

PROBLEEMID JA ETTEPANEKUD SEOSES PROJEKTI TÄIENDUSKOOLITUSTEGA (väljavõtteid koolituskeskuste tagasisidest)

Erialane täienduskoolitus

■ Koolitusele andis lisaväärtust, et osalejaid oli nii kutseõppeasutustest kui ka ettevõtetest: tekkis võimalus probleeme näha ja arutada, lähtudes eri aspektidest, täpsustada osapoolte nõudmisi ja ootusi.

■ Koolituste puhul on lisaväärtus õpetajate omavaheline kokkusaamine ja koostöö arendamine võrgustiku tekkimise kaudu.

■ Teavitamise koha pealt puutusime kokku probleemiga, kus kooli oli saadetud korduvalt teateid koolituse kohta, kuid õpetajateni see info ei jõudnud. Koolitusest kuuldi juhuslikult, mõne teise kooli õpetaja käest. Probleem on seega koolisisises info liikumises.

■ Lektorite esimene ja oluline valiku printsiip oli nende praktiline tegevus, millele lisandusid teadmised, oskused ja võimed koolitust läbi viia.

■ Tore oli koos kolleegidega teistest koolidest õppida.

■ Korralduslikult on sellist koolitust läbi viia väga raske, sest õpetajaid on keeruline üheks ajaks saada kokku.

■ Sellised koolitused on õpetamise seisukohalt äärmiselt kasulikud. Muudel erialakoolitustel on koos väga erineva suunitlusega spetsialistid ja õpetamise seisukohalt on kasu väiksem.

■ Selline ühe valdkonna õpetajate kokkusaamine aitab kaasa õpetatava valdkonna koolituse taseme ühtlustumisele kogu riigis.

■ Koolituse läbiviimine oli koolile palju väljakutseid ja uusi kogemusi pakkuv projekt.

■ Taoliste täienduskoolituste jätkamine on väga vajalik. Nagu tagasisidest nähtub, on terve hulk huvipakkuvaid ja õpetuses vajalikke teemasid, mida lõppenud koolituses ei käsitletud või mis vajavad laiemat või sügavamalt käsitlemist.

■ Osalejate tagasisidelehtedelt selgus vajadus õpetamise meetodika koolituse järele.

■ Koolituse käigus andsime teistele koolidele individuaalseid konsultatsioone oma materjalide arendamise teemadel. Need jätksid ka e-posti teel pärast koolitust.

■ Koolitus kujunes huvitavaks ja koolitajaid harivaks ettevõtmiseks. Ise teisi koolitades saime juurde praktilisi kogemusi ja näiteid, mida kasutada edaspidi.

■ Tagasisidelehel selgus õpetaja pädevuste koolitamise vajadus – õpetamise meetodid, nipid, võtted.

Praktikajuhendajate koolitus

■ Ettevõtete suur huvi näitab praktika juhendamise teema aktuaalsust. Enamik sealsetest praktikajuhendajatest on varem osalenud ainult erialakoolitustel.

■ Koolituse käigus on leitud vastuseid ja lahendusi sellele, mis praktikajuhendaja tavapärasel tööl jääb selgusetuks. Probleemid ja arusaamatused juhendaja ja praktikandi vahel on sageli tekkinud teadmatusest kasutada õigeid meetodeid ja vahendeid.

■ Koolitajatena näeme ühe olulise kasutegurina koolide ja praktikaasutuste omavaheliste suhete loomist ja senisest tihedamast koostööst. Koolituse käigus tekkisid juba konkreetsed ideed ja võimalused koostöösuhteid arendada.

■ Koostöö tihendamine, võrgustiku loomine praktikaasutuste ja koolide vahel, praktika muutmine asutusele prestiiži asjaks ja kvaliteedi näitajaks.

Kutseõpetajate koolitus Luua Metsanduskoolis

Veiko Belials,

Luua Metsanduskooli õpetaja, projekti koolitusjuht



Luua Metsanduskool oli üks koolidest, kus 2007. aastal toimus Euroopa Sotsiaalfondi meetme 1.1 projekti „Kutseõpetajate väljaõppe ja täienduskoolituse süsteemi arendamine” raames kutseõpetajate täienduskoolitus.

Kuna peale Luua õpetatakse metsandust veel vaid Pärnu kutsehariduskeskuse Tihemetsa õppekohas, oli eeltööd koolituseks suhteliselt lihtne teha ning saime keskenduda

peamiselt oma õpetajate koolituse vajaduse rahuldamisele.

