

Tartu Ülikool

Sotsiaalteaduste valdkond

Ühiskonnateaduste instituut

Sotsioloogia, sotsiaaltöö ja sotsiaalpoliitika õppekava

Sotsiaaltöö ja sotsiaalpoliitika eriala

Heike Pohla

KOHALIKU OMAVALITSUSE SOTSIAALTÖÖTAJATE KÄSITUSED
TÄIENDUSKOOLITUSTE SEOSTEST IGAPÄEVAPRAKTIKAGA

Bakalaureusetöö

Juhendaja: Dagmar Narusson, MSW

Tartu 2016

Kinnitan, et olen töö koostanud iseseisvalt. Kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed, on viidatud.

Heike Pohla

01.06.2016

ABSTRACT

LOCAL GOVERNMENTS' SOCIAL WORKERS' CONCEPTIONS OF THE LINKS BETWEEN SOCIAL WORK REFRESHER TRAININGS AND EVERYDAY PRACTICE

The aim of this thesis is to analyze the links between social work refresher trainings and social workers' everyday practice. To get the answers, three research questions were raised: how social work refresher trainings are connected to social worker professional development; meaning of participation to social worker everyday practice; and social worker expectations of refresher trainings.

This thesis consists of four parts: theoretical base, where I describe social worker professional development and adult education as a part of this, also need, goals and restrictions of participating in trainings and finally problems with using in practice. The second part is methodology; the third is data analysis and in the last part I present the results and give some recommendations to develop the quality of refresher trainings.

Different authors, including Thompson, Bates (1995), Fellin (2003), Geron et al. (2005), Cross, Cerulli (2007) have tried to give a meaning of participation in social work refresher trainings to everyday practice. Authors have found that participating in refresher trainings is very important in view of professional development, but also that it has no meaning to everyday work if social workers don't use what they have learned there.

The research shows that social work refresher trainings are important to professional development. Social workers said that in refresher trainings they learn a lot about themselves. Refresher trainings have also given new views, knowledge and methods that are very useful in everyday practice. Maybe the most important finding is that refresher training is a place where colleagues meet, with whom social workers don't see very often.

SISUKORD

ABSTRACT	3
SISUKORD	4
SISSEJUHATUS	6
1. TEOREETILINE RAAMISTIK.....	8
1.1 Sotsiaaltöötaja professionaalne areng.....	8
1.1.1 Täiskasvanuharidus professionaalse arengu toetajana	11
1.2 Täiendusõpe	13
1.2.1 Täiendusõppes osalemise eesmärgid.....	15
1.2.2 Piirangud täiendusõppes osalemisele	16
1.2.3 Täiendusõppes osalemise probleemid.....	17
1.3 Probleemipüstitus.....	18
2. METOODIKA	20
2.1 Metodoloogiline lähtekoht.....	20
2.2 Andmekogumismeetod	20
2.3 Uurimuses osalejad	21
2.4 Andmekogumisprotsess	21
2.5 Andmeanalüüsi kirjeldus	22
3. ARUTLEV ANALÜÜS	24
3.1 Täienduskoolituste panus sotsiaaltöötaja professionaalsesse arengusse.....	24
3.2 Täienduskoolitustel osalemine.....	27
3.2.1 Sotsiaaltöötajate arvamused täienduskoolituste arvu ja kvaliteedi kohta	28
3.2.2 Piirangud täienduskoolitustel osalemisele	29
3.2.3 Ootused täienduskoolitustele	31

3.2.3.1 Eelistatud meetodid	33
3.2.3.2 Valdkonnad, kus on täienduskoolitusi enim vaja	34
3.3 Täienduskoolitustel omandatu rakendamine praktikas	37
ETTEPANEKUD VALDKONNA ARENDAMISEKS	42
KOKKUVÕTE	43
KASUTATUD KIRJANDUS	45
Lisa 1. Intervjuu kava	51

SISSEJUHATUS

Maailm muutub iga päevaga ning see eeldab inimeste kompetentsi kasvu – ühiskondlike muutuste ja tehnoloogia arenguga kasvavad nõudmised ka töötajatele. Sotsiaaltöö on profession, mis muutub koos ühiskonnaga, seetõttu on sotsiaaltöötajatel vaja oskust ära tunda, miks, kuidas ning millal oleks vaja enda teadmiste/oskustele täiendust. Et tänasel päeval on juba pooltel sotsiaaltöötajatest erialane kõrgharidus, võiks arvata, et kõrghariduse omandanud spetsialistidel on kõik vajalikud teadmised ning oskused olemas, kuid sotsiaaltöö nõuab selle tegijalt jätkuvat professionaalset arengut – teadmiste, oskuste ja meetodite täiendamist terve tööaja jooksul, et läbi enesearengu tagada klienditöö kvaliteet ja oma oskuste areng.

Mitmetel ametitel on olemas kutsestandard, mis sisaldab töö kirjeldust ja selle edukaks tegemiseks vajalike oskuste, teadmiste ja hoiakute kogumit, nii ka sotsiaaltöös. Sotsiaaltöötaja kutsestandard on dokument, kus on sätestatud sotsiaaltöötajatelt nõutavad tööalased oskused ning vajalikud omadused. Sotsiaaltöötaja üheks tööosaks on kutsestandardi järgi enesearendamine, mis koosneb refleksioonist ja professionaalsest enesearendamisest; kollegiaalses nõustamises (kovisioonis) osalemisest; uute erialaste oskusteadmiste vahendamisest; koolitustel ja supervisioonil osalemisest (Kutsestandard, sotsiaaltöötaja, tase 6, 2014). Käsitlen põgusalt kõiki eeltoodud enesearendamise dimensioone. Oma uurimuses toon välja eelkõige täienduskoolituste käsituse sotsiaaltöötaja igapäevapraktikas.

Sotsiaaltöötaja professionaalsuse kasvatamiseks ja säilitamiseks on oluline jätkuv erialane enesetäiendamine. Enese erialase täiendamise ehk täiendusõppe peamiseks vormiks on koolitustel osalemine. Et professionaalne ja isiklik areng saaks toimuda, peaksid sotsiaaltöötajad käima regulaarselt täienduskoolitustel. Täienduskoolitused võivad olla loengu, seminari, praktika või grupitöö vormis, samuti viiakse läbi töötubasid ning super- ja kovisiooni. Õpitakse nii kontakt- kui e-õppes.

Uurimuse eesmärk on anda ülevaade sotsiaaltöötajate käsitustest täienduskoolituste ja igapäevapraktika seoste kohta.

Uurimuses kasutan kvalitatiivset meetodit. Andmete saamiseks intervjuerisin ühe linna ja valla sotsiaaltöötajaid, kellel on erinev hariduslik, tööalane ning kogemuslik taust.

Töö koosneb neljast osast: esimeses annan teoreetilise ülevaate sotsiaaltöötaja professionaalsest arengust, täiskasvanu- ja täiendusõppest. Metoodika peatükis kirjutan lahti andmekogumise protsessi, sellele järgneb arutlev analüüs. Viimaks teen kokkuvõtte saadud tulemustest ning neist lähtudes mõned ettepanekud sotsiaaltöötajatele, koolitajatele ning tööandjatele valdkonna arendamiseks.

1. TEOREETILINE RAAMISTIK

Elukestev õpe muutub ühiskonnas aina olulisemaks ning seetõttu loouakse täiskasvanutele õppimiseks järjest rohkem võimalusi – see on seotud nii hoiakutega enese täiendamise vajalikkusesse kui ka rahvastikus aset leidvate muutustega. Euroopa Liidus peetakse elukestva õppe all silmas kõiki elu jooksul ette võetud õppetegevusi, eesmärgiga parandada oma teadmisi, oskusi ja kompetentsi vastavuses iseenda, kodanikkonna, ühiskonna või tööturu vajadustega.

Elukestva õppe osaks on täiskasvanuharidus, mis on täiskasvanud elanikkonna terviklik organiseeritud õppetegevus, mis ei sõltu õppe sisust, tasemest või meetoditest. Täiskasvanuharidus võib asendada või olla jätkuks esmasele haridusele, mis omandatakse koolis, kolledžis või ülikoolis (Haridus-ja Teadusministeerium, 2015). Täiskasvanuhariduses on oluliseks komponendiks enese erialane täiendamine ehk täiendusõpe, mille peamiseks vormiks on koolitustel osalemine. Eestis jaotatakse täiskasvanuhariduse seaduse järgi koolitused kaheks: tasemeõppeks ja täienduskoolitusteks (RT I, 23.03.2015, 5). Tasemeõppe all mõeldakse õpet, mille puhul on õppija eesmärk saavutada kindel tase, näiteks akadeemiline kraad. Täiendusõppe osaks on veel iseseisev õppimine, näiteks erialase kirjanduse lugemine. Käesoleva uurimuse fookuses on täienduskoolitused.

Selles peatükis annan ülevaate sotsiaaltöötaja professionaalsest arengust, täiskasvanuharidusest ja täiendusõppest.

1.1 Sotsiaaltöötaja professionaalne areng

Alapeatükis tuleb juttu sotsiaaltöötaja professionaalsest arengust, selle osadest ning kuidas on täiskasvanueas õppimine seotud sotsiaaltöötaja professionaalse arenguga.

(Jätkuv) professionaalne areng (CPD) (Social workers registration..., 2015) on teadmiste säilitamine ja täiendamine, ekspertteadmiste ja kompetentsi kasv läbi tööalase karjääri, mis on vastavuses professionaali, tööandja ja ühiskonna vajadustega ning mis on seotud töö iseloomu ja arenguga. (Beardwell ja Holden, 1994) rõhutavad, et professionaalne areng on kaasaegse juhtimise põhiliseks elemendiks, mis baseerub inimeste juhtimisel, kes on tänasel päeval organisatsiooni tähtsaimaks ressursiks.

Thompson (2002) toob mitmeid põhjuseid, miks professionaalne areng on vajalik: see soodustab tööga rahulolu ja personaalset arengut, tõstes näiteks enesekindlust, aitab vältida läbipõlemist ning arendab praktikat oskuste ja teadmiste värskendamise näol. Thompsoni arvates võib teooria olla ootamatu inspiratsiooniallikas. Leiab, et praktikud ei ole vahel teooria suhtes hästi meelesstatud, vaid käsitlevad seda abstraktse ja praktikakaugena. Payne (2014) defineerib teooriat kui üldistatud teadmiste kogumit, mis kirjeldab ja seletab maailma meie ümber organiseeritud moel.

Sotsiaaltöös räägitakse järjest rohkem teooria ja praktika ühendamise tugevdamisest ning sellele jagub nii pooldajaid kui vastaseid. Sotsiaaltöö praktikud leiavad, et neil oleks tarvis konkreetseid näpunäiteid/praktilisi teooriaid, mis aitaksid igapäevatoos ettetulevaid juhtumeid lahendada ning et lihtsalt teooriad seda saavutada ei aita. Ülemaailmne sotsiaaltöö definitsioon (2014) rõhutab teooria ja praktika seotust ning näitab, et sotsiaalsete muutuste elluviimine eeldab sotsiaaltöötajalt pidevat kaasaskäimist ühiskondlike muutustega ning seega tuleb ennast täiendada.

Strömpli (2015) sõnul on 10 aasta jooksul toimunud muutused maailmavaates – uues sotsiaaltöö definitsioonis on sotsiaaltöö määratletud akadeemilise teadusena, mida eelmises definitsioonis polnud. On spetsiaalsed lähenemisviisid, mis püüavad teooriat ja praktikat omavahel ühendada: tõenduspõhine praktika, mis kasutab sotsiaaltöö uurimuste tulemusi praktikas; kriitiline refleksioon, mida nähakse muutuste protsessina, mis vajab iga tegevus analüüsi ning hindamist; eelnevad meetodid kokkupandult, mille järgi vajab praktika kriitilist reflekteerimist ja hindamist vastavalt juhtumile. Reflektiivne praktika on aktiivne protsess

lahenduste väljatöötamiseks, mitte passiivne järgimaks protseduure ja juhtnööre (Strömpl, 2015).

