



Täienduskoolituse kvaliteet – vastutus, kitsaskohad, võimalused



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti
tuleviku heaks



EESTI KÕRG- JA KUTSEHARIDUSE
KVALITEEDIAGENTUUR



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti
tuleviku heaks



Uuringu läbiviimist rahastati ESF-i programmi „Täiskasvanuhariduse edendamine ja õppimisvõimaluste avardamine“ tegevuse 6.5. „Täiskasvanute täienduskoolituse kvaliteedi arendamine“ raames.

Autorid: Kaija Kumpas-Lenk, Marit Sukk, Heli Mattisen, Evelin Kattai, Britt Järvet

Viidata: Kumpas-Lenk, K., Sukk, M., Mattisen, H., Kattai, E., Järvet, B. (2020).
Täienduskoolituse kvaliteet – vastutus, kitsaskohad, võimalused. Tallinn: Eesti Kõrg- ja
Kutsehariduse Kvaliteediagentuur

ISBN 978-9949-481-87-3 (pdf)

Täname Mari Karmi toetuse ja sisuka tagasiside eest uuringu andmete analüüsimisel, tulemuste tõlgendamisel ning raporti tervikuks loomisel.

Täname väärtuslike andmete kogumise ning uuringu valmimisse panustamise eest: Anu Vaagen, Eda Anton, Eneken Titov, Georgi Skorobogatov, Kaidi Holm, Mare Timian, Maret Õunpuu, Marju Koor, Raili Laas, Riina Stahl, Sirje Pauskar, Veronika Tuul.

Täname õppekavade eksperthinnangute eest: Tiiu Tammemäe, Maarika Veigel, Marju Medar, Mai-Liis Pille, Marin Johnson, Jelena Põldsam, Ena Drenkhan, Sigrid Aruväli, Karmen Maikalu, Andra Õismaa, Indrek Jänes, Maret Güldenkoh, Maila Kukk, Aime Vilgas, Indrek Kivisalu, Astra Möistlik, Katrin Uurman, Kertti Viru, Tarvo Kapp, Terje Jaksen.

Täname täienduskoolitusasutuse veebilehtede hindamisesse panustamise eest: Reet Taimsoo ja Margit Puik.

Sisukord

Kasutatud lühendid.....	5
Peamised tulemused.....	6
1. Lähteülesanne ja eesmärk	11
2. Ülevaade täienduskoolituse valdkonnast	12
3. Uuringu disain	16
3.1 Valimi moodustamine	16
3.2 Veebilehtede hindamine.....	18
Protseduur	19
Analüüsi meetod	19
3.3 Õppekavade hindamine	20
Valim	20
Protseduur	20
Analüüsi meetodid	21
3.4 Intervjuud täienduskoolitusasutuste juhtide, juht/koolitajate ja koolitajatega.....	22
Valim	22
Protseduur	22
Analüüsi meetodid	24
4. Tulemused.....	25
4.1 Veebilehtede hindamine.....	25
Kokkuvõtte veebilehtede hindamisest.....	27
4.2 Õppekavade hindamine	28
Kokkuvõtte õppekavade hindamisest	37
4.3 Intervjuud täienduskoolitusasutuste juhtide, juht/koolitajate ja koolitajatega.....	38
4.3.1 Arusaam heast koolitusest ja ootused koolituse kvaliteedile.....	38
Kokkuvõtteks.....	46
4.3.2 Koolitusasutuste tegevus kvaliteedi tagamisel	47
Kokkuvõtteks.....	59
4.3.3 Kitsaskohad kvaliteedi tagamisel	60
Kokkuvõtteks.....	71
4.3.4 Juhtide, juht/koolitajate ja koolitajate enesetäiendamine ja koolitusvajadused	72
Kokkuvõtteks.....	74
4.3.5 Ootused välisele kvaliteedihindamisele.....	75

Kokkuvõtteks.....	78
5. Arutelu	79
Kuivõrd vastab teave täienduskoolitusasutuste veebilehtedel täiskasvanute koolituse seaduses nõutule?	79
Kuidas rakendavad koolitusasutused täienduskoolituse standardis sõnastatud õppekavade aluspõhimõtteid ning kui sidusad ja õppimist toetavad on täienduskoolituse õppekavad?	82
Milline on kvaliteetne täienduskoolitus? Kuidas tagatakse kvaliteeti täienduskoolitusasutuses?	84
Millised on koolitusasutuste juhtide, juht/koolitajate ja koolitajate ootused täienduskoolitusasutuse kvaliteedi hindamise süsteemile?	86
Millised on koolitusasutuste juhtide, juht/koolitajate ja koolitajate koolitusvajadused?	88
Kasutatud kirjandus	89

Kasutatud lühendid

EKKA – Eesti Kõrg- ja Kutsehariduse Kvaliteediagentuur

HTM – Haridus- ja Teadusministeerium

EHIS – Eesti Hariduse Infosüsteem

TäKS – Täiskasvanute koolituse seadus

Juht/koolitaja – täienduskoolitusasuse esindaja, kus üks inimene täidab nii juhi kui ka koolitaja ülesandeid

Peamised tulemused

Veebilehtede ja õppekavade hindamine

- Täienduskoolitusasutuste veebilehtede hindamisest selgus, et asutused täidavad informatsiooni avalikustamisega seotud seadusenõudeid valikuliselt või osaliselt. Näiteks ei olnud ligi pooled asutused avaldanud oma veebilehel informatsiooni õppekorralduse põhimõtete ja täienduskoolituse tegevuse kvaliteedi tagamise kohta.
- Veebilehtedel avalikustatud õppekavade hindamisest selgus, et umbes kahel õppekaval kolmest ei ole õpiväljundid selgelt sõnastatud ja õppekava erinevad osad ei moodusta sidusat tervikut.
- Vaid poolte hinnatud õppekavade puhul oli võimalik õpiväljundites kirjeldatud etteantud ajaga saavutada. See tähendab, et iga teise koolituse puhul on tõenäosus, et õppija ei omanda kõiki teadmisi, oskuseid ja hoiakuid, mida on talle õppekavas lubatud.
- Enamike õppekavade puhul, mille eesmärk oli anda koolitusel osalejale õigus mingis valdkonnas tegutsemiseks või vastava õiguse taotlemiseks (nt kutse), ei arvestanud õppe sisu, õpiväljundid ja nende saavutamise hindamine õigusaktides ja kutsestandardites sätestatud nõuetega.

Intervjuud täienduskoolitusasutuste juhtide, juht/koolitajate ja koolitajatega

Arusaam heast koolitusest ja ootused koolituse kvaliteedile

- Intervjueeritud töid hea koolituse tunnuseks üksmeelselt välja, et koolitus peab kutsuma õppijas esile muutuse, olema talle kasulik. Kasulik on koolitus juhul, kui õppija saab omandatud teadmisi ja oskusi hiljem töös rakendada.
- Kvaliteetset koolitust iseloomustab õppimis- ja õppijakesksus, kus on oluline õppimine, mitte õpetamine, arvestatakse paindlikult õppija vajadustega nii koolituse korraldamisel kui ka õppe sisu kujundamisel ning toetatakse õppijat kogu õppeprotsessi jooksul.

- Hea koolituse juures on võtmeroll koolitajal. Oluliseks peeti nii koolitaja erialast kvalifikatsiooni, praktilist kogemust kui ka tema teadlikkust sellest, kuidas õppimine toimub, ning oskust õppimist toetada.
- Probleemina tõid paljud intervjueeritud välja ajapuuduse – ka parimad koolitajad ei pruugi saavutada parimat tulemust, kuna neil napib aega koolituste ettevalmistamiseks ning õppijate vajaduste arvestamiseks koolituse käigus. Samas pidasid koolitajad just ettevalmistusfaasi koolituse edukusel kõige olulisemaks.
- Koolitusasutuste juhid nägid enda rolli peamiselt ajakohase ja koolituse vajadusi arvestava õppekeskkonna võimaldamises ning professionaalses korralduses. Õppeprotsessi kvaliteedi tagamisel juhid oma rolli ei väljendanud.
- Koolitusest saadav lisaväärtus sõltub paljuski õppija enda motivatsioonist. Õppija on väga motiveeritud eelkõige siis, kui ta on tulnud koolitusele omal soovil ja selle eest ka ise tasunud. Kõige väikesem on motivatsioon siis, kui õppija on koolitusele suunatud ning selles osalemine on talle tasuta.
- Kuigi õppekava peetakse koolituse vundamendiks ning kirjeldatakse kui kolmepoolset kokkulepet (koolitaja, asutuse ja õppija vahel), siis tajuti, et nii tellija kui ka õppija tunnevad õppekava kvaliteedi loomes osalemise vastu pigem vähest huvi.

Koolitusasutuste tegevus koolituse kvaliteedi tagamisel

- TäKS ja täienduskoolituse standard on üks tööriist täienduskoolituse kvaliteedi tagamisel. Enamike juhtide ja juht/koolitajate hinnangul loob TäKS vajaliku raami täienduskoolitusasutuse töö mõtestamiseks ja kavandamiseks. Siiski ei ole kõik TäKS-i nõuded osade intervjueeritute hinnangul asjakohased. Näiteks ei olnud intervjueeritud üksmeelel kodulehe vajalikkuse osas. Osa leidis, et kodulehe nõue on ebavajalik, sest on ka muid kanaleid, näiteks e-post või Facebook, mille kaudu infot õppijale edastada.
- Registreering EHIS-es tõendab osade intervjueeritute hinnangul seda, et tegu on koolitusasutusega, mille kvaliteeti võib usaldada.

- Õppekava on hea koolituse vundament ning selle koostamine ja arendamine on koolituse kvaliteedi tagamisel väga oluline. Intervjueeritute hinnangul hõlmab see ideekorjet, õpiväljundite sõnastamist ja hindamise planeerimist, aga ka vajadust analüüsida asutuse enda kompetentsi uue õppekava elluviimisel.
- Intervjueeritute hinnangul on heade koolitajate kaasamine kvaliteedi tagamise võtmetegur. Heade koolitajate leidmine ja hoidmine pole juhtide ja juht/koolitajate sõnul kerge. Intervjuudest ilmnes, et juhid ei näe enda rolli hea koolitaja kujunemisel, pigem otsivad „valmislahendusi“.
- Intervjuudel kõnelesid vaid koolitajad õppekava rakendamisest ja õppija toetamisest õppeprotsessis.
- Koolituse kvaliteedi tagamiseks koguvad õppeasutused osalejatelt ja/või tellijatelt tagasisidet, kuid ei ole selle kvaliteediga rahul, sest tagasiside ei sisalda üldjuhul infot, mille alusel oleks võimalik koolituse kvaliteeti parandada.

Kitsaskohad koolituse kvaliteedi tagamisel

- Koolituste kvaliteeti on intervjueeritute arvates raske hinnata, sest puuduvad ühtsed kvaliteedinõuded. Nii juhid, juht/koolitajad kui ka koolitajad osutasid, et turul on palju asutusi, mis pakuvad odava hinnaga ebakvaliteetseid koolitusi. Paraku puudub väline kontroll täienduskoolituste kvaliteedi üle.
- Vastutus turu reguleerimise osas peaks intervjueeritute arvates langema riigile. Kui ühelt poolt leiti, et riik ei reguleeri täienduskoolitust piisavalt ning seadusandlus ei toeta kvaliteetsete koolituste pakkumist, siis teisalt heideti ette liiga keerulisi nõudmisi täienduskoolitusasutustele ja bürokraatiat asjaajamises.
- Nenditi, et ka EHIS ei ole aidanud kvaliteeti tagada, sest registreerimisele ei eelne ega järgne kvaliteedinõuete täitmise hindamist.

- Rahulolematust põhjustas ka koolitushangete süsteem, mis on intervjueeritute hinnangul aeganõudev ja keerukas. Hangete valikukriteeriumid ei ole asjakohased, arvestatakse hangete vormilist täpsust ja hinda, mitte koolituse sisulist kvaliteeti.
- Intervjueeritute hinnangul iseloomustab Eesti koolitusmaastikku koolituste dubleerimine ja vähene koostöö koolitusasutuste vahel. Puudust tuntakse ühistest kokkusaamistest, kus oleks võimalik arutada valdkondade arengusuundade ning kvaliteedi üle.
- Häid koolitajaid on tihti keeruline leida – konkurents on tihe ning uute koolitajate kaasamine on ressursimahukas. Koolitajaid on, kuid alati ei ole nad oma valdkonnas pädevad või siis ei suuda nad põhitöö kõrvalt koolitajatööle piisavalt pühenduda.
- Intervjueeritud kinnitasid, et tellimuskoolituse õnnestumiseks on vaja tellijalt saada konkreetne lähteülesanne. Paraku puudub tellijal sageli selge ettekujutus, millist muutust koolitusega soovitakse saavutada, mis on eesmärk, ootused ja vajadused.
- Üksmeelselt tõdeti, et koolituse kvaliteedi tagamisel on vastutus ka õppijal endal, kuid sellele ei pöörata piisavalt tähelepanu. Probleem on õppijate vähene motivatsioon ja keskendumisvõime, samuti esineb õppijate vastuseisu õpiväljundite hindamisele.
- Õppekavaarenduses on kõige keerulisem koostada õppekava, mis toetaks õppija õpioskusi, ning sõnastada õpiväljundeid ja hindamiskriteeriume, mis toetavad õppimist, on mõõdetavad ega hirmuta õppijaid.

Koolitusvajadused

- Pidevat enesetäiendamist pidasid oluliseks kõik intervjueeritud ning koolitusvajaduste palett on kirev.
- Välja toodi vajadus osaleda majandus- ja õigusvaldkonna koolitustel, õppekavade koostamise ja arendamisega seotud koolitustel ning kursustel, mis aitaksid mõista paremini õppijat ja tema vajadusi.
- Intervjueeritud leidsid, et kasu oleks ka suhtlemise, psühholoogia ja gruppide juhtimise kursustest, kuna koolitustel osalejate sotsiaalsed oskused on sageli tagasihoidlikud.

Vajaka jääb ka oskusest selgitada välja õppijate tase enne koolitust ning komplekteerida grupid vastavalt.

- Juhid avaldasid soovi õppida teiste asutuste kogemustest ning võtaksid meelsasti osa erinevatest koostööprogrammidest ja -võrgustikest.
- Kõikide täienduskoolituse osapoolte vaimse tervise hoidmine on valdkond, millele peaks senisest enam tähelepanu pöörama.

Ootused välisele kvaliteedi hindamisele

- Intervjueeritud olid ühel meelel, et ebaühtlase tasemega täienduskoolituse valdkonna üks olulisemaid küsimusi on, kuidas tagada koolituste kvaliteeti. Paljud intervjueeritud nägid selget vajadust välise kvaliteedihindamise järele – võimalusi selleks võiksid pakkuda nii olemasolevad süsteemid (nt EHIS) kui ka kvaliteedimärgi väljatöötamine.
- Lisaks leiti, et õppekavade koostamisel oleks vaja toetavat välist kontrolli, mille käigus saaksid asutused sisulist tagasisidet.
- Üldiselt peeti täienduskoolitusasutuse kvaliteedimärki vajalikuks: see annaks asutusele kindlustunde kvaliteedi osas, tähendaks tunnustust tehtud töö eest ning kinnitaks tellijale ja õppijale, et tegu on usaldusväärse asutusega. Oli ka neid, kes leidsid, et vajadus kvaliteeti kinnitava märgi järele puudub.
- Kvaliteedimärgi taotlemise protsess oli paljude intervjueeritute jaoks küsitavus. Nende hinnangul on vaja selgust, kuidas kvaliteeti hinnataks ja millised on kriteeriumid, sest laia täienduskoolituse turgu on keeruline ühe katuse ja kvaliteedimärgi alla mahutada. Kindlasti ei tohiks kvaliteedimärgi protsess olla keeruline ja bürokraatlik.

1. Lähteülesanne ja eesmärk

Täienduskoolituste kvaliteedi edendamiseks ja täiskasvanute koolituse seaduse (TäKS) nõuete tõhusamaks täitmiseks andis haridus- ja teadusministeerium (HTM) Eesti Kõrg- ja Kutsehariduse Kvaliteediagentuurile (EKKA) ülesande **töötada välja täienduskoolituse kvaliteedi hindamise süsteem**. Eesmärk oli, et loodav süsteem motiveeriks täienduskoolitusasutusi pakkuma koolitusi, mis vastaksid õppija vajadustele ja võimetele ning tööturu ootustele, viies seeläbi ellu Eesti elukestva õppe strateegias 2020 (2014) seatud eesmärged.

Iga uue süsteemi loomise alus on selge arusaam sellest, mis valdkonnas toimub. Kuigi täienduskoolituse valdkond üha kasvab, siis vastavaid uuringuid, mis hõlmaksid sektorit tervikuna, praegu napib. Seetõttu oli kvaliteedi hindamise süsteemi loomise esimene etapp teha **uuring, et hinnata, milline on olukord Eesti täienduskoolituste turul**. Selleks uuriti,

- a) kuidas vastab täienduskoolitusasutuste veebilehtedel olev teave täiskasvanute koolituse seaduses ja täienduskoolituse standardis sätestatud nõuetele;
- b) kuidas rakendavad täienduskoolitusasutused täienduskoolituse standardis sõnastatud õppekavade aluspõhimõtteid ning kui sidusad ja õppimist toetavad on täienduskoolituste õppekavad;
- c) milline on täienduskoolitusasutuste juhtide, juht/koolitajate ja koolitajate arvates kvaliteetne täienduskoolitus, kuidas tagatakse kvaliteeti täienduskoolitusasutuses, millised on intervjueeritute hinnangul praegused proovikivid täienduskoolituse valdkonnas, millised on koolitusasutuste juhtide, juht/koolitajate ja koolitajate koolitusvajadused ning ootused täienduskoolitusasutuse kvaliteedi hindamise süsteemile.

2. Ülevaade täienduskoolituse valdkonnast

Mitteformaalse täiskasvanuhariduse (täienduskoolituse) valdkonna panus Eesti elukestva õppe strateegia 2020 (2014) eesmärkide täitmisesse on seni saanud teenimatult vähe tähelepanu. Nüüdisaegse õpikäsituse eesmärki seostatakse üldjuhul formaalharidussüsteemiga, ent see peaks samavõrd puudutama ka täienduskoolituse valdkonda. Arenev majanduskeskkond, mis on suunatud üha tihedamale konkurentsile, on suurendanud ootusi haridusasutuste professionaalsusele ja asutusesisestele kõrgematele kvalifikatsiooninõuetele (Schuetze, 2014). Strateegia seab eesmärgiks õppijakesksuse ehk õppija vajadustest lähtuva õppe rakendamise, mille tulemusel toimuvad muutused õppija teadmistes, oskustes ja hoiakutes. See tähendab, et õppimise tulemusel peaks sündima lisandväärtus, mis on oluline nii õppijale endale kui ka pikemas perspektiivis ühiskonnale tervikuna. Lisaks peab Eesti elukestva õppe strateegia 2020 (2014) kohaselt olema igale inimesele tagatud kogu tema elukaare jooksul ligipääs kvaliteetsetele õpivõimalustele, mis on vastavuses tema vajaduste ja võimetega. Seega tuleb kindlustada ligipääs ka kvaliteetsele täienduskoolitusele, mis vastab õppija vajadustele ja võimetele ning täidab tööturu ootusi. Praegune ja tulevane tööjõud vajab tihedat koolitamist ning ümberõpet, et vastata tööturu muutuvatele nõudmistele. Seega on mitteformaalse ja formaalse õppe ülesanne pakkuda inimestele võimalusi ennast arendada (van der Hijden, 2019). Mis tahes kujul pakutav õpe peab aga olema kvaliteetne, et tagada õppijate, kogukonna, aga ka koolituse tellijate rahulolu.

Mida vabamas õigusruumis haridusasutused tegutsevad, seda rohkem on nad kohustatud vastutama oma tegevuse kvaliteedi eest. Vastasel juhul valivad õppijad konkureeriva haridusasutuse, mis võib seada ohtu asutuse jätkusuutlikkuse (Sallis, 2014). Kvaliteetse koolituse pakkumine, mis vastab õppija vajadustele nii õppe sisult kui ka pedagoogilistelt meetoditelt, on koolitajate kohustus. Haridusasutuse kohustus on aga tagada asutusesisene kvaliteedikultuur, mis püüdleb pideva arengu ja kvaliteedi edendamise poole ning toetab koolitajaid kvaliteetse koolituse korraldamisel (Sallis, 2014). Haridusesisest kvaliteeti on aga keeruline defineerida ning kausaalsusena mõõta. Lisaks muudavad kvaliteedi määratlemise keeruliseks haridusvaldkonna erinevad huvirühmad. Näiteks koolitajatel, õppijatel, tööandjatel, riigil ning rahastajatel on oma

ootus õppimisele, selle väljunditele ja tulemuslikkusele, mistõttu tähistavad nendele gruppidele kvaliteeti erinevad indikaatorid (Tam, 2001). Seetõttu ongi koolitusasutuste proovikivi määratleda, mis on need indikaatorid, mis aitavad asutuses kvaliteeti edendada ja kvaliteetset koolitust pakkuda. Täiskasvanute koolituse seadus (TäKS) toetab asutusi kvaliteedi edendamisel, seades täienduskoolituse kvaliteedile mitu sisulist ja vormilist nõuet alates info avalikustamisega seotud põhimõtetest kuni õppekavade ja õppe sisu kvaliteedini. Näiteks sedastab TäKS, et koolitusasutus peab tagama täiskasvanud inimese õppimise ja enesearengu sihipärase toetamise (TäKS § 11 lõige 1) ning töötama välja õppekavade, koolitajate ja õppekeskkonna kvaliteedi tagamise põhimõtted (TäKS § 7 lõige 3).

TäKS-i järgi on täienduskoolituse korraldamise aluseks õppekava, mille alusel toimub eesmärgistatud ja organiseeritud õppetegevus. Täienduskoolituse standard täpsustab, et õppekava koostatakse õpiväljundipõhiselt. Õpiväljundid kirjeldavad, milliseid oskusi, teadmisi ja hoiakuid on õppijal koolituse jooksul võimalik omandada (Pilli, Aruväli, Kaldas ja Reppo, 2013). Seega on väljundipõhise õppekava fookuses õppijast lähtumine ja tema arengu toetamine. Sügaval tasemel õppimine saab toimuda, kui õppija on õppeprotsessi kaasatud, motiveeritud ja rahul õppeprotsessiga (Kumpas-Lenk, 2019). Õppija kaasamiseks ja tema vajadustele vastava õppe pakumiseks tuleb esmalt välja selgitada, milline on õppija baastase, vajadused ja õpistiil, et luua terviklik õppeprotsess (Pilli, Aruväli, Kaldas ja Reppo, 2013). Õppeprotsessi terviklikkuse tagamiseks peavad õpiväljundid ning nende saavutamist toetavad õppe- ja hindamismeetodid olema kooskõlas ning õppija vajadusi ja taset arvestades sobilikud (Biggs ja Tang, 2011). Õpe peab olema piisavalt proovilepaneav ning toetama ennastjuhtivate õppijate kujunemist (Kumpas-Lenk, 2019). Tagamaks õppijate rahulolu ning kindlustamaks sügavat õppimist on õppeprotsessi käigus oluline küsida õppijatelt tagasisidet ning kujundada õppekeskkond õppimist soosivaks (Spady, 1994). Koolitaja ülesanne on luua õppijale vabadus ning pakkuda erinevaid võimalusi õppimiseks (Biggs ja Tang, 2011). Oluline roll on praktilisel õppel, mille kaudu arendatakse muuhulgas ülekantavaid oskusi. See omakorda suurendab õppija konkurentsivõimelisust tööturul (Cedefop, 2009).

Täienduskoolitustel osalejate arv Eestis on aasta-aastalt kasvanud. HTM-i andmetel korraldati 2018. aastal 90 711 täienduskoolitust 420 343 osalejaga. Võrdluseks: 2017. aastal korraldati

73 884 täienduskoolitust 373 034 osalejaga (Haridus- ja Teadusministeerium, 2019; Savisto, 2018). Täiskasvanute (25–64 a.) osalemine elukestvas õppes on aasta-aastalt kasvanud, jõudes 12%-lt 2011. aastal 20%-ni 2019. aastal (Statistikaamet, 2019). Kuigi täienduskoolituse valdkond üha kasvab, siis täienduskoolituse valdkonna uuringuid, mis hõlmaksid sektorit tervikuna, praegu napib. Turg toimib omasoodu ning puudub ülevaade sellest, kui tulemuslikud on korraldatud koolitused olnud. Samas on vestlustest töötukassa ja HTM-i esindajatega selgunud, et Eestis on kriitiliselt suur hulk täienduskoolitusasutusi, kelle pakutav täienduskoolitus ei ole piisava kvaliteediga, et rahuldada tellijate ja õppijate ootusi ning vajadusi.

2015. aastal võeti vastu uus täiskasvanute koolituse seadus ning ministri määrusega kehtestati ka täienduskoolituse standard. TäKS kohustab avalikke vahendeid kasutavaid täienduskoolitusasutusi registreerima ennast Eesti Hariduse Infosüsteemis (EHIS) ning täitma TäKS-i nõudeid – töötama välja väljundipõhised õppekavad, rakendama kvaliteedi tagamise põhimõtteid, avalikustama õppekorralduslikku teavet, esitama igal aastal tegevusnäitajate andmeid jne. EHIS-e andmetel pakub Eestis 01.01.2020 seisuga täienduskoolitusi 1227 asutust. Nende hulgas on 7 ülikooli, 8 rakenduskõrgkooli ja 32 kutseõppeasutust (EHIS, 2020). Lisaks koolituste korraldamisele spetsialiseerinud eraasutustele pakuvad täiskasvanutele koolitusi ka muud asutused, kelle põhitegevus ei ole koolituste korraldamine. Sellised asutused on näiteks seltsid, raamatukogud, haiglad, muuseumid, üldhariduskoolid, koolieelsed lasteasutused ja huvikoolid. Võime öelda, et täienduskoolituse pakujate ring on lai, kuid valdavalt pakuvad täienduskoolitusi Eestis siiski erasektori täienduskoolitusasutused (Savisto, 2018). Tasemeõppe asutused on kohustatud tegelema sisehindamisega, millele saadakse välishindamise kaudu ka tagasisidet. Täienduskoolitusasutustel on TäKS-i tõttu küll nõue kehtestada tegevuse kvaliteedi tagamise alused, kuid selle rakendamist praegu ei hinnata. Erandiks on juhud, kui HTM-ile on esitatud kaebus ja HTM teostab seetõttu koolitusasutuse järelevalvet, või koolituslubade taotlemise korral, millele eelneb kontroll.

TäKS-ist hoolimata puuduvad riigil hoovad täienduskoolitusasutuste mõjutamiseks, mida oleks vaja just avaliku raha eest pakutavate koolituste puhul. Samuti puuduvad mehhanismid, mis motiveeriks täienduskoolitusasutusi oma tegevuses keskenduma kvaliteedile, õppija arengu toetamisele ning selle tulemuslikkuse hindamisele. Samas võib järeldada, et ka koolituse

tellijal/õppijal ei pruugi olla piisavat pädevust kvaliteedinõuete seadmisel või tellijal kvaliteedi põhimõtete kontrollimisel.

