

# PRAKTIKA JA ÕPIPOISIÕPE

Erileht valmis programmi «Praktikasüsteemi arendamine kutse- ja kõrghariduses sh õpetajakoolituse koolituspraktika» ja «Kutsehariduse maine tõstmine, töökohapõhise õppe laiendamine» (PRÕM) toetava tegevuse 8.2 «Praktilise õppe tähtsustamine ühiskonnas» raames.

oktoober 2018

- Praktika on õpingute parim osa
- Õpipoisist saab oma töötaja
- Töökohapõhine õpe Eesti kontekstis – eelkõige oma töötajate teadlik koolitamine



Foto: Eesti Energia AS

Eesti Energia AS praktikant Jan Golõnski ja tema kolleeg Maria Kullamägi.

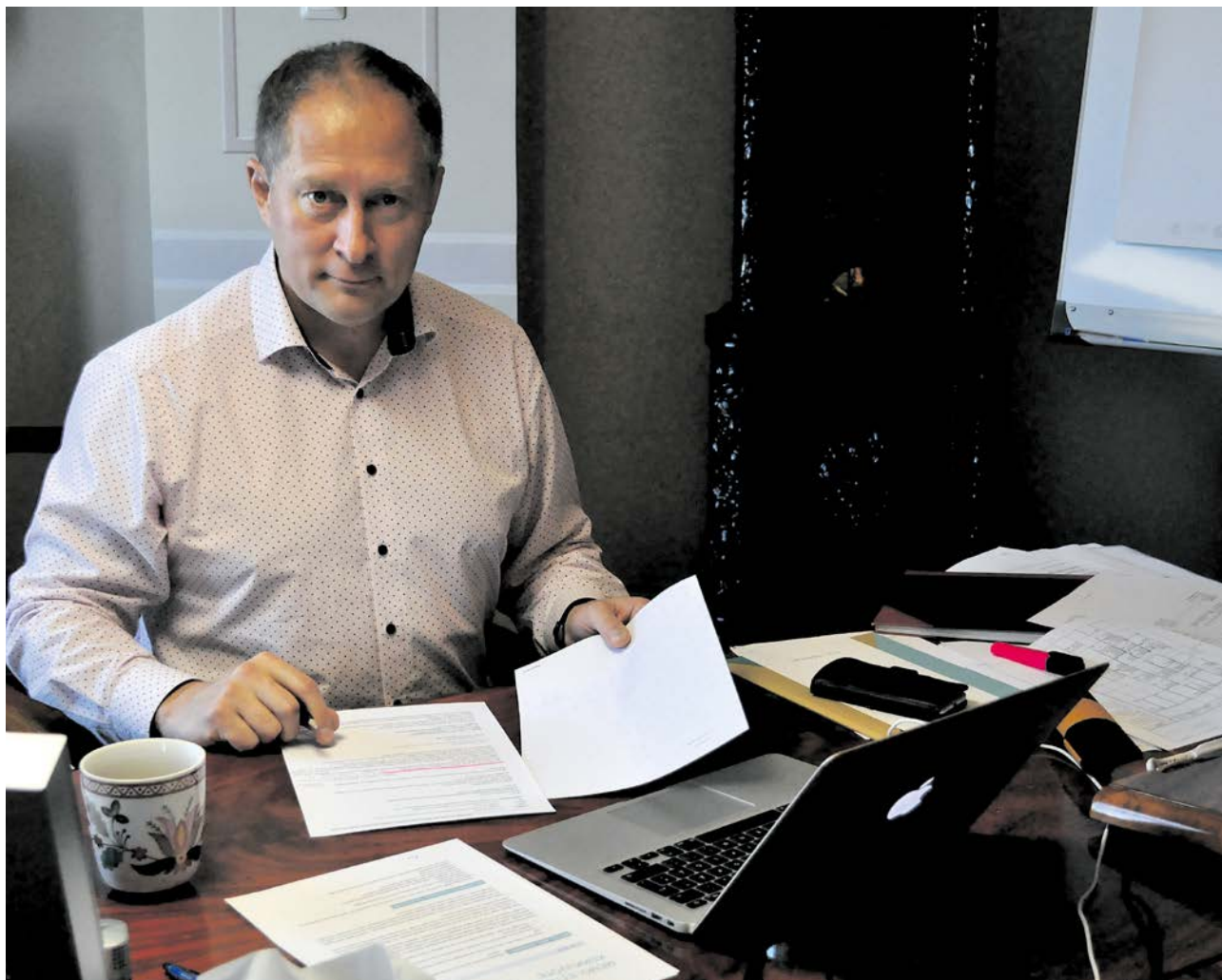
Loe lk 18-19

Kas ehitame noortele  
tuleviku-Eestit või nostalgia-Eestit?

# LOE TÖÖANDJATE 2018 MANIFESTI







Töandjate keskliidu juhi Toomas Tamsari meelest on mõistlik püüda saavutada seda, et inimestel oleks maapiirkondades hea elada ja tööl käia.

Foto: Vivika Veski

## Tehnilise oskusega noori vajatakse igas valdkonnas

Tohutu puudus tehniliste oskustega töötajast, kuid ka loodusainete õpetajast, vältimatult vananev ühiskond – olukorrast tööturul räägib Eesti Töandjate Keskliidu juhataja Toomas Tamsar.

**Vivika Veski**

**K**ui ühes valdkonnas on masinad üle võtnud inimeste töökohustused, siis teises ja kolmandas ning veel paljudes on mure, et vananeva töötajaskonna asemele ei tule nooremat vahetust.

### Milline on teie hinnangul olukord tööturul?

Olukord on kitsas, nüüd juba väga kitsas.

### Millises «kitsas» olukord väljendub?

Selles, et ei ole inimesi. Oleme seda juttu rääkinud juba ei tea mitu aastat ja väga pole tahetud seda kuulda poliitilisel tasemel. Aga ka mitte ainult poliitilisel tasemel. Teame, et demograafiline pilt Eestis on selline, et töötajaid jääb järjest vähemaks, rahvastik vananeb kiiresti, noori peale ei tule.

Olukord on keeruline. Meie

tööhõive Eestis on praegu üks kõrgemaid Euroopas, ega meil oma reserve palju ole.

### Millises valdkonnas on tööjõupuudus kõige suurem, kust kõige rohkem pigistab?

Alustada võiks sellest, kust kohast ei pigista. Ma ei ole aru saanud, et riigivalitsemises tööjõupuudujääki oleks, vastavat haridust antakse ja omandatakse ja võib-olla ka palgasurve ei ole

seal nii suur. Ilmselt ei ole ka rahanduses sellega muret. Palju on räägitud probleemidest infotehnoloogia valdkonnas. Kõige raskemas olukorras on aga töötlev tööstus, samuti ehitus. Kuigi ehituses on praegu head ajad, on tööjõudu seal nappinud juba pikka aega.

Kiiresti jõuame valdkondadesse nagu tervishoid, sotsiaaltoetused, kus on samuti väga suur tööjõupuudus.

### Milliseid töötajaid kõige rohkem vajatakse?

Kindlasti on kõige-kõige suurem puudus oskustöölised, olgu need siis seadistajad, pingi- ja liinioperaatorid, mehhatroonikud, mehaanikud jne. Aga samamoodi vajame hädasti insenere, ja seda peaaegu kõikides töötleva tööstuse valdkondades – räägime siis metalli-masina-tööstusest või elektroonikatööstusest või mööblitööstusest, kuhu juba ammu ei tule tehnikaülikoolist piisavalt puidutöötlemise insenere. Metsanduses on harvesteri- ja forvarderioperaatoritest puudus.

### Kas kõige enam vajatakse neid tööoskusi, mida omandatakse kutsekoolis ja rakenduskõrgkoolis?

Kutsekoolis, rakenduskõrgkoolis, aga ka kõrgkoolis – vajatakse kõigil tasemetel tehniliste oskustega inimesi. Tööstus läheb järjest keerulisemaks, pingid-liinid järjest infotehnoloogiapõhisemaks, vajalike oskuste hulk suureneb seoses sellega.

### Kuigi meil noori palju ei ole, neid siiski on ja suurem osa läheb midagi õppima, lõpetab mingi kooli ja saab eriala. Kas mingeid oskusi on siis ülearu, et nendega ei leia tööd?

Päris ilma töota need noored, kes tööd teha tahavad, üldjuhul ei ole. Üks valdkond, kus me oleme näinud neid lugusid, on seotud kõrghariduse humanitaariaga, kus lihtsalt on palju noori, kes ei leia oma erialale sobivat tööd ja siis on frustratsiooni ja pettumust palju.

OSKA (töäjõu ja oskuste vajaduse prognoosisüsteem) on välja toonud, et ka arvestusalal, näiteks raamatupidamises, on kahanemas vajadus inimeste järele. Järjest rohkem tööd võtavad masinad üle.

Arvan, et ka meie avalikus halduses võiks hakata kohti vähemaks jääma. Seal on palju asju, mida võiks mitte teha või ära automatiseerida – igasugused avaliku halduse protsessid, kus on vaja mingitele vastavustele kinnitust või lube saada.

Kui aga vaatame suurt pilti, siis on peamine probleem, et ei tule noori piisavalt peale. Tööl on neist enamik, kes tööd tahavad teha. Küsimus on selles, kas nad teevad seda tööd, mida nad

tahavad teha ja mida jätkub pikemaalt.

### Kuidas olete rahul OSKA uu-ringutega?

OSKA on teinud head tööd. Ega nende töö lihtne ole. Seal on väga tugev huvigruppide surve, igaüks ootab, et OSKA ütleks, et nende valdkonna töötajaid on rohkem vaja.

### Kuidas viia teadmine, milliseid töötajaid vajatakse, inimesteni, kes endale eriala valivad?

Jah, see on hästi keeruline koht – kuidas ikkagi öelda, et minge õppima neid erialasid, millel on tulevikku. Ka selles mõttes tulevikku, et toovad hästi leiva lauale. Need on paljuski tehnilised erialad. Iga kord, kui ma seda ütlen, siis keegi ründab, et kas meil siis lasteaiakasvatajaid ei olegi vaja. Muidugi on vaja! Ja õpetajaid on vaja ja keeleoskajad samuti, aga see, mida näeme, kuhu tulevik kiiresti liigub, need on tehnoloogiaga seotud alad. Nii see paraku on, et kuhu maailm liigub, seal on nõudlus suurem, ja kus on nõudlus suurem, seal on palgad kõrgemad.

Tundub, et seda sõnumit ei ole me siin Eestis suutnud anda, ei tööandjad, kuigi nad on sellest rääkinud, aga ilmselt mitte piisavalt tugevalt, ega ka mitte riik. Riik saab anda väga selgeid sõnumeid selle kaudu, millist haridust ta finantseerib. Ega noor inimene ju ise alati oskagi väga hästi valida. Uued tehnilised alad on järjest kerkimas, sageli sellised, mida polnud kümme aastat tagasi olemaski. Riik saab selle koha pealt suunata mitte üksnes kommunikatsiooni-tegevusega, vaid ka rahakotiga.

### Millalgi eelmise sajandi 50-60ndatel olid tehnilised erialad üliväga moes. Millest on tulnud nii suur muutus?

Eks ühiskonnas käis see pendel teise serva. Näiteks Saksamaal ei ole see kunagi nii hoogsalt käinud, seal on asi tasakaalus olnud. Meil oli pehmete erialade põud nii suur, et Nõukogude Liidust tulles kasvas nende populaarsus sedavõrd, et pendel lendas teise serva, nüüd on vaja see kuidagi tagasi saada.

### Kuidas töötavad erinevad erialaste oskuste omandamise viisid, näiteks elukestev õpe kui norm?



Toomas Tamsar on seisukohal, et meie avalikus halduses võiks hakata kohti vähemaks





Elukestev õpe ei ole Eestis norm. See on teema, mille me tõstame üles ka viimasel kohtumisel peaministri ja ametiühingutega. Peaksime üheskoos lahendust otsima. Seda, et terve tööelu tuleb õppida, juurde õppida ja vahel ka ümber õppida, et olla kauem aega tööjõuturul konkurentsivõimeline ja tööd teha – seda arusaamist tegelikult paljudes Eesti inimestes ei ole. Ikka on natuke selline suhtumine, et käin ükskord koolis ära, omandan eriala ja edaspidi lihtsalt töötan sellel, vahepeal võib mõnel koolitusel ka käia koraks. Arusaam elukestvast õppes on hästi vähe levinud, see on ka põhjus, mis segab vanematel inimestel rahuldavat tööd saada või seda hoida.

### Et tegelikult ei ole probleem mitte inimese vanuses, vaid teema teadmised ja oskused on vananenud?

See on sageli nii. Kuigi on ka mõlematpidi. Etteheide, et paljud tööandjad vanemaid inimesi üldse ei vaatagi, on ka tegelikult põhjendatud. Neid olukordi on samuti piisavalt. Sageli aga ei ole ka inimesed ise ennast oskuste ja teadmiste mõistes värsked hoidnud ja sellises olukorras ei saagi tahta, et tööandja oleks temast väga huvitatud.

### Kuidas töökohapõhine õpipoisiõpe toimib?

See on mudel, mida Lääne-Euroopas, eriti saksa kultuuriruumis on palju kasutatud, põhimõtteliselt aastasadu. Me püüame nüüd taas oma teed sinna leida, kuidas omavahel siduda õppimine ja töötamine. See läheb visalt. Oleme koostöös haridus- ja teadusministeeriumiga seda vankrit vedanud viimased kolm-neli aastat, püüdnud teadlikkust kasvatada nii tööandjate kui ka noorte hulgas. Oleme näinud, et sellest on rohkem kinni hakanud isegi juba kogenumad inimesed, kes näevad selles võimalust ümberõppeks. Õpipoisiõppes on teist või mitmendat eriala omandavaid inimesi päris palju.

See mudel ei ole veel ka finantsilises mõttes väga hea, raha ei jätku sinna, kus töö ehk õpe paljusküsi ära tehakse, ehk töökohale. Selle taga on ehk eeldus, et tööandja rahastab rohkem kui tööandja seda ise on

valmis praegu tegema ja kui ta jaksab seda teha. Tööandjatel ei ole seda finantsi ega inimvara, et noori töökohal õpetada. Aga teisest küljest on see mentaliteedi küsimus. Kui räägime Saksamaast või Austriast ja Šveitsist, siis nendes riikides on tööandjad selle mõttega harjunud aastasadu, et nende üks roll ongi panustada noorte inimeste õppesse.

### Kas on võimalik välja tuua, mis laadi tööandjad Eestis võtavad õpipoisiõppe paremini omaks?

Kipub olema nii, et rohkem suuremad ettevõtjad, kus on õppe- ja personaliprotsessid paremini välja arendatud, ja kus on ka ressursi rohkem, nii inim- kui ka rahalist. Kui oled väikeettevõtja ja sul on ainult üks meister, kes peaks nii noori juhendama kui ka tegema tootmistööd, siis lihtsalt ei jätku aega ega energiat, et vastu võtta õpipoisse.

### Kui hästi õppurid praktikakohiti leiavad?

Leiavad. Praktikavõimaluste pakumisel on samuti suured ettevõtted üldiselt tublimad. Põhjus on lihtne. Esiteks on neil rohkem inimesi vaja. Teiseks on neil suuremad personaliosakonnad, kes jõuavad sellega tegelda. Paljud tööandjad käivad ka ise otsimas endale noori praktikale. Võtad noore praktikale ja kui koostöö sobib, saad ta juba enne, kui ta kooli lõpetab, endale tööle.

### Arusaam elukestvast õppes on hästi vähe levinud, see on ka põhjus, mis segab vanematel inimestel rahuldavat tööd saada või seda hoida s.

Aga üks seda valdkonda tuleb ka edendada. Teeme haridusministeeriumiga koostööd, tunnustame tööandjaid, kes võtavad praktikante vastu, ja praktikante, kes on hästi hakkama saanud. Püüame näidata, et see ei ole mitte kohustuslik linnuke, vaid võib olla väga sisuline töö, kus noorele inimesele avatakse esimene uks töömaailma. See võib olla väga hea uks, mis näitab, kuhu ta võib jõuda.

### Kas võiks rohkem kasutada välisstudengeid tööjõuna?

Kindlasti, olukorras, kus meil on just tehnilistel erialadel suur tööjõupuudus. Need on inimesed, kes on juba Eestisse tulnud. Nad tahavad tööd teha, väga paljud neist on valmis integreeruma ja enamik on hea haridusega talendikad inimesed.

Meie ettevõtted on ikka veel liiga ettevaatlikud välismaalastega. Eks see nõuab palju muutusi. Kui sul on välismaalane majas, tekivad keeleküsimused, pead suutma saavutada selle, et vajalikud inimesed ettevõttes suudavad inglise keeles suhelda. Aga arvan, et paljude ettevõtete jaoks on see niikuinii aja küsimus, kus nad peavad sellega tegelema, kui nad tahavad olla maailmaturgudel edukad. Meie küll väga julgustame välisstudengeid tööle võtma. Meie inimestel on palju häid lugusid, kuidas nad on väga hästi hakkama saanud.

### Millises valdkonnas näiteks?

Näiteks ka töötlevas tööstuses.

Eks sellega seoses on palju eelarvamusi ka. Venekeelsetest riikidest tulijate puhul ehk vähem. Aga Eesti ülikoolis õpib ju väga erineva nahavärviga inimesi, valmisolek nende suhtes on sageli ettevaatlik. Aga üks meie liige just rääkis, kuidas ta võttis ühe noore tööle ja siis inimesed nägid, et täitsa tubli pois, teeb hästi tööd. Siis võeti teine. Nii see asi läheb. Vähehaaval sulanduvad nad keele mõttes ja töötavad korralikult. Tasub kindlasti kaalulmist.