Reflektiivne praktik on töötaja, kel on võime kriitiliselt mõelda ning kes on võimeline kogemusi, teadmisi ja teooriat praktikas kasutama. See ei tähenda ettekirjutatud lahendusi, vaid loovat lähenemist. Limbery (2003) ja Fazzi (2016) sõnul on loovus väga olulise tähtsusega kompetents sotsiaaltöö praktikas. Eriti on see seotud oskusega õppida lahendama kompleksseid probleeme, mis on lahutamatu osa sotsiaaltöötajate professionaalsest identiteedist ning mis kindlustab võimekuse täita institutsiooni poolt antud ülesandeid ja paindlikkust kavandada innovatiivseid lahendusi sotsiaalsetele probleemidele. Seejuures on tähtis ka enesejuhtimine – oma progressi hindamine, vajadusel mõõtmine, et jälgida oma arengut. Selleks on tarvis panna paika prioriteedid, planeerida, jälgida edu, ja kui vaja, muuta suunda (Thompson, Bates, 2009).

Enesejuhtimine on aluseks teadlikule enesearendamisele, sest endale teadvustades on lihtsam jõuda arusaamani, missuguseid oskuseid on vaja, sotsiaaltöötajal näiteks juhtumiplaani koostamiseks juurde õppida. Enesearendamine koosneb sotsiaaltöö kutsetandardi 6. ja 7. taseme järgi refleksioonist ja professionaalsest enesearendamisest; koolitustel osalemisest; kollegiaalses nõustamisest ehk kovisioonis osalemisest erialaste oskuste ja teadmiste vahetamise eesmärgil ning tööjuhendamisest, mille osaks on supervisioonis osalemine (Sotsiaaltöö kutsestandard, 2014). Thompson (2002) toob mitmeid strateegiaid, mida kaaluda professionaalse arengu maksimeerimisel, nendeks on: treeningkursused (koolitused), mille kasu tõstmiseks tasuks ette valmistuda enne, kursuse ajal õppides ja reflekteerides, supervisioon, tagasiside, uurimuste läbiviimine avastamiseks seost teooria ja praktika vahel ning (töölase) kirjanduse lugemine.

Thompson nimetas professionaalse arengu seisukohast supervisiooni. Supervisiooni klassikud Tsui (2005) ja Kadushin (1992) eristavad kolme sotsiaaltöö supervisiooni funktsiooni: juhtiv, hariduslik ja toetav. Haridusliku suunitlusega supervisioon varustab sotsiaaltöötajad töö tegemiseks vajalike väärtuste, teadmiste ja oskustega (Tsui, 2005). Kadushin (1992) on

öelnud, et efektiivse sotsiaaltöö tegemise peamine takistus on vajalike teadmiste, hoiakute ja oskuste puudumine. Neid on võimalik omandada haridusasutustes ja/või end pidevalt täiendades. Supervisiooni haridusliku funktsiooni peamine eesmärk on laiendada teadmisi ja tõsta töötajate oskusi, õpetades neid kohapeal ning pakkudes koolitustes, uurimisprojektides, konverentsidel osalemist.

Erinevad autorid (Houle, 1980, Cervero, 2001) kirjutavad, et täiendusõppena on sotsiaaltöötajad pikka aega kasutanud koolitustel ja konverentsidel osalemist, konsultatsioone, supervisiooni ning iseseisvat õppimist, et hoida sotsiaaltöö teadmistebaasi kõrgel tasemel. Nad selgitavad, et esialgsed täienduskoolitused toimusid pigem lühikursustena ja sisaldasid endas mitmeid tegevusi, nagu artiklite ja raamatute lugemine, filmide ning videoklippide vaatamine. Tänapäevalgi tuleks tähelepanu pöörata sellele, et ka kirjandust lugedes on võimalik end täiendada, alati ei olegi vaja kursust või koolitust.

Sotsiaaltöötaja professionaalne areng koosneb seega järgmistest elementidest: koolitustel, super- ja kovisioonis osalemine, enese- ja õpitu reflekteerimine, teooria ja praktika ühendamine (näiteks uurimuste tegemise näol), enesejuhtimine ning erialase kirjanduse lugemine.

1.1.1 Täiskasvanuharidus professionaalse arengu toetajana

Täiskasvanuhariduse eesmärk on pakkuda täiskasvanutele võimalust areneda küpseteks inividideks, et need omakorda ühiskonda panustaksid (Jarvis, 2003). Küpseks saamine tähendab antud kontekstis seda, et lisaks esmase hariduse omandamisele on tähtis kogu elu kestev õppimine. Malcom Knowles'i (1984) järgi, kes lõi täiskasvanueas õppimise teooria, eristatakse täiskasvanueas õppimises akadeemilises tasemeõppes õppimist ning enese erialast täiendamist. Töös keskendun enese erialasele täiendamisele, sest täienduskoolitused liigitatakse selle alla.

Sageli ollakse vääral arvamusel: kui inimene on omandanud esmase hariduse, kas siis põhi-, kesk- või kõrghariduse, arvatakse, et tullaakse olmasolevate teadmiste ja oskustega kogu elu toime (Jarvis, 2003). Ei mõelda sellele, et elu jooksul vahetatakse töökohta või et parema palga saamiseks on vaja kõrgemat kvalifikatsiooni. Oluline on õppimisvalmidus, mis tähendab soovi avada ennast uuele, samal ajal väärtustades kogetut. Ühelt poolt võib huvi õppimise ja koolituste vastu olla üldisem arusaamine sellest, et elu huvitavaks muutmiseks või konkurentsivõimelisuseks on vaja uusi teadmisi, teisalt aga võib see olla seotud konkreetse vajadusega säilitada olemasolevat töökohta või leida uus. Eesti elukestva õppe strateegia (2014) järgi on tähtis iga õppija individuaalset ja sotsiaalset arengut toetava, õpioskusi, loovust ja ettevõtlikkust arendava õpikäsituse rakendamine.

Knowlesi (1984) järgi on täiskasvanuhariduses kuus tähtsat põhimõtet: täiskasvanud on sisemiselt motiveeritud ja tegelevad teadlikult enesejuhtimisega, seovad õppimisega eelnevalt omandatud teadmised ja oskused, on eesmärgile ja korrektsusele orienteeritud, praktilise meelega ning tahavad olla respektieritud. Knowles leiab, et inimese küpsedes muutub õppimine järjest iseseisvamaks, lisaks sellele, et inimese õppimist mõjutavad perekond, ühiskond ja vanus. Täiskasvanud õppijal on vajadus osaleda aktiivselt teda puudutavates otsustes, mis tähendab täiskasvanu soovi õppimist puudutavates otsustes olla sõltumatu.

Täiskasvanud õppijatel on erinevad õppimise stiilid. Kolb (1984) on kaardistanud neli, milleks on: konkreetne kogemus, nähtu interpreteerimine, mõtlemine ja kontseptsioonide vaheliste suhete identifitseerimine, tegutsemine ning oma teadmiste ja oskuste arendamine. Õppimisstiilid võivad olla mõjutatud mineviku kogemustest, haridusest, töö ja koolituse situatsioonist. On oluline mõista, et need pole jäigad ja võivad muutuda sõltuvalt kontekstist ja sellest, mida on õpitud. Kõige tähtsam on aga see, et täiskasvanutel on eelistatud õppimisstiilid ning nendest on vaja olla teadlik, et tuvastada paremini valdkonnad või teemad, mis vajavad arendamist.

Toetudes Bruce'ile (2013), võivad õppija eelnev elu-, töö- ja õppimiskogemus suurendada omandatavate teadmiste hulka, aga samal ajal personaalseid barjääre mitte õppimiseks.

Thompsoni (2002) järgi on peamisteks barjäärideks kinnijäämine praktikasse, mis tähendab seda, et ei alahinnataks teooria väärtuslikkust, ärevus, mis paneb inimese keskenduma enesekaitsele, vähene enesekindlus, mis ei lase õpitu kasu maksimeerida ning stress, mis ei lase selgelt mõelda ja õpitavale keskenduda. Lisab, et õppimist nähakse kui nõrkuse tunnust, kinnitust sellele, et on puudusi, mida tuleb korvata ning seetõttu ei taheta õppida. See negatiivne ja kaitsev vaade õppimisele on ebavajalik barjäär professionaalses arengus ja võib kiiresti viia rutiinse, kriitikavaba praktikani.

Personaalsete barjääride ületamises ning õpitu maksimeerimises on roll õpetajal, (sh õppejõul, täiskasvanukoolitajal). Nende rolliks ei peaks olema lihtsalt info jagamine, vaid seoste loomine, väärtushoiakute kujundamine, kriitilise ja loova mõtlemise arendamine ja eneseväljenduskuse parandamine. Elukestva õppe strateegia (2014) kohaselt on õpetaja roll toetada õppija kujunemist ennastjuhtivaks õppijaks, kes tuleb iseseisvalt toime muudatustega keskkonnas võttes vastutuse oma arengu ja õpivalikute eest.

1.2 Täiendusõpe

Alapeatükis kirjutan täiendusõppest, täiendusõppes osalemise eesmärkidest, piirangutest ning probleemidest, miks täiendusõppest omandatu seostamine praktikas rakendamiseks võib olla keeruline.

Täiskasvanuhariduse üheks osaks on täiendusõpe, mille peamiseks vormiks on koolitustel osalemine. 20. sajandi alguses, mil täiskasvanu täiendusõppe vajadus tekkis, defineeriti täiendusõpet kui organiseeritud protsessi, mis on täiskasvanu teadlik soov teadmistes või oskustes end arendada ning oli peamiselt mõeldud neile, kes enam igapäevaselt koolis ei käinud (Liveright ja Haygood, 2003). Põhimõte, mille kohaselt seisneb täiendusõppe vajalikkus täiskasvanule enda järjepidevas arendamises, kehtib ka tänapäeval.

Talviste (2009) selgitab, et Eestis räägitakse elukestva õppe tähtsusest eelkõige just enese ametialase täiendamise kontekstis, see tähendab tööalase vajadusena. Täiskasvanud ei oska

vahel õppimisvajadust hinnata, eriti kui töötatakse pikka aega samal töökohal, siis võib tunduda, et töö on piisavalt selge ning hästi tehtud. Haridus- ja Teadusministeerium (2015) defineerib täiendusõpet kui tööalast enesetäiendamist ehk õppimist laiemalt, mis hõlmab nii kutse-, ameti- ja erialaste teadmiste, oskuste ja vilumuste omandamist ja täiendamist kui ka individuaalset enesetäiendamist õppematerjalide abil, kursustel osalemist, õpet juhendaja abil, õppimist teiste juhendamisel, õppereise, kolleegide vastastikust tööalast nõustamist ja parimate praktikate jagamist.

Täiendusõpe toimub erineval viisil: koolituste, töötubade, konverentside ja intensiivse treeninguna, mis leiavad aset silmast-silma, e-õppe näol või mõlema kombinatsioonina, see tähendab, et osa õppest on kontakt- ja teine pool e-õpe. E-õppe kursuste ja koolituste hulk suureneb iga aastaga, mis on seotud eelkõige kättesaadavuse ning rahaliste vahenditega – e-õppes osalemiseks ei pea kuhugi kohale sõitma, koolitusi/kursusi saab läbida enamasti endale sobival ajal ning need on tavaliselt kõige soodsamad. Enamasti maksavad täienduskoolituste eest inimesed ise või kokkuleppeliselt nende tööandjad. Erandiks on õpetajad, ametnikud ja töötud, kelle koolituskulud on ette nähtud riigieelarves (Täienduskoolitus, 2015).