3. Uuringu disain

Uuringu eesmärk oli hinnata olukorda Eesti täienduskoolituse turul, et anda alus täienduskoolituse kvaliteedi hindamise süsteemi väljatöötamiseks ning tõuge iga õppija vajadustele ja võimetele vastavate koolituste pakkumiseks.

Selleks, et hinnata olukorda täienduskoolituse turul, **planeeriti kolm tegevust:**

1. **veebilehtede hindamine** – kuivõrd vastab täienduskoolitusasutuste veebilehtedel olev teave täiskasvanute koolituse seaduses nõutule;
2. **õppekavade hindamine** – kuidas täienduskoolitusasutused rakendavad täienduskoolituse standardis sõnastatud õppekavade aluspõhimõtteid; kas õpiväljundites kirjeldatud on võimalik etteantud õppeajaga saavutada; kui sidusad ja õppimist toetavad on täienduskoolituse õppekavad; kuivõrd on arvestatud õigusaktides, kutsestandardites sätestatud nõuetega, kui täienduskoolituse eesmärk on anda koolitusel osalejale õigus mingis valdkonnas tegutsemiseks või vastava õiguse taotlemiseks;
3. **intervjuud täienduskoolitusasutuste juhtide, juht/koolitajate ja koolitajatega** – milline on kvaliteetne täienduskoolitus, kuidas tagatakse kvaliteeti täienduskoolitusasutuses, millised on intervjueeritute hinnangul praegused väljakutsed täienduskoolituse valdkonnas, millised on koolitusasutuste juhtide, juht/koolitajate ja koolitajate koolitusvajadused ning ootused täienduskoolitusasutuse kvaliteedi hindamise süsteemile.

Uuringu andmeid koguti oktoobrist kuni detsembrini 2018. Andmeanalüüs ja raporti kirjutamine toimus 2019. aastal.

3.1 Valimi moodustamine

Valimi moodustamise aluseks olid EHIS-es registreeritud täienduskoolitusasutused. EHIS-esse oli 19.09.2018 seisuga registreerunud 887 täienduskoolitusasutust, mis korraldasid õpet rohkem kui 5500 õppekaval. Valimi moodustamisel lähtuti, et see esindaks EHIS-es registreeritud asutuste

üldkogumit. Seetõttu arvati valimisse 140 täienduskoolitusasutust, mille moodustamise põhimõtted on loetletud allpool.

Valimi moodustamise põhimõtted

Valimisse arvati need asutused, mis on EHIS-es määratlenud oma tüübiks täienduskoolitusasutus. Seejärel lähtuti põhimõttest, et valimisse kuuluksid asutused, millel puudub riigi pakutav väline hindamine. Seetõttu jäeti valimist välja:

- a) auto- ja keeltekoolid ning turvatöötajate ja vedurijuhtide koolitusasutused, sest nende koolituste korraldamiseks peavad vastavad asutused taotlema tegevusluba;
- b) tasemeõpet pakuvad koolitusasutused (kõrgkoolid, kutsekoolid), sest nende välishindamisel vaadeldakse ühe aspektina ka täienduskoolitust;
- c) üldhariduskoolid, sest nad tegelevad regulaarse sisehindamisega ja nendes tehakse riiklikku järelevalvet.

Järelejäänud valimit analüüsiti õppekavarühmade põhiselt ja selgitati välja õppevaldkondade proportsioonid. Proportsioonide alusel arvutati välja, kui palju koolitusasutusi igast valdkonnast peaks kuuluma kitsendatud (n=140) valimisse (tabel 1). 140 täienduskoolitusasutusest koosneva valimi moodustamisel lähtuti, et valimisse oleks kaasatud erinevatele tunnustele vastavad koolitusasutused: näiteks kõige rohkem/vähem tunnistusi väljastanud asutused, kõige rohkem/vähem õppijaid koolitustel, kõige rohkem/vähem 8-, 26-, 80-, 240- ja enamtunniseid koolitusi korraldanud asutused. Kõigi kolme uuringu tegevuse – veebilehtede hindamine, õppekavade hindamine, intervjuud täienduskoolitusasutuste juhtide, juht/koolitajate ja koolitajatega – valimid on moodustatud eespool kirjeldatud 140 valimist. Valimi kirjeldus õppevaldkondade ja uuringu tegevuste kaupa on tabelis 1.

Tabel 1. Uuringu valim

	Õppevaldkond EHIS-es	Õppevaldkonda registreeritud koolitusasutuste arv (EHIS 19.09.2018)	Asutuste % õppevaldkonniti	Veebilehtede hindamine	Õppekavade hindamine	Intervjuud
1	Üldõppekavad	233	7%	10	3	6
2	Haridus	371	11%	15	7	9
3	Humanitaaria ja kunstid	375	12%	17	1	10
4	Sotsiaal- ja käitumisteadused	257	8%	11	3	5
5	Ärindus, haldus ja õigus	677	21%	29	8	6
6	Loodusteadused, matemaatika ja statistika	63	2%	3	0	1
7	Informatsiooni- ja kommunikatsiooni- tehnoloogiad	177	5%	7	3	4
8	Tehnika, tootmine ja ehitus	233	7%	10	10	3
9	Põllumajandus, metsandus, kalandus ja veterinaaria	58	2%	3	0	0
10	Tervis ja heaolu	393	12%	17	8	7
11	Teenindus	425	13%	18	4	6
	Kokku	3262	100%	140	47	57

3.2 Veebilehtede hindamine

Veebilehtede valimisse kuulus 140 täienduskoolitusasutust. Raportis kajastatud analüüsi aluseks on 133 koolitusasutuse hinnangud. Seitsmel täienduskoolitusasutusel 140-st puudus veebiotsinguga leitav veebileht.

Protseduur

Veebilehti hindasid viis eksperti EKKA-st. Esmalt arutati läbi veebilehtede hindamise põhimõtted ja kriteeriumid. Seejärel hindas iga ekspert talle määratud täienduskoolitusasutuste veebilehti kokkulepitud põhimõtete järgi. Eelnevalt pidid eksperdid kinnitama, et neil ei ole hinnatavate asutustega huvide konflikti. Hinnangute õigsust kontrollis hiljem kaks eksperti.

Veebilehtede hindamine koosnes kahest osast. Esimeses osas hindasid eksperdid, kas täienduskoolitusasutuse veebilehel on avalikustatud: õppekorralduse alused; kuidas toimub õppijate koolitusele vastuvõtt; kas on olemas koolituselt väljaarvamise tingimused ja kord; kuidas toimub õppetasu maksmine; kas on olemas õppetasust vabastamise, tagastamise tingimused ja kord; koolituse kvaliteedi tagamise alused; täienduskoolituse õppekavad. Iga hindamiskriteeriumi puhul said eksperdid märkida, kas info on veebilehel olemas ehk nõue on täidetud või kui infot veebilehelt ei leidunud, siis tähendas, et nõue ei ole täidetud. Hinnangu „1“ märkisid eksperdid, kui nõue oli täidetud, hinnang „0“ märgiti, kui nõue ei olnud täidetud.

Veebilehtede hindamise teises osas hindasid eksperdid, kas täienduskoolituse õppekavad, mis on veebilehtedel avalikud, sisaldavad täienduskoolituse standardis nõutud komponente: õppekava nimetus; õpiväljundid; õpingute alustamise eeldused; õppe kogumaht; auditoorse, praktilise ja iseseisva töö osakaal õppe kogumahust; õppe sisu; õppekeskkonna kirjeldus; õppematerjalide loend, kui need on õppekava läbimiseks ette nähtud; lõpetamise tingimused; lõpetamisel väljastatavad dokumendid; koolitaja kvalifikatsiooni, õpi- või töökogemuse kirjeldus.

Iga hindamiskriteeriumi juures said eksperdid märkida, kas info on veebilehel olemas ehk nõue on täidetud („1“) või kui infot veebilehel ei leidunud, siis tähendas see, et nõue ei ole täidetud („0“). Kuna on tavapärane, et ühel koolitusasutusel on avalikustatud mitu õppekava, siis said eksperdid märkida ka kolmanda hinnangu („2“) juhul, kui nõue oli täidetud, aga mitte läbivalt iga hinnatud õppekava puhul.

Analüüsi meetod

Ekspertide koostatud veebilehtede hinnangute tulemused on koondatud kvantitatiivse analüüsi teel. Andmeid analüüsiti tervikuna.

3.3 Õppekavade hindamine

Valim

Õppekavade valimisse arvati need täienduskoolitusasutused 140-st, mille veebilehel oli avalikustatud täienduskoolituse standardile vastavad õppekavad. Täienduskoolituse standardi järgi peavad õppekavad sisaldama õppekava nimetust, õpiväljundeid, koolituse sisu, õppe mahtu, kellele koolitus on mõeldud ja millised on koolituse alustamise tingimused. Sellest lähtudes hindasid EKKA veebilehtede hindajad esmalt, millistel koolitusasutustel on veebilehtedel õppekavad, mis vastavad täienduskoolituse standardist tulenevatele miinimumnõuetele, et õppekavade hindamise eksperdid saaksid neid õppekavasid hinnata. Õppekavade valikul lähtuti põhimõttest, et kui koolitusasutuse veebilehel oli avalikustatud üle 10 õppekava, siis arvati neist valimisse kaks õppekava. Kui koolitusasutuse veebilehel oli avalikustatud vähem kui 10 õppekava, siis arvati neist valimisse üks õppekava. Kokku hinnati 47 täienduskoolituse õppekava 34 koolitusasutusest.

Protseduur

Õppekava sisu hindasid vastava eriala eksperdid (tööandjad, valdkonna eksperdid, kutseõppeasutuste õpetajad), kellel oli eelnev õppekava väljatöötamise ja/või hindamise kogemus. Ekspertide leidmiseks korraldati avalik konkurss. Kokku osales õppekavade hindamisel 22 eksperti.

Ekspertidele saadeti hindamiseks anonüümsed õppekavad, st EKKA töötaja eemaldas enne õppekavadelt täienduskoolitusasutusele või selle nimele viitava informatsiooni. Koos õppekavadega edastati ekspertidele juhendmaterjal hindamiseks ja hindamisvorm. Ekspertidel paluti täienduskoolituse õppekavasid hinnata kuue hindamiskriteeriumi järgi:

1. õppekava nimetus väljendab täienduskoolituse sisu (täienduskoolituse standard);
2. õpiväljundid kirjeldavad, milliseid oskusi, teadmisi või hoiakuid õppija peab saavutama, mil viisil ja kuidas (Juhendmaterjal täienduskoolituse õppekava koostamiseks);
3. õpiväljundites kirjeldatut on võimalik etteantud õppeajaga saavutada (täienduskoolituse standard);

4. õppekavas kajastatud informatsioon moodustab sidusa terviku (Juhendmaterjal täienduskoolituse õppekava koostamiseks);
5. kui täienduskoolituse eesmärk on anda koolitusel osalejale õigus mingis valdkonnas tegutsemiseks või vastava õiguse taotlemiseks (nt kutse), siis jälgida, kas õppe sisu, õpiväljundid ja nende saavutamise hindamine arvestab õigusaktides, kutsestandardites sätestatud nõuetega (täienduskoolituse standard);
6. õppekavas kirjeldatud praktiline ja iseseisev töö toetab ennastjuhtiva õppija kujunemist, loovust, koostööoskust, ettevõtlikkust ning teiste üldpädevuste arengut (Eesti elukestva õppe strateegia 2020).

Iga hindamiskriteeriumi puhul said eksperdid märkida, kas vastab kriteeriumile („+“), pigem vastab kriteeriumile („pigem +“), pigem ei vasta kriteeriumile („pigem -“) või ei vasta kriteeriumile („-“). Seejuures oli ekspertide ülesanne enda hinnangut põhjendada. Kuuele hindamiskriteeriumile lisaks paluti ekspertidel nimetada õppekavade peamised kitsaskohad ja parimad praktikad.

Küsimuste tekkimisel (näiteks hindamisvormi täitmine) konsulteerisid eksperdid EKKA töötajatega. Kui hindamine lõppes, edastasid eksperdid täidetud õppekavade hindamisvormid EKKA-le. EKKA töötaja vaatas eksperthinnangud läbi ja vajadusel palus eksperthinnangutes teha täiendusi, näiteks lisada esitatud hinnangule põhjendus koos näidetega õppekavast.

Analüüsi meetodid

Analüüsi aluseks olid ekspertide täidetud õppekavade hindamisvormid. Õppekavadele antud hinnangud (vastab kriteeriumile „+“; pigem vastab kriteeriumile „pigem +“; pigem ei vasta kriteeriumile „pigem -“; ei vasta kriteeriumile „-“) arvutati kokku, et selgitada välja hinnangute arvud. Ekspertide hinnangute põhjenduste analüüsimiseks kasutati kvalitatiivset sisuanalüüsi. Andmeid analüüsiti tervikuna, mitte iga õppekava hinnangut eraldi.

3.4 Intervjuud täienduskoolitusasutuste juhtide, juht/koolitajate ja koolitajatega

Valim

Intervjuudes osalemiseks saadeti kutse kõigile 140 täienduskoolitusasutusele, kes olid uuringu valimis. Nõusoleku intervjuuks andsid esialgu 61 asutust, kuid sellest loobusid ajanappusel neli asutust. Seega intervjueeriti 57 asutuse esindajaid ning ühest koolitusasutusest võidi sõltuvalt asutuse suurusest intervjueerida mitut inimest. Kokku tehti 84 intervjuud, millest 29 olid täienduskoolitusasutuse juhi ja/või koolitusjuhiga, 29 olid kombineeritud intervjuud, kus vastajaks oli koolitusasutuse juht/koolitaja (siin peetakse silmas täienduskoolitusasutusi, kus üks inimene täidab nii juhi kui ka koolitaja ülesandeid) ning 26 intervjuud olid koolitajatega. Intervjuusid tegid 12 täienduskoolituse valdkonna eksperti, kes läbisid selleks eelnevalt koolituse.

Intervjuud toimusid täienduskoolitusasutustega, mille registreerimise aadress asub järgmistes piirkondades: Tallinn ja Harjumaa (34), Tartu (10), Lääne-Virumaa (2), Rakvere (1), Ida-Virumaa (1), Jõhvi (1), Kohtla-Järve (1), Räpina (1), Valga (1), Pärnu (1), Haapsalu (1), Järvamaa (1), Paide (1) ja Rapla maakond (1). Kõige rohkem tehti intervjuusid Tallinna ja Tartu täienduskoolitusasutustega. Valimisse ei sattunud ühtegi täienduskoolitusasutust Saare maakonnast.

Protseduur

Uuringus kasutati poolstruktureeritud intervjuud. Intervjuude küsimuste koostamisel lähtuti HTM-i valdkondlikest kokkuvõtetest ning uuringu veebilehtede ja õppekavade analüüsi tulemustest. Seetõttu keskenduti intervjuu küsimusi koostades järgnevatele teemadele: kvaliteedi tagamine täienduskoolitusasutustes, TäKS-i täitmine, õppekava kvaliteet, õppija täienduskoolitusel ja intervjuus osaleja koolitusvajadused.

Poolstruktureeritud intervjuu küsimused koostati intervjueeritavate sihtrühmast lähtudes kolmes variandis – täienduskoolitusasutuse juht ja/või koolitusjuht (edaspidi kasutatakse lühivalt terminit juht); koolitaja ja juht/koolitajaga (kombineeritud intervjuu). Küsimuste teemad kõigile kolmele sihtrühmale olid valdavalt samad, kuid koolitajatelt ei küsitud TäKS-i ja EHIS-e kohta ning

kombineeritud intervjuu sisaldas nii koolitaja kui ka täienduskoolitusasutuse juhi ja koolitusjuhi küsimusi. Lisaks uuriti koolitaja ja täienduskoolitusasutuse tausta.

Peale poolstruktureeritud intervjuu küsimuste väljatöötamist katsetati intervjuu küsimusi ühe täienduskoolitusasutuse põhjal, kus intervjuueeriti koolitusjuhti. Prooviuuringu tulemuste põhjal korrustati küsimusi ja uuritavaid teemasid, lisades küsimustele taustinformatsiooni (näiteks TäKS-i kohta). Seejärel katsetati uuendatud küsimusi intervjuusid teinud ekspertide koolitusel, kuna eksperdid olid täienduskoolitusasutuste esindajad. Taas kohendati küsimusi ja täpsustati teemasid. Intervjuueerijaid instrueeriti intervjuu teemadest ja kavast kinni pidama, samas oli neil õigus muuta küsimuste järjekorda ja küsida täpsustavaid küsimusi.

Intervjuude tegemiseks korraldas EKKA ekspertide konkursi. EKKA koostas ekspertidele juhendmaterjali ja konkursiga valitud eksperdid läbisid EKKA koolituse. EKKA jagas intervjuudeks nõusoleku andnud asutused ekspertide vahel ära ning kontrollis, et eksperdil ei oleks huvide konflikti asutusega, kus ta intervjuud teeb. Seejärel võtsid eksperdid nõusoleku andnud täienduskoolituse esindajatega ühendust ning leppisid kokku intervjuude toimumise. Ekspertidel paluti igas koolitusasutuses teha kaks intervjuud: 1) koolitusasutuse juhi ja koolitusjuhiga, 2) ühe koolitajaga. Kui asutuses täitis üks inimene juhi ja koolitaja rolli, siis tegi ekspert ühe kombineeritud intervjuu, mis sisaldas nii koolitusasutuse juhi kui ka koolitaja küsimusi. Intervjuudel osalejatele rõhutati enne intervjuud, et intervjuul osalemine on vabatahtlik ja neil on õigus igal hetkel intervjuu katkestada. Samuti rõhutati, et intervjuu tulemuste analüüsimisel ning esitamisel tagatakse intervjuueeritava anonüümsus ja uuringust saadavat informatsiooni avaldatakse ainult üldistatud kujul. Selleks, et intervjuueeritavate olulised mõtted ei läheks kaduma, paluti luba intervjuu salvestamiseks. Vajadusel konsulteersid eksperdid EKKA töötajatega uuringu tegemise jooksul.

Iga intervjuu kohta pidid eksperdid koostama kokkuvõtte, milles olid vastused esitatud küsimustele, sh olulisemad tsitaadid. Eksperte juhendati kokkuvõtete koostamisel ja rõhutati, et vältida tuleb oma tõlgendusi intervjuueeritavate öeldust ning kirja panna olulisem informatsioon just nii, nagu vastaja ütles. Lisaks paluti intervjuu kokkuvõttes eraldi kirjeldada intervjuueerija muljeid intervjuu käigust.

Intervjuude kokkuvõtted ja salvestused edastasid eksperdid EKKA-le. EKKA töötaja vaatas kokkuvõtted üle ja vajadusel palus teha täiendusi, näiteks lisada tsitaate.

Analüüsi meetodid

Täienduskoolituse valdkonna väljakutsete ja kvaliteedi edendamise kogemuste ning ootuste väljaselgitamiseks kasutati kvalitatiivset lähenemist. Poolstruktureeritud intervjuu abil uuriti täienduskoolitusasutuse juhtide, juht/koolitajate ja koolitajate hinnanguid. Intervjuudega kogutud andmeid analüüsiti tervikuna, mitte juhtumipõhiselt.

Andmeid kodeeris ja analüüsis seitse eksperti. Intervjuude analüüsimisel ja andmete kodeerimisel lähtuti eelnevalt defineeritud uurimisküsimustest. Andmed kodeeriti programmi QCMap abil. Esmalt lugesid intervjuude kokkuvõtteid kolm eksperti, kes pärast terviktekstidest ülevaate saamist kodeerisid intervjuud. Seejärel kodeerisid intervjuusid teised eksperdid. Koodide ebakõla ilmnemisel lepitakse ühtne kood kokku ekspertide meeskonna arutelul. Seejärel koostasid kolm eksperti koodidest koodipuud, mis olid aluseks tulemuste kirjutamisel. Koodipuud vaadati samuti üle ekspertide meeskonnas ja eriarvamuste ilmnemisel leiti konsensuslikud lahendused.

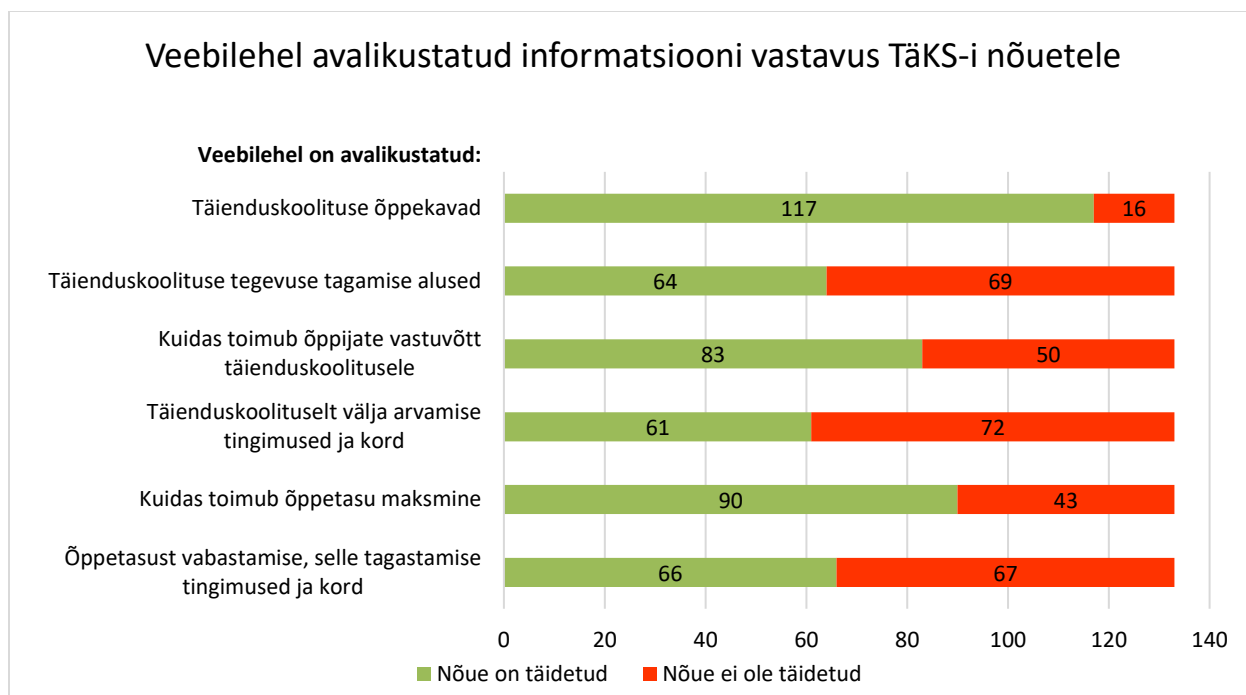
4. Tulemused

4.1 Veebilehtede hindamine

Veebilehtede hindamise eesmärk oli välja selgitada, kuivõrd vastab informatsioon täienduskoolitusasutuste veebilehtedel täiskasvanute koolituse seaduses nõutule. Teave veebilehtedel annab ühelt poolt õppijale informatsiooni koolituse kohta ja toetab seeläbi õppijat koolituse valimisel. Teisalt näitab teave veebilehel asutuse suutlikkust korraldada täienduskoolitust valdkonnas kokku lepitud ja seadusega sätestatud põhimõtete alusel.

Veebilehtede hindamise tulemustest ilmes, et 140 täienduskoolitusasutusest 133-l on veebileht, 7 koolitusasutuse veebileht ei olnud erinevate otsingumootorite kaudu leitav. Seega ei täitnud seitse täienduskoolitusasutust TäKS-i nõuet, mille järgi on täienduskoolitusasutus kohustatud pidama koolituse teabe avalikustamiseks veebilehte (Täiskasvanute koolituse seadus, § 5. Täienduskoolitusasutuse veebileht).

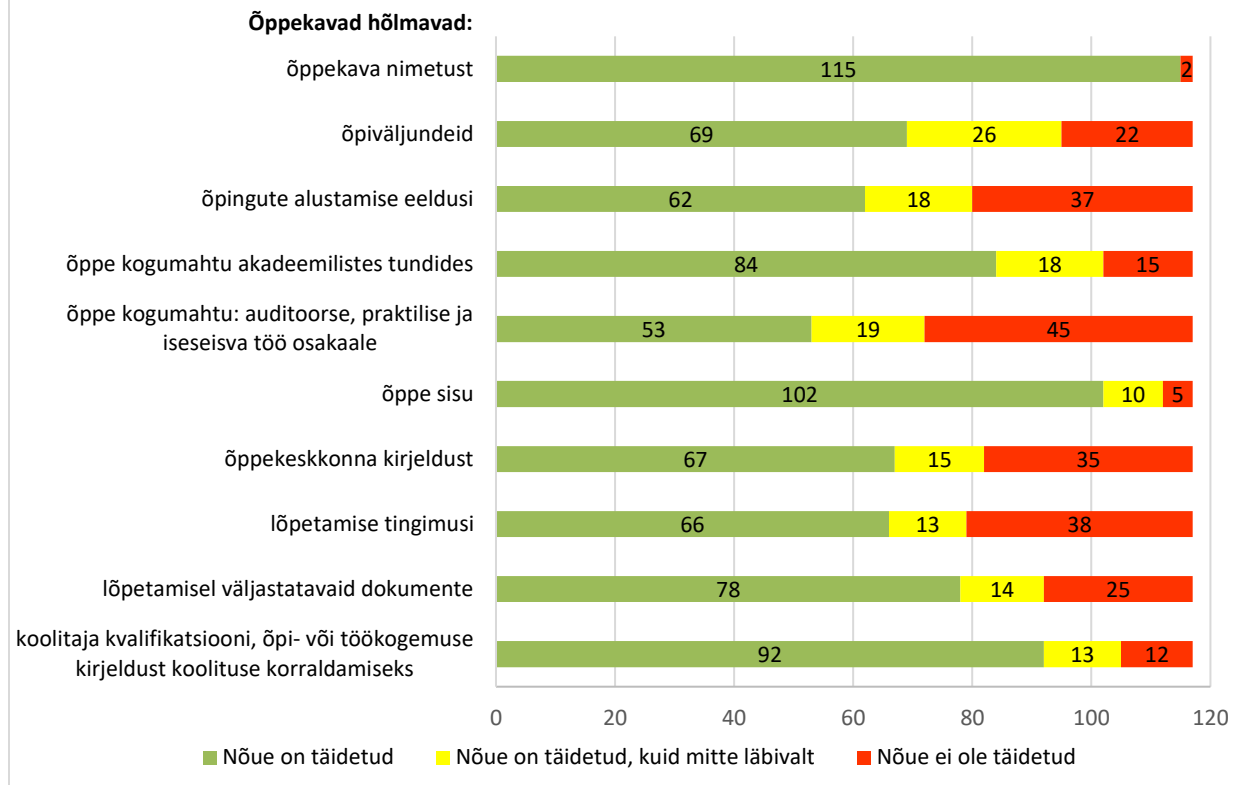
Järgnevad tulemused põhinevad 133 täienduskoolitusasutusel, mille veebileht oli internetist leitav. Hindamisel selgus, et peaaegu kõigil koolitusasutustel oli veebilehel olemas täienduskoolituse õppekavad. Vaid 16 asutusel ei olnud õppekavad veebilehel. Nendest 11 olid omakorda asutused, mis pakuvad tellimuskoolitusi – seetõttu ei ole neil ka seaduse järgi kohustust õppekavu avaldada. Jooniselt 1 selgub, et ligi 70%-l koolitusasutustest on veebilehel kirjeldatud õppetasu maksmise tingimused ja kord. Ülejäänud põhimõtete puhul on nõuded täidetud umbes 50% ulatuses.



