

2011-2

KUTSEHARIDUSEST ettevõtjale



Võistlus on
hüppelauks
noortele ja
ettevõtjatele

Kutsekoolid
koolitavad
tasemel
IT-spetsialiste

Praktikantide
toetamine
on investering
ettevõtte tulevikku

Kutse-
meisterlikkuse
kultuur väärtustub
Eestis üha enam



Jüri Minjajev

FOTO: Julia-Maria Linna

Kutsemeisterlikkuse kultuur väärtustub Eestis üha enam

Eestis on kutsemeisterlikkuse edendamiseks juba päris palju tehtud. Ent ka arenguruumi on omajagu.

Anne-Mari Alver

„Kui mu ees on töövestlusel kaks kandidaati, kellest ühel on kutsetunnistus ja teiselt mitte, siis on otsus kindel – eelistan kutsetunnistusega meest,“ kinnitab Mööblitootjate Liidu projektijuht **Jüri Minjajev**. Põhjendus on lihtne: „Ilma kutsetunnistusega inimese puhul tuleb mul temaga pikalt vestelda, et tema kompetentsus välja selgitada, seejärel talle proovitöö anda, et näha, mida ta realselt teha

oskab. Kutsetunnistusega kandidaadi puhul ma aga tean, et tal on need kompetentsid olemas, mis sellel paberil kirjas on.“

Seda, et kutsetunnistus on tööle saamiseks abiks, kinnitab ka Ehitusettevõtjate Liidu juht **Indrek Peterson**. „Kuna töökohti praegu kõigile ei jätku, siis on kutsetunnistus heaks konkurentsieeliseks,“ märgib ta. Eestis kutsetunnistus praegu veel

paremat palka ei taga, küll aga Skandinaavias ning teisteski Euroopa Liidu riikides.

Kutsetunnistuse saamiseks on vaja sooritada kutseksam. Selle eest maksab tööturul tulnud kutsetunnistuse taotleja ise ning Jüri Minjajevi hinnangul on see üheks põhjuseks, miks paljud kutseksamit veel teinud pole. Tegu on ju rahalise investeeringuga, mis peaks end ära tasu-

ma. Kui töö on parajasti olemas ning kutsetunnistus palka ei lisa, ei peeta selle investeeringu tegemist prioriteetseks. „Küll aga peavad kutsetunnistust väga oluliseks need, kes on Eestist väljapoole tööle läinud. Kuna paljudes riikides (Skandinaavia riigid sealhulgas) lisab kutsekvalifikatsiooni tõstmine võimalusi töö eest rohkem raha saada, tullakse vahepeal Eestisse kutseksamit tegema. Palganumber on siin ilmselgeks motivaatoriks.“

Indrek Peterson märgib, et kuna Skandinaavias on ehitussektoris väga tõhusad ametiühingud, annab see töötajatele paremaid võimalused oma oskuste arendamise eest paremat palka küsida. „Meil arvestatakse palka enamasti tükitöö alusel, seal on valdavalt ajapalk. Kui töötaja tõestab, et suudab sama ajaga anda parema tööpanuse, on tal kerge selle eest ka rohkem raha küsida.“ Petersoni sõnul tasub kutsetunnistust ka Eestis oluliseks pidada – töövõtjale tagab see parema konkurentsivõime tööturul, tööandja jaoks aga annab selge ülevaate, mida tööle pürgijalt oodata on. Ehitussektoris on kutseksami tegijate hulk aasta-aastalt suurenenud: kui 2006. aastal anti välja 106 ehitustöölise kutsetunnistust, siis 2010. aastal koguni 532.

Kutsetunnistuste süsteemid arengus

Iga süsteem on arengus, nii ka kutsetunnistuste oma. Mõned arengud on kasulikud, mõne väärtus on aga tööandjate esindajate silmis küsitav.

Nii näiteks on mööblitööstuse tööandjad ja ka Jüri Minjajev kõhklevad kavas oleva muudatuse suhtes, mille kohaselt võimaldatakse esmatasandi kutse andmine kõigile, kes vastaval alal ametikooli lõpetavad. Kõhkluse põhjuseks on asjaolu, et mitte päris kõik tiseri eriala lõpetajad ei soorita kutseksamit positiivselt. Lisaks peab Minjajev õigeks, et kutseksamit saavad võrdsetel alustel sooritada nii formaalse kui ka informaalsete õppimistaustaga inimesed ehk nii koolis käinud kui ka ise ameti selgeks õppinud.

Indrek Peterson märgib, et ehitusvaldkonnas hakkab kutsekvalifikatsiooni süsteem arengutele natuke jalgu jääma ning seda tuleb kaasajastada. Euroopas kehtib praegu kaheksatasandiline IQF-standard, mille järgi on plaanis kohandada ka meie kutsetunnistuste süsteemi. See teeks Eesti

ehitajatele ka mujal töö leidmise kergemaks. Üks plaanitavatest muudatustest puudutab näiteks viimistlusala. Praegu on seal üks kutse – viimistleja, millel on kolm taset. Plaanis on aga hakata tegema kutseeksameid neljal traditsioonilisel viimistlusala – krohvija, plaatija, põrandakatja ning maaler. Selle süsteemi kohaselt saab kooli lõpetaja kuni neli erinevat kutset, vastavalt oma võimetele ja oskustele. Ka tööandja saab nii tööle kandideerija oskustest parema ülevaate: praegune 70 punkti sajast võib tähendada, et ühel viimistluserialadest on teadmised-oskused nullilähedased. Nelja erineva viimistlus-kutse omanikel on aga vähem saavutanute ees tööturul suuremad eelised, alates võimalusest erinevate oskustööde vahel valida.

Meistrid ja ettevõtjad kohtuvad võistlustel

Üheks suurepäraseks võimaluseks ennast kutsealal proovile panna on kutsemeisterivõistlused. Neid korraldatakse erinevatel tasemetel – Eesti-sisesed, Euroopa kutsemeisterivõistlused (EuroSkills) ja maailma kutsemeisterivõistlused (WorldSkills). Eestis on kutsemeisterivõistluste koordineerijaks SA Innove, praktilise poole eest aga hoolitsevad erialaliidud.

