



Marje Pavelson: Endised kooskondlikud struktuurid (näiteks kutse- ja rahvusühendid) muudavad oma ilmet, asendudes huvirühmadega, mis keskenduvad teatud probleemidele.

Muutuv töötaja

M a r j e P a v e l s o n

TTÜ professor

Sõltuvalt töö iseloomu muutumisest muutuvad ka nõuded töötajale. Samas kujundab töötegitaja areng omakorda ümber töösfääri.

Tänapäeva noorel tuleb oma elu jooksul töötada ilmselt väga erinevatel ametikohtadel ja tegevusaladel. Just sellele asjaolule tuginebki elukestva õppe idee – teatud hariduse omandamine ei tähenda nüüd enam garantiid pikaajaliseks töötamiseks selles valdkonnas või tegevusalal. Pidevad muutused kauba- ja teenusteturul ajendavad tööandjaid valima ja palkama töötajaid, kes on valmis mitte ainult juurde, vaid vajadusel ka ümber õppima, mitte üksnes kindlaid ja piiritletud funktsioone täitma, vaid vajadusel neid ka laiendama, uutega asendama või kardinaalselt muutma.

Kutse- ja funktsioonikeskne organisatsioon asendub kliendikeskse organisatsiooniga. Vertikaalselt liigendatud pädevused ametiredeli astmete järgi asenduvad rühmatöö ja projektimeeskondade ülesandeid ühendava koostööga.

Kuna tööandja ei näe alati võimalust töövõtja püsivaks kasutamiseks kindlates piirides, eelistab ta õpivalmis ja

meeskonnatöökustega töötajat, kes suudab muutuvus olukorras ka senisest erinevaid tööülesandeid täita. Klassikaline vertikaalne karjäärimuster asendub horisontaal- või diagonaalsuunalise karjääriga, mis avardab ka subjekti võimalusi tööturul muutuva tööpakkumise tingimustes. Rohkem teadmisi ja enam oskust neid rakendada kujuneb edu valemiks.

Haridus ja pädevus

Esmane haridus (ka kutse- ja kõrgharidus) on seega vaid eri liiki pädevuste kujundamise soklikorras (2). Hoone, mis sellele soklile ehitatakse, kujuneb haridustee jätkamise, koolituse, töö käigus toimuva õppe, meeskonnatöö ja individuaalse enesetäiendamise kaudu.

Seejuures on märgatav, et tööandja vastutus koolitusstrateegias kasvab. Sotsiaalne partnerlus haridus- ja majandussubjektide vahel asendub soklikorrasest kõrgemate korruste ehitamisel järjest enam majandussubjekti juhtiva

rolliga. Töövõtja jaoks muutub üha olulisemaks ressursiks tema kasvav kompetentsus kui eri liiki pädevuste summa. Seega muutub haridusinstituutsiooni jaoks esmaoluliseks valmisoleku kujundamine nende pädevuste omandamiseks ehk tugeva soklikorras loomine, millele rajatav hoone ei järgi tüüpiprojekti.

Eristatakse nelja põhitüüpi pädevusi (2, 4), mille aluse loomine peaks algama juba koolis. Vaid üks neist on seni väärtustatud – tööalane kompetentsus, mille arendamisega tegeleb kesk- ja kõrgharidus. Nagu näitab praktika, ei ole ka parim koolilõpetaja töövalmis, kuna tänane ja tuleviku töö eeldab veel teisi pädevusi peale tööalaste. Üks olulisemaid neist näib olevat meetodiline pädevus – oskus kasutada teadmisi, rakendada õpitut, iseseisvalt mõelda, tegutseda ja otsustada. Kõrvuti meetodilise pädevusega väärib töösfääris järjest rohkem tähelepanu sotsiaalne pädevus kui valmidus koostööks, inimeste suhete ja motivatsiooni mõist-

mine, saavutusvalmidus ja paindlikkus. Oluline on kindlasti ka personaalne pädevus kui eneserealiseerimis- ja otsustamisvõime, valmisolek vastutada ja vajadusel juhtida. Kõik tööd ei ole kindlasti võrdselt õpisoosad. Samas on töösfääri arengu põhisuund suuremat pädevust vajavate tööde osatähtsuse kasv, mis tähistab vajadust õppimise järele.

Individaalsus ja konkurents

Kuna pädevus (kompetentsus) on kvalitatiivne saavutusfaktor, nõuab selle arendamine ka inimese aktiivsust. Individualiseeritud töötajate ühiskonnale (1) on iseloomulik varasemate identiteetide paratamatu nõrgenemine. Hariduse orienteeritus kindlale elukutsele on vähenenud ning traditsiooniline kutseidentiteet kahanemas. Mobiilsus ja konkurents kujunevad edasise individualiseerumise teguriteks.

