



**TRANSfer between Formal, Informal and Non-formal Education**

**projekti 2. faas**

# **VARASEMATE ÕPINGUTE JA TÖÖKOGEMUSE ARVESTAMINE**

## **EESTI ÜLEVAADE**

detsember 2002 - veebruar 2003

Aune Valk, Aili Saluveer, Ülle Kesli, Kaja Karo (Tartu Ülikool);  
Terje Haidak, Anne Kivimäe (Haridus- ja Teadusministeerium);  
Eda Anton (Tartu Kutseõppekeskus)

**Varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamine  
Eesti ülevaade**

Aune Valk, Aili Saluveer, Ülle Kesli, Kaja Karo,  
Terje Haidak, Anne Kivimäe, Eda Anton

Toimetanud Aili Saluveer

© Tartu Ülikool avatud ülikool  
ISBN 9985-4-0327-4  
Tartu Ülikooli kaugkoolituskeskus  
Lossi 24, 51003 Tartu

# SISUKORD

1. Kokkuvõte ja taust	4
2. Praeguse olukorra ja vajaduste analüüs sihtgruppide kaupa	
2.1. Valitsusasutuste esindajad	7
2.2. Sotsiaalsed partnerid – tööandjad ja Kutsekoda	8
2.3. Haridusasutused	11
2.4. Noorsootöö	20
2.5. Üksikisikud	22
Lisad:	
1. Regulatsioonid	24
2. Uuringus osalenute nimekiri	26

## KOKKUVÕTE JA TAUST

Ülevaate saamiseks Euroopas seni levinud praktikast ja hoiakutest varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamisel ning ühtse Euroopa süsteemi loomiseks algatasid suured Euroopa koostöövõrgud (EUCEN - Euroopa Ülikoolide Täienduskoolituse Koostöövõrk, EAEA - Euroopa Täiskasvanuhariduse Assotsiatsioon, FIEEA - Rahvusvaheline Õpilasvahetuse Föderatsioon, AEFP - Euroopa Kutsehariduse Assotsiatsioon, SEFI - Euroopa Insenerihariduse Ühing) ühisprojekti TRANSFINE.

**Projekti esimeses faasis** (mai-oktoober 2002) koguti andmeid, dokumente ja kogemusi ning analüüsiti, mida on Euroopas tehtud projektide Socrates, Leonardo ja Youth raames seoses ECTS-i (Euroopa ainepunktide ülekandmise süsteem) ja varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamisega. **Projekti teises faasis** (november 2002 – veebruar 2003) tehti uuring 5 riigis (Inglismaa, Prantsusmaa, Itaalia, Norra ja Eesti). Andmed koguti kõikide õppeastmete - alates noortest kuni täiskasvanuteni ja kõigi õppimisviiside (formaalne, mitteformaalne ja informaalne õpe) arvestamise kohta kõigil tasanditel sh ka sihtgruppide (tööandjad, õppijad jm) arvamuste uuring. Samuti selgitati kõigis sektorites välja soodustavad ja takistavad asjaolud ning hoiakud ja suhtumine võimaliku Euroopa süsteemi rakendamise suhtes. **Kolmandas faasis** (märts-mai 2003) püütakse luua ühtne Euroopa süsteem formaalse, mitteformaalse ja informaalse õppimise arvestamiseks. Selle mudeli esimene kavand esitatakse 14.-17. mail 2003 Brnos EUCEN-i konverentsil.

Käesolev uuring on läbi viidud Tartu Ülikooli poolt koostöös Haridus- ja Teadusministeeriumiga ajavahemikul detsember 2002 - veebruar 2003. Uuringu rahastajad olid projekt TRANSFINE ning Eesti Haridus- ja Teadusministeerium.

Töögruppi kuulus 7 inimest:

- Aune Valk (Tartu Ülikool)
- Aili Saluveer (Tartu Ülikool)
- Ülle Kesli (Tartu Ülikool)
- Kaja Karo (Tartu Ülikool)
- Terje Haidak (Haridus- ja Teadusministeerium)
- Anne Kivimäe (Haridus- ja Teadusministeerium)
- Eda Anton (Tartu Kutseõppekeskus).

Põhjalikumalt uuriti alljärgnevaid valdkondi:

- noorsootöö – 9 ankeeti + intervjuud
- üldharidus – 10 ankeeti + 30 esindajat fookusgrupi arutelul
- kutseharidus – 16 ankeeti
- kõrgharidus – 16 ankeeti + 25 esindajat fookusgrupi arutelul
- täiskasvanuharidus – 10 ankeeti + telefoniintervjuud
- tööandjad ja sotsiaalsed partnerid – 5 ankeeti + 5 esindajat fookusgrupi arutelul

Uuringumeetoditena olid kasutusel:

- kirjalikud küsitlused
- intervjuud
- fookusgruppide arutelud
- grupitööd konverentsil
- paneeldiskussioon konverentsil

Üksikisiku ja valitsuse seisukohti ja suhtumist ühtsesse Euroopa süsteemi selgitati Eesti uuringu esialgseid tulemusi tutvustaval konverentsil ja hilisema küsitluse käigus.

## UURINGU KOKKUVÕTE

**Vajadused** varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamisega (VÕTA) tegelemiseks, sellega seotud regulatsioonide ja töövahendite väljatöötamiseks on tingitud hariduse tähtsustamisest ja nende nõuete formaliseerimisest ning töökogemuse üha suurenevast tähtsusest ja vajadusest seda hinnata:

- kvalifikatsiooninõuete kehtestamine ja rangemaks muutumine (nt. haridusnõuded õpetajatele ja õppejõududele)
- erinevate kogemuste ja oskuste hindamine/võrdlemine (nt. iseseisvalt omandatud teadmiste/oskuste arvestamine osana õpingutest, eksami sooritamine eksternina)
- kutsekoolide muutumine rakenduskõrgkoolideks ja sellest tingitud probleemid (nt. kooli varem lõpetanutele kõrghariduse omandamise võimaldamine lühema programmi alusel)
- erinevate tunnistuste, diplomite ja kraadide hindamine/võrdlemine (nt. erineval tasemel õpingud, haridusreformist tingitud erinevad diplomid, ebakindla kvaliteediga õppeasutused, välismaal sooritatud õpingud)
- töökogemuse nõue ja selle hindamine seoses kiiresti muutuva tööjõuturuga (nt. tööandjate panustamine pigem töökogemusele ja isikuomadustele kui haridusele; välistööjõud)
- täiskasvanud õppijate arvu suurenemine formaalhariduses (nt. töö kõrvalt kõrghariduse omandajad)
- kutsekvalifikatsiooninõuete väljatöötamine ja kutse omistamine (nt. välismaal omistatud kutsekvalifikatsioonide võrdlemine meil kehtestatud standardiga)

### **Olukorra lühiülevaade:**

Kokkuvõtvalt võib öelda, et Eestis rakendatakse VÕTAt kõikides valdkondades, kuid selle rakendamise ulatus ja eesmärk on valdkonniti väga erinev. Kõige vähem toimub VÕTA rakendamist üldhariduses ja kõige rohkem tööandjate juures. Õppeasutustes arvestatakse üldjuhul samal või kõrgemal haridustasemel sooritatud õpinguid. Madalamal tasemel läbitud õpinguid võidakse arvestada vabaainetena või nõutakse testi/eksami sooritamist. Tööandjad võtavad reeglina arvesse formaalset (koolitusasutuses toimunud õpingud) ja informaalset (iseseisvalt omandatud oskused ja töökogemus) aga isiku arengu seisukohalt ka mitte-formaalset (huviharidus) õpet.

Riiklikult on VÕTA rakendamine seadusandlusega reguleeritud vaid üksikutel juhtudel. Enamasti lähtutakse asutusesisestest regulatsioonidest. Õppeasutustes on põhilisteks regulatsioonideks vastuvõtueeskiri ja õppekorralduseeskiri.

Sõltuvalt valdkonnast on VÕTA rakendamisel hindamise alustena kasutusel varasemate õpingute dokumendid (tunnistused, diplomid, nende lisad), teadmiste/oskuste kontroll (eksam, test, proovitöö), *portfolio*, *CV*, soovituskiri, vestlus.

**Üldhariduses** (ennekõike süvaõppega koolides, õhtukoolides) võetakse arvesse õppimist välismaal, muusika- ja kunstiringe, sporti, aga ka mingil määral (kuigi see on väga probleemiline) valikainete võtmist mujalt. VÕTA rakendamist reguleeritakse riiklikult poolelijäänud õpingute jätkamisel.

**Kutsehariduses** räägitakse põhiliselt kutsekeskhariduse arvestamisest rakenduskõrghariduse osana, eelkuteõppe arvestamisest ja töökogemuse arvestamisest praktikana. VÕTA rakendamist reguleeritakse riiklikult vaid kutseõppeasutustesse vastuvõtu korraga (sh õppeasutuse vahetamine) ning kutse-, eri- ja ametialade riiklikele õppekavadele esitatud üldnõuetega.

**Kõrghariduses** on olukord viimasel aastakümnel muutunud varasemast tunduvalt paindlikumaks. VÕTA-t rakendatakse kõrgkooli sisseastumisel (...kraad või sellele vastav haridustase), arvesse võetakse samal haridustasemel formaalset õpet, täienduskoolitust vabaainetena, töökogemust osana praktikast ja/või sisseastumisel lisatingimusena.

Vähesel määral reguleeritakse VÕTA rakendamist riiklikult ülikooliseadusega ja rakenduskõrgkooli seadusega. Põhiline osa on siiski õppeasutusesisestel regulatsioonidel.

**Huvi- ja täiendõppes** rakendatakse VÕTA-t põhiliselt valitud õppekava paindlikumaks muutmisel (moodulite vahetamine või ärajätmine vastavalt õppija vajadustele).

**Tööandjad** rakendavad VÕTA-t nii tööle värbamisel kui atesteerimisel ja nõuded on enamasti asutusesisestel reguleeritud. Töölevõtul arvestatakse ennekõike formaalseid õpinguid ja töökogemust aga ka isikuomadusi (vähem on hinnatud isiku arengut). Atesteerimisel on oluline täienduskoolitus ja isiku areng.

VÕTA on enamasti reguleeritud asutusesisestel regulatsioonidega. Erinevates valdkondades on töötajatele kehtestatud ka riiklikud raamnõuded (nt. õpetajakoolituse raamnõuded). Riiklikult on välja töötatud suur hulk kutsequalifikatsioone (protsess jätkub) ja reeglistik nende omistamiseks, kuid see ei ole täitmiseks kohustuslik. Kutse omistamisel hinnatakse väga erinevaid aspekte ja kasutatakse väga erinevaid hindamisviise.

