



Centar

EESTI RAKENDUSUURINGUTE
KESKUS CENTAR

Organisatsioonipoolsete juhendajate rahulolu kutsehariduse praktikakorraldusega

Uuringu raport

Ailen Lang, Epp Kallaste, Laura Kivi, Marko Sõmer

2018



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti
tuleviku heaks



Sisukord

SUMMARY	4
LÜHIKOKKUVÕTE	7
1 SISSEJUHATUS	10
2 UURINGU METOODIKA	12
2.1 SISSEJUHATUS	12
2.2 ANKEETIDE KOOSTAMINE	12
2.3 VALIM.....	12
2.3.1 Kutseõppeasutused.....	12
2.3.2 Organisatsioonid.....	13
2.3.3 Praktikajuhendajad ja õpiopiste juhendajad.....	14
2.4 TULEMUSTE ANALÜÜS	18
3 PRAKTIKA JA ÕIPOISIÕPPE PAKKUMISE PÕHJUSED, REGULAARSUS JA JUHTKONNA HÕLMATUS... 20	20
3.1 PRAKTIKA JA ÕIPOISIÕPPE PAKKUMISE PÕHJUSED	20
3.1.1 Praktika ja õpiopisiõppe pakkumise üldised põhjused.....	20
3.1.2 Õpiopisiõppe seotus organisatsiooni töötajate koolitamise ja selle põhjustega.....	22
3.2 PRAKTIKA JA ÕIPOISIÕPPE TOIMUMISE REGULAARSUS JA ETTEPLANEERITUS.....	23
3.3 JUHTKONNA VÕI JUHTKONNA LIIKMETE SEOTUS PRAKTIKA JA ÕIPOISIÕPPE TOIMUMISEGA	24
3.4 ÕIPOISI ÕPPEKOHTADE LOOMISE ALGATUS.....	26
4 PRAKTIKANTIDE JA ÕIPOISTE VÄRBAMINE	28
4.1 PRAKTIKANTIDE VÄRBAMISE VIISID	28
4.2 ÕIPOISTE VÄRBAMISE VIISID.....	30
4.3 PRAKTIKANDI JA ÕIPOISIGA TUTVUMINE	31
5 PRAKTIKA JA ÕIPOISIÕPPE KOHA HINDAMINE	35
6 INFOVAHETUS JA TEADLIKKUS.....	38
6.1 JUHENDAJATE HINNANGUD KAASA RÄÄKIMISE VÕIMALUSTELE.....	38
6.2 TEADLIKKUS PRAKTIKA JA ÕIPOISIÕPPE TINGIMUSTEST	40
6.3 KOOSTÖÖ KOOLIPOLSE JUHENDAJAGA	43
6.3.1 Koolipoolse juhendaja olemasolu ja informeeritus.....	43
6.3.2 Organisatsioonipoolsete juhendajate kaasatus hindamisse ja teadlikkus õppes koolis	44
6.3.3 Hinnang koostööle koolipoolse juhendajaga.....	45
7 PRAKTIKANDI JA ÕIPOISI TÖÖTINGIMUSED	48
8 JUHENDAMINE	51
8.1 JUHENDAJA AMETIKOHT	51
8.2 JUHENDAMISE KORRALDAMINE.....	52
8.2.1 Juhendajate töötingimused juhendamisel.....	52
9 RAHULOLU PRAKTIKANTIDE, ÕIPOISTE JA ÕIPOISIÕPPE NING PRAKTIKA KORRALDUSEGA	56
9.1 ÜLDINE RAHULOLU PRAKTIKA JA ÕIPOISIÕPPE KORRALDUSEGA	56
9.2 HOIAKUD PRAKTIKANTIDE JA ÕIPOISTE SUHTES.....	56

9.3	PRAKTIKA JA ÕIPOISIÕPPE KORRALDAMISE TAKISTUSED	58
9.4	PARIMAD PRAKTIKA JA ÕIPOISIÕPPE KOGEMUSED	63
9.4.1	<i>Praktika kogemuste kirjeldused</i>	63
9.4.2	<i>Õiposiõppe kogemuste kirjeldused</i>	68
9.5	OOTUSED PRAKTIKA JA ÕIPOISIÕPPE KORRALDUSE PARANDAMISELE.....	71
10	MUU KOOSTÖÖ KUTSEKOOIIDEGA	74
	KOKKUVÕTE	77
	LISA 1 ÕPPEKAVARÜHMAD	82
	LISA 2 KUTSEÕPPEASUTUSED	84
	LISA 3. UURINGU METOODIKA TÄPSUSTUSED	86
	KUTSEKOOIIDEGA KONTAKTEERUMISE ETAPID.....	86
	KONTAKTIDE PUHASTAMISE ETAPID	86
	KÜSITLUSE LÄBIVIIMINE	87

Summary

Apprenticeship training is a type of formal education where at least two thirds of the learning take place in the workplace under the supervision of specialists. Internship training is part of a formal education programme whereby a student acquires and improves their professional skills and knowledge through practical experience of the working environment.

The **purpose of the study** was to map the employers who collaborate with vocational education institutions and to look into their **satisfaction levels**, their **contribution** to the organisation of apprenticeships and internships in vocational education in general, as well as to **identify best practices** and **challenges**.

The **target groups for the study** were apprenticeship and internship supervisors in organisations that over the last three years had collaborated with vocational education institutions offering apprenticeships and internships. Since apprenticeships and internships are essentially two different forms of training, they are treated separately in the study. On the basis of previous research on this topic, separate survey questionnaires were compiled for both groups of supervisors. The questionnaires were then approximated to allow for the comparison of results. The data was collected from supervisors through an **online survey**. In order to get to relevant supervisors, vocational schools were asked to provide contact details for the organisations that had offered apprenticeships or internships for their students. The contact list for apprenticeship providers was then supplemented with data from the education competence centre SA Innove. The contacts supplied by vocational schools were emailed a survey invite with a link to the survey questionnaire and they were asked to pass the survey invite on to all the employees in their organisation who had acted as supervisors to an apprentice or an intern over the last three years. **The final sample (i.e. respondents) of the survey consisted of 508 internship supervisors and 274 apprenticeship supervisors.**

The survey collected opinions, views and descriptions about the following aspects: reasons for and regularity of offering apprenticeships and internships; recruitment of apprentices and interns; assessment of apprenticeship and internship jobs in the organisation; information exchange and awareness; working conditions; supervision; levels of satisfaction with apprentices, interns, organisation of training and best practices; other collaboration between the organisation and vocational schools.

Employers have several concurrent reasons for offering places to apprentices and interns, and the various reasons are all relatively common. Over half of the internship supervisors mentioned reasons such as helping out the intern, organisation gets involved in the development of their industry, and organisation maintains and improves its image. Recruitment of new workers and providing internships for the existing workers were also important reasons for offering internships. Among apprenticeship providers, the equally common reasons were improving quality of production or services, introduction of new know-how and technology, finding permanent workers, getting involved in the development of their industry, maintaining and improving the organisation's image, and designing a training programme that fits the organisation's requirements.

Apprenticeships continue to be used widely in Estonia for the purpose of **training organisation's own employees** (approx. 60–70% of all apprenticeships). The study reveals that bigger organisations are more likely to make use of this opportunity.

In bigger organisations the management is aware of apprenticeships and internships taking place, but they are not actively involved in the organisational side of it. In smaller organisations (10 or less employees) directors themselves are often also supervisors.

There are some variations in the recruitment of apprentices and interns. Internships recruitment are more likely to be led by the student or a school. When looking for internship places, vocational schools are more

likely to approach bigger organisations. **In the case of apprentices, about half of them approach the organisation themselves and the other half are already employed by the organisation.** The latter is more common in bigger organisations.

It is **relatively uncommon for organisations to offer apprenticeships and internship regularly**: one in ten organisations offers regular internships and one in three organisations offers regular apprenticeships. Regular internships and advance planning take place more often in bigger organisations than in smaller ones.

As far as supervisors were aware, apprenticeship and internship jobs were assessed. Every other such assessment was conducted by an employer's representative. Every third assessment took place in collaboration with the student, and in significantly fewer cases supervisors from both the organisation and the school were involved. Every tenth supervisor believed no placement assessment had taken place in their organisation.

A relatively great number of supervisors thought that their organisation did not have sufficient say in things relating to apprenticeships and internships. More than a third of the internship supervisors believed that they had not had sufficient say in the scope of internships and in the general organisation of internships by the school, and a third of them lacked a say in the content of internships. Apprenticeship supervisors had a slightly more positive view on their involvement possibilities. About a quarter of the apprenticeship supervisors had not had a sufficient say in the general organisation of the training by the school or in the apprentice's personal training plan, and about a third missed having a say in the design of apprenticeship curricula.

The majority of supervisors rated their awareness of apprenticeship and internship related matters as good. More than 70% of supervisors were prior to their latest supervising assignment well aware of apprenticeship and internship goals, required workplace conditions and supervisor's role, duties and involvement. They were less aware of how the **collaboration and communication was organised between the organisation and school and what were the costs** – about a fifth of the supervisors were poorly aware of these aspects. Every fifth apprenticeship supervisor was poorly informed of apprentices' **working, rest and study time conditions.**

In some cases, there was very little collaboration between the school and the internship provider. Nearly half of the internship supervisors rated their collaboration with the school supervisor to be good. 70% of apprenticeship supervisors were satisfied with the collaboration. When the collaboration was rated as bad, the following main reasons were stated: **no contact or cooperation with the supervisor at school, school supervisor shows no interest and offers no necessary support.** Supervisors tended to rate the collaboration and the exchange of information more positively when the organisation offered regular and pre-planned internships.

Remuneration conditions for apprentices and interns vary from one organisation to another. More than half of the internship supervisors stated that interns didn't usually get paid in their organisation. About a quarter of the apprenticeship supervisors stated the same. According to apprenticeship supervisors, provision of other conditions that facilitate learning (participation in school-organised study during working hours, less than full-time workload, allowing for study leave, etc.) was relatively uncommon. Most frequently (in just over half of the cases) the apprentice would be allowed to **participate in school-organised study during the working hours.**

The ratings that apprenticeship supervisors and internship supervisors gave to the conditions existing in the organisation to facilitate supervision differed slightly. Internship supervisors felt there were only a few such conditions in their organisations. About a fifth of them had a separate contract for supervisory work

and they were allowed to attend supervising related meetings during their working hours. **Apprenticeship supervisors tended to have more such conditions that facilitated their work.** Separate contracts had been signed by 45% of supervisors, about 40% received pay for their work as a supervisor and some 30% were allowed to attend relevant meetings during their working hours. Organisations offering apprenticeships also tended to have more training sessions on supervising methods and assessment organised by vocational education institutions than those offering internships. Bigger organisations were likely to create slightly better conditions, especially when they offered internships regularly.

As to the views about apprentices and interns, the **majority of supervisors believed their students were motivated to acquire new skills.** More than half of the supervisors were of the opinion that apprentices and interns brought with them new ideas and knowledge and that their contribution was beneficial to the organisation and created added value. **Less than half of the supervisors gave their students negative ratings,** such as poor theoretical knowledge, slowing down the work process, lack of habits and skills necessary for working or studying. Apprenticeship supervisors rated their students slightly more positively than internship supervisors.

About a fifth of the organisations that offered apprenticeships or internships had faced the following challenges often or sometimes: **special working conditions for the underaged, unsuccessful in finding people due to lack of interest, supervisor failed to provide sufficient supervision in the workplace.** The organisations that offered apprenticeships had also experienced **excessive bureaucracy or considered the compensation paid by the school to be too small.** 17–33% of organisations offering internships and 36–53% of those offering apprenticeships had experienced the following challenges: **more candidates than the organisation could accept; jobs currently required in the organisation being incompatible with the curriculum; apprentices or interns failing to show up for work or their work being of poor quality.**

According to supervisors, there are many different factors that affect the success of an internship. **The pivotal role was given to the apprentice's or intern's personal characteristics, views and engagement.** Other factors that were mentioned were **intern's suitability for the chosen profession, possession of necessary knowledge and skills, clear and precise internship guidelines, relevant training equipment at school, detailed information on the student passed on from school, how much time the supervisor can spend on supervising, intern's remuneration, collaboration between the school and the organisation and recognition.** Compared to internship supervisors, apprenticeship supervisors mentioned slightly more often the factors relating to the school and the organisation, such as collaboration and close communication with the school, thorough planning and preparation, remuneration of supervisors and the possibility to organise the training flexibly. Just about every vocational education institution in Estonia got a mention in **descriptions of good practices.**

Very few of the apprenticeship and internship supervisors believed that the effectiveness of vocational internships and apprenticeships was good enough and required no improvements. **Every other supervisor believed that it was necessary to facilitate the organisation of collaboration networks between schools and organisations** and about as many felt that work must be put into improving the image of vocational education. Need for supervisor training was another thing on the supervisors' list.

Lühikokkuvõte

Töökohapõhise õppe ehk õpipoisiõppe näol on tegemist tasemeõppe vormiga, mille puhul õpe töökohal meistrite juhendamisel moodustab vähemalt 2/3 õppekava mahust. Praktika on tasemeõppe osa, mille ajal õpilane omandab ja täiendab erialaseid teadmisi ja oskusi praktilise kogemusega töökeskkonnas.

Käesoleva **uuringu eesmärk** on kaardistada kutseõppeasutustega koostööd tegevad tööandjad ning selgitada välja nende **rahulolu, panus** töökohapõhisesse õppesse ja praktikakorraldusse kutsehariduses ning **tuua välja probleemkohad ja parimad kogemused**.

Uuringu sihtrühmadeks on kutseõppeasutustega viimase kolme aasta jooksul praktika või õpipoisiõppe pakkumisel koostööd teinud organisatsioonide praktika- ning õpipoiste juhendajad. Kuivõrd tegemist on kahe erineva õppimise vormiga, käsitletakse praktikat ja töökohapõhist õpet uuringus eraldiseisvalt. Lähtudes varasematest valdkondlikest uuringutest, koostati mõlemale juhendajate sihtgrupile küsitlusankeet ning tulemuste võrdlemise võimaldamiseks ankeetid ühtlustati. Andmete kogumiseks viidi praktika- ning õpipoiste juhendajate seas läbi **veebiküsitlus**. Juhendajateni jõudmiseks paluti kutseõppeasutustel edastada nende kooli õpilastele praktika ning õpipoisiõppe kohti pakkunud organisatsioonide kontaktid. Õpipoisiõppe kontaktide nimekirja täiendati SA Innove andmete abil. Kutsekoolide edastatud kontaktidele saadeti uuringukutse koos lingiga küsitlusankeedile ning paluti uuringukutse edastada kõigile organisatsiooni töötajatele, kes on viimase 3 aasta jooksul olnud mõne kutseõppuri praktika juhendaja või õpipoisi juhendaja. Küsitluse tulemusel kuulus **lõplikusse valimisse (ehk vastas küsitlusele) 508 praktikajuhendajat ning 274 õpipoiste juhendajat**.

Uuringus koguti arvamusi, seisukohti ja kirjeldusi järgmiste teemade kohta: praktika ja õpipoisiõppe pakkumise põhjused ja regulaarsus; praktikantide ja õpipoiste värbamine; praktika- ja õpipoisiõppe koha hindamine; infovahetus ning teadlikkus; töötingimused; juhendamine; rahulolu praktikantide, õpipoiste ja õppekorraldusega ning parimad kogemused; muu koostöö organisatsiooni ja kutsekoolide vahel.

Tööandjate poolt on praktikantidele ning õpipoistele õppekohtade pakkumisel samaaegselt mitmeid põhjuseid ja erinevad põhjused on kõik üsnagi levinud. Enam kui pooled praktikajuhendajad tõid välja vastutulekut praktikandile, organisatsiooni panust valdkonna arengusse ning organisatsiooni kuvandi hoidmist ja parandamist. Ka uute töötajate värbamine ning oma asutuse töötajale praktika tegemise võimaldamine on olulised praktika pakkumise põhjused. Õpipoisiõppe koha pakkumisel on samavõrd levinud põhjused teenuste või toodangu kvaliteedi tõus, uute teadmiste ja tehnoloogiate kasutuselevõtt, püsikohaga töötajate leidmine, organisatsiooni panus valdkonna arengusse, kuvandi hoidmine ja parandamine ning organisatsiooni vajadustele vastava koolituse kujundamine.

Õpipoisiõppe on Eestis jätkuvalt laialdaselt kasutusel organisatsiooni **oma töötajate koolitamiseks** (ca 60-70% õpipoisiõppest). Uuringust selgub, et seda võimalust kasutavad eelkõige suuremad organisatsioonid.

Suuremates organisatsioonides on juhtkond küll teadlik praktika või õpipoisiõppe toimumisest, kuid ei osale ise aktiivselt selle korraldamises. Väiksemates organisatsioonides (10 või vähem töötajat) on enamjaolt juhtkonna liige ise ka juhendajaks.

Praktikantide ja õpipoiste värbamisel on mõningad erinevused. Praktikantide värbamine on pigem õpilase või kooli poolt suunatud. Enamjaolt küsivad kutsekoolid praktikakohti pigem suurematelt organisatsioonidelt. **Õpipoiste värbamisel on suhteliselt võrdselt levinud olukord, kus õpipoisiks soovija pöördub ise organisatsiooni poole ja olukord, mil õpipoiss on vastava organisatsiooni töötaja.** Viimast esineb pigem suurtes organisatsioonides.

Praktikakohtade ning õpipoisiõppe **regulaarset pakkumist esineb organisatsioonides küllaltki vähe**: kümnendik praktikat pakkunud organisatsioonidest ning kolmandik õpipoisiõpet pakkunud organisatsioonidest. Praktika regulaarset toimumist ja etteplaneeritust esineb suuremates organisatsioonides sagedamini kui väiksemates.

Juhendajatele teadaolevalt toimub praktika- ja õpipoisiõppe töökoha hindamine. Ligi pooltel juhtudel toimub hindamine tööandja esindaja poolt. Kolmandikel juhtudel toimub hindamine koostöös õpilasega ning oluliselt harvem kooli- ja organisatsioonipoolse juhendaja koostöös. Umbes kümnendiku juhendajate hinnangul pole nende organisatsioonis praktikakoha hindamist toimunud.

Küllaltki suur osa juhendajatest leidis, et organisatsioon pole saanud piisavalt kaasa rääkida praktikat ja õpipoisiõpet puudutavates teemades. Praktikajuhendajatest enam kui kolmandik leiab, et pole saanud piisavalt kaasa rääkida praktika mahu ja kooli üldise praktikakorralduse osas ning ligi kolmandik praktika sisu osas. Õpipoiste juhendajate hinnangud on kaasarääkimise võimalustele mõnevõrra positiivsemad. Õpipoiste juhendajatest pole saanud piisavalt kaasa rääkida kooli üldise praktikakorralduse ning õpipoisi individuaalse praktikakava osas ligi neljandik ning õpipoiste õppekava arenduse osas ligi kolmandik.

Valdav osa juhendajatest hindab oma teadlikkust praktika ja õpipoisiõpet puudustavast heaks. Üle 70% juhendajatest olid enne viimase praktika algust hästi teadlikud praktika või õpipoisiõppe eesmärkidest, õppekohal esitatavatest tingimustest ning juhendaja rollist, ülesannetest ja panusest. Teadlikkus on madalam **kooli ja organisatsiooni koostöö ja suhtlemise korraldusest ning kuludest** – ligi viiendik juhendajatest olid nendest asjaoludest halvasti teadlikud. Õpipoisiõppe juhendajatest oli ligi viiendik halvasti informeeritud õpipoisi **töö-, puhke- ja õppeaja tingimustest.**

Kohati on koostöö kooli ja praktikakoha vahel vähene. Praktikajuhendajatest ligi pooled hindasid koostööd koolipoolse juhendajaga heaks. Õpipoiste juhendajatest oli koostööga rahul 70%. Kui koostööd hinnati halvaks, siis selle põhjuseks toodi välja peamiselt: **puudub koolipoolse juhendajaga kontakt ja koostöö, koolipoolne juhendaja ei tunne huvi ning ei paku vajalikku tuge.** Juhendajate hinnangud informeeritusele ja koostööle on positiivsemad, kui praktika toimub organisatsioonis regulaarselt ning ette planeeritult.

Praktikantide ja õpipoiste **tasustamise tingimused on organisatsioonides üsna erinevad.** Üle poole praktikajuhendajatest väitis, et nende organisatsioonis praktikanti tavaliselt ei tasustata. Õpipoiste juhendajatest väitis seda ligi neljandik. Õpipoiste juhendajate hinnangutele tuginedes on muud õpet toetavad tingimused (kooli korraldatud õppes osalemine tööajast, täistööajast väiksem koormus, õppepuhkuse võimaldamine jms) küllaltki vähe levinud. Kõige enam (veidi üle pooltel juhtudel) võimaldati õpipoisil **tööajast** osaleda kooli korraldatud õppetöös.

Juhendamist toetavaid tingimusi organisatsioonis hindavad praktikajuhendajad ning õpipoiste juhendajad mõnevõrra erinevalt. Praktikajuhendajate hinnangul on taolisi tingimusi nende organisatsioonides võrdlemisi vähe. Vaid ligi viiendikul on juhendamiseks sõlmitud eraldi leping ning neil lubatakse tööajast osaleda juhendamisega seotud kohtumisel. **Õpipoiste juhendajate seas on juhendamist toetavad tingimused mõnevõrra enam levinud.** Juhendamiseks on lepingu sõlminud 45% õpipoiste juhendajatest, ligi 40%-le makstakse juhendamise eest tasu ning ligi 30%-l lubatakse osaleda asjakohastel kohtumistel tööajast. Ka kutseõppeasutuste korraldatud koolitusi juhendamise metoodika ja hindamise tutvustamiseks esineb õpipoisiõpet pakkuvates organisatsioonides enam kui praktikat pakkuvates. Samuti on mõnevõrra paremad tingimused loodud suuremates organisatsioonides ning juhul, kui praktika toimub regulaarselt.

Hoiakutes praktikantide ja õpipoiste kohta ilmneb, et **valdava osa juhendajate hinnangul on nende juhendatavad motiveeritud uusi oskusi omandama.** Üle poolte juhendajatest on seisukohal, et praktikandid ja õpipoisid toovad organisatsiooni uusi ideid ja teadmisi ning nende töö on organisatsioonile vajalik ja toob lisandväärtust. **Alla poole juhendajatest on märkinud õpipoiste ja praktikantide kohta negatiivseid**

hinnanguid nagu puudulikud teoreetilised teadmised, tööprotsessi aeglustamine ja tööks või õppimiseks vajalike harjumuste ning oskuste puudumine. Õpipoiste juhendajate hinnangud oma juhendatavatele on mõnevõrra positiivsemad kui praktikajuhendajate hinnangud.

Ligi viiendikul praktikat või õpipoisiõpet pakkunud organisatsioonidest esines sageli või vahetevahel järgnevaid raskusi: **alaealistele kehtivad töötamise eritingimused, pole leitud inimesi vähese huvi tõttu, organisatsioonipoolne juhendaja pole vajalikul määral juhendanud.** Õpipoisiõpet pakkunud organisatsioonides on samavõrra esinenud **liigset bürokraatiat ning seda, et kooli makstav kompensatsioon on liiga väike.** Praktikast pakkunud organisatsioonidest 17-33%l ning õpipoisiõpet pakkunud organisatsioonidest 36-53%l on esinenud järgmisi raskuseid: **soovijaid on rohkem, kui organisatsioon saab vastu võtta; organisatsioonis parasjagu vajalikud tööd ei ole vastavuses õppekavaga; praktikandid või õpipoisid ei ilmu tööle või teevad halva kvaliteediga tööd.**

Praktika edukat õnnestumist mõjutavad juhendajate hinnangul erinevad tegurid. **Keskse praktika edukust mõjutava tegurina nimetati praktikandi või õpipoisi isiksuseomadusi, huvi ja hoiakuid.** Samuti toodi välja **praktikandi sobivust valitud erialale, vajalike teadmiste ja oskuste olemasolu, selgeid ja täpseid praktikajuhiseid, koolis olevaid praktilise õppe vahendeid, kooli edastatavat põhjalikku infot praktikandist, organisatsioonipoolse juhendaja ajalisi ressursse, praktikandi tasustamist, kooli ja organisatsiooni omavahelist koostööd ning tunnustamist.** Praktikajuhendajatega võrreldes, tõid õpipoiste juhendajad mõnevõrra enam välja kooli ja organisatsiooniga seotud tegureid, näiteks koostööd ja tihedat suhtlust kooliga, põhjalikku planeerimist ja ettevalmistust, juhendajate tasustamist, võimalus õpet paindlikult korraldada. Pea kõiki Eesti kutseõppeasutusi nimetati **heade kogemuste kirjeldustes.**

Nii praktika- kui ka õpipoiste juhendajate seas esineb väga vähe arvamust, et kutseõppe praktika ja õpipoisiõppe tulemuslikkuse tõstmiseks pole midagi vaja teha. **Koolide ja organisatsioonide koostöövõrgustike kujunemise korraldamist peavad vajalikuks ligi pooled juhendajad** ning pea sama paljud juhendajad leiavad, et vajalik on tegeleda kutsehariduse mainega. Mõnevõrra vähem on toodud välja vajadust juhendajate koolituse järele.

1 Sissejuhatus

Praktika- ning töökohapõhise õppe arendust toetatakse PRÕMi¹ ehk „Tööturu vajadustele vastava kutse- ja kõrghariduse arendamise“ toetuse andmise tingimuste raames². Praktika ja töökohapõhise õppe süsteemse korralduse arendamine kutse- ja kõrgkoolides on üks PRÕMi kaheksast tegevusest. Tegevuse raames toetatakse praktika ja töökohapõhise õppe korralduse arendustegevusi, sh

- õppeasutuste praktika- ja töökohapõhise õppe koordinaatorite ning praktikajuhendajate koostööd;
- juhendmaterjalide, kutsehariduse praktika tulemuslikkuse kriteeriumite ja praktika hea tava väljatöötamist;
- vajadusel õigusaktide muudatusettepanekute väljatöötamist;
- parimate praktikate levitamist, üksteiselt õppimist ja erinevate haridustasemetega vahelist koostööd.

Selleks, et praktika ja töökohapõhise õppe olukorda ja arenguid seirata, on PRÕMi projekti üheks tegevuseks uuringute läbiviimine, mille alla kuulub käesolev uuring.

Töökohapõhine õpe ehk **õpipoisiõpe** on tasemeõppe vorm, mille puhul õpe ettevõttes või asutuses moodustab kutsehariduse tasemel vähemalt 2/3 õppekava mahust³. **Praktika** on kutseõppe tasemeõppe osa, mille ajal õpilane täiendab töökeskkonnas juhendamisel kindlate õpiesmärkidega töö- ja õppeülesandeid. Praktika sooritamise käigus kinnistab õpilane teoreetilisi teadmisi, täiendab praktilisi oskusi ning kujundab hoiakuid⁴. Seega kui töökohapõhine õpe on tasemeõppe vorm, mille puhul valdav osa õppetööst toimub töökohas, siis praktika puhul toimub õpe töökeskkonnas oluliselt lühemat aega ning moodustab oluliselt väiksema osa õppest. Kuna õpipoisiõppe ning praktika puhul erineb töökohal toimuva õppe sisu, maht ja sellest tulenevalt ka korraldus, tuleb neid uurida eraldi. Uuringu sihtrühmadeks on kutseõppeasutused ja nendega viimase 3 aasta jooksul praktika või õpipoisiõppega seoses koostööd teinud organisatsioonide praktika- ning õpipoiste juhendajad. **Praktikajuhendajatena määratletakse käesolevas uuringus ainult praktikante (v.a õpipoisse) juhendanud inimesed. Õpipoiste juhendajatena määratletakse õpipoisse juhendanud inimesed.**

Uuringu aluseks on kahe küsitlusega kogutud andmed. Eraldi küsitlus tehti praktikantide ja õpipoiste juhendajate seas. Praktikajuhendajate küsitlusele vastas 508 inimest ja õpipoiste juhendajate küsitlusele 274 inimest. Küsitluse teostamiseks koguti kontaktid kutseõppeasutustelt. Osad kutseõppeasutused ei andnud erinevatel põhjustel organisatsioonide kontakte, mistõttu nendel koolidel paluti küsitluse kutse saata ise kooliga koostööd teinud organisatsioonidele ja organisatsioonis jagada vastamise kutset kõikidele juhendajatele.

Uuringuraportis on võrreldud tulemusi varasema 2013. aastal tehtud uuringuga sel määral kui võimalik. Võrdlus on tehtud vaid praktika kohta, sest 2013. aasta uuringus oli fookuses vaid praktika protsessid ning

¹ PRÕMi tegevusi viiakse ellu „Ühtekuuluvuspoliitika fondide rakenduskava 2014-2020“ prioriteetse suuna nr 1 „Ühiskonna vajadustele vastav haridus ja hea ettevalmistus osalemaks tööturul“ Euroopa Liidu vahendite kasutamise eesmärgi nr 5 „Õpe kutse- ja kõrghariduses on suuremas vastavuses tööturu vajadustega ning toetab ettevõtlikkust“ meetme „Õppe seostamine tööturu vajadustega“ tegevuse „Tööturu vajadustele vastava kutse- ja kõrghariduse arendamine“ eesmärkide elluviimiseks ja tulemuste saavutamiseks.

² Haridus- ja teadusministri 5. augusti 2015. a käskkirj nr 316 „Toetuse andmise tingimuste kehtestamine tegevuse „Tööturu vajadustele vastava kutse- ja kõrghariduse arendamine“ elluviimiseks“.

³ Kutseõppeasutuste seadus (12.06.2013, RT I 02.07.2013, 1, 01.09.2013 viimane red. RT I, 22.01.2018, 7) §28 lg 6

⁴ Praktika korraldamise ning läbiviimise tingimused ja kord, RT I, 13.09.2013, 6

õpipoisiõpet ei uuritud. 2013. aasta uuring oli kvalitatiivne, käesolev uuring on küsitlusandmetel põhinev ja seetõttu suures osas kvantitatiivne. Seetõttu pole võimalik otsene võrdlus varasema uuringuga. Varasem uuring võeti küsitlusuuringu ankeedi koostamise aluseks. Valdavas osas kinnitab käesolev uuring 2013. aasta uuringus väljatoodud hinnangute ja arvamuste esinemist praktikat pakkunud organisatsioonides. Lisaks võimaldab praegune uuring mitmete 2013. aasta uuringus väljatoodud hinnangutele tuua kõrvale ka nende levik sihtgrupis. Käesolevas uuringus on kvantitatiivse osa täiendamiseks ka mitmeid avatud küsimusi, millega koguti kvalitatiivseid andmeid näiteks probleemide ja parimate praktikate kohta.

Uuringuraport koosneb järgmistest osadest: uuringu meetodika kirjeldus, uuringu peamised tulemused küsitlusega kaetud teemade lõikes, kokkuvõte ning lisad (meetodika täpsustused ja uuringuga hõlmatud õppekavarühmad ning kutseõppeasutused).

2 Uuringu meetoodika

2.1 Sissejuhatus

Uuringu andmed koguti praktika- ja õpipoiste juhendajate käest küsitlusega. Küsitluse teostamiseks koguti praktika ja õpipoisiõppe kohtade kontaktid kutseõppeasutustelt, õpipoisiõppe kontaktide nimekirja täiendati SA Innove andmetel. Osad kutseõppeasutused andsid kontaktid, teised keeldusid kontaktide jagamisest. Nendele praktika ja õpipoisiõppe kohtadele, mille kontaktid edastati uuringu teostajale, saadeti küsitlusele vastamise kutsed otse. Koolidele, mis ei edastanud kontakte, genereeriti küsitluseankeedi link ning paluti seda vastaval koolil praktika ja õpipoisiõppe õppekohtadesse jagada.

Käesolev peatükk annab põhjaliku ülevaate küsitluse meetoodikast: ettevalmistusest ja teostamisest.

2.2 Ankeetide koostamine

Kuna õpipoisiõppe ning praktika korraldus erinevad, on uurimisküsimustele vastamiseks vaja küsida mõnevõrra erinevaid küsimusi. Seetõttu koostati kaks eraldiseisvat ankeeti.

Ankeetide koostamisel võeti arvesse varasemaid uuringuid. Kutseõppuritele praktikakohti pakkunud organisatsioonidele küsitlusankeeti koostades võeti aluseks 2013. aastal läbiviidud „Kutsehariduse tööandjate rahulolu uuring⁵“. Õpipoisiõpet pakkunud organisatsioonide küsitlusankeeti koostades võeti arvesse 2016. aastal läbi viidud uuring „Töökohapõhise õppe korraldusmodelite rakendamine kutsehariduses“⁶ ja 2017. aastal läbiviidud uuring „Töökohapõhise õppe läbiviimise maksumus ja tasuvus tööandjale“⁷.

Pärast esialgsete ankeetide koostamist toimus ankeetide ühtlustamine – valdav osa küsimustest viidi sarnasele kujule, et nii praktika kui õpipoisiõpet pakkunud organisatsioonide küsitluse tulemused oleks võrreldavad. Samuti kontrolliti, kuidas koostatud ankeediküsimused vastavad uurimisküsimustele. Seejärel kooskõlastati ankeetid tellijaga.

2.3 Valim

2.3.1 Kutseõppeasutused

Uuringu esimeseks sihtrühmaks olid kõik Eesti kutseõppeasutused. Üldkogumi moodustamiseks kasutati EHISe andmeid⁸, mille järgi 2017/18. õppeaastal oli Eestis 38 kutseõppeasutust. Kutseõppeasutuste valimi moodustamisel kaasati kutseõppeasutused kõikselt. Uuringu valimisse kuulusid järgnevad kutseõppeasutused:

- | | | |
|--------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| 1. Tartu
Kutsehariduskeskus | 2. Ida-Virumaa
Kutsehariduskeskus | 3. Tallinna
Tööstushariduskeskus |
|--------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|

⁵ Advisio consulting. 2013. Kutsehariduse tööandjate rahulolu uuring. URL:

http://haridusinfo.innove.ee/UserFiles/Kutseharidus/Kutsehariduse%20programm/Uuringud/Kutsehariduse_tooandjate_rahulolu_uuring_2013.pdf

⁶ Sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskus (RAKE). 2016. Töökohapõhise õppe korraldusmodelite rakendamine kutsehariduses. URL:

http://dSPACE.ut.ee/bitstream/handle/10062/51339/Tookohapohise_oppe_uuring_lopparuanne.pdf

⁷ Mõttekoda PRAXIS. 2017. Töökohapõhise õppe läbiviimise maksumus ja tasuvus tööandjale. URL:

<http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2017/09/Tookohapohise-oppe-labiviimise-maksumus-ja-tasuvus.pdf>

⁸ Haridussilm. URL: https://www.haridussilm.ee/?leht=kutse_1

- | | | |
|---|--|--|
| 4. Tallinna Majanduskool | 17. Valgamaa
Kutseõppekeskus | 29. Tartu Tervishoiu
Kõrgkool |
| 5. Tallinna Polütehnikum | 18. Kehtna
Kutsehariduskeskus | 30. H. Elleri nim Tartu
Muusikakool |
| 6. Pärnumaa
Kutsehariduskeskus | 19. Luua Metsanduskool | 31. Pärnu Saksa
Tehnoloogiakool |
| 7. Järvamaa
Kutsehariduskeskus | 20. Võrumaa
Kutsehariduskeskus | 32. Juuksurite Erakool
Maridel |
| 8. Olustvere Teenindus- ja
Maamajanduskool | 21. Tallinna Tervishoiu
Kõrgkool | 33. Hiiumaa Ametikool |
| 9. Tallinna Teeninduskool | 22. Tartu Kunstikool | 34. Lääne-Viru
Rakenduskõrgkool |
| 10. Tallinna Lasnamäe
Mehaanikakool | 23. Vana-Vigala Tehnika- ja
Teeninduskool | 35. Eesti Esimene
Erakosmeetikakool |
| 11. Kuressaare Ametikool | 24. Sisekaitseakadeemia | 36. Kaitseväge Ühendatud
Õppeasutused |
| 12. Viljandi
Kutseõppekeskus | 25. Eesti Merekooll | 37. Väike-Maarja
Õppekeskus |
| 13. Rakvere Ametikool | 26. Tallinna Kopli
Ametikool | 38. Tallinna Balletikool |
| 14. Haapsalu
Kutsehariduskeskus | 27. G. Otsa nim Tallinna
Muusikakool | |
| 15. Räpina Aianduskool | 28. Eesti Massaaži- ja
Teraapiakool | |
| 16. Tallinna Ehituskool | | |

2.3.2 Organisatsioonid

Uuringu teiseks sihtrühmaks olid organisatsioonid⁹, mis on eelneval õppeaastal (2017/18) kutseõppeasutustega koostöös õpiposiõpet pakkunud või kutseõppuritele praktikakohti pakkunud.

Kõikide praktikakohti ja õpiposiõpet pakkunud organisatsioonide üldkogum ei olnud eelnevalt teada. Valimi moodustamiseks koguti kutseõppeasutustelt kontaktandmed õpiposiõppe ja praktikakohtade pakkumisel koostööpartneriteks olevate organisatsioonide kohta.

Praktikakohti pakkunud organisatsioonide kontaktid saatis 27 kutsekooli ning õpiposiõpet pakkunud organisatsioonide kontaktid saatis 21 kutsekooli. Andmete mitte edastamise põhjused on kirjeldatud täpsemalt järgnevas tabelis (vt Tabel 1).

Tabel 1. Päringule vastanud ja mittevastanud kutsekoolide jaotus

	Õpiposiõpe	Praktika
Kutseõppeasutuste arv, kellele päring saadeti	38	38
Päringule vastuseks kontaktid edastanud koolide arv	21	28
Koolid, mis ei edastanud kontakte, sealhulgas	17	10
praktikat või õpiposiõpet ei toimu	9	2
andmekaitse põhjendusel	3	3
kooli töötaja oli puhkusel või ei saatnud kontakte muul põhjusel	5	5

⁹ Kuna kutseõppuritele praktikakohti ning õpiposiõpet pakuvad lisaks ettevõtetele ka erinevad asutused, siis käesolevas raportis nimetatakse neid ühisnimetusega organisatsioonid.

Õpipoisiõpet läbiviinud organisatsioonide nimekirja täiendati Innove andmete põhjal. Innove andmed pärinevad PRÕMi raames kutseõppeasutuste esitatud aruannetest, kus on märgitud, milliste ettevõtetega koostöös on kutseõppeasutus pakkunud õpipoisiõpet.

Pärast kontaktibaaside puhastamist kuulus praktikakohti pakkunud organisatsioonide esialgsesse valimisse 3935 kontakti ning õpipoisiõpet pakkunud organisatsioonide valimisse 792 kontakti. Kõik kogutud kontaktid kaasati küsitlusse. Lisaks kaasati uuringusse need organisatsioonid, mis on koostööd teinud nende kutsekoolidega, mis kontakte ei saanud (vt Tabel 1). Nende organisatsioonideni jõudmiseks võeti ühendust kutsekoolidega, kus teadaolevatel andmetel praktika või õpipoisiõpe toimub, kuid kust kontakte ei saadatud, ning paluti neil uuringukutsed edastada.

Küsitluse tulemusel kuulus lõplikusse valimisse (küsitlusele vastanud) 455 praktikakohti pakkunud organisatsiooni ning 208 õpipoisiõpet pakkunud organisatsiooni.

2.3.3 Praktikajuhendajad ja õpipoiste juhendajad

Organisatsioonide esialgse valimi kontaktibaaside puhastamise käigus ilmnes, et paljude organisatsioonide kohta olid kutseõppeasutused esitanud mitu e-maili aadressi ning samuti polnud paljude kontaktide puhul tuvastatav, kas kontakt on ettevõtte üldine e-maili aadress, konkreetse praktikajuhendaja või õpipoisi juhendaja e-maili aadress või kontakt on mõne muu (nt sekretäri, personalijuhi vms) organisatsiooni töötaja e-maili aadress. Kuna ei olnud selge, kellele sellisel juhul organisatsioonist küsitlusankeet jõuab, otsustati koostöös tellijaga muuta uuringu sihtgruppi. Algselt oli plaan paluda vastama organisatsioonis praktikat või õpipoisiõpet korraldav isik või viimase praktika või õpipoisi juhendaja, kes oleks vastanud ankeedile ettevõtte üldisest olukorrast lähtudes. Kogutud kontaktide iseloomu arvestades otsustati aga suunata küsitlusankeet vastamiseks kõikidele töötajatele organisatsioonis, kes on viimase 3 aasta jooksul olnud mõne õpipoisi või kutseõppe praktikandi juhendaja.