Konkurents sunnib indiviide rõhutama ja reklaamima oma isikliku saavutuslikkuse ainulaadsust. Konkurentsi kasvav surve viib individualiseerituse kasvule võrdsete seas. Mida enam on tööturul kõrgharitud töövõtjaid, kel on sarnane tagapõhi (sama haridus, võrdne kogemus, formaalselt sama teadmiste tase), seda teravam ja tunnetatavam on konkurents nende vahel. Seega kaotab võistlus potentsiaalselt võrdsete võrdsuse ja soodustab indiviidide eraldumist seni homogeensetest sotsiaalsetest rühmadest. Varasemad identiteetid muutuvadki just seetõttu, et endised kooskondlikud struktuurid (näiteks kutse- ja rahvusrühmad) muudavad oma ilmet, asendudes huvirühmadega. Need ei põhine vahetult tööjaotusel ega majanduslikul seisundil, sageli ka mitte etnilisel tagapõhjal, mis märgistavad identiteete. Huvirühmi iseloomustab pigem teatud probleemidele ja lahendustele suunatud side ja ühistegevus.

Hariduse võimalik areng

Hariduse roll peaks seisnema faktikeskse õpetamise asendamises analüüsi- ja mõtlemispõhiselega. Oluline on õpetada mõistma ja kasutama, mitte reproduitseerima ja jäljendama.

Tulevasel tegijal on tarvis nii intelligentsust kui ka kujutlusvõimet, nii vaatlus- ja analüüsioskust kui ka oma eelduste ja võimaluste tundmist. Mitte ai-



Õppivate ja töötavate noorte kvalitatiivuurung aastail 2001–2003 näitab, et tahetakse "olla keegi", "olla tipus", "jõuda kuhugi".

nult õppekava, vaid ka õpetamise ja õppimise meetodid vajavad senisest enamat tähelepanu. Tänapäevane kool on võtnud endale vahest liigagi palju ülesandeid, mille tagajärg on suutmatust neid vajalikul tasemel täita. Õppija individaalsus kaob sageli igapäevasesse koolielu rutiini.

Väärtuste muutus ühiskonnas tervikuna ning tööväärtuste muutus sealhulgas on kahandanud kooli kui õppijate sotsialiseerija rolli ühiskonnas. Teadmiste ja kultuuri edastajana püüab kool oma ülesandeid küll täita, kuid jääb sageli neile alla just seepärast, et faktiteadmise on saanud iidol, mis varjutab aruka isetegemise teadmiste rakendamisel. Õppuri tugev suunitlus mis tahes kõrgharidusele põhineb müüdil selle väärmatust individuaalset edu garanteerivast mõjust. Paraku ei pruugi see lootus kinnitust leida. Kindlasti ei ole põhjust tänaseid haridustaotlusi piirata, sest haritud liikmed üksnes suurendavad ühiskonna ressursi. Kuid oluline on piirata formaalhariduse vohamist dokumentide, nimetuste ja kraadide kujul ning nimel, mille taga ei ole mõtlevat ja arenevat tegijat, kes muutuvast töösfääris end kehtestada püüab ja suudab.

Kooli õppijakesksusest on palju ja kaunisõnaliselt räägitud, tegelikkuses tähendab see paremal juhul nihet õppekavakesksuse suunas. Küllalt pikk ajavahemik, mil kooli osa õpilaste vaba aja korraldamisel järjest kahanes ning õpetaja ja õpilase side nõrgenes, on kahan-

danud kooli kui tõmbekeskuse tähendust. Ilmselt ülekoormatud õppekavad on juba põhikoolis tekitanud õpilaste võõrandumist koolist ja nihutanud sotsialiseerumise põhiraskuse koolist väljapoole – huvirühmadesse, mille tähtsus pere ja kooliga võrreldes kasvab. Nende huvirühmade hoiakutest ja tegevustest ei ole paljudel juhtudel informeeritud kool ega perekond.

Kooli rolli nõrgenemine ja oluliste suhete liikumine koolist kaugemale, vähem edukate õppurite õpimotivatsiooni kahanemine ja edukamate aktiivsuse kandumine kooliseinte vahelt välja vajab tõsiselt arvestamist ja õpetaja järjekindlat pädevusarendust. Kuidas õpetada mõistma ja looma, mitte ainult omandama ja järgima? Sama küsimus kandub hariduse kõrgemale tasandile: kuidas juhendada ja mõjustada, arendada ja ergutada. See on võrratult olulisem õppurite ümberkirjutatud tödede või päheõpitud faktide hulgast. Eesti haridus ei ole halb. Kõik need küsimused ei ole üksnes kohaliku tähtsusega. Muutuv töö ja õppimise tähenduse kasv nõuab teistsugust kooli just selles mõttes, et nimelt siin kujuneb alus kõigeeks edasiseks nii tulevase tegija kui ka ühiskonna jaoks tervikuna.

Ootused ja riskid

Eesti noored on oma põhiosas selgelt orienteeritud edule. Enam kui kümme aastat toimetulekuideoloogiat ning noortekultuse arengut on kõrgharidusest ku-



Mai algul esitlesid Marje Pavelson ja Natalia Karotom TTÜ-s ühisitööna valminud raamatut "Muutuv töö ja teisenev tegija". Kolleegid teistest kõrgkoolidest märkisid rahuldusega, et nüüd on töö teemal ka eestikeelset lugemismaterjali.

jundanud normi. Hea haridus on enami-ku jaoks nii eesmärk kui ka vahend, mis edestab oluliselt tööd kui instrumentaalset väärtust teatud elustiili kujundamiseks. Raha ja teadmised kui defitsiitsed väärtused seonduvad tänapäeva maailmas personaalse sõltumatuse, pädevuse, osaluse ja kaasarääkimisvõimalusega, mis osutuvad märksa olulisemaks traditsioonilise distsiplineerituse, kohusetundlikkuse ja kuulekuse väärtustamisest.

