

# Kutseõppe hea praktika Euroopas

Hariduslike erivajadustega või puuetega õppijad kutseõppes





# **Kutseõppe hea praktika Euroopas**

**Hariduslike erivajadustega või puuetega õppijad kutseõppes**



Euroopa Eripedagoogika Arendamise Agentuur (agentuur) on sõltumatu ja iseotsustav organisatsioon, mida toetavad agentuuri liikmesriigid ja Euroopa institutsioonid (Euroopa Komisjon ja parlament).

Käesolevas dokumendis esitatud seisukohad ei kajasta agentuuri, selle liikmesriikide või komisjoni ametlikke seisukohti. Komisjon ei vastuta dokumendis esitatud info võimaliku kasutamise eest.

Toimetajad: Mary Kyriazopoulou ja Harald Weber, agentuuri töötajad.

Dokumendist on lubatud esitada väljavõtteid, kui neile lisatakse selge viide allikale. Raportile tuleks viidata järgmiselt: Euroopa Eripedagoogika Arendamise Agentuur, 2013. *Kutseõppe hea praktika Euroopas – Hariduslike erivajaduste või puuetega õppijad kutseõppes*. Odense, Taani: Euroopa Eripedagoogika Arendamise Agentuur.

Info parema kättesaadavuse huvides on raport avaldatud töödeldavas elektroonilises formaadis 22 keeles agentuuri veebilehel:

[www.european-agency.org](http://www.european-agency.org)

ISBN: 978-87-7110-445-5 (elektrooniline)

ISBN: 978-87-7110-423-3 (paberkandja)

© European Agency for Development in Special Needs Education 2013

Sekretariaat  
Østre Stationsvej 33  
DK-5000 Odense C Denmark  
Tel: +45 64 41 00 20  
[secretariat@european-agency.org](mailto:secretariat@european-agency.org)

Brüsseli esindus  
3 Avenue Palmerston  
BE-1000 Brussels Belgium  
Tel: +32 2 280 33 59  
[brussels.office@european-agency.org](mailto:brussels.office@european-agency.org)

[www.european-agency.org](http://www.european-agency.org)



Käesoleva dokumendi väljaandmist toetab Euroopa Komisjon. Väljaanne kajastab autorite seisukohti ning komisjon ei vastuta selles esitatud info võimaliku kasutamise eest.



## SISUKORD

<b>1. EESSÕNA .....</b>	<b>5</b>
<b>2. KOKKUVÕTE .....</b>	<b>7</b>
<b>3. SISSEJUHATUS .....</b>	<b>9</b>
<b>4. PROJEKTI ÜLESEHITUS JA MEETODID .....</b>	<b>11</b>
Analüüsi etapid .....	11
<i>Etapp 1: Näidete valik .....</i>	<i>11</i>
<i>Etapp 2: Õppekülastused .....</i>	<i>11</i>
<i>Etapp 3: Kutseõppenäidete analüüs .....</i>	<i>12</i>
Piirangud .....	13
<b>5. ANALÜÜS, TULEMUSED JA SOOVITUSED .....</b>	<b>15</b>
5.1 Kutseõppeasutuse juhtimise tasand .....	18
5.1.1 <i>Kutseõppeasutuse eestvedamine .....</i>	<i>18</i>
5.1.2 <i>Tugispetsialistide meeskondade juhtimine .....</i>	<i>19</i>
5.2 Kutseõppe tasand .....	20
5.2.1 <i>Õppijakesksus .....</i>	<i>20</i>
5.2.2 <i>Individuaalsete õppekavade ja üleminekuplaanide kasutamine .....</i>	<i>22</i>
5.2.3 <i>Väljalangevuse vähendamine .....</i>	<i>23</i>
5.2.4 <i>Tööturu nõuete ja õppijate oskuste vastavusse viimine .....</i>	<i>24</i>
5.3 Õppija tasand .....	25
5.3.1 <i>Keskendumine õppijate võimetele .....</i>	<i>25</i>
5.3.2 <i>Töövõimaluste ning õppijate soovide ja ootuste vastavusse viimine .....</i>	<i>26</i>
5.3.3 <i>Koostöövõrgustik kohalike ettevõtetega õppijatele praktika korraldamiseks ja/või töökohtade saamiseks pärast lõpetamist .....</i>	<i>28</i>
5.4 Tööturu tasand .....	29
5.4.1 <i>Vastastikusele usaldusele ja varasematele kogemustele tuginevad sidemed kohalike tööandjate/ettevõtetega õppijatele praktika- ja töövõimaluste loomiseks .....</i>	<i>29</i>
5.4.2 <i>Õppijate ja tööandjate toetamine õppija üleminekul avatud tööturule .....</i>	<i>30</i>
5.4.3 <i>Jätkutugi õppijate töökohtade säilitamiseks ettevõtetes .....</i>	<i>31</i>
<b>6. ARUTELU .....</b>	<b>33</b>
Teised olulised tegurid .....	33
Võimalikud tulemuslikkuse kategooriad .....	35
Tulemuste kasutamise võimalused .....	37
<b>LISA 1 EKSPERTIDE LOETELU .....</b>	<b>38</b>
<b>LISA 2 SISEND-, STRUKTUURI- JA PROTSESSITEGURITE LOETELU .....</b>	<b>40</b>
<b>LISA 3 TEGURITE ÜLEVAADE TASANDITE KAUPA .....</b>	<b>47</b>





## 1. EESSÖNA

Projektis „Kutseõpe: poliitika ja praktika hariduslike erivajaduste alal“ vaadeldi hariduslike erivajaduste või puuetega 14–25 aastaste õppijate kutseõppe olulisemaid aspekte ning seostati need noorte töövõimalustega. Eelkõige analüüsi, **mis toimib** erivajaduste/puuetega õppijate puhul kutseõppes, **miks see toimib** ning **kuidas see toimib**.

Projektis osalesid enam kui 50 eksperti 26 riigist: Austria, Belgia, Eesti, Hispaania, Holland, Iirimaa, Island, Kreeka, Küpros, Leedu, Luksemburg, Läti, Malta, Norra, Poola, Portugal, Prantsusmaa, Rootsi, Saksamaa, Sloveenia, Soome, Šveits, Taani, Tšehhi, Ungari ja Ühendkuningriik. Ekspertid andsid hindamatu panuse projektikohtumistel toimunud aruteludesse ning projekti metoodika väljatöötamisse ja tulemuste saavutamisse. (Osalejate nimekiri on esitatud lisan 1.)

Projekti toetas agentuuri esindajatekogu liikmetest koosnev juhtnõukogu. Kogu projekti tegevusaja jooksul kohtus ka laiendatud juhtnõukogu, kuhu kuulusid Majanduskoostöö ja Arengu Organisatsiooni (OECD) ning Euroopa Kutseõppe Arenduskeskuse (Cedefop) esindajad, et tagada projekti koosõla teiste Euroopa ja rahvusvaheliste samateemaliste algatustega.

Kutseharidusprojekti raames on koostatud:

- **kirjanduse ülevaade**, mis loob projektile kontseptuaalse raamistiku ja kus tutvustatakse rahvusvahelisi projekti teemadel avaldatud uurimusi;
- **riikide raportid**, mis annavad infot projektis osalenud riikide kutseharidussüsteemide kohta üldiselt ning hariduslike erivajadustega/puuetega õppijate kutseõppevõimaluste kohta;
- **lõppraport** hariduslike erivajadustega/puuetega õppijate kutseõppe poliitika ja praktika olukorrast Euroopas;
- **õppekülastuste raportid**, mis sisaldavad üksikasjalikku infot 28 vaadeldud kutseõppenäite kohta.

Ülevaade ja raportid on avaldatud projekti veebisaidil: <http://www.european-agency.org/agency-projects/vocational-education-and-training>

Lõppraport koostati projekti raames kogutud 28 kutseõppenäite süsteemse ja põhjaliku analüüsi tulemusena. Raportis tuuakse välja edukate kutseõppenäidete sarnasused ja erijooned ning antakse soovitusi riikide kutseharidussüsteemide paremaks muutmiseks. Raportile on lisatud dokument, kus tutvustatakse õppekülastuste tulemuste analüüsimisel ja kutseõppesüsteemi mudeldamisel kasutatud metoodikat ja mis on samuti avaldatud projekti veebisaidil.

**Cor Meijer**

Direktor

Euroopa Eripedagoogika Arendamise Agentuur







## 2. KOKKUVÕTE

Kutseharidusprojektis vaadeldi hariduslike erivajaduste või puuetega õppijate kutseõppe olulisemaid aspekte ja seostati need noorte töövõimalustega. Kuigi projektis käsitleti ka kutseõppe sisu, oli põhitähelepanu kutsehariduse väljundil tööturule.

Analüüsi tulemusena selgus, et võimalused ja lahendused, mis toetavad tõhusalt erivajaduste/puuetega õppijate kutseõpet ja üleminekut tööellu, sobivad hästi *kõigi* õppijate puhul. Seetõttu on projekti tulemuste põhjal esitatud soovitustest kasu kõigil kutseõppes õppijatel ja nende üleminekul tööellu.

Esitatud soovitused riikide kutseharidussüsteemide paremaks muutmiseks keskenduvad neljale valdkonnale, mis tõusid esile paljude vaadeldud kutseõppenäidete puhul. Neid valdkondi nimetatakse projektis *tasanditeks*. Kutseharidussüsteemide arendustasandid on järgmised:

### *Kutseõppeasutuse juhtimise tasand*

- Kutseõppeasutuste juhid peavad välja kujundama kaasava lähenemisviisi, mille kohaselt õppijatevahelisi erinevusi peetakse koolikultuuri „normaalseks“ osaks, ning looma motiveeritud ja pühendumist soodustava õhustiku. Tõhus juhtimine on „jagatud“, see eeldab hierarhilise juhtimise asendamist meeskonnatöö ja ühise probleemilahendusega.
- Õppes tuleb rakendada selge rollijaotusega meeskondi, kuhu kuuluvad mitme valdkonna tugispetsialistid (nt õpetajad, juhendajad, sotsiaaltöötajad, psühholoogid, tegevusterapeudid jne). Meeskonnad peavad tegutsema kooskõlastatult ning koostöö tagamiseks aktiivselt suhtlema omavahel (vastastikune juhendamine, mitteametlikud arutelud, ühine probleemilahendus jms) ja majaväliste partneritega.

### *Kutseõppe tasand*

- Nii kutseõppe protsessi kavandamisel, eesmärgistamisel kui ka õppekava kujundamisel tuleb lähtuda õppijast, et õppekava, õppemeetodid ja -materjalid ning hindamise meetodid ja -eesmärgid vastaksid iga õppija individuaalsetele vajadustele.
- Õppeprotsess peab olema paindlik ning võimaldama koostada ja rakendada individuaalseid õppekavu. Hea õppekava lähtub tugispetsialistide meeskonnalt saadud infost ja ühtlasi annab neile infot. See on lihtsalt rakendatav ja vajaduse korral muudetav dokument, mida kõik asjaosalised regulaarselt üle vaatavad. Õppijad on individuaalse õppekava koostamisse algusest peale kaasatud ning nende häält võetakse kuulda kogu protsessi vältel.
- Kutseõppeasutused peavad rakendama meetmeid koolist väljalangevuse ennetamiseks, tegema tihedat koostööd kohalike omavalitsuste sotsiaalametnikega ja töötama välja süsteemi, et õppesitustele oleks alternatiivseid võimalusi haridustee jätkamiseks.
- Õppekavade kvaliteeti ja vastavust tööturu vajadustele tuleb õppeasutuse sees ja riiklikul tasandil perioodiliselt hinnata, et õppekavasid saaks kohandada vastavalt praeguste ja tulevaste oskuste vajadustele.



### *Õppija tasand*

- Kõik töötajad peavad oma tegevuses lähtuma õppijate võimetest ning võimalustest, mitte probleemidest. Keskenduda tuleb sellele, mida õppijad suudavad, mitte sellele, mida nad ei suuda, ning aidata õppijatel arendada enesekindlust ja enesekehtestamisoskust.
- Õppija tõenäosus kutseõppes ja avatud tööturul edu saavutada on väike, kui tema enda soovid ja ootused jäetakse tähelepanuta. Õppijate soove ja ootusi tuleb kuulda võtta ja neist lähtuda tööellu ülemineku kõigis etappides.
- Kutseõppeasutused peavad looma partnerlussuhted ja võrgustikud kohalike ettevõtetega, et teha tihedat koostööd õppijate juhendatud praktika ajal ning aidata neil leida töökohad pärast lõpetamist.

### *Tööturu tasand*

- Kutseõppeasutus peab looma ja säilitama pikaajalised ja püsivad suhted kohalike ettevõtetega. Suhete aluseks peab olema tööandjate veendumus, et nad saavad koolilt alati vajalikku tuge.
- Õppija üleminekut koolist tööellu tuleb kogu üleminekuprotsessi vältel sobivalt toetada. Karjäärinõustajad peavad teavitama õppijaid töövõimalustest, toetama neid tööle kandideerimisel ning teavitama ja toetama tööandjaid ja vahendama tööandjate ja töövõtjate vahelist suhtlust.
- Et üleminek tööellu oleks edukas ja noor saaks selle tulemusena püsiva töökoha avatud tööturul, tuleb jätkata kutseõppe lõpetanud noorte ja tööandjate toetamist vastavalt nende vajadustele ja nii kaua kui vaja.

Projektis töötati õppekõlastuste tulemuste põhjal välja kutseõppe mudel ja soovitused, milles arvestatakse kutseharidussüsteemide keerukusega. Süsteemse mudeli esitamine annab soovitustele lisaväärtuse, kuna:

- tehakse kindlaks kõik peamised mõjutegurid;
- tuuakse esile erinevate muudatuste mõju kutseharidussüsteemi teistele osadele;
- osutatakse, kus meetmeid rakendada, et need toimiksid kõige tõhusamalt.

Mudel põhineb 26 riigist pärineva 28 eduka kutseõppenäite tulemuste analüüsil. Näited valiti vastavalt projektiosaliste kokkulepitud kriteeriumidele. Õppekõlastustel käisid väikesed ekspertrühmad, kes suhtlesid kõigi partnerite ja huvirühmade esindajatega kohapeal. Projektis sooviti eelkõige välja selgitada hariduslike erivajadustega õppijate õppes edukate kutseharidussüsteemide sarnasused ja erinevused. Õppekõlastuste käigus tehti kindlaks hulk tegureid, mis toetasid või takistasid tõhusat õpet. Edasise analüüsi käigus tegureid vähendati ja sõnastati ümber 68 eduteguriks.

Kutseharidusprojekti lõpukonverentsil Küprosel 2012. aasta novembris arutasid eksperdid edutegureid, et teha kindlaks nende tähtsuse järjekord ja omavahelised seosed. Järgnevas analüüsis uuriti, miks mõned tegurid esinevad üheaegselt ning kuidas võtta neid seoseid arvesse projektisoovituste sõnastamisel.



### 3. SISSEJUHATUS

Raportis tutvustatakse hariduslike erivajaduste või puuetega õppijate eduka kutseõppe mudeleid. Mudelid selgitati välja projektianalüüsi tulemusena ning nende alusel esitatakse soovitusel kutseharidussüsteemide parendamiseks. Raportis esitletakse lühidalt ka kutseharidusprojekti struktuuri ja etappe.

