

Erialase tasemehariduseta isikute osalemine elukestvas õppes

Eesti Rakendusuringute Keskus CentAR

Janno Järve
Mari Liis Räs
Indrek Seppo



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti tuleviku heaks

Uuringu teostati Haridus- ja Teadusministeeriumi programmi „Täiskasvanute tööalane koolitus ja arendustegevused“ raames, seda rahastati Euroopa Sotsiaalfondist.

Sisukord

SISUKORD	2
JOONISTE LOETELU.....	3
TABELITE LOETELU.....	5
SISSEJUHATUS.....	6
1. LÄHTEÜLESANNE JA METOODIKA	7
SISSEJUHATUS.....	7
1.1. LÄHTEÜLESANNE.....	7
1.2. METOODIKA.....	8
1.3. TÖÖ EMPIIRILISES OSAS KASUTATAV ÕPITEGEVUSE KLASSIFIKATSIOON.....	12
2. ÕPPIMINE JA ÕPIMOTIVATSIOONI.....	13
SISSEJUHATUS.....	13
2.1. TEOREETILINE RAAM.....	13
2.2. TÄISKASVANUD ÕPPIJA ERIPÄRAD – EMPIIRILISTE TULEMUSTE LÜHIÜLEVADE	15
2.3. EESTIS LÄBIVIIDUD UURINGUD	17
2.4. KOKKUVÕTE	19
3. ENESETÄIENDAMINE EESTI KÜSITLUSUURINGUTE ANDMETE PÕHJAL	20
3.1. ELANIKKONNAUURINGUTE TULEMUSED	20
3.2. ETTEVÕTETE UURINGUTE TULEMUSED.....	40
4. MEETMED ELUKESTVAS ÕPPES OSALEMISE EDENDAMISEKS	57
SISSEJUHATUS.....	57
4.1. TURUTÖRKED, MIS VÕIVAD PÕHJUSTADA EBAPIISAVA INVESTEERINGU HARIDUSSE.....	58
4.2. MEETMED RAHALISTE JUURDEPÄÄSUPIIRANGUTE LEEVENDAMISEKS	60
4.3. AJALISED PIIRANGUD	64
4.4. VASTUMEELSUS ÕPPIMISELE	66
4.5. TÖÖANDJATE SUHTUMINE	71
4.6. KOHALIKE OMAVALITSUSTE ELEKTROONILISE KÜSITLUSE TULEMUSED	72
4.7. KOKKUVÕTE	78
5. KOKKUVÕTE JA SOOVITUSED.....	80
KASUTATUD KIRJANDUS	84
LISAD.....	88
LISA 1. ENESETÄIENDAMIST MÕJUTAVAD TEGURID - REGRESSIOONANALÜÜSI TULEMUSED	88
LISA 2. TÄIENDAVID JONISED.....	89

Jooniste loetelu

JOONIS 1. 25-64 AASTASTE INIMESTE OSALEMINE ELUKESTVAS ÕPPES	6
JOONIS 2. ÕPPIMISE PROTSSESS JA DIMENSIOONID	14
JOONIS 3. ÕPITSÜKLI KÄIVITAJAD	16
JOONIS 4. TEGELEMINE ENESETÄIENDAMISEGA HARIDUSTASEMETE LÕIKES	22
JOONIS 5. ERIALAHARIDUSETA INIMESTE ENESETÄIENDAMINE 2007 JA 2011, SOO JA KOOLITUSE TÜÜBI KAUPA	23
JOONIS 6. ERIALAHARIDUSETA INIMESTE ÕPPIMINE VANUSEGRUPPIDE KAUPA	24
JOONIS 7. TÖÖTURUKOOLITUSEL OSALENUTE OSAKAAL NEIST, KES ON OLNUD KAHE AASTA JOOKSUL REGISTREERITUD TÖÖTUD	25
JOONIS 8. PIIREFEKTID LOGIT-REGRESSIOONIST: SEOS ENESETÄIENDAMISEGA	26
JOONIS 9. ENESETÄIENDAMISE PÕHJUSED (NEIL, KES OSALESID ENESETÄIENDUSES EGA OMA KUTSE-, AMETI, EGA ERIALAHARIDUST) ..	27
JOONIS 10. ISESEISVA ÕPPIMISE PÕHJUSED (NEIL, KES OSALESID ISESEISVAS ÕPPES EGA OMA KUTSE-, AMETI EGA ERIALAHARIDUST)..	28
JOONIS 11. ÕPINGUTES MITTEOSALEMISE PÕHJUSED (NEIL, KES EI OMA KUTSE-, AMETI EGA ERIALAHARIDUST).....	29
JOONIS 12. ERIALAHARIDUSETA INIMESTE OSALEMINE ELUKESTVAS ÕPPES VIIMASE 12 KUU JOOKSUL	32
JOONIS 13. ERIALAHARIDUSETA INIMESTE ISESEISEV TÖÖALANE ENESETÄIENDAMINE VIIMASE 12 KUU JOOKSUL	33
JOONIS 14. ERIALAHARIDUSETA INIMESTE ISESEISEV KOGUKONDLIKU TEGEVUSE ALANE ENESETÄIENDAMINE VIIMASE 12 KUU JOOKSUL	33
JOONIS 15. ERIALAHARIDUSETA INIMESTE ISESEISEV MAJAPIDAMISALANE ENESETÄIENDAMINE VIIMASE 12 KUU JOOKSUL.....	34
JOONIS 16. ERIALAHARIDUSETA INIMESTE MUU ISESEISEV ENESETÄIENDAMINE VIIMASE 12 KUU JOOKSUL	34
JOONIS 17. ISEÕPPIMISE ALLIKAD.....	35
JOONIS 18. AJAKULU ISESEISVALE ÕPPIMISELE VIIMASE 4 NÄDALA JOOKSUL (NENDEL, KES TEGELESID ENESETÄIENDAMISEGA)	36
JOONIS 19. AJAKULU ISESEISVALE ÕPPIMISELE VIIMASE 4 NÄDALA JOOKSUL, VASTUSTE KAALUMATA JAOTUS.....	36
JOONIS 20. ISEÕPPIMISE PÕHJUSED.....	37
JOONIS 21. ISEÕPPIMISE TAKISTUSED.....	37
JOONIS 22. VANUSEGRUPPIDE JAOTUS NENDE HULGAS, KES ÜTLESID, ET NAD ON LIIGA VANAD, ET ÕPPIDA	38
JOONIS 23. ERIALAHARIDUSETA TÖÖTAJATE OSAKAALU KUMULATIIVNE JAOTUS ETTEVÕTETES, % SUURUSGRUPI JA SEKTORI ETTEVÕTETEST	40
JOONIS 24. KOOLITUSKAVA JA -EELARVE ÜLE 10 TÖÖTAJAGA ETTEVÕTETES	41
JOONIS 25. KOOLITUSKAVA JA -EELARVE ETTEVÕTETES 2012. AASTAL.....	42
JOONIS 26. KAS TEIE ETTEVÕTTES VIIAKSE LÄBI ARENGUVESTLUSI VÕI HINDAMISI 2012. AASTAL (% ETTEVÕTETEST).....	42
JOONIS 27. VIIAKSE LÄBI ARENGUVESTLUSI VÕI HINDAMISI, 2012 (% VASTAVA SUURUSGRUPI ETTEVÕTETEST)	43
JOONIS 28. ETTEVÕTTE POOLT TÖÖTAJATELE PAKUTAVAD KOOLITUSED, 2012 (% ETTEVÕTETEST).....	43
JOONIS 29. KOOLITUSTE PIIRAVAD TEGURID, 2010. AASTAL (% KOOLITUST PAKKUNUD ETTEVÕTETEST).....	45
JOONIS 30. KOOLITAMISEGA MITTETEGELEMISE PÕHJUSED, 2010 (% ETTEVÕTETEST, KES TÖÖTAJATELE KOOLITUST EI PAKKUNUD)..	46
JOONIS 31. ETTEVÕTETE OSAKAAL, KUS OLI TÖÖ KÕRVALT VASTAVA TASEMEHARIDUSE OMANDAJAID, 2010. AASTA (% ETTEVÕTETEST, KUS ON TASEMEHARIDUSE OMANDAJAID).....	47
JOONIS 32. KAS ETTEVÕTE RAHASTAB VÕI TOETAB ÕPINGUID TASEMEHARIDUSES? (% ETTEVÕTETEST, KUS ON TASEMEHARIDUSE OMANDAJAID)	48
JOONIS 33. TASEMEÕPPINGUTE RAHALISE MITTETOETAMISE PÕHJUSED, (% TASEMEÕPET MITTE TOETANUD, KUID TÖÖTAJATE SEAS TASEMEÕPPUREID OMAVATEST ETTEVÕTETEST)	48
JOONIS 34. MILLE POOLEST ERINES ERIALAHARIDUSETA TÖÖTAJATE KOOLITAMINE? (N=37).....	49
JOONIS 35. MIS PÕHJUSEL LÄHENETAKSE ERIALAHARIDUSETA TÖÖTAJATE KOOLITAMISELE TEISITI? (N=37)	50

JOONIS 36. SUHTUMINE ISESEISVASSE ÕPPIMISSE, 2012 (% ETTEVÕTETEST).....	51
JOONIS 37. ERIALASE HARIDUSETA INIMESTE MITTEKOOLITAMISE PÕHJUSED, 2012. AASTA (NB! N=23) (% ETTEVÕTETEST, KUS ERIALASE HARIDUSETA TÖÖTAJATELE KOOLITUST EI PAKUTUD)	52
JOONIS 38. ERIALASE HARIDUSETA INIMESTE KOOLITAMIST RASKENDAVAD TEGURID, 2012. AASTA (N=277) (% ETTEVÕTETEST, KUS ERIALASE HARIDUSETA INIMESTELE PAKUTAKSE KOOLITUST).....	53
JOONIS 39. MIS TINGIMUSEL OLEKS ETTEVÕTE NÕUS ENAM PANUSTAMA ERIALASE HARIDUSETA INIMESTE KOOLITAMISSE, 2012. AASTA (% ETTEVÕTETEST)	54
JOONIS 40. HETKEL RAKENDATAVAD MEETMED ELUKESTVA ÕPPE EDENDAMISEKS (% OMAVALITSUSTEST, KES TOETAVAD ELUKESTVAS ÕPPES OSALEMIST)	73
JOONIS 41. PRAEGUSTE MEETMETE SIHTGRUPP (% OMAVALITSUSTEST, KES TOETAVAD ELUKESTVAS ÕPPES OSALEMIST).....	74
JOONIS 42. MILLIST TÜÜPI KOOLITUST TULEKS TOETADA? (% KOV-DEST).....	75
JOONIS 43. MILLELE PEAKS KOOLITUSTE TOETAMINE KESKENDUMA? (% KOV-DEST)	75
JOONIS 44. KUIDAS PEAKS TOIMUMA SELLISTE MEETMETE FINANTSEERIMINE?.....	76
JOONIS 45. MILLINE INSTITUTSIOON SOBIKS SELLIST MEEDET ADMINISTREERIMA?	77
JOONIS 46. MILLIST ROLLI OLEKS KOV NÕUS TÄITMA	77
JOONIS 47. ETTEVÕTTE POOLT TÖÖTAJATELE PAKUTAVAD KOOLITUSED, SUURUSGRUPI LÕIKES 2012 (% ETTEVÕTETEST)	89
JOONIS 48. ELUKESTVAT ÕPET TOETAVATE KOVIDE OSAKAAL REGIOONITI.....	90

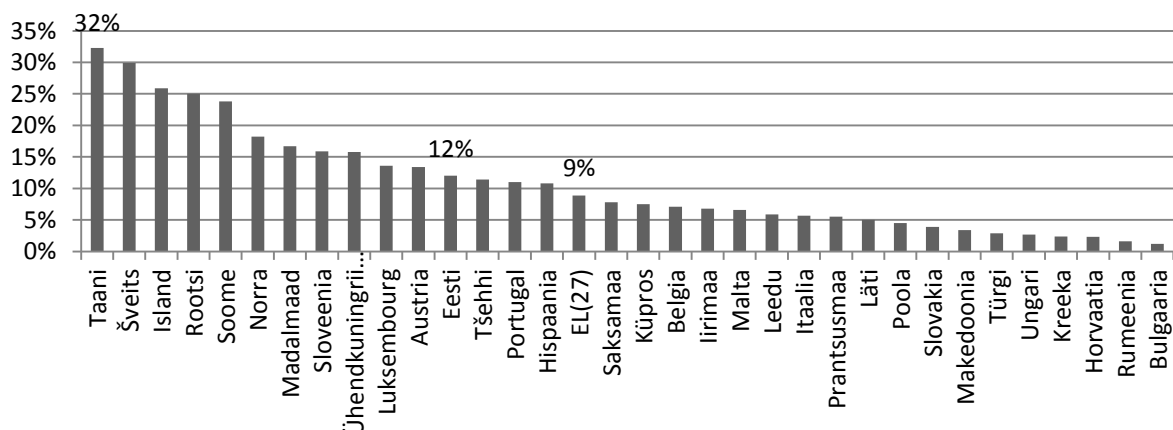
Tabelite loetelu

TABEL 1. PROJEKTI KÄIGUS LÄBI VIIDUD ELANIKKONNA UURINGU TEHNILINE RAPORT	9
TABEL 2. PROGRAMMI „TÄISKASVANUTE TÖÖALANE KOOLITUS JA ARENDUSTEGEVUS“ RAAMES 2011. AASTA I POOLAASTAL KOOLITUSEL OSALENUTE ELEKTROONILISE KÜSITLUSE TEHNILINE RAPORT	10
TABEL 3. TÖÖANDJATE TELEFONIKÜSITLUSE TEHNILINE RAPORT	11
TABEL 4. KOV KÜSITLUSE VALIM.....	11
TABEL 5. HINNANG ERIALAHARIDUSETA INIMESTE JAOTUSELE RAHVASTIKUGRUPPIDE LÖIKES 2011. AASTAL.....	20
TABEL 6. KAS KUTSEKOOLI/KÕRGGKOOLI LÕPETANUD TÖÖTAJATE PUHUL ON VALED TÖÖVÕTTED VÄIKSEM PROBLEEM KUI ISEÕPPIJATE PUHUL? (2012, % ETTEVÕTETEST).....	51
TABEL 7. LOGIT-REGRESSIOONI TULEMUSED (MARGINAALEFEKTIID)	88

Sissejuhatus

Kaasaegses kiirelt muutuv majandusruumis on pidev enesetäiendamine väga oluline – kui olud meie ümber pidevalt muutuvad, siis peame muutuma ka meie. Eestis on viimasel ajal täiskasvanute osalemine elukestvas õppes pidevalt kasvanud, ulatudes juba täna üle Euroopa Liidu keskmise ning jäädes vaid 3 protsendipunktiga alla üleeuroopaliselt eesmärgile, mille kohaselt aastaks 2020 peaks formaalhariduses või mitteformaalses õppes osalema vähemalt 15% 25-64 aastastest täiskasvanutest.

Sellegipoolest ei tähenda Euroopa kontekstis suhteliselt kõrge elukestvas õppes osalemise määr seda, et enesetäiendamise osas ei ole Eestil enam väljakutseid. Kui võrrelda meie näitajaid Euroopa esirinnas olevate riikidega nagu Taani, siis näeme, et arenguruumi on veel küll (vt Joonis 1).



Joonis 1. 25-64 aastaste inimeste osalemine elukestvas õppes 2011. aastal

Allikas: Eurostat

Lisaks eeltoodule tuleb tunnistada, et elukestvas õppes osalemise kõrge keskmine määr ei tähenda sugugi seda, et tööelises elanikkonnas ei eksisteeriks gruppe, kelle enesetäiendamisaktiivsus jääb sellele näitajale märkimisväärselt alla. Kuna enesetäiendamise üks olulisemaid valdkondi on tööga seotud enesetäiendamine, siis võiks eeldada, et tööturul nõrgemas positsioonis olevad grupid on suure tõenäosusega tagasihoidlikumad ka elukestvas õppes.

Käesolev uuring keskendubki ühe spetsiifilise grupi – erialase hariduseta inimeste – enesetäiendamisele.

1. Lähteülesanne ja meetodika

Sissejuhatus

Metoodika valikul mängivad olulist rolli lähteülesandes toodud tingimused. Seetõttu on oluline tutvuda enne uuringu tulemusi ka ülesandega, mille tellija uurijatele püstitas. Lähteülesannet kirjeldatakse peatüki esimeses osas. Peatüki teises osas kirjeldatakse põgusalt metoodikat, mida kasutati lähteülesande lahendamiseks. Detailsem ülevaade küsitlusuuringu valimi mahtudest ja küsitletavate vastamiskäitumisest on toodud vastavate peatükkide alguses.

1.1. Lähteülesanne

Uuringu üldeesmärgiks on välja selgitada sihtrühma täpsemad karakteristikud ning tegurid, mis mõjutavad nende osalemist täiskasvanukoolituses (sh osalemist takistavad tegurid).

Uuringu käigus kogutav informatsioon peab võimaldama välja töötada poliitikameetmed, mis suunaksid riigi ressursse senisest efektiivsemalt erialase tasemeharidusega ning madala konkurentsivõimega inimeste osaluse suurenemiseks elukestvas õppes.

Uuringu sihtrühmadena määratleti järgmised sotsiaaldemograafilised grupid:

- valim esimese ja madalama taseme haridusega elanikkonnast vanuses 25-64 aastat (ISCED 97 - 2A, 2C, 1);
- valim teise taseme haridusega elanikkonnast vanuses 25-64 aastat (ISCED 97 - 3A ja 3C);
- tööandjad ja kohalikud omavalitsused kui antud taustsüsteemis otseste sihtrühmade elukestvas õppes osalemist- ja sellest hinnangute kujunemist mõjutavad tegurid.

Uuringu lähteülesandes püstitatud ülesanded on järgmised:

- määratleda ülaltoodud kriteeriumide alusel täpne sihtrühm, leida sobivad meetodid uuringu ülesannete täitmiseks vajalike andmete kogumiseks ja töötlemiseks, koostada vastavad küsimustikud, jms;
- koguda andmeid sihtrühma õpimotivatsioonist täiskasvanukoolituses;
- leida millised eeldatavad tulemused motiveerivad õppimist, järjestada motivaatorid olulisusest;
- koguda andmeid sihtrühma täiskasvanukoolituses osalemisest takistavatest teguritest, järjestada takistused olulisusest;
- leida põhjused, miks konkreetne sihtrühm osaleb elukestvas õppes suhteliselt vähem;
- selgitada välja tööandjate hoiakud sihtrühma osalemisse täiskasvanukoolituses ja valmisolek sellesse ise panustada;

- selgitada välja sihtrühma informeeritus ja teadlikkus elukestva õppe võimalustest ning nende võimaluste eesmärgispärasest kasutamisest;
- selgitada välja kohalike omavalitsuste hoiakud ja valmisolek sihtrühma süstemaatiliseks kaasamiseks elukestvas õppes.

Metoodika osas nägi tellija ette, et uuring lähtub nii kvalitatiivse kui kvantitatiivse lähenemise kombineerimisest, et anda ühest küljest statistiliselt esinduslik ülevaade sihtrühmast, kuid täiendada seda ka kvalitatiivsete meetoditega kogutud informatsiooniga saavutamaks süvendatud teadmine sihtrühma elukestvas õppes osalemist mõjutavatest teguritest.

Uuringu aluseks on olemasolevad andmed (Statistikaameti uuringud „Täiskasvanute koolituse uuring 2007“, „Täiskasvanute koolitus ettevõtetes 2010“, „Eesti täiskasvanute koolitus 2011“. ESF programmi „Täiskasvanute tööalane koolitus ja arendustegevused“ raames läbiviidud tagasisideküsitlused), kui ka uuringu läbi viija poolt täiendavalt kogutavad andmed. Täiendavad andmed kogutakse küsitluse abil, mille sihtrühmadeks on erialase hariduseeta inimesed, ettevõtjad ja kohalikud omavalitsused.

1.2. Metoodika

1.2.1. Uuritavate sihtrühmade määratlemine

Sihtrühmad on piiritletud pakkumiskutses nimetatud gruppidega:

- 25-64 aastaste ISCED-97 klassifikaatori järgi 1, 2A , 2C (esimene tase) kui madalama haridustaseme omandanud inimesed ja 3A ja 3C (teine tase) kui kõrgema haridustaseme omandanud inimesed;
- Tööandjad;
- Kohalikud omavalitsused.

1.2.2. Lähenemine andmete kogumisele

Uuring põhineb olulises osas juba varasemalt Statistikaameti uuringute raames kogutud andmete analüüsil. Uuringu raames täiendavalt kogutavate andmete kogumise meetodite valikul kaaluti nii seda, milline meetod tagaks piisava vastamisprotsendi kui seda, milline andmed kogumise viis oleks käesoleva uuringu raamides teostatav. Erinevate sihtrühmade osas otsustati kasutada järgmisi küsitlusviise:

- Indiviidküsitlus näost-näku küsitlusena (edaspidi indiviidküsitlus);
- Ettevõtete küsitlus telefoniintervjuudena (edaspidi ettevõtteküsitlus);
- Kohalike omavalitsuste küsitlus veebiküsitlusena (edaspidi KOV küsitlus).

Juhul, kui raportis ei ole tabeli või joonise all toodud eraldi viidet, siis tuleks lugeda selle allikaks eelpool mainitud küsitlusuuringud.

Indiviidi küsitlus

Küsimustike koostamisel tugineti paljuski täna juba kasutuses olevate küsimustike sõnastustele, seda kahel põhjusel. Esiteks tagab see mõningates olulisemates punktides tulemuste omavahelise võrreldavuse. Teiseks seetõttu, et nii on võimalik kasutada küsimusi, mille toimimist on eelnevalt juba testitud. See võimaldab vähendada küsimuse ekslikust sõnastamisest tulenevaid vigu.

Viimaseid õpitegevusi kaardistati nii *küsitlusele eelneva 12 kuu* kui *küsitlusele eelneva 4 nädala* jooksul. Kõiki õpitegevusega seonduvaid küsimusi küsiti viimase õpitegevuse kohta. Küsimustike abil koguti ka taustainformatsioon sotsiaaldemograafiliste tunnuste¹ ja töökohta iseloomustavate andmete kohta.

Küsimustik valmistati ette näost-näku intervjuudeks, eeldusel, et intervjuu pikkus ei ületaks **30 minutit**. Ankeedid koostati nii eesti kui vene keeles.

Küsitluse sihtrühm oli elanikkond vanuses 25 – 64 eluaastat, kelle viimaseks lõpetatud hariduseks on alg-, põhi- või keskharidus ning kellel puudub erialaharidus või kutseharidus. **Küsitleti 500** juhuslikult valitud eelpool kirjeldatud haridustasemega Eesti elanikku. Valimi mudel koostati Eesti Statistikaameti (2011. aasta) rahvastikustatistika andmebaasi alusel, nii on uuringutulemused laiendatavad kogu vastavaealisele elanikkonnale. Juhuvaliku esimeses etapis leiti 50 valimipunkti üle Eesti ja teises etapis igas valimipunktis konkreetsed intervjuueeritavad. Aadressi valikul rakendati lähteadressi meetodit, mille puhul antakse igale küsitlejale ette juhuslikult valitud aadress, kus küsitleja teostab esimese intervjuu. Edasi liiguti kindla sammu alusel (nt iga viies korter või iga teine maja), et tagada valikusse sattunud elupaikade juhuslikkus. Vastaja valikul rakendati nn. noorema mehe reeglit, mis näeb ette, et esimesena palutakse intervjuud nooremalt kodus olevalt meesterahvalt, kes on vähemalt 25-aastane. Kui kodus ei ole mehi, eelistatakse nooremat naist. Selline valikumeetod annab neile küsitletavate kategooriatele, keda on vähem tõenäoline kodust eest leida (eelkõige noored ja mehed), täiendava šansi valimisse sattuda. Nii saavutatakse sugude ning erinevate vanusegruppide parem esindatus valimis.

Intervjuud viisid läbi vastava koolituse läbinud küsitlajad. Küsitluse lõppedes võrreldi vastaja sotsiaaldemograafilist koosseisu valimis ettenähtuga ning teostati andmete kaalumise (ristlõikes sugu/vanus/piirkond). Andmestikku on lisatud kaalutunnused, mille sisselülitamisel on andmestik esinduslik nii üle-eestiliselt kui ka konkreetse piirkonna siseselt.

Küsitlus viidi läbi perioodil 21.05.2012 – 21.06.2012. Küsitlusuuringu tehniline raport on toodud alljärgnevas tabelis.

Tabel 1. Projekti käigus läbi viidud elanikkonna uuringu tehniline raport

	Kokku	Tallinnas	Mujal
Küsitluspunkte	50	16	34
Küsitlejaid	39	9	30
Täidetud põhiankeete	500	160	340
sh praak	0		
Kasutuskõlblikke Elukestev õpe põhiankeete	500	160	340
Põhjused, miks küsitlus ei toimunud	Kokku	Tallinnas	Mujal
Leibkonnas ei ela inimesi vanuses 25-64.a	663	221	442
Leibkonnas elab sobivas vanuses inimene, kuid ta on omandanud kõrghariduse	375	143	232
Leibkonnas elab sobivas vanuses inimene, kuid ta on omandanud kutsehariduse	361	129	232

¹ Töös kasutatakse Statistikaameti poolt kasutatavaid klassifikaatoreid.

Leibkonnas elab sobivas vanuses inimene, kuid ta on jätnud kutsekoolis üldhariduse (põhiharidus, keskharidus) osa pooleli, kuid omandanud kutseosa tunnistuse	8	1	7
Kedagi pole kodus	2164	1097	1067
Sihtrühma kuuluv inimene pole kodus	30	7	23
Keelduti kontaktist	263	105	158
Sihtrühma kuuluv inimene keeldus intervjuust	199	48	151
Kokku aadresse	4563	1911	2652
Korduvvisiite	1342	583	759

Selline lähenemine võimaldab saada sihtrühma suhtes representatiivse pildi, kuid lisaks on vaja uurimisülesande täitmiseks, et vastajate hulgas oleks piisavalt inimesi, kes on osalenud elukestvas õppes. Selleks paluti Haridus- ja Teadusministeeriumilt viimase 12 kuu jooksul ESF programmi „Täiskasvanute tööalane koolitus ja arendustegevused“ raames tasuta koolitust saanud täiskasvanu kontaktanded (e-posti aadress). Nende seas viidi läbi elektrooniline küsitlus sama ankeedi alusel, mida kasutati näost näkku intervjuude läbiviimiseks. Eesmärgiks oli saada vähemalt **200 osalenu** vastused ankeedis toodud küsimustele.

Tabel 2. Programmi „Täiskasvanute tööalane koolitus ja arendustegevus“ raames 2011. aasta I poolaastal koolitusel osalenute elektroonilise küsitluse tehniline raport

	Ankeetide arv
Kontakte kokku	1496
Alustas ankeedi täitmist	453
Ankeet jäi poolikuks	107
Ankeedi täitis	346
Kasutuskõlblikke ankeete	328

Ettevõtete telefoniküsitlus

Tööandjate küsimustiku ankeedi ülesehitamisel lähtuti üldjoontes sarnastest põhimõtetest nagu isikuankeedi puhul. Nii palju kui võimalik kasutati juba olemasolevate küsimustike sõnastusi². Küsimustik valmistati ette telefoniintervjuudeks eeldusel, et intervjuu pikkus ei ületaks **12 minutit**. Ankeedid koostati nii eesti kui vene keeles. Vastajateks olid ettevõtte personaliküsimustega tegelevad inimesed (personalijuht, selle puudumisel tippjuht).

Küsitluse läbiviimisel oli valimi moodustamise aluseks Äriregistri andmebaas, millest tehti juhuvaljavõtte. Uuring viidi läbi telefoniintervjuudena (**300 intervjuud**). Telefoniküsitluseks kasutati veebipõhist CATI süsteemi, milles andmed salvestati otse andmebaasi. Süstemaatilise ja perioodilise kvaliteedikontrolli käigus salvestati läbiviidavaid intervjuusid pisteliselt (nii vastajat kui küsitlejat teavitati sellest kui intervjuu salvestatakse).

² Nt Uuring täiskasvanute koolitusest ettevõtetes.

Tabel 3. Tööandjate telefoniküsitluse tehniline raport

	Ankeetide arv
Küsitlajaid	7
Läbiviidud intervjuusid	300
Kasutuskõlblikke intervjuusid	300
Põhjused, miks küsitlus ei toimunud	
number ei vasta, pidevalt kinnine toon, fax või automaatvastaja	106
keelduti vastamast	539
on juba vastanud	1
firma ei tööta enam	57
vale telefoninumber	35
katkestatud intervjuud	102
väljaspool sihtgrupp	100
Kokku kasutatud numbreid	940

Kohalike omavalitsuste elektrooniline küsitlus

Kohalike omavalitsuste küsitlus keskendus KOV-ide võimekuse kaardistamisele ning KOV-ide seisukohtade kogumisele selle kohta, milliseid erialase hariduseta inimeste elukestvat õpet toetavaid meetmeid nad vajalikuks peaksid ning kas ja kui suures ulatuses oleks nad valmis selle rakendamises osalema.

Küsitlus viidi läbi elektrooniliselt. Küsimustik saadeti kõikidele KOV-le. Kokku laekus **84 vastust**.

Tabel 4. KOV küsitluse valim

Lõige	Vastanute arv	%	KOV koguarv	%
Omavalitsuse suurus				
kuni 5 000 elanikku	67	80%	184	81%
5 001 - 10 000 elanikku	8	9%	23	10%
10 001 + elanikku	9	11%	19	8%
Kokku	84		226	
Regioon				
Põhja-Eesti	9	11%	24	11%
Lääne-Eesti	25	30%	54	23%
Kesk-Eesti	14	17%	37	16%
Kirde-Eesti	9	11%	22	10%
Lõuna-Eesti	27	32%	90	40%

Üksikindiviidide, ettevõtete ja ka kohalike omavalitsuste küsitlus viidi läbi Turu-uuringute AS-i poolt.

Täiendavad intervjuud

Nii pilootfaasis kui *ex-post* analüüsi raames valmistati ette avatud küsimustega struktureeritud intervjuu kavad, mis keskendusid pilootfaasis küsimustikest arusaamise testimisele ja sõnastuste parandamisele, *ex-post* faasis aga tulemuste lahtimõtestamisele ja kvalitatiivsete põhjenduste otsimisele.

Indiviidi küsitlemisel viidi intervjuud läbi 20 inimesega (10 enne ja 10 pärast ankeetküsitluse läbiviimist) ning ettevõtete puhul 4 ettevõttega. Intervjuud viidi läbi eesti keeles.

1.3. Töö empiirilises osas kasutatav õpitegevuse klassifikatsioon

Õpitegevuste klassifitseerimise lähtutakse üldjoontes Euroopa Komisjoni poolt 2006. aastal välja antud õppetegevuste klassifikatsiooni manuaalis³ toodud liigitusest. Ka teised Eestis läbiviidavad statistilised uuringud (nt Eesti tööjõuuuring (edaspidi ETU)) tuginevad sarnasele klassifikatsioonile. Käesolevas uuringus vaadatakse elukestvat õpet selle erinevate komponentide lõikes:

- Formaalharidus;
- Mitteformaalharidus;
- informaalne haridus.

Formaalhariduse omandamise all mõistetakse õppimist tasemehariduses, mis võimaldab omandada põhi-, kesk-, kutse, kõrgharidust või teaduskraadi.

Mitteformaalhariduse omandamise all mõistetakse õppimist täienduskoolitustel, kursustel, seminaridel, õpikodades, töökohal ja mujal.

Informaalse hariduse omandamise all mõistetakse iseseisvat oskuste/teadmiste täiendamist – erialase kirjanduse lugemist, õppefilmide või dokumentaalsaadete vaatamist, ööülikooli loengute kuulamist jpm.

1.4. Töö tulemuste tõlgendamine

Töö tulemuste tõlgendamisel on oluline silmas pidada, et korrelatsioon ei tähenda ilmtingimata kausaalsust. Lisaks vaadeldavatele teguritele võib olla mitmeid teisi, meile mittevaadeldavaid, tegureid, mis mõjutavad inimeste otsuseid tegeleda enesetäiendamisega. Seetõttu tuleb käesolevas töös toodud seostesse suhtuda mõningase reservatsiooniga.

³ Õppetegevuste klassifikatsioon – manuaal, Euroopa Komisjon, 2006, lk 19.

2. Õppimine ja õpimotivatsiooni

Sissejuhatus

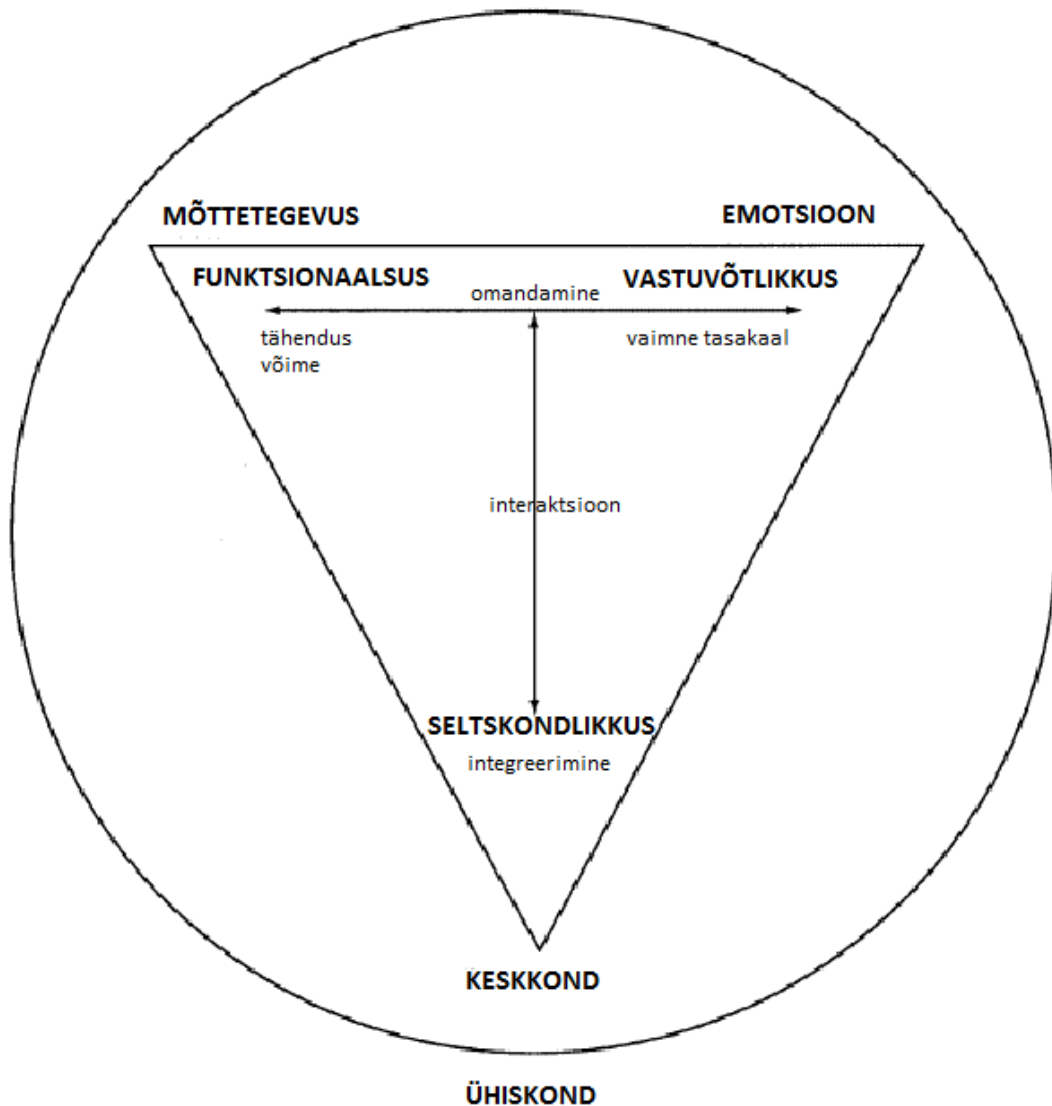
Rääkides võimalikest meetmetest elukestvas õppes osalemise edendamiseks on oluline mõista, milline on protsess, mis viib inimesed õppimise juurde. Õppimist kui protsessi kirjeldavaid teooriaid on erinevaid. Siinkohal ei ole eesmärgiks anda põhjalikku ülevaadet erinevatest teooriatest, pigem soovime anda üldise raamistiku, mis võimaldaks erinevaid meetmeid õppimise üldisesse konteksti asetada. Kuna tegemist on eelkõige täiskasvanud õppija õpikäitumist käsitleva uuringuga, siis pööratakse sellele grupile ka veidi rohkem tähelepanu.

Alljärgnevalt käsitletakse esmalt teoreetilist raamistikku, mis tugineb valdavalt Knud Illerise 2003. aastal avaldatud artiklile. Peatüki teises osas kirjeldatakse mujal maailmas ja Eestis seni läbi viidud täiskasvanute õppimist analüüsivate uuringute tulemusi.

2.1. Teoreetiline raam

Enne õppimist kirjeldavate teooriate juurde asumist on oluline selgitada, mida me õppimise all mõistame. Käesolevas töös mõistetakse õppimist laialt, nii et see hõlmab endas kõiki protsesse, mis viivad (suhteliselt) püsivate muutusteni võimekuses (ing. *capacity*), olgu siis motoorses, kognitiivses, psühhodünaamilises (ehk emotsionaalses, motivatsioonilises või hoiakulises) või sotsiaalses sfääris ning mis ei tulene geneetilis-bioloogilisest arengust (Illeris, 2003).

Vastavalt Illerisele (2003) koosneb õppimine kahte tüüpi protsessidest: välistest interaktsioonidest õppija ja keskkonna vahel ning sisemistest psühholoogilistest protsessidest, mille käigus omandatakse uusi teadmisi. Teisalt jaguneb õppimine kognitiivseks (teadmised ja oskused), emotsionaalseks (tunded ja motivatsioon) ja sotsiaalseks (kommunikatsioon ja koostöö) dimensiooniks. Kognitiivne ja emotsionaalne dimensioon tulenevad mõlemad sisemisest interaktsioonist. Esimese eesmärgiks on maailma mõtestamine ja teadmiste omandamine, samal ajal kui teine püüab säilitada vaimset tasakaalu. Sotsiaalne dimensioon on välise interaktsiooni tulemus. Kõik kolm on omavahel tihedalt seotud ning mõjutavad teineteist. Tavalises klassiruumi kontekstis on õpilased sotsiaalses interaktsioonis õpetajaga, kuigi samaaegselt eeldatakse neilt kognitiivset teadmiste omandamist ja sünteesi. Õpilase teadmiste omandamine ei sõltu aga ainult kognitiivsetest tegevustest, pigem vastupidi. Teadmiste omandamist võib takistada näiteks õpetaja suutmatusest ainet piisavalt hästi selgitada. Negatiivsed suhted õpetajaga toovad mängu ka emotsionaalse dimensiooni, mis võib samuti takistada teadmiste omandamist (Illeris, 2003).



Joonis 2. Õppimise protsess ja dimensioonid

Allikas: Illeris, 2003

Eelpool kirjeldatud õppimisprotsessi dimensioonide vaatlemisel ilmnevad ka täiskasvanute õppimise ja õpimotivatsiooniga seonduvad eripärad. Õppeprotsessis segunevad erinevad elu tahud, mida tuleb arvesse võtta õpimotivatsiooni hindamisel ja mõjutamisel. Kui õppimisest rääkides keskendutakse tavaliselt eelkõige kognitiivsele poolele, siis täiskasvanute haridusest puhul on möödapääsmatu võtta arvesse ka sotsiaalseid, emotsionaalseid ja ühiskondlikke aspekte.

McCombs (1991) on sõnastanud kaasaegse õpiteooria põhimõtted, millest enamasti lähtutakse **õpimotivatsiooni** kujundamisel:

1. Õppimine ja motivatsioon õppida on inimesele loomuomased õppijat toetavas sotsiaalses kontekstis ja suhetes ning teemades, mis on isiklikul tasemel tähenduslikud ja olulised;
2. Mida ja kui palju õppida sõltub iga õppija unikaalsest mina-pildist ja õppeprotsessist, sh tema eesmärkidest, ootustest ja ülesande nõuete tõlgendusest;

3. Ebakindlus ja muud negatiivsed kognitiivsed tingimused segavad ja blokeerivad indiviidi loomulikku motivatsiooni õppida, kasvada ja areneda positiivsel ennast määraval moel.

Tekib küsimus, miks ei ole kõik inimesed pidevalt motiveeritud õppima, kui teoreetiliselt on tegemist loomumase olekuga. Põhjuseid on mitmeid:

1. Sotsiaalselt heaks kiidetud õppimismeetodid ja eesmärgid ei ole kõigile inimestele isiklikul tasandil aktsepteeritavad või olulised;
2. Paljudes õpikeskkondades puudub vajalik sotsiaalne toetus;
3. Hariduskorralduse aluseks ei ole arusaam õppuri individuaalsest vastutusest ja vajadusest iseseisvalt otsustada ja kontrollida õpinguid;
4. Haridusstrateegiates ja õppekavades ei seata eesmärgiks teadvustada inimestele negatiivsete uskumuste psühholoogilist mõju, mis aitaks ületada motivatsiooniprobleeme.

Sellest lähtuvalt tuleb õppuri motiveerimiseks õpingute sisu seostada talle oluliste ja huvitavate teemadega. Õppurid peavad uskuma, et neil on vajalikud oskused ja teadmised, et edukalt saavutada seatud õpieesmärgid. Nad peavad tunnetama isiklikku vastutust eesmärkide seadmisel ning mõistma enesekontrolli rolli nende saavutamisel. Motivatsiooni tugevdab kontroll oma emotsioonide üle. Eesmärgi saavutamisele eelnevad positiivsed vahetulemused on samuti positiivse mõjuga (McCombs, 1991).