Joonis 1. TäKS-i info avalikustamise nõuete täitmine täienduskoolitusasutustes

Täienduskoolituse standard määrab kindlaks, millistest komponentidest peab üks täienduskoolituse õppekava koosnema. Seega hinnati, kas need komponendid on asutuse veebilehel avalikustatud. Joonisel 2 on kujutatud 117 täienduskoolitusasutuse veebilehel avalikustatud õppekavade hindamise tulemused, lähtudes täienduskoolituse standardis määratletud õppekava komponentidest. Jooniselt 2 selgub, et pea kõikidel täienduskoolitusasutuste veebilehtedel on õppekavade nimetused olemas. Ligi 90%-l õppekavadest on kirjeldatud õppe sisu ning ligi 80% õppekavades on nimetatud koolituse korraldamiseks vajaliku kvalifikatsiooni, õpi- või töökogemuse kirjeldus koolitajal. Samas ilmneb, et veidi alla 50% õppekavadel on esitatud õppe kogumahu puhul auditoorse, praktilise ja iseseisva töö osakaalud. Umbes 30% täienduskoolitusasutustest ei ole õppekavades kirjeldanud täienduskoolituse lõpetamise tingimusi, õppekeskkonna kirjeldust ja õpingute alustamise eeldusi.

Õppekavade vastavus täienduskoolituse standardi nõuetele



Joonis 2. Koolitusasutuse veebilehel avalikustatud õppekavade vastavus täienduskoolituse standardi nõuetele

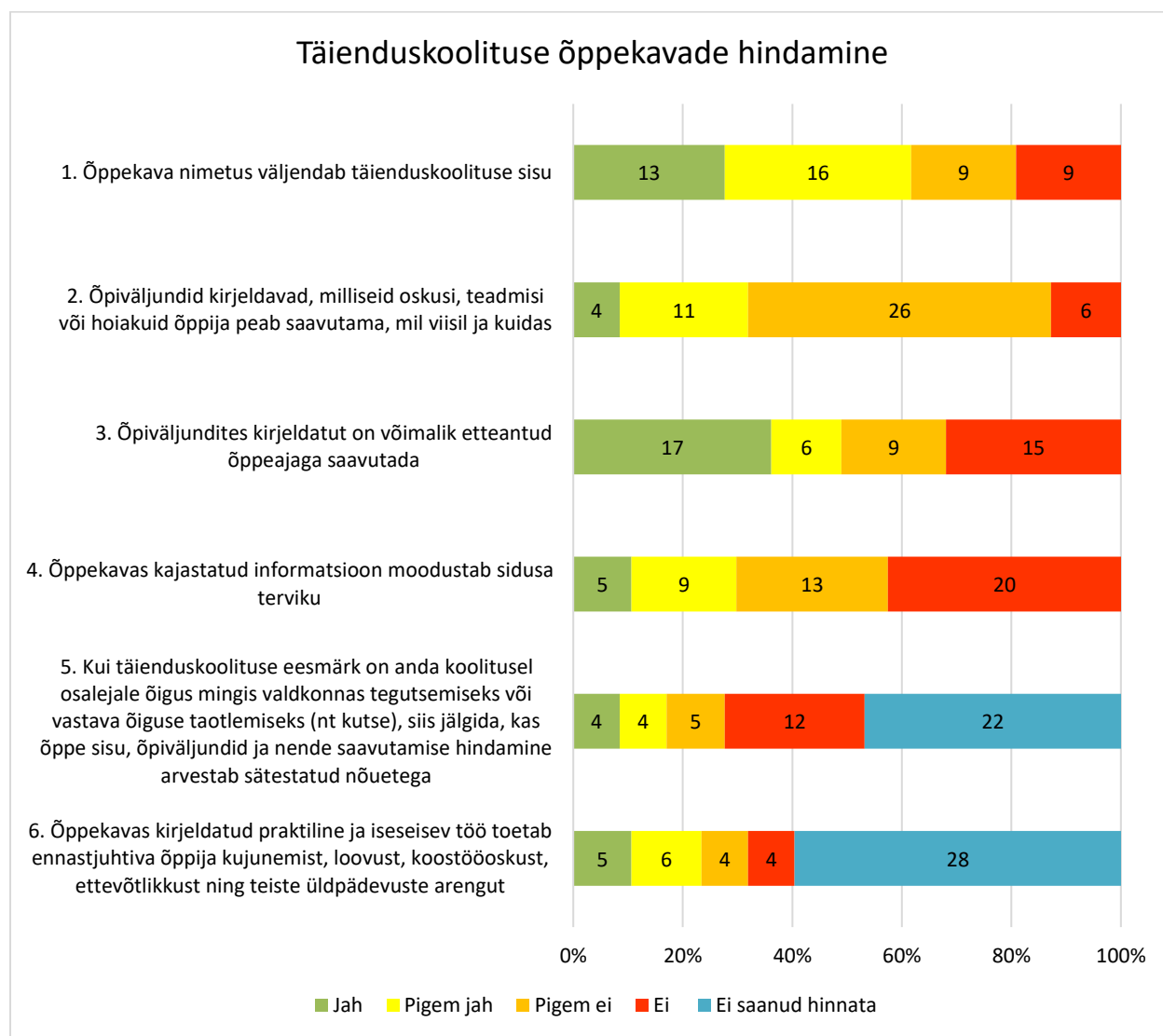
Kokkuvõtte veebilehtede hindamisest

Veebilehtede hindamisest selgus, et informatsiooni avalikustamisega seotud nõudeid täidetakse valikuliselt/osaliselt. Selgus, et ligi pooled täienduskoolitusasutustest ei olnud avaldanud oma veebilehel informatsiooni õppekorralduse põhimõtete ja täienduskoolituse tegevuse kvaliteedi tagamise kohta. Enamikus veebilehel leidunud õppekavades oli avalikustatud koolituse nimi ja õppe sisu, kuid õpingute alustamise tingimused, praktilise ja iseseisva töö mahud, õppekeskkonna kirjeldus, lõpetamise tingimused ja õpiväljundid ei olnud kirjeldatud ligi pooltes õppekavades.

4.2 Õppekavade hindamine

Õppekavade hindamise eesmärk oli välja selgitada, kuidas täienduskoolitusasutused rakendavad täienduskoolituse standardis sõnastatud õppekavade aluspõhimõtteid ning kui sidusad ja õppimist toetavad on täienduskoolituse õppekavad.

Ekspertide hinnangutest õppekavadele selgus, et probleemsemad teemad täienduskoolituse õppekavades on õppekava sidusus ning õpiväljundite sõnastus (joonis 3).



Joonis 3. Õppekavade hindamise tulemused

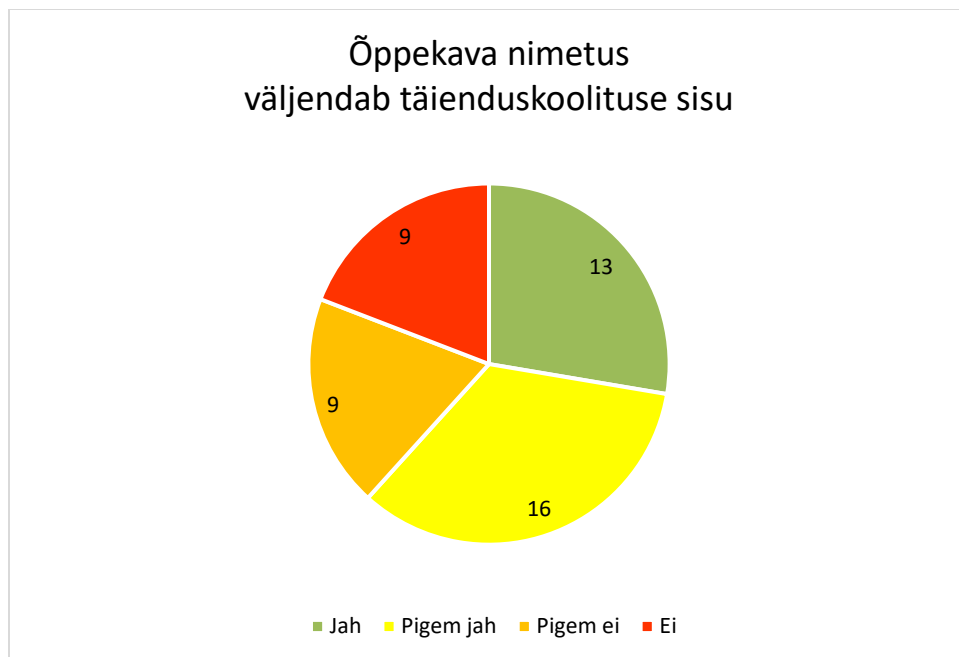
Mõlema teema puhul vastas või pigem vastas hindamiskriteeriumitele ligi 30% õppekavadest. Vaid poolte õppekavade puhul hindasid eksperdid, et õpiväljundites kirjeldatud on võimalik või

pigem võimalik etteantud ajaga saavutada. Üle 60% õppekavade puhul võib öelda, et õppekava nimetus väljendas või pigem väljendas täienduskoolituse sisu. Üllatuslikult ilmnis, et 60% õppekavades ei olnud kirjeldatud praktilise ja iseseisva töö sisu, kuigi nende osakaalud õppemahust olid esitatud. Seetõttu ei saanud eksperdid anda hinnangut, kas õppekavas keskendutakse ka üldpädevuste arendamisele. Enam kui pooltes õppekavades, mille eesmärk oli anda koolitusel osalejale õigus mingis valdkonnas tegutsemiseks või vastava õiguse taotlemiseks (nt kutse), ei arvestanud õppe sisu, õpiväljundid ja nende saavutamise hindamine õigusaktides ja kutsestandardites kindlaks määratud nõuetega.

Järgnevalt on esitatud ekspertide hinnangute kokkuvõte iga õppekava hindamiskriteeriumi kaupa. Hinnangu „jah“ puhul on kriteerium täidetud; „pigem jah“ tähendab, et esineb üksikuid puudusi, samas kui „pigem ei“ näitab mitut puudust. „Ei“ märgib, et kriteerium ei ole täidetud.

Õppekava nimetus väljendab täienduskoolituse sisu

Õppekavade hindamisel selgus, et enim on suudetud tagada õppekava nimetuse vastavus täienduskoolituse sisule. Ekspertide hinnangul väljendasid või pigem väljendasid veidi üle 60% õppekavade nimetustest täienduskoolituse sisu (joonis 4). Tegu oli õppekavadega, mille nimetused olid täienduskoolitusele kohased ning andsid üldjoontes selgelt edasi, mis koolitusega on tegu ning milleks ja kellele on õppekava mõeldud.



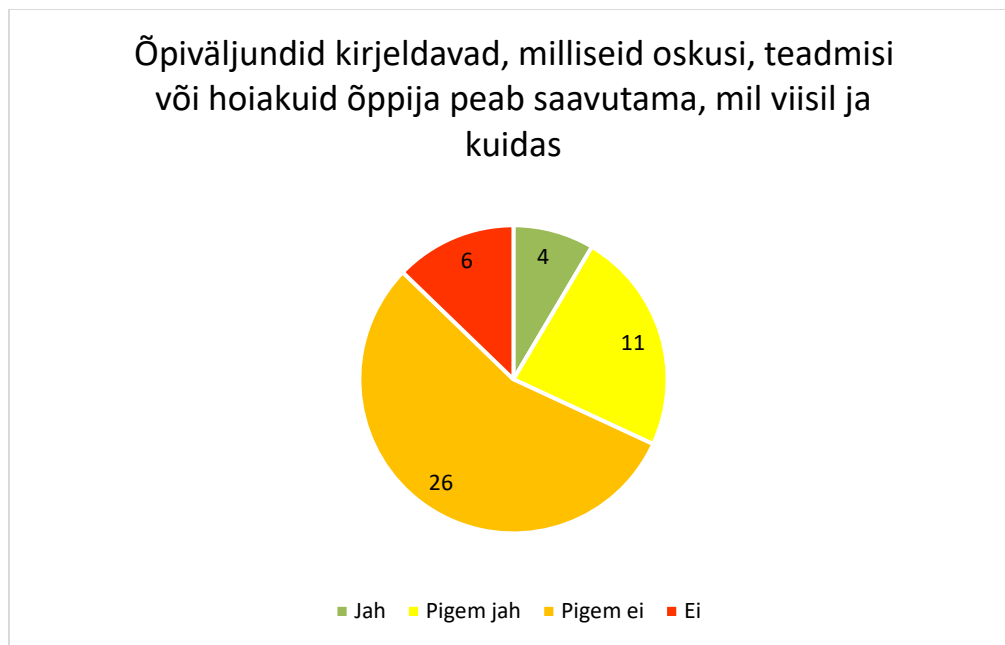
Joonis 4. Hinnangud õppekavade nimetustele

Õppekavades, mille nimetused ei vastanud või pigem ei vastanud sisule (18 õppekava ehk 38%), oli probleeme peamiselt koolituse tüübi ning sihtrühma sõnastamisega. Ekspertid selgitasid, et sageli oli koolituse nimetus pikk ja ebatäpne, või andis katteta lubadusi.

„Õppekava nimi on liiga laiahaardeline, jääb mulje, et koolituse lõpetaja oskab ömmelda kõiki rõivaid, tegelikult vaid väga kitsast osa.“ (Eksperti hinnang 029)

Õpiväljundid kirjeldavad, milliseid oskusi, teadmisi või hoiakuid peab õppija saavutama ning mil viisil ja kuidas

Ekspertid leidsid, et vaid 4 õppekavas 47-st olid õpiväljundid sõnastatud selgelt, arvestasid koolituse sihtrühma ja olid mõõdetavad (joonis 5). Üheteistkümnes ehk ligi ühes neljandikus hinnatud õppekavadest olid õpiväljundid üldjoontes arusaadavad, ent sõnastus ja eesmärgipärasus vajab mõningast täpsustamist (hinnang „pigem jah“). Näiteks leidsid ekspertid, et tegusõnadele tuleb õpiväljundites pöörata rohkem tähelepanu, et need kirjeldaksid õppija õppimise tulemust, mitte protsessi.



Joonis 5. Hinnangud õpiväljundite sõnastusele õppekavades

Ligi 60% õppekavade õpiväljundite sõnastuses ja sisus esines märgatavaid puudusi (hinnang „pigem ei“). Suurimaks kitsaskohaks olid ekspertide sõnul õpiväljundid, mis kirjeldasid küll, milliseid oskusi ja teadmisi peab õppija saavutama, kuid õppekavast ei selgunud, mil viisil ja kuidas. Kohati olid õpiväljundid kohmakalt sõnastatud ega olnud selgelt aru saada, mida koolituse läbinu teab, oskab või väärtustab. Ekspertide hinnangul paneb selline lähenemine õppijad ebamugavasse olukorda, kus õppija peab tegema oletusi ja suutma ridade vahelt lugeda, mida on õppekavas kirjeldatud. Muuhulgas lisati, et õpiväljundid ei kirjeldanud õppekava terviklikku õppe sisu, vaid katsid kõigest mõne käsitletava teema.

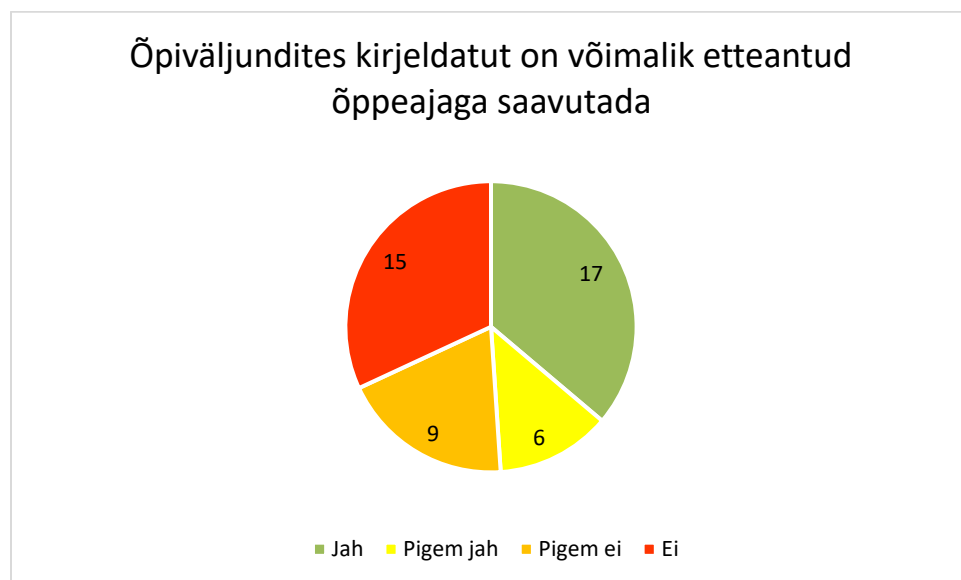
Kuues õppekavas esines olulisi puudusi õpiväljundites (hinnang „ei“). Näiteks ei olnud õpiväljundeid õppekavas üldse kirjeldatud (esitatud olid „omandatavad oskused“ ja/või „lisaoskused“) või puudus info, mil viisil õppija oskused saavutab ja kuidas on neid võimalik objektiivselt hinnata.

„Näide õpiväljundist: „Loob motiveeriva õpikeskkonna.“ Kuidas koolituse käigus hinnatakse, et koolitusel osaleja loob motiveeriva õpikeskkonna?“ (Eksperti hinnang 6)

Mitmes õppekavas olid õpiväljundid ekspertide hinnangul sõnastatud ka liialt laialivalguvalt ja üldsõnaliselt.

Õppekavade õpiväljundites kirjeldatud on võimalik etteantud õppeajaga saavutada

Ekspertide hinnangutest selgus (joonis 6), et ligi pooltes õppekavades oli valdavalt võimalik õpiväljundid saavutada selleks ettenähtud ajaga (hinnangud „jah“ ning „pigem jah“). Kitsaskohana nimetasid eksperdid aga koolituse sihtrühma hägust määratlust (erineva taustaga õppijad grupis, mistõttu ei pruugi õpiväljundite saavutamine ettenähtud ajaga kõigile jõukohane olla).



Joonis 6. Õpiväljundite saavutamine õppekavades

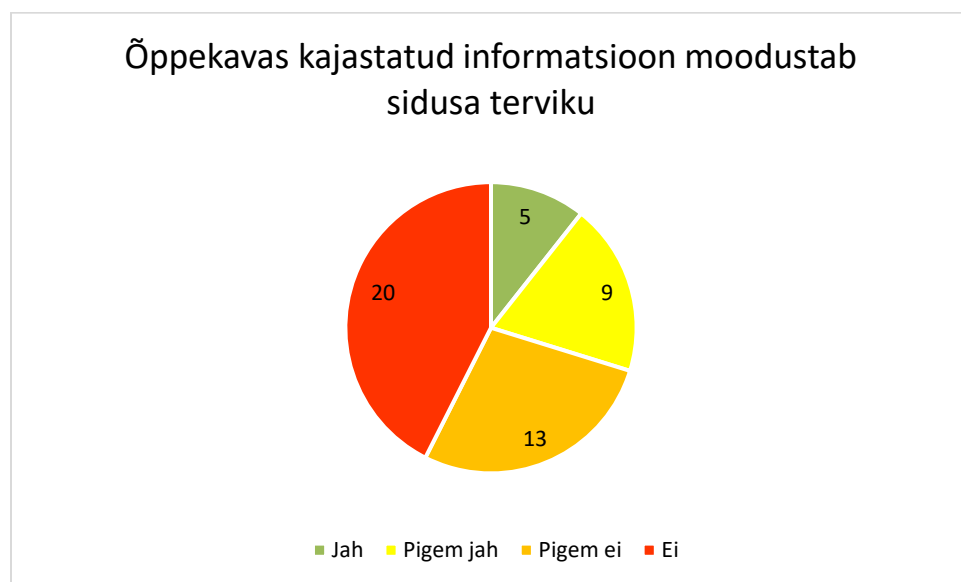
Samas selgus ka, et 24 õppekavas ehk ligi pooltes ei ole üldjoontes võimalik õpiväljundeid õppeks ettenähtud ajaga saavutada (hinnangud „pigem ei“ ja „ei“) – õpiväljunditega lubati rohkem, kui õppekava võimaldas. Kitsaskohtadena nimetati nii paljulubavaid õpiväljundeid, teemade rohkust kui ka praktika ja teooria osade nappe mahtusid. Ekspertide hinnangul olid paljud õpiväljundid liialt mahukad, sisaldasid mitut tegevust ning nende saavutamist oli võimatu hinnata.

„0,5 akadeemilist tundi (st 20 min) ei ole kindlasti piisav, et kajastada näiteks intellektipuude või autismispektrihäire olemust, iseärasusi, kaasamise ohte, riske, maandamise võimalusi, töökeskkonna kohandamise vajadusi ja võimalusi.“ (Eksperti hinnang õ35)

Mõningatel juhtudel oli õppekavas sõnastatud vähem õpiväljundeid, kui teemadest võinuks tuleneda. Kui õpiväljundid oleksid olnud teemadega vastavuses, siis oleks nende saavutamine võtnud tõenäoliselt rohkem aega, kui kursuse algne maht seda ette nägi. Seetõttu ei oleks neid enam olnud võimalik etteantud ajaga saavutada.

Õppekavas kajastatud informatsioon moodustab sidusa terviku

5 õppekava 47-st olid ekspertide hinnangul sidusad ja moodustasid terviku (joonis 7). Nendes õppekavades olid selgelt esitatud õpiväljundid, nende hindamine, tundide mahu jaotus ja kuidas iga teema kaudu õpiväljunditeni ning nende hindamiseni jõutakse. Veidi suurem hulk õppekavasid (9 ehk ligi üks viiendik) pälvis hinnangu „pigem jah“. Need õppekavad moodustasid laias laastus sidusa terviku, kuid mõned õppekava osad olid puudulikumalt lahti kirjutatud: näiteks, kas ja kui palju tehakse praktilist tööd, mida tehakse iseseisva tööna, kuidas ja kas üldse iga õpiväljundi saavutamist hinnatakse, milline on õppekeskkond ja -materjalid.



Joonis 7. Õppekava sidusus

Ligi kolm neljandikku hinnatud õppekavadest ei olnud terviklikud (hinnangud „pigem ei“ ja „ei“). Kitsaskohti oli mitu – näiteks leiti, et õppekava ei lähtu kutsestandardist, õpiväljundite saavutamiseks on planeeritud ebapiisav koolituse maht ning õppekava komponendid (eesmärk, õpiväljundid, õppe sisu) on puudulikult lahti kirjutatud. Kõige enam rõhutasid eksperdid aga hindamismeetodite puudumist või mittetäielikku kirjeldamist õppekavades, mille tõttu ei olnud õppekava terviklik.

„Üle poole õppekavast on iseseisev töö, mida ei hinnata.“ (Eksperti hinnang 19)

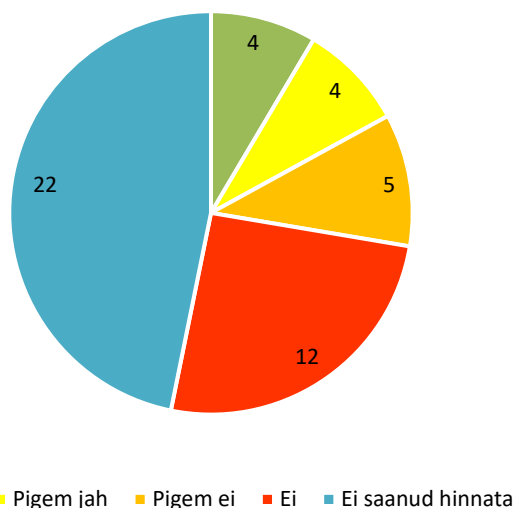
Puudusena märgiti veel ebapiisavat informatsiooni lõpetamisel väljastatavate dokumentide, koolitaja kvalifikatsiooni ning koolituse sihtrühma kohta.

„Õppekava pigem ei ole sidus, kuna sihtgrupp on defineerimata. Samuti ei ole õpiväljundid seotud konkreetsete oskustega ning esile on toomata hindamis- ja õpetamismeetodid, hindamiskriteeriumid.“ (Eksperti hinnang 18)

Kui täienduskoolituse eesmärk on anda koolitusel osalejale õigus mingis valdkonnas tegutsemiseks või vastava õiguse taotlemiseks (nt kutse), siis jälgida, kas õppe sisu, õpiväljundid ja nende saavutamise hindamine arvestab õigusaktides, kutsestandardites sätestatud nõuetega

Valimi õppekavadest veidi üle poolte eesmärk oli anda koolitusel osalejale õigus mingis valdkonnas tegutsemiseks või vastava õiguse taotlemiseks. Seega põhinevad järgnevad tulemused **25 õppekava hinnangutel** (joonis 8).

Kui täienduskoolituse eesmärk on anda koolitusel osalejale õigus mingis valdkonnas tegutsemiseks või vastava õiguse taotlemiseks (nt kutse), siis jälgida, kas õppe sisu, õpiväljundid ja nende saavutamise hindamine arvestab nõuetega



Joonis 8. Hinnangud koolitustele, mille eesmärk on anda koolitusel osalejale õigus mingis valdkonnas tegutsemiseks või vastava õiguse taotlemiseks

Ekspertidid leidsid, et kaheksa hinnatud õppekava sisu, õpiväljundid ja nende saavutamise hindamine arvestas õigusaktides ja kutsestandardites sätestatud nõuetega (hinnangud „jah“ ja „pigem jah“).

Seevastu ligi kolmveerandi õppekavade sisu, õpiväljundid ja nende hindamine ei arvestanud või pigem ei arvestanud õigusaktides/kutsestandardis kindlaks määratud nõuetega. Peamised probleemid olid: õppekava ei lähtu kutsestandardist; koolituse teemad, õpiväljundid ja nende saavutamiseks planeeritud koolituse maht ei olnud piisav; hindamismeetodite ja kriteeriumite puudumine; aegunud kutsestandardite kasutamine; koolituse sisu ja õpiväljundid hõlmasid vaid üksikuid kutsestandardi oskusi ning õppekava ei vastanud kutsestandardis nõutule.

