



Tuomas Eerola & Martti Majuri

KOOSTÖÖ VÄLJAKUTSED JA VÕIMALUSED

Uurimus kutseõppe põhikoolitust andvate kutseõppeasutuste ja tööandjate vahelise koostöö vormidest ja nende toimimisest

Kooliamet
Dark Oy, Vantaa 2006

Kooliamet ja teostaja
Küljendus: Tmi Eija Högman

ISBN 952-13-2704-9 (nid.)
ISBN 952-13-2705-7 (pdf)

Soome keelest tõlkinud Meeli Kaldma, 30.05.2007; redigeerinud Heddy Haljak

Tõlkimine on rahastatud Euroopa Sotsiaalfondi poolt, projekti „Kutseõpetajate väljaõppe ja täiendusõppe süsteemi arendamine“ raames.

KOKKUVÕTE

Uurimuse ülesandeks oli kirjeldada, kuidas toimib koostöö erinevates piirkondades kutsealast põhikoolitust andvate kutseõppeasutuste ja tööandjate vahel. Lisaks selgitati, kuidas toimib koostöö nii üldise majanduselu kui koolituse korraldaja, õpetaja ja praktika juhendaja ning õpilase tasemel. Kolmandaks eesmärgiks oli välja selgitada praktika mõju õpetaja tööle ja kooli tegevusele tervikuna. Konkreetsemalt olid vaatluse all koolituspoliitiliste eesmärkide teostumine ning valdkonniti esinevad erinevused. Kooliameti tellitud uurimus „Koostöö väljakutsed ja võimalused“ viidi läbi perioodil 1.3.-30.11.2005 Häme Polütehnikumi Õpetajate Kolledži poolt.

Uurimus viidi läbi juhtumispõhiseid uurimispõhimõtteid järgides. Uurimuse valimi moodustasid kolm piirkonda Euroopa Sotsiaalfondi (ESF) 3. eesmärgi rakendamispriirkonnast: kaks arengupiirkonda ja üks maakonnakeskus. Lisaks valiti üks piirkond ESF 1. eesmärgi rakendumispriirkonnast. Kõigist piirkondadest valiti koostööpartneriks üks kutseõppe korraldaja. Uuriti cateringi, masina- ja metalli-, laboratooriumi, kaubanduse ning elektrivaldkonnas toimuva koostöö väljakutseid ja võimalusi.

Uurimuse koostamise aluseks oli majandusvaldkonna esindajate, koolituse korraldajate, õpetajate ja praktika juhendajate seas läbiviidud intervjuud. Lisaks viidi läbi täiendavad küsitlused valitud koolide kolmanda õppeaasta õpilaste ning nende õpetajate hulgas. Küsitlustele vastas 38,4% valitud piir- ja valdkondade õpilastest. Õpetajate seas läbi viidud küsitluse eesmärgiks oli saada täiendavat teavet intervjuudest ilmnenu arvamustele. Uurimuse teoreetiline osa tugines kirjalikele allikatele nagu Euroopa Liidu (EL) projektide raportid, koolituspoliitilised dokumendid, maakondi käsitlevad materjalid, koolituse korraldajate tegevusplaanid ja õppekavad.

Uurimuse tulemustest selgus, et praktika on üks olulisemaid kutseõppe põhikoolituse ja tööelu koostöövorme. Praktika mõiste hõlmab eneses üha enam tegevusi: õppetöö planeerimine, praktika juhendajate koolitus, praktikaga tutvumine, õpilase juhendamine ja hindamine jne. Praktika eeliseks on erinevate õpilaste võimalus kujundada oma kutseoskusi töökeskkonnas, samuti on praktika vajalik õpetajate kutseoskuste hoidmiseks ning piirkonna tööelu arendamiseks. Praktika lisamist õppekavasse kogetakse enamasti positiivsena ning praktika-eelset aega tagasi ei soovita. Kutseoskuste esitlemist (spetsiifilised kutseõppe eksamid Soomes, *tõlk*) jätkudes tugevneb ja süveneb koostöö tööeluga veelgi. Siiski leidis uurimuses kutseoskuste esitlemisele oodatust vähem kommentaare.

Teine poolehoidu leidnud koostöövorm oli õpetajate stažeerimine töökohtadel. Loodetakse, et sellest saab õpetajatöö lahutamatu osa. Kiitvaid hinnanguid said veel šeflustöö ja kaubandusalane koolitus, kus praktika maht on suurem ning koostöö sellest tulenevalt püsivam.

Koostöö praktiline elluviimine erines kooliti väga palju. Erinevused tulid välja nii osapoolte kohustustes kui osalemisaktiivsuses. Valimi hulgas leidis ka selliseid

osakondi, kus koostöökontakte pidas vaid üks aktiivne õpetaja. Samas, leidis ka osakondi, kus kõik õpetajad tegelesid praktika juhendamisega. Kooli juhtkonnal on oluline osa praktika ning üldise koostöö juhtimisel. Koolid vajavad arendustegevust nii traditsioonide kui õpetamis- ja juhendamiskultuuri muutmise, tööde organiseerimise ja vastutuse jagamise, koostööle innustamise ja sundimise, töötingimuste loomise ning praktika juhendajate koolitamise vallas.

Tööandjatel oodatakse aktiivsemat osalust praktikakorralduses ning kutseõppe põhikoolituse eksamit puudutavates küsimustes. Vajalik on koostöö eesmärkide laiem teadvustamine kogu ettevõttes (lisaks ettevõtete praktikajuhendajatele) tagamaks praktikajuhendajate juurdekasvu. Oodatud on praktikajuhendajate koolitusel osalejate arvu suurenemine.

Nii piirkondlikul kui riigi tasemel on peamised koostööd puudutavad küsimused seotud kutsekoolituse populaarsuse ning ressursside suunamisega valdkondadesse, milles esineb kõige suurem tööjõupuudus. Üsna üksmeelselt nõustuti, et tööde organiseerimist õppeasutustes kergendaks õpetajate palgasüsteemi korrigeerimine. Probleemile tähelepanu pööramine on ühiskonna jagatud vastutus, milles ka ettevõtjatel on oma osa kanda.

Kutsekeskhariduse ja kutsealase koolituse arendamine on üks olulisemaid prioriteete koostöö rajamisel tööeluga ja valmisolek muutusteks on olemas. Koostöö sujumises on vald- ja piirkonnad väga erinevatel arengutasemetel.

Võtmesõnad: kutseõppe põhikoolitus, koostöö, praktika.

SISUKORD

1. UURIMUSE TAUST	5
2. UURIMUSE EESMÄRK.....	7
3. TÖÖKOHA JA KUTSEÕPPEASUTUSE KOOSTÖÖ ALUSEID	8
3.1 Töökoha ja kutseõppeasutuse koostöö koolituspoliitilised eesmärgid	8
3.2 Töökoha ja kutseõppeasutuse koostöö tähtsus ameti omandamisel	12
3.3 Mõistete selgitus	14
4. ANDMETE KOGUMINE, ANALÜÜS JA USALDUSVÄÄRSUS	16
4.1 Andmete kogumine	16
4.2 Andmete analüüs	20
4.3 Andmete usaldusväärsus.....	21
5. TULEMUSED	23
5.1 Koostöövormid	23
5.2 Koostöö toimimine	27
5.2.1 Koostöö eesmärgid.....	27
5.2.2 Koostöös osalemine	30
5.2.3 Koostöö toimimine/parimad võimalused	38
5.2.4 Koostööprobleemid ja arendamisvajadused	42
5.2.5 Koostöö kutseõppes.....	48
5.3 Koostöö mõju õpetaja tööle ja koolikorraldusele.....	53
5.4 Valdkonnalised erinevused	59
6. JÄRELDUSED	63
KASUTATUD KIRJANDUS	67
LISAD	
Lisa 1. Kolmanda õppeaasta õpilaste küsitlus.....	70
Lisa 2. Intervjuu teemad	73
Lisa 3. Õpetajate küsitlus	74
Lisa 4. Õpilaste küsitluse tulemused	76
Lisa 5. Probleemid, mis vajavad koostöö osapoolte hinnangul lahendamist.....	91

1 UURIMUSE TAUST

Kutseõppe põhikoolituse õppekavad uuenesid aastail 1999-2001. Kõikidesse õppekavadesse lisati vähemalt 20 õppenädala pikkune ettevõttepraktika. Ettevõttepraktika planeeritakse ja korraldatakse koostöös tööandjaga. Praktika eesmärgiks on parandada tööelupõhiste kutseoskuste kvaliteeti ning arendada piirkondlikku tööelu nii õpilaste kui tööandjate vajadustest lähtuvalt.

21. juunil 2005 võttis parlament vastu kutseõppe kutseoskuseksameid puudutava kutseõppe seaduse muudatuse. Vastavalt seadusele näitab õpilane kutseoskuseksamil, millisel määral on ta kutseoskuste eesmärgid omandanud. Kutseoskuseksamid viiakse läbi koostöös tööandjatega. Kutseoskuseksamitega püütakse parandada ja kindlustada kutseõpingute kvaliteeti. Tööandjad on huvitatud hindamisel osalemisest, kuna soovivad veenduda õpilaste kui oma tulevaste töötajate kutseoskuste kvaliteedis.

Praktikasüsteemi on arendatud ja katsetatud ESF 3. eesmärgi toel aastatel 2000-2006. Praktika arendusprojektid jagunevad praktika juhendajate koolitusprojektideks ning praktika piloot- ja arendusprojektideks. Kutseõppe põhikoolituse töötajate koolitus-, arendus- ja treeningprogrammi (KOKEVA) abil rahastatakse õpetajate stažeerimist ja õppetöö korraldajate koolitust. Kutseõppe kutseoskuseksameid rahastatakse pilootprojektide ja riiklike eksamite ettevalmistusprojektide abil.

Praktika juhendajate koolitust, praktika piloot- ja arendusprojekte ning kutseoskuseksameid toetatakse uurimus- ja laiendamisprojektidega. Projektide käigus koostatakse ja toimetatakse praktikaga seonduvaid küsimusi ning uurimusi.

Kutseõppe põhikoolituse koostöövorme ja nende toimivust selgitav uuring viidi läbi Kooliameti tellimisel koostöös Häme Polütehnikumi Õpetajate kolledžiga. Vastutavateks uurijateks olid kaks õpetajat – pedagoogika kandidaat Martti Majuri ja insener Tuomas Eerola. Uuringu teaduslikuks juhendajaks oli kaubandusteaduste doktor Olli Luukkanen. Kooliameti juhtrühma moodustasid spetsialistide osakonna juhataja Sirkka-Liisa Kärki, haridusnõunik Pirjo Väyrynen ja projekti juht Sirkka Starck.

Käesolevas uurimuses vaadeldakse õppekavapõhist kutseõppe põhikoolitust. Uurimusega antakse ülevaade peamistest kutseõppe põhikoolituse koostöö toimimisviisidest ja koostöö toimivusest valitud piir- ja valdkondades. Uurimuses esitatakse ülevaade koolituspoliitiliste eesmärkide täitumisest koostöös. Lisaks tuuakse välja koostöö edendavad tegurid ning kitsaskohad.

Koostöö toimivust ja kitsaskohti jälgitakse nii koolituskeskuste/koolide juhtkondade, piirkondlike majanduselu esindajate, õpetajate, praktika juhendajate kui ka õpilaste vaatenurgast.

Uurimus viidi läbi 2005. aasta jooksul. Uurimus toetub kirjalikele allikatele (sh Kooliameti hallatud ESF projektide dokumendid, õppekavad, koolituse korraldajate

enesehindamised jne.), intervjuudele (koolituskeskuste/koolide juhatajad ja direktorid, piirkonna majanduselu esindajad, õpetajad, praktika juhendajad), kolmanda õppeaasta õpilastele tehtud küsitlusele ning õpetajate seas läbiviidud küsitlusele, mille eesmärk oli suurendada intervjuudest ilmnenu asjaolude usaldusvärsust.

Soovime tänada sujuva koostöö eest uurimused osalenud isikuid: Kooliameti juhtrühma, intervjuueeritavaid ja nende taustorganisatsioone, küsitlusele vastanud, Koolituskeskus Tavastia cateringi valdkonna õpetajaid ja õpilasi ning Häme Polütehnikumi Õpetajate Kolledži töötajaid.

Hämeenlinnas, 30. novembril 2005

Tuomas Eerola

Martti Majuri

2 UURIMUSE EESMÄRK

Uurimuse eesmärgiks oli leida vastused järgmistele küsimustele:

1. Missuguseid piirkondlikke koostöövorme on olemas?
2. Kuidas koostöö erinevatel tasanditel toimib:
 - piirkonna majandus(ettevõtted), koolituse korraldajad
 - praktika juhendajad, õpetajad
 - õppijad
3. Kuidas töökoha ja kutseõppeasutuse koostöö mõjutab õpetaja tööd ning kooli õppekorraldust?
4. Kuidas koolituspoliitilised eesmärgid teostuvad?
5. Milliseid erinevusi saab piirkondade ja valdkondade vahel välja tuua?

Uurimuse ülesehitust näitlikustab joonis peatükis 4.1. Vastuseid küsimustele otsiti erinevate piirkondade ja kutsealade üksikjuhtumite kaudu. Uurimuse valimit kirjeldatakse peatükis 4.1. Neljandale küsimusele vastuse leidmiseks analüüsiti uurijate kogutud andmeid. Kuigi uurimuse käigus ei kogutud süstemaatiliselt andmeid erinevate piirkondade ja kutsealade vaheliste erinevuste kohta, toodi siiski välja esile kerkinud erinevusi.

3 TÖÖKOHA JA KUTSEÕPPEASUTUSE KOOSTÖÖ ALUSED

3.1. Töökoha ja kutseõppeasutuse koostöö koolituspoliitilised eesmärgid

Töökoha ja kutseõppe koostöö on väga kaua olnud üks kutseõppe põhikoolituse arendamise sihtmärke. Koolituspoliitilistes dokumentides leidub viiteid töökoha ja kutseõppe koostöö eesmärkidele ja kutsekoolituse põhialuste sisule, kuid täpsemaid määratlusi on raske leida.

Haridusministri otsusega aastast 1994 muudeti õppekavasid endisest palju laiapõhjalisemaks. Uuenduste eesmärgiks oli viia tööelu muutustega vastavusse ning ennetada töötuks jäämisi. Valitsuse 1996. aasta ettepanekust tuli ilmsiks tööelu ja koolituse vastasmõju tähtsus kooskõlas nn üldiste kutseoskuste valmidusega. Nii tootmis- kui ka teenindusaladel tõdeti tööülesannete mitmekesisust ja oskuste taseme tõusu. (HE 62/1996).

Koolitusi ning eksameid puudutavates arengukavades püstitati eesmärk võtta praktika aastatel 1995-2000 kutseõppe osaks. Selle järgi pidi teise astme õppekavasid uuendatama aastaks 2000.

Kutseõppeasutuste õppekavade uuendamise käigus võeti praktika kutseõppe põhikoolituse osaks etapiti aastail 1998-2001. Kõikidesse õppekavadesse kirjutati sisse 20 nädalat ettevõttepraktikat.

„Kui praktika viiakse firmadesse ja muudesse töökohtadesse, esitab see õppeasutustele, õpetajatele ja õpilastele, firmadele ning teistele asutustele mitmeid uusi väljakutseid. Arendustöös vajatakse kõikide osapoolte partnerlust ja arvamusi.” (SiVM 3/1998)

1998. aastal algas ESF-i poolt rahastatud pilootprojekt - „Sild kutseõppest tööellu”. Sellest alates on ESF-i rahastusel otsitud positiivseid praktikakogemusi ning töö jätkub siiani.

Kutseõppe seadus (630/1998) ja määrus (811/1998) kohustavad kutseõppeasutusi koostööle tööeluga otseselt ja kaudselt. Järgnevalt esitatakse ülevaade töökoha ja kutseõppe koostööd määratlevatest seaduse ning määruse paragrahvidest.

Kutseõppe seadus (630/1998)

2§ Koolituse eesmärk

Kutseõppe eesmärk on tõsta rahva kutseoskusi, arendada tööelu ja olla vastavuses kutseoskuste vajadustega ning edendada tööhõivet.

5§ Koolituse ülesanded

Kutseõppe põhikoolituse ülesandeks on anda õpilastele vajalikke teadmisi ja oskusi kutseoskuste saavutamiseks ning kujundada valmidus iseseisvaks töötamiseks.

6§ Koostöö töökohaga(-eluga)

Kutseõppes tuleb eriti arvestada tööturu vajadustega. Koolituse korraldamine peab toimuma koostöös majandus- ja muu tööeluga.

15§ Koolituse korraldus

Koolitust võib läbi viia päeva-, kaug- või kombineeritud õppena, õpipoisiõppena või töökohas praktiliste tööülesannete sooritamisenä.

16§ Töökohas praktiliste tööülesannete sooritamisenä korraldatud koolitus

Töökohas praktiliste tööülesannete sooritamisenä korraldatud koolitus põhineb koolituse korraldaja ja tööandja vahelisel kirjalikul lepingul. Lepingus esitatud asjaolude ja koolituse korralduse kohta antakse välja määrus. Õppelepingu alusel õppivatele õpilastele korraldatakse koolitus enamasti nii, et õpilane ei ole tööandjaga töösuhtes. Kui õpilasel on tööandjaga eraldi kokkulepe, siis vormistatakse töösuhe töölepingu alusel.

Kutseõppe põhikoolituse määrus (811/1998)

5§ Koolitusleping töökohas praktiliste tööülesannete sooritamiseks

Kutseõppe seaduse (630/1998) § 16 järgi lepitakse koolituse korraldaja ja tööandja vahelises lepingus kokku mõlema poole tegevused, õpilase juhendamise ja hindamise korraldamine, tööandjale võimaluse korral kulutuste katmise viisid ning muud asjaolud, mis on koolituse seisukohalt tarvilikud. Lisaks lepitakse kokku praktika eesmärgid, tegevused, kestvus ning koostatakse tegevuskava, mis vastab õppekavas esitatud eksaminõuetele. Vajadusel koostatakse igale õpilasele isiklik tegevuskava. Kui õpilasel on tööandjaga eraldi kokkulepe, siis kohandatakse tegevuskava vastavalt sellele.

Lepingu sõlmimise eeltingimusteks on, et praktikakohas on piisavalt tööülesandeid, mis tagavad oskuste kinnistamise ja harjutamise võimalused, vajalike töövahendite olemasolu ning pädev, koolituse ja töökogemusega, professionaalne personal, keda saab määrata õpilasele juhendajaks.

Koolituse korraldaja peab teavitama tööandjat kutseõppe seaduse § 19 järgi töökaitse vastutusest. Järelikult, kutseõppe seadus määrab kutseõppe põhikoolituse üldised eesmärgid, kuid toob välja ka väga detailseid töökohal õppimise eesmäärke.

Kutseõppe õppekavadest ja eksaminõuetest tulenevad kohustused on eelkõige seotud praktikaga. Praktika peab olema tihedalt õppekavadega seotud. Sellest tulenevad ka kohustused kõikidele õpetajatele, kes õpetavad õppekava alusel.

- Praktika peab olema eesmärgistatud, juhendatud ja hinnatud õppimine;
- Praktika peab olema planeeritud koostöös kohalike tööandjate esindajatega ning arvestada tuleb piirkondlike töökohtade vajaduste ning võimalustega;
- Kutseõppeasutusel peab olema praktika plaan, kus määratletakse kõikidele erialadele ühised põhimõtted ja õppekava eksameid puudutavas osas peab olema kirjeldatud, kuidas praktika käigus kutseoskuseksamiks vajalikud oskused omandatakse;
- Kutseõppeasutus peab otsustama, kuidas praktikat ja praktika eesmärgi arvestatakse õpilase isiklikus õppekavas, pidades silmas kogu õppekava, ja kuidas töökohal ja koolis toimuv õppimine toetavad eksami eesmärkide saavutamist;
- Kutseõppeasutus peab õpilast praktikaks ette valmistama;
- Töökohad peavad erilist tähelepanu pöörama juhendamisele, järelvalvele ja tagasiside andmisele;
- Praktikad hinnatakse ühe osana eriala õppimisel.

Tööhõiveametid, haridusametid ja Soome Kohalike Omavalitsuste Liit (Majanduse infoamet 2003) esitasid eraldi ning üheskoos ettepanekuid 1998. aasta praktikateks. Ettepanekutest tuleb keskse koolituspoliitilise eesmärgina esile vajadus koolituse ja tööelu lähendamise järele.

- Kõrgetasemeline kutsekoolitus eeldab koolitaja ja tööandja vahelise koostöö jätkumist;
- Praktika aitab ettevõtetel leida kutseoskustega tööjõudu ning annab noortele võimaluse pärast praktikat tööle asuda;
- Tuleb luua kõrgetasemeline, erinevate piirkondade vajadustest lähtuv ja laiahaardeline koolitus- ja praktikapaikade võrgustik;
- Kutsekoolituse seadusandlust tuleb muuta nii, et koolil on võimalus ettevõttepraktikaid korraldada tööandjaga töölepingut sõlmimata, piisaks vaid töökoha ja kooli vahelisest lepingust.
- Ettepanekutest ilmneb vajadus piirkonna- ja töökohapõhise koostöö järele praktika ja ametit harjutavate töökohtade vahel.
- Osapooled peavad tähtsaks, et koostöö tulemusena leitakse piisavalt praktikakohti, osaletakse õpilaste praktika juhendamisel ja luuakse erinevaid võimalusi praktikaks;
- Õpetajate kutseoskuste kaasajastamiseks ettevõtetes praktiseerimisel tuleb lähtuda töökohtade võimalustest.
- Õppekava planeerimisel ja elluviimisel tuleb arvestada tööandjate kogemustega.

(Keskliitude ettepanekud kutseõppe praktika edendamiseks ja korraldamiseks 1998)

Koolituse ja eksami arengukava aastateks 2003-2008 (KESU 2003-2008) rõhutab kutsealase esmaõppe ja tööelu vahelise koostöö tugevnemist järgmiselt:

- Tagatakse õpingute vastavus tööturu vajadustele ning tööandjate valmisolekule;
- Õpingute erinevaid osasid arendatakse nii, et koolituse ja tööelu plaanitud ja paindlik vastasmõju paraneb;

- Kutseõppe põhikoolituse eksamikorraldus kindlustatakse kõikidel erialadel;
- Õpipoisiõppe kvaliteeti ja mõju parandatakse töökohal toimuva koolituse ja teoreetilise õppe arendamise kaudu;
- Avardatakse kutseõppe põhikoolituse õpilaste ning kutseoskuseksami sooritanute liikumisvõimalusi;
- Luuakse õppimis- ja praktikavõimalusi välismaal;
- Koolitatakse mitmekülgseid kutsekoolituse korraldajaid, kellel on oskusi ja eeldusi tööelu arendamiseks;
- Parandatakse koolituse korraldajate võimet teenida piirkonna majandus- ja muu tööelu vajadusi. Seda eelkõige teeninduse ja tööelu vajadusest lähtuvate koolituse korraldamise vormide arendamise kaudu.
- Parandatakse koolituse korraldajate valmisolekut;
- Luuakse piirkondlikke koostöövõrgustikke, et laiendada ning tõhustada kutsekoolituse ja tööelu koostööd;
- Koostöövõrgustike abil arendatakse:
 - koolitusvajaduse ennetamist;
 - koolituse planeerimist ja hindamist;
 - kutsekoolituse põhi- ja täiendkoolituse läbiviimist;
 - praktikat ja eksameid ning õpilaste siirdumist tööellu.

2005. aasta suvel võeti vastu kutseoskuste eksameid puudutav seadus, mis jõustub 01.01.2006 (Kutseõppe seaduse muudatus 601/2005, Kutsekoolituse määruse muudatus 603/2005).

Seega tuleb hiljemalt 2006. aastal õpinguid alustanud kutseõppe põhikoolituse õpilaste kutseoskusi hinnata kutseoskuseksamiga. Kutseõppe ja töökoha vaheline koostöö tekitab pingeid eelkõige tööandjale. Kutseoskuseksamite mõte on siiski kindlustada kutseõppe kvaliteeti, arendada kontakte tööandjatega, soodustada tööellu siirdumist ja ühtlustada õpilaste hindamiskriteeriume.

2006. aasta alguses tuleb koolituse korraldajatel moodustada üks või mitu komisjoni. Komisjoni ülesandeks on kinnitada õppekava osa, mis määratleb koolituse korraldajate ülesanded kutseoskuseksamite läbiviimisel ja hindamisel. Komisjon määrab ka kutseoskuseksami hindajad ja jälgijad ning lahendab eksameid puudutavaid protestiavaldusi.

Komisjonis peavad olema esindatud vastavate valdkondade või erialade tööandjate esindajad. Kutseoskuseksamite hindamisel osalevad komisjoni poolt määratud õpetajad ja tööandjate esindajad.

Riigi, valdade ja tööandjate liitude esindajad kirjutasid alla 02.11.2005 peaminister Matti Vanhase soovitusel kutseõppe ja tööandjate koostööd kindlustavale leppele. Sisuliselt uuendati juba 1998. aastal kirjapandud soovitusi koolituse ja tööelu lähendamise kohta. Leppe järgi eeldavad majanduse ja kutseoskuste nõuete kiire muutumine endisest tihedamat koostööd tööelu ja koolituse vahel. Eksamid aitavad ettevõtetel teadvustada

vastutust õpilase juhendamisel ja kindlustada sedakaudu parem kutseoskuste kvaliteet (Keskliitude soovitus 2005).

Keskliidud soovivad alaliitudel hinnata oma valdkonna eeldusi praktikaks ja eksamite korraldamiseks ning koostada arengukavad. Keskliitude arvates on avatud ja tihe koostöö kooli ja tööandja vahel praktika õnnestumise peamiseks eelduseks (Keskliitude soovitus 2005).

3.2. Töökoha ja kutseõppeasutuse koostöö tähtsus ameti omandamisel

Lisaks koolituspoliitilistele tunnustele on uurimuse aluseks ka praktikat ja koostööd käsitlevad uurimused. Uurimuses ei looda teoreetilist mudelit, kuid andmete kogumine ja tulemuste tõlgendamine on äratoodud kirjeldatud seisukohtades kasuks tulnud.

Praktikal on ameti omandamisel suur osatähtsus. Kogemusliku õppimise teooriaid on sõnastanud Kolb (1984), Barnett (1989) ja Ruohotie (2000). Töökogemuse sidumine kutseõppega on väga oluline. Et töökogemusel oleks õppimisele tulemuslik mõju, eeldab see vastastikust peegeldamist nii praktika juhendaja, mentori, õpilase kui õpetaja vahel. Probleemõppe ja uuriva õppe teooriad seovad individuaalse taseme koosõppimise aspektiga. Asjatundjaks õppimises on keskne teadmise, praktilise teadmise ja enesereguleerimise integreerimine probleemide lahendamise kaudu (Ruohotie 2000, Bereiter & Scardamalia 1993, Tynjälä 2003).

Praktikad võivad luua tõelisi probleemsituatsioone, mida saab arutada näiteks praktika juhendaja või õpetajaga (Poikela 2004). Praktika annab õpilasele võimaluse jälgida tööprotsessi, professionaalide oskusi ning töökorraldust. Teooria ja praktika ühendamise võimalusena pakuvad Guile ja Griffiths välja konnektiivse õppimise mudeli (Tynjälä, Virtanen & Valkonen 2005).

Et koostöö kooli ja töökoha vahel toimiks, peavad koostöö eesmärgid olema ühised ja kõikidele kasutoovad. Kooli juhtkond otsustab, kuidas koostööd juhitakse ja toetatakse. Ideaalis võiks kutseõppe erinevatele tasemetele tekkida tegevuskooslused, mis arendavad lähtuvalt oma erialast nii kutseõpet, tööelu kui õpilaste kutseoskusi. Tegevuskoosluste vaatenurgast oleks oluline jälgida kooli ja töökoha vahelist koostööd ühiste eesmärkide seadmise, koostöövormide, korralduse, osalemise, rollide ja kohustuste aspektist (Wenger 1998, 2002). Kuna käesolevas uurimuses uuritakse nimelt koostööd, moodustavad nimetatud tegevuskoosluste seisukohad peamise lähtealuse.

Kooli ja tööelu vahelises koostöös on oluline, et õpetajate ja õpilaste oskused avalduksid töökohtadel. Samas praktika juhendajate ning muu personali oskused peaksid jõudma kooli. Kui kutseõppe põhikoolitus soovitakse praktikaga liita, nõuab see ühiste eesmärkide vastuvõtmist juba:

- piirkonna koolituse arendamisel;
- õppekava planeerimisel;

- õppeeesmärkides ja õpetamisel;
- praktikaperioodideks valmistumisel, planeerimisel, läbiviimisel ja hindamisel;
- õpilase individuaalse õppekava koostamisel ja juhendamisel, samuti õpingutes ja tööle siirdumisel.

Koostöös on oluline roll õpetajatel, sest nemad vastutavad kutseõppijate õppeprotsessi tervikliku planeerimise eest. Nad on võtmeisikuteks koostöö ühendamisel õpingutega ning praktikaperioodide ettevalmistamisel, planeerimisel ja teostamisel. See eeldab, et õpetajad on kursis töökohal toimuvaga, nad on vastastikustes suhetes praktika juhendajatega ning tunnevad piirkonna töökohti õppekeskkonnana.

Küsimused kerkivad esile ka ameti- ja põhikoolituse koostöö kontekstis - kes peaksid kuuluma tuumikusse, kuidas korraldada koostööd äärealadel ning kuidas kaasata koostööle kõrvalseisvaid isikuid (Wenger 1998)? Kutseoskuste õppimine ei ole enam ainult ainepõhine, kuna õppimine on samaaegselt seotud ka tehtavate ülesannetega.

Töökohal õppimise ehk töösõppimise kohta leiti võrdlus- ja taustainformatsiooni Taitava Keski-Suomihanke põhikoolitust käsitlevast uurimusest, kus analüüsiti alljärgnevat teemasid:

- a) töösõppimine;
- b) koolide ja tööandjate koostöövõrgustikud;
- c) töökeskkondades õppimine (siinkohal tähendab töökeskkond nii koole kui ka töökohti).

Uurimuse teoreetiline osa toetus õpilaste töösõppimise, organisatsioonide õppimise ja võrgustike asjatundjate uurimustele. Uurimuse tulemused avaldati novembris 2005 (Tynjälä, Nikkanen, Volanen & Valkonen 2005). Uurimus annab huvitavat teavet ja võrdlusmaterjali Kesk-Soome eri piirkondade kohta. Uurimustulemustest selgus, et töösõppimine on Kesk-Soomes enamjaolt kvaliteetsel tasemel. Koolituspiirkondade vahel ilmnes ka erinevusi: teoreetilist ja praktilist teadmist ühendav mudel toimus ainult sotsiaal- ja tervishoiualases koolituses. Peamiseks tunnuseks oli traditsioonilistest toimimismallidest loobumine. Õpilaste kogemused töösõppimisest on enamjaolt positiivsed (Tynjälä, Virtanen & Valkonen 2005). Aastatel 2003-2004 läbiviidud uurimuste järgi on õpilaste hinnangul praktikad Helsingi kutsekoolides väga sarnased (Tynjälä & Virtanen 2005).

Õpilaste arvates tuleks kutseõppe õpingute mitmekesisem korraldamine läbi viia projektiõppe ning praktikumidena (Opetusministeriö 2002).

Õpilased tunnistasid, et omandasid töökohal praktiseerimise kaudu palju uusi teadmisi. Tynjäläni ja Virtaseni (2005) järgi omandavad õpilased praktilal nii kutseoskusi kui ka üldisi tööelu oskusi. Enim omandati iseseisvumisega seonduvaid oskusi: algatusvõimet, enesekindlust ja iseseisvat töötamist. Järgnesid ametioskustega seotud kogemused (Tynjälä & Virtanen 2005).

Eraldi on uuritud sotsiaal- ja tervishoiu valdkonna tööõppimisi. Hulkar (2002; 2005) uurib tööõppimise kvaliteedi arendamist ja hindamist teise astme kutseõppes.

Tuomi-Grohni ja Engeströmi (2001) uurimus õpitu mõjust ning tegevusest kooli ja tööelu piirimaile pakub samuti võimalusi koostööviiside uurimiseks.

Projekti „Sild kutseõppes tööellu” raames rahastati tööõppimisi ESF-i abil. Katsetustest tehti paar väga tõsiseltvõetavat uurimust. Ühe uurimuse järgi paranesid õpilaste kutseoskused nende endi arvamusel märgatavalt. Õpilaste tahe õppida töökohtadel väljendus õpilaste rahuloluga tööelu väljakutsete ja töökohtadelt saadava toetusega, samas, see oli ka enim kriitikat saanud valdkond (Väisänen 2003). Lasoseni (2001) uurimusest ilmnes, et õpilased kogesid praktikakohtadel töötades omavastutust, kuid omandasid vaid töökohal vajaminevaid oskusi. Töökohtades valitseva õhkkonnaga oldi rahul ning praktikat kogeti innustavana. Individuaalne juhendamine on erivajadustega õpilaste praktika õnnestumise eelduseks (Helakorpi, Helander & Jahnukainen 2005). Erivajadustega õpilaste praktikast saadud kogemused viitavad sellele, et praktika pakub neile koolis õppimise kõrvale häid võimalusi.

3.3. Mõistete selgitus

Alljärgnevalt seletatakse uurimuses kasutatud põhimõisteid.

Piirkondlik majanduselu

Tööturu piirkondlikud organisatsioonid, tööjõu- ja majanduskeskused, maakonnaliidud, vallad, ettevõtted ja muud piirkondlikud tööd andvad organisatsioonid nii avalikus kui ka erasektoris.

Kutseoskuseksam (kutseoskuste esitlemine, kutseoskuste demonstreerimine)

Kutseõppe põhikoolituses õpitut hinnatakse alates 2006. aastast praktiliste eksamitena, mis viiakse läbi koostöös tööandjatega.

Koolituse korraldaja esindaja

Kutseõppe korraldajateks on enamasti vald või KOV-te liidud. Käesolevas uurimuses on koolituse korraldaja esindajateks KOV liitude juhid ja koolijuhid.

Õpetaja TE-periood

Õpetaja TE-periood (tööelu periood, *tõlk*) tähendab ühenädalast kuni mitme kuuni kestvat perioodi, mille kestel õpetaja on erialasel töökohal võrdlemas ja täiendamas oma kutseoskusi.

Koostöö kooli ja töökoha vahel

Kõik tegevused, mida kutseõppe põhikoolituse korraldaja teeb üheskoos majanduselu esindajate, tööandjate ja töökohtadega.

Praktika juhendaja töökohal

Tööandja palgal olev isik, kes on kutseõppe põhikoolituses õppiva õpilase juhendajaks, olenemata sellest, kas tal on vastav koolitus läbitud või mitte.