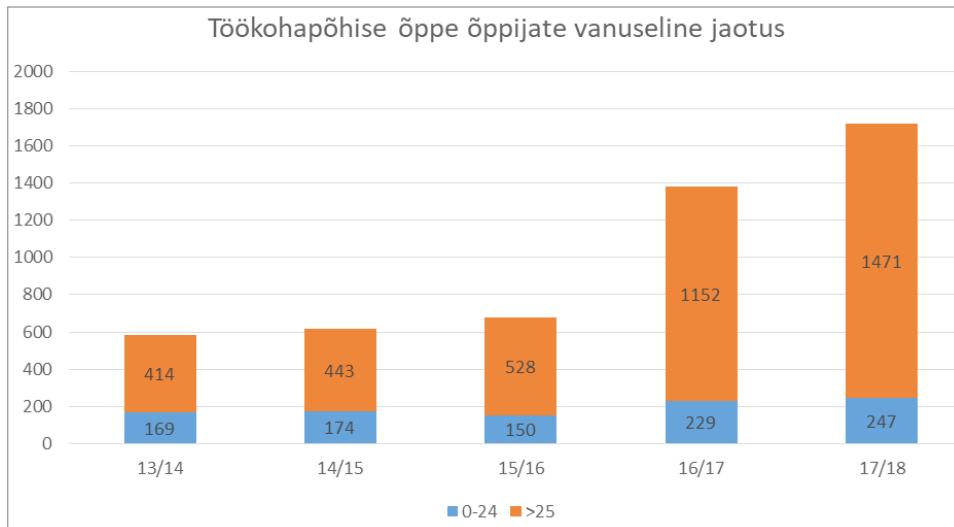
### Kas töö ja tööjõuturu ebaühtlane jaotus piirkonniti on probleem?

Linnastumine on protsess, milles poliitikud armastavad üksteist süüdistada, aga tegelikult on see paratamatu. Siin kätt ette ei pane. Investeeringud koonduvad kohtadesse, kus kontsentratsioon on olemas, kus on rohkem inimesi, kus neile on parem ligipääs. Ja kus on töökohad, seal inimesed ka tööle käivad. Loota, et viime mis tahes regionaalsete meetmetega investeringud maale – võib ju proovida, aga mõistlikum on püüda saavutada seda, et inimestel oleks maapiirkondades hea elada ja sealjuures ka lihtne tööle jõuda.

# Kutseõpe jaguneb kooli- ja töökohapõhiseks õppeks

**K**õik kutseõppe õppekavad sisaldavad praktikat, kus õpilane täidab töökeskkonnas juhendaja juhendamisel kindlate õpiesmärkidega töö- ja õppeülesandeid. Praktika sooritamise käigus kinnistab õpilane teoreetilisi teadmisi ja täiendab praktilisi oskusi ning kujundab hoiakuid.

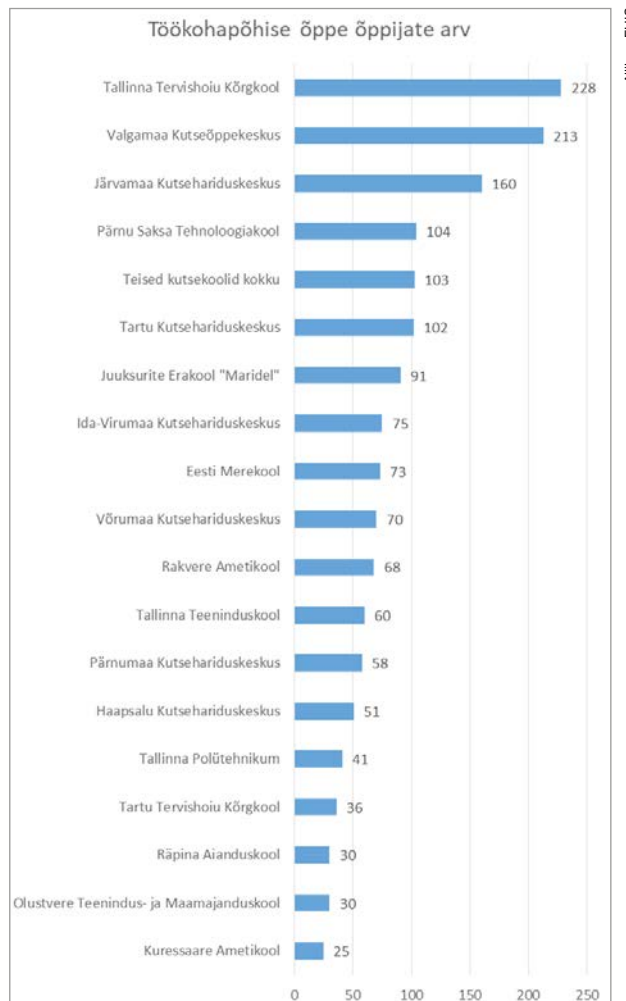
- Koolipõhises õppes on ettevõttes toimuva praktika osakaal 25%, lisaks toimub samas mahus praktiline õpe koolis.
- Töökohapõhises õppes ehk õpipoisioppes toimub 2/3 õppes ettevõttes või asutuses.
- Töökohapõhises õppevormis õpib 7% kutseõppes õppijatest so 1618 õppijat.
- Populaarsemad töökohapõhise õppe valdkonnad on: sotsiaaltöö ja nõustamine, lastehoid ja teenused noortele, mehhaanika ja metallitöö, juuksuritöö ja iluteenindus, hulgi- ja jaekaubandus.
- Rakenduskõrghariduses moodustab praktika vähemasti 15% õppekava mahust.
- 2017 aastast piloteeritakse töökohapõhist õpet ka kõrghariduses, kus ettevõttes toimuva õppe osakaal on 50%.
- Praktika ja töökohapõhine õpe on tulemuslik, kui see toimub ettevõtte, õppeasutuse ja õppija koostöös.
- 15. septembri 2018 a. seisuga



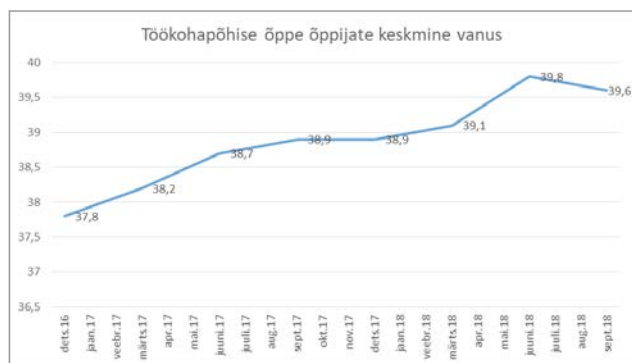
ga õpib Eesti kutseõppeasutustes kokku 23256 õpilast, kellest 1618 õpib töökohapõhises õppes (7%)

- Töökohapõhist õpet rahastatakse riigieelarvest ja Euroopa sotsiaalfondi projektist «Tööturu vajadustele vastava kutse- ja kõrghariduse arendamine». (PRÕM)
- 2018. aasta septembris pakuvad töökohapõhist õpet 30 kutseõpet pakkuvat õppeasutust üle 40 õppekaval.
- Töökohapõhise õppe õppijate keskmine vanus on 39,6 aastat.
- 86% õppijatest õpib eesti keelsetel õppekavadel.
- Töökohapõhise õppe pikkus varieerub 3 kuust kolme aastani.

## Töökohapõhise õppe õppijate arvu jaotus kutseõppeasutuste lõikes:



Allikas: EHS



Allikas: EHS

# Rohkem kui 400 ettevõtet ja 30 kooli - õpipoisiõppe üksteist aastat

Suurimateks proovikivideks töökohapõhises õppes on leida parimad koostöömudelid väikeettevõtete ja koolide vahel ning laiendada õppe pakkumist, eelkõige suurendades noorte osakaalu.

## Karin Ruul

Haridus- ja teadusministeeriumi kutsehariduse osakonna peaekspert

**A**eg-ajalt kuuleb tööandjalt, et Eesti kutseharidus võiks toimida samamoodi nagu Saksamaal või Šveitsis, kus suur osa õppes toimub praktilise tööna. Tegelikult on töökohapõhine õppevorm Eestis seadustatud juba 2007. aastast. Suurema hoo sai see sisse aastal 2015, kui käivitus Euroopa Sotsiaalfondi projekt «Tööturu vajadustele vastava kutse- ja kõrghariduse arendamine» (PRÕM).

PRÕMi kestel on töökohapõhises õppes õppijate arv mõne aastaga pea kolmekordistunud ning kasv jätkub. Programmi tulemusena on õppesse kaasatud üle 400 ettevõtte ja asutuse, alustades hooldekodudest, lasteaedadest ja lõpetades suurte tootmisettevõtetega. Kolmekümmes kutseõpet pakkuvas koolis on programmi ajal õppinud üle 3365 õpilase, kellest üle poolte on õpingud juba lõpetanud.

## Töökohapõhine õpe on Eestis edukas

Senine kogemus on näidanud, et Eestis on võimalik töökohapõhise õppevormi edukalt rakendada, ka tööandjate ja õppijate tagasiside on olnud enamasti positiivne.



Karin Ruul ütleb, et kolmekümmes kutseõpet pakkuvas koolis on programmi ajal õppinud üle 3365 õpilase, kellest üle poolte on õpingud juba lõpetanud.

Foto: erakogu

Töökohapõhine õpe toimib täna edukalt suureettevõtete ja kutseõppeasutuste koostöös, kus terve õppegrupp moodustatakse ühe ettevõtte olemas-

**Koolitatud töötaja kutseoskused täienevad, sellega suureneb lisaväärtus ettevõttele.**

olevatest töötajatest. Edukalt on töökohapõhine õpe rakendatud valdkondades, kus töötamiseks on vaja kutsetunnistust, näiteks hooldustöötajad ja elektrikud.

Töökohapõhine õppevorm pakub ettevõttele võimaluse

koolitada endale vajalikke oskustöölisi. Koolitada on võimalik olemasolevaid, aga ka uusi töötajaid.

Suur osa õppes toimub ettevõttes, mis hoiab kokku töötajate aega. Koolitatud töötaja kutseoskused täienevad, sellega suureneb lisaväärtus ettevõttele, mis omakorda aitab paremini püsida konkurentsis.

## Parem stardipositsioon tööturul

Samuti on ettevõttel võimalus arendada oma häid spetsialiste juhendajana, pakkudes neile koostöös kutseõppeasutusega vastavaid koolitusi. Lisaks on võimalik juhendajate tööd kompenseerida. Töökohapõhise õpet korraldades saavad tööandjad aidata kutsekoolides õpet veelgi

paremaks muuta, õppeasutused omakorda saavad end kurssi viia ettevõtete võimaluste ja vajadustega ning seal toimuvaga. Tööandjate tagasiside on koolidele vajalik õppekavade arendamiseks ning õppe paremaks seostamiseks tööturu vajadustega.

Õppija seisukohast on oluline, et õppija töö on õppeajal taustatud ning annab võimaluse õppida praktilisi oskusi nii koolis kui ka töökohal. Kuna töökohapõhine õpe on tasemeõpe, siis annab see laialdasemad erialased teadmised, mis omakorda annab parema stardipositsiooni tööturul. Lisaks lõpeb õpe kutsetunnistusega või kui õpitavas valdkonnas kutseeksami sooritada pole võimalik, siis kooli tasemeõppe tunnistusega.





## Kommentaar

### Sigrid Ester Tani

Tartu Kutsehariduskeskuse töökohapõhise õppe koordinaator

Tartu Kutsehariduskeskuses alustas esimene töökohapõhise õppe ehk õpipoisiõppe grupp 2015. aasta detsembris. Koostöös Tartu tarbijate ühistu ja Selver ASiga alustasime siis müüja-klienditeenindaja erialal.

Kokku on kolme aasta jooksul Tartu Kutsehariduskeskuses õpipoisiõppes osalenud keskmiselt sada õppijat aastas. Programmi kestel on kooli ja tööandjate koostöös loodud kolm uut õppekava, mida õpetame vaid töökohapõhiselt: turvasüsteemide tehnik, e-kaubanduse spetsialist ja arhiivikorrastaja. Nagu

ka õppekavade nimedest näha on, pakume õpet väga erinevates valdkondades.

Suurim huvi on õppijatel olnud turvasüsteemide tehnika eriala vastu. Sel erialal on ka ettevõtteid huvitatud noorte värbamisest ja õppesse suunamisest. Õpipoisiõppes saavutatud headest tulemustest annab tunnistust seegi, et turvasüsteemide tehnika kutseeksami sooritasid kevadel kõik lõpetajad. Silmapaistev on müügikorraldaja eriala viistlase Mai Kastemäe 2017. aasta noore meistri ja Eesti parima teenindaja tiitel.

## Kommentaar

### Piret Tamme

Tallinna Tervishoiu Kõrgkooli kutseõppe osakonna juhataja

Olen kutseõppe osakonna juhatajana töötanud kümme aastat, kohe alguses hakkasin tegelema ka töökohapõhise õppega. Esimese kontakti sain, kui viisin läbi küsitluse tööandjale ja kus koos küsitlusega lisasin ka osakonna tutvustuse, sealhulgas võimaluse läbi viia töökohapõhist õpet.

Tallinna Tervishoiu Kõrgkooli kutseõppe osakond on ette valmistanud ja läbi viinud töökohapõhist õpet 2009. aastast alates. Alustasime ühe õpperühmaga õppeaastas (ca 20 õpilast). PRÕM programm avardas võimalusi kaasata rohkem grupe ja praegu on meil töökohapõhises õppes 16 gruppi kokku 350 õpilasega.

Kutseõppe osakonnas on võimalik õppida kuuel õppekaval, töökohapõhist õpet oleme pakkunud viiel õppekaval. Kõige enam on huvi hooldustöötaja õppe ja lapsehoidja eriala vastu.

Geograafiliselt oleme koolitamas üle Eesti: Kiviõlis, Narva-Jõesuus, Sillamäel, Kohta-Jär-

vel, Koerus, Paides, Märjamaal, Keilas, Väandras, Kilingi-Nõmmel, Pärnus, Haapsalus, Raplas, Viljandis ja Tallinnas.

Töökohapõhist õpet hindavad nii õpilased, tööandjad kui ka kool. Tööandjad väärtustavad aega, mida selline vorm pakub – suur osa õppekavast läbitakse töökohas juhendajate käe all. Samuti oleme kontakttunnid proovinud võimalusel läbi viia tööandja ruumides, et õpilane ei peaks nii palju sõitma.

Õpilasele on oluline, et ta ei pea tulema üksi võõrasse linnas. Meie õpilane on 40aastane ja vanem, tagasihoidliku koolikogemusega ning kardab uuesti kooli tulla. Seega võimalus asuda õppima turvaliselt tuttavas keskkonnas ning ümbritsetuna oma kolleegidest aitab kindlasti kaasa huvile õppida.

Töökohapõhise õppe tulemusena oleme saanud häid koostööpartnereid, leidnud uusi õpetajaid ja üheskoos algatanud projekte. Koos õpilastega viime teist korda läbi nn kogukonnapäeva,



kus õpilased tutvustavad huvilistele mitmesuguseid teemasid (nt kuidas toime tulla dementses inimesega).

Kokkuvõtteks võib öelda, et töökohapõhine õpe on hea inimestele, kes juba töötavad ja kelle koolikogemusest on palju aega möödunud. Loomulikult nõuab töökohapõhine õpe tööandjalt rohkest panustamist kui koolipõhi-

ne, kuid samas on neil võimalik õppe käigus kujundada endale just sobiv töötaja ja teda ka paremini tundma õppida. Koolile toob töökohapõhine õpe juurde lisatööd: juhendajate ja õpilaste individuaalne nõustamine, rohkem sõitmist. Kuid siiski on töökohapõhine õpe hea vaheldus ja võimalus tuua haridusse tagasi palju uusi inimesi.



# Noored on oodatud töökohapõhisesse õppesse

Käesoleva aasta alguses algatas SA Innove koostöös Eesti Töandjate Keskkliiduga pilootprojekt «Gümnaasiumi lõpetanud ja ilma erialase väljaõppeta noored töökohapõhisesse õppesse», mille eesmärgiks oli kaasata töökohapõhisesse õppesse töökogemuseta noori.

## Piret Lilover

Pilootprojekti «Tööturu vajadustele vastava kutse- ja kõrghariduse arendamine» (PRÕM) arendusjuht



Pikemaajalise metallivaldkonna kutseõppe erialade populariseerimise tegevuskava tulemuslikkust saab Piret Liloveri sõnul esimest korda mõõta 2019. aasta sügisel. Foto: erakogu

Pilootprojekti on haardunud kolm eriala: turvasüsteemide tehnik, APJ lehtmetsa töötlemispinkide operaator ja tööriistalukkksepp. Kaks viimasena mainitud eriala on projektis leevendamaks veidikenegi tööjõupuudust metallivaldkonnas..

Kui tavapäraselt toimub töökohapõhise õppe käivitamine selliselt, et ettevõtte võtab kooliga ühendust sooviga oma töötajaid koolitada, siis pilootprojekti puhul leiti Eesti Töandjate Keskkliidu abiga ettevõtted, kes olid nõus võtma töökogemuseta õpipoisse eelpool nimeatud ametitesse. Seejärel leiti koolid, kus kolmandik õppetööst toimub, ning kõige lõpuks asuti õppijate otsingule. Turvasüsteemide tehnika erialale sai

kandideerida läbi ettevõtete. Nii G4S esti kui ka USS Security panid oma kodulehele üles vastuvõtutingimused ja kandideerimisvormi, kandidaatide valiku tegid samuti turvaettevõtte ise. Eriala aitasid reklaamida nii Tartu kutsehariduskeskus kui ka SA Innove. Tegevusse oli kaasatud ka Eesti Turvaettevõtete Liit. Täna on õppetöö edukalt alanud.

APJ lehtmetsa töötlemispinkide operaatori ja tööriistalukkksepa erialale sai kandideerida Tallinna Lasnamäe mehaanikakooli ja Tallinna tööstushariduskeskuse tavapärase vastuvõtu kaudu.

Ettevõtted jagasid töökohapõhise õppega seotud teavet koos eriala tutvustavate videote oma kodulehel ja suunasid noori kooli avaldust esitama. Õppijate leidmiseks käis maist septembrini aktiivne meediakampaania Innove eestvedamisel. Paraku ei kandnud töö vilja – 2018. aasta sügisel õppetöö ei käivitunud. Tuli tõdeda, et metallivaldkond ei ole noorte seas populaarne ja üleöö seda ligi tõmbavaks ei muuda.

Järgmise sammuna koostab Innove Eesti Töandjate Keskkliidu, erialaliitude, koolide ja ettevõtetega pikemaajalise metallivaldkonna kutseõppe erialade populariseerimise tegevuskava, mille tulemuslikkust saab esimest korda mõõta 2019. aasta sügisel.

## Tulekul on valdkondlikud õppereisid

Koostöös sihtasutusega Innove aitab Eesti Töandjate Keskkliit kaasa noorte töökohapõhise õppele.