2.2. Täiskasvanud õppija eripärad – empiiriliste tulemuste lühiülevaade

Täiskasvanud õppija õppeprotsess ja õpimotivatsioon erineb laste ja noorte omast mitmest aspektist. Üle elukaare muutuvad inimese soovid ja motivatsioon õppida. Vanuselisel eristatakse täiskasvanud õppijate puhul peamiselt kahte faasi – täiskasvanud ja küpsed täiskasvanud (Illeris, 2007). Täiskasvanuks loetakse traditsioonilisest koolieast vanemat indiviidi, küpseks täiskasvanuks aga nn teises nooruses ehk keskealisi ja vanemaid. Järgnevalt on toodud üldiselt täiskasvanud õppijale omased jooned (Illeris, 2007):

- Täiskasvanud õpivad seda, mida nad soovivad õppida ning mis on nende jaoks tähenduslik;
- Täiskasvanud kasutavad õppides oma varasemaid teadmisi ja oskusi;
- Täiskasvanud võtavad oma õpingute eest nii palju vastutust kui soovivad (kui seda on võimaldatud);
- Täiskasvanud ei kaldu osalema õpingutes, millel nad ei näe tähendust ega millest nad ei huvitu.

Täiskasvanute õppimist üldisemalt iseloomustab enamasti **välise surve puudumine** – õpingud ei tulene möödapääsmatusest, mis on iseloomulik noortele täiskasvanutele. Keskendutakse enam teemadele, mida soovitakse õppida, mida soovitakse mõista või kogeda või õppida kasutamiseks spetsiifilistes kontekstides (Illeris, 2007).

Poliitika kujundamisel on oluline võrdsete võimaluste taotlemine kõigile elanikele (nt läbi juurdepääsupiirangute leevendamise rahalise toe abil), samas ei pruugi see olla piisav, et osalemist elukestvas õppes olulisel määral suurendada. Näiteks leidis juba 1972. aastal leidis Taani uurija Hansen, et võrdsete võimaluste tingimustes suudavad edukate vanemate lapsed neid võimalusi alati paremini ära kasutada kui vähemprivilegeeritud eakaaslased (Illeris, 2007). Sellest mõttekäigust saab tõmmata paralleeli ka täiskasvanute maailma – võrdsete õpivõimaluste tagamine ei pruugi mõjutada

nende inimeste enesetäiendamist, kes seda ise oluliseks ei pea, tõenäoliselt on vaja õppimist spetsiifiliselt stimuleerida.

Erinevused enesetäiendamisega tegelemises tulenevad osaliselt **erinevusest haridustasemes**. Illeris on leidnud, et madalamalt haritud täiskasvanud mõistavad väga hästi formaalse hariduse ja õppe olulisust, ent nad soovivad tungivalt, et see poleks nii. Paljudel on olnud negatiivseid kogemusi koolis, kus neid ei saanud edu. Sellest hoolimata nõustuvad nad, et formaalne haridus on ainus tee oma haavatavast olukorrast väljumiseks. Teiste sõnadega haridus on vajalik, ent mitte ihaldusväärne. Sellest lähtuvalt on madala haridusega täiskasvanute motiveerimiseks parimad tööga seotud tegurid (viidatud läbi Daehlen & Ure, 2009).

Madalamalt haritud iseloomustab ka väliste motivaatorite suurem mõju võrreldes kõrgemalt haritud sisemise motivatsiooniga. Välisteks motivaatoriteks peetakse teiste sotsiaalset survet, rahalisi ja karjäärilaseid motiive. Sisemisteks motivaatoriteks peetakse soovi ennast parandada, saavutada laiemat silmaringi, teha oma tööd paremini. Daehlen ja Ure (2009) leidsid, et madalamalt haritud viitasid õpimotivatsiooni osas peamiselt just tööga seotud ja finantsilistele stiimulitele („et saada töökoht“ või „et saada hüvitisi“), aga ka sotsiaalsetele teguritele. Võrreldes kõrgemalt haritudega oli nende seas enam neid, kes „olid kohustatud“ õppes osalema.

Väline surve	Org. käivitajad	Töörolli käivitajad	Isiklikud käivitajad
<ul style="list-style-type: none"> •Teadmiste kasvumäär ja -keerukus, teadmiste ebapiisavus • Tehnoloogiline muutus ja innovatsioon •Tugevam globaalne konkurents •Muutused tooteturu nõudluses •Muutused majanduslikus ja poliitilises keskkonnas •Muutused sotsiaalses keskkonnas 	<ul style="list-style-type: none"> •Organisatsiooni struktuur (uus struktuur ja uued vastutusosalad) •Muutused tootmises ja toodetes (uus tehnoloogia, uued tooted jne) •Kasvukultuur ja kasvuleorienteeritud õhustik •Innustav ja osalev juhtimine (uuendustele julgustamine, tasu arengu/muutuse eest) •Stress praeguse soorituse juures 	<ul style="list-style-type: none"> •Muutused töö/ülesannete nõuetes (töö rikastamine, uus töö) •Kasv kogemuste kaudu (kogemusi pakkuv tööroll, rollimudelid, arengusuhted) •Rollimudelid 	<ul style="list-style-type: none"> •Muutused isiklikus elus • Isiksus (paindlikkus, vastupidavus, karjäärimotivatsioon, erinevustega leppimine, iseseisvus jne) • Õppima õppimise oskused • Muutused karjääritegurites (karjääriaste, rahulolematu status quo'ga jne)

Joonis 3. Õpitsükli käivitajad

Allikas: Ruohotie ja Korpelainen, 2008: 102

Tööga seotud enesetäiendamine on täiskasvanute jaoks üks olulisemaid enesetäiendamise viise. Ruohotie ja Korpelainen käsitlevadki eelkõige seda ning kirjeldavad nn karjäärirutiinist väljamurdmist ehk millised sündmused ja tegevused on need, mis motiveerivad inimest uuesti õpinguid alustama. Joonisel 2 on välja toodud nelja liiki õpingute käivitajad. Nad rõhutavad, et juba käivitunud õppimisprotsess mõjutab otseselt inimese enesehinnangut, mis paraneb õpingute edenedes. Inimesed tunnevad suuremat kontrolli oma tööelu üle ja suurenev enesekindlus lubab kanda uusi rolle. Kõik see muudab tõenäolisemaks ka õpingute jätkamise edaspidi. Läbiviidud uuringute raames

selgus, et koolituse ja arenguprogrammide ära kasutamisel on selge eelis tugevate õpioskustega inimestel, mistõttu elukestva õppe edendamisel tuleb eelkõige rõhku panna **õpioskuste arendamisele**, millele peaks järgnema sisuline koolitus või õpe (Ruohotie ja Korpelainen, 2008).

Carol Aslanian (2001 viidatud Wlodkowski, 2008 kaudu) leidis, et täiskasvanute elukestvas **õppes osalemise ajendiks on tavaliselt elumuutus** (*life transition*). Otsus õppida konkreetsel hetkel tuleneb spetsiifilisest elumuutusest. Aslaniani poolt läbiviidud küsitluses oli võimalik nimetada ajendina 7 erinevat elumuutust ja 85% nimetasid selleks karjääri muutuse nagu töökoha vahetamine või edutamine. Sobiva haridusasutuse ja õppevormi otsimisel pöörasid vastajad tähelepanu kvaliteedile ja mugavusele (Wlodkowski, 2008).

Lisaks tööalastele motivaatoritele on kirjanduses kriitiliseks õppimist mõttavaks teguriks peetud ka **õpetamise ja koolituse korralduslikku ja sisulist külge** (mis loomulikult mängib rolli ka noorte õpetamisel). Täiskasvanute koolitajaid julgustatakse otsima võimalusi õpikeskkonna parandamiseks, et tõsta õppijate motivatsiooni, mis sõltub muu hulgas seatud õpieesmärkidest, usust endasse ja sisemisest motivatsioonist. Täiskasvanud **õppijate sildistamist** motiveerituteks ja mitte-motiveerituteks **tuleks õpiolukorras vältida** (Radovan, 2004). Võttes kokku varasemaid uurimusi leiab Wlodkowski, et kõigi täiskasvanute õpimotivatsiooni on võimalik tõsta läbi parema juhendamise. Selleks tuleb enam **kasutada aktiivõppe meetodeid, seostada õpitavad igapäeva eluga ja kaasata õppijaid** võimalikult palju. Keskhariiduse järgselt tuleb tähelepanu pöörata ka **õpikeskkonnale, õppija keeles õpetamisele ja õppija kompetentside hindamisele** (Wlodkowski, 2008). Samuti on tähtis tagasiside. Tagasiside on tähtis mitmel põhjusel: ta teeb õppimise lihtsamaks, toetab eesmärkide saavutamiseks vajalikke tegevusi, lihtsustab vigade tuvastamist, suurendab kogetavat jõu- ja kontrollitunnet, innustab pingutama ja tugevdab sisemist motivatsiooni (Ruohotie ja Korpelainen, 2008).

2.3. Eestis läbiviidud uuringud

Ka Eestis on täiskasvanute enesetäiendamist päris mitme autori poolt uuritud. Laias laastus langevad tulemused kokku eelpool kirjeldatuga. Eesti uuringudki on näidanud seost tööga seotud tegurite ja ametialase haridusega inimeste elukestvas õppes osalemise vahel.

Uuringu „Täiskasvanud õppijad formaalharidussüsteemis“ käigus uuriti seda teematikat, küsitledes umbkaudu tuhandet inimest üle Eesti. Muu hulgas küsiti, mis ajendas täiskasvanuid kooli tagasi pöörduma. Kõrgematel haridustasemetel õppurid pidasid oluliseks „rohkem teenida“ ja „teha oma tööd paremini“, samal ajal kui madalamatel haridustasemetel õppijat väljendasid lootust „leida tööd“ ja „vähendada tõenäosust kaotada töö“. Kui üldiselt asutakse uuesti õppima, et töökohal edeneda, siis kutse- ja kõrgkoolides õpingute jätkajatele on iseloomulik õpingute jooksul uuele töökohale asuda — peamiselt selleks, et ajaliselt paremini ühitada raha teenimist ja õpinguid. Põhihariduse tagasipöörduvate inimeste puhul ei ole töökoht kuigivõrd motivaatoriks, kuna diplomi omandamine uusi võimalusi tööturul eriti ei paku. Küll aga võimaldab see jätkata hiljem õpinguid kutse omandamiseks, mistõttu õppurid seda väärtustavad (Roosmaa *et al.*, 2010).

Ettevõtete küsitlusest selgus, et otsus korraldada koolitus või toetada tasemehariduses osalemist ei sõltu reeglina välise kaasrahastamise olemasolust. Ettevõtte jaoks oluline koolitus viiakse läbi hoolimata kaasrahastamisvõimalustest. Nenditi, et menetlusprotseduurid kaasrahastuse saamiseks on valmistanud raskusi. Ettevõtted peavad olulisemaks mahukate koolitusprojektide rahastamist, eriti madalama haridusega töötajatele suunatud tasemeharidusprogramme. Lisaks kaasrahastusele

hinnatakse taoliste projektide juures võimalust rakendada kohandatud õppekava. Üksikute õppijate koolituskulude tasumine on ettevõtjate jaoks pigem ebaoluline (Roosmaa et al, 2010).

Praxise 2010. aastal läbiviidud uuring tõi välja, et Eesti on üks väheseid Euroopa riike, kus väheneb madala sotsiaalmajandusliku staatusega 25-44-aastaste kõrgharidusõpingute lõpetajate osakaal. Üheks põhjuseks on peetud raskusi õppetasete vahelistel üleminekutel. Kõrghariduse alustamiseks on nõutav eelnev formaalne keskhariduskvalifikatsioon. OECD on soovitanud võimaldada ka kompetentsi hindamisel põhinevat vastuvõttu kõrghariduse tasemel õppimisele. Ka PRAXISE läbi viidud intervjuudes nentisid eksperdid, et Eestis puuduvad meetmed täiskasvanutele, mis lihtsustaks haridusüleminekuid. Näiteks tehnilisel erialal kõrgharidust omandada soovival inimesel ei ole võimalust tuletada meelde gümnaasiumiteadmisi, mistõttu pigem loobutakse kooli tagasi pöördumisest (Praxis, 2010).

LLL2010⁴ on viimasel ajal üks põhjalikumaid elukestva õppimise teemat käsitlevaid projekte, milles on olnud ka oluline Eesti teadlaste osalus. Selle tulemused on toodud detailses raportis, mida siinkohal ei ole mõtet täismahus kajastama hakata. Lühidalt kokku võttes võiks siinkohal välja tuua järgmised järeldused:

- Uuringus tuvastati viis õppimise mustrit, mis kirjeldavad täiskasvanute enesetäiendamist formaalhariduses:
 - *Lõpetamine* – 15-25 aastased täiskasvanud, kes kombineerivad õppimist tööga majanduslike põhjustel. Peamine eesmärk on lõpetada tasemeharidus;
 - *Naasmine* – täiskasvanud, kes on loobunud edasistest õpingutest minevikus ning, pärast mõningast töötamist, otsustanud jälle õppima asuda;
 - *Muutmine* – täiskasvanud, kelle karjääril tulevad põhjapanevad muutused. Nende tänane töökoht on ajutine ning nad otsivad võimalust liikuda uuele tööle mõnes teises valdkonnas;
 - *Tugevdamine* – täiskasvanud, kes lähevad õppima selleks, et ennast praegusel töökojal täiendada
 - *Töötasust tingitud* – täiskasvanud, kes ei ole oma tänase töökohaga rahul ning usuvad, et haridus annab neile selgelt personaalset kasu.
- Ebaedu kogemus varasemast kokkupuutest tasemeharidusega on oluliseks tasemehariduse naasmist pärssivaks teguriks;
- Peamisteks tasemeõppes õppimise motivaatoriteks on sageli tööga seotud põhjused, kuid olulisel kohal on ka eneseteostus ning sotsiaalse staatuse parandamine (diplomi või kraadi saamine).
- Välised motivaatorid on formaalhariduses osalemise otsuse langetamisel Ida-Euroopa maades olulisemad kui Lääne-Euroopas.
- Õppimist takistavate tegurite osas on nende hulgas, kes on kaalunud osalemist tasemehariduses, olulisemal kohal situatsioonilised põhjused, samal ajal kui nende puhul, kes pole sellist otsust kaalunudki, hoiakulised.

⁴ LLL2010 Final Policy Briefing http://lll2010.tlu.ee/briefing-papers/deliverable-30_lll2010-final-policy-brief.pdf/view

Projekti Õppija 2.0 raames analüüsiti täiskasvanud õppijate olukorda kõrgkoolis õpikeskkonna perspektiivist. Leiti, et Eesti täiskasvanud õppijad tajuvad õpikeskkonda üldiselt positiivsena, seda ka võrreldes teiste riikidega. Muu hulgas hinnati kõrgelt õpperühma sisest ühtekuuluvustunnet, õppejõudude tuge, õpingutesse kaasamist ja ülesannete täitmisele suunatud õppetööd. Vastajad leidsid siiski, et isiklike eesmärkide saavutamise võimalused on üsna väikesed. Võrreldes akadeemilise kõrghariduse omandajatega olid rakenduskõrghariduse õppurid positiivsemalt meelestatud. See võib olla seotud töö ja õpingute suurema põimumisega rakenduskõrghariduse õppekavadel. Mida kõrgemalt hindasid vastajad õpikeskkonda, seda suuremaks pidasid nad ka oma õpingute eduka lõpetamise tõenäosust (Roosalu *et al.*, 2012).

Elukestva õppe erinevaid tahke on püütud esitada ka indeksi kujul, nt Euroopa elukestva õppe indeksi (ELLI). Indeks koosneb neljast põhikomponendist ja kokku mõõdetakse 36 indikaatorit. Nende hulka kuuluvad näiteks osalus formaalhariduses ja koolituses, põhiteadmiste tase (PISA), kutsehariduses osalevate töötajate osakaal, kulutused tööturu meetmetele ja kogukondlik sidusus läbi kultuuriliste tegevuste. ELLI põhidimensioonid on nimetatud eesmärkide järgi: õppida, et teada (formaalharidus); õppida, et teha (kutseharidus); õppida, et elada koos (sotsiaalne sidusus); õppida, et olla (isiklik areng). ELLI järgi on Eesti positsioon elukestva õppe eri aspektides alla Euroopa keskmise. Eriti kehv on Eesti asetus sotsiaalse siduse aspektist (Bertelsman Stiftung, 2010). Samas on ELLI kritiseeritud Eesti võimaliku vale positsioneerimise tõttu. Saisana (2010) leiab, et Eesti tegelik positsioon võib olla koha-paari võrra kõrgemal, mis seaks Eesti võrdseks Euroopa keskmisega. Siiski paistab silma, et Eesti elukestva õppe arendamisel on suur rõhk just formaalõppel ning alatähtsustatakse õppimise sotsiaalseid aspekte nagu ühiskondlik sidusus ja aktiivse kodanikeühiskonna edendamine.

2.4. Kokkuvõte

Õppimise protsessi mõjutavad lisaks kognitiivsetele võimetele inimese emotsionaalne seisund ning sotsiaalsed aspektid. Seda tuleb arvesse võtta õpimotivatsiooni hindamisel ja mõjutamisel. Kui õppimisest rääkides keskendutakse tavaliselt kognitiivsele poolele, siis täiskasvanute hariduse puhul on eriti oluline võtta arvesse ka sotsiaalseid, emotsionaalseid ja ühiskondlikke aspekte.

Mõningad olulisemad aspektid, mida täiskasvanud õppijatele meetmete disainimisel silmas pidada, on:

- vanemaealiste õppimist üldisemalt iseloomustab sageli **välise surve puudumine** – koolikohustus puudub;
- erinevused enesetäiendamise tegelemises tulenevad osaliselt **erinevusest haridustasemes** – haritumad inimesed kipuvad ennast ka rohkem täiendama;
- madalamalt harituid iseloomustab ka väliste motivaatorite suurem mõju (nt töötasu suurenemine) võrrelda kõrgemalt haritute sisemise motivatsiooniga;
- **tööga seotud enesetäiendamine** on täiskasvanute jaoks üks olulisemaid enesetäiendamise viise;
- laiemalt on täiskasvanute elukestvas õppes osalemise ajendiks tavaliselt **mingi muudatus elus**, seda tuleks võimalusel ära kasutada;
- arenguprogrammide ärakasutamisel on selge eelis tugevate õpioskustega inimestel, mistõttu elukestva õppe edendamisel tuleb **eelkõige rõhku panna õpioskuste arendamisele**;
- õpituatsioonides **tuleks vältida õppija sildistamist** motiveeritaks või mittemotiveeritaks.

3. Enesetäiendamine Eesti küsitlusuuringute andmete põhjal

3.1. Elanikkonnauuringute tulemused

3.1.1. Sissejuhatus

Käesoleva peatüki eesmärgiks on anda ülevaade sellest, kuidas inimesed üldiselt enesetäiendamisega tegelevad ning millisel määral erineb erialase haridusega ja ilma erialase hariduseta inimeste (edaspidi erialahariduseta inimesed) enesetäiendamiskäitumine Eestis.

Põhiandmestikuna on kasutatud Statistikaameti poolt läbi viidud Eesti täiskasvanute koolituse uuringut aastast 2011 (võrdluseks esitatakse osa hinnanguid ka samasugusest uuringust aastal 2007). Valimi moodustamiseks on siin kasutatud süstemaatiliselt kihitatud⁵ juhuvalimi meetodit, andmestiku laiendamiseks kogu elanikkonnale esitatud kaalud.

Andmestikust kasutatakse siinses ülevaates üksnes neid küsitluid, kes on 25-aastased või vanemad, sest 20-24-aastastest erialast haridust mitteomajatest ei ole suur osa veel formaalset koolisüsteemi lõpetanud. Kokku küsitleti selle uuringu käigus 3652 inimest, neist 3325 siinse ülevaate jaoks kasutatavas vanusevahemikus. Alljärgnev tabel annab ülevaate 25-64-aastaste soolisest, vanuselisest, tööturuseisundi ja hariduslikust jaotusest. Kutse-, ameti või erialahariduseta inimeste osakaaluks võib 25-64-aastaste vanusevahemikus hinnata umbes 27%, neid on rohkem meeste (ca 31%) kui naiste hulgas (ca 23%). Erialahariduseta inimeste osakaal töötajate hulgas on madalam kui ühiskonnas keskmiselt, kõrgem on see nii töötute kui mitteaktiivsete hulgas.

Tabel 5. Hinnang erialahariduseta inimeste jaotusele rahvastikugruppide lõikes 2011. aastal

	Osakaal kogu 25-64- aastasest rahvastikust (%)	Erialahariduseta küsitletute osakaal vastavast rahvastikugrupist (%)
<i>Sugu</i>		
Mees	47	31
Naine	53	23
<i>Vanusgrupp</i>		
25-34	27	31
35-44	25	26
45-54	25	22
55-64	23	29
<i>Tööturuseisund</i>		
Mitteaktiivne	17	36
Töötav	74	24

⁵ Kihid on loodud vanusegrupi (20-24, 25-34, 35-54, 55-64) ning soo järgi, igast maakonnast oli valimis isikud proportsionaalselt maakonna rahvastikujaotusele vastavas kihis.

Töötu	9	37
<i>Haridustase</i>		
Doktor	1	-
kõrgem haridus	29	-
keskeri- või tehnikumiharidus	21	-
kutsekeskharidus	12	-
kutseharidus	10	-
ei oma kutse-, ameti või erialaharidust	27	100
Kokku	100	27

Allikas: Eesti täiskasvanute koolituse uuring 2011

Lisaks eeltoodule viidi käesoleva uuringu raames läbi küsitlusuuring, mis keskendus erialahariduseta inimeste enesetäiendamisele. Seda andmestikku kasutatakse peamiselt iseseisva enesetäiendamise üksikasjalikumaks uurimiseks (küsitluse meetodika kohta vt esimest peatükki).

Analüüsis kasutatakse ka tsitaate käesoleva uuringu käigus täiendavalt läbiviidud 20 poolstruktureeritud intervjuust erialahariduseta⁶ inimestega. Neist kümme eelnesid küsitlusuuringule ning kümme järgnesid sellele. Küsitlusuuringule järgnevad intervjuud keskendusid peamiselt küsimusele, miks inimesed peavad ennast õppimiseks liiga vanaks.

Peatükk on üles ehitatud kolme alapeatükina nii, et:

- esmalt vaadatakse, kui palju inimesed enesetäiendamisega tegelevad (peamiselt Eesti täiskasvanute koolituse uuringute põhjal);
- seejärel analüüsitakse põhjuseid, miks erialahariduseta inimesed ennast täiendavad või sellest loobuvad (nii peamiselt Eesti täiskasvanute koolituse uuringute, kui käesoleva uuringu raames läbi viidud indiviidi küsitluse tulemuste põhjal);
- lõpuks analüüsitakse detailsemalt iseseisvat enesetäiendamist kui kõige kättesaadavamat enesetäiendamise viisi (käesoleva uuringu raames läbi viidud indiviidi küsitluse tulemuste põhjal).

3.1.2. Enesetäiendamise sagedus

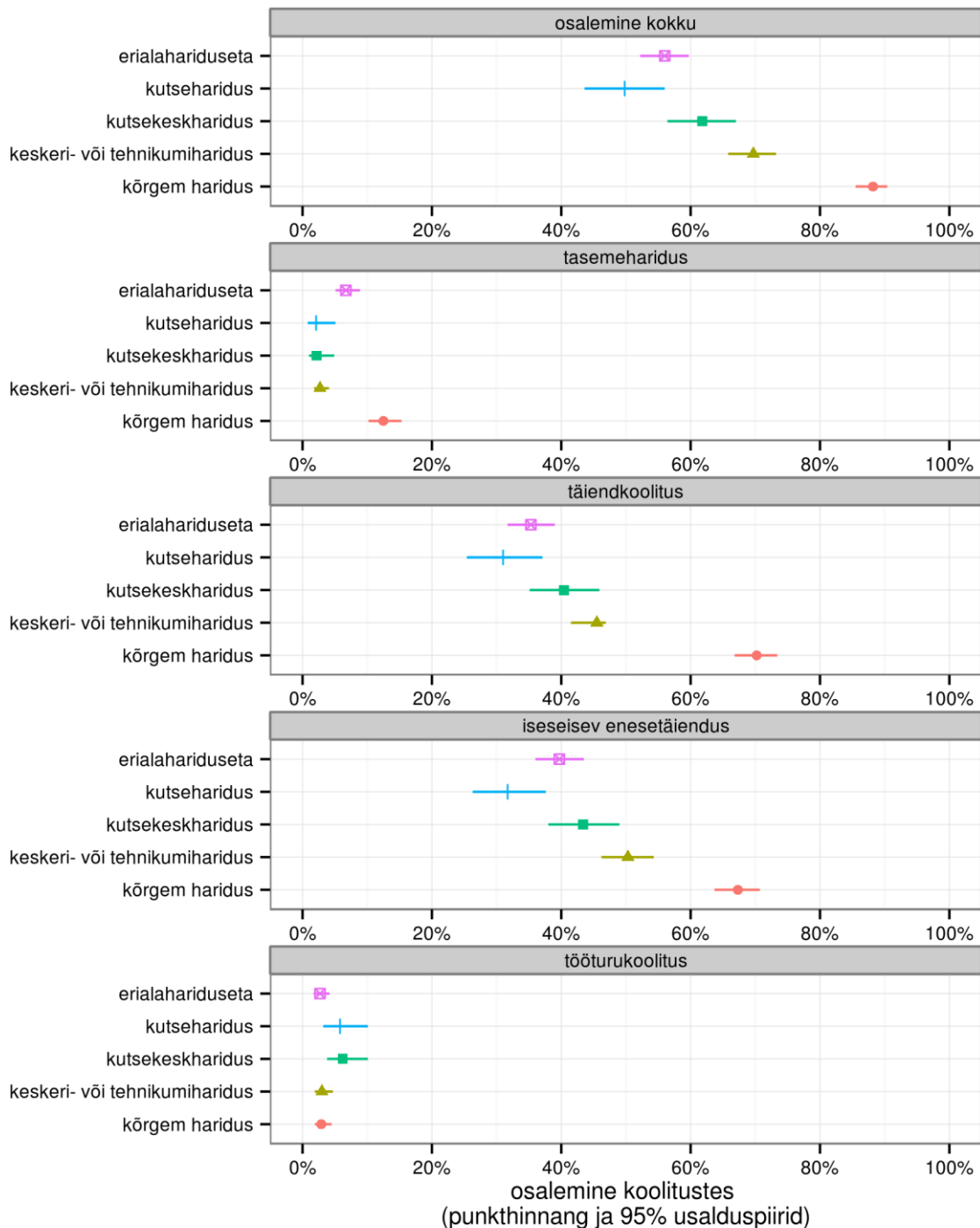
Täiskasvanute koolituse uuring käsitleb kolme tüüpi enesetäiendamist:

- Osalemist **formaalses õppes** ehk tasemehariduses, mis võimaldab omandada põhi-, kesk-, kutse-, kõrgharidust või teaduskraadi;
- Osalemist **mitteformaalses õppes** ehk koolitustel – täienduskoolitustel, kursustel, seminaridel, õpikodades, töökohal ja mujal; eraldi on uuritud osalemist töötute koolitustel. Joonistel on läbivalt kasutatud koolitust ja täiendkoolitust sünonüümidenä.
- **Informaalset õpet** ehk iseseisvat oskuste/teadmiste täiendamist – erialase kirjanduse lugemine, õppefilmide või dokumentaalsaadete vaatamine, Ööülikooli loengute kuulamine jpm.

Enesetäiendamist vaadeldakse viimase 12 kuu jooksul. Joonis 4 võtab haridustasemetega kaupa kokku erinevates õpingutes osalemise. Punkt näitab hinnangu punktväärtust, joon selle ümber 95%-lisi

⁶ Erialahariduseta inimeste all mõistetakse käesolevas uuringus erialase tasemehariduseta inimesi.

usalduspiire. Eraldi on välja toodud Töötukassa poolt pakutav tööturukoolitusel osalemine, mis on samas ka osa mitteformaalsest õppes.



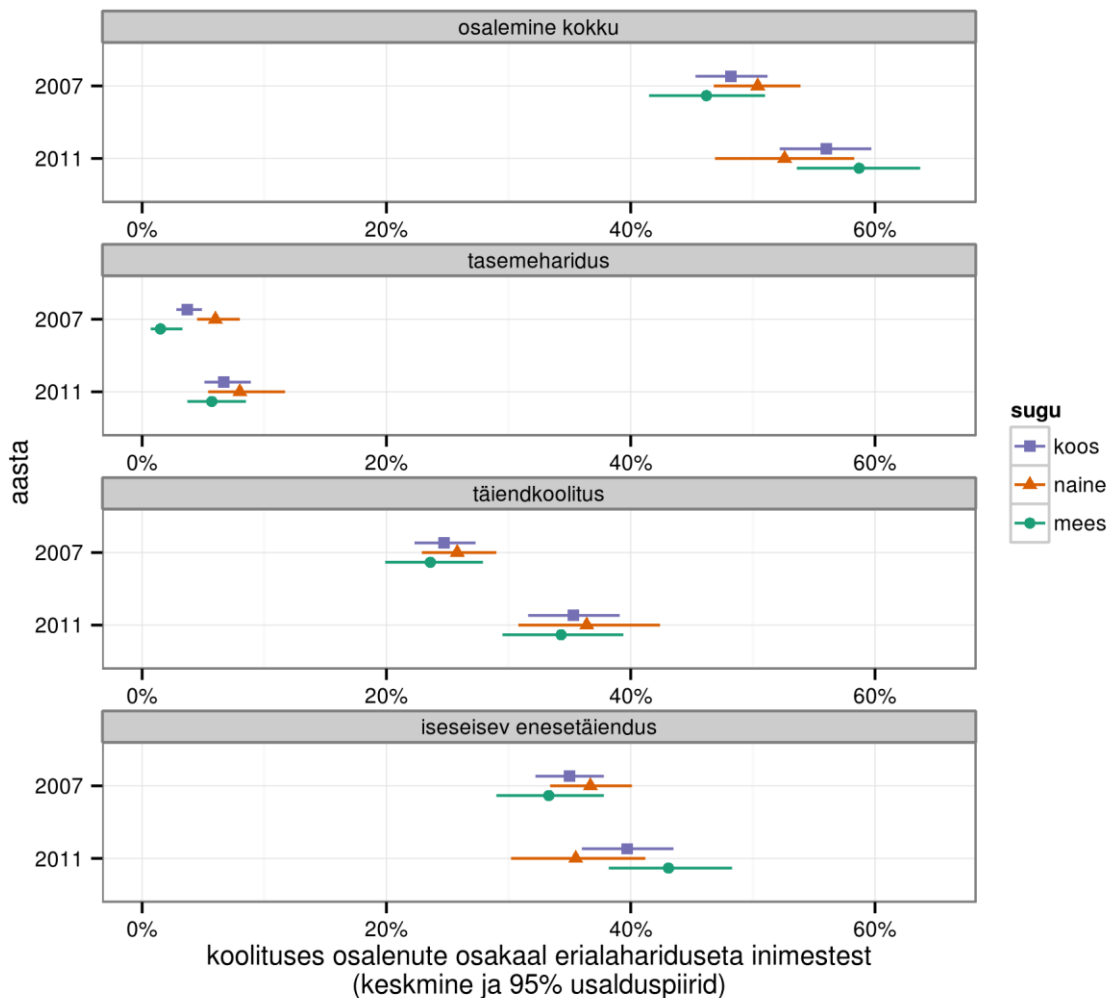
Joonis 4. Tegelemine enesetäiendamisega haridustasemete lõikes

Allikas: Eesti täiskasvanute koolituse uuring 2011, autori arvutused

Erialahariduseta inimestest täiendas ennast mingil moel 52-60%. See on võrreldav kutse- ja kutsekeskharidusega, kuid jääb alla keskeri- või tehnikumiharidusega ja kõrgharidusega inimeste enesetäiendamismääradele. Sarnane pilt joonistub haridustasemete välja nii täiendkoolituses kui iseseisvas enesetäienduses. Erialahariduseta inimesed osalevad enam tasemehariduse omandamisel

kui kutsehariduse, kutsekeskhariduse ja keskeri või tehnikumiharidusega inimesed (veelgi enam omandavad tasemeharidust ainult kõrgharidusega inimesed).

Joonis 5 näitab, kuidas on erialahariduseta inimeste koolitustes osalemine muutunud võrreldes 2007. aastal tehtud uuringuga ning millised on soolised erinevused koolituses osalemises.



Joonis 5. Erialahariduseta inimeste enesetäiendamine 2007 ja 2011, soo ja koolituse tüübi kaupa

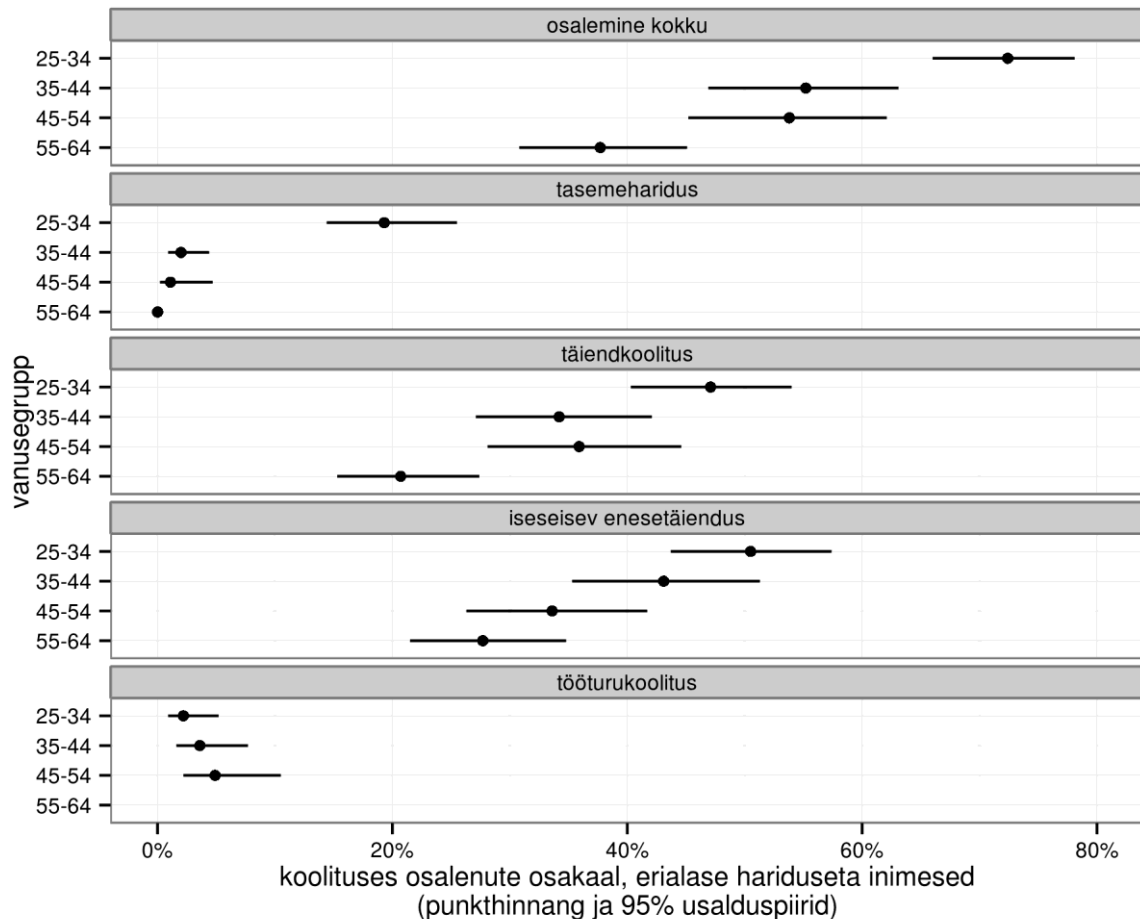
Allikas: Eesti täiskasvanute koolituse uuring 2011, 2007, autorite arvutused

Naiste ja meeste vahel puuduvad statistiliselt olulised erinevused (erinevus on statistiliselt oluline üksnes tasemehariduses osalemises, seda aastal 2007), kuid me ei saa ka täie kindlusega väita, et erinevusi ei ole – valimid on väikesed ning usalduspiirid laiad. Saame öelda, et õppimine on kasvanud kõigis enesetäiendusviisides, kõige selgemini tuleb see välja täiendkoolituse osas, kus on statistiliselt oluliselt tõusnud nii naiste kui meeste osalus. Inimeste arv, kes said täiendkoolitust, võib olla isegi enam kui kolmandiku suurem kui neli aastat varem. Tõusu näeme ka tasemehariduse omandamises ning meeste iseseisvas enesetäienduses.

Joonis 6 näitab, et täiskasvanuhariduses osalemine langeb vanuse kasvades oluliselt. Kui eeldame, et haridusel on pikaajaline mõju, on see tulemus osaliselt loogiline – vanematel inimestel on vähem aega oma oskustest tööturul kasu saada, mistõttu ei pruugi nende õpimotivatsioon olla nii suur kui

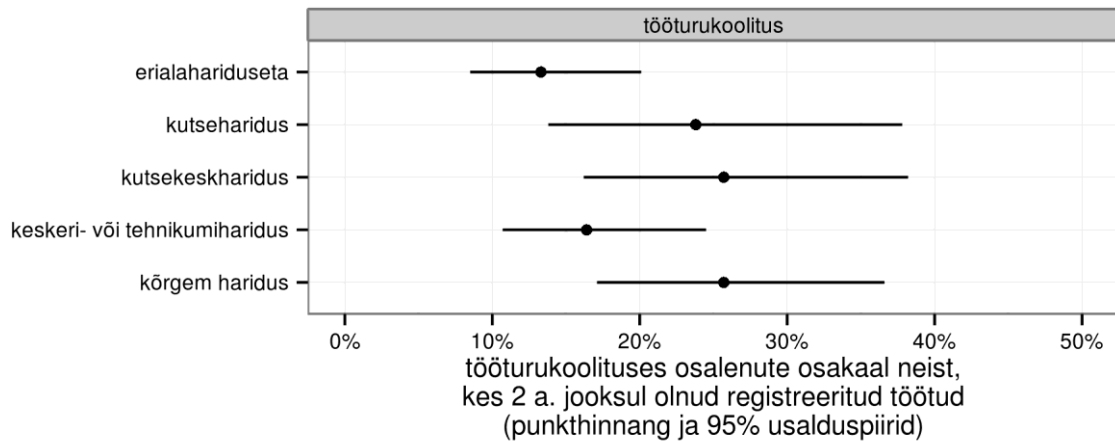
noorematel. Lisaks eeltoodule võivad põhjused olla kinni ka vanemaealiste hoiakutes, mille kohaselt õppimine on osa lapse- ja nooruspõlvest ning sellest tulenevalt on neil keeruline ennast vanemas eas koolis käijana ette kujutada.

Tuleks tähele panna, et suur erinevus tasemehariduses tuleneb osaliselt (kuigi mitte peamiselt) ka üle nominaalaja õppimisest, mistõttu noored ei ole veel lõpetanud formaalhariduses osalemist.



Joonis 6. Erialahariduseta inimeste õppimine vanusegruppide kaupa

Allikas: Eesti täiskasvanute koolituse uuring 2011, autori arvutused

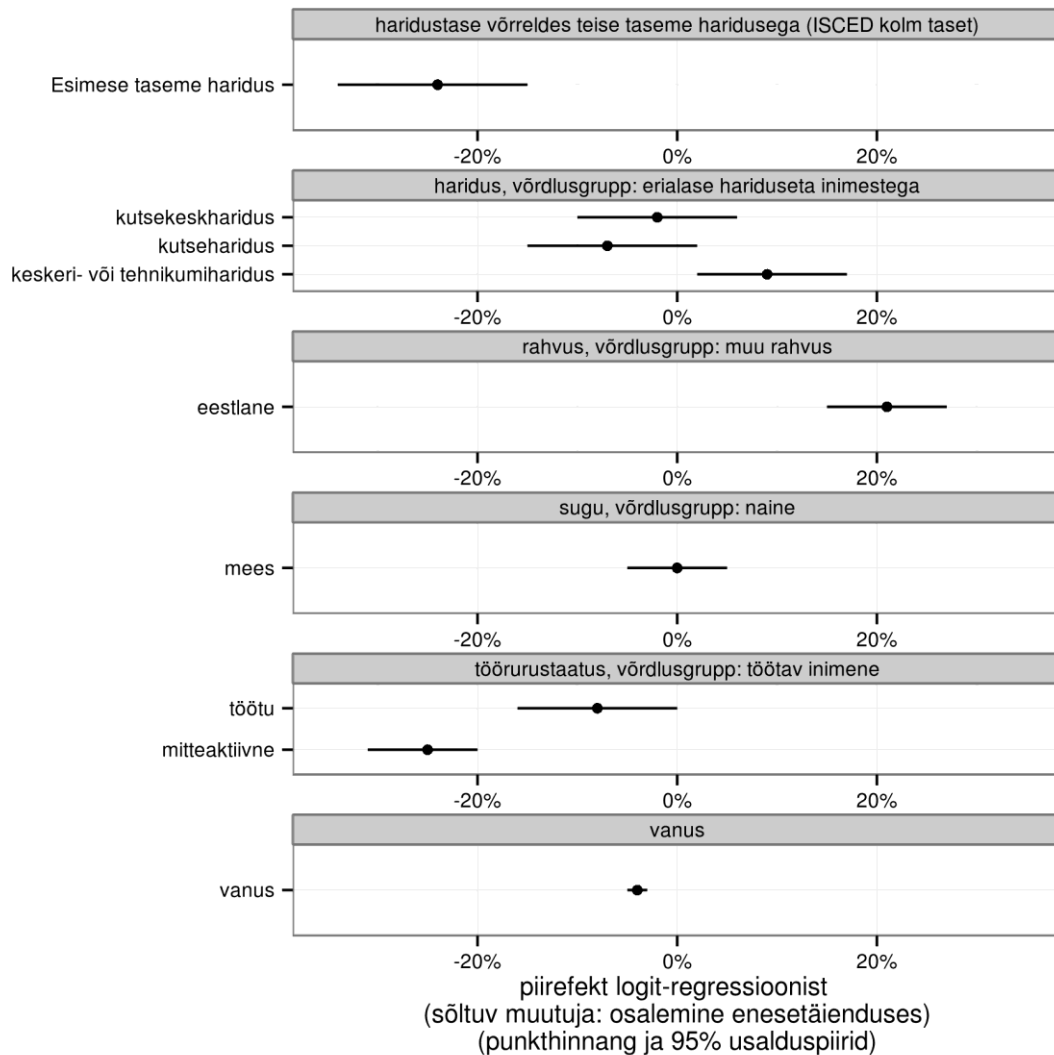


Joonis 7. Tööturukoolitusel osalenute osakaal neist, kes on olnud kahe aasta jooksul registreeritud töötud

Allikas: Eesti täiskasvanute koolituse uuring 2011, autori arvutused

Tööturukoolitusel on osalenud mõni protsent inimestest. Joonis 7 kirjeldab tööturukoolitusel osalenute osakaalu neist, kes on viimase kahe aasta jooksul olnud registreeritud töötud. Usalduspiirid on laiad, mistõttu ei saa siin kindlalt midagi väita, kuid andmed vihjavad võimalusele, et erialahariduseta inimeste jaoks võib ligipääs tööturukoolitusele olla väiksem kui erialase haridusega inimestel. Samas võib see peegeldada ka nende madalamat huvi enesetäiendamise vastu.

