

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Haridusteaduste instituut
Kutseõpetaja õppekava

Ivi Sirel

RÄPINA AIANDUSKOOLI MAASTIKUEHITAJA ERIALA
PRAKTIKANTE VÄRVANUD TÖÖANDJATE ARVAMUSED KUTSEÕPPIJATE
KOMPETENTSIDEST
Bakalaureusetöö

Juhendaja: lektor Karmen Trasberg

Tartu 2024

Kokkuvõte

Maastikuehituse ettevõtetes pole piisavalt tööjõudu, kuigi iga aastaseks koolitatakse maastikuehitajaid. Varasemad uuringud näitavad, et praktikantide oskustes on puudujääke, mis mõjutavad ka tööellu siirdumist. Bakalaureusetöö eesmärk välja selgitada, millised on tööandjate arvamused Räpina Aianduskooli maastikuehitaja eriala kutseõppijate saavutatud kompetentside kohta nende praktikaperioodil ja millised on nende ettepanekud selle valdkonna erialaspetsialistide kompetentside toetamiseks. Andmeid koguti poolstruktureeritud intervjuudega kuuel praktikajuhendajalt tunnustatud maastikuehituse ettevõttes. Andmete analüüsis kasutati kvalitatiivset induktiivset sisuanalüüsi. Tulemused näitasid, et kuigi üldiselt hinnatakse õppijate kompetentse positiivselt, esines ka väljakutseid nagu vähene usaldusväärsus, iseseisvus ja digipädevused.

Märksõnad: Maastikuehitus, praktikantide värbamine, kompetentsid

Abstract

The opinions of employers who recruited trainees in the field of landscape builder at Räpina Gardening School about the competencies of vocational teachers.

The landscape construction companies do not have enough manpower, although every year landscape builders are trained. Previous studies show that there are skills gaps among trainees which also affect their transition to work. The aim of the Bachelor's thesis is to find out what are the opinions of employers about the competencies achieved by the vocational students of the landscape builder specialty of Räpina Gardening School during their period of practice and what are their proposals for supporting the competencies of specialists in this field. The data was collected by semi-structured interviews from six practice supervisors in a recognised landscape construction company. In data analysis author used qualitative inductive content analysis. The results showed that although the competence of learners is generally assessed positively, there were also challenges such as lack of credibility, independence and digital competence.

Keywords: Landscape construction, recruitment of trainees, competencies.

Sisukord

Sissejuhatus.....	5
Teoreetiline ülevaade	6
1.1 Maastikuehitajate kompetentsid.....	6
1.1.1 Kohustuslikud kompetentsid.....	6
1.1.2 Valitavad kompetentsid	6
1.1.3 Üldoskused.....	7
1.2 Maastikuarhitektide hoiakud ja kohanemine muutuvates oludes	7
1.2 Tööandjate ootused	8
1.3 Hinnangud õppijate kompetentsidele.....	9
1.4 Kogemused õppijate värbamisel	10
2. Metoodika	11
2.2 Andmete kogumine	12
2.3 Andmete analüüs.....	13
3. Tulemused.....	14
3.1. Tööandjate kirjeldused maastikuehitaja kutsekompetentsidest	14
3.1.1. Tööandjate arvamused praktikantide erialakompetentsidest	14
3.1.2. Tööandjate arvamused üldoskustest	16
3.1.2.1 Positiivne suhtumine ja eetilised väärtused	16
3.1.2.2 Ajaplaneerimine ja vastutustunne	16
3.1.2.3 Kohanemisvõime ja iseseisvus	17
3.1.2.4 Suhtlemisoskus	17
3.1.2.5 Digipädevus	18
3.2. Tööandjate ettepanekud maastikuehitajale vajalike kompetentside toetamiseks	18
3.2.1. Toetus õppetöö planeerimisel ja läbiviimisel	19

3.2.2 Toetus korralduslike muudatuste sisseviimisel.....	19
3.2.3. Toetus vormiliste muutuste sisseviimisel	20
4. Arutelu	20
Tänu sõnad	23
Autorsuse kinnitus	23
Kasutatud kirjandus	24
Lisa 1. Kooli luba.....	
Lisa 2. Kiri tööandjatele.....	
Lisa 3. Intervjuu kava	
Lisa 4. Kodeerimise näide.....	

Sissejuhatus

Maastikuehitaja kutse on oluline, kuna see võimaldab teadlikku ja keskkonda säästvat aiakujundamist. Maastikuehitajad on spetsialistid, kes mitte ainult ei loo kauneid ja funktsionaalseid väliruume, vaid ka arvestavad keskkonna säilitamise ja loodusressursside piiratusega (Tóth, 2022). Kliendid muutuvad järjest teadlikumaks ja nõudlikumaks väliruumide kujundamisel ning otsivad lahendusi, mis mitte ainult ei rahulda nende esteetilisi eelistusi, vaid ka vastavad keskkonna- ja jätkusuutlikkuse põhimõtetele. Seetõttu on oluline, et maastikuehitajad omaksid teadmisi ja oskusi, mis võimaldavad neil luua kestvaid ja kauni välimusega keskkondi, mis säilitavad oma atraktiivsuse ka aastakümnete pärast.

Maastikuehitajad peavad olema võimelised nägema kaugemale hetkeilust ning kavandama ja looma väliruume, mis jäävad ajas vastupidavaks ja esteetiliselt nauditavaks. Nende tööülesanne on luua aiad ja haljasalad, mis säilitavad oma dekoratiivsuse ja funktsionaalsuse ka aastakümnete pärast, vastates samal ajal klientide muutuvale vajadusele keskkonnaalastele nõudmistele (Uwajeh & Ikenna, 2018). Seega on maastikuehitajate roll üha olulisem nii keskkonnateadlikkuse kui ka esteetilise ja funktsionaalse väliruumi loomisel tänapäeva maailmas.

Haridus- ja Teadusministeeriumi andmetel on Eestis 31 kutseõppeasutust ja 5 rakenduskõrgkooli (Haridus- ja Teadusministeerium, 2023). Maastikuehitajaks saab õppida Rápina Aianduskoolis, Hiiumaa Ametikoolis, Luua Metsanduskoolis, Tallinna Kopli Ametikoolis. Paraku ei ole paljud 4. taseme maastikuehitajad omandanud kutsealal tööle asunud ning tekib küsimus, milles võivad olla madala tööhõive põhjused. Maastikuehitajaid koolitatakse piisavalt, kuid siiski on erialal töötajatest puudus (Kutsekoda, 2022). Selle olukorra võimalikud põhjused võivad olla õppijate vähesed kompetentsid, mis ei vasta tööturu ootustele ning ettevõtjate rahulolematuse saavutatud kompetentsidega.

Töö teoreetilises osas käsitletakse maastikuehitajate olulisi kompetentse ning antakse ülevaade varasematest uuringutest, mis käsitlevad tööandjate arvamus erinevate erialade praktikantide ja värskest erialaomandanute oskustest. Seejärel tutvustatakse uurimismetoodikat ning esitletakse töö tulemusi. Viimases peatükis arutletakse tulemuste üle teooria võtmes.

Teoreetiline ülevaade

1.1 Maastikuehitajate kompetentsid

Eesti kutsekoolid loovad koolituskohti toetudes erinevatele uuringutele ja prognoosidele ning järgides tööturu vajadusi (Haridus- ja Teadusministeerium, 2023).

Muutuvas majandusolukorras on ka ettevõtete ootused töötajatele pidevas muutuses (Friedrich, 2021). Selleks, et vastata nendele muutuvatele ootustele, peavad kutsekoolid pidevalt ajakohastama oma õppekavasid ja koolitusprogramme. Maastikuehitaja 4. taseme kutsekirjeldus sisaldab üldoskusi, kohustuslikke ja valitavaid kompetentse. See kompetentside raamistik on loodud eesmärgiga tagada lõpetajatele vajalikud teadmised ja oskused, et nad suudaksid edukalt konkureerida tööturul.

1.1.1 Kohustuslikud kompetentsid

Neljanda taseme maastikuehitajaks õppijast saab kutse omandamisel oskustööline, kes spetsialiseerub aia või haljasala rajamisele vastavalt projekti nõuetele. Tema ülesannete hulka kuuluvad sillutise paigaldamine, muru ja istutuslade rajamine, puidust väikerajatiste ja müüride ehitamine ning suurte puude istutamine. Samuti tegeleb ta nende alade, ehitiste ja puude järelhooldusega. Maastikuehitaja tegutseb tiimis, korraldab oma tegevusi ja annab juhtnööre madalama taseme maastikuehitajale. Tööde käigus on oluline suhtlus klientide, tarnijate ja kolleegidega. Kutse taotlemisel tuleb tõendada üldoskuste, üheksa kohustusliku kompetentsi ja vähemalt ühe valitava kompetentsi omandamist (Kutsekoda, 2023).