„Õppekava koostamise aluseks oleva fotograafi tase 4 kutsestandardi tööosad on pärit vanast, aprillis 2018 kehtivuse kaotanud kutsestandardist. 48 tundi auditoorset õppetööd ei võimalda omandada kutseeksami sooritamiseks vajalikke teadmisi ja oskusi.“ (Eksperti hinnang õ1)

Õppekavas kirjeldatud praktiline ja iseseisev töö toetab ennastjuhtiva õppija kujunemist, loovust, koostööoskust, ettevõtlikkust ning teiste üldpädevuste arengut

Ekspertide hinnangute kohaselt oli vaid 19 õppekava puhul 47-st võimalik hinnata, kas praktiline ja iseseisev töö toetab ennastjuhtiva õppija kujunemist, loovust, koostööoskust, ettevõtlikkust ning teiste üldpädevuste arengut. Ülejäänud õppekavade puhul märkisid eksperdid, et seda kriteeriumit ei olnud võimalik hinnata, kuna õppekavades ei olnud kirjeldatud praktiline ja iseseisev töö või oli kirjeldus ebapiisav, et teha järeldusi (joonis 9). Seega põhinevad järgnevad tulemused **19 õppekava hinnangutel**.



Joonis 9. Hinnangud õppekavadele, kus praktiline ja iseseisev töö toetab ennastjuhtiva õppija kujunemist, loovust, koostööoskust ning teiste üldpädevuste arengut

Ekspertidid leidsid, et 11-s hinnatud õppekavas toetas või pigem toetas praktilise ja iseseisva töö sisu ennastjuhtiva õppija kujunemist, loovust, koostööoskust, ettevõtlikkust ning teiste

üldpädevuste arengut. Hinnangu „pigem jah“ andsid eksperdid õppekavale, kus praktilise ja iseseisva töö mahud ei olnud piisavalt kirjeldatud või ei olnud tasakaalus, arvestades õpiväljundites lubatud. Samuti juhiti tähelepanu, et kuigi koolituse käigus arendati erinevaid üldpädevusi, siis mitmel juhul puudusid need õpiväljunditest.

Eksperdid leidsid, et kaheksal hinnatud õppekaval ei toetanud praktilise ja iseseisva töö sisu ennastjuhtiva õppija kujunemist, loovust, koostööoskust, ettevõtlikkust ning teiste üldpädevuste arengut (hinnangud „pigem ei“ ja „ei“). Nendes õppekavades oli õppe maht liiga väike ja sihtgrupp liiga lai, et praktiliste ja iseseisvate tööde abil toetada üldpädevuste arengut. Eksperdid tõstsid esile ka nappi iseseisva töö kirjeldust ning õppe sisu ja teemade seostamatust praktilise ja iseseisva töö vahel, mistõttu ei ole võimalik terviklikult toetada üldpädevuste arengut. Lisaks nimetati, et kirjeldatud hindamismeetodid ei toetanud enesejuhitavust ega koostööoskusi.

„Iseseisev töö toetab üldpädevuste arengut. Näiteks koolitusel osaleja peab iseseisvalt koostama eelarve. Samas ei toeta hindamismeetodina kasutatav test enesejuhitavust ega koostööoskusi. Võimalik, et koolituse käigus toetatakse üldpädevusi veelgi, kuid õppekavast see ei selgu.“ (Eksperdi hinnang õ15)

Kokkuvõte õppekavade hindamisest

Veebilehtedel avalikustatud 47 õppekava hindamisest selgus, et väljundipõhise õppekava loomine valmistab paljudele raskusi. Probleemsemate teemadena nimetasid eksperdid õppekava sidusust ning õpiväljundite sõnastust. Umbes iga kolmas hinnatud õppekava oli sidus ja selle õpiväljundid selgelt sõnastatud. Sidususe puhul rõhutasid eksperdid, et kõige puudulikum osa õppekavades oli hindamismeetodite kirjeldus, mis sageli puudus. Samuti ilmnes, et vaid poolte õppekavade puhul on ekspertide hinnangul võimalik õpiväljundites kirjeldatu etteantud ajaga saavutada. See tähendab, et iga teise koolituse puhul on tõenäosus, et õppija ei omanda kõiki teadmisi, oskuseid ja hoiakuid, mida koolituse õppekavas on talle lubatud.

Täienduskoolituse standard näeb ette, et õppekavas peab olema märgitud praktilise ja iseseisva töö osakaal. Õppekavade hindamisest selgus, et isegi kui praktilise ja iseseisva töö osakaal on õppekavas olemas, siis enam kui pooltes õppekavades ei olnud kirjeldatud nende sisu ehk mida

õppija peab tegema iseseisvalt ja praktilise töö käigus. Seetõttu ei saanud eksperdid nende õppekavade juures ka hinnata, kas praktiline ja iseseisev töö toetab ennastjuhtiva õppija kujunemist, loovust, koostööoskust, ettevõtlikkust ning teiste üldpädevuste arengut.

Õppekavades, kus oli praktilise ja iseseisva töö sisu kirjeldatud, leidsid eksperdid, et veidi üle poolte õppekavade puhul toetas see ennastjuhtiva õppija kujunemist, loovust, koostööoskust, ettevõtlikkust ning teiste üldpädevuste arengut. Kuid ligi poolte õppekavade puhul ei toetanud praktiline ja iseseisev töö üldpädevuste arengut, kuna planeeritud õppe maht oli kas liiga väike, koolituse sihtrühm oli liiga lai või puudus seos koolituse sisu ja teemade ning iseseisva ja praktilise töö vahel. Oli ka juhtumeid, kus planeeritud hindamismeetodid ei toetanud üldpädevuste arendamist.

Ilmnes, et enam kui pooltes õppekavades, mille eesmärk oli anda koolitusel osalejale õigus mingis valdkonnas tegutsemiseks või vastava õiguse taotlemiseks (nt kutse), ei arvestanud õppe sisu, õpiväljundid ja nende saavutamise hindamine õigusaktides ja kutsestandardites kindlaks määratud nõuetega.

4.3 Intervjuud täienduskoolitusasutuste juhtide, juht/koolitajate ja koolitajatega

Intervjuude eesmärk oli välja selgitada, milline on täienduskoolitusasutuste juhtide, juht/koolitajate ja koolitajate arvates kvaliteetne täienduskoolitus, kuidas kvaliteeti koolitusasutuses tagatakse ning millised on peamised katsumused, millega täienduskoolituse valdkonnas silmitsi seistakse. Ühtlasi sooviti teada saada, millised on juhtide, juht/koolitajate ja koolitajate koolitusvajadused ning ootused täienduskoolitusasutuse kvaliteedi hindamise süsteemile.

4.3.1 Arusaam heast koolitusest ja ootused koolituse kvaliteedile

Intervjuudest ilmnes, et kvaliteetseks peetakse koolitust, mis aitab kaasa õppija isiksuslikule ja professionaalsele arengule – õppija teadmistes, oskustes ja väärtustes toimub koolituse toel muutus. Kvaliteetsest koolitusest rääkides nimetati veel koolituse nüüdisaegset, läbimõeldud ja praktilist sisu, koolitaja asjatundlikkust, toetavat õpikeskkonda, pädevat korraldust ning õppijate kaasamist.

Koolitus peab olema õppijale kasulik

Kvaliteetset koolitust kirjeldades märgiti, et koolitus peaks aitama kaasa inimese arengule ning **kutsuma õppijas esile muutuse.**

„Kui õppija lõpetab kursuse, siis ta on arenenud nii inimesena kui ka professionaalselt.“
(Intervjuu j80)

Juhid, juht/koolitajad ja koolitajad pidasid oluliseks, et **õppijad saaksid koolitustest endale vajalikud teadmised, oskused ja hoiakud** ning **rakendaksid õpitut** hiljem oma töös või igapäevases elus. Ühtlasi leiti, et väga hea täienduskoolitus on selline, kus nii teoreetiline kui ka praktiline osa on omavahel seotud.

„Kvaliteetne koolitus on ikkagi see, kus koolitatakse uusi teadmisi ja oskusi ning ta suudab neid ka elus rakendada.“ (Intervjuu jk42)

Õpikeskkond peab toetama õppimist

Õppijakeskse õppe tagamisest rääkides rõhutati **toetava õpikeskkonna olulisust**. Lisaks vaimsele keskkonnale peab intervjuueeritute arvates toetama õpinguid ka füüsiline keskkond. Ühtlasi aitab kvaliteetset koolitust tagada **asjatundlik korraldus**, kuhu kuulub muuhulgas kiire suhtlus õppijaga ning tema soovidele ja vajadustele vastu tulemine.

Olmelised küsimused mängisid koolitajate arusaamades kvaliteetsest koolitusest samuti rolli. Head tööd saab teha üksnes **sobivas füüsilises keskkonnas**: koolitusruumis peab olema võimalik teha grupidööd, suhelda omavahel ning teha väiksemaid paaristööd. Intervjuueeritavate sõnul peab õppija tundma ennast koolitusruumis mugavalt.

„Kui ruum on omaks võetud, loob see õppijale turvalise tunde.“ (Intervjuu k23)

Hea koolituse taga seisab asjatundlik koolitaja

Intervjueeritute arvates kannab **koolituse kvaliteedi eest suurt vastutust koolitaja**, kuna õppija puutub täienduskoolitusel kokku eelkõige koolitajaga. Kompetentne koolitaja on intervjueeritute silmis professionaal, kes on pedagoogiliselt võimekas, heade erialaste teadmistega ning kasutab koolituse teema või formaadiga sobivat metoodikat. Leiti, et koolitaja peab olema kvalifitseeritud spetsialist, kellel on nii teoreetilised teadmised kui ka praktilised oskused. **Praktiline valdkonna tundmine** annab oskuse teooriat praktikaga siduda ning tuua elulisi näiteid.

„Väga hea on täienduskoolitus, kus koolitaja teab, mida ta räägib, kus on aru saada, et ta ise tegeleb sellega igapäevaselt. Oleneb koolitusest, võib olla hea praktiline või teoreetiline koolitus.“ (Intervjuu k14)

Juhid tõdesid, et koolitajate **erialane haridus ja kutsetunnistused** annavad kinnitust erialaste teoreetiliste teadmiste kohta ning oskuse neid õigete meetoditega teistele edasi anda. Samas tõdes mõni juht/koolitaja, et koolitamine ei kuulu kõigi koolitajate põhitöö hulka, mistõttu oleks liigne oodata, et koolitaja kutsetunnistust taotleb.

Head koolitajad on tihti hõivatud, leidsid üksmeelselt nii juhid, juht/koolitajad kui ka koolitajad ise. Sellele vaatamata peaks juhtide hinnangul olema koolitusele kaasatud üksnes sobivaimad koolitajad ning neil peaks olema **aega panustada koolitusprotsessi** ja suutlikkus pakkuda **nüüdisaegset koolitust**.

„Koolitusasutuste lektorid ei tohiks jääda kinni oma olemasolevasse teadmistesse, sest valdkond ja ühiskond muutuvad nii kiiresti.“ (Intervjuu j10)

Juhtide ootus oli, et koolitaja suudab hoida koolituse fookust ning **loob õppijaid kaasates parima õpikeskkonna**. Juhid rõhutasid ka **õppijakeskse mõtteviisi olulisust**: koolitaja peaks suutma arvestada grupi tegelike vajadustega, valida sobivaid õppemeetodeid õppijate kaasamiseks ja õpiväljundite saavutamiseks ning toetada õppijate võimetekohast õppimist.

Intervjueeritud juhid nimetasid heade koolitajate juures mitu **sobilikku iseloomuomadust**: emotsionaalne, karismaatiline, kiire analüüsivõimega, oskab suhteid luua ja konflikte lahendada ning on oma tööle pühendunud. Vähetähtis ei ole ka **koolitaja isiksus**. Leiti, et isiksus mõjutab oluliselt koolituse kvaliteeti ning õppijate rahulolu. Korduvalt mainiti kõigi kolme grupi intervjuudes, et koolitaja peab olema paindlik, suutma kiiresti kohaneda ja teha tööd erisugustes tingimustes ning kaasata kõiki õppijaid.

Lisaks eelnevale rääkis mõni juht/koolitaja ootusest, et **koolitaja oskaks oma vaimse tervise eest hoolitseda** ja läbipõlemist vältida. Kuna koolitajad tegutsevad tihtipeale õhinapõhiselt, siis kiputakse üle pingutama; samuti kirjeldati juhtumeid, kus koolitusasutus pakub ainsana teatud valdkonna koolitusi, mistõttu on koolitajate koormus suur.

Koolitajad väljendasid arusaama, et kvaliteetne koolitus saab alguse **põhjalikust ettevalmistusest**: koolitus peab olema läbimõeldud ja süsteemne. See tähendab, et koolitaja paneb paika **koolituse eesmärgi(d)**, mis vastaks(id) õppija ootustele – koolitus peab olema huvitav ja vajalik, pakkudes nii teoreetilisi teadmisi kui ka praktilisi väljundeid.

Intervjueeritud lisasid, et koolitaja peab jälgima, et **õppeprotsess oleks läbimõeldult üles ehitatud** – see tähendab, et koolitaja peab teadma, kuidas koolitatavad õpivad, ja rakendama sealjuures erinevaid õppemeetodeid, mis õppijaid motiveeriksid.

„Minu ülesanne koolitajana on muuhulgas panna inimesi rääkima, kogemusi jagama, arutama. Püüan inimestes aktiivsust ärgitada, anda julgust oma mõtteid jagada.“
(Intervjuu k46)

Õppekava kui hea koolituse alus

Hea täienduskoolituse alus on nii juhtide, juht/koolitajate kui ka koolitajate arvates loogilised ning eesmärgipärased õppekavad, mis on ehitatud üles õppija vajadustest lähtudes. Intervjuudes selgitati õppekava tähendust koolitusasutuse töös mitmest aspektist. Ühelt poolt on õppekava **alus koolitusasutuse, tellija ja koolitaja vahelisele kommunikatsioonile**, mille käigus lepatakse kokku koolituse eesmärk, kriteeriumid ja tegevused. Õppekava kaudu luuakse koolitusele **kindel**

raamistik. Teisalt tõlgendati õppekava kui **paindlikku kokkulepet**, mis võimaldab arvestada õppijate erisoovide ja huvidega.

„[Tuleb] jääda paindlikuks. Luua raam, milles liikuda. Oluline on süsteem, mille põhjal toimida, see lihtsustab enda igapäevatööd ja seda saab edasi arendada. Paindlikkus tähendab seda, et kui me õppekavaga loome mingid raamid, siis seal sees peaks olema paindlikkus, mis viisil me seda teeme ja kui sa saad aru, et see neid inimesi edasi ei aita, siis saaksid selle õppekava sees teha muutusi.“ (Intervjuu k37)

Koolitusasutuse juhtide arvates on täienduskoolituse õppekava oma struktuurilt läinud rohkem ülikooli õppekava moodi. Juhid avaldasid arvamust, et ilmselt on mõistlik, et kui räägitakse õppekavast, siis on see ühesugune nii formaal- kui ka mitteformaalhariduses. Juhid kinnitasid, et täienduskoolitusasutus vastutab selle eest, et koolitusel käsitletakse õppekavas olevaid teemasid ja saavutatakse õpiväljundid. Juhtide arvates on õppekava oluline nii tellijale, õppijale kui ka koolitusasutusele **koolituse eesmärgi ja õpiväljundite piiritlemiseks**. Nad sõnasid, et näiteks tellija leiab õppekavast infot koolituse sihtrühma, eesmärgi, õpiväljundite, õppemeetodite ja hindamise kohta. Mõni juht leidis siiski, et õppurit õppekava tihti ei huvita. Samas olid nad veendunud, et õppekava peaks õppijale olema kergesti leitav ning et peamine tee selleks on koduleht.

Juht/koolitajad pidasid õppekavas oluliseks **praktiliste ülesannete ja väljundi olemasolu**. Intervjueeritavate seas oli ka arvamusi, et koolituse käigus saab toimuda ainult uue teadmise edasiandmine, kuna reaalse oskuste õpetamine (ja ka õppimine) on pikaajaline protsess.

Intervjueeritute arusaam õppija rollist kvaliteetsel koolitusel

Koolitusprotsessis on enamasti kaks osapoolt – koolitaja ja õppija. Seega on muutuste saavutamisel oluline õppija roll. Kui intervjueeritud kirjeldasid oma ettekujutust kvaliteetsest koolitusest, siis oli selles kirjelduses tähtsal kohal **motiveeritud õppija**. Intervjuudes nimetati, et koolituse õnnestumise taga on teadlikud ja innustunud õppijad, kes soovivad vabatahtlikult koolitustel osaleda.

„Õppija saab täpselt nii palju, kui ta on valmis vastu võtma.“ (Intervjuu jk47)

Koolitusasutuse juhtide sõnul on õppija aja jooksul muutunud: võrreldes koolitustevõtluse algusaegadega on tüüpiline õppija tunduvalt teadlikum („Õppija teab, mille eest ta raha maksab“, intervjuu j19) ja nõudlikum. Seetõttu ootavad ka intervjuueeritud õppijalt rohkem: eelkõige soovitakse, et täienduskoolituses osalev õppija oleks **teadlik oma koolitusvajadustest**, oskaks sõnastada oma ootusi koolitusele ning hindaks koolituse vastavust ootustele.

Juht/koolitajate arvates on oluline, et õppija oleks **ennastjuhtiv ning tuleks koolitusele kindla eesmärgiga**. Lisaks leidsid intervjuueeritavad, et õppijad peavad panustama kollektiivsesse õppeprotsessi ning andma tagasisidet, kui rahul on nad koolituse kvaliteediga.

„Tagasiside on see väga väärtuslik nii-öelda vahend – saad ise paremaks ja saad aru, kuidas sihtgrupp mõtleb.“ (Intervjuu jk20)

Mõned koolitajad rääkisid, et kui nad saaksid ise koolitustele õppijaid valida, siis suudaksid nad paremini tagada koolituse sisu vastavuse sihtrühmale. Koolitajate hinnangul on **märk heast koolitusest ka õppijate rahulolu ja tagasiside** – eriti, kui õppijad tulevad tagasi või küsivad uusi koolitusi.

„Väga hea täienduskoolitus on see, kui õppija silmad säravad ja kui nad annavad väga hea tagasiside.“ (Intervjuu k6)

Kuigi intervjuueeritavate arusaam kvaliteetsest koolitusest hõlmas motiveeritud õppijaid, siis ilmnes intervjuudest ka, et kuna õppijad on erinevad, tuleb sageli nende motivatsiooni alles koolituse käigus kujundada. Intervjuueeritute hinnangul on avatud koolitusel õppijate motivatsioon suurem, töötukassa hankekoolitustel pigem väike.

„Motivatsiooni loomisega tuleb koolituses ekstra tegeleda, häälestamise, motivatsiooni ja vastupanuga tegelda on koolituse loomulik osa.“ (Intervjuu j10)

Intervjueeritud juhid sõnasid, et õpimotivatsiooni mõjutab **õppija isiklik huvi teema vastu**. Koolitusele tulemise ajendina nimetati huvi enda isiksusliku või professionaalse arengu vastu või soov leida lahendus enda või oma lähedase inimesega seotud probleemile.

Juhid tõdesid, et **töötute hulgas** on erineva motivatsiooniga õppijaid, nii huvilisi kui ka vähem huvitatud õppijaid. Õpimotivatsiooni mõjutab juhtide sõnul vajadus leida töö – õppija soovib saada tunnistust ja minna tööturule. Ent on ka õppijaid, kes ütlevad, et töötukassa on sundinud neid koolitusel osalema.

Juhtide sõnul võib õppijate motivatsioon koolituse jooksul muutuda. Üks intervjueeritav sõnas, et kui koolituse sisu on huvitav ning koolitaja kaasab oskuslikult õppijaid, siis tekib motivatsioon üldjuhul esimese päeva õhtuks (intervjuu j10). Juht/koolitajad leidsid, et õppijate erinev motiveeritus tuleneb õppijate õppima asumise põhjustest – sisemisest motivatsioonist või välistest suunistest tööandjalt. Eelnevad ei pea tingimata olema üksteist välistavad tegurid, kuid intervjuude põhjal saab järeldada, et pelgalt tööandja soovil koolitusel osalevad inimesed on juht/koolitajate hinnangul vähem motiveeritud kui need, kes on koolitusele tulnud omal initsiatiivil. Osa intervjueeritud juht/koolitajaid seostas õppurite motiveeritust ka koolituse eest tasumisega. Õppijad, kes osalesid koolitusel isiklike või väikeettevõtte raha eest, on juht/koolitajate kogemuse põhjal rohkem motiveeritud kui need, kes osalesid näiteks tänu Euroopa Sotsiaalfondi rahastusele.

Juht/koolitajad iseloomustasid motiveeritud õppijaid kui kohusetundlikke ja nutikaid inimesi, kes tegutsevad eesmärgipäraselt (tihti soovist oma elus mõni muutus ellu viia), kes on asjatundlikud, teadlikud ning tunnevad huvi õppimise vastu. Sellised õppijad teevad tihti ka ettepanekuid õppeprotsessi või koolituse korralduse edendamiseks. **Juht/koolitajate sõnul on siiski vähe neid ettepanekuid, mis puudutavad koolituse sisulist poolt.**

Õppijate ja tellijate ootustega arvestamine kvaliteedi tagamisel

Intervjueeritud leidsid, et kvaliteetne koolitus sünnib **eri osapoolte koostöös**. Intervjuudes tõsteti esile nii koostööd koolitajate, tellijate kui ka erinevate võrgustikega. Koostöö aitab näiteks juht/koolitajate sõnul arendada koolitusi nii sisuliselt kui ka vormiliselt, samuti selgitada välja uusi

koolitusvajadusi. Oluliseks peeti koostööd eelkõige koolituse tellijaga: kuulatakse ära tellija vajadused ja pannakse paika koolituse eesmärk.

Samas selgus intervjuudest, et **õppijad ja tellijad väljendavad enne koolitust üsna vähest huvi koolituste sisu ja kvaliteedi vastu**. Intervjueeritud juhtide kogemuste põhjal küsitakse enamasti infot selle kohta, **kes on koolitaja**. Sageli õppijad ei teagi, millise firma koolitusel nad käisid. Lisaks uuritakse juhtide sõnul **koolituse korralduslikke küsimusi** – kui palju peab kohal käima, kui palju on koduseid töid ja mida teha, kui on võlgnevusi kodustes töödes. Tööl käivad õppijad peavad koolituste valimisel arvestama oma töögraafikuga ning seetõttu tahavad nemad eelkõige teada, millal koolitus toimub. Koolitajad nentisid, et õppijate vajaduste põhjal on nad teinud koolituse ajakavas muutusi. Juhtide ja juht/koolitajate hinnangul on õppijatele olulised koolituse hinnaga seotud küsimused. Samuti on õppijad uurinud, kas ja millise tunnistuse nad koolituse läbides saavad ning kas seda tunnustab näiteks mõni organisatsioon.

Seega on intervjueeritute hinnangul õppijate ja tellijate silmis **kvaliteedi garantii koolitaja ja tema kompetentsid ning sujuv koolituse korraldus**, mitte koolituse sisu ja õpiväljundid. Juhtide sõnul tunnevad juhtivtöötajad kvaliteedi vastu rohkem huvi kui tavatöötajad. Näiteks kui tegu on mõne asutuse tellimuskoolitusega, siis soovivad tellijad üldjuhul õppekavaga tutvuda.

Kuigi intervjueeritud märkisid, et õppijad otseselt ei küsi koolituse kvaliteedi kohta, siis on neil koolitusele tulles selge ettekujutus, millist koolitust nad ootavad. Intervjueeritute hinnangul tuleb õppija koolitusele sellepärast, et tal on **vajadus konkreetsete oskuste järele**. Mõni õppija soovib leida pärast koolitust sobiva töökoha või luua oma ettevõtte, kus omandatud teadmisi või oskusi rakendada.

„Hea täienduskoolitus on see, kui osaleja ütleb, et see oli hea investeering, ükskõik millises mõttes – ta sai teadmisi. Andis oma raha täiesti heaks otstarbeks.“ (Intervjuu j18)

Koolitajad ja juht/koolitajad lisasid, et nende hinnangul ootavad õppijad praktilisust ning head õppekeskkonda, mis toetab õppimist ning on ka füüsiliselt hõlpsasti ligipääsetav. Koolitajate sõnul hindab õppija pädevat koolitajat, kes teda väärtustaks ja talle tagasisidet annaks.

Koolitajate arvates ootab õppija, **et koolitus toetaks tema enesearengut**. Oluline õppima asumise otsuse langetamise ajend on õppijatele ka teiste õppurite tagasiside õppekavale.

Kokkuvõtteks

Intervjueeritud nimetasid hea koolituse tunnuseks üksmeelselt, et koolitus peab kutsuma õppijas esile muutuse, olema talle kasulik. Kasulik on koolitus juhul, kui õppija saab koolituse käigus omandatud teadmisi ja oskusi ka hiljem töös rakendada.

Intervjueeritute hinnangul iseloomustab kvaliteetset koolitust õppimis- ja õppijakesksus, kus arvestatakse õppija vajadustega ja oluline on õppimine, mitte õpetamine. Kvaliteetset koolitust teevad pädevad koolitajad, kes peavad lugu õppijast ning kasutavad asjakohaseid metoodikaid, et toetada õppijaid kogu protsessi jooksul. Lisaks peeti kvaliteetseks koolitust, mis on paindlikult õppekavaga, praktiline, nüüdisaegne, kasulik, hästi korraldatud ja pakub õppijale huvi.

Hea koolituse juures on võtmeroll koolitajal. Oluliseks peeti nii koolitaja erialast kvalifikatsiooni, praktilist kogemust kui ka tema teadlikkust sellest, kuidas õppimine toimub ning oskust õppimist toetada. Probleemina nimetasid paljud ajapuudust – ka parimad koolitajad ei pruugi saavutada parimat tulemust, kuna neil napib aega koolituste ettevalmistamiseks ning õppijate vajaduste arvestamiseks koolituse käigus. Samas pidasid koolitajad just ettevalmistusfaasi koolituse edukusel kõige olulisemaks. Koolitusasutuste juhid nägid enda rolli peamiselt ajakohase ja koolituse vajadusi arvestava õppekeskkonna võimaldamises ning professionaalses korralduses. Õppeprotsessi kvaliteedi tagamisel juhid oma rolli ei väljendanud.

Intervjueeritute tõlgenduses sõltub koolitusest saadav lisaväärtus paljuski õppija enda motivatsioonist. Õppija on väga motiveeritud eelkõige siis, kui ta on tulnud koolitusele omal soovil ja selle eest ise tasunud. Kõige väikesem on motivatsioon siis, kui õppija on koolitusele suunatud ning selles osalemine on talle tasuta. Sellegipoolest lähtuvad koolitajad eeldusest, et õppija tuleb koolitusele motiveeritult, kindla eesmärgiga, ning koolituse tellijal on selge kujutus, mida koolituse abil soovitakse saavutada. Kuigi intervjueeritud kirjeldasid õppijate ja tellijate ootusi heale koolitusele, lisasid nad, et koolitusi valides ja tellides ei tunta nende arvates piisavat huvi koolituse sisu ja kvaliteedi vastu. Küsitakse vaid korralduslikke küsimusi ja uuritakse, kes on

koolitaja. Seega võib järeldada, et koolituse pakkujad ei taju klientidepoolset survet koolituse sisule ja kvaliteedile.