Agentuuri kolmeaastase (2010–2012) projekti „Kutseharidus: poliitika ja praktika hariduslike erivajaduste alal“ kutsusid ellu agentuuri liikmesriigid, kes pidasid kutseharidust prioriteetseks valdkonnaks, mis vajab nii riikides kui ka Euroopa tasandil suuremat tähelepanu.<sup>1</sup>

Kutseharidust on tähtsustanud ka Euroopa Ülemkogu, deklareerides, et kõigil kodanikel peavad olema uues infoühiskonnas elamiseks ja töötamiseks vajalikud oskused ning puuetega inimeste toetamisele tuleb pöörata eritähelepanu (Lissaboni Euroopa Ülemkogu 2000; vt 2. joonealust märkust). Seejärel on kutseharidust seoses hariduslike erivajaduste või puuetega õppijatega käsitletud mitmetes ametlikes dokumentides<sup>2</sup>, mille põhisõnumid on kokkuvõtlikult järgmised:

- Kutseharidus peab olema kõigile võrdselt ligipääsetav ja tõhus.
- Kvaliteetse kutsehariduse arendamine on Lissaboni strateegia tähtis ja olemuslik osa eriti seoses sotsiaalse kaasatuse edendamiseks.
- Kutseõppesse peaksid olema teretulnud kõik rahvastikurühmad ning kutseharidus peaks pakkuma atraktiivseid ja kõrgete nõudmistega valikuid võimekamatele, tegeledes samal ajal ka nendega, kes on hariduslikult halvemas olukorras või tööturul kõrvalejäämise ohus, näiteks hariduslike erivajadustega inimestega.
- Ametlik statistika osutab, et puuetega inimesed on endiselt tööelust ebaproportsionaalselt suuremas osas kõrvale jäetud. Õpiraskuste või intellektipuudega inimestel on veel väiksem tõenäosus tööd saada kui füüsiliste puuetega inimestel.
- Puuetega inimeste kõrvalejäämine tööturul on võrdsete võimaluste seisukohast tõsine probleem. Riigid peaksid seadma eesmärgiks, et ka erivajadustega õppijad saavutavad paremaid tulemusi, ning toetama individualiseeritud õpet õigeaegse toetuse ja läbimõeldud teenuste abil, seostades teenused õppega tavaharidussüsteemis ning tagades võimalused õpinguid jätkata.

Projekti kutseõppenäidete analüüsi eesmärk oli kindlaks teha hariduslike erivajaduste või puuetega 14–25 aastaste õppijate kutseõppe olulisemaid aspekte seoses noorte tööhõivevõimalustega. Eelkõige analüüsiti projektis, **mis toimib** erivajadustega õppijate puhul kutsehariduses, **miks see toimib** ning **kuidas see toimib**. Kuigi projektis vaadeldi ka kutsehariduse õppekavade sisu, oli põhitähelepanu kutseõppe väljunditel tööturule.

<sup>1</sup> Projekt toetus kahe agentuuri projekti: „Üleminek koolist tööellu“ ning „Individuaalsed üleminekuplaanid: koolist tööellu ülemineku toetamine“ tulemustele, samuti muude teemakohaste projektide ja uuringute tulemustele.

<sup>2</sup> Sh Lissaboni Euroopa Ülemkogu, märts 2000; Euroopa kutseharidusministrite deklaratsioon, november 2002; nõukogu ja nõukogus kokku tulnud liikmesriikide valitsuste esindajate järeldused, oktoober 2004; Euroopa kutsehariduse ja -koolituse ministrite kommunikatsioon, detsember 2006; komisjoni teatis nõukogule, Euroopa Parlamendile ning Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele. Elukestva õppimise panus teadmiste, loovuse ja innovatsiooni heaks, november 2007; komisjoni teatis nõukogule, Euroopa Parlamendile ning Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele – Uute töökohtade jaoks uued oskused – Tööturu vajaduste ja vajaminevate oskuste prognoosimine ja ühitamine, detsember 2008.



Raport struktuur on järgmine: eessõnale (1. peatükk), kokkuvõttele (2. ptk) ja sissejuhatusale (3. ptk) järgnev 4. peatükk käsitleb projekti ülesehitust ja metoodikat. 5. peatükis esitatakse vaadeldud kutseõppenäidete analüüs ja peamised tulemused ning kirjeldatakse õppekõlastuste ajal vaadeldud nelja kutseõppetasandit ja sõnastatakse soovitused. 6. peatükis esitatakse projektianalüüsi kokkuvõtlikud järeldused. Kõigi õppekõlastuste käigus kindlaks tehtud edutegurite ning nelja kutseõppetasandi edutegurite loetelu on lisades 2 ja 3. Lisas 1 on projektis osalenud ekspertide loetelu.



## 4. PROJEKTI ÜLESEHITUS JA MEETODID

Projektis osalevad agentuuri liikmesriigid leppisid kokku ühise tegevusraamistiku ja meetodika, et tagada projektitegevuste ning vaadeldud 26 riigi kutseõppenäite analüüsi valiidsus, ühtlus ja tõhusus. Hariduslike erivajaduste või puuetega õppijate kutseõppe näidete uurimiseks ning eraldi iga õppekõlastuse tulemuste analüüsimiseks külastasid väikesed ekspertrühmad kõiki osalenud riike.

Õppekõlastuste ja kokkuvõtliku analüüsi abil sooviti kindlaks teha, millised on hariduslike erivajaduste või puuetega 14–25 aastaste õppijate kutseõppe olulisemad aspektid seoses noorte tööhõivevõimalustega. Eesmärgiks ei olnud üksnes välja selgitada, **mis toimib** erivajadustega õppijate kutseõppes, vaid ka mõista süvitsi, **miks see toimib** ning **kuidas see toimib**. Tähelepanu pöörati kutseõppe õppekavade sisule, õppekeskkonnale ning sellele, kas ja kuidas omandatud kutseharidus võimaldab õppijal tööd leida.

### Analüüsi etapid

#### *Etapp 1: Näidete valik*

Igast projektis osalenud riigist valiti erivajadustega õppijate riikliku või kohaliku tasandi kutseõppe edukas näide. Valik tehti projekti esmakohtumisel ekspertide poolt esitatud kriteeriumide alusel. Üheks kriteeriumiks oli nõue, et kõik näited peaksid esindama kaasavat lähenemisviisi erivajadustega õppijate kutseõppele (erivajadusega õppijad õpivad tavaõppekava järgi tavakutseõppeasutuses).

Kaasava lähenemisviisi puhul tuli arvestada osalevate riikide kutseharidussüsteemide erinevustega. Selgus, et mõnede näidete puhul oli tegu eraldi hariduslike erivajaduste või puuetega õppijatele mõeldud õppekavadega. Neil juhtudel lepiti kokku, et lisaks kaasamisele tuleks tähelepanu pöörata ka õppekava väljunditele, sh sellele, kuidas eri õppekavad valmistavad õppijaid ette leidma tööd avatud tööturul. Seetõttu võeti valimisse ka mõned eraldi erivajadustega õppijatele mõeldud õppekavad.

#### *Etapp 2: Õppekõlastused*

Praktilise analüüsi etapis sooviti uurida tegureid, millel võib erivajadusega õppijate seisukohast olla positiivne või negatiivne mõju kutseõppeprotsessile ja selle tulemustele. Analüüsiti ka eri tegurite vahelisi seoseid, kuna ühed neist võivad olla olulised, teised omakorda vastuolulised või vastastikku välistavad.

Õppekõlastused toimusid novembrist 2010 juunini 2012 ning nende käigus tutvuti 28 valitud kutseõppenäitega.<sup>3</sup> Igal õppekõlastusel osales kaks-kolm osalevate riikide eksperti koos ühe agentuuri töötajaga ning vaadeldava õppekavaga seotud partnerid ja sidusrühmade esindajad kohapeal.

Ekspertide ülesanne oli tutvuda iga kutseõppenäitega ning uurida, millised tegurid hõlbustavad vaadeldavat kutseõppeprotsessi ja parandavad selle tulemusi.

Õppekõlastused koosnesid kolmest omavahel seotud ja võrdselt olulisest komponendist:

1. Kohtumine sidusrühmade esindajatega.

Eesmärk: projekti tutvustamine ning info kogumine protsessi erinevatelt osalistelt (nt tugiteenuste osutajad, õppealajuhatajad, õpetajad/koolitajad, teised spetsialistid,

<sup>3</sup> Ühendkuningriigis vaadeldud näited pärinesid Inglismaalt, Põhja-Iirimaalt ja Walesist.



õppijate esindajad, perede esindajad, kohalikud tööandjad, rahastajad, kohaliku tasandi poliitikakujundajad, vabaühendused jne).

2. Kutseõppe läbiviimise koha külastamine.

Eesmärk: paikvaatlus, sh kohapealsete tegevustega tutvumine ning arutelud spetsialistide ja õppijatega, et mõista süvitsi pakutavat õppekava ning selle peamisi väljundeid tööturule. Selles etapis külastati ka kohalikke ettevõtteid ning suheldi tööandjate ja noortega, kes nendes ettevõtetes praktiliselt käisid ja/või sinna pärast lõpetamist tööle asusid.

3. Ekspertkohtumised vaatlustulemuste arutamiseks ja koondamiseks.

Eesmärk: kutseharidusprojekti kohta jagatud infot, õppekülastuste tulemusi ja sidusrühmadelt saadud infot käsitlevad arutelud.

### **Etapp 3: Kutseõppenäidete analüüs**

Viimane etapp hõlmas õppekülastuste põhjalikku struktureeritud analüüsi ning üle-euroopalise uuringu seisukohast lisaväärtust pakkuvate teemade kindlakstegemist. Iga õppekülastuse viimasel päeval tehti vaadeldud kutseõppenäite esmane analüüs. Seejärel analüüsiti 28 näite analüüsitulemusi, et teha kindlaks sarnasused ja erinevused, *miks* näide oli osutunud edukaks. Ekspertide varasemate projektikogemuste ning kirjanduse ülevaate põhjal oli juba välja toodud rida tegureid, mis on soodustanud erivajadustega õppijate edukat kutseõpet. Seepärast oleks võinud võrrelda 28 kutseõppenäidet varem väljaselgitatud „edutegurite“ kontrollnimestikuga. Projekti eksperdid otsustasid siiski iseseisva analüüsi kasuks, mis ei lähtunud potentsiaalsetest eduteguritest. Välja töötati täiesti uus kutseõppe edukust soodustavate tegurite nimekiri.

Õppekülastustel osalenud ekspertrühmad tegid kindlaks suure hulga tegureid, mis kas toetasid või takistasid tõhusat õpet. Tegurite korduva läbivaatamise tulemusena vähendati nende arvu 68ni.<sup>4</sup> Mõnda teguritest täheldati paljude õppekülastuste ajal, s.t nende esinemissagedus oli kõrge. Sellised sagedased edutegurid iseloomustavad paljusid vaadeldud kutseõppenäiteid, hoolimata näidete erinevast majandus-, poliitilisest, kultuurivormi kontekstist. Seega pakkusid need tegurid erilist huvi edasises analüüsis, mille eesmärk oli töötada välja soovitused, mida saaks rakendada ja millest oleks kasu erinevates kontekstides. Nimetatud 68 eduteguri loetelu on lisas 2.

Kutseharidusprojekti konverentsil Küprosel 2012. aasta novembris arutasid eksperdid neid tegureid ning tõid välja nii nende olulisuse kui vastastikused seosed. Seejärel leidsid tööriühmad neile seostele selgitused ja dokumenteerisid need.

Kõik projekti raames kindlakstehtud tegurid on tuntud varasemate projektide ja muude uuringute, samuti ekspertide kogemuste põhjal. Konverentsi tulemused osutasid, et iga üksikuteguri erijoonte eritlemise asemel tuleks projektis keskenduda sellele, miks mõned tegurid esinevad koos ning kuidas arvestada neid koosmõjusid väljatöötatavates soovitustes.

Mõnikord on kutseõppe edukas sellega seotud inimeste tõttu ja raskete tingimuste kiuste, teinekord tunduvad tingimused optimaalsed, aga kutseõppes ei saavutata sellist edu, nagu võiks oodata. Õppekülastuste kogemused osutavad koguni, et kutseharidussüsteemi pikemaajalisel parendamisel, mis keskendub ühele aspektile (nt tööandjate rahaline

<sup>4</sup> Projekti metoodika üksikasjalik kirjeldus ja vahetulemused on avaldatud elektrooniliselt projekti veebilehel: <http://www.european-agency.org/agency-projects/vocational-education-and-training>



toetamine, kvoodisüsteemid, praktika arendamine, kutseõppevõimaluste mitmekesistamine), on õppe edukusele tervikuna üksnes piiratud mõju.

Haridussüsteemid ja eriti kutseharidussüsteemid on kompleksed. Sellega tuleb sisukate järelduste tegemisel ning tõhusate soovitude väljatöötamisel arvestada.

Kompleksed süsteemid, sh kutseharidussüsteem, sisaldavad mitmeid elemente, mis mõjutavad üksteist või saavad üksteiselt mõjutusi. Kutseharidus ühendab erinevaid sidusrühmi, sh õpetajaid, õppijaid ja tööandjaid; organisatsioone, sh koole, ettevõtteid ja tugikeskusi; ning tegevusi, sh juhendamist, õpetamist, väljalangevuse ennetamist jms.

Selle asemel, et püüda kindlaks teha 28 näites vaadeldud kutseõppemudelite kõiki elemente ning mõista, kuidas need elemendid igas süsteemis üksteist mõjutavad, prooviti projektis sisemist kompleksust vähendada kahel moel. Esiteks võeti analüüsimiseks üksnes need süsteemielemendid, mida peeti näidete edukuse seisukohast oluliseks. Teiseks välditi paljudes või kõikides näidetes esinevatele elementidele keskendumises vajadust vaadelda eraldi kõiki 28 kutseõppemudelit. Esiplaanile asetati vaadeldavate mudelite ühisjooned. On selge, et nn kõrge esinemissagedusega edutegurid täidavad mõlemad nõuded; neid saab pidada oluliseks ning nad esinesid enamikus näidetes. Erinevaid edutegureid ühendava kutseõppemudeli loomiseks oli vaja kindlaks teha, kas ja kuidas need tegurid üksteist mõjutavad. Kõiki edutegureid kontrolliti võrdluses kõigi teiste teguritega, kasutades statistilisi meetodeid ning ekspertrühma hinnanguid.

Projekti laiendatud juhtrühm otsustas, kas edutegur A mõjutab edutegurit B ning kui mõjutab, siis kas mõju on nõrk, keskmine või tugev.

Juhrühma töö tulemuseks on omavahel seotud tegurite võrgustik, mis moodustab 28 õppekülastusel vaadeldud kutseõppenäite olulisemaid omadusi peegeldava *kutseõppemudeli*. Mudel on esitatud diagrammina, kus on näha kõrge esinemissagedusega edutegurid ning nooltega on näidatud teguritevahelised mõjud. Kuna diagramm on üsna keerukas, käsitletakse sellest 5. peatükis üksnes neid osi, mis on olulised järelduste esitamiseks. Täielik diagramm on esitatud projekti metoodika tutvustuses.

5. peatükis on kutseõppemudeli põhjal esitatud projektisoovitused. Mudeli valitud osi on kasutatud esmalt selleks, et vähendada tervikmudeli kompleksust, ning seejärel selleks, et üksikteguritel põhinevate soovitude asemel anda soovitusi, mis võtavad arvesse kõigi mudelis esitatud tegurite konteksti ja omavahelisi seoseid.

