

## Töökohapõhise õppe lõpetajate uuring 2018

Lõpparuanne  
November 2018



# Sisukord

<b>Sissejuhatus</b>		
<b>Uuringu põhitulemused</b>		<b>6</b>
1	Töökohapõhise õppeni jõudmine ja õppesse astumine	11
2	Kooli roll töökohapõhise õppe pakkumisel Kogemus kooli ja koolipoolse juhendajaga	23
3	Praktikakoha roll töökohapõhise õppe pakkumisel Kogemus ettevõttega ja töökohapoolse juhendajaga	37
4	Elu pärast töökohapõhise õppe lõpetamist	48
5	Kokkuvõte ja uuringus osalenute soovitusel töökohapõhise õppe arendamisel	56
<i>Executive Summary</i>		68
Lisa 1. Ülevaade fookusgruppides osalenutest		72
Lisa 2. Ülevaade veebiküsitlusele vastanutest		73
Lisa 3. Projekti meeskond		74

# Sissejuhatus

# Uuringu eesmärk ja ülesehitus

- **Uuringu eesmärk** oli välja selgitada töökohapõhise õppe lõpetanute rahulolu õppe korraldusega, saada ülevaade õppe kulgemisest ning õppurite edasise karjääritee kohta.
- Täpsemad uurimisküsimused olid:
  - millised olid õppurite **teadmised, ootused ja hoiakud enne töökohapõhisesse õppesse asumist**: kust saadi informatsiooni töökohapõhise õppe kohta, milliste ootustega tuldi töökohapõhisesse õppesse, milline on olnud eelnev haridustee, kas omati erialaga seotud töökogemust jms;
  - millised on **töökohapõhise õppe korralduse parimad praktikad ja probleemkohad**: kuidas tööandja ja kool teda õpiteel toetasid, milline on hinnang õppeprotsessile osade kaupa ja tervikuna, milliseid kitsaskohti tuuakse välja, millised on märkimist vääriavad eduelamused;
  - milline on **õppurite karjääritee pärast õpingute lõpetamist**: kas jätkati töötamist samas ettevõttes, kas palk tõusis, kas ametipositsioon muutus, kas jätkati õpinguid, kui vahetati töökohta, mis põhjustel jms.
- Uuring viidi läbi kvalitatiivset ja kvantitatiivset andmekogumist kombineerides: kvalitatiivse andmekogumise meetodiga kaardistatakse sihtgruppide seas levinud suhtumised, hoiakud, praktikad ning kvantitatiivse meetodiga hinnatakse saadud vastuste levikut ja ulatust sihtrühmas (aastatel 2015–2018 töökohapõhise õppe lõpetanud, kokku 1428 inimest). Täpsemalt viidi läbi:
  - neli fookusgrupp-vestlusringi eri regioonide töökohapõhise õppe lõpetanutega ning
  - kvantitatiivne veebiküsitlus kõikide lõpetanute seas, et testida saadud hoiakuid, praktikaid ja kogemusi kogu sihtrühmas.
- Fookusgrupp-vestlused viidi läbi perioodil 09.–18.10.2018 ning nendes osales kokku 26 aastatel 2015–2018 töökohapõhise õppe lõpetanud inimest. Vestlusringid toimusid Tallinnas, Tartus, Pärnus ja Jõhvis. Kolm gruppi toimus eesti ja üks grupp vene keeles. Ülevaade gruppides osalenute taustast on esitatud Lisas 1.
- Veebiküsitlusele kutsuti osalema kõik 1428 lõpetajat, uuringus osalemise kutsed saatis välja uuringu tellija, SA Innove. Küsitlusele oli võimalik vastata 01.–14.11.2018, uuringule vastas 499 inimest, mis teeb vastamismääraks 35%.
- Uuringu tulemused on esinduslikud kõigi aastatel 2015–2018 PRÕM projekti raames töökohapõhise õppe lõpetanute suhtes. Andmete kaalumisel on arvestatud lõpetajate sugu, vanust ning piirkondlikku jagunemist maakonna lõikes (arvestades lõpetaja elukohta, mitte õppimise kohta), vt Lisa 2.

# Veebiküsitlusele vastanute sotsiaal-demograafiline taust

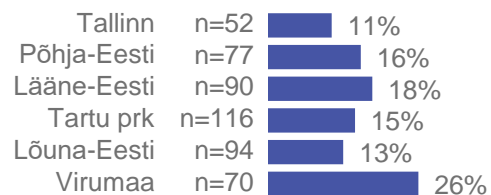
## VANUS



## SUGU



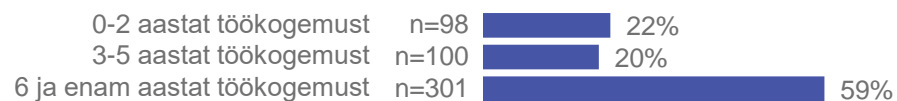
## PIIRKOND



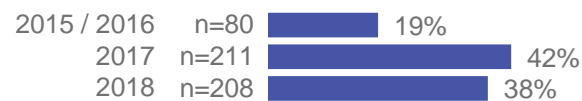
## HARIDUS



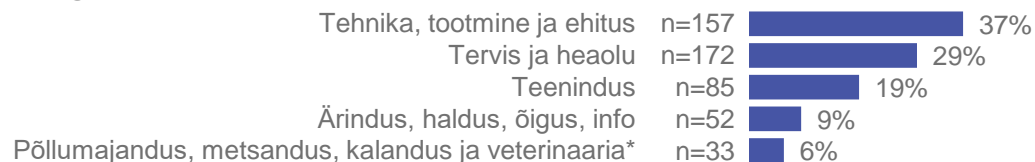
## TÖÖKOGEMUS



## LÖPETAMINE



## VALDKOND



Siin ja edaspidi on vastajate arvuna märgitud tegelik vastajate arv (n) ning kaalutud veeru- või reaprotsent. Seetõttu ei pruugi sihtrühma või küsimuste vastuste jaotumise osakaalud protsentides langeda kokku vastanute arvust leitud osakaalu/protsendiga.

\* Vastajate arv on üldistuste tegemiseks liiga väike.

## **Uuringu põhitulemused**

# Kokkuvõte: info töökohapõhise õppe võimaluste osas levib valdavalt tööandja kaudu

Käesoleva uuringu eesmärk oli välja selgitada töökohapõhise õppe lõpetanute rahulolu õppe korraldusega, saada ülevaade õppe kulgemisest ning õppurite edasise karjääritee kohta. Uuring viidi läbi kombineerides kvalitatiivset ja kvantitatiivset andmekogumist: uuringu raames viidi läbi neli fookusgrupp-vestlustringi eri regioonide töökohapõhise õppe lõpetanutega ning kvantitatiivne veebiküsitlus kõikide lõpetanute seas, et testida saadud hoiakuid, praktikaid ja kogemusi kogu sihtrühmas. Alljärgnevalt esitame olulisemad uuringu tulemused.

- Töökohapõhine õpe tähendab õppe lõpetanute hinnangul **peamiselt erialast enesetäiendust, õpet töölt lahkumata või töö ajal**. Vestlusringides osalenute arvates on töökohapõhine õpe väga vajalik õppevorm, mis aitab ellu viia elukestvat õpet (*õpiks hea meelega veel / teistest peab 10 sammu ees olema*), tänu õppele saadi laia profiiliga töötajaks. Üks vastaja nimetas, et töökohapõhine õpe on mujal Euroopas väga levinud, kuid meil veel lapsekingades.
- **Info töökohapõhise õppe kohta levib enamasti tööandja kaudu:** 96% lõpetajatest sai esmase info tööandja kaudu. Kutseõppeasutuse kodulehe või õpetaja kaudu jõudis info 39 protsendini lõpetajatest. Vestlusringides osalenute hinnangul võiks eelinfot olla rohkem ning see võiks olla täpsem: näiteks praktika osakaal töötundides, aine sisukirjeldus, e-õppe ja kohalkäimise osakaalud jms. **Info kättesaamine on tugevalt seotud õppuri taustaga:** tööandja suuline soovitus ja/või infokiri on oluline allikas vanemaealistele, suurema töökogemusega lõpetajatele; samas kui noortele (sh alla 25. aastastele), vähese töökogemusega õppuritele on oluliseks infoallikaks aga sõprade/tuttavate soovitused.
- Enamik lõpetajatest (68%) töötas samas ettevõttes samal ametikohal, kus toimus töökohapõhine õpe. Keskmisest vähem iseloomustab see noori, vähese töökogemusega ja ka kõrgharidusega õppureid. **Erialane enesetäiendus ja soov saada kutsetunnistus on peamised töökohapõhisesse õppesse astumise ajendid.** Õppesse astumise ajendid on tugevalt seotud õppuri eelneva haridusliku taustaga: madalama haridustasemega inimeste jaoks on õppesse astumise ajendiks soov saada kutsetunnistus, kõrgharidusega inimesed soovivad enam vahetada eriala/töökohta. Pea kõik õppurid (93%) hindavad enda motivatsiooni töökohapõhine õpe edukalt lõpetada kõrgeks. Valdavalt ei olnud tulevastel õppuritel õppesse astumisel hirme või kõhklust.

# Kokkuvõte: kogemus kooliga on valdavalt positiivne

## Töö õppekavade ning õpetajate kvalifikatsiooni tõstmisega peab olema pidev

- Töökohapõhise õppe pakkumisel on kooli peamine roll lõpetajate hinnangul jagada infot ja kogemusi, samuti erialaseid teadmisi ja oskusi. Pea kõik lõpetajad hindavad üldist kogemust kooliga heaks (95%). Kui **infovahetusega olid valdavalt rahul ka veebiküsitlusele vastanud** (õppega seotud küsimustele sain piisavalt vastuseid – 93% nõustujaid), siis **õppekava vastavus õppuri ootustele ja vajadustele** pälvis küll kõrge hinnangu (85% nõustujaid), **oli see siiski kooliga seotud väidete hulgas üks madalaimalt hinnatud aspekte** (13% mittenõustujaid). Töö õppekavade ajakohastamisega on seega pidev protsess ja vajaks õppurite vahetumat tagasisidet koolile, sest nii mitmeski grupis nimetati üldainete suurt osakaalu ning spetsiifiliste, erialaainete vähesust.
- Kui **enamik (85%) lõpetajaid on nõus, et kool valmistab neid praktiliste ülesannete täitmiseks ettevõttes piisavalt hästi ette**, siis küllaltki palju – 13% – on ka kriitilisi lõpetajaid. Keskmisest enam on neid Virumaa ning tehnika, tootmise ja ehituse valdkonna lõpetajate hulgas. Põhjus võib peituda nii õppekava ja õppeainete vastavuses õppurite ootustele, õpetajate kvalifikatsioonis kui ka koolide varustatuses tänapäevase tehnoloogiaga – kõigi nende aspektidega väljendati rahulolematust vestlusringides. Samas leidis veebiküsitluses kinnitust see, et nii õpetajate erialane pädevus kui ka ebapiisav õppevahendite hulk on mureks väikesele osale (6–9%) lõpetajatest. Ka fookusgruppides osalenud leidsid, et õpetajad olid valdavalt pädevad, vastasid alati tekkinud küsimustele ning aitasid õppureid igati. Kiideti huvitavaid välislektoreid või õppekäike teistesse asutustesse/ettevõtetesse. Samas oli ka nõudlikumaid õppureid (nagu näitas veebiküsitlus, on neid vähemuses), kelle arvates oli õppejõudude tase väga erinev. Nõrgemalt hinnatud õppejõudude loenguid peeti igavateks, need tuginesid suure osas raamatutele, millel tänapäeva ettevõtete tööga suurt seost ei ole. Fookusgruppides osalenud lõpetajad olid üldiselt ühel nõul, et praktikule teooriat õpetada ongi raske ülesanne, **õpetaja peab end pidevalt täiendama ja harima**, et olla kursis valdkonna arengute ja võimalustega. Samas meeldis n-ö koosõppimine – diskussioonid, mis tekkisid erineva taustaga õpilaste ja teoreetiliste teadmistega õpetajate vahel ning võimalus leida optimaalne lahendus ühele või teisele küsimusele.
- **Koolipoolse juhendajaga on enamik (90–92%) lõpetajatest rahul.** Vestlusringides leiti, et juhendajad on valdavalt professionaalsed ja kompetentsed, asjaajamine ja infovahetus oli sujuv ning hästi korraldatud ning see sai ka veebiküsitluses kinnitust. Samas leidsid mitmed vestlusringis osalenud, et juhendaja võiks ühele õppurile rohkem personaalset aega pühendada – seda kriitilist kogemust jagas 9% lõpetanutest. On üsna kindel, et personaalne tähelepanu ja tagasiside on ja jääb oluliseks õppeprotsessis ka edaspidi.
- **Kõik vestlusringides osalenud ja enamik (83%) veebiküsitlusele vastanutest on sooritanud kutseeksami.** Enamikule (79%) nendest oli eksami sooritamine lihtne. Valdavalt oli eksami sooritamise seonduv info ja korralduslik pool õppuritele teada. Puudustena toodi välja, et uutel erialadel oli eksami sooritamise seonduv info puudulik ja õppuritele pikka aega teadmata. Teistel juhtudel märgiti olulise puudusena koolide praktikabaasi ebapiisavust, st eksam tuli sooritada seadmega, mida ei olnud õppimiseks pakkuda ei koolil ega ettevõttel. Samas näitas veebiküsitlus, et koolide õppevahendite olemasolu hindas piisavaks valdav osa (90%) lõpetajatest.



## Kokkuvõte: kogemus ettevõttega on valdavalt positiivne

### Õppurid ootavad rohkem personaalset aega juhendajaga, uusi õppega seotud ülesandeid ning selgust kulude hüvitamisel ja õppepuhkuse võtmisel

- Enamik fookusgruppides osalenutest ja ka veebiküsitlusele vastanutest (68%) töötas samas ettevõttes, kus praktika toimus. Vestlusringides osalenud olid ühel nõul, et ettevõtte roll on praktilise õppe ja kogemuse pakkumine töökohapõhises õppes: praktika pakkus võimalust koolis õpitu tööle järele proovida, teha asju teistmoodi või paremini. Pea kõik veebiküsitluses osalenutest (90%) hindasid kogemust ettevõttega heaks. Üldiselt saab öelda, et **ettevõtted võimaldasid õppuritel osaleda töökohapõhises õppes piisavalt hästi**, korraldades (valdavalt õppurite enda abiga) töö ümber.
- Ettevõttepoolse juhendaja rolliks märgiti vestlusringides praktikantide juhendamist, ettevõtte juhtkonnaga praktika, kooli ja eksamite plaani kooskõlastamist ning praktika hindamise läbiviimist. Gruppides leiti, et juhendajad said oma ülesannetega valdavalt hästi hakkama, juhendajad olid erialaselt pädevad ning koostöö sujus hästi. Need aspektid leidsid kinnituse ka veebiküsitluses: **koostöö ettevõttepoolse juhendajaga sujus hästi 90% lõpetajate arvates** ning ettevõttepoolne juhendaja oli erialaselt pädev 89% lõpetajate arvates.
- Fookusgruppides osalenud töid välja, et ühest ettevõttest/asutusest osales korraga liiga palju õppureid töökohapõhises õppes, mis tähendas keerukat töö ümberkorraldamist, samuti ei olnud **juhendajal piisavalt aega tegeleda õppuritega personaalselt**. Veebiküsitluse tulemusena selgus, et ettevõttepoolse juhendaja vähest tähelepanu tundis iga viies lõpetaja (ettevõttepoolne juhendaja tegeles minu kui õppijaga piisavalt (rahulolijaid 81%, kriitilisi 18%, kelle seas on keskmisest enam suurema töökogemusega õppureid)). Tagasiside andmisest tundis puudust 13% lõpetajatest (ettevõttepoolne juhendaja andis asjakohast tagasisidet (rahulolijaid 83%, kriitilisi 13%)).
- Lisaks selgitati gruppides, et mitmetel juhtudel **ei toimunud ettevõttes praktika juhendamist**, ettevõtte ei tundnud praktikandi vastu huvi ning praktikandid tegid oma igapäevast tööd edasi. Uue oskuse omandamiseks pidi õppur ise olema aktiivne ja lisaülesannete vastu huvi tundma. Sageli täitsid õppurid ise oma praktikaprotokolle juhendaja asemel ja hiljem luges juhendaja selle üle ning pani oma allkirja alla. Veebiküsitluse tulemusena selgus, et antud kogemust jagab 13% lõpetajatest: ettevõtte pakutavad tööülesanded arendasid uusi oskusi ja andsid uusi teadmisi (rahulolijaid 85%, kriitilisi lõpetajaid 13%) ning ettevõttes praktiseeritav on kooskõlas koolis õpetatuga (kriitilisi lõpetajaid 11%). Uute oskuste ja teadmiste osas olid keskmisest kriitilisemad vanemad, suure töökogemusega inimesed ning vähem kriitilised nooremad, vähese töökogemusega inimesed.
- Ettevõttega seotud teemadest sai kõige negatiivsema tagasiside rahaga seonduv**: 28% lõpetajatest ei nõustunud väitega, et ettevõtte kompenseeris koolis käimisega seotud kulud (keskmisest enam probleemiks naistele ning kõrgharidusega õppuritele); vajadusel õppepuhkuse võtmine oli raskendatud 17 protsendile lõpetanutest (keskmisest enam probleemiks vanemaealistele õppuritele).

## Kokkuvõte: elu pärast õppe lõpetamist ning lõpetajate soovitused

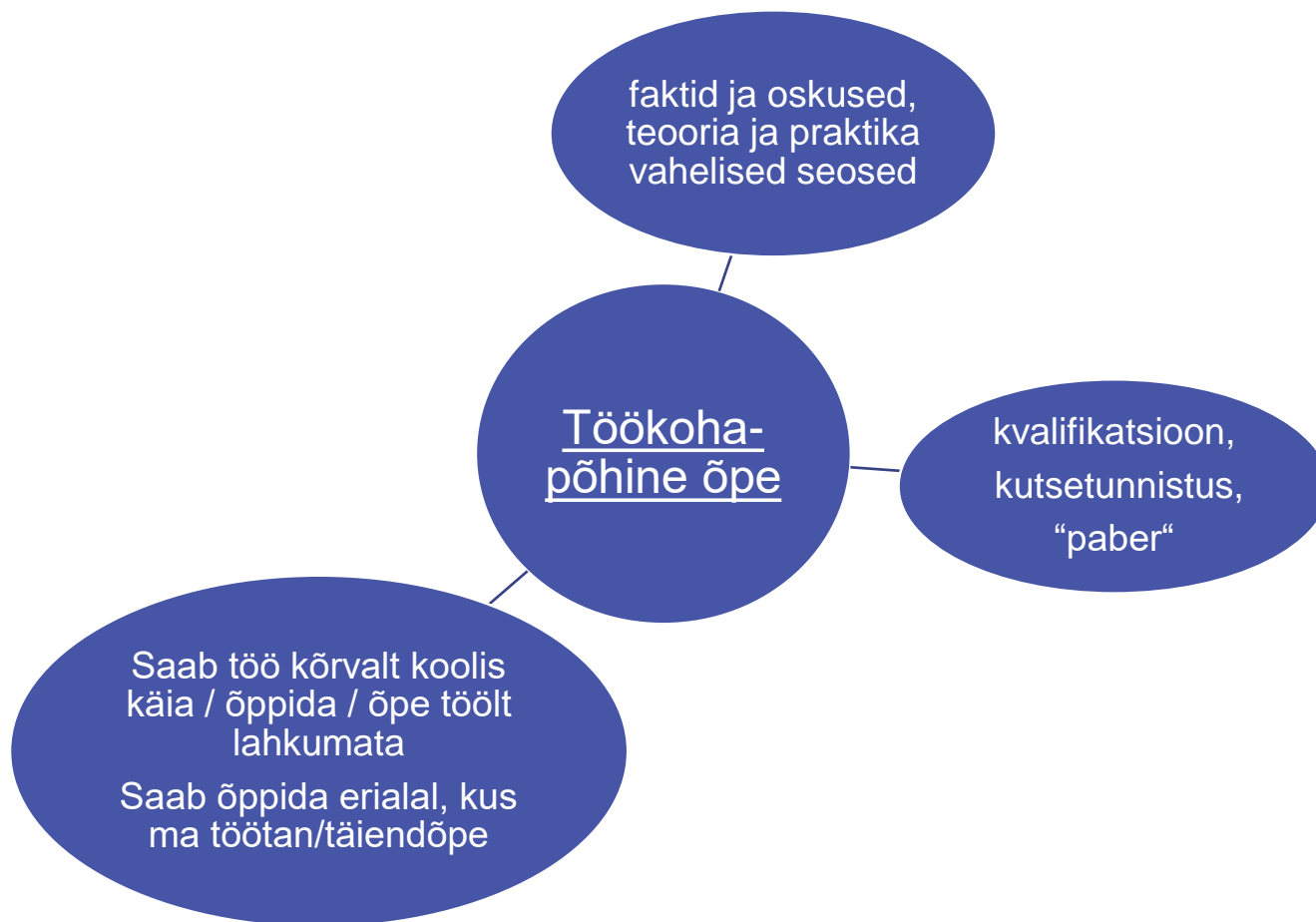
- Enamik gruppides osalenutest töötab samas ettevõttes, kus ennegi. Enamik fookusgruppides osalenutest ja ka üle poole (63%) veebiküsitlusel osalenud lõpetajatest **jätkab samal ametikohal ja samas ettevõttes, kus toimus töökohapõhine õpe**; 9% jätkab samas ettevõttes, aga teisel ametikohal; 8% jätkab samal ametikohal, aga teises ettevõttes. Iga kümnes (11%) töötab teisel erialal ning väike osa lõpetajaid õpib edasi või ei ole hetkel tööalaselt aktiivsed (pensionil, lastega kodus, koondatud). Õppe positiivsete muutustena märgiti nii **töölaseid muutusi** (rohkem tööd, võimalik valida töökohta, pakkuda end tööturul, võimalus rohkem teenida eripalgelisemate tööülesannete tõttu jms). Samuti mainiti **laiemaid positiivseid mõjusid**, nt kõrgem enesehinnang, parem kontakt juhtkonna või kolleegidega, suurem usaldus ning väljendati soovi ka edaspidi õppida. Samuti väljendasid mitmed osalejad valmisolekut olla ise juhendaja, väiksemate kogemustega kolleegide õpetamisel nähakse suurt väärtust ning selleks ollakse valdavalt ka valmis.
- Veebiküsitluse tulemusena selgus, et **üle poole (56–57%) lõpetanutest tundis pärast õppe lõpetamist suuremat erialast pädevust ja kõrgemat enesehinnangut / suuremat teadlikkust enda õigustest ja võimalustest**. Teisi positiivseid mõjusid märgiti vähem, 15% lõpetanu arvates ei muutnud õppe läbimine nende elus midagi. Töökohapõhise õppe mõjud on tugevalt seotud vastaja taustaga: nooremate ja väiksema töökogemusega õppurite, aga ka meeste jaoks annab õpe paremaid võimalused karjääri teha ning võimaluse teenida kõrgemat palka. Vanemaealistel ja ka naistel tekkis oskus märgata puudujääke oma ettevõttes ja teha paremaid tegevusi. Nende vastajate hulgas, kelle hinnangul töökohapõhise õppe läbimine muutusi kaasa ei toonud, on keskmisest enam Virumaa lõpetajaid ning tehnika, tootmise ja ehituse valdkonna lõpetajaid.
- Nii fookusgruppides kui ka veebiküsitluses osalenud andsid mitmeid soovitusi, kuidas **töökohapõhist õpet paremini korraldada**:
  - laiendada teavitustegevust, rääkida oma tegemistest sotsiaal- ja võimalusel ka massimeedia kanalites. Eriti tundsid emakeelsest infost puudust venekeelsed õppurid, kes olid väga rahul, et neil õnnestus õppes osaleda, ning kellest mitmed tunnistasid, et iseseisvalt ei oskaks nad kindlasti taolist infot otsida;
  - ühtlustada õppeainete, õpetajate ja õppeseadmete tasemeid kooliti ning erialati;
  - leida rohkem praktikat pakkuvaid ettevõtteid, teha nendega rohkem koostööd; veebiküsitluses soovitati ettevõttepoolsete juhendajate tegevust enam kontrollida;
  - rohkem individuaalset praktikat, võimalust ise seadmetega/õppevahenditega tööd teha, proovida ning
  - viia ellu kogemuspõhine õpe: suurema ja väiksema erialase kogemusega inimestele pakkuda erinevaid mooduleid, näiteks põhiained ning laiem valik lisaaineid, mis pakuksid suurema töökogemusega õppuritele võimalust õppida teemat rohkem süvitsi.

