

Projekti nimi

Andragoogika 40: Andragoogiline tööriistakast sisekoolitajale

Projekti koostajad

Tallinna Ülikooli tudegite projektigrupp

Projekti taust ja vajalikkuse põhjendus

Projekt lähtub tellija soovist tugevdada organisatsiooni sisekoolitajate võimekust viia läbi õppijat kaasavaid, selge ülesehitusega ja praktikaga seotud koolitusi. Tellija organisatsioonis on sisekoolitaja roll juba välja kujunenud, töötajad viivad läbi ise koolitusi ja töötavad neid ka ise välja, sisekoolitaja rolli standard on paigas ning töötajate arenguvajadusi selgitatakse regulaarselt arenguveestlustel. See loob hea aluse sihipäraseks arendustööks, kuid tellija sisend näitab, et sisekoolitajad vajavad oma rollis täiendavat meetoodilist tuge. Ka Tomson (2016) toob esile, et sisekoolitajate tulemuslikkus eeldab lisaks sobivatele valikukriteeriumidele ka süsteemset ettevalmistust ning jätkutoetust (nt juhendamine ja tagasiside), mis on otseselt seotud koolituste kvaliteedi ja mõju kujunemisega.

Vajadus tuleneb eelkõige sellest, et sisekoolitaja ei anna edasi ainult teavet, vaid peab suutma kujundada õpikogemuse, mis on täiskasvanud õppijale arusaadav, asjakohane ja kohe rakendatav. Täiskasvanud õppija ootab selget seost oma töö ja varasema kogemusega ning eelistab õppimist, mis on praktiline ja probleemikeskne. Seetõttu ei piisa ainult valmis materjalide esitamisest, vaid oluline on oskus neid sihtrühmale kohandada ja õppimist eesmärgipäraselt juhtida (Knowles, Holton, & Swanson, 2015).

Tellija tagasiside põhjal vajavad sisekoolitajad rohkem oskusi keerulisema info lihtsustamiseks ja struktureerimiseks, sobivate õppemeetodite valimiseks, vaiksete osalejate kaasamiseks, keeruliste küsimuste ja vastuseisu juhtimiseks ning koolituse sidumiseks osalejate igapäevatööga. Seda vajadust toetab ka enesemääratlusteooria, mille järgi kasvab õppija motivatsioon siis, kui õpikeskkond toetab autonoomiat, kompetentsust ja seotust. See tähendab, et koolitaja valitud meetodid ja õhkkond mõjutavad otseselt osalejate aktiivsust ja õpikogemust (Ryan & Deci, 2000).

Siinkohal vajalikkust suurendab ka see, et koolituse mõju ei sõltu üksnes heast koolituspäevast, vaid sellest, kas õpitu kandub edasi praktikasse. Koolituse ülekande käsitus rõhutab, et õpitu rakendamist mõjutavad nii koolituse ülesehitus, töökeskkond kui ka järeltegevused. Seetõttu on põhjendatud põhjendatud terviklik lähenemine, mis ühendab ettevalmistuse, praktilise koolituspäeva, rakendamise ja järelsessioonid üheks tervikuks (Baldwin & Ford, 1988). Ka Ollino (2024) leiab, et juhtide toetavad tegevused ja töötajate õpimotivatsioon on olulised töökohal õppimise mõjutajad, mis omakorda on seotud töötajate arengu, loovuse ja kohanemisvõimega. See rõhutab vajadust kujundada õppimisprotsess selliselt, et see toetaks õpitu rakendamist ja kinnistumist praktikas.

Eesti kontekstis toetab sellise lähenemise vajalikkust teadmine, et organisatsiooni sisekoolitajate tulemuslikkus sõltub sellest, kui süsteemselt toetatakse nende ettevalmistust ja arengut (Tomson, 2016). Tegemist on tellija-sisese arendustegevusega, mida viiakse läbi pilootrühmas ning mille käigus katsetatakse ja täpsustatakse töövõtteid päris koolitussituatsioonides, et parandada sisekoolituste kvaliteeti ja tugevdada organisatsioonisisest õppimist. Kuigi fookus on tellija vajadustel, plaanitakse pilootprojektis õpitud rakendada universaalse sisekoolitaja tööriistakasti välja arendamisel.

