

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Haridusteaduste Instituut
Õppekava: Hariduskorraldus

Marju Männiksaar

ETTEVÕTTEPOOLSETE JUHENDAJATE VALMISOLEK JA PÄDEVUSED ÕPIPOISI
JUHENDAMISEL TÖÖKOHA PÕHISES ÕPPES
magistritöö

Juhendaja: professor Äli Leijen

Tartu 2017

Resümee

Üheks suurimaks takistuseks ettevõttes töökohapõhise õppe korraldamisel on pädevate juhendajate puudumine. Magistritöö eesmärgiks oli välja selgitada, millised on õpipoiste ettevõttepoolsete juhendajate arusaamad juhendaja rollist, enda ettevalmistusest juhendajana ning juhendamistegevustest õpipoisiõppe kontekstis. Andmeid koguti poolstruktureeritud intervjuudega kaheksalt õpipoisi ettevõttepoolsest juhendajalt. Andmete analüüsil kasutati kvalitatiivset induktiivset sisuanalüüsi. Uurimuse tulemused osutasid, et juhendajad kirjeldasid oma rolle õppetööga otseselt seotud ning õppimist toetavate rollidena. Tähtsaimate juhendamistegevustena rõhutati eelkõige eesmärkide seadmist õppe läbiviimisel, õpipoiste ohutusalast juhendamist töökohal ning tagasisidestamise protsessi. Leiti, et pikaaegne töökogemus õpetataval erialal ning varasem juhendamise kogemus on heaks ettevalmistuseks õpipoisi juhendamisel. Suurima väljakutsena kirjeldasid juhendajad õpipoisi hindamisprotsessi, mida peeti keeruliseks tegevuseks. Uuritavad õpipoisi ettevõttepoolsed juhendajad avaldasid soovi saada rohkem teavet vastava eriala õppekavade ja pedagoogilise terminoloogia kohta.

Märksõnad: õpipoiss, töökohapõhine õpe, kutsekool, juhendamine

Abstract

The readiness and qualifications of instructors in teaching apprentices in the context of on-the-job training

One of the biggest obstacles to on-the-job training is considered to be the lack of qualified instructors. The aim of the current thesis was to find out what company-appointed instructors think of their roles as tutors, how good their preparation as instructors should be to instructing, -and what the instruction should include in the context of on-the-job training. Data were collected from eight instructors using semi-structured interviews. The analysis of the collected data was carried out using inductive content analysis. The result showed that the instructors described their roles in relation to carrying out different parts of the training program and in relation to providing different types of support to apprentices. The most important activities of instruction were emphasised to be goal setting, occupational health and safety instruction, and feedback providing. It was also found that long-term work experience and previous experience as an instructor were considered good preparation for instructing apprentices. The biggest challenge was found to be marking apprentices' progress as this was thought to be too complex. The instructors also wished to gain a more profound knowledge about the curricula of their respective speciality as well as about educational terminology.

Keywords: apprentice, workplace learning, vocational school, guiding

Sisukord

Resümee	2
Abstract	3
Sisukord.....	4
Sissejuhatus	6
1. Õpipoisi juhendamine töökohapõhises õppes	7
1.1. Töökohapõhise õppe mõiste ja õppevormi kirjeldus	7
1.2. Juhendaja roll ja juhendamistegevused	9
1.3. Juhendajate pädevused ja ettevalmistus	12
2. Metoodika.....	15
2.1. Valim	15
2.2. Andmete kogumine.....	16
2.3. Andmete analüüs	18
3. Tulemused	20
3.1. Juhendajate roll õpipoisi juhendamisel õpipoisiõppes	21
3.1.1. Õppetööga otseselt seotud rollid.	21
3.1.2. Õppimist toetavad rollid.....	23
3.2. Juhendajate kirjeldused oma juhendamistegevustest õpipoisiõppes	25
3.2.1. Ettevalmistavad tegevused õppe läbiviimiseks.	25
3.2.2. Pedagoogilised tegevused.	27
3.2.3. Õppetööd toetavad tegevused.....	28
3.2.4. Õppetulemustega seotud tegevused.	31
3.3. Juhendajate ettevalmistus õpipoiste juhendamiseks ettevõttes nende endi kirjeldusel	
33	
3.3.1. Olemasolevad teadmised ja oskused.	33
3.3.2. Koolipoolne ettevalmistus.....	33
3.3.3. Ettevõttepoolne ettevalmistus.	34
3.3.4. Täiendamist vajavad teadmised ja oskused.....	35
3.4. Juhendajatele vajalik ettevalmistus õpipoiste juhendamiseks ettevõttes.....	36
3.4.1. Juhendaja erialane pädevus ja isikuomadused.	36
3.4.2. Tugi ja ettevalmistus kooli poolt.....	38
3.4.3. Tugi ja ettevalmistus ettevõtte poolt.	41
4. Arutelu.....	43

5. Töö piirangud ja edasised uurimused	48
Tänu sõnad	48
Autorsuse kinnitus	48
Kasutatud kirjandus	49
Lisa 2. Väljavõtte kodeerimisest QC Amap programmis	55
Lisa 3. Mõistekaart: Juhendajate roll õpipoisi juhendamisel õpipoisiõppes	56
Lisa 4. Mõistekaart: Juhendajate kirjeldused oma juhendamistegevustest õpipoisiõppes	57
Lisa 5. Mõistekaart: Juhendajate ettevalmistus õpipoiste juhendamiseks ettevõttes nende endi kirjeldusel	58
Lisa 6. Mõistekaart: Juhendajatele vajalik ettevalmistus õpipoiste juhendamiseks ettevõttes	59

Sissejuhatust

Kiire areng ühiskonnas ja tööelus loob vajaduse nii üksikisikutel kui organisatsioonidel pidevalt areneda ja õppida, et rahvusvahelisel turul edukalt konkureerida (Tynjälä, 2008). Üheks võimaluseks eeltoodut rakendada on töökohapõhine õpe ehk õpipoisiõpe, mis on heaks võimaluseks koolitada juba olemasolevat personali või värvata ja koolitada uusi töötajaid. Ettevõtjale on õpipoisiõpe võimaluseks tõsta töötajate kvalifikatsiooni, läbi selle parandada töötulemusi ja suurendada tootlikkust.

Eestis alustati kutseõppes töökohapõhise õppe piloteerimist 2002. aastal. Alates 2006. aastast on töökohapõhine õppevorm kutseõppeasutuse seaduses õiguslikult reguleeritud. Aastaks 2020 kavandab riik juba 8000 õpipoisi õppekohta. Eesti Tööandjate Keskliidu poolt 2016 aastal läbi viidud küsitlusest selgus, et enam kui pooled ettevõtetest on huvitatud oma organisatsioonis õpipoisiõppe ehk töökohapõhise õppe pakkumisest, kuna näevad selles võimalust uue tööjõu saamiseks ning olemasolevate töötajate koolitamiseks. Suurima takistusena nähakse aga töökohapoolsete juhendajate puudumist ja samuti ei teata piisavalt, kuidas oma ettevõttes õpipoisiõppega alustada (Eesti Tööandjate Keskliit, 2015, 2016). Läbiviidud küsitluse tulemused näitavad, et üha enam ettevõtete juhte näeb töökohapõhises õppes leevendust oskusliku tööjõu puuduse probleemile, kuid reaalsete tegudeni enamik neist veel ei ole jõudnud (Eesti Tööandjate Keskliit, 2016).

Takistustena õpipoisiõppe läbiviimisel toodi välja ettevõtte-siseste ja vastava koolituse läbinud juhendajate puudumine või nende ebaühtlane tase. Lisaks on murekohaks vähene informeeritus õpipoisiõppe võimalustest ning suureks probleemiks peeti tõsiasja, et õpipoiste juhendamine paneb töötajatele suure lisakoormuse. Õppe- ja praktikaprotsessi läbiviimiseks tuleb töökohapõhine praktikajuhendaja vabastada tema põhitööst, mis eeldab täiendava tööjõu olemasolu. Tööandjatel puudub kindlus, et koolitatud töötaja hiljem samas ettevõttes jätkab. Lisatööd ettevõttele toob kaasa ka töökohapõhise õppega seotud dokumendihaldus, korraldamine ja koordineerimine (Eesti Tööandjate Keskliit, 2015, 2016; Puolokainen, 2016).

Eestis ei ole vastavasisulisi põhjalikke uuringuid läbi viidud, seega pole teada, missugugune on ettevõttepoolsete õpipoiste juhendajate koolipoolne tugi, nõustamine ja koolitamine, ning puudub selge ülevaade juhendajate vajadustest. Kaardistamata on juhendaja enesekohane roll ning juhendajate juhendamisalane ettevalmistus. Samuti on kirjeldamata ettevõttepoolsete juhendajate pädevused, puuduvad juhendaja kompetentsinõuded. Eeltoodu valguses on need aspektid väga olulised õpipoisi õppe edukaks rakendamiseks. Tõstmaks töökohapõhise õppe kvaliteeti on vaja koolitada ja nõustada ettevõttepoolseid juhendajaid.

Seega on antud magistritöö uurimisprobleemiks teadmatus õpipoiste ettevõttepoolsete juhendajate enesekohasest rollist, juhendajatele vajalikust ettevalmistusest ning pädevustest ja juhendamistegevustest.

Eelnevast lähtudes on uurimustöö eesmärgiks välja selgitada, millised on õpipoiste ettevõttepoolsete juhendajata arusaamad juhendaja rollist, enda ettevalmistusest juhendajana ning juhendamistegevustest õpipoisiõppe kontekstis. Järgnevas peatükis kirjeldatakse töökohapõhise õppe olemust, selgitatakse seonduvaid mõisteid ning tutvustatakse õppevormi toimimist. Seejärel antakse teooriast lähtuvalt ülevaade õpipoiste ettevõttepoolsete juhendajate rollist, juhendamistegevustest, juhendajate pädevustest ning juhendajale vajalikust ettevalmistusest töökohapõhises õppes ning sõnastatakse uurimisküsimused, millele otsitakse vastuseid empiirilisest uuringust.

1. Õpipoisi juhendamine töökohapõhises õppes

1.1. Töökohapõhise õppe mõiste ja õppevormi kirjeldus

Koolipõhise formaalse õppe kõrval on Eestis hoogu kogumas töökohapõhine õppevorm, mis annab tööandjale võimaluse koolitada konkreetse ettevõtte vajadustest lähtuvalt uusi töötajaid või juba ettevõttes töötavaid töötajaid. Töö autorile teadaolevalt on üheks suurimaks takistuseks ettevõttes töökohapõhise õppe korraldamisel pädevate juhendajate puudumine. Ettevõttega koostööd tegevale koolile on pandud kohustus ettevõttepoolseid juhendajaid koolitada, koolitusvajaduse täitmiseks on esmalt vaja mõista, mis on töökohapõhise õppe põhitunnused ning kuidas neid rakendada.

Töökohapõhisel õppel on kaugeleulatuv ajalugu. Hästi tuntud on keskaegne gildisüsteem, kus meistri juhendamisel sai õpioisist sell ja seejärel meister. Selliselt õpetati välja mitmeid põlvkondi oskustöölisi ja spetsialiste (Tynjälä, 2008; Tõnismäe & Gern, 2006).

Tänapäeval on töökohapõhine õpe ehk õpipoisiõpe üks kutsehariduse õppevormidest, mis on sätestatud kutseõppeasutuse seadusega edaspidi KutÕS. Töökohapõhine õpe on kutseõppe tasemeõppe vorm, kus vähemalt 2/3 õppest toimub ettevõttes praktilise tööna ja ülejäänud 1/3 kutseõppeasutuses (KutÕS, 2013). Õpipoisiõpe toimub kutseõppeasutuse, tööandja ja õppija koostöös. Töökohapõhises õppes võib õpinguid alustada juba ettevõttes töölepinguga töötaja või kutseõppeasutuses õpinguid alustav õppija, keda nimetatakse õpipoisiks. Õppijale määratakse nii koolipoolne juhendaja, kui ka ettevõttepoolne juhendaja, kes on läbinud praktika juhendajate koolituse. Juhendajate määramisel arvestatakse nende erialast ja pedagoogilist pädevust. Juhendaja rolliks on, vastavalt koolis või ettevõttes, õpipoisi

juhendamine ja hindamine lähtudes õppekavas seatud eesmärkidest ning sobilike tööülesannete andmine õpipoisile, mille täitmine aitab saavutada õppekavas sätestatud õpiväljundid. Ühel ettevõttepoolisel juhendajal võib olla kuni neli õpipoissi (KutÕS 2013; SA Innove 2015).

Võrreldes ainult koolis toimuva õppega peetakse töökohapõhist õpet kiiresti tööturule siirdumist silmas pidades üldiselt tõhusaimaks kutseõppe vormiks. Kasu töökohapõhisest õppes on mõlemapoolne. Õpilase omandatavad oskused vastavad ettevõtte tegelikele vajadustele, õpilasel on aga suur võimalus jääda peale ametliku õppeperioodi lõppu ettevõttesse tööle (Nurmela & Nestor, 2013). Eraut (1994) avaldab, et töökohapõhine õpe on oluliselt efektiivsem kui formaalne õpe, kui see toimub ühendades tööoskused ja olemasolevad teadmised. Formaalses õpet on sageli iseloomustatud kui teoreetilist, planeeritud, suurel määral konkreetset ja fokuseeritud individuaalsetele tegevustele, mis on ennustatavate tulemustega, samal ajal kui töökohapõhist õpet iseloomustatakse kui planeerimata ja kaudset, koostööl põhinevat, kontekstist lähtuvat ja sageli ettearvamatute tulemustega (Eraut 1994; Tynjälä 2008). Tynjälä (2008) rõhutab, et kuigi formaalne ja informaalne õpe on oma olemuselt väga erinevad, on nad võrdselt tähtsad kutsealaseks ja professionaalseks arenguks.

Formaalses hariduses on õppijal tihti puudus võimalusest teooriat praktikas rakendada, sest spetsiifilised tööoskused ja teadmised on formaalses hariduses vähem väärtustatud. Billett (2004) toob välja, et optimaalsed võimalused indiviidile arenguks ja kasvamiseks oma töökohal peaksid olema tagatud lähtuvalt ettevõtte vajadusest. Efektiivse õppe mõttes on tähtis, et organisatsiooni võimalused kattuksid töötaja õppimise vajadustega (Billett, 2001b). Õppeks vastava konteksti ja tingimused seab praktikabaasiks olev ettevõtte, jälgides seejuures, et tekiks vastastikune interaktsioon indiviidi ja ettevõtte vahel (Tynjälä, 2008).

Et olla võimelised konkureerima teiste ettevõtetega, peavad ettevõtted kiiresti muutuvates majandusoludes olema võimelised õppima ja reageerima vastavalt olukorrale. Lisaks on paindlikumaks muutunud ka tööturg ning tihti õpivad töötajad siis kui tunnevad selleks vajadust. Siinjuures pole vähetähtis ka see, et rahaliselt on ettevõttele kasulikum koolitada töötajaid ettevõttes, kui neid kooli saata (Ellström, 2001).

Virtanen jt (2014) toovad välja, et ettevõtte sotsiaalsed tunnusjooned on töökohapõhisest õppes õpipoisile tähtsad elemendid. Õppetööd toetav keskkond ettevõttes peab olema planeeritud selliselt, et õpipoiss saab aktiivselt osaleda erinevates ülesannetes ja töödes.

Seega on töökohapõhise õppe parendamiseks vaja arendada ja täiustada olemasolevat töökeskkonda, kohandada töökohal õppeks õppekava konkreetset ettevõtte vajaduste järgi, jälgides seejuures ka õppijate ja juhendajate vajadusi, julgustada õppe parendamises osalema nii õppijaid kui juhendajad ning välja valida ja ette valmistada juhendajad (Billett, 2001c).

Eelnevat kokkuvõttes saab öelda, et töökohapõhist õpet peetakse oluliselt efektiivsemaks kui formaalset koolipõhist õpet, kuna võimaldab õppijal kiiresti tööturule siirduda. Ettevõttes peab õpipoistele olema loodud ettevõtte ja õpipoiste vajadustest lähtuv õppetööd toetav keskkond ning määratud ettevõttepoolne juhendaja.

1.2. Juhendaja roll ja juhendamistegevused

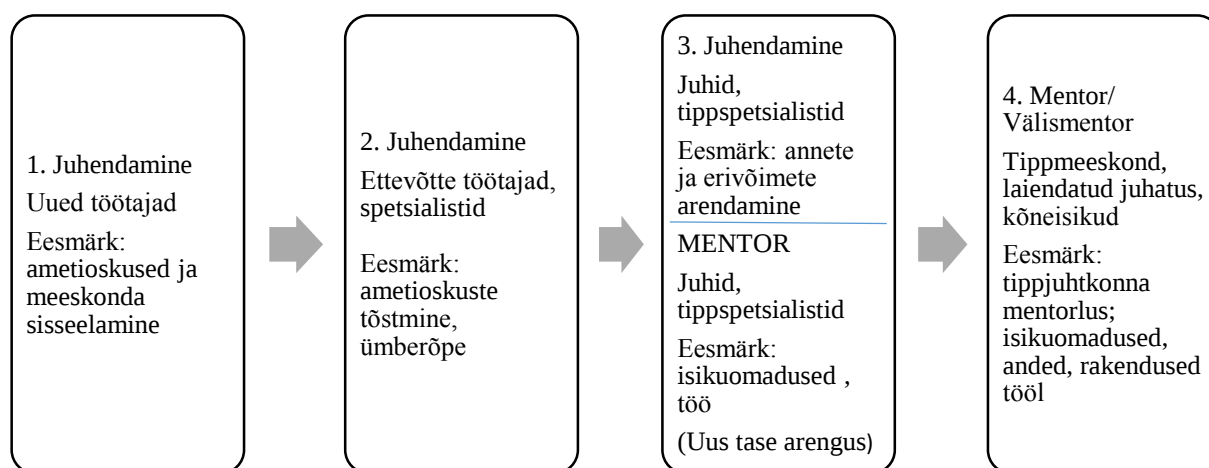
Juhendaja saab oma tegevuse ja suhtumisega olla õpipoisile eeskujuks, vajadusel nõuandjaks erinevate probleemide ja olukordade lahendamisel ning õppeprotsessi käivitaja ettevõttes. Erinevate autorite poolt (Downey 2003, Clutterbuck 2003, Hall jt 1999, Parsloe 1999, Whitmore 1996, viidatud Tõnismäe & Gern, 2008) on juhendamist defineeritud kui protsessi, mis loob keskkonna õppimiseks, arenguks ja inimese potentsiaali avamiseks ning on seega suunatud töösoorituse parandamisele ja maksimeerimisele. Juhendamise protsessi tähtsaimaks osaks on inimestevaheline suhtlemine.

Juhendaja peab olema praktikaprotsessis valmis täitma rolle, mis on seotud suhtlemisega, informatsiooni haldamise ja jagamisega ning otsustamise ja vastutusega. Oluline on osata end nende vahel jagada. Juhendajatel on neli põhirolli, millest tulenevad vastavad ülesanded. Need põhirollid on soodsa õpikeskkonna kujundaja, praktikandi õpetaja-juhendaja, tagasiside andja ja hindaja (Vahtramäe et al., 2011). Juhendaja roll soodsa õpikeskkonna kujundajana seisneb turvalise, tervisekaitsenõuetest tuleneva keskkonna loomisest õppijale, mis lähtub õppe eesmärkidest ning õpipoisi vajadustest. Õpetaja-juhendaja eesmärgiks on aidata juhendataval jõuda probleemi lahendusteni. Juhendaja rolliks on ka õppekavas ettenähtud õpiväljundite hindamine.