Joonis 8 võtab kokku enesetäienduses osalemist mõjutavad sotsiaaldemograafilised tegurid ja näitab logit-tüüpi regressiooni abil leitud piirefekte grupil, kellel ei ole kõrgharidust (tabelina on need tulemused esitatud Lisas 1). Piirefekt näitab muutuja mõju enese täiendamise tõenäosusele, elimineerides teiste regressioonis arvesse võetud tegurite mõju.



Joonis 8. Piirefektid logit-regressioonist: seos enesetäiendamisega⁷

Allikas: Eesti täiskasvanute koolituse uuring 2011, autori arvutused

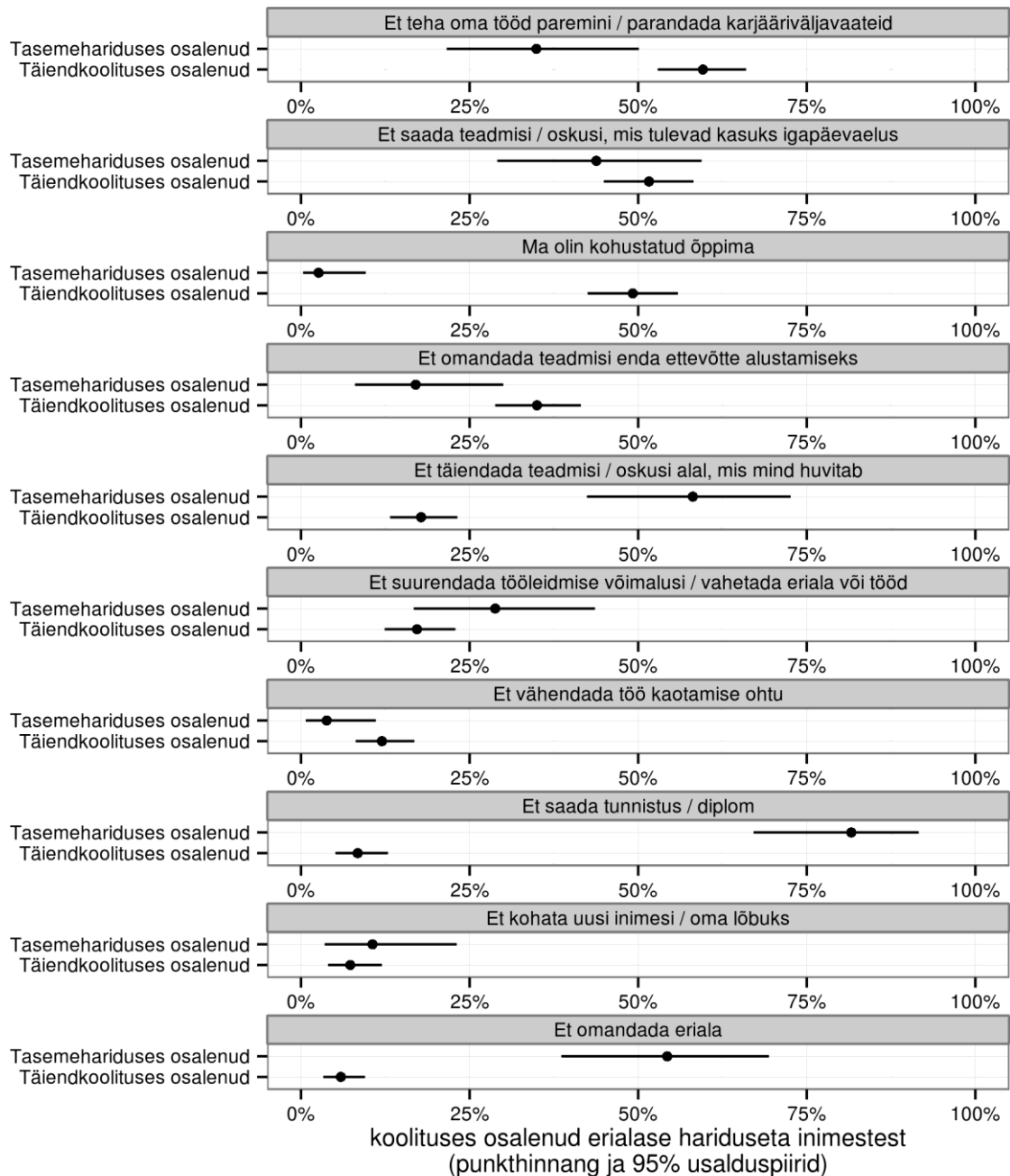
Elukestvas õppes osalemist mõjutab statistiliselt oluliselt üldine haridustase – esimese taseme haridusega (põhiharidus või madalam, baashariduseta kutseharidus) inimesed osalevad täiendõppes 15-35% väiksema tõenäosusega kui teise taseme haridusega inimesed (kutseõpe põhihariduse baasil, keskharidus). Kutsekeskharidusega ja kutseharidusega inimeste osalusmäär ei ole siin eristatav erialahariduseta inimestest.

Rahvuse mõju on oluline – eestlased osalevad enesetäienduses 15-24% suurema tõenäosusega kui muudest rahvustest inimesed nendel haridustasemetel. Tänapäevased töötud on aasta jooksul osalenud enesetäienduses väiksema tõenäosusega, kui töötajad, erisused on veelgi markantsemad võrdluses **mitteaktiivsetega**.

⁷ Enesetäiendamise all mõistetakse nii formaalset-, mitte-formaalset, kui informaalset õppimist. Kutseharidus – kutseharidusprogramm, mis ei andnud keskharidust. Kutsekeskharidus – kutseharidusprogramm, mis andis keskhariduse ja eeldas sisseastumisel kas põhi- või keskharidust (kutseharidus keskhariduse baasil, kutseharidus põhihariduse baasil). Üldharidustase on klassifitseeritud statistikaameti poolt tööturuuuringutes kasutatava 3-astmelise ISCED jaotuse järgi. Esimene tase – põhiharidus ja alla selle. Teine tase – keskharidus (va kutsekeskharidus keskhariduse baasil). Kolmas tase – kõrgharidus ja kutsekeskharidus keskhariduse baasil.

3.1.3. Enesetäienduse põhjused ja takistused erialahariduseta inimestel

Täiskasvanute koolituse uuringus küsiti muu hulgas enesetäiendamise põhjuseid. Joonis 9 toob need põhjused välja inimestel, kes osalesid täienduskoolituses või tasemehariduses⁸.



Joonis 9. Enesetäiendamise põhjused⁹ (neil, kes osalesid enesetäienduses ega oma kutse-, ameti, ega erialaharidust)

Allikas: Eesti täiskasvanute koolituse uuring 2011

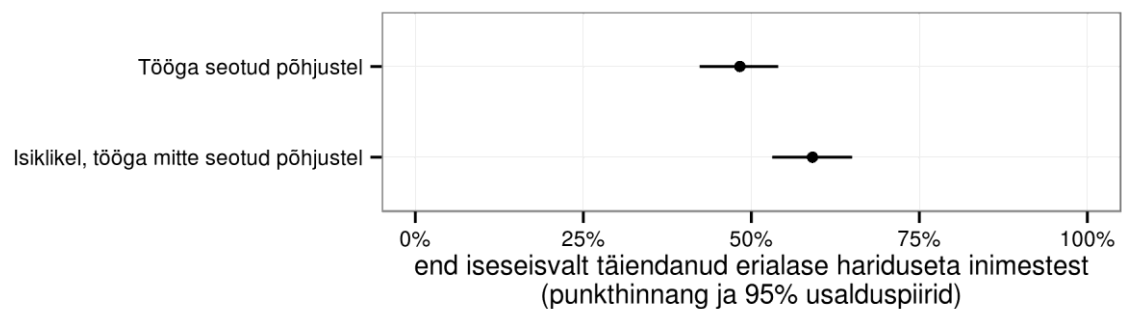
⁸ Kui inimesed olid osalenud rohkem kui kolmel koolitusel, paluti neil juhuslikult valida kolm. Siin on kokku võetud kõik põhjused, mida küsitletu mainis kõikide koolituste kohta. Põhjuseid võis iga koolituse jaoks anda mitu.

⁹ Joonis on järjestatud täienduskoolituses osalemise põhjuste järgi.

Tasemehariduse omandamisel on enimnimetatud põhjusteks (ca 80% koolituses osalenuist) eriala omandamine ja diplomi saamine. Nii täiendkoolituses kui tasemehariduses osalemisel pidasid umbes pooled olulisteks põhjusteks igapäevaelus tarvilike oskuste omandamist ning teadmisi/oskusi alal, mis küsitletut huvitas. Üle poole täiendkoolitatutest peab oluliseks põhjuseks ka oma töö paremini tegemist ja karjääriväljavaadete parandamist. Kolmandik täiendkoolitatutest mainis, et oli kohustatud koolituse läbima. Vähemlevinud põhjused olid töö kaotamise ohu vähendamine ning oma ettevõtte alustamine.

Peamised erinevused täiendkoolitusel osalenute ja tasemehariduse omandamisel osalenute vahel olid diplomi/tunnistuse saamise oluliseks pidamises, mis täiendkoolituses on oluline igale viiendale, tasemehariduses osalejatest neljale viiest ning karjääriväljavaadete parandamine / oma töö paremini tegemine, mida tasemehariduses pidas oluliseks kolmandik, täiendkoolituses üle poolte. See võib vihjata, et tasemeharidust peetakse karjääri loomulikuks osaks ja iseseisvaks eesmärgiks haridusteel ning selle omandamisel ei mõelda nii konkreetselt tulevasele karjäärile, ehkki haridusel on sellele oluline mõju.

Iseseisvalt ennast täiendanuilt küsiti seda, kas põhjus oli tööga seotud või isiklik, tööga mitteseotud (vt Joonis 10). Veidi üle 40% neist erialahariduseta inimestest, kes iseseisvalt ennast täiendanud olid, nimetas põhjusena tööga seonduvat, umbes 60% oli end täiendanud isiklikel põhjustel¹⁰.



Joonis 10. Iseseisva õppimise põhjused (neil, kes osalesid iseseisvas õppes ega oma kutse-, ameti ega erialaharidust)

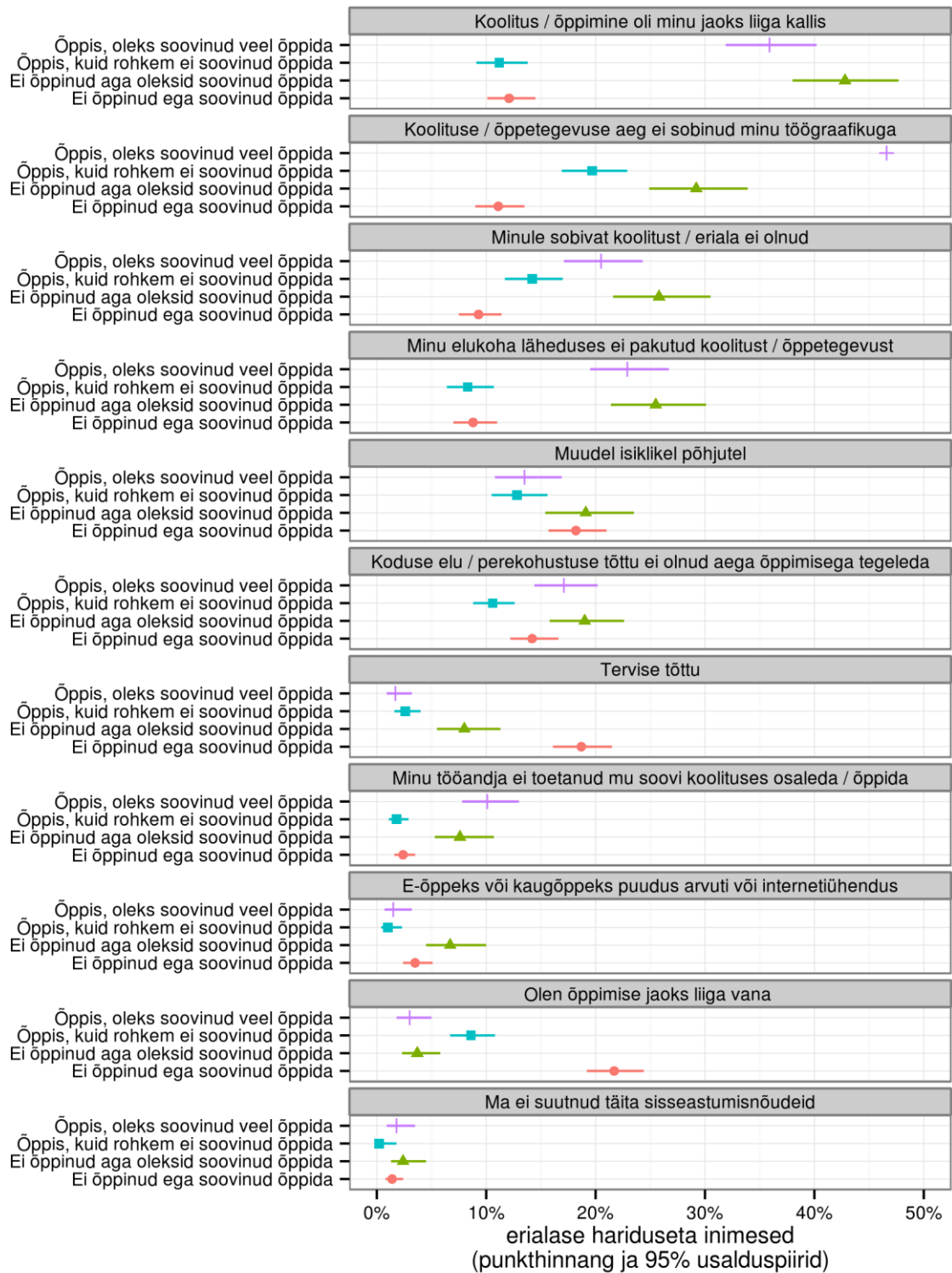
Allikas: Eesti täiskasvanute koolituse uuring 2011

Eraldi uuriti põhjuseid, miks õppes kas üldse ei osaletud, või rohkem ei õpitud. Joonis 11 toob need põhjused välja nelja grupi lõikes:

- inimesed, kes õppisid, kuid oleks soovinud veel õppida;
- inimesed, kes õppisid, kuid ei tundnud soovi rohkem õppida;
- inimesed, kes ei õppinud, kuid oleks soovinud õppida ja
- inimesed, kes ei õppinud ega oleks soovinud õppida.

Õppimiseks peetakse siin osalemist tasemeõppes või koolitustes, kuid mitte iseseisvat oskuste/teadmiste täiendamist ning välja võis tuua mitu põhjust.

¹⁰ Vastata võis kahe iseseisva enesetäienduse kohta, mistõttu osakaalude summa ületab 100%.



Joonis 11. Õpingutes mitteosalemise põhjused¹¹ (neil, kes ei oma kutse-, ameti ega erialaharidust)
Allikas: Eesti täiskasvanute koolituse uuring 2011

¹¹ Järjestatud nende järgi, kes ei õppinud, aga oleks soovinud õppida.

Neist, **kes ei õppinud, ega oleks ka soovinud õppida**, nimetas umbes viiendik põhjusena tervist, vanust või muid isiklikke põhjuseid, teisi põhjuseid mainiti vähem.

Intervjuudes erialase haridusega inimestega uuriti täpsemalt, mida siinkohal vanuse kui takistuse all silmas peetakse. Vastajad tõid täpsustusena välja madala akadeemilise võimekuse, vähesed õpioskused ja õpivõime vähenemise aja jooksul. See illustreerib erialahariduseta inimeste gruppi selekteerumise põhjuseid. Nimelt tuleb arvesse võtta, et paljudel juhtudel on hariduse mitteomandamise põhjuseks olnud madal õpivõime ja puudulikud õpioskused nooruses, mis teevad õppimise keeruliseks ka hilisemas elus.

„Mis sa 40-aastasele ikka enam õpetad.“ (Mees, 31)

*„...ega see haridus pole mul kunagi lihtsalt tulnud /.../IQ ei ole ilmselt nii kõrgel tasemel“
(Mees, 62)*

„Sest ma kujutan ette, et kui ma kõrgharidust võin minna omandama /.../seal on väga palju matemaatikat, füüsikat, keemiat, seal on seda kõike nii palju, et see baas on alt kadunud ja on selline tunne, et ei saa lihtsalt hakkama.“ (Naine, 56)

*„Ise õppides ei ole distsipliini /.../ oleks vaja koolitusi, kuidas õppida eesmärgipäraselt“
(Mees, 44)*

Teise aspektina toodi välja tervislikud probleemid, mille puhul ei ole võimalik vabalt liikuda väljaspool kodu. Näiteks vajatakse abi transpordiga. Raskemate haiguste puhul võib raskusi valmistada ka voodist tõusmine või pidev enesetunde kõikumine.

„Tervis – ainult tervis. Kunagi ei tea, kas ärkan hommikul üles nagu nitševo või on jälle väga raske.“ (Naine, 52)

*„Mul on ikkagi vaja abi transpordiga – mees on päeval tööl, tema ei jõua sõidutada“
(Naine,61)*

Vastajad tundsid ka, et hilises eas õppimine ei ole enam kasumlik. Ühest küljest on vähe võimalusi oskuste ja teadmiste rakendamiseks. Teisest küljest ei ole tasulistel koolitustel käimine tasuv.

„Aga ma arvan, et vana... noh, kui nüüd tasulist õppimist mõelda, võib-olla ta ei tasu ennast ära enam“ (Naine, 51)

Samuti toodi murekohana välja noorematega koos õppimist, mis on keeruline, kuna vanematel pole enam varasemad õpingud ja seega õpingute baas nii tugevad. Samuti võib eriealiste koos õppimine põhjustada muul moel ebamugavust.

„ Noortega koos mõtled, et oled nii rumal ja ei tea midagi. “(Naine, 56)

Neist, **kes õppisid, kuid ei soovinud rohkem õppida**, nimetas ligi viiendik sobimatust töögraafikuga. Enam kui kümnendik mainisid takistavate teguritena ka koolituse kõrget hinda või muid isiklikke põhjuseid.

Inimesed, **kes ei õppinud, aga oleksid soovinud rohkem õppida**, tõid takistavaid tegureid välja enam kui need, kes ei soovinud. Enam kui kolmandik mainis seda, et koolitus oli liiga kallis. Neist, **kes olid õppinud ja soovisid veel õppida**, pidas üle 40% takistavaks teguriks töögraafikut, mitteõppinutest piiras see viiendikku. Üle viiendiku õppida soovijatest tõi veel välja sobiva koolituse puudumise elukoha läheduses.

Vaid üksikud nimetasid probleemidena sisseastumismõõduid (mis saabki olla probleem peamiselt tasemehariduses), probleemina ei tajutud ka arvuti või interneti puudumist (kuigi oluline osa sellest grupist on inimesed, kellel puudub sellealane pädevus, siis võib see olla tingitud ka sellest, et positiivse kogemusega inimesed ei oska tõenäoliselt e-kursustest puudust tunda), alla 10% mainis töödandjat kui takistavat tegurit. Neil, kel oli õppimissoov, ei olnud probleemiks ka vanus ega tervis.

Lisaks küsitluses nimetatud põhjustele tõid intervjuueeritavad välja olulise tegurina vajaduse ja motivatsiooni küsimuse. Samuti toodi mitteõppimise põhjusena välja iseenda laiskust.

„Kui ei ole mingit sellist elulist vajadust tagant tõukamast, ega siis erilist huvi ei ole küll“ (Mees, 53)

„Ei ole vajadust olnud, mul elukutse on olemas“ (Mees, 62)

„Ikka mingi vajadus on, kui ma ise juba ise uurin, siis järelikult on ikkagi vajadus.“ (Naine, 63)

„Kõik on enda tahtmises.“ (Naine, 25)

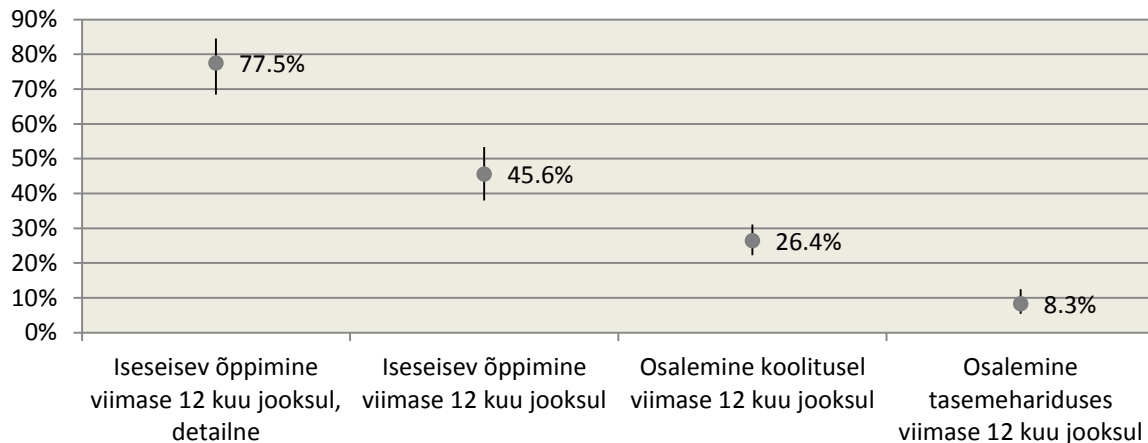
Eelnevast võib samuti välja lugeda trendi, mis intervjuudest tugevalt läbi käis. Nimelt seostati õppimist paljudel juhtudel just töötamise ja eriala omandamisega. Teisalt toodi välja ka seda, et traditsioonilises mõttes koolis õppimine enam ei huvita ja tahaks pigem huvialade vallas ennast arendada.

„Niisuguseid meeldivaid, mis ei ole palgaga seoses, niisuguseid ikka õpiks.“ (Naine, 57)

3.1.4. Iseseisev enesetäiendamine

Eelpool kirjeldatud tulemused näitasid, et iseseisva enesetäiendamisega tegeles ca 40% erialaharidusega inimestest. See number on suhteliselt tagasihoidlik, võttes arvesse, et iseseisva enesetäiendamise alla liigitatakse enesetäiendamine mis iganes allikatest ja mis iganes teemadel. Tekib küsimus, kas instrumendid, mida me kasutame iseseisva enesetäiendamise mõõtmiseks, suudavad piisavalt hästi seda nähtust mõõta.

Projekti raames viidi läbi elanikkonna küsitlus, mis püüdis kaardistada iseseisvat õppimist detailsemalt. Selleks kasutati kahte küsitluse formaati. Esimesena kasutati sama küsimuse formaati, mida kasutatakse elukestva õppes osalemise mõõtmiseks Eesti tööjõu-uuringus (vt Joonis 12).



Joonis 12. Erialahariduseta inimeste osalemine elukestvas õppes viimase 12 kuu jooksul

Võrreldes 2011. aasta Statistikaameti Eesti täiskasvanute koolituse uuringu tulemustega on õppimise erinevate vormides osalemised suurusjärguliselt samad. Veidi madalam on koolitusel osalenute osakaal, aga kui vaadata arenguid aastate 2007 ja 2011 vahel, siis oli see ka õppimise liik, milles toimus kõige suurem kasvamine. Erinevused võivad tuleneda sellest, et tegemist ongi õppimise liigiga, mis on ajas volatiilsem kui tasemehariduses osalemine või iseseisev enesetäiendamine.

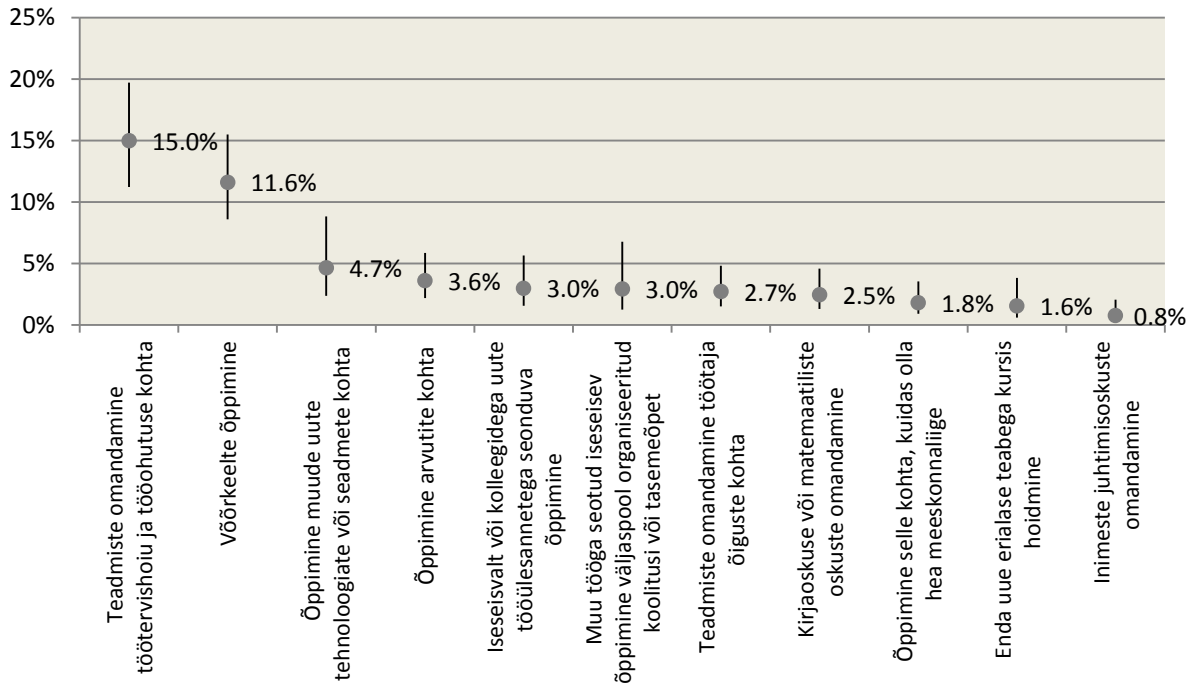
Teiseks kasutati detailsemat küsimuse formaati. Iseseisva õppimise kohta saab küsida detailsemalt, juhtides küsitletava tähelepanu erinevatele teemavaldkondadele ning nende allteemadele (esimene punkt joonisel 11). Käesolevas uuringus oli nendeks:

- tööalane enesetäiendamine;
- enesetäiendamine kogukondliku tegevuse vallas;
- enesetäiendamine majapidamisega seotud küsimustes ja
- muu enesetäiendamine (nt spordi või hobide osas).

Sellisel moel enesetäiendamise uurimisel selgub, et 68-85% inimestest on viimase 12 kuu jooksul sellega tegelema. See on oluliselt kõrgem näitaja kui see, mida raporteeritakse lakoonilisema küsimustiku baasil ning tõenäoliselt on senini nii erialast haridust omavate kui mitteomavate inimeste iseseisvat õppimist olulisel määral alahinnatud.

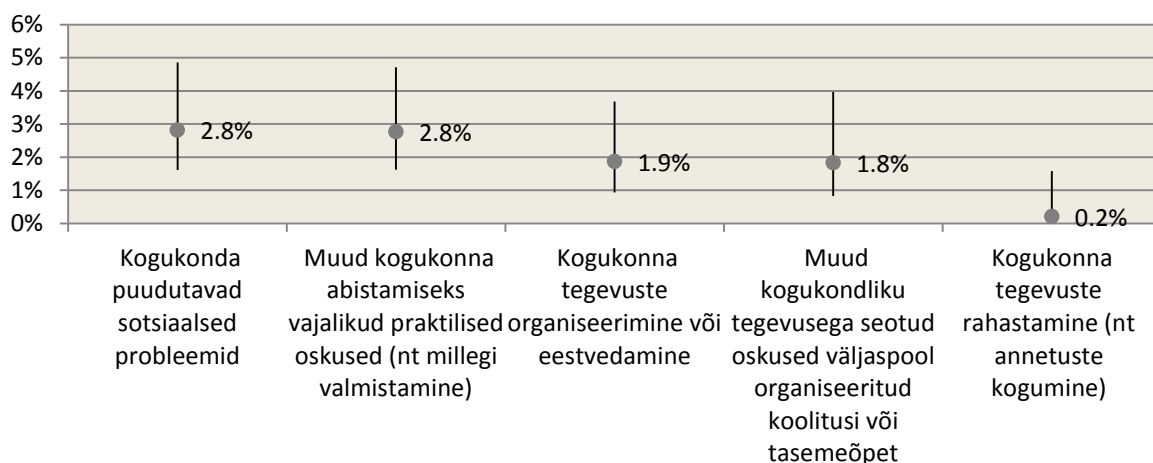
Alljärgnevalt vaadatakse enesetäiendamist konkreetsemate allteemade lõikes, alustades tööalasest enesetäiendamisest.

Töölase enesetäiendamisega tegeles 43-57% erialahariduseta inimestest, kõige enam tegeleti töötervishoiu ja tööohutuse alase enesetäiendamise ja võõrkeelte õppimisega. Ülejäänud teemad olid selgelt vähem populaarsemad.



Joonis 13. Erialahariduseta inimeste iseseisv tööalane enesetäiendamine viimase 12 kuu jooksul

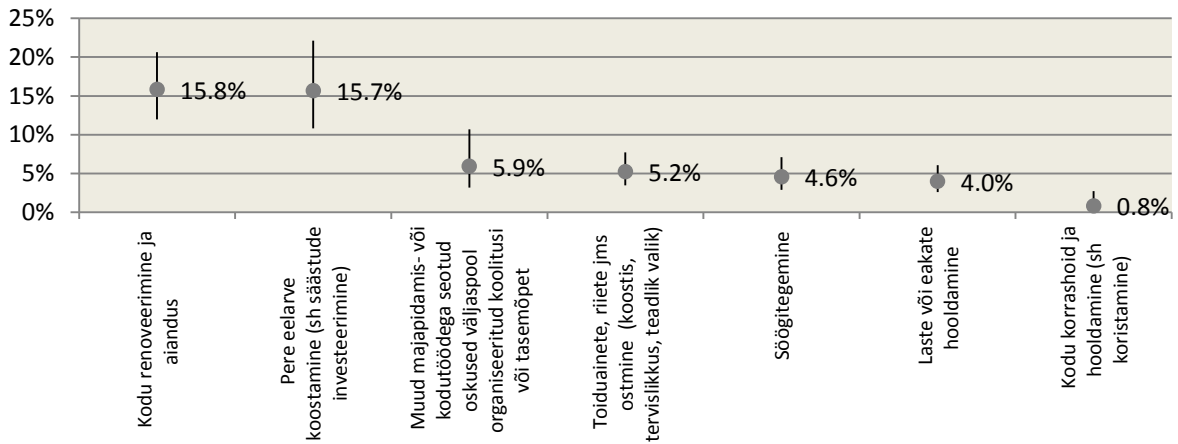
Kogukondliku tegevuse alane õppimine¹² on Eestis oluliselt vähem levinud kui tööalane enesetäiendamine (vt Joonis 14). Sellega tegeles küsitlusele eelnenud viimase 12 kuu jooksul 7-13% inimestest. Ühtegi teistest oluliselt eristuvad teemat välja tuua võimalik ei olnud – iga üksiku teema populaarsus õppijate hulgas oli tagasihoidlik.



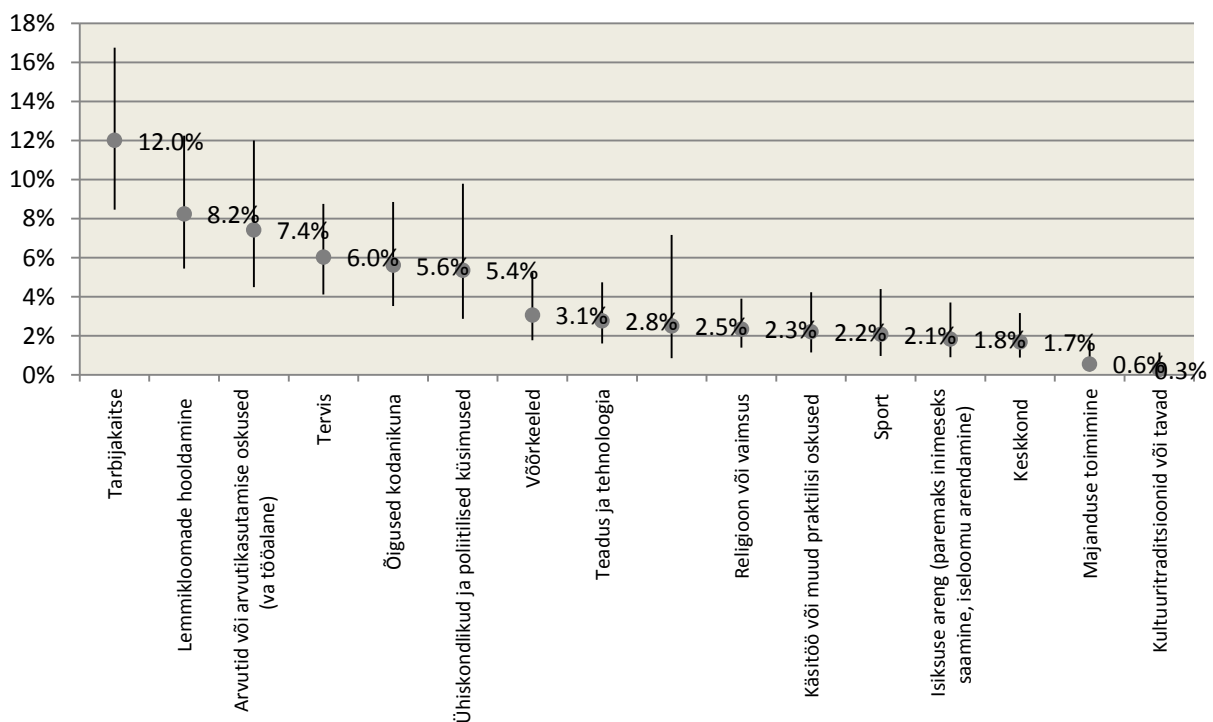
Joonis 14. Erialahariduseta inimeste iseseisv kogukondliku tegevuse alane enesetäiendamine viimase 12 kuu jooksul

¹² Selle all mõistetakse õppimist, mille käigus omandatud saab kasutada kogukonna elu paremaks korraldamiseks.

Majapidamisküsimused on enesetäiendamise valdkonnana oluliselt populaarsemad. Kokkuvõttes täiendas ennast viimase 12 kuu jooksul nendel teemadel 52-62%. Teemades eristus selgemalt enesetäiendamine pere eelarve planeerimise (tõenäoliselt on siin all peetud silmas pensionifondidega seotud teadmiste omandamist) ning kodu renoveerimise ja aiandusega seotud tegevuste teemadel (vt Joonis 15).



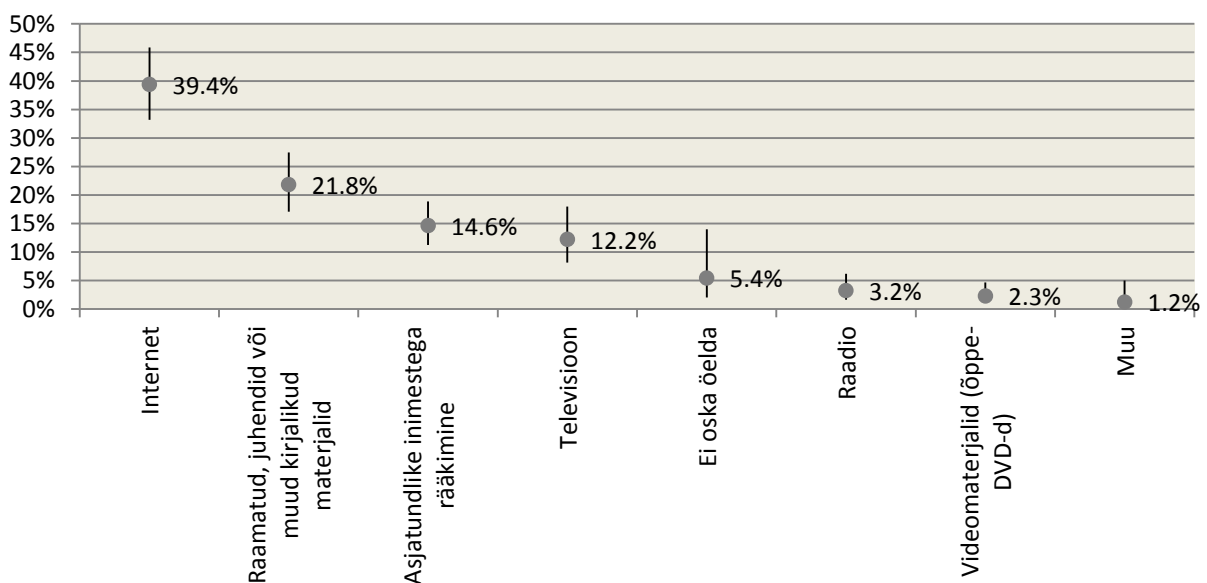
Joonis 15. Erialahariduseta inimeste iseseisev majapidamisalane enesetäiendamine viimase 12 kuu jooksul



Joonis 16. Erialahariduseta inimeste muu iseseisev enesetäiendamine viimase 12 kuu jooksul

Muu enesetäiendamine on küllaltki lai valdkond, mis hõlmab endas teemasid, mis eelmise kolme alla ei mahtunud (nt hobid, religioon jms). Nagu arvata võib, on sellel teemal enesetäiendamist eelmistega võrreldes kõige enam – 55-72% erialahariduseta inimestest tegeleb sellega. Ka teemad, mille vallas ennast täiendati, on jaotunud hajusamalt – kõige selgemalt paistab silma tarbijakaitse teemaline enesetäiendamine (vt Joonis 13). Populaarsemate teemade hulgas on veel lemmikloomad, arvutid aga ka tervis, õigused kodanikuna ning ühiskondlikud ja poliitilised küsimused.

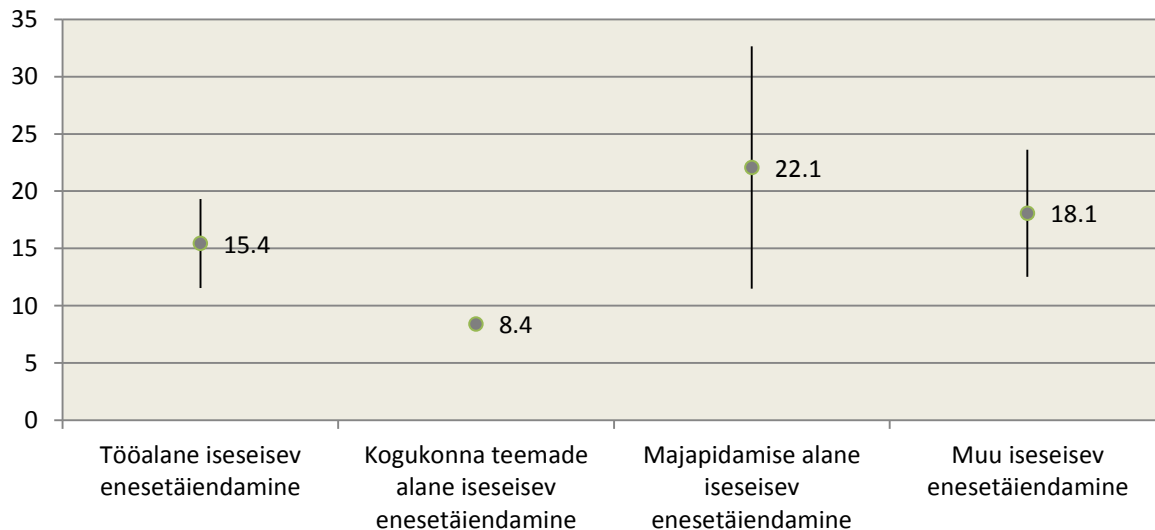
Kui vaadata, milliseid allikaid kasutavad erialahariduseta iseõppijad informatsiooni hankimiseks, siis peamise allikana paistab selgelt silma internet, mida kasutas 33-46% inimestest (vt Joonis 17). Oluline on silmas pidada, et n.ö passiivset osalust eeldavad kanalid (raadio ja televisioon) on õppimise kanalite hulgas tagapool, mis viitab sellele, et eelpool toodud kõrged iseõppimisega tegelemise numbrid ei tulene aktiivsest televiisori vaatamisest või raadio kuulamisest, vaid on seotud veidi sihiteadlikuma info otsimisega.