Sestap sündis otsus viia pilootprojekti osalevate ettevõtete juhid, personalijuhid ja praktikajuhendajad, samuti partnerkoolide praktikajuhendajad lühiajalistele õppereisidele.

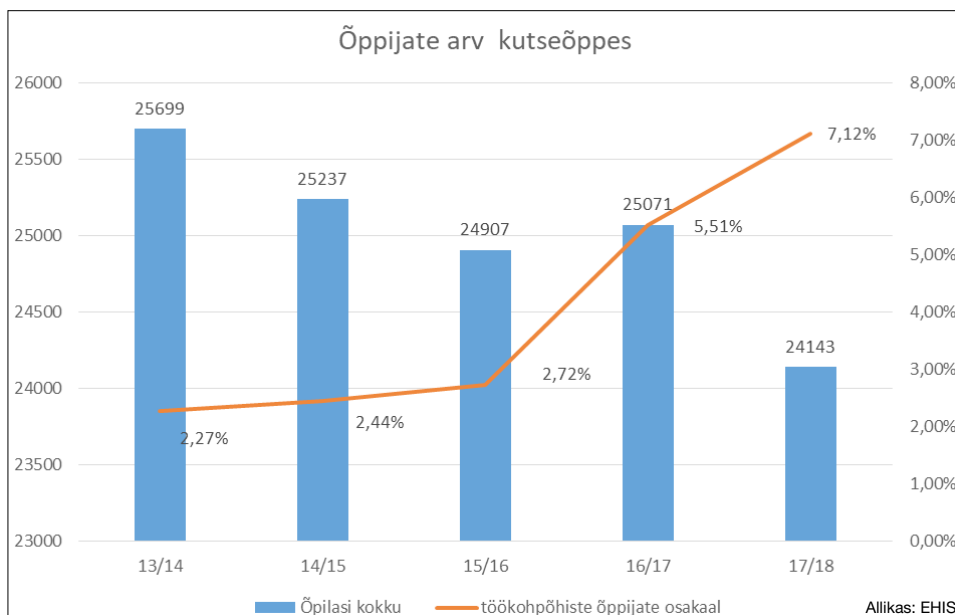
Metallivaldkonna õppereis viib Soome. Soomes on kutseõppe populaarne. Põhihariduse omandamise järel jätkab õpinguid kutsekoolis üle 40 protsendi õppureist. Üldsuse seisukoht on kutsehariduse suhtes väga soosiv: kümnest soomlasest üheksa arvab, et kutseõppe pakub kvaliteetset tööelule suunatud õpet.

Saksamaale lähevad metallitööeriala inimesed. Saksamaal on pikemat aega olnud kasutusel ettevõttepõhine duaalõpe: 70 protsenti õppest toimub töökohal, 30 protsenti kutseõppeasutuses. Sellises õppevormis osaleb praktiliselt iga viies ettevõtte. Enim on õppijaid tööstuses ja kaubanduses, ühed populaarseimad on mootorsõiduki mehhatroonika ja tööstuse mehhanika eriala.

Taanis viidi 2015. aastal läbi kutseharidusreform, kusjuures fookusesse võeti töökohapõhine õpe. Kutsekoolid said kohustuse suunata õppijaid õpipoisioõppesse ning suurt tähelepanu pööratakse juhendajate koolitusele. Taani sõidavad turvaettevõtete esindajad.

Hispaanias on alates aastast 2015 püütud samuti tugevdada kutsehariduses duaalõppesüsteemi. Tähtsaks peetakse hariduse kvaliteeti, kutseõpetajate ja juhendajate koolitust ning noorte tööhõivet.

Täpsem info õppereisidest: [www.employers.ee](http://www.employers.ee) või Anneli Entson, [anneli@employers.ee](mailto:anneli@employers.ee)





Õppereisid viivad Saksamaale, et tutvuda sealse metallitööstusega.

Foto: Shutterstock

## Koolid ja ettevõtted teevad agaralt koostööd

Ettevõtete ja haridusasutuste koostöö võtab iga aastaga hoogu juurde, kuna ilmselgelt on see kasulik mõlemale poolele.

### Signe Kalberg

**Hanza Mechanics Tartu AS** teeb kohalike õppeasutustega tiheidalt koostööd ning algatus tuleb võrdselt kõikidelt osalistelt sõltuvalt teemast, projektist, vajadusest. Igal kalendriaastal kohtutakse Eesti Maaülikooli ja Tartu Kutsehariduskeskuse esindajatega vähemalt paar korda.

Koostöövariante on väga erinevaid: koolide õppekäigud ettevõttesse, ühisseminarid, ettevõtte stipendiumid tublidele õppijatele, juhendajate osalus koolide kutsevõistlustel ekspertidena, ettevõtte insenerid lõputööde juhendajatena kõrgkoolides, kursused ja töökohapõhised õpped jne.

**Eesti Energia AS** viib kaks korda aastas suuremate koolidega läbi kohtumised, kus arutatakse ja eesmärgistatakse koostöötegevused, mis on suunatud tudengitele (loengud, seminarid, ekskursioonid objektidele ja õppekäigud, lõputööde kaitsmisel osalemine, õppejõudude stažee-

rimine), lepatakse kokku praktikavajadused ja selle kommunikatsioon koolide meediakanalites. Ettevõtte aitab koolidel arendada õppekavasid ja selleks on ettevõtte töötajad õppekavade nõukogude koosseisus.

**Hansab ASI** esindajad kohtuvad korrapäraselt Tallinna Polütehnikumi esindajatega, et arutada võimalike praktikakohtade pakkumist nende ettevõttes. Firma esindajad on käinud erialatundides ettevõtet ja praktikavõimalusi tutvustamas. Heaks traditsiooniks on saanud ka õppekursioonid, mille käigus Hansabi esindajad tutvustavad organisatsiooni, seal kasutatavat tehnikat ja töökeskkonda, samuti ka ettevõtte poliitikat ja tulevikuvaateid.

Personalijuht Tiina Hilleri ütlust mööda on koostöö koolidega praegu pigem nende algatus.

«Kindlasti ootaks ka koolidelt endilt rohkem tuge ja mõtteid, kuidas ettevõtetega saaks

koostööd mitmekesistada ja vastastikku kasu saada. Koolidega koostöös läks sel kevadel ülikooli ka meie humanoidrobot

Pepper, kes alates kevadest on Tartu ülikoolis katsetamiseks ja arendamiseks sealsetele üliõpilastele.»

### Miks valida töökohapõhine õppevorm?

Kõige praktilisem õppevorm: vajalikud oskused omandatakse igapäevase praktilise töö käigus.

Õpingud tagavad tööturul hinnatud töökogemuse.

Sobivuse korral saab pärast õpinguid jääda tööle praktikaettevõttesse.

Ettevõttes tehtud töö eest makstakse tasu.

Õigus on saada toetusi samadel tingimustel teiste kutseõppe õpilastega:

- heade õpitulemuste korral saab taotleda alates teisest semestrist põhitoetust 60 eurot kuus
- vajadusel hüvitatakse ühissõidukikulu
- vajaduspõhine eritoetus

Töökohapõhist õpet pakuvad koolid:

<http://www.kutseharidus.ee/tookohapohine-ope/tookohapohist-omet-pakkuvad-koolid/>

Allikas: SA Innove



# Helmes korraldab praktikantidele suveülikooli

Tarkvaraarendusfirma Helmes on aja jooksul muutnud oma praktikantidega töötamist järjest põhjalikumaks. Lisaks tavategevusele korraldab ettevõtte suviti Helmese suveülikooli, kus keskendutakse osalejate tehniliste oskuste lihvimisele ja meeskonnatööle.

## Liisi Seil

**A** ktsiaselts Helmes on Eesti turul tegutsenud juba üle 25 aasta ja sama kaua on ettevõttes pakutud praktika sooritamise võimalust. Helmese tehniline värbaja Annika Herkel kirjeldab, et aja jooksul on praktikantidega tegelemise protsess muutunud järjest detailsemaks ja põhjalikumaks.

«Praegu saab näiteks iga praktikahuviline meilt vastuse, olenemata sellest, kas momeendi on talle kohta pakkuda või mitte,» ütleb Herkel.

### Kõik võivad kandideerida

Ettevõtte peamised koostööpartnerid on TalTech, Tartu Ülikool, Vali-IT projekt, Mainor, BCS koolitus, Rajaleidja. Tegelikult võivad Helmesesse kandideerida kõikide koolide õpilased, kes ise tehnoloogia valdkonna vastu huvi tunnevad.

«Võtame osa erinevatest messidest, näiteks ATI-karjääripäev ja Voti Tulevikku, kus tutvustame oma võimalusi ja ettevõtet,» kõneleb Herkel.

Ta mõnab, et huvilisi koguneb palju. «Valituks osutuvad need, kes paistavad enim silma ja kellel on selge visioon praktikale tulemise osas.»

Kolm suve on ettevõtte läbi viinud suveülikooli, kuhu pääseb konkursiga. Suveülikool ehk Helmes Summer Bootcamp kestab ühe kuu ning on keskendunud osalejate meeskonnatöö ja tehniliste oskuste parendamisele.

Aastal 2017 käis Helmese Eesti kontoris üle kahekümne praktikandi. Lisaks tehnilistele rollidele, nagu arendaja, analüütik, süsteemiadministraator ja testija, käisid praktikal büroo assistent ja puhastusteenindaja.

«Juhendaja ja praktikandi vahel sõlmatakse leping, kus lepi-



Helmese 2017. aasta suveülikoolis osalesid tudengid Tallinna ülikoolist, Tartu ülikoolist ja TalTechist. Sinna pääsesid praktikandid, kes läbisid selleks varem firmas korraldatud konkursi. Foto: AS Helmes

takse kokku koostöö tingimused, periood ja praktikandile makstav töötasu. See ei ole võrdne põhitöötajate tasuga ja ei pruugi olla suur, kuid meil on põhimõte, et mingit tasu saab praktikant alati,» kirjeldab Herkel.

**Valituks osutuvad need, kes paistavad enim silma ja kel on selge visioon praktikale tuleku osas.**

Õpilastele antakse palju praktilist tööd ja võimalust ise käed külge panna. «Iga praktikandi programm on individuaalne.

Peamine on see, et Helmes katsub arvestada õpilase vajaduste ja soovidega,» lisab ta.

### Oluliseks peetakse tagasisidet

Helmese töötajad suhtuvad praktikantidesse toetavalt, kuid alati ja aasta läbi ei ole võimalik neid võtta. «Katsume tavatöö ja praktikantide juhendamise osa tasakaalus hoida,» märgib Annika Herkel.

Juhendajad annavad praktika kohta tagasisidet vastavalt õpilaste soovidele ja individuaalsetele kokkulepetele. Näiteks mõni neist soovib täita aruannet igal nädalal, teine teeb seda kuude lõikes. Värbaja kinnitab, et õpilaste tagasiside on olnud positiivne.

Helmeses ei eeldata, et praktikale võetud noor jääb kindlasti edaspidi sinna tööle. On olnud juhuseid, kus tänu Helmeses tehtud praktikale on inimele leidnud sobiva töö hoopis teises ettevõttes.

«Ka siis, kui me ei saa mõnele soovijale parasjagu praktikakohta pakkuda, proovime ta suunata mõne teise võimaluse juurde tööturul. Näiteks korraldame töövarjupäevi ja majutatustusi. Samuti juhendame, kuidas ennast tööandjatele pakkuda ja end ette valmistada selleks, et sobivat praktikakohta leida – alates kaaskirjast kuni töötisingsuportaalideni,» selgitab Herkel.

# Torditehasesse praktikale pääseb läbi sõela

Kui pagar-kondiitri eriala uued õppurid sügiseti Gustavi torditehasega tutvuma lähevad, selgub üsna pea, kes sooviks sealt põgeneda ja kes saab innustust õppimiseks. Praktikakoha saavadki sinna need õpilased, kel on soovi edasi pürgida.

## Liisi Seil

**O**saühing Mattias Cafe on tegutsenud toiduainetööstuse turul alates 2007. aastast. Sama kaua, üksteist aastat, on seal tegeldud ka kutseõppurite ja tudengite koolitamisega. «Oleme pakkunud noortele võimalust õpitavast erialast aimu saada, praktilisi oskusi omandada ja neid paremaks lihvida,» kirjeldab tootmisjuht Tea Mey.

### Soovijatest puudust ei ole

Põhilised õppeasutused, kust praktikandid Gustavi kondiitritehasesse jõuavad, on Tartu Kutsehariduskeskus, Eesti Maaülikool ning Olustvere Teenindus- ja Maamajanduskool. Viimase aasta jooksul on ettevõttes koolitust saanud 15 õpipoisi, kes on õppinud peamiselt pagar-kondiitri erialal. «Soovijaid on rohkem, kui suudame vastu võtta. Kahjuks oleme olnud sunnitud osa õpipoistele eitava vastuse andma,» tõdeb Mey.

### Ettevõtte laseb kõigil praktikakandidaatidel kirjutada vabas vormis enesetutvustuse.

Et välja sõeluda õppurid, kes on tõeliselt huvitatud sellel erialal edasi jõudmisest, laseb ettevõtte kõigil praktikakandidaatidel kirjutada vabas vormis enesetutvustuse. Sinna palutakse kirja panna põhjus, miks noor inimene õpib just seda eriala, millised on tema mõtted ja ambitsioonid tuleviku osas ning kas tal on soov õpitaval erialal ka tööle asuda. Uuritakse sedagi, kas praktikale tulija on eelnevalt küpsetamise ja toiduvalmistamisega kokku puutunud.



Punase põllega Tartu Kutsehariduskeskuse õpilane Liia Yelenets (esiplaanil) harjutas õpipoisina koogipõhjade ettevalmistamist. Pärast praktika lõppu asus neu Gustavi tehasesse tööle. Foto: OÜ Mattias Cafe

Kui kandidaat osutub valituks, kutsutakse ta enne praktika algust kondiitritehasesse tutvuma. «Tutvustame talle ettevõtet, tulevast juhendajat ja osakonda, kus õpipoiss asub oma praktilisi oskusi arendama,» kõneleb Mey. Õpipoissi ei jäeta praktika käigus üksi – ta töötab eksimuste vältimiseks õlg õla kõrval kogemustega töötajaga.

Tootmisjuht kinnitab, et praktikantidele juhendajate leidmine pole probleem, sest tänu eelnevale õpipoiste sõelumisele on välja valitud tugevad ja edasipüüdlid õppurid, kelle juhendamise on vaid rõõm.

«On olnud õpipoisse, kes saavad juba poolelt sõnalt aru, mida neile öelda tahetakse. Nad haaravad kõike lennult ning näevad sammu võrra ette, mida tuleb järgmisena teha. Vaat need on briljandid!» kiidab Mey.

### Õpetajad hoiavad silma peal

Õpipoiste käekäiguga hoiavad end kursis ka nende kooli õpetajad, kes käivad sageli kohapeal olukorraga tutvumas. Praktika juhendajad annavad pidevalt tagasisidet e-kirja teel, kasutades selleks ettenähtud hinnangulehti.

### Paljudest tublidest õpipoistest on hiljem saanud lojaalsed töötajad.

Mey kinnitusele on õpipoisi õpe kindlasti vajalik, sest vastasel juhul puudub tulevastel töötajatel ettekujutus sellest, mida tähendab tegelikult töötada pagar-kondiitriina tööstuses või kohvikus, milline on nende kahe koha erinevus.

«Neil tuleb mõista, et nädalavahetuste ja pühade ajal, kui teised inimesed puhkavad, on pagari ja kondiitrid alati tööl. Järgida tuleb hügieenireegleid, tundma kella, olema füüsiliselt heas vormis, omama ilumeelt,» loetleb tootmisjuht.

Kui pagar-kondiitri eriala uued õppurid sügisel torditehasesse tutvuma tulevad, on see esimene külaskäik mõnele õppurile nii ehmata, et ta põgeneb. Mõni teine saab sellest aga just juurde innustust õppida ja end harida.

Tootmisjuht Tea Mey kinnitab, et praktikandid on nende ettevõttesse väga oodatud, sest nemad on ju järelkasv. Paljudest tublidest õpipoistest on hiljem saanud lojaalsed töötajad, kes on välja koolitatud just kondiitritehase vajadusi ja omapära silmas pidades.





Swedbanki meeskonda astuvad noored tänavu juunis praktikasuve avavõitlusel.

Foto: Alina Birjuk

## Swedbank AS ootab praktikantidele värskeid mõtteid

Swedbank AS õhutas tänavu praktikale kandideerijaid saatma endast videotutvustuse, sest tavalisse elulookirjeldusse pole tudengitel palju märkida. Noorte kõrval võetakse pangatööd proovima ka neid inimesi, kes soovivad oma karjääri muuta.

### Liisi Seil

Swedbank AS on praktikavõimalust pakkunud juba üsna pikka aega, kuid viimastel aastatel on asutus muutnud oma suvist õppuritega tegelemist aina süsteemsemaks. Näiteks praktikaprogrammi Kick Start käigus korraldatakse neile tavatöö kõrval ka hulganisti harivaid seminare ning vahvaid ühiseid koosviibimisi. Ettevõtte tuli tänavu võistluse «Parim praktikakoht 2018» üheks võitjaks.

### Praktika on osa karjäärist

«Swedbanki tulevad praktikandid peamiselt meie suuremate partnerülikoolidest TalTechist ja Tartu ülikoolist, kuid mitte ainult otse õppeasutustest,» räägib panga karjäärikeskuse projektijuht Kadri Leesment. «Meie jaoks ei ole praktikandid ainult tudengid, vaid ka ülikoolitee juba läbinud inimesed. Soovime võimaldada neilgi leida endale mõni uus huvipakkuv valdkond,

kus nad oma karjääriteed jätkata sooviksid,» selgitab ta.

Seetõttu on Swedbanki praktikale kandideerijaid nii palju, et kõige motiveeritumate huviliste väljavalimiseks korraldab pank eraldi rühmatööpäevi ja intervjuusid.

**Niimoodi tulevad majja uued ideed ja tiimid saavad endale liikmeid.**

«Hakkame juhtide ja juhendajate soovivaalduisi suviste praktikantide võtmiseks koguma juba talvel. Lähtuvalt nende vajadusest teame koostada täpsemad praktikakuulutused,» kirjeldab Leesment. «Muide, sel aastal kasutasime esimest korda CV-vaba kandideerimist. Soovitasime kandidaatidel koostada pigem videotutvustuse, sest tudengitel pole sageli CVsse väga palju märkida.»

