

Palgablogi: Eesti edu algab haridusest

Autor: Kadri Seeder

28. veebruar 2016

Artikkel on kirjutatud Äripäeva konkursile Edukas Eesti.

„Lapsed on meie tulevik“ – kõlavas loosungis on Eesti jaoks karm tõde mitmes mõttes. Meie riigi ja rahva tulevik sõltub sellest, kelleks oleme kasvatanud-õpetanud tänased lapsed ja noored, kuidas käituvad nad töö- ja isiklikus elus, kuidas juhivad riiki ja ettevõtteid, kas neist saavad lapsevanemad ja kuidas kasvatavad nemad oma lapsi. Kas meie homsed juhid on targad ja hoolivad, spetsialistid pühendunud, kas tööelu kõrval sünnib ka lapsi – kõik see algab kodust, lasteaiast ja koolist.

Olles ise lasteaias ja koolis käivate laste ema, samas igapäevaselt töömaailma arengutega kokku puutudes, tundub, et käärid nende kahe valdkonna põhimõtete-arusaamade vahel on jätkuvalt suured ja rohkem oleks vaja ühist vereringet. Mõtteid ja väljaütlemisi uut moodi inimsõbralikust ja elulähedasest, innovatiivsust ja ettevõtlikkust toetavast haridusest küll on, kuid tegudeni jõudmine tuleb visalt.

Õpetaja kui meeskonna juht

Tuues töömaailmaga paralleele võib õpetajat näha kui esmatasandi juhti, kelle eesmärk on saavutada (etteantud) meeskonna teadmiste taseme kasv mingi ajaperioodi jooksul. (Kindlasti ei ole õpetaja klienditeenindaja ja õpilane klient, kuigi töökorraldust ja tasustamist vaadates, see kohati nii tundub.) Õppe-meeskonna edu sõltub paljuski sellest, kui võimekas on juht, kuivõrd palju on tal vabadust töö organiseerimises ning meeskonna motivatsiooni tekkeks eelduste loomisel.

Lisaks sellele, et suures osas sõltub õpetajast, kas õpilasel tekib üldse huvi või motivatsioon ainet omandada, on õpetaja oma ameti ja ka kooli kui organisatsiooni esmane mainekujundaja. Arusaam ametist ja suhtumine sellesse kujuneb peamiselt vahetutest kokkupuudetest. Seega on küsimus „miks noored ei taha õpetajaks saada“ suunatud eelkõige tänastele õpetajatele ja koolidele. Kui paljudes koolides on täna järelkasvu programm, kui palju pakutakse õpilastele võimalust proovida õpetamist ka väljapool õpetajate päeva või on see rangelt õpetajate monopol?

Õpetaja ameti väärtustamine algab õpetaja kui loovjuhi, annete avastaja ja innustaja rolli lahti mõtestamisest ning õpetaja enese sisemise motivatsiooni tekkeks eelduste loomisest. Kahtlemata on selle juures oluline ka väärikas tasu, samuti aga tasustamise süsteem – mida me õpetajalt ostame – aega, tükki või särasilmseid noori?

Hinded nagu tulemustasu – välised motivaatorid sisemist motivatsiooni ei loo

Töömaailmas tegelevad tööandjad järjest enam töötajate sisemise motivatsiooni ja pühendumise tekkeks tingimuste loomisega. On aru saadud, et just see tagab töö parema kvaliteedi, kliendi rahulolu ja seega ka paremad majandustulemused. Sisuline huvi oma töö vastu ja soov seda hästi teha, vähendavad puudumisi ning voolavust, mis tähendavad samuti paremat tulemust, aga ka väiksemaid kulusid.

Sisemist motivatsiooni ei saa ergutada väliste motivaatoritega nagu raha või materiaalsed soodustused. Selle aluseks on innustavate eesmärkide püstitamine, oskuste arendamine nende saavutamiseks ning vahetu tagasiside. Palju räägitakse ka töö mõtestamisest – suure eesmärgi nägemisest, mis lisaks töö tulemuslikkuse paranemisele seob töötaja ka tihedamalt organisatsiooniga.