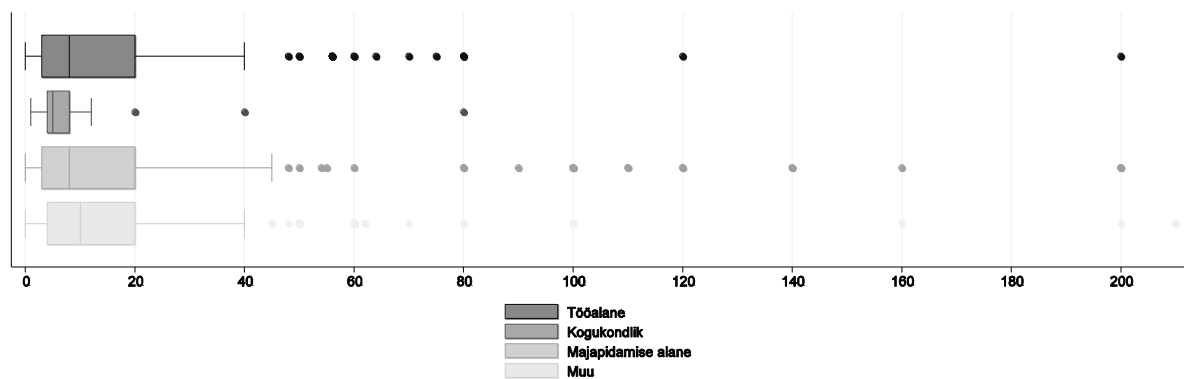
Joonis 17. Iseõppimise allikad

Ka aeg, mida erialahariduseta inimesed iseseisvale õppimisele kulutavad, on märkimisväärne (vt Joonis 18) – kõige rohkem kulutatakse aega majapidamise alasele enesetäiendamisele (12-33 tundi kuus, ehk 0,4-2,1 tundi päevas)¹³. Kõige vähem kulub aega kogukonda puudutavale iseseisvale õppimisele (kuna vaatluseid oli vähe, siis ei saa sellele näitajale usalduspiire esitada). Samas ilmneb, et vastused on küllaltki hajusad – nt tööalase enesetäiendamise puhul on ka inimesi, kes väidavad, et nad tegelesid viimase kuu aja jooksul sellega üle 50 tunni (mõni isegi kuni 200, kuid siin on ilmselgelt enesetäiendamisele kulunud aega üle hinnatud). 75% vastustest jääb siiski kolme olulisema enesetäiendamise teema puhul alla 20 tunni kuus.

¹³ Arvutuse aluseks on need inimesed, kes tegelesid enesetäiendamisega.



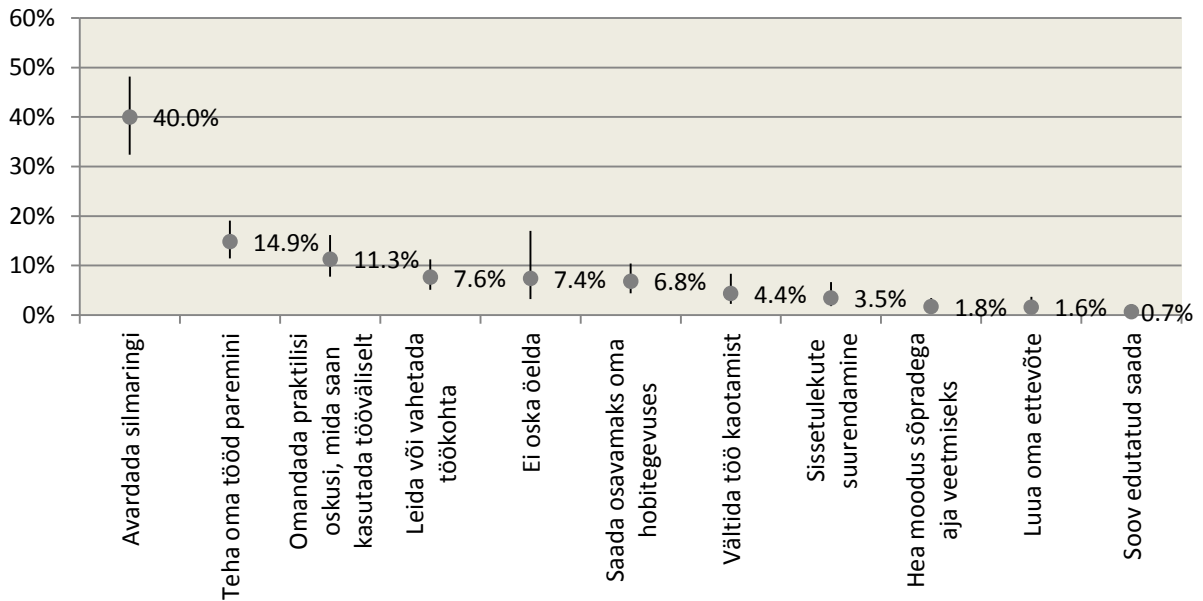
Joonis 18. Ajakulu iseseisvale õppimisele viimase 4 nädala jooksul (nendel, kes tegelesid enesetäiendamisega)



Joonis 19. Ajakulu iseseisvale õppimisele viimase 4 nädala jooksul, vastuste kaalumata jaotus¹⁴

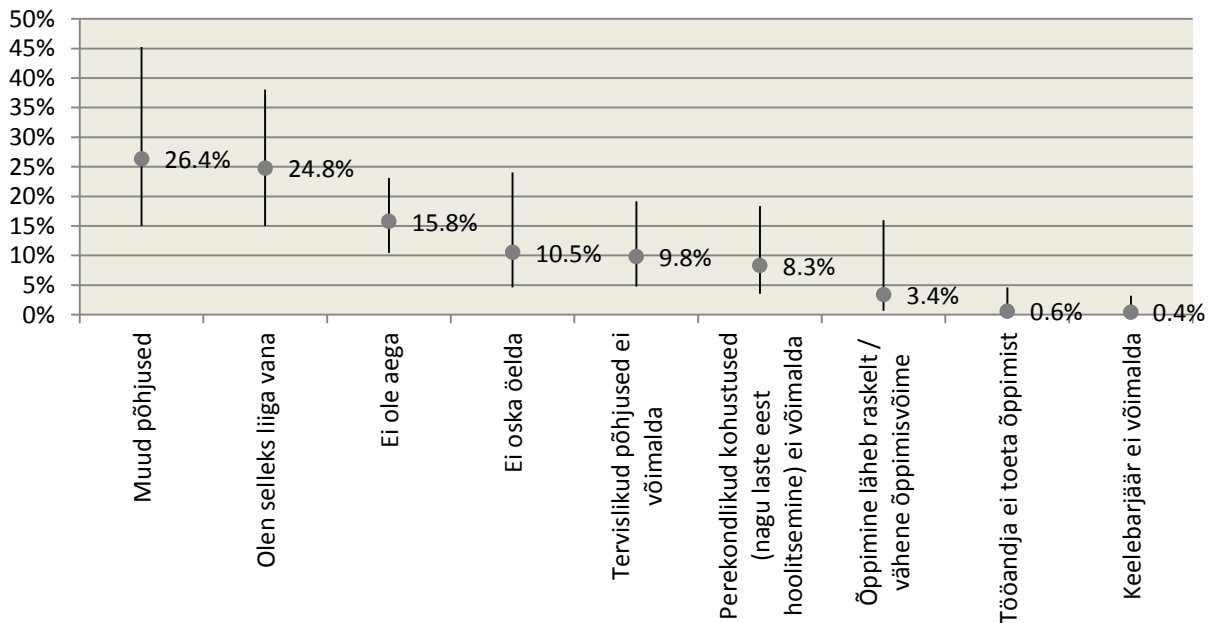
Kui vaadata iseseisva õppimise peamisi põhjuseid, siis on selleks valdavalt silmaringi avardamine (seda nimetas põhjusena 32-48% inimestest). Sellest oluliselt madalama vastuste osakaaluga, kuid oluliselt järgmine, on soov teha oma tööd paremini (vt Joonis 20).

¹⁴ Joonist tuleb lugeda kui klassikalist karpdiagrammi. Tumedamaks värvitud ristküliku sisse jääb 50% väärtustest, ristkülikust paremale neljandik kõrgeimatest väärtustest ja vasakule neljandik madalaimatest väärtustest. Ristküliku sees paiknev vertikaalne joon tähistab mediaani asukohta. „Vurrud“ näitavad 1.5 kordset alumise ja ülemise kvartiili vahet ning täpid neid vaatlusi, mis vurrude vahele ei mahu.

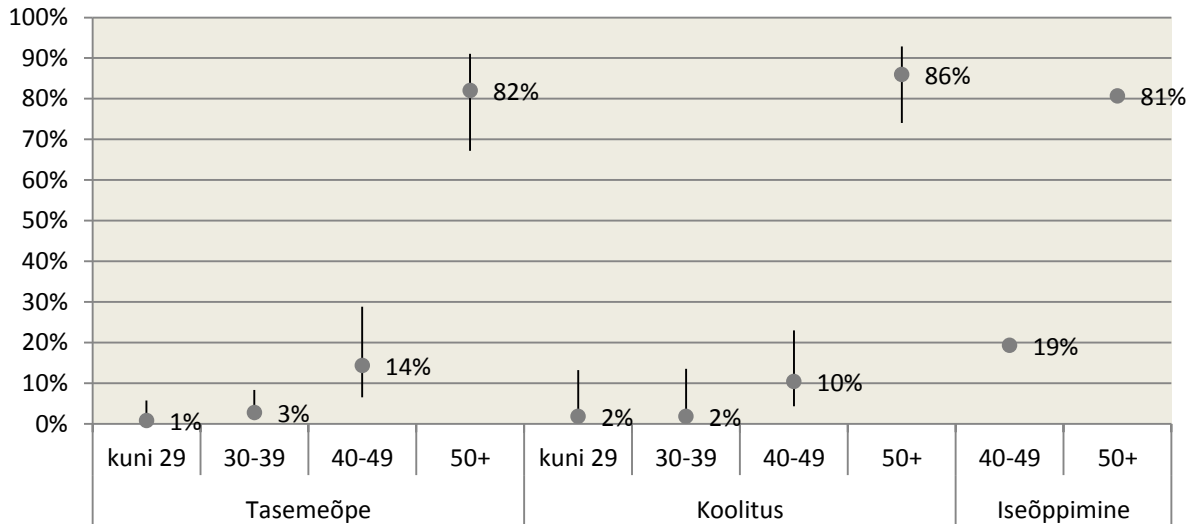


Joonis 20. Iseõppimise põhjused

Nagu õpingutes osalemisel nii ka iseseisva enesetäiendamise osas oli nende seas, kes ei tegelenud ise õppimisega, klassifitseeritud takistustest kõige olulisemaks vanus, sellele järgnevalt oli välja toodud põhjusena ka see, et pole aega (vt Joonis 21). Muude põhjuste all oli enam levinuks „Ei huvita“ ja „Ei pea vajalikuks“ ilma konkreetsemalt täpsustamata, miks sellist seisukohta omatakse.



Joonis 21. Iseõppimise takistused



Joonis 22. Vanusegruppide jaotus nende hulgas, kes ütlesid, et nad on liiga vanad, et õppida

Kui vaadata nende inimeste vanuselist jaotust, kes mitteõppimise põhjusena tõid välja vanuse, siis on üllataval kombel nende hulgas (küll tagasihoidlikus mahus) ka küllaltki noori inimesi (vanusegruppidest 25-29 ja 30-39). Juba arvestatavas mahus on nende hulgas 40-49 aastaseid, seda olenemata sellest, millisest õppimise liigist räägitakse. Kokkuvõttes tähendab see seda, et vanust toovad mitteõppimise põhjusena välja ka sugugi mitte eriti vanad inimesed.

3.1.5. Kokkuvõte

Elanikkonna küsitluste osa võib kokku võtta järgmiselt:

- Erialahariduseta inimesed osalevad koolitustel sarnaselt kutsekeskharituteaga, nad täiendavad ennast enam kui lihtsalt kutseharidusega inimesed ja vähem kui kõrgharitud. See viitab, et **enesetäiendamine võib olla seotud pigem haridustasemega kui konkreetse eriala omandamisega** haridussüsteemis;
- **Täiendkoolitustel osalemise põhjustena** näevad erialahariduseta inimesed veidi rohkem üldilise laiema silmaringi ja tööväliselt kasutatavate teadmiste arendamist kui tööalast enesetäiendamist, kuid vahed ei ole selles osas väga suured;
- Rohkem õppida soovinud toovad **probleemidena** välja **koolituste hinna, tehnilise kättesaadavuse** (koolituskoht või eriala ei sobi) ja **mittesobivuse töögraafikuga**; õppida mittesoozinud mainivad oluliste põhjustena **vanust, tervist, aga ka perekondlikke kohustusi**.
- Eraldi võiks välja tuua, et **vanus paistab olema ka põhjendus, mida tavamõistes suhteliselt noored inimesed pakuvad välja mitteõppimise põhjusena**.

Kui vaadata **detailsemalt iseseisvat enesetäiendamist**, selgub, et sellega tegeleb **väga suur osa erialahariduseta inimestest** (68-85%). Oluline osa iseseisvast enesetäiendamisest toimub muuhulgas ka tööga seotud teemadel. See tõstatab küsimuse, kas elukestvas õppes osalemise mõõtmine ainult formaalse (tasemeharidus) ja mitteformaalse (koolitused) õppimise baasil annab adekvaatse pildi sellest, kas inimesed tegelevad enesetäiendamisega või mitte. Iseseisva enesetäiendamise andmetest paistab, et mingi teema vastu huvi olemasolul tegelevad inimesed olulisel määral iseseisva

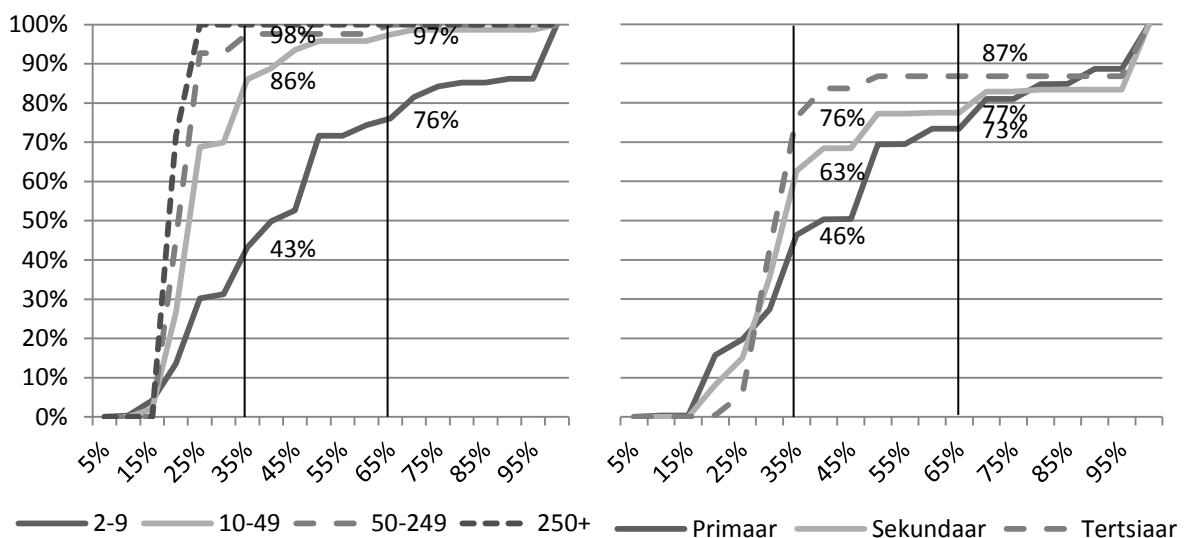
enesetäiendamisega ning selle info kõrvale jätmine alahindab tõenäoliselt ka ühiskonna uute muutustega kohanemise võimet.

3.2. Ettevõtete uuringute tulemused

3.2.1. Sissejuhatus

Erialahariduseta inimeste koolitus- ja õppevõimalusi ettevõtetes kirjeldatakse peamiselt kahe uuringu põhjal: käesoleva uuringu raames läbi viidud ettevõtete küsitlus (detailide kohta vt metoodika peatükist) ja Statistikaameti poolt läbiviidav „Täiskasvanute koolituse uuring ettevõtetes“. Lisaks kvantitatiivsetele andmetele esitatakse ka tulemused suurettevõtete personalijuhtidega läbiviidud poolstruktureeritud intervjuudest (kokku viidi läbi 4 intervjuud).

„Täiskasvanute koolituse uuring ettevõtetes“ on osa rahvusvahelisest Euroopa Liidu liikmesriikide uuringust. Sellest tulenevalt on uuringu küsimustik ja metoodika ühtne ja võimaldab mugavat võrdlust riikide vahel. Eestis on analoogset uuringut läbi viidud aastatel 2000, 2006 ja 2010. Küsitlusanneet muutub mõnevõrra läbi aastate. Analüüsis kasutatakse 2006. ja 2010. aasta andmeid, mis sisaldavad infot vastavalt 2112 ja 2185 ettevõtte kohta. Uuringusse ei ole kaasatud primaarsektori ettevõtteid ega mikroettevõtteid (alla 10 töötaja). Sekundaar- ja tertsiaarsektori ettevõtete võrdlus käsitletavates küsimustes märkimisväärseid erinevusi ei andnud, seepärast pole neid järgnevalt ka eristatud. Küsitlusandmete analüüsimisel kasutatakse järgnevaid ettevõtete suurusgruppe: väikeettevõtted 9-49 töötajaga; keskmised 50-249 töötajaga; suurettevõtted 250+ töötajaga. Joonis 23 näitab erialahariduseta töötajate osakaalu jaotust uuritud ettevõtetes. Tegemist on kumulatiivse jaotusfunktsiooniga, mida vaadates selgub, et kõigis suurettevõtetes jääb erialahariduseta töötajate osakaal alla 25%. Väiksemate ettevõtete seas on rohkem selliseid, kus erialase hariduseta inimeste osakaal on kõrgem – 2-9 töötajaga ettevõtete hulgas on ca 34% neid ettevõtteid, kus erialase hariduseta inimeste osakaal on peaaegu 2/3. Samas on oluline rõhutada, et väikeettevõtete puhul hakkab rolli mängima ka väike inimeste arv (kui ettevõttes töötab vaid kolm inimest, siis minimaalne erialahariduseta inimeste osakaal saab olla 1/3 – ehk üks töötaja kolmest). Kui vaadata erialahariduseta inimeste osakaalu ettevõttes sektorite lõikes, siis näeme et kõige väiksem on see tertsiaarsektoris ja kõige suurem primaarsektoris.

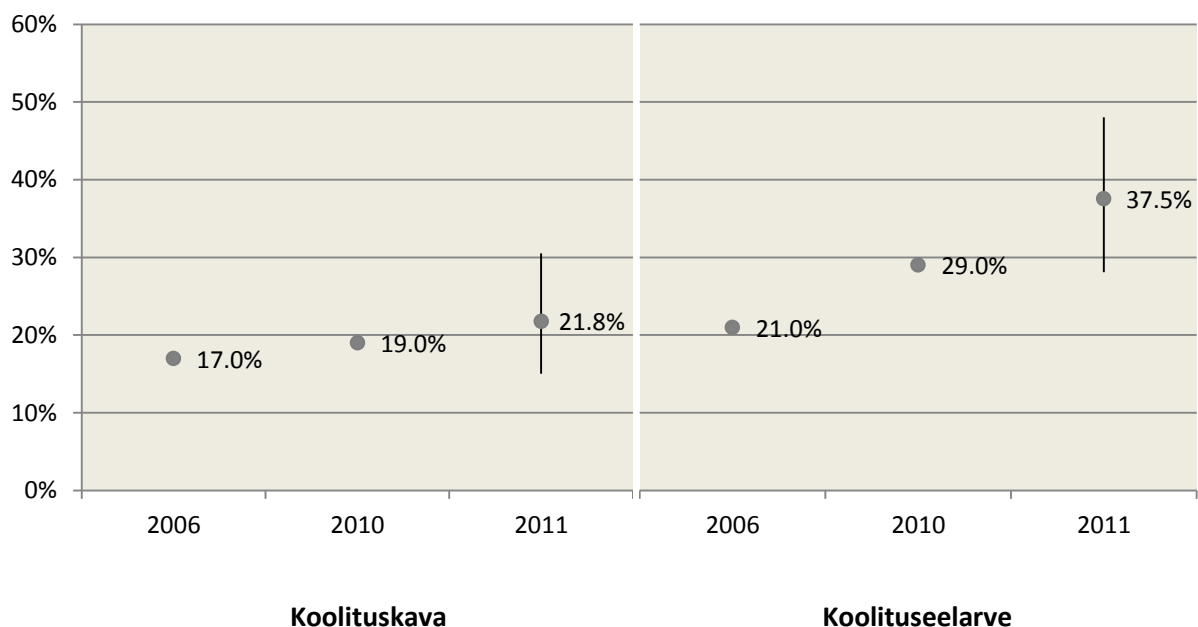


Joonis 23. Erialahariduseta töötajate osakaalu kumulatiivne jaotus ettevõtetes, % suurusgrupi ja sektori ettevõtetest (ettevõtete jaotus vertikaalsel skaalal, erialahariduseta töötajate osakaal horisontaalsel skaalal)

3.2.2. Ettevõtete koolituspoliitika üldisemalt

Ettevõtete poolse koolituse erinevused erialase haridusega ja erialase hariduseta inimeste osas võiksid esmajoones avalduda ettevõtete koolituspoliitikas. Koolituspoliitika olemasolu tähendab seda, et mõeldakse süstemaatiliselt inimeste koolitusvajadustele ning juhul, kui erialase haridusega ning erialase hariduseta inimeste koolitusvajadused on erinevad, siis neid ka vastavalt adresseeritakse. Alljärgnevalt vaatame mõningaid koolituspoliitika komponente. Uurime, kui levinud on ettevõtetes:

- Koolituskavad ja koolituseelarve;
- Arenguvestluste läbiviimine;
- Töötajate haridustaset puudutava informatsiooni arvestamine personali otsuste tegemisel;
- Eri tüüpi õppimise soosimine ja
- Õpingute finantseerimine.



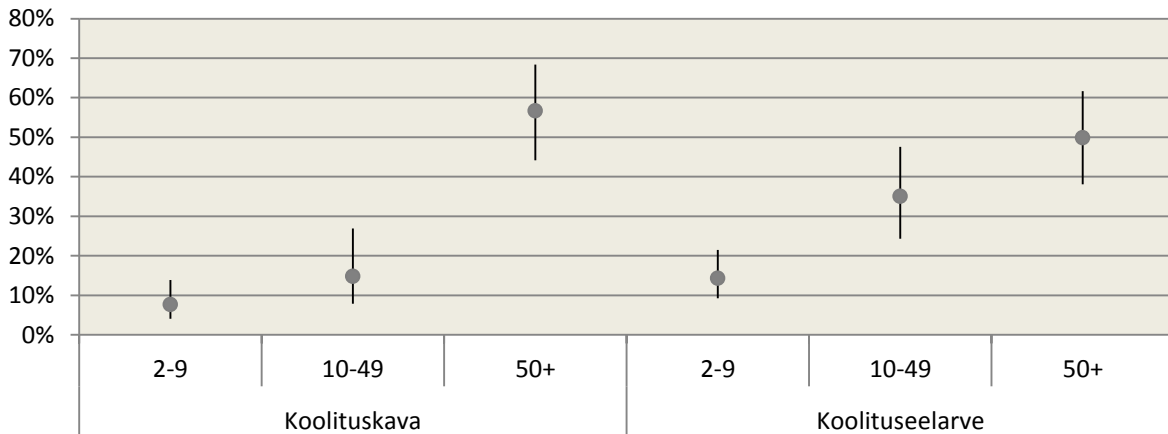
Joonis 24. Koolituskava ja -eelarve üle 10 töötajaga ettevõtetes¹⁵

Allikas: Uuringu raames läbi viidud ettevõtete küsitlus ja Eesti Statistikaameti uuring Täiskasvanute koolitus ettevõtetes 2006 ja 2010, autori arvutused

Nii koolituskava kui koolituseelarvega ettevõtete osakaal kõigist ettevõtetest on suhteliselt tagasihoidlik, ulatudes 2012. aastal koolituskavade puhul 15-31%-ni ning koolituseelarve puhul 28-48%-ni (vt Joonis 24). Ajas ei ole võimalik selgelt kasvavat trendi välja tuua, sest usalduspiirid on hinnangutel küllaltki laiad. Kui vaadata ainult 2012. aastal läbi viidud küsitlust ning lisada ka mikroettevõtted, siis näeme, et suurusgrupiti on mõlema näitaja osas olulised erinevused. Esmapilgul tundub kummaline, et on mõningaid ettevõtteid, kus on koolituskava, kuid ei ole koolituseelarvet.

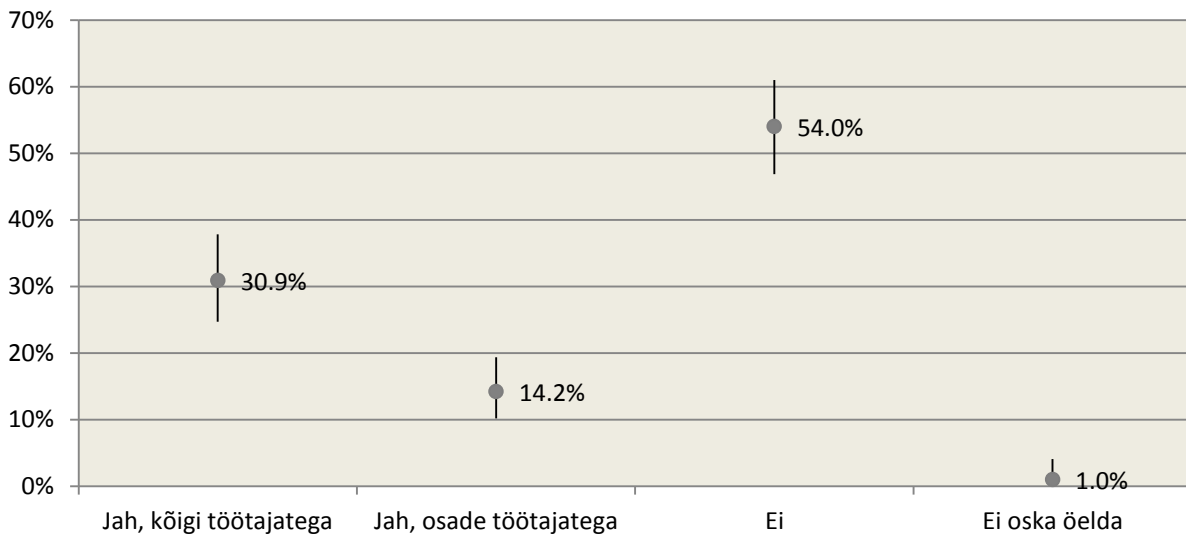
¹⁵ Näitajad koolituskavade ja koolituseelarve leviku kohta on hinnatud rohkem kui 10 töötajaga ettevõtteid kohta seetõttu, et Statistikaameti uuring Täiskasvanute koolitus ettevõtetes jättis mikroettevõtted välja.

See võib olla tingitud sellest, et koolitamiseks kasutatakse sisemisi ressursse ja seda otseselt ei eelarvestata.



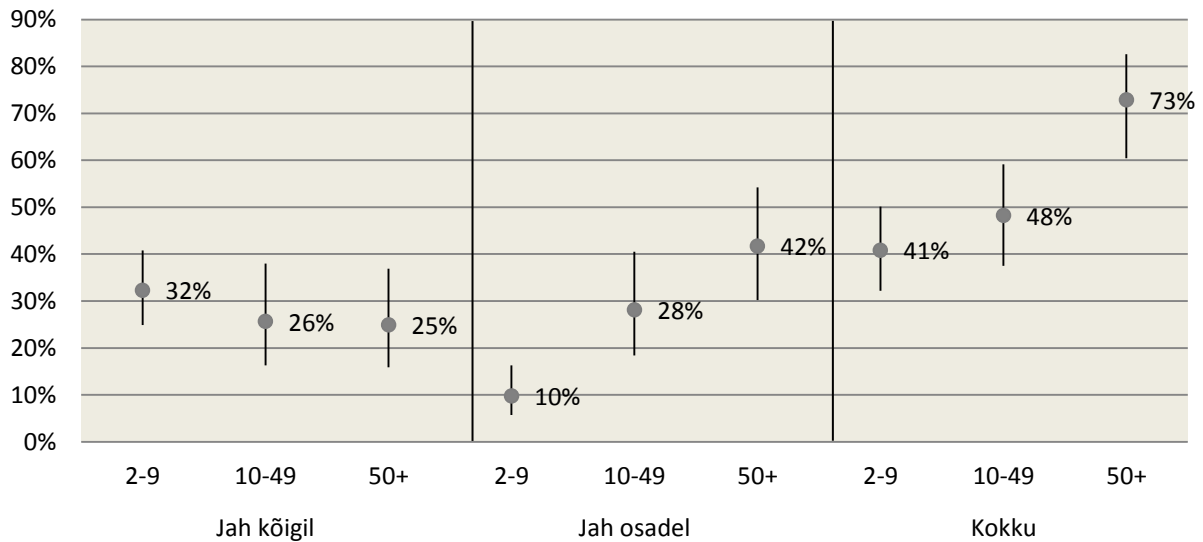
Joonis 25. Koolituskava ja -eelarve ettevõtetes 2012. aastal

Arenguvestluste käigus peaks muuhulgas ilmneka see, kas inimene vajab täiendavat koolitust või mitte. Kõigis vaadeldavates uurimuses läheneti sellele küsimusele mõnevõrra erinevalt, seetõttu ei ole ajatrendi võimalik otseselt välja tuua. 2012.aasta uuringu tulemused näitavad, et 45% ettevõtetest viib perioodiliselt läbi arenguveestlusi või hindamisi, neist 31% teevad seda kõigi töötajatega ja 14% osadega. Erineva suurusega ettevõtetest on enam-vähem sarnane osakaal, kes hindavad kõiki oma töötajaid. Järgnev joonis näitab aga, et suuremad ettevõtted teevad pisut enam töötajate gruppidel vahet.



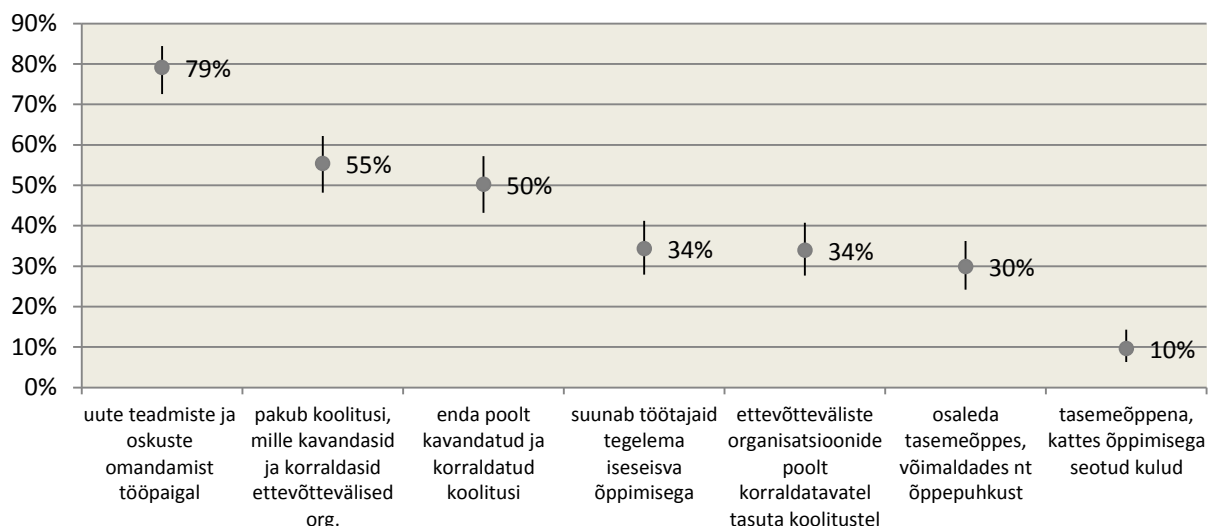
Joonis 26. Kas teie ettevõttes viiakse läbi arenguveestlusi või hindamisi 2012. aastal (% ettevõtetest)

Ettevõtete suurusegrupe võrreldes selgub, et arenguveestluste läbiviimine on oodatult levinum suuremate ettevõtete hulgas.



Joonis 27. Viiakse läbi arenguevestlusi või hindamisi, 2012 (% vastava suurusgrupi ettevõtetest)
2012. aasta uuringu põhjal arvestab vaid viiendik tööandjatest personalijuhtimisel töötajate haridustasemega. Vaid 11% teeb koolitamisel teadlikult vahet erialase haridusega ja erialaharidusest töötajatel.

Kui vaadata seda, millist tüüpi õppimist tööandja töötajatele võimaldab, siis ootuspäraselt on tööandjad kõige altimad pakkuma ja soodustama **õppimist töökohal**. 2012. aasta uuringu põhjal võimaldab 80% tööandjatest seda (sageli - 50% harva - 30%)¹⁶. Sagedasti suunatakse töötajaid ka **iseseisvalt õppima** ja pakutakse **ettevõtte poolt korraldatavaid koolitusi**. Vaadeldes nii sageli kui ka harva võimaldatavaid õppimisviise, siis on olulisel kohal ka ettevõtteväliste organisatsioonide poolt kavandatud ja korraldatud koolitused. Siinkohal peab arvestama sellega, et küsimuse tõlgendamine võis vastajatel olla erinev, kuivõrd „sageli“ ja „harva“ ei olnud ette defineeritud.



Joonis 28. Ettevõtte poolt töötajatele pakutavad koolitused, 2012 (% ettevõtetest)

¹⁶ Valikuvõimalused olid „sageli“, „harva“ või „üldse mitte“

Sektoraalsel tasandil väga olulisi erinevusi välja ei joonistu, kuid paistab, et teatud õppimise viisid on ettevõtte suurusgrupiti erineva levikuga. Üldise tendentsina võib välja tuua, et suuremad ettevõtted tegelevad üldjuhul rohkem igasuguse õppimise soodustamisega. Suurusgrupiti ühtlaselt kasvavalt joonistub see välja **enda poolt kavandatud ja korraldatud koolituste ja otseseid kulusid katmata tasemeõppes osalemist võimaldamise** puhul (vt Joonis 47 lisas 2), kuid suuremad ettevõtted eristuvad alla 10 töötajaga ettevõtetest valdavalt ka teiste õppimise vormide puhul.

Intervjuude käigus selgus, et tööandjad peavad koolitamisel eeskätt oluliseks spetsiifiliste erialaste oskuste arendamist, mis selgitab seda, et paljud korraldavad õpet just töökohal.

„Töösoorituslikud oskused on üliolulised, aga sellist nõ juhtimiskoolituse tüüpi /.../ neid ei pea üldse vajalikuks“ (töötlev tööstus)

Tasemeõppe osas nõustusid intervjuueeritavad, et üldharidus on samuti vajalik, ent selle toetamine ei ole tingimata tööandjale kasumlik tegevus. See seletab tööandjate vähest panust üldhariduseõppes osalemise toetamisel. Samas väljendasid intervjuueeritavad huvi erialase kutsehariduse vastu, mida küsitluses ei eristatud.

„Ettevõttel on kindlasti kasu eriharidusest. Mitte et ei oleks keskharidusest kasu, aga keskharidust omandada tööajast – äriettevõtte eesmärk on toota tulemit.“ (jaekaubandus)

„/.../kui oleks kutseõppe asutuse kavas ja ta saaks sealt ühtlasi lisaks keskhariduse, siis see oleks loomulikult meie huvi, et ta selle õppe lõpetaks. Primaarne huvi ei ole, et ta saaks keskhariduse – mis oleks ka väga tore /.../“ (turvateenused)

Töötajate õpingute mõju kohta ettevõtete kasumile oli vastandlikke arvamusi. Ühest küljest leiti, et lisaks erialaste oskuste arendamisele motiveerib koolitus töötajaid ka üldisemalt ning aitab panustada ettevõtte arengusse. Teisest küljest arvati, et koolitus ei pruugi omada mõju ettevõtte kasumi seisukohast.

„Töötajad arenevad koos ettevõtte arenguga ja tegelikult kui nad saavad ise uusi mõtteid ja ideid, siis nad ju panustavad neid ka ettevõtte arengusse. Ettevõtte areneb ka läbi nende paremini edasi. Motivatsiooni teema ka, ikka edasimineku — inimestele meeldib, kui nad ei tammu paigal.“ (turvateenused)

„Kui palju [kasum] on mõjutatav koolitustest? Noh, jah, ma ütlen, väga palju ei ole, ja kas üldse...“ (töötlev tööstus)

Tasemeõpingute finantseerimisel pakub tuge sageli või harva vaid 6-14% ettevõtjatest. Ettevõtete suurusgrupiti erineb õppepuhkuse võimaldamine, kusjuures suuremad ettevõtted näitavad selgelt suuremat paindlikkust, võimaldades õppepuhkust enam kui väikesed ettevõtted. Suurettevõtted pakuvad oma töötajatele ka rohkem ettevõtte kavandatud ja korraldatavaid koolitusi. Ülejäänud õppeviiside soodustamises suurusgrupiti erinevusi ei ole.

Kokkuvõtlikult võib väita, et koolituspoliitika on enam nähtav suurtes ettevõtetes. Viimastes on levinum nii koolituskava kui ka -elarve olemasolu. Üldiselt paistab personali- ja koolituspoliitika ettevõtetes suhteliselt vähe planeeritud. Arenguestlusi viiakse läbi kõigi töötajatega vähem kui

kolmandikus ettevõtetest, haridustaset vaadatakse personalijuhtimisel vaid viiendikus ettevõtetest. Ootuspäraselt eelistab töandja töötajate uute teadmiste omandamist töökohal (sellist õppimist soodustas 73-84% ettevõtetest).

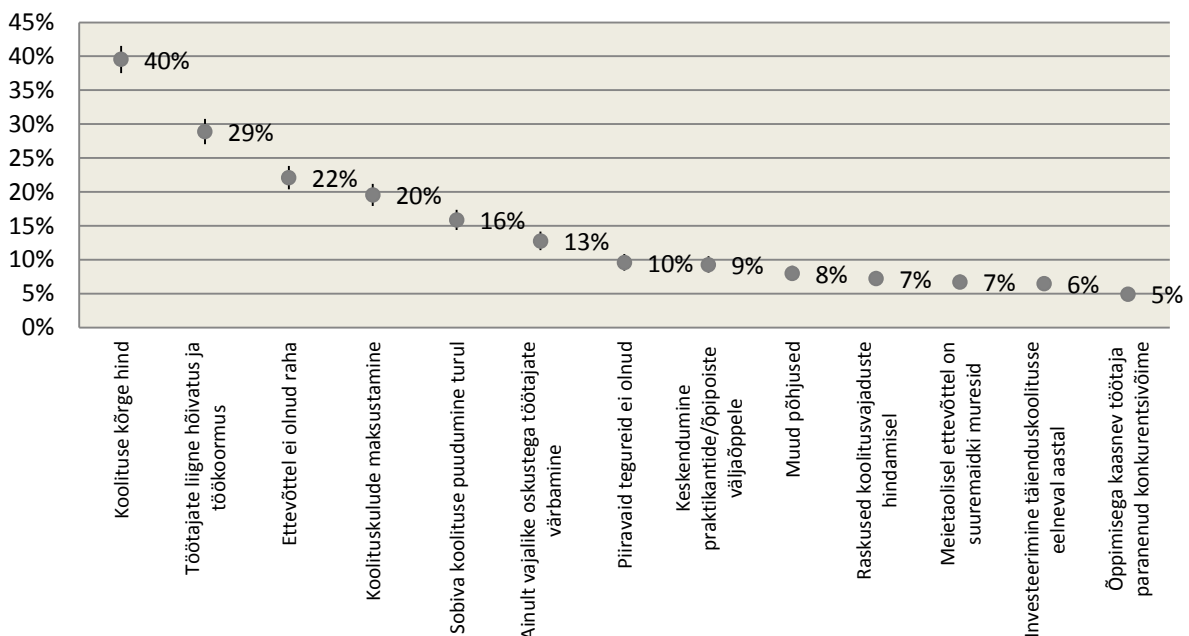
3.2.3. Takistused koolituse pakkumisel üldisemalt

2010. aasta Täiskasvanute koolituse uuringus paluti ettevõtetal, kes koolitust pakkusid, nimetada tegureid, mis takistavad koolituse pakkumist. Peamise takistusena toodi välja **koolituse kõrge hind**, millele järgnes **töötajate liigne hõivatus**.

Intervjuudes leiti, et raha ei pruugi olla peamine probleem, aga ka, et just raha taha jääb paljude koolitusideede teostamine. Ühest küljest rõhutati, et teatud koolitused on hädavajalikud ja isegi kohustuslikud ning nendest ei ole võimalik loobuda. Teisest küljest toodi välja, et spetsiifiliste koolituste hind on üsna kõrge.

„Ega selle pärast, et koolitus maksaks 5000 ja meil hetkel selleks raha ei ole, ega me selle pärast nii öelda püssi nurka ei viska. Siis hakkame otsima, kas on mingeid muid võimalusi või siis püüame prognoosida, millal meil oleks selleks raha või kas me saaksime mingeid tasuta koolitusi kusagilt. /.../ see ei ole see, et meil lihtsalt ei ole raha – kogu lugu.“ (jaekaubandus)

„Ma arvan, et tihti peale sinna [raha] taha kipub jääma, see [koolitused] on ikkagi päris kallis. Kui siin oleks mingi maksusoodustus, kasvõi käibemaksu näol – kindlasti, töandjad koolitaks rohkem. Eriti kui on mingid spetsiifilised koolitused, need kipuvad alati olema kallimad.“ (turvateenused)



Joonis 29. Koolituste piiravad tegurid, 2010. aastal (% koolitust pakkunud ettevõtetest)

Allikas: Statistikaameti Täiskasvanute koolituse uuring ettevõtetest 2010, autori arvutused

Rääkides töögraafiku ja -koormuse rollist koolituse korraldamisel esines samuti vastakaid arvamusi.