Täiendusõppe tähtsustamine tuleb muuhulgas sellest, et Elukestva õppe strateegia (2014) järgi muutuvad tööturul toimetulekuks üha olulisemaks võtmepädevused – digipädevused, sotsiaalsed oskused ja ettevõtlikkus, õppimisoskus, riigikeele ja võõrkeelte oskus. Ühiskonnas ja tööturul toime tulemiseks on inimestel vaja end täiendada. Selle põhjal võiks eeldada, et järgnevatel aastatel kasvab täiskasvanueas õppijate osakaal veelgi, mis tähendab seda, et on vaja koolitusi, mis aitaksid inimestel nõutavaid pädevusi omandada.

Eesti elukestva õppe strateegia (2014) 2020 kohaselt on Eesti täiskasvanute elukestvas õppes osalemise määr tõusnud ning suhtumine täiskasvanuharidusse paranenud. Haridustase mõjutab hinnanguid täienduskoolituse vajadusele – mida kõrgem on inimese haridustase, seda rohkem väärtustab ta õppimist ka pärast (kõrg)kooli lõpetamist (Sotsiaalhoolekande töötajate..., 2012). Euroopa Liidus ei ole Eesti inimesed täienduskoolituses osalemise aktiivsuse poolest viimased, kuid kaugeltki mitte ka esimeste seas. 2015. aastal osales kõigist

25-64-aastastest inimestest 12,5% elukestvas õppes, võrreldes 2011. aastaga on see tõusnud 0,6%. Näiteks enamiku Ida-Euroopa riikide elanikega võrreldes võtsid Eesti inimesed koolitustest osa tunduvalt rohkem, Lätis näiteks 5,1%, Poolas 3,5%, kuid Lääne-Euroopa ja Skandinaaviaga võrreldes on mahajäämus üsna suur (Lifelong learning, 2015).

1.2.1 Täiendusõppes osalemise eesmärgid

Täiskasvanud, kes ennast erialaselt täiendavad, on enamasti juba hariduse omandanud ning pöördunud hiljem eneseharimise juurde tagasi, et õppida juurde erialaselt vajalikke uusi teadmisi ja oskusi (Haidak, 2009; Täiskasvanute koolitus, 2009). Erialase täiendamise põhjuseid on erinevaid, näiteks õpinguid alustatakse seetõttu, et täiskasvanutel on vaja omandatavaid teadmisi ja oskusi kohe praktikas rakendada, näiteks uuel ametikohal hakkamasaamiseks (Knowles, 1984).

Koolitustele mineku eesmärgid on aja jooksul muutunud. Näiteks 1997. aastal oli peamiseks koolitusele mineku eesmärgiks eneseharimine, 10 aastat hiljem oli selleks oma tööga paremini toimetulek (Täiskasvanute koolitus, 2009). Eesmärgid, miks täiskasvanud õppima asuvad on Elukestva õppe vajaduste analüüsi (2002) kohaselt enesearendamise soov, ametialase kvalifikatsiooni tõstmine, töökoha suunamine ja soov olla konkurentsivõimeline. Perioodil 2001-2007 toimus inimeste täienduskoolituse vajaduste hinnangutes muutused, kuna Statistikaameti Täiskasvanu koolituse uurimuse (2009) andmetel olid peamised täiskasvanute õppima asumise eesmärgid eneseharimine, soov tööga paremini toime tulla ja eneseusu suurendamine, lisaks uute tutvuste loomine, töökoha vahetamine, äritegevuse alustamine. Nooremad vastajad tõid vanematega võrreldes koolitusel osalemise eesmärgina välja tööle asumist. Vanemate inimeste hulgas oli seevastu mõnevõrra rohkem neid, kes soovisid koolitusel osaleda eneseusu suurendamiseks.

1.2.2 Piirangud täiendusõppes osalemisele

Eestis on täiskasvanuhariduse üks suuremaid probleeme, et õpivad peamiselt need täiskasvanud, kel on üks või isegi mitu kõrgharidust, samal ajal kui madalama haridustasemega inimesed jäävad kõrvale. Vähene osalus on probleem eelkõige madalamat haridustaset nõudvatel ametipositsioonidel töötanute puhul. (Täiskasvanute koolitus, 2009, Lifelong learning, 2015).

Suurem osa täiskasvanutest ei jätkka peale kohustusliku hariduse omandamist enda haridusteed või täiendamist. Levinuimaks piiranguks on Elukestva õppe vajaduste analüüsi (2002) ning Topperi (2015) järgi vanus ja rahanappus. Võib oletada, et paljud inimesed arvavad, et õppimine on noortele inimestele, ometi on tõestatud, et vähemalt teatud vanuseni ei ole vanemate inimeste õppimisvõime noorematest kehvem (Lorge, 1947). Elukestva õppe analüüs toob veel välja õppimisvajaduse puudumise, Topper (2015) lisab piirangud lähtuvalt tööülesannetest, kaastöötajad, asendaja leidmise, koolituste toimumise asukoha, argielu korralduslikud probleemid.

Haidaki (2008) ja Topperi (2015) järgi on probleem selles, et ühelt poolt on täiskasvanute tasemekoolitus Eestis liialt jäik selles mõttes, et ei võimalda ühitada õppimist töö- ja pereeluga. Teise põhjustena, miks täienduskoolitustele ei minda, toovad autorid välja tööandja suhtumise täienduskoolitustesse. Küsimus on ka vahemaades, sest enamik koolitusi toimub Tallinnas ning näiteks Kagu- ja Ida-Eestist või saartest on see päris kaugel. Raha puudumine on koolituste puhul kindlasti enamiku jaoks suurim probleem, kuna need on väga kallid, samas on järjest rohkem tasuta koolitusi, mida rahastatakse Euroopa Sotsiaalfondi, Haridus- ja Teadusministeeriumi ning Tervise Arengu Instituudi poolt, projektidest või muudest allikatest.

1.2.3 Täiendusõppes osalemise probleemid

Thompson, Bates (1995), Bliss, Smith jt (2004), Fellin (2003), Geron jt (2005), Cross, Cerulli (2007) jt autorid on proovinud tuvastada täienduskoolitustel osalemise ja igapäevapraktika vahelisi seoseid. Kõik autorid on avastanud, et täienduskoolitustel osalemine ja sealt omandatud teadmisi ja oskusi on hakatud igapäevapraktikas kasutama, aga on toonud välja mitmeid probleeme, miks võib seoste leidmine jääda nõrgaks.

1. Jätkuhariduse alahindamine. Blissi Smithi jt (2004) ütlevad, et hariduse jätkamise tähtsust hinnatakse suhteliselt madalalt, arvestades selle mõju muutustes teadmiste, hoiakutele ja käitumisele.
2. Õpiväljundite hindamine. Fellin (2003), Geron jt (2005), Cross, Cerulli (2007) uurimuste kohaselt on probleem õppimisväljundite hindamisega, mistõttu jätkuhariduse väärtus osalejate teadmiste oskuste, hoiakute ja moraali muutmisel jääb sageli ebaselgeks.
3. Õpitu reflekteerimine ja töökeskkonnas rakendamine. Thompson ja Bates (1995) on leidnud, et täienduskoolitustel osalemine on professionaalse arengu seisukohast väga tähtis, kuid tõdesid, et koolitustel on praktikale vähene mõju, kui õpitud töökeskkonnas kasutama ei hakata. Karm (2007: 51)(viidatud Clark, Florio-Ruane 2001; Cranton 1996; Kerka 2003 vahendusel) selgitab, et koolituste tähenduslikkus professionaalsele arengule on seotud sellega, kui võrd plaanitakse koolituspäevadel ja koolitusjärgsel perioodil õpitud reflekteerida ning praktikas rakendada.
4. Teaduspõhisuse vähene tähtsustamine. Bliss jt (2004), Cohen, Gagin (2005), ja Kaplan, Small (2005) on leidnud, et sotsiaaltöötajatel tuleb aidata panna rõhk teaduspõhisele praktikale.

1.3 Probleemipüstitus

Uuringutest (näiteks Sotsiaalhoolekande töötajate..., 2012) selgub, et sotsiaaltöötajate haridustase paraneb järk-järgult ehk on järjest rohkem neid, kel on sotsiaaltöölaline kõrgharidus. Sotsiaaltöö erialase ja sotsiaaltööle lähedase eriala kõrgharidus või magistrikraad oli 2011. aastal kokku 60,5%-l töötajatest.

Olenemata sellest, et sotsiaaltöötajate seas on järjest enam kõrgharidusega inimesi, on sotsiaaltöö eriala ja teadus, mis nõuab enese täiendamist, sest areneb pidevalt: näiteks seaduses tehakse väga tihti täiendavaid muudatusi ning omavalitsuste sotsiaaltöötajad puutuvad kokku väga erinevate kliendigruppidega. Sotsiaaltöötajate koolitusvajadus tuleneb näiteks töökoha nõuetest ning sotsiaaltöö kutsestandardist, kus kirjeldatakse kutsetegevust ja töötamiseks vajalikku kompetentsust – teadmisi, oskusi ja hoiakuid.

Sotsiaaltöö alast täienduskoolitust reguleerivad mitmed dokumendid, näiteks (Statement of Ethical Principles, 2012) (rahvusvahelise eetikakoodeksi) järgi on sotsiaaltöötajad kohustatud end arendama, lugema erialast kirjandust ja osalema täiendusõppe seminaridel, kursustel või koolitustel. Eesti avaliku teenistuse seadus (2012) näeb ette, et sotsiaaltöötajatele, kes töötavad kohalikus omavalitsuses ametnikena, on asutuse poolt ette nähtud ametniku ametialaste teadmiste ja oskuste arendamine, mis tähendab, et omavalitsuse sotsiaaltöötajatel on õigus ja kohustus end koolitada ja tööandjal tuleb leida selleks vajalikud ressursid.

Eestis on täienduskoolituste teemat hiljuti uurinud Topper (2015) nii sotsiaaltöötajate kui koolitajate vaatenurgast – millised on sotsiaaltöötajate kogemused koolitustega, mis käsitleb koolituste sisu ja nõudluse uurimist, teiselt poolt koolitajate kogemusi. Küsimus, millele hakkab oma uurimusega vastuseid otsima, seisneb selles, mida hakkavad sotsiaaltöötajad koolitustel omandatust oma igapäevatoos kasutama. Tahaksin uurida sotsiaaltöö praktikutelt, kas ja kuidas on koolitustel käimine nende praktikat kujundanud, milliseid teadmisi,

meetodeid ja oskusi nad on oma igapäevases töös rakendama hakanud ning milline on koolituste väärtus sotsiaaltöötaja jaoks.

Teema on minu jaoks tulevikuplaane silmas pidades väga suure väärtusega. Olen veendunud, et täienduskoolituste puhul on vaja teha koostööd nii sotsiaaltöötajate, koolitajate kui tööandjate vahel, seepärast jagan töö lõpus lähtuvalt uurimuse tulemusest ka mõned soovitusel valdkonna arenguks.

Töö eesmärk on anda ülevaade sotsiaaltöötajate käsitustest täienduskoolituste ja igapäevapraktika seoste kohta.

Töö eesmärgi saavutamiseks olen püstitand kolm uurimisküsimust:

1. Mida on sotsiaaltöötajad täienduskoolitustel omandanud ja kuidas hiljem oma igapäevases töös rakendanud?
2. Kuidas toetab täienduskoolitusel osalemine sotsiaaltöötaja professionaalset arengut?
3. Millised on ootused täienduskoolitustele?

2. METOODIKA

Uurimuse fookuses on sotsiaaltöö täienduskoolitused sotsiaaltöötaja professionaalse arengu toetajana. Toetun sotsiaaltöötajate käsitustele, kuidas koolitustel omandatud seostatakse igapäevapraktikas rakendamiseks.

2.1 Metodoloogiline lähtekoht

Kvalitatiivse uurimuse eesmärk on kirjeldada sotsiaalset tegelikkust inimeste individuaalsete tõlgenduste kaudu, seetõttu sobib minu uurimuses kasutada kvalitatiivset uurimismeetodit. Meetodi kasutamisel jäädakse väheste osalejate juurde, et keskenduda vastajate tõlgendustele ning tähendustele, mida neile omistatakse. Kvalitatiivne uurimus on orienteeritud uurimuses osalejate igapäevasündmustele ja -teadmistele avades kogemuste maailma ja on seeläbi uute teadmiste loomise baasiks. Kvalitatiivset uurimust sobib kasutada teemade puhul, mida on varem vähe uuritud, kuna intervjueritavad võivad rääkida teemast rohkem, kui uurija oli algselt ennustanud (Flick jt, 2004).