„Kutsemeisterivõistlused on kasulikud mitmeti. Võistlejatele niikuinii – nähes Euroopas ja maailmas oma ala parimaid, saab selgeks, kuhu on võimalik areneda. Ent selline lähenemine edendab ka kooli,“ selgitab Minjajev. „Tasemel meistrite koolitamine eeldab ju tänapäevaseid tööriistu, kooli tehnilise baasi täiustamine on kasulik esmalt kõigile õppuritele, pikemas perspektiivis kogu siinsele mööblitööstusele, kuhu koolilõpetajad tööle lähevad. Võistlusteks ettevalmistamine arendab kõiki, kes sellega kokku puutuvad, nii õpilasi kui ka õpetajaid. Kasu võistlustest avaldub ka laiemas plaanis – neil võistlustel liigub palju ärimehi ja tööandjaid ning kui eestlased võistlusel hästi esinevad, on see meie riigi tööstusele parimaks reklaamiks.“

Üle maailma käivad kutsemeisterivõistlusi jälgimas konkreetse sektori ettevõtjad – nii saab tööpakkumisi teha ala kõige asjalikumatele spetsialistidele.

Indrek Peterson ütleb, et ehituses on Eesti ametikoolide materiaaltehniline baas pii-

savalt heal tasemel, et tagada kutseõppuritele moodne ja rahvusvahelistele standarditele vastav kutseharidus. Selle tõenduseks on meie kutseõppijate poolt viimastel aastatel rahvusvahelistel kutsevõistlustel saavutatud mitmed auhinnalised kohad. Kutsemeisterivõistlustel osalemisest on noortele meistritele igatahes palju kasu – ühelt poolt on need heaks võimaluseks oma taset teistega võrrelda, teiselt poolt aitavad kutsemeisterlikkuse võistlused kaasa ka kutsehariduse laialdasemale populariseerimisele ja maine tõstmisele. „Ja kui keegi meie ehitajatest saavutab kas EuroSkillsil või WorldSkillsil kõrge auhinnalise koha, siis on see suureks motivaatoriks ka koolidele teistele.“



Indrek Peterson

FOTO: Julia-Maria Linna



Aive Antson

Töökohapõhise õppe ajaloost

Elukestva Õppe Arendamise SA Innove eesvedamisel alustati 2005. aastal selle õppevormi rakendamist projektipõhiselt. Siis nimetati seda õpet õpipoisikoolituseks ja sellest tulenevalt nimetatakse ka praegu vahel töökohapõhiseid õppijaid õpipoisteks.

2007. aastal kinnitas haridus- ja teadusminister määruse "Töökohapõhise õppe rakendamise kord", kus tuuakse ära selle õppevormi rakendamise ja juhendamise seonduv, vastuvõtu tingimused ja kord, õppelepingu sisu ja õppekava eripära.

Kutseoskusi saab täiendada ka töötamise kõrvalt

Töökohapõhine õpe on Eestis uudne, kuid Euroopas laialtlevinud õppevorm, mis põhineb kutse-, eri- ja ametialasel ettevalmistusel ning millest praktika ettevõttes või asutuses moodustab vähemalt kaks kolmandikku õppekava kogumahust, kolmandiku ajast õpitakse teooriat koolis.

Anne-Mari Alver

Tallinna Teeninduskooli kaubandusvaldkonna juhtivõpetaja **Aive Antson** selgitab, et nende koolis saab töökohapõhises õppevormis õppida koka ja müügikorralduse erialal. „Töökohapõhises õppes võib õppida sõltumata vanusest, tööstaažist ja eelnevatest teadmistest. Tähtis on endapoolne soov ja tahe uusi teadmisi ja oskusi omandada. Sellel aastal on meie koolis

vanim töökohapõhine õppija 56-aastane. Ühiskonnale on veel arusaamatu, et „nii vanad inimesed õpivad kutsekoolis“.

Ei ole enam nii, et vahetunnis on koridorides ringi liikumas näha vaid noori põhikooli- või gümnaasiumilõpetajaid. Tänapäevased kutsekoolid on muutumas koolituskeskusteks, kus saab end täiendada nii

erinevatel kursustel kui ka õppida tasemeõppes. Töökohapõhistel õppijatel on kõik samasugused õigused ja kohustused nagu koolipõhistel õppijatel, s.t nad peavad koolis käima ning saavad õpilaspileti, nad võivad taotleda õppetoetusi ning saada õppelaenu jne. Võib öelda, et täiskasvanud ongi rohkem motiveeritud ja õpiedukus on kõrgem kui vahetult põhikooli või gümnaasiumi lõpetanud,“ räägib Antson.

Tihe seotus töökohaga

Aive Antsoni sõnul on eeldused töökohapõhises õppes õppimiseks ettevõtte toetus, töötaja enda soov ning väga hea aja-planeerimise oskus, sest ennast ja aega tuleb jagada töö, pere ja kooli vahel.

Selle õppevormi õnnestumiseks on väga oluline ettevõttepoolne huvi ja panus. Nii peab tööandja planeerima vabad päevad koolipäevadeks, võimaldama õppepuhkust ja leidma sobilikud juhendajad. Igal töökohapõhisel õppijal peab olema ettevõttepoolne juhendaja, kes oskab töökohapõhiste ülesannete juures nõu anda ja suunata. Hea juhendaja leidmine on oluline, sest mida professionaalsemalt oskab ta oma ametisaladusi edasi anda, seda parem on tema juhendatava edasijõudmine koolis. Kooli poolt on juhendaja töö tasustatud, lisaks pakutakse ka tasuta juhendamisalast koolitust.

Lisakoormus nii õpilasele kui ka töökohale

„Probleemina toon välja ettevõtete poolse väikese huvi töökohapõhise õppe vastu. Ettevõtted küll riputavad meie reklaamid oma teadetetahvlile, kuid sageli on õpilaste koolist väljalangemise põhjuseks see, et ei võimaldata vabu päevi koolipäevadeks. Nii on aga õpilasel väga raske õppeprotsessis osaleda, kui kohtumised õpetajatega on harvad,“ arutleb Aive Antson. „Loomulikult saan aru ka ettevõtetest, kus töötatakse minimaalses koosseisus ja kui on valida, kas panna kassa kinni ja õpilane kooli saata või kaupluse toimimiseks kassa avada, valib tööandja viimase variandi. Näiteks Hollandis saavad ettevõtted, kus töökohapõhised õppijad töötavad, maksusoodustust ja nii on ka ettevõtte huvi kõrgem oma töötajate koolitamiseks läbi töökohapõhise õppe.“

Euroopa riikides on töökohapõhistel õppijatel koolipäevad arvestatud tööaja sisse, meie õpilastel enamasti mitte. Ees-

kujuks teistele on AS Rimi Eesti Food, kes koolipäevad tööaja sisse arvestab.