Avalduste, rühmatööpäeva- ja intervjuude käigus valitakse välja kandidaadid, kellega sõlmitakse praktika tegemiseks lepingud.

«Oleme seda meelt, et kõige paremini õpib ülesandeid tehes. Usaldame enda praktikante ja anname neile olulisi ülesandeid juba praktikaperioodi alguses,» kinnitab projektijuht.

### Samad hüved ja õigused

Ülesannete täitmisel juhendatakse praktikante pidevalt. Personaliosakond kannab hoolt ka selle eest, et nad saaksid vajalikud teadmised Swedbanki puudutavates üldistes teemades, nagu panga toimimine, tööviisid jms.

«Praktikantide tulek majja on alati rõõmus sündmus, sest see tähendab värske mõtetega kolleegide,» ütleb Leesment. «Neile kehtivad samad hüved ja õigused, mis teistele töötajatele ja seetõttu on nad juba esimesest päevast oma tiimidega «ühel lainel.»»

Panga esindaja tõdeb, et praktikavõimaluste pakkumine on Swedbankile väga suure kasuteguriga. Niimoodi tulevad majja uued ideed ja tiimid saavad endale liikmeid. Pärast praktikaperioodi jääb sinna tööle umbes 35 protsenti kõigist praktikantidest.

«Kindlasti leidub praktikavõimaluste pakkumise juures ka parenduskohti, et vastata üha enam muutuvale tööturu olukorrale ning kandidaatide soovidele ja vajadustele,» tõdeb Leesment. «Ilgast praktikaperioodist paneme endale olulisi nüansse kõrva taha.»

Ta toob välja, et väga tähtis on pöörata tähelepanu juhendamise kvaliteedile. «On juhendajaid, kes teevad tööd rõõmuga ja kellega on praktikantidel väga hea kontakt. Mõnda tuleb aga pisut tagant utsitada ja julgustada. Lõpuks jäävad aga praktikantidele meelde just need inimesed, kellega koos töötati. See mõjutab ka edasist töökohavaiikut.»

# Edukas koostöö eeldab

Tänavu sai 2018. aasta parima regionaalse praktikakoha auhinna Hanza Mechanics Tartu AS põhjaliku praktikakorralduse ja tegevuse eest, mis edendab tähelepanuväärselt kohalikku koostööd ettevõtete ja koolide vahel.

## Signe Kalberg

«Hanza Mechanics Tartu AS on olnud praktikakohaks juba üle kümne aasta. Mullu pakkusime praktikavõimalust 47 tudengile, kellest viis oli välismaalt. Praktikante käis ettevõttes ka varem, kuid strateegilisemalt lähene-mele selle valdkonnale viimased kümme aastat,» ütleb Hanza Mechanics Tartu personaliosa-konna juht Annika Ploom. Ta li-sab, et selle aja jooksul on et-tevõttes kogemusi omandamas käinud ligi 300 õppijat.

Praktikante on ettevõtte vastu võtnud peamiselt Tartu kutsehariduskeskusest ja Eesti maaülikoolist, aga ka Võrumaa kutsehariduskeskusest, Tallin-na tehnikakõrgkoolist, Pärnu-maa kutsehariduskeskusest, Valgamaa kutsehariduskeskusest, Tallinna tehnikaülikooli Tartu kolledžist. Kuna ettevõt-te tegevusvaldkond on lai, siis leiavad siin praktikakoha nii tu-levased metallitöötajad ja inse-nerid, kui ka laanduse ja koka eriala õppurid.

«Ootame praktikale inime-si, kes huvituvad oma erialast, on õpihimulised ja õpivõimeli-sed. Praktikant võiks olla avatud – vastu võtma õpetamist ja uusi teadmisi. Lisaks on oluline kohu-setundlikkus. Ühe eduka koos-töösuhte toimimise aluseks on kokkulepetest kinnipidamine,» märgib Ploom.

## Praktika – igapäevane teadlik töö

Igale praktikandile määratakse ettevõttesse tulles juhendaja, kes seisab hea selle eest, et praktika eesmärk saaks täidetud ning õp-pur omandaks laialdased tead-mised oma valdkonnast. Juhen-daja roll on ka praktika vältel jäl-gida praktikandi sooritust ning anda tagasisidet.

«Praktikakohaks olemine tähendab igapäevast teadlikku tööd selle nimel, et kõik osapoo-led saaksid praktikast kasu pa-rimal võimalikul moel,» rõhutab Ploom. Ühtpidi on oluline hoida tihedat kontakti õppeasutuste-ga ning olla alati valmis oma et-tevõtet huvigruppidele tutvusta-ma. Teisalt on oluline tegutseda ettevõttes õppimist ja juhenda-mist toetava kultuuri loomise ni-mel. Oluline on tegeleda ka prak-tikajuhendajate arendamise ning praktika sujumist toetava süsteemi loomisega.

## Praktikant võiks olla avatud – vastu võtma õpetamist ja uusi teadmisi.

Praktikakohaks olemine tä-hendab ettevõttele luua eelkõi-ge koolitajate süsteem, neid toe-tada ja tunnustada. Ploomi üt-lust mööda hakkab süsteem ise-enesest toimima siis, kui prakti-kandid annavad hea tagasiside juhendajatele, õppeprotsess on mõlemale osapoo-tele huvipak-kuv ning pärast kooli lõpetamist tullakse tööle samasse ettevõt-tesse, kus oldi praktikal.

«Kõige enam mõjutab prak-tikaettevõtteks olemine vajadust täiendava lisaressursi või töö üm-berkorraldamise järele. Meie et-tevõttes lähenetakse igale praktika-le tulijale kui uuele töötajale alates vestlusest ning juhendamisest ku-ni vajalike töövahendite/rõivaste jms andmiseni,» selgitab Ploom.

Kokku on ettevõttes 51 töö-tajat, kes on olnud juhendajad ja läbinud juhendajate koolituse, kuid aktiivselt selle valdkonnaga tegelevaid isikuid on 25. Prak-



Praktikajuhendaja Ivar Kaine eesmärk on tutvustada praktikandile efektiivseid töövõtteid.

tika juhendajate leidmine pole Ploomi sõnul raske ning üldi-selt on inimesed selle ülesande üle rõõmsad. Samas on oluline alati täpsustada, kas juhendajal on võimalik juhendada oma töö-koormuse tõttu ja seepärast pole ühel juhendajal rohkem kui kaks praktikanti korraga.

## Võimalus end proovile panna

«Praktikajuhendajatele on mää-ratud tasu juhendamise perioodi eest. Lisaks värskendame nen-de teadmisi koolitustel. Oluliseks peame ka juhendajate omavahe-list suhtlust ning sel eesmärgil oleme loonud kena traditsiooni – iga-aastase juhendajate tänu-ürituse,» ütleb Ploom.

Hanza Mechanics Tartu on linna üks suurimaid tööandjaid.

Praktikandid toovad ettevõttesse sageli teistsugust vaadet ning rikastavad töökeskkonda. Prak-tika annab võimaluse kogemuste-ga töötajatel end proovile panna juhendaja rollis ja mitmekesista-da oma igapäevatööd.

«Lisaks on mitmed prakti-kandid jaganud meie ettevõtetest tekkivat positiivset kuvandit oma sõprade-tuttavatega. Sage on ka olukord, kus praktika läbinu soo-vib hiljem saada meie püsitöötajaks. Seega praktikakohaks ole-misest on ettevõttele küllaltki pal-ju kasu,» kinnitab Ploom.

Üldiselt on praktika tasus-tatud ning tublimatele pakutakse ka võimalust ettevõttes töö-le asuda. Lisaks jagatakse koo-liga infot ning antakse tagasisi-det praktikantide soorituse koh-ta. Sel aastal esitas Hanza Mec-



# kokkulepete austamist



Foto: HANZA Mechanics Tartu AS

hanics Tartu ühe tubli praktikandi ka konkursile «Praktik Cum Laude», mida korraldab Eesti Tööhajajate Keskliit.

**Praktika annab võimaluse kogemustega töötajatele panna ennast proovile juhendaja rollis.**

Praktikajuhendaja Ivar Kaine on seadistaja keevitusüksuses ning ettevõttes töötanud ligi 11 aastat. Praktikajuhendaja eesmärk on tutvustada praktikandile töökeskkonda ja efektiivseid töövõtteid.

«Kui tootmises tekivad probleemid, siis võtan kohe enda kõrvalt praktikandi, et ta saaks nä-

ha lahendusi ja ka oma lahendusi välja pakkudes kaasa rääkida. Näitan praktikandile töövõtteid, mis teooriat kõige efektiivsemalt ellu aitavad viia. Samuti eriolukordi, kus on vaja tegutseda teisisiti kui teooria dikteerib ja seletan, miks see nii on. Mõnikord on vaja reegleid murda, aga selleks on kõigepealt vaja seda reeglit tunda ning aru saada, milleks see loodud on,» selgitab Ivar Kaine.

Hea praktikant on Kaine silmis selline, kes kuulab ja kuulleb, mida talle räägitakse, ja kes rakendab kuulnud ka praktikas. Selline, kes on ka ise päriselt huvitatud sellest, mida talle näidatakse ja ei karda küsimusi esitada.

## Kommentaar

### Heiki Lill



Tulin Eesti Maaülikooli Tartu tehnikakolledžisse tööle 2014. aasta detsembris. Ei mäleta selle aja jooksul õppeaastat, kui poleks olnud vähemalt üht tudengit, kes ei oleks sooritanud oma praktikat Hanza Mechanics Tartu ASs. Arhiivimaterjalidesse sukeldudes leiab, et tehnootronika tudengid on käinud Hanzas (Tarkon) praktikal ka aastal 2010.

Õppekavajuhina on mul koostöö Hanza Mechanics Tartu ASga olnud ääretult meeldiv. Spetsialistid, ka endised tehnootronika tudengid, käivad vajadusel spetsiifilisi loenguid andmas, samuti erinevatel tutvustustel. Ääretult meeldiv oli Hanza stipendiumi sisseseadmine selle aasta kevadel.

Tudengite huvi ettevõtte vastu on stabiilne, igal aastal läheb sinna praktikale üks-kaks. Praktikakoht vastab meie nõuetele. Seda eelkõige ettevõtte suuruse ja laia ampluaa poolest. Kuna meil on elektroonika- ja mehaanikasunaalne õpe, siis mõlemad suunad saavad oma praktikakogemuse sellest ettevõtte kätte. Soovime koostööd Hanza Mechanics Tartu ASga veelgi laiendada. Loodetavasti unistused kõrgetest lendudest saavad teoks.



2016. aastal õpipoisiõppe läbinud professionaalsed puhastusteenindajad lõpuaktusel Viljandi haiglas.

Foto: SA Viljandi Haigla

# Viljandi haigla võtab õpipoisteks oma töötajaid

Viljandi haiglas on töökohapõhise ehk õpipoisiõppe läbijad peamiselt asutuse enda töötajad, kes soovivad saada vajalikku haridust või täiendada oma kvalifikatsiooni. Haiglale annab see kindlustunde, et seal pakutakse hea tasemega teenuseid.

## Liisi Seil

Viljandi haigla on praktikabaasina tegutsenud juba aastakümneid, kuigi ametlikult on seal töökohapõhist õpet pakutud viimasel viiel kuuel aastal. «Tegelikult on see süsteem meie enda töö toimimise tagamiseks kestnud kauem,» kinnitab Viljandi haigla õendusjuht Triinu Rõigas.

### Praktikante ei otsita

Asutuse peamised koostööpartnerid on tervishoiu kõrgkoolid. Õpipoisiõppe käigus koolitatakse enamasti hooldajaid, aga on olnud ka puhastusteenindajaid.

«Praktikante me otsima ei pea, kuna need on peamiselt meie enda töötajad,» ütleb Rõigas. Samas ei ole haigla pidanud korraldama ka konkursi praktikandikohale pääsejate vahel. «Oleme püüdnud töid niimoodi korralda

da ja kokkuleppeid saavutada, et kõik saaksid ikkagi juhendatud.»

### Boonusena on sellega siiani kaasnenud kooli makstav juhendajatasu.

Tavaliselt võtavad õppetöö läbiviimise osas haiglaga ühendust koolid, aga on ette tulnud, et mõni töötaja on näidanud ise üles huvi edasi õppida. «Kui on silma piiril õpipoisiõppe, siis suhtleme esmalt võimalike juhendajatega, kes on õpipoistele kuni õppe lõpuni mentoriteks,» tutvustab Rõigas praktika korraldust. «Seejärel anname koolile tagasisidet oma võimalustest ning sõlmime koostöölepingu.»

Praktikajuhendajaid leida ei

ole olnud keeruline. «Kuid nagu elus ikka, on erinevaid situatsioone ja hetki, mil see on raske. Minu arvates oleme sellega õnneks siiani hästi hakkama saanud,» analüüsib Rõigas. «Õpipoisid on meie enda töötajad ja head kolleegid ning suhtumine on neisse positiivne. Samas on see ka juhendajatele võimalus läbi õpetamise õppida ja areneda.»

### Boonuseks on juhendajatasu

Õpipoisiõppe tingimused määratakse kindlaks haigla ja kooli vahel sõlmitavates lepingutes. Nende koostamisel juhendatakse töökohapõhise õppe rakendamise korrast. Boonusena on sellega siiani kaasnenud kooli makstav juhendajatasu.

Tagasisidet praktika kohta antakse kirjalikult või vestluse vormis. See toimub otsese juhenda-

ja, praktikandi ja kooli vahel. «Asutusele otseselt tagasisidet alati ei pakuta, kuid oleme seda aeg-ajalt ise küsinud, et saada teada võimalik kitsaskohad, mida parandada ja muuta ning millest õppida,» kirjeldab õendusjuht.

Triinu Rõigase ja personalijuht Helle Saaremäe ütlust mööda peab Viljandi haigla järelkasvu ja elukestvat õpet väga tähtsaks ning seetõttu on õpipoisiõppe nendele jaoks väga tänuväärne.

«See annab hea võimaluse juba töötavale inimesele hariduse omandamiseks ja kvalifikatsiooni täiendamiseks. Meile annab see jällegi kindluse, et siin pakutavad teenused on hea kvaliteediga,» ütleb Rõigas. «Kindlasti muudab see eriala õppe tõhusamaks, sest on praktiline. Lisaks on selles võimalik osaleda tavatööd katkestamata ja kodu lähedal, mis on pereinimesele väga oluline,» lisab ta.



# Praktikajuhendaja õpetab loova mõtlemise

Norma AS on aastakümneid olnud populaarne praktikakoht nii kutsekoolide kui ka ülikoolide õppuritele. Igal aastal on majas 20 kuni 30 praktikanti, kellest suur osa jääb ettevõttesse tööle.

## Signe Kalberg

Innovatsiooniinsener Sander Mitendorf on Normas töötanud kaks aastat ja tema ütlust mööda on see suur tunnustus, et ta saab olla tulevastele inseneridele eeskujuks ja teenäitajaks. «Lisaks sellele saan praktikajuhendajana panustada organisatsioonile hea järelkasvu leidmiseks,» märgib ta.

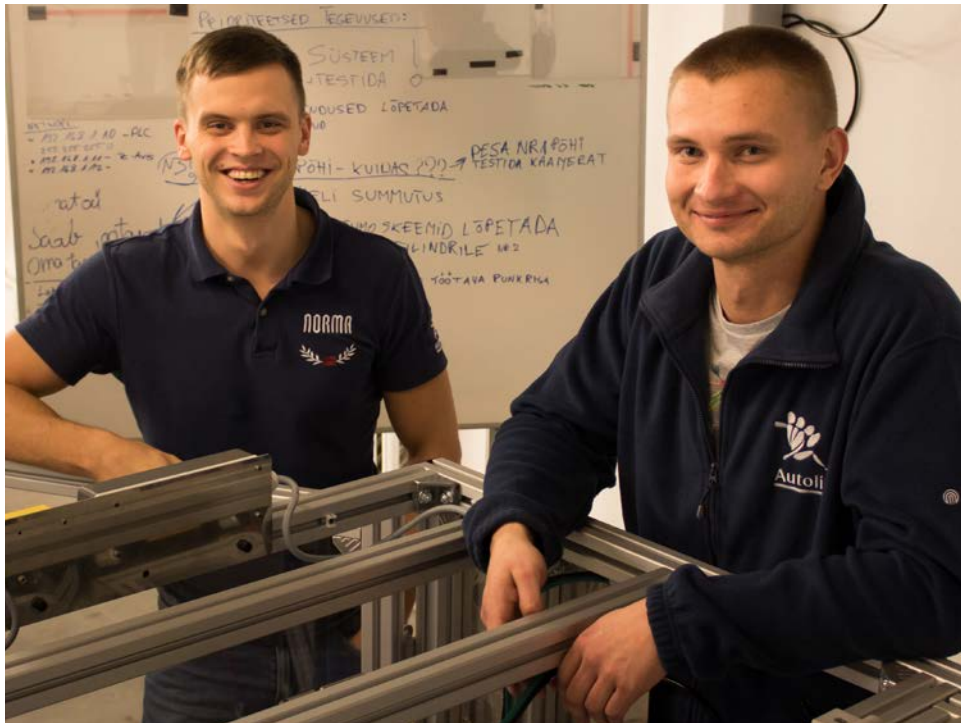
## Oluline huvi valdkonna vastu ja soov areneda

Mitendorf ütleb, tuginedes enda kogemusele, et praktikajuhendajaks olemine ei tähenda kindlasti topelt töökoormust. Suuresti on see tingitud sellest, et praktikanritel, kelle ta on endale juhendatavaks valinud, on olnud kõigil tõsine huvi valdkonna vastu ja soov areneda.

«Jah, teatud aeg tuleb võtta, et praktikante koolitada, nendega arenguevestlust pidada ja vahel ka vabas vormis maha istuda, et küsida, kuidas läheb. Kuid suuremas plaanis on praktikandid meie meeskonna täisväärtuslikeks liikmeteks, kelle kaasamine võimaldab meil väiksema ajaga ettevõtte suuremat lisaväärtust luua,» selgitab ta.