Töösõppimine/ töökohal õppimine

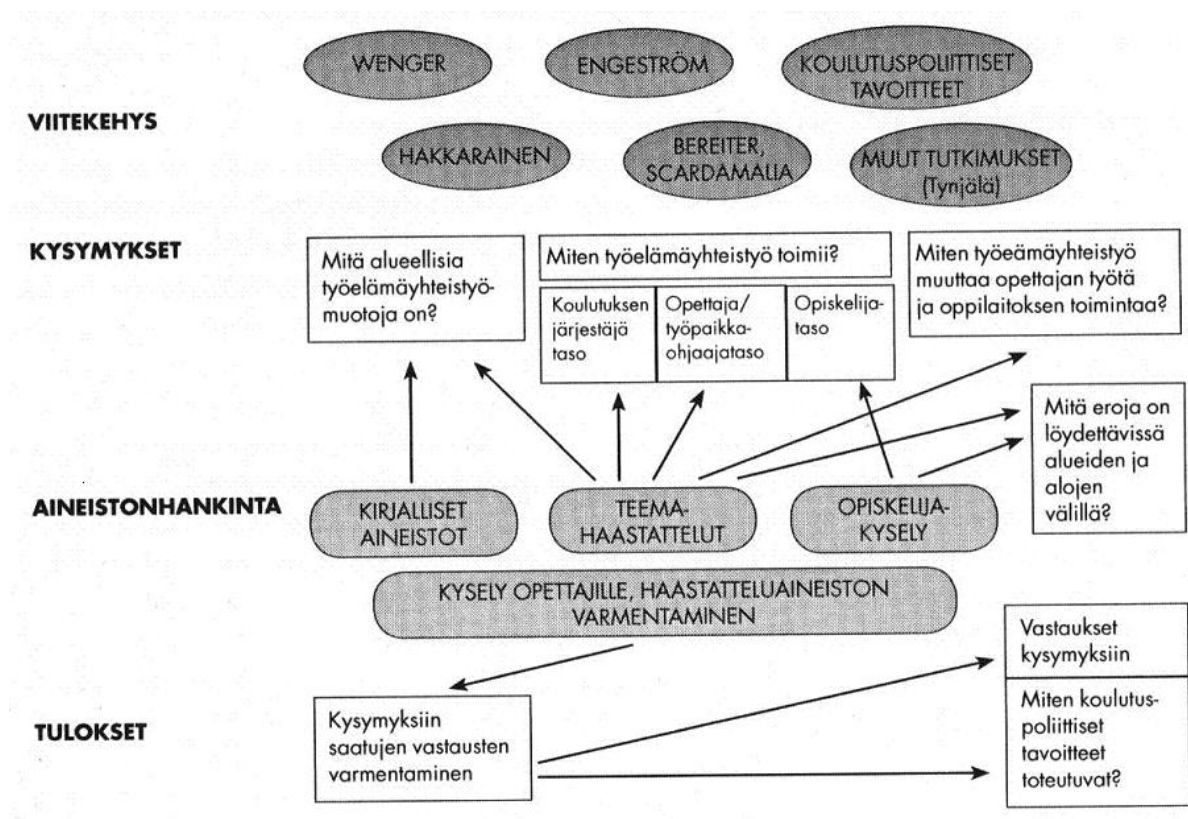
Uurimuse alguses käsitleti praktikana koolivälist, vähemalt 20 õppenädala pikkust praktilises töösituatsioonis toimuvat õppimist. Uurimuse käigus ilmnnes, et praktika mõistet tajutakse laiemalt. Mõiste selgituse juurde tuleme tagasi järelduste peatükis.

4 ANDMETE KOGUMINE, ANALÜÜS JA USALDUSVÄÄRSUS

4.1. Andmete kogumine

Uurimuse tulemused tuginevad peamiselt intervjuudega kogutud andmetele. Ka küsitlustel ja kirjalikel allikatel on tähtis osa vaatenurga laiendamisel ja tulemuste usaldusvääruse loomisel.

Joonis 1 Materjalide kogumise skeem



- Andmebaas: Wenger; Engeström; Koolituspoliitilised eesmärgid;
 Hakkarainen; Bereiter, Scardamalia; Muud uurimused (Tynjälä)
- Küsimused: Milliseid piirkondlikke koostöövorme on olemas?; Kuidas koostöö toimib? (koolituse korraldaja, praktika juhendajad/ õpetajad, õppijad); Kuidas koostöö töökoha ja kutseõppeasutuse vahel mõjutab õpetaja tööd ja õppekorraldust koolis?
- Andmete kogumine: Kirjalikud allikad; Teemaatilised intervjuud; Õpilaste küsitlus;
 Tulemused: Õpetajate küsitlus, et kinnitada intervjuudest saadud vastuseid
 Milliseid erinevusi saab piirkondade ja valdkondade vahel välja tuua?;
 Kuidas koolituspoliitilised eesmärgid teostuvad?

Piirkondade valiku aluseks oli ESF taotluspiirkondade jaotus Soomes.

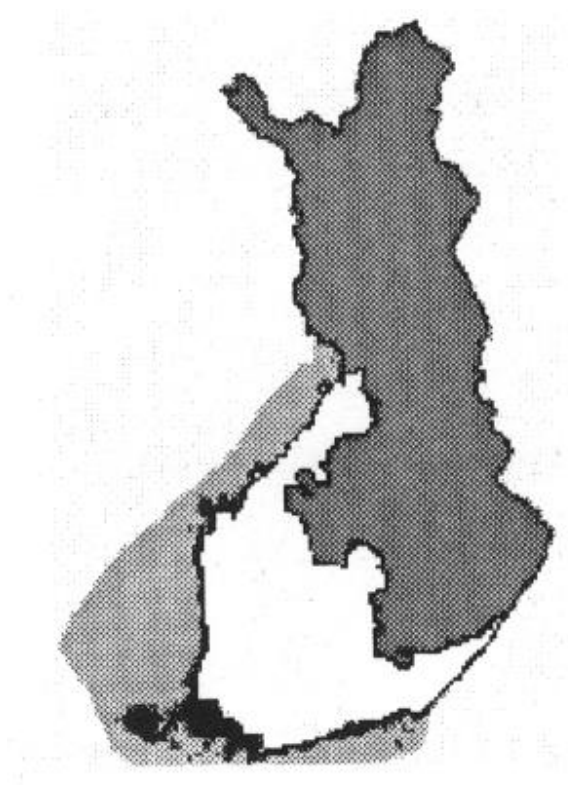
ESF taotluse 3. programmi viiakse läbi Mandri - Soomes ja taotluse 1. programmi viiakse läbi väljaspool eelmainitud piirkonda (vt pilt). Käesolevas uurimuses kaasatud piirkonnad valiti alljärgnevalt:

Piirkond 1: Jõuline kasvukeskusala, 3. programmi läbiviimispirkond, edaspidi **KK1**

Piirkond 2: Teine kasvukeskusala, 3. programmi täideviimispirkond, edaspidi **KK2**

Piirkond 3: Maapiirkonnakeskus, 3. programmi täideviimispirkond, edaspidi **MSK**

Piirkond 4: Maakonnaala, 3. programmi täideviimispirkond, edaspidi **MK (T1)**



■ EU-tavoite 1 -alue

EL taotlus 1. piirkond

Igast piirkonnast valiti koostööpartneriks kvalifitseeritud kutseõppe korraldaja. Enamasti tulid koolituse korraldajad ettevõtmisega aktiivselt kaasa. Osalemisest loobus vaid üks koolituse korraldaja, tema asemele valiti teine.

Koostöös Kooliameti juhtrühmaga valiti uurimusse alljärgnevad valdkonnad:

Tehnika ja transpordi valdkonnast

- masina- ja metallieriala põhikoolitus

- laboratooriumi põhikoolitus;
- elektrieriala põhikoolitus

Turismi-, toitlustuse ja majandusvaldkonnast

- cateringi põhikoolitus

Ühiskonnateaduse, kaubanduse ja halduse valdkonnast

- kaubanduse põhikoolitus

Uurimuses on kasutatud järgnevaid kirjalikke allikaid:

Riiklikud ja rahvusvahelised taustaandmed

- Kopenhaageni lepe
- Kutseõppe seadus
- Seaduse seletuskiri, valitsuse avaldus parlamendile, hariduskomisjoni seletus
- Kutseõppe põhikoolituse õppekavade ja eksamite põhialused
- KESU 2003-2008
- Keskliitude soovitusel

Piirkondlikud alusandmed

- ESF 3. programmi dokumentatsioon
- Koolituse korraldajate arenguplaanid, visioonid ja strateegiad ning eneseanalüüsid
- Piirkondlikud strateegiad
- Koolituse korraldajate õppekavad
- Tellimuste ja projektide andmed
- Õppeplaanid ja muud koolitööd puudutavad andmed

Õpilasi küsitleti interneti teel Webropol - programmi abil ajavahemikus 1.4 – 6.6.2006 (lisa 1). Õpilaste valimi moodustasid kõik valitud koolide ja valdkondade kolmanda õppeaasta õpilased. Küsitluse abil selgitati õpilaste kogemusi kooli ja tööelu koostöö toimimise kohta.

Ankeetküsitlust testiti koolituskeskuses Tavastia (Tampere, *tõlk*) 21.3.2005. Ankeedile vastas 12 cateringi eriala kolmanda õppeaasta õpilast. Testrühma tulemusi ei ole antud uurimuses arvestatud.

Küsitlusele vastas 247 õpilast, osalusprotsent oli 38,4. Vastajatest 75% olid 18-19-aastased, ülejäänud olid vanemad.

Tabel 1 Õpilaste arv ning küsitlusele vastanute hulk vald- ja piirkonniti

Valdkond Piirkond	Masina- ja metalli	Elektri- eriala	Labora- toorium	Catering	Kauban- dus	Muud	Kokku	Vasta- nuid	Vastanute %
KK1			9	22	124		155	55	35,5%
KK2	37		10				47	14	29,8%
MK(T1)	67	118	5	59	100		349	108	30,9%
MSK	14	36		23	20		93	68	73,1%
Muud							0	2	
Kokku	118	154	24	104	244		644	247	38,4%
Vastanuid	44	59	21	59	62	2	247		
Vastanute %	37,3%	38,3%	87,5%	56,7%	25,4%		38,4%		

Intervjuud

Koolituskeskuste/koolide juhtide, piirkondliku majanduselu esindajate, õpetajate ja praktika juhendajate temaatilised intervjuud viidi läbi üksikintervjuudena ajavahemikul 15.4 - 23.09.2005. Kutsekoolide juhte ja õpetajaid intervjueriti kevadel ning piirkondlikke majanduselu esindajaid ja praktika juhendajaid intervjueriti nii kevadel kui sügisel.

Intervjuud salvestati Minidisc diskettidele ning viidi läbi temaatiliste intervjuumallide järgi (lisa 2). Intervjuude arv on ära toodud tabelis 2.

Tabel 2 Intervjueritavate hulk piirkonniti, valdkonniti ja tegevusvaldkonniti

Piir- kond	Kooli- tus- kes- kuste/ koolide juhid	Piirkonna majan- duselu esindajad/ ettevõtete juhid	CATERINGI ERIALA		MASINA- JA METALLI- ERIALA		LABORA- TOORIUMI ERIALA		KAUBAN- DUSE ERIALA		ELEKTRI- ERIALA		KOKKU
			Õpeta- jad	Prak- tika ju- hen- da- jad	Õpeta- jad	Prak- tika ju- hen- da- jad	Õpeta- jad	Prak- tika ju- hen- da- jad	Õpeta- jad	Prak- tika ju- hen- da- jad	Õpeta- jad	Prak- tika ju- hen- da- jad	
KK 1	4	3	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	24
KK 2	1	1			1	1	1	2					7
MK(T1)	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	25
MSK	1	2	1	1	1	2			1	1	1		11
KOKKU	8	10	5	5	7	7	4	5	5	5	3	3	67

Küsitlus õpetajatele

Õpetajaid küsitleti interneti teel Webropol - programmi abil ajavahemikus 19.9 - 12.10.2005 (lisa 3). Õpetajate seas läbiviidud küsitluse valimi moodustasid koolituse korraldajate poolt valitud valdkondade õpetajad, sealhulgas üldainete õpetajad, õpinõustajad, eripedagoogid ja juhtkonda kuuluvad töötajad. Küsitluse eesmärk oli leida kinnitust intervjuudest ilmnenu väidetele. 67% ankeedile vastanutest olid kutseõpetajad.

4.2. Andmete analüüs

Kirjalikud allikad

Kirjalikud allikad on temaatiliste intervjuude ja küsitluste aluseks. Kirjalikest allikatest otsiti vastuseid ka uurimuses püstitatud küsimustele.

Õppekavade kättesaamine koolituse korraldajatelt laabus erinevalt. Mõnedel juhtudel leiti õppekava nõ otse riulist või printidit arvutist ning anti uurijate kasutusse. Teistel juhtudel ei leidunudki koolidel õppekavasid ning õpetajatel puudus teave, kust neid leida võiks. Osades koolides koostati just sel hetkel õppekava. Leidus koole, kus vastati, et kooli õppekava ei ole välja printimiseks piisavalt kompaktsel kujul. Sellest tulenevalt ei ole uurimuse alusandmetena kasutatud mitte ühegi kutseõppeasutuse õppekava.

Intervjuude analüüs

Minidisc diskettidele salvestatud intervjuud transkribeeriti ning analüüsiti alljärgnevate temaatiliste küsimuste abil:

1. Milliseid koostöövorme intervjueritavad kirjeldavad?
2. Milliseid ühiseid eesmärke koostööle leidub?
3. Kes osalevad koostöös ja milliseid erinevusi on võimalik osalemises/vastutuses leida?
4. Kuidas koostöö toimib?
 - millised tegurid koostööd arendavad?
 - millised tegurid koostööd takistavad?
 - milliseid probleeme koostöös esineb?
 - milliseid võimalusi koostöö pakub?
5. Mida tuleb muuta/arendada selleks, et koostöö paremini toimiks?
6. Kuidas praegune koostöö kutseõpet teenib?
7. Kuidas erinevad osapooled koostööd toetavad?

Küsitluste analüüs

Küsitlus õpilastele. Õpilaste küsitluse eesmärgiks ei olnud saada otseseid vastuseid uurimuses püstitatud küsimustele. Küsitluse peamine eesmärk oli välja selgitada õpilaste praktikast saadud kogemused. Arvutati välja keskmised näitajaid ja esinemissagedused. Vastused märgiti tabelitesse valdkondade ja piirkondade järgi. Eelkõige pöörati tähelepanu küsimustele, kus õpilaste arvamused olid ülekaalukalt kas positiivsed või negatiivsed või erinesid silmanähtavalt. Erinevate vastuste puhul uuriti, kas erinevused sõltuvad valdkonnast, erialast või piirkonnast.

Vastustest koguti kokku positiivsed ja negatiivsed ning arenduslikke ideid sisaldavad märkused. Õpilaste küsitluste sisu analüüsid jälgiti seda, kas õpilaste arvamused toetavad intervjuudest esile kerkinud arusaamu või on arvamused omavahel vastuolus.

Õpilaste küsitlusega otsiti vastuseid muuhulgas ka järgnevatele küsimustele:

- Kuidas õpilased (kõik kokku/valdkonniti/piirkonniti) kogevad praktikat, koostööd kooli ja töökoha vahel ja koolielu vastavust tööelule?
- Kuidas praktikat planeeritakse, teostatakse, hinnatakse ning praktikakohti valitakse?
- Kuidas õpilased tajuvad töökohtade valmisolekut praktikaks ja toimivust praktikakeskkonnana?
- Millised plaanid on õppijatel pärast kooli lõpetamist?

Õpilaste küsitlustest ilmnenu olulisemad tulemused ja valdkonnalised erinevused on ära toodud lisas 4.

Küsitlus õpetajatele. Õpetajatele suunatud küsitluse abil saadi kinnitust temaatilistele probleemidele, mis intervjuudest esile kerkisid. Kuigi õpetajate küsitluse eesmärk ei olnud koguda analüüsimiskõlblikke arvandmeid, arvutati siiski ka keskmised näitajaid ja esinemissagedused. Vastused pandi graafikutesse valdkondade ja kutsealade järgi. Tähelepanu pöörati eelkõige sellele, kas vastused toetavad intervjuudest esile kerkinud arusaamu või esineb vastuste vahel vastuolusid. Lisaks uuriti, kas vastustest ilmneb valdkonnast või piirkonnast sõltuvaid olulisi erinevusi. Avatud küsimustele antud vastustega täiendati intervjuudest saadud vastuseid.

4.3. Andmete usaldusvärsus

Uurimustulemuste usaldusvärsust püüti saavutada mitmekülgsede ja erinevate andmekogumisviiside ning tulemuste nii omavahel kui teiste uurimustega võrdlemise abil. Intervjuude ja küsitluste temaatika tugineb ühelt poolt koostöö ja praktilise õppe teoreetilistele lähtealustele, teisalt uurimuse ülesannetele.

Intervjueeritavate valim moodustus võrdselt nii koolide kui ka tööandjate ja majanduselu esindajatest. Uurimuses tuuakse välja kõikide osapoolte seisukohad. Intervjuudega

kogutud andmete kvaliteet ja hulk oli piisav, et kirjeldada valitud vald- ja piirkondades toimivaid koostööviise. Küsitlusega kogutud vastused lisasid intervjuudest saadud andmetele juurde eelkõige õpilaste kogemusi. Tulemustest ilmnes erinevusi nii vald- kui piirkonniti, kuid küsitlusega kogutud andmetest ei piisanud selleks, et selgitada erinevusi kvalitatiivselt ja süstemaatiliselt. Usaldusväärst lisas ka uurimuse avalikustamine vahetult peale uurimustulemuste selgumist.

Õpilaste küsitluse kvaliteeti kontrolliti eelnevalt kontrollgrupi peal. Interneti kaudu korraldatud küsitlusele vastas 38,4% õpilasi. Saadud protsent oli võrreldav teiste sarnaste uurimuste vastamisaktiivsusega.

Uurimuse läbiviinud uurijad toetusid isiklikele kogemustele kutseõppe vallas. Uurijad olid töötanud kutseõppe põhikoolituses, õppinud täiskasvanute kutseõppes, omandanud kutsekõrghariduse ning osalenud kutseõpetajate koolituse erinevatel ametikohtadel, sealhulgas õpetajatena. Isiklikel kogemustel võis olla teatav mõju uurimustulemuste kontrollimisele ja järelduste tegemisele.

Uurimustulemuste usaldusväärst nõrgendavad asjaolud:

- 2005. aasta suvel võeti vastu seadusemuudatus kutseõppe kutseoskuseksamite kohta, mis tõstis koostöö ja selle kohustuslikuks muutmise taas arutelude keskpunkti. Käesoleva uurimuse andmed koguti valdavalt enne seadusemuudatust, kuid avalikustati peale muudatuse jõustumist.
- Uurimuses osalenud ettevõtted ja muud tööandjad on kutsekoolide koostööpartnerid. Valik tehti selle alusel, et osalevatel ettevõtetel oleks kogemusi ja nägemusi koostööst ja selle toimivusest. Saadud tulemusi ei saa üldistada kõikidele töökohtadele.
- KK1 piirkonna masina-, metalli- ning elektrivaldkonna õpilased ei osalenud küsitlustele vastamisel. Antud asjaolu võis mõjutada küsitluste tulemusi. Ka õpetajate hulgas läbiviidud küsitlusele ei saadud kõiki vald- ja piirkondi puudutavaid vastuseid.

5 TULEMUSED

Uurimistulemused esitatakse eelnevalt püstitatud küsimuste järjekorras. Esmalt kirjeldatakse koostöövorme, mida erinevad osapooled pidasid kõige tähtsamateks. Antud tulemused tuginevad suurel määral intervjuudele. Seejärel kirjeldatakse koostöö toimivust nii ühiste eesmärkide planeerimise ja koostöös osalemise kui ka ametiõppimise seisukohast. Intervjuude ja küsitluste vastustes ilmnenu positiivsed kogemused ning arendamist vajavad olukorrad esitatakse eraldi peatükkidena. Kolmandaks kirjeldatakse koostöö mõju õpetaja tööle ja kooli õppetöö korraldamisele. Lisaks esitatakse valdkonnalist erinevused. Koolituspoliitiliste eesmärkide saavutamist hinnatakse alles järeltulete tegemisel. Tulemustest ilmsid õpetajatele ja koolidele suunatud ootused. Intervjuudes mainiti kõige rohkem kooli ja õpetaja vahelise koostöö osatähtsust.

5.1. Koostöövormid

Temaatiliste intervjuude käigus küsiti erinevatelt osapooltelt, kuidas koostööd kooli ja töökohtade vahel tehakse. Intervjuudes mainitud koostöövormid on esitatud tabelis 3. Koostöövorme on kõige õigem vaadelda piir- ja valdkondade ning sihtrühmade kaupa. Intervjuudes enim mainitud koostöövormiks oli **tööõppimine** ning vestluste põhiraskus oli praktika arendamisega seotud küsimustel. Praktika mõistet tõlgendati mitmel moel. Praktika mõiste alla liigitati väga erinevaid tegevusi: õppekavatöö, praktikakohtadega tutvumine, praktika juhendajate koolitamine, õpilaste juhendamine ja hindamine.

Tööandjate seisukohast lihtsustab praktika tööjõu leidmist, toob töökohtadesse uusi oskusi, vaheldust, majanduslikku kasu ja võimalusi mõjutada koolitust ning seeläbi ka kutseoskusi. Praktika juhendajate arvates toetab praktika väga hästi kutseoskuste omandamist.

Õpetajate küsitluste tulemustes selgus, et 67,7% vastanutest osales 2005/2006. õppeaasta praktikate planeerimisel, läbiviimisel ja hindamisel. 81,7% vastanutest oli nõus väitega, et „praktika on põhiline koostöövorm tööandjaga”. Eriarvamusel oli vaid 6,3% vastanutest.

Praktika oli õpetajate hinnangul oluline, kuna aitab hoida õpetajate kutseoskusi, loob võimalusi piirkondlikuks võrgustikutööks, pakub õpilastele motiveerivat õpikeskkonda, võimaldab lahendada tõelisi probleeme, loob võimalusi erineva arengutasemega õpilastel areneda omas tempos, aitab õpilastel nii suvehooajaks kui ajalist tööd leida ning aitab valitud eriala paremini mõista.

Tabel 3 Vastustes mainitud koostöövormid ja nende esinemissagedused

	Praktika juhendajad	Õpetajad	Koolituse korraldajad	Majanduselu esin-dajad
Koostöö õppetöö planeerimisel, elluviimisel ja rakendamisel				
Praktika töökohal	***	***	***	***
Praktilised kutseoskuseksamid	**	**	**	**
Külastused	**	***	**	**
Tööelust õpetaja kutseõppeasutusse	**	**	**	*
Nõukojad (-pidamised)	*	**	***	***
Ühised hanked seadmetele	*	**	**	**
Õppetöö planeerimine	*	**	**	**
Šeffettevõtte rühmale	*	**	**	**
Jaemüügi-kaubanduskoolitus	*	**	**	*
Tööandjate tellimustööd, allhanked	*	**	**	
Kutseoskuseksamid	*	**	**	
Õppetöö arendamisega seotud ESF projektid (kutseoskuseksamite pilootprojekt)		**		
Kutsevõistlused (Skills, Taitaja - võistlus jt)		**	**	**
Komisjon (moodustatud kutseoskuseksamiks)			*	*
Koostöö kutseõpetaja ja praktika juhendaja oskuste arendamiseks				
Õpetajate stažeerimine töökohtadel	*	***	***	***
Õpetajad osalevad töökohtade/ettevõtete koolitustel	*	**	*	*
Praktika juhendajate koolitus	**	**	***	**
Vabas vormis peetavad teemapäevad ja kohtumised ettevõtetes või koolides	*	**	**	*
Isiklikud kontaktid ja tutvused	**	**	***	**
ESF projektid (v.a. stažeerimine)		**	***	**
Koostöö valdkonna või piirkonna arendamiseks				
Koostöö maakonnaliitudega		**	***	***
Koostöö tegevusliitude/-ühendustega (eraettevõtjad, kaupmeeste liidud, tööandjate liidud)	*	**	***	***
Koolituse arendamiseks loodud koostöötoimkonnad, juhtrühmad jne	*	**	***	***
ESF projektid		*	**	**
TE-keskuste tegevusse kaasamine	*	*	**	**
Osalemine erinevate projektide juhtimises			***	***

* Esines kuni kahes intervjuus

** Esines rohkem kui kahes intervjuus

*** Esines kõigis või peaaegu kõigis intervjuudes (märkus: ei mainitud kuni kahes intervjuus)

Juhtide arvates parandab praktika õppimiskultuuri: aitab õpetajatel ajaga kaasas käia, võimaldab osaleda võrgustikutöös ning esitab väljakutseid tööde organiseerimisele ja koolituse hindamisele.

Tähtsusetl teise koostöövormina mainiti intervjuudes **õpetajate stažeerimist** töökohtadel. Õpetajate stažeerimine töökohtadel on oluline järgmistel põhjustel:

- Arendab õpetajate teadmisi ja oskusi;
- Annab võimaluse olla kursis kaasaegsete ametioskuste ja tööeluga;
- Laiendab ja tugevdab võrgustikutööd
 - ideede, andmete, praktikaviiside, eksamite ning metoodika arendamine
 - tööelu elavdamine

Esile kerkis mure stažeerimisperiodide rahastamise pärast tulevikus.

Majanduselu esindajad mainisid intervjuudes eelkõige selliseid koostöövorme, kus koolidel ja tööelu esindajatel on oma esindatus: kaubanduskojad, tehnoloogia ja tootmise koolituskomisjonid, maakonnaliidud (nt majandusstrateegia valdkond, tööelukeskuste töörühmad, kutsealade nõukojad, vald- ja tegevusvaldkonniti loodud maakondlikud töörühmad, firmade juhtkonnad, (SAK) AÜ-te piirkondlikud allüksused, kohtumised valdade majanduselu juhtidega).

Majanduselu esindajad võtsid meelsasti sõna piirkondade arendamise teemal. Mõni avaldas seisukohti ka õpetajate ja töökohtade vahelise koostöö ja kutseõppe põhikoolituses õppivate õpilaste probleemide kohta.

Praktika juhendajate arusaam koostööst tugines paljudel juhtudel vaid praktikast saadud kogemusele. Leidis ka selliseid juhendajaid, kes olid kuulunud eksamikomisjonidesse, teinud kooliga koostööd allhanketöödel, käinud koolis „vestlemas”, võõrustanud külalisi koolist jne. Mõned praktika juhendajad olid kuulunud kooli esindajatest ja tööandjatest moodustatud koostöötoimkondadesse.

Koolituse korraldajad tõid intervjuudes peamiste koostööviisidena välja praktika, eksamid ja õpetajate stažeerimise töökohal. Koolituse korraldajatega läbiviidud vestluste raskuskeskmeks oli kooli, piirkonna ja valdkondade arendamine. Juhid ei kirjeldanud õppetöoga seonduvaid koostöövorme niisama täpselt kui õpetajad. Samas tundsid nad õpetajatest paremini piirkonna tulevikuvõimalusi ning maakondade ja linnade arenguga seonduvaid koostöövorme. Mõnel koolituse korraldajal oli selge nägemus koolituse töökohapõhisest süstemaatilise hindamisest. Peaaegu kõik juhid tegid eksameid puudutavaid ettepanekuid. Mõned juhid kirjeldasid eksamikomisjonide rolli ning moodustamise reegleid.

Enamik koolituse korraldajaid mainis ESF projektide olulisust, samas, kui vaid mõned õpetajad viitasid ESF -le kui võimalikule praktikaperioodide rahastajale. ESF projektid mõjutavad muuhulgas ka kutseoskuste arendamist, koostööd tööeluga ja piirkondlikku arendust. Paar juhti vastas küsimustele peaaesjalikult juhupositsioonilt lähtudes ning kooliga seotud koostöövormide kirjeldamine jäi puudulikuks.

Õpetajad mainisid kõige rohkem erinevaid koostöövorme. Enamik mainitud koostöövorme on seotud õppetöö elluviimise, planeerimise ja hindamisega (tabel 3). Lisaks praktikale pidasid õpetajad oluliseks veel õpetajate stažeerimist töökohtadel. Õpetajad ei maininud peaaegu kordagi ennetustööga seotud koostöövorme ega rääkinud ESF projektidest ESF nimega. Üllatavalt vähe kommenteeriti eksameid ning ükski õpetaja ei maininud kutseoskuseksamiteks moodustatavaid komisjone. Kõikides koolides oli läbi viidud kutseoskuseksameid ja/või osalisi proovieksameid või mõlemaid (va MSK piirkond). Õpetajad, kes osalesid tööandjate liitude ja ettevõtete koolitamisest, tõid esile isiklikke suhteid tööandjatega.

Intervjuudest selgus, et koolituse arendamine ei põhine kõikides vald- ja piirkondades tööelust saadud süstemaatilisel tagasisidel. Osades piirkondades oli antud teemal palju arutletud ja tegevust *balance score* - süsteemi abil arendatud. Üheks võimaluseks on igaaastane ettevõtjate endi algatusel ettevõtetest kogutav tagasiside.

Koolituse korraldajate kodulehtedelt ja ESF projektide aruannetest leiti mitmeid hanked, mida ükski vastava piirkonna intervjuueritav ei maininud. Hanked olid seotud ettevõtluse ja erinevate valdkondade koostööprojektidega.

Intervjuude vastustest tuli välja ka **valdkonnalisi erinevusi**. Kõikides valdkondades märgiti koostöövormidena praktikat, õpetajate stažeerimist töökohtadel, külastusi ja erinevaid tellimustöid. Ka piirkonniti esines eritüübilisi koostöövorme.

Näiteks MKT1 piirkonna **tehnika valdkonna** esindajad mainisid kõige sagedamini šeflusklassi. Nii **elektri- kui metallieriala** õpetajad kirjeldasid šeflusklassi tegevust „tähtsa” ja „olulisena”. Šeflusklassi tegevusega seostusid juhtidel, majanduselu esindajatel ja praktika juhendajatel vaid positiivsed kogemused. Metall- ja elektrieerialal on šeflusklassi peamine eesmärk luua terviklikke õppemooduleid. Nimetatud erialade õpilaste praktikad toimuvad samuti šeflusettevõtetes. Tehnika erialadel mainiti sageli veel tellimustöid ja seadmete hankimisel tehtavat koostööd. **Masina- ja metallieriala** ning mõned **elektrieeriala** õpetajad tõstsid esile koostööd tööandjate liitudega (sh messid, sündmused, õpilaste aitamine tööellu siirdumisel ja kutsevõistlused). Märkimisväärne on, et vaid tehnika valdkonnas mainiti koostööd kutsevõistluste ja tööelu vahel.

Kaubanduse valdkonnas sai kõikidelt vastajatelt positiivse kaubandusalane koolitus. Arvestades jaekaubanduse vajadusi on kaubandusalane koolitus õppekavasse lisatud klienditeeninduse ja turunduse koolitusprogrammi osana. Õppekava on koostatud koostöös piirkondliku kaubandusvõrgu esindajatega. Kaubandusalases koolituses on praktika kuni 35. õppenädala pikkune. Kaubandusalane koolitus on vastajate hinnangul õpilasi motiveeriv ning väljalangenute protsent on võrreldes tavaklassiga oluliselt madalam. Kaubandusalases koolituses toimivad koostöövormid on tihedamad: sõlmitakse raamlepinguid ning praktiliselt ollakse pikemat aega. Ettevõtluse harjutamise vajadust mainiti vaid kaubanduse valdkonnaga seotud vastajate poolt. Kaubandusalase koolitusega seoses mainiti ka šeflustegevust.

Cateringi valdkonna esindajad mainisid oluliselt sagedamini koostööd erinevate ürituste/sündmuste ja tellimusteenuste korraldamisel, tootesitlustel ja seadmevalmistajate koolitustel.

Ühes piirkonnas toimusid toidukaubanduse valdkonna nn ringikujulised võrgustikuvormid ühise arendusfoorumina. Mainimist vääriksid veel vorsti- ja meetootmises toimivad retseptide arendusprojektid. Laboratooriumivaldkonnale iseloomulikuks tunnuseks on muuhulgas tööelust saadud kogemuste analüüsimine ja projektitööd.

5.2. Koostöö toimimine

5.2.1. Koostöö eesmärgid

Kutseõppe põhikoolituses ei ole koolituse korraldajad, majanduselu esindajad ja piirkondlikud juhid koostööle ühiseid eesmärke püstitanud. Igal tasemel on koostööle püstitatud omad eesmärgid. Kõikidel tasemetel peetakse oluliseks oskusliku tööjõu koolitamist piirkondliku majanduselu tarbeks ja tihedat koostööd töökohtade ja koolide vahel.

Piirkondliku majanduselu vaatenurk

Seda, kuhu me jõuda tahame, on lihtne määratleda, kuna kirjeldusi selle kohta leidub kõikides HM ja HA väljaannetes. Kõige raskem on tajuda hetkesituatsiooni, kus me hetkel oleme ja mida peaksime tegema (Majanduselu MK(T1)).

Piirkondliku majanduselu esindajad ei toonud oma intervjuudes esile ühiseid kirjalikke eesmärke koostöös kutseõppeasutustega. Igal tasemel on välja töötatud omad eesmärgid. Kutseoskuste arendamise vajadust mainitakse piirkondlikus majanduse tegevuskavas. Liitude tegevuskavades kannustatakse ettevõtteid ja teisi tööandjaid koostööle koolide ja koolituse korraldajatega. Erinevates valdkondades toimivad kutsenõukogud ja juht- või arendustöörühmad ühiste eesmärkide püstitamise foorumina. Eesmärkide püstitamine tugineb suure osas tegutsejate isiklikele kontaktidele.

Puuduvad ametlikud ja täpsed eesmärgid, need on rohkem nagu kõrgema taseme mõtted, seisukohad ja soovid (Majanduselu KK2).

Isegi, kui poliitikud on mingisuguseid eesmärke püstitanud, ei ole ettevõtlusmaailmas neist midagi kuulda olnud (Majanduselu MSK).

Meie ootused ja eesmärgid on sellised, et eriala oskavaid professionaale koolitatakse ka tulevikus. See eeldab loomulikult koostööd erinevate koolitustasemetel vahel (Majanduselu MK(T1)).