Meenutades oma kooliaega ja vaadates praegu toimuvat – tundub, et koolis tegeletakse pigem väliste motivaatoritega ehk hinnete panemisega, mis toimivad nagu tulemustasu – eesmärk omandada teadmised ähmastub ja töö käib hea hinde saamise nimel. Kui töötaja või õpilane tööpanuse ja tasu vahel alati seost ei näe või tunneb aeg-ajalt end ebaõiglasena kohelduna (mis tulemustasude puhul on üsna paratamatu), siis kaob ka hinde või tulemustasu ergutav mõju.

Kuna hindamine, nagu ka tulemustasu maksmine, on mingis mõttes õpilase/töötajaga manipuleerimine, siis hakatakse sellele sageli vastu manipuleerima – siia alla kuuluvad nt spikerdamised, plagiaadid jms.

E-kool tundub tulemustasude ehk hinnete mõju veelgi devalveerivat – hinne muutub anonüümseks „like“-ks ilma silmast-silma tagasisideta. Suund väiksemate koolide ära kaotamisele vahetu tagasiside kvaliteeti ka ilmselt kuidagi ei paranda.

Seega ei ole midagi imestada, kui tööandajad ütlevad, et neil ei ole võimalik töötajaid ilma piitsa ja präänikuta ehk stimuleerivate ja distsiplineerivate lisatasudeta tööle panna – selliseid inimesi me ju kasvatamegi.

Turvaline ja mõnus keskkond on arengu eeldus

Oluline eeltingimus sisemise motivatsiooni tekkeks on turvatunne ja rahulolu. Kui töötaja või õpilane tunneb end ohustatuna või rünnaku all olevana, käivituvad ürginstinktid – ta kas võitleb, põgeneb või teeskleb surnut. Õppimise koormus, kaugema eesmärgi puudumine, pidev pommitamine hinnetega võib tekitada rünnaku tunde, mille tulemusena ei ole ime, et põhikooli lõpuks mingi osa õpilastest surnuid teeskleb ja teine osa välja kukub (põgeneb).

Tööandjad panustavad järjest enam töökeskkondade mõnusaks ja inimsõbralikuks muutmisele, et töötajad end seal hästi tunneksid. Head suhted ja mõnus keskkond on üks olulisemaid rahulolu ja lojaalsust mõjutavaid tegureid töötajate jaoks. Tähtis on ka, et keskkond toetaks erinevate ülesannete täitmist, sh meeskonnatööd ja süvenemist, ning võimaldaks lõõgastuda. Ergonoomika nõuetest kinnipidamine töökeskkonnas on elementaarne.

Selles võtmes tavapärasest koolikeskkonda vaadates tundub lausa ime, et lapsed seal üldse midagi omandavad ja ilma „kutsehaiguseta“ kooli lõpetavad.

Nööri mööda käimine iseseisvust ja ettevõtlikkust ei arenda

Töömaailmas räägitakse juba mitmeid aastaid suuremast paindlikkusest ehk töötajatele suurema iseseisvuse ja autonoomsuse andmisest, mis eeldab ka suuremat vastutust oma töötulemuste eest. Suurem iseseisvus oma tööaja, koha, eriti aga töö sisulise korralduse osas, on tööga rahulolu kujunemisel väga oluline tegur. Tööandjad aga kurdavad, et ei saa suuremat vabadust anda, kuna töötajad ei suuda ega taha võtta vastutust, ei oska planeerida ajakasutust ega organiseerida oma tööd. Samas just sellist käitumist me koolisüsteemis valdavalt treenime – oluline on kohal käimine ja täpselt etteantud programmiliste ülesannete ÕIGESTI täitmine. Kui „rusikat kuklas“ ei ole, siis ka midagi ei tee. Kuidas saabki kujuneda iseseisvus ja vastutus teadmiste omandamise eest?