Kuigi õppekava peetakse koolituse vundamendiks ning kirjeldatakse kui kolmepoolset kokkulepet (koolitaja, asutuse ja õppija vahel), siis tajuti, et nii tellija kui ka õppija tunnevad õppekava kvaliteedi loomes osalemise vastu pigem vähest huvi. Sellegipoolest rõhustid nii juhid kui ka koolitajad vajadust kohandada õppekava konkreetsele õppijate rühmale. Samas tõdeti, et õppija soovib enne koolituse algust täpselt teada selle ajalist mahtu, koduste ülesannete osakaalu ning infot hindamise ja tunnistuse kohta.

4.3.2 Koolitusasutuste tegevus kvaliteedi tagamisel

Intervjuudest ilmnas, et koolitusasutused tagavad kvaliteeti järgmiste tegevuste abil: regulatsioonide järgimine; heade koolitajate kaasamine; õppija/tellija vajadustest lähtuvate õppekavade koostamine ja arendamine ning tagasiside kogumine.

Seaduste ja regulatsioonide järgimine

Intervjuudest selgus, et nii juhid, juht/koolitajad kui ka koolitajad olid valdavalt kursis täiskasvanute koolituse seaduse ja täienduskoolituse standardiga ning enda sõnul lähtuvad enamasti oma tegevuses nendest. TäKS-i peeti vajalikuks nii enda töö kavandamisel, koolituselase info jagamisel avalikkusele kui ka täienduskoolitusasutuse ja koolituste kvaliteedi kindlustamisel ja hindamisel.

Juhid kinnitasid, et **TäKS aitab neil asutuse sees korda luua ja mõtestada oma tegevust** kõigil tasanditel. Mõned neist tunnistasid, et vastuvõtmise järgselt tekitas TäKS vastuseisu, aga tegelikult on sellest olnud palju abi näiteks õppekavade koostamisel.

Juht/koolitajate intervjuudest seevastu ilmnas, et **TäKS-i nõuded on paljudele segadust tekitavad**. Nad ei olnud kindlad, kuidas nõudeid tõlgendada ja täita, mistõttu vajaksid selles rohkem tuge. Mõni juht/koolitaja aga tunnistas, et tunneb TäKS-i põgusalt ja tal on vähene valmisolek TäKS-i järgida. TäKS-i valikulist täitmist tunnistas mitu täienduskoolitusasutuste juhti, juht/koolitajat ja koolitajat info avalikustamisega seotud nõuete täitmisel.

„TäKS-i puhul on nõuded isegi loogilised, kuid mitte kodulehe olemasolu. Ühest küljest on see mõistlik, et koduleht on olemas, kuid sotsiaalmeedia pealetungi fookuses tunnen, et pean pidama kahte paralleelset infokanalit. See pigem ahistab, sest väidetakse, et on tasuta platvormid, kuid võimalused on sel juhul minimaalsed ja tuleb üle minna tasulisele, mis on püsikulu ja mis nõuab teatud administratiivseid oskusi, aga iga koolitaja ei pea valdama kodulehe tegemise oskust.“ (Intervjuu j3)

Kodulehe nõuet pidasid mõned intervjuueeritud ebavajalikuks ja toimivad teadlikult vastuolus seadusega. Nad on veendunud, et õppurid kodulehte ei külasta ning seetõttu kasutavad nad teisi suhtluskanaleid.

„Me teavitame oma kliente – koole ja lasteaedu – e-kirja teel, me ei avalda oma koolitusi kodulehel nagu seadusandja nõuab, see on eilne päev, meie kodulehe kasutus on null.“ (Intervjuu k45)

Samas oli palju intervjuueeritud, kes pidasid oluliseks kodulehte ja info avalikustamist õppijale, et nad saaksid teha koolituste valimisel parimaid valikuid. Kuigi mitu intervjuueeritavat pidasid oluliseks kodulehe olemasolu, siis info uuendamiseni alati ei jõuta.

„Käisin möödunud aasta kevadel koolitusel, kus räägiti õppekava koostamisest. See oli oluline. Olen laisk ega ole kodulehel neid uuendanud.“ (Intervjuu jk36)

Koolitajatega ei käsitletud intervjuudel TäKS-i ja EHS-e teemat eraldi küsimusena. Sellele vaatamata selgus intervjuudest, et TäKS-ist lähtumine on koolitajate sõnul üks võimalus kvaliteedi tagamiseks.

Juhid ja juht/koolitajad olid valdavalt ühel meelel, et **EHS-esse registreerimine on täienduskoolitusasutusele kui kvaliteedimärk**. Nende arvates näitab see koolitusasutuse usaldusväärsust ning võimaldab pakkuda koolitusi avaliku sektori institutsioonidele. Samas oli intervjuueeritute hulgas neid, kes tunnistasid, et **nad ei ole kursis, kas nende asutus on EHS-e andmebaasi registreeritud**.

„Ma ei tea, kas oleme registreeritud EHIS-esse või ei, aga kirjad tulevad.“ (Intervjuu j4)

Lisaks TäKS-i ja EHIS-e nõuete järgimisele kvaliteedi tagamisel kirjeldasid intervjuueeritud juhid, juht/koolitajad ja koolitajad oma kogemusi **haridus- ja teadusministeeriumi juhendmaterjalide kasutamisel**. Osa intervjuueeritutest sõnas, et on kursis HTM-i eestvedamisel ja Euroopa Sotsiaalfondi rahastamisel valminud täienduskoolituse õppekava koostamise juhendiga, kuid oli ka neid, kes ei olnud seda näinud või ei pidanud selle kasutamist vajalikuks.

„No mina hetkel, et kui ma seda [õppekava koostamise juhendmaterjal] näeks, ma ütlen aitäh, aga ma ei jõua. Mul on nii palju erialast tegemist. Ma pole rohkem huvitatud, kui olla seal [EHIS-es] pildil just selle õpilase enda pärast. Ma saan aru küll, et ta [juhendmaterjal] on edasi liikumiseks vajalik, aga keegi võiks mind selles suhtes aidata.“ (Intervjuu jk71)

Mõned juhid märkisid, et kasutavad oma töös veel HTM-i juhendmaterjali täienduskoolitusasutuse pidajale, sest see pakub selgitust seaduse tõlgendamiseks.

Heade koolitajate kaasamine

Heade koolitajate kaasamist koolituse kvaliteedi tagamisel pidasid oluliseks nii juhid, juht/koolitajad kui ka koolitajad. Samas ei oldud ühel meelel, milline ikkagi on hea koolitaja. Enamik juhte, juht/koolitajaid ja koolitajaid tõi intervjuudes välja, et kvaliteedi tagamiseks tuleks kaasata koolitajaid, kellel on kas täiskasvanute koolitaja või mõne muu valdkonna **kutsetunnistus**.

„Kutse taotlemise protsess on üsna hea väljakutse, kes on selle protsessi läbi teinud, see on mulle kui koolitusjuhile garantii.“ (Intervjuu jk11)

Koolitajate endi sõnul tekitab kutse usaldust ja tõendab, et koolitaja suudab arvestada täiskasvanud õppija eripäraga ja tagada selle abil kvaliteeti. Kuigi koolitajatelt kutset ei nõuta, pidasid nad seda siiski vajalikuks – ka need, kel kutse puudus. Mitu koolitajat sõnas, et neil on

tulevikus plaanis kutset taotleda. Samas leidis ka neid koolitajaid, kes kahtlesid kutse sisulises tähtsuses koolitaja isiksuse arengule ning koolituse kvaliteedile. Mõni intervjuueeritu arvas, et kutse saamiseks peab täitma väga palju nõudeid, mis „ületavad normaalsuse piiri“ (intervjuu k12).

„Sellist jama ei ole vaja, ütlen mina. Turg ise selekteerib välja. See on puhas tühi töö ja vaimu närimine, inimese plindrisse panemine. Ma ei ole sellega nõus, et kutset on vaja ainult selleks, et konkureerida hangetel.“ (Intervjuu k12)

Kui koolitajad mõtisklesid pikalt kutse olulisuse üle, siis **juhid ja juht/koolitajad pidasid vajalikuks kõrgemat erialast või pedagoogilist haridust ja praktilist töökogemust** koolitatavas valdkonnas, et tagada kvaliteeti ja suurendada koolituste ja koolitusasutuste usaldusväärsust. Juht/koolitajate sõnutsi on **praktikutest koolitajate kaasamine** aidanud kaasa õppekavade arendamisele, kuna praktikutel on erialane oskustepagas.

Intervjuudest ilmnas, et juhid ja juht/koolitajad valivad oma koolitajaid hoolikalt. Kuna asjatundlikke koolitajaid on keeruline leida ja hoida, siis värbavad nii juhid kui ka juht/koolitajad koolitajaid oma **isiklike kontaktide ja pikaajaliste koostööpartnerite hulgast**, kellega on **ühised väärtused**. Koolitajate sobivuse hindamiseks külastavad juhid koolitusi, vestlevad koolitajatega, uurivad nende varasema kogemuse ning õppijate tagasiside kohta.

„Ainus, mille järgi meie oma lektorite ja enda tööd hindame, on kliendi tagasiside. Mida me seal küsime on ikkagi koolituse sisu, üldine organisatoorne pool ja lektori kompetents. Eks see kvaliteet hakkab lektorist pihta. Keegi teine ei loo sisu ega kujunda atmosfääri seal klassis kui see lektor. Ta peab teemast üle käima, ta peab olema hea koolitaja ja siis kõik teised asjad tulevad järele.“ (Intervjuu j40)

Intervjuudest **ei selgunud siiski ühtset seisukohta**, milline väljaõpe, valdkondlik pädevus või kutsetunnistus peaks olema heal koolitajal. Ühed arvasid, et oluline on koolitaja kutsetunnistus ja andragoogiline haridus, teised leidsid, et kutsetunnistus ja andragoogi kutse pole sugugi olulised, loeb hoopis kogemus ja koolitaja isiksus.

„Siin ei ole ühelgi koolitajal andragoogi kutset ja nad ei ole isegi seda õppinud, aga kõik toimib väga hästi.“ (Intervjuu j18)

Õppija ja tellija vajadustest lähtuvate õppekavade koostamine ja arendamine

Intervjuudest ilmnes, et õppekavasid töötavad täienduskoolitusasutustes välja nii juhid, koolitusjuhid kui ka koolitajad. Koolitajate võimalused õppekavade koostamisel kaasa rääkida on siiski erinevad: on koolitajaid, kes võtavad aktiivselt osa õppekava väljatöötamisest, ja on neid, kellel puudub selleks vajadus (sest selle töö teeb ära juht või juht/koolitaja) või võimalus (koolitaja saab valmis õppekava). Samas on koolitajate arvates õppekava oluline osa koolituse planeerimise protsessis.

Intervjuudest selgus, et õppekavade koostamisel ja arendamisel teevad täienduskoolitusasutused palju, et tagada koolituste kvaliteet. Intervjueeritute sõnul koostatakse ja arendatakse õppekavasid lähtudes seadustest ja regulatsioonidest, õpiväljunditest, olemasolevast kompetentsist ja huvist, õppija ja tellija ootustest ning vajadustest. Kõigeks selleks kogutakse esmalt ideid õppekavade teema ja sisu kohta.

Samas oli intervjueeritute seas ka neid, kes ei pidanud õppekavade arendamist vajalikuks. Nad loovad enda sõnul pigem uued õppekavad vanade õppekavade asemele. Mõni juht/koolitaja ei pidanud õppekavade arendamist vajalikuks, kuna vastav kutsestandard polnud muutunud.

Ideede ammutamine õppekavade koostamiseks ja arendamiseks

Juhtide, juht/koolitajate ja koolitajate intervjuudest selgus, et **ideid uute õppekavade koostamiseks või olemasolevate arendamiseks** saadakse nii (töö)turul kui ka erinevate sihtgruppide (tellija, õppija, tööandja) vajaduste selgitamisest ning koolitaja, juht/koolitaja või juhi enda ettepanekutest. Samuti saadakse ideid konverentsidelt, praktikutelt, projektidest või koostööst teiste koolitusasutuste, töötukassaga ning erialaorganisatsioonide ja -liitudega.

Mitme juhi ja juht/koolitaja intervjuust tuli välja, et õppekavade koostamiseks ja arendamiseks kogutakse informatsiooni oma ala praktikutelt ning jälgitakse turu nõudlust, koolituste täituvust, konkurentide tegemisi ja konkreetse piirkonna vajadusi. Osad intervjueeritud kinnitasid, et

tööturu vajadustest annavad hea ülevaate töötukassa kokkuvõtted ja OSKA raportid, samuti uudiste ja majandustrendide (sh tööjõutrendi) jälgimine.

Nii juhid, juht/koolitajad kui ka koolitajad tõstsid esile, et ideid saadakse **koolitusel osalenute tagasisidest**.

„Uued teemad kasvavad välja ka õppijate tagasisidest. Õppekavade arendusel on märgusõnaks innovaatus, sest õppijad tahavad innovatsiooni.“ (Intervjuu j80)

Mõni intervjuueeritud juht ja juht/koolitaja lisas, et nad käivad ideid kogumas ka konverentsidel, kus tutvutakse uute teemade, lähenemisviiside ja suundumustega maailmas.

Veel lähtuvad juhid, juht/koolitajad ja koolitajad ideede kogumisel projektidest ja valdkonna arengutest. Õppekavade arendamist on kutsunud esile ka täiendkoolitusasutuse enda areng, mis on suunanud muutma ka õppekavasid. Mõne juhi hinnangul on erinevates projektides teistega koos osalemine pakkunud võimalusi koostöösidemeid luua ja näha muutusi oma koolitusasutuse arengutes. Juhtide sõnul on nende suurimad konkurendid ühtlasi nende olulisemad koostööpartnerid, omavahel jagatakse nii ressursse kui ka infot.

Õppekavade koostamine lähtudes seadustest, regulatsioonidest, hangetest ja juhendmaterjalidest

Intervjuudest ilmnes, et õppekavade väljatöötamise protsessi on koolitusasutuste juhtide kinnitusel suuresti mõjutanud **täiskasvanute koolituse seadus** ja **täienduskoolituse standard**. Selgus, et kehtestatud nõuded on andnud parema ettekujutuse, millised peavad õppekavad olema. Näiteks sõnas mitu juhti, et standardi tõttu on muudetud õppekava formaati: kui varem pigem loetleti teemasid, siis nüüd on õppekava põhjalikum. See võimaldab juhtide sõnul pakkuda kvaliteetsemat koolitust.

„Vahel, kui tekivad mõned riigipoolsed nõuded, me võime öelda: „jälle mõtlesid nad midagi välja, aga meil siin pole aega sellega tegeleda“. Tegelikult oli nii, et kui me töötasime õppekavu ümber, tõi see korra meie tegemistesse ja meil tekkis selge ettekujutus, millised peavad välja nägema õppekavad, mida järgmisena välja töötama hakkame.“ (Intervjuu j24)

Juhtide arvates on seadusest kasu saanud ka õppijad – tänu TäKS-i raamistikule on neil õppekavast lihtsam aru saada, mida nad õppima tulevad. Enamik intervjueritud juhte kinnitas, et nad lähtuvad õppekavade koostamisel seadusest ja standardist. Õppekava koostamisel on juhtide sõnul abiks olnud HTM-i koostatud **juhendmaterjalid ja ministeeriumi pakutud koolitused**.

„See siniste kaantega juhendmaterjal on pidevalt töös, see on nagu alusmaterjal, ja rohelistega kaantega materjal on väliselt uus, aga sisu on tuttav.“ (Intervjuu j1)

Juhendmaterjalidest otsitakse abi õpiväljundite sõnastamisel ja tunnistuste väljastamise nõuete kontrollimisel. Osa intervjueritud juhte tõdes, et HTM-i korraldatud hindamise ja õppekava koostamise koolitused olid väga head, info on vabalt kättesaadav ning rohkem selles vallas koolitusi ei vajata. Intervjueritute seas oli siiski ka neid, kes pole teadlikud juhendmaterjalide olemasolust, seega ei ole neid ka kasutanud.

Nii juhid, juht/koolitajad kui ka koolitajad peavad õppekavade väljatöötamisel vajalikuks kutsestandardite järgimist. Lisaks kutsestandardist lähtumisele kasutasid koolitajad õppekavade koostamisel ja arendamisel mitut abi- ja juhendmaterjali (näiteks „Koolitaja käsiraamatut“).

Samuti nimetas mõni koolitaja koostöö olulisust **erialaühingute ja organisatsioonidega nii Eestist kui ka mujalt**, mis aitavad tagada õppekava kvaliteeti kehtestatud ühtsete standardite abil.

„Erialaühingute roll on oluline. [Me teeme] koostööd Euroopa assotsiatsiooniga ning sealt tulevad normatiivid. Standardid ja nõuded loovad klientidele turvalisuse. Valdkond on spetsiifiline ja selles tegutsemisel on turvalisus oluline.“ (Intervjuu k23)

Olulise koostööpartnerina nimetasid paljud juhid, juht/koolitajad ja koolitajad **töötukassat**. Näiteks rääkisid juht/koolitajad, et koostavad õppekavasid töötukassa koolituspartnerile esitatavate nõuete alusel. Paraku leidsid intervjueeritud osapooled, et see koostöö ei ole väga paindlik – töötukassa kirjutab täpselt ette koolituse õppekava eesmärgi ning mänguruumi see ei jäta.

„Õppekavu ma ise välja ei tööta ega arenda ka neid, sest teen töötukassa hankekoolitusi ja hangetes on need ootused ja vajadused juba kirja pandud.“
(Intervjuu k46)

Õppekavade koostamine ja arendamine lähtudes õppija ja tellija ootustest ning vajadustest

Intervjuudest selgus, et **koostöö nii tellija kui ka õppijaga** mängib suurt rolli kvaliteetse koolituse pakkumisel. Intervjueeritud leidsid, et kvaliteetse koolituse üks alus on **sihtrühma tundmine ja tema tegeliku koolitusvajaduse väljaselgitamine** – tegeleda tuleb nii tellija kui ka õppija ootuste, vajaduste, teadmiste taseme ja profiili tuvastamisega. Parima tulemuse saavutamiseks tehakse enne koolitust põhjalikku eeltööd. Näiteks viiakse end kurssi sellega, millises valdkonnas õppija tegutseb, millise eesmärgiga on ta koolitusele tulnud ning kui palju on ta valmis õpingutesse panustama.

„Küsimine ka osalejatelt eelinfot nende ootuste osas.“ (Intervjuu j34)

Juhid sõnasid, et koolituste kavandamisel on kaks suunda. Ühel juhul töötatakse koolitus välja **tellija soovi põhjal**: selgitatakse välja koolitavate vajadused (rakendades eri meetodeid, näiteks eelküsimustik, intervjuu) ning selle põhjal koostatakse õppekava, seatakse õpiväljundid, et saavutada konkreetne tulemuslik eesmärk. Teisel juhul on tegu **avatud koolitustega**, kus on olukord vastupidine – õppekava on eelnevalt välja töötatud, ning välja kuulutatud õppekava täpsustatakse grupi vajaduste põhjal. Lisaks rääkisid juhid, et sageli töötatakse õppekava välja eri osapoolte koostöös, sh kaasatakse valdkonna eksperte. Mõni juht rõhutas, et oluline on oskus

suunata tellijat. Tellija peab mõistma, milline on kvaliteetne koolitus ning oskama koolitust tellides sellele ka tähelepanu pöörata.

„Üks kvaliteedinäitaja on see, kuidas koolitusfirma soovib, tahab, julgeb tellijat heas mõttes survestada, et ta saaks kätte maksimumi. Tellijad sageli ei taha lõputeste, koolitusfirmad on need, kes neid soovivad, rääkides, miks see on hea jne. Väga sageli jääb tellija hinnang meeldimise pinnale – meeldis/ei meeldinud. Kasulikkust nii väga hinnata ei osata, kui koolitusfirma ise väga julge ja aktiivne pole asju selgitama.“ (Intervjuu j47)

Mitu juhti selgitas, et uusi **õppekavasid katsetatakse alguses avatud kursustel**, eksperimentaalkursustel või fookusgruppides ning siis selgub, kas uue kursuse järel on vajadus või mitte. Juhtide intervjuudes kirjeldati mitu korda ka olukordi, kus uus õppekava töötati välja ühe kliendi tellimuse järgi, ent hiljem hakati seda ka laiemalt pakkuma.

„Nii näiteks eripedagoogika koolitus kujunes konkreetse asutuse tellimuse alusel, koostati õppekava, viidi koolitus läbi ja nüüd pakutakse seda õppekava ka teisele ja iga aastaga on see õppekava aina nõutavam.“ (Intervjuu j24)

Mitu intervjuueeritut tões, et õppekava koostamisel peab esiplaanil olema õppija ja teadmine sellest, millised on tema teadmised, kogemused ja praktika. Mitme juhi sõnul **kohandatakse koolitusi osalejate tegeliku taseme järgi**. Juhtide sõnul arvestatakse küll õppija vajadustega, ent samas tegeletakse koolitusel ka oluliste teemadega, mida õppijad pole osanud küsida, ent mida koolitusasutuste juhid oluliseks peavad.

„Rõhutan veelkord, et ma näen, et siin on ikkagi väikesed käärid, et mida me pakume ja mida kliendid tellivad. Me tegeleme ikkagi väga palju varjatud õppekavaga. Me müüme teeninduskoolitust, aga selle all õpetame, kuidas inimesed võiksid mõelda oma tööst, klientidest ja organisatsioonist.“ (Intervjuu j32)

Õppekavade koostamine ja arendamine lähtudes kompetentsist ja huvist

Intervjueeritud sõnasid, et eelkõige **tuginetakse õppekavaarenduses** siiski **enda teadmistele, oskustele ja kogemustele**. Uute õppekavade väljatöötamisel **hinnatakse** juhtide sõnul **koolitusasutuse võimet kavandavat õppekava ka ellu viia** – pakutakse just neid õppekavu, mida olemasolev meeskond suudab teostada ja töötatakse sellega isegi siis, kui see on neile uus.

Sarnaselt juhtidega rääkisid intervjueeritud juht/koolitajad, et asjakohaste õppekavade pakkumisel lähtutakse põhimõttest, et lisaks arendamisele oleks olemas kompetents selle õpetamiseks. Osade intervjueeritud juht/koolitajate sõnul peab õppekava arendamiseks olema pedagoogiline ja erialane kompetents, isiklik kogemus ja tunnetus õppekava disainimiseks. Vähetähtis ei ole ka edasine töö õppekavadega.

„Alustasime kolm aastat tagasi ühe õppekavaga. Praeguseks on meil õppekavu umbes kümme ja me uuendame oma koolituskavasid pidevalt. Harva, kui on võimalik ühe koolituskavaga pikemalt tegutseda. Koolitus on nagu toode, seda on vaja pidevalt arendada, see on ikkagi mõeldud inimesele enesetäiendamiseks, ja meie õpime ka ise kogu aeg.“ (Intervjuu jk42)

Mõni juht/koolitaja sõnas, et õppekavasid töötatakse välja isikliku huvi ja valdkondliku kogemuse põhjal, seejärel testitakse õppekava vajadust turul. Koolitused, mis on osutunud populaarseks, on jäänud ka püsikoolituste hulka.

Koolitajate intervjuudest ilmnas, et õppekavaarenduses järgitakse mitmesuguseid põhimõtteid: on koolitajaid, kes arendavad õppekavasid maailma parandamise ja väärtuste muutmise soovist; on koolitajaid, kes arvestavad juhtkonna soovitusi mõne uue teemaga tegelema hakkamiseks.

Õppekavade koostamine, rakendamine ja arendamine õpiväljundite põhjal

Õppekavade koostamisel ja arendamisel on intervjueeritud juhid, juht/koolitajad ning koolitajad lähtunud **õpiväljunditest ning nende hindamisest** – see on intervjueeritute sõnul oluline viis tagamaks kvaliteeti. Leiti, et õpiväljundid aitavad õppijatele hõlpsamini edasi anda seda, mida õppeprotsessi jooksul omandatakse. Ühtlasi aitavad õpiväljundid ka koolitajal mõista, kuhu võiks õppija koolituse lõpul jõudnud olla ning mida ta võiks osata.

„Õpiväljundid on kontrolli koht. See on raamistik, mis läbi koolituse on sul kogu aeg kohal, et kui sa tahad seda ja seda saavutada ja kas oleme sinna ja sinna jõudnud.“
(Intervjuu k78)

Õpiväljundite sõnastamine oli intervjueeritute sõnul üks esimesi etappe, millega õppekavaarenduse protsessis alustatakse. Juht/koolitajad rääkisid, et õpiväljundid on seatud niinimetatud keskmise õppija järgi, kuna need peavad olema kindlasti saavutatavad.

Mitme juht/koolitaja kui ka koolitaja sõnul hindavad nad omandatud teadmisi või oskusi. Tänu sellele saavad nad tehtud tööle tagasisidet ning vajadusel uuendavad õppekavasid või teemade käsitlemist. Hindamiseks kasutatakse praktilisi töid, eksameid ja arvestusi, et näha, kas õppijad on vajalikud oskused saavutanud.

„Õpiväljundeid saab kasutada valideerimiseks. Kontrollides, kas õpiväljundid saavutati, saab tagasisidet, mida õppijad tegelikult õppisid. Õpiväljundid on väga kasulikud.“ (Intervjuu k14)

Õpiväljundite hindamist on juht/koolitajad kasutanud ka õppijaga sideme hoidmiseks, et teda järgnevalele koolitustele personaalselt kutsuda.

Oli ka neid juht/koolitajaid, kes väljendasid intervjuudes seisukohta, et **õpiväljundite määratlemine pole oluline**, ning kes eelistaksid piirduda käsitletavate teemade kirjeldamisega. Teisalt oli juht/koolitajate seas neidki, kes **õpiväljundite saavutamise kontrollimist vajalikuks ei pidanud**.

Mitu koolitajat rõhutas, et oluline on õppekava **sisuline terviklikkus**: teemad ja metoodika peavad olema õppekavas omavahel kooskõlas, õppekava peab olema praktiline ja tervikliku ülesehitusega. Samuti peeti oluliseks õppekavas olevate teemade aktuaalsust ning mitmekesisust. Koolitajatele on õppekava välja töötades ja edasi arendades tähtis ka **eesmärk**, olgu selleks siis õppijale loodud võimalus enda analüüsimiseks või koolitaja soov jõuda iga õppijani.

„Õppekava väljatöötamisel pean oluliseks õppe-eesmärke, kuhu soovitakse jõuda. [...] Oluline on mõtestada, miks see kursus toimub.“ (Intervjuu k54)

Selleks, et tagada kvaliteeti, peavad koolitajad enda sõnul koolituse **sisu ja materjale pidevalt uuendama**, olles vajadusel paindlikud ja kiired. Oli ka neid intervjueritavaid, kes märkisid, et suhtlevad õppija ja tellijaga edasi ka pärast koolituse lõppemist ning pakuvad vajadusel tuge.