„Tihe töögraafik, mul ei olegi võimalik teha kasvõi töökoha sisest sellist koolitust, kus saaks kõik kokku“

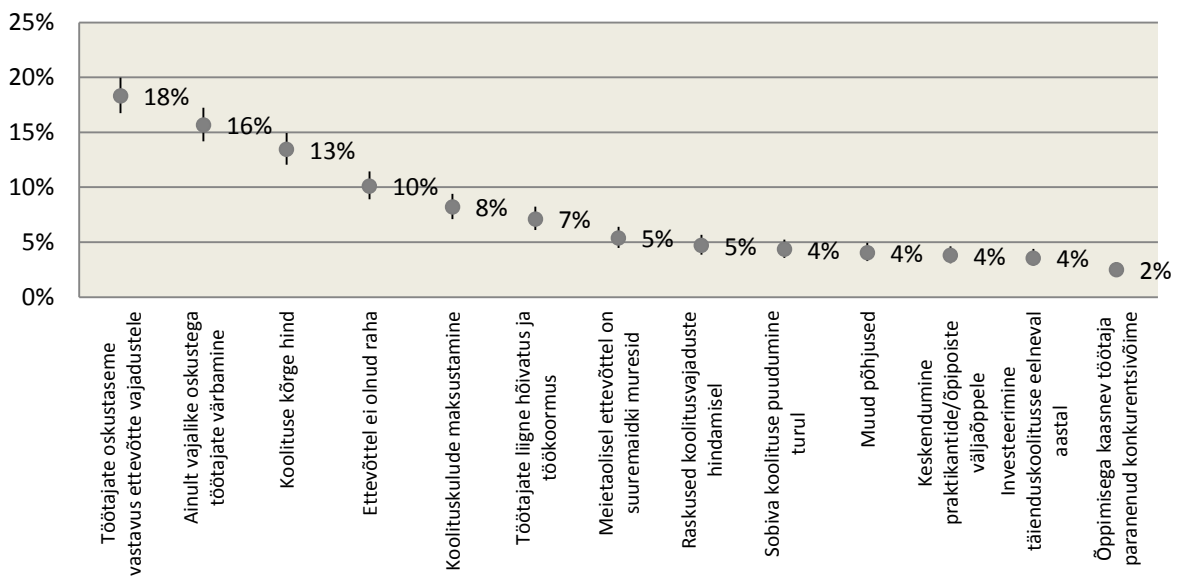
„Vajadusel leitakse koolituseks mingi aeg ikka.“ (transport)

Neilt ettevõtetelt, mis töötajatele koolitusi ei pakkunud, küsiti, miks koolitust ei pakutud. Peamiselt toodi mõlemal aastal välja **töötajate oskustaseme piisavus ning ainult vajalike töötajate värbamine**. Takistustena järgnesid koolituste kõrge hind ja ettevõtte rahapuudus. Seega kaks peamist põhjust on selgelt koolitusvajaduse puudumine (või selle mitte tajumine) ja rahastamisega seotud küsimused.

Intervjuude käigus väljendasid personalijuhid seisukohta, et pole võimalik värvata ainult või peamiselt juba piisava oskustasemega töötajaid¹⁷. Enamasti on vajalik nii erialane kui ka ettevõtte spetsiifiline koolitamine.

„Peamine töötajaskond on meil selline, kes on oskustöölised ja tihtipeale seda oskustööliselt tööturul võtta ei olegi ja me koolitame neid koha peal.“ (töötlev tööstus)

„Meil tuleb kõiki koolitada, me tahame, et meie töötajad õpiksid ja areneksid ja oleksid seeläbi paremad töötajad.“ (jaemüük)



Joonis 30. Koolitamisega mittetegelemise põhjused, 2010 (% ettevõtetest, kes töötajatele koolitust ei pakkunud)

Allikas: Statistikaamet Täiskasvanute koolituse uuring ettevõtetes 2010, autori arvutused

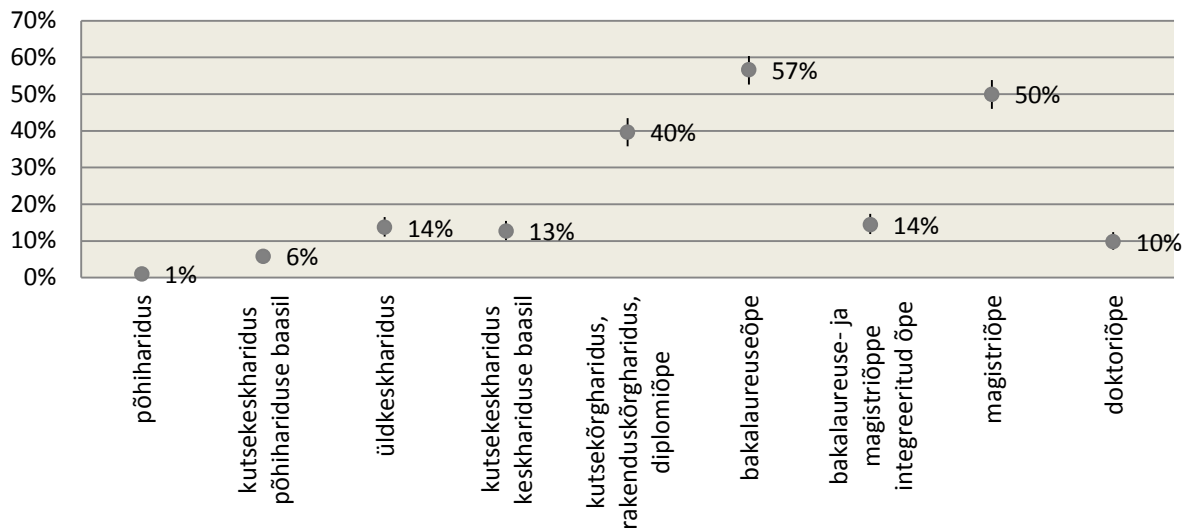
3.2.4. Tasemehariduses osalemine ja selle soodustamine

Erialahariduseta inimeste üheks võimaluseks on eriala omandada tööandja toetusel. 2010. aastal läbiviidud ettevõtete küsitluses vastasid ettevõtted, mille töötajad osalevad tasemeõppes, lisaks täpsustavatele küsimustele töötajate õppimise ja selle toetamise kohta.

¹⁷ Siin kohal on oluline mainida, et tegemist oli ettevõtetega, kus pakuti koolitusi. Seega võib siin olla tegemist ka selektsiooniprobleemiga - need, kes pakkusid koolitust, ei suuda endale turult väljaõppinud töötajaid leida, samal ajal kui nendel, kes ei koolita, on see mingil põhjusel võimalik.

Üldjoontes on enim õppureid bakalaureuse-, magistri- ja rakenduskõrghariduses ning enim toetatakse just neid õppeastmeid. Kutsehariduse omandamist töö kõrvalt põhi- või keskhariduse tasemel esineb vähe.

Erisusi ettevõtte gruppide vahel on raske leida põhihariduse ja doktoriõppe toetamisel – ilmselt, kuna tegu on võrdlemisi harva ettetulevate juhtumitega. Trende üle aja on samuti keeruline välja tuua. Mõnel tasemel on õppureid rohkem, teistel aga vähem. Oluline on tulemuste interpreteerimisel silmas pidada, et antud küsimuse vastus ei kajasta õppurite koguarvu, vaid nende ettevõtete osakaalu, kus on vähemalt üks vastaval tasemel õppiv töötaja.

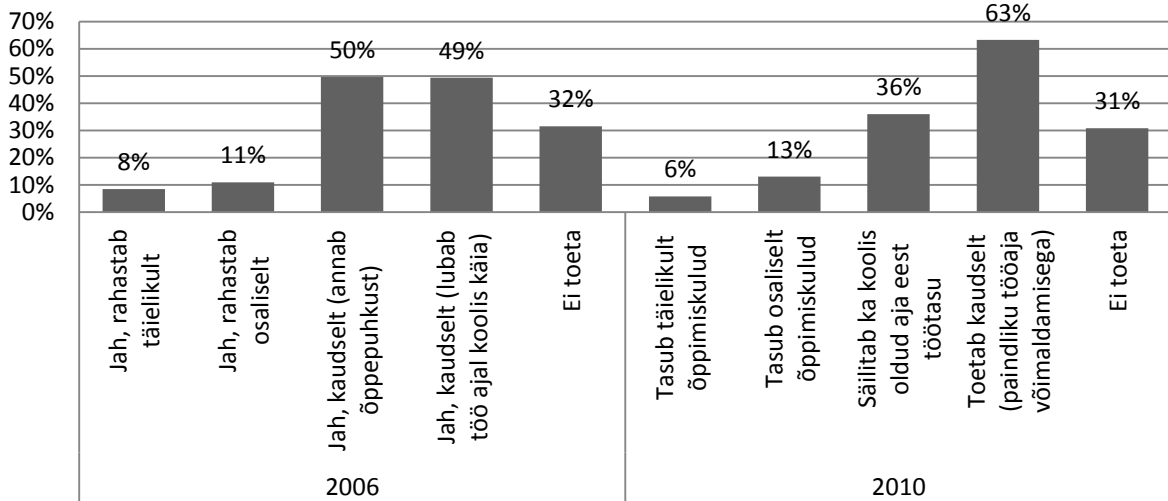


Joonis 31. Ettevõtete osakaal, kus oli töö kõrvalt vastava tasemehariduse omandajaid, 2010. aasta (% ettevõtetest, kus on tasemehariduse omandajaid)¹⁸

Allikas: Statistikaamet, Täiskasvanute koolituse uuring ettevõtetes 2010, autori arvutused

Reeglina toetavad tööandjad enim õppureid just nendel tasemetel, mis on kõige populaarsemad. Toetajate arv jääb veidi alla nendele, kes raporteerisid osalejaid tasemehariduses. Neid ettevõtteid, kes katsid õppimise kulud täielikult, on väga vähe nii 2006. kui ka 2010. aastal, sama kehtib ka osalise rahastamise kohta. Valdav osa ettevõtetest paistab minimeerivat oma rahalisi kulusid, võimaldades siiski töötajale paindlikku tööaega koolis käimiseks. Nende ettevõtete arv, kes õppimist mingil moel ei toetanud, on umbes kolmandik ettevõtetest.

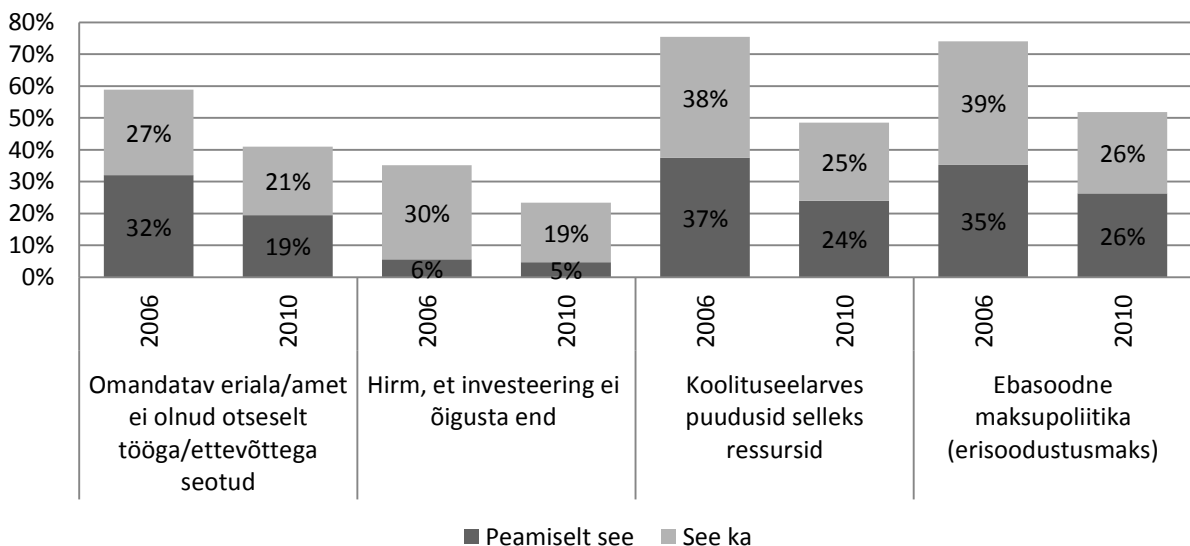
¹⁸ Mõistet kutsekeskharidus keskhariduse baasil alates 2006. aastast enam ei kasutata. Suure tõenäosusega on vastajad pidanud silmas taset „kutseharidus keskhariduse baasil“. Samuti ei eksisteeri enam kutsekõrgharidust, tõenäoliselt on vastaja pidanud silmas rakenduskõrgharidust.



Joonis 32. Kas ettevõtte rahastab või toetab õpinguid tasemehariduses? (% ettevõtetest, kus on tasemehariduse omandajaid)

Allikas: Statistikaamet, Täiskasvanute koolituse uuring ettevõtetes 2006 ja 2010, autori arvutused

Nendelt, kes ei toetanud tasemeõppes osalemist, küsiti ka seda, miks nad ei toeta. Peamiste põhjustena toodi nii 2006 kui 2010. aastal välja ressursside puudus ja ebasoodne maksupoliitika. Mõlemal aastal osutus kõige vähem oluliseks põhjuseks hirm investeringu mittetasuvuse kohta. Huvitava kombel ei ole majanduskriisi jooksul finantsprobleemide olulisus kasvanud, pigem vastupidi. Jooniselt paistab selgelt, et tervikuna nimetati 2006. aastal erinevaid probleeme enam kui 2010. aastal. See tuleneb suurel määral variandi „muu“ populaarsusest 2010. aastal, mille valisid kokku 30% ettevõtetest.



Joonis 33. Tasemeõpingute rahalise mittetoetamise põhjused, (% tasemeõpet mitte toetanud, kuid töötajate seas tasemeõppureid omavatest ettevõtetest)

Allikas: Statistikaamet, Täiskasvanute koolituse uuring ettevõtetes 2006 ja 2010, autori arvutused

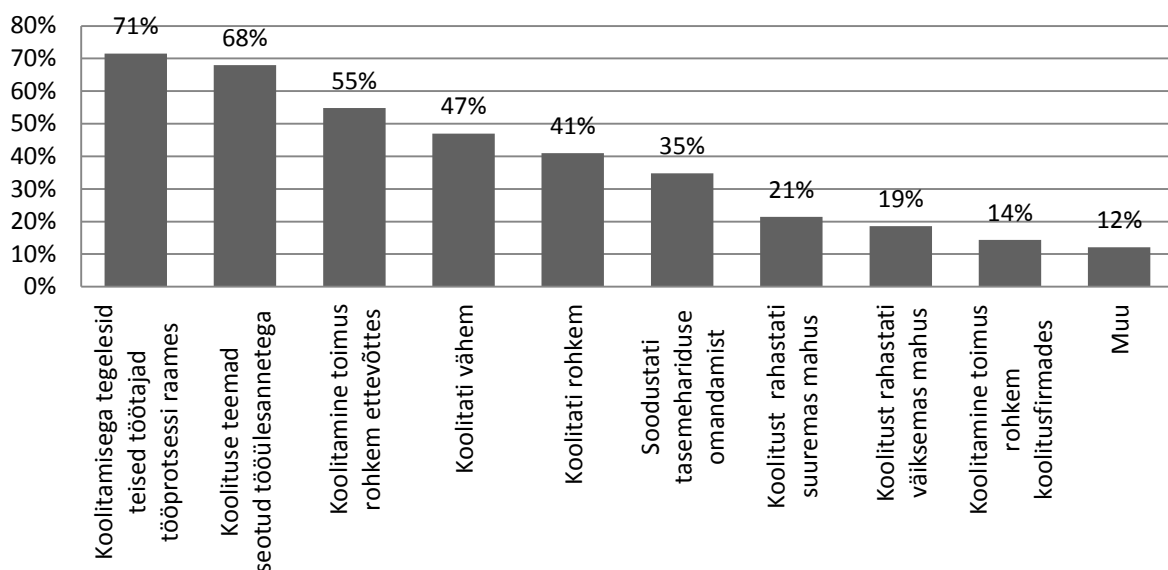
3.2.5. Erialahariduseta töötajate koolitamine

Erisused erialase haridusega ja erialahariduseta inimeste koolitamisel

Alljärgnevalt vaadatakse, kas ettevõtted eristavad koolituse pakkumist erialase haridusega ja ilma erialahariduseta töötajatele. Uuringud Täiskasvanute koolitus ettevõtetes 2006 ja 2010 seda temaatikat ei käsitleanud, mistõttu järgnev analüüs põhineb vaid 2012. aastal läbi viidud uuringul. Olgu siinkohal mainitud, et erialase haridusega töötaja all mõistsid ettevõtteid eeskätt inimest, kes töötab erialasele ettevalmistusele vastaval ametikohal. See on mõnevõrra erinev elanikkonna küsitluses kasutatud lähenemisest, kus erialaseks hariduseks peeti kutse- või kõrghariduse olemasolu. Näiteks ei ole tööandja jaoks erialase haridusega laotööline, kes on kutsekooli lõpetanud sekretärina. Elanikkonna küsitluses kajastus selline inimene aga erialase haridusega inimesena, sest tal on omandatud kutseharidus, hoolimata sellest, et ta vastaval töökohal ei tööta.

Tulemuste tõlgendamisel on oluline silmas pidada ka seda, et ettevõtteid, kes üldse eristavad töötajate koolitamist erialase hariduse omamise järgi on väga vähe ning sellest tulenevalt pole võimalik anda usalduspiire. Ühtlasi on see ka üheks oluliseks uurimistulemuseks – väga väike osa ettevõtteid käsitleb erialahariduseta inimesi eraldi lähenemist vajava grupina.

Nagu mainitud, eristab teadlikult koolituste pakkumisel erialase haridusega ja hariduseta töötajaid ca 11% tööandjatest. Peamise erinevusest toodi välja erialahariduseta töötajate koolitamine teiste töötajate poolt, enam vahetult tööülesannetega seotud koolituste pakkumine ning pigem ettevõttesisene koolitamine.



Joonis 34. Mille poolest erines erialahariduseta töötajate koolitamine? (n=37)

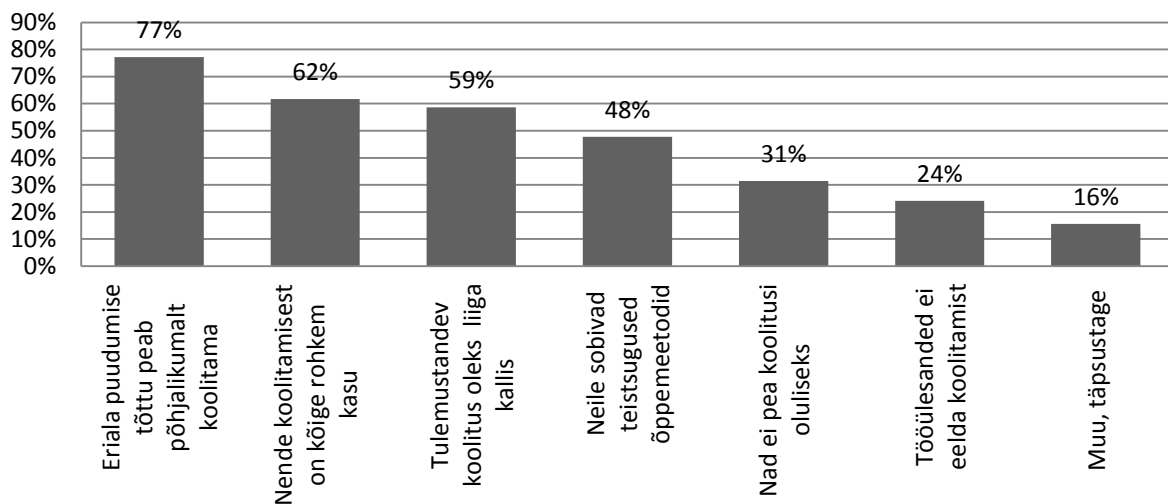
Huvitaval kombel nimetati enam-vähem samas suurusjärgus erisusena erialahariduseta töötajate enamat koolitamist (41%) võrreldes teiste töötajatega ja vähemat koolitamist (47%) võrreldes teistega. Ilmselt tulenevad erinevused ettevõtete spetsiifikast, mida pole vähese vaatluste arvu tõttu võimalik täpsemalt uurida. Ettevõtete suurusgruppide lõikes paistis silma, et suurettevõtted vastasid tihemini „koolitust rahastati suuremas matus“.

Põhjusena, miks erialahariduseta töötajaid teisiti koheldakse, toodi välja peamiselt suurem koolitusvajadus (77%) ja koolituste parem tasuvus (62%). Samal ajal 59% nentis, et tulemusi andev koolitus erialahariduseta töötajatele oleks liiga kallis ja 48%, et erialase hariduseta inimestele sobivad teised õppemeetodid. Kolmandik ettevõtetest leidis, et erialahariduseta töötajad ei pea koolitusi oluliseks.

Personalijuhtide intervjuudes mainiti samuti erialase hariduseta töötajate vähest soovi õppida.

„Koolitamisel on ka teine pool, kui töötajat ei huvita, kui tal ei ole motivatsiooni midagi juurde õppida — me ei saa teha lobotoomiat. /.../ Motiveerida saab ainult inimene iseennast.“ (jaekaubandus)

„Töötajate endi koolituseks valmisolek ja soov hariduseks [mängib olulist rolli]. Tegemist on meil ikkagi selliste põhiharidusega inimestega, kohati ei ole sedagi. Tasemekoolitust nendele töötajatele suunata ei ole mõtet.“ (töötlev tööstus)



Joonis 35. Mis põhjusel lähenetakse erialahariduseta töötajate koolitamisele teisiti? (n=37)

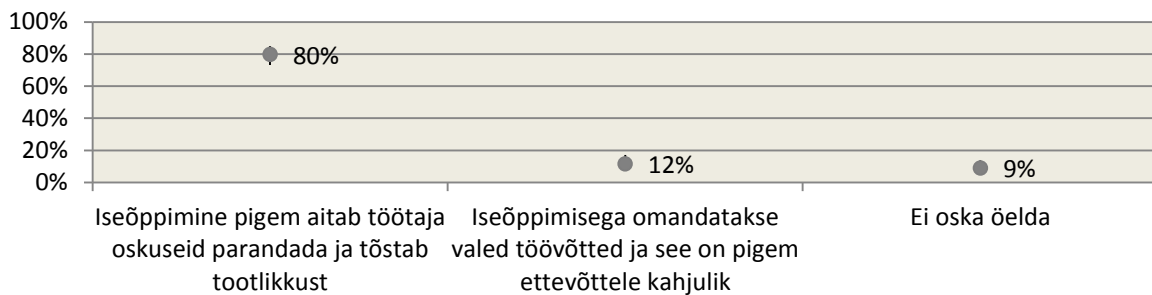
Kokkuvõttes olid tulemused üsna vastandlikud. Peamiseks faktoriks, mille poolest erialase haridusega töötajate koolitamine on erialast haridust omavatest kolleegidest erinev, oli see, et nende töötajate koolitamisega tegelesid rohkem teised töötajad. Samuti mainiti, et nende koolitamine on vahetult seotud tööülesannetega ning koolitus toimub pigem ettevõtte sees kui sellest väljas.

Samas oli sama palju neid ettevõtteid, kus arvati, et erialahariduseta töötajaid tuleks koolitada rohkem kui neid, kus leiti, et neid tuleks koolitada vähem. Samuti oli sarnane hulk neid, kes arvasid, et selle grupi koolitamine on kõige kasumlikum kui ka neid, kes arvasid, et nende koolitamisega seotud kulud ei tasu ennast ära. Peab nentima, et selget suundumust siit välja ei joonistunud.

Suhtumine iseseisvasse õppimisse

Iseseisev õppimine on üldjuhul soovitatav, kuid mõnikord võib see olla ka probleeme tekitav – seda sellisel juhul, kui õpitakse valeid töövõtteid ja pole juhendajat või õpetajat, kes oskaks õigel ajal vigu parandada. Alljärgnevalt uuriti, kuidas suhtuvad tööandjad iseseisvalt õppimisse.

79,71% tööandjatest leidis, et iseseisev õppimine pigem aitab parandada töötaja oskusi ja suurendada töö efektiivsust. 11,5% leidis, et iseseisval õppimisel on märkimisväärne oht omandada valesid töövõtteid ja on pigem kahjulik.



Joonis 36. Suhtumine iseseisvasse õppimisse, 2012 (% ettevõtetest)

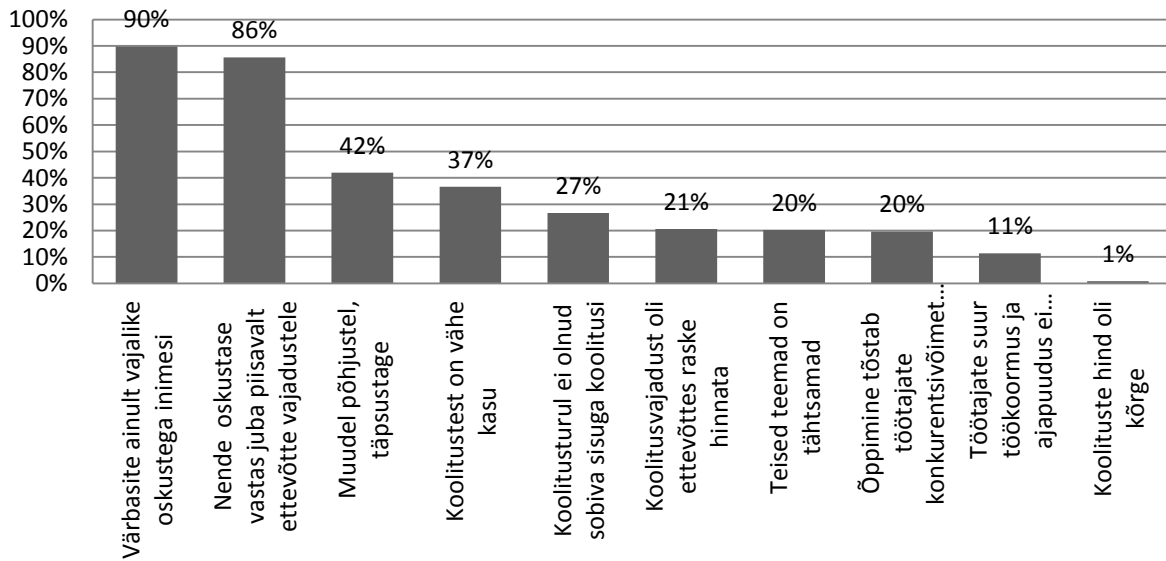
Veerand vastanud ettevõtetest leidis, et kutse- või kõrgkooli lõpetanute seas on valed töövõtted väiksem probleem kui iseõppijate puhul. Ligikaudu kolmandik arvas, et valed töövõtted ei ole väiksem probleem koolilõpetanute seas. Silmatorkavalt suur hulk vastajaid (40%) ei osanud hinnata erisusi erialase haridusega ning iseõppijate töövõtetes. Seega võib eeldada, et paljude ettevõtete jaoks ei ole diplom erialase erialaste oskuste näitajana kõige olulisem tegur.

Tabel 6. Kas kutsekooli/kõrgkooli lõpetanud töötajate puhul on valed töövõtted väiksem probleem kui iseõppijate puhul? (2012, % ettevõtetest)

	Kutsekooli lõpetajatel	Kõrgkooli lõpetajatel
Jah	26,39%	27,12%
Ei	32,08%	32,98%
Ei oska öelda	41,53%	39,90%

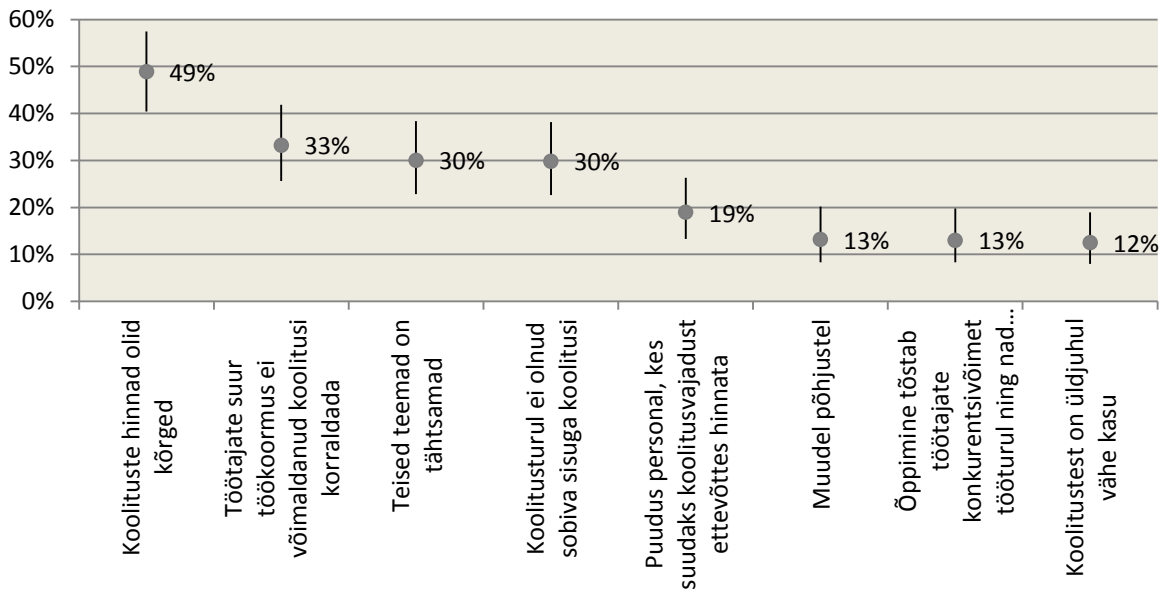
Takistused erialahariduseta inimestele koolituse pakkumisel

2011. aasta Statistikaameti ettevõtete küsitlus keskendus just erialahariduseta inimestele. Peamisteks takistusteks, miks erialahariduseta töötajatele koolitusi ei pakuta, nimetati vajalike oskustega töötajate värbamist (90%) ja töötajate oskuse vastavust ettevõtte vajadustele (86%) – ehk teisisõnu ettevõtted ei pidanud nende inimeste täiendavat erialast koolitust vajalikuks. Kõige vähem peeti takistuseks erialase koolituse pakkumisel koolituste kõrget hinda ning töötajate suurt koormust. Muude põhjustena toodi välja ajaliselt ja sisuliselt sobilike koolituste puudumine koolitusturul, töötajate vähene huvi ja võimekus. Konkreetne küsimus esitati vaid neile, kes koolitust ei paku, ning lõplikuks vastajate hulgaks oli vaid 23. Seega ei ole võimalik anda vastusevariantidele usalduspiire, ent joonis peegeldab siiski tõenäolisi trende.



Joonis 37. Erialase hariduseta inimeste mittekoolitamise põhjused, 2012. aasta (NB! n=23) (% ettevõtetest, kus erialase hariduseta töötajatele koolitust ei pakutud)

Neilt, kes koolitusi pakkusid, küsiti, millised tegurid raskendavad koolituste pakkumist erialahariduseta töötajatele. Enamlevinumad takistused erialahariduseta töötajatele koolituse pakkumisel 2012. aasta uuringus langesid kokku 2010. aasta uuringus üldiste takistustega töötajate koolitamisele. Peamiseks takistuseks peeti erialase hariduseta töötajate koolituste kõrget hinda (54%). Sellele järgnesid enam-vähem võrdselt töötajate suur töökoormus (38%), teised prioriteedid (34%) ja sobiva sisuga koolituste puudumine (32%). Vaid 15% pidas töötaja konkurentsivõime tõusu ohuks, mis näitab et üldjuhul töötajate üleostmist eriliseks ohuks ei peeta. Võrreldes nende tööandjatega, kes koolitusi ei paku, oli koolitusi pakkuv ettevõtete grupp positiivsemalt meelestatud koolituste kasumikkuse osas. Vastavalt 37% ja 12% ütlesid, et koolitustes on vähe kasu.

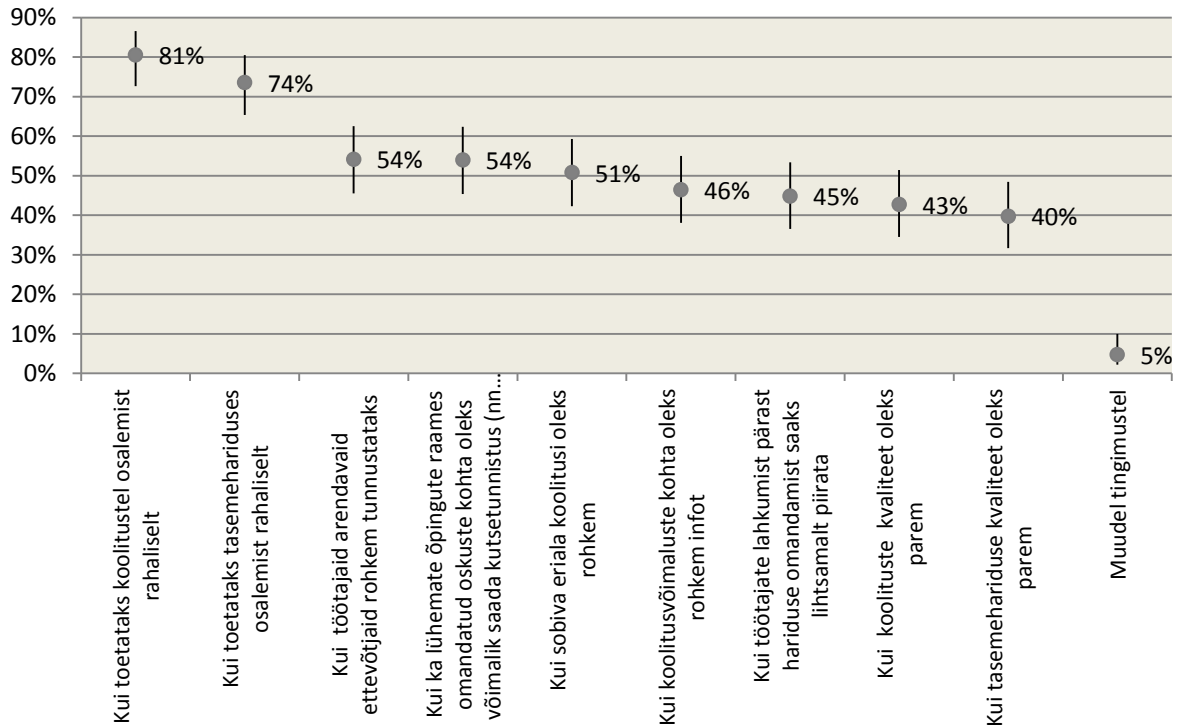


Joonis 38. Erialase hariduseta inimeste koolitamist raskendavad tegurid, 2012. aasta (n=277) (% ettevõtetest, kus erialase hariduseta inimestele pakutakse koolitust)

Seega tuleb siin hästi välja koolitust pakkuvate ja mitte pakkuvate ettevõtete erinevus. Koolitust mitte pakkuvad ettevõtted pidasid kõige harvem põhjuseks koolituse kõrget hinda. Samal ajal on koolitust pakkuvate ettevõtete jaoks koolituse hind peamine koolituse pakkumist raskendav asjaolu. Seepärast võib eeldada, et koolituste pakkumisel lähtuvad tööandjad pigem oma koolitusvajaduse nägemusest, mitte tingimata finantsilistest võimalustest.

Eeldused, koolituse pakkumise suurendamiseks

Kõigilt ettevõtete esindajatelt küsiti, millisel juhul oleks ettevõtte nõus panustama rohkem erialahariduseta töötajate koolitamisesse ja õpingute soodustamisesse. Peamiseks eelduseks peeti ettevõtetele pakutavat **rahalist tuge nii koolitustele kui ka tasemeharidusele**. Ülejäänud vastusevariandid, arvestades hinnangute usalduspiire, üksteisest oluliselt ei erinenud. Siiski nimetasid umbes pooled vastanutest erinevaid muid eelduseid, ilma milleta töötajate koolitusega praegusest enam ei tegeletaks. Sektori ja ettevõtte suuruse lõikes statistiliselt olulisi erinevusi ei olnud.



Joonis 39. Mis tingimusel oleks ettevõtte nõus enam panustama erialase hariduseta inimeste koolitamisega, 2012. aasta (% ettevõtetest)

Vabade vastusevariantidega muude eeldustena toodi välja järgnevad probleemkohad:

- Regionaalseid koolitusi on vähe;
- Riik ei näita huvi / on vaenulik ettevõtte koolituste osas;
- Sobivaid koolitusi ei ole (ja ei tule);
- Mõistust ei saa kulbiga pähe panna;
- Oodatakse koostööalgatust erialakoolidega;
- Oskusi on tarvis, mitte tunnistust.

Üldjoontes paistab, et väga selgelt domineerivad eeldusi erialahariduseta inimeste suuremaks koolitamiseks ettevõtted välja ei toonud. Eelmiste peatükkide vastused näitasid, et inimese ei koolitata eeskätt selle tõttu, et värvatakse juba piisavate oskustega inimesi ja olemasolevate oskustase on ka piisav. Seepärast on loogiline eeldada, et ei ole ühte konkreetset riiklikku meetet, mis paneks ettevõtteid rohkem erialahariduseta inimeste koolitusse investeerima. Ainukese eeldusena paistab silma rahalise toetamise meetmete eelistamine, mis läheb kenasti kokku erialahariduseta inimeste koolitamisega tegelnud ettevõtete murega koolituse kõrge hinna pärast. Samas võib selline seisukoht olla pigem tingitud sellest, et riigipoolsele rahalise toe võimalus on alati ahvatlev. Intervjuude analüüs näitab samuti, et raha ei pruugi olla erialase hariduseta inimeste koolitamise kasvu peamiseks probleemiks.

46% küsitlusele vastanutest leidis, et koolituste kohta võiks olla rohkem infot. Intervjuueeritud personalijuhid ei pidanud aga info leidmist probleemiks. Erinevus intervjuudes ja küsitluses võib tuleneda sellest, et suurettevõtete jaoks, kes olid intervjuueeritavad, ei ole info leidmine probleem,

samas kui keskmiselt ettevõtete jaoks on tegemist probleemiga. Siiski leidsid ka intervjuueeritud ettevõtete esindajad, et koolituste info võiks olla koondatud ühtsesse keskkonda veebis ning võiks olla selekteeritud vastavalt valdkonnale. Praegu olevat palju infomüra seoses koolituspakkumistega.

Lisaks ilmnas läbiviidud intervjuudest, et suuremad ettevõtted tegelevad juba omaalgatuslikult kutsekoolidega koostööprojektidega. Samuti ollakse huvitatud kutse andmise õigusest läbi tööalaste koolituste ja praktika. Välja toodi juhtum, kui välja töötati koostööprogramm kutsekooliga, kus kutsekool pakkus teoreetilist õpet ja tööandja võimaldas praktikat. Lõpuks osales praktikas aga vaid üks inimene ja temagi tervis ei pidanud tööle vastu.

„Me olime valmis lausa 12 inimest praktikale võtma, eesmärgiga et nad jäävad edasi tööle./.../ Nullilähedased tulemused on sellel asjal. Valmisolek [ettevõttel] on olemas ja on ka seda teed liigutud, et midagi ära teha. Ei teagi, mis see põhjus on, kas nendes koolitavates inimestes või koolituses.“ (töötlev tööstus)

Eelpool mainitud tsitaadi puhul on loomulikult võimalik ka see, et ettevõttes pakutav palgatase või töökoormus ei ole selline, mis õppuritele huvi pakub. Samas oleks sellisel juhul väga oluline, et kool neid küsimusi juba eelnevalt adresseeriks ja püüaks võimalikult varakult hinnata, kas sellisel kujul praktikakava väljatöötamine on otstarbekas või mitte.

3.2.6. Kokkuvõte

Ettevõtete uuringu olulisemad järeldused on:

- Süstemaatilised instrumendid, mida kasutatakse inimeste kvalifikatsiooni tõstmiseks (koolituskavad ja –eelarved, arenguvestlused) on suhteliselt vähe levinud (seda eriti mikro- ja väikeettevõtete seas).
- Viiendik töötajatest väitis, et kasutab teavet töötaja haridustaseme kohta personali juhtimisel ning vaid 11 protsenti tööandjatest käsitleb erinevalt erialase haridusega inimeste ja ilma erialaharidusega inimeste koolitamist. Seega on spetsiifiliselt erialase haridusega inimeste koolitamisega tegelemine ettevõtetes valdavalt tagasihoidliku tähtsusega.
- Nende ettevõtete seas, kes eristasid erialase haridusega inimesi koolituse pakkumisel, paistis silma, et erialaharidusega töötajate õpingud töökohal on **seotud eelkõige konkreetsete tööülesannetega ning toimuvad tavapärasel töökeskkonnas, tihti kaastöötaja juhendamisel.**
- Samas on oluline silmas pidada, et **ligikaudu pooled** nendest ettevõtetest, kes eristasid erialase haridusega töötajate ja erialaharidusega töötajate koolitamist, ütlesid, **et erialase haridusega inimesi koolitatakse rohkem**, kuid pea sama palju ütles ka, et **erialase haridusega inimesi koolitatakse vähem**. Kahjuks ei võimalda vastanute väike arv (erialaharidusega töötajaid eristas koolitamisel vaid 37 ettevõtet 300-st) uurida detailsemalt, millised ettevõtted koolitavad rohkem ja millised vähem.
- Ka erialaharidusega töötajate eristamise **põhjuseks** toodi **suurem koolitusvajadus ja koolitamise suurem kasumlikkus**, ent samaväärselt oli ettevõtteid, milles leiti, et **tulemust andev koolitus oleks erialase haridusega inimeste puhul liiga kallis**. Seega olid tulemused üsna vastandlikud ja selget mustrit erialase haridusega inimeste koolituse eristamise põhjustest välja ei joonistatu.
- Erialaharidusega töötajate mittekoolitamise põhjusena **toodi välja peamiselt töötajate juba sobiv oskustase**. See pakub ühtlasi põhjenduse ka sellele, miks ettevõtted tegelevad vähe spetsiaalselt erialaharidusega inimeste koolitamisega – **valik tehakse juba värbamisel ning**

ettevõtte ei värbagi inimesi, kelle oskused vajaksid olulisel määral täiendamist. Teisest küljest viitab see, et ettevõtted ei näe endal väga suurt rolli töötajate oskustaseme tõstjana või ei oska näha selle võimalikku kasu ettevõttele.