## **Piirangud**

Projektis kasutatud lähenemisviisis on erijooni, millele tuleb pöörata eraldi tähelepanu, et projekti tulemused oleksid paremini mõistetavad ja neid saaks tõlgendada kontekstist lähtuvalt.

Esiteks teadsid projekti õppekülastuste võõrustajad ette, et nende kutseõppenäide on valitud „hea näitena“. Seetõttu keskendusid nad külastuste ajal peetud ettekannetes ja ülevaadetes sageli aspektidele, mida pidasid edu toonud teguriteks. Õppekülastuse kestus (keskmiselt 1,5 kuni 2 päeva) ning vajadus külastada erinevaid kohti (sh ministeeriumi, koole, ettevõtteid) piirasid ekspertide võimalusi näidetes põhjalikumalt süveneda. Kuigi projekt annab ülevaate edukatest kutseõppenäidetest Euroopas, ei paku see vastuseid kõigile võimalikele küsimustele.

Teiseks olid õppekülastustel tähelepanu keskmes kutseõppeasutused ja nende õppekavad. Teised tegurid – näiteks poliitiline raamistik või erivajadustega õppijaid värbavate tööandjate rahastamissüsteem – ei olnud fookuses ning seepärast on nende roll



edutegurite koosseisus vähem ilmne. Kuigi kõik osalejad jagasid seisukohta, et ka nimetatud ja muud valdkonnad on äärmiselt olulised, tuli õppekõlastuste piiratud aja optimaalseks kasutamiseks tähelepanu keskendada.

Mitmeid õppekõlastustel kindlaks tehtud tegureid ei võetud süsteemimudeli loomisel arvesse. Kuigi nende tegurite tähelepanuta jätmise oli põhjendatud sellega, et keskenduti eri kutseõppenäidete omavahelistele sarnasustele, tuleb arvestada ka nende kõrvalejätmise järelmõjudega. Ekspertid pidasid kõiki 68 tegurit põhimõtteliselt oluliseks, s.t iga teguri olulisus selle kutseõppenäite puhul, millega seoses ta esines, ei sõltunud teguri esinemissagedusest kõigis vaadeldud näidetes. Keskendudes enamikus näidetes esinevatele teguritele, võib tekkida oht jätta kõrvale tegurid, mis on võtmetähtsusega nimelt innovatiivsete lähenemisviiside puhul, kuid ei ole veel kutsehariduses laialt levinud või üldises kasutuses. Seetõttu analüüsiti ja arutati projektis ka tegureid, mida ei kaasatud eespool kirjeldatud kutseõppemudelisse. 6. peatükis on nende arutelude tulemused ja nende põhjal tehtud järeldused. Hariduslike erivajaduste või puuetega õppijatele kutseõppe pakkumisel tuleks ka nendega arvestada.

Innovatiivse näitena võib välja tuua mõnedes riikides kasutusele võetud pädevuskeskuste mudeli. Sellised keskused võimaldavad erivajaduste või puuetega noortel täisväärtuslikult elada ning pakuvad neile tuge kõigis igapäevaelu aspektides. Pädevuskeskused toimivad arengu katalüsaatorina, ühendades eri sektoreid, nt hariduse, tervishoiu ja tööhõivega tegelevaid ministeeriume, kohalikke omavalitsusi, ettevõtjaid, vanemate ühendusi jne. Keskused loovad sünergia õppimise, tööhõive, igapäevase elukorralduse ja ühiskonnaelus osalemise vahel. Need täidavad tühimiku 16aastaste ja vanemate noorte järkjärgulisel üleminekul tavaellu, pakkudes noortele vajalikku erituge. Pädevuskeskused võimestavad noori vahetust praktilisest toest laiemalt ning kujundavad oluliselt ümber otsustusprotsessi seoses erivajadusega noortele sobivate haridusvõimaluste ja tööhõivega avatud tööturul.

Selgitamist vajab ka näidete analüüsi protsess. Kõigil õppekõlastustel ja Küprose konverentsil, kus lepiti kokku tegurite nimekiri, osalesid kõik eksperdid (nii praktikute kui poliitikakujundajate esindajad), kuid kutseõppemudeli töötas välja väiksem ekspertrühm, kuhu kuulusid projekti laiendatud juhtnõukogu liikmed. Praktilistel põhjustel soovitatakse süsteemiarendust käsitlevas erialases kirjanduses, et sellist tööd tuleks kokkuleppele jõudmiseks teha väiksemas meeskonnas, tingimusel et kõik olulised lähenemisnurgad on esindatud. Kuigi süsteemimudeli töötas välja väiksem meeskond, said töö tulemuste lõplikul kinnitamisel kaasa rääkida kõik eksperdid.





## 5. ANALÜÜS, TULEMUSED JA SOOVITUSED

Enne kutseõppemudeli koostamist tuleb mõne elemendiga täiendada edutegurite nimekirja, mis seni käsitles kutsehariduse struktuuri, sisendi ja protsessi aspekte. Kompleksse kutseõppemudeli loomiseks on vaja sõnastada lõppeesmärk, millega kõik süsteemi elemendid on – või peaksid olema – kooskõlas. Käesolevas projektis on selleks eesmärgiks *hariduslike erivajaduste või puuetega õppijate edukas kutseõpe ning üleminek avatud tööturule*. Paljud edutegurid aitavad selle eesmärgi saavutamisele otseselt kaasa, aga õppekõlastustel täheldati ka, et on mõned õppe väljundiga seotud tegurid, mis on eesmärgi eeltingimuseks. Kui kutseharidussüsteemil ei õnnestu kas või üht neist eeltingimustest täita, võib lõppeesmärgi saavutamine osutuda keeruliseks või lühiajaliseks.

Seepärast lisati projekti juhtnõukogu arutelude ja kokkulepete tulemusena edutegurite nimekirja järgmised tegurid (sulgudes tähti kasutatakse viitamise hõlbustamiseks kogu selle peatüki joonistes):

- (A) Õppijate veendumus, et väljakutsetega tullaakse toime;
- (B) Tööturu nõuete ja õppijate oskuste vastavusse viimine;
- (C) Tööandjate veendumus, et hariduslike erivajaduste või puuetega seotud väljakutsetega tullaakse toime;
- (D) Vabade töökohtade olemasolu selles geograafilises piirkonnas ja sel ajal, kui õppija tööd otsib;
- (E) Töövõimaluste ja õppijate soovide vastavusse viimine;
- (F) Hariduslike erivajaduste või puuetega õppijate edukas kutseõpe ja üleminek avatud tööturule.

Täielikku tegurite nimekirja analüüsiti põhjuslike seoste väljaselgitamiseks. Projekti laiendatud juhtnõukogu vaatles üksnes neid võimalikke seoseid, mis õppekõlastustel olid piisavalt tõendatud. Seosed tehti kindlaks, arvutades välja kõigi tegurite vahelised korrelatsioonid. Analüüsi käigus otsustas rühm, kas tegu on põhjus-tagajärg-seosega. Õppekõlastuste käigus vaadeldud tegelike edukate kutseõppenäidete põhjal töötati välja keerukas omavahel seotud tegurite võrgustik.

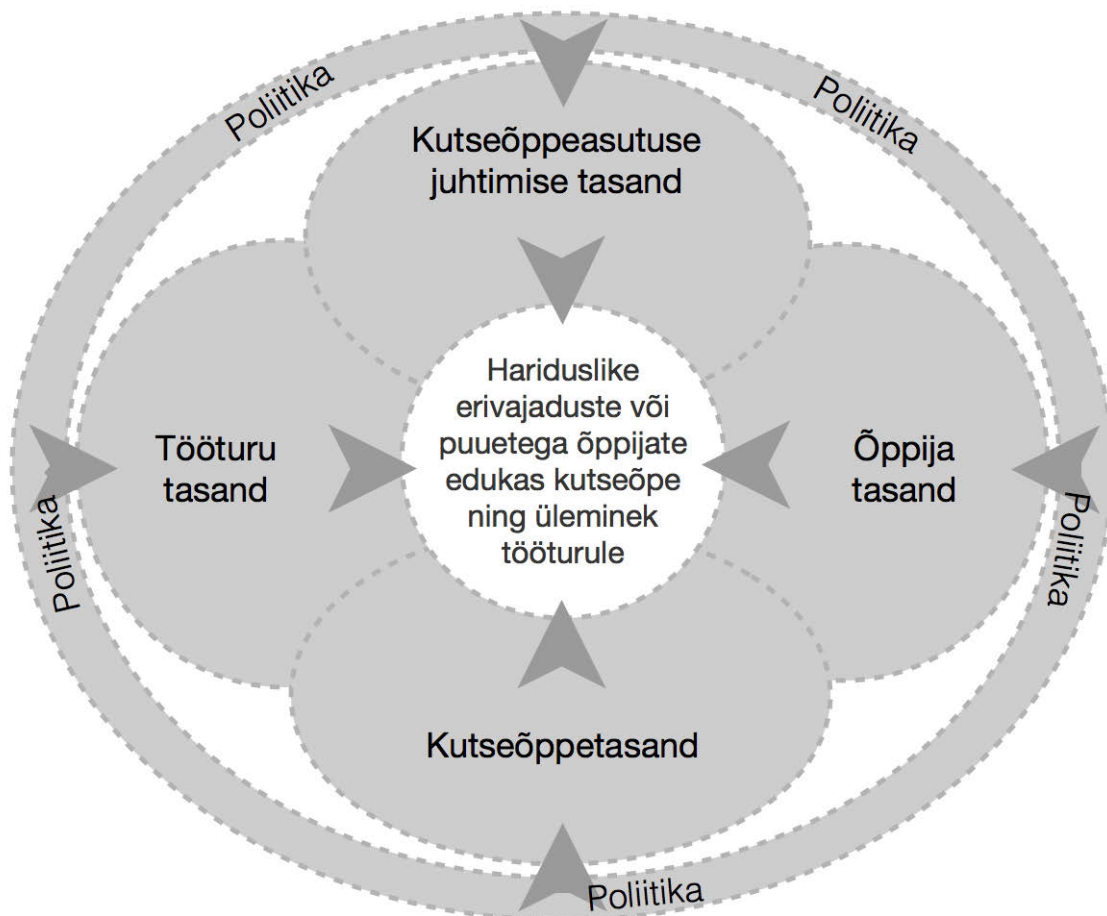
Sõltuvalt sellest, mis määral üks tegur mõjutab teisi või mis määral seda tegurit mõjutavad teised tegurid, saab kõik tegurid rühmitada erinevate omadustega kategooriatesse. Mõned tegurid näiteks, mis saavad mõjutusi vaid üksikutelt teistelt, kuid mõjutavad ise paljusid teisi tegureid (nimetame neid *aktiivseteks* teguriteks), võivad avaldada mõju süsteemi suurematele osadele. Seetõttu peetakse neid sobivateks teguriteks, mille kaudu algatada muutusi kutseharidussüsteemis. Tegurid, mis vaevu mõjutavad teisi tegureid (nimetame neid *aeglasteks/absorbeerivateks* teguriteks), ei avalda tõenäoliselt mõju ka süsteemile tervikuna. Seepärast ei tohiks need sekkumisel olla esmatähtsad; pigem peaks seda tüüpi tegureid kasutama süsteemiseires, nt nende tegurite olukorra selgitamiseks sobivate indikaatorite väljatöötamiseks. Sedalaadi lisateavet saab kasutada selleks, et muuta kutseharidussüsteemi parendamise soovitusel tõhusamaks ja tulemuslikumaks.

Erinevad sidusrühmad (nt õppijad, õpetajad, tööandjad) on seotud kutseharidussüsteemi eri osadega ning seega on nende jaoks olulised üksnes tegurid, mis käsitlevad nendega seotud süsteemiosa. Praegu ei ole kutseõppemudelil eri sidusrühmade rollid veel eristatud. Järgmise sammuna jagame mudeli sobivateks osadeks, eristades neli sidusrühma:

- kutseõppeasutuste juhid
- kutseõppeasutuste töötajad
- õppijad
- praegused ja tulevased tööandjad või tööturu esindajad.

Nendele rollidele vastavad mudeli osad annavad lihtsustatud ülevaate tegurite vahelistest suhetest seoses iga rolliga ning võimaldavad rühmitada ka edutegureid, mida õppeküllastustel korduvalt täheldati. Projektianalüüsis nimetati need osad *tasanditeks*. Lisas 3 on ülevaade tegurite paiknemisest ühel või mitmel neljast tasandist.

Tasub rõhutada, et tegurid võivad esineda enam kui ühel nimetatud tasanditest või kuuluda mitmele tasandile. Näiteks tegur „Tugispetsialistide meeskondade olemasolu“ kuulub kutseõppeasutuste juhtimise tasandile (kuna meeskondi tuleb juhtida), kutseõppeprotsessi tasandile (kuna iga meeskonna liige aitab oma eripädevusega kaasa õppeprotsessile) ja õppija tasandile (kuna õppija puutub kokku erinevate inimestega, kes vastutavad õppeprotsessis eri ülesannete või teemade eest).



### Joonis 1 Kutseõppe tasandid

Joonis 1 illustreerib, kuidas neli tasandit aitavad kaasa süsteemi üldeesmärgi, s.t erivajadusega õppijate eduka kutseõppe ja tööturule ülemineku saavutamisele. Poliitika tasand, mida esindab väline ring, võib avaldada mõju kõigile eri tasanditel asuvatele teguritele. Poliitilise tasandi soovitusel peavad tagama, et poliitika seostab vajalikud tegurid sobival moel, nii et kõik tasandid saaksid kutseharidussüsteemi eesmärgi saavutamisele optimaalselt kaasa aidata.



Analüüsi viimase etapi eesmärk oli selgitada välja valdkonnad, mille kohta anda soovitusi kutseharidussüsteemi edasiseks parandamiseks. Neid valdkondi käsitleti kõigi õppeküllastuste viimase päeva aruteludes, kus toodi välja aspektid, mis ekspertide arvates vajasisid suuremat tähelepanu. Õppeküllastustel vaadeldud 28 kutseõppenäitest paljude puhul toodi välja järgmised teemad koos neile vastavate eduteguritega süsteemimudelis:

#### *Kutseõppeasutuse juhtimise tasand*

- Kutseõppeasutuse eestvedamine
- Tugispetsialistide meeskondade juhtimine

#### *Kutseõppe tasand*

- Õppijakesksed õpetamisviisid
- Individuaalsete õppekavade ja üleminekuplaanide kasutamine
- Väljalangevuse vähendamine
- Tööturul nõutavate oskuste ja õppijate oskuste vastavusse viimine

#### *Õppijate tasand*

- Keskendumine õppijate võimetele
- Töövõimaluste ning õppijate soovide ja ootuste vastavusse viimine
- Koostöövõrgustik kohalike ettevõtetega õppijatele praktika korraldamiseks ja/või töökohtade saamiseks pärast lõpetamist

#### *Tööturu tasand*

- Sidemete hoidmine kohalike tööandjate ja ettevõtjatega vastastikusel usaldusel ja varasematel kogemustel põhinevate praktika- ja töövõimaluste korraldamiseks
- Õppijate ja tööandjate toetamine õppija üleminekul avatud tööturule
- Jätkutoe pakkumine, et õppijate töökohad ettevõtetes säiliks.

