



TARTU ÜLIKOOL
RAKE



Töökohapõhise õppe korraldusmudelite rakendamine kutsehariduses

Lõpparuanne
2016





Uuring viidi läbi SA Innove tellimisel projekti *National Authorities for Apprenticeships Implementing Work Based Learning in Latvia, Lithuania and Estonia* No.557236-EPP-1-LV-EPKA3-APPREN raames.

Uuringu koostas Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskus RAKE.

Uuringu autorid:

Tarmo Puolokainen (analüütik)

Imbi Kaunismaa (analüütik)

Marek Sammul (analüütik)

Nele Nutt (analüütik)

Aivi Themás (analüütik)

Merli Aksen (analüütik)

Elvo Themás (projektijuht)

Uuringumeeskond on tänulik Lii Topaasiale ja Karin Ruulile, kes abistasid meid igati uuringu valmimise protsessis nii nõu kui sisendandmete saamisel.

RAKE on võrgustikutüüpi rakendusuringute keskus. Meie missioon on tõsta teadmisel põhineva otsustamise osakaalu Eesti ühiskonnas.

Uuringuga seotud küsimuste puhul palume pöörduda:

Elvo Themás (e-post elvo.themas@ut.ee)

Lossi 36-329, 51003, Tartu

Telefon/meil 737 6378, rake@ut.ee

www.rake.eut.ee

SISUKORD

Kasutatud lühendid ja mõisted	4
Kokkuvõte	5
Sissejuhatus ja ülevaade uurimisteemast	8
1 Uuringu metoodika	10
2 Varasemad uuringud	13
3 Töökohapõhine õpe õppevormina	15
4 Töökohapõhine õpe Eestis 2015. aastal	17
4.1 Töökohapõhise õppe korraldusmodelid	17
4.2 Koostöö õppe korraldamisel	20
4.3 Õppekava koostamine	23
4.4 Õpipoiste värbamine	26
4.5 Õpipoiste motivatsioon	28
4.6 Õpipoiste väljalangemine	31
4.7 Juhendajate koolitamine ja juhendamine	32
4.8 Rahastamine	35
4.9 Rahulolu töökohapõhise õppega	39
5 Järeldused ja soovitused	47
Summary	52
Viidatud allikad	60
Lisa 1. Tulemused	62
Töökohapõhist õpet pakuvad õppeasutused	62
Õppeasutused, mis 2014/2015 õppeaastal ei pakkunud töökohapõhist õpet	69
Ettevõtete ja erialaliitude nägemus	71
Õpipoisid	76
Lisa 2. Küsimustikud	82

KASUTATUD LÜHENDID JA MÕISTED

Kasutatud lühendid

PRÕM – tegevused projektide „Praktikasüsteemi arendamine kutse- ja kõrghariduses sh õpetajakoolituse ja koolituspraktika“ ja „Kutsehariduse maine tõstmine, töökohapõhise õppe laiendamine“ elluviimiseks.¹

HTM – Haridus- ja teadusministeerium

EHIS – Eesti hariduse infosüsteem

Kasutatud mõisted

Töökohapõhine õpe e õpipõisiõpe – kutseõppe tasemeõppe õppevorm, mille puhul praktika ettevõttes või asutuses moodustab vähemalt kaks kolmandikku õppekava mahust.²

¹ Haridus- ja teadusministri käskkiri (05.08.2015, nr 316) Toetuse andmise tingimuste kehtestamine tegevuste „Praktikasüsteemide arendamine kutse- ja kõrghariduses, sh õpetajakoolituse koolituspraktika“ ja „Kutsehariduse maine tõstmine, õpipõisiõppe laiendamine“ elluviimiseks (http://www.innove.ee/UserFiles/Organisatsioonist/Programmid/316_05082015_PROM.pdf)

² Haridus- ja teadusministri määrus (RT I, 29.12.2013, 2) Töökohapõhise õppe rakendamise kord (<https://www.riigiteataja.ee/akt/129122013002?leiaKehtiv>)

KOKKUVÕTE

Töökohapõhine õpe ehk õpipoisiõpe on üks kutseõppe õppevormidest, kus õpe toimub kooli või individuaalse õppekava alusel ning praktika osakaal töökohal moodustab vähemalt kaks kolmandikku õppekava mahust. Õpilasele määratakse juhendaja koolis ja praktikakohas kogu õppeajaks. Praktikakoht peab maksma õpilasele tasu tööülesannete täitmise eest praktikakohas toimival õppeperioodil, mis ei tohi olla väiksem Vabariigi Valitsuse kehtestatud palga alammäärast. Kui õpipoisil on praktikakohaga kehtiv tööleping, makstakse tasu vastavalt töölepingule. Töökohalt määratud juhendajate ettevalmistuse ning juhendamiskulud kuni 50% ulatuses koolituskoha maksumusest tasub kool.

Käesoleva uuringu **eesmärk** oli analüüsida õpipoisiõppe praegust olukorda Eestis, kirjeldada siin levinud õpipoisiõppe korraldusmodelid, hinnata levinud takistusi õpipoisiõppe pakkumisel ning soovitada lahendusi tuvastatud kitsaskohtade vähendamiseks ja õpipoisiõppe laiendamiseks.

Eestis ei ole seni selget ja ühest õpipoisiõppe korraldusmodelit välja kujunenud, sestap on konkreetsete õppekavade kujundamine ja rakendamine olnud mitmekesine. 2015. aastal oli Eestis kõige levinum koolipõhine koostöömudel (sh koolipõhine ja praktikandi mudel), ettevõttepõhiseid koostöömudeleid (sh ettevõttepõhine ja täienduskoolituse mudel) rakendati oluliselt harvem. Põhiline erinevus nende mudelite vahel on selles, kes algatab töökohapõhise õppe (vastavalt kas õppeasutus või ettevõtte ning mis vormis ja kui tiheidalt toimub kooli ja ettevõtte koostöö).

Eestis võetud suund töökohapõhise õppe olulisele suurendamisele võib lähendada õppeasutustes antavat õpet ettevõtetes toimuva reaalse tööga, kuid teine oluline suund – tõsta tööjõu kvalifikatsiooni – ei pruugi selle meetmega olla kuigi kergesti täidetav. Ettevõtted eelistavad töökohapõhist õpet peamiselt oma töötajate täiendõppeks ning soovivad, et see oleks pigem lühiajaline, segaks võimalikult vähe ettevõtte tööd ning töötajate kvalifikatsiooni märkimisväärne tõus ei ole omaette eesmärk. Lähenedmist, et töökohapõhine õpe võiks olla tasemeõppe vorm, mida saab kasutada endale uue tööjõu kasvatamiseks, tuleb ettevõtetes ette harvem. Uute töötajate laiapõhjaline harimine võtab aega ja hea tasemeõpe kestab mitu aastat. Sellise õppega kaasneb risk, et põhjaliku väljaõppe saanud (ning mõnel juhul uue kutse omandanud) töötaja läheb õppe lõppedes mujale tööle. Praegu eelistab enamus tööandjaid pigem töötajate lühiajalist täiendõpet.

Eestis tuleks kaaluda praeguse töökohapõhise õppe selget jagamist **kaheks mudeliks**. Üks mudel oleks **tasemekoolituse mudel**, kus õpipoisid on pigem noored ja töökogemuseta või vähese töökogemusega, õpe kestab pikema perioodi ja praktika võib toimuda ühes või mitmes ettevõttes. Õpipoisid saavad laiapõhjalised ja sügavad teadmised omandataval erialal ning nende ettevalmistus pole jäigalt seotud ühe konkreetse tööandjaga. **Täienduskoolituse mudel** seevastu lähtuks eelkõige ettevõtte vajadusest, oleks suunatud olemasoleva tööjõu oskuste parandamiseks, õpe oleks lühiajalisem ning õpipoisid varasema töökogemusega.

Käesoleva uuringu tulemused on väga sarnased juba varem Eestis läbi viidud töökohapõhise õppe olukorra kirjeldustega. See tähendab, et viimasel paaril aastal ei ole toimunud olulist muutust ei ettevõtete teadlikkuses töökohapõhisest õppest ega selle õppevormi korralduses. Uuringu ühe peamise tulemusena võib välja tuua, et **jätakuvalt on ettevõtetel, aga ka õppeasutustel liiga vähe infot töökohapõhise õppe võimaluste kohta. Info töökohapõhise õppe kohta on killustatud ja puudub ühtne veebivärav, kust saada igakülgselt teavet**. Õpipoisiõpet pakkus 2015. aastal kolmandik kutseõppeasutustest ning paarsada ettevõtet. Need õppeasutused, mis õpipoisiõpet ei pakkunud, ei teadnud, kuidas leida õpipoisiõppest

huvitatud ettevõtteid, millised on ettevõtete ootused töökohapõhisele õppele või millised on ettevõtete võimalused töökohapõhise õppe pakkumisel. Info jagamine on toimunud peamiselt õppeasutuste ja tööandjate initsiatiivil ega ole koordineeritud. Ei ettevõtteid ega õppeasutused tea, kelle poole pöörduda sisulistes küsimustes abi saamiseks ja sageli märgitakse, et praegu keskselt jagatavad juhised ja nõuanded ei ole piisavad.

Väga palju on segadust töökohapõhise õppe korraldamise reeglitega. **Õpipoisiõppega kaasnevatest õigustest ja kohustustest pole täpselt teadlikud ei õpipoisid, tööandjad ega ka õppeasutused.** Nii ettevõtteid kui koolid kas ei tea kõiki reegleid, ajavad õpipoisiõppe segi teiste õppevormidega või siis ei täida kõiki töökohapõhise õppe reegleid korrektselt. Näiteks märgiti mõne õppekava kohta, et selle praktika maht oli väiksem kui nõutav 2/3 õppekavast. Osa õpipoistest ei saanud praktika eest ettenähtud tasu või ei osanud seda samastada oma töötasuga. Samuti ei olnud õpipoisid teadlikud õppepuhkuse kasutamise võimalustest.

Õppeasutused näevad töökohapõhise õppevormi arendamisel ja laialdasemal kasutamisel vajadust kaasata tänasest rohkem SA Innove, HTM-i ja erialaliitude esindajaid. Teisalt peaks suurenema koostöö õppeasutuste ja ettevõtete vahel sh mikro- ja väikeettevõtetega, sest üksnes suureettevõtete kaasabil ei ole õpipoisiõppe jätkusuutlik. Uuringu tulemusena selgus, et **ettevõtete panus töökohapõhise õppe kujundamisse on vähene.** Ettevõtteid ei ole väga sageli töökohapõhise õppe algatajad ja osalevad üsna harva võrdse partnerina õppekavade koostamisel. Väikeettevõtete puhul jääb õpipoisiõppes osalemine vähese teadlikkuse taha, neid on õppeasutuste hinnangul ka keerulisem õpipoisiõppesse kaasata. Eelneva tõttu tunnevad õppeasutused, et töökohapõhise õppevormi kujundamine ning koostööpartnerite leidmine on seni üksnes nende vastutada. Sellele viitab ka koolipõhiste korraldusmodelite ülekaal tänases õpipoisiõppes. **Töökohapõhise õppe edukust ja laialdasemat kasutamist on pärssinud ka ettevõttepoolsete juhendajate puudumine või nende ebaühtlane tase.** Nii mõnigi kord leitakse, et ettevõttes olev vanem töötaja on piisavalt pädev vähemkogenud töötajaid juhendama ning sobib juhendajaks ka ilma lisakoolitusega (seda isegi siis, kui tal puudub varasem juhendamiskogemus). Esineb juhtumeid, kui juhendajale on juhendamine tasustamata lisaülesandeks või ei eraldata selleks piisavalt aega.

Õpipoisiõppe laialdasemat pakkumist on takistanud nii osapoolte hirm liigse bürokraatia ees kui ka ettevõtetele pakutavad konkureerivad meetmed ja vähene juhendamistasu. Õpipoisiõppega kaasneva bürokraatia mahukust (sh kolmepoolseid lepinguid kõigi õpipoiste praktika korraldamiseks, igakuist PRÕM aruandlust, ajamahukat õppeprotsessi koordineerimist väljaspool kooli toimuvate tegevuste puhul) nimetasid takistusena nii õppeasutused kui ettevõtteid. Mõned õppeasutused tõid välja, et ettevõtete vajadused ja õppekava võimalused ei kattu (näiteks väideti, et SA Innove ei registreeri õppekavasid, mille pikkus on alla 60 EKAP) või on õppekava kinnitamine liiga kauakestev (mitmeid kuid kuni aasta, mistõttu ettevõtete huvid ja vajadused võivad vahepeal muutuda). Pikk õppeperiood teatud erialadel suurendab ettevõtete aruandlust ning võib mõnikord olla takistuseks ettevõtte igapäevatöö korraldamisel. Ettevõtete, õppeasutuste ja õpipoiste hinnangul ei ole õpipoisiõppe tööandjatele majanduslikult kasulikum kui muud meetmed, näiteks ilma töötasuta praktikandi võtmine. Tööandjaid ei motiveeri praktikakohtade loomisel kesine juhendajate tasu ja muude kulude (nt masinate või materjali kulu) alafinantseerimine. Samas on positiivne, et haridus- ja teadusministri määrus „Töökohapõhise õppe rakendamise kord“ võimaldab ettevõtetel ja õppeasutustel paindlikult leppida kokku sobiv juhendamiskulude tasustamise määr, kuivõrd ettevõtete kulud väljaõppe pakkumisel on erialati väga erinevad.

Uuringu käigus kogutud andmete võrdlemisel Haridussilmas esitatud andmetega selgus, et **registripõhised andmed ei kajasta tegelikku olukorda**, kuigi vahendid andmete kogumiseks ja avaldamiseks on olemas. Õpipoisiõppe seire ja tulemuslikkuse hindamiseks on oluline, et kogutavad andmed oleksid kvaliteetsed ja usaldatavad. Selleks loodud aruandlus- ja avaldamiskeskonda tuleks paremini ära kasutada, juhendades õppeasutusi registrisse andmete lisamisel.

Uuringu tulemuste põhjal **soovitame**:

- määrata töökohapõhise õppe kohta info kogumise ja jagamise koordinaatoriks SA Innove (kas eraldi üksus või konkreetsed spetsialistid) ja teha see kohustus avalikult nähtavaks ning huvirühmadele kättesaadavaks. Üksuse töötajad nõustaksid nii õppeasutusi kui ettevõtjaid töökohapõhise õppe korraldamisel. Üksus vastutaks ka töökohapõhise õppe asjakohase kajastamise eest meedias.
- Luua ühtne veebivärv info jagamiseks, kuhu oleksid koondatud töökohapõhise õppe korraldamise normdokumendid, juhised, edulood ja hea tava, korduma kippuvad küsimused jm. Olulisemat infot õppe korralduse kohta tuleks loodaval veebilehel jagada nii eesti kui vene keeles ning pidevalt täiendada.
- Õpipoisiõppe laiemale leviku ja positiivse kuvandi loomiseks tunnustada õpipoisiõpet pakkuvaid õppeasutusi ja ettevõtteid.
- Õpipoiste, ettevõtete ja õppeasutuste üldise teadlikkuse tõstmiseks ning õpipoistele nende õiguste tutvustamiseks tuleb välja töötada (ja teha veebilehel avalikult kättesaadavaks) õpipoisiõppe hea tava ning kolmepoolse õpipoisiõppe näidislepingud (nt loodaval õpipoisiõppe veebilehel, aga ka kõigile õpipoistele sisseastumisel jagatava infovoldikuna).
- Suurendada ettevõtete kaasatust töökohapõhise õppe erialade avamisel ja õppekavade koostamisel. Sa Innove kui õpipoisiõpet koordineeriv asutus peaks aktiivselt konsulteerima nii ettevõtete kui ettevõtete ühenduste ja erialaliitudega selgitamaks välja, mis erialadel on väljaõpet kõige enam vaja ja mis oskuseid õpipoisid peavad omandama. Õppekavade koostamisel peavad õppeasutused senisest enam tegema koostööd ettevõtetega, et võtta arvesse nende vajadusi ja kasutada ära võimalusi.
- Tõhustada ettevõtete sobivuse hindamist ja seiret õpipoisiõppe pakkujatena, et igal õpipoisil oleks ettevõttepoolne pädev juhendaja.
- Muuta õpipoiste juhendajatele koolituse läbimine kohustuslikuks.
- Lihtsustada õppekavade avamise protseduurireegleid ja vähendada aruandlust. Õppekava võiks olla paindlikum ja lühem, keerulisemate erialade korral võiks kutse andmine toimuda osakutsete kaupa.
- Üle vaadata, et sarnasele sihtgrupile suunatud meetmed kvalifikatsiooni tõstmiseks, tööturule sisenemiseks või töökogemuse saamiseks omavahel ei konkureeriks, vaid pigem täiendaks üksteist.
- Pakkuda ettevõtetele täiendavaid soodustusi õpipoisiõppe rakendamisel.

SISSEJUHATUS JA ÜLEVAADE UURIMISTEEMAST

Töökohapõhine õpe e õpipoisiõpe on ametikoolituse vorm, kus põhiline õppetöö toimub praktiliste oskuste omandamisega otse töökohal ning seda täiendab väiksemas mahus formaalhariduslik õppetöö koolis. Seda rakendatakse enamasti erialadel, kus kutse omandamiseks on vajalikud teatud konkreetsed praktilised oskused, mida on kõige ratsionaalsem omandada otse töökohal. Lisaks oskuste ja teadmiste edastamisele on töökohapõhisel õppel ka teatav sotsialiseeriv mõõde, sest õpipoiss omandab töökohal käitumisharjumid ning töökogemuse ja -harjumuse (Fuller ja Unwin 1998). Eestis on töökohapõhine õpe, lähtuvalt töökohapõhise õppe rakendamise korrast³, kutseõppe tasemeõppe õppevorm, mille puhul praktika ettevõttes või asutuses moodustab vähemalt kaks kolmandikku õppekava mahust.

Töökohapõhine õpe on olnud väga populaarne paljudes Euroopa maades. Eriti võib esile tuua saksakeelseid riike (Saksamaa, Austria, Šveits), aga tugev on olnud õpipoisiõpe ka Prantsusmaal, Itaalias, Taanis ja Hollandis (Steedman 2001). Suurbritannias oli töökohapõhine õpe väga edukas II maailmasõja järgsel ajal, kuid kaotas seejärel järk-järgult oma populaarsust kuni 1993. aastal õpipoisiõppe korraldus suuresti ümber muudeti (Gospel 1997; Maguire 1998). Kõikides neis riikides on õpe praktiliste oskuste omandamise poole kaldu ja enamuse õppetööst toimub ettevõttes (Steedman 2001).

Doug Richard (2012) rõhutab oma Inglismaa õpipoisiõppe analüüsis, et õpipoisiõpet on sageli valesti defineeritud. Ta eristab üldise töökohal toimuva väljaõppe sees õpipoisiõppe kui ühe võimaliku lahenduse ja rõhutab, et eristuse aluseks on see, kas õpipoiss õpib uut ametit ja uusi oskusi, midagi sellist, mille omandamine võtab aega ja mille jaoks peab õppima suhteliselt palju uut. See kriitika on oluline ka Eesti kontekstis, kus töökohapõhine õpe on veel väljakujunemisejärgus ning koolides ja ettevõtetes õpetatakse väga mitmesuguseid ja erineva uudsustasemega erialasid.

Töökohapõhist õpet on Eestis testitud erinevate projektide käigus 2002. aastast. 2005. aasta oktoobris käivitus projekt „Töökohapõhise õppevormi (õpipoiskoolituse) rakendamine kutseharidussüsteemis“, mis oli mõeldud Eesti Riikliku Arengukava Euroopa Liidu struktuurifondide kasutuselevõtuks meetme 1.1 „Tööjõu paindlikkust, toimetulekut ja elukestvat õpet tagav ning kõigile kättesaadav haridussüsteem“ elluviimiseks. Projekt kestis kolm aastat, selles osalesid 16 kutseõppeasutust, üle 130 ettevõtte ja ligi tuhat õppijat. Projekti tulemuste analüüsis toodi esile: töökohapõhine õpe sobib paremini ettevõttes töötavatele inimestele; mõnel erialal oli see tulemuslikum õppevorm kui koolipõhine õpe; paranes koolide koostöö ettevõtetega ja töökohapõhises õppes osalemine oli heaks väljakutseks erialaõpetajatele (Antson 2014). Katseprojekti lõpufaasis kinnitas haridus- ja teadusminister 2007. aasta märtsis määruse nr. 25 „Töökohapõhise õppe rakendamise kord“, mis mõnevõrra muudetult kehtib praeguseni ja reguleerib nüüd töökohapõhise õppe rakendamist Eestis.

Eesti 2020 tegevuskavas 2015–2020 on meetmete hulgas välja toodud ka täiendavate õppekohtade loomine töökohapõhises õppevormis tasemehariduse omandamiseks või kvalifikatsiooni uuendamiseks ning struktuurivahendite meetme toel ning tööandjaid kaasates töökohapõhise õppe ja praktikasüsteemi arendamine kutse- ja kõrghariduses. Lähiaastatel on kavas töökohapõhist õpet Eestis oluliselt laiendada, vastav eesmärk on seatud Elukestva õppe strateegia 2020 rakendamiseks koostatud tööturu ja õppe tihedama seostamise programmis aastateks 2016–2019. Seega on töökohapõhise õppe soodustamine ja edendamine praegu riiklik prioriteet. Töökohapõhise õppe laiema kasutuselevõtmisega soovitakse

³ Töökohapõhise õppe rakendamise kord, RT I, 29.12.2013, 2.

saavutada tihedam kutseõppe seotus majanduse ja tööturu vajadustega ning tõsta töötajate kvalifikatsiooni⁴. Selle õppevormi peamiseks eelisteks tavapärase kutseõppe ees on peetud paindlikkust ja juba töötavate inimeste kaasamist õppesse (st elukestvat õpet; *ibid.*).

Õpipoisiõppe õpilaste arv on aastaid püsinud umbes samas mahus – 2014/15. õa oli Haridussilma andmetel Eestis 617 õpipoissi, mis on 2,3% kõigist õppuritest. See arv on püsinud samal tasemel mitu aastat. Haridussilma andmetel pakkus töökohapõhist õpet 15 kutseõppeasutust 36 erineval õppekaval.

Kuigi Töökohapõhise õppe rakendamise kord määratleb töökohapõhise õppe osutamise põhiprintsiibid, rakendatakse selle õppevormi puhul väga erinevaid koostöömudeleid. Töökohapõhist õpet rakendatakse kutseõpet andva õppeasutuse, õpilase ja praktikakoha koostöös, kus kolmepoolne kokkulepe või leping määrab tegevuse olemuse (Gospel ja Fuller 1998). Seetõttu kirjeldatakse käesoleva uuringu raames kõigi kolme osapoolse nägemust võimalikult toimivast korraldusmudelist ning sellest, mis tegurid praegu õpipoisiõpet takistavad. Uuringu **üldeesmärk** on analüüsida töökohapõhise õppe hetkeolukorda Eestis ning töötada välja soovitused töökohapõhise õppe korraldusmodelite arendamiseks.

Lähtuvalt üldeesmärgist seati uuringule detailsemad **uurimisülesanded**:

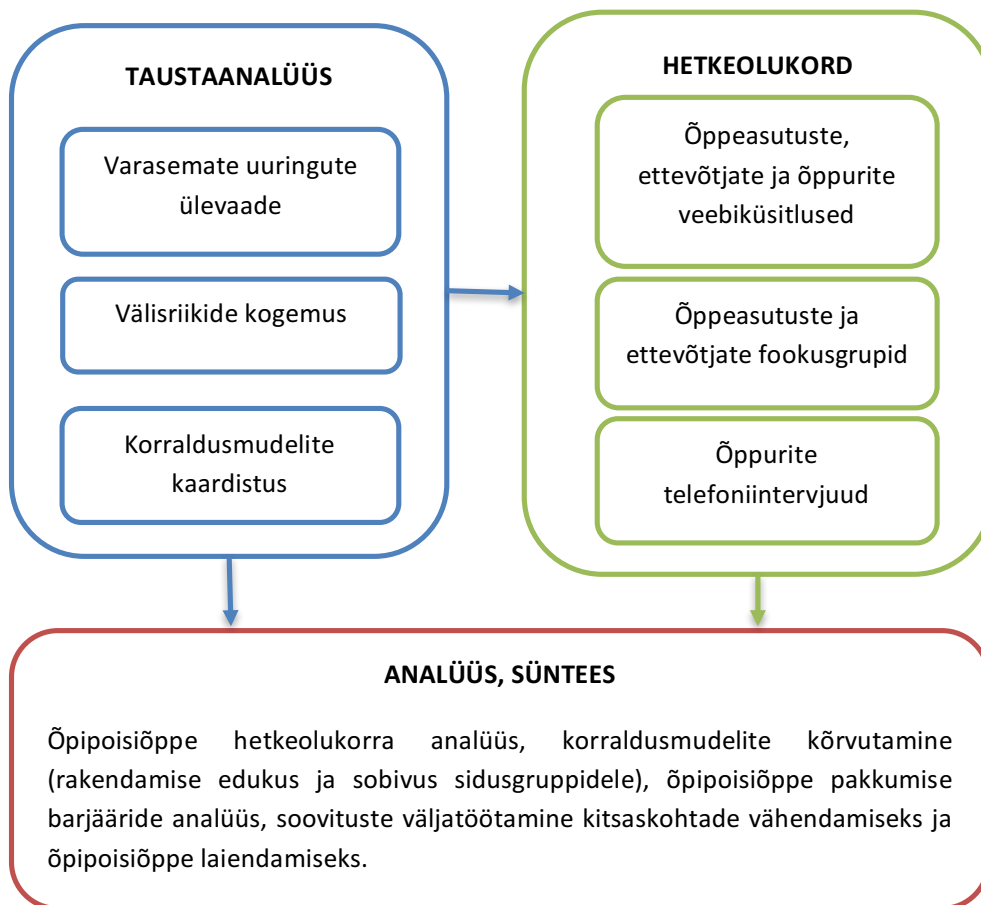
- ▶ kirjeldada töökohapõhise õppe rakendamise olukord Eesti erinevates õppeasutustes ning analüüsida põhjuseid, miks õppeasutused pakuvad või ei paku töökohapõhist õpet;
- ▶ kirjeldada töökohapõhise õppe korraldusmodelid Eestis;
- ▶ analüüsida töökohapõhisesse õppesse kaasatud tööandjate profiili, motivatsiooni töökohapõhises õppes osalemiseks ja senist kogemust ning rahulolu, sh õppe korraldusega seotud probleeme ja takistusi;
- ▶ uurida töökohapõhises õppes osalevate õpilaste kogemust ja rahulolu selle õppevormiga;
- ▶ koostada ettepanekud ja soovitused hea kvaliteediga õpipoisiõppe korraldamiseks ja arendamiseks.

⁴ https://www.hm.ee/sites/default/files/lisa_3_tooturu_ja_oppe_tihedama_seostamise_programm_2016-2019.pdf

1 UURINGU METOODIKA

Uurimisülesannete täitmiseks kaardistati ja koguti esmalt olemasolev **dokumentatsioon**, samal ajal toimus **teiste andmete** analüüs, st varasemate uuringute ja materjalide alusel tutvuti, kas ja mida on **välisriigid** õpipoisiõppe korraldamisel analüüsinud. Need teadmised olid omakorda sisendiks **veebiküsitluste ja (fookusgrupi) intervjuude** koostamisel ja hiljem soovitude väljatöötamisel. Eelkõige oli varasemate sarnaste uuringute analüüs kasuks veebiküsitluste võimalike vastustevariantide valikul ja põhjendamisel.

Uuringu üldine ülesehitus on lühidalt kokku võetud alljärgneval joonisel (vt joonis 1).



Joonis 1. Uuringu protsess ja andmekogumise meetodid.

Hetkeolukorra kaardistamiseks analüüsiti esmalt koolide avalikult kättesaadavat dokumentatsiooni õpipoisiõppe kohta (millistes koolides ja millistel erialadel sellist võimalust pakutakse, et siis juba suunatult vajakajäävat materjali koguda). Seejärel viidi läbi **veebiküsitlused** ning koostati kirjeldav ülevaade hetkeolukorrast.

Töökohapõhisesse õppesse kaasatud **tööandjate profiili** loomiseks kasutati koolide ja SA Innove edastatud kontakte, mis seoti informatsiooniga Äriregistrist, Äripäeva Infopangast ja vajadusel ettevõtte kodulehelt – selle põhjal anti ülevaade õpipoisiõppes osalevate ettevõtete asukohast, töötajate arvust ja põhitegevusvaldkonnast, mis omakorda oli aluseks ka tööandjate klassifitseerimisel.

Uuringu teise etapina viidi läbi veebiküsitluste (vt küsimustikke lisast 2) vormis kvantitatiivuuringu õppeasutuste (eraldi neile, kes töökohapõhist õpet pakuvad ja neile, kes seda ei paku), ettevõtjate ja

Õppurite seas. Kvantitatiivuuringu peamiseks eesmärgiks oli saada üldkogumile üldistatavaid teadmisi töökohapõhise õppe hetkeolukorrast.

Veebiküsitluste üldkogumi moodustasid vastavalt küsitlusele:

- ▶ riigi- ja munitsipaalkutseõppeasutused, kutseõpet pakkuvad rakenduskõrgkoolid, kes pakkusid 2014/15. õppeaastal õpipoisiõpet (kokku 13 õppeasutust).
- ▶ riigi- ja munitsipaalkutseõppeasutused, kutseõpet pakkuvad rakenduskõrgkoolid, kes ei pakkunud 2014/15. õppeaastal õpipoisiõpet (kokku 25 õppeasutust).
- ▶ 2014/15. õppeaastal õpipoisiõppe pakkumisel koostööd teinud tööandjad (228, kelle kontaktid saadi SA Innovalt ning täpsustati õppeasutustega).
- ▶ 2014/15. õppeaastal töökohapõhises õppes osalenud õpilased (kokku 612, kelle kontaktid saadi koolidelt ning koolid, kes ei olnud nõus kontakte andma edastasid küsitluse ise õpilasteni).

Küsitlustes kasutati valdavalt valikvastustega küsimusi ja koguti kvantitatiivse iseloomuga andmeid, et uuringus osalejatel oleks hõlpsam vastata. Seega määratleti eelnevalt uuringu eesmärkide mõttes olulised ning sobivad vastusevariandid (lähtuti varasematest välisriikide kogemustest, arutati läbi tellija esindajatega). Küsimustikud sisaldasid ka väiksemahulise vabaväljaga vastamisvariante, kuna kõiki võimalikke variante ei olnud võimalik eelnevalt kaardistada.

Veebiküsitluse läbiviimiseks kasutati küsitlusplatvormi SurveyMonkey.

Õppeasutuste, mis pakkusid 2014/15. õppeaastal õpipoisiõpet, vastamise määra tõstmiseks tehti järgmist: 1) esmane teavituskiri palvega uuringus osaleda saadeti välja 16. detsembril 2015. 2) Veebiküsitlusel vastuste saamiseks tehti meeldetuletus neile, kes polnud vastanud 5. jaanuaril 2016. 3) 8. jaanuaril helistati kõikidele koolidele, kes polnud selleks ajaks küsitlusele vastanud ning saadeti e-kirja teel lisameeldetuletus. 4) Kõikidele koolidele, kes vastasid esmasele kirjale, et tähtajaks pole võimalik küsitlusele vastata, tuldi vastu ja pikendati vastamise tähtaega. 5) Vastajatel lubati vastused esitada ka *Word*'i dokumendina, mis võimaldas mõnede andmete puudumisel (kohustuslikud väljad veebiküsitluses) siiski ankeet ära esitada.

Õppeasutuste, mis ei pakkunud 2014/2015. õppeaastal õpipoisiõpet, vastamise määra tõstmiseks tehti järgmist: 1) esmane teavituskiri palvega uuringus osaleda saadeti välja 16. detsembril 2015. 2) Veebiküsitlusel vastuste saamiseks tehti üks meeldetuletus 5. jaanuaril 2016.

2014/2015. õppeaastal õpipoisiõppe pakkumisel koostööd teinud tööandjate vastamise määra tõstmiseks tehti järgmist: 1) esmane teavituskiri palvega uuringus osaleda saadeti välja 11. detsembril 2015. 2) Veebiküsitlusele vastuste saamiseks tehti esmane meeldetuletus neile, kes polnud vastanud 16. detsembril 2015. Teine meeldetuletus küsitlusele vastamiseks tehti 21. detsembril 2015. 3) Paljude e-posti aadresside puhul oli tegemist ettevõtte üldise e-postiga, seega paluti koolidel täiendada ja uuendada partnerite kontaktinformatsiooni. Samuti otsiti täpsemaid e-posti aadresse ettevõtete kodulehtedelt. 4) Täiendatud kontaktibaasile saadeti uus kutse osaleda uuringus 21. detsembril 2015 ja 8. jaanuaril 2015. 5) Perioodil 4. jaanuar kuni 12. jaanuar helistati ligikaudu 50 ettevõttele (neist kätte saadi pooled) ning tuletati meelde vastata küsitlusele.

Töökohapõhises õppes osalenud õpilaste vastamise määra tõstmiseks tehti järgmist: 1) esmane teavituskiri nii eesti kui ka vene keeles palvega uuringus osaleda saadeti välja 23. novembril 2015. 2) Veebiküsitlusele vastuste saamiseks tehti 2 meeldetuletust – esimene 1. detsembril 2015 ja teine 7. detsembril 2015. Koolidel, kes saatsid küsitluse ise õpilastele, paluti teha meeldetuletus vastamiseks. 3) Mõnedel õpilastel

puudus e-posti aadress, seega helistati neile ja küsiti võimalust saata küsitlus. 4) Küsitlusele vastamise motiveerimiseks loositi välja tahvelarvuti Lenovo IdeaTab 2.

Veebiküsitlusi täiendava kvalitatiivse uurimismeetodina kasutati **fookusgrupi intervjuusid õppeasutuste ja ettevõtete/erialaliitude esindajatega**. Uuringu raames viidi läbi kaks fookusgrupi intervjuud õppeasutuste esindajatega (üks nendega, kes viivad läbi töökohapõhist õpet ja üks nendega, kes seda õppevormi ei rakenda). Fookusgruppides osales 6–7 inimest. Grupiintervjuude kestuseks oli poolteist kuni kaks tundi.

Õppurite hinnangute kogumiseks kasutati uurimismeetodina **individuaalintervjuusid telefonitsi**. Kokku viidi läbi kümme poolstruktureeritud telefoniintervjuud. Intervjuude orienteeruv pikkus oli 30 minutit. Intervjuudel tehti märkmeid ning koostati kokkuvõtted. Intervjuude andmete analüüsimiseks kasutati kvalitatiivseid andmeanalüüsimeetodeid, eeskätt teemaanalüüsi (*template analysis*) meetodit. See tähendab, et intervjuud kodeeriti lähtuvalt teemadest ning kodeeringute põhjal moodustati andmebaas, mis oli analüüsi aluseks.

Intervjuukavade koostamise aluseks oli eelnevalt läbiviidud väliskirjanduse ning dokumentide analüüs, samuti veebiküsitluste esialgsed tulemused.

Uuringu **viimases etapis** sünteesiti kirjeldatud uurimisülesannete käigus kogutud andmed ühtseks uuringuaruandeks. Formuleeriti järeldused ja ettepanekud töökohapõhise õppe kitsaskohtade ületamiseks ning võimalused õppevormi populariseerimiseks (sh arvestades välisriikide edulugudega).

2 VARASEMAD UURINGUD

Töökohapõhist õpet on Eestis siiani uuritud üpris vähe. Põgusalt on töökohapõhise õppe problemaatikat käsitletud 2013. a valminud poliitikauuringute keskuse Praxis uuringus „Kutseharidus ja muutuv tööturg“. 2015. aastal analüüsis Tööandjate Keskliit seda uuringu „Eesti hariduse ja tööturu vajaduste kokkusobitamine“ raames. Lisaks on teemat käsitlenud Aive Antson (2013) oma magistritöös „Töökohapõhise õppe tegevusmudel“.

Uuringu „Kutseharidus ja muutuv tööturg“ (Praxis 2013) küsitluse tulemused näitavad, et Eesti tööandjate teadlikkus töökohapõhisest õppevormist on suhteliselt kesine, kuid selle pakkumisse suhtutakse üldiselt hästi. Küsitlusele vastanud 404 tööandjast oli sellisest võimalusest teadlik üksnes 28%. Paljud ettevõtted koolitavad töötajate puuduse tõttu juba praegu endale ise välja vajalikke töötajaid. Siiski on tööandjad seisukohal, et kui nad võtavad osa seni kooli õlul olnud õppetööst enda kanda, peab riik selle lisatöö neile ka hüvitama.

Tööandjate kogemusi ja arvamusi seoses töökohapõhise õppega on analüüsitud tööandjate keskliidu uuringus „Eesti hariduse ja tööturu vajaduste kokkusobitamine“ (2015). Keskliidu otseliikmete ja haruliitude liikmete hulgas viidi läbi veebiküsitlus praktikantide kasutamise kogemusest. Uuringu eesmärk oli selgitada välja, mis on ettevõtjate probleemid ja valmisolek seoses praktikakohtade ja õpipoisiõppe pakkumisega, luua ülevaade ja andmebaas ettevõtetest, mis on valmis olema praktikabaasiks. Küsitlusele laekunud vastustest korduvate ja poolikute ankeetide eraldamise järel võeti arvesse 90 vastust. Neist veerand oli pakkunud ka õpipoisiõpet. Kaks kolmandikku vastanutest pidasid oluliseks, et õpipoiss jätkaks ka pärast õpingute lõppemist nende juures. Töökohapõhise õppe pakkumist soosivate tegurite hulgas toodi välja: võimalus koolitada oma sektori spetsialistide järelkasvu, võimalus koolitada kutsekoolide õpilasi ettevõttele vajalike oskustega töötajateks, ettevõtte huvidele vastavad õppekavad ja praktikaeesmärgid ning võimalus oma ettevõtte töötajaid täiendavalt kutsekoolis koolitada. Olulisteks motivaatoriteks peeti veel kindlustunnet, et õpipoisid jätkavad väljaõppe järel tööd samas ettevõttes, õpipoisi koolitamisega kaasnevate kulude kompenseerimist ettevõttele, juhendajate tasustamist ja neile koolituste võimaldamist ning võimalikke maksusoodustusi.

Takistustena töökohapõhise õppe pakkumisel toodi tööandjate keskliidu uuringus välja vähene informeeritus õpipoisiõppe võimalustest, noorte vähene kohusetunne ja töömotivatsioon ning asjaolu, et õpipoisi juhendamine tekitab ettevõttele lisakohustusi asjaajamises. Suureks probleemiks on, et ettevõtetel puuduvad vajalikud juhendajad või on nende koormus suur. Sageduselt viiendana märgiti ära risk, et väljaõpetatud töötaja läheb tööle konkurendi juurde.

Samuti on tööandja peamine huvi tootmisprotsessi ja tellimuse täitmine. Mitmetes ettevõtetes ei saa tööandja lubada vastava hariduse ja kogemusega inimesel teostada reaalseid tööoperatsioone ja seetõttu toimub õpilaste oskuste omandamine erinevate proovitööde käigus. Proovitöödega kaasnevad tööandjale materjalide kulu, seadmete ja töövahendite kasutamine, tööaja kasutamine toorikute ja protsesside ettevalmistamiseks. Seega on tööandja kulu oluliselt suurem kui seni makstav kuni 50% koolituskoha maksumusest.

Õppe- ja praktikaprotsessi läbiviimiseks tuleks töökohapoolne praktikajuhendaja vabastada tema põhitööst, mis eeldab täiendava töötajate olemasolu. Lisatööd toob kaasa töökohapõhise õppega seotud dokumendihaldus, korraldamine ja koordineerimine. Samuti puudub tihti juhendajatel teadmine, millised

teadmised on õpipoisid juba koolis omandanud. Ka noorte õpipoiste motivatsioonipuudus ja vähene kohusetunne leidis äramärkimist. See lisab tööandjale kasvataja rolli.

Aive Antson (2013) on oma magistritöös analüüsinud 2011/2012. ja 2012/2013. õa töökohapõhise õppe kogemust, aga suhteliselt väikese valimi põhjal, mis seab piirid tulemuste üldistatavusele. Uuringu rõhuasetus oli töökohapõhise õppe korraldusel.

Olulisematest tulemustest võiks märkida järgmisi: õppekava koostatakse enamasti kooli ja ettevõtte koostöös, ettevõttepoolsetele juhendajatele makstakse juhendamistasu harva, ettevõtteid oli vaid mõnel juhul kaasatud õpilaste vastuvõtukorra koostamise juurde. Individuaalsed õppekavad on harvad ja üksikud. Koolipoolsed õpetajad enamasti spetsiifilist töökohapõhise õppe ettevalmistust saanud ei ole ja seda vajalikuks ka ei pidanud. Samas on nende kontakt õpilastega väiksem ja kaugem kui tavapärase õpilastega ning õpipoisid on erineva teadmiste ja oskuste algtasemega, mistõttu on nende õpetamine keerukas. Ettevõttepoolsetest juhendajatest oli saanud juhendamisalast koolitust kolmandik ja pigem toetasid juhendamist ettevõtete sisekoolitused või mentorsüsteem.

Probleeme nähti koostöös. Kutseõppeasutuste juhid ei olnud rahul koostööga töötukassaga (reeglid takistavad inimestel osalemist töökohapõhises õppes) ning pidasid subjektiivseks seda, kuidas ettevõttepoolsed juhendajad hindavad õpipoisse. Ka õpetajad nimetasid mitmeid puudusi juhendamises ettevõtetes, ehkki kriitilised arvamused ei olnud enamuses. Pooled õpetajatest ei olnud kunagi partnerettevõttes käinud. Markantne oli tulemus, kus 80% õpetajatest märkis, et neil ei ole olnud kokkupuudet juhendajaga ettevõttes. Ettevõttepoolsed juhendajad hindasid koostööd kooliga paremaks kui koolipoolsed juhendajad koostööd ettevõttega. Väga sageli on õppekava koostamisest ja hindamise meetodite valikust õppija kõrvale jäetud.

Samuti toodi probleemina esile õpipoiste suurt koormust ja ajapuudust. Üks osa sellest probleemist on tööandjate tõrksus õpipoiste kooli lubamisel. Õpipoiste väljalangevus on suur.