1.1.2 Valitavad kompetentsid

Valitavate kompetentside raames saab omandada oskusi piirete ehitamiseks, aiaveekogude rajamiseks, puistematerjalide teisaldamiseks ja pinna kujundamiseks ning sisehaljastuse rajamiseks ja hooldamiseks. Piirete ehitamine hõlmab metall-, betoon- ja puitpostide paigaldamist ning võrktarade ja väravate ehitamist vastavalt projektile. Aiaveekogude rajamine hõlmab kaevamist, aluskihtide ja tehniliste seadmete paigaldamist ning vee- ja kaldataimede istutamist. Puistematerjalide teisaldamine ja pinnakujundustööd tehakse masinatega, nagu minilaadur või miniekskavaator ning masinate hooldamine. Sisehaljastuse rajamine ja hooldustööde tegemine vastavalt kavandile ja töökirjeldustele (Kutsekoda, 2023).

1.1.3 Üldoskused

Maastikuehitajale on olulised järgmised üldoskused: järgida maastikuehitaja head tava ning keskkonnahoiu ja jätkusuutlikkuse põhimõtteid. Ta peab oskama hinnata tööga kaasnevaid ohufaktoreid ja täitma tööohutus- ja keskkonnanõudeid, järgides kasutusjuhendeid, standardeid ja õigusakte. Maastikuehitaja peab suutma planeerida enda ja meeskonnatööd, täites kohustusi ja saavutades tööeesmärgid ajaliselt. Oluline on ergonomiliste töövõtete kasutamine ja teiste juhendamine nende kasutamisel. Ta peab kasutama infotehnoloogilisi vahendeid iseseisvalt ja valdama eesti keelt vähemalt tasemel A2 (Kutsekoda, 2023).

1.2 Maastikuarhitektide hoiakud ja kohanemine muutuvates oludes

Euroopa maastikukonventsioon rõhutab maastiku olulisust meie elava loodus- ja kultuuripärandina ning kohustab allkirjastanud riike edendama spetsialistide koolitamist ja kooli- ning ülikoolikursuste pakkumist asjakohastes ainevaldkondades. Kokkuvõttes peab maastikuarhitektuuriharidus kohanema muutuva maailmaga, integreerides uusi tehnoloogiaid, keskendudes linnakeskkonna ja keskkonnaõiglusele ning pakkudes õpilastele mitmekesiseid ja kaasavaid õpikogemusi. Ainult nii suudab see valdkond jätkuvalt vastata ühiskonna ja keskkonna muutuvatele vajadustele ning pakkuda innovaatilisi lahendusi tulevikuprobleemidele (Jørgensen *et al.*, 2022).

Thompson (2002) on oma uuringus käsitlenud maastikuarhitektide väärtusi ja hoiakuid. Ta leidis, et maastikuarhitektid peaksid innustama õpilasi sügavamalt mõtlema maastikuehitaja või maastikuarhitekti elukutse põhiväärtuste üle ning julgustama õppijat analüüsima ja kujundama oma seisukohti nende teemade kohta. Maastikuarhitektuuri õpetajad on osavad praktiliste oskuste edasiandmisel, kuid võivad olla vähem tõhusad kutsumuse varjatute aspektide, nagu kutsealased väärtused, edastamisel. See võib tuleneda sellest, et me ei pööra piisavalt tähelepanu ametieetikale ja selle aluste uurimisele ning õpetamisele. Samas on oluline mõista, et maastikuarhitektuur on sisuliselt väärtuspõhine tegevus, mis nõuab sügavat mõistmist ja kaalutlemist mitte ainult praktiliste oskuste, vaid ka eetiliste aluste osas.

Masdonati jt (2022) uurisid noorte täiskasvanute töö tähendust nende üleminekul kutseharidusest ja -koolitusest tööle. Need uuringu tulemused rõhutavad, kui oluline on mõista noorte täiskasvanute erinevaid tööeesmärke ja töökesksust ning arvestada nende individuaalseid vajadusi ja eesmärke nõustamisel ja sekkumisel. Lisaks rõhutavad autorid

vajadust integreerida töö tähenduse mõiste laiemalt haridussüsteemi ning luua toetavad struktuurid ja ressursid noorte tööellu sisenemisel (Masdonati *et al.*, 2022).

1.2 Tööandjate ootused

Eesti kutsekoolid loovad koolituskohti toetudes erinevatele uuringutele ja prognoosidele ning järgides tööturu vajadusi (Haridus- ja Teadusministeerium, 2023). Selleks, et tuua tööturule ettevõtjate ootustele vastavate oskustega töötajaid, on oluline koolide ja ettevõtete koostöö.

Muutuvas majandusolukorras on ka ettevõtete ootused töötajale pidevas muutuses. Eriti puudutab see uusi tehnoloogiaid kasutavad ettevõtteid, kelle nõudmised spetsialistide ja oskusteabe järele on iseäranis suur (Friedrich, 2021). Eesti ettevõtjad ootavad kõrgelt motiveeritud õppijat, kellel oleksid ametipädevuste kõrval ka head üldoskused (Nestor & Nurmela, 2013). Samas uuringus ilmneb, et ettevõtjad on ka ise nõus panustama erialaste oskuste kujundamisel.

Indoneesias ootavad tööstusettevõtted kutseõppe lõpetanud ja tööd alustavalt töötajalt peale oskuste veel positiivseid hoiakuid töökohal käitumiseks, ohutuse järgimiseks ning tööeeskirjade järgimist (Inderanata & Sukardi, 2023). Samas uuringus tõid ettevõtjad välja vajalike isikuomaduste tähtsust töökohale kandideerimiseks.

Uus-Meremaal ja Austraalias on uuritud ettevõtete ootusi alustavatele raamatupidajatele ja tulemused näitavad, et töömaailmas toimuvad erialaste oskuste muudatused kiiremini, kui haridusasutustes õppesisu muudatused (Edeigba, 2022). Uus-Meremaal ootavad ettevõtjad tööle kandideerijalt peale tehniliste oskuste ka suhtlemisoskust ja oskust töötada organisatsioonis ning kinni pidada organisatsioonireeglitest. Tööandjate arvates peaks kutseõppijad omama head kuulamisoskust, meeskonnatöö oskust, oskust lahendada erinevaid probleeme ning oluliseks peeti ka kandidaadil emotsionaalset intelligentsust. Ettevõtte suurus ei omandanud rolli ja kõigil olid alustavale töötajale sarnased nõudmised (Low *et al.*, 2016). Samas uurimuses on välja toodud, et tööintervjuudel kandidaate, kes on värskest kutsekooli lõpetanud ning nende kogemused piirduvad vaid praktilisel ajaga (Low *et al.*, 2016).

Mujal maailmas on leitud, et tööturul on edukamad need, kellele kutsekoolis anti edasi spetsiifilisi kutsealaseid teadmisi ja võimaldati töökogemuse saamist (Inderanata & Sukardi, 2023). Inderanata toob välja, et kutsenõustamine suurendab tööalast konkurentsivõimet eeldusel, et ka kutseõpetaja väärtustab kutsealaste teadmiste edasiandmist õppijale.

Varasemad uuringud näitavad, et need tööandjad, kes teevad koostööd koolidega, on enam rahul lõpetajate oskustega (Edigba, 2022; Nestor & Nurmela, 2013). Samuti on selgunud, et kutsekooli lõpetanud õppijad ei leia esialgu püsivat töökohta, vaid katsetavad erinevaid võimalusi, enne kui alustavad püsivat töösuhet (OSKA, 2022; Saulamaa, 2020). Inderanata ja Hakimi läbi viidud uuringutest selgus, et need kutseõppijad, kes olid enam läbinud praktikaid ja kogenud koolis erinevaid kaasavaid õppemeetodeid, on oskused paremini omandanud ning neil on suuremad eelised tööturul edukalt alustada (Hakim & Kurniawati, 2022; Inderanata & Sukardi, 2023). Tööandjate arvates on läbivaks probleemiks on kutsekooli lõpetanute sotsiaalsed oskused, eelkõige suhtluses klientide ja kolleegidega ning motivatsioon töötada (Low *et al.*, 2016; Nestor & Nurmela, 2013).