Tagasiside kogumine

Tagasiside kogumist kirjeldati intervjuudes kui ühte kvaliteedi tagamise vahendit. Juhid kinnitasid, et täidavad seaduse nõuet ja küsivad koolituste järgselt **tagasisidet nii õppekorralduse kui ka koolitaja kohta**. Tagasisidet kogutakse nii suuliselt, paberil kui ka elektroonilises keskkonnas. Oli ka neid intervjueritud juhte, kes märkisid, et nad koguvad tagasisidet toimunud koolituse kohta ka koolitajatelt. Juhid leidsid, et õppijad annavad **vähe sisulist ja kriitilist tagasisidet ning soovitusi edaspidiseks**. Kõige väärtuslikumaks peeti **koolituse käigus küsitud vahetut tagasisidet**.

„Aastate jooksul on olnud ka sellist tagasisidet, et kui te seda kohvi veel pakute, siis ma ei tule enam kunagi teie juurde. Ka sellega olen pidanud tegelema. Ma tegelen nende teemadega väga hea meelega, sest see on selge arengukoht. Me ju tahame olla head, me ei taha, et see probleem korduks. Kuid eks me teame ka seda, et inimesi on palju erinevaid ja kõikidel on erinevad ootused, soovid, tujud.“ (Intervjuu j40)

Juht/koolitajate sõnul kogutakse tagasisidet erinevatel viisidel ja aegadel, näiteks on küsitud suulist tagasisidet tervelt kursuselt korraga, näost näkku personaalse suhtluse teel, e-kirja teel, standardse küsimustikuna ning Facebooki postitusena. Kui üldiselt hindasid juht/koolitajad õppijate tagasiside koolitustele valdavalt positiivseks, rõhutati siiski, et **mittemotiveeritud õppijate käest on olnud keeruline koguda edasiviivat tagasisidet**. Samas leidis intervjueritud juht/koolitajate seas ka neid, kes tagasiside kogumist oluliseks ei pidanud, kuna nad ei näinud selles kasutegurit.

„Koolituse tagasisidega on niiviisi, et /.../ et kui ma tahan saada kõrgemaid hindeid, siis ma nad ka saan, aga kas see on kasulik ka õppijale /.../ ühtedel lektoritel on oma teemadega eelis saada paremad hinded.“ (Intervjuu jk76)

Koolitajad pidasid **tagasiside kogumist, analüüsimist ning selle põhjal muutuste tegemist** oluliseks kvaliteedi tagamiseks. Koolitajatel sõnul võimaldab tagasiside mõista, millistele teemadele on vaja rohkem tähelepanu pöörata. Samas selgus intervjuudest, et koolituste tagasisidet kogutakse, ent koolitustel osalejad **ei anna konstruktiivset tagasisidet**, mille põhjal koolitaja saaks muutusi ellu viia.

„Paraku tagasisidelehtedega antav info on nii ja naa, alati pole sisuline või asjakohane. Neid ei taheta väga täita, tehakse justkui kiirustades, sest nagu peab ka. Suuline tagasiside on ausam enamasti ja asjakohasem, seda ka muidugi inimesed jagavad.“ (Intervjuu k64)

Kokkuvõtteks

Intervjuudest selgus, et koolitusasutus tagab kvaliteeti peamiselt seaduste, regulatsioonide järgimisega, heade koolitajate kaasamisega, õppija ja tellija vajadustest lähtuvate õppekavade koostamise ja arendamisega ning tagasiside kogumisega.

TäKS-i koos täienduskoolituse standardiga nähakse kui ühte tööriista täienduskoolituse kvaliteedi tagamisel. Enamik intervjuueeritud kinnitas, et nad lähtuvad oma tegevuses TäKS-ist ja täienduskoolituse standardist. Vastuvõtmise järel tekitas TäKS nii mõnegi intervjuueeritu hinnangul vastuseisu. Ka praegu tekitavad nõuded paljudele segadust, ent enamiku juhtide ja juht/koolitajate hinnangul loob TäKS vajaliku raami täienduskoolitusasutuse töö mõtestamiseks ja kavandamiseks. Samas ei olnud intervjuueeritud üksmeelel kodulehe vajalikkuses. Osad leidsid, et kodulehe pidamine on ebavajalik, sest on ka muid infokanaleid, nt e-kiri või Facebook, mille kaudu infot õppijateni edastada. Paljud aga siiski leidsid, et veebileht on info edastamiseks just õppijatele kasulik.

EHIS on riiklik register ja kuigi sellesse registreerimisele ei eelne kvaliteedinõuete täitmise hindamist, siis mõne intervjuueritu hinnangul näitab EHIS-esse kuulumine, et tegu on asutusega, mille kvaliteeti võib usaldada.

Intervjuueritute hinnangul on heade koolitajate kaasamine kvaliteedi tagamise üks peamine võtmetegur. Heade koolitajate leidmine ja hoidmine aga pole juhtide ja juht/koolitajate sõnul kerge. Intervjuudest ilmneb, et juhid otsivad heade koolitajate näol valmislahendusi. Vastutus olla hea koolitaja on langenud aga koolitaja enda õlule.

Kõige laiemalt rääkisid juhid, juht/koolitajad ja koolitajad kvaliteedi tagamisest õppekava kontekstis. Intervjuudest selgus, et õppekava koostamine ja arendamine kvaliteedi tagamiseks on vajalik ja seda tehakse nii ideid kogudes, õpiväljundeid sõnastades ja hindamist planeerides kui ka asutuse enda kompetentsi uue õppekava elluviimiseks hinnates. Tuge saadakse ka seadusest ja HTM-i juhendmaterjalidest, kuid olulisemaks peetakse koostööd tellija ja õppijaga, et töötada välja nende vajadusi arvestav õppekava. Samas ilmnes, et vaid koolitajad rääkisid õppekavade rakendamisest ja õppija toetamisest õppeprotsessis. Seega võib intervjuude põhjal öelda, et täienduskoolitusasutused tagavad kvaliteeti õppeprotsessi ettevalmistavate tegevuste kaudu ning õppeprotsessi korraldamise kvaliteedi eest lasub vastutus peamiselt koolitajal.

Intervjuudest selgus, et kvaliteedi tagamiseks kogutakse tagasisidet, kuid nii juhid, juht/koolitajad kui ka koolitajad ei olnud rahul tagasiside kvaliteediga, sest tagasiside ei anna arendamiseks piisavat infot.

4.3.3 Kitsaskohad kvaliteedi tagamisel

Riiklik lähenemine täienduskoolituse valdkonnale ei ole ootuspärane

Juhid, juht/koolitajad ja koolitajad nimetasid mitut riiklikust süsteemist ja seadusandlusest tulenevat probleemi. Ühelt poolt leiti, et **riik ei reguleeri täienduskoolitust piisavalt** ning **seadusandlus ei toeta kvaliteetsete koolituste pakkumist** (näiteks ei nõuta koolitajatelt vastavat haridust). Teisalt heideti ette **liiga keerulisi nõudmisi täienduskoolitusasutustele ja bürokraatiat asjaajamises**. Intervjuueritute seas oli neid, kes tundsid, et koolitusasutused peavad täitma üha uusi nõudeid ja seadusi (näiteks isikuandmete kaitse seadus), mistõttu jääb vähem aega

koolituste sisulise poolega tegelemiseks. Koolitajad juhtisid muuhulgas tähelepanu vähesele paindlikkusele avaliku raha kasutamisel ning usaldamatusele koolituste pakkujate suhtes.

„Me tahame, et ühiskond oleks demokraatlik ja vastutusvõimeline. Kuid samas me näeme, et tahetakse liigselt ohjata ja kontrollida. On näha, et me kardame Euroopa Liidu rahade pärast. Rohkem peaks inimesi usaldama.“ (Intervjuu k12)

Juhid ja koolitajad nimetasid kvaliteediga seotud probleemina, et ühiskonnas ei väärtustata **õppimist ja enesearendamist**. See väljendub muuhulgas selles, et riik ei toeta ettevõtjaid töötajate koolitamisel, ettevõtjatel aga puudub huvi või (rahaline) võimalus oma töötajaid koolitada.

Juhid ja juht/koolitajad, kes puutuvad oma töös sagedamini kokku EHIS-ega, nimetasid mitut süsteemi kitsaskohta. Juhtide sõnul esineb **probleeme EHIS-esse andmete sisestamisega** (näiteks samu andmeid sisestavad mitmekordselt erinevad osapooled). Intervjueeritute arvates ei peegelda kogutud andmed tegelikku olukorda koolitusturul. Samuti valmistab muret, et andmete kogumise ja esitamise reeglid muutuvad kiiresti ning seetõttu pole alati teada, milliseid andmeid on vaja esitada koolitustegevuse korraldamisel.

„Praegu ma ei näe, et EHIS-est oleks väga midagi tolku, sest seal on topelt andmeid, kuna registreerivad end nii teenuse pakkujad kui ka allhankijad. See tähendab, et mõlemad panevad enda koolituse kirja ja lõpuks on neil võib-olla 50 000 koolituspäeva, millest pooled on kaetud topelt.“ (Intervjuu j40)

Intervjueeritud leidsid, et **EHIS ei aita tagada koolitusturul kvaliteeti**, sest süsteemis ei ole selgelt näha, millised koolitusettevõtted täidavad täiskasvanute koolituse seadusest tulenevaid nõudeid ja millised mitte. Nii juhid kui ka juht/koolitajad ootasid, et nii enne kui ka pärast täienduskoolitusasutuse EHIS-esse registreerimist **hinnavat asutust ja tema pakutavaid koolitusi**.

„Pärast registreerimist ei ole keegi küsinud ühtki küsimust ega käinud meid kontrollimas. Tegu on ainult formaalse registreerimisega, mille käigus saime numbri. Tegu on nagu anonüümse organisatsiooniga.“ (Intervjuu j33)

Samas lisati, et koolituste kvaliteedi hindamine peaks olema sisuline ning üksnes EHIS-e näitajate põhjal seda teha ei saa. Mõni intervjuueeritu nentis, et **koolituste kvaliteeti ongi raske hinnata, sest puuduvad ühtsed kvaliteedinõuded**. Kuna teenuste pakkujaid on palju, tunnetasid intervjuueeritavad, et justkui **võiks igäüks koolitusi pakkuda**, omamata selleks vastavaid kompetentse. Nii juhid, juht/koolitajad kui ka koolitajad osutasid, et turul on palju neid, kes pakuvad odava hinnaga ebakvaliteetseid koolitusi, ning paraku **puudub väline kontroll täienduskoolituste kvaliteedi üle**. Leiti, et ilma välise kontrollita tunnevad täiendkoolitusasutused, et nende tegevuse vastu ei tunta huvi.

„Kui meil on reeglid ja keegi neid ei kontrolli, siis ju kõik suhtuvad neisse reeglitesse lõdvemalt.“ (Intervjuu jk21)

Probleemina nähti ka seda, et paljud koolitusasutused on tegelikult üksnes **koolituste vahendajad**, kel puudub täienduskoolituse valdkonna pädevus, oma töötajad ja ruumid ning kes pärast hanke võitmist ostavad teistelt teenust, mille sisu kvaliteet on kesine.

„See, mis praegu koolitusturul toimub, on tegelikult õudne. Teema on selles, et täienduskoolituse turule on tulnud massiliselt tegijaid, kes ei ole täienduskoolitusettevõtted sisuliselt, vaid vormiliselt, näiteks igasugused MTÜ-d, kes ei ole ettevõtted klassikalises tähenduses, neil pole palgal inimesi, neil pole vaja kasumit teenida, neil pole oma ruume jne. Neil pole ka mingit täienduskoolituse valdkonna pädevust. Nad on turu solkijad, nad löövad hinnad alla, vastates näiliselt ka hanketingimustele, aga neil puudub tegelikult kvaliteet, mis ilmneb, kui nad hakkavad tellimust reaalselt täitma. Siis nad hakkavad otsima endale nõuetele vastavaid lektoreid, ruume jne. Ja nende pakutav sisu jääb kahjuks kesiseks, nagu kuulda on olnud.“ (Intervjuu k46)

Lisaks soovisid koolitajad riiklikul tasemel **rohkem märgatud ja kaasatud olla**. Mitu intervjuueritavat tunnistas, et vaatamata oma olulisele panusele valdkonna arengusse, ei ole riik neid mingil moel tunnustanud. Ühtlasi leiti, et riik võiks kaasata koolitajaid ekspertidena ka täienduskoolituse valdkonna seadusloomesse.

Hangetel võidab odavam hind, mitte sisuline kvaliteet

Juhid, juht/koolitajad ja koolitajad avaldasid rahulolematust **hangete süsteemiga**. Intervjuudes räägiti, et **hankeprotsess on tihti keerukas ja aeganõudev**, mis raskendab täienduskoolitusasutustel hangetel osalemist. Intervjueeritud leidsid, et hangete koostajad jälgivad küll vormilist täpsust ja kontrollivad nõuete (näiteks aruandekohustuse) täitmist, kuid **ei hinda koolituse sisulist kvaliteeti**.

„Aruandlust on tohutult palju koolituse korraldamisega, võrreldes sisuga. Sisu ei huvita mitte kedagi.“ (Intervjuu j10)

Suurimaks probleemiks peeti siiski seda, et **hangetel võidab odavam hind, mitte kvaliteetsem pakkumine**. Nii juhid, juht/koolitajad kui ka koolitajad arvasid, et õppijate ja tellijate **suhtumine hinda** on probleemne – nad ei mõista, et hea koolitus maksab ka kõrgemat hinda. Ootus odavatele koolitustele mõjutab negatiivselt ka täienduskoolitusasutuste töötajate palkasid.

„No muidugi on probleem selles, et kui tulevad mingid hanked ja võidab ära mõni firma, kellest pole mitte midagi teada ja ta lihtsalt võidab tänu odavale hinnale, siis on see lihtsalt kurb. Odav hind ei taga alati kvaliteeti. Ja sellist olukorda tuleb ette.“ (Intervjuu k43)

Juhid ja juht/koolitajad nimetasid probleemina, et hangete koostajad ei ole kursis valdkonnaga, mille jaoks nad hanget korraldavad ega **oska arvestada valdkondliku eripäraga**. Seetõttu võivad hangete kriteeriumid olla ebamõistlikud või ebarealistlikud. Leiti, et sellist olukorda aitaks vältida pakkuja kaasamine hanke ettevalmistamisse.

Intervjuudes mainiti korduvalt seda, et väiksemad koolitusasutused on võrreldes suurematega hangetel osalemisel **ebavõrdses seisus**, sest neil pole võimalik hanketingimusi täita. Nii juhid kui ka juht/koolitajad leidsid, et kuna **koolitusvaldkond on suuresti projektipõhine**, siis valmistavad koolituste vahepealne aeg ja jooksvad kulud majanduslikke raskusi. Seega tuleb pidevalt tegeleda **raha leidmisega**, kuid see on keeruline just väiksemates ettevõtetes, kus projektide või hangete kirjutamiseks napib ressursse.

„Väikestel ettevõtetel on mured seoses finantsilise suutlikkusega. Arenguteks ja projektide kirjutamiseks napib ressursse. Hea oleks, kui saaksime kusagilt projektivahendeid kasutada.“ (Intervjuu j77)

Juht/koolitajad lisasid, et alati ei teata, kuidas või kust **koolitusele rahastust taotleda**.

Ebaeetiline konkurents ja koostöö nappus

Intervjueeritute sõnul on Eesti koolitusmaastikule iseloomulik **koolituste dubleerimine**. Sarnaste teemade pakkujaid on palju ning omavaheline konkurents on äärmiselt tihe. Kirjeldati juhtumeid, mil „oma töötajatest on saanud konkurendid, nad on teinud oma firma ja võtnud kaasa kliendid“ (intervjuu j8). Sellises olukorras kannatab eelkõige täienduskoolitusasutuste kvaliteet, sest koolitajad võtavad kaasa suure osa kogemuste- ja teadmispagasist. Juhid tunnevad ebaausat konkurentsi ka riigiasutustega. Näiteks pakuvad kutse- ja kõrgkoolid Euroopa Liidu raha eest tasuta koolitusi, mis seab eraasutused ebavõrdsesse olukorda – nad ei saa oma koolitusgruppe täis.

„Ma olen töötukassa koolituspartner, ma kuulutan koolituse välja, ütleme, ma panen endale sinna e-töötukassasse üles, kõik on nagu ok, aga nüüd konsultant ütleb sellele inimesele, et minge valige kutsekool, sealt sa saad ilma rahata ... Seesama Euroopa Liidu raha, ta sööb ära selle süsteemi.“ (Intervjuu j68)

Intervjueeritud leidsid, et Eesti koolitusmaastikku iseloomustab ka **vähene koostöö** eri koolitusasutuste vahel. Puudust tuntakse ühistest kokkusaamistest, kus oleks võimalik vestelda valdkondade arengusuundade ning kvaliteedi üle.

„Kardetakse parimat praktikat jagada ja see on üks suur kitsaskoht. Koostöös tuleb väärtuslikku teadmist, mis aitab kogu ühiskonda sammu võrra edasi.“ (Intervjuu k37)

Vähest võimalust teiste koolitajate ja koolitusettevõtetega suhelda ning võrgustada tõstsid esile eelkõige juht/koolitajad, kes tegutsevadki tihti üksi. Vähese koostöö põhjuseks võib olla **hirm ideevarguste ja kopeerimise ees** – näiteks selgitas üks koolitaja, et õppekavade avalikustamine tõi kaasa probleemi, kus konkurendid kopeerisid nende õppekavasid (intervjuu k64). Samale murele viitas mitu juhti ja juht/koolitajat.

„Mõnikord on tunne, et kodulehele ei tahaks panna nii palju infot, sest konkurendid on varmad kopeerima, koos kirjavigadega.“ (Intervjuu j8)

Heade koolitajate leidmine ja hoidmine on keeruline

Koolituse kvaliteedi tagab kompetentne koolitaja. Seetõttu pidasid juhid, juht/koolitajad ja koolitajad oluliseks kvaliteediga seotud probleemiks seda, kui **koolitaja ei ole oma valdkonnas pädev**. Nimetati nii vajalike erialateadmiste ja õpetamisega seotud oskuste puudumist kui ka võimetust muutustega kaasa minna. **Koolitaja kutse puudumisest** rääkides jagunesid intervjuueritad kaheks – leidsid neid, kes uskusid, et kutse aitab tagada kvaliteetset koolitust, ning neid, kes ei pidanud seda oluliseks.

Juhid ja juht/koolitajad leidsid, et (häid) **koolitajaid on tihti keeruline leida** – seda eriti siis, kui teatud sihtgrupi või teemaga töötamine eeldab spetsiifilisi oskusi. Intervjuueritad tunnistasid, et koolitusettevõtete vahel on tihe konkurents heade lektorite pärast, parimad liiguvad erinevate ettevõtete ja projektide vahel, **ning neid on raske hoida**. Probleemiks on koolitajad, kes teevad koolitusi muude tegevuste kõrvalt, mistõttu kannatab koolituste kvaliteet. Ka uute koolitajatega on raske: nad vajavad alguses lisatuge, mille pakkumine on juhtide hinnangul ressursimahukas ettevõtmine.

„Meil on ülikooli õppejõud, kes õpetab bakalaureuse, magistri ja doktori tasemel ja ka täienduskoolituses. Ta ei ole andragoog-täienduskoolitaja, ta on ülikooli palgal olev inimene, kes teeb nii-öelda haltuurat ka mujal. Ja küsimus on, mis kvaliteet saab tal selliselt olla, ta käib siin ja seal, teeb oma asja ära ehk ajab raha kokku. Mina täiendkoolitajana ei saa endale sellist asja lubada, see pole kvaliteet.“ (Intervjuu k45)

Õppijate ja tellijate vähene valmisolek panustada koolituse õnnestumisse

Juhtide, juht/koolitajate ja koolitajate hinnangul on koolitus tulemuslik, kui sellesse panustavad kõik osapooled – õppija, tellija ja koolitaja. Probleemina tõsteti intervjuudes aga esile, et **tellijad või õppijad ei panusta piisavalt koolituse õnnestumisesse**. Tellimuskoolituse puhul on oluline koostöö tellijaga. Nii juhid, juht/koolitajad kui ka koolitajad leidsid, et **tellijatel puudub tihti visioon, millist koolitust koolitusasutuselt soovitakse** ja miks.

„Tellijad, näiteks koolid, ei ole väga hästi eesmärgistanud, miks koolitust tellitakse, millist koolitust nad vajavad. Eeltöö on jäänud tegemata.“ (Intervjuu k14)

Intervjueeritud kirjeldasid muuhulgas olukordi, kus **tellija ei tea, mida ta tahab**, või ei oska oma tegelikke vajadusi koolituse korraldajale selgitada. See tähendab, et koolitajad peavad koolituse käigus kiiresti ümber orienteeruma.

„Juhil (tellijal) on ühed vajadused, grupil teised. Sageli juht ka ei osale koolituses. Koolitajana on näha, et tegelik vajadus on mujal. Seega peab täienduskoolitus olema paindlik ja väga heade koolitajatega, kes suudavad teha pööranguid.“ (Intervjuu j10)

Lisaks valmistas intervjueeritutele meelehärmi, et paljud tellijad **ei anna koolitustele tagasisidet ega tunne huvi koolituse sisulise kvaliteedi vastu**. Samuti leiti, et tellija ei jälgi, mis toimub pärast koolitust ja kuidas koolitusel osalenud õpitut rakendavad.

Juhid, juht/koolitajad ja koolitajad hindasid oluliseks ka õppijate õppeprotsessi panustamise vajalikkust. See tähendab, et kvaliteedi tagamisel langeb **vastutus ka õppijale** endale, millele ei pöörata tihtilugu piisavalt tähelepanu. Intervjueeritud nimetasid, et suurimaid probleeme

valmistab **õppijate motivatsioon ja keskendumisvõime**. Koolitusel osalejad ei väärtusta enesearengut ega koolitust, nad ei pruugi seal vabatahtlikult olla. Eriti selgelt tuleb see välja töötukassa tellitud koolitustel. Intervjuudest ilmnes, et **õppijate motivatsiooni toetamine** osutub tihti keeruliseks eriti erivajadusega õppijate puhul.

„Nende õpimotivatsioon on üsna väike, sest neil puudub eduelamus, mistõttu on nad isegi depressioonis. Nemad on keerulisem kontingent, nemad on sundolukorras, nad küll tahavad õppima asuda, kuid seal on kaasnevaid teemasid hästi palju.“ (Intervjuu j79)

Järjest sagedamini tuleb ette, et **õppija paneb end koolitusele kirja, kuid ei jõua kohale**. Sellist olukorda kohtab eelkõige projektidega seotud tasuta koolituste puhul. Taas nimetasid intervjuueeritud õppija vähest motiveeritust.

„Ei tulda kohale, ei hakata saadud teadmisi rakendama, käiakse koolitusel aega viitmas.“ (Intervjuu j76)

Kvaliteedi tagamise muudavad keeruliseks ka **erineva tausta ja tasemega õppijad ühes koolitusgrupis**. Näiteks pidas üks koolitaja täienduskoolituse valdkonna suurimaks probleemiks just töötukassa segmenti: grupi ettevalmistamiseks puudub hindamissüsteem, mistõttu satuvad samasse gruppi inimesed, kes ei tohiks koos õppida (intervjuu k7).

Probleeme valmistab ka see, et õppijad **ei süvene eelnevalt koolituse sisusse** ja võivad seetõttu valida koolituse, mis pole neile üldse vajalik või sobilik. Koolitustel on olnud ka neid, kel puudub arusaam õppimisest.

„Probleemiks on see, et tundub, et koolituse valdkonnas ei mõtestata väga sügavalt õppimist. Sageli teevad kliendid otsuse koolitaja karisma alusel. Koolituse tegelik mõju, teadmiste omandamine ja nende rakendamine, eeltöö ei toeta seda tihti, et päriselt elus midagi muutuks.“ (Intervjuu k12)

Osad juhid pidasid kvaliteediga seotud probleemiks, et vaid vähesed õppijad täidavad koolituse eelküsitusi, millega kogutakse nende soove ja ootusi koolitusele. Intervjueeritute arvates ei tutvunud õppijad enne koolitust õppekavaga ega ole seetõttu ka kursis koolitusele seatud eesmärgi või õpiväljunditega. See on loonud olukordi, kus koolitusele tulnud on olnud üllatunud, kui nad on saanud teada, mida koolitusel õppima hakatakse.

Nii juhid kui ka juht/koolitajad tundsid muret, et **uute õppijateni on keeruline jõuda**. Seetõttu ei saa koolitusel osaleda ka inimesed, kellel sellest kõige rohkem kasu oleks.

„Suur probleem on praegu selles, et on raske jõuda teatud sihtrühmani, kuna võrgustikud on läinud haldusreformi tõttu katki ja nendel inimestel ei ole e-posti ega kontot Facebookis.“ (Intervjuu j3)

Muuhulgas tundsid juhid ja juht/koolitajad muret **praktikabaaside või töökohtade piisavuse kohta**, kuhu õppijad saaksid pärast koolitust suunduda. Seetõttu ei saa nad ka õpitut rakendada.

Õppekavade koostamine ja arendamine valmistab raskusi

Intervjueeritud juhid, juht/koolitajad ja koolitajad nimetasid mitut probleemi, millega õppekavade koostamisel ja arendamisel kokku puututakse. Silmitsi seistakse näiteks vormiliste raskustega: tihti napib eestikeelset lugemisvara, millele tuginedes õppekava koostada; segaseks jääb terminoloogia või see, kuidas õppekava vormistada tuleks. Probleemidena loetleti veel õpiväljundite sõnastamist ja hindamist ning ressursside leidmist õppekava järjepidevaks arendamiseks.

Intervjuudest ilmnes, et õppekavade väljatöötamisel on vahel keeruline leida õigeid sõnu, mis väljendaksid kõige täpsemalt õppekava koostajate taotlusi, st koolituse eesmärgi. Omaette raskusi valmistab **õpiväljundite sõnastamine**.

„Kuidas seda kõige paremini ise mõista, kirja panna, mis on tähtis, mis ei ole tähtis – seal on päris suur katsumus. Ma ei ole praegugi kindel, et need õpiväljundid kõige õigemad, paremad ja olulisemad on.“ (Intervjuu j18)

Lisaks õpiväljundite sõnastamisele valmistab raskusi **õpiväljundite hindamine**. Intervjuudes märgiti, et hindamisele ei soovita kulutada liiga palju aega, pigem tahetakse integreerida hindamist koolituse sisse. Juhid lisasid, et keeruline on ka **asjakohaste hindamiskriteeriumite seadmine**: oluline on, et need oleksid mõõdetavad ja hinnatavad ega hirmutaks õppijaid, seda eriti lühikesel koolitusel ja olukorras, kus **õppijatel on vastuseis õpiväljundite hindamisele**. Veel tuntakse muret, **kuidas koostada õppekava, mis toetaks õppijate õpioskusi**.

„Ühe päevaga oodatakse imet. See on kõige suurem arengu koht, et kuidas ühe päevaga saavutada kõik õpiväljundid ja neid kontrollida ja teha seda kõike inspireerivalt.“ (Intervjuu j32)

Õppekavade koostamisel ja arendamisel on tihti probleemiks **ressursside (inimesed, aeg, rahalised vahendid) leidmine**. Korduvalt mainiti, et olemasolevate õppekavade arenduseks ei jää tihti aega – muutused on väga kiired, mistõttu tuleb pidevalt luua uusi õppekavu.