Projekti lühikokkuvõte

Selline arendustegevus on vajalik, sest tellija organisatsioonis on sisekoolitaja roll olemas, kuid sisekoolitajad vajavad täiendavat tuge, et muuta koolitused õppijat kaasavamaks, paremini struktureerituks ja praktikaga tihedamalt seotuks. Eriti on esile kerkinud vajadus keerulise info lihtsustamise, sobivate õppemeetodite valiku, vaiksete osalejate kaasamise, keeruliste küsimustega toimetuleku ning sisekoolitajate kogemuste jagamise järele. Täiendav tugi tõstab sisekoolitajate motivatsiooni, et nad tajuks end pädevana ja kogeks õnnestumisi, sest sageli on sisekoolitamine töö osa, mis pole eraldi tasustatud. Tugi sitab ühtlustada kogu sisekoolituse kvaliteeti organisatsioonis.

Eesmärk on tugevdada tellija organisatsiooni sisekoolitajate võimekust kavandada ja läbi viia täiskasvanud õppijale sobivaid koolitusi, mille mõju kandub paremini igapäevatoösse. Selle saavutamiseks selgitatakse esmalt välja osalejate arenguvajadused, seejärel viiakse läbi praktiline motivatsioonipäev ning sellele järgnevad rakendusperiood ja järelsessioonid, kus osalejad katsetavad uusi töövõtteid, analüüsivad oma kogemusi ja täpsustavad edasisi lahendusi. Tulemuseks on tellija organisatsioonis kasutatav sisekoolitaja tööriistakast ning lepitakse kokku, kuidas jätkub loodud lahenduste kasutamine ja kogemuste jagamine organisatsiooni sees.

Projekti eesmärgid

Üldeesmärk

Üldeesmärk on tugevdada tellija organisatsiooni sisekoolitajate võimekust kavandada ja läbi viia õppijat kaasavaid, selge ülesehitusega ja praktikaga seotud koolitusi, nii et organisatsioonis kujuneksid ühtsemad ja teadlikumad sisekoolituspraktikad ning õpitu rakenduks senisest tulemuslikumalt igapäevatoös.

Otsesed eesmärgid

Üldeesmärgi saavutamiseks seatakse järgmised otsesed eesmärgid:

1. Selgitada välja tellija organisatsiooni sisekoolitajate peamised arenguvajadused, tugevused ja tööalased proovikivid, et kavandada nende tegelikest vajadustest lähtuv arendustegevus.
2. Arendada sisekoolitajate oskust kavandada ja läbi viia õppijat kaasavaid, selge ülesehitusega ja sihtrühmale sobivaid koolitusi, sealhulgas lihtsustada ja struktureerida keerulist infot ning valida andragoogika põhimõtetele sobivaid õppemeetodeid.
3. Tugevdada sisekoolitajate võimekust juhtida koolitusolukordi teadlikult ja enesekindlalt, sealhulgas kaasata vaiksmaid osalejaid, tulla toime keeruliste küsimuste ja vastuseisuga ning siduda õpitu osalejate igapäevatööga.
4. Kujundada organisatsioonis ühtsemad sisekoolituspraktikad, koondades arendustegevuse käigus valminud töövõtted ja materjalid sisekasutuseks ning leppides kokku, kuidas jätkub kogemuste jagamine ja vastastikune õppimine organisatsiooni sees.

Projekti tulemused (väljundid)

Õpiväljundid (programmi lõpuks osaleja):

- Osaleja seostab ja rakendab oma rolli sisekoolitajana teadlikumalt ning seostab selle koolituse ettevalmistuse, läbiviimise ja järeltööga.
- Osaleja sõnastab koolituse eesmärgi selgemalt ning kujundab õppijamotivatsiooni toetava õpikogemuse.
- Osaleja kavandab koolituse ülesehituse sihtrühma ja eesmärgi arvestades, kohandab olemasolevaid materjale osalejatele sobivaks ning lihtsustab keerulisemat infot arusaadavaks.
- Osaleja kasutab sobivaid kaasavaid õppemeetodeid, sealhulgas aktiivset arutelu, grupitöid ja praktilisi harjutusi, kaasab erinevaid õppijaid ning tuleb teadlikumalt toime keeruliste küsimuste, vastuseisu ja vaiksimate osalejate kaasamisega.