Nii oligi projekti ettevalmistamise etapis üks esimesi tegevusi Luua Metsanduskooli õppenõukogu käigus korraldatud seminar, kus töörühmades arutati ühiselt läbi ja fikseeriti, milliste valdkondade ja teemade käsitlemist õpetajad vajavad. Kaasatud olid ka üldharidusainete õpetajad, kes olid huvitatud oma aine tihedamast sidumisest erialaainetega, kuid vajasisid selleks metsanduse algõpet.

Kutseõpetaja ja stažeerimine

Meeli Kaldma,

Tallinna Teeninduskooli direktor

Õpetajakoolituse raamõuete järgi peavad õpetajad osalema hariduselu edendamisel nii õppeasutuses kui ka väljaspool õppeasutust ning täiendama oma kutse-, eri- ja ametialast pädevust.

Kutseõpetaja töö erineb tavakooli õpetaja omast selle poolest, et õppetöö toimub koostöös tööandjaga, ainult kursuste ja iseõppimisega ennast erialal kõige kursis ei hoi. Vaja on sukelduda erialatöösse otse töökohal. See teebki kutseõpetaja enesetäiendamise

võimalused keerukamaks ja aeganõudvamaks.

Tallinna Teeninduskoolis oleme püüdnud vastu tulla õpetajate soovidele osaleda partnerite-tööandjate juures stažeerimisel. Mõistame stažeerimise all tööandjaga kokkuleppel ja eelnevalt koolis kokkulepitud eesmärkidega töökohal viibimist, mis alati ei pea olema otsese töö tegemine. Üldjuhul on see rohkem tööprotsessi jälgimine, uue tehnoloogia puhul katsetamine ja uute töökorraldusvõtete kaardistamine. Sellisel moel peab seda aga pikaajaliselt ette planeerima.

Oleme jõudnud veendumusele, et 2–4 nädalat aastas on optimaalne aeg, mida stažeerimisele planeerida. Selle hulgas on aeg kirjutada kokkuvõtet, mida tutvustatakse kolleegidele.

Koolist äraolekuks peab stažeerimine olema planeeritud õpetaja koormusesse.

Paljud õpetajad on ka jooksvalt haaranud võimalustest ning see muudab õppetöö korralduse kohapeal veelgi keerulisemaks. Ka olemasolevate koolitajaks olemise arvestanud stažeerimise, ühtlasi ka täienduskoolituse osaks.

Hotellide ja restoranide praktikajuhendajate koolitus

Sirje Rekkor,

EHTE direktor, praktikajuhendajate täienduskoolituse projekti koordinaator



Nii tööandjad kui ka kutseõppeasutused on viimastel aastatel jõudnud tõdemuseni, et tänastest õppuritest arenevad professionaalsed ja lojaalsed töötajad vaid siis, kui käsikäes koolis õppimisega läbivad noored kvaliteetse praktika ettevõttes.

Ettevõttepraktika korraldamisel tuleb arvestada praktikandi, ettevõtte ja kooliga.

Ettevõttes ei tegele praktikandiga mingi abstraktnine ettevõtte, vaid konkreetne praktikajuhendaja. Ka kool on igale praktikandile määra-

nud juhendaja-õpetaja. Kuidas korraldada ettevõttepraktika sel moel, et kõik osapooled oleksid rahul ning praktikaeesmärgid saaksid täidetud?

Eesti Hotelli- ja Turismimajanduse Erakoolis (EHTE) sai 2007. a maist novembrini teoks täienduskoolitus hotelli- ja toitlustusvaldkonna praktikajuhendajatele. Koolitus toimus projekti „Kutseõpetajate väljaõppe ja täienduskoolituse süsteemi arendamine” raames. Riiklik Eksami- ja Kvalifikatsioonikeskus on EHTE-t 2007. a tunnustanud kui turismiõpetajate ja teenindusvaldkonna praktikajuhendajate täienduskoolituse keskust.

Praktikajuhendajate koolituse eesmärk oli võimaldada praktikajuhendajatel end mitmekülgset täiendada. Huvi koolituse vastu oli rõõmustavalt suur, huvilisi registreerus kevadel kaks korda enam, kui projekti tingimused lubasid vastu võtta.

Koolitus koosnes neljast moodulist. Igapäev oli üks õppepäev ja praktikajuhendajatel tuli teha iseisev töö oma ettevõtte baasil.

Esimeses moodulis käsitleti ma-

jutus- ja toitlustusvaldkonna suundumusi ja personalivajadusi ning töötajatele esitatavad nõudeid. Praktikajuhendajad tutvusid kutseõpetajate eesmärkidega ja ülesannetega ning valdkonna õppekavadega. Pärast mooduli lõppemist arvasid mitmed praktikajuhendajad, et said selgema pildi, kui suur osakaal on ettevõttepraktikal õppekavas ja kui tohutu vastutus lasub praktikaettevõttel ja -juhendajal noore töötaja arenemisel ettevõtte meeskonna täisväärtuslikuks liikmeks.