Kokkuvõtteks tuleb erinevates uurimustes läbivalt teemaks koostöö ja vajadust seda oskust parandada. Lisaks koostöö- ja meeskonnatöö oskuste nappusele leitakse, et noored õppijad vajavad rohkem tuge väärtuse arendamisel.

1.3 Hinnangud õppijate kompetentsidele

Vastavalt kutseõppeasutuse seadusele loetakse õpingud lõpetatuks, kui õppija on saavutanud õppekavas kirjeldatud kvalifikatsiooni ja oskused ning talle on väljastatud selle kohane tunnistus (Kutseõppeasutuse seadus, 2013). Kantar Emori uuringu tulemused näitasid töökohapõhise õppe positiivset mõju tööeluga seotud küsimustes, kuid tõi välja, et ka mõningate lõpetanute hinnangul ei muutunud õppe lõpetamisel midagi. Positiivse mõju väljendus enesehinnangu ja kompetentside paranemise ning teadlikkuse tõusu õigustest ja võimalustest (Kantar Emor, 2018).

Ilmnes, et üle poolte lõpetajatest hindas oma erialaseid kompetentse kõrgelt, omasid kõrgemat enesehinnangut ja olid teadlikumad enda õigustest ja võimalustest, kuid ülejäänud lõpetajad jäid oma hinnangutes tagasihoidlikumaks (Kantar Emor, 2018). Ka ettevõtted Uus-Meremaal leiavad, et koostöö koolidega on võtmeteguriks, et lõpetajate pädevused vastaksid nende ootustele ja muutused jõuaksid haridusasutustesse palju kiiremini (Edigba, 2022).

Tööandjad hindavad kutsehariduse omandanute värbamisel eelkõige noorte õpivalmidust ja soovi areneda (Nestor & Nurmela, 2013). Samas uuringus on ära märgitud lõpetajate kehva võõrkeele oskust, vähest või puudulikku otsustusvõimet ja madalaid erialaseid oskusi. Noorte sotsiaalsed hoiakud on ettevõtjatele suureks murekohaks, kuid ettevõtjad ise saavad panustada ikkagi erialaste oskuste arendamisse. Halba mainet heidab

kutseharidusele ka osade kutseõppijate baasteadmiste puudumine ja kinnistunud hoiakud, mis ei aita kaasa edukaks toimetulekuks tööturul (Nestor & Nurmela, 2013).

Selliste negatiivsete kogemustega ettevõtjad leiavad, et kutseharidus ei suuda neile koolitada piisavat pädevaid töötajaid. Saksamaal on hea kogemus, kus paljud noored suunduvad õpipoisiõppesse ning koolid teevad selle nimel koostööd tööandjatega. Nii on tööandjatel võimalik ise valida, keda nad koolitama hakkavad ja hiljem tööle värbavad (Friedrich, 2021).

1.4 Kogemused õppijate värbamisel

Praxise poolt läbi viidud uurimusest selgus, et ettevõtjad usuvad, et suurema pearaha nimel võetakse kutsekoolidesse vastu õpilasi, kellel on raskusi eriala omandamisega või puudub huvi valitud eriala vastu (Nestor & Nurmela, 2013). Ettevõtjate arvates ei suuda kutseharidussüsteem tagada piisavat kogust pädevat tööjõudu, et täita ettevõtjate tööjõuvajadust, sest lõpetajate tase ei vastanud nõuetele.

Soomes leitakse, et värskelt kutsekooli lõppenud õppijad ei ole algselt oma ametikohal kuigi püsivad. Katsetatakse mitmel erineval töökohal enne, kui soovitud töökohani jõutakse ning otsingutes ollakse järjest valivamad (Saulamaa, 2020). Saulamaa märkis uurimuses, et ettevõtjad kogevad Soomes üha enam kutsekooli lõpetajate palkamisel puudust täistööajaga töötajatest. Tööd alustavad töötajad soovivad alustada osalise tööajaga ja selline tõusev trend võib viia suuremate muutusteni kõigis valdkondades, mitte vaid ärikoolilõpetanud (Saulamaa, 2020). OSKA valdkonna uuringute andmetel on see levinud ka Eestis mõningates valdkondades. Kus erialast tööd alustanud lõpetajad ei püsi ametikohtadel kuigi kaua ja sellisest liikumisest ja otsimisest tööjõu puudus erinevatel erialadel (OSKA, 2022).

OSKA valdkonna uuringu andmetel on maastikuehitajatele läbi viidud märkimisväärne hulk koolitusi. Siiski on tööandjad väljendanud muret oskustega maastikuehitajate nappuse üle (OSKA, 2022). Sellest tulenevalt on antud töö **uurimisprobleemiks**, kuidas leevendada maastikuehitajate nappust läbi praktikantide oskuste toetamise. **Töö eesmärgiks** on välja selgitada, millised on tööandjate arvamused Räpina Aianduskooli maastikuehitaja eriala kutseõppijate saavutatud kompetentside kohta nende praktikaperioodil ja millised on nende ettepanekud selle valdkonna erialaspetsialistide kompetentside toetamiseks.

Töö eesmärgist lähtuvalt sõnastati kaks uurimisküsimust:

1. Kuidas kirjeldavad ja hindavad tööandjad Rápina Aianduskooli maastikuehitaja praktikantide saavutatud kompetentse?
2. Milliseid ettepanekuid teevad tööandjad maastikuehitajate vajalike kompetentside arendamiseks ja toetamiseks?

2. Metoodika

Bakalaureusetöö eesmärgist lähtuvalt valiti uurimismeetodiks kvalitatiivne lähenemine, kuna see võimaldab sügavamalt mõista uuritavate isiklikke ja sotsiaalseid kogemusi ning arvamusi (Laherand, 2008). Valitud uurimisviis võimaldab uuritavatel vabalt väljendada oma seisukohti, kirjeldada oma kogemusi ning tuua näiteid, mis omakorda aitab paremini mõista tööandjate seisukohti ja kogemusi. Selle lähenemise abil on võimalik koguda rikkalikku ja mitmekülgset teavet, mis võimaldab süvitsi uurida tööandjate seisukohti ja kogemusi seoses maastikuehituse valdkonnaga. Kvalitatiivne uurimismeetod võimaldab avada erinevaid aspekte ning tuua esile nii individuaalseid perspektiive, kui ka ühiseid teemasid tööandjate arusaamades ja kogemustes (Laherand, 2008).

2.1. Valim

Bakalaureusetöös kasutati sihipärast valimit, mille puhul valis uurija välja uuritavad, püüdes leida kõige iseloomulikumaid esindajaid üldkogumist (Rämmer, 2014). Sihipärast valimit kasutati, kuna eesmärgiks oli saada teada tööandjate arvamusi ja kogemusi Rápina Aianduskooli maastikuehituse praktikantidega. Uuritavateni jõuti Rápina Aianduskooli maastikuehituse praktikaettevõtete nimekirja kaudu. Nimekirjast valiti potentsiaalsed uuritavad Eesti erinevates piirkondades tegutsemise järgi ning seejärel võeti nendega ühendust meili teel palvega uurimuses osaleda. Valitud uuritavate sobivust uurimuses osalemiseks hindas autor olemasoleva taustainfo (peamine tegutsemispiirkond ja keskmine praktikantide arv hooajal) põhjal, millele saadi kinnitust intervjuude kokkuleppimise protsessi käigus. Meilile saadetud kirjas selgitati uurimistöö tagamaid: toodi välja uurimistöö eesmärk, intervjuu planeeritav kestvus ning selgitati, et uurimuses on uuritavate nimed asendatud pseudonüümidega. Pöördumiskiri on esitatud lisas 2. Intervjuude aeg ja toimumiskoht valitakse intervjuueeritavate eelistuste ning võimaluste põhjal. Bakalaureusetöö uuritavateks olid kuus maastikuehituse valdkonnas tegutsevat tööandjat, kes vastasid valimi moodustamise

kriteeriumitele. Uuritavate anonüümsuse tagamiseks on nende tegelikud nimed asendatud pseudonüümidega, nagu näidatud tabelis 1.

Kooli nime ja andmebaasi kasutamiseks oli uurija taotlenud loa koolijuhilt, mille kinnitus on lisas 1.