- Osaleja kavandab järeltöö ja järgmised sammud nii, et õpitu rakenduks paremini igapäevatoos.

Käegakatsutavad

väljundid:

Käegakatsutava väljundina valmib tellija organisatsioonis kasutatav sisekoolitaja tööriistakast, mis koondab arendustegevuse käigus välja töötatud töövõtted, materjalid ja soovitusel. Tööriistakast sisaldab juhiseid koolituse kavandamiseks, materjalide kohandamiseks, keerulise info lihtsustamiseks ja struktureerimiseks, aktiivse arutelu ning teiste kaasavate meetodite kasutamiseks, keerulisemate olukordade juhtimiseks, tagasiside kogumiseks ja järeltöö kavandamiseks.

Lisaks lepatakse kokku, kuidas jätkub kogemuste jagamine ja loodud lahenduste kasutamine organisatsiooni sees.

Hindamine:

Õpiväljundite saavutamist hinnatakse praktilise rakendusülesande kaudu. Iga osaleja koostab lühikese rakendusplaani, katsetab oma töös vähemalt ühte uut töövõtet, kogub koolitusel osalejatelt lühikese tagasiside ning teeb isikliku refleksiooni oma kogemuse kohta. Tagasiside võib olla lühike ja sisaldada näiteks küsimusi selle kohta, mis toetas õppimist, mis jäi kõige paremini meelde ja mida oleks edaspidi vaja teisiti teha. Isiklikus refleksioonis sõnastab osaleja, mis toimis hästi, millised raskused ilmsid, kuidas mõjus aktiivne arutelu või mõni muu kasutatud meetod ning mida ta järgmine kord muudaks.

Selline hindamisviis toetab täiskasvanud õppija eneseanalüüsi ning aitab siduda õpitu vahetult praktikaga.

Hindamiskriteeriumid:

Iga kriteeriumi puhul märgitakse: **täidetud / osaliselt täidetud / ei ole täidetud.**

- koolituse eesmärk ja ülesehitus on sõnastatud sihtrühma ja kontekstiga kooskõlas;
- valitud meetodid on põhjendatud ja toetavad õppijate kaasamist, sealhulgas aktiivset arutelu;
- kirjeldatud on vähemalt üks teadlik kohandamine või lahendus keerulisemas olukorras;

- tagasiside ja järeltöö põhjal on sõnastatud realistlikud järgmised sammud;
- refleksioonis on esitatud konkreetsed parandusjärelused.

Projekti peamised tegevused (põhitegevuste loetelu)

Arendustegevus algab tellija organisatsiooni sisekoolitajate arenguvajaduste väljaselgitamisega. Selleks kasutatakse eelküsitlust ja intervjuusid, et saada ülevaade sisekoolitajate tugevustest, peamistest proovikividest ja ootustest. Tähelepanu pööratakse sellele, kuidas sisekoolitajad sõnastavad koolituse eesmärgi, struktureerivad sisu, kasutavad aktiivset arutelu ja teisi kaasavaid meetodeid, kaasavad osalejaid ning tulevad toime keeruliste küsimuste ja vastuseisuga. Lisaks viiakse intervjuusid läbi ka väljaspool tellija organisatsiooni tegutsevate sisekoolitajate ning nendega, kes valmistuvad sellesse rolli astuma. Nende vestluste eesmärk on aidata märgata ka selliseid vajadusi ja proovikive, mis ühe organisatsiooni sees ei pruugi kohe nähtavale tulla, ning rikastada selle põhjal tööriistakasti sisu.

Seejärel kavandatakse ja viiakse läbi praktiline motivatsioonipäev, mille sisu lähtub kogutud sisendist ja tellija tegelikest vajadustest. Päeva keskmes on sisekoolitaja rolli teadlikum mõtestamine, koolituse eesmärgi selge sõnastamine, materjalide kohandamine, keerulise info lihtsustamine ja struktureerimine, aktiivse arutelu juhtimine, praktiliste harjutuste kasutamine ning vaiksamate osalejate kaasamine. Samuti käsitletakse keeruliste olukordade juhtimist, sealhulgas vastuseisu, ootamatuid küsimusi ja tähelepanu hajumist, ning otsitakse viise, kuidas siduda koolitus paremini osalejate igapäevatööga. Päeva lõpus sõnastab iga osaleja, millist töövõtet ta oma töös katsetab.

