



ESF projekt nr 1.0101 – 0280
„Kutseõpetajate väljaõppe
ja täienduskoolituse süsteemi arendamine”



Kutseõpetajate karjääriteed ja koolitusvajadus

Uuringu aruanne

Riin Hiieväli
Krista Loogma
Yvelin Karu-Veskioja
Erki Kaikkonen

Tallinna Ülikool, Haridusuuringute Instituut

Tallinn 2006



Sisukord

1	SISSEJUHATUS	2
2	UURINGU METODOLOOGIA - EESMÄRGID, MEETODID, VALIM JA KASUTATUD KONTSEPTSIOONID.....	4
3	KUTSEÕPETAJATE KARJÄÄRITEED JA KOOLITUSVAJADUS	8
3.1	KUTSEÕPETAJATE TAUSTAKIRJELDUS	8
3.2	KARJÄÄRIMUDELID	11
3.3	KUTSEÕPETAJA TÖÖKS VAJALIKUD PÄDEVUSED.....	16
3.4	ÕPPIMINE JA KOOLITUSVAJADUS	21
4	PRAKTIKAJUHENDAJATE KOOLITUSVAJADUS.....	25
5	ÕPPEJÕUDUDE HINNANGUD KUTSEÕPETAJATE KOOLITUSVAJADUSELE	32
6	KOKKUVÕTE JA JÄRELDUSED.....	39
7	KASUTATUD ALLIKAD	42
8	LISAD.....	43
8.1	LISA 1 - ERINEVATE EUROOPA RIIKIDE KUTSEÕPETAJATE (TÄIENDUS)KOOLITUSTE SÜSTEEMIDE VÕRDLUS	43
8.1.1	<i>Euroopa trende (kutse)õpetajate ettevalmistuses ja töös.....</i>	<i>43</i>
8.1.2	<i>Ülevaade valitud Euroopa Liidu riikide kutseõpetajate koolituse süsteemidest...</i>	<i>44</i>
8.1.3	<i>Soome</i>	<i>44</i>
8.1.4	<i>Iirimaa</i>	<i>46</i>
8.1.5	<i>Holland</i>	<i>46</i>
8.1.6	<i>Sloveenia</i>	<i>47</i>
8.2	LISA 2 - KUTSEÕPETAJATE KARJÄÄRITEED.....	50
8.2.1	<i>Kutseõpetajaks saamise tee ideaalis, kutseõpetajate arvamuse kohaselt</i>	<i>51</i>

1 Sissejuhatus

SA Innove poolt rahuldati 07.10.2005 a. Riikliku Eksami- ja Kvalifikatsioonikeskuse taotlus projekti “Kutseõpetajate väljaõppe ja täienduskoolituse süsteemi arendamine” elluviimiseks. Projekti otsese eesmärgina töötatakse 15 õppekava rühmas¹ välja kutseõpetajate erialase väljaõppe ja täienduskoolituse mudel. Lisaks hõlmab projekt erialaspetsiifiliste täienduskoolituskavade koostamist ja testimist ning täienduskoolituskeskuste tunnustamist olemasolevate kutseõppeasutuste baasil.

Projekti sihtrühmaks on kutseõpetajad, kutseõppeasutuste juhtivtöötajad, kõrgkoolides kutseõpetajaid koolitavad erialaõppejõud ning praktikajuhendajad ettevõtetes.

Projektiga seatud esmaseks tegevuseks oli käesoleva rakendusuuringu läbiviimine. Uuringu tulemusel saadud kirjeldused kutseõpetajate töö- ja õpiteedest, töös vajalikest oskustest ja teadmistest on üheks sisendiks valdkonnapõhiste töögruppidele, kes hakkavad välja töötama kutseõpetaja töös vajalike erialaste pädevuste miinimumnõudeid. Aruande tekstis on esitatud palju arvulist materjali ja tabeleid suhteliselt detailse informatsiooniga peamiste uurimisteede osas. Selline tulemuste esitamise viis peaks toetama valdkonnapõhiste töögruppide tööd.

Käesoleva aruande *esimeses peatükis* antakse ülevaade uuringu eesmärkidest, sihtrühmadest, valimist, meetoditest ja uuringus kasutatud põhikontseptsioonidest. *Teises peatükis* esitatakse kutseõpetajate karjääriteede ja koolitusvajaduse uurimuse tulemused temaatiliste alapeatükkidena. Käsitletakse kutseõpetajate üldist tausta, karjääriteid, töös vajaminevaid oskusi ja teadmisi, formaalse ja mitteformaalse õppimisega seotud küsimusi ja hoiakuid, soove seoses kutseõpetajate täienduskoolitusega. Kvantitatiivse analüüsi tulemusi illustreerivad lõigud, mis on võetud kutseõpetajatega läbi viidud süvaintervjuudest. Intervjuukatsete esitamine aitab paremini mõista kutseõpetajate arvamusi ja hoiakuid nende tööd puudutavates küsimustes. Intervjuudest võetud tekstid on esitatud originaalkujul ning seetõttu kõnekeelse sõnakasutuse ja lausestusega. Aruande *kolmandas peatükis* kirjeldatakse ettevõtete praktikajuhendajate ankeetküsitluse ja intervjuude tulemusi. Viimased puudutavad praktikajuhendajate üldist tausta, praktikajuhendaja rollis olemise põhjuseid, koostööd kutseõppeasutustega, formaalset ja mitteformaalset õppimist, koolitusvajadust. *Neljandas peatükis* esitatakse kutseõpetajaid koolitavate õppejõudude arvamusi ja hinnanguid kutseõpetajate pädevusnõuete, täienduskoolitusvajaduse ja koolitussüsteemi osas.

Aruande juurde kuuluvad *lisad*, millest *esimeses* on antud ülevaade kutseõpetajate koolitussüsteemist mõningates Euroopa Liidu riikides. Näitena valitud riikideks on Soome, Iirimaa, Holland ja Sloveenia (ReferNeti andmete põhjal). Antud lisa on heaks taustamaterjaliks koolitussüsteemi kujundamisel. *Teises lisas* on esitatud tabelid kutseõpetajate tegelike karjääriteede ja soovitud/ideaalsete karjääriteede kohta. *Lisas 3* on esitatud ülevaatlilikud tabelid ja kommentaarid uuritud 15 valdkonna kutseõpetajate tausta, karjääriteede, pädevuste, tööpetsiifika, formaalse ja mitteformaalse õppimise ning täienduskoolitust puudutavate

¹ vaadeldud õppekava rühmad (edaspidi sõna *valdkonnad*): ehitus ja tsiviilrajatised; elektroonika ja automaatika; majandusarvestus ja maksundus; tekstiili, rõivaste, jalatsite valmistamine; toiduainetetööstus ja tootmine; kalandus; metsandus; transporditeenused; juuksuritöö ja iluteenindus; reisimine, turism, vaba aja veetmine; hulgi- ja jaekaubandus; juhtimine ja haldus; sekretäri ja ametnikutöö; sotsiaaltöö ja nõustamine; majutamine ja toitlustamine

küsimuste kohta valdkondade/õppekavarühmade lõikes. Lisas 3 esitatud tabelid on eelkõige töömaterjalideks valdkonnapõhiste töörühmadele kutseõpetajate töös vajalike erialaste pädevuste miinimumnõuete välja töötamiseks. *Lisas 4* on toodud ankeedid, mida uuringu läbiviimisel erinevates alasihtrühmades kasutati.

Siinkohal soovime tänada kõiki, kes olid abiks käesoleva uurimuse läbiviimisel. Suur tänu kõikidele kutseõpetajatele, ettevõtetele töötavatele praktikajuhendajatele ja kõrgkoolide õppejõududele, kes olid nõus intervjuudes ja ankeetküsitlustes oma mõtteid ja arvamusi uurijatega jagama. Oleme tänulikud nendele koolijuhtidele ja küsitletute kolleegidele, kes aitasid meil leida vastajaid nii kutseõpetajate, praktikajuhendajate kui õppejõudude hulgast.

Täname kõiki abivalmis kolleege, kes olid lahke nõuga abiks uurimistulemuste interpreteerimisel, eriti Marge Kõivat, Mari-Epp Tähte, Külli All'i, Meeli Kaldmat, Erki Piisangut, Andres Punga, Reet Neudorfit, Reet Linnast, Hasso Kukemelki ja paljusid teisi.

2 Uuringu metodoloogia - eesmärgid, meetodid, valim ja kasutatud kontseptsioonid

Uuringuga seatud peamine eesmärk oli anda lähteinformatsiooni kutseõpetajate ettevalmistuse ja koolitussüsteemi loomiseks.

Vastavalt kutseõpetaja kvalifikatsiooninõuetele on hetkel kolm peamist kutseõpetajaks kujunemise võimalust:

- 1) pedagoogiline / kutsepedagoogiline kõrgharidus õpetatavas valdkonnas ja vähemalt 3-aastane erialase töö staaž õpetataval kutsealal;
- 2) kõrg- või keskeriharidus õpetatavas valdkonnas, vähemalt 3-aastane erialase töö staaž õpetataval kutsealal ja 320-tunnise kutsepedagoogika kursuse läbimine;
- 3) kõrg- või keskeriharidus õpetatavas valdkonnas, vähemalt 3-aastane erialase töö staaž ja jätkuv erialane töö õpetataval kutsealal.

Ettevõtete praktikajuhendajatele kvalifikatsiooninõudeid kehtestatud ei ole.

Tegelikult töötab aga erinevat liiki kutseõpetajana väga erineva ettevalmistusega, sh ka formaalsetele kvalifikatsiooninõuetele mittevastavaid õpetajaid. Kutseõpetaja koolitussüsteemi loomisel on oluline teada:

- a) kuidas, milliste karjääriteede alusel toimub tegelikult kutseõpetajaks saamine;
- b) millisele ettevalmistusele ja täienduskoolitusele kutseõpetajana töötamisel tuginetakse;
- c) kuidas toimub elukestev õppimine – nii formaalne koolitus kui informaalne õppimine ja enesetäiendamine;
- d) milliseid pädevusnõudeid kvalifikatsiooninõuete kõrval kutseõpetajale tema tegelikus töös esitatakse ja millised välised tegurid (muutuvad regulatsioonid, reformid, IT ja e-õpe, õppimiskäsitluste muutused, õpilaskontingendi spetsiifika jt tegurid) neid mõjutavad;
- e) milline on kutseõpetajate praegune formaalne täienduskoolitus (EHISE andmete alusel)².

Eelnevast probleemipüstitusest tulenevad ka uuringu spetsiifilised eesmärgid, milleks on:

1. Kutseõpetaja karjääriteede selgitamine
2. Erialase ja pedagoogilise pädevuse selgitamine
3. Koolitusvajaduse hindamine nõutavate ja tegelike oskuste, teadmiste, hoiakute, profiilide, ettevalmistuse, õppimise (sh täiendkoolitus) jm tegurite alusel
4. Järeldused väljaõppe ja täiendkoolitusmudeli jaoks

Uurimuse läbiviimisel kombineeriti kvalitatiivseid ja kvantitatiivseid meetodeid.

Esimese etapina rakendati uuringus süvaintervjuid, mille eesmärgiks oli:

- a) uurimisküsimuste ja –ülesannete täpsustamine
- b) küsimustiku kavandamine ja küsitluse ettevalmistamine.

Intervjueeriti erinevate sihtrühmade esindajaid järgmiste eesmärkidega:

- a) koolijuhtide rühmaintervjuu, eesmärgiga selgitada kooli poolt esitatavaid nõudmisi kutseõpetajatele

² Nimetatud EHISE andmete alusel tehtud analüüsid teostas Marge Kõiva, REKK

- b) kutseõpetajate ja ettevõtete praktikajuhendajate intervjuud, eesmärgiga selgitada kutseõpetaja karjääriteid mõjutavad tegurid/asjaolud, hinnanguid kutseõpetaja pädevustele
- c) intervjuud kutseõpetajaid ettevalmistava õppejõuga, eesmärgiga saada teada õppejõudude hinnanguid kutseõpetajate pädevuste ja koolitusvajaduste kohta

Teise etapina viidi läbi osaliselt avatud vastustega küsitlus, mis haaras kõiki sihtrühmi. Erinevate sihtrühmade puhul rakendati vastavalt sihtrühma eripärale kohandatud ankeeti. Lisaks eelnevale viidi läbi kutseõpetajate poolt läbitud täienduskoolituskavade analüüs EHIS-s sisalduvate andmete baasil.

Ankeetküsitluse tulemusi töödeldi statistikapaketiga SPSS ja tabelarvutusprogrammiga Excel.

Uuringu valimi moodustasid kutseõpetajad, ettevõtete praktikajuhendajad ja kõrgkoolide õppejõud, kes tegelevad kutseõpetajate ettevalmistuse ja koolitusega. Nimetatud sihtrühmad olid uuringus esindatud järgmiselt:

1. kutseõpetajad: 25 intervjueeritut ja 288 anketeeritut.
2. ettevõttepoolsed praktikajuhendajad: 3 intervjueeritut ja 65 anketeeritut
3. kõrgkoolide – kõrghariduslike ja rakenduskõrghariduslike õppekavade õppejõud, kes tegelevad kutseõpetajate ettevalmistuse ja koolitusega: 7 intervjueeritut ja 18 anketeeritut.

Ankeetküsitlusega küsitleti kokku 288 kutseõpetajat 15 erialavaldkonnast (õppekava rühmast) Valimisse kuuluvad kutseõpetajad moodustavad üle poole Eestis tegutsevatest antud valdkondade kutseõpetajatest. Seega on tegemist esindusliku valimiga ja tulemuste üldistamine üldkogumile on õigustatud. Valimi koostamisel püüti lähtuda mitmekesisuse põhimõttest, kaasates võimalikult erineva vanuselise, regionaalse, keelelise tausta ning kutseõpetaja staažiga vastajaid. Kutseõpetajate valim koostati EHISe andmete alusel REKKis.

Ettevõtete poolsete praktikajuhendajate anketeerimine kujunes oodatust keerukamaks, kuna paljud potentsiaalsed vastajad loobusid uuringus osalemast, viidates eelkõige aja aga ka huvi puudumisele. Samuti kerkisid esile mitmed probleemid kutseõpetajaid ettevalmistavate ja koolitavate õppejõudude valimit koostades. Nimelt selgus, et Eestis on üksnes väga väike hulk õppejõude, kes määratlesid end kutseõpetajate koolitajatena. Ehkki õppekavade järgi on kutseõpetajate koolitamisega tegelevaid õppejõude rohkem, nõustusid viimaks vaid 18 valimisse kuulunud kõrgkoolide õppejõududest ankeeti täitma.

Uuringus on rakendatud järgmisi põhikontseptsioone: karjääritee, oskused, pädevused (kompetentsid) ning elukestev õppimine.

Karjääritee. Õppimist võib vaadelda kahest omavahel tihedalt seotud aspektist: organisatsiooniline ja elulooline, st õppima peab lähtudes nii organisatsiooni vajadustest kui ka töötaja/õppija individuaalsetest vajadustest. Õppimise individuaalne tähendus on tihedalt seotud ametialase arenguga – töötamise ja õppimisega läbi kogu elu, mida väljendabki karjääri mõiste, mis on omakorda seotud ka tööalase identiteedi arenguga.

Kõige üldisemalt võib karjääri käsitleda kui elukestvalt toimuvat töö- ja õppimisega seotud liikumist. Kuna töötajate tööted on seotud tööelus toimuvate pidevate muutustega, toimub palju töötee katkestusi ja üleminekuid ühest organisatsioonist teise, ühelt elukutselt teisele jne (Loogma et al, 2004, Loogma, 2004). Mitmed traditsioonilised piirid - ametialade piirid, organisatsiooni piirid, piiritletud töösuhted, mis siiani olid individuaalse karjääri kujundamisel olulise toimega, hakkavad ähmastuma või kaduma. Seetõttu eeldataksegi, et töötajad ise on

aktiivsed oma karjääri kujundamisel ja suunamisel (Collin 2000, Young, Collin 2000). Antud uuringu raames mõeldakse karjääritee all kombinatsiooni õpetajate haridus- ja tööteest.

Oskused. Üks peamisi mõisteid, mille abil kirjeldatakse võimet tegutseda tööolukorras, on oskused. Töös vajalike oskuste kohta on olemas mitmeid liigitusi. Ühine joon on see, et kõikides neis tehakse vahet üld- ehk võtmeoskuste ja spetsiifiliste/erialaste oskuste vahel. Mõnede jaotuste puhul nimetatakse ka ülekantavaid oskusi, mille all mõeldakse neid oskusi, mida saab rakendada väga erinevates töökontekstides (nagu näiteks juhtimisoskused). Oskuste kontseptsiooni erinevates tõlgendustes võib eristada (Loogma, 2004):

1) *oskuste traditsioonilisi, kitsaid määratlusi*, mille alusel tõlgendatakse oskusi kitsalt tehniliste, spetsiifiliste oskustena, mis on vahetult seotud konkreetse erialase tööga või töökohaga. Nimetatud oskused on vajalikud selleks, et täita suhteliselt kitsalt defineeritud tööülesandeid, rõhutades teadmist selle kohta, *kuidas teha*. Enamasti on selline oskuste kontseptsioon rakendatav tehnilistel eri- ja tööaladel (Descy, Tessaring 2001);

2) *traditsiooniliste oskuste määratluste laiendusi üld-/põhi-/võtmeoskuste kontseptsioonide sissetoomisega*. See on seotud üleüldise kasvava nõudmisega töötajate suurema paindlikkuse ning sotsiaalsete ja kommunikatiivsete oskuste järele (suhtlemisoskused, koostööoskused, keelteoskused, IT-oskused, jt) (Ashton, Green 1995, Green *et al* 1999). Üldoskuste määratlustes ja liigitustes valitseb väga suur varieeruvus erinevates riikides ja erinevates valdkondades kasutuselolevate vahel. Nii näiteks on üldoskusi kirjeldatud kui võtmeoskusi või -kvalifikatsioone (Kämäräinen 2000), kui ettevõtlusoskusi, kui intellektuaalseid oskusi, kui piireületavaid oskusi (Engeström *et al* 1995) ja kui (põhi)oskusi, mis toetavad elukestvat õpet, sh kirjaoskus ja numbrilised oskused, kommunikatiivsed oskused, probleemide lahendamise oskused, meeskonnatööoskused, otsustamisoskused, loov mõtlemine, arvutioskused ja pidevõppeoskused (Descy, Tessaring 2001: 13).

Pädevused. Pädevuste ehk kompetentsuste (*competences*) mõiste kasvav rakendamine on seletatav sellega, et tänapäeva maailmas on esmatähtsaks kujunenud mitte teadmised ja oskused iseeneses, vaid töötajate suutlikkus rakendada oma teadmisi ja oskusi teatud kindlates tegevustes (Atwell 2000), hakkama saada teatud ülesannete lahendamisel erinevates tööolukordades. Pädevuse termini tähenduste spekter on väga lai - nii seetõttu, et tähendused muutuvad koos selle mõiste rakendamisega erinevates valdkondades kui ka seetõttu, et kontseptsiooni on käsitletud väga erinevate uurimisvaldkondade ja -traditsioonide raames (Coffield 1998). Nii nagu oskuste puhul, nii ka pädevuste puhul ühest ja ammendavat määratlust ei ole.

Kuigi kõigi poolt üheselt mõistetavat pädevuste (*competence*) määratlust ei ole, on erinevate uurijate vahel siiski teatud kooskõla selles, millised on pädevuse kontseptsioonile iseloomulikud jooned. Allpool on esitatud meie uuringu seisukohalt olulisemad. Pädevus hõlmab, vähemalt laiemate määratluste kohaselt, teadmisi ja intellektuaalseid oskusi, aga ka motivatsiooni, hoiakuid, isiksuseomadusi, nagu näiteks enesekindlus ja eneseusaldus. Pädevust kasutatakse neil juhtudel, kui tegemist on pigem keerukate tööülesannetega, ja eduka hakkamasaamise eelduseks on lisaks teadmistele vaja ka motivatsiooni, eetilisi, tahtelisi ja sotsiaalseid omadusi. Pädevuse rakendamine eeldab piisavalt keerukate ülesannete olemasolu (Weinert 2001). Nii hõlmab pädevuse tõlgendus: 1) motoorseid oskusi, nagu osavus ja väledus, 2) erinevat liiki teadmisi ja intellektuaalseid oskusi; 3) hoiakulisi tegureid, väärtuseid, motivatsiooni; 4) sotsiaalseid oskusi, nagu kommunikatiivsed või koostööoskused, ja 5) mitmeid isiksuseomadusi, nagu enesekindlus, distsiplineeritus jt (Ellström 1997). Tihti eeldab pädevus nn „vaikivat teadmist”, st peab õppima ka neid asju, mida pole võimalik otseselt õpetada (Weinert 2001). Pädevuste puhul rõhutatakse ka seda, et pädevus on pigem potentsiaalne tegevusvalmidus, mis pannakse mängu siis, kui

indiviidi ees on väljakutset pakkuvad ülesanded (Ellström 1997: 48). Seega on pädevus vaadeldav ka kui nõudmine teadmiste ja oskuste suhtes, mis on seotud mingi kindla konteksti või tööülesannete spektriga ehk siis pädevus on tegevuse, ülesande või probleemi lahendamise atribuut, mida on võimalik lähemalt kirjeldada üksnes tööülesannete iseloomu arvessevõtmisel.