„Me ei saa arendada õppekava, kogu aeg tuleb uusi luua. Õppekavaarendust kui sellist me ei tee, sest meil pole koolituskavas ühte ja sama teemat isegi mitte aasta, rääkimata siis aastaist. Sama koolituskonspekti ei saa me kasutada üle poole aasta, vahel isegi mitte korduvalt.“ (Intervjuu j41)

Ressursside piiratus õppekavaarenduses on **suurim probleem väikestele täienduskoolitusasutustele**. Näiteks on väikeses täiendkoolitusasutuses tihtipeale mitu valdkonda ühe inimese vastutada, mistõttu ei jõuta kõikide arendustega kaasas käia ning ka hangetel osaleda, kuna see võtab palju aega. Samuti on keerulisem uute õppekavadega turule tulla, kuna nende ettevalmistamine on suur ja vastutusrikas töö, milleks väikesel koolitusasutusel ei jätku lihtsalt vahendeid. Ressursside vähesus mõjutab seega suuresti ka väikeste täienduskoolitusasutuste konkurentsivõimet.

Õppekavaarendamise protsessis oli intervjuueeritute sõnul raske see, et **õppijate tase on erinev**, mis muudab keeruliseks õppekavade koostamise ja uuendamise. Õppijatel on õppeprotsessis väga erinevad vajadused. Sellest tingituna on näiteks keerukas arvestada, kui palju aega kulub

auditoorsele, praktilisele ja individuaalsele õppele. Õppekava arendamisel sooviksid juhid, juht/koolitajad ja koolitajad toetuda õppijate tagasisidele. Paraku **ei ole õppijate tagasiside sageli piisavalt konstruktiivne**, et selle põhjal saaks teha õppekavas konkreetseid muutusi.

„Tagasisidet ei taha eestlane tegelikult väga anda, neile ei meeldi see ja teisalt on see ka selline hetke ajel tagasiside, millel ei pruugi sisulist väärtust olla, ja inimesed on ka sageli väsinud koolituspäeva lõpuks.“ (Intervjuu jk42)

Näiteks tahaks mõni koolitaja tagasiside abil saada aimu, kas koolitusest on õppijale praktilist kasu olnud näiteks töö leidmisel, tööalase karjääri edenemisel.

Õppekavaarendusel on probleemiks osutunud ka **õppijate materiaalsed võimalused**. Juhid sõnasid, et sageli oleks õpiväljundite saavutamiseks vaja teha pikk ja sisult mahukas kursus, ent õppijad ei suuda selle eest tasuda.

„Siin on peamine vastuolu, et riik soovib pikaajalist õppekava, et inimesed õpiksid kaua ja süsteemselt – see on ka õige, aga peab arvestama, et inimene peab tasuma selle koolituse eest. Pidevalt on küsimus, kas iga soovija saab tasuda suurt summat oma koolituse eest. Dilemma on pidevalt, kui mahukalt teha.“ (Intervjuu j24)

Juhtide sõnul on uute õppekavade koostamisel ja nende ellu viimisel üks murekoht **koostöö koolitajatega**. Juhid tundsid, et nad ei saa õppekavade koostamisel (sh teemade ja ajalise mahu kokku sobitamisel) koolitajatelt abi – harv pole juhul, kui koolitaja soovib ette saada valmis kava. Samas tõdesid juhid, et ka koolitajatel puuduvad tihtipeale oskused luua õppekavu ning sõnastada koolituse eesmärgid ning õpiväljundeid. Siit omakorda koorub välja teinegi probleem, millele juhid tähelepanu pöörasid: **koolitajad ei järgi õppekava**. Näiteks rääkisid juhid, et teevad pidevalt järelevalvet, et veenduda, et koolitajad õppekavast kinni peaksid.

Intervjueeritud tõid näiteid olukordadest, kus õppekava arendamist või uue õppekava loomist takistas **koostöö puudumine eri osapoolte vahel**. Näiteks kirjeldas üks juht/koolitaja soovi tuua turule uus õppekava, mis pidanuks baseeruma kutsestandardil. Uut õppekava ei suudetudki avada, kuna asutus ei saanud abi haridus- ja teadusministeeriumist ega kutsekojast.

Kokkuvõtteks

Intervjueeritavad tõstsid peamise kvaliteediga seotud probleemina esile, et koolituste kvaliteeti on raske hinnata, sest puuduvad ühtsed kvaliteedinõuded. Nii juhid, juht/koolitajad kui ka koolitajad osutasid, et turul on ebaühtlase kvaliteediga koolitusasutusi, kes pakuvad odava hinnaga ebakvaliteetseid koolitusi, ning paraku puudub väline kontroll täienduskoolituste kvaliteedi üle. Samuti on probleemiks eetilised väärtused, kuna kontroll puudub, siis esineb nii õppekavade kopeerimist kui ka ideede vargust.

Vastutus turu reguleerimise eest peaks intervjueeritute arvates langema riigile. Kui ühelt poolt leiti, et riik ei reguleeri täienduskoolitust piisavalt ning seadusandlus ei toeta kvaliteetsete koolituste pakkumist, siis teisalt heideti ette liiga keerulisi nõudmisi täienduskoolitusasutustele ja bürokraatiat asjaajamises. Nenditi, et ka EHIS ei ole aidanud kvaliteeti tagada, sest sellesse registreerumisele ei eelne ega sellele ei järgne kvaliteedinõuete hindamist.

Rahulolematust põhjustas ka hangete süsteem, mis on intervjueeritute hinnangul aeganõudev ja keerukas. Nad leidsid, et hangete valikukriteeriumid ei ole mõistlikud, jälgitakse hangete vormilist täpsust ja hinda, aga ei hinnata koolituse sisulist kvaliteeti. Suurimaks probleemiks peetigi, et hangetel võidab odavaim hind, mitte sisult kvaliteetseim pakkumine.

Intervjueeritute hinnangul iseloomustab Eesti koolitusi koolituste dubleerimine ja vähene koostöö koolitusasutuste vahel. Puudust tuntakse ühistest kokkusaamistest, kus oleks võimalik arutada valdkondade arengusuundade ning kvaliteedi üle.

Intervjueeritud olid ühel meelel, et koolituse kvaliteeti tagab peamiselt koolitaja. Juhid ja juht/koolitajad leidsid, et häid koolitajaid on tihti keeruline leida – konkurents on tihe ning uute koolitajate kaasamine on ressursimahukas ettevõtmine. Koolitajaid on, kuid alati ei ole nad oma valdkonnas pädevad või siis ei suuda nad põhitöö kõrvalt piisavalt pühenduda koolitaja tööle.

Nii juhid, juht/koolitajad kui ka koolitajad kinnitasid, et tellimuskoolituse õnnestumiseks on vaja tellijatelt saada konkreetne lähteülesanne. Paraku on tihti probleem tellijapoolse visiooni puudumises, st ei sõnastata selgelt, millist muutust koolitusega soovitakse saavutada, mis on eesmärk, ootused ja vajadused.

Juhid, juht/koolitajad ja koolitajad leidsid, et kvaliteedi tagamisel langeb vastutus ka õppijale endale, millele ei pöörata piisavalt tähelepanu. Probleeme valmistab õppijate motivatsioon ja keskendumisvõime. Intervjueeritud lisasid probleemina veel, et õppijad ei anna piisavalt sisulist tagasisidet koolituse parendamiseks, samuti esineb õppijate vastuseisu õpiväljundite hindamisele. Lisaks selgus, et õppijad ei esita koolituse kvaliteedi kohta küsimusi, mis võib intervjueeritute hinnangul olla tingitud väikesest õpimotivatsioonist. Teisalt annab selline suhtumine aimu õppija vähesest tunnetatud vastutustest kvaliteetse koolituse saamisel.

Õppekavaarenduses on peamine katsumus, kuidas koostada õppekava, mis toetab õppija õpioskusi, ning kuidas sõnastada õpiväljundeid ja hindamiskriteeriume, mis toetavad õppimist, on mõõdetavad ega hirmuta õppijaid. Samuti on intervjueeritute hinnangul keerukas arendada õppekava, kui õppijad on väga erineva tasemega ja kui asutusel endal napib ressursse järjepidevaks õppekava arendamiseks või koostamiseks.

4.3.4 Juhtide, juht/koolitajate ja koolitajate enesetäiendamine ja koolitusvajadused

Nii juhid, juht/koolitajad kui ka koolitajad kirjeldasid intervjuudes, et nad tegelevad enesetäiendamisega erinevatel viisidel. Valdav osa intervjueeritutest käib koolitustel, loeb erialast kirjandust või võtab osa konverentsidest. Enesetäiendamiseks on erinevaid põhjusi: soov ennast pidevalt arendada, olla kursis uute regulatsioonide ja õppemetoodikatega, püsida konkurentsivõimelisena ning suhelda koostööpartneritega. Vajadus koolituste järele oli intervjuudes osalenutel püsivalt suur. Eelkõige soovitakse osaleda juhtimispädevuse arendamisega seotud koolitustel ning vajatakse tuge õppetegevuste arendamisel. Tähtsal kohal on isiklik areng, eeskätt vaimse tervise hoidmisega seotud koolitused.

Juhtimispädevuse arendamisega seotud koolitused

Intervjueeritavad tundsid vajadust **majandus- ja õigusvaldkonna koolituste** järele. Eriti selgelt ilmnes see juhtide ja juht/koolitajate intervjuudest. Ettevõtte laiendamine, riigihangetel osalemine, erinevatest rahastusvõimalustest ülevaate saamine, projektide kirjutamine ja seadusi ning regulatsioone tutvustavad koolitused olid peamised teemad, mis intervjuudes esile tõusid. Kuna täienduskoolitusasutuste juhid puutuvad väga palju kokku erinevate lepingutega, eriti käsundus- ja võlaõiguslepingutega, pidasid nemad vajalikuks ka juriidilisi koolitusi.

Samuti ilmnis intervjuudes huvi **turunduskoolituste** (sotsiaalmeedia kaasamine turundusse, internetiturundus, sihtgruppide leidmine) ning **digipädevuste arengut toetavate koolituste** (kodulehe loomine ja haldamine) vastu.

Õppetegevuse arendamisega seotud koolitused

Et juhid, juht/koolitajad ja koolitajad puutuvad õppetegevusega kokku erinevates aspektides, olid ka nende koolitusvajadused mõnevõrra erinevad. Juhid vajaksid koolitustegevuse arendamise eesmärgil **õppekavade koostamise ja arendamisega seotud koolitusi**. Muuhulgas rõhutati, et õppekava koostamise koolitustel peab pöörama tähelepanu valdkonna spetsiifikale („Maalrid ja terapeutid ei sobi ses osas kokku.“ Intervjuu j9). Lisaks leiti, et oleks vaja **teadmisi õppijate taseme väljaselgitamiseks ja gruppide komplekteerimiseks**.

„Kuidas komplekteerida gruppe nii, et tase oleks enam-vähem võrdne, et kuidas selgitada õppija koolitusvajadus välja nii, et õppija ei solvuks ja õpihimu ei raueks.“ (Intervjuu j1)

Juht/koolitajad ja koolitajad tahaksid osaleda koolitustel, kus nad saaksid õppida juurde **uusi õpetamismeetodeid ja lähenemisi** ning mõista paremini **õppeprotsessi disaini ja motivatsiooni tekitamist**. Vajadust tunti ka tänapäevaseid õppekeskkondi ja õppematerjale käsitlevate koolituste järele. Koolitajad pidasid oluliseks ka koolitusi, mis **aitaksid toetada õppijaid**: kuidas tunnustada, kuidas juhendada õppimist, kuidas õpetada õppima.

„Õppimise õppimine on oluline – kuidas õppida efektiivsemalt ja milliste metoodikatega saaks asju paremini omandada, et õppimine oleks lihtsam ja meeldivam kogemus.“ (Intervjuu k39)

Juhid soovisid saada teadmisi ka selle kohta, **kuidas häid koolitajaid ära tunda**. Ühtlasi pidasid nad oluliseks oma koolitusasutuse koolitajate kompetentsi arendamist.

Üldpädevused ja isiklik areng

Intervjueeritud loetlesid mitu **üldpädevustega** seotud koolitust, millel osalemist peetakse oluliseks: praktilised keelekoolitused, loovuse arendamine ning vaimse tervise hoidmisega seotud koolitused. Nii juhid, juht/koolitajad kui ka koolitajad kinnitasid, et nad peavad oluliseks **erialast täiendust**. Selle all peeti silmas spetsiifiliste teadmiste uuendamist valdkonnas, milles tegutsetakse.

Intervjueeritud leidsid, et kasu oleks ka **suhtlemise, psühholoogia ja gruppide juhtimise kursustest**, kuna koolitustel osalejate sotsiaalsed oskused on sageli tagasihoidlikud.

„Mul on täiskasvanute koolitaja diplom, kuid sellest pole palju abi. Vaja on gruppidega töötamise oskusi, grupidünaamika, proaktiivse tegevuse juhtimise oskusi. Ma vaatan, miks tulevad inimesed koolitusele ja kuidas nad käituvad harjutuste ajal ja vaheaegadel. Paljud eelistavad ennast isoleerida. Väga oluline on integreerida inimesed gruppi, see ei ole tehnikate küsimus, see on sotsiaalse keskkonna loomise küsimus.“ (Intervjuu j33)

Juhid avaldasid intervjuudes soovi **õppida teiste kogemustest**. Nad võtaksid heal meelel osa erinevatest koostööprogrammidest ja -võrgustikest (nii Eestis kui ka välismaal), et „saada kolleegidega sõbralikeks konkurentideks“ (intervjuu j50). Välja käidi ka idee moodustada koolitusasutuste kogukond, kus asutused saaksid üksteiselt õppida.

„Koolitusasutused tuleks panna üksteise kasuks tööle. Finantside teema, õiguse, regulatsioonide ja seaduse pool – võiks olla töötuba selle turu kohta, mõttetalgud selle teadmise valguses koostöö võimalustest. Kavandada koos uuringu tulemuste valguses järgmised sammud ja koos mõelda.“ (Intervjuu j32)

Kokkuvõtteks

Intervjuudest selgus, et enesetäiendus on juhtidele, juht/koolitajatele ja koolitajatele oluline. Valdkondi, milles end arendada soovitakse, on palju, mis näitab intervjueeritute valmisolekut pidevaks tööks isikliku ja professionaalse arengu nimel. Räägiti soovidest osaleda näiteks majandus- ja õigusvaldkonna koolitustel, õppekavade koostamise ja arendamisega seotud

koolitustel ning kursustel, mis aitaksid mõista paremini õppijat ja tema vajadusi. Intervjueeritud tahaksid osaleda ka üldpädevuste (suhtlemine, keelekoolitused) arendamisega seotud koolitustel. Vaimse tervise hoidmine on valdkond, millele peaks senisest enam tähelepanu pöörama.

4.3.5 Ootused välisele kvaliteedihindamisele

Juhid, juht/koolitajad ja koolitajad tõdesid, et täienduskoolituse valdkonna üks suurim probleem on koolituste ebaühtlane tase. Paljud väljendasid selget vajadust kvaliteedi hindamise järele täienduskoolituse valdkonnas.

„Täienduskoolituse valdkonna probleem on suur ebaprofessionaalsus. Võrdleksin seda vohava selgeltnägemise ja pärlite keerutamise teemaga, et igaüks võib seda teha. Lahendus olekski kvaliteedihindamine, kus saaks inventuuri ära teha.“ (Intervjuu j3)

Intervjuudes avaldati arvamust, et õppekavade koostamisel oleks vaja **toetavat välist kontrolli**, mille käigus saaksid koolitusasutused sisulist tagasisidet. See omakorda aitaks kaasa kvaliteetsete õppekavade kujundamisele.

„Kui varem pidid koolituskeskused esitama õppekavad tegevusloa saamiseks HTM-ile ning said sealt palju sisulist tagasisidet, siis selline kontroll distsiplineeriks ja korrastaks.“ (Intervjuu j24)

Ootused EHIS-ele

Nii juhid kui ka juht/koolitajad leidsid, et Eesti Hariduse Infosüsteemi (EHIS) andmebaasi kogutavad andmed võiksid pakkuda riigile selgemat ülevaadet koolitusturust ja olla abiks üksikisikule koolituse välja valimisel. Ühe peamise ootusena nimetati, et EHIS-es oleks koolituse registreerimisel kontroll, mis teeks kindlaks, kas koolitusasutusel on kõik kvaliteedinõuded täidetud. Samuti võiks EHIS intervjueeritute arvates kajastada koolitusasutuse varasemat tegutsemisajalugu ja tegevuslubasid, et näha, milline on koolitusasutuse varasem taust.

Ootused kvaliteedimärgile

Intervjueeritud leidsid, et täienduskoolituse kvaliteedimärk oleks koolitusasutusele ja -meeskonnale suur **tunnustus** ning annaks **kindlustunde, et tehakse kvaliteetset tööd**. Intervjuudest jäid kõlama mõtted, et kvaliteedimärgi taotlemine võiks **soodustada koolitaja või koolitusettevõtte arengut**. Ühtlasi annaks märk **tellijale ja õppijale teada**, et tegu on kvaliteetseid koolitusi pakkuva ning usaldusväärse koolitaja/asutusega.

„Koolitusturul on teisi firmasid kah, igasugune linnuke ja märk on hea. Koolitused on üsna kallid ja valides on osalejale hea näha, kas see on lihtsalt ilus jutt või on keegi kolmas osapool andnud oma hinnangu märgi näol. Üks asi on, kui firma ise kinnitab oma väärtust. Oluline on väline hindamine. Märk näitab läbipaistvust. Märgil on väärtus turunduse osas.“ (Intervjuu j34)

Muuhulgas leidsid intervjueeritud, et märk võiks tuua endaga kaasa **lisaväärtuse hangetel** ning võimalusel ka muid **boonuseid** (näiteks rahaline toetus kvaliteetse koolituse pakkujale, et võimaldada osalejatele soodsamaid koolitusi). Intervjuudes osalenute arvates aitaks kvaliteedimärk **koolitusi paremini turundada**. Märk annaks koolitajale/koolitusettevõttele selge konkurentsieelise ning võimaldaks positiivselt teistest turul olijatest eristuda.

„Kvaliteedimärk, kui selline asi on välja töötatud, siis loomulikult jõuab see ka inimesteni. Kõik ju teavad, et toiduainetel võivad peal olla Eesti parim või mis iganes. Ja kui ka mõnel koolitusel on juures Eesti parim vms, siis kindlasti on see üks võimalus, kuidas koolitusi paremini müüa. Ta on turunduslik argument ja ka aitab inimesi valikute tegemisel.“ (Intervjuu k43)

Osad juhid leidsid, et märk võiks aidata kaasa **täienduskoolitusasutuste kogukonna tekkele**, soodustades osapoolte (nt töötukassa, koolitusettevõtted jt) vahelist koostööd ning parandades seeläbi koolituste kvaliteeti. Koolitajate arvates annaks märk ette sisulise **kvaliteediraamistiku**, mis omakorda lihtsustaks koolitaja tööd ja säästaks aega koolituste ettevalmistamisel.

Nii juhtide, juht/koolitajate kui ka koolitajate seas leidsid neid, kes sõnasid, et **vajadus kvaliteeti näitava märgi järele puudub**. Mõni juht ja juht/koolitaja oli oma koolitusasutuse kvaliteedis niivõrd kindel, et väline kinnitus ei annaks nende sõnul midagi märkimisväärtset juurde.

„Esimene emotsioon oli see, et kvaliteedimärk on mingi formaalsus – täidame „linnukesed“. Tekkis küsimus, et mis kasu meil sellest oleks. Kool toimib ju hästi. Kuidas üldse oleks võimalik sellist kirjut maastikku hinnata? Kuidas ehitada süsteem, mis näitab, kuidas sisu toimib?“ (Intervjuu j18)

Ettepanekud kvaliteedimärgi arendamiseks

Kõige suuremaid küsimusi tekitas intervjuueeritutele see, **kuidas hinnataks märgi taotlemisel koolituste kvaliteeti**. Oluliseks peeti kvaliteedimärki reguleerivate nõuete selgust – täienduskoolitusasutused peavad mõistma, mida ja miks hinnatakse.

Intervjuueeritud leidsid, et välja tuleks töötada **ühtsed ja põhjalikud kriteeriumid**, mis sunniksid märgi taotlejat pingutama. Samaaegselt ei tohiks kvaliteedimärgi taotlemise protsess olla nii bürokraatlik, et tooks endaga kaasa liigselt koormava välise kontrolli. Paljud intervjuueeritustest leidsid, et tegu **ei tohiks olla tasulise märgiga**. Üldiselt nähti probleemina, et laia täienduskoolituse turgu on keeruline ühe katuse ja kvaliteedimärgi alla mahutada.

„Kvaliteedimärk on selline asi, et ei saa ju võrrelda meid ja neid, kes valmistavad ette näiteks pottseppa, see pole võrreldav. Me oleme nagu teabekeskus, meie ei õpeta ühte asja, me ei õpeta kedagi välja, me ei anna välja kutsetunnistusi.“ (Intervjuu k45)

Oluline on märkida, et intervjuueeritud juht/koolitajate seas oli neid, kes **avaldasid soovi ise kvaliteedimärgi nõuete väljatöötamises osaleda**. Leiti, et õppekavade sisuliste indikaatorite määratlemine eeldab **valdkonna ekspertiisi**, mida juht/koolitajad meelsasti jagaksid. Samas tunti ka laiemat **muret Eesti koolitusturu olukorra pärast** ning soovi selle parandamisele kaasa aidata.

„Vajalik on välishindamine, auditeerimine, ma tahaks seda teha. [...] Praegu on tase Eestis nutma ajav ja oleks aeg kriteeriumid paika saada.“ (Intervjuu jk36)

Kokkuvõtteks

Juhid, juht/koolitajad ja koolitajad olid ühel meelel, et ebaühtlase tasemega täienduskoolituse valdkonna üks olulisemaid küsimusi on, kuidas tagada koolituste kvaliteet. Paljud intervjuueeritud nägid selget vajadust kvaliteedi hindamise järele – võimalusi selleks võiksid pakkuda nii olemasolevad süsteemid (nt EHIS) kui ka kvaliteedimärgi väljatöötamine.

Üldiselt peeti märki vajalikuks: see tähendaks tunnustust tehtud töö eest ja annaks asutusele kindlustunde, et pakutakse kvaliteetseid koolitusi. Ühtlasi annaks märk tellijale ja õppijale teada, et tegu on usaldusväärse täienduskoolitusasutusega. Koolitajate, juhtide ja juht/koolitajate hulgas leidis siiski ka neid, kelle hinnangul märk täienduskoolituste turule suurt juurde ei annaks.

Kvaliteedimärgi saamise protsess tekitas küsimusi paljudele intervjuueeritutele. Nende arvates on vaja selgust, kuidas märgi taotlemisel kvaliteeti hinnatakse ja millised on kriteeriumid, sest laia täienduskoolituse turgu on keeruline ühe katuse ja kvaliteedimärgi alla mahutada. Mitu intervjuueeritavat märkis, et soovib kvaliteedimärgi arenduses kaasa lüüa.

5. Arutelu

Uuringu eesmärk oli hinnata olukorda Eesti täienduskoolituse turul, et anda alus täienduskoolituse kvaliteedi hindamise süsteemi väljatöötamiseks ja tõuge iga õppija vajadustele ja võimetele vastavate koolituste pakkumiseks. Selleks uuriti,

a) kuivõrd vastab täienduskoolitusasutuste veebilehtedel olev teave täiskasvanute koolituse seaduses nõutule;

b) kuidas täienduskoolitusasutused rakendavad täienduskoolituse standardis sõnastatud õppekavade aluspõhimõtteid ning kui sidusad ja õppimist toetavad on täienduskoolituse õppekavad;

c) milline on täienduskoolitusasutuste juhtide, juht/koolitajate ja koolitajate arvates kvaliteetne täienduskoolitus, kuidas tagatakse kvaliteeti täienduskoolitusasutuses, millised on väljakutsed täienduskoolituse valdkonnas, millised on koolitusasutuste juhtide, juht/koolitajate ja koolitajate koolitusvajadused ning ootused täienduskoolitusasutuse kvaliteedi hindamise süsteemile.

Järgnevalt esitleme peamiseid uuringutulemusi ning nendest johtuvaid järeldusi uurimisküsimuste kaupa.

Kuivõrd vastab teave täienduskoolitusasutuste veebilehtedel täiskasvanute koolituse seaduses nõutule?

EHIS-esse registreerudes ja tegevusnäitajaid esitades kinnitavad täienduskoolitusasutused, et nad täidavad TäKS-i nõudeid. Paljudest intervjuudest ilmnas, et **TäKS loob vajaliku raami koolitusasutuse töö mõtestamiseks ja kavandamiseks** ning seda peetakse kasulikuks tööriistaks täienduskoolituse kvaliteedi tagamisel.

Sellele vaatamata selgus nii veebilehtede hindamisest kui ka juhtide, juht/koolitajate ja koolitajatega tehtud intervjuudest, et **informatsiooni avalikustamisega seotud nõudeid täidetakse osaliselt**. Ligi pooled täienduskoolitusasutustest ei olnud avaldanud oma veebilehel informatsiooni õppekorralduse põhimõtete ja täienduskoolituse tegevuse kvaliteedi tagamise kohta. Enamikul veebilehtedel leidunud õppekavades oli avalikustatud koolituse nimi ja õppe

sisu, kuid ligi pooltes õppekavades ei olnud kirjeldatud õpingute alustamise eelduseid, praktilise ja iseseisva töö mahtu, õppekeskkonna kirjeldust, lõpetamise tingimusi ja õpiväljundeid.

Need tulemused on üllatavad, kuna veebilehel (või muul digitaalsel avaliku ligipääsuga infokandjal) sisalduv teave on õppijatele koolituse valiku tegemisel esmatähtis (Sallis, 2014). Kui õppija ei leia veebilehelt vajalikku informatsiooni, siis on tõenäoline, et ta ei vali ka koolitust, mille kohta ei ole teada, kuidas toimub näiteks koolitusele registreerimine, kas tal on võimalik õppetasu haigestumise korral tagasi saada või mida tuleb tal koolituse jooksul või lõpus teha, et saada tunnistus (koolituse lõpetamise tingimused). Puuduliku info põhjal koolitust valides võib tekkida olukord, kus õppija pettub, kuna tuli koolitusele valede ootustega. **Seega tasub koolitusasutustel õppijate leidmiseks ja hoidmiseks senisest enam läbi mõelda, kuidas olulist infot edastada viisil, mis vastaks õppijate ootustele ja vajadustele ning tagaks, et iga õppija mõistaks edastatava info sisu.**

Mitu intervjuueeritud rääkis, et seadusega ettenähtud nõue pidada täienduskoolituse teabe avalikustamiseks veebilehte on nende hinnangul ebavajalik, mistõttu **täidavad nad seadust teadlikult valikuliselt**. Nad on veendunud, et õppurid veebilehte ei külasta, kuna saavad vajaliku info näiteks e-kirja teel saadetud reklaamist või sotsiaalmeedia kanalite kaudu. Samas selgus uuringust, et paljud intervjuueeritud peavad veebilehte väga oluliseks, sest see on õppijale info saamiseks vajalik. On võimalik, et osadel **asutustel puuduvad oskused ja ressursid veebilehe loomiseks ja haldamiseks**, samal ajal kui sotsiaalmeedia kanalites on info vahendamine lihtne ja enamjaolt tasuta. Õppijateni jõudmiseks kasutavadki paljud sotsiaalmeedia kanaleid. Seetõttu tasub kaaluda, kas **traditsiooniliste kanalite (nagu veebileht) kõrval võiks TäKS-i järgi olla lubatud ka muude digiplatvormide (näiteks Facebook, LinkedIn) kasutamine, mis võimaldaks asutustele teabe avalikustamisel paindlikumat lähenemist**. Tegelikult on haridus- ja teadusministeerium sellist lähenemist juba rakendanud, asjakohane oleks muuta ka seaduse sõnastust.