### **Probleemid:**

- Teadlikkuse puudumine - inimesed ei tea oma võimalusi ega oska oma kogemusi/teadmisi hinnata ega neid ka arenguna või õpingutena välja pakkuda.
- Traditsioon ja suhtumine - klassikalisel viisil hariduse omandanute umbusk ja kohati lausa vastuseis alternatiivsel viisil omandatava hariduse suhtes.
- Reguleerimatus (või kohati liiga jäigad reeglid) - kuna puuduvad ühtsed alused VÕTA rakendamiseks. Pädevuse ja vastutuse piirid on ebaselged ning sellest tingituna ei julgeta otsuseid vastu võtta. Tihti ei piisa ka asutusesisestest reeglitest.
- Raha - alternatiivset koolitust käsitletakse formaalhariduse suhtes ohtliku konkurendina. Samuti on VÕTA rakendamine kulukas, puuduvad konkreetsete finantseerimise allikad.
- Probleemid seadusandlusega - haridusreformidega tekkinud (pool)tupikteed (nt. riigieksamite nõue kõrgkooli astumisel on probleemiks enne 1996. aastat keskkooli lõpetanuile), uus ülikooliseadus (nõue sooritada 50% õpingutest diplomit välja andvas kõrgkoolis - vastuolu Lissaboni konventsiooniga), rangemad haridusnõuded õppeasutuste personalile (pole paindlikke viise/ võimalusi nende nõuete täitmiseks).
- Diplomite/tunnistuste sisu, kvaliteedi ja taseme erinevus - erinevad diplomid/tunnistused ei ole võrreldavad, sest erinevates õppeasutustes õpetatakse aineid erineval tasemel ja mahus. Probleemiks on varasemad õpingud, mille puhul õppetöö maht ning sisu ei ole välja toodud.

### **SUHTUMINE EUROOPA SÜSTEEMI**

Uuringutulemuste ja toimunud konverentsi põhjal võib öelda, et ühtne süsteem VÕTA rakendamiseks on vajalik. Selle raames välja töötatud reeglistik ja töövahendid lihtsustaksid oluliselt otsuste tegemist ja ühtlasi tõstaksid potentsiaalsete kasutajate teadlikkust oma võimalustest. Kuna Eestil puudub ühtne süsteem, siis suhtumine Euroopa süsteemi on positiivne. Ühtne Euroopa süsteem peaks tagama integreeritud lähenemise õpingute (sh. nii formaalne, mitteformaalne kui informaalne õpe) tunnustamisele ning võimaldama õppurite ja tööjõu vaba liikumise nii riigisisestel kui riikidevahelistel. Sellele tuginedes võiks välja töötada Eesti olusid arvestava süsteemi. Kuna VÕTA on sisuliselt erandlik viis klassikalises haridussüsteemis, siis arvestades hetkeseisu on oluline reguleerida erandite tegemise määra suhteliselt rangelt reguleeritud tasemekoolituse õppekavades ning see, kuidas kajastub VÕTA kaudu omandatud haridus diplomil ja akadeemilisel õiendil.

**Süsteem peab olema** lihtne ja arusaadav, läbipaistev, kättesaadav ja avatud, rakendatav kõikidele õppevormidele ja tasemetele, vastastikku tunnustatud, põhinema kvaliteedi garanteerimisel, tagama erinevate tunnustuste/diplomite/kraadide ja kvalifikatsiooninõuete võrreldavuse ning tagama vajalikud töövahendid VÕTA rakendamiseks (eriti informaalsete hariduse puhul).

## VALITSUSASUTUSTE ESINDAJAD

Valitsusasutuste seisukohtade väljaselgitamine osutus keeruliseks seoses kompetentsi puudumisega varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamise vallas (ja sellest tuleneva kartusega arvamust avaldada) ning riigikogu valimistega (eelnev valitsus oli töö lõpetanud, uus ei ole veel loodud). Seetõttu on lähtunud ennekõike konverentsil osalejate (sh Haridus- ja Teadusministeeriumi, Sotsiaalministeeriumi esindajad) ja töögrupi liikmete arvamusest.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et hoiakud on positiivsed. Leiti, et süsteem ja reeglistik VÕTA rakendamiseks on vajalik, kuid ei jõutud seisukohale, kas piisab ühtsest Euroopa süsteemist, või oleks paralleelselt vaja ka Eestisest süsteemi.

Konverentsil toimunud grupitöö käigus leiti, et VÕTA rakendamine:

- on riigile kasulik, kuna see tagab kodanike rahulolu (VÕTA rakendamine aitab kaasa kodaniku arengule ja positiivsete hoiakute tekkele, *"Riigile on kasulik kui ükski areng ei peatu ja ükski inimene ei saa petetud"*)
- tagab lõppkokkuvõttes ressurside kokkuhoiu (nt. õpingud lühenevad, lüheneb töölt äraolemise aeg, rohkem aega perekonnale jne.)
- aitab vältida ummikteid ja leida neile lahendusi (peab loomulikult olema toetatud seadusandlusega)
- soodustab koostööd samal ja erineval tasemel haridusasutuste vahel
- julgustab õppima ja arenema (nt. huvialaringides osalemine annab laiemat alust edasiminekuks ja tagab mitmekülgsemad inimesed)
- vähendab uute töötute teket (inimesed on enesekindlamad, julgemad õppimaasumisel, töökoha vahetamisel, oma firma asutamisel jne.)
- võimaldab tööjõu vabal liikumisel hinnata väljastpoolt tulnute taset ja oskusi

Samas leiti, et VÕTA rakendamine tekitab ka küsimusi:

- Kuidas planeerida tööd? Kuidas kontrollida, et töö ei kannataks, kui asutuses on palju töö kõrvalt õppijaid?
- Kuidas tagada, et inimesed ei väärtustaks ennast üle? (Võib tekkida probleem, et töötajad ei ole nõus enam lihtsamat tööd tegema.)
- Kuidas tagada diplomite kvaliteet?

Märgiti, et VÕTA rakendamist peaks kindlasti toetama Eesti seadusandlus. Momendil ühtset seadust ei ole, kuigi erinevates seadusandlikes aktides on seda valdkonda käsitletud.

Ühtse seadusandluse väljatöötamiseks kuluvat aega on raske määratleda, arvati, et selleks võib kuluda 2-6 aastat.

# SOTSIAALSED PARTNERID: TÖÖANDJAD JA KUTSEKODA

## A. PRAEGUNE OLUKORD

### **Kus toimub?**

Tööandjad rakendavad varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamist (VÕTA).

### **Millisel juhul?**

VÕTA-t rakendatakse nii tööle asumisel kui kvalifikatsiooni tõstmisel, samuti alltöövõtjate ning koostööpartnerite leidmisel.

### **Mida võetakse arvesse?**

Üldjuhul võetakse arvesse formaalset õpet (üld-, kutse- ja kõrgharidust ning tööalast täienduskoolitust), mille puhul nõutakse reeglina diplomi või tunnistuse olemasolu või õppimist kõrgkoolis vastaval erialal (arvestamine sõltub tihti ka koolitusasutusest) ja informaalset õpet (töökogemust, iseseisvalt omandatud oskusi/teadmisi), mida reeglina hinnatakse CV, soovituskirjade või reaalse töösoorituse põhjal. Lisaväärtusena arvestatakse tihti ka mitteformaalset õpet (huvialast või muud mittetöölalast koolitust).

### **Millistes ainetes/kutsealadel/sectorites?**

VÕTA-t rakendatakse kõikides valdkondades, kuid sõltuvalt tööandjast võivad arvestatavad ained/kutsealad/valdkonnad olla väga erinevad.

### **Kuidas seda on tehtud - milliseid vahendeid kasutatakse?**

Tööle asumisel lähtutakse enamasti konkreetsele ametikohale kandideerijale kehtestatud, asutusesiseselt kirjalikult fikseeritud nõuetest, kuid siin on võimalik teha ka järeleandmisi. Otsustamisel mängivad hariduse ja töökogemuse kõrval suurt rolli ka isikuomadused, hoiakud ja sobivus meeskonda.

Atesteerimine kvalifikatsiooni säilitamiseks toimub tavaliselt arenguveestluste käigus. Osades valdkondades (nt. haridus, meditsiin) on lisaks vastavale haridusele nõutav ka pidev erialane täienduskoolitus.

Kvalifikatsiooni tõstmisel on enamasti kindlad kriteeriumid määratletud ja järeleandmisi ei tehta. Kvalifikatsiooni tõstmisel (aga ka värbamisel) on üldjuhul aluseks Kutsekoja poolt välja töötatud kutsestandardid ja kutsekvalifikatsioonide kirjeldused (uuringu läbiviimise ajaks oli välja töötatud 299 kutsekvalifikatsiooni), mille väljatöötamisel on aluseks võetud ka Euroopa riikide koolituskavasid ja kvalifikatsiooninõudeid.

VÕTA rakendamine on erinevates valdkondades reguleeritud erinevalt.

Riigiasutuste töötajatele on kinnitatud ametikoha kvalifikatsiooninõuded ja sellele vastav palgaastmestik. Samas ei ole need kohustuslikud teistele ettevõtetele/asutustele.

Riiklikul tasandil on välja töötatud ka kutseeseadus, kuid ka see ei ole täitmiseks kohustuslik. Kutsekoja poolt on välja töötatud kutsestandardid ja nendest tulenevalt kutsekvalifikatsioonid. Iga konkreetse kutse omistamiseks on välja töötatud/töötatakse vastav kutseomistamise kord, mis reguleerib kutsekvalifikatsiooni omistamiseks vajalikud nõuded ja nende arvestamise/üleandmise tingimused. Reeglina toimub kutsekvalifikatsiooni omistamine kombineeritult esitatavate dokumentide/tunnistuste arvestamisest, eksamist (suuline või kirjalik) ning praktilise töö sooritusest. Mida kõrgemat kvalifikatsiooni taotletakse, seda suurem osakaal on töökogemusel. Kutsekvalifikatsiooni taotlemine on vabatahtlik.

### **Kes viib hindamist läbi?**

Sõltuvalt tööandjast ja/või ametikohast võivad hindamist läbi viia kas üksikisikud (nt. allüksuste juhid), ajutised (vastavalt vajadusele ellu kutsutud) või alalised (pikemaks



perioodiks määratud) komisjonid (nt. nõukogud), või struktuuriüksus(ed) (nt. personaliosakond, atesteerimisosakond).

Kvalifikatsiooni tõstmisel asutusesiseselt hindab töötajat väljatöötatud kriteeriumite alusel reeglina otsene juht ja seejärel atesteerimiskomisjon kuhu lisaks otsesele juhile kuuluvad ka koolitus- ja personalitöötaja ning kindlasti ka selle valdkonna spetsialist.

Ametliku kutsekvalifikatsiooni omistamisel hindab taotlejat vastav komisjon ja aluseks on kutsekvalifikatsiooni kirjeldus ning kutseomistamise kord.

### **Millised struktuurid?**

Üldjuhul on suuremates asutustes/ettevõtetes asutusesiseselt välja töötatud struktuur ja süsteem VÕTA rakendamiseks, kuid selle kasutamine varieerub sõltuvalt ametikohtadest ja ettevõtetest.