- Kui vaadata eraldi neid tööandjaid, kes pakkusid koolitusi erialast haridust mitteomavatele töötajatele, siis toodi välja, et koolituse pakkumist piiravaks teguriks on peamiselt **koolituste kõrge hind, töötajate suur koormus, muud prioriteedid ning sobivate koolituste puudumine koolitusturul.** Samas koolitust mittepakkuvad ettevõtted pidasid kõige harvem põhjuseks koolituse kõrget hinda.
- Küsimusele, **mis tingimustel hakkaks tööandja rohkem erialahariduseta inimese koolitama,** toodi enim **soov saada rahalist toetust.** Samas ei lähe see väga hästi kokku sellega, et ettevõtted kipuvad valdavalt värbama inimesi, kelle oskusteave on juba piisav – vastus võib olla motiveeritud võimalusest aidata kaasa täiendava toetuse tekkimisele. Muidugi ei ole välistatud ka see, et sellise toetuse olemasolu viib enam erialase hariduseta inimeste värbamiseni, kellele siis toetusmeetme abil sobivat erialast koolitust pakutaks. Üldiselt nõustusid ligikaudu pooled vastajad, et mistahes küsitluses välja käidud toetusmeede võiks suurendada huvi õppimise toetamise vastu.

4. Meetmed elukestvas õppes osalemise edendamiseks

Sissejuhatus

Järgnevalt kirjeldatakse mujal maailmas kasutusel olevaid meetmeid täiskasvanute elukestvas õppes osalemise toetamiseks. Kuna meetmeid ja lähenemisi on erinevaid, siis on käesolevas töös lähtutud sellest, et on püütud valida mõned konkreetset näited elukestvas õppes osalemist takistavate probleemide lahendamiseks. Sellest tulenevalt on ka peatükk üles ehitatud elukestvas õppes osalemist takistavate probleemide lõikes.

Enamlevinud põhjused, miks inimesed koolitusel ei osalenud, olid:

- koolituse hind;
- koolituse ajagraafiku mittesobivus töögraafikuga;
- koolituse tehniline kättesaadavus;
- perekondlikud kohustused;
- vanus ja tervis.

Ettevõtete poolsete põhjustena töötajate mittekoolitamisel toodi välja selle küsimuse adresseerimine juba värbamisel (selliseid töötajaid ei satu ettevõttesse) ja töötajate oskustaseme piisavus, takistustena nähti koolituse hinda, töötajate suurt töökoormust ja muid prioriteete koolituse ees.

Nendest probleemidest lähtuvalt on allpool toodud peatükk ka üles ehitatud. Konkreetsemalt grupeeritakse eelpool kirjeldatud probleemid järgmisteks alateemadeks:

- Rahalised piirangud: selle all käsitletakse erinevaid meetmeid rahaliste piirangute leevendamiseks, seda eeskätt inimese tasandil, aga kohati ka ettevõtte tasandil;
- Ajalised piirangud: selle punkti all käsitletakse meetmeid, mis on suunatud nii hooldekohustusest kui töökohast tingitud õppimistakistuste leevendamisele;
- Vastumeelsus õppimisele: siin vaadatakse meetmeid, mis peaks leevendama vastumeelsust formaalõppes osalemiseks, aga ka levinumaid üldiseid (eel)arvamusi õpipiirangute kohta (nt olen õppimiseks liiga vana);
- Tööandja suhtumise muutmine: siin kajastatakse meetmeid, mis püüavad muuta tööandja suhtumist töötajate koolitamisest ja stimuleerida neid rohkem sellesse panustama.

Meetmenäidete valikul on püütud välja tuua meetmeid, mis on suunatud just erialase haridusega inimestele. Kuna aga analüüsi tulemused näitavad, et enesetäiendamisega tegelemisel on pigem määravaks haridustase üldisemalt (kõrgema haridustasemega inimesed tegelevad rohkem enesetäiendamisega), siis ei ole seda piirangut käsitletud kõiksena.

Enne meetmete juurde asumist on aga mõistlik arutleda selle üle, kas ja mis põhjustel saab üldse tekkida olukord, et inimesi ei koolitata piisavalt. Kui inimeste haridustase on ebapiisav, siis võiks eeldada, et see olukord laheneb iseenesest – kui ettevõtte hinnangul on inimese haridustase ebapiisav, siis võiks ju ettevõtte (mitte riik) teha investeeringuid tema haridustaseme tõstmiseks ja kui töötajad ise tunnevad, et hariduse omandamisest oleks võimalik saada täiendavat kasu, siis võiksid nad ka ise vastavaid samme astuda. Esmalt selgitatakse turutõrke põhjuseid, mis võivad viia selleni, et ilma riikliku sekkumiseta investeeritakse haridusse liiga vähe. Seejärel käsitletakse meetmeid, mida mujal on kasutatud koolituste ja enesetäiendamise suurendamiseks. Viimases alapeatükis tutvustatakse kohalike omavalitsuste seas läbi viidud küsitluse tulemusi, mille eesmärgiks oli kaardistada meetmeid, mida nad pooldaksid erialase haridusega inimeste elukestvas õppes osalemise toetamiseks.

4.1. Turutõrked, mis võivad põhjustada ebapiisava investeeringu haridusse

Haridusinvesteeringute analüüsimise peamiseks alustekstiks on tänapäeval Nobeli preemia laureaadi Gary Beckeri 1964. aastal avaldatud raamat „Inimkapital“ (*Human Capital*). Alljärgnev tekst põhineb olulises osas Beckeri ja Stevensi (1999) tekstide kokkuvõttel.

Inimkapitali all mõistetakse inimeses talletatud oskuseid, mida on võimalik rakendada raha teenimiseks. Sõna kapital viitab siinkohal sellele, et inimkapitali on võimalik investeeringutega (milleks on õppimine), suurendada.

Becker eristas kahte tüüpi oskuseid – üldised oskused ja (ettevõtte)spetsiifilised oskused. Nende vaheline peamine erisus seisneb selles, et üldised oskused on kasutatavad väga laias hulgas (et mitte öelda kõigis) ettevõtetes töötades, samal ajal, kui spetsiifilisi oskuseid saab kasutada vaid konkreetsetes ettevõtetes. Oskuste kasutamise võimalus ongi see, mis määrab, kes peaks nende oskuste omandamise eest maksma.

Ettevõtteid, kes saavad oma tööprotsessis kasutada üldoskuseid¹⁹ (*general skills*), on palju ning nad kõik konkureerivad nende oskuste kasutamise peale. Sellest tulenevalt on nende oskuste puhul turu vormiks, millel nende oskustega kaubeldakse, täiuslik konkurents ning töötasu, mida inimene nende oskuste müümisest saab, on võrdne tema piirtootlikkusega.²⁰ Eeldusel, et piirtootlikkus sõltub otseselt üldoskuste tasemest, on ilmne, et nende oskuste omandamisest saadava tulu saab endale töötaja. Sellest tulenevalt ei ole tööandja huvitatud nende oskuste omandamisega seotud kulude kandmisest – kogu suurenenud tootlikkus läheb töötaja palgaks. Kui tööandja peaks proovima mingit osa sellest endale võtta (töötaja palka alandada), siis on töötajal alati võimalus liikuda teise ettevõttesse, mis maksab piirtootlikkusega võrdset palka (sest üldoskuste osas valitseb turul täiuslik konkurents ja ettevõtteid, kes neid oskuseid kasutada saavad, on palju). Seega on Beckeri teooria kohaselt igati loogiline, et üldiste oskuste omandamise kulud kannavad töötajad.

Spetsiifiliste oskustega (*specific skills*) on olukord aga veidi teistsugune – neid saab kasutada ainult konkreetsetes ettevõtetes. Ettevõtetest lahkudes muutuvad need töötaja jaoks väärtusetuks. See

¹⁹ Siin kohal peetakse eeskätt silmas oskuseid, mis on mitmes ettevõttes rakendatavad. Lisaks üldoskustele (nt lugemine, kirjutamine arvutamine) võib see sisaldada ka üldisemaid kutseoskusi.

²⁰ Piirtootlikkus ehk marginaalne tootlikkus on ühe täiendava ühiku tööjõu (näiteks ühe töötunni) kasutamisel loodava toote või teenuse väärtus ettevõtte jaoks (selle müügihind).

tähendab, et tööandjal on võimalik uute oskuste omandamisest saadud tulust osa saada. Kui oskuste omandamisega kaasneb töötaja piirtootlikkuse tõus, siis isegi kui ettevõtja ei maksa töötajale palka, mis on võrdne tema piirtootlikkusega, ei ole töötajal mõistlik ettevõttest lahkuda, sest teistes ettevõtetes need teadmised tema tootlikkust (ja seega ka palka) ei tõsta. Kokkuvõttes tähendab see seda, et koolitusest saadud kasu läheb töötaja ja tööandja vahel jagamisele – töötaja palk jääb tõenäoliselt vahemikku, mille alumiseks otsaks on palk, mida töötaja oleks teeninud ilma spetsiifilise koolitusega mõnes teises ettevõttes ja ülemine piir on tema uute oskustega saavutatud piirtootlikkus ettevõttes, kus töötades ta oma oskused omandas. Ühtlasi tähendab see ka seda, et ettevõtja on nõus sellist tüüpi koolituse kulusid osaliselt ise kandma – kui suure osa, ei ole otseselt määratav.

Stevens (1999) laiendas eelpool kirjeldatud kahte oskuste gruppi veel kolmanda, vahepealse versiooniga, mille kohaselt eksisteerivad ka (osaliselt) ülekantavad oskused (*transferable skills*). Need on oskused, mida saab kasutada ka mõningates teistes ettevõtetes, kuid nende ettevõtete arv on tagasihoidlik ja nende vahel valitsev konkurents ei ole piisav selleks, et suruda palkasid üles piirtootlikkuse tasemele. Ka selliste oskuste puhul on ettevõtjal huvi katta osa koolituse kuludest. See, kui suure osa on tööandja nõus kandma, sõltub sellest, kui palju madalamat palka saab ta töötajale tema piirtootlikkusega võrreldes maksta ilma, et töötaja lahkuks teise tööandja juurde (ehk teisisõnu sellest, kui suure osa koolitusest tulenevast kasust saab ta endale jätta). Teistel tööandjatel on ühtlasi potentsiaalne võimalus palgata töötaja, kelle koolitamise eest nad ei ole maksnud ning saada seeläbi lisatulu.

Eeltoodud raamistikus on kolm peamist tüüpi turutõrget, mis võivad tekitada olukorra, kus hariduse omandamisse ei investeerita piisavalt:

- **Koolitusel on positiivsed välismõjud ettevõtetele, kes ise ei koolita** – ülekantavate oskuste puhul on võimalik, et tööandja kulul koolitatud töötaja lahkub ettevõttest ja asub töötama mõnda teise ettevõttesse. Sellisel juhul on teisel ettevõttel võimalik saada lisatulu ilma koolitusega seotud kulusid kandmata. Sellise väljavaate olemasolu võib viia olukorrani, kus ettevõtted investeerivad töötajate koolitusse vähem kui vaja. Ka töötajal ei ole põhjust selles olukorras ise piisavalt investeerida, sest turg ei ole täiuslik ja ta ei saa täit kasu oma investeeringust.
- **Piiratud laenuvõimalused piiravad inimestes investeerimisvõimalusi** – nagu eelnevalt nägime, peab inimene sõltuvalt oskuste tüübist katma kas kõik või vähemalt osa koolituse kuludest ise. Investeeringud inimkapitali on inimese jaoks kõige tulusamad teha karjääri alguses, mis eeldab aga seda, et tal on vahendeid oma õpingutega seotud kulude katmiseks. Kui tal neid ei ole (mis on karjääri alguses küllaltki usutav probleem) ja kulude katmiseks ei ole võimalik ka laenu saada (või on sellise laenu intress väga kõrge), siis ei investeerita haridusse nii palju, kui oleks vaja.
- **Riskikartlikud inimesed pelgavad investeeringu tulususega seotud ebakindlust** – kuna haridusse tehtava investeeringu tulusus sõltub olulisel määral sellest, milliseks kujunevad tööturu vajadused tulevikus, on see seotud olulise riskiga. Riskikartlikumad inimesed ei pruugi olla seetõttu valmis haridusse investeerima.

Lisaks eeltoodule võib välja tuua ka Informatsiooni asümmeetriast tulenevad probleemid. Koolitusest saadav tulu ei ole töötajatele teada, sest tööandjad ei avalda konkreetse koolitusega seotud

palgalisa, samuti ei ole neil adekvaatset ülevaadet koolituse kvaliteedist. Seetõttu ei investeeritud töötajad ka koolitusse piisavalt.

Eeltoodud põhjustel võivad tekkida olukorrad, kus ilma riigipoolse sekkumiseta investeeritakse haridusse ebapiisavalt.

4.2. Meetmed rahaliste juurdepääsupiirangute leevendamiseks

4.2.1. Probleemi olemus

Erialase hariduseta inimestel on keskmiselt nõrgem tööturupositsioon, mis võib tähendada väiksemaid võimalusi töö leidmiseks, aga ka madalamat palka juba siis, kui inimene on hõivesse sisenenud. Finantsilised piirangud on õppima asumise otsustamisel sageli väga olulise tähtsusega. Majanduslik seis võib saada takistavaks õpingute, transpordi või õppevahendite eest tasumisel. Lisaks sellele võib õppimisele kuluv aeg vähendada märkimisväärselt potentsiaalset sissetulekut ehk suurendada õppimise alternatiivkulu. Alljärgnevalt vaatame nelja meetet, mida on rakendatud raha puuduse kui õppimise takistuse leevendamiseks:

- Individuaalne õpikonto,
- Soodustused hariduskulutustelt,
- Riiklikud toetused õppurite sotsiaalmajandusliku ebavõrdsuse vähendamiseks,
- Toetused laiapõhjalise üldhariduse tõstmiseks.

4.2.2. Meetmed

Individuaalne õpikonto

Individuaalne õpikonto (*individual learning account*) on meede, mida on läbi ajaloo kasutanud päris suur hulk Euroopa riike. Samas tuleb tunnistada, et meetme tehniline sisu on ajas muutunud. 2009. aastal on CEDEFOP koostanud ülevaate individuaalsete õpikontode ajaloost ja rakendamisest, tõenäoliselt ei ole otstarbekas kogu selles raportis toodud infot siin dubleerida. Seepärast antakse siin edasi vaid olulisemad pidepunktid, mis võimaldavad mõista individuaalsete õpikontode olemust ning kirjeldatakse lühidalt nende arengut läbi aja, tuginedes olulisel määral eelpool mainitud CEDEFOPi raportile²¹. Detailsema ülevaate saamiseks on kindlasti mõistlik selle raportiga ka vahetult tutvuda.

Esimeste õpikontod eesmärgiks oli pakkuda inimestele võimalust säästa raha selleks, et kulutada seda hiljem õpinguteks. Säästmist plaaniti toetada läbi tulumaksusoodustuste. Sellisel kujul töötavaid mudeleid tänapäeval autoritele teadaolevalt praktiliselt ei eksisteeri – sarnast mehhanismi valmistati pikalt ette Rootsis (2001. aastal oli maksuvaba summa maksimaalseks suuruseks planeeritud 4100 €, maksusoodustus oli plaanitud ka ettevõtjatele), kuid kokkuvõttes siiski loobuti selle niisugusel kujul rakendamisest. Sarnasel põhimõttel (oluline osa rahast kontrol tuleb inimese säästudest) töötav mudel on kasutusel Austrias (seal toetatakse säästmist 3-8% valitsusepoolse boonusega), kuid see on leidnud suhteliselt tagasihoidlikku kasutamist. Vähesese kasutamise peamiseks põhjuseks on see, et summad, mida ollakse üldiselt plaanis konkreetselt õpingute

²¹ Individual learning accounts - Cedefop Panorama seires. No. 163, CEDEFOP, 2009, 118 p.

http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5192_en.pdf

finantseerimiseks säästma, on suhteliselt tagasihoidlikud ning sellest tulenevalt ei ole ka võit (maksusoodustuse või intressipreemia vormis) väga suur ega stimuleeri seda meedet kasutama.

Tõenäoliselt kõige suuremale inimeste hulgale rakendatud individuaalse õpikonto versioon pärineb Suurbritanniast. Seal maksti igale programmiga liitunud tema kontole kindel summa, mida inimene võib kulutada koolitustes osalemiseks. Suurbritannias oli selleks summaks 150 £, kusjuures inimene ise pidi panustama veel 25£. Lisaks julgustati ettevõtjate vabatahtlikke sissemaksid kontole. Kvalifitseerumiseks pidi olema vähemalt 19 aastat vana ja mitte osalema täisajaga õppes. Programmi pakutav summa pidi toimima kui allahindlus ning ei katnud täielikult hariduskulutusi. Programmi raames toetati 1,4 miljonit individuaalset koolitust (kuigi esialgu avati üle 2,6 miljoni konto). Riiklik programm peatati 2001. aastal, kuus kuud pärast käivitumist, hulgaliste pettuste ning madala õppekvaliteedi tõttu. Üheks põhjuseks oli suhteliselt vähebürookraatlik mehhanism, millel oli positiivne mõju osalejate arvu kasvule, kuid mis muutis väärkasutuse oluliselt lihtsamaks.

Analüüs näitas, et 54% programmiga liitunutest oleks suutnud õppemaksu ka iseseisvalt tasuda (Schütze, 2007). Owens (2001) leidis, et programmiga liitus enam kõrgemalt haritud inimesi ning raskesti ligipääsetavad (ja enamasti madalamalt haritud) sihtgrupid jäid meetmest puutumata. Seetõttu soovitas ta edaspidi pöörata erilist tähelepanu konkreetsete sihtrühmade määratlemisele ning nendele suunatud kommunikatsiooni arendamisele (Owens, 2001).

2004. aastal käivitas Šotimaa programmi uuesti, seades rangemad piirangud raha saamisel. Inimesed, kelle aastane sissetulek jääb alla 15 000£, said toetusi kuni 200£ väärtuses ja sellest enam teenivad võisid saada kuni 100£ (Schütze, 2007). 2012. aastaks tõsteti sissetuleku piir 22 000£-ni, ent toetussummad jäid samaks (ILA Scotland, 2012). Šotimaa meede on leidnud positiivset vastukaja ja seda peetakse eelkõige heaks võimaluseks toetada vaesemate ja madalamalt haritud elukestvas õppes osalemist. Uurijad on siiski nentunud, et rahaline toetus ei motiveeri otseselt õppes osalema, vaid teeb osalemise soovi korral lihtsamaks. Seetõttu tuleb meedet rakendada koos põhjaliku kommunikatsiooniplaaniga, et jõuda sihtgrupini. Telereklaamidest efektiivsemana paistsid välja antud juhul suust-suhu levivad positiivsed kogemused (Gallacher *et al.*, 2007).

Saksamaal on kombineeritud vautšerite süsteem (mida samuti loetakse sageli individuaalse õpikonto laadseks rakenduseks) ja säästukontot hariduskulutuste katteks. Süsteem rakendati 2008. aastal ja eelmisel aastal otsustati programmi veel kaks aastat jätkata. Vautšerid võimaldavad 50% soodustust (riik maksab selle osa kinni) mistahes tööalaselt koolitustelt kuni 500€ ulatuses. Vautšeri saamiseks tuleb käia nõustaja juures, kus arutatakse arenemisvajadusi ja tingimusi edasiõppimiseks. Saadud vautšer tuleb seejärel esitada valitud haridusasutuses enne kursuse või koolituse eest tasumist ning õpe peab algama kuue kuu jooksul kupongi saamisest. Haridusasutused peavad vastama ministeeriumi poolt seatud kriteeriumitele, tõestamaks pädevust (mh kirjalikud õppekavad) ja koolitusõigust (mh omama koolitusluba). Otseseid erinõudmisi asutustele ei esitata. Vautšeri saamiseks peab inimese aastasissetulek jääma alla 20 000€ ja ta peab töötama vähemalt 15 tundi nädalas (v.a vanemapuhkusel olles). Samuti on vajalik Saksamaa kodakondsus või alaline elamisluba (Bildungsprämie). Hoiuste ennetähtaegseks väljavõtmiseks tuleb kontakteeruda oma kindlustusseltsi või pangaga.

Kanada mudel on jällegi veidi erinev – kõigil kogumispensioniga liitunutel on võimalik võtta trahvivabalt raha pensionifondist ja kasutada seda hariduskulude katmiseks. Seda raha ei saa kasutada laste hariduskuludeks, vaid iseenda või abikaasa/partneri õpingute finantseerimiseks.

Aastane liimit on 10 000\$ ja kogu õpingukava jooksul 20 000\$. Uue õpingute kava võib koostada, kui eelnev summa on tagasimakstud (Canada Revenue Agency).

Vautšeripõhised süsteemid ei ole võõrad ka Eestis. Töötukassa võimaldab töötutel osaleda koolituse kas tsentraalselt korraldatud hangete või koolituskaardi kaudu. Koolituskaardiga võib isik valida sobiva koolituse Töötukassa kvalifitseeritud koolitajate pakutavate koolituste hulgast.²² Koolituskaardiga **ei võimaldata üldiseid juhtimisalaseid, sotsiaalseid oskusi ja isikuomadusi arendavaid koolitusi**. Koolituskaardi alusel on koolitus(t)e maksumuse piirmäär 2 500 eurot (käibemaksuga) ühe töötuna arveloleku ajal (kuni 31.07.2011 oli koolituskaardi piirmäär 959 eurot), kokkuleppel koolitajaga on töötul võimalus tasuda ise koolitajale piirmäära ületava summa (Anspal *et al* 2012).

Õpikonto ei pruugi alati olla individikeskne. Austrias on huvitav lahendus pideva koolitusvajadusega ettevõtetele ja asutustele nagu koolid. Nimelt on võimalik liituda sellise programmiga nagu *Lernkonto* ehk õpikonto, mis võimaldab säästa koolituskuludelt raha, kasutades ära rahvusraamatukogu poolt pakutavaid Brain-Pool seminare. Seega asutus tasub kindla summa (660€-3300€), mille eest töötajad saavad käia erinevatel koolitustel ja vajadusel saab alati raha kontole juurde lisada. See vabastab tööandja kohustusest organiseerida ja otsida koolitusi, mistõttu ettevõtte säästab nii aja- kui ka finantsressursse.²³

Individuaalsete õpikontode erinevuseks teiste toetuskeemidega võrreldes (mis tavaliselt adresseerivad koolituse odavamaks muutmist läbi koolituse pakkumise poole vahetu rahastamise) on soov tekitada võimalikult turulähedane olukord koolituse ostmisel, kus koolitust vajav osapool omab vabadust valida erinevate pakkujate vahel ning sageli omab ka suuremat või väiksemat omafinantseeringut. Eelpool kirjeldatud kogemuste põhjal on siiski väga oluline, et skeem ei võimaldaks selle raha mitteesmärgipärast kasutamist. Sellele tuleb aegsasti tähelepanu pöörata.

Eelpool mainitud CEDEFOPi raamatus on kirjeldatud Briti, Iiri, Saksa, Austria, Itaalia, Šveitsi, Madalmaade, Kanada ja USA lähenemisi.

Soodustused hariduskulutustelt

Vastupidiselt individuaalsetele õpikontodele võib õppimisega seotud kulusid finantseerida ka läbi koolituse pakkujate. Sellise lähenemise kõige vahetumaks kogemusteks on Eestis kutsekoolide ja vabahariduslike koolituskeskuste kaudu läbi viidud osalejate jaoks tasuta koolitused.

Ka Soome hariduse ja teadus valdkonna arengukava 2011-2016 näeb ette erialase hariduseta inimestele formaalõppele lihtsama ligipääsu võimaldamise. Sisenemisbarjääri alandatakse, vabastades sihtgrupi õppetasudest õppekohtadel, mis viivad kompetentsipõhise kvalifikatsioonini. Samuti on koostöös tööandjatega kavas edendada *outreach* ehk teavitustegevusi raskesti ligipääsetavate gruppide kaasamiseks elukestvas õppes (Ministry of Education and Culture, 2012).

Sellise lähenemise eeliseks on, et riigil on parem kontroll koolituse pakkujate ringi ja koolituse kvaliteedi üle. Miinuseks on loomulikult jäikus, mis sellist tüüpi süsteemi on paratamatult sisse ehitatud – õppur saab valida vaid nende koolitajate hulgast, keda riik finantseerib.

²² Kõik koolitajad, kes tahavad koolituskaardi alusel koolitada, peavad osalema Töötukassa poolt kord aastas korraldataval kvalifitseerumiskonkursil.

²³ http://www.onb.ac.at/ausbildung/brainpool_lernkonto.htm

Riiklikud toetused õppurite sotsiaalmajandusliku ebavõrdsuse vähendamiseks

Eelkõige formaalses kutse- ja tasemeõppes osalevatele õppuritele võimaldatakse paljudes riikides toetusi ja stipendiume. Poliitikauuringute keskus PRAXIS on koostanud põhjaliku ülevaate erinevate riikide toetuskeemidest tudengitele. Soomes, Rootsis ja Norras puudub õppemaks ning tudengitele võimaldatakse nii riiklikke toetusi kui ka laene sotsiaalmajandusliku ebavõrdsuse vähendamiseks. Soomes pakutakse õppetootust, elamuasemetoetust ja õppelaenu. Rootsi võimaldab lisalaenu 25-aastastele ja vanematele töökogemusega tudengitele. Norras võimaldatakse lisaks transpordisoodustusi ja eraldi laenu õppemaksu tasumiseks välismaal. Sealne õppetootus koosneb aga vähemalt 60% ulatuses laenust. Õppetootusi ei saa vanematega koos elavad õppurid, välja arvatud juhul, kui tudengid on abielus või lapsevanemad. Kõigis neis riikides lähtutakse toetuste jagamisel tudengi reaalsest majanduslikust olukorrast (PRAXIS, 2011b).

Saksamaal ja Hollandis on õppimine tasuline, mistõttu toetustel on eriti oluline roll ebavõrdsuse vähendamisel. Saksamaal pakutav õppetootus on 50% toetus ja 50% laen, mis tuleb hiljem tagasi maksta. Toetuse määramisel lähtutakse konkreetse geograafilise piirkonna elatustasemest ning tudengi leibkonna sissetulekust. Lisaks võimaldatakse toetust tudengitele, kellel õpingute jooksul sünnib laps. Hollandis pakutakse tudengitele põhitoetust (kõigile), lisatoetust (majanduslikes raskustes olevatele tudengitele), transpordikaarti, õppelaenu ja õppemaksu laenu. Majanduslikule abile kvalifitseerumiseks peab õppur olema alla 30-aastane, toetuse määramisel arvestatakse ka õppekoormust ja leibkonna sissetulekuid. Juhul kui õpinguid ei lõpetata, tuleb kõik toetused tagasi maksta. Koos õppelaenuga ulatuvad toetused 930 euroni kuus (PRAXIS, 2011b).

Stipendiume on aga rakendatud ka teistel õppetasetel. Montenegro maksis põhiharidusprogrammi Teine Võimalus raames õppuritele miinimumpalga (55€) suurust stipendiumi. Programmi rahastati läbi Euroopa Liidu Rekonstruktsioonifondi ning see oli suunatud üle 15 a vanustele mustlastele. Eesmärgiks oli tõsta Montenegro kahes suurima mustlasasustusega linnas elementaaroskuste taset ja võimaldada neile osalemist kutsehariduses. Lisamotivaatorina pakutigi programmi läbinutele võimalust jätkata kutseõppes ja omandada autojuhiload (Keough, 2009; *Montenegro Ministry of Education and Science, 2008*).

Loomulikult on nii üliõpilastel kui kutsekooli õpilastel võimalik saada stipendiumi ning taotleda õppelaenu ka Eestis. Samas on õppetootuste süsteem praegu ülevaatamisel (liikumas universaalselt vajadusepõhiseks) ning uue süsteemi täpsed parameetrid peaksid selguma käesoleva aasta jooksul.

Toetused laiapõhjalise üldharidustaseme tõstmiseks

Alljärgnev meede ei puuduta kindlasti vaid rahalist tuge õppimise perioodil, kuid kuna täiskasvanute jaoks on see pikema kestvusega õpinguprogrammidesse astumisel sageli väga oluline teema ja üldharidustaseme programmid kipuvad olema pikaajalised, siis käsitletakse seda siin.

Rootsis rakendatud „*Knowledge Lift*“ (KL) programmi eesmärk oli kõigi madala haridusega inimeste (madala hariduse all mõeldakse inimesi, kellel haridustase oli madalam keskharidusest) kvalifikatsiooni tõstmine keskhariduse tasemele. Programm kestis 1. juulist 1997 kuni 31. detsembrini 2002 ja oli pretsedenditu suurusega – selles osales enam kui 10% Rootsi tööjõust. Programmi rahastas Rootsi Haridusministeerium läbi munitsipaalsete KOMVUX haridusasutuste. KOMVUXid on kohaliku tasandi täiskasvanute hariduskeskused, mis pakuvad igal tasemel õppevõimalusi, mh ka kutsealaseid koolitusi. Programmi toimumise ajal olid KL ja KOMVUX eristamatud. Rahastuse suurus sõltus kohaliku omavalitsuse töötuse määrast, oskuste taseme

jaotusest ja munitsipaalprogrammide ulatusest. Programmi värbamine toimus kohati koostöös töötajate esindusorganisatsioonide või kohalike tööturuametitega. Programm võimaldas osaleda nii täis- kui ka osaaajaga õppes ning võimaldas ka erialaste oskuste arendamist, kuigi rõhk ja eesmärk oli just üldoskuste arendamisel (nt rootsi keel, inglise keel, matemaatika). Programm oli peamiselt suunatud madala haridusega töötutele, kuigi sageli said selles osaleda ka hõivatud madala haridustasemega ning töötud keskharidusega inimesed.

Programmis osalejad said erinevaid rahalisi toetuseid. Iga neljas KL-s osalev õppur sai õppetootust, mis oli võrdne töötuskindlustusega. Töötuskindlustushüvitisega sarnast toetust maksti vaid neile, kes kvalifitseerusid programmi sisenemise hetkel töötuskindlustushüvitisele, asusid omandama põhi- või keskharidust ja olid vanusegrupist 25-55. Lisaks oli õigus erinevatele muudele õppetootustele ja laenudele, mille tingimused varieerusid (Albrecht *et al.*, 2006). Initsiatiivi osaks oli ka õppemetoodika ja pedagoogika arendamine ning kaasajastamine (Albrecht *et al.*, 2006). Björklund *et al.* (2004) leidsid, et KL viis suurel hulgal õpetajaid tavalistest keskkoolidest täiskasvanuharidusse. Seeläbi võis KL tuua kaasa negatiivseid mõjusid tavakoolide õppekvaliteedile. Konservatiivse hinnangu kohaselt kulutas riik programmi esimesel aastal peaaegu 1000 SEK (116€) iga töäjõus osaleva (st hõivatud ja töötud) inimese kohta, kokku vähemalt 3,5 miljardit SEK (~406 miljonit €) aastas. Sellega tasuti 100 000 SEK õppekoha eest igal aastal. Finantseeringust enam kui piisas programmi läbiviimiseks (Albrecht *et al.*, 2006). Detailsema kirjeldusega programmist on võimalik tutvuda Albrecht *et al.* (2006) vahendusel.

Rääkides programmi mõjudest indiviidi tasandil on kõige värskem uuring tõenäoliselt Stenberg (2007), kes võrdles KL-is osalejate palkasid kutsekallakuga tööturukoolituse läbinute palkadega programmist väljumisele järgnenud perioodil, mis tähendab, et sissetulekuid sai arvesse võtta maksimaalselt 5-6 aastase perioodi jooksul, valdavalt aga veidi lühema perioodi jooksul. Tema tulemused näitasid, et KL osalejate sissetulekud olid kutseharidusprogrammidega võrreldes (tööturuprogrammide kujul) peale programmist väljumist madalamad, seda nii meestel kui naistel, kuigi naiste puhul oli efekt väiksem. Ühtlasi tõi ta ka välja, et KL oli keskmiselt kulukam meede ning soovitas seetõttu rohkem vahendeid suunata KL-ist tööturuprogrammidesse. Analüüsi kriitikana võiks öelda, et kasutatavate taustaandmete hulk oli suhteliselt tagasihoidlik ja ei kasutatud sobitamist, mis on tänapäeval suhteliselt levinud moodus tagamaks seda, et analüüsis võrreldakse erinevates meetmetes osalenuid, kuid muus mõttes võrreldavaid isikuid.

4.3. Ajalised piirangud

4.3.1. Probleemi olemus

Nõrgema tööturupositsiooniga võivad kaasas käia ka ajalised enesetäiendamise seotud piirangud. Siinkohal mõistetakse ajaliste piirangutena nii tööalaseid piiranguid, kus töö iseloom või tööandja suhtumine ei võimalda saada vaba aega enesetäiendamiseks, kuid samuti ka hoolduskohustust, näiteks seoses laste hooldamisega. Vastavalt käsitletaksegi siinkohal kahte meetet: õppepuhkust ja lastehoiuteenust või selle toetamist.

Siin all käsitletakse järgmisi meetmeid:

- õppepuhkused;
- laste- ja päevahoid.

4.3.2. Meetmed

Õppepuhkus

Töökohalt enesetäiendamiseks vaba aja saamiseks saab tööandjat kohustada seda aega andma. Õppepuhkus on laialt levinud meede lihtsustamaks töö ja õpingute ühitamist. Lühiajaline (kuni nädalane) tasustatud õppepuhkus on töötajatele ette nähtud Saksamaal, Kreekas, Portugalis, Luxembourgis, Madalmaades ja Islandil (Directgov).

Pikaajaline tööandja poolt osaliselt tasustatud või riiklikult kompenseeritud õppepuhkus on Austrias, Prantsusmaal, Belgias, Hispaanias, Taanis ja Itaalias. Norras on õppepuhkuse ajal makstav palk töötaja ja tööandja läbirääkimiste küsimus. Valitsus on seisukohal, et ettevõtte huvidest lähtudes peab olema tööandjal võimalik seda iseseisvalt otsustada²⁴. Sarnast põhimõtet toetavad ka Soome, Rootsi ja Itaalia²⁵. Lisaks on neis riikides olemas õppetoetused, mida on võimalik tasustamata õppepuhkust saavatel inimestel taotleda.

Õppepuhkus on ettenähtud ka Eestis Töölepinguseaduses ja Täiskasvanute koolituse seaduses, mille kohaselt on igal töötajal õigus 20-kalendripäevaseks tasustatud õppepuhkuseks aastas ja lisapuhkuseks tasemehariduse lõpetamiseks. Lisaks on tööandjal kohustus anda vaba aega sisseastumiseksamite sooritamiseks.

Euroopa Komisjoni kommunikatsiooni peadirektoraat soovib võimaldada 35 tundi õppetegevust aastas igale töötajale. Samas on riigiti väga erinevad tingimused (tasustatud) õppepuhkuse saamiseks. Minimaalne tööaeg enne õppepuhkust on näiteks Itaalias ja Norras viis aastat, Prantsusmaal kaks aastat (väikeettevõtetes kolm), Hispaanias aasta sama tööandja juures ja Soomes kolm kuud. Reeglina on tasu suurus seda kõrgem, mida karmimad tingimused tasustatud puhkuse saamiseks on.

Lastehoid

Hoolduskohustus on üheks peamiseks takistuseks, miks kehvema tööturupositsiooniga inimesed ei leia aega elukestvas õppes osalemiseks. Euroopas on küllaltki laialt levinud tasuta lastehoiu riiklik (või munitsipaalne) korraldamine. Tuntud näidetena võib tuua Rootsi, Taani, aga ka Prantsusmaa ja Belgia, kus võimaldatakse vanematele kõige soodsamaid tingimusi töö, õpingute ja pereelu ühitamiseks. Viimased kaks võimaldavad lisaks teenustele ka otsetoetusi väikelaste vanematele.

Kõige kaalukamaks meetmeks lapsevanemate (eriti emade) tööturu (ja õpingutes) osalemise tõstmiseks on siiski võimalikult ulatusliku universaalse lastehoiu teenuse pakkumine (Del Boca *et al.*, 2009). Eesti on samuti valinud universaalse lastehoiu poliitika. Oluline on universaalse lastehoiu-teenuse juures tagada ka meetme täielik rakendumine. See tähendab, et teenuse kättesaadavus peab olema piisavalt kõrgel tasemel. Roosmaa *et al.* (2010) leidsid, et lastehoiu korraldamine on probleemiks 13-17 protsendil täiskasvanud õppuritest, kusjuures probleem kasvab omandatava haridustaseme tõustes. Seega võiks kaaluda riiklike dotatsioone näiteks lapsehoidja teenusele, mis pakuti välja 2004. aastal läbiviidud analüüsis „Lastehoid Eestis peredes“ (Unt & Krusell, 2004).

Alternatiivina pakuvad Suurbritannia, Hispaania ja Luksemburg vaid otsetoetusi ja/või maksusoodustusi lastehoiuteenuste kasutamisel. Samuti peaks see mõnevõrra kompenseerima nn

²⁴ <http://www.oecd.org/edu/highereducationandadultlearning/2469631.pdf>

²⁵ <http://www.ictu.ie/press/2005/07/28/forms-of-educational-leave-in-europe/>

kaotatud palka. Hispaania ja Suurbritannia valitud otsetoetuste skeemid, millega ei kaasne riikliku lastehoiu teenust, ei taga aga võrdsust ega lastehoiu kvaliteeti, mistõttu antud meetme mõju on väiksem kui Põhjamaade valitud teenustepõhistel poliitikatel (De Henau *et al.*, 2006). Maksusoodustusena käsitletakse reeglina tulumaksuvabastust lapsehoiukuludelt. Otsetoetuste puhul on toetused olenevalt riigist kas sissetulekust sõltuvad või sõltumatud lapsetoetused, mis enamasti ei ole sihtotstarbelised ning mille kasutamise üle on vanemal õigus vabalt otsustada. Nii toetuste kui ka maksusoodustuste puhul on raske määratleda kindlat trendi sissetuleku arvestamisel või mittearvestamisel, erinevad riigid on liikunud erinevates suundades (Bradshaw & Finch, 2002).

Põhikoolis käivatele lastele võimaldatakse mitmetes riikides pikapäevarühmas osalemist. Taanis ja Norras osaleb üle poolte lastest pikapäevarühmades. Norras on igal kohalikul omavalitsusel ka kohustus võimaldada pikapäevahoidu. Bradshaw ja Finchi analüüsitud 22 riigist oli vaid Itaalias see teenus tasuta, mujal võimaldatakse aga soodustusi ebasoodsas olukorras peredele (Bradshaw & Finch, 2002).

4.4. Vastumeelsus õppimisele

4.4.1. Probleemi olemus

Paljude inimeste jaoks on elukestvas õppes osalemise takistuseks arusaam õppimisest kui millestki pealesurutust ja negatiivsest. See võib tuleneda varasematest negatiivsetest kogemustest või muudest õppimisega seotud eelarvamustest. Neist tihemini esinevad on arvamus, et õppimine on vaid noortele ning lõpetades või katkestades formaalse koolitee lõppeb ka inimese õppimine. Sellist suhtumist kinnitasid ka käesoleva uuringu tulemused. Ühest küljest ei anta endale aru, et õpiprotsess on osa igapäevaelust, teisest küljest võivad takistada sotsiaalsed normid: tahtmatus eristuda ehk kartus tuttavate hukkamõistu ees.

Sellise suhtumise muutmiseks on esmalt oluline poliitikakujundamise tasandil teadvustada ning seejärel ka inimesteni viia teadmine, et õppimine on laiem mõiste kui koolipingis istumine.

Järgnevalt käsitletakse nelja meetmete gruppi:

- kogukondlik õppimine;
- õpinguvõimaluste mitmekesistamine;
- erinevad koostööprogrammid;
- teadlikkuse tõstmine.

4.4.2. Meetmed

Kogukondlik õppimine

Korruga tervele kogukonnale lähenemisel on mitmeid eeliseid ja sellised meetmed on Euroopas küllaltki levinud. Kogukondlik õppimine annab sotsiaalset tuge ja aitab näidata, et õppes võivad osaleda kõikvõimaliku erineva taustaga inimesed. Põhjamaade õpiringid illustreerivad hästi seda, kuidas sotsiaalne kapital soodustab ühist õppimist. Ühine õppimine omakorda kasvatab sotsiaalset kapitali (Healy, 2001, tsiteeritud läbi Keogh, 2009). Õpiringidest käivad elujooksul läbi enam kui pooled rootslased ja need on riiklikult toetatud. Ringides lähtutakse inimeste endi kogemustest erinevate sotsiaalsete kontseptsioonide lahkamisel. Grupid koosnevad kuni kümnest inimesest, sealhulgas ühest koolitatud vahendajast (mitte õpetajast). Selline praktika toimib juba aastakümneid ning aitab edendada sotsiaalseid oskusi, aga ka julgustada inimesi ennast arendama (Suda, 2001).

Tandrusti programmi raames Suurbritannias ühendati elukestev õpe tervisehariduse edendamiseks. Erialaste kompetentside tõstmise asemel pühenduti antud projekti raames inimeste terviseteadliku käitumise parandamisele läbi koolituste. Projektiga alustati 2006. aastal ja see jätkub siiani, olles suunatud peamiselt piirkondadele, kus elavad vähemusrühmused²⁶. Programm hõlmab kogukonna võimla sisustamist ning teadmiste tõstmist füüsilise aktiivsuse ja haiguste, anatoomia ja psühholoogia, dieetide ja tervislike eluviiside kohta. Kultuuriteadlik kogukonnapõhine lähenemine on ennast antud programmi näol õigustanud, tõstes oluliselt osalejate tervislikku käitumist. Programmi miinuseks peetakse keerulist progressi hindamist ja väheseid edasiõppimisvõimalusi. Samas hinnatakse programmi üldiselt positiivselt nii korralduslikult kui sisuliselt. 90 protsendil osalejatest paranesid pärast programmi lõppemist tervisenäitajad nagu kehamassiindeks ja vererõhk (Downes, 2011). Terviseteadlikkus on üha olulisem teema kasvava ülekaalulisuse ja aktiivsuse vähenemise taustal, mis seab suurema koormuse tervishoiuteenustele. Elukestva õppe kontseptsioonis tulekski lähtuda kõikvõimalikest nii indiviidile kui ka ühiskonnale kasutoovatest teguritest. Samuti on see hea võimalus inimene õppima meelitada, kuna juba osalevad inimesed on tõenäolisemalt huvitatud ka järgnevatest õpivõimalustest.