**1**

**Töökohapõhise õppeni jõudmine ja õppesse astumine**

## Töökohapõhise õppe tähendusväli – üldised märksõnad

- Fookusgrupis osalenutel paluti kirjeldada lühikeste märksõnadega, mida tähendab nende jaoks töökohapõhine ehk õpipoisi õpe. Kõige enam nimetati „töö kõrvalt õppimist / samal erialal õppimist, kus ma töötan“ jms. Seejärel nimetati kutsetunnistuse ja n-ö paberi saamise olulisust, samuti teooria ja praktika seostamist oma töös.
- Vestlusringides osalenud olid üsna ühel nõul sellega, et **töökohapõhine õpe ei sobi uue eriala õppimiseks**, enne peaks töökoht/vastava eriala töökogemus olema. Mitmed osalenud tõid välja, et kool peab pingutama, et praktikule teooriat õpetada ning see ongi keeruline.
- Samuti leiti, et see on väga vajalik õppevorm, aitab ellu viia elukestvat õpet (*õpiks hea meelega veel / teistest peab 10 sammu ees olema*), tänu õppele saadi laia profiiliga töötajaks jms.
- Üks vastaja nimetas, et töökohapõhine õpe on mujal Euroopas väga levinud, kuid meil veel lapsekingades.
- Mitmed osalenud märkisid, et töökohapõhine õpe annab ka tööandjatele võimaluse oma töötajate (*riigi toel/tasuta*) koolitamiseks ja võimaluse taotleda kõrgemaid kvaliteedisertifikaate täna kutsetunnistuse olemasolule pärast õppe lõpetamist.



## Esmased infoallikad töökoha põhise õppe kohta

- **Fookusgrupis osalenutest andis enamikul juhtudel (25 osalejast 18) esmase info töökohapõhise õppe kohta ettevõtte, kus tulevane õppur parasjagu töötas.** Infot edastasid nii juhid kui ka kolleegid. Ülejäänud juhtudel levis info kooli kaudu (nt saadi koolilt teavituskiri, kool oli tööandja koostööpartner jms). Üks vastaja otsis ise õppimisvõimaluste kohta infot, kuid oli töökohapõhisest õppesest kuulnud ka meedia vahendusel; üks vastaja nimetas esmaseks infoallikaks Facebooki teavitust ning tegutses spontaanselt.
- **Eelinfo piisavust hinnati pigem tagasihoidlikuks**, tulevased õppurid oleksid tahtnud paremat ülevaadet, milline saab olema koolitundide ja praktika koormus jms. Eriti teravalt puudutas see uusi erialasid, kus õppekava oli just koostatud (nt arhiivikorraldus, lastehoiu lisaeriala erilise ja erivajadustega laste hoid).

### Fookusgruppide tulemusena selgusid järgmised tähelepanekud seoses infoga enne õppesse astumist:

Eelinfot oli pigem vähe, paljud asjad selgusid õppe ajal jooksvalt. Täpset ettekujutust, mida õpe endast kujutab, milline on koormus jms, ei olnud.

Kooli jagatav/kooli kodulehel olev eelinfo oli puudulik või ekslik, eriti esmakordse kursuse korral antud erialal.

Õppurid oleks tahtnud rohkem infot (nt otse meilile) ja ka info lahtiseletamist:

- praktika osakaal töötundides, aine sisukirjeldus,
- e-õppe ja kohalkäimise osakaalud jms.

Nimekiri ettevõtetest, kus on võimalik praktikat sooritada, ei vasta tegelikkusele. Nimekiri hõlmab ettevõtteid, kellega on sõlmitud koostöölepe, kuid kes ei pruugi antud hetkel praktikante vajada.

*Tahaks saada infot, kuidas üldse saaks õppida, mida õppida ja kus saab õppida ... Meile pakuti töölt seda võimalust ja ma alles siin sain sellest teada. Aga võib-olla mõni teine inimene tahaks ka õppida, kes üldse ei olnud õigel ajal õiges kohas ... RUS/Jõhvi*

*Info programmi kohta ... Oleks võinud olla rohkem lahti seletatud. EST/Pärnu*

*Aga kui see praktika osa tuli ja oli vaja mingi 200 tundi praktikat teha, mis tähendas kolme kuud põhitöölt kõrval olemist, siis läks nagu raskeks. Paljudel jäi selle pärast pooleli, et seda praktika mahtu ei osanud keegi sealt vaadata. EST/Pärnu*

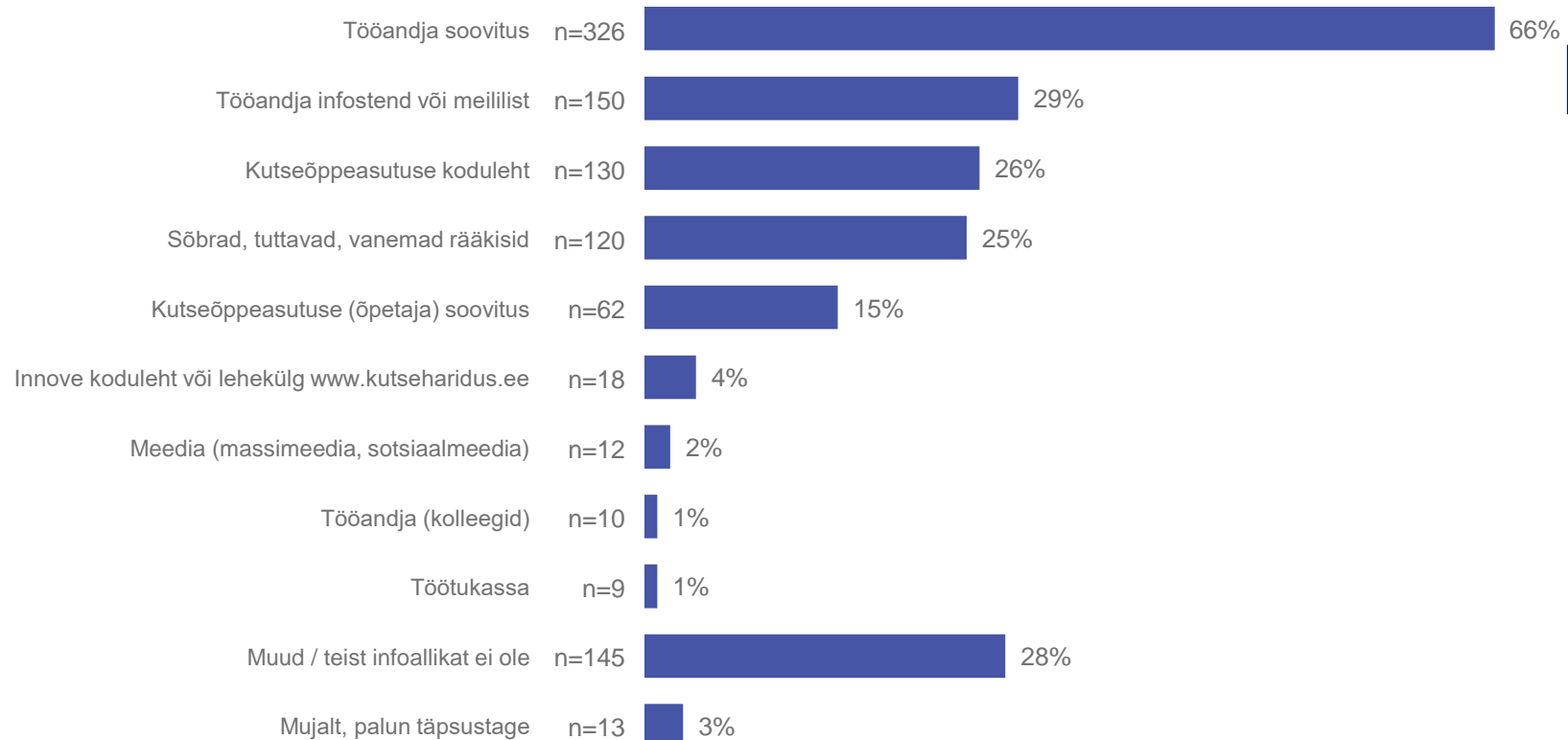
*... Õppekava oli üleval. ... Jah, aga kui seal on üks sõna – logistika –, et see on väga lai mõiste. EST/Tallinn*

*No algul öeldi, et aastane kursus. Et kuus korra saame kokku – laupäeviti. Päriselus oli iga nädalalõpp reede, laupäev. Ja aasta lõpus, kui ootasime, et millal siis see lõpupidu on, öeldi, et paneme ühe aasta veel. Et me ei saanud programmi läbi. Ja panime veel ühe aasta. Siis öeldi, et kuus korra ainult, aga ikka iga nädalavahetus. See ei läinud nii, nagu algul lubati. Kui oleks algul seda öeldud, võib-olla poleks läinudki. EST/Pärnu*

*Sealt süsteemist paistab välja, et on neid koostööpartnereid terve hunnik. Aga tegelikkuses on need olematud. On tekitatud mingi nimekiri, sest lepingud on sõlmitud ja koostööpartneriks on ta vormistatud, aga tegelikult ta ei vaja praktikanti. Seda enam, et see praktikant tahab raha saada. Ega ta tasuta ei ole. EST/Pärnu*

# Info töökohapõhise õppe kohta levib enamasti tööandja kaudu

Palun meenutage, kust Te saite esmase info töökohapõhise õppe kohta? Palun märkige kaks olulisemat infoallikat.  
% kõikidest, n=499

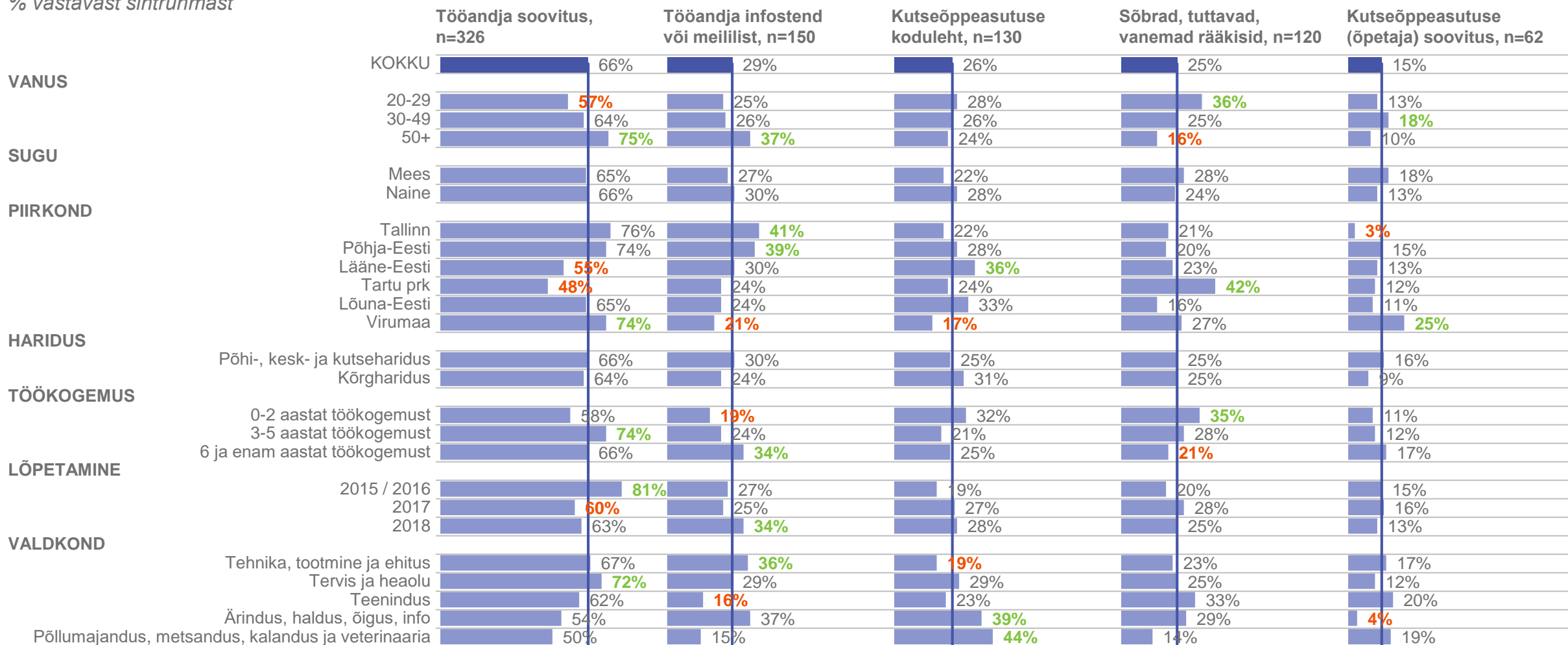


Tööandja kaudu on töökohapõhise õppe kohta saanud infot kokku 96% lõpetanutest.

# Infoallikad vastaja tausta lõikes

Palun meenutage, kust Te saite esmase info töökohapõhise õppe kohta? Palun märkige kaks olulisemat infoallikat.

% vastavast sihtrühmast



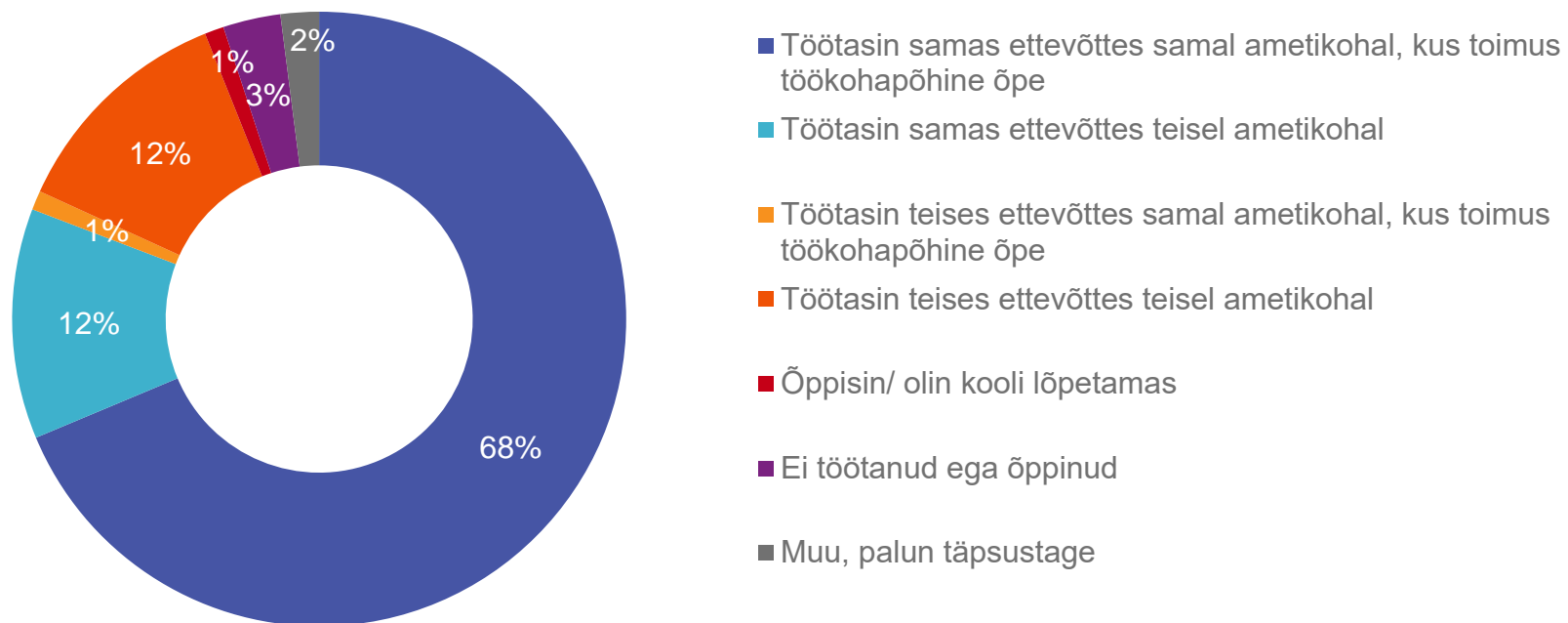
X% valimi keskmisest statistiliselt oluliselt kõrgem tulemus

X% valimi keskmisest statistiliselt oluliselt madalam tulemus

# Enamik lõpetajatest töötas samas ettevõttes samal ametikohal, kus toimus töökohapõhine õpe

Millega Te tegelesite enne töökohapõhisesse õppesse astumist?

% kõikidest, n=499

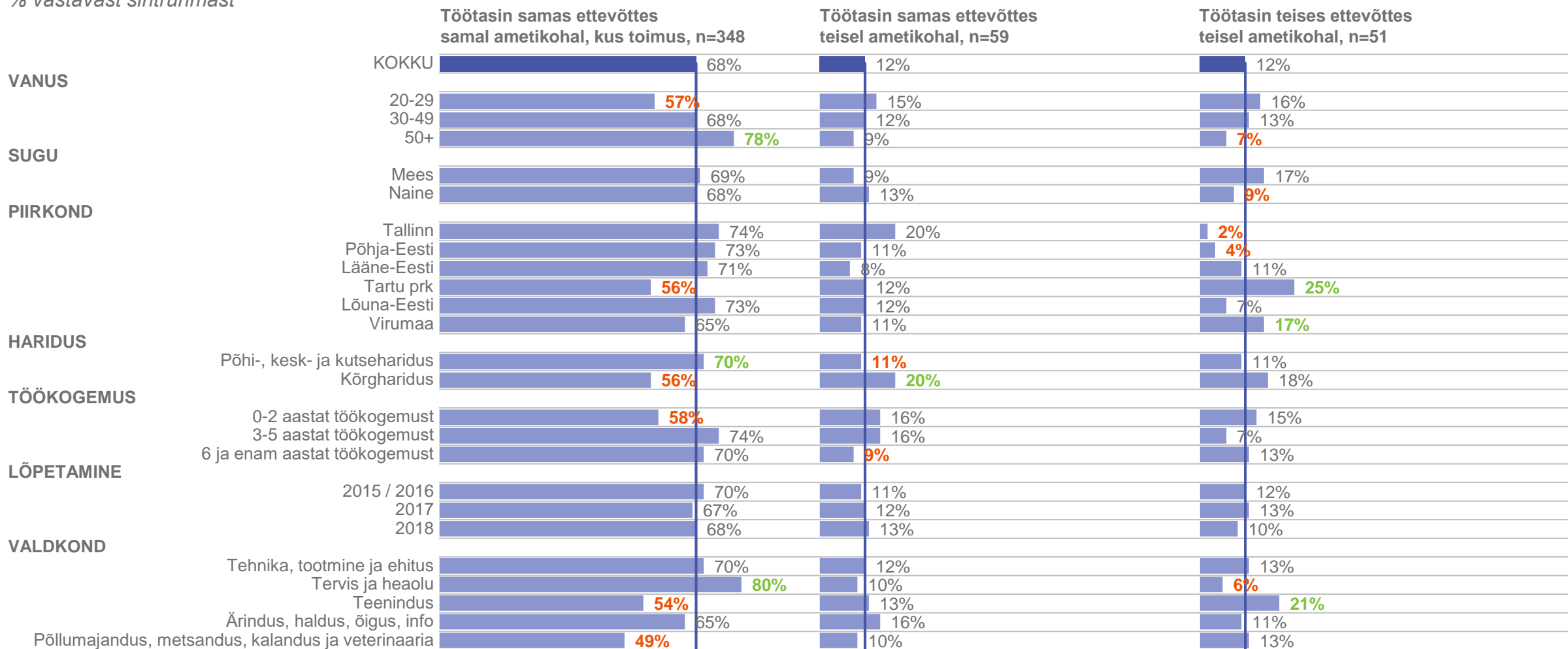




# Tegevus enne töökohapõhisesse õppesse astumist vastajate tausta lõikes

Millega Te tegelesite enne töökohapõhisesse õppesse astumist?

% vastavast sihtrühmast\*



\*Siin ja edaspidi on joonisena esitatud tulemused nende sihtrühmade lõikes, kus vastajaid oli vähemalt 50.

# Töökohapõhisesse õppesse astumise põhjused

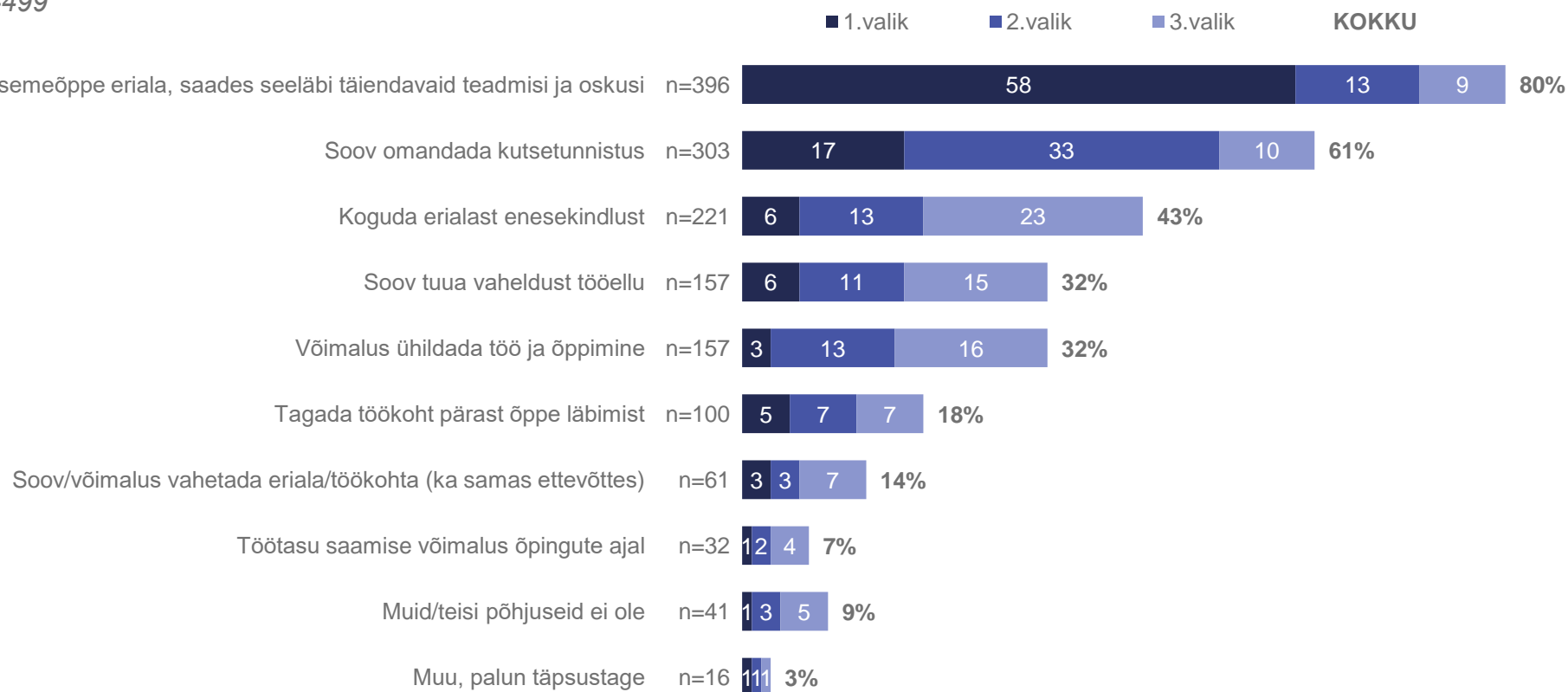
- Töökohapõhisesse õppesse astumise ajenditena nimetasid fookusgruppides osalenud nii isiklikke kui ka tööalaseid, tööturuga seotud motivaatoreid.

<b>Isiklikud motivaatorid</b>	Enda harimine / targemaks saamine (paber on boonus). Isiklikust huvist lähtuv ajend (nt endale ehitamine).	<i>Isiklik huvi. Teadmistejanu ja rohkem sellel erialal praktiseerida, kogeda ja see, mis on juba praktiseeritud, siis ka teoorias rohkem kinnistada, ja et olla ka kaasaegne, kaasajastada oma teadmisi. EST/Tallinn</i>
	Uute kontaktide saamine, uute inimestega tutvumine, uus seltskond/tuttavad, kogemuste vahetamine. Enda töökollektiivi seltskond pakkus rõõmu.	<i>Ma olen nõus sellega jah, et kontakte ja uue seltskonnaga, et ei ole mitte ainult oma töökollektiiv, vaid sa kohtud ka teiste inimestega ja seda oma maailmapilti saab ka niimoodi laiendada. EST/Tartu</i>  <i>Meil oli seltskond ka. Meil oli nii palju naisi ja meil oli nii kihvt seltskond. Enamus sellest grupist olid samast vabrikust. EST/Pärnu</i>
	Töö ja koolielu ühildamine, vaheldus tööelust.	<i>Tööelust ikka rõõm, et majast välja saab. EST/Tartu</i>
<b>Tööturuga ja -eluga seotud motivaatorid</b>	Soov saada eriala selgeks ning sellest tulenev võimalus pakkuda end tööturule (ka välisturule), õpe annab võimaluse saada dokument ja töökogemus korraga. Ametivahetus. Uute õiguste / keerulisemate ülesannete täitmise võimalus / suurem iseseisvus → võimalus rohkem teenida.	<i>Minu jaoks oli soov saada eriala selgeks. Ma sain eurosertifikaadi, saime diplomid. Tuleb välja, et see on mul erialane haridus. Ma olen spetsialist, ma saan töötada mitte ainult selles firmas näiteks, vaid minna otse tööturule ... RUS/Jõhvi</i>  <i>Mina selle pärast, et on suur tehas ja seal on igasuguseid töid. Selle tagamõttega, et kui järsku ühte tööd ei ole, saan järgmist tööd. Et saan olla mitme koha peal. EST/Pärnu</i>
	Soov saada paberid/kutsetunnistus.	<i>Ja elus ei tea kunagi, kuna sa töökohta ja mis ametile sa lähed. Ja tänapäeval loeb see paber väga palju. Kõik paberid on teretunud. EST/Tartu</i>
	Rahaga seotud ajendid: stipendiumi maksti, palk säilis ka õppepäevade ajal; oli võimalus midagi tasuta õppida.	<i>Kui seda programmi vaadata, siis oli näha võimalus midagi tasuta õppida. Nende oskuste omandamine oleks endal üsna kulukas. Puhtalt selle pärast. EST/Pärnu</i>
	Ettevõtte asutamiseks vajalike dokumentide saamine (töötajate kvalifikatsiooni tõstmine sertifikaatide saamise põhjusel).	