Pärast motivatsioonipäeva toimub rakendusperiood, mille jooksul osalejad proovivad õpitud töövõtteid praktikas. Nad katsetavad uusi lähenemisi, kasutavad aktiivset arutelu ja teisi kaasavaid meetodeid, koguvad osalejatelt lühikest tagasisidet ning jälgivad, millised võtted toetavad õppimist ja kaasamist kõige paremini. See etapp aitab siduda õpitu tegelike tööolukordadega ja hinnata, kuidas uued lahendused toimivad sisekoolitustes.

Rakendusperioodile järgnevad järelessioonid, kus osalejad analüüsivad oma kogemusi, jagavad õnnestumisi ja raskusi ning täpsustavad töövõtteid edasiseks kasutamiseks. Järelessioonides on oluline koht aktiivsel arutelul, vastastikusel õppimisel ja praktiliste lahenduste ühiselt sõnastamisel, et toetada kogemuste jagamist ja ühtsemate praktikate kujunemist organisatsioonis. Nende arutelude põhjal koondatakse projekti jooksul valminud töövõtted, materjalid ja soovitusel tellija organisatsioonis kasutatavasse sisekoolitaja tööriistakasti.

Lõppfaasis lõpus tehakse kokkuvõtte tulemustest, sõnastatakse peamised õppetunnid ning lepitakse kokku, kuidas jätkub tööriistakasti kasutamine ja kogemuste jagamine organisatsiooni sees. Selline lähenemine toetab sisekoolitajate professionaalset arengut, aitab ühtlustada praktikaid ning parandab sisekoolituste kvaliteeti ja mõju organisatsioonis.

Projekti sihtgrupp (sihtgrupi kirjeldus, valiku põhjendus ja teavitamine; mõju sihtgrupile)

Peamine sihtrühm on tellija organisatsiooni töötajad, kes tegutsevad sisekoolitaja, juhendaja või mentori rollis ning annavad kolleegidele edasi tööks vajalikke teadmisi ja oskusi. Kaasatakse ka töötajad, kellel on valmisolek või plaan tulevikus sisekoolitaja rolli asuda. Just neist sõltub suurel määral, kui hästi toetavad organisatsiooni sisekoolitused töötajate õppimist, tööalast arengut ja ühtsete töövõtete kujunemist. Tellija sisendi järgi on organisatsioonis sisekoolitaja roll juba paigas, töötajad töötavad ise koolitusi välja ning arenguvajadusi selgitatakse regulaarselt, mis loob hea aluse sihipäraseks arendustööks.

Sihtrühm on valitud seetõttu, et just sellel töötajate rühmal on otsene mõju organisatsioonisisese õppimise kvaliteedile. Tellija sisendist ilmneb, et sisekoolitajad vajavad tuge eelkõige koolituste paremas struktureerimises, keerulise info lihtsustamises, aktiivse arutelu juhtimises, vaiksemate osalejate kaasamises, keeruliste küsimustega toimetulekus ja kogemuste jagamises. Kavandatud arendustegevus vastab nendele vajadustele ning aitab kujundada ühtsemaid ja teadlikumaid praktikaid organisatsiooni sees.

Sihtrühma kaasamine toimub eelküsitluse, intervjuude, motivatsioonipäeva, rakendusperioodi ja järelsessioonide kaudu. Ettevalmistavas etapis kogutakse kogutakse sisendit nii tellija organisatsioonist kui ka täiendavalt väljaspool organisatsiooni tegutsevatest sisekoolitajatelt ja nendelt, kes valmistuvad sellesse rolli astuma. Väliste vestluste eesmärk ei ole sihtrühma laiendamine, vaid märgata ka selliseid vajadusi, mis ühe organisatsiooni sees ei pruugi kohe nähtavale tulla, ning kasutada seda teadmist tööriistakasti sisuliseks täiendamiseks. Projekti põhifookus jääb siiski tellija organisatsiooni töötajatele.