Õpinguvõimaluste mitmekesistamine

Hea praktika näitena negatiivsete formaalõppe kogemuste seljatamiseks võib käsitleda Ungaris 2003. aastal asutatud Digitaalset Keskkooli, mis on suunatud ebasoodsas olukorras olevatele noortele. Tegemist on internetipõhise kooliga, mida finantseerib konsortsium, kuhu kuuluvad Miskolc'i ülikool, üks riigi parimaid keskkooli ja innovatsioonikeskus Innocenter. Veebipõhiseks õppimiseks osteti kohalikele koolidele, külakeskustele jmt arvutid, mis on ettenähtud õpilastele neile sobival ajal õppetöö tegemiseks. Lisaks online õpingutele on kohalikes koolides ka laupäevased konsultatsioonid, kuid „klassid“ on väga väikesed (4-8 in) ja igal grupil on oma juhendaja. Kooli nõrgaks kohaks on keeruline finantseerimine, mille tõttu programmis osalemise tingimusi hiljem karmistati (Downes, 2011).

Euroopa Liidus tervikuna on eesmärgiks olnud viia sisse inimeste mitteformaalsete õpingute tunnustamise süsteem, mida Eestis nimetatakse lühendatult VÕTA programmiks. Varasemate õpingu- ja töökogemuse arvestamine ehk VÕTA on kutse- ja kõrgkoolidesse sisseastumisel pakutav võimalus, mille läbi on võimalik varasemalt õpitud materjali arvestada õppekava täitmisel. Seega ei tule sama teemat n.ö mitu korda õppida. Lisaks on võimalik VÕTA-t rakendada kutsestandardite taotlemisel²⁷. VÕTA rakendamine on aga enamikes haridusasutustes tasuta (VÕTA koduleheküljel).

Formaalõppe suhtes tuntava vastumeelsuse põhjuseks võib olla õpioskuste puudumine, tänapäeval aga üha enam ka IKT oskuste vähesus. Seetõttu tuleks IKT-d käsitleda osana õpioskustest ja esmajoones adresseerida just nende kompetentside arendamist (LLL2010, 2007).

Koostööprogrammid

Hariduse kättesaadavuse puhul on oluline minimeerida õppijate finantsilisi, aga ka psühholoogilisi piiranguid õppesse sisenemisel, kuid see ei pea toimuma ilmingimata riigi poolt tsentraalselt koordineeritud moel. Sellised projektid võivad sisaldada ka laiemat võrgustikku koolitajatest, tööandjatest, kohalikest omavalitsustest jt institutsioonidest. Lisaks riigile ka teiste osapoolte sisetoomine võiks võimaldada liikuda inimesele lähemale ning paremini arvesse võtta tema spetsiifilisi

²⁶ Tandrusti veebilehekülj: <http://www.westmidlands.wea.org.uk/tandrusti-health-education>

²⁷ Võta veebileht <http://vota.archimedes.ee/>

vajadusi. Nagu ka alljärgnevatest kirjeldustest näha, liiguvad sellised lahendused puhtast rahalisest õpikulude katmisest kaugemale.

Soomes viidi aastatel 2003-2009 läbi *Noste* programm, mis oli suunatud madalaltharitud 30-59-aastastele. Programmi raames jagati riiklikke toetusi haridusasutustele ja ettevõtjatele, kes koostöös korraldasid täiskasvanuhariduse programme. Projekti administreerimise ja koordineerimise eest vastutas konkreetne kohalik haridusasutus ning projekti juhtorganisse kuulusid nii osalevate töötajate (ametiühing), tööandjate kui ka haridusasutuse esindajad. Meetme raames oli võimalik omandada kutsekeskharidust, kutse kvalifikatsiooni ja spetsialisti kvalifikatsiooni ning nende osadid, arvutijuhi tunnistust, aga ka lõpetamata õpinguid põhi- ja keskkoolis. Sihtrühmaks olid eelkõige töötavad inimesed, kuivõrd töötute täiendkoolitust korraldatakse Soomes läbi tööturupoliitika. Kokku kulutati meetme raames 124,5 miljonit eurot, millega kaeti täielikult programmis osalejate koolituskulud. Õppurite enda kanda jäid vaid eksamitasud. Õpinguid taasalustas üle 25 000 inimese, mis tähendab, et jõuti 7%-ni sihtgrupist. Mõjuhindamised on näidanud, et lisaks haridustaseme tõstmisele oli *Noste*'l ka muid efekte. Programmis osalejad ja tööandja esindajad hindasid hiljem nii tööalaseid kompetentse kui ka töömotivatsiooni kõrgemaks kui see oli olnud varasemalt. Lisaks tunti, et paranes õppurite enesehinnang ja kindlustunne tööelus, kuigi kõrgem kvalifikatsioon reeglina palga- ega ametikõrgendust kaasa ei toonud. Programmist rahastatud õppepäevade hind kujunes sarnaseks teiste täiskasvanute õppe koolitustega (*Ministry of Education and Culture, 2010*).

Saksamaal alustati 2009. aastal projektiga *Lernen vor Ort* (vabas tõlkes kohapeal õppimine), mis on suunatud kohalike omavalitsuste aktiveerimisele ehitamaks kohalikku elukestva õppe võrgustikku, mis kataks inimeste vajaduse lasteaiast kuni vanaduseni. Eelkõige oodatakse programmi raames läbipaistvaid, säästlikke ja jätkusuutlikke projekte, mis parandaks ligipääsetavust elukestvas õppes osalemisele nii füüsilise kui finantsilise kättesaadavuse osas. Programmi eesmärgiks on tõsta osalust elukestvas õppes, parandada elukestva õppe pakkumise võimalusi nii kvalitatiivselt kui kvantitatiivselt, parandada juurdepääsu õppevõimalustele ning arendada demokraatiat. Programmi rahastatakse osaliselt Euroopa Sotsiaalfondist, eelarves on kokku 60 miljonit eurot. Lisaks finantsilisele toele pakub programm ka nõustamist. Viimast viivad läbi piirkondlikud kodanikeühendused, millel on suur kogemustepagas ja kompetents kohalike olude parimaks rakendamiseks elukestva õppe osas.

Üheks projektiks, mis programmist toetust saab, on Lübecki linna kava, mille raames soovitakse viia õpinguid kodule lähemale. Projekti eesmärgiks on anda koolidele senisest suurem roll elukestva õppe kontekstis ning toetada läbi vanemate ja laste ühise harimise noorte arengut. Samas annab see ka hea võimaluse vähemmobiilsete sihtrühmade kaasamiseks. Esialgu katsetatakse kava ühes linnaosas, mille kogemusi hiljem teistele laiendada kavatakse. Lisaks koolide kaasamisele rajatakse linnaosa keskusesse hariduskeskus, mis pakub nõustamist elukestva õppe ning õpikarjääri kohta. Kõigi *Lernen vor Ort* projektide osaks on haridusmonitooringu sisseseadmine kohalikul tasandil, mis võimaldab edaspidi täpsemalt planeerida erinevate haridusvaldkondade finantseerimisvajadust.

Stade piirkonna näol on tegemist maapiirkonnaga, kus valitseb oskustööliste puudus. Projekti raames luuakse piirkondlik *Bildungsbüroo* ehk õppeinfo keskus, kus hakatakse kohalikke elanikke nõustama hariduskarjääri üleminekute planeerimisel. Keskus luuakse koostöös haridusametiga ja seeläbi loodetakse luua selge ja läbipaistev süsteem õppevõimaluste pakkumiseks. Eraldi rõhutatakse ka vanemaealiste kaasamist õppesse motoga „õppimine ei lõppe kunagi“. Samuti on eesmärgiks seatud

lapsevanemate suurem kaasamine elukestvasse õppesse ja nii nende endi kui ka laste haridustee planeerimisse.

Programmi raames anti ette konkreetsed teemavaldkonnad, mille eelisarendamist oluliseks peeti. Sealhulgas nimetati näiteks vanematehariduse ja reaalteaduste arendamist. Projektide valik toimus kahes etapis, millest esimeses tuli esitada programmi visand. Teises valiti neist parimad 59 projekti, mida otsustati edasi nõustada ja rahastada. Nõustamise raames jagati infot, milliseid kodanikeühendusi kaasata ja millistele tegevustele rohkem rõhku pöörata (*Lerner vor Ort*).

Lernen vor Ort programmile eelnes *Lernende Regionen* ehk *Õppivad kogukonnad* programm, mille kogemusi uue programmi juures ka ära kasutatakse. Programmi eesmärgiks oli eelkõige tugevdada kohaliku õppevõrgustikku läbi erinevate haridus- ja kultuuriasutuste, õpetajate, õppijate ja tööandjate koostöö. Programmi alustati 2000. aastal ja ettevalmistus kestis kaks aastat, misjärel 2003 aastal alustati valitud projektide rahastamist. Programm lõppes 2007.aastal, ent sarnane initsiatiiv arendati välja juba käsitletud *Lernen vor Ort* nime all. Toetus keskendus just põhiprojektile, milleks on kohaliku võrgustiku loomine, arendamine ja koordineerimine. Reeglina olid lisaks allprojektid, mille raames viiakse ellu erinevaid õppe- või promotegevusi. Toetatavad projektid valis välja haridusministeerium koostöös sotsiaalpartneritega. Valiku aluseks oli selge ja jätkusuutlik nelja-aastane kava, mis oli kooskõlas programmi üldiste eesmärkidega. Viimastena toodi välja viis teemat: hariduse turustamine; haridusnõustamine; innovatiivne õpetamine; haridusüleminekute lihtsustamine ja koostöö keskmise ja väikese suurusega ettevõtetega. *Lernende Regionen* raames kasutati samuti Euroopa Sotsiaalfondi rahasid ning kogu eelarve oli ligikaudu 130 miljonit eurot. Kokku toetati ligi sadat algatust, millest 30 olid kogukondlikud algatused (Thinesse-Demel, 2010).

Üheks rahastatud projektiks oli näiteks *LernLaden* ehk *Reisibüroo mõistusele*. Sisuliselt oli tegemist kohalike nõustamiskeskustega, mis andsid individuaalset tagasisidet õppimisvajaduste ja võimaluste kohta. Ühendati haridusnõustajate kompetents ning haridusasutuste pakutavad õppevõimalused, et pakkuda Berliini ja Brandenburgi elanikele terviklikku teenust. Lihtsustamiseks kontakti leidmist elanikega korraldati töö reisibüroo stiilis ehk ilma eelnevalt aega broneerimata on võimalik saada igal ajal konsultatsiooni. 2007. aasta teises kvartalis külastas neid nõustamiskeskusi 6500 inimest, kellest 2500 said konsultatsiooni.

Schleswig-Holsteinis viidi aga ellu projekt „Noored õpetavad – noored seletavad“, mille raames noored õpetasid eakatele interneti, arvuti ja mobiiltelefonide kasutamist. Projekti kasu eakatele on ilmne, ent ka noored õpivad seeläbi eelkõige sotsiaalseid oskusi ja koguvad kogemusi. Lisaks suurendab see üldist tolerantsust ja sotsiaalset kapitali piirkonnas. Selle kõrval viidi paralleelselt ellu projekti „minu töö – minu tee“, mille raames noortele alates põhikooliealistest õpetati tööle kandideerimiseks vajalikke oskusi (*Lernende Regionen*).

Teadlikkuse tõstmine

Ühest küljest võib inimestel puududa teave õpivõimaluste ja sellega seotud õiguste kohta, mistõttu nad ei osale elukestvas õppes. Teisest küljest puudub paljudel laiem arusaam õpingute vajalikkusest ja kasulikkusest, mistõttu nad ei leia motivatsiooni sellega tegelda. Reeglina püütakse neid kahte küsimust korraga adreseedida.

Mitmete meetmete hindamisel on leitud, et ilma põhjaliku **kommunikatsioonikavata** on raske jõuda nende sihtgruppideni, kes muidu elukestvas õppes ei osale. Teiste hulgas oli juba mainitud Noste

projekti raames ka väga põhjalik teavitustöö programmist ja selle eesmärkidest ning see kandis ka vilja. Selleks korraldati Noste Road Show, mille käigus sõitis ringi reklaamkleepsudega maastur, mis külastas 44 piirkonda ja jagas infot programmi projektide kohta. Tuuri raames toimuvate infoürituste korraldamise eest vastutasid kohalikud Noste projektid. Lisaks külastati erinevaid messe ja avaldati üle 100 artikli. Meetmete hinnangutest selgubki, et reklaamkampaania tuleks ehitada ümber konkreetse teenuse. Kampaania raames tuleb nii käsitleda elukestva õppe positiivseid väljundeid kui ka konkreetseid osalemise võimalusi (Ministry of Education and Culture, 2010; Gallacher *et al.*, 2007). Eriti efektiivseks on peetud näost-näku kohtumisi, kuna see võimaldab vajadusel selgitada ja lisainfot jagada (Ministry of Education and Culture; 2012).

Teadlikkuse suurendamiseks tähistatakse Saksamaal 2007. aastast alates Elukestva õppe päeva, millest võttis juba esimesel aastal osa 100 000 inimest. Sloveenias on 1996. aastast alates tähistatud elukestva õppe nädalat, mille raames toimub palju reklaamüritusi. 2002. aastal korraldati Makedoonias ja Montenegros elukestva õppe festival, mida rahastati rahvusvahelistest annetustest. Seega on inimeste tähelepanu võitmiseks erinevaid võimalusi. Eestiski on Täiskasvanud Õppija Nädal ehk TÕN.²⁸

Loomulikult on olulisel kohal ka **nõustamistegevused**. Tänapäeval on nõustamiseks ja infojagamiseks lisaks näost-näku kohtumistele võimalik üsna edukalt rakendada ka Interneti abi. Kuigi näost-näku kohtudes võib info saamine olla lihtsam, võib aja kokkuleppimine ja transpordile kuluv aeg ning raha jääda takistuseks. Interneti laialdane kättesaadavus võimaldab inimestel igal ajal ise infot otsida, aga ka e-maili, Skype'i või foorumi vahendusel teavet paluda.

Kanadas loodi eraldi veebikeskkond²⁹, mis koondab kogu elukestva õppega seotud info. On võimalik tutvuda elukestva õppe kontseptsiooniga ja selle tähtsusega, erinevate õppimisvõimaluste ja õpingute rahastamise võimalustega. See on eelkõige pühendatud keskhariduse järgsete õpingute julgustamiseks. Veebilehe lõi *Department of Human Resources and Skills Development Canada* koostöös kohalike omavalitsuste ja koolitus- ning karjäärinõustamisasutustega. Eesmärgiks on võimaldada lihtne ligipääs vajalikele allikatele, et inimesed saaks teha informeeritud otsuseid õppes osalemisel. Leheküljel sisaldab muuhulgas interaktiivseid lahendusi õpingute rahastamise planeerimiseks. Haridusasutustele ja valitsusele on tegu koostöövahendiga, mis võimaldab ühiselt pakkuda võimalikult kvaliteetset teabeteenust.

Suurbritannias Šotimaal käivitati sarnane veebilehekülj nimega *The Big Plus*. Lisaks infomaterjalidele võimaldab leheküljel arendada põhioskusi nagu kirjutamine ja arvutamine läbi interaktiivsete mängude. Kampaania ja veebileheküljel ongi suunatud inimeste põhioskuste parandamisele, püüdes vähendada hilises eas õppimise stigmatiseeritust (The Big Plus). Lisaks antud projektile on Skills Development Scotlandil ka põhiline veebisait³⁰, mis sisaldab elukestva õppe kohta infot nii õppuritele, tööandjatele kui ka koolitajatele.

Alternatiivina on näiteks Portugalis kasutusel nõustamistelefonid, mis osutusid populaarseks kui 2007-2008 viidi läbi laiaulatuslik meediakampaania elukestva õppe tutvustamiseks ja propageerimiseks (*Agência Nacional para a Qualificação*, 2008).

²⁸ <http://www.hm.ee/index.php?046903>

²⁹ <http://www.canlearn.ca/eng/main/resources/index.shtml>

³⁰ <http://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/>

Eesti kogemustest rääkides on sarnaseks stiilinäiteks nii noortele kui täiskasvanud õppijatele suunatud karjäärinõu andev veebileht Rajaleidja (<http://www.rajaleidja.ee/>), mis Elukestva õppe sihtasutuse Innove osana tegutseva Karjääriteenuste arenduskeskuse poolt hallatuna on võtnud eesmärgiks koondada olulisema karjääri planeerimiseks vajaliku info ühte kohta. Karjääriteenuste arenduskeskust võiks lugeda karjääri nõustamise metoodilise arendamise ja mõningase korraldamise keskuseks, kuid selle all tegutseb kirju nõustamismaastik, millelt võib leida nii Töötukassa regionaalse võrgustiku, õppeasutuste juures asuvad nõustajad, noorte teabe- ja nõustamiskeskused ning loomulikult ka erinevad personaliotsingufirmad. Võibolla olulisemateks kriitikakohtadeks oleks see, et riigi poolt osaliselt või täielikult finantseeritud karjääriteenuste pakkumise osas ei ole tänaseks välja kujunenud päris ühtset standardit – täpsemalt pole ka ühtsetel alustel toimivat mehhanismi, mis võimaldaks selle teenuse kvaliteeti hinnata. Täiendamist vajaks ka Rajaleidja, eeskätt just detailsema info osa ametialadega seotud hõiveväljavaadete ja palgatasemetete osas.

4.5. Tööandjate suhtumine

4.5.1. Probleemi kirjeldus

Tööandjate jaoks ei ole töötajate koolitamine nende põhitegevus, mistõttu võivad töötajate õppimisega seotud aja- ja majanduslikud kulutused tunduda lisakulutustena. Samas on varasemad uuringud näidanud, et erialase hariduseta inimesi motiveerivad õppima just tööga seotud tegurid. Seega on oluline tõsta tööandjate teadlikkust ja osalust elukestva õppe edendamisel.

Meetmetena käsitleme siinkohal:

- Tunnustamist,
- Nõustamist ja toetamist,
- Koolituse kohustuslikuks tegemist.

4.5.2. Meetmed

Tunnustamine

Ettevõtete aktiveerimiseks ei pea tingimata kulutama suuri summasid. Suurbritannias jagatakse töötajate enesearengut soodustavatele asutustele igal aastal välja autasu (*National Training Award*) ja ettevõtetele on võimalik taotleda spetsiaalset sertifikaati – *Investors in People Standard* (Department for Employment and Learning). Standard ei ole ühekordne autasustamine, seda võiks võrrelda näiteks öko-sertifikaatidega, mida jagatakse erinevatele asutustele. Sertifikaadi saamiseks peab vastama kindlatele tingimustele ja neid ka edasipidi täitma, mis annab kindluse nii uutele kui vanadele töötajatele. Meetme eesmärgiks on tööandjate motiveerimine läbi mainekujunduse, mis võiks stimuleerida nii müüki, kui aidata palgata paremaid töötajaid.

Eestis on sarnane initsiatiiv käigus puuetega inimestele sobilikke töötingimusi pakkuvatele ettevõtetele. Lisaks iga-aastasele „Puuetega inimeste sõbraliku tööandja märgi“ väljaandmisele antakse välja 2-aastane brändi kasutamise õigus. Bränd võimaldab reklaamida oma teenuseid ja tooteid. Tööandjate Keskkliit kirjeldab brändi saamise eeliseid nii:

„Märgi laureaadiks olemine võimaldab tööandjal/ettevõttel eristuda konkurentidest. Märk näitab, et tegemist on sotsiaalselt mõtleava ettevõttega, kus on tähtsal kohal

inimlikud väärtused – see annab turvatunde kõikidele töötajatele ning ka ettevõtte toodete ning teenuste tarbijatele. Märk võimaldab aidata ühiskonnas edendada mõistmist ning võrdsete võimaluste tagamist soodustavat mõttelaadi – märki kasutataval ettevõtetel/asutustel kujuneb positiivne maine.”³¹

Nõustamine ja toetamine

Suurbritannia ettevõtete tunnustamise süsteem *Investors in People* on standard, mida ettevõtteid saavad taotleda. Standardit taotlevale ettevõtjale võimaldatakse nõustamist ning rahalist tuge töötajate arendamiseks kooskõlas ettevõtte pikemaajaliste eesmärkidega. Sarnaselt käib ka mitmete riiklike programmidega lisaks finantsilisele toele kaasa erialane nõustamine (*Ministry of Education and Culture*, 2010; *Lernende Regionen; Lernen vor Ort*, etc).

Suurbritannias on käivitatud *Skills Solution Service*, mis on suunatud just ettevõtjatele. Selle eesmärgiks on aidata tööandjal identifitseerida ettevõtte ja selle töötajate arenguvajadused ning leida selleks sobivad võimalused. Erialase nõustamisega koos on võimalik taotleda ka rahalist toetust³². Walesi piirkonnas on 2011. aastast käimas finantseerimisprojekt, et koolitada töötajaid teise taseme ja kõrgemate kvalifikatsioonide jaoks. Meetme eesmärk on luua ja kasvatada töökohti piirkonnas³³.

Soomes läbi viidud *Noste* projekt toimus koostöös tööandjate ja haridusasutustega. Selle raames anti õpetajatele eraldi aega, et nad saaks teha firmakülastusi, et koostööd efektiivselt planeerida. Seeläbi korraldati mitmes firmas põhjalikud töötajaskonna oskuste hindamised, millele järgnes erinevate õppevõimaluste kaalumine (*Ministry of Education and Culture*; 2012). Pakkudes ettevõttele hindamist ja nõustamist, on võimalik veenda tööandjat osalema elukestva õppe edendamises, sest see annab konkreetse ülevaate, kuidas ettevõtte sellest võidab.

Kohustus koolitada

Vabatahtlikele programmidele ja võimalustele alternatiivina on mõned riigid sisse viinud ettevõtjate kohustuse panustada oma tööjõu arengusse. Prantsusmaal ja Ungaris on kindla suurusega tööandjatel kohustus panustada riiklikku koolitusfondi või koolitada ise töötajaid kindla summa ulatuses (UNESCO 2009). Samas on tegemist meetmega, mida on ajaloos proovinud mitmed teisedki riigid (nt Suurbritannia 70-ndatel aastatel), kuid on hiljem selle kasutamisest loobunud, tõenäoliselt osaliselt ka ideoloogilistel põhjustel. Sellise koolitusfondi üheks probleemiks on see, et see võib kaasa tuua nende inimeste täiendava koolitamise, keda nagunii juba koolitatakse, finantseerides seda mittekoolitatute palgalt kogutud maksuga.

4.6. Kohalike omavalitsuste elektroonilise küsitluse tulemused

4.6.1. Sissejuhatus

Käesoleva peatüki eesmärgiks on anda ülevaade kohalike omavalitsuste praktikast ja valmisolekust toetada elukestva õppe edendamist. Küsitlus oli ajendatud Haridus- ja Teadusministeeriumi soovist

³¹ <http://ettk.employers.ee/et/varia/puuetegainimeste/tingimused>

³² <http://www.delni.gov.uk/index/successthroughskills/skillssolutions/skills-solutions-overview.htm>

³³ <http://wales.gov.uk/topics/educationandskills/skillsandtraining/skillsgrowth/?lang=en>

uurida KOV-ide valimisolekut panustada rohkem tööturul madalama konkurentsivõimega inimeste elukestva õppe toetamisele. Küsitlusega keskenduti peamiselt sellele, kas omavalitsused oleksid valmis seda tegema ning kui jah, siis millisel kujul.

Kasutatavad andmed pärinevad uuringu käigus läbi viidud ankeetküsitlusest. Küsimustikule vastas 84 omavalitsust üle Eesti ning 60% neist tõi välja, et tegelevad juba praegu elukestvas õppes osalemise toetamisega ühel või teisel moel. Regionaalsed erinevused olid tagasihoidlikud, keskmisest mõnevõrra väiksemad määrad olid Ida-Virumaal ja Lõuna-Eestis (vt Joonis 48 lisas 2). Käesoleva küsitluse tulemused ei ole kaalutud. Vastuste jagunemine kajastab ligilähedaselt üldkogumi jaotust.

Peatükk on ülesehitatud järgnevalt:

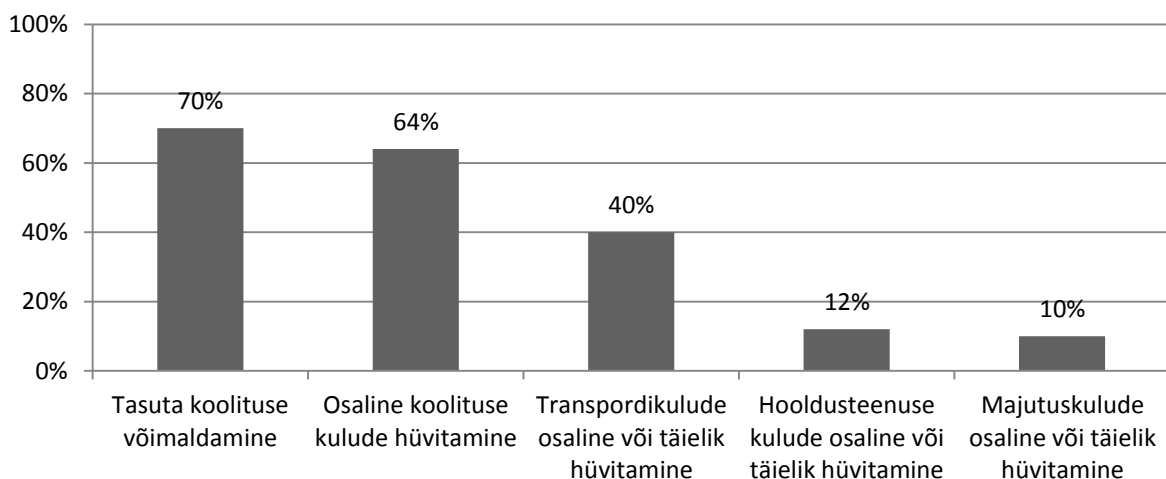
- Senised praktikad elukestva õppe toetamisel ja soodustamisel;
- Nägemus elukestva õppe edendamise prioriteetidest ja vahenditest;
- Eelistatavad finantseerimisallikad ja administreerimine.

4.6.2. Senised praktikad

Omavalitsustelt, kus juba rakendati elukestvas õppes osalemise soodustamiseks erinevaid meetmeid, küsiti täpsustavat infot nende praktikate kohta, mida seni on rakendatud. Peamiseks toetusmeetmeks on koolituskulude katmine kas osalise hüvitise (64%) või tasuta koolituste pakkumise (70%) näol. 40% omavalitsustest hüvitab osaliselt või täielikult õppes osalejate transpordikulud. Kümnendik hüvitab hooldusteenuste või majutusega seotud kulusid.

Muude rakendatavate meetmetena toodi välja :

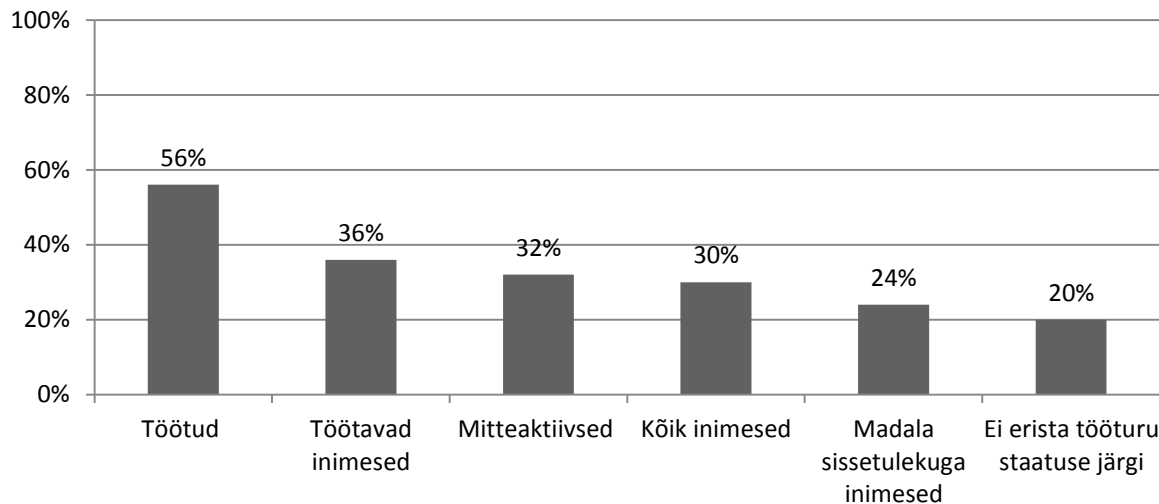
- lapsehoiuteenuse pakkumine koos koolitusega;
- koolitusala informatsiooni jagamine;
- abi CV koostamisel, psühholoogilist ja karjäärinõustamist, motivatsioonikoolitus;
- koolituse pakkumine kohapeal.



Joonis 40. Hetkel rakendatavad meetmed elukestva õppe edendamiseks (% omavalitsustest, kes toetavad elukestvas õppes osalemist)

Seega on rõhk pigem otseste õppimisega seotud kulude katmisel ning vähem pööratakse tähelepanu kaudsetele kuludele.

Järgnevalt küsiti, millistele sihtgruppidele omavalitsuse meetmed on suunatud. Nimetatud meetmed on enim suunatud töötutele (56% omavalitsustest). Mõlemaile, nii mitteaktiivsetele kui töötavatele inimestele, suunavad meetmeid kolmandik omavalitsustest. Viiesimik omavalitsustest ei erista meetmete saajaid tööturustaatus järgi ning kolmandik pakub toetust teadlikult kõigile inimestele.



Joonis 41. Praeguste meetmete sihtgrupp (% omavalitsustest, kes toetavad elukestvas õppes osalemist)

72% omavalitsustest ei erista meetmete sihtgruppi vanuse järgi. Viiesimik suunab meetmeid 35-54-aastastele. 88% omavalitsustest ei suuna meetmeid konkreetse haridustasemega inimestele. 86% ei erista meetmete pakkumisel erialase haridusega ja erialase hariduseta inimesi.

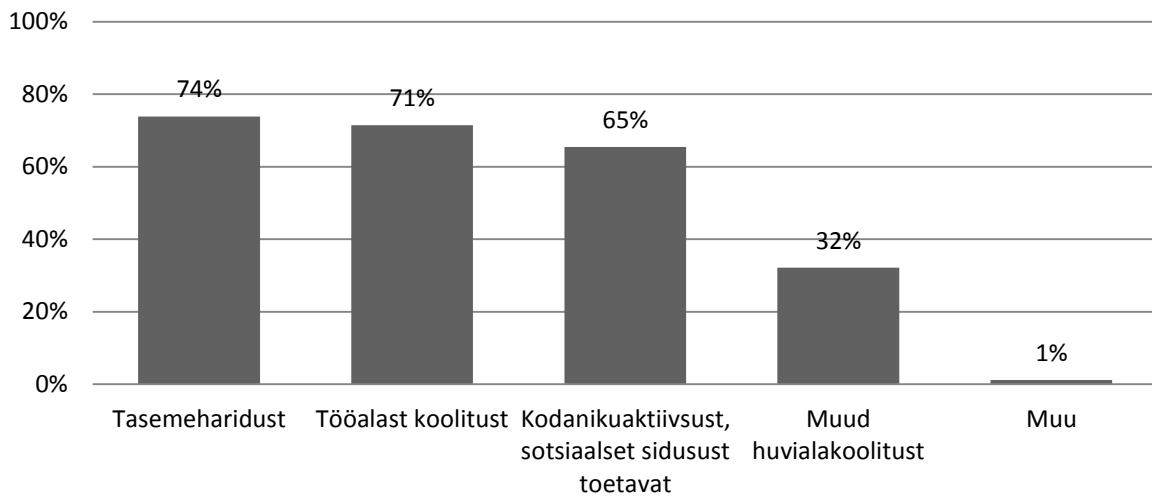
Meetmele eelnevalt pakub kolmandik omavalitsustest inimestele nõustamist selgitamaks koolitusvajadust. Kolmandikus omavalitsustest pakub nõustamist kolmas osapool (nt maakondlik nõustamiskeskus) ning kolmandikus omavalitsustest nõustamist ei toimu.

Kokkuvõtlikult võib öelda, et peamiseks sihtgrupiks on töötud, ent ca kolmandik omavalitsustest toetab kõiki huvilisi. Omavalitsused ei erista meetme saajaid haridustaseme ega erialase hariduse olemasolu järgi. Kolmandikus omavalitsustes puudub inimestel võimalus koolituse-eelsele nõustamisele. Üldkokkuvõttes paistab siiski, et kohalikel omavalitsustel on suhteliselt palju kokkupuudet ja kogemust toetusmeetmete haldamisel, kuid konkreetset vastavusdokumentide kontrollimise kogemust haridustaseme järgi, mis võiks olla oluline spetsiaalselt erialase hariduseta inimestele suunatud meetmete administreerimisel, on vähe.

Elukestva õppe edendamise prioriteetid

Kohalike omavalitsustelt küsiti, millised on nende arvates olulisimad prioriteetid elukestva õppe toetamisel. Nii tasemeharidust, tööalast koolitust kui ka kodanikuaktiivsust edendavaid koolitusi

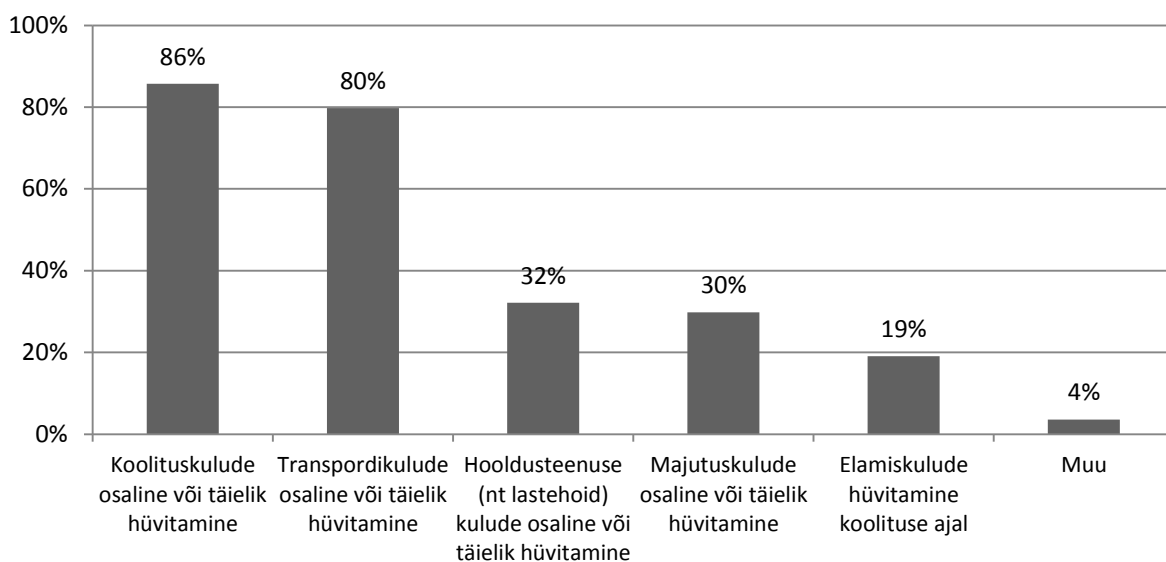
pidas oluliseks toetada ligikaudu 70% vastajatest. Huvialakoolituste toetamist pidas vajalikuks kolmandik vastanutest. „Muu“ vastusena toodi veel välja töötute koolitamise olulisus.



Joonis 42. Millist tüüpi koolitust tuleks toetada? (% KOV-dest)

82% vastajatest arvas, et meetmete peaks eelnema karjäärinõustamine ja 77%, et õpinõustamine. Nagu juba mainitud puudub hetkel nõustamine kolmandikus omavalitsustest. Seega enamik, kes on nõustamist oluliseks pidanud seda juba võimaldavad.

Küsimusele, mida õpingute toetamiseks eelkõige tegema peaks, vastas ligikaudu 80%, et osaliselt või täielikult tuleks hüvitada koolitus- ja transpordikulud. Nii öelda kaudsete kulude — hooldusteenused, majutuskulud ja elamiskulud — hüvitamist pidas oluliseks vaid 30% omavalitsustest.



Joonis 43. Millele peaks koolituste toetamine keskenduma? (% KOV-dest)

Muude võimalike meetmetena toodi välja:

- Võimalusel stipendiumi maksmine koolituse ajal;
- Stipendium kursuse läbimise puhul;
- Koolitusjärgne tegevus (töökohad) — koolitus ei saa olla eesmärk omaette.

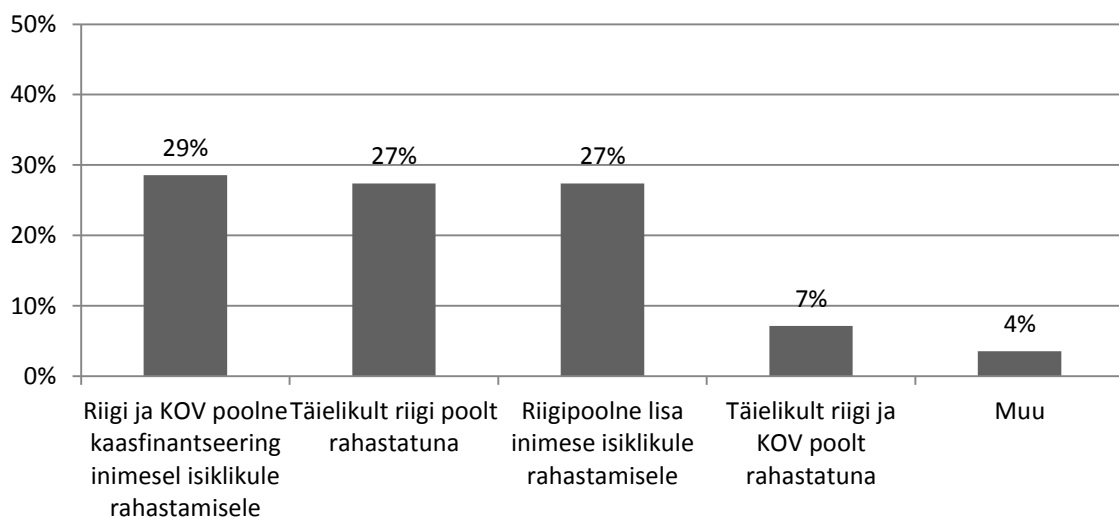
Elukestva õppe edendamisel nähakse prioriteedina tasemeõpet, tööalast koolitamist ja kodanikuaktiivsuse julgustamist, aga mitte huvialakoolituste pakkumist. Ligikaudu 80% vastajatest arvas, et koolitusele või selle toetamisele peaks eelnema mingit laadi nõustamine. Parimaks vahendiks antud õpiviiside soodustamisel hinnati koolitus- ja transpordikulude osalist või täielikku hüvitamist. Vähem oluliseks peetakse n.ö kaudsete kulude hüvitamist.

Elukestva õppe meetmete finantseerimine ja administreerimine

Kohalikest omavalitsustest arvas vaid 7%, et koolitus võiks olla rahastatud täielikult riigi ja KOVi poolt. Täielikku riigipoolset rahastust eelistas kolmandik. Kaks kolmandikku leidis, et finantseerimisel tuleks arvestada ka inimese omaosalusega, millele võiks lisanduda riigi või riigi ja KOVi toetus.

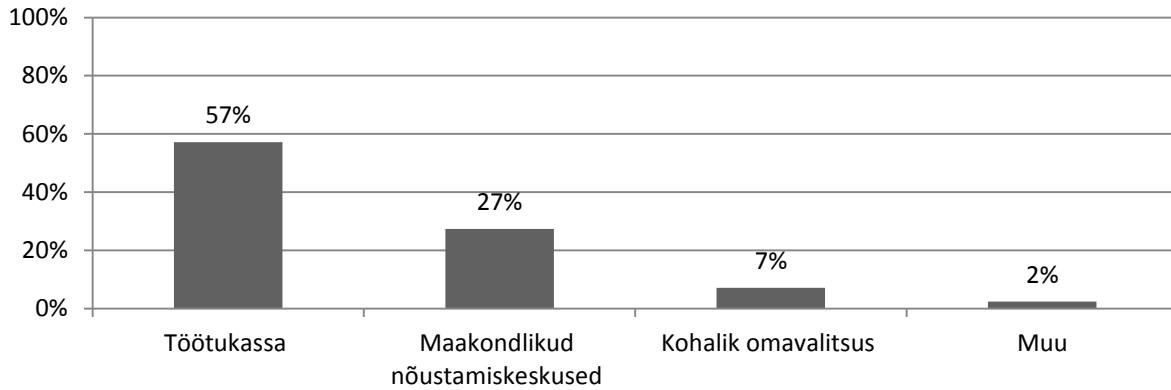
Muud välja pakutud võimalused meetmete finantseerimiseks:

- Euroopa Liidu abi
- töökohtadega seotult ettevõtjate osalemine
- vähekindlustatutele võiks lisanduda KOV tugi



Joonis 44. Kuidas peaks toimuma selliste meetmete finantseerimine?

Meetmete administreerijana nähti eelkõige Töötukassat, mille valis 57% vastajatest. Sellele järgnesid maakondlikud nõustamiskeskused 27% ja vaid 7% omavalitsustest soostuks meetmeid ise administreerima.