Majanduselu esindajad peavad koostöö olulisimaks eesmärgiks piirkonna tööjõuvajadusega arvestamist. Paljudel erialadel (sh metalli- ja cateringi erialal) ei ole piisavalt oskustööjõudu. Ettevõtted peavad kulutama oma ressursse selleks, et leida oskustöölisi. Teatud valdkondades palgatakse tööle nii kohalikke kui võõrtöölisi. Samaaegselt koolitatakse aga nn moe-valdkondades töölisi nii palju, et kõigile

lõpetajatele ei leidu tööd. Kuigi tiptasemel oskustöölisi ei ole piisavalt, saab vaid väike osa lõpetajatest võimaluse õpinguid jätkata. Nimetatud probleemidele on püütud lahendusi leida majanduselu ja koolide koostööprojektide kaudu. Majanduselu esindajad sõnastasid teise olulise koostöö eesmärgi - oskustöölise puuduse käes kannatavate piirkondade prestiiži tõstmine.

Räägitakse Helsingi härradest ja teistest, kes õppekavade üle otsustavad, ise teadmata, kui palju üks piirkonna koolitusasutus suudab olukorda mõjutada. Ilmselt on koolil väga vähe mõjutusvõimalusi. See on muidugi probleem, kui koostatakse selliseid paindumatuid õppekavasid. See ei ole võimalik eelkõige põhikoolituses (Majanduselu MSK).

Praktika arendamine on üks peamisi eesmärke. Praktika ei tohiks olla nii juhuslik, kui see hetkel on, vaid tuleks üles ehitada majanduselu ja koolide vahelisele pikaajalisele koostööle.

Koolituse korraldustaseme eesmärgid

Nii mõnestki asjast on räägitud ja esile tõstetud, aga praktika ja tõmbekeskuste küsimused on tõeliselt see, mida tahetakse tööjõuga kindlustada. Need on sellised peaküsimused, mis on kogu aeg nähtaval (Koolijuht).

Koolituskeskuste juhid peavad nagu majanduselu esindajadki koostöö peamiseks eesmärgiks oskustööjõu olemasolu kindlustamist. Eesmärkidena mainitakse veel kutseõppe ja tööelu vastavusse viimist ning õpetajate tööelu puudutavate teadmiste suurendamist.

See on väga oluline, et elatakse tööelu ja õpilaste vajadustest lähtuvalt. Samas lähtudes ka seisukohast, et milleks mul on töötajad ja õpikeskkond olemas (Koolijuht).

Koostöös toimuvaid arenguid nähakse kahe-suunalistena: tööelu arendab koolitust ja koolitus arendab tööelu. Koolituskeskuste/koolide juhid rõhutavad koostöö tähtsust tööelu ja individuaalse kutseõppe põhikoolituse vahel. Koostöö eesmärgiks on koolitada inimesi, kes tunnevad hästi oma eriala. Koolituskeskuste/koolide juhtide vastustest tulid välja alljärgnevad koostöö eesmärgid:

- praktika ja kutseoskuseksamite paindlik ja sujuv arendamine
- õpilaste tööleidmise võimaluste parandamine
- õpetajate põhioskuste ja tööks vajalike kutseoskuste taseme hoidmine
- piirkondliku majanduselu ja töökohtade arendamine
- erialade tutvustamine noortele
- oskustööjõu koolitamine ettevõtete vajadustest lähtuvalt
- praktika juhendajate koolitamine
- tõrjutuse ennetamine

Õpetajate seisukohad eesmärkide kohta

Praktika eesmärgid baseeruvad põhimõtteliselt õppekavadel, kui seda vaadelda aga nn rohujuuretasandilt, siis on koostööl tohtud eesmärgid, kuna see on just see, milleks me õpilasi koolitame. Me tahame neid koolitada just sellisteks tegevusteks, kus neid edaspidi ka vajatakse. See ongi minu meelest asja tuum. Koolis tuleb õppida seda, mille abil saab elus ja ametis edasi liikuda (Õpetaja, laboratooriumi valdkond).

Õpetajate intervjuudest selgus, et koolide ja piirkondlike tööelu esindajate vahelise koostöö kohta puuduvad kirjalikud eesmärgid. Kutseõppeasutuste õppekavades ja Kooliameti arengukavades sõnastatud praktika eesmäärke käsitletakse koostöö kesksete eesmärkidenä. Eesmärgiks on tööelupõhine ja kvaliteetne kutseõpe. Praktika ja praktika korraldamine on koolide ja tööelu olulisemaid koostöövorme. Praktikate läbiviimisel osalevad õpetajad rõhutavad oma intervjuudes isiklike kontaktide tähtsust. Õpetajad mainisid oma vastustes harva kutseoskuseksamitega seonduvaid eesmäärke.

Loomulikult on meile räägitud ja ka õppekavades on kirjas, et me kõigepealt tutvusime tööeluga, nii et õpilased näeksid tõelist tööelu ja meie, õpetajad, näeksime tõelist tööelu (Õpetaja, cateringi valdkond).

Kõige olulisemad on tööelust tulenevad eesmärgid, et need mõjutaksid õppijaid nii, et neist tuleksid head kolleegid (Õpetaja, masina- ja metallivaldkond).

Meie valdkonnas ei ole ühtegi kirjalikku dokumenti selle kohta, et milliseid eesmäärke on koostööle püstitatud, aga meie osakonnas on valdav selline ühine arvamus, et kõik üritavad õpetust läbi viia parimal võimalikul moel (Õpetaja, cateringi valdkond).

Hetkel on päevakorras eksamid, millesse peame nüüd oma jõudu rakendama ning tööeluga koostöös tegelema. Midagi konkreetset selles koolis veel ei tehta (Õpetaja, masina- ja metallivaldkond).

Õpetajate poolt esile tõstetud koostöö eesmäärke saab liigitada alljärgnevalt:

- kvaliteetsete praktikakohtade leidmine õpilastele
- töösõppimise idee levitamine
- õppekavade rakendamine nendes osades, mida kool ei suuda ellu viia
- teabe saamine selle kohta, mida tuleks õpetada ja mida peaksid õpilased kooli lõpetamisel oskama
- praktika juhendajate koolitamine
- õpetajate kutseoskuste taseme hoidmine
- lõpetajatele töökoha kindlustamine
- erialade populaarsuse suurendamine

Praktika juhendajate seisukohad eesmärkide kohta

Meie firma selge eesmärk on kasvatada praktikal käivatest inimestest meile häid töötajaid, selliseid, kes tunnevad meie maja reegleid, ja teisest küljest, keda meie hästi tunneme. Oluline on, et suurem osa värbamistest toimuks just nimelt seda eesmärki silmas pidades. Ja teiseks näen ma veel ühte sellise koostöö eesmärki - loodetavasti saame sellise koostöö abil mõjutada koolis toimuva õppetöö sisu nii, et see vastaks meie vajadustele (Juhendaja, elektri valdkond).

Praktika juhendajad kirjeldavad koostöö eesmärke eelkõige lähtudes oma töökoha, ettevõtte või isiklike koostööde seisukohast. Eesmärgid seonduvad peamiselt töösõppimise ja praktikaperioodide soovimisega. Praktika juhendajate intervjuudest selgub, et peaeesmärgiks on uute töötajate värbamine. Eesmärgidena mainitakse veel õpilaste abitööjõuna palkamist, noortega tutvumist ja kutseõppe arendamist tööelupõhisemaks. Mõned praktika juhendajad toovad kutseõppe ühe osana välja ka tööelu reeglite õppimise.

Ausalt öeldes ma ei tea, et oleks ametlikke eesmärke püstitatud (Juhendaja, masina- ja metallivaldkond).

Me ei ole selgeid eesmärke püstitanud, aga alati kasutame õpilast kasu(m)likult. Koostöö pole selgelt määratletud (Juhendaja, kaubanduse valdkond).

Töötaja kasutamine on peamine, millega tutvutakse. Seejärel tutvutakse töökaitsega, püütakse seda mõista ja aktsepteerida. See on üks põhilisi eesmärke, mis on kõigil ühine (Juhendaja, masina- ja metallivaldkond).

Erialadel, kus on puudus nii oskustöolistest kui erialale õppima tulijatest, rõhutatakse populariseerimise lisavajadust.

Loodetakse harjutada võimalikult palju õpilasi selle tööga ja äratada nende huvi selle töö vastu. Ja loomulikult valmidus, et oleks ettekujutus töökeskkonnast ja selle nõudmistest (Juhendaja, masina- ja metallivaldkond).

5.2.2 Koostöös osalemine

Intervjuudest ilmselgus koostöös osalemise ja vastutuse võtmise paranemise tendents. Sellisel juhul on võimalik, et kõik kolm osapoolt (töökoht, kool ja õpilane) saavad koostööst kasu. Vastutuse osakaal vajab siiski veel selgitamist. Osalemissooovid, osalemine ja vastutamine vahelduvad nii erinevatel töökohtadel, erialadel kui ka koolides.

Majanduselu esindajate osalemine

Majanduselu esindajatel on oma osa kutseõppe toetamisel. Osalemise eesmärk on populariseerida oma eriala.

Parimal juhul on koolituse korraldajad esindatud kaubanduskodade juhatustes (koolitusnõukogud), ettevõtjate ühingutes, maakonnaliitudes, linnade valitsustes, tööjõu – ja majanduselu esindusorganisatsioonides, tehnoloogia- ja teadusorganisatsioonides jne. Osalemine on vald- ja piirkonniti erinev.

Mõnedes valdkondades eeldati majanduselu esindajatelt aktiivsema ja tugevama rolli võtmist koolituskoostöö arendamisel. Majanduselu esindajad peavad majanduselu ja koolide vahelist koostööd poliitilisest koostööst viljakamaks. Rõhutati asjaolu, et

erinevate liitude juhtkonda kuuluvad isikud, esindavad oma poliitilisest taustast hoolimata ikkagi oma eriala ja töökohta.

Eriti oluline on maakonnaliitude ja erinevaid valdkondi esindavate organisatsioonide töö piirkondlike ja erialaste majandusstrateegiatega koostamisel. Majanduselu esindajad avaldasid arvamust erialade koolituskohtade tellimuse suuruse ja kvaliteedi, kutsekoolituse populariseerimise ja tööjõupuuduse kohta.

Koolituse korraldajate/koolide osalemine

Enamasti on juhtkonnad püstitanud eesmärgi, et kõik kutseõpetajad osalevad mingil tasemel koostöös ja praktika juhendamises. Mitmes intervjuus nägid majanduselu esindajad kooli juhtkonnal keskset rolli koostöö arendamisel. Kommentaarides oodati kooli juhtkonnalt rohkem ettevõtlikkust, mitte niivõrd ametnikukeskset lähenemist. Koostöö peab olema juhitud. Nagu enamik õpetajatest, kogesid ka majanduselu esindajad ja koolide juhid olulisena juhtkonnalt saadavat toetust ja tuge.

Kõik koolijuhid pidasid õpetajate stažeerimist oluliseks, aga paljud neist mainisid ka sellega seonduvaid probleeme: aktiivsed ja arenemisvõimelised naasevad tööellu, samas kui osasid õpetajaid on väga raske stažeerima saada. Osades koolides oli stažeerimine vabatahtlik, kuigi eesmärk oli, et kõik ikka osaleksid. Juhtkonna roll oli pakkuda tuge ja innustust.

Me peaksime tegema selged plaanid selle kohta, kuidas järgneva 3,5 aasta jooksul kõik õpetajad käiksid nendel perioodidel (Koolijuht).

Ükski juht ei eitanud koostöö tähtsust. Erinevaid vastuseid saadi selle kohta, kui palju oli antud probleemi arutletud pedagoogilisest vaatenurgast, õppimiskultuuri osana. Erinevusi esines näiteks ka selles, kui jõuliselt juhtkond sekkus ja juhtis praktika korraldamise protsessi.

Õpetajate osalemine

Praktika juhendajad olid tähendanud erinevusi koolide ja õpetajate pühendumisel praktika planeerimisele, juhendamisele ja juhendustöödele. Piirkondades, kus oli palju koole, valisid töökohad endale koostööpartnerid.

Koolis X soovitakse teha just sellist planeeritud koostööd, sealt saadakse varakult teavet praktikaperioodide kohta. Planeeritakse, millal õpilased tulevad ja kui palju neid tuleb (Praktika juhendaja, elektrivaldkond).

Koolidelt oodati tihedamat koostööd näiteks praktikaperioodide planeerimisel ning ühiste tavade väljakujundamisel.

Intervjuudest ilmnest, et mõned praktika juhendajad on kogenud, et õpetajatel ei ole koostööks aega. Osalt pandi see ressurside vähesuse süüks. Õpetajad on ka ise seda asjaolu kinnitanud. Praktika juhendajate kommentaare:

Mõned õpetajad on vastutustundlikud ning osalevad sagedamini aruteludes, isegi praktikaperioodide vahel...teised on rohkem huvitatud nendest õpilastest (Praktika juhendaja, masina- ja metallivaldkond).

Neil on nii kiire, et osadesse kohtadesse ei jõua nad mitte kordagi (Praktika juhendaja, kaubanduse valdkond).

Leidus ka koole, mille õpetajad osalesid süstemaatiliselt vaid lõppfaasi hindamisaruteludel. Sellist olukorda pidasid probleemseks nii praktika juhendajad kui töökohtade esindajad.

Liiga üksi on noor õpilane alguses nende eesmärkidega, õpetaja võiks käia vaatamas, et kas see töö on ikka see, mis oli kokku lepitud (Praktika juhendaja, kaubanduse valdkond).

Väikestes maakohtades on võrgustik enamasti juba välja kujunenud ning mõlemad osapooled tunnevad teineteist. Õpetajad saavad poes käies ka õpilasi tervitada ning praktika juhendajad on kergesti kättesaadavad. Sellistel puhkudel rohkem ametlikke külastusi ei vajatud.

Enamik **õpetajaid** oli käinud stažeerimas ning nende kogemused olid eranditult positiivsed. Intervjuueeritud õpetajad osalesid praktika juhendamisel ning nägid selle töö muutumist paremuse suunas. Äärmuslikud erinevused ilmnestis selles, kuidas erinevates organisatsioonides oli praktika planeerimise, organiseerimise ja juhtimise eest vastutamine jagatud. Osad õpetajad andsid olukorrale kooli juhtkonnast erineva hinnangu. Osadel juhtudel väitis juhtkond, et kõik või peaaegu kõik õpetajad osalevad praktika juhendamisel, samas, kui vastava osakonna õpetaja väitis, et vastutab ise täielikult praktika eest ja on organiseerinud paljude, kümnete õpilaste praktika.

Õpetajad arvasid, et nad tunnevad õpilasi praktika juhendajatest paremini. Erivajadustega õpilaste praktika juhendajaks sobib paremini rühma juhendaja kui praktika korraldaja. Teisalt peeti oluliseks, et teatud tasemel oleks korraldus tsentraliseeritud. Koordinaatorite ülesandeks on ühiste tegemiste ja süsteemi arendamine ning uute kontaktide loomine.

Aga see, et seal on nii palju neid erinevaid õpilasi ning ka meie tavarühmades on üsna problemaatilisi tüüpe...rühmajuhendajal on palju sellist teavet, mida alati ei või edasi rääkida, isegi mitte peakoordinaatorile... saab rohkem hoolt kanda sellise õpilase eest, kui tunned teda täielikult, oled koduga ühenduses (Õpetaja, cateringi valdkond).

Osades osakondades toimub praktika juhendamine vabatahtlikkuse printsiibil, teistes aga osalevad kõik praktika juhendamisel. Osalemisaktiivsuse erinevusi kirjeldavad alljärgnevad kolm näidet:

Kõik meie õpetajad, ka üldainete õpetajad, osalevad praktika juhendamises, ja me oleme selle üle uhked (Õpetaja, kaubanduse valdkond).

Meie kutseõpetajad peaksid tegema neid külastusi...kuna see on olnud siiani vabatahtlik, siis on töökohtade külastusi väga halvasti vastu võetud (Õpetaja, kaubanduse valdkond).

Sellel talvel on lisaks minule veel 5-6 õpetajat praktikat juhendanud, see on ehk 25% õpetajatest... need õpetajad on väga pühendunud... see on kinni suhtumises, kõik ei ole ehk valmis minema koolist välja (Õpetaja, kaubanduse valdkond).

Intervjuude vastustes põhjendati oma mitteosalemist erinevalt: suhtumine, kartus, argus, traditsioonilised tegevusviisid, õppimiskultuuri vananemine, ressursid, tegevuse organiseerimatus ja pensioniea lähenemine (tabel 4).

Seda võrgustikku on loodud täiesti tühjale kohale 1998. aastast alates ... olen üsna arg inimene, selline, kellel on rambipalavik või kuidas seda nüüd nimetatakse, nii on üsna raske tühjalt kohalt alustada ... palju lihtsam on tuttavatele helistada (Õpetaja, masina- ja metallivaldkond).

Kõikide osalemist peeti siiski tähtsaks ning sarnased hoiakud tulid välja ka õpetajate küsitluste vastustest. Küsitlustele antud vastustes põhjendavad õpetajad oma mitteosalemist ennekõike ajapuuduse, koolis õpetatava tähtsuse ning ressursi- ja organiseerimisprobleemidega (tabel 6).

Kui õpetajad ise ei ole aktiivsed juhtrühmade, nõukogude või vastavate toimkondade liikmed, siis ei teata nende tegevusest peaaegu midagi. Nende tegevusi ei kirjeldata üldse või kirjeldatakse väga ebamääraselt, rühmade olemasolust ollakse enamasti siiski teadlikud. Kui õpetaja töötab osakonnajuhatajana või vastutab koolituse eest, siis on tema teadmised nõukogust ja selle tähtsusest paremad. Osa tehnika- ja kaubanduse eriala õpetajaid osaleb tehnoloogiatootuse ja elektrifirmade liidu või jaekaubanduse liitude tegevuses ning töötajate tootekoolitustel (cateringi valdkond).

Õpilaste osalemine

Nii praktika juhendajad, õpetajad kui ka koolituse korraldajad tõdevad, et õpilased pühenduvad praktikale enamasti hästi ning võtavad tegevustest aktiivsemalt osa kui kooliõpingutest.

Mõned intervjuueeritavad tõstsid esile praktika kui motiveerimise vahendi ja erivajadustega õpilaste koolitamise vormi. Paljud erivajadustega õpilased tulevad praktikal väga hästi toime, kuigi õpingud koolis ei suju nii hästi. Praktikat vaadeldi eelnevalt õpingute katkestamise ennetusvahendina – näiteks praktika osa on kaubandusalases koolituses suurem ning koolitus lähtub tööelu vajadustest.

Kui me katsetasime jaemüügi pilootprojekti, siis tuli välja selge tunnus, et õpilaste lõpetamise protsent on 92-94. Ja õpilased lõpetavad kiiremini, ei lähe ilmtingimata vaja kolme aastat. Oskajad teha suvel oma töösõppimise ülesandeid (Õpetaja, kaubanduse valdkond).

Indiviidide vahelised erinevused võivad olla väga suured.

Tööandjad ootavad häid praktikante ja see on täiesti mõistetav, et nad ei jaksa võidelda sellistega, kes ei tule tööle, siis kui peaks, või lähevad keset päeva töölt ära või ei soostu tegema teatud töid (Koolijuht).

Teatud juhtudel on õpilased teinud ära suure töö, selleks et lõpetada, kuid pärast lõpetamist ei viitsi nad tööd otsida ega edasi õppida. Pühendumisega seotud probleemist saab sel juhul ühiskondlik probleem ning ka koostööga ei ole võimalik olukorda lahendada.

Õpilasküsitlusest selgus, et õpilased peavad praktikat kutse omandamisel väga oluliseks (lisa 4).

Tabel 4 Intervjuude vastustest ilmnenuv koostöös osalemist takistavad ja edendavad tegurid koolis

Kooli osalemist takistavad tegurid
<ul style="list-style-type: none"> - Aja planeerimisega seotud probleemid, tunniplaani järjestamistehnika ** - Soov töötada meelsamini traditsioonilise õpetajana koolis ** - Kartus välja näidata oma oskamatus ** - Arg loomus, aeglane kohanemine * - Sotsiaalsete või koostöö oskuste puudumine ** - Töö planeerimisoskus ** - Tööde organiseerimine; koostöö on keskendunud konkreetse(te)le õpetaja(te)le ** - Kõiki ei soovita koostöös osalema - juhtkond või projektijuhid arvavad, et kõik ei ole võimalised (kahjustavad kooli mainet jne) * - Kooli keskkonnast lahkumist peetakse emotsionaalselt raskeks ** - Ressursiprobleemid ja õpetajate palgasüsteem ei soosi osalemist ** - Koolide traditsioonilised õppetööd organiseerivad otsused ** - Õpetajate vastutus, huvi ja praktilised tegevusviisid koostöös vahelduvad palju – koostöös osalemist nähakse takistusena ** - Pensioniiga on lähedal *
Koostööd edendavad tegurid koolis
<ul style="list-style-type: none"> - Õpetaja on õpilasekeskne ja mõistab oma vastutust õpilase kutseõpingutes, sh juhendamisel ** - Toimub koostöö õpetajate vahel ** - Õpetajate omavahelised suhted on head ** - Hea planeerimine ja pikaajaline koostöö kohalike tööandjate ja kutseõppeasutustega ** - Praktikaperioodidel on õpetajatel side töökohaga vähemalt alguses ning lõpus, hindamise ajal ** - Kool korraldab perioodilisi kohtumisi ja koolitusi praktika juhendajatele ja teistele töökoha esindajatele * - Õppeasutus n-ö reklaamib praktikante ja haarab tööandjaid koostööga siduvatesse tegevustesse * - Kooli juhtkond on toetav ja innustav *

* = esines harvem kui viies intervjuus

** = esines enam kui viies intervjuus

Töökohtade osalemine

Töökohtade vastutuse ja osalemisega seotud erinevused sõltuvad enamasti töökohtade (ettevõtete) suurusest, mitte vald- või piirkonnast. Suurtes ettevõtetes vastutab koostöö eest koolidega konkreetne, praktika juhendaja koolituse läbinud töötaja. Praktika juhendajaid koolitatakse üsna palju, näiteks ühes suures cateringiga tegelevas firmas on 80% personalist läbinud praktika juhendaja koolituse.

Suured, eelkõige metalli valdkonna ettevõtted, osalevad oma eriala populariseerimisel ja õpilaste rakendamisel tööle juba põhikoolist alates. Tööandjate tahe teha koostööd on osaliselt seletatav sooviga taastoota tööjõudu. Mõned ettevõtted mõnavad, et on sõlminud lepinguid selleks, et ennetada raskemaid majanduslikke aegu. Tööandjad pühenduvad praktikantide juhendamisele, kui neil on pakkuda vastavat tööd.

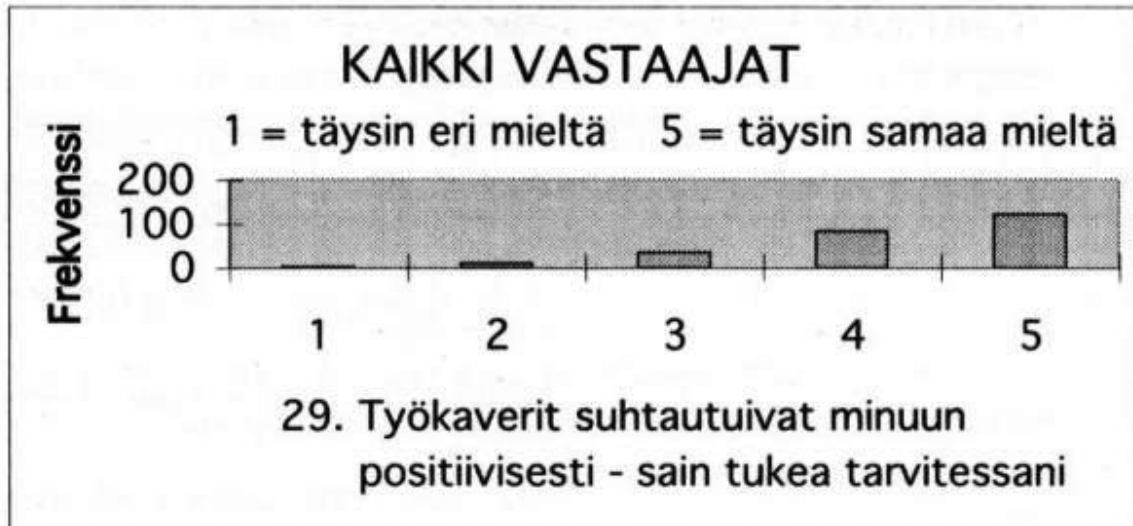
Väiksemad ettevõtted tõid esile heade praktikantide leidmisel eettulevaid raskusi ning suuri ettevõtteid näevad nad oma ebameeldivate konkurentidena. Ka väikestes ettevõtetes leidis aktiivseid praktika juhendajaid, kes võtsid vastutuse õpilase juhendamise eest ja koostasid neile praktikaperioodideks mitmekülgseid programme. Siiski tõid õpetajad, majanduselu esindajad ja koolituse korraldajad väiksemate ettevõtte osalemisest ja pühendumisest rääkides esile mitmeid probleeme: praktika peamine eesmärk on saada majanduslikku tulu ning praktika jooksul tehakse töid, mis ei kuulu eesmärkide hulka. Juhendamine võib olla juhuslikum, kuna praktika juhendajad pole koolitatud ning neid on raske koolitusele saata. Teatud koolides vastutasid õpetajad ise praktika juhendajate koolituse eest.

Praktika juhendajad ega teised küsitletud ei maininud praktika juhendajate omavahelise koostöö olemasolu. Vaid üks praktika juhendaja soovis teha tihedamat koostööd teiste praktika juhendajatega. Selgusetuks jäi, kas praktika juhendajad ettevõtetes tõepoolest ei suhtle omavahel, või on see nii iseenesestmõistetav, et seda ei peetud mainimise vääriliseks.

Osa praktika juhendajaid olid teadlikud ettevõtte ja kooli vahelisest koostööst ning koostöö eesmärkidest, teised aga huvitusid kitsalt vaid praktikandiga seonduvatest küsimustest. Eesmärkide püstitamise, koostöö arendamise ja kontaktide hoidmise ülesanne omistati ebamäärasele „kõrgemale” tasemele ning teatud küsimustele ei soovitud vastata. Praktika juhendajad on aru saanud, et juhtkond peab praktika protsessis osalemist oluliseks. Kuid juhtkond ei pruugi teada, missugustel põhjustel protsessis osaletakse. Mõni praktika juhendaja mainis, et nende ettevõtetes on tavaks osaleda erialanõukogude tegevuses. Samas ei teatud alati seda, millega seal tegeletakse. Mõned õpetajad soovisid näha selget tööjaotust töökoha juhtkonna ja õpetajate vahel.

Õpilased olid rahul tööandjate osalemisega koostöös (lisa 4).

Joonis 2 Küsitlusele vastanud õpilaste hinnang tööandjate osalemisele



KÕIK VASTAJAD

Sagedus / 1 = ei ole üldse nõus / 5 = täiesti nõus

29. Töökaaslaste suhtumine minusse oli positiivne – sain vajadusel toetust

65,6% õpetajatest vastas küsitlusele, et on nõus või peaaegu nõus sellega, et tööandjad peaksid koostöös olema algatusvõimelisemad. Antud väitega ei olnud nõus 5% vastanutest. Praktika juhendajate ootused olid aga vastupidised. 54,6% õpetajates arvas, et riik peaks maksma väikestele ettevõtjatele praktika juhendamise eest, kuid 27,3% ei olnud sellega nõus.

Tabel 5 Intervjuudes mainitud koostöös osalemist takistavad ja edendavad tegurid töökohtadel

Töökohtade koostöös osalemist takistavad tegurid	
-	Koostöö ja praktika eesmärgid ei ole kõikidel tasemetel ja kõigile osalejatele selged**
-	Peale praktika juhendajate osalevad teised juhuslikult või vastumeelselt *
-	Koolid ei reklaami praktikantide piisavalt hästi *
-	Suured ettevõtted värbavad tööle n-õ parimad praktikandid *
-	Majanduslik olukord**
-	Kiire elutempo ja väike personal **
-	Sobivate praktika juhendajate puudumine **
-	Praktika eesmärkidele vastava töökoha puudumine**
-	Koolide tegevus on halvasti planeeritud, lühiajaline ja ebamäärane – koostööpartner valitakse **
-	Koolid ei tee omavahel koostööd, praktikaperioodide ajad ja tegevused vahelduvad dokumentatsioonides **
-	Juhtkonna ja praktika juhendajate tööjaotus ei ole alati selgelt määratletud *
Koostööd edendavad tegurid töökohtadel	
-	Juhtkond on väga pühendunud ja koostöö eesmärgid on arusaadavad **
-	Töökohtadel on tööjõupuudus **

- Konkreetse eriala töötajaid ei ole antud piirkonnas piisavalt**
- Eriala maine vajab parandamist **
- Koolipoolne aktiivne kontaktide loomine, teavitamine näiteks internetis; ettevõtete poolne aktiivsus praktikantide otsimisel; allhanketööde organiseerimine ja šeflusklassid *
- Praktikantide tulek ja muud koostööd puudutavad küsimused lepitaks eelnevalt asjaosalistega kokku *
- Koostöös ja praktikantide juhendamises osalemist peetakse oluliseks kogu töökeskkonnas **
- Suurtes ettevõtetes on usaldusisikute ja personaliga tehtud lepingud majandusliku languse ajaks *
- Õpetajad teavad praktika mõju õppeprotsessile, nad on õpilastest huvitatud ning arvestavad õpilastega praktika juhendamisel **
- Ettevõtete juhid toetavad praktika juhendajate osalemist koolitustel **
- Praktika juhendajate koolitustel võib osaleda tööajast ning väikestes ettevõtetes osaliselt ka oma töökohal **
- Koolitus lähtub praktika juhendajate vajadustest **
- Erivajadustega õpilaste kohta antakse enne praktikat piisavalt teavet *
- Pikaajaline koostöö, tuttavad kontaktisikud, usaldus **

** = esines vähemalt viies intervjuus

* = esines vähem kui 5 intervjuus

Tabel 6 Kokkuvõtte õpetajatele esitatud väidete „teen meeeldi koostööd, kuna...” ja „ei osale meelsasti koostöös, kuna...” vastustest. Sulgudes olev arv näitab, mitu korda mainiti.

KOOSTÖÖS OSALEMIST TAKISTAB (kokku mainiti 36 korda)	KOOSTÖÖS OSALEMIST EDENDAB (kokku mainiti 91 korda)
Üritan keskenduda kontaktõppele (2)	Võimalus võrrelda oma teadmisi praeguse tööeluga (10)
Puuduvad kogemused (2)	Eriti oluline eesseisvate eksamite aspektist (2)
See on nagu kerjamine (1)	Võimaldab kõige paremini jälgida õpilaste kutsealast arenemist ning teeninduse ja turunduse oskusi (2)
Vahel on raske aega leida, kuid väga oluline on, et kõik osalevad (6)	Õpilaste motivatsiooni tõstmine (7)
Olen vältinud uuendusi, kuna olen ühe jalaga juba pensionil (1)	Positiivne vastuvõtt töökohal kannustab õpilasi (1)
Koolis õpetamine esitab juba piisavalt väljakutseid (1)	Hea koostöö ja praktika juhendamine annab hea põhja kutseõpetuse läbiviimiseks (8)
Koormus on suur, tööpäeva pikkus on 15 tundi (1)	Siis saab asjast aru, töötegemisse tuleb sisse eriline elevus, mis motiveeriv (1)
On jäänud segaseks, mil moel tööeluga tutvumine parandab üldainete õpetaja kutseidentiteeti (1)	Olen ettevõtlusega seotud ainete õpetaja (1)
On raske leida ühist aega, kui õpetajal on tunniplaanis palju tunde (11)	See kuulub minu töökohustuste hulka (3)
Väga piiratud, õpetamine on siiski nr.1 (1)	Isiklikud töökogemused annavad hea ettevalmistuse (1)

<p>Õpetan ka kutsekõrgkoolis, seega pole mul aega (1) Vahel tunnen, et käiakse liialt peale, töökohal on niigi kiire (1)</p> <p>Õpetajate palgasüsteem on naeruväärselt vanaaegne ja paindumatu, koostöö on koolidele säästmisvahend, kuna õpetajate AÜ on täiesti taandarenenud (2)</p> <p>Segab ja hakib õppetööd (1)</p> <p>Rohkem bürokraatiat kui praktilist tegevust (1)</p> <p>Õpetajate rahastamine ei ole selge, tööd tuleb teha heategevusena (5)</p> <p>Maja „sisekliima”(1)</p> <p>Praegune süsteem: õppetöö perioodid ja jaotus kursusteks teeb korralduse jäigaks (1)</p>	<p>Tihti teeb heameelt, kui erivajadustega õpilased saavad praktiliselt olles kiita (2)</p> <p>Praktika annab õpetusele lisaväärtuse (2)</p> <p>Vaheldus virgutab ja tööelulised ülesanded motiveerivad õpilast (3)</p> <p>Võrgustik tööellu laieneb (3)</p> <p>See annab ülevaate, kuidas eriala areneb (4)</p> <p>Koostöö on vajalik erialaste oskuste hoidmiseks (6)</p> <p>Meie ülesanne on koolitada tööelu vajadustest lähtuvalt (5)</p> <p>Õpetab tööviise ja protseduure (5)</p>
--	--

5.2.3 Koostöö toimimine/ parimad võimalused

Esimese praktikandi võtsime prooviks. Mõtlesime, et kui ta tuleb palgata harjutama, siis see ei pruugi motiveerida. Aga esimese praktikandiga läks teisiti. Jenna oli positiivne üllatus, ta oli tööle pühendunud, tegi kõike hästi ja õppis väga kiiresti. Ta jäi meile suveks tööle, sellele järgnes tähtsajaline leping asendajana ning nüüd on ta meil põhikohaga palgaarvestajana töö. Jennast innustununa anti avaldus ka teise jaoks, võiks võtta rohkemgi, kuna meil on palju sellist tööd, mida võiks näidata ja õpetada. Näiteks palgaarvestajaks ei õpetata üheski koolis, see eeldab töökogemust (Praktika juhendaja, kaubanduse valdkond).

Eelpool toodud arvamus kirjeldab töökohtade positiivseid kogemusi ning ilmestab seda, kuidas praktika aitab õpingute lõppedes töökohta leida.

Majanduselu esindajate arvates on koostöö viimastel aastatel paranenud. Kutsenõukogu või vastava eriala toimkonda nähakse hea koostööfoorumina. Nii töövõtjate kui ka tööandjate liitude ja organisatsioonide osalemist peavad majanduselu esindajad koostööd edendavaks teguriks. Parimatel juhtudel on kool ja ettevõtted suutnud koostöö abil mõjutama piirkonna koolituspoliitika üle otsustajaid. Piirkonna arendamise aspektist nähakse kooli väga olulise koostööpartnerina. Koostööst saavad kasu nii kohalik majanduselu, koolid kui ka ametid õppivad noored. Majanduselu esindajate arvates on praegune koostöö juhuslik ja vahelduv - toimimine sõltub kooli tegevuspoliitikast ja üksikute õpetajate aktiivsusest. Arengut edendava tegurina nähakse ka majanduselu esindatust EL - s ja teistes projektides. Majanduselu esindajad hindavad EL projekte heade koostöö algatajatena. Usutakse, et praktika õnnestub, kui sõlmitakse selged kooli ja töökoha vahelised lepingud.