Kooli ja töömaailma sidustamise osas on väga väärt algatus „Tagasi kooli“, kus teiste eluvaldkondade inimesed käivad külalisõpetajateks. Samaselt võiks ka õpetajatele pakkuda võimalust näha ja kogeda oma aine rakendamist praktikas. See aitaks tajuda ettevõtete elurütmi, juhtimisstiili ja ootusi töötajatele. Oletan, et sageli ei ole õpetajatel muudes organisatsioonides töötamise kogemust – seega puudub ka võrdlusmoment – kas mujal on parem või halvem. Algatus võiks kanda nt nime „Edasi tööle“. Kui meil aga mõne aine puhul tekib küsimus, kus või kuidas seda praktikas kasutatakse, siis võib olla õigustatud ka õpilaste küsimus „milleks mul seda vaja on?“.

Nööri mööda käimise dressuur ei toeta ka innovatiivset ja ettevõtlikku mõtlemist ega käitumist – pigem kipuvad isemõtlejad või „teistmoodi tegijad“ süsteemist välja kukkuma. Paradoks on aga selles, et töömaailmas lõövad just sellised läbi – neid nimetatakse teinekord isegi talentideks. Tublid tüdrukud jäävad aga ainult tublideks tüdrukuteks.

Küsimus on laiemalt, millise profiiliga inimesi meie koolisüsteem soosib ja milliseid mitte ning kas me saaksime kohendada riikliku hariduse andmist selliselt, et see arvestaks laste eripärasid ja aitaks neid arendada. Eesmärk peaks olema eelkõige lapseliku uudishimu ergutamine, selle toitmine, ise õppimise harjumuse ning oskuse kujundamine, sest info- ja teadmiste hulk igas valdkonnas kasvab meeletu kiirusega, mis tähendab, et edukad on need, kes suudavad end ise pidevalt oma erialal täiendada.

Lastega tegelemine peab olema kõigi ühiskonna liikmete asi

Arvan, et üks võti kooli ja töömaailma lähendamisel on ka õpetajaskonna mitmekesisustamine, et seal oleks esindatud nii erinevad vanuserühmad, naised-mehed, kui ka elukogemused. Nagu me tahame näha ettevõtete juhtkondades või poliitilistes ringkondades mitmekesisust, peaks see olema ka

lasteaias ja koolis, sest sealt saavad alguse töökspidamised ja edasine tööturukäitumine. See tähendab aga, et lisaks noortele, tuleks märksa rohkem pöörata tähelepanu sellele, kuidas muudes valdkondades kogemusi omandanud täiskasvanuid ilma suurte barjäärideta õpetaja ameti juurde tuua.

Küsimus ei ole mitte niivõrd selles, et laste ja noortega tegelevad täna peamiselt naised, kui selles, et mehed on sisuliselt tõrjutud järelkasvu koolitamisest ja kasvatamisest ning seda nii kodus kui haridusasutustes. Rollide tasakaalustatum jagatus ühiskonnas annaks suuremale hulgale inimestest paremad eneseteostuse võimalused, kindlustunde saada rohkem lapsi ning loodetavasti ka pikema eluea meestele.

Lastega tegelemine peab olema kõigi asi – seda nii kodus, koolis kui vabal ajal. Haridus, sh mitteformaalne haridus, ja töömaailm peavad olema märksa enam läbipõimunud ja rohkem koos tegutsema, mis aitab luua sarnased väärtused ja arusaamad. Lapsed on meie tulevik ja see, kuidas me neid täna õpetame ja kasvatame määrab Eesti edu – meie püsima jäämise ja heaolu.

Artiklis toodud näited töökeskkonna arengute jms kohta põhinevad Palgainfo Agentuuri tööandjate ja töötajate küsitlustel, mida viiakse läbi kaks korda aastas ning milles tavapäraselt osaleb üle 300 organisatsiooni esindaja ja üle 10 000 töötaja.