Informatsiooni avalikustamisega seotud nõuete osaline/valikuline täitmine võib olla tingitud ka sellest, et koolitusasutused ei mõista seaduses sätestatud nõuete tähendust ja vajalikkust ega seosta neid kuigivõrd asutuse igapäevategevustega. Ka intervjuudest selgus, et TäKS-i nõuded

tekitavad paljudele segadust, mistõttu ei olda kindlad, kui hästi neid täidetakse. Näiteks võib seadust lugedes järeldada, et asutusel peab olema hulk dokumente kategoorias „tingimused ja kord“. Tegelikult ei ole oluline see, et veebilehel oleks olemas dokument pealkirjaga „Õppetasu maksmise, sellest vabastamise ja selle tagastamise tingimused ja kord“, vaid õppijasõbralik info, millest on hõlpsasti võimalik välja lugeda, kuidas õppetasu makstakse ja millistel tingimustel seda tagastatakse.

Seaduses sätestatud nõuete tähenduse pinnapealset tõlgendust ilmestab ka viis, kuidas täienduskoolitusasutused oma tegevuse kvaliteedi tagamise alustes täienduskoolituse standardile toetuvad. Enamikel juhtudel toovad nad välja, et asutus tagab õppekavade kvaliteeti lähtudes täienduskoolituse standardis väljatoodud põhimõtetest. Selle kinnituseks lisatakse loetelu õppekava komponentidest, mida täienduskoolituse standard nõuab (koolituse pealkiri, õpiväljundid, õppe maht, sisu, lõpetamise tingimused jne), kuid ei mõtestata enda jaoks lahti näiteks sellist standardi nõuet nagu „täienduskoolituse õpiväljundid sõnastatakse nii, et nende alusel on võimalik hinnata õppekava läbinu teadmisi ja oskusi“. Õppekava komponendid on küll olulised suunanäitajad, kuid samas sisutud, kui neile ei järgne infot, kuidas õppekava komponentide kaudu koolituse kvaliteeti tagatakse. Näiteks – millised on asutuste nõuded õppekava sisu ja teemade kvaliteedile, mis oleksid nii õppija kui ka tulevikuoskuste seisukohast olulised?

Seetõttu võib öelda, et **täienduskoolitusasutused vajavad jätkuvalt tuge ja selgitustööd TäKS-i nõuete tähenduse mõistmisel**. Ilmselt on asjakohane kaaluda ka **TäKS-i nõuete sõnastuste muutmist, et seadusetekst oleks paremini mõistetav**. Abi võiks olla ka **TäKS-i ja/või täienduskoolituse standardi täiendamisest sisuliste nõuetega**, mille täitmiseks ei piisa formaalse vastavuse tõendamisest ning mis annaksid tõuke täienduskoolituse kvaliteedi edendamiseks.

Kuidas rakendavad koolitusasutused täienduskoolituse standardis sõnastatud õppekavade aluspõhimõtteid ning kui sidusad ja õppimist toetavad on täienduskoolituse õppekavad?

Täienduskoolituse standardi § 2 lõige 2 kohaselt tuleb täienduskoolituse õppekava koostada õpiväljundite järgi. Kuigi täienduskoolituse standard kehtib 2015. aastast, näitavad uuringu tulemused, et **väljundipõhise õppekava loomine valmistab paljudele raskusi**. Ekspertide hinnangutest selgus, et **kõige probleemsemad teemad täienduskoolituse õppekavades on õppekava sidusus ning õpiväljundite sõnastus**. Vaid umbes iga kolmas hinnatud õppekava oli sidus ja selle õpiväljundid selgelt sõnastatud. Õppekava sidususe juures kerkisid esile **puudused õpiväljundite hindamisel**. Täienduskoolituse standardi § 3 lõige 2 nõuab selgelt, et tunnistus antakse õppijale vaid juhul, kui koolituse käigus on hinnatud õpiväljundite saavutatust ja õppija on saavutanud kõik õppekava lõpetamiseks nõutud õpiväljundid. Õppekavade analüüs aga näitas, et asutused pigem ei kirjelda veebilehel, kuidas õpiväljundite saavutatust hinnatakse. Ühelt poolt võib põhjus olla oskamatuses või ei pea koolitusasutused hindamise selgitamist oluliseks. Teisalt võib olla põhjus soovis õppijaid hindamisega mitte eemale peletada. Ka intervjuudes rõhutasid juhid, juht/koolitajad ja koolitajad, et **keeruline on sõnastada õpiväljundeid ja selliseid hindamisviise, mis toetaksid õppija arengut, oleksid mõõdetavad ega hirmutaks õppijaid**.

Täienduskoolituse formaat võimaldab kiirelt reageerida muutustele ühiskonnas, pakkudes tööturu ootustele vastavaid lühikoolitusi või ka pikemaid ümberõppe koolitusi. Seetõttu on täienduskoolituse turul üsna levinud, et luuakse õppekavu, mis baseeruvad kutsestandardil, kutse erinevate osaoskuste õpetamisel või muudel õigusaktidel. Uuring aga näitas, et **enam kui pooltes õppekavades**, mille eesmärk oli anda koolitusel osalejale õigus mingis valdkonnas tegutsemiseks või vastava õiguse taotlemiseks (nt kutse), **ei arvestanud õppe sisu, õpiväljundid ja nende saavutamise hindamine õigusaktides ja kutsestandardites kindlaks määratud nõuetega**. Seega on üsna tõenäoline, et õppija ootused kutsestandardil baseeruva koolituse osas saavad petta ja sellega kaasnevalt ka tööandja ootused, kes on arvestanud, et koolituse läbinud töötaja omandab tööks vajalikud oskused. Siinkohal **jääb kutsestandarditel või muudel**

õigusaktidel tuginevate õppekavade analüüsi põhjal õhku küsimus, kas täienduskoolitusasutused on piisavalt oskuslikud ja ka motiveeritud, et ühiskonna vajadusi ja tööturu muutusi mõista ning arvestada koolituste pakkumisel ka tulevikuoskustega.

Lisaks selgus uuringust, et vaid pooltes analüüsitud õppekavades on ekspertide hinnangul võimalik õpiväljundites kirjeldatud etteantud ajaga saavutada. See tähendab, et **iga teise koolituse puhul on tõenäosus, et õppija ei omanda kõiki teadmisi, oskusi ja hoiakuid, mida talle on õppekavas lubatud.**

Need tulemused näitavad, et oskused väljundipõhise õppekava koostamiseks vajavad järjepidevat arendamist. Intervjuudes räägiti, et õppekava on iga hea koolituse vundament ja täienduskoolitusasutused tegelevad õppekavade arendamisega pidevalt, aga tegelikult ei ole need arendused andnud piisavat tulemust. Potentsiaalne õppija/tellija ei saa koolitust valides olla kindel, et koolitusega lubatud oskusi on võimalik etteantud ajaga saavutada. Kui koolitusasutus ei suuda õppekavas lubatud ellu viia, saab õppija petta. Pettus ei pruugi aga sugugi olla tahtlik, sest intervjuudest selgub muuhulgas, et **õppekava koostamine ja arendamine on täienduskoolitusasutustele väga keeruline. Peamiste proovikividena nimetati ressurside (inimesed, raha, aeg) nappust, vähest konstruktiivset tagasisidet ja soovitusi õppijalt, et koolitusi saaks paremaks muuta, ning kesist koostööd koolitajatega.**

Samas selgus uuringust, et koolitusasutuste suhtumine enda pidevasse arendamisse ja valmidus selleks varieerub. Kuigi tuge ja võimalusi täienduskoolituste paremaks tegemiseks pakutakse mitu, siis paljud koolitusasutused neid siiski ei kasuta. HTM pakub täienduskoolitusasutustele tugiteenuseid õppekavade arendamisel. Näiteks on välja töötatud juhendmaterjal täienduskoolituse õppekava koostamiseks (Aruväli, Kaldas, Pilli ja Reppo, 2016), korraldatud on tasuta koolitusi nii eesti kui ka vene keeles. Ka koolitusturul pakutakse õppekava koostamisega seotud koolitusi. Intervjuudest selgus, et paljud olid juhendmaterjaliga tuttavad, kasutasid seda õppekavaarenduses, osalesid koolitustel ja nägid, et neil on sellest kasu. Samas oli ka neid, kelle hinnangul ei ole juhendmaterjal vajalik, sest koolitust saab pakkuda ka ilma õppekava koostamise põhimõtetes või seaduses järke ajamata. Seega võib öelda, et **ühelt poolt ei teadvustata vajadust arendada õppekavu õppijakeskse lähenemisviisi järgi. Teisalt ei arvesta praegune riigi tasandi**

tugi ilmselt piisavalt eri sihtrühmade tasemete ja vajadustega õpiväljundipõhise õppekava koostamisel ja arendamisel.

Milline on kvaliteetne täienduskoolitus? Kuidas tagatakse kvaliteeti täienduskoolitusasutuses?

Intervjueeritute hinnangul peab hea koolitus kutsuma õppijas esile muutuse ning olema talle kasulik. Kasulik on koolitus siis, kui õppija saab omandatud teadmisi ja oskusi koolituse käigus **praktiseerida**. Samas ei ole tulemusliku koolituseni jõudmine alati lihtne, sest muutujaid, mis koolitust mõjutavad, on mitu. Hea koolituse tagavad hea koolitaja, hea õppekava, motiveeritud õppijad ja toetav keskkond.

Kvaliteetse koolituse juures on võtmeroll koolitajal. **Oluline on nii koolitaja erialane kvalifikatsioon kui ka tema teadlikkus sellest, kuidas õppimine toimub, ning oskus õppimist toetada**. Paraku peavad paljud koolitajad tulema toime suure töökoormusega, mistõttu napib neil aega koolituste ettevalmistamiseks ning õppijate vajaduste arvestamiseks koolituse käigus. Seetõttu ei pruugi ka parimad koolitajad saavutada parimat tulemust. Kuigi paljud koolitusasutuste juhid tõdesid, et häid koolitajaid on raske leida ja keeruline hoida, siis on märkimisväärne, et **õppeprotsessi kvaliteedi tagamisel ja koolitajate enesearengu toetamisel juhid oma rolli ei tajunud**. Praegu on koolitajate eneseareng valdavalt nende endi õlul. Juhid näevad enda rolli pigem ajakohase ja koolituse vajadusi arvestava õppekeskkonna võimaldamises ning professionaalse korralduse tagamises. Samas võiksid just juhid, kes teadvustavad koolitaja võtmerolli koolituse kvaliteedi tagamisel, olla need, kes pakuvad koolitajale aega ja võimalusi enesearenguks. **Koolitusasutuste juhid peaksid võtma senisest aktiivsema rolli koolitajate toetamisel – nii õppeprotsessi ettevalmistuses kui korraldamises, aga ka koolitajate enesetäiendamises ning vaimse tervise eest hoolitsemises**. Jättes selle vaid koolitajate õlule, ongi keeruline tagada koolituste kvaliteeti, toetada õppijate arengut ja hoida professionaalseid koolitajaid.

Kõige laiemalt rääkisid juhid, juht/koolitajad ja koolitajad kvaliteedi tagamisest õppekava kontekstis. Õppekava koostamisel ja arendamisel on oluline nii ideekorje, õpiväljundite sõnastamine ja hindamise kavandamine kui ka vajadus hinnata koolitusasutuse enda

kompetentsi piisavust uue õppekava loomisel. Tuge saadakse küll ka seadusest ja HTM-i juhendmaterjalidest, kuid **olulisemaks peetakse koostööd tellija ja õppijaga, et töötada välja nende vajadusi arvestav õppekava – seda nii avatud kui ka tellimuskoolituste puhul.** Need tulemused viitavad, et õppijakeskse lähenemise ühe osa ehk õppija vajaduste arvestamise põhimõtetega ollakse kursis.

Samas selgus, et õppijate kaasamine koolitusprotsessi kavandamisse ei ole tegelikult realiseerunud. Ühelt poolt lähtuvad koolitajad eeldusest, et õppija tuleb koolitusele motiveeritult, kindla eesmärgiga, ning koolituse tellijal on selge ettekujutus sellest, mida koolituse abil soovitakse saavutada. Teiselt poolt tõdesid paljud täienduskoolitusasutuste juhid ja koolitajad, et tellijad ja õppijad ei tunne enne koolituse algust selle sisu ja kvaliteedi vastu erilist huvi. Kuigi õppekava peaks olema põhimõtteliselt kolmepoolne kokkulepe (koolitaja, asutuse ja õppija vahel), tajuvad intervjueeritud nii tellija kui ka õppija vähest huvi osaleda õppekava kvaliteedi loomises.

Seega võib järeldada, et **koolituse pakkujad ei taju õppijate ja tellijatepoolset survet kvaliteedile.** Küll aga tõdesid intervjueeritud, et enne koolituse algust soovib õppija täpselt teada selle ajalist mahtu, samuti koduste ülesannete osakaalu ning infot hindamise ja tunnistuse kohta. Seega tunneb õppija huvi eelkõige korralduslike küsimuste vastu (kes on lektor, millal toimub jne) ning püüab välja selgitada, millised lisakohustused talle koolitusega kaasnevad (näiteks iseseisev töö, vajadus sooritada koolituse lõpus test vm). Ühelt poolt võib selle põhjuseks olla, et enamik täienduskoolitusi on lühiajalised (Savisto, 2018) ning õppijal ei olegi võimalust koolituse sisus ja meetodites kaasa rääkida. Teiselt poolt võib **õppijate osavõtmatus tuleneda väikesest õpimotivatsioonist või oskamatuses koolituse parendamises kaasa rääkida.**

Paraku on **õpimotivatsiooni olulisus koolituse edukuse tagamisel jäänud suuresti ühiskonnas tähelepanuta.** Ometigi sõltub koolitusest saadav lisaväärtus olulisel määral just õppija enda motivatsioonist õppida. Uuringust selgus, et **õppija on väga motiveeritud eelkõige siis, kui ta on tulnud koolitusele omal soovil ja selle eest ka ise tasunud.** Kõige väikesem on motivatsioon siis, kui õppija on koolitusele suunatud ning selles osalemine on talle tasuta. Siinkohal tasub kaaluda, **kas tasuta koolituste pakkumisele suunatud avalik raha on kõige otstarbekam investeering, kui**

koolitustest saadav lisaväärtus on õppijate vähese õpimotivatsiooni tõttu väike. Tunnistuse väljastamisega kinnitab koolitusasutus seaduse järgi, et osaleja on õpiväljundid saavutanud, samas kui reaalselt nende saavutamist alati ei hinnata, peljates potentsiaalseid kliente kõrgete nõudmistega eemale peletada. Siiski võimaldaks sedalaadi väline motiveerimine (hindamine) veidigi kompenseerida sisemise motivatsiooni puudumist ning ajendaks koolitusel osalejat oma õppimist juhtima. **Kuniks koolituste tulemuslikkust hinnatakse osalejate ja väljastatud tunnistuste arvu alusel, ei ole ka koolitusasutustel erilist indu õppijakeskse lähenemisviisi rakendamiseks ning õppija individuaalse arengu toetamiseks.**

Ilmselt mõjutab õppijate vähene motivatsioon osaliselt ka koolitusele antavat tagasisidet. Tagasisidel peaks olema koolituse pideval täiustamisel kandev roll, kuid intervjuudest selgus, et **nii juhid, juht/koolitajad kui ka koolitajad ei olnud rahul tagasiside kvaliteediga.** Nende sõnul ei anna tagasiside piisavat infot koolituste paremakstegemisse. Probleem ei pruugi siiski olla ainult õppijate väheses motivatsioonis, vaid ka nende oskamatuses sisukat tagasisidet anda. Koolitusasutustel tasub siiski kriitilise pilguga üle vaadata küsimused, mida nad koolituse lõpus osalenutelt küsivad. Asutused peaksid analüüsima, kas need on küsimused, mille kaudu selgitada välja sisulisi vajakajäämisi õppeprotsessis või suunata koolitusel osalenut oma õppimist reflekteerima. **Millised on need olulised küsimused, mis toetaksid nii asutuse kui ka õppija arengut?** Samuti võivad õppijad vajada selgitust, kuidas tagasisidet anda ja millise eesmärgiga koolitusasutus tagasisidet kogub. Õppijad ei pruugi ise oma tagasiside väärtust mõista, kuna neil puudub varasem positiivne kogemus. Koolitusasutuse ülesanne on teda selle mõistmisel aidata ning ärgitada võtma vastutust oma õppimise tulemuslikkuse eest.

Millised on koolitusasutuste juhtide, juht/koolitajate ja koolitajate ootused täienduskoolitusasutuse kvaliteedi hindamise süsteemile?

Nii juhid, juht/koolitajad kui ka koolitajad osutasid, et koolituste kvaliteet on ebaühtlane, turul pakutakse odava hinnaga ebakvaliteetseid koolitusi, ning paraku puudub väline kontroll täienduskoolituste kvaliteedi üle. Samuti on probleemiks osade koolitusasutuste ebaeetiline käitumine, eelkõige intellektuaalomandi väärkasutus. Esineb nii õppekavade kopeerimist kui ka ideede vargust.

Vastutus turu reguleerimise eest peaks paljude intervjueritute arvates langema riigile. Kui ühelt poolt leiti, et **riik ei reguleeri täienduskoolitust piisavalt ning seadusandlus ei toeta kvaliteetsete koolituste pakkumist**, siis teisalt heideti ette liiga keerulisi nõudmisi täienduskoolitusasutustele ja bürokraatiat asjaajamises. Nenditi, et ka **EHIS ei ole aidanud kvaliteeti tagada, sest sellesse registreerumisele ei eelne ega sellele järgne kvaliteedi hindamist**. Seetõttu pole süsteemis näha, millised koolitusasutused täidavad seaduse nõudeid ja millised mitte. Samas näitab osade intervjueritute hinnangul EHIS-esse kuulumine, et tegu on usaldusväärse asutusega – seega on kvaliteet ka tagatud. Kuna EHIS ja majandustegevusteadete ning tegevusnäitajate esitamine on usalduspõhine (asutus kinnitab, et täidab nõudeid) ja kontrolli ei toimu, siis **tasub kaaluda, kas EHIS-esse registreerimisel oleks vaja kontrollida TäKS-i nõuete täitmist**.

Juhid, juht/koolitajad ja koolitajad olid ühel meelel, et ebaühtlase tasemega täienduskoolituse valdkonna üks olulisemaid küsimusi on, kuidas tagada koolituste kvaliteeti – eriti olukorras, kus valdav osa koolitusasutuste tööst on projektipõhine. **Paljud intervjueritud nägid selget vajadust kvaliteedi hindamise järele** – võimalusi selleks võiksid pakkuda nii olemasolevad süsteemid (nt EHIS) kui ka kvaliteedimärgi väljatöötamine. Kvaliteedi hindamine peab olema sisuline ja selleks on vaja ühtseid kvaliteedinõudeid, et ei tekiks sellist olukorda nagu avalikel hangetel, kus võidab hind, mitte sisu kvaliteet. Leiti, et **väline hindamine distsiplineeriks täienduskoolitusasutusi ja korrastaks olukorda turul**. Samuti võiks kvaliteedihindamise läbimine olla üks hangetel osalemise eeldusi.

Teisalt leidsid intervjueritud, et **väline hindamine peab toetama koolitusasutusi ja andma sisulist tagasisidet**, näiteks õppekavale. Tunti vajadust nn tunnustava hindamise järele. **Kvaliteedimärk tähendaks tunnustust tehtud töö eest ja annaks koolitusasutusele kindlustunde, et pakutakse kvaliteetseid koolitusi. Ühtlasi annaks märk tellijale ja õppijale teada, et tegu on usaldusväärse asutusega**. Koolitajate, juhtide ja juht/koolitajate seas leidis siiski ka neid, kelle arvates märk täienduskoolituste turule suurt juurde ei annaks.

Kvaliteedimärgi protsessi kohta on siiski palju küsimusi. Koolitusasutuste pidajatele ja koolitajatele on vaja selgust, kuidas hinnataks märgi taotlemisel kvaliteeti ja millised on

kriteeriumid, sest laia täienduskoolituse turgu on keeruline ühe katuse ja kvaliteedimärgi alla mahutada. Mitu intervjuueeritavat märkis, et soovivad kvaliteedimärgi arenduses kaasa lüüa.

Seega oli intervjuueeritutel täienduskoolituse kvaliteedi hindamisele kahesuguseid ootusi. Ühelt poolt peaks riik tagama selle, et täienduskoolituse turult kaoksid ebakvaliteetsete koolituste pakkujad, teisalt leiti, et väline kvaliteedihindamine võiks toetada täienduskoolitusasutuste arengut ning kinnitaks tema usaldusväärsust. Täienduskoolituse kvaliteedi hindamise süsteemi väljatöötamisel on oluline arvestada mõlema ootusega.

Millised on koolitusasutuste juhtide, juht/koolitajate ja koolitajate koolitusvajadused?

Enesetäiendus on koolitusasutuste pidajatele ja koolitajatele oluline. Nimetati mitu valdkonda, milles end arendada soovitakse. See näitab **täienduskoolituskogukonna valmisolekut pidevaks tööks isikliku ja professionaalse arengu nimel**. Intervjuudes tõsteti esile soovi osaleda majandus- ja õigusvaldkonna koolitustel, õppekavade koostamise ja arendamisega seotud koolitustel ning kursustel, mis aitaksid paremini mõista õppijat ja tema vajadusi. Intervjuueeritud tahaksid osaleda ka üldpädevuste (suhtlemine, keelekoolitused jne) arendamisega seotud koolitustel. Vaimse tervise hoidmine on valdkond, millele peaks senisest enam tähelepanu pöörama.

Veebilehtede ja õppekavade hindamistest selgus, et täienduskoolitusasutused vajavad jätkuvalt tuge ja selgitustööd TäKS-i nõuete sisu ja täitmise vajalikkuse kohta. Siinkohal oleks kasuks nii koolitused kui ka infopäevad. Õppekavade hindamisest selgus, et oskused koostada väljundipõhist õppekava ning kutsetel või muudel õigusaktidel baseeruvate koolituste õppekavasid ei ole enamikul täienduskoolituse pakkujatel piisavad. **Seega tasub mõelda, millised on võimalused senisest tõhusamalt toetada täienduskoolitusasutusi** – mil määral peaks riik panustama ja kuidas saaks näiteks kutsekoda toetada täienduskoolitusasutusi kutsetel põhinevate täienduskoolituste koostamisel. Samas on oluline mõelda, kuidas tagada, et täienduskoolitusasutused ise võtaksid senisest enam vastutust oma personali oskuste arendamise eest, et nende koolitused oleksid kvaliteetsed ja pakuksid parimat võimalikust.

Kasutatud kirjandus

1. Biggs, J., ja Tang, C. (2011). *Teaching for Quality Learning at University: What the Student Does*. 4th ed. McGraw-Hill Education (UK). Külastatud aadressil <https://pdfs.semanticscholar.org/1f96/f4a66767293cf2902652ac9eadfa8ef51f13.pdf>.
2. European Centre for the Development of Vocational Training. (2009). *The Shift to Learning Outcomes. Policies and Practices in Europe. Cedefop Reference series; 72*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Külastatud aadressil http://www.cedefop.europa.eu/files/3054_en.pdf.
3. Eesti elukestva õppe strateegia 2020. (2014). Tallinn: Haridus- ja Teadusministeerium, Eesti Koostöö Kogu, Eesti Haridusfoorum. Külastatud aadressil <https://www.hm.ee/sites/default/files/strateegia2020.pdf>.
4. Eesti Hariduse Infosüsteem. (19.09.2018). Päring EHIS-esse registreeritud täienduskoolitusasutuste arv, tüüp, õppe valdkond, õppekavarühm, läbi viidud koolitused.
5. Eesti Hariduse Infosüsteem. (01.01.2020). Päring EHIS-esse registreeritud täienduskoolitusasutuste arv, tüüp, õppe valdkond, õppekavarühm, läbi viidud koolitused.
6. Haridus- ja Teadusministeerium. (2019). Kokkuvõte 2018. aasta täienduskoolituste tegevusnäitajate kohta. Külastatud aadressil https://www.hm.ee/sites/default/files/tegevusnaitajate_kokkuvote_2018.pdf
7. van der Hijden, P. (2019). *Digitization of Credentials: Quality of Shorter-Term Educational Experiences. Higher Education Accreditation International Quality Group Publication Series*. Külastatud aadressil <https://www.chea.org/digitization-credentials-quality-shorter-term-educational-experiences>.

8. Kumpas-Lenk, K. (2019). *Implementation of Outcome-Based Education in Estonian Higher Education: The Design of Learning Outcomes Matters*. Tallinna Ülikool, Haridusteaduste instituut.
9. Pilli, E., Aruväli, S., Kaldas, H., ja Reppo, S. (2013). *Täienduskoolituse õppekava koostamine*. Juhendmaterjal. Tartu: Haridus- ja Teadusministeerium. Külastatud aadressil https://www.hm.ee/sites/default/files/htm_taiendk_juhendmaterjal.pdf.
10. Sallis, E. (2014). *Total Quality Management in Education*. Third edition. New York: Routledge.
11. Schuetze, H. G. (2014). From adults to non-traditional students to lifelong learners in higher education: Changing contexts and perspectives. *Journal of Adult and Continuing Education*, 20 (2). Külastatud aadressil <https://journals.sagepub.com/doi/10.7227/JACE.20.2.4>.
12. Spady, W. G. (1994). *Outcome-Based Education: Critical Issues and Answers*. American Association of School Administrators, Arlington, VA. Külastatud aadressil <https://eric.ed.gov/?id=ED380910>.
13. Tam, M. (2001). Measuring Quality and Performance in Higher Education. *Quality in Higher Education*, 7 (1). Külastatud aadressil <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13538320120045076>.
14. Täienduskoolituse standard. (19.03.2019). Riigi Teataja I. Külastatud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/126062015009?leiaKehtiv>
15. Täiskasvanute koolituse seadus. (19.03.2019). Riigi Teataja I. Külastatud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/110062015010?leiaKehtiv>.
16. Savisto, T. (2018). Täiskasvanuhariduse valdkonna statistika põhinäitajad. Külastatud aadressil https://www.hm.ee/sites/default/files/uuringud/taiskasvanuhariduse_ulevaade_2018.pdf

17. Statistikaamet. (2019). 25–64-aastased elukestvas õppes 2007–2019. Tasuline päring.