Positiivsena nimetati õpipoiste tugevat motivatsiooni õppida. Õppevormist tulenevalt oskavad õpilased teooriat hästi praktika konteksti asetada ning teooria ja praktika vahelisi seoseid luua.

3 TÖÖKOHAPÕHINE ÕPE ÕPPEVORMINA

Töökohapõhine õpe on üks kutsehariduse õppevormidest, mis on sätestatud kutseõppeasutuse seadusega (RT I, 30.12.2015, 25; kehtiv alates 18.01.2016). §28 selgitab, et kutseõppeasutuses toimub õpe kas statsionaarse või mittestatsionaarse õppe vormis. Statsionaarse õppe puhul moodustab õpilase iseseisev töö vähem kui poole õppekavajärgsest õpingute mahust. Mittestatsionaarse õppe puhul moodustab õpilase iseseisev töö üle poole õppekavajärgsest õpingute mahust. Statsionaarne õpe jaguneb koolipõhiseks ja töökohapõhiseks õppevormiks. Koolipõhise õppevormi puhul on praktika osakaal kuni pool õppekava mahust. Töökohapõhise õppevormi puhul on praktika osakaal vähemalt kaks kolmandikku õppekava mahust.

Töökohapõhise õppe rakendamine on reguleeritud haridus- ja teadusministri määrusega (Töökohapõhise õppe rakendamise kord; RT I, 29.12.2013, 2; kehtiv alates 01.01.2014). Lähtuvalt määrusest sõlmitakse töökohapõhise õppe rakendamise reguleerimiseks kolmepoolne praktikaleping (õppeasutuse, õppuri ja praktikakoha pakkuja vahel). Enne praktikalepingu sõlmimist töökohapõhise õppe rakendamiseks hindavad kool ja praktikakoht koos õppetingimusi praktikakohas, et veenduda praktikakoha valmisolekus täita õppekava eesmärged ning tagada õpilase ohutus ja tervise kaitse. Hindamise käigus selgitatakse välja ka see, millised õppekavas kirjeldatud õpiväljundid on omandatavad praktikakohas ja milliste omandamine tagatakse koolis või teises praktikakohas.

Töökohapõhine õpe toimub kooli õppekava alusel. Õpilasele koostatakse vajadusel kooli õppekava alusel individuaalne õppekava, arvestades praktikakoha eripära ning õpilase haridustaset, varasemaid teadmisi ja oskusi ning hariduslikke erivajadusi.

Kool ja praktikakoht määravad õpilasele juhendaja koolist ja juhendaja praktikakohalt, arvestades nende määramisel erialast ja pedagoogilist pädevust. Kool ja praktikakoht tagavad õpilase juhendamise töökohapõhises õppevormis kogu õppeaja jooksul. Kool tagab juhendajate ettevalmistuse töökohapõhises õppes õppijate juhendamiseks, lähtuvalt töökohapõhise õppe spetsiifikast.

Praktikakoht maksab õpilasele tasu tööülesannete täitmise eest praktikakohas toimuval õppeperioodil vastavalt praktikalepingus kokku lepitule. Kokku lepitud tasu ei või olla väiksem Vabariigi Valitsuse kehtestatud töötasu alammäärast. Praktikalepingus ei lepita kokku nimetatud tasu maksmist, kui õpilase ja praktikakoha vahel on kehtiv tööleping.

Töökohapõhise õppe rakendamisel haridus- ja teadusministeeriumi esitatud riikliku koolitustellimuse alusel loodud koolituskohtadel katab kool õppekulud koolis toimuva õppe ja juhendajate koolituse ning koolipoolsele juhendajale makstava juhendamistasu ulatuses. Vastavalt praktikalepingus kokku lepitule kannab kool kuni 50% koolituskoha maksumusest üle praktikakohale praktikakohapoolsele juhendajale juhendamistasu maksmiseks. Muu ministeeriumi esitatud riikliku koolitustellimuse või muudest vahenditest rahastatava koolituse puhul lepitakse kulude jaotus kokku praktikalepingus.

Antud õppevormi efektiivse rakendamise teeb oluliselt keerulisemaks konkreetse sihtrühma, kellele õpipoisiõpet pakkuda, defineerimata jätmise (erialaliitude, õppeasutuste, ettevõtete hinnang). Peamiselt võib välja tuua viis erinevat võimalikku sihtgruppi, kellele töökohapõhist õpet 2014/15. õppeaastal vähemal või suuremal määral pakuti:

- esimest kvalifikatsiooni omandama asuvad noored, kellel on töökoht olemas;
- esimest kvalifikatsiooni omandama asuvad noored, kellel ei ole töökohta;
- kogenud töötajad, kellel puudub erialane kvalifikatsioon ja kes soovivad oma kogemustele lisaks saada n-ö teoreetilist baasi ja kutset;
- eriala vahetada soovivad inimesed, kellel on kohustused, mis ei võimalda ainuüksi õpingutele pühenduda;
- uut kutset omandada soovivad inimesed, kes õpivad enesetäiendamiseks, kuid ei soovi sel erialal tööle asuda.

Lähtuvalt sihtrühmast on ka tagasiside töökohapõhisele õppele kui õppevormile erinev.

Esimest kvalifikatsiooni omandama asuvate noorte puhul, kellel on töökoht olemas, võiks töökohapõhine õpe olla oluline etapp karjääri kujundamisel. Seeläbi saaks täiendavalt arendada teoreetilisi teadmisi, mis üksnes töö käigus selgeks ei pruugi saada. Sellele võimalusele on ka tööandjad mõelnud.

Esimest kvalifikatsiooni omandama asuvate noorte seis, kellel ei ole töökohapõhisele õppele asudes veel töökohta, on oluliselt keerulisem. Ettevõtete ja erialaliitude fookusgrupist ilmnes, et sellisel juhul võivad jõuda ettevõttesse mittemotiveeritud õppurid, kellel puudub kindel arusaam, kas nad soovivad antud erialal jätkata. See tähendab töökohapõhise õppe pakkumisel aga olulisi riske ettevõtjatele. Määruse kohaselt peab õppuritele praktika ajal maksma vähemalt miinimumpalka, samas ei pruugi praktikandist olla kasu (vähemotiveeritud õppuri korral). Mõningatel juhtudel on selliste riskide maandamiseks tööandjaid kaasatud vastuvõtukomisjoni (n-ö tööintervjuu). Teiseks tekitab miinimumpalga maksmine küsimusi juhul, kui vastavas valdkonnas ongi töötajate keskmine töötasu miinimumpalga lähedal (st praktikant teeb tavatöötajaga võrreldes vähem või lihtsamat tööd, kuna tal pole veel vajalikke oskusi ega välja kujunenud vilumust ent saab sarnast töötasu).

Kogenud töötajad, kellel puudub erialane kvalifikatsioon ja kes soovivad oma praktilistele kogemustele lisaks saada teoreetilisi teadmisi ja kutset (täiendusõpe), on tõenäoliselt kõige sobivam sihtrühm töökohapõhise õppe pakkumiseks (seda kinnitab ka tagasiside õppurite veebiküsitlusest). Selle sihtrühma puhul on kõige olulisemaks tööandja tugi ja innustus – tööandja peab olema valmis selleks, et töötaja viibib osa (töö)ajast koolis.

Eriala vahetada soovivad inimesed (ümberõpe), kellel on kohustused, mis ei võimalda ainuüksi õpingutele pühenduda (st vajalik on pidev sissetulekuallikas) – ka antud sihtrühmale on töökohapõhine õpe pigem sobilik. Samas „konkureerivad“ antud sihtrühmale ka teised meetmed (Töötukassa poolt pakutav töötaja koolituskulude hüvitamine jms).

Viimase grupi moodustavad inimesed, kes soovivad täiendavaid teadmisi ja oskusi, kuid kes ei seo seda oma eriala või karjääriga (nt erialad, mida omandatakse ka hobikorras nagu aiandus, kokandus jne). Sageli õpivad niimoodi inimesed, kel ei ole parajasti töökohta. Antud sihtgrupp ei ole küll väga suur, ent ettevõtjad ei pea nende koolitamist töökohapõhises õppes mõttekaks.

Töökohapõhise õppe laiemale levikule aitaks kaasa see, kui ettevõtjad tajuksid, et see on nende jaoks kas soodne või tulemuslik lahendus. Praegu see nii ei ole. Selleks peaks selline õppevorm sobituma ka üldisesse raamistikku – nii õppeasutused kui erialaliidud tõid välja, et ettevõtetele on majanduslikult soodsam õpilasi lihtsalt praktikale võtta (ei pea tasu maksma), samuti on töötukassa poolt välja töötatud mitmed

alternatiivsed meetmed, mis ühel või teisel moel muudavad töökohapõhise õppe ettevõtte seisukohast ebaatraktiivsemaks (palgatoetus, „minu esimene töökoht“, töötaja koolituskulude hüvitamine).

4 TÖÖKOHAPÕHINE ÕPE EESTIS 2015. AASTAL

4.1 Töökohapõhise õppe korraldusmudelid

Töökohapõhise õppe korraldus võib olla lahendatud mitmest erinevast ideoloogiast lähtuvalt. Gospel (1997) toob välja neli põhilist:

1. turuloogikal põhinev korraldus – õppes osalemise ja õpipoisiõppe pakkumise otsuseid juhib pakkumise (koolid) ja nõudluse (ettevõtted) vahekord ning õpipoisiõppe populaarsus sõltub suuresti selle lõpetamisest (või pakkumisest) saadavast kasust;
2. tööandjate ja nende ühenduste juhitud korraldus – siin valitsevad “tsunftireeglid” ning õpipoisiõppet juhivad tööandjate vajadused ja nende jagatavad kutsetunnistused, mis piiravad ligipääsu õpetatavatele ametitele;
3. õpipoisiõppe juhindub konkreetse ettevõtte vajadustest – ettevõtte ise otsustab, mis laadi töötajaid tal on vaja ja korraldab ise nende väljaõppe;
4. riiklik õpipoisiõppe korraldus – lähtub enamasti riigi vajadustest (kui need on täpselt teadvustatud), on riiklikult rahastatud ja reguleeritud.

Sageli lähtub praktikas töökohapõhise õppe rakendus mingist ülalmainitud lähtekohtade kombinatsioonist. Näiteks kui Saksamaa väga edukas õpipoisiõppes domineerib riiklik korraldus (Gospel 1997), on õpipoisiks astumine ja õppimiseks ettevõtte valik jäetud õpipoistele (Steedman 2001), mistõttu on õppe korraldusele ja edukusele ning õpetatavatele erialadele väga suur mõju turul. Sealjuures lõppeb õpipoisiõppe sageli kutsetunnistusega (*ibid.*), mille andmise (samuti kutsestandardite seadmise) kaudu sekkuvad õppe korraldamisse ka tööandjate ühendid. Siiski on kogu õpipoisiõppe range riikliku järelevalve all ning haridusministeeriumid jälgivad nii õppeaja pikkuse kui sisu nõuetele vastavust.

Inglismaal valitsevate töökohapõhise õppe võimaluste analüüsil eristusid kolm õppekavade rühma (Richard 2012):

1. õppekavad, kus õppimine toob kaasa märkimisväärse oskuste ja teadmiste kasvu, mistõttu õppija kvalifikatsioon tõuseb õpingute järel oluliselt;
2. õppekavad, mille eesmärk pole mitte niivõrd oskuste ja teadmiste edastamine, kui hoopis noorte inimeste tööhõivesse toomine;
3. õppekavad, mis on suunatud inimestele, kes juba töötavad ja tunnevad oma tööd/eriala ning kelle jaoks õppimine on pigem motiveeriva iseloomuga või kasutatakse seda juba varem omandatud oskuste "vormistamiseks" (näiteks kutse omandamiseks).

Eestis ei ole seni selget ja ühest õpipoisiõppe korraldusmudelit välja kujunenud. Kuivõrd töökohapõhise õppe algatamine ja propageerimine on tulnud suures osas "ülevalt alla" ja see on olnud riiklikult suunatud, siis tuleb praegust lähenemist Eestis pidada riiklikult korraldatuks. Siiski on õppeasutuste ja ettevõtetete koostöö ning konkreetsete õppekavade kujundamine ja rakendamine olnud mitmekesine. Põhimõtteliselt võib Eesti senise õpipoisiõppe korraldamise jagada järgnevateks koostöömudeliteks:

- A. Koolipõhine koostöömudel.
- B. Praktikandi mudel.
- C. Ettevõttepõhine koostöömudel.
- D. Täienduskoolituse mudel.

Põhiline erinevus nende mudelite vahel on selles, kes algatab õppe ning mis vormis ja kui tihedalt toimub kooli ja ettevõtte koostöö (tabel 1). Kahjuks ei õnnestunud meil tuvastada võimalikku viiendat koostöömudelit, kus õppe algatajaks on erialaühendus või -liit või mõni muu ettevõtete koostöövorm:

- E. Tsunfti mudel.

Kuna see on väga perspektiivikas suund, siis me lisame selle kui ühe potentsiaalse töökohapõhise õppe pakkumise koostöövormi olemasolevate kõrvale.

Tabel 1. Töökohapõhise õppe korraldusmodelid Eestis

Mudel	Õppe/koostöö algataja	Õppekava koostaja	Õpipoiste värbamine
Koolipõhine koostöömudel	Õppeasutus	Õppeasutus (mõni kord koos ettevõttega)	Kõik variandid
Praktikandi mudel	Õppeasutus	Õppeasutus	Tavapärase vastuvõtt
Ettevõttepõhine koostöömudel	Ettevõtte	Õppeasutus koostöös ettevõttega	Ühe ettevõtte töötajad või kombineeritud vastuvõtt
Täienduskoolituse mudel	Ettevõtte	Ettevõtte selgitab koolile oma vajadusi, kuid õpe toimub kooli olemasoleva õppekava järgi	Ühe ettevõtte töötajad
Tsunfti mudel*	Erialaühendus või -liit	Ettevõtete ühendus koostöös õppeasutusega; lähtutakse kutse omandamiseks vajalikest teadmistest	Ühe või mitme ettevõtte töötajad, tavapärase vastuvõtt

*Tsunfti mudeli rakendamist uuring ei tuvastanud.

Koolipõhise koostöömudeli korral on õppe ja koostöö algatajaks peamiselt õppeasutus, mis koostab õppekava ning värbab õppesse õpipoisiid, kas tavapärase vastuvõtu kaudu või partnerettevõtete töötajatele õpet pakkudes. Õppekava koostamisel aga tehakse koostööd ettevõtetega ning arvestatakse ettevõtete vajadustega. Siiski sarnaneb õppekava koostamine sageli pigem olemasoleva õppekava ümberkohandamisele kui täiesti uue õppekava koostamisele. Ettevõtte võib takistada oma töötajate osalemist õppetöös suurema töökoormusega perioodidel.

Praktikandi mudel sarnaneb eelmisega selle poolest, et õppe algatajaks on õppeasutus, kuid selle mudeli puhul on koostöö kooli ja ettevõtte vahel väga väike. Ettevõtte motivatsioon osaleda õppe pakkumisel on minimaalne. Põhimõtteliselt ei erine see mudel oma tööprotsessidelt kuigi palju tavapärasest kutseõppest – õppe korraldamisel on juhtroll koolil, õppesse tulevad suures osas varasema töökogemusest noored. Kool käsitleb õpipoisiõpet kui suurendatud mahuga praktikat ja lähtub enamuses oma tavapäraest õppe korraldamise viisidest. Sealjuures juhib kool ka seda, mil viisil on korraldatud praktika osa ettevõtetes. Ettevõtetel ei ole kuigi suurt rolli õppekava kujundamisel või ei osale nad selles üldse. Mõnikord korraldab kool, mis käitub selle mudeli järgi, auditoorse õppe isegi ühiselt tavapärasesse kutseõppesse võetud õpilastele ja õpipoistele, mis mõjub halvasti õpipoiste õppe edukusele. Seda mudelit iseloomustavad kesised

hinnangud kooli ja ettevõtte koostööle ning sageli ka õpipoisiõppe edukusele tervikuna. Õpipoisiõppe pakkumine selle mudeli puhul ei pruugi alati olla kooli esmane soov – see võib olla nende jaoks ainus võimalus pakkuda paindlikku õppevormi ja vastavat eriala õpetada.

Ettevõttepõhise koostöömudeli korral on õppe ja koostöö algatajaks peamiselt ettevõtte, mis otsib võimalusi töötajate koolitamiseks. Õppekava koostatakse koostöös õppeasutusega, peamiselt koostöö algatanud ettevõtte soovide ja vajadustest lähtuvalt, kuid siiski kooli eestvedamisel. Ettevõtte osaleb õpilaste valimisel õppesse, mõnikord on tegu ühe ettevõtte töötajatega, kuid võimalikud on kõik vastuvõtuvariandid (sh kombineeritult). Õppe praktilise osa korraldamisel on juhtroll ettevõttel. Ettevõtet motiveerib soov leida uusi töötajaid ning tõsta olemasolevate töötajate kvalifikatsiooni. Kooli ja ettevõtte vahel toimub tihe koostöö.

Täienduskoolituse mudeli korral on koostöö algataja samuti ettevõtte, millel on valdavalt soov tõsta oma töötajate kvalifikatsiooni. Väljastpoolt ettevõtet uusi õpipoisse peaaegu ei värvatagi. Sageli toimubki õpe vaid ühes ettevõttes, mõnikord viiakse isegi auditoorne õpe läbi töökohal. Õppekava kujundamisel domineerivad küll ettevõtte vajadused, kuid kui õppeasutusel on olemas ettevõttele sobiv õppekava, siis uut õppekava ei looda. Ettevõtte õppekava koostamisel peaaegu ei osale, pigem "ostab koolituse sisse". Võib esineda probleeme töötajate lubamisega koolitustele kui ettevõttes on tihe tööperiood.

Tsunfti mudel on oma olemuselt väga sarnane ettevõttepõhisele koostöömudelile, kuid õppe ja koostöö algatajaks võiks siin olla erialaühendus või -liit, mis otsib võimalusi erialal töötavate isikute kvalifikatsiooni tõstmiseks või järelkasvu tagamiseks. Õppekava koostamisse kaasatakse üks või mitu õppeasutust ja mitmed vastava eriala töötajaid rakendavad ettevõtted. Koostöö ettevõtete ja õppeasutuste vahel on tihe. Selline mudel pakub põhimõttelise võimaluse osaleda töökohapõhises õppes ka väikeettevõtetele, mis saavad pakkuda konkreetsete praktilaõikude läbiviimist väikestele gruppidele või individuaalpraktikat. Töötajate väljaõppel koostöö tegemist on kasulikuks peetud ka muidu äriliselt konkureerivate ettevõtete vahel (Gospel 1997), ehkki nad sageli seda pelgavad. Mitme ettevõtte ja mitme õppeasutuse osalemine ühise õppekava pakkumisel võimaldab läbida osa auditoorset õpet ühes ja teine osa teises koolis, et õppida parimate õpetajate juures ning erinevad praktilise õppe osad erinevates ettevõtetes, et kogeda mitmesuguseid tööloike ja töökorraldusi. Õpipoisid saavad mitmekülgsema ettevalmistuse kui on võimalik vaid ühes ettevõttes praktika läbimisel. Õpipoiste liikumisega käib kaasa oskusteabe vahetus, millest ettevõtted kohe võidavad. Selle mudeli rakendamist 2014/2015. õppeaastal uuring ei tuvastanud.

Eestis on 41 õppeasutust, millest 13 ehk 32% pakkusid 2014/2015. õppeaastal õpipoisiõpet kokku 36-l õppekaval. **Kõige levinum õpipoisiõppe korraldusmudel vastaval õppeaastal oli koolipõhine koostöömudel**, kus õppe ja koostöö algatajaks oli õppeasutus. Töökohapõhist õpet pakkunud õppeasutuste veebiküsitluse vastuste põhjal oli õpipoisiõppe algatajaks 19 erialal ehk 73% juhtudest õppeasutus ning seitsmel erialal ehk 27% juhtudest ettevõtte. Veebiküsitlusele vastanud ettevõtete (39) vastused koostöö algatamise osas jagunesid pooleks – peaaegu pooltel juhtudel (19) öeldi, et koostööinitsiatiiv tuli ettevõttelt, pooltel juhtudel (20), et koolist. Väga üldine tendents on, et õppekava koostamises ettevõtted osalevad vähe või vaid soovitude esitamistega. Seetõttu valdasidki Eestis 2014/2015. õppeaastal kooli domineerimisega õpipoisiõppe mudelid. Samas koolis võib olla erinevate ettevõtetega ja/või erinevates õppekavades kasutusel erinev koostöömudel.

Kuna erinevate koostöömudelite eristamine on mõningal määral subjektiivne ning mudelite vahelised üleminekud on pidevad, siis **eristatakse edaspidises analüüsis kaht mudelite gruppi. Koolipõhiste mudelite**

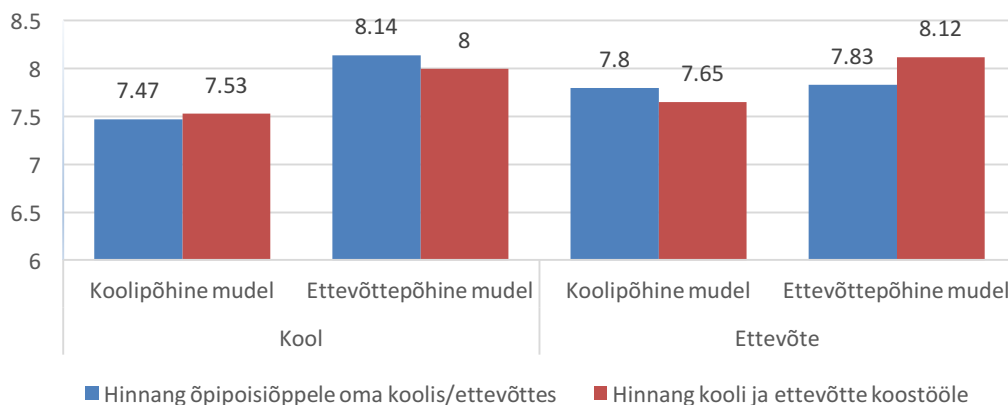
grupis on koolipõhine koostöömudel ja praktikandi mudel ning **ettevõttepõhiste mudelite** grupis on ettevõttepõhine koostöömudel ja täienduskoolituse mudel. Neid kaht rühma saab eristada selle järgi, kes algatas koostöö töökohapõhise õppe pakkumiseks.

4.2 Koostöö õppe korraldamisel

Töökohapõhise õppe pakkumisel tegid õppeasutused 2014/2015. õppeaastal koostööd **221 ettevõttega**. Kaheksa ettevõtet tegid koostööd kahe erineva õppeasutusega, üks ettevõtte kolme õppeasutusega. Õppeasutuste partnerite arv õpipoisiõppe pakkumisel on samuti erinev ning seotud konkreetse erialaga ja vastavas valdkonnas töötavate ettevõtete arvuga, varieerudes ühest 27-ni. SA Innove ja Äripäeva infopanga andmetel on õpipoisiõppega seotud pigem keskmisest suuremad ehk enam kui 50 töötajaga ettevõtted (42%).

Veebiküsitlusele vastanud ettevõtetes oli kõige enam levinud, et ettevõttel oli 2014/2015. õppeaastal **kaks kuni kümme õpipoissi** (51%) või ainult üks õpipoiss (31%). Samas ametis, millele võeti 2015. aastal õpipoisse, töötas pooltes ettevõtetes (20 ettevõtet ehk 51%) juba vähemalt üks inimene (üks kuni kümme inimest), kolmandikus ettevõttes 11 kuni 100 inimest ja harvem rohkem inimesi. See, et ettevõttes on korraga vaid mõni üksik õpipoiss, ei ole ka teistes riikides väga haruldane. Näiteks ühes Briti töökohapõhist õpet pakkuvast tööandjate uuringus oli 68% ettevõtetest vaid üks õpipoiss (Maguire 1998).

Õppeasutused hindasid õpipoisi õppe **õnnestumist oma koolis** skaalal ühest (täielik äpardus) kümneni (täielik õnnestumine). Suurem osa hinnangutest märgivad õppe korraldamise õnnestumist, olles kõrgemad kui 8 palli (joonis 2). Kõikide õppeasutuste antud keskmine hinnang on 7,65 palli.



Joonis 2. Õppeasutuste ja ettevõtete keskmised hinnangud õpipoisiõppe õnnestumisele oma koolis ning kooli koostööle ettevõtetega (*keskmised hinnangud korraldusmodelite alusel oluliselt ei erine*)

Allikas: õppeasutuste küsitlus, autorite arvutused

Hinnangud töökohapõhise õppe edukusele ning kooli ja ettevõtte koostööle õpetamisel varieerusid korraldusmodelite alusel, kuid statistiliselt oluliselt ei erinenud. Koolipõhiseid mudeleid rakendanud õppeasutused hindasid õpipoisiõppe õnnestumist oma koolis kümnepallisel skaalal keskmise hindega 7,47, ettevõttepõhiseid mudeleid rakendanud õppeasutused keskmise hindega 8,14. Õppeasutustega läbi viidud

fookusgruppides täpsustati, et õpipoisiõppe õnnestub paremini juhtudel, kui koolis on inimene, kes töökohapõhise õppe võtab enda „südameasjaks“ ja on selle eestvedajaks.

Õppeasutused, mis andsid õpipoisiõppele oma koolis keskpärase hinnangu (viis või kuus palli), märkisid, et tööandjate huvi töökohapõhise õppe vastu oli väike ja koolil oli keeruline leida õpilaskandidaate ning töö nendega oli pingeline (sh oli palju katkestajaid). Probleeme tunniplaani koostamise ja õpilaste auditoorses õppes osalemisega tekitab see, kui vaid osa õpperühmast on töökohapõhisel õppel. Juhendajate leidmist raskendab see, kui ettevõttes on vaid üksikud vastava eriala spetsialistid, kes saaksid õpipoistele juhendajaks olla. Kuigi senised õppeasutuste kogemused on positiivsed, siis õppeasutuse kohustus 15–50% osas finantseerida praktikakorraldust ettevõttes muudab õpipoisi õppe läbiviimise kooli jaoks küsitavaks. Mõne õppeasutuse jaoks oli töökohapõhise õppe pakkumine uueks tegevuseks, mille lahendused selgusid alles töö käigus. Pigem positiivse hinnangu (seitse kuni kaheksa palli) andnud õppeasutused märkisid, et kool toetab igati töökohapõhises õppes õppijaid ning arvestab nendega tunniplaani koostamisel, kuid kooli ja juhendajate koostöö võiks tihedam olla. Suurem koormus õpetamisel langeb ettevõttepoolsele juhendajale, kuid sageli sellega piisavalt ei arvestata, st ei planeerita piisavalt aega juhendamiseks ning leitakse, et suure osa kompetentsidest peaks endiselt kool andma. Õppesse panustavad koolide hinnangul sisulisemalt need ettevõtted, mis on ise näidanud huvi ja initsiatiivi õppe läbiviimiseks. Õpilastel, kel on vahetustega töö, on keerulisem tundides osaleda. Ettevõtteid ei motiveeri panustama praegu seaduses ette nähtud rahaline ressurss ning suurenev dokumentide täitmise kohustus. Kokkuvõttes vajavad õppemaht ja õppekava sisu, sh praktika maht ja sisu tööandjaga põhjalikumat läbirääkimist. Kõrgeid hinnanguid (üheksa ja kümme palli) andnud õppeasutused tõid välja, et õpipoisi õppele oli väga positiivne tagasiside, mistõttu hakkas info liikuma ka teiste ettevõtete seas ja nii leiti järgmiseks õppeperioodiks rohkem partnerettevõtteid ja õpipoisse. Koostöö ettevõtetega on olnud väga hea ning kõik on õpitulemustega rahul – õppijatel on praktikaettevõtted ja ettevõtted on kaasatud kooli praktiliste tööde juurde. Koostöö põhjal on arendatud välja tööandjate võrgustik ning ka ettevõtjad on rahul töötajate arenguga. Ühe õppeasutuse sõnul oli õpipoisiõppe õnnestunud peamiselt tänu sellele, et õpetajad viisid tunde läbi ettevõtte territooriumil.

Ettevõtted hindasid samuti õpipoisi õppe **õnnestumist oma ettevõttes** skaalal ühest (täielik äpardus) kümneni (täielik õnnestumine ja edulugu). Suurem osa hinnangutest märgivad õppe korraldamise õnnestumist, olles kõrgemad kui 8 palli (joonis 2). Kõigi ettevõtete keskmine hinnang on 7,81 palli. **Koolipõhiseid mudeleid** rakendanud ettevõtted hindasid õpipoisiõppe õnnestumist oma ettevõttes keskmise hindegaga 7,8 ning **ettevõttepõhiseid mudeleid** rakendanud ettevõtted keskmise hindegaga 7,83. On näha, et ettevõtete hinnangud korraldusmodelite alusel oluliselt ei erine.

Õpipoisiõpet keskpäraselt hinnanud (kuni kuus palli) ettevõtted märkisid, et suures osas sõltub õpipoisiõppe õnnestumine õpipoiste motivatsioonist ja isikuomadustest ehk mis oskustega ja mis põhjusel keegi ettevõttesse satub, näiteks alaealisi on ettevõtetel keerulisem töös rakendada. Üks ettevõtte märkis, et õpipoisil ei olnud piisavalt praktilisi oskusi. Pigem positiivse hinnangu andnud ettevõtted tõid samuti välja, et õnnestumine on eelkõige seotud õpipoiste tahtega õppida ja töötada ning isikuomadustest. Mõne ettevõtte hinnangul tõid just õpipoisid ettevõttesse uusi teadmisi ning nende hulgast leiti ettevõttele uus töötaja. Kõrgeid positiivseid hinnanguid andnud ettevõtted olid rahul, et enamus õppe alustanud selle ka lõpetas ning õpipoisid olid väga huvitatud uute oskuste ja teadmiste omandamisest, olid töökad ja vastutustundlikud. Õppeprogramm oli loogiliselt üles ehitatud ja sobis igati ettevõtte igapäevatoega.

Koostööle ettevõtetega andsid õppeasutused hinnanguid samuti 10-pallisel skaalal ühest (äpardumine) kuni kümneni (õnnestumine). 69% erialade korral oli tagasiside koostööle hea või väga hea (kaheksa kuni 10 palli). Keskmine hinnang koostööle ettevõtetega oli 7,65 palli. Koolipõhiseid mudeleid rakendanud õppeasutused hindasid koostööd ettevõtetega keskmise hindega 7,53 ning ettevõttepõhiseid mudeleid rakendanud õppeasutused keskmise hindega 8,0, need tulemused statistiliselt oluliselt ei erine.

Õppeasutused, mis andsid koostööle ettevõtetega pigem madala või keskmise hinnangu (kuni kuus palli), märkisid, et kuna õpilaste motivatsioon oli nõrk, siis ei olnud ka ettevõtted huvitatud koostööst. Mõnel erialal olid õpipõhiõppes osalejad erinevatest ettevõtetest, mistõttu oli õppe ja praktika planeerimine keeruline. Samuti toodi välja, et kuna valdkonnas on palju väikseid ettevõtteid, siis tehakse nendega individuaalset tööd, mis võtab kauem aega ning koostöö kujuneb ja paraneb aja jooksul. Üks õppeasutus märkis, et kuigi suhted kooli ja ettevõtte vahel olid head, siis suure töökoormuse tõttu vähenes õpilaste osalemine tundides ning tekkisid õpperaskused, millele ei leitud koostöös ettevõttega häid lahendusi. Pigem positiivse hinnangu andnud õppeasutused (seitse kuni kaheksa palli) märkisid, et kõige keerulisem on tekitada esialgu kõhkleval seisukohal olevates ettevõtetes huvi, kuid positiivse tagasiside ja tööprotsesside mõistmise kaudu on võimalik koostööd teha. Koostöö parandamist nähakse ettevõtetes töötavate juhendajatega. Mõne õppeasutuse hinnangul on keeruline leida valdkonnas täpselt sobivaid ettevõtteid ning mõned ettevõtted ei anna eriti tagasisidet ega ole huvitatud õppijate edasijõudmisest või koolis käimisest. Mõned õppeasutused tõid välja, et koostööst on sagedamini huvitatud need ettevõtted, mis koolitavad oma töötajaid. Tööde planeerimine sõltub ettevõtete tellimustest, pingelistel perioodidel võib koostöö olla raskendatud. Ohuks võib olla see, kui mõnel hetkel on kõik töötajad juba õpetatud, siis ei vajata pikema perioodi vältel uusi koolitusi. Kõrgeid hinnanguid andnud õppeasutused (üheksa kuni kümme palli) tõid välja, et edu võtmeks on head kontaktid ettevõtjatega ning nende kiire ja operatiivne tegevus. Kui ettevõtjad on koostöök valmis (nt määratud on juhendaja, kelle tööülesannete hulka kuulubki uute töötajate koolitamine, kes on kursis koolis toimuvate tegevustega või külastab vastavalt vajadusele õppeasutust) ja motiveeritud töötajaid koolitama, siis sujub ka koostöö õppeasutusega. Koostöö paremaks sujumiseks on osa õppeasutustest välja töötanud praktikakorra ning pakuvad ka juhendajatele koolitusi, toimuvad ühised seminarid ja õppepäevad koos ettevõtetega. Ettevõtted kurdavad pigem liigse bürokraatia üle.

Ettevõtete hinnangud koostööle õppeasutustega skaalal ühest (täiesti ebapiisav) kümneni (täiesti piisav) on samuti pigem positiivsed (joonis 2, joonis 2). Keskmine hinnang on 7,86 palli. Koolipõhiseid mudeleid rakendanud ettevõtted hindasid koostööd õppeasutustega keskmiselt pisut madalamalt kui ettevõttepõhiseid mudeleid kasutanud ettevõtted (keskmine vastavalt 7,65 ja 8,12 palli), kuid statistiliselt need tulemused ei erine.

Ettevõtted, mis andsid koostööle õppeasutusega keskpärase hinnangu (kolm kuni kuus palli) märkisid, et kuigi kool algatas koostöö, siis edasine huvi kooli poolt oli väike, suhtlemine käis läbi õpipõhi, protsessid toimusid kiirustades või liikus info aeglaselt. Üks ettevõtte märkis, et kooli poolt anti ette praktikajuhend ning ettevõtte arvamusega eriti ei arvestatud. Koostööd pigem õnnestunuks hinnanud (kaheksa kuni kümme palli) ettevõtted tõid välja, et nende suhtlus koolidega on väga tihe ning koostöö sujub tõrgeteta. Lisaks oli õpipõhiõppe neile rikastav kogemus, mille käigus saadi juurde uusi teadmisi.

Koostöö õppe läbiviimisel õppeasutuse ja ettevõtete toimub üldjuhul regulaarselt. Vaid mõnes õppeasutuses toimuvad koostööd vastavalt vajadusele. Kooli ja ettevõttepoolsed juhendajad suhtlevad pidevalt enne praktikaperioodi ja praktika jooksul (e-posti, telefoni teel, korrapärased ühised koosolekud

juhendajatega). Kord aastas korraldatakse praktikajuhendajate seminar või ümarlaud. Koostöö toimub ka ühingute kaudu või osalevad ettevõtte töötajad õppeasutuse töös. Intervjuudes kinnitasid ettevõtjad, et koostöö kvaliteet kooliga sõltub konkreetsetest isikutest (õppeasutuse koordinaator). Hea suhtleja teeb õpipoisiõppe pakkumise tööandjale mugavamaks ja meeldivamaks.

Veebiküsitlusele vastanud ettevõtted märkisid, et üldjuhul ei tee nad õpipoiste praktika korraldamisel koostööd mõne teise õpipoisiõpet rakendava ettevõttega. Vaid neli ettevõtet vastas koostöö kohta jaatavalt ning lisas, et omavahel suheldi jooksvalt ning arutati probleeme.

Koostööle SA Innove ja/või HTM-ga andsid õppeasutused hinnanguid samuti 10-pallisel skaalal ühest (täiesti puudulik) kuni kümneni (täielik koostöö). 54% erialade korral oli tagasiside koostööle keskpärane ehk viis kuni kuus palli. Keskmine hinnang koostööle SA Innove ja/või HTM-ga oli 4,7 palli ega erinenud erinevat mudelit rakendanud õppeasutuste vahel. Madala hinnangu (kuni neli palli) andnud õppeasutused märkisid, et nad tegelevad ise õppekavade koostamisega, töökohapõhine õpe on seadusega reguleeritud ning nimetatud asutustega koostöö pole vajalik või pole neil asutustel mingit kontakti kaasatud ettevõtetega. Koostöö miinustena toodi veel välja info liikumise aeglust, vähest nõustamist PRÕM⁵ koordinaatorite poolt ning asutuste kontrollivat funktsiooni. Keskpärase hinnangu (viis kuni seitse palli) andnud õppeasutused tõid välja, et töökohapõhise õppega seotud küsimusi jääb ajaga järjest vähemaks ning pigem õpitakse oma kogemustest, kui saadakse abi nimetatud asutustest. Plussina nimetati programmi PRÕM rakendamist ning koordinaatorite seminaride info kajastamist PRÕM lehel. Kõige vähem tehakse koostööd HTM-ga.

4.3 Õppekava koostamine

Õppekava koostamisel ettevõtete arvamuse küsimine ja sellega arvestamine sõltub teatud määral korraldusmudelist. **Koolipõhiste mudelite** korral, kus õppe algatajaks on peamiselt õppeasutus, küsitakse õppekava koostamisel enamasti ettevõtete arvamust õpipoistelt nõutavate oskuste ja ametinõuete kohta, praktika korraldamise, praktika jaoks sobiva ajakava ja praktika mahu kohta. Neid aspekte puudutavate ettepanekute osas arvestasid õppeasutused peaaegu alati ettevõtete arvamusega. Sagedamini on koolipõhise lähenemise korral õppeasutustel probleeme ettevõtete kaasamisega õppekavade koostamise protsessi, mistõttu koostasid koolid õppekavasid tihti oma parema äranägemise järgi ning ettevõtetel oli hiljem vähem vabadust isegi praktika kujundamisel.

Ettevõttepõhiste mudelite korral, kus õppe või koostöö algatajaks on peamiselt ettevõtte, küsivad ja arvestavad õppeasutused potentsiaalsete partnerite soovitude ja ettepanekutega (õpipoistelt nõutavad oskused ja ametinõuded, praktika korraldus, praktika ajakava ja maht) õppekava koostamisel peaaegu alati ning ettevõtetele antakse suurem vabadus praktika korraldamisel. Kuid esineb ka juhtumeid, kus koostööst huvitatud ettevõtted ei soovi aktiivselt osaleda õppekava koostamises või kasutatakse varem loodud õppekava (täienduskoolituse mudel, ettevõtte sisuliselt "ostab sisse" töötajate arendamise).

Selgitustena märkisid õppeasutused õppekava koostamisel ettevõtetega koostöö tegemise kohta järgmist:

⁵ PRÕM tegevused „Praktikasüsteemi arendamine kutse- ja kõrghariduses sh õpetajakoolituse ja koolituspraktika“ ja „Kutsehariduse maine tõstmine, töökohapõhise õppe laiendamine“ : <http://www.innove.ee/et/organisatsioonist/programmid-ja-projektid/prom#PROMeesm>

„Õppekava on koostatud koos kõigi seda eriala õpetavate koolidega. Töökohapõhise õppekava kohandas kool ise.“

„Sellise õppekava alusel õpetasime me mitu aastat, teisel ja kolmandal aastal arutasime ettevõtetega õppekava ainult ettevõtte osa määramisel, mitte õppekava koostamisel.“

„Tegemist on kutsestandardile baseeruva õppekavaga, kus õppekava koostamise alused olid määratud. Õppijateks olid antud valdkonnas töötavad inimesed, kes esindasid n-ö ka ettevõtte soove.“

„Õppekava loomes on kooli ja ettevõtete ning ühingu koostöö olnud väga oluline ning õppekava ongi koostatud kõigi koostöös ja kõigi osapoolte rolli arvestades.“

Intervjuudes ettevõtetega toodi ühe ettepanekuna välja erialaliidu juurde praktikanõustaja töökoha loomine, kelle ülesandeks oleks toetada ja vahendada ettevõtjate ja õppeasutuste suhtlemist, vajadusel abistada dokumentide täitmisel ning olla erapooletu hindaja praktikaettevõtte sobivuse hindamisel. Mõnedes riikides (nt Suurbritannias *National Apprenticeship Service*) on olemas riiklik töökohapõhise õpet koordineeriv asutus, mille ülesannete hulka kuuluvad ka koolide ja ettevõtjate koostööle kaasa aitamine ning potentsiaalsete õpipoiste nõustamine eriala ja õpingukoha (kool/ettevõtte) valikul ning vabade praktikakohtade vahendamine (*Apprenticeship supply in...* 2012). See süsteem on üldjuhul väga edukas ning selliste ülesannete täitmine suurendab nii töökohapõhise õppe populaarsust, õpetatavate erialade hulka kui õpipoiste õppeedukust (kuna valitakse endale sobivam eriala). Eestis praegu sellist koordineerivat kogu ei ole või ei osata seda ära kasutada. Selliste ülesannetega töökohad saaks luua näiteks SA Innove juurde.

Fookusgrupiintervjuus õppeasutustega toonitati vajadust paindlikumaks reageerimiseks õppekavade koostamisel ja protsessi kiirendamiseks. Uue õppekava loomiseks kulub liiga pikk aeg, seda eelkõige bürokraatiast tingituna – ettevõtte huvid ja vajadused on selle ajaga juba muutunud. Praktikas peavad õppekavad olema kinnitatud juba enne ettevõtete suhtlema asumist – seetõttu on võimalik üksnes valikainete osas paindlik olla.

Samuti töötaja varasema kogemuse arvestamine peaks olema töökohapõhisel õppel paindlikum (VÕTA rakendamine, kui koolitatakse inimesi, kes on samal erialal juba pikka aega töötanud, aga vajaksid tunnistust tasemeõppe läbimise kohta). Õppekava peaks vastama sihtgrupi vajadustele, mitte olema kõigile ühesugune. Teisalt peab saadud haridus olema piisavalt universaalne, et välja anda kutsetunnistus ja mitte olema spetsiifiliselt tõendiks ühes ettevõttes töötamiseks vajalike teadmiste ja oskuste omandamise kohta. Töökohapõhise õppega kaasneb väga suur oht, et õppe tulemusel omandatakse oskused, mis sobivad vaid konkreetse ettevõtte tööga ja teenivad selle ettevõtte lühiajalisi majandushuve (Gospel 1997). Seda eriti juhul kui kool teeb koostööd vaid ühe ettevõttega ning õppekava on koostatud spetsiifiliselt ühe ettevõtte vajadustest lähtuvalt. Sestap ongi järjepidevuse suurendamiseks oluline, et suurema rolli õppekavade algatamisel ja koostamisel võtaksid erialaliidud või -organisatsioonid.