Tabel 1. Uurimuses osalenud tööandjate taustandmed

Pseudonüüm	Vanus	Tööstaaž	Tööstaaž juhendajana (ligikaudne)
Tööandja 1	37	10	10
Tööandja 2	47	20+	15
Tööandja 3	39	20	18
Tööandja 4	36	11	11
Tööandja 5	55	27	18
Tööandja 6	29	12	9

2.2 Andmete kogumine

Andmeid koguti poolstruktureeritud intervjuudega, mis annavad võimaluse muuta küsimuste järjekorda varasemalt ettevalmistatud intervjuu kavas, kui küsitletav vastamise käigus viis teema hiljem planeeritud teemani (Lepik *et al.*, 2014). Poolstruktureeritud intervjuu meetodi kasutamine võimaldab uuritavatel ennast vabalt väljendada, samas andes intervjuueerijale võimaluse vajadusel esitada täpsustavaid küsimusi. See lähenemine võimaldab uurimisel sügavamale minna ning koguda mitmekülgset teavet, hõlmates nii avatud arutelusid kui ka struktureeritud küsimustikke. Uuritavad saavad jagada oma kogemusi ja arvamusi vabas vormis, samal ajal kui intervjuueerija saab suunata vestlust kindlatele teemadele, tagades uurimise fookuse ja tõhususe (Lepik *et al.*, 2014). Algajal intervjuueerijal oli parima tulemuse saamiseks otstarbekas ehitada intervjuu kava ülesse teema plokkidena, et püsida fookuses. Intervjuusid alustati loa küsimisega ja informeerimisega, et intervjuus osalemine on vabatahtlik ja vastajal on alati õigus vastamisest loobuda. Samas informeeriti, et intervjuueeritavate konfidentsiaalsus tagatakse ja nende nimesid ei avaldata (Lepik *et al.*, 2014). Eesmärgiga luua usaldusväärsem ja avatum õhkkond, oli planeeritud alustada intervjuusid taustaküsimustega, mis keskendusid uuritava tööandja maastikuehituse valdkonna töökogemusele ja praktikantide juhendamisele. Taustaküsimustega alustamine võimaldas luua avatud ja toetavat õhkkonda. Lisaks võimaldas see uurijal paremini mõista tööandja kogemusi ja tausta maastikuehituse valdkonnas ning nende suhet praktikantidega.

Samuti lähtuti eetikast küsimuste koostamisel. Oluline oli vältida provokatiivseid, ebaviisakaid või solvavaid küsimusi ning mõelda sõnastusele nii, et see oleks intervjueritavale arusaadav ja vastatav.

Andmete usaldusvääruse tagamiseks alustati andmekogumise protsessi prooviküsitlusega. See meetod võimaldas uurijal avastada intervjuuküsimuste kitsaskohad ja tõsta uurimistöö kvaliteeti. Prooviküsitlus viidi läbi kolleegiga maastikuehituse valdkonnast, kes ise samuti ülikoolis õpib. Esmalt saadet talle näidiskiri (lisa 2) ja paluti tagasisidet, mis aitas mõista saaja emotsioone ja mõtteid ning mõista, kas saadetud kiri kutsus üldse lugema ja uurimuses osalema. See samm oli oluline, et uurijal oleks võimalus harjutada intervjuu läbiviimist ja suhelda potentsiaalsete tööandjatega. Pärast meilivestlust ja prooviküsitluse läbiviimist korrigeeriti intervjuu kava ja tehti vajalikud muudatused, et muuta intervjuu sisu loogilisemaks ja sujuvamaks. Intervjuu küsimused asuvad lisa 3. Enne intervjuu läbiviimist esitati kava ka juhendajale tagasiside saamiseks ning tehti veel täiendusi intervjuu kavas. Kuna küsimustikus ei tehtud olulisi muudatusi, lisati prooviküsitluse põhiandmed lõplikku küsitlusandmestikku.

Uurimistöö raames võeti ühendust 6 tööandjaga maastikuehituses, paludes neil osaleda uurimuses intervjueritavatena ja kes kõik olid nõus osalema intervjuudel. Iga intervjuu eel küsiti luba selle salvestamiseks ning salvestamiseks kasutati uurija mobiiltelefoni Helisalvesti rakendust. Uuritavatele selgitati nende konfidentsiaalsuse tagamise protseduure. Intervjuerijal oli võimalus vajadusel kohandada küsimuste järjekorda ning esitada lisaküsimusi intervjuu käigus. Salvestised transkribeeriti vabavaralises keskkonnas ja hiljem salvestised kustutati.

2.3 Andmete analüüs

Andmeid analüüsiti kvalitatiivse induktiivse sisuanalüüsi meetodil mis võimaldas leida intervjuust olulised kohad uurimisküsimuste lõikes. Induktiivne analüüs on meetod, kus uurimisel lähtutakse olemasolevast andmestikust ning välditakse eelnevalt määratletud kategooriate kasutamist. Koodid, kategooriad ja nende nimed ning täpsemad uurimisküsimused tuletatakse otse konkreetsetest andmetest. (Kalmus *et al.*, 2015). Pärast transkribeerimist kontrolliti salvestised ja tekstid uuesti üle, et tagada interjuus oleva informatsioon oleks transkriptsioonis korrektselt kajastatud. Transkribeerimisel ei järgitud rangelt kirjovahemärke ega grammatikareegleid, oluliseks peeti eelkõige helifailist tekstifaili sisu edasiandmist. Andmete kodeerimine viidi läbi, kasutades vabavaralist

andmetöötluskeskkonda QCMap kuhu lisati transkribeeritud intervjuude failid. Seejärel alustati oluliste mõtete märkimist vastavalt uurimisküsimustele. Andmed analüüsiti uurimisküsimuste järgi, kus tähenduslikud üksused kodeeriti ja liigitati kategooriatesse. Lisas 4 on näidatud kategooriate kujunemise protsess. Valiidsuse suurendamiseks osales ühe uurimisküsimuse raames kaaskodeerijana töö juhendaja, kes aitas ka struktureerida koodipuud. Teise uurimisküsimuse puhul kaaskodeerijat ei olnud ning siin viidi kodeerimine läbi kaks korda, et märgata kõiki nüansse andmetes.

3. Tulemused

Bakalaureusetöö raames läbiviidud uuringu eesmärgiks oli välja selgitada, millised on tööandjate arvamused Rápina Aianduskooli maastikuehitaja eriala kutseõppijate saavutatud kompetentside kohta nende praktikaperioodil ja millised on nende ettepanekud selle valdkonna erialaspetsialistide kompetentside toetamiseks.

Järgnevalt esitatakse uurimistulemused uurimisküsimuste kaupa. Tulemuste illustreerimiseks kasutatakse intervjuude tsitaate. Ebavajalike tekstiosade väljajätmiseks kasutati /.../ tähistust. Tsitaadid on keeleliselt muutmata ja esitatud kaldkirjas.

3.1. Tööandjate kirjeldused maastikuehitaja kutsekompetentsidest

Esimese uurimisküsimuse: Kuidas kirjeldavad ja hindavad tööandjad Rápina Aianduskooli maastikuehitaja praktikantide saavutatud kompetentse andmeanalüüsi käigus kujunes välja kaks kategooriat: praktikantide erialakompetentsid ja praktikantide üldoskused, viimane jagunes omakorda alakategooriateks: positiivne suhtumine ja eetilised väärtused, ajaplaneerimine ja vastutustunne, kohanemisevõime ja iseseisvus, suhtlemisoskused, digipädevus.

3.1.1. Tööandjate arvamused praktikantide erialakompetentsidest

Tööandjad toovad esile, et maastikuehitus on füüsiliselt nõudlik valdkond, kus on vaja valmis olla raskeks tööks erinevates ilmastikuoludes ja keskkondades. Praktikantidelt oodatakse erialateadmiste olemasolu ja rakendamisoskust, samuti füüsilist võimekust ja töötahte olemasolu, et tulla toime erinevate tööülesannetega.

Tööandjad rõhutasid, et praktikantide põhiteadmised erialast on üldiselt head, kuid vahel ilmneb praktikakogemuse käigus, et teadmiste rakendamine praktikas vajab täiendavat tuge ning tööandjad peavad oluliseks töötahte olemasolu. Tahe töötada peegeldub praktikantide valmisolekus tööd teha ja osaleda edukalt tööprotsessis. Praktikandid, kes tulevad meeleldi tööle ja on huvitatud tööst, näitavad suuremat pühendumust ja motivatsiooni.

Ta ei peagi väga midagi oskama, aga ta peab tahtma tulla ja õppida ja teha ja proovida ja katsetada ja mitte vinguda./.../ valmidus vaeva näha, on pigem see, mida mina ootan praktikandilt. (Tööandja 4)

Maastikuehituses on oluline masinate kasutamise oskus. Praktikandid peaksid olema julged ja pealehakkajad masinatega töötamisel ning valmisolek õppida selles vallas vajalikke oskusi ja teadmisi.

Enamik palju asju tehakse tänapäeval masinaga./.../ praktikantidel võiks olla rohkem teadmisi ja ka julgust masinate kasutamisel. (Tööandja 4)

Tööandjad soovivad suuremat tähelepanu pöörata masinate kasutamise õpetamisele praktikaperioodi jooksul, et praktikandid tunneksid end masinate ja tehnoloogiaga töötades kindlamalt ning omandaksid vajalikud oskused. Samas tõdeti, et paljudel praktikantidel on hirm masinatega töötamise ees, mis võib tuleneda ebapiisavast kogemusest või enesekindluse puudumisest selles valdkonnas.

Tööandjate arvates saavad kutseõppurid ehituslike ülesannetega üldiselt hästi hakkama. Probleeme tekib vahel keerulisemate ülesannete puhul, kuna nad kipuvad alustama tööga, nagu müüri ehitamine või keerukama sillutise paigaldamine, enne kui küsivad juhiseid. Sageli pöörduvad nad juhendaja poole alles siis, kui on tööga juba hätta jäänud. Kui praktikantidele antakse aga täpsed joonised ja juhised, saavad nad ehitustööga probleemideta hakkama.

Istutuslade rajamisega saavad õppijad üldiselt hästi hakkama ja suudavad enamasti täita juhiseid korrektselt. Siiski ilmnevad probleemid kui on vaja hooldada harvemini esinevaid taimi.

Juhendajad on üldiselt rahul praktikantide oskustega muru rajamisel. Praktikandid järgivad juhiseid ja suudavad edukalt tööd teostada, sealhulgas pinnase ettevalmistamist, tasandamist, külvamist ja mururullide paigaldamist. Nende töö täpsus ning võime järgida standardprotseduure muru rajamisel vastavad tööandjate ootustele, mistõttu on rahulolu kõrge.

3.1.2. Tööandjate arvamused üldoskustest

3.1.2.1 Positiivne suhtumine ja eetilised väärtused

Positiivne suhtumine töösse ja õppimisse on tööandjate poolt väga hinnatud. Praktikandid, kes suhtuvad oma ülesannetesse entusiastlikult ja avatult, saavutavad paremaid tulemusi ja on meeldivamad kaastöötajad. Positiivne suhtumine aitab kaasa ka sõbralikule tööõhkkonnale ja koostööle.

Tööandjad märkisid, et osa praktikante lähtub eetilistest väärtustest, on usaldusväärsed, vastutustundlikud ja panustavad maksimaalselt. Samuti rõhutasid nad, et praktikandid on sageli teadlikud keskkonnahoiu tähtsusest, kuid neil võivad puududa oskused või teadlikkus, kuidas seda rakendada teenusepakkujana. See tähendab, et neil võib olla teoreetiline arusaam keskkonnahoiu põhimõtetest, kuid puudub praktiline kogemus selle kohta, kuidas neid põhimõtteid igapäevatoos rakendada. Seega on oluline pöörata tähelepanu mitte ainult keskkonnateadlikkusele, vaid ka sellele, kuidas seda teadmist praktikas rakendada.

Ma tunnen, et tänapäeval võib-olla noortel ongi pigem võib-olla see väärtustel asi rohkem paigas või olulisem. Et just, mida tullakse ära tegema keskkonna mõttes või looduse mõttes. (Tööandja 2)

3.1.2.2 Ajaplaneerimine ja vastutustunne

Oskus hinnata aega ja ressursse on tööandjate jaoks oluline. Praktikantidelt oodatakse ajaplaneerimise oskust ja kohusetundlikkust tähtaegadest kinnipidamisel. Tööandjad hindavad praktikante, kes on valmis pikaajaliseks koostööks, mis võimaldab süvendatud õppeprotsessi ja oskuste arendamist.

Saavad vahepeal ilma sõnadeta aru, et sul on vaja seda loodi, kui oled sealt redeli otsas. (Tööandja 6)

Tööandjad väljendasid muret selle üle, et praktikandid võivad kohati näidata hooletust teiste aja suhtes, olles hilinejad kohtumistel või mitte kinni pidades tähtaegadest. Sellised käitumismustrid peegeldavad laiemat probleemi nooremate praktikantide hulgas seoses töökultuuri ja professionaalsuse mõistmisega. Ettevõtjate arvates on oluline, et praktikandid mõistaksid täpsemalt, kuidas nende tegevused mõjutavad nii nende enda kui ka teiste tööd ja ettevõtte mainet ning panustaksid seetõttu rohkem professionaalsesse käitumisse ja tähtaegadest kinnipidamisse.

3.1.2.3 Kohanemisvõime ja iseseisvus

Tööandjad hindavad praktikantide võimet kiiresti kohaneda uute olukordade ja ülesannetega. Kohanemisvõime on eriti tähtis dünaamilises töökeskkonnas, kus tingimused ja nõudmised võivad kiiresti muutuda.

Saavad vahepeal ilma sõnadeta aru, et sul on vaja seda loodi, kui oled sealt redeli otsas. (Tööandja 6)

Maastikuehitus nõuab sageli loomingulisust ja otsustusvõimet, et lahendada ette tulevaid probleeme või kohanduda muutuvate oludega aga iseseisvus eeldab kiiret kohanemist ja reageerimist ootamatutele olukordadele.

Ootused on see, et nad oleksid iseseisvad, et mina annaks komplekti tööriistu neile ja ütlen, et hakake tegema. Panen kõrguse paika ja teebki ära. See on päriselt lootus. Aga hetkel on see pigem naiivsus. (Tööandja 3)

Tööandjad rõhutavad praktikantide kiire kohanemisvõime tähtsust muutuvates tööoludes, kus ootamatud olukorrad võivad tekkida. Mõned tööandjad tunnevad muret praktikantide võimekuse pärast iseseisvalt ja loovalt olukordadele reageerida, väljendades lootust, et praktikandid võiksid olla rohkem iseseisvad ning suuta iseseisvalt lahendusi leida ja ülesandeid täita.

3.1.2.4 Suhtlemisoskus

Suhtlemisoskus on oluline maastikuehitajate igapäevatöös, võimaldades neil luua tõhusaid suhteid nii kolleegide kui ka klientidega. Positiivne suhtumine ja avatud suhtlus aitavad kaasa meeldivale töökeskkonnale ning aitavad leida parimaid lahendusi probleemidele.

Suhtlemisoskus on võtmetähtsusega ka klientide vajaduste mõistmisel ja nendega edukal koostööl. Seega on suhtlemisoskus üks olulisemaid kompetentse maastikuehitajate professionaalses tegevuses.

Suhtlemisoskus võimaldab maastikuehitajatel mitte ainult selgelt ja arusaadavalt suhelda, vaid ka kuulata teiste arvamusi ning ideid, mis omakorda toetab tõhusat meeskonnatööd ja loob avatud õhkkonna innovatsioonile. Samuti aitab suhtlemisoskus lahendada konflikte ja takistusi ning edendada professionaalset arengut nii individuaalsel kui ka kollektiivsel tasandil.

Suhelda nad üldjuhul oskavad /.../. (Tööandja 6)

3.1.2.5 Digipädevus

Tööandjad nimetasid ka digipädevust, mis võimaldab maastikuehitajatel suhelda ja koostööd teha kolleegide, klientide ja teiste projektiosapooltega digitaalsete platvormide ja tööriistade abil. See hõlmab näiteks e-kirju, videokonverentse, pilveteenuseid ja koostööplatvorme.

Digitaalsete andmebaaside, rakenduste ja tarkvaralahenduste kasutamine võimaldab maastikuehitajatel hallata ja analüüsida suuri andmekogumeid, sealhulgas maastiku- ja keskkonnaandmeid, klientide eelistusi ning eelarve- ja ajakavasid. Samuti võimaldab digipädevus maastikuehitajatel jälgida uusi tehnoloogilisi arenguid, tarkvarauuendusi ja digitaalsete tööriistu ning neid oma töös rakendada. See toetab nende konkurentsivõimet, et pakkuda klientidele kaasaegseid ja innovaatilisi lahendusi. Samas toodi välja ka seda, et mitte kõik praktikal viibijad ei tunne andmebaase ja platvorme, mis on selles töös olulised ning ei oska ka internetist materjale leida.

3.2. Tööandjate ettepanekud maastikuehitajale vajalike kompetentside toetamiseks

Teise uurimisküsimuse „Milliseid ettepanekuid teevad tööandjad maastikuehitajate vajalike kompetentside arendamiseks ja toetamiseks?“ andmeanalüüsi käigus kujunesid välja kolm kategooriat: toetus õppetöö planeerimisel ja läbiviimisel, toetus korralduslike muutuste sisseviimisel, toetus vormiliste muutuste sisseviimisel.

Peamised väljakutsed hõlmavad praktiliste oskuste parandamist, mis tähendab, et õppijad vajavad rohkem võimalusi ja juhendamist, et omandada töökohal vajalikke oskusi ja kogemusi. Digioskuste suunamine on samuti oluline, kuna kaasaegses töökeskkonnas on digitaalne pädevus hädavajalik, ning see hõlmab tehnoloogia kasutamise õpetamist ja digitaalsete tööriistade efektiivset rakendamist.

Lisaks tuleb keskenduda õppijate motiveerimisele, initsiatiivi toetamisele ja kohusetunde arendamisele. See tähendab, et praktikantidele tuleb luua keskkond, kus nad tunnevad end motiveerituna ja vastutustundlikuna oma tööülesannete täitmisel, aidates neil arendada iseseisvust ja usaldusväärust, mis on olulised nii isiklikus kui ka professionaalses arengus.

Intervjuudest tuli välja, et tööandjad tegid mitmeid ettepanekuid nende oskuste parandamiseks. Näiteks soovitati pakkuda praktikantidele rohkem praktilisi ülesandeid ja projekte, mis võimaldaksid neil oma oskuseid rakendada ja arendada reaalses töökeskkonnas. Tööandjad rõhutasid ka vajadust digioskuste süstemaatilise õpetamise järele, sealhulgas

koolitusi ja töötubasid, mis aitaksid praktikantidel omandada vajalikud teadmised ja oskused. Samuti toodi esile vajadus suurendada praktikantide vastutust ja iseseisvust, andes neile rohkem autonoomiat ja julgustades initsiatiivi võtmist, et arendada nende enesekindlust ja tööetikat.

3.2.1. Toetus õppetöö planeerimisel ja läbiviimisel

Intervjuude põhjal võib järeldada, et praegune õppetöö läbiviimine toetab õppijat, kuid vajaks kohati täiustamist, et pakkuda veelgi tõhusamat ja ulatuslikumat tuge õppijatele. Näitena toodi, et praktikantidel võib olla puudulik arusaam prügi sorteerimise tähtsusest ja jätkusuutlikkusest maastikuehituses, mida peaks õppijatele rohkem selgitama.

Esile tõsteti ka nooremate praktikantide vähest initsiatiivi ja kohusetunnet ning soovitati rohkem anda õppijale vastutust, et arendada enesejuhtimist ja selleks vajalikke oskusi. Oluline on julgustada õppijaid võtma aktiivsemat rolli oma õppimisprotsessis ja praktikakogemuses ning suunata neid mõistma keskkonnasäästliku maastikuehituse olulisust ja praktilist rakendamist. Lisaks peaksid õpetajad ja praktika juhendajad pakkuma rohkem tuge ja juhiseid noorte õppijate arengu toetamiseks ning nende professionaalse identiteedi ja oskuste kujundamiseks.

3.2.2 Toetus korralduslike muudatuste sisseviimisel

Tööandjad leidsid, et rohkem tuleks praktikante toetada praktikaettevõtte valikul, pakkudes neile võimalusi erinevates valdkondades kogemuste omandamiseks. See hõlmab praktikabaasiks olevate ettevõtete arvu suurendamist, et võimaldada kokkupuudet erinevate projektide ja ülesannetega ning saada võimalikult mitmekülgset praktilist kogemust. Oluline on tagada, et praktikandid saaksid valida praktikakoha vastavalt oma huvidele ja karjäärieesmärkidele ning et praktika pakuks neile vajalikke oskusi ja teadmisi nende arengu toetamiseks.

Vajadusel tuleks pakkuda individuaalset tuge ja suunamist vastavalt õppija vajadustele ja eesmärkidele. See võib hõlmata täiendavat juhendamist ja nõustamist, kus praktikandid saavad personaalset tähelepanu ja juhiseid vastavalt nende tasemele ja eelistustele. Näiteks võib see sisaldada täiendavate praktiliste oskuste õpetamist või individuaalset karjäärinõustamist, et aidata praktikantidel mõista nende tugevusi ja nõrkusi ning seeläbi paremini suunata oma karjääri.

Ühtlasi on oluline tagada, et praktikakohad võimaldaksid praktikantidel tõeliselt kaasata end erinevatesse projektidesse ja ülesannetesse. See annab neile võimaluse rakendada

õpitud teadmisi ja oskusi reaalses töötingimustes ning arendada oma professionaalset profiili ja enesekindlust. Praktikakogemuse kvaliteedi tagamiseks tuleks seega pöörata tähelepanu nii ettevõtte valikule kui ka individuaalsele toetusele ja suunamisele vastavalt praktikantide vajadustele ja eesmärkidele.

3.2.3. Toetus vormiliste muutuste sisseviimisel

Intervjuudes märgiti ära anda võimalus õppijatel mooduleid valida, et panna ise kokku oma õppekava ja spetsialiseeruda konkreetsetele valdkondadele maastikuehituses. Tööandjad leidsid, et õpipoisi- ehk töökohapõhine õpe oleks võimalus ka Eestis, kus praktiline kogemus ja töötamine ettevõttes on õppimise lahutamatu osa. Toodi välja vajadus luua eraldi suunad haljustusele ja ehitusele maastikuehituse õppes, et võimaldada õppijatel süveneda nendes valdkondadesse vastavalt õppija huvidele ja eesmärkidele. See aitaks vähendada stressi ja segadust ning tagaks õppijale selgema suuna oma karjääri kujundamisel.

On ehtsus ja on taimede majandus. /.../ maastikuehitajad, kes nagu seda kivi paigaldavad ja aeda ehitavad ja terrasse ehitavad või neid väikevorme siis nad ikkagi taimi võiks ju teada aga mitte nii põhjalikult, et nad on stressis sellest kõigest. Kuidagi liiga segane värk on, seal koolis aetakse pead sassi ja siis nad tulevad suure õhina-põhinaga, et minu juurde, et teeme seda, seda, seda, seda aga siis selgub see tõehetk, et ega üks väikeettevõtte, Eestis ongi hästi väikesed ettevõtted. Nad ei teegi kõiki neid asju/.../ Tahan, käin, kõnnin seda rada mööda, /.../. Kui üks aasta on baasasjad, nagu et räägitakse sellest maastikuehitust saab siit ja sealt nokitseda ja siis järgmisel aastal ta saab selle kitsendatud suuna valida, et kas ta rohkem taimede peale või rohkem ehituse peale ja siis on kõigil minu arvates lihtsam.

Tööandja 3

Tööandjad rõhutasid, et maastikuehituse kutsestandard on väga kõrgete ootustega ja see tekitab õppijas stressi. Vormilised muudatused, nagu moodulite pakkumine ja eraldi suundade loomine, võivad aidata parandada õppetööd ja toetada õppijaid nende karjäärieesmärkide saavutamisel. Lisaks tuleks arvestada kutsestandarditega, kuid samal ajal püüda leida tasakaal nende keerukuse ja õppijate võimekuse vahel.

4. Arutelu

Bakalaureusetöö eesmärk oli välja selgitada, millised on tööandjate arvamused Räpina Aianduskooli maastikuehitaja eriala kutseõppijate saavutatud kompetentside kohta nende praktikaperioodil ja millised on nende ettepanekud selle valdkonna erialaspetsialistide kompetentside toetamiseks. Järgnevalt arutletakse uurimistulemuste üle, ühtlasi tuuakse välja töö kitsaskohad ja uuringu praktiline väärtus. Esimese uurimisküsimuse „Kuidas kirjeldavad ja hindavad tööandjad Räpina Aianduskooli maastikuehitaja praktikantide saavutatud

kompetentse?“ tulemustest selgus, et kuigi üldmulje õppijate kompetentsidest on positiivne, tuuakse analüüsis esile ka esinenud väljakutseid nagu usaldusväärsus, iseseisvus ja digipädevused, millega mõned juhendajad ja praktikandid silmitsi seisavad.

Tulemused näitasid, et õppijate usaldusväärsus ei ole kõrge, sest mitte alati ei tule nad kohale, kuigi on lubanud. Praktikantide puudumine või hiline mine võib tekitada segadust ja katkestada töövoogu.

Varasemalt on leitud, et probleemiks motivatsioon töötada (Low *et al.*, 2016; Nestor & Nurmela, 2013). Praktikantidel tuleb aidata mõista, et usaldusväärsus ja kohusetunne on olulised mitte ainult klientide suhtes, vaid ka töökaaslaste ja tööandja suhtes.

Lisaks ilmnes, et paljudel õppijatel on vähene iseseisvus. Kui inimesed on võimelised iseseisvalt oma ülesandeid täitma, väheneb vajadus pideva järelevalve järele ning juhid ja teised töötajad saavad keskenduda teistele olulistele ülesannetele. Iseseisvus aitab kaasa töökeskkonna loomisele, kus töötajatel on usaldus oma võimete vastu ja kus nad tunnevad end motiveerituna ning vastutustundlikuna oma töö eest. See omakorda võib suurendada töötajate rahulolu ja tööviljakust.

Tööandjad osutasid ka digipädevuste puudulikkusele. Vähesed digipädevused võib olla ootamatu, eriti arvestades tänapäeva digitaalse keskkonna olulisust töömaailmas. Samas tööandjad rõhutasid, et digipädevuste puudumine mõjutab töötajate võimekust täita oma tööülesandeid tõhusalt ning piirab nende karjäärivõimalusi kaasaegses töökeskkonnas. Seetõttu on oluline arendada ja toetada digipädevuste arengut nii õppekava ainete toel kui ka töökohal. Varasemad uuringud osutavad, et need kutseõppijad, kes olid enam läbinud praktikaid ja kogunud koolis erinevaid digiõppemeetodeid, on oskused paremini omandanud ning neil on suuremad eelised tööturul edukalt alustada (Inderanata & Sukardi, 2023; Hakim & Kurniawati, 2022).

Suhtlemisoskus on maastikuehitajate igapäevatoös võtmetähtsusega, võimaldades neil luua tõhusaid suhteid kolleegide ja klientidega ning leida parimaid lahendusi probleemidele. Lisaks toetab see meeskonnatööd, innovatsiooni ja professionaalset arengut, aidates lahendada konflikte ja mõista klientide vajadusi. Sarnased tulemused ilmnevad ka varasemates uuringutes, kus läbivaks probleemiks on õppijate vähesed sotsiaalsed oskused, eelkõige suhtluses klientide ja kolleegidega ning motivatsioon töötada (Low *et al.*, 2016).

Eestis peavad tööandjad oluliseks, et maastikuehitajad omaksid mitmeid olulisi kompetentse, sh valmisolekut raskeks tööks erinevates tingimustes ja keskkondades (Kutsekoda, 2023). Samas uuringus ilmnes, et enamus tööandjaid kirjeldavad väljakutseid, mis on seotud sotsiaalsete oskustega, eelkõige suhtluses tööandjatega, samuti vähest

motivatsiooni või iseseisva töö oskust. Kokkuvõttes on oluline, et praktikandid arendaksid mitte ainult erialaseid oskusi, vaid ka üldoskusi ja digitaalseid pädevusi, et olla edukad ja konkurentsivõimelised maastikuehituse valdkonnas.

Teise uurimisküsimusega "Milliseid ettepanekuid teevad tööandjad maastikuehitajale vajalike kompetentside toetamiseks?" seoses on oluline arvestada tööandjate ootusi ja soovitusi, mis kirjeldavad maastikuehitajate kompetentside täiustamise vajadusest. Intervjuude analüüs näitab, et praegune õppetöö maastikuehituse valdkonnas vajab täiustamist, et pakkuda tõhusamat ja ulatuslikumat tuge õppijatele. Peamised väljakutsed hõlmavad praktiliste oskuste parandamist, digioskuste suunamist ja õppijate motiveerimist, initsiatiivi ning kohusetunde toetamist. Et parandada õpet, soovitatakse toetada õppijaid rohkem praktiliste kogemuste ja individuaalse juhendamise ja pöörata rohkem tähelepanu digioskustele ja keskkonnateadlikkusele. Lisaks soovitatakse suurendada praktikakohtade valikut ja luua eraldi suunad haljastusele ja ehitusele maastikuehituse õppes, et võimaldada õppijatel spetsialiseeruda vastavalt huvidele ja eesmärkidele ning vähendada stressi ja segadust. Saadud tulemus on kooskõlas varasemate uuringutega (Kutsekoda, 2023; Low *et al.*, 2016).

Antud bakalaureusetöö tulemusi tõlgendades tuleb arvestada mõningate piirangutega. Esiteks siinseid tulemusi ei saa üldistada, kuna tegemist on kvalitatiivse uurimusega. Samas võimaldas kvalitatiivne käsitlus avada uuritavate kogemusi ja arusaamu valdkonnas, mida varasemalt oli vähe uuritud (Laherand, 2008).

Tulemusi mõjutas kindlasti ka asjaolu, et bakalaureusetöö autor on ise maastikuehitaja, on omandanud tase 4 kutsekvalifikatsiooni ning omab oma varasema töökogemuse tõttu teadmisi, millised võivad olla tööandjate arvamused. Samas püüdis autor läbi kogu uurimuse jätta kõrvale isiklikud hinnangud, et need ei mõjutaks kuidagi uuritavaid ning sellega ka käesoleva uurimistöö tulemusi. Lisaks võib märkida uurija kogemematust intervjuude läbiviijana, mis võis mõjutada mõnede küsimustele vastuste saamist.

Kuigi uurimuses esines piiranguid ja väljakutseid, võimaldas see siiski kaardistada, milliseid arvamusi omavad Eesti maastikuehitajad oma praktikantide kompetentside kohta ning milliseid soovitusi nad annavad õppijate toetamiseks. Töö praktiline väärtus seisneb võimaluses aidata parandada Räpina Aianduskoolis õpetatavate maastikuehitajate oskusi aga samuti võivad need olla kasulikud teistele kutsekoolidele, kus maastikuehitajaid koolitatakse. Tulevikus võiks uurida, miks ei kasutata maastikuehituses õpipoisiõpet, et saada parem arusaam sellest, mis võiks olla õppetöö ja õppija toetamise optimaalsed meetodid ning kuidas neid praktikas rakendada.

Tänuõnad

Tänan kõiki, kes aitasid kaasa bakalaureusetöö valmimisele. Tänan uurimuses osalenud maastikuehituseettevõtete juhte ning lõputöö juhendajat Karmen Trasbergi osutatud abi ja kannatlikkuse eest. Eriliselt tänan elukaaslast ja lapsi toetuse eest õpingute perioodil.

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 nõuetest ning on kooskõlas heade akadeemiliste tavadega.

Ivi Sire

/allkirjastatud digitaalselt/

Kasutatud kirjandus

- Choi, S.J., Jeong, J.C., & Kim, S.N. (2019). Impact of vocational education and training on adult skills and employment: An applied multilevel analysis. *International Journal of Educational Development*, April 2019, Pages 129-138
<https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2018.09.007>
- Edeigba, J. (2022). Employers' expectations of accounting skills from vocational education providers: The expectation gap between employers and ITPs. 20 (3). *The International Journal of Management Education*.
<https://doi.org/10.1016/j.ijme.2022.100674>
- Friedrich, A. (2021). *Task composition and vocational education and training – a firm level perspective*. Journal of Vocational Education & Training <https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1080/13636820.2021.1956999>
- Hakim, D. R., & Kurniawati, D. (2022). The Effect of Competency and ICT Skills on Vocational Students' Work Readiness. *Jurnal Pendidikan Ekonomi & Bisnis*, 10 (1), 15 - 34. <https://doi.org/10.21009/JPEB.010.1.2>
- Haridus- ja Teadusministeeriumi (2023). *Kutseharidus*. <https://www.hm.ee/kutse-ja-taiskasvanuharidus/kutseharidus>
- Inderanata, R.N., & Sukardi, T. (2023). Investigation study of integrated vocational guidance on work readiness of mechanical engineering vocational school students. *Heliyon*, February 2023, e13333. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e13333>
- Jørgensen, K., Stiles, R., Merten, E., & Karadeniz, N. (2022) Teaching landscape architecture: a discipline comes of age, *Landscape Research*, 47(2), 167-178, doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1080/01426397.2020.1849588
- Kantar Emor (2018). *Töökohapõhise õppe lõpetajate uuring*.
- Kalmus, A. Masso, ja T. Vihalemm (toim), *Valimi moodustamine*.
https://samm.ut.ee/valimidhttps://www.hm.ee/sites/default/files/documents/202210/tookohapohise_oppe_2018_lopparuanne.pdf
- Kalmus, V., Masso, A., & Linno, M. (2015). Kvalitatiivne sisuanalüüs. K. Rootalu, V. Kalmus, A. Masso, ja T. Vihalemm (toim), *Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas*. <https://samm.ut.ee/kvalitatiivne-sisuanalyys>

- Lepik, K., Harro-Loit, H., Kello, K., Linno, M., Selg, M., & Strömpl, J. (2014). Intervjuu. K. Rootalu, V. Kalmus, A. Masso, ja T. Vihalemm (toim), *Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas*. <https://samm.ut.ee/intervjuu>
- Masdonati, J., Fournier, G., & Lahrizi, I. Z. (2022). Töö tähendus üleminekul kutseharidusest ja -koolitusest tööle. *Kanada nõustamise ja psühhoteraapia ajakiri*, 55(4), 413–436. <https://doi.org/10.47634/cjcp.v55i4.71206>
- Kutsekoda (2023). Kutsestandard. Maastikuehitaja tase 4. Salvestatud 25. oktoober 2023, <https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/exportPdf/11093978/>
- Kutsekoda (2023). *OSKA üldproгноos 2022–2031 Ülevaade Eesti tööturu olukorrast, tööjõuvajadusest ning sellest tulenevast koolitusvajadusest*. <https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2023/02/OSKA-Uldproгноos-2022-2031.pdf>
- Kutseõppeasutuse seadus (2013). *Riigi Teataja I 2013, 6, 12*. <https://www.riigiteataja.ee/akt/102072013001>
- Lepik, K., Harro-Loit, H., Kello, K., Linno, M., Selg, M., & Strömpl, J. (2014). Andmekogumismeetodid. K. Rootalu, V. Kalmus, A. Masso, ja T. Vihalemm (toim), *Intervjuu*. <https://samm.ut.ee/intervjuu>
- Leppik, M. (2022). *Kutse- ja kõrgharidusõppe lõpetanute edukus tööturul 2021. aastal: statistiline ülevaade* https://www.hm.ee/sites/default/files/documents/2022-10/edukus_tooturul_2021.pdf
- Low, M., Botes, V., De La Rue, D., & Allen, J. (2016). Accounting employers' expectations - the ideal accounting graduates. *E-Journal of Business Education and Scholarship of Teaching*, 10(1), 36–57. <https://hdl.handle.net/10289/11434>
- Nestor, M. & Nurmela, K. (2013). *Kutseharidus ja muutuv tööturg*. Tööandjate uuringu lõpuaruanne. https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/40975/Kutsehar_tooturg.pdf
- Prianto, A., Winardi., & Qomariyah, U. N. (2021). The Effect of the Implementation of Teaching Factory and Its Learning Involvement toward Work Readiness of Vocational School Graduates. *International Journal of Instruction*, 14(1), 283-302. <https://doi.org/10.29333/iji.2021.14117a>
- Rämmer, A. (2014). Valimi moodustamine. K. Rootalu, V. Kalmus, A. Masso, ja T. Vihalemm (toim), *Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas*. <https://samm.ut.ee/valimid>

- Saulamaa, J. (2020) *Bridging the Gap*. Analyzing the gap between vocational business graduates and sustainable employment. Publitseerimata magistritöö. Tampere University of Applied Sciences.
- Statistikaamet (2023). *Töötute arv kahanes teist aastat järjest*.
<https://www.stat.ee/et/avasta-statistikat/valdkonnad/tooelu/tooturg>
- Thompson, I H. (2002). Ecology, community and delight: a trivalent approach to landscape education. *Landscape and Urban Planning*, 60(2), 81-93.
[https://doi.org/10.1016/S0169-2046\(02\)00061-0](https://doi.org/10.1016/S0169-2046(02)00061-0)
- Tóth, A. (2022). Planning and designing green infrastructure across landscapes and scales. *Acta Horticulturae et Regiotecturae* 25(1), 1-7. DOI:10.2478/ahr-2022-0001
- Töötukassa (2023). *Registreeritud töötud*. <https://www.tootukassa.ee/et/statistika-ja-uuringud/peamised-statistilised-naitajad/registreeritud-tootud>
- Uwajeh, P. & Ezennia, I. (2018). The Socio-Cultural and Ecological Perspectives on Landscape and Gardening in Urban Environment: A Narrative Review. *Journal of Contemporary Urban Affairs (JCUA)*. 2(2), 78– 89. DOI: 10.25034/ijcua.2018.4673

Lisa 1. Kooli luba



Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Haridusteaduste instituut
Ülikooli 18
Tartu 50090
Tartumaa
info@ut.ee

24.04.2024 nr 1-9/24/29

Kinnituskiri

Räpina Aianduskool kinnitab, et Ivi Sirel võib kasutada kooli nime oma lõputöös "Räpina Aianduskooli maastikuehitaja eriala praktikante värvanud tööandjate ootused ja arvamused õpilaste kompetentside kohta".

Lugupidamisega

/allkirjastatud digitaalselt/

Kalle Toom
direktor

Aianduse 6
Räpina vald
64505 PÕLVAMAA

telefon 516 6834
tel/faks 796 1397
e-mail kool@aianduskool.ee

reg kood 70002420
KMKR EE100001077

Lisa 2. Kiri tööandjatele

IS [Ivi Sirel](#) [redacted]
Adressaat: [redacted]

☺️ ↩️ Vasta ↩️ Vasta kõigile ↪️ Saada edasi [grid icon] ... [redacted] 5:32

Tere, [redacted]

Olen Tartu Ülikooli bakalaureuse taseme Kutseõpetaja õppekava III kursuse tudeng. Kirjutan, et uurida, kas Teil oleks võimalik osaleda minu lõputöös intervjuueeritavana jägamaks oma kogemusi Räpina Aianduskooli praktikantidega. Minu uurimustöö teema on tagasiside kutsehariduses, mille fookus on Räpina Aianduskooli maastikuehitaja eriala praktikante oskused ja soovitud nende oskuste toetamiseks. Intervjuu kestvuseks plaanin maksimaalselt 1 tund. Uuritavate konfidentsiaalsuse tagamiseks uurimuses osalenute nimesid ei avaldata, vaid asendatakse pärisnimed pseudonüümidega. Loodan, et leiate võimaluse osaleda intervjuul.

Parimate soovidega
Ivi Sirel

[redacted]

Lisa 3. Intervjuu kava

Taustainfo

Milline on teie staaž sellel ametikohal, kui pikk on teie kogemus praktikajuhendajana?

Kui palju praktikante teil hooajal jooksul on?

Kuivõrd tunnete/tunned, et õpilased on muutunud võrreldes selle ajaga, kui ise koolis käisite?

Tööandjate arvamused kutseõppijate kompetentsidest (1UK)

Palun kirjeldage, milline on olnud Teie/Sinu kogemus juhendajana Räpina Aianduskooli õpilastega ja millised on erinevused kursuste lõikes.

Milliste kompetentside toetamine vajaks koolis rohkem tähelepanu?

Millised on Teie/Sinu ootused praktikandi oskustele?

Milline on õppijate motivatsioon praktikaks?

Kuidas hindate/hindad Räpina Aianduskooli õppija pühendumust erialale?

Kuidas te/sa suhtute väitesse, et suuremas ettevõttes saavutab praktikant kompetentsid edukamalt?

Millisteks peate/pead praktikandi väärtushinnanguid ja kuidas need mõjutaksid nende tööle asumist teie/sinu ettevõttes ?

Kas Teie/Sinu arvates kutsekool peaks tegelema õppija väärtuskasvatusega?

Kuidas hindate/hindad praktikantide teadlikkust keskkonnahoiu, jätkusuutlikuse ja teadlikkuse osas?

Millised on praktikandi ootused?

Ettepanekud kompetentside toetamiseks (2UK)

Milliseid ettepanekuid teeksite/teeksid maastikuehitajale vajalike kompetentside toetamiseks kutsekoolis?

Kas soovite/soovid veel midagi lisada?

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, **Ivi Sirel**

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose „Räpina Aianduskooli maastikuehitaja eriala praktikante värvanud tööandjate arvamused kutseõppijate kompetentsidest“, mille juhendaja on Karmen Trasberg, reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 4.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Ivi Sirel 22.05.2024