Kvaliteetse õppetulemuse saamiseks on töökohal võtmeteguriks ettevõttes olemasolev vahetu vastastikune paindlik interaktsioon juhendaja ja õppija vahel (Billett 2001a; Vahtramäe et al., 2011). Juhendamise seotud tegevused, mis viivad eesmärgile, tulenevad töösuhtest juhendajaga, mis põhineb vastastikusel koostööl ja partnerlussuhetel ning ausal ja avatud tagasisidel, on lühiajaline ja praktilise eesmärgiga (Tõnismäe & Gern, 2008). Konstruktiivne tagasiside juhendajalt aitab õppijal töösooritust parandada ja jõuda soovitud eesmärgini.

Võtmeks juhendaja töö juures on arendada õpilaste teadmisi iseendast ja vastutust oma tegevuste eest. Juhendaja ülesanne on lahendada ja juhtida mitmesuguseid kriisiprobleeme, mille juures igapäevane õppimine ja arendamine ei ole olulised. Vaatamata erinevatele lähenemistele saab juhendamist vaadelda ettevõtluses kui teatud oskuste ja vilumuste õpetamist. Juhendaja ülesanne on olla professionaalne toetaja ja õpetaja (Tõnismäe & Gern, 2006).

Tõnismäe ja Gern (2008) on lähtuvalt organisatsiooni eesmärkidest välja toonud neli juhendamise ja mentorluse taset, mida on näidatud joonisel 1. Kahel esimesel tasemel toimub ainult juhendamine. Alates kolmandast tasemest tuleb juhendamise kõrvale mentorlus. Neljandal tasemel on vaid mentorlus. Mentorlus on inimese toetamine järgmisele arenguastmele jõudmisel, pidev õppimine, elutarkuse ja küpsuse kasvatamine (Tõnismäe & Gern, 2008). Kui juhendaja keskendub spetsiifilistele lühiaajalistele eesmärkidele, siis mentor vaatleb protsesse tervikuna ja pikemas perspektiivis ning on eelkõige kindel nõuandja ning usaldusalune (Tõnismäe & Gern, 2006).



Joonis 1. Juhendamise ja mentorluse tasemed organisatsioonis (Tõnismäe & Gern, 2008).

Käesolevas uurimistöös keskendutakse esimesele kahele juhendamise tasemele, kuna töökohapõhises õppes toimub õpipoiste juhendamine just nendel tasemetel.

Juhendaja aitab arendada mingit oskust, tegevust ning kasutab oma kogemust selleks, et juhtida oma juhendatavat läbi protsessi. Juhendamine on tavaliselt seotud mõõdetavate tulemustega (Tõnismäe & Gern, 2006).

Süstemaatiline juhendamine kindlustab õppija professionaalsete oskuste arenemise õiges suunas ja nõutud tasemele. See võimaldab märgata valesid meetodeid ja aitab parandada õppija töövaliteeti. Läbimõeldud juhendamine ja toetamine ettevõtte poolt, samuti protsessi juhtimine ja järelvalve on tähtsad edukaks töökohapõhiseks õppeks (Metso, 2014). Tynjälä (2008) toob välja, et kutseõppes õppijate professionaalsete oskuste areng nõuab süstemaatilist juhendamist kogu töökohapõhise õppe jooksul ja rõhutab, et juhendamine on vajalik kutseoskuste arendamiseks. Juhendamise fookuses on tegevus kindla kava järgi, kus ollakse ülesandele keskendunud ning kus areneb töösooritus ja meeskonnatöö oskus (Tõnismäe & Gern, 2006).

Oluline on, et õppija saab ettevõttepoolset juhendajalt oma tegevusele tagasisidet, sest just juhendaja on saanud õpipoisi arengut lähemalt jälgida kui koolipoolne juhendaja. See muidugi ei vähenda kooli rolli, kuna nende poolt on koostatud õppekava, võimaldades teooria ja praktika kooskõla (Tynjälä, 2008). Virtanen jt (2014) järgi, peaksid tagasiside vestlusel osalema kõik kolm osapoolt, see arutelu puudutab edasist hindamist kui hästi on õpipoiss saavutanud eesmärgid, mis seati enne praktikaperioodi.

Juhendamist puudutavad arutelud õppija ja juhendaja vahel peaksid olema eelkõige fokuseeritud õppija professionaalsele arengule ja hindamisele. Lõppkokkuvõttes peab õppija olema koheldud kui tavatöötaja ning talle tuleb anda võimalused vajalikuks tegutsemiseks ja käitumiseks töökohal. Sellest hoolimata on õppija eelkõige õppija, mitte professionaal, ning seetõttu peab tema professionaalne areng olema toetatud erinevaid juhendamisi viise kasutades (Virtanen et al., 2014).

Tähelepanu tuleb pöörata asjaolule, et õppijaid ei saadetak lihtsalt ettevõttesse koolis õpitut praktiseerima vaid, väga tähtis on jälgida, et eelnevalt kavandatud praktika eesmärgid tuleneksid õppekavast, oleksid planeeritud koos ettevõttega ja oleksid kooskõlas koolist saadavate teoreetiliste teadmistega. Lisaks jälgib ettevõttepoolne juhendaja, et õpipoisi praktika eesmärgid saaksid praktika jooksul täidetud. Siinkohal on vajalik kõigi kolme osapoole (õpipoiss, koolipoolne juhendaja, ettevõttepoolne juhendaja) omavahelist koostööd ja tihedat suhtlust, sest ainult nii saab konstruktiivselt jagada püstitatud eesmärgid ja kokku leppida aktsepteeritavaid käitumisviise (Tynjälä, 2008; Virtanen et al., 2014).

Kõik erinevad osapooled, kes puutuvad kokku töökohal õppijaga, peavad mõistma töökohapõhise õppe olemust, sest nad jagavad vastutust õppija toetamisel, seega peab neil olema ühine arusaam õppe eesmärkidest, toetamisviisidest (arutelud, õppeülesanded, kus on integreeritud teooria ja praktika) ning hindamisest. Kuna igas partnerluses peavad rollid ja vastutus olema selgelt jagatud, on hädavajalik, et õppijad ei saaks vastuolulist nõu erinevatelt toetajatelt, seega peab toimuma erinevate osapoolte vahel avatud suhtlus, koostöö ja läbirääkimised (Ball & Manwaring, 2010; Tynjälä, 2008). Oluliseks ja vältimatuks osaks õppeprotsessis on osutunud otsene/vahetu ja kaudne juhendamine õppija ning kogenumate kolleegide/juhendajate vahel (Billett, 1994). Kaudset juhendamist võib defineerida kui töökorraldust füüsilises keskkonnas läbi igapäevategevuste või kui erinevaid sümboolseid vahendeid, mis on kättesaadavad läbi vaatluse/jälgimise professionaalses töökeskkonnas. Vahetu juhendamine juhendajalt õppijale sisaldab oskusi ja kogemusi kaastöötajalt (Billett, 1994, 2001a). Vahetu juhtimine kogunud kaastöötajalt ja kaudne toetus ning juhendamine töökohal ja teiste töötajate abi, kas läbi otseste instruksioonide või läbi vaatlemise ja kuulamise protsessi, tähendab tugevalt toetatud viisi, mida õppijad mõistavad, kui otsest ja eesmärgipärast õppimise viisi, mis viiakse läbi eksperdi või kaastöötajate poolt. See omakorda tagab juurdepääsu vajalikele teadmistele ja aitab kaasa õppija sisemisele arengule, täiendades töökohal üldiste nõutavate oskuste saavutamist (Billett, 1994, 2002).

Eelnevast lähtudes saab öelda, et süstemaatiline, läbimõeldud ja eesmärgistatud juhendamine kindla kava järgi, mis kindlustab õppija professionaalse kutseoskuste arendamise, on õpipoisiõppes määrava tähtsusega. Juhendaja rolliks on õppijale kogu õppeprotsessi ajal tagasiside andmine, õppija töösoorituse hindamine ning kommunikatsiooni toetamine erinevate osapoolte vahel.

1.3. Juhendajate pädevused ja ettevalmistus

Õpipoisiõppe edukaks toimimiseks vajab ettevõtte oma erialal pädevaid, hästi ettevalmistatud juhendajaid, kes on nõus oma aega ja teadmisi õpipoisi juhendamisse panustama. Edukaks juhendamiseks vajab juhendaja teadmisi ja selget arusaamist protsessi juhtimisest, ta peab valdama erinevaid õpetamismeetodeid ning sobitama õigeid oskuseid ja tehnikaid olukorda, mida juhendatakse (Tõnismäe & Gern, 2006).

Cedefop (2013) määratleb neli juhendajatele vajalikku kompetentside kategooriat:

- a) kompetentsid, mis on erialaspetsiifilised;

- b) peamised kompetentsid/pädevused, mida saab tõsta läbi väljaõppe, et parandada enda konkurentsivõimet;
- c) pedagoogilised/didaktilised kompetentsid;
- d) kompetentsid, mis toetavad õppetööd (suhtlemisoskus, konfliktide lahendamise oskus). Kindlasti peab juhendaja valdama täiskasvanud õppija eripärasid, tundma huvi, mis motiveerib juhendaavat saavutama uusi tulemusi ning olema hea ja usalduslik partner tema arenguteel. Lisaks on vajalikud analüütilised ja kommunikatsioonioskused (Tõnismäe & Gern, 2008).

Juhendamise eesmärgiks on teiste inimeste töötulemuste ja õpivõimete arendamine. Juhendamine pole hetketoiming, vaid protsess, millel on oma loogiline kulg ja mis vajab toimimiseks selles osalevate inimeste aktiivsust, aega ja sobivat keskkonda. Protsessi igas etapis võib täheldada juhendatava ja juhendaja vahel erinevat suhet, erinevaid ülesandeid ja tulemit (Vahtramäe et al., 2011).

Virtanen jt (2014) järgi on õppijate töökohal juhendamine (arutelud töökohapoolse juhendajaga või teiste töötajatega ning arutelude sisu) tähtis nende töökohapõhise õppe tulemustele. Lisaks leidsid Onstenk ja Blokhuis (2007), et töökohapõhise õppe kvaliteeti saab paremaks muuta läbi ettevalmistatud ja motiveeritud juhendajate, kes tagavad kvaliteetse juhendamise. Kool vastutab nii koolipoolsete juhendajate kui ettevõttepoolsete juhendajate kompetentsuse ja kvalifikatsiooni eest. Õpipoiss peab saama ettevõttes juhendatud ja teda peab hindama.

Ettevõttepoolsetel juhendajatel ei pruugi olla pedagoogilist ettevalmistust õpipoisi juhendamiseks aga isegi neil, keda on koolitatud juhendajaks tunnevad sageli, et nende juhendamise ja õppija hindamisoskused ei ole piisavad. Seega on kooli suurimaks väljakutseks õpetada ja koolitada ettevõttepoolseid juhendajaid (Tynjälä, 2008).

Ettevõttepoolne juhendaja peaks soovituslikult olema läbinud praktika juhendamise alase koolituse. Vajadusel leiab kool võimaluse ja ressursid, et koolitada ettevõttepoolseid juhendajaid.

Tõnismäe ja Gern (2008) rõhutavad, et väga tähtis on anda juhendajatele korralik baaskoolitus juhendamiseks vajalike kompetentside arendamiseks, lisaks valmistada juhendaja ette oma uue rolli ja kogu protsessi osas. Eriti oluline on läbi käia võimalikud raskused ja ohud. Kahel esimesel juhendamise tasemel on vajalikud järgnevad baasoskused: eneseteadvus ja oma tasakaalu juhtimine, usaldusliku suhte loomine, täiskasvanud õppija eripära tundmine, analüütilised oskused, eesmärgi seadmine, struktureerimine ja seoste

leidmine, tagasiside ja konflikti lahendamine, küsimuste esitamine, kuulamine, soov teisi ja ennast arendada, huumorimeel ja kogemused ning ekspertteadmised valdkonnas (Tõnismäe & Gern, 2008).

Kõik inimesed, kes tegelevad teiste aitamise, juhendamise või nõustamisega, puutuvad kokku väga erinevate emotsioonidega ja probleemidega, mis sageli võivad muutuda nende enda probleemiks. Seetõttu on hea, kui juhendajatel on võimalus oma tunnete teadvustamiseks ja vabanemiseks ehk on koht, kus n-ö aur välja lasta. Heaks võimaluseks on supervisiooniringid sama alaga tegelevatest inimestest (Tõnismäe & Gern, 2008). Ettevõtte või kooli poolt on võimalus juhendajatele näiteks ühiseid arengupäevi korraldada. Veel rõhutavad Tõnismäe ja Gern (2008), et võtmetähtsusega teema on juhendajate motiveerimine ja toetamine selliselt, et peamisteks motivaatoriteks oleks sisemine huvi ja arengusoo. Seega tuleb ettevõtte ja kooli poolt leida igale juhendajale just talle oluline motivaator, et juhendamisprotsess oleks juhendajale tähenduslik ning õpipoisi arengut võimalikult hästi toetav.

Enamasti on iga tööandja puhul tööandjapoolseid juhendajaid rohkem kui üks, kuigi õppes osaleb ka alla kümne töötajaga ettevõtteid. Sotsiaalteaduslike uuringute keskus RAKE poolt Eestis läbi viidud uuringust „Töökohapõhise õppe korraldusmudelite rakendamine kutsehariduses“ (2016) selgub, et uuringus osalenud õppeasutuste pakutavatel erialadel oli õpipoisiõppega seotud 260 ettevõttepoolset juhendajat. Uuringus osalesid 2014/15. õppeaastal õpipoisiõpet pakkunud (kokku 13) ja mittepakunud (kokku 25) kutseõppeasutused, õppijad (kokku 612) ning õpipoisiõppe pakkumisel koolidega koostööd teinud 228 tööandjat. Kvantitatiivuuringu peamiseks eesmärgiks oli saada üldkogumile üldistatavaid teadmisi töökohapõhise õppe hetkeolukorrast Eestis.

Uuringust selgus, et koolitust ja juhendamist ettevõttepoolsetele õpipoiste juhendajatele pakutakse vastavalt ettevõtete vajadustele või kooli võimalustele. Ettevõttepoolsete juhendajate koolitamine toimub õppeasutuse poolt korraldatud koolituspäeval või seminaril, enamasti kord aastas. Koolituse käigus tutvustatakse juhendajatele vastava eriala õppekava, praktika ja aruandluse nõudeid (sh dokumentide täitmine) nii juhendaja kui õpipoisi seisukohast. Antakse ka nõu õppijate juhendamiseks ja neile tagasiside andmiseks (Puolokainen et al., 2016). Juhendajate kirjeldusel õppeasutuste poolt pakutav koolitus ei erine - vastavalt kooli võimalustele ja ettevõtete vajadustele pakutakse juhendajatele koolitust ja juhendamist. Üks õppeasutus tõi küsitluses välja, et nemad ei ole ettevõttepoolseid juhendajaid koolitanud, kuna õppijad juba töötasid varasemalt vastavas ettevõttes.

Puolokainen jt (2016) uuringust selgus, et ettevõttepoolsetel juhendajatel oli ettevõtete sõnul enamasti olemas hea varasem ettevalmistus praktikantide juhendamisel (88% vastanutest nõustusid selle väitega) ning seetõttu anti ettevõtetele vabad käed praktika kujundamisel (82% vastanutest nõustusid väitega). Väitega, et kool aitas praktika läbiviimise õnnestumisele ettevõttes kaasa, nõustus vastanutest 74%. Väitega, et kool tundis huvi praktika korraldamise vastu oli nõus 72% vastanutest ning väitega, et kool küsis praktika lõppedes tagasisidet praktika läbiviimise kohta, nõustus 81% vastanutest. Ettevõtted märkisid, et õppeasutused pakkusid ettevõtetes töötavatele juhendajatele koolitusi (66% nõustus) ning suhtlesid praktika ajal tihedalt ettevõttepoolsete juhendajatega (56% nõustus). Ettevõtete hinnangul oli juhendajatel piisavalt aega õpipoiste juhendamiseks (69% nõustus) (Puolokainen et al., 2016).

Eelnevalt esitatud tulemuste põhjal ei ole siiski selge, kuidas juhendajad oma rolle, pädevusi ja koolitusvajadust täpsemalt tajuvad. Nende teemade täpsemaks avamiseks sõnastati järgnev eesmärk ja uurimisküsimused:

Magistritöö eesmärgiks on välja selgitada, millised on õpipoiste ettevõttepoolsete juhendajate arusaamad juhendaja rollist, enda ettevalmistusest juhendajana ning juhendamistegevustest õpipoisiõppe kontekstis.

Uurimisküsimused

1. Milline on juhendajate arvates juhendaja roll õpipoisiõppes?
2. Kuidas kirjeldavad juhendajad oma juhendamistegevust õpipoisiõppes?
3. Kuidas kirjeldavad juhendajad enda ettevalmistust õpipoisiõppe läbiviimiseks?
4. Milline peaks juhendajate arvates olema nende ettevalmistus õpipoiste juhendamiseks ettevõttes?

2. Metoodika

Uurimuse läbiviimiseks on kasutatud kvalitatiivset uurimisviisi, kuna kvalitatiivne uurimisviis on Õunapuu (2014) kohaselt sobiv inimeste arusaamade ja hinnangute uurimiseks. Seega on see sobivaim viis õpipoiste ettevõttepoolsete juhendajate uurimiseks, et saada vastused oma uurimisküsimustele.

2.1. Valim

Töös on kasutatud eesmärgipärast valimit. Eesmärgipärane valimi moodustamine tähendab Õunapuu (2014) sõnul seda, et objektid valitakse üldkogumist valimisse mingi sisulise

kriteeriumi alusel. Lähtuvalt uurimuse eesmärgist ja uurimisküsimustest olid valimi moodustamise kriteeriumiteks: 1) juhendaja erialane ettevalmistus ja 2) koostöökogemus ühe ja sama kutsekooliga. Töö autor leidis, et kõige adekvaatsemad vastused oma uurimisküsimustele saab just ettevõttepoolsetelt juhendajatelt, kes õpipoistega otseselt kontaktis on olnud ja omavad juba juhendamise kogemust.

Seega olid uuritavateks ühe kutsekooli aianduse ja puhastusteenindaja erialade õpipoiste ettevõttepoolsed juhendajad, kokku kaheksa juhendajat, kellest kaks olid mehed. Kolme juhendaja emakeeleks oli vene keel, kuid nende eesti keele oskus võimaldas takistusteta suhelda eesti keeles. Kõik juhendajad omasid kutsetunnistust õpetataval erialal. Uuritavateni jõudis töö autor isiklike kontakte kasutades. Esmane kontakt juhendajatega saadi e-kirja või telefoni teel, mille käigus tutvustati töö teemat ja eesmärgi ning sõlmiti kokkulepped kohtumisteks. Juhendajate konfidentsiaalsuse tagamise huvides on taustaandmetes uuritavate vanus esitatud vahemikuna ning nimi on asendatud pseudonüümiga. Uuritavate taustaandmed on esitatud tabelis 1.