Enamik veebiküsitlusele vastanud ettevõtetest (88%) oli seisukohal, et õpipoisi õppekava vastas nende vajadustele (tabel 2 kokkuvõttes tuleb tõdeda, et õppekavade koostamisel domineerib siiski koolide initsiatiiv, seda eriti koolist lähtuva töökohapõhise õppe korralduse puhul, ja ettevõtete kaasamine sellesse protsessi võiks olla sagedasem, mahukam ja tõhusam.

tabel 2). Suur osa ettevõtetest (85%) selgitas ettevõtte vajadused välja koostöös õppeasutuse ja potentsiaalsete õpipoistega. Vaid seitse ettevõtet märkis, et nad arutasid õppekava kujundamist teiste ettevõtete või erialaorganisatsioonidega. 79% ettevõtetest kasutas õpipoisiõppe läbiviimiseks varem välja töötatud õppekava ega osalenud õppekava kujundamisel. Pooled ettevõtted märkisid, et nad ei saanud õppekava väljatöötamisel osaleda.

Ligikaudu pooled ettevõtetest nõustusid väidetega, et kool küsis neilt õpipoisilt nõutavate oskuste ja ametinõuete, praktika mahu ja sobiva ajakava kohta. Ligikaudu 60% ettevõtetest nõustus, et õppeasutus arvestas nende ettepanekutega õppekava kujundamisel või praktika korraldamisel. 80% ettevõtete hinnangul arvestas õppeasutus peamiselt praktika korraldamisega seotud aspekte või anti ettevõttele vabad käed praktika kujundamisel.

Kokkuvõttes tuleb tõdeda, et õppekavade koostamisel domineerib siiski koolide initsiatiiv, seda eriti koolist lähtuva töökohapõhise õppe korralduse puhul, ja ettevõtete kaasamine sellesse protsessi võiks olla sagedasem, mahukam ja tõhusam.

Tabel 2. Õppeasutuste ja ettevõtete hinnangud koostööle õpipoisiõppe korraldamisel ja õppekava koostamisel korraldusmodelite alusel (väitega nõustunute osakaal)

	Õppeasutuste hinnangud (väitega nõustunute %)		Ettevõtete hinnangud (väitega nõustunute %)	
	Kooli-põhised mudelid (n=19)	Ettevõtte-põhised mudelid (n=7)	Kooli-põhised mudelid (n=17)	Ettevõtte-põhised mudelid (n=17)
Õppekava vastas ettevõtte vajadustele	-	-	88	88
Õppekava oli juba välja töötatud, ettevõtte ei osalenud õppekava kujundamisel	-	-	82	77
Ettevõtted osalesid aktiivselt õppekava koostamisel	42	67		
Ettevõtte sai teha ettepanekuid õppekava kujundamisel	78	100	47	53
Kool küsis ettevõttelt õpipoisilt nõutavate teadmiste ja oskuste kohta	84	100	53	59
Ettevõtete arvamusega õppekava kujundamisel arvestati peaaegu alati	79	100	53	71
Kool küsis ettevõtte käest praktika korraldamise kohta	100	100	71	88
Kool küsis ettevõtte käest praktika jaoks sobiva ajakava kohta	86	100	59	71
Kool küsis ettevõtte käest asjakohase praktika mahu kohta	63	100	35	77
Ettevõtte ettepanekutega praktika korraldamisel arvestati peaaegu alati	89	100	59	77
Ettevõtte oli täiesti vaba praktika korraldamisel	63	86	82	82
Kool oli täiesti vaba õppetöö korraldamisel	79	71		
Ettevõtte vajadused selgitati välja koostöös õpipoistega	-	-	88	82
Ettevõtted arutasid õppekava kujundamist teiste ettevõtete või ühendustega	-	-	12	35
Kool arutas õppekava kujundamist teiste õppeasutustega	63	86	-	-

Kool arutas õppekava kujundamist SA Innove või HTM-ga	79	86	-	-
Kool arutas õppekava kujundamist ettevõtete ühenduste või erialaorganisatsioonidega	79	57	-	-
Kool kujundas õppekava oma äranägemise järgi	79	86	-	-

Allikas: õppeasutuste ja ettevõtete küsitlus, autorite koostatud

Individuaalset õppekava rakendati sagedamini ettevõttepõhiste mudelite korral (71%). Koolipõhiste mudelite korral individuaalset õppekava õpilastele pigem ei pakutud (47%), viiendikul juhtudest ei pakutud individuaalset õppekava, kuid arvestati õpilase varasemaid õpi- või töökogemusi õppe- ja praktikamahu määramisel (21%). Õppeasutuste poolt algatatud õppe korral pakuti individuaalset õppekava kuuel erialal ehk 32% juhtudest.

Õppe läbimise järel kutse saamine oli sagedasem ettevõttepõhiste mudelite korral (86%). Koolipõhiste mudelite korral lõppes õpe kutse saamisega ligikaudu pooltel juhtudel (58%). Kutse andmine on seotud erialaga, kuid mitte iga eriala lõpetanu pole huvitatud kutseeksami sooritamisest. Huvi kutseeksami vastu on vähene või puudub erialadel, millele tööle asumisel kutsetunnistust ei nõuta või ei too see kaasa paremaid töötingimusi või suuremat sissetulekut.

Veebiküsitlustele vastanud õpipoistest sooritasid kutseeksami ($n=119$) edukalt 53%, 32% kavatseb eksamile minna tulevikus. Vaid 3% ei saanud kutseeksamil läbi ja 8% ei läinud eksamile. Üksnes 4% õpipoiste erialal ei anta kutset.

Sarnaselt veebis vastanutele leidsid õpipoisid ka intervjuudes, et enamasti oli saadud ettevalmistus piisav kutseeksami sooritamiseks. Mitte kõik erialad ei lõppenud kutseeksamiga. Osadel erialadel oli kutseeksami asemel praktika kaitsmine, mille tarvis kutsuti kokku komisjon ja tuli teha ettekanne. Mõned erialad eeldasid nii kooli lõpueksami kui kutseeksami sooritamist. Ühel juhul heideti ette, et kooli lõpueksami ja kutseeksami vahele jäi üsna pikk aeg (st mitu kuud), mis muutis kutseeksami sooritamise keerulisemaks neil, kes vahepealsel ajal uuel erialal ei töötanud või sellega ei tegelenud. Üldjuhul arvati, et kool ja praktika annavad head võimalused eriala ja kutse omandamiseks, ent sellest tähtsam on inimese enda huvi ja motivatsioon õppida ning soov erialaga tegeleda (sh edasi areneda).

4.4 Õpipoiste värbamine

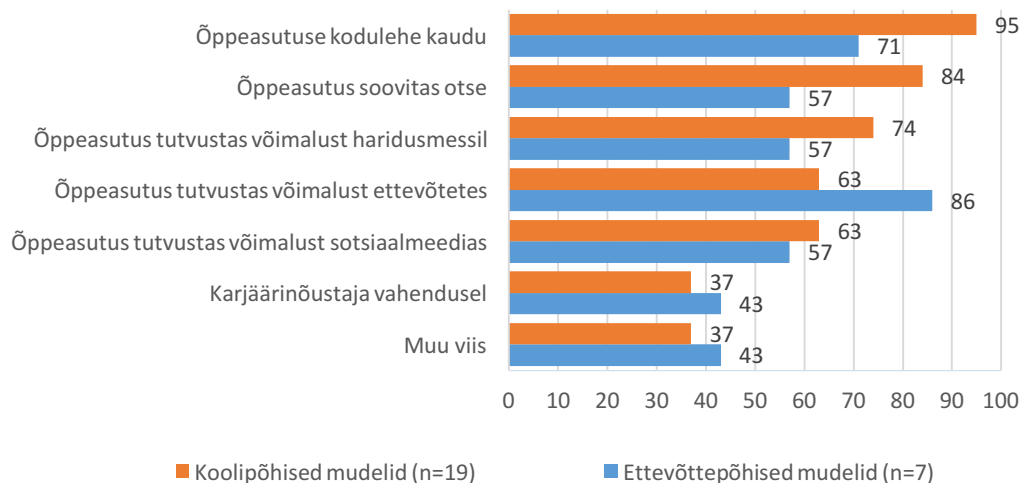
Töökohapõhisele õppele ligipääs on kõikjal maailmas üsna lihtne. Enamasti mingeid olulisi eelteadmisi ei nõuta, väljaõpe lähtub varem omandatud haridustasemest (Wolf 2011). Diplomi omamine on siiski eelis, eriti näiteks Saksamaal, kus haridusnõuded kehtivad ka õpipoisiõppesse asumisel ning kus õpipoisiõpe ei ole niivõrd täienduskoolituse vorm (nagu seda Eestis praegu sageli läbi viiakse) vaid pigem tasemeõppe vorm (*ibid.*). Varasemat töö- ja hariduskogemust võetakse siiski enamasti igal pool õpipoisiõppes arvesse ja väljaõpe võib selle võrra lüheneda (Steedman 2001). Sama kehtib laias laastus ka Eestis. Ligipääs õpipoisiõppele on pea kõigile vaba (vt ptk 3), mis aga paraku toob kaasa probleemid õpetamisel, sest korraga tuleb tegeleda väga mitmesuguste teadmiste ja ettevalmistusega õpipoistega.

Enamasti on erinevates riikides õpipoisiks asumise algatus jäetud õpipoisile endale. Nt saksakeelsetes riikides valitseva õpipoisiõppe mudeli kohaselt algab kogu õpe sellest, et tulevane õpipoiss valib endale ettevõtte, kus ta soovib kutseoskused omandada ning õpipoisiks vastuvõtt on suuresti õpilase ja ettevõtte läbirääkimiste tulemus (Steedman 2001). Samas asub Inglismaal ettevõtte kaudu õppima vaid ca 5% õpipoisse (*ibid.*).

Koolipõhiste korraldusmodelite korral toimus õpipoiste värbamine õppesse enamasti tavapärase vastuvõtu käigus (13 eriala ehk 68%), kuid leidis ka näiteid erialadest, kus õppeasutuse poolt algatatud õpipoisiõppe grupi komplekteerisid ainult ettevõtted (3 eriala – koostelukksepp, mürsepp, müügikonsultant, 16%) või koostati grupid nii tavapärase vastuvõtu alusel kui partnerettevõtetes töötavatest töötajatest (3 eriala – palkmajaehitaja, tegevusjuhendaja, maastikuehitaja, 16%).

Ettevõttepõhiste korraldusmodelite puhul oli ülekaalus ettevõtte poolt õpperühma komplekteerimine (5 eriala, 71%) ning kahel erialal (29%) algatas koostöö ettevõtte, kuid õpipoisid leiti tavapärase vastuvõtu teel (kelner, arvjuhtimisega metallilõikepinkide operaator).

Infot õpipoisiõppe võimalustest jagasid õppeasutused potentsiaalsetele õpilastele **koolipõhiste mudelite** korral kõige sagedamini õppeasutuse kodulehe kaudu (95%), võimalusi otse olemasolevatele õppijatele (84%) soovitades või haridusmessidel osaledes (74%, joonis 3). **Ettevõttepõhiste mudelite** korral olid sagedasemateks infokanaliteks õpipoisteni jõudmisel võimaluste tutvustamine ettevõtetes (86%) või kooli koduleht (71%). Täiendavate infokanalitena kasutati sotsiaalmeediat, karjäärinõustajaid, otsepostitusi valdkonna ettevõtetele, kooli vilistlastele ja tulevastele õppuritele, üldhariduskoolides erialade tutvustamist, erialaliite, isiklikke kontakte ja omaavalitsuste liste.



Joonis 3. Õpipoisiõppe kohta info jagamine õppeasutuste poolt vastavalt korraldusmodelile (%)

Allikas: õppeasutuste küsitlus, autorite arvutused

Ettevõtete hinnangul jõudsid õpipoisid ettevõttesse erineval viisil. Kõige sagedamini osalesid ettevõtte enda töötajad õpipoisiõppes (21 ehk 51%), kolmandikul juhtudest pöördusid õpipoisid ise ettevõtte poole (14 ehk 34%). Viiesikul juhtudest suunas kutseõppeasutus õpipoisi ettevõttesse (8 ehk 20%). Üksikud ettevõtted värbasid ise õpipoisse (4 ehk 10%).

Kuna erinevaid viise, kuidas õpipoisid ettevõttesse jõuavad, on mitmeid, siis on ettevõtetel mõningatel juhtudel raske eristada õpipoisse praktikantidest. Millest omakorda võivad tuleneda töökohapõhise õppe tingimuste rikkumised (nt ei maksta õpipoistele alati töötasu).

Ühe ettevõtte intervjuu käigus rõhutati, et tööandjatel võiks olla enne õppetöö algust rohkem informatsiooni õpipoiste kohta, kes ei tule ettevõtetest. Näiteks toodi välja teadmatus sellest, kas õpipoisil

on puue vm eripära, millega arvestada. Ettevõtete hinnangul (intervjuude andmed) on õpipoisiõppe edukam, kui ettevõtted osalevad õpipoiste vastuvõtul, sest neil on kogemus, mis võimaldab tõenäoliselt erialale mittedsobivad inimesed lihtsamini ära tunda.

Õppeasutuste fookusgrupi käigus toodi välja, et kõige paremini toimib formaat, kus ettevõtte komplekteerib terve õppegrupi (sageli peamiselt oma töötajatest) ja õpetajad käivad neid välja õpetamas ettevõttes kohapeal. Nii suuri ettevõtteid, kus see oleks võimalik, on paraku Eestis vähe. Väiksemate ettevõtete puhul on probleemiks see, et töötaja koolis käimise ajal ei ole võtta asendajat, kes töö samal ajal ära teeks. Juhendaja puudumisel väikeettevõttes on rakendatud ka varianti, kus üks juhendaja juhendab mitme ettevõtte õpipoisse. Teatud erialade puhul ei ole see aga võimalik (ettevõttespetsiifilised tootmisprotsessid, ärisaladused jms). Ühtlasi lisati, et tööandjatele suunatud tutvustavad materjalid töökohapõhisest õppest võiksid olla ka venekeelsed.

Õpipoiste veebiküsitlusele vastanuist (n=166) 45% oli õpipoisiõppe võimalustest kuulnud oma tööandjalt. Viiesik vastanutest sai infot õpipoisiõppe kohta sõpradelt-tuttavalt (19%) või leidis info kutseõppeasutuse kodulehelt (16%). Kutseõppeasutuse õpetaja soovitusel põhjal oli õpipoisi õppesse tulnud 10% vastanutest. Karjäärinõustajalt või haridusmessilt (nt Teeviit, Intellektika, maakondlikud haridusmessid) sai info kolm õpipoissi. Infot saadi ka internetist, raadiost või ajalehest (8%).

4.5 Õpipoiste motivatsioon

Töökohapõhises õppes osalenud õpilastel (n=123) paluti hinnata erinevaid õpipoisiõppega seotud aspekte, sh oma motiveeritust sellises õppevormis osalemiseks. Oma motiveeritust õppida hindas heaks 93% vastajatest. Õpipoisiõppe eesmärke pidas selgeks ja arusaadavaks 91% vastajatest ja õpipoisiõppe pikkus oli optimaalne 86% hinnangul. Kooli ettevalmistust praktiliste oskuste arendamiseks pidas heaks 87% vastanutest ja õpetajate kursisolekut ettevõtete tegelike vajadustega hindas heaks 72% vastanutest. Ettevõtte pakutavaid tööülesandeid pidas sobivaks koolis õpitu kinnistamiseks 84%, teooria ja praktika omavahelist jaotust hindas hästi tasakaalustatuks 73%.

Õpipoiste hinnangud töökohapõhisele õppele sõltuvad sellest, kuidas nad on õpipoisiõppesse sattunud (tabel 3). Õppeasutusest õppeasutused nõustusid erinevate õppega seotud väidetega suurel määral ning korraldusmudelite järgi hinnangud oluliselt ei erine. ettevõtete hinnangud olid mõnel juhul korraldusmudelite järgi erinevad. ettevõttepõhiste mudelite alusel õpet korraldanud ettevõtted nõustusid sagedamini kui koolipõhiste mudelite alusel õpetanud ettevõtted, et kool pakkus head ettevalmistust praktiliste oskuste omandamiseks, koolis õpetatu oli kooskõlas ettevõttes praktiseeritavaga ning teooria ja praktika olid õpipoisiõppes heas tasakaalus. harvem nõustusid ettevõttepõhiste mudelitega seotud ettevõtted väitega, et ettevõtte pakkus sobivaid tööülesandeid õpitu kinnistamiseks.

tabel 3t saanud õpipoisid olid rohkem rahul õppetöö kestusega ning teooria ja praktika tasakaaluga, kuid nende õpimotivatsioon ja rahulolu õpituga olid väiksemad ning neil oli koos ise õpipoisiõppe kohta info leidnud õpipoistega sagedamini probleeme sellega, et ettevõtte takistas õppetöös osalemist. rahulolu õpituga olid väiksemad ning neil oli koos ise õpipoisiõppe kohta info leidnud õpipoistega sagedamini probleeme sellega, et ettevõtte takistas õppetöös osalemist. rahulolu õpituga olid väiksemad ning neil oli koos ise õpipoisiõppe kohta info leidnud õpipoistega sagedamini probleeme sellega, et ettevõtte takistas õppetöös osalemist.

Õppeasutused nõustusid erinevate õppega seotud väidetega suurel määral ning korraldusmudelite järgi hinnangud oluliselt ei erine. Ettevõtete hinnangud olid mõnel juhul korraldusmudelite järgi erinevad. Ettevõttepõhiste mudelite alusel õpet korraldanud ettevõtted nõustusid sagedamini kui koolipõhiste mudelite alusel õpetanud ettevõtted, et kool pakkus head ettevalmistust praktiliste oskuste omandamiseks, koolis õpetatu oli kooskõlas ettevõttes praktiseeritava niga teooria ja praktika olid õpipoisiõppes heas tasakaalus. Harvem nõustusid ettevõttepõhiste mudelitega seotud ettevõtted väitega, et ettevõtte pakkus sobivaid tööülesandeid õpitu kinnistamiseks.

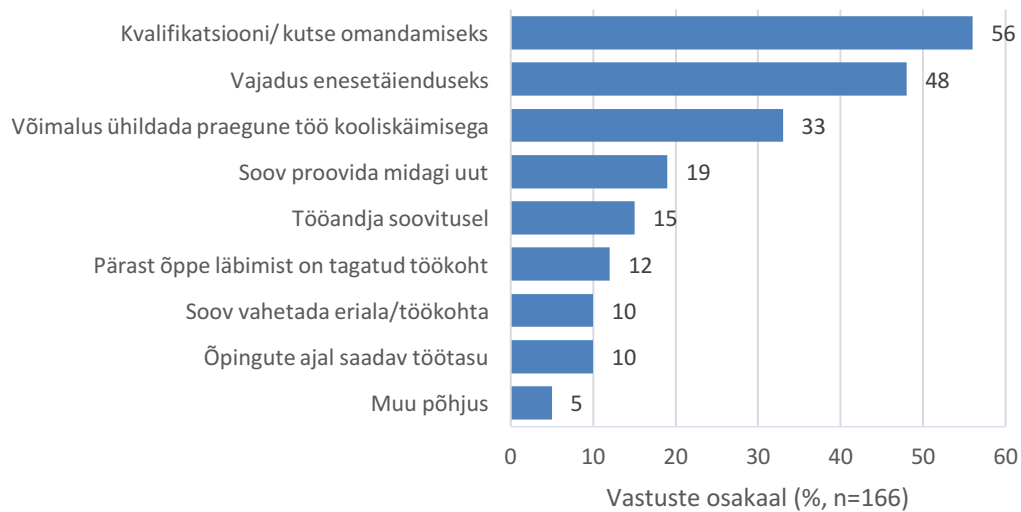
Tabel 3. Õppeasutuste, ettevõtete ja õpipoiste hinnangud õppega seotud aspektidele (väitega nõustunute osakaal)

Väited	Õppeasutuste hinnangud (%)		Ettevõtete hinnangud (%)		Õpipoiste hinnangud (%)		
	Koolipõhised mudelid (n= 10)	Ettevõttepõhised mudelid (n=3)	Koolipõhised mudelid (n=16)	Ettevõttepõhised mudelid (n=16)	Kooli värvatud õpipoised (n=32)	Ettevõtte värvatud õpipoised (n=49)	Ise soovi avaldanud (n=42)
Õpipoised on/olen hästi motiveeritud õppima	90	100	87	92	87	98	91
Õpipoisiõppe eesmärgid on selged ja arusaadavad	100	100	87	92	88	92	93
Õpipoisiõpe on optimaalse pikkusega	80	100	67	92	91	83	85
Kool pakkus head ettevalmistust praktiliste oskuste omandamiseks	100	100	80	92	84	90	86
Koolis õpetatav on kooskõlas ettevõttes praktiseeritavaga	80	100	73	85	84	80	79
Ettevõtte pakkus sobivaid tööülesandeid õpitu kinnistamiseks	100	66	93	69	84	88	79
Teooria ja praktika on õpipoisiõppes hästi tasakaalus	80	100	53	92	78	74	69
Ettevõtte võimaldas kooli õppetöös osalemist vastavalt õppetöögraafikule	-	-	-	-	88	100	86

Allikas: õppeasutuste, ettevõtete ja õpipoiste küsitlus, autorite arvutused

Märkus: kui osapoolelt väite hinnangut ei küsitud on see tabelis märgitud '-'.

Töökohapõhise õppe valiku põhjustest nimetasid õpipoised kõige enam **kvalifikatsiooni/kutse omandamist (56%)**, sellele järgnes **vajadus enesetäiendamiseks** (48%, seda pidasid oluliseks rohkem naissoost vastajad) ja see, et töökohapõhisel õppel sai ühildada praeguse töö kooliskäimisega (33%, samuti naiste arvates oluline). Vähem nimetati soovi proovida midagi uut ja tööandja soovist. Muude põhjuste seas nimetati karjäärivõimaluste ja valikute suurendamise soovi aga ka vaheldust. Üks vastaja tõi välja, et eriala (arborist), mida ta õpib, ei ole võimalik õppida muul viisil.



Joonis 4. Õpipoiste peamised põhjused töökohapõhise õppe valimiseks (*valida võis kuni kaks kõige olulisemat põhjust*) (n=166)

Allikas: õpipoiste küsitlus, autorite koostatud

Kõigi töökohapõhises õppes õppinute jaoks on kõige olulisemad õppimise põhjused soov enese täiendamiseks ja kvalifikatsiooni või kutse omandamiseks. Teistest erinevad pisut ise töökohapõhise õppe kohta info leidnud õpipoisid – neil teistest vähem probleeme töötamise ja õppimise ühendamisega, nad on harvem tulnud õppima kvalifikatsiooni või kutse omandamiseks ja neid motiveerisid teistest rohkem soov vahetada eriala või töökohta ning kindlus, et õppe lõpetamisel on neile tagatud töökoht.

Intervjueeritud õpipoisid hindasid töökohapõhise õppe juures enim selle paindlikkust. Mitmed intervjueeritud mainisid, et koolipõhine õpe ei oleks neile sobinud, ent kord kuus koolis käimine oli jõukohane. Oli neid, kes olid varem proovinud täiskoormusel õppida ja tööl käia, ent kel see ei õnnestunud. Praktika suur osakaal õppes oli samuti üks tõmbeteguritest. Sageli toonitati õpipoisiõppe eelistamise põhjusena **võimalust õppe ajal tööl käia** ning seeläbi tagada sissetulek ja majanduslik toimetulek. See oli olulisem intervjueeritutele, kellel olid pered (sh lapsed). **Õpipoisiõpet arvati paremini kokku sobivat pere- ja tööelu ühitamisega, võrreldes nt koolipõhise õppega.** Mõnel intervjueeritul oli varem hariduse omandamine pooleli jäänud, ent erialane töö tingis vajaduse ennast täiendada. Samuti on õppima asumine sageli seotud tugeva isikliku huviga eriala ja enesetäiendamise vastu.

Üldjuhul ei kaalunud õpipoisid teisi õppevorme ja variante enesetäiendamiseks. Seda põhjusel, et töökohapõhine õpe tundus kohe sobiv. Paar intervjueeritut selgitas, et soovitud eriala õppimiseks muid võimalusi lihtsalt ei olnud. Üks intervjueeritu kirjeldas, et kuigi ta otsis erinevaid koolitusvorme, mis ei oleks eeldanud suuri isiklikke väljaminekuid, siis huvipakkuvaid koolitusi ta ei leidnud. Tööandjate vahendusel õppest kuulnud töid välja, et tööandjad tegid ettepaneku õppes osaleda eelkõige omandatava kutsekvalifikatsiooni ja diplomi tõttu, aga ka teadmiste värskendamiseks.

Töökohapõhist õpet pidasid õpipoisid väga keeruliseks olukorras, kus inimene soovib enda isikliku huvi tõttu midagi uut õppida, aga peab samal ajal vanal erialal edasi töötama, et majanduslikult toime tulla. Siinjuures arvati, et see on üsna suure koormusega ja kurnav, ent toimetulek sõltub inimesest endast (sh planeerimisest, soovist, huvist, motivatsioonist).

Õppeasutuste arvates annab töökohapõhine õpe õppijatele rohkem hüvesid (nt õppetoetus, sõidutoetus, õppelaen) kui mittestatsionaarne õpe ning praktikakoha olemasolu motiveerib õpilasi rohkem panustama. Samuti on sellest kasu õppeasutustele, sest seeläbi koolil tihedam kokkupuude „reaalse maailma“ ja tööandjate vajadustega. Samuti õpivad õpetajad selle käigus palju juurde.

Intervjuude põhjal võib kokku võtta, et **õpipoisiõpe on sobiv valik neile, kes soovivad paralleelselt tööl käia ja samal ajal midagi uut või erialast õppida või kellele senine töö ei paku enam rahuldust ega väljakutseid**. Õppeasutuste fookusgrupis lisati, et paljud potentsiaalsed õpipoisid käivad praegugi kooli kõrvalt tööl, töökohapõhine õppevorm sobib neile väga hästi töötamise ja õppimise ühildamiseks.

4.6 Õpipoiste väljalangemine

Erialadel, mille õpingud olid küsitluse ajaks lõppenud, varieerus katkestajate arv nullist 78-ni (st kahel erialal katkestanuid polnud ja ühel erialal oli katkestanuid 78). Aastal 2015 lõppenud õpipoisiõppe erialadel alustas vastanud õppeasutuste andmete põhjal õpinguid 297 õpilast, neist katkestas õpingud 128 õpipoissi (43%) 14-lt erialalt. Enamasti jäi katkestanute arv erialati alla kümne õpipoisi. Koolipõhiste mudelite grupis oli katkestajate keskmine osakaal 47% ning ettevõttepõhiste mudelite grupis 31%.

Õppe katkestanuid oli peaaegu kõigil erialadel ning selle sagedasemaks põhjuseks on **õppevõlgnevuste tekkimine**. Õpilaste huvid aja jooksul muutuvad või osutub valitud eriala liiga keeruliseks. On olnud ka juhtumeid, kus õppijal on ettevõttes tööleping lõppenud või on ta muudel põhjustel ettevõttest lahkunud, mistõttu on ka õpingud pooleli jäänud. Üks õpilane läks töökoha kaotamise järel üle koolipõhisele õppele ja lõpetas selle edukalt. Katkestamise põhjusteks on olnud ka tervislikud, isiklikud või perekondlikud põhjused (nt elukoha vahetus). Katkestamise põhjused korraldusmudeli põhiselt ei erine.

„Põhjuseks on enamasti oma võimete üle hindamine ja ajaplaneerimine. Arvatakse, et kutsekoolis käimine on nagu täiendusõpe, käin koolis, aga koduste tööde jaoks enam aega ei planeerita. Tulemuseks on õppevõlad ning edasijõudmine õpingutes on välistatud. Põhjuseks on olnud ka see, et tihti on tegemist väikeettevõtetega ning neil on oluline võtta vastu kõik pakutavad tööd, aga see toobki kaasa olukorra, kus õppetegevus jääb tahaplaanile. Meil on olnud ka juhuseid, kus kool jäetakse küll pooleli, aga mingil hetkel leitakse taas võimalus kooli tagasi tulla ning jätkata sealt, kus pooleli jäi.“

„Kõige suuremaks probleemiks on ajaplaneerimine töö, kooli ja pere vahel. See saabki tihti komistuskiviks ning õppijad langevad seetõttu välja. Palju on ka tervisprobleeme. Sagedaseks põhjuseks on ka töökohavahetus, sest uus töökoht ei anna vabu päevi koolipäevadeks.“

Fookusgrupis kinnitati, et katkestamist esineb liigse töökoormuse tõttu – ettevõtte ei võimalda auditoorses õppetöös osaleda. Töölt kooli tõttu puudunud aeg tuleb tavapäraselt ikkagi tagasi teha. Katkestamist vähendaks võimalikult lühike õppekava, nt keerulisematel erialadel võiks õppekavad olla osakutsete põhised.

4.7 Juhendajate koolitamine ja juhendamine

Uuringus osalenud õppeasutuste pakutavatel erialadel oli õpipoisiõppega seotud **260 tööandjapoolset juhendajat**. Enamasti on iga tööandja puhul tööandjapoolseid juhendajaid rohkem kui üks, kuigi õppes osaleb ka alla kümne töötajaga ettevõtteid.

Juhendajate koolitamine õppeasutuste hinnangul ei erine - koolitust ja juhendamist pakutakse vastavalt ettevõtete vajadustele või kooli võimalustele. Ettevõttepoolsete juhendajate koolitamine toimub enamasti kord aastas vastaval õppeasutuse poolt korraldatud seminaril või koolituspäeval, kus selgitatakse õppekava, praktika ja aruandluse nõudeid nii juhendaja kui juhendatava seisukohast. Samuti antakse nõu õppijate juhendamiseks ja neile tagasiside andmiseks. Üks õppeasutus tõi välja, et nemad ei ole ettevõttepoolseid juhendajaid koolitanud, kuna õppijad töötavad vastavas ettevõttes.

Kuigi ettevõtetes töötavatel juhendajatel oli ettevõtete hinnangul enamasti olemas varasem hea ettevalmistus praktikantide juhendamisel (88% vastanutest nõustusid selle väitega) ja ettevõtetele anti vabad käed praktika kujundamisel (82% vastanutest nõustusid väitega), aitas kool praktika läbiviimise õnnestumisele ettevõttes kaasa (74% vastanutest nõustus), tundis huvi praktika korraldamise vastu (72% nõustus) ning küsis hiljem tagasisidet praktika läbiviimise kohta (81% nõustus). Ettevõtted märkisid, et õppeasutused pakkusid ettevõtetes töötavatele juhendajatele koolitusi (66% nõustus) ning suhtlesid praktika ajal tihedalt ettevõttepoolsete juhendajatega (56% nõustus). Ettevõtete hinnangul oli juhendajatel piisavalt aega õpipoiste juhendamiseks (69% nõustus).

Peaaegu kõikides ettevõtetes (91%) olid olemas õpipoistele sobivad juhendajad. Juhendaja puudus paaris väikeettevõttes, kus antud erialal töötas ainult üks töötaja, kes ise asus õpipoisina õppima.

Selge erinevus ilmnis ettevõtete hinnangutes juhendamise erinevatesse aspektidesse erinevast töökohapõhise õppe mudelist lähtuvate õppekavade vahel (tabel 4). Kui ettevõtte oli kaasatud ettevõttest lähtuva mudeli järgi korraldatud õppeprotsessi, olid tema hinnangud kõikidele juhendamisega seotud aspektidele positiivsemad kui ettevõtetel, mis olid kaasatud koolist lähtuvatesse õppekavadesse. See tähendab, et kui ettevõtte on koostöö algataja ja ta on kaasatud õppe ettevalmistamisse, siis on see ettevõtte ka juhendamisega seotud küsimused paremini läbi kaalunud, eraldanud juhendajatele juhendamiseks tööaega, võimaldanud neil end ette valmistada või leidnud ettevalmistusega juhendajad jne. Õpipoiste antud hinnangute põhjal võib järeldada, et kui ettevõttes on olemas õpipoistele sobivad juhendajad, siis on nad ka pädevad ja oskavad anda häid juhtnõure (Spearmani korrelatsioonikordaja 0,73 näitab tugevat seost hinnangute vahel). Keskmise tugevusega seos esines ka juhendajate pädevuse ja ettevõtte poolt pakutavate õpitu kinnistamiseks antud sobivate tööülesannete vahel (Spearmani korrelatsioonikordaja 0,53). Sellest võib suure tõenäosusega järeldada, et parema juhendamisega ettevõtetes on ka praktika tulemuslikkus kõrgem.

Tabel 4. Õppeasutuste ja ettevõtete hinnangud töökohapõhise juhendamise seotud aspektide kohta korraldusmodelite alusel (%)

	Ettevõtete hinnangud (väitega nõustunute %)	
	Koolipõhised mudelid (n=16)	Ettevõttepõhi- sed mudelid (n=16)
Ettevõttes on olemas õpipoistele sobivad juhendajad	81	100
Ettevõttes töötavatel juhendajatel on varasem hea ettevalmistus praktikandi juhendamiseks	75	100
Ettevõttes on koolitatud juhendajad	62	93
Ettevõtte osales juhendamist ettevalmistaval koolitusel	56	69
Juhendajate ettevalmistus on olnud hea kvaliteediga ja põhjalik	50	81
Ettevõtetel on hea kontakt õpet korraldava õppeasutusega	67	94
Kool aitas igakülgsest kaasa praktika läbiviimise õnnestumisele ettevõttes	60	88
Kool küsis põhjalikku tagasisidet praktika läbiviimise kohta	75	88
Kool toetas ettevõttes töötavaid juhendajaid	56	88
Praktikajuhendaja ja koolipoolne koordinaator suhtlesid omavahel sageli õppetöö küsimustes	50	63
Kool pakub ettevõttes töötavale juhendajale asjakohast väljaõpet	56	75
Juhendamise eest makstakse ettevõttes lisatasu	67	88
Juhendamise eest makstav lisatasu on piisav	56	63
Õpipoisi juhendamine tekitab ettevõttele lisakohustusi asjaajamises	67	62
Ettevõttes töötavatel juhendajatel on piisavalt aega õpipoiste juhendamiseks	63	75

Allikas: õppeasutuste ja ettevõtete küsitlus, autorite arvutused

Märkus: õppeasutustelt ei küsitatud hinnangut kõigi väidete kohta, need on märgitud '-'.

Lisaks koolitundidele pakub osa õppeasutustest õpipoisiõppe õpilastele täiendavat juhendamist, milleks on ühekordne loeng õppeaasta alguses, iganädalased konsultatsioonid, e-õppe keskkonnas pakutavad õppematerjalid, tagasiside andmine iseseisvatele töödele, praktikakülastused, õppepäevad ja seminarid õpilastele, teiste koolitusvõimaluste tutvustamine ja õppimisvõimaluste pakkumine, konnktiivse praktikamudeli rakendamine.

Õpipoiste hinnangud juhendamisele

78% õpipoistest oli seisukohal, et ettevõttes olid olemas sobivad juhendajad ja 83% hinnangul oli juhendajate pädevus piisav ja neilt saadi häid juhtnööre (tabel 5). 72% õpipoistest märkis, et juhendajal oli õpipoisi jaoks piisavalt aega ja 92% tões, et ettevõtte võimaldas õppetöös osalemist vastavalt kokkulepitud õppetöögraafikule. Sellega, et koolis õpetatav oli kooskõlas ettevõttes praktiseeritavaga nõustus 80% vastanutest. Koolipoolse juhendaja tegelemist õpipoisiga hindas piisavaks 86% ja koolipoolse juhendaja tegevust hindas pädevaks ning toetavaks 89% vastajatest. Ettevõtte kaudu või ise töökohapõhise õppega liitunud õpipoisid olid kooli kaudu õppesse tulnutest kriitilisemad selle suhtes, kas õpetajad koolis on kursis ettevõtete tegelike vajadustega. Õpipoistele, kes tulid õppesse ettevõtte vahendusel, ei teinud ettevõtet takistusi õppetööl osalemiseks koolis, samas kui teistel õpipoistel tuli ette mõningaid tõrkeid.

Tabel 5. Õpipoiste hinnangud juhendamisele koolis ja ettevõttes õppe kohta õppesse värbamise alusel (väitega nõustunute osakaal)

	Õpipoiste hinnangud juhendamisele (väitega nõustunute %)		
	Kooli poolt värvatud õpipoisid (n=32)	Ettevõtte poolt värvatud õpipoisid (n=49)	Ise soovi avaldanud õpipoisid (n=42)
Õpetajad on hästi kursis ettevõtete tegelike vajadustega	78	69	69
Koolipoolne juhendaja tegeles õpipoistega piisavalt	88	86	86
Koolipoolne juhendaja oli pädev ja toetav	86	92	88
Ettevõttes on olemas õpipoistele sobivad juhendajad	78	83	71
Juhendaja ettevõttes oli pädev ja andis häid juhtnõure	84	88	76
Juhendajal ettevõttes oli õpipoiste jaoks piisavalt aega	66	76	71
Ettevõtte võimaldas kooli õppetöös osalemist vastavalt õppetööle	88	100	86
Ettevõtte pakkus sobivaid tööülesandeid õpitu kinnitamiseks	84	88	79

Allikas: õpipoiste küsitlus, autorite arvutused

Õpipoistega tehtud intervjuude põhjal võib tõdeda, et nende kogemus juhendamisega oli eriilmeline. Kui mõne õpipoisi jaoks oli ettevõttes määratud üks konkreetne juhendaja, siis mõnda juhendas mitu inimest. Üks intervjuueeritu kirjeldas, kuidas ta praktika ajal töötas erinevatel ametipostidel ja igal ametipostil oli oma juhendaja, teise sõnul oli ettevõttes kaks põhitöötajat, kes mõlemad juhendasid.

Lisaks tuli õpipoiste intervjuude põhjal välja juhtumeid, kus praktikaetevõttes sisulises mõttes juhendaja puudus. Üks intervjuueeritu, kes oli eelnevalt samas ettevõttes aastaid töötanud, kirjeldas kuidas ta oli ise endale juhendaja ning lisaks sellele sai aeg-ajalt õppejõududega konsulteerida. Ta põhjendas juhendamise puudust sellega, et töö juures oli kõigil kiire ja keegi ei soovinud endale lisakohustusi võtta ning lisaks oli tegemist väikeetevõttega. Intervjuueeritu pidas enda kogemuse näitel oluliseks seda, et praktikanti juhendaks inimene, kes juhendada ka oskab ja teab, mida juhendamine tähendab. Teine intervjuueeritu kirjeldas, kuidas konkreetne juhendaja ettevõttes puudus ning teha tuli seda tööd, mida anti. Samas ei antud alati tööülesannete sooritamise kohta tagasisidet ega õpetatud ja eeldati, et ühekordsest ettenäitamisest või seletamisest piisab. Intervjuueeritu tunnistas, et alguses oli juhendamist rohkem aga lõpus oodati, et praktikant saaks ise hakkama.

Intervjuude põhjal võib välja tuua, et olukordi, kus töötaja-praktikant on samal ajal iseendale juhendaja, st puudub sisuline juhendamine, tuleb pigem ette nende õppes osalenute puhul, kes töötasid eelnevalt samas ettevõttes, kus sooritasid praktika. Neil on ka keerulisem tavapäraste tööülesannete täitmise kõrvalt leida aega koolis juurde õpitu proovimiseks ja ellu viimiseks. Üks intervjuueeritu kirjeldas, kuidas oma harjumuspäraseid tööülesandeid täites ei vajanudki ta juhendajat, ent juurde õpitu praktikas proovimisel oleks vajalik olnud sisuline juhendamine.

Nende juhtumite näitel, kus oli olemas juhendaja ja toimus sisuline juhendamine, toodi intervjuudes positiivses valguses välja juhendajate pädevus oma valdkonnas ja juhendamisoskus. Tavapäraselt leiti, et juhendamist oli piisavalt ja sellega jäädi rahule. Üks intervjuueeritu kirjeldas, et tööplaanid (sh riskid ja nende

maandamine) arutati alati meeskonnas läbi ja suur tähelepanu oli tööga seotud ohutusel. Üks praktikant oli praktikal nii Eestis kui välismaal ning leidis, et osalt keelebarjääri tõttu oli juhendamist ja tagasisidet Eestis rohkem.

Lisaks koolitundidele täiendavat juhendamist koolist õpipoisid üldjuhul ei saanud ja selle järele ei tundud ka vajadust. Samas paar intervjueeritut arvasid, et täiendav tööalane juhendamine õppejõu poolt kas telefoni või meili teel oli oluliseks abiks ning võimaluste piires seda tehti.

Kuna rahulolu tööandja ja juhendamisega oli üsna erinev, siis osalt sooviti, et tööandja suhtumine praktikanti oleks tulevikus enam toetavam. **Kokkuvõtvalt toodi esile ettevõttepoolse juhendaja suur roll** – väga paljud olid rahul oma juhendajaga, aga mitmed tõid esile, et juhendajat ei olnud või nendega ei tegeletud piisavalt.

Ettepanekute hulgas ettevõtetes praktika paremaks korraldamiseks sooviti ettevõtte suuremat huvi praktikandi vastu. Eelkõige toonitati juhendaja vähest pädevust (sooviti, et ta oleks kursis õppekavaga, annaks rohkem tagasisidet jms), mitmel korral nimetati just juhtkonnapoolse huvi vähesust. Lisaks seda, et ülesannete jagamisel võiks arvestada rohkem koolis õpitut ja ülesanded võiks olla erinevad ning leiti ka, et praktikat võiks olla rohkem. Lisaks arvati, et praktika võiks olla tasustatud ja tehti ettepanek korraldada töövarjupäevi.