Rääkides piirkondlikust majandusstrateegiast, kus tegevusi vaadeldakse tegevusvaldkondade kaupa, nendeks oleksid puutööala, metalli- ja teenindusala ning kõik toimiks ühtse piirkonnana...Kõik meie vallajuhid olid seda meelt, et loomulikult peab sellist tööd tegema. Usun, et ka koolid näevad selles võimalust arendada oma tegevust. Usun, et selline soov on kõikidel tegutsejatel. Nüüd peab ainult vaatama, kes mida teeb ja kuhu suundutakse (Majanduselu, MSK).

Kui koolis on selline õpetaja, kes on tutvunud ettevõttega, näinud ettevõtte vajadusi, et näiteks millised programmid on firma tööpinkides ja millist laadi ja millise rõhuasetusega koolitust ettevõtte vajavad. Kui on tehtud põhjalik analüüs ametist, siis tulevad ettevõtte meelsasti erinevate projektidega kaasa (Majanduselu, KK2).

Koolituse korraldajate hinnang oli tehtavale koostööle eranditult positiivne. Koostöös on toimunud viimaste aastate jooksul suur edasiminekuks. Koolituse korraldajate arvates on eduka koostöö eelduseks kaasaegne õppekava ja õpetajate oskused. Lõppude lõpuks saavad koostöö õnnestumisel või ebaõnnestumisel määravaks inimeste vahelised suhted. Koolitusülesannete õnnestumiseks peavad kontaktid piirkonna majanduseluga olema tihedad ja mitmetasemelised ning kõigi osapoolte omavastutus peab olema kirjalikes lepingutes fikseeritud.

Selgesti on märgata erinevusi, on selliseid erialasid, kust kõik õpetajad on käinud ettevõtetes stažeerimas, ja on erialasid, kus on vaid pooled käinud. Seal on täiesti erinev suhtumine koostöösse (Koolijuht, KK1).

Osa koolituse korraldajaid mainis, et eksamite sisseviimine viimasel kümnendil on loonud juurde koostöökontakte, mida on õppekavapõhistes õpingutes ära kasutatud. Koolituse korraldajad ja majanduselu esindajad peavad otsust lisada praktika õppekavadesse õnnestunuks. Praktikat nähakse nii õppemetoodilise vahendi kui keskkonna ja kogu töökohapõhise kutseõppe edendajana. Praktika annab õpetajatele võimaluse vestelda antud erialal töötavate inimestega ning selle kaudu arendada oma eriala õpetamist töökohapõhisemaks. Õpilaste meelest on hea, et praktika on olemas.

Koostöö annab parimaid tulemusi, kui õpilased on motiveeritud ning ettevõtte vajadused ja kooli paindlikkus ühtivad. Praktika ajal täidab õpilane ühe töötaja ametikoha.

Meil on selliseid ettevõtteid, mille konkurentsivõime seondub mingi kindla tehnoloogiaga, nad on arendanud selle teatud töötapi tippu, nad on väga tõhusad, nii koostöös kooli kui töökoha vahel. Kui leidub selline õpilane, kelle puhul klapib kõik: inimestevaheline keemia, oskused, motivatsioon, ettevõtte tahe ja eksam ja õpilane. Siis tema praktikaperiood kavandatakse sellesse ettevõttesse. Teisalt kui nähakse, milline on see eriline tehnika, siis üritame võimaldada seda, et selle õpilase kutseõppevalik seostuks selle ettevõtte vajadustega (Majanduselu esindaja MK(T1)).

Alguses kardeti, et kui praktikant tuleb töökohale, siis ta võtab neilt töö. Aga suurtes firmades on mingi selline tiim, mis seal midagi valmistab, ja kui õpilane läheb selle tiimi liikmeks, siis saab õpilasest selle tiimi liige, kes annab oma panuse (Õpetaja, masina- ja metallivaldkond).

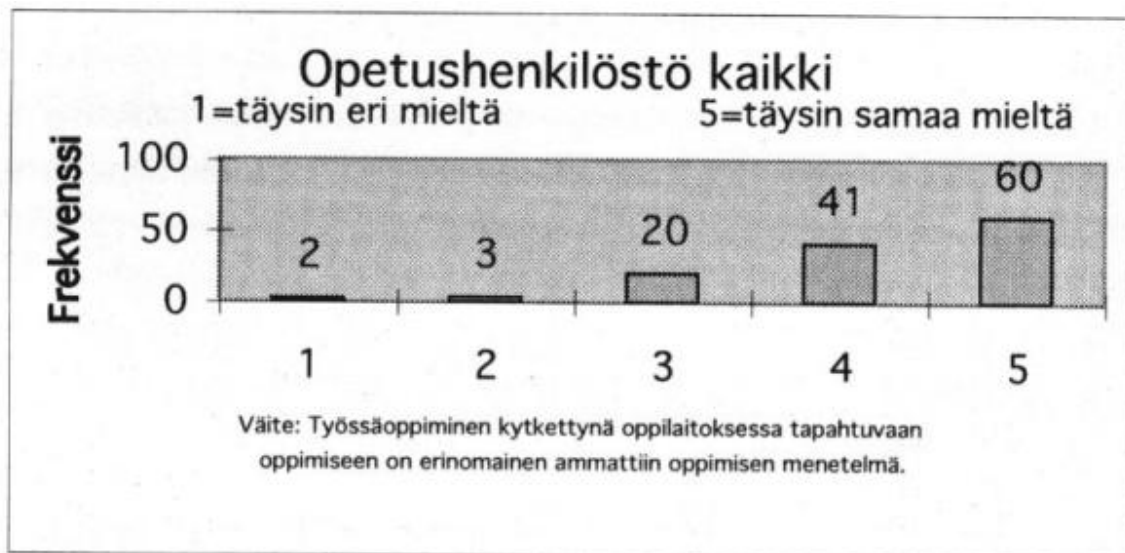
Koolituse korraldajate arvates on aktiivsetel tööelu esindajatel ja ettevõtetel olnud võimalik arendusprojektide kaudu koolitust mõjutada. Euroopa Liidu hangetes rõhutatakse ennetustöö arendamise, praktika juhendajate koolitamise ja õpetajate stažeerimise olulisust. Nii koolituse korraldajad kui majanduselu esindajad näevad

koostöö toimimise lahendusena seda, kui samas piirkonnas olevad koolid teevad omavahel koostööd (piirkondlik ennetustöö, lepingute ja hindamislehtede ühtlustamine).

Koolituse korraldajad annavad positiivse hinnangu sellele, et ka tööelu poolel on suhtumine viimasel ajal muutunud - tööandjad suhtuvad praktikasse ja õpetajate stažeerimisse positiivsemalt. Ideaalis nähakse, et tööelu arendab koolitust ja vastupidi. Toimiva koostöövõrgustiku eelistena nähakse praktika õnnestumist ning õpilastele töö kindlustamist. Hea näitena tuuakse välja tehnika valdkonna šeflusklassid. Osa intervjuueeritud koolituse korraldajaid tõstis esile ka kutseala võistlusi kui ühe võimaluse koostööd edendada.

Õpetajad peavad praktikakõige olulisemaks koostöövormiks. Enamik õpetajatest peab praktikakõige suurepäraseks kutse omandamise viisiks (joonis 3).

Joonis 3 Küsitlusele vastanud õpetajate hinnang praktikale kui kutse omandamise viisile



Kõik õpetajad

Sagedus / 1 = ei ole üldse nõus / 5 = täiesti nõus

Väide: Koolis õpitut täiendav praktika on suurepärase kutse omandamise viis.

Mitmete intervjuueeritud õpetajate arvates on praktika juures parim see, et õpilased ja ka õpetajad näevad ja kogevad tõelist tööelu ning töökohad saavad tutvuda potentsiaalsete töötajatega. Õpetajate arvates motiveerib praktika õpilasi. Õpetajate kommentaaridest järeldub, et praktika toimib, kui tagatakse praktikakoha kvaliteet ja turvalisus. Sel juhul on võimalik saavutada nii tööelu kui eesmärkidele vastav individipõhisus. Praktika õnnestumine eeldab, et õpetaja osaleb koos juhendajaga praktikaprotsessis. Õpetajate arvates näitab koostöö toimivust kõige paremini see, kas õpilane saab õpingute lõppemisel töökoha või mitte. Õpetajad ütlevad, et praktika aitab õpilasel tööd leida, kuna paljud tööandjad soovivad palgata praktilal käinud õpilasi. Õpetajate arvates kirjeldab

koostöö toimivust seegi, kas praktikakohti leidub ka erivajadustega õpilastele ja immigratidele. Selles küsimuses on tööandjate suhtumises veel palju arenguruumi.

Hoolimata kiirusest ja pingetest, mis tänapäeval töökohtadel esineb, võetakse õpilasi hea meelega vastu ja panustatakse nende õppimisse. Muidugi esineb erandeid, kuid need kohad langevad üldjuhul esireast juba alguses (Õpetaja, cateringi valdkond).

Praktika puhul on minu meelest parim, kui see on isiklik ning näidatakse käest kinni hoides, kuidas tööd tehakse...Mõned õpilased kannatavad koolis seetõttu, et on suuremas rühmas (Õpetaja, laboratooriumi valdkond).

Me teeme seda koos ja pürime alati selle poole...Ma õpetan seda koos NC-programmiga, kuna koolis jääb sellest tihti väheseks ning tagasihoidlikumad noormehed jäävad teiste varju aga meie eesmärk on, et kõik pääseksid proovima, et saada hirmudest lahti ning õppida tundma programmeerimise keelt (Praktika juhendaja, masina- ja metallivaldkond).

Ma ei muudaks midagi. Praktika puhul on innustav see, et saab õppida midagi uut ning rohkem kui koolis. Osalesin aktiivselt planeerimises (Õpilane, cateringi valdkond).

Ka mõned õpetajad kinnitavad, et koostöö toimib, kuna neil on head isiklikud suhted ettevõtete ja teiste piirkonna tööandjatega. Positiivsed kogemused edendavad koostööd ka tulevikus. Õpetajate arvates oleneb koostöö toimimine ka koolitatud praktika juhendajate atraktiivsusest. Õpetajad mainivad väga vähe Euroopa Liidu hankeid ning nende tähtsust. Parimad kogemused on õpetajatel seotud stažeerimisega, mis aitab neil põhi- ja tööeluoskusi tasemel hoida. Õpetajatel on häid kogemusi ka seoses erinevate piirkondlike ja erialaste kohtumiste ja üritustega, kuna need edendavad koostööd ja muudavad koolituse töökohapõhisemaks.

Praktika juhendajate kommentaaridest järeldub, et praktika toimib hea värbamiskanalina ja pakub töökohtadele võimaluse noortega tutvuda.

Eriti tähtis asjaolu õpilaste seisukohast on see, et õpilane saab võimaluse näidata oma annet. See on ju väga raske ülesanne eristuda 50 kandideerija hulgast. Selline harjutamine annab väljapaistvad võimalused (Praktika juhendaja, kaubanduse valdkond).

Üldiselt saadakse ääretult hea praktikant lühikeseks ajaks leevendama meie tööjõupuudust. Aga nähakse ka seda, missugune see noorsugu on, mis sealt tulemas on, milline see on. Seda küll kasutatakse, kuigi tihti saame aru, et meie oleme see kasutatav osapool (Praktika juhendaja, kaubanduse valdkond).

Küsitlusele vastanud õpilaste seisukohtadest järeldub, et õpilaste kogemused praktikast on piirkondadest ja erialadest sõltumata üsnagi positiivsed (lisa 4). See on sarnane teiste vastavate uuringute tulemustega (vrd nt Virtanen, Tynjälä & Valkonen 2005). Õpilased on eriti rahul töökohtade pühendumise, praktika juhendajate ja töökeskkonna positiivse suhtumisega. Üsna rahul ollakse ka praktikaperioodidel saadud juhendamise ning tööülesannete nõudlikkuse ja sisuga.

5.2.4 Koostööprobleemid ja arendamisvajadused

Uurimuse tulemustest jäeldub, et kutseõppe põhikoolituse koostöö toimimisega ollakse uuritud vald- ja piirkondades enamasti rahul. Koostöö ja selle toimimise kohta koguti kõigist piir- ja valdkondadest rohkesti häid kogemusi. Intervjuude vastustest jäeldub, et viimastel aastatel on toimunud märgatav edenemine koolituspoliitiliste eesmärkide suunas. Sellest hoolimata toovad intervjueeritavad ja küsitlusele vastanud isikud esile märkimisväärselt palju koostööga seonduvaid probleeme, ebakõlasid ja arendamisvajadusi. Järgnevalt tuuakse välja kümme peamist probleemi või arendamisvajadust. Kuigi esitatakse palju probleeme ja arendamisvajadusi, antakse koostöö toimimisele siiski suhteliselt positiivne hinnang. Peaasjalikult peetakse otsust liita praktika kutseõppeasutuste õppekavadega heaks.

Enamik intervjueeritavatest ja küsitlusele vastanutest ei taha tagasi praktika-eelsesesse aega, nüüd vaadatakse eelkõige tulevikku. Tõsiasi on see, et nendes küsimustes ei olda siiski väga üksmeelsed.

Tööelu elab oma toote ümber ja puutub kokku õppekavaga. Parem süsteem oli vana „tööharjutamine”, kus oldi ettevõttes tööd harjutamas, ilma et seda oleks seotud õppekava eesmärkidega (Õpetaja, masina- ja metallivaldkond).

1. Probleemid ressursside hulga ja suunamisega

Nii mõneski kommentaaris toodi esile, et koostöö läbiviimiseks eraldatud ressursside hulk on piiratud. Mõned majanduselu esindajad rõhutavad, et olemasolevaid ressursse suunatakse valesti.

Muutmise vajadus on kindlasti olemas, et suudetaks suunata need ressursid koolituste järgi ehk mida seal tööelus vajatakse. Mõtlen seda nii erinevate koolituserialade kui oskamiste poolelt vaadatuna, et kooliataks õigeid keevitajaid ja õigete ametioskustega (Majanduselu, MK(T1)).

Alati ei ole varutud piisavalt tööaega. Miks peaks tööd palgata tegema (Õpetaja, masina- ja metallivaldkond)?

Minu meelest edendaks koostööd see, kui koolidele antaks selleks rohkem ressursse, siis see kohustataks õpetajaid koostööd tegema, läbima tööperioode ning koostama praktikaplaane (Asjatundja, tehnoloogiatootmise valdkond).

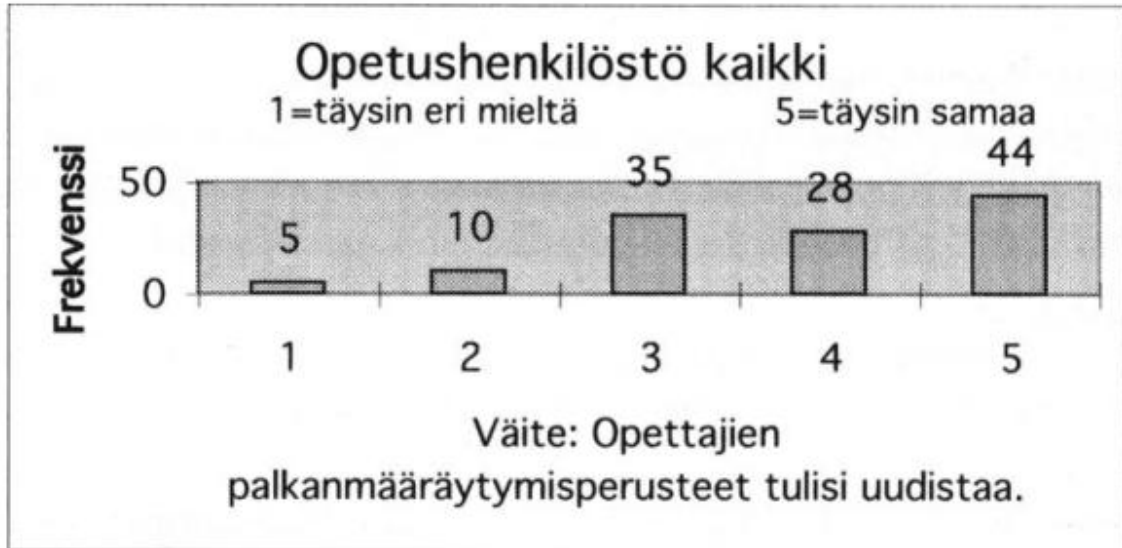
Tahaksin lisada, et praktikat võiks rohkem olla ning seda on võimalik tagada ressurssidega, nii meie kui riigivõimu otsustega. Ei saa eeldada, et mopiga tehakse võimatut (Vallaliidu juht).

2. Paljude koolituse korraldajate arvates ei soosi **õpetajate palgasüsteem** koostöös osalemist. Ka mõned intervjueeritud õpetajad tõstatasid palgasüsteemiga seotud probleeme. Enamik küsimustele vastanud õpetajaid leiab, et palgamääramise aluseid tuleb uuendada (joonis 4).

Üks kindel asi, mida muudaksin totaalselt, oleksin muutnud seda juba peaaegu 20 aastat tagasi, on õpetajate palgajuhend, see on täiesti šokeeriv ... see on arendamise peamine takistus (Kooli juhtkond).

Õpetajate palgasüsteem on naeruväärselt vanaaegne ja paindumatu. Töö maht suureneb ning palga suurus langeb vastutuse ja töö hulga suhtes (Õpetaja, elektrivaldkond).

Joonis 4 Küsitlusele vastanud õpetajate seisukoht palgamääramisaluste uuendamise vajadusest



Kõik õpetajad

Sagedus / 1 = ei ole üldse nõus / 5 = täiesti nõus

Väide: Õpetajate palgamääramise aluseid tuleks uuendada

3.Töökohtade suhtumine kutseõppe põhikoolituseks vajalikku koostöösse ei vasta alati ootustele ja eesmärkidele. Probleemne on eelkõige väikeste ettevõtete kaasamine. Koostöö toimib teatud juhtudel vaid vabatahtlike, asjast huvitunud üksikisikute toel. Kiirustamine on koostööd takistav tegur. Töökohad vajavad enam informatsiooni, sealhulgas ka praktika kohta.

Teisalt lisaksin, et meil on tööstuse esindajatel liiga selge arusaam, et kas neist on aru saadud ning kas koolide vajadused on küllaldased. Eriti kui minnakse väikestesse või keskmisest suurematesse ettevõtetesse (Majanduselu, MK(T1)).

Vahel tunnen end pealepressijana kui võtan ettevõtetega ühendust. Mõnes firmas on väga kiire ja kardan, et ühenduse võtmist kooli poolt peetakse häirivaks (Õpetaja, kaubanduse valdkond).

Õppekeskkonnana oleksid töökohad tõesti head, kuid tööandja kasumlikkuse nõue põhjustas selle, et vaid iseseisvad ja n-õ tipud võivad minna sellistesse ettevõtetesse. Kuid mida teevad nn luuserid, kuigi just sellised õpilased vajavad mitmekesiseid praktikakohti (Õpetaja, elektrivaldkond).

Tegelikult ma ei tea, millist kanalit kasutada, et kust praktikante saaks ... või kuhu võiks vähemalt teada anda, et meil on kohti (Praktika juhendaja, kaubanduse valdkond).

Probleemidest tuleb kohe meelde see tohutu kiirus ja aja puudus sellele pühendumiseks. Minu meelest peaks tööandja selleks tööks aega andma (Praktika juhendaja, kaubanduse valdkond)

4. Õpilaste pühendumisega esineb probleeme. Õpilased ei tule õppima eriala, kus on tööjõupuudus, vaid valivad nn moeriala, mille lõpetamisel ähvardab neid tööpuudus. Intervjuudest tuli välja, et mõned õpilased ei tahagi pärast lõpetamist õpitud erialale tööle minna.

Meil on alati neid õpilasi, kes ütlevad, et neil ei ole plaanis tööle minna. Minu meelest on selline suhtumine muret tekitav. Vanemad õpetajad saavad peaaegu südamerahanduse, kui kuulevad neid kommentaare, olles kolm aastat tööd teinud, et valmistada õpilasest ameti-inimene, ja siis ta teatab, et ta ei lähegi tööle (Kooli juhtkond).

Olen eriti mures selle pärast, et neil õpilastel ei ole selliseid tunde koolis, kus nad harjuksid sellega, et kui tööle minnakse, siis see on 40 tundi nädalas. See on šokk neile, kui nad tulevad töökohta. Ühtäkki peabki töötama 8 tundi päevas, 5 päeva nädalas (Praktika juhendaja, elektrivaldkond).

See on see periood nende (poiste) elus, nad on just selles eas, et tulevad autod, tüdrukud, alkohol ja kõik ühekorraga (Õpetaja, masina- ja metallivaldkond).

5. Mõnedest intervjuudest ilmneb, et ikka veel nähakse praktikat töö harjutamisena ja töösõppijaid peetakse töö harjutajateks. Kõikide praktikakohtade kvaliteet pole võrdselt heal tasemel. Kvaliteetse praktikakoha leidmine on juhuslik (joonis 5).

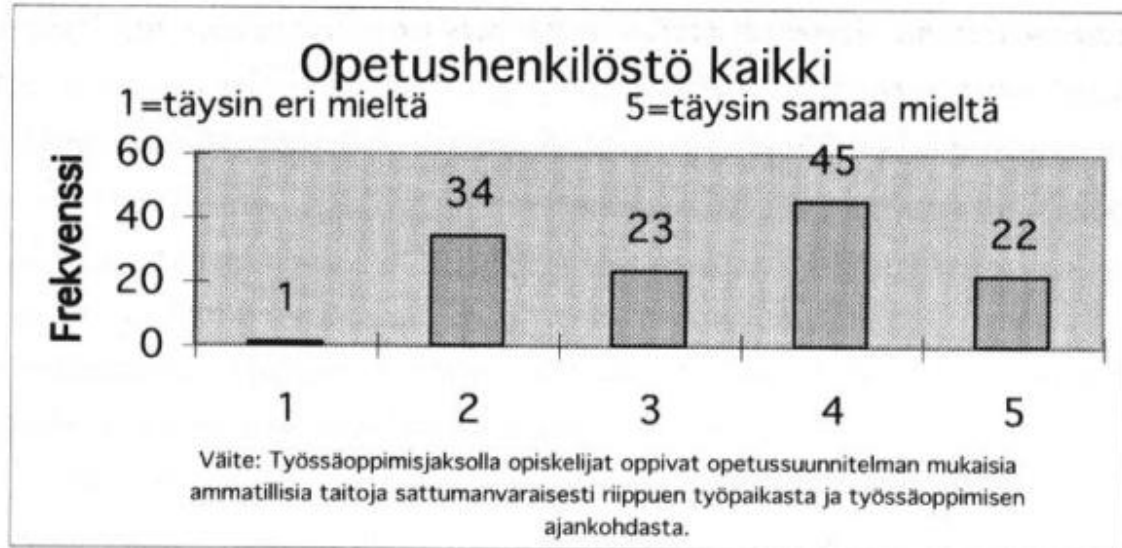
Kui õpilased oleksid meil siin ainult oma õppenädalaid tegemas, ilma et me sellest kasu saaksime, siis see ei õnnestuks, me ei võtaks, me ei suudaks, poleks personali neid poputamas. Nad peavad meil tõesti tööd tegema (Praktika juhendaja, kaubanduse valdkond).

Nad ei suuda ettevõtetes õpetada. Nad panevad noori tegema neid töid, mida nad oskavad. See on töö harjutamine (Õpetaja, masina- ja metallivaldkond).

Praktika toob lõppude lõpuks ettevõtetele vaid lisatööd, et peaks ettevõtetes enam andma õpetust, aga see ei ole ettevõtetele nii meeltemööda. Osa ettevõtteid näeb praktikat veel nii, et meile tuleb praktikant ja teda ei õpetata plaanipäraselt. Mõned õpetavad hästi, seal on praktika juhendaja, kes juhendab ning on olemas sisseelamisplaan ja hindamine (Majanduselu, KK2).

On puhas õnn, kui kõik õpilased saavad praktikakoha, kus õpitakse õppekavakohaseid asju. Nii ei ole kunagi juhtunud. Pooled on saanud eesmärgikohase praktikakoha (Õpetaja, elektrivaldkond).

Joonis 5 Küsitlusele vastanud õpetajate hinnang praktika juhuslikkusele



Kõik õpetajad

Sagedus / 1 = ei ole üldse nõus / 5 = täiesti nõus

Väide: Praktikaperioodil õpivad õpilased õppekavakohaseid kutseoskusi juhuslikult - sõltuvalt töökohast ja praktika ajast.

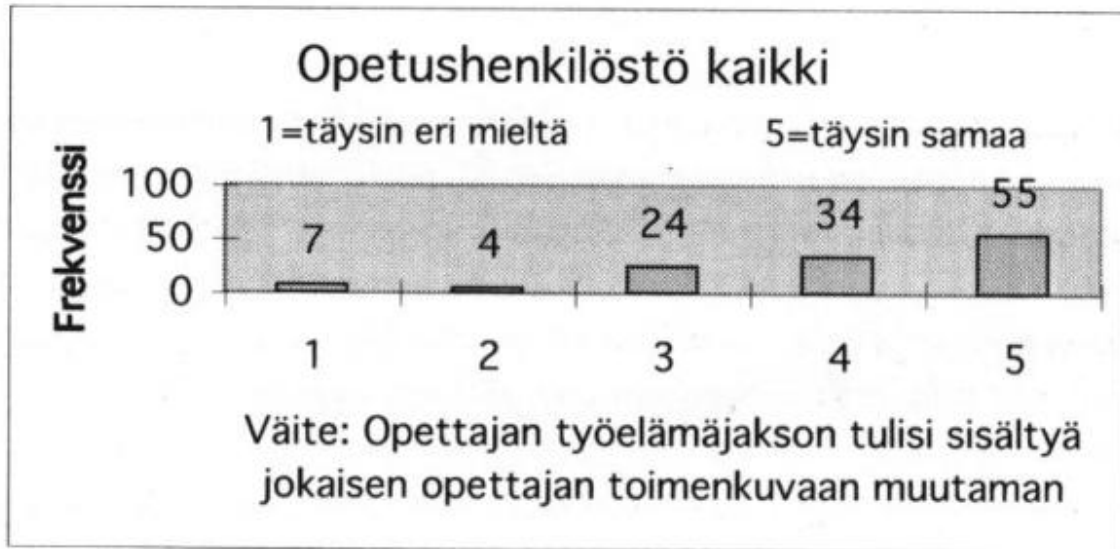
6. Õpetajaks olemise, õppimiskäsitluste, õpetajate kutseoskuste ja pedagoogilise juhtimisega seondub probleeme ja arendusvajadusi. Tulemustest järeldub, et õpetajate põhi- ja kutseoskused ei ole vajalikul kaasaegsel tasemel. Õpetajate stažeerimist nähakse hea võimalusena hoida kutseoskuste taset (joonis 6). Küsitlusele vastanud õpetajatest on 28% käinud viimase viie aasta jooksul stažeerimas. Stažeerimise süsteemne elluviimine on kõikide osapoolte arvates oluline ka tulevikus. Viimasel ajal on enamik õpetajate stažeerimistest rahastatud ESF projektide kaasabil. Arenduslik väljakutse on, kuidas tulevikus, kui Euroopa Liidu toetused lõppevad, stažeerimisi rahastatakse.

Kooli juhtkonnale tuleb teha puust ja punaseks, sest nad ei saa üldse aru sellest uuest korraldusest. Ehk tuleb kõigepealt koolitada kooli juhtkonda (Majanduselu, MK(T1))

Meil on vanemaid õpetajaid, kes on osaliselt pensionil, neid enam väga ei huvita õpetamise arendamine ega ka midagi muud, näib, et oodatakse vaid seda, et millal kell lööb, ja algab tõeline pensioniaeg (Õpetaja, masina- ja metallivaldkond).

Olen vahel mõelnud, et võiks olla hea, kui oled juba viis-kuus aastat õpetaja olnud, siis on kohustuslik praktika ning pärast seda pääseks tagasi (Õpetaja, elektrivaldkond).

Joonis 6 Küsitlusele vastanud õpetajate hinnang stažeerimisele



Kõik õpetajad

Sagedus / 1 = ei ole üldse nõus / 5 = täiesti nõus

Väide: Stažeerimine peaks kuuluma õpetajate töökohustuste hulka.

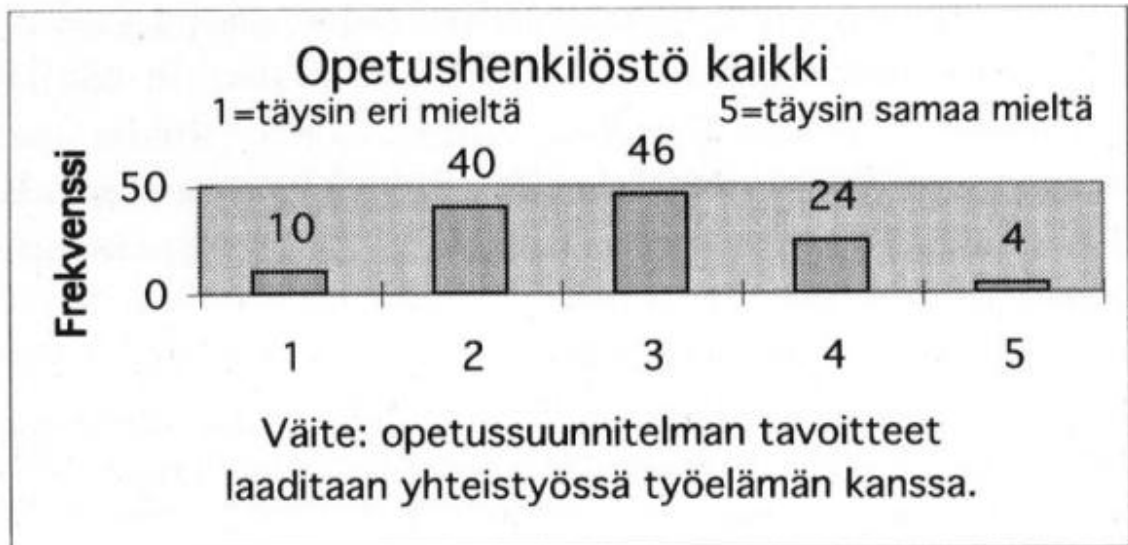
7. Nõutavate oskuste ja õppekavade vahel ei ole kokkupuutepunkte. Õppekavad peaksid sisaldama enam koostööd (joonis 7). Majanduselu esindajate arvates peaks koolitus suutma kiiremini reageerida piirkonna majanduselus toimuvatele muutustele.

Ettevõtete meelest ei ole õige selline lähenemisviis, kus ettevõtted ise peaksid minema kooli rääkima, mida seal õpetama peab, vaid õpetajad peaksid uurima ümbrust ja selle kaudu täpsustama õppekavasid, sest õpetajatel on siiski pedagoogiline oskus ning nad valdavad teoorias erialasi oskusi (Majanduselu, MSK)

Eksamid on sellised, et tööandja ei pruugi teada, mis nad on (Majanduselu, KK1).

Õppekavad võiks visata vanapaberihunnikusse, kuna ka aasta on pikk aeg, selleks et võtta kohustusi tulevikuks. Ka aasta jooksul võib ilmuda piirkonda uusi tegevusi ja kool peaks selles osalema (Majanduselu, MSK).

Joonis 7 Küsitlusele vastanud õpetajate hinnang õppekavade koostamisel tehtavale koostööle



Kõik õpetajad

Sagedus / 1 = ei ole üldse nõus / 5 = täiesti nõus

Väide: Õppekavade eesmärgid koostatakse koostöös tööeluga.

8. Praktika juhendamisega seoses tuleb arendada individualiseerimise ja hindamise aspekte ning kasutusele tuleb võtta uusi juhendamismeetodeid.

Osaesin hindamises, kuid kui ma õigesti mäletan, siis ei küsitud minult midagi. Ju praktika planeerimine kuulub ikka õpetajale ja töökohal juhendajale. Nad teevad igale õpilasele isikliku. Praktikas oli motiveerivaks ehk uue koha ja tööülesannete reaalne nägemine (Õpilane, laboratooriumi valdkond).

Arendamist vajab kindlasti interneti teel juhendamine. Kuigi praktikat juhendatakse juba praegu päris palju interneti kaudu. See on uus ja tore. Õpilased proovivad seda ning vestlevad seal internetis (Õpetaja, laboratooriumi valdkond).

See on võimatu ülesanne - meil ei ole olnud mingisuguseid võimalusi individualiseerida praktikat nii, et 16-le tuleb erinev programm, kui nad on oma esimesel praktikal. Eristumine on väga väike. Need õpilased on väga nõrgad enesejuhtijad, see on rohkem soovunelm (Õpetaja, masina- ja metallivaldkond).

9. Kutseoskuseksamitega seonduvaid vajakajäämisi ilmnes intervjueeritavate vastustest oluliselt vähem kui uurimuse läbiviijad eeldasid. Siiski mainiti kutseoskuseksamite kasutuselevõtuga seonduvaid arendamisvajadusi sedavõrd palju, et antud valdkond mahub käesolevasse loetellu.

On palju ja mitmel moel räägitud sellest, et nüüd hakkavad eksamid olema koolituse osa, et mis oleks, kui eksameid tehakse töökoha tingimustes. See on veel arendamist vajav asi, kõigepealt selle pärast, kuidas eksami jälgimine ja ülevaatus sooritatakse. Need on lüheni küsimused. Muus osas ei näe ma

mingisuguseid probleeme, miks me ei peaks suutma eksameid töökohal korraldada. See on eelkõige kooli huvitav asi, mida peaks arendama ja edasi viima (Praktika juhendaja, elektrivaldkond).

10. Piirkondlik koostöö vajab arendamist. Piirkondlikus koostöös nähakse võimalusi nii koolidele kui töökohtadele. Koostöös nähakse vastust eelpool kirjeldatud arenguväljakutsetele, et kindlustada piirkonna konkurentsivõimet. Eesmärgiks on luua olukord, kus piirkonna tööelu arendab kutseõpet ja vastupidi.

Lisas 5 esitatakse kokkuvõtte intervjuude ja küsitluste vastustest esile kerkinud arendamisvajadustest ja koostööprobleemidest.