Tabel 1. Uuritavate taustaandmed

Pseudonüüm	Vanus	Haridus	Tööstaaž aastates	Mitut õpipoissi on juhendanud
Benjamin	40-50	kõrgem	10a.	3
Kati	50-60	kesk-eri	30a.	2
Jaan	50-60	kesk-eri	30a.	2
Ene	60-70	kesk-eri	43a.	1
Liina	40-50	kutse-kesk	15a.	1
Mari	40-50	kõrgem	30a.	1
Irina	50-60	kesk-eri	8,5a.	1
Leevike	60-70	kesk	12a.	1

2.2. Andmete kogumine

Andmete kogumiseks on kasutatud intervjuusid. Õunapuu (2014) väitel võimaldab intervjuu uurimisega jõuda varjatumatesse valdkondadesse, uurida tundlikke ja delikaatseid teemasid, mis ei ole kättesaadavad ei vaatluse ega küsimustikega. Intervjuu kasuks otsustati, kuna see

on arvamuste ja hinnangute väljaselgitamiseks kõige vähem piiranguid seadev viis (Laherand, 2008).

Intervjuu kavandamisel lähtuti Õunapuu (2014) soovitustest, mille järgi on magistritöös sobiv viis andmete kogumisel kasutada poolstruktureeritud intervjuu vormi, mis põhineb eelkoostatud intervjuu küsimuste kaval. Intervjuu kavandamisel pannakse kirja konkreetsed teemad ja üldist laadi küsimused. Intervjueerija määrab küsimuste esitamise järjekorra ning võib küsimusi ka juurde lisada või neid vajadusel ümber sõnastada. Selline andmekogumismeetod annab võimaluse muuta vajadusel küsimuste järjestust, küsida intervjueeritavalt vastusele täpsustavaid küsimusi ning põhjendusi. Selline meetod annab võimaluse intervjueerijal intervjueeritavaga tavapärase küsitluse asemel arendada vestlusvormis jutuajamist, mis on sihipärane ning vabamas vormis (Hirsjärvi & Hurme, 2006).

Intervjuu küsimuste kava koostamisel võeti aluseks töös esitatud uurimisküsimused ning töö teoreetiline osa (Cedefop, 2013; Puolokainen et al., 2016; Tõnismäe & Gern, 2008; Tynjälä, 2008; Vahtramäe et al., 2011; Virtanen et al., 2014). Vastavalt uurimisküsimustele moodustus kolm teemaplokki: juhendaja roll juhendamisel, juhendaja ettevalmistus ja juhendaja juhendamistegevused. Iga teemaploki alla koondati teemakohased põhiküsimused ja lisaküsimused. I teemana sooviti teada saada juhendaja rolli juhendamisel (näiteks küsimus: *Kuivõrd on Teie arvates õpipoisile juhendaja olemasolu üldse vajalik ja millises osas?*) II teema keskendus juhendaja juhendamistegevustele (näiteks küsimus: *Kirjeldage palun, kuidas käis Teie ettevõttes õpipoisi ohutusalane juhendamine?*) III teema selgitab juhendaja ettevalmistust ja professionaalse arengu toetamist (näiteks küsimus: *Rääkige palun, milline oli Teie eelnev ettevalmistus õpipoisi juhendamiseks?*) Teema laiemaks käsitlemiseks küsiti täpsustavaid küsimusi vastavalt intervjuusituatsioonile ja vajadusele ning paluti tuua näiteid (näiteks: *Põhjendage palun.*)

Valiidsuse suurendamiseks viidi läbi prooviintervjuu, mille eesmärgiks oli vajadusel küsimusi muuta/täiendada. Ettevõttepoolne juhendaja, kellega viidi läbi prooviintervjuu, vastas valimi moodustamise kriteeriumitele täiel määral. Pärast prooviintervjuud täiendati kahte küsimust. Küsimust “*Kirjeldage palun, kuidas käib Teie ettevõttes juhendaja määramine/valimine nt õpipoisile, uuele kolleegile, praktikandile?*” täiendati “*Kas on mingid kindlad kriteeriumid?*” Ja küsimust “*Kirjeldage palun, kuidas käis Teie ettevõttes õpipoisi ohutusalane juhendamine?*” täiendati “*Kes seda läbi viis?*” Prooviintervjuu kestis 31 minutit ning saadud tulemused kajastuvad ka uurimistulemustes, sest vaatamata ajaliselt lühikesele

intervjuule sai uurija kõikidele esitatud küsimustele vastused. Prooviintervjuu andis võimaluse intervjueerimist proovida ja harjutada ning selgitada välja, kas ettevalmistatud intervjuu küsimustega saab töö autor vastused oma uurimisküsimustele. Intervjuu kava on esitatud lisas 1.

Intervjuud viidi läbi juhendaja töökohal, silmast-silma kohtudes. Lühim intervjuu kestis 31 minutit ja pikim intervjuu kestis 1 tund ja 34 minutit, keskmine intervjuu kestis 62 minutit. Kõigilt intervjuueeritavalt küsiti luba intervjuu salvestamiseks diktofoniga, mille kasutamise vajalikkust selgitati intervjuueeritavale enne intervjuu algust. Uuritavale tutvustati intervjuu läbiviimist ja konfidentsiaalsuse tagamisega seonduvat. Intervjuueeritavale kinnitati, et tulemuste avaldamisel asendatakse kõik uuritavate nimed ja äratundmist võimaldavad andmed.

2.3. Andmete analüüs

Andmete analüüsiks kasutati kvalitatiivse induktiivse sisuanalüüsi meetodit, kuna valitud meetod võimaldab uurida verbaalsete andmete kontekstilist tähendust (Laherand, 2008). Kvalitatiivse induktiivse sisuanalüüsi eesmärgiks on Laheranna (2008) järgi teksti mõistmine, osadeks jaotamine ja kategooriate loomine ning kategooriate süstematiseerimine. Induktiivset sisuanalüüsi kasutati, kuna see on andmetest lähtuv analüüs, mille puhul välditakse eelnevalt määratletud kategooriaid: koodid, kategooriad ja nende nimed nagu ka täpsemad uurimisküsimused tuletatakse konkreetsetest andmetest (Laherand, 2008).

Andmete analüüsile eelnes intervjuu täiemahuline transkribeerimine. Andmeid analüüsiti kahes etapis: kodeerimine ja kategooriate moodustamine.

Intervjuude transkribeerimisel arvestati Laheranna (2008) poolt välja toodud transkribeerimisnõudeid nagu võimalikult täpne teksti üleskirjutus ja korduv kuuldu ülekuulamine, millega on võimalik vältida kiirustamisest tekkinud vigu transkribeerimisel. Vene emakeelega juhendajate intervjuud transkribeeriti täpselt sellises sõnastuses nagu oli kuulda helisalvestiselt. Töö autorile oli tekst täiesti mõistetav.

Intervjuuerija kõnevooru ette pandi täht A ja intervjuueeritava kõnevooru ette täht B. Intervjuu transkribeerimisel kasutati Microsoft Word'i kasutades Time New Roman kirjastiili, tähesuurusega 12 punkti ja reavahega 1,5. Transkribeeritud teksti tuli kokku 107 lehekülge, ühe intervjuu kohta keskmiselt 13,3 lehekülge. Ühe intervjuu transkribeerimiseks kulus ligikaudu 8 tundi ja 30 minutit.

1. Kodeerimisele eelnes korduv transkriptsioonide lugemine, et mõista paremini teksti ja lihtsustada kodeerimist. Kodeerimine toimus uurimisküsimuste kaupa.

Kodeerimisel kasutati *QCAmap* programmi, mis on mõeldud tekstide analüüsimiseks kvalitatiivse sisuanalüüsi meetodil. Transkribeeritud tekstist toodi välja tähenduslik üksus vastavalt uurimisküsimustele, selleks oli mõte, lause või lauselõik, mis andis edasi tervikmõtet. *QCAmap* programm võimaldas tähenduslikke üksusi ära märkida, sellest tekkisid koodid. Koodidest moodustus koodiraamat. Programm võimaldas tähenduslike üksuste kordumisel märkida tekstiosa olemasoleva koodiga, mis on varem märgitud koodiraamatusse ning võimaldas koode juurde luua või nende nimetusi muuta. Peale lõplikku kodeeringut sai programmiga teha Exceli tabeli kujul väljavõtte kõikidest koodidest.

Suurendamaks töö usaldusväärsust viidi paari nädala möödudes läbi korduv kodeerimine, et leida kodeerijasisene kooskõla. Väljavõtte kodeerimisest *QCAmap* programmiga on esitatud töö lisa 2. Et leida kodeerijate vahelist kooskõla ja töö usaldusväärsust tõsta, palus töö autor oma kursuse teisel magistrandil läbi viia kaaskodeerimise ühe intervjuu esimese uurimisküsimuse ulatuses. Kaaskodeerija märkis enda poolt ära tähenduslikud üksused ja seejärel võrreldi koode. Selle tulemusena sõnastati üks kood ümber: „töö ettevalmistaja“ asendati „töö korraldajaga“ ning juurde lisati kaks koodi: jurist ja suhtekorraldaja.

2. Kategooriate moodustamine. Kategooriad moodustasid kodeerimise käigus tekkinud koodidest. Kategooriad moodustati sarnase sisuga koodidest, mille nimetus tulenes lähtuvalt koodide sisust. Seejärel loodi temaatilised mõistekaardid (lisa 3, 4, 5, 6), kus kajastuvad kõik ühe uurimisküsimuse juures avaldunud kategooriad. Kategoriseerimise usaldusväärsust aitas suurendada arutelu juhendajaga. Näide kategooriate moodustumisest on esitatud tabelis 2.

Tabel 2. Kategooriate moodustamine

Uurimisküsimus	Koodid	Kategooria
Milline on juhendajate arvates juhendamise roll õpipoisiõppes?	Sotsiaaltöötaja Psühholoog lapsevanem	Õppetööd toetavad rollid
	Juht Hindaja kontrollija	Õppetööga otseselt seotud rollid

Creswell ja Miller (2000) viitasid, et töö usaldusväärsuse suurendamiseks ja töö edenemisest ülevaate saamiseks peab uurija pidama uurijapäevikut kogu uurimisprotsessi vältel. Uurimuse igal etapil kirjutatakse uurijapäevikusse jooksvalt sissekandeid. Tulenevalt eelnevast, pidas töö autor kogu uurimuse valmimise jooksul uurijapäevikut, kus tõi välja töö käigus tekkinud mõtted, muutmist või täiendamist vajavad küsimused ning tekkinud probleemid. Uurijapäeviku pidamine andis võimaluse tööd planeerida ning omada ülevaadet töö edenemisest ning see oli uurija jaoks toetav materjal. Eraldi andmestikuna uurijapäevikut ei kasutatud. Näide uurijapäeviku väljavõttest on esitatud tabelis 3.

Tabel 3. Väljavõte uurijapäevikust

Kuupäev	Tegevuse kirjeldus	Märkused
25.09.16	Viisin läbi prooviintervjuu õpipoisi juhendajaga. Kuna intervjuueeritav oli vene rahvusest, siis paaril korral pidin küsimust üle kordama, et talle oleks täpselt mõistetav, mida soovin teada saada. Leidsin ka, et peaksin nr 1.2 ja nr 2.4. küsimusi täpsustama.	Raske oli end tagasi hoida, et mitte liigselt sekkuda. Teist intervjuud läbiviies pean mõtlema, et lasen peamiselt intervjuueeritaval rääkida ja sekkun nii vähe kui võimalik, püüan mitte suunavaid märkusi teha. Kui tekkis paus oli ebamugav vaikida. Olin küsimuste järjekorras ja täpses sõnastuses väga kinni, peaksin laskma vabamaks.

3. Tulemused

Käesoleva uurimistöö eesmärgiks oli välja selgitada, millised on õpipoiste ettevõttepoolsete juhendajata arusaamad juhendaja rollist, enda ettevalmistusest juhendajana ning juhendamistegevustest õpipoisiõppe kontekstis. Seega on järgnevas peatükis antud ülevaade tulemustest uurimisküsimustest lähtuvalt.

Andmeanalüüsi tulemused on esitatud uurimisküsimuste kaupa ning iga küsimuse juures on kirjeldatud tekkinud kategooriaid. Tulemusi on illustreeritud tsitaatidega intervjuudest, mille lõppu on lisatud ka pseudonüüm. Tsitaate on vajadusel vähesel määral toimetatud, et vältida nt korduvaid sõnu või küsimust otseselt mitte puudutavat teksti. Et andmeid süsteemsemalt esitada on lisades 3, 4, 5 ja 6 mõistekaartidel esitatud kategooriad ja alakategooriad, mis tekkisid andmete analüüsil, lähtuvalt uurimisküsimustest.

3.1. Juhendajate roll õpipoisi juhendamisel õpipoisiõppes

Järgnevalt antakse ülevaade uurimisküsimuse „ Milline on juhendajate arvates juhendaja roll õpipoisiõppes” andmeanalüüsi tulemustest. Andmeanalüüsil moodustus esimesest uurimisküsimusest tulenevalt kaks kategooriat: 1) õppetööga otseselt seotud rollid ja 2) õppimist toetavad rollid.

3.1.1. Õppetööga otseselt seotud rollid.

Uurimuses osalenud juhendajate hinnangul täidavad nad õpipoiste juhendamisel kõige enam rolli, mis puudutab teoreetiliste ja praktiliste teadmiste andmist, töövõtete näitamist ja kogemuste edasi andmist ehk siis õpetaja rolli. Juhendajate poolt nimetati, et kui õpipoiss tuleb ettevõttesse siis on ta koolist juba enamasti esmased teoreetilised erialateadmised saanud, et jätkata ettevõttes praktiliste töödega. Uuritavate hulgas oli neid, kes tõid välja, et õpipoiss vajab siiski teoreetilisi teadmisi lisaks, põhjendades seda selliselt, et koolist saadud teadmised on üldised ja sageli ei kattu täiel määral ettevõtte vajadustega, kuid ettevõttes lähtutakse oma töös objekti põhisusest.

Meie õpetame siis juba objektipõhiselt igapäevatööd tegema. Ja lähtume ka sellest teooriast, mis selleks vajalik on, räägime ka keemiast, aga väga konkreetselt keemiast. Me ei räägi üldiselt nagu, mis on nüüd pesuained, mis on. Mitte niimoodi, vaid me räägime konkreetselt asjadest, ainetest, mida me kasutame kuskil, milliste pindade peal (Leevike).

Teine tähtis roll, mille juhendajad välja tõid oli töö korraldaja, mille all peeti enamasti silmas töö planeerimist, tööülesannete jaotust ajalisel lõikes ja tööülesannete jaotust konkreetsele õpipoisile, mis igapäevaselt tähendab töö kätte andmist, näitamist, vajadusel ümberkorralduste tegemist.

Me tegime plaani, mis tööd me täna teeme, mis teemaga tegeleme, et jagasime tööülesanded, siis nad tegid oma töö ära (Benjamin).

Juhendajad tõid ka välja vajaduse töid planeerida lähtuvalt õppekavast ja etteantud õpiväljunditest, mis õpipoiss peab praktika jooksul saavutama aga nii mõnelgi juhul ei kattanud ette antud õpiväljundid ettevõttes tehtavate töödega. See tõi juhendajate sõnul ettevõttes enamasti kaasa töökorralduse muudatusi, kus ka teised ettevõtte töötajad pidid oma töid ümber planeerima või lisatööd tegema.

Töö korralduses muudatused ongi sellest tulenevad, et need õpipoisid saaks õppida siis tuli teistel töötajatel oma elu natuke nende järgi ümber seada (Jaan).

Samuti toodi tööde planeerimise kontekstis välja õpipoisi võimalik vaimne ja füüsiline erisus, mille tõttu tuleb tööd erinevalt planeerida ja jagada. Näiteks inimene, kes on vaegkuulja – kuidas temale ülesandeid anda, temaga suhelda või inimene, kes alles töökäigus saab teada näiteks oma paanilisest kõrguse kartusest – kuidas siis olukorda lahendada.

Intervjuudest selgus, et õppetöö läbiviimisel on juhendajatel ka määrav roll suunajana ja selgitajana. Suunata õpipoissi kasutama õigeid töövõtteid ja töövahendeid, et ennast säästa, mitte kurnata ega vigastada, selgitades seejuures, mis on need tagajärjed, kui seda ei tehta. Tähtis on ka suunata õpipoissi pöörama tähelepanu töös esinenud kitsaskohtadele, selgitada, kuidas parandada tekkinud puudujääke ja julgustada katsetama uusi töövõtteid, -meetodeid ja vahendeid, et töö efektiivsust tõsta, samas ennast säästes.

Et suunata seda teist lähenemist, et inimene ei töötaks ainult silmaklapid peas, et vaatame ainult ette vaid vaatame kõrvale natukene. Et ei ole ainult üks moodus kuidas me koristame võib olla väga erinevaid teisi meetodeid, lahendusi. Aga järsku me proovime nii aga järsku see on sul lihtsam teha, sa saad nagu lihtsamalt ja väiksema töötaja kuluga ja väiksema nagu füüsilise koormusega selle tehtud (Mari).

Uurimuses osalenud juhendajad kirjeldasid väga palju erinevaid tegevusi ja olukordi, kus neil tuli täita kontrollija ja hindaja rolli, mis on õppetöös ka vältimatud rollid. Kontrollimise juures peeti silmas tööülesannete täitmise, praktikapäeviku täitmise, tööohutusnõuete ja õigete töövõtete kasutamise kontrollimist. Hindaja roll tähendas juhendajate jaoks igapäevaste tegevuste kokkuvõtete tegemist koos õpipoisiga, tagasiside andmist õpipoisile, oskuste ja teadmiste hindamist ning töötulemuse hindamist.

Kõik need töövahendid ja seal ütleme mürgitamise ja pritsimise juures, mida ta kasutab ja kuidas, ega see käib kogu aeg kaasas see ei ole nagu mingisugune eraldi asi, see tuleb igapäevaselt jälgida. Ja tegelikult ka tuleb jälgida (Ene).

Intervjueeritavate hulgas oli ka neid, kes tundsid end täitvat juhi rolli, põhjendades seda töödejuhataja koolituse läbimisega ja ettevõttes objekti juhiks olemisega. Karjäärinõustaja rolli tõid eranditult välja vaid puhastusteeninduse eriala õpipoiste juhendajad, kuna nende hinnangul on nii õpipoistel kui ka ühiskonnal üldiselt, madal teadlikkus eriala tegelikust olemusest ja võimalustest.

Tema siis valib ütleme puhastusteenindaja ametikohta, tema ei tea mis see on ja see on väga oluline, kui tema saab aru, et see on väga hea töökoht, väga hea ametikoht ja see on siis ütleme siis oma sees siis natukene hinnata kõrgemalt, tema on professionaal, tema ei ole lihtsalt koristaja, tema on professionaalne puhastusteenindaja (Liina).

Alustame siis nii, võtame sinu karjäär võib olla lõpuni – sa saab selline pakk, sa saab selline tase, sa oled siis juba professionaal. See on nagu lasteaias A, B, C – alustame siin ja siis tuleme lõpuni (Liina).

Kokkuvõtlikult võib öelda, et õppetööga otseselt seotud rollidest tõid uuritavad enim välja õpetaja, töö korraldaja ja planeerija, kontrolli ning hindaja rolli. Karjäärinõustaja rolli täitsid endi sõnul vaid puhastusteeninduse eriala õpipoiste juhendajad, kuna nende kirjeldusel on puhastusteeninduse eriala mainet vaja tõsta ning eriala positiivses valguses näidata.

3.1.2. Õppimist toetavad rollid.

Teine kategooria moodustus rollidest, mis igapäevase õppetöö läbiviimise juures on määrava tähtsusega õppija edenemiseks ja õppes püsimiseks. Enim toodi siin välja motiveerija ja toetaja rolli. Uurimuses osalenud juhendajate õpipoisteks olid üle kolmekümne aastased töötavad pereinimesed, kes juba esimeste raskuste ilmnemisel olid valmis õppest loobuma. Et seda vältida oli juhendajatel endi sõnul vaja olla õpipoistele moraalseks toeks, julgustajaks, innustajaks, teinekord lihtsalt kuulata. Õpipoisi motiveerimiseks kasutasid juhendajad erinevaid viise: kiitust, ettevõttepoolset stipendiumi või lisatasu maksmist, vabaaja pakkumist selleks, et oleks võimalik koolitöid teha. Heaks motivaatoriks pidasid uuritavad ka õpipoistele edasiste võimaluste tutvustamist ja isiklikku kasu õpipoisile.

Sa peadki siis seal käima ja innustama ja rääkima ja tõstma tema meeleolu võib olla natukene ja olema talle seal abiks siis on näha ka, kes rutiini talub ja kes ei talu, noh kas see töö talle sobib või ei sobi (Ene).

Ma olen püüdnud seda asja nii lahendada, et välja tuua see kasumi pool mida töötaja ise saab. See toimib, igas asjas tuleb leida töötajatele mingi kasu sealt (Leevike).

Intervjueeritavad mainisid mitmel korral ka psühholoogi rolli täitmist, kuna juhendades tuli arvestada, kuidas keegi mingile olukorrale reageerib, millal on õige aeg midagi öelda,

kuidas öelda, sest inimesed reageerivad väga erinevalt. Juhendajad tõid välja, et kui midagi suhtluses valesti läheb, siis läheb inimene lukku ja edasine suhtlus on väga keeruline. Enim probleeme nähti juhendajate poolt tagasiside andmise juures, kus tuleb teada, kellele tuleb tagasisidet anda otse näost -näkku, kellega saab telefoni teel rääkida, kellega saab rääkida otsekoheselt ja ausalt, kellega n-ö läbi lilled. Peab arvestama ka õpipoisi tujudega ja koduse olukorraga.

Sa pead arvestama ja nagu nägema, et kui inimene tööle tuleb, et millises noh, millises meeleolus või kuidas ta see asi on. Selles suhtes pead sa ennast tundma ja praktikanti ka, et kõik on inimesed ja igaüks on eriline ja igaüks on oma psüühikaga ja sealt hakkab nagu kõik see peale (Ene).

Juhendajate poolt toodi välja ka suhteliselt sagedast suhtekorraldaja rolli täitmist ja seda kahest aspektist lähtuvalt. Esmalt: õpipoisi suhted tööandjaga – juhendajad märkisid, et inimesed sageli ei julge või ei oska tööandjaga või ka töödejuhatajaga suhelda ja sellest võivad tekkivad probleemid. Juhendaja ülesanne on õpipoissi suunata asju ajama nii, et töösuhted ei kannataks. Kuid kui on juba tekkinud probleemid siis on juhendajate sõnul just juhendaja ülesanne aidata neid probleeme lahendada. Teiseks: õpipoisi suhted ja suhtlemine kliendiga – juhendajad kirjeldasid, et esmane kohtumine ja suhete loomine kliendiga toimub koos juhendajaga, edaspidi suhtleb klient otse õpipoisiga. Siin tekivad põhilised konfliktid seoses kliendi rahulolematusega mõne tehtud töö või teenuse suhtes, mida peavad siis juhendajad endi sõnul aitama lahendada.

Käime kõigepealt tutvume inimesega, saame kliendiga kokku, vaatame, mis kvaliteet on, mis on vaja parandada, kuidas me läheneme (Mari).

Uuritavate poolt mainiti veel juristi ja sotsiaaltöötaja rolli täitmist, millega peeti silmas, et juhendajal tuleb sageli üle seletada koolis õpitu, näiteks töö-ja puhkeaja seadus. Juhendajatel tuli õpipoissi nõustada ka töö käigus tekkinud juriidilistes küsimustes või näidata, kust leida teemaga seotud infot, kuhu vajadusel abi saamiseks pöörduda. Juhendajad tõid välja, et õpipoisid sageli ei tea, kuhu ametkonda, millise küsimusega pöörduda ja haaravad kõige lähimast võimalusest, kelleks on juhendaja, lootes, et tema ikka saab aidata. Seega tegeleb juhendaja sotsiaalsete probleemide lahendamisega ning need on üldjuhul keerulised probleemid.

Seadused õpime ja kõik asjad, muidugi on see väga väga suur roll. Õpime välja seadused, seletame, kuidas see on ja kus on õigus ja kuhu minna (Liina).

Kaks juhendajat tõid välja, et aeg-ajalt tunnevad nad, et on õpipoisile justkui lapsevanemaks, sest küsimused ja mured on sellised, kui nende endi lastel, kes on nõu ja suunamist ning elukogemuse jagamist vajanud.

Tänase päevaga ma ütlen, et ma olen siis juhendaja, ja siis kriipsuga saab panna – ma olen ema. See on tõesti, sellepärast inimesed, jälle ütlen erinevad. Ja väga paljud inimesed soovivad rääkida, öelda mitte ainult töö asjad aga elu asjad ka tahavad ja siis vaja kuulda ja võibolla vaja ainult kuulda. Et inimene siis ütleb, räägib siis oma probleemid ja peale seda, peale seda siis jälle teeb töö rahulikumalt (Irina).

Eelnevat kokku võttes võib öelda, et juhendajad kasutavad endi sõnul õpipoisi motiveerimisel väliseid motivatsioonitegureid, kirjeldati ka õppija kui isiku toetamist ja omavaheliste toetavate suhete tähtsustamist juhendajate poolt.

3.2. Juhendajate kirjeldused oma juhendamistegevustest õpipoisiõppes

Järgnevalt antakse ülevaade uurimisküsimuse “Kuidas kirjeldavad juhendajad oma juhendamistegevust õpipoisi õppes?” andmeanalüüsi tulemustest. Andmeanalüüsil moodustus teisest uurimisküsimusest tulenevalt neli teemat: 1) ettevalmistavad tegevused õppe läbiviimiseks, 2) pedagoogilised tegevused, 3) õppetööd toetavad tegevused ja 4) õppetulemustega seotud tegevused

3.2.1. Ettevalmistavad tegevused õppe läbiviimiseks.

Kõige tähtsamaks tegevuseks õppe läbiviimist ettevalmistavas etapis peeti eesmärkide seadmist kahest kriteeriumist lähtuvalt. Esmalt õpipoisi enda püstitatud eesmärgid, milleks on uute teadmiste saamine, uute oskuste omandamine, õpipoisi kvalifikatsiooni ja professionaalsuse tõstmine ja lõpuks kooli lõpetamine, kutse omandamine ja kutseeksami sooritamine. Teiseks konkreetsete tööde ja tegemiste eesmärgistamine – miks seda tehakse, milleks see on vajalik, milline peab olema töö tulem.

Sa seletad inimesele ära, millised eesmärgid neil on, tulenevalt sellest õppekavast, seletad ära, mida ta tegema peab, miks ta seda teeb, millist tulemust mina tahan näha ja mida paremini ütleme, et sa seda eesmärkida püstitamist ja kõike seda inimesele eelnevalt ära seletad, seda lihtsam endal pärast on (Jaan).

Juhendajad tõid õppetööd ettevalmistava tegevusena välja ka õpipoistele praktilisteks töödeks objektide ettevalmistamise ning praktiliste tööde planeerimise. Praktiliste tööde planeerimise all peeti silmas – plaani koostamist, mille käigus esmalt toimub kaardistamine, kui tihti ja millisel objektil midagi tuleb teha, mis töid täpselt tehakse ja millise teemaga tegeletakse. Et tagada tööde võimalikult sujuv tegemine, märgitakse ära, kas tegemist on ühe või mitme päeva tööga, või sooritatakse töid hoopis nädala või kuu kaupa.

Ma olen eelnevalt kaardistanud, kui tihedalt sagedalt koguneb sinna tolm ja kuidas ma pean koristama.... sa teed täna ainult need pinnad, mis on mustaks läinud. Mitte ei jookse kõiki, kõike läbi. Vaid teed selle (Mari).

Uuritavate kirjeldusel on nende juhendamistegevuseks ka tööülesannete jagamine tulenevalt õpipoisi oskustest, võimekusest ning vajadustest, mis tulenevad õppekavast ja võimalusel lähtuvad ka õpipoisi isiklikust huvist. Juhendaja peab hindama, millisel objektil on võimalik õppekavaga ettenähtud vajalikke tööülesandeid sooritada.

On ütleme kohad, kus koristame ainult kontoripinnad mingi tehases, on kohad, kus on vaja arvutiteadmine, oskus. Siis võib olla inimene vaja sellist koolitust teha, see siis juba parem tööandjale vaja vaadata, see kohad kus parem rakendada see inimene, võib olla see on nii tubli inimene, tema kõik oskab ja arvuti lihtne ja miinimum eesti keel ja veel mingid asjad, keda on võimalik siis teisel kohal siis kasutada (Liina).

Möödapääsmatuks tegevuseks õpipoisiõppes on dokumentide vormistamine ja täitmine, mille juhendajad ka välja tõid. Sinna alla kuuluvad õppelepingute allkirjastamised, praktika dokumentide – päevik, õppija praktika analüüs – täitmine, ohutusjuhendite ja ettevõtte sisekorraeeskirjade tutvustamine õpipoisile ja allkirjade võtmine.

Meil on olemas ka paberid, kus on kirjas. Puhastusteenindaja, mis temal on vaja osata, kuidas vaja suhelda kliendiga. Kuidas ta koristab. Nii, inimene ka loeb seda ja peale seda paneb allkirja (Irina).

Juhendajate poolt kirjeldati kõige tähtsama ettevalmistava tegevusena õppe läbiviimisel eesmärkide seadmist, tööde planeerimist ning tööülesannete jagamist õpipoistele vastavalt nende oskustele ja võimekusele.

3.2.2. Pedagoogilised tegevused.

Uurimuses osalenud õpipoiste praktikajuhendajad nimetasid kõige tähtsama tegevusena igas ettevõttes enne praktiliste tööde alustamist õpipoisi esmast ohutusalast juhendamist, mida teevad juhendajad enda sõnul üldjuhul ise, mõnes ettevõttes personalijuht või koolitusspetsialist. Juhendajad märkisid, et objektipõhiselt viib ohutusalast juhendamist läbi alati juhendaja ise, lähtuvalt juba konkreetsetest töödest, kasutatavast tehnikast või tööriistadest. Juhendajate poolt pööratakse suurt tähelepanu õpipoiste ergonoomilistele töövõtetele, et vältida vigastusi ning hiljem tekkida võivaid kutsehaigusi. Juhendajad selgitavad endi sõnul kaitsevahendite, näiteks kaitsekindad, maskid, prillid, kasutamise vajalikkust ja jagavad tihti õpipoistele ka kirjalikku materjali ohutusnõuete täitmise kohta.

Ohutus, meil on siis kirjalikult infomaterjal, kui on siis ka vene keeles ja siis üldised mingid info, kui me alustame mingi töö, me teeme ohutuskoolitus objektile. Siis ma seletan, mingi isiku ohutusjuhendamine teen ja edasi siis konkreetsele objektile. Ja see on esma ja siis kui ta saab juba see info teadma siis tema juba saab alustama töö. Ja edasi me vaatame vajadusel mingi ohutusjuhendi (Liina).

Ühes intervjuus tõi uuritav juhendamistegevusena omalt poolt välja seaduste (näiteks töölepinguseadus) ja asjaajamise korra tutvustamise juhendatavale. Näiteks, et õpipoiss teaks oma õigusi ja kohustusi õppijana/ töötajana, on vaja sõlmida töökohapõhises õppes kolmepoolsed õppelepingud.

Seadused sama, mis on vot inimesed ei tea, millal on vaja lepingud allkirjastada, nad ei tea, millal tuleb lõpparve, millal tuleb puhkus, kuidas see organiseerivad, kuidas see vormistavad. Avaldused, inimesed ei oska kirjutada lahkumine või lihtsalt mingi avaldus, nad ei oska. Preagu vot väga huvitavad asjad- täiskasvanud inimesed ei oska kirjutada avaldus (Liina).

Enamik juhendajaid pidas enda sõnul väga tähtsaks ja vajalikuks õpipoisile teoreetiliste teadmiste andmist lisaks koolile ka ettevõtte poolt, mille all peeti silmas koolis õpitu kordamist, juhendaja poolt antavaid uusi teadmisi ja täiendavaid teemasid õpipoisi silmaringi avardamiseks. Üks juhendaja ei pidanud vajalikuks õpipoisile teoreetiliste teadmiste andmist, põhjendades seda koolist saadud teadmiste rohkuse ja põhjalikkusega. Puhastusteenindajate juhendajate poolt rõhutati ka objektipõhist lähenemist, millest tulenevalt teooriat käsitleti.

Mitme juhendaja poolt toodi välja ka asjaolu, et kui mõnda tööd või teemat ei jõutud praktikas sooritada, siis teoorias räägiti see ikkagi läbi.

Ja teine asi, mis on mulle siis veel vot õppematerjal. Õppematerjal, mis tema saab siis võtta koju, mingi jälle info, väike info, kirjalikult mitte ainult mis on kus aga konkreetselt pilti – väike pilt seletus, miks, mis saab juhtuda, ohtlikud asjad (Liina).

Juhendamistegevusena kirjeldati uuritavate poolt ka õpipoisi tööoskuste täiendamist, seda eelkõige siis lisateadmiste andmise näol – mida ei ole õppekavas ja mis otseselt ei puutu tehtavasse tööülesandesse, kuid annab õppetööle lisaväärtust.

Ma arvan, et see on nagu positiivne, kui tuleb võimalikult mitme nurg alt seda juhendamist või ülesande täitmist selgitada, et on ka erinevaid võimalusi (Jaan).

Uuritavate sõnul on iga õppeprotsessi loomulik osa ka vigade parandamine, läbi õpipoisi enda tehtud vigade õppimine, mida juhendajad pidasid väga heaks õppemeetodiks. Juhendajad tõid välja, et mõnel juhul sai tööd jooksvalt korrigeerida, mida enamasti ka tehti, kuid mõnel juhul oli vaja tehtu töö ümber teha.

Või siis nagu mingi näitena, et kui ongi juba mingi näide, mingi viga tekkinud on. Et on mingi lauapind, või mingi põrand mingi kihiga tekkinud. Et kui me seda siis korda üritame saada, siis ta läbi nende asjade jääbki võibolla meelde. Kogu see järjestus. Et kui on juba midagi rikkunud, või kui ongi juba mingisugune kõrvalekalle (Leevike).

Kõik uuringus osalejad kirjeldasid tähtsamate pedagoogiliste tegevustena õpipoiste ohutusalast juhendamist töökohal, teoreetiliste teadmiste andmist ning tööoskuste täiendamist.

3.2.3. Õppetööd toetavad tegevused.

Tööalase info jagamist õpipoisile pidasid uuritavad määrava tähtsusega tegevuseks, kuna see aitab mõista ettevõtte kultuuri ja aitab õpipoisil paremini kohaneda ning kollektiivi sulanduda. Tavapäraselt toimub juhendajate sõnul esmalt ettevõtte üldine tutvustus - struktuur, tegevused, kes millega tegeleb, kuidas käib omavaheline suhtlus töötajatel, ka ettevõtte juhtivtöötajatega, kasutusel olevate ettevõttega seotud dokumentide tutvustus – kuidas ja kustkohast neid leida. Uuritavate väitel tutvustavad nad õpipoistele erinevaid võimalusi, mis ettevõttes on või mida ettevõtte pakub (näiteks tasuta koolitused, sportimisvõimalused). Juhendajate sõnul on õpipoisile vaja anda infot ka tööks vajalike vahendite kohta - kas

ettevõtte poolt on olemas tööriided, jalanõud, millised kaitsevahendid on ettevõtte poolt, mis peab endal olema.

Noh üks ta niimoodi ongi et kui me siin alguses hakkame siis räägime ära talle, kuidas meil siin töö on organiseeritud (Ene).

Uuritavad kirjeldasid juhendamistegevusena ka selgituste jagamist, mida tuleb igapäevaselt teha. Õpipoistele oli vaja selgitada palgamaksmise korda ja tingimusi, kuidas mingit situatsiooni lahendada, miks valida sellised või teistsugused töövahendid, mis juhtub, kui teha vale otsus, kui satub vale aine valele pinnale, millised võivad olla tagajärjed, miks on õpipoisi tegevust hinnatud just nii mitte teisiti. Mitmel korral mainisid juhendajad ka õpipoisi poolt kõlanud küsimust: „Miks just mina pean seda tegema?“, mida pidi siis juhendaja selgitama.

Väga palju inimesed vaja aidata siis, öelda kuidas me siis, kuidas me siis arvestame palka, miks üks objekt on suurem, maksavad suurem raha, teine objekt väiksem raha (Irina).

Intervjueeritavate poolt toodi välja, et mida tihedam suhtlus toimub õpipoisi ja juhendaja vahel, seda parem on õppe tulemus. Lisaks igapäevasele suhtlusele ettevõttes kasutasid juhendajad endi kirjeldusel juhendatavatega suhtlemiseks telefoni ja e-kirja teel suhtlemist. Väga tähtsaks peeti ka õpipoisi moraalset toetamist, et ta ei jääks oma muredega üksi, mis võivad tekkida koolis, kodus või tööl ja ei annaks kergelt alla esimese tagasilöögi või probleemi korral.

Kui ikka inimene on siukene pabistaja, et kuidas sa teda siis toetad, et kuidas siis ennem eksamit – järgmine hommik oli eksam, siis ennem me siin istusime pool päeva ma rääkis ja rahustasin ja vaatasime jälle küsimused kõik temaga koos üle (Mari).

Uurimuses osalejate sõnul on nende ülesandeks ka lahenduste leidmine erinevatele situatsioonidele, et saavutada püstitatud eesmärgid. Juhendajal, kes üldjuhul on ettevõttes täiskohaga töötaja tuleb leida parim viis õpipoisiga tegutsemiseks (näiteks erinevad nutilahendused aja säästmiseks), et juhendaja oma töö ei kannataks. Objektidel tuleb leida tööde teostamiseks parimad lahendused ja võimalused. Juhendaja peab olema paindlik ja loov.

Siis on, praegu mul on meie firmas siis nt on parim programm, võib olla olete kuulnud siis arvutis. Mu tüdrukud mina kontrollin siis nutitelfonis, kas olid tulnud inimesed tööle

või ei tulnud. Siis objektid, kus on metsas kaugel puhastusteenindaja koristab võib olla saab käib üks kord nädalas aga meie ei tea, kas tema käib tööl või ei ole käinud. Siis on programm, tema tuleb, telefonis ma näen, kus asub telefon, kas tema on käinud, mis kell tema tuli, mis kell lõpetas. (Liina).

Juhendamistegevusena töid uuritavad välja ka õpipoisi karjäärilase nõustamise, mille sisuks oli enamasti selgitamine, et iga paber on tähtis ning kuhu ja kuidas on õpipoisil võimalik jõuda ning mis selleks on vaja teha. Samuti ei pea juhendajate sõnul õpipoiss jääma sellele tasemele, kus hetkel ollakse, vaid on võimalik edasi liikuda, juurde õppida, on võimalus saada juhendajaks, hiljem töödejuhatajaks. Karjäärilaseks nõustamiseks pidasid juhendajad ka n-ö paremate objektidega meelitamist, mis nõuavad rohkem teadmisi ja oskusi ja millede eest makstakse ka rohkem palka - õpipoiss näeb, et tal on erinevad võimalused, mis sõltuvad tema enda püüdlikkusest ja tahtmisest. Karjäärilases nõustamises peeti juhendajate poolt ka tähtsaks töö riskide ja puuduste selgitamist õpipoisile, näiteks eritööde puhul saab puhastusteenindaja kõrgemat palka, aga see on enamasti öötöö ja ei pruugi töötajale seetõttu sobida.

Ja see on võimalik igale puhastusteenindajale – minna edasi, kui sa jääb on kitsas siin siis mine edasi. Ütleme see on tööandjale, kui on hea tööandja ja hea juhendaja kõrval ja leiab inimestele mingi nüansi. See on siis ütleme kui lill, väike lill ja saab siis kasvada edasi, edasi. Sa näeb selline osa, kus on võimalik rakendada ja arendada siis anna võimalus inimestele. See tulemus tuleb väga suurelt tagasi (Liina).

Õpipoisi juhendamisel tuli enamusel juhendajatest tegeleda ka õpipoiste hoiakute muutmisega, mis enamasti tähendas püüdu muuta vanu harjumusi. Näiteks toodi välja suhtumist, miks pean seda või teist õppima, kogu aeg olen nii teinud. Sageli väitis õpipoiss juhendajate sõnul, et tal on nii mugavam üht või teist asja teha, mis siis, et see on vale. Siinkohal leidsid juhendajad, et kui õpipoiss ei ole võimeline hoiakut muutma, siis see töö ei sobi talle ja edasine koostöö on võimatu. Uurimuses osalenute arvates peab töötaja olema paindlik ja vajadusel uuendustega kaasa minema.

Jah, ikka peab muutma, ega need asjad iseenesest ei muutu. Ma olen püüdnud seda asja nii lahendada, et välja tuua see kasumi pool mida töötaja ise saab (Leevike).

Vaid üks juhendaja tõi välja, et temal ei tulnud hoiakute muutmisega tegeleda, sest õpipoiss oli niivõrd motiveeritud, tema tegevused eesmärgistatud ja ta oli oma arengu nimel kõigega nõus.

Seega saab eelnevat kokku võttes öelda, et uurimuses osalejate jaoks on tööalase info jagamine õpipoisile ja omavaheline kommunikatsioon erinevate osapoolte vahel töökohapõhises õppes määrava tähtsusega. Suurem osa uuringus osalejatest pidas oma ülesandeks ka õpipoisi hoiakute muutmist, et saavutada praktilise töö tegemisel kvaliteetsed tulemused.

3.2.4. Õppetulemustega seotud tegevused.

Uuritavate kirjeldusel on juhendamisel suur rõhk töötulemuse ülevaatusel, tööprotsessi jälgimisel, kvaliteedikontrollil ning töötulemuse kontrollimisel, mis näitab, kuivõrd tulemus kattub juhendaja poolse nägemusega töö lõpptulemusest.

Ja seal on hea siis vaadata, kas lapid on kõik puhtad, kas harjad on puhtad. Kas mopi raamid tehakse puhtaks. Ja noh, niisuguseid asju saab vaadata, ja siis seda lapikvaliteeti. Et kliendirahulolu saab vähemalt kontrollida (Leevike).

Väga tähtis ja õppeprotsessi lahutamatu osa on tagasiside jagamine õpipoisile, mille tõid juhendamistegevusena välja kõik juhendajad, märkides, et tulemust ei tule, kui tehtud tööle ei anta tagasisidet. Õppija saab juhendajate sõnul lähtuvalt tagasisidest oma tööd korrigeerida, arvestada sellega edaspidiste ülesannete täitmisel. Uurimuses osalejad leidsid, et hea oleks võimalusel õpipoisile igapäevane tagasiside anda, kindlasti konkreetse töö lõppedes ja ka praktika lõppedes. Selles osas, et tagasisidestamise protsess on vajalik nii õppijale kui ka juhendajale, olid uuritavad samuti ühel meelel.

Või siis ma näen, et mis tal hästi välja tuleb, et ta teeb hästi oma lauapindasid puhtaks, või on puutepinnad hästi igapäevaselt tehtud. Midagi niisugust, mis jääb just tema töö puhul silma, siis ma proovin selle meelde jätta ja kindlasti selle ära märkida, et ma tean, et see on oluline (Leevike).

Intervjueeritavad kirjeldasid õpipoiste hindamist kui ebameeldivat ja rasket tegevust, mis oli juhendajate väitel kõige keerulisem kogu õppeprotsessi juures. Juhendajad tõid ka välja, et õppija hindab end ise sageli palju kõrgemalt või madalamalt ja see tingib just esimese variandi puhul mõningasi konflikte juhendaja ja õpipoisi vahel. Hindamise all peeti silmas

oskuste ja teadmiste hindamist – esmast hindamist, enne tööde alustamist (näiteks test, vestlus, proovitöö), töö jooksvat hindamist, kokkuvõtvat hindamist (näiteks päevas, nädalas, praktika lõppedes, enne kutseeksamit) ja lõpuks töötulemuse ning praktika üldhindamist.

Seal hindamises pidid arvestama mitmeid nagu aspekte tema pädevust, tema kiirust, tema oskusi, tema valmisolekut selleks, koostöövalmidust, kõike (Kati).

Puhastusteeninduse eriala õpipoiste juhendajaid väitsid, et õpipoisid vajasisid eneseanalüüsi koostamisel nõustamist, kuna iseseisvalt analüüsi koostades kirjeldasid nad vaid oma tehtud töid, kuid mida konkreetselt analüüsida ja kuidas ning mida peaks silmas pidama, seda nad enamasti teha ei osanud. Kuna eneseanalüüsi koostamine on pikem protsess, siis viitasid juhendajad ka võimalusele, et taheti võib olla lihtsamini läbi saada..

Nemad mõtlevad nii - ah, ma panen kirja, mis ma täpsemalt päevaga tegin. Ja natukene ei saavad aru mis see on, analüüs. Nemad standartne kirjutavad, mis nemad tegid tänase päevaga. Mis objekte koristas, aga nemad ei panevad nagu peaga. Ja ei panevad kirja analüüsi (Irina).

Aianduse eriala õpipoiste juhendajad ei pidanud endi sõnul õpipoisse eneseanalüüsi koostamisel nõustama, selgitades, et see oli siiski õpipoiste eneseanalüüs, millega nad pidid ise hakkama saama. Arvati ka, et võib-olla nad lihtsalt ei küsinud abi.

Õppetööd puudutavate dokumentide kontrollimine oli see tegevus, millega tuli tegeleda igal õpipoisi juhendajal. Nende dokumentidena nimetati praktika aruannete ja praktikapäeviku kontrollimist. Uuritavad töid välja, et kontrollimist tuli teha kas päeva või nädala kaupa.

Kontrollisin nende päevikut, õppepäevikut, mis nad täitsid ära, kõik paberid, mis nad mulle näitasid olin täitnud (Benjamin).

Kõik juhendajad pidasid väga tähtsaks ning mõlemale osapoolele kasulikuks õpipoisile tagasiside andmist. Kõige suuremaks väljakutseks pidasid juhendajad õpipoisi hindamist, mida peeti raskeks ja ebameeldivaks tegevuseks. Erisusena kahe eriala juhendajate vahel saab välja tuua eneseanalüüsi koostamisel õpipoiste nõustamise, kus puhastusteeninduse eriala õpipoiste juhendajad pidid õpipoisse nõustama, aianduse erialal mitte.

3.3. Juhendajate ettevalmistus õpipoiste juhendamiseks ettevõttes nende endi kirjeldusel

Järgnevalt antakse ülevaade uurimisküsimuse “Kuidas kirjeldavad juhendajad enda ettevalmistust õpipoisiõppe läbiviimiseks?” andmeanalüüsi tulemustest. Andmeanalüüsil moodustus kolmandast uurimisküsimusest tulenevalt neli kategooriat: 1) olemasolevad teadmised ja oskused, 2) koolipoolne ettevalmistus, 3) ettevõttepoolne ettevalmistus, 4) täiendamist vajavad teadmised ja oskused.

3.3.1. Olemasolevad teadmised ja oskused.

Uuritavate kirjeldusel oli heaks ettevalmistuseks õpipoisiõppe läbiviimiseks juhendaja hea meeskonnatöö oskus, ilma milleta juhendajate sõnul tulemuslikku õppetööd ei saa toimuda. Juhendajate poolt peeti oluliseks ka juhendajate head suhtlemisoskust ning võimet erinevaid probleeme operatiivselt lahendada. Ühe juhendaja kinnitusel töötas ta iseseisvalt läbi vajaliku õppetööd puudutava dokumentatsiooni enne juhendajaks olemisega nõustumist, et olla kindel enda toimetulekul juhendajana.

Et suuta lahendada situatsioone ja probleeme, mis sul suvalisel ajahetkel erievatel objektidel ette tulevad (Mari).

Kõik juhendajad pidasid eelnevaks ettevalmistuseks seda, et neil kõigil on pikaajaline töökogemus juhendataval erialal (kõige lühem neli aastat, kõige pikem 43 aastat). Uuritavad rõhutasid, et pikaajaline töökogemus on neile enda sõnul andnud julguse, enesekindluse ning soovi olla õpipoisile juhendajaks, et jagada oma erialaseid teadmisi ning kogemusi.

Tegemist oli minu puhul minu oma inimesega ja mul paluti teda juhendada, ilmselt see sõltub ka mingist taustast ja kogemusest. Ilmselt ei paluta ju juhendama sellist tööõdejuhatajat, kes alles on nagu alustanud onju (Mari).

Eelnevalt kirjeldatust võib kokkuvõtlikult välja tuua juhendajate kogemuste, suhtlemis- ja probleemide lahendamise oskuse tähtsustamise juhendajate poolt.

3.3.2. Koolipoolne ettevalmistus.

Enamik juhendajatest tõi välja, et on osalenud esmasel koolipoolsel õpipoisiõpet puudutaval koolitusel, mis oli mõeldud ettevõttepoolsetele juhendajatele. Uuritavate kirjeldusel oli koolitusel peamine rõhk pigem ülevaate andmine õpipoisiõppes ning täitmist

vajavast dokumentatsioonist. Üks neist märkis eraldi, et läbi oli viidud ka koolipoolne ettevalmistus õpipoisi hindamiseks. Üks juhendajatest väitis, et ei ole saanud mingisugust koolipoolset ettevalmistust.

Ma olen koolis käinud ju koolitustel, kus eelnevalt selgitati mida peab silmas pidama, kuidas peaks käituma, juhendama, kuidas neid hindama. Ma arvan, et selline põhi on nagu olemas (Jaan).

Kahel uuritaval oli enne õpipoisi juhendajaks hakkamist pikaaegne kogemus õpetajana ametikoolis, mis nende sõnul lihtsustas juhendajaks olemist, kuna oli varasem kokkupuude ametikooli õpilastega.

Olen olnud pikka aega õpetajaks nii päevase kui kaugõppe õpilastele erinevatel aianduslikel erialadel ja nt ka kinnisvarahoolduse ning puhastusteenindaja erialal aiandusega seotud moodulites, seega õpilastega töötamise kogemus olemas (Jaan).

Kokkuvõtvalt saab öelda, et juhendajad kirjeldasid ettevalmistava tegevusena õpipoiste juhendamiseks esmast koolipoolset koolitust ning varasemat kogemust õpetajana ametikoolis.

3.3.3. Ettevõttepoolne ettevalmistus.

Puhastusteenindaja eriala õpipoiste juhendajad pidasid ettevõttepoolseks ettevalmistuseks õpipoiste juhendamiseks varem läbitud juhendaja tasemekoolitust, ilma milleta ei kujuta nemad juhendajaks olemist ette.

Ma olin just värskelt selle neljanda taseme teinud, ma olen ise nagu õppind, et noh selles suhtes nagu see neljas tase, see koolitus oli väga oluline, sest seal oli veel väga palju selliseid nüansse, mis olid nagu natuke udused - kuidas või mismoodi, siis neljas tase pani mind väga konkreetselt paika (Mari).

Ettevalmistusena kirjeldati juhendajate poolt veel erinevaid ettevõttepoolseid koolitusi, mis toetavad ka õpipoisiõppe läbiviimisel ja juhendajaks olemisel.

Meil on ju päris palju koolitusi ja seminare siin- kommunaalmajanduse ühing korraldab siis korraldab linn, nii et me käime siin kaks korda kuus seminaridel ja loengutel alates mingitest psühholoogilistest loengutest lõpetades exeli tabelite ja värkidega. Selles suhtes on küll hea (Ene).

Eelnevaks ettevalmistavaks tegevuseks õpipoisi juhendamisel pidasid kõik juhendajad varasemat kogemust kolleegi juhendamise näol, ka uutele kolleegidele juhendajaks olemist, kui on vaja konkreetse juhendaja kompetentsi kuuluvaid erialaseid töid just õpetada.

Kuna ma terve eluaeg alati töötanud sellistes kohtades, et alati õpetan midagi, näitan midagi- kui uued inimesed tulevad näiteks siia tööle siis tuleb neid näidata, kuidas tööd teha, õpetada neid, kontrollida neid, nii et kui jah sellist tööd ja siis varem olen olnud (Benjamin).

Paar puhastusteeninduse eriala õpipoisi juhendajat osutasid, et nad on olnud oma ettevõttes mentoriks ettevõtte uutele töödejuhatajatele, kuna nende ettevõtetes on välja töötatud toimiv mentorsüsteem. Juhendajate hinnangul on eelnev kogemus mentorina heaks ettevalmistavaks tegevuseks õpipoisi juhendamisele.

Olen olnud mentor meie oma uutele töödejuhatajatele. Et ma varem ei ole olnud praktikajuhendaja puhastusteenindajale aga ma olen välja koolitanud meie ettevõttes kolm uut töödejuhatajat (Mari).

Kõik juhendajad kinnitasid, et on varasemalt olnud erinevate koolide praktikantidele juhendajaks ning pidasid ka seda kogemust heaks eelnevaks ettevalmistuseks õpipoisi juhendamisel. Uuritavate hulgas oli ka neid, kes on olnud eelnevatel õppeaastatel õpipoistele juhendajaks.

Ma olen ausalt öeldes olnud nüüd viimased, ma ei tea kolm aastat, kõikidele praktikantidele, kes meil on käinud (Ene).

Eelnevalt kirjeldatu põhjal saab öelda, et kõikide uuritavate sõnul on õpipoisiõppes väga hea ettevalmistav tegevus õpipoisi juhendamiseks varasem kolleegi juhendamine, mentoriks olemine ja erinevate praktikantide juhendamine.

3.3.4. Täiendamist vajavad teadmised ja oskused.

Juhendajate poolt toodi välja, et õppetöö läbiviimist takistavaks teguriks juhendajatel võib vahel saada IKT vahendite vähene kasutamisoskus, mida oleks vaja arendada. Samuti märgiti uuritavate poolt, et mõnes ettevõttes on vähesed teadmised uuematest töövahenditest, kuna aga näiteks puhastuse valdkonnas arenevad töövahendid ja võimalused väga kiiresti, siis tunnevad juhendajad just nendest teadmistest puudust.

Elu areneb ja tehnika areneb, et kõik kõik ja sealjuures seoses selles õpipoisi asjaga ja selle juhendamisega pidin mina ise ka et just seda tehnika poolt. Need töövahendid ja kõik uuenevad no nende käsitlemist ja üldse millised töövahendid milliseks tööks on, ma ei olnud, vat see pool (Ene).

Uuritavad olid õpipoisi hindamisprotsessi osas kõik ühel arvamusel, et õpipoissi hinnata on suhteliselt raske, näiteks üks juhendajatest hindas oma ettevalmistust õpipoisi hindamiseks lausa puudulikuks.

No hindamise osa kindlasti on vaja. Sellepärast tänase päevaga ma ütlen oma poolt, et ma täpselt ei oska 100% hindamine. See on ka vaja õppida, mis see tähendab ja kuidas see vaja teha (Irina).

Ühe aianduse eriala õpipoisi juhendaja poolt toodi välja tema puudulik ladinakeele oskus, mis tema arvates vajaks täiendamist, et vältida õpipoistega piinlikke olukordi igapäevatoos. Näitena tõi juhendaja välja ladinakeelsete taimenimetuste tundmise puudulikkuse, kuna igapäevatoos kasutatakse sageli taimede eestikeelseid või rahvale tuntud kõnekeelseid nimetusi.

Piinlik on sellest rääkida – ma ei oska, ma ei tea ladina keelt. Ja siis kui me rääkisime, et nohh kuna nemad õppisid ladina keelt siis hakkasid ladina keeles taim nimetusi rääkima, ütlema, siis minu jaoks oli see suht keeruline... mõnikord ma küsisin isegi, et issand millest me räägime – küsi normaalses keeles, mis taimest sa räägid (Benjamin).

3.4. Juhendajatele vajalik ettevalmistus õpipoiste juhendamiseks ettevõttes

Järgnevalt antakse ülevaade uurimisküsimuse “Milline peaks juhendajate arvates olema nende ettevalmistus õpipoiste juhendamiseks ettevõttes?” andmeanalüüsi tulemustest.

Andmeanalüüsil moodustus neljandast uurimisküsimusest tulenevalt kolm kategooriat: 1) juhendaja erialane pädevus ja isikuomadused, 2) tugi ja ettevalmistus kooli poolt, 3) tugi ja ettevalmistus ettevõtte poolt.

3.4.1. Juhendaja erialane pädevus ja isikuomadused.

Uurimuses osalenud õpipoisiõppe praktika juhendajad tõid välja, et juhendaja peab olema võimeline end ka iseseisvalt täiendama, otsima ise vajalikke koolitusi, külastama vastavaid erialaseid teabe – ning infopäevi, stažeerima võimalusel mõnes vastava eriala ettevõttes.

Kõlama jäi üldine arvamus, mille kohaselt on vaja kogu aeg õppida, konsulteerida teiste erialaselt kompetentsete spetsialistidega. Heaks tänapäevaseks enesetäiendamise võimaluseks peeti võimalusi, mida pakub internet, mainiti ka uuemate teadmiste saamist õpipoisilt.

Kuna oma õpe on ammu aega tagasi olnud, siis elu on nii palju edasi läinud, et asju on nii palju juurde tulnud. Juba igasugust materjali tuleb juurde, töövahendeid tuleb juurde, et lihtsalt sellega kursis hoida ennast ka täpselt samuti (Kati).

Kõik intervjuueeritavad olid ühel meelel küsimuses, mis puudutas juhendaja erialast ettevalmistust. Uuritavate poolt rõhutati, et juhendajal peab olema erialane ettevalmistus, ning ta peab olema hea oma ala spetsialist. Siinjuures mainiti ka juhendajate oskust inimestega suhelda, ilma milleta ei saa toimuda koostööd õpipoisiga või ükskõik millise teise kaastöötajaga.

Juhendaja peaks olema oma ala hea spetsialist, ilmselt ka mõistlik inimestega suhtleja ei saa ju olla kinnine inimene ja siis juhendaja kellelegi, avatud inimene sõbralik, noh need kohusetundlikud jne (Jaan).

Juhendajad tõid välja, et töötajal, kes on õpipoisile juhendajaks määratud, peaks olema oskus ja tahe lahendada erinevaid probleeme ja situatsioone, kuna õpipoiste juhendajad on vastutavad õppetöö sujuva toimumise eest ettevõttes.

Ma olen olnud ju 20 aastat ka tegevjuht oma selles firmas ja sa pead kõikide asjadega arvestama, millega su alluvad võib olla hakkama ei saa, sina pead need probleemid ära lahendama ja sina pead nendega toime tulema, sest et sul ei ole kuskile minna (Ene).

Uuritavad olid erineval arvamusel küsimuses, kas juhendajal peab olema kutsetunnistus, et juhendada õpipoissi, mis tõi välja suure erinevuse kahe eriala juhendajate vahel. Kõik puhastusteenindaja eriala õpipoiste juhendajad arvasid, et kutsetunnistuse olemasolu on tähtis, seega peaks juhendajal olema läbitud tase 4 või 5, mis on juhendaja tasemekoolitused. Alles siis on ta valmis ja pädev teist töötajat õpetama/koolitama. Arvati, et see, kui töötajal, kes on õpipoisile määratud juhendajaks, on kutsetunnistus, tähendab, et tema teab ja oskab rohkem, seega tal on ka lihtsam juhendamise toime tulla

Et selles suhtes ma ei näe, et üldse oleks võimalik, et juhendaja oleks väiksema, madalama tasemega kui neljas tase, kui sa ise ei tea nagu täpselt, kuidas üks või teine

protseduur peaks nagu toimuma, et kuidas sa saad nagu juhendada kedagi, on minu küsimus (Mari).

Seevastu kõik aianduse eriala õpipoiste juhendajad arvasid, et kutsetunnistusel ei ole tähtsust, kui juhendajaks määratu teab, mida ja kuidas teha. Sel juhul ei mängi tunnistus uuritavate arvates absoluutselt mingit rolli. Selgitati, et tunnistusest olulisemad on teadmised ning väljendati arvamust, et kutsetunnistuse mitteolemasolu ei mõjuta õpipoiste õppetulemusi või juhendaja hakkamasaamist. Kahe aianduse eriala õpipoisi juhendaja poolt toodi välja, et juhendajal võiks olla pikaajaline töökogemus see asendaks ehk kutsetunnistuse olemasolu

Õpipoisil sellest minu kutsetunnistusest on sügavalt suur poogen, kõik oleneb ikkagi juhendaja isikuomadustest tema teadmiste pagasist eelkõige, ma võin ju käia igasugustel toredatel kursustel need ära kuulata need eksamid ära sooritada aga kui ma olen oma erialastelt teadmistelt nõrk siis pole mul mitte midagi juhendada vaatamata sellele et mul on see paber taskus, loogika ju (Jaan.)

Kokkuvõtvalt saab öelda, et juhendajad pidasid tähtsaks elukestvat õpet ja võimet end iseseisvalt täiendada. Kahe eriala juhendajate vahel ilmnis erisus - kõik puhastusteenindaja eriala õpipoiste juhendajad pidasid kutsetunnistuse olemasolu juhendajale tähtsaks, seevastu kõik aianduse eriala õpipoiste juhendajad kinnitasid, et kutsetunnistusel ei ole tähtsust, kui juhendajaks määratu teab, mida teha ja kuidas teha.

3.4.2. Tugi ja ettevalmistus kooli poolt.

Heaks ettevalmistuseks ja toeks kooli poolt peavad uuritavad tihedat koostööd ja infovahetust kooli ning ettevõtte vahel. Enne kui alustab uus õppegrupp koolis õpet, peab kindlasti olema ettevõtte ja kooli vahel kõik õppe läbiviimist puudutav läbi räägitud ja kokku lepitud.

Uurimuses osalejad tõid välja, et kindlasti soovivad juhendajad vastukaja koolilt eelnevate juhendamiste kohta, kuidas juhendamine on seni kulgenud ja missugune on koolis praktikat korraldavate inimeste arvamus õpipoisi praktika osas. Selle põhjal saavad oma tegevusi korrigeerida nii ettevõtte kui ka ettevõttepoolne juhendaja. Tuli ka ettepanekuid, et kool võiks ettevõtet kaasata rohkem selles osas, kus näiteks esineb probleeme ja muresid õppe korraldamisel või läbiviimisel, et oleks võimalus ettevõttel koolile oma abikätt pakkuda.

Millega kool kokku puutub nende praktikantide osas, et noh millises osas on probleemid koolis kogu selle programmiga, siis saaksid kooli ka rohkem need praktikabaasid aidata, koostööd teha (Ene).

Intervjuudest juhendajatega tuli välja mitmeid probleeme, mis puudutavad omavahelist suhtlemist, suhtlemist klientidega ja töökaaslastega. Seega leidsid juhendajad, et üheks ettevalmistavaks kursuseks õpipoiste juhendamiseks võiks olla psühholoogia ja suhtlemise kursus, kuidas erinevate inimtüüpidega suhelda, kuidas ennetada konfliktsituatsioone või juba tekkinud probleeme lahendada. Toodi välja, et koolitustel võiks käsitleda ka seda, missugune on juhendaja enda roll õpipoiste juhendamisel. Samuti võiks juhendajate sõnul koolitustel pöörata tähelepanu õpipoisile tagasiside andmise protsessile, selgitada kuidas seda teha, et tagasiside oleks konstruktiivne ja edasiviiv.

Üks sõna saab siis teha siis kõik see protsess paneb kõik siis kinni. Inimene läheb siis kinni ja ei tule midagi välja. Sellepärast on siis juhendajale vaja väga oluline vaatab kõik sõnad, mis ja kuidas parem siis hinnata, seletada, miks ma panen see hinde (Liina).

Juhendajate ettevalmistuse tähtsa osana töid uuritavad välja koolipoolset ettevalmistust õpipoisi hindamiseks. See peaks sisaldama õppekavast tulenevate hindamisülesannete ja hindamiskriteeriumite selgitamist juhendajatele ning õpiväljundipõhise hindamise ning lävendipõhise hindamise selgeks tegemist. Kuna õpipoiste hindamine toimub uuritavate sõnul enamasti mitteeristavalt, siis ka selle teema lahtirääkimist peeti oluliseks. Ühe juhendaja poolt ei peetud ettevalmistust õpipoisi hindamiseks vajalikuks, kuna tema hindab õpipoissi nagu iga teist tavalist töötajat.

Et täpselt samad hindamiskriteeriumid, et sa hindad ikkagi neid oskusi, mis tal on, tema võimekust midagi teha ülesandeid täita, ei midagi teistsugust... see on see, et mul on neljas tase, see on juhendaja tase, ma ei näe nagu probeemi sellega (Mari).

Kutseeksami korraldamisega ja läbiviimisega seonduvat soovisid teada saada enamus juhendajaid, kuna vaid paaril neist oli varasem kogemus.

Vot äkki tulevad mingid koolitused, vot kutseeksamid kindlasti, et teaks, mille peale rohkem tähelepanu pöörata. Et kuna meie viimase päevani ei teadnud, kuidas see

kutseeksam näeb välja, mis seal tuleb, mis seal küsitakse, siis lihtsalt ei tea kuhu oma tähelepanu pöörata (Benjamin).

Uuritavad pidasid vajalikuks koolipoolseks ettevalmistuseks ka vastava õppekava aluseks oleva kutsestandardi tutvustust. Kuna kutsestandardid muutuvad juhendajate hinnangul väga tihti, siis ei ole nad igapäevaselt kursis, mida üks või teine standard hetkel sisaldab. Vaid üks juhendaja kinnitas, et ei vaja kutsestandardi tutvustust, kuna pidas end selles osas pädevaks. IKT vahendite kasutamise koolitust soovisid kaks juhendajat, põhjendades seda sellega, et neil ei ole vanusest tulenevalt IKT vahendite kasutamisel väga palju varasemaid kogemusi, kuid nad soovivad end täiendada.

Eranditult kõik juhendajad soovisid koolipoolset vastava eriala õppekava tutvustust, kuhu alla läheb ka pedagoogiliste väljendite ning kutseõppes kasutatavate lühendite selgitamine (näiteks EKAP – Eesti kutsehariduse arvestuspunkt). Uuritavate poolt toodi välja ka õpetatava eriala õppekava ja eriala eesmärkide tutvustamise vajadus juhendajatele, kus kõik aspektid lahti rääkida, et kool ja ettevõtte saaksid selle konkreetse õppe eesmärkidest ühtemoodi aru. Juhendajad rõhutasid, et üks asi on laiem eesmärk, milleks juhendajad peavad õpilase oskuste omandamist ning tulevikus oskustööliseks saamist, kuid eesmärgid, mida täpselt peab õpilane õppekava läbides saavutama, see teadmine tuleb ühtlustada. Juhendajad pidasid vajalikuks õpipoisi koolipoolse juhendajaga läbi rääkida nii teoreetiline kui ka praktiline osa, mida koolis õpetatakse ja kui süvendatult. Selliselt saaks juhendajate sõnul vältida võimalikku dubleerimist või halvemal juhul mõne teema katmata jätmist. Samuti ei tekiks siis olukordi, kus kool ja ettevõtte teineteisele vastu räägivad, mille tulemusena on õpilane segaduses.

Ma tahaks nagu reaalselt teada seda õppekava sisu, mida te neile nagu räägite.

Mismoodi te õpetate inimestele, kuidas te õpetate praktikas või teha mingi lühiülevaade valdkondade kaupa, jah, et mida te räägite inimestele (Mari).

Mõned uuritavad avaldasid soovi kooli poolt teooriaõpet ja praktilist õpet juurde saada, just enesetäiendamise mõttes, kuna nende endi koolist saadud erialaõppest on palju aega möödas.

Seda ka, et milline see kooli teoreetiline baas on, et mida seal õpetatakse, kui sügavuti minnakse mingi asjaga või missuguseid asju üldse läbi võetakse (Ene).

Üks juhendaja leidis, et vajab pedagoogilist ettevalmistust, kuna tunneb, et selles osas on tal puudujääke. Uuritava kirjeldusel tunneb ta end pädeva erialaspetsialistina, kuid peab ebapiisavaks oskusi oma teadmisi ja kogemusi edasi anda.

Eelnevalt kirjeldatu põhjal saab öelda, et juhendajad peavad oluliseks tihedat koostööd ja infovahetust kooli ning ettevõtte vahel. Koolipoolse ettevalmistava tegevusena toodi välja juhendajate õpipoisi hindamiseks ettevalmistust ning koolipoolset vastava eriala õppekava tutvustust koos pedagoogilise terminoloogia selgitamisega.

3.4.3. Tugi ja ettevalmistus ettevõtte poolt.

Lisaks juhendajale vajalikele erialastele pädevustele ja isikuomadustele ning koolipoolsele toele ja ettevalmistusele tõid uurimuses osalejad ettevõttepoolse toe ja ettevalmistusega seoses välja asjaolu, et juhendajate töökoormus igapäevaselt on suur ja tööülesandeid, mida peab täitma on palju. Sellest lähtuvalt tundsid nad sageli suurt ajapuudust, et lisaks igapäevastele tööülesannetele õpipoisiga tegeleda. Seega ootavad õpipoiste juhendajad ettevõtte poolt just kõige enam väiksemat töökoormust ajaks, kui neil on õpipoiss juhendada. Oluliseks peeti seda, et töökoormuse vähendamisel töötasu säiliks. See oleks juhendajate sõnul neile motivaatoriks, olla edaspidi õpipoistele juhendajaks.

Vähem tööd andma. Vähem töökoormus andma ja rohkem pöörata tähelepanu selles osas, kus on ütleme siis juhendamine (Liina).

Ettevõtte juhtkonna poolt ootavad juhendajad moraalset tuge ja töötajate koolitusvajaduse mõistmist. Leiti, et ettevõtte juhtkond peab olema nõus ja valmis, et ettevõttel koos kooliga selline õppevorm toimib, sest kui juhtkond ei näe vajadust töötajaid arendada ja selleks ressursi ei leia, siis ei saa seda ka toimuda, vaatamata väga pädevatele olemasolevatele potentsiaalsetele juhendajatele. Intervjueeritavad tõid välja, et nende ettevõtete juhtkonnad on seni sellesse projekti hästi suhtunud. Boonuseks on olnud see, et töötajad saavad sooritada tasuta kutseeksami.

Ettevõtte poolt võib olla pigemini lihtsalt siuke moraalne toetus. Ettevõtte suures mõistes, ma eeldan, et ta lihtsalt peaks aru saama, et sellise õppe läbi me ju arendame töötajaid, koolitame neid, need ongi kõige põhilisemad (Benjamin).

Ühe uuritava sõnul ei vaja tema ettevõtte juhtkonnalt tuge ega ettevalmistust, kuna peab õpipoisi juhendamist niivõrd spetsiifiliseks tegevuseks, kus juhtkond ilmselt toetada ei saa.

Ei olegi otseselt ju midagi, sest ettevõttes on ka ju ta on nii erinevate töö aspektidega ja ega siis juhtkond ei saagi väga ju siin teatud osas ju sind õpetada (Kati).

Supervisiooni vajaduse tõi välja vaid üks juhendaja, kes tõdes, et tunneb aeg-ajalt soovi kolleegiga situatsioone ja olukordi läbi rääkida, et saada kindlust ja tuge edasi tegutsemiseks.

Kui sa räägib mingi situatsioon siis võib olla mina ka ei tea, kuidas seda lahendada, siis on hea mingi teise juhendajaga, kellega on võimalik läbi rääkida, psühholoogile on ka vaja oma psühholoogi, võib olla juhendajale on ka vaja kuskil kes juhendab teda (Liina).

Uuritavate poolt toodi välja, et kuna juhendaja peab õpipoisi jaoks ka õppematerjale ette valmistama siis ettevõtte poolt peaks selleks olema võimaldatud ka teatud aeg, et oleks rohkem aega mõelda, planeerida tegevusi ja ülesandeid lähtuvalt õppekavast.

Võib olla ettevõttes on ka ajaliselt, kas siis on mingit võimaldatakse mingit, kas ta on siis lisa puhkeajana või puhkusena või, et sa saad nagu et ajaliselt nagu lihtsalt ettevalmistada mingeid asju, mingeid etappe (Kati).

Uuritavate kirjeldusel on ettevõtte poolsed erialased koolitused samuti tähtsad ja vajalikud ning suurendavad töötaja pädevust ka õpipoisi juhendajana. Mitmed juhendajad väitsid, et neile selliseid erinevaid erialaseid koolitusi ja võimalusi enesetäiendamiseks ettevõtete poolt ka pakutakse, ühe uuritava sõnul isegi liiga tihti. Tähtsaks peeti uuemat tehnikat ja töövahendeid tutvustavaid koolitusi ja teabepäevi (näiteks puhastuses eritööde masinad, uuemad puhastusained ja töövahendid).

Ja siis tööandja poolt ka, et lihtsalt meil oleks võimalus käia näituseks kasvõi selle messil, mida nad siis korra aastas lauluväljakul korraldavad. Et seal on ka väga huvitav, et seal on huvitavaid loenguid, nad on hästi palju õppinud neid loenguid pidanud. Ja seal saab lihtsalt kurssi viia end uute asjadega. Ja ega meil ei ole ka midagi Euroopa messide vastu (Leevike).

Kahe uuritava sõnul ei vaja nemad õpipoisi juhendamiseks mingisugust eraldi ettevõttepoolset ettevalmistust, põhjendades seda juhendajale vastava kvalifikatsioonitaseme olemasoluga ja piisavate erialaste teadmistega.

Kui töödejuhtajal on juhendaja neljas tase siis ma ei näe, et peaks olema mingi eriettevalmistus (Mari).

Kokkuvõtvalt saab seega öelda, et uuritavate sõnul on lisaks õpipoisi juhendamisele juhendajate töökoormus igapäevaselt suur ja tööülesandeid, mida peab täitma on palju. Juhendajad kirjeldasid, et tunnevad pidevat ajapuudust, kuna on vaja aega õppematerjalide ja objektide ettevalmistamiseks, dokumentide täitmiseks – seega töökoormuse vähendamine ettevõtte poolt oleks motivaatoriks edaspidigi õpipoisile juhendajaks olemisel. Supervisiooni vajaduse tõi otseselt välja üks juhendaja.

4. Arutelu

Lähtudes magistritöö eesmärgist ja uurimisküsimustest arutletakse antud peatükis olulisemate uurimistulemuste üle. Ettevõttepoolsed õpipoiste juhendajad kirjeldasid intervjuudes enda arusaamu juhendaja rollist, enda ettevalmistusest juhendajana ning juhendamistegevusi õpipoisiõppe kontekstis.

Uuritavad tõid esimese uurimisküsimuse kontekstis, milline on juhendajate roll õpipoisiõppes, välja mitmeid erinevaid rolle, mis töö autori poolt jagati õppetööga otseselt seotud ja õppetööd toetavateks rollideks. Õppetööga otseselt seotud rollidest on näha traditsioonilist lähenemist õppimisele ja õpetamisele, kus juhendajal on oluline roll ning kus õppija enesejuhtivust palju ei toetata. See näitab, et õppeprotsess on siiski enamasti õpetajakeskne, kus õpipoisil on passiivne roll ja peamine on juhendajapoolne instrueerimine. Õpipoisiõppes peaks õppijal siiski aktiivne roll olema, kus ta püstitab ise eesmärgid ning võtab vastutuse enda õppeprotsessi eest. Rollidena kirjeldati, õpipoisi õpetaja-juhendaja, tagasiside andja ja hindaja ning soodsa õpikeskkonna kujundaja rolle, mille on juhendaja põhirollidena välja toonud ka Vahtramäe jt (2011). See annab koolile teadmise, et nende rollide täitmine vajab koolipoolset nõustamist ja tuge.

Karjäärinõustaja rolli täitmist kirjeldasid vaid puhastusteeninduse eriala õpipoiste juhendajad, kuna nende hinnangul on õpipoiste teadlikkus eriala võimalustest väga madal ning ei teata, et puhastusteeninduse valdkonnas on võimalik teha karjääri. Puhastusteeninduse eriala õpipoiste juhendajad pidasid ühtlasi ka vajalikuks eriala mainet üldiselt ühiskonnas tõsta. Õppetööd toetava tegevusena tuli juhendajatel enim tegeleda õpipoisi motiveerimisega kasutades selleks erinevaid meetodeid, nagu kiitust, ettevõttepoolset stipendiumi või lisatasu maksmist ning vaba aja pakkumist. Uuritavad rõhutasid õppija, kui isiku igakülgset toetamist kogu õppeaja

jooksul, mis aitas hoida õpipoisse õppes, jõuda eriala omandamiseni ning kutseeksami sooritamiseni. Ka Tõnismäe ja Gern (2006) ning Vahtramäe jt (2011) osutavad, et juhendaja mitmekülgne toetus praktikandile konkreetsete erialategevuste sooritamisel, aga ka psühholoogiline toetus praktikakeskkonnas hakkamasaamisel on väga oluline. Kindlasti on siin olulisimad juhendaja oskus kuulata, märgata, reageerida sobival viisil, aidata tundeid ratsionaliseerida, toetada ja julgustada (Vahtramäe et al., 2011).

Intervjuude põhjal saab öelda, et uuritavad tähtsustavad õpipoisi ja juhendaja omavaheliste toetavate suhete toimimist, ilma milleta ei toimu konstruktiivset koostööd. Tõnismäe ja Gern (2008) avaldavad samuti, et juhendamise seotud tegevused, mis viivad eesmärgile, tulenevad töösuhetest juhendajaga, mis põhineb vastastikusel koostööl ja partnerlussuhetel ning ausal ja avatud tagasisidel. Seega on oluline, et juhendajaid valmistataks kooli poolt ette õpipoisile konstruktiivset ja asja-ning ajakohast tagasisidet andma.

Teise uurimisküsimuse kontekstis, kuidas kirjeldavad juhendajad oma juhendamistegevusi õpipoisi õppes, näitasid uurimistulemused, et valdavalt viisid juhendajad läbi sarnaseid tegevusi. Juhendajate poolt kirjeldati kõige tähtsama ettevalmistava tegevusena õppe läbiviimisel eesmärkide seadmist, rõhutades, et eesmärgid peavad olema selgeks tehtud ka õpipoisile ning tulenema õppekavast. See on kooskõlas Tynjälä (2008) ja Virtanen jt (2014) varasemate uurimustega, mille tulemused osutasid, et tähtis on jälgida, et eelnevalt kavandatud praktika eesmärgid tuleneksid õppekavast, oleksid planeeritud koos ettevõttega ja oleksid kooskõlas koolist saadavate teoreetiliste teadmistega. Lisaks peab uuritavate sõnul jälgima õpipoisi ettevõttepoolne juhendaja, et praktika eesmärgid saaksid praktika jooksul täidetud. Eesmärkide seadmise juures pidasid juhendajad silmas nii lähemaid (nt praktika ülesanne), kui pikemas perspektiivis olevaid eesmärke (nt kutseeksami sooritamine õppe lõppedes). Töö autor nõustub juhendajatega, et õpipoiss sooritab tööülesandeid oluliselt efektiivsemalt ja parema tahtmisega, kui tema tegevus on eesmärgistatud. Eesmärgid, kuhu tahetkase jõuda, tuleb õpipoisil seada ja sõnastada koostöös juhendajaga. Ka Tõnismäe ja Gern (2008) osutavad, et eesmärkide seadmine erineb kavatsusest sel moel, et eesmärk väljendatakse sõnades. Intervjuude põhjal võib öelda, et juhendajad pidasid oluliseks praktiliste tööde planeerimist ning tööülesannete jagamist õpipoistele vastavalt nende oskustele ja võimekusele. Siinkohal leiab töö autor, et kooli poolt tuleks pakkuda ettevõttepoolsetele õpipoiste juhendajatele koolitusi, mis pakuvad tuge erivajadusega õppija ning täiskasvanud õppija juhendamiseks.

Kõik uuringus osalejad kirjeldasid tähtsaima pedagoogilise tegevusena õpipoiste ohutusalast juhendamist töökohal, mis on igale praktilisele tööle eelnev tegevus. Teoreetiliste teadmiste andmist õpipoisile peeti samuti juhendajate poolt oluliseks, viidates sellele, et sageli jäid koolist saadud teoreetilised teadmised puudulikuks ning ei võimaldanud teha praktilist tööd. Tööalase info jagamine õpipoisile ja omavaheline kommunikatsioon erinevate osapoolte vahel on töökohapõhises õppes määrava tähtsusega. Uuritavate kirjeldusel muutus õpipoissi juhendades nende omavaheline suhtlus tihedamaks ja vabamaks. Varasemates uuringutes on samuti viidatud kolme osapoolle (õpipoiss, koolipoolne juhendaja, ettevõttepoolne juhendaja) omavahelisele koostööle ja tihedale suhtlusele, sest ainult nii saab konstruktiivselt jagada püstitatud eesmärgid ja kokku leppida aktsepteeritavaid käitumisviise (Tynjälä, 2008; Virtanen et al., 2014). See tulemus näitab koostöö edendamise vajalikkust ja tähtsustamist kõigi osapoolte poolt.

Tänapäeval eeldavad ettevõtted töötajatelt erinevaid sotsiaalseid, koostöö- ja suhtlemisoskusi, mitte vaid töö tegemiseks vajalikke teadmisi. Lisaks eeldatakse töötajalt meeskonnatöö oskust ning valmisolekut ja toimetulekut erinevates töökeskkondades, millele viitavad oma uuringutes ka Eesti Tööandjate Keskliit (2016), Puolokainen (2016) ning Tynjälä (2008). Uuritavad rõhutasid samuti omaltpoolt kogemuste, suhtlemis- ja probleemide lahendamise oskuse tähtsustamisele, millele osutab ka Cedefop (2013) uuring, kus on toodud välja kompetentsid, mis toetavad õppetööd (suhtlemisoskus, konfliktide lahendamise oskus).

Kuna tegemist oli juba töötavate õpipoistega, kellel on eelnevalt välja kujunenud kindlad töövõtted ja töökultuur, siis pidas suurem osa uuringus osalejatest oma ülesandeks ka õpipoisi hoiakute muutmist, et saavutada praktilise töö tegemisel kvaliteetsed tulemused. Tagasiside andmist õppeprotsessis ja praktiliste tööde teostamisel on peetud väga tähtsaks ja oluliseks Tynjälä (2008), Tõnismäe ja Gern (2008) ning Billeti (2001a) uurimustes ning käesoleva töö tulemused on nendega kooskõlas. Kõik juhendajad pidasid samuti tagasisidestamist mõlemale osapoollele (juhendaja – õpipoiss) oluliseks. Oli juhendajaid, kes andsid õpipoisile tagasisidet igapäevaselt ja oli neid, kes andsid tagasisidet, kas paari päeva järel või korra nädalas. Tynjälä (2008) ning Virtanen jt (2014) toovad samuti välja, et tagasiside andmine õppijale on vajalik igapäevaselt ning iga tööülesande jooksul ning lõppedes, et parendada õpipoisi töösooritus ja vältida edaspidi tehtavaid võimalikke vigu. Selleni saab jõuda juhendajatele õppele eelneva koolipoolse juhendajate koolituse ning läbi kooli toetuse neile.

Kõige suuremaks väljakutseks pidasid kõik ettevõttepoolsed juhendajad õpipoisi hindamist, mida peeti raskeks ja ebameeldivaks tegevuseks. Erisusena kahe eriala juhendajate

vahel saab välja tuua eneseanalüüsi koostamisel õpipoiste nõustamise, kus puhastusteeninduse eriala õpipoiste juhendajad pidid õpipoisse nõustama, aianduse erialal mitte. Erisus kahe eriala õpipoiste vahel võib autori hinnangul tuleneda õpipoiste erinevast hariduslikust taustast õppesse sisenemisel ja eelnevast töökogemusest.

Kolmanda uurimiküsimuse kontekstis, mis puudutas juhendajate enda ettevalmistust õpipoisiõppe läbiviimiseks, tõid juhendajad välja, et olid saanud esmase koolipoolse ettevalmistuse. Kõik uuritavad pidasid õpipoisi õppes väga heaks ettevalmistavaks tegevuseks varasemat kolleegi juhendamist ja erinevate praktikantide juhendamist. Kõikide intervjueeritavate poolt rõhutati raskusi õpipoisi hindamise osas, mis osutus enamikule juhendajatest väljakutseks. See on kooskõlas ka Tynjälä (2008) uuringuga, kus tuli välja, et isegi neil, keda on koolitatud juhendajaks tunnevad sageli, et nende juhendamise ja õppija hindamisoskused ei ole piisavad ning ettevõttepoolsetel juhendajatel ei pruugi olla ka pedagoogilist ettevalmistust õpipoisi juhendamiseks. Töö autor osutab siinkohal vajadusele edaspidi juhendajad koolitades panna suuremat rõhku hindamisprotsessile tervikuna. Näiteks tuleks juhendajate koolitusel kindlasti esmalt tutvustada väljundipõhist ning kujundavat hindamist, mille käigus antakse õppijale tagasisidet. Rääkida erinevatest hindamismeetoditest ja hindamiskriteeriumitest.

Neljanda uurimisküsimuse kontekstis, milline peaks juhendajate arvates olema nende ettevalmistus õpipoiste juhendamiseks ettevõttes, ilmnes kahe eriala juhendajate vastustes erisus - kõik puhastusteenindaja eriala õpipoiste juhendajad pidasid kutsetunnistuse olemasolu juhendajale tähtsaks, ilma milleta ei kujuta nad juhendajaks olemist ette. Kõik aianduse eriala õpipoiste juhendajad kinnitasid, et kutsetunnistusel ei ole tähtsust, kui juhendajaks määratu teab, mida teha, kuidas teha ning ta omab erialaseid teadmisi. Töö autor nõustub siinkohal Tõnismäe ja Gerniga (2008), kes rõhutavad, et väga tähtis on anda juhendajatele korralik baaskoolitus juhendamiseks vajalike kompetentside arendamiseks, lisaks valmistada juhendaja ette oma uue rolli ja kogu protsessi osas. Lisaks leiab autor, et kutsetunnistuse olemasolu õpipoisi ettevõttepoolisel juhendajal on vajalik, andmaks kinnitust tema erialastest pädevustest.

Uuritavad pidasid tähtsaks elukestvat õpet ja juhendaja võimet end iseseisvalt täiendada, mis uurija hinnangul tuleneb uuritavate suurest huvist oma eriala arengu vastu ning soovist olla teadlikud toimuvatest muudatustest või uuendustest. Siinkohal nõustub töö autor uuritavatega, et oluline nii juhendajatel kui kõikidel õppijaga kokku puutuvatel isikutel on soov ennast pidevalt täiendada ja areneda, olles sellega õppijale eeskujuks. Oluliseks peeti

tihedat koostööd ja infovahetust kooli ning ettevõtte vahel, õpipoisi hindamiseks ettevalmistust ning koolipoolset vastava eriala õppekava tutvustust koos pedagoogilise terminoloogia selgitamisega. Sarnase tulemuseni on jõutud ka Cedefop (2013) uuringus, kus tuuakse eelnevalt loetletu juhendajate kompetentsina välja. Seega on autori hinnagul oluline, et juhendajaid koolitades lähtutaks konkreetse eriala õppekavast ning selgitataks ka kaasnevaid pedagoogilisi termineid.

Kõikide uuritavate sõnul on lisaks õpipoisi juhendamisele juhendajate töökoormus igapäevaselt suur ja tööülesandeid, mida peab täitma palju. Juhendajad tunnevad pidevat ajapuudust, kuna on vaja aega ka materjalide ja objektide ettevalmistamiseks, dokumentide täitmiseks – seega töökoormuse vähendamine ettevõtte poolt jäi kõige rohkem kõlama. Juhendajad leidsid, et neid motiveerib olema juhendaja pigem ettevõttepoolne töökorralduse muudatus, kui rahaline toetus. Oma varasemas uuringus toovad ka Onstenk ja Blokhuis (2007) välja, et töökohapõhise õppe kvaliteeti saab paremaks muuta läbi ettevalmistatud ja motiveeritud juhendajate, kes tagavad kvaliteetse juhendamise. Tynjälä (2008) hinnangul saab kvaliteeti muuta tagades juhendajatele kooli poolt pideva vajaliku koolituse ja nõustamise ning juhendajate motiveerimiseks saaks ettevõtete poolt välja töötada motivatsioonisüsteemi.

Supervisiooni vajaduse tõi otseselt välja küll vaid üks juhendaja, kuid töö autori hinnangul on see väga oluline tähelepanek, kuna mitmed juhendajad kirjeldasid intervjuude käigus situatsioone, kus töö autori hinnagul oleks saanud kasutada supervisiooni võimaluse pakkumist. Ka Tõnismäe ja Gern (2008) peavad heaks võimaluseks supervisiooniringide kokku kutsumist sama alaga tegelevatest inimestest, kus juhendajatel on võimalus oma tunnete teadvustamiseks ja vabanemiseks.

Kokkuvõtvalt saab öelda, et ettevõttepoolsete juhendajate uurimine on tähtis ja oluline mitmel põhjusel. Uurimistöö tulemused on edaspidi aluseks ettevalmistamiseks töökohapõhises õppes ettevõttepoolseid juhendajaid ja määratlema nende poolt läbiviidavaid juhendamistegevusi. Lisaks sai uurimuse käigus ülevaate uurimuses osalenud juhendajate enesekohasest rollist õpipoisi juhendamisel erinevatest juhendamise tööosadest.

Uurimistöö tulemuste põhjal soovitab töö autor juhendajaid koolitades lähtuda konkreetse eriala õppekavast, selle asemel, et anda väga üldist koolitust. Suuremat rõhku tuleks pöörata juhendajale õpipoisi hindamisprotsessi selgitamisele, sest uuringust nähtub see kõige suurema väljakutsena juhendajate jaoks. Ettevõtetel on soovituslik üle vaadata juhendajaks olevate töötajate töökoormus ettevõttes ning vajadusel teha selles osas muudatusi, et juhendajal säiliks motivatsioon tegeleda lisaülesandega, milleks hetkel õpipoisiõpe juhendajate jaoks on.

Juhendajaid toetava tegevusena näeb töö autor supervisiooni võimaluse pakkumist ettevõttepoolsetele õpipoiste juhendajatele, mis peaks olema korraldatud ettevõtte poolt, kui see puudutab juhendaja erialaseid pädevusi ja oskusi ning kooli poolt sel juhul, kui tegemist on pedagoogilist või psühholoogilist toetust vajavate juhtumitega.

5. Töö piirangud ja edasised uurimused

Kuigi töö annab autori hinnangul mõtteainet mitmetele huvigruppidele õpipoisiõppe praktika arendamiseks, on vajalik arendusettepanekute rakendamisel arvesse võtta ka käesoleav töö piiranguid. Esimese piiranguna võib välja tuua asjaolu, et uurimus keskendus vaid ettevõttepoolsetele juhendajatele, kes juhendasid ettevõttes juba varasemalt töötanud õpipoisse ning uuringusse ei olnud kaasatud ettevõttepoolseid juhendajaid, kes juhendasid alles nii tööle kui õppesse asunud õpipoisse. Edasised uuringud saaksid keskenduda sellele, kas ja millised on erinevused erinevalt õppesse asunud õpipoiste juhendamise vahel. Teiseks töö piiranguks on töö autori vähene kogemus uurijana ja intervjuerijana, mistõttu jäid esimesed juhendajatega läbiviidud intervjuud veidi napolisõnaliseks ning andsid seetõttu vähem informatsiooni kui järgnevad intervjuud.

Tänuõnad

Soovin tänada kõiki, kes minu töö valmimisele kaasa aitasid. Tänan oma peret - Marietet, Marielli ja Tarmot toetuse ning kannatlikkuse eest minu õpingute ajal, oma isa, kaheksat juhendajat, kes olid nõus olema uuritavateks, magistritöö juhendajat Äli Leijenit, õppejõud Liina Leppa, keeleteimetajaid Margitit ja Sveni, võrratuid kursusekaaslasi, eriti - Merlit, Liliani, Meritit ja Ruthi ning oma töökaaslasi mõistva suhtumise ja toetuse eest.

Autorsuse kinnitus

Kinnitan, et olen koostanud ise käesoleva lõputöö ning toonud korrektselt välja teiste autorite ja toetajate panuse. Töö on koostatud lähtudes Tartu Ülikooli haridusteaduste instituudi lõputöö nõuetset ning kooskõlas heade akadeemiliste tavadega.

_____ (allkiri)

18.05.2017

Kasutatud kirjandus

- Ball, I., & Manwarung, G. (2010). Making it work a guidebook exploring-work-based-learning. *The Quality Assurance Agency for Higher Education*. Külastatud aadressil: <http://www.enhancementthemes.ac.uk/docs/publications/making-it-work-a-guidebook-exploring-work-based-learning.pdf?sfvrsn=10>
- Billett, S. (1994). Situated learning- a workplace experience. School of Adult & Vocational Education Faculty of Education, Griffith University, *Australian Journal of Adult and Community Education*, 34(2), 112-130.
- Billett, S. (2001a). Learning in the workplace: *Strategies for effective practice*. Sydney, Australia: Allen and Unwin
- Billett, S. (2001b). Learning through work: workplace affordances and individual engagement, *Journal of Workplace Learning*, 13(5), 209-214.
- Billett, S. (2001c). Workplace affordances and individual engagement at work, *School of Vocational, Technology and Arts Education, Griffith University, Queensland*
- Billett, S. (2002). Toward a workplace pedagogy: guidance, participation and engagement, *Adult Education Quarterly*, 53(1), 27-43.
- Billett, S. (2004). Learning through work: workplace participatory practices, in Rainbird, H., Fuller, A. and Munro, A. (Eds), *Workplace Learning in Context*, Routledge, London, 109-25.
- Creswell, J.W., & Miller, D.L. (2000). Determining Validity in Qualitative Inquiry. *Theory in Practice*, 39(3), 124-130.
- Cedefop (2013). Trainers in continuing VET: emerging competence profile. Luxembourg. Külastatud aadressil: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4126_en.pdf
- Eesti Tööandjate Keskliit (2015). Eesti hariduse ja tööturu vajaduste kokkusobitamise. Uuring. Külastatud aadressil: https://tooandjad.ee/images/pdf/EESTI_HARIDUSE_JA_TOOTURU_VAJADUSTE_KOKKUSOBITAMINE.pdf
- Eesti Tööandjate Keskliit (2016). Eesti tööandjate valmisolek ja taksitused õpipoisiõppe ja praktikakohtade pakkumiseks. Küsitlus. Külastatud aadressil: <http://www.employers.ee/wp-content/uploads/Ettev%C3%B5tjate-k%C3%BCsitlus-praktika-ja-%C3%B5pipoisi%C3%B5pe-2016-1.pdf>
- Ellström, P. (2001). Integrating learning and work: problems and prospects. *Human Resource Development Quarterly*, 12(4), 421-35.

- Eraut, M. (1994). *Developing Professional Knowledge and Competence*, Rotledge Falmer Press: London.
- Hirsjärvi, S., & Hurme, H. (2006). *Tutkimushaastattelu*, IV. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hsieh, H. F., & Shannon, S. E. (2005). Three approaches to qualitative content analysis. *Qualitative health research*, 15(9), 1277-1288.
- Kutseõppeasutuse seadus (2013). RT I, 30.12.2015, 25; kehtiv alates 18.01.2016. Külastatud aadressil: <https://www.riigiteataja.ee/akt/102072013001?leiaKehtiv>
- Laherand, M. L. (2008). *Kvalitatiivne uurimisviis*. Tallinn: Infotrükk.
- Metso, S. (2014). Vocational students' perspective on organizational factors enhancing workplace learning, *Education and Training*, 56(5), 381-396
- Nestor, M., & Nurmela, K. (2013). *Kutseharidus ja muutuv tööturg*. Tööandjate uuringu lõpparuanne. *Poliitikauuringute Keskus Praxis*. Külastatud aadressil: <http://www.digar.ee/arhiiv/et/raamatud/16551>
- Onstenk, J., & Blokhuis, F. (2007), Apprenticeship in the Netherlands: connecting school- and work-based learning, *Education and Training*, 49(6), 489-499.
- Puolokainen, T., Kaunismaa, I., Sammul, M., Nutt, N., Themas, A., Aksen, M., & Themas, E. (2016). *Töökohapõhise õppe korraldusmudelite rakendamine kutsehariduses*, Tartu Ülikool, sotsiaalteaduslike uuringute keskus RAKE. Külastatud aadressil: http://skytte.ut.ee/sites/default/files/skytte/tookohapohise_oppe_uuring_lopparuanne.pdf
- SA Innove. (2015). *Õpipõisiõppest tööandjale*. Külastatud aadressil: https://hm.ee/sites/default/files/opipoisiope_tooandjatele_2015_11_04.pdf
- Tynjälä, P. (2008). Perspectives into learning at the workplace. *Educational Research Review*, 3(2), 130-54.
- Tõnismäe, E., & Gern, H. (2006). *Mentorlus – jagatud areng*. Tallinn. Äripäeva kirjastuse AS.
- Tõnismäe, E., & Gern, H. (2008). *Juhendamine ja mentorlus*. Tallinn. Äripäeva kirjastuse AS.
- Vahtramäe, A., Sikk, J., Kaldma, M., Reva, E., Koit, K., & Varendi, M. (2011). *Praktika kõrgkoolis*. Sihtasutus Archimedes. *Programm Primus*. Külastatud aadressil: http://primus.archimedes.ee/sites/default/files/oppekavavorg/praktika%20k%C3%B5rgkoolis%20trykki_0.pdf
- Virtanen, A., Tynjälä, P., & Etelapelto, A. (2014). Factors promoting vocational students' learning at work: study on student experiences, *Journal of Education and Work*, 27(1), 43-70.