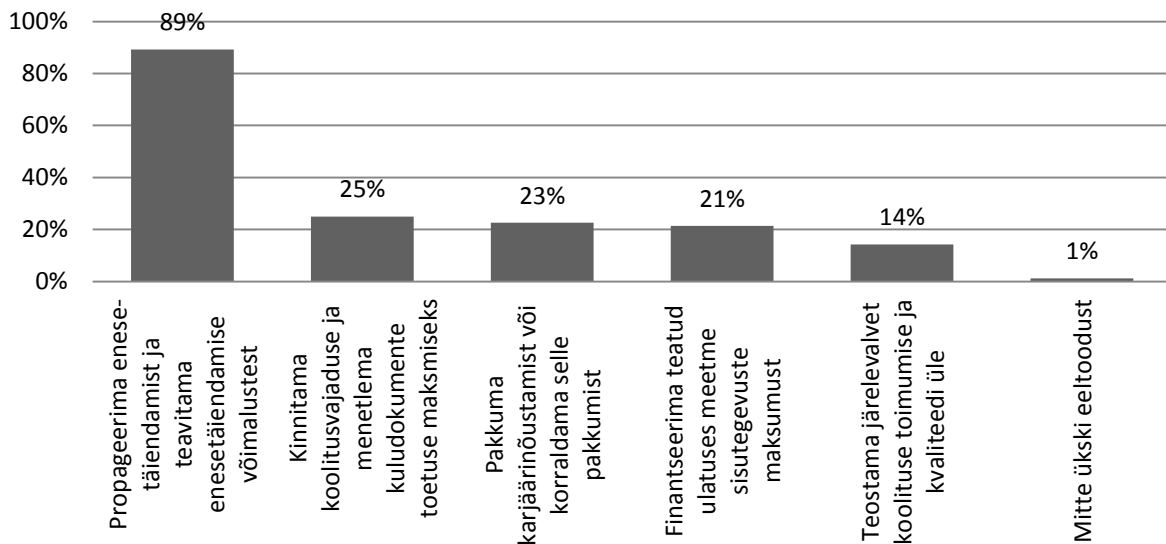


Joonis 45. Milline instituutsioon sobiks sellist meetet administreerima?

Muud alternatiivid meetmete administreerimiseks:

- Kombinatsioon neist kolmest vastavalt kohalikele oludele;
- Peaks toimima koostöös kõikide nimetatud instituutsioonidega, kuid koordineeriv pool KOV.

Lisaks uuriti täpsustavalt, millist rolli oleks omavalitsus nõus kandma elukestva õppe soodustamise ja toetamise juures. Valdav enamus (89%) oleks valmis tegelema elukestva õppe ja õppevõimaluste propageerimisega kohalikul tasandil. Neljandik omavalitsustest oleks valmis kinnitama koolitusvajadust (vastavalt karjäärinõustaja soovitusel) ja menetlema kuludokumente toetuse maksmiseks. Peaaegu sama paljud oleksid valmis korraldama karjäärinõustamist ja/või finantseerima teatud ulatuses meetme sisutegevusi (nt koolitusi).



Joonis 46. Millist rolli oleks KOV nõus täitma

Muude võimaluste all toodi välja:

- Omavalitsus ei saa olla finantseerija olukorras, kus koolitus saab projektiks omaette ja ei järgne inimese poolt tööle asumist. Omavalitsus saab võtta kohustuse ja vastutuse, kui selleks eraldatakse ka vahendeid, näiteks mingi protsent ettevõtte tulumaksust;
- KOV-i finantseering võiks kaasneda osaliselt tulenevalt majanduslikust kindlustatusest (toimetulekuteotuse saajad);
- Saame aidata sihtgrupi "ülesleidmisel".

Koolituskulude tulumaksutagastuse suunamist sellistesse meetmetesse toetab 38% ja selle vastu on 56%.

Üldiselt näeb kohalik omavalitsus, et nende roll elukestva õppe toetamisel ja soosimisel võiks olla pigem tagasihoidlikum. Eelistatakse Töötukassa või nõustamiskeskuste poolt administreeritud meetmeid, mille finantseerijaks võiks peaaegjalikult olla riik või inimene ise. Enda rolli nähakse eeskätt propageerijana. Siiski on mõned KOVid nõus ka kaasrahastama meetmeid, kuid suuremat rolli on valmis kandma alla neljandiku küsitlusele vastanud kohalikest omavalitsustest.

Kokkuvõtlikult võib öelda, et KOV-ides täna rakendatavate meetmete puhul on peamiseks sihtgrupiks töötud, ent kolmandik omavalitsustest toetab kõiki huvilisi. Omavalitsused ei erista meetme saajaid haridustaseme ega erialase hariduse olemasolu järgi. Kahes kolmandikus omavalitsustest pakutakse ka koolitusele eelnevalt nõustamist.

Elukestva õppe edendamisel nähakse prioriteedina tasemeõpet, tööalast koolitamist ja kodanikuaktiivsuse julgustamist – huvialakoolituste pakkumisse suhtutakse leigelt. Ligikaudu 80% vastajatest arvas, et koolitusele või selle toetamisele peaks eelnema mingit laadi nõustamine. Parimaks vahendiks antud õpiviiside soodustamisel hinnati koolitus- ja transpordikulude osalist või täielikku hüvitamist. Vähem oluliseks peetakse n.ö kaudsete kulude hüvitamist.

Üldiselt näeb kohalik omavalitsus, et nende roll elukestva õppe toetamisel ja soosimisel võiks olla pigem tagasihoidlikum. Eelistatakse Töötukassa või nõustamiskeskuste poolt administreeritud meetmeid, mille finantseerijaks võiks peaaegjalikult olla riik või inimene ise. KOVi roll võiks valdavalt olla elukestva õppe propageerimine. Suurema rolli võtmist pooldas alla neljandiku omavalitsustest. Koolituskulude tulumaksutagastuse suunamist sellistesse meetmetesse enamik kohalikest omavalitsustest ei toetanud.

4.7. Kokkuvõte

Poliitikameetmete valik, mida rakendatakse (muuhulgas) elukestvas õppes osalemise toetamiseks, on küllaltki lai ning tuleb tõdeda, et päris olulises osas on sarnased meetmed kasutusel ka Eestis. Võibolla kõige selgemalt eristuvateks üksikmeetmeteks, mida tänase seisuga Eestis sellisel moel rakendatud ei ole, on:

- Koolituskohustus ettevõtetele koos sihtotstarbelise maksuga, millega kogutud raha kasutatakse koolituse finantseerimiseks;
- Individuaalse koolituskonto või vautšeri kasutamine elukestva õppe rahastamiseks (väljaspool Töötukassa süsteemi), aga ka üldisemaks propageerimiseks;
- Haridustaseme laiaulatusliku tõstmise programmid;
- Tööandjate positiivne tunnustamine läbi sertifikaadi või kvaliteedimärgi (just elukestva õppe arendamise valdkonnas).

Neid ei tuleks ilmtingimata käsitleda kui meetmeid, mida oleks hädasti vaja Eestis rakendada (nii mõnigi neist on kulukas ja sellele võib olla tehnilise teostuse poolest paremaid alternatiive), kuid loodetavasti on nendest näidetest võimalik ammutada inspiratsiooni just Eesti vajadusi silmas pidavate meetmete väljatöötamiseks.

5. Kokkuvõte ja soovitused

Käesoleva uuringu eesmärgiks oli uurida erialase hariduseta inimeste enesetäiendamist, sest nii Eestis kui Euroopa Liidus tervikuna peetakse pidevat enesetäiendamist väga oluliseks – vaid pidev enesetäiendamine saab tagada toimetuleku pidevalt muutuvmas maailmas. Enesetäiendamise mõõtmiseks kasutatakse indikaatorit, mis mõõdab 25-64 aastaste inimeste osalemist tasemeõppes või täiendkoolitusel. Vaatamata sellele, et institutsionaliseeritud õppimisel on enesetäiendamisel kindlasti oluline koht, tähendab eeltoodu, et vähemalt mõõdiku tasandil lähenetakse enesetäiendamisele kitsendatult ehk vaadatakse vaid seda osa, mis toimub formaal- või mitteformaalhariduses. Eksisteerib ka kolmas moodus oma teadmiste uuendamiseks – iseseisev enesetäiendamine ehk informaalharidus – ning selle ignoreerimine võib jätta eksliku mulje, nagu tegeleks enesetäiendamisega vaid väga väike hulk elanikkonnast.

Käesoleva uuringu sihtgrupiks olid erialase hariduseta inimesed, kes grupi keskmisena tegelevad iseseisva enesetäiendamisega (mõõdetuna eelpool kirjeldatud moel) oluliselt vähem kui inimesed, kellel on erialane haridus. Uuringu esimeseks olulisemaks järelduseks on see, et **kui vaadata iseseisvat enesetäiendamist tavapärasest veidi põhjalikumalt, siis selgub, et viimase 12 kuu jooksul tegeles sellega 68-85% 25-64 aastastest erialase hariduseta inimestest**. Seega oleks väär arvata, et see grupp ühiskonnas ennast ei täienda – seda tehakse lihtsalt veidi teistsugusel moel.

Uuringu teiseks oluliseks järelduseks on see, et erialase haridusega inimeste grupist moodustavad olulise osa kõrgharitud. Kõrgharidus aga tähendab ühtlasi ka seda, et nende üldine haridustase on kõrgem kui inimestel, kellel ei ole erialaharidust, mis teisalt tähendab, et viimastel saab olla maksimaalselt teise taseme haridus. Kui uurida, kumb mõjutab enesetäiendamisega tegelemist rohkem, kas üldharidustase või erialase hariduse olemasolu, siis selgub, et **selgelt olulisemat rolli mängib üldharidustase**. Siin võib olla mitu põhjust: ühest küljest võib erialase hariduseta inimeste hulka loomulikult moel selekteeruda neid, kellele on õppimine raske, kes seetõttu ei lähe edasi õppima (olgu siis erialaharidust või üldkeskharidust) ning kelle edasist enesetäiendamist takistab samuti peamiselt see, et õppimine ei lähe kergelt. Teisalt võib olla kooliharidusel positiivne mõju õpiharjumuse ja õpivõime parandamisele.

Kui uurida erialase hariduseta inimeste käest seda, millistel põhjustel nad tegelevad enesetäiendamisega, siis laiema **silmaringi ja tööväliselt kasutatavate teadmiste arendamine on veidi olulisemal kohal kui tööalaste teadmise omandamine**, kuid vahe ei ole väga suur.

Tuuakse välja ka terve rida takistusi, mis piiravad enesetäiendamist. Rohkem õppida soovinud mainivad enam **koolituste hinda, tehnilist kättesaadavust** (koolituskoht või eriala ei sobi) ja **mitte-sobivust töögraafikuga**, samal ajal kui õppida mittesoovinud toovad olulisemate põhjustena välja **vanuse, terviseprobleemid, aga ka perekondlikud kohustused**. Eraldi võiks välja tuua, et **vanus paistab olema põhjendus, mida ka tavamõistes suhteliselt noored inimesed (40-49) peavad õppimisega mitte-tegelemise peamiseks põhjuseks, ning seda mitte ainult tasemeõppe, vaid eeskätt just iseõppimise puhul**.

Ettevõtete küsitluse tulemused näitasid, et vaid väga vähestes ettevõtetes (ca 11%) eristatakse personali koolitamise juhtimisel erialase haridusega ja ilma erialase hariduseta inimesi (loomulikult on ettevõtte tasandil erialase hariduse mõiste ka veidi teine – selle all mõistetakse eeskätt hariduse vastavust konkreetse tööga, samal ajal kui üldjuhul mõistetakse erialase hariduse all eriala andvat haridust, seda olenemata sellest, kas inimene sellel konkreetsel erialal töötab või mitte). Need

ettevõtted, kes eristasid koolituse pakkumisel erialase haridusega ja erialase hariduseta töötajaid, töid välja, et erialahariduseta töötajate õpingud töökohal on **seotud pigem konkreetsete tööülesannetega ning toimuvad tavapärasel töökeskkonnas, tihti kaastöötaja juhendamisel.**

Nendelt ettevõtjatelt, kes ütlesid, et nad ei koolita erialase hariduseta inimesi, uuriti ka sellise lähenemise põhjuseid. Peamiselt toodi välja **töötajate juba sobiv oskustase**, mis ühtlasi pakub põhjenduse ka sellele, miks ettevõtted ei erista koolitamisel erialase hariduseta inimesi – **valik tehakse juba värbamisel ning ettevõtte ei värbagi inimesi, kelle oskused vajaksid olulisel määral täiendamist.** Teisest küljest viitab see ka sellele, et ettevõtted ei näe endal väga suurt rolli töötajate oskustaseme tõstjatena või ei oska näha selle võimalikku kasu ettevõttele.

Kui vaadata eraldi neid tööandjaid, kes pakkusid koolitusi erialast haridust mitteomavatele töötajatele, siis toodi välja, et koolituse pakkumist piiravaks teguriks on peamiselt **koolituste kõrge hind, töötajate suur koormus, muud prioriteedid ning sobivate koolituste puudumine koolitus-turul.**

Teistes riikides elukestva õppe toetamiseks rakendatud meetmete analüüsimisel selgus, et päris oluline osa nendest leiab ühel või teisel moel juba täna rakendamist ka Eestis. Sellegipoolest saab juba olemasolevaid meetmeid parandada ning loomulikult on mõningaid lähenemisi, mida Eestis veel rakendatud ei ole, kuid mille rakendamist võiks kaaluda.

Võttes arvesse seda, et väga suur hulk inimesi tegeleb juba täna iseseisva enesetäiendamisega ning kanalid, mida saab kasutada iseseisvaks enesetäiendamiseks (nagu raamatukogud, internet) on sageli inimestele ka kõige taskukohasemad, siis võiks erialase hariduseta inimeste õppimist toetavate meetmete rõhk olla **iseseisvat õppimist toetavatel meetmetel.** Kui kaaluda, milliseid koolitusi toetada, siis oluline koht peaks olema nendel kursustel, **mis kõrvaldavad takistusi iseseisvalt õppimiselt** (nt IT-koolitused, keelekoolitused).

Kuna üldharidustase paistab olulisel määral mõjutavat seda, kui palju inimene ennast hiljem täiendab, siis **võiks kaaluda programmide sisseviimist, mis soodustavad uue haridustaseme omandamist.** Siinkohal ei peeta silmas mitte niivõrd varasemate teadmiste „konverteerimist“ vastava taseme diplomiks, vaid reaalsel haridustaseme tõstmist. Sellised programmid on kallid ja Rootsi kogemus on näidanud, et ainult üldhariduse andmisele keskenduvad programmid ei pruugi olla tõhusamad kui lühemaajalised tööturukoolituse laadsed kutseoskuseid andvad koolitused. Seetõttu võib olla otstarbekas kombineerida üldainete andmist kutseharidusega.

Nende jaoks, kellel õpingud on jäänud pooleli, võiks kaaluda toetust (või tasuvabastust) varasemate töökogemuste arvestamisel (VÕTA-t) diplomi/kraadi/kutse omandamisel – seni on see paljudes õppeasutustes tasuta³⁴. Õppija jaoks on oluline, et ta ei peaks „uuesti“ õppima juba omandatud teadmisi ja oskusi, kuna see tähendab õppija jaoks täiendavat rahakulu ja vähendab tõenäoliselt ka rahulolu õppega.

³⁴ *Kas VÕTA taotluste esitamine on tasuta? - Enamasti on taotlemine tasuta, kuid erinevates õppeasutustes tasu varieerub. Samamoodi on tasuta kutsevalifikatsiooni taotlemine. Üldine põhimõte tasu võtmisel on, et see ei tohiks ületada õppimise korral sama hulga ainepunktide eest makstavat summat. Tasu varieerub ka selle tõttu, et osades õppeasutustes on hind kehtestatud taotletavate ainepunktide järgi, teistes aga esitatavale taotlusele tervikuna.* <http://vota.archimedes.ee/taotlejale/korduma-kippuvad-kuesimused.html>

Enesetäiendamist saab toetada ka läbi seda toetava inforuumi tekitamise ja täiendamise. Eestis on juba täna olemas küllaltki põhjalikult karjääriinfot vahendav keskkond (Rajaleidja), kuid seda saaks täiustada. Oluline oleks koondada sinna informatsiooni erinevatest **tugiteenustest (päevahoid) ja toetustest**, mis aitaksid inimestel kergemini langetada otsust enesetäiendamise kasuks. Ka informatsioon erinevate ametialadega seotud hõive- ja palgaväljavaadete kohta saaks olla oluliselt detailsem, mis oleks oluline just nendele inimestele, kes soovivad oma tänast eriala vahetada. Uuringu tulemused näitasid ka seda, et sageli tuuakse õppimisest loobumise põhjusena välja vanust, seda isegi nendes vanusegruppides, kuhu kuuluvaid inimesi võiks lugeda suhteliselt noorteks (nt 40-49). Siin on tegemist pigem hoiakutest tuleneva kui reaalse takistusega ning ka seda tuleks nii üldisema teavituse kui vahetu nõustamisega adresseerida.

Karjääriinfo olemasolu aitab enesetäiendamisele kaasa siis, kui inimene ise on selle teema peale juba mõelnud. Kuna suur osa enesetäiendamisest on ühel või teisel moel seotud tööga, siis on **üheks loomulikuks enesetäiendamise stimuleerimise kanaliks tööandja**. Tööandjaid ei pea ilmingimata motiveerima rahaliselt. Riigi tasandil võiks välja töötada **elukestva õppe toetaja sertifikaadi**, mis tunnustaks oma töötajate haridusse investeerivaid tööandjaid. Koolitussõbraliku organisatsiooni tiitlit jagab iga-aastaselt Eesti Täiskasvanute Koolitamise Assotsiatsioon, ent tegu on ühekordse tunnustusega (sertifikaat peaks tõendama vastavust kindlatele nõuetele läbi aja), samuti oleks vaja olulisel määral suurendada selle tunnustuse nähtavust. Üheks võimaluseks oleks toetada juba olemasoleva algatuse edasiarendamist. Võiks kaaluda toetada ka **koostööprojekte ettevõtjate ja haridusasutustega**. Siin võiks võtta abiks Soome Noste projekti eeskujul tööandjate veidi tihedama kaasamise inimeste koolitamisega, näiteks läbi sõnaõiguse andmise õppeprotsessi kujundamisel. Oluline on seejuures silmas pidada, et see protsess ei kujuneks tööandja jaoks liiga bürokraatlikuks, mis on eriti ressursikulukas eriti väikeettevõtjatele, ning võib seeläbi takistada osalust elukestva õppe projektides.

Küllaltki vastuoluliseks teemaks on kursustel käimise rahaline toetamine – ühest küljest on ilmne, et osalemisega seotud kulu on inimeste jaoks oluline takistus. Teisalt parandavad subsideeritud koolitused paratamatult enesetäiendamisvõimalusi just nendel inimestel, kes on sellest niikuinii huvitatud (ja tõenäoliselt täiendavad ennast ka iseseisvalt, ilma toetuseta). Seega tekib küsimus, kas ühiskonna seisukohalt on selline rahapaigutus kõige mõistlikum. Kui eeldada, et koolituste hinna vähendamine (nende tasuta pakkumine) on siiski oluline, siis tuleks silmas pidada, et **läbi koolituse pakkujate rahastatavate koolituste valik on paratamatult kitsendatud**. Kui Eesti soovib laiendada senist elukestva õppe kontseptsiooni ja vastavalt sellele toetada laiemat hulka koolitusi ning kursusi, siis võiks kaaluda **individuaalse õpikonto või vautšeri sarnaseid süsteeme**. Esmaseid kogemusi saaks ammutada Töötukassa poolt mõni aasta tagasi käivitatud sarnasest programmist. Selle hindamistulemused näitasid, et koolitajate hinnangul on koolituskaardiga koolitustel osalejad võrreldes hangitud koolitustel osalejatega enam motiveeritud ning katkestajaid on vähem. Koolituskaardiga koolitavad on sagedamini koolituse saamiseks näidanud initsiatiivi ise. Samas tuleb välja tuua, et koolituskaardiga koolitused on Töötukassa poolt hangitud koolitustest keskmiselt kallimad, seda nii koolituse kogumaksumuse kui tunnihinna poolest (Anspal *et al.* 2010). Silmas tuleks pidada ka seda, et Briti kogemus individuaalse koolituskontoga näitas, et selle vähereguleeritud kujul rakendamine võib kaasa tuua probleeme koolituse kvaliteediga, mida on tsentraalselt rahastatud programmi puhul veidi lihtsam kontrollida. Neid piiranguid tuleks selliste meetmete kaalumisel silmas pidada. Tõenäoliselt oleks mõistlik kasutada seda skeemi siiski sihitatuna spetsiifilistele sihtgruppidele, kelle

enesetäiendamiskäitumist soovitakse kõige rohkem mõjutada (nt toimetulekutoetuse saajad või töö kaotamise ohus olevad inimesed, kes on ennast töötajana arvele võtnud).

Täiendava (ja rahastamise otstarbekuse osas selgelt vähem küsimusi tekitava) võimalusena inimeste rahaliste enesetäiendamise piirangute leevendamiseks võiks **kaaluda lubada neil kasutada mingis ulatuses II ja III pensionisambasse kogutud summade kasutamist õppekulude hüvitamiseks**. Kas siin on oluline tagada pöörata tähelepanu kvaliteedi kontrollimisele ja nende vahendite sihipärasele kasutamisele.

Koolitusel käimise toetamise puhul on kindlasti oluline üle vaadata ka muude seda toetavate teenuste kättesaadavus. Eestis on toimiv lasteaedade süsteem, kuigi selle teenuse kättesaadavus ei ole üle Eesti päris sarnane. Vast olulisemgi oleks aga lisaks lasteaiateenusele ka **taskukohase laste päevahoiuteenuse võimaldamine** (kas doteeritud teenuse või siis sellega seotud kulude osalise või täieliku katmise näol) koolitusel käimise ajaks.

Viimase ja veidi tehnilisema soovitusena tuleks veelkord rõhutada, et **elukestvas õppes osalemise mõõtmisele lähenetakse täna liiga kitsalt**. Vaatamata sellele, et niisuguse valiku tegemine on tõenäoliselt motiveeritud informaalsete õppe kvaliteedi kontrollimisega seotud probleemidega, on ilmne, et väga suur osa inimesi omandab oma teadmised just iseseisvalt interneti või muude informaalsete kanalite vahendusel. Seetõttu on väga keeruline täna kasutusel olevast elukestvas õppes osalemise mõõdikust lugeda midagi välja reaalse elukestvas õppes osalemise kohta – see mõõdik alahindab oluliselt seda, kui palju inimesed ennast tegelikult täiendavad. Seetõttu on otstarbekas kasutada (just poliitika kujundamise kontekstis) ka mõõdikuid, mis võtavad arvesse iseseisvat enesetäiendamist.

Kasutatud kirjandus

1. Agência Nacional para a Qualificação (2008) THE DEVELOPMENT AND STATE OF THE ART OF ADULT LEARNING AND EDUCATION (ALE) National report of Portugal URL: http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/INSTITUTES/UII/confintea/pdf/National_Reports/Europe%20-%20North%20America/Portugal.pdf
2. Anspal, S. Järve, J. Jääts, K., Kallaste, E., Maar, K., Mägi, A. Toots, A. Programmi “Kvalifitseeritud töajõu pakkumise suurendamine 2007-2013” teenuste hindamine: Palgatoetuse ja tööturukoolituse teenuste vahehindamine. Eesti Rakendusuringute Keskus CentAR, InterAct Projektid & Koolitus OÜ, 199 lk.
3. Ahl, H. (2007) Motivation in adult education: a problem solver or a euphemism for direction and control? *International Journal Of Lifelong Education*, vol. 25, number 4, 385–405
4. Albrecht, J., van den Berg, G.J., Vroman, S (2006) : The aggregate labor market effects of the Swedish Knowledge Lift program, IZA Discussion Papers, No. 2385, urn:nbn:de:101:1-20090406121, <http://hdl.handle.net/10419/34022>
5. Bertelsmann Stiftung (2010). Making Lifelong Learning Tangible. The European ELLI-Index 2010
6. Becker, G. (1964) Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Chicago, University of Chicago Press.
7. Bockman, V.M. (1971) The Herzberg Controversy. *Personnel Psychology* 1971, 24, 155-189
8. Bradshaw, J.; Finch, N. (2002) A comparison of Child Benefit packages in 22 countries. Department for Work and Pensions Research Report No 174. URL: <http://research.dwp.gov.uk/asd/asd5/rrep174.pdf>
9. Björklund *et al.*(2004) Education, equality, and efficiency – An analysis of Swedish school reforms during the 1990s URL: <http://cep.lse.ac.uk/seminarpapers/06-02-04-BJO.pdf>
10. Daehlen, M.;Ure, O.B. (2009) Low-skilled adults in formal continuing education: does their motivation differ from other learners? *International Journal Of Lifelong Education*, Vol. 28, 5, 661–674
11. De Henau, J.; Meulders, D.; O’dorchai, S. (2006) The childcare triad? Indicators assessing three fields of child policies for working mothers in the EU-15. *Journal of Comparative Policy Analysis*, Vol. 8, No. 2, 129 – 148
12. Downes, P. (2011) Systems Level Focus on Access to Education for Traditionally Marginalised Groups in Europe: Comparing Strategies, Policy and Practice in Twelve European Countries. URL: http://lll2010.tlu.ee/publications/project-reports/lll2010-deliverable-28_sp5-report.pdf/view
13. Formosa, M. (2010) Lifelong Learning in Later Life: The Universities of the Third Age. Kogumikus Brady, M. (Toim)(2010)The LLI Review, The Annual Journal of the Osher Lifelong Learning Institute. Vol 5, 1-12.
14. Gallacher, J.; Boyd, V.; Ingram, R.; Crossan, B.; Brodie, J.; Cleary, P.; Toman, N. (2007) Evaluation Of Individual Learning Accounts Scotland (Ila Scotland) – Learning Providers And Intermediary Agencies Studies. URL: <http://www.scotland.gov.uk/Resource/Doc/206937/0054972.pdf>

15. Hofstede, G. (1984) The Cultural Relativity of the Quality of Life Concept. *The Academy of Management Review*, Vol. 9, 3, 389-398
16. Illeris, K. (2003) Towards a contemporary and comprehensive theory of learning. *International Journal of Lifelong Education*, 22:4, 396-406
17. Illeris, K. (2006) Lifelong learning and the low-skilled. *International Journal of Lifelong Education*, Vol. 25, 1, 15–28
18. Illeris, K. (2007) *How We Learn: Learning and non-learning in school and beyond*. Oxon: Routledge
19. Individual learning accounts - Cedefop Panorama seires. No. 163, CEDEFOP, 2009, 118 p.
http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5192_en.pdf
20. Keogh, H. (2009) The state and development of adult learning and education in Europe, North America and Israel. Regional synthesis report 2009. UNESCO Institute for Lifelong Learning. URL:
http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/INSTITUTES/UII/confintea/pdf/GRALE/confinteavi_grale_paneurope_synthesis_en.pdf
21. LLL 2010 (2007) Lifelong Learning: Patterns of Policy in Thirteen European Countries Report of Sub-project 1. URL: <http://lll2010.tlu.ee/publications/project-reports/lll2010-comparative-report-no-1-incl-appendix.pdf/view> (02.08.2012)
22. Marnewick, K. (2011) Herzberg! Can we trust you in Africa? *African Journal of Business Management* Vol. 5(4), 1293-1303. URL:
<http://academicjournals.org/AJBM/PDF/pdf2011/18Feb/Marnewick.pdf>
23. Maslow, A.H. (1954) *Motivation and Personality*. NewYork: Harper
24. McCombs, B.L. (1991) Motivation and Lifelong Learning. *Educational Psychologist*, 26(2), 117-127
25. Ministry of Education and Culture (2010) Noste Programme 2003–2009. Final Report. *Reports of the Ministry of Education and Culture, Finland* 2010:8. URL:
http://www.okm.fi/OPM/Julkaisut/2010/Noste-ohjelma_2003_2009_Loppuraportti.html?lang=en&extra_locale=en
26. Ministry of Education and Culture (2012) Education and Research 2011-2016. Development Plan. *Reports of the Ministry of Education and Culture, Finland* 2012:3. URL:
<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2012/liitteet/okm03.pdf?lang=en>
27. Montenegro Ministry of Education and Science (2008) National Report on the Development and State of the Art of Adult Learning and Education (ALE). URL:
http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/INSTITUTES/UII/confintea/pdf/National_Reports/Europe%20-%20North%20America/Montenegro.pdf
28. Noltemeyer, A.; Bush, K.; Patton, J.; Bergen, D. (2012) The relationship among deficiency needs and growth needs: An empirical investigation of Maslow's theory. *Children and Youth Services Review* 34 (2012), 1862–1867
29. Ocampo, J.E. (2010) Personal motivation of physicians: A study focused on motivation by job enrichment and job satisfaction of public sector physicians in Ecuador. Minneapolis: Capella University
30. Owens, J. (2001) Evaluation of Individual Learning Accounts. Early Views of Customer & Providers: National Report. Research Report RR295. Department For Education And Skills. URL: <https://www.education.gov.uk/publications/eOrderingDownload/RR295.pdf>
31. PRAXIS (2010). Missugune on Eesti üliõpilaskond? Uuringu „Õiglase ligipääs kõrgharidusele Eestis“ lõppraport. Tartu: Ecoprint, 2010. URL:
<http://primus.archimedes.ee/sites/default/files/uuringud/Missugune%20on%20Eesti%20%C3%BCli%C3%B5pilaskond.pdf>
32. PRAXIS (2011a) EESTI ÜLIÕPILASTE ELUOLU 2010. Rahvusvahelise üliõpilaste uuringu EUROSTUDENT IV Eesti analüüs. URL:
http://primus.archimedes.ee/sites/default/files/uuringud/Praxis_Eurostudent_trykis.pdf

33. PRAXIS (2011b) Tudengite toetuskeemid teistes riikides. URL: http://primus.archimedes.ee/sites/default/files/uuringud/Tudengite%20toetuskeemid%20eistes%20riikides_Praxis.pdf
34. Radovan, M. (2004) The Past and the Future of Motivational Research: a Review of the Last 20 Years. Kogumikus Radovan, M. (Toim) *Current Issues in Adult Learning and Motivation* 42-52. Ljubljana: Slovenian Institute for Adult Education. URL: http://arhiv.acs.si/publikacije/Current_Issues_in_Adult_Learning_and_Motivation.pdf
35. Roosalu, T.; Roosma, E.-L.; Saar, E.; Tamm, A. (2012) Mittetraditsiooniline tudeng kõrgkoolis. URL: http://primus.archimedes.ee/sites/default/files/uuringud/Mittetraditsiooniline%20tudeng%20k%C3%B5rgkoolis_Aruanne_mai2012.pdf
36. Roosmaa, E.-L.; Tamm, A.; Roosalu, T. (2010) Täiskasvanud Õppijate Hoiakud Ja Kogemused Euroopa Riikide Andmete Põhjal Kogumikus Roosalu, T. (toim) *Kolmekesi elukestvas õppes*, 19-32. Tallinn: Eesti Täiskasvanute Koolitajate Assotsiatsioon "Andras". URL: http://www.andras.ee/ul/Triin_Roosalu_Kolmekesi_elukestvas_oppes.pdf
37. Ruohotie ; Korpelainen (2008) Muutused ühiskonnas, koolituses ja tööhõives: kuidas kohaneda? *Elukestev õpe: õppimise kutse*. Tallinn: Tallinna Ülikooli Kirjastus. URL: <http://www.kutsepedagoogika.eu/journal/images/stories/Volumes/2008/3-2.pdf>
38. Rürup, B.; Kohlmeier, A. (2007) The economic and socio-political significance of further training saving plans. The Federal Ministry of Education and Research Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). URL: http://www.bmbf.de/pubRD/outlines_of_the_two_reports.pdf (02.08.2012)
39. Saisana, M. (2010) ELLI-Index: a sound measure for lifelong learning in the EU. URL: http://eurolocal.info/sites/default/files/Saisana_JRCvalidation_ELLI.pdf
40. Sachau, D.A. (2007) Resurrecting the Motivation Hygiene Theory: Herzberg and the Positive Psychology Movement. *Human Resource Development Review* Vol. 6, No. 4 December 2007 377-393
41. Stevens, M. (1999) Human Capital Theory and UK Vocational Training Policy. *Oxford Review of Economic Policy*, Vol.15, No.1.
42. Stenberg, A. (2007), "Comprehensive education or vocational training for the unemployed?", *International Journal of Manpower*, Vol. 28 Iss: 1 pp. 42 - 61
43. Suda, L. (2001) Learning Circles: Democratic Pools of Knowledge. *ARIS Resources Bulletin*, v12 n3 p1-4 Sep 2001
44. Thinesse-Demel, J. (2010) Learning Regions in Germany. *European Journal of Education*, Vol. 45, No. 3, 2010, Part I.
45. UNESCO Institute of Lifelong Learning (2009) *Global Report On Adult Learning And Education*. URL: <http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001864/186431e.pdf>
46. Unt, M.; Krusell, S. (2004) Lastehoid Eesti peredes. URL: http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Sotsiaalvaldkond/kogumik/Lastehoid_Eesti_peredes_01.pdf (02.08.2012)
47. Ure, O.B. (2007) Lifelong Learning Policies in Norway. LLL2010 working paper no 10. URL: http://lll2010.tlu.ee/publications/working-papers/lll2010-working-papers-on-sp1-review-of-literature-and-analysis-of-policy-documents/lll2010-working-papers_sp1_norway.pdf/view
48. Wahba, M.A.; Bridwell, L.G. (1976) Maslow Reconsidered: A Review of Research on the Need Hierarchy Theory. *Organizational Behavior and Human Performance* Vol 15, 2, Aprill 1976, 212–240
49. Wlodkowski, R.J. (2008) *Enhancing Adult Motivation to Learn: A Comprehensive Guide for Teaching All Adults*. San Francisco: Jossey-Bass
50. Wu, W. (2012) The Relationship between Incentives to Learn and Maslow's Hierarchy of Needs. *Physics Procedia* 24 (2012) 1335–1342

Veebilehed

1. Bildungsprämie: <http://www.bildungspraemie.info/de/612.php>
2. Can Learn URL: <http://www.canlearn.ca/eng/main/resources/index.shtml> (02.08.2012)
3. Canada Revenue Agency URL: <http://www.cra-arc.gc.ca/tx/ndvdl/tpcs/rrsp-reer/llp-reep/menu-eng.html> (02.08.2012)
4. Department for Employment and Learning URL: <http://www.delni.gov.uk/index/iip-nta.htm> (02.08.2012)
5. Directgov URL:
http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Employees/Timeoffandholidays/DG_183635 (10.08.2012)
6. ILA Scotland URL: <http://www.ilascotland.org.uk/ILA+Homepage.htm> (02.08.2012)
7. Skills Development Scotland URL: <http://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/> (02.08.2012)
8. The Big Plus URL: <http://www.thebigplus.com/homepage> (02.08.2012)
9. Täiskasvanute koolituse seadus URL: <https://www.riigiteataja.ee/akt/118032011008> (02.08.2012)
10. Töölepingu seadus URL: <https://www.riigiteataja.ee/akt/13120899> (02.08.2012)
11. Lernen vor Ort: <http://www.lernen-vor-ort.info/de/98.php> (02.08.2012)
12. Lernende Regionen URL: http://www.lernende-regionen.info/dlr/download/BMBF-21_Lernende-Regionen_Master_03.pdf (02.08.2012)

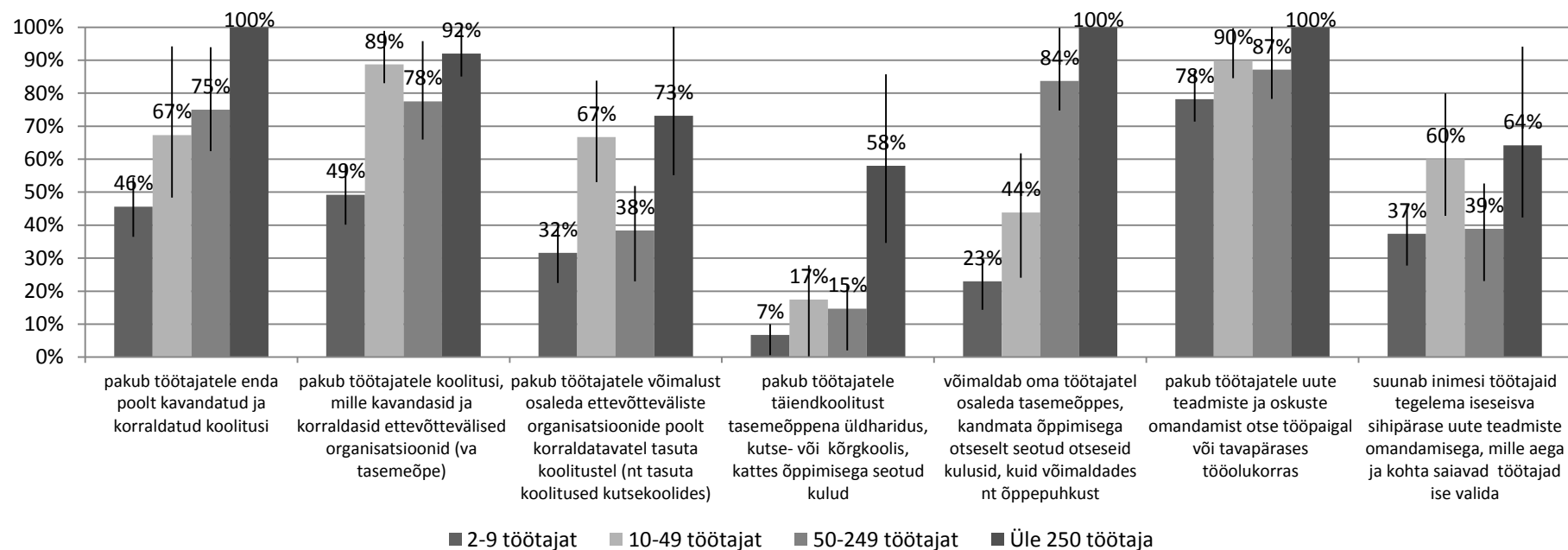
Lisad

Lisa 1. Enesetäiendamist mõjutavad tegurid - regressioonanalüüsi tulemused

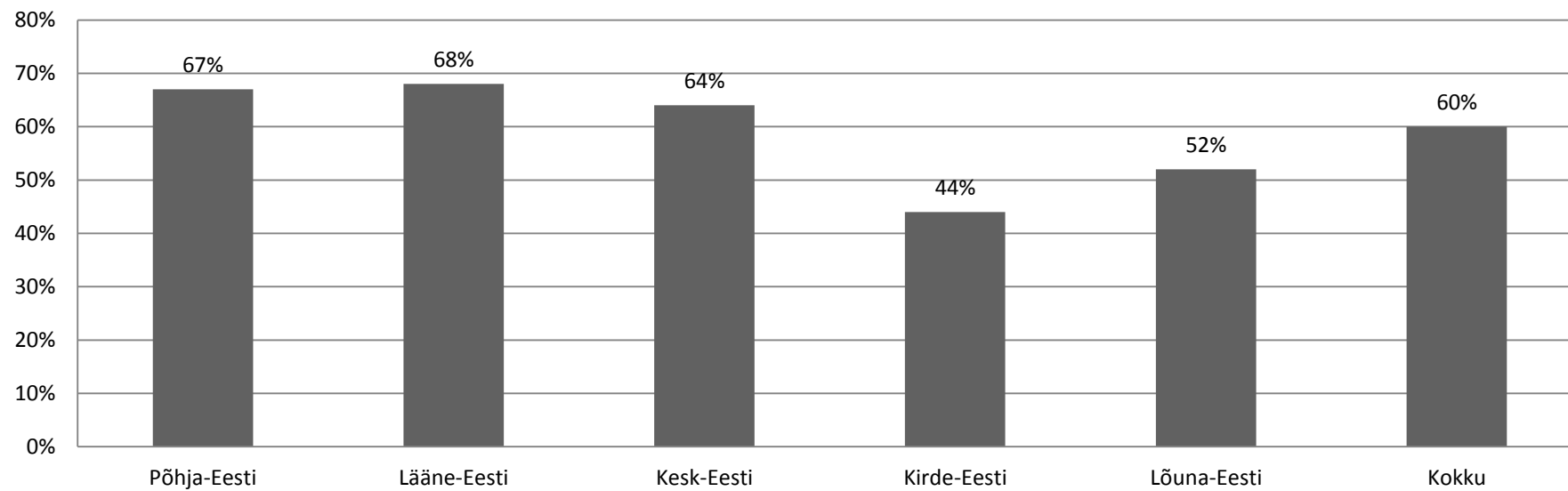
Tabel 7. Logit-regressiooni tulemused (marginaalefektid)

Tunnus	y/dx	Std. Err.	z	P> z	[95% C.I.]	X
haridus (võrreldes erialase hariduseta inimestega)						
keskeri- või tehnikumiharidus	0.09	0.04	2.38	0.02	0.02 0.17	0.19
kutsekeskharidus	-0.02	0.04	-0.47	0.64	-0.1 0.06	0.2
Kutseharidus	-0.07	0.04	-1.59	0.11	-0.15 0.02	0.17
sugu:						
mees (võrreldes naisega)	0	0.03	0.01	0.99	-0.05 0.05	0.55
Vanus	-0.04	0.01	-6.19	0	-0.05 -0.03	5.51
tööturustaatus (võrreldes töötava inimesega)						
Mitteaktiivne	-0.25	0.03	-8.49	0	-0.31 -0.2	0.21
Töötu	-0.08	0.04	-1.97	0.05	-0.16 0	0.12
Rahvus						
eestlane (võrreldes muu rahvusega)	0.21	0.03	6.95	0	0.15 0.27	0.7
haridustase (võrreldes ISCED 2-ga)						
Esimese taseme haridus (ISCED 1)	-0.24	0.05	-4.96	0	-0.34 -0.15	0.14

Lisa 2. Täiendavad joonised



Joonis 47. Ettevõtte poolt töötajatele pakutavad koolitused, suurusgrupi lõikes 2012 (% ettevõtetest)



Joonis 48. Elukestvat õpet toetavate KOVide osakaal regiooniti