VÕTA rakendamisega tegelevad enamasti personaliosakonnad ja olemasolul ka atesteerimisosakonnad. Kuid sellega võivad tegeleda asutusesiseselt ka teised struktuuriüksused.

### **On see ühtne või mitmetasandiline süsteem?**

Sõltuvalt asutusesisestest regulatsioonidest võib olla tegemist kas ühetasandilise või mitmetasandilise süsteemiga, kuid reeglina toimub otsustamine mitmel tasandil ja on korrelatsioonis ametikoha tähtsusega (nt. kui lihttöötaja, spetsialisti värbamine võib ühes asutuses toimuda ühel tasandil, peaspetsialisti ja allüksuse juhi puhul aga kahel tasandil, siis teises ettevõttes võib kõik toimuda ühel tasandil).

### **Millised on praegused vaidlusküsimused/pinged?**

Põhilised vaidlusküsimused tööandjate puhul on kriteeriumite, kindlalt nõutavate teadmiste ja kogemuste määramine ja nende hindamine, eriti informaalsete õppe hindamine. Tihti on värbamisel vaidlusküsimusteks ka inimese isikuomadused ja hoiakud ning sobivus meeskonda.

### **Mis on praeguse süsteemi tugevused ja nõrkused (või mida võib ette näha)?**

Kuna ühtset süsteemi selles valdkonnas ei ole, siis on süsteemi tugevusi ja nõrkusi raske välja tuua. Siiski on **tugevusena** välja toodud kindlad, kirjalikult fikseeritud hindamiskriteeriumid, mille alusel saab teha nii otsuseid inimese värbamisel, kui oma arengu/karjääri juhtimisel. Sellega on tagatud professionaalsuse saavutamine, säilitamine ja karjääri planeerimine. **Nõrkusena** on välja toodud oht liialt panustada konkreetsetele kriteeriumitele ("kõvadele kompetentsidele"), mille tulemusena isiksuslik areng jääb tagaplaanile. Samuti on oht kompetentsi omandamisele ainult kitsas valdkonnas, mis võib kaasa tuua paindlikkuse ja liikumisvõimaluse vähenemise.

### **Kas on mingeid plaane edasiseks arenguks?**

Enamik vastanutest peab edasist arengut oluliseks. Põhiliselt planeeritakse olemasoleva asutusesisese süsteemi arengut ja püütakse jääda võimalikult paindlikuks.

Kuna uuringu läbiviimise ajal ei kaasnud õppeasutuse lõpetamisel automaatselt kutsekvalifikatsiooni omistamist, on plaanis koostöös õppeasutustega pakkuda lõpetajatele võimalust kooli lõpetades sooritada ka kutsekvalifikatsioonieksam. Eesmärk on jätkata kutsekvalifikatsioonide väljatöötamisega ning tagada Eestis välja töötatud kutsekvalifikatsioonide võrreldavus teiste riikide vastavate kvalifikatsioonidega.

## **B. TAUST: KUIDAS NEED KORRALDUSED ON TEKKINUD?**

### **Kust tuli initsiatiiv?**

Üldjuhul on initsiatiiv tulnud ettevõtte/asutuse juhtkonnalt, kuid on välja toodud ka töötajate initsiatiiv.

Kutsekvalifikatsioonide süsteemi loomist alustati 1997. aastal Eesti Kaubandus-Tööstuskoja poolt ja selle jätkamiseks loodi 2001. aastal Kutsekvalifikatsiooni Sihtasutus (kaubamärk - Kutsekoda).

### **Kes algatas?**

Algatus on enamasti tulnud tööandjalt, kes on koostöös Kutsekojaga aktiivselt osalenud ka kutsekvalifikatsioonide väljatöötamisel. Kuigi peab mainima, et huvi erinevates valdkondades on siiski erinev.

### **On see alt-üles või ülevalt-alla süsteem?**

Ettevõtetes/asutustes on enamasti tegemist ülevalt-alla süsteemiga.

### **Miks on see tehtud just sel viisil?**

Ettevõtted/asutused on huvitatud kvalifitseeritud ja arenguvõimelisest tööjõust ja seetõttu on vaja süsteemi, mis lihtsustaks uute töötajate värbamist ning võimaldaks adekvaatselt hinnata olemasoleva tööjõu arengut ning sellest tulenevalt võimaldada liikumist ametiredelil.

### **Kuidas on erinevad koolitajad kaasatud?**

Paljude haridusasutuste õppekavade ja täienduskoolitusprogrammide väljatöötamise aluseks on väljatöötatud kutsekvalifikatsioonid.

### **Millised on süsteemi elemendid/ koostisosad (punktid, tasemed ...)?**

VÕTA rakendamisel kutsekvalifikatsiooni omistamisel võivad süsteemi elementideks olla teadmiste kontroll (nt. kirjalik, suuline eksam, vestlus), esitatavad dokumendid (nt. *CV*, *portfolio*, tunnistused) ja praktilise töö sooritamine. Nende omavahelist vahekorda reguleerib konkreetne kutseomistamise kord.

Ettevõtted/asutused rakendavad samu põhimõtteid, kuid enamasti käsitletakse igat üksikjuhtumit eraldi.

### **Kas on olemas kvalifikatsioonide riiklik raamistik, mida APEL kaardistab või peaks kaardistama (arvesse võtma)?**

Eestis oli uuringu tegemise ajaks Kutsekoja koordineerimisel toimuvate töögruppide (kokku 89) poolt välja töötatud 299 kutsekvalifikatsiooni, mille alusel on võimalik taotleda kutse omistamist. Kuna kutse omistamine on vabatahtlik ja ei ole otseselt seotud erialaste õpingutega, kuid samas kvalifikatsiooninõuete täitmiseks on vaja läbida täiendavaid koolitusi või omandada teadmisi iseseisvalt, võiks kutse omistamine olla APEL-iga seotud.

## **C. EUROOPA SÜSTEEM**

Tööandjate seisukohalt on vajadus õpitu ja kogetu arvestamise aluste väljatöötamiseks olemas nii riigisiselt kui Euroopa tasandil.

Võib öelda, et kutsestandardite ja kutsekvalifikatsioonide väljatöötamisega ning kutseeaduse vastuvõtmisega on pandud alus riigisisese süsteemi loomisele, kuid siiski puudub nägemus süsteemist kui tervikust. Samas on teadvustatud üldiste põhimõtete väljatöötamise ja vastavate tööriistade loomise vajadust, et lihtsustada erinevates riikides välja antud tunnistuste/diplomite võrdlemist. Suhtumine üldisesse Euroopa süsteemi on positiivne. Ühtse süsteemi vajadust nähakse ennekõike tööjõu vaba liikumise tekkel peale Eesti liitumist Euroopa Liiduga.

# HARIDUSASUTUSED

Küsimustik saadeti 18 **kõrgkoolile** (kõik 6 avalik-õiguslikku ning suuremad rakenduslikud ja eraõiguslikud kõrgkoolid), tagasi saadi 16 vastust. Viidi läbi 2 vestlusringi, üks Tartus (5 kõrgkooli), teine Tallinnas (11 kõrgkooli, Eesti ENIC/NARIC keskus, Riiklik Eksami- ja Kvalifikatsioonikeskus). Osavõtt oli aktiivne ja arutelu kujunes huvitavaks.

**Kutsehariduses** saadeti küsimustikud kõigile Eesti kutsekoolidele, tagasi saadi 16 ankeeti.

**Täiskasvanuhariduses** saadi vastused 10 koolitusasutuselt.

**Üldhariduses** küsitleti koolidirektoreid ja õppealajuhatajaid (30 inimest vestlusringis ja 10 vastust küsimustikule).

Üldpilt on väga kirju, regulatsioone ja arvamusi seinast seinä. Mõnes organisatsioonis on suhtumine väga jäik ja arvesse võetakse ainult formaalharidussüsteemis toimunud õpinguid ning siis ka ainult teatud haridusasutustes sooritatut. Samas on haridusasutusi, kus püütakse võimalikult paindlikult läheneda igale üksikjuhtumile ning võimalikult palju mujal õpitust arvesse võtta. Tihti on vaidlusobjektiks hariduse kvaliteedi tagamine ja mujal sooritatatu taseme kontrollimise võimalikkus.

Vaatamata ühtse süsteemi puudumisele arvestab enamus koolitusasutusi varasemat õpingu- ja töökogemust. Kõige rohkem tekitab probleeme liigne subjektiivsus otsustamisel ning oodatakse üldaktsepteeritud norme ja kindlaid protseduurireegleid VÕTAs, selle nimel ollakse kõigil tasanditel valmis koostööks.

## A. PRAEGUNE OLUKORD

### **Kus toimub?**

Kõige rohkem toimub VÕTA ülikoolides ja kõrgkoolides, kutsekoolides (kutsekesk- ja kutsekõrgkoolid), täiskasvanuhariduses. Enamuses õppeasutustes arvestatakse kas vähem või rohkem varasemaid õpi- ja töökogemusi. Praegust olukorda võib pidada küllaltki positiivseks, kuna vaatamata süsteemi puudumisele on eelnevate õpi- ja töökogemuste arvestamine loomulik ja igapäevane osa õpiprotsessist.

Üldhariduskoolides toimub väga vähe. VÕTAgate tegelevad rohkem süvaõppega koolid, erivajadustega lapsed õpetavad koolid ja õhtukoolid. Peamiselt on tegemist linnakoolidega, maal on ka mitteformaalse hariduse omandamine raskem.

**Millisel juhul? Mida võetakse arvesse? Kuidas seda on tehtud?** - milliseid vahendeid kasutatakse?

### **Kõrghariduses**

arvestatakse varasemaid õpinguid ja töökogemusi peamiselt õppeasutusse sisseastumisel, poolelijäänud õpingute jätkamisel ja teisest kõrgkoolist ületulekul. Magistri- ja doktoriõppesse astumisel on viimastel aastatel tekkinud pandlikud variandid – kraad või sellele vastav haridustase. Mitmel pool arvestatakse sisseastumisel ka mitteformaalset õpet.

*Näide: Vabariiklike ja rahvusvaheliste olümpiaadide tulemused annavad konkursil lisapunkte. Mereakadeemiasse sisseastumisel arvestatakse noorte meremeeste klubis osalemist. Kaugõppesse kandideerimisel saab erialal töötamise eest lisapunkte.*

Õppekava täitmisel võetakse arvesse valdavalt ainult kõrgkoolides sooritatud õpinguid, ka täienduskoolitust, kui see vastab õppekavas nõutavale mahult, sisult ja tasemelt. Mitteformaalset õpet ja iseõpitud arvestatakse väga vähestes kõrgkoolides üksikutel juhtudel vabaainetena (nt keeleõpet). Töökogemust arvestatakse mõnedel erialadel täiendava nõudena või boonuseks sisseastumisel ja õpingute käigus praktika sooritamisel.

