

TARTU ÜLIKOOL
SOTSIAALTEADUSTE VALDKOND

NARVA KOLLEDŽ
ETTEVÕTLUSE JA PROJEKTIJUHTIMISE ÕPPEKAVA

Kadrin Uustallo

**ETTEVÕTLUSÕPPE KOOSTÖÖVÕRGUSTIK NARVA KOLLEDŽI
JA LÄÄNE-VIRU RAKENDUSKÕRGKOOI NÄITEL**

Lõputöö

Juhendaja Kristina Kallas

Kaasjuhendaja lektor Jelena Rootamm-Valter

NARVA 2018

SISUKORD

SISSEJUHATUS	3
1. ETTEVÕTLUS ja KOOSTÖÖVÕRGUSTIK.....	7
1.1. Ettevõtluse määratlused.....	7
1.2. Organisatsioon kui avatud süsteem.....	11
1.3. Tehnoloogiline ja akadeemiline ettevõtlus	12
1.4. Ettevõtluse kompetentsid	16
1.5 Ettevõtluskeskkond	20
1.6 Ettevõtluse ja kõrgkoolide koostöövõrgustikud.....	21
2. ETTEVÕTLUS JA SELLE SEOS KÕRGKOOLIDEGA VIRUMAAL.....	24
2.1. Virumaa ettevõtluse iseloomustus.....	24
2.1.1. Ettevõtlus Ida-Virumaal	24
2.1.2. Ettevõtlus Lääne-Virumaal	25
2.2. Ülevaade üldpädevuste omandamise ja rakendamisega seotud uuringutest	25
2.3. Ettevõtlusalase kõrgkooliõppe uuringu meetoodika.....	32
2.4. Ettevõtlusõpe ja koostöövõrgustikud Virumaa kõrgkoolides	34
2.4.1. Ettevõtlusõpe ja koostöövõrgustik Tartu Ülikooli Narva Kolledžis	34
2.4.2. Ettevõtlusõpe ja koostöövõrgustik Lääne-Viru Rakenduskõrgkoolis.....	36
2.4.3. Ettevõtluskompetentside ja õpiväljundite kokkupuutepunktid Virumaa kõrgkoolides	37
2.5. Analüüs, järeldused ja ettepanekud.....	38
KOKKUVÕTE.....	44
KIRJANDUS	46
SUMMARY	51
LISA 1. Üldiste kompetentside struktuur (Kutsekoda 2008).....	53
LISA 2. Ettevõtlus Ida-Virumaal	54
LISA 3. Ettevõtlus Lääne-Virumaal	55
LISA 4. TÜ Narva Kolledži ja TTÜ LVRKK õppekavade võrdlus	56
LISA 5. Tartu Ülikooli Narva Kolledži õpestatistika (seisuga 01.04.2017).....	58
LISA 6. Intervjuu küsimustik Narva Kolledži projektijuhile.....	59
LISA 7A. Intervjuu küsimustik Narva Kolledži praegusele ettevõtluse ja projektijuhtimise programmijuhile.....	60
LISA 7B. Intervjuu küsimustik Narva Kolledži endisele ettevõtluse ja projektijuhtimise programmijuhile.....	61
LISA 8. Intervjuu Lääne-Viru Rakenduskõrgkooli ärijuhtimise õppetooli juhatajale....	62
LISA 9. Intervjuude andmete võrdlus.....	64
LISA 10. Kompetentside lehe näidis	68

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

.....

Kadrin Uustallo

08.05.2018

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina Kadriin Uustallo

(sünnikuupäev: 01.03.1972)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose Ettevõtlusõppe koostöövõrgustik Narva Kolledži ja Lääne-Viru Rakenduskõrgkooli näitel,

mille juhendaja on Kristina Kallas ja kaasjuhendaja lektor Jelena Rootamm-Valter,

- 1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
 - 1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
 3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Narvas, **08.05.2018**

SISSEJUHATUS

Käesolev lõputöö on kirjutatud seosest ettevõtlusõppe ja ettevõtluse koostöövõrgustiku vahel ning ettevõtluskeskkonnast Lääne- ja Ida-Virumaal (edaspidi Virumaal) ja selle kõrgkoolides (Tartu Ülikooli Narva Kolledž ja Tallinna Tehnikaülikooli Lääne-Viru Rakenduskõrgkool). Kõrgkool ei ole ainult haridusasutus, vaid tema roll on anda kõik võimalused, mis tagaksid lõpetajale konkurentsivõime oma ametialasel tööpositsioonil ning teadmised ettevõtte loomisest. Riiklikul tasandil räägitakse spetsialistide puudusest, sh Virumaa tööstusregioonist, millel on suur potentsiaal ettevõtluseks, kuid puudub kvalifitseeritud tööjõud.

Mõlemad nimetatud kõrgkoolid peaksid andma Virumaa ettevõtluse arengule oma panuse. Õppekavade õpiväljundid võivad erineda nagu koostööpartneridki, kuid mõlema kooli eesmärk on koolitada kvalifitseeritud spetsialiste, kes suudavad toime tulla tööturupoliitika või piirkonna majandusliku olukorra ja teiste tegurite muutustega.

Mida enam pakutakse üliõpilastele erinevaid ettevõtlusalaseid kogemusi (praktika, ettevõtete külastamine, projektides osalemine jne), seda suurem on lõpetajate teadmised, kogemused, oskused. Seni ei ole Virumaal ettevõtlusõpet pakkuvate kõrgkoolide seoseid ettevõtetega analüüsitud. Võib eeldada, et need seosed võiksid olla tugevamad, mis tagaks kõrgkoolide lõpetajate parema ettevalmistuse ja parema vastavuse ettevõtete vajadustele, kõrgkoolidele aga annaksid täiendava sisendi õppekavade täiustamiseks ja õppe sisu rikastamiseks.

Lõputöö eesmärk on välja selgitada, kuidas Virumaa kõrgkoolide ettevõtlusõppe akadeemilise õppekava ümber loodud koostöövõrgustik aitavad toetada üliõpilaste ettevõtlusalaste teadmiste ja kompetentside arendamist. Analüüsi tulemuste põhjal koostan soovitusel ja ettepanekud ettevõtlusõppe täiustamiseks, et võimalusel sisse viia muudatused õppekavadesse ja õppesse koostöövõrgustikku paremini ära kasutades ja uuendades.

Lõputöö eesmärgi saavutamiseks püstitan järgmised ülesanded:

- Lahti seletada organisatsiooni ja ettevõtluse olemus ning selle mitmekesisus.
- Käsitleda ettevõtluskompetentside olemust.
- Iseloomustada ettevõtluskeskkonda Virumaal ja koostöövõrgustikku kõrgkoolide ettevõtlusõppes.

- Tuvastada Virumaa kõrgkoolide ettevõtluse õppekavade, õpiväljundite vastavust ettevõtluskompetentsidele.
- Võrrelda Virumaa kõrgkoolide (Narva kolledž ning Lääne-Viru Rakenduskõrgkool) ettevõtluse õppekavasid ja õppekorraldust.
- Analüüsida saadud andmeid ning koostada kõrgkoolidele soovituslikud ettepanekud ettevõtete koostöövõrgustiku laiendamiseks

Organisatsiooniteoorias toetun järgmistele autoritele ja nende lähenemistele: Miettinen, Üksvärav, Sirkel, Eamets, Roots jt. Kõrgkoolide õppekavade käsitus kujutab endast juhtumiuuringut. Valisin kvalitatiivse metodoloogia, mis annab võimaluse õppekavade sisuanalüüsiks. Andmed kõrgkoolide seoste kohta ettevõtlusvõrgustikuga saan kontaktintervjuudest kõrgkoolide ettevõtlusõppe programmijuhtidega. Tegemist on avatud ekspertintervjuudega, kus vahetu suhtluse abil programmijuhtidega saab täiendavaid teadmisi ettevõtluse õppekavadest, nende sisulistest muudatustest aastate jooksul ning ettevõtlusõppe tulekuvisionidest. Samuti saan intervjuude põhjal koostada soovitusel ja ettepanekud, mis arvestavad programmijuhtide kogemusi, ettevõtluse õppekavade arenguvajadusi ja minu poolt läbi viidud analüüsi tulemusi.

Lõputöö koosneb kahest peatükist: teoreetiline käsitus on esitatud esimeses peatükis, teises peatükis on ära toodud praktiline osa, mis tutvustab uuringu läbiviimist ja selle järeldusi, mille põhjal saan koostada soovituslikud ettepanekud TÜ Narva Kolledžile ja TTÜ Lääne-Viru Rakenduskõrgkoolile.

1. ETTEVÕTLUS JA KOOSTÖÖVÕRGUSTIK

1.1. Ettevõtluse määratlused

Ettevõtlust on püütud defineerida mitmeti ja ühest lähenemist mõistele ei ole. Samuti on määratlus muutunud ajas. Kui algselt oli ettevõtja ehk inglise keeles *entrepreneur* (1437), mis tähistas inimest, kes on aktiivne ja saavutab midagi (vahendaja rollis), siis keskajal tähendas see hoopis ehitusprojektide (kindluste, losside jne) juhte. Selleks, et teostada selliseid projekte, pidi selline juht omama oskusteavet, koostöökorraldamise oskust ja julgust. Kuigi ehitusprojektidega kaasnesid investeeringud, ei riskinud juht tööde tegemisel isiklikult oma investeeringuga. Alles 17. sajandil käsitleti ettevõtjat kui isikut, kes sõlmis valitsusega lepingu mingite tööde teostamiseks või kaupade müügiks (Miettinen jt 2006). Toon välja mõned mõisted erinevatelt autoritelt, et üldisemalt mõista ettevõtluse olemust.

Ettevõtlus on majandustegevus, mille eesmärgiks on tulu saamine kauba tootmise või teenuse osutamise teel, äritegevus (EKI).

Druckeri arvates oli ettevõtlus innovaatiline tegevus, mis sisaldab endas olemasolevate ressursside koondamist uueks heaolu loovaks jõuks. Hisrich jaoks on ettevõtlus protsess, mille käigus luuakse midagi eristuvat, mis omab väärtust, pühendades sellele vajalikku aega ja jõupingutusi. Sellega kaasnevad finants-, psühholoogiliste ja sotsiaalsete riskide võtmine ning tasuks on rahaline tulu või rahuldus saavutatust. Timmonsile on ettevõtlus mõtlemise, arutlemise ja tegutsemise viis, mida juhivad võimalused (Miettinen jt 2006:34).

Ettevõtlus on isiku iseseisev majandus- või kutsetegevus, mille eesmärk on tulu saamine kauba tootmise, müügist või vahendamisest, teenuse osutamisest või muust tegevusest kaasa arvatud loominguine või teaduslik tegevus. Majandusteadlased rõhutavad ettevõtluse juures sageli uute võimaluste nägemist ja ärakasutamist, seejuures võib tekkida vajadus koondada erinevaid ressursse ja luua uusi organisatsioone (Sirkel jt 2008:8).

Siin toon välja veel ühe ettevõtte määratluse Austria autoritelt. Ettevõtte on organisatsiooni või organiseeritud üksus (*organisational unit*), mille eesmärgiks on töö või teenuse ärakasutamine (*economic utilization of work*) selle organisatsiooni kontekstis (Mängel 2006).

Olles tutvunud ettevõtluse määratlustega erinevate autorite käsitles võin öelda, et lähenemised on väga erinevad, kuigi sarnane on liikuvus (tegevus, protsess, viis jne) millegi suunas.

Minu lõputöö teema on läbi põimitud ettevõtluse ja -alase haridusega, käsitlen nii kõrgkoolide ja ettevõtete omavahelist koostööd ja võrgustikku kui ka ettevõtlusõppel omandatud kompetentse. Oma töö kirjutamise alguses ei näinud ma hariduse ja ettevõtluse vahel väga suuri seoseid, kuid peale kirjanduse analüüsimist avastasin, et need on omavahel tihedalt seotud läbi mitmete aspektide.

Ettevõtluse puhul tuuakse tähtsatena välja ka järgmised tegurid:

- Ettevõtja isiklik huvi
- Loovus, innovaatus
- Initsiatiivi ülesnäitamine, aktiivne tegutsemine
- Millegi uue planeerimine, käivitamine, organiseerimine
- Erinevus kapitali andja funktsioonidest, sh isik, kes paigutab oma raha mingisugusesse ettevõttesse, ei ole veel ettevõtja, vajalik on ka aktiivne osalemine ettevõtlustegevuses
- Riski, vastutuse võtmine.

Euroopa Komisjon defineeris (Sirkel 2008:9) aastal ettevõtluse järgmiselt: see on dünaamiline ja sotsiaalne protsess, kus inimesed üksi või üheskoos määratlevad uuendusvõimalused ja tegutsevad sihipäraselt nende elluviimiseks kas sotsiaalses, kultuurilises või ärilises kontekstis.

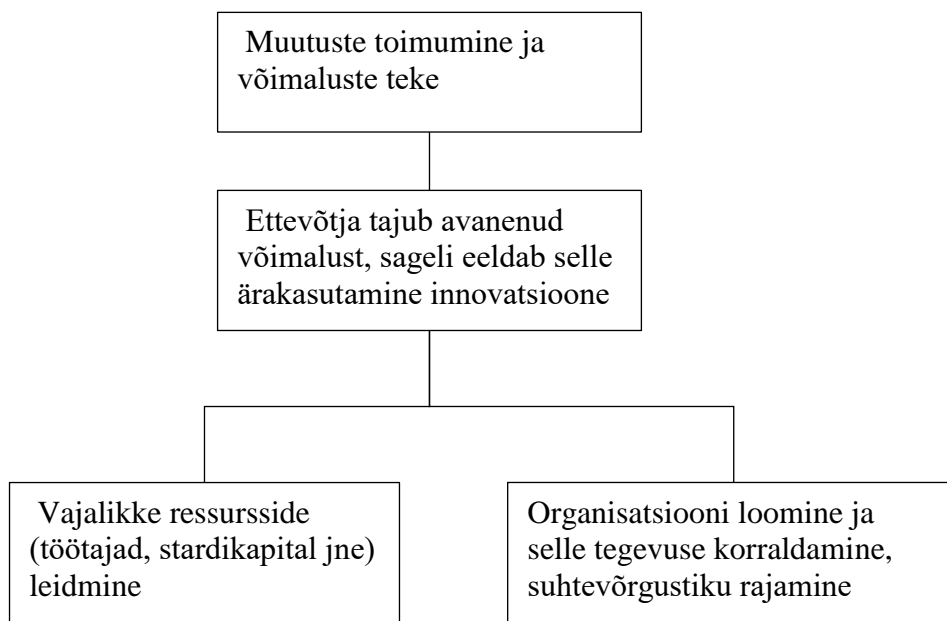
Ettevõtlusõppe eesmärk ettevõtlike inimeste kasvatamine, kes tegutseksid ettevõtlikult ja uuenduslikult mitte ainult ärivaldkonnas. Ettevõtlusõpe väljundiks on ettevõtlus kompetentside omandamine, millest arutlen peatükis 1.4.

Ettevõtlus ei ole ainult äriprotsess ega toimi vaakumis. Ettevõtlus on mõjutatud mitmetest erinevatest teguritest: majanduslikud, tehnoloogilised, sotsiaalsed jne. Puudutamata ei jää ka rahanduslik ega poliitiline mõju.

Joonisel 1 (Sirkel 2008) on toodud uute võimaluste allika ja tegevuskeskkonna muutuste seos ehk ettevõtlusprotsess, milles on neli etappi:

- Võimaluste äratundmine
- Otsus minna edasi ja ühendada vajalikud ressursid
- Ettevõtlustegevuse käivitamine

- Tegevuse jätkusuutlikkuse ja edu rajamine.



Autori koostatud.

Joonis 1. Ettevõtja võimaluste märkajana ja ärakasutajana.

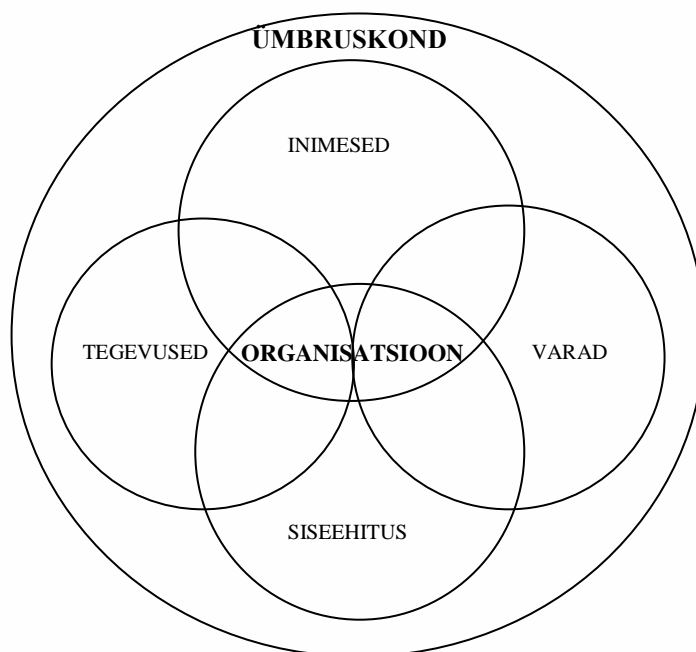
Kõik etapid on omavahel üksteisega seotud. Näiteks võimaluste etapis käivitab üks või mitu isikut ettevõtlusprotsessi tundes ära võimaluse, välja arendada midagi uut. Tavaliselt nähakse siin kas majanduslikku potentsiaali või on selle ärakasutamine ühiskonna poolt soovitatav. Keskkel kohal on siin „muutus“, mis viib majanduse tasakaalust välja, luues sellega ärilisi võimalusi, mida saaksid ettevõtjad ära kasutada. Järgmises etapis eeldab võimaluste ärakasutamine, et üksikisik või grupp langetab otsuse ja hakkab realselt tegutsema. Väga tähtis on selles etapis vajalike (informatsiooni-, personali-, finants)ressursside koondamine. Selleks, et käivitada järgmist ettevõtlustegevuse etappi on peale vajalike ressurside vaja realselt tegutsema asuda. Selles etapis on keskkel kohal mitmete otsuste tegemine: uue ettevõtte juriidilise vormi valik; toodete ja teenuste arendamine; tegevuse organiseerimine ja tööjaotuses kokkuleppimine. Viimasel etapil on tähtis, et alustatud tegevus osutuks äriliselt edukaks ja võimalik oleks tegevusulatus laienemine. Selles etapis võib vaja minna uute töötajate värbamist, lisafinantseerimist, meeskonna laienemist (Miettinen jt 2006: 40).

Nüüd vaatan, mis on organisatsioon ja kas selle tähendus on ettevõtluse tähendusega sarnane.

Organisatsioon on kindla inimrühma ühiste eesmärkide taotlemiseks moodustatud ja terviklikult korraldatud ühendus. Igal organisatsioonil on neli põhilist koostisosa:

inimesed, tegevused, siseehitus ning ainelised ja rahalised varad. Need osad on üksteisega lahutamatult seotud ning tihedas omavahelises sõltuvuses (Üksvärv 2008: 18).

Joonisel 2 on välja toodud organisatsiooni põhilised koostisosad ja nende omavaheline seos.



Allikas: Üksvärv 2008

Joonis 2. Organisatsiooni põhilised koostisosad

Organisatsioon on kindla inimrühma ühiste eesmärkide taotlemiseks moodustatud ja terviklikult korraldatud ühendus. (Üksvärv 2008: 15-25).

Veel mõningaid organisatsiooni määratlusi (Roots 2005:9):

Scott: Organisatsioonid kujutavad endast sotsiaalseid struktuure, mida on loonud inividid, toetumaks seatud eesmärkide ühist saavutamist.

Daft: Organisatsioon on sotsiaalne kooslus, mis on suunatud kindlate eesmärkide saavutamisele, üles ehitatud kui teadlikult struktureeritud ja koordineeritud tegevuste süsteem ja mis on seotud väliskeskkonnaga.

Heffron: Organisatsioon on tervik, mis koosneb kahest või enamast isikust, kes töötavad ühise eesmärgi või eesmärkide nimel, tegutsedes kooskõlastatult ja koordineeritult, nii et välja on kujunenud teatav struktuur.

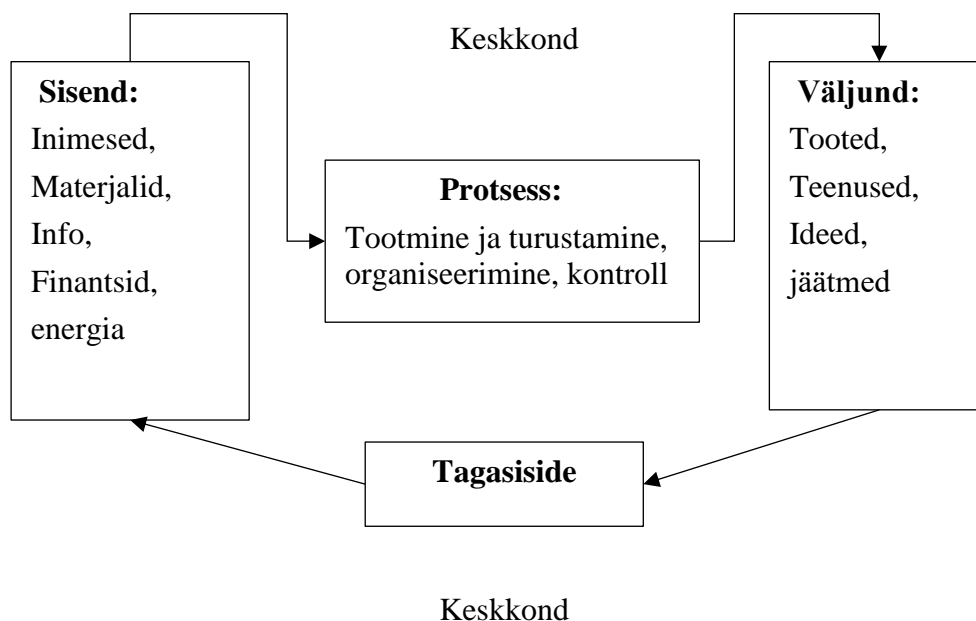
Ettevõtluse ja organisatsiooni määratlusi võrreldes leiame sarnaseid jooni, kuid erinevuseks võib pidada seda, et ettevõtlus võib olla organisatsioon, kuid vastupidi mitte alati. Ka FIE (füüsilisest isikust ettevõtja) võib olla ettevõtluse vorm, kuigi tegutseb üksi. Näiteks on ka sotsiaalne ettevõtlus, mille eesmärk on ühiskonna hüve teenimine.

Võrreldes traditsioonilise ettevõtlusega, mis on suunatud kasumi teenimisele, on ka sotsiaalsel ettevõtlusel sarnaseid jooni- teenuse pakkumine ja koostöö arendamine.

1.2. Organisatsioon kui avatud süsteem

Tänapäeval mitmete organisatsiooniteoreetiliste mudelite lähtekohaks saanud käsitlus on organisatsioon kui avatud süsteem. Organisatsiooni tegevus ja selle tulemused sõltuvad mitte ainult sellest kui motiveeritud või kvalifitseeritud on selle töötajad, vaid arvestada tuleb ettearvamatute muutustega ja neile paindlikult reageerida. Muudatuste seas võivad olla nii ootamatud võimalused kui ka ettearvamatud ohud. Organisatsioone luuakse eesmärgiga pakkuda mingile sihtgrupile teatavat toodet või teenust. Organisatsiooni missiooniks ongi midagi pakkuda, vahe on selles, et kellele ja mida. Tavaliselt on see keegi, kes taolist toodet või teenust vajab (organisatsiooni loojate või juhtide hinnangul) väljaspool organisatsiooni, kusagil ümbritsevas keskkonnas. Selleks, et ükskõik, millist toodet või teenust luua, on vaja midagi, millest seda tehakse, midagi, millega seda tehakse ja kedagi, kes seda teeb. Lisaks veel ka, kuidas seda teha ning selle ressursi peab organisatsioon hankima, et saaks üldse tegutseda. Arvatavasti on see ressurss kusagil väljaspool organisatsiooni (*output*- organisatsiooni väljund). Niisiis mõned ressursid tulevad välismaailmast organisatsiooni sisse (*input*- organisatsiooni sisend) ja mingid tooted ja teenused lähevad välja maailma, mis ümbritseb organisatsiooni. Vahepeal toimuvat (*throughput*) võib nimetada kui sisendi ümbertöötamine väljundiks (*processing*). Organisatsioon toimibki kui protsessor, mis töötleb midagi ümber millekski muuks. Tagasiside (*feedback*) sellele, kuidas seda protsessi juhitakse annab märku, kui väljund kaldub etteantud standardist kõrvale. Saadud signaalide põhjal on võimalik manipuleerida sisendit (ideed, raha, inimesed, energia, materjal) või siis korrigeerida töötlemise protsessi (karmistada nõudeid, kvalifitseerida ja motiveerida töötajaid, rakendada tehnilisi innovatsioone või uusi tehnoloogiaid vms). (Roots 2006:21).

Järgnevalt on esitatud sellekohane joonis 3 - organisatsioon kui avatud süsteem (Katz, Kahn). Mina leian, et sellel joonisel on sarnaseid tunnuseid ettevõtlusõppega.



Andmed: Roots 2006. Autori koostatud.

Joonis 3. *Organisatsioon kui avatud süsteem.*

Samuti on tudengite eeldused sisendid, kes protsessi käigus omandavad kompetentse ning väljundiks on omandatud haridus. Andes tagasisidet oma soorituste kohta ülikoolis või tulevastelt töandjatelt saadud tagasiside annab võimaluse alustada uut protsessi, vajadusel muuta oma teenust, et saavutada uus väljund.

1.3. Tehnoloogiline ja akadeemiline ettevõtlus

Eelnevates peatükkides käsitlesin ettevõtte- ja organisatsiooni olemust. Võib veel kord öelda oma sõnadega, et ettevõtte on sümbioos tegevustest eesmärgi nimel ja inimvara on organisatsiooni kõige vääruslikum ja lahutamatu osa. Selles peatükis räägin ettevõtluse erinevatest vormidest, mis on otseselt või kaudselt kõrgkoolidega seotud. Lühitutvustus on ka ettevõtete suuruse määratluse kohta, kuid see on pigem informatiivset laadi, et tekiks mingi ettekujutus ettevõtetest.

Minu poolt käsitletavat ettevõtlusvormid on: tehnoloogiline ettevõtlus ja akadeemiline ettevõtlus, mis on ülikooli ja kõrgkoolidega tihedamas seoses. Toon välja tabelina (tabel 1) kahe erineva suunitlusega ettevõtlusvormi- elustiiliettevõtte ja kasvupotentsiaaliga ettevõtte. Tehnoloogiline ettevõtlus ja akadeemiline ettevõtlusvorm on ühel või teisel määral kõrgkoolidega seotud. Elustiili- ja kasvupotentsiaaliga ettevõtte erinevused on kõige paremini selgitatavad järgnevas tabelis 1.

Tabel 1. Elustiili ja kasvupotentsiaaliga ettevõtte

Elustiiliettevõtte	Kasvupotentsiaaliga ettevõtte
Väike töötajate arv	Suur töötajate arv (ka perspektiivis), kasvule orienteeritud
Stabiilne tegutsemine ei mõjuta innovatsioone	Innovaatilisus, uute võimaluste otsimine
Eesmärgiks püsijäämine ja omanikele piisava sissetuleku tagamine	Eesmärgiks kasvav kasum ja ettevõtte tegevuse laiendamine
Valmisolek võtta mõõdukaid riske	Valmisolek uuenduste ja laienemisega kaasnevateks suuremateks riskideks
Rutiinne, taktikaline juhtimine	Strateegiline juhtimine

Allikas: Sirkel 2008

Selles tabelis on näha, et elustiiliga ettevõtted on pigem passiivsed ega otsi uusi väljundeid, innovatsioone, nende eesmärgiks on püsijäämine. Pigem on nende orienteeritud lühemale perioodile ning mitte võtta riske.

Tehnoloogiaettevõtluse on selline nähtus, kus tehnoloogiapõhised ettevõtted liidetakse teadus- või tehnoloogiaparkidest. Need asuvad sageli ülikoolide lähedal, võivad olla tehnoloogiakeskusena või tehnoloogiakülana. Sellised ettevõtted kasutavad ülikoolidega seotust laboratooriumide ja uurijate kaudu. Tuntumad sellised tehnoloogiapargid on Tartu Teaduspark (1992) ja Tehnoloogiapark- Tehnopol (2003), mis asutati riigi, Tallinna Tehnikaülikooli ja Tallinna Linna koostöös. Tehnoloogiapargis on üle 130 ettevõtte, milles on 45 Start-up ettevõtet, üle 500 koostöökontakti (aprill 2018) ja neist tuntum on Skype. Maailmas on uued tehnoloogiapõhised ettevõtted nagu Apple, Hewlett-Packard, Microsoft jt. Üks tuntuim on *Silicon Valley* ehk California Räniorg. Tehnoloogiaettevõtluse üks osa moodustab spin-off või *spinn-out* ettevõtetest (Miettinen jt 2006:181).

Selgitaksin kohe lahti ka *spin-off* tähenduse. *Spin-off* (vahel ka *spin-out*) ettevõtte sünnib nii, et emaettevõtte tõmbub välja ühest või mitmest oma väiksemast allüksusest. Nendeks põhjusteks võivad olla (Miettinen jt 2006:193):

- Eralduvatelt üksuste äritegevuselt ei oodata kasvu või mingil põhjusel ei sobi need emaettevõtte tulevikuplaanidega;
- Uus idee võib olla liiga kaugel emaettevõtte tootevalikust või tuleviku suundumus erineb sellest;
- Uus idee võib olla liiga riskantne, seepärast eelistatakse selle eraldumist eraldi ettevõtteks,

- Kui arendusprojekt eeldab paratamatult uute inimeste, -vahendite, - tehnoloogia või uuelaadse finantseerimisbaasi hankimist, võib see tekitada küsimuse, et loomulikum oleks täiesti uue ettevõtte asutamine;
- Konkreetne äritegevus näib emaettevõttele liiga väiksemahuline ning ta ei soovi seda killustada, kuid samas sobib see äritegevus iseseisvale ettevõttele.

Spin-off ettevõtteks saab pidada järgmise nelja kriteeriumi täitmisel: ettevõtte peab olema võrdlemisi noor; see pidi kasutama mingit ärilist potentsiaali omavat leiutist või mingit kindlat tehnoloogilist pädevust; see pidi olema loodud ühe või mitme isiku poolt; varasemalt emaettevõttes või inkubaatoris töötanud inimene pidi kontrollima *spin-off* protsessi või tehnoloogia üleviimist. Selgus, et nendele ettevõtetele on omane kiire kasv ja selgus, et edukus oli seotud eelkõige ettevõtte asutaja meeskonnaga, nende varasemate töökogemustega. Lisaks aitasid sellele kaasa ka töökogemused sel tegevusalal ning selle tegevuse käigus kujunenud kontaktid, juhtrühma oskused, mis üksteist täiendasid ning varasem ettevõtte asutamise kogemus (Miettinen jt 2006:194).

Tehnoloogiapõhistest ettevõtetest võiks pikalt kirjutada, kuid peatuksin siin ainult tutvustaval osal. Lisaksin ainult seda, et Tööjõuvajaduse seire – ja prognoosisüsteem OSKA on teinud uurimuse, milles selgitab, et tehnoloogia protsess on loomulik. Kuigi uued tehnoloogiad võivad töökohti kaotada, siis pikas perspektiivis on tehnoloogia areng alati töökohti juurde toonud. Oluline on mõista, et kuigi uute masinate ja süsteemidega muudetakse töökorraldust on see töökoha arengut toetav nii igapäevaelus kui ka ühiskonnas laiemalt (Tööjõu... 2025: 53).

Akadeemiline ettevõtlus on seotud ülikoolide ja uurimisasutuste ringkonnas toimunud *spin-off* projektidega. *Spin-off*, mis on loodud ülikoolis uue ettevõttega ja kasutama personali poolt akadeemilises institutsioonis loodud intellektuaalset omandit. See võib sisaldada: lepingulisi uurimustöid, konsulteerimist, patente/litsentside müüki, laboratoorseid katsetusi/testimisi, täiendkoolitust jms.

Ülikooli personali hulka kuuluvad isikud võivad hakata ettevõtjaks ka mingil muul moel, kuid akadeemiline ettevõtlus viitab palju laiemale nähtusele- kõikehõlmavalt kõigi akadeemilise kraadiga isikute ettevõtlustegevusele (Miettinen jt 2006:197). USA-s hakkas kaks ülikooli (Stanfordi Ülikool ja Massachusettsi Tehnoloogiainstituut), kes hakkasid arvukalt *spin-off* genereerima. Järgnevalt tabel 2, millised on ülikooli *spin-off*ide positiivne mõju ja arengutakistused.

Tabel 2. Ülikooli spin-offid-arengutakistused ja potentsiaalsed tulud

Arengutakistused	Potentsiaalne tulu
<ul style="list-style-type: none"> • Uurijad on sageli enam huvitatud teadsajakirjades publitseerimisest kui äritegevuse alustamisest • Neil puuduvad baasteadmised ettevõtte rajamisest • Neil on turujõudude toimetulekuga raskusi • Nad ei ole harjunud ärialase konkurentsiga • Ülikoolid on institutsioonid, kes üldiselt väldivad riske • Ülikoolid on aeglased otsuselangetajad • Ülikoolid ei ole harjunud käsitlema volatiivseid muutusi tarbija nõudluses 	<ul style="list-style-type: none"> • (Kohaliku) majandusarengu kiirendamine • Väärtuste loomine • Töökohtade loomine • Ajendatakse investeerima ülikoolides arendatud tehnoloogiatesse • Laiendatakse ülikoolides arendatud tehnoloogiate kommertsialiseerimist • Haaratakse investoreid • Toetatakse täiendavaid uuringuid • Üliõpilaste õppetegevusele kaasaitamine

Allikas: Miettinen 2006.

Juhtivatest ülikoolidest (nt Harvard, Insead) lõpetanutest ligi pooled plaanivad asutada või on juba asutanud oma ettevõtte. Samas on Põhjamaades hoopis teistsugune tendents, lõpetajad siirduvad pigem palgatööle. Siinjuures on põhjuseks avalik sektor, kes on loonud selleks head võimalused ning ettevõtlusaktiivsus jääb madalaks. Samuti on erinevad ka traditsioonilised hoiakud; kas ülikool peaks tegelema teadus- ja õppetegevusega või osalema ärimaailmas ning sellega kaasa aidata regionaalsele ja üleriigilisele majanduskasvule. Ettevõtlusõpe on kiirelt levinud ülikoolimaailma, mis omaltpoolt suurendab akadeemilise ettevõtluse mahtu. Paljude ülikoolide juurde on asutatud teadus. Ja tehnoloogiaparke ning ettevõtlusinkubaatoreid. Mõnes riigis aitavad kaasa seadusemuudatused, mis toetavad ülikooli- ja kõrgkoolisektoris ettevõtlusaktiivsust. Kuigi on tehtud kriitikat doktorikoolituse kohta, sest see on liialt spetsialiseerunud ja arendab vähe valmisolekut, et siirduda ettevõtlusse. Mitmed uuringud on kinnitanud akadeemilise ettevõtluse positiivset mõju. On leidnud kinnitust, et see toetab regionaalset majandustegevust. Paljud uued ettevõtjad jäävad piirkonda, kus nad õppisid ja seeläbi tugevdavad selle piirkonna majandust. Kaasa on aidanud ka õpikaaslaste poolt loodud tiimid ning võib toimuda isegi õpingute ajal. Väljaspool Eestit (Hollandis, Rootsis, Belgias, Põhja-Iirimaal) on täheldatud, et ülikoolide lähiümbruses on rohkem loodud märkimisväärselt enam uusi ettevõtteid. Uuringute puhul on leitud, et ülikoolid on regionaalse arengu generaatorid. Samas soovitatakse enam arvestada uurimistulemustega, mitte ainult neid läbi viia ja kirjutada kokkuvõtvaid teadusartikleid, vaid ka rakendada teadmisi õppetegevusse ja praktikasse. Uuringute tulemused võivad

muuta õppejõudude õpetus- ja uurimistegevust. Ülikoolidelt oodatakse laiemat ühiskondlikku mõju (Miettinen jt 2006). Mõtisklesin, et ka Narva Kolledž vajaks samuti sellist väljundit inkubaatoretevetetena või tehnoloogiaettevõtlusena, mis aitaks kaasa nii majanduse edendamisele kui ta ülikooli koostööle ettevõtetega.

Koostöövõrgustiku peatükis kirjutan, milline koostöövõrgustik on olemas meie Virumaa ettevõtlusõppega tegelevatel kõrgkoolidel.

1.4. Ettevõtluse kompetentsid

Selles peatükis selgitan, mis on ettevõtluse kompetentsid ja tööõuded. Ettevõtluskompetentside kirjutamisel lähtusin Kutsekoja väikeettevõtja kutsetaseme taotlejale esitatud kompetentsinõuded. Kompetentse liigitatakse Eestis järgmiselt (Kutsekoda 2018):

- üldised kompetentsid
- kutsespetsiifilised kompetentsid.

Üldkompetentsid sisaldavad suures ulatuses kõikide kvalifikatsioonidele ülekantavaid käitumuslikke kompetentse (*soft skills or general skills*), mis on seotud hoiakutega ja inimese võimega oma oskusi rakendada (nt suhtlemine, kohanemine ja toimetulek). Samuti kuuluvad üldiste kompetentside hulka keskmise ja suure ülekantavusega teadmistel ja oskustel põhinevad kompetentsid (*generic or general hard skills*) (nt IKT-, õige-, majandusalane- ja keskkonnateadlikkus). Järgnevalt kompetentside struktuuri tabel lühendatud versioonis lisa 1.

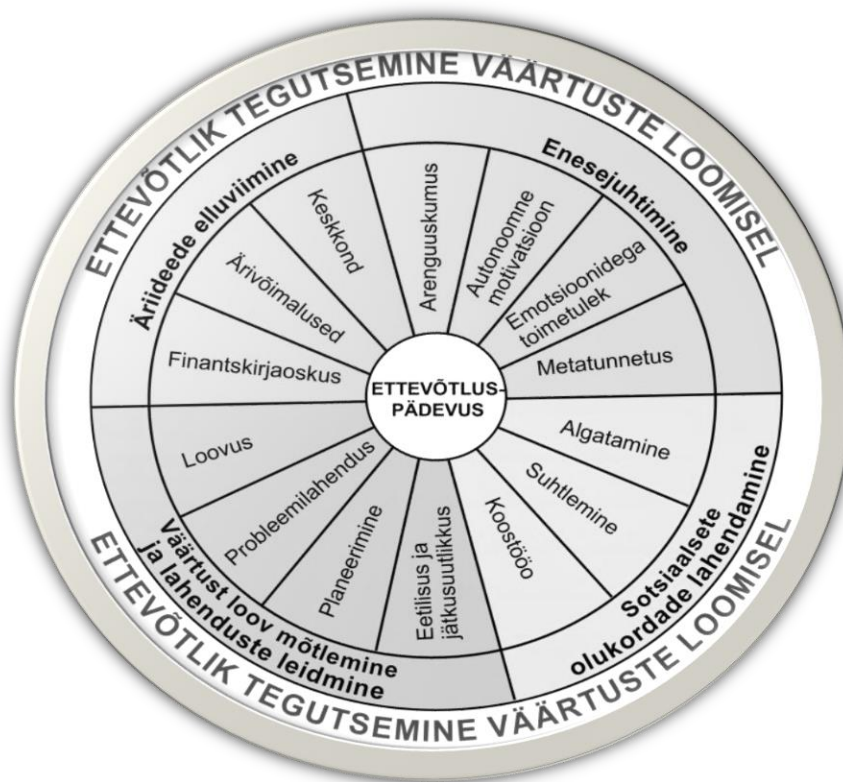
Võrdlesin neid kompetentse, mida me omandame ettevõtlusõppe käigus õppekavaga ja võin öelda, et kuigi mõni kompetents on veidi teistmoodi sõnastatud, peaks need kompetentsid Narva Kolledžis ettevõtlusõppe ja programmijuhtimise kava läbimisel olema omandatud.

Ka järgmine autor (Sirkel 2008:10) kirjeldab ettevõtluskompetentse. Ettevõtluskompetentsid aitavad muuta ideed tegelikkuseks, seda nii üksikisiku, kohaliku kogukonna kui ka ettevõtte tasandil. Ettevõtluskompetentsi kujundamise all peetakse silmas nii loova, uuendusliku ja riskijulget hoiakuarendamist kui ka konkreetse (äri)idee realiseerimiseks vajalikke oskuste õpetamist. Ettevõtluskompetentsi arendamine on hariduse üks prioriteete ning ettevõtlusvaimu kasvatamine peaks algama varakult. Rajatavad ettevõtted on erineva kasvupotentsiaaliga. Valitsus sooviks näha innovaatilisi, ekspordile orienteeritud ja kasvupotentsiaaliga ettevõtteid, kuid neid on vähe. Paljud ettevõtted jäävad nii öeldes elustiiliettevõteteks, mida iseloomustab väike töötajate arv,

suhteliselt lihtne tehnoloogia ja kes on orienteeritud kohalikule turule. Maailmas domineerivad väikeettevõtted nagu Eestistki

Autori (Sirkel 2008) ettevõtluskompetentsidesse kuuluvad: isikuomadused ja hoiakud ning teadmised ja oskused. Isikuomadustest ja hoiakutest toob ta välja järgmised mõisted: algatusvõime- ja -tahe, loovus ja uuenduslikkus, riskijulgus, eneseusk ja -väärlikus, koostöö ja õpitahe ning -valmidus. Teadmiste ja oskuste osas esitab ta kolm lihtsat küsimus: Mida? Kuidas? Miks?

Leidsin ettevõtlusprogrammi Edu ja Tegu lehelt joonise, kus mudelil on välja toodud kõik ettevõtluskompetentsid (joonis 4). Välised on väärtuste loomine, mis on ühiskonna tasandil väga tähtis ning sisemisel poolel on samuti neli kompetentsigruppi, kuigi osaliselt teiste nimetustega: Sotsiaalsete olukordade lahendamine, väärtust loov mõtlemine ja lahenduste otsimine, äriideede elluviimine ja enesejuhtimine. Kuigi nimetused erinevad, et on palju sarnase tegevuse või mõistega kompetentse (Edu... 2018)



Allikas: Edu ja Tegu Ettevõtlusprogramm 2018.

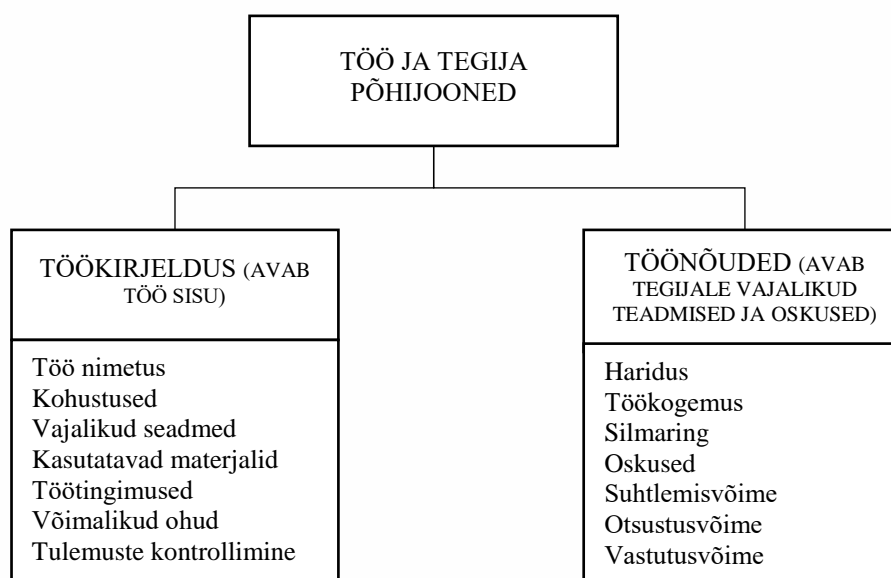
Joonis 4. Ettevõtluspädevuse mudel.

Peale kompetentside omandamise on erialasel töökohal vajalikud tööõuded. Töökuulutusest leiab tööks vajalikud tööõuded. Kui vaatame, järgmisel joonisel 7, mis on tööõuded, siis näeme, et lisaks haridustaseme tuvastamisel kui ka praktilistele

teadmistele ehk oskustele, on veel ka muud nõuded. Süvenedes nimetusesse näen, et nõuete üheks osaks on ka kompetentsid, millest just eelnevalt kirjutasin.

Töönõuded on tunnuste loetelu, mis esmaandmete kogumina aitavad kindlaks teha inimese vastavust ametikoha nõudeile (Üksvärv 2008: 199). Nõuded ametikoha taotlejale tehakse kindlaks tööõuete abil. Need hõlmavad erialast ettevalmistust ja kutseoskust. Töönõudeis kajastatakse tavaliselt järgmised nõuded: haridus, täiendkoolitus, töökogemus, keelteoskus, algatusvõime, suhtlemisoskus, vastutusvõime jt. Nõuded võivad ametikohast lähtuvalt erineda.

Spetsialistide tööõueteid on kergem kindlaks määrata kui juhtide oma. Keerulisem on kindlaks määrata aga sellistel ametikohtadel, mis on loominguks või nõuavad uudseid lahendusi (näiteks reklaamindus). Vaatame nüüd järgnevalt *joonist 7*, kus on töö ja tegijat iseloomustavad näitajad.



Allikas: Üksvärv 2008

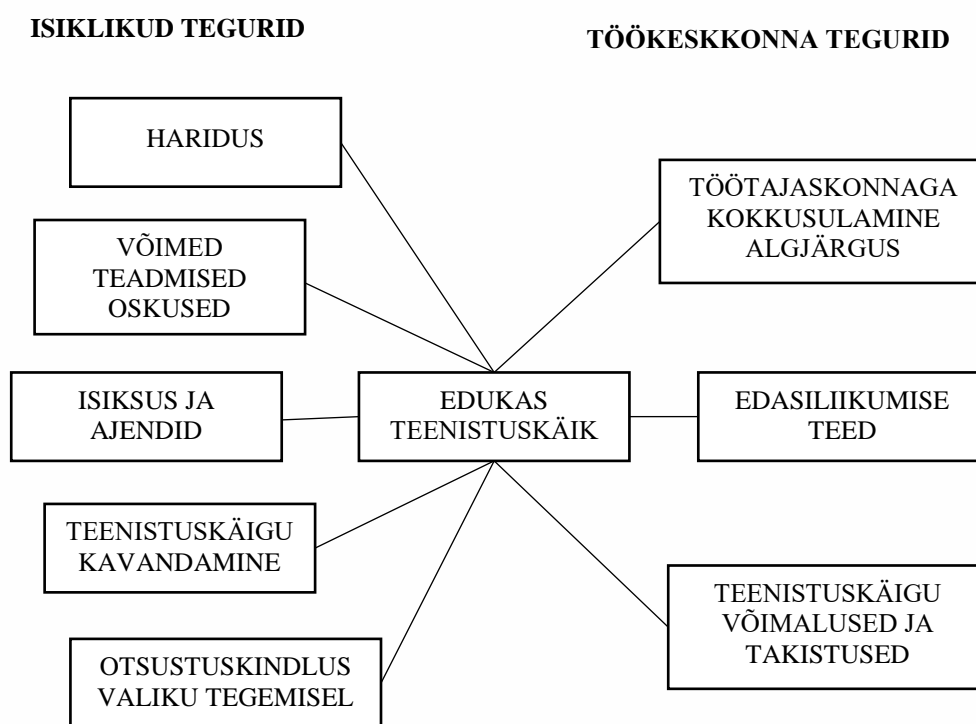
Joonis 5. Tööd ja tegijat iseloomustavad näitajad.

Jooniselt 5 on näha, et peale omandatud haridustaseme, töökogemuse ja oskuste on vaja omada ka suhtlemis-, otsustus- ja vastutusvõimet. Suhtlemisoskust võime arendada õppimise kaudu, kuid vastutusvõimet on raske omandada. Tavaliselt see on kas kaasa sündinud või omandatud elu jooksul. Kuigi selliste nõuete välja selgitamine on vaevarohke, on see vajalik toiming, sest töös edukas olemine oleneb peale isiksuse veel ka kindlas meeskonnas olemisest. (Üksvärv 2008: 198)

Raoul Üksvärv (2008) kirjutab, et erialane oskus on esmanõue mis tahes ametikohal. Mida spetsiifilisem on ametikoht, seda suuremad ja täpsemad nõudmised sellele on. Kui

vaadata töökuulutusi, siis võib näha ühiseid jooni ja seoseid nende vahel. Mida täpsem on kirjeldus ja nõudmised, seda spetsiifilisemale töökohale kandidaate oodatakse. Mõne ametikoha puhul on nõutav erialane kõrgharidus (jurist, filoloog jt), teise puhul on määrav töökogemus (medpersonal, arstid jt), kolmanda puhul hoopis keele- ja arvutikasutamise oskus (IT-spetsialistid, maaklerid jt). Kuid on olemas ameteid, kus määravat rolli mängivad hoopis isikuomadused (näiteks müügiesindaja, värbaja jne).

Aktuaalne on küsimus, kuidas saab pakkuda tööandjatele kvalifitseeritud spetsialiste ja mida ootavad tööandjad oma töötajatelt. Joonisel 6 on kujutatud tegureid, mis mõjutavad ametiredelil edasi liikumist. Kuigi ametikohad on väga erinevad ja liikumisteed on samuti erinev, võivad loetletud tegurid (joonisel) mõjutada suuremal või vähemal määral mõjutada edasiliikumist ametiredelil (Eamets jt 2008: 214).



Allikas: Eamets jt 2008

Joonis 6. Ametiredelil edasiliikumist mõjutavad tegurid.

Sellel joonisel on näha, et inimese liikumist ametiredelil mõjutavad nii isiklikud tegurid, kui ka töökeskkonna tegurid. Omandatud teadmised ja oskused ning haridustase annab meile eelised tööturul olla atraktiivsemad, kuid need ei kindlusta meile töökohta.

Kokkuvõtvalt kompetentsidest ja tööõuetest võib öelda seda, et kui läbida ettevõtlusprogramm täies mahus, on meie ettevõtlikud kompetentsid omandatud. Kui

hästi lõpetaja oskab neid kasutada oma töös või praktikas, seda peaks näitama tööandjalt saadud tagasiside.

1.5 Ettevõtluskeskkond

Ettevõtluskeskkond on kõik see, mis mõjutab ettevõtluse tegevust: makrokeskkond ja mikrokeskkond. Enim võib ettevõtluse tegevust mõjutada muudatused, mis ühelt poolt võivad pakkuda võimalusi, kui teiselt poolt ka ohtusid. Edukamad on need ettevõtjad, kes oskavad muutusi ette näha või varakult märgata ning neile õigeaegselt reageerida. Alustan makrokeskkonnast ja võimalikest mõjudest. Makrokeskkond käsitleb kõige üldisemalt kogu majandust ja ümbritsevat keskkonda. Ettevõtte tegevusalad, mis on enim mõjutatud eelnimetatud teguritest, peavad mõju oma ettevõtlusele analüüsima. Selleks parim võimalus on PEST-analüüs (Sirkel 2008:20).

PEST-analüüs põhineb nelja keskkonna analüüsimeetodil: poliitiline-, majanduslik-, sotsiaalne- ja tehnoloogiline keskkond. Parim ülevaade, mis on need näitajad, mida iga konkreetse keskkonna puhul jälgitakse on parem vaadata tabelis märksõnadena. Järgnevalt tabel 3 PEST-analüüsi põhinäitajad (Sirkel 2008).

Tabel 3. PEST-analüüsi põhinäitajad

Poliitiline keskkond	Majanduslik keskkond	Sotsiaalne keskkond	Tehnoloogiline keskkond
<ul style="list-style-type: none"> • Maksuseadused • Keskkonnakaitse regulatsioonid • Konkurentsi reguleerimine • Väliskaubanduse reguleerimine • Töösuhteid reguleerivad seadused • Poliitiline stabiilsus • Riiklikud subsiidiumid jm • Rahvusvahelised lepingud • Valimised 	<ul style="list-style-type: none"> • SKP muutumine • Inflatsioon • Intressimäärad • Sissetulekute tase • Tööpuuduse tase • Valuuta ebastabiilsus • Elanike säästus ja laenukoormus • Eelarve tasakaal • Välisriikide majandusolukord • Sissetulekute kihistumine • Regionaalse majanduse eripärad 	<ul style="list-style-type: none"> • Elanike arvukuse muutumine (sh regionaalselt) • Sündivus • Perekondade karakteristikud • Elustiilimuutused • Tarbijakaitse liikumine • Vanuseline koosseis • Hariduslik koosseis • Rahvuslik koosseis • Migratsioon • Eetilised hoiakud • Sotsiaalsed programmid 	<ul style="list-style-type: none"> • Uued tehnoloogiad • Patendikaitse • Tootlikkuse tõus • Uued tooted, materjalid, tootmissisendid • Uurimis- ja arendustööde kulud ja tase • Standardid

Allikas: Sirkel 2008.

Analüüsidest kõike neid valdkondi saab ettevõtte parema ülevaate teda mõjutavatest keskkonnateguritest. Põhjalik analüüs annab võimaluse varakult muudatustele reageerida.

Ettevõtte mikrokeskkonda kuulub ettevõttega vahetult seotud isikud, asutused, ühendused jne. Mikrokeskkonna moodustavad: tarbijad, tarnijad, konkurendid, partnerid, muud riiklikud järelevalveorganid, kui ühiskondlikud institutsioonid (Roots 2006:50). Ettevõtte sisekeskkond on mõjutavad suuremal või vähemal määral organisatsiooni struktuurist, tegevuse tulemuslikkusest, organisatsioonikultuurist, juhtimishoiakutest, võimusuhetest, personalist jne (Roots 2006:49).

Nende tegurite põhjal võime järeldada, selleks, et majanduses oma ettevõttega hakkama saada ja olla edukas, tuleb olla teadlik kõikidest teguritest, mis meie ümber on ja kellega me oleme kas vahetult või kaudselt seotud. Ühe olulise sotsiaalse tegurina on välja toodud ka elanike haridus, mille üks aspektidest – kõrgharidus – on selle lõputöö käsitluse keskmes.

1.6 Ettevõtluse ja kõrgkoolide koostöövõrgustikud

Selles alapeatükis kirjutan koostöövõrgustikust ja selle vajalikkusest. Osaliselt haakub see teema eelneva alapealkirjaga, sest koostöövõrgustik on samuti kõik see, mis on vahetult ettevõttega seotud ja samuti isikute või organisatsioonidega, kellega me teeme midagi koos. Mida laiem on meie võrgustik, seda paremad võimalused on meil uusi ideid ellu viia, leida väljundeid, olla innovatiivne, toetuda teiste kogemustele jne.

Kaasaja teadmishiskonna väärtuseks on teadmised (informatsioon). Tähtis ei ole see, et milliseid teadmisi me omame, vaid neid tuleks rakendada isiku, kogukonna, ühiskonna huvides. Kogu protsess algab üksikisiku valmisolekust oma teadmisi teistega jagada kuni vajadustega organiseerida teadmiste praktikasse rakendamise võimalused. Teadmishiskonda iseloomustab elukestev õpe. Teadmised, mida me omame täna, võivad homme olla iganenud, sest tehnoloogia ja infoühiskond on pidevas muutuses ja arengus. Üksikisikuna ei suuda seda pidevat infotulva peatada. Parim lahendus on leida sealt omale parimaid lahendusi ja tagada seda teistega, mis omakorda viib koostöö vajaduseni. Institutsionaalne koostöö arenguks parim viis on võrgustik, kuhu kuuluksid nii ettevõtluse õpetajad kõrgkoolist kui ka ettevõtted, ettevõtjate esindusorganisatsioonid, õppijate esindusorganisatsioonid. Võrgustike roll oleks lähteülesannete kujundamine ettevõtlusõppe arengustrateegiatele võrgustiku ülesanne on korraldada arutelusid huvitatud osapooltega (Kiili : 131).

Ettevõtlust õpetatavate ülikoolide ja rakenduskõrgkoolide koostöö on toimunud pikka aega, mis on avaldunud ühises õppekavas, õppejõudude vahetuses, ühistes koolitusprojektides, ühisseminaridel ja isegi õppematerjalide ning õpikute koostamises. Hetkel ei ole selgepiirilisi lepingulisi osapooli koostöövõrgustikus, kuid autor (Kiili) arvab, et see on ainult aja küsimus. Meeskonnatöö toimub partnerorganisatsioonide esindajatega ja ühisprojektides. Ettevõtluse õpetamine ja õppimine on meeskonnatööõppijate tasemel. Koostöövõrgustikud ei toimu ainult riigipiires, neid saab luua ka väljapoole.

Temaatilised koostöövõrgustikud on erialased ning suunatud kontaktide loomise- hoidmise ja arendamise kõrval ka erialaste teadmiste uuendamisele. Kohtumisi viiakse läbi moodsate infoühiskonnahendite abil nagu Twitter, blogid, maililistid. Erialased võrgustikud spetsialiseeruvad kitsastele teemaringidele, seejärel kogunevad virtuaalse meeskonnana ja koostavaid iga-aastaseid piirkondlike kohtumisi. Ettevõtluses aitavad sellisel temaatilisel võrgustikul paremini selgitada ettevõtjate spetsiifilisi huve ja probleeme, samas õppijatele pakub selline koostöövõrgustik võimaluse osaleda arueludes, saada vajalikke koostööpartnerite kontakte, leida praktikakoha võimalus jne. Õppijate koostöövõrgustikud võivad olla nii erinevas vanuses, kodumaalt või välisriigist. Välistudengeid tuleb aina juurde, sest laienenud on võimalused erinevates koolidevahelistes koostööprojektides. Koostöövõrgustikud ei ole ainult erialaste küsimuste lahendamiseks, vaid aitavad ka ürituse korraldamise, tulevase praktikakoha või isegi töökoha leidmisel.

Mõned koostöövõrgustikud on regulaarsed, teised lühiajalised, palju on suunatud ka kodanikuühiskonna loomisele. Tänapäeva side- ja kommunikatsioonivahendid võimaldavad kiiresti võrgustikul tekkida ja areneda. Suurim üle-eestiline ühisprojekt „Teeme Ära!“ on nüüdseks laienenud ka väljapoole kodumaa piire, mille üle võib ainult uhkust tunda, et meie väiksel Eestil on sellise kodanikualgatusel suur mõju väliskeskkonnale. Peale selle on veel palju erinevaid koostöövorme kohalike omavalitsustega, ettevõtete ja õppeasutustega. Projektidest veel tuntumad on „Tähed särama“, mis tõstab noorte ettevõtlikkust; „Tagasi kooli“, mis annab võimaluse ettevõtete esindajatel minna koolidesse ja tutvustada oma ettevõtet ja valdkonda; „Garage48“ - ettevõtluskultuuri toetamiseks jt. Koostöö haarabki ettevõtluse reaalselt protsessi- meeskonnatöö, mentorlus, suhtlusoskus (Kiili :134).

Leidsin ühe eesti ettevõtte GrabCad- see on insenerifirma, mis leidis lahenduse, kuidas olla kasulik mehaanikainseneridele üle maailma. Näiteks on selle ettevõtte abil leidnud

omale lahenduse General Electric'u ja NASA kui ka väikeste idufirmade püstitatud tehnilised probleemid. Paljud ettevõtted on hakanud mõtlema globaalsemalt. Kui oled leidnud lahenduse „siin“ võid seda pakkuda ka „seal“ (Pärna 2016:46).

Kokkuvõtvalt kogu ettevõtluse ja koostöövõrgustiku peatüki kohta toon välja kaks aspekti. Ettevõtja on mõjutatud oma tegevuses erinevatest teguritest, nii sisemistest (inimestest, tema teadmistest, oskustest, kogemustest, isikupärasusest jne) kui ka välistest (mikro- ja makrotasandil) olevatest teguritest. Ettevõtja peab olema valmis muutustele ja otsima lahendusi. Ja teine aspekt, et koostöövõrgustiku olemasolu annab peale suhtlemisoskuse ja koostööoskuse veel lisaks ka teiste kogemusi, teadmisi, mis aitavad luua uusi innovatsioone ja koos leida uusi lahendusi. Kõrgkooli seisukohalt on ettevõtlusvõrgustiku poolt antav sisend erakordselt oluline.

2. ETTEVÕTLUS JA SELLE SEOS KÕRGKOOLIDEGA VIRUMAAL

2.1. Virumaa ettevõtluse iseloomustus

2.1.1. Ettevõtlus Ida-Virumaal

Ida-Virumaa piirid algavad Narvast ja lõpevad Lääne-Virumaaga. Siia piirkonda jääb viis linna: Narva, Kohtla-Järve, Jõhvi, Sillamäe, Kiviõli. Ida-Virumaa on Eesti üks suuremaid tööstuspiirkondi, kus kohalik tööstussektor on peamiselt arenenud energeetika ja põlevkivitööstuse toel. Kuigi energiasektor on oma tegevust kokku tõmmanud on see seotud piirkonnas leiduvate ressursidega. Paljud põlevkivikaevandamise tootmisüksused (karjäärid) on suletud ja hetkel töötab nendest ainult mõned. Seda on mõjutanud kaevandamisega tekitatud kahju keskkonnale ning ümbruskonnale. Seal, kus varem oli põlevkivitööstus oli ka elu (Rell 2016).

2009. aastal sai valmis Sihtasutuse Ida-Virumaa Tööstusalade Arendus (SAIVTA) äriplaaniga, milles nägi ette 4400 uue töökoha loomist aastatel 2019-2020. 2016. aastal tegutses selles tööstuspargis 6 ettevõtet. SAIVTA ühendab endas nelja tööstus- ja äriparki: Narva Logistika ja Tööstuspark, Jõhvi Logistika ja Äripark, Kohtla-Järve Keemiatööstuspark ja Kiviõli Ettevõtlusala. Ainsana töötab neist ainult esimene (Ida... 2016).

Suurimad ettevõtted piirkonnas on: Eesti Energia Narva Elektriijaamad AS, Eesti Energia Kaevandused AS, Nitrofert AS, Viru Keemia Grupp AS, Silmet AS, Kreenholmi Valduse AS, Sillamäe Sadam AS, Genovique Specialities AS, Komasa Estonia OÜ ja Kiviõli Keemiatööstus. Ida-Virumaal Toilas ja Narva-Jõesuus asuvad sanatooriumid, kus puhkavad nii Eesti kui ka teiste riikide elanikud (Statistikaamet 2017). Piirkonnas on olemas ka Ida-Virumaa Ettevõtluse Arenduskeskused (IVEK), mis samuti nõustavad erinevatel ettevõtlusega seotud teemadel.

Töötuse tase Ida-Virumaal on Statistikaameti andmetel 15% (seisuga 14.02.2018) Ettevõtluse Ida-Virumaa statistikanäitajatega viimase viie aasta kohta lisas 2. Vaadates andmeid erinevate ettevõtlusvormide kohta ja nende arvukuse kohta, võib Ida-Virumaa kohta välja tuua mõned näitajad. FIE-de arv on langustrendis, arvatavasti mõjutab siin poliitiline ja juriidiline pool ning suurte ettevõtete konkurentsieelis. Enamasti suletakse väikseid külapoode ja kohvikuid. Samas on kasvutrendis välismaised äriühingud ja

mittetulundusühingud. Välismaiste äriühingute loomiseks on arvatavasti e-residendi võimalus Eestis.

2.1.2. Ettevõtlus Lääne-Virumaal

Lääne-Virumaa asub Põhja-Eestis, piirnev ühelt poolt Ida-Virumaaga, teistest külgedest aga veel kolme maakonnaga- Järva-, Harju ja Jõgeva maakonnaga. Maakonnas on kokku 4 linna: Rakvere, Kunda, Tapa ja Tamsalu.

Tapa on oluliseks raudteesõlmjamaaks ja Kunda on oluline kaubasadam. Tähtsamad ettevõtlusvaldkonnad on mitmed toiduainetööstused (Rakvere Lihakombinaat, Nantecom Saaremaa DeliFood OÜ, AS Hallik- Hagari kaubamärgi pagaritooted), Suurettevõtte OG Elektra AS, mis tegeleb ise turustamise, tootmise ja vahendusmüügiga, mitmed tuntud mööbli- ja ehitusmaterjalide tootmisega tegelevat ettevõtet. Laondus ja logistika, põllumajandus, aga ka turism. Bellus Furnitur OÜ (pehme mööbeli tootja), Kunda Nordic Tsement AS (ehitustsement), JELD-WEN Eesti AS (uste- akende tootja), Farmi Piimatööstus AS, AS Viru Õlu, OG Elektra AS (Grossi jaemüügikaupluste kett), HAKA Plast AS (plastikust torud ja pontoonid), AS Estonian Cell (haava puitmass paberitööstustele), Flexa Eesti AS (lastemööbel), Aqva Hotels OÜ (*Aqva* spaa ja hotell).

Lääne-Virumaal asub SA Lääne-Viru Arenduskeskus, mis nõustab alustavaid ja tegutsevaid ettevõtteid. 2012. aastal avati selles piirkonnas Lennuvälja tööstuspark.

Töötuse tase Lääne-Virumaal on Statistikaameti andmetel 6,2% (seisuga 14.02.2018). Statistikanäitajad ettevõtluse viie viimase aasta kohta on toodud tabelis lisa 3. Lääne-Virumaa ettevõtluses kasvab äriühingute ja MTÜ-de osakaal, samas kui sihtasutused on stabiilses seisundis, kuid FIE-de arv pidevalt langeb. Võib olla on äriühingute loomise taga Lääne-Virumaa Rakenduskõrgkooli võimalus õpetada väikeettevõtjaid või tulevasi ettevõtjaid. Programmijuhi sõnul on nende kõrgkooli lõpetajatel head teadmised personali- ja finantsjuhtimise alal.

2.2.Ülevaade üldpädevuste omandamise ja rakendamisega seotud uuringutest

Selles peatükis toon välja uuringutest selgunud aspektid ja kokkuvõtted uurimistulemustest. Iga uuring on välja toodud eraldi alapeatükkides ja seejärel on tehtud väike kokkuvõtte uuringust.

Uuring „Üldhariduskoolide vastavus tööandja ootusele ja selle mõõtmise probleemide lahendamine Tartu Ülikooli Narva Kolledži näitel“.

Tööandjal on omad ootused töötajale, kuid peale tööandja on ootused ka ühiskonnal. Huvid ei lange kokku ja selles osas tuleb lepitajaks hariduspoliitika. Haridust määratletakse vaimse hüvena, kuid sisse tuleb õpetaja aspekt, kes täidab tähtsat rolli hariduse omandamisel. Õpetaja võib olla ka laiemas tähenduses haridusasutus, näiteks ülikool. Hariduspoliitika väljendub seadusandluses ning poliitikadokumentides (arengukavad, programmid, standardid). Selles majanduspoliitika artiklis on uuringus kolm osapoolt: üksikisik, kes lähtub oma karjääri- ja eluootustest ning tööturg (konkreetsed tööandjad ja organisatsioonid) ning ühiskond, kes peaks rahuldama erinevate sotsiaalsete gruppide vajadusi. Selle uuringuga sooviti selgitada, milliseid sisendeid annab iga huvigrupp ülikooli õppekava kujundamisele, kasutades saadud infot hariduspoliitika kujundajaid ja ülikooli õppekavade arendajaid. (Rootamm, Kostjulevitš 2016: 49)

Hariduspoliitika ülesandeks on haridusinstrumentide kaudu kindlustada nii individuaalsete kui ka ühiskondlike sh tööturu vajaduste ja ootuste täitmise. Haridusliku õppekava ülesanne on tagada parimad võimalikud tingimused kõrgema hariduse saamiseks kõigi osapoolte huve arvestades. Seepärast on haridussubjektiks ka ülikool. Indiviidi ja ühiskonna, sh ka tööturu ehk tööandja ootused haridusele ei kattu omavahel täielikult. Nende subjektide ühistes huvides on haridusootuste kokkulangevus tööturu tasandil. Indiviidile tähendab see hariduse vastavust karjääriootustele, tööandja määratleb nõuded töökohtadele organisatsioonides, mille kaudu tööturg toimib. Ootused haridusele on muutunud seoses tehnoloogia arenguga ning seepärast ei oodata eriala spetsiifiliste vilumuste tagamist, vaid pigem kutse- ja ametialaste oskuste väljaarendamise kestvat võimekust. Tööandja tasandil levivad organisatsioonivälised ja mobiilsed töökohad (nt kaugtöö). Haridusel tekkib kohustus kujundada alus indiviidi vastavate üldoskuste kestvaks arendamiseks (Rootamm, Kostjulevitš 2016: 50).

Uuringu tulemustena selgus, et eriala lõpetanud tervikuna kasutavad õppekavaga ettenähtud õpiväljundeid üsna olulisel määral, olenemata sellest, millisel määral nad oma erialast tööd teevad. See näitab, et kutsestandarditel põhinev kõrgkooli õppekava valdavas osas toimib ja rahuldab tööandja vajadusi. Üks pädevus eristus teistest ja see oli õpilase individuaalse lähenemise oskus. Selgus, et õppeedukus ei peegelda omandatud kutseoskuse taset. (Rootamm, Kostjulevitš 2016: 52).

Kokkuvõtvalt uuringute põhjal: õppekava tervikuna täidab tööandjate ootusi õpiväljundite tasandil, kuid nende rakendamise ehk kutsepädevuse tasandil esineb suuri

puudusi. Uuritud õppekava puhul selgub, et enim vajavad täiendamist pädevuse kujundamisele kaasa aitavad üldoskuste hulka kuuluvad õpiväljundid (võõrkeelte oskus, võime reflekteerida ja kasutada uurimismeetodeid) (Rootamm, Kostjukevits 2016: 53).

Uuring “Kõrgkoolilõpetajate toimetulek tööturul“.

Autorid (Eamets, Krillo; Themis 2011) annavad ülevaate, koolilõpetaja edukusest tööturul. Uuring viidi läbi 2010. aastal ning küsitlemisel osalesid 2009. aasta vilistlased (kokku 2187) 14-st Eesti kõrgkooli erinevatelt haridustasemetelt.

Küsitlemise hetkel, mis toimus aasta pärast lõpetamist töötas vastanutest 80%, neist 2/3 ainult töötas ning kolmandik töötas ja õppis korraga, kümnendik vilistlastest oli pühendunud ainult õppimisele, 5% olid kodused ja 4% töötud. Positiivne näitaja- töötute nullilähedane osakaal, oli mitmete kõrgkooli (Tallinna Tervishoiu Kõrgkool, Sisekaitseakadeemia, Eesti Infotehnoloogia Kolledž, Eesti Muusika- ja Teatriakadeemia, Tartu Kõrgem Kunstikool, Lääne-Viru Rakenduskõrgkool) vilistlaste seas. Töötuid oli keskmisest enam põllumajanduse (7%) ning teeninduse (12%) valdkonna lõpetanute seas. Viisid, kuidas töö leiti (Eamets jt 2011: 58):

- Isikliku pakkumise saamine (27%),
- Paralleelselt õpingutega varem samal ametikohal töötamine (14%),
- Tööportaalide kaudu (12%),
- Tööandjaga võttis ise ühendust (11%),
- Tööpakkumine avalikust reklaamist, kasutas tuttavate, sugulaste abi (Iga kümnes vilistlane),
- Praktikakoht aitas kaasa töökoha leidmisele (6%).

Kui võrrelda samu andmeid statistikaameti andmetel, siis olid töö leidmiskanalite näitajad 2010. aastal järgmised (Eamets jt 2011: 58):

- Sai tööle tuttavate või sugulaste kaudu (pooled töötajatest),
- Pöördus otse tööandja poole (15%),
- Töökuulutused aitas leida töökoha (13%),
- Töötukassa vahendusel (3%).

Ainult 8% tööle saanutest sai isikliku pakkumise ning 4% alustas ettevõtlusega.

Neid arve kõrvutades võib kokkuvõttes öelda, et tööandjad hoiavad kõrghariduse omandanud spetsialistidel silma peal ning kõrghariduse omandanud kasutavad keskmise töötajaga võrreldes töökoha leidmiseks märksa harvem tutvusi (Eamets jt 2011: 58).

Töökoha valimisel on vilistlastele väga oluline, et see oleks seotud nende õpitava erialaga, see on võimalus end proovile panna ehk väljakutsed, head töökaaslased ning karjääri- ja arenguvõimalusi. Muidugi on oluline ka palganäitaja, kuid see ei ole kõige olulisem (Eamets jt 2011: 60).

55% hetkel töötavatest vilistlastest kinnitab, et nende praegune töö on väga lähedalt õpitud erialaga seotud. Valitud seotus õpitud erialaga on seda suurem, mida kõrgem õppeaste on lõpetatud. 84% magistriõpingute lõpetanute töö on suures osas erialaga seotud (Eamets jt 2011: 61).

Autorid toovad välja, et Eesti tööturul edukaks hakkamasaamiseks on oluline nii õppevaldkonna kui ka ülikooli valik. Oluliselt enam hindavad tööandjad rakenduslike erialade lõpetanuid, kes käivad õppekava raames praktilal ning töötavad ka õpingute ajal. Viimane annab tudengitele lõpetamise ajaks olulise töökogemuse ning võimaldab tööturul edukalt hakkama saada. Seega on eriala ja kõrgkooli valik tööturule sisenemise ning erialasel ametipositsioonil töötamise seisukohast tähtis (Eamets jt 2011: 70).

Kahe eelneva erineva uuringu põhjal olen leidnud sarnaseid jooni. Nimelt on hariduseasutuses omandatud teadmised ja oskused (praktilal olles) annavad eelised tööturul edukalt hakkama saada, leida oma erialale vastav ametikoht ning rakendada haridusasutusest omandatud pädevused oma uuel ametikohal. Samuti on mõlemas uuringus välja toodud, et tööandja eelistab kõrghariduse omandanud spetsialisti, kes oskab kasutada omandatud ja õpitud pädevusi. Mulle jäi veel silma asjaolu, et kui rakenduskõrgkoolid võimaldavad oma tudengitel käia praktilal, kus rakendatakse omandatud teadmisi praktilal ning arendatakse sellega oma oskusi. Ma arvan, et rakenduslik õppekava annab lõpetajatele suurema eelise rakendada oma teadmisi ja arendada oskusi juba praktika ajal.

Erinevus seisnes selles, et ühe uuringu puhul keskenduti ühele kitsale erialale, teiste puhul haarati kõiki valdkondi. Õpetajate puhul sõltub nende ametikohal hakkamasaamine peale hariduspädevuste veel ka isiksuse kompetentsides. Teises uuringust toodi välja, et teenindus- ja põllumajanduse valdkonnas on töötus suurim, olenemata omandatud hariduspädevustest. Võib oletada, et nendes valdkondades on suurem konkurents või peale kõrgkooli lõpetamist puuduvad vajalikud kompetentsid, et oma ametikohal hakkama saada.

Oma vilistlaste tööhõivest on huvitatud ka Lääne-Virumaa Rakenduskõrgkool, kes viib läbi uuringuid 5 kuud peale lõpetamist ja tagasisidena on nad saanud väga kõrge tööhõive näitaja umbes 80% ja rahulolu tööga eriti ärijuhtimise vilistlaste puhul. Narva Kolledž

võiks selliseid uuringuid teha ka ettevõtlustudengi seas. Lisaks on veel teisigi uuringuid tööandjate ootused kutsekooli lõpetajate suhtes (praktilal viibimise kohta) ning ka IT-eriala lõpetanute kohta.

Uuringute alusel saab teha ülevaatliku analüüsi, milles on sarnasusi ja milles erinevusi. Samuti saaks arvesse võtta erinevate ettevõtete tagasisidet selle kohta, mida tööandjad ootavat inimeselt, kes tuleb neile tööle või praktikale. Pakub huvi, millised on faktorid, mis mõjutavad tööandjate valikut töötaja värbamisel. Kas arvestatakse spetsiifilisi asju (oskused, kogemused, haridus jne) või lähtutakse subjektiivselt lähtudes inimese sisemistest faktoritest (iseloom, suhtlemisoskus, keeleoskus, väljendusoskus jne).

On üsna tähtis, kuidas on tööandja end teinud nähtavaks, kas ta kasutab tööjõu otsingutel /värbamisel mingi kindlat spetsiifikat või on loominguine. Näiteks võib üks ja sama tööandja erinevatel aegadel otsida samale või sarnasele töökohale, kasutades selleks erinevaid meetodeid. Näiteks ühel korral kasutab ta meediakanaleid, teisel korral sotsiaalvõrgustikku ja järgneval korral hoopis tööturukanaleid ning tööjõuportaale.

Mõned ettevõtted teevad korduvalt konkursse ja panevad kuulutuse lehte ja tööjõuportaalidesse, kuid tööjõu puudus sunnib võtma kasutusele ka teisi meetmeid. Selleks võib olla näiteks tutvusringkonnas „oma“ töötajate värbamine. Pankades ja kindlustusettevõtetes toimub tendents- nn ülesostmine. Seejuures hinnatakse just tööoskusi selles valdkonnas hakkama saamisel. Sarnaseid võtteid kasutavad ka väikeettevõtted ja haridusasutused. Kui inimesed ei ole piisavalt hõivatud, on neil võimalus roteeruda (ühelt töölt teisele). Mitmeid valdkonna uuringuid on tehtud nii Eestis kui ka teistes riikides (Raun 2012).

Järgnevalt esitan kahe OSCA uuringu raportite kokkuvõte. Ühes uuringus on kirjutatud ettevõtlushariduse karjäärivõimalustest, mis võtab arvesse vilistlaste omandatud (õpitud) kogemused ja nende mõju tööalase konkurentsivõime laiendamise kohta. Selles raportis on võrreldud Suurbritannia kahte ülikooli (ettevõtluserialal) ning milliseid väärtusi omandab tudeng kõrghariduses ettevõtlusõppe omandamise kaudu. Kõrgharidussektor peab hindama oma tavasid ja hindama selle tõhusust lõpetajate jaoks jätkusuutliku ettevõtluse alustamiseks. Eelkõige peab ettevõtlushariduskava hõlmama ettevõtlikkuse komponente, mis vastavad lõpetajate edaspidistele nõuetele (karjääri osas). Põhiliseks murekohaks on see, et ettevõtlusprogrammi täiendatakse pidevalt, kuid see ei vii oodatud tulemusteni. Eelkõige oodatakse tudengitelt, et peale teadmiste on neil piisavalt oskusi,

et luua oma (äri)ettevõtte. Kuigi antud teadmisi ettevõtte loomise ja juhtimiskogemuse kohta hinnati piisavalt, jääb tudengitel puudu tahtest, et oma äriга alustada. Ettevõtte alustamist takistavad majanduslik ebastabiilsus, globaliseerumine, keskkonnamõju ümberkorraldamine jne. Selles uuringus on toodud välja asjaolu, et suurenenud on huvi FIE vastu. Ehk teisisõnu, ülikooli tullakse saada teadmisi, mis aitaks hakkama saada iseseisvalt ärimaailmas (Jones 2017).

Näiteks ilmnes uuringutes, et ettevõtluskavad on suunad pigem meestele ja juba mingeid teadmisi omavatele inimestele, kes soovivad oma teadmisi täiendada ja edaspidi rakendada. On soovitatud, et peale ettevõtluskava läbimist peaks kõrgkool saama lõpliku ülevaate (tagasiside), mis toimub tudengiga pärast ülikooli lõpetamist. Järelopsess aitab välja selgitada, kuidas on läbitud ettevõtluskava aidanud tudengil tööturul konkurents olla. Kogutud info on võimalus tõestada, et ettevõtluskava täidab oma eesmärgi (olla tööturul konkurentsivõimeline) või mitte. Kui kava oma eesmärgi ei täida, siis peaks kavva sisse viima muudatused, mis aitaksid eesmärgi saavutada. Õppekavad peaksid toetama kõrgkooli lõpetajale konkurentsieeliseid tööturul ja ametikohale sobivate kompetentside olemasolu. Samuti tuleks arvestada nais-, sotsiaal-, tehnoloogiaalase ettevõtlusega (Jones 2017).

Teises OSCA uuringus on tähtis sidusrühmadega koostöö ning kõrgkooli ettevõtlik ökosüsteem. Autorid uurivad ettevõtjate ökosüsteemi sidusrühmade koostööd ettevõtlusharidust õpetatavates Euroopa kõrgkooliharidustes. Kui eelnevas uuringus kasutati kvantitatiivset meetodit, siis selles on kasutatud empiirilist meetodit (Bischoff 2017).

Ettevõtlusalane haridus võib olla peamine vahend ettevõtluse edendamiseks, mis omakorda toetaks tehnosiiret. Ettevõtlushariduse tähtsus on uute riskikapitali loomiseks vajalik. Sidusrühmad on sisemised ja välised. Sisemised on ülikooliga seotud sidusettevõtjad, välised- sidusrühmad, mis ei ole ülikooli sidusrühmad, kuid on seotud otseselt või kaudselt ettevõtlusharidusega (ettevõtted, finantseerimisasutused, tugiteenused, inkubaatorid- *start-up*-id, teadus- ja tehnopargid ning partnerülikoolid) (Bischoff 2017).

Ettevõtlusharidus on positiivselt mõjutanud ettevõtlikkuse teadlikkust, edukust ettevõtluses, ettevõtlusega seotud arusaamadele eneseefektiivsuse suurendamisele. Ettevõtjatel on eelised, mis hõlmavad majanduskasvu, töökohtade loomist, tehnoloogilisi

uuendusi, tootlikkuse ja ressursside tõhusust. Kuigi kõik need teadmised võivad olla positiivsed, on ettevõtluse õpetamisel ka negatiivseid külgi. Põhjuseks võib olla traditsiooniline õpetamine ülikoolides. Ettevõtlusülikoolis peaksid teadustöö ja õpetamise tulemused olema ümber ettevõtlusalase tegevuse. Ülikool võiks toimida innovatsiooni inkubaatorina. Sidusrühmade kaasamine annab hea võimaluse kasutada ülikooli ettevõtlikku potentsiaali. Sidusrühmad aitavad luua piirkondlikku majandusarengut, innovatsiooni jne. Ettevõtliku ökosüsteemi mõiste tähendab ettevõtjate sotsiaalset sissevoolu oma keskkondades ja nende integreerimine kohalikesse struktuuridesse. Ettevõtliku ökosüsteemi teooria on seotud klastriteooriaga, mis oma tähtsusest juhib kohaliku ja regionaalse konteksti sarnaselt ettevõtlust edukusele (Bischoff 2017).

Uuringust selgus, et koostöö sidusrühmadega on ülikooli peamine edutegur ja vara. Pidev koostöö sidusrühmadega nõuab ressursse, aega ja paindlikkust, toetust, pühendumist. Ülikooli juhid võiksid olla ettevõtlushariduse ja haridustegevuse kesksel kohal. Vajalik on sisemine koostöö osa-, teaduskondade ja õppetoolide vahel. Ideaalse peaks ettevõtlus selgelt sõnastama ülikooli missiooni (Bischoff 2017).

Nii ettevõtjad kui sidusrühma mängivad ettevõtluses olulist rolli. Ettevõtjate kaasamine on ulatuslik ja mitmekesine. Ettevõtjale on juhendamise- ja juhendamistegevusele järgnev loeng ja jutustamine. Ettevõtjad võivad olla väga mitmes rollis, näiteks sponsorid, investeerijad, suvekoolide ja äriõhtute korraldajad. Samuti võivad olla projektide kavandajad, praktika läbiviijad. Kõige sagedasem koostöö vorm on muidugi ettevõtlusalaste loengute lugemine. Kuid on ka ühisprojektide algatamine, koolitused või mõne nõustamisteenuse või ürituse korraldamine. Inkubaatorfirmad aitavad ettevõtlust arendada. Väärtuslik informatsioon omandatakse koostöös teiste osakondadega, töötajatega, üliõpilastega. Vilistlastelgi on samuti suur roll ettevõtlushariduses. Nendelt saadud tagasiside ja omandatud väärtused võivad tuua neid külalisesinejate, mentorite rollis tagasi ülikooli või aidata ürituste korraldamisel. Samuti ei tohiks unustada tehnoparke ja valitsusorganisatsioone ning nende rolli ettevõtlushariduses, sest võivad rahaliselt toetada, pakkuda koostööd projektides, luua võrgustiku (Bischoff 2017).

Kokkuvõtteks võib öelda, et sidusrühmadel on väga oluline roll ettevõtlushariduses. Mida tihedam on koostöö sidusrühmades, seda paremaid võimalusi saab ülikool ettevõtlushariduses pakkuda. Ettevõtliku ökosüsteemi toetamine võib olla ettevõtluse peamine edutegur hariduse omandamisel, parimate tavade vahetamise ja eduka edutamise

lähenemisviiside kaudu ettevõtlushariduses. Kuigi kooskõlastatud sidusrühmade tähtsus on, rõhutatakse, et paljudel kõrgkoolidel puudub üldine ja ametlik sidusrühmade haldamise lähenemisviis. Ettevõtluse haridustavadega sageli kaasnevad individuaalsed algatused, mis võivad olla alt-üles-või ülalt-alla (Bischoff 2017).

Eesti uuring „Tagasi Kooli!“ viidi läbi 2014. aastal andis hea tagasiside haridusvaldkonna ja ettevõtete vahelisest koostööst. Selle programmi raames saavad ettevõtted jagada oma teadmisi ja kogemusi külalistades haridusasutusi ja viies läbi külalistunde. Kokkuvõttes raportis sai ülevaate ettevõtete senistest kogemustest ja kaardistatud koostöövõimalustest tulevikus. Uuringu tulemusi võtab kokku viis mõtet (Mäemets jt 2014):

- Hariduse valdkonda panustamine tähendab ettevõtetes nii saamist kui andmist. Ehk tutvustades oma valdkonda ja ettevõtet mõeldakse laiemalt kui ainult külalistunni läbiviimisest. Nimelt nii otsitakse ja leitakse omale järelkasv- uued töötajad, kliendid, koostööpartnerid. Teiselt poolt on tegu vastutustundliku ettevõtlusega- teadmiste jagamine tulevastele põlvetele, tegevuskeskkonna positiivsed muutused.
- Levinumaks viisiks on õpilastele nn külalistundide andmine, kus ettevõtte töötaja jagab teadmisi, kogemusi ning seostada koolis õpitut praktilise eluga. Külalistundi meetodina kasutatakse lasteaiast ülikoolini. Selline tegevus annab aluse edaspidiseks kootöövõimaluseks näiteks ekskursioonide korraldamine, praktikate juhendamine jne.
- Ollakse avatud uutele koostöövormidele ja ideedele, mis on ettevõttega seostatud. Koostöö õnnestub paremini kui ettevõtte saab oma tegevusele tagasiside.
- Ettevõtte huvi koostöö vastu gümnaasiumide, põhikoolide ja lasteaedadega on suurenemas. Kuigi tihedamad seosed on kõrg- ja kutsekooli panustamisega, siis ühe enam tahetakse panustada madalama haridustasemega koostööle.
- Ettevõtetes soovitakse koostööd hariduse valdkonnaga nii süvendada kui laiendada.

Nagu näha on ettevõtted ära tabanud mõte, et käies haridusasutustes saavad nad endale tulevase kliendi, praktikandi või uue töötaja võimaluse. Veel kord saab kinnitust, et koostöövõrgustik annab võimalused oma ettevõtte arengu mõjutamiseks.

2.3. Ettevõtlusalase kõrgkooliõppe uuringu meetoodika

Selles lõputöös läbi viidava uurimuse ülesandeks on välja selgitada, kuidas aitab ettevõtlusõppe ümber loodud koostöövõrgustik toetada üliõpilast ettevõtlusalaste

teadmiste ja kompetentside arendamist. Selles valisin välja Virumaa kaks kõrgkooli: TÜ Narva Kolledž ja TTÜ Lääne-Viru Rakenduskõrgkool, kelle programmis on ettevõtlusõpe.

Tuginedes organisatsiooniteooriale, ettevõtluse olemusele, ettevõtluse kompetentsidele saan oma uurimistöös tuua välja ettevõtlusõppe seosed eelnimetatud asjaoludega. Kõrgkool on vahendaja, mille kaudu saab õppija omandatud teadmisi ja oskusi, mida hiljem rakendada oma ametikohal tööturul ning seeläbi rahuldada ühiskonna nõudlust ja heaolu.

Oma uurimistöös pidin kasutama planeerimis-, läbirääkimisoskust, et ette valmistada dokumendid, ning neid analüüsida, seejärel läbi viia intervjuu, et saada täiendavat informatsiooni õppekavade, õpiväljundite ja ettevõtluskompetentside kohta.

Töö uurimisprobleemiks on uurida võimalusi ettevõtlusõppest ettevõtluseni, millised tegurid või tegevused mõjutavad enim kõrgharidusega noori ettevõtluseks. Tööturu andmetel on töötus Ida-Virumaal 15% (seisuga 14.02.2018), samas on Eurostati (2018) uuringus on välja töötud, et 66% Eesti tudengitest töötab õpingute kõrvalt. Põhjused on mitmeid, kuid eelkõige on seotud töötamine õppimise kõrvalt majanduslike aspektidega. Noored on tavaliselt ambitsioonikad ja tahtmine luua ettevõtte, kus oleks ise omaniku ja töötaja rollis. Enamasti puudu tuleb mitte ideedest, vaid hoopis algkapitalist või teadmistest juriidilises aspektis. Kui ettevõtlustudengid saaksid omandatud teadmistega asutada juba ülikooliõppe ajal näitlik ettevõtte või saada ettevõtte loomise praktiline kogemus, tekkiks neil kindlasti julgust juurde. Arvan, et noored, kes praegu alles õppivad, on teistsuguse maailmavaatega, kui oleme seda meie või meie esivanemad. Seda nii töötamise- kui ka elustiilis. Seda soosib juba digitaliseeritud ühiskond ja samuti soovin teada saada, millised asjaolud, tingimused kujunevad ettevõtlusetudengitele takistuseks ettevõtluses ning kuidas või millega saaks kõrgkooli ettevõtlusõppe aidata saavutada vajalikke kompetentse ettevõtluse loomiseks.

Kasutan kvalitatiivseid andmeid. Ekspertintervjuude käigus programmijuhtidega küsin täpsustavaid küsimusi, mis aitavad saada ülevaadet ettevõtlusõppe mõjust, sisenditest ja väljunditest. Küsimuste koostamisel toetun eelkõige kättesaadavale informatsioonile (koduleht, arengukava, dokumentatsioon jne). Kui intervjuu käigus tekib olukord, et küsimus ei ole üheti mõistetav, siis sõnastan selle ümber või küsin täiendava küsimuse. Intervjuu on planeeritud näost-näku kohtumisena, sest siis on võimalik saada parim side

intervjueeritavaga. Intervjuud tahan salvestada intervjueeritava nõusolekul, et hiljem analüüsi tehes saaksin detaile üle kuulata.

Selgus asjaolu, et Narva Kolledž ei ole ettevõtlustudengite seas eelnevatel aastatel vilistasi küsitlenud. Sarnane uuring viidi läbi Narva Kolledži õpetajate erialal õppijate seas, millest ma eelpool uuringute peatükis tegin juba kokkuvõtte. Samas viiakse Lääne-Viru Rakenduskõrgkoolide vilistlaste seas läbi küsimustik regulaarselt kuue kuu möödumisel peale lõpetamist. See on hea tagasiside allikas omandatud kompetentside ja ametkohal praktiliste teadmiste rakendamise kohta.

Tutvusin arengukavade, õppekavade, kodulehel olemasoleva informatsiooniga, dokumentatsiooniga, koostas küsimustiku intervjuuks ja seejärel leppisin kokku intervjuude läbiviimise aja, koha ja viisi.

2.4. Ettevõtlusõpe ja koostöövõrgustikud Virumaa kõrgkoolides

2.4.1. Ettevõtlusõpe ja koostöövõrgustik Tartu Ülikooli Narva Kolledžis

Narva Kolledžis toimub ettevõtlusõpe alates 2010. aastast ettevõtluse ja projektijuhtimise õppekava alusel. Omandatakse ettevõtluseks vajalikud õpiväljundid, kompetentsid ja teadmised, mis on kirjeldatud lisas 4. Ettevõtlusõppe periood on 3 aastat, mis lõpeb lõputöö kaitsmiseks. Kuna tegemist on rakenduskõrgharidusega, siis suur rõhk on iseseisval õppel ja praktilal. Moodulite (sotsiaalteaduste ja majandusmoodul; ettevõtlusmoodul) läbimise ajal on kokku mitmed praktikad: tutvumis-, ettevõtlusprojekti- ja uurimispraktika. Praktikakoha peab üliõpilane endale ise leidma. Ettevõtlusõpe toimub avatud ülikooli vormis kaks korda kuus nädalavahetustel, mis annab võimaluse töötavatele inimestele ühildada töö- ja õppeprotsess.

Kodulehel saadud info põhjal on kirjutatud, et ettevõtluse ja projektijuhtimise õppekava sai alguse TÜ Pärnu Kolledžis 2008. aastal, mis kiirelt saavutas väga suure populaarsuse, sest selle lõpetaja saab tervikliku majandusala rakendusliku kõrghariduse koos projektijuhtimise alaste teadmiste ja oskustega, mida mujal Eestis omandada ei saa. Narva Kolledžis õppekava avati alles 2010. aastal. Ka Narvas on see eriala väga populaarne, sest igal aastal on õppida soovijaid mitmeid kordi rohkem kui ülikooli vastuvõetavate inimeste osakaal (TÜNK 2018).

Ettevõtluse eriala lõpetajad võivad töötada spetsialistidena, finants-, turundus-, müügi-vm valdkonna juhtina ettevõtetes, projektijuhtidena või alustavad ise ettevõtlusega. Eesti

riik soovib suurendada ettevõtlusaktiivsust ja soodustada ettevõtete teket, milleks Narva Kolledži ettevõtlusõpe tudengeid ka ette valmistab (TÜNK kodul...2018).

Koostöövõrgustikud, koostööpartnerid, inimesed ja organisatsioonid, kellega Narva kolledž suhtleb vahetult või kaudselt, on mitmeid. Minu toon siin välja need koostöövõrgustikud ja teostatud üritused, projektid, mis on aidanud ettevõtlusega koostööd teha. Üks hea näide on Ettevõtluslabor (E-Lab), mis toimus 2015. aastal Uppsala Ülikooli õppejõu eestvedamisel. Viiakse kokku Ida-Viru maakonna ettevõtlikud inimesed ja ülikooli tudengid, kogutud äriideed arendatakse välja rakendatavate äriplaanideni. Väljatöötatud äriplaanid jäävad äriidee omanike valdusse. Õppetöö toimus inglise keeles, mida oli vaja arutluste läbiviimisel, oma seisukohtade kaitsmisel jne (Narva LV 2016).

Peale selle toimuvad Tartu Ülikoolis üritused ja algatused, mis aitavad aktiivselt osaleda nendes nii üliõpilasi kui ettevõtteid. Nende põhitegevuseks on ideed ja koostöö. Need on (Tartu kodul... 2018):

- STARTER programm- oma äriideed arendamine parimate praktikute ja mentorite toel
- Ideelabor- otsitakse probleemidele üheskoos uusi lahendusi, et neid ellu viia
- sTARTUp Day on Eesti suurim ärifestival, mis toimub Tartu Ülikooli, Tartu linna ja kohaliku start-up kogukonna koostööna.
- Häkatron-Meeskondlikud probleemilahendused valdkondlikele väljakutsetele 24h/48h jooksul.
- Edu & Tegu Ettevõtlusprogramm- toetab ettevõtlusõppe süsteemset arendamist erinevatel haridustasemetel.
- TÜ *spin-off* nimekirjas on 54 ettevõtet (nt Synlab jt).
- Kaleidoskoop on Lõuna-Eesti suurim äri- ja projektiideed konkurss, milles võivad osaleda nii tudengid, kutse- kui ka üldhariduskoolide õpilased.

Samuti on koostöövõrgustik tudengitel nn tuutori programm, kus juba õppiv tudeng annab välistudengile võimaluse paremini sisse elada ülikooli, kohalikku ühiskonda, teda juhendades ja aidates. Üliõpilasomavalitsused annavad samuti on panuse ülikoolitõesse ja selle arendamisse. Koostööd tehakse nii kohaliku omavalitusega kui kohalike ettevõtetega, kes annavad võimaluse leida praktikakoha või pakuvad tulevast töökohta. Kõige tähtsam on olla nähtav ja levitada informatsiooni läbi erinevate kanalite.

2.4.2. Ettevõtlusõpe ja koostöövõrgustik Lääne-Viru Rakenduskõrgkoolis

Lääne-Viru Rakenduskõrgkool (edaspidi LVRKK) on rakenduskõrgharidusasutus, kus lisaks saav veel ka kutseõpet ning täiskasvanute täiendus- ja ümberõpet. On rahvusvaheliselt tunnustatud väga mitme valdkonna (majandus-, juhtimis-, ettevõtlusalasel jt) koolituse pakkumisel, kes aitab tõsta elanikkonna ettevõtlus- ja innovatsiooniteadlikkust, samuti võimaldab elukestvat õpet ning viib läbi rakendusuuringuid ja arendustegevust õpetatavatel erialadel. Rakenduskõrgharidusõppes saab õppida ärijuhtimise-, majandusarvestuse-, kaubandusökonomika-, majandusinfosüsteemide korraldamist, juhiabi ja sotsiaaltöö erialasid ning kutsehariduse õppekavade järgi saab õppida raamatupidaja, väikeettevõtja, noorem tarkvaraarendaja jt erialasid. (LVRKK Õppek... 2018)

Esimesed ärijuhtimise õpingud algasid 1998. aastal, 2001. aastal sai aga kahe kooli baasil moodustatud LRVKK. Esimesed ärijuhid said kõrghariduse 2002. aastal rakenduskõrgharidusõppes lisandus 2007. aastal väikeettevõtja kutseõppe eriala. (LVRKK Õppek...2018)

LVRKK-s on kokku lepitud prioriteetsed uurimis-ja arengusuunad kogu koolile ja valdkonnale eraldi. Nende abil saavad üliõpilased ja õppejõud valida oma lõpu-, magistri- ja doktoritööde teemad. Õppejõudude uurimis- ja arendustegevus kui ka projektitöö on toimunud LVRKK uurimis- ja arendustegevuse prioriteetidega vastavuses, milleks on (LVRKK Areng... 2018):

- koostöövõrgustike arendamine (üliõpilastele praktikakohad, -mudelite võrdlus, ettevõtlus, innovatsioon jne);
- regionaalsetest vajadustest lähtuvad rakendusuuringud sotsiaaltöö klientide toimetulekuprobleemidest suunamaks muutusi teenuste optimeerimiseks;
- ettevõtlikkuse ja konkurentsivõime tõstmine;
- paindlikud õppimisvõimalused ja elukestev õpe;
- õppekavade arendus vastavalt piirkonna vajadustele ja õppetöö kvaliteedi tagamine;
- õpilaste ja õpetajate rahvusvaheline mobiilsus.

Uurimis- ja arendustegevuse suunad töötatakse välja koostöös kooli juhtkonna ja õppetoolidega, samuti ka kooli nõukogu ning tööandjate ja kohalike omavalitsuste

esindajatega. Kõrgkooli arengusuundade väljatöötamises on osalenud akadeemiline personal ja välised huvirühmad (LVRKK Areng...2018).

LVRKK teeb koostööd kohalike ettevõtetega, mis pakuvad ka praktikakohti ja võimalusel töökohti. Samuti on aktiivne koostöövõrgustik kohaliku omavalitusega, teiste teadus- ja õppeasutustega. Oma panuse annavad ka kõrgkooli uurimistegevuse eesmärgid, mis annavad võimaluse uuringute kaudu leida väärtuslikku informatsiooni kõrgkooli tegevusele. Organisatsioonisiseseid uuringuid viiakse läbi eesmärgiga arendada õppekavasid ja tõsta õppekvaliteeti, kuid organisatsiooniväliste uuringute puhul on igal valdkonnal oma uurimissuund. Näiteks on juhtimisalane uurimissuund seotud juhtimistegevuse mõju analüüsida, ettevõtete motivatsioonisüsteemide analüüsiga ettevõtete finantsanalüüsi jt. Samas on väikeettevõtluse puhul uurimissuundadeks nt ettevõtete arenemisvõimalused, konkreetsete ettevõtte probleemide uuringud, äriplaanide koostamisega jms (LVRKK Raken... 2018).

LVRKK kasutab ka külaliselektoreid välismaalt ning toimub ka ERASMUS üliõpilasvahetusprogramm, mis üldiselt on tuntud ka teistes kõrgkoolides üle maailma.

Lisaks Haridus- ja Teadusministeeriumile tehakse tihedat koostööd SA Innove, Tervise Arengu Instituut, Eesti Raamatupidajate Kogu, Eesti Kaupmeeste Liit, Eesti Sotsiaaltöötajate Assotsiatsioon, Eesti Hooldajate Liit, Eesti Täiskasvanute Koolitajate Assotsiatsioon Andras, kõik kohalikud omavalitsused, - ettevõtted, kes pakuvad praktikakohti, osalevad ühel või teisel määral kõrgkooliga partnerlussuhetes. Aktiivsed ollakse messidel ja kohalikel ettevõtlusüritustel (LVRKK Areng... 2014).

2.4.3. Ettevõtluskompetentside ja õpiväljundite kokkupuutepunktid Virumaa kõrgkoolides

Ettevõtlusõppekava õpiväljundid tuginevad Kutsekoja ettevõtluskompetentsidele (Üldised kom... 2013). Selleks, et need edukalt omandada ja rakendada, on vaja läbida õppekava täismahus koos kohustuslike õppeainete ja praktikatega. Olles läbi vaadanud ja võrrelnud mõlema Virumaa kõrgkooli õppekavad ja õpiväljundid, leidsin järgnevad kokkulangevused:

- Kõrgkooli lõpetajatel on võimalus jätkata oma õpinguid magistriõppes, kuna kõik eeldused -ettevõtlusalased kompetentsid ja teadmised -on õppekava raames läbitud.
- Õppekava läbimise käigus on omandatud erialased põhimõtted, teooriad ja meetodid. Nende kaudu on lõpetaja võimeline võtma vastutust, langetama

otsuseid. Samuti oskab lõpetaja planeerida, analüüsida ja teha koostööd ning olla ettevõtlik.

Mõlema kõrgkooli puhul võib järeldada, et peale selle, et on võimalus jätkata õpinguid kõrgemas kõrgkooli astmes, on loodud ka kõik eeldused, et lõpetajal oleks võimalik luua, asutada oma ettevõtte. Vastutuse võtmine ja otsuste langetamine on ettevõtte juhtide igapäevased toimingud. Juhtide vastutuse ja otsuste kaudu juhitakse ettevõtte tänast ja homset päeva. Ilma planeerimise ja analüüsita on raske teha ettevõtte prognoose ja olla konkurentsivõimeline. Ükski ettevõtte ei saa ilma koostööta hakkama, sest koostööoskus on üks ettevõtluskompetentsidest, mida perspektiivikal ettevõtjal tuleb omada.

Veel kord kokkuvõttes mõlema kõrgkooli õppekavasid, õpiväljundeid ja omandatud kompetentse leian, et kõik vajalikud eeldused alustada ettevõtlusega on olemas. Kahjuks puudub mõlemal koolil ülevaade, kui palju tudengeid on loonud oma ettevõtte õpingute ajal või vahetult peale lõpetamist, siis puuduvad mul andmed omandatud õpiväljundite rakendamise kohta. Kuid ettevõtete poolt saadud tagasisidest praktikantide kohta on võimalik järeldada, et ettevõtlusalased kompetentsid on hinnatavad ja mõõdetavad. Kui suures mahus on üks või teine kompetents parem sõltub juba õppijast ja teda mõjutavatest teguritest.

2.5. Analüüs, järeldused ja ettepanekud

Kokku sai läbi viidud neli intervjuud: Narva Kolledži olemasoleva ja endise projektijuhiga (ametis 2,5 aastat), Narva Kolledži ettevõtluse ja projektijuhtimise programmijuhiga, LVRKK ärijuhtimise õppetooli juhataja ja väikeettevõtluse juhtiva lektor-koordinaatoriga (pikaajalise kogemusega).

Intervjuud toimusid vahemikus 16.04.2018-30.04.2018. Lühema intervjuu kestus oli 21 minutit ja pikema intervjuu kestus 46 minutit. Kaks intervjuud toimus vahetu kontakti kaudu ametiasutuses kohapeale, 1 konverentsikõnena ja üks toimus videokõnena. Kolme intervjuu puhul sain loa salvestada meievaheline intervjuu, ühe intervjuu puhul salvestusest keelduti, põhjendades seda ametikõnedele vastamise rohkusega. Leppisime kokku aja konverentskõneks, kus osaleb ka väikeettevõtluse lektor, kes vajadusel täiendas informatsiooni.

Eelnevalt sai läbi vaadatud kolm õppekava: TÜNK ettevõtluse ja projektijuhtimise õppekava, kaks LVRKK- ärijuhtimise ja väikeettevõtja (kutse)õppekava. Õpiväljundid, mis langesid mõlemal koolil kokku on välja toodud peatükis 2.4.3.

Intervjuudel sain terviklikuma pildi ettevõtlusõppest, koostööst ettevõtetega, koostöövõrgustikust ja perspektiivist Virumaa ettevõtluse kohta. Küsimused intervjuudeks pidin koostama veidi erinevad, kuigi paljud küsimused kattuvad. Erinevus oli tingitud eelinformatsioonist, mis oli mulle kättesaadav. Lähtuvalt saadud infost pidin ühe küsitluse puhul esitama täiendavaid küsimusi, mis tekkisid intervjuu läbiviimise käigus.

Intervjuu küsimustega saab tutvuda: lisa 6 Narva kolledži projektijuhile, lisa 7a Narva kolledži olemasolevale programmijuhile, lisa 7b Narva kolledži endisele programmijuhile ja küsimused LVRKK õppetooli juhatajale lisa 8.

Sarnasused ja erinevused kõrgkoolide ettevõtluse vahel, saab tutvuda tabelis 4. Kuulates intervjuusid ja lugedes tehtud märkmeid saan välja tuua mõningad sarnased jooned:

- Mõlemad kõrgkoolid on orienteeritud ettevõtluskompetentside õpetamisele, mis peaksid võimaldama ettevõtte loomist.
- Ettevõtlusõppe käigus on tähtsus praktilal ja teadmiste, oskuste edukal rakendamisel tulevikus.
- See (ettevõtlusõppe) on seotud positiivse tööhõivega ning majanduse edendamisega.
- Suurt tähtsust omab koostöövõrgustik nii praktika osutamisel kui ta tulevikus töökoha leidmisel. Enamasti leitakse koostööpartnerid ühiste projektide kaudu. Ettevõtlusõppekavad on nõutud ja populaarsed, mida näitab iga-aastane sisseastujate suur arvukus.
- Mõlemal kõrgkoolil puudub täpne ülevaade sellest, kui palju on õppijaid, kes loovad õppimise käigus oma ettevõtte.
- Kõrgkoolide intervjuueeritavad on arvamusel, et ettevõtlusõppe on vajalik ja arendab majandust üldiselt.
- Tulevikuvaated on seotud uuendustega, õppekavade muudatustega vastavalt tööturu vajadustele.
- Mõlemad koolid on arvamusel, et majanduslik olukord ja muud tegurid (nagu näiteks seadusmuudatus, majanduslik olukord, tööturu nõudlus jne) võivad muuta õppekorraldust, sisu ja väljundit.

Toetudes õppijate ja õppejõudude tagasisidele ettevõtlusõppes on alates järgmisest aastat Narva Kolledži lõpetajatel võimalik lõputöö asemel sooritada lõpueksam. Samuti on mõned valik- ja vabaained muudetud kohustuslikuks. Lisaks tuleb veel uue õppeaine-

Kaasuste lahendamine, mis põhineb *case*-ide lahendamisel. Uue lahendusena nähakse ka uue õppekava projekti käivitamist, mis põhineb IT- ja projektijuhtimise ühisel õppekaval. Üle tuleb vaadata ka praktikate arvestamist VÕTA korras, sest omandatud teadmisi ei rakendata, vaid tehakse praktika nõ oma töökogemuse või töökohakogemuse peal. Soovitakse, et õppija saaks mitmesuguseid erialaseid kogemusi praktiliselt olles (raamatupidamine, finantsanalüüs, juhtimiskogemus, personalijuhtimise oskused, meeskonnatöökogemused jne). Probleeme võib tulla seoses sellega, et enamasti on õppijateks juba töötavad inimesed ning ühildada töö- ja praktika-aeg on keeruline. Pakuti välja ka võimalust muuta oma ametikoht paariks nädalaks nii, et saaks omandada neid kompetentse, mida hetkel veel ei ole või olla „töövarjuks“. Samuti pakuti programmijuhtide poolt suuremat koostööd teiste Virumaa kõrgkoolidega, õppejõudude *live-s* loengute pidamist mitme ülikooli vahel, kus mõlemad auditooriumi kuulajad on aktiivses rollis. Üks programmijuht pakkus ettevõtluse ja programmijuhtimise õppekava ingliskeelset õppevormi, mis meelitaks välisstudengeid. Veel pakuti, et igal kursusel anda õppekava jooksul läbitavad ained nii sügissemestril kui kevadsemestril, et õppijal oleks hea ülevaade, millistele ainetele ta peab registreerima ja millised ained on tal juba sooritatud.

Kui nüüd tagasi tulla koostöövõrgustiku juurde, mis on loodud kõrgkoolides, siis mitmesugused tegevused nagu praktika läbimine, ettevõtlusalastel üritustel (STARTER, E-Lab, Start-up jt) osalemine aitab kaasa omandatud ettevõtlusalaste kompetentside rakendamisele praktikas. Tulenevalt lõputöö uurimiseesmärgist, sain kinnituse, et koostöövõrgustik, mis on loodud õppekava ümber, aitab toetada ettevõtlusalaste teadmiste ja kompetentside arendamist õppijates. Ehk teisiti võib öelda, et kõrgkooli on omalt poolt loonud kõik võimalused, et õppijad saaksid osaleda üritustele ja praktiliselt laiendada oma koostöövõrgustikku ja omandada teadmised ettevõtte loomise kohta. Loodud koostöövõrgustikud toetavad igati omandatud kompetentside saavutamist.

Õppekavade vaatlemise, analüüsi, intervjuult saadud materjali põhjal sain uusi teadmisi ettevõtlusõppe ja omandatud kompetentside kohta.

Minupoolsed ettepanekud muudatusteks Narva kolledžis, toetudes intervjuude analüüsile:

- Õppekavale vastuvõetud õppija võiks täita kompetentsilehe I kursusel ja viimasel kursusel (lähtuvalt õppekavast tulenevatest ettevõtluskompetentsidest), et näha tema omandatud teadmisi eneseanalüüsi tulemusel. Näidisvariandi algust vaata lisa 10.

Muidugi võib siin olla vastuolu, kui õpilane vastab, et kõike oskab, siis vestluse käigus tuleb küsida, et mis on tema õppimise eesmärgiks/motivaatoriks (nt uute kogemuste saamine, uued tutvused, uus lähenemisviis, ajaviitmised võimalus jne). Võiks kasutada juhtumianalüüsi (on antud mingi olukorra kirjeldus, kus sisseastuja peaks pakkuma kõikvõimalike lahendusi, toetudes oma olemasolevatele teadmistele).

- Korraldama parema sisekommunikatsiooni õppejõudude ja loengute osas. Mõned ained dubleerivad teineteist väga palju ja õppejõud võiksid omavahel kokku leppida, et kes millele toetub (nt kirjanduses erinevad autorid; paljundatud materjal erineb loenguti; kodutöö ajakava ja tähtaeg juba esimestes loengutes jne).
- Võiks alustada iga-aastase vilistlasuuringuga peale kõrgkooli lõpetamist (teatud aja möödudes), seejuures küsida kohe õppijate kontaktid ja nende muutmisel teavitada õppeoskanda või mõnd listihaldajat.
- Võiks luua sotsiaalvõrgustikus grupi või kodulehe (nt TÕNK Vilistlased), mis toimiks infoallikana ka peale kõrgkooli lõpetamist. Samuti annaks informatsiooni ürituste, uuringute kohta ja administraatori kontaktandmed. Võiks jagada ka lõpetajate ankeetküsitlusi lingina jne.
- Võiks uurida viimasel kursusel, kas tudengitel on soov osaleda ülikooli koostöös ka peale lõpetamist? nt külalisloengud, praktikakoha pakkujana, projektide algatajana, oma ettevõtte tutvustajana jne
- Võiks korraldada ettevõtlusalaseid lühikoolitusi nii ettevõtte omanikele kui töötajatele, muidugi ka kõikidele soovitajatele.
- Pidada arvet, kui palju on tudengeid, kes loob oma ettevõtte õppetöö ajal (mis valdkonnas, mis põhjusel, mis soodustas ettevõtte loomist jne).
- Koostöös IT-erialaga võiks koostada infotehnoloogilise lahendina ettevõtte loomise prooviprogrammi (e-rik sarnane keskkond), mis võiks sisaldada näiteks ettevõtte registreerimist, lihtsat raamatupidamisprogrammi, finantsanalüüsitabeleid, projekti analüüsiprogrammi- iPlaneeri sarnane jms. Proovitestid ettevõtluse kohta valikvastustega (nt OÜ asutamise tingimused, FIE eelised jne).
- Võiks vähemalt ühe korra kolme aasta jooksul osaleda Startup, Starter jms programmis.

Minupoolsed ettepanekud muudatusteks Lääne-Viru Rakenduskõrgkoolis, toetudes intervjuude analüüsile on esitatud allpool.

Minu intervjuuks eraldatud aja jooksul saadud informatsioon jäi väheseks. Samuti ei saanud ma andmeid sisseastujate ja lõpetajate kohta, mis puudutas ärijuhtimise ja

väikeettevõtluse eriala. Põhjus oli selles, et käis ettevalmistus akrediteerimiseks ja enne avalikustamist on andmed ainult majasiseseks kasutuseks. Õppetooli juhataja soovitas mul maikuu lõpus otsida arengukava uueks perioodiks, sest peale akrediteerimist on info avalik ja ma võin saada põhjalikuma informatsiooni õppijate kohta. Veel lisas ta, et kuna eraldi informatsioon ettevõtete loojate kohta õpingute ajal puudub, võiks seda informatsiooni eraldi kirja panna.

- Algatada koostöö Narva Kolledžiga ja teiste Virumaa kõrgkoolidega. Tudengid võiks roteeruda praktika ja teadmiste suurendamiseks Ida-Virumaale või külastada selle õppeasutuse loenguid (kasutada raamatupidamisprogramme võimalusel) jms.
- Jagada omavahel õppejõudude kogemusi (kas loengutena või külalislektoritena).
- Viia sisse andmebaas õppe ajal loodavate ettevõtete kohta. Jagada ettevõtte loomise kogemusi.
- Luua uusi täiendõppekursusi, mis on tööturul nõutud.
- Jätkata rakendusuringutega.
- Võiks alustada projektijuhtimise õpetamist.
- Koostöö Töötukassaga, nii koolituste osas kui praktikate ja töökohtade leidmise eesmärgil.
- Teostatud uuringud võiksid olla nähtavad kõrgkooli kodulehel. Nii saaks andmetega tutvuda.
- Korraldada nõustamisteenust potentsiaalsetele õpingute katkestajatele ja leida personaalne lähenemine.

Kokkuvõttena, võib öelda, et intervjuude läbiviimise käigus saadud tulemused kinnitasid ettevõtlusõppe vajalikkust. Õppekavasid tuleb muuta vastavalt tagasisidele ja majanduse ning tööturu olukorrale. Valmis peab olema ka muudatusteks ükskõik mis valdkonnas. Võiks läbi viia nt PEST analüüsi, et saada ülevaade ettevõtte olukorrast- millised tegurid enim võivad mõjutada ettevõtlusõpet Virumaal. Kuna intervjuudest ei selgunud, millised kompetentsid on ettevõtlusõppe käigus omandatud ja millised mitte, saan järeldused teha vaid intervjuueeritavatelt saadud info põhjal, et LVRKK puhul on finantsjuhtimisega hästi, siis Narva kolledžil on see puudulik. Nagu Narva Kolledži programmijuht märkis, et finantsosa suurendatakse, sest materjali on palju, aga auditoorset tööd vähe. Samuti tuleb arendada avaliku esinemise oskust. Kuid turundamisalased teadmised on Narva kolledžil väga head. Programmijuhid arvasid, et põhjuseks võib olla ametikoht, mis vajab müügi-alaseid kompetentse. Kindlasti peaks olema hea sisekommunikatsioon õppejõude

vahel, nagu mainis ka Narva kolledži olemasolev programmijuht, et õppimist ei ole mõtet dubleerida ja kooskõlastada võiks omavahelisi loetavaid õppeaineid.

Tehti ka mitu huvitavat ettepanekut ettevõtlusõppe osas, mis arendaksid nii avaliku esinemise oskusi, mida vajab projektijuht oma projekti kaitsmisel ning näiteks inglise keele oskus, mis aitab ülikooli muuta rahvusvahelisemaks ning annab võimaluse ka välistudengitele.

Analüüsi tulemuste põhjal koostan soovitusel ja ettepanekud ettevõtlusõppe programmijuhtidele, et võimalusel sisse viia muudatused õppekavasse, koostöövõrgustiku loomisel või uuenduslikku lähenemist ettevõtlusõppele.

KOKKUVÕTE

Ettevõtluse ja kõrghariduse koostöö on erakordselt tähtis mõlema valdkonna arengule. Ometi ei ole Virumaal ettevõtlusõpet pakkuvate kõrgkoolide seoseid ettevõtetega seni analüüsitud. Võib eeldada, et need seosed võiksid olla tugevamad, mis tagaks kõrgkoolide lõpetajate parema ettevalmistuse ja parema vastavuse ettevõtete vajadustele, kõrgkoolidele aga annaksid täiendava sisendi õppekavade täiustamiseks ja õppe sisu rikastamiseks.

Lõputöö eesmärk oli välja selgitada, kuidas Virumaa kõrgkoolide ettevõtlusõppe akadeemilise õppekava ümber loodud koostöövõrgustik aitab toetada üliõpilaste ettevõtlusalaste teadmiste ja kompetentside arendamist. Analüüsi tulemuste põhjal koostas soovitusel ja ettepanekud ettevõtlusõppe täiustamiseks, et võimalusel sisse viia muudatused õppekavadesse ja õppesse koostöövõrgustikku paremini ära kasutades ja uuendades.

Lõputöö eesmärgi täitmiseks seletasin lahti organisatsiooni ja ettevõtluse olemuse ning selle mitmekesisuse ning käsitlesin ettevõtluskompetentside olemust teoreetiliste allikate põhjal. Toetusin järgmistele autoritele ja nende lähenemistele: Miettinen, Üksvärav, Sirkel, Eamets, Roots jt. Järgnevalt iseloomustasin ettevõtluskeskkonda Virumaal ja koostöövõrgustikku kõrgkoolide ettevõtlusõppes. Koostas ülevaate olemasolevatest ettevõtluse ja kõrgkoolide uuringutest, mis on varasemalt läbi viidud Eestis ja teistes riikides. Seostasini tööturu nõudeid ettevõtlusõppe õppekavadega.

Viisin läbi uuringu kõrgkoolide ettevõtluse õppekavade, vaatlesin õpiväljundite vastavust ettevõtluskompetentsidele ning võrdlesin Virumaa kõrgkoolide (TÜ Narva kolledž ning TTÜ Lääne-Viru Rakenduskõrgkool) ettevõtluse õppekavasid ja õppekorraldust. See oli juhtumiuuring, milles kasutasin kvalitatiivset meetodit – dokumentide analüüsi ja intervjuude andmetel põhinevat kontentanalüüsi. Analüüsisin saadud andmeid ning koostasini kõrgkoolidele soovituslikud ettepanekud ettevõtete koostöövõrgustiku laiendamiseks.

Tõin välja ettevõtlusvormid (STARTER jt), mis on tihedalt seotud kõrgkoolide ja ettevõtlusega. Võrdlesin kahe kõrgkooli ettevõtluse õppekavasid, õpiväljundeid ning sarnasusi nende vahel. Selgitasin välja, et kuna Narva kolledž ei ole ettevõtlustudengite kohta uuringuid teinud, siis tagasisidena õppejõududel oli enim puudu finantsoskustest

ja puudulikud olid ka esinemisoskused. LVRKK ei osanud negatiivseid asju välja tuua, kuid tugevuseks pidas praktilisi teadmisi.

Koostöövõrgustikuks mõlema kõrgkooli puhul on eelkõike kohalikud (väike)ettevõtjad ja kohalik omavalitsus, suur roll on tudengitel endil ja LVRKK puhul ka vilistlastel, kelle seas viiakse läbi uuringuid.

Jõudsin töö käigus järeldusteni, et kõrgharidusega noori ettevõtluses mõjutab praktikakoht, saadud teadmised, omandatud kompetentsid, koostöövõrgustiku olemasolu. Ettevõtlusõppe vajalikkuses kahtlema ei pea. Selleks, et see toimiks, on vaja seda analüüsida kõikide huvigruppide poolt, kaasa arvatud tudengi eneseanalüüs või uuringu tagasiside peale kõrgkooli lõpetamist. Valmis tuleb olla muutusteks ja otsida probleemidele lahendusi võttes arvesse kõiki huvigruppe.

Ettevõtlusõppe koostöövõrgustikku tuleks pidevalt laiendada, sest see aitab toetada ettevõtlusalaste teadmiste ja kompetentside arendamist. Samuti tuleks kaasata kõiki huvigruppe, et ettevõtlusõppe käigus omandatud teadmised, oskused oleksid edukalt rakendatud oma tulevasel ametikohal.

Lõputöö koosneb kahest peatükist: teoreetiline käsitus on esitatud esimeses peatükis, teises peatükis on ära toodud praktiline osa, mis tutvustab uuringu läbiviimist ja selle järeldusi, mille põhjal teen soovituslikud ettepanekud TÜ Narva Kolledžile ja TTÜ Lääne-Viru Rakenduskõrgkoolile.

KIRJANDUS

Avalik juhtimine. Loenguid organisatsiooniteooriast 2006. Koost Roots, Harri. Tallinn: Sisekaitseakadeemia.

Eesti hariduse ja tööturu vajaduste kokkusobitamine 2015. Tallinn: Tööandjate Keskliit.
https://www.employers.ee/wp-content/uploads/images_pdf_EESTI_HARIDUSE_JA_TOOTURU_VAJADUSTE_KO_KKUSOBITAMINE.pdf (viimati vaadatud 04.03.2018)

EAS juhtimisvaldkonna uuring 2015. Tallinn: EAS.
https://www.eas.ee/images/doc/sihtasutusest/uuringud/ettevotlus/EAS_juhtimisvaldkonna_uuring_Civitta_EBS_Final_2015_08_17.pdf (viimati vaadatud 04.03.2018)

Elenurm, Taimi; Rootamm-Valter, Jelena; Servinski, Mihkel 2008. *Tööturg: Tänapäev ja tulevik*. Tallinn: Vastus.

Ettevõtlusprogramm Edu & Tegu. Ettevõtluspädevuse mudel. <https://xn--ettevotluspejbe.ee/?s=ettev%C3%B5tlusp%C3%A4devus> (viimati vaadatud 30.04.2018)

Euroopa Liidu ettevõtte määratlus 2017. <https://echa.europa.eu/et/support/small-and-medium-sized-enterprises-smes/how-to-determine-the-company-size-category/step-5>

Bischoff, Kathrin; Volkmann, Christine K; Audresch, David B 2017. *Stakeholder collaboration in entrepreneurship education: an analysis of the entrepreneurial ecosystems of European higher educational institutions*. Springer Science+Business Media New York 2017. Published online: April 29, 2017.

Ida-Virumaa: olukord ja strateegilised eesmärgid. 2016. Taskuteatmik. Tallinn: Statistikaamet.

Ida-Virumaa tööstusparkidesse luuakse lähiajal 1000 uut töökohta, 2016. *Postimees* 15.11. <https://majandus24.postimees.ee/3910761/ida-virumaa-toostusparkidesse-luuakse-lahiajal-1000-uut-tookohta> (viimati vaadatud 04.03.2018)

Jones, Paul; Pickernell, David; Fisher, Rebecca; Netana, Celia 2017. *A tale of two universities: graduates perceived value of entrepreneurship education*. *Education+Training*, volume 59, Issue 7-8. <https://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/ET-06-2017-0079> (accessed 2018, March 30th)

Kallas, Kristina 2015. Ettevõtja otsib pagulast. *Äripäev*, 08.06.

Kaldur, Kristjan; Vetik, Raivo; Kirss, Laura; Kivistik, Kats; Seppel, Külliki; Kallas, Kristina; Masso, Märt; Anniste, Kristi 2017. *Eesti ühiskonna integratsiooni monitooring 2017*. *Tööturg*. Tallinn: Balti Uuringute Instituut ja Praxis.

Kiili, Jaanus 2013. *Ettevõtlusõpe kõrgkoolis*. Eesti Ettevõtluskõrgkool Mainor. Tallinn: SA Archimedes.
http://primus.archimedes.ee/sites/default/files/Ettev%C3%B5tlus%C3%B5pe%20k%C3%B5rgkoolis_kogumik.pdf (viimati vaadatud 28.10.2017)

Kontseptsioon ja mõõtevahendid hindamiseks rahulolu üld-, kutse- ja kõrgharidusega ning täiendõppe võimalustega. Tartu Ülikooli vahearuanne aprill 2016.
https://www.hm.ee/sites/default/files/uuringuaruanne_nr_1_hariduse_rahulolu_kontseptsioon_15.12.2016.pdf (viimati vaadatud 04.03.2018)

Kuidas vähendada kääre hariduse ja tööturu vajaduste vahel? 2016. Tallinn: Tööandjate Keskliit 04.oktoober. <http://www.personaliuudised.ee/uudised/2016/10/04/kuidas-vahendada-kaare-hariduse-ja-tooturu-vajaduste-vahel> (viimati vaadatud 04.03.2018)

Krusell, Siim 2014. *Muutuv majandus ja tööturg*. Lk 116-132. Statistikaamet. Tallinn: Ofset OÜ.

Kuura, Arvi 2004. *Ettevõtlus. Juhtimine, Koostöö. Tartu Ülikooli Pärnu Kolledži publikatsioonid 4.* 2004 Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.

Kutsehariduse tööandjate rahulolu uuring 2013. Innove. Tallinn- Advisio Consulting. Lk 42-54
http://haridusinfo.innove.ee/UserFiles/Kutseharidus/Kutsehariduse%20programm/Uuringud/Kutsehariduse_toandjate_rahulolu_uuring_2013.pdf (viimati vaadatud 04.03.2018)

Krillo K, Themass A, Eamets R 2011. *Kõrgkoolilõpetajate toimetulek tööturul.* Noorteseire aastaraamat 2010. Noored ja tööturg lk 55-70. Tallinn.
http://www.noorteseire.ee/system/resources/BAhbBlSHOgZmIjwyMDExLzA0LzIwLzEyXzA4XzUyXzEzOV9Ob29ydGVzZWlyZV9hYXN0YXJhYW1hdDIwMTAucGRm/12_08_52_139_Noorteseire_aastaraamat2010.pdf (viimati vaadatud 04.03.2018)

Majanduse ja tööturu trendid. *Economics and Labour Markets trends.* 2017. Statistikaamet. Tallinn: Ofset OÜ.

Miettinen, Asko; Teder, Juhan 2006. *Ettevõtlus I. Ettevõtlusest, ettevõtjatest ja ettevõtluspoliitikast.* Tallinna Tehnikaülikool Majandusteaduskond. Tallinn: Külim.

Mis toimub Eesti tööturul? 2018. Tudengiveeb. Tallinn.
[http://www.tudengiveeb.ee/et/esileht/toeoturule-sisenemine/27-toeetamine/94-mis-toimub-estti-toeoturul_\(viimati_vaadatud_28.10.2017\)](http://www.tudengiveeb.ee/et/esileht/toeoturule-sisenemine/27-toeetamine/94-mis-toimub-estti-toeoturul_(viimati_vaadatud_28.10.2017))

Mäemets, Liisa; Elpik, Liis; Tiigisoone, Merle; Noorkõiv, Triin 2014. *Uuring „Tagasi kooli!“.* *Ettevõtete koostöö hariduse valdkonnas.* Tallinn.

Mägi, Eve; Nestor, Mihkel 2012. *Koolilõpetajad ja nende karjäärivalikud.* SA Archimedes. Tartu: Ecoprint.
http://primus.archimedes.ee/sites/default/files/Koolilopetajad_ja_nende_karjaarivalikud.pdf (viimati vaadatud 28.10.2017)

Mägi, Jane 2015. *Organisatsioon ja juhtimine. Kaasaegsed teooriad. Õigluse teooria.* Kuressaare: Kuressaare Ametikool .
http://web.ametikool.ee/jane/okj/?2._Motivatsioon:Kaasaegsed_teooriad:%C3%95igluse_teooria (viimati vadatud 04.03.2018)

Mängel, Toivo 2006. Riigikogu Kantselei Majandus- ja Sotsiaalinfoosakond. Sissejuhatus nr 6-2/212 Tallinn.
<http://www.riigikogu.ee/doc.php?46924> (viimati vaadatud 16.04.2018)

Lambing, Marju; Krussell, Siim; Rosenblad, Yngve; Aarna, Olav 2017. Ülevaade Eesti tööturu olukorrast, tööjõuvajadusest, ning sellest tulenevast koolitusvajadusest. OSKA üldraport. Tallinn: SA Kutsekoda. http://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2017/02/T%C3%B6%C3%B6turu_uuring_terviktekst.pdf (viimati vaadatud 28.10.2017)

Leesment, Märt 2014. Tööjõuvajaduse ja – pakkumise prognoos aastani 2022. Tallinn: Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium. https://www.mkm.ee/sites/default/files/toojouprognos_2022_lyhikirjeldus.pdf (viimati vaadatud 28.10.2017)

Narva esimene Ettevõtluslabor alustab tegevust 01.06.2016. Narva Linnavalitsus. <http://www.narva.ee/ee/linnakodanikule/page:7921> (viimati vaadatud 04.03.2018)

Nestor, Mihkel; Nurmela Kirsti 2013. Kutseharidus ja muutuv tööturg. Tööandjate uuringu lühikokkuvõte. Tallinn: Praxis. <https://www.kutsekoda.ee/fw/contenthelper/10373139/10482842> (viimati vaadatud 04.03.2018)

Oras, Kaja; Siilak, Kristel; Unt, Marge 2010. Kõrgkoolilõpetaja tööturul: majanduse ja tehnikaerialade vilistlaste hinnangud oma tööturuvõimalustele. Tallinn: Tallinna Ülikooli väljaanne nr 1. http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/40758/KHaridus_lopetaja.pdf (viimati vaadatud 28.10.2017)

Paulus, Margit 2017. Ametid, kus jagub tööd ka järgmisel kümnel aastal. Tallinn: Töötukassa. <https://www.tootukassa.ee/content/uus-toota-ja-opi/ametid-kus-jagub-tood-ka-jargmisel-kumnel-aastal> (viimati vaadatud 28.10.2017)

Perron, Rebecca 2011. *Employer Experiences and Expectation; Finding, Training and Keeping Qualified Workers.. Research. Aarp Foundation* <https://assets.aarp.org/rgcenter/econ/finding-training-keeping-qualified-workers.pdf> (accessed 2017, December 21)

Pärna, Ott 2016. Töö ja oskused 2025. SA Kutsekoda. Tööjõuvajaduse seire ja prognoosisüsteem OSKA. Tallinn: SA Kutsekoda.

Rau, Triin 2014. *Tööealiste noorte ja tööandjate ootused töösuhetele. Magistritöö.* Tallinn: TTÜ 2014. lk 15- 18

Raun, Marge 2012. *Mõningad kõrgkooli lõpetanute tööturule sisenemise aspektid tööandjate vaatenurgast.* Magistritöö. Tallinn : Tallinna Ülikool.

Raun, Marge 2011. *Tööandjate kriteeriumid kõrghariduse äsja omandanute palkamisel.* TööKõrgEEL toimetised 9. Tallinn: Tallinna Ülikool.

Rootamm-Valter, Jelena; Kostjukevits, Igor 2016. Ülikoolihariduse vastavus tööandja ootustele ja selle mõõtmise probleemide lahendamine Tartu Ülikooli Narva Kolledži näitel. *Eesti majanduspoliitilised väitlused: aktuaalsed küsimused Euroopa Liidu riikides 1:44-53.* Tallinn: Mattimar. http://mattimar.ee/publikatsioonid/majanduspoliitika/2016/1_2016_kroonika.pdf (viimati vaadatud 03.03.2018)

Sommer-Kalda, Sirle 2017. Eri rahvuste ebavõrdsus tööturul püsib. *Põhjarannik nr 112:2*.

Stubender-Lõugas, Kreet 2011. *Õppevahend: tööandja bränd ja selle loomine. Magistritöö*. Tartu Ülikool.

http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/28370/stubender-lõugas_kreet.pdf (viimati vaadatud 01.02.2018)

Tammaru, Tiit; Kallas Kristina; Eamets, Raul 2016. Eestluse ja Eesti rahvusriigi tulevik. Postimehe arvamislugu 31.12.

Taruste, Tea 2017. *Uue generatsiooni ootused: mõtestatud töö, vabadus ja võrdne partnerlus*. Life-Magazin 25.07. <https://www.mandatumlife.ee/uue-generatsiooni-ootused-motestatud-vabadus-ja-vordne-partnerlus/> (viimati vaadatud 04.03.2018)

Tööandjate ootused: Millest kandideerijatel enim puudu jääb? CVKeskus 02.12.2015 https://www.cvkeskus.ee/career_center.php?op=view&article_id=2280 (viimati vaadatud 31.01.2018)

Tööandjate rahulolu-uuring 2013. Tallinn: Tallinna Tehnikaülikool.

https://www.ttu.ee/public/t/tudengile/oppeinfo/uuringud/Tooandjate_rahulolu_2013.pdf (viimati vaadatud 04.02.2018)

Töölepingu seaduse uuring 2013. Tallinn: Praxis. <http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2014/03/2013-Toolepingu-seadus.pdf> (viimati vaadatud 04.02.2018)

Töötamine on üliõpilaste lahutamatu osa. Eurostudent uuring . Tallinn: Praxis. 22.02.2018 <http://www.praxis.ee/2018/02/tootamine-on-uliopilaselu-lahutamatu-osa/> (viimati vaadatud 03.04.2018)

Tööturu ülevaade 2/2017. Publikatsioonid. Koost 2017 Soosaar, Orsolya; Urke, Katri. Tallinn: Eesti Pank.

Töötamine-tööturg. *Eesti integratsiooni monitooring 2017*. Balti Uuringute Instituut, Praxis. Tallinn: Kultuuriministeerium. https://www.kul.rik.ee/sites/kulminn/files/4_tooturg.pdf (viimati vaadatud 28.10.2017)

Udam, Maiki; Vihand, Tiia 2009. *Tööandjate hinnangud TTÜ õppekavadele. Haridus 11-12*. http://haridus.opleht.ee/Arhiiv/11_122009/lugu7.pdf (viimati vaadatud 28.10.2017)

Unt, Marge; Täht, Kadri 2014. *Tööturu väljakutsed haridusele*. Primus/Archimedes. Tallinn: Vali Press OÜ.

<http://primus.archimedes.ee/sites/default/files/Tooturu%20v2ljakutsed%20k6rgharidusele.pdf> (viimati vaadatud 05.04.2018)

Üldised kompetentsid 2013. Fontes PMP OÜ, TTÜ Mainor, Kutsekoda, Riigikantselei, SA Kutsekoda eksperdid. Toim Tiia Randma. Tallinn: Iloprint.

<https://www.tootukassa.ee/sites/tootukassa.ee/files/Uldised%20kompetentsid.pdf>

Üksvärv, Raoul 2008. *Organisatsioon ja juhtimine*. Tallinn: TTÜ Kirjastus.

Tööturg 2017. Tallinn: Balti Uuringute Instituut ja Praxis.

Andmed

Lääne-Viru Rakenduskõrkkooli Arengukava 2014-2018.

<http://www.lvrkk.ee/wp-content/uploads/2015/05/16.02.16-LVRKK-arengukava-2014-2018.pdf> (viimati vaadatud 30.04.2018)

Lääne-Viru Rakenduskõrgkooli Rakendusuuringud 2018.

<http://www.lvrkk.ee/arendustoo/rakendusuuringud/> (viimati vaadatud 21.05.2018)

Lääne-Viru Rakenduskõrgkooli õppekavad. <http://www.lvrkk.ee/ema-oppetool/oppekavad/> (viimati vaadatud 21.05.2018)

Lääne-Virumaa Rakenduskõrgkooli õppekavad: ärijuhtimine, väikeettevõtlus.

<http://www.lvrkk.ee/sisseastujale/oppekavad/> (viimati vaadatud 28.10.2017)

Lääne-Viru Rakenduskõrgkooli arengukava 2014-2018.

<http://www.lvrkk.ee/arendustoo/arengukava/> (viimati vaadatud 15.04.2018)

TÜ Narva Kolledž. Õppijate statistika 2007-2017.

<https://www.ut.ee/et/statistika/oppjad> (viimati vaadatud 21.05.2018)

Narva Linnavalitsus. Narva esimene Ettevõtluslabor alustab tegevust 2016.

<http://narva.ee/ee/linnakodanikule/uudised/page:7921> (viimati vaadatud 21.05.2018)

Tartu Ülikooli Narva Kolledž. Ettevõtluse ja projektijuhtimine.

<https://www.narva.ut.ee/et/1152179> (viimati vaadatud 21.05.2018)

Tartu Ülikooli Narva Kolledži õppekavad 2002-2018: ettevõtlus ja projektijuhtimine.

Tartu Ülikooli koduleht tudengitele- Ettevõtlus- ja Innovatsioonikeskus. 2018.

<https://eik.ut.ee/tudengile/> (viimati vaadatud 21.05.2018)

SUMMARY

The thesis is written about Entrepreneurship network on the example of Narva College and Lääne-Viru College.

The Cooperation of Entrepreneurship and higher education is exceptionally important for the development of both sectors.. However, the relationship between universities offering entrepreneurship education in Virumaa and enterprises have not been analyzed yet. It can be assumed that these relationships could be stronger, which would ensure universities graduate better preparation and show the needs of enterprises, but higher education institutions would be able to improve their supplementary curricula and enrich their learning content.

The main aim of the thesis is to find out how the network of the Academic Curriculum for Entrepreneurship Studies at the Virumaa universities helps to support the development of students; entrepreneurship knowledge and competences. Based on the results of the analysis, I will make recommendations and suggestions for improving entrepreneurship education in order to bring changes into curricula and studies, if possible, through better use and updating of the network.

In order to achieve the goal of the thesis, I explained the nature and diversity of the organization and business, and (palju and /can be deleted) disserted at the nature of entrepreneurial competences on the basis of theoretical sources. I rely on following authors and their approaches: Miettinen, Üksvärav, Sirkel, Eamets, Roots and others. In the following I described the entrepreneurship environment in Virumaa and the Network in universities business studies.

I compiled an overview of existing business and universities study conducted in Estonia and other countries. I linked the requirements of the labor market to business education curricula. I conducted a study on entrepreneurship curricula, study outcomes for entrepreneurship competencies, and compared the entrepreneurship curricula and study organization of Virumaa Higher Education Institutions (Univerisity of Tartu Narva College and Lääne-Viru Higher Vocational School). This was a case study in which I used a qualitative method - a document analysis based on document analysis and interview data. I analyzed the obtained data and prepared suggestions for higher education institutions for expanding the business cooperation network.

I brought out the forms of entrepreneurship (STARTER, etc.), which are closely linked /related to higher education and entrepreneurship. I compared the curricula, learning outcomes and similarities between two universities. I ascertained that since Narva College has not done research on entrepreneurship students, respondents were most deprived of financial skills and lack of performance skills. LVRKK could not reveal negative things, but considered practical knowledge as strength.

The cooperation network for both higher education institutions is primarily local (small) enterprises and local governments, and the students of the higher education institutions themselves, as well as alumni, who carry out research are of great importance.

I came to the conclusion that young people with a higher education in business are affected by the internship, their knowledge, their competences, the existence of a collaborative network. There is no need to doubt business enterprise training necessity.. In order for it to work, it needs to be analyzed by all interest groups, including student self-analysis or feedback from the study after graduation. We must be ready to change and look for solutions to problems, taking into account all interest groups.

The business network should be continually expanded as it helps to support the development of entrepreneurial knowledge and competences. It should also involve all interest groups so that knowledge acquired through entrepreneurship training can be successfully applied to their future position.

The thesis consists of two chapters: the theoretical approach is presented in the first chapter, the second chapter presents a practical part introducing the study and its conclusions, on the basis of which I will make suggestive proposals for the University of Tartu Narva College and the TTU Lääne-Viru Vocational School.

**LISA 1. ÜLDISTE KOMPETENTSIDE STRUKTUUR
(KUTSEKODA 2008)**

Kompetentsigrupid	Kompetentside kategooriad	Üldised kompetentsid
I SUHTLEMINE	1. Suhtlemine ja esitlemine	1.Suhtlemine 2. Teabe esitamine 3. Klientide teenindamine
	2. Koostöö ja toetamine	4. Koostöö 5. Väärtustest lähtumine ja põhimõtete järgimine 6. Mõjutamine ja veenmine
II JUHTIMINE	3. Juhtimine ja eestvedamine	7. Otsustamine ja tegevuse algatamine 8. Inimeste juhtimine 9. Protsesside juhtimine 10. Juhendamine
III MÕTEMINE	4. Analüüs ja tõlgendamine	11. kirjutamine ja aruannete koostamine 12. analüüsimine ja tõlgendamine 13. Teadmiste ja tehnoloogiate kasutamine
	5. Loovus ja üldistusoskus	14. Õppimine ja enesearendamine 15. Loovus ja uuenduslikkus 16. kontseptuaalne ja strateegiline mõtlemine
IV ENESEJUHTIMINE	6. Kohanemine ja toimetulek	17. Avatus ja paindlikkus 18. Toimetulek pinge ja tagasilöökidega
	7. Ettevõtlikkus	19. Isiklikele tööalastele eesmärkidele pühendumine 20. Ettevõtlikkus
	8. Organiseerimine ja tegutsemine	21. Juhiste ja reeglite järgmine 22. Planeerimine ja organiseerimine 23. Tulemuste saavutamine

Allikas: Kutsekoda 2018

LISA 2. ETTEVÕTLUS IDA-VIRUMAAL

	2013	2014	2015	2016	2017
Ettevõtjad, mittetulundusühingud ja sihtasutused, 31.12.2017 seisuga					
Registreeritud objektid	12236	12892	13263	13572	13302
Ettevõtjad	9651	10220	10520	10791	10511
Füüsilisest isikust ettevõtjad	2699	2773	2738	2702	2574
äriühingud	6946	7439	7773	8079	7926
Välismaa äriühingute filiaalid	6	8	9	10	11
Mittetulundusühingud	2532	2616	2687	2724	2737
Sihtasutused	53	56	56	57	54
	2012	2013	2014	2015	2016
Ettevõtete (20 ja enama hõivatuga) majandusnäitajad, mln eurot					
Varad kokku, aasta lõpul	2866,2	3171,2	3673,7	3738,7	4013,1
Müügitulu	1899,5	2259,7	2166,1	1870,4	1793,7
Aruandeaasta kasum (-kahjum)	92,2	238,3	172,7	-22,7	71,6
Investeeringud põhivaradesse	516,6	445,7	452,8	408,5	140,8

Allikas: Statistikaamet 2018

LISA 3. ETTEVÕTLUS LÄÄNE-VIRUMAAL

	2013	2014	2015	2016	2017
Ettevõtjad, mittetulundusühingud ja sihtasutused, 31.12.2017 seisuga					
Registreeritud objektid	7272	7601	7896	8198	8513
Ettevõtjad	5941	6219	6495	6856	6941
Füüsilisest isikust ettevõtjad	1912	1880	1829	1792	1729
äriühingud	4028	4338	4665	4963	5211
Välismaa äriühingute filiaalid	1	1	1	1	1
Mittetulundusühingud	1313	1364	1383	1423	1552
Sihtasutused	18	18	18	19	20
	2012	2013	2014	2015	2016
Ettevõtete (20 ja enama hõivatuga) majandusnäitajad, mln eurot					
Varad kokku, aasta lõpul	798,7	855,8	874,0	851,5	920,7
Müügitulu	880,5	916,5	975,8	978,7	1040,0
Aruandeaasta kasum (-kahjum)	49,1	42,9	41,6	23,8	36,6
Investeeringud põhivaradesse	53,2	61,2	55,8	62,0	63,5

Allikas: Statistikaamet 2018. Autori koostatud.

LISA 4. TÜ NARVA KOLLEDŽI JA TTÜ LVRKK ÕPPEKAVADE VÕRDLUS

Näitaja/Kõrgkool	Narva Kolledž	Lääne-Viru Rakenduskõrgkool	
Õppekava nimetus	Ettevõtlus ja projektijuhtimine	Ärijuhtimine	Väikeettevõtja
Õppetase	rakenduskõrgharidusõpe	rakenduskõrgharidusõpe	kutseõpe
Õppevorm	Avatud ülikool	Päevane või tsükliõpe	Statsionaarne või tsükliõpe
Õppe nominaalkestus	3 aastat	3,5 aastat	
Õppekava maht (EAP)	180-250 EAP	210 EAP	120 EAP
Spetsialiseerumine	Ettevõtlus Projektijuhtimine	Finantsjuhtimine (48 EAP) Personalijuhtimine (48 EAP)	Ei ole
Õppekava eesmärk	Anda terviklik majandusalane rakenduskõrgharidus ja alusteadmised õpingute jätkamiseks magistriõppes ning kutseoskused tegutsemiseks ettevõtjana või töötamiseks protsessi- või projektijuhi kvalifikatsiooni eeldavatel ametikohtadel.	Luaa üliõpilastele võimalused kriitilise analüüsivõimega ning iseseisva otsustus- ja vastutusvalmidusega isiksuse kujunemiseks, et töötada finants- või personalijuhtimise spetsialistina või ettevõtjana. Toetada elukestva õppimise pädevuste arendamist, et muuhulgas jätkata õpinguid ärenduse magistriõppes.	Õpetustega taotletakse, et õpilase on teadmised, oskused ja hoiakud, mis võimaldavad tegutseda väikeettevõtjana, ning täiendada end erialaselt ja osaleda elukestvas õppes.
Õpiväljundid	<ul style="list-style-type: none"> *mõistab ühiskonna ja majanduse ning organisatsioonide toimimise seaduspärasusi *valdab süsteemselt erialaseid põhimõisteid, teooriaid, meetodeid ning oskab neid rakendada *teab võimalusi ja vahendeid protsesside ümberkujundamiseks indiviidi, organisatsiooni ja ühiskonna tasandil *oskab leida ja sõnastada äriidee, koostada ning teostada äriplaani või projekti *oskab analüüsida, planeerida ja korraldada organisatsiooni tegevust 	<ul style="list-style-type: none"> *seostab majandust, organisatsiooni, majandust ja ühiskonda ärenduse valdkonnas ning mõistab ärenduse ja teiste erialade vahelisi seoseid *omab süvateadmisi, sh kriitilist arusaama eriala põhimõistetest, teooriatest, printsiipidest ja peamistest uurimismeetoditest *oskab sõnastada ja analüüsida juhtimise, turunduse, majandusarvestuse, finantsjuhtimise ja personalijuhtimise valdkondade probleeme ja võtab vastutust 	<ul style="list-style-type: none"> *tuleb toime äritegevuse kavandamise, käivitamise, korraldamise ja arendamisega, lähtudes ärietikast ja õigusaktidest *rakendab tulemuslikult juhtimis- ja suhtlemisoskusi eesti ja inglise keeles, meeskonnatööd ning info- ja kommunikatsioonitehnoloogiaid väikeettevõtte tegevuse korraldamisel *on võimeline vastutama väikeettevõttes mitmekülgsete tööülesannete eest, kavandades asjakohaseid muutusi ja

	<p>*oskab analüüsida ja juhtida oma käitumist, tegutsedes iseseisvalt ja grupis</p> <p>*väärtustab meekonna- ja koostööd ning kokkulepetest kinnipidamist</p> <p>*omav loovat ja ettevõtlikku hoiakut</p> <p>*peab oluliseks elukestvat õppimist ning enesearengut</p> <p>*on võimeline ja tahab võtta vastutust, suudab langetada otsuseid</p> <p>*lähtub jätkusuutliku arengu ja väärtusloomest põhimõtetest</p>	<p>otsuste langetamise eest ettearvamatutes töösituatsioonides</p> <p>*valdab tööks vajalikke suhtlus- ja koostööoskusi ning info- ja kommunikatsioonitehnoloogiasid, on suuteline suhtlema riigikeeles ja vähemalt ühes võõrkeeles tasemel, mis võimaldab erialastes aruteludes osaleda</p> <p>*oskab planeerida, analüüsida ja juhtida ettevõtte ressursse, tegevusi ja tulemusi, sh ettearvamatutes töö- või õppe-situatsioonides</p> <p>*suudab omandada teadmisi ja oskusi töös meisterlikult ja novaatorlikult rakendada ning on valmis vastutama iseenda, üksikisikute ja rühmade kutsealase arendamise juhtimise eest</p> <p>*on aktiivne kodanikuühiskonna liige, kes suhtub sallivalt hoiakute ja väärtuste mitmekesisusse, järgib üldiseid õigusnorme ning ärireeetika põhimõtteid</p>	<p>korraldades nende rakendamist sh ettearvamatutes olukordades</p> <p>*on väikeettevõtte töö korraldamisel ennast juhtiv ja tulemustele orienteeritud, lähtudes koostööst ja väärtustest, on ettevõtlik, osaleb aktiivselt meeskonnatöös</p>
Õppekava struktuur: moodulid	<p>Moodulid:</p> <p>Sotsiaalteaduste alusmoodul 24 EAP</p> <p>Majandusteaduste alusmoodul 24 EAP</p> <p>Ettevõtluskeskkond (suunamoodul) 24 EAP</p> <p>Ettevõtlus (erialamoodul I) 24 EAP</p> <p>Projektijuhtimine (erialamoodul II) 24 EAP</p> <p>Valikained 12 EAP</p> <p>Vabaained 6 EAP</p> <p>Praktikad 33 EAP</p> <p>Lõputöö 9 EAP</p>	<p>Moodulid:</p> <p>Alusainete moodulid (42 EAP)</p> <p>Põhiainete moodulid (99 EAP)</p> <p>Spetsialiseerumise moodulid (48 EAP)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Spetsialiseerumine finantsjuhtimisele • Spetsialiseerumine personalijuhtimisele <p>Valikainete moodul (21 EAP)</p>	<p>Moodulid:</p> <p>Põhiõpingute moodulid 102 EKAP</p> <p>neist Praktika 30 EKAP</p> <p>Valikõpingu te moodulid ja nende valimise võimalused 18 EKAP</p>
Moodulite eesmärgid ja õpiväljundid	Vt Narva Kolledži Ettevõtluse ja projektijuhtimise õppekava	vt Lääne-Viru Rakenduskõrgkooli Ärijuhtimise õppekava	vt Lääne-Viru Rakenduskõrgkooli Väikeettevõtluse õppekava

Allikas. Narva Kolledž ja Lääne-Viru Rakenduskõrgkool 2018

Märkus:

Tumehalliga märgitud alad tähendavad sarnaseid kokkupuutepunkte.

**LISA 5. TARTU ÜLIKOOLI NARVA KOLLEDŽI
ÕPPESTATISTIKA (SEISUGA 01.04.2017)**

Õppijate arv

	2013	2014	2015	2016	2017
Sotsiaalvaldkond	78	86	89	84	62
I astme õpe	78	86	89	84	62
Ettevõtlus ja projektijuhtimine	42	54	63	66	58
Üldkokkuvõte	78	86	89	84	62

Sisseastujate arv

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Sotsiaalvaldkond						
I astme õpe	19	19	21	21	19	20
Ettevõtlus ja projektijuhtimine	19	19	21	21	19	20
Üldkokkuvõte	19	19	21	21	19	20

Lõpetanute arv 2013-2017

	2013	2014	2015	2016	2017
Sotsiaalvaldkond	3	4	6	5	19
Kohaliku omavalitsuse korraldus	2		2		9
Ettevõtlus ja projektijuhtimine	1	4	4	5	10
Üldkokkuvõte	3	4	6	5	19

Allikas: Tartu Ülikool 2018. Autori koostatud.

LISA 6. INTERVJUU KÜSIMUSTIK NARVA KOLLEDŽI PROJEKTIJUHILE

Tere!

Kirjutan lõputööd ettevõtluse ja koostöövõrgustiku teemal. Sooviksin rääkida Teie kui projektijuhiga koostöövõrgustikust ja üritustest Narva Kolledžis, mis on ettevõtluse suunitlusega. Tean, et osalete nendel üritustel ise aktiivselt.

1. Milline on Teie koostöö ettevõtlusega?
2. (Kes millist võimalust pakub)?
3. Kuidas tekib idee koostööpartnerlusele?
4. Kui tiheda on Teie suhted projektide/programmidega? Ma mõtlen, kas tegemist on pikaajalise koostööga või mitte?
5. Kodulehel on sellised teemad nagu Ideelabor, sTARTUp, Starter, Häkatron ja teised. Mida need annavad ettevõtluse valdkonnas tudengitele ja koostööpartneritele?
6. Kui palju ideid jõuab reaalse teostuseni?
7. Kui aktiivsed on EVP (ettevõtlus ja projektipraktika) tudengid osalema sellistel üritustel?
8. Kas saaks kuidagi jagada infot selliste ürituste kohta laiemalt?
9. Kuidas saaks Starter programm valikainena arvestada?
10. Kuidas on sellised ettevõtmised mõjutanud piirkondlikku majandust, ettevõtlust?
Kas nendest on pigem kasu?

Tänan!

LISA 7A. Intervjuu küsimustik Narva Kolledži praegusele ettevõtluse ja projektijuhtimise programmijuhile

Tere!

Olen ettevõtluse ja projektijuhtimise III kursuse tudeng. Kirjutan lõputööd ettevõtluse ja koostöövõrgustiku teemal ning soovin rääkida Teiega sellega seonduvast.

Sooviksin rääkida TÜNK õppeasutuse ettevõtlusõppest. Hetkel õpetatakse ettevõtluse ja projektijuhtimise õppekava järgi, spetsialiseerumist kui sellist eraldi ei ole: ettevõtlust ja projektijuhtimist õpivad kõik programmi läbijad. Ja hetkel on ainult avatud ülikooli õppevorm.

1. Miks tekkis vajadus alustada ettevõtlusõppega just Narvas Kolledžis?
2. Millises vanuses ja millise taustaga inimesed tulevad õppima eelpool nimetatud õppekavale?
3. Siin on kodulehelt võetud tabel arvnäitajatega õppijate ja lõpetajate kohta (intervjuu lisalehel). Mis põhjustab õppimise katkestamist ja millisel õppeaastal on enim katkestajaid? Kuidas saate tagasisidet antud põhjuste kohta?
4. Paljud õppeasutused teevad vilistlaste uuringuid, et saada tagasisidet õpitud erialaste teadmiste ja rakendamise kohta. Kas TÜNK viib läbi selliseid uuringuid või milline on teie õppeasutuse koostöö vilistlastega peale ülikooli lõpetamist?
5. Sooviksin nüüd teada veidi koostööst sidusrühmadega. Kodulehel on välja toodud erinevad koostööpartnerid. Kuidas leiate uusi koostööpartnereid? Kui aktiivsed suhteloojad on kohalikud ettevõtted (-võtjad)?
6. Räägime veidi ettevõtluspraktikast. Kuidas toimub ettevõtlusepraktikate läbimine? Millist tagasisidet olete ettevõtetelt saanud?
7. Milliste omandatud teadmiste ja oskustega ollakse rahul? Millised on need oskused/teadmised, mida tänapäeval peaks ettevõtlusõppe lõpetaja kindlasti omama?
8. Kui palju on olnud neid õppijaid, kes õppimise ajal on loonud uue ettevõtte või kirjutatud projekti ellu viinud?
9. Kuidas Teie arvates on TÜNK saanud hakkama ettevõtlusõppe ja piirkonna majanduse edendamiseks?
10. Millisena näete ettevõtlusõppe tulevikku Virumaal?

Täna!

LISA 7B. Intervjuu küsimustik Narva Kolledži endisele ettevõtluse ja projektijuhtimise programmijuhile

Tere!

Olen ettevõtluse ja projektijuhtimise III kursuse tudeng. Kirjutan lõputööd ettevõtluse ja koostöövõrgustiku teemal ning soovin rääkida Teiega sellega seonduvast.

Sooviksin rääkida TÜNK õppeasutuse ettevõtlusõppest. Hetkel õpetatakse ettevõtluse ja projektijuhtimise õppekava järgi, spetsialiseerumist kui sellist eraldi ei ole: ettevõtlust ja projektijuhtimist õpivad kõik programmi läbijad. Ja hetkel on ainult avatud ülikooli õppevorm.

1. Miks tekkis vajadus alustada ettevõtlusõppega just Narvas Kolledžis? Kas oli tehtud eelnev uuring selle eriala avamise kohta? Miks just ettevõtluse ja projektijuhtimise eriala?
2. Millises vanuses ja millise taustaga inimesed tulid õppima eelpool nimetatud õppekavale?
3. Kuidas muutus ettevõtlusprogramm Teie töötamise ajal? Mis oli selle põhjuseks?
4. Mis põhjustas õppimise katkestamist ja millisel õppeaastal oli enim katkestajaid? Kuidas saite tagasisidet antud põhjuste kohta?
5. Paljud õppeasutused teevad vilistlaste uuringuid, et saada tagasisidet õpitud erialaste teadmiste ja rakendamise kohta. Kas TÜNK viis läbi selliseid uuringuid või milline oli teie õppeasutuse koostöö vilistlastega peale ülikooli lõpetamist?
6. Sooviksin nüüd teada veidi koostööst sidusrühmadega. Kuidas leidsite uusi koostööpartnereid? Kui aktiivsed suhteloojad olid kohalikud ettevõtted (-võtjad)?
7. Räägime veidi ettevõtluspraktikast. Kuidas toimus ettevõtlusepraktikate läbimine? Millist tagasisidet saite ettevõtetelt praktika ja praktikantide osas?
8. Milliste omandatud teadmiste ja oskustega oldi rahul? Millised olid need oskused/teadmised, mida peaks ettevõtlusõppe lõpetaja tänapäeval kindlasti omama?
9. Kui palju oli neid õppijaid, kes õppimise ajal asutasid/lõid uue ettevõtte või kirjutatud projekti ellu viisid?
10. Kuidas Teie arvates sai TÜNK hakkama ettevõtlusõppe ja piirkonna majanduse edendamiseks?
11. Millisena näete Teie ettevõtlusõppe tulevikku Virumaal?

Täna!

LISA 8. INTERVJUU LÄÄNE-VIRU RAKENDUSKÕRGKOOI ÄRIJUHTIMISE ÕPPETOOLI JUHATAJALE

Tere!

Olen Tartu Ülikooli Narva Kolledži ettevõtlusõppe III kursuse tudeng. Kirjutan lõputööd teemal „Ettevõtlus ja koostöövõrgustik Virumaa kõrgkoolides“ ja soovin intervjuuerida Teid, et saada täpsem ülevaade Lääne-Viru Rakenduskõrgkooli ettevõtlusõppe ja koostöövõrgustiku kohta.

Küsimused on koostatud tuginedes informatsioonile Teie kodulehel ja dokumentidele (arengukava, õppekavad jne).

Võime alustada!

LVRKK Programmijuhile:

Minu intervjuu vestluskaaslasteks on täna Lääne-Viru Rakenduskõrgkooli ärijuhtimise õppetooli juhataja V.T ja väikeettevõtluse juhtiv lektor E.V. Teil on hetkel 2 õppekava: ärijuhtimine rakenduskõrghariduses ja väikeettevõtlus kutsehariduses. Mõlemaid õppekavasid saab õppida nii statsionaarses kui ka mittestatsionaarses ehk tsükliõppes.

1. Milline õppekava ja -vorm on eelistatum (populaarsem)? Miks?
3. Ärijuhtimises on Teil 2 suunamoodulit: finantsjuhtimine ja personalijuhtimine. Millist suunitlust valitakse enim?
4. Millises vanuses ja millise taustaga inimesed tulevad õppima eelpool nimetatud õppekavadele? Kas Teil on statistiline ülevaade, kui palju on sisseastujaid ja lõpetajaid/katkestajad?
5. Teie eesmärgiks arengukavas on õpingute katkestajate määr mitte üle 13% kõrghariduses ja mitte üle 25% kutsehariduses. Kas eesmärgid on täidetud ja millised on katkestamise põhjused?
6. Lugesin Teie kõrgkooli arengukava SWOT-analüüsi. Kirjutate, et tugevuseks on lõpetajate kõrge tööhõive. Teie 2018. aasta eesmärgiks on tööhõive 78%. Mida te selle all täpselt silmas peate?
7. Kuidas te saate tagasisidet oma lõpetajatelt oma tööhõive kohta? Mis erialal ja ametites nad siis tööle asuvad? Kas eesmärgiks on ka tööhõive Virumaa piirkonnas, või mitte?
7. Leidsin veel, et Teil on loodud vilistlastele *Facebook*-i grupp. Kuidas toimib õppekavade arendamine ja vilistlaste koostöö peale kooli lõpetamist?

8. Sooviksin nüüd teada veidi koostööst sidusrühmadega (koostöövõrgustikust). Lugesin, et Teil on väga palju erinevaid koostöövorme ja kokkuleppeid. Kes on teie peamised sidusrühmad (koostöövõrgustiku osapooled)? Miks just nemad? Kuidas, mis vormis, teil koostöö toimub?
9. Kuidas on teil korraldatud praktikakohtade leidmine õppuritele?
10. Teie kõrgkooli kodulehel on võimalik leida/otsida omale praktikanti või töötajat. Kui populaarne on sellise võimaluse kasutamine?
11. Kuidas hindavad ettevõtjad Teie kooli praktikante ja lõpetajaid? Milliseid omandatud teadmisi ja oskusi peaks kindlasti ettevõtlusõppe lõpetaja omada?
12. Kui palju on neid õppijaid, kes õppimise ajal või vahetult pärast lõpetamist loob enda ettevõtte?
13. Kuidas Teie arvates on LVRKK saanud hakkama ettevõtlusõppe ja piirkonna majanduse edendamise toetamisega? Millist ettevõtlusõpet vajaks Virumaa piirkond?
14. Milline on Teie arvates ettevõtlusõppe tulevik?

Täna intervjuu eest!

LISA 9. INTERVJUUDE ANDMETE VÕRDLUS

	TÜNK projektijuht	TÜNK olemasolev programmijuht	LVRKK õppetooli juhataja (VE lektor)	TÜNK endine programmijuht
Õppijate vanus	Projektides osalevad kõik alates tudengitest lõpetades ettevõtjatega	keskealised	täiskasvanud (25-40)	30+vanuses
Õppevormi eelistus	Kuna tegemist on projekti- ja programmipõhiste tegevustega, siis toimub tegevus töötubade, seminaride vormis	Ainult avatud ülikooli võimalus	Tsükliõpe eelistatum, sest üliõpilased on tööga hõivatud	Kahjuks ainult avalik ülikool
Sisseastujate eelnev kogemus	Kes osalevad Starter programmis või sarnastel üritustel on väga erinevad kogemused	Pigem kogemustega, eriti head on turundusalased teadmised	Keskharidus omandatud Enamasti need, kel on juba ettevõtte kogemus	Enamasti spetsialistid, puuduliku eesti keele oskusega, kuid oli ka otse keskkoolist kogemusteta inimesi. Eelistatud olid motiveeritud inimesed.
Katkestamise põhjused	Kuna tegevused on õppetöövälisel ajal, siis paljudele see ei sobi, nt e-Labis toimus töö loengutega samal ajal tööpäeval, meeskond oli muutuv ja tegevus toimus inglise keeles, see oli takistuseks, et kõik soovijad saaksid osaleda. Kuid väga hea inglise keele praktika võimalus.	Esikohal on edasijõudmatus js teisel kohal omal soovil, mis on enamasti seotud perekonna ja Õppimise suutmatust kokku sobitada	Töökohavahetus, Muutused töö, tervislikud põhjused, Katkestajaid oli 12,6% (2017)	Tegi eraldi iga poolaasta kohta A4 lehel kokkuvõtte õppimise edasijõudmises ja kontrollis pidevalt ainete läbimist. Töötava inimesel hakkas õppimist segama töö- ja pereelu
Koostööpartnerite leidmine	Tavaliselt on mingi probleem, mis vajab lahendust, seejärel alustatakse spetsialistide otsimist, kes võiks sellele probleemile lahendust pakkuda. Üldiselt on neid palju, nii siin (Eestis) kui väljaspool nt Soomes, Rootsis	Leitakse ühiste projektide raames, koostöö kõikide huvigruppidega, sisemised ja välised, õliõpilase, vilistlased, tööandjad, praktikaettevõtted, rahvusvahelised partnerid, teised sise- ja välismaised kõrgkoolid	Seminaride korraldamine, ühised projektid kohaliku omavalitsusega, praktikaettevõtted jt (Lõpetajad on tulevased praktika andjad)	Projektijuht helistas ise läbi väikeettevõtjaid ja leppis kokku ettevõtete külastamise. Küsimus oli ainult ajas, millal võime tulla.

Ettevõtetega aktiivne koostöö	Just sellised programmid nagu sTARTUp Day, Starter, Edu ja Tegu Ettevõtlusprogramm aitavad leida koostööpartnereid erinevatest valdkondadest. Koostöö mentorüritustel, kus reaalsed ettevõtted aitavad ideed edasi arendada	Pigem on koostöö Tartu Ülikooli teiste allüksustega, samuti aitab kaasa Astri Invest, IVEK (Ida-Virumaa Ettevõtluskeskus), suurimad ettevõtted piirkonnas nt Eesti Energia, kes võtab meeeldi praktikante	Praktikakoha pakkujad, huvigruppidega kohtumine, õppejõudude stažeerimine ettevõtetes (rakendusuringud, vaatlused ettevõttes, kohtumised ettevõtjatega, koolitused) Koostöö Selveriga	Üldiselt positiivne. Kõigile, kellele helistasid, olid nõus meid vastu võtma ja oma ettevõtet tutvustama. Kõige tähtsam on end reklaamida.
Ettevõtluspraktika	Parim praktika-ideede genereerimise või meeskonnatööks on Starter, kus töötoas töötavad inimesed ühtse meeskonnana mitu päeva, et leida probleemile parim lahendus ühiste jõududega.	Inimene peab valima omale ise praktikakoha, aga kuna enamus arvestab praktika VÕTA korras, siis uusi teadmisi ei saada. Peaks võimaldama käia praktikatel reaalses ettevõttes, kus õppija ise hetkel ei tööta	Abiks on praktikanõustaja ja õpinõustaja Moodle's on olemas kursus, kus on loetelu praktikakohadest ja kus on juba praktikal käidud (otsivad ise)	Projektijuhi eesmärk ei ole otsida praktikakohti. Enamasti võtsid heameelega vastu väikeettevõtjad, Suurim kartus oli see, et kas on ajalist ressursi, et jõuda praktikandiga tegelda. Üldiselt saadi alati kokkuleppele ettevõttega, kes võttis heameelega meie ülikooli tudengeid
Lõpetajate kompetentside tagasiside ettevõtetelt	Seda on raske hinnata, aga üldiselt need, kes osalevad nendes projektides saavad arendada kompetentse väljaspool oma mõtteviisi ja valdkonda.	Otseselt sellist statistikat ei ole ja eraldi arvestust ei ole tehtud. Kindlasti peab tegema tagasiside, et seda välja selgitada	Ettevõtjad hindavad kõrgelt lõpetajate praktilisi teadmisi (VE kompetentsidele vastav kutsestandard)	Tagasiside oli üldiselt positiivne. Hinnanguks praktikandile pandi „4 ja 5“. Suhtlemine ja planeerimine ning iseseisva töö tegemise oskus oli väga hea. Venekeelse kooli lõpetajatel on finantsanalüüsi oskus parem, põhjus on vist selles, et keskkooliprogramm on matemaatilisel põhjalikum
Ettevõtlus-kompetentside väljundid	Paljud saavad nii meeskonnatöö kogemuse kui reaalse võimaluse leida lahendus ja saada nõu oma ala parimatelt spetsialistidelt.	Tagasiside õppejõududelt, et hästi on arenenud turundusalased oskused, võib olla sellepärast, et õpib palju müügiinimesi, samuti on kogemusi projektijuhtimise osas. Puudulikuks võib pidada analüüsi- ja finantsoskust ning halb on ka esinemisoskus, mida	80% on erialase tööga hõivatud Finantsjuhid (eelistatum suunitlus), ettevõtjad, personalijuhid ja spetsialistid Töörahalolu-uuringus on 5,0 palli süsteemis pidevalt üle 4,0 Lõpetajad hindavad kõrgelt praktika suurt mahtu õppekavas	Võiks käsitleda ettevõtte olukorda ja teha nõ <i>case study</i> - juhtumianalüüs uurimistöona. Mitmesugused <i>Startup</i> lähenemised, koostöövõimalused tudengite vahel, ideede loomine ja realiseerimine jne aitab ka projektijuhtimisel. II kursuse tudengid võivad olla mentoriteks I kursuse tudengitele.

		kindlasti peaks arendama, samuti ka veenmisoskust		
Koostöö vilistlastega	Ei saa kaasa rääkida, sest enamasti on tegemist tudengitega, kes osalevad üritustel õppeajal. Ja tegevus toimub ainult projekti vormis.	Hetkel ei ole, kuid seda on arutatud ja kindlasti peaks seda tegema	FB vilistlaste grupp. Osalevad tagasisides 6 kuud peale kõrgkooli lõpetamist, aitavad arendada õppekava, viia sisse muudatusi, osalevad erialapäevade, avatud loengutes Töehõive oli 80% (2017) ja 75% (2016) Erialapäevadel osalemine	Kuigi otsest uuringuid ei ole, siis tegime lõpetamisel fookusgrupi mis andis tagasisidet nii õppimise kui ka läbitund ainetes ja omandatud teadmiste kohta.
Ettevõtete (projektide) loomine õppeajal või peale lõpetamist	See on täiesti reaalne võimalus, kes ei saa oma ideed realiseerida, saab väga hea kogemuse tulevikuks. On olnud võimalus kohtuda nutika robotiga, kes oskab hotellinduses „mõelda“	Selline info puudub, kuid paljud, kes õppima tulevad on juba ettevõtlusalase teadmistega	Täpset statistikat ei tea, aga õpingute ajal umbes 15-20% ja peale lõpetamist kindlasti (pea 50% lõpetajatest loovad oma ettevõtte)	Otseselt sellist tagasisidet ei ole. Pärnu Kolledž omab statistikat, et tudengid alustasid oma ettevõtlusega 2-3 aastat peale lõpetamist. Sellised teadmised, et keegi on loonud ettevõtte või töötab erialasel tööl vähemalt 80%, siis võiks seda juba kasutada reklaamina.
Ettevõtlusõppe mõju piirkonna majandusele	Kindlasti on mõjutanud. Selliste ürituste kaudu toimub integreerimine ettevõtlusmaastikul nii ettevõtlike inimeste kui ka ettevõtlike tudengite vahel Inkubaatoriettevõtted on head ettevõtluse arendamise allikad	See õppekava on väga populaarne, mida tullakse õppima soovitude, tuttavate kaudu Arendati e-Labi kaudu oma idee genereerimise oskusi, argumenteerimist jne	Tõsiseltvõetav täiendõppepakkuja pikad kursused, osalevad ka 50+ vanuses, äriplaani koostamise kursused, algdokumentatsioon raamatupidamises (Head tulemused äriplaanide koostamisel, ettevõtluskoolitused, uued koostööpartnerid, uued ettevõtted)	Seda on juba näha, et muudatused on toimunud, vähemalt väikeettevõtluse osas. Ma usun, et see oli hea mõte tuua Pärnu Kolledži ettevõtluskava Virumaale.
Ettevõtlusõppe tulevik Virumaal	Ida-Virumaal on selline asi veel väga noor, kindlasti tuleb muuta mõttemaailma, mis annab võimaluse genereerida ideid ja luua koostöövõrgustikku	Tööandjad tahavad näha oma uutes töötajates ettevõtte- ja IT-alaseid oskusi Vabalava peaks alustama tööd järgmisel aastal (2019), mis on inkubaatorete võtte vormis keskkond	Tuleb laiendada täiendõppekursusi ja luua uusi suunitlusi ettevõtlus ja ettevõtlusõpe ei kao kuhugi Kahjuks ei ole väikeettevõtluse õppekavale olnud juba 2 aastat uusi õppijaid ning seoses seadusemuudatustega ei saa seda	Kindlasti on vaja. Seda näitab aktiivne sisseastujate hulk. Samas võiks see sama programm olla õpitav inglise keeles, mis annaks võimaluse välisstudengitele. Kindlasti peaks arendama koostööd teiste Virumaa kõrgkoolidega. Seal peaks kokku viima erineva erialaga

		Alustab uus õppekava vorm, mis on parendatud ja ühendatud nende kompetentsidega, mida tööandjad ootavad oma tulevaselt töötajalt	enam kõrgharidusõppena õpetada-ainult kutseõppena. Eelmise aasta sügisel oli sisseastujate keskmine hinne 4,1 ja konkurs ühele kohale 2,8 inimest (Vajalik nii täiendõppena kui põhiõppena, edaspidised kootööd töötukassa ja arenduskeskustega)	tudengid, millest võiks välja kasvada päris põnevad <i>startup</i> -id. Näiteks võiks erinevate (kõrg)koolide õppejõud lugeda loengut <i>live</i> -s, nii, et auditooriumis on kohapeal oma rühm ja teisel pool ekraani teise kooli rühm. Küsimused on kohe vastatavad jne.
--	--	--	---	---

Allikas: Autori koostatud 2018.

LISA 10. KOMPETENTSIDE LEHE NÄIDIS

Kompetentsi-grupid	Kompetentside kategooriad	Üldised kompetentsid	+	-	V
I SUHTLEMINE	1. Suhtlemine ja esitlemine	1. Suhtlemine 2. Teabe esitamine 3. Klientide teenindamine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2. Koostöö ja toetamine	4. Koostöö 5. Väärtustest lähtumine ja põhimõtete järgimine 6. Mõjutamine ja veenmine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
II JUHTIMINE	3. Juhtimine ja eestvedamine	7. Otsustamine ja tegevuse algatamine 8. Inimeste juhtimine 9. Protsesside juhtimine 10. Juhendamine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
III MÕTEMINE	4. Analüüs ja tõlgendamine	11. Kirjutamine ja aruannete koostamine 12. Analüüsimine ja tõlgendamine 13. Teadmiste ja tehnoloogiate kasutamine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5. Loovus ja üldistusoskus	14. Õppimine ja enesearendamine 15. Loovus ja uuenduslikkus 16. kontseptuaalne ja strateegiline mõtlemine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
IV ENESE-JUHTIMINE	6. Kohanemine ja toimetulek	17. Avatus ja paindlikkus 18. Toimetulek pingele ja tagasilöökidega	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	7. Ettevõtlikkus	19. Isiklikele tööalastele eesmärkidele pühendumine 20. Ettevõtlikkus 21. Juhiste ja reeglite järgimine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	8. Organiseerimine ja tegutsemine	22. Planeerimine ja organiseerimine 23. Tulemuste saavutamine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Tähiste tähendus: + on olemas, - ei ole, v-on vaja arendada/täiendada

Allikas: Kutsekoda 2018. Autori koostatud lisatabelid.