Puudust tunti osalt sellest, et praktika ajal ei olnud võimalik kokku puutuda ja tegeleda ettevõttes nende valdkondadega, mille vastu oli huvi kõige suurem ja mida teoorias koolis (juurde) õpiti. Sageli täidavad praktikandid vähemasti esialgu ettevõtetes väga lihtsaid ja rutiinseid või juba tuttavaid ülesandeid. Need õppes osalenud, kes sooritasid praktika samas ettevõttes, kus töötasid, viitasid sellele, et vähe oli aega ja võimalust proovida juurde õpitud asju. Põhitööga seotud ülesanded olid ettevõttes tähtsamad kui praktikaga seotud kohustused. Üks intervjueeritu tunnistas, et praktika ajal tundis ta puudust kollegiaalsusest ja toetavast suhtumisest: kõigil oli kogu aeg kiire ja igaüks seisis enda eest. Samuti ei pidanud vanemad kolleegid oluliseks töös kaitsevahendite kasutamist. Üks intervjueeritu sooritas praktika välismaal ning leidis, et teda takistas keelebarjäär ning erinevalt Eesti kogemusest ei olnud ta tööülesanded piisavalt selgelt lahti kirjutatud.

Enamasti leiti, et koolis õpitut oli võimalik praktikas kasutada ning tunnetati seoseid teoreetilise ja praktilise õppe vahel. Sarnaselt veebis vastanutele olid ka intervjueeritud õpipoisid arvamusel, et praktika ja teooria omavaheline proportsioon oli hea. Mõned õpipoisid olid seisukohal, et praktilise osa maht võiks olla veelgi suurem ja teoreetilise osa maht väiksem. Üks intervjueeritu põhjendas seda vajaliku õppevarustuse puudumisega koolis. Samas oli ka neid, kes pigem pooldasid teoreetilise osa mahu suurendamist (nt kolme päevani nädalas) ja praktilise osa mahu samaks jäämist. Üks intervjueeritu arvas, et praktika maht oli nii suur, et tekitas ka kõhkusi, kas sellega saab töötamise kõrvalt hakkama. Ta leidis, et praktika täitmine ei oleks võimalik olnud, kui praktikat oleks pidanud tegema vaid klassikalisel tööajal (st esmaspäevast reedeni ja mitte nt nädalavahetustel).

4.8 Rahastamine

Töökohapõhise õppe kulud on seda suuremad, mida suuremad on õpipoiste tasud, mida kauem väljaõpe kestab ja mida väiksem (lühiajalisem) on selle juures tootva töö osakaal (Ryan 1993).

Koolipõhise korraldusmodeli järgi maksab enamik õppeasutusi (63%) ettevõttele tasu praktika korraldamiseks ja juhendamiseks ehk osa õppekava pearahast. Seitsmel erialal (neli õppeasutust), ei maksa kool ettevõtetele pearaha õpipoiste juhendamise eest (küsitluses märgiti makstava protsendina null). Üks õppeasutus märkis, et neil pole kohustust ettevõttele pearaha maksta. Ettevõttepõhiste korraldusmodelite järgi õpetatavatel õppekavadel maksavad kõik koolid ettevõttele tasu praktika korraldamiseks ja juhendamiseks.

Ettevõtete seas läbi viidud küsitluses ilmnis, et mõlema korraldusmodeli puhul makstakse enamikul juhtudel ettevõttele tasu praktika korraldamiseks ja juhendamiseks (75% vastanutest koolipõhiste korraldusmodelite ja 81% vastanutest ettevõttepõhiste korraldusmodelite puhul).

Õppeasutuste küsitlusele vastanutest ainult üks (koolipõhine korraldusmodel) maksab tasu ettevõttele juhendajale ning ülejäänud maksavad tasu praktika korraldamiseks otse ettevõttele. Ettevõtjate küsitluse järgi maksab kool ettevõttele koolipõhise korraldusmodeli järgi 25% juhtudel ettevõttes praktika korraldamiseks ja 75% korradel ettevõttele juhendaja tasustamiseks. Ettevõttepõhiste korraldusmodelite korral maksab kool 31%-l juhtudest tasu ettevõttele praktika korraldamiseks ja 69%-l juhtudest tasu ettevõttele juhendajale.

Töökohapõhise õppe rakendamise korra kohaselt lepivad kool ja ettevõtte omavahelises lepingus kokku, kui suure osa pearahast õppeasutus juhendamise eest ettevõttele eraldab. Otsest kohustust õppeasutusel ettevõttele juhendamistasu maksta ei ole, kuid see võiks olla hea tava ja kuna ettevõtte jaoks kaasnevad juhendamisega kulud, oleks nende mõningane kompenseerimine asjakohane. Intervjuud ja fookusgrupid tõid aga esile, et ettevõtted sageli ei tee selget vahet koolist tulnud praktikantide ja õpipoiste vahel. Seega on võimalik, et eeltoodud kokkuvõtted ei kajasta täpselt töökohapõhise õppe juhendamise eest makstud summasid.

Õppeasutuse poolt makstav summa moodustab 10–50% pearahast, erialade keskmiselt 36%. Keskmine kulu õpipoisi praktika läbiviimiseks varieerus 50€ kuni 2000€ ning kulu suurus olenes ettevõttespetsiifikast. Ühe õpipoisi praktika läbiviimiseks kulus **koolipõhise korraldusmodeli** korral ettevõtete hinnangul keskmiselt kuni 97€ kuus, **ettevõttepõhise korraldusmodeliga seotud** ettevõtetel keskmiselt 280€ kuus. Ettevõttepõhise korraldusmodeli ettevõtete keskmine kulu suurus tulenes valimisse sattunud kalapüügi ettevõtte kõrgest kulust õpipoisile (2000€/kuus). Kümme ettevõtet möönis, et neil ei olnud õpipoisiõppe läbiviimisega seotud kulutusi.

Saksamaa kohta esitatud tasuvusanalüüsid on välja toodud, et hinnanguliselt läheb ühe õpipoisi õpetamine ettevõttele maksma 15 300 eurot aastas⁶. Jooksvalt teenib õpipoiss ettevõttele oma tööga tagasi 11 700 eurot aastas (*ibid.*; 2013. a. andmed). Seega on Saksamaal keskest läbi ühe õpipoisi koolitamise kulu ettevõttele suurusjärgus 3600 €/a. Kuna üle poole õpipoisse jääb samasse ettevõttesse tööle, kus nad koolituse läbisid, saab ettevõtte sellise investeerigu eest endale koolitatud ja testitud töötaja. Sealjuures hoitakse kokku uute töötajate värbamiseks tehtavad reklaami- ja valimisprotseduuri kulud ning arvestada tuleb, et väljastpoolt ettevõtet leitud töötajad peab samuti läbima teatava koolituse, et saada kurssi konkreetse ettevõtte tööprotsessi, töökultuur jmt nõuete ning tingimustega. Kõik need kulud on hinnanguliselt kokku ca 4200 EUR uue töötaja kohta⁷. Lisaks sellele kulutavad föderaal- ja regionaalvalitsused iga

⁶ <http://www.young-germany.de/topic/study/courses-degrees/germanys-dual-vocational-education-system>

⁷ <http://www.gtai.de/GTAI/Content/EN/Invest/SharedDocs/Downloads/GTAI/BLG/blg--most-wanted--dual-vocational-training-in-germany-pdf.pdf>

õpipoisi kohta tema õppe formaalosas (koolis toimuvale õppele) ca 2400 EUR/a (2009. a. andmed)⁸. Õpipoiste stipendium on ca 1/3 kvalifitseeritud töötaja töötasust, s.o keskmiselt 680 EUR/kuu (*ibid.*).

Üsna põhjalikus Suurbritanniat käsitlevas uuringus olid kuues erinevas sektoris ja kahel erineval õppetasel õpipoiste õpetamise kogukulud ühe õpipoisi kohta vahemikus 8200–13 100 £/a (Hogarth, Hasluck 2003). Kui ehituses ja tehnikavaldkonnas olid tööandjate kulud õpetamisele tõesti suured (> 10 000 £/a), siis kaubanduses ja äriduses võisid ettevõtjad õpipoiste koolitamisest hoopis tulu teenida (suurusjärgus 200–300 £/a). Samas väärtustasid ka kalli õpetuse pakkujad õpipoisse väga ja kuna investering väljaõppesse oli suur, siis eeldati, et õpipoiss jääb hiljem ka ettevõttesse tööle.

Eestis kulub ettevõtte saadav tasu praktika ja juhendamise eest eelkõige juhendajate tasuks, **koolipõhiste korraldusmudelite** korral tasuvad ettevõtted 75% saadud pearahast juhendajale ja 25% jääb ettevõttele, **ettevõttepõhiste korraldusmudelite** korral makstakse 67% pearahast juhendajale ja 33% jääb ettevõttele.

Tabel 6. Ettevõtete hinnangud kuludele ja saadud toetuse kulude katmisele

	Ettevõtete hinnangud kuludele	
	Koolipõhine mudel (n=16)	Ettevõttepõhine mudel (n=16)
Keskmine ühe õpipoisi praktika läbiviimise kulu (€/kuus)	97 €	280 €
<i>Ettevõttele makstava tasu jagunemine ettevõttes:</i>		
juhendaja tasuks (%)	75% (n=12)	67% (n=11)
ettevõttele (%)	25% (n=12)	33% (n=11)
<i>Ettevõtte hinnang praegu saadavale toetusele – kuivõrd katab toetus õpipoisiõppega seotud tegelikest kuludest:</i>		
praktika korraldamise kogukuludest (%)	40% (n=10)	38% (n=11)
materjalide kulu õpipoiste õpetamiseks (%)	41% (n=9)	27% (n=10)
seadmete kulumist (%)	32% (n=9)	17% (n=10)
juhendaja tasust (%)	72% (n=11)	45% (n=11)
<i>Ettevõtete hinnang, mis kulusid ja mis mahus ettevõttele õpipoisiõppe praktika läbiviimise eest hüvitama:</i>		
<i>Keskmine hüvitatav maht kulusid</i>		
juhendaja tasu (%)	74% (n=12)	53% (n=13)
praktikakoha ettevalmistus (%)	25% (n=7)	24% (n=10)
praktika korraldamine (%)	21% (n=11)	31% (n=12)
praktika jaoks vajaliku sisustuse soetamine/uuendamine (%)	27% (n=7)	13% (n=9)
seadmete kasutamine (%)	11% (n=9)	18% (n=10)
materjalide kulu (%)	39% (n=10)	26% (n=12)

Allikas: ettevõtete küsitlus, autorite arvutused

Ettevõtete hinnang sellele, kui palju katab praegune saadav toetus tegelikke kulusid erineb mõneti kahe korraldusmudeli vahel (tabel 6). Ettevõttepõhiseid mudeleid järgivad ettevõtted hindavad oma kulutusi

⁸ Germany Trade & Invest, DIHK, Federal Ministry of Education and Research, IAB, Federal Statistical Office 2013; <http://www.gtai.de/GTAI/Content/EN/Invest/SharedDocs/Downloads/GTAI/BLG/blg--most-wanted--dual-vocational-training-in-germany-pdf.pdf>

palju suuremaks kui koolipõhiseid korraldusmudeleid järgivad ettevõtted ning leiavad, et nende tegelikest kuludest katab saadav toetus väiksema osa. Erineb ka hinnang sellele, mis kulud peaks ettevõtetel katma, kui nad pakuvad töökohapõhist õpet. Ettevõttepõhiseid korraldusmudeleid järgivad ettevõtted on valmis ise katma suurema osa juhendaja tasust, praktika jaoks vajaliku sisustuse soetamise kuludest ja materjalide kulus, kuid väiksema osa praktika korraldamise kuludest kui koolipõhiseid korraldusmudeleid järgivad ettevõtted.

Ettevõtjate jaoks oli kõige olulisem, et saadav toetus kataks juhendaja tasu, praktika korraldamise ja materjalide kulu (kõige enam vastatud variandid). Pääaegu kõikide kulude puhul leidis mõni ettevõtte, et kulud võiksid olla kaetud 100%.

„Töökohapõhine õpe on ettevõttele kulukas ja toob kaasa lisakohustusi, tegelikult sõltubki see ettevõtja maailmavaatest. Reaalselt jah, täna peab ta rohkem panustama, aga tuleviku suhtes võib see talle olla aga pigem investeering.“

Kui ettevõtted näevad õpipoisiõpet vaid kuluna, siis ei ole see õppevorm jätkusuutlik. Sellise juhul valitseb tõsine oht, et kui tulevad majanduslikult rasked ajad, siis tööandjad loobuvad sellisest õppevormist kulude kokkuhoiu nimel (Keep ja Mayhew 1988). Seetõttu on väga oluline, et ettevõtjad tunnetaks ka õpipoisiõppega kaasnevat kasu ja näeks oma kulusid pigem kui investeeringut.

Õpipoiste tasustamine ettevõtetes toimub ainult töölepingute alusel kõikide õppekavade korral. Fookusgrupis toodi välja, et ettevõtete huvi võiks suurem olla, kui töötaja puudumine töökohalt kuidagi kompenseeritakse (nt asendaja töötasu), mida ettevõtete küsitlus ei näidanud.

Intervjueeritute kogemused praktika tasustamisel olid erilaadsed. Praktika ajal võis tasustamine ja tasu suurus olla fikseeritud kooli, tööandja ja õppuri vahelises kolmepoolses praktikalepingus. Tavapäraselt teenis praktikant madalamat töötasu võrreldes põhitöötajatega. Üks intervjueeritu kirjeldas, kuidas sõlmiti kolmepoolne leping ja esialgu teenis ta miinimumpalka, ent aja jooksul tasu kasvas (koos tööülesannetega). Intervjueeritu tunnistas, et tema arvates oli selline lahendus üsna hea, sest hiljem sai tasu suurst ka ise mõjutada, ent alguses oli kindlus vähemasti miinimumpalga välja teenimisel. Teine intervjueeritu kirjeldas, kuidas esimesed paar kuud oli tagatud miinimumpalk, ent kuna sellest ei piisanud, siis arutati tööandjaga teisi võimalusi. Lahendus oli tööandjale teenuste pakkumine OÜ vahendusel. Intervjueeritu oli seisukohal, et alguses oli miinimumpalk üsna vastuvõetav, sest erialast pädevust ei olnud, ent aja jooksul pädevus tekkis ning siis oli loomulik tööandjaga maha istuda ja edasist arutada. Ühe intervjueerituga sõlmiti töövõtuleping. Kuna töötasu suurus ei olnud samuti piisav, siis sai vahepeal juurde teha kõrvaltöid. Mõned intervjueeritud olid ise kuulnud negatiivsetest juhtumitest, kus töötajal ei olnud muud valikut kui õppimise ajal leppida miinimumpalgaga, sest tööandjaga ei olnud võimalik mõlemaid osapooli rahuldavale kokkuleppele jõuda. Miinimumpalka teeninud praktikantidest osa tegi koolis viibitud aja töö juures järele ja osa mitte. Üldjuhul koolis viibitud aeg tööaja sisse ei loetud (st selle võrra töötasu vähenes).

Teine lahendus praktika hüvitamisel oli tasuda praktikandile varustuses. Üks intervjueeritu kirjeldas, kuidas tehtud töötunnid arveldati ümber varustusse, mida praktikaettevõtte sisse tellis. Ta selgitas, et kuna spetsiifiline tööks vajalik varustus on kallis, siis oli see hea võimalus isiklik varustus välja teenida ning mõlemale osapoolle selline kokkulepe sobis.

Lisaks moodustasid eraldi intervjueeritute grupi õppurid, kellele praktika eest tasu ei makstud. Üks intervjueeritu kirjeldas, et kui tööandja vajab ja võtab vahetusse praktikandi tööle, siis on see tasustatud,

ent kui praktikant võetakse õppimise eesmärgil, siis see ei ole tasustatud. Ta selgitas, et sotsiaalvaldkonnas on üsna keeruline praktikandile tasu maksta. Osa praktikast välismaal sooritanud intervjueritu tõi välja, et kui Eestis ei olnud praktika tasustatud, siis välismaal oli ette nähtud päevaraha. Töökohapõhise õppe rakendamise kord nõuab, et ettevõtte, õppeasutus ja õpipoiss sõlmivad praktika kohta kolmepoolse lepingu, kus määratletakse ka õpipoisile makstav töötasu (kusjuures kokku lepitud tasu ei või olla väiksem riiklikult kehtestatud töötasu alammäärast), lepingut ei sõlmita juhul, kui õpilase ja praktikakoha vahel on kehtiv tööleping. Seetõttu saab õpipoisile jätta tasu maksmata vaid juhul kui praktikalepingut rikutakse või lepingut ei ole sõlmitud. Teine võimalus on, et õpipoisid ei mõistnud, et nende olemasolev tööleping ettevõttega katab ka praktika tasu. Selliste juhtude ilmumine uuringus viitab, et tihti ei ole oma õigusi ja kohustusi päris täpselt mõistnud ükski töökohapõhise õppe osapool.

Nendele praktikantidele, kes ettevõttes eelnevalt või ka praktika sooritamise ajal ametlikult töötasid, maksti enamasti tavapärasest töötasu. Intervjuudes ilmnas, et lisaks tuli tööandjaga kokku leppida, mis ulatuses ja millal tuleb koolis veedetud aeg järele teha (nt õhtuti pikemalt või nädalavahetustel). Selline järgitegemine oli pigem reegel. Üks eelnevalt juba viis aastat samas ettevõttes töötanud õppija selgitas, kuidas tööandjale oli oluline selgitada õppes osalemise kasulikkust, st suuremat pädevust, lisaväärtust ettevõttele ja tööandjale. Kuna intervjueritu ei soovinud koolis veedetud aja arvelt palgas kaotada, siis tegi ta kokkuleppel tööandjaga tööd nädalavahetustel ja õhtuti järele. Ta arvas, et selline kokkulepe oli võimalik tänu pikaajalisele ja usalduslikule suhtele tööandajaga. Teine intervjueritu kirjeldas, et pärast õppesse astumist tuli veelgi enam põhitööd, õppetööd ja praktikat oskuslikult planeerida, et mitte lasta asjadel kuhjuda. Mõned intervjueritud suhtusid õpingute tõttu töö järele tegemisse neutraalselt (st pidasid seda üsna loomulikuks) ja mõned olid seisukohal, et praktika peaks olema samuti tasustatud. Üks intervjueritu oli seisukohal, et tasustamine võiks olla kooli algusest kuni kooli lõpuni läbi mõeldud ja kokku lepitud. Ta selgitas, et õpipoisiõppes ei piisanud täiskasvanutele ette nähtud õigusest end 30 päeva aastas koolitada (ja võtta vastavalt õppepuhkust).

Õppes osalenud hindasid positiivses võtmes ka saadud stipendiume, aga ka nt kooliga seotud sõidukulude (nt bussipiletid) kompenseerimist. Üks intervjueritu kirjeldas, et nende kursusel said õppetootust kõik need, kes korralikult kohal käisid, ning et teisel õppeaastal stipendium kasvas. Teine intervjueritu kirjeldas, kuidas stipendiumi taotlemisel pidid poolaasta jooksul nõutud arvestused tehtud olema ja hinded korras olema. Mõned intervjueritud ei mäletanud, et neile oleks stipendiumist räägitud või seda pakutud.

Korduvalt väljendati ka arvamust, et praktikale ja õppima mindi teadmiste ja mitte raha pärast, mistõttu ei hinnatud praktika mitte tasustamist või sümbolset tasustamist negatiivselt.

4.9 Rahulolu töökohapõhise õppega

Töökohapõhise õppe pakkumine võimaldab õppeasutustel suurendada õpilaste arvu, pakkuda paindlikumat õppevormi ja koolitusi tööandjatele. Mõnel juhul on tegemist individuaalsete oskuste arendamist vajava erialaga ning õppebaasi koos tehnikaga pole ratsionaalne luua, sest need on praktikat pakkuvatel ettevõtetel olemas. Protsessi käigus toimub igakülgne koostöö ettevõtetega, mis võimaldab õppeasutustel olla kursis valdkonnas toimuva ja oma piirkonnas asuvate ettevõtjate ootuste ja soovidega tööjõu oskuste osas ning arendada õpetajaid.

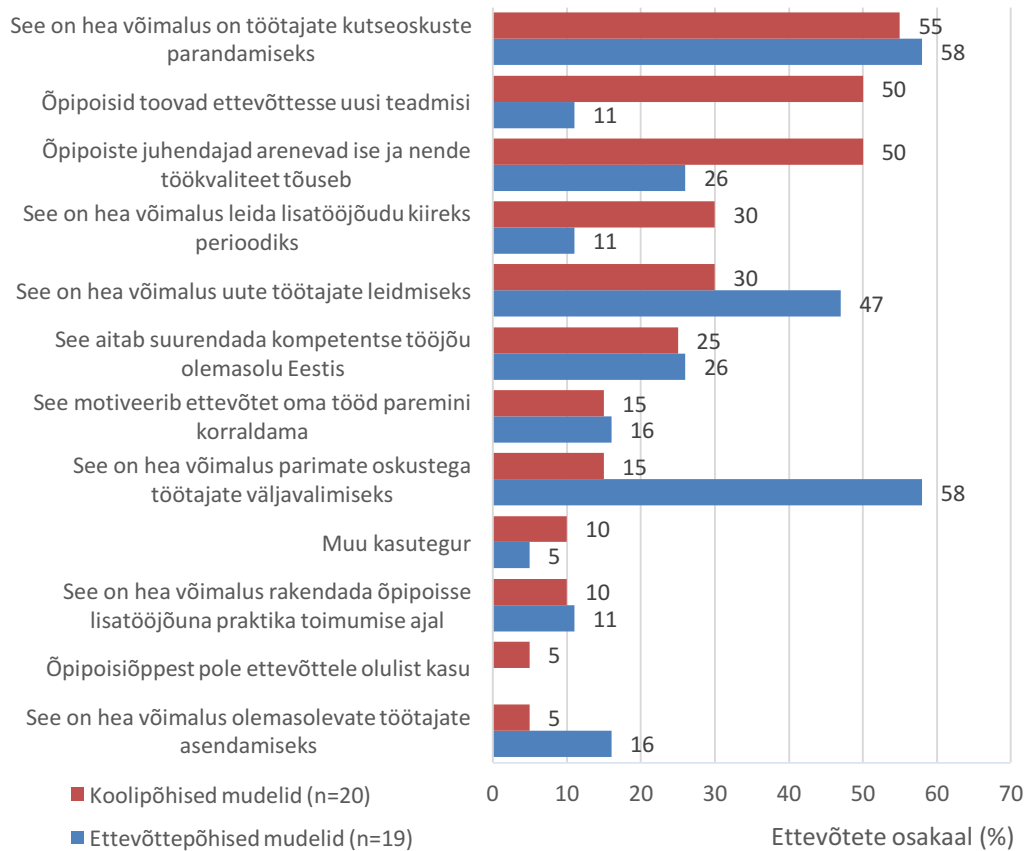
Uuringus osalenud õppeasutustest 85% (11 kooli 13-st) nõustus, et töökohapõhise õppevormi kasutamine on hea võimalus ettevõtetega koostöö arendamisel, kompetentse tööjõu suurendamiseks ning õppe

kvaliteedi tõstmiseks. Õppeasutused peavad üldjuhul õpipoisiõpet oluliseks ettevõtete tegelikest vajadustest ülevaate saamiseks, kooli antavate teoreetiliste teadmiste kohta tagasiside saamiseks ning uute õppurite leidmiseks. Kolm õppeasutust ei osanud õpipoisiõppest saadavat kasu täpsemalt hinnata, kuid ülejäänud õppeasutuste hinnangul (77%) on neil töökohapõhiseõppe pakkumisest pigem kasu. Korraldusmodelite lõikes õppeasutuste hinnangud töökohapõhise õppe võimalustele ei erinenud.

Kõige sagedamini nimetasid ettevõtted õpipoisiõppest saadava kasu hulgas võimalust oma töötajate kutseoskuste parandamiseks aga ka uue töötaja leidmiseks, parimate oskustega töötajate valimiseks, õpipoiste juhendajate arendamiseks ning juhendajate töö kvaliteedi parendamiseks. St nimetati tegureid, mis on ettevõttele otseselt kasulikud ja aitavad tootmist parandada ning arendada. Ettevõtjad pidasid oluliseks, et õpipoisid toovad ettevõttesse uusi teadmisi (joonis 5).

Koolipõhiste mudelitega seotud ettevõtted hindasid ettevõttepõhiste korraldusmodelite järgi õpetavatest ettevõtetest sagedamini oluliseks võimalust nii saada lisatööjõudu kiireks tööperioodiks, õpipoiste poolt ettevõttesse toodavaid uusi teadmisi ja õpipoiste juhendajate arengut; harvem aga parimate oskustega töötajate väljalimist ning võimalust leida uusi töötajaid. St ettevõttepõhiste mudelitega seotud ettevõtted väärtustasid eelkõige tööjõu arendamist (sh uute inimeste lisandumine), samas kui koolipõhiste mudelitega seotud ettevõtted eelistasid pigem uute teadmiste ja oskuste lisandumist (olemasolevate töötajate arendamine).

Ühel juhul toodi välja ka, et õpipoisiõpe ei ole ettevõttele olulist kasu toonud. Mainiti ka negatiivsed aspekte nagu see, et praktikandi kasutamine võib olla ettevõttele kulukas ja praktikant võib osutada mittekasulikuks.



Joonis 5. Ettevõtete hinnangud õpipoisiõppest saadavale kasule korraldusmudeli alusel (*valida võis kuni kolm olulisemat tegurit*)

Allikas: ettevõtete küsitlus, autorite arvutused

Töökohapõhise õppe takistuste hulgas märkisid õppeasutused ettevõtjate vähest huvi koolitusprotsessis osaleda (õppekavad pikad, õppijate tähelepanu tööl hajub, töötajad saavad targemaks ja lähevad mujale) ning ettevõtjapoolsete juhendajate vähesust ning nende ebaühtlast juhendamise taset. Samuti märkisid õppeasutused, et ettevõtetele pakutav hüve (kuni 50% pearahast) ei ole motiveeriv ning sageli puudub ettevõtetel vaba seadme- ja tööjõuressursid õppe läbiviimiseks, pigem on juhendamine kellegi lisakohustus. Sageli ei loo ettevõtjad õppivatele töötajatele soodsamaid töötingimusi, kuigi enne või pärast tööpäeva peaks töötaja veel õppimisele keskenduma. Töötajatelt oodatakse ka õppeperioodil tööülesannete täitmist täies mahus.

Negatiivse juhtumina tõid õppeasutused välja, et tööandja on sundinud töötajaid õppima korralise puhkuse arvelt. See ei ole küll seaduslik, ent pole haruldane praktika. Positiivse näitena märgiti, et tööandja võimaldab õppuritele õppepuhkust koos mõnevõrra vähendatud palgaga.

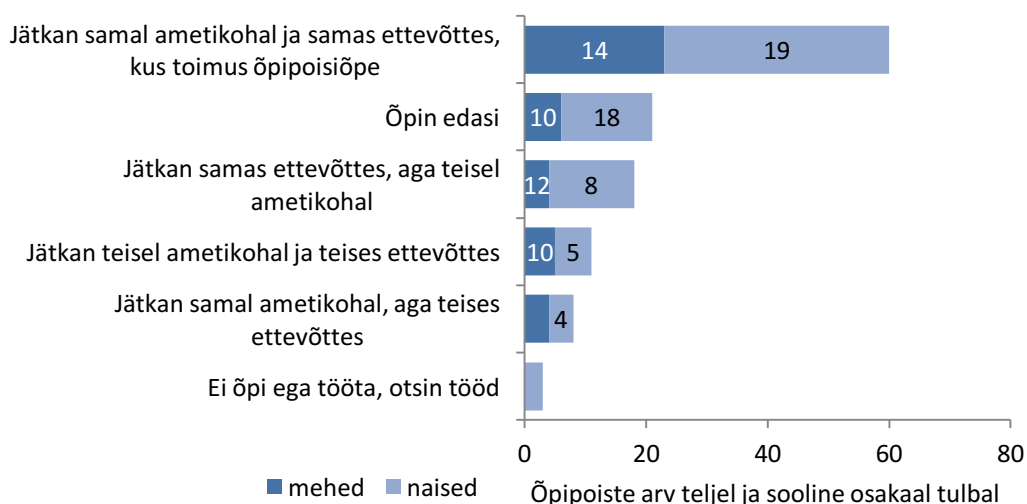
Õppeasutuse poolelt võib takistuseks osutada õpetajate vähesed teadmised ettevõtete vajadustest ja vähesed oskused soovitud õpet pakkuda. Samuti märgiti takistusena seda, et õpipoisid on sageli erineval tasemel ja VÕTA kasutamine pole veel kogemuspõhiselt väga täpselt paigas, mis oluliselt mõjutab õppe korraldamist ja individuaalõppe kavandamist. Probleeme võib tekitada ka õpipoiste noorus, nt põhikooli lõpetanud noored ei oma tööharjumust. Töötavatel õpipoistel omakorda on keerukas tööd ja õppimist pikema perioodi jooksul ühitada ning sageli kaasnevad sellega rasked majanduslikud valikud. Ka vaba aega

jääb pere, töötamise ja õppimise kõrvalt vähemaks. Keerukaks peeti töökohapoolsetele juhendajatele tasu maksmise protsessi.

Õpipoisid (n=146) olid enamasti rahul õpipoisiõppega – 96% oli üldiselt rahul, õppetööga koolis 90% ja praktilise õppega ettevõttes 89%. Õpipoiste rahulolu õppesse värbamise alusel oluliselt ei erine. Koolis toimuva õppetöö korralduse poole pealt toodi positiivselt esile teooria ja praktika seotus ning õppejõudude oskus kasutada loengus praktilisi näiteid. Positiivselt hinnati ka seda, kui töökorralduses arvestati tööl käimisega ning õppekoormus (ajakava) oli hästi jagatud. Õppetööd hinnati asjalikuks ja paindlikuks, kiideti õppejõudude head taset. Lisaks toodi välja ka kooli poolt pakutavad võimalused nagu raamatukogu, arvutiklass ja muu praktilises õppes vajaminev tehniline baas. Nimetati ka stipendiumi saamise võimalust.

Omandatud teadmisi pidas kasulikuks 88% õpipoistest (n=123). Õpitu kasulikkuses kahtles või polnud teadmisi töökohal rakendanud 13% vastanutest. Pärast töökohapõhise õppe lõppu töötas samas ettevõttes edasi 65% ja teises ettevõttes 16% õpipoistest. Samal ametikohal töötas 57% ja teisel ametikohal 24% õpipoistest (joonis 6).

Osa intervjueeritustest jätkas pärast töökohapõhist õpet tööd kahel erialal või kahel ametikohal (st varasemal põhitööl ja uuel erialal). Enamik intervjueeritustest on erialavalikuga rahul ning suurem osa plaanib jätkata tööd Eestis ja omandatud erialal. Paar intervjueeritust tunnistas, et sooviksid tulevikus välismaale tööle minna nii parema palga kui kogemuste saamise tõttu. Osa intervjueeritustest on praktikatööandjat või eelnevat tööandjat vahetanud. Seda põhjendati nii kõrgema palga kui sooviga tegeleda ise ettevõtlusega. Samas oli ka neid, kes ei välistanud tulevikus praktikaettevõttes töötamist või kes teevad siiani praktikaettevõttega koostööd. Mõni intervjueeritu jätkab FIEna või muus juriidilises vormis tegutsemist ka pärast õpinguid. Mitmed intervjueeritud selgitasid, et jätkavad erialast enesetäiendamist ja õppimist, nt on võetud endale samas koolis enesetäienduskursuseid või osaletakse mõnes teises õppeprogrammis.



Joonis 6. Tegevus pärast töökohapõhise õppe lõppu (n=121)

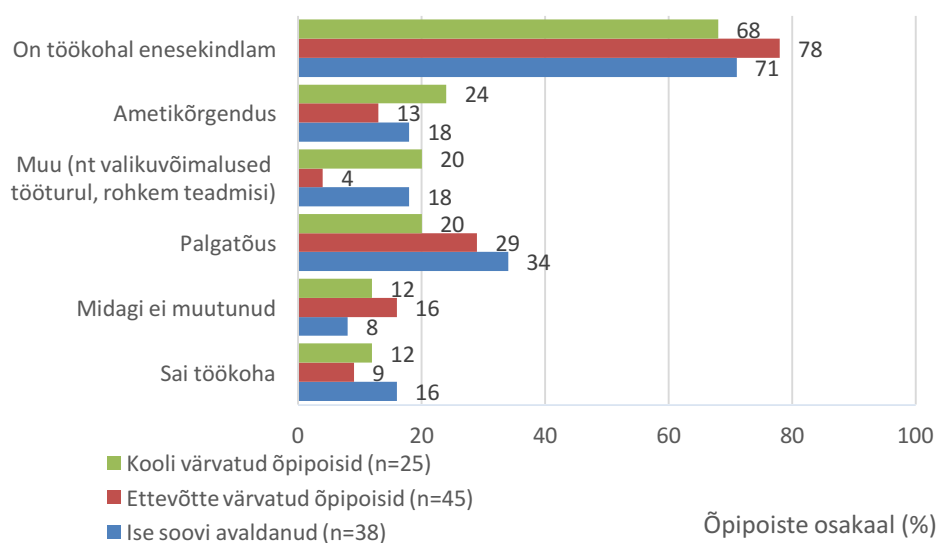
Allikas: õpipoiste küsitlus, autorite koostatud.

Õpipoisiõppe läbimisega ei kaasnenud enamasti töökoha vahetust. Suur hulk õpipoistest jätkas samal ametikohal ja samas ettevõttes, kus nad töötasid ka enne õpipoisiõpet.

Õpipoisiõppe läbimine (n=108) andis paljudele juurde enesekindlust, seda aspekti nimetasid rohkem just naissoost vastajad. Samuti kaasnes osadel vastajatel sellega palgatõus ja ametikõrgendus ning osad said peale õppe läbimist tööle. Oli ka neid, kelle tööelus ei muutunud midagi (joonis 7). Vastusevariandi „muu“ valisid vastajad, kes pidasid oluliseks saadud teadmisi ja paremaid valikuvõimalusi tööturul.

„Olen rahul, et selle läbi tegin, kuigi mingil hetkel lõid hirmud välja, et äkki ei saa hakkama... Aga olen ääretult õnnelik, et alla ei andnud ja lõpuni tegin. Olen nüüd enesekindlam ja kindlasti kasutan õpitud nii tööl kui eraelus.“ (Õpipoiss)

Kõigi õpipoiste jaoks oli kõige olulisem töökohal enesekindluse saavutamine (joonis 7). Kooli poolt õpipoisiõppesse värvatud õpipoiste jaoks järgnesid üsna võrdselt ametikõrgenduse saamine, palgatõus ja muu kasu (nt üldine teadmiste suurendamine ning oma võimaluste parandamine tööturul). Ettevõtete poolt õppima värvatutel järgnes kolmandikul juhtudest ka palgatõus ja küllalt sageli ei muutunud nende jaoks midagi. Ise õpipoisiõppest huvitatute kasutegurid on sarnased kooli poolt värvatud õpipoistele, kuid palju sagedamini kaasnes neil õpingute lõpetamisega palgatõus.



Joonis 7. Õpipoisiõppe läbimisega kaasnenud kasu õpipoiste hinnangul õppesse värbamise alusel

Allikas: õpipoiste küsitlus, autorite arvutused

Küsitlusele vastanud õpipoisid pidasid **praktilise õppe plussiks** seda, et praktika ajal oli kogemusega juhendajalt võimalus pidevalt nõu küsida, kiideti praktikaettevõtte head taset ja ettevõtete paindlikkust kool ja praktika ühendada. Samuti peeti oluliseks seda, et koolis õpitud saab kohe praktikas järele proovida.

Sarnaselt veebis vastanute arvamustele jäid ka intervjueeritud õpipoisid enamasti õppetööga koolis üsna rahule. Positiivses võtmes toodi välja nt õppetöö läbimõeldus, ülesehitus, asjalikkus ja väga head praktikavõimalused. Õppimist ja koolis käimist hinnati ka seetõttu, et see oli hea vaheldus tööle ning mõne intervjueeritu meelest „hoopis teine maailm“. Õppetööd hinnati kõrgelt, kui huvi eriala vastu oli suur. Väärtustati ka õppetöö järjepidevust, st seda, et õppetöö toimus paraja vahega (kord kuus). Kui õppetöö

oleks toimunud harvem, siis arvati, et palju oleks vahepeal ununenud. Samas kindel ja eelistatud seisukoht selles puudus, st mitu päeva järjest võiks kool kesta ja kui pikk paus sessioonide vahele jätta, et kasu ja sobivus oleks suurim. Kord kuus koolis käimine oli siiski enamikule sobiv ja jõukohane.

Rahulolu praktilise õppega ettevõttes oli üsna erinev. Hinnanguid mõjutas see, kas praktikaettevõttes oli juhendaja või mitte. Need, kellel oli juhendaja ning kes said sisulist juhendamist, jäid kogemusega enam rahule. Kirjeldati, et tänu positiivsele praktikakogemusele ja pädevast spetsialistist tööandjale praktika ajal, tehakse praktikaettevõttega siiani koostööd. Seega sõltub rahulolu sellest, kuhu ettevõttesse praktika käigus satutakse. Ühel intervjuueeritul ei olnud võimalik rahulolu praktilise õppega ettevõttes hinnata, sest ametlikku praktikaettevõtet intervjuueeritu ei leidnudki.

Mõni intervjuueeritud õpipoiss leidis, et võrreldes kõrgkooliga oli õpe lihtsam ja vähem oli ka koduseid töid ning iseseisvat tööd. Samas oli intervjuueeritute hulgas ka neid, kelle arvates koduseid töid võiks vähem olla ning need võiks olla võimalik koolis ära teha, sest kodus on nende tarvis keeruline aega leida. Mõni intervjuueeritu hindas õppetööd keskpäraseks: mõned said paremini hakkama ja osadel oli keerulisem sõltuvalt õppijast, ent vajadusel sai aega juurde või nõu küsida. Mõnda intervjuueeritut üllatas positiivselt see, kuivõrd õppijat koolis toetati ja küsima julgustati. Välja toodi ka seda, et ained ja materjalid olid hästi ette valmistatud ning õppetöös kasutati erinevaid meetodikaid. Üldjuhul arvati, et kõik, kes tahtsid õppida, said seda teha ning nemad said ka õppetöoga hakkama. Intervjuueeritud ei hinnanud õppetöös midagi väga keeruliseks või ületamatuks. Enam väljakutset pakkusid nt ained, kus õpiti seadusi tundma või ained, millega puututi kokku esimest korda, aga ka reaalsused.

Veebiküsitluses osalenud soovisid edaspidi koolist saada veelgi rohkem praktikat ja vähem teooriat. Mitmel juhul toodi välja, et õppeplaan võiks pikema perioodi kohta teada olla (tunniplaan, kodutööd ja esitamise tähtajad, eksamite ajad jms). Samuti kaheldi üldainete vajaduses, sest seal kaetud teemad jäid osade hinnangul pigem pealiskaudseteks. Õppurid, kellel oli eelmise kooli lõpetamisest möödas pikem periood, soovisid teatud põhitõdede meeldetuletamist (keemia, matemaatika) ja samuti (süvendatult) arvutiõpet. Kuna enamus vastajatest olid õppega rahul, siis soovitusi väga palju ei antud.

Õpipoisiõpet soovitaksid teistele 98% vastajatest, põhjustena toodi välja eelkõige **väga head võimalust töötamise kõrvalt õppida, enesekindluse kasvamist** (juletakse tööprotsesside osas kaasa rääkida, sest saadakse oma eelnevale praktilisele kogemusele lisaks ka teoreetiline taust, saadakse koolist ja kaasõpilastelt häid ideid, mida töökohal rakendada jne), **võimalust omandada uus eriala** - sobilik ümberõppe vormina, samuti on aluseks ka edasiõppimisele. Töökohapõhist õpet soovitati üldjuhul kõigile, eriti neile, **kes juba töötavad samal ametikohal, ent kellel puudub vastav väljaõpe või kutsetunnistus**.

Õppeasutustel paluti hinnata erinevaid väiteid õpipoisiõppe kohta nii kooli kui ka ettevõtte seisukohast. **Suurem osa õppeasutustest nõustus täiesti või osaliselt enamiku väidetega** (tabel 7). Eriarvamused avaldusid väidetes, et õpipoisile ei ole võimalik oodatavat tasu maksta ning õpipoisiõpe on ettevõtjale kulukas. Ligikaudu poole õppeasutused nende väitega nõustusid, pooled mitte.

Õppeasutused pigem ei nõustunud väitega, et ettevõttes töötavatel juhendajatel on õpipoiste juhendamiseks piisavalt aega.

Töötaja töötasu suurenemise kohta pärast töökohapõhise õppe läbimist ei osanud õppeasutused sageli hinnangut anda.

Tabel 7. Õppeasutuste, ettevõtete ja õpipoiste hinnangud õpipoisiõppele korraldusmodelite alusel (väitega nõustunute osakaal)

	Õppeasutuste hinnang (%)		Ettevõtete hinnang (%)	
	Koolipõhised mudelid (n=10)	Ettevõttepõhised mudelid (n=3)	Koolipõhised mudelid (n=16)	Ettevõttepõhised mudelid (n=16)
Õpipoisiõpe on ajaliselt hästi korraldatud	80	100	87	92
Õpetajad koolis on hästi kursis ettevõtete tegelike vajadustega	80	66	60	77
Õpipoisiõppe lõpetajatel on vajalikud teadmised ja oskused, et õpitud erialal tööle asuda	100	100	87	92
Õpipoiste oskused võimaldavad neile anda iseseisvaid tööülesandeid	100	100	87	77
Vajadus õpipoiste järele sõltub ettevõttes töös olevatest projektidest	90	67	60	85
Töötaja koolis käimise ajal peab keegi tema töö ära tegema	80	67	87	69
Ettevõtjaid häirib risk, et väljaõpetatud töötaja läheb tööle konkurendi juurde	60	33	53	62
Õpipoisiõpe on ettevõtte jaoks kulukas	40	33	20	39
Õpipoisile ei ole võimalik oodatavat tasu maksta	60	0	47	62
Töökohapõhise õppe läbimise järel tõuseb töötaja töötasu	30	66	47	69

Allikas: õppeasutuste ja ettevõtete küsitlus, autorite koostatud

Koolipõhiste mudelite korral sai 60% ettevõtetest piisavalt informatsiooni, juhendamist ja tuge kutseõppeasutuselt. **Ettevõttepõhiste mudelite** korral nõustus informatsiooni piisavusega 69%, juhendamise piisavusega 77% ja kutseõppeasutuse piisava toega 69% ettevõtetest. Haridus- ja teadusministeeriumi ja/või SA Innove tuge hindas ebapiisavaks 73% koolipõhiste mudelitega ja 77% ettevõttepõhiste mudelitega seotud ettevõtetest.