Kõiki nimetatud teemasid analüüsitakse põhjalikumalt järgmistes peatükkides. Analüüsis käsitletakse kõiki kindlakstehtud tegureid, mis nõuavad suuremat tähelepanu, ning kõiki teisi sama tasandi tegureid, mis mõjutavad seda tegurit või mida see tegur otseselt mõjutab. Käsitletavat tegurit on esitatud joonistel.<sup>5</sup> Analüüsi põhjal esitatakse iga valitud teguri kohta soovitused, mille järgimine tõenäoliselt aitab süsteemi paremaks muuta.<sup>6</sup>

Mõned tegurid avaldavad tugevat mõju paljudele teistele teguritele. Nendel *aktiivsetel* teguritel on potentsiaali avaldada mõju kogu süsteemile. Seetõttu on aktiivsetele teguritele suunatud meetmed tõhusad. Aktiivsed tegurid on joonistel märgitud plussiga [+]. Mõned teised tegurid nii mõjutavad kui avaldavad mõju paljudele teistele teguritele. Neid nimetame *kriitilisteks* teguriteks. Ka neil on tugev mõju, kuid nende muutmisel tuleb olla hoolikas, kuna see võib tuua mitmesuguseid, nii soovitud kui soovimatuid tagajärgi. Kriitilised tegurid on joonistel märgitud [#].

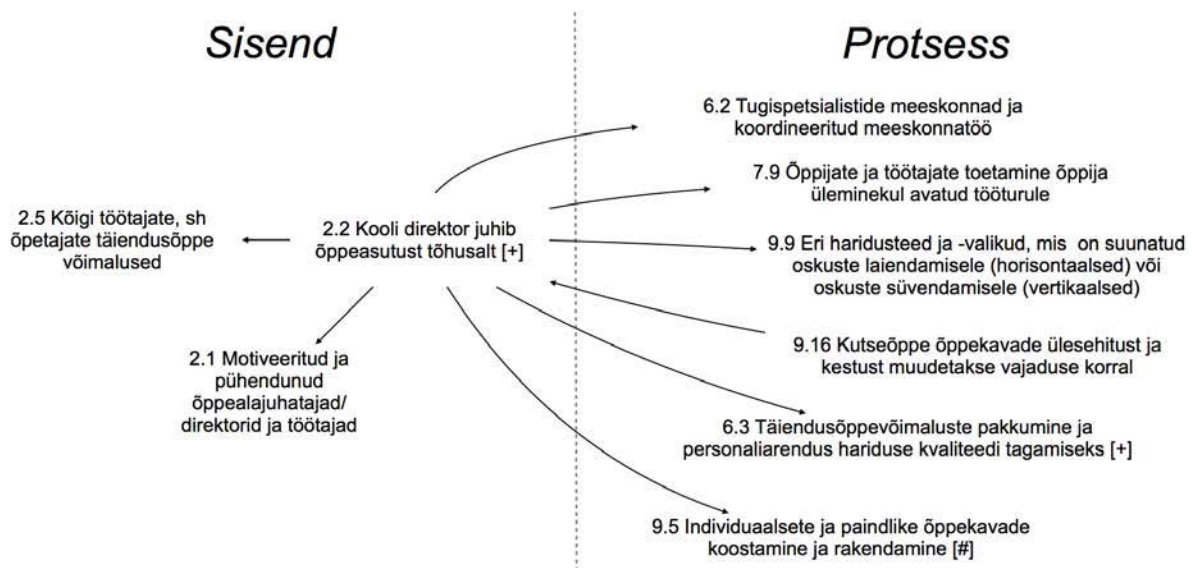
<sup>5</sup> Nool A juurest B juurde osutab, et A mõjutab B-d. Paksemad nooled osutavad tugevale mõjule.

<sup>6</sup> Selguse huvides on kõik tegurid joonistel varustatud tähti või numbreid sisaldava koodiga. Kõigi sisend-, struktuuri- ja protsessitegurite nummerdatud loetelu on lisas 2. Juhtnõukogu poolt lisatud väljundtegurid ja nende tähtkoodid on esitatud 5. peatükis.



## 5.1 Kutseõppeasutuse juhtimise tasand

### 5.1.1 Kutseõppeasutuse eestvedamine



Joonis 2 Kutseõppeasutuse eestvedamine

#### Kirjeldus

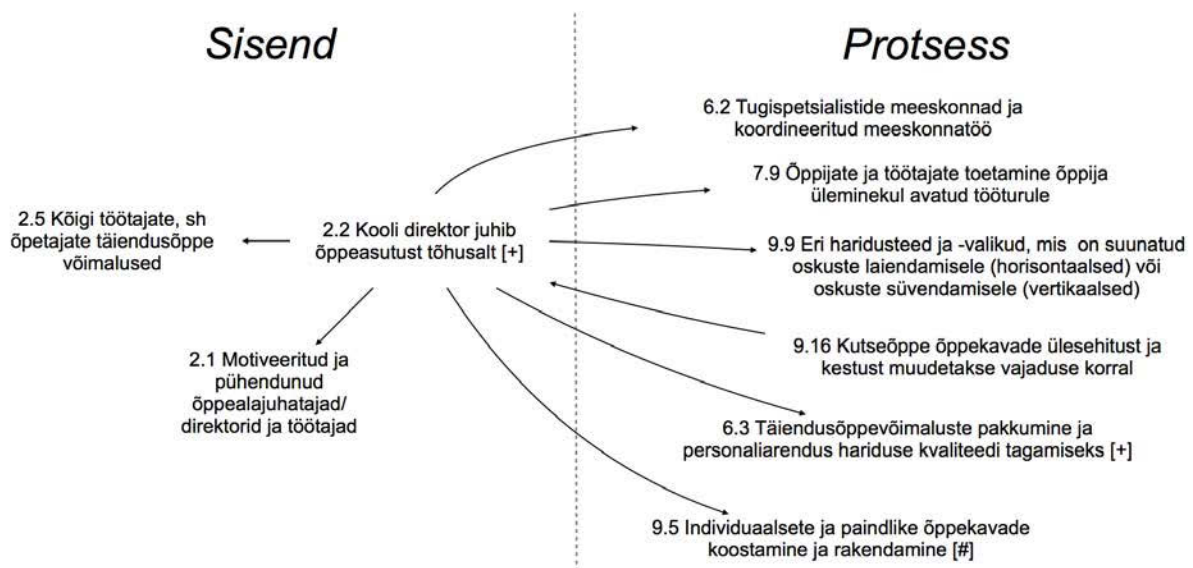
Tõhus eestvedamine eeldab, et juhid vaatavad tulevikku ning on paindlikud ja valmis vajaduse korral muutma kutseõppe õppekava ülesehitust ja kestust vastavalt õppijate vajadustele. Tõhusad juhid pakuvad kõigile töötajatele erialase enesetäienduse võimalusi, et kindlustada hariduse kvaliteeti. Tõhusad juhid loovad õhustiku, kus kõik töötajad on motiveeritud ja pühendunud. Nad soodustavad individuaalsete ja paindlike õppekavade koostamist ja rakendamist ning vastavalt õppijate vajadustele oskuste laiendamisele suunatud (horisontaalsete) või oskuste süvendamisele suunatud (vertikaalsete) õpivõimaluste ja -valikute pakkumist. Tõhus eestvedamine kindlustab tugispetsialistide meeskondade positiivse mõju ja koordineeritud koostöö. See tagab, et õppijatele ja tööandjatele pakutakse tuge õppija üleminekul avatud tööturule.

#### Soovitused

Kooli juhtkond peab kujundama kaasava strateegia, kus õppijate erinevusi peetakse koolikultuuri tavapäraseks osaks, ning looma motivatsiooni ja pühendumust soosiva õhustiku. Tõhus eestvedamine on jagatud ning väärtustab hierarhilise juhtimise asemel meeskonnatööd ja ühist probleemilahendust.

Tõhusaks eestvedamiseks on vaja juhte, kes vaatavad tulevikku ja on piisavalt paindlikud, et muuta kutseõppe õppekavade ülesehitust ja kestust vastavalt õppijate vajadustele.

## 5.1.2 Tugispetsialistide meeskondade juhtimine



Joonis 3 Tugispetsialistide meeskondade juhtimine

### Kirjeldus

Tugispetsialistide meeskonnas peab püsivalt kogu õppija üleminekuprotsessi ja töötamise ajal olema piisavalt töötajaid (nt tööjuhendajad, karjäärinõustajaid, mentoreid jne) ja meeskonna käsutuses peab olema piisavalt ressursse. Individuaalsete õppekavade ja üleminekuplaneerimise ning õppijakesksete lähenemisviiside kasutamine, õppijate ja tööandjate piisav toetamine õppija üleminekul avatud tööturule nõuavad kõik erinevate spetsialistide meeskonnatööd. Samal ajal võivad need meeskonnad toetada individuaalsete ja paindlike õppekavade väljatöötamist ja rakendamist.

Tõhusate ja tulemuslike meeskondade töö tuleks riigi tasandil tagada õigusliku regulatsiooniga, mis käsitleb kaasavat haridust põhikooli vanemas astmes ja keskhariduse tasemel ning näeb koolidele ja/või õppijatele ja vanematele ette piisava toetuse. Õigussüsteem peaks võimaldama kutseõppeasutustel pakkuda eri õppekavadel erinevaid väljaõppe- ja praktikavõimalusi, mis annavad eri kvalifikatsioonitaseme.

### Soovitused

Selgete rollidega tugispetsialistid peavad tegutsema meeskonnana, mis teeb koostööd ning suhtleb tihedalt omavahel (vastastikune juhendamine, mitteametlikud arutelud, ühine probleemilahendus jms) ja teiste kooliväliste ekspertidega.

Tugispetsialistide meeskondade töö toetamiseks on vaja, et töötajate pädevus võimaldaks neil välja töötada individuaalseid kavasisid, kasutada õppijakeskseid meetodeid ning toetada õppijaid ja tööandjaid õppija üleminekul tööle.

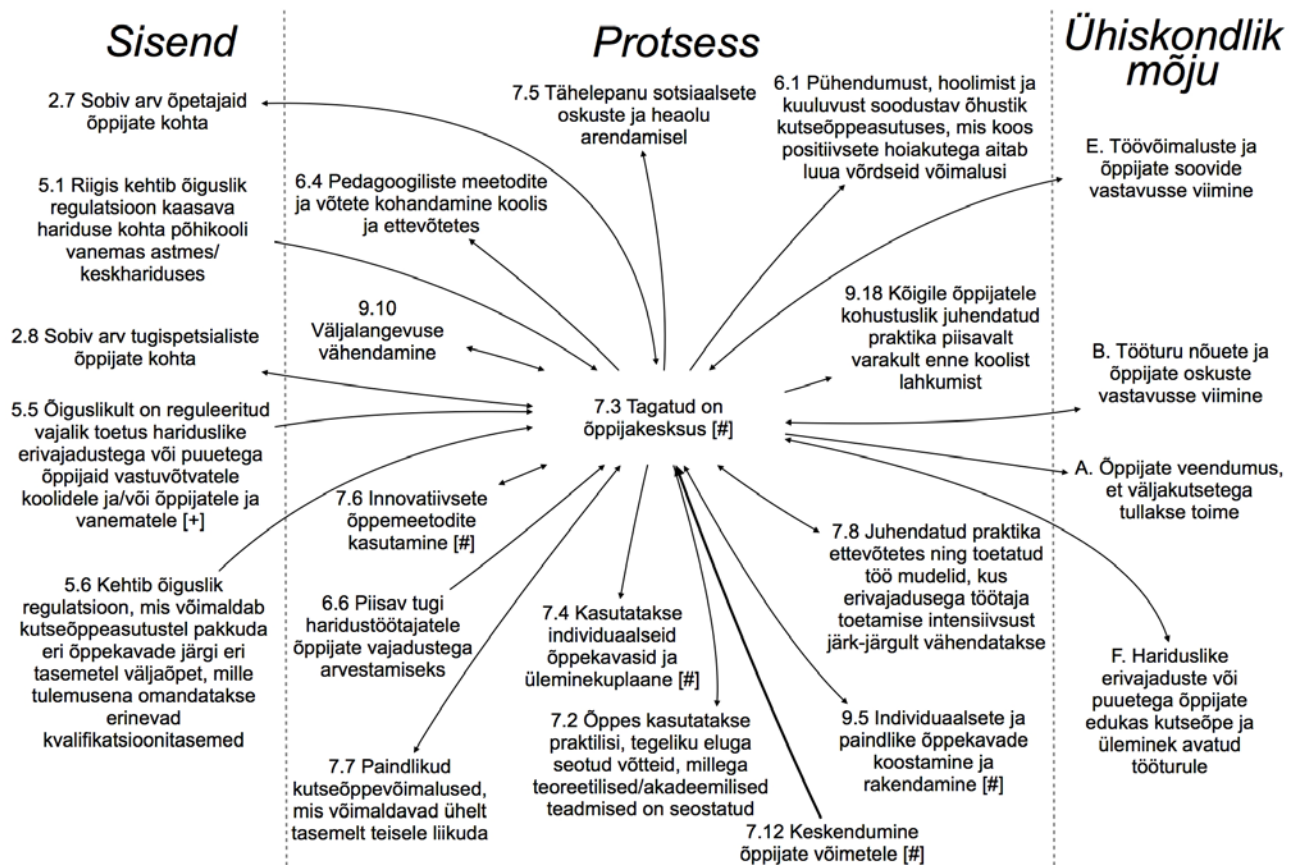
Tugispetsialistide meeskonna tööd peab riigi tasandil toetama selge õiguslik regulatsioon kaasava hariduse alal, sh:

- riigi eesmärgid kaasava hariduse alal;
- piisavad teenused ja toetus hariduslike erivajaduste või puuetega õppijatele;
- detsentraliseeritud vastutus;

- paindlikkus, mis võimaldab väljaõppe- ja praktikavõimaluste, õppekavade ja kvalifikatsioonitasandite paljusust ning toetab õppijakesksete meetodite rakendamist.

## 5.2 Kutseõppe tasand

### 5.2.1 Õppijakesksus



Joonis 4 Õppijakesksus

### Kirjeldus

Õppijakesksust peaks toetama kaasava hariduse alane õiguslik regulatsioon, millega koolidele ja/või õppijatele ja vanematele on tagatud vajalik toetus. Kasu on ka sellest, kui kutseõppeasutustel lubatakse pakkuda erinevate õppekavade järgi eri tasemetel väljaõpet, mis võimaldab omandada eri kvalifikatsioonitasemeid. Õppijakeskse lähenemisviisi rakendamiseks peab õpetajatel ja juhendajatel olema piisav tugi, et neil oleks võimalik lähtuda õppes õppijate vajadustest.

Õppijakesksus mõjutab mitmeid tegureid ning saab ka mõjutusi ka mitmetelt tegurilt, mh:

- innovatiivsete õpetamismeetodite ja -viiside kasutamine;
- individuaalsete ja paindlike õppekavade rakendamine;
- sobiv õpetajate-õppijate ning tugitöötajate-õppijate suhe;
- paindlikud kutseõppevõimalused ja kursuste järgnevus, mis võimaldab aste-astmelt edasi õppida;
- tegevused, mis ennetavad või vähendavad väljalangevust;



- pühendumust, hoolimist ja kuuluvust soosiva õhkkonna hoidmine.

Õppijakesksus mõjutab sotsiaalsete oskuste arengut ja praktilist õpet ning toetab keskendumist õppijate võimetele. Õppijakesksus mõjutab ka pedagoogiliste meetodite ja võtete kohandamist koolides ja ettevõtetes ning individuaalsete kavade kasutamist.