Teises moodulis arutleti põhjalikumalt praktikate korralduse ja hindamise üle nii kooli, ettevõtete kui ka praktikantide vaatenurgast. Rõhuasetus oli kõigi osapoolte koostöö tõhustamisel. Emotsionaalsetes diskussioonides selgus, et ei tööandjal, koolil ega praktikandil ole põhjust näpuga teiste suunas näidata. Kõigil on mõtet pigem peeglis vaadata ning õppida üksteiselt ja igapäev eraldi oma rolli paremini täitma. Mitmed praktikajuhendajad kirjutasid tagasisides, et see tõdemus oli siiski positiivses toonis, sest nad said mõtteid, kuidas juba järgmiseks „praktikahooajaks” val-

Õppekava kokkupanekul sai määravaks paindlikkus. Õpetatavaid teemasid jäi sõelale kuus, koolitused viidi läbi 12 õppepäeva. Kõigi teemade ja õppepäevade läbimine ei olnud kohustuslik, õpetajatele jäi võimalus etteantud moodulite piires komplekteerida nn isiklik õppekava. Lõputunnistus väljastati pärast viimase õppepäeva lõppu ja sellele kanti nende moodulite nimetused ja maht, mis õpetaja oli läbinud. Väljastati 25 tunnistust, neist 21 Luua Metsanduskooli ja neli Tihemetsa õpetajatele. Kogu koolituse läbimine oleks andnud 160 tundi, kuid maksimumprogrammi ei õnnestunud läbida kellelgi. Kaks õpetajat läbis 152 ja kolm õpetajat 120 tundi. Paljudel ei lubanud töökohustused osaleda koolitusel sellises mahus, nagu algselt sooviti. Tagasiside näitas siiski, et koolitusega jäädid rahule ja see täitis õpetajate arvates oma eesmärgi.

Kuna õppeaastat planeeritakse maist septembrini, luuakse aasta keskel võimalused alati õpetaja vaba aja arvelt. Tööandjana ei saa ma nõustuda sellega, et õpetaja stažeerib oma üldtööaja arvelt.

Õpetaja koolituse raamõuete järgi peab kutseõpetaja iga kolme aasta jooksul läbima tööalase täienduskoolituse vähemalt kahe kuu ulatuses. Sellele laieneb täiskasvanute koolituse seadus, mis ütleb, et keskmise palga säilitamisega saab koolitada end aastas vähemalt 14 kalendripäeva ulatuses. Kaks kuud – ca 60 päeva – jagatud kolme aastaga võrdub 20 kalendripäeva aastas. See tähendab, et õpetaja koolitamine sõltub väga palju tööandjast. Loomulikult oleme huvitatud ajaga kaasas käivast õpetajast, kuid tihti hakkavad segama seadusesätted.

mistudes nii mõndagi teisiti teha.

Kolmas moodul oli pühendatud juhendamisele. Käsitleti praktilisi lähenemisi juhendamisele, osapoolte rolle ja vastutust õppija arenemisel nii kutsealaselt kui ka inimese ja meekonna liikmena. Põnev oli, et kui koolituspäeva algul paluti praktikajuhendajatel end mõtteliselt 100% joonel positsioneerida juhendajana, paigutasid isegi mitmed väga kogunud ja hinnatud juhendajad end kusagile 20% juurde. Nagu selgus, tunnetavad paljud, et juhendavad praktikante ja noori töötajaid vaistlikult viisil, mida parimaks peavad, kuid pole kindlad, kas asjad ikka peaksid nii käima.

Neljast moodulist süendas psühholoogia teadmisi ja -oskusi. Otsiti vastuseid küsimustele, kuidas arendada end juhendaja ja inimesena, motiveerida ja tunnustada ennast ja juhendatavat, kehtestada ennast; kuidas lahendada juhendamisel ette tulevad probleem- ja konflikt-situatsioone praktikandiga, teiste töötajate ja kooliga.

Kooli poolt vaadates jääme koolitusega väga rahule ning oleme tänulikud praktikajuhendajatele, kes kiirele töötempole vaatamata leidsid aega ning tahtmist end meie korraldatud kursusel täiendada. Samuti tuleb tunnustada ettevõtete juhte, kes võimaldasid oma töötajatel koolituses osaleda. On suur rõõm, et meil on nüüd juba mitmeid koolitatud koostööpartnereid ettevõttepraktikate tõhusamaks korraldamiseks.