Üldjuhul peavad õpingutulemused ja töökogemus olema dokumentaalselt tõestatud (akadeemiline õiend, hinneteleht, tunnistus, kus on näidatud õppeaine maht ja tulemus; *portfolio*, CV, soovituskirj, õiend töökohast). Võimalik on ka eksami või arvestuse

sooritamine iseõppimise tõestamisel. Töökogemuse arvestamisel praktikana nõutakse enamasti praktikaaruande esitamist ja hinnatakse seda, mida inimene on töökogemusest õppinud. Töökogemuse nõudmisel sisseastumiseks tuleb seda tõendada kas CV või õiendiga töökohast.

Kõrghariduses kasutatakse õppeainete ülekandmisel ainepunkte.

Ainepunkt (AP) on õppetöö mahu ühik, millele vastab 40 tundi ehk üks õppenädal üliõpilase tööd, millesse on arvestatud auditoorne ja iseseisev töö ning teadmiste kontroll.

### **Kutsehariduses**

arvestatakse varasemaid õpinguid ja töökogemusi peamiselt kooli vastuvõtul. Üksikute erandite puhul võidakse seda arvestada ka jooksvas õppetöös, näiteks, kui eelnevate õpingute käigus on mõni aine juba läbitud ja kui õppekavas ei ole olulisi erinevusi. Samuti võidakse arvestada töökogemust praktika sooritamisel.

Arvestatakse peamiselt õppetulemusi, mille kohta on esitada tunnistus või väljavõtte hinnetest. Arvestamise aluseks on tunnistused, kus on olemas vastava aine maht ja saavutatud tulemus. Mõnedel juhtudel teeb aineõpetaja taseme kontrollimiseks testi või eksami ja võib selle tulemuste põhjal õpilase antud õppeainest vabastada.

### **Üldhariduses**

arvestatakse VÕTAt nii õppeasutusse sisseastumisel, osana õpingutest kui ka poolleiolevate õpingute jätkamisel.

Poolleiolevate õpingute jätkamisel võetakse arvesse õppetulemusi, eelkõige formaalset õpet. Osana õpingutest võidakse üksikutel juhtudel arvestada ka mitteformaalset õpet.

Formaalne haridus peab olema dokumentaalselt tõestatud. Mitteformaalset õpet ei pea alati tõestama (kui on teada silmapaistvad saavutused antud alal, nt spordis). Informaalset õpet reeglina ei arvestata.

### **Täiskasvanuhariduses**

arvestatakse varasemaid õpi- ja töökogemusi sisseastumisel ja osana õpingutest. Kõik küsitletud pidasid loomulikuks varasema õpingu- ja töökogemuse arvestamist tööle asumisel.

Arvesse võetakse enamasti varasemaid õppetulemusi, mis peavad olema dokumentaalselt tõestatud. Kuna õpiprotsessi on keeruline hinnata, siis enamasti piirduakse lõpptulemuste hindamisega. Kõik küsitletud organisatsioonid arvestavad edasistes õpingutes formaalharidust, kuid ka muud liiki haridust, mis oleneb koolituse iseloomust ja koolitajatest.

Kuna riiklikke ja üldkehtivaid regulatsioone varasema õpingu- ja töökogemuse arvestamiseks pole välja töötatud, siis toimub hindamine subjektiivselt ning iga juhtum leiab erinevat käsitlemist. Palju sõltub koolitusprojektidest, koolitajatest ja õppijaist endast.

## **Millistes ainetes/ kutsealadel/ sektorites?**

### **Kõrghariduses**

toimub arvestamine lähtuvalt õppekavadest.

Varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamine sõltub haridusasutusest, kus eelnevad õpingud on sooritatud ja ka sellest, kas vastav õppekava on riiklikult akrediteeritud. Eesti väiksus võimaldab omada ülevaadet erinevate õppeasutuste ja õppejõudude aine õpetamis-metoodikatest ja tasemest. Enamasti võetakse arvesse ainult kõrgkoolides sooritatud õpinguid, ka täienduskoolitust, kui see vastab mahult, sisult ja tasemelt.

Mõnedel kutsealadel on nõutav praktika või töökogemus, sellisel juhul on mõeldud ka sellele, kuidas seda arvestada (*näiteks: merendus, lennundus, meditsiin, farmaatsia, ärijuhtimine, õpetajad jne*).

Haridusreformide tulemusel on õppekavad viimase 10 aasta jooksul väga palju muutunud ja seetõttu on komplitseeritud poollelijäänud õpingute puhul sama eriala varasemate õpingute arvestamine (õppeainete sisu, maht, hindamisviisid).

*Näide: 10 aastat tagasi kukkus üliõpilane läbi viimasel riigieksamil ja jättis ülikooli lõpetamata. Nüüd ülikool sama õppekava järgi diplomit anda enam ei saa, praegu kehtiva õppekava järgi tuleks 90 % õpingutest uuesti sooritada.*

Reformide ja kutsealadele esitatavate nõuete muutumise tulemusena on mitmed varasemad kutsekeskharidust pakkunud õppeasutused muutunud esmalt kutsekõrgkoolideks ja siis rakenduskõrgkoolideks. Mõned neist pakuvad eelnevaid õpinguid arvestades oma varasematele lõpetajatele kõrgharidust lühema ajaga.

*Näide: keskerihariduse arvestamine  $\frac{1}{3}$  kuni  $\frac{1}{2}$  osana (sama eriala) õppekava täitmisel rakenduskõrghariduse või kõrghariduse omandamisel (õendus, farmaatsia).*

### **Kutsehariduses**

toimub arvestamine lähtuvalt õppekavadest.

Kõik vastanud koolid võtavad arvesse üldhariduslikku õpet. Enamus vastanutest arvestab ka eelkõneõpet, kutseharidust, kõrgharidust ja koolitusasutuses toimunud tööalast täienduskoolitust. Kõik vastanud rõhutasid, et varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamine sõltub haridusasutusest, kus eelnev haridus on omandatud.

### **Üldhariduses**

arvestatakse formaalset õpet alati (nt kooli vahetamisel). Mitteformaalse õppe arvestamine tuleb kõne alla ainult mõnes õppeaines: nt. kehaline kasvatus, muusikaõpetus, kunstõpetus. Koolid arvestavad nende ainete puhul üldjuhul ka huvikoolide (muusikakoolid, spordikoolid, kunstikoolid) tulemusi. Gümnaasiumis on võimalik varasemaid õpinguid arvestada ka valikainetena (nt psühholoogia, majandus).

## **Kes viib hindamist läbi? Millised struktuurid?**

### **Kõrgkoolides**

tegelevad varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamisega enamasti vastavad struktuuriüksused (õppeosakond, dekaanat), ajutised või alalised komisjonid (õppekavakomisjon, õppekomisjon, vastuvõtukomisjon).

Väga vähesed kõrgkoolid lasevad otsustada üksikisikul (õppejõud, osakonna /õppetooli juhataja, (pea)spetsialist, õppeosakonna juhataja, dekaan, prorektor).

### **Kutsehariduses**

on palju erinevaid variante varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamisel.

Üldjuhul tegeleb sellega üksikisik - õpetaja või vastava üksuse juhataja; mõnel pool vastavalt vajadusele erinevad struktuuriüksused, ajutised või alalised komisjonid.

### **Üldhariduses**

Üldhariduses vastav struktuur puudub, tavaliselt tegeleb selliste küsimustega kooli juhtkond, õppenõukogu, õppealajuhataja või mõnikord vastava aine õpetaja.

### **Täiskasvanuhariduses**

tegeleb sellega enamasti üksikisik või mitmed üksikisikud koos. Ainult mõnes organisatsioonis on loodud vastavad struktuuriüksused.

## **On see ühtne või mitmetasandiline süsteem?**

**Kõrghariduses** on süsteem enamasti mitmetasandiline, üksikutes kõrgkoolides ühetasandiline.

**Kutsehariduses** võib see olla nii ühe- kui mitmetasandiline, selget regulatsiooni ei ole.

**Üldhariduses** regulatsiooni ei ole.

**Täiskasvanuhariduses** toimub otsustamine, kas ja kuidas arvestada varasemat õpingu- ja töökogemust, nii ühel kui ka mitmel tasandil.

## **Kui paindlik see on?**

### **Kõrghariduses**

oleneb paindlikkus enamasti juhtkonna suhtumisest ja vajaduse nägemisest ning regulatsioonide olemasolust ja nendega kehtestatud piiridest. Selgete regulatsioonide puudumisel sõltub väga palju otsustajast, kes võib olla väga paindlik või väga jäik. Samuti oleneb palju õppijate aktiivsusest ja oskusest varasemaid teadmisi ja oskusi tõestada.

#### **Kutsehariduses**

oleneb paindlikkus põhiliselt koolide juhtkondade poolt kehtestatud põhimõtetest, samuti ka õppijate aktiivsusest.

#### **Üldhariduses**

on Eesti haridussüsteem küllaltki jäik ja ei jäta koolidele suuri vabadusi õppekavade muutmiseks. Mõnedes koolides arvestatakse mitteformaalset haridust kokkuleppel teise kooliga, mõnedes arvestatakse ka ilma kokkuleppe ja dokumentaalse tõestuseta.

*Näiteks: kool vabastas tippvõistlustantsijad kehalise kasvatus tundidest ilma mingi kokkuleppe või dokumentaalse tõestuseta; teises koolis sai gümnaasiumi lõpuaktusel õpilane lõputunnistuse, kus kehaline kasvatus on kolm, ja samas Eesti parima noorsportlase diplomi.*

Õhtukoolides on võimalik õpingute jätkamine täpselt samast kohast, kus need omal ajal pooleli jäid. Saab õppida ka üksikaineid. Klassi lõpetamiseks piisab ka ainult ühe aine sooritamise, kui selle konkreetse aine pärast jäi klass lõpetamata.

#### **Täiskasvanuhariduses**

peetakse süsteemi küllaltki paindlikuks, kuna otsustamine on subjektiivne ning sõltub mitmetest asjaoludest.

### **Kellele süsteem kuulub - kes on võtmeisikud?**

#### **Kõrghariduses**

ei olnud seisuga 26.02.2003 kehtivat regulatsiooni, millega seda valdkonda reguleeritakse. Ülikooliseadusesse on sisse viidud säte, mille kohaselt võib ülikool arvestada eelnevaid õpitulemusi ja töökogemust õppekava täitmise osana, vastav säte jõustus 10.03.2003.

Erinevates õigusaktides (seadused, Vabariigi Valitsuse ja ministrite määrused) on nõutav mõnele ametikohale kandideerimisel eelnev töökogemus.

Asutusesiseselt on enamasti kehtestatud regulatsioonid (vastuvõtueeskiri, õppekorralduseeskiri, õppekava, õppeainete ülekandmise kord), üksikutes kõrgkoolides on valdkond seesmiselt reguleerimata.