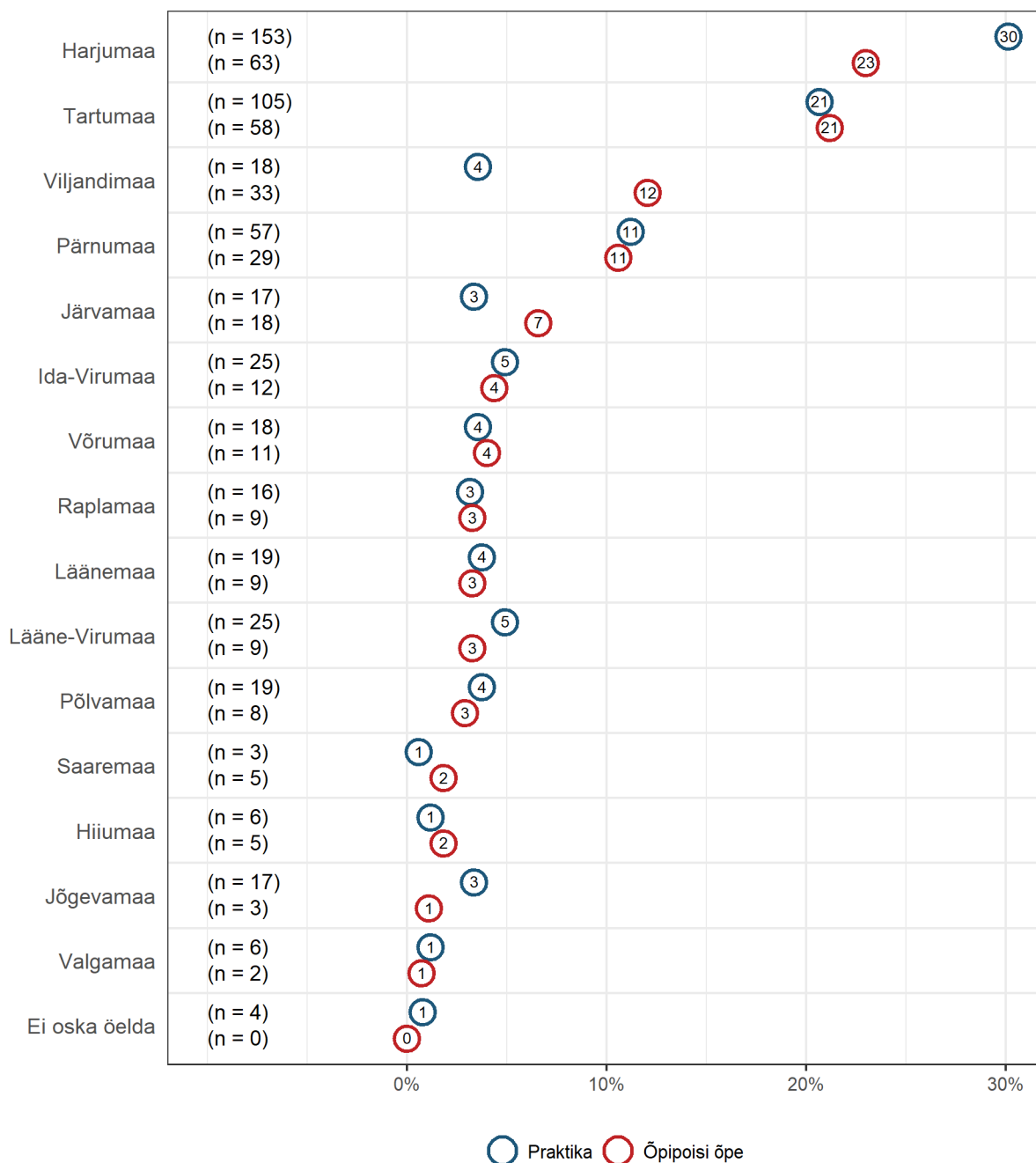
Seetõttu üldistatakse küsitluse tulemusi kõigile Eesti kutseõppurite praktikajuhendajatele ning õpipoiste juhendajatele. Siinkohal tuleb arvestada valimi võimaliku ebatäpsusega üldkogumi kirjeldamisel. Pärast uuringukutsete ja meeldetuletuste väljasaatmist organisatsioonide kontaktidele tulid mitmetele kirjadele automaatvastused, millest selgus, et e-maili aadress oli vigane või oli e-mail suletud, sest vastavat isikut enam ettevõttes ei tööta. Samuti oli kirju organisatsioonidelt, kes väitsid, et neil pole õpipoisse või praktikante olnud. Vigased või ekslikud kontaktid eemaldati valimist. Selle tulemusena jäi praktika esialgsesse valimisse alles 3877 kontakti ning õpipoisiõppe esialgsesse valimisse 767 kontakti. Samas on tõenäoline, et valimisse jäi kontakte organisatsioonidest, kes ei andnud meile teada sellest, et neil pole tegelikult kutseõppe praktikante või õpipoisse olnud. Samuti ei olnud kutsekoolidelt kogutud kontaktide nimekirjad ammendavad, kuna mitmed kutsekoolid ei pea süsteemselt arvestust selle üle, milliste organisatsioonidega koostöös on õpipoisiõpet pakutud ning millistes organisatsioonides on õpilased olnud praktil. Eelnevatel põhjustel tuleb tulemuste üldistamisse kõigile praktikajuhendajatele ja õpipoiste juhendajatele suhtuda ettevaatlikkusega. Juhul, kui need praktika ja õpipoiste juhendajad, kellega ei õnnestunud kontakti saada, on süstemaatiliselt erinevad neist, kellega kontakt saadi, siis on ka tulemused nihkega.

Küsitlusele vastas 508 praktikajuhendajat ning 274 õpipoisi juhendajat. Sealhulgas on ka need, kes küsitlusankeeti lõpuni ei täitnud. Kuna küsitlusankeedi täitmine katkestati erinevate küsimuste juures, siis on ka vastajate arvud küsimuste lõikes mõnevõrra erinevad. Praktikajuhendajate ankeedi viimasele filtreerimata küsimusele vastas 413 inimest ning õpipoisijuhendaja ankeedis 215 inimest.

Järgnevalt on kirjeldatud uuringu lõplikku valimit juhendajate töökohta asukoha maakonna, regiooni, organisatsiooni töötajate arvu ning organisatsiooni peamise tegevusala lõikes.

Küsitlusele vastanud praktika ja õpipoiste juhendajate jaotus on selline, et sagedasem töökohta asukoht on Harjumaa, seejärel Tartumaa ja Pärnumaa. Kõige vähem vastajaid oli Hiiumaalt, Valgamaalt ja Saaremaalt (Joonis 1). Järgnevas analüüsis koondatakse maakonnad viieks regiooniks, kuna osad maakonnad on väga väheste vastajatega esindatud.

Joonis 1. Praktika- ja õpipoiste juhendajate jaotus töökohta maakonna lõikes (%)

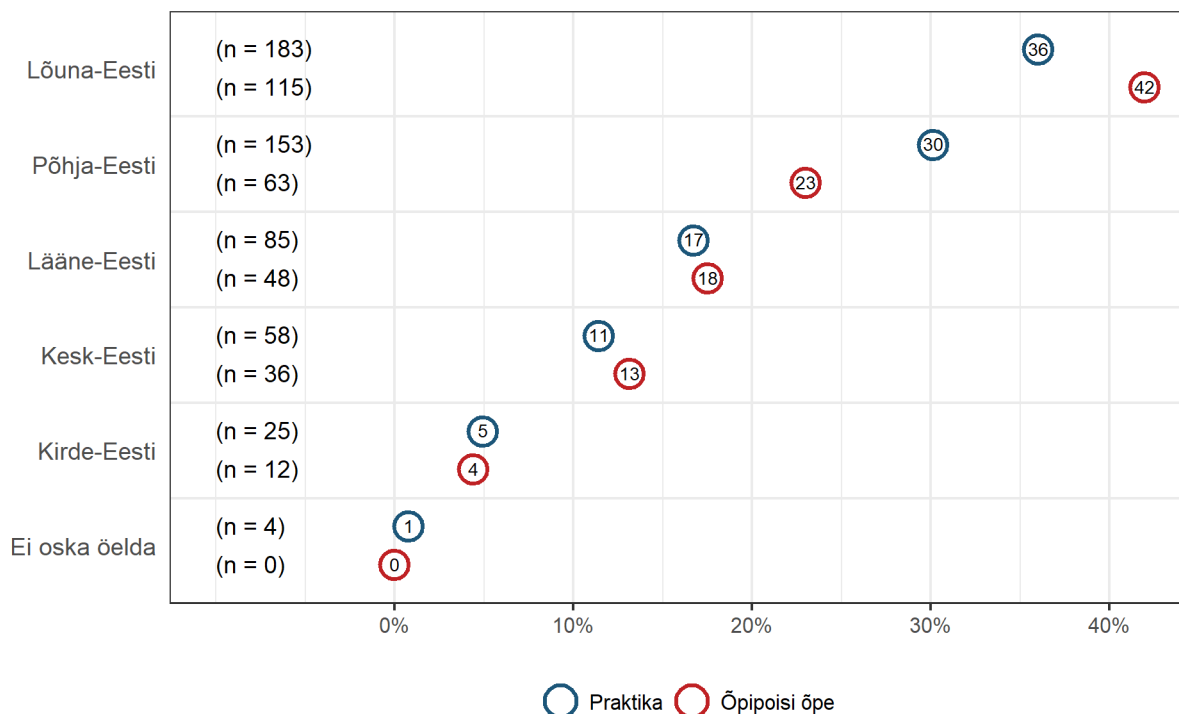


Märkus: Ringid ja nendes olevad arvud tähistavad grupi osakaalu valimis, n tähistab vastajate arvu.

Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused.

Vaadates juhendajate jaotumist nende töökoha asukoha regiooni lõikes, ilmneb, et suurim osa vastajatest töötavad Põhja- ja Lõuna-Eestis ning teistest Eesti piirkondadest on praktika ja õpipoisiõppe juhendajaid vähem (Joonis 2).

Joonis 2. Praktika- ja õpipoiste juhendajad töökoha regiooni lõikes (%)

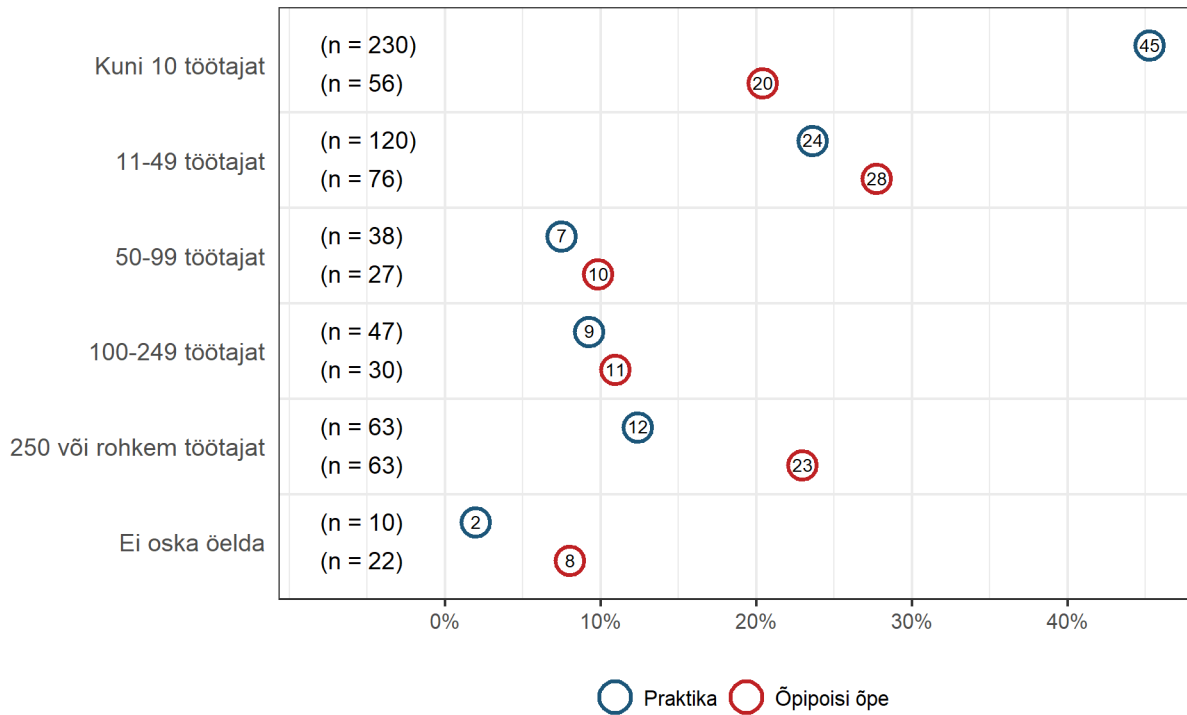


Märkus: Ringid ja nendes olevad arvud tähistavad grupi osakaalu valimis, n tähistab vastajate arvu.

Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused.

Ligikaudu 45% praktikajuhendajatest töötab organisatsioonis, kus on kuni 10 töötajat (Joonis 3). Ca kolmandik praktikajuhendajatest töötab 11-99 töötajaga organisatsioonis. 100 või rohkemate töötajatega organisatsioonides töötab ligi viiendik praktikajuhendajatest. Õpipoiste juhendajate jaotumine organisatsiooni töötajate arvu lõikes erineb mõnevõrra praktikajuhendajate jaotusest. Õpipoiste juhendajatest töötab valdav osa organisatsioonides, kus on üle 10 töötaja. Samuti on õpipoiste juhendajate seas rohkem neid, kes ei osanud organisatsiooni töötajate arvu märkida

Joonis 3. Praktika- ja õpipoiste juhendajad organisatsiooni töötajate arvu lõikes (%)

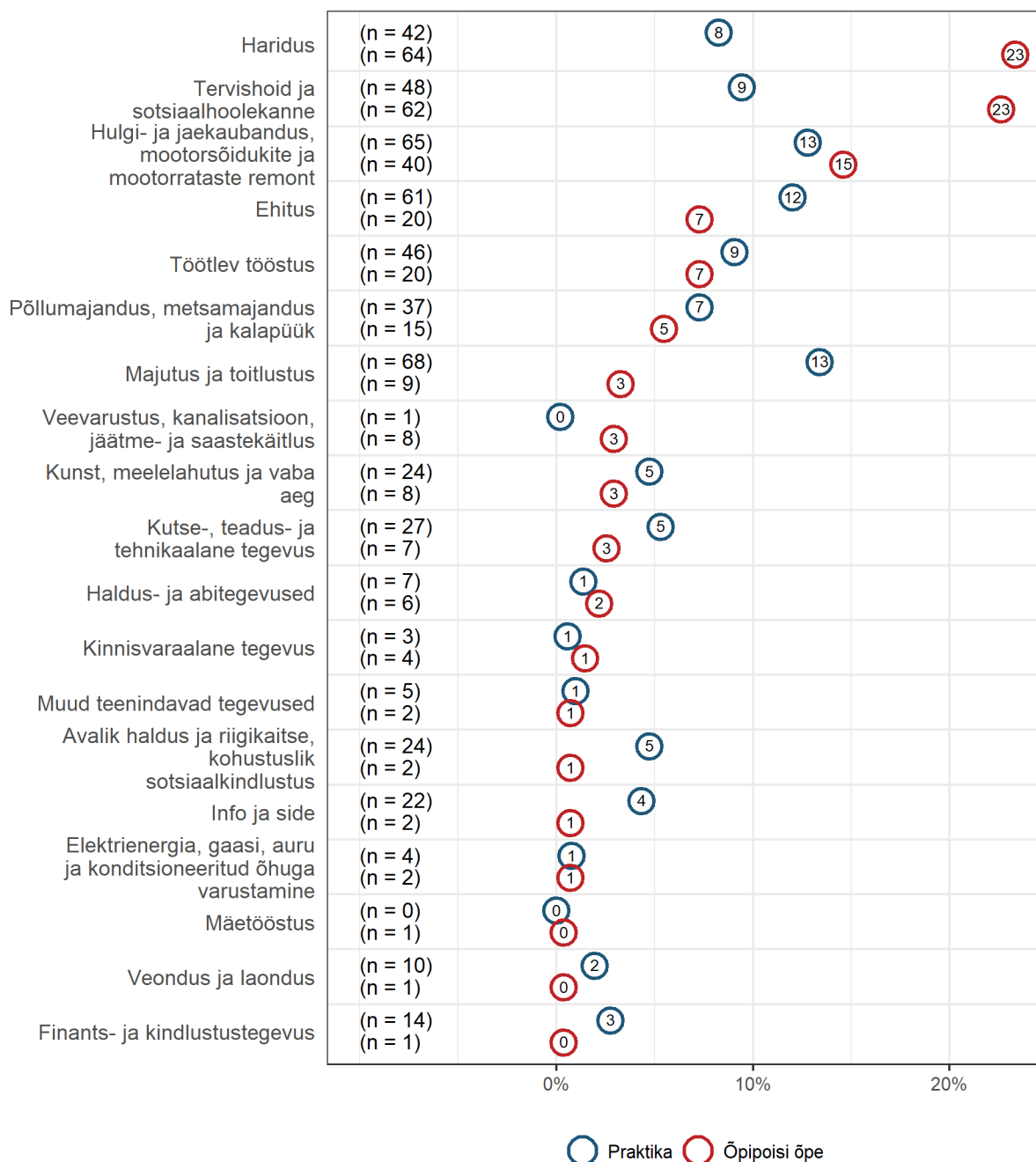


Märkus: Ringid ja nendes olevad arvud tähistavad grupi osakaalu valimis, n tähistab vastajate arvu.

Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused.

Juhendajate organisatsioonide jaotus peamise tegevusala lõikes on väga varieeruv. Võrreldes tegevusalasid praktika- ja õpipoiste juhendajate lõikes, selgub, et hariduse ning tervishoiu ja sotsiaalhoolekande tegevusalal on õpipoiste juhendajaid oluliselt enam kui praktikajuhendajaid (Joonis 4). Samas on majutuse ja toitlustuse alal rohkem praktikajuhendajaid.

Joonis 4. Praktika- ja õpipoiste juhendajad organisatsiooni peamise tegevusala lõikes (%)



Märkus: Ringid ja nendes olevad arvud tähistavad grupi osakaalu valimis, n tähistab vastajate arvu.

Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused.

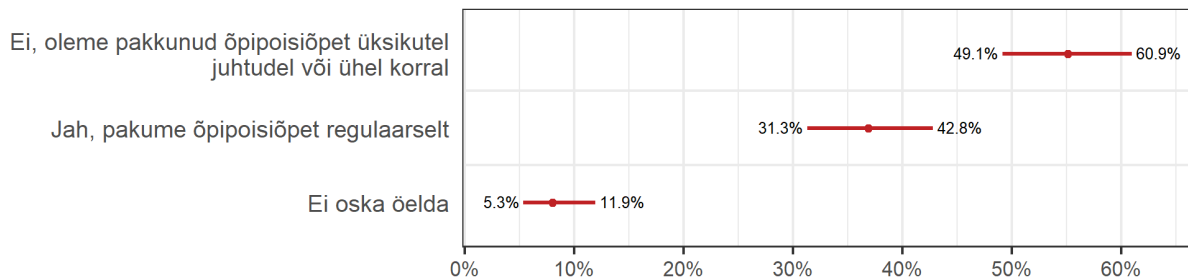
2.4 Tulemuste analüüs

Andmete analüüs teostati programmiga R. **Tulemusi esitatakse ankeediküsimuste kohta tervikuna ning taustatunnuste lõikes vaid juhul, kui esineb statistiliselt ja sisuliselt olulisi erinevusi.**

Kvantitatiivse üldistava analüüsiga käib paratamatult kaasas teatav statistiline ebakindlus, mille tähelepanuta jätmise peab potentsiaalsete valede hinnangute ja tulemuste tõlgendamiseks. Seetõttu on oluline lisaks keskmiste ja osakaalude punkthinnangutele tuua välja määramatuse tase neis näitajates,

mistõttu esitatakse uuringu raportis kõik hinnangud koos 95-protsendiliste usalduspiiridega. Usalduspiirid võimaldavad hinnata küsitluse tulemuste kehtimist ka üldkogumis. Seeläbi on võimalik vältida põhjendamatuid illusioone kindlast teadmistest olukorras, kus seda tegelikult ei eksisteeri. Kuna inimesed haaravad enamasti graafiliselt esitatavat informatsiooni kiiremini kui teksti kujul esitatavat informatsiooni, siis esitatakse analüüsi tulemusi eeskätt **graafiliselt** (nt joonistel). Küsitlustulemuste jaotused esitatakse analoogselt järgmisele joonisele.

Joonis 5. Kas pakute organisatsioonis õpiposiõpet regulaarselt? (% õpipoisi juhendajatest)



Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused

Joonist tuleb lugeda järgmiselt: punased täpid tähistavad valimi keskväärtusi (55% õpipoiste juhendajatest vastas, et organisatsioon on pakkunud õpiposiõpet üksikudel juhtudel või ühel korral), punased jooned hinnangu usalduspiire, mida tuleks tõlgendada selliselt, et 95% tõenäosusega jääb uuringu sihtgrupi (üldkogumi) keskmine hinnang punaste joonte vasaku ja parema otsa vahele (49,1-60,9% õpipoiste juhendajate organisatsioonides on õpiposiõpet toimunud üksikudel juhtudel või ühel korral).

Üheks uuringu ülesandeks on analüüsida erinevusi ja arengutrende võrreldes 2013. aastal läbiviidud uuringuga. Siinkohal tuleb arvestada, et võrrelda saab tulemusi vaid praktikat puudutavas, sest õpiposiõpet eelnevas uuringus ei käsitletud. Samuti on võrdlust võimalik teostada vaid väga üldistud tasandil, kuna eelnev uuring viidi läbi kvalitatiivsel meetodil ning eelnevas uuringus jäeti suur osa üldkogumist välja (valimisse valiti vaid parimad koostööpartnerid).

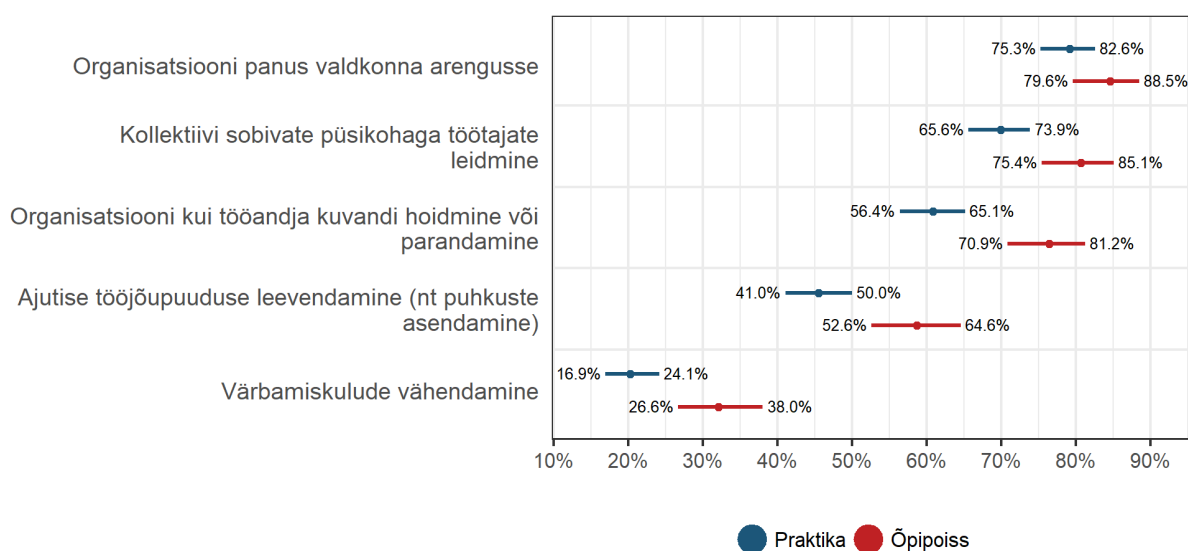
3 Praktika ja õpipoisiõppe pakkumise põhjused, regulaarsus ja juhtkonna hõlmatus

3.1 Praktika ja õpipoisiõppe pakkumise põhjused

3.1.1 Praktika ja õpipoisiõppe pakkumise üldised põhjused

Organisatsioonidel on samaaegselt mitmeid põhjuseid praktika- ja õpipoisiõppe kohtade pakkumiseks (Joonis 6, Joonis 7, Joonis 8). Pea kõiki küsitlusanneedis loetletud põhjuseid peavad väga oluliseks või pigem oluliseks vähemalt pooled praktika- ja õpipoiste juhendajad. Seejuures hindavad õpipoiste juhendajad erinevate põhjuste olulisust mõnevõrra kõrgemalt kui praktikajuhendajad. Värbamiskulude vähendamist peab oluliseks vähem kui veerand praktikajuhendajatest ning ca kolmandik õpipoiste juhendajatest.

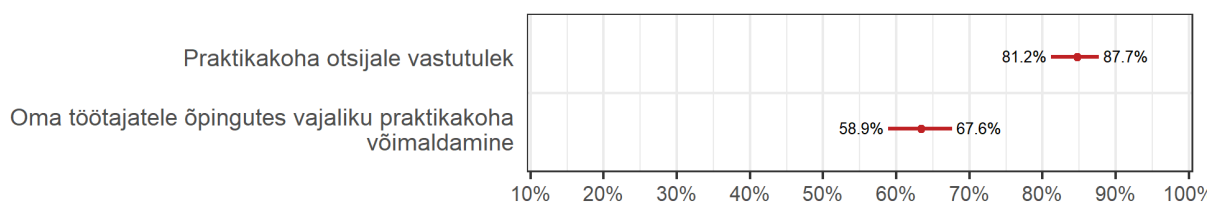
Joonis 6. Praktika või õpipoisiõppe pakkumise väga oluliseks või pigem oluliseks hinnatud põhjused (% praktika- ja õpipoiste juhendajatest)



Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused.

Praktikakoha pakkumise kõige levinuim põhjus on praktikakoha otsijale vastutulek, mida peavad oluliseks enam kui 80% praktikajuhendajatest. See ei tähenda siiski, et praktika pakkumine on ajendatud vaid praktikantide huvidest. Samavõrra levinud põhjused on organisatsiooni panus valdkonna arengusse ja kollektiivi sobivate püsikohaga töötajate leidmine. Seega on praktika pakkumine organisatsioonide poolt samaaegselt nii õpilaste, organisatsiooni kui ühiskondlikest huvidest ajendatud (Joonis 6 ja Joonis 7).

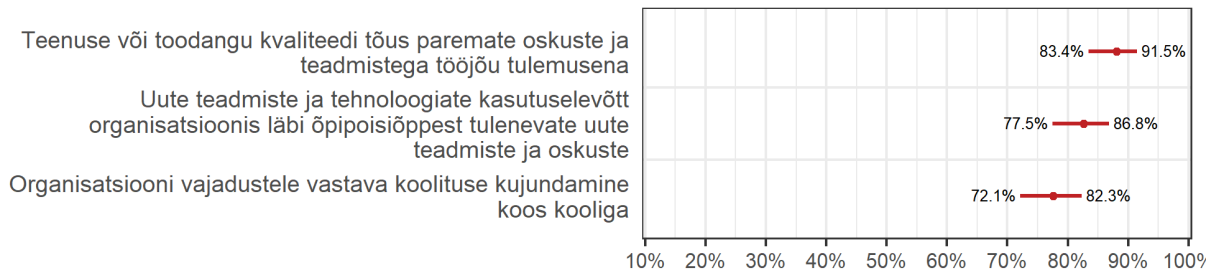
Joonis 7. Praktikakohtade pakkumisel väga oluliseks või pigem oluliseks hinnatud põhjused (% praktikajuhendajatest)



Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused.

Samuti on õpipoisiõppe pakkumisel (Joonis 8) ühiskondliku ajendiga motivatsioon segunenud organisatsiooni huvidega (paremate tehnoloogiate kasutuselevõtt, uute teadmiste ja tehnoloogiate juurutamine ja töötajate koolitamine).

Joonis 8. Õpipoisiõppe pakkumisel väga oluliseks või pigem oluliseks hinnatud põhjused (% õpipoiste juhendajatest)

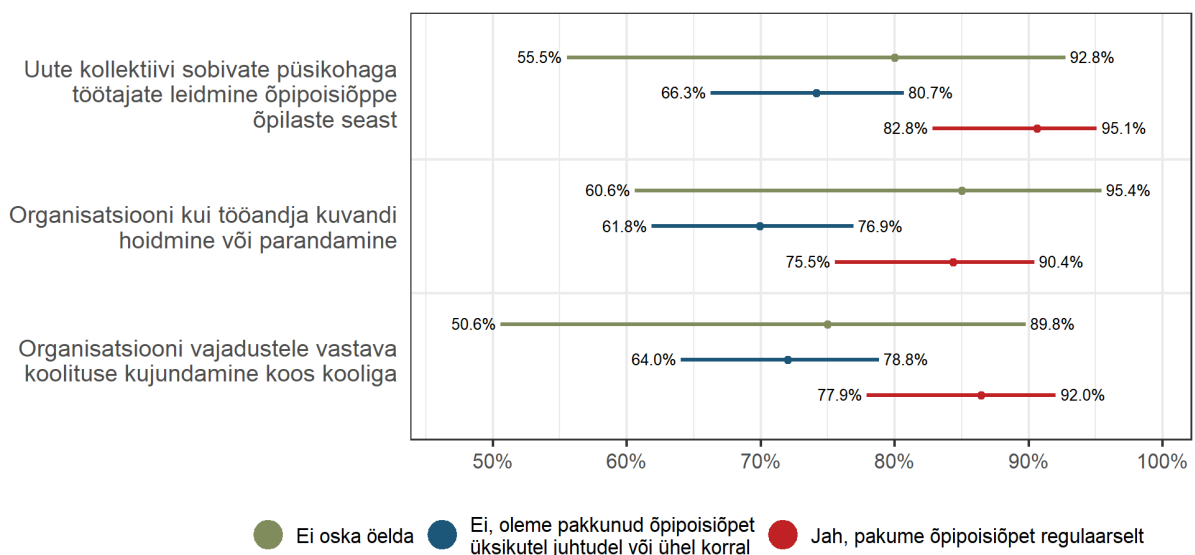


Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused

Need organisatsioonid, kus praktika pakkumine on regulaarne tegevus, hindavad selle pakkumise põhjusena oluliseks teguriks organisatsiooni kuvandi hoidmist ja parandamist sagedamini (68-90%) kui organisatsioonid, kus praktikat ei pakuta regulaarselt planeeritud tegevusena (54-64% praktikajuhendajatest).

Õpipoisi juhendajate hinnangud õpipoisiõppe pakkumise kolme põhjuse olulisusele erinevad selle lõikes, kas organisatsioonis toimub õpipoisiõppe regulaarselt või mitte (Joonis 9). Need põhjused on: uute kollektiivi sobivate püsikohaga töötajate leidmine õpipoiste seast, organisatsiooni kui tööandja kuvandi hoidmine või parandamine ning organisatsiooni vajadustele vastava koolituse kujundamine koos kooliga. Organisatsioonides, mis pakuvad regulaarselt õpipoisiõpet, hindavad enamad juhendajatest neid põhjuseid õpipoisiõppe pakkumisel oluliseks.

Joonis 9. Õpipoisiõppe pakkumisel väga oluliseks või pigem oluliseks hinnatud põhjused õpipoisiõppe toimumise regulaarsuse lõikes (% õpipoiste juhendajatest)

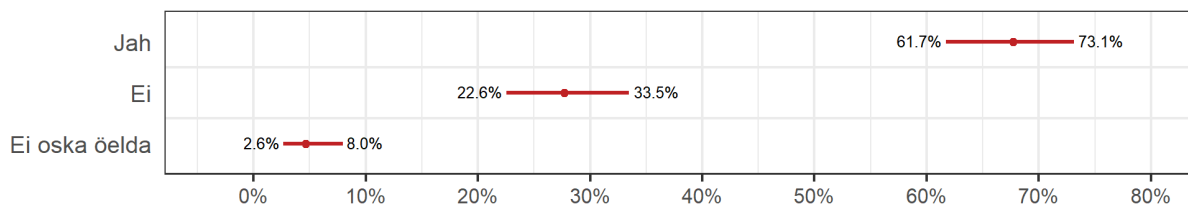


Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused

3.1.2 Õpipoisiõppe seotus organisatsiooni töötajate koolitamise ja selle põhjustega

Uuringu tulemused kinnitavad varasemate uuringute leide – valdav osa õpipoisiõppe kohtadest on Eesti organisatsioonides loodud enda töötajate koolitamiseks. Pea 70% (62-73%) õpipoiste juhendajate hinnangul on olnud õpipoisiõppel nende organisatsiooni enda töötajad (Joonis 10). Selline jaotus kehtib ka olukorras, kus vaadata ainult ühte juhuslikult valitud juhendajat igast organisatsioonist (58-71%).

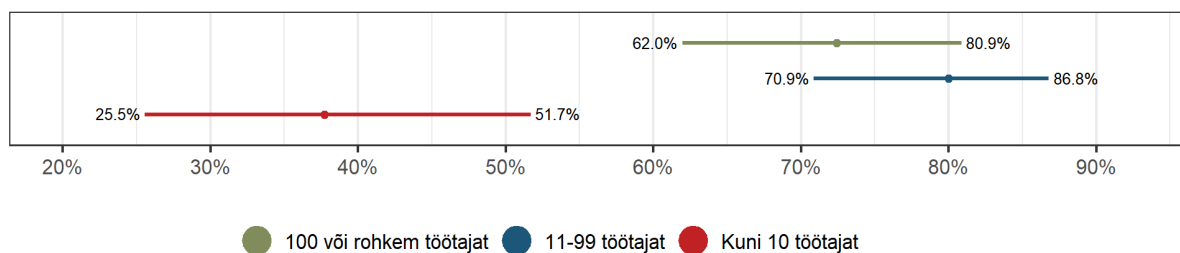
Joonis 10. Kas Teie organisatsioonis on olnud õpipoisiõppel inimesi, kes enne õppe algust olid Teie organisatsiooni töötajad? (% õpipoiste juhendajatest)



Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused

Enda töötajate koolitamiseks kasutavad õpipoisiõppe võimalust sagedamini suuremad organisatsioonid. Kuni 10 töötajaga organisatsioonides esineb vähem kui suurema arvu töötajate korral seda, et õpipoisiõppel on olnud inimesi, kes enne õppe algust olid organisatsiooni töötajad (Joonis 11).

*Joonis 11. Õpipoisiõppel on olnud inimesi, kes olid enne õppe algust organisatsiooni töötajad, organisatsiooni töötajate arvu lõikes (% õpipoiste juhendajatest)**



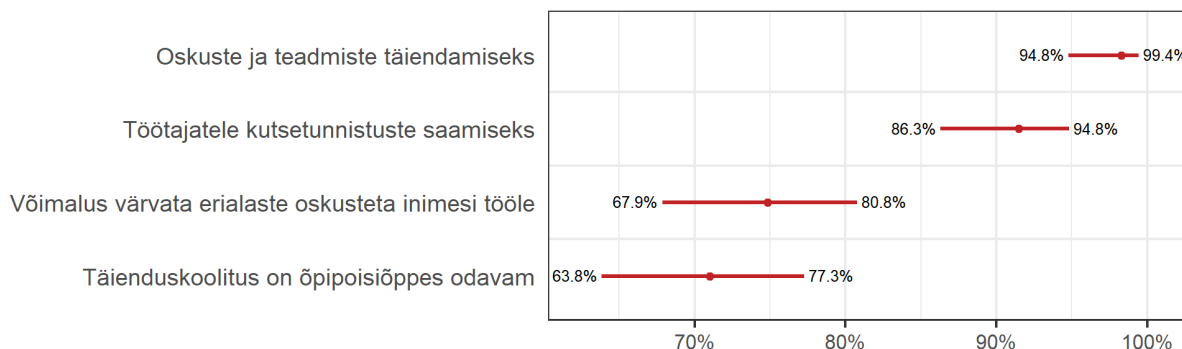
*Välja jäetud õpipoiste juhendajad, kes ei osanud organisatsiooni töötajate arvu märkida.

Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused

Organisatsiooni enda töötajate õpipoisiõppes koolitamise kõiki põhjuseid peeti valdava osa juhendajate poolt oluliseks nii nagu ka üldiseid õpipoisiõppe pakkumise põhjuseid. Kõiki küsitlusankeedis loetletud põhjuseid peab väga oluliseks või pigem oluliseks üle poole õpipoiste juhendajatest. Kõige suurem osa (üle 90%) õpipoiste juhendajatest peab oluliseks oma töötajatele õpipoisiõppe pakkumisel oskuste ja teadmiste täiendamise põhjust, aga pea sama levinud oluline põhjus on ka kutsetunnistuse saamine.

Õpipoisiõppe pakkumisel oma organisatsiooni töötajatele peavad enam kui kaks-kolmandikku juhendajatest oluliseks põhjuseks võimalust värvata erialaste oskusteta inimesi. Seega hoitakse otseselt kokku koolituskulusid, mis kaasneksid uute töötajate värbamisega juhul, kui õpipoisiõpet poleks võimalik kasutada.

Joonis 12. Õpipoisiõppe pakkumisel väga oluliseks või pigem oluliseks hinnatud põhjused (% õpipoiste juhendajatest, kellel on olnud õppel inimesi, kes enne õppe algust olid organisatsiooni töötajad)



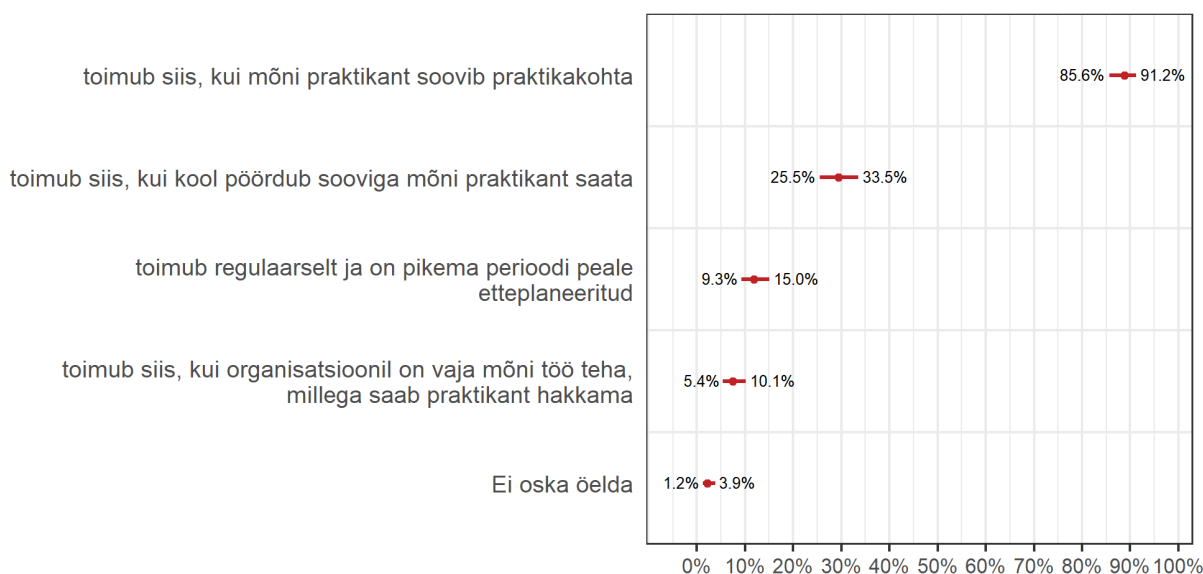
Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused

Kokkuvõttes on õpipoisiõppe suures osas juba varasemalt organisatsioonis töötavate inimeste koolitamise vorm. Põhjused selleks on erinevad ulatudes organisatsiooni kuvandist ja organisatsioonile sobiva koolituse välja töötamisest kuni odavama koolitamise ja erialaste oskusteta töötajate palkamise võimalusteni. Seejuures on just suuremates organisatsioonides sagedasem enda töötajate koolitamine õpipoisiõppes.

3.2 Praktika ja õpipoisiõppe toimumise regulaarsus ja etteplaneeritus

Valdava osa (ca 90%) praktikajuhendajate hinnangul toimub kutseõppurite praktika nende organisatsioonis siis, kui mõni praktikant soovib praktikakohta (Joonis 13). Ligi kolmandik praktikajuhendajatest vastab, et praktika toimub nende organisatsioonis siis, kui kool pöördub sooviga mõni praktikant saata. Kutseõppurite praktika toimub organisatsioonis regulaarselt ja on pikema perioodi peale ette planeeritud vaid ligi kümnendiku praktikajuhendajate hinnangul.

Joonis 13. Kas kutseõppurite praktika Teie organisatsioonis...? (% praktikajuhendajatest)

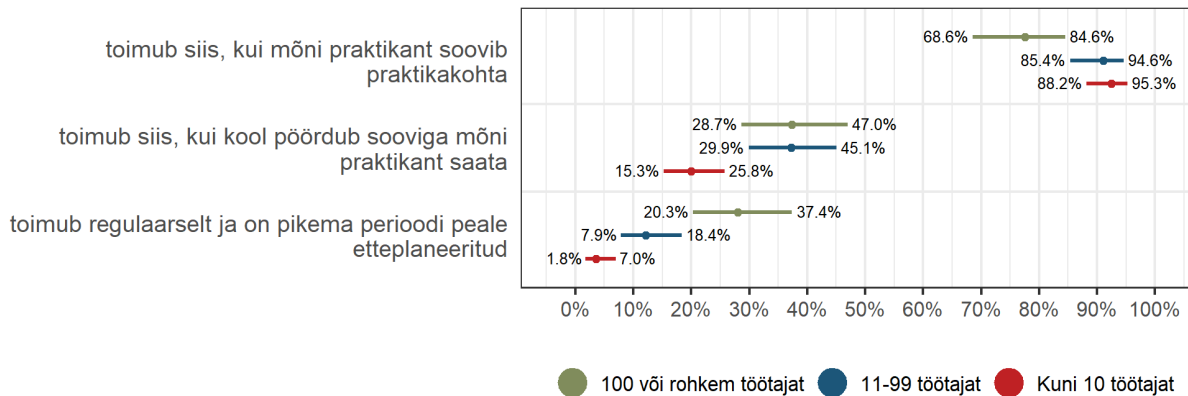


Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused

Suuremates organisatsioonides toimub praktika suurema tõenäosusega planeeritult ja regulaarselt ning väiksemates organisatsioonides juhuslikult kooli või praktikandi soovi ilmnemisel. Kuni 99 töötajaga organisatsioonides töötavad praktikajuhendajad leiavad mõnevõrra enam kui 100 või rohkemate

töötajatega organisatsioonides töötavad praktikajuhendajad, et praktika toimub organisatsioonis siis, kui praktikant soovib praktikakohta (Joonis 14). Kuni 10 töötajaga organisatsioonide praktikajuhendajad on märkinud mõnevõrra vähem kui suuremate organisatsioonide praktikajuhendajad, et praktika toimub siis, kui kool pöördub sooviga mõni praktikant saata. See näitab, et koolide teevad koostööd väiksemate organisatsioonidega vähem kui suuremate organisatsioonidega.