Elukestev õpe annab konkurentsieelise

Aive Antson peab oluliseks seda, kuidas töökohapõhistes rühmades üksteist toetatakse ja aidatakse. „Tekivad uued sõbrad ja lausa sõpruskonnad. Kel kodus koolialised lapsed või lapselapsed, siis eriti just kooli alguses tekib kartus, et kes koolis paremaid hindmeid saama hakkab – ema või laps, vanaema või lapselaps. Olen töökohapõhiste õppijatega arutanud õppimise, enesearengu ja elukestva õppe teemadel laiemalt. Peaaegu 100% meie töökohapõhistest õppijatest sooritavad müüja I kutseeksami. Eelmise kevade töökohapõhistest lõpetajatest jätkas 50% õpinguid Lääne-Viru Rakenduskõrgkoolis, kus müügikorralduse õppekava läbinutel on võimalus jätkata III kursuselt.“

Õppimine on oluline ka õpetaja enese jaoks. Nii jätkas Aive Antson sel aastal oma õpinguid Tallinna Ülikoolis ning astus andragoogika magistriõppesse, oma lõputöö plaanib ta kirjutada töökohapõhise õppevormi rollist ettevõtete koolitussüsteemis.

„Olen veendunud, et töökohapõhine õpe on heaks võimaluseks ettevõtetele oma töötajate kompetentside tõstmiseks. Töökohapõhises õppes õppimine on tasuta ning ettevõtetele on hea võimalus seda siduda oma koolitussüsteemiga. Koolilõputunnistus on väga tugevaks konkurentsieeliseks tööle pääsemisel või töökoha säilitamisel. Töökohapõhine õpe võimaldab arendada elukestvat õpet selle sõna kõige paremas tähenduses.“

„Õppimisest on töös palju kasu!“

K-Rautas klienteendajana töötav **Garel Vahesalu** õppis Tallinna Teeninduskoolis töökohapõhises õppes müügikorraldust.

„Toona töötasin riidekaupluses Bershka,“ meenutab Garel. „Õppima tahtsin ise minna, tegin tööl vastava ettepaneku. Päevasesse õppesse ma ei saanud astuda, sest käisin juba täiskohaga tööl. Kerge polnud ajajagamine ka töökohapõhise õppe korraldamisel – töötasin libiseva graafikuga ja kõikidesse tundidesse ei jõudnud. Siis pidin kodus ise rohkem tööd tegema ning õnneks olid mul ka head klassikaaslased, kes aitasid.“

Müügikorralduse eriala õpingute jooksul sooritas Garel müüja I kutseeksami. Praegu on tal uus töökoht K-Rautas ning noormees jätkab õpinguid Lääne-Viru Rakenduskõrgkoolis kolmandal kursusel. „Õnneks mu praegune töökoht soosib õppimist – kooliaega on igas kuus üks nädal. Õppimine on seal raskem kui töökohapõhises õppes, sest eksameid ja kodutööd on palju rohkem. Aga ma olen õppima minemisega väga rahul – tunnen, et sellest on mulle töös palju kasu,“ on Garel veendunud.

Tallinna Teeninduskooli töökohapõhise õppe partnerid

Kaubanduse valdkonna suuremateks partneriteks on AS Selver, AS Eesti Statoi ja AS Prisma Peremarket.

Õppijaid on aga kõikidest suurematest jaekettidest: ASidest Rimi Eesti Food, Tallinna Kaubamaja, ETK, Rautakirja Estonia ja mujalt. Paar aastat tagasi avati eraldi ettevõttepõhised grupid ASi Eesti Statoi, Eesti Tarbijateühistute Keskühistu ja ASi Rautakirja Estonia töötajatest.



Garel Vahesalu



Allan Vainu

Kui panna kokku Lõuna-Euroopa teenindaja temperament, suhtumine, empaatiavõime, naeratus ja hoiak ning Põhja-Euroopa teenindaja tehnilised oskused, siis saaks väga hea teenindaja. Eestlastel on selleks minu meelest suurepärased võimalused.

Üleeuroopaliste kutsemeistrivõistluste EuroSkills eesmärgiks on tutvustada erinevaid kutsealasid ja noorte meistrite oskusi ning seeläbi arendada kutseõpet terves Euroopas. Võistlused võivad olla nii individuaalsed kui ka meeskondlikud, mille käigus panevad end proovile kuni 25-aastased noored meistrid umbes viiekümnel erineval kutsealal. Üleeuroopalised kutsemeistrivõistlused toimuvad iga kahe aasta tagant.

Võistlus on hüppelauaks noortele ja ettevõtjatele

Kutsemeistrivõistlused on Teie Kelner OÜ tegevjuhi Allan Vainu sõnul heaks hüppelauaks noortele tööturule sisenemiseks ja erialase karjääri tegemiseks ning ettevõtetele professionaalsete ja entusiastlike töötajate leidmiseks.

Signe Sillasoo

Lisaks ettevõtte juhtimisele veel Kelnerite ja Ettekandjate Liidu juhatusse ning Eesti Hotellide ja Restoranide Liidu kutsekomisjoni kuuluv Allan Vainu on seotud noortele kelneritele mõeldud kutsemeistrivõistlustega aastast 2005. Siis tehti talle eriala entusiastide grupi poolt ettepanek aidata kaasa võistluste korraldamisel, milles ta oli lahkelt nõus kaasa lööma esmalt kohtuniku, hiljem korraldusmeeskonna liikmena. Täna

on ta ettevõtmisega olnud seotud juba seitse aastat, aidates lisaks Eesti võistlustel kohtuniketöö koordineerimisele ja võistlusülesannete väljamõtlemisele jõuda parimatel noortel teenindajatel ka headele tulemustele üleeuroopalistel kutsemeistrivõistlustel EuroSkills.

„Eestlaste tehniline tase – kuidas serveerida toitu, valada jooke, katta lauda – on

väga hea ja tublilt üle keskmise. Nõrgem pool on suhtlemine,“ selgitas Vainu. Viimase suhtes tasuks tema sõnul eeskujult võtta Vahemere-äärsetest riikidest. „Kui panna kokku Lõuna-Euroopa teenindaja temperament, suhtumine, empaatiavõime, naeratus ja hoiak ning Põhja-Euroopa teenindaja tehnilised oskused, siis saaks väga hea teenindaja. Eestlastel on selleks minu meelest suurepärased võimalused,“ sõnas ta kindlalt.

Võistlused võimaldavad erialaspetsialistidega kontakte luua. Lisaks noorte ja koolide suuremale aktiivsusele võistlustel osaleda ning taset kogu aeg parandada pakuvad kutsemeistri-



Tiiu Parm

FOTO: erakogud

võistlused järjest rohkem huvi ka firmadele, kes heade töötajate peale n-ö jahti peavad, sõnas Vainu. „Ühtepidi on võistlemine hea seetõttu, et võistleja saab enast proovile pannes uusi kogemusi. Teisalt võimaldavad võistlused luua kontakte erialainimestega üle maailma,“ tõi Vainu välja nii Eesti-siseste kui ka rahvusvaheliste konkursside plusse võistleja jaoks.