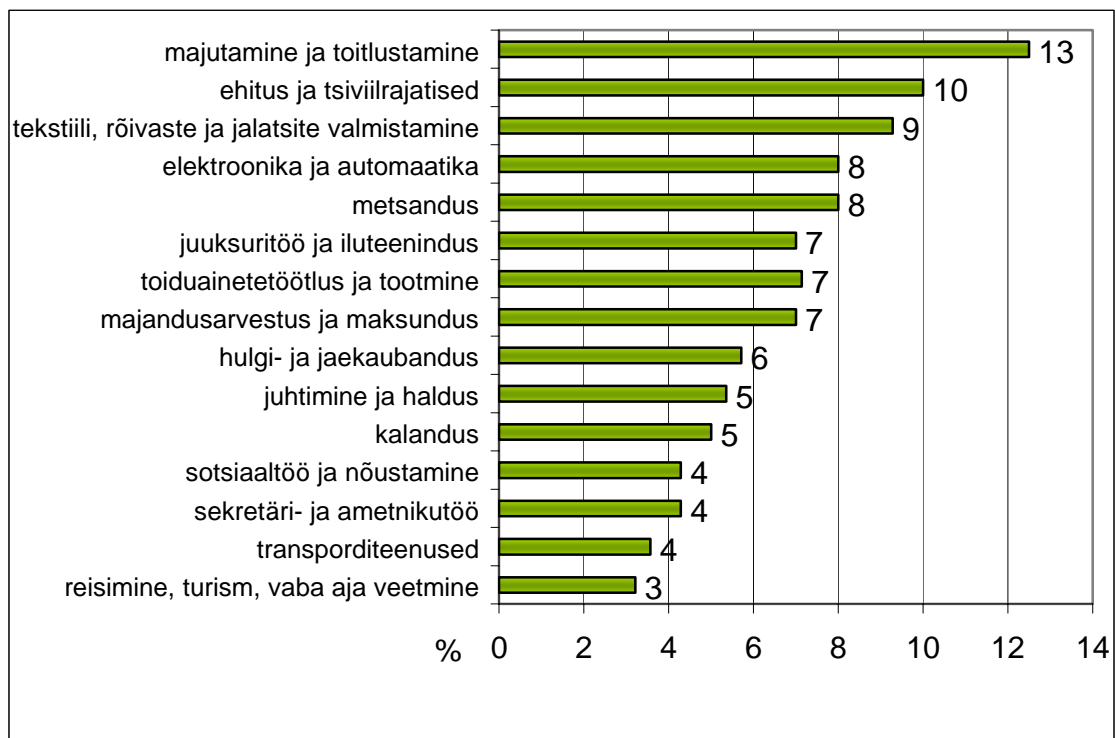
Elukestev õppimine. Teatavasti eristatakse Euroopa Liidu õpistrateegiat kirjeldavas alusdokumendis ”Elukestva Õppimise Memorandumis” kolme peamist õppimisviisi: formaalne, mitteformaalne ja informaalne. Formaalne õpe toimub spetsiaalsetes koolitus- ja haridusasutustes ning sellega kaasneb aktsepteeritud tunnistuste ja kvalifikatsioonide omistamine. Mitteformaalne õpe toimub paralleelselt traditsiooniliste haridus- ja koolitussüsteemide poolt pakutava õppega, kusjuures üldjuhul ei kaasne sellega formaalse tunnistuse või diplomi saamist. Informaalne õppimine on organiseerimata õppimine, mis toimub väljaspool formaalseid institutsioone, elus ja töös. See on inimeste iseenesest mõistetav, loomulik õppimine, mille käivitavad sündmused, olukorrad, juhused, praktilised töö- ja eluvajadused. Informaalne õppimine võib olla ka ebateadlik, ebaregulaarne, holistlik reageering probleemidele, mis on seotud töös kohanemise ja toimetulekuga (A Memorandum of Lifelong Learning 2000). Piirid mitteformaalse ja informaalne õppimise vahel on aga väga ebamäärased ja tihti nende vahel vahet ei tehta.

Euroopas on järjest enam tähelepanu pööratud formaalse ja mitteformaalse õppe ühitamise vajadusele, et paremini ära kasutada formaalse ja mitteformaalse õppimise tugevaid külgi ning rakendada neid teineteist täiendavatena. Mitteformaalset õppimist uurides on tulnud järeldusele, et selle tõusmine tähelepanu keskmesse Euroopas on seotud küsimusega pädevuste baasi laienemise näol toimuvast õppimise kvaliteedi parandamisest (Bjornavold 2003: 249). Samuti on elukestva õppimise kontekstis üha olulisemaks muutunud küsimus mitteformaalse õppimise viiside äratundmisest ja nende tunnustamisest kui olulisest mehhanismist, mille abil oma pädevuste profiile mitmesuguste muutuste kontekstis laiendatakse. See lähenemine hoiatab ka liigsete püüdluste eest õppimist standardiseerida, juhtides tähelepanu sellele, et õppimisel on väga heteroogenne iseloom, mistõttu tuleks kasutada, kombineerida ja arvestada nii palju erinevaid õppimisviise, kui vähegi võimalik.

3 Kutseõpetajate karjääriteed ja koolitusvajadus

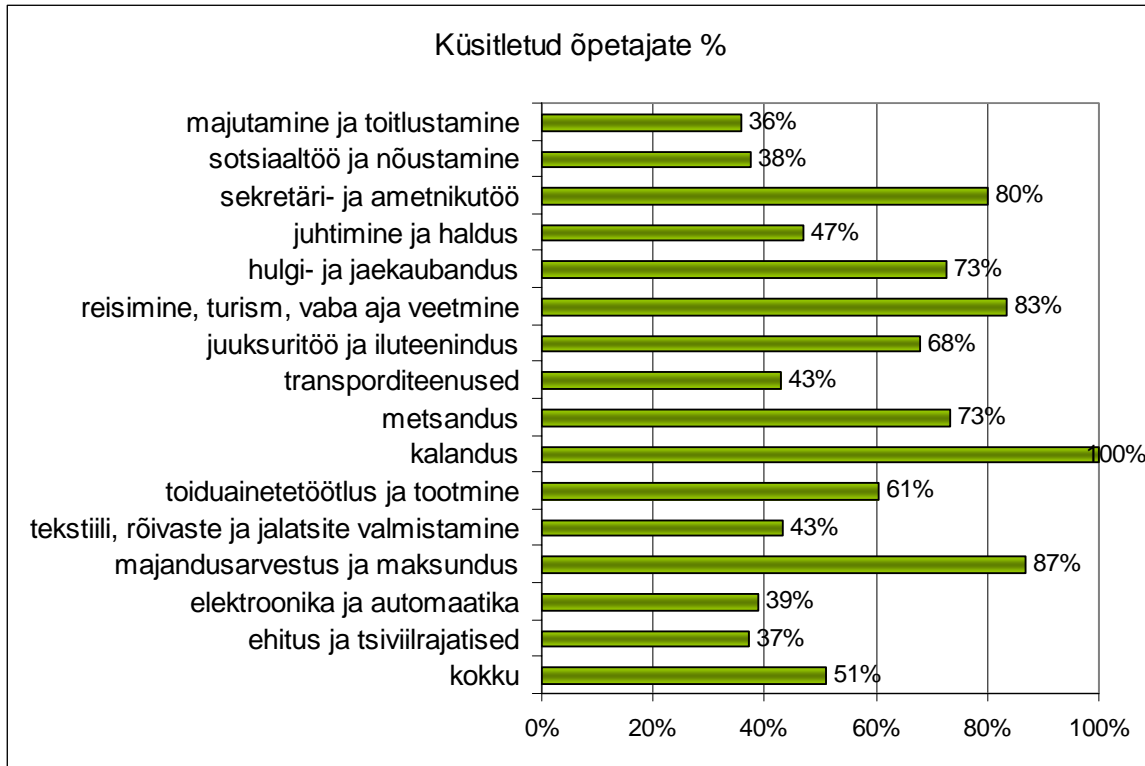
3.1 Kutseõpetajate taustakirjeldus

Ankeetküsitluse tarvis kutseõpetajatest valimi moodustamisel püüti küsitletavate hulka kaasata võimalikult erineva taustaga vastajaid. Küsitletute jagunemine valdkondade vahel vastab üldjoontes õpetajate arvu proportsionaalsele jagunemisele üldkogumis. Kõige suuremal hulgal on majutamise ja toitlustamise, ehituse ja tsiviilrajatiste, õmblemise ja elektroonika kutseõpetajaid. Väiksema osa moodustavad kalanduse, sotsiaaltöö ja nõustamise, sekretäri- ja ametnikutöö, transporditeenuste ja turismi eriala kutseõpetajad.



Graafik 3.1 Küsitletute jaotumine valdkonniti

EHIS-e andmetel töötab antud valdkondade ainete õpetajatena kokku 563 kutseõpetajat. Meie valimisse kuulus 288 õpetajat, seega küsitleti 51% kutseõpetajatest (graafik 3.2). Kõige suuremal määral on esindatud kalanduse, majandusarvestuse ja maksunduse, reisimise, turismi ja vaba aja veetmise ning sekretäri- ja ametnikutöö kutseõpetajaid. Küsitletud õpetajatest väiksem protsentuaalne osakaal on nendes valdkondades, kus õpetajaid on väga palju (majutamine ja toitlustamine, ehitus- ja tsiviilrajatised, elektroonika ja automaatika, tekstiili, rõivaste ja jalatsite valmistamine). Vastasel juhul oleks antud valdkondade õpetajate suur osakaal taandanud väiksema õpetajate arvuga valdkondadest küsitletute hulga väga minimaalseks. Eesmärk oli anda ülevaade kutseõpetajate erialaselt olulistest pädevustest ja koolitusvajadusest ka valdkondade lõikes, seega püüti kaasata võimalikult palju õpetajaid ka vähese õpetajate arvuga valdkondadest. Siinkohal tuleb märkida, et õpetajad on valitud nende poolt õpetatava *õppeaine* järgi, mitte *õppekava* järgi. Näiteks ei ole valimis ainult raamatupidamise õppekava õpetajad, vaid ka need, kes raamatupidamise aluseid õpetavad mõne muu õppekava raames (nt sekretäritöö valdkonnas).



Graafik 3.2 Valimisse kuulunud kutseõpetajate % kõikidest kutseõpetajatest, valdkondade lõikes

Küsitletud kutseõpetajatest suurem osa (68%) on naised, kutseõpetajate sooline jaotumine erinevate valdkondade lõikes on toodud tabelis 3.1. Õpetatavate valdkondade puhul eristuvad selgelt nöö meestealad: kalandus, elektroonika ja automaatika ning naistealad: juuksuritöö ja iluteenindus, sekretäri- ja ametnikutöö, õmblemine, sotsiaaltöö ja nõustamine, majandusarvestus ja maksundus. Meesõpetajate osakaal ületab 50% piiri vaid nelja valdkonna puhul. Silma torkab see, et pigem võib naisi leida nöö traditsioonilistelt meestealadelt (ehitus, elektroonika ja automaatika, metsandus), kui mehi nöö traditsioonilistelt naistealadelt (naiste osakaal $\geq 90\%$ seitsmel alal 15-st). Seega võib öelda, et meeskutseõpetajate osakaal on enamuse erialade puhul suhteliselt madal.

Tabel 3.1 Küsitletute jaotumine soo ja valdkonna lõikes

Valdkond	mees - %	Naine - %
ehitus ja tsiviilrajatised	72	28
elektroonika ja automaatika	87	13
majandusarvestus ja maksundus	10	90
tekstiili, rõivaste ja jalatsite valmistamine	0	100
toiduainetetöötlus ja tootmine	10	90
kalandus	100	0
metsandus	59	41
transporditeenused	33	67
juuksuritöö ja iluteenindus	0	100
reisimine, turism, vaba aja veetmine	10	90
hulgi- ja jaekaubandus	13	87
juhtimine ja haldus	27	73
sekretäri- ja ametnikutöö	0	100
sotsiaaltöö ja nõustamine	8	92
majutamine ja toitlustamine	14	86
kokku	32	68

Kutseõpetajate keskmine vanus on suhteliselt kõrge – 48 aastat. Meessoost kutseõpetajate keskmine vanus on veidi kõrgem kui naistel. Keskmise vanusega üle 50 aasta on kalanduse, transporditeenuste, sotsiaaltöö ja nõustamise kutseõpetajad. Keskmise vanusega alla 45 aasta on toiduainetöötluste- ja tootmise, sekretäri- ja ametnikutöö ning juuksuritöö- ja iluteeninduse kutseõpetajad. Valdkonniti erineb noorte ja eakamate õpetajate osakaal. Nii noorte kui eakamate kutseõpetajate osakaal on enam-vähem tasakaalus elektroonika ja automaatika, toiduainetööstuse, metsanduse, juhtimise ja halduse valdkonnas. Noorte õpetajate puudus on eelkõige kalanduse, transporditeenuste, sotsiaaltöö ja nõustamise valdkonnas.

Tabel 3.2 Keskmine vanus soo ja valdkonna lõikes³

Valdkond	mees	naine	Keskmine kokku
ehitus ja tsiviilrajatised	48	50	48
elektroonika ja automaatika	49	44	48
majandusarvestus ja maksundus	44	49	48
tekstiili, rõivaste ja jalatsite valmistamine	.	48	48
toiduainetetöötlus ja tootmine	37	45	44
kalandus	60	.	60
metsandus	47	46	47
transporditeenused	59	53	55
juuksuritöö ja iluteenindus	.	44	44
reisimine, turism, vaba aja veetmine	64	46	48
hulgi- ja jaekaubandus	54	46	47
juhtimine ja haldus	49	47	48
sekretäri- ja ametnikutöö	.	44	44
sotsiaaltöö ja nõustamine	55	52	53
majutamine ja toitlustamine	44	46	45
Kokku	51	47	48

Küsitletud on kutseõpetajana töötanud keskmiselt 13 aastat. Kui meessoost kutseõpetajate keskmine vanus oli naistest veidi kõrgem, siis kutseõpetajana töötamise keskmine staaž on naistel ligikaudu 2 aasta võrra pikem. Kõige pikema keskmise tööstaažiga on turismi ja transporditeenuste alasid õpetavad mehed ja ehitusvaldkonnas õpetavad naised. Kõige lühem keskmine kutseõpetajana töötatud aeg on aga hulgi- ja jaekaubanduse ja kalanduse valdkonnas töötavatel õpetajatel. Siin võib oletada, et antud alade puhul on mitmed kutseõpetajad liikunud majanduse ümberstruktureerumise protsessis erialaselt töölt / ettevõtetest kutseõppeasutustesse, mis on andnud neile võimaluse rakendada oma erialaseid ja tehnoloogilisi teadmisi õpetamisel.

Tabel 3.3 Keskmine kutseõpetajana töötatud aeg valdkonna ja soo lõikes⁴

Valdkond	Mees	naine	keskmine kokku
ehitus ja tsiviilrajatised	10	20	13
elektroonika ja automaatika	12	14	12
majandusarvestus ja maksundus	0	15	14
tekstiili, rõivaste ja jalatsite valmistamine	.	17	17
toiduainetetöötlus ja tootmine	6	12	12
kalandus	8	.	8
metsandus	16	15	16

³ Kaalutud keskmise alusel

⁴ Kaalutud keskmise alusel

transporditeenused	32	14	20
juuksuritöö ja iluteenindus	.	13	13
reisimine, turism, vaba aja veetmine	40	12	15
hulgi- ja jaekaubandus	8	11	10
juhtimine ja haldus	14	11	12
sekretäri- ja ametnikutöö	.	14	14
sotsiaaltöö ja nõustamine	12	14	14
majutamine ja toitlustamine	11	13	13
Kokku	12	14	13

Käesolevas uuringus ei küsitud vastajatelt nende rahvust. Igal vastajal oli võimalik valida, kas ta soovib täita eesti või venekeelset ankeeti. Seega ei saa me öelda, milline on eestlaste ja mitte-eestlaste osakaal erinevates valdkondades, küll aga seda, millises keeles nad eelistasid vastata. Antud uurimuse puhul pole vastaja rahvus meie jaoks oluline, küll aga võib huvi pakkuda keeleline komponent, kuivõrd võib oletada, et mitte eesti keelt kõnelevad õpetajad võivad teadmisi hankida teisest kultuuriruumist.

Kõige suurem venekeelsete vastajate osakaal on sotsiaaltöö ja nõustamise valdkonnas, seda eelkõige Kohtla-Järve Meditsiinikooli õpetajate arvelt. Veerandi jagu on venekeelseid vastajaid hulgi- ja jaekaubanduse valdkonnas, üle 10% veel õmblemise, majandusarvestuse, toiduainetöötlemise ja elektroonika erialal.

Tabel 3.4 *Vastajate jaotumine vastavalt ankeedi keelele*

Valdkond	eestikeelsed	venekeelsed
ehitus ja tsiviilrajatised	93%	7%
elektroonika ja automaatika	87%	13%
majandusarvestus ja maksundus	85%	15%
tekstiili, rõivaste ja jalatsite valmistamine	84%	16%
toiduainetetöötlemine ja tootmine	85%	15%
kalandus	100%	0%
metsandus	100%	0%
transporditeenused	100%	0%
juuksuritöö ja iluteenindus	95%	5%
reisimine, turism, vaba aja veetmine	100%	0%
hulgi- ja jaekaubandus	75%	25%
juhtimine ja haldus	93%	7%
sekretäri- ja ametnikutöö	100%	0%
sotsiaaltöö ja nõustamine	58%	42%
majutamine ja toitlustamine	92%	8%
Kokku	90%	10%

3.2 Karjäärimudelid

Vastavalt kutseõpetajate kvalifikatsiooninõuetele on hetkel kolm peamist formaalset kutseõpetajaks kujunemise võimalust:

- 1) pedagoogiline / kutsepedagoogiline kõrgharidus õpetatavas valdkonnas ja vähemalt 3-a. erialase töö staaž õpetataval kutsealal;
- 2) kõrg- või keskeriharidus õpetatavas valdkonnas, vähemalt 3-a. erialase töö staaž õpetataval kutsealal ja 320-tunnise kutsepedagoogika kursuse läbimine;

3) kõrg- või keskeriharidus õpetatavas valdkonnas, vähemalt 3-a. erialase töö staaž ja jätkuv erialane töö õpetataval kutsealal.

Käesolevas uuringus paluti kutseõpetajatel märkida, millise skeemi järgi üldjoontes on kulgenud nende tee kutseõpetajaks. Ankeedis olid näitena välja pakutud järgmised 6 skeemi:

- ✓ kõrgkoolis õppimine – töötamine ettevõttes samal erialal – KÕP⁵
- ✓ keskeri õppeasutuses õppimine – töötamine ettevõttes samal erialal – KÕP
- ✓ kõrgkoolis õppimine – KÕP
- ✓ keskeri õppeasutuses õppimine – KÕP
- ✓ töötamine – keskerihariduse omandamine – KÕP
- ✓ töötamine – kõrghariduse omandamine – KÕP

Kui konkreetse vastaja puhul kehtivat varianti polnud välja pakutud, paluti see visandada vabale reale.

Küsitluse tulemusel selgus, et uuringus osalenud kutseõpetajate puhul võib rääkida kolmekümne kahest erinevast kutseõpetajaks saamise teest. Need karjääriteede tabelid on toodud lisas 2. Kõige levinumad on karjääriteed, mis vastavad kutseõpetaja formaalsetele kvalifikatsiooninõuetele: kõrgkooli lõpetamine, töötamine antud erialal ja seejärel kutseõpetajana tööle asumine. Teiseks levinumaks teeks on keskerihariduse omandamine, töötamine erialal ja seejärel kutseõpetajana tööle asumine. Keskerihariduse omandamist on oma karjääriteel märkinud 154 õpetajat (53%), kõrghariduslikul õppekaval on õppinud 232 (81%).

Ühte levinuimat karjääriteedest kirjeldab ka järgnev intervjuu katke:

I⁶: Rääkige sellest, kuidas teist sai üldse kutseõpetaja, mis kooli te olete lõpetanud?

V: Metsanduslik haridus, EPA ja pärast seda erinevatel erialastel töodel kolm töökohta, ja siis läbi selle sama kutsearendamissüsteemi kutsuti kooli tööle. Ja siis koolis olles juba käisin tehnikavaldkonna kutseõpetaja, tehnikavaldkonna õpetaja koolitusel, see mis Tallinna Tehnikaülikool ja Tartu Ülikool koos teevad. Nüüd on lõpetamisest siis kaks aastat.

Vaadeldi ka seda, milline on esimene samm kutseõpetajaks saamise karjääriteel.

Veerud tabelis 3.5 näitavad seda, milline oli vastaja jaoks esimene samm tema karjääriteel. *Keskerihariduse / kõrghariduse baasil* - õpetaja läks esmalt keskerihariduse või kõrghariduse tasemel haridust omandama ning omandas seejärel erialase töökogemuse.

Töötamise baasil - mõeldakse töötamist samas valdkonnas kohe pärast põhi- või keskkooli ilma erialase hariduseta, kuid mitte kutseõpetajana

Otse koolist - vastaja tuli kutseõpetajana tööle otse koolipingist, ilma eelneva erialase töökogemuse ja täiendava pedagoogilise hariduse omandamiseta. Otse koolist tähendab seda, et õpetaja omandas kas keskeri- või kõrghariduse ja asus tööle õpetajana ilma erialase töökogemuseta.

Nooremates vanusegruppides on levinuimaks tee, kus esimene samm kutseõpetajaks saamisel on keskerihariduse omandamine, seejärel töötamine või enesetäiendamine ja siis kutseõpetajaks asumine. Noorimas grupis on ka suur osakaal (27%) nendel õpetajatel, kes on pärast kooli lõpetamist kohe õpetajaks asunud ja seega puudub neil erialane töökogemus. 50-59 aastaste

⁵ KÕP – töötamine kutseõpetajana

⁶ I – intervjuuerija; V - vastaja

kutseõpetajate puhul on levinuimaks esmalt kõrghariduse omandamine. Vanimas vanusegrupis on levinud esimese sammuna võrdselt kas keskeri või kõrghariduse omandamine.