Õpipoisiõpet puuduvat informatsiooni hindasid vaid pooled vastanutest piisavaks. Teine pool vastajatest tundis puudust infost, kellega kutseõppeasutuses ühendust võtta, kuidas õpet korraldada, kuidas anda edasi kvalifikatsiooni, millised kutseõppeasutused ja millistel õppekavadel õpipoisiõpet pakuvad. Samuti tunti puudust praktikat pakkuvatele ettevõtetele esitatavate nõuete kohta, juriidiliste kohustuste ja töölepingute ning selle kohta, kuidas leida õpipoissi. Kõige enam tunti puudust infost, millised on rahastusvõimalused.

Peaaegu kõik vastanud soovitasid töökohapõhist õpet ka teistele ettevõtetele. Peamiste põhjustena toodi välja, et see võimaldab olemasolevatel töötajatel õppida ja edasi arendada. Läbi töökohapõhise õppe on võimalik saada kvalifitseeritumaid töötajaid ning see aitab kaasa ettevõtte arengule.

„Antud juhul oli see küll esmakordne ja kindlasti oleks palju juurde õppida, kuidas kõike seda paremini korraldada. Kuid lõpptulemusena andis kogemus palju uusi teadmisi nii töötajatele kui ka aitas kaasa ettevõtte arengule. ”

„Antud õppevorm on paindlik. Õppekava on võimalik kohendada või teha ettevõtte vajaduste järgi”

„Töökohapõhine õpe annab praktilised kogemused tööks ja praktikandile hea ülevaate vajalikest oskustest ja tööülesannetest tema poolt valitud ametikohal. Ettevõtte saab valida sobivamaid töötajaid.”

Kahel juhul ei soovitaks ettevõtte teistele ettevõtetele töökohapõhist õpet, sest sellega kaasneb liiga palju vaeva ning soovitatakse eelnevalt läbi kalkuleerida sellega kaasnev aja ja materiaalne kulu ettevõttele.

5 JÄRELDUSED JA SOOVITUSED

Töökohapõhise õppe põhiliseks eeliseks teiste õppevormide ees peetakse seda, et ta lähendab väljaõpet ja ettevõtete reaalseid vajadusi, on paindlik ja aitab ühitada töölkäimist ja õppimist ning pakub õpipoistele reaalselt töökogemust, mis aitab hiljem uuele töökohale kandideerimisel (Gospel 1997; Steedman 2001; Wolf 2011; Richard 2012). Samas peab silmas pidama, et tegemist ei ole imerohuga. Õpipoisiõpe ei garanteeri õppurile paremaid tingimusi edaspidiseks: kui õpitakse vähetasustatavaid oskusi, siis jääb hiljem ka tasu väikeseks (Wolf 2011). Samas soodustab õpipoisiõppe läbimine eriala-, ameti- ja isegi tegevusala vahetust, st töörännet (Soskice 1994; Wolf 2011). Töökogemuse ja töökoha omamine suurendavad alati võimalust leida tööturul uus ja parem töökoht või ka lihtsalt jääda tööturul aktiivseks. Töökogemuse pakkumisega ületab õpipoisiõpe tavapärase kutseõppe (kasulikkuse mõttes). Samas on pakutav teoreetiline ettevalmistus õpipoisiõppe puhul Eestis pigem nõrgem kui tavapärasel kutseõppes. See ongi lõivsuhe, mille järgi õppima asuja peab otsustama: kas ta eelistab laiemapõhjalist ettevalmistust ja oletatavalt paremaid pikaajalisi väljavaateid tööturul või eelistab ta kiiret kindlustunnet, kohest töökohta ja töökogemuse ettenäitamise võimalust tulevastel töölabirääkimistel.

Eestis võetud suund töökohapõhise õppe olulisele suurendamisele võib olla küll lahendus õppeasutustes antava õppe lähendamisele ettevõtetes toimuva reaalse tööga, kuid teine oluline suund – tõsta tööjõu kvalifikatsiooni – ei pruugi selle meetmega olla kuigi kergesti täidetav. Probleemi sisu on ettevõtete ja õppeasutuste erinevas lähenemises õpipoisiõppele. Esimesed eelistavad sageli kasutada töökohapõhist õpet oma tööliste (juba olemasolev tööjõud) täiendõppeks. See tähendab, et nad eelistavad pigem lühikest aega kestvat õpet, mis ei häiri oluliselt ettevõtte tööd. Töötajate kvalifikatsiooni märkimisväärne tõus ei ole ettevõtte eesmärk, sest see võib tema jaoks tähendada töötajate lahkumist uutele töökohtadele, mis vastavad õpitule, kuid mida antud ettevõttes ei pruugi olla pakkuda. Seisukohta, et töökohapõhine õpe võiks olla tasemeõppe vorm, mida saab kasutada endale uue tööjõu kasvatamiseks, tuleb ettevõtetes ette harvem. Kuna uute töötajate (eelkõige otse koolipingist töökohapõhisesse õppesse asunud noorte) laiapõhjaline harimine võtab aega ja hea tasemeõpe kestab sageli mitu aastat, on ettevõtjatel mõni kord keeruline mõista, mille poolest erineb töökohapõhine õpe tavapärasest kutseõppes, kus samuti praktikat kasutatakse. Ka ei ole ettevõtjad sageli valmis ootama mitu aastat, kuni kestab õpipoisi väljaõpe ja riskima sellega, et nende ettevõttes nii pika väljaõppe saanud töötaja läheb tööle mujale. Ettevõtjatel tuleb teha valik kiire, aga (eelkõige juba olemasolevaid) töötajaid vaid põgusalt hariva täienduskoolitusele sarnaneva õppe ja põhjaliku, aga aega nõudva tasemeõppe vahel (vt ka Richard 2012). Praegu eelistab enamus tööandjaid kiiret lahendust.

Lähtuvalt eeltoodud valikutest, mis tuleb teha õpipoistel ja eelistustest, mis on tööandjatel, **tuleks kaaluda praeguse töökohapõhise õppe selget jagamist kaheks mudeliks**. Üks mudel oleks **tasemekoolituse mudel**, kus õpipoisid on pigem noored ja töökogemusest või vähese töökogemusega, õpe kestab pikema perioodi (2–3 aastat) ja praktika toimub võib-olla isegi mitmes ettevõttes (vastavalt sellele, kus on parimad tingimused konkreetsete oskuste õpetamiseks), õpipoisid saavad laiapõhjalisemad ja sügavamad teadmised kui neil on vaja konkreetsetes ametis kiiresti tööle asumiseks, teoreetilise õppe kohustuslikud osad on arvutioskus ja ettevõtluse alused. **Täienduskoolituse mudel** seevastu lähtub eelkõige ettevõtte vajadusest, on suunatud olemasoleva tööjõu oskuste parandamiseks, õpe on lühiajalisem, õpipoisid on enamasti juba töötavad, seega kogemustega. Sellise õppe puhul tuleb tähele panna, et õpipoisid juba valdavad oma ameti elementaaroskusi ja neil on vaja järgneva taseme oskusi, mis peavad sobituma lisaks muule ka ettevõtte arenguplaanidega. Samuti peab arvestama, et õpipoisid on juba mõnda aega olnud õppimisest eemal,

mistõttu neil on teistsugused õpioskused. Samuti on sellistel õpipoistel enamasti juba pere, mistõttu on neil ajaplaneerimisel hoopis teistlaadi takistused kui noortel, otse koolist tulnud õpipoistel.

Käesoleva uuringu tulemused on väga sarnased juba varem Eestis läbi viidud töökohapõhise õppe olukorra kirjeldustega (Antson 2013; Eesti hariduse ja tööturu... 2015, vt ptk 2). See tähendab, et viimasel paaril aastal ei ole toimunud olulist muutust ei ettevõtete teadlikkuses töökohapõhisest õppest ega selle õppevormi korralduses. Teisalt tähendab erinevate uuringute tulemuste suur sarnasus, et tegu pole juhuslike järeldustega. Alljärgnevalt nimetame analüüsi käigus esile kerkinud probleemid seoses töökohapõhise õppe korraldamisega ja soovime mõningaid lahendusvõimalusi.

Jätkuvalt on õppeasutustel ja (eriti) ettevõtetel liiga vähe infot töökohapõhise õppe võimaluste kohta. Info töökohapõhise õppe kohta on killustatud ja puudub ühtne veebivärav, kust saada igakülgset teavet.

Õpipoisiõpet pakkus 2014/2015. õppeaastal 13 õppeasutust 41-st ehk 32% ning 221 ettevõtet. Need õppeasutused, mis õpipoisiõpet ei pakkunud, ei teadnud, kuidas leida õpipoisiõppest huvitatud ettevõtteid, millised on ettevõtete ootused töökohapõhisele õppele või millised on ettevõtete võimalused töökohapõhise õppe pakkumisel. Õppeasutused, tööandjad ja õpipoisid kasutavad erinevaid kanaleid õpipoisiõppe kohta info saamiseks või jagamiseks. Info jagamine on toimunud peamiselt õppeasutuste ja tööandjate initsiatiivil ega ole koordineeritud. Ei ettevõtteid ega õppeasutused tea, kelle poole pöörduda sisulistes küsimustes abi saamiseks ja sageli märgitakse, et praegu töötavalt koordinaatoritel saadavad juhised ja nõuanded ei ole piisavad. Sestap on oluline, et vastutus töökohapõhise õppe kohta info levitamise ning sarnaste huvidega ettevõtete ja õppeasutuste kokkuvõimise eest oleks koondatud ühte konkreetsesse üksusesse, mille üks ülesandeid on ka hoolitseda õpipoisiõppe kohta käiva info avaliku ja lihtsasti kättesaadavuse eest.

Soovitus 1: Info kogumise ja jagamise koordinaatoriks võiks olla üks keskne üksus, eelistatult SA Innove (kas eraldi üksus või konkreetsed spetsialistid), mis koondab kogu töökohapõhise õppe kohta käiva info koos näidete, juhendite ja edulugudega ühele veebilehele ja täiendab seda pidevalt. Lisaks veebilehele peaks infot õpipoisiõppe võimalustest jagama ettevõtetele suunatud konverentsidel ja infopäeval. Samuti erialaliitude ja meedia vahendusel. Spetsiifiliste erialade tutvustamiseks pöörduda otse tööandjate poole ja korraldada rohkem praktilisi töötubasid ja üritusi. Lisaks sellele on üksuse ülesandeks koguda infot töökohapõhisest õppest huvitatud osapoolte kohta ning aidata omavahel kokku viia sarnaste huvidega ettevõtteid ja õppeasutusi. Üksuse töötajad nõustaksid nii õppeasutusi kui ettevõtjaid töökohapõhise õppe korraldamisel. Vajadusel võib samale üksusele anda ka teatavad järelevalve kohustused. Üksus vastutab ka töökohapõhise õppe asjakohase kajastamise eest meedias.

Soovitus 2: Olemasolevate õpipoisiõppekavade ja edulugude infot jagada sihipäraselt õppeasutuste ja ettevõtetega, sh kaasata tänasest rohkem väikeettevõtteid. Info jagamiseks luua kindlasti ühtne veebivärav, kuhu koondatakse kokku töökohapõhise õppe korraldamise normdokumendid, juhised, edulood ja hea tava, korduma kippuvad küsimused jmt. Olulisemat infot õppe korralduse kohta tuleks loodaval veebilehel jagada nii eesti kui vene keeles. Üldinfo kohta käivat materjali (sh eriti edulood) lisaks ka inglise keeles. Koordinaatoritel tuleks tõsiselt tähelepanu pöörata juba töökohapõhisest õpet pakkunud õppeasutuste ja ettevõtete kogemuse edastamisele. Lisaks sellele jagada ettevõtetele infot piirkondlikel infopäeval, mida saab kasutada ka ettevõtete ja õppeasutuste kontaktide loomiseks. Teavitusel tuleb erilist tähelepanu pöörata väikeettevõtete võimalikule kasule õpipoisiõppest ja nendevahelise koostöö tagant tõukamisele.

Soovitus 3: Õpipoisiõppe laiemale leviku ja positiivse kuvandi loomiseks tunnustada õpipoisiõpet pakkuvaid õppeasutusi ja ettevõtteid.

Õpipoiste, aga ka ettevõtete ja õppeasutuste teadlikkus õpipoisiõppega kaasnevatest õigustest ja kohustustest on madal. Väga palju on segadust töökohapõhise õppe korraldamise reeglitega. Nii ettevõtted kui koolid kas ei tea kõiki reegleid, ajavad õpipoisiõppe segi teiste õppevormidega või siis ei täida kõiki töökohapõhise õppe reegleid korrektset. Näiteks märgiti mõne õppekava kohta, et selle praktika maht oli väiksem kui nõutav 2/3 õppekavast. Osa õpipoistest ei saanud praktika eest ettenähtud tasu või ei osanud seda samastada oma töötasuga. Samuti ei olnud õpipoisid teadlikud õppepuhkuse kasutamise võimalustest. Osad ettevõtjad ei loo õppivatele töötajatele sobivaid/soodsamaid tingimusi töötamise kõrvalt õppimiseks (nt ei võimaldata alati teoreetilises õppes osalemist, ei anta õppepuhkust või nõutakse tööülesannete ette- või järeletegemist õppeperioodil töökohalt puudunud aja ulatuses). Tööandjad kas ajavad omavahel segamini praktikandid ja õpipoisid ning käsitlevad neid kõiki ühtmoodi või rikuvad tõesti õpipoiste õiguseid.

Soovitus 4: Õpipoiste, ettevõtete ja õppeasutuste üldise teadlikkuse tõstmiseks ning õpipoistele nende õiguste tutvustamiseks tuleb välja töötada (ja teha veebilehel avalikult kättesaadavaks) õpipoisiõppe hea tava ning kolmepoolse õpipoisiõppe näidislepingud (nt loodaval õpipoisiõppe veebilehel, aga ka kõigile õpipoistele sisseastumisel jagatava infovoldikuna). Õpipoiste praktiline nõustamine peaks toimuma õppeasutuses (nt koolipoolne juhendaja, karjäärinõustaja, õppekoordinaator). SA Innove peaks samas võtma suurema rolli kõigi õpipoisiõppe osapoolte jooksval nõustamisel ning üldinfo jagamisel (vt soovitus 1).

Ettevõtete panus töökohapõhise õppe kujundamisse on vähene. Ettevõtted ei ole väga sageli töökohapõhise õppe algatajad ja osalevad üsna harva õppekavade koostamisel võrdse partnerina. Õppeasutuste hinnangul on õpipoisiõppe arendamisel ja pakumisel takistuseks ettevõtjate vähene huvi töökohapõhise õppevormi ja praktika pakumise vastu. Õppeasutused tunnevad, et töökohapõhise õppevormi kujundamine ning koostööpartnerite leidmine on senini üksnes nende vastutada. Sellele viitab ka koolipõhiste korraldusmodelite ülekaal tänases õpipoisiõppes. Ettevõtete vähene huvi töökohapõhise õppe vastu on seotud üldise töötajate vähese koolitamisega ja sellest nähtava kasuga. Samas ei saa probleemi pidada vaid ühepoolseks. Nii kui tuleb tagant tõugata ettevõtete huvi ja julgustada tööandjaid oma huve selgemini väljendama, tuleb selgitada õppeasutustele ettevõtetega koos õppekavade arendamise (mitme ettevõttega ja ka erialaliitudega), igakülgse konsulteerimise ja koostöö arendamise vajadust. Ettevõtetele ei tohiks jääda muljet, et selline õppevorm on tekkinud kuskil „ametniku kabinetis“ või ainuüksi õppeasutuste võimalustest ja vajadustest lähtudes.

Soovitus 5: suurendada ettevõtete kaasatust töökohapõhise õppe erialade avamisel ja õppekavade koostamisel. Senisest tihedamalt konsulteerida nii ettevõtete kui ettevõtete ühenduste ja erialaliitudega selgitamiseks välja, mis erialadel on väljaõpet kõige enam vaja ja mis oskuseid õpipoisid peavad omandama. Üks võimalus on soodustada tsunfiti mudeli rakendumist, kui mõni erialaliit oleks valmis õpipoisi õppekavade loomisel õppeasutusi ja ettevõtteid ühendama ja sisutegevusi koordineerima.

Sisulist koostööd töökohapõhise õppe arendamisel ja korraldamisel on liiga vähe ühelt poolt praegustel õppe korraldajatel SA Innove ja HTMiga ning teisalt õppeasutustel väikeettevõtetega. Töökohapõhise õppe pakkumisega on seotud sagedamini keskmisest suuremad ettevõtted, kes panustavad oma töötajate koolitamisele, ent Eestis ei ole nii palju suurettevõtteid, et üksnes nende kaasabil tagada õpipoisiõppe jätkusuutlikkus. Kuigi õpipoisiõpet pakuvad ka mitmed mikro- või väikeettevõtted on nende osakaal õppega seotud ettevõtete hulgas väiksem. Nende teadlikkus õpipoisiõppe kasuteguritest on väiksem ning neid on õppeasutuste hinnangul keerulisem õpipoisiõppesse kaasata. Info õpipoisiõppest ei jõua väikeettevõtetele erialaliitude kaudu, kuna reeglina kuuluvad liitudesse pigem suuremad ettevõtted. Väikeettevõtted ei ole ka seni leidnud põhjust omavahel õpipoiste koolitamisel koostööd teha. Õppeasutused näevad omakorda töökohapõhise õppevormi arendamisel ja laialdasemal kasutamisel vajadust kaasata tänasest rohkem SA Innove, HTM-i ja erialaliitude esindajaid. HTM-i ja/või SA Innove tuge hindasid ebapiisavaks ka paljud uuringus osalenud ettevõtted.

Soovitused: vt soovitusi nr 1, 2 ja 4. Eri osapoolte vahel koostöö edendamine peaks saama SA Innove juures loodava üksuse (või koordinaatori) tööülesandeks.

Ettevõttepoolsete juhendajate puudumine või nende ebahütlane tase on pärssinud töökohapõhise õppe edukust ja laialdasemat kasutamist. Ettevõtjatel on vähene huvi koolitusprotsessi panustada ning nii mõnigi kord leitakse, et ettevõttes olev vanem töötaja on piisavalt pädev vähemkogenud töötajaid juhendama ning sobib juhendajaks ka ilma lisakoolitusega (seda isegi siis, kui tal puudub varasem juhendamiskogemus). Esineb juhtumeid, kui juhendajale on juhendamine tasustamata lisaülesandeks või ei eraldata selleks piisavalt aega.

Soovitus 6: Õppeasutused hindavad ka praegu ettevõtete võimekust, kuid seda tegevust peab tõhustama, et hindamise järel oleks selge, et ettevõttes on olemas nõutava ettevalmistusega juhendaja. Koolituste läbimine tuleb õpipoiste juhendajatele teha kohustuslikuks (enne juhendama asumist ja seejärel nt kord kahe või kolme aasta järel). Õppeasutused peavad juhtima ettevõtete tähelepanu sellele, et praktilise õppe suure osakaalu tõttu on ettevõttepoolse juhendaja roll eduka õpipoisiõppe korral väga oluline ning õppe õnnestumise eest vastutava osapoolena pidevalt seirama juhendamise kulgu.

Õpipoisiõppe laialdasemat pakkumist on takistanud osapoolte hirm liigse bürokraatia ees. Õpipoisiõppega kaasneva bürokraatia mahukust (sh õppeasutuste põhikirja muutmise vajadust, kolmepoolseid lepinguid kõigi õpipoiste praktika korraldamiseks, igakuist aruandlust, ajamahukat õppeprotsessi koordineerimist väljaspool kooli toimivate tegevuste puhul, pikka õppeperioodi teatud erialade puhul) nimetasid takistusena nii õppeasutused kui ettevõtted. Mõned õppeasutused tõid välja, et ettevõtete vajadused ja õppekava võimalused ei kattu (näiteks ei registreeri SA Innove õppekavasid, mille pikkus on alla 60 EKAP) või on õppekava kinnitamine liiga kauakestev (mitmeid kuid kuni aasta), mistõttu ettevõtete huvid ja vajadused võivad vahepeal muutuda. Ettevõttepoolsed juhendajad ja õpipoised tõid välja, et praktika hindamisel kasutatav praktikapäeviku formaat on liigselt ajamahukas ja mitte alati sisukas.

Soovitus 7: Lihtsustada õppekavade avamise protseduuri reegleid ja vähendada aruandlust. Õpipoisiõppe võiks olla õppevormina „lihtsam“ – õppekava võiks olla paindlikum ja lühem. Keerulisemate erialade korral võiks kutse andmine toimuda osakutsete kaupa, mis oleks sobivam ettevõtetele (osakutsete praktikat saaks

läbi viia erinevates ettevõtetes; see oleks sobilikum ka juhul kui ühes (väike)ettevõttes ei ole võimalik kõiki osaoskusi õpetada) ja õpipoistele, kelle õppekoormust oleks võimalik osadeks jagada ning vähendada sel viisil katkestajate hulka. Samuti on vaja jagada infot võimaluse kohta osakutsete kaupa õppekavu kujundada.

Ettevõtetele pakutavad konkureerivad meetmed ja vähene juhendamistasu ei soodusta õpipoisiõppe laialdasemat levikut ega praktikakohtade loomist. Ettevõtete, õppeasutuste ja õpipoiste hinnangul ei ole õpipoisiõppe tööandjatele majanduslikult kasulikum kui muud meetmed, näiteks ilma töötasuta praktikandi võtmine. Tööandjate jaoks oli uuringu ajal soodsam kasutada töötukassa loodud meetmeid (palgatoetus, „minu esimene töökoht“, töötaja koolituskulude hüvitamine jms). Tööandjaid ei motiveeri praktikakohtade loomisel kesine juhendajate tasu ja muude kulude (nt masinate või materjali kulu) alafinantseerimine. Teatud erialadel on õpipoiste koolitamise kulu ettevõtete jaoks liiga suur võrreldes saadava tuluga. Samas on positiivne, et „Töökohapõhise õppe rakendamise kord“ võimaldab ettevõtetel ja õppeasutustel paindlikult leppida kokku sobiv juhendamiskulude tasustamise määra, kuivõrd ettevõtete kulud väljaõppe pakkumisel on erialati väga erinevad.

Soovitus 8: Riik peaks üle vaatama, et sarnasele sihtgrupile suunatud meetmed (kvalifikatsiooni tõstmiseks, tööturule sisenemiseks või töökogemuse saamiseks) omavahel ei konkureeriks, vaid pigem täiendaks üksteist. Pakkuda ettevõtetele täiendavaid soodustusi õpipoisiõppe rakendamisel, nt sotsiaalmaksu vähendamine õpipoiste töötasu puhul (sest õpilastel on ravikindlustus olemas), juhendajate koolituskulude hüvitamine, juhendajate tasu suurendamine, õpilasele koolis olemise ajal asendaja töötasu korvamine. Soodustuste võimaldamisel võib lähtuda välisriikide praktikatest või kahest erinevast korraldusmudelist: tasemeõppe mudeli korral maksta õpipoisile töötasu asemel stipendiumi (mis pikemaajalise õppe korral on diferentseeritud, nt alguses madalam ja suureneb õpipoisi kvalifikatsiooni kasvades järk-järgult), täienduskoolituse mudeli korral jätkata õpipoisile töötasu maksmist.

Õpipoisiõppe kohta kogutavad andmed ei kajasta tegelikku olukorda, kuigi vahendid andmete kogumiseks ja avaldamiseks on olemas. Õppeasutuste küsitluse ja Haridussilmas esitatud andmed töökohapõhise õppe pakujate, pakutavate erialade ja osalejate kohta erinevad. Seetõttu puudub tegelik ülevaade nii õpipoisiõppe pakujatest, pakutavatest erialadest kui ka õppes osalenutest ja katkestanutest ehk õppe tulemuslikkusest.

Soovitus 9: Õpipoisiõppe seire ja tulemuslikkuse hindamiseks on oluline, et kogutavad andmed oleksid kvaliteetsed ja usaldatavad. Selleks loodud aruandlus- ja avaldamiskeskonda tuleks paremini ära kasutada, juhendades õppeasutusi Haridussilma/EHISesse andmete lisamisel ning võimaldades õppekava lõppedes lisada või korrigeerida esialgseid andmeid erialade, õppijate ja katkestanute arvu kohta. Andmekvaliteedi parandamiseks viia läbi pistelisi kontrollid ning suhelda koolidega, millel on Haridussilma järgi õppekaval õppimas alla 5 õpilase.

SUMMARY

Workplace education (apprenticeship) has recently been strongly promoted in Estonia in hope that it would help to alleviate the lack of labour as well as the lack of skilled labour. The objective of this study was to analyze the current state of apprentice education, determine the models of apprenticeships in Estonia, conduct an analysis of the obstacles to provision of apprentice education and develop recommendations to reduce the problems and expand apprentice education.

Workplace education is a specific form of vocational education where obtaining a profession is divided between the studies at school and on-the-job training. According to Estonian legislation the share of on-the-job training must make up at least two-thirds of the volume of the curriculum. The apprentice is assigned a supervisor from both school and the company where they are interning. Training of workplace-assigned supervisors is provided by the school and is based on specific features of apprenticeship. The company offering the apprenticeship has to pay remuneration to the apprentice for performing duties in the position during the period of study, and the level of remuneration may not be less than the minimum wage established by the Estonian government. If an apprentice has a valid employment contract linked to the internship position, then the wage is paid pursuant to the employment contract. The school also covers the internship supervision costs at the company in an amount of up to 50% of the cost of the training position.

Thus far, Estonia lacks a clear, uniform organizational model for apprenticeship. Cooperation between educational institutions and companies and the design and implementation of specified curricula have been multifaceted. In principle, Estonia's current system for organizing workplace education can be divided into the following cooperation models:

- A. School-based cooperation model.
- B. Intern model.
- C. Company-based cooperation model.
- D. In-service training model.

The school-based cooperation model means that the educational institution is the primary initiator of cooperation for apprenticeship. It prepares a curriculum and recruits apprentices, either through the conventional admissions process or by offering learning opportunities to employees of companies the school is partnered with. The curriculum is developed in cooperation with companies and the needs of companies are considered. **The intern model** is similar to the school-based model in the sense that the educational institution initiates education, but here the cooperation between school and company is very limited. In principle, this model does not vary all that much from conventional vocational education – the leading role in organizing study belongs to the school, and it is largely young people lacking previous work experience who come to study. The school treats apprentice education as a internship with increased volume and proceeds mostly from conventional methods of organizing study. In doing so, the school also directs the manner in which the internship part is organized at companies. **The company-based cooperation model** means that the company is the primary initiator of study and cooperation. It looks for

opportunities to train employees. The curriculum is prepared in cooperation with educational institutions, primarily based on the desires and needs of the company that initiated the cooperation but generally still at the behest of the school. The company takes part in selecting students for education. It may be solely employees from a single company, but all admissions possibilities (as well as combinations of these) can also occur. The company has the leading role in organizing the practical side of study. Close cooperation takes place between the school and companies. **The in-service training model** is characterized by the fact that the company initiates the cooperation, predominantly because it is looking to raise the qualifications of its employees. New apprentices are rarely if ever recruited from outside the company. The company's needs are predominant in designing the curriculum, but if the educational institution already has a curriculum suitable for the company, then a new curriculum is not established.

The most common organizational model for apprentice education was the school-based cooperation model. To a limited degree, company-based cooperation models also were used (including the company-based model and the in-service training model). For this reason, the study results were primarily analyzed on the basis of these two groups.

Educational institutions engaged in cooperation with many companies in providing workplace education. Most of the companies were larger than average size of a company in Estonia (over 50 employees) but they also included some small enterprises. It was most common for one company to have either 2–10 apprentices or just one apprentice.

Educational institutions rated the success of apprentice education an average of 7.65 on a ten-point scale. A similar rating was assigned to cooperation with companies. Companies gave an average rating of 7.81 to the success of apprentice education at their own company and gave an average rating of 7.86 to cooperation with school(s). The variation in these ratings was not significant.

Both educational institutions and companies included some which felt that the interest of the partners (whether companies or school) was low. Educational institutions felt that the companies that wanted to train their employees themselves and had a greater interest in taking part in preparing a curriculum were more interested in cooperation. There were problems with the following: finding cooperation partners and apprentices, forming teaching groups, compiling lesson plans, appointing company-side supervisors and finding sufficient time for supervision. Apprenticeship providers often did not receive support or assistance for solving the problems from either SA Innove or the Ministry of Education and Research; the problems were instead resolved on the basis of experience in the course of providing education. Apprenticeship providers with previous experience have developed a network of partners and have more experience in training company-side supervisors, organizing cooperation and finding apprentices. Most educational institutions agreed that the volume of study and content of the curriculum, including the volume, content and schedule of the internship, need to be discussed more thoroughly with employers. Education providers felt that funding provided in legislation and bureaucracy related to provision of education were a disincentive for companies to participate in apprentice education.

The companies felt that success of apprentice education depended largely on the motivation and personal attributes of apprentices. Companies consider it a positive aspect that apprentices bring new knowledge into the companies and agree that training gives companies a chance to select and train new personnel. Cooperation with the school was rated more highly if the school and company were in close communication

and took each other into consideration. In general, companies do not engage in cooperation with other companies in organizing apprenticeships.

Asking companies for their opinion in compiling a curriculum and taking the opinion into consideration depends to a certain degree on the organizational model. In the case of the **school-based models**, where study is initiated primarily by the educational institution, companies are generally asked for their opinion in preparing the curriculum regarding the skills and professional qualifications required of apprentices, organization of internships, and suitable timetables and extent of the internship. In the case of suggestions made on these aspects, educational institutions nearly always took into consideration the opinions of companies. With the school-based approach, educational institutions more often had problems with inclusion of companies in the process of compiling curricula, due to which schools often prepared curricula as *they saw fit* and companies had little leeway later on even for design the internship. In the case of **company-based models**, where the education or cooperation is initiated primarily by the company, educational institutions nearly always ask and take into consideration the suggestions and recommendations of potential partners (skills and professional qualifications required of apprentices, organization of internships, timetable and extent of internships) when preparing curricula and companies are granted greater liberty in organizing internships. Yet there have also been cases where companies interested in cooperation do not actively wish to participate in preparation of the curriculum or use a previously established curriculum (the in-service training model, the company essentially “outsources” employee development). Although most companies believe that apprentice education met their needs and that they had the chance to have a say in preparing the curriculum, 79% of companies used a previously developed curriculum for providing the apprentice education and did not take part themselves in developing the curriculum. To sum up, it can be said that the initiative of schools dominates in the preparation of curricula, and that inclusion of companies in the process should be more frequent, larger in scale and more efficacious.

An individual curriculum was implemented more frequently in the case of company-based models, while in the case of school-based models, individual curricula were generally not offered. It was also more common for apprentices to receive professional certification at the end of their studies in the case of the company-based model than it was in the school-based models.

In the case of school-based organizational models, the recruitment of apprentices for education took place mainly in the course of conventional admissions, but there were also some specialities where the group was assembled only by companies or where combined admissions took place. In the case of company-based models, the formation of study groups by the company was predominant. Educational institutions distributed information to potential apprentices through various channels: in the case of the school-based models, more use was made of the educational institution’s website, recommending opportunities directly to learners or taking part in education fairs; while in the case of company-based models, apprentice education was introduced to companies on the spot or via the school’s website. Around one-half of the respondents to the apprentice survey received information on education from the employer, while a third sought the information themselves and a quarter received the information from the educational institution or its website.

The apprentices who took part in the study gave a high rating to their motivation for studying. The objectives of apprentice education were clear and understandable to them and the length of study was

optimal. The basic training they had received from school for developing practical skills was mainly sufficient and teachers were aware of the actual needs of the companies. The job duties offered by the companies were also mainly suitable for reinforcing learning and the balance between theory and practice was suitable for many of those participating in education. The apprentices' ratings as to workplace education depend on how they came to find themselves in apprentice education. If the apprentice received information about workplace education from an employer, the apprentice's motivation to learn and his or her satisfaction with the instruction were greater and the company also allowed the apprentice to participate in education without hindrance. Those who received information about apprentice education from school were more satisfied with the duration of the study as well as with the balance between theory and practice; however, their motivation for learning and satisfaction with the material learned was lower and, along with apprentices who had obtained information on apprentice education on their own, more often had problems with the company hindering participation in study.

Apprentices often chose workplace education in order to increase their qualifications or acquire a profession or professional certification, as well as for the purpose of self-enrichment or because workplace education allowed them to work and attend school at the same time. Apprentices found that **apprentice education was a suitable choice for those who want to work and simultaneously learn something new or in their speciality, and who no longer derived satisfaction or challenges from their existing work**. Study may prove more complicated for those who, due to personal interest, want to study something new but have to continue working in their former job in order to ensure their financial security.

According to data from educational institutions, **about 42% of those who enrolled in** apprentice education **dropped out**. The most frequent reason for dropouts was that apprentices had problems with planning their time (sharing it between work, school and family) or a heavy workload during the study period. Working to ensure one's livelihood is given top priority and education is the area where concession are made. Health, personal and family issues have also been cited as reasons for dropping out.

In specialities offered by the educational institutions that took part in the study, 260 employer-side supervisors were involved in apprentice education. For the most part, there was more than one employer-side supervisor per employer, although companies with fewer than 10 employees also participated in education. The training of the supervisors usually takes place once a year at a seminar or training day organized by the educational institution. At the training event, the requirements for the curriculum, internship and reporting are explained both from the standpoint of the supervisor and the student.

Although companies felt that the supervisors working in the companies mainly had received previous good training for supervising student interns and the companies were given completely free rein to design the internship, schools contributed to help make the internship a success at the company, by taking an interest in organizing the internship and later asking for feedback about the internship. Companies noted that educational institutions offered training to the supervisors working for companies and interacted closely with the supervisors during the internship. Companies felt that supervisors had sufficient time to supervise apprentices. A majority of the apprentices agreed that the companies had suitable and competent instructors who had sufficient time to supervise apprentices and only in a few instances was the company's participation in education not possible according to the agreed-upon schedule. Apprentices generally felt that the school-side supervisor was competent and supportive. It was also felt that the school-side supervisor had sufficient time to deal with apprentices. The apprentices wanted the employers to take a

more supportive attitude toward the interns in future (including employer interest in the curriculum, more feedback for apprentices, better linkage between internships and material learned at school, and mastery and reinforcement of new skills).

The schools and companies said that some of the educational institutions pay companies a fee for organizing and supervising internships – i.e. a share of the curriculum cost per person. Yet there are educational institutions that do not remunerate the company-side supervisors. The educational institutions that pay a fee have signed a contract with the company (and in one case directly with the supervisor), which then divides the money received between the company and the supervisor. On average, educational institutions pay companies 36% of the money. The average expense on administering apprenticeships varied by company from 50 to 2,000 euros. In the case of school-based models, the cost of one apprenticeship ran a company an average 97 euros a month, and with company-based models it was an average of 280 euros, which shows that companies are prepared to make a larger financial contribution to training their employees. The most important thing for entrepreneurs is that the support received should cover the supervisor's fee, and the expense of organizing the internship and the material.

Remunerating apprentices in workplace education takes place above all on the basis of employment contract. While the initial remuneration is less than that of trained specialists, in some cases the pay increased as knowledge and skills grew.

Most educational institutions and companies saw apprentice education as generating benefits for them. For education institutions, it is a good opportunity to increase the number of students, offer a more flexible form of study, receive feedback regarding teaching and raise academic quality. In the course of the process, multifaceted cooperation takes place with companies, allowing educational institutions to keep up to date with developments in the field and the expectations and preferences of entrepreneurs in the region with regard to workforce skills. Companies considered apprentice education a good way of improving the professional skills of their staff as well as of finding new employees, developing apprentice supervisors and improving work quality.

Obstacles to workplace education cited by educational institutions were the low interest on the part of companies to take part in the training process (curricula are long, students' attention wavers at work, employees become more skilled and move on) and the low number of company-side supervisors and their inconsistent level of supervision. At the same time, educational institutions noted that the benefit offered to companies (up to 50% of the cost per person) is not motivating and often companies lack available equipment and workforce resources to provide education; the supervision ends up being someone's extra responsibility. Often companies do not create flexible work conditions for employees, and the employees can only focus on their studies either before or after the working day. Employees often are expected to perform their job duties in full during the study period in spite of their participation in apprenticeship.

From the educational institution's side, an obstacle may be teachers' lacking knowledge about the needs of companies and limited skills for providing the desired education. Another obstacle noted was the high variation in the previous education, knowledge, and skills of apprentices. There is still not much experience in use of VÕTA, or Recognition of Prior Learning and Work Experience, and this has a significant impact on organization of study and planning of individual study. The complexity of the process – paying remuneration to the workplace-side supervisors– is also cited.

Problems can also be posed by the relative youth of the apprentices, e.g. graduates of basic schools are not used to the working world. Working and studying are difficult to reconcile with each other over a longer period and this forces often difficult economic choices. The responsibilities of family, working and studying all eat into free time.

Apprentices were generally satisfied with workplace education, both with studies at school as well as the internship at the company. Completing an apprentice program primarily gave graduates self-confidence on the job, and less frequently, completing education also led to a wage raise, promotion or getting a job. Eight per cent of apprentices reported no change following completion of the workplace education. Nearly all apprentices who completed the programme said they would recommend the experience to others, calling it a very good opportunity to learn by working, increase their professional self-confidence, a chance to learn a new speciality or become certified in a profession or training in the field they are already employed in.

The results of this study are very similar to descriptions of the status of workplace education in Estonia pointed up from previous research (Antson 2013, Estonian education and labour market... 2015). This suggests that no significant change has occurred in the last few years and the great similarity between study results shows that the conclusions are not coincidental. In the following, we list the main problems revealed by the study in connection with organization of workplace education.

- Education providers and (in particular) companies have too little information about the possibilities of workplace education. Information about workplace education is fragmented and there is no common internet gateway for multifaceted information.
- Apprentices and companies and schools have too little knowledge about the rights and responsibilities related to workplace education.
- The contribution of companies to development of workplace education is low.
- There is too little substantive cooperation of apprenticeship providers with current education organizers SA Innove and the Ministry of Education for developing and organizing workplace education. There is also too little cooperation between education institutions and small enterprises.
- Lack of company-side supervisors or inconsistent quality level of supervisors has curtailed the success of workplace education and its broader use.
- Trepidation over excess red tape among the stakeholders has been an obstacle to the broader provision of apprentice education.
- Competing measures and low supervision fees for companies do not promote broader spread of apprentice education or the creation of internship openings.
- The data gathered on apprentice education do not reflect the actual situation, although the resources for gathering and publishing data do exist.

In the following, we propose a few possible solutions to the problems that have emerged.

Problems related to information could be eased by **a data collection and distribution coordinator (either a separate unit or specific specialists at SA Innove)**. The coordinator would be tasked to consolidate all of the information on workplace education along with examples, manuals and success stories on one website, to update it regularly and to share information at conferences and briefings aimed at companies as well as via professional associations and the media. Information on existing apprentice programs and success stories should be shared with educational institutions and companies, including involving small enterprises

to a greater extent. The coordinator should devote serious attention to publicizing the experiences of schools and companies that have already offered workplace education. In addition, they should share information to companies at regional information events. Such events could also be used to establish contacts between companies and educational institutions. The creation of a data collection and distribution coordinator at SA Innove would also help to increase the general level of awareness among apprentices, companies and schools, and to give them information on their rights and options. Practical counselling provided to apprentices should take place in an education institution (e.g. school supervisor, career counsellor, academic coordinator) but SA Innove should take a larger role in providing counselling to the stakeholders in apprentice education on a running basis and in promoting the cooperation between the educational institutions and companies interested in apprenticeship. Good practices for workplace education and sample trilateral apprentice education agreements should be developed (and made publicly available online).

To increase the contribution from companies, more **companies should be involved** in opening workplace education specialities and preparing curricula. One possibility is to promote the participation of professional associations in the curricular development process up to being a coordinator between schools and companies. Also the cooperation of small and medium-sized companies in provision of apprenticeships should be encouraged.

The company-side supervisor plays an important role in the success of workplace education programmes. **Trainings for supervisors** should be made mandatory and schools must draw attention of companies to the necessity of this. Moreover, care needs to be taken to avoid formal and superficial trainings of supervisors. At the same time, the **procedural rules for opening curricula should be simplified and reporting decreased**. As a form of education, apprentice education could be “simpler” – the curriculum could be more flexible and shorter, and in the case of complicated specialities, professional certification could take place one component at a time, which would be more suitable for companies (internships for the components of a profession could take place at different companies; this would also be more suitable if it was not possible to teach all of the components at a single (small) enterprise) and for apprentices whose course load could be divided into parts and thus reduce the dropout rate.

The state should conduct a review so that various labour-force measures aimed at similar target groups (for raising qualifications, entering the labour market or obtaining work experience) would not compete with but rather complement each other. Companies could be offered additional incentives for implementation of apprentice education, such as social tax breaks for companies who take on apprentices (as students have health insurance anyway), compensating supervisors for training costs, increasing the pay for supervisors, compensating the pay for the person substituting while the student is in school. Enabling of such incentives could be guided by discriminating two different apprenticeship models: **in the case of formal education model** the apprentice should be paid a scholarship instead of wages (a scholarship would be differentiated in the case of longer period of study, for example it would be lower at first and increase gradually along with the apprentice’s qualification), while in the **in-service training model**, remuneration could continue to be paid to the apprentice.

To get a picture of the actual situation of apprentice education, it is important that the data gathered about education be high-quality and reliable. Better use must be made of the **reporting and publishing environment created for this purpose**. Spot checks should be conducted to improve data quality.

Estonia has set a course toward significantly increasing workplace education, which may be a solution for bringing the education provided at schools closer to the actual work taking place in companies, but the other key direction – raising workforce qualifications – may not necessarily be fulfilled by this measure. The essence of the problem is that companies and schools take a different approach to apprentice education. Based on the different approaches and preferences that companies and educational institutions have and the choices that apprentices must make, **consideration should be given to clearly dividing current workplace education into two models.** One model would be the **formal education model**, where apprentices tend to be younger and lack significant work experience, and study lasts for a longer period (2–3 years) and practice may take place in more than one company (depending on where the best conditions for teaching specific skills are present), apprentices get a broader-based and deeper knowledge as they need to quickly start work in the specific profession, and the obligatory parts of the theoretical study are computer literacy and the fundamentals of business. On the other hand, **the in-service training model** proceeds from the company needs, is aimed at improving the skills of the existing workforce, the duration of study is shorter, apprentices mainly are already working, and thus have experience. In the case of such education, it should be noted that apprentices already are proficient in the elementary skills of their trade and they need skills for the next level, which must be compatible with the company's development plans, among other things. It should also be considered that apprentices have already been away from study for some time, as a result of which they have different study skills. Such apprentices are generally already raising families and thus face completely different hindrances to planning their time than young apprentices who have come directly from school.