# Enesetäiendus ja soov saada kutsetunnistus on kokkuvõttes peamised töökohapõhisesse õppesse astumise ajendid

Miks Te otsustasite töökohapõhisesse õppesse astuda? Palun valige kuni kolm olulisemat põhjust, alustades olulisemast.

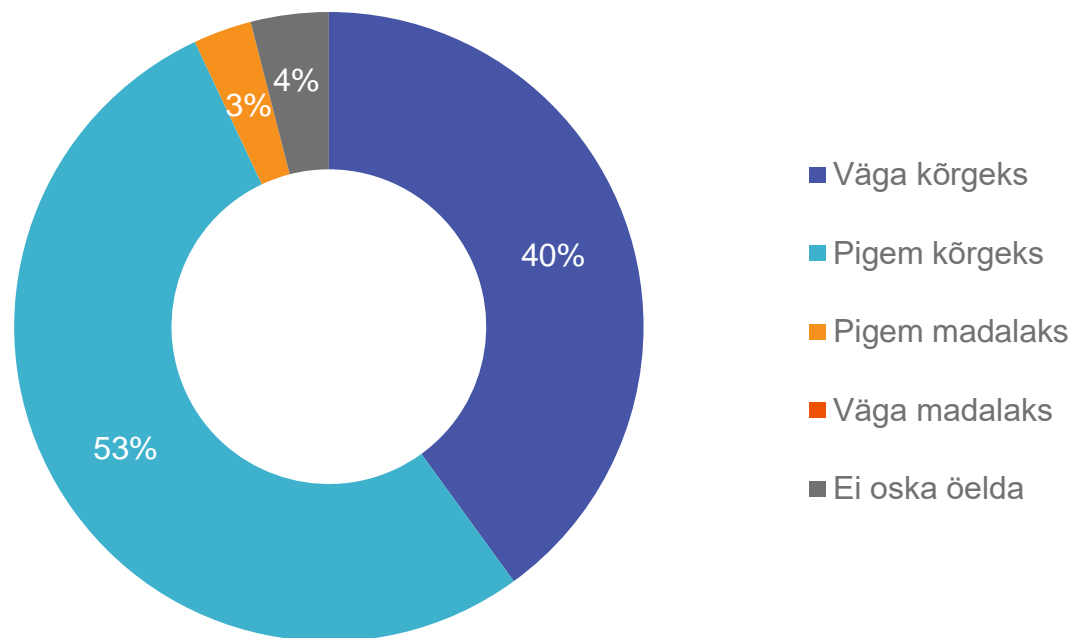
% kõikidest, n=499



# Pea kõik õppurid hindavad enda motivatsiooni töökohapõhine õpe edukalt lõpetada kõrgeks

Milliseks Te hindate enda motivatsiooni töökohapõhine õpe edukalt lõpetada?

% kõikidest, n=499



Enda motivatsiooni hindab madalaks väga väike arv vastajaid (n=10) ning nende edasine analüüs ei ole võimalik.

## Töökohapõhisesse õppesse astumise hirmud

- Mitmed fookusgruppides osalejad leidsid, et neil ei olnud õppesse astumisel hirme või kõhklusi. Teised töid aga välja läbikukkumise hirmu, väheseid õpioskusi, kõrget õppekoormust ja keerukat ajaplaneerimist, hirmu õppesse astumise konkursi ees, hirmu, kuidas töökollektiiv õppimisse suhtub jms.

Läbikukkumise hirm.

*Äkki ma ei saa hakkama, äkki see ei sobi mulle. Aga minuga arvestatakse, minu peale kulutatakse raha, mind saadetakse, aga mina ... RUS/Jõhvi*

Väheseid õpioskused / õpiharjumuse puudumine.  
Kodutööde esitamine tähtaegadeks ja õppekoormus.

*Minul oli see hirm, et juba teatud eas vana inimene ja arvutitega pole eriti tegelenud. Kirjalikud tööd arvutis oli minule üks raskemaid asju. EST/Pärnu  
Kooliskäimine on kooliskäimine. Sa pead ikkagi õppima seal palju. Ma isiklikult ei ole selline inimene, kellele meeldib seal pingi taga istuda 8 või 10 tundi järjest. Kuulata mingit juttu või vaadata mingeid slaidshow'sid. See õppimine on ikkagi väsitav. EST/Pärnu  
Võib-olla kodutööde tähtajad olid küsimärk, et esialgu ... Paljudel olid ka pered ja väikesed lapsed, et kuidas nad jõuavad need kodutööd ära teha, et kui range sellega ollakse. Ja praktikaaruanded ja kõik sellised tähtajad. EST/Tallinn*

Konkursi läbimise hirm, hirm vestluse ees.

*Takistus oli see, et arvasin, et võib-olla ei sobi sinna või ei võeta vastu lihtsalt, seal oli vestlus ju enne seda ... Aga see oli minu esimene konkurss, et ma läksin ise ennast pakkuma, et võtate ikka kooli mind. Uudne minu jaoks. EST/Tartu*

Hirm, kuidas tööandja/töökollektiiv õppimisse suhtub, vaja leida asendajaid jms.

*Jah, ..., et pigem kuidas enda rühma meeskond suhtub sellesse, et see ikkagi häiris neid ka mingil määral. EST/Tartu*

Ajaplaneerimine, logistika, kui töö-, kooli- ja kodukohad on erinevad.

*... kuidas ma oma aega suudan planeerida. Aga paar korda jäi käimata ja õnneks ei juhtunud sellest midagi. EST/Pärnu*

Töötetegemise ja praktika spetsiifikast lähtuvad hirmud.

*Ma alguses kartsin seda praktikat. Kartsin seda, et ma ei saa nende tekinurkadega hakkama. EST/Pärnu*

Majanduslikult keeruline hakkama saada, õppimise ajal peab ka tööd tegema, kuid seda mainiti väga vähe. Pigem mainiti rahalisi boonuseid, õppepuhkusi, stipendiume jms.

*Jah, nii on. Natuke pidi ennast piirama, oli jah nii. EST/Jõhvi*

## Vahekokkuvõte: töökohapõhisesse õppesse astumine ja infoallikad

- **Info töökohapõhise õppe kohta levib enamasti tööandja kaudu**, see selgus fookusgruppides ja sai kinnitust kõigi lõpetanute veebiküsitlusel: 96% lõpetajatest sai esmase info tööandja kaudu. Kutseõppeasutuse kodulehe või õpetaja kaudu jõudis info 39 protsendini lõpetajatest.
- Kuigi pea kõik lõpetajad on esmast infot saanud tööandja kaudu, siis uuringu tulemuste täpsem analüüs näitab siiski, et **info õppimisvõimaluste kohta jõuab huvilisten erinevaid teid pidi, sõltuvalt õppuri taustast**: tööandja suuline soovitus on statistiliselt oluliselt enam olnud infoallikas vanemaealistele ja Virumaa õppuritele ning aastatel 2015/2016 lõpetanutele. Oluliselt vähem jõudis info tööandja suulise kommunikatsiooni kaudu noorteni, Lääne-Eesti ja Tartu piirkonna inimesteni ning aastal 2017 lõpetanuteni. Tööandja infostend või meililist on infoallikaks olnud samuti enam vanemaealistele, suurema töökogemusega, Tallinna ja Põhja-Eesti õppuritele ning oluliselt vähem Virumaa õppuritele. Sõbrad, tuttavad, vanemad olid seevastu oluliseks infoallikaks noorematele (sh alla 25. aastastele) ja vähesema töökogemusega ning Tartu piirkonna õppuritele.
- **Eelinfo piisavust hinnati fookusgruppides pigem madalaks**, paljud asjad selgusid õppe ajal jooksvalt ning enamikul vestlusingis osalenutel ei olnud täpset ettekujutust, mida õpe endast kujutab, milline on koormus, kui palju peab praktikat tegema jms. Õppurid oleks tahtnud saada rohkem infot (nt otse meilile) ja **ka info lahtiseletamist** (õppekava ja -ainete sisuline tähendus, praktika osakaal töötundides, selle korraldus jms). Samas tunnistati korduvalt, et kuna sisseastumisel oli tegu toona veel uue erialaga (nt arhiivikorraldus, lastehoiu lisaeriala erilise ja erivajadustega laste hoid), siis ka koolidel ja praktikat pakkunud asutustel puudus täielik arusaam, kuidas kõik hakkab toimuma, ning sellest oli tingitud ka mõningane rahulolematuse õppurite poolt.
- Enamik lõpetajatest (68%) töötas samas ettevõttes samal ametikohal, kus toimus töökohapõhine õpe, see on küll keskmisest vähem iseloomulik noortele, vähesema töökogemusega ja ka kõrgharidusega õppuritele. Töökohapõhisesse õppesse astumise ajendid on nii isiklikku laadi kui ka tööalased ja/või tööturuga seotud. Uuringu tulemusena selgus, et **erialane enesetäiendus ja soov saada kutsetunnistus olid peamised töökohapõhisesse õppesse astumise ajendid**: 80% lõpetajatest märkis õppesse astumise põhjusena soovi läbida tasemeõppe eriala, saades seeläbi täiendavaid teadmisi ja oskusi. Üle poole (61%) peab oluliseks saada kutsetunnistus. Õppesse astumise ajendid on tugevalt seotud õppuri eelneva haridusliku taustaga: madalama haridustasemega inimesed on statistiliselt oluliselt enam õppesse astumise ajendiks märkinud soovi saada kutsetunnistus (nii on see noorte, kuni 25. aastaste puhul), seevastu kui kõrgharidusega inimesed soovivad enam vahetada eriala/töökohta. Naised on keskmisest enam näinud töökohapõhises õppes võimalusi ühildada töö, õppimine ja pereelu.
- **Pea kõik õppurid (93%) hindavad enda motivatsiooni töökohapõhine õpe edukalt lõpetada kõrgeks**. Valdavalt ei olnud tulevastel õppuritel õppesse astumisel hirmu või kõhklusi. Mõned nimetasid küll läbikukkumise hirmu, väheseid õpioskusi, kõrget õppekoormust ja keerukat ajaplaneerimist, hirmu õppesse astumise konkursi ees, hirmu, kuidas töökollektiiv õppimisse suhtub jms. Antud küsimust veebiküsitlus ei kajastanud.

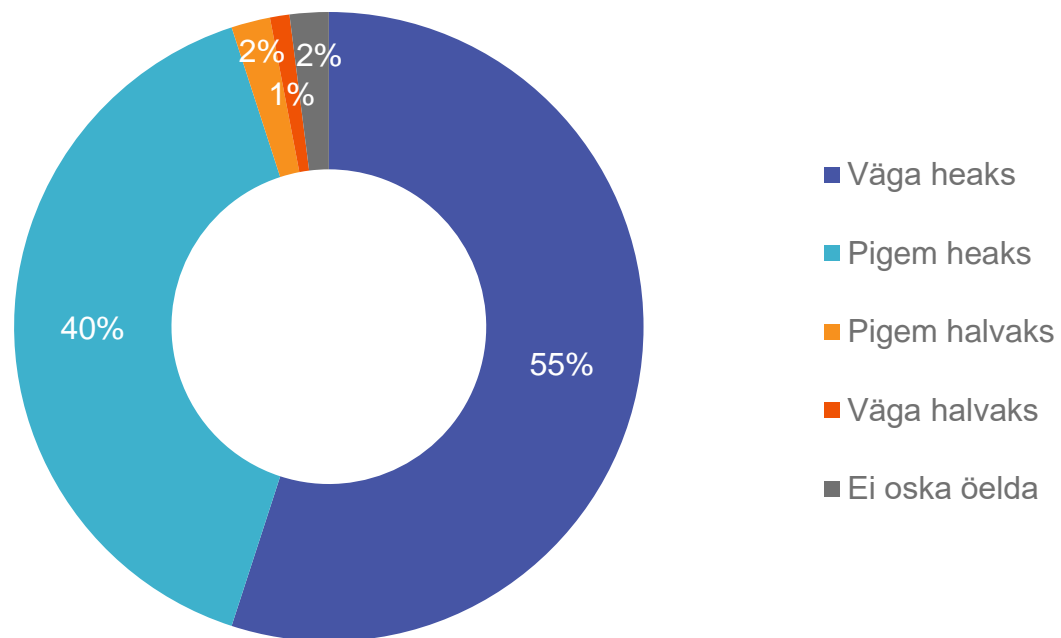
**2**

**Kooli roll töökohapõhise õppe pakkumisel  
Kogemus kooli ja koolipoolse juhendajaga**

# Pea kõik lõpetajad hindavad üldist kogemust kooliga heaks

Nüüd räägime Teie kokkupuutest õpet pakkunud kooliga. Milliseks Te seda kogemust hindate?

% kõikidest, n=499



Kogemust kooliga hindab kriitiliselt väga väike arv vastajaid (n=13) ning nende edasine analüüs ei ole seetõttu võimalik.



# Kool töökohapõhise õppe pakkumisel

Töökohapõhise õppe pakkumisel on kooli peamiseks rolliks info ja kogemuste jagamine (erinevate erialainimeste kutsumine, pakkumine), samuti teadmiste ja oskuste jagamine, nii erialaste teadmiste/kogemustega kui ka õpetajaoskustega õpetajate leidmine.

Lisaks sellele nimetati kooli ülesandeks veel kolmepoolse lepingu sõlmimist ja toetuse maksmist praktikakoha juhendajale.

Õppe korraldusega seonduva koordineerimine Haridus- ja Teadusministeeriumiga.

## Kool sai hästi hakkama:

<b>Info jagamine</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Sai väga palju uut infot, küsimuste korral teati, kelle poole pöörduda (kooli sekretär), alati sai vastused.</li><li>▪ Hea/selge infovahetus. Kutsekooli siseveeb, kus kohtuvad õpetajad ja õpilased. Hea infoallikana mainiti ka kooli kodulehte.</li><li>▪ Õppetunnid varakult ette planeeritud, teavitati piisavalt hästi.</li></ul>	<p><i>Ja tegelikult mulle meeldis see, et kool tegelikult hoidis meid või need juhendajad hoidsid meid kooli raamides, et võtsid meid täpselt samamoodi kui kõiki teisi õpilasi, et vot, meil on nüüd sellised reeglid ja selline kord kehtib siin ja niimoodi, see oli kõik hästi sujuv. Me tundsimme ennast küll täiesti õpilastena seal. EST/Tartu</i></p>
<b>Õppe- materjalid, õppekava</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Õppekavas oli üldhuvitavaid ja vajalikke õppeaineid (psühholoogia, tööõigus, keeled, raamatupidamine jms).</li><li>▪ Õppematerjalid piisavad, trükitud, laiali jagatud.</li><li>▪ Pädevad õpetajad, küsimuste korral alati vastasid ja seletasid piisavalt.</li><li>▪ Õppekava selge ja hästi lahti kirjutatud.</li><li>▪ Õppekava oli läbimõeldud, sujuv, õppeained omavahel seotud.</li><li>▪ Teemad olid huvitavad, loengud piisavalt lühikesed, et inimene jõuaks ühes teemas fokusseeritult/efektiivselt ainet omandada.</li></ul>	<p><i>Minu meelest see õppekava ülesehitus oli täitsa hea, et kuidagi sujuvalt need ained läksid seal. Vist oligi nii, et sügisel võeti rohkem ühte laadi aineid ja kevadsemestril olid siis teised, et kuidagi sujuv oli see kõik ja sobis omavahel kokku. EST/Tartu</i></p> <p><i>Huvitav, meil oli hästi paigas. Hästi kindlalt kõik asjad paigas. Juba järgmiseks korraks öeldi ette, mis te teete ja hästi korrapäraselt oli meil küll kõik. Meil ei jäänud mitte midagi tegemata. Me jõudsime vist isegi ette. Õpetaja jõudis isegi juurde anda ja õpetada huvitavaid asju. EST/Pärnu</i></p>
<b>Muud aspektid</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Selge hindamine, eksamid jms.</li><li>▪ Piisav praktika osakaal, piisavad tehnilised vahendid praktilisteks ülesanneteks koolis.</li><li>▪ Kool võimaldas kasutada VÕTA programmi ja see omakorda võimaldas keskenduda õppijat huvitavatele ainetele.</li></ul>	<p><i>Ja tegin ka kirjalikult need tööd, mis ma praktiliselt töökohas tegin. Need olid seal kirjas ja pärast ... Koolis ... oli see lõplik arvestamine. Ja seal koolis vaadati tööd veelkord üle. Nii et kahepoolne oli siis. EST/Pärnu</i></p>

# Kool oleks võinud paremini teha: õppekava ja õppeained

Mitmes grupis nimetati **üldainete suurt osakaalu ning spetsiifiliste, erialainete vähesust**. Sellega seoses tunduvad osad õppeained üleliigsena, teised ained jälle dubleerivad üksteist.

Õppurite taust ja tase on erinev: praktilise töökogemusega inimesel on koolis õpetatavat materjali oluliselt lihtsam omandada ja läbi praktika tekib õpitavast aimest tervikpilt (samas esineb oht, et võib igav hakata). **Töökogemusega või vähese töökogemusega inimesed jäid tihti praktiliste ülesannetega hätta**. Koolis õpetatavat materjali võiks olla rohkem / õpe võiks olla põhjalikum.

*Õpe enne läbi mõelda, enne kui nad hakkavad seda tegema. Minu kursusel oli see väga suur probleem. Seal ei teadnud õpetajad ise ka, mida nad täpselt tegema peavad. EST/Pärnu*

*Meil oli ikkagi nii, et õpetajad dubleerisid üksteist. EST/Pärnu*

*Tegelikult ta ei olnud iseenesest nüüd küll üleaarne, aga võib-olla ta oleks võinud olla rohkem praktilisema poole pealt üles ehitatud või näiteks koos mingisuguse hoolduspraktikaga, et sa räägidki vene keeles konkreetselt. Võib-olla seda annab selle õppe puhul parandada. EST/Tartu*

*Kuna see oli jah arusaadav, et see oli meil esimene kursus üldse, et siis jah olid seal sellised ained, mida võib-olla ei oleks olnud meile vaja. Et kõik haigutasid ja mõtlesid, et see on igav ... EST/Tartu*

*... aga erialaseid aineid oli vähe. Ta oli küll olemas, aga tundide arv oli väike. Samas oli selliseid üldharivaid aineid tohutus koguses, mis oli aja ja ressursi raiskamine. EST/Pärnu*

*... Aga ka noored, mina olen nüüd vanemas eas, aga kõrvalt ma olen näinud, et õppekava on see, mis kutsehariduskoolides on üks ja tegelik praktiline oskus on midagi muud. Õpetatakse küll, aga tegelikult see, kes lõpetab selle kooli ja ta ei tööta ju sellel erialal, siis tegelikult praktilised oskused tal puuduvad. EST/Tallinn*

# Kool oleks võinud paremini teha: õpetajate/õppejõudude kvalifikatsioon

Erialainimestele tundus **osade õppejõudude tase madal**. Osaliselt korvasid selle õppekäigud ettevõtetesse/asutustesse (nt arhiivinduses ERM-i külastamine), kuid teised jäidki õppe lõpuni rahulolematuks. Leiti, et õpetajaks peaksid minema need, kellel on õpetajavaim sees.

Samuti leiti, et **koolis õpetatav on kohati liiga teoreetiline ja baseerub vanadel raamatutarkustel**, mis tänapäeval ei pruugi enam kehtida. Enamik õppejõududest võtsid õppureid kui kolleege, tekkis arutelu ja kogemuste jagamine, samas osad õpetajad ei tulnud sellega kaasa.

Mõned eakamad õppurid tundsid end halvasti, kuna **osad õppejõud suhtusid neisse kui (õpi)lastesse**, kus jälgiti tundidest puudumist jms. Samas teised lükkasid selle väite ümber, öeldes, et pigem võeti neid kui kolleege. Üksikud õppejõud ei olnud nii avatud õppijate ettepanekuid ja kommentaare arvesse võtma.

*Ja õpetaja ei saa paigal seista, sest ta peab kogu aeg ennast täiendama ja hästi kursis olema. See on raske elukutse. EST/Tartu*

*Ma arvan, et õpetajatel puudub see reaalne praktikakogemus, mis tegelikult tootmises toimub. Nad teavad seda teooriat ja oskavad seda põhikooliõpilastele edasi anda, aga inimestele, kes töötavad sellel erialal, on teadmisi vähevõitu. EST/Pärnu*

*... oleks tahtnud võib-olla huvitavamalt lektorit oma arvates ... EST/Tallinn*

*... oli ka kirjumat seltskonda õppejõudude seas, et ühed olid teoreetikud, teised rohkem praktikud, kolmandad lihtsalt, et see aine saaks meile ära antud ja siis küsis meie käest, et mida te veel sooviksite, et ma teile räägiksin. EST/Tallinn*

*Mina võin öelda, et meil olenes tegelikult õppejõust, et kuna mõne õppejõu jaoks oli selline täiskasvanud inimeste punt ka suhteliselt ootamatu, et siis alguses nad ei osanud ennast kuidagi positsioneerida, et küll mõni üritas õudselt kehtestada. Aga kellelgi ei tekkinud ju kahtlust, et sa oled õppejõud ja me oleme õpilased. See läks nagu paika, aga algul oli jah ... Võib-olla õppejõud oli kas üleolev või mõnes kohas natuke liiga tagasihoidlik, aga see läks nagu paika. EST/Tartu*

# Kool oleks võinud paremini teha: muud teemad

## Hindamine

Kogemused hindamisega olid erinevad, osad õppurid ütlesid, et neil sisulist hindamist ei toimunud, märgiti ainult arvestatavad või mittearvestatavad. Teistel õppuritel olid põhiained hinnatud numbriliselt, kõrvalained arvestusega; veel toodi välja, et hinne oligi lõpueksam, olgu see sooritatud või mittesooritatud.

Kogenumad ja nõudlikumad **õppurid ootasid rohkem/sisulisemat tagasisidet tehtud tööle.**

*Ei peaks otseselt hindeid panema, aga kui antakse kodutöö, siis tahaks ikkagi teada tulemust ja seda, mis on valesti. Mitte seda, et pannakse hinne ja kõik ja rohkem midagi. EST/Pärnu*

## Kooli praktikabaas

Liiga vähe praktikat, **töövahendite puudus**, kõigile õppuritele ei jätkunud piisavalt töövahendeid, et õpitud ise järele proovida, või puudusid vahendid koolis üldse.

