
Koolitusfirmade/koolitajate uuring

Aruanne

Tallinn
Jaanuar 2001

Sisukord

Sisukord	1
Sissejuhatus	3
Lühiülevaade uuringust	5
1. Metoodika kirjeldus	9
1.1 Telefoniküsitlus	9
1.2 Süvaintervjuud	10
1.3 Fookusgrupid koolitajatega	12
1.4 Teostajad	13
2. Tulemused	14
2.1 Koolitajate hulk, käive ja töötajad	14
2.1.1 Käive	15
2.1.2 Tööjõud	17
2.2 Hinnangud koolituse nõudlusele	20
2.2.1 Toimunud muutused nõudluses	20
2.2.2 Nõudlus töötute ümberõppeks	22
2.2.3 Nõudlust suurendavad tegurid	25
2.3 Koolituse pakkumine	28
2.3.1 Erinevates valdkondades pakutav koolitus	28
2.3.2 Uute kursuste pakkumine, väljatöötamine	30
2.3.3 Koolituse vormid, nende muutumine	33
2.3.4 Koolituse pakkumine piirkonniti	35
2.4 Äriline edukus ja konkurentsivõime	37
2.4.1 Koolituse kvaliteet	38
2.4.2 Koolituse tulemus	43
2.4.3 Koolitajate ja koolituse hindamine	45

2.5	Koolitajate täiendusõpe	48
2.5.1	Kasutatavad koolitusviisid	49
2.5.2	Täiendusõppe soovid	51
2.5.3	Koolitajate hinnang täiendusõppevõimalustele Eestis	51
2.6	Suhtumine koolitusturu regulatsiooni	54
2.6.1	Suhtumine koolituslubade vajalikkusesse	54
2.6.2	Suhtumine täiskasvanute koolitaja kutse sisseseadmisesse	57
2.6.3	Ettepanekud koolituslubade väljaandmise suhtes	58
2.6.4	Intervjueeritute ootused	60
2.7	Järeldused ja ettepanekud	62
Kokkuvõte	66
Lisa	72

Sissejuhatus

Täiskasvanuharidust puudutav uuring viidi läbi kolme kuu jooksul perioodil oktoober 2000 – jaanuar 2001 Haridusministeeriumi tellimusel koostöös EKTK Andrasega.

Uuringu ülesandeks oli pakkumisepoolse turusituatsiooni analüüs täiskasvanute täienduskoolituse vallas eesmärgiga selgitada koolitajate hinnangud nii probleemidele koolituse nõudluse ja pakkumise osas kui seni rakendatud koolitusturu regulatsioonimehhanismidele, nende vajalikkusele.

Uuring haaras kolme sihtgruppi - koolitusfirmad/füüsilisest isikust ettevõtjad, õppeasutused ja vabahariduskoolid.

Antud uuring koosneb kolmest osast:

1. Koolitusfirmade ja koolitusasutuste (kutseõppeasutused/kõrgkoolid ja vabahariduskoolid) kaardistus täiskasvanute täienduskoolituse osas, läbi viiduna telefoniintervjuude käigus.
2. Süvaintervjuud koolitusfirmade ja -asutuste juhtidega (firma, asutuse tegevjuht, turundusjuht või täienduskoolituse osakonna juhataja) ja FIE-dega.
3. Fookusgrupid ja intervjuud koolitajate/lektoritega ning nende firmade puhul, kus kasutatakse koolituseks ainult väljastpoolt palgatud lektoreid, koolituse organiseerijatega - antud koolitusvaldkonna juhtidega.

Telefoniintervjuude käigus kaardistati koolitusfirmade ja -asutuste poolt pakutavad koolitusvaldkonnad koos täiskasvanute koolitajate taustaandmetega. Süvaintervjuude ja fookusgruppide ülesandeks oli anda põhjalikumalt selgitavat teavet koolitusturul valitseva seisuga kohta, seda nii oma funktsiooni määratlemise, probleemide kui turu regulatsiooni küsimustes. Käsitlemist leiab ka koolitajate koolituse teema, seda uuringu kvalitatiivse poole põhjal.

Aruande esimeses osas on toodud metoodika kirjeldus, teises osas tulemused. Lisas on toodud ankeet ja joonised.

Koolitusfirmade/koolitajate uuring

Lisaks on Tellijale edastatud infosüsteemi “Rajaleidja” suhtes huvi ilmutanud koolitusfirmade kontaktandmed.

Lühiülevaade uuringust

Uuring turusituatsiooni selgitamiseks täiskasvanutele pakutava täiendus- ja ümberõppekoolituse osas haaras koolitusfirmasid/füüsilisest isikust ettevõtjaid, õppeasutusi ja vabahariduskoole/-asutusi.

Telefoniintervjuude käigus kaardistati, millistes valdkondades ja piirkondades pakutakse täiskasvanutele täienduskoolitust, millises mahus ja koolitajate kaadriga. Eraldi küsiti suhtumist koolituslubade vajalikkusesse.

Äriühingutest küsitleti 167 suurema käibega koolituse pakkujat (põhitegevusalaks koolitus ja registri andmetel käive 1999. aastal vähemalt 50 000 krooni).

Õppeasutustest küsitleti 56 ja vabahariduskoolidest 47, so enamikku täiskasvanutele koolituse pakkujatest.

Lisaks viidi erinevate koolitajate gruppide (äriühingud, FIE-d, vabahariduskoolid, kutseõppeasutused ja kõrgkoolid) esindajatega läbi 40 ligikaudu tunni pikkust süvaintervjuud, saamaks hinnanguid turusituatsioonile nii nõudluse kui pakkumise osas, koolitajate probleemidele ja koolitusturu regulatsiooni küsimustes.

Koolitajate/koolituse organiseerijatega viidi läbi ka 2 minigruppi ja 8 lisaintervjuud, selgitamaks nende kogemusi, soove ja hinnanguid täienduskoolituse osas.

Täname kõiki uuringus osalejaid, kes leidsid oma pingelises ajagraafikus aega vastata meie küsimustele..

Uuringu põhitulemused on järgmised:

1. Äriregistri andmetel (2000. aasta oktoobri lõpu seis) on koolitus põhitegevusalaks 387 äriühingule ja 51 füüsilisest isikust ettevõtjale kogukäibega 292 miljonit krooni. Koolitus on üks lisategevusaladest veel 1605 äriühingul. Küsitlusele vastanute käive registri alusel moodustas 70% kõikide registris toodud koolitusega tegelevate äriühingute käibest. Arvuliselt vastas telefoniküsitlusele 38% registris toodud koolitajatest. Seega on suurel osal turul tegutsejatest koolituse käive väike. Tugevast konkurentsist ja oma positsiooni ebakindluse tunnetamisest annab tunnistust ka asjaolu, et kolmandik firmadest ei soostunud avaldama ei oma firma ega koolituse käivet. Kutseõppeasutused ja vabahariduskoolid

pakkusid 1999. aastal täiskasvanutele koolitust väikeses mahus (kutseõppeasutused Haridusministeeriumi andmetel 15,4 miljonit krooni, vabahariduskoolidest ulatus käive 1 miljonini vaid kahel vastanul).

2. Iga põhikohaga koolitaja kohta palgati 1999. aastal firmade grupis väljastpoolt 6,5; õppeasutustes 1,5 ja vabahariduskoolides 9,4 lektorit. Enam kui 5 põhikohaga koolitajat on vaid 15% küsitletud firmadest. Seega toetatakse täienduskoolituse pakkumisel põhiosas väljastpoolt palgatud lektoritele – praktikutele, kõrgkoolide õppejõududele ja füüsilisest isikust ettevõtjatele. See võimaldab majanduslikult paindlikumalt toimida, pakkuda tipptasemel ja praktikat hästi tundvate spetsialistide koolitust ka väikestel firmadel. Teisalt tekitab väljastpoolt lektorite palkamine vajaduse nende taseme hindamiseks. Kutsestandardile vastava kutse olemasolu annaks lektori palkamisel teatud garantii tema poolt pakutava koolituse kvaliteedi suhtes.
3. Koolituse pakkumisel valitseb firmade grupis tugev konkurents maksejõulisele sihtgrupile. See tähendab konkureerimist juhtide/spetsialistide koolitamiseks esmajoones Tallinna ja Tartu piirkonnas. Firmade poolt on asutud pakkuma täienduskoolitust kõrvu kutseõppeasutustega ka nende kutsealade osas ja piirkondades, kus nõudlus on suurem või stabiilne (teenindus, ehitus, keevitajad, tervishoid). Paljud koolitajad on koolitusteenuse pakkumisel orienteeritud püsiklientidele. Väljaspool suuri linnu on koolituse nõudlus vähese maksejõu tõttu oluliselt väiksem ja ka pakkumine kohapeal olevate koolitusfirmade poolt alles kujunemisejärgus. Siin pakuvad täiskasvanutele täienduskoolitust põhiliselt kutseõppeasutused ja vabahariduskoolid. Seejuures ei piirduta kohaliku koolituse nõudluse rahuldamisel ainult nn. "oma profiili" koolitusega, vaid pakutakse vastavalt piirkonna vajadustele täienduskoolitust erinevatel aladel (kutseõppeasutused ärikorraldust, keeleõpet, arvutiõpet jms, vabahariduskoolid õpetajate täienduskoolitust, keeleõpet, koolitust kohalike omavalitsuste töötajatele).
4. Koolituse nõudlust hinnati sõltuvaks esmajoones potentsiaalsete koolitatavate majanduslikest võimalustest. Vähemkindlustatud elanike gruppidele ja väikefirmade töötajatele täienduskoolituse pakkumisel peeti oluliseks koolitaja asumist kohapeal. Koolitust aitaks kättesaadavamaks muuta riigi toetus koolituse ostuks nendele sihtgruppidele, kes selle eest ise maksta ei suuda. Vastasel juhul jääb see grupp koolitusega haaramata. Nõudluse kasvu oluliseks mõjuriks on koolitusharjumuse tekkimine ja seeläbi edu tunnetamine. Kui koolituskogemus on olemas, on üheks nõudlusele vastamise võimaluseks väiksema sissetulekuga elanike gruppidele ka täienduskoolituse pakkumine kaugõppekursustena.
5. Töötutele koolituse pakkumine ja nende tööellu lülitamise temaatika vajab senisest efektiivsemaks muutmiseks süvaanalüüsi: keda on vaja koolitada, mis alal on neile võimalik pakkuda tööd, millisel alal oleks perspektiivi ka edaspidi. See tähendab riikliku tööturu- ja haridusnõudluse prognoosi koostamist. Töötutele ümberõppe- ja rakendusvõimaluste leidmisel tuleb

kindlasti kasuks senisest tihedam koostöö kohalike omavalitsuse ja tööhõiveameti spetsialistide, koolitajate ja ettevõtete esindajatega. Töötute sisenemisel tööturule saaksid kaasa aidata vabahariduskoolid, suurendades läbi pakutava koolituse töötute aktiivsust ja läbilöögivõimet. Pikemat aega töötud vajavad enne ümberõpet tööturule sisenemiseks nõustajate abi.

6. Mida kvaliteetsemat, klientide vajadusi arvestavat koolitust suudetakse pakkuda, seda laiemalt ja kiiremini võetakse omaks elukestva õppe idee ühiskonnas. Ärikoolituse pakkujad on pidevõppe vajalikkuses suutnud veenda juhtivtöötajaid. Konkreetseid sihtgrupi vajadusi arvestava ja seega paremal tasemel koolituse pakkumisel on oluline koolitajate senisest tihedam koostöö nii oma koolitusvaldkonna kui piirkonna ettevõtete ning omavalitsusasutustega.

Õppeasutused ja vabahariduskoolid vajavad oma sihtrühmadeni jõudmiseks ja nende vajadustega arvestamiseks täienduskoolitust reklaami, müügi, projektijuhtimise ja andragoogika osas, samuti koolitusosal toimuvate uuenduste kohta. Ka virtuaalõppe meetodika ja tehnilise toe osas on täienduskoolitus oodatud. Selliste koolituste korraldamise ja toimumise kohta informatsiooni andmine nii vastaval alal koolituse pakkujate, koolitajate ühenduste kui kõrgkoolide poolt on teretulnud.

7. Regulatsioon koolitusturul koolituslubade näol leiti olevat vajalik koolituse kvaliteedi tagamiseks, et klientidel ei tekiks ebaprofessionaalse koolitaja tõttu negatiivset kogemust. Leiti, et praegune, 2001. aastal kehtiv koolituslubade väljaandmise kord õppekavade alusel pikaks perioodiks täienduskoolituse kvaliteeti ei garanteeri: lektorid vahetuvad, õppekava sisu on alal toimuvat ja klientide vajadusi arvestades muutuv, koolitus viiakse läbi üüritud ruumides, õppekavasid hinnatakse liialt formaalsetest kriteeriumidest lähtudes. Ka on praegune koolituslubade väljaandmise kord aeganõudev ja ei võimalda kursuste pakkumisel paindlikkust. Õppekavale välja antud koolitusluba käsitletakse kui koolitajale väljastatud luba. Õppekavade alusel võiks toimuda koolituslubade väljaandmine juhul kui on tegu kutsetunnistuse väljastamisega. Siis on selleks ka selgelt fikseeritud alus - kutsestandard oma nõuetega. Muudel juhtudel võiks kaaluda koolitusloa väljaandmist koolitajale. Arvestades esiletoodud probleeme koolituslubade väljastamisel ja analüüsid olemasolevat seadusandlust, on võimalik koostöös koolitajate esindajatega välja töötada tegelikke olusid arvestav ja senisest enam koolituse kvaliteeti tähtsustav koolituslubade väljaandmise kord.

8. Koolitajad oleksid valmis oma teadmiste ja kogemuste tuginedes tegema senisest enam koostööd Haridusministeeriumiga seadusloome, koolitusturu regulatsiooni ja koolituskeskkonna arendamise küsimustes. Koostöö efektiivsuse tagavad partnerlussuhted, asjalik dialoog ja senisest parem informeeritus riiklikust koolituspoliitikast. Lünka informeerituses saaks täita nii Haridusministeeriumi esindajate kui koolitajaid ühendavate institutsioonide senisest aktiivsem tegevus. Koolitajad vajaksid senisest enam informatsiooni nii läbi viidud uuringutest koolitusvajaduse osas, täiskasvanute koolituse arutlustest ja vastuvõetud otsustest. Samuti

Koolitusfirmade/koolitajate uuring

otsitakse vastuseid sellistele probleemidele nagu koolitusprogrammidele autorikaitse taotlemine, koolitajate endi täiendusõppevõimalused jms.

1. Metoodika kirjeldus

1.1 Telefoniküsitlus

Telefoniküsitluse ülesandeks oli haarata kolme gruppi koolitajaid - koolitusfirmad ja FIE-d (150), vabahariduskoolid (50) ja kutseõppeasutused/kõrgkoolid (50). Viimaste puhul vaadati vaid koolitust, mida pakutakse täiskasvanutele täienduskoolituse ja ümberõppe osas.

Valimibaasina kasutati esimese grupi puhul Eesti Äriregistri andmebaasi, teise grupi puhul Vabaharidusliidu ja Avatud Hariduse Liidu koolitajate nimekirja ning kolmanda grupi puhul Haridusministeeriumi nimistut.

Kuna telefoniküsitluse mahuks oli kokku 250 intervjuud, siis keskenduti esmajoones suuremas mahus koolitust pakkuvate koolitajatele (firmadel aluseks 1999. aasta käive, kutseõppeasutustel 1999.aasta I poolaasta käive). Vabahariduskoolide nimekirjas olnud 58 koolist viidi küsitlus läbi kõigiga, kellega õnnestus küsitlusperioodil ühendust saada.

Firmade grupist tehti 300 firmast koosnev väljavõtte põhitegevusala järgi koolitajatest ja FIE-dest, kes olid järjestatud käibe alusel. Neist püüti ühendust saada 240 koolitajaga, kelle käive 1999. aasta kohta oli registri andmetel minimaalselt 50 000 krooni. Lisaks sellele võeti ühendust ka 16 firmaga, kelle jaoks koolitus on üks lisategevusaladest, kuid kes on end aktiivselt reklaaminud koolitajana kas ajakirjanduses või interneti andmebaasides.

Telefoniküsitluse läbiviimisel osales selleks väljaõppe saanud 9 küsitlajat. Küsitlusperiood kujunes planeeritud kahe nädala asemel ligi kahe kuu pikkuseks. Seda järgmistel põhjustel:

Firmade grupis oli paljude, esmajoones väiksemasse käibegruppi kuuluvate koolitusfirmade tabamine väga raske - mõne koolitusfirma tabamiseks tuli helistada erinevatel aegadel kuni 10 korda, kuna telefon ei vastanud, oli lülitatud faksile või mõningatel juhtudel ka automaatvastajale (eriti autokoolitust pakkuvatel firmadel). Muutunud olid ka andmebaasis toodud numbrid - osal juhtudest õnnestus leida selle firma uus number, 15 juhul mitte.

Koolitusfirmade/koolitajate uuring

Esines ka juhuseid, kus sobiv vastaja polnud kohal või oli hõivatud ning intervjuuks lepiti kokku hilisem aeg. Juhtus, et ka hilisemal ajal ei saadud teha intervjuud juhi hõivatuse tõttu või seepärast, et number oli pikalt kinni ja hiljem jällegi ei vastanud.

Paljudel kordadel tuli helistada firmadesse tagasi, täpsustamaks käibeandmeid kas raamatupidaja või firma juhiga. See õnnestus erinevatel põhjustel vaid osal juhtudest.

Kutseõppeasutuste ja kõrgkoolide grupis täiskasvanutele pakutavate koolitusvõimaluste kaardistamisel oli põhiprobleemiks just sobiva vastaja tabamine, kelleks oli sagedamini täienduskoolituse osakonna juhataja ja harvemini ka kutseõppeasutuse direktor.

Vabahariduskoolides ja vabahariduslikku koolitust pakkuvates asutustes oli küsitlusel põhiliseks probleemiks kättesaadavus. Selleks, et sobivat isikut tabada, tuli helistada korduvalt erinevatel aegadel.

Erinevate gruppide koolitajate (kasutame koondnimetusena, tähistamaks kokku nii firmasid, õppeasutusi kui vabahariduskoole/-asutusi) seas läbi viidud telefoniküsitluse läbiviimisest annab ülevaate järgnev tabel.

	Firma/FIE	Õppeasutus	Vabahariduskool/asutus
Kokku valimis	256	56	58
Ei saadud ühendust	71		6
Keeldus	10	--	3
Sobiv vastaja puudus*	8	--	2
KÜSITLETUID	167	56	47
Sh intervjuu	139	51	43
Sh ei tegele tk. Koolitusega	28	5	4

**Kontakt küll saadi, kuid kas sobiva isiku mittekohaloleku, ajapuuduse või ka korduva intervjuu edasilükkamise, ainult mobiiltelefonilt tabamise tõttu jäi intervjuu tegemata*

1.2 Süvaintervjuud

Uuringu teise osana viidi läbi 40 süvaintervjuud erinevate koolitajate gruppide esindajatega:

Koolitusfirmade/koolitajate uuring

8 intervjuud kutseõppeasutuste esindajatega (4 Tallinnast ja 4 Tartust nii, et oleks esindatud võimalikult erinevate kutsealade õpetamine kui ka täienduskoolitust suuremas ja väiksemas mahus/skaalas pakkuvad õppeasutused. Lisaks tehti põhjalikumad telefoniintervjuud erinevates maakondades paiknevate kutseõppeasutuste esindajatega kestvusega 25-40 minutit).

4 intervjuud avalik-õiguslike kõrgkoolide täienduskoolituse osakondade juhtidega.

8 intervjuud koolitajatena tegutsevate füüsilisest isikust ettevõtjatega (teenindus, psühholoogia, ärikoolitus, tervisekoolitus, toimetulekukoolitus, keelekoolitus, autojuhtide väljaõpe, sotsiaalhooldus/meditsiin).

20 intervjuud koolitusasutuste/firma esindajatega (sh. 2 keeleõpet, 2 arvutiõpet, 1 autojuhtide väljaõpet, 4 vabahariduslikke kursusi pakkuvat ja 11 täiskasvanutele muud täienduskoolitust pakkuvat firmat (esindatud olid erinevad koolitusala nagu juhtimisalane koolitus, väliskaubandus, raamatupidamine, finantsalane koolitus, omavalitsusametnike koolitus, sekretäride- asjaajajate koolitus, psühholoogiaalane koolitus, konkreetsete kutsealadega seotud koolitus).

Vastajad süvaintervjuude jaoks valiti printsiiбил, et kaetud oleksid võimalikult erinevad koolitusvaldkonnad, kuid suurem esindatus oleks väiksemas mahus koolitust pakkujate kõrval just suuremas mahus koolitust pakkuvatel firmadel, et oleksid haaratud nii välisosalist omavad kui seda mitteomavad koolitajad.

Süvaintervjuud viidi läbi 4 isiku poolt. Iga intervjuu kestvus oli orienteeruvalt üks tund. Intervjuud lindistati (välja arvatud üks intervjuu, kus vastaja seda ei soovinud) ja lindistuste kohta kirjutati stenogrammid, mis olid aluseks aruande kirjutamisel. Vastavalt rahvusvaheliste turu-uuringute läbiviimise eeskirjadele uuringu Tellijale lindistusi ei väljastata.

Süvaintervjuudes paluti koolitajaid anda oma hinnangud järgmiste põhiteemade suhtes:

- nõudlusepoolne turusituatsioon, toimunud- ja toimuvad muutused selles vallas ning nõudlust mõjutavad tegurid, ootused riigi suhtes;
- klientide muutuvate vajadustega kaasaminek, uute kursuste ja pakutava kohta info hankimine, uue kursuse väljatöötamine, käimasolevate kaasajastamine;
- klientide leidmise probleemid, teed;
- koolitajate leidmise probleemid, koolituse kvaliteet;
- koolitajate koolituskogemused, vajadused;

- ettepanekud koolitusturu regulatsiooni suhtes (hinnangud selle vajadusele, senine praktika, ettepanekud tulevikuks);

Kui telefoniintervjuude eesmärgiks oli ülevaate saamine täiskasvanute täienduskoolitusega tegelevatest firmadest nõ. arvulistes näitajates, siis süvaintervjuude ülesandeks oli selgitada, milliseid probleeme näevad koolitajad turul tegutsedes, millised soovid, ettepanekud neil on koolituse regulatsiooni küsimustes, ootustes riigi rollile.

Kvalitatiivuuringu tulemusel saadakse kätte üksikasjalikum, põhjendustega info kui kvantitatiivuuringu abil, mis erinevate sihtrühmade haaramisel võimaldab selgitada esinevate arvamuste, põhjenduste skaala. Samas pole kvalitatiivuuringu põhjal võimalik selgitada kui paljud täpselt sihtgrupist niiviisi arvavad. Selleks on kvalitatiivuuringus osalejate arv liialt väike.

1.3 Fookusgrupid koolitajatega

Teise kvalitatiivse uuringumeetodina kasutati fookusgruppe koolitajatega, mille käigus käsitleti osaliselt süvaintervjuudes kajastamist leidnud teemasid koolitaja vaatevinklist. Lisaks viidi läbi ka täiendavad intervjuud koolitajatega, seda tulenevalt asjaolust, et fookusgrupp pole esmajoones firmade koolitajate jaoks tulenevalt konkurentsituatsioonist parim koht jagamaks oma kogemusi/soove täienduskoolituse osas. Ka on koolitajad väga hõivatud oma töö tõttu ning seepärast oli sobival ajal läbi viidav intervjuu neile vastuvõetavam variant.

Kokku viidi koolitajatega läbi kaks minigruppi, esimene vabaharidusega seotud koolitajatega, teine kutseõpeasutuste esindajatega ja täiendavalt 8 intervjuud.

Vabahariduse osas olid esindatud järgmiste valdkondade koolitajad (kunstsiidimaal, kultuur, koolituse organiseerimine (2), keelekoolitus ja toimetulekukoolitus)

Töölase hariduse osas olid esindatud järgmiste valdkondade koolitajad (toitlustus, gaasialane koolitus, õpetajate täienduskoolitus minigrupis ja intervjuudena ärikoolitus, raamatupidamisalane täienduskoolitus, teenindajate koolitus, psühholoogiaalane arendamine, autokoolitus)

Lisaks sellele täpsustati koolitusse puutuvaid küsimusi ka süvaintervjuudes erinevates koolitusvaldkondades koolituse organiseerijatega.

Kõik koolitajad olid mitme kuni mitmekümneaastase koolituskogemusega (välja arvatud autoõpetaja, kes oli alal tegutsenud ühe aasta). Enamik tegutses alal, kus nad olid omandanud ka kõrghariduse, kuid oli ka koolitajaid, kes oli praeguse koolitusvaldkonna omandanud mingilt kõrvalalalt lisaerialana või ise õppides- end täiendades. Raamatupidamise

Koolitusfirmade/koolitajate uuring

alal koolitajal oli endal praktilise töö kogemus kahes ettevõttes pearaamatupidajana ja ka audiitorina.