2.2 Andmekogumismeetod

Shaw ja Holland (2014) ütlevad, et sotsiaalvaldkonna uurimustes on struktureerimata või poolstruktureeritud kvalitatiivsed intervjuud väga laialt kasutatavad. Kvalitatiivsete intervjuude roll on ekspertteadmiste saamine uurimisvaldkondade kohta inimeste subjektiivsete hinnagute põhjal. Nad peavad oluliseks seda, et intervjuerija oleks tutvunud uurimuse teema teooriliste lähtekohtadega, mis tähendab, et uurija on kursis näiteks eelnevalt samal teemal tehtud uurimustega. Oma uurimuses kasutan andmete kogumiseks poolstruktureeritud intervjuud (Flick jt, 2004), mis võimaldab koguda lisaks ette valmistatud küsimuste vastustele uut informatsiooni, mida intervjueritav avaldab - lisainformatsioon võib anda uue vaatenurga kogutud andmetele, mida enne ei osanud ette näha.

2.3 Uurimuses osalejad

Intervjueeritavate valikul oli oluline see, et sotsiaaltöötajad oleksid osalenud täienduskoolitustel ning et selles kindel olla, valisin need, kes on vähemalt kolm aastat praktiseerinud. Kolm aastat töökogemust on oluline sellepärast, et siis on sotsiaaltöötajatel erinevate koolituste kogemusi. Peale täienduskoolitustel osalemisele olid valikukriteeriumiteks haridustase ning tööstaž. Uurimuses osalenud sotsiaaltöötajate tööstaž jääb 3 ja 26 aasta vahele ning intervjueeritavaid oli nii kõrgharidusega kui ilma. Välistavaks kriteeriumiks oli vanus, sellepärast, et uurimuse edenedes ei olnud mul võimalik intervjueerida nooremaid inimesi, kel oleks olnud vähemalt kolmeaastane töökogemus.

Intervjueerisin ühe suurema linna ja ühe vallavalituse sotsiaaltöötajaid ning kasutasin selleks sotsiaaltöötajatele varem ette valmistatud intervjuu küsimusi (vt Lisa 1), mis olid jaotatud nelja teemablokki: täienduskoolitustel osalemine, täienduskoolitustel omandatu ja töös rakendamine, täienduskoolituste osa professionaalses arengus, ootused täienduskoolitustele.

2.4 Andmekogumisprotsess

Enne intervjuu algust selgitasin uurimuses osalejatele uurimuse eesmärgi ning miks on nende arvamused olulised. Küsisin luba vestluse salvestamiseks, sotsiaaltöötajad olid sellega nõus. Samuti lisasin, et küsimustele vastates ei peaks liiga pikalt mõtlema, miski pole vale. Konfidentsiaalsuse tagamiseks ei kasutata uurimuses osalejate pärisnimesid, vaid asendasin need varjunimedega Aita, Liisa, Meeli ja Teisi.

Intervjuud viisin läbi 25. veebruarist 6. maini. Esimene intervjuu toimus 25. veebruaril. Kohtumise kokkuleppimine ei sujunud kuigi ladusalt, sotsiaaltöötajaga sain kontakti ning nõusoleku intervjuu läbiviimiseks alles kolmandal katsel, seega olin väga rõõmus, kui intervjuu tegemiseks nõusolek anti. Intervjuu kestis poolteist tundi. Lisaks uurimuses

kasutatavale materjalile sain informatsiooni linna sotsiaaltöö korralduse kohta. Teine intervjuu toimus 14. märtsil. Intervjuu aja kokkuleppimine läks ka sel korral vaevaliselt, kuid sain lõpuks nõusoleku. Mõistsin, et alguses tuleb sotsiaaltöötajatele saata e-mail ning kuna sotsiaaltöötajatel on väga palju tööd, siis kõige efektiivsem on helistamine. Intervjuu kestis umbes 40 minutit. Kolmas intervjuu toimus kirjalkus vormis, see tähendab, et sotsiaaltöötaja palus võimalust vastata kirjalikult, tuues põhjuseks töökoormuse. Viimane, neljas intervjuu, toimus maakonna väiksema omavalitsuse sotsiaaltöötajaga 6. mail. Intervjuu kestis 35 minutit. Küsisin lisaks intervjuu küsimustele täpsustavaid küsimusi, et analüüsi paremini koostada, näiteks selle kohta, kas koolitusi on olnud piisavalt ja supervisiooni kohustuslikkuse kohta, sest varem oli ühes intervjuus selline arvamus olnud.

2.5 Andmeanalüüsi kirjeldus

Andmete analüüsimisel kasutan kvalitatiivset sisuanalüüsi (Mayring, 2000), mis on kvalitatiivse uurimuse puhul üks peamisi andmeanalüüsi vorme, kuna võimaldab leida, analüüsida ning esitada erinevaid teemasid ning alateemasid (kategooriaid), mis andmetest ilmnevad. Kategooriad on analüüsi keskpunktiks ja need saadakse uurimisküsimusi järgides. Analüüsi kirjutamisel lähtun lisaks uurimisküsimustele veel intervjuu küsimustest. Uurimis- ning intervjuu küsimused on jaotatud alateemadesse, et analüüsi ja tulemuste esitamine toimuks loogilises järjestuses ning kõiki teemasid hõlmavalt (Mayring, 2000).

Kui olin intervjuud läbi viinud, siis transkribeerisin need. Transkribeerimisel ei muutnud ma intervjuueeritute öeldut, kõik töös esitatud tsitaadid olen jätnud grammatiliselt korrigeerimata, lisan vaid kirjavahemärgid. See on tähtis, et öeldu mõte jääks alles. Seejärel hakkasin kodeerima ning lõin erinevaid kategooriaid. Intervjuu kodeerimist on vaja, et intervjuus öeldut paremini mõista ning sarnast omavahel koondada. Kategooriad tekitasin lähtuvalt intervjuu küsimustest, aga ka sotsiaaltöötajate öeldust: näiteks ei osanud ma ette näha, et tekib kood sotsiaaltöötajate arvamustest täienduskoolituste kvaliteedi kohta, olin varem mõelnud ainult vajalikkuse küsimisele, kuid lõppkokkuvõttes sain oodatust rohkem informatsiooni. Lähtudes uurimisküsimustest analüüsin kolme suuremat kategooriat, mille valisin teooria põhjal.

Kogu andmekogumise ja -analüüsimise vältel kirjutasin memosid, kuna paljud head mõtted võivad seda mitte tehes kaduma minna. Otsustasin analüüsi ja arutelu esitada koos, nii tundus loogilisem ja sidusam. Arutleva analüüsi käigus koondasin mõned intervjuu küsimused omavahel, kuna tundus olevat kattuvusi, näiteks praktikas kõige kasulikumat koolitused ja enim meeldinud koolitused olid sotsiaaltöötajate arvates samad ning seega pidasin mõistlikumaks need ühe peatüki alla koondada. Mõned teemad pidin analüüsist välja jätma, mis ei haakunud otseselt selle teemaga, aga mida saaks näiteks tulevikus kasutada. Välja jäid näiteks sotsiaaltöötaja rasketes oludes toimetulek, igapäevane töökorraldus ning vähene tunnustus tööandja poolt, sest need ei haakunud otseselt teemaga ja töö maht on selleks samuti väike.

3. ARUTLEV ANALÜÜS

Arutlev analüüs on koostatud intervjuudest kogutud andmete põhjal ning selle tegemisel lähtusin lisaks uurimisküsimustele ka intervjuudes esilekerkinud teemadest. Analüüs koosneb kolmest suuremast teemast, milleks on: täienduskoolituste panus sotsiaaltöötaja professionaalsesse arengusse, kus toon välja selle, mida sotsiaaltöötajad on professionaalse arengu vaatepunktist koolitustelt saanud. Teises peatükis keskendun kolme aasta jooksul läbitud koolitustele sotsiaaltöötajate poolt ning sellest lähtuvalt analüüsin sotsiaaltöötajate arvamusi koolituste arvu, kvaliteedi, piirangute ja ootuste kohta. Viimases osas püüan välja selgitada, mida on sotsiaaltöötajad koolitustel omandanud ning oma igapäevases töös kasutama hakanud.

3.1 Täienduskoolituste panus sotsiaaltöötaja professionaalsesse arengusse

Professionaalse arengu seisukohast on oluline mõista, et see, mida sotsiaaltöötajad koolitustel omandavad, oleks igapäevatoos rakendatav. Thompson ja Bates (1995) on leidnud, et täienduskoolitustel osalemine on erialase arengu seisukohast väga tähtis, kuid avaldab praktikale vähest mõju, kui õpitut töökeskkonnas kasutama ei hakata.

Sotsiaaltöötajad tõid uuringus välja, et koolitustel osalemine on toetanud nende enesearengut, esiteks läbi selle, et koolitustel osalemine on tõstnud esile iseloomuomadusi, millest neil varem aimu ei olnud.

Teisi: *“Et vahel on päris hea meel, kui koolituselt ära tuled, et oo, ma e teadnudki, et oi, mul on see omadus ka veel (naerab).”*

Keskkonnavahetus võib tuua inimeses esile omadusi, mida varem ei teatud endal olevat. Seepärast ongi oluline, et koolitused toimuksid väljaspool igapäevast töökeskkonda.

Sotsiaaltöötajate ütluste kohaselt on olemas iseloomuomadusi, näiteks empaatiavõime, mida pole võimalik omandada koolitustelt ega mujalt. Mitmed autorid, näiteks Rogers (2012, viidanud McGregor) on tõestanud vastupidist – empaatia on omadus, mille algeks on oskus inimesi kuulata, mida on võimalik arendada. Empaatiavõime „töötab“ koos kahe teise omadusega, milleks on tõelisus ja hoolimine ehk neid omadusi on vaja empaatiavõime arendamiseks.

Arenguks pidasid sotsiaaltöötajad ka eneseusu suurenemist - koolitustelt on saadud juurde kindlust, et tehakse oma tööd õigesti ning selle teadmiseni jõutakse tavaliselt siis, kui saadakse kokku kolleegidega ja arutatakse, kuidas keegi mingit juhtumit lahendaks või on lahendanud. Teadmiseni, et koolitused on mõjutanud enesearengut, jõutakse sotsiaaltöötajate sõnul veel sageli seepärast, et sotsiaaltöötajal tuleb end ja oma tööalaseid otsuseid koolitustel pidevalt analüüsida.

Enesearengule lisaks on sotsiaaltöötajate sõnul koolituse roll erialane areng, mis seisneb eelkõige uute vaadete, mõtete, meetodite omandamises ning muuhulgas seadusandluse/regulatsioonide ühtmoodi mõistmises.

Teisi: *“Sotsiaalpoliitika ju justkui areneb meil. Saab lapsekingadest välja, et see tähendab seda, et sellega koos ju noh, tahes tahtmata pead ise ka kaasas käima. Kui siis veel rääkida seadustest, määrustest, mis on veel suht keerulised ma hakkas ise õppima, et aru saada ja inimestele seletada, et kui tuleb (...) 114 kommentaari ja kuidas rakendada ja mida sisaldab ja ma ei jõua läbi lugeda ja ei saa inimesele selgeks teha, et vaata seadus on seal, et ma ise juba aru saaksin.”*

Seaduste mõistmine ja oskuslik selgitamine kliendile näitab sotsiaaltöötaja professionaalsust.

Sotsiaaltöötajate arvates on täienduskoolitustel olemas roll professionaalses (personaalses ja erialases) arengus ning asjade ühtmoodi mõistmises, kuid mõõndi, et teinekord on koolitusel olulisemaks kohtumine teiste kolleegide ja võrgustikupartneritega, mis tekitasid küsimuse, kas lisaks koolitustele oleks vaja korraldada rohkem koostöökohtumisi? Mis on koolituse peamiseks otstarbeks – kolleegidega kohtumine, praktika arendamine või nende kahe sümbioos?