Õunapuu, L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. Tartu
Ülikool. Külastatud aadressil:
[http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/36419/ounapuu_kvalitatiivne.pdf?](http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/36419/ounapuu_kvalitatiivne.pdf?sequence=1)
[sequence=1](http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/36419/ounapuu_kvalitatiivne.pdf?sequence=1)

Lisa 1. Küsimuste kava intervjuuks

Sissejuhatus.

Tervitus, enesetutvustus ja intervjuu eesmärgi üle kordamine ning konfidentsiaalsuse kinnitamine. Selgitan vajadust diktofoni kasutada. Lepime kokku, kas suhtleme Sina või Teie vormis. Annan teada, kuidas, millal ja kellele uurimuse tulemusi esitletakse ja kuidas soovin neid andmeid edaspidi kasutada. Lepime uuritavaga kokku, kas ta soovib transkribeeritud teksti üle lugeda.

Uuritava taustaandmed:

Pseudonüüm

Intervjueeritava vanus

Haridus

Tööstäaz eriala, kus töötab

Kutsetunnistuse olemasolu juhendataval eriala

Intervjueeritava poolt juhendatavate õpipoiste arv ettevõttes

I – Juhendaja roll juhendamisel

1. Milline on juhendajate arvates juhendaja roll õpipoisiõppes?
 - 1.1. Selgitage palun, milline on Teie roll juhendajana õpipoisiõppes?
 - 1.2. Kirjeldage palun, kuidas käib Teie ettevõttes juhendaja määramine/valimine nt õpipoisile, uuele kolleegile, praktikandile?
 - 1.3. Rääkige palun, kas Te olete varem olnud juhendaja nt praktikandile, uuele kolleegile, (veel)? Kirjeldage seda protsessi lühidalt.
 - 1.4. Kuidas erineb õpipoisi juhendamine Teie arvates nt uue kolleegi, praktikandi juhendamisest?
 - 1.5. Kuivõrd mõistetakse oli Teilt oodatava juhendamistegevuse eesmärk Teile?
 - 1.6. Kuivõrd on Teie arvates õpipoisile juhendaja olemasolu üldse vajalik ja millises osas?
 - 1.7. Kirjeldage palun, kas lisaks juhendaja rollile pidate täitma ka mõnd muud rolli õpipoisi jaoks? Nt. olmeküsimuste lahendamine, eraelulised, tervise probleemid
 - 1.8. Kuidas vajadusel õpipoissi motiveerite?
 - 1.9. Mis Teid motiveerib olema õpipoisi juhendaja?

II – Juhendaja juhendamistegevused

2. Kuidas kirjeldavad juhendajad oma juhendamistegevust õpipoisi õppes?

2.1. Kirjeldage palun lühidalt oma igapäevaseid õpipoiste juhendamist puudutavaid juhendamistegevusi?

2.2. Kuidas õpipoisi juhendamine Teie igapäevast tööd mõjutab? Ka ajaressursi kirjeldus

2.3. Millises mahus võimaldavad õpipoiste oskused neile anda iseseisvaid tööülesandeid ettevõttes?

2.4. Kirjeldage palun, kuidas käis Teie ettevõttes õpipoisi ohutusalane juhendamine?

2.5. Rääkige palun, kuidas toimus õpipoisile ettevõtte sisekorraeeskirjade, põhimõtete, koostöö selgitamine?

2.6. Praktika lõppedes peab õpipoiss koostama eneseanalüüsi - kuivõrd nad seal juhendamist vajasisid ja millises osas just?

2.7. Juhendaja peab õpipoisile ka igapäevaselt tagasisidet jagama ning ka praktika lõppedes tagasiside andma. Millisel viisil Teie seda tegite?

2.8. Kuivõrd tuli Teil õpipoisi juhendamisel tegeleda hoiakutemuutmisega ja nt sotsiaalsete oskuste toetamisega/juhendamisega?

2.9. Kirjeldage palun kuivõrd Teie hinnangul on õpipoistele koolis teoreetiliselt õpetatu kooskõlas ettevõttes tehtavate praktiliste töödega?

2.10. Mida Te teeksite ettevõttes õpipoisi praktilise õppe korraldamisel teisiti? Kuidas te hindate teooria ja praktika tasakaalu? Kas lisaks praktiliste oskuste arendamisele tuli täiendada ka õpipoisi teoreetilisi teadmisi?

2.11. Õpipoisi praktikapäevikus olid moodulite kaupa välja toodud õpiväljundid, mis tuleb õpipoisil ettevõttes toimuva õppe käigus saavutada. Kuivõrd Teie hinnangul õpipoisi tegelikud tööülesanded õppekavaga ettenähtud õpiväljunditega kattusid?

2.12. Palun kirjeldage õpipoisi hindamisprotsessi. Missugune oli Teie enda valmisolek ja ettevalmistus õpipoisi hindamiseks? Tooge palun näiteid

2.13. Kas ettevõtte pidi oma töökorralduses tegema olulisi ümberkorraldusi, et õpipoiss saaks kõik vajalikud õpiväljundid omandatud?

2.14. Palun põhjendage kas oleksite valmis ka edaspidi olema juhendaja õpipoistele?

III– Juhendaja ettevalmistus ja professionaalse arengu toetamine

3. Kuidas kirjeldavad juhendajad enda ettevalmistust õpipoisi õppe läbiviimiseks ning milline peaks juhendajate arvates olema nende ettevalmistus õpipoiste juhendamiseks ettevõttes?

3.1. Rääkige palun, milline oli Teie eelnev ettevalmistus õpipoisi juhendamiseks?

3.2. Milline peaks Teie arvates olema juhendaja ettevalmistus õpipoiste juhendamiseks?

3.3. Kuidas Teie hinnangul võib juhendaja kutsetunnistuse olemasolu/mitteolemasolu mõjutada õpipoisi juhendamist ettevõttes? Põhjendage palun.

3.4. Missugused Teie tööalased (kompetentsid) teadmised ja oskused võimaldasid kõiki õpipoisile määratud ülesandeid juhendada? Millest tundsite puudust? Rääkige sellest palun põhjalikumalt.

3.5. Kuidas oli õpipoisi juhendamine korraldatud juhul kui Teie erialased kompetentsid ei võimaldanud teatud õpiväljundite saavutamisel juhendamisse panustada?

3.6. Millist ettevalmistust õpipoiste juhendamiseks vajaksite kooli poolt? (õppekava tutvustus, kutsestandardi tutvustus, kutseeksami nõuded ja läbiviimise kord)

3.7. Millist ettevalmistust õpipoiste juhendamiseks vajaksite ettevõtte poolt?

3.8. Millist ettevalmistust ja tuge ootate ettevõtte juhtkonnalt?

3.9. Mida on juhendamiskogemus Teile endale andnud?

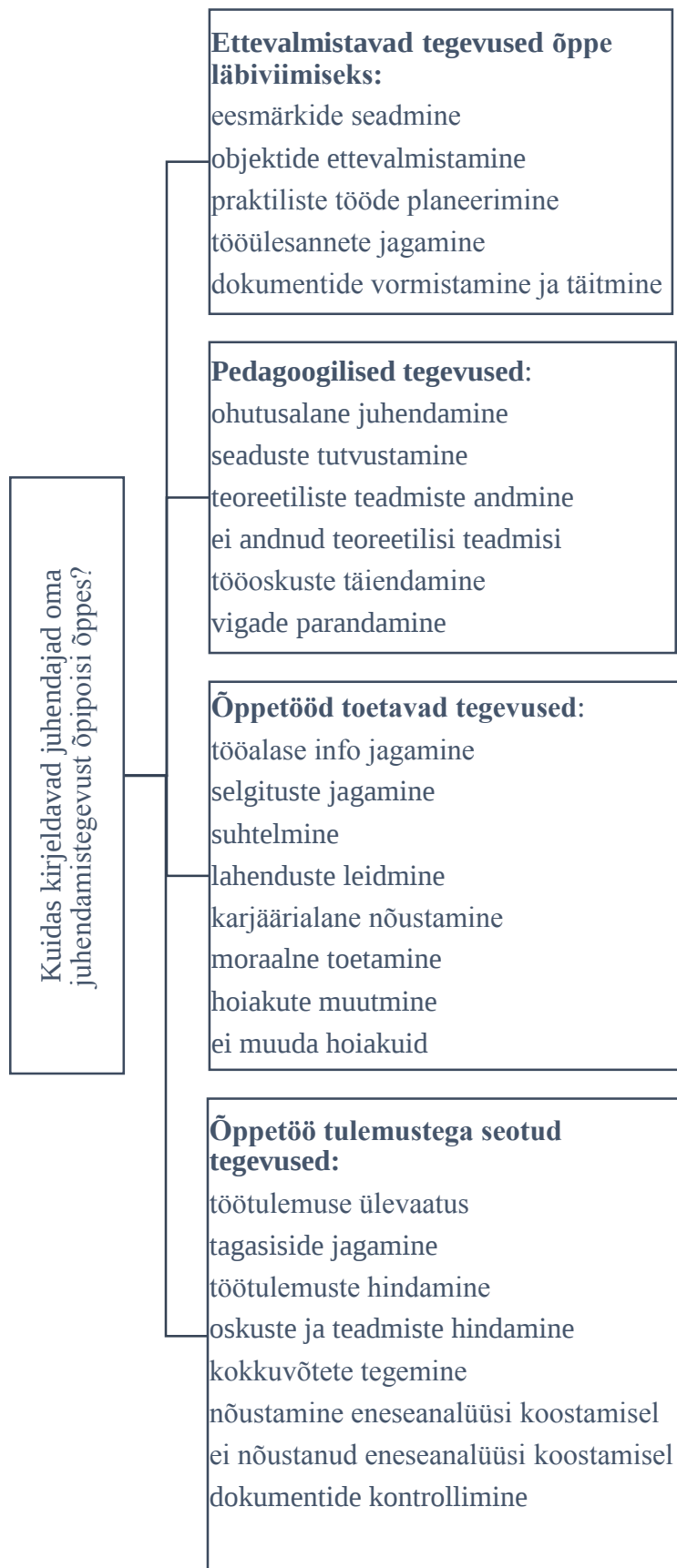
Mida soovite veel lisada seoses õpipoiste juhendamisega?

Aitäh Teile intervjuu eest!

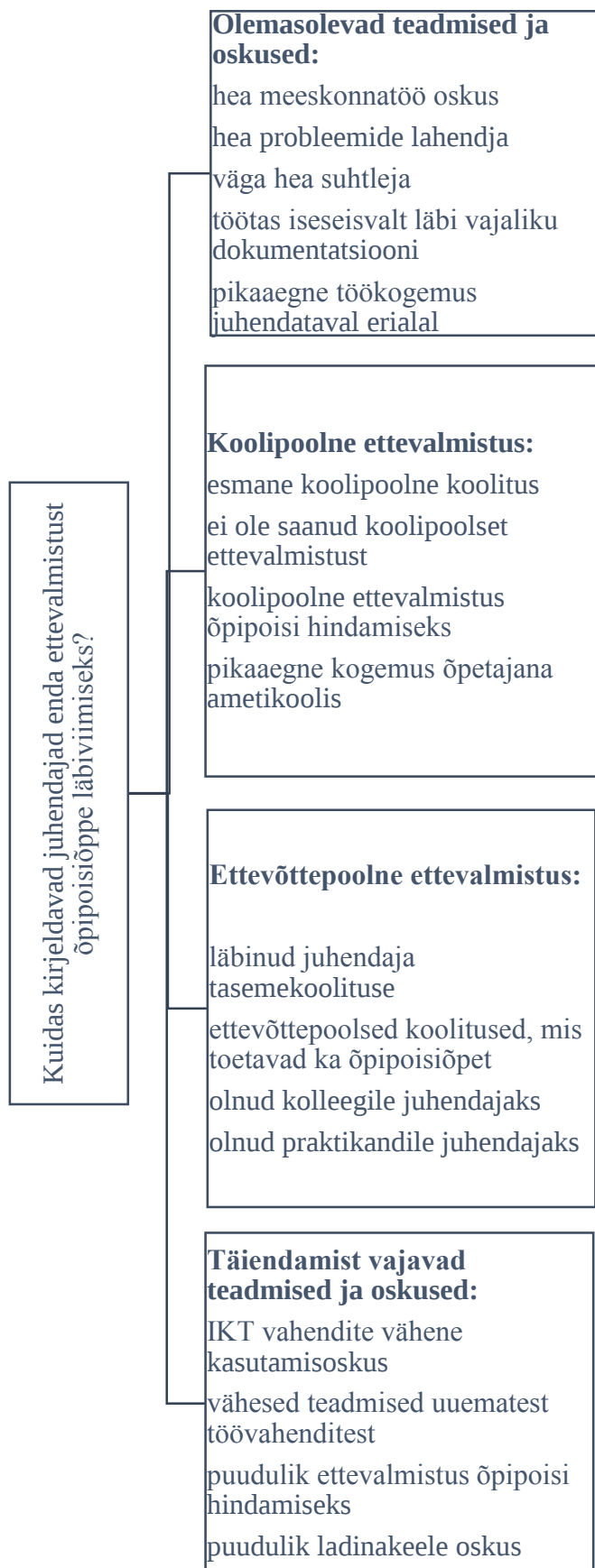
Lisa 3. Mõistekaart: Juhendajate roll õpipoisi juhendamisel õpipoisiõppes



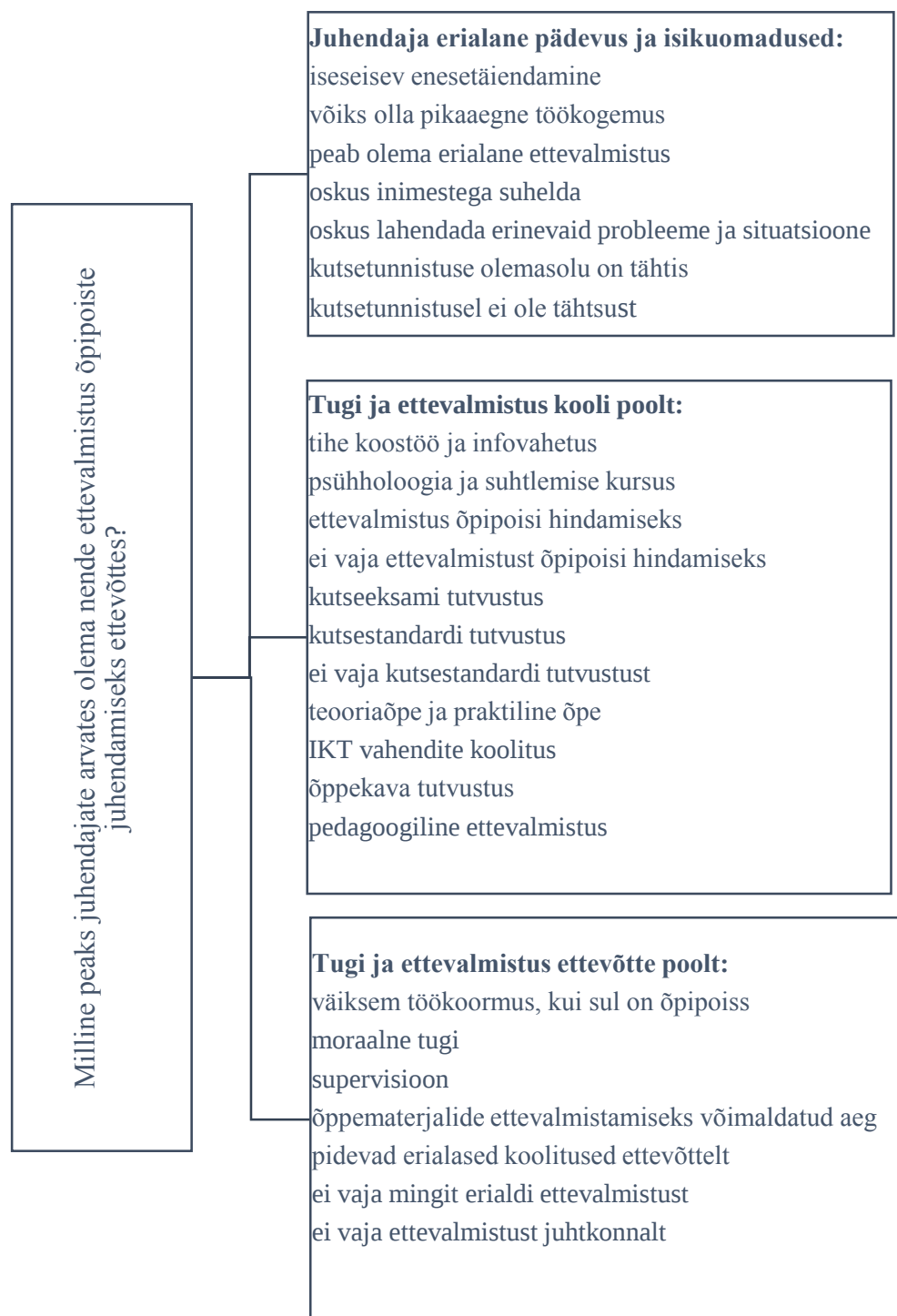
Lisa 4. Mõistekaart: Juhendajate kirjeldused oma juhendamistegevustest õpipoisiõppes



Lisa 5. Mõistekaart: Juhendajate ettevalmistus õpipoiste juhendamiseks ettevõttes nende endi kirjeldusel



Lisa 6. Mõistekaart: Juhendajatele vajalik ettevalmistus õpipoiste juhendamiseks ettevõttes



Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina _____ Marju Männiksaar _____

(*autori nimi*)

(sünnikuupäev: ____29.06.1977____)

annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

ETTEVÕTTEPOOLSETE JUHENDAJATE VALMISOLEK JA PÄDEVUSED ÕPIPOISI
JUHENDAMISEL TÖÖKOHAPEÕHISES ÕPPES

(*lõputöö pealkiri*)

mille juhendaja on ____Äli Leijen____,

(*juhendaja nimi*)

reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni; üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus _18.05.2017____ (*kuupäev*)