*Kuna see oli uus õppeaine, siis puudus osade osaoskuste õpetamiseks tehniline baas. Näiteks mootorrattad, sest koolil neid ei olnud. Et selles mõttes. Et ta õpetab seda, mida tal ei ole. EST/Pärnu*

*Aga see masin, mis seal koolis oli, praktiliselt ei töötanudki. EST/Pärnu*

## Õppe koordineerimine

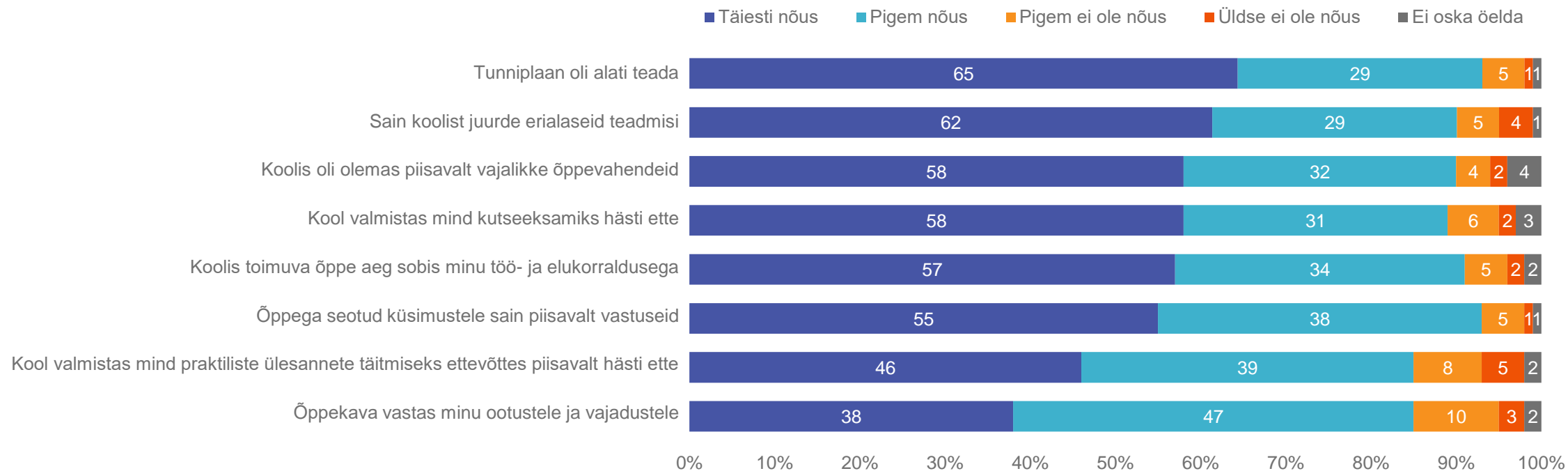
**Info liikumine kooli ja ettevõtte vahel oli kohati puudulik**, õppurid pidid ise olema aktiivsed ja praktikakoha ning -ülesanded leidma.

*... meil olid need praktikaülesanded, mida me pidime tegema, aga samas me pidime ise endale seda organiseerima. Et kooli poolt öeldi, et minge tööle ja tehke see praktika läbi. Aga me pidime töö juures ise juhataja käest küsima, et kas ma võin sinna minna, kas ma võin seda teha. Minu arust see oli raske, et nad annavad ülesande, aga me peame ise mõtlema välja, et kuidas me seda teeme. EST/Tallinn*

# Lõpetajad on kooliga seotud väidetega valdavalt rahul

Kuivõrd Te nõustute järgmiste väidetega, mis puudutavad kooli rolli töökohapõhises õppes?

% kõikidest, n=499



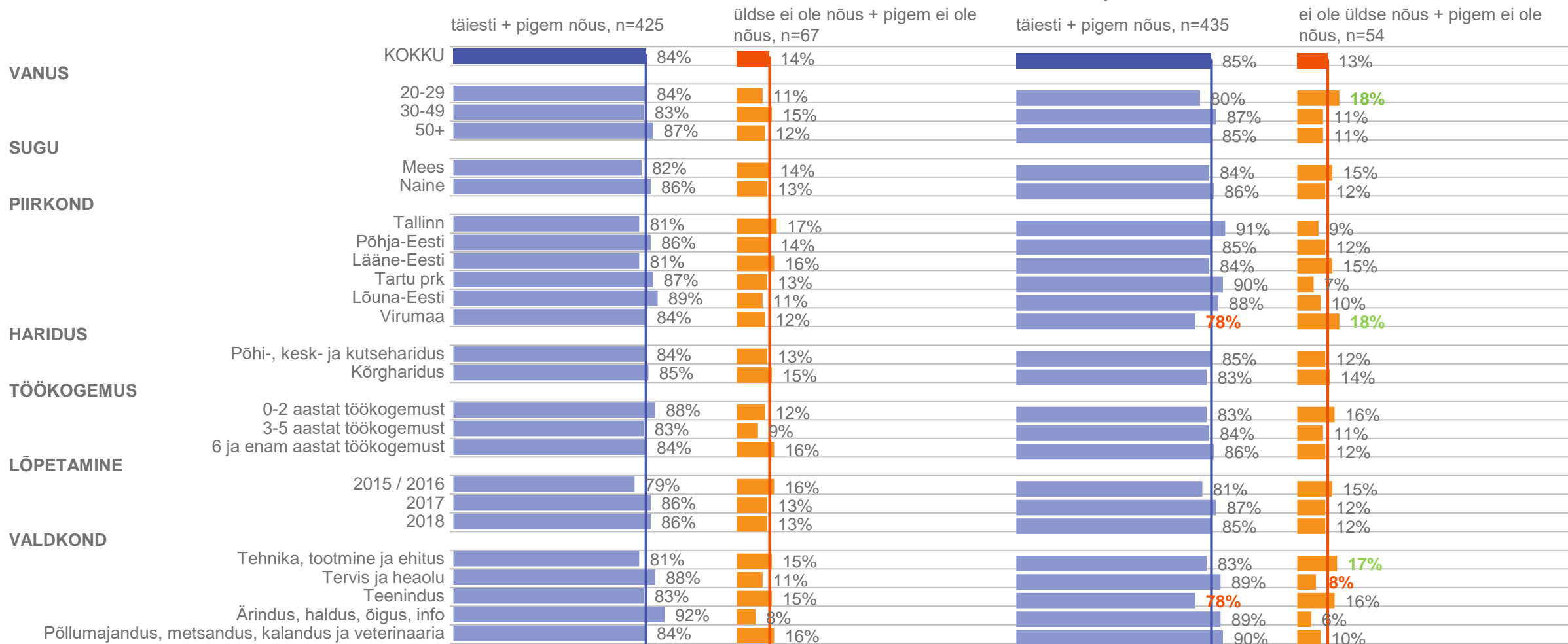
# Kooliga seotud aspektid vastaja tausta lõikes

Kuivõrd Te nõustute järgmiste väidetega, mis puudutavad kooli rolli töökohapõhises õppes?

% vastavast sihtrühmast

Õppekava vastas minu ootustele ja vajadustele

Kool valmistab mind praktiliste ülesannete täitmiseks ettevõttes piisavalt hästi ette



# Koolipoolne juhendaja

## Koolipoolse juhendaja rolliks märgiti peamiselt info jagamist:

- õppe- ja praktikagraafiku koostamine/info jagamine, õppuritele info jagamine;
- õppija õiguste, toetuste jm kohta info jagamine;
- kolmepoolse lepingu kohta informatsiooni jagamine.

## Teised koolipoolse juhendaja ülesanded puudutavad koordineerimist ja kontrolli:

- õppurite ja õppejõudude töö koordineerimine;
- õppurite kohalkäimise kontroll, õppeedukuse kontroll.

### Mis oli hästi?

- Professionaalsed, kompetentsed juhendajad.
- Hästi korraldatud, sujuv asjaajamine, infovahetus. Alati sai oma küsimustele vastused.

*Meil oli neiu, kas juhendas kõiki küsimusi, praktikaküsimusi, õppeküsimusi. Ta oli kõik ühes, esindas kooli, üks inimene. Kõik õppejõud andsid tema ees aru. Ta oli kinnitatud meie grupiga. RUS/Jõhvi*

*Alati sai infot. Pidevalt sai ikkagi oma küsimustele vastuse ja üsna kiiresti. EST/Tallinn*

*Pigem oli abiks igasugustel asjaajamistel ja nad kogu aeg üritasid ise asja paremaks teha. Nad uurisid meie käest, kas on midagi, mida võiks muuta. Nad uurisid ise ka, et esimene aasta ikkagi, et järgmine aasta kindlasti paremaks saaks, et nad ise olid ka selles suhtes ... aitasid, toetasid ja õppisid, et käsikäes käisime. EST/Tartu*

### Mis oli halvasti?

- Rohkem aega ühele õppurile personaalselt.
- Uute erialade puhul märgiti info puudust, seda, et juhendajad ei tea tihti ka ise piisavalt asju ette.
- Valdavalt oli koolipoolseid juhendajaid üks või kaks, kuid ühel erialal (arhiivindus) ei olnud üldse koolipoolset juhendajat.

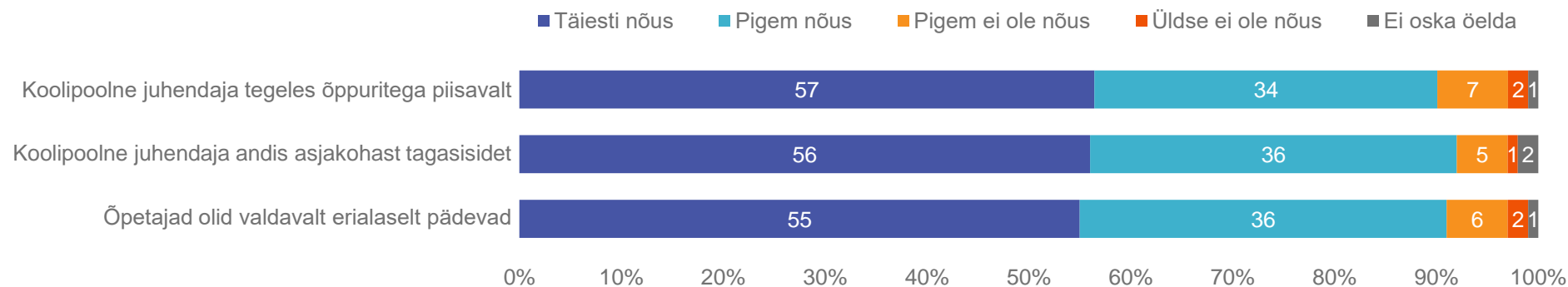
*Meil oli lihtsalt kursuse juhendaja, kelle poole sai pöörduda, aga ma arvan, et see meie eriala oli lihtsalt nii võõras koolile. Nad ei osanud üldse meiega midagi suurt teha. EST/Tartu*

*Meil oli see probleem, et nad ei teadnud ise ka. Kuna oli alles esimest aastat selline kursus, siis oli kõik väga lahtine. Ei teatud ka sessi aegasid. Enam-vähem reedel said teada, et esmaspäeval pead koolis olema. Aga mina pean tööandjale kümme päeva ette teatama, et ma lähen õppepuhkusele. Aga kool ütleb mulle ainult kolm päeva ette. EST/Pärnu*

# Tagasiside koolipoolsele juhendajale ja õpetajatele on valdavalt positiivne

Kuivõrd Te nõustute järgmiste väidetega, mis puudutavad kooli rolli töökohapõhises õppes?

% kõikidest, n=499





# Kutseksam

Kõik gruppides osalenud sooritasid kutseksami. Eksam oli osadele õppuritele raske, teistele kergem.

Uutel erialadel kutseksamiga seondv info puudulik. Kooli ebapiisav praktikabaas avaldab eksami sooritamisele negatiivset mõju.

## Mis oli hästi?

- Nendel erialadel, kus õpet on pakutud pikka aega, üldiselt probleeme ei olnud. **Valdavalt oli eksami sooritamise seonduv info ja korralduslik pool õppuritele teada.** Osadel erialadel oli vastav info (nt mis tüüpi küsimused tulevad) teada juba sügisel kooli sisse astudes.
- Õpilaste pingeid püüti koolides maandada, informeeriti neid nõuetest juba kursuse alguses, kohale kutsuti kutsekomisjoni esimees eksamist rääkima jms.
- Kui õpe oli venekeelne, oli ka eksam venekeelne.

*Ja siis õppejõud ja kooli poolt siis püüti neid pingeid maandada sellega, et näiteks kutsekomisjoni esimees kutsuti Tallinnast kohale, kes siis rääkis meile samm-sammult ära, kuidas see eksam toimub. Meil oli kaheosaline, test ja siis praktiline töö. Ja siis ka õppejõudude abiga võtsime kõik need punktid täpselt kutsestandardi järgi läbi ja praktiline töö siis oli selline, et oma juhendajaga ja sai pikalt ette valmistada. EST/Tallinn*

## Mis oli halvasti?

Mõne eriala puhul ilmnnes, et **kutseksamiga seonduv oli pikka aega teadmata nii koolile kui ka õpilasele.** Nii näiteks ei olnud arhiivikorrastaja puhul selge, kes võtab eksami vastu (nt Arhivaaride Kutseliit või kutsekool) ning sellest sõltus, kas kutset peaks hakkama uuendama või on see n-ö eluajaks. Sama ilmnnes teistelgi erialadel.

**Kooli praktikabaasi puudumine või selle ebapiisavus** annab kutseksami sooritamisel tunda: eksamil oli vaja käsitseda seadmeid/õppevahendeid, millega õppurid ei ole kokku puutunud koolis ega praktikakohas.

*Meil oli ka vist selle eksamiga kõige rohkem küsimusi. Täpselt sama, et kas see toimub koolis või me peame seal kutsekojas selle tegema, ja et kas tuleb kirjalik eksam või suuline. Sügisel nad ei teadnud üldse midagi. Ja siis, et mis sinna täpselt vaja on, kas eneseanalüüsi on vaja. Selle me tegime, tegelikult seda eksamil ei olnud vaja. Selles suhtes, et pigem kevadel selgusid, et kus ... Sest algul oli selle lõpetamisega ka, et kas me lõpetame kevadel enne jaanipäeva, aga tegelikult on üldse augustis. Need asjad olid neil endal veel segased tollel hetkel. EST/Tartu*

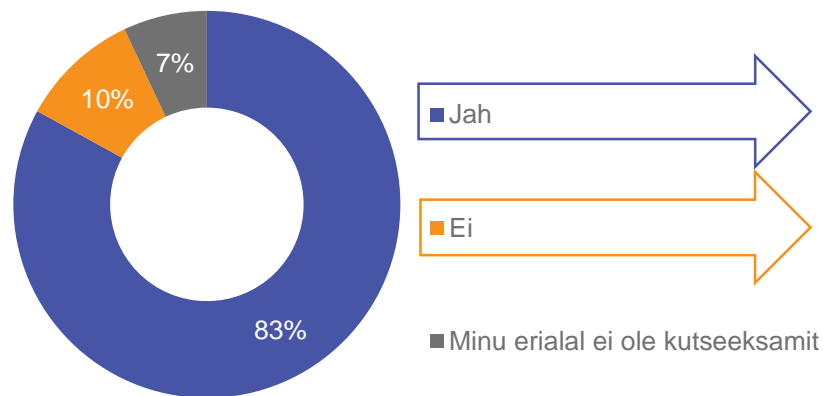
*Aga millega nagu kokku ei puutunud ja teadsid ainult teoreetiliselt, olid tulemused tunduvalt halvemad. See praktiline osa, mida sa töökohast ei saa, peaks kooli poolt olema. Aga kuna koolil pole õppevahendeid, õpetab ta rohkem teooriat. Õigemini neid muid aineid ja erialaseid aineid selle võrra vähem. Kuna tal pole vahendeid, siis tuleb ka sealt tagasilööki. EST/Pärnu*

*... kui teooria ja praktikaga, siis need, mida me seal eksami praktilises osas pidime tegema – me polnud kunagi seda õppinudki. See oli ainult töökohal, millega olime kokku puutunud, aga koolis me polnud seda isegi mitte kambaga läbi vaadanud ... EST/Tallinn*

# Enamik lõpetajatest on kutseeksami sooritanud ja peab seda pigem lihtsaks

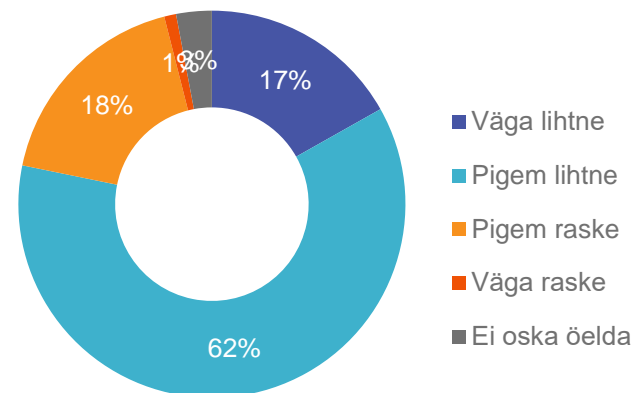
## Kas Te olete sooritanud kutseeksami?

% kõikidest, n=499



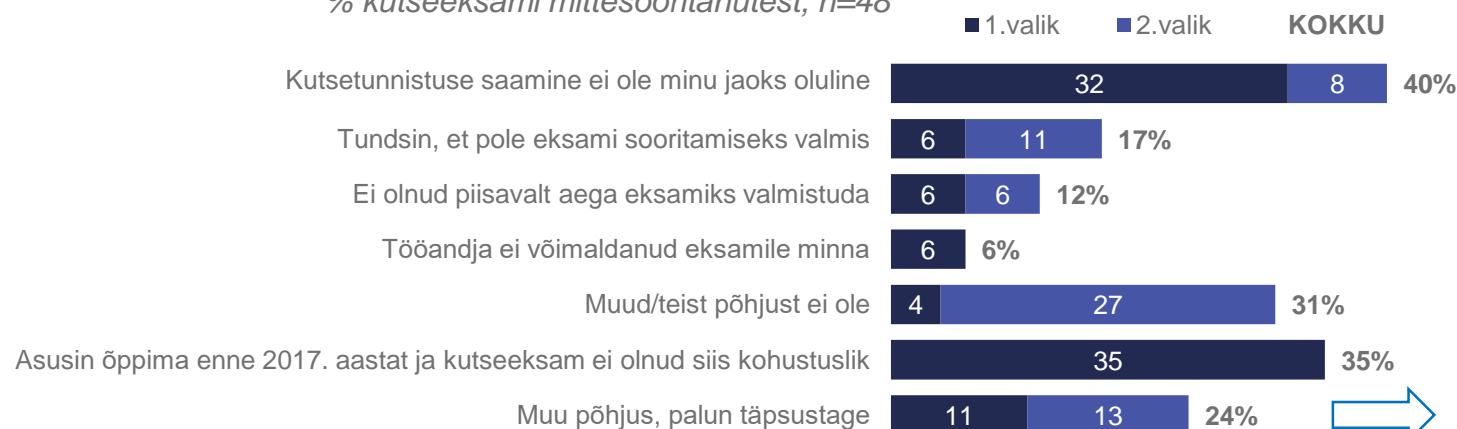
## Kas kutseeksami sooritamine oli Teie jaoks ...?

% kutseeksami sooritanutest, n=420



## Miks Te ei ole kutseeksamit sooritanud? Palun valige kaks olulisemat põhjust, alustades olulisimast.

% kutseeksami mittesooritanutest, n=48

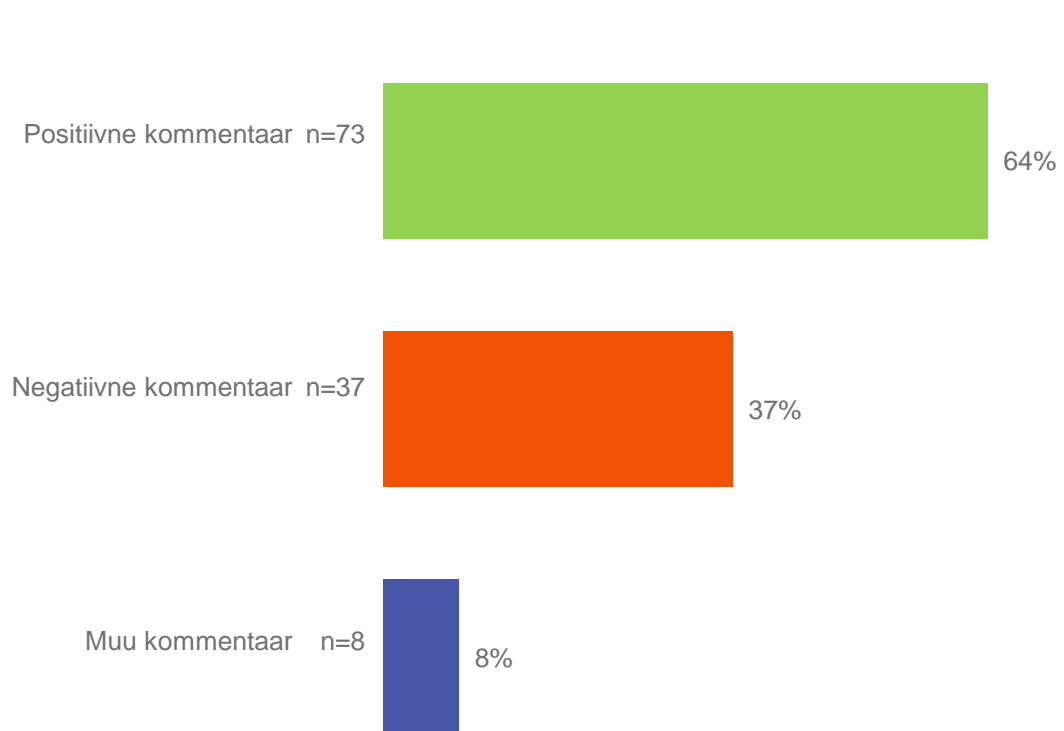


Muu põhjusena nimetati haigust, töökohustusi, õpetaja või õppe ebatäpset, eksami sooritamise asukoha kaugust elukohast ning ka eksami mittesooritamist.

# Veebiküsitlusele vastanute tagasiside koolile

Kas Te soovite midagi kommenteerida seoses töökohapõhist õpet pakkuva kooliga?

% nendest, kes küsimusele vastasid, n=109



**Positiivsete kommentaaridena** märgiti väga heal tasemel kooli ja õpetajaid, kool suhtus õppuritesse sõbralikult, lugupidavalt, vastutulelikult. Oldi tänulik võimaluse eest (ka vanemas eas) õppida. Samuti toodi välja positiivseid aspekte ja kasusid, mis tänu õppe läbimisele on õppurite elus muutunud. Lisaks leiti, et töökohapõhine õpe on mugav, vajalik ning see on hea võimalus end tööalaselt täiendada, töötades ise samal ajal edasi.

*Töökohapõhine õpe on väga mugav, see tuuakse koju kätte ja ei pea kaugele sõitma.*

**Negatiivsete kommentaaridena** märgiti seda, et õpe on liiga lihtne, väga palju teooriat/ üldaineid, mis ei anna erialale lisaväärtust, puudust tunti teooria ja praktika paremast sidumisest. Leiti, et materjali maht ja aeg selle läbimiseks ei olnud piisav; osadele ei sobinud hindamissüsteem. Mitmed kommentaarid puudutasid ebapädevaid või ebaviisavaid õpetajaid.

*Vaja oleks rohkem teooriat seostada praktikaga. Näidata õppijatele realselt tegevusi, mida tuleb tööl teha.*

**Muude kommentaaridena** märgiti erinevaid üldisi aspekte töökohapõhise õppe kohta. Osad vastajad leiavad, et töökohapõhine õpe eeldab erialase hariduse olemasolu, sama ajal kui teised ütlevad, et töökohapõhine õpe on vajalik pigem noortele tööturule sisenejatele, mitte pikema tööstaažiga inimestele. Samuti toodi välja vastuolu, kus koolis õpetatut ei olnud võimalik ettevõttes praktiseerida töövahendite ebapiisavuse tõttu ettevõttes.

## Vahekokkuvõte: tagasiside koolile

- Töökohapõhise õppe pakkumisel on kooli peamine roll jagada infot ja kogemusi, samuti teadmisi ja oskusi, leida nii erialaste teadmiste/kogemustega kui ka õpetajaoskustega õpetajad. Pea kõik (95%) lõpetajad hindavad üldist kogemust kooliga heaks. Vestlusringides osalenute arvates sai kool valdavalt hästi hakkama info jagamisega ning huvitava, vajaliku ja vaheldusrikka õppekava ja õppematerjalide koostamisega. Kui **infovahetusega olid valdavalt rahul ka veebiküsitlusele vastanud** (õppega seotud küsimustele sain piisavalt vastuseid – 93% nõustujaid), siis **õppekava vastavus õppuri ootustele ja vajadustele** pälvis küll kõrge hinnangu (85% nõustujaid), **oli see siiski kooliga seotud väidete hulgas üks madalaimalt hinnatud aspekte** (13% mittenõustujaid). Õppekava ootustele vastavuse osas statistiliselt olulisi erinevusi vastaja taustas ei ilmnenud, st uuringu tulemusena ei saa öelda, millise eriala või taustaga õppurid on õppekavaga rohkem või vähem rahul. Töö õppekavade ajakohastamisega on seega pidev protsess ja vajaks õppurite vahetumat tagasisidet koolile, sest nii mitmeski grupis nimetati üldainete suurt osakaalu ning spetsiifiliste, erialaainete vähesust.
- Kui **enamik (85%) lõpetajaid on nõus, et kool valmistab neid praktiliste ülesannete täitmiseks ettevõttes piisavalt hästi ette**, siis küllaltki palju – 13% – on ka kriitilisi lõpetajaid. Keskmisest enam on neid noorte (sh kuni 25. a. hulgas), Virumaalt pärit õppurite ning tehnika, tootmise ja ehituse valdkonna lõpetajate hulgas. Põhjus võib peituda nii õppekava ja õppeainete vastavuses õppurite ootustele, õpetajate kvalifikatsioonis kui ka koolide varustatuses tänapäevase tehnoloogiaga – kõigi nende aspektidega väljendati vestlusringides rahulolematust. Samas leidis veebiküsitluses kinnitust see, et nii õpetajate erialane pädevus kui ka ebapiisav õppevahendite hulk on mureks väikesele osale (6–9%) lõpetajatest.
- **Koolipoolse juhendajaga on enamik (90–92%) lõpetajatest rahul.** Vestlusringides leiti, et juhendajad on valdavalt professionaalsed ja kompetentsed, asjaajamine ja infovahetus oli sujuv ning hästi korraldatud ning see sai ka veebiküsitluses kinnitust. Samas leidsid mitmed vestlusringis osalenud, et juhendaja võiks ühele õppurile rohkem personaalset aega pühendada, seda kriitilist kogemust jagas 9% lõpetanutest, sh keskmisest enam oli nende hulgas kuni 25. a. noori. On üsna kindel, et personaalne tähelepanu ja tagasiside on ja jääb oluliseks õppeprotsessis ka edaspidi.
- **Kõik vestlusringides osalenud ja enamik (83%) veebiküsitlusele vastanutest on sooritanud kutseeksami.** Enamikule (79%) nendest oli eksami sooritamine lihtne. Valdavalt oli eksami sooritamisega seonduv info ja korralduslik pool õppuritele teada. 40% eksamit mittesooritanutest tõi põhjuseks selle ebaolulisuse neile isiklikult, veidi üle kolmandiku (35%) märkis põhjuseks asjaolu, et eksami sooritamine ei olnud enne 2017. a kohustuslik. Eksamiga seonduvad probleemid olid ühelt poolt seotud info piisavusega, teisalt kooli praktikabaasi puudumisega või ebapiisavusega, kus õppuritel ei olnud võimalust enne eksamit töövahendeid harjutamiseks kasutada.
- Võimalust esitada vaba kommentaar kogemuse kohta kooliga kasutas kokku 109 lõpetajat, üle poole nendest (64%) andis positiivseid ning 37% negatiivseid kommentaare. Positiivsed kommentaarid hõlmasid endas nii head kogemust kooli, juhendaja kui õpetajatega, kui ka üldisi kasusid, mida töökohapõhine õpe pakub. Negatiivsetes kommentaarides märgiti õppe liigset pealiskaudsust (väga palju teooriat/üldaineid, mis ei anna erialale lisaväärtust) ning puudust tunti teooria ja praktika paremast omavahelisest sidumisest.

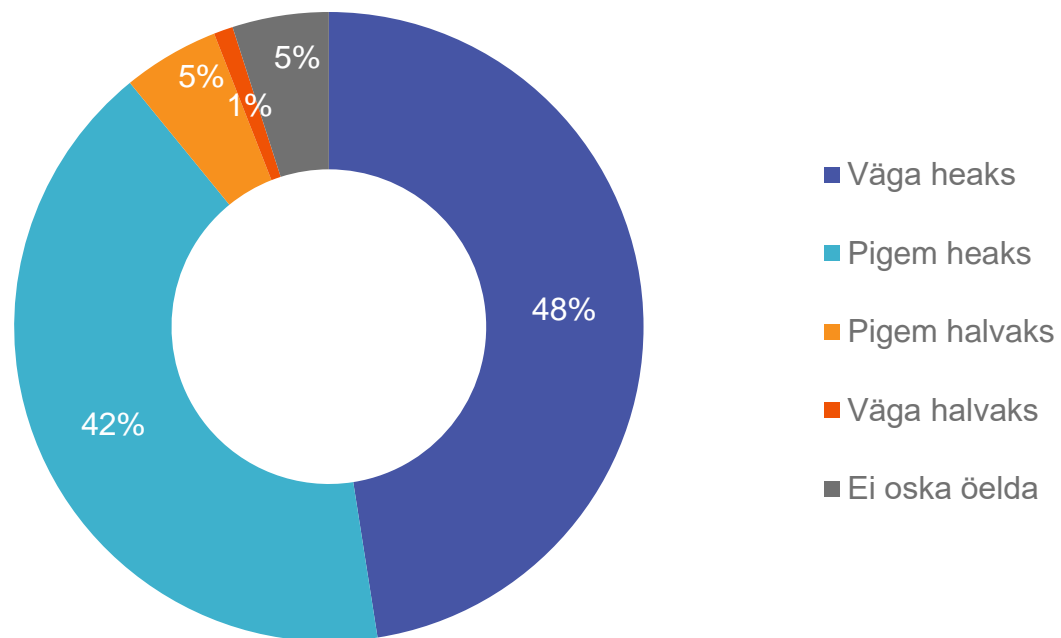
**3**

**Praktikakoha roll töökohapõhise õppe pakkumisel  
Kogemus ettevõttega ja töökohapoolse juhendajaga**

# Pea kõik lõpetajad on üldiselt rahul kogemusega praktikat pakkuva ettevõttega

Nüüd räägime praktikat pakkuvast ettevõttest. Milliseks Te seda kogemust hindate?

% kõikidest, n=499



Kogemust ettevõttega hindab kriitiliselt väga väike arv vastajaid (n=25) ning nende edasine analüüs ei ole seetõttu võimalik.

# Ettevõtte roll töökohapõhise õppe pakkumisel

Vestlusringides osalenud olid ühel nõul, et ettevõtte roll on töökohapõhises õppes pakkuda praktilist õpet ja kogemust. Enamik gruppides osalenutest töötas samas ettevõttes, kus praktika toimus.

## Mis oli hästi?

- Üldiselt oldi ühel nõul, et ettevõtte sai praktika korraldamisega hästi (või suurepäraselt) hakkama, praktika pakkus võimalust koolis õpitu tööle järele proovida, teha asju teistmoodi või paremini.
- Ettevõtted võimaldasid õppuritel osaleda koolitundides, korraldades (valdavalt õppurite enda abiga) töö ümber.
- Osadel grupis osalenutel hüvitati praktilisel käimise kulud (transport, hotell) (Jõhvi), samas teistel mitte (Pärnu).

*Selles mõttes ikkagi, et pead jälgima neid punkte, mida sult nõutakse, ja noh, tähelepanu, millele sa pead rohkem pöörama või millele sa üldse pead tähelepanu veel pöörama. EST/Tartu*

*Praktikas sai ikkagi juurde ka, et see just, mida ma teen, ja töö juures siis, et kuidas ma siis teen. Täiendasid küll üksteist. EST/Tartu*

## Mis oli halvasti?

- Liiga palju õppureid ühest ettevõttest/asutusest korraga osales töökohapõhises õppes → tööd oli keeruline ümber korraldada.
- Ettevõtte ei tundnud huvi praktikandi vastu, praktikant peab ise olema aktiivne ja küsima uusi tööülesandeid/juhendamist/tagasisidet.
- Osades ettevõtetes ei võimaldatud õppuritel võtta õppepuhkust, koolis viibitud tööpäevad olid tasustamata.

*Ma pidin ise välja mõtlema, et mida ma siis teada tahan. Ja siis ise küsima ja uurima, et millal ma siis saan teada. Meil oligi siis see programmeerimine ja siis ma pidingi ennast ise sättima sellisele objektile, kus siis programmeerimine toimus, ja siis seal kõrval seisma ja küsima. Nad otseselt ei hoolitsenud selle eest. EST/Pärnu*

*Seal oli segadust, inimesed arvasid, et nad peaks seda [õppepuhkust] saama. Tööandja arvas, et ei peaks saama. EST/Tallinn*

## Muud aspektid

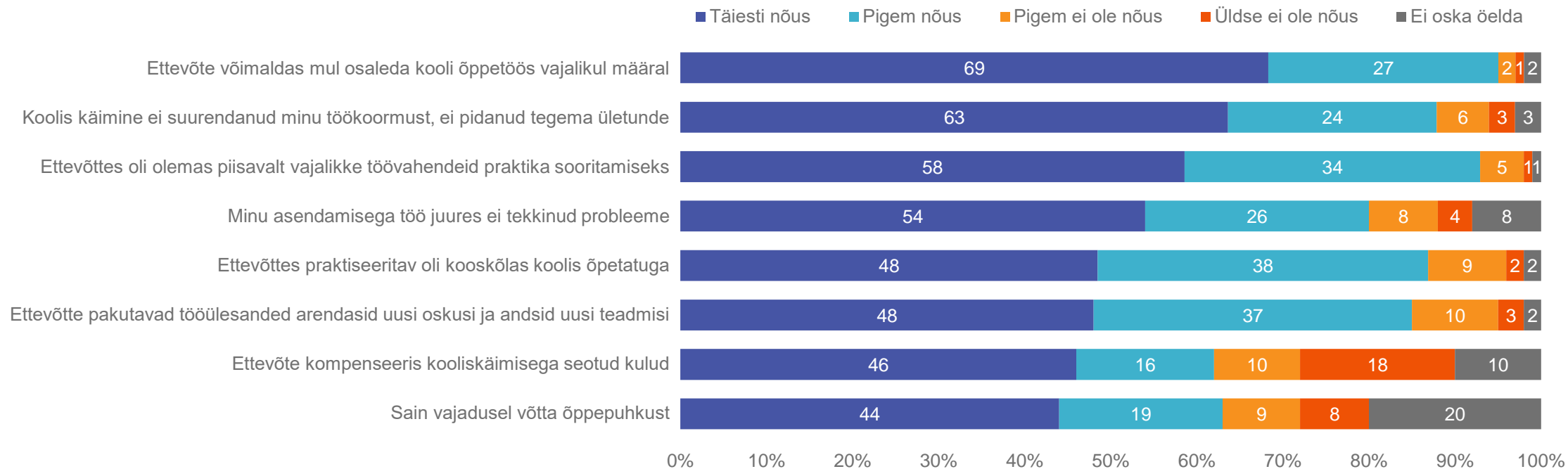
- Töökohapõhises õppes osalenud töötajad oskasid juhtida tööandja tähelepanu seadusandluses nõutavatele puudustele, mis vajaksid töökohas parendamist.

*Selle õppe puhul tööandja pidi hakkama ka tõstma oma teadlikkust. ... Sest töötajate teadlikkus tõusis. EST/Tallinn*

# Üldine rahulolu ja kogemus ettevõttega

Kuivõrd Te nõustute järgmiste väidetega, mis puudutavad töökohapõhist õpet pakkuva ettevõttega?

% kõikidest, n=499

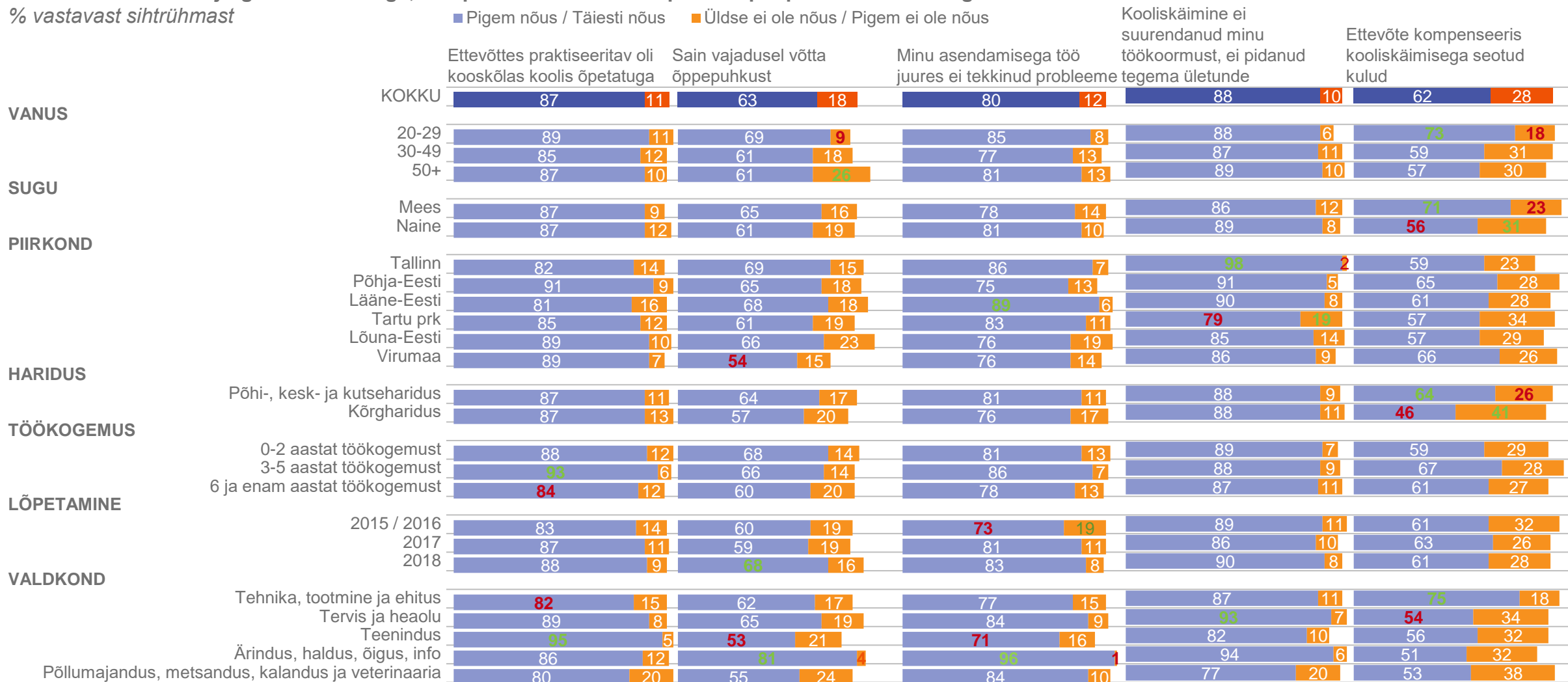




# Ettevõttega seotud aspektid vastaja tausta lõikes

Kuivõrd Te nõustute järgmiste väidetega, mis puudutavad töökohapõhist õpet pakkuva ettevõttega?

% vastavast sihtrühmast



# Ettevõttepoolne juhendaja

**Praktikohakoha juhendaja oli tavaliselt otsene juht, asutuse/ettevõtte juht või suurima kogemusega kolleeg. Ettevõttepoolne juhendaja kooskõlastas ettevõtte juhtkonnaga praktika, kooli ja eksamite plaani ning viis läbi praktika hindamise ja allkirjastas praktikapäeviku.**

## Mis oli hästi?

- Juhendaja oli õppurite jaoks piisaval määral olemas.
- Erialaselt pädev ja professionaalne.
- Kirjutas alla praktikapäevikule.
- Sai oma ülesannetega väga hästi hakkama.
- Hindas ausalt, sisuliselt, rangelt.
- Teadlikud oma ülesannetest ja nõuetest seoses praktikaga.

*Aga üldiselt juhendajate poole pealt seda, et siis, kui küsisid, siis nad aitasid. Tegid asja selgeks, kui võimalik. Leidsid selle aja ja koha, et ka reaalset praktikat saada. EST/Pärnu*

*Ta põhimõtteliselt seletas kõik algusest peale, et kuidas, miks ja milleks teha. Mulle väga meeldis. EST/Pärnu*

## Mis oli halvasti?

- Mitmetel juhtudel ei toimunud praktika juhendamist, **praktikandid tegid oma igapäevast tööd edasi**, mitmel osalejal oli ka praktikajuhendaja väljastpoolt ettevõtet ning töö juures kohapeal tihti ei käinud. Kui tuli aeg anda koolile tagasisidet, siis juhendaja küsis õppuritelt, kuidas on läinud. Osad osalejad tõid välja, et kirjutasid enda hindamise ka ise valmis.
- Kui ühes grupis leiti, et juhendajal on liiga palju õppureid (nt 5 praktikanti) ning kõigiga personaalselt ta tegeleda ei jõua, siis teises grupis hinnati sama praktikantide hulka normaalseks, juhendaja jõudis kõikidega piisavalt tegeleda.
- Mõnikord oli juhendajal endal liiga palju tööd ja juhendamine jäi tagaplaanile ning õppur ei saanud oma küsimusi piisaval määral esitada, kuna tundus, et nii segab ta töö tegemist.
- Tööohutusnõudeid ei täideta alati piisaval määral.
- Praktikat ei võimaldatud piisaval määral, enne oli vaja töö ära teha ning siis võib praktikat teha.

*Paberi peal oli kirjas, et üks inimene on meil juhendaja, aga ta oli lihtsalt siis ka võib-olla objektijuht või keegi selline, kes meiega iga päev tegeles ja uuris, kuidas kellel läheb, ka teistel töökaaslastel, kes kutseõppes ei osalenud. Muidu töö käis edasi nagu käis, lihtsalt kooli oli teooria õppimiseks lisaks, et töökoha kõrvalt ise niisama ei jõudnud nii palju õppida. EST/Tartu*

*Töö juurest ei olnud ju juhendajat määratud, sest selles asutuses ei olnud sellist inimest, keda juhendada panna. EST/Tartu*

*Meil tegelikult teised kolleegid olid pigem juhendajad kui need, kes olid määratud ametlikult. EST/Tallinn*

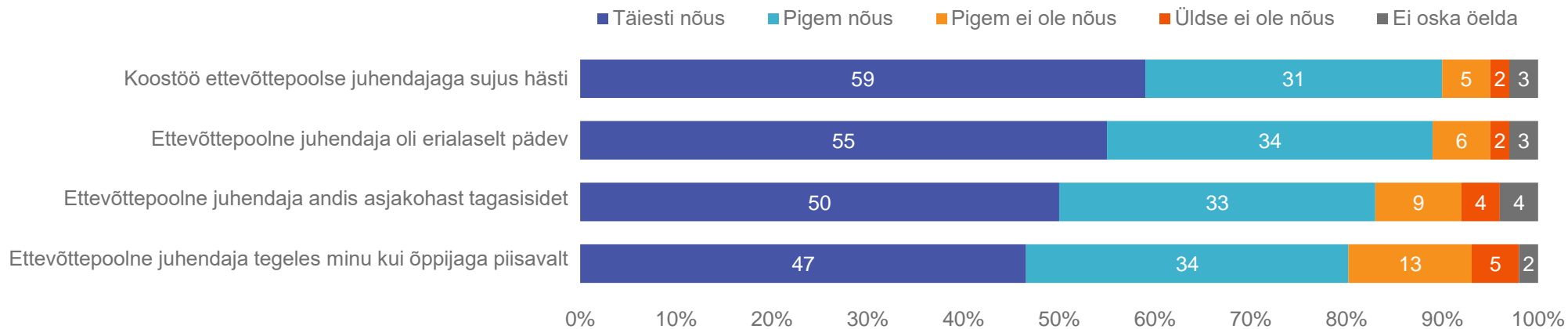
*Juhendaja oli mul väga hea. Aga samas on nii suur tehas ja neil on oma norm. Tal oli enda töö ja mul tekkis selline süütunne, et ma kogu aeg lähen ja küsin ja segan teda. Tal on niigi kiire ja siis jäigi. Minu jaoks oli see praktika täiesti mõttetu. EST/Pärnu*

*See, mis koolis räägiti ka selle tööohutuse kohta. Ütleme nii, et firmal on küll suht savi. Et objektil peab ainult selle pärast kiivriga olema, et tuleb Tööinspeksioon. Siis sa paned oma kiivri pähe, aga muidu ei nõuta selliseid asju. EST/Pärnu*

# Tagasiside ettevõttepoolsele juhendajale

Kuivõrd Te nõustute järgmiste väidetega, mis puudutavad töökohapõhist õpet pakkuva ettevõttega?

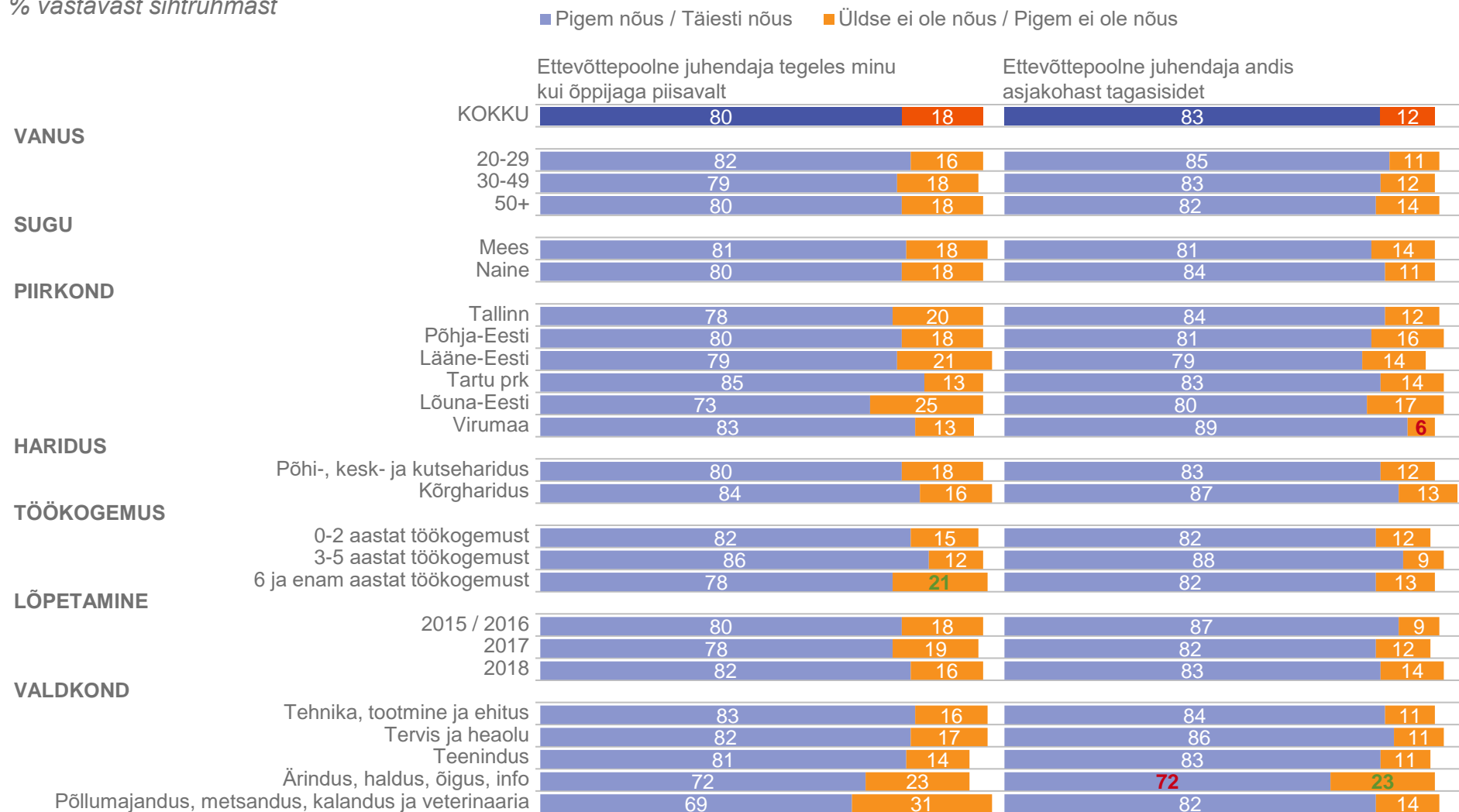
% kõikidest, n=499



# Ettevõttepoolse juhendajaga seotud aspektid vastaja tausta lõikes

Kuivõrd Te nõustute järgmiste väidetega, mis puudutavad töökohapõhist õpet pakkuva ettevõttega?

% vastavast sihtrühmast



# Kui tõenäoliselt soovitaks lõpetaja ettevõtet praktikakohana?

Valdavalt soovitasid töökohapõhise õppe lõpetanud ettevõtet praktikakohana. Viis osalejat seda teha ei soovinud, põhjused olid erinevad, alustades juhendamise puudumisest ja lõpetades tasustamata ületundide tegemisega.

## Kindlasti või pigem ei soovita

Viis osalejat ei soovitanud konkreetset ettevõtet:

- Üks osaleja tõi põhjuseks erimeelsused töötasude ja -ülesannete osas (tööandja soovis üht, töötaja teist tüüpi tööülesandeid).
- Kaks osalejat tõi põhjuseks juhendamise puudumise ning tasustamata ületundide tegemise. Mõlemad osalejad on liikunud pärast töökohapõhise õppe lõpetamist uue tööandja juurde. Juhendamise puudumist märgiti veel, õppur pidi ise vaeva nägema ja otsima sobivaid ja huvitavaid tööülesandeid.
- Ettevõtete võimekus pakkuda kasutoovat praktikakohta on regioniti erinev. Soovitatakse minna suuremasse linna/keskusesse praktikale.
- Samuti on erinev ettevõtete valmidus pakkuda huvitavat ja mitmekesist praktikat.
- Kui soovitaks, siis ainult praktikakohaks, kuid mitte tööandjaks ning seda väga suure töökoormuse tõttu.

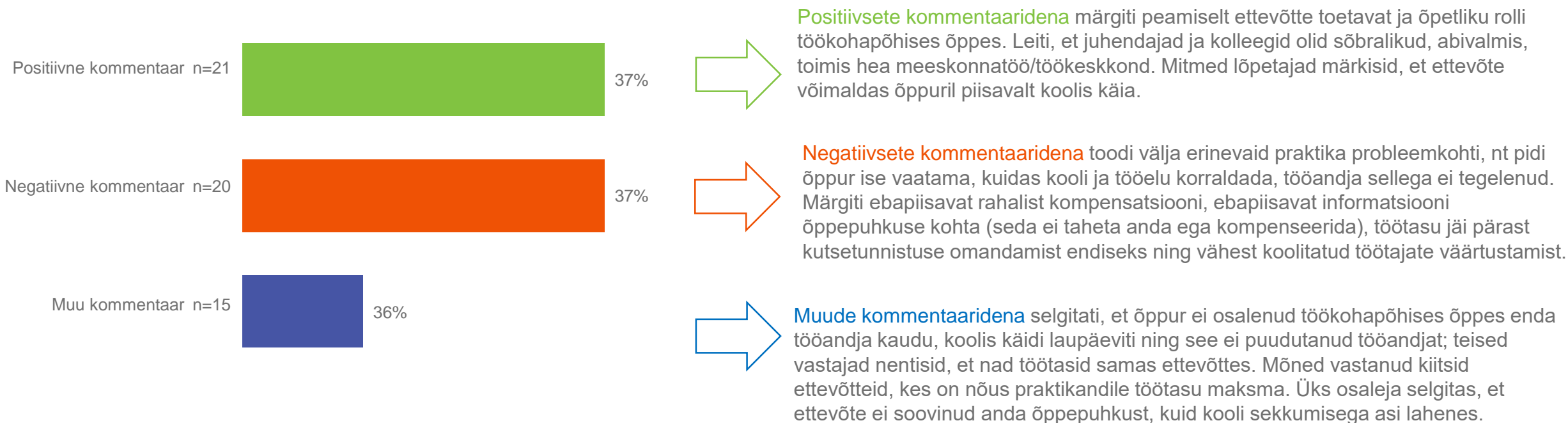
*Ma soovitaks, aga mitte Saaremaale. Sest Saaremaal on ikkagi suhteliselt vähe tööd. Ja sa ei saa oma asju teada kõiki. Kui, siis Pärnu või Tartu või Tallinn. Suuremad kohad on ikkagi teadmiste ja kõige selle poolest rikkamad. EST/Pärnu*

*Osaliselt ma soovitan, osaliselt ei soovita. Kes tahab üksluist tööd teha, siis ... võtab alati töölisi. Aga kes tahab sellest ... natuke rohkem saada, siis seal ei ole midagi teha. EST/Pärnu*

# Veebiküsitlusele vastanute tagasiside praktikat pakkuvale ettevõttele

Kas Te soovite midagi kommenteerida seoses töökohapõhise õpet pakkuva ettevõttega?

% nendest, kes küsimusele vastasid, n=52



## Vahekokkuvõte: tagasiside ettevõttele

- Enamik fookusgruppides osalenutest kui ka veebiküsitlusele vastanutest (68%) töötas samas ettevõttes, kus praktika toimus. Vestlusringides osalenud olid ühel nõul, et ettevõtte roll on praktilise õppe ja kogemuse pakkumine töökohapõhises õppes. Pea kõik veebiküsitluses osalenutest (90%) hindasid seda kogemust heaks. Üldiselt saab öelda, et **ettevõtted võimaldasid õppuritel osaleda töökohapõhises õppes piisavalt hästi**: 96% uuringus osalenutest kinnitas, et ettevõtte võimaldas neil osaleda kooli õppetöös piisavalt vajalikul määral; 87% leidis, et kooliskäimine ei suurendanud töökoormust, ei pidanud tegema ületunde, ning 80% nõustus, et asendamisega töö juures probleeme ei tekkinud.
- Kui eelnevates teemades ilmnes, et kutseeksami sooritamisel oli mõnel juhul probleemiks ebapiisav õppevahendite olemasolu ettevõttes, siis veebiküsitlus näitas, et see oli probleemiks väikesele osale lõpetajatest – 6% vastanutest ei nõustunud, et ettevõttes oli olemas piisavalt vajalikke töövahendeid praktika sooritamiseks. Kriitiliste vastajate osakaalud on suuremad väidete juures, mis puudutasid **uute oskuste ja teadmiste õppimist ettevõttes** (kriitilisi lõpetajaid 13%) ning ettevõttes praktiseeritava koostööla koolis õpetatuga (kriitilisi lõpetajaid 11%). Igapäevase tööga jätkamine praktika ajal tõusetus teemana ka fookusgruppides, mitmel juhul mainiti, et uute oskuste ja teadmiste omandamine sõltus õppuri enda initsiatiivikusest uute ja teist tüüpi tööülesannete küsimisel. Uute oskuste ja teadmiste osas olid keskmisest kriitilisemad vanemad, suure töökogemusega inimesed ning vähem kriitilised nooremad, vähese töökogemusega inimesed.
- **Ettevõttega seotud teemadest sai kõige negatiivsema tagasiside rahaga seonduv**: 28% lõpetajatest ei nõustunud väitega, et ettevõtte kompenseeris koolis käimisega seotud kulud (keskmisest enam probleemiks naistele ning kõrgharidusega õppuritele); vajadusel õppepuhkuse võtmine oli raskendatud 17 protsendile lõpetanutest (keskmisest enam probleemiks vanemaealistele õppuritele).
- Ettevõttepoolse juhendaja rolliks märgiti vestlusringides praktikantide juhendamist, ettevõtte juhtkonnaga praktika, kooli ja eksamite plaani koostööstamist ning praktika hindamise läbiviimist. Gruppides leiti, et juhendajad said oma ülesannetega valdavalt hästi hakkama, juhendajad olid erialaselt pädevad ning koostöö sujus hästi. Need aspektid leidsid kinnitust ka veebiküsitluses: **koostöö ettevõttepoolse juhendajaga sujus hästi 90% lõpetajate arvates** ning ettevõttepoolne juhendaja oli erialaselt pädev 89% lõpetajate arvates. **Ettevõttepoolse juhendaja osas võib kriitilisemaid noote märgata rohkem aega nõudvates teemades**: tagasiside andmine (ettevõttepoolne juhendaja andis asjakohast tagasisidet (rahulolijaid 83%, kriitilisi 13%)) ning ühele praktikandile pühendatud aeg (ettevõttepoolne juhendaja tegeles minu kui õppijaga piisavalt (rahulolijaid 81%, kriitilisi 18%, kelle seas on keskmisest enam suurema töökogemusega õppureid)).
- Kokkuvõttes võib öelda, et õppurid olid praktikat pakkuva ettevõttega valdavalt rahul, enamjaolt olid fookusgruppides osalenud valmis ettevõtet praktikakohana soovitama teistele õppuritele. Võimalust esitada ettevõtte osas vaba kommentaar kasutas 51 veebiküsitlusele vastanutest. Positiivsete ja negatiivsete kommentaaride hulk oli seekord võrdne: positiivsete kommentaaridena märgiti peamiselt ettevõtte toetavat ja õpetliku rolli töökohapõhises õppes; negatiivsete kommentaaridena toodi välja erinevaid praktika probleemkohti, mis olid seotud nii ebapiisava juhendamise, praktika üldise korralduse kui ka ebapiisava rahalise kompensatsiooniga, sh õppepuhkusega, mida ei tahetud anda.

**4**

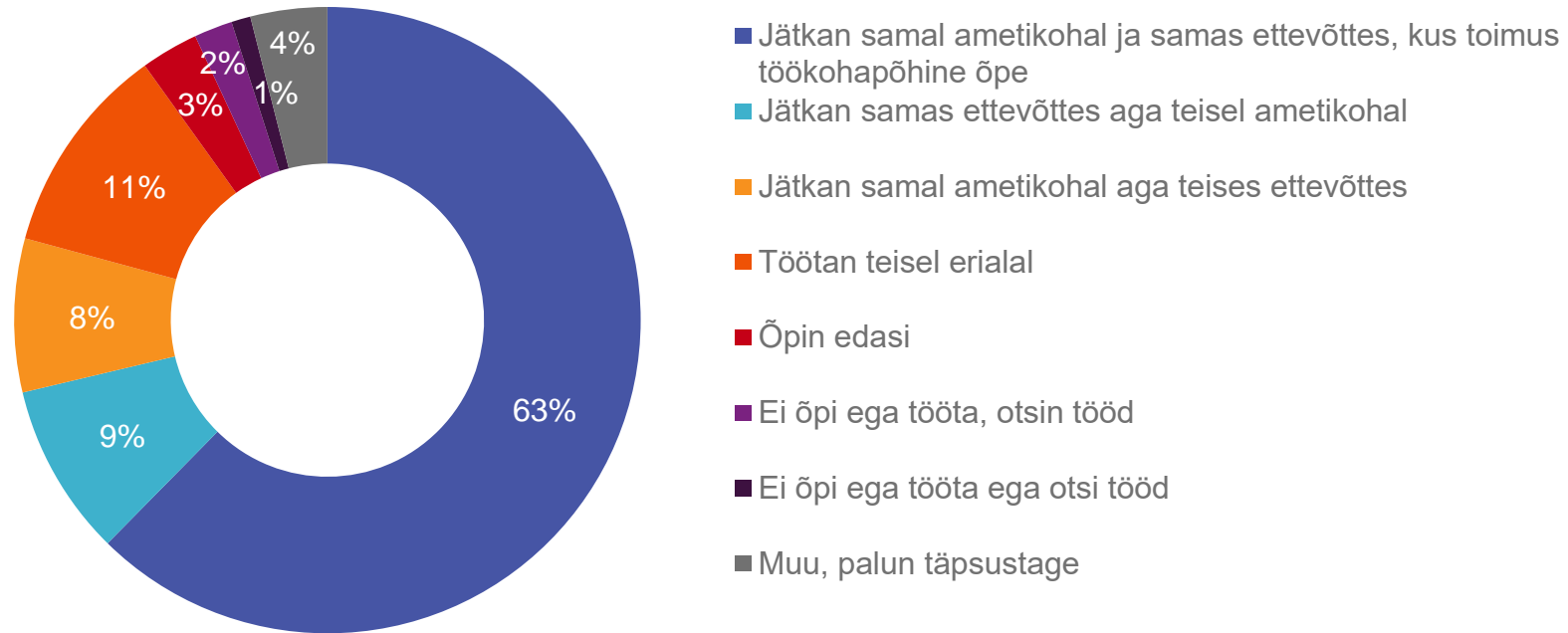
**Elu pärast töökohapõhise õppe lõpetamist**



# Üle poole lõpetajatest jätkab samal ametikohal ja samas ettevõttes, kus toimus töökohapõhine õpe

Milline järgnevatest vastusevariantidest kirjeldab Teie praegust tegevust kõige paremini?

% kõikidest, n=499



# Tööeluga seotud muutused töökohapõhise õppe lõpetamisel

Enamik gruppides osalenutest töötab samas ettevõttes, kus ennegi; mitmed on aga tööturul edasi liikunud (teine ettevõtte, teine ametikoht) ja osad on ka kodused (pensionär, lastega kodus, koondatud). Töökohapõhise õppe läbimisega nimetati valdavalt positiivseid tööeluga seotud muutusi, nt võimalus valida eripalgelisemaid tööülesandeid ametikohti ja töökohti ka väljaspool Eestit. Oli ka lõpetanud, kelle hinnangul ei muutnud õppe lõpetamine midagi.

<p><b>Positiivsed muutused</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Võimalus rohkem teenida eripalgelisemate tööülesannete tõttu.</li> <li>▪ Võimalik valida töökohta.</li> <li>▪ Võimalik pakkuda enda teenuseid ka töökohaväliselt (nt lapsehoidja).</li> <li>▪ Rohkem tööd.</li> <li>▪ Suurem töötasu, (kohati minimaalne) palgatõus, kuid paljudel juhtudel ei ole palgatõus seotud õppe lõpetamisega, vaid on n-ö korraline palgatõus.</li> <li>▪ Juhtkond arvestab/usaldab rohkem.</li> </ul>	<p><i>Mul on rohkem tööd, suurem töötasu. Ma olen ennast täiendanud, olen hakanud tegema rohkem tööd, rohkem hakanud näitama, mida ma oskan. RUS/Jõhvi</i></p> <p><i>Ma alustasin muidugi suurima heameelega selle eriala õppimist, see on just see, mida ma tahtsin. See oli mulle huvitav, ma tõesti õppisin selle eriala selgeks. Ma tunnen ennast kindlalt, sest ma tean, et ma olen juba need teadmised ja praktika kätte saanud. RUS/Jõhvi</i></p> <p><i>Jah. Enne ma olin padjaliini töötaja, aga nüüd ma olen õmbleja. EST/Pärnu</i></p> <p><i>... Kuna nüüd vastutan enda töö eest ise. Aga mille eest ei maksta, sest see on lihtsalt nagu boonus, et oled kooli läbinud ja selle kõik ära teinud. EST/Pärnu</i></p> <p><i>... ilmselt ilma selle paberita ma sinna tööle ei oleks saanud, et see paber mind selles suhtes sinna aitas. Ma arvan, et aitas ka see, kõik need teadmised kokku ja kogu see, mis sa oled saanud. Ja elukogemus ikkagi loeb selles kohas rohkem. EST/Tartu</i></p>
<p><b>Jäi samaks</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Suhted kollegidega, kui on tegemist vana kollektiiviga.</li> <li>▪ Mitmed osalejad erinevatest gruppidest (Tartu, Pärnu) töid välja, et mingeid muutusi ei toimunud (ei ametinimetust, töötasu ega ülesanded).</li> </ul>	<p><i>Ei, muud ei muutunud midagi. EST/Pärnu</i></p>
<p><b>Muud muutused</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kõrgema kvalifikatsiooniga võivad kaasneda tööandja ja ka kolleegide kõrgemad ootused tööle.</li> </ul>	<p><i>Pigem kohustusi on tulnud juurde. Ongi juba see, et suhtutakse teisiti ja antakse võimalusi ja sellega tekivad ka lisakohustused. EST/Pärnu</i></p>

# Töökohapõhise õppe lõpetamise laiemad mõjud

Töökohapõhise õppe lõpetamisega kaasnevad ka mitmed laiemad positiivsed mõjud, nii näiteks nimetati mitmel korral soovi edasi õppida, märgiti elukestva õppe olulisust tänapäeva ühiskonnas. Samuti märgiti soovi olla ise juhendaja ja jagada oma kogemusi noortele või vähese töökogemusega kolleegidele. Mitmed osalejad nimetasid ka enesehinnangu tõusu.

## Soov edasi õppida, elukestev õpe

- Sooviks ka edaspidi veel õppida – julgus õppida ja kasu nägemine sellest protsessist.
- Huvi edasiõppimise vastu, kui avanevad huvitavad võimalused, siis ollakse valmis ka midagi uut, teist eriala õppima. Samas tõid mitmed osalejad välja, et Eestis huvipakkuvaid võimalusi või õpetajaid napib.

*Tuleb ära kasutada seda perioodi, kui veel tasuta saab. Käeline oskus on alati hea ... Aga ma olen ringi sõitnud ja mujal maailmas meie kõrgharidusega suurt läbi ei löö. Küll aga käelise oskusega saad oluliselt rohkem teenida. Puhtalt selle pärast, et laiendada oskuste pagasit. EST/Pärnu*

*Minul on kindlasti edasiõppimise soov. Just infotehnoloogia alal, sest kõik muutub digitaalseks selles valdkonnas, kus ma olen, et just neid digipädevusi arendada. EST/Tallinn*

*Teine oli oma ala väga professionaalne esindaja Alice Pehk, kes muusikaterapeut on, ja helid ja aju on mulle tulnud viimasel ajal täiesti mitu korda ette teemaks. Et erinevad helid kuidas mõjutavad inimest. Seda võiks õppida tõesti jah. EST/Tallinn*

## Soov olla ise juhendaja / oma kogemusi edasi jagada

- Võiks ka ise olla juhendaja, noorte õpetamine/juhendamine väga vajalik.
- Mitmed osalejad on nüüd ise juhendajad või lektorid.
- Töökohapõhises õppes saadud teadmiste ja kogemuste kasutamine uuel ametikohal.

*Mulle hakkab meenuma, et tegelikult jah, ühinemisega seoses, kolm sekretäri, et tegime kogu aeg koostööd, et siis jah, see arhiiviõpe ikkagi aitas paremini aru saada, et mis nende kolme ametiasutuse arhiiviga saab, et kuidas edasi minna ja kuidas ühtset dokumendiregistrit luua. Ja et saaks ka arhiivist sellele kooskõlastuse. Mina olingi see siis, kes selle uue valla liigituskeemi uue tegi, et sinna kõik need säilitustähtajad ja asjad järgi panna, sest mul oli kõige värskem koolitus. Kasu ikka oli jah. EST/Tartu*

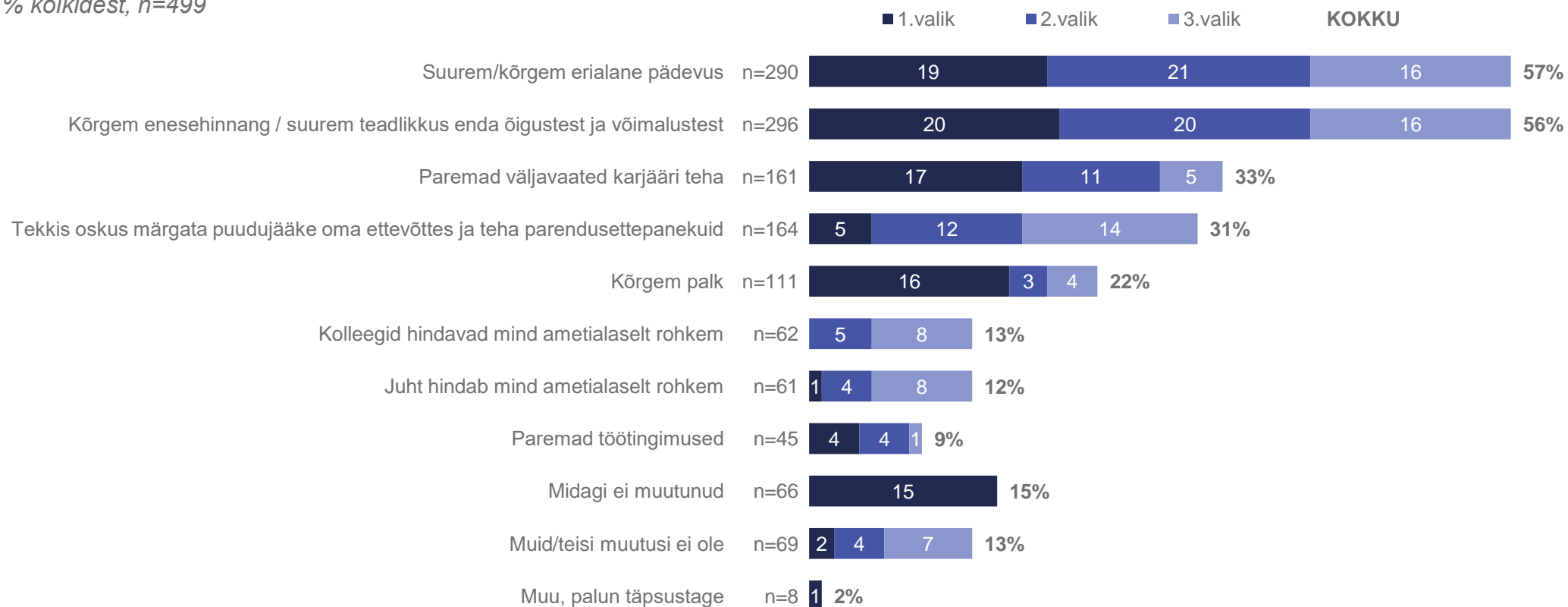
## Enesehinnangu tõus

- Kõrgem enesehinnang, võrdväärne partner kolleegidele.
- Suurem eneseteadlikkus, teadlikkus enda õigustest ja võimalustest, nt tööseadusandlusest tulenevad õigused.

*... see vastastikune mõistmine, kus ma ennem olin kaugel sellest, siis nüüd ma arvan, et ikkagi olen kursis natukene. Vähemalt oskan kaasa rääkida. See enesekindlust kindlasti on tõstnud. EST/Tallinn*

# Veidi üle poole lõpetajatest tundis pärast töökohapõhise õppe lõpetamist suuremat erialast pädevust ja kõrgemat enesehinnangut

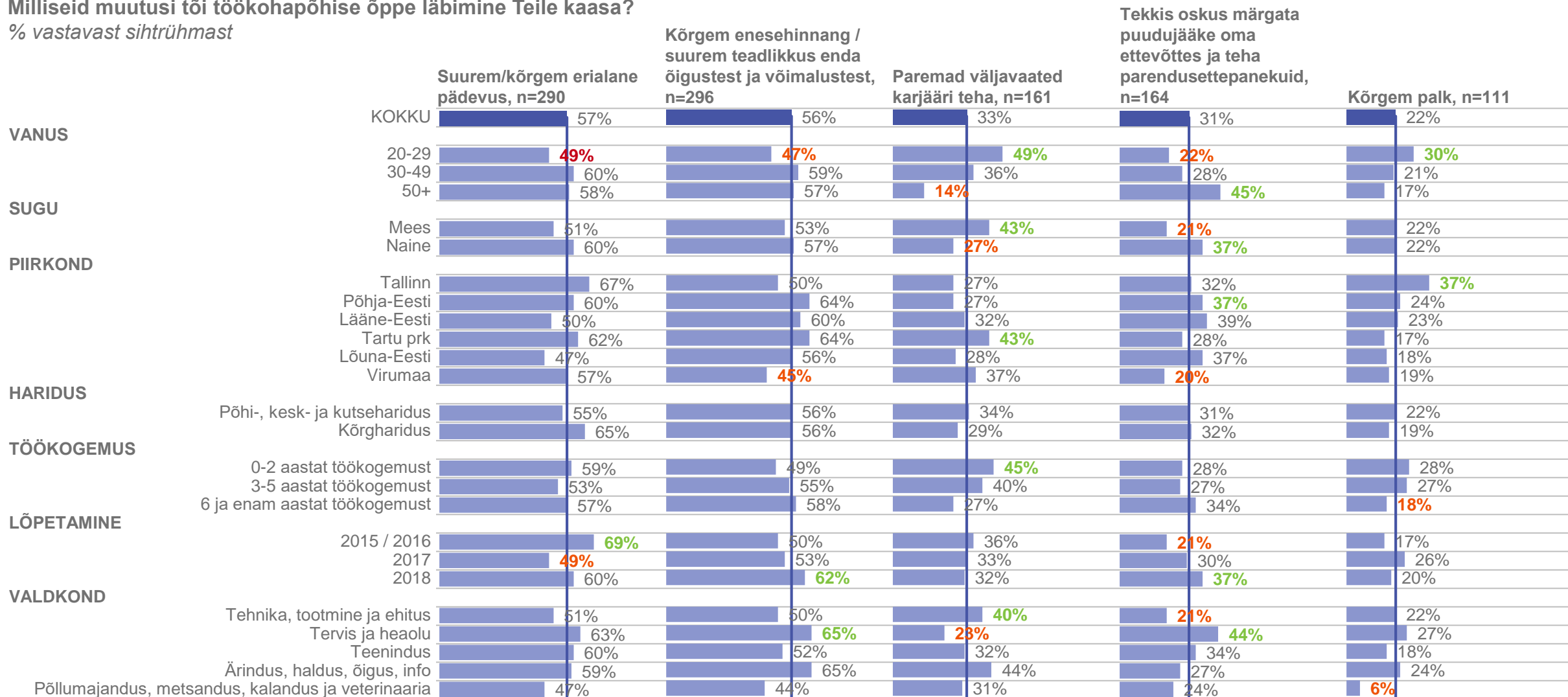
Milliseid muutusi tõi töökohapõhise õppe läbimine Teile kaasa? Märkige kolm kõige sobivamat muutust, alustades kõige olulisema muutusega.  
% kõikidest, n=499



# Pärast kooli lõpetamist vastaja tausta lõikes (I)

Milliseid muutusi tõi töökohapõhise õppe läbimine Teile kaasa?