## suhtlus ja avatud mõtlemine

Heal praktikandil on Mitendorfi sõnul silmsis sära ja huvi praktika jooksul võimalikult palju erinevaid asju proovida. Hea praktikant on aktiivne, motiveeritud ja avatud mõtlemisega. Tal on tööle tulles juba mingi konkreetne eesmärk, mille ta soovib praktiliselt saavutada. «Väga oluliseks pean praktikandi puhul ka julgust jääda iseendaks ning avaldada enda tegelikku arvamust eri olukordades. Inseneritöös on see väga oluline – mitmekesistab kollektiivi ja rajab teed uuenduslike lahendustele,» rõhutab Mitendorf.



Üldiselt on juhendajate eesmärk luua praktikantidele ettekuju, mida tähendab inseneri olemine, milline vastutus sellega kaasneb ja kui suurt väärtust tegelikult enda töö käigus luuakse. Juhendajad õpetavad praktikantidele meeskonnatööd, arendavad loovat ja julget mõtlemist ning annavad esimese ettekuju vastutusest.

«Võimaldame praktikandile töötamist ettevõtte erinevates osakondades, aidates nii kaasa tema silmaringi laienemisele ja et tekiks üldine arusaam tootmisettevõtte toimuvast,» ütleb Mitendorf.

Praktikante juhendades on ta alati tähtsustanud praktikandiga head läbisaamist ja avatud suhtlust. «Praktika jooksul palun praktikandil anda ka mulle tagasisidet, mida ja kuidas võiksin paremini teha inimeste juhtimisel. Nii olen ka ise pidevas arengus,» lisab Mitendorf.

Praktikant Tiit Madissoo (vasakul) ja tema juhendaja Sander Mitendorf tähtsustavad ka head omavahelist läbisaamist ja avatud suhtlemist. Foto: Norma AS

## Kommentaar

### Karin Kelder

Norma AS personalijuht

Praktikandid on samuti normakad nagu me kõik. Arvestades, et selline praktika on kestnud aastaid, oleme seega olnud rohkem kui tuhandele noorele esimesele töökogemusele. Praktikakuulutused avaldame siseveebis, töökuulutuste portaalides ja Norma ASI kodulehel. Oleme väga tänulikud meie 813 töötajale ja praktikantidele, kes enda koolikaaslastele ja tuttavatele meie kuulutusit jagavad.

Sellesuviste praktikantide arvamusküsitluse tagasiside põhjal soovitasid 100 protsenti neist meid praktikabaasina. Põhjustatuna toodi muuhulgas asjaolu, et praktikajuhendajad on pädevad ja hoolivad ning praktikante kaasatakse päris projektidesse ja ettevõtte igapäevatoosse. Atraktiivne tunnus ka asjaolu, et Norma on suur ettevõtte ning rahvusvahelise kontserni Autolivi osa.



# Praktikakoht kui firma strateegiline otsus

Igal aastal tuleb Eesti Energia ASi praktikale ligikaudu 200 noort. Praktikantide värbamine on kujunenud aastate jooksul heaks tavaks ja saanud ettevõtte töökultuuri lahutamatuks osaks.

## Signe Kalberg

**T**egelikult on praktikante Eesti Energia ASs veel rohkem, sest ettevõttes teevad praktikat ka siinsed töötajad, kes paralleelselt tööga õpivad. «K koos väljastpoolt tulevate ja oma töötajatest praktikantidega on meil igal aastal kokku ligi 300 praktikanti. Praktikantide seas on nii kõrgkoolide kui ka kutsekoolide õppureid,» ütleb Eesti Energia personalidirektor Tiina Druil.

Rahvusvahelise ettevõtte nägemise võetakse praktikale tudengeid kõikidest koolidest üle Eesti, samuti välisstudengeid.

### Ettevõtte hoolitseb järeikasvu eest

Kuna Eesti Energia on ettevõtte, mis on suunatud pikemaajalisele arengule, siis praktikakoha pakumine on ennekõike strateegiline otsus. Selle eesmärk on Druil ütlust mööda tagada ettevõtte elujõulisus, seega toimub teadlik ja süsteemne järeikasvu eest hoolitsemine.

«Oleme saavutanud ettevõttes olukorra, kus praktikantidega seotud tegevused on iga juhi töölaua loomulik osa. Teatud spetsiifiliste valdkondade puhul tajuvad juhid ka ise, et tööjõuturul napib pädevaid töölisi. Siis ongi tõhus lahendus koolitada ise välja tulevase kolleegi,» selgitab Druil.

Eesti Energia praktikantide erialavalik on vist kõige laiem üle Eesti. Praktikale võetakse infotehnoloogia, kõikide inseneriharude, finants-, analüütika, õigusteaduse, personali-, kommunikatsiooni-, turundus- ja keskkonnaeriala tuden-

geid. Druil ütlust mööda on ettevõtte koolidega tihedas ühenduses, lepatakse kokku koostöötegevusi, mis toetavad mõlema poole eesmärkide saavutamist: tagada piisav praktikantide hulk, arendada õppeprogramme või tutvustada tööprotsesside praktilist poolt. Koostöö on kujunenud välja aja jooksul ning soov seda teha on vastastikune. «Kõige olulisem ongi see, et koostöövalmidus on olemas,» kiidab Druil ettevõtte koostööpartnereid.

### Praktikantidega seotud tegevused on iga juhi töölaua loomulik osa.

Praktikantidele töökogemuse pakumine on positiivne muutus – ühest küljest tähendab see töötajatele suuremat vastutust, teisest küljest saab ettevõtte noorte kaudu värsket vaatenurka näha, mis on juba ise liisaväärtus. «K koos noortega on tulnud meile nii mõnigi uus lähenemine. Areneme üheskoos paremini,» lisab Druil.

### Juhendajaid leida pole raske

Praktika juhendajat ei ole sugugi raske leida – kui ettevõttes seda vajadust teadvustatakse ja toetatatakse, siis ületab valmidus isegi võimalusi. Praktikajuhendajaid on vähemalt sama palju, kui praktikante. Ettevõtte pakub igaile praktikandile isiklikku juhendamist kogu praktikaaja jooksul. «Arvan, et praktikandid on

meie tulevik, kellele tasub aega leida, et anda edasi saadud kogemust, aidata mõista tehnoloogiamailma. Meie saame aga läbi nende ettekujutuse, millised kolleegid asuvad tulevikus meie kõrval töötama,» tsiteerib Druil üht praktikajuhendajat.

Üks ettevõtte praktikajuhendajatest on insener-konstruktor Feliks Karlovski, kes on Eesti Energias töötanud juba tosin aastat. Mitu aastat tagasi avaldas ta ise soovi hakata praktikajuhendajaks ja ei peljanud sellega kaasnevat vastutust. Nüüd on tookordsest otsusest saanud iga-aastane hea tava.

«Praktikajuhendaja olla tähendab anda edasi oma kogemusi järgmisele põlvkonnale. Seda on tehtud sajandeid, et säilitada järjepidevust, hoida vigade kordamisest, aga samas

### Lahenduseks on kasvatada noor läbi juhendamise tulevaseks kolleegiks välja.

ka arendada ametialaseid oskusi,» ütleb Karlovski. Ta tunnistab, et praktikanti juhendades tuleb arvestada täiendava töökoormusega, kuid see hoiab ka juhendajat vormis ega aita unustada neid põhitõdesid, mida oma töömehepõlve alguses rääkisid vanemad kolleegid.

### Töö väärrib tunnustust

Karlovski ütlust mööda pole olemas häid või halbu praktikante – on vähem või rohkem töökaid ja teadmishimulisi prak-



tikante. Ülejäänud sõltub juba juhendajast, sest just tema võib noorele edasi anda huvi ameti vastu ja aidata mõista selle väärtust. «Ameti puhul tuleb leida vastused küsimustele: mida, kuidas ja milleks teha? Juhendaja peab aitama mõista ettevõtte toimimist, samuti arendama inimeste omavahelist suhtlemisviisidust töökollektiivi suundumiseks,» selgitab juhendaja. Ta lisab, et praktikantidega suhtlemine aitab näha, millisesse suunda hoiab noorte mõtlemine: mis huvitab, mille poole püüdnud. See ai-





tab mõista erinevaid põlvkondi ning saada osa sellest energiaaengust, mis on omane tudengiele.

**Vanem põlvkond annab teadmised edasi noorematele, et säilitada järjepidevust.**

Iga töö on väärt tunnustust. Eesti Energia kasutab praktikajuhendajate tunnustamiseks erisuguseid võtteid: arendatakse

juhendamiskompetentse, küsitakse alati tagasisidet saadud kogemusest, makstakse juhendamistasu ning tuuakse esile parimaid.

Ka tublid praktikandid kaastatakse paljudele ühisüritustele ja koollistele. «Suhtume neisse nagu päris oma töötajatesse. Need, kes paistavad eriti silma, kutsume järgmisel aastal taas praktikale. Esitame oma parimaid praktikante ka Eesti Tööandjate Keskliidu konkursile «Praktik *Cum Laude*» ning hoiame neil silma peal, et võimalusel tööd pakkuda,» ütleb Drui.

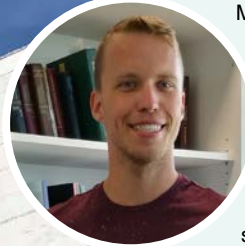
Eesti Energia pakub igal aastal töökogemust mitmesajale väljastpoolt ettevõtet tulevatele ja oma töötajatest praktikantidele.

Foto: Eesti Energia AS

## Kommentaar

### Jan Golõnski

Tallinna Tehnikaülikooli tööstustehnoloogia ja turunduse eriala 3. kursuse tudeng



Minu põhilised ootused praktikakohale olid saada kogemusi ja ennast arendada. Viimasega kaasnevad ootused olid luua uusi kontakte, suhelda, et oleks kasulik ja tulemuslik suvi. Kui õppimine tähendab uute teadmiste omandamist, siis võin öelda, et omandasin uusi või värskendatud teadmisi nii tehnilises valdkonnas (sõnavara, terminid, materjalide omadused, inseneride arvutiprogrammide ning tööriistade kasutamine), kui ka sotsiaalses valdkonnas (loogiline mõtlemine, «win-win» situatsiooni loomine, töökaaslaste ja koostööpartneritega suhtlemine).

Leian, et teooriat on eriti oluline vaja praktikaga täiendada, sest praktika on selline ajavahemik tudengi elus, millal kinnistatakse saadud teoreetilised teadmised ning katsetakse ja/või rakendatakse neid reaalses tööolukordades.

Hea praktikakoht pakub praktikantidele läbimõeldud süstemaatilist praktikat, kus tudengid võivad oma kutseindenteedi välja kujundada, et oma valdkonnas suurepäraseks spetsialistiks saada. Seetõttu võin veel öelda, et hea praktikakoha leidmine on keeruline, aga vajalik kõrghariduse omandamise jooksul.

Eduka praktika läbimisel on heal praktikajuhendajal väga oluline roll. Ta peab kujundama head tööatmosfääri ja andma praktikantidele tööülesandeid, mis aitaksid kinnistada ja süvendada kõrghariduse omandamise käigus saadud teadmisi, oskusi ja hoiakuid.

# Head praktikanti ootab ka tas

Aastal 2017 sõlmis sadamakaide projekteerimise, valmistamise ja paigaldusega tegelev Top Marine koostöökokkuleppe ja sai ametlikult kooli praktikabaasiks.

## Signe Kalberg

**R**akvere Ametikool esitas Top Marine OÜ parima praktikakoha konkursile. Kiidusõnadega pole kool kitsi. Esile toodi, et väikeettevõtte on alati huvitatud kooli praktikantidest, õpilastes kasvatatakse vastutust, ettevõtete juhendajad annavad jooksvalt tagasisidet praktikantide edusammude kohta, praktika sisu arutatakse koos kooliga läbi ning noored saavad ettekujutuse reaalsest tööolukorrast. Ettevõttes toimub ka töökohapõhine õpe kooli õpetajate juhendamisel, laitmatult on korraldatud tööhutus.

## Tehas loodab ametikoolile

Top Marine toodab puidust ja betoonist ujuvkaisid, seega on praktikale oodatud just nende erialade õpilased. Valikul, et rajada oma tehas Rakvere külje alla Näpile, mängis päris suurt rolli just Rakvere Ametikooli olemasolu ja õpetatavate erialade valik. Ettevõtte arvas, et neile sobiva kvalifikatsiooniga töötajaid on selles piirkonnas saada.

«Esimene praktikant käis meil kaks aastat tagasi. Esimesel aastal oli praktilal TTÜ ehitusteaduskonna üliõpilane, viimasel kahel aastal on olnud kokku kümme praktikanti. Mõlemal aastal olid kaks neist puidutsehhi ja kolm betoonitsehhi. Arvestades, et me oleme väike ettevõtte, kokku töötab meil 16 inimest, on see täpselt paras kogus, kellega jõuab veel tegeleda,» ütleb Top Marine finantsjuht Anneli Prodel.

Top Marine koostöö Rakvere Ametikooliga kannab veel üht eesmärki. Mullu hakkas ettevõtte otsima töökohapõhist õpet pakuvat kooli, kus töötajad saaksid tõsta betoonitööde osas kvalifikatsiooni. Nii saigi oma ettevõtte sees kokku grupi õppuritest, kes hakkasid Rakvere Ametikooli õpetajate käe all betoon-



Top Marine toodab puidust ja betoonist ujuvkaisid, seega on praktikale oodatud just nende erialade õpilased Rakvere ametikoolist

konstrukstioonide ehitaja, tase 4 esmast kutset taotlema.

## Koostööhuvi on vastastikune

Kuna Top Marine tootmine on väga hooajaline, on just kevadeti nappus ajutistest tublidest töökätest. Samal ajal on aga ametikooli õpilastel vaja teha praktikat. Praktikandid saavad endale kindlad juhendajad ja täpselt sõnastatud tööülesanded. Prodeli sõnul praktika jooksul juhendajad ja tööülesanded vahetuvad. Seega saavad praktikandid kogemuse erinevatest tööprotsessidest.

«Meie tootmine oli ennegi üles ehitatud nii, et igal töötajal on oma vastutusala. Praktikantide tulemisega said tööta-

jad oma vastutusalasse töökäsi juurde. Samas oli praktikantidel juhendaja kogu aeg kõrval. Kokku on praktikante juhendatud kuus töötajat,» ütleb Prodel.

## Vastutasuks ootab ettevõtte, et praktikandid oleksid huvitatud enda valitud erialast.

Ta kinnitab, et praktikantide tulek ei muutnud oluliselt osaühingu igapäevast tööd. Enne ametikooliga koostöölepingu sõlmimist kasutas ettevõtte tähtajalise töölepinguga töötajaid. «Oleme harjunud, et kiirel kevadperioodil tuleb ettevõttesse

ajutist tööjõudu. Samas töökogemusega noorte puhul on vastutus ikka natuke suurem kui kogemustega töötajate puhul. Tööhutusele tuleb pöörata erist tähelepanu,» räägib Prodel.

Roman Aleksejev, Top Marine betoonitsehhi juht ja praktikajuhendaja, ütleb, et praktikantide juhendamine tähendab tema jaoks eelkõige vastutust, andes neile kasulikke teadmisi.

«Algul on juhendamine rohkem kui topeltkoormus. Mina õpetan praktikantidele, kuidas teha õigeid tööõpeteid ja loogiliselt planeerida oma tööd. Siis kui praktikant saab asjad selgeks, on lihtsam,» tunnistab ta.

Aleksejevi ütlust mööda on hea praktikant see, kes saab aru, et ta ei ole koolitunnis ja





Foto: Top Marine OÜ

et tema oskuste ning teadmistega arvestatakse, ja kes kuulab tähelepanelikult, mida talle räägitakse. Tublid praktikandid on alati tagasi oodatud. Lisaks peaks neid motiveerima korralikult tasustatud praktikakoht.

Vastutasuks ootab ettevõtte, et praktikandid oleksid huvitatud enda valitud erialast. Samuti eeldatakse, et praktikant oleks motiveeritud ka tööd tegema.

«Lisaks meie kevadise ajutiise töövõvajaduse rahuldamisega on praktikantide koolitamine ka suurepärase võimaluse endale tulevikuks töövõudu valida. Noortel, kes praktika ajal enast heast küljest näitavad, on suur võimalus saada tööpakumise,» lisab Prodel.



Keskonnaminister Siim Kiisler annab Top Marine OÜ-le üle parima väikeettevõtte praktikakoha auhinna, rõõmu autasust tunnevad omanik ja juhataja Andry Prodel ning tahaplaanile jääv tootmisjuht Tarmo Tomson.

Foto: Andres Haabu

## Teave

### Haridus- ja teadusministeeriumi parima praktikakoha konkurs

Eesti Töandjate Keskliit korraldab tänava kolmandat aastat koostöös haridus- ja teadusministeeriumi ja sihtasutusega Innove konkursi «Parim praktikakoht».

Konkursil tunnustatakse ettevõtteid, kus pakutakse üliõpilastele ja kutseõppuritele praktikakohti ja õpipoisiõppe võimalusi, tehes seda silmapaistval moel, ühiskonnas oma vastutust tunnetades ja panustades märkimisväärselt tööjõu järelkasvu oskuste arendamisele.

Konkurs tahab innustada ka teisi töandjaid, kes veel ei ole praktikantide koolitamiseni jõudnud.

Parimaid praktikakohti hinnates võetakse arvesse, kas ettevõttes tuntakse praktikantide vastu huvi, missugused on praktika eesmärgid ja kas püütakse praktikandile anda ülesandeid, mis võimaldavad nende eesmärkide saavutamist.

Tänavusel konkursil jälgiti ka seda, kuidas on siinsetes ettevõtetes lood välistudengitele praktikavõimaluste pakkumisega.

Konkursile laekus 37 avaldust.

Konkursi «Parim praktikakoht» võitis **Swedbank AS**, kes pakub õppuritele läbimõeldud ja süsteemset praktikat ja panustab seeläbi töötajate järelkasvu koolitamisega.

Parimaks väikeettevõtte praktikakohaks valiti **Top Marine OÜ**.

Parimaks regionaalseks praktikakohaks valiti **HANZA Mechanics Tartu AS**.

Sel aastal tunnustati ka üht ettevõtet, kelle tegevus Eestis õppivatele välisüliõpilastele praktikakohtade pakkumisel on olnud silmapaistev – selleks on **Ericsson Eesti AS**.

Võitnud ettevõtteid said auhinnaks klaasikunstnik Ivo Lille valmistatud skulptuuri. Võitjatel on õigus kasutada oma kategooria parima praktikakoha märgist kodulehel, reklaammaterjalidel, trükistel jm.