Silmast-silma kohtumine värskendab ja parandab sotsiaaltöö valdkonnapõhist koostööd, luues eelkõige uusi kontakte. Koolitused on koht, kus saadakse kokku, arutatakse oma töö üle, mis on probleemid ning mida saaks parandada. Samuti on koolitusel käimine võimalus välja tulla igapäevasest rutiinist ning vaadata oma tööd teise pilguga: saadakse aimu, kuidas erinevates omavalitsustes töötatakse ja üksteiselt kasulikke nippe.

Meeli: “/.../ kui me lähme sõbrannadega kohvilauda arutama juhtumit, siis ei tule sealt lahendust, siis igaüks räägib oma asja üle, aga sealt tuleb mingi lahendus välja, mitte ei muutu kohvilaua jutuks. Eks kindlasti üks asi on see, et /.../ saaksid töö juurest ära, saab puhata klientidest.”

Kogemuste vahetamine annab sotsiaaltöötajate sõnul tööle palju juurde. Ka Selg (2011) kirjutab, et täienduskoolitustel saab koos kolleegidega õppida ja muljeid vahetada. Koolitustel saab omavahel häid kontakte luua edaspidiseks koostööks. Koolitusel peetakse tähtsaks võimalust kokku saada kolleegidega teistest omavalitsustest, omavahel asju arutada, oma tööst ja muustki rääkida.

Koolituste panus sotsiaaltöö professionaalsesse arengusse seisneb eelkõige võimaluses kolleegidevahelist valdkonnapõhist koostööd teha, professionaalse arengu toetamisel on panus ebaselgem, sest koolitustelt õpitut (tihti) ei reflekteerita.

3.2 Täienduskoolitustel osalemine

Sotsiaaltöötajad on kolme viimase aasta jooksul käinud mitmetel koolitustel. Intervjuudes toodi välja eesti õigekeelsus ja ametitekstide koostamine, naeruteraapia, motiveeriv intervjuerimine, meeskonnaliikmete tõhususe kasvatamine, praktiline esmaabi võlgnikule, sotsiaaltöö korraldus (kohtumine Mustamäe linnaosavalituse töötajatega), psüühiliste erivajadustega inimestega töötamine, töö raske kliendiga; kaasamine ja võrgustikutöö ning supervisiooni õppepäevad. Peaaegu kõik koolitused on olnud erialased, välja arvatud eesti õigekeelsus ja ametitekstide koostamine ja naeruteraapia.

Koolitusi saab käsitleda mitmest vaatenurgast kasulikena, näiteks motiveeriv intervjuerimine suurendab loomingulisust, kuid samal ajal parandab klienditöö kvaliteeti seeläbi, et sotsiaaltöötaja suudab kliente motiveerida enda probleemidele aktiivselt lahendusi otsima, kuid sobis minu arvates kõige paremini loovuse suurendamise alla, sest see paneb klienditööle teistmoodi lähenema. Samaaegselt parandab see ka sotsiaaltöötaja sotsiaalseid oskuseid. Samuti tooksin välja meeskonnaliikmete tõhususe kasvatamise koolituse, mis arendab loovust, samal ajal tõstab kompetentsi koostöö tegemisel erinevate institutsioonidega.

Eelpool väljatoodust võib järeldada, et täienduskoolitused on viimase kolme aasta jooksul toimunud väga mitmekesistel teemadel, mis arendavad sotsiaaltöötaja juures mitmeid eri tahke: näiteks tõstavad tööalast suutlikkust ja arendavad loomingulist lähenemist. Veidi üllatuslikult liigitasid sotsiaaltöötajad supervisiooni koolituse alla, kuigi see on tegelikult iseseisev professionaalse arengu osa. Supervisiooni saab osaliselt käsitleda koolitusena, sest selle käigus õpivad sotsiaaltöötajad enda, oma igapäevase töö ning sellega kaasnevate raskustega paremini toime tulema, et kasvaks klienditöö kvaliteet. (Tsui, 2005) ütleb, et supervisiooni haridusliku funktsiooni peamine eesmärk on suurendada teadmisi ja tõsta töötajate oskusi. Haridusliku suunitlusega supervisioon varustab sotsiaaltöötajad töö tegemiseks vajalike väärtuste, teadmiste ja oskustega.

3.2.1 Sotsiaaltöötajate arvamused täienduskoolituste arvu ja kvaliteedi kohta

Esmapilgul on sotsiaaltöötajad kolme viimase aasta jooksul käinud paljudel koolitustel, siinkohal on aga oluline välja tuua, mis intervjuude käigus selgus: linna sotsiaaltöötajatel on olnud pea poole vähem koolitusi, kui vallavalitsuses töötaval sotsiaaltöötajal. Samuti olid läbitud koolitused linnas ja vallas töötavatel sotsiaaltöötajal erinevad, välja arvatud eesti õigekeelsus ja ametitekstide koostamine. Vahe pikemalt töötanud (üle kümne aasta või veidi alla selle) ning kolm aastat praktiseerinud sotsiaaltöötaja vahel on see, et sotsiaaltöötaja, kes on olnud ametis kolm aastat, läbis alguses ettevalmistavad koolitused, näiteks kohaliku omavalituse programmides.

Linna sotsiaaltöötajad käivad peamiselt ühesugustel täienduskoolitustel, mis tuleneb sellest, et sotsiaaltöötajate koolitusvajaduse üle otsustab koos sotsiaaltöötajatega sotsiaaltöteenistuse juht, kes otsib kõigile ühtmoodi vajalikud koolitused, mis jätab linna sotsiaaltöötajatele võrreldes väiksema kohaliku omavalitsuse sotsiaaltöötajaga küllalkti vähe valikuruumi, sest väiksema KOV-i sotsiaaltöötaja valib endale vajalikud koolitused ise. Tundub, nagu linna sotsiaaltöötajatel ei oleks justkui õigust/pädevust otsustada, mida nad vajavad, aga see võib tuleneda sellest, et sotsiaaltöötajad tundusid usaldavat, mida neile pakutakse ning neil oli õigus valiku tegemisel kaasa rääkida, aga see peab olema kõikidele vajalik.

Sotsiaaltöötajate arvamused lahknesid selles osas, kas koolitusi on olnud piisavalt või mitte. Pikemat aega töötanud sotsiaaltöötajad leidsid, et koolitusi on olnud väga palju ning neid on ka vaja, kuid see võib tuleneda sellest, et aluseks võeti kogu töötatud aeg, mis oli sotsiaaltöötajatel vahemikus 3-26 aastat. Sotsiaaltöötajad tõstatisid hoopis küsimuse koolituste kvaliteedi kohta.

Liisa: "Neid on palju, ma loen ja imestan, kas ma olen nii paljudel osalenud. Koolitusi on piisavalt, aga vahel kvaliteet ei ole piisav. Olen üsna valivaks nende koolituste osas muutunud, aga selle aja peale juba teab, kes teeb häid koolitusi, kes mitte nii häid."

Lühimat aega töötanud sotsiaaltöötaja arvates on koolitusi kolme aasta jooksul olnud liiga vähe. Hinnang koolituste vähesusele võib tuleneda sellest, et sotsiaaltöötaja on varem töötanud haridusvaldkonnas, kus on ette nähtud koolitustel käimise aeg ja vahendid. Näiteks Eesti õpetajaskonnast osaleb väga suur osa (93%) regulaarselt erisugustes enesearengut toetavates tegevustes, olles sellega teistele riikidele eeskujuks (Loogma et al, 2009). Sotsiaaltöötajad tunnetasid regulaarsete koolituste toimumise vajadust, esiteks seepärast, et peale koolitust on entusiasm suur midagi muuta või rakendada, mis praktikas kipub pikapeale nn ära vajuma ning teiseks, et teatud koolitused on teatud ajavahemiku tagant kasulikud, näiteks töö raske kliendiga või motiveeriv intervjuerimine, et jälgida enesearengut.

3.2.2 Piirangud täienduskoolitustel osalemisele

Kõigil sotsiaaltöötajatel on teemasid või valdkondi, milles tunnetatakse koolitusvajadust, kuid sageli jääb minek rahaliste vahendite puudumise taha.

Meeli: “././ koolitusi ongi vähe, me ise käiksime hea meelega palju rohkem, teame ise ka mida me tahaksime, igäüks tunneb ja teab, et kuidas end siis arendada, et otsiksime ise koolitusi, aga need on kallid ja endal lubada pole lihtsalt võimalik. Ma olen käinud traumaohvrite psühholoogilise abistamise koolitusel, et seda käisin ma ise, oma raha eest, see oli 38 euri päev.”

Topperi (2015) uurimusest ilmnes, et sotsiaaltöötajatel on piirangud koolitustel osalemisele lähtuvalt tööülesannetest, peamiselt asendaja leidmise probleem, sest sotsiaaltöötajate töökoormus on suur, väiksema omavalitsuse puhul ei olegi kellelgi oma tööd jätta. Antud juhul ei ole see probleem, sest nii linna kui valla sotsiaaltöötajad ütlesid, et neid asendavad kaastöötajad või delegeeritakse ülesanded teiste ametnike vahel.

Koolitusel käimist raskendab hoopis see, et suure osa kuust tegeletakse toimetulekutoetuste maksmisega, mis võtab palju aega ja siis pole võimalik koolitusel käia, kuna enamik koolitustest on kahepäevased. Ei saa öelda, et sotsiaaltöötajad endale ise koolitusvõimalusi ei otsiks. Kui on huvitav teema ning sotsiaaltöötajal vajalikud rahalised vahendid olemas, otsitakse ise koolitusi ning makstakse nende eest. Aina rohkem korraldatakse koolitusi, mis on sotsiaaltöötajatele tasuta, näiteks Tervise Arengu Instituudi poolt.

Teisi: *“Aga käivad meil ka inimesed Tallinnas koolitustel ja kes siis leiab, et tal on seda vaja, meie võlanõustaja käis just reedel, et oli tasuta koolitus ja just tema eriala osa, ta on ka meie teenistuses ja ta ütles, et tal oli väga hea seal koolitusel, tal oli seda väga vaja.”*

Intervjuude käigus tõstati teema, et sotsiaaltöötajad võiksid saada rohkem valikuvabadust koolitustel käimiseks, mis tähendab seda, et oleks täpselt teada, palju on näiteks aasta jooksul selleks omavalitsuse eelarves raha ette nähtud.

Teisi: *“Tegelikult vist jah peaks olema, et ma nüüd ei julge öelda, aga see number ei olnud väga suur (...) et noh sinna alla võib olla ka see, et supervisiooni ja-jaa, siis on ma ei julge öelda (...) see võib olla mingi 200 eurot (aastas). Ma ei tea seda noh, teab peaspetsialist, seal ma vist arvan, et öelda mina küll ei julge.”*

Liisa: *“Valime ise, eelarves on piir ees, aga me pole seda ületanud, umbes 800 eurot.”*

Sotsiaaltöötajate vastustest ilmneb tõsiasi, et linna- ja vallavalitsuse töötajatel on erinev summa ette nähtud täienduskoolitustel käimiseks ning see mängibki rolli, kui paljudel täienduskoolitustel aasta jooksul osaletakse. See tekitab küsimuse, kas ja kui suur summa võiks sotsiaaltöötajatel aasta jooksul koolitustel käimiseks olla? Kas see võiks olla universaalne? Sel juhul tõstatub probleem omavalitsuste erinevast rahalisest võimekusest.

3.2.3 Ootused täienduskoolitustele

Olemetingimused ei ole sotsiaaltöötajate jaoks kõige tähtsamad, näiteks ruum ja toit. Hea koolituse aluseks on sotsiaaltöötajate sõnul eelkõige professionaalsed lektorid. Vajalike lektori omadustena loetleti särtsakust, kaasamisvõimet, huvitavate näidete toomise oskust, avatust, oma teemas orienteeritust, head esinemisoskust. Lektor peaks suutma arvestada kõikide koolitusel viibijate soove ja vajadusi, oskama tuua praktilisi näiteid, mida sotsiaaltöötajad saaksid eeskujuks võtta ning oma töös rakendada.

Teisi: *“/./ kui ei ole mitte ainult kuiva teksti /.../, seal ees lektor ei vaiki, ei hakka haigutama, ei loe kuivalt maha, et noh ikka sihukene natukene, noh jah, kärtsu-mürtsu.”*

Topperi (2015) uurimusest selgub, et koolitajat peetakse koolituste üheks võtmeisikuks. Näiteks Tervise Arengu Instituut lähtub koolituste korraldamisel sellest, et koolitajad oleksid professionaalsed ja valdaksid oma teemat väga hästi. Osalejate tagasiside põhjal teevad TAI koolitusspetsialistid järeldusi, millist koolitajat edaspidi kutsuda.

Sõltuvalt teemast sooviksid sotsiaaltöötajad kuulda vähem teooriat. Kohati tundus, et sotsiaaltöötajad peavad teooria all silmas loengu vormis koolitust, teinekord jälle, et teooria all peavad nad koolituse sisu mitte vormi. Thompson (2002) on veendunud, et see on paratamtu, et paljud praktikud näevad teooriat millegi abstraktse ja praktikaga seostamatuna. Realistlikum ja positiivsem vaade näeb teooriat inspiratsiooni allikana, ideede maailmana, mida saab avastada entusiasmiga ja vaatega, et teooria integreerimisel on tegu teadliku praktikaga.

Sotsiaaltöötajad eelistavad koolitusi, kus on vähem teooriat ja rohkem praktilisi näiteid, mida oma igapäevatöö tegemisel eeskujuks võtta. Sotsiaaltöötajad nimetavad praktilisi koolitusi ühel ajal nii kasulikeks kui enim meeldinuks. Meeldivad koolitused on sotsiaaltöötajate

sõnutsi sellised, kus oma eriala spetsialistid toovad elulisi näiteid, et võimalusel saada lahendusi või uusi meetodeid töös tekkinud probleemsete juhtumite/situatsioonide lahendamiseks. Sotsiaaltöötajate sõnul minnakse koolitusele sageli ootusega lahendada enda töös tekkinud probleeme. Ootused probleemide lahendamiseks alati ei täitu ning siis ollakse pettunud.

Liisa: *“Teoreetik ei suuda süvitsi minna. Teoreetiline pool on vaieldamatult oluline, aga kui teoreetikutelt hakata küsima mingeid konkreetse näite põhjal küsima, sealt tihti tuleb sein ette, ei saa aru, mida me räägime. On olnud olukordi, kus olemegi käega löönud. Kas sellel on ikkagi mõtet?”*

Meeli: *“ /.../ sel juhul peaks olema koolitus, kus meile tuleb õpetama see sama inimene, kes seda tööd teeb, aga kui tuleb mingi teoreetik, siis sealt ei tule sellist praktilist. Koolitajad on ju kõik teoreetikud.”*

Koolitajad on oma ala tipptegijad, keda sotsiaaltöötajad respektierivad. Rahulolematus tekib siis, kui sotsiaaltöötajad ei saa tööks vajalikke praktilisi nõuandeid. Peetakse tähtsaks, et koolitaja osakaks anda praktilist nõu, kuid see ei ole alati võimalik, eriti juhul, kui inimene ei ole valdkonnas professionaal. Kas peaks olema? Vahest aitaks sotsiaaltöötajaid õpitu reflekteerimine ning iseseisev kirjanduse läbitöötamine.

Oluliseks pidasid sotsiaaltöötajad sedagi, et koolituse kohta küsitakse tagasisidet. Seda on sageli aga keerukas kohe peale koolitust anda, sest ei kohe ei osata hinnata, mis oli hästi ja kuidas see tööd mõjutama hakkab.

Silmaringi avanemine, professionaalsed lektorid, praktilised näited, põnevad meetodid, tagasiside küsimine on elemendid, mis muudavad koolitused sotsiaaltöötajatele nauditavaks.

3.2.3.1 Eelistatud meetodid

Koolitustel tuleks kasutada uuenduslikke meetodeid ja teisiti tegemist.

Teisi: *“/.../ koolitusel kirjutati parimale sõbrale, iseendale, kirja. Koolitaja pani selle 17. jaanuaril posti, pani margi peale ja 18. jaanuari hommikul – ülla-ülla, postkastis kiri, ei tea, kellelt see on? /.../ kui ma kodus selle lahti võtsin, siis oli oi, kui põnev. /.../ mõni ei julgenud lahtigi teha, aga tolleks hetkeks oli juba ununenud /.../ pea 2 kuud hiljem saada kiri iseenda käekirjaga...”*

Soovitud meetoditest töid sotsiaaltöötajad välja grupitööd sisaldavad koolitused, kus sageli eri töökohtadest inimesed satuvad ühte gruppi. Eelistatakse väiksemaid (kuni viieliikmelisi) grupe, sest seal on võimalik kõigil sõna saada ning arvamust avaldada. Gruppides töötamise plussiks on seegi, et tekib sageli uusi ideid, mida töös kasutada. Knowlesi (1984) järgi on koolitajad need, kes peaksid muutma õpingud meeldivaks. Ta kirjutab, et paljudel juhtudel tuleb täiskasvanuid julgustada tekitama grupiarutelusid ning koostööülesandeid, et toetada grupisisest kogemuste jagamist.

Parim oleks põimida erinevaid meetodeid.

Teisi: *“/.../ Mingi segumeetod, kus kõike on: nii seda jutu poolt, kui ka praktilist asja, grupitööd, võibolla, ma ei tea, mingid mängulised elemendid /.../.”*

Erinevate meetodite kasutamine muudab koolituse mitmekesisemaks, annab igale ühele midagi. Läbi praktika omandab inimene paremini teadmisi ja oskusi. Sotsiaaltöötajate arvates on grupitöö miinuseks või põhjuseks, miks seda veel väga laialt ei kasutata, ajamahukus.

Meeli: *“Enam neid powerpointi slaide ei kasutata, tehakse rühmatööd. Grupitööd võtavad muidugi rohkem aega, kui tavaline slaidiprogramm – 2 tundi ja koolitus läbi. Kui rühmatööd hakata tegema, mingisugune probleemilahendamine, /.../, et siin aeg määrab ära.”*

Aja kokkuhoidmiseks valitakse pigem loengu vormis koolitus, kuigi varem ilmnis, et sotsiaaltöötajad eelistavad pigem erinevate meetodite vahelduvat kasutamist, kus on vähem loengut ning sellele midagi lisaks. See võib tähendada seda, et sotsiaaltöötajad on vastuvõtlikud sellele, mida neile pakutakse ja kui pole otsest põhjust rahulolematuseks, siis seda ei väljendata. Praegu olevat veel loengu tüüpi koolitusi rohkem, kuid järjest enam lähenevad koolitajad meetodeid valides kui ka sotsiaaltöötajad enese täiendamisele loominguliselt.

Järjest rohkem on sotsiaaltöötajate vastuste põhjal ka internetipõhiseid koolitusi, kus lektor peab loengut interneti teel. Seda võimaldab tehnoloogia kiire areng, millega sotsiaaltöötajal tuleb kaasas käia.

3.2.3.2 Valdkonnad, kus on täienduskoolitusi enim vaja

Uurimuses osalenud sotsiaaltöötajad tõid välja mitmeid valdkondi, mida pidasid praktika arenguks väga oluliseks ning kus oleks täienduskoolitusi praeguse seisuga enim tarvis. Püüdsin need jaotada teemagruppidesse:

1. Klienditöö (näiteks nõustamisoskused, toimetulek raskete klientidega)

Meeli: *“Jah, klienditöö on number üks - pool päeva me ikkagi tegeleme ainult klientide vastuvõtmisega, meile ei tule ju kerged inimesed siia, tulevad siia kui nad on viimases hädas ja siis nad peavad end veel avama võõrale inimesele.”*

Sotsiaaltöö üldine iseloom nõuab oskust aidata võimalikult palju erinevaid inimesi – algab see kliendi probleemi äratundmisest ning lõpeb kliendiga lahenduse väljatöötamisega. Teiste aitamiseks tuleb ennast pidevalt täiendada ning tegeleda enese aitamisega.

2. Eneseabi (näiteks läbipõlemise vältimine).

Sotsiaaltöötajad on vahel ka ise abivajaja rollis ja tunnetavad eneseabistamise oskuste õppimise vajadust. Enda aitamine on väga oluline, sest läbipõlemine on juba suurte probleemide tagajärjeks ning vajaks kindlasti varasemat sekkumist. Supervisioon ei ole sotsiaaltöötajate sõnul veel korrapärane, peamiselt püüavad sotsiaaltöötajad ise enda murede lahendamise tegeleda, neid aitavad selles eelkõige perekond ja hobidega tegelemine.

3. Seadusandlus

Teisi: *“/.../ ma ütlen, et tuleb neid seadusi nagu /.../ muutmised, muutmised, muutmised. Ja täiendused.”*

Liisa: *“Praegu on nii, et tänapäeval peavad sotsiaaltöötajad olema juristid, vot nii.”*

Sotsiaaltöötajad viitasid sellele, et seadustes tehakse tihti muudatusi ning seetõttu on vaja neid ka sotsiaaltöötajatele tutvustada, et neil oleks võimalik neid omakorda kliendile seletada. Ka Hoffler ja Clark (2014) on toonud välja selle, et sotsiaaltöötajad on eetiliselt kohustatud teadma seadusi, poliitikat ja regulatsioone, mis mõjutavad nii sotsiaaltööd kui kliente. Seaduste muutmise informeerimine ei pea alati olema koolituse vormis, enamasti tullakse neid lihtsalt tutvustama.

4. Erialavälised koolitused. Et enamik koolitusi on erialased, on puudu just erialavälisest koolitusest. Üks sotsiaaltöötaja tõi välja, et tahaks rohkem erialaväliseid koolitusi, et oleks

vaheldusrikkust ja lihtsalt midagi muud vahepeal õppida. Leiti, et kui vahel pole aega mitmepäevasteks erialasteks koolitusteks, siis erialavälistel koolitustel käimiseks pole ammugi.

5. Vabas vormis kollegiaalne koostöö. See ei rühmitu täienduskoolituste alla, kuid sotsiaaltöötajad rõhutasid intervjuudes tugevalt seda, et puudu on koostegemise võimalusest, seepärast, et esiteks on suuremad linnad jaotatud piirkondadeks, kus omavahel eriti kokku ei puututa ning samuti ei ole sagedased linna- ja vallavalitsuste töötajate koostöökohtumised, sest igal sotsiaaltöötajal on rohkelt kliente, keda abistada. See on oluline, et pääseda välja rutiinist, mis on kerge tekkima, ning töökeskkonna vahetamise mõttes samuti.

Nagu täienduskoolituste ettenähtud mahu (läbitavate tundide arv perioodi kohta) puhul, saab kollegiaalse koostöö eeskujuks võtta haridusvaldkonna töötajad, nimelt õpetajad, kelle puhul väärtustatakse professionaalset arengut ning mille üheks avaldumisvormiks on omavaheline koostöö ning osalemine võrgustikes eesmärgiga muuta kooli õpikeskkond paremaks ja õpe tõhusamaks (Schults, 2012). Nagu intervjuudest välja tuli, siis ka sotsiaaltöötajatel sooviksid sarnast eesmärki, et suurendada omavahelist koostööd. See aitaks kaasa ka sotsiaaltöötaja professionaalsele arengule, mille tähtsust oma töös rõhutanud olen. Schults (2012) nimetab koostööga kaasnevaks lisaväärtuseks vastastikuse ideede, kogemuste ja isegi teadmiste vahetamise. Ideede ja kogemuste vahetamist nimetasid ka intervjueritud sotsiaaltöötajad.

Nii Schultsi (2012) uurimusest kui minu intervjuudest tuli välja, et õpetajad kui ka sotsiaaltöötajad kolleegidevahelise koostöö vormidena esile seminare, nõupidamisi, infotunde ning koolitusi. Teiseks õpetajatevahelise koostöö viisiks on need koostöövormid, mis seostuvad oma tegevuse reflekteerimisega. Seesugune koostöö on kõrgetasemelisem ja soodustab uuenduste kasutuselevõttu. Paraku on refleksiooni sisaldavad koostöövormid on kõige harvemini kasutatavate hulgas.

Kolleegidevaheline teadmiste vahetus soodustab teoreetiliste teadmiste seostamist praktilise tööga, õpetamistegevustega ning uute praktikate kasutuselevõtmist ja järjepidevat rakendamist. Kolleeginõustamise positiivse tulemusena paraneb lisaks individuaalsele õppimisele ka kollektiivne õppimine, mis aitab kaasa kogu kollektiivi koostöö paranemisele nii ametialastes tegevustes kui ka kolleegidevahelistes suhetes. Töölase oskusteabe jagamisele arenevad meeskonnas lisaväärtusena probleemilahendus- ja suhtlemisoskused (kuulamine, tagasiside andmine, ideedes kahtlemise oskus ja konstruktiivse kriitika tegemine, üksteisele toetuse väljendamine). Kolleegide tugi ja koostöö võimaldavad õpetajatel vahetada kogemusi, analüüsida oma tööd ja ette tulnud keerulisi olukordi ning leida võimalikke lahendusi ja ennetustegevusi (Schults, 2012).

3.3 Täienduskoolitustel omandatu rakendamine praktikas

Siinkohal analüüsin, milliseid teadmisi ja meetodeid on sotsiaaltöötajad koolitustel omandanud ning oma igapäevatoos kasutama hakanud.

Et analüüsida seda, mida on koolitustelt omandatud, võiks kasutada kaht elementi, milleks on loovus ja refleksiivsus. Strömpli (2015) järgi on reflektiivne praktik on töötaja, kes suudab kriitiliselt mõelda ning kes on võimeline kogemusi, teadmisi ja teooriat praktikas kasutama. Jäi mulje, et sotsiaaltöötajad ei reflekteeri seda, mida ollakse koolitustelt omandanud.

Sotsiaaltöötajad rõhutasid, et eelkõige tuleb koolitustel õpitu meelde varem omandatud - kasutades igapäevaselt ühtmoodi töövõtteid, kipuvad uused ja teistmoodi lähenemised ununema ning siis on rutiin kerge tekkima, kuid samas ütlesid, et on raske välja tuua konkreetseid teadmisi, mida ollakse koolitustel saadud.

Teisi: *”/.../ kes see oskab enam pea 30-aastase tööstaaži juures seda öelda teile.”*

Meeli: *”/.../ niimoodi ma ei oskagi praegu öelda (..) näiteks selle Mustamäe linnaosaga kohtumine, siis me nägime, kuidas nemad teevad seal tööd ja kuidas meie, et seal me natukene mõtlesime ja arutasime, kuidas efektiivsemalt teha.”*

Oskamatust konkreetseid teadmisi välja tuua võib olla seotud sellega, et täienduskoolitustel omandatud pole koolitustel ja koolitusjärgsel perioodil reflekteeritud (Karm, 2007). Teiseks, võib teadmiste seostamine koolitusega olla keeruline, sest enamasti omandatakse teadmised tasemeõppes, näiteks kõrg- või ülikoolis õppides. Oskustega võib olla teisiti. Thompson jt (2002) tõdevad, et oskused arenevad eelkõige läbi praktika, aga tähtis on see, et seda tehakse mõtestatult ning et õppimine koosneb sama palju teadmiste kui oskuste kogumisest. Ei teagi, kas koolitused on kohaks, kus peaks teadmisi antama, aga oleks põnev uurida, milliseid teadmisi sotsiaaltöötajatele koolitustel edasi on võimalik anda.

Sotsiaaltöötajad leidsid, et sarnaselt omandatud konkreetsele teadmisele on keeruline tuua välja koolitusel omandatud kindlat meetodit, esiteks seepärast, et seadus kirjutab ette, kuidas näiteks juhtumitööd tehakse, samas kui protsess võib olla erinev. Üks kõrgharidusega sotsiaaltöötajatest sõnas, et sarnaselt teadmistega omandatakse tööks vajalikud meetodid, näiteks intervjuerimis- ja nõustamisstrateegia, töö gruppidega, võrgustikutöö juba ülikoolis. Siinkohal ilmneb vahe sotsiaaltöötaja vahel, kellel pole kõrgharidust, nendega, kel on, sest kõrghariduseta sotsiaaltöötaja sõnul omandab ta juhtumitöö oskuse vastaval koolitusel.

Teisi: *”/.../ vaat, ma ei ole veel juhtumitööd teinud. (..) et kui ma nüüd selle koolituse läbi saan, ma arvan, et ma teen selle juhtumi ka ära.”*

Kuigi koolitustelt omandatud teadmisi oli sotsiaaltöötajate sõnul esialgu raske välja tuua, jagasid nad koolitustel omandatud teadmised kaheks: need, mida rakendatakse teadlikult ning need, mida alateadlikult kasutatakse. Töö sisuga seotud uute teadmistena nimetati eesti õigekeelsus ja ametitekstide koostamise koolitusel omandatud grammatikareeglites tehtud muudatusi. On väga oluline, et sotsiaaltöötajad käiksid õigekeelsuskoolitustel, kuna

dokumendid peavad olema korrektselt koostatud, seepärast on vaja neid ka muudatustest teavitada. Õigekeelsuskoolituse kasu seisnes veel aktuaalses teemavalikus ning valitud meetodis.

Aita: “/./ Oli ette valmistanud linnavalitsuse poolt koostatud avalikke tekste, mida koos sai analüüsida. Koolituse teema puudutas, kuna oli seotud koolitavate asutuse konkreetse teema analüüsiga, see tähendab polnud umbmäärane, mistõttu oli kerge teemat jälgida ning meelde jätta, et oma töös edaspidi vastavaid korrekture teha.”

Alateadlikult kasutama hakatuna tuuakse välja meekonnatreeningult saadud teadmisi, näiteks omavahelise koostöö parandamine suhtlusoskuste õppimise näol. Ka selliseid koolitusi on sotsiaaltöötajate arvates regulaarselt vaja, kasvõi paari aasta tagant. Üks sotsiaaltöötajatest tõi illustratiivse näitena välja motiveeriva intervjuu koolituse, ta ütles, et peab neid teadmisi ikka rohkem proovima, mingi aja tagant uuesti on hea koolitustel käia, et veel paremini osata.

Koolitustelt omandatud oskuste nimetamine oli sotsiaaltöötajatele kergem, igapäevases töös saab rakendada näiteks klienditöö nippe.

Teisi:”/./ Kasvõi seda, kuidas keeruliste klientidega käituda, et kui ta läheb sul ikka seal närvi (..) ma ei tea, hakkab karjuma, räuskama, meile on õpetatud seda, et lähed nurka ja hakkad naerma näiteks/./ seda ma olen küll rakendanud, et palun tal siis välja minna näiteks, et kohtume homme/./ või kui telefoni otsas, siis et katsuge nüüd natukene rahuneda, et räägime siis hiljem edasi. et noh seda saab kasutada kohe kindlasti. Et jah, ei saa päris nii, et lähen nurga taha ja hakkas naerma. Või seesama, kuidas käsitleda inimest, et ta sulle ikkagi avaks ennast, sest meil on ju väga, väga sellised kliendid, kes ei oma sissetulekutest rääkida, ei taha oma suhetest rääkida, aga toetust tahaksid küll. Ja siis me teeme sellist detektiivitööd.“

See on tunnetamise küsimus, kuidas ühe või teise kliendiga toimida/käituda, sest koolitustel õpetatakse tehnikaid, mida klienditöös kasutada, aga kas ning mida kasutada, jääb sotsiaaltöötaja enda otsustada. Inimestel on selektiivne mälu, mistõttu inimene omandab need teadmised, oskused ja meetodid, mis talle kõige sobivamad tunduvad.

Üks sotsiaaltöötajatest tõi igapäevasele praktikale kasulikuna koolituse, kus käsitleti perevägivalda juhtumeid kohtupraktikas:

Meeli: *“Pani mõtlema, kuidas neid juhtumeid lahendada, meil on hästi palju perevägivalda juhtumeid ja lahenduseks pakume aint oma teenuseid, kui see inimene ei soovi seda teenust vastu võtta, ta ei taha kuskile minna, siis oleme ka samamoodi hädas /.../, aga me ei oska sellistele kohtujuhtumitele lahendust leida, see oli nagu hästi praktiline, kohtunikud rääkisid, kuidas läheneda asjadele.”*

Perevägivald on sotsiaaltöös üks enim ettetulevaid probleeme, mis on seotud teiste sotsiaalsete probleemidega nagu alkoholism, uimastite tarbimine, töötus ja tõrjutus, seepärast on vajalik saada praktilisi nõuandeid, kuidas sotsiaaltöötaja saaks niivõrd komplekssetele probleemidele lahendust otsida. Teisalt tekib taaskord küsimus, kas praktilistele nõuannetele lisaks tasuks sotsiaaltöötajatel iseseisval tutvuda rohkem erialase kirjandusega, näiteks perevägivaldaga toimetulekuks.

KOV-i sotsiaaltöötajad pole oma mittespetsialiseerumise tõttu näiteks valmis põhjalikult perevägivalda juhtumitega tegelema. Selg (2011) ütleb, et perevägivald pole ainus keeruline ja varjatud väärkohtlemise vorm, millega sotsiaaltöötaja peab tegelema. Olgu ettevalmistus kui tahes hea, kõigiks olukordadeks ei saa ikkagi valmis olla. Nii, et koolitused on teadmiste värskendamiseks ja praktiliste juhtnõuade saamiseks vajalikud, kuid ka koostöö teiste ametkondade spetsialistidega, näiteks politseiga, mis sotsiaaltöötajate sõnul on tihe, näiteks seetõttu, et linnas töötab politsei samuti piirkondades nagu sotsiaaltöötajadki. Üks

sotsiaaltöötaja ütles tabavalt, et koostööd on eri ametkondade/institutisoonide vahel tarvis, sest sotsiaalsed probleemid käivad koos teiste probleemidega.

ETTEPANEKUD VALDKONNA ARENDAMISEKS

Lähtuvalt uurimuses välja tulnud informatsioonist, teeksin edaspidiseks paar ettepanekut:

1. Sotsiaaltöötajatele: Koolituselt õpitu reflekteerimine;
2. Koolitajatele: Teoria edasiandmine praktikutele põneval ja kaasaval viisil, lähtudes erialaspetsiifikast;
3. Tööandjatele: Selged täienduskoolituse rahastamise reeglid organisatsiooni(de) juhti(de) poolt; tööjuhendamise süsteemi tugevam sissetoomine praktikasse; kollegiaalse koostöö soosimine ning selleks võimaluste loomine.

KOKKUVÕTE

Töö eesmärk oli anda ülevaade sotsiaaltöötajate käsitustest täienduskoolituste ja igapäevapraktika seoste kohta.

Töö teoreetiline osa oli üles ehitatud elukestva õppe teooriale, kus kirjutasin pikemalt lahti täiskasvanuhariduse ning täienduskoolituste olemuse. Täienduskoolitused on väga oluliseks osaks sotsiaaltöötaja igapäevapraktikas, seda näitab ka sotsiaaltöö kutsestandard (2014), kus on koolitustel osalemine sätestatud ühe enesearendamise osana.

Sisuanalüüsi koostas kolme viimase aasta jooksul läbitud koolituste põhjal, millele sotsiaaltöötajad tähendusi omistasid. Andmete analüüsimisel kasutasin kvalitatiivset sisuanalüüsi (Mayring, 2000), mis võimaldab leida, analüüsida ning esitada erinevaid teemasid ning alateemasid, mis andmetest ilmnevad.

