

AVALIKKUSELE SUUNATUD PROJEKTI TULEMUSTE ANNOTATSIOON

Primuse toel võeti projektis Taaskooli ette Euroopa Komisjoni 6. teadusprogrammis algatatud rahvusvahelise uuringuprojektis *“Elukestev õpe 2010: tasemehariduse roll elukestval õppel põhineva ühiskonna tagamisel”* kogutud andmed, et otsida nüüd vastuseid sellistele küsimustele, mis algselt uurijate tähelepanu keskmest kõrvale jäid. Meie kasutada oli kaks andmestikku: 2007.aastal läbiviidud küsitlusuuring *„Adult Learners in Formal Education: Experiences and Perceptions”*, kus küsitleti 1124 täiskasvanuna haridussüsteemi pöördunud õppijat, sh 244 kõrghariduse tasemel; ja 2008.aastal juhtumiuuringute põhine *„The qualifications supporting company: SME and the participation of workers in formal learning”*, mille raames Eesti seitsmes väikeses- või keskmise suurusega ettevõttes viidi läbi intervjuud täiskasvanud õppija ja ettevõtte juhiga.

Andmed viitavad, et just koolipoolne õpingute korraldus mõjutab õppijate hinnangut õppeprogrammile ja selle sisukusele ja seda, milliseid ajakasutusstrateegiaid õppijad rakendavad. Nii programmi valikul kui igapäevasel reaalsete raskuste ületamisel on eriline roll õpingute korraldusel – päeva- või kaugõpe, tsükliõpe või veebipõhine õpe, kaasavad või distantseerivad õpimeetodid. Selgub nimelt, et tasemeõppele omistavad inimesed sedavõrd suure rolli oma elus, et nad on selleks konkreetseks perioodiks valmis tegema järeleandmisi oma hobide ja vaba aja suhtes ning toetuvad paljuski pereliikmete mõistvusele ühise aja vähenemise ja koduste kohustuste tagaplaanile jäämise hetkedel. Samas on nende suurte järeleandmistega reas praktiliselt puudu see, et õpingute perioodil peaks töökoormust vähendama, seda nii koos sissetulekute vähenemisega kui ka ilma. Pigem vastupidi: töötaja on tööandjale tänulik mõistva suhtumise eest, ootamata tingimata midagi praktilisemat.

Tööandja poolt vaadatuna võib töötajate õppimise toetamise – või selle puudumise – ennustamiseks vaadata seda, milline on ettevõtte personali(arendus)poliitika. Selle alusel saime lähemalt uurida nelja tüüpi koolitusstrateegiatega ettevõtteid: neid, kus töötajate haridustaseme tõstmine ega täiendkoolitus ei ole ettevõttele olulised; neid, kus haridustaseme tõus on oluline, aga täiendkoolitust ei pakuta; neid, kus tasemehariduse õpinguid oluliseks ei peeta, kuid koolitused on personaliarenduspoliitika mootoriks; ja ka neid, kus ettevõtte väärtustab nii tasemehariduse omandamist kui ka kursuste läbimist. Meie uuring näitas, et vastavalt ettevõtte strateegiale ja juhi hoiakutele tuleb ka töötajatel valida erinevaid kohanemisstrateegiaid või kohaneda võimalike valikutega. Et töötaja on suhetes tööandjaga enamasti nõrgemal positsioonil, ootabki ta pigem järeleandmisi koolilt kui tööandjalt. Sellises olukorras võib just kooli ja haridussüsteemi tegevus võimalike barjääride kõrvaldamisel osutada kriitiliseks teguriks õpingute edukaks lõpetamiseks.



Primus

ELLU VIIB SIHTASUTUS
ARCHIMEDES