Mõju sihtrühmale seisneb selles, et sisekoolitajad saavad teadlikumaks oma rollist, arendavad õppijaid kaasavaid töövõtteid ning oskavad koolitusi paremini siduda osalejate igapäevatööga. Selle tulemusena paranevad sisekoolituste kvaliteet, õppimise rakendatavus ja kogemuste jagamise järjepidevus organisatsiooni sees. Kaudset kasu saavad ka need töötajad, kes osalevad sisekoolitustel õppijatena, sest nende õpikogemus muutub selgemaks, kaasavamaks ja praktilisemaks.

Projekti juhtimine ja projekti meeskonna kirjeldus

Arendustegevust viib ellu 6-liikmeline projektigrupp (õppeaine raames) koostöös kliendiga. Kaks meeskonnaliiget tegutsevad lisaks koolituse läbiviijatena; ülejäänud rollid katavad vajaduste kaardistuse, hindamise ning materjalide vormistamise ja kommunikatsiooni. Meeskond kohtub regulaarselt (2 korda kuus 30–60 minuti pikkusel veebikoosolekul), kus tehakse vahkokkuvõtteid, jagatakse ülesandeid ning dokumenteeritakse otsused ja õppetunnid. Sellega tagatakse, et loodud meetodid jõuaksid tööriistakasti lõppversiooni. Projekti elluviimise aluseks on tellija ja projektimeeskonna vaheline kirjalik kokkulepe, milles täpsustatakse poolte rollid, vastutus, ajakava, suhtluskorraldus ja tellija panus.

Intervjuude läbiviimises osaleb kogu meeskond, et kaardistada sisekoolitajate vajadused tööriistakasti ja koolitusprotsessi täpsustamiseks. Teksti täiendatakse ja viimistletakse jooksvalt vastavalt kaardistuse tulemustele.

Rollijaotus meeskonnas on järgmine: projektijuht (Kristina) koordineerib ajakava ja tööplaani ning jälgib tähtaegu, loob algtekstid, mida kohendada, kodeerib intervjuud; finantsressursside eest vastutab Kaidi; koolituse läbiviijad on Kaidi ja Tiina, kellest Tiina koordineerib ka kommunikatsiooni ja lõpptulemuste hindamist; riskianalüüside eest vastutab Anu; tööplaani täitmist, kommunikatsiooni toetust, tekstide lõppviimistlust ja esitluse visuaalset kujundust koordineerib Annika; tekstide viimast kohandamist ja lõppviimistlust toetab Kadi.

Projekti elluviimisega seotud riskid (sh riskide ennetamine ja riskide maandamine)

Peamised riskid on seotud osalejate kaasatuse, ajakava realistlikkuse, eelarve ning väliskeskonna teguritega.

Esiteks võib riskiks kujuneda osalejate ebapiisav püsiv osalus rakendusperioodil, kuna igapäevased tööülesanded konkureerivad arendustegevustega. Selle ennetamiseks sõnastatakse alguses selged ootused ja ajakulu ning kaasatakse vahetud juhid. Riski maandamiseks kasutatakse järelsessioone ja regulaarseid vahekontakte.

Teiseks esineb ajaplaneerimise risk, kuna tegevused on mitmefaasilised ja ajaliselt hajutatud. Riski ennetatakse detailse ajakava ja vahe-eesmärkide seadmisega; maandamiseks prioriseeritakse tegevusi ning vajadusel kohandatakse mahtu, säilitades lahenduse tuumväärtuse.

Kolmandaks on riskiks tellija panuse võimalik muutumine. Selle ennetamiseks lepatakse rollid ja ootused varakult kokku; maandamiseks kohandatakse tegevusi vastavalt võimalustele.

Neljandaks võib ilmnedä õpitu vähene ülekandumine praktikasse. Riski ennetatakse rakendusplaanide ja järeltöö abil; maandamiseks pakutakse täiendavat tuge ja kogemuste jagamise võimalusi.

Oluliseks riskikohaks on eelarve realistlikkus. Eelarve sõltub osaliselt tellija panusest ning eeldab suhteliselt väikest projektijuhtimise mahtu võrreldes tegevuste ulatusega. Samuti ei pruugi kõik kuluread arvestada võimalike hinnamuutuste või lisavajadustega. Eelarves on ette

nähtud teenusepakkuja tulu (kogujääk 2454,08 eurot), mida saab kasutada võimalike lisakulude katmiseks, kuid selle suurus võib viidata töömahu alahindamisele. Riski ennetamiseks täpsustatakse kulude jaotus ja vastutused kirjalikult; maandamiseks hoitakse ajas ja mahus paindlikkust ning kasutatakse reservi ettenägematute kulude katmiseks.