5.2.5 Koostöö kutseõppes

Praktika ja eksamid toetavad kutseõpet. Ka õpetajate stažeerimine toimib kaudselt kutseõppe kvaliteedi parandajana, kuna õpetajate teadmised reaalsest tööelust süvenevad ja laienevad. Šeflustegevusest ning kliendi- ja allhanketöödest saadi enamasti häid kogemusi. Intervjueeritavad mainisid koostööviise eelkõige reaalse olukorra kontekstis. Ka praktika juhendajad tõid praktikat kirjeldades esile tõelise õppekeskkonnaga seonduvaid eeliseid.

Järgnevalt esitatakse loetelu sellest, mida töökohal õpitakse. Loetelu tugineb intervjuude ja õpilaste küsitluste vastustele.

- Kutsealadega seotud asju, kuna kõike ei saa koolis õppida, näiteks töötegemise kiiruse omandavad õpetajad stažeerides
- Klienditeenindust. *Meil on näiteks hooldus- ja korrashoiu osakond, tuleb aru saada, et klientidega ollakse kogu aeg kontaktis* (Praktika juhendaja, masina- ja metallivaldkond)
- Õpitakse seda, et ainult erialastest oskustest ei piisa
- Osadel tärkab huvi eriala vastu *alles siis, kui nad saavad seda tõeliselt kogeda*
- Tööelu reegleid ja korrapärast töölkäimist
- Maja kombeid ja tegevuskultuuri
- Töökaitsest arusaamist ja aktsepteerimist
- Töö kvaliteedi nõudeid - *õpib, et pettust ei tohi teha* (Praktika juhendaja, masina- ja metallivaldkond)
- Teooria ja praktika ühendamist - *õpitakse jooniste järgi puurima ja treima ning tööpinke kasutama...teooriast tõelisse tööellu* (Praktika juhendaja, masina- ja metallivaldkond)
- Mõistetakse seda, mille jaoks koolis õpitakse - *et neile on siis mingisugust kasutust, kui tööle pääsevad* (Praktika juhendaja, kaubanduse valdkond)
- Praktika innustab ja motiveerib õppima
- On motiveerivam teha tooteid müügiks, mitte harjutustööna

Kooli ja tööelu vastavust puudutavaid kommentaare tuli eelkõige praktika juhendajatelt. Õpilaste keeleoskus ja tehnilised oskused said enamasti positiivse hinnangu, kuigi leiti ka puudusi. Praktika juhendajate kommentaarides on teatavaid muretsemise märke. Järgnev loetelu on asjadest, milles praktika juhendajad nägid puudujääke.

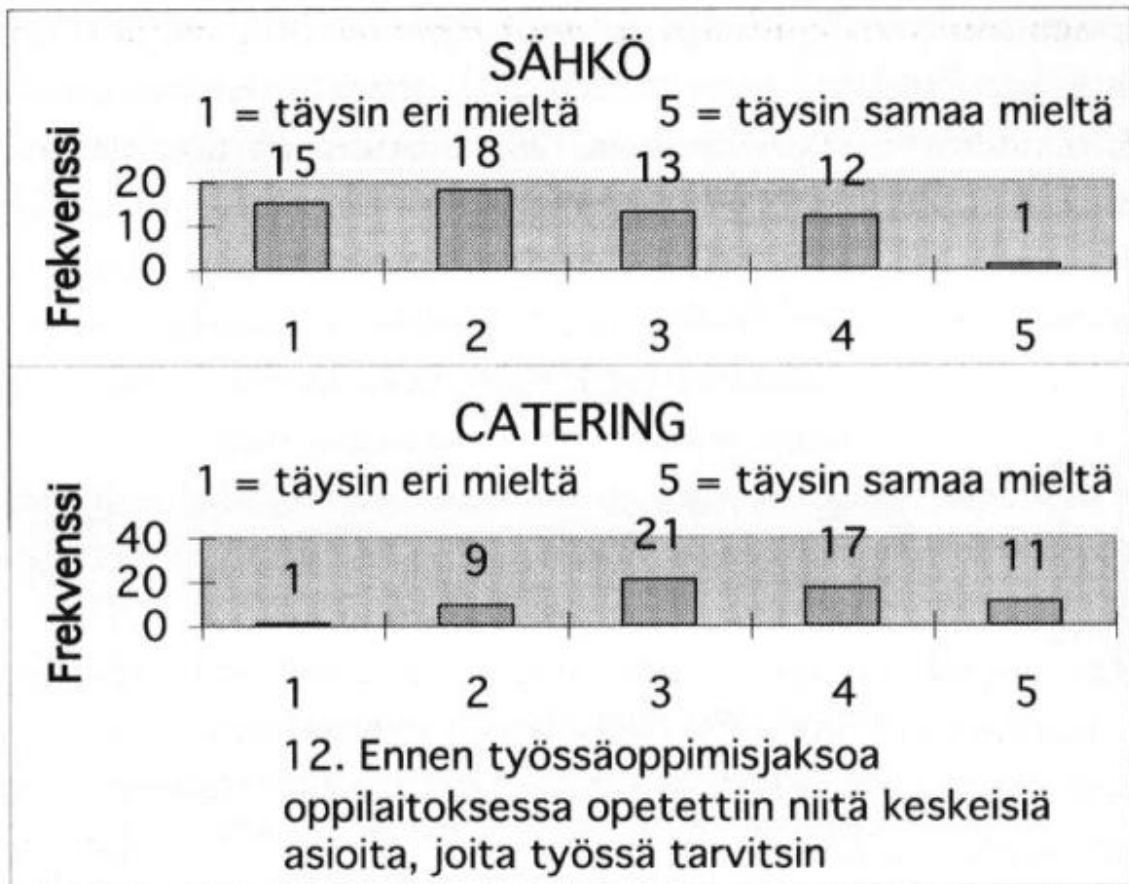
- **Korrapärane tööna**dal - olen eriti mures selle pärast, et neil õpilastel ei ole selliseid tunde koolis, kus nad harjuksid sellega, et kui tööle minnakse, siis see on 40 tundi nädalas ... hea, kui saavad 20 tundi täis ... ressursipuudus ... ma ei tea, kuidas koolis õpetatakse korrapäraselt tööl käima (Praktika juhendaja, elektrivaldkond)
- Käelised oskused ei ole enam nii head kui varem
- Tehnika erialade õpilased ja õpetajad peaksid enam valdama klienditeenindust - *kuigi see on tehniline ala, on see tänapäeval suures osas teenindusala ... tihti tuleb alale isikuid, kes ei taha kliendi lähedalegi minna* (Praktika juhendaja, elektrivaldkond)
- Puudujäägid tehnilistes oskustes
- Panus koostöösse võiks olla suurem
- Praktika ajal saab tunda *erialast filingut* ja kujuneb kutsealane identiteet, kuna *kutsealast identiteeti ei saa koolis luua* (Praktika juhendaja, elektrivaldkond)

Õpilaste hinnang praktikale kui eriala õppimise vahendile on väga positiivne. Enamik õpilasi on praktiliselt olles palju õppinud ja teinud õigeid ja kasulikke töid.

Töökohal õpib palju sellist, mida koolis ei saa kunagi õppida (Õpilane, kaubanduse valdkond).

Õpilased kritiseerisid koolis ja tööl õpitu omavahelist mittevastavust. Paljud pidasid koolis õpitud liialt teoreetiliseks või tõdesid, et see ei olnud vastavuses praktiliselt vajaminevate oskustega. Samas väga paljud ütlesid, et neil läks praktiliselt olles vaja koolis õpitud teadmisi. Erinevused võivad erialade vahel olla väga suured, näiteks tehnikaerialade õpilased on töökoha kui õppekeskkonnaga rahul, kuid arvavad, et töösõppimise seos kooliga ei toimi. Nii intervjuude kui õpilaste küsitluste vastuste põhjal näib, et cateringi erialal toimib koolis ja töösõpitu omavaheline seos paremini kui tehnikaerialadel (joonis 8).

Joonis 8 Küsitlusele vastanud õpilaste hinnang seostamisele cateringi ja elektrivaldkonnas



ELEKTRIERIALA

CATERINGI ERIALA

Sagedus / 1 = ei ole üldse nõus / 5 = täiesti nõus

12. Enne praktikat õpetati koolis seda, mida on tööl vaja.

Koolist saab põhiteadmised ja põhioskused. Tõeliselt omandab asjad ja tööd töökohal (Õpilane, kaubanduse valdkond).

Koolis õpetatavad ained ei vasta töös vajaminevatele oskustele. Liiga palju päevi muudetakse teooriapäevadeks (Õpilane, elektrivaldkond).

Praktika eesmärgid

Et praktika toetaks kutseõpet parimal moel, peaksid praktika eesmärgid olema kõikidele osapooltele kasulikud. See omakorda eeldab, et praktika juhendaja, õpilane ja õpetaja lepivad omavahel praktika eesmärgid kokku. Kõik õpilased ei olnud praktika eesmärkidest teadlikud.

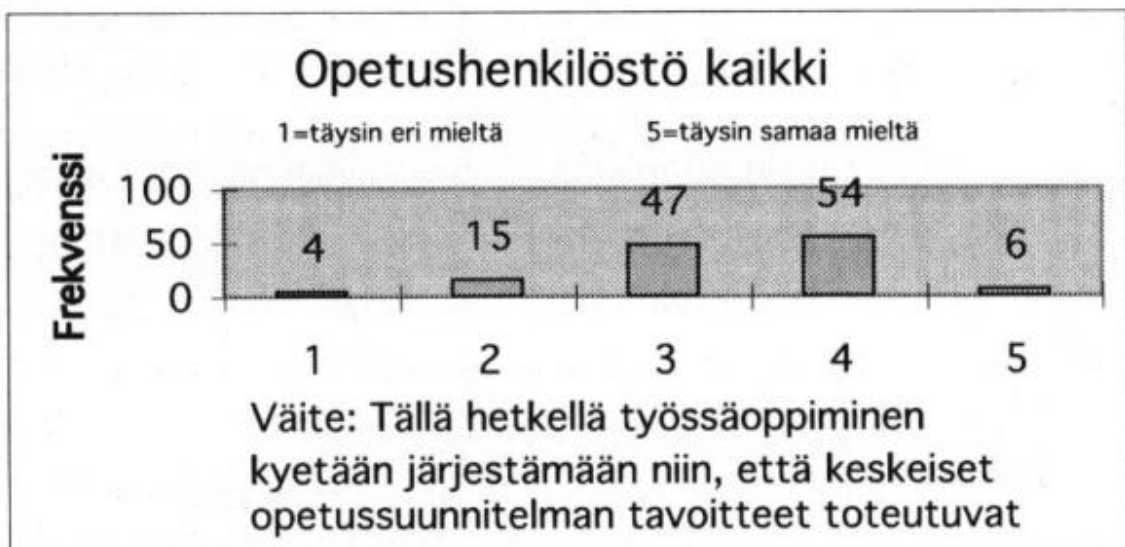
Intervjuude vastustest ilmnas, et praktika korraldus erinevates piir- ja valdkondades oleneb sellest, millises etapis praktikaperioodide planeeringuid tehti. Erinevusi oli ka selles, kes planeerimistöös osalesid ning kas praktikaperioodi alguses käidi töökohal vaatamas, et kas eesmärgid on võimalik saavutada või ei.

Kool võiks teatada varem, millisel perioodil praktika on (Õpilane, kaubanduse valdkond).

Koolil on teatud nägemus töökohtadest, kuid pilt ei pruugi olla õige ... näiteks töökohtadel ei ole mitte mingisugust tegevust kogu praktika ajaks (Õpilane, laboratooriumivaldkond).

Õpetajalt eeldatakse, et ta tunneb õpilast ning võtab praktikaperioodi alguses vastutuse selle eest, et hoolitseb eesmärgistatud tööde teostuse eest praktikakohal. Küsitlusele vastanud õpetajate arvates on praktika eesmärkide täideviimine veel puudulik ja juhuslik.

Joonis 9 Küsitlusele vastanud õpetajate hinnang õppekava eesmärkide teostumisele



Kõik õpetajad

Sagedus / 1 = ei ole üldse nõus / 5 = täiesti nõus

Väide: Praegusel hetkel suudetakse praktika korraldada nii, et peamised õppekava eesmärgid täituvad.

Koostöö praktika juhendamisel ja õppeprotsessil

Õpilaste kogemused töökohast kui sotsiaalsest õppekeskkonnast olid positiivsed. Õpilasi võeti töökohtadel hästi vastu ning neid juhendati piisavalt. Praktika juhendajad said õpilastelt positiivse hinnangu (lisa 4). Tulemus on huvitav, kuna paljud õpetajad kritiseerivad oma intervjuudes väikestes ettevõtetes toimuvaid juhendamisi (lisa 4).

Õige praktikakoha valik on õpilastele väga oluline, kuna praktika on paljudele esimene töökogemus. Praktikakoha valikule peaks enam tähelepanu pöörama. Enamik praktika juhendajaid soovis, et õpetajad valiksid praktikakoha ja osaleksid praktikaperioodil juhendamisel, eelkõige perioodi alguses, mil lepitakse kokku eesmärgid ja planeeritakse programm.

Järgmise aasta oleme planeerinud selliselt, et kõigepealt tehakse kindlasti tutvustav visiit. Seegi on juhendamises suureks abiks (Õpetaja, kaubanduse valdkond).

Õpilased suhtlevad oma sõpradega ning töökohal vanemate inimestega erineval viisil. Sellist käitumist hinnatakse positiivseks ning selle teadlik ärakasutamine on õpilase kasvuprotsessis põhjendatud. Nõrgemate tulemustega õpilastele on praktika tihti heaks võimaluseks parandada oma õpitulemusi.

Tihti tuleb ilmsiks see, et õpilased, sellised semud, kes käituvad koolis väga ebakorrektselt, suudavad tööaegadest kinni pidada (Õpetaja, elektrivaldkond).

Kõik see kasvamine täiskasvanuks, see teeb ka sellele poolele head (Õpetaja, masina- ja metallivaldkond).

Praktika aitab õpilastel mõista, kas ta õpib enda jaoks õiget või vale eriala. Teatud juhtudel toimib praktika õpingute suunajana, kuna õpilane tunneb vajadust edasi õppida. Kõigile ei sobi rutiinne töö. Praktika annab õpilastele võimaluse saada lisajuhendamist ning aitab leida tööd. Eelkõige viimaste praktikaperioodide planeerimisel võetakse neid aspekte arvesse.

Oluliseks peeti veel valikainete valimist ja sooritamist, suunamisi tulevase töökoha valikul ja töö leidmisel ning jätkukoolitusse pääsemist. Sellest hoolimata ei mainita õpinõustajate osalust praktika juhendamisel. Sarnased hoiakud ilmnevad ka teistest uurimustest (Virtanen & Tynjälä & Valkonen 2005). Õpilaste vastustest järeldub, et individuaalne õppeplaani ei toimi kutseoskuste omandamisel. Vaid 18,6% vastas, et nende individuaalne õppeplaani (HOPS) oli praktikaplaani osa (lisa 4).

Neist „hopsidest“ ei ole mul palju teavet, meil on õpinõustajad, kes neid koostada aitavad. Suurem osa õpilastest läheb valmis paketiga kaasa (Õpetaja, kaubanduse valdkond).

Praktikaperioodi pikkus on piisav. Mõned õpetajad ja koolijuhid lisaksid praktikaperioodile nädalaid juurde, kuid enamik praktika juhendajaid peab seda piisavaks. Osa intervjuueeritavatest ei soovinud praktika mahu suurendamist. Ilmselt kardetakse praktikakulude suurenemist töökohtadel. Praktikaperioodid peaksid olema vähemalt mõne kuu pikkused, et õpilastel sisseelamiseks kulunud aeg jõuaks end töötulemustega ära tasuda. Praktika kiirendab õpilaste kutseoskuste omandamist, selle kohta tõid positiivseid näiteid kaubandusala koolituse õpetajad.

Praktiline eksam

Kõik intervjuueeritavad ei avaldatud eksamite kohta oma arvamust. Praktika juhendajatel ja ka õpetajatel oli eksamile kui hindamiseetodile positiivseid ootusi. Praktilised eksamid täiendavad praktikat ja sobivad eriala praktiseerivate õpilaste hindamiseks. Eksamitega seoses kardeti lisanduvaid tööülesandeid. Osadel õpetajatel ja juhendajatel oli väärettekujutusi eksamitest või kasutati terminoloogiat, mis erines eksami reeglitest. Muuhulgas räägiti katseeksamitest ning arvati, et eksamile eelneva praktika juhendaja jälgimine jätkub ka eksami ajal jne.

5.3. Koostöö mõju õpetaja tööle ja koolikorraldusele

Õpetaja tööülesanded koostöös

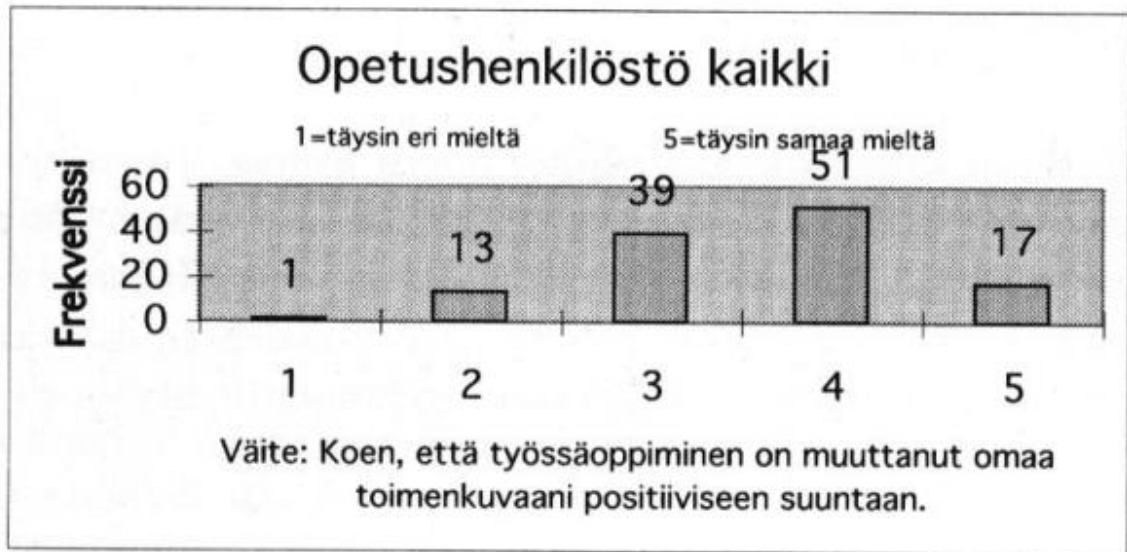
Kui kutseõpetaja tööülesannete hulka kuuluvad koostöötegevuse erinevad vormid, toob see õpetaja töösse muudatusi järgnevates aspektides:

- juhendaja roll
- ametnikuna toimimine
- koostöö kolleegide ja tööandjate esindajatega
- piirkondlik arendustegevus

Õpetajad tajuvad muutusi töösõppimises ja koostöös positiivsetena. Õpetajate küsitlusele vastanutest töötas 2005/2006. õppeaastal kutseainete õpetajana 67%, üldainete õpetajana 16,5% ja erineva taseme juhina 9,4%. Praktika planeerimisel, elluviimisel ja juhendamisel osales 67,7% vastanutest. Alljärgnevalt tuuakse valik vastuseid õpetajate tööülesandeid puudutavatele küsimustele.

- Vaid 7,1% vastanutest ei olnud nõus väitega, et „kutseõppe seisukohast on praktika lisamine kutseõppe põhikoolitusse osutunud õigeks otsuseks”. Antud väitega oli nõus või täiesti nõus 74,8% vastanutest.
- 4% vastanutest ei olnud üldse nõus väitega, et „ praktika, mis on liidetud koolis toimuva õppetööga on väga hea eriala omandamise meetod”. Antud väitega oli täiesti nõus 47,6% ja nõus 32,5% vastanutest. Kooli üldainete õpetajad, juhtkond ja kutseõpetajad arvasid, et antud meetodit tuleb veel arendada.
- Õpetajad arvavad, et koostöö lisamine muudab nende tööd positiivses suunas. Väitega ei nõustunud selge vähemus (joonis 10).

Joonis 10 Küsitlusele vastanud õpetajate hinnang muutunud tööülesannetele



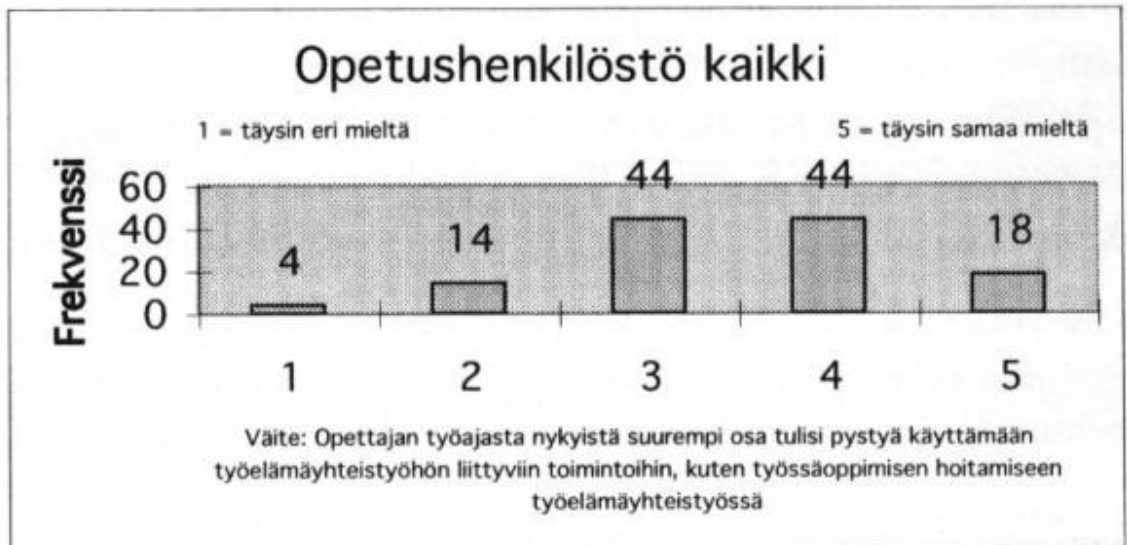
Kõik õpetajad

Sagedus / 1 = ei ole üldse nõus / 5 = täiesti nõus

Väide: Tajun, et praktika on muutnud minu tööülesandeid positiivses suunas.

- 78 % vastajatest oli nõus, et praktikaga kaasnev koostöö aitab säilitada õpetajate kutseoskusi ning on kutseõpetajate tööülesannete loomulik osa.
- Vaid 11 % vastanutest ei olnud nõus, et õpetaja tööajast tuleks oluliselt enam aega kasutada koostööd puudutavateks tegevusteks.

Joonis 11 Küsitlusele vastanud õpetajate hinnang õpetajate tööaja kasutusele



Kõik õpetajad

Sagedus / 1 = ei ole üldse nõus / 5 = täiesti nõus

Väide: Õpetaja tööajast tuleb oluliselt enam aega kasutada koostöös vajaminevateks tegevusteks (nt praktika korraldamine).

Õpetajate hulgas läbiviidud küsitluste ja intervjuude tulemustest järeldub, et õpetajad tahavad koostööd teha. Praktikat peetakse heaks õppemeetodiks ja oma kutseoskuste taseme hoidmise vahendiks. Praktika koolis ja ettevõtetes ei toimi kindlasti parimal viisil, kuna õpetajad ei osale koostöös piisavalt ja pühendumise tase vaheldub (ptk 5.2.2). Küsimustikele vastanute protsent erines erialade ja koolide lõikes, kuid teatud osakondades vastasid küsimustele peaaegu kõik õpetajad.

Õpetaja töö olemus (intervjuude põhjal)

Intervjuude vastustused annavad pildi koostöös osalevast õpetajast. Alljärgnevalt püütakse intervjuude vastuste põhjal kirjeldada koostöös osaleva õpetaja tööd.

1. Õpetaja kui koostöö tegija

Õpetajate, kes on teinud palju koostööd, arvates, loob koostöö hea võimaluse olla kaasaegne ja teha võrgustikutööd. Õpetajat nähakse osaliselt konsulteerija rollis. Enamik õpetajaid on professionaalsed hindajad ning juhendavad seega hindamissituatsioone.

Õpetajalt eeldatakse väga häid koostöö- ja läbirääkimisoskusi. Mitmed vastajad rõhutasid koostööks vajalikke sotsiaalseid oskusi, julgust tutvuda uute inimeste ja olukordadega, turunduse ja klienditeenindusega.

Praktikaga seoses oodatakse, et õpetajaid käivad töökohtade kui õppimiskeskondadega tutvumas, et viia end kurssi tööelu muutustega, kutseoskuseõuete ja ettevõttekultuuriga. Eeldatakse, et õpetajad arvestavad õppetöö ja praktika planeerimisel töökohtade vajadustega.

Koostöö nõuab ka paindlikkust ja võimet kohaneda muutuvate olukordadega. Töökohtadel ei laabu alati kõik plaanide kohaselt ja ette võib tulla väga üllatavaid muutusi.

Arvatakse, et praktika on soodustanud koostööd õpetajate vahel. Intervjuude vastused toovad asjasse selgust. Praktika jooksul õpitakse erinevate kutseõpetajate ainetele vastavaid oskusi. Et praktikat ja eksameid saaks õppekavadesse tulemuslikult planeerida, eeldab see teatud meeskonnatööd. Kui enamik õpetajaid osaleb praktikaperioodide juhendamisel ja hindamisel, peavad õpetajad tegema omavahelise tööjaotuse.

Praktikakogemuste jagamist teiste õpetajatega peetakse väga oluliseks.

Minu meelest on see küll elavdanud koostööd haldusjuhtimise õpetajate vahel, nüüd kui valmistatakse eksamiteks, vajatakse koostööd nagunii ... sealjuures on tööelu kogemuste jagamine omamoodi märkimisväärne (Õpetaja, kaubanduse valdkond).

2. Õpetaja kui juhendaja

Kõik õpetajad, kes on koostööd ja töösõppimise juhendamist läbi viinud, arvasid, et koostöö lisandumine muudab õppe- ja juhendamistegevuse õpilasekeskseks. Klassiruumis toimuva õpetamise iseloom ja vajadus väheneb ning asemele tuleb juhendamine. Enamikul intervjueeritud õpetajatel oli palju kogemusi seoses praktikantide juhendamisega.

Me ei või öelda, et teile leitakse klassi parim õpilane. Aga kui seda toimingut on suudetud töökohal kaardistada ja natuke on mõeldud ka õpilase peale, milleks ta võimeline on, siis ei peagi olema alati klassi parim õpilane (Õpetaja masina- ja metallivaldkond).

Tööandjad ootavad õpetajatel peale töökohtade tundmise ka õpilase tundmist ning konsulteerimisi praktika alguses. Õpetajad peaksid tundma õpilase tugevusi, suundumusi ja eesmärke, et koostöös saaks rääkida eesmärkidest ning õpilased oleksid suunatud õigetele praktikakohtadele.

Õpetaja tööülesannete muutmine tavalisest õppetooli asjatundjast juhendajaks ja tuutoriks, kes aitab ja suunab valikutes, see ei ole enam ainult õpinõustaja ülesannet ... meelsasti suunatakse nii, et õpilane saab tööd ja lõpetab kooli ... õpetajate tööülesanded laienevad nii palju, et kõikidele see veel ei meeldi (Kooli juhtkond).

Arvamusi avaldati ka õpinõustaja ja õpetaja vahelise tööjaotuse kohta. Mainiti, et õpinõustajaid koostavad individuaalseid õppeplaanide, kuid kutseõpetajad ei puutu nendega peaaegu üldse kokku. Kerkib küsimus, kuidas on see võimalik, kuna praktika peaks olema osa individuaalsest õppeplaanist. Ka õpilased on nõus, et HOPS ei toetanud neid kutse omandamisel. Õpilased on millegipärast eriarvamusel väite „individuaalne õppeplaan on osa praktikaplaanist” osas (lisa 4).

3. Õpetaja kui kutseoskuste kaasajastaja ja eluaegne õppiija

Õpetajate sõnul annab praktika hea võimaluse hinnata oma oskusi. Praktika ja eksamid annavad õpetajatele võimaluse hinnata oma töö tulemusi.

Õpetajad õpivad uusi asju ja on sunnitud tulema oma raamidest välja ja vaatama maailma enda ümber (Õpetaja, elektrivaldkond).

Koostöösse ei taheta kaasata vaid kutseõpetajaid, ka üldainete õpetajad on käinud stažeerimas ning teatud osakondades osalevad ka praktika elluviimisel.

Võibolla võiks praktikaperioodi pikkus olla lühem, kuid peab ka aru saama, milleks seda inglise keelt kasutatakse, millised on töösituatsioonid, kus inglise keelt kasutatakse, millist sõnavara ja keeleoskust seal vajatakse (Koolijuht).

Kõik intervjueeritavad andsid stažeerimisele positiivse hinnangu ning soovisid selle jätkumist. Küsitlusele vastanud õpetajatest oli 72% nõus väitega, et „õpetajate

stažeerimine peaks kuuluma iga paari aasta järel õpetajate tööülesannetes hulka". Väitega ei olnud nõus 8,8% vastanutest.

4. Õpetaja kui traditsioonide rikkuja

Õpetajad kogevad üsna tihti, et koostöös osalemine toob argipäeva vaheldust ja rikub rutiini. Õpetajad, kes on aktiivselt osalenud praktika korraldamisel või koostöös, ei taha enam tagasi praktika-eelsesse aega.

Osades koolides järgivad erinevate erialade osakonnad väga traditsioonilist skeemi, kus praktika on enamasti töö harjutamine, mille eest vastutab üks õpetaja ja teised õpetajad õpetavad koolis.

Meil on küll toimunud areng õpetajate suhtumises ja õpetamismeetodites, õpetamine võib toimuda ka mujal kui punasest kivist majas (Koolijuht).

Juhtkonna ülesanne on muuta antud situatsiooni, kuid see eeldab ka õpetajatelt eelarvamustevaba ja avatud suhtumist muutuvatesse olukordadesse.

5. Õpetaja kui ametnik

Nüüd, mil korraldatakse enam praktikaid, traditsiooniline tunniplaani põhinev õppenädal enam ei toimi. Õppetunni mõiste on muutumas. Ilmtingimata ei tule tööd juurde, kuid päevad võivad pikemaks venida, kuna töö sisaldab enam töökohtadega kontakteerumist, tööde organiseerimist ja lähetusi. Kui õpilased käivad vahetustega tööl, võib juhtuda, et sobivat kokkusaamisaega ametlikul tööajal ei leita.

Loomulikult vahel kõik venib ning tuleb helistada ebasobivatel aegadel. Hoiame mitu rauda tules, kui saad selle käima, siis loksub ise paika (Õpetaja, cateringi valdkond).

Mõned õpetajad mainisid, et paberitööd tuleb juurde.

6. Õpetaja kui kutseõppe esindaja ja müügimees

Intervjueeritavad tõid esile terminoloogiaga seotud probleeme - õpetajate keelekasutusest ei saada alati töökohtadel aru. Koostöös tuleb tööandjatega rääkida sama keelt ning osata klienti kuulata. Tööülesannetesse kuulub ka kutseõppe reklaamimine ja eriala populaarsuse tõstmine.

Praktika juhendamisel ja stažeerimisel satub õpetaja ise tahtmatult olukordadesse, kus tema tegemiste kaudu hinnatakse kutseõpet, kutsekooli ja õpetaja tööd. Praktika juhendajad tõid esile, et õpetajate innustumises, pühendumises ja huvitatuses esineb väga suuri erinevusi.

See nõuab läbirääkimisoskusi, et üldiselt see idee müüdnud saaks, kui seal varem ei ole praktikat läbi viidud. See on kindlasti tähtsaim asi, mis tuleb esimesena meelde (Õpetaja, elektrivaldkond).

Koostöö juhtimisküsimusena

Juhtide roll kutseõppe põhikoolituse koostöö arendamisel on järgmine:

- juhtide ülesanne on nii sunni kui innustamise abil arendada õpetajate tööelu oskusi
- koostöö juhtimine, kuna kõigis osakondades organiseeritakse praegu tööd erineval moel
- juhtide koostöö majanduselu esindajatega erinevates organisatsioonides (maakonnaliidud, kaubanduskojad, TE – keskused)
- töökohapõhise eeltöö ja hindamise arendamine
- tööelu vajadustest lähtuva õppetöö arendamine
- tööelupõhisel õppimisel põhineva tegevuse organiseerimine ja ressursside jagamine
- koostöö võimaldamine õpetajate ja tööelu vahel

Enamik juhtidest ütles, et nad teevad ise koostööd majanduselu esindajatega ja nad peavad oma tegevust kutseõppe piirkondliku tööeluga vastavusse viimisel väga tähtsaks. Võrgustike ulatuses ja mitmekesisuses esineb mitmeid erinevusi.

Enamik juhte omas selget nägemust eesmärkidest ning hetkeseisust. Mõnedel juhtidel olid kindlad strateegiad ja tegevusviisid koostöö ja piirkonna arendamiseks. Paljude juhtide arvates eeldavad koostööle esitatavad nõuded traditsioonide rikkumist ja üsna karme juhtimisviise. Mõni juht kirjeldas koolis tehtavat süstemaatilist tööd tööelust tuleneva hindamissüsteemiga.

Peaaegu kõik intervjueritud juhid avaldasid oma arvamust pedagoogilise juhtimise aspektist. Juhtide kommentaaridest ilmneb mure nende õpetajate, kes ei osale koostöös, pärast. Suuri erinevusi esineb erialade vahel ka kooli sees.

Praktika juhendajaid tõid esile mure õpetajate ressursside pärast. Juhendajaid pani imestama muuhulgas kontaktõpetuse vähesus ning seda peeti üheks põhjuseks, miks õpilased ei õpi koolis selgeks, kuidas 40 tundi nädalas töötada.

See ei ole lust, õpetajatel nende tundide arvu juures ametimehi ette valmistada (Juhendaja, elektri valdkond).

Paljud praktika juhendajad soovisid, et õpetajad käiksid praktika ajal tihedamini töökohal, eriti praktika alguses. Õpetajate sõnul on tegemist töö organiseerimise ja ressursi probleemiga, kuigi ilmselt on sel teisigi põhjusi.

Peaaegu kõik juhid tõid esile sarnaseid probleeme ja teadvustasid erinevusi erinevate osakondade vahel. Mõned juhid olid kindlal arvamusel, et praktikat on vaja juhendada planeeritult, kuid selle jaoks on vaja leida ressursse ja toetust. Õpetajate palgasüsteemi muutmises ei nähta lahendust. Nii intervjuude kui õpetajate küsitluste vastustest järeldub, et õpetajate palgasüsteemi tuleks muuta nii, et tööd, mida tehakse selleks, et õpetus vastaks tööelu nõuetele, peetaks ka n-õ õigeks tööks. Enamik õpetajaid arvas, et juhtide osalemine eriala koostöö toimingutes on hea. Paljudel juhtudel nähti juhtkonna sekkumist tahtena arendada olulisi asju ning samal ajal saadi sellest toetust ja innustust.

Õpetajate stažeerimist peeti peamiseks personali arendamise vahendiks ning kõik juhid soovisid luua kindlat stažeerimise korda.

See on tulnud kasutusele ja see on rutiin, see on muidugi raske tegevus, aga just sellisel viisil, et sunnime kõiki stažeerima, hõlbustab ja aitab selles muutumisprotsessis (Koolijuht).

Juhtub olema nii, et tööeluga peavad kontakte eelkõige sellised õpetajad, kes teavad, et nad on tasemel ega pelga, et nende oskused seal kuidagi hinnangute või kritiseerimise objektiks saavad ja kellel on nendega head isikutevahelised suhted (Koolijuht).

Praktikaga seonduvad tegevused on osades valdkondades tsentraliseeritud ja teatud aladel osalevad juba kõik õpetajad. Õpetajad osalevad meelsasti praktikaga seotud tegevustes ning peavad seda suureks soodustuseks, kui võivad praktikat juhendada kooli õppetööga samaaegselt. Sel moel õnnestub õpetuse ja praktika sidumine kõige paremini.

5.4 Valdkonnalised erinevused

Cateringi valdkond

Cateringi valdkonnas on peamised praktikakohtade pakkujad vallad ja riiklikud ettevõtted ning eraettevõtted. Intervjuudest ilmneb, et praktikakohti on palju just kasvu(arengu)keskuste piirkondades. Sellistes piirkondades on praktikakohtade kvaliteedi kindlustamiseks loodud head võimalused. Cateringi valdkonna õpilased on üsna rahul enne praktikat saadava ettevalmistusega. Õpilaste hinnangul on sobiva praktikakoha leidmine suhteliselt kerge (vrd õpilasküsitluse tulemused, lisa 4).

Hindamisvestlustel said õpilased välja öelda oma arvamusi. Õpilaste arvates on praktika juhendajate hindamisoskustes arenguruumi. Töösituatsioonid arutati praktika lõppedes koolis läbi. Näib, et erialaõppel on rõhk pandud osade juhendamisele ning side koolis õpitu ja praktika vahel on üsna heal tasemel. Näidetest ilmnes, et piirkondlikku tööelu arendatakse hügieenikoolituse, järelvalve ja sisseelamiseetapil tehtud koostööna.

Cateringi valdkonna esindajate vastustest selgus, et antud alal on piisavalt koolitatud juhendajaid. Cateringi valdkonna juhendajad räägivad, et neil on puudus oskajatest ning valdkonna imago vajab parandamist. Töökohtade suhtumine praktikantidesse on positiivne. Mõnikord tegutsevad juhendajad omal initsiatiivil ning soovivad tööandjatel saada rohkem toetust koolidega tehtavas koostöös. Cateringi valdkonnas ei ole tugevaid üleriigilisi erialaliite, kes toetaksid kooli ja ettevõtete vahelist koostööd.

Cateringi valdkonna õpetajad kogevad, et eelkõige kasvu(arengu)keskuste piirkondade õpilastel on kohustuste võtmisega probleeme - õpilased ei ole motiveeritud ega soovi minna õpitud erialal tööle. Õpilaste nõrka pühendumist peetakse koostöö arengut piiravaks probleemiks.

Masina- ja metallivaldkond

Masina- ja metallivaldkonna praktika toimub peasjalikult ettevõtetes (lisa 4). Suured ettevõtted ja tööstusliidud on palju panustanud kutseõppe põhikoolituse koostöö arengusse. Tööjõupuudus on tõsiselt ähvardamas antud tööstusvaldkonna konkursivõimet ja toimimist kogu Soomes. Valdkonna esindajad kritiseerivad Soome koolituspoliitikat - oskajaid koolitatakse erialadele, kus ei ole töökohti, samal ajal tunnevad peamised ekspordivaldkonnad oskustööstest puudust. Masina- ja metallivaldkondade esindajatel on ühine tahe lisada valdkondadele ligitõmbavust. Valdkondade ettevõtted ja liidud on alustanud koos koolituse korraldajatega mitmeid projekte, mille abil loodetakse võita noorte tähelepanu ja leida kandideerijaid valdkondade erialadele. Suured ettevõtted panustavad koolidega tehtavasse koostöösse üha enam, näiteks šeflusklasside tegevuste kaudu.

Eespool kirjeldatust võiks järeldada, et masina- ja metallivaldkonna õpilastel on kerge leida kvaliteetseid praktikakohti. Uurimusest ilmnisid aga vastukäivad tulemused. Mõned masina- ja metallivaldkonna õpetajad kirjeldavad probleeme, mis esinevad praktika jooksul õppekava eesmärkide täitmisel. Raskusi esineb ka piirkonna väiksemate ettevõtete aktiivsel kaasamisel koostöösse. Praktika juhendajad mainisid, et valdkonnas on praktikantide vahel kõva konkurents. Väiksemate ettevõtete esindajad kurdavad, et mõnikord haaravad suured ettevõtted kõik paremad õpilased endale. Masina- ja metallivaldkonna õpetajate meelest on sobivate praktikakohtade leidmine keeruline. Õpetajate hinnangul on praktika tihtipeale töö harjutamine. Küsitlusele vastanud õpilaste hinnangul on neil praktikakohtade leidmine õnnestunud suhteliselt hästi.

Koolis õpitu ja praktika vastavuse hindamisel on masina- ja metallivaldkonna õpilased eriarvamusel. Praktika juhendajad toovad esile vajaduse nn ristuvate erialade järele, näiteks „metallitööline peab oskama elektriasju”, „ehitusmees peab oskama metallitöö” jne.

Käesolev uurimus ei anna vastuseid sellele, mis on vastukäivate tulemuste põhjuseks. Vastuse saamine eeldab lisauurimuse läbiviimist.

Laboratooriumi valdkond

Laboratooriumi valdkonna koolitusosakonnad on väikesed. Koostöö juhtimine on osakonniti erinev – tehakse tiimitööd või on koostöö kontaktid ühe või kahe õpetaja hoida. Valdkonna töökohad on väga erinevate nõudmistega. Laboratooriumi valdkonna õpilastele pakuvad praktikakohti peale ettevõtete ka vallad ja riigiasutused. Koostöö toimib suuresti isiklike suhete pinnal ning koostööle ei ole püstitatud ühiseid eesmärke.

Laboratooriumi valdkonna erialade praktika juhendajad on mures kutseoskuseksamite läbiviimisega alal, kus ei tehta üksikuid tegevusi, vaid töö on osa protsessist ja selle juhtimisest. Osa praktika juhendajatest soovib, et vähemalt nüüd, kui kutseoskuseksamid saavad koostöö peamiseks osaks, hakkavad koolid ja õpetajad aktiivsemalt ettevõtlusmaailmaga suhtlema.

Laboratooriumi valdkonna õpetajad kirjeldavad koostööd tööandjatega peaausjalikult positiivse ja toimivana. Õpetajad soovisid siiski antud valdkonnas tegutsevate ettevõtete aktiivsemat osavõttu ning enam koolitatud praktika juhendajaid. Küsitlusele vastanud õpilaste hinnangul toimib nende koostöö praktika juhendajatega hästi.

Õpilaste vastused küsimustele - kas nad said enne praktikat piisavalt ettevalmistust, kas praktikakohti oli kerge leida, millised on nende kogemused praktika hindamisest - on väga erinevad. Õpilaste arvates ei käsitletud koolis töösituatsioone, nendega puututi kokku alles praktiliselt olles. Tulemustest järeldub, et koolis ja töökohal õpitu ei ole omavahel vastavuses. Laboratooriumi valdkonna õpilaste eesmärgiks ei ole ettevõtjaks hakkamine.

Kaubanduse valdkond

Kaubanduse valdkonna õpilastele pakuvad praktikakohti igas suuruses ettevõtted ja ka avaliku sektori ametid ja asutused. Tööelu vajadused on töökohtades erinevad (nt jaekaubandus ja avaliku sektori ettevõtte). Antud ettevõtted erinevad teineteisest suuresti, kui võrrelda nõutavaid oskusteid arvutamisel ja klienditeeninduses. Kaubanduse valdkonnas tõuseb esile ka rahvusvahelisuse osatähtsus. Väga oluliseks peetakse õpetajate stažeerimist välismaal.

Kaubanduse valdkonnas on ettevõtlikkust edendatud muuhulgas ettevõtlust harjutades. Ka kaupanduse valdkonna õpilased ei taha saada ettevõtjateks. Eelpool kirjeldatud kaupanduse valdkonna kaupandusealast koolitusest on saadud häid kogemusi.

Kaubanduse valdkonna praktika juhendajad rõhutavad praktika kasulikkust värbamiskanalina ja võimalusena tutvustada õpilastele ettevõtete eripära. Tähtsustavad võimalust kasutada õpilasi abitööjõuna tööde kuhjumisel. Mõnede praktikajuhendajate arvates on laiapõhjaline kaupandusalane koolitus hea ettevalmistus mitmeteks tegevusaladeks. Praktika juhendajate arvates tuleks enam tähtsustada kassatööd, kuna kassapidaja oskused määravad tihtipeale selle, millise pildi klient ärist saab.

Kaubandust õppivad õpilased on praktikaperioodidega enamasti rahul. Siiski mitmel küsimustele vastanud õpilasel on olnud raskusi sobiva praktikakoha leidmisega. Õpilaste vastused küsimusele - kas koolis õpitu vastab töös õpitule - erinevad suuresti (lisa 4).

Elektrivaldkond

Elektrivaldkonna praktikad toimuvad suures osa eraettevõtetes. Mingil määral viiakse praktikaperioode läbi ka õpilase enda koolis. Praktika juhendajate intervjuudest ilmnes, et antud valdkonna töökohad suhtuvad praktikasse ja tulevastesse kutseoskuseksamitesse positiivselt. Kõigis uurimuses osalenud tehnika- ja kaupanduse erialadel tuli välja vajakajäämisi teenindusoskustes. Eelkõige elektrieriala praktika juhendajad rõhutasid teenindusoskuste õpetamise lisavajadust.

Nagu masina- ja metallivaldkonnas nii ka elektrivaldkonnas tegutsevad šeflusklassid, mille kaudu püüavad mõned ettevõtted tõhustada ja süvendada kooliga tehtavat koostööd. Koostööd tegevate ettevõtete üheks eesmärgiks on soov mõjutada koolis õpetatava sisu.

Mitmete küsitlusele vastanud elektrieriala õpilaste arvates ei õpetatud koolis enne praktikat neid oskusi, mida õpilane praktilisel olles vajab (lisa 4). Mõne elektrieriala õpilase hinnangul ei arutletud koolis töösituatsioone pärast praktikat. Õpilaste vastused väitele - sain piisavalt ettevalmistust enne praktikaperioodi - erinevad suurelt. Üldjoontes on õpilased praktikaperioodidega väga rahul.

Küsitlusele vastanud elektrivaldkonna õpetajad peavad praktikaga seonduvaid tegevusi küllaltki meeldivateks. Teisalt elektrieriala õpetajad soovivad, et töökohad oleksid koostööpartneritena aktiivsemad ja algatusvõimelisemad.

6 JÄRELDUSED

Praktika sisseviimine õppekavadesse, töökohal õppimise meetodite arendamine, kutseoskuseksamite süsteemi kinnitamine, õpetajate stažeerimine töökohtadel ja praktika juhendajate koolitamine on olnud olulised vahendid parandamiseks kutseõppe vastavust tööelule. Töökohtadel rõhutati kooli ja ettevõtte koostöö tähtsust kutseõppes, personali vajadust tulevikus ja kutseõppe sisu arendamist. Töökoha ja kutseõppe koostöö rahastamine ESF projektide raames, on andnud häid tulemusi.

Töökoha ja kutseõppe koostöö praktilises teostamises esineb erinevusi nii piirkondade kui erinevate erialade vahel. Erinevused ilmnevad, kui hinnata koostööd püstitatud eesmärkide, koostöös osalemise ja pühendumise ning kutseõppe seisukohast. Eelkõige praktika juhendajatel oli tähelepanekuid kutseõppeasutuste ja õpetajate kohusetunde ning koostöö tegemise erinevuste kohta. Koostöö töökoha ja kutseõppeasutuse vahel muudab õpetaja tööd ja koolikorraldust, kuid koolide kutsealadel on väga erinevad tingimused. Ideaalsel juhul saavad kutseõppe põhikoolituse piirkondlikust koostööst kasu nii ametit õppiv noor, tööandja kui ka kutseõppeasutus. Kõige vähem saadakse koostööst kasu olukorras, kus õpetajad õpetavad koolis ning üks õpetajatest vastutab õpilaste praktika eest harjutustundides. Küsitlusele vastanud õpetajate arvates on töökoha ja kooli koostöös osalemine tähtis, kuna sellel on nende tegevusele positiivne mõju.

Käesolev uurimus ja eelnevad uurimused kinnitavad, et töökohal õppimisel on kutseõppe ja tööhõive seisukohast väga suur tähtsus. Õpilasi innustab ja motiveerib töökohal õppimine. Õpilased tunnevad, et nad õpivad praktiliselt olles.

Töökohal õppimise mõiste on avardunud. Mõiste hõlmab väga erinevaid toiminguid: õppekavade planeerimine, töökohtadega tutvumine, praktika juhendajate koolitamine, õpilaste juhendamine ja hindamine. Tulemustest järeldub, et hästi planeeritud töökohal aitab õppimine:

- omandada kutset, leida pärast lõpetamist tööd, motiveerib, vähendab õpingute katkestamisi
- rakendada õpetajal uusi õppimismeetodeid erinevate õpilaste juhendamisel
- arendada kutseõppeasutuste juhendamiskultuuri ja õppeprotsessi
- hoida õpetaja kutseoskusi ja tööelu tundmist kaasaegsel tasemel
- arendada õpetajate ja koolide vahelist koostööd
- värvata ja koolitada uusi töötajaid, noortel tutvuda töökohtadega
- hinnata oma tööviise, tööohutust ja töökaitset ning sisseelamise protseduure

Teine väga oluline koostöövorm on õpetajate stažeerimine töökohtadel. Enamasti on stažeerimine kahe kuu pikkune eesmärgistatud tööperiood, mille jooksul õpetajad õpivad tööd erinevatest vaatenurkadest tundma. Mõningatel juhtudel on tööperioodid ka lühemad. Stažeerimise põhieesmärk on kontrollida õpetajate põhioskusi, arendada töösuhteid ja luua koostöövõrgustikke.

On olemas ka muid olulisi töökoha ja kooli koostöövorme. Positiivseid kogemusi saadi veel šeflusklassidest, müügitöötajate koolitusest (kaubandusala koolitus),

kliendihaldustööst, allhankekoostööst ja töökohapõhistest eksamitöödest. Mõned traditsioonilised koostöövormid on taandunud, tõenäoliselt praktikate lisandumise, kutseoskuseksamite katsetamise ja kasutusele võtuga seotud pingete tõttu.

Kutseõppeasutuste arendusvaldkonnad

Et töökoha ja kooli koostöö toetaks õpilaste kutseõpet, õppimiskultuuri muutusi, õpetajate tööelu tundmist ja tööelu oskamis- ja värbamisvajaduste paremat tundmaõppimist, peaksid kutseõppeasutused tähelepanu pöörama järgmistele asjaoludele:

- **Piirkonna arendustegevus.** Koostöö planeerimisel teadvustatakse ja tegutsetakse vaid osaliselt piirkondliku arengukava järgi. Veel ei ole päris selge, milline on kutseõppe ja õpetaja roll piirkonna arendamisel.
- **Kutseõppeasutuse juhendamiskultuur.** Kutseõpetajate, õpinõustajate ja üldainete õpetajate roll ning koostöö juhendamine vajab uuendamist.
- **Uued õppimiskäsitlused** ei ole igapäevases kasutuses, kuigi need on saanud põhimõttelise heakskiidu, traditsioonilisi õpetamismeetodeid tuleb siiski uuendada.
- **Õppekava** ei ole kõikjal igapäevaseks töövahendiks. Eksameid puudutavad õigusaktid peaksid panema kõiki õpetajaid ja õpilasi kasutama õppekavasid igapäevase töövahendina.
- **Süstemaatilisus.** Eelkõige praktika juhendajad eeldavad koolidelt järjepidevamaid toiminguid ja planeerimisi enne praktikaperioode.
- **Praktikakohtade kvaliteedi ja turvalisuse kindlustamine** on koolide ülesanne. Mõningal määral kritiseeriti praktika läbiviimist praktiliste tundidena.
- **Praktikakohta valik.** Praktika eesmärkide täitmine eeldab nõudmistele vastava praktikakoha leidmist erinevatele õpilastele, kelle tundma õppimisel soovivad tööandjad enam õpetajate abi. Kuigi õpilased valivad ise endale praktikakoha, tuleks neid siiski valikute tegemisel juhendada. Eelnimetatud tulemus erineb varasemate uurimuste tulemustest.
- **Õpetajate töö organiseerimine** tuleks korraldada nii, et võimalikult paljud õpetajad saaksid osaleda töökoha ja kooli koostöös. Praegu on koostöö tihti peale vaid üksikute õpetajate kanda.
- **Kutseõppeasutuste vaheline konkurents või koostöö.** Kutsekoolid võistlevad õpilaste ja praktikakohtade pärast. Sellest hoolimata soovivad tööandjate esindajad näha enam koostööd kutsekoolide vahel ja annavad nõu praktikat puudutavates küsimustes.
- **Euroopa Liidu toetusel rahastatud projektide sisseviimine praktikasse.** Headest praktikakogemustest tuleks õppida ja neid senisest tõhusamalt levitada nii kutsekooli sees kui ka väljaspool.
- **Praktika juhendajate koolitus.** Koolituse korraldaja ülesandeks on praktika juhendajate koolitamine. Eelkõige väiksemate ettevõtete kaasamiseks on vaja praktika juhendamise viise arendada nii, et õpetajad kinnistuvad töökohtade juurde või korraldavad praktika juhendajate koolituse õpilaste praktikaga samaaegselt.
- **Ettevõtlus.** Ettevõtluse populariseerimisega tuleb enam tegeleda. Õpilased on vähe huvitatud oma ettevõtte loomisest. Puudujääke esineb ka õpilaste teenindusvalmiduses.

- **Õpetajate koolitus ja koolide pedagoogiline juhtimine.** Kõik eelpool väljatoodud probleemid esitavad õpetajakoolitusele ja koolide pedagoogilisele juhtimisele piisavalt väljakutseid.

Tööandjate kaasamine

Uurimuse tulemustest järeldub, et õpilased on praktikakohtade tegevusega väga rahul. Kuid majanduselu esindajad, tööandjad ja õpetajad on palju kriitilisemad. Tulemuste analüüsimisel tuli arvestada sellega, et intervjueeritud praktika juhendajad olid kutsekoolide koostööpartnerid. Uurimusest ilmneb ka mitmeid vasturääkivusi. Töökohtade tegevus on juhuslik ning sõltub majanduslikest tingimustest. Tulemused kinnitavad, et töökohtade ja kooli koostöö arendamisel tuleb palju tööd teha nii majanduselu ja töökohtade esindajatel kui ka kutseõppeasutustel endil.

- **Piirkonna juhtide** (aluejärjestöjen – mõiste sisaldab kõiki piirkonnas toimivaid struktuure, *tölk*) **roll koostöö aktiveerijana.** Piirkondlikelt majandusliitudelt oodatakse aktiivsemat suhtlemist kutsekoolidega, kuna liitusid võetakse ettevõtetes ja töökohtadel enam kuulda.
- **Töökohtade aktiivne roll.** Töökohtadel koostöös osalejate ringi tuleks laiendada. Kõikidel töökohtadel ei ole koolitatud praktika juhendajaid või on neid liiga vähe. Ka teised töötajad peaksid teadma töökohal õppimise ja eksamite eesmärke. Leidub töökohti, kus koostöö on osa ettevõtte strateegiast - olemas on vastutajad ja ressursid. Teistes töökohtades tugineb koostöö innustunud vabatahtlikele.
- **Juhtide vastutus töökohal.** Tööandjate ja praktika juhendajate kohustustes on veel arenguruumi. Praktika juhendajate ja juhtide omavahelisi kohustusi, vastutusi ning volitusi on vaja veel täpsustada.
- **Praktika eesmärkide saavutamine.** Praktika ajal ei tegeleta alati vaid eesmärkidele vastava tegevusega. Praktikakohtades ei mõisteta veel töökohal õppimise ja töö harjutamise erinevusi ega töökohal õppimise nõudeid. Praktika eesmärkide planeerimisel ei osale alati kõik kolm osapoolt ning õpetajate osalemine praktika korraldamisel on puudulik.
- **Töökohtade aktiivsus.** Töökohad peaksid aktiivselt mõtlema sellele, kuidas saada praktikante ja parandada eriala mainet. Tööandjate ühiskondlikku vastutust tuleks tõsta erivajadustega õpilaste ja ka muulaste koolitamisel.
- **Töökohtade vaheline konkurents või koostöö.** Töökohtade vahel käib võistlus väga heade praktikantide pärast. Mõned väiksemad ettevõtted on kogenud, et nad on suurte ettevõtetega võrreldes ebavõrdses seisus. Piirkonna arengu seisukohalt on ka väikesed ettevõtted vaja töötajatega kindlustada.

Koolituspoliitilised küsimused

Uurimistulemustest ilmnes, et leidub probleeme, mida on vaja lahendada riiklikul, mitte piirkondlikul tasemel.

- **Tantsijad või metallitöölised?** Osasid koolituspoliitilisi otsuseid tuleks vastu võtta riiklikul tasemel, et koolitustellimus vastaks paremini riiklikele ja piirkondlikele vajadustele. Majanduselu esindajad on mures praeguse olukorra pärast.
- **Õpetajate palgasüsteemi** tuleb uuendada. Ükski intervjuueeritavatest ei maininud kehtiva palgasüsteemi eeliseid. Õpetajate küsitlusele vastanute hinnangul tuleb palgasüsteemi kindlasti muuta.
- **Ettevõtetel peaks olema ühiskondlik vastutus** kutseõppes osalemise eest. Ühiskond peaks soosima seda, et kõik väikesed ettevõtted saaksid korralikult toimida.
- **Tõrjutus.** Ennekõike kasvu(arengu)piirkondades toob tõrjutuse probleem endaga kaasa väga suuri väljakutseid kutseõppele. Tundub, et kutseõppeasutused vajavad senisest enam toetust tõrjumise ohus olevate noorte koolitamisel ja nende aitamisel tööellu. Toetust vajatakse nii majanduselu kui ka töökohtade seisukohast.
- **Elanike vananemine, piirkondade tühjenemine, tööjõu ja õpetajate puudus** põhjustavad töökoha ja kooli koostööle pingeid.

Hoolimata arendamist vajavatest väljakutsetest, peetakse töökoha ja kooli koostööd tähtsaks ja arendatavaks valdkonnaks. Töökohal õppimist ja koostööd töökoha ja kooli vahel hinnatakse kutseõpet arendavaks tegevuseks. Kui see on hästi organiseeritud, areneb ka piirkondlik tööelu.

KASUTATUD KIRJANDUS

Asetus ammatillisesta koulutuksesta (811/1998)

Asetus ammatillisesta koulutuksesta annetun asetuksen muuttamisesta (603/2005)

Bereiter, C., Scardamalia, M. 1993. Surpassing ourselves. An inquiry into the nature of expertise. Chicago: Open Court.

EVA 1998. Globaalistuminen ja Suomi. Elinkeinoelämän valtuuskunnan raportti maailman yhteenkasvamisesta.

EVA 2001. Mestareita vai maistereitä? Elinkeinoelämän valtuuskunnan raportti 4.4.2001.

Guile, D. & Griffiths, T. 2001. Learning through work experience. Journal of Education and Work 15, 251-276

Helakorpi, S., Helander, J. & Jahnkainen, M. (toim.) 2005. Itä-Suomen työkoulu 2000-hankkeen arviointitutkimus. Itä-Suomen työkoulun julkaisuja 8.

Keskusjärjestöjen suositus 2005. Suositus työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta ja ammattiosaamisen näytöstä. Opetusministeriö
<http://www.minedu.fi/opm/koulutus/pdf/suomiSUOSITUS.pdf> (23.11.2005)

Kolb, D. 1984. Experimental learning. Experience as the source of learning and development. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Laki ammatillisesta koulutuksesta (630/1998)

Laki ammatillisesta koulutuksesta annetun lain muuttamisesta (601/2005)

Lasonen, J. 2001. Työpaikat oppimisympäristöinä. Työpaikat oppimisympäristöinä: Työpaikkaohjaajien ja opettajien arviot Silta-hankkeen (2+1) kokeilun kokemuksista.

Lave, J. & Wenger, E. 1991. Situated learning: legitimate peripheral participation. Cambridge: Cambridge University Press.

Majuri, M. 2002. Yhdessä työssäoppimassa. Lisensiaattityö. Tampereen yliopisto.

Majuri, M. & Vertanen, I. 2001. Teollisuusyritysten ja työnantajaliittojen näkemyksiä työssäoppimisen kehittämisestä. Hämeen ammattikorkeakoulu, julkaisu D:138

Mäntylä Ritva. 2002. Yksin mutta yhdessä. Opettajat oma työtä ja oppilaitoksen toimintaa kehittämässä. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto.

Ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunitelman ja näyttötutkintojen perusteet. Helsinki: Opetushallitus.

Ammatillisen koulutuksen laatu ja sen arviointi. Arviointi 6/2000. Helsinki: Opetushallitus.

Ammatillisen koulutuksen laadunhallinta – suositus koulutuksen järjestäjille ja oppilaitoksille. Arviointi 9/1999. Helsinki: Opetushallitus.

Opettajan työelämäosaamisen opinnot 15 ov. Perusteet koulutukselle 2003. Helsinki: Opetushallitus.

Opettajien täydennyskoulutuksen tuloksellisuus. Opetushallituksen rahoittama, pitkäkestoinen koulutus. Arviointi 8/2002. Helsinki: Opetushallitus.

Opinto-ohjauksen tila 2002. Arviointi 8/2002. Helsinki: Opetushallitus.

Ammatillisen koulutuksen tila. Yhteenveto vuosina 1995-2001 tehtyjen arviointien tuloksista ja arvioinnin kehitystyöstä. Arviointi 9/2002. Helsinki: Opetushallitus.

Ammatillisen koulutuksen määrällinen ennakointi MITENNA. 2002. Helsinki: Opetushallitus.

KESU 2003. Koulutus ja tukimaksu vuosina 2003-07. Kehittämissuunitelma. Helsinki: Opetusministeriö.

Kööpenhaminan julistus. Ammatillisen koulutuksen yhteistyön tehostaminen. (BRYGGE-prosessi). Helsinki: Opetusministeriö.

Opetusjärjestelyjen monipuolistuminen ammatillisessa koulutuksessa. 2002. Opetusministeriön työryhmien muitioita II: 2002 Helsinki: Opetusministeriö.

Patton, M.Q. 1990. Qualitative evaluation and research methods. Newbury Park: Sage.

Poikela, E. & Poikela, S. (eds.). 2005. PBL in context. Bridging work and education. Tampere: Tampere University Press.

Ruohotie, P. 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatus. Juva: WS Bookwell Oy.

Taloudellinen Tiedotustoimisto 2003. Työssäoppimisen opas työpaikoille 2003. Helsinki: Taloudellinen Tiedotustoimisto.

Tuomi-Gröhn, T. & Ngestrom, Y. 2001. Koulun ja työn rajavyöhykkeellä. Uusia työssä oppimisen mahdollisuuksia. Helsinki: Yliopistopaino.

Tynjälä, P. 2003. Oppiminen koulutuksen ja työelämän vuorovaikutuksessa. *Ammatikasvatus* 2/2003.

Tynjälä, P., Välimaa, J. & Sarja, A. 2003. Pedagogical perspectives on the relationships between higher education and working life. *Higher Education* 46: 147-166. Netherlands: Kluwer Academic Publishers.

Tynjälä, P., Virtanen, A. & Valkonen, S. 2005. Työssäoppiminen Keski-Suomessa. *Taitava Keski-Suomi-tutkimus. Osa I.* Jyväskylä: Jyväskylän Yliopisto, Koulutuksen tutkimuslaitos.

Tynjälä, P., Nikkanen, P., Volanen, M. & Valkonen, S. 2005. Työelämäyhteistyö ammatillisessa koulutuksessa ja työyhteisöjen oppiminen. *Taitava Keski-Suomi-tutkimus. Osa II.* Jyväskylä: Jyväskylän Yliopisto, Koulutuksen tutkimuslaitos.

Virtanen, A., Tynjälä, P. Ja Valkonen, S. 2005. Työssäoppiminen opiskelijoiden arvioimana Helsingin kaupungin ammatillisissa oppilaitoksissa. Helsingin kaupungin opetusviraston julkaisusarja. A 1: 2005. Helsinki: Helsingin kaupunki.

Wenger, E. 1998. *Communities of practise. Learning, meaning, and identity.* Cambridge University Press.

Wenger, E., McDermott, R. Ja Snyder, W. 2002. *Cultivating communities of practise. A guide to managing knowledge.* Cambridge: Harvard Business School Press.

Väisänen, P. 2003. Työssäoppiminen ammatillisissa perustutkinnoissa. *Ammatillinen osaaminen, työelämän kvalifikaatiot ja itseohjautuvuus opiskelijan itsensä arvioimana.* Joensuun yliopisto. Joensuu: Yliopisto.

Lisa 1. Küsimustik kolmanda õppeaasta õpilastele

1 (3)

TAUSTAINFORMATSIOON

1. Vanus: _____
2. Sugu _____ 0. Naine 1. Mees
3. Elukoht _____
4. Õppeasutus _____
5. Õppekava, millel õpin:
 0. cateringi valdkond
 1. masina- ja metallivaldkond
 2. kaubanduse valdkond
 3. laboratooriumi valdkond
 4. elektrivaldkond
 5. muu

PRAKTIKAKOHT

6. Viimane praktikakoht
 0. erafirma
 1. valla- või riigiasutus, -amet
 2. oma õppeasutus
 3. muu, mis? _____
 4. ei oska öelda

7. Viimase praktikakoha asukoht

Kaugus koolist

0. 0-10 km
1. 10-50 km
2. 50-100 km
3. üle 100 km
4. ei oska öelda

Kaugus kodust

0. 0-10 km
1. 10-50 km
2. 50-100 km
3. üle 100 km
4. ei oska öelda

8. Töötajate arv viimasel töökohal

0. 1-2
1. 3-10
2. 11-100
3. üle 100
4. ei tea

9. Viimase praktikakoha valikut mõjutas (vali skaalalt 1-5)

	Ei mõjutanud				Mõjutas oluliselt
Praktikakoha asukoht	1	2	3	4	5
Võimalus edaspidi tööle asuda	1	2	3	4	5
Töökoha maine	1	2	3	4	5
Võimalus õppida midagi uut	1	2	3	4	5
Praktikakohas oli tuttavaid	1	2	3	4	5
Õpetaja soovitas või juhendas	1	2	3	4	5
Sugulane või tuttav soovitas	1	2	3	4	5
Enda aktiivsus töökoha otsingul	1	2	3	4	5
Töökohast tulnud pakkumine	1	2	3	4	5

KOOLIS ÕPITU VASTAVUS PRAKTIKALE

2 (3)

	Ei ole üldse nõus			Täiesti nõus	
10. Enne praktikat õpetati koolis oskusi, mida oli tööl vaja	1	2	3	4	5
11. Töösituatsioone arutati koolis pärast praktika lõppemist	1	2	3	4	5
12. Praktika eesmärgid koostasid juhendaja ja kutseõpetajaga	1	2	3	4	5
13. Enne praktikat tegid ettevalmistusi ja juhendamisi (tõmba ühele või mitmele variandile ring ümber)					
0. praktika juhendaja töökohal					
1. kutseõpetaja					
2. praktika eest vastutav õpetaja					
3. õpinõustaja					
4. keegi teine, kes? _____					
5. ei saanud juhendamist					
14. Kirjelda oma sõnadega, millist koostööd tegid kool, sinu õpetaja ja töökoht sinu õppimise ajal?					

MINU KOGEMUSED PRAKTIKAST JA KOOSTÖÖST (Mõeldes viimase praktika peale)

	Ei ole üldse nõus			Täiesti nõus	
15. Sobivat praktikakohta oli kerge leida	1	2	3	4	5
16. Koolis teatakse hästi, mida peab töökohal oskama	1	2	3	4	5
17. Praktika juhendaja töökohal teadis hästi praktika eesmärgid	1	2	3	4	5
18. Mulle selgitati tööülesandeid hästi	1	2	3	4	5
19. Koostöö praktika juhendajaga õnnestus hästi	1	2	3	4	5
20. Töökaaslased suhtusid minusse positiivselt, 1 sain vajadusel abi	1	2	3	4	5
21. Õpetaja käis praktika ajal töökohal (tõmba õigele variandile ring ümber)					
0. mitte ühtegi korda					
1. ühe korra					
2. kaks korda					
3. kolm või enam korda					
4. ei mäleta					
22. Kokkuvõttes sain praktika ajal piisavalt juhendamist	1	2	3	4	5

3 (3)

	Ei ole üldse nõus					Täiesti nõus
23. Praktikal sain teha piisava raskusega töid, mille kaudu õppisin uusi asju	1	2	3	4	5	
24. Sain teha selliseid töid, millest oli kasu ka töökohale	1	2	3	4	5	
25. Praktika hindamisvestlus oli kolme-poolne: mina ise, õpetaja ja praktika juhendaja	1	2	3	4	5	
26. Õppekava sisaldab piisavalt praktikat	1	2	3	4	5	
27. Mida ma muudaksin praktikas või koostöös töökohaga?						