Varem on parima praktikakoha tiitliga pärjatud: Põhja-Eesti regionaalhaigla, Naudingumaitse OÜ, Wendre AS, ABB AS, Fortaco Estonia OÜ ja Gurmeeklubi OÜ.

Allikas: Eesti Töandjate Keskliit

# Suurettevõtte toob kokku erinevad

Eestis satub praktikaprogrammis koos töötama inimesi üle maailma. Eriti siis, kui leidub rahvusvahelisi firmasid, mis on huvitatud koostööst kohalike kõrgkoolidega ja valmis pakkuma praktikakohti tudengitele.

## Karl-Mark Õiglus

**T**ürgist pärit Gürcan Gülec õpib Tallinna Tehnikaülikoolis magistriõppe 2. kursusel arvuti- ja süsteemiinseneriks. Raadioinsener, professor Salvador Gonzales Perez on pärit Hispaaniast ning ta oli Gürcani kevadsuvised praktika juhendaja. Need kaks meest said kokku Ericsson Eesti ASis, ettevõttes, mis sai sel aastal parima praktikakoha konkursil tunnustuse välistudengitele praktikakoha pakkujana.

### Miks ja kuidas sattusite Eestisse?

**Salvador:** Olin Hispaanias riigiteenistuja, juhtimissüsteemide õppejõud Malaga ülikoolis, uurisin tehisnärvivõrkudega seonduvat ning õpetasin tulevasi arvutiinseneri. Paavst Benedictus XVI palus perekondadel kaugelasuvas maades kohalikke kogudusi aidata, samas püüdmata neid oma usku pöörata. Nii me jätsimegi kõik maha ja sõitsime 2010. aastal perega Venemaale, kus töötasin firmas Schneider Electric, tegelesin Kaspia torujuhtme elektrisidega ning tegin koostööd Moskva riikliku tehnikaülikooliga. Aastal 2014 kutsus Eesti katoliku kiriku piiskop Philippe Jourdan meid Eestisse elama. Sel aastal oli meil suur au tervitada paavst Franciscust Eestis.

**Gürcan:** Pärast bakalaureuseõppe lõpetamist Türgis tahtsin oma haridusteed jätkata välismaal. Samas ei tohtinud see väga kulukas olla, kuna mu rahalised võimalused olid piiratud. Kui kuulsin Tallinna Tehnikaülikooli pakutavast võimalusest, kandideerin magistriõppe erialale, mis sobis mu bakalaureuseharidusega arvuti- ja süsteemiinsenerina. Olin ju-

ba varem Eesti uudistega kursis ning teadsin, kui head võimalused mul siin tehnikaerialadel oleksid. Niisiis – see oli minu võimalus! Ja siin ma olenki.

### Millise mulje on teile jätnud Eesti tööetika ja ärikultuur?

**Salvador:** Eestlased suhtuvad töösse suure vastutustundega ja see on hea. Kui üldlevinud arusaam on, et põhjameeriklased on head ettevõtjad, šveitslased on ülilitäpsed ja prantslased maailma parimad kokad, siis eestlasi võiks nimetada kõige vastutustundlikumateks. See on universaalne mõdupuu. Muidugi armastavad ka eestlased reisimist ja puhkamist.

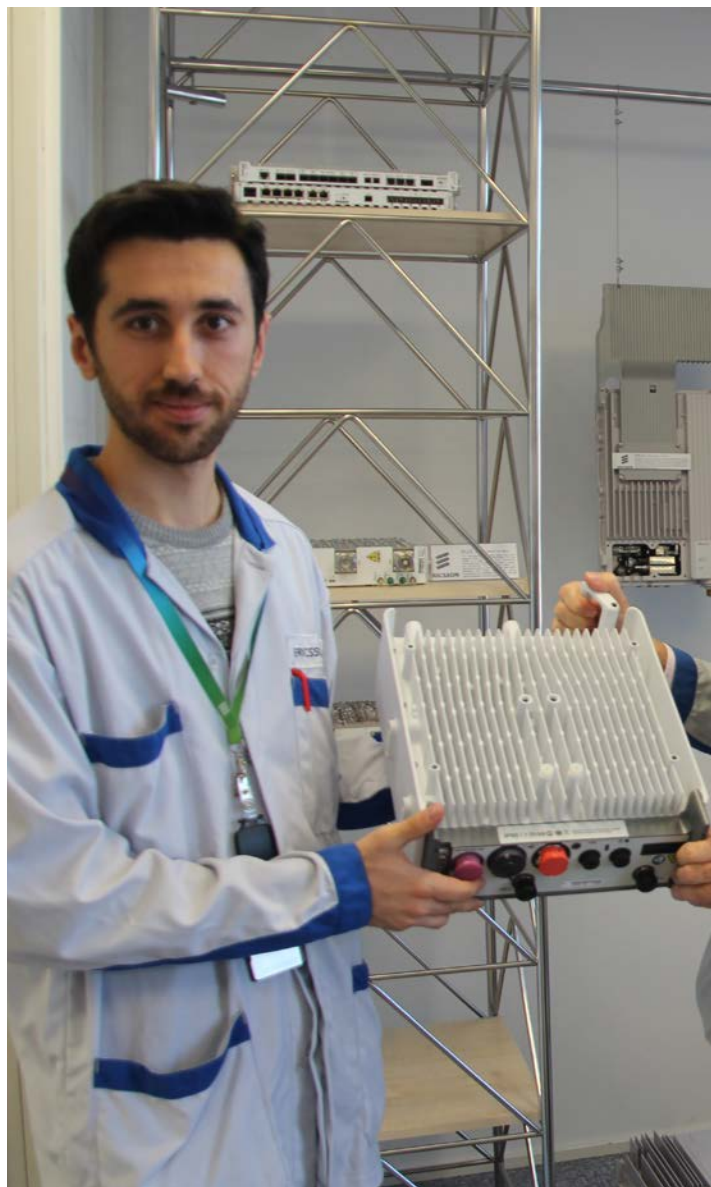
### Kuidas te kohtusite ja millised olid ootused teineteisele?

**Salvador:** Kohtusime Gürcaniga Ericssonis. Kuna ettevõtte otssis võimalusi koostööks Tallinna Tehnikaülikooliga tudengitele praktikavõimaluste pakkumisel ning vajasime kandidaate uute vastutusrikaste tehnoloogilisi proovikive pakkuvate ametikohtade täitmiseks.

### Eestlased suhtuvad töösse suure vastutustundega ja see on hea.

Lootsin, et Gürcan oskab hinnata reaalses töökeskkonnas töötamise kogemust ning keskendub akadeemilisele karjäärile telekommunikatsiooni alal. Ja ta võttis kutse vastu.

**Gürcan:** Kohtusin Salvadoriga, kui tulin Ericssoni praktikalepingut allkirjastama. Salvador tutvustas mulle Ericssoni Tallin-



Välistudeng Gürcan Gülec ja professor Salvador Gonzales Perez kohtusid Ericssonis Eestis.

na tehast, kontorit, laborit, kus tehakse teste, ja andis mulle mõned õppematerjalid.

Lootsin, et Salvador aitab mind minu praktikateekonnal ja nii see on läinudki. Kui mul tekis probleeme, pöördusin alati tema poole ning ta oli alati nõus aitama. Ta on oma tegevusest väga huvitatud ning sütitab oma eeskujuga ka teisi. Ta on aktiivne suhtleja, annab alati head nõu, hoolitseb labori töökorras oleku eest jne. Olen tema abi ja töösse panustamise eest väga tänulik. Oleme Ericssonis

ühne meeskond ja kõik on väga abivalmid.

### Kui palju erineb töö praktikandiga, kui võrdlete oma rolle varasema akadeemilise karjääri jooksul ning praegu Ericssonis?

**Salvador:** Ericssonis on ülikooliga sarnane programm, võib isegi öelda, et oleme Ericssonis-siseselt loonud oma ülikooli. Kõik praktikandid on osakesed väikesest, kuid paindlikust, kergesti kohandatavast ja kiiresti muutuvast meeskonnast, kus prak-



# maailmad ja praktikavõimalused



Eestis, üks praktikandi ja teine juhendaja rollis, ning on tänulikud rikastava kogemuse eest.  
 Foto: Ericsson Eesti

tika koordinaator ja tehnilise meeskonna juhid on alati käepärast. Praktikanti hinnatakse erinevatel kompetentsi tasanditel ning luuakse isiklik tugi- ja õppeplaani.

**Gürcan:** Töö Ericssonis erineb akadeemilisest maailmast. Tudengina ei pea olema nii aktiivne nagu töötajana. Tean, et mõned mu sõbrad ei pidanud ülikooli ajal isegi oma juhendajatega eriti suhtlema, kuid teigid lõputöö ja lõpetasid ülikooli. On aga ka juhendajaid, kes on väga huvitatud oma tudengite

edusammudest. Ülikoolis oma teemaga töötades ei ole protsess kuigi mitmekesine, enamjaolt töötad koos oma juhendajaga.

Ericssonis töötades olen alati tundnud, et saan Salvadoriga nõu pidada, kuid avatud kontori te süsteemis ma isegi ei vaja seda nii väga. Oli palju, mida õppida ja püüdsin ise asjadest aru saada või ka teistelt nõu küsida.

**Salvador, olete raadioinsener ja see kõlab üsna vanamoeliselt võrreldes Gürcani arvu-**

## tiinseneri ametiga. Kes keda õpetab?

Olen töötanud õppejõuna Hispaanias, mul on *cum laude* doktorikraad ning olen tehnikavõrkude spetsialist. Püüan end kursis hoida tehnoloogia ja pedagoogilise töö valdkonna uuendustega. Õpetaja-õpilase ja inseneri-praktikandi suhe on mõlemapoolne. See ei ole ainult teadmiste edastamise protsess, vaid see hõlmab tervet inimlikku mõõdet, kuidas tõhusalt uusi tulijaid tootmise maailma integreerida.

**Praktikanti hinnatakse erinevatel kompetentsi tasanditel ning luuakse isiklik tugi- ja õppeplaani.**

Heal inseneril peab olema tugev teoreetiline pagas, kuid ta peab oskama seda ka praktikas rakendada. Seetõttu peavad ülikoolis õppimine ja praktiline töö parema sünergia saavutamiseks käima käsikäes.

## Kui palju erineb Eesti praktikaprogramm omataolistest mujal maailmas, näiteks Hispaanias või Türgis?

**Salvador:** Hispaanias on praktikaprogrammid Eesti omadega sarnased, kuna järgime Euroopa Liidu juhiseid.

**Gürcan:** Praktika seisukohalt on ka Türgis palju võimalusi, kuid edasi tööle jäämine on keerulisem. Kõik sõltub ka konkreetsest tegevusalast ja firmast. Keskkoolis õppides olin ühes Türgi firmas praktiline. Minu ülesandeks oli elektroonikaseadmetes komponentide vahetamine, nende kordapanek ja transportimine. See andis küll kogemuse, kuid ma ei tundnud end nii olulise protsessi osana kui siin Ericssonis.

## Milline on teie suhe eesti keelega, kuidas on õpingud kulgenud?

**Salvador:** Mu lapsed räägivad vabalt eesti keelt. Üks mu tütardest osales noorte laulupeol,

see oli uskumatu kogemus. Mina ei ole suutnud nii kiiresti õppida, kuna mul on palju töö- ja eraelulisi kohustusi. Ma ei ole veel head keeleõppemeetodeid leidnud, kus näiteks autoga sõites saaksin keelt kuulata ja korrata. Pean ise oma meetodi looma.

**Gürcan:** Inimesed peavad eesti keelt raskeks, tegelikult see nii pole. Mul on veidi piinlik, et pärast kahte aastat siin ei oska ma ikka veel korralikult eesti keelt rääkida. Lihtsama suhtlusega tulen toime. Türgi ja eesti keeles on ühesuguseid tähti ning ka lause struktuur on kohati sarnane. Mul on plaanis eesti keelele rohkem tähelepanu pöörata. Peaksin sellega lausa kohe algust tegema.

## Kuidas teie Eestimaa meeldib?

**Salvador:** Eesti on väga ilus maa, mis on meid avasüli vastu võtnud. See maa on oma iseseisvuse eest võidelnud, hoidnud oma juuri ja kultuuri rasketel aegadel.

Eesti on turvaline, lapsed võivad ise ringi liikuda ühissõidukitega. See on väike maa, siin ei ole turvalisuse probleeme. Eestlased on külalislahked inimesed, meid on palju külla kutsutud ja oleme eestlastest sõpru oma kodus võõrustanud. Nad tunnevad huvi teiste kultuuride vastu.

**Heal inseneril peab olema tugev teoreetiline pagas, kuid ta peab oskama seda ka praktikas rakendada.**

**Gürcan:** Olen Eestis kohtunud erineva taustaga paljude rahvuste ja rasside esindajatega. Seetõttu pole ma end ilmselt üksikuna tundnud, alati on keegi, kellega rääkida, kellel on sarnased tunded ja mõtted. Ma ei usu, et turvalisus on kuidagi multikultuursusega seotud. Meil on Eestis suur kogukond ja ma annan endast parima, et sellesdest osales noorte laulupeol, see oli uskumatu kogemus. Mina ei ole suutnud nii kiiresti õppida, kuna mul on palju töö- ja eraelulisi kohustusi. Ma ei ole veel head keeleõppemeetodeid leidnud, kus näiteks autoga sõites saaksin keelt kuulata ja korrata. Pean ise oma meetodi looma.

# Hansab AS valib praktikante stipendiumi abil

AS Hansab on väga mitmekülgsete profiilidega ettevõtte ning noortele on ta praktikavõimalusi pakkunud pea kümme aastat. Mullu töötas Hansabis 18 Tallinna Polütehnikumi vilistlast, kes moodustavad umbes viiendiku töötajaskonnast.

## Signe Kalberg

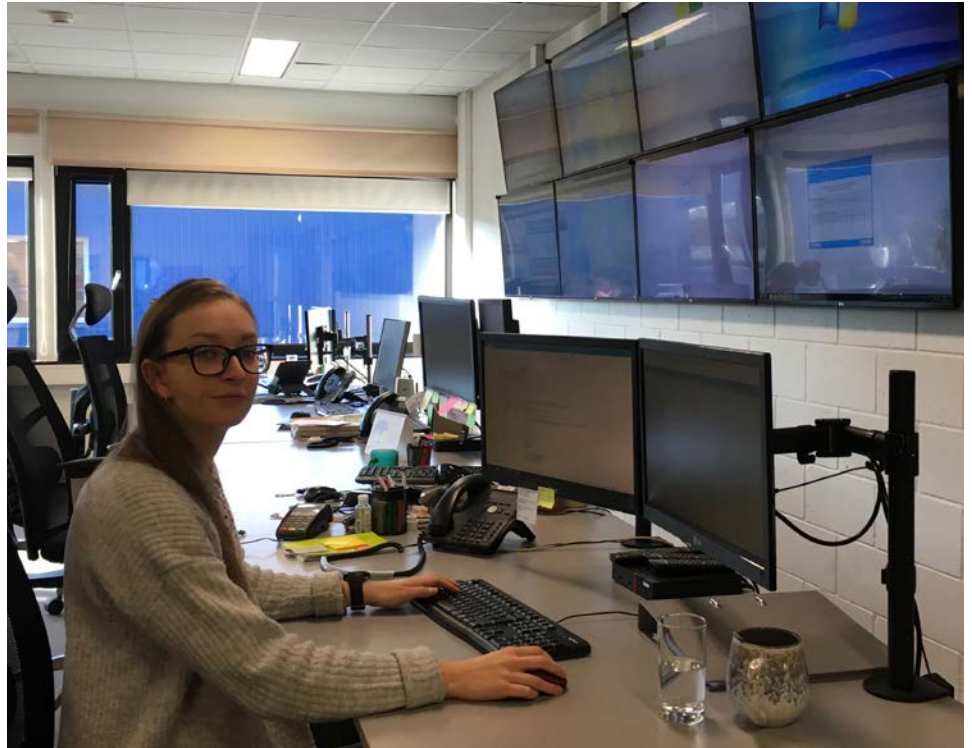
**H**ansab AS on olnud oma toodete ja teenustega Eesti turul juba 26 aastat. Viimased kümme aastat on firmal olnud võimalus teha koostööd enam kui pool sajaga noorega, pakkudes aastast praktikakohti keskmiselt viielekuele õpilasele ja üliõpilasele. Headele ja asjalikele praktikantidele pakub Hansab võimalust pärast kooli lõpetamist nende juures tööle asuda.

«Praktika osas oleme teinud koostööd mitme kooliga, kuid viimastel aastatel tihedamalt Tallinna Polütehnikumi ja Tallinna Tehnikaülikooliga. Kuivõrd Hansab tegutseb tehnoloogiavaldkonnas, siis on meie sihtrühmaks õpilased ja üliõpilased, kes on valinud erialaks elektroonika, automaatika, robotika, IT jms. Mõlemas koolis oleme viimasel paaril aastal andnud välja ka Hansabi stipendiume,» ütleb Hansabi personalijuht Tiina Hiller.

## Praktikant kui tulevikutöötaja

Kõige enam praktikante on igal aastal teenindusüksuses, kus nad aitavad näiteks ette valmistada lihtsamaid seadmeid ja teevad kergemaid hooldustöid. Kõik praktikandid saavad kohapeal vajaliku väljaõppe, mis sarnaneb sellele, mille saaks uus töötaja meile tööle tules. Lisaks on praktikante käinud ka laos ning klienditoes, aga ka finantsosakonnas ning infotehnoloogia spetsiifilistel positsioonidel.

Ettevõttesisesel planeerimisel osas sõltub praktikakoha loomise keerukus Hilleri ütlust mööda sellest, kas tegu on päris uue kohaga või pakutakse võimalust valdkonnas juba mitmendat korda. Samuti koha ja valdkonna enda keerukusest. Juhendajatel, kes on seda juba aastaid tei-



Praegu töötab Kelly Olvi Hansabi klienditoe osakonnas, ta jälgib ekraanidel, kus on väljakutsed ja kuhu hooldustehnikuid saata tuleb.

Foto: Hansab AS

nud, ei võta see ülemäära palju aega ega lisatööd.