*Näiteks: Tartu Ülikooli õppekorralduseeskirja p 20 kohaselt tunnustab ülikool varasemaid ja mujal sooritatud õpinguid.*

Süsteem kuulub üldjuhul haridusasutusele.

Võtmeisikud on enamasti õppeasutuse juhtkond ja õppetöö korraldusega tegelevad isikud (nt. prorektor, dekaan, õppeosakonna juhataja, (pea)spetsialist, osakonna /õppetooli juhataja, mõnes asutuses ka õppejõud, enamasti ei lasta otsustada üksikisikul).

#### **Kutsehariduses**

Enamikus koolides on varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamine kooliseselt reguleerimata. Kuna hetkel koolidele antud osas riigi poolt ettekirjutusi pole, on see kooli (juhtkonna, nõukogu, direktori, pedagoogi) parima äranägemise küsimus, st kool võib, aga ei pea arvestama varem läbitut.

Riigipoolsed ettekirjutused on õpilaste vastuvõtu osas. Kutseõppeasutuse seaduse ja Vabariigi Valitsuse määrustega on kinnitatud kutse-, eri- ja ametialade riiklike õppekavade üldnõuded ning õpilaste kutseõppeasutusse vastuvõtu kord.

#### **Üldhariduses**

on süsteem üldiselt reguleerimata. Riiklikult on reguleeritud ainult õhtukoolide osa.

Üleriiklikud regulatsioonid VÕTA arvestamist ei takista, kuid üleriigiline õppekava määrab kindlaks Eesti üldhariduskoolides õpetatavad valikained. Sageli on õpilase jaoks lihtsam teha valik kooli kui konkreetse aine põhjal st kui ta soovib õppida teisi valikaineid, siis on tal mugavam vahetada kooli, kui hakata taotlema nende ainete õppimist teises koolis.

**Täiskasvanuhariduses** on süsteem üldiselt reguleerimata.

### **Millised on praegused vaidlusküsimused/ pinged?**

#### **Kõrghariduses**

- Kas hariduse kvaliteet kannatab mujal sooritatul arvestamisel; kuidas kontrollida taset?
- Millistes haridusasutustes õpitul arvestada?
- Millist vabahariduslikku õpet ja iseõpitul ning millisel määral arvestada?
- Õppekavade muutustega seotud probleemid õppeainete (ja ainepunktide) ülekanamisel.
- Millist töökogemust ja kui suures mahus arvestada?
- Kuidas tõestada, et töökogemusest on midagi õpitul (nt töötavatel õpetajatel pedagoogilise praktika puhul)?
- Kuidas vormistada varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamist akadeemilisel õiendil?
- Õpingute moraalne (Nõukogude ajal õpetatud nõ ideoloogilised õppeained; aegumine võrreldes praeguste teadussaavutustega) ja ajaline aegumine. Kas erialane töökogemus pikendab õpingute kehtivusaega?
- Haridusreformide tulemusena 10 aasta jooksul tekkinud erineva pikkuse ja sisuga kraadid, nende võrdlemine ja vastavus.
- Kõrghariduses toimub varasemate õpingute arvestamine õppeainete mahu, hinnete, õpetava õppejõu ja kõrgkooli põhjal. VÕTA ulatuslik rakendamine seaks selle lähenemise kahtluse alla.
- Traditsioonilisel viisil hariduse omandanute umbusk ja soovimatus tunnustada teisi õppimisviise.

#### **Kutsehariduses**

on peamiseks probleemiks eelnevate õpingute ja kogemuste vastavus nõuetele, et neid saaks arvestada. Probleemiks on ka õppekavade sisu väga kiire muutumine – kuigi maht võib olla sama, võib õpitu sisu oluliselt erineda.

#### **Üldhariduses**

vaidlusküsimused puuduvad, sest diskussiooni VÕTA rakendamiseks üldhariduskoolides pole tekkinud.

#### **Täiskasvanuhariduses**

on problemaatiline hoiakute väljaselgitamine, kas arvestatakse väljaspool formaalharidus-süsteemi toimunud täiendkoolitust ja ümberõpet.

Ülikoolides toimuv täiendõpe ja vabaharidus on vabaainete arvestamisel selges eelisseisus võrreldes täiskasvanute koolitusasutustega.

### **Mis on praeguse süsteemi tugevused ja nõrkused?**

#### **Tugevused:**

- võimaldab jätkata õpinguid teises koolis
- väljakujunenud süsteem on töökindel ja usaldatav
- täpselt on reguleeritud, mida võib arvesse võtta (enamasti seotud haridusasutustega)
- mõnel erialal olemas selge riiklik või rahvusvaheline regulatsioon
- Eesti väiksus võimaldab omada ülevaadet erinevate õppeasutuste ja õppejõudude aine õpetamismetoodikatest ja tasemest
- õppija kasu on suur, säästab aega, raha ja muid ressursse
- täiskasvanud õppija suurt kogemustepagasit arvestades luuakse kindel motivatsioon edasisteks õpinguteks
- kooli otsustusõigus annab võimaluse läheneda igale juhtumile personaalselt, kliendisõbralikult ja paindlikult
- otsustamine toimub kollegiaalselt (mõnes kõrgkoolis)

- kogemuste jagamine ja arvestamine koolituses rikastab nii õppijaid kui ka koolitajaid.

#### **Nõrkused:**

- riiklike regulatsioonide, kindlate üldaktsepteeritud kokkulepete ja õiguslike aluste puudumine
- regulatsioonide puudumise tõttu on kvaliteedi tagamine ainult kooli õlul
- liigne subjektiivsus VÕTA puhul, mis tekitab nii õppijates kui ka koolituse pakkujates umbusku ja pingeid
- ühest küljest liiga kitsad regulatsioonid, liiga jäik ja pikk otsustamise protsess ja teisest küljest vähene reguleeritus, ebaselgus ja seetõttu on keerukamatel juhtudel raske hinnata
- väga erinevad situatsioonid raskendavad ühtse eeskirja väljaandmist riiklikult, valdkondade eripära ja erinevused väga suured
- koolitusasutuste turg on avardunud, samas ei ole täit ülevaadet uute õppeasutuste poolt antud ainete õpetamise, omandamise ja hindamise tasemest
- õppekavad muutuvad kiiresti, eelnevate õpingute sisu ei vasta uutele nõuetele
- õppeainetel, moodulitel ja õppekavadel puuduvad detailselt kirjeldatud eesmärgid, õppekava läbimine = õppeainete läbimine, mitte seatud eesmärkide täitmine
- VÕTA-ga seotud kulutused on suured ja koolitusasutus kannatab selle rakendamisel kahju, kuna praegu VÕTA eest enamasti raha ei võeta
- mõnel erialal ei võeta arvesse (välismaal) saadud töökogemust ja õpinguid
- iga õppeasutus arvestab varasemaid õpinguid isemoodi
- mitteformaalne haridus kaldub liialt formaalhariduse suunas, kuna seda hinnatakse lähtudes formaalhariduse kriteeriumidest, mitte reaalistest vajadustest
- probleemid seadusandlusega - haridusreformidega tekkinud (pool)tupikteed (nt. riigieksamite nõue kõrgkooli astumisel), uus ülikooliseadus (nõue sooritada 50% õpingutest diplomit välja andvas kõrgkoolis - vastuolu Lissaboni konventsiooniga), rangemad haridusnõuded õppeasutuste personalile (pole paindlikke viise/ võimalusi nende nõuete täitmiseks).

#### **Kas on mingeid plaane edasiseks arenguks?**

##### **Kõrgkoolid**

kavatsevad kas täpsustada olemasolevaid regulatsioone või töötada välja uued eeskirjad varasemate ja mujal sooritatud õpingute ning töökogemuse arvestamiseks.

Arutatud on nõustamis- ja teavitussüsteemi loomist võimalike huviliste paremaks teavitamiseks ja julgustamiseks.

Juba mitu aastat räägitakse vajadusest luua õpetajate sertifitseerimiskeskus (võiks olla riiklikul tasandil).

Mõned kõrgkoolid on äraootaval seisukohal.

##### **Kutsehariduses**

on paljudel koolidel plaanis varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamiseks kehtestada vastav kord, mis kajastub õppekorralduse eeskirjades.

##### **Üldhariduses**

oleksid vajalikud kindlad koolidevahelised kokkulepped. Võiks olla ka riiklik regulatsioon.

##### **Täiskasvanuhariduses**

rõhutati enamasti paindlikkust varasema õpingu- ja töökogemuse arvestamisel.

Oodatakse kindlat süsteemi ainepunktide ülekandmisel ühest haridusasutusest teise liikumisel. Ühtne süsteem aitaks vältida mitmeid probleeme, mis on seotud õpingute jätkamisega ja pideva enesetäiendamisega ning looks võimalused elukestvaks õppimiseks. Väga positiivne on asjaolu, et ollakse valmis koostööks erinevate haridusasutustega.



## **B. TAUST: KUIDAS NEED KORRALDUSED ON TEKKINUD?**

### **Kust tuli initsiatiiv?**

#### **Kõrghariduses**

on initsiatiiv tulnud nii õppeasutuse juhtkonnalt kui ka õppijatelt aga ka mujalt - konverentsidelt, seminaridelt, erialaspetsialistidelt, riigilt, elust enesest.

#### **Kutsehariduses**

on initsiatiiv varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamiseks tulnud enamasti juhtkonnalt, harvem õpilastelt või töötajatelt. Mõned on märkinud, et initsiatiiv tuli kutse- ja erialaühingult, Euroopa Liidu nõuetest (reguleeritud kutsealadel).

**Üldhariduses** on initsiatiiv tulnud enamasti juhtkonnalt.

#### **Täiskasvanuhariduses**

on initsiatiiv tulnud nii õppeasutuse juhtkonnalt kui ka õppijailt endilt õppimises toimuva pideva koostöö tulemusena. Samuti mainiti ära tööandjad ja EL kvalifikatsiooninõuded, mis tekitasid vajaduse antud süsteemi järele.

### **Kes algatas?**

Erinevates organisatsioonides on see väga erinev, üldistada on keeruline.

### **On see alt-üles või ülevalt-alla süsteem?**

Ühtset süsteemi ei ole. Varasema õpingu ja töökogemuse arvestamine toimub nii ülevalt-alla kui ka alt-üles. Otsustamiskriteeriumid on väga subjektiivsed ja sõltuvad koolitusasutusest. Kuna riiklike regulatsioone ja üldkehtivaid norme pole välja töötatud, siis toimib süsteem vastavalt koolitusele ja inimestele, kes seal osalevad. Koolitusasutuste roll varasema õpingu- ja töökogemuse arvestamisel on üsna suur. Kuna süsteemid VÕTA jaoks on niivõrd erinevad isegi koolitusasutuste siseselt, siis ei saa kindlaid süsteemi osi ja etappe välja tuua.

### **Miks on see tehtud just sel viisil?**

Kuna varasemate õpingute ja töökogemuste arvestamine on reguleerimata, siis on enamuse koolitusasutusi enda ja mõnel pool ka õpilaste huvidest lähtuvalt kehtestanud sisemise korra.

### **Kuidas on erinevad koolitajad kaasatud?**

Riiklike koolide puhul on kohustus väljastada õpilasele akadeemiline õiend läbitud ainete mahtude ja tulemuste kohta. Mõnikord võib tekkida raskusi tõendite kättesaamisel varasemast õppeasutusest.

Vaatamata ühtse süsteemi puudumisele, arvestavad paljud koolitusasutused varasemat õpingu- ja töökogemust. Liigne subjektiivsus otsustamisel tekitab probleeme ning oodatakse üldaktsepteeritud norme ja kindlaid protseduureegleid VÕTA-ks, mille nimel ollakse valmis koostööks erinevate haridusasutustega. Tervitatav on asjaolu, et VÕTA-t nähakse kui loomulikku ja üldist põhimõtet haridusasutustes, mis loob aluse pidevõppeks.

### **Millised on süsteemi elemendid/koostisosad (punktid, tasemed ...)?**

Varasemate õpingute ja töökogemuste arvestamisel on oluline õppetöö maht ja omandatud tase (tulemus), samuti õpetamise tase, mille määramise aluseks on õppejõud ja õppeasutus.

**Kõrghariduses ja kutsehariduses** on põhiliseks vahendiks Eesti ainepunktide süsteem. Ainepunkt (AP) on õppetöö mahu ühik, millele vastab 40 tundi ehk üks õppenädal üliõpilase tööd, millesse on arvestatud auditoorne ja iseseisev töö ning teadmiste kontroll.

**Kõrghariduses** on kasutusel järgmised õppeastmed: rakenduskõrgharidus-, bakalaureuse-, arsti-, hambaarsti- ja proviisoriõpe, klassiõpetaja ja muusikaõpetaja koolitus, magistri- ja doktoriõpe. Lisaks erialasele ettevalmistusele toimub ettevalmistus õpetaja ja eriarsti kutse saamiseks. Rakenduskõrgharidusõppe maht on 120 - 160 AP. Bakalaureuseõppe maht on 120

- 160 AP. Magistriõppe maht on 40 - 80 AP (koos kõrgharidusõppe esimese astmega vähemalt 200 AP). Klassiõpetaja ja muusikaõpetaja koolitus toimub integreeritud bakalaureuse- ja magistritaseme õppekavade alusel. Üldkasvatusteaduslike, psühholoogiliste ja ainedidaktiliste õpingute maht õpetajakoolituses on vähemalt 40 ainepunkti. Doktorioõppe maht on 120 kuni 160 AP.

### **Kas on olemas kvalifikatsioonide riiklik raamistik, mida APEL kaardistab või peaks kaardistama (arvesse võtma)?**

#### **Kõrghariduses**

Ülikooliseaduse §-s 291 on teatud erialadel ette nähtud erinev õppe nominaalkestus bakalaureuse- ja magistriõppe nominaalkestusest (nimetatakse bakalaureuse- ja magistriõppe integreeritud õppekavadel põhinevaks õppeks): arstiõppe ja loomaarstiõppe (kuus aastat), proviisoriõppe, hambaarstiõppe, arhitektiõppe, ehitusinseneriõppe ning klassiõpetaja õpetajakoolitus (viis aastat). Sama korraldatakse Vabariigi Valitsuse 13.08.2002. a määruses nr 258 "Kõrgharidusstandard", kuid muid õppe erisusi bakalaureuse- ja magistriõppes ette ei nähta.

Vabariigi Valitsuse 22. novembri 2000. a määruses nr 381 "Õpetajate koolituse raamnõuded" on sätestatud nõuded õpetajate (koolieelse lasteasutuse õpetaja, klassiõpetaja, põhikooli aineõpetaja, gümnaasiumi aineõpetaja, kutseõppeasutuse üldhariduslike õppeainete õpetaja, kutseõpetaja, õppejõu, huvialajuh, huvialakooli õpetaja, eripedagoogi) koolitamisel.

#### **Kutsehariduses**

Mitmete kutsete puhul on välja töötatud kvalifikatsiooninõuded, mida saab tõestada kutseksamitel. Neid nõudeid töötavad välja Kutsekoda ja vastavad ministriumid oma haldusalades (politsei, päästamet, sisekaitse, piirivalve, merelaevandus jne).

## **C. EUROOPA SÜSTEEM**

### **Milline oleks reaktsioon Euroopat hõlmavale süsteemile?**

Enamusel suurematest kõrgkoolidest on huvi olemas, Euroopa süsteemi peetakse kasulikuks. Oodatakse ühtseid põhimõtteid, arusaadavaid reegleid ja häid töövahendeid.

Ühtne süsteem võiks suurendada paindlikkust ja mobiilsust.

Euroopa süsteemist loodetakse abi kohalike takistuste ületamiseks, koostöö hõlbustamiseks ja kokkulepete sõlmimiseks. Samas peetakse vajalikuks riikliku omapära arvestamist.

Väga oluliseks peetakse teadlikkuse tõstmist ja info levitamist, oluline on toetus- ja nõustamissüsteemi rajamine ning selle töökindluse tagamine.

Mõned kõrgkoolid on äraootaval seisukohal.

### **Kas koolitajad oleksid valmis (nõus) tunnustama väljaspool oma riiki sooritatud õpinguid?**

Tihti tunnustatakse väljaspool Eestit sooritatud õpinguid kergemini, kui Eestis sooritatud õpinguid. Üldjuhul soovitakse küll arusaadavalt vormistatud dokumentaalset tõestust.

### **Kas nad eeldavad (vajavad), et väljaspool formaalharidussüsteemi sooritatud õpinguid tunnustatakse teistes maades?**

Vastastikune tunnustamine on kindlasti oluline. Kui seda hakatakse mujal tegema ja tekib selge ning arusaadav süsteem, siis JAH.

### **Kas seadustes on takistusi Euroopa süsteemi kasutuselevõtmiseks?**

Varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamist ei reguleerita hetkel ühegi õigusaktiga, seega ei ole ka keeldu varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamiseks.

Näiteks, Tartu Ülikooli õppekorralduseeskirja p 20 kohaselt tunnustab ülikool varasemaid ja mujal sooritatud õpinguid.

Samas võib takistuseks saada ülikooliseaduse (kehtib alates 10. märtsist 2003) muudatus, kuna selle kohaselt võib varasemaid õpinguid ja töökogemust arvestada õppekava täitmisel kuni 50 % ulatuses (vastolu Lissaboni konventsiooniga).

Rangemad haridusnõuded õppeasutuste personalile võivad takistada mitteformaalse õppimise arvestamist.

### **Kas on kultuurilisi, poliitilisi, majanduslikke vm takistusi?**

- Ühtsete, kõigi õppeasutuste poolt aktsepteeritud hindamiskriteeriumide loomine on raske. Kardetakse hariduse kvaliteedi langust ja nõ „nurgataguste“ diplomite tulekut.
- Takistuseks on traditsioonilisel viisil hariduse omandanute umbusk ja soovimatus tunnustada teisi õppimisviise.
- Koolitajate motivatsiooni nõrkus alternatiivse koolituse tunnustamise ja läbiviimise suhtes, neid peetakse formaalhariduse suhtes ohtlikeks konkurentideks.
- Uute regulatsioonide väljatöötamine ja juurutamine nõuab lisaressursse – raha, tööjõudu, koolitust.
- Inimeste teadlikkus on väga madal.

### **Milliseid probleeme võib tekitada ECTS kasutamine Euroopa süsteemi alusena?**

ECTS võiks olla sobiv alus, kuna paljud kõrgkoolid juba kasutavad seda mingil määral.

### **Kui kaua võiks aega võtta olemasoleva korralduse ühendamise Euroopa süsteemiga? (või uue loomine)**

Arvatakse, et see võiks võtta aega mõned aastad.

### **Millised kokkulepped ja kellega oleksid vajalikud Euroopa süsteemi kasutuselevõtuks?**

- Kokkulepped Euroopas erinevate haridusorganisatsioonide siseselt ja nende vahel
- Euroopa riikide haridusministeeriumide kokkulepped
- Riiklikud kokkulepped ja regulatsioonid + rahastamine – valitsuse tasandil
- Kokkulepped sama tasandi haridusasutuste vahel – juhtkondade tasandil
- Kokkulepped erineva tasandi haridusasutuste vahel – juhtkondade tasandil
- Kokkulepped kvaliteedi tagamiseks – kõigil tasanditel

### **Millised on otsustajate hoiakud ja milliseid samme tuleks astuda nende veenmiseks?**

Enamusel suurematest kõrgkoolidest on huvi olemas, ühtset süsteemi ja põhimõtteid peetakse kasulikuks. Ollakse valmis koostööks erinevate haridusasutustega.

Mõned kõrgkoolid on äraootaval seisukohal.

Haridusministeerium on valdkonna arengutega kursis ja valmis toetama.

Esimesed sammud ühtse süsteemi tekkimisel võiks olla üldiste põhimõtete väljatöötamine varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamiseks. Samas soovitakse säilitada paindlikkus, mis toob kasu nii õppijale kui ka koolitusasutusele. Abi oleks selgest süsteemist, arusaadavatest reeglitest, headest töövahenditest, tutvustavatest seminaridest ja koolitusest.

Euroopa süsteemilt oodatakse üldaktsepteeritud norme, töövahendeid ja kindlaid protseduurireegleid, võimalust võrrelda siinset kogemust mujal tehtavaga. Samas peetakse vajalikuks kohaliku (riikliku) omapära arvestamise võimalust.

Kõige olulisem on **mõtteviisi muutmine** sisendikeskselt (ainete õpetamine, õppejõudude kvalifikatsioon) väljundikeskseks (eesmärk ja õppetulemused).

# NOORSOOTÖÖ

## A. PRAEGUNE OLUKORD

### **Kus toimub?**

Valdav enamus vastanuid on puutunud oma tegevuses õpitu ja kogetu arvestamisega kokku, seega võib väita, et noorsootöös leiab aset varasemate õpingute ja töökogemuste arvestamine.

### **Millisel juhul?**

Arvestamine on aset leidnud mitmesugustel noorte liikumiste puhul, peamiselt siiski noorsootöö-siseselt ning tööleasumisel, vähem ka õppeasutusse sisseastumisel. Siinkohal on oluline, et vastajad on valdkonna-sisese liikumisena määratlenud ka liikumisi noorsootöö-alasesse formaalharidusse ning tööhõivesse.

### **Mida võetakse arvesse?**

Vastanute poolt kirjeldatud näidete alusel on peamiselt arvesse võetud noorsootöös osalemise st õppimise protsessi. Kuna noorsootöös õpitu tulemuste hindamine, kirjeldamine ja dokumentaalne vormistamine on puudulik, ei ole tulemuste arvestamist suurel määral rakendatud.

### **Millistes ainetes/ kutsealadel/ sektorites?**

Kõige rohkem toimub arvestamine huvialahariduse valdkonnas ning tunnustatud institutsioonide või programmide tegevusvaldkondades.

*Näiteks: koolitused tunnustatud koolitusasutustes, noortevahetused jt algatused rahvusvaheliste programmide raames, jne.*

### **Kuidas seda on tehtud - milliseid vahendeid kasutatakse?**

Peamiselt toimub arvestamine mitmesuguste dokumentide alusel (koolituse läbimist tõendav dokument; dokumendid käidu ja läbitu kohta; kirjalik tõend läbitud programmi kohta; tunnistus õppekava läbimise kohta; soovituskirjad, kinnituskirjad), rakendatakse ka teadmiste/ oskuste tõendamist tegevuste või katsete kaudu.

*Näiteks: tööülesannete praktiline täitmine, järgukatsed (või neid tõendavad dokumendid), valmistatud teosed, eelvoorud töölevõtmisel, mitmesugused vestlused ja eksamid.*

### **Kes viib hindamist läbi?**

Esitatud dokumentide või tegevuse hindamist viib üldjuhul läbi kas

- a) personali värbamisega tegelev töötaja või
- b) organisatsiooni või projekti juhtide poolt moodustatud grupp või
- c) juht ise.

### **Millised struktuurid?**

Hindamiseks või VÕTA arvestamise korraldamiseks noorsootöö valdkonna institutsioonides olemasolevaid struktuure ei nimetatud.

### **On see ühtne või mitmetasandiline süsteem?**

Ühtne süsteem valdkonnas puudub.

### **Kui paindlik see on?**

Ühtne süsteem valdkonnas puudub.

### **Kellele süsteem kuulub - kes on võtmeisikud?**

Ühtne süsteem valdkonnas puudub.

### **Millised on praegused vaidlusküsimused/ pinged?**

Peamiseks probleemiks on noorsootöö kui valdkonna – selle olemuste ja väärtuste – vähene teadlikkus ja tunnustamine. Keerukaks teeb noorsootöös kogetu ja õpitu arvestamise omandatud teadmiste, oskuste ja kogemuste kirjeldamise, mõõtmise ja hindamise standardi loomine ning selle võrreldavus teiste (sh ka formaalhariduses kasutatavate) standarditega.

### **Mis on praeguse süsteemi tugevused ja nõrkused?**

Noorsootöös omandatud kogemuste ja teadmiste/oskuste arvestamise **tugevusteks** on ühelt poolt aspektid, mis seotud noorele sellest arvestamisest tuleneva kasuga – nii isiku arengu kui tulevikuperspektiivide osas, teisalt on arvestamise süsteemi käivitamist toetamas olemasolevad praktilised kogemused nii Eesti kui Euroopa tasandil.

**Nõrkustest** on peamine noorsootöö kui valdkonna tunnustamine. Nõrkuseks on kindlasti ka noorsootöö ja selle tegijate ebaühtlane kvaliteet ja professionaalsus. Arvestamise suurendamiseks on vaja selget eesmärgipüstitust ning noorsootöö, sellealase teadlikkuse, sisu ja tegijate kvaliteedi tõstmisele suunatud arendustegevust.

### **Kas on mingeid plaane edasiseks arenguks?**

Mõnedes noorsootööga tegelevates institutsioonides on kavandamisel erinevaid ettevõtmisi noorsootöös õpitu ja kogetu suuremaks arvestamiseks, näiteks organisatsiooni arengu-eesmärgi püstitamine; kvaliteedinõuete arendamine, uuringu teostamine.

## **B. TAUST**

Noorsootöös õpitu ja kogetu arvestamiseks praktiliselt puuduvad ühtsed regulatsioonid ning ühtne süsteem. Ükski vastanu ei toonud välja konkreetset süsteemi vormi, kuigi mõned vastanutest viitasid teatud korralduste olemasolule, mille loomiseks on peamine initsiatiiv tulnud organisatsioonist endast või kõrgemalseisvalt organisatsioonilt.

## **C. EUROOPA SÜSTEEM**

- Vajadus noorsootöös õpitu ja kogetu arvestamise järele on vastanute hinnangul selgelt olemas nii riigisisesele kui Euroopa tasandil.
- Euroopa süsteemi olemasolu võiks olla tugevuseks riigisisese süsteemi arendamisel.

# ÜKSIKISIKUD

Üksikisik kasutab teadlikult VÕTAt kõige sagedamini kõrgkoolis. Kõrgkoolis teadvustub tema jaoks kõige rohkem varasemate õpingute arvestamise tähtsus. Teine valdkond, kus üksikisik kõige enam tajub VÕTA vajalikkust, on tööleasumine. Teistes valdkondades ta küll kasutab VÕTA võimalusi, kuid ei tee seda kuigi sageli teadlikult.

Kõige sagedamini kasutatakse VÕTAt hariduse omandamisel, tööle asumisel, kvalifikatsiooni tõstmisel või hoidmisel ja karjääri kujundamisel.

## Probleem

Üksikisikute vähene teadlikkus; väga vähe on infot VÕTA rakendamise võimaluste kohta. Teravalt tuleb see probleem välja vabatahtlikus noorsootegevuses.

## Tugevused

- VÕTA on üksikisikule kasulik.
- Aja kokkuhoid formaalhariduses.  
*Näide: täiskohaga töötav inimene suutis statsionaarses õppes lõpetada ülikooli nominaalajaga ainult seetõttu, et ülikool arvestas olulises mahus tema varasemaid õpinguid.*
- Raha kokkuhoid formaalhariduses. Inimene ei peaks samaväärsete teadmiste eest topelt maksma.  
*Näide: kui keeltekoolis on omandatud väga hea võõrkeelteoskus, siis ei peaks seda hakkama ülikoolis üle õppima.*
- Nii õppija kui töötaja eneseväärtustamine.
- Positiivne kogemus VÕTAgast toetab motivatsiooni elukestvaks õppeks.
- Võimalus end tööturul kallimalt müüa.
- Võimalus tööleasumisel asendada haridus töökogemusega.

## Nõrkused

- VÕTA formaalhariduses, juhul kui see on reguleeritud, on sageli liiga bürookraatlik.  
*Näide: inimest jooksutatakse paberitega sageli liiga palju mööda erinevaid ülikooli struktuuriüksusi.*
- VÕTA regulatsioonid ei ole sageli selged. Otsustamise tasandid on väga erinevad ja inimene ei tea kuhu pöörduda.
- VÕTA reguleerimatus põhjustab ebakindlust. Keegi ei julge võtta endale vastutust, et arvestada inimese varasemaid õpinguid või töökogemust.
- Praegu on sageli paber olulisem kui pädevus. Tähtsustada tuleks diplomi või õpingute sisu.
- Informaalset haridust võetakse arvesse ainult töövestlustel või kvalifikatsiooni tõstmisel.
- Mitteformaalse hariduse (huvialane koostamine) vähene arvestamine.
- Formaalses hariduses arvestatakse liiga vähe täiskasvanud õppija töökogemust.
- Teatud erialadel ei arvestata töökogemust puuduva hariduse kompensatsioonina.  
*Näide: pedagoogidel on kehtiv kõrghariduse nõue primaarne ja seda ei kompenseeri ka 20-aastane töökogemus. Antud probleemile hea lahendus hetkel puudub.*
- VÕTA arvestamise ühtse süsteemi puudumine põhjustab erinevaid lahendusi ja subjektiivseid otsuseid.  
*Näide: kaks ühesuguse kõrgharidusega inimest lähevad teise kõrgkooli erinevatesse teaduskondadesse, et kanda üle varem sooritatud õpinguid, ühel õnnestub see edukalt, teisel mitte.*

**Edasine areng. Euroopa süsteem.**

- VÕTA ühtne süsteem või hindamisalused on vajalikud nii Eesti kui Euroopa tasandil.
- Tegemist ei tohiks olla normatiividega, pigem on vaja välja töötada põhimõtted, ühtsed alused ja soovitused VÕTA rakendamiseks kogu Euroopas.
- Alustada võiks samal tasemel õppeasutuste vaheliste kokkulepete sõlmimisest ja liikuda sealt edasi teistele tasemetele.
- Hädavajalik on luua süsteem töökogemuse arvestamise aluste kohta.
- Õppimist tuleks hakata tunnustama töökogemusena. Õppides omandatud oskused: nt. tulemuskesksus, aja planeerimine, suhtlemisoskus, esinemisoskus.
- Välja tuleks pakkuda töövahendid informaalse õppe hindamiseks. Kuidas mõõta isiku arengut?

## REGULATSIOONID

Riiklik seadusandlus loob üksikutel juhtudel võimaluse VÕTA rakendamiseks, aga ei reguleeri seda täpsemalt. Kui üldse, siis on VÕTA reguleeritud asutusesiseselt. Alljärgnevas tabelis on ära toodud regulatsioonide, nii riiklike kui asutusesiseste, iseloomulikud näited.

<b>RIIKLIKUD REGULATSIOONID</b>		
<b>Haridusasutused</b>		
Ülikooliseadus	<a href="https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=214987">https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=214987</a>	Seadus loob õiguse arvestada üliõpilase õpinguid välisriigi ülikoolis või samaväärses õppeasutuses riigile prioriteetsetel erialadel, kuid ei reguleeri selle täpset korda.
Rakenduskõrgkooliseadus	<a href="https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=215321">https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=215321</a>	Seadus loob õiguse arvestada üliõpilase õpinguid välisriigi ülikoolis või samaväärses õppeasutuses riigile prioriteetsetel erialadel, kuid ei reguleeri selle täpset korda.
Kutseõppeasutuse seadus	<a href="https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=215541">https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=215541</a>	Seadus loob õiguse õpilasel õpingute jätkamisel teises koolis arvestada õppekava täitmisel eelkoolituse õppekava läbimisel omandatud teadmisi ja oskusi, kuid ei reguleeri selle täpset korda.
Põhikooli- ja gümnaasiumiseadus	<a href="https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=214557">https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=214557</a>	Seadus loob õiguse põhikooli ja gümnaasiumi lõpetamiseks õhtuses ja kaugõppevormis ning eksternina. Varasemate õpingute arvestamist ei reguleeri.
Põhikooli ja gümnaasiumi õhtuses ja kaugõppevormis õppimise ning põhikooli ja gümnaasiumi eksternina lõpetamise tingimused ja kord (haridusministri määrus)	<a href="https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=238166">https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=238166</a>	Määrus kinnitab varasemate õpingute arvestamise üldised alused õppimisel põhikooli ja gümnaasiumi õhtuses ja kaugõppevormis, kuid ei reguleeri selle täpset korda.
Kõrgharidusstandard	<a href="https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=237479">https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=237479</a>	Kõrgharidusstandard määrab kindlaks kõrghariduse üldnõuded Eestis ja on kõrghariduse omandamist võimaldavate õppeasutuste koolituslubade väljaandmise ja nende õppekavade akrediteerimise üks alusdokumente.
<b>Tööandjad</b>		
Kutsestandardid	<a href="https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=26716">https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=26716</a>	Seadus määrab kindlaks kutsekvalifikatsiooni tõendamise üldised alused, kuid ei reguleeri selle täpset korda.
Kutsekvalifikatsioonide omistamise kord: Teeninduse valdkonna I, II ja III tase	Saadud kutsekoja juhataja Sirje Murre käest 06.02.2003	Dokument reguleerib kutsekvalifikatsiooni omistamise täpse korra teeninduse valdkonnas.
Kutsestandardid	<a href="http://www.kutsekoda.ee/page_standard.html">http://www.kutsekoda.ee/page_standard.html</a>	Kutsestandardid määravad vajalikud üldnõuded haridusele, kogemustele, teadmistele ja oskustele ning isiksuseomadustele konkreetse kutsekvalifikatsiooni taotlemiseks.
Välisriigis omandatud kutsekvalifikatsiooni tunnustamise seadus	<a href="https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=215849">https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=215849</a>	Seadus kehtestab välisriigis omandatud kutsekvalifikatsiooni tunnustamise üldised alused.
Välisriigis omandatud kvalifikatsiooni Eestis nõutava kvalifikatsiooniga võrdlemise kord (sotsiaalministri määrus)	<a href="https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=205321">https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=205321</a>	Määrus kehtestab välisriigis kvalifikatsiooni omandanud tervishoiutöötaja kvalifikatsiooni Eestis nõutava kvalifikatsiooniga võrdlemise korra ja kvalifikatsiooni tõestamiseks vajalikud dokumendid.
Õpetajate koolituse raamnõuded (Vabariigi valitsuse määrus)	<a href="https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=240627">https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=240627</a>	Määrus kehtestab konkreetsed nõuded õpetajate koolitamiseks, vastavalt õpetajate täienduskoolituskohustusele.



Pedagoogide atesteerimise tingimused ja kord (Haridus- ja teadusministri määrus)	<a href="https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=237895">https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=237895</a>	Määrus kehtestab vajalikud üldnõuded haridusele, kogemustele, teadmistele ja oskustele ning isiksuseomadustele konkreetse õpetaja ametijärgu taotlemiseks.
Politseiametnike põhigruppide atesteerimise nõuded (siseministri määrus)	<a href="https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=22795">https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=22795</a>	Määrus kehtestab politseiametnike põhigruppide ametikohtadel teenistuseks vajalikud üldnõuded haridusele, kogemustele, teadmistele ja oskustele ning isiksuseomadustele.
<b>ASUTUSESISESED REGULATSIOONID</b>		
<b>Haridusasutused</b>		
Tartu Ülikooli vastuvõtueeskiri	<a href="http://www.ut.ee/oppimine_sis/seastumine_Sisseastumisinfo,1.html">http://www.ut.ee/oppimine_sis/seastumine_Sisseastumisinfo,1.html</a>	Eeskiri kehtestab täpsed tingimused varasematele õpingutele ja töökogemusele Tartu Ülikooli vastuvõtuks.
Eesti Mereakadeemia vastuvõtueeskiri	<a href="http://www.emara.ee">http://www.emara.ee</a>	Eeskiri kehtestab täpsed tingimused varasematele õpingutele ja töökogemusele Eesti Mereakadeemiasse vastuvõtuks.
Tartu Ülikooli õppekorralduseeskiri	<a href="http://www.ut.ee/tootamine_d/okumendid_REGULATSIOONID_JA_DOKUMENDID,9.html">http://www.ut.ee/tootamine_d/okumendid_REGULATSIOONID_JA_DOKUMENDID,9.html</a>	Eeskiri loob õiguse varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamiseks Tartu Ülikoolis, kuid ei reguleeri selle täpset korda.
Tartu Meditsiinikooli õppekorralduseeskiri	<a href="http://www.med.edu.ee/">http://www.med.edu.ee/</a>	Eeskiri loob õiguse varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamiseks Tartu Meditsiinikoolis, kuid ei reguleeri selle täpset korda.
Audentes Mainor Ülikool Teisest kõrgkoolist ületulemise protseduur	<a href="http://tallinn.audentes.ee/?ay=ylikool&amp;id=4">http://tallinn.audentes.ee/?ay=ylikool&amp;id=4</a>	Kord kehtestab täpsed tingimused, mille alusel saab toimuda ületulek teisest kõrgkoolist Audentes Mainor Ülikooli.
Tartu Ülikooli varemaste õpingute ja töökogemuse arvestamise põhimõtted, tingimused ja kord (PROJEKT on välja töötatud, kavas on kinnitada TÜ nõukogus aprillis 2003, kehtima hakkaks septembrist 2003)	Saadud Tartu Ülikooli avatud ülikooli direktori Aune Valgu käest 26.09.2002	Jõustumisel viiakse täiendused sisse Tartu Ülikooli õppekorralduseeskirja ja vastuvõtueeskirja, et reguleerida täpselt varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamist Tartu Ülikoolis.
Tartu Ülikooli haridusteaduskonna pedagoogikaosakonna ainete ülekandmise kord	<a href="http://www-1.ut.ee/pedagoogika//Pedagoogika.html">http://www-1.ut.ee/pedagoogika//Pedagoogika.html</a>	Tartu Ülikooli haridusteaduskonna pedagoogikaosakonna poolt välja töötatud varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamise täpne kord.
<b>Tööandjad</b>		
Tartu Ülikooli akadeemilise personali ametijuhendid	<a href="http://www.ut.ee/tootamine_d/okumendid_REGULATSIOONID_JA_DOKUMENDID,37.html">http://www.ut.ee/tootamine_d/okumendid_REGULATSIOONID_JA_DOKUMENDID,37.html</a>	Ametijuhend kehtestab akadeemilise personali tööülesannete ja kohustuste üldised alused.
Tartu Ülikooli peaspetsialisti ametijuhend	<a href="http://www-1.ut.ee/personal//">http://www-1.ut.ee/personal//</a>	Ametijuhend kehtestab peaspetsialisti tööülesanded ja eeldused nende täitmiseks.
Tartu Ülikooli spetsialisti ametijuhend	<a href="http://www-1.ut.ee/personal//">http://www-1.ut.ee/personal//</a>	Ametijuhend kehtestab spetsialisti tööülesanded ja eeldused nende täitmiseks.
Hansapank Eesti personalipoliitika põhimõtted	<a href="http://w.hansa.ee/est/tuletoole_poliitika_poliitika#varbamisp_rotsess.html">http://w.hansa.ee/est/tuletoole_poliitika_poliitika#varbamisp_rotsess.html</a>	Dokument sõnastab Hansapank Eesti personalipoliitika üldised põhimõtted.
Eesti Ühispanka personalipoliitika põhimõtted	<a href="http://www.eyp.ee/pages.php3/01050406">http://www.eyp.ee/pages.php3/01050406</a>	Dokument sõnastab Eesti Ühispanka personalipoliitika üldised põhimõtted.

## UURINGUS OSALENUTE NIMEKIRI

### **Üldharidus:**

Kunda Ühisgümnaasium  
Kõrveküla Põhikool  
Laeva Põhikool  
Lähte Ühisgümnaasium  
Maardu Keskkool  
Pikkjärve Põhikool  
Puurmanni Keskkool  
Pärnu Ülejõe Gümnaasium  
Rakvere I Põhikool  
Rakvere Õhtukool  
Räpina Ühisgümnaasium  
Tartu Annemõisa Põhikool  
Tartu Hiie Kool  
Tartu Kroonuaia Kool  
Tartu Kivilinna Gümnaasium  
Tartu Kesklinna Kool  
Tartu Kunstikool  
Tartu Mart Reiniku Gümnaasium  
Tartu Raatuse Gümnaasium  
Tartu Veeriku Põhikool  
Valga Õhtukeskkool  
Veeriku Põhikool  
Võru Järve Kool

### **Kutseharidus:**

Suuremõisa tehnikum  
Tallinna Kergetööstustehnikum  
Eesti Kosmeetikute ja Juuksurite Erakool  
Rakenduskunsti Erakool, Rakenduskunsti Kõrgem Erakool  
M. I. Massaažikool  
Viljandi ÜKK  
Tartu Meditsiinikool  
Muraste Piirivalvekool  
Õisu Toiduainetööstuse Kool  
Vana-Antsla Kutsekeskkool  
Tallinna Majanduskool  
Valgamaa Kutseõppekeskus  
Tallinna Sidekool  
Kohtla-Järve Polütehnikum  
Põltsamaa Kodu- ja Põllutöökool  
Haridus- ja Teadusministeerium

### **Kõrgharidus:**

Tartu Ülikool  
Tallinna Tehnikaülikool  
Tallinna Pedagoogikaülikool  
Eesti Põllumajandusülikool

Eesti Kunstiakadeemia  
Eesti Muusikaakadeemia  
Concordia Rahvusvaheline Ülikool Eestis  
Audentes Mainor Ülikool  
Tartu Kõrgem Kunstikool  
Tartu Lennukolledž  
Tallinna Meditsiinikool  
Kaitseväge Ühendatud Õppeasutused  
Sisekaitseakadeemia  
Eesti Mereakadeemia  
Estonian Business School  
Eesti ENIC/NARIC Keskus  
Riiklik Eksami- ja Kvalifikatsioonikeskus  
Haridus- ja Teadusministeerium

**Täiskasvanuharidus:**

Jõgeva Tööhõiveamet  
Õppekeskus TÕRU  
Viljandi Kultuurikolledž  
Saaremaa Õppekeskus  
Taebla Kutsekeskkool  
TPÜ Avatud Ülikooli Täiendõppekeskus  
Hiiumaa Tööhõiveamet  
Maaelu Arengu Instituut  
Tartu Meditsiinikool  
Eesti Põllumajandusülikooli Avatud Ülikool

**Noorsootöö:**

Huvialakeskuste Juhtide kogu (HAKK)  
Eesti Noorsootöö Keskus (ENTK)  
Euroopa Noored Eesti Büroo (ENEB)  
Eesti Muusikakoolide Liit (EMKL)  
Eesti Noorsoonõunike Ühenduse (ENÜ) 5 esindajat:  
- Pärnu Linnavalitus  
- Paide vald  
- Viljandimaa Omavalitsuste Liit  
- Kaitseliit  
- Sillaotsa Põhikool

**Valitsusasutused:**

Haridus- ja Teadusministeerium  
Sotsiaalministeerium

**Sotsiaalsed partnerid:**

Tartu Ülikool  
Hansapanga Grupp  
Eesti Energia AS  
Tartu Õlletehas  
Alkranel OÜ  
Kutsekvalifikatsiooni Sihtasutus