Tabel 3.5 Esimene samm kutseõpetajaks saamisel

vanusegrupp	keskerihariduse baasil	kõrghariduse baasil	töötamise baasil	otse koolist	kokku
kuni 39 aastat	39%	22%	12%	27%	100%
40-49 aastat	41%	33%	12%	14%	100%
50-59 aastat	29%	34%	20%	17%	100%
üle 60 aasta	40%	40%	13%	7%	100%
kokku	36%	32%	15%	17%	100%

Küsitati ka, milline peaks olema kutseõpetajaks saamise tee ideaalis (vt lisa 8.2.1). Kõige enam pakkusid kutseõpetajad välja varianti, mille kohaselt peaks esmalt omandatama kõrghariduse, seejärel töökogemuse ja viimaks asutakse tööle kutseõpetajana.

Samuti näevad 127 (52%) kutseõpetajaks kujunemise ideaaltega seotud küsimusele vastanud 246-st õpetajast, et kutseõpetaja peaks mingil ajaetapil olema omandanud erialase keskerihariduse. Kõrghariduslikul õppekaval õppimist, kas siis erialal või kutsepedagoogi erialal, peab ideaalis vajalikuks 83% vastanud õpetajatest. Seega ühtivad arusaamad normatiivsest / soovitatavast ja tegelikust kutseõpetajaks saamise teest üsna olulisel määral. Kutseõpetajate tegelike ja normatiivsete karjääriteede tunnuste vahel eksisteerib ka mõõdukas korrelatiivne seos.

Tabel 3.6 Esimene samm kutseõpetajaks saamise ideaaltee juures

	N ⁷	%
keskerihariduse/kutsehariduse baasil	120	49%
kõrghariduse baasil	83	34%
töötamise baasil	34	14%
otse koolist	8	3%
Kokku	245	100%

Kutseõpetajatest enamik on läbinud õpetajakoolituse (tabel 3.7). Õpetajakoolitust ei ole läbinud 13% ja hetkel läbib 10% õpetajatest. Kõige enam on läbitud 40 AP mahus õpetajakoolitust, järgnevad 320 tunni ja 160 tunni mahulised koolitused. Läbitud õpetajakoolitus seostub ka eagruppidega. Kui noorimas vanusegrupis on valdavaks 40 AP õpetajakoolituse läbimine ja suur osakaal nendel õpetajatel, kes hetkel alles läbivad õpetajakoolitust (25%), siis keskmistes vanusegruppides on suur osakaal 40 AP õpetajakoolitusel ning koolituse läbijate osa on minimaalne ja vanimas eagrupid on ülekaalus 160-tunnise ja 320-tunnise õpetajakoolituse läbimine. Kõige enam on õpetajakoolitusega kutseõpetajaid 50-59 aastaste vanusegrupis, vähim aga 40-49 aastaste hulgas. Ilmselt on see tingitud õpetajakoolituse nõuete muutumisest aja jooksul. Soovitava kutseõpetajaks saamise tee näiteks võib pidada seda, et nooremas vanusegrupis on 12 kutseõpetajat, kes on erialaselt töölt tulnud kutseõpetajaks ja läbivad hetkel õpetajakoolitust. Seega, kvalifikatsiooni nõuetele vastab 70 % küsitatud õpetajatest.

⁷ Lühend N tähistab vastanute arvu

Tabel 3.7 *Läbitud õpetajakoolitus*

Läbitud õpetajakoolitus	vanusegrupp				
	Kokku	kuni 39 aastat	40-49 aastat	50-59 aastat	üle 60 aasta
40 AP	34%	35%	40%	35%	18%
320 tundi	17%	9%	14%	23%	22%
160 tundi	14%	11%	15%	7%	29%
ei ole läbinud	13%	11%	9%	18%	13%
läbib	10%	25%	6%	5%	7%
40 tundi	4%	3%	4%	6%	4%
pedagoogiline kõrgharidus	4%	3%	7%	2%	0%
460 tundi	1%	0%	2%	2%	0%
60 AP	1%	0%	0%	1%	2%
Muu	2%	3%	3%	1%	5%
Kokku	100%	100%	100%	100%	100%

Ajendid, mis on motiveerinud kutseõpetajaid uusi teadmisi ja oskusi omandama on väga mitmekesised. Peamised tegurid on siinjuures seotud vastavas valdkonnas toimunud muutustega, muutustega kvalifikatsiooninõuetes, nõudmiste muutumisega õpetatavate ainete, õppematerjalide ja meetodite osas. Ka õpilaskontingendis toimunud muutused on motiiviks uute oskuste õppimise ja pädevuste omandamise juures.

Tabel 3.8 *Ajendid uute teadmiste ja oskuste omandamiseks*

	N	%
õpetataval erialal toimunud muutused	220	76%
pedagoogide kvalifikatsiooninõuded	135	47%
uute ainete õpetamise vajadus	133	46%
muutunud nõudmised õppematerjalide osas	117	41%
tööandjate tagasiside, ootused	96	33%
muutused majandusharus tervikuna	93	32%
e-õppe kasutuselevõtt	71	25%
raske õpilaskontingent	59	20%
projektide kirjutamise vajadus	34	12%
muu	31	11%
suur õpilaste arv	25	9%
kooli juhtkond	20	7%

Õpilaskontingendiga seotud muutusest tingitud mõju vajaminevatele oskustele ja teadmistele iseloomustab järgnev intervjuu katke:

I: Kas sellise keerulise kontingendi kooli tulemine mõjutab ka teie töös vajaminevaid teadmisi, oskusi?

V: Jah eks ta ikka mõjutab. Ilmselt on vaja rohkem empaatiat ja noorsootöö oskust, suhtlemisoskust (paus, ohkab) ja sellist paindlikkust ka õppe poole peal. Tasemega arvestamist. Kui õpetaja õpilase taset ei arvesta ja võtab mingi väga kõrge lati, kõik ühtemoodi, aga ega sealt ei tule midagi. See on üsna keeruline.

Muutused majandusstruktuuris ja sellega kaasnenud õpetatavate alade struktuur on mõjutanud kutseõpetajate karjääriteid. Õpetatavat eriala on vahetanud 54 õpetajat (19% vastanutest), neist enam kui ühel korral 19 õpetajat. Peamiseks eriala vahetamise põhjuseks on olnud see, et varem õpetatud eriala õpetamine koolis lõpetati või õpetamist vähendati. Viiendik eriala vahetanutest

hakkasid uut eriala õpetama soovist keskenduda teisele erialale. Seega võib öelda, et eriala vahetamise põhjused tulenevad üsna suures osas välistest, õpetajast olenematutest teguritest.

Tabel 3.9 *Õpetatava eriala vahetamine*

Eriala vahetamise põhjused	Kas on vahetanud õpetatavat eriala		
	kokku	jah, mitmel korral	jah, üks kord
eriala õpetamine lõpetati	40%	55%	29%
eriala õpetamist vähendati	15%	6%	20%
tahtsin õpetada teist eriala	21%	22%	20%
vahetasin kooli	11%	6%	14%
lisati uus eriala	9%	11%	9%
kooli juhtkonna soovil	2%	0%	3%
täiendava töökoormuse saamiseks	2%	0%	3%
kokku	100%	100%	100%

Uue eriala õpetamiseks on saadud teadmisi eelkõige kursustelt (50% eriala vahetanud 54-st õpetajast), kolmandik õpetajatest hankis teadmisi ka ülikoolist, kolmandik isiklikust praktikast. Suhteliselt vähe on saadud uusi teadmisi kolleegidelt ja oma koolist. Niisiis on uue eriala õpetamise õppimiseks kasutatud küll erinevaid õppimise viise, eelkõige aga siiski traditsioonilist formaalset õppimist.

Kuid esineb ka kolleegidelt õppimise võimalusi:

I: Kas uutest asjadest, mida te tahaksite või peaksite lisama oma kavasse, kas te saate arutada või rääkida kellegagi nendest?

V: no näiteks osakonnas. Meil on igal kolmapäeval osakonna koosolekud ja need õpetajad, kes tulevad stažeerimast, see on vist igal pool niiviisi, nad teevad ettekande, täitsa mahuka lõputöö ja esitlevad seda osakonna koosolekul. Need tööd, mis ta tegi ja kirja pani, see on kõik avalik, nii et kui ma tahan midagi uut juurutada, mida teine õpetaja läbi tegi või omandas, siis ta annab mulle selle.

Tabel 3.10 *Kust saadi teadmisi uue eriala õpetamiseks?*

	N	%
Kursustelt	27	50%
Ülikoolist	16	30%
Isiklikust praktikast	14	26%
Õpikust	9	17%
Firmadest	6	11%
Erialasest kirjandusest	5	9%
Käsiraamatust	3	6%
Internetist	3	6%
Koolist	3	6%
Kolleegidelt	2	4%

Karjääriteede kirjeldamisel on oluline ka teada, millisenä näevad tegutsevad kutseõpetajad oma edasist tööalast arengut ja karjäärivõimalusi (tabel 3.11). 81% õpetajatest arvab, et peamiseks tööalase arengu väljundiks on oma teadmiste ja oskuste täiendamine. Paljud näevad ka ametijärgu tõstmist, erialastes komisjonides osalemist, uute ainete õpetamist, koormuse ja vastutuse suurendamist oluliste arenguvõimalustena. Veerand kutseõpetajatest näeb potentsiaalse arenguvõimalusena aga ka mõnes ettevõttes tööle asumist. Suhteliselt vähesed õpetajad näevad

töölase arengu väljundina klassikalist vertikaalset ametialast liikumist kutseharidussüsteemi sees. Seega nähakse arengut eelkõige enesearenguna, oma oskuste ja teadmiste profiili laiendamisenä, mitte niivõrd traditsioonilise hierarhilise töökarjäärina. Kuna kutsekoolides toimivad palgamäärused on suhteliselt suures osas õppeasutuse sisene küsimus, siis võib kool kutseõpetaja töötasu suurendada, kui õpetaja on oma teadmisi ja oskusi täiendanud ilma, et sellega kaasneks tingimata ametijärku tõstmine. Kuivõrd 81% kutseõpetajatest on pidanud peamiseks töölase arengu võimaluseks just enesetäiendust, võib oletada, et siin on mõningane seos koolide motivatsioonisüsteemi ja õpetajate enesetäienduse vahel. Oma oskuste profiile soovitakse laiendada eelkõige horisontaalselt, vertikaalse ametialase liikumise asemel eelistatakse samal tasandil täiendavate tööülesannete võtmist.

Tabel 3.11 Millisena näete oma töölase arengu võimalusi?

	N	%
Oma teadmisi ja oskusi täiendada	234	81%
Tõsta ametijärku kutseõpetajana	141	49%
Osaleda erialastest komisjonides jms	127	44%
Hakata lisaks õpetama uusi aineid	85	30%
Asuda tööle mõnes ettevõttes	62	22%
Töölase vastutust suurendada	55	19%
Suurendada koormust kutseõpetajana	51	18%
Liikuda teise kooli	48	17%
Tõusta osakonnajuhatajaks, direktoriks jms	28	10%
Õpetatavat eriala vahetada	12	4%
Saada kõrgemat töötasu	2	1%
Korraldada täienduskoolitust	2	1%
Muu (juhtida projekte, stažeerida ettevõttes, osaleda õppekavaarenduses jne)	5	2%

3.3 Kutseõpetaja tööks vajalikud pädevused

Hindamiseks kutseõpetajate koolitusvajadust, on oluline teada nii õpetajate tööülesandeid kui ka seda, milliseid oskusi, teadmisi ja pädevusi läheb kutseõpetajatel oma töös vaja.

Peaaegu kõikide kutseõpetajate üheks peamiseks tööülesandeks on teooria õpetamine, 73% tegelevad ka praktika läbi viimisega. Ära on märgitud ka administratiivtööd, harvem aga erinevat laadi arendustegevust (õppekava arendamine, projektijuhtimine, täiendkoolituse korraldamine jms), tööd praktikaettevõtetega, õpilaste juhendamist.

Tabel 3.12 Peamised tööülesanded

	N	%
teooria õpetamine	273	95%
praktika läbiviimine	210	73%
administratiivne töö osakonnas	48	17%
klassi/rühma juhatamine	23	8%
õppekava ja ainekava arendamine	11	4%
praktikaettevõtetega kontakti võtmine	9	3%
administratiivne töö kooli tasandil	9	3%
Projektijuhtimine	8	3%

juhtivõpetajaks olemine	3	1%
täiendkoolituste korraldamine	3	1%
diplomitööde juhendamine	2	1%
Muu	3	1%

Vajalike erialaste pädevuste aspektid on valdkonniti äärmiselt erinevad, mistõttu erialaseid vajalikke oskusi ja teadmisi on analüüsitud aruande lisades, kus neid on vaadeldud valdkondade kaupa (vt lisa 3).

Rääkides üldoskustest ja -teadmistest, on kutseõpetajatel enda hinnangul kõige enam vaja suhtlemisoskusi, seejärel pedagoogilisi oskusi ja teadmisi – aine/kutse edasiandmise oskust, juhendamisoskust ja sotsiaalseid oskusi – koostööoskust, enesekehtestamisoskust jms.

Erialaste pädevuste ootusi kutseõpetaja enese hinnangul illustreerib järgnev lõik intervjuust:

I: Milline on Teie arvates hea kutseõpetaja? Teie enda arvates? Kooli jaoks? Õpilaste jaoks?

V: See kutseõpetaja, kes omab teooriat, teoreetilisi teadmisi heal tasemel ja niisugusel heal tasemel, et ta võib seletada kõike. Näiteks mina räägin elektritehnikat või telekommunikatsiooni, arvutustehnikat või automaatikat - me peame teadma füüsikat, matemaatikat, keemiat, materjalide ehitust, võibolla konstruktsiooni ja näiteks elektrotehnikat peame teadma, üldaineid peame teadma ja siis veel erialaained. Siis igas valdkonnas peame olema hästi ettevalmistatud, teoreetiline ettevalmistus peab olema kõrgel tasemel ja siis teisest küljest ta peab olema praktik, just kutseeriala praktika, sest kui ta teoreetiliselt teab, aga ei oska ise praktiliselt seda ellu viia või poistele näidata või läbi viia praktilist tööd, on olemas võibolla mõni kord niimoodi, et poisid õpivad teooriat ja siis mõni kord keegi teine viib praktikat läbi. Võibolla kunagi tehakse niimoodi, et me loeme teooriat ja siis keegi siis praktika viib läbi. Siis tänane, kui tehakse niimoodi, siis meie elu läheb palju kergemaks. Aga siinamaani kutse erialainimene peab olema väga hea teoreetilise ja praktilise ettevalmistusega.

Õpilaste jaoks on niimoodi: sõbralik, väga teadlik mees, väga kultuurne mees, kui inimene, kellega saaks suhelda, kellega saaks vabalt rääkida, kellele saab igal hetkel pöörduda näiteks oma küsimusega. Lihtsalt vestelda ja siis eriti näiteks mõnedel poistel on mingi huvi sellel alal ja nad tulevad, et siis ei oleks sellist olukorda et ära sega mind, mina praegu olen kinni, sa segad mind. Alati on vaja vastata, niisugune peab olema.

Kooli juhtkond peab looma sõbraliku õhkkonna õpetajate vahel, see väga palju sõltub juhtkonnast, kooli juhtkond peab ka tegutsema selles suunas. Et näiteks õpilaste grupp ja õpetajate grupp, see on sama grupp, need on samad inimesed, nagu teisel tasemel inimesed ainult on, võibolla on teistmoodi natukene rohkem on kogemusi, võivad olla rohkem kriitilised, ja selles mõttes juhtkond peab olema samal tasemel, et osata inimestest-õpetajatest luua meeskonda. Selles meeskonnas tulevad suured tulemused.

Tabel 3.13 Vajalike üldoskuste ja –teadmiste profiil

Vajalikud üldteadmised- oskused	N	% õpetajatest	Vajalikud üldteadmised- oskused	N	% õpetajatest
suhtlemisoskused			koostööoskused		
suhtlemisoskus	246	85%	koostööoskus	136	47%
enesekehtestamisoskus	104	36%	paindlikkus	109	38%
juhtimisoskus	53	18%	meeskonnatööoskus	104	36%
pedagoogilised oskused			konfliktide lahendamise oskus	101	35%
aine/kutse edasiandmine	220	76%	tööandjatega koostöö tegemise oskus	92	32%
juhendamisoskus	174	60%	empaatiavõime	74	26%
pedagoogilised pädevused	150	52%	Muud oskused		
pedagoogilise psühholoogia tundmine	102	35%	IT alased pädevused	110	38%
õppekava koostamise oskus	85	30%	hea mälu	93	32%

didaktika tundmine	83	29%	võõrkeelteoskus	86	30%
nõustamisoskus	66	23%	seaduste, regulatsioonide tundmine	79	27%
			enesehindamise oskus	51	18%
			asjaajamise tundmine	37	13%

Kutseõpetajate poolt kasutatavate õpetamismetoodikate skaala on suhteliselt lai, paraku aga kasutab enamus õpetajaid neist vaid piiratud hulka, eelkõige traditsioonilisemaid meetodeid. Kõige levinumaks on loengud. 78% kutseõpetajatest kasutab ka õpilastele praktiliste ülesannete andmist. Nendest õpetajatest, kes olid oma tööülesandena märkinud ka praktika läbiviimise, ei olnud üheksa õpetajat märkinud ühtki praktilist tegevust võimaldavat õpetamismetoodikat (v.a. rühmatöö, mida kasutas nendest õpetajatest kuus). Kutseõpetajad ise hindavad oma töös oluliseks meeskonnatöö ja koostöö oskust, ent oma õppetöös pakutakse õpilastele üld- ja sotsiaalseid oskusi arendavaid õppemeetodeid siiski suhteliselt vähesel määral. Erandiks on siin vaid rühmatöö meetod. Nn aktiivsete õppemeetodite ja sotsiaalseid oskusi toetavate õppemeetodite osakaal võiks kutseõppes olla eeldatavalt suurem.

Tabel 3.14 Milliseid õpetamismetoodikaid kasutate kõige sagedamini?

	N	%
Loeng	235	82%
Praktiliste ülesannete lahendamine	226	78%
Rühmatöö	183	64%
Jaotusmaterjali abil loeng	182	63%
Praktiline ettenäitamine, kus õpilane matkib tegevust	166	58%
Näidistöö	120	42%
Õppevideod	114	40%
Probleemõpe	107	37%
Mängud	37	13%
Simulaatorite kasutamine	24	8%
Õppekäigud	7	2%
Praktiline töö	6	2%
Rollimängud	4	1%
Uurimistöö	4	1%
Seminarid	4	1%
Projektitöö	4	1%
Materjalide panemine interneti	3	1%
Töövihikust ülesannete lahendamine	2	1%
Internet/e-õpe	5	2%
Õppimine ürituste korraldamise kaudu	2	1%
Powerpoint presentatsioonid	2	1%
Iseseisev töö	3	1%
Õpimapp	2	1%
Muu	6	2%

Aine õpetamise jaoks saadakse teoreetilist ja meetodilist materjali eelkõige erinevast lugemisvarast: internetist, raamatutest, õpikutest. 73% õpetajatest kogub materjali koolituste abil – seega võib koolitusi pidada üsna oluliseks info hankimise kanaliks. 55% mõtleb materjale ise välja – seda võib tõlgendada nii sobivate materjalide puudumisena kui ka õpetajate loovusena. Teistelt õpetajatelt ja partnerettevõtetelt materjalide saamist praktiseerib veidi alla 40% õpetajatest. Selle põhjuseks võib pidada erialalise koostöö võrgustike puudulikkust toimimist.

Tabel 3.15 Kust saate oma aine õpetamise jaoks teoreetilist ja meetodilist materjali?

	N	%
Internetist	232	81%
Raamatutest	225	78%
Koolitustelt	211	73%
Õpikutest	191	66%
Mõtlen ise välja	157	55%
Teistelt õpetajatelt	111	39%
Partnerettevõtetelt	109	38%
Erialaajakirjadest	21	7%
Meediast	11	4%
Isiklikust praktikast	11	4%
Firmade õppepäevadelt	8	3%
Tõlgin võõrkeelsetest materjalidest	7	2%
Ülikoolidest	6	2%
mujalt (ametkondadest, teistest õppeasutustest, näitustelt, õpekäikudelt, erialaliitudest, seadusandlusest)	19	7%

Uuriti ka õpetajate hoiakuid e-õppe kasutamise kohta nende töös. Tabelis 3.16 on toodud suhtumine e-õppe kasutamisesse olenevalt sellest, kas õpetaja ise kasutab e-õpet. Selgub, et õpetamisel kasutab e-õpet 30% õpetajatest. Need, kes e-õpet kasutavad pooldavad e-õppe kasutamist oma erialal tunduvalt enam kui need, kes e-õpet ei kasuta. Nendest, kes e-õpet kasutavad, pooldab selle kasutamist 96%, kuid nendest, kes e-õpet ei kasuta, 64%. Seega võib öelda, et arusaam e-õppe kasutamise võimalusest sõltub eelkõige õpetaja enda olemasolevast kogemusest e-õppe kasutamisel. Peab aga arvestama, et õpetajate arusaam e-õppest pole kindlasti ühetaoline ning e-õpet võidakse mõista erinevalt kasvõi selles suhtes, kui suur on selle osakaal õppes. Küsitlusankeedis e-õpet eelnevalt ei defineeritud.

Järgmised intervjuulõigud illustreerivad e-õppe kasutamist kutseõpetajate poolt:

I: Seega, te rakendate e-õpet?

V: No esimene projekti tulemus on nüüd näha, ühe arvutiklassi sisustuse uuendasime ära. Varsti peaks mingid koolitused tulema. Järgmine aasta tuleb hakata e-õppe materjale koostama. Nii et see projekt nüüd tasapisi edeneb, üks õpetajad peavad jälle õppima ja vaatama, mis see kaasa toob endaga.