Lisaks tuleb arvestada väliskeskkonnast tulenevate riskidega (nt julgeolekuolukord või tehnilised katkestused), mille korral nähakse ette paindlik ajaplaneerimine ja alternatiivsed lahendused.

Projekti jätkusuutlikkuse kirjeldus

Kestlikkus ei toetu ühele koolituspäevale, vaid sellele, et arendustegevuse käigus kujunevad osalejatel välja püsivad töövõtted, mida nad saavad kasutada oma igapäevases sisekoolitaja rollis ka pärast tegevuste lõppu. Kestlikkust toetab see, et programm on üles ehitatud vajaduste väljaselgitamisele, katsetamisele ja järelsessioonidele: osalejad rakendavad uusi võtteid tegelikes koolitusolukordades, kohandavad neid oma sihtrühmale ning seovad õpitu oma tööprotsessidega. Õpitu ei jää üksnes teadmiste tasandile, vaid muutub igapäevatoös kasutatavaks praktikaks (David A. Kolb, 1984).

Arenduse käigus valmivad töövõtted, materjalid ja lahendused koondatakse tellija organisatsioonis kasutatavasse sisekoolitaja tööriiskakasti. Seda saab edaspidi kasutada uute sisekoolitajate kohanemise toetamisel, olemasolevate koolituste ajakohastamisel ning sisekoolituspraktikate ühtlustamisel.

Projekti tulemuste levitamine

Tulemusi jagatakse üksnes tellija organisatsiooni sees, sest tegemist on konkreetse tellija vajadustest lähtuva arendustööga. Lahendused on kavandatud tellija sisekoolitusvajaduste põhjal ning välja töötatud lähtuvalt kindlaks tehtud probleemidest, töökorraldusest ja sihtrühma eripärast. Seetõttu ei ole eesmärk tulemuste avalik levitamine, vaid nende praktiline rakendamine organisatsiooni sees.

Projekti käigus tutvustatakse tulemusi neile töötajatele ja osalistele, keda need vahetult puudutavad: sisekoolitajatele, koolituste korraldamisega seotud töötajatele, vahetutele juhtidele ning teistele asjakohastele töötajatele. Tulemusi jagatakse töökohtumistel, tagasisidestamisel ja lõppfaasis toimuval kokkuvõtval esitlusel, kus tutvustatakse valminud lahendusi, kasutatud töövõtteid ja soovitusi nende edasiseks rakendamiseks.

Väljapoole organisatsiooni tulemusi ei jagata, kuna loodud lahendused on kohandatud selle organisatsiooni töökorralduse, kokkulepete ja arenguvajadustega. Tulemuste jagamise peamine eesmärk on toetada organisatsiooni sisemist õppimist, ühtlustada sisekoolituspraktikaid ning anda osalejatele lahendused, mida saab rakendada ka edaspidi.

KASUTATUD KIRJANDUS

Baldwin, T. T., & Ford, J. K. (1988). Transfer of training: A review and directions for future research. *Personnel Psychology*, 41(1), 63–105. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1988.tb00632.x>

Knowles, M. S., Holton, E. F., & Swanson, R. A. (2015). *The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development* (8th ed.). Routledge.

Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice-Hall.

Ollino, K. (2024). *Juhtide toetavate tegevuste, töötajate õpimotivatsiooni, töökohal õppe ja loovuse vahelised seosed muutustega kohanemisel tööstus 4.0 tingimustes* [Magistritöö, Tallinna Tehnikaülikool]. TalTech Digikogu. <https://digikogu.taltech.ee/et/Item/12e13cba-5ec4-4263-8306-094b30187c92>

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>

Tomson, T. (2016). *Sisekoolitaja valiku, koolituselase ettevalmistuse ja arengu toetamise võimalused Maksu- ja Tolliametis näitel* [Magistritöö, Tallinna Tehnikaülikool]. TalTech Digikogu. <https://digikogu.taltech.ee/et/item/cb4ab10f-149a-48fa-b093-49deeff9a099>