VIIDATUD ALLIKAD

Alison Fuller & Lorna Unwin (1998) Reconceptualising apprenticeship: exploring the relationship between work and learning, *Journal of Vocational Education & Training*, 50:2, 153-173.

Antson, A. (2013) Töökohapõhise õppe tegevusmodel. Magistritöö, Tallinna Ülikool, 129 lk.

Apprenticeship supply in the Member States of the European Union. Final report (2012). Euroopa Komisjon, 520 lk.

Brandsma, J. and Noonan, R. (2000), Transforming the Public Provision of Training: Reorganisation or Privatisation? Long-term Changes in Sweden and the Netherlands, Thessaloniki (Pylea), CEDEFOP.

Eesti hariduse ja tööturu vajaduste kokkusobitamine (2015). Eesti tööandjate Keskkliit, 38 lk.

Gospel, H. (1998). The revival of apprenticeship training in Britain? *British journal of industrial relations*, 36(3), 435-457.

Gospel, H. & Fuller, A. (1998) Case studies in the modern apprenticeship: new wine in old bottles?, *Human Resource Management Journal*, 8, pp. 5-22.

Hodkinson, P., Hodkinson. H. (1995). Market Outcomes and the Quality of Vocational Education and Training. *Journal of Vocational Education and Training*, 47(3), 209-226.

Hogarth, T., & Hasluck, C. (2003). Net costs of modern apprenticeship training to employers. Nottingham: Department for Education and Skills.

Jarvis, V. (1994), 'Smoothing the transition to skilled employment: school-based vocational guidance in Britain and Continental Europe', *National Institute Economic Review*, November.

Kutseharidus ja muutuv tööturg. Tööandjate uuringu lõpparuanne (2013). Poliitikauuringute keskus Praxis, 84 lk.

Maguire, M. (1998). Modern apprenticeships and employers. *Journal of Vocational Education & Training*, 50(2), 247-259.

Marsden, D., Ryan, P. (1995). Work, Labour Markets, and Vocational Preparation: Anglo-German Comparisons in Training and Intermediate Skills. In: Bash, L., A. Green (eds), 1995 *World Yearbook of Education*, London: Kogan Page.

Payne, J. (2000), Student Success Rates in Post-16 Qualifications: Data from the England and Wales Youth Cohort Study, London, DfEE Research Report No. 272.

Richard, D. (2012). The Richard review of apprenticeships. https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/34708/richard-review-full.pdf

- Ryan, P. (1993). *Pay Structure, Collective Bargaining and Apprenticeship Training in Postwar British and German Manufacturing Industry*. Kings College Cambridge.
- Senker, P. (1996). The Development and Implementation of National Vocational Qualifications: An Engineering Case Study. *New Technology, Work and Employment*, 11(2), 83-95.
- Soskice, D. (1994) Reconciling markets and institutions: the German apprenticeship system in Lynch, L. ed Training and the private sector University of Chicago Press.
- Steedman, H. (2001). Five years of the modern apprenticeship initiative: An assessment against continental European models. *National Institute Economic Review*, 178(1), 75-87.
- Wolf, A. (2011). Review of Vocational Education: The Wolf Report, London: Department for Education, DFE-00031-2011

LISA 1. TULEMUSED

Järgnevalt tuuakse välja uuringu käigus erinevate sidusgruppide poolt antud tagasiside, mida töökojahõhiseõppe peatükis ei analüüsitud. Käsitletakse veebiküsitluste, fookusgruppide ja intervjuude täiendavaid tulemusi. Peatükk jaguneb viieks põhiplokiks – esmalt analüüsitakse õppeasutuste (nii nende, kes õpipoisiõpet 2014/15. õa pakkusid, kui ka nende, kes seda ei teinud) hinnanguid, seejärel ettevõtete ja erialaliitude hinnanguid ning lõpuks 2014/15. õa õpipoiste hinnanguid.

Töökohapõhist õpet pakuvad õppeasutused

Alljärgnevalt analüüsitakse 2014/15. õppeaastal töökohapõhist õpet pakunud õppeasutuste seas läbi viidud veebiküsitluse tulemusi. Õppeasutustele suunatud küsitlus viidi läbi internetikeskkonnas 2015. a detsembris. Küsimustik sisaldas 45 küsimust ja selle täitmine võttis orienteeruvalt aega 50 minutit. Küsimustik sisaldas nii valikvastustega (sh hinnangud) küsimusi kui ka lahtiste vastustega küsimusi.

Haridussilma⁹ andmetel pakkus 2014/15. õa töökohapõhist õpet **15 õppeasutust, kokku 31 õppekaval**. Õppeasutustega ühendust võttes selgus, et kolm õppeasutust siiski vastaval õppeaastal töökohapõhist õpet ei pakunud: Kuressaare ametikool, Tartu kutsehariduskeskus ja Olustvere maamajanduskool. Täiendavalt lisandus Narva kutseõppekeskuse puhul kolm õppekava, kus veel töökohapõhist õpet pakutakse ja Räpina aianduskooli maastikuehituse (haljasalade hooldaja) eriala, mis Haridussilmas ei kajastunud. Seega jäi küsitlusele kokku 13 õppeasutust ja 35 õppekava. **Õpipoisiõppe pakumise kohta vastas 13 õppeasutust, kokku 26 eriala kohta.**

Õppeasutuste ja Haridussilma andmed õpipoisiõppe erialade ja erialal õppivate õpilaste arvu kohta erinevad (tabel 8).

Tabel 8. Õpipoisiõpet pakuvad õppeasutused, pakutavad erialad ning õpipoiste arv (*punasega on välja toodud õppeasutused ja erialad, millele veebiküsitluses ei vastatud; sinisega Haridussilma andmetel vastavas koolis pakutav töökohapõhine õpetatav eriala, mida kooli väidetel ei pakuta töökohapõhise õppena; rohelisega erialad, mille kohta ei ole informatsiooni Haridussilmas*)

Õppeasutus	Õppekavarühm	Erialad, kus pakutakse õpipoisi õpet	Erialade arv kokku Haridussilmas (tegelik)	Õpipoiste arv Haridussilmas (koolide andmetel)
Eesti Merekool	Merendus	500-se ja suurema kogumahutavusega laeva vahitüürimees, 750 kW ja suurema peamasinate efektiivse koguvõimsusega mootorlaeva vahimehaanik	2	48 (89)

⁹ Haridussilm: haridussilm.ee

Õppeasutus	Õppekavarühm	Erialad, kus pakutakse õpipõisi õpet	Erialade arv kokku Haridus-silmas (tegelik)	Õpipõiste arv Haridus-silmas (koolide andmetel)
Haapsalu Kutsehariduskeskus	Tervishoid ja sotsiaalteenused	lapsehoidja	1	7 (19)
Ida-Virumaa Kutsehariduskeskus	Keemiline töötus	keemiaprotsesside operaator	1	63 (22)
Luu Metsanduskool	Metsandus	arborist, metsamajandus (metsur)	2 (1)	33 (16)
Lääne-Viru Rakenduskõrgkool	Tervishoid ja sotsiaalteenused; kaubandus	hooldustöötaja, müügikorraldus	2	42 (33)
Narva Kutseõppekeskus	Info- ja kommunikatsioonitehnoloogia; kaubandus; turismi-, toitlustus- ja majutusteenindus; energeetika ja automaatika; mehaanika ja metallitöötus; ehitus; tekstiili- ja nahatöötus;	tarkvara arenduse tugitehnik, müügikonsultant, kelner, soojusseadmete käitaja, arvjuhtimisega (APJ) metallilõikepinkide operaator, keevitaja, hotelliteenindus, kivi- ja betoonkonstruktsioonide ehitus, rõivaõmbleja	9 (6)	39 (63)
Pärnumaa Kutsehariduskeskus	Metsandus, Aiandus	arborist, abiaednik	2	26 (30)
Rakvere Ametikool	Mehaanika ja metallitöö	koostelukksepp	1	16 (26)
Räpina Aianduskool	Aiandus	maastikuehitus	1	7
Tallinna Teeninduskool	Kaubandus	müügikorraldaja	1	82 (104)
Tallinna Tervishoiu Kõrgkool	Tervishoid ja sotsiaalteenused	erakorralise meditsiini tehnik; hooldustöötaja	2(1)	47 (13)
Tallinna Tööstushariduskeskus	Energeetika ja automaatika; Kaubandus; Transporditehnika; Mehaanika ja metallitööstus; Tekstiili- ja nahatöötus;	külmamehaanik, autodiagnostik, müügikonsultant, mehhatroonika, arvjuhtimisega metallilõikepinkide operaator, meesterätsep, robotitehnik, sõidukite kere ja värvitööde meister	8	164 (172)
Valgamaa Kutseõppekeskus	Ehitus; Tervishoid ja sotsiaalteenused; Kaubandus	palkmaja ehitaja, tegevusjuhendaja, toidu- ja esmatarbekaupade kaupluse müüja	3 (2)	45 (51)

Allikad: Haridussilm, õppeasutuste küsitlus, autorite koostatud

Analüüsitud erialadest pooled (50% ja 13 eriala) pakuvad **kutseõpet keskhariduse baasil** (ISCED-i kood 4), seitsme eriala (27%) puhul on tegemist **neljanda taseme kutseõppe esmaõppega** (ISCED-i kood 35), sh laeva vahitüürimees, hooldustöötaja, lapsehoidja, arborist, maastikuehitaja ja tegevusjuhendaja; kahe eriala (8%) puhul on tegemist kutseõppega põhihariduse baasil (ISCED-i kood 25), sh arborist, koostelukksepp ja palkmajaehituse eriala puhul on tegemist põhihariduse nõudeta kutseõppega (ISCED-i kood 1), aianduse eriala on kolmanda taseme kutseõpe (ISCED-i kood 25), müügikorraldust pakutakse viienda taseme kutseõppe esmaõppena (ISCED-i kood 45) ning autodiagnostiku eriala viienda taseme kutseõppe jätkuõppena (ISCED-i kood 45).

Nimetatud erialade õppemaht varieerub 30–140 EKAPi vahel, millest **õppemaht ettevõttes moodustab enamasti kaks kolmandikku ehk 67%** (tabel 9). Samas on ka erialasid, kus ettevõttes pakutav õppemaht on väiksem kui 30% või hoopis 100%.

Tabel 9. Erialade õppemaht ettevõttes ja kokku

Eriala	Õppemaht kokku (EKAP)	Sh õppemaht ettevõttes	Ettevõttes pakutava õppemahu osakaal õppest (%)
tegevusjuhendaja	30	8	27%*
kelner, müügikonsultant, tarkvara arenduse tugitehnik	30	20	67%
maastikuehitaja	45	33	73%
palkmajaehitaja, lapsehoidja, rõivaõmblemine, kivi- ja betoonkonstruktsioonide ehitus, hotelliteenindus, keevitaja, soojusseadmete käitaja, nooremaednik	60	40 või 42	67% või 70%
arborist	90	33	37%*
arborist, autodiagnostik	90	60	67%
keemiaprotsesside operaator	120	60	50%
külmamehaanik	120	72	60%
arvjuhtimisega (APJ) metallilõikepinkide operaator, müügikorraldus, hooldustöötaja, koostelukksepp	120	80 või 82	67% või 68%
müügikorraldaja	120	90	75%
hooldustöötaja	120	120	100%
500-se ja suurema kogumahutavusega laeva vahitüürimeer, 750 kW ja suurema peamasinate efektiivse koguvõimsusega mootorlaeva vahimehaanik	140	40	29%*

Allikas: õppeasutuste küsitlus, autorite koostatud

**Märkus: ettevõtetes pakutava õppemahu osakaal neil erialadel on väiksem töökohapõhises õppes ettenähtud mahust*

16 eriala (ehk 62%) õppekeeleks on eesti keel ja 11-l erialal (ehk 42%) vene keel. Koostelukksepa eriala pakutakse nii eesti kui vene keeles. Õppetöö kestus nimetatud erialadel varieerub neljast kuust kolme aastani. Sagedaseim õpingute kestus on 10 kuud või 22 kuud.

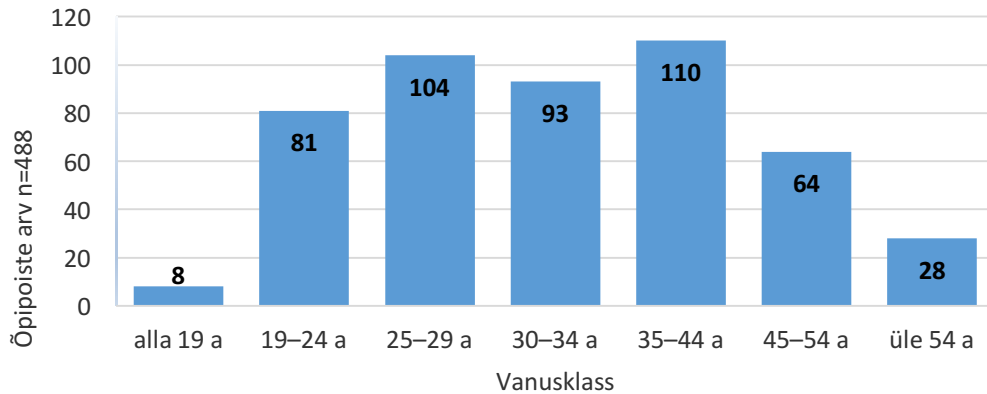
Õppeasutuste partnerite arv õpipoisiõppe pakkumisel on samuti erinev:

▶ Tallinna tööstushariduskeskus,	74
▶ Pärnumaa kutsehariduskeskus,	31
▶ Narva kutseõppekeskus,	28
▶ Tallinna teeninduskool,	25
▶ Luua metsanduskool,	16
▶ Lääne-Viru rakenduskõrgkool,	16
▶ Valgamaa kutseõppekeskus,	11
▶ Haapsalu kutsehariduskeskus,	5
▶ Röpina aianduskool,	5
▶ Eesti Merekool,	4
▶ Ida-Virumaa kutsehariduskeskus,	2
▶ Rakvere ametikool,	2
▶ Tallinna tervishoiu kõrgkool,	2

Õppe läbiviimises osalenud ettevõtete arv sõltub erialast ning küsitlusele vastanud õppeasutuste puhul varieerus see erialati ühest kuni 27-ni. Kokku oli nimetatud erialadel õpipoisi õppega seotud **178 ettevõtet ja 260 tööandjapoolset juhendajat**. Kõige rohkem on ettevõtted seotud müügikorraldaja erialaga (27 ettevõtet), samuti autodiagnostika erialaga (19 ettevõtet) ning arboristi erialaga (17 ettevõtet). Seejärel nooremaedniku, tegevusjuhendaja, müügikorralduse ja arboristi erialal pakutava õpipoisi õppega (10–14 ettevõtet), viis kuni seitse ettevõtet olid seotud tarkvara arenduse tugitehniku, lapsehoidja, müügikonsultandi, külmamehaaniku, arvjuhtimisega metallilõikepinkide operaatori, hooldustöötaja ning laeva vahitüürimehe erialaga. Üksikud ettevõtted pakuvad õpipoisi õpet kivi- ja betoonikonstruktsioonide ehituse, keemiaprotsesside operaatori, koostelukksepa, rõivaõmbleja, hooldustöötaja, müügikonsultandi ning soojusseadmete käitaja erialal. Enamasti on iga tööandja puhul tööandjapoolseid juhendajaid rohkem kui üks.

Nimetatud erialadel õppis õppeasutuste andmete põhjal õpipoisina 530 õpilast, neist 266 meest (50% õppijatest) ja 264 naist (50%). Erialad jagunesid väga selgelt soopõhiselt. Kui mehed olid ülekaalus arboristi, laeva vahitüürimehe, arvjuhtimisega metallilõikepinkide operaatori, külmamehaaniku, autodiagnostika, tarkvara arenduse tugitehniku, palkmajaehitaja, keevitaja, soojusseadmete käitaja, koostelukksepa, keemiaprotsesside operaatori või kivi- ja betoonikonstruktsioonide ehituse erialal, siis naised olid ülekaalukamalt esindatud tegevusjuhendaja, müügikorralduse, hooldustöötaja, müügikonsultandi, müügikorraldaja, lapsehoidja, nooremaedniku, kelneri, hotelliteeninduse ning rõivaõmblemise erialal.

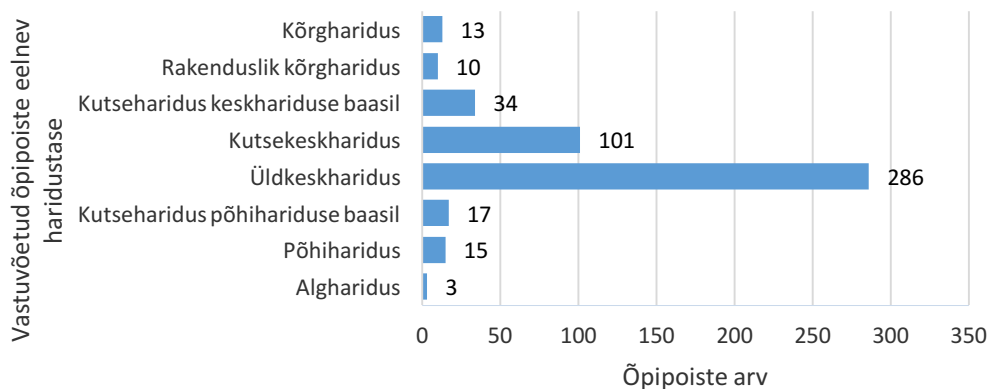
Õppijate vanuselist jaotust ei osanud kõik õppeasutused täpselt välja tuua, kuid pisut alla poole õpipoisi õppes osalejatest (40%) on alla 30-aastased ning 60% üle 30-aastased (joonis 8). Üle 45-aastaste osakaal õpipoisi õppes oli 19%.



Joonis 8. Õpipoiste vanuseline jaotus (n=488, arv)

Allikas: õppeasutuste küsitlus, autorite arvutused

Õppijate eelnevat haridustaset ei osanud kõik õppeasutused täpselt märkida, teada on 90% õpipoiste varasem haridustase. Õpipoisiõppesse vastuvõetud õpilased on peamiselt üldkeskharidusega (60%) või kutsekeskharidusega (21%). Õppijate hulgas on ka varasemalt kutsehariduse (kas põhihariduse või keskhariduse baasil, vastavalt 4% ja 7%) omandanud (joonis 9).



Joonis 9. Vastuvõetud õpipoiste eelnev haridustase (n=413)

Allikas: õppeasutuste küsitlus, autorite arvutused

Õpipoisiõppe oli küsitluse ajaks lõpetanud 255 õpipoissi ehk 48% õpinguid alustanutest. Osadel erialadel ei ole õpingud ametlikult lõppenud ning jätkuvad veel 2016. ja 2017. aastal.

15-l erialal (58%) toimus õpperühmade koostamiseks tavapärase vastuvõtt, kolmandikul erialadest (31% ehk 8 eriala) komplekteeris õpperühma ettevõtte ning kolmel erialal kasutati õpperühmade koostamiseks nii tavapärasest vastuvõttu kui ettevõtte õpperühmi.

Üheteistkümmel erialal (ehk 42%) pakuti õppeks individuaalset õppekava, kümnel erialal (39%) individuaalset lähenemist ei pakutud. Kolmel erialal arvestati varasema õpikogemuse ja töökoha eripäraga ning ühel erialal pakuti õpet lisaks oma töökohale ka teises ettevõttes.

Õppekava moodulitena märgiti nii detailseid õppeaineid kui toodi välja ka üldine jaotus ehk üld-, põhi-, valikõpingute moodulid, praktika ja lõpueksam või -töö. Praktika korraldus erialati on erinev, mõnel juhul on selleks omaette moodul (praktika kestus viis kuni 24 õppenädalat), mõnel juhul on see lõimitud teiste moodulite sisse.

Õppe läbiviimise jaotus kooli ja tööandja vahel jagunes erialati erinevalt. Mõnel erialal õppijad käivad päeval tööl ja õhtul koolis, teised hommikul koolis ja õhtul tööl. Mitmel erialal jaotus õppetöö suhtes 1/3 koolis ja 2/3 ettevõttes või suhtes 20% koolis ja 80% ettevõttes või 30% koolis ja 70% ettevõttes. Kuid oli ka erialasid, kus kogu õpe (sh ka teoreetiline õpe) viidi läbi ettevõttes kohapeal.

17-e eriala läbimisel antakse lõpetajale kutse ning üheksal erialal kutset ei anta (tabel 10). Kutseeksami sooritas edukalt 79 õppijat, kahel õppijal eksam ebaõnnestus ning 23 õppijat kutseeksamile ei läinud. Õppeasutuste vastustest ilmnes, et kutseeksami sooritamist ei olnud huvitatud kelneri, hooldustöötaja, rõivaõmbleja, tarkvara arenduse tugitehniku eriala lõpetajad ning üksikud lõpetajad teistelt erialadelt. Mõnel erialal ei ole kutseeksamini veel jõutud, kuna õpe jätkub ka sel või järgmisel aastal.

Tabel 10. Erialad, mille õppe läbimisel antakse kutse

Õppe läbimisel antakse kutse	Õppe läbimisel ei anta kutset
17 eriala ehk 65% vastustest	9 eriala ehk 35% vastustest
Arvujuhtimisega metallilõikepinkide operaator, hooldustöötaja, nooremaednik, müügikonsultant, autodiagnostika, hotelliteenindus, keemiaprotsesside operaator, keevitaja, kelner, külmamehaanik, lapsehoidja, palkmajaehitaja, rõivaõmbleja, tarkvaraarenduse tugitehnik, tegevusjuhendaja, arborist	Laeva vahitüürimees, mootorlaeva mehaanik, arborist, kivi- ja betoonkonstruktsioonide ehitus, koostelukksepp, müügikonsultant, müügikorraldus, soojusseadmete käitaja, müügikorraldaja, maastikuehitaja

Allikas: õppeasutuste küsitlus, autorite koostatud

Ettevõtete sobivus ja seire

Ettevõtte sobivuse hindamiseks külastavad neid koolide esindajad ja annavad eksperthinnangu, kas õppe läbiviimiseks on olemas organisatsioonilised võimalused, nõuetele vastav töökeskkond, õppekavale vastavad töövahendid ja seadmed ning vastava eriala spetsialistid, kelle hulgast valida juhendajad. Mõne eriala puhul oli ettevõtete valikul oluline, et viimane oleks vastava erialaliidu liikmesorganisatsioon või oleksid õppijad vastava ettevõtte töötajad. Mõnel erialal on oluline, et praktika toimuks erinevates ettevõtetes, sh ühes ettevõttes mitte alla kahe nädala.

Kuigi pikaajaliste partnerite puhul on kõik praktika tingimused ja vajadused varasemalt teada, siis külastavad kooli esindajaid ettevõtteid igal aastal uuesti. Ettevõtete sobivuse hindamisel on olulised ka vestlused personalitöötajatega ning praktiliselt olnute tagasiside, isiklik kogemus või tuttavate soovitus.

Vaid üksikutel juhtudel ei sobinud koostööst huvitatud ettevõtte töökohapõhise õppe pakkumiseks. Ühel juhul ei olnud ettevõttes tööl töölepinguga juhendajaid ning teisel juhul selgus, et ettevõttes puudub teatud tüüpi seade praktika läbiviimiseks. Turvalisuse kaalutlustel ei olnud seda praktika osa võimalik läbi viia teises ettevõttes. Üldjuhul selgub ettevõtete sobivus koostöökäigust eelhindamise käigus.

Õppekava täitmist jälgivad nii kooli kui tööandjapoolsed juhendajad, kes suhtlevad praktikaperioodil tihedalt omavahel (nt telefoni või e-posti teel, igakuised koosolekud). Mõned koolipoolsed juhendajad

küllastavad ettevõtteid ka praktika ajal. Osa õppeasutustest viivad kord aastas läbi koolitusi ettevõttepoolsetele juhendajatele.

Tagasisidet õppekava täitmisele kogutakse peamiselt tööpassi, praktikapäeviku, -aruande või hinnangulehtede abil, kus on kajastatud nii õppija kui juhendaja arvamused.

Õppeasutused tegid õpipoisiõppe parendamiseks ja laiendamiseks järgmised ettepanekud:

„Vähendada bürokraatiat. Praktikaleping peaks mahtuma poolele A4 leheküljele. Või hoopis loobuda kolmepoolsest lepingust. Praktikale minemise aluseks on väljastatud praktikapäevik, kuhu võiks kirjutada osa lepingu teksti. Praktika eduka läbimise tõendiks on täidetud praktikapäevik ja kaitstud aruanne.“

„PRÕM programmi raames võiks olla lubatud erisus meie kõrgkoolile laiendada vastuvõttu ka keskharidusega inimestele.“

„Alustama peab koostöö tugevdamisest ettevõtetega ning tugeva võrgustiku loomisest. See ongi aluseks töökohapõhisele õppele. Väga hästi peab planeerima erinevaid koolitusi ja seminare ettevõtjatele ning alati mõtlema, et seal oleks midagi ka ettevõtja enda jaoks olemas. Aitama ka ettevõtjatel ühiseid võrgustikke luua ja hoida.“

„Maksusoodustus ettevõtjatele, kes osalevad/koolitavad töötajad töökohapõhises õppes.“

„Ettevõtjad ja praktikajuhendajaid motiveerib ilmselt ikka saadav lisatasu, seega rahastamine peaks olema suurem. Samuti ettevõtjate teadlikkuse suurendamine. Hea kui ettevõtjad tõstaksid inimese töötasu, kui ta oma kvalifikatsiooni tõstab.“

„Kogu PRÕM-i finantseerimist ei tohi kaasneva bürokraatiaga ära tappa. Õppe korraldamine väljaspool kooli on oluliselt aja ja töömahukam, kui õppe korraldamine koolis. Samas on õnnestumise korral tagasiside väga positiivne.“

„Tegeleda õppekava arenduse ning praktikajuhendajate koolitamisega. Teavitada tööandjaid töökohapõhise õppe võimalustest.“

„Puuduvad infomaterjale töökohapõhisest õppes ja PRÕM-programmist vene keeles, kuid nad on meie regioonis ja tehnikavaldkonna ettevõtetele väga vajalikud.“

„Muuta määruses punkti juhendajatele tasu maksmise kohta, mis võimaldaks teha lepinguid otse juhendajatega.“

„Täpne tööseadusandlik regulatsioon, et tööandja saab kas soodustust või toetust õppimas oleva töötaja asendamiseks. VÕTA kompetentsikeskuste väljaarendamine – et töötaja saaks ise hinnata oma oskusi ja sellest lähtuvalt valida edasiõppimise maht ja viis – ei sõltuks mingist kindlast kutsekoolist, vaid hinnatavat aktsepteerib ka kool. Õppekavad lühemaks, kompetentsipõhiselt osaoskusi võimaldavaks õppeks.“

Fookusgrupis pakkusid õpipoisiõpet pakkuvad õppeasutused välja, et tunnustada võiks parimaid töökohapõhise õppe arendajaid – nii õppeasutusi kui tööandjaid.

Õppeasutused, mis 2014/2015 õppeaastal ei pakkunud töökohapõhist õpet

Alljärgnevalt analüüsitakse 2014/15 õa töökohapõhist õpet mitte pakkunud õppeasutuste seas läbi viidud küsitluse ja fookusgrupi tulemusi. Kokku oli selliseid õppeasutusi 25. Õppeasutustele suunatud küsitlus viidi läbi internetikeskkonnas 2015. aasta detsembris. Küsimustik sisaldas üheksa küsimust ja selle täitmine võttis orienteeruvalt aega 15 minutit. Küsimustik sisaldas nii valikvastustega (sh hinnangud) küsimusi kui ka lahtiste vastustega küsimusi. **Uuringus osales 17 õppeasutust**, mis 2014/15 õppeaastal ei pakkunud õpipõhiseid õpet. Kõik vastanud koolid (100%) kinnitasid, et on teadlikud töökohapõhise õppe õppevormist.

Fookusgrupis osalenud õppeasutustel (7) oli enamasti olemas töökohapõhise õppe pakkumisest varasem projektipõhine kogemus. Pigem hinnati eelnevat kogemust negatiivselt, sest ettevõtted ei saanud soovitud tulemusi (paljud õpilased katkestasid õppe kestel) ning on seetõttu siiani pigem skeptilised. Projekti lõppedes oli lõppenud ka töökohapõhise õppe pakkumine.

Täpsustavatele küsimustele vastas 13 õppeasutust. Õpipõhise õppe korraldust puudutavat informatsiooni hinnati pigem piisavaks (tabel 11). Õpipõhise õppega kaasnevate juriidiliste kohustuste ja rahastamisvõimaluste kohase informatsiooni hinnangutes jagunesid vastajad pigem pooleks. Poolte vastajate hinnangul võiks seda informatsiooni rohkem olla. **Vastajad tundsid puudust infost, millistes ettevõtetes on võimalik praktikat läbi viia, millised on tööturu vajadused ja kuidas leida õpilasi.** Kõige ebapiisavamaks hindasid õppeasutused seda infot, **millised on ettevõtete ootused töökohapõhisele õppele ja kuidas leida ettevõtteid, mis oleksid õpipõhise õppe huvitatud.** Täpsustavalt lisati, et töökohapõhise õppe käivitamine on jäänud ettevõtete huvipuuduse taha.

Tabel 11. Õppeasutuste hinnangud informatsiooni olemasolule (sagedasemad hinnangud on tumedal taustal, n=13)

	Seda on piisavalt	Pigem piisavalt	Seda võiks pigem rohkem olla	Seda on kindlasti vähe	Ei tea
Kuidas õpipõhiseid õpet korraldada	4	6	3		
Missugused rahastamisvõimalused on olemas	3	4	4	2	
Millised juriidilised kohustused kaasnevad õpipõhise õppe pakkumisega	2	5	6		
Millised on tööturu vajadused	3	1	4	5	
Millised on ettevõtete ootused töökohapõhisele õppele	2	1	2	8	
Millised on ettevõtete võimalused praktika läbiviimiseks	1	2	5	5	
Kuidas leida ettevõtteid, mis oleks õpipõhise õppe huvitatud	1	1	3	8	
Kuidas leida õpilasi töökohapõhisesse õppesse		3	2	7	1

Allikas: õppeasutuste küsitlus, autorite koostatud

Vastanud õppeasutustest 12 plaanivad hakata pakkuma töökohapõhist õpet (üks vastanu ei ole veel otsustanud). Õppe alustamine on planeeritud hiljemalt 2016/17 õppeaastaks. Osa vastanutest alustas õpiõppes 2015/2016 õppeaastal. Õppekavarühmadest, milles plaanitakse töökohapõhist õpet pakkuma hakata nimetati disain ja käsitöö, ehitus, energeetika ja automaatika, info- ja kommunikatsioonitehnoloogia, mehaanika ja metallitöötlus, puitmaterjalide töötlus, transporditehnika, transpordivahendite juhtimine, turismi-, toitlustus- ja majutusteenindus, puhastusteenindus, kaubandus, põllumajandus, aiandus, äriteenused.

Töökohapõhise õppe eelistena õppeasutuse jaoks toodi välja koostöö tööandjatega õppekava arendamisel ja õpetamisel, teooria ja praktika tihedam seotus, õpetajate koormuse vähendamine ja õpilaste arvu kasv. Kuna tegemist on paindliku õppevormiga (võimalik paralleelselt tööl käia), leiti, et see on õppijatele atraktiivsem. Lisaks nähti võimalust, et kooli poolelijätmise korral saab õpilane jätkata õpiõppes ning õppe ikkagi lõpetada. Kuid **mitmed vastajad tõdesid, et nad ei näe õpiõppes kooli jaoks mingit kasu.**

Töökohapõhise õppe pakkumisel nähti takistusena ettevõtete ebapiisavat valmisolekut ja praktika korraldamise kulukust. Fookusgrupis lisati täiendavalt, et väikeettevõtete korral on mitu takistust: esiteks ei ole võimalik nt viie töötajaga ettevõttes kedagi kooli saata (töö jääks tegemata) ja teiseks on keeruline leida sel juhul juhendajat. Eelkõige väikeettevõtetel puudub ka vastav teadmine töökohapõhise õppe võimalustest ja sageli on ettevõttel vaja üksnes üht kindlat (sageli kitsast) tööloiku täita, mistõttu ei leia tööandja vajadust koolitada töötajat terve kutse ulatuses. Sageli eelistatakse seetõttu lühiajalisi täienduskoolitusi. Alternatiivina võiks kaaluda osadel erialadel ka nt osakutsete andmist töökohapõhise õppe vormis.

Toodi välja ka see, et Töötukassa poolt pakutav on ettevõttele majanduslikult soodsam ning kutsestandardite alusel tehtavate kutseksamite ja ettevõtete tegelike vajaduste vahel on suured käärid. Lisaks juhiti tähelepanu sellele, et ettevõtted on huvitatud eelkõige oma töötajate koolitamisest ja sellele, et praktikandi töölevõtmine ei ole kasumlik. Nimetati ka õppe projektipõhisust, mis ei ole jätkusuutlik. Märkiti, et ettevõtete vajadused ja õppekavade võimalused ei kattu, st SA Innove ei registreeri õppekavasid, mille pikkus on alla 60 EKAP, kuid ettevõtted vajavad kiiremat ja kontsentreeritumat õpet. Samuti leiti, et tööandjate teadmised töökohapõhisest õppes on hetkel veel kesised, samuti juhendajate leidmine on keeruline (ei taheta juhendamisele kaasnevat lisatööd, tasu juhendamise eest ei ole motiveeriv). Probleemina nähti kaasnevat liigset bürokraatiat (sh õppeasutuse põhikirja muutmise vajadus, igakuine aruandlus) ning selgusetust ka õppeasutuste vaatenurgast (mis kasu nemad saavad).

„Ilmselt aitaks kaasa kutsestandardites osaoskuste eraldi kirjeldamine. Standardite baasil, kus on ka kutseksamil eraldi valitavad pädevused või osaoskused on lihtsam leida ühist keelt ettevõtetega. Kindlasti ka reaalse töökohapõhise õppe maksumuse kalkuleerimine koostöös ettevõtetega, eriti tööstusettevõtetega. Praegune rahastusmudel ei kata reaalseid ettevõtte poolt tehtavaid kulutusi. Paindlikkus õppekavade loomisel, õppekavade kinnitamise protsess on hetkel väga aeganõudev. Olemasolevad õppekavad ei vasta tihti ettevõtte vajadustele. Lisaks kutsetunnistusele võib ettevõtte olla huvitatud, et töötajad saaksid koolituse lõppedes mõne rahvusvahelise sertifikaadi, mis võib nende tegevusvaldkonnas olla müügiargument (seda nii IT, metallitöö, elektroonikatööstuse puhul).“

Töökohapõhise õppe parendamise ja laiendamise ettepanekute seas nimetati:

- ▶ Ettevõtetele suunatud riigipoolset paremat selgitus- ja teavitustööd (infopäevad erialaliitudele, suurematele ettevõtetele, meediakajastus, edulugude tutvustamine). Sealjuures toonitatakse, et erialaliitudesse kuuluvad eelkõige suuremad ettevõtted, väikeettevõtetega ei tegele aga keegi.
- ▶ Suurettevõtted koolitavad tihti oma töötajaid ise ning nad ei ole kaalunudki, et tegelikult võiks seda teha kutseõppeasutus.
- ▶ Õpipoisiõppe laiemat propageerimist ühiskonnas läbi tugevate kõneisikute.
- ▶ Maksusoodustuste pakkumine osalevatele ettevõtetele – nt sotsiaalmaksu kaotamine/vähendamine, sest õpilastel on ravikindlustus olemas.
- ▶ Tihedamat koostööd riigiasutuste tasandil – Töötukassa ja SA Innove pakuvad hetkel konkureerivaid meetmeid.
- ▶ Kutsetunnistuste suuremat väärtustamist (nt hanketingimustes nõuda kutsetunnistuste olemasolu jm).
- ▶ Õpipoiste leidmiseks korraldada Teeviida asemel rohkem praktilisi ja erialaspetsiifilisi töötubasid ja üritusi.
- ▶ Õppeasutused tajuvad, et töökohapõhise õppevormi populariseerimine on jäänud üksnes nende õlule ning koostöö edenemiseks võiks üldise propageerimise õppevormi tutvustamisel teha riiklikul tasandil ning ettevõtete tasandil saada tuge erialaliitudelt.
- ▶ Suuremat koostööd soovitakse õppeasutuse ja ettevõtte vahel juba õppe planeerimisel, alates rahastamismudelitest ja lõpetades kutsestandardi ning õppekava sisuga.

Lisaks tehti ettepanek õppekavade loomise protsessi lihtsustamiseks, hea praktika suuremaks jagamiseks ja õppeasutuste abistamiseks juriidilistes küsimustest, sh praktikalepingu juriidiliselt korrektsed näidised, vastutuse määramine õppe kvaliteedi osas jne.

Kokkuvõttes olid küsitletud õppeasutused õpipoisiõppest teadlikud, kuid sooviksid rohkem infot selle kohta, kust leida õpilasi, ettevõtteid ning millised on ettevõtete ootused ja tööturu vajadused. Kuigi suurel osal vastanutest on plaanis õpipoisiõppe käivitada, ei näinud õige mitmed koolid selles mingeid eeliseid. Õppeasutuste poolt tehtud ettepanekute seas nimetati kõige enam seda, et ettevõtteid tuleks rohkem teavitada.

Ettevõtete ja erialaliitude nägemus

Töökohapõhist õpet pakuvate koolide küsitluse järgi tehti 2014/2015 õppeaastal töökohapõhise õppe osas koostööd kokku 178 ettevõtte/asutusega (kõikide õppekavade kohta ei vastatud). Koolidelt eraldi üle küsitud ettevõtete arv, millega tehti töökohapõhises õppes koostööd, oli 221 ettevõtet. Kahe õppeasutusega tegi erinevas vormis koostööd kaheksa ettevõtet (ABC Supermarkets, ArborEst OÜ, Kadrioru park, LPP Retail Estonia OÜ, Revatrin Grupp OÜ, Rimi Eesti Food AS, Selver AS, OÜ Ökomets) ja kolme õppeasutusega üks (Statoil Fuel&Retail Eesti AS). Samuti esines olukordi, kus ühe ettevõtte erinevad üksused teevad koostööd ühe kooliga (näiteks erinevad automüügi esindused Amserv Järve, Amserv Tähesaju ja Amserv Sõpruse või United Motors Tallinn ja United Motors Peetri või Møller Auto Mustamäe ja Møller Auto Ülemiste jne).

Tulenevalt ka õppeasutuste asukohast, tegutseb kõige rohkem ettevõtteid Harjumaal (55% kõigist ettevõtetest, 43% kõigist ettevõtetest on Tallinnas) ja Ida-Virumaal (11%). Tartumaal asub 6% ettevõtetest ning Lääne-, ja Pärnumaal asub mõlemal juhul 5% ettevõtetest.

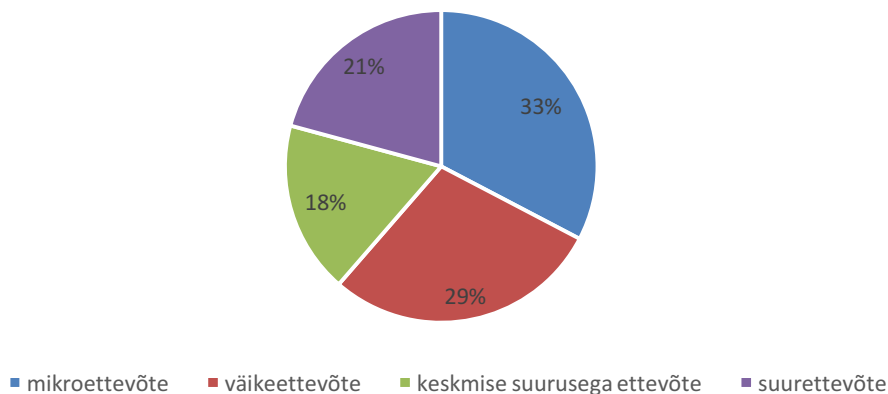
Ettevõtete tegevusaladest on enim esindatud mootorsõidukite müük ja remont (18%), jaekaubandus (16%) ja maastiku hooldus ning korrashoid (8%). Üle kümne ettevõtte tegeleb ka tervishoiu ja sotsiaalhoolekandega, ehituse, ehitusmaterjalide tootmisega, masina- ja metallitööstusega ning põllumajandusega.

Õpiposiõpet pakuvad ettevõtted (SA Innove ja Äripäeva infopanga andmete alusel) on eelkõige keskmisest suuremad. Keskmine töötajate arv ulatub 281-ni, samas on ka n-õ ühemeheettevõtteid. Kuni 10 töötajaga ettevõtteid oli 28 (13%), 10–49 töötajaga ettevõtteid 42 (20%), 50–249 töötajaga 52 (24%) ja vähemalt 250 töötajaga ettevõtteid 38 (18%). 55 tööandja (26%) täpne töötajate arv on teadmata. Tööandjate keskmine käive 2014. aastal (üksikutel juhtudel oli ettevõtete käive 2012. või 2013. a seisuga) oli ligi 5 mln eurot.

Alljärgnevalt analüüsitakse ettevõtete seas läbi viidud küsitluse tulemusi. Ettevõtetele suunatud küsitlus viidi läbi internetikeskkonnas 2015. aasta detsembris. Küsimustik sisaldas 33 küsimust ja selle täitmine võttis orienteeruvalt aega 20 minutit. Küsimustik sisaldas nii valikvastustega (s.h. hinnangud) küsimusi kui ka lahtiste vastustega küsimusi.