Joonis 14. Kutseõppurite praktika toimumine organisatsioonis töötajate arvu lõikes (% praktikajuhendajatest)*

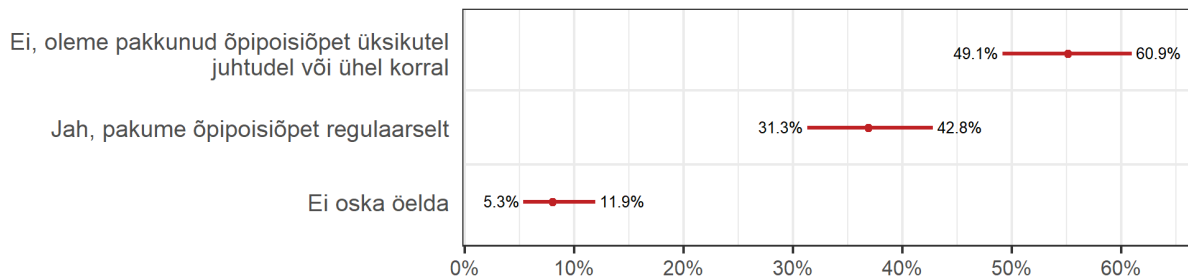


*Välja jäetud praktikajuhendajad, kes ei osanud organisatsiooni töötajate arvu märkida.

Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused

Õpipoiste juhendajad on sagedamini organisatsioonidest, kus õpipoisiõpet pakutakse juhuslikult (Joonis 15). Üksikutel juhtudel või vaid ühe korra on toimunud õpipoisiõpet ca 55% õpipoiste juhendajate hinnangul.

Joonis 15. Kas pakute organisatsioonis õpipoisiõpet regulaarselt? (% õpipoisi juhendajatest)



Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused

Õpipoisiõppe pakkumise regulaarsuses statistiliselt olulisi erinevusi taustatunnuste lõikes ei esine.

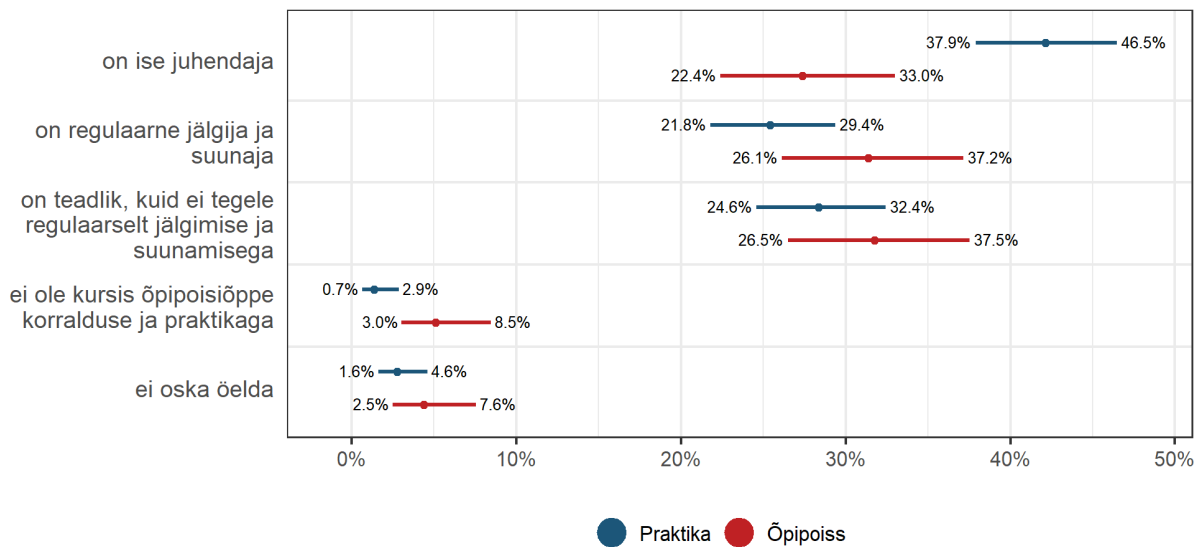
3.3 Juhtkonna või juhtkonna liikmete seotus praktika ja õpipoisiõppe toimumisega

Olukordi, mil juhtkond või juhtkonna liige ei ole kursis praktika pakkumisega organisatsioonis, esineb väga vähe (vaid kuni 3% praktikajuhendajatest toovad selle välja) (Joonis 16). Samas on juhtkonna roll praktika pakkumisel organisatsioonide lõikes küllaltki varieeruv. Ligi 42% praktikajuhendajatest tõi välja, et juhtkonna liige on ise praktika juhendaja. Ligikaudu neljandik väidavad, et juhtkonna liige on praktika korralduse regulaarne jälgija ja suunaja ning pea sama paljud toovad välja, et juhtkond on teadlik praktika korraldusest, kuid ei tegele selle regulaarse jälgimise ja suunamisega.

Nii nagu praktika on ka õpipoisiõppe puhul on juhtkonna roll õppe pakkumisel väga varieeruv. Enam-vähem võrdne osa õpipoiste juhendajatest on toonud välja nii seda, et juhtkond on õpipoisiõppe regulaarne jälgija ja suunaja, kui ka seda, et juhtkond regulaarselt ei jälgi ega suuna, kuid on teadlik või on juhtkonna liige

ise õpipoisi juhendaja. Alla 10% õpipoiste juhendajatest märkis, et juhtkond ei ole kursis õpipoisiõppe korralduse ja praktikaga.

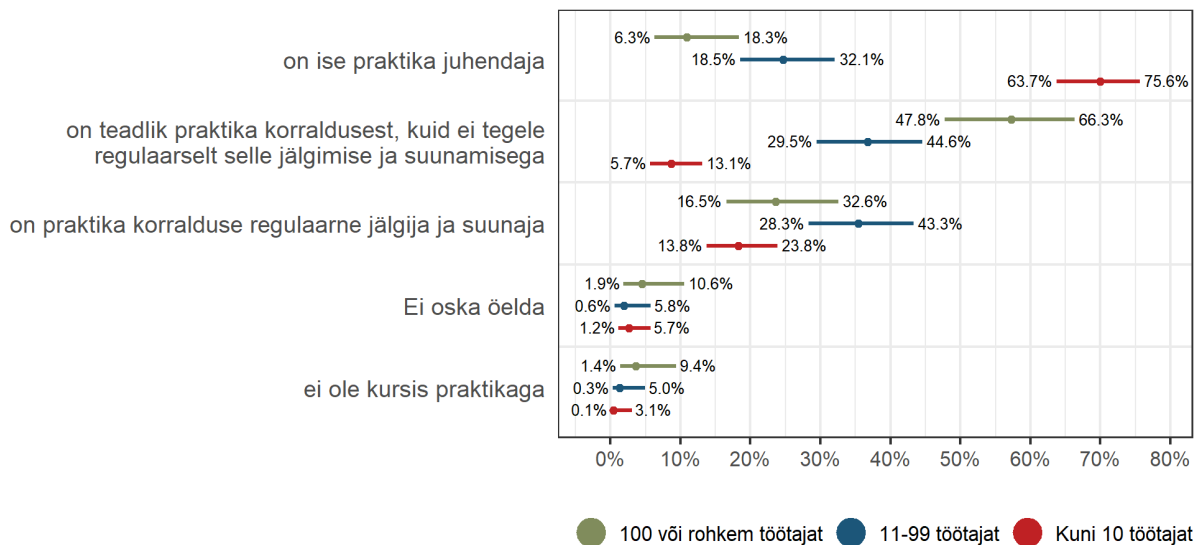
Joonis 16. Juhtkonna roll õpipoisiõppe ja praktika pakkumisel (% juhendajatest)



Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused

Väikestes organisatsioonides on sagedasem, et juhatuse liige ise on praktika (Joonis 17) või õpipoisiõppe juhendaja (Joonis 18). Mida suurem on töötajate arv organisatsioonis, seda enam esineb olukorda, kus juhtkond on teadlik praktika või õpipoisiõppe korraldusest, kuid ei tegele regulaarselt selle jälgimise ja suunamisega.

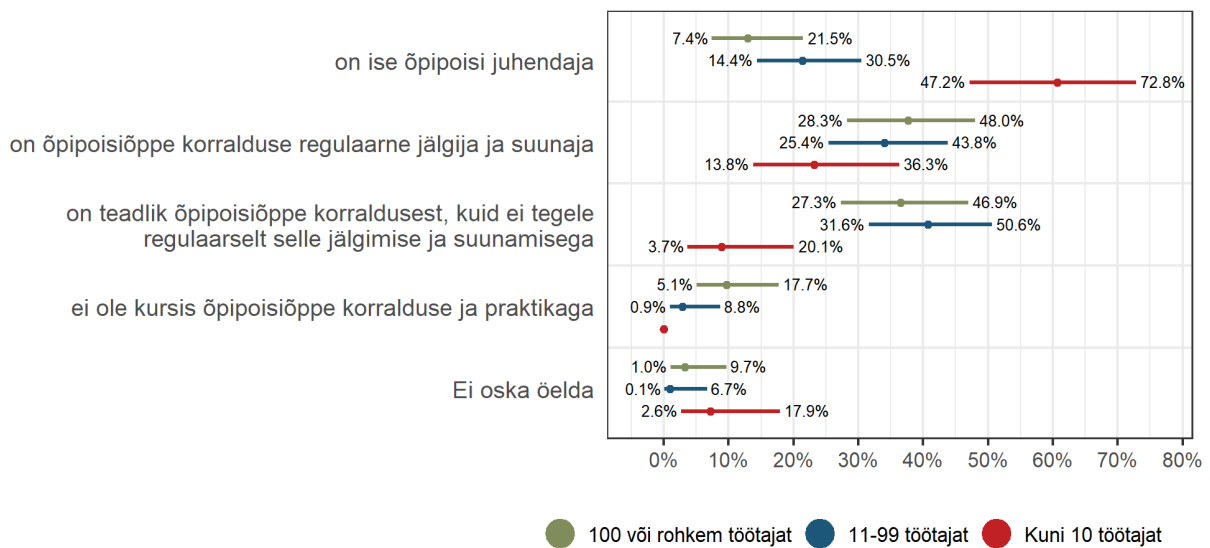
Joonis 17. Juhtkonna või juhtkonna liikme roll praktika pakkumisel organisatsiooni töötajate arvu lõikes (% praktikajuhendajatest)*



*Välja jäetud praktikajuhendajad, kes ei osanud organisatsiooni töötajate arvu märkida.

Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused

Joonis 18. Juhtkonna või juhtkonna liikme roll õpipoisiõppe pakkumisel organisatsiooni töötajate arvu lõikes (% õpipoiste juhendajatest)*

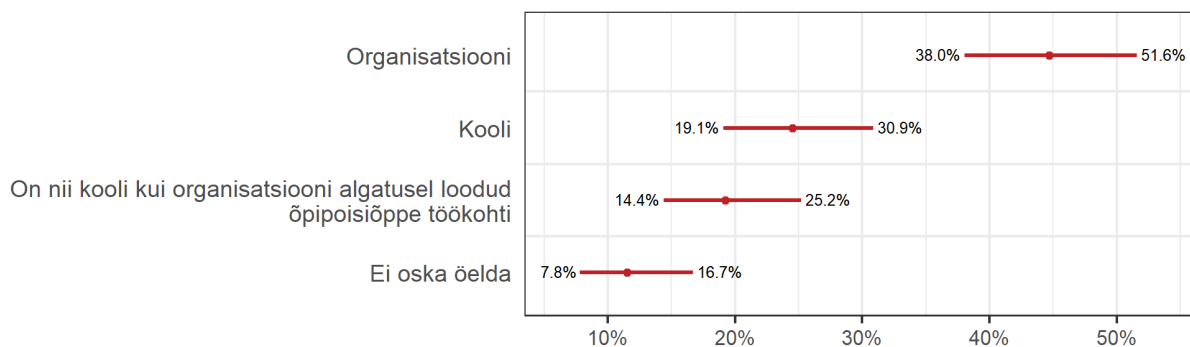


*Välja jäetud õpipoiste juhendajad, kes ei osanud organisatsiooni töötajate arvu märkida.
Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused

3.4 Õpipoisi õppekohtade loomise algatus

Suurem osa õpipoisi õppekohtadest on Eestis loodud organisatsiooni juhtkonna või töötajate algatusel (Joonis 19). Mõnevõrra vähem on organisatsioonides loodud õpipoisiõppe kohti kooli algatusel või kooli ja organisatsiooni koostöona (samuti ca veerand juhendajatest). Organisatsiooni töötajate arvu lõikes statistiliselt olulisi erinevusi ei ole võimalik tuvastada.

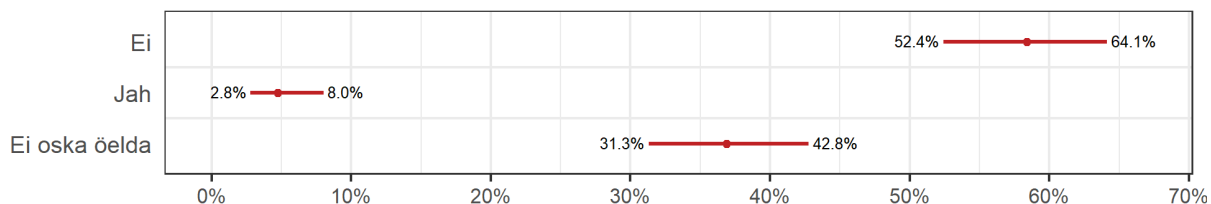
Joonis 19. Kelle algatusel loodi õpipoisiõppe töökohad Teie organisatsioonis? (% õpipoisiõpet pakkuvatest organisatsioonidest)



Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused

Juhul, kui õpipoisiõppe on soovitud avada, siis see on ka teoks saanud. Väga vähe on organisatsioone (ca 5%, 13 vastajat), kus on soovitud õppekava jäänud avamata. Samas ei ole õpipoiste juhendajatest suur osa õiged inimesed sellele küsimusele vastama, ligi kolmandik ei osanud küsimusele vastata.

Joonis 20. Kas on olnud õppekavasid, mille õpipoisiõppe avamist on organisatsioonis kaalutud, kuid see pole teoks saanud? (% õpipoisi juhendajatest)



Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused

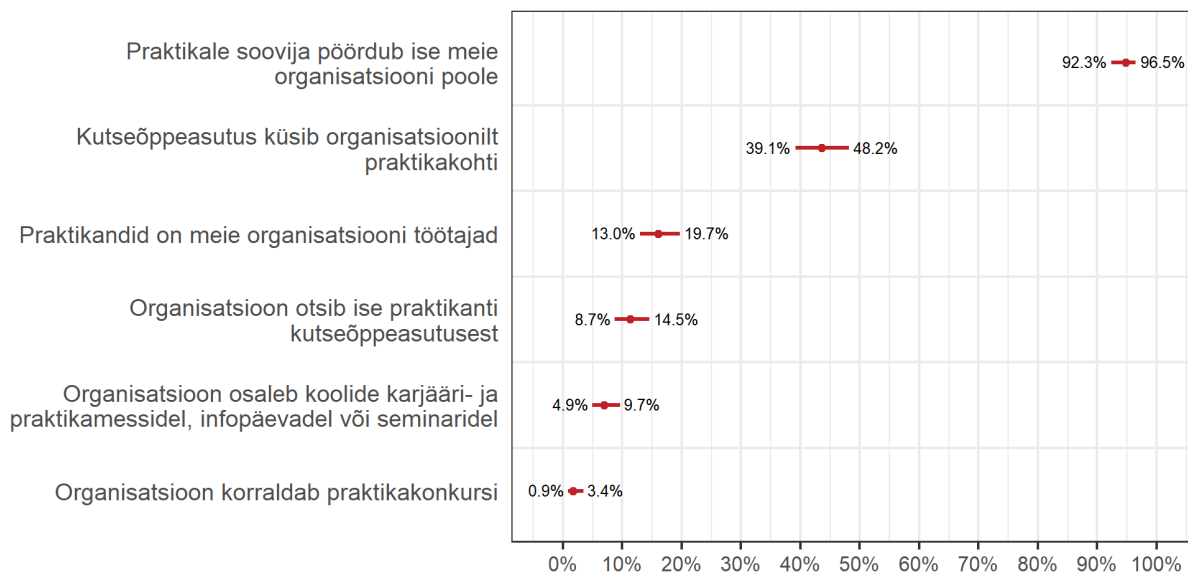
Põhjused, miks soovitud õppekaval õppe avamine teoks ei saanud, olid erinevad. Kaks õpipoisi juhendajat märkis, et kool ei olnud huvitatud, kuna õpipoiste grupp oleks olnud liiga väike. Kuus õpipoisi juhendajat tõid välja selle, et õpipoisse sellele õppekavale ei oleks leidnud. Üks leidis, et õpe oleks olnud organisatsiooni jaoks liiga pikk või mahukas. Lisaks etteantud põhjuste loetelule oli õpipoiste juhendajatel võimalik märkida ka muu põhjus. Sealhulgas toodi välja järgnevad: puudus vajaminev õppematerjal ja koolitajad; ajapuudus juhendamisel; praktika aeg ei sobinud.

4 Praktikantide ja õpipoiste värbamine

4.1 Praktikantide värbamise viisid

Peaaegu kõik juhendajad on puutunud kokku olukorraga, kus praktikant pöördus ise nende poole sooviga praktikale tulla. Praktikale soovija pöördumine organisatsiooni poole on organisatsioonides kõige sagedamini esinev viis praktikantide värbamiseks (Joonis 21). Veidi alla poole juhendajatest töid praktikantide värbamise ühe peamise viisina välja ka selle, et kutseõppeasutus küsib organisatsioonilt praktikakohti. Teisi küsitlusannekeid loetletud viise praktikantide värbamiseks kasutatakse oluliselt vähem. Seega on praktika kooli ja praktikandi poolt suunatud, mitte aktiivne organisatsioonide suunatud tegevuse osa.

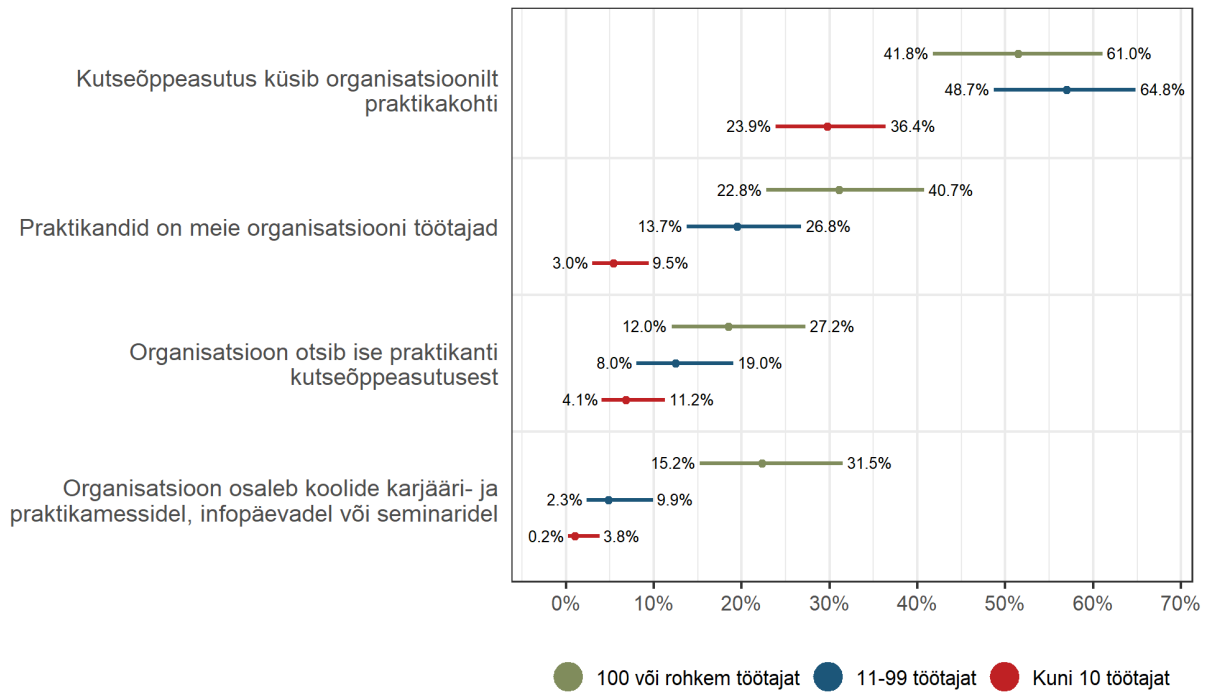
Joonis 21. Millised on peamised viisid, kuidas Teie organisatsioon praktikante värbab? (% praktikajuhendajatest)



Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused

Vaadates praktikantide värbamise peamisi viise organisatsiooni töötajate arvu lõikes, ilmnevad mõned erisused. Kuni 10 töötajaga organisatsioonides esineb vähem kui suurema arvu töötajaga organisatsioonides praktikantide värbamise viisina seda, et kutseõppeasutus küsib organisatsioonilt praktikakohti (Joonis 22). Mida suurem on organisatsiooni töötajate arv, seda enam tuleb ette, et praktikantideks on organisatsiooni enda töötajad. 100 või rohkemate töötajatega organisatsioonide seas on väiksema töötajate arvuga organisatsioonidega võrreldes enam neid, kes osalevad praktikantide värbamiseks koolide karjääri- ja praktikamessidel, infopäevadel või seminaridel. Kuni 10 töötajaga organisatsioonides esineb vähem kui 100 või enama töötajaga organisatsioonides seda, et organisatsioon otsib ise praktikante kutseõppeasutusest.

Joonis 22. Praktikantide värbamise peamised viisid organisatsiooni töötajate arvu lõikes (% praktikajuhendajatest)*

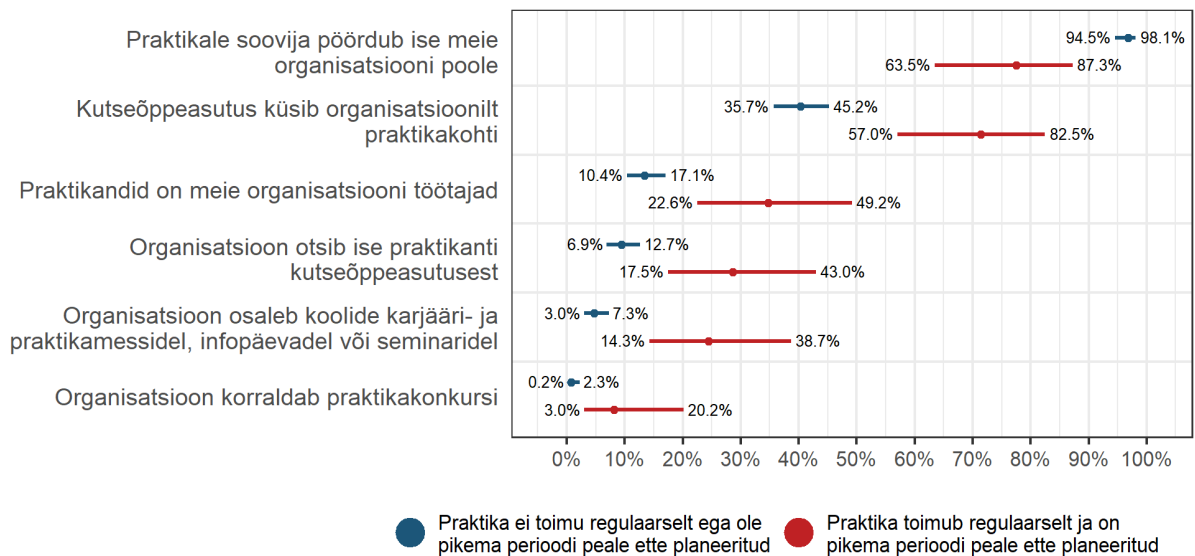


*Välja jäetud praktikajuhendajad, kes ei osanud organisatsiooni töötajate arvu märkida.

Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused

Praktikantide värbamise peamised viisid on seotud ka praktika toimumise regulaarsusega organisatsioonis (Joonis 23). Organisatsioonid, kus praktika toimub regulaarselt ja on pikema perioodi peale ette planeeritud, kasutavad praktikantide värbamiseks enam erinevaid viise kui need organisatsioonid, kus praktikat ette ei planeerita ja see regulaarselt ei toimu.

Joonis 23. Praktikantide värbamise peamised viisid selle lõikes, kas praktika on organisatsioonis regulaarne ja pikema perioodi peale planeeritud (% praktikajuhendajatest)



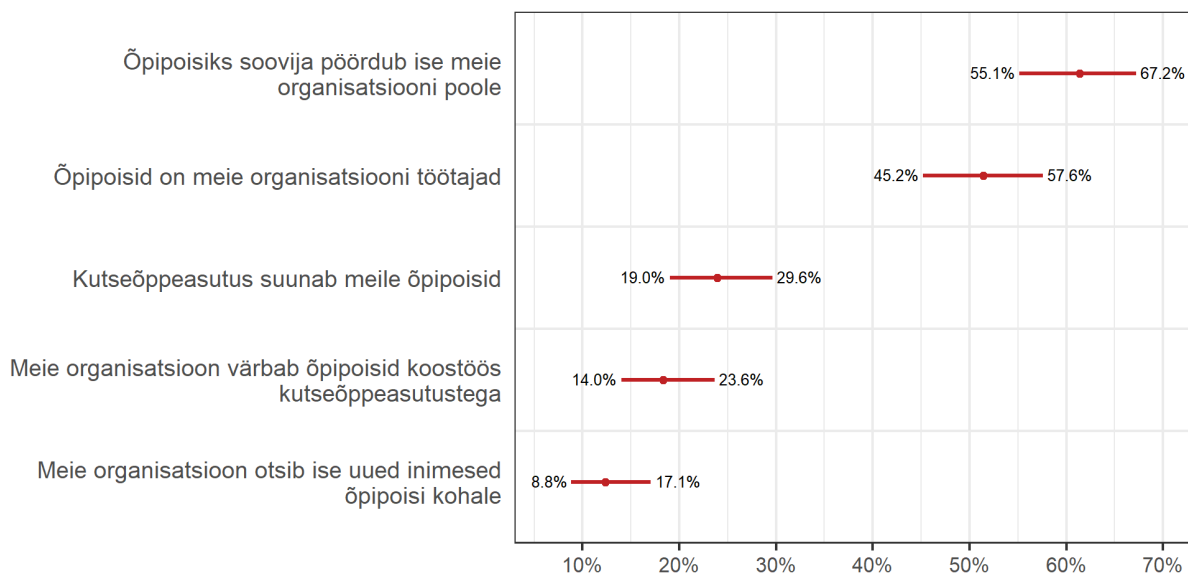
Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused

2013. aastal läbiviidud uuringus toodi välja vaid kolm praktikantide värbamise viisi: kool küsib ettevõttelt praktikakohti, õpilane kandideerib ise ettevõttesse, ettevõtte otsib praktikanti kutseõppeasutusest. Sarnaselt käesolevale uuringu tulemustele märgiti ka 2013. aasta uuringus, et ettevõtted otsivad praktikante kutseõppeasutustest suhteliselt harva. Samuti ilmneb mõlemast uuringust, et suuremates ettevõtetes esineb enam seda, et kutseõppeasutus küsib ettevõttelt praktikakohti. Küll aga toodi 2013. aasta uuringus välja, et väikestelt ettevõtetelt kool ise praktikakohti ei küsi. Käesoleva uuringu tulemuste järgi aga ligi 30% praktikajuhendajatest, kes töötavad kuni 10 töötajaga organisatsioonides, vastas, et kutseõppeasutus küsib praktikakohti organisatsioonilt. Kui 2013. aasta uuringus leiti, et praktikantide värbamise viis, mille puhul õpilane kandideerib ise ettevõttesse, on omane pigem väikeettevõtetele, siis käesolevas uuringus töötajate arvu lõikes antud värbamisviisi puhul statistiliselt olulist erinevust ei tuvastatud.

4.2 Õpipoiste värbamise viisid

Peaaegu võrdselt on neid juhendajaid, kes väidavad, et õpipoisid pöörduvad ise organisatsiooni poole ja neid, kes väidavad, et õpipoisid on asutuse enda töötajad (Joonis 24). Harvem esineb olukorda, kus kutsekool suunab õpipoisid organisatsiooni. Ligikaudu neljandiku õpipoiste juhendajate hinnangul suunab kutseõppeasutus organisatsioonile õpipoisse.

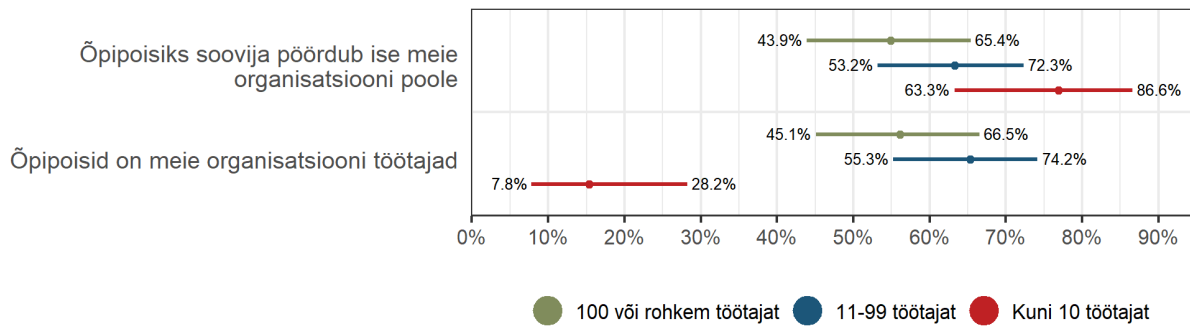
Joonis 24. Millised on peamised viisid, kuidas Teie organisatsioon õpipoisse värbab? (% õpipoisi juhendajatest)



Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused

Organisatsiooni töötajate arvu lõikes ilmneb erisus kahe värbamisviisi puhul (Joonis 25). Kuni 10 töötajaga organisatsioonide õpipoiste juhendajad tõid välja oluliselt vähem kui suurema arvu töötajatega organisatsioonide juhendajad, et õpipoisid on organisatsiooni töötajad. Kuni 10 töötajaga organisatsioonides esineb enam kui suuremates, et õpipoisiks soovija pöördub ise organisatsiooni poole.

Joonis 25. Õpipoiste värbamise peamised viisid organisatsiooni töötajate arvu lõikes (% õpipoiste juhendajatest)*

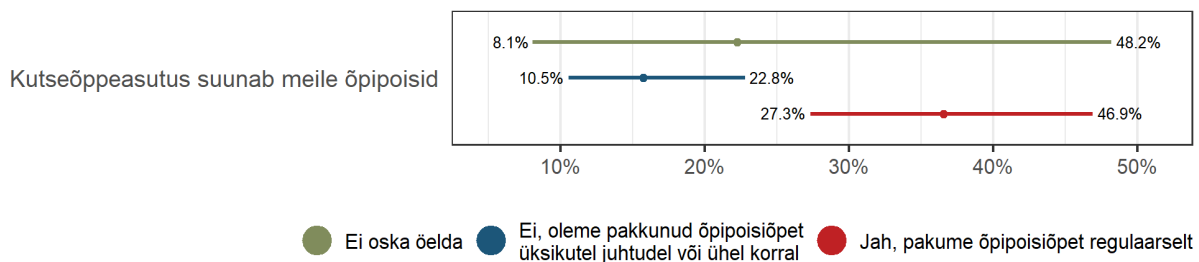


*Välja jäetud õpipoisi juhendajad, kes ei osanud organisatsiooni töötajate arvu märkida.

Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused

Õpipoisiõppe regulaarsusega on seotud vaid värbamise viis, mille puhul kutseõppeasutus suunab organisatsiooni õpipoisid. Organisatsioonide seas, kus õpipoisiõpet pakutakse regulaarselt, esineb enam õpipoiste värbamist kutseõppeasutuste suunamise kaudu (Joonis 26).

Joonis 26. Õpipoiste värbamise peamised viisid õpipoisiõppe pakkumise regulaarsuse lõikes (% õpipoiste juhendajatest)



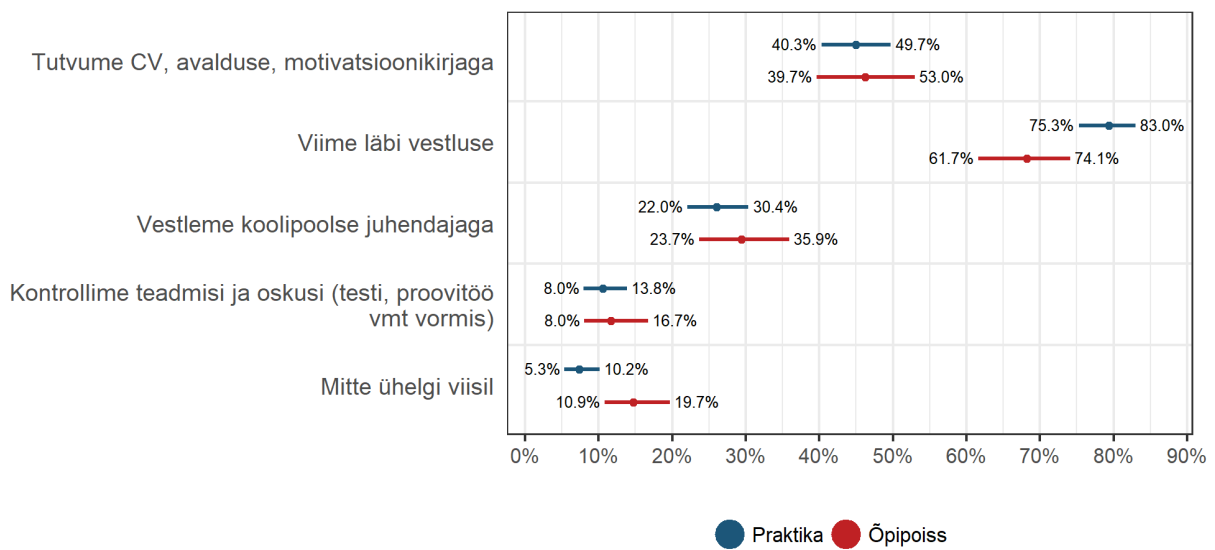
Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused

Kokkuvõttes on kõige levinumad olukorrad, mil õpipoisid otsivad ise endale õpipoisiõppe kohad või organisatsioonis pakutakse õpet oma töötajatele. Viimane on seotud just suuremate organisatsioonidega. Väikestes, kuni 10 töötajaga organisatsioonides, toimib taoline mudel suhteliselt harv. Kutsekoolide rolli õpipoiste leidjatena tajutakse harvemini. Kutsekoolide rolli tajutakse suuremana juhul, kui õpipoisiõpe toimub organisatsioonis regulaarselt.

4.3 Praktikandi ja õpipoisiga tutvumine

Valdavalt ei võeta organisatsiooni praktikante ega õpipoisse ilma nende taustaga tutvumata. Ligi 80% praktikajuhendajatest ja 66% õpipoiste juhendajatest märkis, et kandidaadiga viiakse läbi vestlus. Ligi poolte juhendajate hinnangul tutvutakse kandidaadi CV, avalduse ja motivatsioonikirjaga. Neljandik juhendajatest märkis, et viiakse läbi ka vestlus koolipoolse juhendajaga. Organisatsioone, kus praktika või õpipoisi kandidaadiga enne praktika algust mitte ühelgi viisil ei tutvuta, on ca 7% praktika ja ca 15% õpipoisi õpet pakujatest. Õpipoiste korral on sagedasem, et eraldi tutvumist ei tehta, kuna õpipoisid on sageli organisatsiooni enda töötajad.

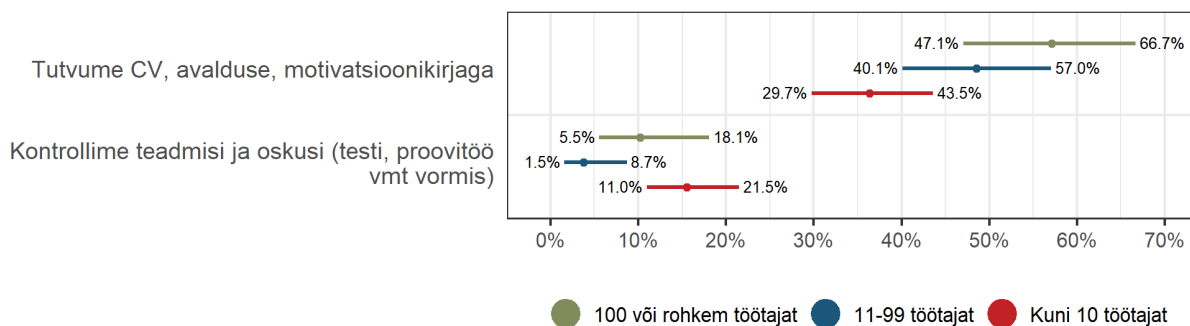
Joonis 27. Millisel viisil tutvute praktika ja õpiposiõppe kandidaadiga enne praktika algust? (% juhendajatest)



Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused

Praktika kandidaadiga tutvumise viisides esineb erisusi organisatsiooni töötajate arvu lõikes (Joonis 28). Praktika kandidaadi CV, avalduse ja motivatsioonikirjaga tutvumist esineb kuni 10 töötajaga organisatsioonides vähem kui suurema töötajate arvuga organisatsioonides. Praktika kandidaadi teadmiste ja oskuste kontrollimist esineb kuni 10 töötajaga organisatsioonides rohkem kui 11-99 töötajaga organisatsioonides, kuid 100 või rohkema töötajate arvuga organisatsioonid statistiliselt oluliselt ei erine.

Joonis 28. Praktika kandidaadiga tutvumise viisid organisatsiooni töötajate arvu lõikes (% praktikajuhendajatest)*

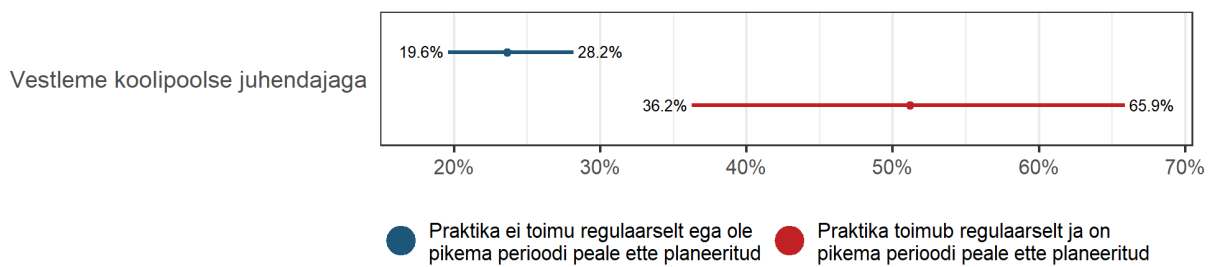


*Välja jäetud praktikajuhendajad, kes ei osanud organisatsiooni töötajate arvu märkida.

Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused

Organisatsioonides, kus praktika toimub regulaarselt ja on pikema perioodi peale ette planeeritud, esineb enam seda, et praktika kandidaadiga tutvutakse vesteldes koolipoolse juhendajaga (Joonis 29).

Joonis 29. Praktika kandidaadiga tutvumine koolipoolse juhendajaga vestlemise teel (% praktikajuhendajatest)

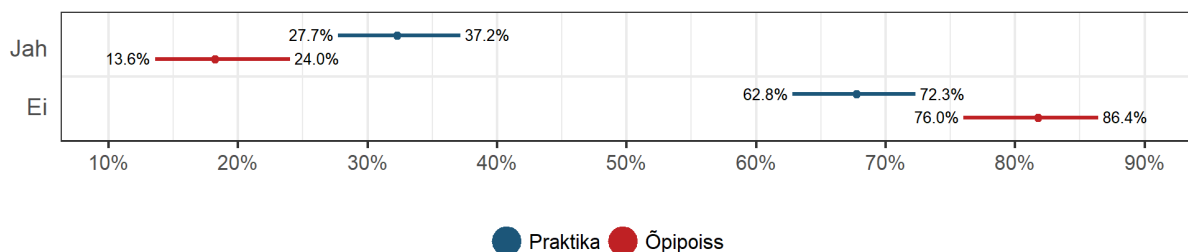


Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused

Õpipoisiõppe kandidaadiga tutvumise viisides organisatsiooni töötajate arvu, asukoha regiooni ning õppe toimumise regulaarsuse lõikes statistiliselt olulisi erinevusi ei esine.

Tutvumise tulemusena võetakse tavaliselt praktika või õpipoisi kandidaat praktikale või õppele. Vähe on juhuseid, kus kandidaati vastu ei võeta, kuid siiski on ka selliseid juhtumeid. Ca kolmandik praktikajuhendajatest tõid välja, et organisatsioonis on esinenud olukordi, kui praktika kandidaadiga tutvumise tulemusena on jäänud praktikant vastu võtmata (Joonis 30). Õpipoiste juhendajatest vähemad teavad, et sellist olukorda oleks õpipoistega olnud. Ca viiendiku õpipoiste juhendajate hinnangul on organisatsioonis olnud juhtum, kui õpipoisiõppe kandidaadiga tutvumise tulemusel on jäänud õpipoiss vastu võtmata.

Joonis 30. Kas praktikandi või õpipoisi kandidaadiga tutvumise tulemusena on jäänud mõni vastu võtmata? (% juhendajatest, kes märkisid vähemalt ühe viisi, millega kandidaadiga tutvutakse)



Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused

Põhjused, miks praktika või õpipoisi kandidaati vastu ei võetud, jagunesid erinevatesse kategooriatesse. Oli põhjendusi, mis kirjeldasid organisatsioonist tulenevaid probleeme nagu sobivate tööde või juhendaja puudumine. Samuti selliseid, mis tulenesid konkreetsetest tingimustest nagu tööaja ja -tasu osas kokkuleppele mitte saamist. Mitmekesisemalt aga kirjeldati põhjuste all praktikandi või õpipoisi oskuste, teadmiste, isiksuseomaduste ja hoiakutega seotud põhjuseid (vt Tabel 2). Praktikajuhendajate märgitud põhjust, et kandidaat on esitanud ebakorrektsed dokumente, on viidatud ka 2013. uuringus, kus toodi välja, et mitmed ettevõtted on teinud koolile märkusi, et õpilaste e-kirjad, CVd ja motivatsioonikirjad tööandjale ei ole sobilikud.