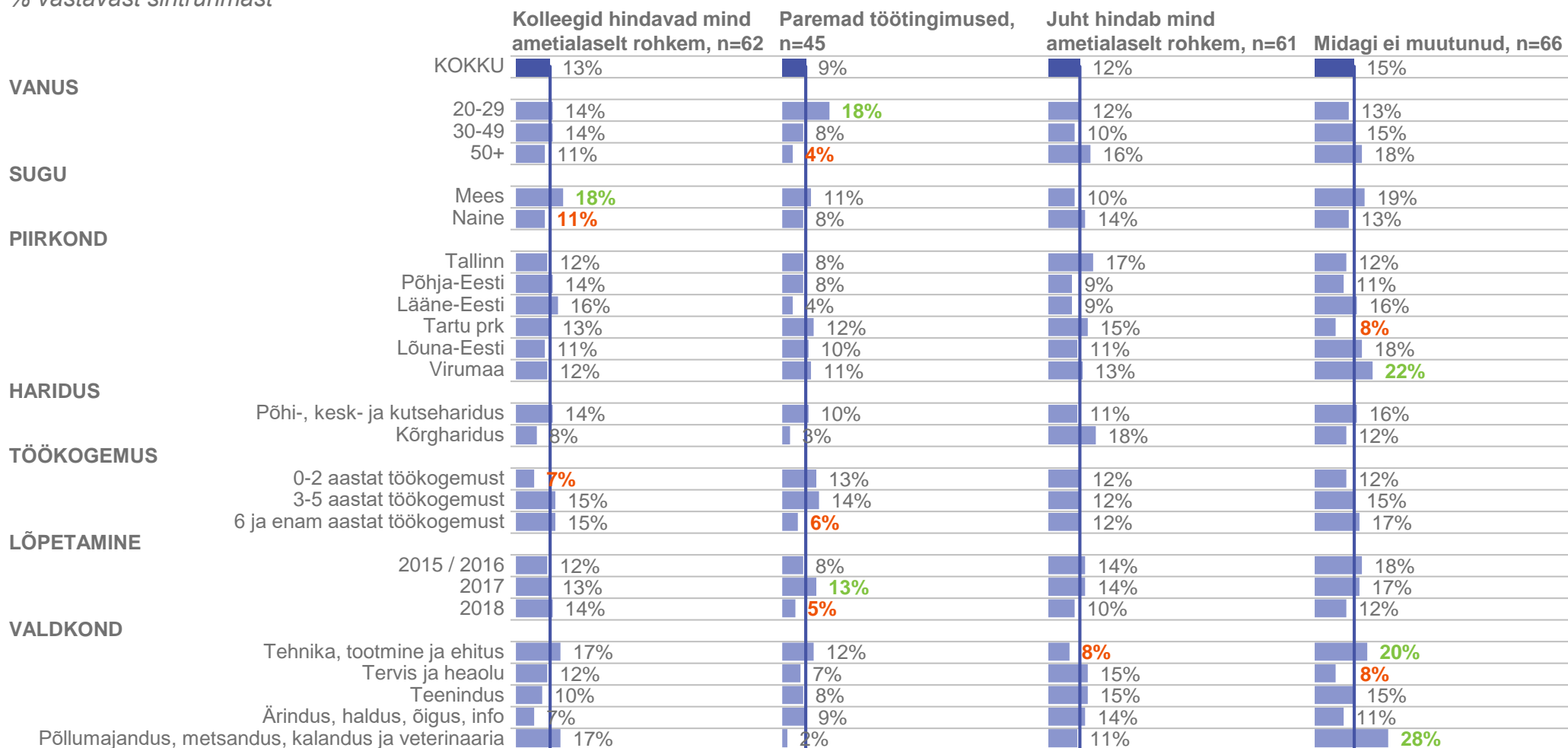
% vastavast sihtrühmast



# Pärast kooli lõpetamist vastaja tausta lõikes (II)

Milliseid muutusi tõi töökohapõhise õppe läbimine Teile kaasa?

% vastavast sihtrühmast



# Vahekokkuvõte: elu pärast töökohapõhise õppe lõpetamist

- Enamik fookusgruppides osalenutest ja ka üle poole (63%) veebiküsitlusel osalenud lõpetajatest **jätkab samal ametikohal ja samas ettevõttes, kus toimus töökohapõhine õpe**; 9% jätkab samas ettevõttes, aga teisel ametikohal; 8% jätkab samal ametikohal, aga teises ettevõttes. Iga kümnes (11%) töötab teisel erialal ning väike osa lõpetajaid õpib edasi või ei ole hetkel tööalaselt aktiivsed. Noored (sh kuni 25. a.) on keskmisest enam märkinud edasi õppimist ja ka teisel erialal töötamist.
- Fookusgruppides osalenud töid välja väga erinevaid töökohapõhise õppe mõjusid, need olid valdavalt positiivsed tööeluga seotud muutused. Oli ka lõpetanuid, kelle hinnangul ei muutnud õppe lõpetamine midagi. Veebiküsitluse tulemusena saab öelda, et üle poole (56–57%) lõpetanutest tundis pärast õppe lõpetamist **suuremat erialast pädevust ja kõrgemat enesehinnangut / suuremat teadlikkust enda õigustest ja võimalustest**. Teisi positiivseid mõjusid märgiti vähem, 15% lõpetanu arvates ei muutnud õppe läbimine nende elus midagi.
- **Töökohapõhise õppe mõjud on tugevalt seotud vastaja taustaga:**
  - nooremate ja väiksema töökogemusega õppurite, aga ka meeste jaoks annab õpe paremad võimalused karjääri teha ning võimaluse teenida kõrgemat palka;
  - vanemaealistel ja ka naistel tekkis oskus märgata puudujääke oma ettevõttes ja teha paremaid muutusi;
  - noored, sh kuni 25. aastased noored, on keskmisest vähem märkinud töökohapõhise õppe mõjuna suuremat/ kõrgemat erialast pädevust, kõrgemat enesehinnangut ning tööandja puudujääkidele osutamist. Kuni 25. aastased noored on keskmisest enam märkinud paremat palka ja paremaid töötingimusi;
  - tehnika, tootmise ja ehituse valdkonna lõpetajad märkisid karjäärivõimalusi keskmisest enam; tervise ja heaolu valdkonna lõpetajad aga kõrgemat enesehinnangut ja oskust osutada tööandja töökorralduslikele puudujääkidele;
  - nende vastajate hulgas, kelle hinnangul töökohapõhise õppe läbimine muutusi kaasa ei toonud, on keskmisest enam Virumaa lõpetajaid ning tehnika, tootmise ja ehituse valdkonna lõpetajaid.
- Lisaks tööelu ja tööturuga seotud mõjudele töid fookusgruppides osalenud välja mitmeid laiemaid mõjusid, nii näiteks nimetati mitmel korral soovi edasi õppida ning märgiti elukestva õppe olulisust tänapäeva ühiskonnas. Samuti märgiti soovi olla ise juhendaja ja jagada oma kogemusi noortele või vähese töökogemusega kolleegidele.

**5**

**Kokkuvõte ja grupis osalenute soovitud töökohapõhise õppe arendamisel**



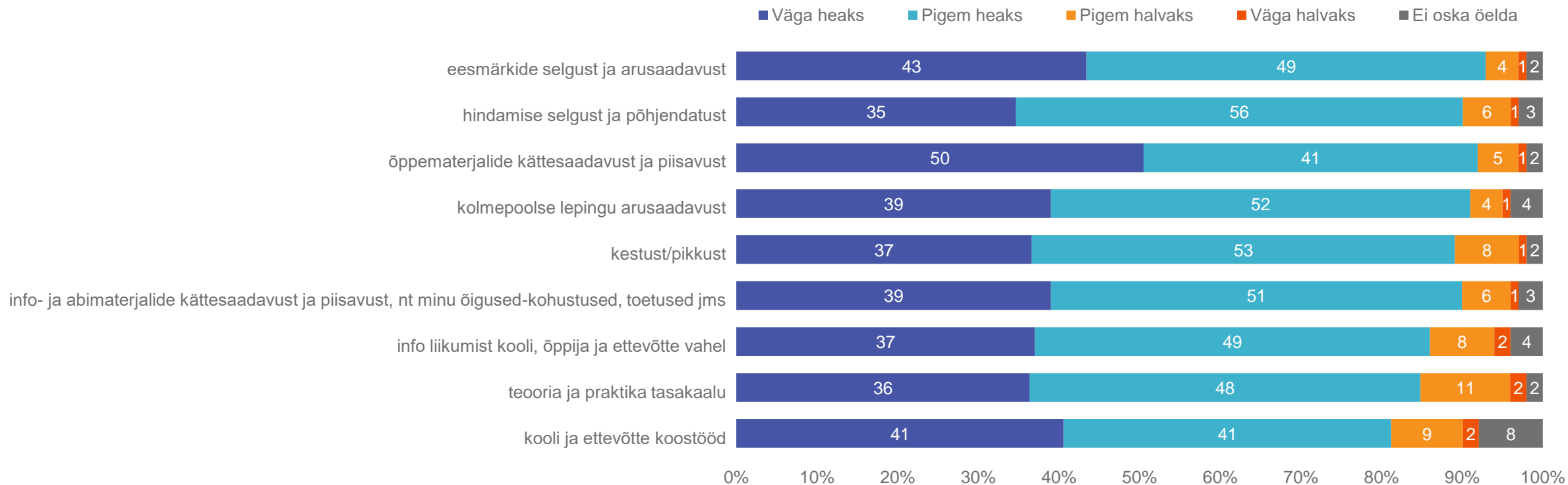
# Töökohapõhise õppe põhilised aspektid fookusgruppides kokkuvõttes

	Positiivne	Negatiivne
<b>Üldine korraldus</b>	Väga hea, kuna oli töö juures. Üldiselt rahul	Vähe infot; mõelda rohkem läbi, mis õppeaineid antud eriala eeldab, ei tohiks olla liiga laialivalguv. Üle vaadata õppija vaatest töö ja õppe tasakaal, et ühte päeva liiga palju töö- ja õppetunde ei kuhjuks.
<b>Eesmärkide selgus ja arusaadavus</b>	Väga hea, selge, arusaadav.	Alguses oli segadust, eriti uute erialade puhul.
<b>Õppe pikkus</b>	Üks õppeaasta, sobiv, väga hea pikkus, paras/sobiv pikkus. Mõistlik pikkus.	Kodutööde puudumise korral võiks õpe olla intensiivsem, nt kaks korda kuus ühe korra asemel. Õppe pikkus on paras, kui õpe oleks teisiti korraldatud, see puudutas praktikabaasi koolis juhtudel, kui ettevõttes ei olnud piisavalt tehnilisi vahendeid.
<b>Info liikumine kooli, õppija ja ettevõtte vahel</b>	Väga hea, üks inimene, kes vastutas info liikumise eest; hea, ÖIS süsteem kattis infovajaduse.	Kolme erineva osapoole puhul ei pruugi info väga kiiresti liikuda.
<b>Teooria ja praktika tasakaal</b>	Väga hea tasakaal, sobis. Üks osaleja kiitis praktika tegemise võimalust välismaal.	Praktikat võiks olla rohkem mitme grupis osalenu jaoks, puudust tunti praktikabaasist koolis; ettevõtte pakutav praktika jääb liiga kitsaks. Erialaspetsiifiliste ainete vähesus, oleks tahtnud rohkem süvitsi minna.
<b>Ettevõttes toimuva õppe kvaliteet</b>	Väga hea, hea.	Ettevõttes õpet ei toimunud, oli tavapärase töö tegemine. Liinitöö puhul soovitati kasutada rotatsiooni ettevõttes, muidu jäävad töösused liiga kitsaks. Mitmed leidsid, et saab palju paremini.
<b>Koolis toimuva õppe kvaliteet</b>	Väga hea.	Õpetajate kvalifikatsioon ei vastanud osadel juhtudel õppijate ootustele Üks kool tunnistas õppija hinnangul, et õppe kvaliteedi osas on arenguruumi.
<b>Valmisolek sooritada kutseksam peale õpinguid</b>	Väga hea, endal oli vaja eksam sooritada.	
<b>Õpe motiveeris/ei motiveerinud õppima</b>	Väga motiveeris, oodatav kasu oli suur (parem palk), motiveeris, hea vaheldus senisele tööelule; konkreetsed õpiülesanded motiveerisid, kool korraldas võistlusi jms.	Pigem motiveeris kohusetunne, ei tundnud õiget motivatsiooni.
<b>Info ja abimaterjalide kättesaadavus</b>	Olid kättesaadavad, sh ka vene keeles.	

# Lõpetajate hinnangud töökohapõhise õppe üldistele aspektidele on valdavalt positiivsed

Kuidas Te hindate töökohapõhise õppe ...?

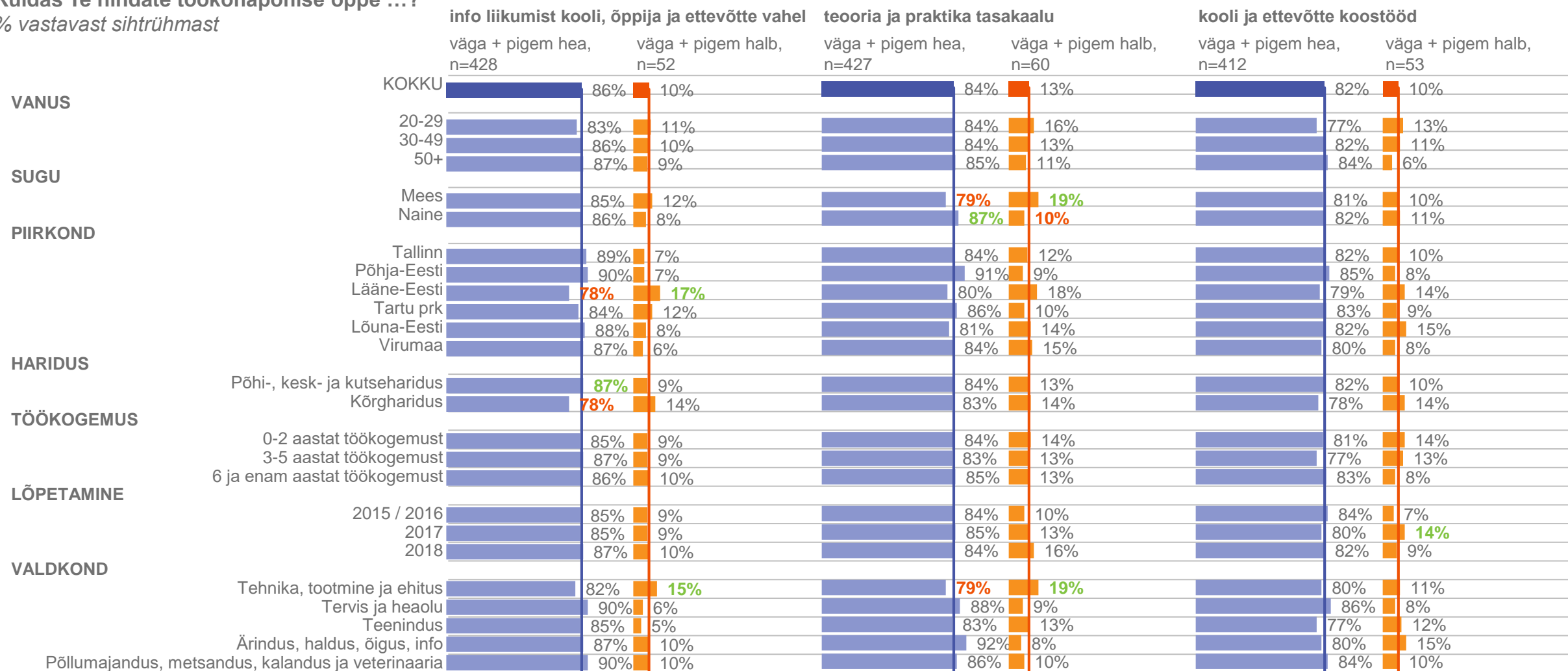
% kõikidest, n=499



# Hinnangud töökohapõhise õppe üldistele aspektidele vastaja tausta lõikes

Kuidas Te hindate töökohapõhise õppe ...?

% vastavast sihtrühmast



# Töökohapõhise õppevormi eelised koolipõhise õppevormi ees

## Positiivsed eelised:

- Eriti kasulik töökogemusega inimestele – saab paremini aru koolis õpetatavast teooriast, terminoloogiast, tekib oskus näha seoseid ja põhjusi

*Me teadsime ainet! Vot, kuidas õigesti öelda. Me teadsime aineid, mida me selgeks õppisime, aga lapsed õpivad abstraktselt veel, nad ei tea, mis asi on see eriala. Nad ei ole proovinud ennast selle eriala sees, jalgadest peatallani. RUS/Jõhvi*

- Koht erialainimeste kokkusaamiseks, kogemuste vahetamiseks

*Aga kui nüüd töökohapõhisel õppel, siis sul ongi isiklik kogemus juba olemas ja sa lähedki veel neid teadmisi ammendama, just teoreetilisi, ja tekitab seda süsteemi ja see on hoopis teine. EST/Tallinn*

- Korraliku praktikabaasi korral hinnati praktilist õpet väga kõrgelt

*Ikkagi see, et kokku saavad sama eriala inimesed, ja nemad annavad kogemusi ja juba see sünergia ise tekitab sellise õppimiskeskonna palju parema, et sa ise tahad rohkem õppida ja võib-olla on lihtsam ka, aru saada koos sellistest asjadest on parem. EST/Tartu*

- Paindlikkus

*Meil oli see, et me saime hästi palju praktiliselt läbida. Kuna kool oli nende erinevate projektide raames endale hästi palju tööriistu soetanud, siis me saime kõiki neid katsetada. Mida paljud asutused võib-olla ei saa endale kõiki lubada. EST/Pärnu*

*See paindlikkus ka tegelikult töö ja kooli vahel, et see on nagu ka super, et sa ei pea töölt ära tulema, et minna kuskile kooli, et sa saad teha paralleelselt seda kõike. Sa pead lihtsalt oma aega planeerima. EST/Tallinn*

## Eelised puuduvad või on vähesed

- Väike osa vastajaid ei näinud töökohapõhise õppe eeliseid

*Täna ma võin rahulikult öelda, et polegi eeliseid. Kuna ma olen kaks aastat IT-d õppinud tavaõppes. Tegelikuses ütlen, et eeliseid ei ole. Lihtsalt mingi osa on kool ära veeretanud enda kaelast. EST/Pärnu*

- Ei sobi erialase töökogemusega inimesele

*See on kasulik siis, kui sa reaalselt oled enne õppinud ja enne töötanud seal firmas ja praktika ajal töötad seal firmas. EST/Pärnu*

- Mitmed osalejad märkisid, et kooli õppekavad ja praktikabaas ei liigu tööturu arengutega kaasa

*Ja kooli õppekavad ei liigu üldse kaasaegse tööandja nõudmistega kokku. Praegu on küll tehniline baas suhteliselt kõrge, et uuendati ju kõik õppeasutused, aga ta jääb ikkagi maha. EST/Tallinn*

# Kellele sobiks töökohapõhise õppe formaat?

- **Töökogemusega inimesele / vähesel määral mainiti ka uuel erialal tööd alustavale inimesele**
- **Inimesele, kellele pakub õppevaldkond huvi / motiveeritud end arendama oma valdkonnas**
- **Noorele inimesele, kes ei ole liigselt hõivatud eraelu kohustustega (pere)**
- **Avatud, areneja tüüpi inimene, uudishimulik**
- **Praegune töökohapõhine õppevorm sobib suurtele asutustele, kes soovivad oma personali koolitada**

*Ikkagi võib-olla kellel juba töökogemust on mõned aastad, et sellele sobiks see ilmselt paremini kui värskelt kooli lõpetanule. Võib-olla ta ei oska kõrvutada neid kogemusi siis või ei oska neist aru saada. EST/Tartu*

*Tahtmine on ka üks asi, aga tegelikult see on see, mis toetab, et tal oleks ikkagi jõudu jätkata, et ta saab praktilised oskused. Enesekindlus noore puhul, et ta saab enesekindluse, et ta saab ikkagi olla keegi, et ta nüüd teab ja oskab seda teha. Et kui ta tuleb koolipingist, tal ei ole seda enesekindlust, ta kardab pigem ja ta ei lähegi tööle. EST/Tallinn*

*Need samad suured Pärnu elektroonikaettevõtted kasutavad personali koolitamiseks riiklikku ressursi, seda Öpipoisi programmi ära ja koolitavad oma töötajaid erialaselt. EST/Pärnu*

# Õppe lõpetanute soovitused õppe paremaks korraldamiseks

## Vestlusringides osalenud tegid mitmeid soovitusi töökohapõhise õppe paremaks korraldamiseks:

- **Leida rohkem praktikat pakkuvaid ettevõtteid**, teha nendega rohkem koostööd.
- **Ühtlustada tasemeid kooliti, erialati.**
- **Rohkem individuaalset praktikat**, võimalust ise seadmetega/õppevahenditega tööd teha, proovida.
- **Suurem vajadus (venekeelse) teavitustegevuse järele.** Info levib hetkel tööandjate ja vähesel määral ka koolide kaudu, kuid nii ei pruugi see jõuda inimeseni, kes soovib omal algatusel õppida.
- Hoiak, et täiendõpe on valdavalt tasuline. Ei osata kusagilt infot otsida ega tulla sellise õppimisvõimaluse peale, seda eriti venekeelses inforuumis. Soovitati levitada infot ka venekeelses massimeedias, nt Raadio 4, Narodnoe Radio, Infopress, Panorama, venekeelne Postimees ja Delfi.
- **Kogemuspõhine õpe:** suurema ja väiksema erialase kogemusega inimestele pakkuda erinevaid mooduleid.

*Partnerettevõtteid peaks olema rohkem. Praegu paistab, et neid on väga vähe. Tööstushariduskeskusel näiteks on praegu ainult Norma antud juhul, kui ma õigesti mäletan, et ka suhteliselt piiratud, aga kaasaegsematele erialadele pole üldse. Nad ei saagi teha tegelikult töökohapõhist õpet, et lihtsalt ei ole neid, kes partneriteks ... Nad ei suuda tööandjatega kokkulepet saavutada. EST/Tallinn*

*Pigem on kuulda, et erinevates kohtades õppeasutustes on väga erinevad suhtumised ja tasemed üldsegi. EST/Tallinn*

*Ma arvan, et arvatavasti, kui inimestele oleks rohkem sellest räägitud ja seletatud, siis oleks rohkem õppida soovijaid. RUS/Jõhvi*

*... aga kui ei otsi kindlat asja ja kui ei tunne huvi, siis tegelikult ei jõuagi see kohale. EST/Tallinn*

*... võib-olla jagada või moodustada grupid kogemuse alusel, et kas ma tahan seda lisaerialana või põhierialale on mul mingil põhjusel vaja näiteks paberit või midagi sellist. Ma ei ütle, et nii oleks halb olnud, aga lihtsalt aja parema kasutamise huvides. Või näiteks on üks kursus ja need, kes on väiksema kogemuspagasiga uuel erialal, need siis läbivad täisõppe. Ja need siis, kellel on oma kogemust kõvasti kõrvale panna, siis teevad mingid vahetööd või väikesed sellised asjad. EST/Tartu*

# Kuivõrd on lõpetajad valmis töökohapõhist õpet teistele õppuritele soovitama?

Valdavalt olid vestlusringides osalenud lõpetajad valmis töökohapõhist õpet teistele õppuritele soovitama, tuues põhjuseks õppega kaasnevad positiivsed mõjud. Üks osaleja ei olnud valmis õpet soovitama, tuues küll välja õppevormi eeliseid, kuid teostus jättis tema hinnangul soovida.

- **Jah, kindlasti soovitaks.**

Arenemisvõimalus, kasvamine, paremad võimalused karjääri teha, paremad/laiemad sissetuleku võimalused.  
Palju uusi kontakte.  
Uusi teadmisi.  
Igapäevatööle lisaväärtus, lisateadmine.  
Kutse ja paber ühe korraga.  
Tehtav, loogiline, mõistlik koormus võrreldes keskkooli või ülikooliga.  
Aitab rutiinist välja tulla.  
Terve erialavaldkond hakkab sinu jaoks avanema, kontaktid, soovitused õppejõududelt jms.  
Väga mugav ja vajalik õppesüsteem, teooria koos praktikaga moodustab terviku.

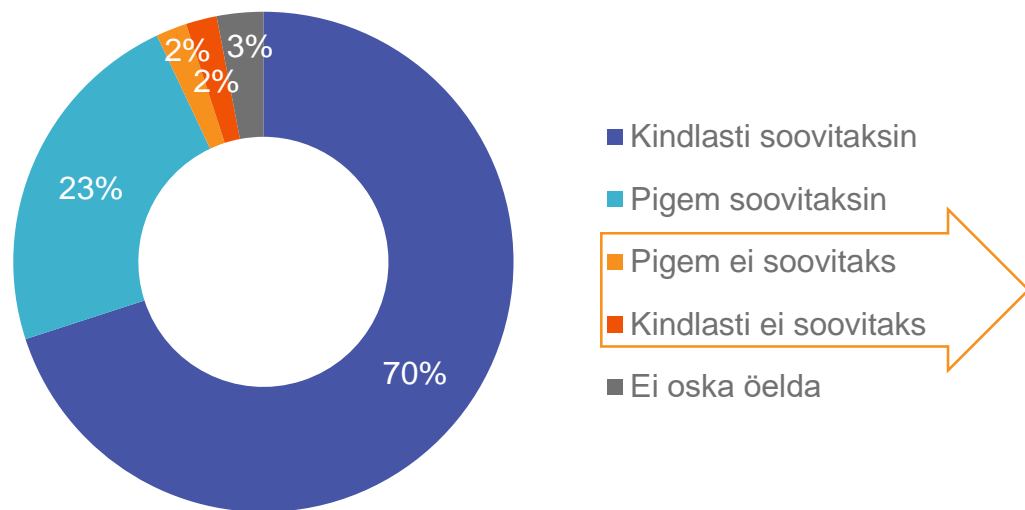
- **Ei soovitaks.**

*Selle koha pealt soovitaks ikka. Õppevormi koha pealt on ta tegelikult väga hea. Eriti just töö kõrvalt õppida. Igapäevaselt oled enda töös sees, saad teoreetilisi teadmisi, ja minu puhul oli see, et ma sain kohe järgmine nädal neid katsetada. Ma olin nädal aega koolis ja kaks-kolm nädalat olin tööl. Ei ole nagu seda, et saad kogu teoreetilise baasi kätte ja siis, kui lähed praktikasse tegema, on pooled asjad juba meelest läinud. Selles suhtes on vorm küll hea. Teostus jätab kohati soovida. EST/Pärnu*

# Pärast kooli lõpetamist

Tuginedes oma kogemusele, siis kas Te soovitaksite töökohapõhist õpet teistele õppuritele?