## Praktikavõimaluste pakkumine on firma jaoks seotud tulevikutöötajate ja võimaliku järelkasvuga.

«Näiteks remondiüksuse praktika ja sealsed tööülesanded ei ole väga keerulised ega nõua ka juhendajatelt liiga palju. Samas võib mõne teise valdkonna puhul ettevalmistustöö ja aeg olla oluliselt suuremad. Samuti pole raske olnud juhendajaid leida, sest neid motiveerib peamiselt asjaolu, et saavad endale tulevikuks töötajaid koolitada,» selgitab Hiller.

Hilleri sõnul on praktikavõimaluste pakkumine firma jaoks seotud tulevikutöötajate ja võimaliku järelkasvu arendamisega. Samuti üldisema tööandja brändimisega, et ettevõtet kui tööandjat noorte hulgas paremini esile tõsta. Seega on algatus küll firmalt, kuid kasu kindlasti vastastikune.

«Oleme alati pakkunud noortele lisaks koolipraktika tegemisele võimalust ka reaalselt tööd teha, mis meile on abiks näiteks ajal, kui töömahud on ajutiselt suuremad. Meie senine kogemus näitab, et noored soovivad ka ise lisaks n-õ tavapraktikale ja töövaatlusele päris tööd katsetada, mis annab võimaluse ka oma paarikuisel kogemusel CVsse kirja panna,» ütleb personalijuht.

## Koostöö jätkub

Firma juhtidel on heameel näha, et pea igal aastal on mõni praktikandidest jäänud ettevõttesse ka pikemaks ajaks. «Kuigi Hansabi antava stipendiumi saamise eelduseks ei ole edasine koostöö meiega, siis nii mõnedki stipendiaadid on firmasse edasi jäänud,» märgib Hiller.

Sel aastal võib näitena tuua Kelly Olvi, kes õpib Tallinna Polütehnikumis automaatika erialal. Kelly kandideeris Hansabi stipendiumile, võitis ning alustas suve alguses praktikat, esmalt remondiosakonnas, veidi aja pärast juba klienditoe valdkonnas. Sügisel, kui praktika läbi sai, jätkas Kelly firmas tööd juba täiskohaga klienditoe spetsialistina.





Mullu pälvis parima praktikandi tiitli kõrghariduses Põhja-Eesti regionaalhaigla esitatud Birgit Vaino.

Foto: Raigo Pajula

## Konkurss tunnustab praktikante

Eesti Töandjate Keskliit korraldab juba kolmandat aastat konkursi «Praktik *Cum Laude*», mille eesmärk on esile tõsta ja tunnustada säravaid praktikante, kes praktika käigus oma oskusi arendavad.

### Signe Kalberg

**K**okku esitati tänavusele konkursile 41 avaldust, üles seati 43 kandidaati. Enim avaldusi laekus kõrghariduse kategoorias – 32, kutsehariduse koolipõhises õppevormis kandideerib seitse ja parima õpipoisi tiitlile kaks kutseõppurit.

Konkursile said kandidaate esitada ettevõtteid ja organisatsioonid, kes soovisid tõsta

esile oma silmapaistvat praktikanti, kes läbis nende juures praktika käesoleval õppeaastal (1. september 2017–31. august 2018). Kandidaadi esitaja pidi täitma ankeedi ja koostama põhjaliku kirjelduse, mille poolt praktikant silma paistis.

Parimaid praktikante tunnustatakse kolmes kategoorias: parim praktikant kutsehariduses, parim praktikant õpi- või õppes ja parim praktikant

kõrghariduses. Konkursi võitjad selguvad internetihääletuse ja hindamiskomisjoni otsuse tulemusena. Võitjad kuulutatakse välja novembris.

Parima praktikandi tunnustuse saanud õppurid saavad auhinnaks Estonian Business Schoolilt karjäärinõustamise ja võimaluse läbida omal valikul 6 EAP ulatuses aineid või kursuseid, mis toetavad nende õpinguid ja edasist tööelu.

## Seitse head nõuannet

Parima praktikandi konkursi «Praktik *Cum Laude*» eestvedaja Anneli Entsoni seitse nõuannet, mida edukas praktikant peaks alati meele pidama.

### Tee enne praktika algust eeltööd

Enne praktikale minekut uuri ettevõtte tausta: millega seal tegeletakse, kes seal töötavad, kuidas on asutus üles ehitatud. Tee eeltööd ka selleks, et laiemalt pilti näha ning uuri lähemalt valdkonna kohta, kus ettevõtte tegutseb.

### Suhtle julgelt juhendajaga

Eduka praktika võti on hea juhendaja, kes sind toetab ja abistab kasulike näpunäidete ning väärt nõuannetega. Ole juhendajaga suhtlemises ise aktiivne ja lepi kokku teile mõlemale sobiv suhtlusrütmi ja kanal.

### Sea endale konkreetset sihid

Kuna praktika on enamasti lühiajaline, tuleb kiiresti hoomata palju uut. Seejärel on oluline kohe praktika alguses koos juhendajaga paika panna selged eesmärgid ning nende põhjal oma ülesandeid mõtestatult täita.

### Küsi

Tuleb palju küsida. Süvene oma ülesannetesse ja ettevõtte tegemistesse ning ära kard küsida, kui midagi tundub segane või pakub sulle just erilist huvi.

### Ole julge

Edukas praktikant on aktiivne ja osib vastutusrikkaid ülesandeid, et end proovile panna ja tööandjale näidata, milleks ta tegelikult suuteline on.

### Ole sotsiaalne

Praktikal olles on ainulaadne võimalus näha, kuidas huvipakkavas ettevõttes või valdkonnas tegutsetakse, ja olla inimeste keskel, kes on oma ala eksperdid või ühiskonnas mõjukad. Ole sotsiaalne ja kasuta võimalust, et oma kolleege tundma õppida ja neile meelde jääda – tervita ja tutvusta end kõigile, kellega kokku puutud, olgu selleks peadirektor või valvuritädi, ning ole aktiivne suhtleja nii toistes küsimustes kui ka puhkepausidel.

### Ole professionaalne

Praktikat tuleks võtta töökohana ning olla nii oma käitumises kui ka ülesannetes alati professionaalne. Töötundidel logi end sotsiaalmeediast välja – ära jutusta sõpradega, ära pane pilte Instagrami ega tee Snapchat story'sid.

# Õpipoisipraktika annab tead

Töökohapõhine õpe toimub kutseõppeasutuse, õpilase ja tööandja koostöös kutseõppe õppekava alusel. Õpilane täidab töökohas tööandja antud ülesandeid, mis aitavad tal saavutada õppekavas kirjeldatud.

## Karl-Mark Öglus

**M**illine näeb realselt välja töökohapõhine ehk õpipoisiope, sellest räägivad täpsemalt kaks kogemustega juhendajat: **Lembit Väli** Tallinna polütehnikumist ja **Sigmar Priman** E-Service ASist.

**Mida see formaat endast töökohalt vaadates sisuliselt kujutab, kahesele brigaadile antakse jooksutamiseks juurde kolmas?**

**Sigmar Priman:** Õpipoisiks saavad elektrikud, kes on juba natuke võrguelektriku leiba maitsta saanud. Töö käigus õppimise puhul saab õppida ja lihvida küll tööpraktiliselt poolt, kuid tihti jääb vajaka teoreetilistest teadmistest, et miiks just nii on vaja teha, ja kas see, kuidas praktikas «põllu peal» töötatakse, on üldse õige.

Oma kogemuste najal võin öelda, et koolipingist valmis töötajat pole vähemalt jaotusvõrkude valdkonnas tänapäeval võimalik saada. See polekski lihtsalt võimalik, kuivõrd tööturul nõutavad ametid muutuvad aina spetsiifilisemaks ja nii laia praktikabaasi poleks erinevatel õppeasutustel otstarbekas omada. Seda enam, et need baasid oleksid vähemalt samm või paar maas tööturu hetkevadjadest.

Koolid peaksid andma noorele töötajale vajalikud teoreetilised alusteadmised ja täpsem konkreetse ettevõtte vajadustele spetsialiseerumine peaks toimuma läbi töö ja täiendõppe protsessi. Rõõmustav on see, et kes on kord juba «põllu peal» saanud tööd proovida, neile on see töö enamasti meeldima hakanud ja vähemalt meie ettevõtte noorelektrikud otsivad ka ise võimalusi, kuidas areneda välja võrguelektrikuks. Ja selle tendents teeb rõõmu!

**Lembit Väli:** Kokku on prak-

tikal töötaja ettevõttest eemal 35 päeva. Ülejäänud aja teeb ta oma igapäevast tööd. Ainuke erinevus on selles, et ta peab oma tööülesannete täitmisel tehtud tööd fikseerima praktikapäevikus. See tähendab, et koolituse kohustuslik praktika ongi tema igapäevane elektrikutöö. Ettevõttepoolne praktika juhendaja peab tagama võimaluse osaleda kõikides töödes, mida praktikas tuleb läbida.

**Kes on need õpipoisipraktikandid, vanuse järgi peaksid nad ju olema paljukirjutud «lumehelbekesed»?**

**Sigmar Priman:** Ega tegelikult «lumehelbekeseks» olemine ei järgi ainult vanust. Meie ettevõttes on näiteks üksjagu tublisid noori elektrikuid. Anna neile ainult võimalus õppida ja end arendada ning nad haaravad sellest kohe kinni. Oleks neid koolitusvõimalusi ainult rohkem! Ilmselt need õiged «lumehelbekesed» meie juurde lihtsalt ei satugi, nemad lähevad kohe kuhugi pehmema ja füüsiliselt kergema eriala peale. Meil on vaja ikka tööd teha! Kui nüüd tõsisemalt jätkata, siis tõesti, võrguelektriku töö ei ole töö vati sees.

**Ettevõttepoolne praktikajuhendaja peab tagama võimaluse osaleda kõikides töödes.**

Siin peab olema valmis töötama küll tuisus, külmas, vihmas ja mõnikord ka rinnust saati mudas. Aga see-eest on töö huvitav, iga päev on kordumatu. Lisaks pakub rahulolu teadmine, et see töö, mida sa teed, annab paljudele klientidele näiteks rikete korral elektri tagasi



Vasakult: Eesti Tööandjate keskkliidu juht Toomas Tamsar ja EBS-i rektor Arno Almann

või plaanilistel töödel kvaliteetsema võrguühenduse ja et just sinul on selles protsessiahelas oluline osa.

**Mõnikord satub noorte sekka igasuguseid väänikfrukte või ootamatuid tarkpäid. Kas mõni praktikant on olnud ka piiripealselt omanäoline halvas või heas?**

**Sigmar Priman:** Minul oli juhendada õige mitu praktikanti. Nagu eelpool öeldud, siis antud kursusele päris uued töötajad ei pääsenud. Selleks, et kursusele pääseda, pidid ikka olema varem natuke enast näidanud. Seega halbu üllatusi polnud. Kui midagi või kedagi esile tuua, siis ikka kursuse *cum laude* lõpetanud Karl Allikut, kellel oli vaata-

mata oma noorele eale juba töökogemusest tugev praktiline põhi olemas. Koolituskursus võib olla ükskõik kui hea, kuid ainuüksi sellest ei piisa. Heaks õpitemuseks on vaja lisaks heale koolituskeskkonnale ka õppija enda sügavamalt huvi asja vastu ning raskematel hetkedel natuke ka juhendaja utsitamist.

**Kuidas suhtute oma ala akadeemilise tiiva esindajana õpipoisipraktikasse? Mõtlen, et kui inimene saab noorelt tööedumaitse suhu, kipub akadeemiline võimekus jääma kraadidesse konventeerimata?**

**Lembit Väli:** Õpipoisipraktika on hästi kasutatav nendes valdkondades, kus koolidel puudub või-



# õpetajate ja lihvi kutseoskusi



õpetajate ühipoiskursuse pidulikul lõpetamisel, kus Sigmar Priman ja Lembit Väli (keskel) on koos.

Foto: Eesti Töandjate Keskkliit

meikus päevase õppevormi kaua anda piisav ettevalmistus käeliseks tegevuseks. Tasub aga meele pidada, et töökohapõhine õppevorm ei ole takistuseks akadeemilise hariduse taotlemisel. Samas on selline õppevorm suunatud siiski rohkem töölistsete (kuni 5. tase) omandamisele.

Jaotusvõrgu elektriku 4. tase me koolitusel osalejate haridustase on üsna erinev. Küsitluste põhjal võib öelda, et õpilastel on põhiline soov oma praktilisi oskusi parandada ja jätkata siiski tööd elektrikuna.

**Kes on olnud senised praktikandid, kui palju toovad nad õpitut postitarkusi kooli kaasa?**

**Lembit Väli:** Seni on koolitavad olnud küpses eas mehed, kelle hulgas on loomulikult ka silmapaistvaid isiksusi. Nendega on oluliselt lihtsam tööd teha, kuna neil on oma nägemus asjadest ja arvamus mitmekesisus on alati kasuks. Lõppeesmärk on siiski õigete töövõtete omandamine ja tööde läbiviimise ohutu organiseerimine. Nendes küsimustes leitakse alati konsensus.

**Mille poolest erineb praktikale tulev ja praktikalt lahkuv õpipoisipraktikant, mis on tema hoiakutes muutunud?**

**Sigmar Priman:** Praktika läbinu on kindlasti osavam ja enesekindlam. Isegi kui ta varem üldjoontes

tegi töid õigesti, siis teadmine, et su töömeetodid ongi õiged, annab vajaliku enesekindluse. Kindlasti on ka õpipoisipraktika läbinu teadmised süsteemsemad, ta omab tervikpilti töö protsessist, oskab väärtustada oma tervist, töökeskkonda ja tööde ohutust.

**Niisiis, kui me peaksime nüüd võtma kokku õpipoisipraktika konkreetsed eelised ja miinused kooli ja töökoha vaatepunktist, siis mida te nii praktikandi kui ka töökoha jaoks neist esmajärjekorras välja tooksite?**

**Lembit Väli:** Kooli seisukohalt - kutseõppe praktikabaasi, Elektrilevi õppeväljaku teke. Teiseks suurte praktiliste oskustega õpetaja-

te olemasolu Elektrilevi spetsialistide hulgas ja nende soov osaleda koolitamisel. Kolmandaks teoreetilise teadmiste kohene (samal päeval) praktikasse viimine õppeväljaku ning neljandaks ettevõtte praktika sooritamise kogu õppeperioodi jooksul oma igapäevasel töökohal.

**Sigmar Priman:** Plusspoolele peab kindlasti kandma õigete töövõtete omandamise. Need tähendavad nii efektiivset töötegemise protsessi kui ka ohutust. On väga oluline, et kes hommikul kodunt lahkus, jõuaks õhtuks ka terve tagasi.

Kindlasti on suur pluss, et saab teadmisi ka nendest tööst või eriala valdkondadest, millega otsest iga päev kokku ei puututa. Ikka spetsialiseerutakse oma tugevamatele oskustele, kuid vähemalt mingeid alusteadmisi peaks oma ka muudest tööst, mida iga päev ei tehta. Siit edasi võib tuua ka kolmanda plussi, milleks on tutvumine töödega, millega pole enda ettevõttes sootuks kokku puutunud. Kõnesoleva kursuse juures meenub ühena nendest tööst näiteks kaablikundmine.

**Lõppeesmärk on siiski õigete töövõtete omandamine ja tööde läbiviimise ohutu organiseerimine.**

Minuspoolele tuleks kanda ettevõtte igapäevavõtete plaanamise. Tellimused ja tähtajad on ees, kuid selleks, et neid töid teha, peab kogu aeg ühe silmaga jälgima ka iga töötaja õpipoisi koolikalendrit. Suure panuse toimetulekule andis õpipoiste õige jagamine eri õppegruppide vahel. Tagantjärele võib öelda, et keeruline oli, aga saime hakkama!

Vaevanõudev oli ka nõutud päeviku pidamine. Teisalt, iga töö koosneb nii tööst endast kui ka selle vormistamisest. Võib isegi öelda, et kui töö on vormistamata, siis on töö ka tegemata. Korrektne dokumentatsioonivormistus omandab kliendi silmis aina tähtsamat rolli. Seega igati vajalik oskus.

# Scanfil teeb kutsekooliga head koostööd

Pärnus tegutsev osaühing Scanfil on töökohapõhise õppe võimalust pakkunud juba kümme aastat – ajast, mil firmas alustas tööd esimene grupp elektroonikatoodete koostajaid.

## Liisi Seil

**O**saühingu Scanfil koolitaja Lagle Mozessov ütleb, et töökohase õppega alustati elektroonikaseadmete koostamisega tegelevas firmas 2008. aastal. Ent juba 2007. aastast, mil Pärnumaa Kutsehariduskeskuses avati vastav eriala, on firma pakkunud sellel õppijatele praktikakohti.

### Kutseõppelt tuleb lõviosa praktikante

Scanfilii kõige suurem koostööpartner ongi Pärnumaa Kutsehariduskeskus. «Praktikakohti oleme pakkunud elektroonikatoodete koostaja, laotöötaja, IT-süsteemide nooremspetsialisti ja sekretäri erialal õppijatele,» loetleb Mozessov. «Samuti oleme võimalusel pakkunud praktikakohti tulevastele projekti juhtidele, kes õpivad seda eriala ülikoolis,» lisab ta.

Ühe hea näitena tõstab Lagle Mozessov esile Scanfilii töötaja Piret Jõeääre, kes lõpetas tänava elektroonikatoodete koostaja kolmanda taseme õpipoisiõppe. «Pireti osalemine õpipoisiõppes on kindlasti aidanud kaasa tema karjäärile meie ettevõttes. Neli aastat tagasi alustas ta liinioperaatorina ja praegu töötab ta tootmisosakonna juhina elektroonikas,» tunnustab koolitaja.

Õpipoisiõppes antakse teooriateadmised koolis, kuid praktilise osa saab töötaja teha Scanfilis oma töökohal. Firmas tegeleb temaga spetsiaalse koolituse saanud juhendaja, kes vastavalt õppe eesmärkidele annab vajalikud tööülesanded ning juhendab õppi poissi nende täitmisel.

### Juhendajad läbivad koolituse

Ka praktikantidega tegelevad eelneva koolituse saanud juhendajad. Tänavu on osaühingus Scanfil õpust saanud 24 õpilast, mõni neist isegi mitu korda.

«Praktikantide leidmiseks me otseselt konkursse ei korralda,» üt-



Pärnumaa kutsehariduskeskuse laotöö praktikant Kevin Lillemäe õpib praktikajuhendaja Mari Kiigajaani silme all tooteid pakkima.  
Foto: Scanfil OÜ

leb Lagle Mozessov. «Meil on väga hea koostöö kutsekooliga. Vajadusel oleme pöördunud kooli poole ja leidnud sobiva lahenduse ning vastupidi,» selgitab ta.