Ka ettevõtjatele on võistlused tema sõnul suurepäraseks kohaks, kust koolide, õpetajate ja õpilastega kontakti saada ning seeläbi endale ehk ka uut personali leida. „Ettevõtete teenindusjuhid käivadki tihti vaatamas, kes ja kuidas võistleb,“ lausus Vainu. Ette on tulnud isegi olukordi, kus tööpakkujal, kes on võistluste ajal tööpakkumise sooviga võistlusosalale tulnud, on palutud viisakalt pärast võistlusi oma pakkumisega tagasi tulla.

Vainu on ise samuti leidnud võistluste kaudu enda firmasse tööle tublisid ja professionaalseid töötajaid. 2008. aastal EuroSkillsilt tubli seitsmenda kohaga naasnud ja tänavusel 2011. aasta Toidumessil aasta kelneriks kuulutatud Tiiu Parm on näiteks üks sellistest töötajatest. Tema oma meeskonda saamise üle on Vainu väga rõõmus. „Kui töötajaid veel leiab, siis häid professionaale, kes tahaksid jagada seda, mida nad ise õppinud on, nii kergelt enam ei leia. Tiiu on aga õnneks üks sellistest. Tema on kolme aastaga firma sees pannud paika kvaliteedi põhimõtted ja käivitanud süsteemse väljaõppe ehk et kõik, kes tööle tulevad, töötavad nendes raamides,“ tõi Vainu näite.



FOTO: SA Innove



- WorldSkills 2011 toimus 5.–8. oktoobrini Londonis
- Osalejaid oli kokku 930, võisteldi 46 alal
- Eesti osales 8 erialal: mööblitöötaja, kokk, müürsepp, maastikuehitaja, juuksur, infotehnoloog, plaatija, mehhatroonik
- Kõige paremini läks kokk Krestina Õunal ja mööblitöötaja Silver Kämäräl, kes teenisid välja meisterlikkuse medalid vastavalt 519 ja 504 punktiga.

FOTO: SA Innove



Silver Kämärä

Kutsekoolid koolitavad tasemel IT-spetsialiste

Signe Sillasoo



Anni Sild

Minu jaoks oli kutsekool pikalt alla igasugust arvestust. Arvamus oli lihtsalt selline. Olles nüüd aga väga paljusid kutsekoole ja kutsehariduskeskusi külastanud, ei välistaks ma enda jaoks kutseharidust absoluutselt, ka teise haridusena pärast omandatud ülikooliharidust enam mitte.

Anni Sild
BCS Koolituse projektijuht

Kutsekoolide IT-eriala lõpetajate järjest paranevatest oskuste ja teadmiste kvaliteedist ning õpetatava IT-hariduse tasemest annavad tööandja jaoks kinnitust väljatöötamisel olevad uued riiklikud õppekavad, kutsestandardid ja kutseksamid.

Kutseõppeasutused, Kutsekoda, Eesti Infotehnoloogia ja Telekommunikatsiooni Liit, ettevõtjad ja BCS Koolitus, kes Eestis rahvusvaheliselt tunnustatud IT-kutseksamit EUCIP läbi viib ja selle põhjal kutsetunnistusi väljastab, teevad järjest suuremaid jõupingutusi, et ühtlustada Eesti kutsekoolides õpetatavate IT-erialade taset, mis seni on olnud piirkonniti ja kooliti väga erinev.

IT-erialade kutsestandardeid töötatakse välja

„Kutsekoolidest tuleb täna välja neid, kelle praktiliste oskuste tase annab silmad ette paljudele eriala omandavatele magistritele, ent samas on ka neid, kes on n-ö päris tublid Wordi-kasutajad. Just seetõttu taseme ühtlustamine ette on võetudki,“ selgitas Baltic Computer Systemsi juhataja ja IKT (info- ja kommunikatsioonitehnoloogia) kutsekomisjoni liige **Ants Sild**.

Koostöös ettevõtjatega on tänaseks välja selgitatud erinevatele ametitele tööle vajavate inimeste kompetentsid ning nende põhjal hakatud koostama uusi IT-kutsestandardeid, mis on omakorda aluseks riiklike ja koolide õppekavade kokkupanemisel ja akrediteerimisel. Standardid, õppekavad ja eksamid on ka varasemalt Eestis olemas olnud, ent pigem vor-

mi poolest. Õpilaste tasemete ja oskuste vastavust neile on järgitud aktiivsemalt kõigest viimased kaks-kolm aastat.

Koolide jaoks on standardid ja õppekavad BCS Koolituse juhataja Urve Metsa sõnul suureks toeks. „See annab kindlustunde nii koolile kui ka õpilastele. Samuti välistab järjest rohkem seda, et iga kool õpetab seda, mida tahab või milliste oskustega õpetajad nende koolis parasjagu olemas on. Ka õpilased võivad olla kindlad, et nad omandavad koolis just need oskused, mida tööandjad vajavad,“ rääkis Mets uute kutsestandardite ja õppekavade loomise vajadusest.

Kutsekoolidest tulevad praktikud, ülikoolidest rohkem teoreetikud

Kõik see peaks tekitama ettevõtjates kindlustunde, et tööle võetav kutsekooli lõpetaja on hea väljaõppega ja seda just eriti igapäevaseimate praktiliste tööde tegemiseks. Kui ülikoolides õpetatavatel küberturbe, informaatika ja teistelt erialadelt tuleb Silla sõnul rohkem teoreetiliste teadmistega süsteemide arendajaid, kes sobiksid näiteks analüütiku ja arendaja ametisse või teadust tegema, siis kutsekoolid koolitavad tublisid IT-süsteemide spetsialiste, kes on head riistvara ja võrkude haldajad, tarkvaraarendajad, kaabeldajad.

Ants Sild



FOTO: Julia-Maria Linna

Eestis on **18** kutsekooli, kus saab omandada IT-erialast haridust.

Tänavu kevadel väljastati kutsekoolide IT-erialade lõpetajatele **155** EUCIP kutsetunnistust. Kokku taotles kutsetunnistust **406** õppurit. 2010. aastal oli taotlejaid **149**, tunnistuse sai **73**.

„Kutseharidusest kasvab täna tõesti nii häid spetsialiste kui ka tulevasi üliõpilasi,“ rõhutas Sild ja lisas, et „kutsekooli lõpetajate hulgast omale tööjõu värbamine on tõsiselt hea võimalus. Sealt saab tihti paremaidki praktikuid kui ülikoolist“. Kõrghariduse häda on praegu selles, et selle lõpetajatel napib konkreetset praktilist ettevalmistust. „Püüame ette valmistada pigem teadusmagistreid, reaalse tööturu vajadus on aga praktikute järele,“ kinnitas Sild fakti.

Samuti soovib Sild ettevõtjatel avaramalt mõelda IT-õppurite praktikale võt-

mise peale. See on ettevõtete jaoks täiesti kasutamata ressurss, mis pakub võimalust firma enese arenguks, lisaks abi tugiisikute näol, keda muidugi suunama ja õpetama peab, ning hiljem ka võimaluse väljaõppinud praktikant vajaduse korral tööle võtta.

Kui kümme aastat tagasi tahtsid kõik praktikale tulijad Silla sõnul saada vinget palka, siis nüüd on see seis muutunud. Praktikale tullakse õppima ja kui sinna juurde palka makstakse, siis on see pigem õnnelik erand. Hetkel on olukord aga säärane, et mitte-IT-ettevõtteid on koolide tudengitele isegi paremad praktikabaasid.

Kas väidet, et IT-vallas ei ole häid spetsialiste vaja, võib kummutama hakata?

Ei või, sest nõudlus on väga suur. Praegu võib julgelt öelda, et 2000+ inimest leiaks kohe rakendust. Paraku lõpetab meil IT-eriala kutsekoolides 500–600 inimest aastas, kõrghariduses teist samapalju. 1000–1500 lõpetajat aastas ei kata kogu vajadust.

- Rahvusvaheliselt tunnustatud eksam EUCIP (European Certificate of Informatics Professionals) koosneb kolmest moodulist: haldus, arendus, juhtimine.

- Et taotleda IT-süsteemide noorempetsialisti kutset, tuleb sooritada 1 EUCIP eksam (kas haldus, arendus või juhtimine).

- Et taotleda IT-süsteemide spetsialisti kutset, tuleb sooritada 3 EUCIP eksam (haldus, arendus ja juhtimine) ning esitada 6 kuu praktika- või töötöend.

- Infot eksamite ja IT-kutsestandardite kohta loe veebist www.bcskoolitus.ee

Praktikantide toetamine on investering ettevõtte tulevikku

Võimalus koolis õpitut reaalses töös proovile panna on töösüste omandamisel väga oluline. Praktikakohtade leidmine pole aga sugugi kerge ülesanne. Siin saavad appi tulla ettevõtted.

Anne-Mari Alver

Üheks praktikasõbralikuks ettevõtteks on A.Le Coq, kes pakub õpilastele ja üliõpilastele praktikakohti, seda eriti erialadel, mis on seotud joogitööstusega. Praktikante on seal käinud juba aastaid, see-ga on ettevõttel pikaajaline kogemus ka kutsekoolide õpilastega. Praktikad on erinevate pikkustega – paarist nädalast 3–4 kuuni.

„Teeme seda sellepärast, et nad õpiksid paremini tundma oma eriala praktilist külge. Teine argument on võimalus kasvatada endale tulevikus võimalikke uusi töökäsi. Eriti olulised on meie jaoks sellised erialad nagu mehhatronika ja toiduainete töötlemine,“ räägib A.Le Coq'i administratsioonidirektor **Katrin Lember**.

Koostöö koolidega

Praktikakorraldus eeldab head koostööd koolidega. A.Le Coq'i partnerite hulgas on läbi aastate olnud üksteist kooli, neist kümme Eestist ja üks Soomest. Ka erialasid, mille õppijad õlletehases praktiliselt on käinud, on aukartust äratav rida – nii tootmise, ärikorralduse kui ka tehnikavaldkondadest. Katrin Lember arutleb, et praktikakorraldus seab ka koolidele üsna kõrged ootused: „Mida me ootame koolidelt? Ehk seda, et tekiks tihedam kokkupuude koolide õpetajate-juhendajatega. Sooviksime kokku leppida, mida nad meilt kui praktikabaasilt ootavad ning teiselt poolt tahaksime rääkida ja näidata, mida meie kui praktikabaas saame neile pakkuda – millised on meie seadmed, masinad, liinid ja töötingimused.“

Stipendium kutsekoolide õpilastele

A.Le Coq'i missioon noorte spetsialistide koolitamisel ulatub praktikakorraldusest märksa kaugemale. Selleks, et väärtustada erialasid, mis leiavad rakendamist joogi- ja õlletööstuses, asutati 2007. aastal A.Le Coq'i stipendium Tartu Kultuurkapitali juures. Tänavu anti stipendiume välja viiendat korda ning praeguseks on stipendiumiga tunnustatud juba 12 õp-purit.

Stipendiumite eesmärk on toetada Tartu Kutsehariduskeskuse ja Võrumaa Kutsehariduskeskuse edukaid õppureid joogi- ja õlletööstuses nõutud erialadel, nagu mehhatronika, lukksepa ja infotehnoloogiasüsteemide erialad. Ühe stipendiumi suurus on 2600 eurot, mis määratakse üheks õppeaastaks ja makstakse välja igakuiselt.

Iga aasta 1. septembril kuulutab Tartu Kultuurkapital ajalehes Tartu Postimees ja oma veebilehel, kutsehariduskeskused oma infokanalites ning A.Le Coq oma koduleheküljel välja avaliku konkursi stipendiumi taotlemiseks. Taotluse stipendiumi saamiseks võivad esitada Tartu Kutsehariduskeskuse ja Võrumaa Kutsehariduskeskuse õpilased ja õpetajad. Stipendiumi saavad taotleda õpilased alates teisest õppeaastast.

Stipendiaadil on kohustus asuda pärast kooli lõpetamist tööle A.Le Coq'i, kui ettevõttel on stipendiaadi kooli lõpetamise

hetkel vajadus sellise erialaga töötaja järele. Kui stipendiaat ka A.Le Coq'is rakendust ei leia, pole tal stipendiumi tagastamise kohustust.

Katrin Lember: „Oleme seisukohal, et oskuslik töäjõud on ettevõtte üheks edu eelduseks. Tähtsad pole üksnes juhtivtöötajad, vaid väga tähtsad on spetsialistid. Seetõttu asutatigi stipendiumite süsteem, et motiveerida kutsekooliõpilasi, kellest võiks joogitööstusele tulevikus saada väärt töäjõud. Hetkel töötab A.Le Coq'is meie kolm stipendiaati, aga praktiliselt käinud on rohkem.“

Risto Unt ja Martin Venski koos A.Le Coq'i direktori Tarmo Noobiga



FOTO: Julia-Maria Linna

Koolid, kellega A.Le Coq teeb koostööd

1. Tartu Kutsehariduskeskus
2. Olustvere Teenindus- ja Maamajanduskool
3. Võrumaa Kutsehariduskeskus
4. Pärnumaa Kutsehariduskeskus
5. Järvamaa Kutsehariduskeskus
6. Tartu Tervishoiu Kõrgkool
7. Tartu Ülikool
8. Eesti Maaülikool
9. Eesti Ettevõtluskõrgkool Mainor
10. Lääne-Virumaa Kutsekõrgkool
11. Oulu piirkonna ametikool (Soomes)



FOTO: Anneli Rabbi

Pärnu Kutsehariduskeskuse elektroonikaklass

Kooli ja elektroonikafirmade koostöö kasvatab häid spetsialiste

2009. aasta kevadel lõpetas Pärnumaa Kutsehariduskeskuses esimene lend elektroonikaseadmete koostaja erialal.

Greta Kaupmees

Pärnumaa Kutsehariduskeskuse tehnika-õppeosakonna juhataja Jüri Puideti sõnul valmisid ni õppekava kui ka õppeklass tihedas koostöös ettevõtete-ga.

„Koostöö ettevõtete-ga on olnud väga tõhus. Koostöö sai alguse sellest, et 2000. aasta alguses tekkis Pärnumaale mitmeid elektroonikatehaseid ja ettevõtjad hakkasid otsima endale töötajaid. Kahjuks polnud õigeid spetsialiste kuskilt võtta,“ räägib Puidet. Ettevõtjad hakkasidki seepeale otsima koole, kellega koos kasvatada endale vajalikke spetsialiste. „Muidugi üks nemad ootasid kiiremat tegutsemist. Tahtsid nüüd ja kohe, aga reaalses elus läks aega, et õppekava ja kutsestandard välja töötada. Selleks kulus paar aastat,“ lisab Puidet.

Üks projekt viis teiseni

Rahulik ülesehitav töö spetsialistide õpetamise suunas algas kooli ja ettevõtete poolt projekti kirjutamisega ja õppeklassi loomisega.

Loodi elektroonikaseadmete koostaja eriala õppeklass. Klassiruum sai täpselt selline, nagu on töökoht tehases. Õppeklass valmis Euroopa Sotsiaalfondi meetme 1.1 projekti „Elektroonikaseadmete koostaja õppekava väljatöötamine ja rakendamine“ raames. Klassi sisustuse ja õppematerjalide kogumaksumuseks kujunes ligi miljon krooni.

15 õppijale sisustatud tootmislahedane õppekeskkond valmis tihedas koostöös ettevõtete-ga. Lisaks elektroonikaseadmete eriala õppureile kasutavad klassi arvuti-teeninduse õpilased riistvara praktikaks.

Ka õppekava väljatöötamine käis sama projekti raames. Projekt osutus väga edukaks ning selle lõppedes oli projekti-meeskonnal veel nii palju tahtmist ja energiat, et oleks olnud lausa kahju, kui see tekkinud sünergia oleks kaotsi läinud. Koos ettevõtjatega otsiti võimalusi projektis algatatud tegevuste edasiarendamiseks ja sobiv tundus töökohapõhine

ehk õpipoisi õppevorm. Nii sündiski teine projekt „Töökohapõhise õppevormi (õpipoiskoolituse) rakendamine kutseharidussüsteemis“, mille raames töötati välja õppekava vastavalt tööandjate vajadustele. Koostööpartneriteks olid elektroonikafirmad Note Pärnu OÜ, Efore AS, Scanfil OÜ, Artec Inpro OÜ ja MS Balti Trafo OÜ.

Projektist võitsid mõlemad osapooled – ettevõtted said endale vajaliku oskustebega spetsialistid, kool aga väga konkreetse vajaduse järgi üles ehitatud õppekava ja õppeklassi.“

Koostöö jätkub

„Mul on hea meel, et oleme järjest rohkem avatud koostööks ning et ettevõtete juhid ja võtmeisikud näevad võimalusi ning leiavad aega ja tahtmist jõudude ühendamiseks. Hea koostöö kooli ja ettevõtete vahel jätkub.“

kus on võimsad pliit ja ahi, mille kuldsete kätega Märt ja Ott ise ladusid. Pottsepa-kutset mehed omandanud ei ole, vajaminevad teadmised hangiti raamatutest ja internetist. Seega valmivad Põhjaka köögi toidud elava tulega küdeval pliidiil või ahjus, mis annab toidu väärtusele veel ühe mõnusa lisanüansi.

Sõbralikud turundusnipid

Peaaegu poolteist aastat tegutsemist on andnud Joelile, Märdile ja Otile veidi rahulikuma tunde – päevad pole restoranis vennad ning osal päevadel on kliente rohkem, teistel aga jälle vähem. „Nii tulebki suhtuda,“ teab Joel nüüd. Ja lisab, et Põhjaka algusaegadel oli ta väheste klientidega päeval ikka väga murelik – hirm oli, et kui kliendid ei tule, ootab ees pankrot.

Laenuks võetud raha kulus peamiselt maja kordategemiseks ning sisustuse soetamiseks. Veidi jäi ka restorani avamiseks ning esmase tooraine hankimiseks, ent algusest peale oli selge, et koht peab end ise ära tasuma – vastasel juhul pole meestel võimalik seda pidada.

Praegu võib öelda, et Põhjaka loomine oli intuiitiivselt suurepärase äriidee ning kolme mehe ja nende lähedaste suur tööpanus sai suunatud õigesse kohta.

Suurt reklaami noored kokad Põhjakele ei teinud, küll aga andsid lahkelt ajakirjandusele intervjuusid, tegid kena kodulehekülje ning löid ka oma Facebooki lehe, millel on juba üle kahe ja poole tuhande fänni. Facebook on mõnus koht, et näidata ahvatlevaid toidufotosid ning anda sõpradele teada näiteks sedalaadi uudiseid, et saabus uus laar hapendatud ube ja kurke – aeg proovima tulla või siis et sparglit on järel veel ainult viisteist kilo ning sel aastal seda rohkem ei saa või siis et plaanis on järjekordne džassiõhtu. Sedalaadi otsesuhthul klientidega töötab Põhjaka puhul suurepäraselt – sõbrad loevad, käivad kohal ega ole pärast kiitusega kitsid. Kiitus omakorda mõjub uutele huvilistele, kes Tallinnast Tartusse sõites Mäekülas autonomaansuurelt teelt Põhjaka poole keeravad ning maanteest neljasaja meetri kaugusel asuvat omanoolist toidukohta avastama lähevad.



Joel Kannimäe ja Märt Metsallik

Kokakoolist ettevõtjaks

Kolm Tallinna Teeninduskooli lõpetanud kokka löid oma restorani. Toidukoha avamisele eelnes kolm aastat remonditööd vanas mõisahoones, kuid praegu võib kinnitada, et töö ja vaev tasusid end ära.

Anne-Mari Alver

Need ajad, mil kutsekooliharidusega üksnes töövõtjaks sai hakata, on möödas. Head ametioskused on ka suurepäraseks baasiks oma ettevõtte loomisel. Üheks niisuguseks edulooks on kolme noore koka loodud restoran Põhjaka. Kokad **Joel Kannimäe**, **Ott Tomik** ja **Märt Metsallik** on lõpetanud Tallinna Teeninduskooli koka eriala ning nende Järvamaale rajatud restoran on pisut enam kui aastaga kujunenud lausa kultuskohaks, kus

käivate sööjate hulk ei jää hooajati maha Tallinna kesklinna söögikohtade omast.

Tööle saamisega muret polnud Kokatööd tegid Ott, Joel ja Märt tegelikult juba Tallinna Teeninduskoolis õppimise ajal. Joel kinnitab ajas tagasi vaadates, et see oli väga õige – mida rohkem noor kokk õppimise kõrvalt aega köögis veedab, seda parem. „Praktiline töö annab väga palju juurde,“ arutleb ta. „Kõike, mida koolis õpin, saan

vahetult rakendada, üksiti saan aru, mida ma veel ei tea ning millele tuleks koolis käies suuremat rõhku pöörata. Osa õppeaineid on reaalse töö seisukohalt olulisemad, osa vähem olulised. Nii näiteks ei pea kokk elus kuigi tihti lilleseadeid tegema, pigem tuleb tal vajaduse korral nõudepesijat asendada. Kooli kõrvalt töötamine võtab noorel inimesel maha ka selle hirmu, et kas ma ikka pärast kooli endale tööd leian – kui töökoht on kogu aeg olemas, on sel teemal eneseusk kõrgem.“

Tõepoolest – ühelgi kolmest sõbrast polnud vaja töökoha leidmise pärast muret, head tööd jagus kõigile.

Pärast kooli lõpetamist töötas Joel mitmel erineval kokakohal, põnevamatena võiks

nende hulgas mainida restorani Stenhus, kus ta töötas koos Otiga, ning tööd kodukokana ühes lasterikkas peres. Kodukokade teema on Eestis üsna uudne, kuid igatahes tuleb tunnustada, et tegu on väga hea ideega. Professionaalne kokk koostab vaheldusrikka ja tervisliku menüü, varustab kodu vajalike toorainetega ning teeb kolm korda päevas maitsvad toidud valmis. Joel kinnitab, et talle perekoka amet meeldis ning kunagiste tööandjatega on hea suhe säilinud siiani.

Märt töötas algul „Kuldse Notsu“ restoranis, siis aga võttis vastu kutse tulla Vodka kooli kokaks ning hoolitseda koolilaste mitmekülgse ja tervisliku toitumise eest. Siit algab ka Põhjaka mõisa loomisluugu. Nimelt meeldis Märdile töökoha ümbruskonnas jalutamas käia. Ajalooline (ja omajagu lagunenud) Põhjaka mõis püüdis tähelepanu ning tekitas mõtte – millise söögikoha siia luua saaks... Märt jagas oma *idée fixe*'i sõprade Joeli ja Otiga ning üheskoos otsustati: Põhjaka peaks olema toidukoht.

PRIA osutus liiga bürokraatlikuks

Käte toiduseks tegemiseni ning küdeva pliidi juures toiduvalmistamiseni läks veel tublisti aega. Pliiti ju polnud ning köökigi mitte – Põhjaka mõisast olid püsti üksnes räämas seinad. Esmalt tuli majale elu sisse puhuda...

Mehed kirjutasid valmis nii mõnegi äriplaani ning üritasid PRIA-lt toetust saada, loobusid aga peatselt, sest bürokraatiamasinasse mahtumine tundus liiga raskena. Lõpuks langetasid nad raske, aga tagantjärele vaadates väga õige otsuse: võtsid laenu, mille suurusjärgu eest toona Tallinna magalrajooni kahe-kolmetoalise korteri saanuks, ning alustasid rendile võetud mõisa kordategemist omaenda jõududega.

Niisugust mastaapset tööd ei saa teha sel viisil, et hommikul sõidetakse Tallinnast autoga kohale ning õhtul pannakse ukseid kinni ja sõidetakse tagasi. Oma meeste toetamiseks kolisid pealinnast Järvamaale ka nende perekonnad. Kolm aastat pidevat tööd sai läbi 2010. aasta 2. juuniks, mil mõis toidukohana avati. Praeguse Põhjaka iga viimane kui põrandalaud, aknaliist ja krohvipeotäis on peremeestele tuttav, sest see on enda või oma lähedaste kätega paika pandud.

Pika ja raske töö tulemusena saadi valmis koht, mis valmistab rõõmu nii tegijatele endile kui ka Põhjaka arvukatele külalistajatele, kokkade ehitus- ja remonditööga jäid rahule ka tervisekaitseamet ning muinsuskaitse. Põhjaka köögi au ja uh-

Tarvo Nõmm

Õppimiseks pole kunagi hilja

Orkestrijuhi haridusega Tarvo Nõmm on mees nagu orkester – ta on õpetanud Islandil lapsi, mänginud bändis, kasvatab Hiiumaal lambaid ja lihavesiseid, peab kõrtsi ja teeb katuselaastu. Praegu õpib kõrgharidusega orkestrijuht aga Olustvere Teenindus- ja Maamajanduskoolis.

Urmas Lauri

Saaremaa juurtega **Tarvo Nõmm** on läbi ja lõhki pealinlane. Ta on sündinud ja koolis käinud Tallinnas. Aastast 1999 on Tarvo Nõmm otsaga osaliselt Hiiumaal. „Algul sai talu soetatud suvekoduks, kuid suvekodu pidamine muutus keeruliseks – läksin samal ajal Islandile tööle,“ nentis Nõmm. Islandil oli muusikaharidusega mees kümme aastat õpetaja ning viimased kolm aastat lisaks sellele ka sama muusikakooli direktor.

Viimast kuut aastat võib Tarvo Nõmme talupidaja-aastaiks nimetada. „Suvekodu on muutunud täiesti töötavaks taluks, mul on nii veised, lambad, kanad, jänesed kui ka koer ja kukk,“ rääkis talumees Nõmm. „Sellega siis seal hetkel tegelengi.“

Kakskümmend aastat pärast Pedagoogilise Instituudi lõpetamist avastas Tarvo Nõmm taas, et õppida on ju ka vaja! Otsuse minna Olustvere Teenindus- ja Maamajanduskooli võttis kõrgharidusega mees enda sõnul vastu üleöö.