Tabel 2. Praktika ja õpipoisi kandidaadi mitte vastu võtmise põhjused

Praktikant	Õpipoiss
Organisatsioonist tulenevad tegurid või praktika eesmärkide mitte sobivus organisatsiooni töödega	
Organisatsiooni tööga mittesobiv praktika eesmärk ja kandidaadi ootused	

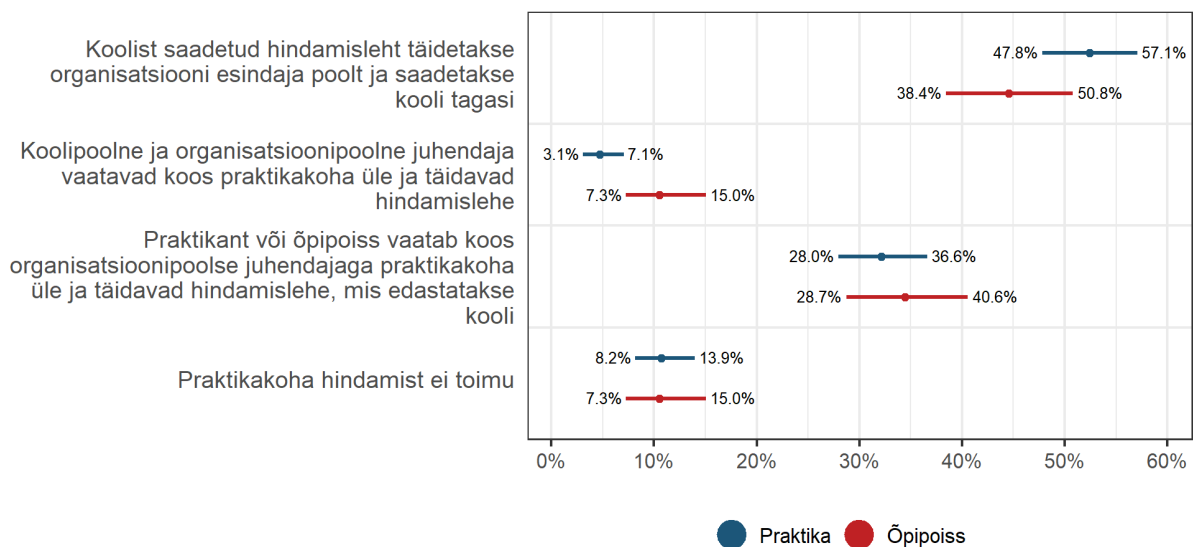


Puudusid vabad praktikakohad või oli organisatsioonil sellel hetkel liiga kiire tööperiood	Organisatsioonil polnud pakkuda vaba ametikohta või tahtjaid oli rohkem kui organisatsioonil vabu kohti
	Organisatsioonil polnud kogunud juhendajat
Tingimustes kokkuleppele mitte saamine	
Kandidaadi liiga kõrge palgasoov	Kandidaat soovis õpipoisi töö eest saada tasu
	Kandidaadi ootused õpipoisiõppe praktikale ei kattunud organisatsiooni võimalustega
Kandidaadi võimalikud tööajad ei sobinud organisatsiooni tööajaga	
Kandidaadi oskused, teadmised, isikuomadused ei olnud sobivad	
Kandidaadi õpitav valdkond/eriala ei sobinud	
Kandidaadi vähene huvi ja motivatsioon	Kandidaadi vähene huvi õpitava eriala ja praktika vastu
Kandidaadi ebapiisavad praktilised oskused või teoreetilised teadmised	Kandidaadi ebapiisavad/puuduvad oskused ja teadmised
Kandidaadi ebasobiv suhtumine, vaated, väärtushinnangud	Kandidaadi suhtumine, isikuomadused, sotsiaalsed oskused ei sobinud
Kandidaadi ebapiisav keeleoskus	
Kandidaadi distsipliin ja korrektsus	
Kandidaat ei ilmunud kokkulepitud ajal kohale ning ei teatanud sellest	Kandidaadil puudus tööharjumus ja distsipliin
Ebakorrektset esitatud dokumendid	

5 Praktika ja õpipoisiõppe koha hindamine

Enne praktika või õpipoisiõppe ellu viimist tuleks hinnata, kas organisatsioon saab ja suudab panustada sellisel määral nagu õppe-eesmärkide täitmiseks vajalik. Ligi pooltel juhtudel toimub praktikakoha hindamine ja veidi vähem kui pooltel õpipoisi õppekoha hindamine organisatsioonis ainult koolist saadetud hindamislehte täites (Joonis 31). Ligi kolmandikul juhtudel vaatab praktikant või õpipoiss koos organisatsioonipoolse juhendajaga koha üle ja täidab hindamislehe. Väga vähe (ca 5% praktika juhendajatel ja 10% õpipoiste juhendajatel) esineb seda, et organisatsioonipoolne ja koolipoolne juhendaja koos hindavad praktikakohta ning täidavad hindamislehe. Hindamist organisatsioonis ei toimu iga kümnennda praktika- ja õpipoisiõppe juhendaja hinnangul.

Joonis 31. Kuidas toimub Teie organisatsioonis tavaliselt praktika- ja õpipoisiõppekoha hindamine? (% juhendajatest)

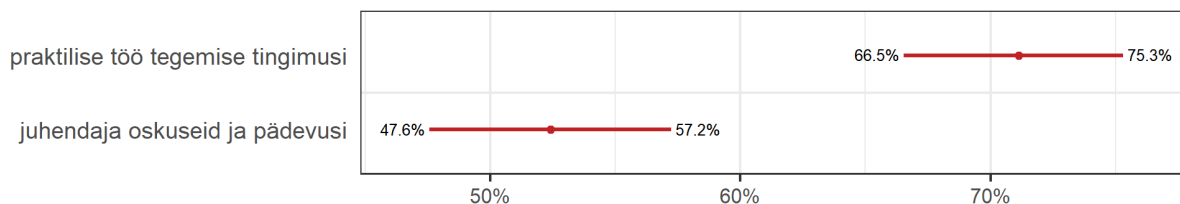


Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused

Juhendajatel oli võimalus tuua välja ka muid viise, kuidas nende organisatsioonis praktikakoha hindamine toimub. Vastustest selgub, et mõnel juhul peeti praktikakoha hindamist hoopis praktika toimumise hindamiseks – hinnatakse juhendajat ja praktikandi tehtud tööd, vaadatakse üle praktikaaruanne või tuginetakse õpilaste tagasisidele. Ühel juhul toodi välja, et praktikandiga koos vaadatakse praktikakoht üle, kuid hindamislehte ei täideta. Mõnel juhul tõid praktika- ja õpipoisiõppe juhendajad välja, et nad ei ole teadlikud, kuidas organisatsioonis praktikakoha hindamine toimub.

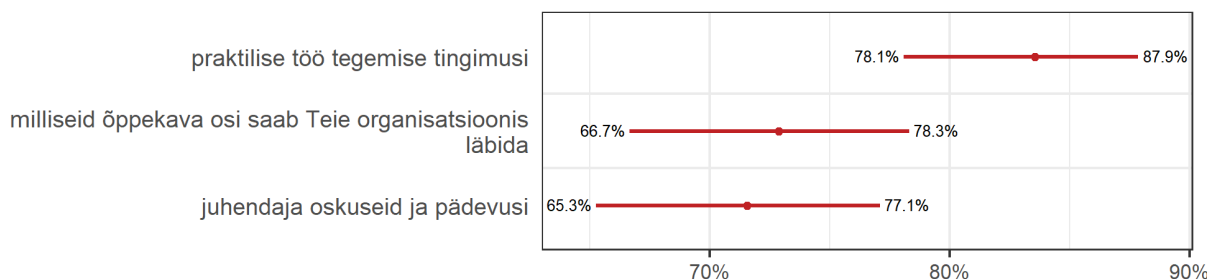
Juhul, kui praktikakoha hindamine toimub, siis valdaval osal juhtudest hinnatakse selle käigus praktilise töö tegemise tingimusi. Praktikakoha hindamise käigus esineb praktilise töö tegemise tingimuste hindamist oluliselt enam kui juhendaja oskuste ja pädevuste hindamist (Joonis 32 ja Joonis 33). Organisatsioonis läbitavate õppekavade osade hindamise kohta küsiti ainult õpipoiste juhendajatelt ning seda esineb ca 70% õpipoiste juhendajate hinnangul.

Joonis 32. Kas praktikakoha hindamise käigus Teie organisatsioonis hinnatakse...? (% praktikajuhendajatest, kes märkisid vähemalt ühe viisi, kuidas nende organisatsioonis praktikakohta hinnatakse)



Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused

Joonis 33. Kas praktikakoha hindamise käigus Teie organisatsioonis hinnatakse...? (% õpipoiste juhendajatest, kes märkisid vähemalt ühe viisi, kuidas nende organisatsioonis õpipoisiõppe kohta hinnatakse)



Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused

Juhendajate ettepanekud, kuidas praktika või õpipoisiõppe koha hindamine peaks toimuma, olid erinevate hindamise aspektide kohta. Ühelt poolt kirjeldati, kes ja millises vormis peaks hindamist teostama ja teisalt, mida tuleks hindamise käigus adresseerida. Oli ka selliseid juhendajaid, kes leidsid, et praegune hindamise korraldus sobib.

Tabel 3. Juhendajate ettepanekud, kuidas peaks toimuma praktika- ja õpipoisi õppekoha hindamine

Praktika	Õpipoiss
Praegune hindamisviis sobib	
Praegune praktikakoha hindamise viis sobib	Praegune hindamisviis sobib
Mille alusel peaks hindamine toimuma	
Organisatsioon hindab kooli saadetud praktika eesmärgi põhjal	Kandidaadi isikuomaduste, huvi, soovi alusel
Organisatsioon hindab praktikandi soovitud ülesannete ja organisatsiooni tegevuse ühisosa põhjal	
Praktikajuhendi põhjal hindamine	
Kuidas, kelle poolt ja millises vormis hindamine peaks toimuma	
Vaatluse teel hindamine	Visuaalne hindamine
Vestluse käigus hindamine	Kool külastab organisatsioonis praktikakohta
Praktikant ise hindab/ praktikant käib enne organisatsioonis tööga tutvumas (töövarjuna)	Koolipoolse ja organisatsioonipoolse juhendaja vestluse ja kohtumise käigus hindamine
Kõikide osapoolte (praktikant, organisatsioonipoolne juhendaja, koolipoolne juhendaja) koostöös hindamine	Kõigi osapoolte (õpipoiss, organisatsioonipoolne juhendaja, koolipoolne juhendaja) koostöös hindamine
Kool peab hindama, sest organisatsioon ei tea, mida täpselt praktikant vajab praktika sooritamiseks	Hindamislehe asemel vabas vormis kirjeldus



Praktika	Õpipoiss
Elektroniliselt/ veebi teel täidetavad hindamislehed	
Kool saadab organisatsiooni hindamiseks küsimustiku	
Mida peaks hindamise käigus hindama	
Organisatsioonipoolse juhendaja olemasolu, võimaluste ja ressursside hindamine	Hinnata, kas organisatsioonis on konkreetne juhendaja, kes õpipoisi arengut jälgib
Organisatsiooni sisekultuuri, tegevuslubade, töövahendite, ruumide jms hindamine	Hinnata, kas organisatsioonil on olemas vajalik kogemuste pagas
	Töömaterjalide olemasolu hindamine
	Õppe ootuste ja organisatsiooni tingimuste ning tegevuste võrdlemine
	Hinnata, kas koolis omandatud teoreetilisi teadmisi on organisatsiooni töös võimalik realselt praktiseerida

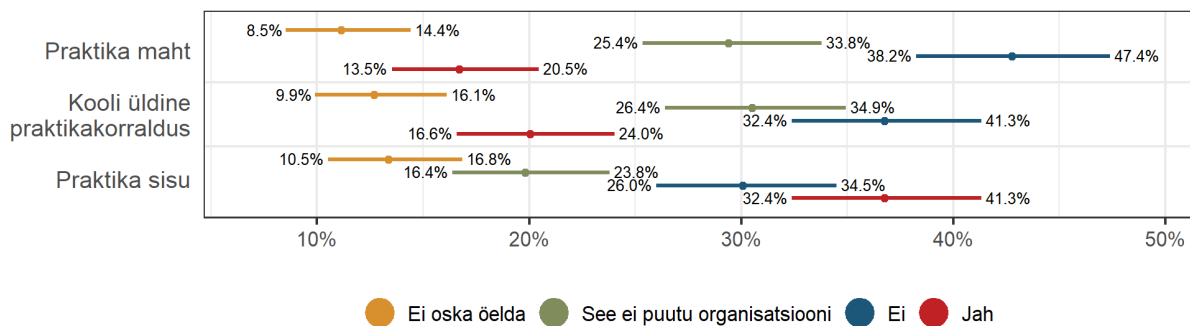
6 Infovahetus ja teadlikkus

6.1 Juhendajate hinnangud kaasa rääkimise võimalustele

Suhteliselt suur osa juhendajatest hindab, et organisatsioonide võimalused kaasa rääkida praktika mahu, üldise praktikakorralduse ja praktika või õpipoisiõppe sisu osas pole olnud piisavad. Kuigi paljud hindavad ka, et tegemist ei ole teemadega, mis üldse organisatsiooni puutuvad, siis väärib tähelepanu, et suhteliselt suur osa on ka neid, kes sooviksid kaasa rääkida.

Praktika mahu ja üldise praktikakorralduse osas leiab enam kui kolmandik juhendajaid, et organisatsioon pole saanud piisavalt kaasa rääkida nende kujunemises. Samas veerand kuni kolmandik juhendajatest leiavad, et need teemad ei puutugi organisatsiooni, mistõttu pole ka kaasarääkimine vajalik (Joonis 34). Praktika sisu osas on enam kui kolmandik juhendajatest rahul sellega, mil määral nad on saanud kaasa rääkida ja ligikaudu viiendik praktikajuhendajatest leiab, et praktika sisu osas kaasarääkimine ei puutu organisatsiooni.

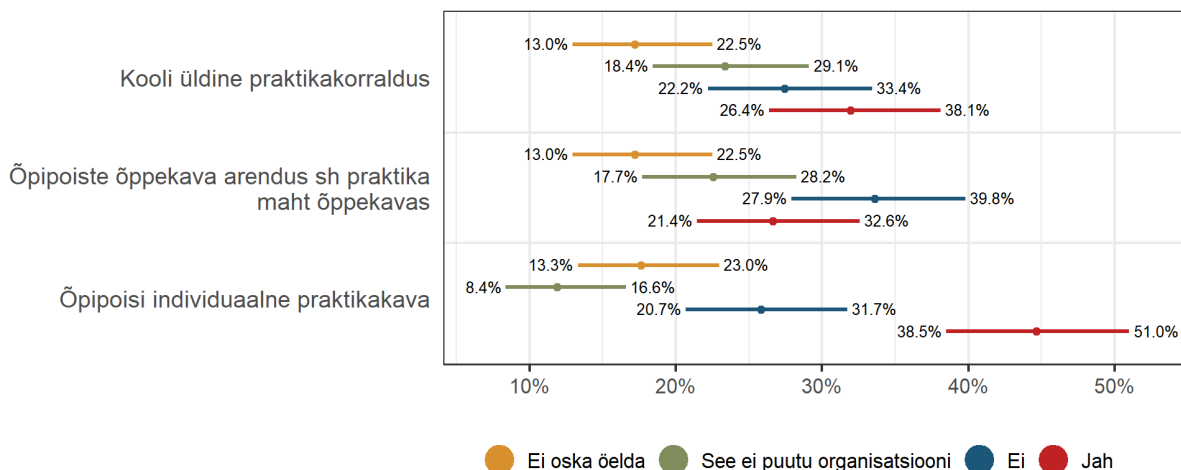
Joonis 34. Kas organisatsioon saab või on saanud piisavalt kaasa rääkida järgmistes teemades? (% praktikajuhendajatest)



Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused

Õpipoiste juhendajatest hindavad kaasarääkimise võimalusi positiivselt veidi enamad kui praktika juhendajatest (Joonis 35). Individuaalse praktikakava osas on 39-51% seisukohal, et kaasarääkimise võimalused on olnud piisavad. Üldise praktikakorralduse osas ca kolmandik ja õppekava ning praktika mahu osas veidi vähemad kui kolmandik on rahul kaasarääkimise võimalusega. Samas on ka kolmandik või veidi vähem juhendajaid, kes iga teema kohta leiavad, et kaasarääkimise võimalused pole olnud piisavad.

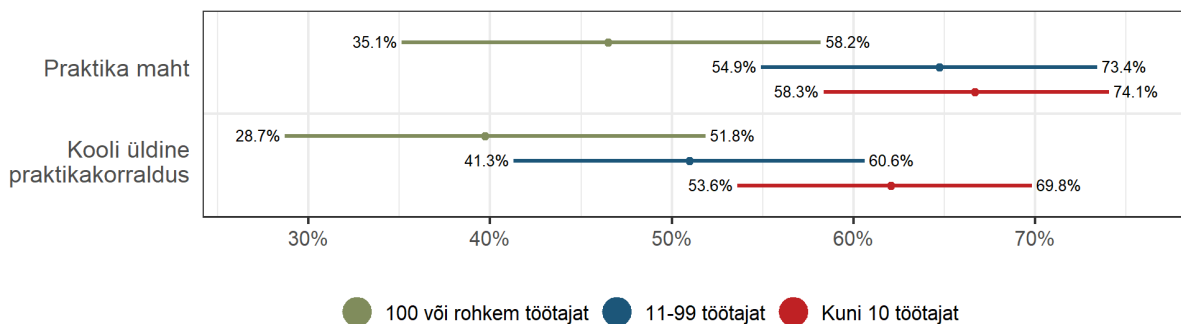
Joonis 35. Kas organisatsioon saab või on saanud piisavalt kaasa rääkida järgmistes teemades? (% õpipoiste juhendajatest)



Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused

Suuremad organisatsioonid on enam kaasatud ja neist pärit juhendajate hinnangud kaasamise piisavusele on paremad kui väiksematel organisatsioonidel. Organisatsioonides, kus on kuni 99 töötajat, tunnetatakse enam kui suurema töötajate arvuga organisatsioonides, et organisatsioon pole saanud piisavalt kaasa rääkida praktika mahu teemal (Joonis 36). Praktikajuhendajaid, kes leiavad, et organisatsioon pole saanud piisavalt kaasa rääkida kooli üldise praktikakorralduse osas, on kuni 10 töötajaga organisatsioonide seas rohkem kui suurtes organisatsioonides (100 või enam töötajat). Ka 2013. aastal läbiviidud uuringus toodi välja, et suurettevõtted suhtlevad ja teevad koostööd kutseõppeasutustega aktiivsemalt.

Joonis 36. Organisatsioon ei saa või ei ole saanud piisavalt kaasa rääkida, organisatsiooni töötajate arvu lõikes (% praktikajuhendajatest, kes ei märkinud, et teemad ei puutu organisatsiooni)*

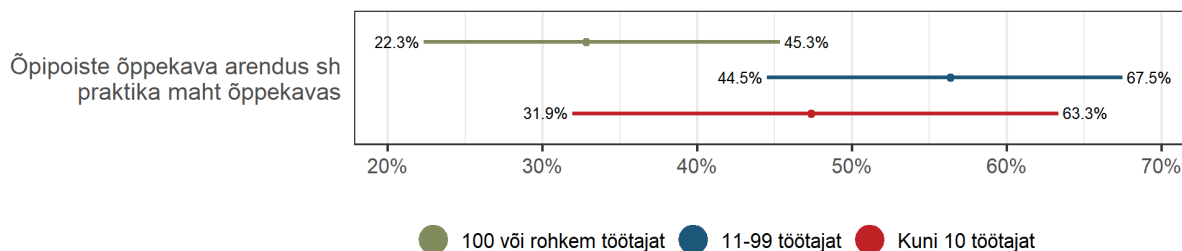


*Välja jäetud praktikajuhendajad, kes ei osanud organisatsiooni töötajate arvu märkida.

Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused

Õpipoiste juhendajaid, kes märkisid, et organisatsioon pole saanud piisavalt kaasa rääkida õpipoiste õppekava arenduse teemal, on 11-99 töötajaga organisatsioonides veidi enam kui suurema töötajate arvuga organisatsioonides (Joonis 37).

Joonis 37. Organisatsioon ei saa või ei ole saanud piisavalt kaasa rääkida, organisatsiooni töötajate arvu lõikes (% õpipoiste juhendajatest, kes ei märkinud, et teema ei puudu organisatsiooni)*



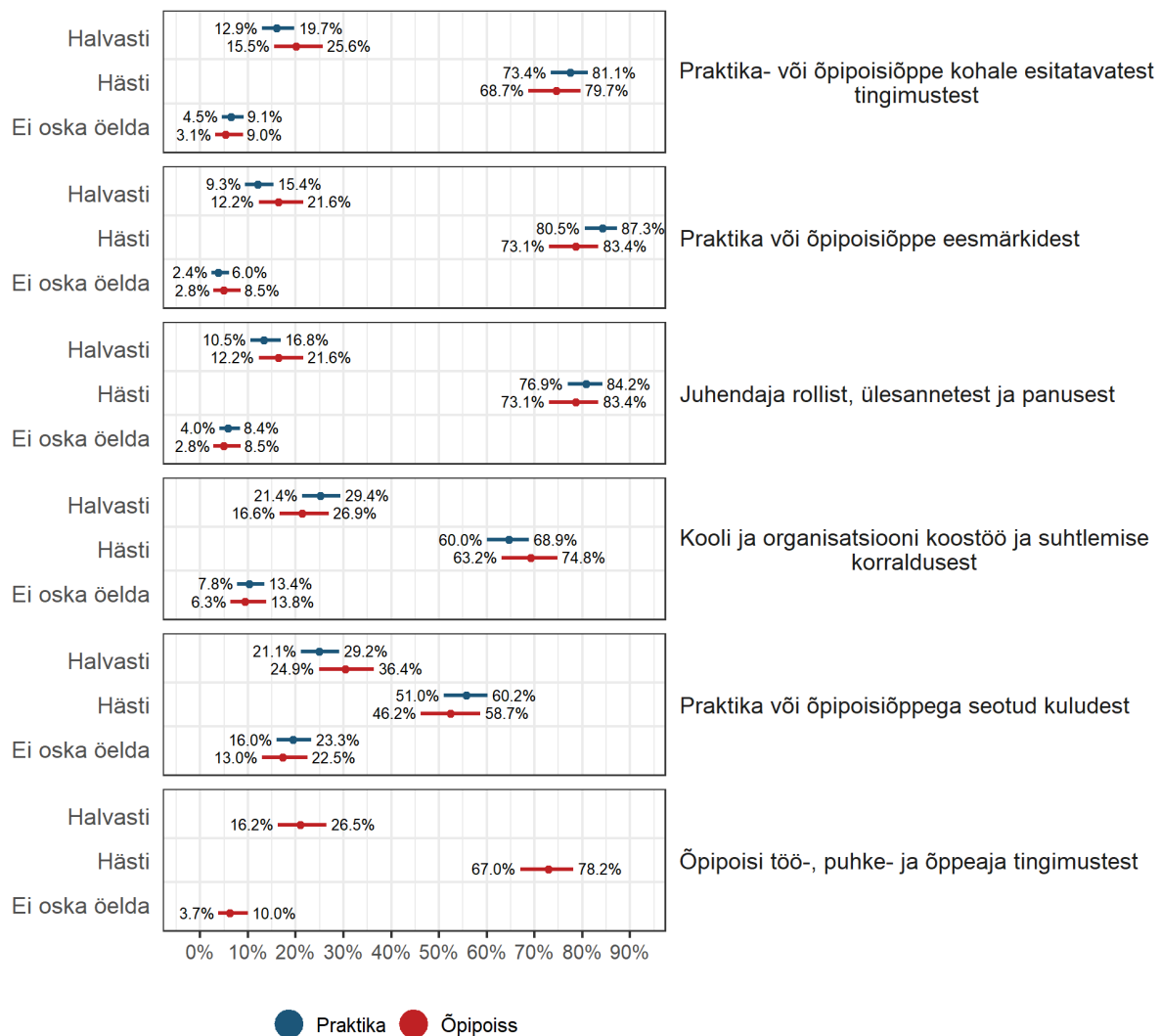
*Välja jäetud õpipoiste juhendajad, kes ei osanud organisatsiooni töötajate arvu märkida.

Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused

6.2 Teadlikkus praktika ja õpipoisiõppe tingimustest

Kuigi enamik praktika ja õpipoisiõppe juhendajatest on hästi teadlikud erinevatest praktikaga seotud asjaoludest, siis on teemasid, mille osas hindab enam kui viiendik juhendajatest oma teadlikkust halvaks. Praktika eesmärkidest; praktika või õpipoisiõppe kohale esitatavatest tingimustest; juhendaja rollist, ülesannetest ja panusest olid enne viimase praktika või õpipoisiõppe algust väga hästi või pigem hästi teadlikud vähemalt 70% praktikajuhendajatest ja õpipoiste juhendajatest (Joonis 38). Praktikaga ja õpipoisiõppega seotud kuludest oli halvasti või pigem halvasti teadlik ligikaudu neljandik praktikajuhendajatest ja sama palju või rohkemgi õpipoiste juhendajatest. Kooli ja organisatsiooni koostöö ja suhtlemise korraldusest ollakse võrreldes teiste aspektidega samuti halvemini teadlikud.

Joonis 38. Enne viimase praktika või õpipoisiõppe algust hästi teadlikud järgnevatest teemadest (% juhendajatest)*

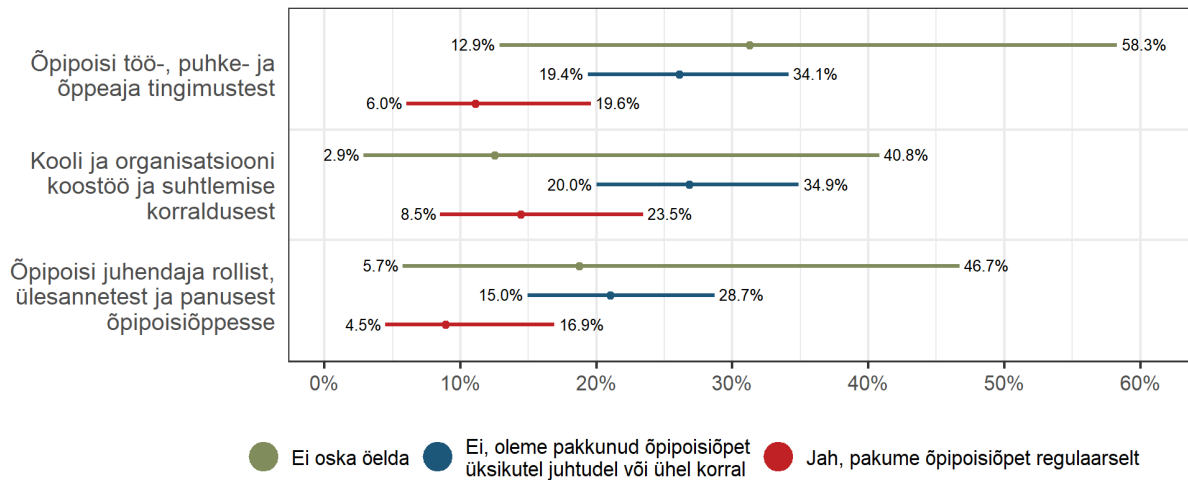


*Kokku on kodeeritud vastuste kategooriad: „Väga hästi“ ja „Pigem hästi“=“Hästi“

Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused

Õpipoiste juhendajate teadlikkus on halvem, kui organisatsioon pakub õpipoisiõpet juhuslikult. Organisatsioonides, kus õpipoisiõpet on pakutud ühel korral või üksikutel juhtudel, on mõnevõrra enam neid, kes olid enne viimase õpipoisiõppe algust halvasti teadlikud õpipoisi töö-, puhke- ja õppeaja tingimustest; kooli ja organisatsiooni koostöö ja suhtlemise korraldusest, õpipoisi juhendaja rollist, ülesannetest ja panusest õpipoisiõppesse (Joonis 39).

Joonis 39. Enne viimase õpipoisiõpet halvasti või pigem halvasti teadlikud, õpipoisiõppe toimumise regulaarsuse lõikes (% õpipoiste juhendajatest)



Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused

Täpsustades, millist infot vajaksid juhendajad enne praktika või õpipoisiõppe algust, toodi välja väga erinevaid valdkondi. On juhendajaid ja organisatsioone, kus oleks vaja täpsemat infot nii kogu praktika korralduse, tingimuste, sisu kui ka ülesannete kohta. Samas on organisatsioone ja juhendajaid, kes toovad välja lihtsalt tihedama suhtluse ja koostöö vajaduse kooliga. Seejuures oodatakse kooli aktiivsemat rolli suhtlemise korraldamisel.

Tabel 4. Juhendajate täpsustused, millist teavet oleks täpsemalt enne õpipoisiõppe või praktika korraldamist vaja

Praktika	Õpipois
Juhendaja roll ja ülesanded	
Praktikajuhendaja roll, ülesanded	Õpipoisi juhendaja roll
Informatsioon ja suhtlemine	
Kooli poolt rohkem infot oodatavate tulemuste, praktika väljundi ja praktika eesmärkide kohta	Rohkem infot otse õppeasutuselt, rohkem suhtlust koolipoolse juhendajaga
Rohkem infot koolipoolselt juhendajalt/ rohkem suhtlust koolipoolse juhendajaga	
Kooli poolt põhjalikumalt ja detailsemat infot	
Info selle kohta, milliseid teemasid õpilased koolis on õppinud ehk milliseid teemasid tuleks praktika käigus läbida/ praktikandi õppekava	
Info tuleks edastada varem, et saaks valmistuda	Infot varem enne õpipoisi saabumist
Õppe eesmärk ja õppeprogrammi detailid	
	Õpipoisiõppe eesmärk, oodatavad tulemused, milliseid teemasid tuleb praktiliselt läbida
	Õppeprogrammi paindlikkus
Praktika või õpipoisiõppe korraldus ja tingimused organisatsioonis	
Praktika toimumise aeg (kas õhtud, päevad, hommikud, kindlad kuupäevad jms)	Õpipoisi töö-, puhke- ja õppeaja tingimused
	Õpipoisi praktika toimumise ajad organisatsioonis
Praktika maht (sisuline ja ajaline)	Õpipoisi praktika maht
Praktikandi täpsed ülesanded/kohustused	Õpipoisi täpsed ülesanded
Nõuded praktikakohale	Tingimused organisatsioonile õpipoisiõppe läbiviimiseks
Praktikandi või õpipoisi oskused, teadmised, jm omadused	

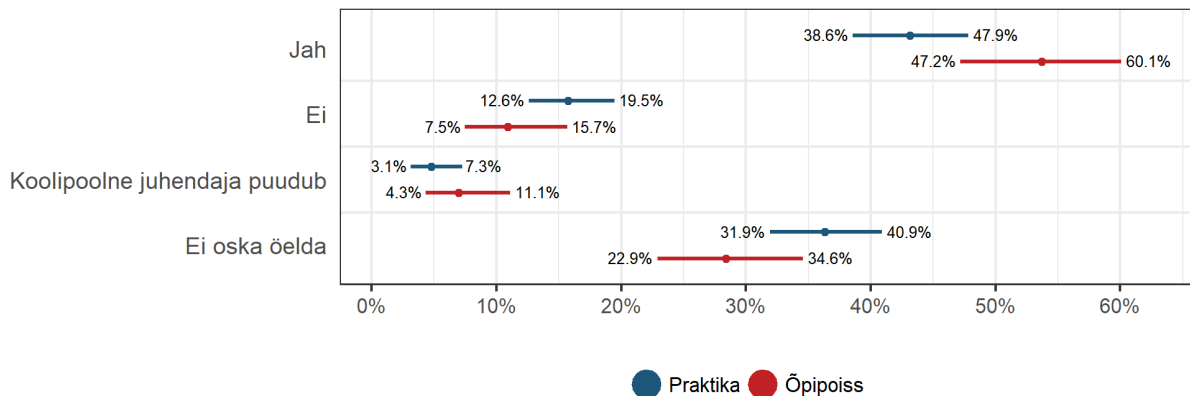
Praktikandi soovid, ootused ja eesmärgid	Õpipoisi huvi, taust, eesmärgid
Praktikandi iseloomustus, taust, motiveeritus	
Praktikandi tegelikud oskused ja teadmised	Õpipoisi olemasolevad oskused ja teadmised
Kulud	
Praktikaga seotud kulude katmine	Õpipoisi õppega kaasnevad kulud
Dokumentatsioon	
Dokumentatsiooni täitmine	

6.3 Koostöö koolipoolse juhendajaga

6.3.1 Koolipoolse juhendaja olemasolu ja informeeritus

Veidi alla poole praktikajuhendajatest ja ligi pooled õpipoiste juhendajatest leiavad, et koolipoolsed juhendajad on piisavalt kursis praktikaga (Joonis 40). Siiski on ka olukordi, kus organisatsioonipoolne juhendaja pole teadlik koolipoolse juhendaja olemasolust. Selliseid juhtumeid on vähem kui kümnendikul õpipoiste ja praktikajuhendajatel. See näitab, et paiguti on koostöö kooli ja praktikakoha vahel olematu. Murettekitavalt palju (ca kolmandik) on ka juhendajaid, kes ei oska hinnata, kas koolipoolne juhendaja on piisavalt kursis. Ka selle grupi puhul on koostöö kooli ja praktikakoha vahel vähene.

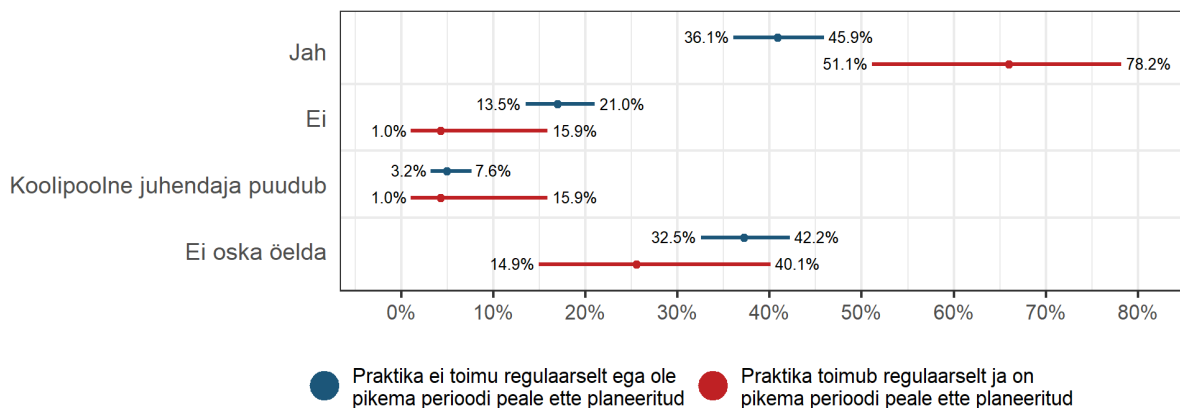
Joonis 40. Kas koolipoolne juhendaja on Teie hinnangul piisavalt kursis praktikaga organisatsioonis? (% juhendajatest)



Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused

Praktikajuhendajate hinnangud sellele, kas koolipoolne juhendaja on piisavalt kursis praktikaga organisatsioonis, on mõnevõrra seotud praktika regulaarsusega organisatsioonis. Neid, kes leidsid, et koolipoolne juhendaja on piisavalt kursis, on regulaarselt praktikat pakkuvates organisatsioonides rohkem kui nendes organisatsioonides, kus praktika regulaarselt ei toimu (Joonis 41).

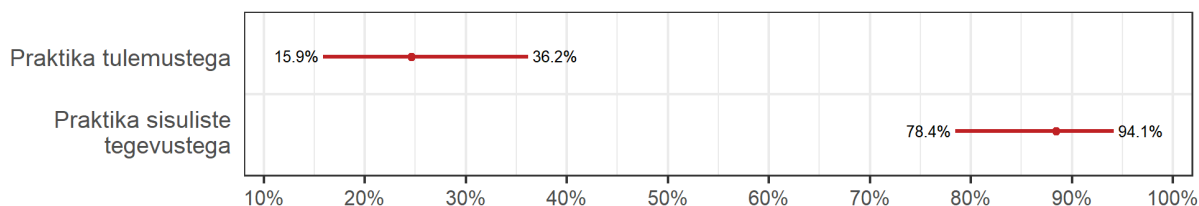
Joonis 41. Kas koolipoolne juhendaja on Teie hinnangul piisavalt kursis praktikaga organisatsioonis? Organisatsioonis praktika toimumise regulaarsuse lõikes (% praktikajuhendajatest)



Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused

Praktikajuhendajatel, kes leidsid, et koolipoolne juhendaja ei ole piisavalt kursis, paluti täpsustada, kas koolipoolne juhendaja pole kursis praktika tulemuste ja/või praktika sisuliste tegevustega. Valdav osa praktikajuhendajatest, kelle hinnangul koolipoolne juhendaja pole piisavalt kursis praktikaga organisatsioonis, leiavad, et piisavalt kursis ei olda praktika sisuliste tegevustega (Joonis 42).

Joonis 42. Millega pole koolipoolne juhendaja piisavalt kursis? (% praktikajuhendajatest, kes märkisid, et koolipoolne juhendaja pole piisavalt kursis praktikaga organisatsioonis)

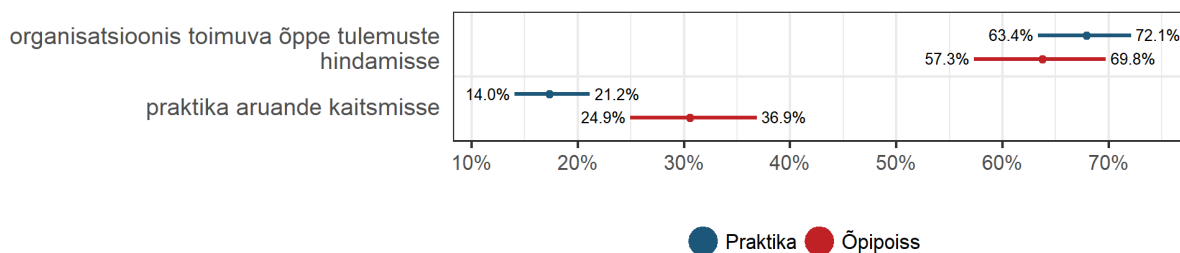


Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused

6.3.2 Organisatsioonipoolsete juhendajate kaasatus hindamisse ja teadlikkus õpest koolis

Valdav osa juhendajatest osaleb praktika tulemuste hindamisel (Joonis 43). Kuid siiski veerand kuni kolmandik juhendajatest leiavad, et nad ei ole piisavalt kaasatud hindamisse. Praktikaaruande kaitsmisel osaleb juhendajatest väga väike osa. Õpipoiste praktikaaruannete kaitsmisel osaleb veidi enam juhendajaid (25-37%) aga praktikantide praktikaaruannete kaitsmisel vähem kui viiendik.

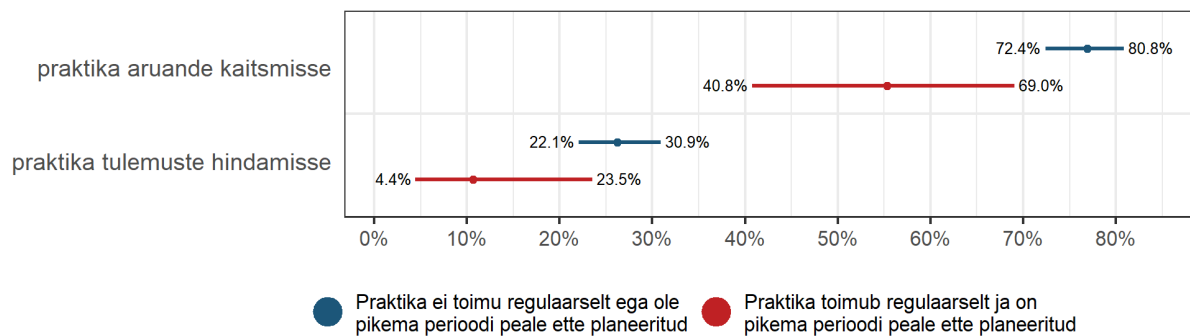
Joonis 43. Juhendajad, kes märkisid, et on kaasatud järgnevasse (% juhendajatest)



Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused

Organisatsioonides, kus praktika ei toimu regulaarselt ega ole pikema perioodi peale ette planeeritud, on enam neid, kes ei ole kaasatud praktika aruande kaitsmisel ja praktika tulemuste hindamisse (Joonis 44)

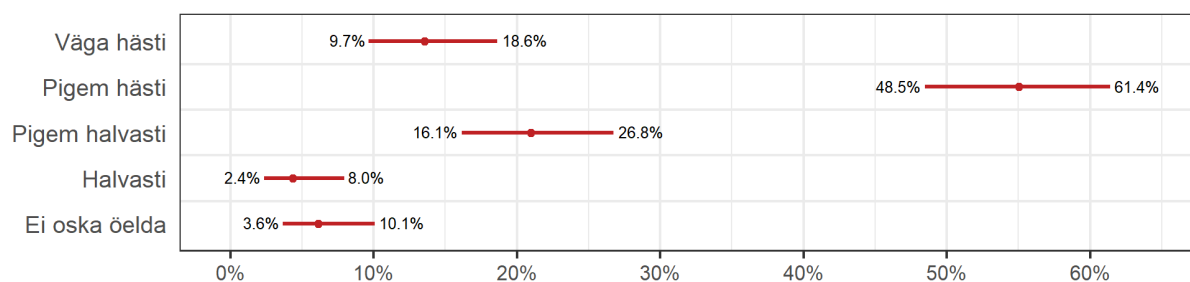
Joonis 44. Praktikajuhendaja, kes ei ole kaasatud, organisatsioonis praktika toimumise regulaarsuse lõikes (% praktikajuhendajatest)



Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused.