I: mis üldse sellise IKT, e-õppe rakendamise plussid, miinused võiksid olla?

V: No üks pluss kindlasti on see, et meil on üsna palju nõ kaugõppijaid, sellist terminit nagu kaugõpe enam seaduses ei ole, sessiooniõppijaid, nendele kindlasti on hea, kui saab materjale interaktiivselt ülesse panna, nad saavad näiteks oma kontrolltöid, teatud eksameid niiviisi teha, et ei pea alati kohale tulema. Üle interneti kutseeksameid peaks saama niiviisi teha, et ei pea selleks paberit raiskama, välja printima. Nagu autotestid näiteks. Arvutisse, teeb ära ja kohe näeb kas sai läbi või ei saanud. Selliseid asju nagu näiteks tahaks rakendada. Eelkõige just sessiooniõppurite peale mõeldes ja selliste kutseõppe tegijate peale ja mida ta päevase õppe, statsionaarse õppe jaoks kaasa toob, eks seda ole siis näha. Kindlasti saab neile ka mingisuguseid õppematerjale näiteks koduleheküljele üles panna või tekib mingi sisevõrk, kuhu nad ligi pääsevad. Et võimalik konspekte üles panna niiviisi, et oma kohapeal õppijad saavad kätte, aga teised ei saa näiteks.

Tabel 3.16 E-õppe pooldamine oma erialal

Kas kasutab õpetamisel e-õpet		Kas pooldab e-õppe kasutamist oma erialal					
		kokku	jah, täiesti	pigem pooldan	jään ükskõikseks	pigem ei poolda	üldse ei poolda
Jah	N	82	33	45	0	2	2
	%	100%	41%	55%	0%	2%	2%
Ei	N	191	38	85	43	18	7
	%	100%	20%	44%	23%	9%	4%
Kokku	N	273	71	130	43	20	9
	%	100%	26%	48%	16%	7%	3%

Tabelis 3.17 on toodud erinevate valdkondade kutseõpetajate hoiakute keskmine hinnang e-õppe kasutamise suhtes. Keskmiselt enam pooldavad e-õppe kasutamist sotsiaaltöö ja nõustamise, sekretäri- ja ametnikutöö, elektroonika-automaatika ja majutamise-toitlustamise kutseõpetajad. Võib oletada, et suurem toetus e-õppele tuleneb ka õppekavast – tegemist on õppekavadega, kus praktilise käelise tegevuse osatähtsus on ehk veidi madalam, kui näiteks juuksuritöö või ehituse puhul ja kus õpivad eelkõige keskhariduse järgsed õpperühmad, mille puhul kaugõpe võib ehk osutada populaarsemaks.

Tabel 3.17 E-õppe pooldamine kutseõpetajate seas valdkonniti

Valdkond	keskmine
sotsiaaltöö ja nõustamine	1,5
sekretäri- ja ametnikutöö	1,7
elektroonika ja automaatika	1,8
majutamine ja toitlustamine	1,8
reisimine, turism, vaba aja veetmine	1,9
kalandus	2,1
transporditeenused	2,1
majandusarvestus ja maksundus	2,2
tekstiili, rõivaste ja jalatsite valmistamine	2,2
hulgi- ja jaekaubandus	2,2
juhtimine ja haldus	2,2
metsandus	2,3
toiduainetetööstus ja tootmine	2,4
ehitus ja tsiviilrajatised	2,4
juuksuritöö ja iluteenindus	3,0
1-pooldan täiesti; 5-üldse ei poolda	

3.4 Õppimine ja koolitusvajadus

Kutseõpetajate karjäärimudelite väljaselgitamise kõrval oli käesoleva uurimuse teiseks peamiseks küsimuseks kutseõpetajate õppimise ja koolitusvajaduse temaatika.

Tabelis 3.18 on toodud kutseõpetajate hinnang sellele, kust saadakse infot oma erialal toimuvate uuenduste kohta, kuivõrd on kutseõppe tingimustes enda uuendustega kursis hoidmine (st pidev erialaste teadmiste kogumine / õpe) kriitilise tähtsusega. Selgub, et kõige populaarsemaks infokanaliks on eelkõige kirjalik materjal kiiresti uuenevates allikates – erialaajakirjades, internetis. Järgnevad inimeselt-inimesele kantava info kanalid: koolitused, kolleegid, tarnijad, ettevõtted, täiendõppes osalejad, kutseliidud, konverentsid, õpilased. Seega võib öelda, et kõige rohkem mitte-formaalset õpet toimub läbi kirjalike allikate, ent kasutatavate interaktiivsete kanalite skaala on tunduvalt laiem, ehkki neid kasutatakse vähemal määral. Õppimise kanaleid on mitmeid, koolitus on vaid üks nendest.

Koolitusvajadusega seotud küsimusele vastasid kaks intervjuueeritavat järgnevalt:

V: Oleks hea, kui meid saadetakse kursustele ja just erialakursustele, mitte pedagoogikavallas, aga just tehnika õppimiseks. Vot see on ka selline probleem. Tehnikaõpetajad tuleks saata koolitusele firmadesse, kus toimub tootmine. Probleemiks on kohati õpilaste nõrk tase ja puudus oskustest, kuidas õpilastega toime tulla. Vaja oleks tsentraliseeritult korraldada kutseõpetajatele võimalust käia firmades tutvumas käibeloleva tehnoloogiaga. Probleemiks see, et pole infot leida – see on salastatud.

V: Kursustel õppimine on palju kergem ja annab suurema tulemuse, sest kui mina ise õpin, siis ma pean tohutult palju materjali läbi uurima ja siis leidma seda siit ja sealt.

Tabel 3.18 Kust saate infot oma erialal toimuvate uuenduste kohta?

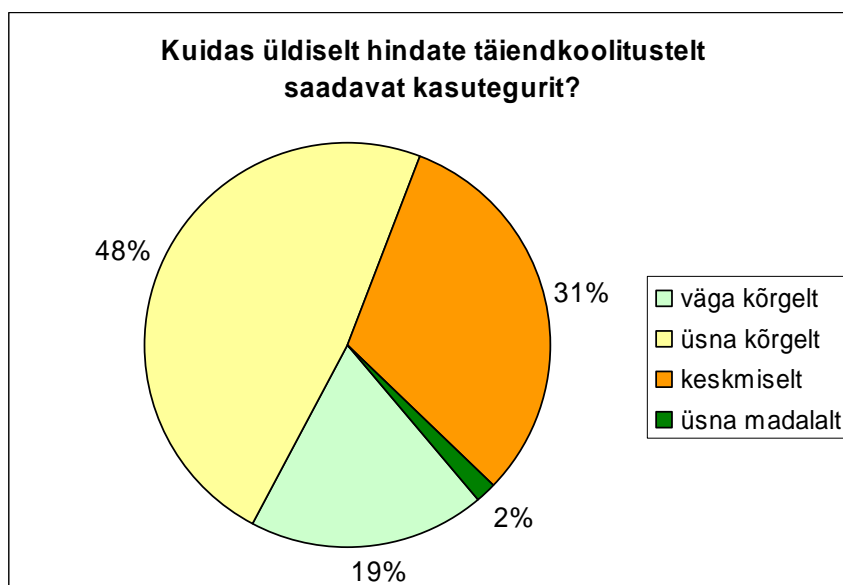
	N	%
erialaajakirjadest	226	78%
internetist	184	64%
koolitustelt	181	63%
kolleegidelt	104	36%
näitustelt	95	33%
uue tehnika ja tehnoloogia tarnijalt	92	32%
ettevõttes stažeerides	90	31%
täiendõppel osalejatelt, kes töötavad antud valdkonnas	84	29%
kutseliitudest/ühendustest	73	25%
konverentsidelt	69	24%
õpilaste praktikaaruannetest	59	20%
partnerettevõtetelt	55	19%
õpilaskonkurssidelt	35	12%
ülemuselt	22	8%
majasisesest õpetajate infotunnist	19	7%
metoodikakomisjonist	15	5%
saadan õpilased firmakoolitustele ja kuulen nendelt	13	5%
maja siselistist	8	3%
messidelt	4	1%
valdkonna kutseõpetajate listist	4	1%
meediast	3	1%
mujalt	5	2%

Samas paluti vastajatel hinnata, milliseid õppimise kanaleid peavad nad ise kõige tõhusamaks. Saadud tulemused erinevad mõningal määral eelnenust. Esikohal on endiselt erialase (aja)kirjanduse jälgimine, ent teisele kohale on seatud ettevõtete juures õppimine. Seega nähakse oma teadmiste täiendamise seisukohast ettevõtetes õppimisel suuremat potentsiaali, võrreldes nõ klassikaliste koolitustega. Kuivõrd info saamise puhul toodi välja rohkem interaktiivseid kanaleid, siis võiks püüda ka õppimisekanalitena rakendada senisest enam just neid teid, mis on tabelis 3.18 saanud kõrge hinnangu kui võimalikud infoallikad (erialaajakirjad, internet, ent mida õpetajad pole traditsiooniliste õppimise kanalitena veel harjunud nägema. Kokkuvõtlikult võib öelda, et kutseõpetajad ise näevad tõhusate õppimisviisidena mitte-formaalse õppimise viise, traditsiooniliste koolituste pooldajaid on veidi vähem.

Tabel 3.19 Tõhusaimad õppimise kanalid kutseõpetajate hinnangul

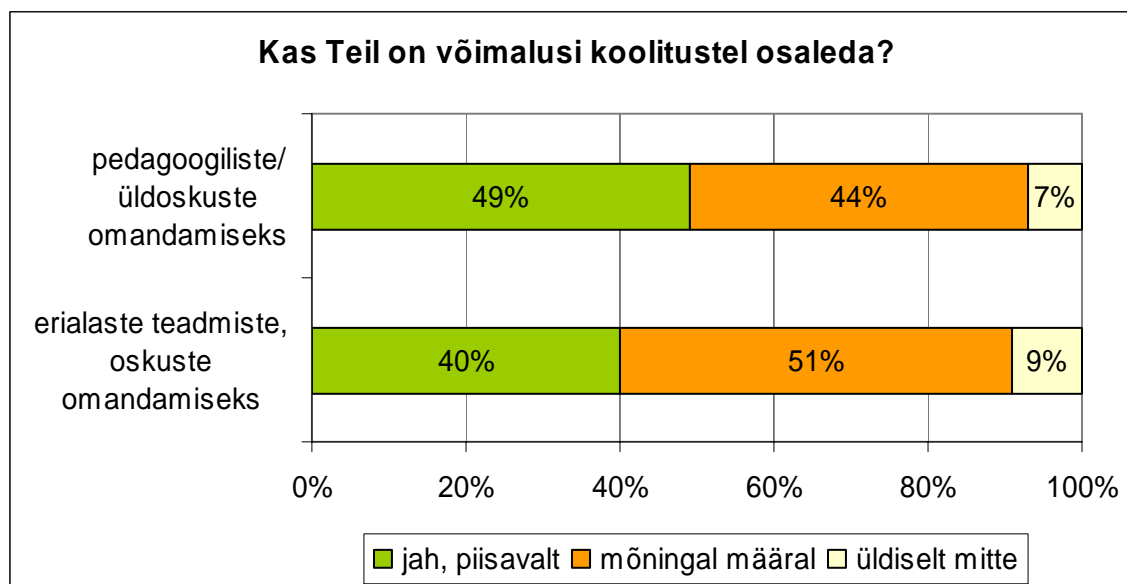
	N	%
erialase (aja)kirjanduse jälgimine	172	60%
õppimine ettevõtete juures	155	54%
internet	124	43%
koolitusfirmade poolt läbiviidavad koolitused	119	41%
koolitused kutseõppekeskustes	101	35%
erialaliitudes- ja ühendustes osalemine	96	33%
õppimine ülikoolide juures	88	31%
konverentside külastamine	83	29%
õppepäevad oma koolis	79	27%
õppimine kolleegidelt	58	20%
e-õppe teel toimuvad kursused	34	12%
tarnijate õppepäevad	3	1%
Muu	6	3%

Täiendkoolituste kui traditsioonilise formaalse õppimise kanali kaudu saadava kasuteguri osas on kutseõpetajate kogemused üsna erinevad. 19% kutseõpetajatest hindab täiendkoolitustelt saadavat kasutegurit väga kõrgelt, 48% üsna kõrgelt, 31% annab keskmise hinnangu ja 2% leiab, et täiendkoolitustelt saadav kasutegur on üsna madal.



Graafik 3.3 Hinnang täiendkoolitusele saadavale kasutegurile

Võib öelda, et täiendkoolituste kutseõpetajatele kättesaadavamaks muutmise osas on võimalikud arengud väga vajalikud. Nimelt leiab vaid 40% kutseõpetajatest, et erialased koolitused on neile piisavalt kättesaadavad, 9% leiab, et neil üldiselt pole võimalusi erialastel täiendkoolitustel osaleda. Pedagoogiliste ja üldoskuste omandamise osas on olukord küll pisut positiivsem – 49% leiab, et võimalusi koolitustel osaleda on piisavalt, 7%, et üldiselt võimalusi pole. Seega tuleks mõelda eelkõige erialaste koolituste kutseõpetajatele kättesaadavamaks muutmise peale.



Graafik 3.4 Koolitustel osalemise võimalused

Tabel 3.20 Võimalusi teadmiste, oskuste omandamiseks

	Erialased				Üld- ja pedagoogilised			
	Jah, piisavalt		Üldiselt mitte		Jah, piisavalt		Üldiselt mitte	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Ehitus ja tsiviilrajatised	10	34%	2	7%	18	62%	3	10%
Elektroonika ja automaatika	10	34%	2	7%	11	48%	0	0%
Majandusarvestus ja maksundus	10	50%	2	10%	7	35%	4	20%
Tekstiili, rõivaste ja jalatsite valmistamine	5	21%	3	12%	12	48%	0	0%
Toiduainetööstus ja tootmine	9	45%	0	0%	12	63%	0	0%
Kalandus	4	27%	0	0%	2	15%	0	0%
Metsandus	8	36%	0	0%	12	55%	1	5%
Transporditeenused	6	50%	4	33%	5	45%	0	0%
Juuksuritöö ja iluteenindus	14	70%	3	15%	6	32%	6	32%
Reisimine, turism ja vaba aja veetmine	4	40%	0	0%	5	50%	1	10%
Hulgi- ja jaekaubandus	5	31%	3	19%	9	60%	0	0%
Juhtimine ja haldus	6	40%	2	13%	8	53%	0	0%
Sekretäri- ja ametnikutöö	6	50%	1	8%	4	33%	2	17%
Sotsiaaltöö ja nõustamine	7	58%	1	9%	7	58%	1	9%
Majutamine ja toitlustamine	15	42%	2	6%	18	53%	1	3%

Rääkides takistustest, mis piiravad koolitustel osalemist, on esimesel kohal õpetajate ajapuudus. Ilmselt tähtsustavad kutseõpetajad erialaseid täiendkoolitusi pedagoogilistest ja üldoskuste arendamise koolitustest veidi enam, kuivõrd ajapuudus on suuremaks takistuseks just pedagoogiliste ja üldoskuste omandamise puhul. Leitakse, et töögraafiku kõrvalt pole piisavalt aega koolitusi läbida, mõnikord pole võimalik tunde asendada jms. Lahendusena oleks siin soovitatav toetada süsteemi-siseselt õpetajate enesetäiendust, võimaldades selleks spetsiaalset aega. Teine levinud takistus, eriti erialaste teadmiste ja oskuste puhul, on vastavate kursuste puudumine. Siin tasuks kaaluda kursuste planeerimist ka väga väikestele huvigruppidele, sest mõnel erialal on tegutsevate õpetajate hulk väga väike. Siit ka järgmine probleem – eeskätt erialaste kursuste puhul kurdab üle veerandi õpetajatest nende kalliduse üle.

Tabel 3.21 Takistused koolitustel osalemiseks

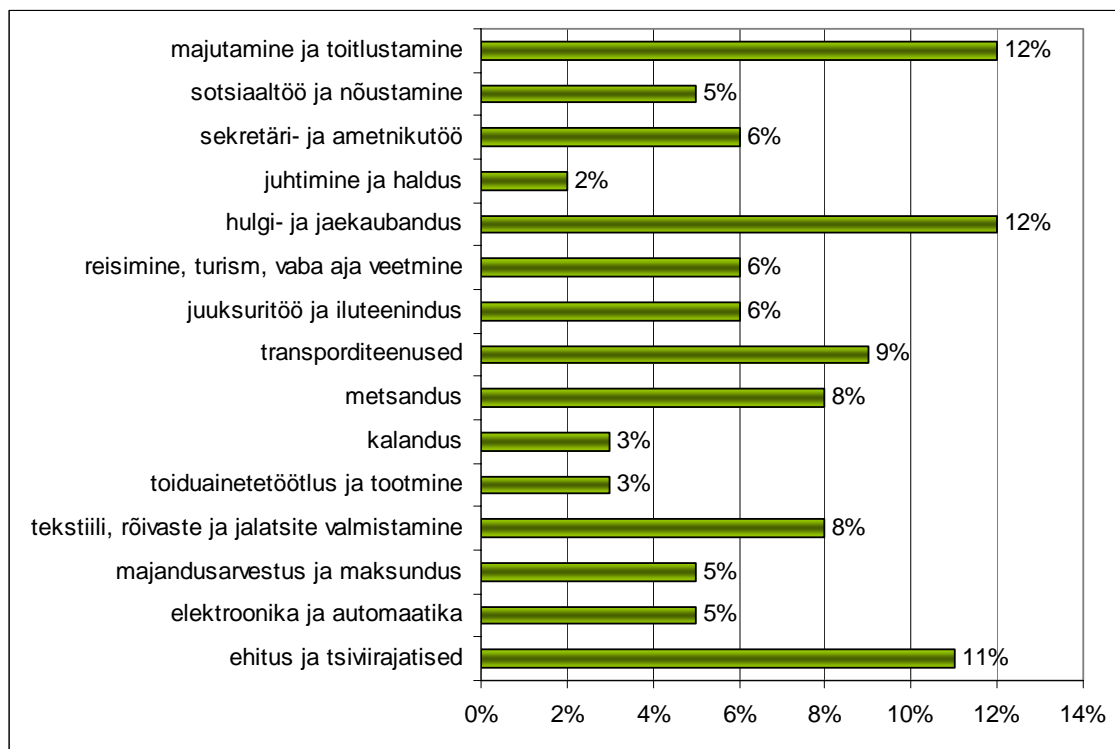
Mis takistab koolituste saamist?	Erialaste teadmiste, oskuste omandamisel		Pedagoogiliste ja üldoskuste omandamisel	
	N	% õpetajatest	N	% õpetajatest
ajapuudus	127	44%	134	47%
pole vastavaid kursuseid	109	38%	28	10%
kursused on liiga kallid	78	27%	29	10%
tuleb ise finantseerida	36	13%	27	9%
Muu	14	5%	24	8%
Muude takistustena toodi välja				
erialased koolitused		pedagoogilised/ üldoskuste koolitused		
segab õppetööd	huvipuudus	pole pakutud	tunniplaan	
info puudus	liiga kaugel	huvipuudus	halb tervis	
kool ei võimalda	osalejate vähesus	kursused ebahuvitavad/kehvad	kool ei organiseeri	
kursused kohati ebahuvitavad		heade koolitajate vähesus	segab õppetööd	
vanus		infopuudus	liiga kaugel	
pole pakutud		alles lõpetasin kutsepedagoogika eriala		

4 Praktikajuhendajate koolitusvajadus

Uurimuse üheks oluliseks sihtrühmaks olid ka ettevõtete poolsed praktikajuhendajad. Tegemist on üldjuhul ettevõtete töötajatega, kes asuvad ettevõttesse praktikale tulnud õpilasi töökohal juhendama. Nende roll kutsehariduses on väga tähtis, ehkki olemasolevates tingimustes ei ole paljud praktikajuhendajad ise oma rolli juhendajana väga selgelt määratlenud. Antud olukorrast lähtuvalt osutus vastajate leidmine üsna keerukaks, ettevõtetes töötavad praktikajuhendajad keeldusid vastamast, kuna leidsid, et ehkki nad tegelevad juhendamisega, ei ole neil otsest sidet kutseharidusega. Oluliseks vastamisest keeldumise põhjuseks oli ka ajapuudus – tingimustes, kus aeg võrdsustatakse rahaga, loobusid mitmedki praktikajuhendajad ankeedi täitmisest. Seega jäid valimisse 68 praktikajuhendajat: 65 anketeeritud ja 3 intervjuueeritud.

Anketeeritud praktikajuhendajate jaotumine valdkonniti on toodud graafikul.

Kõige enam praktikajuhendajaid küsitleti majutamise ja toitlustamise, hulgi- ja jaekaubanduse ja ehituse ja tsiviilrajatiste valdkonnast. Vähim vastajaid saadi juhtimise ja halduse, kalanduse ja toiduainetööstluse ja tootmise erialadelt.