Uurimuse tulemused näitavad, et täienduskoolitused on sotsiaaltöötaja professionaalse arengu seisukohast olulised. Koolitused on andnud igapäevapraktikale uue vaatenurga, laiendanud silmaringi ning andnud infot valdkonnas tehtavate muudatuste kohta, samal ajal on raske nimetada konkreetseid teadmisi ja meetodeid, mida ollakse koolitustelt omandanud. See tuleneb tõenäoliselt sellest, et õpitud ei reflekteerita.

Silmaringi avanemine, professionaalsed lektorid, praktilised näited, põnevad meetodid ja tagasiside andmine on elemendid, mis muudavad koolitustel käimise sotsiaaltöötajatele nauditavaks.

Sotsiaaltöötajad tunnetavad koolitusvajadust mitmetel teemadel: klienditöö, eneseabi, seadusandlus ja erialaväline areng. Vajadus suurema kollegiaalse koostöö järele on käesoleva

uurimuse üks suurimaid leide. Sotsiaaltöötajad rõhutasid eriliselt, et täienduskoolitusel käimine on võimalus näha kolleege, kellega muidu tööalaselt väga vähe kokku puututakse.

Uurimusele seadis piirid see, et antud meetodiga ei saanud uurida mõju ning seetõttu uurisin sotsiaaltöötajate käsitusi koolitustel omandatu igapäevapraktikas rakendamises. Edaspidi oleks kindlasti huvitav edasi uurida teist osapoolt, antud juhul tööandjaid, mida nemad arvavad täienduskoolituse vajadusest oma töötajatele (värskeimat informatsiooni, kui 2012. aasta uuring); samuti saaks intervjueeritavate arvu suurendada, et leitud tulemusi oleks võimalik üldistada.

KASUTATUD KIRJANDUS

Avaliku teenistuse seadus. (2012). Riigi Teataja. Kättesaadav: <https://www.riigiteataja.ee/akt/118022014004> Vaadatud: 25.02.2016

Banks, S. (2012). Ethics and Values in Social Work. Fourth edition. Basingstoke & New York: Palgrave Macmillan.

Beardwell, I. J., Holden, L. (1994). Human Resource Management: A contemporary perspective. London, Pitman.

Bliss, D. L., Smith, C. A., Cohen-Callow, A. & Dia, D.A. (2004). Social workers' perceptions of how participation in continuing education activities leads to changes in knowledge, attitudes and behaviors. *Professional Development: The International Journal of Continuing Social Work Education*, 7, 27-35.

Brookfield, S. D. (1995). Adult learning: An overview. Tuinjmán, A. (Toim.). *International Encyclopedia of Education*. Oxford: Pergamon Press.

Bruce, L. (2013). Reflective practice for social workers. *A handbook for developing professional confidence*. Open University Press: McGraw-Hill.

Cervero, R. M. (2001). Continuing Professional Education in Transition 1981-2000. *International Journal of Lifelong Education*, 20 (1-2), 16-30.

Cohen, M. & Gagin, R. (2005). Can skill development training alleviate burnout in hospital social workers? *Social Work in Health Care*, (40), 83-97.

Cross, W. & Cerulli, C. (2007). The impact of continuing education training on law guardian knowledge, efficacy and practice behaviors. *Family Court Review*, 92.

Eesti elukestva õppe analüüs. (2002). Tallinn: Saar ja Poll.

Eesti elukestva õppe strateegia 2020. (2014). Haridus- ja Teadusministeerium. Kättesaadav: <https://www.hm.ee/et/elukestva-oppe-strateegia-2020> Vaadatud: 25.05.2016

Fazzi, L. (2016). Are We Educating Creative Professionals? The Results of Some Experiments on the Education of Social Work Students in Italy, *Social Work Education*, 35:1, 89-99.

Fellin, P. (2003). Evaluating continuing education programs for mental health professionals. *Journal of Continuing Social Work Education*, 6, 15-20.

Flick, U., Kardorff, E., Steinke, I. (2004). A Companion to qualitative research. London, Thousand Oaks, New Dehli: SAGE.

Geron, S. M., Andrews, C. & Kuhn, K. (2005). Infusing aging skills into the social work practice community: A new look at strategies for continuing professional education. *Families in Society*, 86(3), 431-439.

Haidak, T. (2008). Täiskasvanuharidus – kordaminekud ja probleemid. *Õpetajate Leht*, 24, 19.

Haidak, T. (2009). Millest räägime: kes on täiskasvanud õppija? *Õpitrepp* 1, 23.

Haridus- ja Teadusministeerium. (2015). Koolitus- ja arendustegevus. Kättesaadav: <https://www.hm.ee/et/tegevused/opetaja-ja-koolijuht/koolitus-ja-arendustegevus> Vaadatud: 26.05.2016

Hoffler, E. F & E. J. Clark. (2014). The congressional Social Work Caucus: A Renewed Focus on The Safty Met. Hessle, S (toim.). *Global Social Transformation and Social Action: The Role of Social Workers*. Farnham: Ashgate Publishing.

Houle, C. O. (1980). *Continuing Learning in the Professions*. San Francisco: Jossey-Bass.

Howard, M. O., McMillen, C. J., Pollio, D. E. (2003). Teaching evidence-based practice: Toward a new paradigm for social work education. *Research on Social Work Practice, 13*, 234-260.

Jarvis, P. (2003). *Adult and Continuing Education: Teaching, learning and research*. Taylor: Francis.

Kadushin, A. (1992) *Supervision in Social Work*. Columbia University Press.

Karm, M. (2007). Eesti täiskasvanukoolitajate professionaalsuse kujunemise võimalused. *Dokoritöö*. Tallinn: TLÜ Kirjastus.

Knowles, M. S. (1984). *Andragogy in Action. Applying Modern Principles of Adult Learning*. San Francisco: Jossey-Bass.

Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Lifelong Learning. (2015). Eurostat. Kättesaadav: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tsdsc44>
Vaadatud: 10.04.2016

Liveright, A. A., ja Haygood, N. (2003). Toward a Conceptual Framework for the Comparative Study of Adult Education.

Loogma, K., Ruus V. R., (2009) Õpetaja professionaalsus ning tõhusama õpetamis- ja õppimiskeskonna loomine. OECD rahvusvahelise õpetamise ja õppimise uuringu TALIS tulemused.

Lorge, I. (1947). Intellectual Changes During Maturity and Old Age. *Review of Educational Research*, 17 (5), 326–332.

Mayring, P. (2000). Qualitative Content Analysis. Forum: Qualitative Research. Vol 1, no 2.

McGregor, T. (2012). Defining empathy skills in practice - Carl Rogers and unconditional regard. Kättesaadav: <http://hubpages.com/education/Empathy-in-practice> Vaadatud: 26.05.2016

Payne, M. (2014). Modern social work theory. 4th edition. Palgrave: Macmillian.

Schults, A. (2012). Pedagoogide tugisüsteem. Tartu Linnavalitsuse haridusosakond.

Selg, M. (2011). Eesti sotsiaaltöötaja vajab rohkem toetust. *Sotsiaaltöö*, 6, 37-39.

Shaw, I., Holland, S. (2014). *Doing Qualitative Research in Social Work*. Los Angeles, London, New Dehli, Singapoer, Washington DC: SAGE.

Social Workers Registration Board. Continuing professional development. Kättesaadav: <http://www.swrb.govt.nz/already-registered/continuing-professional-development>

Vaadatud: 26.05.2015

Sotsiaaltöö kutsestandard. (2014). Sotsiaaltöötaja, tase 6. Sihtasutus Kutsekoda. Kättesaadav: <http://www.kutsekoda.ee/et/kutseregister/kutsestandardid/10536292> Vaadatud: 26.05.2016

Sotsiaaltöö professiooni ülemaailmne definitsioon. (2014). Tõlkinud Marju Selg. *Sotsiaaltöö*, 3, 9-14.

Sotsiaalhoolekande töötajate täienduskoolituse vajadus. (2012). Tartu sotsiaalteaduslike rakendusüuringute keskus RAKE.

Statements on Ethical Principles. (2012). International Federation of Social Workers. Kättesaadav: <http://ifsw.org/policies/statement-of-ethical-principles/> Vaadatud: 30.05.2016

Strömpl, J. (2015). Sotsiaaltööuurimus – sild teaduse ja praktika vahel ning suurepärase õppimismeetod. *Sotsiaaltöö* 3, 9-16.

Thompson, N. (2002). *People skills*. Second edition: Palgrave Macmillian, 56-70.

Thompson N., Bates, J. (2009). *Promoting Workplace Well-Being*. *People skills*. Third edition: Palgrave Macmillian.

Topper, K. (2015). Sotsiaaltöö täienduskoolitused Eestis: Sotsiaaltöötajate ja koolitajate kogemused. *Magistritöö*. Tartu Ülikool.

Tsui, M. (2005). Functions of social work supervision in Hong Kong. International Social Work. Sage Publication.

Täienduskoolitus. (2015). Haridus- ja Teadusministeerium. Kättesaadav: www.hm.ee/et/eesmargidtegevused/taiskasvanuharidus/taienduskoolitus Vaadatud: 12.03.2016

Täiskasvanuharidus. (2015). Haridus- ja Teadusministeerium. Kättesaadav: <https://www.hm.ee/et/eesmargid-tegevused/taiskasvanuharidus> Vaadatud: 12.03.2016

Täiskasvanute koolitus. (2009). Eesti Statistika: Tallinn.

Täiskasvanute koolituse seadus. RT I, 23.03.2015, 5. Kättesaadav: <https://www.riigiteataja.ee/akt/110062015010> Vaadatud 12.03.2016

Lisa 1. Intervjuu kava

Töö eesmärk on anda ülevaade sotsiaaltöötajate käsitustest täienduskoolituste ja igapäevapraktika seoste kohta.

Töö eesmärgi saavutamiseks olen püstitanud kolm uurimisküsimust:

1. Mida on sotsiaaltöötajad täienduskoolitustel omandanud ja kuidas hiljem oma igapäevases töös rakendanud?
2. Kuidas toetab täienduskoolitusel osalemine sotsiaaltöötaja professionaalset arengut?
3. Millised on ootused täienduskoolitustele?

Intervjuu küsimused (muutmata kujul) jaotuvad nelja teemablokki:

1. Täienduskoolitustel osalemine

- 1) Loetlege, millistel täienduskoolitustel olete kolme viimase aasta jooksul osalenud?
- 2) Millistest koolitustest on praktikas kõige rohkem kasu olnud? Miks?
- 3) Millised täienduskoolitused on Teile enim meeldinud? Miks?

2. Täienduskoolituste mõju igapäevasele klienditööle

- 1) Mida on andnud koolitustel osalemine igapäevapraktikale?
- 2) Milliseid teadmisi olete täienduskoolitustel omandanud ning hiljem oma töös kasutama hakanud?
- 3) Milliseid meetodeid olete koolitustel omandanud ja hiljem oma töös kasutama hakanud?

3. Täienduskoolitustel osalemise mõju sotsiaaltöötaja personaalsetele hoiakutele

- 1) Kuidas on koolitustel osamine mõjutanud Teid inimesena?
- 2) Milleks on täienduskoolitusi vaja? Tuua argumente.

4. Ootused täienduskoolitustele

- 1) Mis teeb koolitusest hea koolituse?
- 2) Missugustel eri meetoditega koolitustel olete osalenud?
- 3) Milliseid õppemeetodeid tuleks Teie arvates täienduskoolitustel kasutada?
- 4) Millistel teemadel on täienduskoolitusi enim vaja (igapäevapraktikat silmas pidades)?

Mina, Heike Pohla,

annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose Kohaliku omavalitsuse sotsiaaltöötajate käsitused täienduskoolituste seostest igapäevapraktikaga, mille juhendaja on Dagmar Narusson,

1. reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
2. üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

Olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, 01.06.2016