Õpipoiste juhendajad hindavad enda kursisolekut õppega koolis suhteliselt kõrgelt. Ligi 70% õpipoiste juhendajate hinnangul on nad pigem hästi või väga hästi kursis kooli poolt korraldatud õppetöoga (Joonis 45). Pigem halvasti või halvasti on kursis kooli poolt korraldatud õppetöoga ligi neljandik õpipoiste juhendajatest.

Joonis 45. Kui hästi Te olete kursis kooli poolt korraldatud õppetöoga? (% õpipoiste juhendajatest)

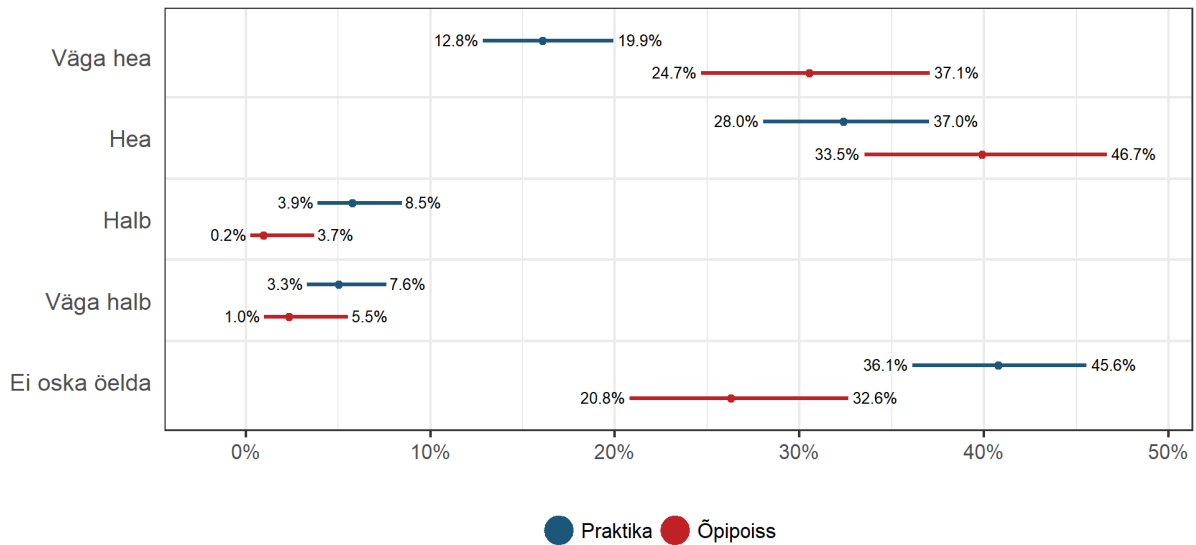


Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused.

6.3.3 Hinnang koostööle koolipoolse juhendajaga

Suurem osa nii praktika- kui õpipoiste juhendajatest, kelle juhendataval on olnud koolipoolne juhendaja, hindab koostööd koolipoolse juhendajaga heaks või väga heaks. Praktikajuhendajatest hindasid koostööd koolipoolse juhendajaga heaks või väga heaks ligi pooled ja õpipoiste juhendajatest ligi 70%. Halvaks või väga halvaks hindas koostööd koolipoolse juhendajaga iga kümnes praktikajuhendaja ja õpipoisi juhendajatest vähemad (Joonis 46). Ligikaudu 40% praktikajuhendajatest ja 30% õpipoiste juhendajatest ei osanud hinnata koostööd koolipoolse juhendajaga.

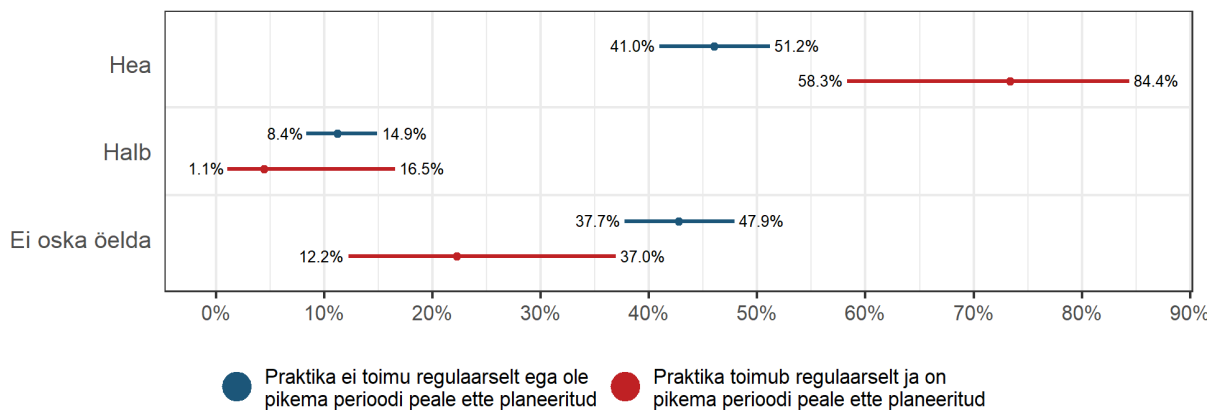
Joonis 46. Milline on Teie koostöö koolipoolse juhendajaga (% juhendajatest, kelle juhendataval on olnud koolipoolne juhendaja)



Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused.

Praktikajuhendajate hinnangud koostööle koolipoolse juhendajaga on seotud praktika toimumise regulaarsusega organisatsioonis. Praktikakohti regulaarselt pakkuvates organisatsioonides on enam praktikajuhendajaid, kelle hinnangul koostöö koolipoolse juhendajaga on hea (Joonis 47). Organisatsioonides, kus praktika regulaarselt ei toimu, oli praktikajuhendajate seas enam neid, kes ei osanud koostööd koolipoolse juhendajaga hinnata.

Joonis 47. Praktikajuhendajate hinnang koostööle koolipoolse juhendajaga, praktika toimumise regulaarsuse lõikes (% praktikajuhendajatest, kelle juhendataval on olnud koolipoolne juhendaja)*



*Märkus: Joonisel on ühendatud vastuste kategooriad: „Väga hea“ ja „Hea“ = „Hea“; „Väga halb“ ja „Halb“ = „Halb“.

Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused.

Koostööd koolipoolse juhendajaga heaks hinnanud organisatsioonipoolsed juhendajad selgitavad seda selge ja konkreetse suhtluse, juhendite ja koolitustega. Samuti toodi välja koolipoolse juhendaja erialast kompetentsust ja huvi organisatsioonis toimuva vastu ning ka üldist õpipoisiõppe või praktika korraldust ning probleemide puudumist. Negatiivset hinnangut koostööle põhjendatakse koolipoolse juhendaja huvi puudumise, teadmatuse ja koostöö puudumisega, aga ka üldise halva korraldusega, kus praktikal nõutav pole kooskõlas õpiväljunditega.

Tabel 5. Põhjendused praktika- ja õpipoiste juhendajate hinnangutele koolipoolsejuhendajaga koostööle

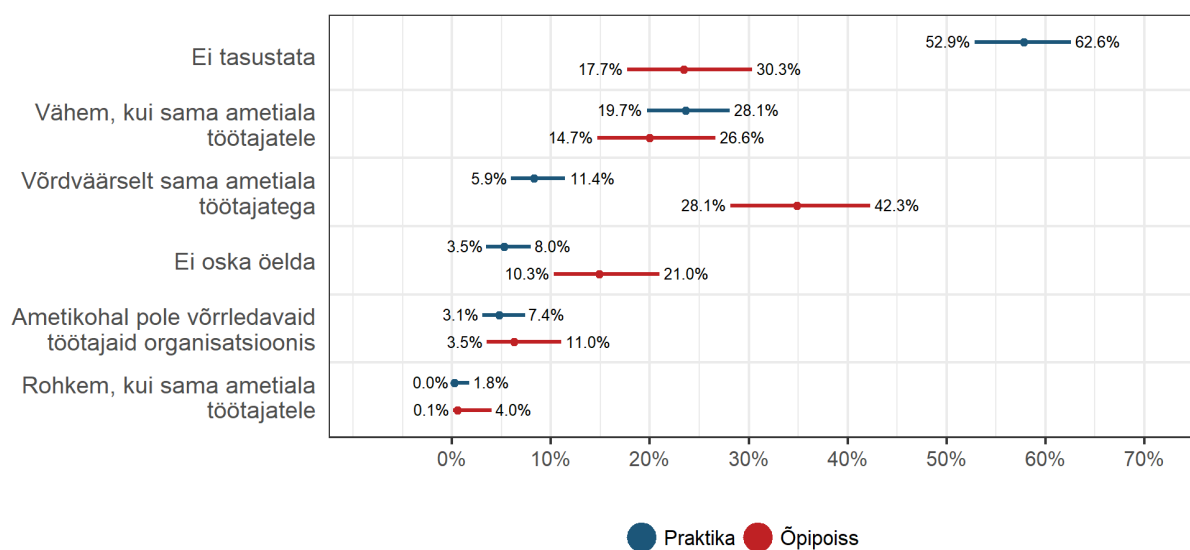
Praktika	Õpipoiss
Hinnang: hea või väga hea	
<ul style="list-style-type: none"> • Küsimuste/probleemide korral saab koolipoolse juhendajaga alati ühendust võtta • Koolipoolse juhendajaga on asjalik/selge/pidev suhtlus ja infovahetus • Koolipoolne juhendaja külastab organisatsiooni enne praktikat ja/või praktika käigus • Koolipoolne juhendaja küsib organisatsioonilt praktikandi ja praktika käigu kohta tagasisidet • Koolipoolne juhendaja võtab arvesse organisatsiooni ettepanekuid praktika korraldamisele • Koolipoolse juhendajaga toimub korrektne dokumentatsiooni liikumine • Praktikakorraldus on paindlik • Võimalus käia koolis tutvumas kooli õppeprogrammiga • Koolipoolne juhendaja on osalenud organisatsiooni tööprotsessis • Võimalus osaleda kooli korraldatud koolitusel • Ei ole esinenud probleeme 	<ul style="list-style-type: none"> • Koolipoolse juhendajaga infovahetus, suhtlus ja tagasisidestamine toimub pidevalt, kiirelt, õigeaegselt, täpselt • Kool korraldab infopäevi, koolitusi ja õppekava tutvustust organisatsioonide juhendajatele • Koostöös koolipoolse juhendajaga seatakse praktika eesmärged/otsustatakse õppe korraldus organisatsioonis • Koolipoolse juhendajaga toimuvad kohtumised • Õpipoisiõppe korraldus organisatsioonis on lihtne • Koolipoolne juhendaja on oma ala asjatundja • Koolipoolne juhendaja töötab osaliselt organisatsioonis
Hinnang: halb või väga halb	
<ul style="list-style-type: none"> • Koolipoolse juhendajaga kontakt ja koostöö puudub • Koolipoolne juhendaja ei ole kursis praktikaga organisatsioonis, • Koolipoolne juhendaja ei tunne huvi praktika vastu organisatsioonis • Praktikajuhend ei vasta praktikandi õpiväljunditele ja organisatsiooni võimalustele 	<ul style="list-style-type: none"> • Koolipoolse juhendajaga kontakt ja koostöö puudub • Koolipoolne juhendaja ei tunne huvi Koolipoolne juhendaja ei paku vajalikku tuge

2013. aasta praktika uuringus toodi välja, et ettevõtted, kes puutuvad praktika käigus kokku ainult praktikandiga ning kokkupuude kooli esindajaga puudub, on praktikaalase koostöö osas pigem negatiivselt meelestatud.

7 Praktikandi ja õpipoisi töötingimused

Praktikantide ja õpipoiste tasustamise tingimused on erinevad. Veidi enam kui poolte praktikajuhendajate hinnangul praktikat tavaliselt ei tasustata. Umbes veerandis praktikat pakkunud organisatsioonides (20-27%) makstakse praktikandile küll tasu, aga vähem kui teistele sama ametiala töötajatele. Ligi poolte õpipoiste juhendajate hinnangul makstakse nende organisatsioonis õpipoistele samaväärselt või vähem kui teistele sama ametiala töötajatele. Kuigi Eestis on töökohapõhise õppe õpilasele kohustus maksta tööülesannete täitmise eest tasu¹⁰, esineb õpipoiste juhendajate seas arvamust, et organisatsioonis õpipoissi ei tasusta: ligi neljandik õpipoiste juhendajatest oli sellel arvamusel. Selle põhjuseks on tõenäoliselt, et õpipoiste juhendajad ei pruugi olla alati teadlikud õpipoiste tasustamise tingimustest organisatsioonis või ei pea nad õpipoisile töölepingu alusel makstavat palka õpipoisi tasustamiseks, seda eriti juhul, kui õpipoiss on organisatsiooni oma töötaja.

Joonis 48. Õpipoiste ja praktikantide tasustamine organisatsioonides (% juhendajatest)*



*Igast organisatsioonist ainult ühe juhendaja vastuste alusel

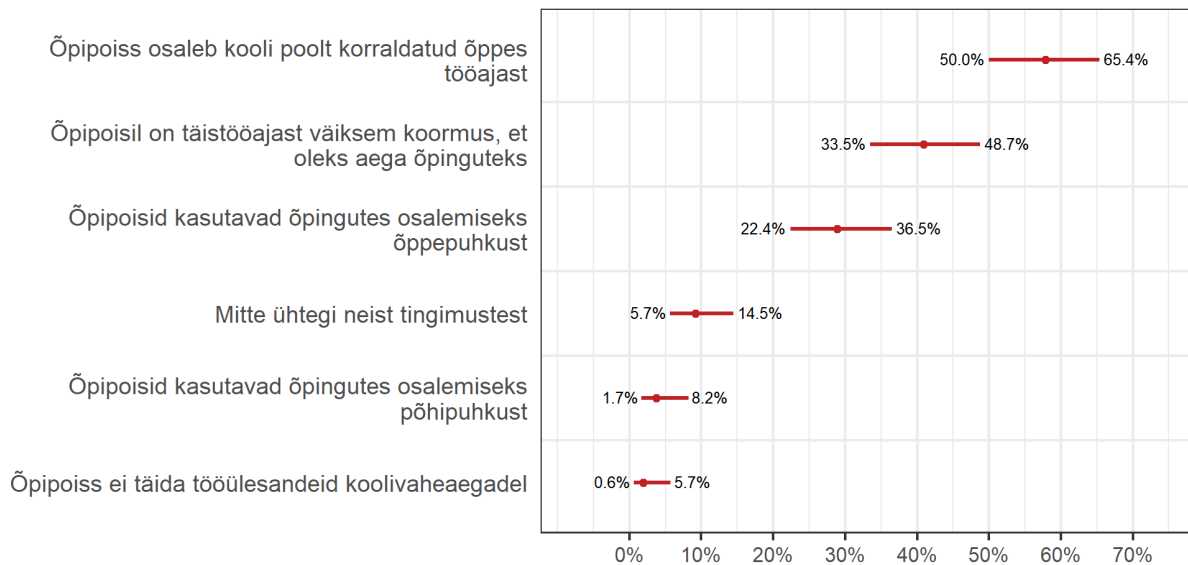
Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused

Muud õpipoisi õppimist toetavad töötingimused ei ole levinud kaugeltki mitte kõikides õpipoisiõpet pakkuvates organisatsioonides või ei ole õpipoiste juhendajad nendest tingimustest teadlikud. Ligi pooltes organisatsioonidest saab õpipoiss osaleda kooli korraldatud õppes tööajast (Joonis 49). Õppes osalemise toetamiseks võimaldavad väiksemat töökoormust vähem kui pooled organisatsioonidest.

¹⁰Töökohapõhise õppe rakendamise kord. RT I, 29.12.2013, 2. URL:

<https://www.riigiteataja.ee/akt/129122013002>

Joonis 49. Õpipoisiõpet toetavad muud töötingimused (% õpipoisiõpet pakkuvatest organisatsioonidest)*

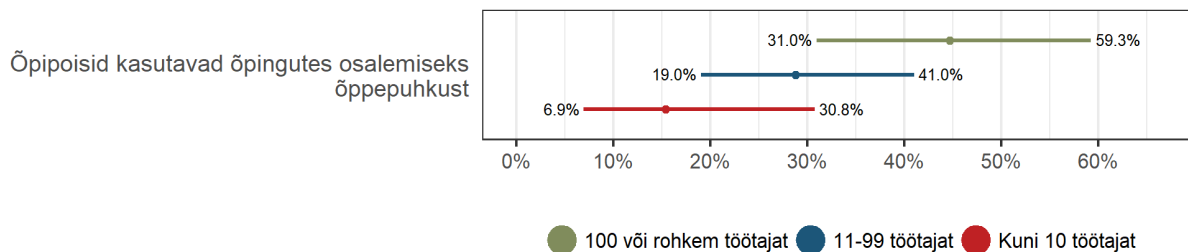


*Igast organisatsioonist ainult ühe juhendaja vastuste alusel

Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused

Võrreldes organisatsioone töötajate arvu lõikes, ilmneb väike erinevus õppepuhkuse kasutamises õpipoisiõppes osalemiseks. Suuremate organisatsioonide juhendajad on väikesemate organisatsioonide juhendajatest paremini kursis sellega, et õpipoisiõppes osalemiseks kasutatakse õppepuhkust (Joonis 50).

Joonis 50. Õpingutes osalemiseks õppepuhkuse kasutamine töötajate arvu järgi (% õpipoisiõpet pakkuvatest organisatsioonidest)*

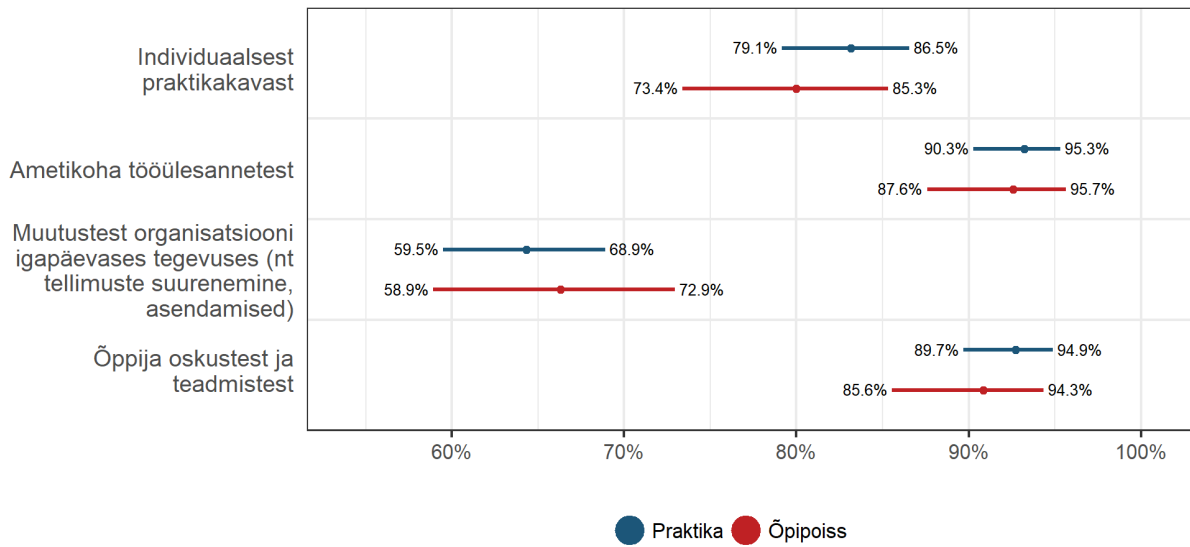


*Igast organisatsioonist ainult ühe juhendaja vastuste alusel

Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused

Õpipoisi ja praktikandi igapäevane töö sõltub olulisel määral ametikoha tööülesannetest ja õpipoisi ning praktikandi oskustest ja teadmistest (Joonis 51). Lisaks sõltuvad enamikus organisatsioonides tööülesanded ka individuaalsest praktikakavast.

Joonis 51. Organisatsioonid, milles õpipoisi ja praktika tööülesanded sõltuvad suurel või keskmisel määral järgmistest teguritest (% õpipoisiõpet ja praktikat pakkuvate organisatsioonidest)*

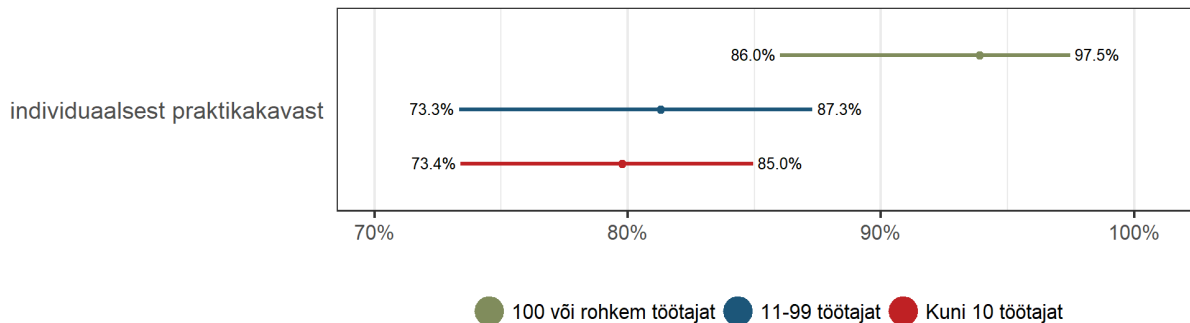


*Igast organisatsioonist ainult ühe juhendaja vastuste alusel

Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused

Suurte organisatsioonide seas on mõnevõrra enam neid, mis lähtuvad keskmisel või suurel määral individaalsest praktikakavast (Joonis 52).

Joonis 52. Organisatsioonid, milles praktika tööülesanded sõltuvad suurel või keskmisel määral individaalsest praktikakavast, organisatsiooni töötajate arvu lõikes (% praktikat pakkuvate organisatsioonide juhendajatest)



*Igast organisatsioonist ainult ühe juhendaja vastuste alusel

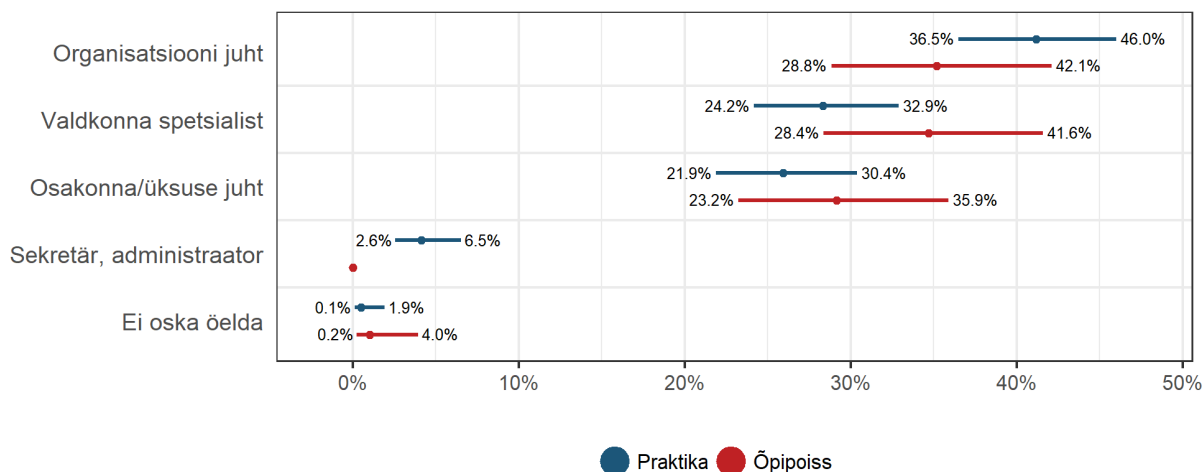
Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused

8 Juhendamine

8.1 Juhendaja ametikoht

Käesolevas peatükis käsitleme õpipoiste ja praktikantide juhendamisega seotud teemasid organisatsioonis. Praktikajuhendajate seas on kõige enam organisatsiooni juhte, järgnevad valdkonna spetsialistid ja osakonna või üksuse juhid (Joonis 53). Õpipoiste juhendajate seas on suhteliselt võrdselt organisatsiooni juhte, valdkonna spetsialiste ja osakonna või üksuse juhte. Ühtegi sekretäri ega administraatorit küsitlusele vastanud õpipoiste juhendajate seas ei olnud.

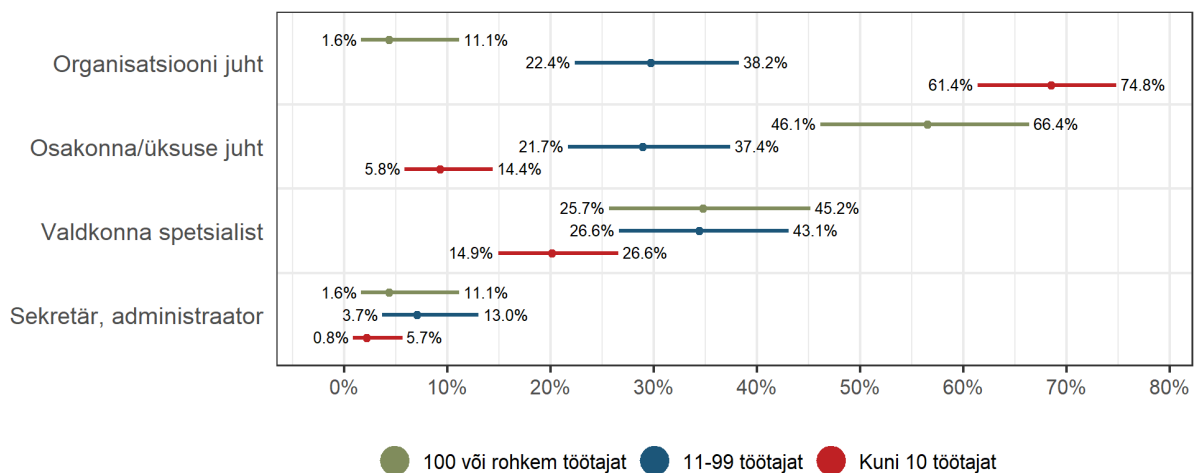
Joonis 53. Praktikajuhendajate ametikoht organisatsioonis (% juhendajatest)



Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused.

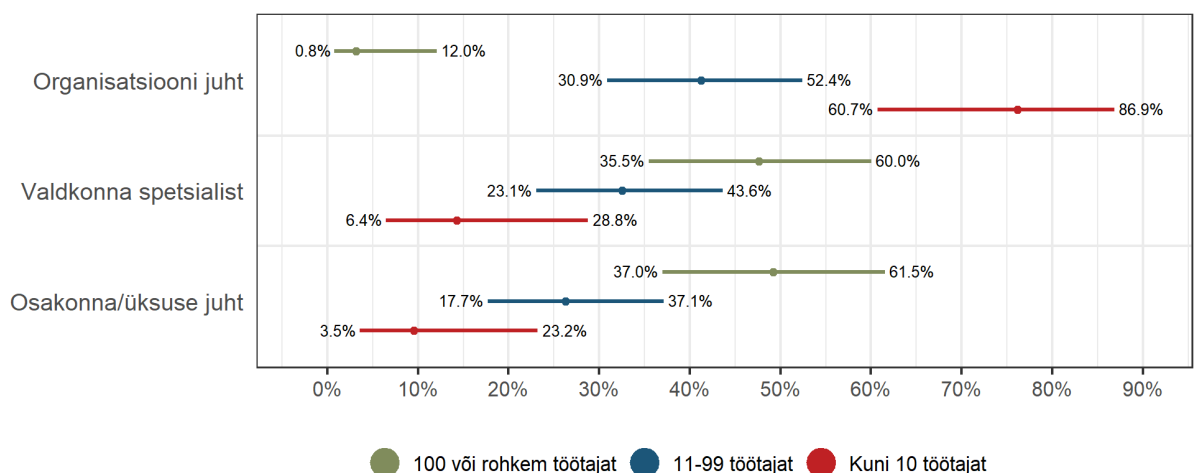
Nii nagu juhtkonna rolli analüüsist praktika ja õpipoisiõppe pakkumisel selgus, on suuremates organisatsioonides juhtkonna roll passiivsem ja väiksemates organisatsioonides on sageli juhendaja ise juhtkonna liige. Seda kinnitab ka küsitlusele vastanud inimeste ametikohtade jaotus. Mida väiksem on töötajate arv organisatsioonis, seda enam esineb, et praktikajuhendajaks või õpipoisi juhendajaks on organisatsiooni juht (Joonis 54 ja Joonis 55). Vastupidine seos esineb osakonna/üksuse juhtide puhul – mida suurem on organisatsiooni töötajate arv, seda enam on praktikajuhendajateks osakonna või üksuse juhid. Valdkonna spetsialiste praktikajuhendajatena esineb kuni 10 töötajaga organisatsioonides vähem kui suurema arvu töötajatega organisatsioonides.

Joonis 54. Praktikajuhendajate ametikohad organisatsiooni töötajate arvu lõikes (% praktikajuhendajatest)*



*Välja jäetud praktikajuhendajad, kes ei osanud märkida organisatsiooni töötajate arvu ja oma ametikohta
Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused.

Joonis 55. Õpipoiste juhendajate ametikohad organisatsiooni töötajate arvu lõikes (% õpipoiste juhendajatest)*



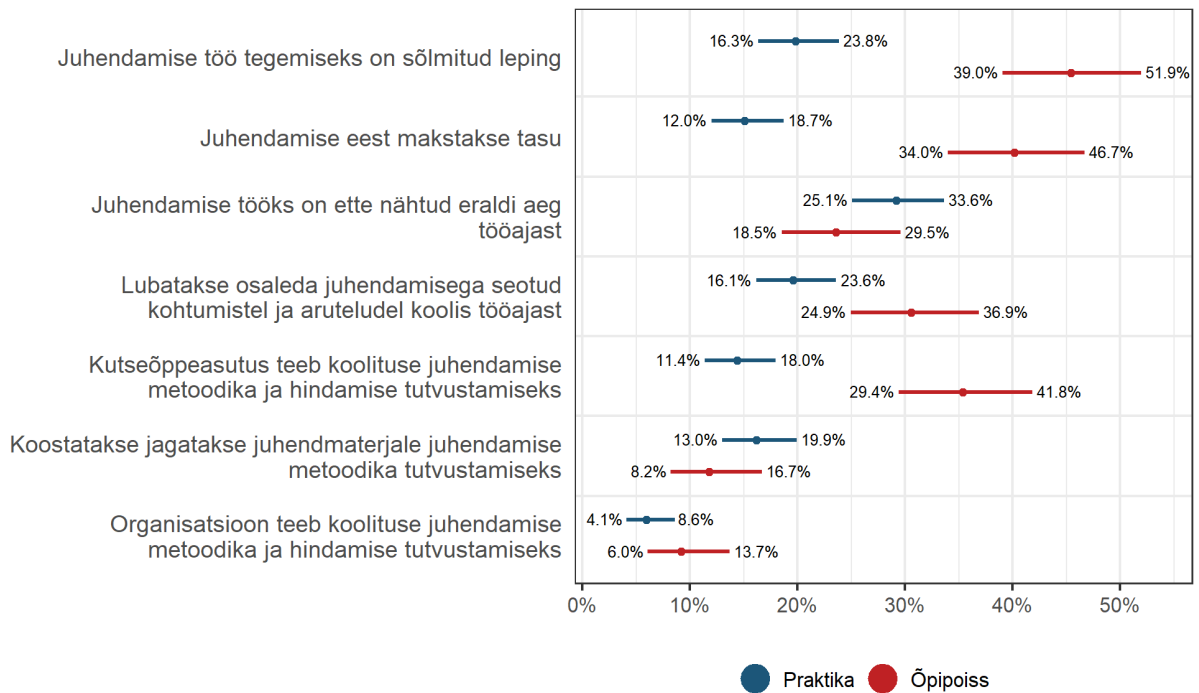
*Välja jäetud õpipoiste juhendajad, kes ei osanud märkida organisatsiooni töötajate arvu ja oma ametikohta
Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused.

8.2 Juhendamise korraldamine

8.2.1 Juhendajate töötingimused juhendamisel

Enamikule praktikajuhendajatest ei ole eraldi ette nähtud aega juhendamise tööks, juhendamise eest ei maksta tasu ning selleks pole sõlmitud lepingut. Samuti ei ole võimalik tööajast koolis praktikaga seotud aruteludel ega kohtumistel käia. Kõige levinum on juhendamiseks ette nähtud aja võimaldamine tööajast. Seda võimalust saavad kasutada kolmandik või vähem praktika juhendajatest (Joonis 56). Suurel osal (kuni pooltel) õpipoiste juhendajatel on sõlmitud juhendamise tööks leping, 34-47% juhendajatest saavad juhendamise eest ka tasu. Ca kolmandikul õpipoiste juhendajatest on võimalik osaleda tööajast koolis toimuvatel aruteludel ning kool on teinud neile ka koolituse juhendamise metodika ja hindamise tutvustamiseks. Praktika juhendamine toimub sagedamini igapäevase töö käigus ja sellele ei eraldata täiendavaid aja- või finantsressursse. Õpipoiste juhendamine seevastu on suuremas osas organisatsioonides spetsiaalne tegevus, millele on täiendavaid ressursse ette nähtud.

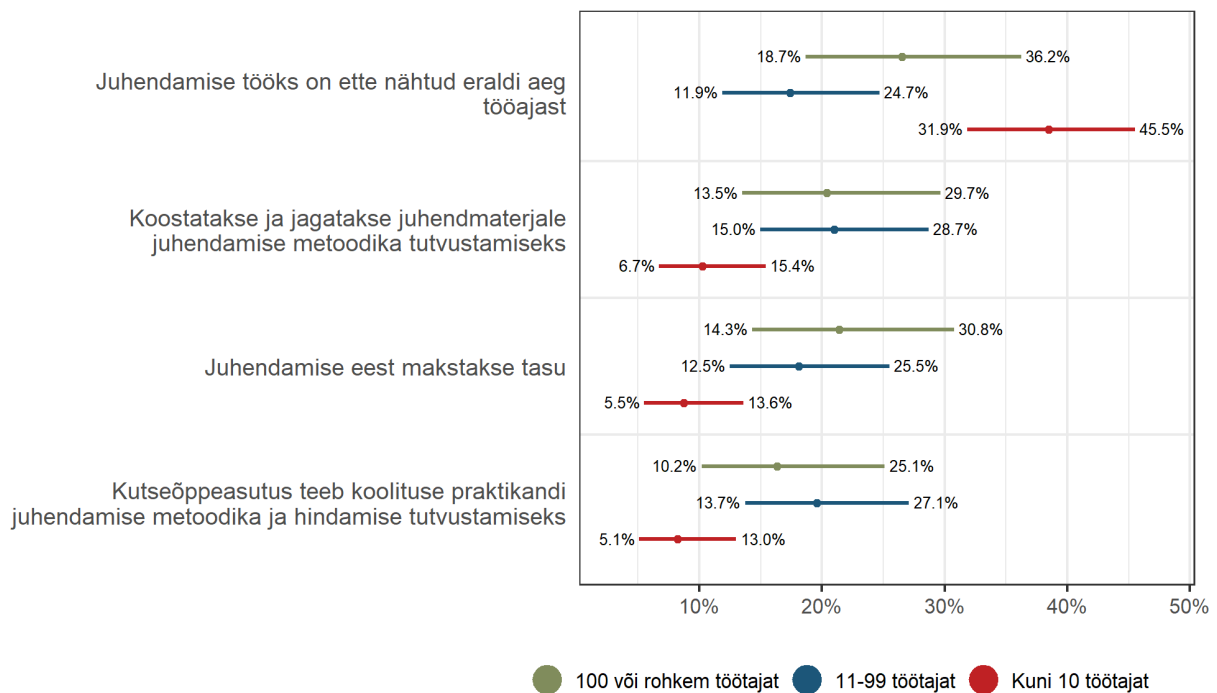
Joonis 56. Organisatsioonipoolsele juhendajale tavaliselt kehtivad tingimused (% juhendajatest)



Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused.

Vaadates küsitlusanneedis loetletud praktikajuhendajatele kehtivaid tingimusi eri suurusega organisatsioonide lõikes, ilmnevad mõned erisused. Juhendamise tööks tööajavälise aja eraldamist esineb kuni 10 töötajaga organisatsioonides enam kui 11-99 töötajaga organisatsioonides (Joonis 57). Kutseõppeasutus teeb koolituse praktikandi juhendamise meetoodika ja hindamise tutvustamiseks kuni 10 töötajaga organisatsioonides vähem kui 11-99 töötajaga organisatsioonides. Samuti makstakse väiksemates (kuni 10 töötajaga) organisatsioonides juhendamise eest tasu ning koostatakse ja jagatakse juhendmaterjale juhendamise meetoodika tutvustamiseks harvematel juhtudel kui suurema töötajate arvuga organisatsioonides.

Joonis 57. Organisatsioonis praktikajuhendajatele tavaliselt kehtivad tingimused organisatsiooni töötajate arvu lõikes (% praktikajuhendajatest)*

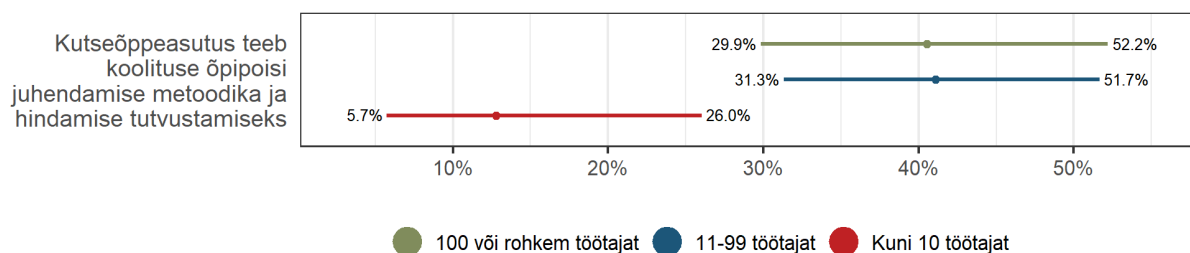


*Välja jäetud praktikajuhendajad, kes ei osanud märkida organisatsiooni töötajate arvu

Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused.

Õpipoiste juhendajatele võimaldatud töötingimused erinevad taustatunnuste lõikes vaid ühe tingimuse osas. Nimelt selgus, et kutseõppeasutus teeb koolituse õpipoisi juhendamise metoodika ja hindamise tutvustamiseks suurema arvu töötajatega organisatsioonides sagedamini kui väikestes organisatsioonides (Joonis 58).

Joonis 58. Õpipoiste juhendajad, kelle organisatsioonis tavaliselt esineb juhendajatele tingimus, et kutseõppeasutus teeb koolituse õpipoisi juhendamise metoodika ja hindamise tutvustamiseks, organisatsiooni töötajate arvu lõikes (% õpipoiste juhendajatest)*

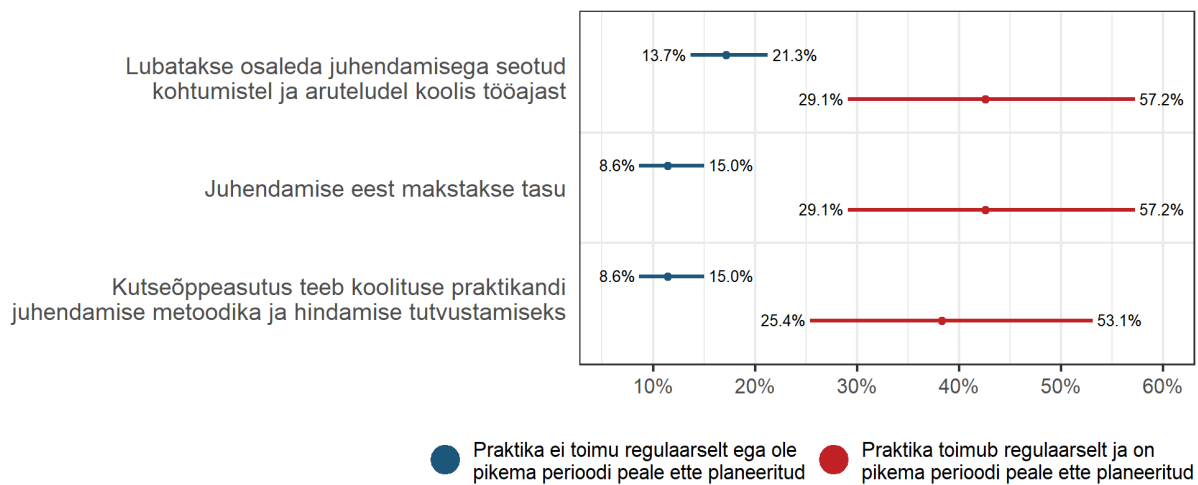


*Välja jäetud õpipoiste juhendajad, kes ei osanud märkida organisatsiooni töötajate arvu

Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused.

Praktikajuhendajate tavapärased tingimused organisatsioonis on seotud praktika toimumise regulaarsusega (Joonis 59). Organisatsioonides, kus praktika toimub regulaarselt ja on pikema perioodi peale ette planeeritud, esineb enam, et praktikajuhendajatel lubatakse tööajast osaleda juhendamisega seotud kohtumistel ja aruteludel koolis, praktikajuhendajale makstakse juhendamise eest tasu ning kutseõppeasutus teeb koolituse praktikandi juhendamise metoodika ja hindamise tutvustamiseks.

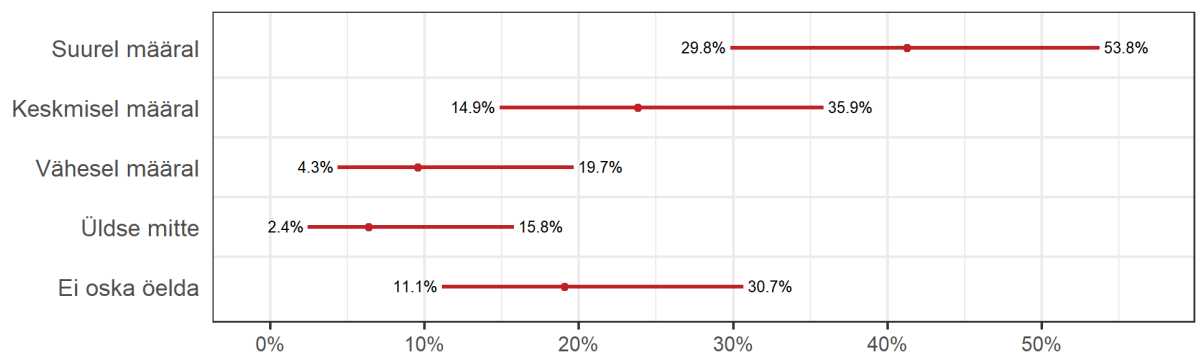
Joonis 59. Organisatsioonis praktikajuhendajatele tavaliselt kehtivad tingimused praktika toimumise regulaarsuse lõikes (% praktikajuhendajatest)



Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused.

Praktikajuhendajad, kes olid osalenud kutseõppeasutuse korraldatud praktikandi juhendamise meetoodika ja hindamise tutvustamise koolitusel, hindasid, mil määral aitas see koolitus organisatsioonil praktikat paremini ellu viia. Üldiselt hinnatakse koolituse mõju praktika elluviimisele positiivselt. Neid, kelle hinnangul koolitus aitas vähesel määral, on statistiliselt oluliselt vähem kui neid, kelle hinnangul koolitus aitas suurel määral. Kuna küsimusele vastanute arv on väike, siis ei ole võimalik tuvastada statistiliselt olulisi seoseid taustatunnustega.

Joonis 60. Mil määral aitas Teie organisatsioonil praktikat paremini ellu viia kutseõppeasutuse korraldatud praktikajuhendajate koolitus? (% praktikajuhendajatest, kelle organisatsioonis on kutseõppeasutuse praktikajuhendajate koolitus toimunud)



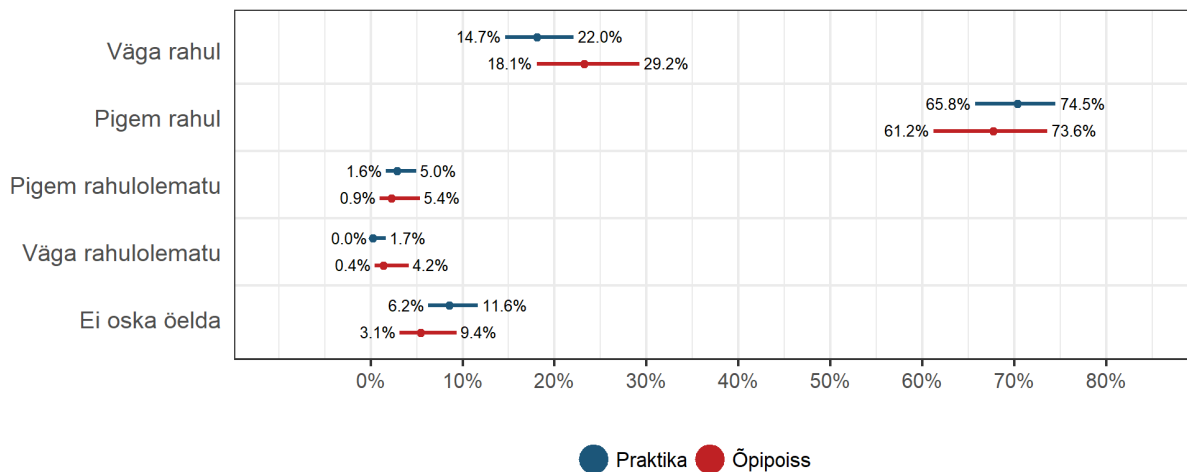
Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused.

9 Rahulolu praktikantide, õpipoiste ja õpipoisiõppe ning praktika korraldusega

9.1 Üldine rahulolu praktika ja õpipoisiõppe korraldusega

Üldine rahulolu praktika ja õpipoisiõppe korraldusega (Joonis 61) on kõrge. Rahuolematuid on vähem kui kümnendik. Statistiliselt olulisi erinevusi ei ole võimalik välja tuua töötajate arvu, regiooni ega praktika ja õpipoisiõppe regulaarsuse lõikes.

Joonis 61. Üldine rahulolu õpipoisiõppe ja praktika korraldusega (% juhendajatest)



Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused

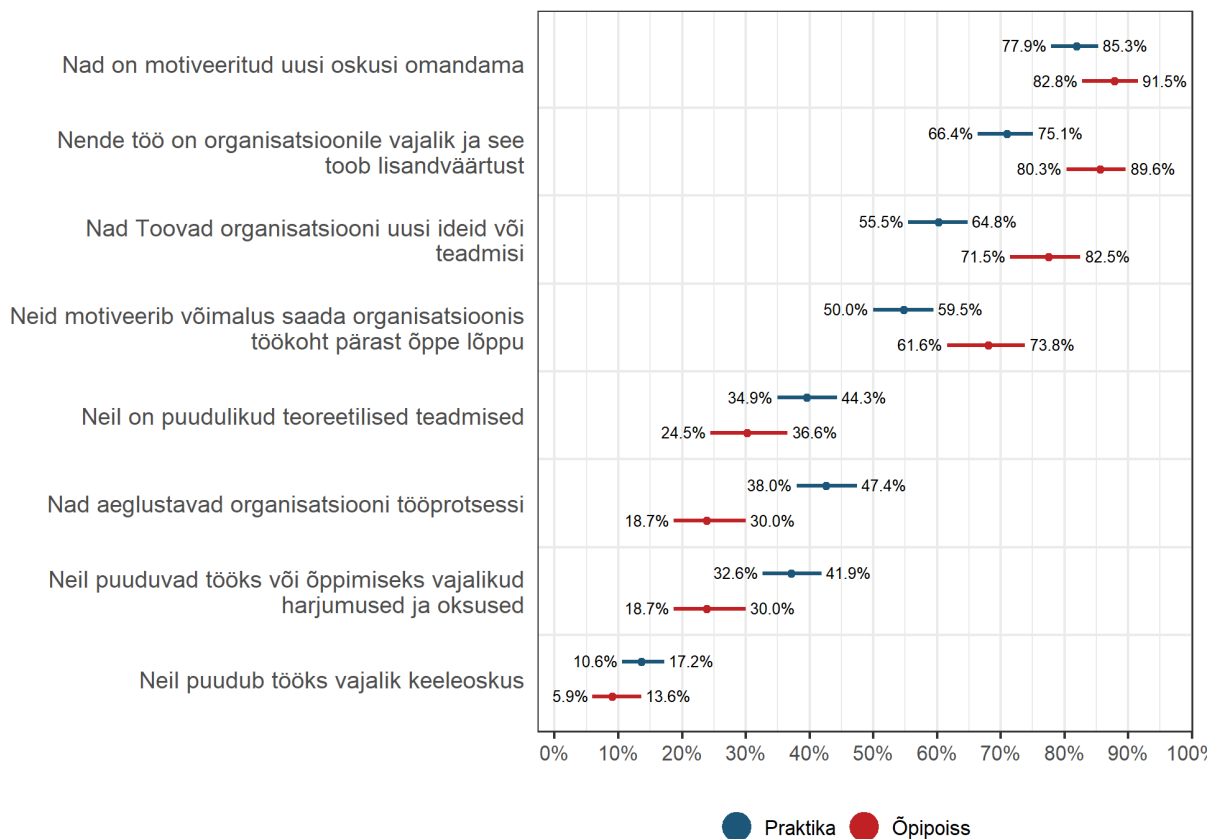
9.2 Hoiakud praktikantide ja õpipoiste suhtes

Õpipoisiõppe ja praktika korralduse heade näidete kirjeldusest ilmneb, et keskseks praktika õnnestumise teguriks on õpipoisi isiksuseomadused, huvi ja hoiakud. Samuti on selge, et praktikante ja õpipoisse on erinevaid, mistõttu võib ühes organisatsioonis olla samaaegselt nii häid kui ka halbu kogemusi praktikantide ja õpipoistega. Kogemusi üldistades leiab valdav osa juhendajatest, et praktikandid ja õpipoised (vt Joonis 62) on motiveeritud uusi oskusi omandama. Enam kui pooled juhendajatest on seisukohal, et praktikandid ja õpipoised toovad organisatsiooni uusi ideid ja teadmisi ning nende töö on organisatsioonile vajalik ja toob lisandväärtust.

Alla poole juhendajatest on andnud õpipoiste ja praktikantide kohta negatiivseid hinnanguid nagu puudulikud teoreetilised teadmised, tööprotsessi aeglustamine ja tööks või õppimiseks vajalike harjumuste ning oskuste puudumine. Vajaliku keeleoskuse puudumist on toonud välja vaid alla viiendik juhendajatest.

Õpipoiste juhendajate ja praktikajuhendajate hinnanguid võrreldes ilmneb, et õpipoiste juhendajate seas on positiivne suhtumine õpipoistesse levinum kui praktikajuhendajate seas praktikantidesse.

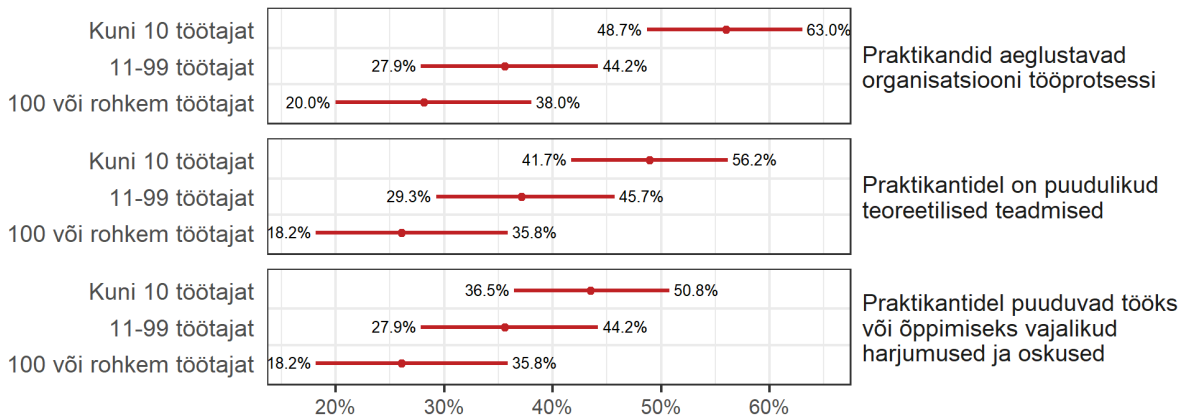
Joonis 62. Praktikantide ja õpipoiste kohta käivate väidete täiesti nõus või pigem nõus juhendajad (% juhendajatest)



Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused

Osade praktikante ja õpipoisse iseloomustavate väidete juures on selgelt näha, et väiksematest (väiksema töötajate arvuga) organisatsioonidest juhendajad hindavad praktikante ja õpipoisse negatiivsemalt kui juhendajad suurematest organisatsioonidest (vt Joonis 63 ja Joonis 64). Samuti selgub, et väiksemate organisatsioonide juhendajate seas on suuremate organisatsioonide juhendajatega võrreldes rohkem neid, kes leiavad, et praktikandid ja õpipoisiid aeglustavad tööprotsesse. Lisaks on väiksemate organisatsioonide praktikajuhendajate hinnangud praktikantide teoreetilistele teadmistele ja oskustele negatiivsemad. Kuna väikestes organisatsioonides, kus on kuni 10 töötajat, on iga tegevus olulise mõjuga organisatsiooni kui terviku toimimisele, siis võivad seal praktikandi oskused ja teadmised ning üldine töö mõjutada organisatsiooni toimimist suuremal määral. Seetõttu on ka nõudmised praktikantidele suuremad. Sarnaselt eelnevale viidati ka 2013. aastal läbiviidud uuringus sellele, et praktikant mõjutab väikeettevõtet rohkem kui suurettevõtet. Samas võib ka praktikantide selektsioon toimida nii, et suurematesse organisatsioonidesse lähevad paremate teadmiste ja oskustega praktikandid ning seepärast on sealne suhtumine praktikantidesse parem. Samuti võibolla suurematel organisatsioonidel suurem võimekus paremaid praktikante selekteerida. Viimast kinnitavad ka järgmises peatükis kirjeldatud praktika pakkumisel esinevate raskuste leviku hinnangud (vt Joonis 66).

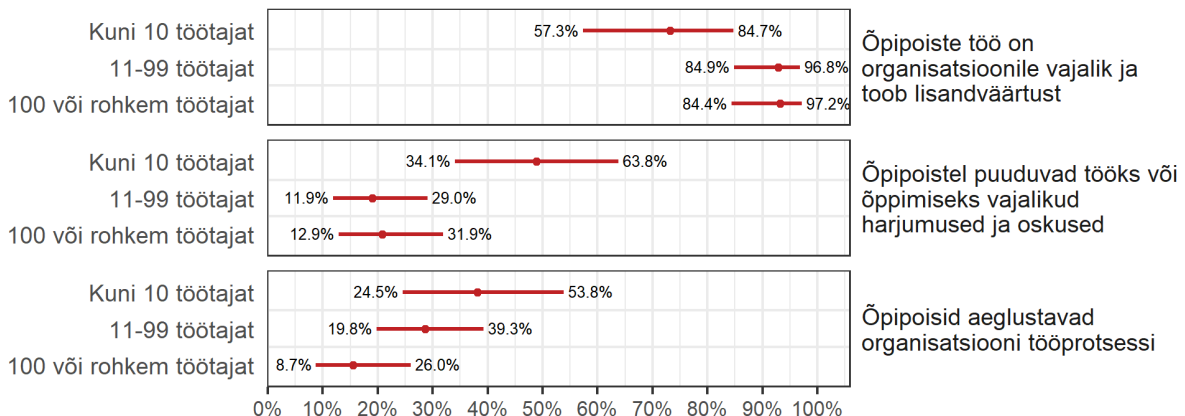
Joonis 63. Praktikantide kohta käivate väidetega täiesti nõus või pigem nõus praktikajuhendajad organisatsiooni töötajate arvu lõikes (% praktikajuhendajatest)



Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused

Nii nagu praktika puhul, on ka õpipoisiõppe puhul, negatiivsemad hinnangud levinumad väikestes (kuni 10 töötajaga) organisatsioonides.

Joonis 64. Õpipoiste kohta käivate väidetega täiesti nõus või pigem nõus õpipoiste juhendajad organisatsiooni töötajate arvu lõikes (% õpipoiste juhendajatest)



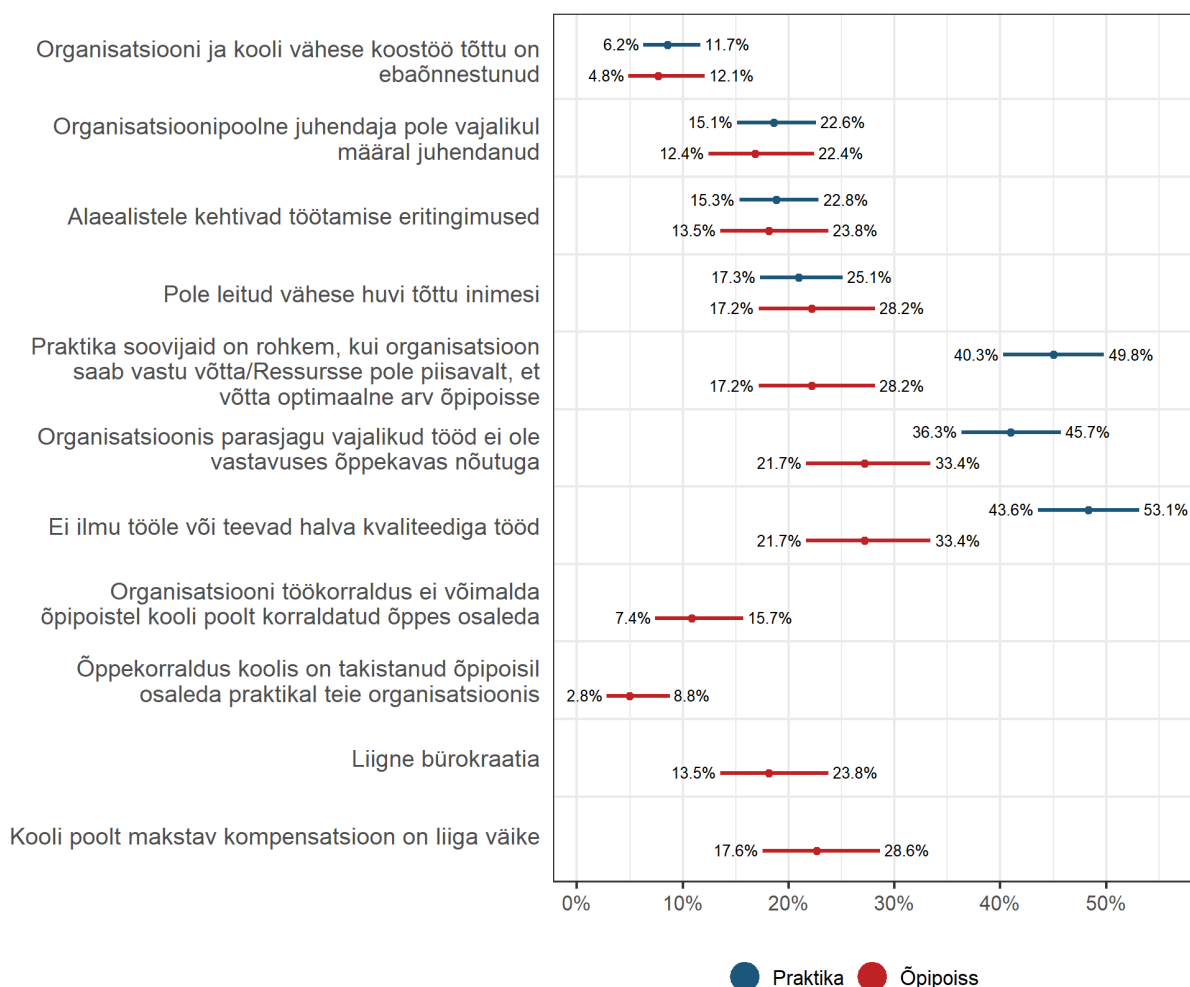
Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused

9.3 Praktika ja õpipoisiõppe korraldamise takistused

Kuigi nii praktika kui õpipoisiõppe parimate praktikate kirjeldamisel rõhutatakse sageli kooli ja organisatsiooni koostöö vajalikkust, siis koostöö puudumine on vaid vähema kui kümnendiku juhendajate hinnangul põhjustanud ebaõnnestumist. Õpipoiste puhul on koolitöös mitte osalemine praktika tõttu organisatsioonis ja tööl mitte osalemine kooliõpingute tõttu sama vähelevinud probleemid. Õpipoiste juhendajatest vähem kui kümnendik leiab, et õppekorraldus koolis on õpipoisil takistanud praktikat organisatsioonis. Ligi kümnendiku õpipoiste juhendajate hinnangul ei võimalda organisatsiooni töökorraldus õpipoisil osaleda kooli korraldatud õppes. Teisi õpipoisiõppe või praktikaga esinevaid raskusi on nimetanud vaid ca 12-33% juhendajatest. Praktikakorralduse puhul on probleemiks ka asjaolu, et praktikale soovijaid on enam, kui organisatsioon saab vastu võtta. Samuti pole tööd, mida organisatsioon saab pakkuda, alati vastavuses praktikalt nõutavaga ning praktikandid ei ilmu tööle või teevad halva kvaliteediga tööd. Nimetatud kolme tegurit on esinenud ca 36-53% praktikajuhendajate hinnangul. Õpipoiste juhendajate seas on neid takistusi esinenud vähematel. Õpipoisiõppel on esinenud viimast kahte

(õpipoisid ei ilmu tööle või teevad halva kvaliteediga tööd ja organisatsioonis pakutavad tööd ei ole vastavuses õppekvas nõutuga) 25-33%l juhendajatest.

Joonis 65. Praktika ja õpipoisiõppe pakkumisel sageli või vahetevahel esinenud raskused (% juhendajatest)*

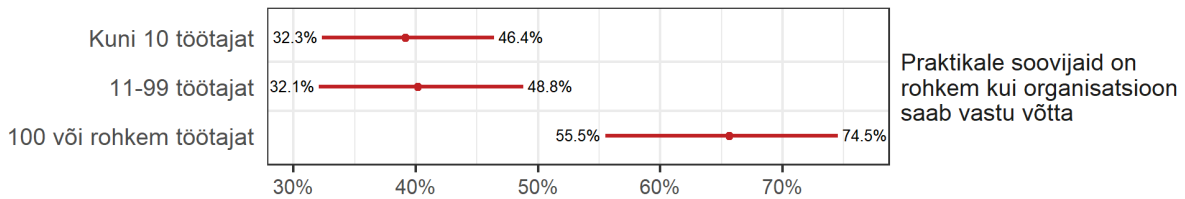


*Märkus: Praktikajuhendajate ankeedis ei olnud järgnevaid raskusi: „Organisatsiooni töökorraldus ei võimalda õpipoistel kooli poolt korraldatud õppes osaleda“; „Õppekorraldus koolis on takistanud õpipoisil osaleda praktilal teie organisatsioonis“; „Liigne bürokraatia“; „Kooli poolt makstav kompensatsioon on liiga väike“.

Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused

Organisatsiooni suuruse järgi on täheldatavad mõned erinevused. Suuremates organisatsioonides on suhteliselt rohkem praktikajuhendajaid, kellel on olnud probleeme sellega, et praktikale soovijaid on rohkem kui praktikakohti suudetakse pakkuda (56-75%). Väiksemates organisatsioonides on seda esinenud suhteliselt vähem, kuid siiski tõi selle probleemi välja ligi 40% väiksemate organisatsioonide praktikajuhendajatest.

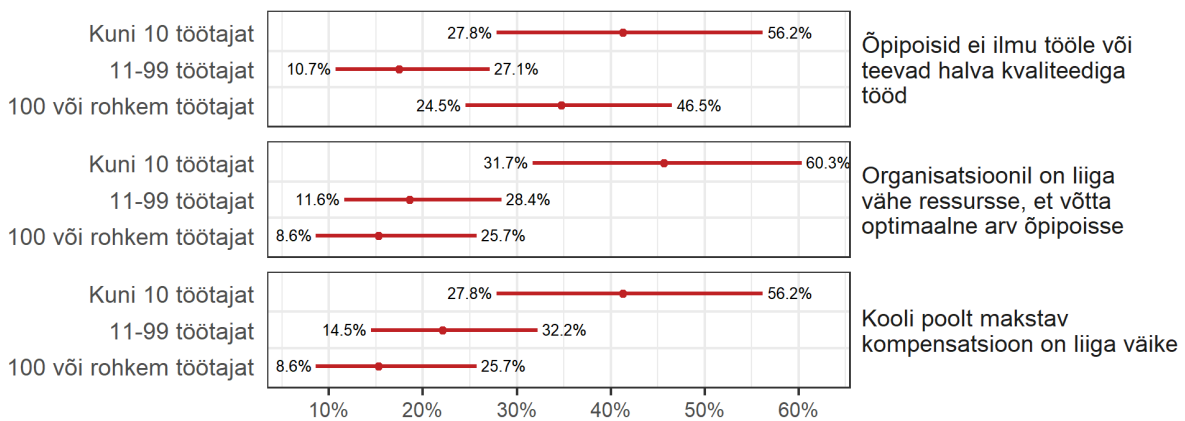
Joonis 66. Praktikajuhendajad, kelle hinnangul praktikale soovijaid on sageli või vahetevahel rohkem kui organisatsioon saab vastu võtta, organisatsiooni töötajate arvu lõikes (% praktikajuhendajatest).



Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused

Õpiposiõppes on olnud väiksematel organisatsioonidel sagedamini probleemiks, et ressursse ei piisa optimaalse arvu õpipoiste vastu võtmiseks ja kooli poolt makstav kompensatsioon ei ole piisav õpiposiõppe korraldamiseks (Joonis 67).

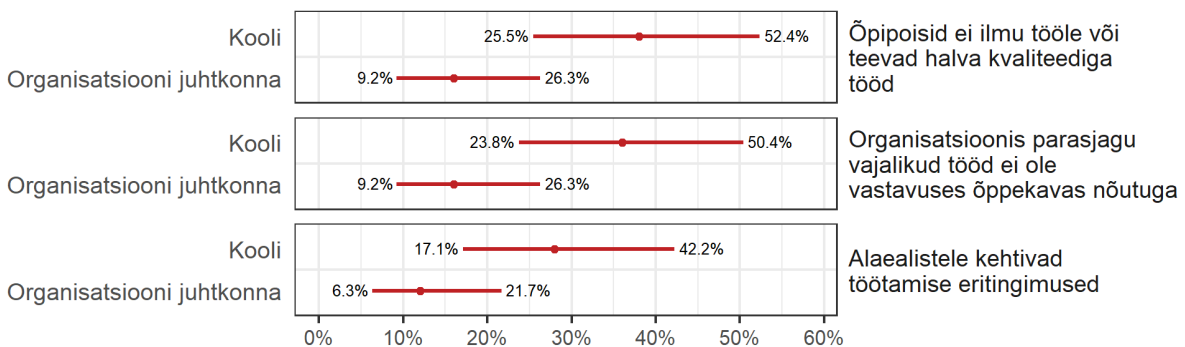
Joonis 67. Õpiposiõppe pakkumisel sageli või vahetevahel esinenud raskused organisatsiooni töötajate arvu lõikes (% õpipoiste juhendajatest)



Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused

Lisaks erinevustele organisatsiooni suuruse järgi, on mõningad erinevused seotud sellega, kelle algatusel õpiposiõppe loodi. Õpiposiõppe korral, mis on juhendajate hinnangul kooli poolt algatatud, esineb osasid probleeme sagedamini kui organisatsiooni poolt algatatud õpiposiõppe korral (Joonis 68). Nimelt ilmneb sellisel juhul sagedamini järgnevad probleemid: õpipoisid ei ilmu tööle või teevad halva kvaliteediga tööd; organisatsioonis pole parasjagu vajalikud tööd vastavuses õppekavas nõutuga; alaealistele kehtivad töötamise eritingimused.

Joonis 68. Õpiposiõppe pakkumisel sageli või vahetevahel esinenud raskused õpiposiõppe algataja lõikes (% õpipoiste juhendajatest)



Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused

Nii praktika kui ka õpipoisiõppe takistuste ning parimate praktikate kirjelduse juures peab rõhutama seda, et üldistamine pole sageli kohane. On erinevaid praktikante ja õpipoisse ning sõltuvalt konkreetsest olukorrast võib samasuguse praktikakorralduse juures praktika õnnestuda või ebaõnnestuda. Põhjalikumalt kirjeldati järgmisi täiendavaid takistusi praktika ja õpipoisiõppe korraldamisel:

- 1) Juhtudel, kus on esinenud praktikantidega **praktikandist tulenevaid probleeme**, heidetakse ette: üldist huvi puudumist; keelteoskuse (sh eestlaste eesti keele oskus) puudumist; oskuste ja teadmiste vähesust; isiksuseomadusi, mis ei sobi tööga; elementaarse tööharjumuse puudumist; ebarealistlikke ootuseid praktikale.

„Algajal juuksuril kulub rohkem aega, kuid paar praktikanti on kohe väga aeglased olnud. Ette me seda kellelegi heitnud pole, kuid kliendid on nurisenud.“

(Tartumaa, kuni 10 töötajat, muu valdkond)

„Noortel tekib nutihaigus. Käivad koolis ainult autojuhi lubade ja vanemate sunnil, endil huvi puudub, pigem hakkaksid kohe direktoriks.“

(Viljandimaa, kuni 10 töötajat, hulgi- ja jaekaubandus, mootorsõidukite ja mootorrataste remont)

Spetsiifilisema probleemina kirjeldati praktika juures olukorda, kus praktikandid juba töötavad kuskil mujal ning praktika tegemiseks ei ole töötamise ja õppimise kõrvalt aega.

„Praktikandid töötavad ja mõnel on raskusi sobiva aja leidmisega praktika tegemiseks.“

(Tartumaa, kuni 10 töötajat, põllumajandus, metsandus ja kalapüük)

- 1) **Hooajalise tööga** on seotud see, kas praktikandile on võimalik üldse kõiki vajalikke õppekavaosi katvat praktikat pakkuda. **Hooajavälisel ajal ei ole praktilist mõtet** näiteks ehitussektoris või teeninduses. Analoogne tulemus ilmnes ka 2013. aasta uuringus, kus toodi välja, et tööandjad on teinud ettepanekuid koolile praktikaperioodi paindlikumaks muutmiseks, sest praktika periood ei ühtinud perioodiga, mil tööandja saaks praktikandile pakkuda täisväärtuslikku praktikat.

„Ehitussektoris kevad-talvisel perioodil on suuri raskusi tööga, sel ajal ei ole mõistlik õppijaid praktikale suunata.“

(Lääne-Virumaa, 11-99 töötajat, ehitus)

„Meie suurimaks probleemiks on hooajalisus, kuna kooli poolt ette nähtud nt teeninduspraktika aeg langeb meie valdkonnas madalhooajale ning seetõttu ei ole võimalik praktikandil piisavalt kogemusi omandada praktika jooksul.“

(Tartumaa, kuni 10 töötajat, haldus- ja abitegevused)

Teisalt on tegevusalasid, kus kõrghooajal praktika pakkumiseks on vajalikud täiendavad ressursid (nt täiendava töökoha loomine, tööks vajalike litsentside taotlemine). Mistõttu oleks **hooajaväliselt praktikandi võtmine ettevõtte jaoks sobivam**.

„Töökoha (eraldi arvutitöökoht, programmi töökoha litsentsi lisamine (tööandjale tasuline)) võimaldamine. Eriti perioodil, kui pole puhkuste aeg.“

(Tartumaa, 100 või rohkem töötajat, tervishoid ja sotsiaalhoolekanne)

- 2) Samuti tuuakse mitmel puhul probleemina välja kõrghooajaga seotud praktikajuhendajate puudulikkus ajaresurssi.

„Kõige suurem puudus seisneb selles, et kui tegelda praktikandiga, siis teised tööülesanded seniks seisavad.“

(Järvamaa, 11-99 töötajat, info ja side)

- 3) Kaugemates piirkondades olevatel organisatsioonidel on praktikantide leidmisel ja praktikantidel praktikal osalemisel probleemiks **transport ja majutus**. Tulenevalt ettevõtte asukohast ei ole võimalik sinna saamiseks kasutada ühistransporti ja majutuse pakkumine teeb praktika liiga kalliks.

„Transport ja elamine, asume maapiirkonnas ja praktikant peab tulema kas oma autoga või jääma ööbima. Majutuse pakkumine aga suurendab olulisel määral kulutusi praktikandile.“

(Lääne-Virumaa, kuni 10 töötajat, põllumajandus, metsandus, kalapüük)

Analoogset transpordi ja majutusega seotud probleeme toodi välja veel ehituse valdkonnas.

- 4) Kui laiemalt on levinud probleem, et praktikante on liiga palju ja kõiki soovijaid ei saa vastu võtta, siis organisatsioonide seas toodi kommentaarides välja ka olukordi, kus **praktikante ei leita**. Seda erinevatel põhjustel: valdkond pole populaarne; praktikandid valivad sellised praktikakohad, kus makstakse tasu; ei ole piisavalt vajalike oskustega praktikante.
- 5) Lisaks nimetati kommentaarides probleemidena liigset bürokraatiat ja koolipoolse huvi puudumist.

Õpipoisiõppe puhul kirjeldati täiendavalt järgnevaid takistusi:

- 1) Kool **ei maksa** organisatsioonile või juhendajale **mingit kompensatsiooni**.

"Koolid ei maksagi praktikajuhendaja tasu, see on organisatsiooni oma taskust. Valdkond pottsepp."

(Viljandimaa, kuni 10 töötajat, ehitus)

"Koolilt ei olnud ettevõttele kompensatsiooni."

(Harjumaa, kuni 10 töötajat, põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük)

Ja sellega seotud tagajärjed:

"Kuna meie organisatsioonis õpipoistele ja juhendajale tasu ei maksta, siis on mitu õpipoissi lahkunud tasustatud kohale või mujale tööle veel enne, kui neist on üldse juhendajale mingi oluline abi tekkinud, aga juhendaja on oma aja ja energia juba nende peale kulutanud."

(Harjumaa, 100 või rohkem töötajat, info ja side)

- 2) Kompensatsiooni maksmise spetsiifika, mille järgi **suvekuudel juhendamise tasu ei maksta**, ei sobi ettevõtte töökorraldusega.

"Kool eeldas, et suvekuudel organisatsioon juhendamise eest ei tegele - juuli ja augusti eest ei kantud juhendamistasu. Samas toimetab meie firma online, 24/7, rahvusvaheliselt ning juhendamine toimus ka suvekuudel."

(Tartumaa, kuni 10 töötajat, kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus)

- 3) **Kooli huvi puudumine** õpipoisiõppe vastu.

"Kool ei maksa hetkel üldse kompensatsiooni ettevõttele ning ei näita ka huvi õpilase arengu osas."

(Harjumaa, 11-99 töötajat, majutus ja toitlustus)

9.4 Parimad praktika ja õpipoisiõppe kogemused

9.4.1 Praktika kogemuste kirjeldused

Heade praktikakogemuste kirjeldused on väga erineva detailsuse ja põhjendatuse astmega. On täielikult üldistavaid hinnanguid, et „Kõik toimis.“ (Võrumaa, kuni 10 töötajat, põllumajandus) või et „Ei olnud õnnestumisi.“ (Harjumaa, kuni 10 töötajat, kutse- teadus- ja tehnikaalane tegevus). Samuti on kogemusi, kus osad praktikad on õnnestunud ja teised mitte.

„Teistest koolidest on tulnud väga palju häid [praktikante] ning väga palju laisku, loodreid ja lohakaid.“

(Harjumaa, 11-99 töötajat, töötlev tööstus)

Hästi õnnestunud praktika kirjeldamisel viidatakse erinevatele eduteguritele. Kuidas ühte hästi välja kukkunud praktikat kirjeldatakse, sõltub juhendajatest ning konkreetsetest kogemustest. Kirjeldustes viidati järgmistele eduteguritele:

- 1) Väga paljud praktikajuhendajad toovad välja kriitilise ja olulisima tegurina **praktikandi iseloomomadused, suhtumise töösse ja praktikasse, eelteadmised, huvi ja soovi töötada jmt**, mis on aluseks, et praktika saaks toimida. Ka 2013. aasta uuringus viidati, et praktikandi iseloomul ja käitumisel on oluline mõju ettevõtte tööle ja sisekliimale. Praktikandist tulenevad kriteeriumid, mis on olulised praktika õnnestumiseks, on käesolevas uuringus antud vastuste põhjal koondatud allolevasse sõnade pilve. Need sõnad, mida sagedamini kasutati, on esitatud suurema kirjaga. Kokku toodi välja väga palju erinevaid praktikandist tulenevaid tegureid.

Joonis 69. Praktikandist tulenevate praktika õnnestumist määravate tegurite kirjeldamisel kasutatud sõnade pilv



Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori kohandused, sõnade pilv tehtud veebilehel: <https://www.jasondavies.com/wordcloud/>



Seejuures on praktikajuhendajaid, kes leiavad, et praktikandi huvi, suhtumine ja hoiakud ongi peamine praktika õnnestumise määraja ja eeldus ning praktikandi teadmised ei ole nii olulised.

„Tubli praktika soorituse tagab õige suhtumine ja soov omandada uusi teadmisi, see peab olema paigas juba enne kutsehariduse omandamise algust. Teoreetilised ja praktilised teadmised tulevad aja jooksul ja töö käigus.“

(Pärnumaa, 100 või rohkem töötajat, hulgi- ja jaekaubandus)

„Kool võib anda 110%, et teooria oleks õpitud ja ettevõtte võib samuti pakkuda kõik võimalused, aga kui praktikant arvab, et praktika näol on tegemist koolivaheajaga, siis ei aita miski.“

(Lääne-Virumaa, 11-99 töötajat, majutus ja toitlustus)

Praktikakoha jaoks on õpilase iseloom, hoiakud ja motivatsioon midagi, mida nad muuta ei saa. Praktikad pakkuv organisatsioon saab vaid selekteerida praktikante. Juhul, kui seda suudetakse teha piisava täpsusega, jäävad ebasobivate omadustega praktikandid lihtsalt kõrvale.

- 2) Tihedalt on iseloomuga seotud ka **praktikandi eriala sobivus**. Lisaks iseloomuomadustele ja hoiakutele on ka eriala sobivus seotud huvi ja teotahtega praktikal. Hea kogemus on olnud praktikantidega, kes õpivad endale sobival erialal.

„Kui õpilane on oma elukutse valikus kindel, siis tuleb ta koolist praktikale motiveeritult ja võtab vastu kõike, mida ettevõttel pakkuda ja osaleb aktiivselt organisatsiooni igapäevastes toimetustes ja tunneb huvi.“

(Tartumaa, kuni 10 töötajat, töötlev tööstus)

Õpilaste erialavalik on nende enda teha, kuid erialasobivuse jaoks peaks toimima karjäärinõustamise süsteem. Selleks, et praktikakoht saaks kindel olla, et eriala on praktikandi jaoks sobiv, võiks kontroll selle üle toimuda koolis.

„Paljud praktikandid peaks juba kooli poolt n.ö. välja praakima, kellel pole eeldusi saada selle valdkonna spetsialistiks. Sellega saaks kogu praktikabaasi efektiivsemaks ja annaks rahalise kokkuhoiu.“

(Läänemaa, kuni 10 töötajat, ehitus)

Siiski on ka praktikajuhendajaid, kes toovad välja, et just praktikal olles ilmneb, kas ametiala on inimese jaoks sobiv või mitte ning ilma praktikata seda hinnata ei saagi.

„Eks nii nagu iga erialaga on kõige olulisim siiski eriala sobivus. Mõnel on kõik olemas: kiirus, ladus suhtlemine, loovus. Neil õnnestubki. Kui ei proovi, teada ei saa.“

(Harjumaa, kuni 10 töötajat, muud teenindavad tegevused)

- 3) Sõltuvalt erialast ja praktikast on mõnel juhul praktika sooritamiseks **vajalikud eelnevad teadmised ja oskused**. Juhul, kui piisavad teadmised ja oskused on **olemas**, siis leitakse, et praktika õnnestus.

„Väga hea teoreetiliste teadmiste baas tagas hea praktika läbiviimise.“

(Hiiumaa, kuni 10 töötajat, ehitus)

„Kõige parem õnnestumine oli see, kui praktikandil olid meie valdkonnas algteadmised koolis juba õpetatud.“

(Harjumaa, 100 või rohkem töötajat, veondus ja laondus)

„Praktikant oskas hästi ära kasutada koolis omandatud. Koolis oli õpitud väljapanekute tegemist ja teostas õpitu kohe praktikas ja väga korrektset.“

(Lääne-Virumaa, 100 või rohkem töötajat, hulgi- ja jaekaubandus)

Piisavate teadmiste puudumine viib olukorrani, kus praktika ei õnnestu.

„...mõne praktikandi elementaarsed teoreetilised teadmised olematud ja iga pisimatki ülesande täitmist tuleb eelnevalt A-st ja O-st selgitada, mis viitab kas koolipoolse õppetöö puudustele või praktikandi huvipuudusele õppetöö vastu või mõlemale. Või on praktikant valinud enda jaoks sobimatu valdkonna. Meil on olnud juhtumeid, kus praktikandid ei oska seina auku puurida, kuid üks neist küpsetas oivaliselt liha.“

- 4) Praktika jaoks piisavate teadmiste ja oskuste kujunemisel on oluline roll koolis toimival õppel. On erialasid, kus olulist rolli mängivad seejuures **koolis olevad praktilise õppe vahendid**. Selliste vahendite olemasolu tagab, et praktikant on piisavate oskustega ja seetõttu praktika õnnestub.

„ ... õpe tugineb 90% iseseisval töö, mida toetab erialaõpetaja, kool panustab väga palju laboritesse, praktilistesse ülesannetesse ja töövahenditesse (reaalsed seadmed, mida kasutatakse ka tööstuses), tänu millele on praktikandid väga hea teoreetilise baasiga ning aimavad, millega on objekti peal tegemist.“

(Tartumaa, kuni 10 töötajat, ehitus)

- 5) Lisaks koolis toimuvale õppetööle on nimetatud koolipoolsete teguritena praktika õnnestumisel **bürokraatia puudumist ja täpseid, lihtsad ning selgeid praktikajuhiseid**. Seejuures on oluline, et juhised oleksid teada nii praktikandile kui juhendajale praktikakohas. Samuti hinnati praktika õnnestumist tagava tegurina korrektset dokumentatsiooni. Sealjuures kirjeldati positiivsena, kui dokumentatsioon on veebipõhine, praktikaaruanne on jooksvalt praktika käigus täidetav ning info pole liiga detailne ega liialt organisatsiooni konfidentsiaalset infot nõudev.