Õppijakesksus avaldab mõju juhendatud praktilisele koolitusele ettevõtetes enne kooli lõpetamist ning toetatud töö mudelitele, mille puhul toetuse taset järk-järgult vähendatakse. Seega tugevdab see seost töövõimaluste ning õppijate soovide ja ootuste vahel ning seost tööturul oodatavate oskuste ja õppijate oskuste vahel. Lisaks tugevdab õppijakesksus õppijate veendumust, et väljakutsetega on võimalik toime tulla, ning kokkuvõttes aitab kaasa hariduslike erivajaduste või puuetega õppijate edukale kutseõppele ja üleminekule avatud tööturule.

### **Soovitused**

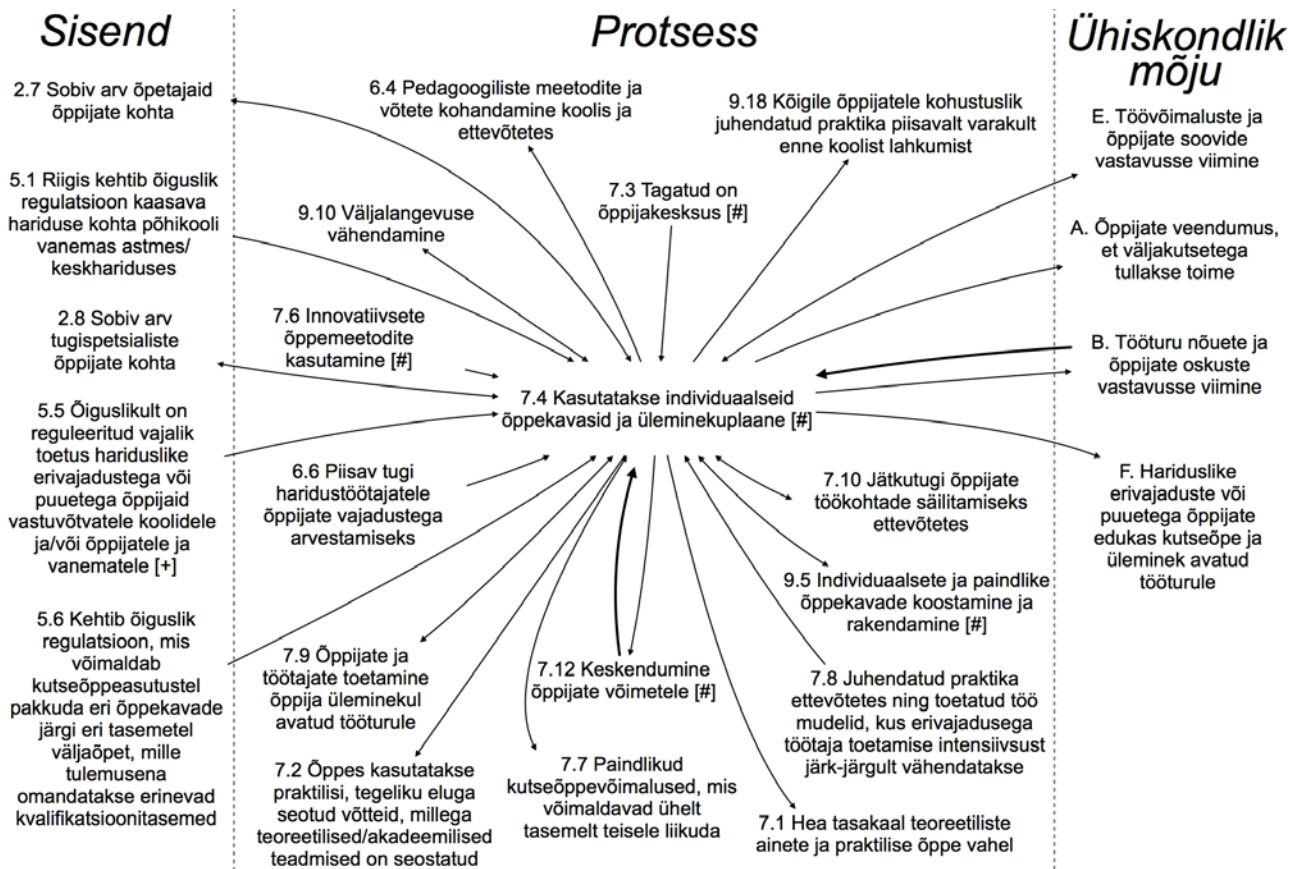
Kutseõppeprotsessis on õppijakesksus oluline õppe kavandamisel, eesmärgistamisel ja õppekava ülesehitamisel, et õppekava, pedagoogilised meetodid ja materjalid ning hindamismeetodid vastaksid eri õppijate vajadustele.

Õppijakesksuse kindlustamisele aitavad kaasa järgmised tegurid:

- innovatiivsete õppemeetodite ja -materjalide kasutamine ning individuaalsed ja paindlikud õppekavad;
- juhendatud praktiline koolitus ning toetatud töö mudelid ettevõtetes;
- tööturu nõuete ja töövõimaluste ning õppijate oskuste, soovide ja ootuste vastavusse viimine.



## 5.2.2 Individuaalsete õppekavade ja üleminekuplaanide kasutamine



Joonis 5 Individuaalsete õppekavade ja üleminekuplaanide kasutamine

### Kirjeldus

Individuaalsete õppekavade ja üleminekuplaanide kasutamist toetab sobiv õiguslik regulatsioon. Regulatsioon peaks toetama kaasamist, tagades, et koolid, õppijad ja lapsevanemad saavad vajalikku tuge ning kutseõppeasutustel on võimalik pakkuda eri õppekavade järgi eri tasemel väljaõpet, mis võimaldab omandada erinevaid kvalifikatsioonitasemeid. Individuaalsete kavade tõhusat kasutamist mõjutab innovatiivsete õppemeetodite ja -võtete ning toetatud töö mudelite kasutamine. Individuaalsete kavade kasutamist mõjutavad ka individualiseeritud paindlike õppekavade koostamine ja rakendamine, õpetajate ja juhendajate piisav toetamine õppijate vajaduste arvestamisel ning õppijakeskuse kindlustamine.

Individuaalsed kavad nõuavad sobivat õpetaja-õppija suhet ja tugitöötaja-õppija suhet ning paindlikke kutseõppevõimalusi või kursusi, mis võimaldavad järk-järgult edasi liikuda. Individuaalsed kavad avaldavad ka ise nimetatud teguritele mõju. Need aitavad säilitada hea tasakaalu teoreetiliste ainete ja praktilise koolituse vahel, võimaldavad keskenduda õppijate võimetele ning kasutada vahetuid, praktilisi ja autentseid õppemeetodeid, samuti toetavad väljalangevuse ennetamist või vähendamist. Individuaalsete kavade kasutamine mõjutab pedagoogiliste meetodite ja tehnikate kohandamist, juhendatud praktilise koolituse kasutamist ettevõtetes ning õppijate ja töötajate toetamist õppija üleminekul koolist tööle ning töökoha säilitamisel ettevõttes.

Õppe väljundi seisukohast aitab individuaalsete kavade kasutamine vastavusse viia töövõimalusi ning õppijate soove ja ootusi ning tööturu nõudeid ja õppijate oskusi. Lisaks





aitavad individuaalsed kavad suurendada õppijate veendumust, et väljakutsetega on võimalik toime tulla, ja kokkuvõttes toetavad edukat kutseõpet ja õppijate üleminekut avatud tööturule.

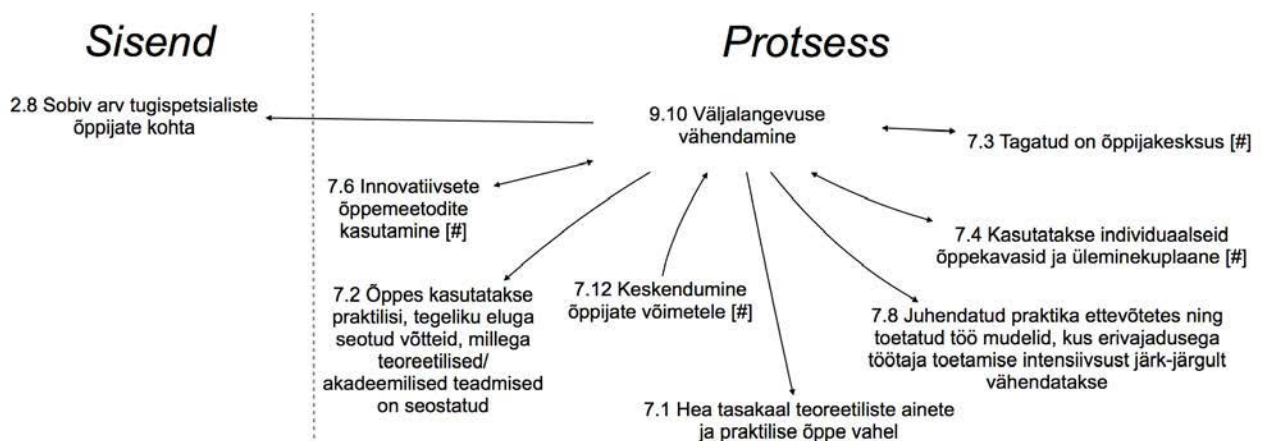
### Soovitused

Õppeprotsessis tuleb kasutada paindlikke lähenemisviise, mis võimaldavad individuaalsete kavade väljatöötamist ja rakendamist. Hea kava annab infot tugispetsialistide meeskonnale ja saab nende tööst infot. See on hõlpsalt kasutatav dokument, mida kõik asjaosalised regulaarselt üle vaatavad ja edasi arendavad. Õppijad on oma õppe planeerimisse algusest peale kaasatud ning nende arvamust võetakse kuulda.

Individuaalsete õppekavade ja ülemineku plaanide kasutamist toetavad järgmised tegurid:

- paindlike õppekavade rakendamine ja õppijakesksuse kindlustamine;
- õppijate ja tööandjate toetamine ülemineku etapis ja edaspidi;
- tööturu nõuete ja töövõimaluste ning õppijate oskuste, soovide ja ootuste vastavusse viimine.

### 5.2.3 Väljalangevuse vähendamine



Joonis 6 Väljalangevuse vähendamine

### Kirjeldus

Väljalangevuse ennetamine või vähendamine mõjutab ja saab mõjutusi innovatiivsete õppemeetodite ja individuaalsete kavade kasutamisest ning õppijakesksuse tagamisest. Õppijate võimetele keskendumine aitab samuti ennetada või vähendada väljalangevust.

Väljalangevuse ennetamine omakorda toetab keskendumist praktilisele õppele, mis sisaldab ka teoreetilisi aineid ja kus teooria ja praktika hoitakse hästi tasakaalus. See toetab ka juhendatud praktikat ettevõtetes ja toetatud töö mudeleid, kus toetuse taset järk-järgult vähendatakse. Väljalangevuse ennetamisega seotud tegevused nõuavad ressursse ning mõjutavad seepärast töötajate-õppijate suhet.

### Soovitused

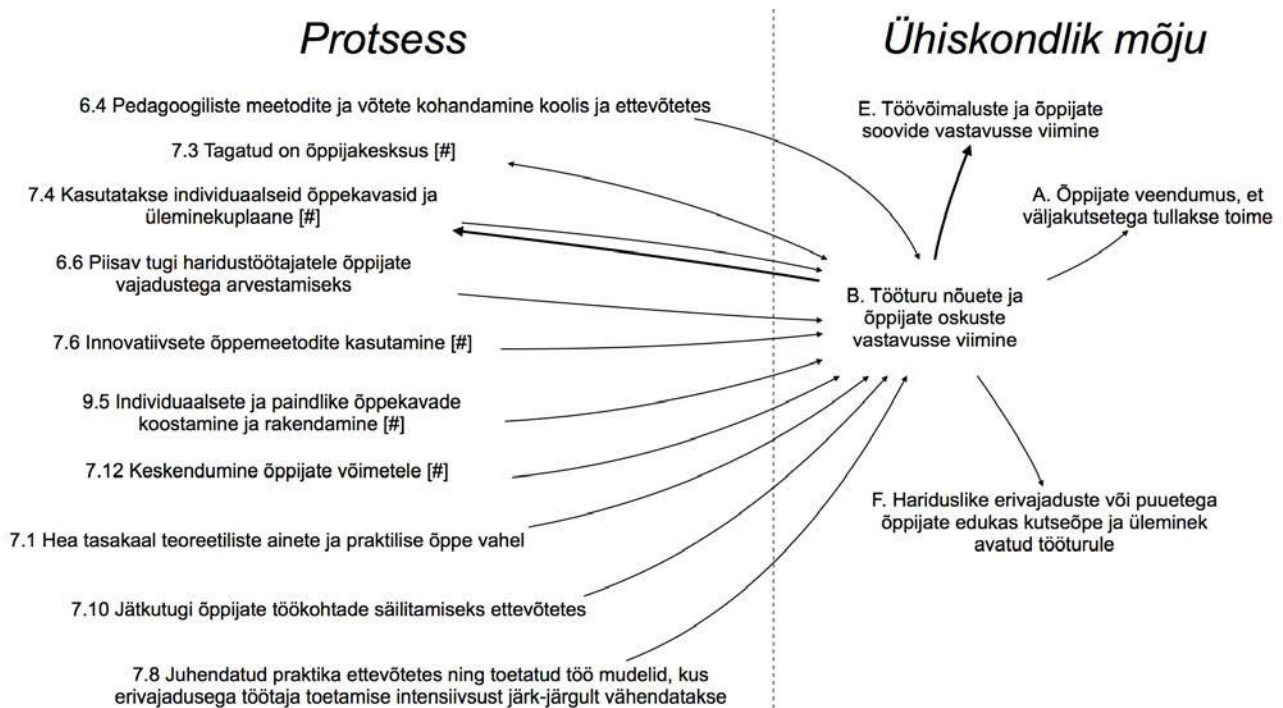
Kutseõppeasutus peab tegema väljalangevuse ennetamiseks tihedat koostööd kohalike sotsiaalametnikega ning töötama välja meetmed, mille abil õppet kõrvalejäänud õppijad leiavad uusi alternatiive.



Tõhusates väljalangevust ennetavates või vähendavates tegevustes on kasu järgmisest teguritest:

- uuenduslike õppemeetodite, praktilise lähenemisviisi ja individuaalsete kavade kasutamine;
- õppija võimetele keskendumine ja õppijakesksus.

#### 5.2.4 Tööturu nõuete ja õppijate oskuste vastavusse viimine



Joonis 7 Tööturu nõuete ja õppijate oskuste vastavusse viimine

#### Kirjeldus

Piisav vastavus tööturu nõuete ja õppijate oskuste vahel (väljundtegur) on tulemus, mille saavutamist mõjutavad paljud teised tegurid, näiteks pedagoogiliste meetodite ja võtete kohandamine koolis ja ettevõtetes ning piisav tugi õpetajatele ja juhendajatele, et nad saaksid arvestada õppijate vajadustega. Samuti mõjutavad oskuste vastavust nõuetele hea tasakaal teoreetiliste ainete ja praktilise koolituse vahel, innovatiivsete õppemeetodite kasutamine, juhendatud praktika ettevõtetes, toetatud töö mudelid, jätkutugi õppijate töökohtade säilitamiseks ettevõtetes ning õppijate võimetele keskendumine. Tööturul nõutavate oskuste ja õppijate oskuste vastavuse saavutamisel on kasu ka individuaalsete ja paindlike õppekavade väljatöötamisest ja rakendamisest.

Õppijakesksus ning individuaalsete õppekavade ja üleminekuplaanide kasutamine nii mõjutab kui saab mõjutusi tööturu nõuete ja õppijate oskuste vastavusest.

Õppijate oskuste vastavusse viimine tööturu nõuetega suurendab õppijate enesekindlust, toetab töövõimaluste ja õppijate soovide ja ootuste vahelist vastavust ning erivajadusega õppijate edukat kutseõpet ja üleminekut avatud tööturule.

#### Soovitused

Kutseõppe õppekavasid ja kursuseid tuleb perioodiliselt hinnata õppeasutuses (sh kontrollides nende vastavust viimastele tööturuanalüüsidele) ja/või riigi tasandil, et



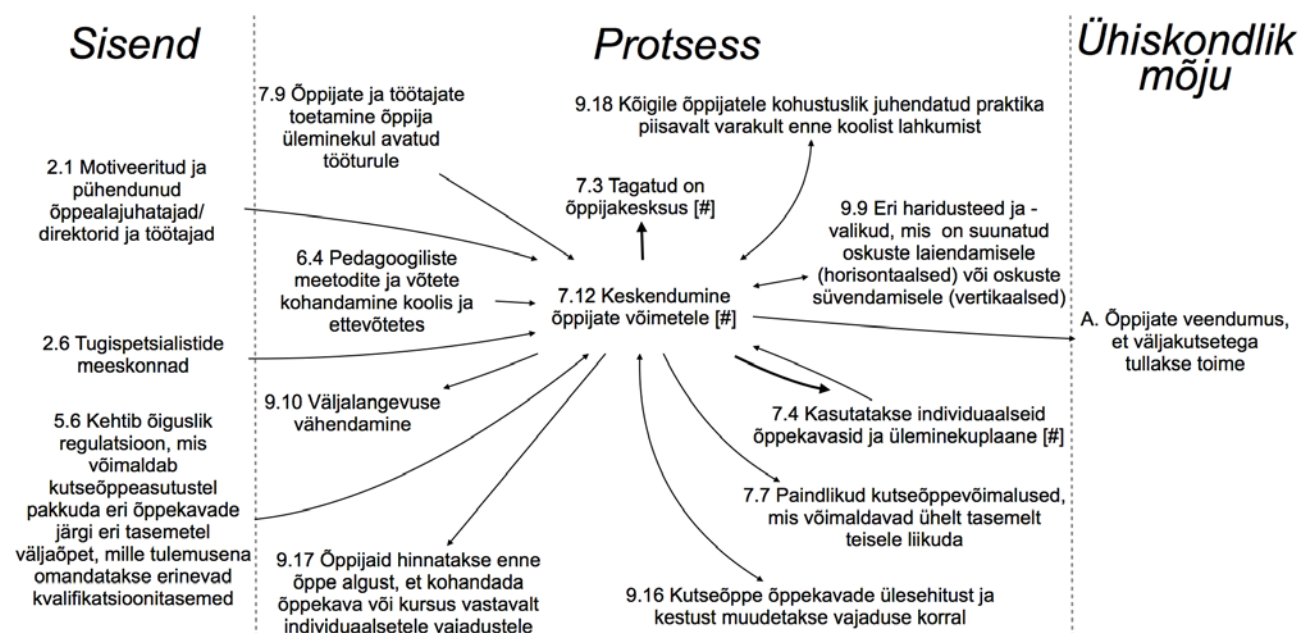
kohandada neid praeguste ja tulevaste oskuste vajadusega.

Tööturu nõuete ja õppijate oskuste vastavusse viimiseks on kasu järgmistest teguritest:

- innovatiivsete õppemeetodite kasutamine ning individuaalsete ja paindlike õppekavade väljatöötamine, keskendudes õppijate võimetele;
- juhendatud praktika, toetatud töö mudelid ja jätkutugi õppijate töökohtade säilitamiseks ettevõtetes.

## 5.3 Õppija tasand

### 5.3.1 Keskendumine õppijate võimetele



Joonis 8 Keskendumine õppijate võimetele

### Kirjeldus

Õppijate võimetele keskendumist toetavad tugispetsialistide meeskonnad, motiveeritud ja pühendunud juhid ja töötajad ning õiguslik regulatsioon, mis lubab kutseõppeasutusel pakkuda erinevate õppekavade järgi eri tasemetel õpet erinevate kvalifikatsioonitasemete omandamiseks.

Lähtumaks õppija võimetest, tuleb õppijat enne kursuse algust hinnata, et koostada tema vajadustele vastav õppekava, tagada õppijakeskus ning kohandada koolis ja praktikaettevõttes kasutatavaid pedagoogilisi meetodeid ja võtteid. See mõjutab ka õppijate ja töötajate toetamist õppija üleminekul avatud tööturule, väljalangevuse ennetamisel ja vähendamisel ning kutseõppevõimaluste ja kursuste paindlikkuse tagamisel, et õppes oleks võimalik järk-järgult ühelt tasemelt teisele liikuda.

Õppijate võimetele keskendumine mõjutab mitmeid teisi tegureid ja saab neilt mõjutusi: kutseõppe õppekavade struktuuri ja kestuse muutmine vastavalt vajadusele, õppijate oskuste laiendamisele suunatud (horisontaalsete) või oskuste süvendamisele suunatud (vertikaalsete) õpivõimaluste ja -valikute pakkumine, kõigile õppijatele kohustuslik juhendatud praktika, mis toimub piisavalt vara enne kooli lõpetamist, ning individuaalsete õppekavade ja üleminekuplane kasutamine. Õppijate võimetele keskendumine aitab



lõpptulemusena kujundada õppijates veendumust, et nad suudavad edasiste väljakutsetega toime tulla.

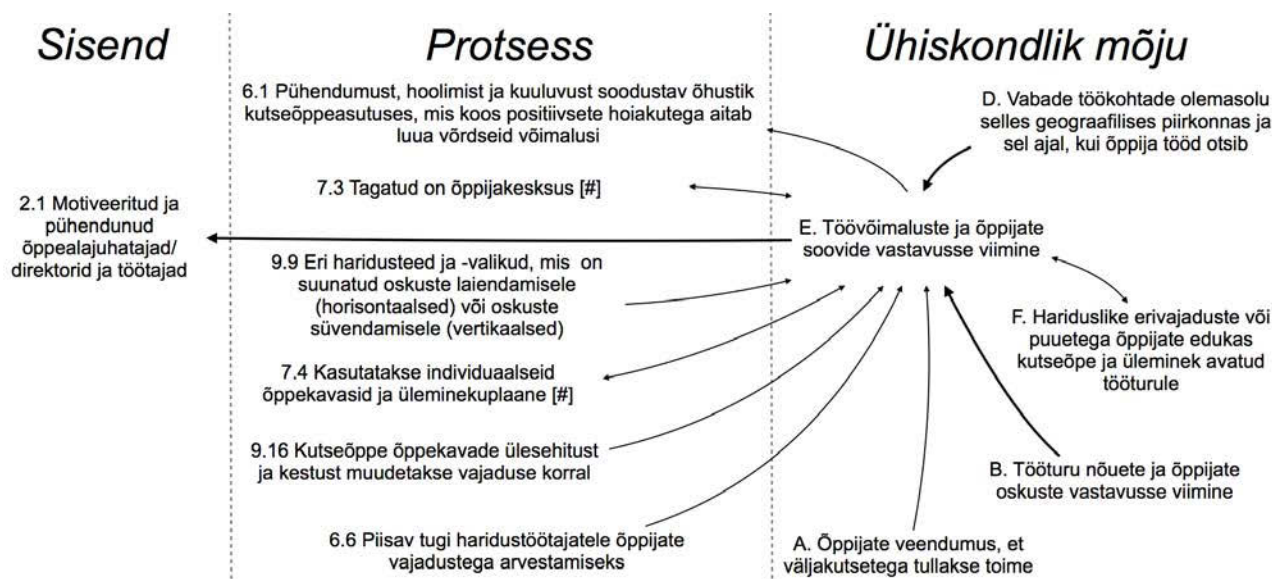
### Soovitused

Kõik töötajad peavad keskenduma oma tegevuses õppijate võimetele. Nad peaksid keskenduma sellele, mida õppijad *suudavad* teha, mitte sellele, mida nad *ei suuda*, ning kujundama õppijates enesekindlust ja enesekehtestamisoskust.

Õppijate võimetele keskendumisel on kasu järgmistest teguritest:

- õiguslik regulatsioon, mis võimaldab erinevaid väljaõppevorme, õppekavasid ja kvalifikatsioonitasemeid, ja võimalus muuta kutseõppe õppekavade ülesehitust ja kestust;
- erinevad teed õppekava läbimiseks;
- pühendunud töötajad ja tugispetsialistide meeskonnad, kes kohandavad pedagoogilisi meetodeid ja võtteid;
- individuaalsete õppekavade ja üleminekuplaanide kasutamine;
- juhendatud praktika ning tööandjate ja õppijate toetamine üleminekuetapis.

### 5.3.2 Töövõimaluste ning õppijate soovide ja ootuste vastavusse viimine



Joonis 9 Töövõimaluste ning õppijate soovide ja ootuste vastavusse viimine

### Kirjeldus

Kutseõppe edukuse üks keskne indikaator on tasakaalu leidmine töövõimaluste ning õppijate soovide ja ootuste vahel (väljundtegur). Töövõimalused ning õppijate soovid ja ootused on võimalik vastavusse viia, kui õpetajatele pakutakse piisavalt tuge õppijate vajadustega arvestamiseks, vajaduse korral muudetakse kutseõppe õppekavade ülesehitust ja kestust ning pakutakse oskuste laiendamisele suunatud (horisontaalsed) või oskuste süvendamisele suunatud (vertikaalsed) õpivõimalusi ja -valikuid. Korrelatsiooni mõjutavad ka teised väljundtegurid: tööturul nõutavate oskuste ja õppijate oskuste vastavus, õppijate veendumus, et väljakutsed on ületatavad, ning vabad töökohad, kui



õppija otsib tööd. Seda tegurit mõjutab isegi kutsehariduse lõppeesmärk: edukas kutseõpe ja üleminek avatud tööturule.

Töövõimaluste ning õppija soovide ja ootuste vaheline vastavus mõjutab õppijakesksuse tagamist ja individuaalsete kavade kasutamist ning saab samadelt tegurilt ka mõjutusi. Töövõimaluste ning õppijate soovide ja ootuste vastavusse viimine mõjutab ka juhtide ja töötajate motivatsiooni ja pühendumust ning seepärast aitab siiralt pühendumust, hoolimist, kuuluvustunnet ja positiivseid hoiakuid toetav õhustik kaasa võrdsete võimaluste loomisele.

### **Soovitused**

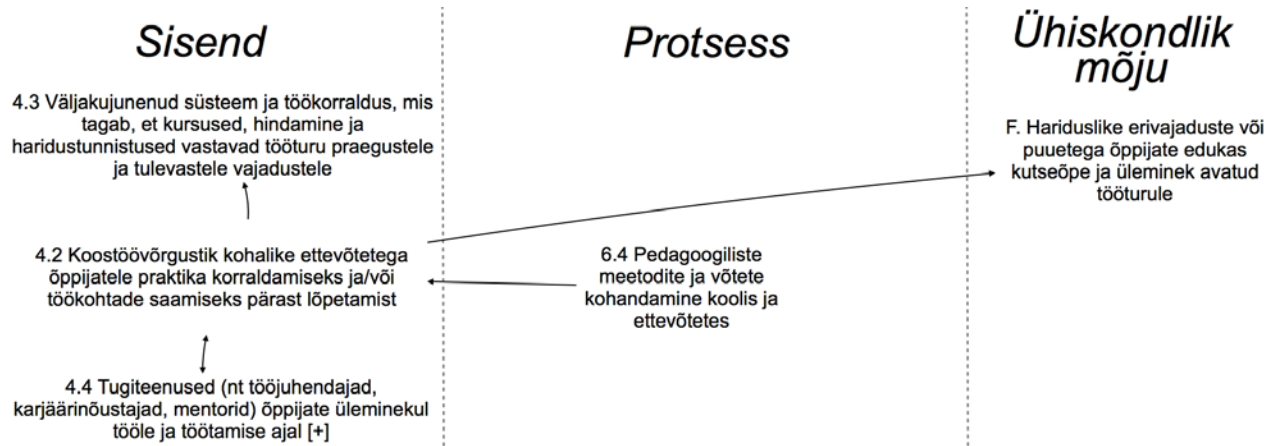
Kutseõppe edukus ja õppija üleminek avatud tööturule on vähetõenäolised, kui õppija soovide ja ootustega ei arvestata. Õppija soovidest ja ootustest tuleb lugu pidada ning need peaksid kajastuma ülemineku protsessi kõigis astmetes.

Töövõimaluste ning õppijate soovide ja ootuste vastavusse viimiseks on kasu järgmistest teguritest:

- õppekavade selline ülesehitus, et nad vastaksid piirkonna tööturul praegu või peagi nõutavatele oskustele;
- õppijakesksuse tagamine kõigis kutseõppe õppekavades seda toetab individuaalsete õppekavade ja ülemineku plaanide kasutamine;
- kutseõppes erinevate valikute pakkumine (sh eri õpiteed, kvalifikatsioonitasemed, eri kestusega õppekavad ja kursused);
- töötajatele nõutava toetuse pakkumine, et nimetatud valikud oleksid teostatavad;
- õppijate veendumuse süvendamine, et väljakutsetega on protsessi käigus võimalik toime tulla.



### 5.3.3 Koostöövõrgustik kohalike ettevõtetega õppijatele praktika korraldamiseks ja/või töökohtade saamiseks pärast lõpetamist



Joonis 10 Koostöövõrgustik kohalike ettevõtetega õppijatele praktika korraldamiseks ja/või töökohtade saamiseks pärast lõpetamist

#### Kirjeldus

Koostöövõrgustiku kujundamine kohalikes ettevõtetes, et õppijad saaksid seal praktikat sooritada ja/või leiaksid pärast lõpetamist tööd, nõuab tugispetsialistide (sh juhendajad, karjäärinõustajad, mentorid jne) ja ressursside olemasolu kogu ülemineku perioodi ja töötamise ajal. Seda tegurit mõjutab pedagoogiliste meetodite ja võtete kohandamine koolides ja ettevõtetes. Koostöövõrgustikud mõjutavad kursuste, hindamise ja haridustunnistuste kohandamist vastavalt praegustele ja tulevastele tööturu nõuetele ning aitavad kaasa erivajadusega õppijate edukale kutseõppele ja üleminekule avatud tööturule.

#### Soovitused

Kutseõppeasutusel on vaja luua partnerlussuhted ja koostöövõrgustik mitmete kohalike tööandjatega, et teha tihedat koostööd õppijate juhendatud praktika ajal ning pärast lõpetamist töö saamiseks.

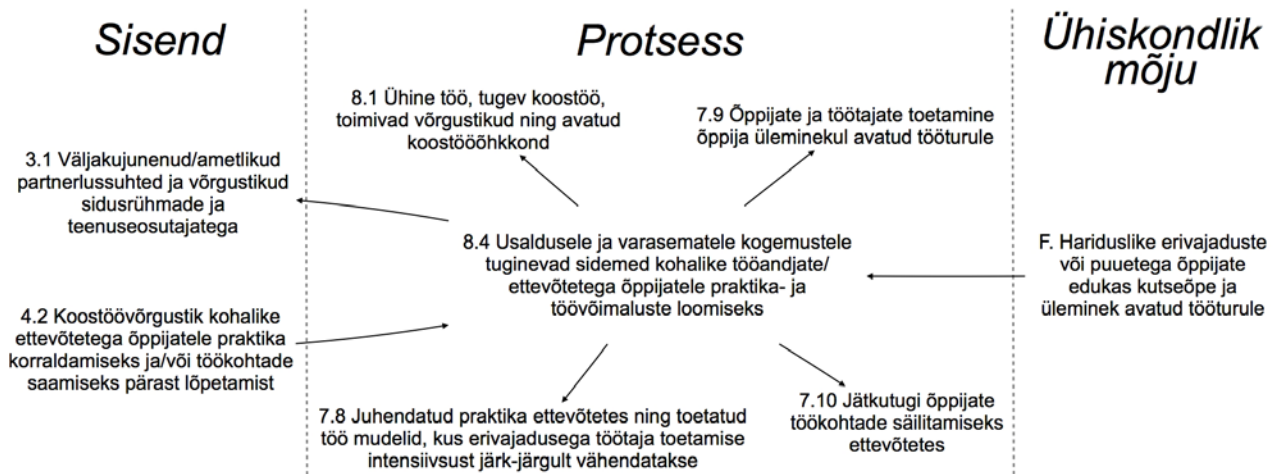
Koostöövõrgustikke toetavad järgmised tegurid:

- pedagoogiliste meetodite/võtete kohandamine ettevõtetes;
- piisavalt tugispetsialiste ja vahendeid kogu õppija ülemineku protsessi ja töötamise ajaks.



## 5.4 Tööturu tasand

### 5.4.1 Vastastikusele usaldusele ja varasematele kogemustele tuginevad sidemed kohalike tööandjate/ettevõtetele õppijatele praktika- ja töövõimaluste loomiseks



Joonis 11 Vastastikusele usaldusele ja varasematele kogemustele tuginevad sidemed kohalike tööandjate/ettevõtetele õppijatele praktika- ja töövõimaluste loomiseks

#### Kirjeldus

Et luua ja hoida kohalike tööandjate ja ettevõtjatega usaldusel ja varasemal kogemusel tuginevaid sidemeid, tuleb luua koostöövõrgustikud õppijatele praktika- ja/või töövõimaluste korraldamiseks. Õppijate eduka kutseõppe ja avatud tööturule ülemineku positiivsed kogemused aitavad sidemeid tugevdada ning toetavad formaliseeritud partnerlussuhete, koostöö ja võrgustike teket sihtrühmade ja teenuseosutajate vahel. Lisanduvad tegurid, mis on seotud ühise töö, heade võrgustike ja avatud koostöösuhetega õppijate juhendatud praktika korraldamiseks ettevõtetes, et toetada õppijaid ja tööandjaid avatud tööturule ülemineku etapis. Sidemed tööandjatega mõjutavad ka toetatud töö mudelid, mille puhul toetuse intensiivsust järk-järgult vähendatakse, ja jätkutoe pakkumist õppija töökohta säilitamiseks.

#### Soovitused

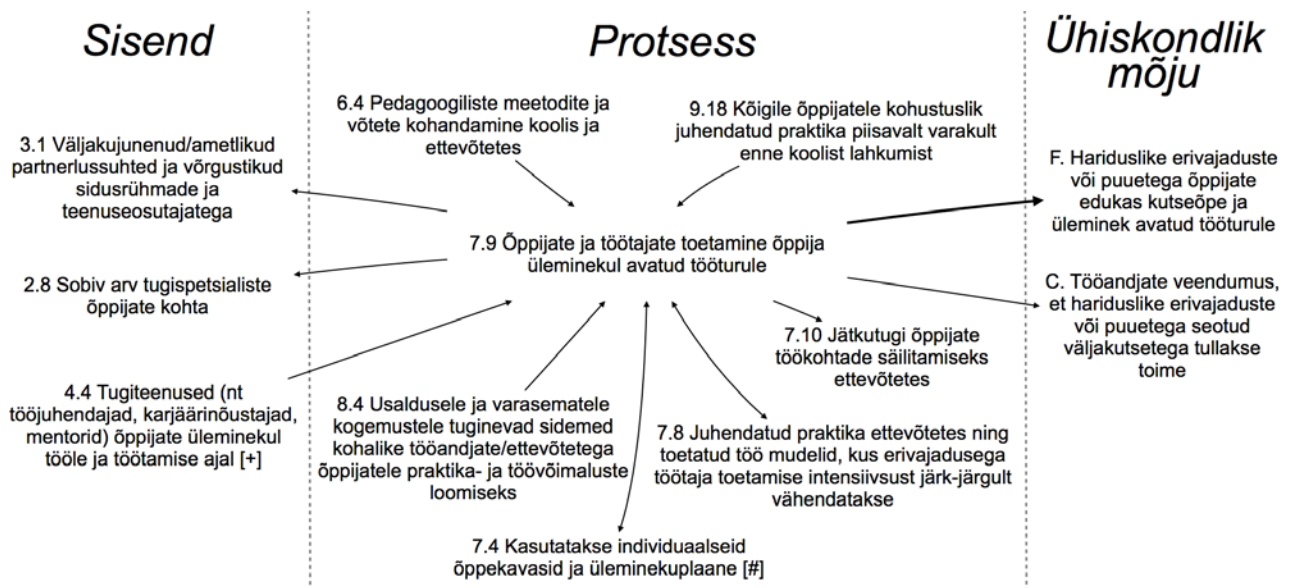
Kutseõppeasutus peab looma ja hoidma püsivaid sidemeid kohalike tööandjatega. Need sidemed põhinevad ettevõtete kasvaval veendumusel, et nad saavad protsessi igas etapis piisavalt tuge, kui nad seda vajavad.

Kohalike tööandjatega sidemete hoidmisele aitavad kaasa järgmised tegurid:

- ametlikult loodud koostöövõrgustikud, mida kasutatakse õppijatele praktika korraldamiseks ja töövõimaluste loomiseks;
- piisavalt aega, et mõlemad pooled saaksid positiivseid kogemusi praktika ja edukate üleminekute alal.



## 5.4.2 Õppijate ja tööandjate toetamine õppija üleminekul avatud tööturule



Joonis 12 Õppijate ja tööandjate toetamine õppija üleminekul avatud tööturule

### Kirjeldus

Et toetada õppijaid ja tööandjaid õppija üleminekul avatud tööturule, on kogu ülemineku protsessi ja töötamise ajaks vaja juhendajaid, karjäärinõustajaid ja mentoreid ning ressursse.

Pedagoogiliste meetodite ja võtete kohandamine, juhendatud praktika korraldamine ettevõtetes piisavalt vara enne kooli lõpetamist ning toetatud töö mudelid, mille puhul toetuse intensiivsust järk-järgult vähendatakse, toetavad õppija üleminekut avatud tööturule. Olulise tähtsusega on ka sidemete hoidmine kohalike ettevõtetega, et luua õppijatele usaldusel ja varasemal kogemusel põhinevaid praktika- ja töövõimalusi.

Õppijate ja tööandjate toetamisele aitavad omakorda kaasa individuaalsete õppekavade ja üleminekuplane kasutamine, sobiv töötajate-õppijate suhe, ametlike partnerlussuhte loomine, koostöösuhted ja -võrgustikud ning jätkutoe pakkumine õppijate töökohtade säilitamiseks ettevõtetes. Kokkuvõttes suurendab erivajadusega õppijate toetamine nende enesekindlust ja tugevdab veendumust, et nad tulevad väljakutsetega toime, ning see soodustab õppijate edukat kutseõpet ja üleminekut avatud tööturule.

### Soovitused

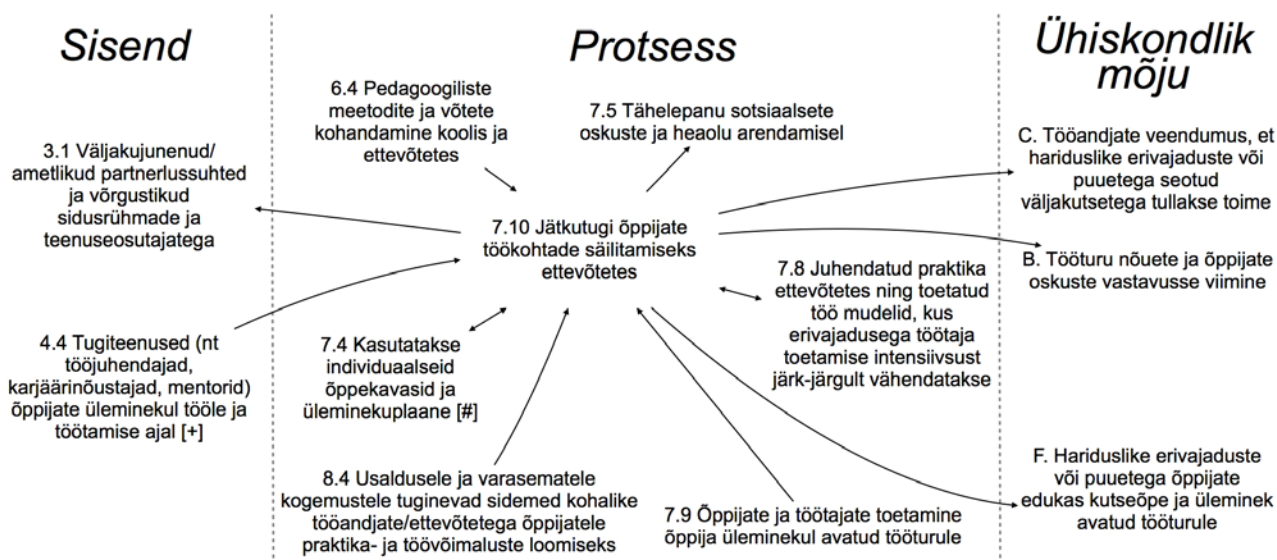
Üleminekul koolist tööle tuleb pakkuda vajalikku tuge nii õppijatele kui ka tööandjatele. Karjäärinõustajad peavad teavitama õppijaid töövõimalustest, toetama neid tööle kandideerimisel, teavitama ja toetama tööandjaid ning lihtsustama kontakte mõlema poole vahel.

Õppijate ja tööandjate toetamisel üleminekuetapis on kasu järgmistest teguritest:

- head sidemed kohalike tööandjatega;
- sobivad praktika- ja toetatud töö mudelid;
- tugispetsialistid ja ressursid kogu üleminekuetapi ajaks;
- vajaduse korral pedagoogiliste meetodite ja võtete kohandamine ning



### 5.4.3 Jätkutugi õppijate töökohtade säilitamiseks ettevõtetes



Joonis 13 Jätkutugi õppijate töökohtade säilitamiseks ettevõtetes

#### Kirjeldus

Jätkutoe pakkumine õppijate töökohtade säilitamiseks ettevõtetes nõuab töötajaid ja ressursse, mida saab kasutada kogu üleminekuetapi ja töötamise ajal. Vaja on ka pedagoogiliste meetodite ja võtete kohandamist koolis ja ettevõtetes ning individuaalsete kavade kasutamist. Jätkutugi võib olla seotud kohalike tööandjate/ettevõtetega praktika ja töövõimaluste korraldamiseks loodud sidemetega, juhendatud praktikaga ettevõtetes ning toetatud töö mudelitega, mille puhul toetuse intensiivsust järk-järgult vähendatakse.

Jätkutugi aitab kaasa õppijate sotsiaalsete oskuste ja heaolu arendamisele, ametlike partnerlussuhete loomisele, koostööle ja võrgustikutööle sidusrühmade ja teenuseosutajatega ning tugevdab tööturu nõuete ja õppijate oskuste vastavust. Kokkuvõttes aitab asjakohane jätkutugi suurendada tööandjate veendumust, et nad tulevad väljakutsetega toime, ning lõpptulemusena soodustab erivajadusega õppijate edukat kutseõpet ja üleminekut avatud tööturule.

#### Soovitused

Õppijate edukaks üleminekuks tööle ning püsiva töökoha säilitamiseks avatud tööturul on vaja pädevate tugispetsialistide jätkutuge vastavalt lõpetanud noorte ja tööandjate vajadustele ja nii kaua, kui vaja.

Jätkutoe pakkumist toetavad järgmised tegurid:

- piisavalt töötajaid ja ressursse kogu üleminekuetapi ja töötamise ajal;
- head sidemed kohalike tööandjatega;
- praktika korraldamine ja toetatud töö mudelite kasutamine ettevõtetes;
- pedagoogiliste meetodite/võtete kohandamine õppijate töökohtade säilitamise huvides ning individuaalsete õppekavade ja üleminekuplaanide kasutamine.





## 6. ARUTELU

### Teised olulised tegurid

Õppekülastuste ajal täheldati ka teisi tähelepanu vääriivaid tegureid, mis ei esine väga sageli ning ei kuulu ühelegi käsitletud tasandile. Mõnda neist teguritest märgati ainult ühe õppekülastuse ajal, kuid projektieksperdid tunnistasid selle oluliseks projekti lõppkonverentsil.

Sellised tegurid täiendavad edutegureid, kujundades soodsaid tingimusi edukaks kutseõppeks või osutades valdkondadele, mis nõuavad täiendavat tähelepanu. Seetõttu tuleks ka neid tegureid hariduslike erivajaduste või puuetega õppijate kutseõppe arendamisel või õppe taseme säilitamisel arvesse võtta.

### Süsteemi ülesehitus ja sisend

- Kutseõppes tuleks lisaks kutsealasele kaasamisele tähtsustada ka sotsiaalset kaasamist. Suutmatust edukalt toetada sotsiaalset kaasamist (mille osa on kutsealane kaasamine) muudab kutsealase kaasamise eapüsivaks. Õppijad elavad sageli üle „kahekordse ülemineku“: näiteks koolist tööle ning kodust ühiselamusse või omaette elama. Et üks üleminek oleks edukas, tuleb edukalt läbi teha ka teine. Kutseõppe õppekavades tuleb seetõttu mõelda ka sellele, kuidas arendada õppijaid iseseisva elu, kodanikuhariduse, suhete kvaliteedi, vaba aja veetmise jms alal.
- Tähtis on saavutada **õige tasakaal õppekavade ja töökorralduse paindlikkuse ja reeglistamise vahel**. Liigne paindlikkus võib viia ennustamatute tulemusteni ja vähendada õppe kvaliteeti, ülearu jäik reeglistamine võib jätta tähelepanuta õppijate vajadused.
- **Suhete loomine õppijate ja ettevõtete/tööandjate vahel** on teine tähtis aspekt kutseõppes tööturule ülemineku kindlustamisel. Üks võimalus, mida selleks kasutada, on ettevõtete ja õppijate vahelised praktikalepingud, millega õppija jõupingutused ja töö saavad piisavalt ja õiglaselt tasustatud ning mis samal ajal võimaldavad õppijatel elada võimalikult iseseisvalt ning asuda elama sinna, kus võib leida tööd.
- Kuigi mõnedes riikides kehtib kvoodisüsteem, mis nõuab tööandjalt teatava protsendimäära ulatuses puuetega töötajate värbamist, ei ole selge, kuidas sellised süsteemid tegelikult toetavad hariduslike erivajadustega töötajate võrdseid võimalusi. Selle asemel, et karistada kvoodi täitmata jätnud tööandjaid, soovitavad **tööandjad** ise pöörata suuremat tähelepanu nende **vajadusele saada jätkutuge, mis ei pea tingimata olema rahaline**.
- Mõned riigid märkisid, et neid on raskusi **sobiva täiendusõppe** pakkumisega kutseõpetajatele, kuna osalejaid ei ole piisavalt. Mõnedel teistel õppekülastustel tõstatasid osalejad küsimuse, kas õpetajate esmaõppele järgnevad koolitusvõimalused vastavad koolide ja õpetajate tegelikele vajadustele.
- Võtmetähtsusega tegurina nimetatakse koostööd. Ometi osutasid mõned riigid, et sellega on probleeme ning vaja on **arendada oskusi keerukate koostöövõrgustike tõhusaks juhtimiseks**. Mõnel pool luuakse võrgustikutöö koordineerimiseks uusi ametikohti. Teisal jagatakse vastutus sidusrühmade vahel, samas rolle ja vastutusalasid selgelt kindlaks määramata või töötajatelt vajalikku

kvalifikatsiooni nõudmata. Rõhutatakse, et toimivate koostöövõrgustike väljakujundamine nõuab aega.