Küsitlusele vastas 39 ettevõtet, kes määratlesid oma tegevuse järgnevalt: põllumajandus s.h. haljastus, aiandus, taimekasvatus, köögiviljakasvatus (4), arboristika (2), metsandus (2), omavalitsus (1), haridus (4), autoremont (1), energia tootmine (1), tervishoid, taastusravi, sotsiaal- ja erihoolekanne (4), kaubandus (9), kaugpüük (1), õmblus (4), transport (1), telekommunikatsioon (1), projekteerimine (1), tootmine ja töötlemine (1), loometegevus (1), iluteenindus (1).

Vastanud ettevõtted jagunesid suuruse järgi enamvähem võrdselt. Mikroettevõtteid, kus on vähem kui 10 töötajat oli 13, väikeettevõtteid, mille töötajate arv jääb 10 ja 49 vahele oli 11, keskmise suurusega ettevõtteid, kus töötab 50–249 inimest oli vastajate seas 7 ja suureettevõtteid, kus on 250 ja rohkem töötajat oli vastajate seas 8 (joonis 10).



Joonis 10. Ettevõtete suurus töötajate arvu järgi (n=39).

Allikas: ettevõtete küsitlus, autorite koostatud.

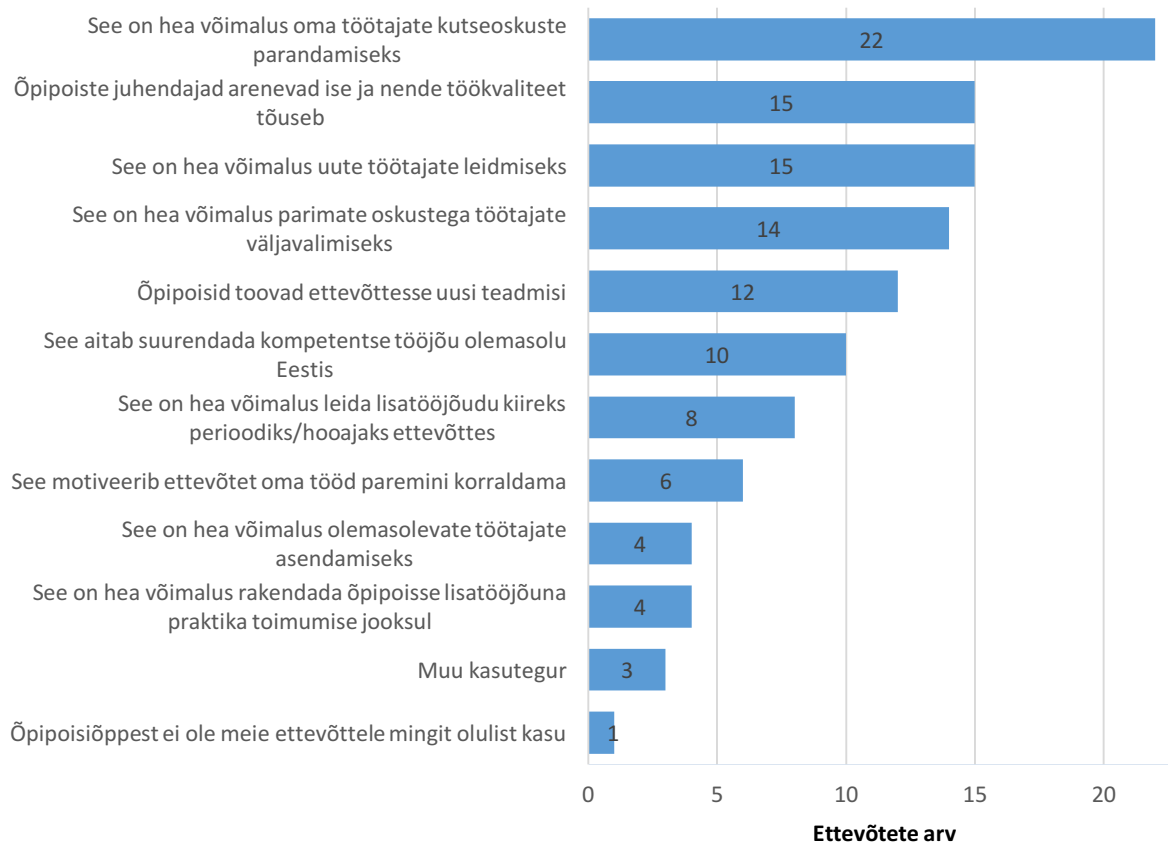
Ettevõtete koostööpartnerid - õpipoisiõpet läbiviiv õppeasutus

Veebiküsitlusele vastanud ettevõtetes (n=39) oli kõige enam levinud, et ettevõttel oli 2014/2015 õppeaastal **kaks kuni kümme õpipoissi** (20 ettevõtet) või üks õpipoiss (12 ettevõtet). Üle kümne õpipoisi oli viies ettevõttes. Kaks ettevõtet vastas küsitluses, et neil ei olnud 2014/2015 õppeaastal ühtegi õpipoissi. Samas ametis, millele võeti 2015. aastal õpipoisse, töötas 20-s ettevõttes juba vähemalt üks inimene (1 kuni 10 inimest), 12-s ettevõttes 11 kuni 100 inimest ja kuues ettevõttes 100 kuni 2000 inimest. Ühes ettevõttes ei töötanud samal ametikohal ühtegi inimest.

Kõik õppeasutused peale Rakvere Ametikooli, kus töökohapõhise õpet 2014/15 õa pakuti, olid ka küsitluses osalenud ettevõtete seas esindatud. Info töökohapõhise õppe ehk õpipoisiõppe võimalustest jõudis ettevõtetesse kõige enam kutseõppeasutuste kaudu, mis võtsid ettevõttega ise ühendust (24), lisaks saadi infot ka kutseõppeasutuse kodulehelt (6) või ettevõtte enda töötajad juhtisid sellele võimalusele tähelepanu (6). Infot saadi ka mõne teise ettevõtte töötajalt (2), täiendkoolitusest (3), töötukassast (2), erialaliidust, tööandjate keskorganisatsioonist või ametiühingust (1), ajakirjandusest (1) ja sotsiaalmeediast (1). Neljal juhul võttis õpipoiss ise ettevõttega ühendust ja seeläbi jõudis teadmine sellisest õppevormist ettevõteteni.

Koostööinitsiatiiv tuli peaaegu pooltel juhtudel (19) ettevõtte ja veidi üle pooltel juhtudel (20) kooli poolt.

Kõige enam nägid ettevõtted omapoolset kasu õpipoisiõppe rakendamises kuna see on hea võimalus oma töötajate kutseoskuste parandamiseks (22) aga ka uue töötaja leidmiseks (15) ja õpipoiste juhendajate arendamiseks ning juhendajate töö kvaliteedi parendamiseks (15). Ettevõtjatele oli see ka hea võimalus parimate oskustega töötajate valimiseks (14). Oluliseks peeti, et õpipoisid toovad ettevõttesse uusi teadmisi (12) ning õpipoisi õpe aitab suurendada kompetentse tööjõu olemasolu Eestis (10). Samuti oli see hea võimalus ajutise (kiireks perioodiks) lisatööjõu saamiseks (8), ettevõtte motivatsiooniks parandada oma töökorraldust (6), lisatööjõud kasutamiseks (4) ja töötajate asendamiseks (4).



Joonis 11. Ettevõtete hinnang õpipoisiõppe rakendamise kasulikkusest oma ettevõttes

Allikas: ettevõtete küsitlus, autorite arvutused

Ettevõtete arvamused seoses õpipoisiõppega

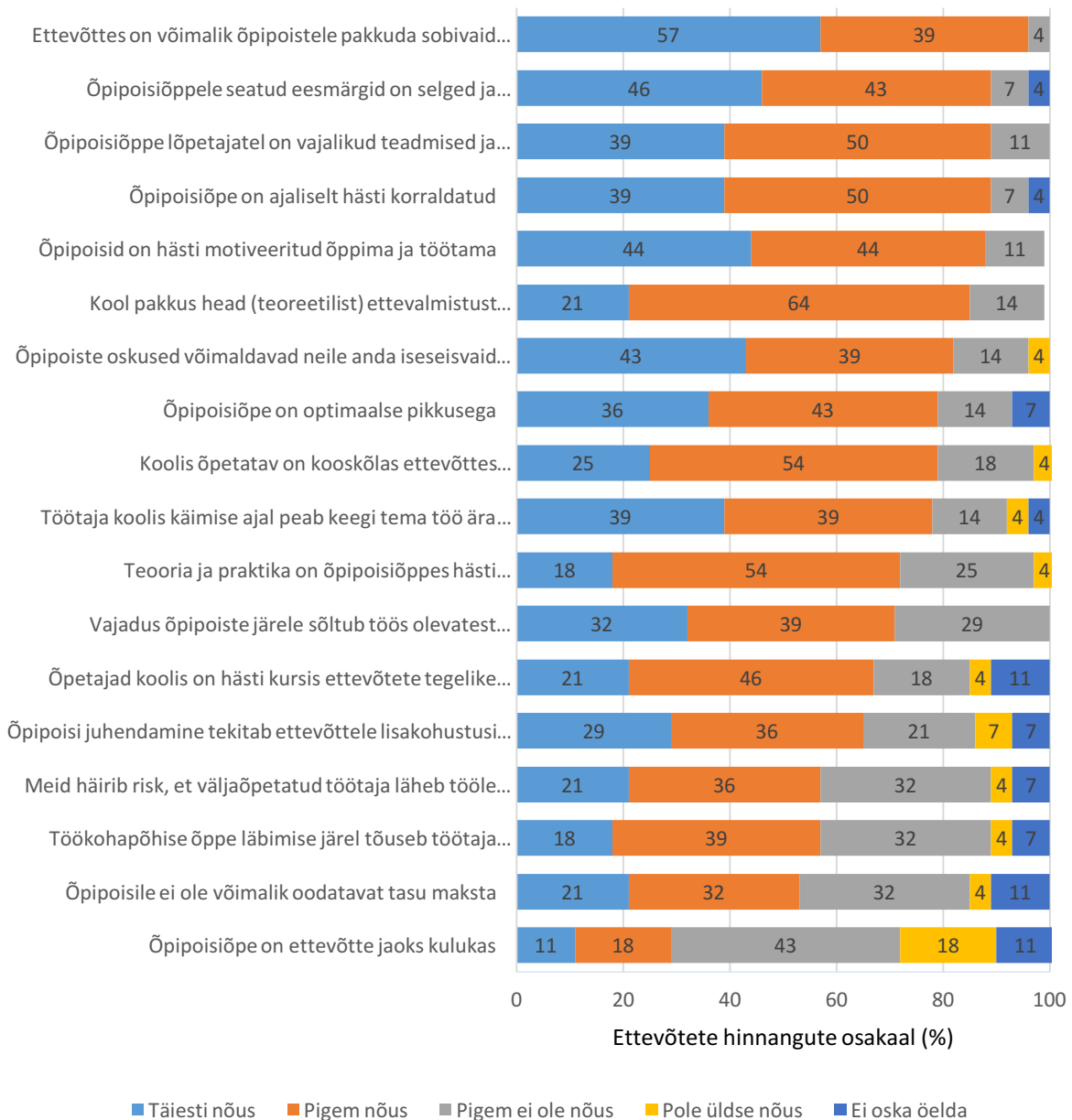
Ettevõtete jaoks (24 ehk 86%) oli väga oluline, et õpipoisiõppes osalenu jätkaks pärast õpingute lõppemist töötamist samas ettevõttes. Leiti, et see ootus tekib eriti ettevõtte enda töötajale, sest ettevõtte on toetanud töötajat õpingute jooksul (nt paindliku tööajaga) ning töötaja on asutuse toel ja kulul enda teadmisi täiendanud. Neli ettevõtet hindas seda ebaoluliseks ning leidis, et see on õpipoisist, sest kõik ei sobi vastavale tööle.

Üldiselt (üle 80%) olid ettevõtjad nõus, et ettevõttes on võimalik pakkuda õpipoistele sobivaid tööülesandeid, seatud eesmärgid on selged ja arusaadavad, õpe on ajaliselt hästi korraldatud ja kool pakub head (teoreetilist) ettevalmistust praktiliste oskuste arendamiseks. Samuti oli suur osa ettevõtetest nõus, et õpipoisi õppe läbinul on vajalikud teadmised ja oskused, et õpitud erialal tööle asuda ning õpipoiste motivatsioon õppida ja töötada on hea.

Üle 60% vastajatest arvas, et õpipoiste oskused võimaldavad neile anda iseseisvaid tööülesandeid ja õpipoisiõppe on optimaalse pikkusega, koolis õpetatav on kooskõlas praktikaga, samuti hinnati heaks praktika ja teooria vahetust ning õpetajad koolis on hästi kursis ettevõtte tegelike vajadustega (Joonis 12).

Üle poolte vastanutest ei pidanud õpipoisiõpet ettevõtte jaoks kulukaks, kuid üle 60% vastajatest leidis, et õpipoisi juhendamine tekitab ettevõttele lisakohustusi asjaajamises ning töötaja koolis käimise ajal peab keegi tema töö ära tegema. Üle poolte vastajatest kinnitas, et neid häirib risk, et väljaõpetatud töötaja läheb tööle konkurendi juurde.

Üle 60% vastanutest nõustusid, et vajadus õpipoiste järele sõltub töös olevatest objektidest ja projektidest. Üle 50% vastajatest tõid välja, et õpipoisile ei ole võimalik oodatavat tasu maksta praktika ajal, kuid õppe läbimise järel tõuseb töötaja töötasu (57%).



Joonis 12. Ettevõtete hinnangud õpipoisiõppega seotud aspektidele (n=28)

Allikas: ettevõtete küsitlus, autorite koostatud.

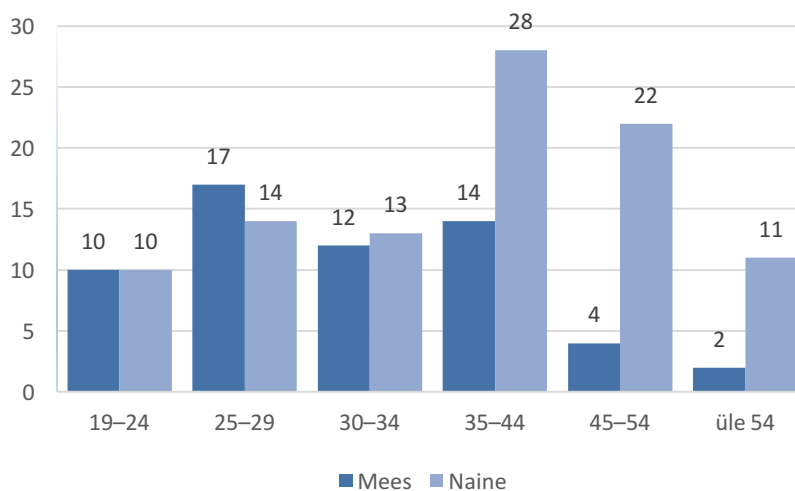
Õpipoisid

Haridussilma andmetel oli töökohapõhises õppes õppureid 2014/15 õppeaastal kokku 617, neist 235 olid naised (38%) ja 382 mehed (62%). Haridussilma ja õppeasutuste poolt antud andmed õpipoiste arvu kohta erinevad. Õppurid olid vanuses 17–60-eluaastat. Rahvastikuregistri järgi olid 40% õpilastest sisse kirjutatud Harjumaal (249) ja 18% Ida-Virumaal (113). Rohkem oli õpipoisse veel Lääne-Virumaalt (33), Pärnumaalt (29), Tartumaalt (29), Järvamaalt (24) ja Valgamaalt (24). Teistest maakondadest oli õpilasi vähem (kokku 116).

Alljärgnevalt analüüsitakse õpipoiste seas läbi viidud anonüümse küsitluse ja täiendavalt läbiviidud telefoniintervjuude tulemusi. Küsitlus viidi läbi internetikeskkonnas 2015. aasta novembris. Küsimustik sisaldas 31 küsimust ja selle täitmine võttis orienteeruvalt aega 20 minutit. Vastata sai kas eesti või vene keeles. Küsimustik sisaldas nii valikvastustega (s.h. hinnangud) küsimusi kui ka lahtiste vastustega küsimusi. **Küsitlusele vastas 157 õpipoissi.**

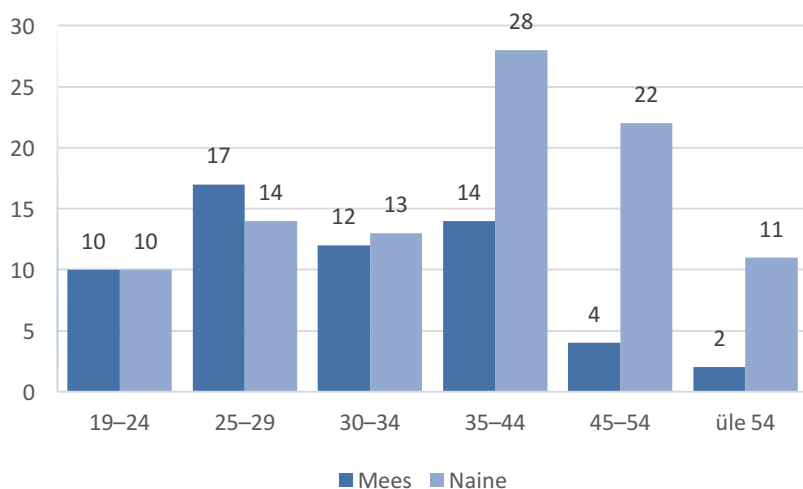
Kokku intervjueeriti **kümmet** töökohapõhise õppe õppurit, sh nelja, kes veel õppisid. Intervjueeritute hulgas oli seitse meest ja kolm naist. Intervjueeritute vanus jäi vahemikku 27–50-eluaastat. Intervjueeritute kõrgeim omandatud haridustase enne õpipoisiõppesse astumist varieerus põhihariduse baasil omandatud kutseharidusest rakendusliku kõrghariduseni. Intervjueeritute hulgas oli erinevate õpipoisi õppekavade õppureid, sh arboriste, külmamehaanikuid, haljasalade hooldajaid (maastikuehituse osakutse), mehhatroonikuid, hooldustöötajaid ja tegevusjuhendajaid.

Veebiküsitlusele vastanuid oli kokku 152, kellest 61% moodustasid naised ja 38% mehed. Vastajate vanus



jäi vahemikku 19–62 aastat (

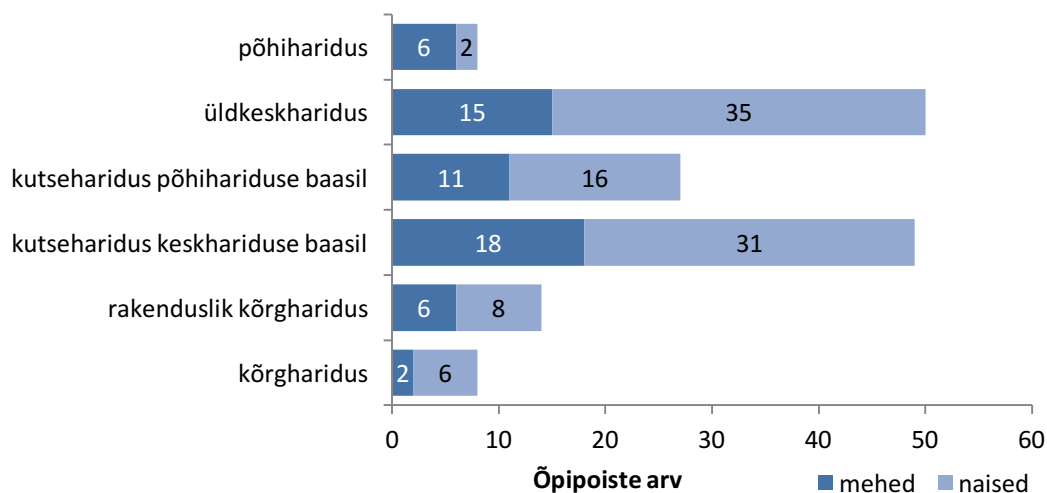
joonis 13). Vastajatest 129 ehk 82% valis vastamiseks eesti ja 28 ehk 18% vene keele.



Joonis 13. Vastajate soolis-vanuseline koosseis (n=157)

Allikas: õpipoiste küsitlus, autorite koostatud

Kõige enam (62%) oli vastajate seas keskhariduse omandanud inimesi, põhiharidusega vastajaid oli 23%. Kõige vähem (15%) oli kõrgharidusega vastajaid. Varasemate õpingute käigus olid erinevate tasemete kutsehariduse omandanud rohkem kui pooled vastajatest (59%). Vastajatest 41% ei olnud varem kutseharidusõppes õppinud ning neil oli üldharidus. Sooline erinevus oli märgatav keskharidusega (nii üld kui kutse) vastajate seas, kus naiste osakaal oli suurem (joonis 14).



Joonis 14. Õppijate varasem haridustase (n=156)

Allikas: õpipoiste küsitlus, autorite koostatud

Vastajate hulgas oli erinevatel õpipoisi õppekavadel õppijaid. Kokku nimetas 127 vastajat õppekava või ameti, mida nad õpivad: müügikorraldus (34), hooldustöötaja (19), tegevusjuhendaja (16), külmamehaanik (10), arborist (7), keemiaprotsesside operaator (5), koostööoluksepp (5), lapsehoidja (5), aiandus (4), maastikuehitus (3), tüürimees (3), autoremondiluksepp (2), keretööde meister (2), mehhatroonik (2),

tehniliste protsesside operaator (2), vahimehaanik (2), ettevõtetmajandus (1), keevitaja (1), mehaanik (1), metsandus (1), müügikorraldus (1).

Õpipoisi õppe läbimine on intervjueeritud õpipoistele juurde andnud enesekindlust ja erialaseid teadmisi, aga ka suurendanud huvi erialase enesetäiendamise vastu. Mitmed on jätkanud enesetäiendamist ja õppimist. Samuti väärtustati kõrgelt saadud kutsequalifikatsiooni, mis annab mõningatel erialadel eelise tööturul. Positiivses võtmes toodi välja ka võimalust näha asju teise ja värskema pilguga tänu õppele.

Edasiõppimise kavatsus ($n=99$) on peale õpipoisiõppe läbimist 33%-l vastanutest, 40% vastanutest kaaluvad seda võimalust ja 21% ei osanud veel öelda. Kindlasti ei plaani edasi õppida ainult 5% vastanutest.

Infoallikad

Kõige sagedamini olid vastanud kuulnud õpipoisiõppe võimalustest **tööandjalt** (43%), veidi vähem sõpradelt-tuttavatel (19%) või leidnud info kutseõppeasutuse kodulehelt (16%). Karjäärinõustajalt oli õpipoisiõppest kuulnud vaid kaks vastajat ja haridusmessilt (nt Teeviit, Intellektika, maakondlikud haridusmessid) sai info üks vastaja. Kutseõppeasutuse õpetaja soovitusel põhjal oli õpipoisi õppesse tulnud 10% vastanutest.

Intervjueeritute seas saadi töökohapõhisest õppest teada nii iseseisva otsimise tulemusena nt internetis (sh koolide kodulehed, koolituste ja kursuste otsimine) kui tuttava, kolleegi või tööandja kaudu aga ka praktikabaasidest, mis koolidega koostööd tegid. Sageli on infot otsima ajendanud praktiline vajadus. Üks intervjueeritu kirjeldas, kuidas erialast tööd tehes ei leidnud ta sobivaid materjale, mistõttu hakkas ta otsima koolitusi ja kursusi ning avastas töökohapõhise õppe. Leitud sai arutatud ka koolis kohapeal. Teine intervjueeritu kirjeldas, et kuna õppis enne töökohapõhist õpet sama eriala samas koolis täiskoormusel, siis arutas ta samuti õppimisvõimalusi koolis. Üks tuttava kaudu töökohapõhisest õppest teadasaanu kirjeldas, kuidas tuttav väga kiitis õpipoisiõpet ja õppejõude, mis tekitas kohe huvi õppe vastu. Mõned arutasid otsust kooli minna täiendavalt pere ringis. Üksikud intervjueeritud olid varem töökohapõhisest õppest kuulnud ja selles õppinud.

Rahulolu

Selles, mida võiks praeguses õppes ja selle korralduses muuta, olid intervjueeritute arvamused erinevad. Mõned ei osanud välja pakkuda, mida muuta võiks ning lisaks oli kahtlevaid seisukohti. Osalt põhjendati soovitude ja ettepanekute puudumist sellega, et õppega jääd rahule ning seetõttu ei osata miskit muuta.

Osalt arvati, et õppe- või kooliaega võiks senisest rohkem olla, samas ei pooldatud pikemaid õppepäevi, sest neid peeti üsna intensiivseks. Mõni intervjueeritu arvas, et kohapeal toimuvat õppetööd ja koduseid töid, sh iseseisvat tööd võiks rohkem olla. Vanemad ja perekohustustega intervjueeritud olid pigem seisukohal, et koduseid töid ja iseseisvat tööd võiks olla vähem. Üks intervjueeritu leidis, et sellist õpet võiks enam 30+ ja 40+ töötavatele inimestele suunata, kes ei ole võib-olla täiel määral olemasoleva tööga rahul või kes sooviksid midagi uut proovida. Mõni tundis puudust sellisest õppegrupi suhtlus- ja materjalide jagamise keskkonnast, mis toimiks kui foorum. Üks intervjueeritu arvas, et info- ja õppematerjalid võiksid pärast kooli lõpetamist endiselt kättesaadavad olla, sest neid täiendatakse kogu aeg ja neid võib vaja minna. Mõned intervjueeritud tundsid puudust teatud ainetest, mida võib erialases töös vaja minna ja mis tööd lihtsustaksid (nt arvutiõpetus, arvutiõpetus maastikuhoolduses ja maa-ala planeerimises, elektriskeemide

tundmine). Ühe intervjuueritu soov oli, et ettevõtlusõpet oleks rohkem. Välja pakuti ka seda, et nt lähtuvalt töökogemusest ja varasemast haridusest võiks õppijaid osadest ainetest vabastada.

Mõned erialad on praegu sedavõrd laiad, et lubavad ka spetsialiseeruda. Mõni intervjuueritu arvas, et õppekavas võiks enam konkreetsust olla ja ühe kutsetunnistusega ei peaks püüdma katta kõiki eriala kategooriaid. Rõhutati ka, et enam tuleks luua seoseid eri valdkondade vahel ja näidata nende võimalusi. Mõni intervjuueritu leidis, et enam võiks õppesse kaasata ka teiste, seotud erialade praktikuid, et silmaringi avardada. Lisaks arvati, et rohkem tuleb panustada headesse õppejõududesse ja tugevate praktikute kaasamisse.

Mõned intervjueeritud leidsid, et töötajate õppes osalemine tuleb tööandjale kasulikuks ja motiveerivaks muuta (nt maksusoodustus vms), sest tööandjale jääb töötaja lahkumise risk, kui koolitus/õpe on läbitud. Üks intervjuueritu leidis, et tööandjal peaks olema kohustus toetada töötajat koolituse lõpuni. Ta selgitas, et see aitaks omakorda vältida neid olukordi, kus koolis on teoreetiline pool ja õppetöö läbitud, ent õpe jääb pooleli (ja seega diplom saamata) praktika tõttu ja eksamite mitte läbimise tõttu, sest tööandja ei anna selleks aega ega võimalust. Üks intervjueeritu oli tugeval seisukohal, et kui praktikant ettevõttesse tööle ei jää (ja sellist kokkulepet ei sõlmita), siis ei ole tööandja praktikandist huvitatud, sest ka praktikandiga on seotud riskid. Seega tuleks intervjueeritu meelest koolil või riigil otsida praktikakohti ja sõlmida ettevõtetega kokkuleppeid praktikantide värbamiseks ja välja koolitamiseks.

Negatiivses võtmes toodi välja, et mõnikord teatati sessiaegasid liialt hilja, põhjuseks nt õppejõu teised töökohustused. See tähendas, et kõik ei saanud välja kuulutatud aegadel õppes osaleda. Mitmed intervjueeritud tundsid puudust sellistest õppejõududest, kes on samal ajal ka väga head praktikud ja oskavad ainet kuulajateni viia. Üks intervjueeritu selgitas, et kursusega tehti isegi ettepanek koolile, keda võiks täiendavalt õppetöösse kaasata, ent see ei õnnestunud, sest kutsutud isikud ei olnud kas ise osalemisest huvitatud või ei õnnestunud koolil neid motiveerida. Tähelepanu juhiti ka sellele, et õppes osalenud olid erineva taustaga (sh erinevas vanuses) ning sellega tuleks õppetöö läbiviimisel arvestada. Mõnedes ainetes (nt reaallained) tunti puudust põhjalikumast seletusest. Osalt arvati, et need, kes on värskest kooli lõpetanud, tulevad õppeülesannetega lihtsamini ja kiiremini toime, kui need, kes on kooli lõpetanud aastakümneid tagasi. Samas oli ka neid, kes jäid oma erialal õppejõudude töö ja seletamisega väga rahule. Üks intervjueeritu ei jäänud enda erialal rahule kooli materiaalse varustatusega, st kõigile ei jätkunud vajalikke seadmeid. Lõpuks muretsesid õppes osalejad endale ise vajalikud vahendid. Kuna ühel intervjueeritul ei õnnestunud ametlikku praktikakohta leida, siis praktilist poolt oli osalt võimalik õppida koolis õppeklassis, mille võimalused olid rahuldavad. Mõnel juhul arvati, et eestikeelseid materjale oli vähe. Intervjueeritud olid üldjuhul ainete ja õppe ülesehitusega rahul. Rahulolematust tekitas mõnel erialal see, et tuli läbida aineid, mida reaalses elus kasutada ei saa (st puudub vajadus) ning mille asemel oleks võinud muid vajalikke teemasid õpetada. Ühel erialal heideti ette, et kuna õppetöö algas kevadel, siis oli õppe praktilise ja teoreetilise poole ülesehitus ebaloogiline: esmalt sooritati praktilised tööd ja alles seejärel läbiti teoreetiline õppetöö.

„See on parim kogemus, mis võis mu elus üldse olla. Olen käinud ka ülikoolis, aga jätsin selle pooleli, sest õppimine seal tundus väga igavana ja loengud olid "kuivad", siin aga töökohapõhises õppes on ka palju praktikat ja aktiivseid tegevusi. Käin koolis ühe korra nädalas, seega saan töötada ka täiskohaga, see kuidagi ei sega tööd. See on super, et töökohapõhist õpet üldse on ja võimalik kasutada. Tänu sellele, sain ka palga- ja ametikõrgendust.“ Veebiküsitlusele vastanu

„Suurendab ratsionaalset ajakasutust, kohusetunnet. Lõputunnistust vastu võttes on väga hea tunne: sain millegi väga heaga hakkama.“ Veebiküsitlusele vastanu

„Väga tänuväärne õppevorm, eriti vanemaealistele ja sellistele inimestele, kes päris koolis käimisest väga lugu ei pea (arvavad, et õiged oskused tulevad ikka töö käigus). Kuna minul oli olemas akadeemiline kõrgharidus, siis oli end esialgu raske motiveerida, tundus, et tean seda juba nagunii ja oskan ise ka ju lugeda. Tegelikult oli kooliskäimine väga vahva vaheldus tööle ja vastupidi. Ja selgus, et ega ikka ei oska kõike lugeda, veel vähem tõlgendada. Ja lõpuks jõudsin järeldusele, et isegi kui ma kohe praegu ei saa rakendada kõiki oma teoreetilisi teadmisi, siis on nad mul nüüd tagataskus olemas ja vajadusel alati võtta. Päris kooli poleks ma ilmselt kunagi enam viitsinud minna, aga töö kõrvalt õppisin selgeks uue ja väga toreda eriala :)“ Veebiküsitlusele vastanu

Hindamine koolis ja praktikaettevõttes

Mitmed intervjueritud tunnistasid, et nad väga täpselt enam hindamist ei mäletanud. Osa intervjueritute jaoks toimus hindamine arvestuse vormis, samuti tuli täita praktilisi ülesandeid (nt välitööd) ja osadele intervjueritutele pandi hindeid. Samuti toodi välja jooksvat hindamist (sh testid, tunnikontrollid ja kontrolltööd, esseed). Mõni intervjueritu selgitas, et igas tunnis oli võimalik ülesandeid täita ja selle eest hindeid või punkte saada. Hindamisel arvestati ka kohal käimist. Mõnikord oli võimalik tunnikontrollides ja kontrolltöodes kasutada materjale. Üks intervjueritu oli materjalide kasutamise suhtes kriitiline ning leidis, et sel viisil õppimine oli vähetulemuslik, sest palju kirjutati lihtsalt maha. Tavaliselt leiti, et hindamist koolis oli piisavalt. Arvati ka, et kuna sellises õppevormis õpivad inimesed rohkem enda jaoks ja enda huvist, siis hindamine peab olema, ent see ei ole eesmärk omaette. Hindamise näitel leiti, et kui kool ja õppejõud midagi nõuavad, siis peavad nad selle tarvis ka vahendid tagama (nt arvutid ja internetiühendus koolis koduste, iseseisvate tööde esitamiseks).

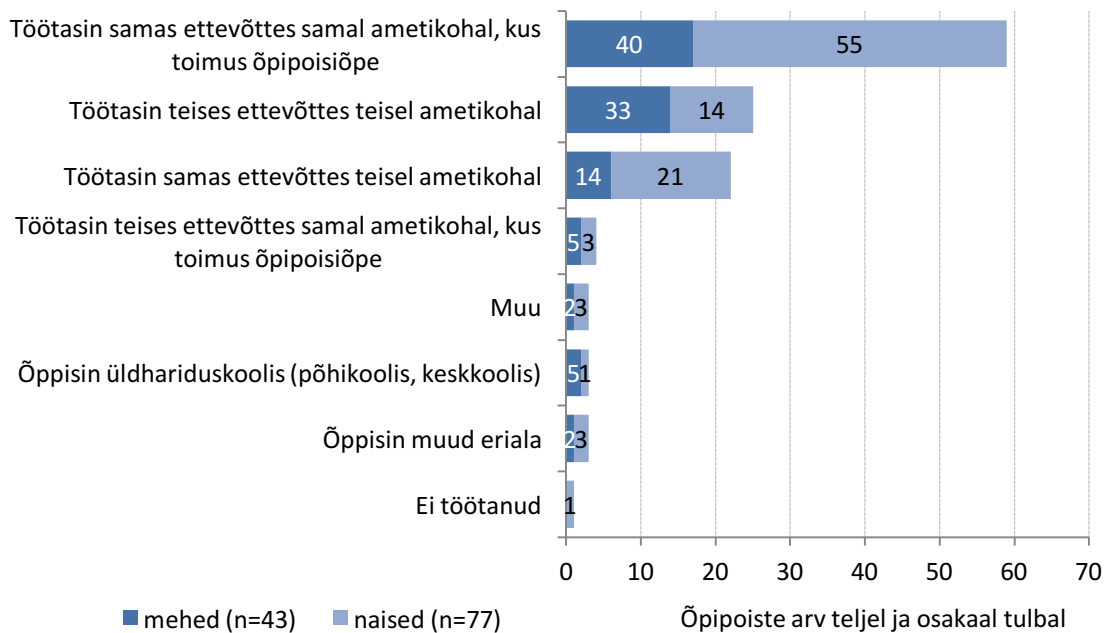
Praktikaettevõttes oli hindamise tarvis sageli kasutusel praktikapäevik, mida praktikant pidi täitma (sh pandi kirja tehtud tööülesanded). Praktikapäevikut hindas juhendaja ettevõttes. Üks intervjueritu kirjeldas, kuidas praktikapäevikut luges ja pani kirjapandu põhjal hinde vastutav juhendaja (vanemmeister), kes oli ettevõttes toimuvaga kõige paremini kursis. Teise praktikandi kogemuse kohaselt arutas vastutav juhendaja igapäevaselt juhatajaga praktikantide tööd (sh õnnestumisi ja probleeme) ning juhataja hindas praktikapäevikuid. Kõik intervjueritud ei pidanud praktikapäevikut endale sisulises mõttes kasulikuks. Üks intervjueritu leidis, et tegemist oli pigem „paberitäitega“, sest tegelikult ei olnud kokku lepitud, kes ja kuidas juhendab ning sisuline juhendamine puudus. Teine intervjueritu, kellel oli juhendaja, kirjeldas, et kui alguses sai praktikapäevikuid väga detailselt täita (st selle tarvis kulus tunde), siis hiljem sai vajalik kirja oluliselt vähema ajaga. Intervjueritu tundis, et kuna keegi kirjutatu sisusse tegelikult ei süvenenud, siis ei olnud mõtet sinna ka nii palju aega kulutada. Praktika üles märkimist ja kirjeldamist peeti osalt bürokraatlikuks tegevuseks nii õppijale kui tööandjale, mida võiks tulevikus vähem olla. Mõni intervjueritu oli seisukohal, et kuigi praktikapäeviku pidamine oli oluline, siis kooli lõpueksam ja kutseksam olid suurema kaaluga tegevused.

Töötamine enne ja pärast õpipoisiõpet

Vastanutest (n=122) 90% töötas juba enne õpipoisiõppesse tulekut. Vaid 10% vastanutest ei töötanud, kusjuures pooled neist õppisid. Samas ettevõttes töötas enne õpipoisiõpinguid 66% ja muus ettevõttes 24% vastanutest. Samal ametikohal töötas 51% ja muul ametikohal 39% vastanutest (joonis 15).

Intervjueeritute hulgas oli nii neid, kes enne töökohapõhisesse õppesse astumist sarnasel erialal või valdkonnas töötasid või olid seda eelnevalt õppinud, aga ka neid, kes valitud erialaga varem kokku puutunud ei olnud ja kes töötasid teises valdkonnas ning teisel erialal.

Intervjueeritute kogemus näitas, et praktikaettevõttes töötati enne kui töökohapõhisesse õppesse astuti, praktikaettevõttega oldi varem kokku puutunud seoses teiste töökohustustega, praktikaettevõtte oli piirkonnas ainukene praktikabaas, praktikaettevõtte leiti iseseisva otsimise tulemusena aga ka nt koostöös kooliga (sh välismaal), samuti osutusid praktikaettevõtte leidmisel väärtuslikuks abiks tutvused (nt endised kolleegid, kursusekaaslased, endised õpingukaaslased jne). Üks intervjueeritu kirjeldas, kuidas elukoha vahetus tõi kaasa vajaduse leida sobiv tööandja teises piirkonnas. Ta selgitas, et tema jaoks oli tähtis, et tööandja oleks piisavalt suur ja vajalike kogemuste ning oskustega. Paar intervjueeritut kirjeldas, kuidas õppes osalemine pakuti ise tööandjale välja, selgitades selle kasulikkust ka tööandjale. Välismaale praktikale kandideerinu kirjeldas, kuidas selle tarvis korraldati koolis konkurss ning välja valimist mõjutasid koolis käimine, hinded ja senine tulemuslikkus.



Joonis 15. Töötamine ja/või õppimine enne õpipõisiõpet (n=122)

Allikas: autorite koostatud

Enamus küsitlusele vastanutest (n=157) (95%) oli töökohapõhise õppe kas läbinud (45%) või õppis endiselt (50%), katkestanuid oli vastanute hulgas 5%. Õppe katkestamise põhjused ei olnud enamasti seotud kooli ega praktikaga.

Vastanutest (n=121) 80% töötab pärast töökohapõhise õppe läbimist, 20% ei tööta (sh 17% õpib). Pärast töökohapõhise õppe lõppu töötas samas ettevõttes edasi 65% ja teises ettevõttes 16% õpipõistest. Samal ametikohal töötas 57% ja teisel ametikohal 24% õpipõistest. Õpipõisiõppe läbimisega ei kaasnenud

enamasti töökoha vahetust. Suur hulk õpipoistest jätkas samal ametikohal ja samas ettevõttes, kus nad töötasid ka enne õpipoisiõpet.

Mitmes intervjuus väljendati seisukohta, et töökohapõhine õpe peab kasulik ja motiveeriv olema ka tööandjale, siis on tema toetus ja huvi töötajate koolitamisel suurem. Kõige suuremaks riskiks peeti töötaja äraminekut (töökohavahetust) pärast tema koolitamist – see arvatakse olevat ka üheks põhjuseks, miks tööandjad praktikantidest huvitatud ei ole. Üks intervjueeritu oli seisukohal, et olukord võiks paraneda kui tööandjatele rohkem selliseid õppimisvõimalusi ja nende kasulikkust töötajale (aga ka ettevõttele) tutvustada ning et riigi poolt võiksid tööandjale olla motiveerivad soodustused.

Intervjueeritute hinnangud selles osas, kuivõrd keeruline või lihtne oli praktikaettevõtet leida, lahknesid märgatavalt. Mõni tunnistas, et praktikakoha leidmine ei olnud keeruline. Samas leidis üks intervjueeritu, kellel ei õnnestunud ka pärast pikki otsinguid praktikaettevõtet leida. Ta selgitas, et kohta otsides suhtuti temasse kui konkurenti, mistõttu tööandjad ei soovinud teda praktikale võtta ja ametlikku praktikakohta ta ei leidnudki. Lahenduseks oli fiktiivne praktikakoht tuttava töö juures, kus sisuliselt ei olnud võimalik millelegi „kätt külge panna“.

LISA 2. KÜSIMUSTIKUD

1. Töökohapõhist õpet pakkunud õppeasutuste küsitlus

Uuringu eesmärk on analüüsida töökohapõhise õppe hetkeolukorda Eestis ning töötada välja soovitused töökohapõhise õppe korraldusmudelite arendamiseks. Teie arvamused, ettepanekud ja informatsioon praeguse õppekorralduse ülesehituse kohta on selle tegemisel väga olulised.

Palume vastata iga 2014/2015 õppeaastal olnud töökohapõhise õppe õppekava kohta eraldi. Seega kui Teie koolis on mitu õppekava, palume iga õppekava kohta alustada küsimustikku uuesti. Kui Teie koolis on keegi, kes on rohkem kursis õppekava sisu ja korraldusega, palume edastada küsitlus Temale.

Kuna küsitlus on väga mahukas ning küsitlust ei ole võimalik pooleliolevast kohast jätkata, saate küsitluse word'i faili laadida oma arvutisse, et koguda vajalikku informatsiooni enne küsitluse täitmist. Järgnevalt lingilt leiate küsitluse dokumendi: [link](#)

Palun lugege iga küsimust ja vastusevalikuid tähelepanelikult. Küsimustele pole õigeid ega valesid vastuseid - tähtis on, et vastus kirjeldaks Teie arvamust või olukorda kõige täpsemini.