„Lihtsad vormid - aruande, lepingu ja praktika hindamise jaoks (ideaalis veebis). Selge õppekava ja praktika juhend (mitte liiga detailne ja ettevõttelt liiga palju konfidentsiaalset infot vajav).“

(Harjumaa, 100 või rohkem töötajat, info ja side)

„Kooli poolt oli päris hea praktikajuhend antud ja praktikandil oli selge, mida ta peab oma praktikaaruandes kajastama ning ta sai sellega juba jooksvalt praktika jooksul tegeleda.“

(Harjumaa, 100 või rohkem töötajat, ehitus)

„Kooli poolt oli praktikandile väga selgelt kaasa antud praktika juhised ning ka praktikandi juhendajale saadeti, mida praktikandi juhendamisel oodatakse.“

(Tartumaa, 11-99 töötajat, haridus)

„Kooli poolt anti kaasa suhteliselt konkreetne praktika etappide juhend, mis lihtsustas organisatsioonipoolset tööd“

(Harjumaa, 11-99 töötajat, ehitus)

- 6) Kuigi praktikakoht ei saa arvestada sellega, et praktikandi isiksuseomadused muutuksid, on võimalik praktika paremaks õnnestumiseks tööd ja tööülesandeid praktikandile sobivamaks kohandada. Selleks on vajalik, et praktikakoht oleks kõigist asjaoludest teadlik. Õnnestunuks



hinnatakse praktikaid, kus **organisatsioon ise teeb põhjaliku selektsiooni** nii, et ainult praktikale sobivad inimesed on praktikale jõudnud.

Samas on hästi hinnatud selliseid praktikaid, kus **kooli poolt on praktikakohta eelnevalt informeeritud praktikandi oskustest ja isiksuseomadustest.**

„Juhtivõpetajad on meid informeerinud praktikale soovijate isikuomadustest ja oskustest, mis on väga palju aidanud meid praktika korraldusel.“

(Põlvamaa, 11-99 töötajat, töötlev tööstus)

„Juhendajad tundsid pidevat huvi ning tutvustasid õpilase võimeid.“

(Harjumaa, 11-99 töötajat, töötlev tööstus)

7) Hästi õnnestunud praktika eduteguritena nimetavad mitmed praktikajuhendajad ka **organisatsioonipoolseid tegureid**. Need hõlmavad:

a. Praktikakohas oleva **juhendaja poolt juhendamisele pühendatavat aega ja tööd**

„Praktikantidega on olnud ainult head kogemused, kuid praktika juhendamine on aeganõudev tegevus ja vajab ka juhendaja poolset pühendumist.“

(Põlvamaa, 11-99 töötajat, tervishoid ja sotsiaalhoolekanne)

b. Praktika **ajalise korralduse sobivust praktika väljundite omandamiseks**. Seejuures nimetatakse erinevaid ajalisi dimensioone, mis on juhendajate arvates sobivad. Näiteks pikk periood, mis sobib praktiliste oskuste omandamiseks:

„Hea, et praktika aeg on pikk ja sellise ajaga jõuab praktikant kenasti organisatsiooni sisse elada.“

(Tartumaa, 11-99 töötajat, avalik haldus)

Paindlik praktikaperiood, mis tagab efektiivse töö praktika ajal

„... õpilane suutis tõestada koolile, et nn "tagumiktundide" tegemine ja praktikaaruandesse tundide mahu täis "joonistamine" ei ole vajalik, kui praktikant on saavutanud praktika juhendis toodud oskused ja väljundid. Selle tulemusel muudeti ... õppeplaani, kogu õppetöö viidi üle tsükliõppele, ja tundide arv praktikal on soovituslik.“

(Läänemaa, kuni 10 töötajat, kutse- teadus- ja tehnikaalane tegevus)

Tsükli teadmiste kaupa praktika, mis aitab kinnistada praktilisi teadmisi

„Kaugõppijad käivad vahel meil nädala kaupa, mitu kuud üle 2-3 nädala 3-4 korda praktikal. Nii saab hea ülevaate tootmisest erinevatel aegadel.“

(Harjumaa, 11-99 töötajat, põllumajandus, metsamajandus, kalapüük)

c. Praktikandi **tasustamist** tuuakse välja ühelt poolt kui praktikanti motiveerivat tegurit, mis on õnnestunud praktika tulemiks.

„... ja kui ta saab tööga ilusti hakkama, siis saab alati ka töö tasustatud, töö eest tasu saada, on suur motivaator.“

(Pärnumaa, 100 või rohkem töötajat, majutus ja toitlustus)

Teisalt on organisatsioone, mis teiste praktikakohtade poolt makstava tasu pärast ei saa praktikante.

„Mulle isiklikult meeldis see aeg, kui ettevõtted ei maksnud praktikantidele tasu ja kõik ettevõtted olid võrdsed. Kooli poolt oli aastane ajakava, millal, kui mitu praktikanti on tulemas ja see järjepidevus. Viimased 2 aastat on praktikakoha otsingud väga pistelised ja selle taga on see, et osad ettevõtted maksavad praktikatasu ning kõik eelistavad neid praktikakohti.“

(Harjumaa, 100 või rohkem töötajat, majutus ja toitlustus)



- 8) Lisaks otseselt praktikandi-, praktikakoha- ja koolipoolsetele teguritele tuuakse välja osapoolte vahelist **koostööd** kui praktika toimimist tagavat tegurit.

*„Peamiseks teguriks praktika õnnestumisel pean **kooli ja ettevõtte** vahelist avatud ning tihedat diskussiooni, infovahetust. Seda enne praktika algust praktikandi valimisest alates kuni tagasiside saamiseni kooli poolt, kui viimane omakorda on saanud tagasisidet praktikandilt ettevõtte kohta, kus ta praktikal viibis.“*

(Ida-Virumaa, 11-99 töötajat, majutus ja toitlustus)

*„Parim õnnestumise nipp on **tihedas suhtlemises praktikandi juhendajaga**.“*

(Harjumaa, 11-99 töötajat, majutus ja toitlustus)

Lisaks tavapärasele suhtlemisele on praktika õnnestumiseks oluline ka **tunnustamine**.

„Kool tundis samuti huvi, kuidas praktika möödub ja hiljem oli ka pidulik vastuvõtt praktikajuhendajatele. Väga positiivne!“

(Harjumaa, 100 või rohkem töötajat, avalik haldus ja riigikaitse, kohustuslik sotsiaalkindlustus)

- 9) Kogemust hinnatakse sageli heaks siis, kui organisatsioon on selle käigus saanud mingit **konkreetsemat tulu**, nt:

- a. Praktikant **jääb organisatsiooni tööle** või saab hiljem organisatsiooni töötajaks. Kuna osad organisatsioonid pakuvadki praktikat eesmärgiga saada endale töötajaid, siis sellisel juhul võibki seda lugeda praktika edukuse hindamise mõõdupuuks.

„Praktikandist saime endale tööliste.“

(Lääne-Virumaa, 11-99 töötajat, majutus ja toitlustus)

- b. Praktikant on **leevendanud töökoormust**, kuna praktika aeg oli kõrghooajal

„Sel aastal aga oli soovijaid augusti lõpust praktikale tulla mitmeid ja kuna meil august-september väga kiired ajad seoses arvutite vahetustega, siis sobis ideaalselt praktikant selleks perioodiks appi võtta.“

(Viljandimaa, 100 või rohkem töötajat, avalik haldus, riigikaitse, kohustuslik sotsiaalkindlustus)

- c. Teinud ära **konkreetsed ülesanded**, mis vajas tegemist

„... aitas väga suures mahus ühe konkreetse projekti koordineerimise ja korraldamisega.“

(Harjumaa, 11-99 töötajat, kunst, meelelahutus, vaba aeg)

- d. Praktikant on **asendanud haigestunud töötajat**

„Praktikant töötas üksinda kui praktikajuhendaja murdis jalaluu ja sai hakkama.“

(Järvamaa, kuni 10 töötajat, majutus ja toitlustus)

- e. Praktikant on toonud organisatsioonile **uusi teadmisi, aidanud arendada tööportsesse**

„Parim praktika kogemus on olnud see kui praktikant on andnud hea parandustähelepaneku organisatsioonis paika pandud tööprotsessile.“

(Harjumaa, 100 või rohkem töötajat, avalik haldus ja riigikaitse, kohustuslik sotsiaalkindlustus)

- 10) Praktikast tõusev konkreetsem tulu iseenesest võib olla organisatsiooni kas oodatud või ootamatu üllatus. Mõned praktikajuhendajad kirjeldavad heade näidetena just selliseid praktikaid, kus sellest tuli **ootamatult välja mingi täiendav positiivne väljund** organisatsioonile.

„Kui praktikant tuleb välja uue mõtte või ettepanekuga, mille peale igapäevaselt aastate rutiinist ei ole meie töötajad tulnud - siis teeb see rõõmu. Selliseid kordi on paar aastate jooksul olnud!“

(Pärnumaa, 11-99 töötajat, majutus ja toitlustus)

11) Osa praktikajuhendajaid defineerib hästi õnnestunud praktikat läbi **praktikandi omandatud oskuste ja teadmiste.**

„Koolis saadud teadmised on jäänud pealiskaudseks, praktika jooksul toimub oluline areng läbi õpitu kinnistamise.“

(Tartumaa, kuni 10 töötajat, haridus)

„Pakume praktikavõimalusi vaid juhul kui oleme kindlad, et praktikal on mingisugune väärtus ka praktikandi jaoks. See tähendab, et nii öelda "töövarjuks/vaatlejaks" ei võta me tavaliselt praktikante. Soovime, et nad lahkuksid meie juures suuremate teadmiste ja oskustega kui tulid ning saaksid juurde praktikakogemuse, mis aitab neil tulevikus soovitud erialal tööd leida.“

(Harjumaa, 100 või rohkem töötajat, hulgi- ja jaekaubandus)

Heade kogemuste kirjeldamisel nimetati konkreetselt järgmisi koole:

- | | |
|--|---|
| (1) Haapsalu Kutsehariduskeskus | (16) Tallinna Tööstushariduskeskus |
| (2) Hiiumaa Ametikool | (17) Tallinna Ülikooli Rakvere Kolledž |
| (3) Järvamaa Kutsehariduskeskus | (18) Tartu Kutsehariduskeskus |
| (4) Kopli Ametikool | (19) Tartu Tervishoiukõrgkool |
| (5) Lääne-Virumaa Rakenduskõrgkool | (20) Tartu Ülikooli Narva Kolledž |
| (6) Luua Metsanduskool | (21) Valga Kutseõppekeskus |
| (7) Mainor | (22) Vana-Vigala Teeninduskool |
| (8) Narva Kutseõppekeskus | (23) Võrumaa Kutsehariduskeskus |
| (9) Olustvere Teenindus- ja Majanduskool | (24) Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskus |
| (10) Pärnu Kutsehariduskeskus | (25) Tallinna Polütehnikum |
| (11) Rakvere Ametikool | (26) Tallinna Tervishoiu Kõrgkooli Kohtla-Järve struktuuriüksus |
| (12) Räpina Aianduskool | (27) Eesti Muusika- ja Teatriakadeemia |
| (13) Tallinna Majanduskool | |
| (14) Tallinna Teeninduskool | |
| (15) Tallinna Tervishoiukõrgkool | |

Koolid, mis jäid nimetamata, võivad olla seotud ka küsitluse korraldusega. Kuna kõik koolid ei andnud küsitluse teostamiseks praktikakohtade kontakte, võib olla, et nende koolide praktikantidele praktikakohta pakkunud organisatsioonid ei saanud küsitluse kutset kätte. 2013. aasta praktikakorralduse uuringus toodi positiivseid näiteid välja 14 kooli kohta. Praeguse uuringu põhjal võib väita, et häid näiteid on väga laialdaselt ning erinevate koolide kohta.

9.4.2 Õpiposiõppe kogemuste kirjeldused

Nii nagu praktikakogemuste puhul, on ka õpiposiõppe kogemuste seas positiivseid ja negatiivseid näiteid. On õpiposiõppet pakkuvaid organisatsioone, mis ainult negatiivsete kogemuste tõttu kaaluvad üldse õpiposiõppe pakkumise lõpetamist.

„Hetkel kahjuks ühtegi edulugu jagada ei ole ning kaalume tõsiselt antud programmis osalemise lõpetamist.“

(Harjuma, 11-99 töötajat, majutus ja toitlustus)

Samuti on positiivsete kogemustega organisatsioone, mis annavad üldise positiivse hinnangu ilma põhjusi täpsustamata.

„Hetkel õpivad kaks töötajat ning kõik on õnnestunud siiani.“

(Raplamaa, 11-99 töötajat, tervishoid ja sotsiaalhoolekanne)

Nii nagu hea praktika kirjelduste juures lähtus ka suur osa õpipoisi juhendajatest sellest, et kõige olulisem on praktikant oma isikuomaduste, suhtumise ja hoiakutega. (Joonis 69).

Joonis 70. Õpipoisist tulenevate õppe õnnestumist määravate tegurite kirjeldamisel kasutatud sõnade pilv



Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori kohandused, sõnade pilv tehtud veebilehel: <https://www.jasondavies.com/wordcloud/>

Võrrelduna praktikaga on aga õpipoisiõppe juures suhteliselt enam kirjeldatud hästi õnnestunud õpipoisiõppe teguriteks lisaks õpipoisi isikuomadustele, huvile ja hoiakutele ka muid kooli ja töökohaga seotud tegureid. Kirjeldatud edutegurid jagunevad järgmistesse kategooriatesse:

1) **Eeldused**, mis tagasid hea õpipoisiõppe praktika, olid järgnevad:

a. **Koostöö**, tihe suhtlus kooli ja koolipoolse juhendajaga

„Kõik õpipoisiõppesid said kooli ilusti lõpetatud. Organisatsiooni ja kooli koostööna.“

(Harjuma, 100 või rohkem töötajat, tervishoid ja sotsiaalhoolekanne)

„Ühine koostöö nii kooli, juhendaja kui õpipoisi vahel tagab õnnestumise.“

(Raplamaa, 11-99 töötajat, tervishoid ja sotsiaalhoolekanne)

b. Põhjalik õpipoisiõppe **planeerimine ja ettevalmistus**, sh kooli poolt etteantud täpsed **juhised töökohale ja õpipoisiile ning sobiv õppeprogramm**

„...alguses koosolekud, kus organisatsioon sai esitada omapoolsed soovid.“
(Saaremaa, 100 või rohkem töötajat, tervishoid ja sotsiaalhoolekanne)

„Õnnestumise tagasid koolipoolselt hästi väljatöötatud õppekava ja läbimõeldud õppekorraldus ning õpipoisi enda väga kõrge motiveeritus.“
(Tartumaa, 11-99 töötajat, haridus)

„Personaalsed õppekavad tekkisid väga ladusalt, see on väga oluline õpipoiste jaoks.“
(Tartumaa, kuni 10 töötajat, kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus)

- c. **juhendajale tasu maksmine**, mis võimaldab juhendajal võtta aega ja pühenduda juhendamisele

„... hea näide, kuna juhendajale makstakse õiglase tasu kulutatud aja eest ja õpe on seda tõhusam.“
(Harjumaa, ehitus)

- d. võimalus **oma töötajaid koolitada** odavalt või töö- ja õppe mugava ühitamise teel

„Õppe toimumine ei olnud õpilasele koormav, õpipoisid töötasid samal ajal organisatsioonis põhikohaga, olid motiveeritud oma kutse kvalifikatsiooni tõstma ja protsess ei olnud ettevõttele liialt kulukas.“
(Järvamaa, 11-99 töötajat, hulgi- ja jaekaubandus)

„Oleme sellesse õppesse saatnud töötajad, kellel on potentsiaali areneda.“
(Harjumaa, 100 või rohkem töötajat, hulgi- ja jaekaubandus)

- e. **mitme õpipoisi värbamine**, mistõttu tekkis nendevaheline edasiviiv konkurents

Ühest asutusest õpib korraga mitu inimest, siis on neil hea koostööd teha ja ka õpitut rakendada ja üksteist suunata, toetada praktilises töös ja õppimisel.
(Viljandimaa, 11-99 töötajat, haridus)

- f. Õpipoisil olid head **isiklikud töövahendid**

„Ka teoreetilised teadmised ning isiklikud töövahendid (fototehnika ja arvuti ja arvutiprogrammid) olid tal väga head.“
(Harjumaa, 100 või rohkem töötajat, info ja side)

- g. Õpipoisiõppe ajal töö tasustamine võimaldab õpipoisil **keskenduda 100% tööle**, mille kaudu toimub õppimine

„Kuna tal ei olnud vajadust õpipoisiajal mujal raha teenida, siis sai ta pühenduda tööle 100% ning juhendajal ja juhendataval tekkis ühine meeskond.“
(Harjumaa, 100 või rohkem töötajat, info ja side)

- h. Õpipoisiõppele lubatud **paindlikkus kooli poolt**

„Kool andis talle vabad käed ja nõudis ainult praktikatundide arvust kinnipidamist ning see sobis meile väga hästi.“
(Harjumaa, 100 või rohkem töötajat, info ja side)

- 2) Õpipoisiõppe tulemusena tekkis organisatsioonile täiendav väärtus. See sisustatakse analoogselt praktika tulemusena tekkinud väärtusele, mistõttu seda siinkohal detailselt ei korrata. Ühe positiivse tulemina nimetati õpipoisi arengut, mistõttu sai õpipoiss täiendavaid teadmisi ja oskusi.

Selle üheks vormiks on õpipoisiõppespetsiifiline olukord, kus organisatsiooni enda töötajad said täiendavaid teadmisi, kutsetunnistuse või oli võimalik olemasolevaid töötajaid edutada ja neile kõrgemat töötasu maksta.

„Oma organisatsioonist õpipoiss omandas õppe käigus uusi/kaasaegseid töövõtteid ja tutvus uusima tehnikaga.“

(Harjumaa, 11-99 töötajat, põllumajandus, metsandus, kalapüük)

„Õpipoisid olid meie oma maja töötajad, kes said oma ametikohustuste täitmiseks palju teadmisi juurde.“

(Hiiumaa, 11-99 töötajat, haridus)

Koolid, millega koostöös pakutakse õpipoisiõpet ja mida organisatsioonid nimetasid häid kogemusi kirjeldades, on järgnevad:

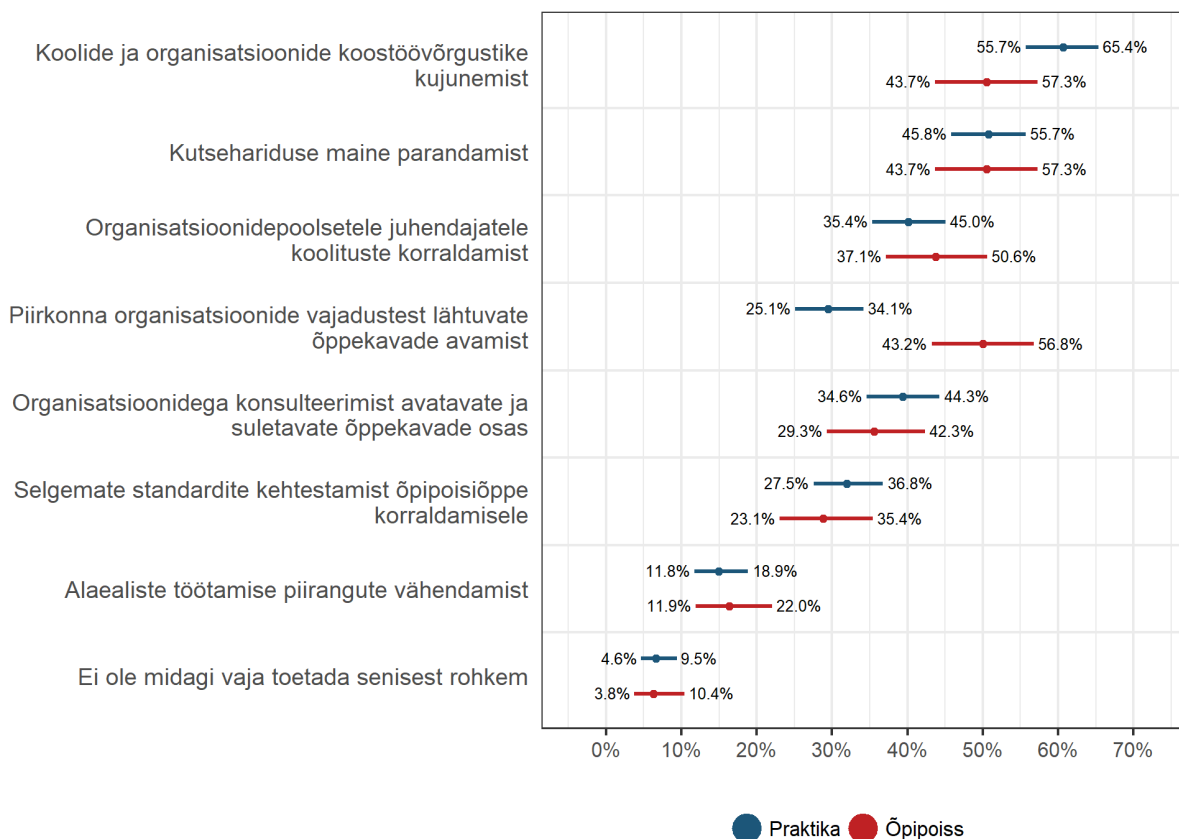
- | | |
|---------------------------------|----------------------------------|
| (1) Haapsalu Kutsehariduskeskus | (10) Räpina Aianduskool |
| (2) Järva Kutsehariduskeskus | (11) Tallinna Teeninduskool |
| (3) Tartu Kutsehariduskeskus | (12) Tallinna Tervishoiukõrgkool |
| (4) Hiiumaa Ametikool | (13) Tartu Tervishoiukõrgkool |
| (5) Kuressaare Ametikool | (14) Valga Kutsehariduskeskus |
| (6) Luua Metsanduskool | (15) Vana-Vigala kutsekool |
| (7) Pärnu Saksa Tehnoloogiakool | (16) Viljandi Kutsekool |
| (8) Pärnu Kutsehariduskeskus | (17) Võrumaa Kutsehariduskeskus |
| (9) Rakvere pedagoogikakool | |

9.5 Ootused praktika ja õpipoisiõppe korralduse parandamisele

On väga vähe praktika- ja õpipoiste juhendajaid (alla kümneid), kes leiavad, et kutseõppe praktika või õpipoisiõppe tulemuslikkuse tõstmiseks pole midagi vaja teha. Ligi pooled juhendajad arvavad, et vajalik on kujundada **koolide ja organisatsioonide koostöövõrgustikke**. Pea sama paljud leiavad, et oluline on tegeleda **kutsehariduse maine parandamisega** ning vaid veidi vähemad töid välja vajadust **juhendajate koolituste** järele.

Suures osas on õpipoisiõppe parandamiseks vajalike tegevuste ootused juhendajate seas sama levinud kui praktiliselt. Erinevus on ainult ootustes piirkonna vajadustest lähtuvate õppekavade avamisele, mida praktikajuhendajatest ootab 25-34% ja õpipoisiõppe juhendajatest 43-57%.

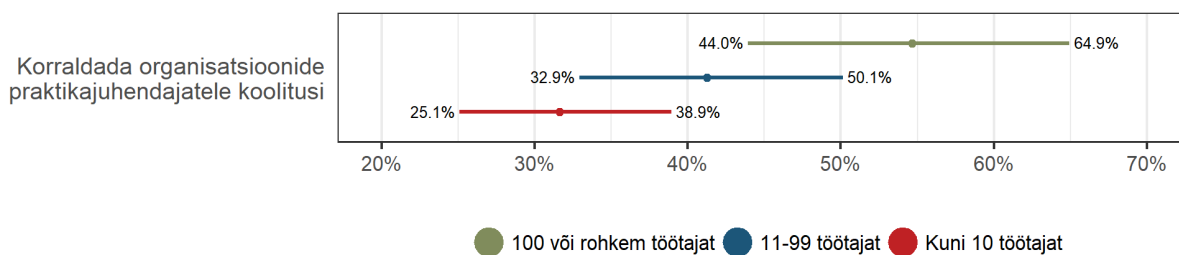
Joonis 71. Mida võiks teha kutseõppe praktika ja õpipoisiõppe tulemuslikkuse tõstmiseks (% juhendajatest)



Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused

Ühe teguri osas joonistub praktikajuhendajate puhul välja erinevus organisatsiooni suuruse järgi: mida suurem on organisatsioon, seda enam leitakse, et praktikajuhendajatele võiks koolitusi teha. (Joonis 72)

Joonis 72. Mida võiks kutseõppe praktika tulemuslikkuse tõstmiseks teha organisatsiooni töötajate arvu lõikes (% praktikajuhendajatest)



Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused

Lisaks varasemate uuringute põhjal kokku pandud kategooriatele said vastajad välja tuua täiendavaid ettepanekuid, mille elluviimine võiks oluliselt mõjutada praktika ja õpipoisiõppe pakkumise tulemuslikkust. Selliste kategooriatena nimetati juhendajate poolt praktika pakkumisel järgnevaid:

- 1) **Praktikajuhendajate tasustamist.** Praegune tasu puudumine viib selleni, et praktikandilt oodatakse täisväärtusliku töö tegemist, mitte praktika käigus õppimist.

"Toetus riigi poolt ettevõtetele, et nad koolitavad järelkasvu meie tööturul."

(Tartumaa, kuni 10 töötajat, ehitus)

„Maksta lisatasu Töökassast juhendajale“

(Harjumaa, kuni 10 töötajat, hulgi- ja jaekaubandus)

„Vaja oleks tasu praktika korraldamise eest. Siis saan keskenduda õpetamisele mitte ei looda niivõrd, et õpilane ise suudaksid vähemalt oma tööga oma kulud katta.“

(Lääne-Virumaa, kuni 10 töötajat, põllumajandus, metsandus, kalapüük)

- 2) On praktikajuhendajaid, kes leiavad, et vältida tuleks olukordi, mil praktika peavad läbima kõik **kutsekooliõpilased, sh sellised, kes ei kavatse valdkonnas tööle hakata ja kellele valdkond ei sobi.**

„Kutsekoolis ei peaks õppima inimesed, kes ei ole motiveeritud kutset omandama, vaid soovivad seal saada lihtsalt keskharidust“

(Pärnumaa, kuni 10 töötajat, majutus ja toitlustus)

- 3) **Netipõhisele praktikapäevikule alternatiivi** võimaldamist.

„Praktika päeviku täitmine ei peaks olema netipõhine.“

(Saaremaa, kuni 10 töötajat, haldus- ja abitegevused)

- 4) **Koolipoolsete praktikajuhendajate** panust praktika läbiviimisel.

„Koolipoolne praktika juhendaja võiks ka ükskord tööle hakata“

(Lääne-Virumaa, 11-99 töötajat, ehitus)

- 5) **Ettevõtete poolt praktika tasustamise keelamine.**

„Keelata praktikantidele praktika tasustamise ettevõtete poolt“

(Ida-Virumaa, 11-99 töötajat, majutus ja toitlustus)

- 6) Praktika parem **ajaline planeerimine õppekavas** vastavalt valdkonna tööde ajalisele jagunemisele.

„Õppekavad tuleks koostada selle järgi millal realselt on võimalik praktikat sooritada“

(Harjumaa, 11-99 töötajat, põllumajandus, metsandus, kalapüük)

Õpipoisiõppe täiendavad kommentaarid keskenduvad eelkõige **juhendajatele tasu maksmisele** või selle suurendamisele. Lisaks on nimetatud tööandjatega õppekava konsulteerimist enne selle kinnitamist ning õpilaste motivatsiooni suurendamise meetmena kohustuslikku töötamist valdkonnas.

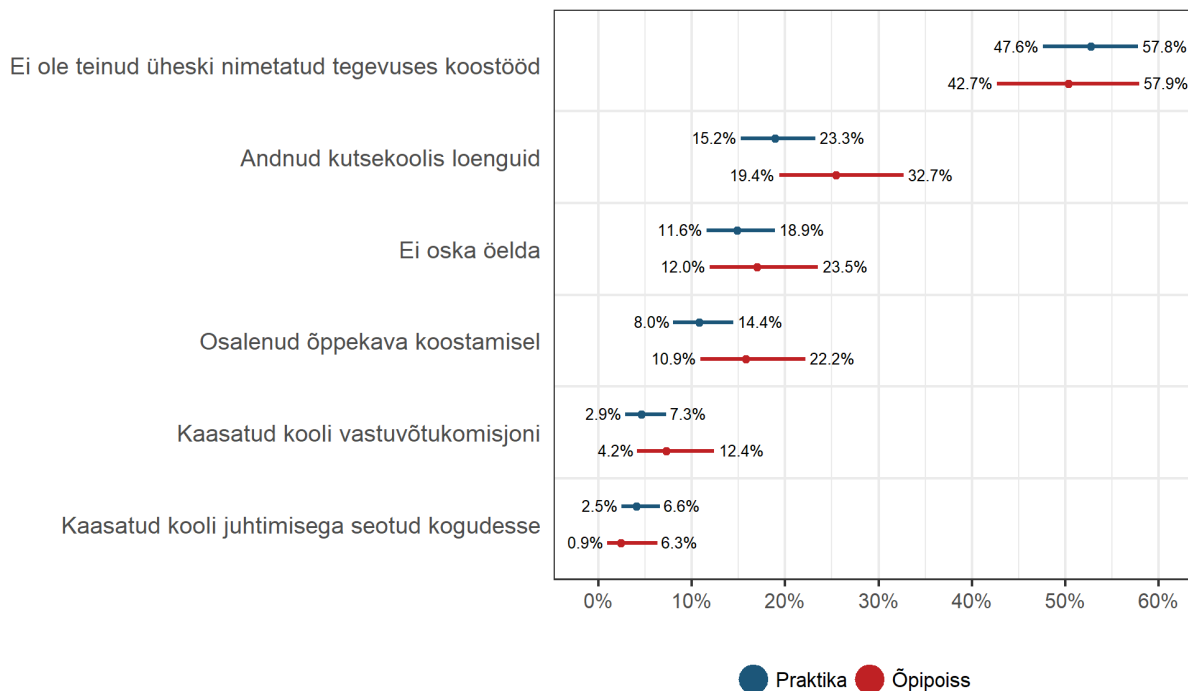
„Peale kooli lõppu peaks noor töötama samal ametikohal, mille omandas koolis või vastasel korral maksma riigile tagasi koolitusega tekkinud kahjud.“

(Tartumaa, kuni 10 töötajat, info ja side)

10 Muu koostöö kutsekoolidega

Pooled praktikat ja õpipoisiõpet pakkunud organisatsioonidest **ei ole** kutsekoolidega koostööd teinud järgnevas: koolis loengute andmine, õppekava koostamisel osalemine, kaasatus kooli vastuvõtukomisjoni töösse, kaasatus kooli juhtimisega seotud kogudesse (Joonis 73). Ca veerandist õpipoisiõpet pakkunud organisatsioonidest ja viiendikust praktikat pakkunud organisatsioonidest on keegi käinud kutsekoolides loengut andmas. Ülejäänud koostöö vormides osalenuid on vähem kui viiendik.

*Joonis 73. Kas organisatsioon on teinud kutsekoolidega koostööd järgnevates tegevustes? (% praktikat ja õpipoisiõpet pakkunud organisatsioonidest)**

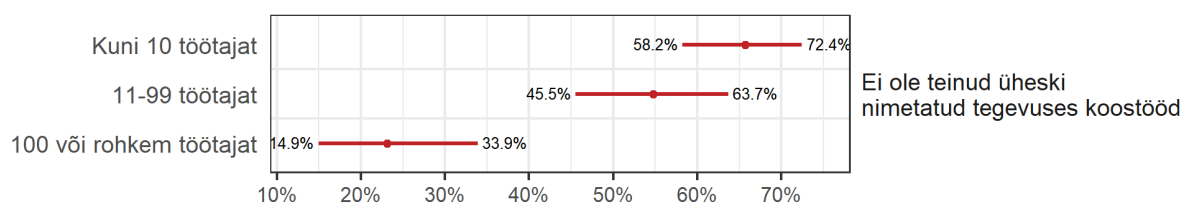


* Organisatsioonidest, millest oli mitu praktikajuhendajat vastanud, jäeti analüüsi sisse üks vastaja organisatsiooni kohta.

Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused

Nii praktika kui ka õpipoisiõppe puhul ilmneb, et suuremad organisatsioonid teevad kutsekoolidega enam koostööd kui väiksemad organisatsioonid. Praktikast pakkunud kuni 10 töötajaga organisatsioonidest rohkem kui pooled (58-72%) ei ole koolidega koostööd teinud, kuid 100 või suurema arvu töötajatega organisatsioonidest pole koostööd teinud vähem kui kolmandik (Joonis 74). Analoogne olukord on õpipoisiõpet pakkunud organisatsioonide seas, mille kohta joonist ei esitata.

*Joonis 74. Organisatsioonid, mis pole teinud koostööd (andnud loenguid, osalenud õppekava koostamisel, osalenud vastuvõtu- või juhtimisega seotud kogudes) kutsekoolidega (% praktikat pakkunud organisatsioonidest)**

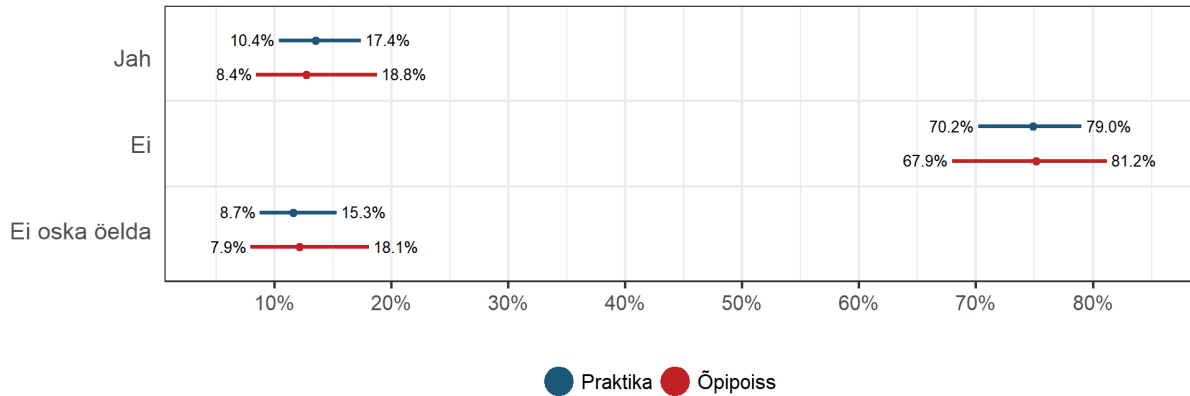


* Organisatsioonidest, millest oli mitu praktikajuhendajat vastanud, jäeti analüüsi sisse üks vastaja organisatsiooni kohta.

Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused

Kutsekooli õpetajad on veidi üle kümnendiku praktikat ja õpipoisiõpet pakkunud organisatsioonide juures käinud stažeerimas (Joonis 75). Statistiliselt olulisi erinevusi regiooni ja organisatsiooni töötajate arvu lõikes ei ole võimalik tuvastada.

*Joonis 75. Kas organisatsioonis on viimase viie aasta jooksul kutsekoolide õpetajaid käinud stažeerimas (% õpipoisiõpet ja praktikat pakkunud organisatsioonidest)**

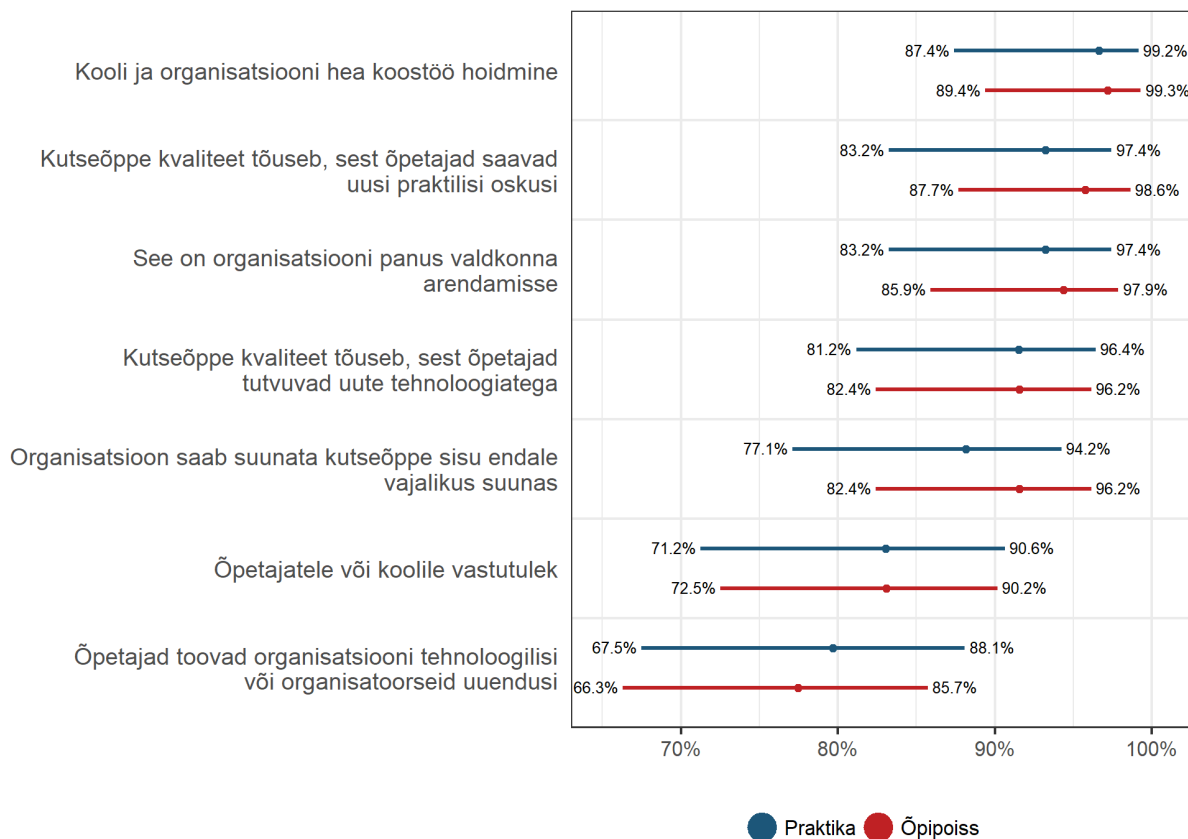


*Organisatsioonidest, millest oli mitu õpipoisiõppe või praktikajuhendajat vastanud, jäeti analüüsi sisse üks vastaja organisatsiooni kohta.

Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused

Stažeerimist ei ole paljudes organisatsioonides aset leidnud. Kuid need praktika ja õpipoiste juhendajad, kelle organisatsioonis on neile teadaolevalt kutsekoolide õpetajaid stažeeritud, peavad kõiki erinevaid tegureid stažeerimiskoha pakkumisel oluliseks.

Joonis 76. Oluliseks ja väga oluliseks stažeerimiskoha pakkumise tegureid hindavate juhendajate osakaal (% juhendajatest, kelle organisatsioon on pakkunud stažeerimiskohta)



Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused

Kokkuvõte

Praktika ja õpiposiõppe pakkumisel on mitmeid erinevusi, aga ka sarnasusi. Seetõttu uuriti käesolevas uuringus kahe analoogse küsitlusega praktikat ja õpiposiõpet pakkunud organisatsioone eraldi, küsitledes neis õpipoiste ja praktika juhendajaid.

Kuigi organisatsioonides on erinevaid kogemusi õpiposiõppe ja praktika pakkumisel, joonistuvad välja kaks üldisemat läbivat trendi. Õpiposiõppe ja praktika pakkumisel eristuvad väiksematest organisatsioonidest suuremad, millel on parem võimekus süstemaatiliselt ja regulaarselt õpiposiõpet ja praktikat pakkuda. Regulaarselt ning pikemaajaliselt praktikat pakkuvate organisatsioonide praktikajuhendajad näevad praktika pakkumiseks rohkem põhjuseid ja praktika tingimused on enam läbi mõeldud.

Praktikakohtade ja õpiposiõppe pakkumise põhjuseid on samaaegselt mitmeid ning enamik neist on väga levinud. Praktikakoha pakkumisel tähtsustatakse nii praktikantidele vastutulekut, organisatsiooni panust valdkonna arengusse kui organisatsiooni kuvandi hoidmist ja parandamist. Samuti peetakse oluliseks uute töötajate leidmist ja oma töötajatele praktikakoha pakkumist. Kõiki neid põhjuseid tähtsustavad enam kui pooled juhendajatest. Õpiposiõppekohtade pakkumisel on samavõrra levinud põhjused teenuste või toodangu kvaliteedi tõus, uute tehnoloogiate kasutuselevõtt, püsikohaga töötajate leidmine, organisatsiooni panus valdkonna arengusse ja organisatsioonivajadustele vastava koolituse kujundamine. Veidi vähemad praktika ja õpiposiõppe juhendajatest (ligi pooled) tähtsustavad ajutise tööjõupuuduse leevendamist. Vähem kui veerand juhendajatest näeb praktika- või õpiposiõppe koha pakkumise põhjusena värbamiskulude vähendamist. Organisatsioonides, kus pakutakse praktikat või õpiposiõpet regulaarselt, hindavad juhendajad mitmeid praktika ja õpiposiõppe pakkumise põhjuseid sagedamini oluliseks kui seda teevad nende organisatsioonide juhendajad, kus praktikante või õpipoisse võetakse vastu ebaregulaarselt.