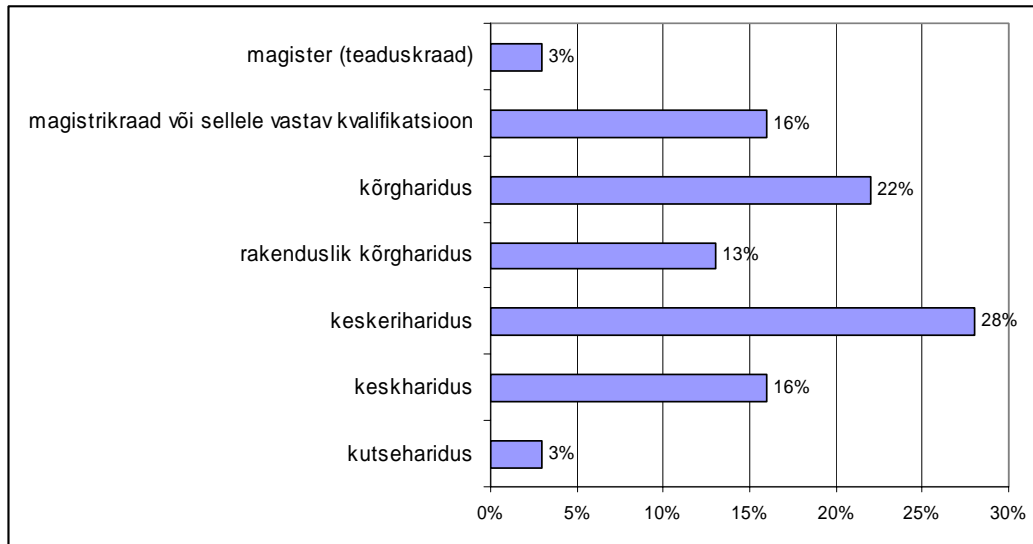


Graafik 4.1 Praktikajuhendajate jaotumine valdkonniti

Vastanutest 60% on naissoost. Vastajate keskmine vanus on 40 aastat, kõige noorem praktikajuhendaja on 23 ja vanim 60 aastane. Kõige kõrgema keskmise vanusega praktikajuhendajad sattusid valimisse ehituse, elektroonika ja automaatika, majandusarvestuse ja maksunduse, kõige madalama keskmise vanusega majutamise ja toitlustamise erialalt.

Keskmiselt ollakse praktikajuhendajana töötanud kuus ja pool aastat, ent keskmist mõjutavad tugevalt need neli praktikajuhendajat, kes on juhendajana tegutsenud üle 20 aasta. Kõige enam on neid praktikajuhendajaid, kes on juhendajatööd teinud 2 ja 3 aastat.

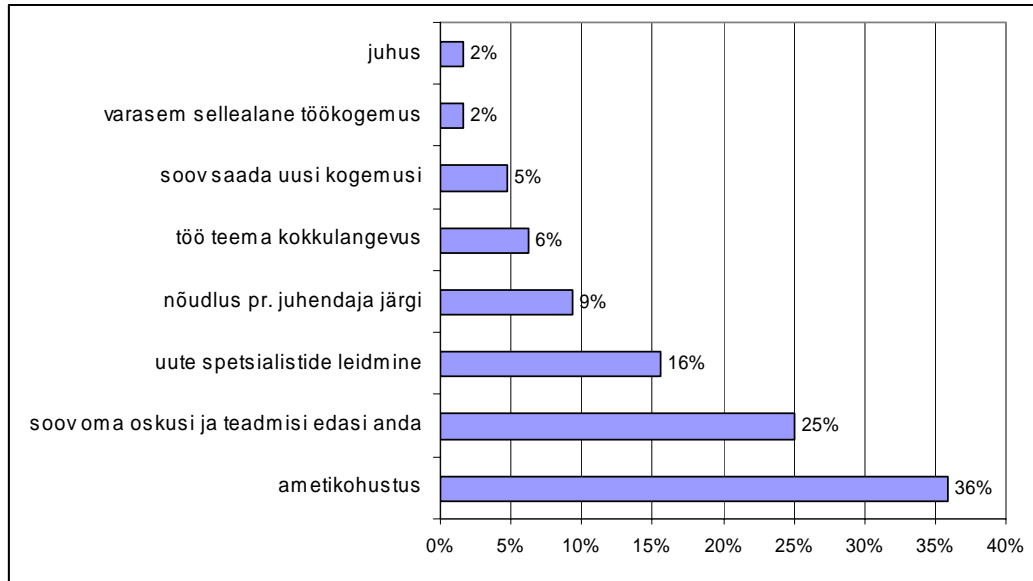
Praktikajuhendajate haridustase on üsna varieeruv. Kõige enam töötab siiski keskerihariduse ja kõrgharidusega praktikajuhendajaid – keskharidusest madalama haridustasemega vastajaid on väga vähe. 19% juhendajatest on aga magistrikraadi või sellega võrdsustatud kvalifikatsiooniga. Valdakondade lõikes on keskmiselt kõige kõrgema haridustasemega majandusarvestuse ja maksunduse, õmblemise, elektroonika ja automaatika, toiduainetöötlemise, transporditeenuste ja sekretäritöö praktikajuhendajad.



Graafik 4.2 Praktikajuhendajate haridustase

Ligi viiendik praktikajuhendajatest õpib hetkel mõnes õppeasutuses. Kutsepedagoogikat õpib üks praktikajuhendajaja. Enamjaolt õpivad praktikajuhendajad Tartu Ülikoolis ja TÜ Kolledžites, kuid ka teistes Eesti kõrgkoolides. Õpitavaks erialaks on peamiselt ärijuhtimine. Imselt on see seotud praktikajuhendajate tööalase positsiooniga. Kui uurida, millised on praktikajuhendajate ametikohad, selgub, et üle 60% vastanutest töötab juhupositsioonil – vähemal määral tippjuhi, peamiselt keskastmejuhi või tootmisharu juhina / osakonnajuhatajana. Ülejäänud kolmandik praktikajuhendajatest töötavad valdavalt spetsialistidena. Seega võib öelda, et üldjuhul on tegemist ettevõttes üsna kõrget positsiooni omavate töötajatega, kelle ülesandeks on jäetud praktikantide juhendamine ettevõtte sees. Küsides praktikajuhendajatelt, mis on neid ajendanud õpilasi juhendama (vt graafik 4.3), on kõige levinumaks vastuseks tööülesannetest tulenev kohustus noori töötajaid välja õpetada. Paljudel juhtudel vastati, et soovitakse kasvatada töötajate järelkasvu tingimustes, kus hea kvalifikatsiooniga töötajaid on raske leida. Üle neljandiku leidub ka neid praktikajuhendajaid, kes juhendavad noori lihtsalt soovist oma oskusi ja teadmisi edasi anda ja saada uut kogemust. Seega võib öelda, et üldjuhul on praktikajuhendajaks asumise ajendiks ametirollist tulenev kohustus.

Praktikajuhendajate motiveerimisel on seega oluline tähtsus ka ettevõtetel endil. Eelkõige ootavad praktikajuhendajad ettevõtetelt praktikantide juhendamise eest lisatasu ning rohkem aega praktikandi juhendamiseks. Samuti võiks praktikandi juhendamine olla kirjalikult fikseeritud. Soovitakse ka kolleegide mõistvat suhtumist (nii enda kui praktikandi töösse), kannatlikkust, tunnustamist. Mõned praktikajuhendajad ootavad ka koolitusele suunamist ning riigipoolset toetust ettevõttele, kes endale praktikante võtab.



Graafik 4.3 Praktikajuhendajana tegutsemise ajendid

Praktikajuhendajad kirjeldasid oma tööülesandeid järgmiselt: praktikandile praktiliste ülesannete andmine; ülesannete täitmise kontroll ja tulemuste fikseerimine praktikapäevikusse; õige tehnoloogiast ja ohutustehnikast kinnipidamise jälgimine; praktikandi julgustamine, nõustamine, mõistmine, suhtlemine, kaasamine ning töö efektiivne korraldamine. Osad praktikajuhendajad peavad vajalikuks ka praktikanti eelnevalt tutvustada ettevõtte, selle dokumentatsiooni (nt töösisekorraeeskirjad jmt) ja kultuuriga ning viia läbi praktikateemaline vestlus, saamaks teada praktikandi enda ootusi praktikale, ettevõttele ning praktikajuhendajale ning tutvumaks praktikajuhendajaga.

Praktikajuhendajate head tööalast kvalifikatsiooni eeldab asjaolu, et enamjaolt juhendatakse keskkaridusejärgsel õppekaval õppijaid või siis nii põhi- kui keskkaridusejärgsel õppekaval õppijaid. Neid praktikajuhendajaid, kes juhendavad üksnes põhiharidusejärgsel õppekaval õppijaid, on alla kümnendiku. Mõned praktikajuhendajad juhendavad lisaks ka (rakendus)kõrghariduslikul õppekaval õppivaid õpilasi.

Kui praktikajuhendajate kvalifikatsioon on suhteliselt kõrge, siis spetsiifilist juhendamisalast koolitust on saanud vaid 14% praktikajuhendajatest (hulgi- ja jaekaubanduse, õmblemise, turismi, sotsiaaltöö, sekretäritöö ja kalanduse erialalt). Juhendamisalast koolitust on saanud nii koolitusfirmades, TLÜ juures kui ka ettevõtetes, kus töötatakse. Vaid ühel juhul on koolitus toimunud kooli juures, kust saadeti praktikant. Koolituse pikkus sõltub koolitajast – ülikoolide juures toimuvad koolitused on pikemad, koolitusfirmades ja ettevõtete juures tavaliselt paaripäevased, kooli juures toimunud koolitus kestis 120 tundi.

Praktikajuhendajad hindavad oma koostööd kutseõppeasutustega üsna kõrgelt (5-pallisel skaalal 2,2 punkti, kus 1= väga hea). 25% praktikajuhendajatest hindab koostööd väga heaks, 43% heaks, 16% rahuldavaks, 14% pigem puudulikuks ja 2% puudulikuks. Seega võib öelda, et üldiselt on koostöö pigem hea, kolmandiku praktikajuhendajate arvates võiks see olla parem. Koostöö parandamiseks pakuvad praktikajuhendajad omalt poolt välja erinevaid lahendusi. Praktikantidel peaks olema parem teoreetiline ettevalmistus ning ettevõtetel selgem info selle kohta, mida praktikandid teoorias juba läbinud on. Samuti soovitakse: õpetajate ja/või kutseõppeasutuste praktikajuhendajate aktiivsemat osalemist ettevõtte praktikas; õpilaste

lühiseloostust võimekuse/eripärade kohta; õpilaste paremat ettevalmistust töökeskkonda minekuks ning nende motiveeritust praktikaülesandeid sooritada.

Samas uuriti ka, mida ootab kutseõppeasutus neilt kui praktikajuhendajatelt. Praktikajuhendajad märkisid, et praktiliste töökogemuste andmist, praktikaprogrammi täitmist ning hinnangut praktikantide tööle. Veel lisati, et teooria kinnistamist ja asjalikku praktilist õpetust, sisulist juhendamist. Oli ka neid, kes vastasid, et nad ei tea, mida kutseõppeasutus neilt ootab.

Praktikajuhendajate koolituse arendamise jaoks annab vajalikke teadmisi ka küsimustiku osa, kus uuriti, milliseid pädevusi läheb praktikajuhendajatel oma töös kõige enam vaja. Tabelis 4.1 on toodud hinnangud selle kohta, millised üldteadmisi, oskusi ja omadusi vajavad praktikajuhendajad kõige rohkem. Protsendid on antud selle kohta, mitu protsenti vastajatest (mitte vastuste koguhulgast) märkis antud oskuse/omaduse kui töös olulise. Sarnaselt kutseõpetajatega peetakse olulisimaks suhtlemisoskust. Kutseõpetajatest enam tähtsustatavad praktikajuhendajad juhendamisoskust, koostööoskust, meeskonnatööoskust, nõustamisoskust ja juhtimisoskust. Selle taustal tasuks meenutada, et kutseõpetajate poolt kasutatavad õpetamismeetodid toetavad ebapiisavalt sotsiaalsete ja koostööoskuste arengut.

Kui praktikajuhendajatelt küsiti, mida ootavad praktikandid neilt kui praktikajuhendajatelt, vastati, et oodatakse sõbralikkust, mõistmist, julgustamist ja asjatundlikku juhendamist. Seejärel lisati, et töökogemuste jagamist, konkreetset ettekujutust erialast, abi praktikaülesannete täitmisel, põnevaid tööülesandeid. Seega, esikohal olid erialaga mitte seotud ootused.

Tabel 4.1 Praktikajuhendajate töös enim vajatavad üldteadmised ja oskused

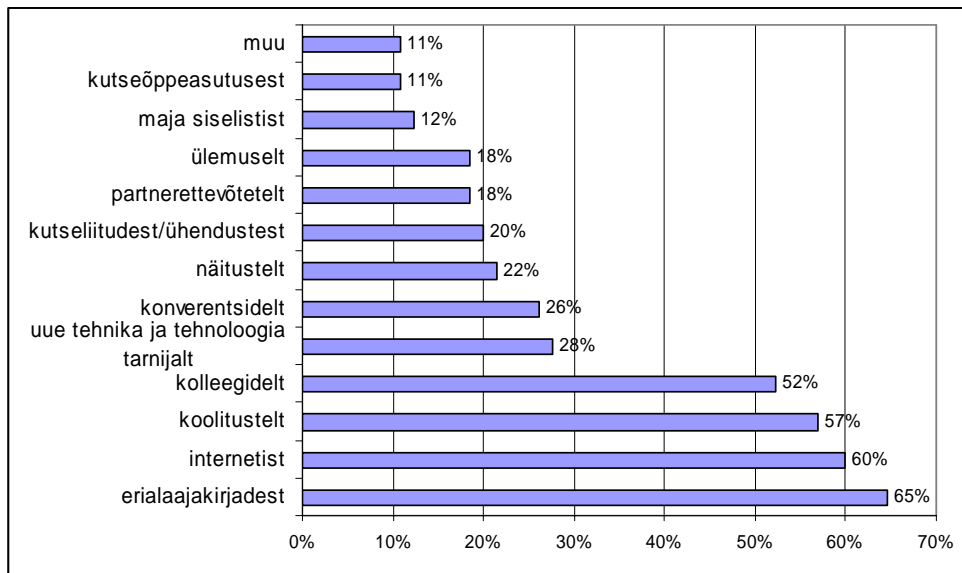
suhtlemisoskus	84%
juhendamisoskus	81%
kutse edasiandmine	72%
koostööoskus	55%
meeskonnatööoskus	42%
nõustamisoskus	42%
konfliktide lahendamise oskus	34%
enesekehtestamisoskus	31%
pedagoogilised pädevused	28%
paindlikkus	27%
juhtimisoskus	25%
empaatiavõime	19%
seaduste, regulatsioonide tundmine	16%
hea mälu	16%
IT alased pädevused	14%
asjaajamise tundmine	13%
võõrkeelteoskus	11%
muu	6%

Täpsem kirjeldus praktikajuhendajate töös vajaminevatest erialastest pädevustest 15 valdkonna lõikes on toodud aruande lisa 3.

Samuti on koolitussüsteemi arendamisel oluline silmas pidada, mis on ajendanud praktikajuhendajaid uusi teadmisi ja oskusi omandama. Selgub, et 57% praktikajuhendajatest omandab uusi teadmisi ja oskusi enesetäiendamise eesmärgil. 17% jaoks on muutunud seadused ja regulatsioonid nõudnud uute teadmiste ja oskuste omandamist, 13% teeb seda puhtalt huvist eriala vastu, 7% konkurentsipüsivuse vajadusest. Seega võib öelda, et üldiselt on

praktikajuhendajad suhteliselt alid oma teadmisi ja oskusi täiendama – vaja on vaid sobivaid võimalusi.

Uusi teadmisi oma erialal toimuvate uuenduste kohta saavad praktikajuhendajad eelkõige erialaajakirjadest ja internetist. Oluliste info hankimise kanalitena on välja toodud ka koolitusi ja kolleegidelt õppimist. Kutseõppeasutustest saab infot vaid 11% praktikajuhendajatest. Võib öelda, et praktikajuhendajad kasutavad erialaste uuenduste hankimiseks üsna laia skaalat erinevaid kanaleid, ent rohkeltkasutatavad on neist vaid üksikud.



Graafik 4.4 Kust saavad praktikajuhendajad infot erialal toimuvate uuenduste kohta

Ka koolitused on praktikajuhendajate arvates õppimisprotsessis väga olulised. 43% praktikajuhendajatest leiab, et täienduskoolitustel osalemine on juhendajana tegutsemise juures väga vajalik (keskmine hinnang: 1,8 punkti 5-pallisel skaala, kus 1= väga vajalik), 36% peab seda pigem vajalikuks, 16% jääb neutraalseks ja 5% peab täienduskoolitustel osalemist mittevajalikuks. Seega võib öelda, et täienduskoolitustel osalemist tähtsustatakse siiski üsna suurel määral. Praktikajuhendajad hindavad täienduskoolitustelt saadavat kasutegurit üldiselt samuti üsna kõrgelt (keskmine hinnang: 2 punkti 5-pallisel skaala, kus 1= väga vajalik). 30% praktikajuhendajatest leiab, et täienduskoolitustelt saadav kasutegur on väga kõrge, 39%, et kasutegur on üsna kõrge, 28% arvab, et kasutegur on keskmise väärtusega ja 4% hindab kasutegurit pigem madalalt.

Erialased koolitused on praktikajuhendajatele suhteliselt hästi ligipääsetavad - pooled vastajad leiavad, et neil on piisavalt võimalusi osaleda, 40% jaoks on võimalusi osalemiseks mõningal määral ja 10% arvavad, et üldiselt neil pole võimalusi erialastel koolitustel osaleda. Peamisteks takistusteks on siin ajapuudus (33% praktikajuhendajate jaoks), vastavate kursuste puudumine (23% juhtudest), kursuste kõrge hind ja finantseerimise küsimus (33%).

Ligipääsu erialastele koolitustele kirjeldavad järgnevad intervjuu katked ühe praktikajuhendaja silme läbi:

I: Kas te kuulute ka mõnda kutseliitu või erialasesse organisatsiooni?

V: No meil oli Külmaliiit ja eksisteerib ka Külma Liit, aga meie juhtkond ei taha sellest osa võtta, sellepärast, et see on jälle maksuline, nad nõuavad liikmemaksu, nad ei taha maksta seda. Siis mul on niimoodi tutvus, no nad on mul kõik enamasti vanad koolivennad, sellel koolivenna tasemel on neil

suhtlus aga ametlikult ei ole, ettevõtte ei tahtnud astuda Külmalüütu..

I: Teile isiklikult on need kontaktid kasulikud, millisel viisil?

V: Muidugi on kasulikud, sealt saab informatsiooni ja nagu öeldakse, inimene õpib ju kõikse aeg. Neil on ju rohkem informatsiooni kui minul ja mõni firma pakub oma koolitust, siis nagu meil ka lubatakse osa võtta, mõnikord isegi makstakse raha ka, aga harva. Kõik on sellest kinni, et omanik ei taha raisata mingisugust raha, jama peale tema arvates.

I: Aegajalt nad siiski võimaldavad neid koolitusi?

V: Jah aegajalt ikka on jah.

I: Milline on see väärtuslik info, mis sealt Külma Liidu poolt tuleb?

V: Tehnika areneb ja tehnika areneb isegi praegu hästi kiiresti, nüüd tänu sellele, et freooni seadmed hakkavad ära langema, tulevad CO baasil seadmed, väiksed ammoniaakseadmed, see on huvitav, igale ühele on see huvitav, kuidas see tehnoloogia edasi areneb. Automaatika seadmed, salvestus, temperatuurid, rõhud, värgid, andmete salvestus seadmed, seal kõik liigub edasi, selles suhtes huvitav, ikkagi tööalast informatsiooni, elementaarseid.

Pedagoogilised ja üldoskuste koolitused on praktikajuhendajatele aga tunduvalt vähem kättesaadavad – 43% praktikajuhendajatest leiab, et üldiselt neil pole võimalusi seda laadi koolitustel osaleda. Piisavalt võimalusi on maininud koolitustel osalemiseks vaid 25% praktikajuhendajatest, mõningal määral on võimalusi 32%-l. Ka siin on peamiseks takistajaks ajapuudus (42% juhtudest), vastavate kursuste puudumist on esile toodud 22%-l juhtudest, kõrget hinda ja finantseerimise probleemi 28%-l juhtudest. Lisaks tuuakse veel takistustena välja ettevõtte poolset huvi puudumist ja seda, et kursuseid pole pakutud. Nii on ajapuudus ja informatsioonipuudus pedagoogiliste kursuste kohta koolitust takistavateks peamisteks asjaoludeks.

Nendest, kes vastasid küsimusele, milline võiks olla tõhusaim vorm praktikajuhendajatele vajalike oskuste ja teadmiste omandamisel, pakkusid 80%, et tõhusaimaks võiks olla täienduskoolitus praktikante suunavas õppeasutuses (võimalikke vastusevariante polnud ette antud). Veel pakuti kanalitena koostööd erialakoolitajatega, kutsekoolide külastamist, isiklikust praktikast õppimist, kutseliitides osalemist, õpikutest ja käsiraamatutest õppimist. Ülekaalukalt aga näevad praktikajuhendajad, et juhendaja tööks vajalikke oskuseid ja teadmisi võiksid nad omandada just kutseõppeasutuses, kust praktikandid tulevad.

Vastused küsimusele, milliste erialaste täienduskoolituste järgi tuntakse kõige suuremat puudust, on esitatud aruande lisades konkreetsete erialade ülevaadete osas. Pedagoogiliste ja üldoskuste osas soovitakse end täiendada eelkõige psühholoogia ja pedagoogika alal. Tuntakse puudust juhendamise ja õpetamise ning koostööoskuste arendamisest. Seega võiks edasise koolitussüsteemi arendamisel leida võimalusi juhendamise ja pedagoogika ning suhtlemispsühholoogia alaste teadmiste edastamiseks praktikajuhendajatele .