Taustainformatsioon õppekava kohta

Õppeasutus

1. Kooli nimi [vaba tekst]
2. Õppekava nimi [vaba tekst]

3. Õppekavarühm [vaba tekst]
4. Õppeliik [rippmenüü:
 - Kutsekeskharidusõpe (ISCED-i kood 35)
 - Kutseõpe keskhariduse baasil (ISCED-i kood 4)
 - Kutseõpe põhihariduse baasil (ISCED-i kood 25)
 - Põihariduse nõudeta kutseõpe (ISCED-i kood 1)
 - Teise taseme kutseõpe (ISCED-i kood 25)
 - Kolmanda taseme kutseõpe (ISCED-i kood 25)
 - Neljanda taseme kutseõppe esmaõpe (ISCED-i kood 35)
 - Neljanda taseme kutseõppe esmaõpe (kutsekeskharidusõpe) (ISCED-i kood 35)
 - Neljanda taseme kutseõppe jätkuõpe (ISCED-i kood 35)
 - Viienda taseme kutseõppe esmaõpe (ISCED-i kood 45)
 - Viienda taseme kutseõppe jätkuõpe] (ISCED-i kood 45)
5. Õppe maht kokku: [vaba tekst, numbriline] EKAPi
 - sh õppemaht ettevõttes [vaba tekst, numbriline] EKAPi
6. Õppekeel (võimalik valida mitu varianti)
 - Eesti
 - Vene
 - Muu
7. Õppetöö toimumise periood (algus- ja lõpukuupäev)

Tööandja

8. Õppe läbiviimises osalenud ettevõtete/asutuste arv: [sisestage arv]
9. Tööandjapoolsete juhendajate arv kokku: [sisestage arv]

Õpipoisid

10. Vastuvõetud õpilaste arv kokku: [sisestage arv]
 - Neist mehi
 - Neist naisi
11. Vastuvõetud õpilaste vanuseline jaotus: [sisestage arv]
 - alla 19 a
 - 19-24 a
 - 25-29
 - 30-34 a
 - 35-44 a
 - 45-54 a
 - üle 54 a
12. Vastuvõetud õpipoiste eelnev haridustase/kvalifikatsioon [sisestage arv]
 - Algharidus
 - Põiharidus
 - Kutseharidus põhihariduse baasil
 - Üldkeskharidus

- Kutsekeskharidus
- Kutseharidus keskhariduse baasil
- Rakenduslik kõrgharidus
- Kõrgharidus

13. Kui õpe on lõppenud, siis lõpetanud õpilaste arv kokku: [sisestage arv]

Õppeasutuse ja tööandja koostöö

14. Kes näitas üles koostööinitsiatiivi:

- ettevõtte pöördus kooli poole
- kool pöördus ettevõtte poole

15. Kui õnnestunuks peate õpipoisiõpet oma koolis

- Skaalaga küsimus ühest (täielik äpardus) kuni kümneni (täielik õnnestumine ja edulugu)

16. Palun selgitage oma hinnangut.

17. Kui õnnestunuks peate kooli ja ettevõtete koostööd õpipoisiõppe läbiviimisel?

- Skaalaga küsimus ühest (täielik äpardus) kuni kümneni (täielik õnnestumine ja edulugu)

18. Palun selgitage oma vastust.

19. Kuivõrd nõustute järgnevate väidetega õpipoisiõppe õppekava kujundamise kohta? [täiesti nõus, pigem nõus, pigem pole nõus, pole üldse nõus]

- Kool kujundas õppekava oma parema äranägemise järgi
- Ettevõtted osalesid aktiivselt õppekava koostamisel
- Ettevõtted said teha õppekava koostamisel ettepanekuid
- Kool küsis ettevõtete käest õpipeistelt nõutavate oskuste ja ametinõuete kohta
- Kool arvestas ettevõtete ettepanekutega õppekava koostamisel peaaegu alati
- Kool küsis ettevõtete käest praktika korraldamise kohta
- Kool küsis ettevõtete käest praktika jaoks sobiva ajakava kohta
- Kool küsis ettevõtete käest asjakohase praktika mahu kohta
- Kool arvestas ettevõtete ettepanekutega praktika korraldamisel peaaegu alati
- Ettevõtted olid täiesti vabad praktika kujundamisel nii nagu nad ise õigeks pidasid
- Kool oli täiesti vaba auditoorse õppetöö korraldamisel nii nagu me ise õigeks pidasime
- Kool arutas õppekava kujundamist teiste kutseõppeasutustega vm haridusastutustega
- Kool arutas õppekava kujundamist SA Innove ja/või HTM-iga
- Kool arutas õppekava kujundamist erialaorganisatsioonide ja ettevõtete ühendustega

20. Kui peate vajalikuks, palun selgitage oma vastuseid

21. Kas ja kuidas hinnati ettevõtte sobivust praktikakoha pakkumiseks? [vaba tekst]

22. Kas mõni ettevõtte, kes oli huvitatud töökohapõhise õppe pakkumisest, ei kvalifitseerunud praktikakohana? Mis põhjusel? [vaba tekst]

23. Kuidas toimus seire ja tagasiside hankimine õppekava täitmise kohta ettevõttes? [vaba tekst]

24. Kuidas on korraldatud ettevõttepoolsete juhendajate ettevalmistus? [vaba tekst]

25. Kuidas on korraldatud koostöö õppe läbiviimisel? Kas toimuvad regulaarsed kohtumised, arutelud ettevõttepoolsete juhendajatega? Kui sageli? [vaba tekst]

26. Kuidas hindate kooli ja HTM-i või SA Innove vahelist koostööd õpipoisiõppe ettevalmistamisel ja läbiviimisel?

- Skaalaga küsimus ühest (täiesti puudulik) kuni kümneni (täielik koostöö)

27. Palun selgitage oma vastust.

Õpilaste vastuvõtt ja õppeprotsessi läbiviimine

28. Kas õppesse asumine toimus läbi kooli tavapärase vastuvõtu või komplekteeris õpperühma ettevõtte?

- Tavapärase vastuvõtt
- Ettevõtte komplekteeris õpperühma
- Muu: (palun täpsustage)

29. Kuidas toimus potentsiaalsete õpilaste teavitamine? [Palun valige kõik sobivad variandid]

- Kutseõppeasutuse kodulehe kaudu
- Kutseõppeasutus (õpetaja) soovitas otse (nt juba olemasolevatele õppuritele)
- Karjäärinõustajate vahendusel
- Käisime võimalust tutvustamas ettevõtetes
- Käisime võimalust tutvustamas haridusmessil (Teeviit, Intellektika, maakondlikud haridusmessid, ...)
- Kasutasime õppekava tutvustamiseks sotsiaalmeediat
- Muu (palun täpsustage):

30. Mil viisil toimub veel õpipoiste juhendamist koolis lisaks koolitundidele? [vaba tekst]

31. Kas õppe läbiviimisel rakendati individuaalset õppekava?

- Jah
- Ei
- Osaliselt (palun täpsustage):

32. Millistest moodulitest koosnes õppekava?

33. Kuidas jagunes õppe läbiviimine ajaliselt kooli ja tööandja vahel?

34. Kas antud erialal antakse õppe lõppemisel kutse?

- Jah
- Ei (edasi ülejäämine küsimus)

35. Kui õppe lõppemisel sooritasid õpilased kutseeksami, siis

- Eksami sooritas edukalt: [sisestage arv]
- Eksamit ei sooritanud edukalt: [sisestage arv]
- Kutseksamile ei läinud: [sisestage arv]

36. Kui töökohapõhises õppes oli katkestanuid, siis millistel põhjustel? [vaba tekst]

Rahastamine

37. Mitu protsenti pearahast maksab kool ettevõttele juhendamise eest? [[sisestage arv] %]

38. Kas raha makstakse ettevõttele või konkreetsele juhendajale?

- Ettevõttele
- Juhendajale

39. Kuidas on toimunud õpipoiste tasustamine?

- Ettevõtja maksab töötasu töölepingu alusel
- Ettevõtja maksab töötasu praktikalepingu alusel
- Muu (palun selgitage):

Õpipoisiõppe eelised ja puudused

40. Palun andke hinnang järgmistele väidetele, mis motiveeris töökohapõhist õppevormi kasutusele võtma? [täiesti nõus, pigem nõus, pigem pole nõus, pole üldse nõus, ei oska öelda]
- See on hea võimalus uute õppurite leidmiseks
 - See on hea võimalus saada teadlikuks ettevõtete tegelikest vajadustest
 - See on hea võimalus arendada koostööd ettevõtetega
 - See on hea võimalus saada kiiret tagasisidet koolis antavate teoreetiliste teadmiste kvaliteedile
 - See motiveerib kooli oma õppe kvaliteeti tõstma
 - See aitab suurendada kompetentse tööjõu olemasolu Eestis
 - Õpipoisiõppest ei ole meie koolile mingit olulist kasu
41. Mis on töökohapõhise õppevormi pakkumise eelised kooli jaoks?
42. Mis on töökohapõhise õppe õppevormi takistused, mis takistavad selle õppevormi laiemat pakkumist? [vaba tekst]
43. Palun andke hinnang järgmistele väidetele (Täiesti nõus, pigem nõus, pigem ei ole nõus, pole üldse nõus, ei oska öelda)
- Õpipoisiõppele seatud eesmärgid on selged ja arusaadavad
 - Õpipoisiõpe on optimaalse pikkusega
 - Õpipoisiõpe on ajaliselt hästi korraldatud
 - Meil on hea kontakt õpipoisiõppe praktikat läbi viivate ettevõtetega
 - Kool pakub head (teoreetilist) ettevalmistust praktiliste oskuste arendamiseks
 - Ettevõttes on võimalik õpipoistele pakkuda sobivaid tööülesandeid
 - Õpetajad koolis on hästi kursis ettevõtete tegelike vajadustega
 - Õpipoiste juhendajad ettevõttes on heade teoreetiliste teadmistega
 - Õpipoiste juhendajad ettevõttes on juhendamiseks saanud hea ettevalmistuse
 - Meie õppeasutus pakub ettevõttes töötavatele juhendajatele asjakohast väljaõpet
 - Praktikajuhendaja ettevõttes ja koolipoolne koordinaator suhtlesid omavahel õppetöö küsimustes sageli
 - Ettevõttes töötavatel juhendajatel on õpipoiste juhendamiseks piisavalt aega
 - Koolis õpetatav on kooskõlas ettevõttes praktiseeritavaga
 - Teooria ja praktika on õpipoisiõppes hästi tasakaalus/õiges vahekorras
 - Õpipoisid on hästi motiveeritud õppima ja töötama
 - Õpipoiste oskused võimaldavad neile anda iseseisvaid tööülesandeid
 - Õpipoisiõpe on ettevõtte jaoks kulukas
 - Õpipoisi juhendamine tekitab ettevõttele lisakohustusi asjaajamises
 - Töötaja koolis käimise ajal peab keegi tema töö ära tegema
 - Õpipoisile ei ole võimalik oodatavat tasu maksta
 - Ettevõtjaid häirib risk, et väljaõpetatud töötaja läheb tööle konkurendi juurde
 - Vajadus õpipoiste järele sõltub ettevõttes töös olevatest objektidest/projektidest

- Õpipõisiõppe lõpetajatel on vajalikud teadmised ja oskused, et õpitud erialal tööle asuda
- Töökohapõhise õppe läbimise järel tõuseb töötaja töötasu

44. Soovi korral palun selgitage oma hinnanguid.

45. Millised on ettepanekud töökohapõhise õppe parendamiseks ja laiendamiseks? [vaba tekst]

2. Töökohapõhist õpet mitte pakkunud õppeasutuste küsitlus

Uuringu eesmärk on analüüsida töökohapõhise õppe hetkeolukorda Eestis ning töötada välja soovitud töökohapõhise õppe korraldusmodelite arendamiseks. Meile teadaoleva informatsiooni kohaselt oli teie kool üks 27. kutseõppeasutusest, mis ei pakkunud 2014/2015 õppeaastal töökohapõhist õpet. Käesoleva lühikese küsimustiku eesmärk on saada teada, mis on takistanud seni koolidel töökohapõhist õpet pakkumast.

Seetõttu on Teie arvamused ja ettepanekud töökohapõhisest õppest väga olulised. Palun lugege iga küsimust tähelepanelikult. Küsimustele pole õigeid ega valesid vastuseid - tähtis on, et vastus kirjeldaks Teie arvamust või olukorda kõige täpsemini.

1. Kas olete teadlik töökohapõhise õppe õppevormist?
 - Jah, oleme teadlikud ja omame kogu vajalikku informatsiooni, et otsustada töökohapõhise õppe pakkumise või mittepakkumise üle
 - Jah, oleme teadlikud, aga informatsioon on otsustamiseks puudulik
 - Jah, oleme sellisest õppevormist kuulnud, aga täpsemalt ei tea
 - Ei, me ei ole teadlikud töökohapõhise õppe õppevormist
 - Ei oska öelda
2. Missugust informatsiooni võiks rohkem olla? [Seda on piisavalt, Pigem piisavalt, Seda võiks pigem rohkem olla, Seda on kindlasti vähe, Ei tea]
 - Kuidas õpipõisiõpet korraldada
 - Missugused rahastusvõimalused on olemas
 - Millised juriidilised kohustused kaasnevad õpipõisiõppe pakkumisega
 - Millised on tööturu vajadused
 - Millised on ettevõtete ootused töökohapõhisele õppele
 - Millised on ettevõtete võimalused praktika läbiviimiseks
 - Kuidas leida ettevõtteid, mis oleks õpipõistest huvitatud
 - Kuidas leida õpilasi töökohapõhisesse õppesse.
 - Muu (palun täpsustage)
3. Miks teie kool 2014/2015 õppeaastal töökohapõhist õpet ei pakkunud?
4. Kas plaanite hakata pakkuma töökohapõhist õpet?
 - Jah
 - Ei-> suunatud küsimusele 7
 - Ei tea-> suunatud küsimusele 7
5. Millal plaanite alustada töökohapõhise õppega?
6. Millis(t)es õppekavarühma(de)s plaanite hakata töökohapõhist õpet pakkuma?
7. Mis eeliseid näete töökohapõhise õppe õppevormi pakkumisel kooli jaoks?
8. Mis on töökohapõhise õppe õppevormi takistused, mis takistavad selle õppevormi pakkumist?
9. Millised on teie ettepanekud töökohapõhise õppe parendamiseks ja laiendamiseks?

3. Töökohapõhist õpet pakkunud tööandjate küsitlus

Uuringu **eesmärk** on analüüsida töökohapõhise õppe hetkeolukorda Eestis ning töötada välja soovitud töökohapõhise õppe korraldusmodelite arendamiseks.

Palun lugege iga küsimust ja vastusevalikuid tähelepanelikult. Küsimustele pole õigeid ega valesid vastuseid - tähtis on, et valiksite vastuse variandi, mis kirjeldab Teie arvamust või olukorda kõige täpsemini.

- 1) Mis on teie ettevõtte tegevusala?
- 2) Kui palju on teie ettevõttes töötajaid?
- 3) Mitu õpipoissi teil oli 2014/15 õppeaastal?
- 4) Kui palju töötas aastal 2015 aasta kevadel teie ettevõttes inimesi selles ametis, millele te õpipoisse võtsite?
- 5) Palun valige kool, millega te koostööd tegite
 - Tallinna Tööstushariduskeskus
 - Valgamaa Kutseõppekeskus
 - Tallinna Teeninduskool
 - Ida-Virumaa Kutsehariduskeskus
 - Eesti Merekool
 - Tallinna Tervishoiu Kõrgkool
 - Lääne-Virumaa Rakenduskõrgkool
 - Narva Kutseõppekeskus
 - Luua Metsanduskool
 - Pärnumaa Kutsehariduskeskus
 - Rakvere Ametikool
 - Haapsalu Kutsehariduskeskus
 - Räpina Aianduskool
 - Muu (palun nimetage)
 -
- 6) Kust saite infot töökohapõhise õppe ehk õpipoisiõppe võimalustest? [märkige variandid, kust saite infot kõigepealt]
 - Kutseõppeasutuse kodulehelt
 - Haridus- ja teadusministeeriumi kodulehelt
 - Kutseõppeasutus võttis meiega ühendust
 - Töötajad juhtisid sellisele võimalusele tähelepanu
 - Haridusmessilt (Teeviit, Intellektika, maakondlikud haridusmessid....)
 - Ettevõtlus-, juhtimis- jt konverentsidelt, ärimessidelt jmt
 - Erialaliidust, tööandjate keskorganisatsioonist, ametiühingust jmt
 - Töötukassast
 - Mõne teise ettevõtte töötajalt
 - Täienduskoolitusest
 - Ajakirjandusest
 - Sotsiaalmeediast
 - Muu (palun täpsustage)
- 7) Kes näitas üles koostööinitsiatiivi:
 - ettevõtte pöördus kooli poole
 - kool pöördus ettevõtte poole

- 8) Mis kasu näete õpipoisiõppe rakendamises oma ettevõttes? [Valige palun kuni kolm olulisemat väidet.]
- See on hea võimalus uute töötajate leidmiseks
 - See on hea võimalus parimate oskustega töötajate väljavalmimiseks
 - See on hea võimalus oma töötajate kutseoskuste parandamiseks
 - See on hea võimalus leida lisatööjõudu kiireks perioodiks/hooajaks ettevõttes
 - See on hea võimalus rakendada õpipoisse lisatööjõuna praktika toimumise jooksul
 - See on hea võimalus olemasolevate töötajate asendamiseks (nt lapsehoolduspuhkuse või pikaajalise haiguse ajaks)
 - Õpipoisid toovad ettevõttesse uusi teadmisi
 - Õpipoiste juhendajad arenevad ise ja nende töö kvaliteet tõuseb
 - See motiveerib ettevõtet oma tööd paremini korraldama
 - See aitab suurendada kompetentse tööjõu olemasolu Eestis
 - Õpipoisiõppest ei ole meie ettevõttele mingit olulist kasu
 - Ei oska öelda
 - Muu (palun täpsustage)
- 9) Mil moel jõudsid õpipoisid Teie ettevõttesse? (Palun märkige kõik asjakohased vastusevariandid)
- Õpipoisid on meie ettevõtte töötajad juba varasemast
 - Õpipoisid jõudsid meieni kutseõppeasutuse suunamise kaudu
 - Värbasime ise uusi inimesi õpipoisteks
 - Potentsiaalsed õpipoisid pöördusid ise meie ettevõtte poole
 - Ei tea
 - Muu (palun täpsustage)
- 10) Kui õnnestunuks peate õpipoisiõpet oma ettevõttes
- Skaalaga küsimus ühest (täielik äpardus) kuni kümneni (täielik õnnestumine ja edulugu)
- 11) Palun selgitage oma hinnangut.
- 12) Kui õnnestunud oli kooli ja ettevõtte koostöö õpipoisiõppe läbiviimisel?
- Skaalaga küsimus ühest (täielik äpardus) kuni kümneni (täielik õnnestumine ja edulugu)
- 13) Palun selgitage oma vastust.
- 14) Kas tegite õpipoiste praktika korraldamisel koostööd ka teiste õpipoisiõpet pakkuvate ettevõtetega?
- Jah
 - Ei
 - Ei tea
- 15) Kui tegite koostööd, siis palun selgitage, milles koostöö seisnes? [vaba tekst]
- 16) Kuivõrd nõustute järgnevate väidetega õpipoisiõppe õppekava kujundamise kohta? [täiesti nõus, pigem nõus, pigem pole nõus, pole üldse nõus]
- Õppekava vastas täiesti meie ettevõtte vajadustele
 - Õppekava oli juba välja töötatud, me ei tegelenud õppekava kujundamisega
 - Me saime teha õppekava kujundamisel ettepanekuid
 - Kool küsis meie käest õpipoistelt nõutavate oskuste ja ametinõuete kohta
 - Meie ettepanekutega õppekava kujundamisel arvestati peaaegu alati
 - Kool küsis meie käest praktika korraldamise kohta

- Kool küsis meie käest praktika jaoks sobiva ajakava kohta
 - Kool küsis meie käest asjakohase praktika mahu kohta
 - Meie ettepanekutega praktika korraldamisel arvestati peaaegu alati
 - Me olime täiesti vabad praktika kujundamisel nii nagu me ise õigeks pidasime
 - Selgitasime ettevõtte vajadused välja koostöös potentsiaalsete õpipoistega
 - Arutasime õppekava kujundamist teiste ettevõtetega ja/või erialaorganisatsioonide ja ettevõtete ühendustega
- 17) Kui peate vajalikuks, palun selgitage oma vastuseid
- 18) Kuivõrd nõustute järgnevate väidetega õpipoiste juhendamise kohta teie ettevõttes [täiesti nõus, pigem nõus, pigem pole nõus, pole üldse nõus]
- Ettevõttes on olemas õpipoistele sobivad juhendajad
 - Ettevõttes töötaval juhendajatel on juba varasemast hea ettevalmistus praktikantide juhendamiseks
 - Meil on ettevõttes koolitatud juhendajad
 - Ettevõtte osales juhendamist ettevalmistaval koolitusel
 - Juhendajate ettevalmistus on olnud hea kvaliteediga ja põhjalik
 - Meil on hea kontakt õpipoisiõpet kureeriva kutseõppeasutusega
 - Kutseõppeasutus toetab ettevõttes töötavaid juhendajaid
 - Kutseõppeasutus pakub ettevõttes töötavatele juhendajatele asjakohast väljaõpet
 - Juhendamise eest maksti ettevõttes lisatasu
 - Juhendamise eest makstav lisatasu oli piisav
 - Koolipoolne koordinaator tundis huvi ettevõttes toimuva juhendamise vastu
 - Kool aitas igakülgset kaasa praktika läbiviimise õnnestumisele ettevõttes
 - Kool küsis põhjalikku tagasisidet praktika läbiviimise kohta
 - Praktikajuhendaja ja koolipoolne koordinaator suhtlesid omavahel õppetöö küsimustes sageli
 - Ettevõttes töötaval juhendajatel on õpipoiste juhendamiseks piisavalt aega
- 19) Kui suur on Teie ettevõtte jaoks keskmiselt ühe õpipoisi praktika läbiviimise kulu (v.a õpipoisi töötasu) [vaba tekst]
- 20) Kas Teie ettevõtte saab partnerkoolilt tasu praktika korraldamiseks ja juhendamistasu maksmiseks?
- Jah, saame tasu praktika korraldamiseks
 - Jah, saame juhendamistasu
 - Ei, me ei saa koolilt mingit rahalist toetust. [Suunatakse edasi küsimuse nr 21 juurde]
- 21) Kuidas jaguneb töökohapõhise õppe eest makstav tasu teie ettevõttes?
- ... % juhendaja tasuks
 - ... % ettevõttele
- 22) Teie hinnangul, kui suure osa katab koolilt praegu saadav toetus õpipoisiõppega seotud tegelikest kuludest:
- praktika korraldamise kogukuludest%;
 - materjalide kulust õpipoiste õpetamiseks ...%
 - seadmete kulumist ...%
 - juhendaja tasust ...%

23) Mis kulused ja mis mahus peaks teie arvates ettevõttele õpipoisiõppe praktika läbiviimise eest hüvitama:

- juhendaja tasu ... %
- praktikakoha ettevalmistus ... %
- praktika korraldamine ...%
- praktika jaoks vajaliku sisustuse soetamine/uuendamine ... %
- seademetete kasutamine ...%
- materjalide kulu ...%
- Muu (palun täpsusta)

24) Kas peate oluliseks, et teie ettevõttes juhendatav õpipoiss jätkaks õpingute lõppemisel teie juures töötamist?

- Jah, väga oluliseks
- Pigem oluliseks
- Pigem väheoluliseks
- Ei, see pole tähtis

25) Soovi korral palun selgitage oma vastust

26) Palun andke hinnang järgmistele väidetele (Täiesti nõus, pigem nõus, pigem ei ole nõus, pole üldse nõus, ei oska öelda)

- Ettevõttes on võimalik õpipoistele pakkuda sobivaid tööülesandeid
- Õpipoisiõppele seatud eesmärgid on selged ja arusaadavad
- Õpipoisiõppe on optimaalse pikkusega
- Õpipoisiõppe on ajaliselt hästi korraldatud
- Kool pakkus head (teoreetilist) ettevalmistust praktiliste oskuste arendamiseks
- Õpetajad koolis on hästi kursis ettevõtete tegelike vajadustega
- Koolis õpetatav on kooskõlas ettevõttes praktiseeritavaga
- Teooria ja praktika on õpipoisiõppes hästi tasakaalus/õiges vahekorras
- Õpipoisid on hästi motiveeritud õppima ja töötama
- Õpipoiste oskused võimaldavad neile anda iseseisvaid tööülesandeid
- Õpipoisiõppe on ettevõtte jaoks kulukas
- Õpipoisi juhendamine tekitab ettevõttele lisakohustusi asjaajamises
- Töötaja koolis käimise ajal peab keegi tema töö ära tegema
- Õpipoisile ei ole võimalik oodatavat tasu maksta
- Meid häirib risk, et väljaõpetatud töötaja läheb tööle konkurendi juurde
- Vajadus õpipoiste järele sõltub töös olevatest objektidest/projektidest
- Õpipoisiõppe lõpetajatel on vajalikud teadmised ja oskused, et õpitud erialal tööle asuda
- Töökohapõhise õppe läbimise järel tõuseb töötaja töötasu

27) Soovi korral palun selgitage oma hinnanguid.

28) Kas Teie arvates on piisavalt informatsiooni, tuge ja juhendamist ettevõtetele, kes soovivad osaleda töökohapõhises õppes? [Jah, piisavalt; pigem piisavalt; pigem ebapiisavalt; Ei, ebapiisavalt]

- Informatsiooni
- Juhendamist
- Kutseõppeasutuse tuge
- Ministeeriumi (HTM) ja/või SA Innove tuge

- 29) Missugust informatsiooni, toetust ja juhendamist võiks rohkem olla? [Seda on piisavalt, Pigem piisavalt, Seda võiks pigem rohkem olla, Seda on kindlasti vähe, ei tea]
- Millised kutseõppeasutused ja millistel õppekavadel õpipoisiõpet pakuvad
 - Kellega kutseõppeasutusest ühendust võtta
 - Praktikakohta pakkuvale ettevõttele esitatavad nõuded
 - Kuidas õpipoisiõpet korraldada
 - Missugused rahastusvõimalused on olemas
 - Juriidilised kohustused/töölepingud
 - Kuidas leida õpipoiss
 - Kuidas anda edasi kvalifikatsiooni?
 - Muu
- 30) Kas soovitaksite töökohapõhist õpet ka teistele ettevõtetele?
- Jah
 - Pigem jah
 - Pigem ei
 - Ei, kindlasti mitte
- 31) Palun selgita oma vastust, miks Te soovitaksite või ei soovitaks töökohapõhist õpet teistele ettevõtetele?
- 32) Millistele ettevõtetele Te töökohapõhist õpet soovitaksite? [vaba tekst]
- 33) Palun jagage meiega veel mõtteid oma kogemusest töökohapõhise õppe korraldamisel [vaba tekst]

4. Töökohapõhises õppes osalenud õpipoiste küsitlus

Uuringu eesmärk on analüüsida töökohapõhise õppe hetkeolukorda Eestis ning töötada välja soovitud töökohapõhise õppe korraldusmudelite arendamiseks

Küsitlus on anonüümne ja sellele vastamine võtab orienteeruvalt 20 minutit. Loodame väga, et saate lähima nädala jooksul – hiljemalt 13. detsembriks – küsitlusele vastata. Uuringu tulemused esitatakse ainult üldistatud kujul.

Palun lugege iga küsimust ja vastusevalikuid tähelepanelikult. Küsimustele pole õigeid ega valesid vastuseid - tähtis on, et valiksite vastuse variandi, mis kirjeldab Teie arvamust või olukorda kõige täpsmini.

Добро пожаловать!

Цель исследования описать ситуацию в системе ученичества в данный момент и разработать рекомендации для развития обучения на рабочем месте.

Опрос является анонимным, и заполнение вопросника занимает примерно 20 минут. Очень надеемся что вы сможете заполнить анкету в течении ближайшей недели (до 13 декабря). Результаты исследования будут представлены только в обобщенном виде.

Внимательно прочтите, пожалуйста, каждый вопрос и варианты ответов. На вопросы нет правильных или неправильных ответов - важно, чтобы Вы выбрали вариант ответа, который наиболее точно описывает Ваше мнение или ситуацию.

1. Palun valige, mis keeles soovite vastata.

Пожалуйста, выберите, на каком языке Вы желаете отвечать.

- Eesti keeles/ / По-эстонски
- Vene keeles/ По-русски

Eestikeelne ankeet:

2. Vanus [15–74]

3. Sugu

- Mees
- Naine

4. Mis oli Su kõrgeim haridustase enne õpipoisiõppesse asumist?

- Algharidus
- Põhiharidus
- Kutseharidus põhihariduse baasil
- Üldkeskharidus
- Kutseharidus keskhariduse baasil,
- Rakenduslik kõrgharidus
- Kõrgharidus

5. Kust said teada töökohapõhise õppe ehk õpipoisiõppe võimalusest?

- Kutseõppeasutuse kodulehelt
- Kutseõppeasutus (õpetaja) soovitas
- Karjäärinõustaja soovitas
- Tööandja soovitas
- Sõpradelt, tuttavatelt, vanematelt
- Haridusmessilt (Teeviit, Intellektika, maakondlikud haridusmessid...)
- Muu (palun täpsusta)

6. Mis põhjustel valisid töökohapõhise õppe? (Palun vali kuni 2 Sinu jaoks kõige olulisemat põhjust)

- Kvalifikatsiooni/kutse omandamiseks
- Sai ühildada praeguse töö kooliskäimisega
- Tööandja soovitusel
- Tagatud töökoht pärast õppe läbimist
- Soov vahetada eriala/töökohta
- Õpingute ajal saadav töötasu
- Vajadus enesetäienduseks
- Soov proovida midagi uut
- Muu (palun nimetage)

7. Mis õppekaval Sa õppisid/õpid?

8. Kas Sa läbisid töökohapõhise õppe?

- Jah

- Õpin endiselt
- Ei (suunatakse edasi küsimuse nr 24 juurde)

9. Kui rahul oled õpipoisiõppega?

	Väga rahul	Pigem rahul	Pigem ei ole rahul	Ei ole üldse rahul
Kui rahul oled õpipoisiõppega üldiselt?				
Kui rahul oled õppetööga koolis?				
Kui rahul oled praktilise õppega ettevõttes?				

10. Mis oli koolis toimuva õppetöö puhul hästi korraldatud? [vaba tekst]

11. Mida võiks koolis toimuva õppetöö puhul paremini korraldada? [vaba tekst]

12. Mis on praktilise õppe puhul ettevõttes hästi korraldatud? [vaba tekst]

13. Mida võiks praktilise õppe puhul ettevõttes paremini korraldada? [vaba tekst]

14. Palun andke hinnang järgmistele väidetele (Täiesti nõus, pigem nõus, pigem ei ole nõus, üldse ei ole nõus, ei oska öelda)

- Õpipoisiõppe eesmärgid on selged ja arusaadavad
- Õpipoisiõpe on optimaalse pikkusega
- Kool pakkus head (teoreetilist) ettevalmistust praktiliste oskuste arendamiseks
- Õpetajad on hästi kursis ettevõtete tegelike vajadustega
- Koolis õpetatav on kooskõlas ettevõttes praktiseeritavaga
- Ettevõtte pakkus sobivaid tööülesandeid õpitu kinnistamiseks
- Teooria ja praktika on õpipoisiõppes hästi tasakaalus/õiges vahekorras
- Ettevõttes on olemas õpipoistele sobivad juhendajad
- Juhendaja ettevõttes oli pädev ja andis häid juhtnõore
- Juhendajal ettevõttes oli õpipoiste jaoks piisavalt aega
- Koolipoolne juhendaja tegeles õpipoistega piisavalt
- Koolipoolne juhendaja oli pädev ja toetav
- Ma olin hästi motiveeritud õppima
- Ettevõtte võimaldas kooli õppetöös osalemist vastavalt kokkulepitud õppetöögraafikule

15. Kas omandatud teadmistest on töökohal kasu?

- Jah, saan peaaegu kõiki teadmisi ka töökohal rakendada
- Jah, teatud osa õpitust on tulnud töökohal rakendada
- Ei ole õpitut otseselt töökohal rakendanud
- Seda, mis meile õpetati, ei olegi tegelikult töökohal vaja
- Saan kasutada tulevikus
- Ei oska öelda

16. Mis ettevõttes Sa praktika läbi(sid)?

17. Millega Sa tegelesid enne õpipoisiõpet?

- Töötasin samas ettevõttes samal ametikohal, kus toimub õpipoisiõpe
- Töötasin samas ettevõttes teisel ametikohal
- Töötasin teises ettevõttes samal ametikohal, kus toimub õpipoisiõpe
- Töötasin teises ettevõttes teisel ametikohal

- Õppisin muud eriala
 - Õppisin üldhariduskoolis (põhikoolis, keskkoolis)
 - Ei töötanud
 - Muu
18. Mida teed/tegid pärast töökohapõhise õppe lõppu?
- Jätkan samal ametikohal ja samas ettevõttes, kus toimus õpiposiõpe
 - Jätkan samas ettevõttes, aga teisel ametikohal
 - Jätkan samal ametikohal, aga teises ettevõttes
 - Jätkan teisel ametikohal ja teises ettevõttes
 - Õpin edasi
 - Ei õpi ega tööta, otsin tööd
 - Ei õpi ega tööta ega otsi tööd
19. Kas kavatsed edasi õppida?
- a. Jah, kindlasti
 - b. Võib-olla
 - c. Ma ei tea veel
 - d. Ei, kindlasti mitte
20. Mida tõi õpiposiõppe lõpetamine endaga kaasa? (märgi kõik sobilikud variandid)
- Palgatõus
 - Ametikõrgendus
 - Olen enesekindlam oma töökohal
 - Sain tööle
 - Midagi ei muutunud
 - Muu (palun täpsustada)
21. Kas sooritasid ka kutseksami?
- Jah, sooritasin eksami edukalt
 - Tegin eksami, kuid ebaõnnestusin ja kutset ei saanud
 - Ei läinud kutseksamile
 - Kavatsen kutseksamile minna edaspidi
 - Minu erialal ei anta kutset
22. Kas soovitaksid töökohapõhist õpet ka teistele?
- Jah
 - Ei
23. Palun selgita oma vastust. Miks Sa soovitaksid või ei soovitaks töökohapõhist õpet teistele? [vaba tekst]
24. Kellele soovitaksid töökohapõhist õpet oma kogemusest lähtuvalt? [vaba tekst]
25. Palun jaga meiega veel mõtteid oma töökohapõhise õppe kogemuste kohta [vaba tekst]

Katkestajad:

26. Mis põhjustel õpingud katkestasid?
- Katkestasin koolis toimuva õppetööga seonduvatel põhjustel
 - Katkestasin ettevõttes toimuva praktilise õppega seonduvatel põhjustel
 - Katkestamine ei olnud seotud ei kooli ega praktikaga

Palun selgita valitud vastust [vaba tekst]

27. Kui rahule jäid õpipoisiõppega?

	Väga rahul	Rahul	Ei ole rahul	Ei ole üldse rahul
Kui rahule jäid õpipoisiõppega üldiselt?				
Kui rahule jäid õppetööga koolis?				
Kui rahule jäid praktilise õppega ettevõttes?				

28. Mida võiks koolis toimuva õppetöö puhul paremini korraldada? [vaba tekst]

29. Mida võiks praktilise õppe puhul ettevõttes paremini korraldada? [vaba tekst]

Kõik:

30. Kui oled nõus meiega vestlema töökohapõhise õppe teemadel lähemalt telefonitsi, jäta palun siia oma telefoninumber: [telefoninumber]

Venekeelne ankeet:

1. Ваш возраст ___ [15–74]
2. Ваш пол
 - Мужчина
 - женщина
3. Каков был у Вас наивысший уровень законченного образования прежде поступления на обучение на рабочем месте?
 - Начальное образование
 - Основное образование
 - Профессиональное образование на базе основного образования
 - Общее среднее образование
 - Профессиональное образование на базе среднего образования
 - Прикладное высшее образование
 - Высшее образование
4. Откуда Вы узнали о возможности обучения на рабочем месте, т.е. о системе ученичества?
 - С сайта профессионального учебного заведения
 - Посоветовало профессиональное учебное заведение (учитель)
 - Посоветовал консультант по карьере
 - Посоветовал работодатель
 - От друзей, знакомых, родителей
 - На ярмарке образования (Teeviit, Intellektika, уездные ярмарки образования ...)
 - Иное (пожалуйста, уточните)
5. По каким причинам Вы выбрали обучение на рабочем месте? [Пожалуйста, укажите до 2 наиболее важных для Вас причины]
 - Для приобретения квалификации / профессии
 - Можно сочетать текущую работу с посещением учебного заведения

- По рекомендации работодателя
- Обеспеченное рабочее место после завершения обучения
- Желание сменить специальность / рабочее место
- Получение зарплаты во время учебы
- Необходимость самосовершенствования
- Желание попробовать что-то новое
- Иное (пожалуйста, уточните)

6. По какой учебной программе Вы учились/учитесь?

7. Закончили ли Вы обучение на рабочем месте?

- Да
- Еще учусь
- Нет

8. Насколько Вы довольны обучением по системе ученичества?

	Очень довол ен	Скоре е довол ен	Скоре е не довол ен	Совсе м не довол ен
Насколько Вы довольны ученичеством в целом?				
Насколько Вы довольны учебой в школе?				
Насколько Вы довольны практическим обучением на предприятии?				

9. Что было хорошо организовано в учебе в школе?

10. Что в учебе в школе можно было бы организовать лучше?

11. Что было хорошо организовано в практическом обучении на предприятии?

12. Что в практическом обучении на предприятии можно было бы организовать лучше?

13. Дайте, пожалуйста, оценку следующим утверждениям (совершенно согласен, скорее согласен, скорее не согласен, вообще не согласен, затрудняюсь ответить)

- Установленные для ученичества цели ясны и понятны
- Обучение по системе ученичества длится оптимальное время
- Школа предоставляет хорошую (теоретическую) подготовку для развития практических навыков
- Учителя хорошо осведомлены о потребностях предприятий
- Изученное в школе согласуется с тем, что практикуется на предприятии
- Предприятие предложило подходящие трудовые задания для закрепления изученного
- Теория и практика в ученичестве хорошо сбалансированы / в правильном соотношении
- На предприятии имеются подходящие наставники для учеников
- Наставник на предприятии компетентен и давал хорошие указания
- Наставник на предприятии имел достаточно времени для учеников
- Школьный наставник достаточно занимался с учениками
- Школьный наставник был компетентный и поддерживающий
- Я был высоко мотивирован, чтобы учиться

- Предприятие давало возможность участвовать в учебе в школе в соответствии с согласованным графиком учебы
14. Была ли от приобретенных знаний польза на рабочем месте?
- Да, я смог применить на рабочем месте почти все знания
 - Да, определенную часть изученного уже довелось применить на рабочем месте
 - Непосредственно не применял изученное на рабочем месте
 - То, чему нас учили, на рабочем месте фактически не нужно
 - Смогу использовать в будущем
 - Затрудняюсь ответить
15. На каком предприятии Вы проходили практику?
16. Чем Вы занимались до учебы по системе ученичества?
- Работал на том же предприятии на той же должности, где происходит обучение по системе ученичества
 - Работал на том же предприятии на другой должности
 - Работал на другом предприятии на той же должности, где происходит обучение по системе ученичества
 - Работал на другом предприятии на другой должности
 - Учился по другой специальности
 - Учился в общеобразовательной школе (в основной школе, в средней школе)
 - Не работал
 - Иное (пожалуйста, уточните)
17. Что Вы будете делать/уже делаете после окончания обучения по системе ученичества?
- Продолжу/продолжаю работать на той же должности и на том же предприятии, где происходило обучение по системе ученичества
 - Продолжу/продолжаю работать на том же предприятии, но на другой должности
 - Продолжу/продолжаю работать на той же должности, но на другом предприятии
 - Продолжу/продолжаю работать на другой должности и на другом предприятии
 - Буду учиться/учусь дальше
 - Не буду ни учиться, ни работать, буду искать работу (Ни учусь, ни работаю, ищу работу)
 - Не буду ни учиться, ни работать, ни искать работу (Ни учусь, ни работаю, ни ищу работу)
18. Собираетесь ли Вы учиться дальше?
- Да, непременно
 - Может быть
 - Еще не знаю
 - Нет, точно не собираюсь
19. Что принесло Вам завершение учебы по системе ученичества? (отметьте все подходящие варианты)
- Повышение зарплаты
 - Повышение в должности
 - Ощущаю себя более уверенно на своем рабочем месте
 - Получил работу

- Ничего не изменилось
 - Иное (пожалуйста, уточните)
20. Сдали ли Вы также и профессиональный экзамен?
- Да, сдал экзамен успешно
 - Сдал экзамен, но неудачно и квалификации не получил
 - Не пошел на профессиональный экзамен
 - Собираюсь пойти на профессиональный экзамен в дальнейшем
 - По моей специальности квалификация не присваивается
21. Посоветовали бы Вы обучение на рабочем месте также и другим?
- Да
 - Нет
22. Разъясните, пожалуйста, Ваш ответ. Почему Вы посоветовали бы или не посоветовали бы Вы обучение на рабочем месте другим?
23. Кому бы Вы посоветовали обучение на рабочем месте исходя из своего опыта?
24. Поделитесь с нами, пожалуйста, другими мыслями в отношении своего опыта обучения на рабочем месте.

Прервавшие обучение:

25. По каким причинам Вы прекратили учебу?
- Прекратил по причинам, связанным с учебой в школе
 - Прекратил по причинам, связанным с практическим обучением на предприятии
 - Прекращение учебы не было связано ни со школой, ни с практикой
- Разъясните, пожалуйста, выбранный ответ

26. Насколько Вы остались довольны обучением по системе ученичества?

	Очень доволен	Скорее доволен	Скорее не доволен	Совсем не доволен
Насколько Вы довольны ученичеством в целом?				
Насколько Вы довольны учебой в школе?				
Насколько Вы довольны практическим обучением на предприятии?				

27. Что в учебе в школе можно было бы организовать лучше?
28. Что в практическом обучении на предприятии можно было бы организовать лучше?

Все:

29. Если Вы согласны поподробнее побеседовать с нами по телефону по вопросам обучения на рабочем месте, пожалуйста, запишите здесь Ваш номер телефона: