

Tartu Ülikool  
Sotsiaalteaduste valdkond  
Haridusteaduste instituut  
Õppekava: hariduskorraldus

Reeli Engelbrecht

**ETTEVÕTTEPRAKTIKA ROLL KUTSEHARIDUSES ÕPPIJATE, ÕPETAJATE JA  
TÖÖANDJATE HINNANGUL ÜHE ÕPPEKAVARÜHMA NÄITEL**

magistritöö

Juhendaja: dotsent Hasso Kukemelk

Tartu 2017

## Resümee

### Ettevõttepraktika roll kutsehariduses õppijate, õpetajate ja tööandjate hinnangul ühe õppekavarühma näitel

Käesolev magistritöö selgitas välja esmaõppe 5. taseme õppekavas oleva ettevõtte praktikaga (sh välispraktikaga st välisriigis sooritatud praktika) seotud kolme erineva osapoole arusaamad praktika rollist. Uuringus osalesid ühe kutsehariduskeskuse turismiosakonna õpilased, kooli pooled juhendajad ning praktikaettevõtte juhendajad. Uurimisküsimustele vastuste saamiseks viidi läbi 12 poolstruktureeritud intervjuud, mille käigus avaldatud arvamusi ja kirjeldusi analüüsiti kvalitatiivset sisu- e kontentanalüüsi kasutades.

Uuringust selgus, et praktikakorraldusega üldisemas plaanis on kõik kolm osapoolt rahul, samas õpilased märkisid, et sobivat praktikakohta on raske leida, tööandjate sõnul ei ole praktikakohta alati pakkuda tänu turismivaldkonna hooajalisusele.

Praktika õpiväljundite saavutamine on keeruline seetõttu, et õpilased ei oska näha seost teooria ja praktika vahel ning ettevõtte juhendajal on vähe informatsiooni selle kohta, mida konkreetselt peab praktikaga saavutama.

Välispraktika laiendab küll silmaringi ja näitab õpilase ettevõtlikkust, kuid käesoleval hetkel ei anna see olulist eelist tööturule sisenemisel. Tööandjad hindavad erialaste oskuste kõrval sotsiaalseid pädevusi ja teatud isiksusomadusi välispraktika sooritamisest kõrgemalt.

Mitmed vajakajäämised saab parandada veelgi tihedama koostöö ja paremini korraldatud kommunikatsiooni abil. Kindalasti on väga oluline õppekavade ja -meetodite pidev kaasajastamine ning õpetajate stažeerimine ning ettevõtete koolitamine ning nõustamine.

Praktikakorraldust kutseõppes, praktika õpiväljundite saavutamist ja välispraktika rolli tööturule sisenemisel on süsteemselt ja komplekselt vähe uuritud. Edaspidistes uuringutes võiks keskenduda õpiväljundipõhise õppe praktikaväljundite saavutamise erinevate tegurite uurimisele.

Võtmesõnad: kutseõppe ettevõttepraktika, praktikakorraldus, kompetentsid, kutseharidus

## Abstract

### **The role of practical training in vocational education based on the evaluation of vocational students, teachers and employers at the example of a curriculum group**

The aim of the thesis is to outline the understandings of the role of practical training (Inc. practical training abroad) of three different parties in the fifth qualification level of initial training curriculum of formal education. The study involves students and teachers from the tourism department of Vocational Education Centre and mentors at training placement. Twelve semi structured interviews were conducted in order to receive answers wherein the opinions and descriptions were analysed using qualitative content analysis.

The research has shown that in general the three parties are content with the arrangement of practical training. The students have indicated that it is difficult to find a suitable training placement, according to employers a suitable training placement cannot be offered due to temporary nature of the tourism sector.

The learning outcomes are complicated to achieve because of the students' incapability to see the relationship between theory and practice and the training placement mentors are in lack of information about the outcomes of practical training.

The practical training abroad can broaden students' horizon and show their entrepreneurship, but at the moment it does not give an advantage when entering the labour market. Employers rate social skills and certain personal qualities higher than performing the practical training abroad.

A lot of the deficiencies can be improved through more intensive cooperation and better communication. Furthermore, the on-going modernising of curricula and teaching methods and work shadowing of teachers and educating training placement mentors are of the most importance.

In vocational education, practical training arrangement, achieving learning outcomes and the role of practical training abroad have not been systematically and complexly studied. In further research, one could focus on different factors of achieving practical training outcomes in outcome-based education.

Key words: practical training in vocational education, practical training arrangement, competencies, vocational education.

## Sisukord

Resümee .....	2
Abstract .....	3
Sisukord.....	4
Sissejuhatus .....	5
Mõistete seletused .....	7
1.Kutseõppe suundumused Euroopas ja Eestis .....	8
1.1. Suundumused Euroopas .....	8
1.2. Suundumused Eestis .....	9
1.2.1. Kutsehariduse õiguslik raamistik Eestis .....	11
1.2.2. Kutsehariduse õppekavad ja liigid .....	12
1.2.3. Praktika korraldus kutseõppes .....	13
1.2.4. Probleemid praktikakorralduses.....	14
1.2.5. Turismierialade õpetamine Tartu KHK-s .....	16
1.2.6. Praktika korraldus Tartu KHK- s .....	17
2.Varasemad uuringud .....	19
3.Metoodika.....	23
3.1. Valim .....	24
3.2. Andmekogumine .....	25
3.3. Andmete analüüs .....	28
4.Tulemused .....	30
4.1. Osapoolte kirjeldus praktika sisulisele ja organisatoorsele korraldusele .....	30
4.2. Praktika õpiväljundite saavutamine .....	34
4.3. Välispraktika roll tööturule sisenemisel .....	37
5.Arutelu.....	41
5.1. Piirangud.....	46
Kokkuvõte .....	47
Tänuõnad.....	49
Autorsuse kinnitus .....	49
Kasutatud kirjandus.....	50
Lisa 1. Kutsekoolide nimekiri 2016/17 õppeaastal .....	55
Lisa 2. Eesti kutsevalifikatsiooni raamistik .....	57
Lisa 3. 2.-5. taseme õppekavad.....	58
Lisa 4. Praktika protsessid .....	59
Lisa 5. Reisikonsultandi kutsestandard (osaline) .....	60
Lisa 6. Praktika dokumendid .....	61
Lisa 7. Intervjuuküsimuste kava .....	62
Lisa 8. Väljavõte uurija päevikust .....	65

## Sissejuhatus

Tänapäevases maailmas ei saa üheski valdkonnas edukalt tegutseda arvestamata kiiresti muutuvaid ühiskondlikke olusid. Mitmed paradigmad on asendunud uutega ning seni toimunud praktikad ei ole enam efektiivsed. Ka Eesti kutseharidussüsteemis on toimunud palju muudatusi, mis on tingitud vajadusest tõsta kutsehariduse kvaliteeti ja viia see vastavusse tööturu vajadustega. Kutsehariduse eesmärk on anda õppijale kindlal erialal töötamiseks vajalikud oskused ja pädevused (Kutseõppeasutuse seadus, 2016). Mazuki, Maimun ja Siong Choy Chong (2011) möönavad, et õpilaste ootuste ja tegelikkuse vahel on lahknevused. Praktiliste oskuste omamine on saanud tööjõuturul üha tähtsamaks, mistõttu on oluline kutsekooli õppijale, õpetajale kui ka tööandjale ettevõttepraktika sisuline pool. Praktikakorraldust on lähtuvalt valdkonna eripärast vaja pidevalt arendada ja muuta, sest praktikale pandavate ootuste vastavuse kõikidele osapooltele tagab ainult kaasajastatud ja täiendatud õppeprotsess. Nii Nestor ja Nurmela (2013), Zimmermann, Biavaschi, Eichhorst, Giulietti, Kendzia, Muravyev ja Schmidl (2013) kui Ellamik (2014) leiavad, et tööandjate ootuste paremaks täitmiseks on oluline tihedam koostöö kutsekooli ja ettevõtete vahel. Selle probleemi kõrvaldamiseks tuleb omavahelist kommunikatsiooni parandada ja praktika tähtsust rõhutada.

Järjest enam hindavad tööandjad erialaste oskuste kõrval teatud kindlaid isiksuseomadusi, väärtusi ja hoiakuid, mida tulevaselt töötajalt oodatakse. Kuigi töökultuurid, poliitiline ja majanduslik olukord võivad olla riigiti erinevad, on see suundumus piiriülene ja universaalne. Alsop ja Ryan (2013), Sheldon ja Tornthwaite (2005), Thomas (2010), Erickson, Williams ja Braget (2011) on uurinud erinevatest aspektidest tööturule sisenevaid noori, kuid kõik uurijad leiavad, et olulisemad kätte saadud diplomist on üldised sotsiaalsed pädevused, väärtused ja hoiakud. Nestor ja Nurmela (2013), Lõhmussaar (2013) ja Ellamik (2014) tõdevad, et baasoskuste kõrval mängivad suurt rolli isikuomadused ja hoiakud, kuid kahjuks mitmete pädevuste - algatus- ja otsustusvõime, keeleoskus, kohusetunne jms - arendamisele ei pöörata haridusasutustes piisavalt tähelepanu. Eichhorst, Rodríguez-Planas, Schmidl ja Zimmermann (2015) ütlevad, et kutsehariduse edukuse tagab laiemalt lapsevanemate, ettevõtete ja ühiskonna toetus õppijale.

Seega on kutseharidusasutustel täita väga keeruline eesmärk - anda õppijatele kaasaegne ja kõrgetasemeline haridus, tööturu ootustele vastavad erialased oskused ning arendada karjääri alustamiseks vajalikke väärtusi ja hoiakuid. Nii õppijad kui tööandjad vajavad kindlustunnet, et kooli lõpetanud on „tööturukõlblikud” ja konkurentsivõimelised. Edu saadab selliseid töötajaid, kes ka peale tööle rakendumist on valmis jätkuvalt õppima ja ennast täiendama, sest nõuded ametikohale sageli muutuvad ja omandatud oskustest võib jääda vajaka.

Aluse koolist saadud teoreetiliste teadmiste rakendamisele paneb õppekavas ette nähtud ettevõttepraktika. Õppijatele ettevõttes praktikavõimaluse pakkumine aitab tööandjatel paremini leida endale kvalifitseeritud tööjõudu ning samas on üheks kokkupuutekohaks andmaks koolile tagasisidet tööturu vajadustest (Eamets, Humal, Meriküll & Espenberg, 2011; Nestor & Nurmela, 2013).

Varasemates uuringutes leidub vähe andmeid kutsehariduskooli esimesel ja teisel kursusel õppijate praktikakogemusest või on uuringud olnud kvantitatiivsed. Väljundipõhiseks muutunud õppeprotsessi kontekstis on oluline teada, kuidas teoreetilisi teadmisi praktilises tegevuses rakendatakse. Olles töötanud kutsehariduses alates 2002. aastast ning vastutanud alates 2008. aastast Tartu KHK turismiosakonna töö- ja praktika korralduse eest, tundis autor mitmete ebakõlade (osapoolte erinevad arusaamised praktika eesmärkidest, vastutusala jms) tõttu vajadust uurida ettevõttepraktikaga seonduvaid erinevaid aspekte, mida edaspidi õppeprotsessi kavandamisel arvestada.

Antud magistritöö eesmärk on välja selgitada esmaõppe 5.taseme õppekavas oleva ettevõtte praktikaga (sh välispraktikaga) seotud erinevate osapoolte arusaamad praktika tähtsusest, vajalikkusest ja läbimisprotsessist Tartu KHK näitel. Osapooltena käsitletakse tööandjaid st ettevõtte poolseid praktika juhendajaid, praktika sooritanud kutsehariduskeskuse õppijaid ja õpetajaid, kes vastutavad praktika organisatoorseste küsimuste eest koolis. Eelkõige huvitas autorit osapoolte arvamused praktika sisust ja korraldusest, praktika õpiväljundite saavutamisest ning välispraktika rollist sisenemisel tööturule. Need on omavahel seotud teemad, mis probleemidena on välja toodud erinevates uuringutes (Kutsehariduse tööandjate rahulolu uuring, 2013; Nestor, 2012; Lell, 2013; Ellamik, 2014; Paju, Zimmermann & Aitsen, 2016).

Magistritöö koosneb viiest suuremast peatükist. Esimeses peatükis esitatakse ülevaade kutseharidusest Euroopas ja Eestis. Teises peatükis tutvustatakse varasemaid uuringuid. Kolmas peatükk annab ülevaate uurimuse metoodikast. Neljandas osas esitatakse uuringu tulemusi. Viimases osas esitatakse vastavalt uuringu tulemustele parendusettepanekuid seoses praktika korraldusega.

## Mõistete seletused

Alljärgnev peatükk annab selgituse töös kasutatavatele mõistetele.

**Eesti kvalifikatsiooniraamistik (EKR)** on kvalifikatsioonide kirjeldamise, liigitamise ja võrdlemise vahend (HTM koduleht, 2016). Euroopa kvalifikatsiooniraamistiku (*European Qualifications Framework* - EQF) on võrdlusraamistik, mis seostab omavahel EL riikide kvalifikatsioonisüsteemid ja seeläbi aitab eri maade kvalifikatsioone vastastikku arusaadavamaks ja võrreldavaks muuta (Kutsekoja koduleht, 2016).

**Kompetentsus** - edukaks kutsetegevuseks vajalik teadmiste, oskuste, kogemuste ja hoiakute kogum (Kutseseadus, 2016, § 3 (1)).

**Kutseharidusstandard** on kutseõppeasutuses või kutseõpet läbiviivas rakenduskõrgkoolis toimuva kutseõppe tasemeõppe ühtsete nõuete kogum (Kutseharidusstandard, 2013, § 1).

**Kutsestandard** on dokument, mis kirjeldab kutsetegevust ning vastaval kutsel tegutsemiseks vajalikku kompetentsust ehk töö edukaks tegemiseks vajalike oskuste, teadmiste ja hoiakute kogumit (Kutsekoja koduleht, 2016).

**Kutsesüsteem** on osa Eesti kvalifikatsioonisüsteemist, mis seob haridussüsteemi tööturuga ja aitab kaasa elukestvatele õppele ning tööalase kompetentsuse arendamisele, hindamisele, tunnustamisele ja võrdlemisele (Kutsekoja koduleht, 2016).

**Kutseõpe** on õppimis-, õpetamis- ja korraldustegevuste kogum, mille eesmärk on kutsehariduse omandamise võimaldamine (Kutseõppeasutuse seadus, 2013, § 2 (1)).

**Kutseõppe liik** on kutseõppe õppekavade rühmitamise kategooria, milles lähtutakse kutseseaduses kehtestatud kvalifikatsiooniraamistiku tasemetest ning arvestatakse õpiväljundeid ja õppima asumise nõudeid. Kutseõpe jaguneb tasemeõppeks ja täiendusõppeks (Kutseõppeasutuse seadus, 2013, § 23).

**Õpiväljundid** on õppimise tulemusel omandatavad teadmised, oskused ja hoiakud, mis on kirjeldatud õppekava, mooduli, teema või õppeaine läbimiseks vajalikul miinimumtasemel (Kutseõppeasutuse seadus, 2013, § 2 (2)).

# 1. Kutseõppe suundumused Euroopas ja Eestis

Peatükis antakse lühiülevaade kutseõppe suundumustest Euroopas ja Eestis. Kuna paljud Eesti õpilased osalevad õpirändes (Rahvusvahelise õpirände mõju Eesti haridustöötajatele, 2011) ja igal ühel on potentsiaalne võimalus asuda õppima välismaale ning avatud tööturu tingimustes leida töö välisriigis, on kutse omandamise kriteeriumite ühtsus olulise tähtsusega.

## 1.1. Suundumused Euroopas

Euroopa Liidu liikmesriikidel on õigus kujundada ise oma haridus- ja koolitussüsteemid.

Euroopa 2020 ja Haridus ja koolitus 2020 on määratud prioriteetsed valdkonnad, mis aitavad kaasa Euroopa kutsehariduse ja -koolituse poliitika strateegilised eesmärkide saavutamist aastaks 2020 (On the way to 2020: data for vocational education and training policies - Country statistical overviews, 2013). Olulisteks teemadeks on nii paindlik õpiväljundite põhise õppe arendamise toetamine, praktika korralduse tõhustamine, õpiränne kui ka asjaosaliste koolitamine. Euroopa Komisjon aitab seada ühiseid eesmärke ning jagada häid tavasid (*European union* koduleht, 2016). Programmi *Erasmus+* kaudu edendatakse õpilasvahetust, koolide arengut, koolitöötajate haridust, assistendikohtade loomist koolides ja muud (*European Commission* koduleht, 2016).

Brugge kommünikee (2012) järgi peaks Euroopa kutseharidussüsteemid olema võrreldes 2010. aastaga atraktiivsemad, asjakohasemad, karjäärile orienteeritumad, innovaatilisemad, kättesaadavamad ja paindlikumad ning andma oma panuse tipptasemel ja õiglasesse elukestvasse õppesse. Kutseõppe peab olema kvalifitseeritud õpetajate ja koolitajatega, kes oskavad kasutada innovaatilisi õppemeetodeid ja -vahendeid. Õpe peab vastama tööturu vajadustele ning looma võimalusi järgmistele haridus- ja kvalifikatsioonitasemetele pääsuks. Kommünikees on märgitud, et kutseõppe aluseks peab olema õpiväljundeil põhinev lähenemisviis, mis toetab paindlikke õppevorme, võimaldab erinevate haridusliikide ja õppevormide (kutseharidus ja kõrgharidus, täiskasvanukoolitus, kooli- ja töökohapõhine õpe jne) vahelist liikumist ning käsitleb mitteformaalse ja informaalset õppetegevust, sealhulgas töökogemustega omandatud pädevuste tunnustamist.

Eraldi on välja toodud vajadus luua oluliselt suuremaid riikidevahelise liikuvuse võimalusi kutseõppijatele ja töötajatele. Selle eelduseks on Euroopa haridus- ja koolitusruumi läbipaistvad kvalifikatsioonisüsteemid, mis võimaldavad õpitulemusi üle kanda ja koguda, samuti kvalifikatsioone ja pädevusi tunnustada (Brugge Kommünikee... , 2012).

Õpiväljunditele keskenduva lähenemise kasulikkust kutsehariduses on laialdaselt tunnustatud kõigis Euroopa riikides (The shift to learning outcomes. Policies and practices in Europe, 2009). Kopenhaageni protsessi raames välja arendatud meetmed nagu EQF ja Euroopa kutsehariduse

ainepunktide ülekandesüsteem (ECVET) kasutavad õpiväljundeid võtmemehhanismidena jõudmaks püstitatud eesmärgini (Nestor, 2012).

Indiviidi tasandil võimaldab väljundipõhiste õppekavade kasutamine selgemini identifitseerida ja hinnata isiku pädevusi ning seeläbi välja selgitada konkreetne koolitusvajadus. Selgem ja läbipaistvam õppekava võimaldab õppijal olla ka mobiilsem kutsehariduses ja haridustasemete vahel, kasutada võimalust võtta oma varasemat õpi- ja töökogemust arvesse õpingute osana ning suurendada õppija teadlikust ja vastutust (Noorväli, Piisang, Piiskop, Pilli, Põiklik, Rekkor & Toom, 2014). Samas on siiani leitud vähe tõenduspõhist materjali, mis kinnitaks, et haridussüsteemi õpiväljundite põhiseks kujundamine suurendaks õpivõimalusi, arengut või viiks kõrgema haridustaseme omandamiseni. Üheks põhjuseks seejuures on ka reformide uudsus ning täielikuks rakendumiseks kuluv aeg, mis ei võimalda veel pika aja jooksul nende mõju objektiivselt hinnata (The shift... , 2009). Oluline küsimus on ka tööpõhise praktika mõju kutseharidusele ja seda just ettevõtte tasandil, mis mitte ei mõjuta ettevõtete tulemuslikkust, vaid ka nende sisemiset töökorralduset, koolituset ja töötajate värbamiset poliitika (Labour market outcomes of vocational education in Europe, 2013).

## 1.2. Suundumused Eestis

Konkurentsi kava „Eesti 2020“ kohaselt sarnanevad Eesti tulevased demograafilised trendid Euroopa üldiste trendidega. Õpilaste arvu vähenemine on toonud endaga kaasa vastuvõtnumbrite vähenemise kutseõppes. Samas nõuavad majandusstruktuuri muutustega kaasnevad uued tökohad töotajatel kõrget haridustaset ning kaasaegseid oskusi. Tööturu vajaduste ja inimeste oskuste paremaks ühitamiseks ning tööjõu tootlikkuse suurendamiseks on vajalik tagada kaasaegsete oskustega töötajate järelkasv. Selleks on eelkõige vajalik suurendada erialase, so kutse- või kõrgharidusega tööealiste inimeste osakaalu tööjõus (Eesti 2020, 2016). Senisest enam tuleb luua võimalusi ja toetada koostööd erinevate sektorite (riik, ettevõtjad, kõrgkoolid) vahel erialaselt juhitud ja kvaliteetseks praktikakorralduseks. Oluline on ettevõtete suurem panus õpipoisiõppesse ja praktikakorraldusse (Eesti 2020, 2016). Vastavalt Eesti elukestva õppe strateegia (EÕS) eesmärkidele hinnatakse ja täiendatakse kutseõppe kvaliteedi tagamise mudelit. Läbi viiakse õppekavarühmapõhised akrediteerimised kõigis kutseõpet pakkuvates õppeasutustes. Õppekavarühmade hindamise tulemused on kõikidele osapooltele avalikult kättesaadavad ning neid kasutatakse parenduste elluviimiseks ja otsustusprotsessides (Kutseharidusprogramm 2016-2019, 2016). Õppekavades on õpiväljundid ja hariduse kvaliteedi tagamine tulevikus suunatud indiviidi, organisatsiooni ja ühiskonna tuleviku haridusvajaduste rahuldamisele (Kutsehariduse kooliõppekavade koostamise ja arendamise käsiraamat, 2014). Kutsehariduse õppekavade arendamine väljundipõhisteks, tihedam koostöö teiste haridusasutustega, kvalifikatsiooniraamistiku kujundamine, kutseõppeasutuste muutmine

kompetentsikeskusteks ning ettevõtjate kaasamine kutsehariduse valikute langetamisel toetavad kutsehariduse muutumist atraktiivsemaks ning enam ühiskonna vajadusi arvestavamaks.

Täpsemat spetsialistide vajadust sektorite lõikes aitab määratleda käivitud OSKA süsteem sootööturuvajaduste ja koolituste pakkumise paremaks haakimiseks loodav tööturuseire ja prognoosi ning oskuste arendamise koordineerimisüsteem. OSKA analüüsid ja prognoosid annavad sisendi kutseõppe sisu ja koolitusmahu kavandamisele (Kutseharidusprogramm 2016-2019, 2016; Heaolu arengukava 2016 - 2023, 2016). Võtmetähtsusega on tööandjate aktiivne ja sisuline osalus kutseharidussüsteemi arendamises sh õppijatele praktikakohtade ja töökohapõhise õppe pakkumine. EÕS-is tuuakse välja, et tööturu vajaduste kõrval peab kutseõppes pakutavate erialade valik, õppe sisu, maht ja kvaliteet olema vastavuses ka õpilaste vajadustega (EÕS 2020, 2014).

Praktilise väljaõppe kvaliteedi tõstmiseks on tööandjate ja koolide koostöös vaja tõhustada praktikakorraldust. Järjest enam on õpilased kasutanud võimalust õppida ja praktiseerida välismaal. Välismaal õppimine ja praktiseerimine võib anda oskusi, mis on vajalikud tänapäeva tiheda konkurentsiga tööturul. Õpirändes võivad osaleda ka äsja kooli lõpetanud st endised õpipoisid (Haridus, koolitus... , 2014). 1. jaanuarist 2014 viiakse ellu haridus-, koolitus-, noorte- ja spordivaldkonna programmi Erasmus+, mis hõlmab ka kutseharidust ja võimaldab kutseõppijate, sh töökohapõhises õppes osalejate õpirännet praktika sooritamiseks, koolidevahelise koostöö toetamist jne. Õpirände kogemus aitab kaasa õpetajate professionaalsele arengule ja parandab õpilaste konkurentsivõimet tööturul (EÕS 2020, 2014).

Oluliseks eesmärgiks on püstitatud vale erialavaliku tõttu koolist lahkumise hulga vähendamine igal aastal (EÕS 2020, 2014; Tartu KHK arengukava 2014-2018, 2016). Puuduseks loetakse ka seda, et võrreldakse sisseastunute arvu lõpetajatega, kuid piisava tähelepanuta jäetakse kutsetunnistusega lõpetanute osakaal (Möller, Gorjajeva, Mitt & Nõmmik, 2008). Kutseõpe on keeruline süsteem, sinna kuulub mitmeid osapooli, kellel on erinevad eesmärgid ja huvid ning toimimise mehhanismid. Seda võib lugeda ka põhjuseks, miks kõiki loodetud edusamme ei ole saavutatud (Eesti kutseharidussüsteemi arengukava 2009-2013, 2009).

Kutsehariduse maine tõstmiseks ja kutseõppe populariseerimiseks suurendatakse põhikoolide ja gümnaasiumide lõpetajate teadlikkust kutseõppe võimalustest ning toetatakse üldhariduskoolide õpilaste ja õpetajate, samuti lapsevanemate seas positiivse hoiaku kujunemist kutsehariduse suhtes. Koondatakse ja levitatakse infot õppimisvõimaluste kohta sihtrühmadele sobivates kanalites ja erinevates veebikeskkondades (Kutseharidusprogramm 2016-2019, 2016).

### 1.2.1. Kutsehariduse õiguslik raamistik Eestis

Käesolevale uuringule tausta andmiseks ja praktikakorralduse konteksti mõtestamiseks on järgnevalt esitatud ülevaade kutsehariduse olemusest Eestis.

Kutseõppe laiem eesmärk on omandada teadmised, oskused ja hoiakud, vilumused ning sotsiaalne valmidus töötamiseks, ühiskonnaelus osalemiseks ja elukestvaks õppeks.

Kutseharidussüsteem peab tagama ettevõtete, ühiskonna ja inimese enda vajadustele vastavate erialade õpetamise. Kutseõpet korraldavad kutseõppeasutused ja rakenduskõrgkoolid erinevate õppekavade alusel (Kutseõppeasutuse seadus, 2016). 2016/2017. õppeaastal pakuvad kutseõpet 33 kutseõppeasutust ja 5 rakenduskõrgkooli (Haridussilm, 2016). Lähtuvalt kooli omandivormist jagunevad kutseõppeasutused riigi-, munitsipaal- ja erakutseõppeasutusteks. Kutseõppeasutuste loetelu on toodud Lisas 1.

Eesti riigi roll kutsehariduse koordineerimisel on luua selleks õiguslik alus (seadusloome, õppekavad, nõuded pedagoogidele jne): esitada tulevase tööjõuvajaduse katteks õppekohtade jaoks riiklik tellimus õppekavarühmade kaupa koolitada koolitajaid ning teostada järelvalvet. Eesti kutseharidussüsteem on reglementeeritud erinevate õigusaktide ja raamdokumentidega (HTM koduleht, 2016). Vt Joonis 1.

SEADUSED	HARIDUSSEADUS	KUTSESEADUS
	KUTSEÕPPEASUTUSE SEADUS	ERAKOOLISEADUS RAKENDUSKÕRGGKOOI SEADUS PÕHIKOOI- JA GÜMNAASIUMISEADUS
VV MÄÄRUSED	KUTSEHARIDUSSTANDARD	LÕPUTUNNISTUSTE JA TEISTE KOOLI POOLT VÄLJASTATAVATE LÕPUDOKUMENTIDE VORMID JA VÄLJAANDMISE KORD
MINISTRI MÄÄRUSED	KUTSEÕPPES KASUTATAV ÜHTNE HINDAMISSÜSTEEM	KUTSEÕPPE RIIKLIKUD ÕPPEKAVAD
	PRAKTIKA KORRALDAMISE JA LÄBIVIIMISE TINGIMUSED JA KORD	ERIVAJADUSTEGA ISIKUTE KUTSEÕPPEASUTUSES ÕPPIMISE TINGIMUSED JA KORD
	TÖÖKOHAPÕHISE ÕPPE RAKENDAMISE KORD	KOOI ARENDUSTEgevust JA ÕPPEKASVATUSTÖÖD KÄSITLEVATE KOHUSTUSLIKE DOKUMENTIDE NÕUDED JA NENDE TÄITMISE KORD
	RIIGI KUTSEÕPPEASUTUSTE PÕHIMÄÄRUSED	JA TEISED MINISTRI MÄÄRUSED
DIREKTORI KÄSKKIRJAD	KOOI ARENGUKAVA	KOOI ÕPPEKAVAD
	ÕPPEKORRALDUSEESKIRI	MUUD KÄSKKIRJAD JA KOOLIELU REGULIIRIVAD DOKUMENDID

Joonis 1. Kutsehariduse õigusaktid (allikas: Kutsehariduse kooliõppekavade koostamise ja arendamise käsiraamat, 2014).

Täna kehtiv kutseõppe süsteem loodi 1. septembril 2013. a jõustunud kutseõppeasutuse seaduse põhjal, mis muutis oluliselt senist kutseharidussüsteemi korraldust. Kõige olulisemate uuendustena võib välja tuua otseselt Eesti kvalifikatsiooniraamistikuga (vt Lisa 2), seotud

kutseõppeliikide kehtestamise, väljundipõhisuse printsiibi rakendamise ja Eesti kutsehariduse arvestuspunktide (EKAP) kasutusele võtmise (HTM koduleht, 2016).

Seaduses sätestatud uuenduste kiireks rakendamiseks viidi aastatel 2013-2014 ellu kutsehariduse korralduse ja õppekavade reform, mille vedajaks oli SA Innove. Uuenduste elluviimisel mängis suurt rolli ka eelnev ESF programm „Kutsehariduse sisuline arendamine 2008-2013“.

Riik rahastab kutsekoolitust õpilase pearaha põhimõttel. Ettevõtjate roll on oma esinduste kaudu (Kutsekoda, erialaliidud) töötada välja kutsestandardid ning korraldada õpilastele õppekava eesmärkidele vastavat ettevõttepraktikat. Sotsiaalsete partnerite ülesandeks on kaasa aidata hariduse kvaliteedi tõstmises ja seda eelkõige õpetajatega koostöös. Kooli roll on täita õppekava ja kontrollida õppekava täitmist ettevõttepraktika osas, valmistada õpilane ette kutseeksami sooritamiseks ja tagada tema vastavus tööandja ootustele (SA Innove koduleht, 2016).

### **1.2.2. Kutsehariduse õppekavad ja liigid**

Viimaste aastate ümberkorraldused kutseharidussüsteemis on lähtunud seisukohast, et õppe sisu ning tulemus peavad vastama ühtsele kvaliteedistandardile. SA Innove eestvedamisel on valminud kutseõppe riiklikud moodulitest koosnevad väljundipõhised õppekavad, mis on koolides hetkel erinevas rakendamisjärgus (Nestor, 2012).

Õppekavade õppevaldkondadesse, õppesuundadesse ja õppekavarühmadesse liigitamisel võetakse aluseks rahvusvaheline ühtne hariduse liigitus ISCED F 2013, kuid õppekavarühmade tasandil kohandatakse seda Eesti kutsehariduse oludele (Kutseharidusstandard, 2013).

2013. aastal võttis Riigikogu vastu uue kutseõppeasutuse seaduse, mis muutis oluliselt senist kutseharidussüsteemi korraldust ja õppekavade süsteemi. Seaduses kehtestatud uuenduste kiireks rakendamiseks käivitati 2013. aastal kutsehariduse korralduse ja õppekavade reform, mille käigus töötavad koolid välja uusi õppekavu ning viivad olemasolevad õppekavad muutunud seadusandlusega kooskõlla.

Õppekavaga määratakse kindlaks kutse-, eri- ja ametialase õppe eesmärgid ja ülesanded, saavutatavad õpiväljundid ning seosed Eesti kvalifikatsiooniraamistikuga, õpingute alustamise ja lõpetamise nõuded, õppekava moodulid ning nende maht koos õpiväljundite ja hindamiskriteeriumitega, moodulite valiku võimalused ja tingimused ning spetsialiseerumisvõimalused. Kutsestandardite alusel määratakse õppekavades kindlaks õppe käigus omandatavad osakutsed. Kooli õppekavad jagunevad esmaõppe ja jätkuõppe õppekavadeks (Kutseõppeasutuse seadus, 2013, §24).

Kutsehariduse õppekava moodulite koostamisel lähtutakse kutsehariduse õppekava alusväärtustest, põhiväärtustest, kokkulepitud väärtustest ning kutsealase koolituse eesmärkidest ja ülesannetest ehk õppekava väärtussüsteemist, õppekava eesmärgist ning sellest lähtuvatest õpiväljunditest (Kutsehariduse kooliõppekavade... , 2014). Praktika eesmärgid ja õpiväljundid

määratakse kindlaks lähtuvalt õppekavast. Tavaliselt on eesmärke mitu. Otstarbekas on seada õppijale ka individuaalseid eesmärke, mille püstitamisel lähtutakse praktika üldeesmärkidest, isiklikest arenguvajadustest ja praktikaettevõtte/asutuse võimalustest. Praktika eesmärgid ja õpiväljundid peavad olema: saavutatavad, realistlikud, mõõdetavad, ajaliselt määratletud ja aktsepteeritud nii praktikandi kui juhendaja poolt (Kutsehariduse kooliõppekavade... , 2014). Kokkuvõtlik tabel kutseõppe 2.-5. taseme õppekavade kohta on Lisas 3. Tabelis on toodud välja haridusnõue õpingute alustamiseks, õppe maht, praktilise töö ja praktika osakaal, õpingute jätkamise võimalused ja väljund tööturul. Kõik kutseõppe liigid põhinevad vastava taseme kutsestandarditel ning alates 1. septembrist 2017 tuleb kutseõppe lõpetamiseks sooritada kutseksam kõigil erialadel, kus eksami sooritamine on võimalik (Kutseharidusstandard, 2013). Alates 2013. aastast on **kutseõpe jagatud 4 liigiks** (Kutseharidus, 2016):

- 2. taseme kutseõpe - põhihariduse nõudeta kutseõpe (kutse saamiseks ei ole vajalik põhiharidus);
- 3. taseme kutseõpe - kutseõpe põhihariduse baasil (kutse omandatakse pärast põhiharidust ilma keskhariduse omandamiseta);
- 4. taseme kutseõpe - kutseõpe keskhariduse baasil (kutse omandatakse pärast keskharidust) ning kutsekeskhariduse õpe (õpilane omandab koos kutse- ja erialase pädevusega ka keskhariduse);
- 5. taseme kutseõpe - kutseeriharidusõpe (õpilane omandab kutse pärast keskharidust).

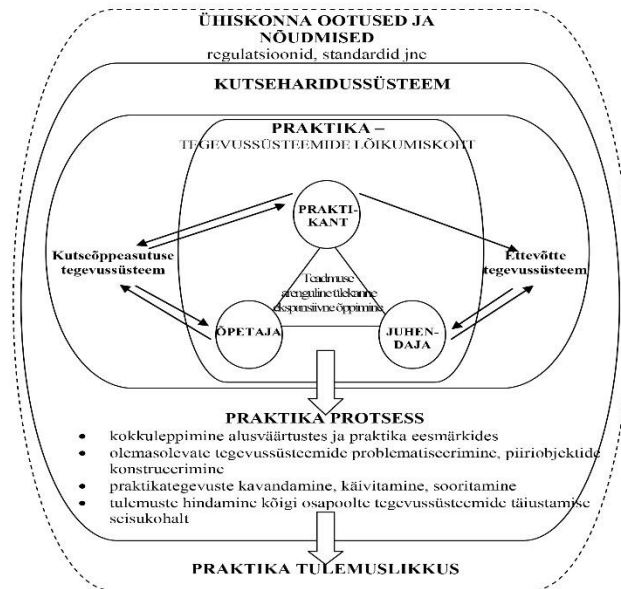
Lisaks on kutseõppes loodud täiendavalt töökohapõhine õpe kui kutseõppe vorm, mis toimub kooli, õpilase ja ettevõtte koostöös ning kus õpilane läbib 1/3 õppes koolis ja 2/3 õppes ettevõttes. Käesoleva uuring on läbi viidud Tartu KHK baasil, kus mitmete teiste erialade kõrval õpetatakse ka turismi-, reisi- ja rekreatsioonikorraldust. Sarnaseid EHIS- es registreeritud õppekavasid õpetatakse veel 5 kutsekoolis (EHIS koduleht, 2016).

### 1.2.3. Praktika korraldus kutseõppes

Praktika on õppekava osa, mille jooksul õpilane täidab töökeskkonnas juhendaja juhendamisel kindlate õpieesmärkidega töö- ja õppeülesandeid. Praktika ja õppekeskkonnas toimuv praktiline töö on vähemalt pool õppekava mahust ning need jagunevad üldjuhul võrdselt. Kooli, õpilase ja praktikat läbiviiva isiku või asutuse vahelised suhted praktika korraldamisel reguleeritakse enne praktika algust sõlmitava lepinguga, milles määratletakse praktika toimumise täpsemas korralduses ning praktikalepingu poolte õigustes ja kohustustes (Kutseõppeasutuse seadus, 2016). Lisaks on praktikakorraldusele esitatud nõuded paika pandud õppekorralduseeskirjas „Kutseõppeasutuse arendustegevust ja õppekasvatustööd käsitlevate kohustuslike dokumentide nõuded ja dokumentide pidamise kord, 2016” on kirjeldatud praktika korraldus, sealhulgas

praktikakoha sobivuse hindamine, praktikale suunamine, praktika juhendamine ja koostöö praktikakohapoolse juhendajaga, praktikalepingu sõlmimise tingimused ja kord ning praktika hindamine.

Praktika on kutseõppe olulisim osa, millest peavad kasu saama õppija, kool kui ka ettevõtte ja riik (vt Joonis 2.). Lähtuda tuleb seadusandlusest ja laiemalt peab arvestama ühiskonna vajadustega (Juhendmaterjal kutseõppeasutuste ettevõttepraktika kavandamiseks, 2007).



Joonis 2. Praktika osapoolte sidusus (allikas: Kutsehariduse kooliõppekavade koostamise ja arendamise käsiraamat, 2014).

2015. aastal oli Eesti kutsekoolides kõige levinum koolipõhine koostöömudel (sh koolipõhine ja praktikandi mudel), ettevõttepõhiseid koostöömudeleid (sh ettevõttepõhine ja täienduskoolituse mudel) rakendati oluliselt harvem. Põhiline erinevus nende mudelite vahel on selles, kes algatab töökohapõhise õppe st vastavalt kas õppeasutus või ettevõtte ning mis vormis ja kui tihti toimub kooli ja ettevõtte koostöö (Puolokainen, Kaunismaa, Sammuli, Nutt, Themmas, Aksen & Themmas, 2016). Paju jt (2016) töötasid välja praktikaprotsessi, mida soovitatakse kasutada nii kõrg- kui kutsehariduses, vt Lisa 4.

#### 1.2.4. Probleemid praktikakorralduses

Mitmetest eelnevatest uuringutest (Kutsehariduse tööandjate rahulolu uuring, 2013; Nestor, 2012, Paju et al., 2016) ja juhendmaterjalidest selgub, et praktika korralduses on mitmeid kitsaskohti.

Nii praktikakohtade kui ka töökohapõhise õppe pakkumisega kaasneb ettevõttele ja praktikajuhendajatele lisakoormus. Tööandjad on mures praktikantide ja õpipoiste taseme, motivatsiooni ja võimekuse pärast. Tööandjate hinnangul ei kompenseerita neile piisavalt

praktikakohtade, sh töökohapõhise õppe, pakkumisel tehtavaid kulutusi (Eesti hariduse ja tööturu vajaduste kokkusobitamine, 2015).

### **Osapoolte vähene koostöö praktika korraldamisel**

Hea praktikakorralduse eelduseks on kooli ja ettevõtja vaheline tihe koostöö kooli praktikakava, eesmärkide välja töötamisel ning üheselt mõistmisel ja ellu rakendamisel (Juhendmaterjal... , 2007). Tihedama koostöö vajalikkust praktika korraldamisel näevad ka õppekavarühmade juhid (Tamm & Vaade, 2012). Tööandjad soovivad, et koolid lepiksid praktikaajad aegsasti kokku ning koolipoolsed juhendajad jälgiksid enam praktikantide tegevust. Probleemiks on ka kvalifitseeritud juhendajate puudumine ja ebapiisav koostöö koolidega laiemalt. Ettevõtjad leiavad, et ettevõtete ja kutsekoolide vaheline koostöö on väga oluline ja selle parandamiseks peaksid koolid olema senisest initsiatiivikamad koostöökohtade kokkuleppimisel (Eesti hariduse... , 2015; Tamm & Vaade, 2012).

Ettevõtjad ootavad, et praktikandid näitaksid üles initsiatiivi ja soovi praktikal tööd teha. Samuti seda, et kui asutus koolitab õpilasi, peaks riik ettevõttele selle lisatöö kompenseerima (Kutsehariduse tööandjate rahulolu uuring, 2013). Praktika eduka korraldamise aluseks on mitmed dokumendid: praktikajuhend, praktikaleping, praktikakava, praktikapäevik, praktikaaruanne (Kutseõppeasutuse seadus, 2016), kuid tegelikkuses saavad nii praktikajuhendaja kui praktikant viimase ülesannetest teada alles siis, kui õpilane läheb ettevõttesse (Juhendmaterjal... , 2007).

Mõnede kutsekoolidega on ettevõtetel välja kujunenud tihe ja hea koostöö, kuid mõned kutsekoolid ei võta neile esitatud koostööpakkumisi vastu. Tööandjad soovivad olla senisest enam kaasatud õppekavade koostamisse ja arendamisse, et need vastaksid rohkem tööturu vajadustele (Eesti hariduse... , 2015).

### **Õpekavade ja tööelu mittevastavus**

Mittefüüsilise töö osakaalu suurenemine on kasvatanud selliste töökohtade arvu, mis nõuavad võimet näha laiemat pilti, mõista erinevaid kontseptsioone, oskust vahendada infot ning maksimaalselt kasutada kõiki teadmisi praktilises tööelus. See nõuab kutsehariduselt piisavat hariduslikku ettevalmistust ja kõrge kvalifikatsiooni tagamist (Juhendmaterjal... , 2007).

Praktikakorraldusele heidetakse ette taseme ebäühtlust, praktika maht õppekavades on ebapiisav ning selle sisu ei ole vastavuses kaasaegse tööturu vajadustega (Paju et al., 2016; Eesti hariduse..., 2015). Õpiväljundite hindamine ettevõtetes on spontaanne (Kutsehariduse tööandjate... , 2013). Ka õpetajate oskused väljundipõhisel õpilasi hinnata on vähesed (Tamm & Vaade, 2012). Oluline on kutseõppeasutuste tihe koostöö töömaailmaga ning vajadus parandada õpetamise meetodeid ja praktikasüsteemi parema tulemuse saavutamiseks ja tööturu vajaduste ja

haridussüsteemi pakutu ebakõla vähendamiseks (Eesti kutseharidussüsteemi arengukava 2009-2013, 2009). Olulisemad arenduskohad EÕS (2020) järgi on „Uute praktikakorralduste põhimõtete väljatöötamine“, „Praktika osakaalu suurendamine” ning „Praktika integratsioon teooriaga”.

### **Juhendajate ebakompetentsus**

Saavutamaks tiptaset ja kvaliteeti, on vaja terviklikku lähenemist. Kutsesüsteemi puudusteks on toodud kutseõpetajate nõrka ettevalmistust, kvaliteeti ja väheseid teadmisi reaalses tööelus toimuvast. Probleemiks on ka noorte kõrgelt kvalifitseeritud õpetajate puudus ja koolide õpetustaseme erinevus. Meetmetena, mis pikemas perspektiivi aitab tõsta õppekvaliteeti ja paremini seostuda tööturu vajadustega, nähakse praktikute kaasamist õppetöösse ning õppejõudude ja õpetajate stažeerimist tööandjate juures suurendamiseks nende praktiliste teadmiste ja oskuste omandamist õppetöös rakendamiseks (Nestor, 2012). Kui ühelt poolt on probleemiks kutseõpetajate vähene praktiline ettevalmistus, siis teiselt poolt on ka puudujääke praktikakohas olevate juhendajate kompetentsuses. Selleks peavad praktikajuhendajad läbima koolituse, kus muuhulgas käsitletakse didaktikat, juhendamist, õppekorraldust, hindamis põhimõtteid jms. Samuti on eesmärgiks õppeasutuste praktikavõrgustiku laiendamine ja uute tööandjate kaasamine praktikakohana ning uudsete praktikavormide väljatöötamine ja piloteerimine (Struktuuritoetuse... , 2016).

Kutseõppeasutuste ja kõrgkoolide praktikategevuste paremat kavandamist ja läbiviimist näeb muu kõrval ette ka arenduskava PRÕM (Tööturu vajadustele vastava kutse- ja kõrghariduse arendamine) (PRÕM seletuskiri, 2014). Arenduskava eesmärgiks on huvipoolte teadlikkuse suurendamine, koostöö tugevdamine ning praktikajuhendajate ja -koordinaatorite koolitamine, juhendmaterjalide koostamine ning praktika monitooring. Selle tulemusena muutuks praktikakorraldus ühtlasemaks ja osapoolte vajadustele vastavaks, õppur on õpingute lõpuks saanud praktilise õppetöö ja praktika kogemuse töökeskkonnas (SA Innove koduleht, 2017).

#### **1.2.5. Turismierialade õpetamine Tartu KHK-s**

Tartu KHK loodi 2004. aastal nelja õppeasutuse ühendamisel (Tartu KHK koduleht, 2016).

Turismikorraldust hakati uue erialana õpetama juba 1994. aastal, millele 1998. aastal lisandus reisikorraldaja ja 2004. aastal rekreatsioonikorralduse eriala (Mets, 2014).

MTÜ Eesti Turismihariduse Liit (ETHL, *Association of Estonian Tourism Education*) ühendab turismi ja selle lähedaste valdkondade erialade õppeasutusi, õpetajaid ja õppejõude, teisi organisatsioone ja üksikisikuid (Eesti Turismiharidus Liidu koduleht, 2016). Tööturu osapoolte koostöökeskkonna loojaks on kutsekoda, mille ülesanne on kutsesüsteemi kui hariduse ja

töömaailma liidese arendamine ning selle toimimise tagamine. Samuti korraldab kutsekoda kutsestandardite väljatöötamist ning koordineerib kutseeksamite korraldamist (Kutsekoda, 2016). Reisimise, turismi ja vaba aja veetmise valdkonna õppekava määrab kindlaks õppe eesmärgid, saavutatavad õpiväljundid ja seosed Eesti kvalifikatsiooniraamistikuga, õpingute alustamise ja lõpetamise nõuded, õppekava moodulid ning nende mahu Eesti kutsehariduse arvestuspunktides koos õpiväljundite ja hindamiskriteeriumitega, moodulite valiku võimalused ja tingimused ning spetsialiseerumisvõimalused ja õpingute käigus omandatavad osakutsed ja kutsed (Kutseharidusstandard, 2013). Valdkonnas on hetkel võimalik õppida 5. taseme esma- ja jätkuõppekavadel. Õppekavaga kehtestatakse kohustuslik õppesisu turismikorraldaja, reisikonsultandi ja giidi erialade kutseeriharidusõppele (Tartu KHK koduleht, 2016). Õppekavasid on koostöös SA Innove ja teiste kutsekoolidega muudetud ja täiendatud mitmeid kordi. Õppekavade reformi alusel 2013. aastal loodi turismivaldkonnas kolm uut esmaõppe õppekava: reisikonsultant, turismikorraldaja, giid ja jätkuõppekavana turismiettevõtte juhtimine (tase 5). Õppekavade aluseks on vastavalt reisikonsultandi, turismikorraldaja ja giidi kutsestandardid (vt Lisa 5). Õpetamise tase on määratud kutsestandardis ja lähtub tööandjate ootustest töötaja kompetentsile.

Tartu KHK turismiosakonnas on 2016. aastal võimalik õppida järgmistel erialadel: giid (tase 5), turismikorraldaja (tase 5), reisikonsultant (tase 5), rekreatsioonikorraldaja (tase 4), turismiettevõtte juhtimine (jätkuõpe, tase 5).

Põhiõpingute moodul on kõikidel erialadel ühesugune, mis võimaldab optimeerida õpetamist. Praktika maht õppekavades varieerub 24-30 EKAP ulatuses lähtudes õppekava teiste moodulite mahust. Üldjuhul on 5. taseme õpe (120 EKAP) jagatud võrdselt kahele õppeaastale.

#### **1.2.6. Praktika korraldus Tartu KHK- s**

Praktika on kutseõppe tasemeõppe osa, mille ajal õpilane täidab töökeskkonnas juhendaja juhendamisel kindlate õpieesmärkidega töö- ja õppeülesandeid. Praktilise töö ja praktika eesmärk, õpiväljundid, hindamiskriteeriumid, maht ja muud tingimused on määratud kooli õppekavas. Praktika korralduse eest koolis vastutab direktori asetäitja õppealal ning osakonnajuhataja oma vastutusala piires. Kool määrab praktika toimumise ajad igaks õppeaastaks kooli õppetöögraafikus. Praktika sooritamise eelduseks on selle läbimine etteantud mahus ja kõigi õpiväljundite saavutamine ning sooritus lõpeb praktikaaruande kaitsmisega ja kokkuvõtva hindamisega (Praktilise töö ja praktika läbiviimise tingimused ning kord Tartu KHK, 2016).

Praktika toimub kooli poolt heaks kiidetud praktikakohtades, mis võimaldavad täita praktikale seatud õpieesmärgid ja saavutada õpiväljundeid. Tunnustatud ja igal aastal korrastatud

praktikakohtade register on kättesaadav kooli infosüsteemis. Uue praktikakoha lisamise eel külastab kooli esindaja praktikakohta, et veenduda selle valmisolekus täita praktika eesmärke ning tagada töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmine. Kooli, õpilase või tema seadusliku esindaja ja praktikakoha vahel sõlmitakse leping, milles määratakse praktika toimumise täpsem korraldus ning poolte õigused ja kohustused. Vähemalt korra õppeaastas korraldab osakonnajuhataja praktikakorraldust käsitleva koostööseminari kooli- ja praktikakohapoolsetele juhendajatele, kus arutatakse praktika eesmärke, ülesandeid, dokumentatsiooni, juhendamist, hindamist, tagasiside andmist ja saamist (Praktilise töö... , 2016).

Koolipoolse praktikajuhendaja ülesandeks on korraldada õpilaste praktikaks ettevalmistus, juhendada ja nõustada õpilasi praktika vältel, toetada õpilasi enesehindamisel, külastada praktikakohta vähemalt korra praktika perioodi vältel ja hinnata õpilaste õpiväljundite saavutatust. Koostöös õpilasega koostatakse õpilase individuaalne praktikakava, milles kirjeldatakse läbitud õpinguid, praktika eesmärki ja õpiväljundeid ning püstitatakse individuaalne praktikaülesanne. Lisaks on kooli praktikajuhendajal aruandluskohustus praktika tulemuslikkusest. Praktikaettevõtte juhendajate ülesandeks on nõustada õpilast praktika läbimisel, toetada enesehindamisel ning anda praktika käigus õpilasele tagasisidet õpiväljundite saavutamise kohta (Praktilise töö... , 2016).

Praktikadokumentideks on lisaks lepingule veel juhend, praktikakavad, praktikapäevik, hinnangulehed ja aruanded. Praktika seotud dokumendid on kinnitatud vastava määrusega (Kutseõppeasutuse arendustegevust... , 2016). Täpsem ülevaade praktika dokumentidest on väljatoodud Lisa 6.

Praktika käigus saavutatud õpiväljundite hindamine toimub vastavalt õppekavas sätestatud hindamiskriteeriumitele, mille ajal rakendatakse kujundavat hindamist. Kujundava hindamise ülesanne on anda õpilasele tagasisidet ja toetada õpiväljundite saavutamist. Praktikaperioodi lõppedes rakendatakse kokkuvõtvat hindamist - hinde eesmärk on anda tagasisidet praktika õpiväljundite saavutamise kohta. Õpiväljundite saavutatuse hindamisse kaasatakse õpilane, kooli- ja praktikakohapoolsed juhendajad. Võimalik on praktikat hinnata varasema õpi- ja töökogemusena (VÕTA). Töökogemuse arvestamise aluseks võivad olla vastavad dokumendid või sooritatud praktiline töö (Praktilise töö... , 2016).

Kokkuvõtvalt öeldes on möödapääsmatu kutseõppe pidev reform vastamaks tööturu vajadustele. Kutseharidust ja praktikakorraldust reguleerivad väga erinevad seadused, määrused ja eeskirjad. Lisaks sellele tuleb arvestada praktika korraldamisel turismivaldkonna eripäradega.

## 2. Varasemad uuringud

Haridusasutuste praktikakorraldust on hakatud uurima varasemast rohkem, sest selgem ülevaade kõigi osapoolte ootustest võimaldab teha parendusi ning muuta praktikaprotsessi efektiivsemaks. Peatükis on antud ülevaade nendest uuringutest, mis puudutavad kutseõppe praktikakorraldust või mis on läbi viidud turismivaldkonnas, sest käesoleva uuringu autor on tegev turismiharidussfääris.

2008. aastal TNS Emor poolt läbi viidud uuringu peamine eesmärk oli koguda infot, kuidas hindavad kutsehariduse arendamiseks ette võetud tegevusi Haridus- ja Teadusministeeriumi sotsiaalsete partnerite esindusorganisatsioonid ning kutseharidusega oskustööjõudu kasutavad ettevõtted. Selgus, et praktikakohti kutseõppuritele pakuvad suuremad ettevõtted, kus on ka rohkem kutseharidusega töötajaid. Praktikavõimaluse mittepakkumise olulisimaks põhjuseks peeti selle kasuteguri puudumist, aga ka madalat informeerituse taset kutseõppes toimuvast sh praktikakorraldusest (TNS Emor, 2008). Sageli puudub jagatud arusaam sellest, millistel eesmärkidel, mida ja kuidas õpilane praktiliselt õpib ning millist õppimist on erineva töö jaoks vaja (Noorväli, 2009; Lell, 2013). Osapooled näevad erinevalt kohustusi ja vastutust praktika õnnestumise eest ning ei ole ka ülevaadet ega ühist seisukohta, milline peab olema keskkond praktikaettevõttes saavutamaks õpiväljundeid. Nii sotsiaalsete partnerite esindusorganisatsioonid kui ka ettevõtted näevad kutsehariduses viimaste aastate jooksul toimunud positiivseid arenguid, eelkõige üldist kutseõppe kvaliteedi tõusu (Madsen, Marhuenda, Griffiths, Benke, Guile, Mckenna & Rasmussen, 2001). Õppekavade vastavusse viimine reaalse vajadusega on kutseõppes väga oluline ning tehtavad ülesanded peavad olema sarnased töös ette tulevate situatsioonidega (Eichhorst et al., 2015; Zimmermann et al., 2013; Andersson, Gunnarsson & Rosèn, 2015). Kuigi täheldatakse kutseõppeasutuste ning ettevõtete vahelise koostöö paranemist, võiks ettevõtete arvates see olla veel parem nt üheks puuduseks on praktika korraldamisel ettevõttepoolse juhendaja ja kutseõppeasutuse õpetaja vähene suhtlus (Lell, 2013).

Energeetikasektori tööjõu uuringu üheks peamiseks teemaks oli ettevõttesse tööjõu leidmine. Kõige levinumaks töötajate värbamise meetodiks Eesti energeetikasektori valdkonna ettevõtetes oli töökuulutuse levitamine meedias ja tööpakkumisportaalides, aga ka noorte üritustel ettevõtte töökohtade tutvustamine, isiklikud kontaktid jms. Ilmnes, et vaatamata kandideerijate suurele hulgale ei pruugi portaalide kaudu sobivat tööjõudu leida, sest töötajalt oodatakse väga häid erialaseid pädevusi. Üheks võimaluseks uut tööjõudu värvata on otse kutsekooli poole pöördumine. Sealt tulnud õpilastel on hea erialane teoreetiline ettevalmistus, kuid puuduseks on vähene töökogemus. Selle lahenduseks ongi praktikakoha pakkumine ettevõttesse, sest nii on võimalik potentsiaalse töötaja sobivust kontrollida ja konkreetset väljaõpet pakkuda (Eamets et al., 2011). Tööandjad hakkavad järjest rohkem praktikantides nägema mitte ainult tasuta

tööjõudu, vaid ka järgmise põlvkonna juhte. Praktikaettevõtteks olemine aitab kokku hoida värbamiskulusid, kui kokku langevad õppija ning ettevõtte ootused ja vajadused (Lell, 2013). Tartu linna toitlustusasutustesse valitakse töötajad (kokad) eelkõige oma tutvuste kaudu või „ostetakse” teistest firmadest üle, sest muud võimalused ei ole head tulemust andnud (Ellamik, 2014). Liigutakse ka selles suunas, et pöördutakse sobiva töötaja leidmiseks kutsekooli poole. Paljud tööandjad ei pea vajalikuks kutsetunnistuse olemasolu, vaid kogemusi ja tahet erialast tööd teha (Ellamik, 2014; Lõhmussaar 2013). TNS Emori (2008) uuringus viidati, et sageli ei pruugi töötajad ise vahet teha kutsetunnistusel ja kutsekooli lõputunnistusel. Kutsetunnistusest olulisem on tööandjate jaoks töötaja kutsealased oskused, aga ka täpsus, kohusetunne ja motivatsioon. Tamm (2012) ja Lõhmussaar (2013) ütlevad samuti, et tööandjad ei väärtusta erinevatel põhjustel kutsetunnistust, vaid hindavad inimese sobivust töökohale muude kriteeriumite alusel. Samas arvavad õpilased, et kutsetunnistus annab neile teatud eelise tööturul kandideerimisel (Nestor, 2012).

2013. aastal läbi viidud „Kutsehariduse valdkonna tööandjate rahulolu uuringus” vaadeldi põhjalikumalt praktikakorraldust. Selgitati välja need asutused, kes pakuvad kutsehariduses õppivatele noortele võimalust praktiseerida ning selle kõrval uuriti ettevõtjate ootusi praktikakorraldusele. Ettevõtjad pakkusid välja ka omapoolseid lahendusi probleemidele. Näiteks ütlesid paljud ettevõtteid, et neil oli vajakajäämisi praktikandi täpsuse ja kohusetundega - pidevad hilinemised, kokkulepete eiramised. Veel selgus, et paljud õpilased ei soovigi realselt praktikat sooritada, vaid tahavad teha seda fiktiivselt - tööandja peaks ainult allkirjastama praktikadokumendid. Nende probleemide lahendusena nähakse suuremat kontrolli ja paremat suhtlust kooliga. Praktikakoha ja kooli tihedama koostöövajadus ilmnis ka Lelle (2013) ja Ellamiku (2014) uuringus. Tööandjad leiavad, et kool peab rohkem selgitama praktika olulisust ning tööandja ootusi, milleks on eelkõige suuremad sotsiaalsed pädevused ja üldoskused. Nestor ja Nurmela (2013) ning Paju jt (2016) uurisid ettevõtjate ootusi kutseharidusest tulnud töötajate osas. Tööandjad on valmis tegelema tööjõu koolitamisega (ka läbi praktika), kuid ei soovi tegeleda noorte sotsiaalsete oskuste arendamisega. Ettevõtjad peavad väga oluliseks töötajate isikuomadusi ja sotsiaalseid hoiakuid. Noorte puhul loeti suuremateks puudusteks otsustusvõimet, väheseid erialaseid teadmisi ja keelteoskust, kuid positiivsena märgiti ära valmidust õppida ja ennast arendada. Ilmnis, et mida tihedam on ettevõtjate ja kutsekoolide vaheline koostöö, seda parem on ettevõtjate arvamus kutsekoolidest. Ellamiku (2014) küsitlud toitlustussektori tööandjad on kokku puutunud selliste praktikantidega, kellel ei ole praktikale tulles vajalikul tasemel erialaseid oskusi. Tema uuringust selgub, et tööandjad peavad väga oluliseks baasoskuste ja elementaarse hügieenipidamise kõrval huvi eriala vastu, suhtlemisoskust ja omaalgatuslikkust ning iseseisvust, kohusetunnet ja distsipliini. Ka Lõhmussaar (2013)

märgib, et tööandja vaatavad eelkõige inimese sobivust töökohale ja isikuomadusi ning siis alles kvalifikatsiooni tõendavat paberit. Paraku just need pädevused, mida tööandjad oma töötajate juures kõige rohkem hindavad - algatusvõime ja sotsiaalsed oskused - on kutsekoolist tulnutel kõige nõrgemad.

Erinevates riikides on praktika korraldamisel lähtunud erinevatest paradigmatelt. Mõju avaldavad ka riigi kultuur, majandus, poliitika. Töökultuurid ja -väärtused võivad olla küll väga erinevad, kuid samas on neis ka universaalseid tõekspidamisi (Madsen et al., 2001). Austraalia ettevõtjate ja tööandjate ootusi uurides selgus, et kõige olulisemaks peeti töötajate erialaseid teadmisi, aga välja joonistusid ka omadused, mis olid olulised kõigile tööandjatele: meeskonnatöö, iseseisvalt töötamise oskus, omaalgatus ja initsiatiiv, suhtlemisoskus, töö tõhusus, aga ka analüüsivõime, arvuti kasutamise oskus, loomingulisus ja probleemilahendamise oskus. Uuring näitas, et kutseharidusega lõpetajate palkamisel on eelduseks kindlad omadused ja need on erinevates valdkondades üsna sarnased (Thomas, 2010). Sarnase uuringu viisid läbi Erickson jt (2011), kus taheti teada, mida ettevõtjad spetsialistide ettevalmistamisel kõige tähtsamaks peavad ning kuidas on tööandjad rahul kooli lõpetanud spetsialistide ettevalmistusega. Ettevalmistuse poolelt tõid tööandjad kõige rohkem välja suuremat praktikavajadust, kuna kooli lõpetanud ei oska teoreetilisi teadmisi praktilises töös rakendada. Zimmermann jt (2013) märgivad, et sidusus spetsiifiliste oskuste ja töökogemuste vahel aitab paremini siseneda tööturule. Õpilaste juhendamine peab olema selline, et neis areneks vastutustunne, positiivne suhtumine töösse, enesedistsipliin ja kriitiline mõtlemine ning paindlikkus. Edu saavutamiseks karjääriredelil tuleb olla valmis pidevaks ja tõsiseks tööks. Nii Alsop ja Ryan (2000) kui Sheldon ja Thornthwaite (2005) ütlevad, et kutsekooli lõpetajad peaksid olema kindlate väärtushinnangutega, positiivse suhtumisega ja selliste isikuomadustega, mis tagaksid eduka koostöö tööandjatega. Nad toovad välja rea erinevaid omadusi, mis teevad õppija nõ töökölblikuks. Need on üldpädevused, mida oodatakse mistahes valdkonnas tegutsejalt nt professionaalne suhtumine ja käitumine, kiire õppimine, motivatsioon arenguks ja oskus ise teavet leida, initsiatiiv ja iseseisev mõtlemine ning tegutsemine, analüüsi- ja probleemilahenduseoskus, enesekriitika, empaatia, eetilised oskused, oskus teadmisi rakendada ja kanda neid üle ühest situatsioonist teise.

Kui ühelt poolt on rahulolematud tööandjad, siis teiselt poolt näevad kutseõppes ja hilisemas tööelus puudujääke ka õppijaid. 2013. aasta kutsehariduse tööandjate rahulolu-uuringust ja Lell (2013) uuringust selgub, et tihti nähakse praktikantides tasuta tööjõudu. Õppijad peavad praktikat kasulikuks ja vajalikuks ning arvavad sarnaselt ettevõtetega, et praktikat peaks palju rohkem olema (Nestor, 2012; Tamm, 2012). Õpilased soovivad rohkem juhendamist ja et tööandja suhtumine praktikanti oleks enam toetavam. Probleemiks on ka see, et ettevõttel

puuduvad vajalikud juhendajad või on nende koormus suur (Puolokainen et al., 2016). Heade tulemuste saavutamiseks peab praktikaettevõtte läbi mõtlema praktika korralduse, sh õpilaste juhendamise ja õpetajate stažeerimise (Madsen et al., 2001).

Uuringutest ilmneb, et nii Eestis kui ka teistes riikides on kutsehariduses õpetatava ja tööandjate ootuste vahel lahknevusi. Mazuki jt (2011) leidsid lõpetajate ootusi uurides, et ootuste ning tegelikkuse vahel on sageli erinevused, mille tõttu suureneb tööga rahulolematuse ja kaasneb sage töökohtade vahetus. Nestor ja Nurmela (2013) leiavad, et kutseõppeasutuste ja ettevõtete vahese koostöö peamine põhjus on mõlema osapoole passiivsus. Noorväli (2009) ja Lell (2013) toovad välja, et praktikale pühendatud uuringud ei analüüsi piisavalt kolme erineva osapoole - kool, ettevõtte, õpilane - arusaamu praktikast, praktika korraldust, tulemuslikkust jne. Mõlemad leiavad, et koostöö praktika osapoolte vahel on raskendatud, kuna osapooled mõistavad erinevalt praktika funktsioone, eesmärke ja korraldust ning suhtuvad praktikasse erinevalt. Märgiti ära, et õpilased soovisid praktikal rohkem õppida, ettevõtjad pooldasid iseseisvat tööd, ootasid häid erialaseid teadmisi ja nägid praktikandis potentsiaalset tööjõudu.

Välismaal õppimise ja praktiseerimise kogemusi uuris SA Archimedes 2013. aastal. Uuringu „Erasmuse üliõpilaste kogemused ja hinnangud oma mobiilsusperioodile 2007/2008-2010/2011 programmis osalenud Eesti üliõpilaste näitel” tulemustest selgub, et võrreldes teiste Euroopa riikidega on Eestil praktilähetuste osakaal kordades suurem teeninduse ning tervise ja heaolualdkonnas (Kaelep, Maiste & Treier, 2013). Õpirände peamise ajenditena tuuakse välja uued teadmised ja oskused, aga ka seiklusjanu ja teistsugused kogemused, iseseisvuse tunnetamine, enesekindluse saamine, sõltumatus. Õpilasi motiveerib rändes osalema kogemuse saamine teises keskkonnas, keeleoskuse parandamine aga ka lootus paremale karjäärile - õppurite arvates avab välispraktika sooritamine palju uusi. Enamasti jäid õppurid õppetöö kvaliteediga rahule, eriti need, kes viibisid Põhja- ja Kesk-Euroopas. Kõige rohkem mainiti isikliku arengut ja saadud kultuurilisi teadmisi, mõnevõrra madalamalt hinnati keeleoskuse paranemist (paranes „kohalikku keelt” praktiseerivatel tudengitel, teised pettusid) ja kasulikkust akadeemiliselt seisukohalt. Maailmapildi avardamise, isikliku arengu ja teistsuguse kogemuse andmise kõrval on siiski õpirändel ka negatiivseid nähtusi - vaid 38% vastanute puhul võttis kodukõrgkool välismaal kogutud ainepunkte arvesse õppekava täieliku osana.

### 3. Metoodika

#### Magistritöö eesmärk ja uurimisküsimused

Eelnevatest uuringutest ilmneb, et kolm osapoolt mõistavad praktika korraldust erinevalt.

**Käesoleva töö eesmärk** on välja selgitada ettevõtte praktikaga (sh välispraktikaga) seotud erinevate osapoolte arusaamad praktika rollist, praktika sisust ja korraldusest esmaõppe 5. taseme õppekavas Tartu KHK näitel. Osapooltena käsitletakse tööandjaid st ettevõtte poolseid praktika juhendajaid, praktika sooritanud kutsehariduskeskuse õppijaid ja õpetajaid, kes vastutavad praktika korralduse ja sisu eest koolis.

Lähtuvalt töö eesmärgist ja eelnevates uuringutes ilmnenuid probleemidest praktika korralduses on püstitatud kolm uurimisküsimust:

1. Senised uuringud on keskendunud vilistlastele (Nestor, 2012) või kõrgkoolis õppivatele (Kaelep et al., 2013) tudengitele, kuid mitte kutsekoolis esimesel või teisel kursusel õppijatele. Käesoleva uuringu fookuses on just kutsekoolis õppivad ja praktikat sooritavad õpilased ja praktika juhendajad, sest nad kõik on seotud praktika protsessiga. Sellest tulenevalt soovib autor teada, **kuidas õpilased, õpetajad ja tööandjad kirjeldavad praktika sisulist ja organisatoorset korraldust?**
2. Eelnevates uuringutes ei ole piisavalt tähelepanu pööratud praktika õpiväljundite saavutamisele (Kutsehariduse tööandjate... , 2013). Õpikäsitus on muutunud väljundipõhiseks ja seega on oluline uurida, kuidas õpilased teooriat tööprotsessis rakendavad ja seotud väljundid saavutavad st **kuidas kirjeldavad õpilased, õpetajad ja tööandjad praktika õpiväljundite saavutamist?**
3. Välispraktika osakaal on suurenenud (Kaelep et al., 2013; Lell, 2013), kuid puudub ülevaade, kas sellel on reaalselt positiivset mõju õpilase sisenemisele tööturule ehk **milline on välispraktika roll tööturule sisenemisel tööandjate, õpilaste ja õpetajate seisukohast?**

Töös on kasutatud kvalitatiivset uurimisviisi, kuna see võimaldab tõlgendada uuritavaid funktsioone ning interpreteerida mitteamvulistel väärtustel põhinevaid tulemusi (Denzin & Lincoln, 2005). Uurimisviis aitab mõista üldistusi tegemata inimeste poolt vabalt jagatud mõtteid ja ideid ning nende kaudu uurida inimestega seotud probleeme ja nende tagamaid (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2005), milleks käesoleva töö kontekstis on praktika korraldusega seonduvad asjaolud. Kvalitatiivses analüüsis on fookus suunatud vastuste tähenduslikule sisule - milles avaldub suhtumine, millised on põhjus-tagajärg seosed nt miks on keeruline leida praktikakohta või saavutada õpiväljundeid.

### 3.1. Valim

Valimi moodustamiseks kasutati uurimisküsimustest lähtuvalt ettekavatsetud ehk eesmärgipärasest valimit. Patton (2002) kohaselt on sihipärane valim eesmärgist lähtuv, suunatud või tahtlik valim. Cohen, Manion ja Morrison (2013) soovivad selliseks uurimiseks valim moodustada isikutest, kellel uuritav tunnus ilmneb kõige paremini. Tulenevalt uuringu eesmärgist ning vastamiseks uurimisküsimustele valib ettekavatsetud valimi puhul liikmed valimisse uurija, lähtudes lisaks uurimiseesmärgist oma kogemustest ja populatsiooni tunnustest (Babbie, 2004). Kuna lõputöö eesmärgiks oli välja selgitada kolme osapoole kirjeldusi ja nende tõlgendusi, kasutati valimi moodustamiseks järgmisi kriteeriumeid:

1. Õpilasel pidi olema läbitud esimene kursus Tartu KHK turismiosakonnas rekreatsiooni, reisi- või turismikorralduse erialal, on ettevõttepraktika sooritanud uuringu läbiviimise perioodiks nii Eestis kui ka välismaal, sest üheks uurimisküsimuseks oli välispraktika roll tööturule sisenemisel. Uurimisperioodi jooksul õppis turismiosakonnas neli kriteeriumitele vastavat õpilast.
2. Lähtuvalt õpilaste arvust valiti neli tööandjat Eestis, kelle juures eelnevalt valitud õppija praktika on sooritanud. Uurimisküsimustest lähtuvalt oli vajalik, et intervjueeritaval oleks vähemalt kahe aastane kogemus Tartu KHK õppijate ettevõttepraktika juhendamiseks;
3. Turismiosakonna õpetaja, kes valmistab ette õpilasi erialase praktika sooritamiseks ja kellel on tööstaaži vähemalt viis aastat (valitud ajavahemiku ajal oli antud struktuurüksuses lepingulises töösuhtes neli õpetajat) ning omab kogemust õppekava koostamisel ja rakendamisel.

Valim koosnes 12 intervjueeritavast: neli õpilast, neli tööandja esindajat ja neli õpetajat.

Kõik õpilased õppisid Tartu KHK turismiosakonna teisel kursusel. Neljast õpilasest kolmel oli nii Eesti kui välispraktika kogemus (Ungari ja Soome), üks õpilane oli sooritanud kaks praktikat Eestis ja ühe Ungaris. Uuringu kontekstis ei olnud oluline õppijate sugu. Vanuselised piirangud puudusid, kuna 5. taseme õpe on keskkariduse järgne.

Tööandjate esindajad töötasid erineva suurusega ja turismisektori erineva segmendi ettevõtetes ning neil kõigil oli eelnev koostöö kooliga nii õppekavade koostamisel kui praktika korraldamisel. Kõik neli vastutasid ettevõtte praktika korralduse eest, juhendasid ja hindasid praktikante. Soolisi ja vanuselisi piiranguid ei olnud. Kõigil oli vähemalt kahe aastane staaž Tartu KHK praktikantide juhendajana.

Turismiosakonna õpetajad olid kõik erialase kõrgharidusega, töötanud Tartu KHK-s üle kümne aasta. Kõigil on olnud ettevõtte praktika juhendamise kogemus. Õpetajad olid lisaks õpetamisele

tegevad erinevates valdkonnaettevõtetes nt giidina, programmijuhina jne. Kõik õpetajad olid stažeerinud Eestis ja üks välismaal. Soolisi ja vanuselisi piiranguid ei olnud.

### 3.2. Andmekogumine

Uurimisküsimustele vastuste saamiseks kasutati kvalitatiivset uurimismeetodit ja induktiivset strateegiat. Induktiivse iseloomuga uurimisprotsess algab andmete kogumisega ja jätkub neis sisalduvate seaduspärasuste väljaselgitamisega (Õunapuu, 2014).

Uuring viidi läbi vahemikus aprill 2016 - jaanuar 2017 järgmiste etappidena: uurija enda motiivide välja selgitamine ning töö erialase kirjandusega, kvalitatiivne andmekogumine, kvalitatiivne andmeanalüüs, kogutud andmete tervikanalüüs.

Andmeid koguti intervjuude abil, mis on kvalitatiivuurimustes laialdaselt kasutatud meetod. Intervjuu võimaldab uurida kindlat teemat, kus eesmärgiks on tähenduste ja põhjuste otsimine (Lobe, Livingstone & Haddon, 2007). Intervjuud võib defineerida ka kui vestlust, kus uuritavad saavad vabalt väljendada oma mõtteid ja ideid. See meetod sobib erinevate sotsiaalsete rühmade subjektiivsete vaatenurkade uurimiseks, sest poolstruktureeritud intervjuu võimaldab hoida vestluse tähelepanu uuritava teemal, andes võimaluse esitada täpsustavaid küsimusi ja vajadusel muuta küsimuste järjekorda (Laherand, 2008). Selline meetod oli sobivam ka käesoleva uurimuse eesmärkide täitmiseks ja ettevõttepraktikaga seotud kirjelduste tõlgendamiseks. Autor kogus praktika korraldusega seotud osapoolte arvamusi ja ettepanekuid (nt praktika toimumisaeg, tagasisidestamine) küsides konteksti ning vestluse loomulikku käiku arvestades ettevalmistatud ja vajadusel täpsustavaid ning täiendavaid küsimusi.

Kvalitatiivsete andmete kogumiseks viidi läbi 12 individuaalset poolstruktureeritud intervjuud. Peale tutvumist Nestor (2012), Kaelep jt (2013) ja Kutsehariduse tööandjate rahulolu uuringu (2013) ankeetides olevate küsimustega koostas autor intervjuuküsimused kooli poolsetele juhendajatele, õpilastele ja ettevõtte poolsetele juhendajatele. Küsimuste koostamisel jälgis autor, et intervjuu koosneks erinevat tüüpi küsimustest: kirjeldavad küsimused (milliseid teadmisi said rakendada?), hoiakute ja väärtuste kesksed küsimused (mida teeksid teisiti?), emotsioonide-kesksed küsimused (millised olid kogemused ja tunded?), fakti- ja taustaküsimused (kooli ja erialavaliku põhjus). Samuti jälgis autor, et intervjuus ei esineks suletud *kas* ja *miks* küsimusi.

Kuna tegemist oli kolme erineva sihtrühmaga, kasutati sisult sarnaste, kuid sihtgrupile kohandatud küsimustega intervjuukava. Uurimuse poolstruktureeritud intervjuu küsimuste kava jagunes järgmistesse teemaplokkidesse:

### **Õpilased**

Sissejuhatus - tasutaandmed (Mille alusel otsustasid just selle kooli ja eriala valida? Mida erialal õppimine on andnud?).

Praktika korraldus - praktika sisulise korralduse kirjeldamine (Kuidas Sina praktikakoha leidsid? Millised on parimad/halvimad praktika kogemused?).

Praktika õpiväljundite saavutamine - tegevuste ja tulemuste kirjeldamine (Milliseid koolis omandatud teoreetilisi teadmisi said praktika käigus rakendada? Millistest oskustest jäi puudu?).

Välispraktika - välispraktika kogemuse kirjeldus ( Millised on suurimad erinevused Eestis ja välismaal praktiseerimise vahel? Millist mõju avaldab praktikakohtade valik Sinu sisenemisel tööturule?).

### **Õpetajad**

Sissejuhatus - tasutaandmed (Kui kaua oled õpetajana Tartu KHK- s töötanud? Kuidas täiendad enda erialaseid teadmisi?).

Praktika korraldus - praktika sisulise korralduse kirjeldamine (Millisel määral praktika korraldus ettevõttes vastab kooli ootustele ja nõudmistele? Kuidas praktika korraldus on seoses uute õppekavadega muutunud?).

Praktika õpiväljundite saavutamine - tegevuste ja tulemuste kirjeldamine (Milliseid teoreetilisi teadmisi ja praktikaks vajalikke oskuseid õpilased koolis omandavad? Milline on Sinu panus kutseõppe õppekavas ettevõttepraktikaga seotud õpiväljundite saavutamisel?).

Välispraktika - välispraktika roll (Millised on suurimad erinevused Eestis ja välismaal praktiseerimise vahel? Millist mõju avaldab praktikakohtade valik sisenemisel tööturule?).

### **Tööandjad**

Sissejuhatus - tasutaandmed (Millised on Sinu tööülesanded ettevõttes? Palun anna ülevaade, kuidas algas koostöö meie kooliga?).

Praktika korraldus - praktika sisulise korralduse kirjeldamine (Millisel määral praktika kooli poolne korraldus vastab teie ootustele ja nõudmistele? Kirjelda palun, milline oli praktika korraldus teie ettevõttes?).

Praktika õpiväljundite saavutamine - tegevuste ja tulemuste kirjeldamine (Kuidas saab ettevõtte ülevaate, milliseid teoreetilisi teadmisi ja praktikaks vajalikke oskuseid õpilased koolis omandavad? Kirjelda palun, kuidas õpilane saavutab teie ettevõttes ettevõttepraktikaga seotud õpiväljundid?).

Välispraktika - välispraktika roll (Millised on Sinu arvates suurimad erinevused Eestis ja välismaal praktiseerimise vahel? Kas välismaal praktikat sooritanud õpilasel on Sinu arvates tööturul konkurentsi eelis? Palun põhjenda oma vastust!).

Valiidsuse suurendamiseks paluti intervjuu küsimusi kommenteerida eksperdil. Ettevalmistatud intervjuuküsimuste sobivust vastamaks eesmärgile ja uurimisküsimustele ning arusaadavust hindas Tartu KHK IKT osakonna juhataja, kes on kutsehariduses töötanud üle 20 aasta ja kes vastutab ka Eestis ECVET süsteemi väljatöötamise eest (õppekavas oleva ettevõttepraktika õpiväljundite seostamist õpirändeprojekti raames toimuva ettevõttepraktika saavutatavate õpiväljundite ja arvestuspunktide arendus). Eksperdi soovitusel tuginedes muudeti mõned intervjuu küsimused üheselt mõistetavamaks ja täpsustati nende sõnastust. Usaldusväarsuse suurendamiseks soovitas ekspert intervjuu kavas lisada küsimus praktika vajalikkusest. Valiidsuse suurendamiseks viidi läbi ka pilootintervjuu. Küsimuste üheselt mõistetavuse ning vastuste uurimisküsimustele vastavuse kontrollimiseks intervjueriti ühte õpetajat. Projektis osalenud intervjueritav vastas valimi koostamise nõuetele ning seetõttu kuulub valimisse ning seetõttu kasutati intervjuud antud uuringus. Peale pilootintervjuud muudeti mõne küsimuse sõnastust konkreetsemaks nt esialgne küsimus: „*Kuidas üleminek uutele õppekavadele on muutnud õppeprotsessi?*” asendati sõnastusega: „*Kuidas praktika korraldus on seoses uute õppekavadega muutunud?*”. Õpilaste, tööandjate ja õpetajate intervjuu kavad on esitatud Lisas 7.

Intervjueritavatega saavutati kokkulepe uuringus osalemiseks vahetu suhtlemise teel või telefonitsi, kus autor selgitas oma pöördumise eesmärgi. Jones (1998) märgib, et on väga tähtis uurija loodud kuvand uurimusest, et osalejatel oleks selge, mida ja miks uuritakse, millest huvitatakse ning kes on subjektid. Intervjueritavaga lepidi kokku intervjuu läbiviimise aeg, koht ning muud tingimused (osalejate privaatsus, konfidentsiaalsus). Kirjalikke kokkuleppeid ei sõlmitud, sest protsess põhines vastastikusel usaldusel ja kirjalikeks lepeteks puudus vajadus. Ühel juhul muudeti intervjuu aega, kuna vastajal ei olnud võimalik varem kokku lepitud ajal vestluses osaleda. Intervjuerimise protsess kestis märtsist maini 2016. aastal.

Intervjuude läbiviimisel peeti silmas, et uuritav ja uurija viibiksid ruumis kahekesi ning ei oleks segavaid faktoreid (müra, eksitavaid sekkumisi kolmandate isikute poolt jms). Intervjueritavale selgitati veel kord uurimise protsessi ja eesmärgi, anonüümsuse ning eetika põhimõtteid. Intervjuudes kasutati kokkuleppeliselt „sina“- vormis pöördumist. Vestluse käigus esitati intervjueritavale täpsustavaid küsimusi või paluti lisaselgitusi, et ei esineks mõtete mitmeti tõlgendamist nt „*Too konkreetseid näiteid, milliseid koolis omandatud teoreetilisi teadmisi said praktiliselt rakendada.*”. Pärast planeeritud küsimusi anti intervjueritavatele võimalus uurimisteemal oma mõtteid avaldada ja ettepanekuid teha. Intervjuu kestis keskmiselt 55 minutit, suuri ajalisi kõikumisi erinevatel osapooltel ei esinenud.

Kõik uurimuse intervjuud salvestati diktofoniga, millele kasutamine võimaldas intervjuude salvestamist sobilikus failivormingus ja tagada head helikvaliteeti. Helifailide salvestati arvutisse

MP3 failidena ning kuulati *Windows MediaPlayer*'it kasutades. Tagamaks andmete säilimist, salvestati kogu materjal välisele kõvakettale.

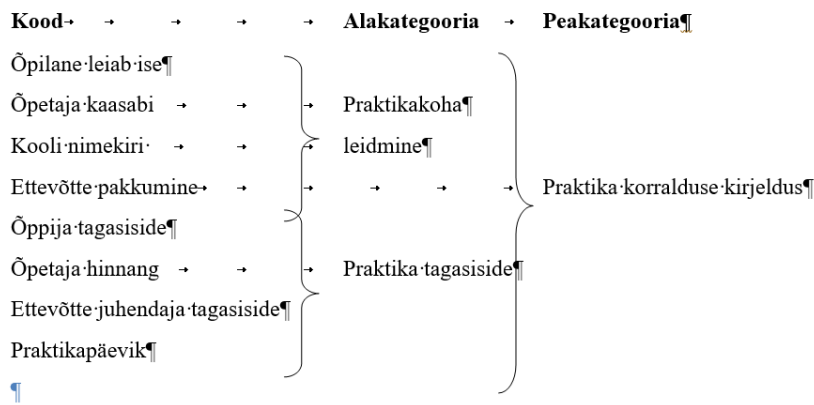
Kõik salvestatud intervjuud transkribeeriti ehk intervjuudele anti kirjaliku teksti kuju.

Intervjuude transkribeerimisel ei lähtunud keelereeglitest (õigekirjast), vaid suuline kõne „teisendati” võimalikult autentselt kirjalikuks tekstiks nagu soovivad Laherand (2008) ja Õunapuu (2014). Transkribeeritud teksti tuli keskmiselt 9,5 lehekülge intervjuu kohta, kokku 126 lehekülge. Intervjuude tekstifailide kirjapanemisel muudeti kõik andmed anonüümseks st eemaldati kõik kohanimed, isikuandmed ja muud vihjed või viited, mis võivad äratundmist tekitada ja tuvastada konkreetsest isikut või ettevõtet. Intervjueeritavad tähistati vastavalt „Õ” - (õpilane), „K” - kooli poolne juhendaja, „T” - tööandjate ettevõtte poolne juhendaja. Vestluse käigus esinenud nimed muudeti transkriptsiooni käigus samuti tähtedeks.

### 3. 3. Andmete analüüs

Olulisemad aspektid ning tulemused seoses osapoolte ootustega selgitati välja andmeanalüüsi tulemusena. Käesolevas uuringus kasutati andmete analüüsiks induktiivset sisu- e kontentanalüüsi, et keskenduda teksti sisule ja kontekstilisele tähendusele (Kalmus, Masso & Linno, 2015). Induktiivset sisuanalüüsi kasutatakse siis, kui teemat on vähe uuritud või ei ole uuringud katnud tervet valdkonda (Elo & Kyngäs, 2008), sest uurimistulemusi ei mõjutanud olemasolevad teooriad ja kategooriad. Induktiivse sisuanalüüsi abil saab uurimistulemusi kirjeldada, klassifitseerida ja keskenduda teksti sisule (Laherand, 2008). Sisuanalüüs näitab vestluse sisu kui igapäevase tööelu peegeldust ja suhtumist (Titscher, Meyer, Wodak & Vetter, 2002) nt kas praktikakorraldus vastab ootustele, kuivõrd on seotud teoreetiliste ja praktiliste oskuste rakendamine, kuidas tajutakse välispraktika vajalikkust jms.

Transkribeerimisele järgnes kodeerimine, mida võib nimetada kvalitatiivse analüüsi põhiliseks operatsiooniks ning mille käigus jaotatakse tekst põhjalikuks uurimiseks ja mõistmiseks osadeks (Kalmus et al., 2015). Osaks ehk tähenduslikuks üksuseks oli lauseosa, lause või lõik, mis sisaldas olulist informatsiooni st need osad tekstist, mis vastasid uurimistemadele ja kandsid endas uurimisküsimuse kontekstis olulist tervikmõtet (Elo & Kyngäs, 2008). Koodid moodustati uurimisküsimustega seotud tähenduslike üksuste sisukokkuvõtete põhjal ning seejärel tekkis koodide loend. Sisult sarnased koodid grupeeriti alakategooriatesse, mis moodustasid omakorda peakategooria (vt Joonis 3).



Joonis 3. Näide kodeerimisest.

Analüüsi viidi läbi uurimisküsimuste kaupa. Kuna antud uuringus oli oluline eristada kolme erinevat vastajate gruppi, siis parema ülevaate saamiseks kanti tulemused algselt erinevatesse tabelitesse ning hiljem ühisesse koondtabelisse.

Uuringu usaldusväärsust ja reliaabsust aitab suurendada kaaskodeerijate kasutamine (Elo & Kyngäs, 2008). Autor palus kolleegil, kes kaks aastat tagasi lõpetas hariduskorralduse õppekava, kodeerida ühest õpilase, õpetaja ja ettevõtte esindaja transkribeeritud intervjuust omal vabal valikul kolme intervjuuküsimuse vastused. Kaaskodeerija loodud tähenduslikke üksusi ja koode võrdles töö autor enda kodeerimistulemustega. See aitas välja selgitada, mil määral kattuvad või eristuvad tulemused. Teatud määral esines erinevusi koodide sõnastuses, kuid mitte sisus. Kodeerimise tulemuste võrdlemisel ja analüüsimisel avaldunud erinevuste üle diskuteeriti leidmaks parimat lahendust ning pärast korrektuuride tegemist jätkas autor kõigi intervjuude kodeerimisprotsessiga.

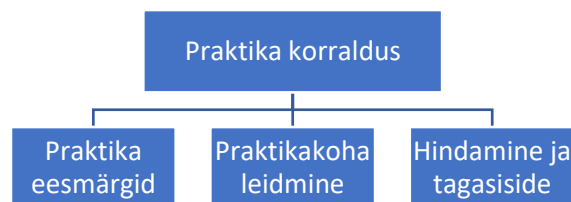
Laherand (2008) soovib pidada uurijapäevikut, et uurimisprotsessi dokumenteerida ja reflekteerida. Kriitiline uurijapäevikusse kantud kommentaaride jälgimine aitab suurendada uurimustöö usaldusväärsust. Autor tegi kogu uurimisprotsessi vältel märkmeid. Kirja pandi töö käigus tekkinud küsimused, ideed ja mõtted ning tähelepanekud, mis aitasid edasist uurimist paremini organiseerida ja planeerida. Näide uurimispäevikust on toodud Lisa 8.

## 4. Tulemused

Järgnevas peatükis on esitletud kutsehariduskeskuse õpilaste, kutsekooli õpetajate ja ettevõtete praktikajuhendajate seas läbi viidud intervjuude tulemused. Tulemused on kirja pandud uurimisküsimustele vastavalt: kuidas kirjeldavad kolm osapoolt praktika sisulist ja organisatoorset korraldust, kuidas kirjeldavad osapooled praktika õpiväljundite saavutamisele ning milline on välispraktika roll tööturule sisenemisel. Tulemuste illustreerimiseks on välja toodud tsitaadid intervjuueeritavate vastustest. Õpilaste vastuste tähistamiseks on kasutatud tähte „Õ”, kooli esindajate puhul tähte „K” ja ettevõtete esindajate ehk tööandjate puhul tähte „T”. Laherand (2008) märgib, et reeglina on inimesed meelsasti valmis rääkima oma probleemidest nende vastu huvi tundvale ja neile tähelepanu pööravale inimesele. Eriti siis, kui seda saab teha anonüümselt ja/või konfidentsiaalselt. Ilmnes ka latentseid probleeme, mis küll haakuvad praktikakorraldusega, kuid ei kuulu käesoleva uuringu konteksti (nt valikõppeained isiklikust huvist lähtuvalt). Samas on peatükis välja toodud mõned teised praktikaga seotud teemad nt üldine praktika vajalikkus.

### 4.1. Osapoolte kirjeldus praktika sisulisele ja organisatoorsele korraldusele

Ettevõtte praktika sisulist ja organisatoorset korraldust kirjeldasid osapooled läbi erinevate aspektide. Moodustus kolm kategooriat: praktika eesmärgid, praktikakoha leidmine ning praktika hindamine ja tagasisidestamine (vt Joonis 4). Järgnevalt kirjeldatakse nimetatud kategooriaid põhjalikumalt.



Joonis 4. Osapoolte kirjeldus praktika sisulisele ja organisatoorsele korraldusele.

#### Praktika eesmärgid

Vähemal või rohkemal määral avaldasid kõik intervjuueeritavad arvamust praktika vajalikkuse kohta. Hinnates praktikat on nii õpetajad kui õpilased välja toonud, et kutsesüsteemi praktikakorralduses on positiivne praktika hulk (võrreldes kõrgkooliga) ja mitmekesisus. Õpetajad leidsid, et praktikat on vaja selleks, et aru saada, kas valitud eriala tõesti sobib, sest sageli ei vasta õpilaste ettekujutus erialast tegelikkusele. Samal arvamusel on ka tööandjad, kes leiavad, et praktika üheks väärtuseks on ettekujutuse loomine töömaailmast ja turismiettevõtte igapäevatööst. Vahel võib olla praktikakogemus niivõrd negatiivne, et õpilane loobub üldse selle eriala õpingutest. Samas võib see just pikemas perspektiivis osutada positiivseks, sest sageli ei

oma õpilased selget ülevaadet erialast ja just praktika on see, kus nad saavad aru, et see valdkond neile ei sobi.

*K4: Kui õpilasel on selline praktikakoht, mis talle üldsegi ei sobinud, kus teda pole hästi vastu võetud, kus tal pole lastud midagi teha, et võib-olla see mõjutab ka seda õpilast, et ta üldsegi ei tahagi sellele erialale tööle minna.*

*T1: Nüüd praktika käigus kindlasti kujunevad hoopis teised arvamused eelnevalt kui nad kooli on tulnud sellest arusaamisest, mida nad õppima on läinud.*

Tööandjad leidsid, et praktikat on vaja eelkõige praktilise töökogemuse saamiseks (mida kõigil õpilastel ei pruugi enne praktikat olla) ja koolis õpitud teoreetiliste teadmiste rakendamiseks töökeskkonnas. Lisaks tuuakse välja meeskonnatöö ja suhtlemisoskuse, loovuse ja organiseerimisvõime arendamine. Siia lisandub veel asjaolu, et tavapärase töö käigus võib ette tulla erinevaid ootamatusi (nt vigastused seikluspargis, tegelemise puudega või erivajadustega inimestega), mida kõike ei suuda ka parima tahtmise juures ette näha ja õpilasi teoreetiliselt nendeks ette valmistada. Tööandjad märgivad, et paljud puudulikud oskused nt vene keele või inglise keele oskus ilmnevad just praktika käigus.

*T2: Mida nad ise välja toonud, on see meeskonnatöö. /.../ Siis just see, kuidas erinevates pingelistes olukordades toime tulla ja kuidas olukorda kontroll alla hoida, mitte endast väga välja minna, kui ümberringi on lapsed, kelle eest siis kasvataja ikkagi vastutab.*

Õpilastel praktikaga nii selgeid assotsiatsioone ei ole. Nende jaoks on praktika üks osa õppest, mis tuleb läbida. Et praktikas nähakse kohustust, mitte võimalust ennast arendada märkis ka üks tööandjatest. Õpilastele on praktika muu kõrval ka enda proovile paneku ja oma võimete avastamise koht. Lisaks oskuste arendamisele - esinemisjulgus, meeskonnatööoskus jne - õpivad noored praktika käigus mitte ainult eriala, aga ka ennast paremini tundma.

*Õ2: Samamoodi et algul üldse mõtlesin, et lastega üldse näiteks ei taha tegeleda, aga praeguse seisuga ongi, et juba teist aastat lähen laagrit korraldama.*

Seega võib öelda, et sageli on reaalne praktiline tegevus erinev klassis õpitust ja ettekujutus erialast võib tekkida just praktika käigus. Parafraseerides ühte tööandjat on üks asi see, mida räägib õpetaja klassis, teine asi see, mida loetakse raamatust ja kolmas asi reaalne elu.

Ebaõnnestunud praktikakoht võib määrav olla eriala valikul ja edasistes õpingutes, kuid see võib olla ka signaal ebasobivast praktikakohast.

### **Praktikakoha leidmine**

Eelkõige peaksid õpilased endale ise praktikakoha leidma, kuid paljudel see kahjuks ei õnnestu. Kõige tüüpilisema protsessi järgi saab praktikakoha leidmine alguse meilisuhtlusest ning hiljem kohtutakse ka silmast-silma. Sageli pöörduvad õpilased nende ettevõtete poole, kus on käidud õppereisil või leitakse praktikakoht turismimessilt. Praktikakoha leidmine on eriti keerukas

esimese aasta õppijale, sest tal ei ole selget ettekujutust, mida praktika peab sisaldama ja millises ettevõttes saab teha just seda, mis ette on nähtud.

Potentsiaalsetest praktikakohtadest on koolis olemas nimekiri - see on andmebaas ettevõtetest, kus õpilased on varem praktiliselt olnud ja mis on saanud positiivse tagasiside. Ka õpetajad ning kooli poolsed praktikajuhendajad aitavad õpilastel sobivat kohta leida (kui õpetajal on eelnevad kontaktid ettevõtte esindajaga), sest sel juhul on tõenäolisem, et praktikaettevõtte vastab kooli nõuetele ja aitab saavutada õpiväljundeid. Siin mängivad samuti rolli tutvused, sest sageli kerkib üles usalduse või eelneva negatiivse kogemuse küsimus.

*K2: Et seetõttu algabki sellest, et õpilane ikkagi ise otsib endale koha. Aga me teame ju, et kõik ei leia. /.../ Õpetaja annab siis mingisuguseid selliseid võimalusi veel, et leida see või proovida sinna või et tööandjad saavad meile nii - öelda soove, et tulegi sinna.*

Tööandjad valivad praktikante mitmete lisaks tuttavate soovitusete kriteeriumite alusel (lisaks tutvustele). Kuna õpilase konkreetseid oskusi ei ole teada, on väga olulised need isikuomadused, mida õpilane enda puhul välja tuua ja näidata oskab. Esialgne mulje kujuneb reeglina saadetud praktikasooviavalduse ja elulookirjelduse põhjal. Oluliseks peetakse elementaarseid pädevusi, huvi ja soovi tegutseda. Vahel ei vasta praktikant tööandja ootustele - ei ole nii hästi ette valmistatud, keeleoskus on vähene, hoiakud ja käitumuslikud harjumused ei ole töömaailmas aktsepteeritavad, põhipädevused on puudlikud. Väga olulised tööandjate jaoks on kohusetunne, täpsus, tähtaegadest kinnipidamine, vastutuse võtmine.

*T1: Olen teinekord ka kutsunud praktikandi kontorisse kohale, et temaga vestelda, näha ära tema nägemus praktikast ja juba selle käigus saad aru, kas on tegu inimesega, kes tahab tööd teha.*

Tööandjad toovad keeldumise põhjuseks ka vajaduse või füüsilise töökoha puudust. Vajaduse puudus on tingitud eelkõige turismivaldkonna hooajalisusest. Mõningate ettevõtete jaoks on see lisakoormus - leida oma tööülesannete kõrvalt aega praktikandi juhendamiseks ja õpetamiseks. Õpilastele on praktikakoha leidmisel oluline esmane kontakt ettevõttega. Kõige parem ja tulemuslikum koostöö sündis sellistel juhtudel, kui meilisuhtlusele järgnes isiklik kontakt ja ettevõttega tutvumine. Õpilased leiavad, et on väga mugav valida omale sobiv praktikakoht kooli poolt antud nimekirjast. Ise otsivad endale praktikakoha vähesed. Õpilastel on praktikakoha valimisel mitmeid nõudeid nt et see oleks kodu lähedal, et oleks tuttav ettevõtte, et valdkond või ülesanded oleks huvipakkuvad.

### **Praktika hindamine ja tagasisidestamine**

Praktikapäeviku pidamist peavad oluliseks eelkõige tööandjad. Viimasel ajal on hakanud levima ka praktikablogide pidamine. See on võimalus anda koolile lisaks praktikandi soorituse hindamisele tagasisidet, mida ettevõtte veel koolipoolselt korralduselt ootavad. Veel toovad

tööandjad välja, et väga hea oleks, kui kooli pooled juhendajad teaksid, mis praktikakohtades tegelikult toimub - see annaks ülevaate, milliste ülesannetega õpilased peavad hakkama saama ja aitaks õpetajal teoreetilist osa praktiliste oskuste vajadusega paremini siduda. Vestlustest selgus, et lisaks õpilastele peaksid nõ praktilal või stažeerimas käima ka õpetajad (nt töövarjuna). Tulu tõuseks sellest kõigile kolmele osapoolle. Lisaks õpetaja paremale informeeritusele praktikakohas toimuvast saaksid ka ettevõtte praktikajuhendajad tagasisidet, mida võiks teha teisiti, sest hea oma ala asjatundja ei pruugi olla hea juhendaja.

*T2: Hästi tore oleks, kui jõuaksid need koolipoolsed praktikajuhendajad ka kohapeale, et siis nad näevad, kus keskkonnas see praktikant ikkagi tegutseb ja kes on siin see juhendaja. /.../ Õpetajad saaksid siis selgema nägemuse sellest, mis see laagripraktika endast kujutab ja mida õpilased laagripraktika käigus õpivad, mis oskusi arendavad. Ja ma arvan, et õpetajatele oleks see ka päris hea näha, kuidas siis nende õpilased koolis õpitut praktikas kasutavad.*

Praktika hindamise ja tagasisidestamise vajaduses ei kahtle ükski osapool. Tänu hinnangutele saavad ettevõtted ja kool praktikat paremini korraldada, õpilasele annab see ülevaate soorituse edukusest ja nõuandeid edaspidiseks. Hindamise juurde kuuluv enesehinnang paneb oma tegevusi ja isiksust analüüsima ja sageli võivad ilmned sellised omadused või oskused, mis klassitunnis ei avaldu. Tagasisidestamise mängib suurt rolli isiklik kontakt ja eelnev hea koostöö - see võimaldab ettepanekuid mõlemat pidi paremini esitada.

*T2: Mulle väga meeldib see Tartu kutsehariduskeskusepoolne ettevalmistus, et on ilusti olemas praktikaleping, kolmepoolne, kus on kõigil kolmel osapoolle selgesti aru saada, mis on nende ülesanded ja ootused, kus suunas püüelda selle praktikaga. Ja iseenesest on hästi tore see, kes selle praktika korralduse eest vastutanud on, on ikkagi ka hoidnud ühendust ja uurinud, kuidas läheb, andnud võib - olla soovitusi.*

Praktikakaitsmisega st ülevaate andmisega praktika sooritamisest jäid nii õpetajad kui õpilased rahule ja leidsid, et paremat võimalust oma kogemuse jagamiseks on raske välja mõelda. Ideaalis võiks toimuda praktikakogemuse tutvustamine ja kaitsmine praktikakohas, sest kaitsmisel näidatud ilusast filmist või fotodest jääb väheks täieliku ja adekvaatse ülevaate andmiseks. Tööandjad on võimalusel praktikakaitsmistel osalenud, kuid mitte iga kord. Samas oleks see vajalik mitmekülgsema pildi andmiseks.

Praktikakogemuste jagamise kohta arvasid õpilased, et lisaks praktikakaitsmisele võiks kirjutada ka blogi või korraldada seminari vormis tutvustusi. Ära märgiti, et õpilased peaks oskama oma praktilal saadud kogemusi demonstreerida mitte ainult praktika kaitsmisel, vaid ka teistes ainetundides ning et praktikakogemuse sidumist erinevate ainetundidega võiks rohkem olla.

Praegu antav aeg oma praktikakogemuse tutvustamiseks kaitsmisel on liiga lühike ja ei võimalda kõiki teemasid sügavuti käsitleda või õppimiskohti välja tuua.

*Õ3: Kohati jääb see liiga pealpinnaiseks, et ei saa täpselt teada, mida me seal tegime. Et raske on edasi anda kõike, mis sa seal õppisid.*

Kokkuvõttes jäid praktika korraldusega enam-vähem rahule kõik osapooled - koostöö on olnud hea, küsimused ja probleemid on saanud lahenduse, õpilastel on olnud piisavalt tuge ja võimalust vajadusel abi küsida. Hea kontakt isiklike suhete või eelnevate positiivsete kogemuste näol aitab paremini anda ka tagasisidet ning sellest tulenevalt parendada praktika korraldust nt arvestada turismivaldkonna hooajalisust. Koostööd aitaks veelgi parandada tihedam suhtlus kogu praktikaaja vältel ja ka enne ning peale seda. Praktikakorraldust ettevõttes peavad õpilased üldjoontes heaks ja sobilikuks - neil oli piisavalt tuge ja võimalust vajadusel abi küsida. Ka tagasisidet oma tegevuse kohta anti Eesti praktikakohtades piisavalt.

#### 4.2. Praktika õpiväljundite saavutamine

Osapooled kirjeldasid õpiväljundite saavutamist enda seisukohalt lähtuvalt. Moodustus kolm kategooriat: kommunikatsioon õpiväljundite saavutamiseks, seda mõjutavad tegurid ja valdkonnast tulenevad omapärad (vt Joonis 5). Järgnevalt kirjeldatakse nimetatud kategooriaid põhjalikumalt.



Joonis 5. Praktika õpiväljundite saavutamine.

#### Õpiväljundite kommunikatsioon

Õpetajad leiavad, et kooli poolt on edastatud piisavalt infot, mida õpilane peab saavutama. Selgus aga, et tööandjatel ja praktikaettevõtetel ei ole ülevaadet, milliseid teadmisi ja oskusi praktikale tulevad noored peksid olema omandanud. Tööandjad sooviksid rohkem ja konkreetsemalt teada, mida õpilased juba oskavad ja milliste õpiväljundite saavutamist ettevõttelt oodatakse. See aitaks ettevõtte poolse juhendajal konkreetsemalt tegevusi planeerida - mida talle eelkõige õpetada (millise teoreetilise teadmise rakendamist), milliste tulemusteni peaks jõudma. Kuid nii tööandjad kui õpetajad märgivad, et õpiväljundite paremaks saavutamiseks on oluline kolme osapoole koostöö.

*K3: Ettevõtte saab teada küll sellepärast, et kogu see praktika dokumentatsioon on olemas, juhend on olemas. Alati ju võib - olla keegi pabereid ei vaata, siis on ikkagi*

*tähtis, et õpilane ise ka räägib ja tuletab meelde, millised tal ülesanded on ja küsib siis ka võimalusi teha midagi enamat, kui talle esimesel hetkel pakutakse.*

Õpilaste vaatenurgast on praktika sooritamiseks vajalik dokumentatsioon, eelkõige juhendid, hästi sõnastatud, arusaadavad ja vajalikud.

*Õ4: See ongi kõik sõna sõnalt seal välja toodud, et selle alusel on väga hea nagu ... sellest lähtuvalt on väga hea seal teha oma asju ja mida praktikajuhendajalt ettevõttes nõuda.*

Dokumendiks, kus on kirjas, mida praktikant peab saavutama, on praktikajuhend. Praktikandile antakse võimalusel konkreetseid ülesandeid ja antakse hinnang sellele, kuidas ta erinevate sooritustega hakkama on saanud. Võib ka juhtuda, et mõnes konkreetses väikeettevõttes ei olegi võimalik saavutada nõutud õpiväljundeid praktiliselt oldud aja jooksul.

*T2: Iseenesest ma arvan, et oleks päris hea, kui kooli poolt oleks mingisugune iseloomustus sellele õpilasele, et mis ained ta on läbinud, mis tasemel. Siis sealt tekib sellel asutusepoolsel juhendajal ka ülevaade, et mida ta võiks oodata sellelt õpilaselt.*

*K4: See ongi see probleem, et ettevõtte on äärmiselt erinevad ja osade ettevõtete puhul on meie kogemus olnud, et osad õpilased ei ole saanud täita neid asju, mis on õppekavas ette nähtud, mida nad peaksid tegema.*

Õpiväljundite saavutamise umbmäärasusest annab tunnistus ka see, et õpilased ei oska näha seoseid tegevuse ja väljundi või erinevate tööoperatsioonide vahel. Nad ei tea täpselt, millised peavad tulemused olema ega teadvusta, milline tegevus aitab konkreetset õpiväljundit saavutada. Õpilased ei oska välja tuua, milliseid teoreetilisi teadmisi nad said praktikas kasutada, või et oleks olnud äratundmisenefekti - see ongi see, mida meile tunnis räägiti. Õpilased märgivad, et praktiliselt olles ei tulnud neil otseselt puudus erialastest oskustest, vaid suhtlemis- või esinemisoskusest (nt suhtlemine lastega) ja ka võõrkeeltest (mis omakorda on suhtlemisoskusega seotud). Toodi välja üksikuid vajalikke tegevusi nt mängude korraldamine või vajaliku info leidmine, mis ainetundidest meelde oli jäänud ja praktiliselt vajalikuks osutus.

Välispraktiliselt olles õppeväljundeid saavutada on mõneti raskem, sest praktikaettevõttel võib olla eesmärkidest teistsugune arusaam või ollakse seal harjunud korraldama praktikantide tööd teistel alustel.

*Õ3: Et ma läksin koha peale ja alles siis pidin seletama neile, mida ma tahaksin ja mida ma peaksin tegema.*

Praktikakohtadest parema ülevaate saamiseks peaksid koolipoolsed praktikajuhendajad teadma - tundma praktikaettevõtteid, kuid kuna need asuvad Eesti erinevates paikades, siis on väheste ressursside tõttu seda keeruline teostada. Olukorda aitaks parandada kooli ja ettevõtte tihedam koostöö. Seda juba enne praktika algust, aga ka praktika ajal ja peale praktikat.

## Õpiväljundite saavutamist mõjutavad tegurid

Õpiväljundeid on kohati raske saavutada seetõttu, et õpilastel lastakse olla vaatleja või antakse talle lihtsamaid töid. See võib olla tingitud isiksuse omadustest, ettevõtte poolt aga usaldamatusest. Ühelt poolt on õige anda praktikandile jõukohaseid ülesandeid, kuid ainult lihtsate käskude täitmisega ei saavuta ta õpiväljundeid ega omanda uusi oskusi. Ettevõtte poolne praktikajuhendaja peab jälgima, et õpilased ei võtaks ette ainult neid tegevusi, milles nad tugevad on, vaid paneksid ennast proovile ka keerulisemates ülesannetes.

*T3: Täpselt see, mida see noor inimene on suuteline tegema, seda ta teeb. Vastavalt sellele ta saab ka oma tööülesanded. Kui sa oled nagu tuuda ja sa ei taha õppida ja sa ei viitsi õppida, siis sa riisudki terve praktika lehti ja kirjutadki praktikapäevikusse, et riisusid lehti. Miks? Sest ei olnud suuteline muid asju tegema.*

*T4: Aga sageli jaotub ta selle järgi, mida keegi nagu paremini oskab, milles ta ennast tugevamini tunneb, mis tegelikult ei ole selle praktika eesmärk minu mõistes.*

Õpilaste arvates sõltub see, kui palju said õpilased praktilal enda ideid pakkuda või ennast teostada, väga palju praktikakohast. Mõnes ettevõttes anti praktikantidele väga konkreetseid ülesandeid, teises jälle oodati neilt endilt loomingulist lähenemist ja vabadust oli rohkem. Mõnes praktikakohas õpilased pettunud, sest neid ei ole usaldatud, nad ei ole saanud tegeleda huvipakkuvate või vajalike asjadega, vaid pidanud päevast päeva tegema nõ lihttööd ja potentsiaal on jäänud kasutamata. Välispraktika ei pruugi samuti seotud olla õpitud erialaga, sest tegema satutakse hoopis midagi muud, lähtudes ettevõtte spetsiifikast ja vajadustest. Õpilastel aga on samuti ettekujutus praktikast (sh õpiväljundite saavutamisest), mis ei pruugi täituda ning sellisel juhul ei ole kumbki pool praktikaga rahul. Õpiülesandeid sooritada ja õpiväljundeid on võimalik saavutada praktilal sellisel juhul, kui õpilasel on selleks soov. Ilmneb, et sageli on õpilased passiivsed ja ei näita üles initsiatiivi, et praktikast maksimumi võtta (kehtib nii kodumaise kui välispraktika kohta). Kuid võib juhtuda ka nii, et õpilased ei saa enda potentsiaali maksimaalselt ära kasutada, praktikandile ei usaldata ja on seetõttu pettunud, et ei lastud proovida ega „kätt külge panna”. See annab nõ pooliku praktikakogemuse.

*Õ2: Kõige rohkem sain ma laagris pakkuda enda erinevaid tegevusi välja, et kuidas mingeid asju lahendada. Et jah, seal sai hästi palju ise kaasa mõelda ja ise pakkuda teistele asju. Ungaris sain ainult nii - öelda pakkuda head meeleolu ja head meeskonda.*

Õpiväljundid, mida peaks ettevõttepraktika käigus saavutama, toovad ettevõtte veel välja selliseid oskusi nagu iseseisvus, ettevõtlikus, meeskonnatöö ja eneseanalüüsioskus. Need on oskused, mida teoreetiliselt koolis on väga raske õpetada ja mis peaksidki arenema praktika käigus.

*T2: Hästi oluline koht on sellel meeskonnatööl ja teiste aktsepteerimine. Me liigume üha rohkem ja rohkem selle poole, et peame kõik ise hästi iseseisvad olema, ise hästi võimekad olema, aga samas igapäevatoos on meil seda kollektiivis tegutsemist hästi palju. Et see on selline asi, mida siin kindlasti hästi edukalt saab arendada. /.../ Ja üsna intensiivselt tuleb koostööd teha. Ja teine oluline asi on enda tegevuse, käitumise analüüsimine ja hindamine.*

Olukordi õppe ja töökeskkonnas on erineva raskusastmega, mida tuleb lahendada ja kus tihti ei olegi õiget ega valet vastust, seega hiljem analüüsides võiks õppija jõuda selleni, kas see oli hea lahendus või tuleks järgmine kord natuke teist moodi olukorda lahendada.

### **Õpiväljundite saavutamine sõltuvalt valdkonna omapärast**

Turismivaldkonnale iseloomulikku hooajalisust ja sellest tulenevat praktika ajalist muutmist või hajutatust sooviksid nii õpetajad, ettevõtjad kui õpilased. Hooaja madalseisus võibki juhtuda nii, et praktikandile ei ole anda tegevusi või ei aita need saavutada õpiväljundeid.

*K4: No minule isiklikult meeldiks väga, et see peakski olema natuke siis ka vabam, et see õpilane saaks ka ... kui talle endale sobib ja ka ettevõttele sobib, ka suvevahajal teha ja mingil teisel ajal siis puhata.*

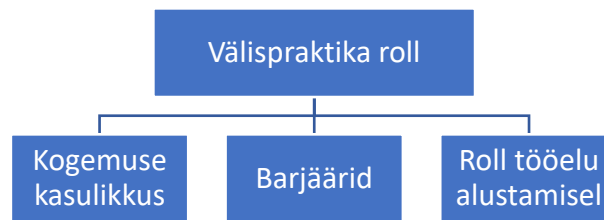
*T1: Ja sellepärast soovitaksin võib - olla koolil natukene uurida seda hooajalisust, millal on nagu kõige otstarbekam saata praktikale õpilasi.*

*Õ3: Et võib - olla proovida kuidagi neli aastaaega ära jagada, et üks näiteks kevadel, teine suvel, kolmas sügisel, neljas talvel.*

Kokkuvõttes võib õpiväljundite saavutamise kohta öelda, et kuigi neid väga konkreetselt ei aduta, sõltub praktikasoorituse tulemuslikkus ja kasulikkus õpilase enda ettevõtlikkusest ja aktiivsusest, aga ka praktikaettevõttest ja sealsest juhendajast. Ühest küljest annab see märku suuremast vajadusest veelgi konkreetselt määratleda ja teadlikustada soovitud tulemused, kuid teisest küljest sunnib kriitiliselt üle vaatama praktikakohtade sobivuse õpiväljundite saavutamiseks.

### **4.3. Välispraktika roll tööturule sisenemisel**

Ettevõtte praktika sooritamist välisriigis iseloomustasid osapooled läbi selliste kategooriate nagu kogemuse kasulikkus, barjäärid ja välispraktika roll tööelu alustamisel (vt Joonis 6). Järgnevalt kirjeldatakse nimetatud kategooriaid põhjalikumalt.



Joonis 6. Välispraktika roll tööturule sisenemisel.

### Välispraktika kogemuse kasulikkus

Küsitlustest selgus, et praktikakoha valik mõjutab otseselt õpilase võimalusi siseneda tööturule. Mitmed õpilased on läinud tööle ettevõtetesse, kus nad praktika sooritasid ja ennast heast küljest näitasid. Välispraktika kogemust peetakse oluliseks selles võtmes, et alati hinnatakse noort, kes ei ole läinud kergema vastupanu teed ja on pingutanud, et uusi kogemusi omandada ja maailma näha. Õpetajate arvates annab see kinnitust mitte niivõrd edukast praktika sooritamiseks, vaid isikuomadustest - näitab valmisolekut kohanemiseks uutes situatsioonides, ettevõtlikkust ja julgust, iseseisvust. Isiklik sotsiaalne suhtlusvõimalus ja kokkupuude erinevate töökultuuridega annavad enesekindlust ja sisendavad eneseusku. Ka tööandjad leiavad, et välispraktika annab teistsuguse kogemuse, kuid sageli ei arenda niipalju oskusi, vaid laiendab üldist silmaringi.

*T2: Ma arvan, et annab, sest see, kes on käinud välismaal, on kokku puutunud täiesti teistsuguste inimestega ja tal on see sallivustunne või tolerantsus ka natukene suurem. /.../ Kui on olemas rahvusvahelisel tasandil töötamise kogemus, just see teises kultuuriruumis töötamise kogemus, siis on ... inimene on ikkagi natukene küpsem ja täiskasvanulikum.*

Õpilased on välispraktika suhtes olnud alguses olnud kahtlevad, sest teadmatus on väga suur. Hiljem analüüsides selgub, et praktika mitte ei arendanud nende erialaseid oskusi, vaid pigem said nad ennast tõestada võõras keskkonnas ja praktiseerida inglise keelt ning veidike tutvuda kohalike tavade ja kultuuriga läbi erinevate ürituste nt veinifestivalil.

*Õ1: Et see Ungari praktika oligi selline piiridest väljas, et ma just mõtlesin, kas see annab mulle midagi või ei anna, aga andis küll. /.../ Ja Ungaris oligi lihtsalt see keelepraktika, mis oli väga hea.*

Kokkuvõttes leiavad kõik kolm osapoolt, et välispraktika näitab õpilase soovi ennast proovile panna ja kohanemisvõimet võõras kultuuriruumis. Välispraktika on vajalik maailmapildi avardamiseks, kuid ei pruugi arendada erialaseid oskusi, isegi mitte keeleoskust.

### Barjäärid välispraktikal

Sageli välispraktikas peetakse - ootused on kõrged, kuid keelebarjäär, teistsugune töökorraldus ja -kultuur vms ei võimalda praktikaega maksimaalselt ära kasutada. Teisest küljest on

välispraktikal olles võimalik selle riigi inimesi klientidena tundma õppida - erinevate rahvused käituvad klientidena väga erinevalt ja moodustavad erinevaid sihtrühmi.

*T3: Soomlane on omaette paadis ja ütleme ühte paati me võime tõsta eestlase ja lätlase ja kolmandas paadis on venelane.*

*T4: Ma ei oska öelda tänapäeva mõistes, et iga kogemus on oluline, aga ei ole ilmtingimata hädavajalik minu arust (välispraktika R.E). Et minu kogemuses mul on hästi palju tuttavaid, kes on käinud ja on väga pettunud olnud nendes välismaa praktikates. Et nad saavad seal palju vähem, kui siin esiteks.*

Ka õpilased leiavad, et välispraktika annab rohkem oskust suhelda erinevate klientidega. Oleneb küll konkreetsest praktikakohast, kuid välisettevõtetes käib rohkem kliente teistest riikidest ning on rohkem võimalusi suhelda teisest rahvusest inimestega.

*Õ3: Et paraku siiski Lõuna - Eestisse ei jõua nii palju väliskliente kui näiteks Tallinnasse või Soome, et ma nüüd olen valmis, oskan arvestada välisklientidega.*

Kuigi inglise keele oskust võib välispraktika parandada, on paljudes Eesti turismiettevõtetes hoopis olulisem vene keele oskus. Kõik küsitatud õpilased tõdevad, et välispraktikal oli takistuseks eelkõige asukohariigi elanike vähene inglise keele oskus või õpilaste vene keele oskus.

*Õ1: Et nad ise ei oska inglise keelt, nad ise ei oska sulle neid tööülesandeid kirjeldada, et siis sa pead nagu ise aru saama sellest, mida nad tahavad.*

*Õ3: Küll ei olnud see, mida ma ootasin - suusakeskusesse minna - kuna tuli välja, et ei ole piisav vene keele oskus või soome keelt ei osanud, siis ei saanud minna õpetama suusakooli ja mind saadeti hoopis huskyfarmi.*

Nii tööandjad kui õpetajad leiavad, et välispraktika kogemusest olulisemad on õpilase isiksuseomadused sh kiire õppimisvõime, suhtlemispädevused ja keeleoskus, mis paraku on paljudel puudulik. See pärsib suhtlemist ja võib takistada ka õpiväljundite saavutamist.

### **Välispraktika tähtsus tööelu alustamisel**

Nii tööandjad kui õpetajad leiavad, et välispraktika sooritamise erilist eelist Eesti tööturul ei anna, sest Eesti ettevõtjad umbusaldavad ja suhtuvad skeptiliselt vajalike oskuste omandamise sageli tundmatus välisettevõttes või ei osata saadud kogemust hinnata. Välispraktika sooritamise eelis võib avalduda siis, kui soovitakse tööle asuda välisriiki.

*K1: See ei ole eeliseks sellepärast, et kohati Eesti tööandja kardab laia silmaringiga töötajat. Ta tahaks, et oleks selge käsuliin ja kogu lugu.*

Õpilased arvavad, et välispraktika või töötamine välismaal on kindlasti kasulikud tööturule sisenemisel. Välispraktika ei näita küll nende teadmisi ja oskusi, kuid äratab huvi ja näitab nende ettevõtlikkust ning iseseisvust, keeleoskust ning laiemat silmaringi ja annab seetõttu neile eelise

kandideerimisel, eelkõige turismivaldkonnaga seotud ettevõtetes, sest reisibüroodes on oluline võimalikult hästi tunda sihtriiki.

*Õ1: Ja vaatavad, et ohohh, ma olen ka võõras keskkonnas hakkama saanud. See välispraktika või üldse töö välismaal toob päris palju kasu, ma usun.*

Kasu on välispraktikast siis, kui õpilane oskab tuua oma kogemuse Eesti ettevõttesse, kuid paraku võivad ettevõtted, ülesanded ja töökorraldus olla erinevad nt millised on reisikonsultandi tööülesanded mõnes välisriigi turismifirmas ja millised Eestis ja seetõttu nõ konverteerimatud. Seetõttu ei pruugi välispraktika kogemusest Eestis tööturule sisenemisel mingit kasu olla. Vastuseid kokku võttes võib öelda, et õpetajad ja tööandjad ei pea välispraktika sooritamist tööturule sisenemisel eriti oluliseks. Õpilaste arvates annab see neile teatud eelise, eelkõige turismifirmadesse tööle kandideerimisel. Välispraktika sooritamine ei näita õpilase erialaseid oskusi, vaid annab tunnistust ettevõtlikkusest, iseseisvusest ja julgusest ennast proovile panna võõras keskkonnas.

## 5. Arutelu

Võttes aluseks magistritöö eesmärgi ja püstitatud uurimisküsimused, arutletakse käesolevas peatükis olulisemate uurimustulemuste üle ning võrreldakse neid varasemate uuringutega. Praktikaga seotud küsimustele on nii kutseõppes kui kõrgkoolides hakatud järjest rohkem tähelepanu pöörama. Üha rohkem kerkib esile küsimus - milline peab olema praktika, et see vastaks kõigi osapoolte ootustele. Guile ja Griffiths (2001) räägivad erinevatest praktikamudelitest nt praktikantide viskamine vette ehk tööilma või praktika kui koos arenemine - kõik ikka ühise eesmärgi nimel. Kiser (2015) räägib erinevatest praktika vormidest, kuid leiab, et praktika efektiivsus ei olene mitte niivõrd selle mudelist või vormist, vaid ajakasutusoskusest, oskusest rakendada varem õpitud teadmisi, võimest kriitiliselt mõelda ning muudest praktikandist tulenevad asjaoludest. Käesolevast uuringust selgub, et praktika efektiivsus ei sõltu ainult praktikandist ja tema motivatsioonist, vaid sama oluline on ka praktikaettevõtte - nii keskkond, tööülesanded ja juhendaja pädevus.

**Esimesest uurimisküsimusest** lähtuvalt jääb praktikakorralduse juures suurimaks probleemiks turismivaldkonnale omase sesoonsuse arvestamine. Turismivaldkonna praktika hooajalisust toob välja ka Lell (2013). Kui üldiselt jäid Tartu KHK turismiosakonna praktikakorraldusega kõik osapooled rahule, tuleks edaspidi rohkem mõelda hooajalisusest tulenevatele eripäradele. Dokumentatsiooni poolelt on autoril konkreetne ettepanek seoses koolipoolse praktikajuhendaja aruandega - kuna praktikadokumendid on sisult kõigil kutseõppeasutustel sarnased, võiks Haridus- ja Teadusministeerium välja töötada näidise, mida peaks sisaldama juhendaja aruanne praktika tulemuslikkusest nt praktika aeg, koht, sobivus, praktika tulemused, probleemid, ettepanekud, soovitusel. Noorväli (2009) leiab samuti, et vajalik on praktikaalaste juhendite pidev väljaandmine ja olemasolevate täiendamine (koolile, ettevõttele, õpilasele, juhendajatele). Lell (2013) teeb ettepaneku, et lisaks kommunikatsiooni parandamisele on vaja luua ühine praktikasüsteem üle Eesti. See lihtsustaks oluliselt praktikaprotsessi ja aitaks huvigruppidel paremini eesmärke saavutada. Samuti soovivad Nestor ja Nurmela (2013), Puolokainen jt (2016) luua ühtne veebivärv info jagamiseks ja praktikakorraldusega seonduva dokumentatsiooni haldamiseks, mille abil ettevõtted ja koolid saaksid omavahel infot vahetada (praktikapakkumised, info vabade töökohtade kohta, muu infovahetus). Nore ja Lahn (2014) uuring näitab, et valdkondlik veebipõhine võrgustik toimib hästi.

EÕS 2020 näeb samuti ette praktikakorralduse tõhustamist. Esmajoones tuleb välja arendada praktika infosüsteem, mis võimaldab õppeasutuse, praktikandi ja tööandja vahelist suhtlust ning toetab praktikakorralduse kvaliteeti. Tähelepanu tuleb pöörata praktika juhendamisele, eri praktikavormide või -mudelite (sh erialaspetsiifiliste) edendamisele, ettevõtte- ja koolipoolsete

juhendajate koolitamisele ja õppeasutuste ja tööandjate koostöö arendamisele. Eichhorst jt (2015) nendib samuti koostööklastrite vajalikkust, kuhu oleks kaasatud kõik kutseõppega seotud institutsioonid. Käesolev uuring kinnitab varasemate uuringute tulemust, et vajalik on parem koostöö ja eelkõige tihedam kommunikatsioon. Koostöösse võiks kaasata veel ühe osapoolena vilistlased, kes oskaksid kindlasti tuua protsessi kavandamisse lisaväärtust oma kogemuse näol. Praktikal tehtavad tegevused vajavad kindlasti juhendaja jälgimist ning hindamist. Seepärast on hea, kui praktika hindamise juurde ei kuulu mitte ainult õppija poolsed tegevuse kirjeldused praktikaaruandes ja juhendaja arvamus, vaid vähemalt osade olulisemate praktiliste tegevuste demonstratsioon, millele juhendaja annab tagasisidet. Nore ja Lahn (2014) järgi ei ole oluline ainult õpiväljundite saavutamine, vaid juhendamine kui protsess. Juhendamine ei tähenda peamiselt, et õpetaja või praktikajuhendaja ütleb, kuidas asjad on või kuidas teha, pigem tähendab see, et juhendaja esitab küsimusi ning pakub ideid, kuidas edasi areneda. Tuleviku ideaalses praktikas ei ole õppija mitte ainult juhendaja kui meistri jälgija ja ülesannete täitja, vaid koos jõutakse uute teadmiseni ja õpilastel on initsiatiiv ideede praktiliseks rakendamiseks. Õpilase hindamisel võiks kasutada nõ kompleksset hindamist (Moldovan, 2016), eriti praktiliste oskuste ja tegevuste juures. Õpilase arengukeskne hindamine on kõige tulemuslikum siis, kui sellest võtavad osa õpilane ise, kooli ja ettevõtte poolne juhendaja (Andersson et al., 2015; Nore & Lahn, 2014, Tamm & Vaade, 2012). Sama ettepaneku tegid ka selles uuringus osalenud õpetajad ja juhendajad ning seetõttu soovitab autor sarnast hindamist rakendada, kui võimalik, siis eelkõige praktikaettevõttes st reaalses töökeskkonnas.

**Teise uurimisküsimusena** püstitatud õpiväljundite saavutamist on kõigil kolmel osapoolel keeruline analüüsida. Õpiväljundite saavutamise hindamisraskused on ületatavad veelgi täpsemalt sõnastatud dokumentide ja praktikakava abil ning kommunikatsiooni tõhustamisel st õpiväljundid peavad olema reaalsed ja osapooltele üheselt mõistetavad. Väljundite saavutamisel on oluline õpilase ja ettevõtte koostöö ja teineteise vajaduste teadvustamine ja mõistmine. Tööandjad soovivad olla senisest rohkem kaasatud õppekavade koostamisse ja arendamisse, et need vastaksid rohkem tööturu vajadustele (Eesti hariduse ... , 2015; Zimmermann et al., 2013; Tamm & Vaade, 2012). Praeguses situatsioonis praktika läbimisel lõpeb reeglina kontakt ettevõttega ning ettevõtte roll üliõpilase praktika läbimisele hinnangu andmisel on minimaalne või olematu (Paju et al., 2016), kuid koostöö peaks jätkuma kindlasti ka peale õpilase praktika sooritamist. Sageli on kooli poolne huvi olemas, kuid kool on väsinud korraldamast ettevõtete juhendajatele kohtumisi, sest vähesed on seda võimalust kasutanud (Andersson et al., 2015). Alsop ja Ryan (2000) ning Erickson jt (2011) leidsid, et sageli ei oska õppurid oma teadmisi rakendada, neid ühest situatsioonist teise kanda ning omaalgatuslikkust on vähe. Seda saabki

arendada sellise praktilise töökogemuse kaudu, kus praktikandid ei ole ainult käsutäitjad, vaid peavad ise initsiatiivi näitama, otsustama ja vastutama. Autori arvates võiks igapäevane õpe sisaldada rohkem praktilist tegevust. Juhtumipõhine või projektõpe, kuhu on kaasatud ka ettevõtjad sisendi andjana aitab muuta õpet praktilisemaks ja suurendada koostööd kolme osapoole vahel. Madsen jt (2001) ütlevad, et võib arendada ka koolipõhist ettevõtlust, kus saab simuleerida töövõtteid ja -keskkonda.

Eesmärk ei ole mitte ainult teada, vaid teadmisi ja oskusi rakendada ning näha seoseid teooria ja praktilise kasutuse vahel. Praktika on õppimise ja eksimise koht, sest iga paberil või peas ilus näiv mõte ei pruugi olla realselt teostatav. Oluline on lasta õpilastel ise otsustada, planeerida, oma tegevust analüüsida ja vigadest õppida. Üks tööandjatest ütles: „*Las nad proovivad, las nad saavad ise aru, et on hädas. Et mis valesti oli ja mida saaks paremini teha ja just see iseõppimine ka, et alati ei lähe.*” Eichhorst jt (2015) märgivad samuti, et õppijad õpivad kõige paremini läbi probleemilahenduse - see sunnib oma tegevust analüüsima ja leidma alternatiive. Uuringust ilmnes, et ettevõtte poolset juhendajat puudub enne praktikast ülevaade, millised on õpilaste teadmised ja oskused praktikale tulles, nagu töid välja ka Andersson jt (2015), kuid siin tuleb vahet teha sellel, kas õpetaja on konkreetseid teadmisi andnud ja kuidas õpilased on vajalikud oskused omandanud. Madsen jt (2001) ütlevad, et õpetamine ei pea alati põhjustama õppimist ning Andersson jt (2015) arvavad, et probleem võib olla selles, et õpetajad õpetavad lähtuvalt oma kogemustest, mis võivad olla mitte kooskõlas tööturu vajadustega. Madsen jt (2001) leiavad, et samal ajal, kui õpilased on ettevõttes praktiliselt, võiksid õpetajad samas ettevõttes stažeerida. Autor leiab, et õpetajate stažeerimine aitab tõsta nende kompetentsi ja tagada õppe kaasaegsus. Ühtlasi oleks samas võimalus tutvustada oma seisukohti ka ettevõtte poolsele juhendajale. Autori arvates on väga oluliseks teemaks ettevõtete ja ka kooli praktikajuhendajate koolitamine. Ettevõtte poolsete juhendajate kompetentsustase on ebaühtlane ja seetõttu on nende koolitamine ja nõustamine olulised faktorid aitamaks praktikandil saavutada õpiväljundeid.

Selgus, et praktikantidelt oodatakse rohkem, kui kool neid ette valmistanud on. Ettevõtte ja kooli vahel oleks vaja suuremat koostööd, et viia praktikas vajalikud oskused vastavusse koolis õpetatavaga nagu mainis ka Lell (2013) ja paljud teised. Arendatakse küll teatud oskusi - arvuti kasutamise oskus ja võtmepädevusi nt keeleoskus, kuid seda on vähe. Sotsiaalseid pädevusi annab veidi ainult suhtlemispsühholoogia, kuid selle kõrval oleks praktiliselt kasu ka pedagoogilisest psühholoogiast, esmaabikursusest. Antud uuringu tulemused ühtivad nii Nestori ja Nurmela (2013), Ellamiku (2014) kui Paju jt (2016) uuringu tulemustega, kus ilmnes, et vajalikud on suuremad sotsiaalsed pädevused ja üldoskused. Need on aga omadused, mida ainult koolis on raske õpetada ja juurutada. Selliseid oskusi ei saa teoreetiliselt omandada, vaid need

kujunevad välja praktilise töö käigus. Varasemates uuringutes ei ole tähelepanu pööratud praktika õpiväljundite saavutamise erinevatele teguritele väljundipõhise õppe kontekstis (üleminek toimus aastal 2013). Kindlasti tuleks edaspidi uurida õpiväljundipõhise õppe praktikaväljundite saavutamise efektiivsust, mis on nii õppe- kui praktikakorralduse seisukohalt olulise tähtsusega. Longituuduuringut ei ole võimalik läbi viia, sest ükski kolmest sihtrühmast ei pruugi olla (õpilased reeglina ei olegi) samas staatuses kui käesoleva uuringu ajal. Küll aga võiks kasutada trendiuuringut, et näha, kas ja kuidas on praktikakorraldus kutseõppe turismivaldkonnas muutunud, kuidas on õpiväljundipõhine õpe ennast õigustanud ja kas välispraktika roll on ajas muutunud. Teema on aktuaalne ka rahvusvahelisel tasandil. Sihtasutuse Archimedes hariduse rahvusvahelistumise agentuur (HARA) on koostöös ECVET ekspertide grupiga läbi viimas uuringut, mille eesmärk on analüüsida, kas ja kuidas lähtub õppe kavandamine väljundipõhise õppe põhimõtetest ning mil määral järgitakse õppetöö läbiviimisel nende põhimõtete rakendamist. Uuringusse on kaasatud kõik kutsekoolid, kes puutuvad koolis kokku väljundipõhise õppe temadega. Käesoleva töö autor on samuti antud uuringus osalemas. Nii Eestis kui ka teistes riikides on kutsehariduses õpetatava ja tööandjate ootuste vahel lahknevusi. Õpilased peavad oma ettevalmistust heaks, aga tööandjad sageli nii ei arva (Tamm, 2012; Mazuki et al., 2011). Kuigi praktikaprotsess peaks lähtuma kolme huvigrupi - kool, õppija, ettevõtja - ootustest, siis tegelikus elus need vähesed koostöö tõttu ei realiseeru. Ettevõtja ootuseks on teadmistega praktikant, kes saab iseseisvalt tööga hakkama, sest sageli jääb juhendamine ettevõttes tahaplaanile ja see on koormav lisategevus (Lell, 2013; Eesti hariduse... , 2015). Praktikakohti on keeruline leida ja selle takistavate teguritena nähakse ressursipuudust, praktikakorralduse puudusi ja ettevõtete eripärasid. Ettevõtete peamiseks huviks on tasuta tööjõu saamine või potentsiaalse töötaja värbamine, mis tänu praktikandi motiveeritusele, avatusele ja kiirele õppimisele võibki teoks saada nagu ütlevad Zimmermann jt (2013). Lell (2013) märgib, et sobiva praktikakoha leidmine on õppijale suureks väljakutseks ja Madsen jt (2001) näevad samuti probleemina praktika eesmärkidele vastavate ettevõtete vähesust. Ka käesolev uuring kinnitas Lell (2013) uuringust ilmnenu fakti, et sobiva praktikakoha leidmine on õppijale suureks väljakutseks, sest probleemiks on praktika eesmärkidele vastavate ettevõtete vähesus, mida märgivad ka Madsen jt (2001). Ühist kasu aitaks näha veelgi tihedam suhtlus osapoolte vahel. Autori hinnangul aitab praktika sooritamine erinevatel aastaaegadel ja erinevates ettevõtetes paremini saavutada õpiväljundeid ja anda mitmekesisem kogemus. Seega on edaspidi üha olulisem ettevõtetega peetav kommunikatsioon ning selle sisuks peaks olema praktika pakkumise eeliste ning tugevuste tutvustamine ettevõtetele sh ka väikeettevõtetele pikemas perspektiivis.

**Kolmas uurimisküsimus näitas**, et õpilased peavad välispraktika sooritamist oluliseks teguriks, mis annab neile tööturul eelise, kuid tööandjate jaoks ja ka õpetajate arvates ei ole see sageli määrav. Pigem annab välispraktika laiemat maailmapildi ja näitab valmidust ennast proovile panna võõras keskkonnas. Siin ühtivad antud uuringu tulemused Kaelep jt (2013) ja Tamm (2012) tulemustega, kus üliõpilased leidsid, et õpperänne ei anna mitte niivõrd erialaseid oskusi ja arenda pädevusi, vaid annab elukogemust. *Universidad Europea de Madrid*'is 2011. aastal vahetusõpilaseks olnud Pärnu kolledži õppur märkis: „*Vahetussemester - see on uued suhted, sõbrad, kogemused, seiklused ja kultuurid, mis panevad inimest oma päritolu hindama ning avardavad maailmapilti*”. Tööturule edukaks sisenemiseks ei piisa laiast maailmavaatest, vaid vajalikud on pidev soov areneda, huvi valdkonna vastu ja positiivsed isikuomadused. Uuringus osalenud õpilased märkisid, et nii kodu- kui välismaisel praktikal said nad ennast proovile panna uutes olukordades ja avastasid enda kohta uusi asju, aga iseenda tundma õppimiseks ei ole oluline, et praktika toimuks just välisriigis.

Praktika on õppeprotsessi väga oluline ja arendamist väärt osa, mille võtmetegelased on praktika juhendajad. Tartu Ülikooli haridusteaduste instituut korraldab 2017. aasta kevadel ESF PRÕM 8.1 programmi raames koolitused „Praktika dokumenteerimise erinevad võimalused“ ja „Praktika tagasisidestamine ja kogemusest õppimise toetamine“. Kursuste käigus käsitletakse praktika dokumenteerimise erinevaid võimalusi, antakse nõu, kuidas juhendada õppureid ja ettevõtte juhendajaid praktika eesmärgipärasel dokumenteerimisel, kuidas praktikadokumentide põhjal anda õppuritele tagasisidet nende õppimise ja praktika õpiväljundite saavutamise kohta. Teemadeks on ka tagasiside väärtus ja mõju praktikaprotsessile ja erinevad tagasiside andmise ja saamise viisid vastavalt praktikaolukorrale. Vastuse peaks saama ka küsimusele kuidas anda konstruktiivset ja innustavat tagasisidet nii ettevõttele, õppijale kui ka kolleegile.

Innovatsioon hariduses (mitte ainult uus haridusparadigma, kaasav õppimine või konstruktivistlik lähenemine), elukestev õpe, parem koostöö ettevõtete ja haridusasutuste vahel jms on märksõnadeks paljudes haridusega seotud dokumentides (Brugge kommünikee, 2012; Kutseseadus, 2013; EÕS 2020, 2014 jms). Kuid innovatsioon algab reeglina ettevõttest, mitte koolist, sest uuendused tekivad igapäevases tegevuses ja enamus uutest lahendustest luuakse ettevõttes (Raagmaa, 2017). Raagmaa sõnul tuleb isegi USA tuntud ülikoolidest uuendustepanekuid vaid 2-3% piires. Seetõttu kerkib küsimus, mis täpsemalt on see innovatsioon, mida koolidelt oodatakse? Ehk peetakse silmas hoopis seda, et haridus peab ajaga kaasas käima ja olema valmis pidevaks muutuseks, kuid sisend selleks peab tulema ettevõtete poolt?

## 5.1. Piirangud

Uuringud ei õnnestu iga kord 100%-liselt, sest alati saab täpsemalt ja paremini valida sihtrühmi, koguda rohkem uurimisandmeid ja kogemuste lisandumisel kasutada analüüsiks efektiivsemaid meetodeid. Käesoleva uuringu valimisse kuulunud neli kooli poolset praktikajuhendajat oli maksimum, sest rohkem kriteeriumitele vastavaid õpetajaid osakonnas ei olnud. Samuti on oluline ajaline faktor, sest haridussüsteem ja sellega kokku puutuvad inimesed muutuvad pidevalt ning seetõttu on paljude uuringute tulemused aja möödudes väärtuse kaotanud, sest ei peegelda käesolevat olukorda.

Intervjuudes ei pruugi kõik küsimused „hästi töötada“, kuigi just selle eesmärgiga viidi läbi pilootintervjuu. Parima sõnastus kujuneb välja alles peale mitmendat vestlust. Autoril tuli aeg ajalt lahti seletada või ümber sõnastada küsimuse mõte nt küsimused õpiväljundite ja teoreetiliste teadmiste rakendamise kohta. Tuleb täpselt läbi mõelda küsimuste vajalikkus uuringuküsimustest lähtuvalt ning sõnastada need hästi konkreetselt. Lisa- või abistavaid küsimusi küsides tuleb jälgida, et neis ei oleks eeldusi ja et need ei oleks kallutatud. Intervjuu läbiviimisel läheb tarvis spetsiifilisi intervjuueerimis-, kuulamis- ja enesekehtestamisoskust, teema fokuseerimisoskust. Kuna autor ei ole eriti palju intervjuusid kavandanud ega läbi viinud, on nii küsimuste koostamisel kui vestluse juhtimisel veel arenguruumi.

Kvalitatiivsetes uuringutes on reliaablusnõuet keeruline täita, sest sageli uuritakse protsesse või hoiakuid, mis võivad aja jooksul muutuda. Sotsiaalsetes kvalitatiivsetes uuringutes võib reliaablust pidada pigem heaks tavaks, kui rangeks reegliks. Käesoleva uuringu autor leiab, et tulemused on ajast sõltuvad, sest aastatega vastajate kogemused, tõekspidamised, hinnangud jm subjektiivsed näitajad muutuvad nt õpilased hakkavad praktika vajalikkust tööle asudes nägema teise nurga alt või ettevõtjatele saab aja jooksul määravaks just välispraktika sooritamise aspekt. Käesolev uuring näitab hetkeolukorda ja ei saa öelda, et avaldunud seaduspärasused kehtivad ka viie aasta pärast.

Kuigi uuringu tulemusena ilmnunud probleemid on avaldunud ka varasemates Eestis läbi viidud uuringutes nt Lell (2013), Nestor ja Nurmela (2013), Ellamik (2014), Eller (2015), ei saa käesoleva uuringu tulemusi käsitleda induktiivselt või diskursiivselt. Õppeasutused ja praktikaettevõtted on erinevad ja seega võivad teise valimiga läbi viidud uuringu tulemused olla mõnevõrra teist sugused, kui Tartu KHK turismiosakonnas läbi viidud uuring. Siiski on uuringu väärtuseks see, et see kinnitas probleemide olemasolu ja näitas ära kitsaskohad, millele tähelepanu pöörata ja milliseid muudatusi sisse viia. Küsitluste analüüs aitab kindlasti selle konkreetse osakonna praktika korraldamisel vigadest õppida ja õnnestumisi veel paremini ära kasutada.

## Kokkuvõte

Kutseharidussüsteem Eestis on reglementeeritud erinevate õigusaktidega. Praktika korraldus, mis oli enne reguleeritud ainult seaduse tasemel, on saanud ka korraldusliku määruse ning see täpsustab ja suunab kooli tegevust praktika osas.

Õppeprotsessi lähendamiseks tegeliku eluga on kutseõppesse lõimitud praktika. Töökohal õppimine, töösituatsioonis teadmiste ja oskuste arendamine on võtmesõnad, millele lisandub teoreetilise taustana praktika. Praktika on üks olulisemaid kutseõppe komponente ning sellest tulenevalt on otsustatud praktika korraldusele selle kvaliteedi tõstmise eesmärgil seada täiendavad nõuded. Suur väljakutse on praktika sidusus õppekavas (õpiväljundite, hindamise ja sisu sidususe vaates), nii sel juhul, kui praktika on eraldi moodul, kui ka siis, kui praktika on kohustusliku põhiõpingute mooduli teema.

Käesolevas uurimistöös vaadeldi praktika korraldust Tartu KHK turismiosakonnas, praktika õpiväljundite saavutamist ning välispraktika olulisust noore spetsialisti sisenemisel tööturule. Küsimustele läheneti kolme osapoole - õpetajate kui praktika koordinaatorid koolis, ettevõtete juhendajate ning õpilaste - arvamusi uurides.

Esimene küsimus selgitas välja arvamuse praktika sisulisele korraldusele. Praktika korraldust hindasid kõik osapooled valdavalt heaks, kuid mõningaid probleeme on sobivate praktikakohtade leidmisega. Väiksemates ettevõtetes ei pruugigi võimalik olla saavutada kõiki õpiväljundeid. Selleks ongi õpilastel võimalik sooritada praktika erinevates ettevõtetes, et saada mitmekülgsem kogemus ja saavutada õpiväljundid.

Praktika õpiväljundite saavutamist uurides selgus, et paljud õpilased ei oska näha seoseid teooria ja praktika vahel ning seetõttu on ka õpiväljundite saavutamise efektiivsus nende jaoks hägune. Puudujääki aitaks parandada teooria parem sidusus praktilise tööeluga, mis omakorda eeldab õpetajate stažeerimist ja enda kurssi viimist töömaalimas toimuvaga. Samuti on siin oluline omavaheline kommunikatsioon - jagades infot oma ootustest ning tihendades koostööd suureneb kasu kõigil asjaosalistel.

Kolmandana oli uurimise all välispraktika roll tööturule sisenemisel, kuna järjest on suurenenud õpi- ja tööränne. Selgus, et kui õpilased hindasid välispraktika olulisust kõrgelt, siis õpetajad ja tööandjad nii ei arvanud. Õpilase edukuse töömaailmas tagavad hoopis isiksuse omadused ja üldised sotsiaalsed pädevused.

Seega kinnitas käesolev uuring mitmeid varasemaid järeldusi - paremaks praktika korraldamiseks on vaja veelgi tõhustada koostööd ja parandada kommunikatsiooni nt luues ühtseid infosüsteeme ja täiustades õppekava. See vähendaks ebakõla ettevõtte vajaduste ja koolis

õpetatava vahel ning aitaks paremini saavutada õpiväljundeid. Samuti peaks rohkem arendama üldpädevusi, sest lisaks erialastele oskustele on väga olulisel kohal sotsiaalsed oskused. Uuringu tulemusel ilmnenu kitsaskohtade lahendamiseks on mitmeid võimalusi. Paremaks õpiväljundite saavutamiseks on lisaks suhtlemise tõhustamisele oluline koolitada ettevõtete praktikajuhendajaid. Praktika sooritamine erinevatel aastaegadel ja erinevates ettevõtetes annaks mitmekülgsema kogemuse ning aitaks samuti paremini saavutada õpiväljundeid. Kolmepoolne ühine hindamine ettevõttes aitaks paremini tagasisidestada kõigi osapoolte tegevust.

## **Tänuõnad**

Tänan kõiki uurimuses osalenuid väärtuslike intervjuude eest. Suur tänu perele, kes kõik selle välja kannatas ja mulle toeks olid.

## **Autorsuse kinnitus**

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

## Kasutatud kirjandus

- Alsop, A. & Ryan, S. (2013). *Making the most of field work education: A practical approach*. Springer.
- Andersson, M., Gunnarsson, K. & Rosèn, G. (2015). Role of headmasters, teachers and supervisors in knowledge transfer about occupational health and safety to pupils in vocational education. *Safety and health at work*, 6(4), 317-323.
- Babbie, E. (2004). *The Basics of Communication Research*. Thomson/Wadsworth. Belmont: Thomson
- Brugge Kommünikee toetus Euroopa kutseharidusele*. (2012). Luxembourg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus
- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2013). *Research methods in education*. London: Routledge.
- Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S. (2011). *The Sage handbook of qualitative research*. London: Sage.
- Eamets, R., Humal, K., Meriküll & J. Espenberg, K. (2012). Power without manpower: Forecasting labour demand for Estonian energy sector. *Energypolicy*, 49, 740-750.
- Eesti elukestva õppe strateegia 2020*. (2014). Külastatud aadressil: <https://www.hm.ee/sites/default/files/strateegia2020.pdf> (vaadatud 15.12.2016).
- Eesti Hariduse Infosüsteem EHIS*. (2016). Külastatud aadressil: <https://enda.ehis.ee/avalik/avalik/oppekava/OppekavaOtsi.faces> (vaadatud 11.12.2016).
- Eesti hariduse ja tööturu vajaduste kokkusobitamine*. (2015). Tööandjate keskliit. Külastatud aadressil: [https://www.employers.ee/wp-content/uploads/images\\_pdf\\_EESTI\\_HARIDUSE\\_JA\\_TOOTURU\\_VAJADUSTE\\_KOKKUSOBITAMINE.pdf](https://www.employers.ee/wp-content/uploads/images_pdf_EESTI_HARIDUSE_JA_TOOTURU_VAJADUSTE_KOKKUSOBITAMINE.pdf) (vaadatud 02.02.2017).
- Eesti kutseharidussüsteemi arengukava 2009—2013*. (2009). Külastatud aadressil: [https://www.riigikantselei.ee/valitsus/valitsus/et/valitsus/arengukavad/haridus-ja-teadusministeerium/KH\\_arengukava\\_2009\\_2013.pdf](https://www.riigikantselei.ee/valitsus/valitsus/et/valitsus/arengukavad/haridus-ja-teadusministeerium/KH_arengukava_2009_2013.pdf) (vaadatud 01.12.2016).
- Eesti Turismihairus Liidu koduleht*. (2016). Külastatud aadressil: <http://www.ethl.ee/> (vaadatud 10.11.2016).
- Eichhorst, W., Rodríguez- Planas, N., Schmidl, R. & Zimmermann, K. F. (2015). A road map to vocational education and training in industrialized countries. *ILR Review*, 68(2), 314-337.
- Ellamik, P. (2014). *Toitlustussektori tööandjate ootused kutseõppeasutuse lõpetanud töötajatele ja töötajate valiku põhimõtted* (Publitseerimata bakalaureusetöö, Tartu Ülikool).
- Eller, D. (2015). *Mentorite ja algajate kutseõpetajate arusaamad mentori rollist ja ülesannetest ning ootused mentorkoostööle kutse aasta alguses* (Publitseerimata magistritöö, Tartu Ülikool).
- Elo, S. & Kyngäs, H. (2008). The qualitative content analysis process. *Journal of advanced nursing*, 62(1), 107-115.

- Erickson, S., Williams, C. & Braget, M. (2011). *UND Employer Satisfaction Survey*. University of North Dakota Office of Institutional Research
- European Commission koduleht. (2016). Külastatud aadressil: [http://ec.europa.eu/education/policy/school\\_et](http://ec.europa.eu/education/policy/school_et) (vaadatud 11.01.2017).
- European Union koduleht. (2016). Külastatud aadressil: [https://europa.eu/european-union/topics/education-training-youth\\_et](https://europa.eu/european-union/topics/education-training-youth_et) (vaadatud 11.01.2017).
- Raagmaa, G. (2017). *Miks Targast Majast sai lollide maja?* Postimees, 24. aprill
- Guile, D. & Griffiths, T. (2001). Learning through work experience. *Journal of education and work*, 14(1), 113-131.
- Haridus- ja teadusministeeriumi koduleht. (2016). Külastatud aadressil <https://www.hm.ee/et/tegevused/kvalifikatsioonid/kvalifikatsiooniraamistik> (vaadatud 11.01.2017).
- Haridus, koolitus, noored ja sport. (2014). Euroopa Komisjon. Teabevahetuse peadirektoraat
- Haridussilm koduleht. (2016). Külastatud aadressil: <http://www.haridussilm.ee/> (vaadatud 18.02.2017).
- Heaolu arengukava 2016 - 2023. (2016). Külastatud aadressil: [https://valitsus.ee/sites/default/files/content-editors/arengukavad/heaolu\\_arengukava\\_2016-2023.pdf](https://valitsus.ee/sites/default/files/content-editors/arengukavad/heaolu_arengukava_2016-2023.pdf) (vaadatud 11.01.2017).
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2005). *Uuri ja kirjuta*. Medicina.
- SA Innove koduleht. (2017). Külastatud aadressil: <http://innove.ee/et/organisatsioonist/programmid-ja-projektid/prom> (vaadatud 18.02.2017).
- Jones, S. (1998). *Doing Internet Research*. London: Sage.
- Juhendmaterjal kutseõppeasutuste ettevõttepraktika kavandamiseks. (2007). Külastatud aadressil: [https://www.htm.ee/sites/default/files/juhendmaterjal\\_kutseopetajale.pdf](https://www.htm.ee/sites/default/files/juhendmaterjal_kutseopetajale.pdf) (vaadatud 11.12.2016).
- Kaelep, T., Maiste, K. & Treier, K. (2013). *Erasmuse üliõpilaste kogemused ja hinnangud oma mobiilsusperioodile 2007/2008 - 2010/2011 programmis osalenud Eesti üliõpilaste näitel*. SA Archimedes: Ecoprint
- Kalmus, V., Masso, A. & Linno, M. (2015). Kvalitatiivne sisuanalüüs. *Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas*. <https://sisu.ut.ee/samm/kvalitatiivnesisuanalyys>, 20, 15.
- Kiser, P. M. (2015). *The human services internship: Getting the most from your experience*. Cengage Learning. Belmont
- Konkurentsivõime kava „Eesti 2020“. (2016). Külastatud aadressil: <https://riigikantselei.ee/et/konkurentsivoime-kava-eesti-2020> (vaadatud 19.12.2016).
- Kutseharidus koduleht. (2016). Külastatud aadressil: <http://www.kutseharidus.ee/hea-teada/kutsehariduse-liigid-ja-oppekavad/> (vaadatud 19.12.2016).

*Kutsehariduse sisuline arendamine 2008 - 2013 ESF programm.* Külastatud aadressil:

[http://innove.ee/UserFiles/Kutseharidus/Liina/%C3%95ppekavakeskus/111\\_10032014.pdf](http://innove.ee/UserFiles/Kutseharidus/Liina/%C3%95ppekavakeskus/111_10032014.pdf) (vaadatud 12.01.2017).

*Kutsehariduse tööandjate rahulolu uuring.* (2013). Külastatud aadressil:

[http://www.innove.ee/UserFiles/Kutseharidus/Kutsehariduse%20programm/Uuringud/Kutsehariduse\\_toandjate\\_rahulolu\\_uuring\\_2013.pdf](http://www.innove.ee/UserFiles/Kutseharidus/Kutsehariduse%20programm/Uuringud/Kutsehariduse_toandjate_rahulolu_uuring_2013.pdf) (vaadatud 11.12.2016).

*Kutseharidusstandard.* (2013). Külastatud aadressil:

<http://www.riigiteataja.ee/akt/128082013013> (vaadatud 11.11.2016).

*Kutsekoja koduleht.* (2016). Külastatud aadressil:

<http://www.kutsekoda.ee/et/kutsesysteem/kutsestandardid> (vaadatud 11.11.2016).

*Kutseharidusprogramm 2016 – 2019.* (2016). Külastatud aadressil:

[https://www.hm.ee/sites/default/files/lisa\\_7\\_kutseharidusprogramm\\_2016-2019.pdf](https://www.hm.ee/sites/default/files/lisa_7_kutseharidusprogramm_2016-2019.pdf) (vaadatud 22.04.2017).

*Kutseseadus.* (2016). Külastatud aadressil: <https://www.riigiteataja.ee/akt/12974050> (vaadatud 11.11.2016).

*Kutseõppeasutuse arendustegevust ja õppekasvatustööd käsitlevate kohustuslike dokumentide nõuded ja dokumentide pidamise kord.* (2016). Külastatud aadressil:

<https://www.riigiteataja.ee/akt/129082013016> (vaadatud 11.12.2016).

*Kutseõppeasutuse seadus.* (2016). Külastatud aadressil:

<https://www.riigiteataja.ee/akt/102072013001> (vaadatud 11.11.2016).

*Labour market outcomes of vocational education in Europe.* (2013). Luxembourg: Publications Office of the European Union. Külastatud aadressil:

<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5532> (vaadatud 10.12.2016).

Laherand, M.- L. (2008). *Kvalitatiivne uurimisviis*. Infotrükk.

Lell, M. (2013). *Spetsialiseerumissuunal põhinev praktikakorralduse arendamine TÜ Pärnu kolledži näitel* (Publitseerimata bakalaureusetöö, Tartu Ülikooli Pärnu kolledž).

Lobe, B., Livingstone, S. ja Haddon, L. (2007) *Researching Children's Experiences Online across Countries: Issues and Problems in Methodology*. London: LSE.

Lõhmussaar, L. (2013). *Tööandjate hinnang kutsetunnistusele ning kutsetunnistusega kaasnevatele pädevustele tööturul Liivimaa Kutsekoolide teeninduse valdkonna näitel* (Publitseerimata magistritöö, Tartu Ülikool).

Madsen, T., Marhuenda, M., Griffiths, T., Benke, M., Guile, D., Mckenna, P. & Rasmussen, L. B. (2001). *Work Experience as an Education and Training Strategy: new approaches for the 21st. century. Wex21C) Final report.(1) Framework report. EU Fourth Framework: Targeted Socio- Economic Research.*

Mazuki J., Maimun S. & Siong Choy Chong. (2011). *Expectation gaps, job satisfaction, and organizational commitment of fresh graduates: Roles of graduates, higher learning institutions and employers.* *Education+ Training*, 53(6), 515-530.

Mets, K. (2014). *Missugune on turismiharidus 20 aasta pärast? Õpetajate leht.*

- Moldovan, L. (2016). Quality Guidelines for Scalable ECO Skills in VET Delivery. *Scientific Bulletin of the Petru Maior University of Targu Mures*, 13(1).
- Möller, G., Gorjajeva, O., Mitt, K. & Nõmmik, M. (2008). *Haridus- ja Teadusministeeriumi kutsehariduse valdkonna sotsiaalsete partnerite rahulolu uuring*. Külastatud aadressil: [http://www.emor.ee/public/documents/sectorid/kutsehariduse\\_valdkonna\\_sotsiaalsete\\_partnerite\\_rahulolu\\_uuring1.pdf](http://www.emor.ee/public/documents/sectorid/kutsehariduse_valdkonna_sotsiaalsete_partnerite_rahulolu_uuring1.pdf) (vaadatud 18.01.2017).
- Nestor, M. (2012). Kutseõppeasutuste vilistlaste uuring. *Tallinn: Praxis*
- Nestor, M. & Nurmela, K. (2013). *Kutseharidus ja muutuv tööturg*. Tööandjate uuringu aruanne.
- Noorväli, H., Piisang, E., Piiskop, K., Pilli, E., Põiklik, E., Rekkor, S. & Toom, K. (2014). *Kutsehariduse kooliõppekavade koostamise ja arendamise käsiraamat*. Studium
- Noorväli, H. (2009) *Praktika arendamine kutsehariduses : analüütiline ülevaade*; 38 (Tallinna Ülikooli sotsiaalteaduste dissertatsioonid: analüütiline ülevaade). Tallinna Ülikool
- Nore, H. & Lahn, L. C. (2014). Bridging the gap between work and education in vocational education and training: a study of Norwegian apprenticeship training offices and e-portfolio systems. *International journal for research in vocational education and training*, 1(1), 21-34.
- On the way to 2020: data for vocational education and training policies – Country statistical overviews*. (2013). Luxembourg: Publications Office of the European Union. Külastatud aadressil: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5531> (vaadatud 10.01.2017).
- Paju, H., Zimmermann, M. & Aitsen, E. (2016). *Praktika näidistöökord kõrghariduses*. Külastatud aadressil: <http://www.innove.ee/UserFiles/Kutseharidus/ESF%20programmid/PR%C3%95M/Praktikaarendus/Praktika%20n%C3%A4dist%C3%B6kord%20k%C3%B5rghariduses.pdf> (vaadatud 18.02.2017).
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative Research & Evaluation Methods*. London: Sage
- Praktilise töö ja praktika läbiviimise tingimused ning kord Tartu Kutsehariduskeskuses*. (2016). Külastatud aadressil: <http://khk.ee/uldinfo/dokumendid> (vaadatud 02.02.2017).
- PRÕM seletuskiri*, (2014). Külastatud aadressil: [https://www.struktuurifondid.ee/sites/default/files/seletuskirjad/kutsehariduse\\_maine\\_tost\\_mine\\_ja\\_opipoisiope\\_laiendamise\\_-\\_seletuskiri\\_05.08.2015.pdf](https://www.struktuurifondid.ee/sites/default/files/seletuskirjad/kutsehariduse_maine_tost_mine_ja_opipoisiope_laiendamise_-_seletuskiri_05.08.2015.pdf) (vaadatud 11.01.2017).
- Puolokainen, T., Kaunismaa, I., Sammuli, M., Nutt, N., Themas, A., Aksen, M. & Themas, E. (2016). *Töökohapõhise õppe korraldusmudelite rakendamine kutsehariduses*. Tartu: RAKE
- Rahvusvahelise õpirände mõju Eesti haridustöötajatele*. (2011). InterAct Projektid & Koolitus OÜ. Külastatud aadressil: <http://www2.archimedes.ee/hkk/File/LLP%20opirande%20moju%20hindamine/LLP-opirande-moju-luhiversioon-eesti-keeles.pdf> (vaadatud 11.02.2017).
- Sheldon, P. & Thornthwaite, L. (2005). Employ ability skills and vocational education and training policy in Australia: An analysis of employer association agendas. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 43(3), 404-425.

- Struktuuriotetuse andmise tingimused tööandjate ja õppeasutuste koostöö toetamine praktikasüsteemi arendamisel. (2016). Külastatud aadressil: <https://www.riigiteataja.ee/akt/123082016003> (vaadatud 18.02.2017).
- Zimmermann, K. F., Biavaschi, C., Eichhorst, W., Giulietti, C., Kendzia, M. J., Muravyev, A. & Schmidl, R. (2013). Youth unemployment and vocational training. *Foundations and Trends in Microeconomics*, 9(1 - 2), 1-157.
- Tamm, A. (2012). *Eksamikomisjonide liikmete ja õpilaste pilgu läbi*. Külastatud aadressil: <http://kutsekoda.ee/fw/contenthelper/10373139/10457155/Uuring.pdf> (vaadatud 11.12.2016).
- Tamm, A & Vaade, V. (2012) *Riiklike õppekavade rakendumine kutseõppeasutustes*. Õppekavarühma juhtide uuring. Klaris
- Tartu KHK koduleht*. (2016). Külastatud aadressil: <http://khk.ee/juubel/> (vaadatud 11.12.2016).
- Tartu Kutsehariduskeskuse arengukava 2014-2018*. (2016). Külastatud aadressil: <http://khk.ee/uploads/Arengukava-2016-muudatused-1-11.pdf> (vaadatud 18.01.2017).
- Thomas, I. (2003). Employers Expectations of Graduates of Environmental Programs: An Australian Experience. *Applied Environmental Education and Communication: An International Journal*, 2(1), 49-59.
- Titscher, S., Meyer, M., Wodak, R. & Vetter, E. (2002). *Content Analysis. Methods of Text and Discourse Analysis*. London: Sage.
- The shift to learning outcomes. Policies and practices in Europe*.(2009). Cedefop Reference series Vol. 72, 2009. Külastatud aadressil: [http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3054\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3054_en.pdf) (vaadatud 10.11.2016).
- Õunapuu, L., (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes* TÜ Kirjastus

**Lisa 1.** Kutsekoolide nimekiri 2016/17 õppeaastal

(allikas: EHIS koduleht, 2016)

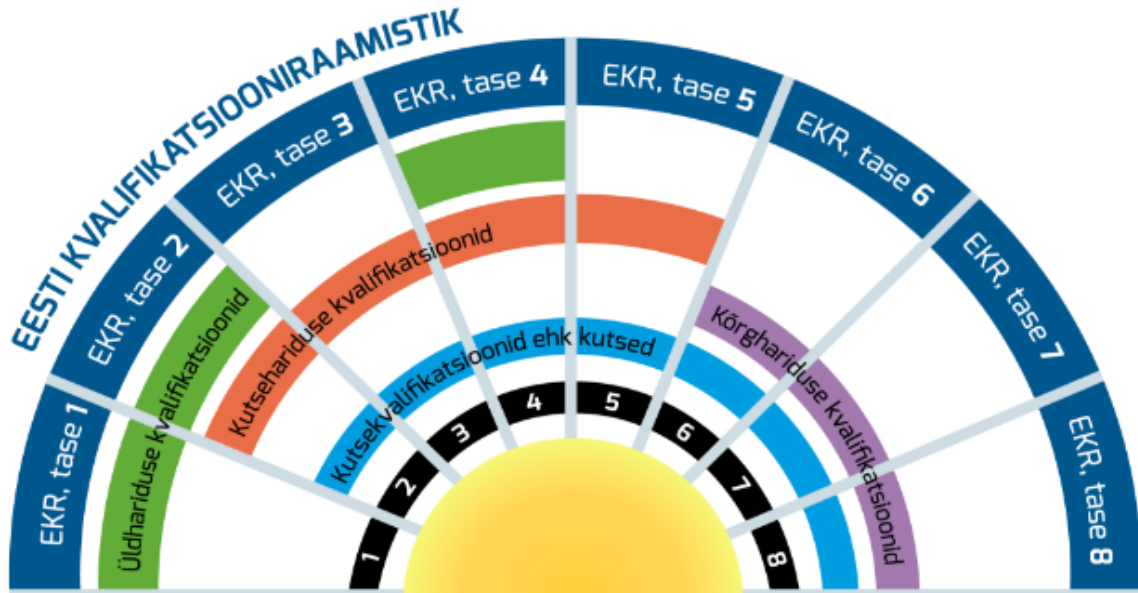
Reg Nr. ↕	Nimetus ↕	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
	1 2	» »»
	70006369	Pärnumaa Kutsehariduskeskus
	70003796	Haapsalu Kutsehariduskeskus
	70005619	H. Elleri nim Tartu Muusikakool
	70005565	Viljandi Kutseõppekeskus
	70003951	Tallinna Ehituskool
	70008546	Järvamaa Kutsehariduskeskus
	70003840	Rakvere Ametikool
	70004643	Vana-Vigala Tehnika- ja Teeninduskool
	70002549	Hiumaa Ametikool
	70004637	Tallinna Teeninduskool
	10732046	Juuksurite Erakool "Maridel"
	75029429	Tallinna Kopli Ametikool
	10654381	Eesti Massaaži- ja Teraapiakool
	70003460	Tallinna Majanduskool
	10721315	Pärnu Saksa Tehnoloogiakool
	70003767	Tallinna Lasnamäe Mehaanikakool
	70005571	Valgamaa Kutseõppekeskus
	10176579	Eesti Esimene Erakosmeetikakool
	70006286	Tallinna Balletikool
	70002443	Luu Metsanduskool
	70003968	G. Otsa nim Tallinna Muusikakool
	70005559	Tallinna Tööstushariduskeskus
	70000846	Kehtna Kutsehariduskeskus
	70009646	Eesti Merekool
	70004092	Tartu Kunstikool

Reg Nr. ↕	Nimetus ↕	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
	75024308	Tartu Kutsehariduskeskus
	75032124	Väike-Maarja Õppekeskus
	70002555	Olustvere Teenindus- ja Maamajanduskool
	70005542	Võrumaa Kutsehariduskeskus
	70003744	Kuressaare Ametikool
	70002420	Räpina Aianduskool
	70007742	Ida-Virumaa Kutsehariduskeskus
	70003974	Tallinna Polütehnikum

**Lisa 2.** Eesti kutsekvalifikatsiooni raamistik

(allikas: Kutsekoja koduleht, 2017)

# Eesti kvalifikatsiooniraamistik (EKR)



8-tasemeline EKR jõustus 1.septembril 2008. aastal uue kutseeadusega. EKR koosneb neljast alaraamistikust:

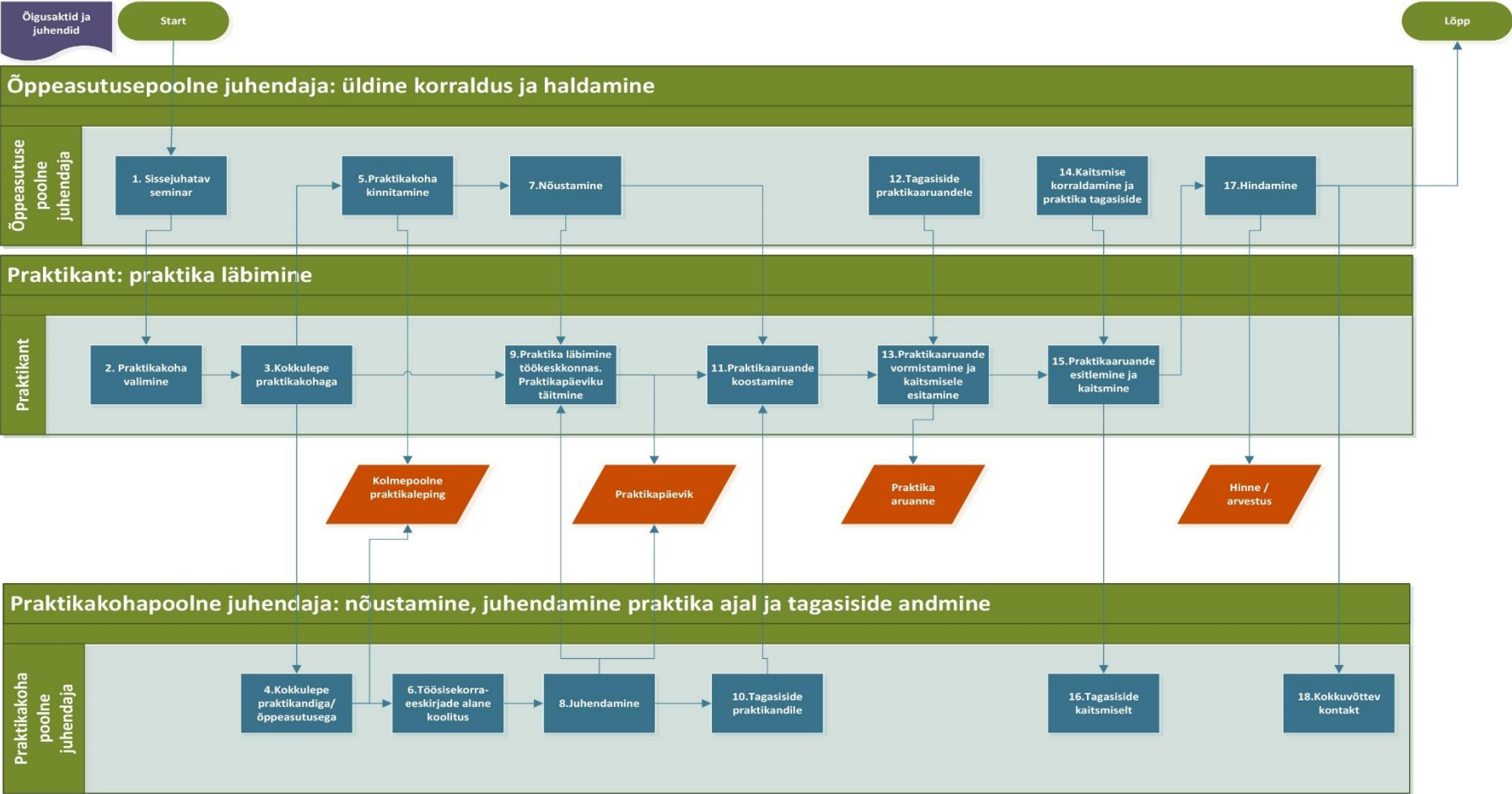
- üldhariduse kvalifikatsioonid
- kutsehariduse kvalifikatsioonid
- kõrghariduse kvalifikatsioonid
- kutsekvalifikatsioonid ehk kutsed

**Lisa 3.** 2.-5. taseme õppekavad  
(allikas: SA Innove kodulehekülg, 2016)

	Kutseõppeliigid						
	2. tase	3. tase	4. tase			5. tase	
	esmaõpe	esmaõpe	esmaõpe		jätkuõpe	esmaõpe	jätkuõpe
			kutsekeskharidusõpe				
<b>Haridusnõue õpingute alustamiseks</b>	haridusnõue puudub	haridusnõue puudub	põhiharidus • vähemalt 22aastased isikud ilma põhihariduseta	põhiharidus	põhiharidus ja 4. kvalifikatsioonitaseme kutse või vastavad kompetentsid	keskharidus	keskharidus ja 4. või 5. kvalifikatsioonitaseme kutse või vastavad kompetentsid
<b>Õppe maht EKAPides</b>	15-120	15-120	180  <i>õppekava mahu suurendamise erandid sätestatakse RÕKis</i>	15-150  <i>muusika ja esituskunstide õppekava kuni 180</i>	15-60	120-150  <i>sõjaväeline ja sisekaitseline õppekava 60-150</i>	15-60
<b>Praktilise töö ja praktika osakaal õppekavas</b>	vähemalt 70%	vähemalt 50%	vähemalt 35%	vähemalt 50%	vähemalt 50%	vähemalt 50%	vähemalt 50%
<b>Õpingute jätkamise võimalused</b>	põhihariduse omandamine • põhihariduse olemasolul üldkeskharidus või kutsekeskharidus või 4. taseme kutseõppe esmaõpe • põhihariduseta vähemalt 22aastased isikud kutsekeskharidus • kolmanda taseme kutseõpe	põhihariduse omandamine • põhihariduse olemasolul üldkeskharidus või kutsekeskharidus või 4. taseme kutseõppe esmaõpe • põhihariduseta vähemalt 22aastased isikud kutsekeskharidus	4. või 5. taseme kutseõppe jätkuõpe • üldharidusõpingud 1 aasta • rakenduskõrgharidusõpe või bakalaureuseõpe	4. taseme kutseõppe jätkuõpe • üldkeskharidus või kutsekeskharidus • keskhariduse olemasolul 5. taseme kutseõpe või rakenduskõrgharidusõpe või bakalaureuseõpe	üldkeskharidus või kutsekeskharidus • keskhariduse olemasolul 5. taseme kutseõpe või rakenduskõrgharidusõpe või bakalaureuseõpe	5. taseme kutseõppe jätkuõpe • rakenduskõrgharidusõpe või bakalaureuseõpe	rakenduskõrgharidusõpe või bakalaureuseõpe
<b>Väljund tööturul</b>	lihttöölised	lihtsad ametid seadme- ja masinaoperaatorite, oskustöötajate ja käsitöölise, teenindus- ja müügitöötajate ametialades	keerukamad ametid seadme- ja masinaoperaatorite, oskustöötajate ja käsitöölise, põllumajanduse ja kalanduse oskustöölise, teenindus- ja müügitöötajate ning ametnike ametialades			keskastme spetsialistid, tehnikud ja ametnikud	keerukamad ametid seadme- ja masinaoperaatorite, oskustöötajate ja käsitöölise, põllumajanduse ja kalanduse oskustöölise, teenindus- ja müügitöötajate ning ametnike ametialades

### Lisa 4. Praktika protsessid

(allikas: Praktika näidistöökorraldus kõrghariduses, 2016)



**Lisa 5. Reisikonsultandi kutsestandard (osaline)**

(allikas: Kutsekoja kodulehekül, 2017)

**KUTSESTANDARD****Reisikonsultant, tase 5**

Kutsestandard on dokument, mis kirjeldab tööd ning töö edukaks tegemiseks vajalike oskuste, teadmiste ja hoiakute kogumit ehk kompetentsusnõudeid

Reisikonsultandi kutsestandard on tööturu nõudmistele vastavate koolituskavade ja õppeprogrammide koostamise ning kompetentsuse hindamise alus.

<b>Kutsenimetus</b>	<b>Eesti kvalifikatsiooniraamistiku (EKR) tase</b>
Reisikonsultant, tase 5	5

**A-osa**  
**KUTSEKIRJELDUS**

<b>A.1 Töö kirjeldus</b>
<p>5. taseme reisikonsultant on klienditeenindaja, kes käitub vastavalt eetilistele, esteetilistele ja muudele sotsiaalselt heakskiidetud normidele. Ta täidab mitmekesiseid tööülesandeid, kavandab asjakohaseid muudatusi ja korraldab nende rakendamist. Tööülesannete hulka kuulub klientidele reisiteenuste müümine, nende reisivajaduste väljaselgitamine, informatsiooni andmine ning nõustamine toodete ja teenuste, sihtkohamaa eritingimuste ning kliendi õiguste ja kohustuste kohta; kliendile müügi vormistamine ja reisidokumentide ettevalmistamine. Oluline on hea suuline ja kirjalik väljendusoskus. Tal on vajalikud kompetentsid iseseisvaks tööks ja kolleegide juhendamiseks oma vastutusala piires.</p>
<b>A.2 Tööosad</b>
<p>A.2.1 Turismiinfo haldamine:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) turismialase info haldamine;</li> <li>2) turismitooted/teenused.</li> </ol> <p>A.2.2 Klienditeenindus:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) kliendi reisivajaduse väljaselgitamine;</li> <li>2) kliendi nõustamine;</li> <li>3) tagasiside kogumine ja analüüsimine;</li> <li>4) kaebuste lahendamine.</li> </ol> <p>A.2.3 Reisiteenuste paketi koostamine:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) tooteinfo kogumine;</li> <li>2) hinnapakumiste võtmine;</li> <li>3) pakumiste koostamine.</li> </ol> <p>A.2.4 Müügi korraldamine:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) erinevate toodete/teenuste broneerimine ja müümine;</li> <li>2) reisiteenusega kaasneva olulise info edastamine kliendile;</li> <li>3) müügipakkumiste vormistamine;</li> <li>4) müügiarvestuse pidamine;</li> <li>5) reisiinfo koondamine, edastamine ja uuendamine.</li> </ol> <p>A.2.5 Bürootöö korraldamine:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) oma töökoha organiseerimine ja korrashoid;</li> <li>2) reisiteenuste dokumentide vormistamine;</li> <li>3) arveldamine;</li> <li>4) kliendibaasi haldamine;</li> <li>5) müügiprotsessi arendamine.</li> </ol> <p>A.2.6 Juhendamine:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) kolleegide nõustamine ja juhendamine.</li> </ol>

**Lisa 6.** Praktika dokumendid

(allikas: Praktilise töö ja praktika läbiviimise tingimused ning kord Tartu Kutsehariduskeskuses. 2016).

- **praktikajuhend** - praktika eesmäärke, õpiväljundeid, juhendamist, hindamist ja tagasisidestamist käsitlev juhend õpilasele ning kooli- ja praktikakohapoolsele praktikajuhendajale;
- **praktikaleping** - kutseõppeasutuse seaduse § 30 lõikes 3 sätestatud nõuetele vastav leping õpilase, kooli ja praktikakoha vahel,
- **kooli praktikakorralduse kava** - kooli õppetöögraafikus igaks õppeaastaks koostatav kava, milles määratakse kindlaks praktikaperioodid;
- **õpilase individuaalne praktikakava** - individuaalset praktika eesmärki, ülesannet, läbitud õpinguid ja praktika õpiväljundeid sisaldav dokument; õpilase individuaalne praktikakava on praktikalepingu kohustuslik lisa;
- **õpilase praktikapäevik** - dokument, mis sisaldab praktilisel läbitava õppe sisu ja mahtu, õpikogemuse analüüsi ja praktikakohapoolse juhendaja igapäevast hinnangut õppeprotsessile ja praktika kokkuvõtvat hinnangut õpiväljundite saavutuse kohta. Õppija teeb iga praktika päeva kohta sissekanded praktikapäevikusse märkides ära praktika sooritamise mahu tundides ja ülesanded, mida ta täitis. Praktikakohapoolne juhendaja kinnitab õpilase poolt tehtud praktikapäeviku sissekandeid allkirjaga. Kasutada võib ka elektroonilist päevikut, mis on kinnitatud digiallkirjaga.
- **õpilase praktikaaruanne** - õppeprotsessi analüüsiks ja hindamiseks koostatud aruanne, mille õpilane esitab üldjuhul praktika kokkuvõtvaiks hindamiseks. Praktikaperioodi lõppedes vormistab õpilane vastavalt juhendile praktikaaruande, esitab selle koos praktikapäevikuga hiljemalt 5 tööpäeva jooksul peale praktika lõppemist koolipoolsele praktikajuhendajale.
- **õpilase hinnanguleht** - õpilase enesehindamise vorm.
- **praktikakohapoolse juhendaja hinnanguleht** - praktika lõppedes täidab praktikakohapoolne juhendaja praktikandi kohta hinnangulehe.
- **praktika koondaruanne** - igal õppeaastal kooli koostatav aruanne, kus analüüsitakse õpilaselt ja praktikakohalt saadud tagasisidet, praktikakorralduse kava täitmist ja praktika tulemusi. Kooli koondaruande koostamiseks esitavad osakonnajuhatajad vastava aruande õppeaasta lõpus direktori asetäitjale õppealal.

**Lisa 7. Intervjuuküsimuste kava****Küsimused tööandjatele:**

Tere, mul on hea meel, et nõustusid osalema minu poolt läbiviidavas uuringus. Esitan küsimusi, mis on seotud Sinu tööga seoses ettevõttepraktika korraldusega.

- Anna palun ülevaade kuidas siia ettevõttesse tööle sattusid, kui kaua oled töötanud?
- Millised on Sinu tööülesanded ettevõttes?
- Palun anna ülevaade, kuidas algas koostöö meie kooliga?
- Millisel määral praktika kooli poolne korraldus vastab teie ootustele ja nõudmistele?
- Õpetajatele on seadusest tulenvalt kohustuslik ennast täiendkoolitada. Millist väärtus Sinu arvates annab õpetajale erialane stažeerimine ettevõttes?
- Kas mõni õpetaja on teie ettevõttes stažeerinud? Kui ei, siis miks, kui jaa, siis miks/kuidas?
- Mida annab Sinu arvates erialane ettevõtte praktikat õppijale?
- Kirjelda palun, milline oli praktika korraldus teie ettevõttes?
- Kuidas toimub praktikandi valimise protsess? Mille põhjal otsustate, et antud praktikant sobib teie ettevõttesse?
- Kuidas õpilased endale praktikakoha teie arvates leiavad? Kirjeldage palun enda nägemust sellest protsessist.
- Kuidas saab ettevõtte ülevaate, milliseid teoreetilisi teadmisi ja praktikaks vajalikke oskuseid õpilased koolis omandavad?
- Kirjelda palun, kuidas õpilane saavutab teie ettevõttes ettevõttepraktikaga seotud õpiväljundid?
- Milliseid koolis omandatud teoreetilisi teadmisi saab õpilane praktika käigus teie ettevõttes rakendada?
- Millistest teadmistest või oskustest on õpilastel Sinu arvates vajakajäämisi?
- Kutseõppes on muutnud õppekavad- varasemalt õpetajakesksuselt on üle mindud õpilasekeskusele. Kuidas praktika korraldus ettevõttes on seoses uute õppekavadega muutunud?
- Millised on Sinu arvates suurimad erinevused Eestis ja välismaal praktiseerimise vahel?
- Kas välismaal praktikat sooritanud õpilasel on Sinu arvates tööturul konkurentsi eelis? Palun põhjenda oma vastust!
- Kuidas Sinu arvates on kõige parem õpilasel enda praktikal omandatud teadmisi kaasõpilastele ja õpetajatele jagada?
- Mida sa tahaksid praktika korralduse kohta veel öelda, küsida?

Tänan!

**Küsimused õpetajatele:**

Tere, mul on hea meel, et nõustusid osalema minu poolt läbiviidavas uuringus. Esitan küsimusi, mis on seotud Sinu tööga seoses ettevõttepraktika korraldusega.

- Palun anna ülevaade, kuidas Sa kutseõpetajaks said? Kui kaua oled õpetajana Tartu KHK- s töötanud?
- Kutseõpetajalt oodatakse kaasaegseid teadmisi ja metoodikat. Kuidas täiendad enda erialaseid teadmisi?
- Millist väärtus Sinu arvates annab õpetajale erialane stažeerimine ettevõttes?
- Miks on Sinu, kui kutseõpetaja arvates, erialast praktikat õppijale vaja?
- Milliseid teoreetilisi teadmisi ja praktikaks vajalikke oskuseid õpilased koolis omandavad?
- Kirjelda palun, milline on Sinu panus kutseõppe õppekavas ettevõttepraktikaga seotud õpiväljundite saavutamisel?
- Kuidas õpilased endale praktikakoha leiavad?
- Mis Sa arvad, millist mõju avaldab praktikakohtade valik õpilase sisenemisele tööturule?
- Millised on Sinu arvates suurimad erinevused Eestis ja välismaal praktiseerimise vahel?
- Kuidas õpilased oma praktikakogemusi jagavad?
- Millisel määral praktika korraldus ettevõttes vastab kooli ootustele ja nõudmistele?
- Kuidas praktika korraldus on seoses uute õppekavadega muutunud?
- Mida sa tahaksid praktika korralduse kohta veel öelda?

Täna!

**Küsimused õpilastele:**

Tere, mul on hea meel, et nõustusid osalema minu poolt läbiviidavas uuringus. Esitan Sulle mõned küsimused, mis on seotud kooli ja erialavalikuga ning Sinu ettevõttepraktika sooritamisega.

- Täna õpid Sa II kursusel. Mille põhjal otsustasid just selle kooli ja eriala valida? (Kas õppima asumine sellel erialal oli Sinu esmane, eelistatuim valik?)
- Kirjelda palun, mis Sulle sellel erialal õppimine on andnud!
- Koolil on olemas praktika ettevõtete nimekirjad. Kuidas Sina praktikakoha(d) leidsid?
- Millistes organisatsioonides/ettevõtetes oled praktikal olnud? Mille põhjal Sa otsustasid, et soovid just antud ettevõttes praktikat sooritada?
- Palun meenuta, millised on olnud parimad/halvimad kogemused, mida praktikal oled kogunud!
- Kirjelda palun, milline on Sinu arvates praktika korraldus koolis?

- Kirjelda palun, milline oli Sinu arvates praktika korraldus ettevõttes?
- Millised on sinu ettepanekud praktikakorralduse muutmiseks?
- Anna palun ülevaade, millised olid Sinu konkreetsed tööülesanded ettevõttes?
- Milliseid koolis omandatud teoreetilisi teadmisi said praktika käigus rakendada?
- Millistest teadmistest või oskustest jäi Sul praktikal puudu?
- Millised on Sinu arvates suurimad erinevused Eestis ja välismaal praktiseerimise vahel?
- Mis Sa arvad, millist mõju avaldab praktikakohtade valik Sinu sisenemisel tööturule?
- Kuidas on kõige parem praktikal omandatud teadmisi kaasõpilastele ja õpetajatele jagada?
- Mida sa tahaksid oma praktika kohta veel öelda?

Tänan!

## Lisa 8. Väljavõtte uurija päevikust

04.04	Saatsin välja õpilastele e-kirja palvega uuringus osaleda. Kaks vastust tulid kiiresti, kahega oli vaja veelkord ühendust võtta.
02.-13.05	Õpilastega intervjuude läbi viimine. Kõik sujus ja kokkulepped pidasid. Jäin rahule
10.10	Tegelen varasemate võõrkeelsete uuringutega- see on ropp töö minu jaoks. Mis märksõna, kui mahukas, kus avaldatud- see on õudus ruudus aga tuleb teha
24.10	Tegelen eriala osaga- see osa on rohkem hinge lähedana ja liigun kiiremini edasi
10.11	Püüan teha igal tööpäeval tund või rohkem (siis kui Heidi magab). Vahel õnnestub, vahel mitte
26.11	Leidsin Noorväli töö kokkuvõtte- sealt saan ka midagi oma tööga linkida
20.12	Saadan juhendajale esimest korra lugeda- ei lisa täielikult empiirilist osa- see väga toores
22.12	Maarjale lugeda- lubas võõrkeelsetega aidata. Saadan talle ka kasutaja
27.12	Juhendajalt tagasi- lootsin rohkemaid kommentaare. Ainult kosmeetilised. Vajan abi!
19.02.2017	Kohtusin kolleeg Diana Elleriga. Sain idu juurde. Ja nippe (kirjanduse otsimine, läbitöötamine)- seda ikka vähe. Aitas ka QCMapiga- loodan seda kasutada. Lubas tööd lugeda ja aidata- olen tänulik
21.01	Peaks tegema aga ei suuda keskenduda. Püüan otsida veel artikleid aga... Kirjutan juhendajale aga sealt ei tule suunamist ☹
25.01	Otsin üles intervjuude küsimused, et üle vaadata, mida võõrkeelsest veel otsida- mis märksõnad. Liigendasin kaustasid, nagu Diana soovitas
01.02	Noorväli uurimuse läbitöötamine- oleks ma selle varem leidnud- sain mitmeid mõtteid (uuringu läbiviimiseks, ettepanekuid jm)
02.02	Tegelen võõrkeelse kirjandusega. Zimmerman jt - noorte tööpuudusest (on muned ettepanekud, nt dual süsteemi kasut- kuid kas see toimiks meie kultuuri süsteemis (oleme endised sovetikad)

## **Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks**

Mina, Reeli Engelbrecht, (sündinud 19. märts 1979. a.)

1. Annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose **Ettevõttepraktika roll kutsehariduses õppijate, õpetajate ja tööandjate hinnangul ühe õppekavarühma näitel**, mille juhendaja on dotsent Hasso Kukemelk

1.1. Reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace- is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2. Üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

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

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

Tartus, 15. 05. 2017.