„Olustvere projekt on väga lahe!“ pole mees kiitusega kitsi. „Meil on ilmselt üks

Eesti lähedamaid kursuseid.“ Kümme täiskasvanut õpivad kahe aasta jooksul liha- ja tehnoloogiat. „Ühesõnaga, vaatad veist või lammast, kes karjamaal sööb, ning pead olema valmis selle looma tegema singiks, vorstiks, konserviks, viineriks, pasteediks või milleks iganes,“ võttis Tarvo Nõmm õpitava eriala ühe lausega kokku. Õpitakse nüüdisaegses, ühes moodis õppeklassis, mis Olustveres hiljuti ehitatud. „Korralik tehnika ja tingimused,“ kirjeldas õpilane Nõmm.

Tarvo Nõmm on avastanud, et täiskasvanuna õppimine on väga väärt ettevõtmine. „Suhtud tõsiselt isegi sellistesse õppeainetesse, mis oleks omal ajal naerma ajanud,“ arutles õpilane Nõmm. „Lisaks liha- ja tehnoloogiale ju on meil õppeprogrammis ka näiteks keemia, eesti keel, vene keel, tööõigus ja kõik muu, mis sinna sisse mahub.“ 80% ajast tegelevad täiskasvanud õppijad siiski praktilise õppega.

Aga see pole veel kõik! Ühe sõbraga koos on Tarvo Nõmm juba tosin aastat katuselaastu tootnud. „See on hetkel selline teisejärgu-



Olustvere mõisahoone

line projekt, sest Hiiumaal kasvava metsaga konkurentsis püsida on üsna keeruline,“ nentis laastumeister Nõmm ja selgitas, et Lõuna-Eestis võtab mees metsast palgi ja teeb sellest 10 m² laastu, Hiiumaal kasvavatest jändrikutest võib saada sama portsu kätte umbes viiest tihust palgist. Kuid seegi pole veel kõik! Kärkla „Priiankru“ publi on aastast 2006 Nõmme oma. „See on enamasti selline suvine ettevõtmine, sest eks ole ju üldteada, et augusti teisest poolest võib Hiiumaa lukku panna.“ Talviseks ajaks on Tarvo Nõmmel teised ametid.

Mark Muru

Mark Muru: ametikoolist saab ettevõtja tõhusat abi

Saaremaa idaosas Põide vallas kümnekonna töötajaga alumiiniumist jahte ja kaatreid tootva OÜ Alunaut juht Mark Muru räägib, miks ta Kuressaare Ametikooliga oma töötajate väljaõpetamiseks koostööd alustas.

Taavi Tuisk

Suur hulk Eesti tootmisettevõtete töötajad on võetud n-ö tänavalt. Mis on töötajate ettevõttes õpetamise positiivsed ja negatiivsed küljed?

Positiivne on see, et sa saame õpetada just seda, mida on vaja konkreetsele inimesele õpetada. Meil on väike firma. Kui ei ole selge, et uus töötaja on mingi töö peale väga hea, siis proovime teda kogu protsessi erinevates tööolukutes ja jälgime, millise töö peal tal kõige paremini läheb. Niimoodi saame sellise töötaja, nagu ettevõtte vajab. Loomulikult on oluline ka see, mida inimene ise soovib teha.

Negatiivne on, et selleks kulub meeletult ressursi. Õpetamine on aeglane, pikaajaline ja ettevõtte põhitegevust häiriv protsess. Aastaid selle probleemiga maadeldes jõudsin mõtteni, et äkki saab kuidagi ametikooliga seda asja jagada.

Olete aktiivselt osalenud väikelaevahituse kutsestandardite ja õppekavade koostamisel. Miks te seda teete ja millised on kogemused?

Kutsestandardi koostamise soov tuli paadihitajatelt sellest, et oli vaja kriteeriume,

mille alusel töötajaid hinnata. Siiani oli hindamine subjektiivne ja tühtseid aluseid ei olnud.

Minu jaoks oli veelgi olulisem jõudmine äratundmisele, et kutsestandard ja õppekava on omavahel seotud. Umbes samal ajal hakkas ametikool õpetama ka väikelaevahitajaid. Avastasin, et kui kutsestandarditesse ja õppekavadesse viia oma selge ettekujutus sellest, keda meil vaja on, siis koolist tulevadki välja sellised inimesed, keda meil kohapeal väga palju enam vormida pole vaja.

Loomulikult ei tule ametikoolist kohe päris valmis meistreid, kuid nende areng töökojal on väga kiire, sest neil on head alusteadmised ja töövõtted selged. See positiivne kogemus on mul nüüdseks olemas.

Praktikakorraldus puudutab ettevõtteid otseselt. Millised on teie kogemused?

Praktika on parim õpetaja. Samas olen kuulnud ka ettevõtjate sellist suhtumist, et kui tuleb praktikant, siis teda ei tohiks üldse töö kallale lasta, rikub midagi ära.

Ma arvan, et päris nii see ei ole. Üldiselt on praktikandid jätnud väga motiveeritud mulje. Aga motivatsiooni on väga lihtne tappa sellega, et praktikandid jäetakse omapead ja nendega ei tegeleta. Nad jäävad tihti hätta, mõned ei julge tunnistada, et ei sa aru. Teine probleem on see, kui juhendajad soovivad algajale liiga suurt tööoliku korruga selgeks teha. Kui on kahtlus, et praktikant seda ei haara, siis tuleks temaga sammhaaval tööd teha. Kui poistega tegeleda, siis on näha, et motivatsioon tõuseb, on näha, et nad püüavad kiitust.

Kui ettevõttesse tulevad praktikandid, siis põrandat neid pühkima küll panna ei tohiks. Kui on arvamused, et praktikandid tulevad ainult tülinaks, siis on targem neid mitte võtta. Selliseid õpilasi, kes tööd ei tahaks teha, ma polegi näinud.

Olete Kuressaare Ametikooliga alustanud aktiivset koostööd oma töötajate koolitamiseks. Millised on koostööplaanid?

Olemasolev õppekava on päris hea. Tegin ettepanekuid mõne suure mooduli tükikeks lammutamiseks. Mulle tundub, et kohati mindi aine õpetamisel liiga sügavuti. See, mida me esmaselt väljaõppelt ootame, on pigem lai ja madal teadmispagas, mida siin hakata süvendama töö ja täiendõppe kaudu.

Olen jõudnud arusaamani, et kui sa ise käsi külge ei pane, siis paremaks ei lähe. Mitte keegi ei oska tulla abi pakkuma, kui ise ei ütle, mida täpselt vajad. Jõud peitub koostöös. Nii kaua, kuni nad ise õlga alla ei löö, valget laeva ei tule ka.



Kutseõppe võimalustega saad tutvuda:
rajaleidja.ee/abiksotsustajale



KUTSEHARIDUS.EE

Kutseharidusest loe lähemalt:
www.kutseharidus.ee