VALMISOLEK TÖÖELUKS JA TÖÖKOHA LEIDMINE PÄRAST ÕPINGUID

28. Mis iseloomustab kõige paremini sinu olukorda pärast õpinguid (tõmba ühele või mitmele variandile ring ümber)

0. Jään praktikakohale tööle
1. Mul on töökoht juba kooli läheduses olemas
2. Mul on töökoht juba kodukohas olemas
3. Mul on töökoht juba kodumaal olemas, asukoht? _____
4. Mul on töökoht juba välismaal olemas
5. Plaanin leida tööd kooli läheduses
6. Plaanin leida tööd kodukohas
7. Plaanin leida tööd kodumaal
8. Plaanin leida tööd välismaal
9. Plaanin hakata ettevõtjaks
10. Lähen edasi õppima
11. Sooritan kaitseväge- või tsiviilteenistuse
12. Ei tea veel, mida teen

	Ei ole üldse nõus					Täiesti nõus
29. Tunnen, et minu ettevalmistus tööeluks või edasiõppimiseks on hea	1	2	3	4	5	
30. Olen kindel, et kui tahan, leian erialast tööd või saan edasi õppida	1	2	3	4	5	
31. Mind huvitab ettevõtjaks hakkamine	1	2	3	4	5	

Täname vastamise eest!!

Lisa 2. Intervjuu teemad

KOOLITUSE KORRALDAJAD JA MAJANDUSELU ESINDAJAD	ÕPETAJAD	PRAKTIKA JUHENDAJAD TÖÖKOHAL
<p>1. Milliseid eesmärke on piirkonnas koostööle püstitatud? Millised tasemed on neid esitanud?</p> <p>2. Milliste tegevustega on koostööd edendatud?</p> <p>3. Kelle ülesanne on koostöö korraldamine? Milline on erinevate osapoolte vastutus koostöös? Millised on valdkondade vahelised erinevused?</p> <p>4. Millised on üldised kogemused?</p> <p>5. Millised on piirkondlikud koostöövormid järgmistel teemadel:</p> <ul style="list-style-type: none"> - piirkonna tööelu arendamine - ennetustöö - koolituse arendamine - õppetöö planeerimine, elluviimine ja hindamine - praktika ja eksamid - koolituse hindamine - õpipoisiõpe - muud arendusprojektid <p>6. Kuidas piirkondlik koostöö toimib?</p> <p>7. a) Mis edendab piirkondlikku koostööd? b) Milliseid probleeme koostöös esineb? Mis takistab koostööd? c) Millised on koostöö võimalused praegu ja tulevikus? d) Milline on koostööst saadud kasu?</p> <p>8. Mida on koostöö (sh ka EL projektid) lisanud kutseõppe põhikoolitusse ja tööellu?</p> <p>9. Kuidas koolitus vastab tööelu ja piirkonna vajadustele?</p> <p>10. Mida te muudaksite, et koostöö toimiks parimal võimalikul moel?</p>	<p>1. Milliseid eesmärke on koostööle püstitatud? Kas oled ise neid esitanud?</p> <p>2. Kuidas sinu erialal koostööd tehakse? Kuidas koostöös osaled ja kellega koostööd teed?</p> <p>3. Kuidas koostööd koordineeritakse? Kes vastutab? Kuidas on erinevad osapooled pühendunud?</p> <p>4. Kuidas koostöö sinu erialal toimib?</p> <ul style="list-style-type: none"> A) Millised on sinu kogemused? B) Mis on koostöös parim? C) Millised tegurid edendavad koostööd? D) Milliseid probleeme esineb koostöö praktilises elluviimises? E) Milliseid võimalusi koostöö pakub? F) Millist kasu ning kahju koostöö tekitab? G) Mida õppisid koostööst? <p>5. Millisel viisil koostöö toetab ameti õppimist?</p> <p>6. Kuidas tagatakse õpetuse vastavus tööelule? Kuidas ise selle eest hoolitsed?</p> <p>7. Kuidas koostöö muudab õpetaja tööd?</p> <p>8. Kuidas erinevad osapooled koostööd toetavad?</p> <p>9. Kuidas praegune koostöö vastab valdkonna arendamisvõimalustele tulevikus?</p> <p>10. Mida koostöös ja praktikas muudaksite?</p>	<p>1. Milliseid eesmärke on sinu erialal kooliga tehtavale koostööle püstitatud?</p> <p>2. Kuidas sinu ettevõtte/töökoht teeb kooliga koostööd? Millisena tajud oma rolli koostöös? Kellega koostööd teed?</p> <p>3. Kuidas koostööd koordineeritakse ja vastutust jagatakse? Kuidas erinevad koostöötasemed on koostööle pühendunud?</p> <p>4. Kuidas koostöö sinu piir- ja valdkonnas toimub?</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Palju sul kogemusi on? b) Mis on koostöös parim? c) Missugused tegurid koostööd edendavad? d) Milliseid probleeme koostöö elluviimisel esineb? e) Milliseid võimalusi koostöö pakub? f) Milline on koostööst saadav kasu? g) Mida oled ise ja mida sinu töökoht on koostööst õppinud? <p>5. Mil moel töökohtade ja koolide koostöö toetab õpilase õppimist?</p> <p>6. Kuidas sinu ettevõtte/töökoht koostööd toetab?</p> <p>7. Kuidas praegune töökohtade ja koolide koostöö vastab valdkonna arendamisvajadustele tulevikus?</p> <p>8. Mida muudaksite koostöös ja praktikas?</p>

Lisa 3. Küsitlus õpetajatele

1(2)

Taustainformatsioon

1/14) Kooli asukoht

2/14) Esindan valdkonda
cateringi
masina- ja metalli-
laboratooriumi
kaubanduse
elektri-
mitut valdkonda

3/14) Minu praegune töökoht/tegevus
juht/ juhtiv positsioon
kutseõpetaja
üldainete õpetaja
projektitöö
õpinõustaja
erivajadustega õpilaste õpetaja
muu

4/14) Olen stažeerinud viimase viie aasta jooksul
Jah/ Ei

5/14) Osalesin praktika planeerimisel, elluviimisel või hindamisel sellel õppeaastal
Jah/ Ei

6/14) Mul on aastat pedagoogistaaži

7/14) Kutseõpet puudutavad väited

Praegu korraldatakse praktika nii, et peamised õppekava eesmärgid teostuvad.

Kutseõppe seisukohalt on praktika lisamine õppekavasse osutunud tulemuslikuks.

Õpilaste isiklike eesmärgid ja omadusi arvestatakse praktika elluviimisel.

Tööelu reegleid (nt tööajaga arvestamine) ei õpita koolis vaid praktikaperioodidel.

Praktikaperioodidel õpivad õpilased õppekavakohaseid ametioskusi juhulikult - sõltuvalt töökohast ja praktikaperioodi ajast.

Õpilase motivatsiooni seisukohalt peaks praktikat olema rohkem ka varasemas õppeperioodis.

Koolis õpitut toetav praktika on suurepärane ametiõppimise viis.

8/14) Õpetajate tööülesandeid ja kutseoskuste taset puudutavad väited

Praktika on muutnud minu tööülesandeid positiivses suunas.

Mulle meeldivad praktikaga kaasnevad tööülesanded.

Praktikaga seonduv koostöö aitab hoida õpetajate kutseoskuste taset.

Stažeerimine peaks kuuluma õpetaja tööülesannete hulka iga mõne aasta tagant.

Koostöö kuulub loomuliku osana kõikide kutsekooli õpetajate tööülesannete hulka.

9/14) Koostöö organiseerimist puudutavad väited

Kutsenõukogul (juhtrühmal või vastaval toimkonnal) on koostöö korraldamisel tähelepanuväärne roll.

Euroopa Liidu projektidel on olnud tähtis osa kooli ja töökohtade koostöö elluviimisel.

On hea, kui praktikaga seonduvaid küsimusi lahendab üks või mitu kindlat õpetajat.

Õpetajate palgatingimusi tuleks uuendada.

Kooli õppetegevuse arendamine põhineb töökohtadelt kogutud tagasisidel.

10/14) Koostööd puudutavad väited (koostööle pühendumine, rollid)

Praktika on peamine koostöövorm tööandjatega.

Õppekava eesmärgid koostatakse koostöös tööeluga.

Ühiskond peab eelkõige väiksemaid ettevõtteid praktikantide juhendamise eest rahaliselt toetama.

Praegune õppetöö organiseerimine võimaldab koostööd ellu viia.

Suuremat osa õpetajate tööajast tuleb kasutada koostööga seonduvatele tegevustele, sealhulgas praktika organiseerimisele.

Avatud küsimused

11/14) Osalen meelsasti koostööd puudutavates tegevustes, kuna ...

12/14) Ei osale meelsasti koostöös, kuna ...

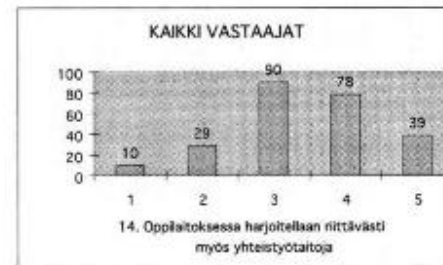
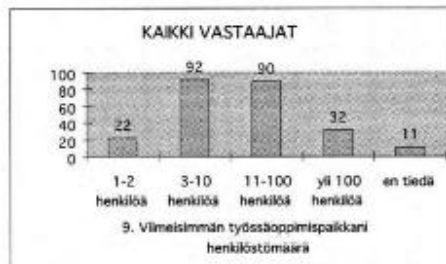
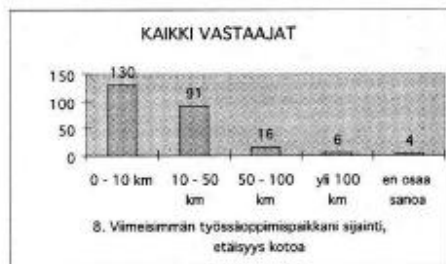
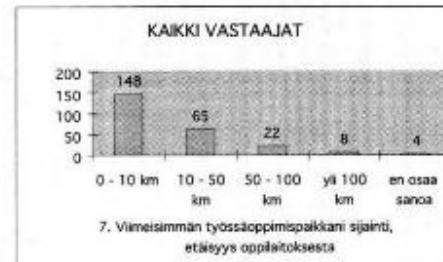
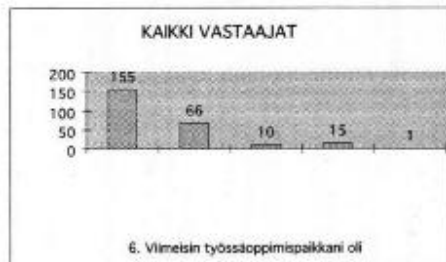
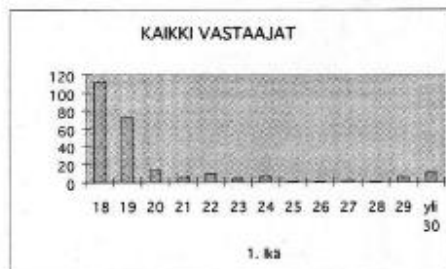
13/14) Kuidas iseloomustaksid oma eriala töökohti koostööpartneritena ja õppekeskkonnana?

14/14) Kuidas muudaksid/arendaksid praktikat või koostööd?

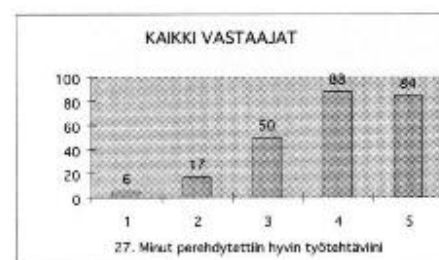
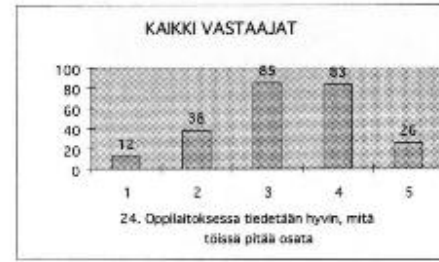
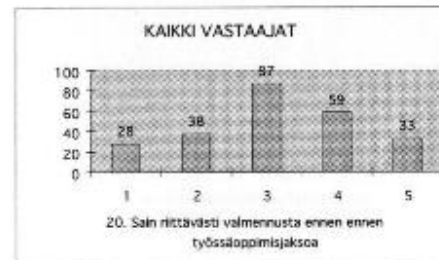
Lisa 4. Õpilaste küsitlus

TULEMUSED

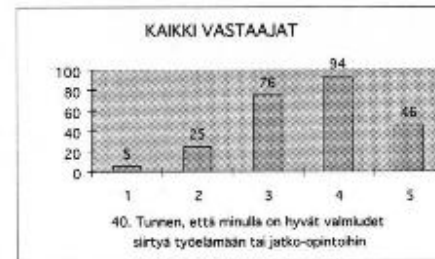
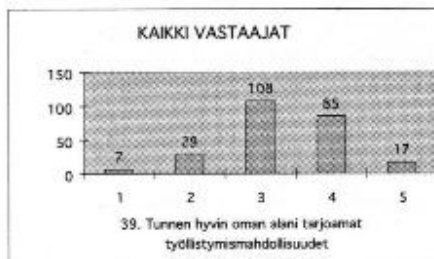
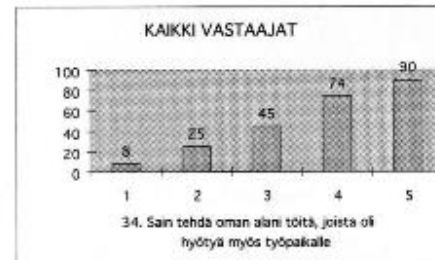
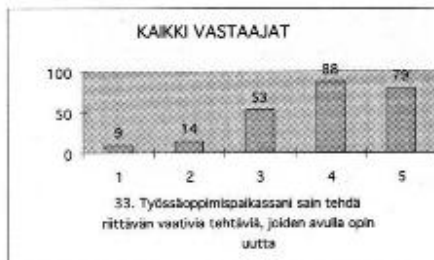
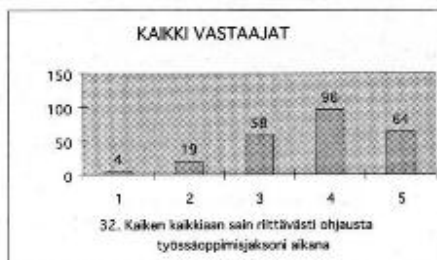
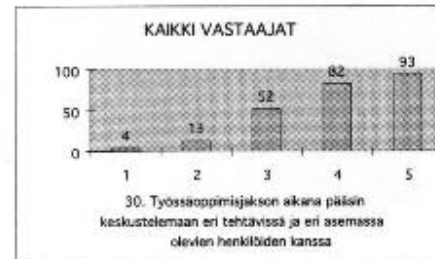
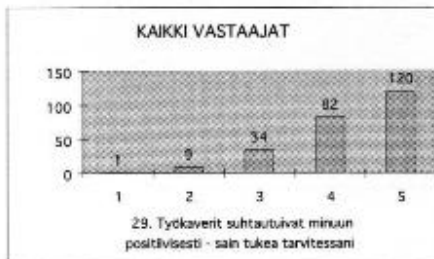
1(15)



1. Vanus / 6. Viimane praktikakoht / 7. Viimase praktikakoha asukoht - kaugus koolist / 8. Viimase praktikakoha asukoht - kaugus kodust / 9. Töötajate arv viimasel praktikakohal / 11. Koolis õpitu vastas töökoha vajadustele / 12. Enne praktikat õpetati koolis oskusi, mida oli tööl vaja / 13. Koolil on kaasaegsed seadmed ja vahendid / 14. Koolis harjutatakse piisavalt koostööoskusi



15. Töösituatioone arutati koolis pärast praktika lõppemist/ 16. Praktika plaani koostasini praktika juhendaja ja kutseõpetajaga / 20. Sain piisavalt ettevalmistust enne praktikat / 22. Õppekava sisaldab piisavalt praktikat / 23. Sobivad praktikakohta oli kerge leida / 24. Koolist teatakse hästi, mida peab töökohal oskama / 25. Praktika juhendaja töökohal juhendas mind hästi / 26. Praktika juhendaja õpetas mind oma tööd hindama / 27. Tööülesandeid tutvustati mulle põhjalikult



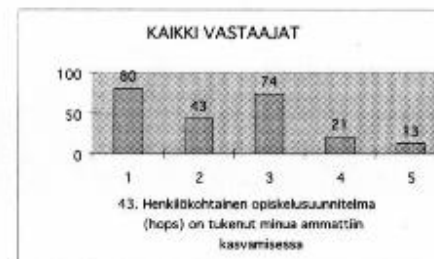
28. Koostöö praktika juhendajaga töökohal õnnestus hästi / 29. Töökaaslased suhtusid minusse positiivselt, sain vajadusel abi / 30. Praktika ajal sain vestelda erinevatel tasemetel olevate töötajatega / 32. Praktika ajal sain piisavalt juhendamist / 33. Praktikal sain teha piisava raskusega töid, mille kaudu õppisin uusi asju / 34. Sain teha erialast tööd, millest oli kasu ka töökohale / 35. Hindamisvestlusel sain esitada oma nägemuse praktikast / 39. Tunnen hästi oma eriala võimalusi, et tööd leida / 40. Tunnen, et minu ettevalmistus tööleluks või edasiõppimiseks on hea

Õpilaste küsitlus

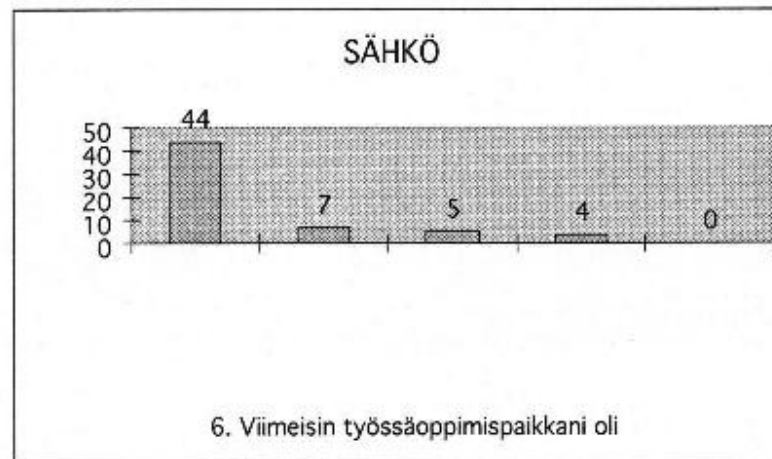
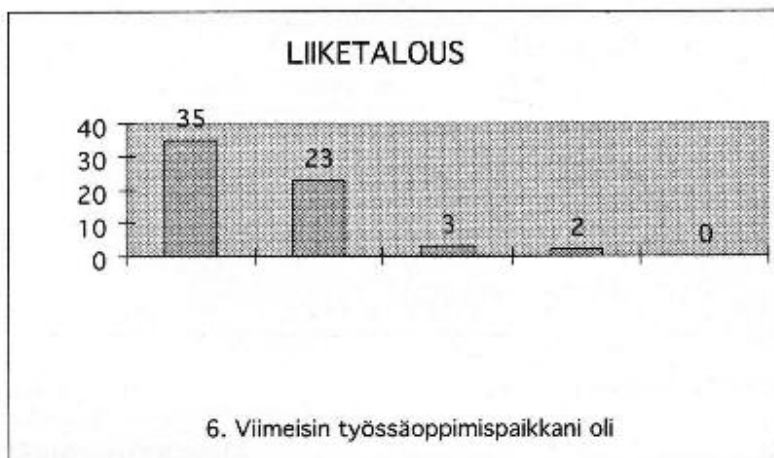
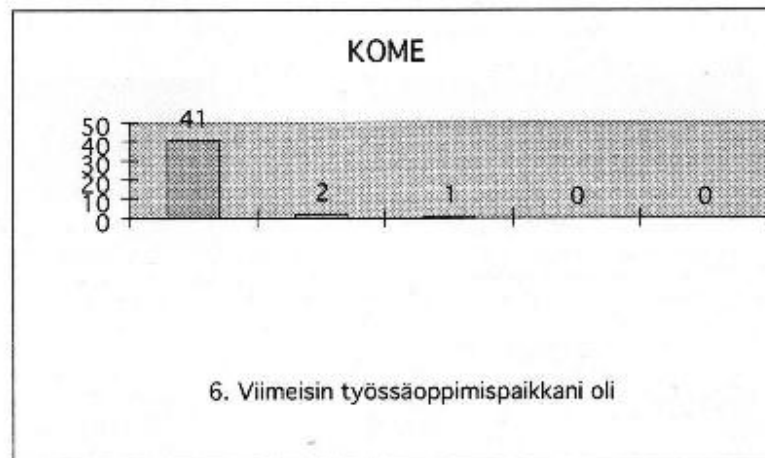
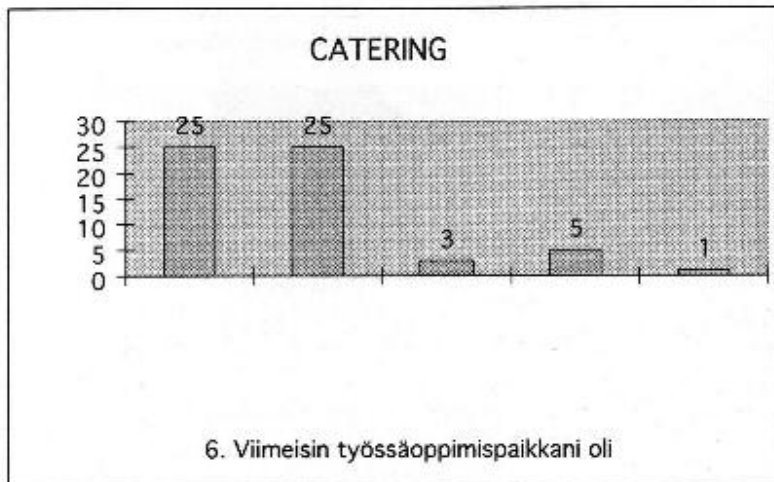
TULEMUSED

1 = ei ole üldse nõus / 5 = täiesti nõus

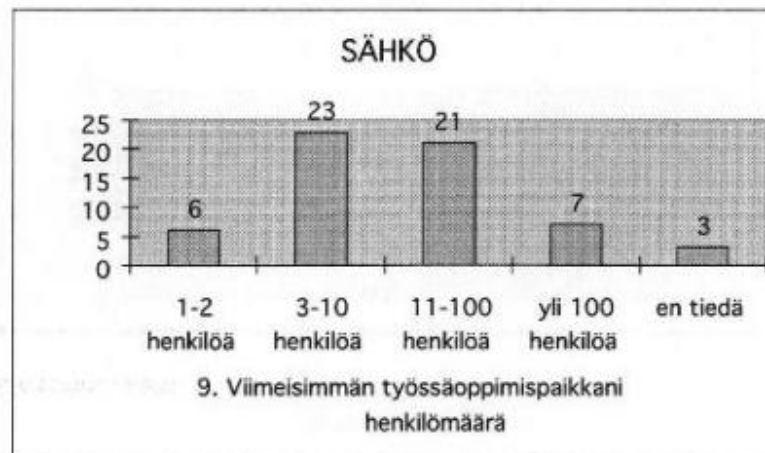
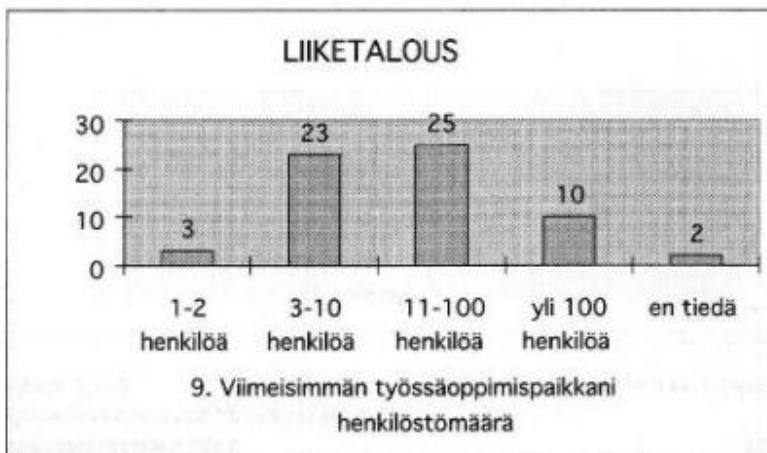
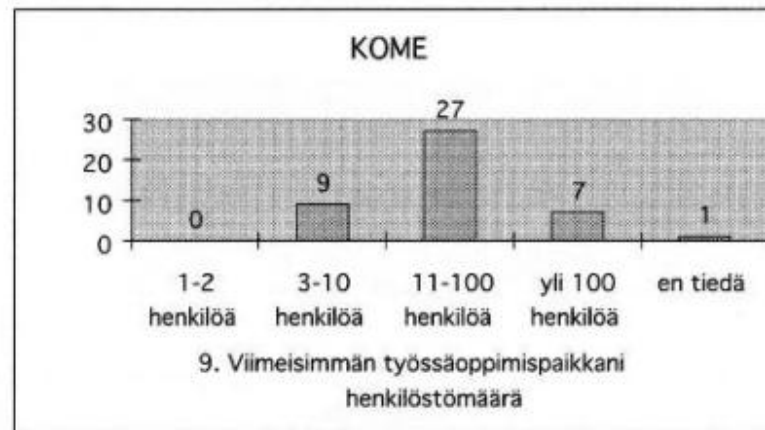
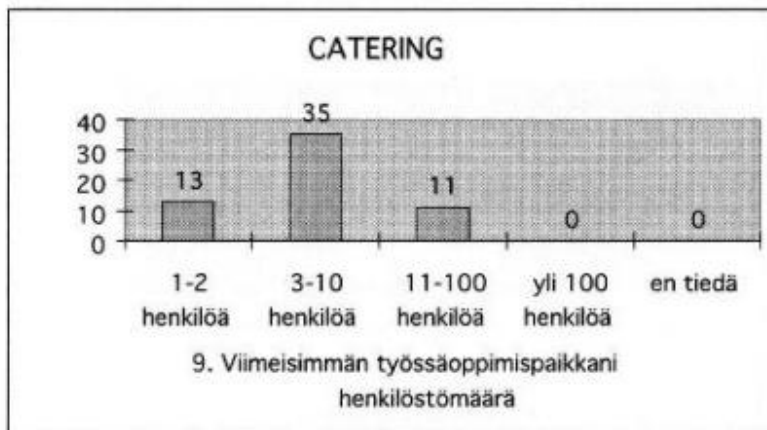
4(15)



41. Olen kindel, et kui tahan, leian erialast tööd või saan edasi õppida / 42. Mind huvitab ettevõtjaks hakkamine / 43. Isiklik õppekava (HOPS) on aidanud mind kutse omandamisel



6. Viimane praktikakoht oli CATERINGI/ MASINA- JA METALLI-/ KAUBANDUSE/ ELEKTRI- valdkonnas



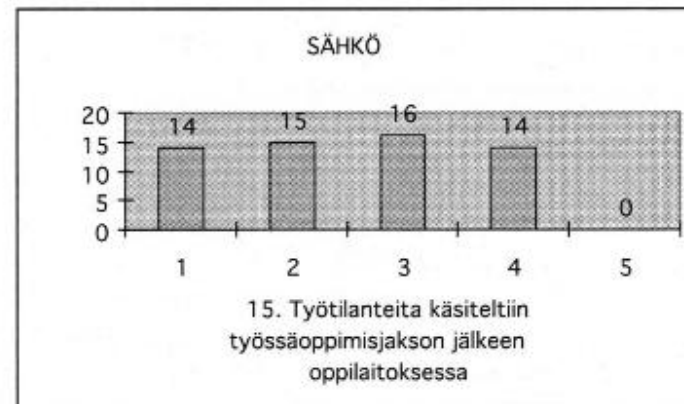
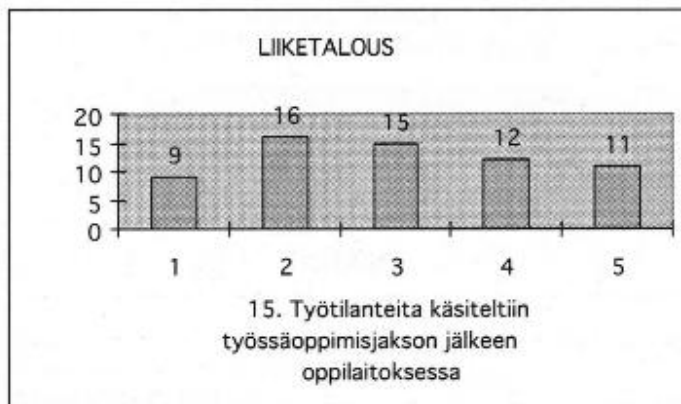
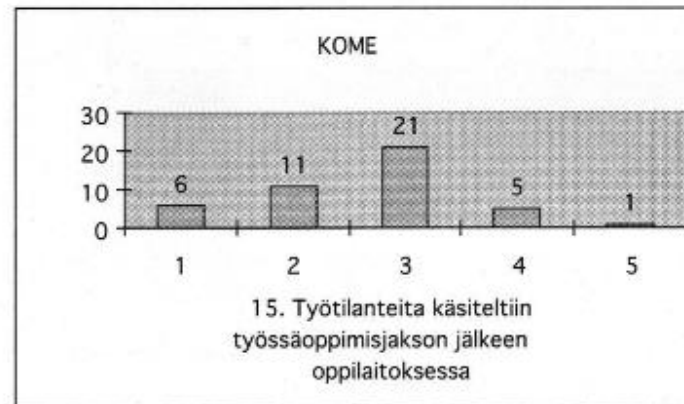
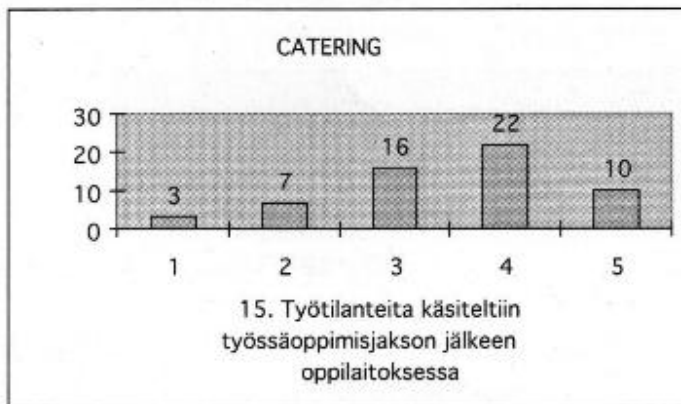
9. Töötajate arv viimasel praktikakohal

Õpilaste küsitlus

TULEMUSED

1 = ei ole üldse nõus / 5 = täiesti nõus

7(15)



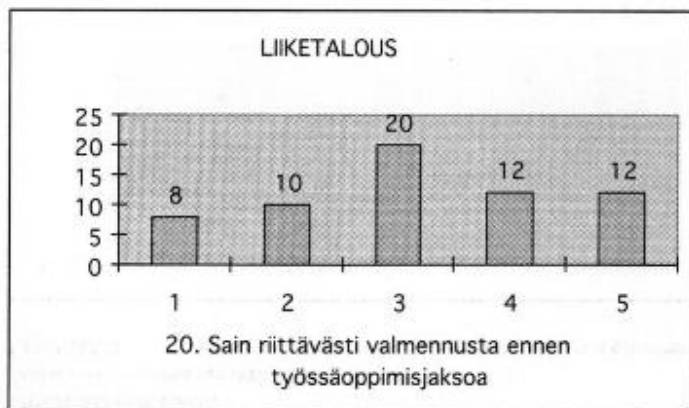
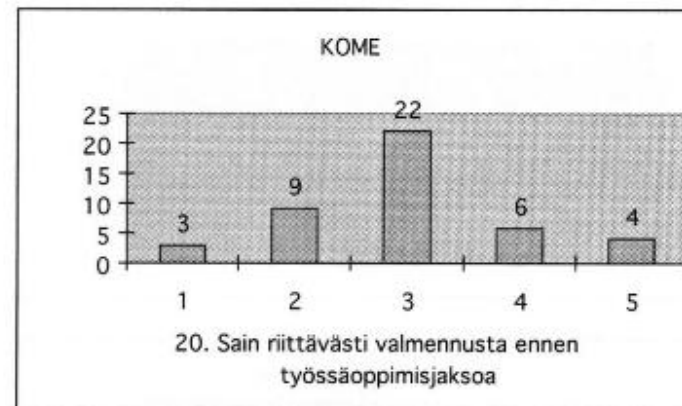
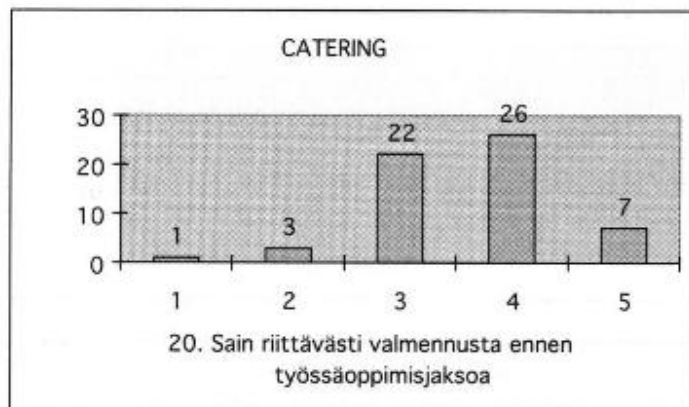
15. Töösituatsioone arutati koolis pärast praktika lõppemist

Õpilaste küsitlus

TULEMUSED

1 = ei ole üldse nõus / 5 = täiesti nõus

8(15)



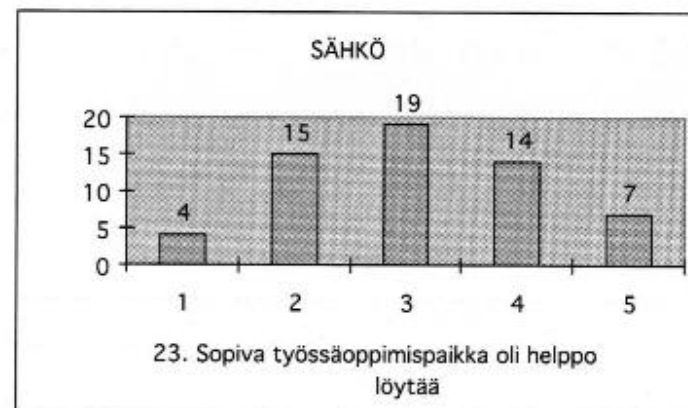
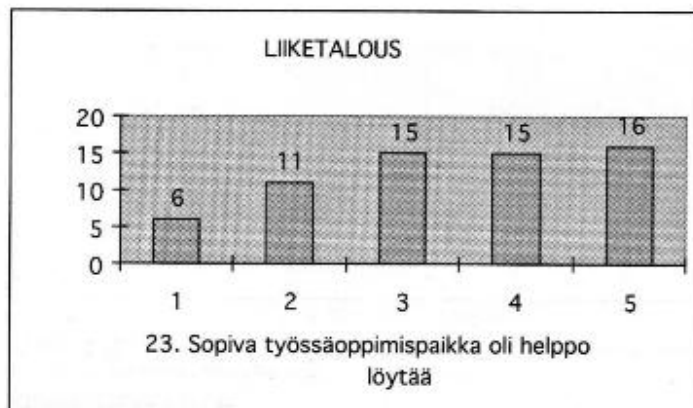
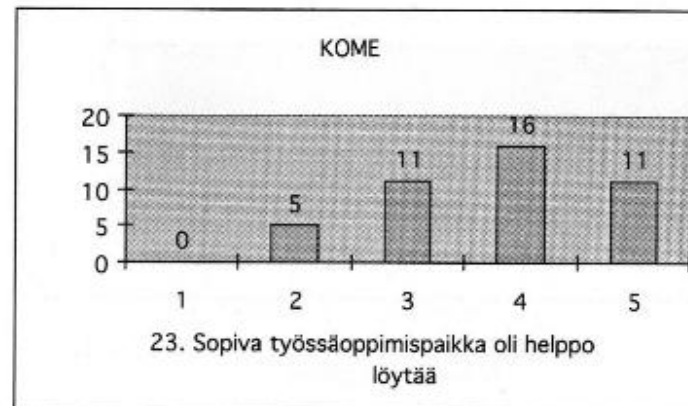
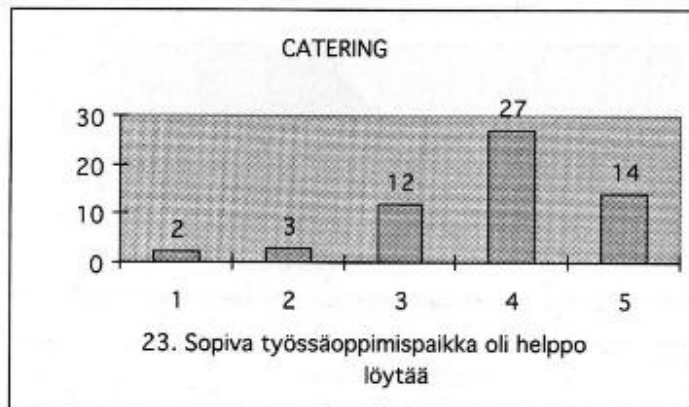
20. Sain piisavalt ettevalmistust enne praktikat

Õpilaste küsitlus

TULEMUSED

1 = ei ole üldse nõus / 5 = täiesti nõus

9(15)



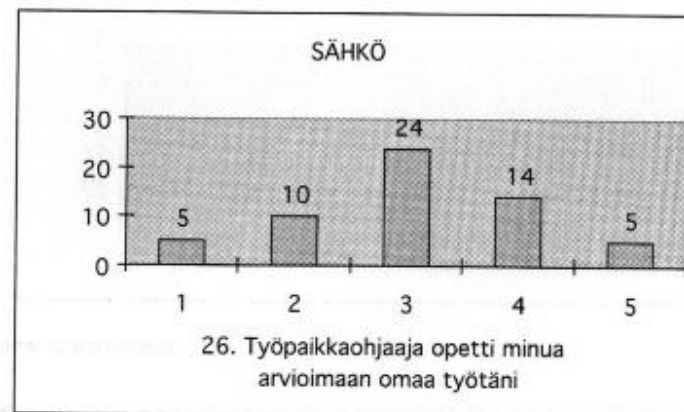
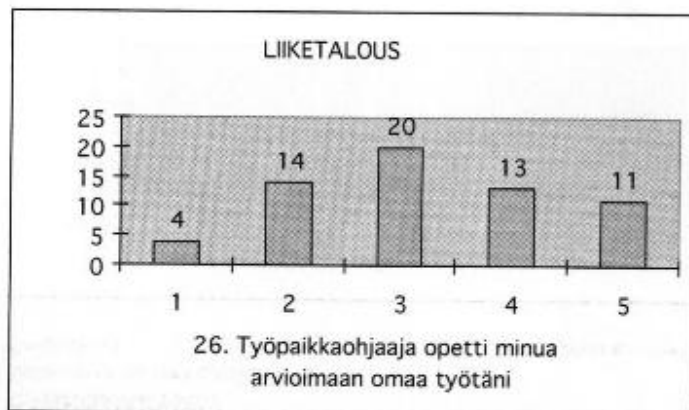
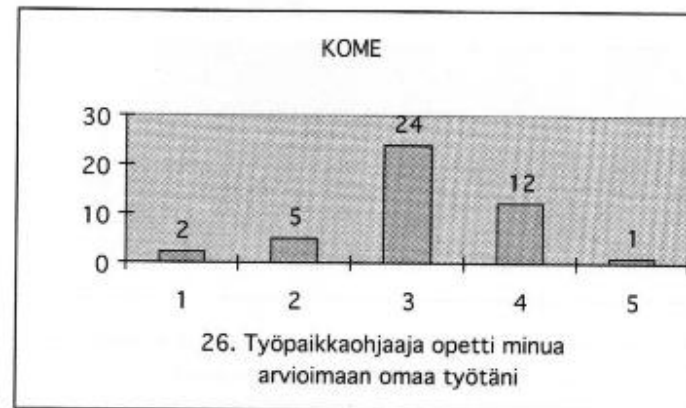
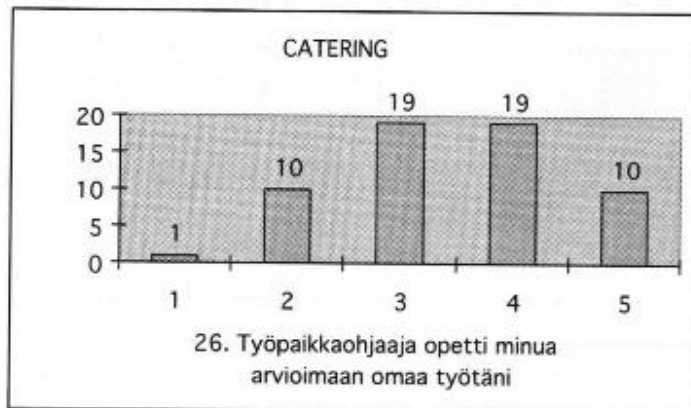
23. Sobivat praktikakohta oli kerge leida

Õpilaste küsitlus

TULEMUSED

1 = ei ole üldse nõus / 5 = täiesti nõus

10(15)



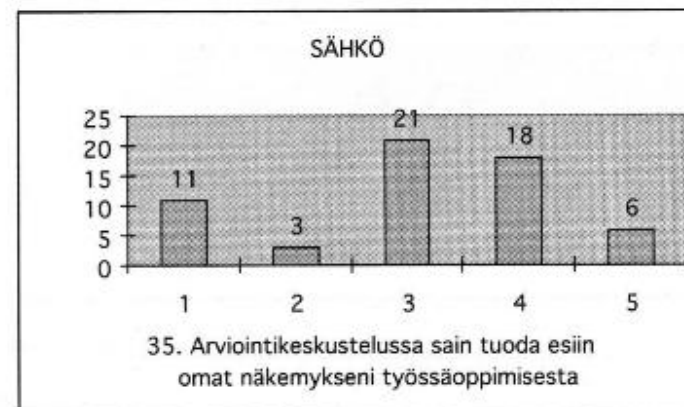
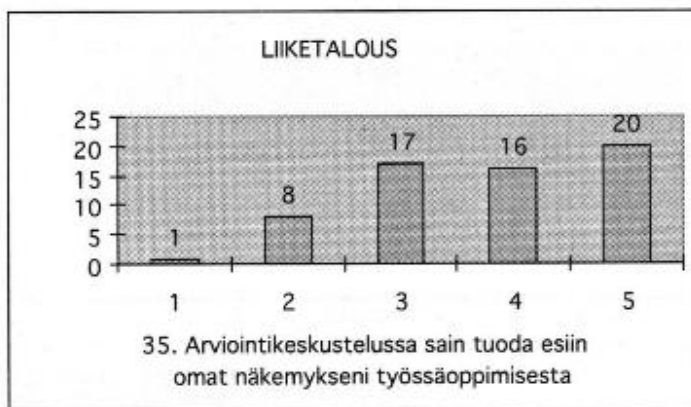
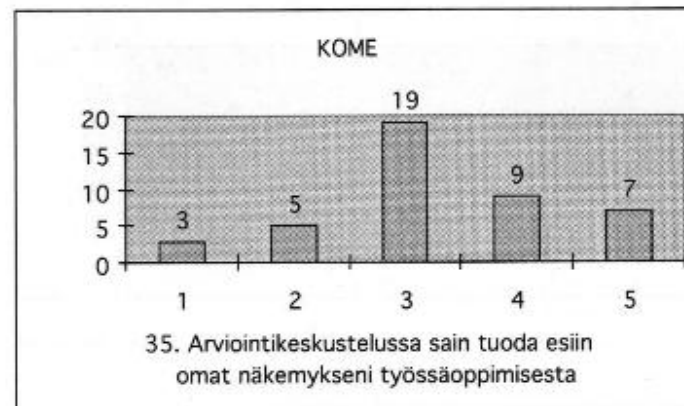
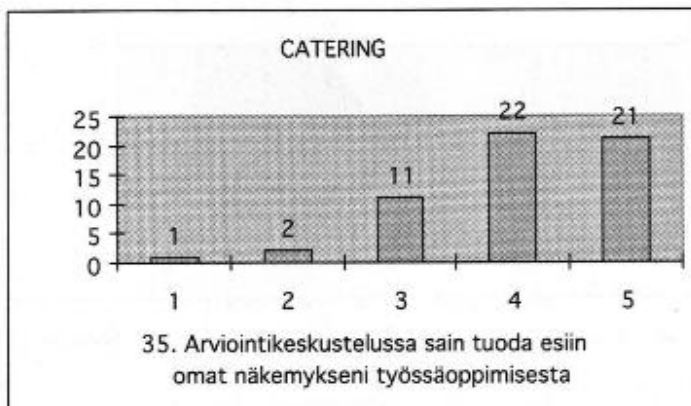
26. Praktika juhendaja õpetas mind oma tööd hindama

Õpilaste küsitlus

TULEMUSED

1 = ei ole üldse nõus / 5 = täiesti nõus

11(15)



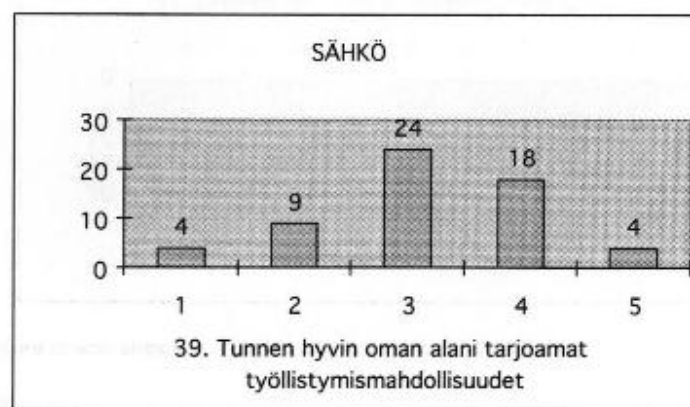
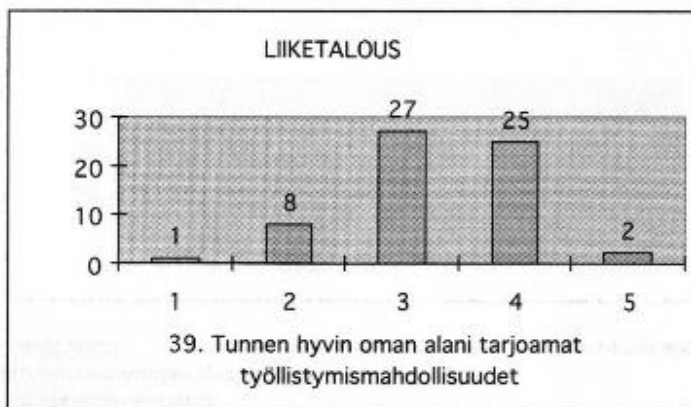
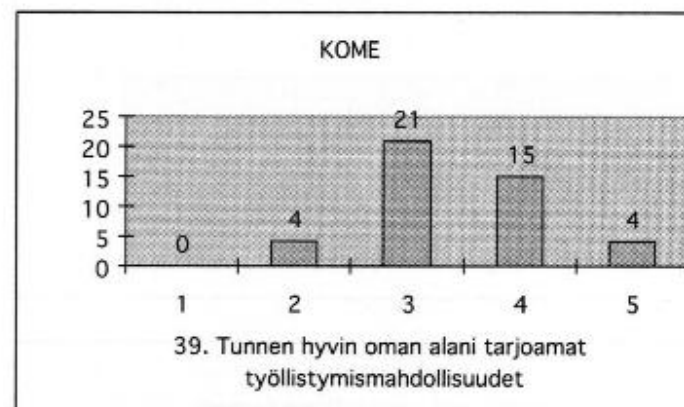
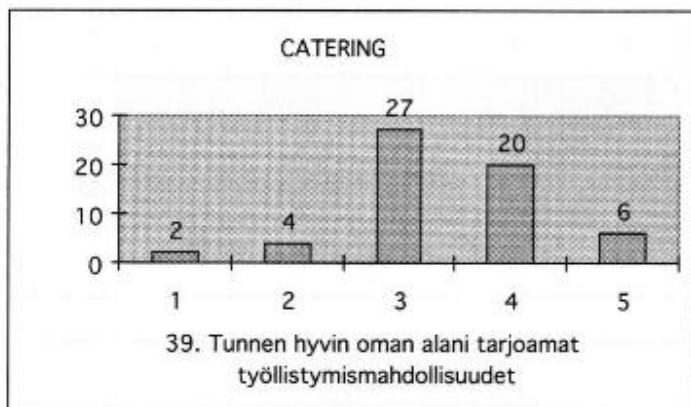
35. Hindamisvestlusel sain esitada oma nägemuse praktikast

Õpilaste küsitlus

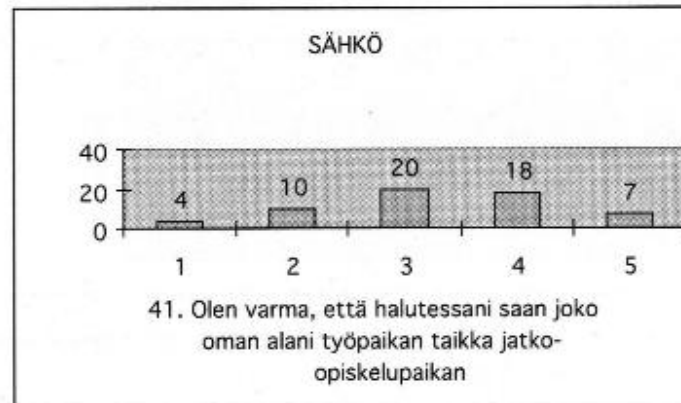
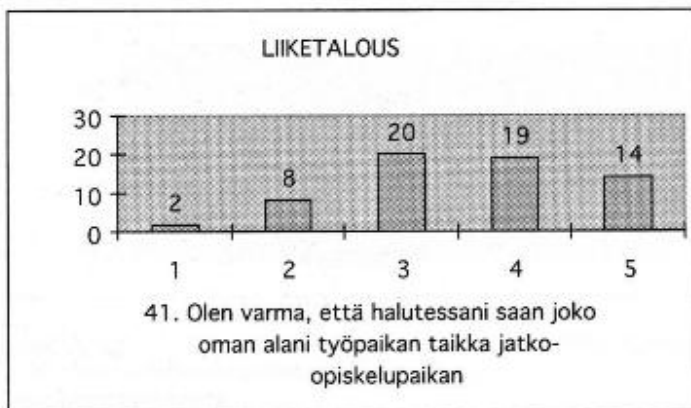
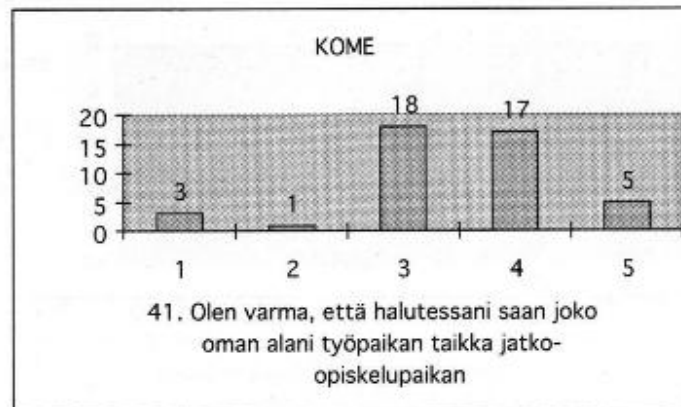
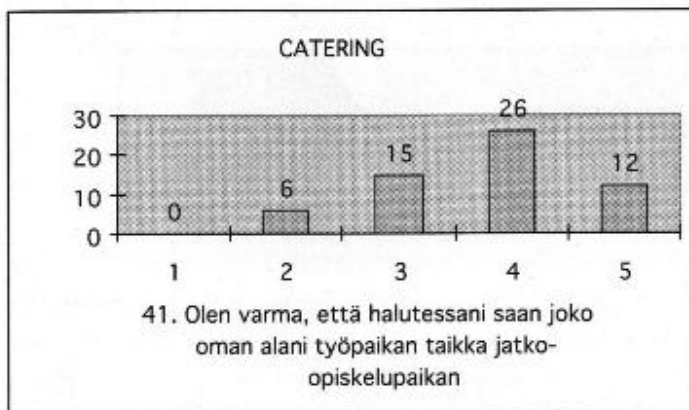
TULEMUSED

1 = ei ole üldse nõus / 5 = täiesti nõus

12(15)



39. Tunnen hästi oma eriala võimalusi, et tööd leida



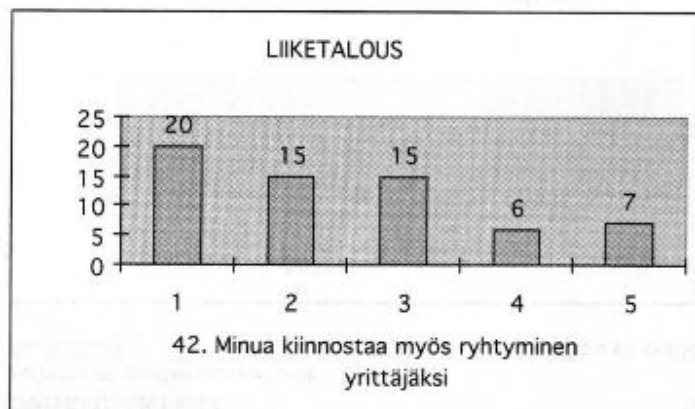
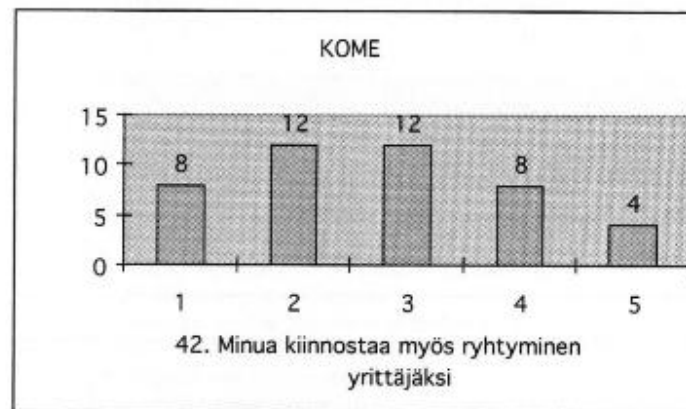
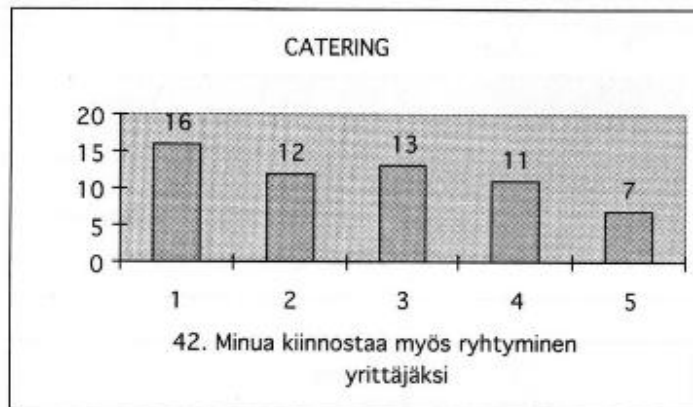
41. Olen kindel, et kui tahan, leian erialast tööd või saan edasi õppida

Õpilaste küsitlus

TULEMUSED

1 = ei ole üldse nõus / 5 = täiesti nõus

14(15)



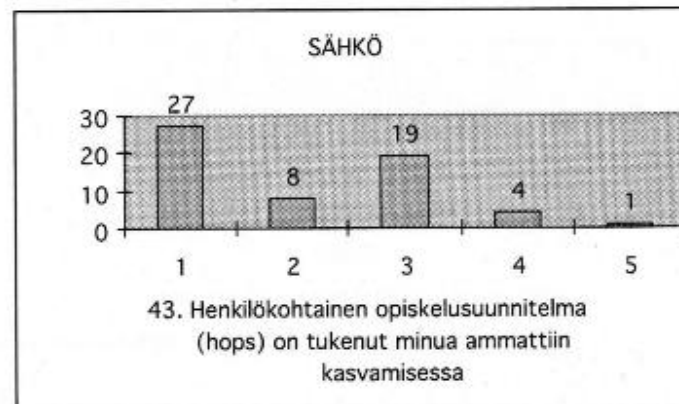
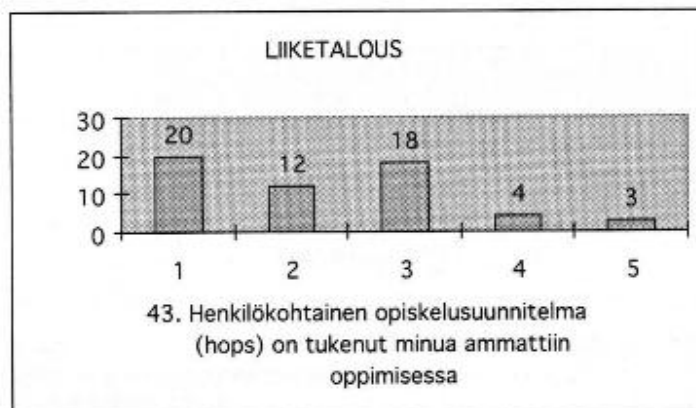
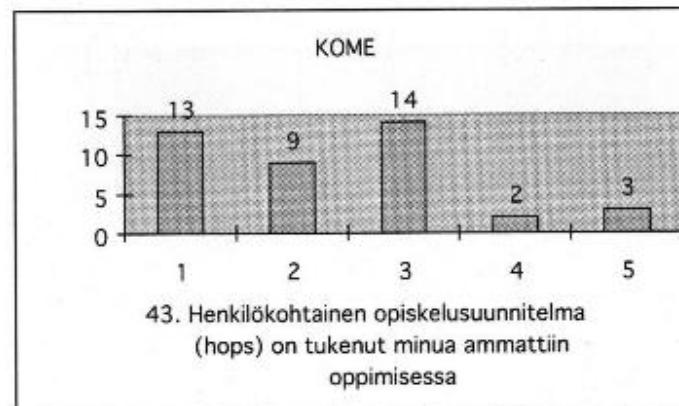
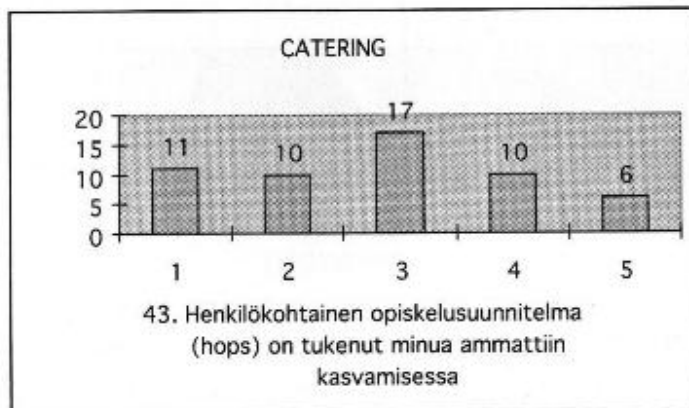
42. Mind huvitab ettevõtjaks hakkamine

Õpilaste küsitlus

TULEMUSED

1 = ei ole üldse nõus / 5 = täiesti nõus

15(15)



43. Isiklik õppekava (HOPS) on aidanud mind kutse omandamisel

Lisa 5. Probleemid, mis vajavad koostöö osapoolte hinnangul lahendamist 1(5)

PIIRKONDLIKU MAJANDUSELU ESINDAJATE POOLT NIMETATUD PROBLEEMID		
Töökoht	Õpilane	Koolituse korraldaja
<p>Ettevõtted ja tööelu esindajad peaksid:</p> <ul style="list-style-type: none"> • endisest rohkem arvestama koolide vajadustega; • osalema koostöös koolide ja teiste ettevõtetelega. <p>Osa ettevõtteid peab praktikat ikka veel töö harjutamiseks, kuigi õppijate jaoks on praktika ka õppeprotsess.</p>	<p>Õpilased ei ole valmis võtma pikaajalisi kohustusi.</p> <p>Õpilased peaksid:</p> <ul style="list-style-type: none"> • arendama oma sotsiaalseid ja meeskonnatöö oskusi, keeli ja multikultuursust; • õppima erialasid, kus on tööjõupuudus. 	<p>Koolituse korraldajad, koolid peaksid:</p> <ul style="list-style-type: none"> • paremini tundma oma piirkonna majanduse lu ja selle vajadusi; • koolitama oskustöölisi aladele, kus on tööjõupuudus; • arvestama ettevõtete vajadustega; • arvestama vajadusega mitmekülgsete oskustöölise järele ning korraldama eri valdkondi siduvaid koolitusi (nt metalli- ja elektritöö); • looma lisaks valdkonna sisestele nõukogudele ka valdkondade vahelisi foorumeid (nt tööstus); • tegema koostööd nt masinate ja seadmete hankimisel ning praktikaperioodide ajastamisel; • reageerima muutustele kiiremini; • hoolitsema õpetajate kutseoskuste taseme hoidmise eest; • arendama praktika süstemaatilist korraldamist; • arendama kutseoskuseksameid. <p>Õpetajad peaksid:</p> <ul style="list-style-type: none"> • käima rohkem töökohtadel ja tutvuma piirkonna töökohtade ja nende vajadustega; • olema koostöös innukamad ja aktiivsemad; • hoidma oma kutseoskusi ja osalema stažeerimisel; • omama ressursse ja võtma koostöös vastutuse.

KOOLITUSE KORRALDAJATE POOLT NIMETATUD PROBLEEMID		
Töökoht	Õpilane	Koolituse korraldaja
<p>Suuremates ettevõtetes on hakatud mõistma koostöö tähtsust, kuid väiksematel ettevõtetel ei ole tihti ressursse koostöös osalemiseks. Liitude tasemelt ei ole mõistmine veel kõikidesse ettevõtetesse jõudnud. Probleemina nähakse, et avalikul sektoril ja ettevõtetel on erinevad tegutsemise viisid. Ettevõtted ja tööelu esindajad peaksid:</p> <ul style="list-style-type: none"> • omanikud ja juhatuse liikmed peaksid mõtlema turunduse, klientide, konkurentsivõime ja tootmisega seonduvatele aspektidele, seeläbi suureneb tahe ja mõistmine koostöös osaleda; • mõistma, et tulevikus peavad nad end üha enam heade töökohtade omanikena reklaamima; • peavad kandma ühiskondlikku vastutust (riik peaks toetama vastutustundlikke ettevõtteid ja tööandjaid); • peavad mõistma praktika eesmäärke, praegu peetakse praktikante tihti abitööjõuks või töö harjutajateks; • tegema partnerlepinguid koolidega, eelkõige kalli tehnoloogia õpetamisel; • võrdsustama tippjuhtide sõnaõiguse koostöös keskastmejuhtide ja lihhtöötajate omaga; • pakkuma praktikakohti ka erivajadustega õpilastele ja immigratidele; • tõhustama praktika juhendajate koolitust, kindlustades seda ressurssidega. 	<p>Noortel on õigus õppida eriala, mis neid huvitab. Nad ei taha tingimata õppida eriala, kus on vabu töökohti.</p>	<p>Lisaks kutsekõrgkoolidele on ka teise taseme kutseõppes olemas teadmised ja võimalused piirkonna tööelu arendamiseks. Õpetajate palgatingimuste alused on arenemisel takistuseks. Õpetajate stažeerimise korraldamine tuleb kindlustada ka EL projektide lõppemisel. Koolituse korraldajad, koolid peaksid:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ aru saama, et koolid on peale õpilaste ka tööelu jaoks olemas; ▪ tagama õppekavade kaasaegsuse; ▪ looma tagasiside süsteemi, hindama ja arendama oma tegevust tagasiside põhjal; ▪ koolitama spetsialiste vastavalt nõudlusele; ▪ valmistuma kutseoskuseksamiteks, moodustama piirkondlikke komisjone; ▪ reageerima piirkondliku majanduselu muutustele; ▪ olema sidepidajaks piirkonna ettevõtete võrgustikutöös; ▪ hoolitsema õpetajate kutseoskuste taseme hoidmise eest; ▪ võimaldama õpetajatele stažeerimist; ▪ tegema ja koordineerima piirkondlikku koostööd; ▪ suurendama praktika osa, teatud eritehniline õpetus võiks toimuda vaid töökohal; ▪ tõhustama võrgustikutööd ja arendama ettevõtlusoskusi. <p>Õpetajad peaksid:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ enne praktikat tutvuma ettevõttega (äriidee, tegevusviis, tulevikuplaanid, osajatöö jne); ▪ hoidma oma kutseoskusi tasemel, osalema stažeerimisel; ▪ saama võimaluse osaleda praktika korraldamisel; ▪ võtma omaks juhtimiskultuuri muutuse: juhendamine on kõikide õpetajate ülesanne.

OPETAJATE POOLT NIMETATUD PROBLEEMID		
Töökoht	Õpilane	Koolituse korraldaja
<p>Suured ettevõtted tähtsustavad koostööd ja osalevad aktiivselt, kuid mõned väiksemad ettevõtted ei osale üldse koostöös. Tööjõu liikumise tõttu on pidev vajadus praktika juhendajate koolituse järele. Juhendajate hinnangul tekitab raskusi hindamine ning kõigil osapooltel on siin arenguruumi.</p> <p>Ettevõtted ja tööelu esindajad peaksid:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ aktiivsemalt suhtlema koolidega ja osalema muuhulgas õppekavade koostamisel; ▪ aktiivsemalt osalema koolide poolt organiseeritud juhendajate koolitustel ja ka teistel koolitustel; ▪ pakkuma praktikantidele kutseoskusi arendavad töid; ▪ arendama töökohta õppekeskkonnana; ▪ õpetama praktikante kiiretest töödest hoolimata; ▪ pakkuma praktikavõimalusi ka erivajadustega õpilastele ja immigratidele. 	<p>Õpilased olid vastutustundlikumad, kui erialale võeti õppima sisseastumiseksamite sooritamisel. Enamasti sujub praktika hästi ja õpilased on innustunud, samas mõnikord õpilane ise n-ö magab oma võimalused maha. Kõik õpilased ei taha erialasele tööle minna.</p>	<p>Tööelu ja tehnika arenevad kiiresti ning õpetajate kutseoskuste kaasaja tasemel hoidmine vajab uusi lahendusi. Kvaliteetse ja turvalise praktikakoha hindamisel on arenguruumi. Tuleb luua teisigi kontakte tööeluga peale nõukogude ja toimkondade või praktikat juhendava õpetaja ja töökohta vahel. Õpetajate arvates ei ole koostöök ja õpilaste individuaalseks juhendamiseks piisavalt ressursse. Kooli õppetöö kannatab õpetaja koostööülesannete täitmise tõttu.</p> <p>Koolituse korraldajad, koolid peaksid:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ suurendama koostööd õpilasele individuaalse plaani koostamisel; ▪ tegema ettevõtete koostööd seadmete hankimisel, kuna koolidesse ei saa osta kõiki uusi seadmeid ning õpetaja ei pea oskama kõiki seadmeid käsitseda; ▪ saama piirkondlike ettevõtete koostööst kogemusi ja vihjeid seadmete ostmiseks; ▪ suunama tähelepanu lähipiirkonna tööjõuvajadusele; ▪ hoolitsema õpetajate kutseoskuste eest, stažeerimisest saadud positiivsed kogemused annavad hea võimaluse end tööeluga kursis hoida; ▪ valmistuma ja koolitama end kutseoskuseksamiteks; ▪ suurendama praktika mahtu ja viima eksamid läbi töökohal, kuigi osa neist tuleb siiski sooritada koolikeskkonnas; ▪ lisama ja koordineerima koolisest koostööd erialade vahel, et praktikaid ei planeeritaks samale ajale. <p>Õpetajad peaksid:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ vestlema praktikakohtadel töötajatega muust ka kui praktikandist, kuna see avab uusi võimalusi; ▪ vältima õpilaste suunamist samal ajal samasse praktikakohta.

PRAKTIKA JUHENDAJATE POOLT NIMETATUD PROBLEEMID		
Töökoht	Õpilane	Koolituse korraldaja
Töökohad peaksid kutseksamiteks valmistuma koostöös kooliga.	Õpilasel on vahetevahel väga raske tööelu reeglitega kohaneda.	<p>Üldiselt aktsepteeritakse õpilaste tulekut töökohale, kuid praktika elluviimine vajab süstematiseerimist ja planeerimist. Tegevused on praegu liiga juhuslikud.</p> <p>Kutseoskuseksamite süsteem vajab arendamist ning see peaks huvitama eelkõige koole.</p> <p>Koolide vahelised erinevused on suured eelõige selles osas, kuidas koostööd ellu viiakse. Koostöö toimib nende vahel, kellel on tegevused täpselt kokku lepitud.</p> <p>Soovitakse, et koostöö mõjutaks õppetöö sisu nii, et see vastaks tööelu vajadustele.</p> <p>Õpetajad peaksid rohkem töökohtadel käima.</p> <p>Töökohti peaks rohkem informeerima praktika eesmärkidest, praktikaperioodide aegadest, praktikantidest jne.</p>

ÕPILASTE POOLT NIMETATUD PROBLEEMID		
Töökoht	Õpilane	Koolituse korraldaja
Töökohad peaksid kutseoskuseksamiteks valmistuma koostöös kooliga.	Õpilasel on vahetevahel väga raske tööelu reeglitega kohaneda.	Õppekava planeerimisel ja individualiseerimisel esineb puudusi. Juhendamise ülemineku etappidele (siirdumisel ühest õppekeskkonnast teise) tuleks rohkem tähelepanu pöörata. Õppimine ei toeta ettevõtlusega tegelemist.