Õppivate ja töötavate noorte kvaliteetivõime ring aastail 2001–2003 näitab, et tahetakse "olla keegi", "olla tipus", "jõuda kuhugi", ollakse nõus isegi vastutama ja võimu (kellegi juhtimist) väärtustatakse märksa rohkem kui veel viis aastat tagasi (3). Hirmud on seotud (majanduslike) võimaluste puudumisega parima hariduse saamiseks, vähemal määral oma võimetes kahtlemise ja oma eelduste (erilisuse) puuduliku teadustamisega. On silmapaistev, et nähakse küll tippu, kuhu soovitakse jõuda, märksa vähem aga teeradasid ja abivahendeid sinna jõudmiseks.

Kõrgkoolis õppides ei ole enamikul kuigivõrd selge, milliseks kujuneb töökarjäär, mille esimest etappi peetakse pigem ebameeldivaks kui innustavaks. Siit ka lootused "õigel ajal õiges kohas"

viibimisele ning paremal juhul sihipärane tegutsemine olulise kapitali – sotsiaalse võrgustiku – loomise nimel, mille kaudu ja toel loodetakse hankida paremaid tööpakumisi.

Ka need noored, kes töötavad täna suhteliselt headel ametikohtadel, huvituvad järjest enam kõrgharidusest kui pääsmest veel paremale positsioonile, sidumata end praeguse tööandjaga. Samas ei nähta paraku situatsiooni teravikuna: konkurents kui võistlus on sageli mäng, mille reeglid ei ole tuntud, konkurendid ja nende eelised ei ole võistlejatele teada ning individuaalsed plussid ja puudujäägid on vaid aimatavad. Võib arvata, et haridust tõendavad tunnistused on tulevasele töövõtjale enam väärt kui tegelik pädevus. Tööandjale seevastu on tähtis just pädevus, kuigi seda ei suudeta (taheta) sageli mõõta/hinnata.

Eesti tööturg on tugevasti segmenteeritud: "heade" töökohtade pärast konkureerima ei mahu need, kellel napib haridust, kes oma elukoha tõttu ei pääse taotlejate sekka, kelle "sobivust" piirab mõni sotsiaalne kitsendus, olgu sugu, vanus või etniline kuuluvus. Informeeritus tööpakumistest sõltub sotsiaalsest võrgustikust, mille sõlmi kujutavad nii kogukondlikud (pere- ja sugu-

lased) kui ka huvirühmalised (sõbrad) struktuurid. Kui 1990-ndate praktikas domineeris "tutvuse kaudu" töökohta leidmine, siis tänaseks on jõutud kontaktisikuteni, kes informeerivad töö taotlejaid ning avavad konkurentsi (*alias* konkursi) reeglistikke. Et paljud tööandjad ei prognoosi ega teadvusta ka ise tulevikusituatsiooni, värvatakse "sobiv" (vastuvõetav), mitte nõuetele "vastav" töötaja. Et nn riskiühiskonnas on selline valik võimalik, ei vähenda see samas tööandja riski mitte palgata parimat, mis tema seisukohalt peaks olema obligatoorne.

Uuringud ei näita, et noored otsiksid stabiilsust, pigem ootavad nad endiselt edu, nagu see haritud (või läbilõigivõimeliste) eelkäijate olulisel osal viimasel aastakümnel ka õnneks läks. Arenguvõimaluste otsimine töös, mida meie 2001. aasta küsitluse andmeil rõhutas enam kui veerand uuritud valgekraedest (3), kinnitab, et vähemalt neil on motivatsiooni jätkuvaks õppimiseks, mille lõppemist "kohustusliku" kõrgharidusega takistab järjest rohkem avatud ja arenev tööturg. Samas on selge, et ennast leidma ei pea üksnes kõrgkooli astumise abil: on teisigi võimalusi, mis pädevuste arendamist ei välista, küll aga rikkastavad individuaalseid strateegiaid.

Kirjandus

1. Beck, U. & Beck-Gernsheim, E. Individualization. London, Sage Publications, 2002.
2. Bernien, M. Anforderungen an eine qualitative und quantitative Darstellung der beruflichen Kompetenzentwicklung. In: Kompetenzentwicklung '97. Berlin, Waxmann, 1997.
3. Pavelson, M. Karotom, N. Muutuv töö ja teisenev tegija. Tallinn, TTÜ, Infotrükk, 2004.
4. Sauter, E. Anforderungen an eine europäische Weiterbildungserhebung aus der Sicht der Weiterbildungsforschung. In: Berufliche Weiterbildung im europäischen Vergleich. Kongressbericht, Berlin, 1993.