Tabel 4.2 Praktikajuhendajate poolt soovitud pedagoogilised ja üldoskuste koolitused

Koolitusvaldkond	N
Psühholoogia	7
Meeskonnatöö	3
Praktikajuhendajale vajalikud pedagoogilised pädevused	3
Võõrkeeled	2
Õpetamismetoodikad	2
Arvutiõpetus	1
Enesekehtestamine	1
Juhendaja kui juht	1
Konfliktide lahendamine	1

Koostööoskus	1
Kuidas õpitut ja tegelikkust õigesti seostada	1
Minapilt	1
Nõustamisoskus	1
Retoorika	1
Videotreening-näha iseenda käitumist ja analüüsida	1
Õpilaste juhendamine	1

Praktikajuhendajatelt küsiti ka, mida ja mis suunas tuleks nende arvates kutseõppe praktika sisulises ja korralduslikus osas muuta. Enim vastati, et praktikaprogramm ja eesmärk peaksid olema konkreetsemad ning koolipoolsed ootused praktikale selgemini väljendatud, samuti peeti oluliseks kooli suuremat rolli praktikaalases koostöös ettevõtetega. Samas oli ka neid, kes arvasid, et sisuliselt ei ole vaja midagi muuta. Lisati veel, et kooli nõudmised praktikale tuleks siduda reaalse eluga, praktika peaks olema tulevases töökohas ning et praktika osatähtsus õppes peaks olema suurem. Samuti sooviti muuta praktikaaegu, et praktikant saaks tõesti kõiki vajalikke tööülesandeid täita (nt turismi kõrghooaeg on suvel, mil tavaliselt praktikad on juba läbi või metsanduses peaks olema praktika jagatud erinevatele aastaegadele – talv, kevad, sügis). Sooviti ka iga-aastast koolitust praktikajuhendajatele, riigipoolset toetust praktikante vastuvõtivatele ettevõtetele ja praktikajuhendajatele.

Kokkuvõtlikult võib öelda, et kõige tüüpilisemalt on praktikajuhendajaks keskealine suhteliselt kõrgel positsioonil ja hea haridusega töötaja, kes on juhendanud noori keskmiselt 3-5 aastat. Ennekõike on praktikajuhendajaks asumise peamiseks ajendiks ametirollist tulenev kohustus, vähem esineb neid praktikajuhendajaid, kes teevad seda soovist oma teadmisi ja oskusi edasi anda. Peamiselt seisneb praktikajuhendaja töö praktikandile ülesannete ja tagasiside andmises ning praktikandi toetamisel töökeskkonnaga harjumisel. Oma töös vajaminevatest oskustest tähtsustatakse kõige enam suhtlemisoskust, juhendamisoskust, kutse edasi andmise oskust ja koostööoskust.

Juhendamisalast koolitust on saanud vaid 14% praktikajuhendajatest, kuid üldine hoiak täienduskoolituste suhtes on üsna soosiv. Just pedagoogilisi ja üldoskusi arendavate koolituste osas hindavad praktikajuhendajad oma ligipääsu ebapiisavaks. Tõhusaimaks vormiks praktikajuhendajatele vajalike oskuste ja teadmiste omandamisel peetakse täienduskoolitust praktikante suunavas kutseõppeasutuses.

5 Õppejõudude hinnangud kutseõpetajate koolitusvajadusele

Algselt kuulusid valimisse 40 õppejõudu kuuest Eesti kõrgkoolist. Ankeedile olid nõus vastama aga vaid 18 kutseõpetajat koolitavat õppejõudu viiest Eesti kõrgkoolist. Kõige enam vastajaid saadi Tallinna Ülikoolist (vastamata jättis üks õppejõud, kellele saadeti ankeet e-maili teel). Vastasid ka kõik Tartu Ülikooli pedagoogika osakonnast valimisse kuulunud õppejõud. Eesti Maaülikooli neljast valimisse kuulunud õppejõust vastasid kolm. Tallinna Tehnikaülikoolist olid nõus ankeedi täitma üksnes kolm õppejõudu valimisse kuulunud kümnest. Tallinna Tehnikakõrgkooli neljast valimisse kuulunud õppejõust vastasid kaks. Eesti Mereakadeemia õppejõud nentisid, et nemad otseselt kalanduse kutseõpetajate koolitamisega ei tegele, ning et antud valdkonnas õpetajaks kujunemist mõjutavad rahvusvahelised merendusala kokkulepped.

Tabel 5.1 *Õppejõudude ankeetküsitluses osalenud õppejõud*

Kõrgkool	N	%
TLÜ	7	38
TTÜ	3	17
TÜ	3	17
EMÜ	3	17
TTKK	2	11
Kokku	18	100

Meelsasti vastasid ankeedile pedagoogilisi ja üldaineid andvad õppejõud. Paljud kitsamaid valdkonnaaineid õpetavad õppejõud keeldusid vastamast, kuna arvasid, et nemad ei tegele kutseõpetajate koolitamisega. Seega võib öelda, et kutseõpetajaid koolitavad õppejõud suures osas ei identifitseeru kutseõpetajate ettevalmistajate ja koolitajatena. Üle poole küsitletud õppejõududest õpetab kutseõpetajatele üldaineid, ülejäänud valdkonnaaineid. Kaks küsitletud õppejõudu tegelevad ka kutseõpetajate praktika läbiviimisega.

Tabel 5.2 *Valdkonnad, mida õppejõud õpetavad*

valdkond	N	%
õpetan mitme valdkonna kutseõpetajaid	10	55
elektroonika ja automaatika	2	11
toiduainetöötlus ja tootmine	2	11
transporditeenused	2	11
metsandus	1	6
juhtimine ja haldus	1	6
kokku	18	100

Keskmiselt on õppejõud kutseõpetajaid koolitanud 10 aastat. Keskmine on kõrge eelkõige tänu sellele, et mõned õppejõud on kutseõpetajaid koolitanud väga pikka aega (kolm õppejõudu üle 20 aasta, nendest üks 36 aastat). Kõige enam on õppejõude, kes on kutseõpetajaid koolitanud neli aastat. Pooled õppejõud on kutseõpetajaid koolitanud alla 5,5 aasta.

Õppejõud hindavad kutseõpetajate huvi koolituse suhtes üldiselt mõõdukaks. Samas on väikseid erinevusi hinnangutes erialase ning üld- ja pedagoogilise koolituse vahel. Võrreldes erialase tasemekoolitusega, hindavad õppejõud kutseõpetajate huvi pedagoogiliste ja üldoskuste tasemekoolituse vastu keskmiselt veidi madalamaks.

Tabel 5.3 Kutseõpetajate huvi erialastel tasemekoolitustel osalemise vastu

	Keskmine hinnang*
Erialane tasemekoolitus	2,7
Erialane täienduskoolitus	2,3
Pedagoogiliste ja üldoskuste tasemekoolitus	2,8
Pedagoogiliste ja üldoskuste täienduskoolitus	3,0

*rakendati 5-pallist skaalat, kus 1=väga suur huvi, 5=väga vähene huvi

Kutseõpetajate tasemekoolitus võiks õppejõudude arvates olla paindlikum ning tasuta riigieelarvelised õppekohad avatud erinevatele sihtrühmadele (s.t tasuta juurdepääs õppele ettevõtetes töötavatele noortele, kes oleksid huvitatud kutseõpetajana tööle asumisest), samas võiks olla tagatud riigitellimus täiskoormusega kutseõpetajaks õppimisel. Vajalik oleks võimaldada kutsepedagoogika magistri- ja doktoritaseme õpinguid. Soovitati ka rohkem erialaste ja praktiliste ainete sisseviimist õppekavadesse ning pöörata suuremat tähelepanu kutseõpetajaks pürgija isiksuseomadustele.

Samuti küsiti õppejõududelt, mida tuleks nende arvates muuta kutseõpetajate täienduskoolituses. Kõige enam sooviti, et täienduskoolitus muutuks pidevaks ja perioodiliseks ning lisati, et kutseõpetajate palk peaks olema sõltuvuses läbitud täienduskoolitustest või olema reglementeeritud täienduskoolituste minimaalne kohustuslik aastane maht (nt viia sisse punktisüsteem). Täienduskoolituste sisu osas sooviti näha enam erialaseid ja praktilisi täienduskoolitusi ning arvestada VÕTA⁸ süsteemi. Samas anti vastandlikke hinnanguid saadaolevatele täienduskoolitustele – ühelt poolt märgiti, et sarnase sisuga täienduskoolitusi on liiga palju ja see hajutab ressursi, teiselt poolt sooviti suuremat hulka kursuseid, kus õpetajad saaksid tasuta osaleda. Puudust tunti täienduskoolituste andmebaasist, mis tõenäoliselt aitaks korrastada kutseõpetajatele pakutavate kursuste sisu, hulka, jmt.

Jätkuna eelmistele küsimustele uuriti õppejõududelt, kas nad peavad vajalikuks kutseõpetajate koolitussüsteemi loomist. Ükski õppejõud ei vastanud antud küsimusele eitavalt. Enamus õppejõude peab kutseõpetajate koolitussüsteemi loomist vajalikuks. Olemasoleva olukorra parandamist ja arendamist pidas vajalikuks neli õppejõudu. Seega võib öelda, et õppejõud näevad vajadust olemasoleva olukorra muutmiseks.

Rääkides hetkel valitsevast olukorrast, paluti õppejõududel hinnata, millised tegurid takistavad nende arvates kutseõpetajaid koolitustel osalemast. Vastusevariante polnud ette antud ja õppejõud võisid märkida mitu tegurit, keskmiselt pakuti kaks tegurit. Erialastel koolitustel osalemise peamiseks takistuseks peetakse koolituste kõrget hinda ning seda, et sageli tuleb õpetajatel ise koolituste eest tasuda. Samuti peetakse oluliseks takistuseks ajapuudust ja õpetajate tihedast töögraafikust ja tunniplaanist tulenevat olukorda, kus koolitustel osalemisest tuleb loobuda, kuna ei leita asendajaid. Kõrge enesehinnangu all peavad õppejõud silmas seda, et kutseõpetajad peavad end piisavalt kompetentseks ning leiavad, et pole vaja end täiendavalt koolitada.

⁸ VÕTA – varasema õpi- ja töökogemuse arvestamine

Tabel 5.4 Tegurid, mis takistavad kutseõpetajaid õppejõudude hinnangul erialastel koolitustel osalemast

Takistus	N
finantseerimine	11
ajapuudus	7
erialaste koolituste puudus	3
suur töökoormus	3
tunniplaan ei võimalda	3
koolituste geograafiline kaugus	3
kõrge enesehinnang	2
hirm ebaõnnestuda	2
huvipuudus	1
infopuudus	1
eelnev negatiivne kogemus	1
mugavus	1
pole vajadust	1

Õppejõududel uuriti, milliseid täienduskoolitusi läheb kutseõpetajatel nende hinnangul kõige enam vaja. Vastusevariante polnud antud küsimuse puhul ette antud. Valdkonnaspetsiifiliste koolituste osas soovivad kutseõpetajad õppejõudude arvates eelkõige erialaste uuendustega seotud koolitusi – see puudutab nii uute tehnoloogiate, materjalide, töövõtete kui valdkonnas aset leidvate trendide alaseid koolitusi.

Tabel 5.5 Kutseõpetajatele vajalikud erialased täienduskoolitused õppejõudude hinnangul

	N
kõik, mis puudutab erialaseid uuendusi	14
stažeerimine ettevõttes	2
eriala standardid	1
ettevõtete probleemid	1
keevitusviisid	1
kolleegide kogemused meil, mujal	1
kvaliteedijuhtimine	1
praktilised töövõtted	1
praktiliste tööde meetoodika	1
seadusandluse tõlgendus	1
seadusemuudatused	1
tehnilised uuendused	1
teoreetilised koolitused	1
töömeetodid	1
õppimine praktikutelt	1

Üld- ja pedagoogiliste koolituste osas pakuti õppejõudude poolt väga lai valik kutseõpetajatele vajaminevaid koolitusi. Eelkõige vajavad kutseõpetajad õppejõudude arvates psühholoogia ja didaktika alaseid täienduskoolitusi. Täpsem nimekiri on toodud alljärgnevas tabelis.

Tabel 5.6 Kutseõpetajatele vajalikud üld- ja pedagoogiliste oskuste täienduskoolitused õppejõudude hinnangul

	N
Arengu-, pedagoogiline- ja suhtlemispsühholoogia	4
Arvutialased koolitused	3
Didaktiliselt otstarbekate õppevahendite koostamine	2

Erivajadustega õpilane	2
Kutseõppedidaktika	2
Andragoogika	1
Didaktiline analüüs	1
Eripedagoogika	1
Hindamine	1
Iseseisva töö korraldamine koolis	1
Koolitused praktikult praktikule	1
Kutsehariduse arengud Eestis ja mujal	1
Meeskonnatöö	1
Organisatsioonikäitumine	1
Organisatsioonipsühholoogia	1
Praktiline oma õpetamistööst analüüs	1
Teooria rakendamine	1
Teooriaülesannete konstrueerimine	1
Täiskasvanute kutseõpe	1
Uued õppemetoodikad	1
Õppetöö planeerimine	1
Õppevahendid kutseõppes	1

Üldiselt võib öelda, et paljuski ühtib õppejõudude arvamus kutseõpetajatele vajalikest täienduskoolitustest kutseõpetajate endi arvamusega.

Illustreerimaks õppejõudude hinnangut kutseõpetajatele vajalike teadmiste ja oskuste kohta, toome esile järgnevad intervjuu katked, mis peegeldavad olukorda läbi kahe kutseõpetajate koolitamisega tegeleva õppejõu silmade:

I: Meil oleks vaja teada teie hinnangut, millistest vajalikest teadmistest kutseõpetajatel teie valdkonnas on puudus?

Õppejõud A: Teoreetilistest, minu meelest on neil isegi puudu haridusest, kui seda teoreetiliste teadmistega siduda. Hakkab silma, et nad on praktikud. Ja nad on sattunud sinna, võibolla nad on väga toredad inimesed, aga teoreetilistest teadmistest on puudus. Nad ei valda tihti isegi terminoloogiat. Jääb kaunis masendav mulje. Noorematel, kes tulevad vanemate asemele, ei ole jälle praktilist külge. See on minimaalne, õpetamisega asutakse tegelema kooli pingist. Aga siiski nooremate poolel on näha, et nad teevad neid vaheblokke, tulevad magistrantuuri. Meie juurdegi näiteks. Aga nagu näha, on kaks äärmust ja see hirmutab esialgu küll ära.

I: missugused oskused on vajaka nende kutseõpetajate puhul?

Õppejõud B: Võibolla just.. meie oleme nõudnud, et nad praktika käigus saaksid ülevaate, kuidas kool kui organism või süsteem toimib ja oleme üritanud rõhutada seda, et õpetajad peaksid aktiivselt osalema õppekava töös. Et ei oleks nii, et mul on oma aine ja ainult vaatan, kuidas ma selle aine ära õpetan. Tähtis on, et oleks koostöö. See oleks see, kus me saaksime rohkem teha, enne kokku leppida koolidega, vaadata, et praktikajuhendajad oleksid head. Kindlasti aktiivõppe meetodeid, mida ma ise õpetan, et tuua veel konkreetsemaid näiteid ja üritada nendega enne läbi mängida mingeid asju. Me ise oleme teinud projektitöid, et kursuse lõpus väike grupp valmistab ette pedagoogilistel teemadel sellise suurema seminari, mida avalikult välja kuulutatakse. Võibolla aitab ka see, me oleme lasknud neil intervjuusid teha kutseõpetajatega, et kooli ellu hästi sisse sulatada. Hästi oluline on sotsiaalsed oskused, kutsekoolides on see probleem, et hästi erineva taustaga õpilased tulevad sinna ja õpetaja töös on oluline ka see kasvatuslik pool, just kutsekoolides. See, kuidas õpilased omaette toime tulvad, neid tuleb vaadata ja jälgida. Võibolla see sotsiaalne pool on oluline sisse tuua, mida meil ei ole eraldi olnud, valikainena TÜ juures nad saavad võtta aga see pool peaks olema meie koolituses lisaks. Kuidas tulla toime kohapealsete oludega ja kuidas õpilasi aidata ja nõustada. Õpetaja roll ongi selline aitaja ja nõustaja ja juhendaja.

Õppejõududel küsiti ka, millised on nende hinnangul kõige tõhusamad õppimise viisid kutseõpetajate jaoks. Erialaste teadmiste ja oskuste puhul pidasid õppejõud kõige efektiivsemateks ettevõtete juures õppimist / stažeerimist, teisel kohal on õppimine ülikoolide juures, järgnevad e-õpe ja tarnijate poolsed koolitused ning erialaliitudes ja kolleegidelt õppimine. Mõned õppejõud arvasid, et tuleks vastavalt vajadusele kasutada mitmeid õppimise vorme ka paralleelselt. Üldjoontes ühtis see õpetajate endi hinnanguga, peamine erinevus seisnes selles, et õpetajad ise pidasid tõhusaimaks kanaliks erialase (aja)kirjanduse jälgimist ja tähtsustasid veidi vähem ülikoolide juures õppimist (vt tabel 3.19).

Tabel 5.7 Tõhusaimad õppimise viisid kutseõpetajatele vajalike erialaste oskuste ja pädevuste omandamisel

	N
ettevõtete juures õppimine/ stažeerimine	10
õppimine ülikoolide juures	7
e-õpe	6
tarnijate koolitused	5
erialaliitudes osalemine	4
kolleegid	3
kombineeritud õppevormid/kanalid	3
koolitused kutseõppekeskustes	3
internet	2
tellitud koolitused oma koolis	2
välismaa õppeasutustes stažeerimine	2
konverentsid	1
koolitusfirmad	1
koolituskeskused	1
välismaa ettevõtetes stažeerimine	1

Üld- ja pedagoogiliste oskuste omandamisel peavad õppejõud aga ülekaalukalt tõhusaimaks õppimist ülikoolide juures. Järgnevad e-õpe, koolisesed koolitused, koolitused koolitusfirmades jne. Rõhk on pigem traditsioonilisematel akadeemilistel õppevormidel, võrreldes hinnanguga erialaste oskuste omandamiseks sobivate õppevormidega.

Tabel 5.8 Tõhusaimad õppimise viisid kutseõpetajatele vajalike üld- ja pedagoogiliste oskuste ja pädevuste omandamisel

	N
õppimine ülikoolide juures	11
e-õpe	5
tellitud koolitused oma koolis	4
koolitusfirmad	4
kutseõppekeskused	3
kombineeritud õppevormid/kanalid	2
kolleegid	2
Internet	1
konverentsid	1
koolitused	1
koolituskeskused	1
nõustamisteenistus	1
erinevad koolitajad	1

Üldiselt peavad õppejõud kutseõpetajate õppe puhul tõhusaks väga laia hulka erinevaid õppimise viise, mis haaratavad nii formaalset kui mitteformaalset õppimist ligilähedaselt sellele, kuidas ka kutseõpetajad ise oma õppimist hindasid. Siiski paistab silma, et erialase koolituse puhul pannakse suuremat rõhku mitteformaalse õppimise viisidele, üld- ja pedagoogiliste koolituse puhul aga pigem formaalsele koolitusele.

Õppimisviisidega ja jätkusuutliku täiendusõppega seotut kirjeldavad ka järgnevad intervjuulõigud:

I: kas te tunnete oma erialal, et reformid, mis on toimunud, nõuavad midagi uut?

Õppejõud: Hästi oluline on tuua pidevalt uut informatsiooni nendeni, kes siit koolist välja lähevad. Et nad oleksid kursis sellega, mis parasjagu koolis toimub. Aga juhul, kui see õpetaja ei lähe kohe kooli tööle, siis ta paratamatult peab töö käigus ennast kurssi viima. Sellest ka ei piisa, et sel aastal räägime, et sellised seadused kehtivad, sellised standardid, selline olukord on kutsekoolides praegu, sellest ei piisa, kui ta läheb hiljem tööle. Siis ta peab ennast täiendama. Oluline on, et ta mingilgi määral oleks seotud selle tööeluga. Kui näiteks meil on nii, et me valmistame ette vähe inimesi, 10 ümber, 5 tükki sel aastal riikliku eelarve põhiselt ja 5 oma tasustamisega, ikkagi need inimesed, kes vastu võeti, on lõpetanud bakalaureuseõppe omal erialal ja nad tulevad 1 aastaks õpetajakoolitusse, kui nad tahavad sel alal minna edasi õpetajaks tööle. Samas kui nad ei ole saanud erilist erialast praktikat, ega neil päris lihtne seal koolis ei ole, võibolla võiks olla selline nõue, et nad aegajalt käivad kuskil praktilal. See võiks olla kutseõpetajatel ette nähtud, et neil on mingi aeg töö käigus.

I: kas see peaks olema bakalaureuseõppe käigus või teie koolituse raames? Või eraldi?

Õppejõud: Bakalaureuse õppe raames varemalt, võibolla 10 aastat tagasi, oli enamuses ette nähtud tootmispraktika, näiteks agronoomid käisid kuskil talus või ettevõttes, aga viimastel aastatel on see pool jäänud nõrgemaks. Suund on ka sellele, et õpe peaks olema teoreetiline ülikoolis. Nüüd võiks pigem leida mingid eraldi võimalused, kasvõi nii, et kui õpetaja läheb tööle, oleks tal seal mingi enesetäiendamisevõimalus, väike aeg kasvõi, et ta saab käia ettevõttes ennast täiendamas. Tegelikult asjad muutuvad nii ruttu, et muidu ei ole võimalik kursis olla ja siis on õpetamine natuke ajast maas. Ilmselt ei ole võimalik ka lühikese kooliaja jooksul eriti saavutada head kutsetausta, siis peaks tõenäoliselt töö käigus tegema seda. Täiendkoolitust ju tehakse ja õpetajad osalevad, aga ettevõttepraktika, et õpetaja ise ka oskab midagi teha...