% kõikidest, n=499



\*Kutseõppeasutuste eriala õpetajad ise ei pea omama vastava eriala kutsetunnistust, mis sisuliselt tähendab seda, et neil puudub tihti arusaam sellest, mida nad üldse õpetama peaksid. Kogu õpetamise koormus langeb tegelikult praktikaettevõttele, kes peab õpetamise eest õppijale peale maksma. Sellega nõus olevaid ettevõtteid pole just palju, seega on ka praktikaettevõtet keeruline leida.

\*Sest koolipoolne koolitus ei olnud see, mis ta olema pidanuks.

\*Kasu ei olnud.

\*Olen omandanud teadmisi erinevates kutsevaldkondades ja erinevates kutseõppekeskustes. Peamise probleemina siiski näen, et tegelikkuses on reaalsete praktikakohtade suur puudus ja seetõttu ka suur väljalangevus, kui grupid alustavad 12-15 õppuriga, siis lõpetajaid on lõpuks 5, 6. Kasulikum on õppida sessioonõppes, kus enamik teadmisi siiski omandatakse kutseõppekeskuses.

\*Никакого обучения не было. /Mingit õpet ei toimunud./

\*Palju sõltub ilmselt loengu läbiviijast. Kindlasti määrab rolli see, et kui töökohas õppida osaliselt töö ajal ja keegi sind ei asenda sel ajal, siis kipuvad töökohustused üle pea kasvama. Sellest tulenevalt tööandja nõuab kas kiiremat töötamist (paljudel juhtudel pole see enam võimalik) või ületunde (eraelu arvelt). Sealjuures tööandja aga unustas, et piisav kogus vastava kutsetunnistusega töötajaid vastavas ettevõttes oli puhtalt nende enda huvi, et saada paremaid ja kallimaid lepinguid.

\*Sellisel kujul kindlasti mitte. Õppekava ja tegelikkus paljudes punktides kokku ei läinud. Lektorid lugesid teemat nagu keskkoolist tulnud noortele, võtmata arvesse meie elu- ja töökogemust. Väga paljud teemad ei puudutanud hoiuealisi lapsi (1-3aastased), kuigi meie grupp just hoidjatest koosneski.

\*Компетентность преподавателей в данной сфере не соответствовала уровню требований. Широта знаний отсутствует. /Selle valdkonna õpetajate pädevus ei vastanud nõutud tasemele. Laiade teadmiste puudumine./

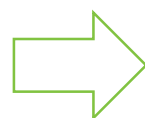
\*Ajaraiskamine, bürookraatlik lollus.



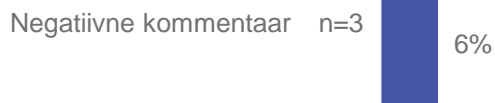
# Veebiküsitlusele vastanute tagasiside töökohapõhisele õppele

Kas Te soovite veel midagi kommenteerida seoses Teie kogemusega töökohapõhise õppega?

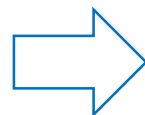
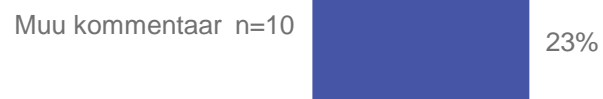
% nendest, kes esitasid kommentaari, n=47



**Positiivsete kommentaaridena** kiideti töökohapõhise õppe eeliseid: mugavus, vaheldusrikkus, enesekindluse kasv, elukestev õpe, uhke tunne kutsetunnistuse kättesaamisel jms. Paljud osalejad andsid edasi tänusõnad õpetajatele, koolile, ettevõttele ning võimalusel kordaks õpet edaspidigi, samuti soovitaks teistelegi õppuritele.



**Negatiivsete kommentaaridena** märgiti ebaolulisi õppeaineid, leiti, et töökohapõhine õpe on raha raiskamine, ning soovitati kontrollida ettevõttepoolset juhendamist, mis on tihti puudulik.



**Muude kommentaaridena** rõhutati vajadust tihedama suhtluse järele kooli ja töökoha vahel; märgiti ootust tööandja või riigipoolsele toetusele õppeperioodiks; suuremat eelteadmiste kontrolli ning paremat teavitust õppurite õigustest ja kohustustest enne õppesse astumist.

# Töökohapõhine õpe lõpetanute silmis kokkuvõttes

- Kui fookusgruppides osalenud lõpetajad tõid kokkuvõttes välja väga erinevaid kogemusi ja hinnanguid töökohapõhise õppe kohta, siis veebiküsitluse tulemusena saab öelda, et **lõpetajate hinnangud töökohapõhise õppe üldistele aspektidele on valdavalt positiivsed**. Kõrgelt hinnatakse õppe eesmärkide selgust ja arusaadavust, hindamise selgust ja põhjendatust, õppematerjalide kättesaadavust ja piisavust, kolmepoolse lepingu arusaadavust, õppe kestust/pikkust ning ka info- ja abimaterjalide kättesaadavust ja piisavust. Kriitiliste õppurite osakaal ületab 10% piiri info liikumise osas kooli, ettevõtte ja õppija vahel, teooria ja praktika tasakaalu ning kooli ja ettevõtte vahelise koostöö osas. Keskmisest kriitilisematena paistavad silma tehnika, tootmise ja ehituse eriala lõpetajad, teooria ja praktika tasakaalu hindavad kriitilisemalt mehed.
- **Valdav osa fookusgruppides osalenutest ja 93% õppe lõpetanutest soovitaks töökohapõhist õpet teistelegi õppuritele**. Mittesoovitamise põhjustena nimetati õpetajate ebapädevust, õppe mittevastavust ootustele / vähest kasutegurit ning keerukat töö ja õppe tasakaalu leidmist. Veebiküsitluse lõpetuseks antud vabade kommentaaride hulgas on positiivsed siiski ülekaalus: olulisteks eelisteks on mugavus, vaheldusrikkus, enesekindluse kasv, elukestev õpe, uhke tunne kutsetunnistuse kättesaamisel jms.
- Nii fookusgruppides kui ka veebiküsitluses osalenud andsid mitmeid soovitusi, kuidas **töökohapõhist õpet paremini korraldada**:
  - laiendada teavitustegevust, rääkida oma tegemistest sotsiaal- ja võimalusel ka massimeedia kanalites, eriti tundsid emakeelsest infost puudust venekeelsed õppurid, kes olid väga rahul, et neil õnnestus õppes osaleda ning kellest mitmed tunnistasid, et iseseisvalt ei oskaks nad kindlasti taolist infot otsida;
  - ühtlustada õppeainete, õpetajate ja õppeseadmete tasemeid kooliti ning erialati;
  - leida rohkem praktikat pakkuvaid ettevõtteid, teha nendega rohkem koostööd; veebiküsitluses soovitati ettevõttepoolsete juhendajate tegevust enam kontrollida;
  - rohkem individuaalset praktikat, võimalust ise seadmetega/õppevahenditega tööd teha, proovida ning
  - viia ellu kogemuspõhine õpe: suurema ja väiksema erialase kogemusega inimestele pakkuda erinevaid mooduleid, näiteks põhiained ning laiem valik lisaaineid, mis pakuksid suurema töökogemusega õppuritele võimalust õppida teemat rohkem süvitsi.

**Lisad**

## Summary: information concerning the opportunities of work-based learning is mostly spread by the employer

The purpose of this study was to gain insight about the work-based learning from its' participants, including satisfaction with the organisation of the studies, an overview of the study process and information about the future careerpaths of the graduates. The study was conducted using a combined research method of qualitative and quantitative methods. There was four focus group interviews conducted with graduates from different regions and also a quantitative web survey conducted among all of the graduates, in order to test attitudes, practices and experiences of this target group. The key conclusions of this survey are introduced in the following paragraphs.

- According to the graduates, work-based learning is an opportunity to **gain vocational development during work or without having to leave work**. The participants of the focus group interviews consider this as a highly useful form of study, which helps to implement lifelong learning (would be glad to study more/you have to exceed others by 10 steps). The learning helps to become an employee with a wide profile. One of the participants mentioned that work-based learning is very common in Europe, but still quite rudimentary in Estonia.
- **Information concerning the opportunities of work-based learning is mostly spread by the employer:** 96% of the graduates got the first reference about it from their employer. 39% of the graduates heard about it first from the website of a vocational school or from the teacher. The focus group participants found that there should be more information about the organisation of the study and it should be more precise, for example about the proportions of practical working hours, the descriptions of the subjects, proportion of e-learning and physical attendance, etc. The receipt of information about work-based learning is strongly related to the background of the student: the employer's recommendation and/or a newsletter is more of an important source for older and more experienced people; the recommendation of a friend/acquaintance is more common for younger and inexperienced people.
- Most of the graduates (68%) were doing their work-based learning for the same company on the same position as they were already working in, this applies less than average to the younger, more inexperienced students with higher education. **The main incentives for doing the work-based learning was vocational development and the desire to obtain a certificate of professional competence.** The causes of participating were also highly related to the previous educational background: people with lower education saw this as a way to get the certificate of professional competence, people with higher education to change their profession or work position. Almost all of the students (93%) evaluate their motivation of graduating from work-based learning to be high. The future students had nearly no fears or doubts about participating in the learning.

# Summary: experience with the school is mainly positive

## The curriculum and qualifications of the teachers need constant work

- The main role of the school in work-based learning is to share information, as well as their experience, professional knowledge and skills. Almost all (95%) of the participants evaluated their experience with the school to be good. Whereas the participants of the web survey were mainly satisfied with the information exchange, then **evaluations on the curriculum to meet the needs and expectations of the students** gain relatively high score (85% were satisfied), **it was still one of the lowest evaluated aspects related to school** –13% were not satisfied. Therefore the curriculum needs to be updated constantly with the help of feedback from the students. It was stated in multiple groups that the proportion of general subjects is too high, whereas the proportion of specialty subjects is lacking.
- While **most of the graduates (85%) agreed, that the school prepared them well for the practical work in the company**, there's also a sufficient proportion (13%) of more critical graduates. There were more of them in Virumaa, graduating from the areas of engineering, manufacturing and construction. The reason behind this could be either the satisfaction with the curriculum, the qualification with the teachers, as well as the schools being equipped with modern technology – all of these aspects were brought to attention in the focus groups. However, the web survey showed, that both the qualification of the teachers as well as the equipment of the school was problematic for only a small portion of the graduates (6-9%). The focus group participants also found that the teachers were mostly qualified, always answered questions and helped the students in every way. They also commended on interesting guest lecturers and study visits to other establishments/institutions. At the same time, there were also more demanding students (a minor proportion as indicated in the web survey), who found the level of the lecturers' qualifications to be very unstable. The lectures of the lecturers with lower ratings were considered to be boring and largely based on books, which have not got much to do with the work in companies today. The focus group participants generally agreed, that it's hard to teach theory to a practitioner, the **teachers must constantly improve and educate themselves** in order to be aware of the developments and opportunities of the field. The graduates enjoyed the process of learning together – discussions, which arose among the students with different backgrounds and teachers with theoretical knowledge to find the optimal solution for different questions.
- **Most of the graduates (90%-92%) were satisfied with the instructor provided by the school.** The focus group participants found the instructors to be mostly professional and competent and the information exchange with them ran smoothly. This was also confirmed in the web survey. However, 9% found that the instructor should turn more personal attention to an individual student. It's quite certain that personal attention and feedback are and will continue to be important in the learning process.
- **All of the focus group participants and most of the web survey respondents (83%) have passed a professional qualification exam.** For most of them (79%) it was easy. The information and organisational side of passing the exam was largely known to the students. As a drawback, it was brought out that the information was lacking and long unknown for the students of new subjects. In other cases, the lack of practical equipment in the schools was also noted as a major disadvantage, as some students had to pass an exam with a device that neither the school nor the company had to offer. At the same time, the web survey indicated that the vast majority (90%) of the graduates assessed the availability of school equipment to be sufficient.

## Summary: experience with the companies is mostly positive

### Students expect more personal time with the instructor, new study related tasks and clarity on reimbursement and study leave

- Vast majority of the focus groups and web survey participants (68%) did their work-based learning in the company they were already working in. The participants of the focus groups agreed that it's the company's role to offer practical learning and experience when it comes to work-based learning: practical assignments offered an opportunity to practice the theory learned in school, to do things either differently or better. Almost all of the web survey participants (90%) evaluated the experience with the company to be good. In general the **companies enabled the students to participate in the work-based learning sufficiently**, while re-organizing the work accordingly (mainly with the help of the students).
- The role of the instructor from the company's side was to instruct the students, coordinate the study and exam plan with the school and execute the evaluation of the practical work. The participants of the focus groups rated their instructors to be professionally competent and the cooperation with them smooth. These aspects were also confirmed in the web survey: **cooperation with the instructor from the company went smoothly according to 90% of the graduates** and the instructors were competent according to 89% of the graduates.
- Participants of the focus groups brought out that there were too many students in the same company/institution, which meant complex work re-organization and did not enable for **the instructor to pay enough attention to a student individually**. The web survey indicated that this was apparent for every fifth graduate (81% satisfied, 18% critical, which was more evident among people with more work experience). 13% of the graduates felt a lack of feedback from the instructor in the company (satisfied 83%, critical 13%).
- In addition, in multiple cases there was **no practical instructing in the company**, the company did not pay attention to the student and the work arrangement did not change. In order to gain new skills, the students had to show interest themselves. Often the students had to fill out their own practical work reports themselves instead of the instructor. Later on the instructor read it over and gave their signature. The web survey showed that this was the case for 13% of the graduates (the tasks given by the company developed new skills and gave new knowledge (satisfied 85%, critical 13%) and the practical work done in the company is related to the studies (critical 11%)). There were more critical students among the older and more experienced students in this matter.
- **Reimbursement got the most negative feedback when it comes to the companies**: 28% of the graduates did not agree, that the company reimbursed them financially for the expences related to going to school (more than average apparent among women and highly educated students); taking study vacation was difficult for 17% of the students (more than average apparent among older students).

## Summary: life after the studies and recommendations from the graduates

- Most of the focus group participants continue to work in the same company as before. Most of the focus group participants and also more than half (63%) of the web survey participants **continue to work on the same position in the same company as they did their work-based learning in**; 9% continue in the same company but in a different position, 8% continue in the same position but in a different company. Every tenth person (11%) is working in a different field and a small proportion of participants continue to study or are not currently working (retired, home with the children, redundant). **The positive changes of the learning were work-related changes** (more work, opportunity to choose work position, offer themselves in the work market, possibility to earn more etc). There were also **wider positive outcomes** mentioned, such as higher self-esteem, better contact with the management or colleagues, more trust and also a desire to learn more in the future. Multiple participants also showed interest in being an instructor themselves – they saw it as a significant value and are prepared to do it.
- The results of the web survey showed that **over half (56%-57%) of the graduates felt professionally more competent after graduating from the studies and gained self-esteem / more knowledge about the rights and opportunities for themselves**. Other positive impacts were mentioned less; 15% of the graduates did not see any impact in their lives. The impacts of work-based learning have strongly to do with the background of the student: younger and less experienced students, but also men saw it was an opportunity to better their career and earn more. Older people and women developed better insights to the drawbacks of the employer and making proposals for improvement. There were more people from Virumaa and graduates from engineering, manufacturing and construction areas, who did not see any impact from the work-based learning.
- Participants from both the focus groups and web surveys gave multiple recommendations how to **improve the organisation of work-based learning**:
  - widen the communication, talk about the activities in media and social media. The russian speaking students in particular wish that there was more information in their language. They were very satisfied that they had the chance to participate in the studies, but they admitted that they would have not known to search information on their own;
  - to harmonize the levels of subjects, teachers and equipment in all of the schools and subjects;
  - widen the network of companies offering practical work, cooperate with them more; in the web surveys it was brought out that the work of the companies' instructors should also be checked;
  - more individual practical work, opportunity to work with the devices / study equipment on their own and;
  - implement experience based learning: offer different study modules for people with different experiences, for example basic subjects and a wide variety of specialty subjects, which could offer more deep learning for the people with more experience.

# Lisa 1. Ülevaade fookusgruppides osalenutest

Kuupäev	Asukoht	Info osaleja kohta: sugu, vanus. Töökohapõhises õppevormis lõpetatud eriala ja aasta. Elukoht. Töökogemus enne õppesse asumist.
09.10.2018	Tartu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. N, 31 a. Tervishoid ja sotsiaalteenused, 2017. Elukoht Tartu/Tartumaa. Töökogemus enne õppesse asumist 6+ a.</li> <li>2. N, 52 a. Tervishoid ja sotsiaalteenused, 2017. Elukoht Tartu/Tartumaa. Töökogemus enne õppesse asumist 6+ a.</li> <li>3. N, 63 a. Muu (arhiivindus), 2017. Elukoht Tartu/ Tartumaa. Töökogemus enne õppesse asumist 6+ a.</li> <li>4. M, 26 a. Muu (turvateenused), 2017. Elukoht Tartu/Tartumaa. Töökogemus enne õppesse asumist 3-5+ a.</li> <li>5. N, 49 a. Tervishoid ja sotsiaalteenused, 2017. Elukoht Tartu/Tartumaa. Töökogemus enne õppesse asumist 6+ a.</li> <li>6. N, 58 a. Tervishoid ja sotsiaalteenused, 2017. Elukoht Viljandimaa. Töökogemus enne õppesse asumist 6+ a.</li> <li>7. N, 40 a. Tervishoid ja sotsiaalteenused, 2017. Elukoht Võrumaa. Töökogemus enne õppesse asumist 6+ a.</li> </ol>
10.10.2018	Pärnu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. N, 23 a. Muu (turvatehnik), 2017. Elukoht Saaremaa. Töökogemus enne õppesse asumist 3-5 a.</li> <li>2. N, 32 a. Tekstiili- ja nahatöötlus, 2016. Elukoht Pärnu/Pärnumaa. Töökogemus enne õppesse asumist 3-5 a.</li> <li>3. M, 26 a. Elektroonika, 2018. Elukoht Pärnu/Pärnumaa. Töökogemus enne õppesse asumist 6+ a.</li> <li>4. M, 33 a. Elektroonika, 2015. Elukoht Pärnu/Pärnumaa. Töökogemus enne õppesse asumist 6+ a.</li> <li>5. N, 42 a. Tekstiili- ja nahatöötlus, 2017. Elukoht Pärnu/ Pärnumaa. Töökogemus enne õppesse asumist 6+ a.</li> <li>6. M, 43 a. Väikemasina tehnik, 2018. Elukoht Pärnumaa. Töökogemus enne õppesse asumist 6+ a.</li> <li>7. M, 57 a. Väikemasina tehnik, 2018. Elukoht Pärnu/Pärnumaa. Töökogemus enne õppesse asumist 6+ a.</li> <li>8. N, 60 a. Tervishoid ja sotsiaalteenused, 2018. Elukoht Pärnu/Pärnumaa. Töökogemus enne õppesse asumist 6+ a.</li> <li>9. N, 44 a. Tekstiili- ja nahatöötlus, 2018. Elukoht Pärnu/Pärnumaa. Töökogemus enne õppesse asumist 6+ a.</li> </ol>
15.10.2018	Tallinn	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. N, 51 a. Muu (abivahendispetsialist), lõpetanud 2018. Elukoht Harjumaa. Töökogemus enne õppesse asumist 3-5 a.</li> <li>2. N, 62 a. Tervishoid ja sotsiaalteenused, 2017. Elukoht Tallinn/Harjumaa. Töökogemus enne õppesse asumist 6+ a.</li> <li>3. N, 48 a. Tervishoid ja sotsiaalteenused, 2017. Elukoht Tallinn/Harjumaa. Töökogemus enne õppesse asumist 6+ a.</li> <li>4. N, 72 a. Tervishoid ja sotsiaalteenused, 2017. Elukoht Tallinn/Harjumaa. Töökogemus enne õppesse asumist 6+ a.</li> <li>5. N, 28 a. Muu (arhiivikorrastaja), 2017. Elukoht Tallinn/ Harjumaa. Töökogemus enne õppesse asumist 3-5 a.</li> <li>6. N, 27 a. Teenindus (müügikorraldus), Elukoht Tallinn/Harjumaa. Töökogemus enne õppesse asumist 6+ a.</li> <li>7. N, 38 a. Teenindus (müügikorraldus), Elukoht Tallinn/Harjumaa. Töökogemus enne õppesse asumist 6+ a.</li> </ol>
18.10.2018	Jõhvi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. N, 60 a. Muu (iluteenused), 2016. Elukoht Jõhvi. Töökogemus enne õppesse asumist 6+ a. Vene k.</li> <li>2. N, 40 a. Muu (koristusteenused), 2018. Elukoht Jõhvi. Töökogemus enne õppesse asumist 6+ a. Vene k.</li> <li>3. N, 47 a. Muu (iluteenused), 2018. Elukoht Jõhvi. Töökogemus enne õppesse asumist 6+ a. Vene k.</li> </ol>



## Lisa 2. Ülevaade veebiküsitlusele vastanutest

	Üldkogum		Kaalumata valim		Kaalatud valim	
<b>Sugu</b>						
mees	520	36%	154	31%	182	36%
naine	908	64%	345	69%	317	64%
<b>Kokku</b>	<b>1428</b>	<b>100%</b>	<b>499</b>	<b>100%</b>	<b>499</b>	<b>100%</b>
<b>Vanus</b>						
20-29	329	23%	83	17%	115	23%
30-49	715	50%	276	55%	250	50%
50+	384	27%	140	28%	134	27%
<b>Kokku</b>	<b>1428</b>	<b>100%</b>	<b>499</b>	<b>100%</b>	<b>499</b>	<b>100%</b>
<b>Maakond</b>						
Harjumaa	253	18%	85	17%	88	18%
Hiiumaa	11	1%	6	1%	4	1%
Ida-Virumaa	245	17%	37	7%	86	17%
Jõgevamaa	94	7%	35	7%	33	7%
Järvamaa	125	9%	41	8%	44	9%
Läänemaa	40	3%	11	2%	14	3%
Lääne-Virumaa	130	9%	33	7%	45	9%
Põlvamaa	10	1%	8	2%	3	1%
Pärnumaa	153	11%	51	10%	53	11%
Raplamaa	10	1%	3	1%	3	1%
Saaremaa	54	4%	22	4%	19	4%
Tartumaa	121	8%	81	16%	42	8%
Valgamaa	59	4%	15	3%	21	4%
Viljandimaa	90	6%	57	11%	32	6%
Võrumaa	33	2%	14	3%	12	2%
<b>Kokku</b>	<b>1428</b>	<b>100%</b>	<b>499</b>	<b>100%</b>	<b>499</b>	<b>100%</b>
<b>Õppevaldkond</b>						
Tehnika, tootmine ja ehitus	509	36%	157	31%	183	37%
Tervis ja heaolu	348	24%	172	34%	146	29%
Teenindus	347	24%	85	17%	95	19%
Ärindus, haldus ja õigus	109	8%	42	8%	36	7%
Põllumajandus, metsandus, kalandus ja veterinaaria	107	7%	33	7%	30	6%
Informatsiooni- ja kommunikatsioonitehnoloogiad	9	1%	10	2%	9	2%
<b>Kokku</b>	<b>1428</b>	<b>100%</b>	<b>499</b>	<b>100%</b>	<b>499</b>	<b>100%</b>

## Lisa 3. Projekti meeskond

Kliendipoolne kontaktisik:	Piret Lilover
Projektijuht:	Gerda Möller
Uuringu metoodika:	Annette Schultz, Gerda Möller
FG moderaator:	Annette Schultz
Aruandlus:	Gerda Möller, Annette Schultz
Värbamise koordinaator:	Margit Puskar

### Kontaktandmed:

Aivar Voog

Telefon: 626 8500

Email: [aivar.voog@emor.ee](mailto:aivar.voog@emor.ee)