Iga praktikant läbib esimesel päeval koolituse, kus jagatakse infot firmast, tööohutusest ja tehases toimuvast. Juhendaja tutvustab talle osakonda, kuhu praktikant tööle asub, ja juhatab kätte tema tööülesanded. Selleks, et koostöö paremini sujuks, on juhendaja varem tutvunud oma õpilase seni-

se ettevalmistuse ja praktika eesmärgiga.

Tagasiside andmiseks täidavad juhendajad pidevalt praktikapäevikut, kus hinnatakse praktikandi oskuseid. Lisaks suhtlevad nad kooliga nii telefoni kui ka meili teel.

Lagle Mozessov kinnitab, et praktikajuhendajate leidmisega ei ole Scanfilis siiani probleeme tekkinud. «Meile on töö praktikantidega oluline, sest nii on meil võimalus tulevikus värvata oskustega tööjõudu. Nii aitame kasvata-

da sellele erialale järelkasvu,» selgitab ta.

«Praktika on väga vajalik osa õppeprotsessis. Esiteks saab õpilane rakendada koolis õpitud teoreetilisi teadmisi praktikas, mis kinnistab neid. Teiseks tekib tal ettekujutus võimalikust tulevasest töökohast,» analüüsib Mozessov. Tema kinnitusel on õpilaste tagasiside olnud positiivne. «Mitmed on tulnud meile tagasi ka järgnevatel praktikaperioodidel,» lisab ta.



# Eelmise aasta võitjad kinnitavad: praktika on õpingute parim osa

Eesti Töandjate Keskliit on alates 2016. aastast korraldanud konkursi «Praktik *Cum Laude*», mille eesmärk on esile tõsta säravaid praktikante. Tänavu on juba kolmas kord kuulutada välja parim praktikant nii kutsehariduses, kõrghariduses kui ka töökohapõhises õppes. Ent milliste emotsioonidega vaatavad oma praktikale ja kooliteele tagasi eelmise, 2017. aasta võitjad? Kas nad on jäänud oma eriala valikule truuks või on sellest eemaldunud? Küsitlus näitas, et kõik pärjatud pidasid oma valitud teed õigeks ning suurimat kasu said nad oma õpingutel just praktikast.

Liisi Seil

## Elektrikutöö käib käsikäes lastekasvatamisega

2017. aasta parima õpipoisi tiitli võitnud **Karl Allik** (29) kinnitab, et ta otsustas elektrikuks hakata juba põhikooli lõpus ja sellest kõrvale kalduda ei kavatsenud. Praegu jagab ta töölkäimist koduse pisipõnni hoidmisega.

Karl Alliku tee elektriku kutsetunnistuse saamiseni ei kulgenud sugugi sirgelt ja kiirelt. Pärast gümnaasiumi asus noormees õppima elektroenergeetika erialal tehnika-ülikoolis, kuid enne õpingute lõppemist läks ta sealt tööle. Mõõdus seitse aastat elektrifirmades tegutses, kuni ta otsustas 2016. aasta sügisel oma koolitee ikkagi lõpetada. Allik asus õppima Tallinna polütehnikumi jaotusvõrgu elektriku erialal.

«Eks see oli rohkem teadmiste vormistamine,» ütleb Allik, kes oli põhioskused saanud praktilise tegevuse käigus. Samas mõõnab ta, et kool andis tarkust juurde. «Kuna mu varasemad teadmised olid rohkem piiritletud alajaamade ja kaablitega, siis koolist sain juurde õhuliinide kompetentsi. Profiil muutus laiemaks,» kirjeldab ta.

Polütehnikumi astudes töötas Allik aktsiaseltsis Leonhard Weiss Energy, olles tõusnud seal elektrikust töödejuhataja abiks. Õpilase, kooli ja tööandja vahel sõlmiti leping, et firma annab oma töötajale võimaluse koolis käia ja tagab talle

praktikakoha, õppeasutus tegeleb teoreetilise poolega.

«Septembrist detsembrini olingi selles firmas lisaks põhitööle ka õpipoisiks. Siis aga vahetasin töökohta ja jätkasin praktikat oma uue tööandja juures,» räägib Allik. Aktsiaseltsis E-Service tööleasumisel sai juba esimesel vestlusel kokku lepitud, et tööandja toetab kursuse läbimist. Nii tegigi ta projektjuhina töötades läbi elektriku õpipoisi õppe.

«Koolist anti juhend, mille punktid tuli praktika ajal läbi käia. Ettevõttes määrati mulle juhendaja, kes jälgis, et saaksin kõikides punktides kaasa lüüa,» kirjeldab Allik. «Muidugi oli tööde juures alati ka mõni kogenum tegelane.»

Karl Allik jagas ka ise oma juhendajatele kogemusi ja õpetusõnu asjadest, mida ta rohkem teadis. «Vahetasime spetsiifilisi teadmisi, kuidas üht või teist asja kiiremini ja lihtsamini teha,» lisab ta.

Nüüd juba aasta jagu kvalifitseeritud elektrikuna töötav mees kinnitab, et õpipoisi õppevorm on varem tööl käinud inimestele väga



Karl Alliku sõnul tuleb töövõttet õppimise ajal praktiliselt läbi teha, et need oleksid käe sisse harjutatud. Foto: Erakogu

sobiv, sest teoreetilistes loengutes tuleb väsimus juba poole päeva-ga. «Kasulik on asjad ise läbi teha, et need meelde jääksid. Kui mõnda töövõtet kunagi vaja läheb, siis peaks see olema käe sisse harjutatud,» selgitab ta.

Praegu on Karl Allik kodune – tema noorem laps sai aastaseks,

vanem on kolme ja poole aastane. Selle kõrvalt on mees osalise koormusega ikkagi E-Service'is ametis.

«Kuna minu profiil on nüüd laiem, siis on neid inimesi rohkem, kes minult nõu küsivad ja kellele oskan õigeid vastuseid anda,» hindab ta oma arengut.

# Hea võimalus aidata raskelt haigeid inimesi

Kõrghariduse kategoorias 2017. aastal parima praktikandi tiitli teeninud **Birgit Vaino** (26) töötab meditsiiniõena samas osakonnas, kus ta sooritas kliinilise õenduse praktika. Kuigi töö onkoloogiliste patsientidega on raske, pole ta kordagi mõelnud lahkuda.

«Arvan, et sinna ma jäängi, elu lõpuni,» ütleb noor naine, kui on just lõpetanud Põhja-Eesti regionaalhaiglas (PERH) öise valvekorra. «See töö on raske, aga mulle meeldib. Meil on tore kollektiiv ja arstid, kõik sujub.»

Vaino tunnistab, et vähihaigeteaga töötada, peab olema tugev inimene. «Olen kindlasti juba mitu korda läbi põlenud. Alguses, kui töötasin hooldajana, ehmatsin ära, kui mõne patsiendi seisund halvenes või ta suri. Läksin koju ja nutsin,» meenutab ta. «Aga ikkagi tahan seda tööd teha ja inimesi aidata.»

Põhja-Eesti regionaalhaiglas hakkas Birgit Vaino tööle juba aastaid enne seda, kui tal tekkis mõte minna õendust õppima. Alguses läks neiu haiglasse hoopis koristajaks, teadmata, kelleks tulevikus hakata. Seejärel töötas ta kuus aastat onkoloogiaosakonna hooldajana. «Siis sain lõpuks aru, mida tahan teha!»

2015. aasta talvel asus Birgit Vaino õppima Tallinna tervishoiu kõrgkoolis õenduse erialal, kuid töötas samal ajal ka haiglas edasi. 2016. aasta augustis alustas ta poole aasta pikkust kliinilise õenduse praktikat seal-samas osakonnas, ümber tuttavad kolleegid. Kokku kestis praktika 485 tundi.

«See oli väga põnev aeg,» ütleb Vaino oma arengule tagasi vaadates. «Algul tundsin paljude protseduuride tegemisel



Birgit Vaino kinnitab, et teda oodati haiglasse tööle, sest õdede järele on vajadus suur.

Foto: Erakogu

suurt hirmu. Mõtlesin, et kuidas ma selle kanüüli panekuga küll hakkama saan!»

**Üldiselt patsientidele meeldivad praktikandid, sest neil on haigete jaoks rohkem aega.**

Kuigi praktikanti juhendas tema enda sõbranna, polnud tal alahindlust loot. «Sõbranna oli minuga parajalt karm, leebelt läbi ei lasknud. Tänu temale olengi praegu nii tubli!» tunnistab Vaino. Praegu teeb ta vajalikke protseduure juba rahulikult ja vilumusega.

Patsiendid olid enamasti

nõus praktikandi abi vastu võtma. «Paljud ei saanud sellest muutusest arugi – ühel päeval olin seal hooldaja ja teisel päeval tegin juba õendustoiminguid,» selgitab ta. «Üldiselt patsientidele meeldivad praktikandid, sest neil on haigete jaoks rohkem aega.»

Tallinna tervishoiu kõrgkooli lõpetas Birgit Vaino tänavu suvel. Juba enne diplomi kättesaamist töötas ta PERHs abiõena. Nüüd on ta juba neli kuud seal ametis kvalifitseeritud meditsiiniõena. «Saan samas osakonnas edasi töötada, kus varemgi. Mind väga oodati, sest õdede järele on vajadus suur – kogu aeg on paar õde puudu!»

Pikk praktika oli Birgit Vai-

nole õpingute kõige meeldejäävama osa. Selle käigus tutvus ta ka haigla teiste osakondadega. «Poole aastaga õpib kõik toimingud selgeks, kuid endal peab muidugi tahtmist olema,» ütleb ta.

Praegu õena töötades näeb Vaino, et praktikandid võivad olla erinevad: mõnda väga huvitab, mida õpetatakse, teist see jälle üldse ei köida. Juba esimestel päevadel on näha, kes on innukas, kes mitte.

Kuigi praktikantide juhendamise õigust Birgit Vainol veel pole, jagab ta neile vahel kasulikke näpunäiteid. Samamoodi küsib tema nõu kogenud kolleegidelt.

«See on ikkagi meeskonnatöö,» tõdeb värske meditsiiniõde.



# Tehnikatöö jäi ootama ajateenistuse lõppu

Möödunud aastal parimaks kutsehariduse kategooria praktikandiks nimetatud **Silver Leppik** (22) on pärast Kehtna Kutsehariduskeskuse lõpetamist keskendunud ajateenimisele Eesti Kaitseväes. Ent oma tuleviku soovib ta siduda ikka tehnika valdkonnaga.

«Mind on juba väikesest peale huvitanud masinad, seepärast valisingi endale niisuguse eriala,» räägib Leppik, kes sai enne ajateenistusse asumist Kehtna Kutsehariduskeskusest liikurmasinatehniku kutsetunnistuse. «Rasketehnika juurde jõudsin tänu sellele, et vanasti tegeles sellega mu onu. Tema kõrvalt õppisin minagi masinaid tundma ja ala hakkas üha rohkem meeldima,» ütleb ta.

Pärast põhikooli lõpetamist astus Leppik Kehtna Kutsehariduskeskuse erialale, mis kandis nimetust mootorsõidukitehnik spetsialiseerumisega liikurmasinatehnik. Kolmeaastase õppeaja sisse kuulus kaks pikka praktikat, mille noormees sooritas aktsiaseltsis Konekesko Eesti. Firma müüb ja hooldab traktoreid, ekskavaatoreid, metsamasinaid.

**Praktika oli üks tähtsaim koht, kus õppisin ja tõestasin endale, et saan hakkama.**

«Esimene praktika oli 400 ja teine 600 töötundi,» kirjeldab noormees ja lisab, et pärast seda jäi ta samasse firmasse veel suveks tööle.

Silver Leppik kinnitab, et praktika oli tema õpingute juures kõige kasulikum osa. Alles seal sai ta päriselt selgeks, kuidas masinaid remontida ja hooldada. «See oli üks tähtsaim koht, kus õppisin ja tõestasin endale, et saan hakkama,» ütleb endine praktikant.

«Teised inimesed suhtusid minusse samuti abivalmilt. Esimesel nädalal olin koos paarimehega, aga hiljem sain juba iseseisvalt töötada. Seal oli noor seltskond, kes võttis mind väga hästi vastu.»

Noormees lõpetas Kehtna Kutsehariduskeskuse tänavu veebruaris, seejärel lubas endale väike-



Silver Leppik lõpetas Kehtna kutsehariduskeskuse tänavu veebruaris.

Foto: Erakogu

se puhkuse ning astus juulis Eesti Kaitseväkke aega teenima.

«Praegu ma tuleviku osas plaane ei pea. Kõigepealt viin selle etapi lõpule ja siis vaatan, mis edasi saab,» räägib ajateenija Leppik, kel on võimalik intervjuu peale kulutada vaid mõni minut. Samas kin-

nitab ta, et soovib oma tegevust jätkata ikkagi tehnika valdkonnas.

Noortel, kes on huvitatud masinatest, soovib Leppik valida Kehtnas just liikurmasinatehniku eriala. Liikurmasin on koondnimetus rasketehnikale, nagu traktor, metsatöömasin, ekskavaator, bul-

dooser ja muu ehitusmasin. Sinna kuulub ka spetsiaaltehnik, mida kasutab kaitseväge, politsei ja päästeteenistus. «Paljud valivad õppimiseks sõiduautotehnika, aga liikurmasinate valdkond on suurem ja põnevam,» ütleb kutsehariduskeskuse lõpetanu Silver Leppik.

# Töökohapõhine õpe – investering tulevikku

Kuigi töökohapõhist õpet on Eestis pakutud juba aastaid, on märgatavaim kasv toimunud just viimasel õppeaastal. Töökohapõhine õpe ehk õpipoisiõpe annab tööandjale võimaluse investeerida tulevikku, koolitades töötajaid just oma ettevõtte vajadustest lähtuvalt. Lisaboonus on firma konkurentsivõime tõus, motiveeritud ja produktiivsed töötajad.

## Signe Kalberg

S ellisele järeldusele jõudis SA Innove mulu tellitud uuring «Töökohapõhise õppe läbiviimise maksumus ja tasuvus tööandjale». 2016/2017. õppeaastal oli õpipoisiõppe kasutajate arv kahekordistunud, ulatuses 1381ni. See laienemine on toimunud eelkõige Euroopa Sotsiaalfondi (ESF) toetatava programmi «Praktikasüsteemi arendamine kutse- ja kõrghariduses» tulemusena.

Uuringu tellis Innove koostöös haridus- ja teadusministeeriumiga ESFist toetatava tegevuse «Tööturu vajadustele vastava kutse- ja kõrghariduse arendamine» (PRÖM) kaudu. Eesmärk oli hinnata töökohapõhise õppega kaasnevaid tulusid ja kulusid tööandjale ning selle õppevormi rakendamise tulenevat kasu ettevõttele. Uuring keskendus viiele õppekavariühmale: hulgi- ja jae-kaubandus, mehaanika ja metallitöö, majutamine ja toitlustamine, elektroonika ja automaatika ning metsandus.

## Töötajad on agarad õppijad

Eesti töökohapõhise õppe korraldusele on iseloomulik, et õpipoisid on ettevõtete töötajad juba enne õpingute algust, mis mõjutab olulisel määral ka kulude kujunemist. See mõjutab ka uuringus osalenud ettevõtjate hinnanguid töökohapõhise õppe kasumlikkusesse.

Peamised kulud ettevõtetele on õpipoistele makstav palk ja nende juhendajate panustatud tööaeg ning sellega seotud tasud. Teised kululiigid (töövahendid, värbamine, koordineerimine, koolitused, harjutuskohtade loomine) on nende kahega võrreldes oluliselt väiksema kaaluga.



Järvamaa haigla on väga palju kasutanud töökohapõhist õpet nii hooldustöötajate kui ka puhastusteenindajate koolitamiseks. Foto mõõdunud aasta oktoobrist, kui õppetööd alustas 12 Järvamaa haigla eri osakondade töötajat.

Foto: Järvamaa Haigla AS

Mõjukaimateks tulualliketeks töökohapõhises õppes peetakse õpilaste tööpanust õpingute ajal ning õpingute järel tekkivat kokkuhoidu, sest õpipoiss ei vaja täiendavat aega tööga kohaneda ja sisse elada nagu väljastpoolt ettevõtet palgatud inimene.

**Eesti töökohapõhise õppe korraldusele on iseloomulik, et õpipoisid on ettevõtete töötajad juba enne õpingute algust.**

Lisaks tuuakse uuringus välja sellised rahas mõõdetavad kasud, nagu juhendamise seotud väljaminekute hüvitamine koolilt ja ärajäänud vajaliku kvalifikatsiooniga tööjõu värbamiskulud.

Käesolevas uuringus analüüsitud näidete põhjal maksab töökohapõhine õpe ettevõtetele arvutuslikult rohkem, kui toob otsest tulu esimeste aastate jooksul. Samas hinnatakse väga suureks õpipoisiõppega kaasnevat mitterahalist tulu, mistõttu peavad ettevõtjad õpipoisiõpet pigem tulevikku suunatud investeringuks ja mitte niivõrd kuluks.

Kuigi uuringus osalenud ettevõtete valim polnud suur, töid osalejad üldise hinnanguna välja, et töökohapõhise õppe kaudu tõuseb ettevõtte kuvand potentsiaalse tööandjana, kasvab töötajate motivatsioon ja produktiivsus ning mis veelgi olulisem – ettevõtjal on võimalus koolitada just enda vajadustele vastav tööjõud. Iga ettevõtja saab uuringus nimetatud kulu- ja tulukomponendid aluseks võtta ning hinnata õppe läbiviimise tasuvust

oma ettevõtte kontekstis. Uuringu tulemustega saab tutvuda Innove kodulehelt <https://docs.google.com/document/d/16LC-kIHMJsQs02fDZ-qoFB1YiHsHj-d50ID3baAjKBMIE/edit>

Allikas: K. Melesk, K. Koppel, A. Michelson, Töökohapõhise õppe läbiviimise maksumus ja tasuvus tööandjale. Tallinn: Poliitikauringute Keskus Praxis, 2017.

## Teave

### Õpipoiste arv

Allikas: HaridusSilm (Eesti Hariduse Infosüsteemi andmed), autorite andmed