Õppejõududel küsiti ka, milline peaks olema soovitatav kutseõpetajaks saamise haridus- ja töötee. Saadud vastusevariandid on esitatud järgnevas tabelis. Kõige populaarsemaks osutus mudel, kus kutseõpetaja õpib esmalt eriala, seejärel omandab praktilise töökogemuse, täiendab end kõrgkoolis (soovitavalt kutsepedagoogi erialal) ning asub tööle kutseõpetajana. Enamus õppejõude näeb kutseõpetajaks saamise teel olulise etapina nii eriala omandamist kutsekoolis, praktilise töö kogemust kui teadmiste täiendamist kõrgkoolis, soovitavalt kutsepedagoogi erialal. Õppejõudude arvamust mööda peab kutseõpetaja karjäärитеe sisaldama erialast kvalifikatsiooni, töökogemust ja üldiselt ka kõrgharidust. Kui õpetajad ise kaldusid rohkem selle poole, et esimene etapp nende karjäärитеel peaks olema kas kõrg- või keskeriharidus, siis õppejõud näevad algsena pigem kutsekooli.

Tabel 5.9 Kutseõpetajaks saamise haridus- ja töötee

	N
kutsekool-töö-kõrgkool(KÕK)-KÕP	5
kutsekool-töö-kõrgkool-KÕP	2
kutsekool-kõrgkool-kÕK-KÕP	2
kõrgkool-töö-KÕP-täiendusõpe	2
kutsekool-töö-kõrgkool-KÕP-stazeerimine+täienduskoolitused	1
kutsekool-töö-KÕK-KÕP-täienduskoolitused	1
kutsekool-KÕK-KÕP-täienduskoolitused	1

kõrgkool-töö-KÕK-KÕP	1
mudeleid peaks olema mitmeid, paindlikke	1
töökogemus kindlasti	1
Põhjamaade mudelid	1

Õppejõud avaldasid ka arvamust selle kohta, mida tuleks muuta selles osas, kuidas saadakse kutseõpetajaks. Siin toodi välja, et esmane nõue peaks olema siiski õpetatava eriala eelnev omandamine ning ka mõningane praktiline töökogemus. Seda ka sel juhul, kui kutseõpetaja vahetab õpetatavat eriala. Arvati, et keskerihariduse omandanud noortel peaks olema võimalus tasuta kutseõpetajaks õppida, kui nad seda soovivad (hetkel peavad nad selle eest ise maksma). Rõhutati taaskord ka kutseõpetaja isiksuseomaduste sobivust õppetööle ning sooviti senisest enam praktikute kaasamist.

Kutseõpetajaks saamise haridus- ja tööteed õppejõu silmade läbi aitab avada ka järgnev intervjuulõik:

I: mis teie arvate, millised on kutseõpetajatele esitatavad peamised pädevusnõuded?

Õppejõud: Peamised pädevusnõuded... no pädevusnõuded on üldjuhul õpetajatekoolituse raamnõuetes kenasti kirjas kõik. Aga noh, kui niimoodi a priori peast ja ilma ettevalmistuseta öelda, siis kutseõpetaja, kui me kutseõpetajana mõistame seda inimest, kes õpetab inimesele ametit, vahetevahel kutseõpetuse üldainete õpetajat nimetatakse ka teatud ringkondades kutseõpetajateks, mina seda ei tee. Minu jaoks kutseõpetaja on see, kes õpetab, tulevasele juuksurile juukselõikamist jne. Üks asi on kindlasti see, et tal peavad olema selle eriala oskused ja vilumused, ta peab olema olnud töötanud sellel erialal, ei saa olla nii, et sa lõpetad kooli ja hakkad kohe uusi inimesi koolitama. Noh, vähemasti kuskil 3 kuni 5 aastat võiks seda töökogemust minimaalselt olla. Rohkem oleks parem, aga ütleme minimaalselt. Teine asi, mis tal peaks kindlasti olema, on teatud pedagoogiline ettevalmistus, et ta oskaks oma teadmisi, vilumusi, oskusi edasi anda, ilma sellise pedagoogilise ettevalmistuseta ei saa. Iseküsimus on see, mis tasemel ja kui suures mahus see peaks olema. Mõningatel erialadel, võibolla piisab täiesti paarikuulisest ettevalmistusest täiendkoolituse raames või mingisuguse koolituse raames antud ettevalmistusest, kuid üldjuhul võiks see siiski olla mahukam, nii, et ütleme, need seisukohad, mis jällegi seal õpetajatekoolituse raamnõuetes on, need on mulle üsna hästi vastuvõetavad, et kui ei ole kõrgemat haridust Eestis, siis võiks see olla näiteks pedagoogiline kõrgharidus, kolme aastane, bakalaureuse tasemel, mis siis lisanduks tema erialasele ettevalmistusele ja ütleme töökogemusele. Ja, loomulikult, erialane ettevalmistus, et kui sa ei ole müürsepa õppinud, siis sa ei saa seda müürsepa tööd ka suure tõenäosusega õpetada. Teatud asju sa peaksid lihtsalt õppima, ka teooria poole pealt. Põhimõtteliselt siis kolm blokki: erialane ettevalmistus, töökogemus, pedagoogiline ettevalmistus.

Kokkuvõtteks võib öelda, et õppejõud hindavad kutseõpetajate huvi koolituse suhtes üldiselt mõõdukaks. Peamiseks koolitustel osalemist takistavaks teguriks on õppejõudude arvates koolituste kõrge hind ja see, et õpetajad peavad koolitustel osalemist ise finantseerima. Tõhusaimateks õppimise viisideks peetakse ettevõtete ja ülikoolide juures õppimist. Hetkel toimivat kutseõpetajate tasemekoolitust ja täienduskoolitust hindavad õppejõud rahuldavaks või pigem halvasti toimivaks. Tasemekoolitusega ollakse üldiselt rohkem rahul kui täienduskoolitusega. Tasemekoolitused võiksid õppejõudude arvates olla paindlikumad ja tasuta riigieelarvelised õppekohad avatud erinevatele sihtrühmadele. Täienduskoolituste osas ootavad õppejõud nende läbimise täpsemat reglementeerimist kutseõpetajatele. Õppejõud peavad vajalikuks kutseõpetajate koolitussüsteemi loomist, hetkel valitsevat olukorraga ei olda üldiselt rahul.

6 Kokkuvõte ja järeldused

- ✓ Kutseõpetajate karjääriteed on äärmiselt mitmekesised kombinatsioonid erialasest õppimisest keskeri või kõrghariduses, töökogemusest, töötamisest kutseõpetajana, pedagoogilisest koolitusest. Valdava osa õpetajate karjääritee vastab formaalsetele kvalifikatsiooninõuetele. 16% osas see ei vasta eelkõige seetõttu, et puudub nõutav töökogemus. See, kuidas õpetajad näevad ideaaljuhul kutseõpetajaks kujunemist, vastab üldjoontes nende endi karjääritee mudelile.
- ✓ Õpetajad on palju vahetanud õpetatavaid erialasid ja laiendanud nende profiili. 19% õpetajatest on vahetanud eriala ja osa neist ka mitu korda. Põhjused, miks eriala vahetati, on valdavalt olnud seotud pigem väliste muutustega, nagu näiteks majanduses toimunud struktuuri muutused.
- ✓ Uue ala õpetamisega seotud õppimine pole selgelt reguleeritud, iga õpetaja valib ja kombineerib siinjuures erinevaid õppimise võimalusi, kuigi eriala vahetamisega kaasnev õppimine toimub siiski suuremas osas formaalse õppena (koolitused, õppimine ülikoolide juures). Pole aga selge, kas erialavahetusega seotud õppimine on piisav, tagamaks õppe kvaliteeti uuel erialal.
- ✓ Valdav osa õpetajaid on töötanud kutseõpetajana 5-15 aastat ja on suhteliselt kutsekindlad, soovides liikuda valdavalt horisontaalselt – st laiendada oma oskuste ja teadmiste profiile kutseõpetajana. Vähesed on orienteeritud vertikaalsele karjäärile (nn tõusule ametiredelil). Nooremad õpetajad näevad suurema tõenäosusega tööalase arengu võimalusena ametijärgu tõstmist, koolisisest karjääriredelil edasiliikumist ja ettevõtlusesse tööle suundumist
- ✓ Asjaolusid, mis motiveerivad õpetajaid õppima, on palju. Peamised tegurid, mille tõttu õpitakse, seonduvad aga õpetataval erialal toimunud muutustega, õpetajakoolituse raamnõuete ja uute ainete õpetamise vajadusega.
- ✓ Õpetajad õpivad väga paljudest allikatest ja suures ulatuses mitteformaalselt. Samas hindavad nad ka koolitust kasulikuks (ca 75%). Olulisem osa õppimisest seonduv õppimisega internetist, erialakirjandusest, õppimisega koolitustel.
- ✓ Valdav enamus kutseõpetajatest on läbinud õpetajakoolituse ühel või teisel viisil (tasemeõppena, väga erineva mahuga kursustena). Õpetajakoolitust ei ole läbinud 13% ja hetkel läbib 10% õpetajatest.
- ✓ Vajalikest üldoskustest on kutseõpetajatel enda hinnangul kõige enam vaja suhtlemisoskusi, seejärel pedagoogilisi oskusi ja teadmisi – aine/kutse edasiandmise oskust, juhendamisoskust ja sotsiaalseid oskusi – suhtlemisoskust, koostööoskust, enesekehtestamisoskust jms.
- ✓ Üldine suhtumine e-õppesse on pigem soosiv. E-õpet väidab rakendavat 30% küsitletutest. Samas ei kuulu e-õpe veel kõige sagedamini kasutatavate õppemeetodite hulka, kuivõrd vaid 5% kutseõpetajatest kasutab seda sageli. Need, kes e-õpet juba ise

kasutavad, pooldavad e-õppe kasutamist oma erialal tunduvalt enam kui need, kes e-õpet ei kasuta.

- ✓ Oma erialal toimuva kohta õpivad kutseõpetajad kõige enam erialaajakirjadest ja internetist. Järgnevad inimeselt-inimesele kantava info kanalid: koolitused, kolleegid, tarnijad, ettevõtted, täiendõppes osalejad, kutseliidud, konverentsid, õpilased. Nii õpitakse ettevõtteis toimuva kohta ettevõtetest otse kui ka oma õpilaste vahendusel. Kuigi üldiselt õpitakse väga paljudest allikatest, peetakse kõige tõhusamaks õppimist erialakirjandusest, ettevõtetest ja internetist. Võib öelda, et internet on saanud üheks keskseks õppimise võimaluseks.
- ✓ Üldiselt on kutseõpetajate suhtumine täiendkoolitusse soosiv – 19% hindab koolituse kasulikkust väga kõrgelt ja 48% kõrgelt. Ei ole olulist seost õpetaja vanuse ja teadmiste/oskuste täiendamise soovi ning täienduskoolitustel osalemise vajalikkuse hinnangu vahel. Ka vanema põlvkonna õpetajad on valmis õppima.
- ✓ Peamised takistused erialase koolituse puhul on õpetajate ajapuudus, kursuste puudus, eriti erialaste kursuste osas, nende kallidus ja probleemid kursuste eest maksmisel. Pedagoogiliste ja üldoskuste koolitusele on ligipääs mõnevõrra parem kui erialastele koolitustele.
- ✓ Küsitletud praktikajuhendajate puhul on suures osas tegemist ettevõttes üsna kõrget positsiooni omavate töötajatega – kas siis juhtide või spetsialistidega, kelle üheks tööfunktsiooniks on praktikantide juhendamine. Juhendajatel on suhteliselt kõrge haridustase, kuid spetsiifilist juhendamiselast koolitust on saanud vaid 14% praktikajuhendajatest.
- ✓ Peamised tööülesanded praktikantide juhendamisel jaotuvad laias laastus kaheks: praktikantide ülesannete ja tagasiside andmine; praktikandi toetamine ja organisatsioonikultuuri tutvustamine.
- ✓ Praktikajuhendajate arvamuse kohaselt ootavad praktikandid neilt eelkõige toetust töökeskkonnaga harjumisel, alles teisel kohal on abistamine erialatehnilise töö osas.
- ✓ Üldiselt hindavad praktikajuhendajad koostööd kutseõppeasutustega üsna kõrgelt, kuid siiski on neil ettepanekuid edasise koostöö parandamiseks. Kutseõppeasutustelt oodatakse eelkõige hea teoreetilise ettevalmistusega, motiveeritud õpilasi ning selgemalt esitatud nõudmisi praktika eesmärkide ja ülesannete kohta. Samuti oodatakse kutseõpetajate aktiivsemat osalemist ettevõtte praktikas ning praktikaaegade muutmist paindlikumaks, et praktikant saaks kõiki vajalikke tööülesandeid täita (tuleneb teatud majandussektorite hooajalisusest).
- ✓ Ettevõtelt ootavad praktikajuhendajad praktikandi juhendamise eest lisatasu ja praktikandile pühendatava aja arvestamist praktikajuhendajale endale tööülesannete andmisel.
- ✓ Praktikajuhendajate hinnangul läheb neil oma töös kõige enam vaja suhtlemis- ja koostööoskusi, seejärel pedagoogilisi oskusi nagu juhendamisoskus, kutse edasiandmise oskus, nõustamisoskus.

- ✓ Suur osa praktikajuhendajaist õpivad enesetäiendamise eesmärgil. Nii nagu kutseõpetajategi puhul, õpivad praktikajuhendajad peamiselt erialaajakirjadest, internetist, koolitustelt. Kutseõpetajatest tunduvalt enam õpivad nad aga oma kolleegidelt.
- ✓ Üldised põhjused, mis takistavad koolitusel käimist, on sarnaselt kutseõpetajatega ajapuudus, kursuste puudus ja/või nende kõrge hind. Praktikajuhendajate puhul on aga erialane koolitus neile kättesaadavam kui pedagoogiline. Tõenäoliselt on siinjuures põhjusteks nii ettevõtete vähene soov inimesi pedagoogilisele koolitusele suunata kui ka infopuudus. Kõige tõhusamaks peetakse aga täienduskoolitust praktikante suunavas õppeasutuses, kuigi seda laadi koolitust on seni saanud väga vähesed.
- ✓ Õppejõud hindavad kutseõpetajate huvi koolituse suhtes üldiselt mõõdukaks. Kõrgemaks hindavad õppejõud kutseõpetajate huvi erialastel tasemekoolitustel osalemise vastu, madalamaks aga kutseõpetajate huvi üld- ja pedagoogiliste täienduskoolituste vastu.
- ✓ Erialastel koolitustel osalemise peamiseks takistuseks on õppejõudude arvates koolituste kõrge hind ning see, et sageli tuleb õpetajatel ise koolituste eest tasuda. Samuti peetakse oluliseks takistuseks ajapuudust ja õpetajate tihedast töögraafikust ja tunniplaanist tulenevat olukorda, kus koolitustel osalemisest tuleb loobuda, kuna ei leita asendajaid.
- ✓ Hetkel toimivat kutseõpetajate tasemekoolitust ja täienduskoolitust hindavad õppejõud rahuldavaks või pigem halvasti toimivaks. Tasemekoolitusega ollakse üldiselt rohkem rahul kui täienduskoolitusega. Tasemekoolitused võiksid õppejõudude arvates olla paindlikumad ja tasuta riigieelarvelised õppekohad avatud erinevatele sihtrühmadele. Täienduskoolituste osas ootavad õppejõud nende läbimise täpsemat reglementeerimist kutseõpetajatele.
- ✓ Õppejõud peavad vajalikuks kutseõpetajate koolitussüsteemi loomist, hetkel valitseva olukorraga ei olda üldiselt rahul.
- ✓ Nii kutseõpetajad kui õppejõud peavad kutseõpetajale oluliste teadmiste ja oskuste omandamise kanaliks stažeerimist ettevõtetes. Paljud kutseõpetajad soovivad, et toetataks senisest enam nende võimalusi ettevõtetes uusi kogemusi omandamas käia.

7 Kasutatud allikad

1. A Memorandum of Lifelong Learning. Brussels, 30.10.2000. Comission of European Communities.
2. Ashton, D. 1999. Skill formation: redirecting the research agenda. – F. Coffield (ed). *Learning at work*. The Polity Press: University of Bristol, Bristol, 61-69.
3. Coffield, F. 1998. Introduction: new forms of learning in the workplace. - Coffield (ed). *Learning at work*. The Polity Press: University of Bristol, Bristol, 1-6.
4. Collin, A. 2000. Dancing the music of time. - Young, R. A., Collin, A (eds). *The Future of Career*. Cambridge: Cambridge University Press, 83-100.
5. Descy, P, Tessaring, M. (eds) 2002. *Training and learning for competence* (second report on vocational training research in Europe: executive summary). CEDEFOP Reference series; 31. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
6. Ellström, P-E. 1997. The Many meanings of Occupational Competence and Qualification. - *Promoting Vocational Education and Training: European Perspectives*. Tampereen Yliopiston Opettajankoulutuslaitos (Ammatikasvatussarja 17). Varastokirjasto: Tampere).
7. Engeström, Y. 1995. *Training for Change*. ILO: London.
8. Kämäräinen, P. 2000. Exploring Key Qualifications: context, theory and Practice in Europe. – P. Kämäräinen, G. Atwell, A. Brown (eds) *Transformation of Learning in Education and Training*. CEDEFOP ReferenceSeries; 37. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2002.
9. Loogma, K., Ümarik, M., Vilu, R. (2004). Identification - flexibility dilemma of IT specialists. - *Career Development International*, Vol. 9, NO 3, 323-348, 2004.
10. Loogma, K. (2004). The Meaning of Learning at Work in the Process of Workers' Adaptation to Work Changes. Tallinn: Tallinn Pedagogical University Publishing (PhD Thesis, in monograph, 233 pages, in Estonian)
11. Weinert, F.E. 2001 Concept of Competence: A Conceptual Clarification. In Ryhen, D.S, Salganik, L.H. (eds) *Defining and Selecting Key Competences*. Hogrefe&Huber publishers, Seattle, Toronto
12. Young, R, Collin, A. 2000. Introduction: framing the future of career. - Young, R. A., Collin, A (eds). *The Future of Career*. Cambridge: Cambridge University Press, 1-17.

8 LISAD

8.1 Lisa 1 - Erinevate Euroopa riikide kutseõpetajate (täiendus)koolituste süsteemide võrdlus

8.1.1 Euroopa trende (kutse)õpetajate ettevalmistuses ja töös⁹

Viimase paari aastakümne jooksul on õpetaja roll Euroopas oluliselt muutunud ning üha suurenev tähtsus on motiveerimisel, juhendamisel ning õpilastega sõbralike suhete loomisel ja hoidmisel. Samal ajal on selge, et need nõuded ühelt poolt tõstavad oluliselt õpetaja koormust ning teiselt poolt võtavad õppimise vastutuse ära õpilastelt. On oluline, et õpetaja roll defineeritakse ümber selliselt, et rohkem tööd ja vastutust antakse õpilastele. Vastutustundlik õpetamisstiil võiks olla kirjeldatud kui katse luua nn. klassiruumi, kus õpilased võivad end tunda “ohutult ebakindlatena”. Õpetajal lasub siin topeltroll, olles samal ajal nii konsultant kui “kiusaja”, pakkudes õpilastele pidevalt alternatiivseid lähenemismeetodeid ja tõlgendusi. Niisuguse pedagoogilise lähenemise võtmesõnaks oleks “õpetaja usaldusväärsus ja õpilase vastutus”.

Sellele uuele platvormile tuleks (taas)ehitada õppeprotsess oma selgelt defineeritud rollide ja vastutustega: õpetajal lasub professionaalne-pedagoogiline vastutus ning ta peab aktiivselt enda õlule võtma “omanduse” kogu õpetamisprotsessi eest, samal ajal kui õpilastel lasub vastutus õppimise eest.

Õpetajate kui õpilastele õpikeskkondade loojate ja “protsessi omanike” kontseptsiooni ei ole võimalik ellu viia individuaalsel tasandil. Viimastel aastatel on märksõna “meeskond” tõusnud lääneriikide haridusalastes debattides võtmeaspektiks. Õpetajatest koosnevate meeskondade loomine/organiseerumine on mõningal määral selle protsessi adekvaatne tulemus ja seetõttu on meeskonnatöö tõusnud organisatsiooniliseks vastuseks nendele pedagoogilistele ja kultuurilistele väljakutsele, mis tänapäeval hetkel kutsehariduses on.

Üldine muutus kasutatavas kutsehariduse / kutseõpetaja terminoloogias “kvalifikatsioonist” “pädevuseks” on midagi tunduvalt enam kui sõnamäng. Palju suuremat rõhku pannakse teovõime arendamisele. Õpetajatel ei peaks olema reaalsus-šokki, kui nad oma karjääri alustavad, vaid neid tuleks koolitada juba eelnevalt läbi konkreetsete õpetamispraktikate kui kutseõpetaja koolituse integreeritud osa.

Üks uus selge trend kutsehariduses on suurem paindlikkus õppekavades, mis baseerub laial kompetentsi kontseptsioonil ja tihedamatele suhetele ettevõtetega; teravamal fookusel kvaliteedikontrollile ja akrediteerimisnõuetele; koolide suuremale autonoomsusele ja IKT vahendite olulisusele. Nendel arengutel on oluline mõju õpetajatele ja õpetajate koolitajatele, kuid enamuses maades ei ole senini suudetud õpetajaid kaasata kui muutumisprotsessis olulisi ja aktiivseid osalejaid. Tänapäeval hetkel on EL-is kaks olulist diskussiooniobjekti:

⁹ Kasutatud allikat: European Training Foundation "ETF Yearbook 2005 - Teachers and trainers: professionals and stakeholders in the reform of vocational education and training". Luxembourg: Office of Official Publications of the European Communities. 2005 -179pp.

- ✓ õpetajate muutuv roll ning paradigma vahetus/muutus õpetamiselt õppimisele;
- ✓ õpetajate roll kutseharidusreformides üleminekumaades.

8.1.2 Ülevaade valitud Euroopa Liidu riikide kutseõpetajate koolituse süsteemidest

Ida-Euroopa uutes ning tulevastes liikmeriikides tehakse üldiselt vahet kutseõppeasutuste teoreetilisi ja praktilisi aineid õpetavate õpetajate vahel ning põhilised nõuded neile mõlemale on erinevates maades erinevad. Kutseainete teoreetilise osa õpetajatele on tüüpiliseks nõudeks ülikoolidiplom valitud aines, mida täiendab läbitud pedagoogiline kursus.

Üldiselt ei leidu väga hästi toimivat süsteemi, millega meelitada inimesi ettevõtete juurest asuma tööle õpetajatena, v.a. Poolas, kus tööandja on kohustatud lubama töötajatel 6 tundi nädalas või 24 tundi kuus tegeleda õppetööga.

Esmast kutseõpetaja koolitust pakutakse tavaliselt kui pedagoogilist koolitust ülikooli juures, mis läbitakse kas paralleelselt erialase õppekava läbimisega või pärast erialase õppekava läbimist paralleelselt töötamisega. Pedagoogilised kursused on riigiti erinevad, kuid enamasti kestavad need kaks kuni neli semestrit osa-ajalise koormusega.

Valdav mudel kutseõpetajate koolitusvajaduste analüüsil baseerub tsentraliseeritud süsteemil, kus need defineeritakse valdkonna ekspertide poolt kesksel tasandil ning pakutakse välja koolidele/õpetajatele nõ kataloogi alusel. Jätkuõpe ei baseeru konkreetsetel oskuste puudujääkide analüüsil (*skill-gap analysis*), samuti ei ole see fokuseeritud õpetajate kui meeskonna liikmete arendamisele, vaid pigem individuaalsele arengule.

On kolm olulist eeltingimust, et muuta kutseõpetajate koolitussüsteem efektiivsemaks: 1) motiveeritud õpetajad; 2) motiveeritud õpetajad; ning 3) motiveeritud õpetajad. Parem mitte kvalifitseeritud, kuid motiveeritud õpetaja kui kvalifitseeritud, kuid mittemotiveeritud!

Domineeriv mudel kutseõpetajate koolitamisel Ida-Euroopa riikides on endiselt pakkumisel põhinev ning on endiselt fokuseeritud pigem õpetajate individuaalsele arengule kui grupile, ning see ei sisalda institutsionaalseid ja organisatsioonilisi arenguid. Sellega võetakse risk luua indiviide, kes metafooriliselt väljendudes, tulevad tagasi oma kultuuriliselt saarelt tõrjuvale maismaale.

8.1.3 Soome ¹⁰

Soome haridussüsteem on saanud esmaseks hea praktika ning sellele järgnenud edu näiteks. Sellised tulemused on saavutatud eeskätt tänu õpetajate kvaliteedile, mida on muuhulgas aidanud saavutada järgmised tegurid:

- ✓ õpetaja elukutse on Soome ühiskonnas üks enim väärtustatud ameteid ning õpetajaharidusele on eraldatud suur hulk ressursse

¹⁰ Kasutatud ReferNeti andmebaasi aadressil:

http://www.trainingvillage.gr/etv/Information_resources/NationalVet/Thematic - 30.06 - 02.07.2006

- ✓ Soome õpetajatele on usaldatud suur pedagoogiline sõltumatus klassiruumis ning koolidel on suur autonoomsus riiklikult kehtestatud õppekava piires
- ✓ Õpetaja elukutset väärtustatakse ning see on soome noorte hulgas populaarne valik, vaid 10 % kõigist soovijatest võetakse vastu ülikoolidesse, mis omakorda tähendab, et sinna satuvad vaid kõige kõrgemalt motiveeritud ning andekad üliõpilased

Õpetajakoolitust pakutakse Soomes alljärgnevalt:

- ✓ üldainete õpetajate koolitus
- ✓ kutseainete õpetajate koolitus
- ✓ erivajadustega õpilaste õpetajate koolitus
- ✓ kutsekoolide õpilasnõustajate koolitus
- ✓ elukestev haridus ja õpe

Kutseainete õpetajate koolitus

Sõltuvalt kutseõppeasutusest ja õpetatavast ainek, peavad Soome õpetajad omama kas: 1) vastavat kõrgemat kraadi (magister); 2) vastavat tehnilist kraadi; või 3) kõrgeimat võimalikku kvalifikatsiooni nende õpetataval erialal (neil erialadel, mis on väga spetsiifilised või harva esinevad); vähemalt 3-aastane töökogemus oma erialal ning lõpetatud pedagoogilised õpingud min 35 AP ulatuses.

Kutseõpetaja koolitus läbitakse alati pärast erialase kraadi saamist. Koolituse eesmärk on anda õpilasele oskused, teadmised ja juhised erinevate õpilaste õpetamiseks ning arendada nende endi õpetamise meetodeid arvestades tegelikus töökeskkonnas toimuvaid arenguid ja muudatusi.

Õpilased, kes õpivad kutseõpetajaks, võivad oma õpingud läbida ühe akadeemilise aasta jooksul (täisajaga üliõpilased) või teha seda osa-ajaliselt 1-3 aasta jooksul töö kõrvalt, seostades oma õpingud tegeliku töökeskkonnaga ning arendades endale vajalikke õpetamise meetodeid.

Elukestev haridus ja õpe

Kutseõppeasutustes õpetavatel õpetajatel on kohustus jätkata oma õpinguid enamuses ainetest 5 päeva jooksul aastas ühe aine kohta. Lisaks sellele osalevad õpetajad omaalgatuslikult erinevatel koolitustel.

Põhilised ained/koolitused, milles kutseõpetajad praegusel hetkel osalevad, on töökohal õppimine (*on-the-job learning*) ja oskuste arendamine oma erialal. Jätkuv praktiline õpetajakoolitus pakub õpetajatele oskusi planeerida ning ellu viia töökohal õppimist kui ühte õpetamise meetodit, tutvustades teda selle meetodi põhialuste, praktiliste tegevuste, hindamise ning kvaliteedi tagamisega, samuti praktilise õppe süsteemide jälgimise ning juhendamise. Õpetajad võivad samuti läbida töökohal õppimise instruktorite (juhendajate) koolituse.

Õpetaja kaasaegsed teadmised tööelus toimuvast ning nende suutlikkus hoida kontakti tegeliku tööeluga on üks osa õpetaja laiendatud töökirjeldusest. Järelikult, teadmiste ja kontaktide parandamine tööeluga on samuti õpetajakoolituse arendamise võtmepunkts.

Praktikajuhendajad ettevõtete juures

Praktikajuhendajad peavad oma tööülesannete tõttu pidevalt täiendama oma juhendamisoskusi. Haridusadministratsioon on olnud suuteline vastavaid kursusi pakkuma. Koolitust pakutakse tavaliselt kutsekoolide või täiskasvanuhariduse keskustes. Seda koolitust finantseeritakse ESF rahadest ning sisu toetub põhiõppekavale. Koolitus on eelkõige suunatud praktikajuhendajatele ning ekspertidele ettevõtetes, kuid ka õpetajad võivad nendel koolitustel osaleda. Koolitus annab 2 AP. Juhendajate koolitamise jätkamise vastutus lasub ettevõtetel, kes praktikakohti pakuvad.

8.1.4 Iirimaa ¹¹

Keskhariduse taseme õpetajad peavad olema registreeritud vastavas Keskhariduse Õpetajate Registreerimise Nõukogus. Registreeritud õpetajatel peab reeglina olema õpetatavas aines kolmanda astme kvalifikatsioon (diplom või selle ekvivalent) ja läbitud aktsepteeritav õpetajakoolitus, mis on suunatud 12-18 aastaste õpilaste koolitamisele. See kehtib ka kutseõppeainete õpetamise kohta.

Lai valik karjääriedendamise meetmeid on välja pakutud Inimressursside arendamise plaanis 2000-2006 (*Operational Plan for Human Resource Development 2000-2006*) nii õpetajatele kui koolide juhtkondadele.

Tehnoloogia Instituutides või ülikoolides õpetamiseks peab õpetajal või loengupidajal olema teaduskraad (*Honours Degree*) õpetatavas aines või vastav professionaalne kvalifikatsioon ning 3-aastane töökogemus valdkonnas, mis võib sisaldada ka õpetamiskogemust.

Täienduskoolitus

Riiklikku täienduskoolituse (*in-service training*) süsteemi pole välja kujundatud. Riiklik Koolitusamet on küll paika pannud teatavad normnõuded uutele koolitusturule sisenejatele (nende registreerimisel vastavas registris). Koolitusameti registris olevad koolitajad on võrdsustatud riigi teenistujatega ning peavad seetõttu vastama konkreetsetele standarditele, mis on kehtestatud õpetajate koolitajatele. Samas erakoolitusturg on täielikult reguleerimata.

Praktikajuhendajad ettevõtete juures

Praktikantide juhendajad peavad olema ise kvalifitseeritud kui meistrid, kuid neilt ei nõuta koolitaja või õpetaja kvalifikatsiooni.

8.1.5 Holland ¹²

Perioodil 1999-2003 on Hollandis vastu võetud 17 õigusandlikku akti õpetajakoolituse küsimustes, mis tõestab suurt riiklikku tähelepanu sellele teemale. Samal ajal ei ole need olnud kõige tulemuslikumad.

¹¹ Kasutatud ReferNeti andmebaasi aadressil:

http://www.trainingvillage.gr/etv/Information_resources/NationalVet/Thematic - 30.06 - 02.07.2006

¹² Kasutatud ReferNeti andmebaasi aadressil:

http://www.trainingvillage.gr/etv/Information_resources/NationalVet/Thematic - 30.06 - 02.07.2006

Õpetajakoolitus on Hollandis osa kõrgharidusest ning seda reguleerib „Kõrghariduse ja teadusuuringute seadus”. Teise taseme õpetajakoolituses võib eristada:

- ✓ üldainete õpetajate koolitus esimese ja teise astme koolituse läbiviimiseks keskhariduses (koolituse kestus kas 3 või 4 aastat),
- ✓ tehniliste ainete õpetajate koolitus keskerihariduses (koolituse kestus 4 aastat)
- ✓ nn “roheliste” (põllumajanduslikud) ainete õpetajate koolitus
- ✓ õpetajakoolitus ülikooli tasemel (koolituse kestus 1 aasta).

Teise astme diplom on vajalik õpetamiseks kutseõppeasutustes keskhariduse tasemel. Selles osas erineb kutseõpe üldõppest keskhariduse kõrgemal tasemel, sest siin on vajalik esimese astme eelnev läbimine. Tegelikult praktikas võib leida erineva tasemekoolitusega õpetajaid, s.h. õpetajad, kellel on esimese astme õpetamise kvalifikatsioon. Kutsekoolide üldainete õpetajaid koolitatakse samuti kui üldhariduskoolide õpetajaid. Kutseainete õpetajad on üldjuhul läbinud oma aine õpetamiseks spetsiaalse koolituse.

Duaalne süsteem

On välja töötatud spetsiaalsed duaalse õppimise projektid, mis hõlmavad koostööd kutseõppeasutuste ja õpetajaid koolitavate institutsioonide vahel. Need projektid on välja töötatud inimestele, kes soovivad töötada haridusasutustes õpetajatena või mõnel muul positsioonil.

Niisuguse uue kontseptsiooni eesmärk on arendada uut nõudlusel põhinevat koolitussüsteemi, kujundades 4-aastase koolitustsükli, mis arvestab tööprofiilide erinevate funktsioonide (sub)kompetentsidega regionaalsetes koolituskeskustes (assistendid, koolitajad, mentorid, juhendajad).

Täienduskoolitus

Hollandis ei ole vastavat süsteemi välja töötatud, v.a. formaalne õpetajaks õppimise süsteem.

Praktikajuhendajad ettevõtete juures

Õpilaste juhendamisel ettevõttes on kriteeriumiks, et juhendajal on piisavalt didaktilisi ja juhendamisoskusi. Nende oskuste pidev täiendamine on firma kui praktikakoha akrediteerimise eeltingimus. Vastavaid kursusi pakutakse regulaarselt kutseharidus- või tööturukeskuste poolt kommertslikel alustel. Nendel kursustel käsitletakse üldisi pedagoogilisi teemasid, kuid mõnedes valdkondades (nt turva) võidakse kehtestada täiendavaid nõudeid läbitud koolitusele.

8.1.6 Sloveenia ¹³

Kutsehariduses osalevad ametikohad jagunevad Sloveenias alljärgnevalt:

- ✓ kutseainete teoreetilise osa õpetajad

¹³ Kasutatud ReferNeti andmebaasi aadressil:

http://www.trainingvillage.gr/etv/Information_resources/NationalVet/Thematic - 30.06 - 02.07.2006

- ✓ kutseainete praktilise osa õpetajad
- ✓ praktilise osa organiseerijad
- ✓ koolitajad
- ✓ praktikakohtade pakkujad
- ✓ koolide töökodade ja farmide juhatajad (paralleelsüsteem)
- ✓ meistrid ja sellid

Kutsekoolide töötajad on kas:

- ✓ õpetajad-lektorid
- ✓ praktikaõpetajad (praktiliste juhiste ja oskuste õpetamine)
- ✓ praktikajuhendajad ettevõtete juures.

Kutseainete õpetajad peavad omama kõrghariduse diplomit õpetatavas aines. Kui nende poolt läbitud programm ei sisalda selliseid aineid, peavad nad läbima õpetajakoolituse.

Praktikaõpetajal peab õpetatavas aines olema vähemalt keskeriharidus, minimaalselt 3-aastane töökogemus ning läbitud õpetajakoolitus või edukalt sooritatud meistri/juhieksam.

Osadel erialadel ei ole võimalik omandada kõrgharidust (nt juuksur), sel juhul peab õpetajal olema kõrgeim võimalik haridus õpetatavas aines. Mõnedel juhtudel on aga õpetajalt nõutav haridus kõrgem kui teistelt kutseainete õpetajatelt (nt veterinaarmeditsiinis peab õpetajal olema ülikoolidiplom).

Kõik kutseõppeasutustes õpetavad õpetajad peavad olema läbinud katseteenistuse (katseaja) ning andma õpetajaeksami Rahvuslikus Eksamikeskuses.

Kutsekolledžite lektoritel peab olema vähemalt kõrgharidus vastavas aines, õpetaja kvalifikatsioon, 3-aastane töökogemus ning silmapaistvad tulemused oma erialal. Sellise tiitli (kutsekolledži lektor) omistab Sloveenia Kutse- ja Tehnilise Hariduse Ekspertide Nõukogu (uue kolledži asutamisel) või Kolledžite Lektorite Nõukogu hilisema tegevuse ajal. Selline tiitel omistatakse kandidaadile viieks aastaks ning seda saab uuendada. Lektorid ei pea läbima katseteenistust ega õpetajaeksamit, selle asemel peavad nad lugema vastava eksamloengu.

Sloveenia kutseõpetajatele eraldi koolitussüsteemi ei ole, vaid see on sama kõigile ülikooli eelsetel tasemetel õpetavatele õpetajatele. Kogu õpetajakoolitus on osa kõrgharidusest (v.a. praktiliste oskuste õpetajad). Sloveenia õpetajakoolituse süsteem on jagatud alljärgnevalt vastavalt protsessi/karjääri edenemisele:

- ✓ esmane (ingl.k. *pre-service training*) õpetajakoolitus on enamasti ülikooliharidus;
- ✓ praktika on viimane kvalifitseerimise etapp, mis lõpeb õpetaja-eksamiga Riikliku Eksamikeskuse juures;
- ✓ õpetajana töötamise ajal jätkuv õpetajate koolitus, mis on organiseeritud vastavalt seadusandlusele.

Kutseõpetajate esmane koolitus on organiseeritud järgnevuse mudeli alusel ning üliõpilased ei läbi pedagoogilist koolitust nende põhiõppe ajal, vaid läbitakse korralik ülikooli programm

valitud aines. Need, kes otsustavad valida õpetajakoha kasuks, peavad seejärel läbima õpetajakoolituse, mis toimub siis, kui nad on juba kutseõppeasutuse poolt tööle võetud. Seega vastavatel kursustel (375-390 tundi) võivad nad kasutada juba oma kogemusi ning rakendada saadud teadmisi õpetamisel. Sellise mudeli nõrkus on see, et alguses kutsekooli tööle asumisel ei ole õpetajal mingit õpetamiskogemust ning vastav koolitus kulgeb alles paralleelselt nende tööga.

Praktikaõpetajad omandavad oma kvalifikatsiooni kolmes osas:

- ✓ vähemalt keskeriharidus õpetatavas aines
- ✓ 3-aastane töökogemus valitud erialal
- ✓ seejärel läbinud õpetajakoolituse kursuse või sooritanud meistrieksami.

Täienduskoolituse (*in-service training*) süsteemi arendab Spordi, Teaduse ja Haridusministeerium. Osa koolitusprogrammist viiakse ellu otse läbi õpetajakoolitust pakkuvate instituutide, osa aga ostetakse sisse riigihanke korras.

Koolid peavad võimaldama õpetajatel osaleda koolitustel minimaalselt 5 päeva aastas või 15 päeva kolme aasta jooksul, kattes samal ajal vastavad kulud: töötasu, koolituskulu, sõidu- ja majutuskulud. Selliseid koolitusi saavad õpetajad ise valida, kui aga vastav koolitus on vajalik reformide või õppekava oluliste muudatuste tõttu, siis osalemine koolitusel on pigem kohustuslik või soovitatav.

Osalemist täienduskoolituse kursustel soovitakse ka seetõttu, et koolituse läbinud saavad koolituse eest punkte, mida võetakse arvesse õpetaja edutamisel. Selline töö kõrvalt õppimine on tegelikult edutamise eeltingimuseks.

Praktikajuhendajad ettevõtete juures

Praktikajuhendajatel ettevõtetes on tavaliselt meistri staatus. Koolide praktikabaasides on juhendajateks õpetajad. Viimastel on reeglina tehniku kvalifikatsioon või keskeriharidus, mõnedes valdkondades (nt veterinaaria) on aga nõutav ülikoolidiplom. Ettevõtete praktikajuhendajate koolitus on Kodade õigus ja kohustus. Nt Tööstus- ja Kaubanduskoda pakub koolitusi mentoritele ning välistele eksamineerijatele, kes on seotud praktikaeksamitega.

8.2 Lisa 2 - Kutseõpetajate karjääriteed¹⁴

	N	%
kõrg-töö-KÕP	55	19
keskeri-töö-KÕP	32	11
keskeri-töö -KÕP-kõrgkool	30	10
keskeri-KÕP-kõrgkool	23	8
kõrg-töö-KÕP-KÕK	19	7
töö-kõrg-KÕP	14	5
keskeri-töö-kõrg-töö-KÕP	13	5
kõrg-KÕP	12	4
keskeri-KÕP	11	4
keskeri-töö-kõrgkool-KÕP	10	3
töö-keskeri-KÕP	7	2
kõrg-töö-KÕP+töö ettevõttes	7	2
keskeri-kõrgkool+töö-KÕP	6	2
töö-kõrg-töö-KÕP	5	2
keskeri-kõrg-töö-KÕP	4	1
kõrg-töö-KÕP-keskeri	4	1
töö-keskeri-KÕP-kõrg	4	1
töö-keskeri-töö-KÕP-kõrg	4	1
töö-KÕP-kõrg	3	1
töö-kõrg-KÕP-kõrg	3	1
keskeri-töö-KÕP-KÕK	3	1
kõrg-töö-KÕP-kõrg	3	1
töö-KÕP	2	1
töö-keskeri-kõrg-KÕP	2	1
keskeri-töö-kõrg-töö-KÕP-KÕK	1	0
keskeri-töö-keskeri-töö-kõrg-töö-KÕP+töö-KÕK	1	0
keskeri-töö-KÕP-kõrg-KÕP	1	0
keskeri-töö-kõrg-KÕP-keskeri-KÕP-kõrg	1	0
töö-keskeri-töö-keskeri-töö-kõrg-KÕP	1	0
keskeri-töö-keskeri-töö-kõrg-KÕP	1	0
kõrg-KÕP-kõrg	1	0
kõrg-töö-KÕP-töö	1	0

¹⁴ KÕP tähistab töötamist kutseõpetajana; töö – töötamist õpitud erialal, kuid mitte kutseõpetajana; KÕK kutseõpetaja koolituse läbimist; keskeri – keskerihariduse omandamist; kõrg – kõrghariduse omandamist.

8.2.1 Kutseõpetajaks saamise tee ideaalis, kutseõpetajate arvamuse kohaselt

kõrg-töö-KÕP	61	21%
keskeri-töö-KÕP	31	11%
keskeri-töö-kõrgkool-KÕP	31	11%
keskeri-kõrgkool+töötamine-KÕP	16	6%
kõrg-töö-KÕP-KÕK	16	6%
kõrg-töö-KÕK-KÕP	14	5%
keskeri-töö-KÕP-kõrgkool	13	5%
töö-kõrg-KÕP	11	4%
keskeri-kõrg-töö-KÕP	9	3%
töö-KÕP	7	2%
keskeri-KÕP-kõrgkool	6	2%
keskeri-töö-kõrg-töö-KÕK-KÕP	5	2%
töö-KÕP-kõrg	4	1%
keskeri-töö-KÕK-KÕP	4	1%
töö-keskeri-KÕP	3	1%
kõrg-töö-KÕP+töö ettevõttes	3	1%
töö-kõrg-töö-KÕP	2	1%
keskeri-töö-KÕP-KÕK	2	1%
kõrg-KÕP	1	0%
kõrg-töö-KÕP-keskeri	1	0%
keskeri-töö-kõrg-töö-KÕP	1	0%
keskeri-töö-kõrg-töö-KÕP-KÕK	1	0%
töö-keskeri-töö-KÕP-kõrg	1	0%
keskeri-töö-keskeri-töö-kõrg-töö-KÕP+töö-KÕK	1	0%
töö-keskeri-töö-keskeri-töö-kõrg-KÕP	1	0%
kõrg-töö-keskeri-KÕK-KÕP	1	0%
Vastamata	42	15%
Kokku	288	100%