Nii minigruppide kui lisaintervjuude puhul läbiti sarnased teemade plokid:

- koolitaja hariduslik taust, koolituskogemus, koolitusvaldkonnad;
- täiskasvanute koolituse eripärad, võrdlus õpilaste õpetamisega üldharidus- kutse- või kõrgkoolis;
- koolitaja probleemid, talle vajalikud teadmised täiskasvanute koolituse erinevatel etappidel;
- koolituse kvaliteet, mis see on, koolituse tulemus;
- kursuse ja koolitaja hindamine;
- koolitajate täienduskoolituse võimalused, eelistused, kogemused ja ootused;
- suhtumine täiskasvanute koolitaja kutse sisseseadmisesse - a-la õpetaja. Sellega seonduvad probleemid.

1.4 Teostajad

Antud uuringuprojekti teostajateks on Geomedia OÜ koostöös OÜ Optare Pluss.

Uuringu eri etappides osalesid:

Tellijapoolsed kontaktisikud:	Tiina Annus, Merle Lõhmus
Uuringu meetodika ja fookusgrupi modereerimine:	Auni Tamm
Süvaintervjuud	Auni Tamm, Marge Vainre, Merike Sarapuu, Krista Noorkõiv
Aruanne:	Auni Tamm
Kontaktandmed:	
Geomedia OÜ	Tel. 07 441 672, e-post: rivo@kodu.ee
OÜ Optare Pluss	Tel. 646 7160 e-post: auni@optare.ee

2. Tulemused

Tulemuste esitamisel ja aruande struktureerimisel on aluseks võetud Tellija poolt soovitud struktuur. Uuringu tulemuste esitamisel on lähtutud sisulisest liigitusest teemade kaupa, mitte kasutatud uuringumeetoditest. Seejuures tuleb silmas pidada, et telefoniintervjuudele lisatud tsitaate ja kommentaare süvaintervjuudest ja fookusgruppidest tuleb käsitleda kui näiteid erinevate seisukohtade esinemise kohta, tegemata nendest järeldusi sellisel arvamusel olijate hulga kohta üldkogumis.

Alustame olukorra kirjeldamisest täiskasvanute täiendus- ja ümberõppekoolituses, seda:

koolitust pakuvate firmade, õppeasutuste ja vabahariduskoolide iseloomustamise kaudu andmebaasides ja telefoniküsitlusest selgunud info põhjal;

süvaintervjuudest selgunud hinnangute kaudu nõudlusepoolsele turusituatsioonile ja ootustele /ettepanekutele selle regulatsiooni osas;

iseloomustades koolituse pakumisepoolset turusituatsiooni nii pakutava koolituse valdkondade, koolitusvormide kui piirkonna osas (telefoniküsitluse tulemused, illustreerituna seisukohtadega süvaintervjuudest ja koolitajate fookusgruppidest/intervjuudest).

Seejärel vaatame koolitajate ärilist edukust mõjutavaid tegureid, peatume koolitajate täienduskoolituse küsimustel ja koolitusturu regulatsiooni puudutataval probleemidel (aluseks põhiliselt süvaintervjuudest ja fookusgruppidest pärinev kvalitatiivne info).

2.1 Koolitajate hulk, käive ja töötajad

Enne kui asume kirjeldama uuringu tulemusi, iseloomustame lühidalt täiskasvanutele ümber- ja täiendusõpet pakuvate koolitajate hulka, tuginedes Eesti Äriregistri andmetele. Põhitegevusala järgi tegeleb koolitusega Äriregistri andmetel kokku 387 äriühingut ja 51 FIE-t, kokku 438. Neist põhitegevusala järgi koolitajatest on registreeritud 2000. aastal 25.

Suurem osa, 63% registris olevatest äriühingutest ja FIE-dest, pakub (registri liigituse alusel) täiskasvanutele täienduskoolitust, 14% on seotud autojuhtide väljaõppega, 16% keeleõppega, 5% arvutiõppega ning 2% muu koolitusega.

Koolitusfirmade/koolitajate uuring

Lisaks on registris 1605 firmat ja 94 FIE-t, kelle lisategevusalaks on koolitus. Seejuures on 2000 aastal registreeritud 251 sellist äriühingut ja 13 FIE-t. Seda gruppi uuring suures osas ei puudutanud.

Telefoniküsitluse käigus küsitleti 167 äriühingut/FIE-t, kelle tegutsemise kohta 1999. aastal olid registris andmed. Tänapäevaks ei olnud neist 28 enam seotud koolitusega. See on peaaegu samapalju kui lisandus 2000. aastal põhitegevusala järgi koolitajaid.

Seega saame väita, et koolitajate arv põhitegevusala järgi firmade grupis ei ole enam kasvanud. Kas ta on jäänud stabiilseks või vähenenud, seda ei võimalda öelda küllalt suur firmade hulk, kes jäid küsitlusega haaramata (1999. aasta käive väike või registris toomata ja esmajoones väiksematesse käibegruppidesse kuuluvad firmad, kellega ei õnnestunud küsitlusperioodil ühendust saada).

2.1.1 Käive

Täiskasvanutele koolitust pakuvate firmade, õppeasutuste ja vabahariduskoolide/asutuste käibest saame rääkida, toetudes jällegi erinevatele allikatele. Äriregistri andmetel oli nende firmade summaarne käive, kelle põhitegevusalaks on koolitus, 1999. aastal ligikaudu 292 miljonit krooni. Siin tuleb aga arvestada, et lisaks koolitusele tegutsetakse ka muudel aladel, mis tähendab, et konkreetset koolitusega seotud käive selles firmade grupis on madalam. Teisalt pakuvad koolitust ka firmad, kelle põhitegevusala on muus valdkonnas. Kui suures mahus, seda pole võimalik andmebaasi põhjal välja tuua, kuid arvestades eriti arvutialast koolitust, ei pruugi nende koolituse maht olla väiksem kui põhitegevusalaga koolitajate oma muudel tegevusaladel.

Võrreldes registri andmeid käibe osas küsitletud äriühingutel ja kõikidel registris olevatel koolitajatel, siis küsitletute kogukäive 1999.aastal registri alusel moodustab ligikaudu 70% üldkogumi käibest. Seega katavad uuringuga haaratud äriühingud ligikaudu 70% tegutsevate koolitusfirmade käibest.

Eelpool toodu puudutas registri andmestikku. Telefoniküsitluse käigus küsiti ka vastajatelt nende firma/asutuse käivet ja koolituse käivet. Vaid 68% nimetas oma firma käibe ja koolituse käibe. Seda paljudel juhtudel korduva helistamise peale, kui oli võetud ise ühendust raamatupidajaga või paluti meil tagasi helistada ajal, mil oli ühendust võetud raamatupidajaga, firma omanikuga.

Käibe nimetamine tekitas enam probleeme registri järgi väiksematesse käibegruppidesse kuuluvatel firmadel. Selline küllalt paljude poolt oma käibenumbrite mitteavaldamine on iseloomulik tiheda konkurentsiga turgudele, kus turul tegutsejate positsioonid on veel kindlalt välja

Koolitusfirmade/koolitajate uuring

kujunemata ja kus oma käibe avaldamisega ei soovita isegi anonüümselt avalikustada oma positsiooni pakutava teenuse mahu osas. Samas on enamik suuremad tegijad meelsasti valmis oma käibenumbrit avalikustama kui oma edukuse näitajat. Käive pole aga antud uuringu kontekstis mitte ainult ärilise edukuse näitaja, vaid ka inimeste koolitusse investeeringu suurust näitav parameeter.

Küsitlusel oma käibe nimetanud 95 koolitusfirma summaarne käive oli 1999. aastal 158 miljonit krooni, sealhulgas moodustas sellest koolituse käive 128,4 miljonit krooni ehk 81%.

Enam kui miljonilise koolituse käibega firmasid oli vastanute seas 20%, kuni pole miljoni suuruse koolituse käibega firmasid 19%, 28% jäi koolituse käive 1999. aastal alla poole miljoni. Kolmandik ei nõustunud oma käivet avaldama (Joonis 1 lisas).

Lisaks äriühingutele pakuvad täiskasvanutele täiendus- ja ümberõppeks koolitust ka kutseõppeasutused/ kõrgkoolid ja vabahariduskoolid. 1999. aastal oli Haridusministeeriumi andmetel kutseõppeasutuste poolt täiskasvanutele pakutud täiend- ja ümberõppekoolituse maht üle 15,4 miljoni krooni.

Küsitluse ajal nimetas oma ligikaudse käibe täiskasvanute koolituse osas 47 kutseõppeasutusest 57% ehk 27 kooli (neist 9 korduvhelistamise peale raamatupidamisse) ja neljast kõrgkoolist 3. Seda põhjusel, et täienduskoolituse osakonnad ei tegele reeglina majandusliku arvestusega. Seetõttu ei pruugi kattuda ka raamatupidamise andmetel täienduskoolituse käive ja täienduskoolituse osakonna poolt öeldud käibenumbrid (esines juhtum, kus meil paluti vastaja poolt öeldud käibenumbrid täpsustada raamatupidamises ja see osutis küllalt suuresti erinevaks). Vastanud õppeasutustest jäi täiskasvanute täienduskoolituse käive 1999. aastal 18% alla 100 000 krooni ja 20% vahemikku 100 tuhat kuni pool miljonit krooni. 21% ületas käive pool miljonit krooni. Täpsed andmed kutseõppeasutuste täienduskoolituse käibe kohta on olemas Haridusministeeriumile lähetatud aruannetes.

Vabahariduskoolidest soostusid oma käivet nimetama vaid pooled. Nende koolituse käibed on üldiselt väikesed, jäädes kolmandikul alla 100 000 krooni aastas ja ulatudes vaid kahel vastanul üle miljoni. Suurema käibega on need koolitusasutused, kus lisaks vabahariduslikule enesearendusega ja huvialaga seotud koolitusele pakutakse ka konkreetsete kutsealade/erialadega või ettevõtlusega seotud koolitust.

Võttes arvesse koolituse pakkujate hulka ja nende jagunemist käibe alusel, saame öelda, et koolitusturg on pakkujate osas killustunud. Igas koolitajate grupis on küll välja kujunenud suuremas mahus koolituse pakkujad, kuid suur osakaal on just väikese käibega koolitajatel.

Koolitusfirmade/koolitajate uuring

Analoogselt käibega ei osanud paljud küsitlusele vastanud nimetada ka isikute arvu, kes on nende kursused lõpetanud 1999. aastal – firmadest kolmandik, õppeasutustest alla veerandi ja vabahariduskoolidest 16%.

Kõikides firmades kursuse lõpetanute arve ei registreerita, eriti kui see puudutab ettevõttesisest koolitust. Ka sõltub lõpetanute hulk pakutavate kursuste pikkusest ning seega pole lõpetanute arvu alusel võimalik koolitajaid võrrelda. Kuna üks koolitaja pakub erineva pikkusega koolitust alates ühest päevast, lõpetades pikkade, 120-300 tunniste kursustega, on ka ühe kooli piires lõpetanute arvu "kaalud" erinevad.

Juhul kui soovitakse selgitada kursustel osalenute hulka, on seda õigem teha elanike küsitluse kaudu.

Võimaluse koolitajate kaudu selgitada pakutud koolituse mahtu aastas annaks üleminek arvestusele koolituspäevades. Sel juhul on võimalik saada võrreldavad andmed koolituse mahu kohta.

2.1.2 Tööjõud

Registri andmetel on koolitust oma põhitegevusalaks pidavates firmades töötajaid kokku 1161, kellele lisandub veel füüsilisest isikust ettevõtjatena 51 isikut, kokku seega 1212 isikut. Keskmiselt on igas koolitusfirmas põhikohaga töötajaid 2,7.

Telefoniküsitluse käigus küsiti firmadelt, palju neil on põhikohaga koolitajaid või koolituse organiseerijaid. 21% tegutseb üksi, 43% on üks või kaks põhikohaga koolitajat või koolituse organiseerijat, 17% 3-5 ja vaid 19% enam kui 5 koolitajat/koolituse organiseerijat (joonis 1 lisas).

Koolitusfirmades kasutatakse põhiliselt väljastpoolt palgatud koolitajaid, lektoreid. Nii tuleb selles grupis ühe põhikohaga koolitaja kohta keskmiselt 6,5 väljastpoolt palgatud koolitajat.

Kutseõppeasutustes tegeleb täienduskoolitusega ja täiskasvanutele ümberõpet pakkuva koolitusega maksimaalselt 1-2 inimest. Koolitajad/lektorid palgatakse lepingu alusel kas oma kooli õpetajate/õppejõudude seast või väljastpoolt – enamasti kas kõrgkoolide, praktikute või füüsilisest isikutest ettevõtjate seast.

Arvestades ka kõrgkoole, kasutatakse oma koolist lektoritena sagedamini 4-10 õppejõudu.

Iga oma kooli õppjõu kohta kutsutakse aastas keskmiselt väljastpoolt lugema kas teatud kursust või selle osa keskmiselt 1,5 koolitajat. Seejuures veerand piirdub kas ainult oma kooli õppejõudude ja ühe-kahe väljastpoolt palgatud lektoriga, 28% kutsub aastas lugema enam kui 10 koolitajat väljastpoolt õppeasutust.

Vabahariduslike koolide/koolitusasutuste grupis on põhikohaga tööl enamasti 1-2 koolituse organiseerijat/ kooli juhti, kes samaaegselt võivad ka lugeda teatud kursusi. Põhiline koolitajate kaader palgatakse väljastpoolt. Iga põhikohaga koolituse organiseerija/koolitaja kohta palgati 1999. aastal väljastpoolt 9,4 erinevat lektorit, osa neist korduvalt.

Selline oma koolitajate ja väljastpoolt palgatute proportsioon tuleneb koolitajate hinnangul suuresti Eesti turu väiksusest, mis ei võimalda põhikohaga lektorile tagada piisavat tööd tema koolitusvaldkonnas ühelt poolt ja teisalt ka pakkumise killustatusest, koolitusfirmade väiksusest. Juhul kui on tahetud võtta tööle rohkem põhikohaga oma koolitajad, peab nende koormamiseks:

- 1) pakkuma koolitust küllalt suures mahus ja suhteliselt kallilt, mis võimalik näiteks Tallinnas, kus nõudlus koolituse järgi on suurem;
- 2) pakkuma piisava koormuse tagamiseks koolitust erinevates piirkondades, mis ilma kohalolekuta on raske;
- 3) olema mingis valdkonnas "suur tegija" tuntuse, maine alusel;
- 4) palkama või välja õpetama koolitajad, kellel oleks mitu valdkonda, milles nad suudaksid koolitada;
- 5) maandama riske lisaks koolitusele erinevate lisategevusalade abil.

Ühe võimalusena, seda mitte positiivse värvinguna, mainiti veel tutvuste, sidemete kaudu endale stabiilse tellimuse kindlustamist riigi poolt.

Samal ajal ei peetud ka nende firmade poolt, kes seni on kasutanud põhiliselt oma koolitajaid, seda suunda ainuõigeks. Oma lektorite kasutamise plussidena toodi erinevate koolitajate poolt esile järgmisi tegureid:

- parem, paindlikum koolituse planeerimine – koolitaja/lektor on vaid Sinu jaoks, mis võimaldab viia läbi koolitust lähtuvalt koolitusfirma ja tellija soovidest;
- põhikohaga koolitajad annavad firmale oma näo, on seotud firma identiteediga, integreeritud koolitusasutuse üldistesse eesmärkidesse;
- põhikohaga koolitajatel lasub ka oma valdkonna arendamise kohustus, ta on sellest huvitatud;
- oma inimene tunnetab paremini kuulajate vajadusi;
- firma saab enam kaasa rääkida nii loengutel kasutatavate illustreerivate materjalide kui õppematerjalide osas;
- lektorile saab firma poolt koolitust pakkuda.

Väljastpoolt lektori palkamise plussidena toodi esile järgmisi tegureid:

- toob firmasse sisse erinevaid mõtteviise, annab võimaluse end kõrvalt vaadata;
- võimalik ühekordselt lugema kutsuda oma ala tippe, kelle koormamine pidevalt pole vajalik, võimalik ega otstarbekas, mis tagab uusima info kasutamise koolituses;
- võimaldab pakkuda laiemat skaalat kursusi, samuti vajadusel minna mingi valdkonnaga süvitsi;
- rutiini sattumise oht väiksem (mõnikord on koolitaja töö üheks edu kriteeriumiks vaheldus täiskasvanute täienduskoolituse näol);
- võimaldab majanduslikult välja tulla – lektorile makstakse konkreetse töö eest konkreetne hind.

Esines ka seisukohti, et täienduskoolituses ei ole otstarbekas omada oma õppejõudude kaadrit:

- *See tähendab võimalust momentaalselt muuta, momentaalselt valida õppejõude vastavalt situatsioonile. See on kiire reageerimine*
- *Oma ala tipp, praktik õpib alal töötades pidevalt juurde, ainult koolitus võib ta "rooste" ajada, kuna ei pruugi tagada pidevat arengut oma alal*

Milline kombinatsioon oma lektorite ja väljastpoolt palgatud lektorite puhul valitakse, see on ja peaks ka edaspidi olema puhtalt koolitusfirma/asutuse enda otsustada, st see ei peaks alluma regulatsioonile.

Selleks, et väljastpoolt koolitajat/lektorit kutsuda, toetuvad koolituse organiseerijad nii firmades kui koolitusasutustes lektori valikut tehes oma eelnevatele kogemustele, mitteformaalsetele sidemetele, suust - suhu levivale infole teatud lektori poolt pakutava kohta. Mida kauem ollakse koolituse vallas töötanud, seda enam on kujunenud ka positiivseid koostöösidemeid erinevate lektoritega, on ka enam kontakte praktikutega ja isikutega, kelle arvamust ühe või teise kandidaadi kohta küsida. Lisaks sellele vesteldakse kandidaadiga tema kogemuste teemal nii praktika, teooria kui täiskasvanute koolituskogemuse osas. Kasutatakse ka prooviloengut, kuid see ei pruugi alati anda täielikku pilti lektori võimest suhelda auditooriumiga. Pärast esimest-teist loengut võib selguda, et lektor ikkagi ei sobi ja sel juhul teda edaspidi enam ei palgata.

Igal juhul on uue tundmatu lektori palkamine koolitusasutuse jaoks risk, mis võib, aga ei pruugi end õigustada.

Osa koolitusfirmasid kasutab nii koolitaja töölevõtmisel kui väljastpoolt lektori palkamisel tema taseme hindamist, kus aluseks on:

1. lektori haridus (nii akadeemiline kui täienduskoolitus - millisel alal, milliste koolitajate (sh. rahvusvaheliste) juures konkreetselt omandanud, millised tunnistused selle kohta väljastatud);
2. aktiivne kogemus täienduskoolituses mingi perioodi vältel (näiteks aasta vältel);
3. suhtlemisoskus (hinnangud kogemuse põhjal), meeskonnatöö võime, arvutioskus;
4. võimalusel küsitakse soovitajate hinnangut.

Koolitusfirmasse lisatööjõu palkamine põhikohaga sõltub suuresti majandussituatsioonist ja koolituse nõudlusest. Kui see osutub otstarbekaks ja leitakse sobiv inimene, seda ka tehakse. Ajutisele töökoormuse kasvule reageeritakse pigem väljastpoolt lektorite palkamisega.

2.2 Hinnangud koolituse nõudlusele

Nõudlus on olulisim tegur, mille põhjal on välja kujunenud koolitajate poolt pakutav nii sisulise kui vormilise külje osas. Selles alapeatükis toodud seisukohad on esitatud süvaintervjude ja koolitajate fookusgruppide/intervjuude põhjal. Kasutatud lühendid VH, KÕA, KK tähistavad vastavalt vabahariduskooli, kutseõppeasutuse ja kõrgkooli esindajate seisukohti.

2.2.1 Toimunud muutused nõudluses

Koolitajate esindajad, hinnates ja iseloomustades turul toimunud muutusi nii nõudluse kui pakkumise osas, olid küllalt üksmeelsed ühes - viimase paari aasta jooksul on nõudluse pool koolituse tellijate näol muutunud oluliselt nõudlikumaks, teadlikumaks oma soovidest ja ka süvitsi minevaks.

- *Turg on liikunud kindlasti professionaalsuse suunas. Koolitajad on omandanud kindlama struktuuri (VH)*
- *Koolitusturg on muutunud professionaalsemaks. Kliendid teavad, mida tahavad, ühelt poolt ja koolituses on tekkinud samuti teatud korrastatus (Ärikoolitus)*
- *Üldised teemad on juba läbi käidud. Samad kliendid tulevad ja tahavad koolitust juba teema kohta sügavuti (Ärikoolitus)*
- *Suurenenud on nõudlus just erialakeele, ärikeele vastu, samuti juba kõrgema taseme keeleõpe (Keelekoolitus)*
- *Elementaarsed oskused on juba omandatud, me peame neile pakkuma midagi sellist, mida nad ei tea (KÕA)*

Koolitusfirmade/koolitajate uuring

- *Koolitaja peab olema vähemalt mingis osas klientidest ees, ja see pole kerge, sest kliendid arenevad ju kiiresti (FIE)*

Klientide nõudlikkuse, süvitsi mineva koolituse soovi on paljuski tinginud koolitus ise ja tunnetus, et koolituse läbi on võimalik saavutada edu:

- *See ettevõtte, kes on juba saanud koolitusest kasu, võtab selle kindlasti uuesti. Nüüd vaadatakse ja peetakse koolitajaga nõu, mida see suudab veel pakkuda*
- *Pidevõppe protsessis on sees, olenemata sellest, mis alal nad töötavad või mida teevad, juhid, omavalitsuste töötajad, need, kes on edukad...Mida edukam ollakse, seda nõudlikum.... Leitud, et muutuvmas maailmas peab muutuma ise, paindlikult ja mida kiiremini, seda parem. Selle rühma peal, ma arvan, koolitajad elavad, arenedes ise ja koolitades teisi.*

Ühe firma juht tõi välja ka viimase aasta jooksul koolitusturul toimunud muutuse kvalitatiivse aspekti:

- *Sel aastal on täiskasvanute koolituses toimunud murrang. Koolitus on taganttõukajast saanud eelseisvate probleemide lahendajaks. Seni andsime abi rea peal seismiseks, nüüd koolitus enam tulevikku suunatud.*

Nõudluse osas on oluline välja tuua ka erinevate sihtgruppide erinevad koolituskogemused. Juhid on sageli läbinud koolituse mitmete erinevate koolitajate juures. Selle sihtgrupi koolitusnõudlus on endiselt kõrgeim.

Teise rühma koolituses moodustavad need, keda püüab või arvab heaks koolitada ettevõtja. Selle grupi koolitus pole koolitajate hinnangul veel kõikides ettevõtetes regulaarne: eriti väiksemates firmades ei jätku raha keskastme juhtide ja töötajaskonna täiendõppeks, osa pole selle vajalikkust veel tunnetanud või on küll tunnetatud juhtide, mitte alluvate poolt:

- *Seal on neid, keda sunnitakse õppima ja neid, kes ise tahavad õppida. Kasutegur on just sellest, kuivõrd inimene ise on motiveeritud.*

Ka eraisikute osas, kes ise end koolitavad, on tekkinud tunnetus, et see koolitus talle midagi annab, kasvõi teatud valikuvabaduse tegutsemiseks.

- *Viimasel ajal on hakanud tulema mitmeid inimesi kursustele ise, mitte ettevõtte suunamisega. Ta tahab omandatud tunnistusega ise valida endale tööd. On olnud juhuseid, nagu mulle on räägitud, kus tööandja, kes on suunanud töötaja kursusele, võtab talt tunnistuse hoiule...*
- *Inimesed hakkavad teadvustama, et õppimine jätab vee peale, ja seda olenemata vanusest. Kui väga pugeb selle taha, et olen pensionieelik või pensionär, siis tänapäeva ühiskonnas see enam rolli ei mängi*
- *Inimesed tulevad teadlikult, teevad teadlikult oma valikud, oskavad ka koolitajalt rohkem küsida.*
- *Ma vaatan, et inimesed, kes pole varem koolituses käinud, tulevad ja saavad maigu suhu, siis tunnetades kuivõrd suur vajadus tegelikult selle järele on.*
- *Koolitus kuulub töö juurde tänapäeval*

Koolitusfirmade/koolitajate uuring

- *Suurenenud on vene keele õppijate arv, seda eriti noorte seas. Samas on ka venelaste seas keeleõppe vastu huvi suurenenud.*

Nõudlus koolituse järgi sõltub väga suuresti potentsiaalse sihtgrupi rahalisest seisust.

- *Koolitus on valdkond, mis on majanduses toimuva suhtes eriti tundlik. Kui ettevõtetel on raske seis, siis esimesena tõmmatakse maha just koolituse rahad (Ärikoolitus)*
- *Hea on see, et nii nagu rahakott vähegi võimaldab, tullakse uuesti koolitusele. Hea on vaadata kui majaesine jälle autosid täis. See näitab, et Eestis ollakse koolituse suhtes väga vastuvõtlikud (Ärikoolitus)*
- *Kurb vaadata, kuidas meie piirkonna inimestel (Ida-Virumaa) pole raha, et tulla kooli. Paljud uurivad hinda ja loobuvad, jäädes ootama paremaid aegu (B-kateg. Autojuhtide koolitus)*
- *Meie hinnatase on teine kui koolitusfirmade poolt pakutavatel kallitel kursustel, kuid ka seda ei suuda väiksemad ettevõtted kinni maksta. (KÕA)*
- *Kui meil grupis jääb kohti üle, oleme võtnud neid, kes ise enda eest peavad maksma, ka olulise hinnaalandusega osalema (KÕA)*
- *Mõnikord tulevad töötuks jäänud ja küsivad, kas me saame neile pakkuda midagi ilma rahata. Muidugi ma lasen nad kuulama mingit loengut kui mul on seal vabu kohti (VH)*
- *Maainimestel muidugi pole raha koolituseks (firma)*

Teise probleemina ostujõulisuse osas toodi esile suuri erisusi lisaks piirkonnale ja ettevõtte suurusele (sageli ei suuda kvaliteetset koolitust osta just väiksemad ettevõtted) ka sõltuvalt firmade - potentsiaalsete koolitatavate tegevusvaldkonnast ja erinevatest töötajate gruppidest:

- *Teeninduses on nõudlus koolituse järgi küllalt suur ja stabiilne, seda muidugi esmajoones suuremate puhul.(FIE)*
- *Kui raudteega on seisud ebamäärased nagu nad on, siis ei saa ka oodata, et nad telliksid suures mahus täienduskoolitust (KÕA)*
- *Kuigi metalliettevõtted vajaksid seda koolitust, ei ole nad harjunud, et see maksab. Nad peavad meie hinda liialt kalliks (KÕA)*
- *Kui me võtame sellised kontorierialad ja atraktiivsed erialad, siis nende osas on nõudlus rahuldatud. ... Mis puudutab selliseid erialasid, kus nõudlus on väike või ebapiisav selleks, et finantsiliselt oleks võimalik viia läbi koolitust, siis ka pakkumisi ei ole (eriti konkureerivaid, kvaliteetseid- konteksti põhjal- A.T.) (firma)*

2.2.2 Nõudlus töötute ümberõppeks

Omaette käsitlemist nõudev valdkond on koolituse nõudlus töötute ümberõppeks. Paljud koolitusasutuste ja ka koolitusfirmade esindajad tõid

Koolitusfirmade/koolitajate uuring

eraldi punktina välja probleeme ja küsimusi just töötute koolitamise osas, mis vajaks senisest efektiivsemaks muutumiseks riigipoolset abi ja regulatsiooni.

Alustame küsimustega, mis tõstatati probleemi nõ kvantitatiivsete parameetrite osas – kui paljusid, keda, ja millistel aladel on vaja koolitada, et sellest kasu oleks.

- *Peaks olema info selle kohta, kui palju siis ikkagi neid töötuid on. Kas nad osaliselt juba praegu ei tööta näiteks turgudel ja mujal "mustalt". Teine on see, kes nad on – mis keelt valdavad, mis haridusega. Sellest sõltub, mida neile pakkuda.(KÕA)*
- *Kuidas töötud jaotuvad piirkonniti? Meile võib küll kusagilt kaugelt saata ümberõppeks, aga tal endal peab see huvi olema ja lootus, et ta saab oma piirkonnas tööd (KÕA).*

Toodi esile positiivset kogemust koostöös eesti keelt õpetava koolitusfirmaga, kus kursuste lõpetanud tulid ümberõppele kutseõppeasutusse.

Paika tuleks panna, millise taseme jaoks ja millistel aladel me seda töötut koolitame:

- *Kui ta kaotas töö selle pärast, et see ala on väheperspektiivne, siis pole mõtet teda koolitada teisel sama väheperspektiivsel alal.*
- *Tegelikult peaks olema ümberõppe kava või programm kui tahame seda korraldada süsteemselt. Praegu kulutame 3% käsu järgi ümberõppele, aga kuhu seda kulutatakse, ei vaata keegi. Peaks olema, et teatud tasemel kursused peaks ära akrediteerima, kes kellega tegeleb.*
- *Ka koolitajad, kes teevad kutsetega seotud koolitusi, peaksid omakeskis pead kokku panema- mida näiteks Tartus vaja oleks ja just seda koolitada. Ka riik peaks rohkem tähelepanu pöörama töötusele maapiirkondades. Koolitaja võib olla erafirma, aga ta teeb lepingu, et valmistab ette selliseid inimesi sellise rahaga. (FIE)*
- *Tööjõupuudus (oskustööjõu- A.T.) ei tähenda seda, et pole neid, kes oskavad tangiga kruttida, vaid puudus on neist, kes keelt valdavad. Sa annad instruksiooni kätte, ta ei saa aru, mida tegema peab...Kellelgi pole aega ega raha temale tõlkida..... Kui riigi raha eest koolitada läbi tööturuameti IV kategooria elektrikku või autojuhti, siis pole see tulevikueriala, kus ka edaspidi saaks tööd. Kui ta varem oli teleriparandaja, siis võiks õpetada ta arvutiit parandama. Mitte seda, et õpetame seda, mida oskame*

Väideti, et tööandjad ise samuti ei tea, millist tööjõudu nad konkreetselt vajavad: kriteeriumiks on sageli "hea töötaja". Väljapääsuna nähti teiste maade kogemuste analüüsi, mida tehtud selles vallas – kui ise ei saa aru, siis tee, nagu teised teevad.

Praegu toimub tööhõiveametite kaudu küll töötute suunamine kursustele, kuid see on ebaregulaarne ja ei arvesta piirkonnas töö saamise võimalusi:

- *Neil on aasta lõpu poole sageli koolitusrahad otsas (KÕA)*
- *Näiteks võin tuua ühe maakonna, kus õpetatakse turismi, kuid tegelikult on turismindus üsna hanejalgal seisev. See tähendab, et inimesed motiveeritakse*

Koolitusfirmade/koolitajate uuring

hetkeks üles ja siis see lootusetus läheb veel järgmisele astmele, ta saavutab uue kriisi ja niimoodi läheb kogu aeg allapoole. Samal ajal me kulutame ära raha...(KK)

Töötutele ettevõtlusalase koolituse pakkumine pole sageli samuti perspektiivne:

- *Kalduvus on ...teha neile kaotajatele, töötutele ettevõtluskoolitus. See on absurd. Tasakaaluka täiskasvanu koolitusraha suunati töötute ümberõppele ja neist püüti ettevõtjaid teha. Inimestest, kes ei suutnud olla piisavalt aktiivsed, tugevad, tahetakse juhte teha. Neil on psühholoogilist regulatsiooni vaja, et kaotusest üle saada ja siis on vaja mingisuguseid teistsuguseid koolitusi vaadata, välja selgitada, milleks ollakse suutelised. On vaja tugiteenuseid. Nad enamasti ei oska firmat luua või seda elus hoida oma äriavaistu puudumise tõttu.*

Ka ümberõppekoolituse läbinul pole sellel kutsealal töö saamine kaugeltki kindel. Paljud jäävad tööta seetõttu, et ei suuda end müüa, paljud ei saavuta ümberõppe läbimisel oma vähese motivatsiooni tõttu sellist taset, et kool julgeks anda talle välja tunnistuse ja soovitada teda ettevõttele. Osa vajab keeleõpet koos mingi kutseala koolitusega.

Teatud osalise väljapääsuna nähti ühelt poolt ennetavate programmide rakendamist, teisalt töötute rehabilitatsiooniprogramme töötute väljatoomiseks tema ebakindlast seisundist:

- *Siin peaks olema üks selline arutlusring, kus kohe riiklikult nähakse ette, et kui teatud inimesed aasta-poolte pärast peaksid koondatud saama, siis juba tänasest alates või veelgi varem saaksime neile alustada mingisuguse uue eriala pakkumist, õpet.. See peaks toimuma sellel ajal veel kui inimene on mingisuguse järje peal ja siis on tal aega ka toimetada ja otsida... (KK)*
- *Stressis inimene ei leia töökohta, ei otsi ise midagi. Enne peab vormi saama ja siis otsima. See on alaväärsustunde ületamine, eriti pärast mitmekuulist töötust. Siin on konkreetsetest oskustest vähe abi. Peaks olema välja valitud asutused, kes on võimelised kvaliteetselt nõustama ja kuhu tööturuamet saaks inimesi esmalt suunata (FIE).*

Töötute väljatoomisele tema ebakindlast seisundist pakuvad tuge ka mõningad vabahariduskoolid, andes teatud lisaväärtuse läbi erinevate tegevuste, läbi taustakoolituse, mis toob kaasa selle, et suudetakse end tööturul müüa. Plussiks siinjuures on see, et kohalik koolitaja teab inimese tausta.

- *Lisaks konkreetsele erialale on vajalik ka oskus end müüa või töökoht luua. Siis on sellest kasu. Vabaharidus võimaldab läheneda tööturule – ka Põhjamaades samad tendentsid, arengud.*

Tervikuna vajaks töötute koolitus kõrgema efektiivsuse saavutamiseks eraldi analüüsi. Vajalik on riiklik tööturu ja haridusnõudluse prognoos, mis võimaldaks määratleda töötute ümberõppe suunad täpsemalt.

Probleeme aitaks kindlasti leevendada kohalike omavalitsuste ametnike, tööhõiveameti spetsialistide, tööandjate ja koolitajate tihedam suhtlemine. Sellest, et paljud koolitajad selleks valmis on, annab tunnistust nende poolt süvaintervjuudes selle teema tõstatamine.

2.2.3 Nõudlust suurendavad tegurid

Nõudlust suurendavate teguritena koolituses nähti juba eelpool mainituna rahaliste ressursside olemasolu ja/või lisandumist. Selles osas võimaldaks olukorda parandada riigi toetus koolituse ostuks nendele sihtgruppidele, kes selle eest ise maksta ei suuda. Täiendavad ressursid ka koolituse arenguks tuleksid sel juhul väikeettevõtete toetuse kaudu, koolitajate klientide toetuse kaudu.

- *Riik võiks toetada koolitusrahadega ja siis vaadatakse ise, kust see koolitus tellitakse*

Esines ka seisukoht, et koolitaja arengut võiks toetada riigi poolt. Siiski oli enamik seisukohal, et toetus ei peaks tulema mitte koolitajale, vaid koolitatavale, kes ise valib, kellelt seda osta.

Otsese koolituse nõudlust suurendava tegurina nähti ühiskonnas üldiselt, erinevates valdkondades toimuvat arengut ühelt poolt ja sellega seostuvat koolitusvajaduse teadvustamist uute sihtgruppide poolt:

- *Ma arvan, et põhiline mõjur on see, et kõik lihtsalt areneb nii kiiresti... Eesti konteksti arvestades, siis ka seadusandlus areneb meil nii kiiresti nagu erialalt raamatupidamine, toll ja muud asjad... Selleks, et ajaga kaasas käia, tuleb end täiendada.*
- *Praegu pole veel paljud lõpuni teadvustanud, et on vaja pidevat õppimist, pidevat koolitust. See on tekkimas.*

Ka firmade finantsseis ja konkurents, rahvusvahelistumine, suurendab nende koolitusvajadusi:

- *Konkurents esitab tingimuse. Punkt.*
- *Kui lisanduvad välisettevõtted, siis neil on juba traditsioon, harjumus oma töötajaid koolitada. Teised on ka sunnitud seda tegema.*

Koolitusfirmade poolt pakutav kvaliteetne, firmadel lahendusi leida aitav koolitus on ka ise, nagu eespool välja tõime, koolituse nõudlust suurendav tegur. Klientide vajadusi õpitakse tundma täpsemalt püsikliendisuhete kaudu, samuti tehes koostööd kutseliitudega. See võimaldab koolitajal välja pakkuda uusi teemasid koolituseks.

Koolitajate ühtse andmebaasi loomine.

Taolise andmebaasi loomisesse eesmärgiga anda klientidele ja potentsiaalsetele klientidele parem ülevaade pakutavatest kursustest ja sellise info abil suurendada nõudlust ning kergendada koolitaja valikut, suhtuti mõnevõrra kõhklevalt. Ühelt poolt oli suhtumine positiivne põhjendusega, et igasugune reklaam, nähtaval olemine on kasulik juhul kui see jõuab sihtgrupini.

Koolitusfirmade/koolitajate uuring

- *Kui nad näitavad, et seda kasutatakse*
- *Oleme kindlasti huvitatud*

Põhimõttelise huvi olemasolu näitab ka fakt, et infosüsteemi Rajaleidja kohta soovis saada lähemat infot 78% firmadest ja 67% vabahariduskoolidest. Huvi ilmutanute kontaktandmed on edastatud Rajaleidja haldajale nendega ühendusevõtmiseks.

Väheefektiivseks loeti suures andmebaasis olekut järgmistel põhjustel:

1) Osa koolitusvaldkondade puhul on sihtgrupi internetikasutus pea olematu. Sel juhul pole andmebaasis olekul mõtet.

2) Tellijad soovivad järjest enam saada pakutava koolituse kohta täpsemat infot, mida on raske eeldada infobaasis sisalduvalt teabelt.

- *Nad soovivad teada programmi täpset sisu, lektoreid jms. See võimalik ainult otsekontaktide kaudu*

3) Koolitus on hetkel suuresti lokaalse iseloomuga ja kasvab välja kliendisuhete baasilt. Teatud erandiks on suured tuntud koolitusfirmad, kelle koolituse kvaliteeti ei vaidlustatud, kuid kelle poolt pakutavad kursused on samas sageli avaldatud erinevate lehtede koolitusrubriigis.

Samas esines ka eitavat suhtumist ühtse andmebaasi loomisesse, mida põhjendati:

1) selle mittevajalikkusega enda jaoks (võtan ise ühendust oma klientidega);

2) oma positsiooni ohustamisega, arvestades pingelist konkurentsituatsiooni;

3) sellise andmebaasi ebakindlusega:

- *Küsimus on, kes seda administreerib ja mis eesmärkidel. Kui seda tehakse Euroopa rahadega, siis tähendab see seda, et aasta või kahe pärast neid Euroopa rahasid ei ole enam ja kelle kätte antakse siis see andmebaas?*

Kutsestandardite kehtestamine.

Kutsestandardite kehtestamises nähti tulevikus koolituse mahtu suurendavat tegurit juhul kui nende abil hakkab toimuma töötajate valik ja atesteerimine. Esiolgu nähti nendes peamise positiivse tegurina teatud ülesannete, nõuete fikseerimist esmajoones koolitaja jaoks – millistest nõuetest ta õppekava koostades peaks lähtuma, millise tulemuseni jõudma. Samuti aktiveeriks kutsestandardite olemasolu koolitajaid tegema omapoolseid pakkumisi koolituseks.

- *Kui oleks olemas korralikud adekvaatsed mitme poole koostöös kujundatud kutsestandardid, siis see võimaldaks üles ehitada niisuguseid lühiajalisi kui ka pikaajalisi kursusi, mis siis ahvatleks seda koolitust taotlema..*

Koostöö kohalike omavalitsustega

Koostöös kohalike omavalitsustega nähti üht võimalust, mille kaudu on võimalik pakkuda senisest enam piirkonna vajadustele vastavat koolitust. On ju kohalikud omavalitsused kõige paremini kursis nii nende territooriumil olevate ettevõtete probleemidega kui piirkonna arengukavadega üldiselt, samuti töötust ja elanike koolitusvajadusi puudutava teabega.

- *Kui me täna peame täiesti normaalseks, et kohalikud omavalitsused maksavad kinni kunsti ja muusikaõpetust, siis praktiliselt keegi meie regioonis keegi sellele mõttele ei tulegi, et näiteks käeline anne on samasugune kui kunstiõpetus ja muusikaõpetus ning selle finantseerimine on täiesti olematu.*
- *Kindlasti meie regioonid ei saa aru, et nii karjäärinõustamine kui täiskasvanute täiend- ja ümberõpe peavad olema kohaliku omavalitsuse üks prioriteete. Kuidas me saame siis investeringuid oma firmadesse kui investeerijatel on teada, et neil ei ole võimalik juurde saada töövõimelist elanikkonda.*

Uuringud koolitusnõudluse selgitamiseks

Ühelt poolt peetakse neid vajalikuks, neid oodatakse ja mitmed koolitajad ise on püüdnud neid teha, kuid need jäävad liialt üldiseks kui on käsitletud kogu koolituse nõudlust. Siin toodi väljapääsuna suuremat süvitsiminekut. Teiseks probleemiks on see, et ettevõtted ise ei suuda sõnastada oma koolitusvajadust teadmatuse tõttu enda tulevikukavade osas ja ka selles osas, mida koolitaja suudab pakkuda. Seda suudetakse aga juba selgitada koostöös kliendiga. Teretulnud on muidugi info uuringutest, mis on läbi viidud erinevate riigieelarveliste institutsioonide poolt ja kus on puudutatud ka koolitusvajadusi või ettevõtete arengukavasid/suundi.

Üldiselt prognoosis enamik süvaintervjuudele vastanutest koolituse nõudluse kasvu edaspidi. Nagu selgus telefoniintervjuudest, siis ka 2000. aastal koolituse mahud suuremal hulgal koolitajatest kasvasid kui kahanesid, iseloomustades seega nõudluse mõningast kasvu viimase aasta jooksul.

2000 aasta koolituse käibe muutus täiskasvanute täiendus- ja ümberõppekoolituse osas võrreldes 1999. aastaga erinevate vastanute gruppide hinnangul on toodud tabelis 1.

TABEL 1

	Käibe kasv	1999.a. tase	Käibe vähenemine	Ei oska öelda/vastamata
Firmad/FIE-d	26%	38%	20%	16%
Õppeasutused	41%	25%	12%	22%
Vabahariduskoolid	23%	26%	16%	35%

Nagu näeme, on kõikides koolitajate gruppides oma käivet kasvatavate hulk suurem nendest, kel see vähenes. Eriti puudutab see õppeasutusi, kuid siin

peab arvestama, et selles grupis toimus 1999. aastal täiskasvanutele koolituse pakkumine suhteliselt väikeses mahus, millelt on käivet kerge suurendada.

Käibe suurenemine toimub vabahariduses ja õppeasutustes esmajoones uute teemade, kursuste pakkumise kaudu (vastavalt 48% ja 30% käibe suurenemist hinnanutest), firmade grupis toodi sagedamini oma käibe kasvu põhjusena seniste kursuste mahtude suurenemist (36%) või mõlemat tegurit (42%), paari vastanu poolt ka hinnatõusu.

Esmajoones võib selline tulemus olla tingitud õppeasutuste ja vabahariduskoolide suuremast hajutatusest piirkonniti ja sealse tekkiva koolitusvajaduse rahuldamisest nõ "laial skaalal". Koolitusfirmad, olles täiskasvanutele koolituse pakkumisel kauem turul tegutsenud, saavad enam müüa koolitust juba olemasolevate klientide koolitusvajaduste rahuldamiseks ja oma väljakujunenud koolitusvaldkondades ka seda uutele sihtgruppidele müües.

2.3 Koolituse pakkumine

2.3.1 Erinevates valdkondades pakutav koolitus

Joonistel 2-5 lisas on toodud kõikide vastanute poolt täiskasvanutele koolituse pakkumine erinevates valdkondades. Erinevate koolitajate gruppide poolt pakutavad koolitusvaldkonnad on ühendatud eesmärgiga saada koondülevaade pakutavatest kursustest. Seejuures juhime tähelepanu asjaolule, et toodud pakkujate hulk ei iseloomusta kogu koolitusturгу, vaid ainult küsitletute gruppi (väljas on nende firmade poolt pakutav koolitus, kes keeldusid ja kellega ei saadud ühendust ning kes pakuvad koolitust väga väikeses mahus).

Töölase koolituse osas on tinglikult eraldatud koolituse pakkumine ettevõtte juhtimist ja funktsioneerimist puudutavateks valdkondades ning konkreetse eriala või kutsealaga seotud koolitusvaldkondades.

Jooniselt 2 näeme, et esimesel juhul on enam pakkujaid personalijuhtimist, juhtimist/organisatsiooni ning ettevõtte asutamist/ärikorraldust puudutavates küsimustes (32-29 koolitajat). Pakkujate arvult järgmise grupi (17-22 koolitajat) moodustavad sellised valdkonnad nagu marketing, müük, finantsanalüüs, juriidilised küsimused/seadusandlus ja projektijuhtimine. Ka tööhutuse ja esmaabi osas on koolituse pakkujaid 12. Teiste valdkondade osas on koolituse pakkujaid vähem.

Põhiliselt pakuvad ettevõtte juhtimist ja funktsioneerimist puudutavates küsimustes koolitust firmad (kõikidest pakkujatest selles vallas on 65% firmasid, 29% kutseõppeasutusi ja 6% vabahariduskoole). Konkreetsetest

Koolitusfirmade/koolitajate uuring

valdkondadest pakuvad õppeasutused sagedamini koolitust ettevõtte asutamist, ärikorraldust puudutavates küsimustes (11), kuid ka juhtimise, personalitöö ja tööohutuse küsimustes (6)

Konkreetsed kutse- või erialaga seotud koolituse osas (joonis 3 lisas) on vastanute seas pakkujaid enam kontoritöötajate koolitamiseks – sekretär, raamatupidaja (33 ja 29), enam pakutakse ka haridus- ja kultuuritöötajate, mootorsõidukite juhtide (ka erinevate erisõidukite juhid) ehituse erialade, remondilukkseppade ning toitlustuse valdkonna töötajate koolitust.

Kutse ja erialadega seotud koolituse pakujatest on kolmandik õppeasutused, 11% vabahariduskoolid ja 57% koolitusfirmad.

Õppeasutused pakuvad väga laia skaalat konkreetsete kutsetega seotud täiend- ja ümberõpet, kuid enam on esindatud erinevate mootorsõidukite juhtidele koolitus, teeninduse ja ka ehituse erinevaid alasid (sh teedehitus) puudutav koolitus.

Vabahariduskoolid on seotud konkreetsetest erialadest põhiliselt haridus- ja kultuuritöötajate täienduskoolitusega (7), kuid pakutakse ka sekretäritööd puudutavat ja turismialast koolitust.

Küsitlusele vastanud firmade seas on erialasest koolitusest sagedamini esindatud koolitus sekretäridele asjaajajatele, raamatupidajatele, mootorsõiduki juhtidele ja pedagoogidele/koolitajatele. Firmad on alustanud koolitust seni põhiliselt kutseõppeasutuste poolt pakutud kutsealadel (keevitajad, meditsiin/tervishoid, lasteaiakasvatavad).

Enesearendamisega seotud, paremat toimetulekut võimaldava koolituse osas (joonis 4 lisas) on vaieldamatult enam pakkujaid erinevate keelte koolitamiseks (inglise keel), kuid levinud on ka arvutikoolitus 44 pakkujaga ja psühholoogiaalne enesearendamine (36 pakkujaga küsitletute seast).

Enesearendamisega seotud koolituse pakujatest oli küsitletute seas üle 60% firmasid (põhiliselt keeleõppe, B-kategooria autojuhi kursuste ja arvutialase koolitusega). Pakkujate hulga järgi oli enesearendamisega seotud koolituses peaaegu võrdselt kutseõppeasutusi ja vabahariduskooli (20% ja 19%). Samal ajal erineb nende poolt pakutav kitsamates koolitusvaldkondades – õppeasutused pakuvad sagedamini arvutikursusi ja keeleõpet, vabahariduses pakuti koolitust sagedamini keelte, psühholoogiaalase enesearendamise ning alles seejärel arvutiõppe vallas.

Huviala, harrastusega seotud koolituse pakkujaid erinevatel aladel oli küsitletute seas kokku 43 (joonis 5 lisas). Enamlevinud on siin kursuste pakumine tüüpilistel "naiste aladel" nagu kunstiõpetus, käsitöö, lilleseade, erinevad kultuuri ja tähtpäevadega seotud kursused.

Põhilisteks huviala ja harrastusega ja seotud koolituse pakkujateks on vabahariduskoolid (68% selle ala pakkujatest küsitletute seas) ja õppeasutused (23%), kus kursused on sageli seoses oma koolis õpetatava erialaga.

Nagu eelpooltoodud kirjeldusest selgus, pole ei firmade, õppeasutuste ega vabahariduskoolide puhul rangelt eristatud tööalane, kutsetega seotud ja vabahariduslik koolitus. Koolitajad püüavad pakkuda oma piirkonnas või seal, kus nad näevad võimalusi olemasoleva pakkumise vähesuse tõttu, koolitust tavaliselt enam kui ühes kindlas valdkonnas.

Spetsialiseerumine on enam levinud suurema käibega, omal alal tuntud koolitajate puhul, kelle põhiliseks koolituspiirkonnaks on sageli Tallinn. Muudes piirkondades paiknevad koolitajad pakuvad kursusi erinevates valdkondades ja erinevatele sihtgruppidele kui nad pole just väikeses mahus koolituse pakkujad ja füüsilisest isikust ettevõtjad (mitte kõik), kes on oma pakkumises samuti koondunud mingile konkreetsele koolitusvaldkonnale.

Õppeasutuste poolt pakutakse lisaks oma aladega seotud koolitusele sagedamini ettevõtte asutamist, ärikorraldust puudutavat, samuti keeleõpet, arvuti algõpet, autojuhtimist, jms koolitust. Seda just enamlevinuna väljaspool Tallinna, Tartut. Eriti maapiirkondades täidavad kutseõppeasutused oma piirkonna koolitaja funktsiooni. See aga tahab kättevõitmist usalduse saavutamiseks.

- *Me uurime, milliseid kursusi tahetakse, otsime lektorid peale ja siis me oleme valmis neid koolitama. Kindlalt aga ei saa seda välja pakkuda, sest pole kindel, kas grupp tuleb täis.*
- *Me pakume neile (.....) kursust. Lektor tuleb Tallinnast, on sama inimene, kes loeb sealsetes firmades, kuid osa eelistab ikkagi Tallinnasse kursusele minna.*

Ka vabahariduskoolide poolt pakutavad erinevaid kutse- ja erialasid puudutav koolitus (sageli pedagoogide täienduskoolitus) on levinud esmajoones väljaspool Tallinna, täites kohapealset nõudlust ja konkureerides suuremate pakkujatega ka kvaliteedi osas.

Sellist laias skaalas koolituse pakkumist, mis on tingitud kohapealse koolitusvajaduse rahuldamisest, peaks toetama seadusandlus.

2.3.2 Uute kursuste pakkumine, väljatöötamine

Järgnevalt vaatame, kuidas toimub uute kursuste väljatöötamine, arendustegevus koolitusfirmades.

Omaette grupi moodustavad siin välisosaluselga ettevõtted, kus arendustöö toimub enamasti väljaspool Eestit. See tagab kvaliteetsed, tänapäeva

tasemel programmid, millesse viiakse kohapeal sisse vajalikud muudatused. Välismaiseid, autorikaitsega sätestatud programme kasutatakse sagedamini arvutikoolituses, keelekoolituses, kus need käivad juba kaasas õppematerjalidega.

Välismaistest eeskujudest lähtuvalt on oma programme koostatud ka firmades, füüsilisest isikust ettevõtjate poolt ning vabahariduskoolides kas koostööpartnerite abiga, Phare programmide raames läbitud või muu koolituse tulemusel. Kokku väitis endal mingis koolitusloigus olevat välismaiseid autorikaitsega sätestatud programme 28 firmat, 2 õppeasutust ja 3 vabahariduskooli, kokku 14% vastanutest.

Sellisesse koolituse rahvusvahelistumisse suhtutakse enamasti positiivselt:

- *Ainult positiivselt. Oleme olnud kaua suletud süstemis ja pidanud leiutama jalgratast*
- *Ma arvan, et programmid on neil head, kuid võib-olla see sisu ja metoodika, kõike ei saa üle kanda*
- *Ma ise olen saanud palju, põhiliselt ameeriklaste poolt, koolitusi ja need on olnud küll head. Sealt on nii palju eeskujuks võtta, nii meetodite kui õppematerjalide osas.*
- *Taanlaste (.....) programmid olid fantastilised. Need tuli täita teise sisuga, meie oma näidete, mõtetega.*

Teisalt piirab välismaiste autorikaitse all olevate koolitusprogrammide sisseostu turu väiksus:

- *Ei usu hästi, et Eestis oleks väga palju inimesi, kes vajavad autorikaitse all olevaid superkalleid koolitusprogramme. On kindlasti teatud grupp suuremaid ja edukaid firmasid, kes neid kasutavad, kuid ma hästi ei usu sellese.*

Põhiosas on programmid, mille alusel õpetatakse, koolitusfirmade enda koostatud. Nendele autorikaitse taotlemine on küll arutluse all olnud. Seda põhjusel, et õnnestunud programmid ilmuvad peaaegu samal kujul või sealt kopeeritud näidete alusel välja teiste firmade koolituses. Lähtuvalt sellest on suuremas mahus koolitust pakkuvad firmad küll mõelnud enda koolitusprogrammidele autoriõiguse taotlemisele, kuid enamasti on see ka mõtteks jäänud. Autorikaitse taotlemise korrast vajaksid koolitajad põhjalikumat informeerimist, sest see küsimus polnud paljudel juhtudel arusaadav - autorikaitsega programmideks arvati vähemalt osaliselt ka need koolitusprogrammid, millele oli taotletud Haridusministeeriumi koolitusluba. Seega pole võimalik välja tuua, kui paljud on taotlenud oma koolitusprogrammidele autorikaitseõigust.

Ala nõuetest lähtudes ja etteantud normatiive järgides on koostatud programmid autojuhtide koolituse, gaasialase koolituse, meditsiinis jm täpseid normatiive eeldavatel aladel. Sel juhul tegutsetakse koostöös vastavat ala kontrolliva asutusega (ministeerium, autoregistrikeskus, kutseliidud vm. järelvalveorgan)

Koolitusfirmade/koolitajate uuring

Koolitusprogrammide väljatöötamine, nende muutmise vajadus on koolitajate hinnangul praktiliselt pidevalt toimuv protsess. Pikema perioodi vältel püsivad muutumatutena vaid üldisi küsimusi puudutavad koolitusprogrammid.

Tavaliselt tuleneb programmide muutmise vajadus ühelt poolt muutustest koolitusvaldkonnas (näiteks seadusandlus), teisalt tulenevalt püsikliendisuhetest.

- *Nad käivad , võtavad igal aastal lahti koolituskava ja vaatavad, kas on midagi uut.... See nõuab kogu aeg muutmist, uue pakkunist*
- *Mõned asutused , kes on eelnevatel aastatel väga palju läbivat koolitust saanud, hakkavad küsima endale midagi uut.*
- *Nüüd kliendid ei piirdu enam palja kursuse nimetusega, nad tahavad näha, mida nad konkreetselt selle raames endale saavad, kas see sisaldab neile midagi uut.*
- *Püsikliendid juba räägivad sulle ise ja pakuvad välja , mida neil tarvis on. ..Esimene tunne on küll, et ma olen juba nii palju siin käinud ja järsku hakkann ennast kordama. Nüüd teen andmebaasi, kus oleks kõik nimeliselt fikseeritud, mida nad saanud on, muidu läheb raskeks*

Kliendi vajadused ja nõudlus on need, mis on üheks sagedasemaks ajendiks ka uute kursuste väljatöötamisel:

- *Kõige paremad kursused sünnivad ikka koostöös klientidega, nende vajadustest lähtuvalt..... Koostöös kliendiga paneme paika kondikava, otsime juurde vastava valdkonna hea asjatundja, kes aitab kokku panna programmi ja kas tema abiga või enda kogemustele, sidemetele tuginedes saame katta selle lektoritega. Nii on sündinud kõige paremad, hästi müüvad programmid.*

Paljud uued kursused tuuakse turule ka seadusandlusest lähtuvalt (näiteks töökaitsealased kursused, Euroopa Liiduga seonduv).

Lisaks eelpooltoodule võib veel välja tuua koolitaja enda initsiatiivil, oma kompetentsi, teadmiste, lektorite leidmise ja turu hea tundmise põhjal välja töötatud programme:

- *Me töötasime välja koos lektoriga programmi (.....) jaoks, kuna teema tundus olevat huvitav ja vajalik. Esimese grupi hinnangud olid väga positiivsed. Teine grupp sai kohe täis ja nüüd on peaaegu komplekteeritud ka grupp juba 2001. aasta sügiseks. Kõik tahavad tulla seda kuulama.*

Uus kursus võib alguse saada ka telefonikõnest või artikli, telesaate, juhuvestluse põhjal sündinud ideest.

Firmad ja vabahariduskoolid, kellega viidi läbi süvaintervjuud, ei näinud enda jaoks probleeme programmide koostamisel/muutmisel. Mida enam on arenenud valdkond ja välja kujunenud klientide soovid, seda enam ka pakutakse erinevaid kursusi, muutes neid vastavalt vajadusele. Küsimus tekib koolitusprogrammide koostamisel nendel aladel, kus ka klientide soovid, nõudmised on selgelt välja kujunenemata, kus ala arengutase jääb maha kaasaja nõuetest. See aga pole niivõrd koolitaja, kuivõrd antud ala

probleem. Koolituses väljendub see väikesemas pakkujate arvus, samuti nõudliku tellija puudumise/finantsiliste võimaluste piiratuse tõttu ka koolitajate mitte nii heas tasemes kui kõrge nõudlusega ja paljude pakkujatega aladel.

2.3.3 Koolituse vormid, nende muutumine

98% vastanutest pakub koolitust kohapeal erineva pikkusega kursustel. Erinevate koolitajate gruppide poolt pakutavate kursuste pikkusest annab ülevaate tabel 2.

Tabel 2

	Kuni 8 tundi	9- 55 tundi	56-120 tundi	Üle 120 tunni
Firmad/FIE-d	28%	65%	59%	35%
Õppeasutused	33%	78%	67%	63%
Vabahariduskoolid	30%	86%	67%	40%

Pikema, üle 120 tunni kestvate kursuste osakaal on kõige suurem õppeasutuste poolt pakutavas koolituses, seda esmajoones seoses erinevatel kutsealadel ümberõppevõimaluste pakkumisega. Kokku pakkus kõikidest vastanutest üle 120 tunni kestvat koolitust 42% ehk arvukselt 97 vastanut.

Iga õppeasutuse kohta esines keskmiselt 2,4; vabahariduskooli 2,2 ja koolitusfirma kohta 1,9 erineva pikkusega koolituskursust.

Kaugõppekursusi pakuvad 18% õppeasutustest, 9% vabahariduskoolidest ja 17% firmadest, kokku 36 vastanut.

Samas väideti suurenevat koolitust just kaugõppe vormis, seda eriti virtuaalõppe võimaluste lisandumise arvel. Sellega seoses toodi esile ka enda koolitajate koolitamise vajadust virtuaalõppe metoodika osas.

Uute kaugõppekursuste pakkumises nähti ka nõudlusele vastamise võimalust vähemrahakatele elanike ja töötajate gruppidele.

- *Enam võiks pakkuda kaugõppevormis koolitust neile, kelle palk on väike, et nemad ka mingit koolitust saaksid. 1500 kroonist ei maksa ise mingisugust koolitust. Nad ei saa isegi sõita sinna ja asutusel rahasid pole.*

Koolituse ostjateks on täna veel põhiosas firmad, mitte eraisikud. Firmade osakaalu koolituse üldisest käibest ei saa välja tuua põhjusel, et palju firmad

Koolitusfirmade/koolitajate uuring

ei nõustunud avaldama oma koolituse käivet ja ka firmade osakaal nende koolituse käibes on hinnanguline. Siiski annab koolituse firmadele orienteeritusest tunnistust asjaolu, et 77% kõikidest vastanutest moodustas firmade osakaal koolituse käibest enam kui 50%. Seejuures on just suurema, üle miljonilise käibega koolitajatel firmade osakaal käibes oluliselt kõrgem (51% selle käibegrupi firmadest vahemikus 76-100%).

Selle põhjuseks jällegi nõudlusepoolne turusituatsioon: eraisikutel on võimalik panustada koolitusse oluliselt vähem. Nii makstakse koolitus ettevõtte funktsioneerimist ja juhtimist puudutavates küsimustes valdavalt kinni firmade poolt, konkreetseid kutsealasid ja erialasid puudutavat koolitust pakkuvatel koolitajatel on koolituse käibes juba osa ka eraisikutel.

Kui vaadata erinevaid koolitajate gruppe, siis ettevõtete/asutuste poolt tasutavad summad moodustavad alla veerandi koolituse käibest 81% vabahariduskoolides, 38% kutseõppeasutustes ja 31% firmades.

Firmadele koolituse pakkumisel on koolitajate hinnangul kasvanud ja kasvamas ettevõttesisese koolituse osakaal. Firmasisest koolitust väitis end pakkuvat üle 80% firmadest, üle poole õppeasutustest ja ligi pooled vabahariduskoolidest, seda põhiosas ettevõtte töötajatest moodustatud gruppidele kas koolitusfirmas või selleks otstarbeks üüritud ruumides. Siiski tuleb suhtuda nendesse arvudesse pigem kui valmisolekusse pakkuda seda tüüpi koolitust. See tähendab, et vastajal võis olla kasvõi üks kogemus taolise koolituse osas kui ta sai anda jaatava vastuse firmasisese koolituse kohta.

Soov pakkuda ettevõttesisest koolitust põhineb esmajoones selle kaudu võimalikuks osutuvatel järjestikustel, süvitsi minevatel koolitustel.

- *See on meile kahtlemata oluline. Selle kaudu on võimalik kliente paremini tundma õppida, pakkuda just neile vajalikku koolitust*
- *Firmasisene koolitus on oluline ka enda (koolitaja) arengu seisukohalt, rääkimata muidugi uute, süvitsi minevate kursuste pakkumisest.*

Kliendi seisukohalt, koolituse tulemuse saavutamisel, nähti firmasisesest koolitusel nii plussid kui ka teatud miinuseid:

- *Tal on omad plussid ja miinused. Miinus on see, et sageli on inimesed korruga tööl ja koolituses. Ta tahab nii seda kui teist ja see kurnab ta ära ja siis ta ei saa ei seda ega teist*
- *Üks seltskond, kõik saavad korruga koolitatud - see positiivne.*
- *Kui ainult üks käib, siis tal on raske seda teistele edasi anda. Võib-olla ei võeta midagi vastu, ta ei saa midagi muuta. Kui kogu seltskond on kohal ja ülemused ka, siis see on kõige parem variant*
- *Sageli öeldakse meile, et meile Te siin küll räägite, aga kutsuge ülemused ka, ülemused oleks ka vaja siia koolitama. Muidu peame hakkama otsast peale kõike tõestama, et asjad läbi läheks.*

Keelekoolituses toodi eraldi esile ka probleeme ettevõtete töötajatest moodustatud gruppidega põhjusel, et väiksema arvu osalejate puhul ollakse sunnitud kokku panema erineva tasemega isikutest koosnevad rühmi, mis raskendab keele omandamist.

Arvestades nõudlust süvitsi mineva koolituse osas, mis kasvab tihti üle konsultatsiooniks, prognoositi ettevõttesisese koolituse kasvu. Siin sõltub kõik koolitajate endi suutlikkusest ja nende poolt pakutava koolituse tasemest. Mingit regulatsioonivajadust selles vallas ei nähtud. Kui, siis sellise koolituse ostu toetamist väiksemate ettevõtete puhul, kuna just need ei suuda sellist suhteliselt kallima hinnaga koolitust osta.

2.3.4 Koolituse pakkumine piirkonniti

Koolituse pakkumine erinevates piirkondades on erinev vabahariduslike koolide, õppeasutuste ja firmade grupis (joonis 1 lisas). Vabahariduskoolid on seotud esmajoones konkreetsetes piirkondades ja maakondades koolituse pakkumisega. Tõsi, 19% väitis end pakkuvat koolitust erinevatest maakondadest pärit isikutele, osa käib ka ise erinevates maakondades kohapeal koolitamas. Vabahariduse osas oli küsitletutest koolituse pakkumisega kaetud kõik maakonnad, välja arvatud Jõgevamaa ja Läänemaa. Kõige rohkem on pakkujaid Tallinnas.

Analoogselt vabaharidusega pakuvad ka õppeasutused täienduskoolitust põhiliselt oma piirkonnas, kuid vabahariduslike koolitusasutustega võrreldes on enam neid õppeasutusi, kus pakutakse täienduskoolitust üle Eesti (29%) või ka naabermaakonnas. Võrreldes teiste maakondadega, pakutakse koolitust sagedamini ka ainult Tallinna (27%) ja Tartu piirkonnas (10%). Lisades nendes piirkondades koolituse pakkumisele ka üle Eesti kursuste pakkujad, võime väita, et Tallinna piirkonnast pärit õppuritele pakutakse täienduskoolitust 56% ja Tartust pärit isikutele 39% õppeasutuste poolt. Aktiivselt kogu Eestis või Tallinnas täienduskoolitust pakkuvatel õppeasutustel on ka täienduskoolituse käive suurem.

Firmade grupis on koolituse pakkumine veelgi enam kontsentreerunud Tallinnasse. Kuigi koolituse pakkujaid jätkus kõikidesse maakondadesse lisaks üle Eesti kursuste pakkujatele, siis Tallinna pidas põhiliseks koolituse pakkumisel 45% vastanutest. Arvestades ka koolitajaid, kes pakuvad kursusi kogu Eestis (sageli paiknedes ise Tallinnas), erinevatest piirkondadest pärit osalejatele, pakub koolitust Tallinna piirkonnas enam kui 80% firmadest. Arvestades üle Eesti kursuste pakkujaid ja erinevates piirkondades kursuste pakkumisi, on maakondadest pakkujate poolest rikkamad Tartu piirkond ja Ida-Virumaa. Teistele piirkondadele täienduskoolituse pakkujaid on firmade seas oluliselt vähem.

Koolitusfirmade/koolitajate uuring

Ka väljaspool Eestit pakkus koolitust 14% vastanud firmadest (20). Neist 5 ainult Eestist pärit osalejatele (põhiliselt keeleõpe), 11 muust riigist osalejatele ja 4 nii Eestist kui muust riigist osalejatele.

Koolituse küllaltki Tallinna-keskne turusituatsioon on välja kujunenud rahaliste vahendite, ettevõtete ja riigiasutuste, koolitusharjumuste ja -tavade (koolitus tekitab vajaduse koolituse järgi) põhjal. Kogu Eestis kursuste pakkujad asuvad sagedamini Tallinnas ja vajadusel sõidetakse kohale erinevatesse Eesti piirkondadesse. Oma statsionaarse koolituspunkti avamist ei peetud mitme suuremas mahus koolitust pakkuva firma hinnangul väljaspool Tallinna otstarbekaks:

- *Eesti on paljuski Tallinna-keskne. Ei näe 4-5 aasta perspektiivis võimalust minna väljapoole Tallinna*
- *Koolitust teeme küll erinevates piirkondades kui tekib vajadus, kuid mingite kontorite avamist esialgu küll plaanis pole.....*

Kaugemates piirkondades, kus raha koolituseks niigi napib, on koolitusel osalemine suuremates keskustes tegur, mis muudab koolituse veel kallimaks kaotatud aja maksumuse ja sõidukulude näol. Ka mingi koolitusfirma teenuse sisseost kaugemasse piirkonda kohapeale läheb kalliks:

- *Kutsusin (.....) firmast koolitaja. Ta viib meie ruumides, meie vahendeid kasutades koolituse läbi, aga arvestab mitte ainult sõidu ja lektoritasu, vaid ka oma firma üldkulud sinna juurde, tegemata selles osas mingit hinnaalandust (VH).*

Arvestades, et koolituse pakkumisel peavad kliendid oluliseks tihedaid sidemeid koolitajaga, hakkavad maakondades "koolituse mootori" osa täitma firmad, kes on lähemalt seotud antud piirkonnaga ja õppeasutused ja vabahariduskoolid juhul kui nad on aktiivsed koolituse pakkumisel ja koostöö tegemisel ettevõtete ning kohalike omavalitsusasutustega:

- *Kuna enamik koolitajaid paikneb Tallinnas ja ka Tartus, siis kui me teeme koolitusasutused kutsekoolide baasil igasse maakonda, siis see loob koolitusgeograafia. Selged ääremaa probleemid ja hariduse kättesaadavus paljuski kattuvad. (firma)*
- *Ma saan rääkida meie ettevõtte kogemuste põhjal ja siin domineerib selline faktor, et mida kauem me oleme kohal olnud vastavates maakonnakeskustes, siis seda rohkem võib täheldada täienduskoolituse osakaalu selles regioonis. (firma)*

Seejuures on mõningaks takistuseks õppeasutuste puhul asjaolu, et nad on täienduskoolituse pakkujatena teatud määral ebamäärases seisus - on ju nende funktsiooniks korraldada väljaõpet erinevatel kutsealadel. Täienduskoolituse roll ning mahud on kindlalt määratlemata ja selle pakkumine on esmajoonel initsiatiivi küsimus.

Ka tekivad siin küsimused koolituse regulatsiooni osas - õppeasutused saavad oma põhiõppe baasi abil pakkuda mõnevõrra soodsamalt ruume täienduskoolituseks, samal ajal kui koolitusfirmal seda võimalust

konkureerimisel antud piirkonnas pole. Sellest tuleneb ebavõrdsus konkureerimisel, erinevad hinnatasemed:

- *Oleks muidugi äärmiselt meeldiv kui riik käsitleks eraõiguslikke ja avalik-õiguslikke koolitusasutusi võrdselt.On muidugi selge, et kui on vastavad ruumid jne. hallata, siis luuakse ka vastavad võimalused ja tingimused selleks, et teha seal täienduskoolitust. Eraõiguslikel asutustel on seda tunduvalt raskem teha, sest nemad ei saa mingisuguseid dotatsioone, pearahasid, halduskulusid ega midagi sellist. Praegune situatsioon on hinnakujunduse osas desinformeeriv..... Konkurents peaks toimima võrdsetes tingimustes. ... Võimalik peaks olema ka koostöö.*

Arvestades koolituse nõudlust ja pakkumist just maakondades, siis siin on koolitusturg täiskasvanute täienduskoolituse osas alles kujunemisjärgus. Suuremas mahus koolitust aitaks pakkuda senisest tihedam koostöö piirkonna ettevõtete ja kohalike omavalitsustega.

2.4 Äriline edukus ja konkurentsivõime

Ärulist edukust tagava ja konkurentsivõimet suurendava tegurina toodi esile omal alal tasemel olemist ning selle kaudu kvaliteetse koolituse pakkumist koolitatava vajadusi ja eripärasid arvestades.

Tasemelolemise määravad konkurentsituatsioon koolituse pakkumisel, ala traditsioonid (meditsiin) välisosalus, ambitsioonid koolitajana, enesearendamissoov ja -võimalused.

Süvitsi minev koolitus on sundinud ka koolitajaid, sõltumata sellest, millisesse gruppi nad kuuluvad, liikuma nii koolitavate kui konkurentide surve suurema professionaalsuse suunas. Aladel, kus konkurents on nõrk väheste pakujate näol, kus pole veel välja kujunenud selget nõudlust, seal seisab ka koolituse pakkumisel kvaliteeditõus veel ees. Samal ajal kõrgema nõudlusega ja tugevama konkurentsiga valdkondades on kujunenud situatsioon, kus turult on hakanud välja langema need, kelle poolt antav koolitus pole nõutaval tasemel. Uutel tulijatel on mõnevõrra raskem tulla turule kui ta ei leia oma nissi või tal ei ole taga välisosaniku või koolitusvaldkonnaga seotud firma toetust. Samas väideti, et turu jaotumise protsess pole koolituse vallas veel kaugeltki lõppenud ja koolitusfirmade diferentseerimine nende konkurentsivõimelisuse osas seisab alles ees. See, kas jäädakse turule tõesti suurema tegijana või ka endale äraelamist võimaldava koolitajana, sõltub suuresti arenguvõimelisusest.

Selleks, et areneda, on aga vaja ressursse. Eelisseisundit nähakse arengu osas nendel koolitajatel, kellel on välispartneri tugi või kes on juba praeguseks saavutanud teatud taseme käibe ja oma koolitajate/kindlate lektorite potentsiaali näol. Koolitajate jagunemist käibe ja töötajate arvu järgi me juba vaatasime. Välisosanik on vaid 9%, kindel koostööpartner välismaal 17% vastanud firmadest (joonis 1 lisas).

- *Arendustööga tegelevad rahvusvahelised partnerid. Ise ei suuda piisavalt kiiresti välja arendada....Kvaliteetsem, otstarbekam on sisse osta (Arvutikoolitus)*
- *Eesti turu jaoks on veel koolitajaid liialt palju. Selleks, et olla tõeliselt hea, peab olema vähemalt keskmise suurusega ja omama head aktsionäride ringi, kes sind suudavad toetada. Koolitus on ka firma jaoks kallis (Keelekoolitus)*
- *Arendamise küsimused panevad pikemas perspektiivis asjad paika. Üksiktegijad ei kasva üle organisatsiooniks (ärikoolitus).*

Samal ajal ei eitatud varianti, kus heatasemelist koolitust võiks pakkuda ka FIE või väike konsultantidest koosnev grupp juhul kui ta suudab piisava kiirusega areneda.

Koostööpartner välismaal on ka 40% vabahariduskoolidest ja 55% õppeasutustest. Ka seda pidasid süvaintervjuudes osalejad suureks plussiks nii sealt saadud täienduskoolituse kui koostöösidemete tõttu, samuti ka info saamise aspektist välislektori valikuks.

Järgnevalt iseloomustame neid tegureid, mida süvaintervjuudes firmajuhtidega ja koolitajate endi poolt toodi välja olulistena täiskasvanutele kvaliteetse koolituse pakkumisel, vaatame, mida mõisteti koolituse tulemuse all ja kuidas seda mõõdetakse.

2.4.1 Koolituse kvaliteet

Koolituse kvaliteet on parameeter, mis erinevate tegurite kaudu võtab kokku selle, mis eesmärgil, mida, mis tasemel kliendile pakutakse sisuliselt (koolitusprogramm ja koolitaja teadmised), mil viisil – kas koolitaja poolt koolitatava eripärasid ja ootusi, nõudmisi, vajadusi arvestades või mitte, milliseid tehnilisi vahendeid ja õppematerjale kasutades, millistes tingimustes ja millise suhtumisega. Kvaliteetne koolitus viib teatud tulemusele, mis on kirja pandud koolituse eesmärkides ja mis vastab koolitatava vajadustele.

- *Kvaliteedi määrab see, et sa pead teadma, mida sa teed,. Visioonid ja missioonid peavad olema korralikult paigas, et kogu meeskond teaks seda....*

Seejuures iseloomustab täiskasvanute täienduskoolitust koolitatavate suur nõudlikkus: soovitakse saada maksimaalset, praktikas kasutatavat tulemust oma makstud koolituse eest.

Koolitusfirmade/koolitajate uuring

- *Täiskasvanud on rohkem motiveeritud, nad teavad, mida tahavad.... Et ükski minut raisku ei läheks, kogu aeg oleks maksimaalselt kasutatud, et ükski tund ära ei jääks. Ja pabereid palju saada, materjale kasutada.*
- *Varem seda polnud, aga nüüd aetakse programmist rida. See on motivatsiooniküsimus. Nad osalevad selle õppeprotsessi juhtimisel..... Nad ei saa oma tööd teha kui pole kursis sellega, mis muutunud. Sellest tuleneb ka see nõudlikkus.*
- *Eesti inimene on nõudlik. Ta tahab, et ta saaks maksimaalselt makstud raha eest.*

Järgnevalt vaatame, milliseid parameetreid konkreetselt toodi esile koolituse kvaliteedi all, mis aitavad saavutada parima soovitud tulemuse. Kõigepealt üldisematest parameetritest.

Koolituse keskkond

Koolituse keskkonna all vaatame koolitajate poolt reflekteerituna nii nõudeid koolituse õhkkonnale üldiselt kui ruumidele, ümbrusele ja tehnilistele vahenditele. Alustame *koolitusõhkkonna* iseloomustamisest, mida pidasid vajalikuks eraldi välja tuua paljud koolitajad erinevatest gruppidest. Sagedamini rõhutati seda koolitust läbivana vabahariduse puhul ja kliendikeskse lähenemise all firmade grupis.

- *See on kõik see, kuidas temaga räägitakse telefonis, kuidas suheldakse siis kui ta tuleb kohale, see on enesetunde loomine kliendi väärtustamise, temaga arvestamise kaudu.*
- *Ta peaks saama kätte enesetunde, et ta pole kusagile "paika pandud", temaga suheldakse lugupidavalt, tundega, et ka tal on väärtusi.*

Suhtumisel on oluline roll kõikide sihtgruppide koolitamisel, kuid määrav on see teatud riskigruppide puhul (koolist väljalangenud poisid, töötud). Neile saab just suhtumiste, abi kaudu iseenda tundaõppimisel ja tunnustamisel selgeks teha, et ta pole halb ja saamatu. See on oluline endale uue väljundi leidmisel.

Suhtumise ja üldise vastutulelikkuse osa rõhutati ka sellest aspektist, et koolitajana endale mainet kujundada, anda inimestele tunne, et koolitajate poole võib erinevates küsimustes pöörduda, et nad saavad teda aidata:

- *Kuigi me võib-olla ei paku seda kursust kohapeal – kui inimene tuleb ja küsib ning me oskame talle sobiva koolitaja soovitada, siis ta küsib meilt järgmine kord juba seda, mis meil endil on talle pakkuda..... Kui me soovitame tal vaadata telefoniraamatust, siis ta otsib sealt infot ka järgmisel korral....*

Ka koolitajate täienduskoolituses peeti just suhtumise, õhkkonna loomist oluliseks – paraku see kas esineb või mitte. Kui seda pole, ei aita ka lektorid ja andragoogika tundmine.

Õhkkonna loomisele aitab kaasa ka koolituse *ruumiline- ja laiem keskkond*:

- *See aeg Eestimaal on möödas, kus kõlbas ükskõik milline ruum, peaasi, et saaks õppida...*

Seejuures pole koolitus iga koolitusasutuse või firma puhul seotud konkreetse ruumiga. Kutseõppeasutustel ja ka vabahariduskoolidel on reeglina olemas oma ruumid koolitamiseks, kuid firmades kasutatakse erinevaid variante. Järjest enam levib tendents, et koolitaja koolitab, mitte ei halda ruume. Koolituseks leitakse nõuetele vastav ruum koos sinna juurde kuuluvate muude teenustega. Ise sellise keskuse ülalpidamine oleks liialt kulukas, teiseks on koolitusruumide üürimine otstarbekas ka juhul kui koolitaja viib koolitust läbi Eesti erinevates piirkondades.

Ruumi üürimine koolituseks võimaldab paindlikumalt pakkuda kliendile sobivat koolituse keskkonda, mõjutades omandamist ja olles samal ajal ka koolitaja jaoks mainet loov tegur.

- *Koolitus pole ainult teadmised üksteise seljas, vaid ka mugavus, enesetunne*

Erinevad koolitajate esindajad pidasid keskkonda koolitusel väga oluliseks. Märgiti, et sarnaneme selles osas Põhjamaadega, kus keskkonna mugavusel on samuti koolituses oluline roll erinevalt muust Euroopast. Õppija jaoks tähendab see teadmiste omandamist soosivat keskkonda, head enesetunnet, õhkkonda mille poole püüelda ka ise oma firmas ja suhtlemisel klientidega.

Tehniliste vahendite osas märgiti eriti firmade poolt klientide ootusi heatasemeliste esitluse suhtes. See on oluline tegur, mida pannakse tähele.

- *Eesti on siin nii kiiresti edasi läinud. Tarvitses vaid mõnel ettevõttel muretseda endale multimeedia projektorid kui juba hakati seda pidama normiks.*
- *Kasutame koolitustel kaasaegset tehnikat ja kliendid hindavad seda.*

Negatiivse näitena tehnika kasutamisel märgiti mitme firma poolt oma kogemusi kõrgkoolide ja nende lektorite poolt kursuste näitlikustamise osas - kiled valmistatakse ette väikeses fondis, mida kuulajatel on võimatu lugeda. Kindlasti ei kehti see kõikide kõrgkoolide ja kõikide alade lektorite puhul, kuid seda tendentsi on märgatud ka välismaal koolitusel käies.

Multimeedia vahendite ostmist ei ole paljud saanud endale lubada rahaliste vahendite nappuse tõttu, kuid nende soetamist peeti vajalikuks põhjendusega, et see võimaldab infot edasi anda oluliselt paremini, tõstes sellega loengu kvaliteeti. Seda toodi esile kõikide koolitajate gruppide esindajate intervjuudes.

- *Meie näeme multimeediaprojektorite puudumist takistusena. Näiteks kunsti loengu puhul oleks see hädavajalik.*

Materiaalse baasi, õppeklassi olemasolu ja varustatust toodi koolituse kvaliteedi olulise parameetrina esile esmajoones nende firmade ja õppeasutuste poolt, kus pakutakse konkreetse kutsealaga seotud koolitust.

Koolitusprogrammid, -materjalid

Uute kursuste, programmide loomist ja klientide vajadustega vastavusse viimist vaatasime juba eelpool.

- *Kvaliteedi määrab temaatika, kõik see, mida pakutakse, et inimesed saavad täpselt lubatud asju.*

Põhjalikke materjale koolituse kohta peeti samuti oluliseks parameetrik, mis aitab anda kvaliteetset koolitust. Tauniti mõnede välislektorite poolt rakendatavat praktikat, kus kiledel olnud materjal antakse kätte alles loengu lõpul, et kuulajad ei saaks sinna märkmeid teha ja neid ise koolituses eeskujuna kasutada. Kuulajatele kätte jagatav materjal peab võimaldama loengu käigus tekkivaid mõtteid üles märkida, soosides sellega õpitu omandamist. Teise aspektina on oluline ka pärast koolitust materjali ülelugemine, mõtestamine ning miks mitte ka kaastöötajate/ülemuse informeerimine vajalikuks peetavate muutuste osas.

- *Materjalid, et nad annaksid võimaluse töökontekstis iseseisvalt midagi edasi arendada, ise mõelda või ka edasi arendada.*

Koolitaja isik

Koolituse kvaliteedi puhul on üks olulisemaid komponente koolitaja isik, kuivõrd ta suudab oma teadmiste ja kogemuste toel saavutada tulemuse.

- *Kui lektoriga ollakse väga rahul, siis ka muid tegureid hinnatakse positiivsemalt, kui mitte, siis saavad osalejate poolt madalamad hinnangud ka muud tegurid –ruumid, materjalid jms.*

Seepärast iseloomustame täiskasvanute koolituse eripärasid põhjalikumalt just koolitaja isikuga seotud küsimustes. Nii vabahariduse kui firmade ning kutseõppeasutuste puhul toodi esile nõue, et koolitaja peab olema täiskasvanute auditooriumi puhul enam konkreetse auditooriumiga arvestav, omama laia silmaringi, olema ise avatud.

- *Kooliõpetajal on see viga, et ta täidab täpselt programmi. Kui ta uksest siseneb, teab ta täpselt, palju mahub 45 minuti sisse, milline on tulemus. Täiskasvanute koolitaja on midagi muud – nad teevad oma tööd avatult.*
- *See on midagi muud. Koolis räägid asja ära ja seda võetakse teadmiseks. Täiskasvanutega on teisiti. Seal pead sa kogu aeg kuulajatega arvestama. Ei saa mööda rida liikuda. Peab arvestama erinevate inimestega, kuidas neid ühte liita. Mõnikord ongi põhiline probleem, kuidas gruppi ühte sulatada, sest inimesed on erinevas vanuses, erineva ettevalmistuse ja ootustega. Siis tuleb mängu paindlikkus.*
- *Minu jaoks on tänaseks absoluutselt selge, et koolitajal peab olema siis kas oma huvist, hobist, erialast või vähemalt paar asja, mida ta valdab. ... Selleks, et teha ühte asja, on vaja teada viit veel, et rääkida neist kõrvale.*

Täiskasvanute koolituses aitavad auditooriumiga kontakti saada koolitaja eelnevad kogemused, kontakteerumisvõime:

- *Oluline on inimese eelnev elukogemus. Sellelt pinnalt saab päris palju asju lahti rääkida. Sa ei võta teda kui halli hiirekest või valget lehte.*

Koolitusfirmade/koolitajate uuring

- *Suhtlemise tasandi kogemus tuleb aastatega, et sa lähed paindlikumaks ja kui sul on erinevad vanusegrupid, siis see eeldab ja nõuab oskust. Väga lihtne on anda ainet 16- aastasele- oled trendikas tädi ja kõik läheb peale.*
- *Lektor peab asja viima inimesteni. Need, kes tuimalt loevad, saavad alati viletsad hinnangud. Kõige suurem viga ongi see tuim lugemine. Need, kes tulevad koolitusele, ootavad ka atraktiivsust ja kontaktivõtmist.*
- *Osa vene lektoreid on väga avatud ja nad on nagu sõbrad, nad nagu vennastuvad.*

Avatuse tähtsust toodi esile mitme koolitaja poolt. Seda ka võrdluses välismaa koolitajatega:

- *5-6 aastat tagasi tundusid nad avatumad kui meie lektorid. Siis oli see omal kohal ja me oleme väga tänulikud.*

Endastmõistetavaks peeti koolitaja kompetentsust oma erialal või valdkonnas. See ei puuduta pelgalt teooria tundmist, vaid põhineb esmajoones tegeliku elu, praktikas rakendatavate meetmete tundmisel.

- *Siin on oluline, et ta teaks ka asja praktiliselt. Ei piisa kui ta tuleb räägib raamatust maha raamatupidamise põhitõdesid. Ta peab selgitama konkreetset, kuidas teatud juhtudel toimida, kuidas vaidlusaluseid küsimusi lahendada- vormistada. Inimesed on aktiivsed küsima ja ta peab asjas hästi orienteeruma. Seda saab teha siis kui on ise praktiliselt asjaga kokku puutunud.*
- *Nad tabavad kohe ära kui sa midagi ei tea . Palja teooriaga ei tasu nende ette minna. Viilistatakse välja. Seda on juhtunud ka tunnustatud õppejõu puhul. Kui tajutakse, et räägid asjast kusagil kõrgel, siis on kõik (KÕA).*
- *Ta peab olema kursis ka uuendustega omal alal. Siin on oluline, et ta oleks seotud ka praktikaga. Muidu on see raske.*
- *Koolitajal peavad olema kindlasti praktilised kogemused (alal- A.T.). Teatud asjades võib ta ju kuulajatele alla jääda, kuid seda tuleb võtta rahulikult ja tunnustada. See on partnerite suhe. Koolitus on ka vastastikuse õppimise protsess. Ei maksa minna ja arvata, et oled kõiges üle (firma).*

Eripärana rõhutati ka kuulajate aktiivset kaasamist:

- *Asju soovitakse arutada. Teha rühmatööd - seda peab täiskasvanute koolitaja hästi valdama. Haarama kuulajaid kaasa arutellusse, vastama paljudele küsimustele, analüüsima erinevaid juhtumeid. Ühesõnaga aktiivõpe (FIE).*
- *Minu poeg, kes mõni aasta tagasi lõpetas gümnaasiumi, ütles, et õpetaja ütles ikka: "küsimused jätke koju!" Kõige õudsem on see kui koolitajal on kapsel ümber. Kooli me küll paiskame neid, aga kursusele me ei saa sellist lasta (Vabaharidus).*
- *Täiskasvanud inimene ei taha, et teda otseselt õpetatakse, ta vajab teadmisi ja meetodeid arenemiseks situatsioonis, kus ta saab ise kaasa rääkida (kõrgkool).*

Lektor on sunnitud sageli käigult ümber orienteeruma juhul kui kohale on tulnud oodatust veidi eripärasem seltskond, kui esitatakse lisasoove:

- *Ta peab käigult muutma sisu ja ka esitusviisi nii, et see haaraks kõiki kaasa. Sa pead looma käigu pealt probleemidele laiema tausta. Siis on asjal mõtet.*
- *Kui ta küsib, kas ma oskan midagi soovitada....., siis tuleb sul need olukorrad läbi mõelda. Mitte et sa loed paberilt mingit loengut, vaid orienteerud olukorras.*

Seega tuleb täiskasvanute õppe puhul koolitajal arvestada sellega, et sul on nii teooria kui praktiliste kogemuste toel olemas see, millest rääkida, sa suudad seda paindlikkuse, avatud ja aktiivse suhtlemise kaudu edasi anda kuulajatele, kes on oma taustalt väga erinevad.

- *Hea koolitaja on spetsialist, kes suudab hästi lihtsas vormis teha selgeks hästi keerulisi asju ja on ise väga palju koolitusi läbinud. Minu jaoks on väga raske taluda suure kaliibriga inimesi, kes räägivad väga keeruliselt. Nad ei ole oma asja iseendale päris selgeks teinud. Kõiki valdkondi annab lihtsalt selgeks teha... Kui nad mõtestavad ka õppekava ülesande ja suudavad selle arusaadavas ja atraktiivses vormis kuulajateni viia, siis on kõik korras.*

Tuleb rõhutada, et eelpooltoodu pole tingimusteta kõikjal kehtiv - iga koolitusasutus paneb enda jaoks paika oma sisemised kvaliteedinõuded, millest lähtutakse koolituse pakkumisel.

2.4.2 Koolituse tulemus

Eelpool välja toodud täiskasvanute täienduskoolituse eripärade ja kvaliteediga haakuvad ka seisukohad täienduskoolituse tulemuse osas. Kui koolis/kõrgkoolis ja ka ümberõppe puhul pööratakse tähelepanu esmajoonel uute teadmiste/oskuste omandamisele, siis täiendusõppe puhul lisandub teadmiste/oskuste laiemasse konteksti asetamine ja sageli lisaväljundid võrreldes otseste teadmistega. Koolituse tulemus haakub ka koolituse kvaliteedi mõistega kõige otsesemalt, iseloomustades seejuures lõppeesmärgi saavutamist, resultaati, mitte niivõrd koolitusprotsessi, kursuse läbiviimist iseloomustavaid parameetreid.

Järgnevalt peatumegi lähemalt just koolituse tulemusel, lõppresultaadil, mida püütakse saavutada koolitajate poolt, peatudes eraldi nendel seisukohtadel, mida toodi välja vabahariduse tulemuste osas ja teisalt sellel, mida toodi välja tööalase täienduskoolituse osas.

Vabahariduses toodi lisaks konkreetsele koolitusele, teadmiste/oskuste saamisele esile järgmisi aspekte:

1) Uue väljundi leidmine, seda nii järjele aitamise kui põhiväärtuste paikapanemise/pinge maandamise seisukohalt.

- *Siin on oluline, et sa aidad inimese järje peale, et ta jõuab selle tee otsa peale- kes ma tegelikult olen ja mida tahan. ...Iseenda tundmaõppimine ja tunnustamine- see on tegelikult oluline . (Näitena kasvõi töötut, viinaveega meesterahvas, kes tuleb koolitusele, alati korralikult triigitud särk seljas ja suhtleb teisel tasandil). Eneseavastamise rõõm on seal väga suur, inimesed leiavad läbi selle uue väljundi.*
- *Tuleb näiteks raamatupidaja ja teeb midagi oma kätega valmis. Läheb ja näitab seda ja teised imestavad, kes tunnevad teda teise külje pealt. Inimesele on see selles kiires tempos oluline.*

2) Suhtlemisvõimalus, kaugemates piirkondades ka mingi tegevusvõimaluse andja;

- *Kuidagi peab ju katsuma seda küla elus hoida...Siin ei saa eriti rahast rääkida*

Koolitusfirmade/koolitajate uuring

- *Vabaharidus on nagu kultuurikandja. Ta organiseerib need inimesed ära... Kui ma lähen sinna, siis see maksab, materjalid maksavad ja alguses on see tähtis. Pärast pole see enam oluline. See toimiv protsess on hulga tähtsam, selle väärtus on suurem.*
- *See on läbi tegevuse kellegagi suhtlemine. Sellist kohapealset peaupitamist on tõsiselt vaja.*

Sageli muutub mingi vabahariduslik kursus, nagu toodud näidetest selgus, alguseks mingile klubilisele tegevusele. Seda mitte ainult suurtest linnadest väljaspool, vaid ka Tallinnas:

- *Nad hakkavad ise pärast kursuse lõppu koos käima. Osa pöördub veel meie poole ruumide küsimuses, osa gruppe leiab endale teise võimaluse*

3) Erinevate põlvkondade lähendamine ja seeläbi ka elukestva õppe propageerimine:

- *Kui esimestel aastatel käisime Rootsisis või Taanis vabahariduslikes koolides, kus on 150 aastane traditsioon rahvakõrgkoolide alal, siis ei saanud üldse aru, mis see on, kas laste või täiskasvanute kool. Minul on küll kogemus, et tegelikult kui lapsed, emad, vanaemad on ühes majas, on see meie jaoks hea variant. Põlvkonnad näevad üksteist, nad saavad midagi õppida. Lastele saab arusaadavaks, et ka vanaemadel on midagi õppida ja see aitab kohale viia elukestva õppimise mõtet.*

4) Kodaniku koolitamine:

- *Ei kujuta täpselt ette, kuidas loengu abil kodanikku koolitada. Vabahariduses toimub see muu koolituse kaudu, läbi arutluse, inimeste otsustusjulguse, sekkumisjulguse jmt kasvu.*
- *Lisaväärtusest veel nii palju, et kõrvalt vaadates võib küll tunduda, et mida nad seal õmblusringis siis ära ei tee. Seal aga arutatakse ka kohalikke probleeme ja välja võib kasvada see, et kutsutakse mingi lektor, spetsialist, kes aitab mingit kohalikku probleemi lahendada.....Alevivalitsus oli paar asja valesti teinud... Inimeste enesetunne muutus. Nad julgevad sõna sekka öelda.*

Järgnevalt peatume tööalase koolituse resultaatidel, mis saadakse lisaks üldisele teadmiste/ oskuste täienemisele. Üldises plaanis väljendub koolituse tulemus rahulolus koolitajaga:

- *Me püüame selle poole, et nii koolitav ise kui ka ettevõtte oleksid rahul saanud koolitusega*

Seejuures tuleb koolitatava ja ettevõtte poolt siiski eristada. Alati ei pruugi nende hinnangud koolitusele kattuda. Seda nii koolituse väärtustamise osas üldiselt kui koolituse sisu osas konkreetselt. Juhtkond ei väärtustata alati just tööliiskaadri või teenindajate koolitust - olulisemaks peetakse tipp- ja keskastme juhtide koolitust. Sisu osas oodatakse koolituselt esmajoones konkreetsete oskuste või teadmiste omandamist, nägemata selles tervikut:

- *Kui kliendid mõistaksid seda, et olla hea oma turul, tasub koolitada ka seda viimast lüli, sest tema on see, kes suhtleb, toob raha sisse. Nii suhtlemise kui kaubaõpetuse poole pealt, tema vajab seda mõlemat poolt väga.....Mitte anda neile kapaga oskusteavet, vaid neid ka üldinimlikult arendada. Üks ebameeldiv kogemus: andsime vajalikku teavet, kuidas end säästa füüsiliste töövõtete juures ja kutsusime meditsiinikoolist lektori ja mulle tehti pärast märkus, et miks sa õpetad neile seda aerobikat.... Seal oli lihtsalt see, kuidas inimene ennast hoiab kui ta tõstab raskusi. Firma juht ütles, et neile peab õpetama neid oskusi, mis raha sisse toovad, aga selle*

Koolitusfirmade/koolitajate uuring

peale ta ei mõelnud, et see inimene vajaks võib-olla ka suhtlemist, stressi maandamist.

Taoline suhtumine pole küll valdav, vaid näide sellest, et tööandjad alati ei mõisa, et koolitus pole pelgalt konkreetsete teadmiste/oskuste andmine.

- *Ma näen, kuidas nad lähevad siit rõõmsa südamega ära ja kui palju nad on saanud juurde. See annab neile ka positiivseid emotsioone.*
- *Mõnikord nad näevad, et mitte ainult minul, vaid teistel on veel raskem. Väga palju nad konsulteerivad üksteisega, mõnikord õpib ka õpetaja oma õpilaselt midagi. Arvan, et koolituse tähtsust töötaja jaoks sageli alahinnatakse. ...Tema moraalne hindamine – see on tema väärtustamine, kui ta saadetakse siia.*
- *Nad saavad meilt süsteemi, kus kõik asetub kohale. Sageli teatakse paljusid asju isegi, kuid süsteem aitab luua seoseid, anda tervikpildi.*
- *Oluliseks tuleb pidada ka ideid. Kui koolituse käigus tuleb mõni uus mõte, oma kogemustest lähtuvalt arendatakse seda edasi ja siis on see oma eesmärgi täitnud.*

Seega peaks kvaliteetse koolituse tulemusena saavutatama valmisolek pärast koolitust ise edasi õppida ja areneda.

- *Ka see, et neil mingid hoiakud, väärtused, suhtumised muutuvad ja seda antakse edasi oma töökohal, on koolituse tulemus.*

Samal ajal on see tulemus raskesti mõõdetav. Kui on tegemist konkreetsete oskuste ja teadmistega nagu keeleõppe või arvutiõppe puhul, siis on seda ka mõõdetud – enne koolitust, pärast koolitust, mõne aja möödudes või uue koolituse alguses. Kui koolitus pole otseselt teadmiste tasemel mõõdetav, siis koolituse tulemusese märkamisest firmas annab tunnistust fakt, et inimesed saadetakse uuesti sama koolitaja juurde.

Olulise tulemusena koolitatava jaoks saab käsitleda koolituse põhjal uute ideede saamist oma töö paremaks korraldamiseks.

Arengut, uue omandamist peetakse nii vabahariduse kui tööalase koolituse puhul üheks olulisemaks kriteeriumiks ka koolitajate puhul. Kui koolitajas tajutakse arengule orienteerunud isikut, siis see "nakatab" ka kuulajaid. Kuidas see arenguvõimelisus saavutatakse, sellel peatume lähemalt viiendas alapeatükis koolitajate koolitusküsimusi käsitledes. Enne aga veel koolituse ja koolitajate hindamisest.

2.4.3 Koolitajate ja koolituse hindamine

Küsimusele, kas viiakse läbi regulaarselt koolitajate/lektorite atesteerimist või hindamist, vastas telefoniküsitluses jaatavalt 48% firmade esindajatest. Hindamise aluseks on:

- kõige sagedamini kursustel osalejate poolt antud hinnangud (78%);
- harvemini kasutatakse hindamise alusena koolituse jälgimist (46%);

Koolitusfirmade/koolitajate uuring

- kõige vähem kasutatakse koolitajate hindamist väljaspool õppetööd (37%).

Ligikaudu pooled koolitajad kasutavad oma koolitajate hindamiseks enam kui ühte viisi. Õppeasutustest kasutavad väljastpoolt palgatud lektorite hindamist regulaarselt pooled, vabahariduskoolidest 40%.

See, et alla poolte kõikidest koolitajatest kasutab oma lektorite hindamist regulaarselt, ei tähenda veel, et ülejäänud koolitajad seda üldse ei tee. Reeglina toimub selles grupis lektori hindamine vestluse, sageli ka loengu kuulamise ja osalenute rahulolu hindamise teel uue lektori palkamisel. Lisaks sellele saadakse juba tuntud lektorite puhul esmajoones juhuslikku laadi tagasisidet kursustel osalenuelt. Kui osalejate hinnangud lektorile või tema poolt pakutavale on negatiivsed, siis teda enam ei palgata.

Väiksemates firmades, kus kasutatakse vaid väheseid koolitajaid, puudub aga otsene vajadus koolitaja atesteerimiseks, sest tema tegevus on iga päev silme all:

- *Kui mul oleks palju neid lektoreid, siis ma teeks loomulikult atesteerimist, aga kuna mul on ainult üks inimene, siis ma teen seda sisuliselt iga päev. Ma näen ta tööd ja õpetan teda pidevalt. Näen ka seda, kuidas ta tunde teeb ja seda, mida ta õpib ning see on nii lähedane kontakt.*

Arvestades asjaolu, et turul tegutseb suur hulk üksiktegijaid või üht-kaht koolitajat palkavaid firmasid, on seletatav ka regulaarselt lektorite hindamist kasutavate koolitajate väike osakaal.

Järgnevalt vaatame süvaintervjuudest selgunu põhjal, kuidas täpsemalt lektoreid hinnatakse.

Vestlus koolitaja teadmiste hindamiseks toimub reeglina uute lektorite puhul kas koolitusfirma juhi või antud ala koolituse organiseerija poolt läbi viiduna. Nagu märkisid intervjueeritud, tehakse järeldused lektori suhtlemisoskuste, tema poolt teema valdamise kohta vestluse käigus tuginedes oma kogemustele.

- *Muidugi vestleme kõigepealt ja vaatame, kuidas ta suhtleb. Siis vaatame, millise koolituse ta läbinud - nii baasharidus kui enesetäiendamine ja kindlasti ka seda, kus nimelt. Oluline ka koolituskogemus- kas teinud varem tööd täiskasvanutega.*
- *Praktiku, spetsialisti puhul tuleb sageli usaldada enda vaistu vestluse põhjal.*

Kui lektor on tuntud/ tunnustatud või on olemas varasem kogemus temaga töötamisel, siis ei pruugita hindamisvestlust pidada:

- *Ei hinda neid, sest kasutame tunnustatud oma ala spetsialiste.*

Loengu jälgimist lektori hindamiseks – kasutatakse nii uute kui pisteliselt juba mitmeid kordi palgatavate lektorite puhul. Mõningad firmad nimetasid ka näidis- ehk prooviloengu lugemist uue lektori poolt.

Tagasisideankeet loengu/kursuse või kursuste tsükli lõpul on kõige laialdasemalt kasutatav meetod ühelt poolt lektori, teisalt kogu kursuse hindamiseks. Seejuures on iga firma, toetudes kas välispartneri kogemustele või ka iseenda koolituse hindamise kriteeriumidele või mujalt saadud kogemustele/infole, välja töötanud oma ankeedi. Hinnatakse erinevaid parameetreid, mida peetakse oluliseks – alates üldisest rahulolust kursuse sisulise külje ja lektoriga kuni võrdlemisi üksikasjaliku lahtikirjutamiseni alates kursuse läbiviimise parameetritest kuni tulemuse hindamiseni. Lektori hindamiseks tuuakse parameetritena sõltuvalt ka koolitusvaldkonnast välja erinevaid külg: tema oskust suhelda, oma teadmisi edasi anda, tema erialaste teadmiste taset, kuivõrd suutis uusi teadmisi juurde anda, uute teadmiste praktikasse rakendatavust jne.

Tõsi, toodi välja ka arvamust, et siin peaks olema sõltumatu küsija - ei taheta ju lektorile, kes sageli ise jagab tagasisideankeedid osalejatele kätte, teha otsesõnu etteheiteid. Enamik märkusi koolitajate kohta puudutab nende sõnul just lektorite/koolitajate kontakti saamise oskusi, harvem tuleb ette erialast ebakompetentsust.

See võib tuleneda asjaolust, et eri- või kutsealased vajakajäämised on kergemini selekteeritavad ja praktikute puhul, keda kutsutakse lugema kursusi, ka harvemini esinevad.

Teine võimalus on see, et edastada saab heal tasemel ikka seda, milles ise hästi orienteerutakse. Juhul kui koolitaja ise väga hästi ainevallas ei orienteeru, on ta ka ebakindlam, tema jutt kipub olema kas keerukas, nn. "raamatutarkus" või teise võimalusena kuulajaid hetkeks köitev, kuid sisuliselt vähepakkuv "jututuba".

Veel kasutatakse koolituse hindamiseks tagasisidet koolituse tulemuste kohta mingi ajaperioodi möödumisel.

- *Nad tulevad pärast aastast vaheaega kursusele ja täidavad küsitluslehed efektiivsuse kohta, mis neil meeles ja mida nad said oma töös kasutada.*
- *Tööandjatega on ka pidevalt kontakt selles osas, kuidas on tulemusega rahule jäädud.*
- *Oleme kasutanud inimese taseme mõõtmist pärast kursust ja kordusmõõtmist kolme kuu pärast – kuidas õpitu on kinnistunud.*

Kogu koolituse tulemuse, selle kvaliteedi lõplikeks hindajateks on siiski kliendid. Kvaliteetseks võib lugeda koolitust, mis vastas või ületas klientide ootused saavutatud tulemuse osas.

- *Kvaliteeti näitab ka see, kas inimesed tulevad järgmine kord meile või mitte.*

Seda, et Eestis pakutava koolituse kvaliteeti peetakse üldiselt heaks ja tulemusi enda jaoks vastuvõetavateks, näitab väga erinevates koolitusvaldkondades tegutsevate koolitajate puhul nende suur püsiklientide hulk. Ka väidavad koolitajad, võrreldes enda kogemusi välismaa koolituse ja

Eesti koolitusfirmades saadud koolituse osas, et küllalt suure rühma koolitajate puhul ei jää koolituse kvaliteet välismaistele koolitajatele alla.

Kokkuvõtteks eelpooltoodust – kvaliteetse koolituse pakkumine tagab koolitusfirmale/-asutusele klientide olemasolu ja lisandumise, olles seega nende ärilise edukuse määraja.

2.5 Koolitajate täiendusõpe

Koolitajate endi koolituse ja täiendusõppe sisu on määratletud suuresti eelpool kirjeldatud täiskasvanu koolituse eripäradega ja koolituse nõudmistega, eesmärkidega.

Vabahariduses kontekstis tähendab see suunda, kus koolitajalt eeldatakse küllalt laia silmaringi, teadmisi kõrvalaladelt, et läbi nende ja suhtumise pakkuda erinevaid eesmärke täitvat koolitust.

Töölase koolituse puhul toodi olulisimana välja vajadust olla pidevalt tasemel, olla kursis nende uuendustega, mis toimuvad nii praktikas kui teooria vallas.

- *Nõudlikkus iseenda suhtes on tema amet ja teine asi on see, et me peame vaatama, missugused protsessid ümberringi toimuvad. Kui me ei oska neid protsesse teadvustada, siis toimub kukkumine.*

Firmas, koolitusasutuses põhikohaga töötavatel lektoritel on täiskasvanute koolitamise vallas tavaliselt olemas asutuse tugi enda täiendamiseks. Koolitajate täienduskoolitus toimub aga erinevalt – osa pöörab sellele oluliselt enam tähelepanu, suhtudes täienduskoolitusse kui ühte tegurisse, mis otsustab tema firma püsimise konkurentsis. Nendes koolitusfirmades jälgitakse, et kõik koolitajad läbiksid aastas firma poolt paika pandud hulga kursusi või koolituspäevi, seal toimub ka firmasisene koolitus.

Lihtsam on nendel koolitusfirmadel ja -asutustel, kel on olemas välisosanik või koostöösidemed välismaal. See võimaldab õppimisvõimalusi ka välismaal või kutsuda partner firmasse koolitama, tutvuda pidevalt uuendustega koolituse vallas. Lisaks toimub firmas põhikohaga koolitajate vahel infovahetus, mis annab ühelt poolt võimaluse olla erinevate inimeste kogemuste kaudu kursis toimuvaga, luues teisalt ka koolitajale “oma näo”. See tähendab, et koolitusfirmal on kergem püsivate koolitajatega luua firma identiteet, saavutada erinevate teemade haakumine ja koolituse tulemus.

Mitte kõikides koolitusfirmades pole funktsioneerivat koolitajate täienduskoolituse süsteemi. Seal eksisteerib koolitajate omavaheline infovahetus, millele lisandub sarnaselt väljastpoolt palgatud lektoritega enesetäiendus ise õppimise näol. Osa koolitajaid töötab kas osalise koormusega või teatud perioodil oma koolitusvaldkonnaga seotud

ettevõttes, tagamaks kursisolekut praktikas esinevate probleemidega, ala uuendustega.

Väljastpoolt palgatud lektorite puhul on koolituse küsimused reeglina nende endi õlul. Juhul kui lektor ei vasta nõudmistele, vahetatakse ta lihtsalt teise vastu välja. Palgatakse oma ala hästi tundvaid spetsialiste. Probleemiks on väljastpoolt palgatud koolitaja poolt pakutava haakumine nii firma kui kursuse eesmärkidega, pakutavas kursusesüklis oma rolli tunnetamine:

- *Nende puhul tundub olevat tüüplause alustuseks see, et ma pole kursis sellega, mida täpselt teile on varem loetud või veel loetakse.*

Loomulikult on kursisolek saavutatav ka väljastpoolt lektorite palkamisel, kuid sel juhul peab selleks eraldi töö tegema koolituse organiseerija ja ka lektor peab ise olema huvitatud, et tema materjalid haakuksid laiemasse konteksti.

2.5.1 Kasutatavad koolitusviisid

Järgnevalt vaatame lähemalt, milliseid võimalusi enesetäiendamiseks on kasutatud nii põhikohaga lektorite kui väljastpoolt palgatud lektorite puhul lisaks firma sees organiseeritavale koolitusele (kus see toimub):

1. Koolituse saamine läbi kogemuse, koolituse läbiviimise enda kaudu. Nagu eelpool mainisime, ei ole koolitus ühepoolne protsess. Ka koolitatavad, osaledes koolitusel, annavad oma probleemide ja nendele lahenduste otsimise kaudu olulist infot koolitajale. Seda eriti sihtrühma vajaduste mõistmisel, sundides leidma probleemidele lahendusi. Eriti firmasiseste koolituste puhul toimub ka koolitaja areng konsultandina.
 2. Oma firma koolitajad kuuluvad väljastpoolt palgatud lektorite (nii Eesti kui välismaa) loenguid silmaringi avardamiseks.
 3. Koolitajad saavad end uuendustega kurssi viia, kutsudes kursustele tootjate esindajaid uusi tooteid, materjale tutvustama. Selle kasutegurit hinnatakse küllalt suureks nii koolitajatele, koolitatavatele kui tutvustajale endale firma/toote reklaami näol.
 4. Iseõppimine kirjanduses, artiklites toodu põhjal, vestlemine praktikutega.
- *Õppimine on koolitaja jaoks elustiil, isiklik vajadus, huvi ja eeldus püsida konkurentsisis.*
5. Töö praktikas. Seda peeti eriti oluliseks just konkreetse erialade ja kutsealadega seotud koolituse puhul. Täiskasvanute täienduskoolitusega seotud lektoritel oli väidetavalt olemas ka

praktilise töö kogemus kas varasemast ajast või siis õppetöö kõrvalt. Sama võib öelda ka palgatud lektorite kohta, kellel on valdavalt kogemusi ka praktika vallas. Kes ei tööta või pole töötanud ise pikemat aega praktikas, need on konkurentsisis püsimise nimel seda teinud kasvõi paarinädalase tööperioodi vältel, mõistmaks paremini, millises rollis on igapäevaselt tema poolt koolitatavad inimesed.

6. Täienduskoolitus välismaal kas antud alal praktikuna töötades või koolitusasutuses stažeerides. Seda võimalust hinnati eriti efektiivseks just erinevate uuendustega kurssimineku seisukohalt ja ka maine kujunemise seisukohalt. Kahjuks pole taolised võimalused kättesaadavad väga paljudele koolitajatele välissidemete puudumise, rahanappuse ja ka puuduliku keeleoskuse tõttu.
7. Messid, näitused ja tutvumisreisid välismaal.
8. Täienduskoolitus nii eriala kui andragoogika osas Eestis kohapeal. Siin kasutatakse erinevaid võimalusi nii oma lektoritele koolitusfirmades koolitusvõimalusi pakkudes (sh ka konkurentide kursustel) kui kõrgkoolide juures kursustel osaledes või lisaeriala omandades. Mis puudutab kõrgkoolide juures pakutavaid täiendõppevõimalusi, siis siin esinevad samad nõuded, ootused koolituse kvaliteedi suhtes, millest oli eespool juttu – soovitakse saada õppekavale ja auditooriumi spetsiifikale vastavat koolitust. Selles osas nägid puudujääke esmajoones need koolitajad, kes maksavad kas osaliselt või täielikult täiendõppe kinni omast taskust.
9. Tasemeõppe kursuse lugemine kui enesetäiendamise viis– sunnib täiendõppega tegelevat täiskasvanute koolitajat olema kursis ka teooria vallas tehtuga, uuendustega selles osas. Aitab koolitaja hinnangul oluliselt kaasa ka täienduskursuste läbiviimisel.
10. Koolitajate omavaheline kogemustevahetamine kas mingi koolituse raames, vabaharidusliidu, klubilise tegevuse, mitteformaalsete kohtumiste käigus. Eriti oluliseks peetakse omavahelist arutelu, probleemide lahtirääkimist ja kogemuste vahetamist mingite üldiste küsimuste selgitamiseks, mis puudutavad koolituse organisatsioonilist poolt, regulatsioonimehhanisme, õppekavade koostamist jms. See võimalus on piiratud aga konkurentsi tõttu. Siiski see viis toimib.

Eelpoolkirjeldatud koolitusvõimalusi kasutatakse vastavalt sellele, millise taustaga koolitajaga on tegu, milles ta ise tunneb olevat endal arenguvõimalusi ja muidugi vastavalt sellele, millised on koolitusfirma/asutuse poolt eraldatavad ressursid või konkreetse lektori enda rahakoti suurus.

2.5.2 Täiendusõppe soovid

Koolitajate ootused/soovid enda täiendusõppe suhtes on hetkel suuremad kui olemasolevad võimalused. Nii ei saa enamik endale lubada stazeerimis- või koolitusvõimalusi välismaal. Kuigi ka selles osas väideti, et aktiivne ja end tõsiselt koolitada sooviv inimene selle võimaluse ka leiab.

Puudust tuntakse ka täienduskoolitusest koolituse organiseerimisel – vaja oleks õppida müüki, reklaami, seda, kuidas turundada koolitust, samuti õppekava koostamist ja projektijuhtimist. Seda kõike just koolituse spetsiifikast lähtudes. Koolitusfirmad tegutsevad selles vallas oma teadmistest kogemustest lähtuvalt, kutseõppeasutuste esindajate poolt nimetati Haridusministeeriumi poolt organiseeritud müügikursust ametikoolide õpetajatele. Eesti juhtivatest koolitusfirmadest vastava kursuse tellimine on aga problemaatiline kõrge hinna tõttu.

Vajadus koolituse järgi õppekavade koostamiseks ja välismaiste kogemuste üldistamine selles vallas oleks samuti teretulnud. Koolitajate jaoks on vabaharidusliit aidanud kokku panna õppekavasid, samuti on osa kutseõppeasutuste koolitajatest koostanud programmid koolitajate koolitamiseks õppekavade koostamise osas:

- *Need programmid on meil ka kokku pandud, aga raha pole. Koolidel pole raha, et osta seda koolitust. Nüüd anti ju kõik koolitusrahad koolide kätte. Eks ole paremaid kohti, kuhu seda panna. Ja lisaks ei tule sellest rahast need kursused kuidagi välja.(KÕA)*

Koolitusvajadus on veel seoses virtuaalõppe levikuga selle õpetamise meetodika ja tehnilise toe osas. Koolitajad, eriti need, kellel puudub välispartner või koostööpartner välismaal, vajavad koolitust ka rahvusvaheliste koolitajate valikuks, koolituse "võrgustumise" alal.

Eraldi toodi kutseõppeasutuste poolt välja ka koolituse vajadust alal toimuvate uuenduste, tipp tehnoloogia osas. Esmajoones nähti siin väljapääsuna ise praktikas töötamist.

2.5.3 Koolitajate hinnang täiendusõppevõimalustele Eestis

Arvestades õpetajate ja koolitajate hulka Eestis, on vajadus täienduskoolituse järgi ala nõudeid silmas pidades mahuliselt väga suur. Suuresti toimub see iseõppimise teel, kas koolitajate enda rahadega, välispartneri/koostööpartneri või koostööprogrammide toel välismaal sealsetest kogemustest eeskujuga võttes, neid enda jaoks lahti mõtestades ja muutes.

Eestis pakutava täienduskoolituse osas töid intervjuueeritavad esile oma kogemusi põhiliselt erinevates firmades mingi kursuse kuulamisest või koolitusest. Paljudel koolitajatel puudusid täienduskoolituskogemused

Koolitusfirmade/koolitajate uuring

kõrgkoolide juures - küll oli kutsutud erinevaid õppejõude enda juurde firmasse.

Seetõttu iseloomustavad toodud seisukohad **üksikjuhtumeid**, mida ei saa üldistada, kuid mis siiski mingil määral iseloomustavad situatsiooni koolitajate täiendõppes sellest küljest, mis meeldib ja mis kutsub esile arusaamatust, vastuseisu.

Esines nii positiivseid kui negatiivseid hinnanguid.

- *Mina ise olen õppinud Kunstiinstituudi juures. Jäin üldiselt rahule.*
- *Minu meelest Muusikaakadeemia täiendus on hea- õpetajad, kes seal käinud, on rahul. See on erialane põhiliselt. Neil on ka psühholoogiaalast, aga nad peavad seda oma eriala täienduseks.*
- *Mina käisin õpetajate koolitusel seal taga Lasnamäel Raadikus, siis minule oli ta ikkagi üllatus. Alguses tundsin ennast väga kõhedalt, aga kui ma tegelikult vaatama hakkasin, siis tundus see täiesti müstiline kui keegi maksab kursuse kinni- ah, kui lektor ei saa täna tulla, las olla, lähme siis neljast ära. Mina, kes ma selle nädala pressisin oma koosolekute vahele, ja siis öeldakse, et täna jääb loeng ära, loeng toimub homme kell kuus. Ma sain aru, et inimesed on end nädalaks ajaks lahti võtnud ja neid ei huvitanud, kuidas neid tõsteti. Mind pani täiesti imestama, kuidas nad sellega rahul on. Teine, kes niimoodi krimpsutas, oli erakooli õpetaja, kelle kursuse maksis kool....Asi lõppes sellega, et me seda lisaeriala ei saanudki, sest midagi muutus.. Mina küll ei saa aru, kuidas saab selline süsteem toimida*
- *Viljandis võib halkata midagi kujunema - see on hea keskkond, mille sees õppida. Need inimesed seal on loovad ja avatud. Seal ei ole ka nn. masinavärki- sul võib olemas olla oma rütm.*

Vabahariduskoolide poolt toodi esile ka probleeme koolituse finantseerimisel huviharidussüsteemis.

- *Kui ma olen huviharidussüsteemis, siis pole kellegi asi see, mis on selle õpetaja oskused, aga kui sa oled koolis, on sulle ette nähtud 3% aastas, mis HM õpetaja koolituseks eraldab. Huviharidussüsteemis pead ise vaatama, kas huvitud millestki või mitte, see on su enda lõbu, kui palju rahakott kannatab.*
- *Kui mina õppisin 2,5 aastat Kunstiülikooli juures täiendusõppe raames kunstioõpetajaks, siis kogu sellest seltskonnast 40 inimest maksid selle ise. Kuna ma ise maksin, siis ma võtsin niipalju kui võtta andis ja valisin ka. See oli mulle kui teine kõrgharidus.*

Ka kutseõppeasutuste ning firmade koolitajate, FIE-de kogemused täienduskoolituse osas olid erinevad.

- *Seal Kalju autokoolis oli sõiduõpetajatele täiesti asjalik koolitus.*
- *Pedagoogikaülikool andis ka arusaamist täiskasvanud inimesest ja tema vajadustest. Praegu on see kalliks läinud*
- *TTÜ saaks pakkuda meile erialast, mitte metoodilist külge. Mõnda aega oleme seda edukalt kasutanud. Kuigi praegu teeb TTÜ koostöös TPÜ-ga täienduskoolitust, üks erialast ja teine pedagoogilist poolt. Seal saavad osaleda ka koolitajad.*

Koolitusfirmade/koolitajate uuring

- *Seal Andrases on ka tehtud häid seminare ja see võiks jätkuda. Seal käis koos veel klubi, kus olid täiskasvanute koolitajad ja kus sai arutada vabalt kõiki probleeme. Sealt kasvasid mitmed asjad välja, isegi täiskasvanute koolituse seadus. Millegipärast jäi see (klubi- A.T.) soiku. Ja see side on ka vähenenud.Jah, aga hea oleks küll kui saaks korra koos käia ja rääkida.*
- *Tänu Tartu linna Haridusosakonnale, kes on organiseerinud täiskasvanute koolitajatele mitmeid kursusi.*
- *Pärast seda kui sain koolitusloa, olen käinud Andrase kursustel. Tahaks saata oma õpetajaid metoodika osas täiendusele. Ise ei suuda seda korraldada.*

Mitu koolitajat ja FIE-t märkis samuti, et õpetajatele pakutav koolitus kõrgkoolides vajab muutmist selleks, et juba korraliku baashariduse pinnale oleks kergem rajada täiskasvanute täienduskoolitusega seotud koolitust. Samuti nähti probleeme kõrgkoolide poolt pedagoogidele täienduskoolituse pakkumisel:

- *Ei ülikool ega põllumajandusülikool polnud võimelised seda pakkuma. Nad andsid seda samade õppejõududega, kes 25 aastat tagasi õpetasid meid....Mitte ainult direktorite ja õppealajuhatajate koolitus, vaid ka lektorid, õpetajad, sekretärid, koolide laborandid ja koristajad peavad aru saama, et sõltumatult nende ametikohast on läbi koolituse võimalik jõuda arusaamisele, et nad on kõik tähtsad isikud.....Iga inimese tööst sõltub selle kooli töö tervikuna.*
- *Kui me õpetajatele suuri eesmärke ei püstita, paneme tegelikult hariduse seisma.*

Kindlasti ei puuduta etteheited kõrgkoolidele kõiki valdkondi, toodi ka positiivseid näiteid meditsiini valdkonnast, kuid probleemi esinemisest koolitajate koolitusel annab tunnistust ka alternatiivsete koolitusvõimaluste otsimine ja levik.

- *Aga tegelikult tuleb noorte põlvkond peale, kes lähevad. Siin täienduskoolituse juures tekib seesama koht, kes julgevad minna ja teha. Need, kes iga päevaga maha jäävad, ei jõua varsti enam järele.*
- *Seal on vähe õppejõude, kes suudavad täienduskoolitust pakkuda.*

Kõrgkoolide plussiks, mida tunnistavad ja hindavad ka väga paljud koolitajad, on oma ala tipud - lektorid, keda kutsutakse kursusi lugema ja kes on hinnatud täienduskoolituses.

Mis puutub aga erinevates kõrgkoolides koolitajatele pakutavasse täienduskoolitusse, siis nägi enamik kõrgkooli ise potentsiaali suuremas omavahelises koostöös- mitte nii, et iga kõrgkool teeb koolitust ainult oma õppejõudude baasil, vaid üksteist täiendades ja ka vajadusel väljastpoolt koolitajaid juurde haarates. Ka vastupidine seisukoht oli olemas:

- *Kui palkaksime koolitajad ka teistest kõrgkoolidest, siis poleks see enam meie, (.....) täienduskoolitus. Meie täienduskoolitus on see, mida teevad meie oma õppejõud.*

Esines ka mõningast informeerimatust seoses täienduskoolituse korraldajate valiku küsimustega, kus toodi välja, et riigi või

Haridusministeeriumi poolt raha jagamine peaks toimuma pakkumiste teel ja kriteeriumiks selle saamisel on pakutava koolituse kvaliteet.

Analoogselt kutseõppeasutustega vajab ka kõrgkoolides sisemiselt täienduskoolituse rolli määratlemist ja väärtustamist.

2.6 Suhtumine koolitusturu regulatsiooni

Koolitusturu regulatsiooni küsimustes käsitleme kaht küsimuste ringi: esmalt koolituslubadega ja teiseks koolitaja kutse sisseseadmise seadmisega seonduvat. Seejärel vaatame, milliseid ettepanekuid tehti seoses koolitusturu regulatsiooniga.

2.6.1 Suhtumine koolituslubade vajalikkusesse

Vabahariduskoolidelt ja firmadelt küsiti, kas neil on olemas Haridusministeeriumi poolt väljastatud koolitusluba. Koolitusluba oli olemas 72% vabahariduskoolidest/-asutustest ja 51% firmadest. Õppeasutustest on koolitusluba olemas kõigil.

Nendelt, kel luba polnud, küsiti, kas nad kavatsevad seda taotleda. 4 vabahariduskooli kümnest, kel seda veel polnud, kavatses taotleda koolitusloa. Firmade grupis kavatses koolitusloa täiendavalt soetada veel 25 firmat. Juhul kui see ka nii läheb, saab vastanud firmadest olema koolitusluba ligi 70% ja vabahariduskoolidest enam kui 80%. Luba ei kavatse taotleda esmajoones need vabahariduslikud koolitusasutused, kus töö toimub väikeses mahus, klubilises vormis. Firmad, kes ei kavatse luba taotleda, põhjendavad seda teenuste pakkumisega esmajoones firmadele, loa mittevajalikkusega, kuna pakutakse lühikursusi või sellega, et koolitusluba ei näita tegelikult pakutava koolituse kvaliteeti.

Kolmveerand firmadest, kel oli koolitusluba, hindas seda väga vajalikuks ja 14 % üldiselt vajalikuks. Vabahariduskoolide puhul olid vastavad protsendid 55 ja 26. Nendest, kel koolitusload olemas, hindas neid pigem või täiesti mittevajalikeks vaid 5 firmat ja 4 vabahariduskooli.

Arvestades koolitusluba omavate koolitajate hinnanguid selle vajalikkusele ja koolitusloa taotlemise kavatsusi, saame väita, et koolitajate erinevate gruppide poolt peetakse koolitusturu regulatsiooni koolituslubade näol vajalikuks. See ei tähenda aga kaugeltki seda, et praeguse koolituslubade taotlemise korraga ollakse rahul.

Probleeme nähti seoses sellega erinevates küsimustes. Pole üheselt selge, kas koolitusluba antakse firmale või õppekavale:

Koolitusfirmade/koolitajate uuring

- *Teemaks võiks võtta selle definitsiooni, et praegu antakse koolitusluba õppekavale, aga käsitletakse seda kui koolitusluba firmale. Kui saadakse koolitusluba ettevõtluse õppekava alusel koolituseks, siis samal ajal koolitatakse ka keeleõpet ja arvutiõpet ja lapsi ja raamatupidajaid – ühesõnaga, keda iganes..... kui kõik peaks olema registreeritud, siis seda pilti vaadates, kui palju vajatakse selleks inimesi.*
- *Riik peab endale selgeks tegema selle, kas ta tahab atesteerida täienduskoolitusfirmasid või täienduskoolitusprogramme. Siin on põhimõtteline erinevus.*

Koolitusloa taotlemisel esitatakse ka tingimused koolitusruumidele. Ka see tekitab küsimusi ühelt poolt seetõttu, et koolituse läbiviimiseks kasutatakse järjest enam erinevaid renditud ruume, firmasisese koolituse puhul viiakse koolitus läbi tellija juures. Juhtudel, kus koolitaja sõidab Eesti teise otsa, on koolitaja ruumidega arvestav koolitusluba mõttetu.

- *Kui inimene endale selle koha valib ja ta sellega rahul on, siis ma ei näe põhjust viriseda. Luba võimaldab tal tulumaksu tagasi saada.*

Vabahariduses, kus on sageli tegu teatud klubilist tegevusega, tekitavad koolitusruumide nõuded samuti probleeme.

- *Ranged euronõuded seavad meid valiku ette, kas seda koolitust ja kooskäimise võimalust pakkuda või mitte.*

Lektorite äratoomine õppekavas võib küll olla mõistetav, kuid sageli seda ei järgita kui koolitusluba olemas. Eriti pikaks perioodiks välja antud koolituslubade puhul võib aeg sellesse tuua olulisi korrektiive:

- *Sinna võidakse ja ka pannakse sisse sageli need inimesed, kes sellest ise kuulnudki pole. Alati on võimalik öelda, et ei see või teine lektor ei saanud tulla, mis on ka tegelikkusele vastav. Kuidas ma tean seda mitmeks aastaks ette.*

Arusaamatust tekitab ka see, et koolitusluba ei saa (tegelikult pole vaja) taotleda lühiaegsete kursuste puhul:

- *Lühiaegsete kursuste tegijad tegutsevadki litsentsita, seda lihtsalt ei anta. See oli algul tõesti hämmastamanev.*

Küsitavusi tekitab ka õppekavade sisulise hindamise võimalikkus kuitahes kompetentse inimese poolt. Kui seda ei suudeta, siis toimub see formaalsete tunnuste alusel:

- *Ja nüüd ma küsin- kes on need inimesed, kes annavad hinnangu meie programmidele? Või Self II programmidele? Need on ühed ja samad inimesed.... Nad peavad superinimesed olema. Nad on täiesti ebakompetentsuse tasandil ... tal lihtsalt pole neid inimesi, kes suudaksid kompetentselt hinnata täienduskoolitust, see on niivõrd laia spektriga haru.*
- *Sageli toimub see ainult täiskirjutatud paberi alusel. Me saime selle paberi ükskord tagasi ja ainult küsimärgid olid tehtud selle juurde. Ma vahetasin ainult kaks lauset ära ja oligi kogu lugu. Sisuliselt on see formaalne, et saadab sulle tagasi. Siis tundub protsess pikem ja tähtsam.*

Mõnevõrra erinev suhtumine koolituslubadesse esineb erinevatel koolitajate gruppidel sõltuvalt põhiliselt sellest, kuivõrd tihedalt ollakse lubade taotlemisega kokku puutunud.

Kõige vähem probleeme on koolituslubadega olnud kutseõppeasutustel, kus on oma õppekavadele juba olemas koolitusload ja kes seda eraldi täiskasvanute täienduskoolituseks taotlema pole pidanud. Küll aga on koolituslubadega kokku puutunud need maakondades asuvad kutseõppeasutused, kus on vajatud koolitusluba väljaspool õppekava toimuvaks keelekoolituseks või muudeks pikemateks kursusteks. Olukorras, kus reageeritakse nõudlusele juhul kui potentsiaalsetest huvilistest saadakse grupp kokku, on koolitusloa taotlemine liialt pikk ja vaevarikas bürokraatlik protseduur.

Koolitusfirmadest on koolitusluba olemas pooltel. Reeglina peab see grupp lubasid vajalikuks (90%). Nendest, kel koolitusluba pole, kavatseb seda taotleda 39%. Seda tingimustes, kus ise sageli nii pikki kursusi ei pakuta ja seni koolitusluba vajalik pole olnud. Põhjusena toodi sagedamini esile turu korrastamise vajalikkust. Seda põhjusel, et nn. tühitegijad mõjuvad koolituse mainet üdiselt allakiskuvalt. Suure tõenäosusega ei minda pärast halba, ebaõnnestunud koolitust enam niipea ei selle ega ka mõne teise koolitusfirma kursustele.

- *Ma arvan, et see on igati vajalik selles mõttes, et korrastab koolitusturgu. Ma ei arva, et igal pool põlve otsas tehtavat peaks nimetama koolituseks.*

Asjaolust, et ka kliendid on hakanud koolituslubades nägema vähemalt mingit kvaliteedi garantiid, annab tunnistust asjaolu, et sageli küsitakse koolitajatelt loa olemasolu, selle olemasolu näidatakse ära reklaamitavate kursuste juures.

- *Juhtus nii, et Äripäevas avaldati koolitusluba omavate koolitajate nimekiri, kuid seda viimaste taotlejate põhjal. Kuna meil oli luba varasemast, siis meid nimekirjas polnud. Peale seda meile helistati korduvalt ja küsiti, kas teil siis polegi koolitusluba...*

Koolitusloa rolli nähakse suurenevat juhul kui on vajalik tunnistuse väljaandmine, so eriti juhtudel kui on tegemist konkreetseid erialasid või kutsealasid puudutava koolitusega.

Teisalt on koolitusloa küsimus tekitanud ka vastakaid seisukohti firmade grupis, kus pakutakse ärikoolitust. Kuna paljud asjad muutuvad väga kiiresti ja kursuse sisu uuendatakse juhtudel kui see ei puuduta üldpõhimõtteid, juba poole aasta pealt, tundub programmide kinnitamine sellele mõttetu.

Eksisteerisid ka seisukohad, mille kohaselt tuleks koolituse regulatsioon täienduskoolituse vallas jätta turu hooleks:

- *Inimest kaks korda petta ei saa. Kui need kursused, mida täienduskoolitusfirma pakub, pole tasemel, siis ...tema eksistents on maksimaalselt 2-3 aastat. Pärast seda ta kaob. Seepärast ma olen veendunud, et neid litsentse kliendi seisukohalt pole vaja. Kas ta riigi seisukohalt on vajalik tulumaksu tagasisaamiseks või siis*

Koolitusfirmade/koolitajate uuring

otsekuludesse arvestamisel, on teine jutt. See on riigipoolne filosoofia, kuidas ta oma firmasid ja kodanikke usaldab.

- *Täiskasvanute täienduskoolituses võiks regulatsiooni jätta turu hooleks. Enam probleeme kvaliteediga on kõrghariduses. Seal noored sageli ei oska hinnata, mille eest maksavad. Küll suudavad seda teha täiskasvanud.*
- *Turg määrab taseme, ei minda halba koolitusse. Praegused koolitusload seda iseendast ei taga.*

Koolituslubade taotlemise probleemidega on kõige teravamalt kokku puutunud vabahariduskoolid, pakkudes pikemaid kursusi, koolitust just eraisikutele. Nende puhul on koolitusluba oluline taotleda sihtgrupi vähest maksejõudu silmas pidades, et oleks võimalik saada tagasi tulumaks.

Probleemid tekkisid aga 2000. aasta 1. jaanuarist, mil erakooli seadus seoti täiskasvanute koolituse seadusega ja kõikidel oli vaja taotleda koolitusluba..

- *Iseenesest pole seal midagi hullu, kõiki neid kriteeriume üldiselt järgitakse, aga erakooli seaduses on mõningaid vabahariduskooli jaoks absurdseid nõudmisi.*
- *Ma ei oska öelda, milline peaks olema see variant, aga praegu tunnen küll, et hakata erakooli tegema mittetulundusühingu juurde..... Et teeme seltsi kolmest inimesest ja sinna juurde erakooli, kus on samad kolm inimest- tegelikult on ta natuke naljakas. On kohtunud ministeeriumi juristiga, kes sai tegelikult väga hästi aru ja oli asjalik õhkkond. Seal tundus ministeeriumi suhtumine väga sõbralik.*

2.6.2 Suhtumine täiskasvanute koolitaja kutse sisseseadmisesse

Koolitaja kutse sisseseadmise küsimus on seotud ka koolituslubade küsimusega. Juhul kui näiteks vabahariduskooli või õppeasutusse kutsutakse mingit kursust lugema lektor väljastpoolt, tema enda poolt ettevalmistatud programmi või materjalide põhjal, siis vaatamata sellele taotleb sellele õppekavale loa koolitusasutus.

- *Ta tuleb meile kursust tegema materjalide põhjal, mis ta ise on koostanud, mina aga taotlen nendele koolitusluba*
- *Kui koolitajal- füüsilisel isikul on olemas koolitusluba tema poolt pakutavale programmile, siis tekib ka valikuvõimalus- valin selle, mis mulle enam meeldib ja mul on selle kohta olemas teatud kindlus- ei pea end eelnevalt ise koolitama kümnel alal.*

Koolitajate endi esmareaktsioon täiskasvanute koolitaja kutse sisseseadmisesse oli eelkõige eelpooltoodud põhjustel positiivne. Plussina toodi esile ka väljastpoolt koolitaja leidmise riskide vähenemist, et tundmatu koolitaja valik ei toimuks enam puhtalt katse-eksituse meetodil, vaid tema teadmiste ja oskuste kohta täiskasvanute koolitajana oleks olemas mingisugunegi garantii.

Küsitavusi tekitas aga see, kes omistaks täiskasvanud koolitajale kutse ja mille alusel. Tugevamat vastuseisu tekitas koolitaja kutse sisseseadmise

mõte koolitusfirmade esindajate seas, kellest osa leidis, et meil ei leidu kompetentset institutsiooni, kes oleks võimeline sellega tegelema ja kui see kutse isegi sisse seataks, siis ei usaldataks kutsetunnistust ilma ise koolitajale hinnangut andmata:

- *See mõte, et riik peaks hakkama hindama lektoreid, on minu meelest jamps. Kui on antud vabaks täienduskoolitus, siis on absurd tahta atesteerida täienduskoolituses osalevaid lektoreid.*
- *Mina küll ei loe seda usaldusväärseks. Kellelgi on vist tööpuudus...*

Seda põhjusel, et ühe ebaõnnestunud koolitusega tehakse firma mainele korvamatut kahju. Ka räägib selle grupi puhul kaasa üldine negatiivsem suhtumine täiskasvanud hariduse koordineerimisse paljuski formaalsete kriteeriumide alusel.

Teisena avaldati kartust ka selle suhtes, et tekiks oht praktikute kõrvalejäämiseks, kes oma põhitöö kõrvalt ettevõttes ei hakka täiskasvanute koolitamiseks kutset taotlema.

Juhul kui pärast arutelu koolitusfirmade esindajatega leitakse täiskasvanute koolitaja kutse sisseseadmine olevat otstarbekas, siis tuleks töögrupi poolt esmalt koostada vastav kutsestandard. Kutse omistamist ei saa jätta ühekahe institutsiooni pädevusse, vaid kaasata tuleks ka vastavate alade liidud + koolitajate esindajad. Seejuures rõhutati, et kutsega koolitajate palkamist ei tohiks muuta kohustuslikuks, vaid jätta koolitusasutuse enda valida, kas ta kasutab kutsega koolitajat või ilma kutseta koolitajat.

2.6.3 Ettepanekud koolituslubade väljaandmise suhtes

Koolituslubade väljaandmist, arvestades koolitusturu killustatust paljude väikeses mahus koolituse pakkujate näol, peeti enamiku vastanute poolt vajalikuks.

Nagu selgus süvaintervjuudest ja intervjuudest koolitajatega, nähakse olemasolevas koolituslubade väljaandmise süsteemis vajakajäämisi ning sellega seoses tehti ettepanekuid muutusteks. Kuidas peaks koolituslubade väljaandmine konkreetselt toimuma, selles osas, analüüsid avaldatud arvamusi ja hinnanguid, puudusid ühesed seisukohad. Mitmed oma arvamust selles küsimustes avaldanutest olid seisukohal, et koolitusloa peaks saama koolitaja, mitte koolitusprogramm/õppekava. Õppekava põhjal koolitusloa andmine on otstarbekas võib-olla aladel, kus koolitus lõpeb tunnistusega, mingi kvalifikatsiooni andmisega. Juhul kui kutsestandardid on olemas, siis on nii programmi hindajal kui koolitajal olemas lähtekohad hindamiseks ja koolitamiseks.

Kui tegemist on lühiaegsete kursustega, koolitusega aladel, kus muutused programmides on väga kiired, siis õpetamine koolitusloa aluseks oleva

Koolitusfirmade/koolitajate uuring

õppekava alusel on pigem taunitav kui kiidetav. Sel juhul võiks olla koolitajale koolitusloa andmise aluseks parameetrid, mis puudutavad tema koolituse vallas tegutsemist üldiselt, näiteks:

- kui kaua ja stabiilselt turul tegutsenud:
 - *Kui ta on suutnud ennast 2-3 aastat vee peal hoida, siis ta võiks selle loa saada. Alustajate küsimus siis lahtine- tõenäoliselt ilma ;*
- kes on omanikud, milline on koolitaja rahaline seis;
- millise koolitajate kaadriga töötab (põhikohaga ja palgatute haridus, täienduskoolitus, staaz vms);
- mis alusel on määratletud sisemised kvaliteedistandardid;
- põhiklientide arvamus, mõõdetuna erapooletu hindaja poolt.

Ainekava sisuline hindamine, juhul kui see lülitada eelpooltoodud kriteeriumide hulka, peaks kuuluma selle ala spetsialistide kompetentsi. Ka tunnistuse väljaandmise õiguse sellele koolitajale peaks otsustama esmajoones vastava kutseala liitude poolt või spetsialistide komisjoni poolt.

Juhul kui koolitajal on olemas rahvusvaheliselt tunnustatud sertifikaat, võiks see automaatselt kaasa tuua Haridusministeeriumi koolitusloa koolitajale.

Vabaharidusliku koolituse puhul, samuti erinevates piirkondades paiknevate kutseõppeasutuste poolt seal mingi koolituskursuse pakkumine on klientidele vajalik suhteliselt kiiresti. Seda pole võimalik aga läbi viia, kuna koolitusloa taotlemine ka kompetentse õpetaja olemasolul võtab väga kaua aega. Samas jääb probleem, et ei koolituse organiseerija ega ka koolitusloa andja pole üliinimesed, kes on kompetentsed kõikides valdkondades kokku panema/hindama koolitusprogramme. Sel juhul on üheks võimalikuks väljapääsuks koolitajate poolt sellise õpetaja palkamine, kes tuleks enda koostatud/kinnitatud programmiga. See eeldaks koolitaja/lektori initsiatiivi oma kursuse kinnitamiseks.

Milline viis koolituslubade väljaandmiseks on kõige otstarbekam ja kuidas seda täpselt peaks korraldama, pole võimalik antud uuringu põhjal välja tuua - ei saa ju koolitusfirma esindajalt nõuda turu regulatsioonimehhanismide paikapanekut seda valdkonda puudutavas veerandtunnises vestlusalõigus.

Küll võimaldab uuring juhtida tähelepanu kitsaskohtadele, probleemidele koolitusturu regulatsiooni küsimustes. Kaasates vastavate seaduste analüüsi, on võimalik välja töötada erinevad variandid koolitusturu reguleerimiseks. Edasine tee oleks juba nende variantide arutelu koolitajatega, kes oma kogemustele tuginedes ja asjast huvitatud olles on kindlasti valmis selles osalema.

Koolitusfirmade/koolitajate uuring

Koolitusfirmade ja vabahariduskoolide/asutuste esindajad peavad koolitusturu regulatsiooni küsimustes otstarbekaks senisest tihedamat ja partnerlussuhetel põhinevat koostööd Haridusministeeriumiga. Nagu märkis osa koolitajaid, on viimasel ajal koostöös Haridusministeeriumiga saadud üle surnud punktist ja on jõutud asjade selgitamise ja loodetavasti ka lahendamise faasi.

Siiski märgiti, et mõlemapoolses suhtumises on arenguruumi:

- *Firmade poolt on arvatud- no ministeerium, inimesed seal sees, teadagi värk, ei keera üht ega teistpidi. Ministeerium – me oleme suured ja uhked, ja vähe meid seal koolitusfirma üks või kaks huvitab....Koolitaja käes on aga kahtlemata aktuaalsem info kui ministeeriumis.*
- *Ministeerium pole asi iseeneses. Kõik koolitusfirmad on tegelikult tema kliendid.... Siin võiks klientidega tunduvalt kliendikeskemalt asju ajada.*

Kui luuakse midagi uut regulatsiooni vallas või võetakse vastu väga paljusid puudutav otsus, siis peeti otstarbekaks seda eelnevalt kaaluda, asja üle talupojatarkust abiks võttes aru pidada.

2.6.4 Intervjueeritute ootused

Süvaintervjuudes avaldasid vastanud arvamust koolitajaid puudutava seadusandluse küsimustes ning väljendasid ootusi koostöö suhtes Haridusministeeriumiga koolitusturgu puudutavates küsimustes.

Seadusandluse osas:

- Ei peetud otstarbekaks erakooli ja täiskasvanute koolituse seaduse sidumist. Eriti puudutab see vabahariduskoole, kuid oli ka paar firmade esindajat, kes seda ära märkisid;
- Nende firmade jaoks, kes tegelevad ainult koolitusega ja kes soovivad investeerida, mõjub takistavalt koolituse käibemaksuga maksustamata jätmine (üks arvamus);
- Leiti, et riik on juba reguleerinud ühe olulise asja – üle 250 000 projektid lähevad riigihankesse ja nendele on võimalik konkureerida ka koolituses. Konkursside mehhanismi toimimahakkamine selekteerib ka koolitajaid.

Ootused Haridusministeeriumi suhtes:

Ootused Haridusministeeriumi suhtes puudutasid esmajoones koolitusturu regulatsiooni küsimusi, konkurentsiks ühetaoliste tingimuste loomist/tagamist, koolituskeskkonna soodsamaks muutmist, töötute ümberõppega seotud probleemidele lahenduste otsimist. Mitmed isikud rõhutasid, et :

Koolitusfirmade/koolitajate uuring

- *On oluline, et riik ei teeks igasuguseid lollusi. Et ta ei hakkaks reguleerima asju, mis ei peaks kuuluma riigi kompetentsi ja reguleeriks neid, mida peab.*

Kõige paremini õnnestub see koostöös turul tegutsejatega, partnerluse vormis.

Ka Andrase funktsiooni nähti koolitajate ettepanekute üldistajana ja abistajana turu reguleerimist puudutavates küsimustes:

- *Kui oleks koolitajate hääletoru riigi suhtes, siis keskendutaks just nende koolituse regulatsiooni puudutavate küsimuste lahendamisse, mida koolitajad teinud..... Andras võiks ajada seda liini nagu Prantsusmaal, et peab olema mingi kohustuslik käive, mida peab inimeste arendamiseks koolitusse panema. Ma arvan, et sellest on huvitatud nii koolitusfirmad kui inimesed koos. Lõppkokkuvõttes kasulik ka riigile, tõstes inimeste konkurentsivõimet - omaenese tarkusest võib mõni aeg elada, kuid mitte lõputult.*

Selles osas toodi paari osaleja poolt positiivsena esile ka omal ajal vastu võetud täiskasvanute koolituse seadust, mis praeguseks juba muutmist vajaks.

Koolitajad ootavad enda poolt antud info kasutamist selleks, et probleemid saaksid teadvustatud ning nende regulatsiooniks oleks enam informatsiooni. Mitme firma esindaja poolt nähti koolituse kvaliteedi parameetrite jmt iseloomustamisel endale ohtu just konkurentsituatsioonist tulenevalt. Tulemuste esitamisel oleme püüdnud arvestada vastanute anonüümsust ja seda tuleks silmas pidada ka uuringutulemuste kasutamisel ja avalikustamisel.

2.7 Järeldused ja ettepanekud

1. Täiskasvanutele täienduskoolituse pakkumist iseloomustab tihe konkurents nendes valdkondades, kus sihtgrupiks on kõrgema maksejõuga juhid/spetsialistid või viimastel aastate jooksul kiiresti arenenud, tiheda konkurentsiga majandussektorid. Selles sihtgrupis on juba välja kujunenud koolitusvajadus ja ka arusaam pidevõppe olulisusest.

Väiksema maksejõuga elanikkond, reatöötajad ja väikeettevõtete töötajaskond on rahaliste vahendite nappuse tõttu täienduskoolituse ostmisel jäänud tagaplaanile, seda eriti maapiirkondades ja suurtest keskustest kaugemal. Ka koolituse pakkujaid on sellele sihtgrupile oluliselt vähem.

- Tekitamaks väiksema maksejõuga sihtgruppidel koolitusharjumust ja –vajadust, kaasamaks neid elukestva õppe protsessi, vajab see sihtrühm koolituse ostmiseks toetussüsteemi. See annab võimaluse ka koolituse pakkumiste väljakujunemiseks.
 - Väiksema maksejõuga gruppidele (sh. väikeettevõtetele) võib pakkuda koolitust kaugõppe vormis. Virtuaalõppe kättesaadavuse parandamiseks tasub kaaluda ka vastava koolitustellimuse esitamist erinevates valdkondades virtuaalõpet pakkuvatele firmadele.
 - Informatsiooni olemasolu koolitusteenuse pakkujate ja pakutava kohta loob klientidele eeldused parima vajaliku koolituse leidmiseks. Selle eesmärgiga on infosüsteemi “Rajaleidja” projekteeritud võimalus sisestada andmestik täiendkoolitust pakkuvate firmade/FIE-de kohta.
2. Valdkondades ja piirkondades, kus koolitusnõudlus on suur, on koolitajatel olnud võimalik spetsialiseeruda. Nendes tegevusvaldkondades, kus “tagala” kaasaegsete tugevate ettevõtete näol on nõrk, samuti kaugemates piirkondades on mõnevõrra odavamate hindade tõttu täiskasvanutele täienduskoolituse pakkujateks põhiliselt kutseõppeasutused ja vabahariduskoolid. Seejuures ei piirduta kohaliku koolitusnõudluse rahuldamisel ainult nn. ”oma profiiliga“, vaid pakutakse vastavalt piirkonna vajadustele täienduskoolitust erinevatel aladel (kutseõppeasutused ärikorraldust, keeleõpet jms, vabahariduskoolid õpetajate täienduskoolitust, keeleõpet, koolitust kohalike omavalitsuste töötajatele). Lektorid leitakse analoogselt koolitusfirmadega kas ülikoolide õppejõudude, oma ala praktikute või FIE-dest koolitajate seast.
- Väiksema maksejõuga elanike koolitusvajaduse rahuldamiseks on oluline jälgida, et seadusandlus toetaks koolituse pindlikku pakkumist erinevate koolitajate gruppide poolt kohapeal. See tähendab, et vabahariduskoolide puhul ei pruugi eristada täiskasvanutele pakutavat vabahariduslikku-, toimetuleku- ja

täienduskoolitust laste huvialakoolitusest – koos õppimine aitab propageerida ja omaks võtta elukestva õppe ideed.

- Selleks, et kutseõppeasutused saaksid senisest edukamalt pakkuda täienduskoolitust nii õpetatavate kutsealade osas kui kohapealse koolitajana ka muudes valdkondades, on vajalik nende rolli täpsustamine täienduskoolituse pakkujana – kas see toimub oma koolis õpetatavate kutsealade “kõrvalt” initsiatiivi korras, etteantud tellimuse alusel või ärielistel alustel konkurentsisis teiste pakkujatega.
3. Mida kvalifitseeritumad on koolitajad metodoloogiliselt, oma teadmiste, praktika tundmise ja oskuste edastamise osas, seda laiemalt ja kiiremini juurdub ka elukestva õppe idee ühiskonnas. Ärikoolituse pakkujad on pidevõppe vajalikkuses suuresti suutnud veenda juhtivtöötajaid.
- Õppeasutused ja vabahariduskoolid vajavad oma sihtrühmadeni jõudmiseks ja nende vajadustega arvestamiseks täienduskoolitust reklaami, müügi, projektijuhtimise ja ka andragoogika alal. Ka virtuaalõppe meetodika ja tehnilise toe osas on täienduskoolitus oodatud. Selliste koolituste korraldamise ja toimumise kohta informatsiooni andmine nii vastaval alal koolitust pakkujate, koolitajate ühenduste või kõrgkoolide poolt on teretulnud.
 - Konkreetseid vajadusi arvestava ja seega paremal tasemel koolituse pakkumisel on oluline koolitajate senisest tihedam koostöö nii oma koolitusvaldkonna kui piirkonna ettevõtete ning omavalitsusasutustega.
4. Senine töötute ümberõppe süsteem leiti olevat väheefektiivne ühelt poolt seetõttu, et ei teata, keda on vajalik koolitada ja teisalt ka seda, millistel aladel koolitada, et ümberõppe läbinule oleks kindlustatud töökoht. Probleemiks on pikka aega töötute staatuses olnud isikute sisenemine tööturule pärast ümberõpet. Olulisena toodi välja töötust ennetavaid programme, mis võimaldaks juba enne töökoha kaotust pakkuda inimestele ümberõppevõimalusi.
- Töötute ümberõppe ja koolituse senisest efektiivsemaks toimimiseks on vajalik riiklik tööturu ja haridusnõudluse prognoos, mis võimaldaks määratleda töötute ümberõppe suunad. Lisades siia andmestiku töötute senise kvalifikatsiooni, keeleoskuse ja suundumuste kohta, on võimalik pakkuda neile koolitust, mis tagaks senisest efektiivsemalt nende rakendatuse tööturul pärast ümberõpet.
 - Arvestades töötute väikest mobiilsust, on töötutele ümberõppe pakkumisel ja nende rakendumisel tööturule oluline koostöö piirkonna omavalitsusjuhtide, koolitajate, tööhõiveameti spetsialistide ning tööandjate vahel.
 - Senisest suuremat abi saaksid töötutele tööturule sisenemisel pakkuda vabahariduskoolid, aidates suurendada läbi tegevuste ja

suhtlemise töötute aktiivsust ja läbilöögivõimet. Pikaajalised töötud vajavad enne ümberõpet tööturule sisenemiseks nõustajate/konsultantide abi.

5. Koolitusturu reguleerimist peeti vajalikuks koolituse kvaliteedi tagamiseks, mida praegune, aastal 2001 kehtiv koolituslubade väljastamise kord õppekavade alusel pikemaks perioodiks koolituse ostjale täiel määral ei kindlusta: täienduskoolituse puhul muudetakse õppekava vastavalt uutele nõudmistele kiiresti, vahetuvad lektorid, koolitust pakutakse väljaspool koolitusfirmat üüritud ruumides, õppekavade lai skaala eeldaks nende hindamist vastava valdkonna spetsialisti poolt. Lisaks on koolituslubade väljastamine liialt pikk bürokraatlik protseduur, mis ei võimalda paindlikku kursuste pakkumist - kaugemates piirkondades on nõudlus sageli vaid ühe kursusetükli kiireks läbiviimiseks, sellele koolitusloa taotlemine võtab kaua aega ja on ühe kursuse tarbeks mõttetult. Selgeksrääkimist vajab ka see, kas (ja millistel juhtudel) koolitusluba on otstarbekas välja anda õppekavale või koolitajale.
 - Koolituslubade väljastamise korra ülevaatamisel on vajalik arvestada eelpooltoodud täienduskoolituse iseloomust ja turu arengust tingitud asjaolusid. Tuginedes olemasoleva korra ja tehtud ettepanekute analüüsile, on võimalik välja töötada alternatiivsed variandid praeguse koolituslubade väljastamise korrale, mille arutelu/hindamises on valmis osalema ka koolitajate esindajad.
 - Kuna koolitajad on huvitatud sellest, et turul tegutseksid kvaliteetset koolitust pakuvad tegijad, et koolitus jõuaks võimalikult erinevate sihtgruppideni, saab koostöö Haridusministeeriumi ja koolitajate vahel turu regulatsiooni küsimustes olla kasuks just koolitusteenuse ostjale.
 - Koostöö tulemuslikkuse tagavad partnerlussuhted, asjalik dialoog ja senisest parem informeeritus. Koolitajad vajaksid senisest enam informatsiooni nii läbi viidud uuringutest koolitusvajaduste osas, oma koolitusprogrammidele autorikaitse taotlemise korrast ja võimalustest ning täiskasvanute koolitust puudutavate arutluste ja vastuvõetud otsuste kohta.

Lünka informeerituses saaks täita nii Haridusministeeriumi esindajate kui koolitajaid ühendavate institutsioonide senisest aktiivsem tegevus selles vallas. Koolitajaid ühendavate institutsioonide loomine/tugevdamine on oluline ka resultatiivsemaks dialoogiks Haridusministeeriumiga.
6. Koolitusturu korrastamisel ja koolituse kvaliteedi tagamisel on oluline roll tööturu nõuetele vastavatel kutsestandarditel, mis võimaldavad koolitajatel teha koolituspakkumisi tööalaseks koolituseks lähtuvalt kindlalt fikseeritud nõuetest. Juhul kui oskuste/teadmiste vastavus kutsestandarditele saab aluseks töölevõtmisel ja töö tasustamisel, on kutsestandarditel ka koolituse nõudlust suurendav roll.

Tingimustes, kus koolitust viiakse läbi põhiliselt väljastpoolt palgatud koolitajate abil, on muutunud aktuaalseks ka täiskasvanute koolitaja enda kutsestandardi väljatöötamine ja omistamine. Kutset omava lektori palkamises nägi osa koolituse organiseerijaid teatud garantiid tema poolt pakutava kvaliteedi suhtes.

- Kutse omistamise eelduseks täiskasvanute koolitajale on tunnistus erialase kvalifikatsiooni kohta ja praktilise töötamise kogemus oma alal. Muud nõuded on vajalik fikseerida vastavas kutsestandardis. Alternatiivina kutse omistamisele nähti väljastpoolt koolitaja programmi kinnitamist vastava eriala- või kutsealaliidu poolt. Ka see annaks koolituse organiseerijale garantii lektori poolt pakutava taseme kohta.

Aruteludesse täiskasvanute koolitaja kutse sisseseadmise ning sellele esitatavate nõuete üle on kindlasti otstarbekas kaasata erinevate koolitajate gruppide esindajad.

Kokkuvõte

Vabahariduslikku ja tööalast täienduskoolitust pakkuvate koolitajate seas läbi viidud uuringu põhjal saame välja tuua järgmised põhitulemused:

1. 2000. aasta oktoobri lõpu seisuga oli Äriregistri andmetel 387 äriühingut ja 51 füüsilisest isikust ettevõtjat, kelle põhitegevusalaks oli koolitus. Lisaks sellele on koolitus lisategevusalaks 1605 äriühingule ja 94 FIE-le. Antud uuringu sihtrühmaks olid need äriühingud, kelle põhitegevusalaks on koolitus, kelle tegutsemise kohta on registris andmed ja kelle käive ületas 1999. aastal 50 000 krooni, kokku 240 firmat. Kõrvutades üldkogumi ja uuringus osalenute käibeid registri põhjal, võime väita, et telefoniküsitlusele vastanud firmade käive moodustas ligi 70% üldkogumi käibest. Arvuliselt haaras aga küsitlus 38% nendest, kes on registreeritud põhitegevusala järgi koolitusfirmade või FIE-dena. Kutseõppeasutustest ja vabahariduskoolidest küsitleti enamikku täiskasvanutele tööalase ja vabaharidusliku täienduskoolituse pakkujatest.
2. Võttes arvesse koolituse pakkujate hulka ja nende jagunemist käibe alusel, saame öelda, et koolitusturg on pakkujate osas killustunud – enam kui miljonilise koolituse käibega firmasid oli vastanute seas 20%, kuni poole miljoni suuruse koolituse käibega firmasid 19%, 28% jäi koolituse käive 1999. aastal alla poole miljoni. Kolmandik ei nõustunud oma käivet avaldama.

Firmasid, kus oli enam kui 5 põhikohaga koolitajat, oli vastanute seas vaid 15%. Enam kui pooltes firmades on ainult kuni üks põhikohaga lektor. Põhiliselt kasutatakse koolitusel väljastpoolt palgatud tööjõudu. Keskmiselt on firmades iga oma lektori/koolituse organiseerija kohta 6,5 väljastpoolt palgatud koolitajat. Kutseõppeasutustes on põhikohaga täienduskoolitusega seotud enamasti 1-2 inimest. Aastas kutsutakse iga oma maja õppejõu kohta väljastpoolt lugema 1,5 koolitajat. Vabahariduskoolides on väljastpoolt palgatute arv keskmiselt 9,4 iga põhikohaga koolituse organiseerija/koolitaja kohta. Selline lektorite väljastpoolt palkamine on tingitud ühelt poolt suurte koolitusfirmade vähesusest, kes saaksid

stabiilselt tööd pakkuda oma koolitajatele, teisalt on väljastpoolt lektorite palkamise teel võimalik saavutada kiire ümberorienteerumine seoses turul toimuvaga, seostatus praktikaga ja oma ala tippude kaasamine koolitusse.

3. Koolituse nõudlus on viimase aasta jooksul vastanute hinnangul kasvanud. Kliendid on muutunud teadlikumaks, oma soovides süvitsi minevaks. Esmajoones koolitavad end need, kellel on mingi koolituskogemus olemas- sagedamini juhid, valdkondadest äriteenindus, teenindus ja ka ehitus jm alad, kus on tugevam konkurents. Nõudlus koolituse järgi sõltub nii koolituskogemuse olemasolust, koolituse kättesaadavusest kui konkurentsituatsioonist antud alal, kuid on esmajoones seotud potentsiaalsete klientide rahalise seisuga. Nõudluse osas vajaksid riigipoolset analüüsi töötute ümberõppega seotud küsimused. Toetust koolituse ostmiseks vajaksid ka väikeettevõtted.
4. Vastates nõudlusele, on koolituse pakkujaid rohkem just juhtidele/juhtivtöötajatele ja ka kontoritööga seotud kutsealadel täiendus- ja ümberõppekoolituseks. Enesearendamisega seoses pakutakse enam keele ja arvutiõpet ning psühholoogiaalast enesearendamist. Pakkumise poolt iseloomustab veel asjaolu, et õppeasutused on lisaks ametialasele koolitusele hakanud pakkuma koolitust ka enesearendamise, parema toimetuleku osas, vabahariduskoolid eriala ning kutsealadega seotud koolitust. Esmajoones on see tingitud vastava koolitusnõudluse tekkimisest piirkondades, kus suurematelt koolitusfirmadelt koolituse ost käib üle jõu nii kursuste hinna kui sõidu- ja ajakulu lisandumise tõttu või leitakse, et kohapealne pakkuja teab täpsemalt koolitatava soove. See on loonud situatsiooni, kus saame rääkida koolituse pakkujatest üldiselt, mitte rangelt tööalase, vabaharidusliku vm koolituse pakkujatest.
5. Koolituse pakkumine on firmade grupis suuresti Tallinna ja Tartu keskne. Seda aitab leevendada õppeasutuste ja vabahariduskoolide poolt pakutav koolitus kaugemates piirkondades. Kuivõrd suures mahus seal suudetakse pakkuda koolitust, harjutada kliente ostma koolitusteenust, sõltub potentsiaalsete klientide majanduslike võimaluste kõrval suuresti koolituse pakkujate endi aktiivsusest ja professionaalsusest koolitajana. Oluline oleks õppeasutuste puhul selgelt määratleda ka täienduskoolituse ülesanded, seotus kutseõppeasutusega. Samuti oleks loogiline konkureerimine täienduskoolituse pakkumisel eraõiguslike firmadega võrdsetel alustel.
6. Uued kursused, programmid tekivad sageli klientide koolitussoove ja vajadusi arvestades, lähtuvalt muutustest seadusandluses ja ka koolitaja enda kogemustele, ala ja turu tundmisele tuginedes, välismaa kogemusi arvestades. Koolituse sisu aitavad täpsustada ka korralikud kutsestandardid. Programmide muutmise vajadus on

kiirem just ärikoolituses. Arvestades järjest enam mingi sihtgrupiga süvitsi mineva koolituse vajadust, tuleb programmidesse sageli viia sisse muutusi vastavalt klientide vajadustele. See seab küsimärke koolituslubade väljaandmise otstarbekusele õppekava alusel mitmeks aastaks. Koolitusload praegusel kujul pole seotud ka firmasisese koolitusega, kus programm pannakse kokku koostöös koolitatavaga just tema vajadusi arvestades.

7. Koolitaja konkurentsivõimet ja ärilist edukust tagava tegurina toodi esile klientidele kvaliteetse koolituse pakkumist nende eripärasid ja vajadusi arvestades. Kvaliteedi määrab see, kuidas koolitus algusest lõpuni läbi viiakse - alates koolituse eesmärgist, programmist, koolitaja isikust ja tema teadmistest / oskustest neid edasi anda, auditooriumiga suhtlemise ja aktiivõppe meetodite rakendamisest, samuti koolituseks tehniliste vahendite kasutamisest, põhjalikest koolitusmaterjalidest, koolituse keskkonnast ja koolitusõhkkonna loomisest.
8. Seejuures on põhiliseks koolituse kvaliteedi tagajaks koolitaja isik, kelle suhtes täiskasvanute täienduskoolitus esitab kõrgendatud nõudeid. Seda nii lektori silmaringi, praktika tundmise kui kontakteerumisoskuse osas. Eelduseks on oma ala uuendustega kursisolek, mida koolitaja peab suutma vastavalt auditooriumi koosseisule ja püstitatud koolituse eesmärgile ka selgelt ja arusaadavalt edastada. Parema resultaadi saavutamiseks eeldab koolitatav reeglina aktiivse osalemise võimalust koolitusel.
9. Täiskasvanute vabaharidusliku koolituse tulemuseks pole mitte üksnes enesearendamine läbi uute teadmiste ja oskuste, vaid sellega kaasneb ka üldisem põhiväärtuste määratlemine enda jaoks, suhtlemise ja tegevuse pakkumise võimalus kodukohas, erinevate põlvkondade ja sotsiaalsete kihtide lähendamise ning läbi muude tegevuste ka kodanikukoolitus. Need kriteeriumid esitavad täiendavaid nõudmisi ka koolitajale.
10. Töölase täienduskoolituse puhul nähti lisaks teadmiste/oskuste andmisele koolituse tulemusena koolitatute rahulolu, uute impulssideede saamist ja soovi ise end edasi arendada, probleemidele terviku seisukohast lähtudes lahendusi leida.
11. Selliste nõudmiste tõttu saavad konkurentsivõimelised püsida need koolitajad, kes ise on eluliselt huvitatud enesetäiendusest nii teooria kui praktika osas. Õppimisvõime ja uuendustega kaasaminek on eelduseks, et ka klientidele suudetakse sama pakkuda. Eelisseisundis on siin välisosalusega ettevõtted (9%) , kellele tugi arenduseks tuleb välispartnerilt, kuid ka need, kellel on koostööpartner välismaal (17% firmadest, 55% õppeasutustest ja 40% vabahariduskoolidest), samuti need, kes suudavad endale tagada korraliku täienduskoolituse.

12. Vabahariduslike koolitusasutuste koolitajad väärtustasid enda täiendamise osas just oma alale lisaks laiemate teadmiste omandamist kas lisaeriala(de), täiendavate keelte jmt. õppimise näol. Ühelt poolt võimaldab see töötada koolitajana normaalkoormusega, teisalt võimaldab saavutada läbi oma teadmiste/kogemuste ka parema, efektiivsema kontakti koolitatavatega, pakkuda koolitusele lisaväljundeid hea koolituse õhkkonna loomise näol.
13. Töölalast täienduskoolitust pakkuvates firmades ja õppeasutustes on põhikohaga koolitajatel nii oma firma kaudu süstemaatilise koolituse saamise kogemusi kui enesearendamist läbi enda individuaalse initsiatiivi. Väljastpoolt palgatud lektorite puhul on aga koolitus põhiosas nende endi mure – palgatakse neid, kes on tasemel (erandiks suures mahus ühes firmas koolitust pakkuvad lektorid, kellele võidakse pakkuda koolituseks firma tuge). Enda koolitamise, tasemele viimise/hoidmise võimalustena näevad koolitajad veel õppimist koolituse läbiviimise, klientide kogemuse ärakuulamise kaudu, oma firma poolt kutsutud lektorite kursusi kuulates, vahepeelsel perioodil või koolituse kõrvalt praktikas töötades nii Eesti ettevõtetes kui välismaal. Lisakoolituse võimalus ja teatud suund enesearendamisele on ka kursuse lugemine kõrgkoolis või kutseõppeasutuses. Nii eriala kui andragoogika osas on end täiendatud ka kõrgkoolide täienduskoolituses.
14. Koolitajate ootused enda täienduskoolitusele on üldiste kriteeriumide puhul väga sarnased sellele, mida oma klientide puhul täheldati. Ette heideti Eestis saadud täienduskoolituse puhul kursuste kava ja tegelikkuse mittevastavust, probleeme raha leidmisega koolituseks. Kindlat, tunnustatud tegijat täienduskoolituse pakkumisel koolitajatele pole välja kujunenud. Kõrgkoolidel aitaks täienduskoolitust senisest efektiivsemalt pakkuda omavaheline koostöö, täienduskoolituse rolli teadvustamine ja määratlemine kõrgkooli sees. Kõrgkoolid ise nägid abi vastavate programmide konkursilepanekus ja seeläbi vastava koolitustellimuse saamises.
15. Puudust tuntakse esmajoones kutseõppeasutuste ja vabahariduse koolitajate hinnangul sellisest täiendusõppest, mis puudutaks koolituse organiseerimist, müüki, reklaami ja projektijuhtimist, samuti programmide koostamist. Esile toodi veel koolituse vajadust seoses virtuaalõppega nii meetoodika kui tehnilise toe osas, samuti võrgustumisalast koolitust- kuidas leida-valida lektoreid väljastpoolt.
16. Haridusministeeriumi poolt väljaantud koolitusluba oli 51% firmadest ja 72% vabahariduskoolidest/asutustest. Firmadest, kel luba polnud, kavatses seda taotleda 39% ja vabahariduskoolidest 40%. Koolituslubasid ja regulatsiooni peetakse üldiselt vajalikuks. Neid peeti oluliseks turu korrastamise vajadusest lähtuvalt, et koolitaja mainet ei saaks rikkuda asjatundmatud tegijad. Esines ka seisukohti, et täiskasvanute koolituses võiks regulatsiooni jätta turu hooleks.

Seisukohad läksid lahku ka selles osas, mis peab olema koolitusloa taotlemisel aluseks.

17. Ei peetud normaalseks olukorda kus koolitusluba on vajalik taotleda ainult 120 tunnise kursuse/kursuste tsükli korral, kus õppekavale väljastatud luba käsitletakse kui koolitusluba firmale. Küsitavusi tekitavad ka ruumidele esitatavad nõuded tingimustes, kus koolituseks kasutatakse järjest enam üüritud ruume. Sisulise külje osas, kus õppekavad puudutavad väga erinevaid koolitusvaldkondi, leiti kuitahes kompetentse inimese poolt nende adekvaatne hindamine olevat võimatu. Õppekava, kursuse sisu on tänapäeval samuti kiiresti muutuv, samuti toimuvad muutused selle katmises lektoritega - sellest tulenevalt ei vasta väljaantud luba üsna varsti muutunud olukorrale.
18. Lahenduste osas erinesid seisukohad samuti - oli neid, kes arvasid, et koolituses kui konservatiivses valdkonnas võiks asi olla stabiilne ja jätkuda samal viisil (koolitusluba olemas), avaldati ka arvamust, et koolitusloa peaks saama koolitusfirma/asutus oma tegevuse üldiste näitajate põhjal. Juhul kui koolitaja palgatakse väljastpoolt mingit kursust lugema, siis võiks ta kutseõppeasutuste ja vabahariduskoolide koolitajate hinnangul tulla oma kinnitatud programmiga - see tagaks teatud kindluse tema poolt pakutava suhtes. Praegu toimub uue lektori hindamine katse-eksituse meetodil ja ka oma varasemate kogemuste ning mitteformaalsete kanalite kaudu lektori taseme kohta hinnangute kogumise teel. Seepärast oleks täiskasvanu koolitaja kutse sisseseadmine kergenduseks koolituse organiseerijatele. Seda aga tingimusel, et on välja töötatud vastavad kutsestandardid ning kutse omistamine ei toimu mitte formaalsete tunnuste alusel, vaid selles osalevad ka erialainimesed tööandjate esindajatena ning koolitajad. Mõte koolitaja kutse sisseseadmisest tekitas mõne firma esindajates vastuseisu just nimelt seetõttu, et ei nähtud kompetentset institutsiooni, kelle hinnangut usaldataks kutse omistamisel ja ka kartuses anda heakskiit bürokraatia levikuks.
19. Uuringus toodud erinevate koolitajate seisukohti arvestades ja praegu kehtivaid seadusi analüüsid peaks olema võimalik välja töötada erinevad variandid koolitusturu reguleerimiseks. Edasine tee oleks juba nende variantide sisuline arutelu koolitajatega, kes oma kogemustele tuginedes ja asjast huvitatuna on kindlasti valmis osalema vastavates aruteludes. Riigilt ja Haridusministeeriumilt oodatakse ka konkurentsiks ühetaoliste tingimuste loomist, suuremate koolitustellimuste puhul konkursside korraldamist.
20. Seadusandluse osas ei peetud otstarbekaks erakooli ja täiskasvanute koolituse seaduse sidumist. Ühe firma ettepanek oli koolitusele käibemaksu kehtestamine, kuna praegune olukord ei soosi ainult koolitusega tegelevat ja investeerida soovivat firmat.

Lisa

Joonised

Küsimustik