Õpiposiõpe on Eestis jätkuvalt laialdaselt kasutusel organisatsiooni oma töötajate koolitamiseks (ca 60-70% õpiposiõppest). Enda töötajate koolitamise võimalusena kasutavad õpiposiõpet pigem suuremad organisatsioonid. Oma töötajate koolitamise puhul õpiposiõppes peetakse oluliseks töötajate oskuste ja teadmiste kasvatamist ning formaalselt kutsetunnistuste taotlemist. Samuti võimaldab see töötajaid koolitada odavamalt, kui see oleks võimalik ilma õpiposiõppeta. Seejuures leidsid enam kui kaks kolmandikku juhendajatest, et õpiposiõppe võimlause olemasolul saab palgata erialaste oskusteta töötajaid. Seega suur osa õpiposiõpet rakendavatest tööandjatest hoiavad kokku töötajate koolituskulusid, mis värbamisega kaasneksid. Siiski enamasti ei nimeta juhendajad värbamiskulude kokkuhoidu otsese õpiposiõppe põhjusena. Kooskõlas sellega, et õpiposiõpe on enamjaolt organisatsiooni töötajate koolitamiseks kasutusel, **on sageli see organisatsiooni juhtkonna või töötajate poolt algatatud.**

Organisatsiooni **juhtkond on enamasti aktiivselt seotud praktika ja õpiposiõppe pakkumisega.** Olukordi, mil juhtkond pole kursis, esineb vähem kui kümnendiku juhendajate hinnangul. Logiline erinevus jookseb juhtkonna aktiivse hõlmatuse osas organisatsiooni suuruse järgi. Suuremates organisatsioonides on juhtkond teadlik, kuid ei tegele aktiivselt praktika korraldamisega, ja väiksemates organisatsioonides, kus on kuni 10 töötajat, on valdavalt juhtkonna liige ise juhendajaks.

Praktikantide värbamine on enamasti praktikandi ja kutsekooli poolt suunatud, mitte tööandjate poolt planeeritud ja regulaarne protsess. Suuremate organisatsioonide võimekus on suurem ning nende seas on sagedasem, et praktika toimub pikemaajaliselt ette planeerituna. Uuringu tulemustest ilmneb, et ligi pooltel juhtudel on õpiposiõpet pakutud üksikutel juhtudel või ühel korral. Regulaarselt on õpiposiõppe pakkumisega tegelenud ca kolmandik uuringus osalenud organisatsioonidest.

Kooskõlas sellega, et praktika on pigem kooli ja praktikandi poolt algatatud, selgub uuringust, et tavaliselt pöörduv kool või praktikandid ise praktikakoha leidmiseks tööandjate poole. Tööandjad otsivad koolidest

praktikante ise suhteliselt harvem. Kutseõppeasutused küsivad praktikakohti pigem suurematest organisatsioonidest. Kuid ka ca kolmandiku väiksemate (kuni 10 töötajaga) organisatsioonide poole on kutsekoolid pöördunud sooviga leida praktikakohti.

Õpipoiste värbamisel on **peaaegu võrdse levikuga olukord, kus õpipoiss pöördub ise organisatsiooni poole ja olukord, kus õpipoiss on organisatsiooni töötaja**. Viimane on tavapärase suurtes organisatsioonides. Kui töötajate arv on kuni 10, siis oma töötajate koolitamine õpipoisiõppes on oluliselt harvem ja selle võrra on suurema sagedusega õpipoiste enda pöördumine või kooli suunamine õpipoisiõppele. Kutsekooli poolt õpipoiste suunamine tööandja juurde on sagedasem siis, kui organisatsioonis toimub õpipoisiõpe regulaarselt.

Praktika või õpipoisiõppe **kandidaatidega tutvutakse enne koostöö algust**. Tavapärase on vestlus ja ligi pooltel juhtudel ka cv, motivatsioonikirja või avaldusega tutvumine. Ligi veerandi juhendajate väitel toimub vestlus koolipoolse juhendajaga. **Koolipoolse juhendajaga vestlus on sagedasem organisatsioonides, mis teevad regulaarset koostööd kutsekoolidega** praktika pakkumisel. Organisatsioone, kus taustauuringut üldse ei tehta, on väga vähe. On juhuseid, kus taustauuringu tulemusena on jäänud õpipoiss, sagedamini praktikant, vastu võtmata. Põhjendused, miks kandidaati vastu ei võetud, on nii organisatsioonipoolsed (puudub sobiv töö või ressursid), kahepoolsed (ootuste mittevastavus töötasu või tööaegade osas) kui kandidaadipoolsed (ebasobivad oskused, teadmised, isiksuseomadused või hoiakud).

Enamikes organisatsioonides toimub juhendajatele teadaolevalt praktika- ja õpipoisi õppekoha hindamine. Levinuim on hindamine organisatsiooni esindaja poolt (ca poolte juhendajate hinnangul). Koostöös õpilasega toimub hindamine ca kolmandikul juhtudest ja suhteliselt vähe kooli- ja organisatsioonipoolse juhendaja koostöös. Ca kümnendiku juhendajate teadmisel pole praktikakoha hindamist toimunud. Juhul, kui hindamine toimub, siis hinnatakse valdavalt praktilise töö tegemise tingimusi, aga levinud on ka juhendaja oskuste ja pädevuste ning võimalike praktiliste tegevuste õppekavale vastavuse hindamine. Juhendajate ettepanekud, kuidas peaks praktika- ja õpipoisi õppekoha hindamine toimuma, hõlmasid nii seda, mille alusel peaks hindamine toimuma (praktika eesmärgi, praktikajuhendi), mida peaks hindama (ressursside ja võimaluste olemasolu) kui ka kuidas, kelle poolt ja millises vormis peaks hindama (vestluse või vaatluse teel, praktikant ise või kool ise hindab, kõigi osapoolte koostöös).

Juhendajatest **suhteliselt suur osa hindab, et organisatsioon pole saanud piisavalt kaasa rääkida praktikat ja õpipoisiõpet puudutavates teemades**. Praktikajuhendajatest enam kui kolmandik leiab, et pole saanud piisavalt kaasa rääkida praktika mahu ja kooli üldise praktikakorralduse osas ning ligi kolmandik praktika sisu osas. Samas leiab, et antud teema ei puutu organisatsiooni, ligi viiendik praktikajuhendajatest praktika sisu ning ligi 30% praktika mahu ja praktika üldise korralduse osas. **Õpipoiste juhendajate hinnangud kaasarääkimise võimalustele on mõnevõrra positiivsemad**. Õpipoiste juhendajatest pole saanud piisavalt kaasa rääkida kooli üldise praktikakorralduse ning õpipoisi individuaalse praktikakava osas ligi neljandik ning õpipoiste õppekava arenduse osas ligi kolmandik. Ka õpipoiste juhendajate hulgas on neid, kelle hinnangul antud teemad organisatsiooni ei puutu – neljandik andis selle hinnangu üldise praktikakorralduse ja õppekava arenduse osas ning ligi kümnendik individuaalse praktikakava osas. Kaasarääkimise võimalusi hindavad negatiivsemalt väiksemate organisatsioonide juhendajad.

Kuigi organisatsioonipoolsete juhendajate teadlikkus praktikat ja õpipoisiõpet puudutavast on küllaltki hea, **on siiski teemasid, mille puhul juhendajad tunnetavad täiendava info vajadust**. Valdav osa (üle 70%) juhendajatest olid enne viimase praktika algust hästi teadlikud praktika või õpipoisiõppe eesmärkidest, õppekohale esitatavatest tingimustest ning juhendaja rollist, ülesannetest ja panusest. Teadlikkus on madalam **kooli ja organisatsiooni koostöö ja suhtlemise korraldusest ning kuludest** – ligi viiendik juhendajatest olid nendest asjaoludest halvasti teadlikud. Õpipoisiõppe puhul oli ligi viiendik halvasti informeeritud **töö-, puhke- ja õppeaja tingimustest**. Õpipoiste juhendajate teadlikkus õppega seotud

asjaoludest on halvem juhul, kui organisatsioon pakub õpipoisiõpet vaid üksikudel juhtudel, mitte regulaarselt.

Täpsustatud **info, mida juhendajad enne praktika või õpipoisiõppe algust rohkem vajaksid, on väga varieeruv** hõlmates juhendaja rolli ja ülesandeid, õppe eesmärki ja õppeprogrammi detaile, praktika ja õpipoisiõppe korraldust ja tingimusi, praktikandi või õpipoisi oskuseid ning teadmisi, praktika ja õpipoisiõppe kulusid. Samas ei ole kõikidel juhtudel vaja täiendavat infot vaid info liikumise parandamist nt dokumentatsiooni ja info varasemat edastamist ning tihedamat suhtlust.

Hinnangutest koostööle koolipoolse juhendajaga ilmneb, et **paiguti on koostöö kooli ja praktikakoha vahel vähene**. Praktikajuhendajatest ligi pooled hindasid koostööd koolipoolse juhendajaga heaks. Õpipoiste juhendajate seas on hinnangud mõnevõrra positiivsemad – ligi 70% hindas koostööd heaks. Koostööd koolipoolse juhendajaga halvaks hinnanute põhjendused hõlmavad valdavalt järgnevat: **koolipoolse juhendajaga kontakt ja koostöö puudub, koolipoolne juhendaja ei tunne huvi ning ei paku vajalikku tuge**. Kui praktika toimub regulaarselt ja on pikema perioodi peale ette planeeritud, siis on praktikajuhendajate hinnangud koolipoolse juhendaja informeeritusele ja koostööle mõnevõrra positiivsemad. Infovajadused ning hinnangud koostööle koolipoolse juhendajaga viitavad sellele, et enne praktika ja õpipoisiõppe algust organisatsioonidesse edastatav info vajaks mõnel juhul täpsustamist. Samuti peaks koolipoolne juhendaja olema organisatsioonidele vajadusel enam kättesaadav. Regulaarselt praktikat pakkuvates organisatsioonides on ilmselt sellised süsteemid paremini väljakujundatud ning seetõttu on ka hinnangud koostööle ja informeeritusele paremad. Selliseid paika loksunud süsteeme tuleks laiendada teistele organisatsioonidele.

Praktikantide ja õpipoiste **tasustamise tingimused on organisatsioonides küllaltki varieeruvad**. Olukordi, mil tasustamist ei toimu, esineb oluliselt enam praktikantide seas. Üle poole praktikajuhendajate hinnangul tavaliselt praktikanti ei tasustata. Tuginedes õpipoiste juhendajate hinnangutele, on **õpipoisiõpet toetavad muud tingimused küllaltki vähe levinud**. Kõige enam (ligi pooltes õpipoisiõpet pakkunud organisatsioonides) esineb tingimust, et õpipoiss saab osaleda kooli korraldatud õppes tööajast. Veidi alla pooltes organisatsioonides on õpipoisi töökoormus väiksem, et toetada õppes osalemist ning õppepuhkust võimaldatakse ligi kolmandikus organisatsioonides.

Praktikajuhendajatest ligi 40% on organisatsiooni juhid ning ligi neljandik on nii valdkonna spetsialiste kui ka osakonna või üksuse juhte. Õpipoiste juhendajate seas on suhteliselt võrdsel määral organisatsiooni juhte, valdkonna spetsialiste ja osakonna või üksuse juhte. Väikestes organisatsioonides on juhendajaks sagedamini organisatsiooni juht ning suuremates on juhendajaks sagedamini valdkonna spetsialistid ning osakonna või üksuse juhid.

Juhendamist toetavaid tingimusi esineb praktikajuhendajate organisatsioonides küllaltki vähe – ligi viiendikul on juhendamiseks sõlmitud eraldi leping ning neil lubatakse tööajast osaleda juhendamisega seotud kohtumistel ja aruteludel koolis. Ligi kolmandikul on juhendamise tööks ette nähtud eraldi aeg tööajast ning alla viiendikule jagatakse juhendmaterjale juhendamise metoodika tutvustamiseks. **Õpipoiste juhendajate seas on juhendamist toetavad tingimused mõnevõrra enam levinud** – ligi 45% juhendajatel on sõlmitud juhendamiseks leping, ligi 40%le makstakse juhendamise eest tasu ning ligi 30%l lubatakse osaleda tööajast juhendamisega seotud kohtumistel ja aruteludel koolis. Kutseõppeasutuste koolitusi juhendamise metoodika ja hindamise tutvustamiseks esineb õpipoiste juhendajate organisatsioonides enam kui praktikajuhendajate organisatsioonides. Mitmeid tingimusi esineb enam suuremates organisatsioonides ja juhul, kui praktika toimub regulaarselt.

Valdav osa juhendajatest tunneb, et **praktikandid ja õpipoisid on motiveeritud uusi oskusi omandama**. Enam kui pooled juhendajatest on seisukohal, et praktikandid ja õpipoisid toovad organisatsiooni uusi ideid ja

teadmisi ning nende töö on organisatsioonile vajalik ja toob lisandväärtust. **Alla poole juhendajatest on märkinud õpipoiste ja praktikantide kohta negatiivseid hinnanguid** nagu puudulikud teoreetilised teadmised, tööprotsessi aeglustamine ja tööks või õppimiseks vajalike harjumuste ning oskuste puudumine. Õpipoiste juhendajate seas on positiivsed hinnangud juhendatavatele mõnevõrra levinumad kui praktikajuhendajate seas.

Raskuste esinemine praktika ja õpipoisiõppe pakkumisel on üsna varieeruv. Ligi viiendikus praktikat ja õpipoisiõpet pakkunud organisatsioonides on sageli või vahetevahel olnud raskuseks: alaealistele kehtivad töötamise eritingimused, pole leitud inimesi vähese huvi tõttu, organisatsioonipoolne juhendaja pole vajalikul määral juhendanud. Praktikad pakkunud organisatsioonides on samavõrra esinenud liigset bürokraatiat ning seda, et kooli makstav kompensatsioon on liiga väike. Praktikad pakkunud organisatsioonidest 17-33%l ning õpipoisiõpet pakkunud organisatsioonidest 36-53% on olnud raskuseks: soovijaid on rohkem, kui organisatsioon saab vastu võtta; organisatsioonis parasjagu vajalikud tööd ei ole vastavuses õppekavaga; praktikandid või õpipoisid ei ilmu tööle või teevad halva kvaliteediga tööd. Täiendavalt töid juhendajad välja probleeme, mis hõlmavad hooajalise tööga seotud takistusi, praktikandist lähtuvaid probleeme, ajaressursside vähesust, praktikantide transporti ja majutust ning kooli huvi puudumist.

Hästi õnnestunud praktika kirjeldamisel viidatakse erinevatele eduteguritele. See, kuidas ühte hästi välja kukkunud praktikat või õpipoisiõpet kirjeldatakse, sõltub juhendajatest ning konkreetsetest kogemustest. Samuti on selge, et **praktikante ja õpipoisse on erinevaid, mistõttu võib ühes organisatsioonis olla samaaegselt nii häid kui ka halbu kogemusi praktikantide ja õpipoistega**. Juhendajate kirjeldustest praktika korralduse headest näidetest ilmneb, et üheks keskseks **praktika ja õpipoisiõppe õnnestumise teguriks on praktikandi ja õpipoisi isiksuseomadused, huvi ja hoiakud**. Praktika läbiviimise edukust mõjutavate teguritena toodi välja ka praktikandi erialale sobivust, vajalike teadmiste ja oskuste olemasolu, koolis olevaid praktilise õppe vahendeid, täpseid ja selgeid praktikajuhiseid, kooli edastatavat põhjalikku infot praktikandist, organisatsioonipoolse juhendaja ajalisi ressursse, praktikandi tasustamist, kooli ja organisatsiooni omavahelist koostööd ning tunnustamist. Võrreldes praktikaga töid õpipoiste juhendajad välja mõnevõrra enam kooli ja organisatsiooniga seotud tegureid, mis tagasid õpipoisiõppe õnnestumise. Sealhulgas märgiti: koostöö ja tihe suhtlus kooliga, põhjalik planeerimine ja ettevalmistus, juhendajale tasu maksmine, mitme õpipoisi värbamisel nendevaheline edasiviiv konkurents, õpipoisiõppe tasustamine võimaldab õpipoisil täielikult tööle keskenduda, võimalus õpet paindlikult korraldada. Juhendajate seas märgiti ka õpipoisiõppe ja praktika läbiviimisest tulenevaid täiendavaid väärtuseid nagu uue töötaja leidmine, töökoormuse vähenemine, haigestunud töötajate asendamine, uute teadmiste toomine organisatsiooni, organisatsiooni töötajate teadmiste ja oskuste areng. **Heade kogemuste kirjeldamisel juhendajate nimetatud koolid hõlmavad pea kõiki Eesti kutseõppeasutusi**.

Juhendajate seas on väga vähe (alla kümnendiku) neid, kelle hinnangul pole midagi vaja teha kutseõppe praktika või õpipoisiõppe tulemuslikkuse tõstmiseks. Ligi pooled juhendajad leiavad, et vajalik on **korraldada koolide ja organisatsioonide koostöövõrgustike kujunemist** ja pea sama paljud leiavad, et vajalik on tegeleda kutsehariduse mainega ning vaid veidi vähemad märkisid, et korraldada on vaja juhendajate koolitusi. Ligi poolte õpipoiste juhendajate hinnangul on vajalik ka piirkonna organisatsioonide vajadustest lähtuvate õppekavade avamine. Praktikajuhendajate seas oli samal arvamusel ligi kolmandik.

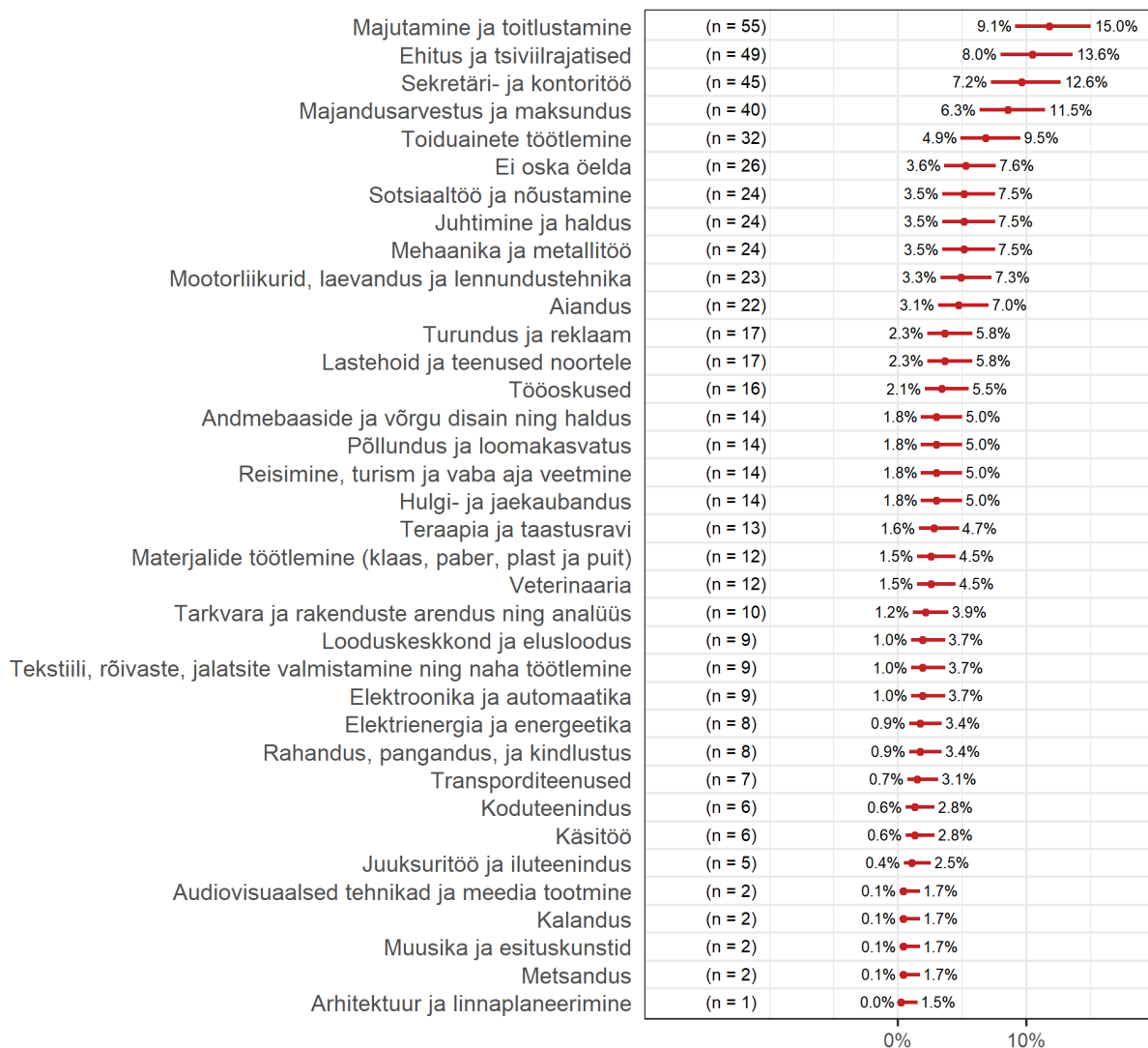
Mõneti on uuringus osalenud organisatsioonid teinud kutsekoolidega ka muud koostööd. Ca veerandist õpipoisiõpet pakkunud organisatsioonidest ja viiendikust praktikat pakkunud organisatsioonidest on keegi käinud kutsekoolides loengut andmas. Vaid alla viiendiku organisatsioonidest on osalenud õppekava koostamisel ning olnud kaasatud kooli vastuvõtukomisjoni ja kooli juhtimisega seotud kogude töösse. Nii praktikat kui õpipoisiõpet pakkunud organisatsioonide seas on suurematest organisatsioonidest pärit

juhendajatest teinud kutsekoolidega koostööd enamad kui väiksematest organisatsioonidest pärit juhendajatest.

Lisa 1 Õppekavarühmad

Joonis 77 on esitatud, milliste õppekavarühmade praktikante on praktikajuhendajad viimase 3 aasta jooksul juhendanud. Pea kõik kutsehariduse õppekavarühmad on käesolevas uuringus kaetud. Uuringuga ei ole hõlmatud õppekavarühmad: kaevandamine ja rikastamine ning keemiatehnoloogia ja -protsessid. Ca 5% praktikajuhendajatest ei osanud märkida, millise õppekavarühma praktikante nad on viimase 3 aasta jooksul juhendanud.

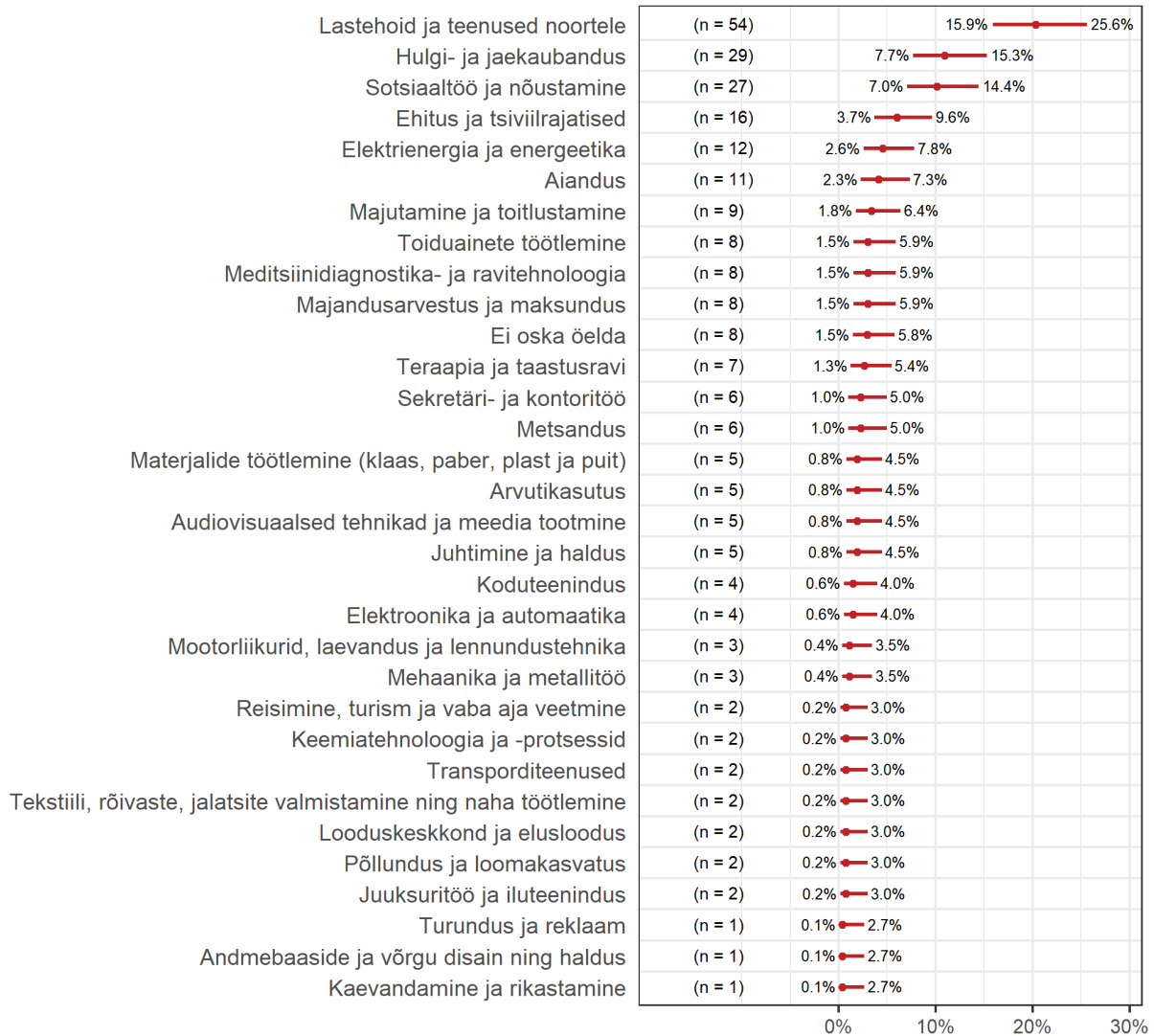
Joonis 77. Millise õppekavarühma praktikante olete juhendanud viimase kolme aasta jooksul? (% praktikajuhendajatest)



Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused.

Käesoleva uuringuga on kaetud peaaegu kõik õpipoisiõppe õppekavarühmad (Joonis 78). Uuringuga ei ole hõlmatud õpipoisi õppekavarühmad: vara- ja isikukaitse; käsitöö; muusika ja esituskunstid; tarkvara ja rakenduste arendus ning analüüs.

Joonis 78. Millise õppekavarühma õpipoisse olete juhendanud viimase kolme aasta jooksul? (% õpipoiste juhendajatest)

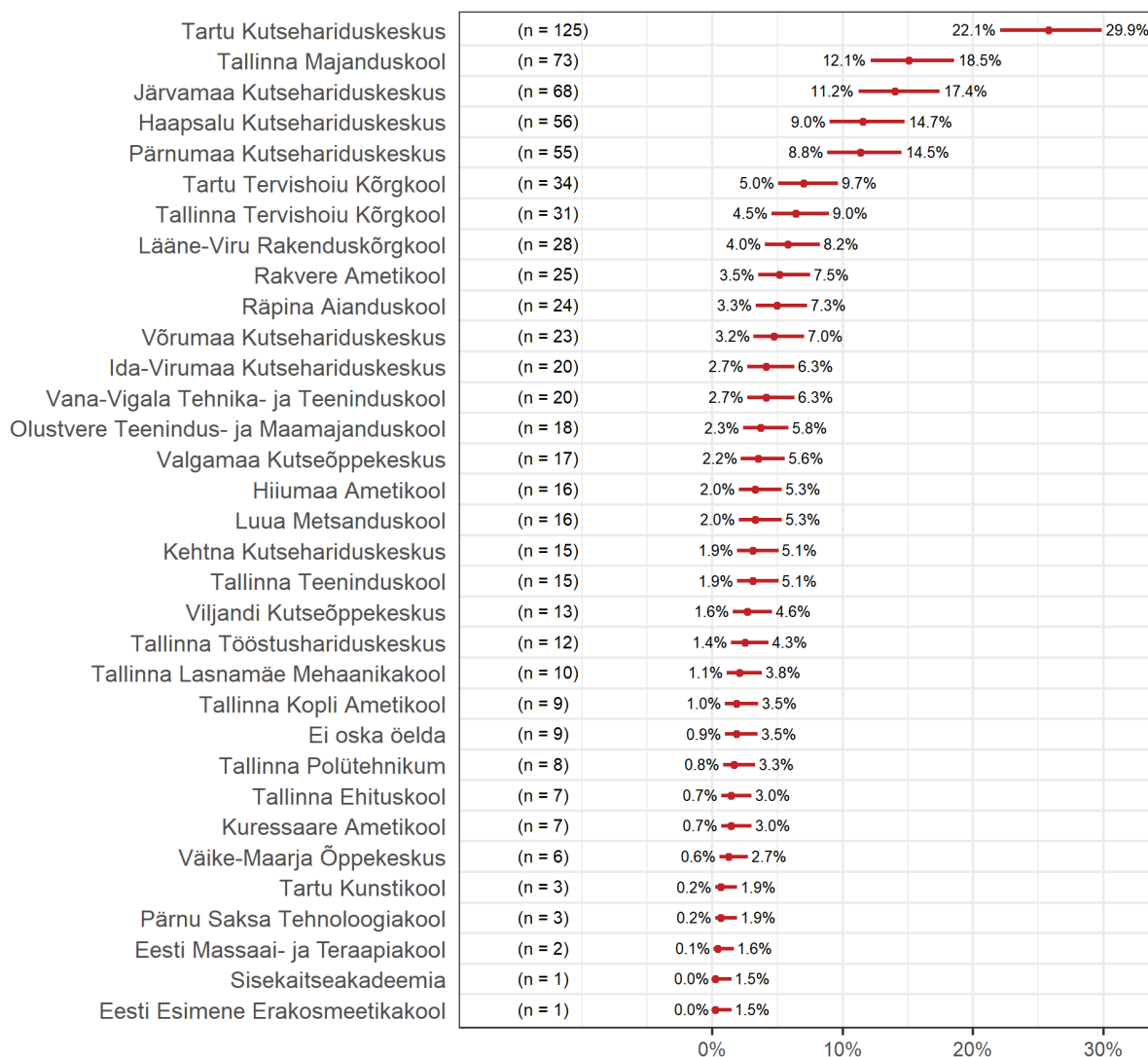


Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused.

Lisa 2 Kutseõppeasutused

Joonis 79 on esitatud, milliste kuseharidusasutuste õppurite praktikat on praktikajuhendajad viimase 3 aasta jooksul juhendanud. Uuringuga on kaetud valdav osa kutseharidusasutustest. Uuringuga ei ole hõlmatud järgnevad kutseharidusasutused: Tallinna Balletikool, Kaitseväe ühendatud õppeasutused, H. Elleri nimeline Tallinna Muusikakool, G. Otsa nimeline Tallinna Muusikakool, Eesti Merekool, Juuksurite Erakool „Maridel“. Praktikajuhendajate seas oli ka neid, kes ei osanud märkida, millise kooli õppureid nad on juhendanud.

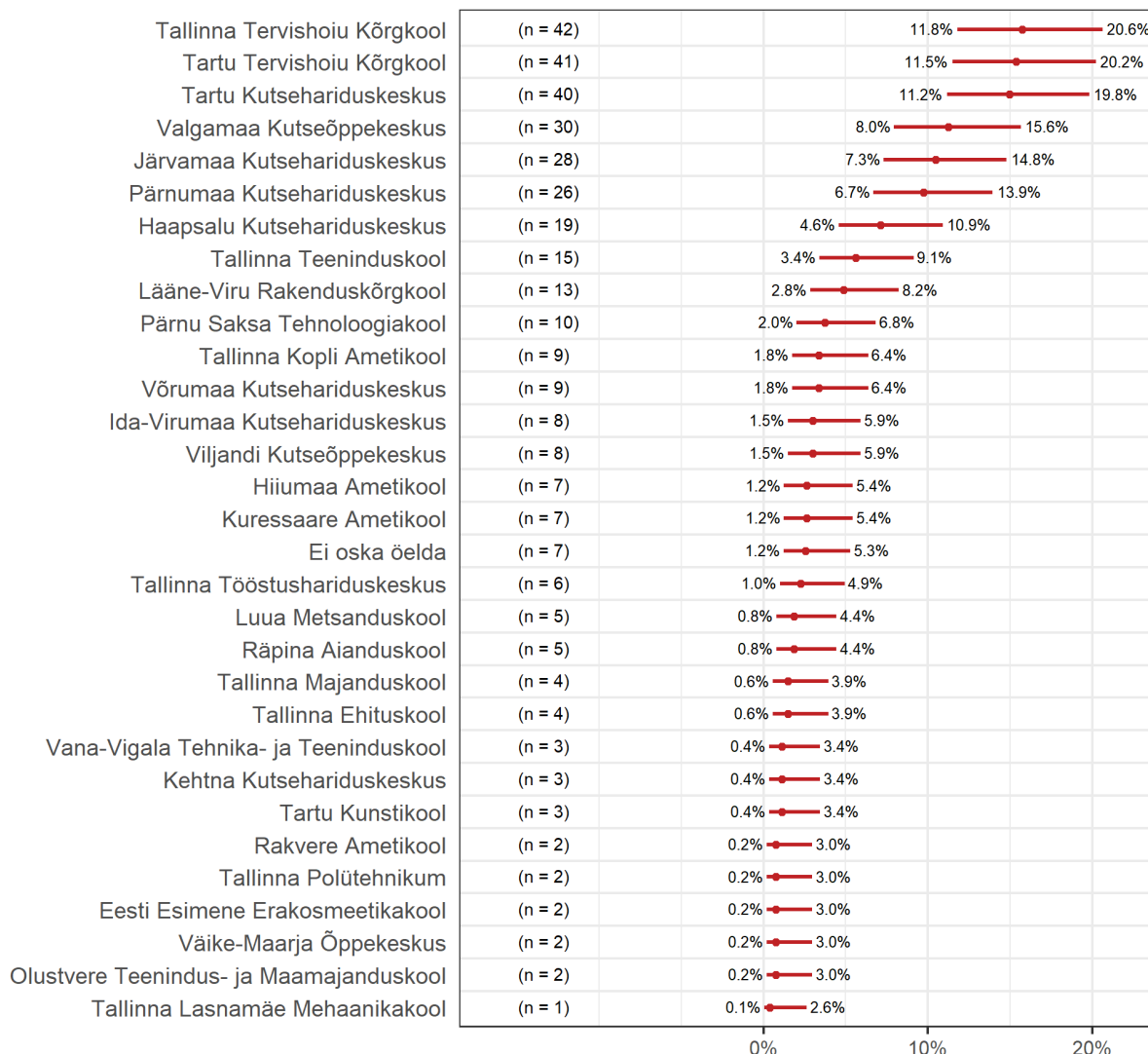
Joonis 79. Märkige kõik kutseharidusasutused, mille õppurite praktikat olete oma organisatsioonis juhendanud viimase kolme aasta jooksul (% praktikajuhendajatest)



Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused.

Kutseharidusasutused, millega koostöös on organisatsioonid pakkunud õpipoisiõpet viimase kolme aasta jooksul, on esitatud Joonis 80. Käesoleva uuringuga ei ole hõlmatud järgnevad õpipoisiõpet pakkuvad kutseharidusasutused: Juuksurite Erakool „Maridel“, Eesti Merekool, Eesti Massaaži ja Teraapiakool

Joonis 80. Märkige kõik kutseharidusasutused, mille õppurite õpipoisiõpet olete oma organisatsioonis juhendanud viimase kolme aasta jooksul (% õpipoiste juhendajatest)



Allikas: uuringu raames läbi viidud küsitlus, autori arvutused.

Lisa 3. Uuringu metoodika täpsustused

Kutsekoolidega kontakteerumise etapid

Andmete kogumine kutsekoolidelt toimus järgmiste etappidena:

- 1) 19.06.18 saadeti kõikidele kutseõppeasutuste üldisele e-mailile ning õppedirektori või õppejuhi e-mailile kiri, mis sisaldas lühikest uuringu tutvustust ning päringut. Päringus paluti märkida kõik organisatsioonid, kellega viimase 5 aasta jooksul on tehtud koostööd praktikakohtade ja õpipoisiõppe pakkumisel. Päringus paluti märkida: ettevõtte nimi; ettevõtte registrikood; ettevõtte töötaja, kes on ettevõttepoolne partner praktika korraldamisel; ettevõtte töötaja e-maili aadress ning telefoninumber. Õpipoisiõppe puhul paluti märkida lisaks ka õppekavariühm, millel õpipoiss õppis. Päringule paluti vastust 30. juuniks.
- 2) Kutseõppeasutustele kirjade saatmise järgselt andsid mitmed koolid tagasiside, et päringu täitmine on keeruline mitmel põhjusel. Esiteks on seoses õppeaasta lõppemisega töötajatel väga suur töökoormus. Teiseks nõuab päring lisatööd, sest mitmed kutsekoolid ei pea süsteemselt arvet organisatsioonidest, kellega on tehtud koostööd praktikakohtade ja õpipoisiõppe pakkumisel. Kuna uuringu läbiviimiseks on organisatsioonide kontaktandmed kriitiliselt olulised, vähendati küsitavate andmete hulka ning kõikidele kutsekoolidele saadeti uus e-kiri, millega paluti ainult viimase õppeaasta (2017/2018) jooksul praktikakohti ja õpipoisiõppe kohti pakkunud organisatsioonide kontakte. Samuti vähendati päritavaid andmeid ning küsiti ainult organisatsiooni nime ja üldist e-maili aadressi ning telefoninumbrit. Lisaks pikendati päringule vastamise aega 6. juulini.
- 3) Nendele kutsekoolidele, kes ei olnud veel vastanud, saadeti 4. juulil meeldetuletus.

Kontaktide puhastamise etapid

Kogutud kontaktidest moodustati eraldi praktika ja õpipoisiõppe kontaktide nimekirjad. Kontaktide nimekirjad puhastati järgnevalt:

- Organisatsioonide nimed viidi ühtsele kujule (kõik nimed muudeti suurtähtedega tekstiks, AS ja OÜ liideti nime lõppu, lühendina märgitud kirjutati välja täisnimena, eemaldati ebavajalikud täiendid nagu nt Tartu kontor)
- Organisatsioonide nimede alusel eemaldati duplikaadid
- Puuduvate e-mailidega organisatsioonidele otsiti internetist e-mailid
- Nimekirjast kustutati sellised organisatsioonid:
 - Organisatsiooni e-maili internetist ei leitud
 - Organisatsioon on kustutatud või likvideerimisel
 - Organisatsiooni täpne nimi ei olnud selge
 - Organisatsiooni asub välismaal
- Korduvate e-mailide puhul kontrolliti kontakti õigsust ning vajadusel asendati e-mail internetist leitud kontaktiga. Juhul, kui kahel organisatsioonil oli ka internetist kontrollides kontaktiks üks e-mail, siis jäeti mõlemad organisatsioonid alles.
- Praktikakohti pakkunud organisatsioonide nimekirjast eemaldati õpipoisiõpet pakkunud organisatsioonid selleks, et vähendada nende organisatsioonide vastamiskoormust, kes on pakkunud nii praktikakohti kui ka õpipoisiõpet. Kuna õpipoisiõpet toimub Eestis vähem, siis olukordades, kui organisatsioon on pakkunud mõlemat, valisime organisatsiooni ainult õpipoisiõppe valimisse.

Küsitluse läbiviimine

Pärast küsitlusankeetide koostamist ja kooskõlastamist tellijaga sisestati need Limesurvey küsitluskeskkonda. Seejärel toimus ankeetide testimine, mille käigus testis mõlemat ankeeti 3 Centari töötajat ja seejärel testis ankeeti ka uuringu tellija. Pärast testimist viidi sisse vajalikud muudatused ja parandused.

Küsitlusele vastamiseks loodi igale kontaktile link küsitluse ankeedile. Kuna suur osa kontaktidest olid organisatsioonide üldised e-mailid, siis võimaldati ühe personaalse küsitluslingiga täita mitut ankeeti. Kõikidele kontaktidele saadeti seejärel Limesurvey kaudu kutsed uuringus osalemiseks. Kutse hõlmas endas uuringu lühitutvustust, personaalset linki küsitlusankeedile ning juhiseid, kellele organisatsioonis küsitlusankeet edasi saata. Vastavalt sihtrühmale palusime uuringukutsetes edastada küsitluslink kõigile töötajatele, kes on viimase 3 aasta jooksul olnud mõne kutseõppuri praktikajuhendaja või on olnud õpipoisi juhendaja.

Lisaks personaalsete linkidega küsitlusankeetidele loodi Limesurvey keskkonda mõlemale sihtrühmale ka üldise küsitluslingiga ankeedid. Üldiseid küsitluslinke kasutati selleks, et kaasata uuringusse need organisatsioonid, kes on koostööd teinud nende kutsekoolidega, kes meile kontakte ei saanud (vt Tabel 1). Üldised lingid saatsime edasi koolidele, kus meie andmetel praktika või õpipoisiõpe toimub, kuid meile kontakte ei edastanud. Nendele koolidele saatsime e-mailid, millega palusime koolidel edastada uuringukutsed: 1) Eestis asuvatele ettevõtetele ja asutustele, mis on viimase õppeaasta (2017/2018) jooksul pakkunud kutsekooli õpilastele praktikakohti, 2) Eestis asuvatele ettevõtetele ja asutustele, millega koostöös on kool viimase õppeaasta (2017/2018) jooksul pakkunud õpipoisiõpet. Uuringukutsed saadeti välja 13. augustil ning paluti küsitlusele vastata 2 nädala jooksul ehk hiljemalt 27. augustiks.

Kuna 27. augustiks oli küsitlusele vastanute arv küllaltki väike, otsustati mõlema küsitluse puhul pikendada küsitlusele vastamise aega 9. septembrini. Esialgsele küsitlusele vastamise tähtajal ehk 27. augustil saadeti kõikidele kontaktidele meeldetuletuse kiri, millega rõhutati küsitluse olulisust sihtgruppidele ning motiveeriti uuringus osalema ja samuti märgiti kirjas uus küsitlusele vastamise tähtaeg. Täiendavalt saadeti 5. septembril kõigile kontaktidele lühike meeldetuletus. Küsitlusele vastamine suleti 10. septembril. Seejärel korrastati ja puhastati küsitluse andmestikud.