivat koolitajate-nõustajate-mentorite võrgustikku. Küllap oleks neidki asjatundjaid, kes toetaks õppijaid vabatahtliku tegevusena – omaenese arengu huvides. Õpetamine on parim viis õppimiseks!

Täiskasvanu on rohkem või vähem ennastjuhtiv, ent suurepärane õppija!