- Toodi välja, et **eri- ja tavaõppe kooseksisteerimine** ei tekita vastuolusid, vaid kumbki süsteem saab teist toetada. Mõnel pool täitis eriõpe lünga, kui tööturg ei olnud veel piisavalt kaasav või õppijad said vähemalt teatava aja jooksul eriõppes täpsemalt suunatud hariduse, samal ajal kui tavaõpe pakkus tegelikku töökogemust ja väljaõpet, mida tunnustasid tulevased tööandjad.
- Mõnedel õppekülastustel märkisid nii õpetajad kui teenuseosutajad poliitika põhipuudusena, et see kirjeldab, mis *ei ole* kaasamine, kuid jätab selgusetuks, mis *on* kaasamine. Abiks oleks **selge määratlus** või **kirjeldus**, mida kaasamise all mõistetakse.
- Mõnedel õppekülastustel selgus, et eri valdkondade tugispetsialistidel on raske teha meeskonnatööd piiravate andmekaitseaduste tõttu, mis keelavad õppijaga seotud andmete jagamise. Edaspidi tasuks uurida, milline on andmekaitse regulatsioon nendes riikides, kus on jõutud õpet ja tugitegevusi toetava **kompromissini konfidentsiaalsuse ja andmete kasutamise vahel**.
- Mõnedes riikides on **õpetajaameti staatus kõrge**, teistes aga mitte. Mõlemal juhul ei olnud õpetajate palgad teiste ametitega võrreldes ei madalad ega kõrged. Riikides, kus õpetajakutset kõrgelt väärtustati, oli siiski lihtsam leida õpetajakoolitusse oskuslikke ja motiveeritud õppijaid.
- Mõnedel õppekülastustel ilmnas selgelt **kohaliku tasandi oluline roll**. Kohalike omavalitsuste osalus soodustab kohaliku poliitika kujundajate suuremat pühendumist kaasamise arendamisse. See toetab ka ametlike või mitteametlike suhete loomist haridusasutuste ja ettevõtete või juhtkondade vahel, sh ettevõtjate sotsiaalse vastutusega seotud tegevuste või koostöökokkulepete kaudu.

### **Protsess**

- Oluliseks peeti ka **õppijate aktiivset rolli** kogu õppeprotsessis, sh võimalust teha tegelikke ja isikupäraseid valikuid ja võtta vastu otsuseid. See teema tekitab vanematele sageli probleeme, aga annab ka võimalusi. Lapsevanematel võib olla raske leida õiget tasakaalu oma laste liigse kaitsmise ja laste oskuste ülehindamise vahel, kui lapsed on sõltuvast noorest saamas täiskasvanuks ning neil on tulevikust oma ettekujutus. Kasu oleks tugispetsialistide selgetest rollidest ja töökorraldusest ning toetusest vanematele.
- Samuti märgiti, et vaja on mingis vormis **teadmijuhtimist** (ingl k *knowledge management*) õpetajate teadmiste ja kogemuste taseme hoidmiseks ja edasiarendamiseks. Luua võiks süsteemid materjalide ja töövahendite vahetamiseks ja õpetamise meetodite jagamiseks. Ka õpetajate töölepingud võiksid toetada nende karjääriväljavaateid (nt alalised lepingud, tööalased arenguvõimalused, mentorlus, meeskonnatöö).
- Valdavas osas keskendutakse erivajaduste või puuetega õppijate ülemineku toetamisel õppijate koolitamisele ja ettevalmistamisele, pidades silmas tööturul juba olemasolevaid töökohti. Mõnedes riikides viidati alternatiivsele valikule – **töövõimaluste loomisele**. Arendatakse alternatiivseid töövorme (nt sotsiaalsed ettevõtted, toetatud töötoad) või leitakse ettevõtetes erivajadusega õppijale sobivad ülesanded ning luuakse nende baasil õppija jaoks töökoht. Selline lähenemisviis



eeldab kõigi asjaosaliste oskuslikku tegutsemist ning sobivate süsteemide ja ressursside olemasolu.

- Üleminekud tekitavad alati probleeme, kui samm ühelt etapilt (kutseõpe) järgmisele (tööhõive) ei ole sujuv. Kuna eri etappidega seotud osalised on eri sektoritest (haridussüsteem ning avalik või erasektor), piirduvad nende vastutusosalad sageli oma sektoriga. Kattuvate alade loomiseks (nt tööandjatele „ligipääs“ haridussüsteemile või haridussüsteemi „ligipääs“ tegelikule töökeskkonnale) on **inimestel ja asutustel vaja täita tühikud**. Õppijate sujuv üleminek ühest sektorist teise eeldab sektorite vahelist koostööd.
- Väga vähestel õppeasutustel, teenuseosutajatel või haldusasutustel oli andmeid hariduslike erivajaduste või puuetega õppijate kutseõppe tulemuste kohta. (*Tulemuse, väljundi, tajutud tulemuse ja ühiskondliku mõju* erinevust selgitatakse täpsemalt allpool.) Enamikul juhtudel võib leida kvantitatiivseid andmeid kutseõppe väljundite kohta, kuid vähe infot tajutud tulemuste või ühiskondlike mõjude kohta. Kvaliteedikindlustuses tuleks seetõttu leida võimalused **tulemuste mõõtmiseks ja hindamiseks**, kuna tulemuslikkus on peamine indikaator, millega hinnata, kas kutseharidussüsteem ja tööturg saavutavad praktilisel tasandil eesmärgid, mis on sätestatud poliitilisel tasandil.

### Võimalikud tulemuslikkuse kategooriad

Tulemuslikkust mõistetakse üldjuhul kui teatavate struktuuride/sisendite ja protsesside kavandamise ja kasutamise tulemustena. Eespool käsitletud tasandite kohta on esitatud soovitusi seoses struktuuri-/sisend- ja protsessiteguritega. Lisaks tuleks läbi mõelda vastused kahele olulisele küsimusele:

- Mis tüüpi tulemused on olulised?
- Kuidas saab tulemusi kõige paremini kasutada struktuuri/sisendi ja protsessi tasandi paremaks muutmiseks?

Kutseharidusprojekti kavandades ei soovitud koguda mahukaid kvalitatiivseid või kvantitatiivseid andmeid õppekõlastustel vaadeldud näidete „edukuse“ tõendamiseks, samuti ei vastanud näidete valik esinduslikkuse kriteeriumile. Sellegipoolest oli rabav, et vaid üksikute näidete puhul oli võimalik teada saada muid tulemusi peale peamiste kvantitatiivsete andmete kursustel osalenud õppijate arvu, lõpetanute arvu või teatava aja jooksul töö leidnute kohta. Paljude riikide poliitikas seatakse kõrgeid eesmärgi, näiteks hariduslike erivajaduste või puuetega inimeste elukvaliteedi parandamine või täieliku kaasatuse ja võrdsete võimaluste saavutamine. Nende eesmärkide saavutatuse hindamise vahendid on sageli väga algelised ning ei suuda kõnealuseid kompleksseid nähtusi adekvaatselt kirjeldada.

Sobivate indikaatorite väljatöötamise keerukust on käsitletud agentuuri teises projektis<sup>7</sup> ning seetõttu ei peatuta sellel siin üksikasjalikumalt. Käesolevas raportis saab siiski teha ettepanekuid, millised indikaatorid allpool visandatud sobivatest tulemuste kategooriatest valida.

Kutseharidusprojekt viidi läbi ajal, mil Euroopas valitses keeruline majandusolukord, mis mõjutas kõiki külastatud riike. See tähendab, et projektis võib küll välja tuua

<sup>7</sup> Euroopa Eripedagoogika Arendamise Agentuur (toim.), 2009. *Indikaatorid kaasava hariduse arendamiseks Euroopas*. Odense ning Euroopa Eripedagoogika Arendamise Agentuur (toim.), 2011. *Participation in Inclusive Education – A Framework for Developing Indicators*. Odense.



parentusvaldkondi ja anda soovitusi edasiseks tegevuseks, kuid arvestada tuleb väliste teguritega, mida ei saa otseselt mõjutada. Seepärast ei määratlenud projektiosalised projekti kontekstis õppe „edukuse“ näitajana tavaolukorras kõige sobivamat indikaatorit: hariduslike erivajaduste või puuetega inimeste koolist tööle ülemineku määr. On ootuspärane, et ülemineku määr rasketes majanduslikes tingimustes väheneb. Selle asemel määratleti tulemuslikkus projektis laiemalt ning keskenduti analüüsis kõigi külastatud näidete struktuuri-/sisend- ja protsessiteguritele.

Õppekülastustel vaadeldud tulemused on rühmitatud nelja kategooriasse, et eristada tulemuslikkuse aspekte, mis võivad aidata eri näidete edukust kindlaks teha või ära tunda.

- *Väljundid* – arvandmed, näiteks pakutavate kutseõppekursuste, õppes osalejate või lõpetanute arv.
- *Tulemus* – õppijates täheldatud muutused (nt pehmete oskuste areng, hoiakumuutus, enesekindluse kasv), ülemineku määr üldisemalt (nt asumine tööle avatud tööturul, edasi õppima või toetatud tööle), ülemineku määr ettevõttesse, kus õppijad varem praktika sooritasid, väljalangevuse määr (ja selle varieerumine õppekava või uute süsteemide tulemusel) või muutused tööandjate hoiakutes.
- *Tajutud mõju* – õppijate täheldatud muutused, nt nende rahulolu tase kooli, õppekava või õpetajatega, nende tajutud iseseisvus, enesehinnang või enesekindlus ning enda tundmine stabiilsema, küpsema või uhkema oma saavutuste üle.
- *Ühiskondlik mõju* – näitega seotud laiem kasu, nt õppija elukvaliteedi tõus, väiksem sõltumine sotsiaalhoolekandest ja muutused ühiskonna hoiakutes.

Esitatud kategooriate põhjal saab teha ettepanekud sobivate tulemusindikaatorite valikuks:

- Väljundite kohta on tavaliselt kerge andmeid saada, kuna need on enamasti kvantitatiivsed ning sageli õppeasutustes olemas. Väljundeid käsitlevad andmed on olulised organisatsiooni juhtimisel, nt organisatsiooni tõhususe hindamisel (tingimusel, et info on alati ajakohane). Halvasti juhitud organisatsioonid ei suuda tõenäoliselt pikema aja jooksul kvaliteetset kutseõpet pakkuda. **Tuleks valida sobiv kogum väljunditega seotud andmeid, et toetada organisatsiooni juhtimist.**
- Andmed tulemuste kohta on väärtuslik teabeallikas organisatsiooni strateegiliste eesmärkide paremaks saavutamiseks. Strateegiliseks eesmärgiks võib olla näiteks sidemete parandamine kohaliku ettevõtlusega, et suurendada erivajadusega õppijate töövõimalusi. Strateegia rakendamise üheks osaks võib olla õppijate praktika korraldamine kohalikes ettevõtetes. Andmete kogumine näiteks nende õppijate määr kohta, kes on allkirjastanud ettevõtetega töölepingu, annaks sobiva indikaatori strateegia tõhususe hindamiseks. **Kutseõppeasutuse iga strateegilise eesmärgi mõõtmiseks tuleks võtta kasutusele sobiv tulemusindikaator ning eesmärgid tuleks sõnastada kvantitatiivselt mõõdetavana, et nende saavutamist oleks võimalik indikaatorite abil kontrollida.**
- Kutsehariduse keskmes on õppijad. Neile tuleks anda aktiivne roll keskkonna ja teenuste kujundamises vastavalt nende vajadustele. Andmed kutseõppe tajutud mõju kohta on äärmiselt tähtsad, et mõista, kuidas õppijad õpet tajuvad ning kuidas nad on sellega rahul. **Tuleks välja töötada hõlpsalt kasutatavad vahendid** (nt uuringud, intervjuud), **mille abil regulaarselt hinnata, kuidas õppijad tajuvad**



**kogu õppeprotsessi algusest lõpuni** – õppesse vastuvõtust kuni tööleasumiseni ja võimaluse korral kaugemalegi.

- Ühiskondlik mõju muutub nähtavaks hiljem pärast õppeprotsessi lõppu ning seda on sageli raske üheselt siduda kutseõppe olemasolu või läbiviimisega. Ometi võimaldab ühiskondlik mõju hinnata, mil määral poliitilised eesmärgid on saavutatud näiteks teatava kutseõppesuuna kaudu. **Ühiskondlikku mõju tuleb perioodiliselt uurida nt juhtumiuuringute või suunatud uuringu abil**, et hinnata, kas organisatsioonid täidavad oma põhieesmärgi.

### **Tulemuste kasutamise võimalused**

Tulemused on võtmetähtsusega infoallikas otsustamiseks, kas olemasolevad struktuurid/sisendid või käimasolevad protsessid on piisavalt kvaliteetsed. Eelkõige tuleb tulemusi kasutada õppekeskkonna ja -korralduse pidevaks parandamiseks. Tulemuste kasutamine reklaamiks või muudel eesmärkidel peaks olema teisejärguline. Kutseõppasutustel on vaja **luua seiretsükkel**, mille abil saab regulaarselt koguda infot olulisemate tulemuste kohta kõigis vormides ning kasutada seda nii struktuuride/sisendi kui õppeprotsesside paremaks muutmiseks.

Tulemuslikkuse andmed, mida vajab juht, erinevad näiteks õpetajale vajalikest andmetest. Seepärast on oluline **anda kõigile sidusrühmadele infot tulemuste kohta, mis on nende jaoks tähenduslikud ja vajalikud nende ülesannete täitmisel**. Sidusrühmade esindajad tuleks algusest peale sobivate andmete ja indikaatorite väljatöötamisse kaasata.

Ideaaljuhul saavad kõik **sidusrühmade esindajad**, kes andmeid koguvad või **on andmekogumisse kaasatud** (nt intervjuueeritavana), **ligipääsu tulemustele** ning **saavad osaleda tulemuste tõlgendamises**.

Tasub siiski märkida, et asjakohaste andmete kogumine nõuab alati lisaressursse; seepärast tuleks nõutava ja piisava andmekogumistaseme määramiseks teha **kulutõhususe analüüs**.

Mõnedel õppekülastustel märgiti, et andmekaitse eesmärgid ei võimalda koguda andmeid näiteks pärast seda, kui õppijad on õppeasutusest lahkunud. Mõnedes riikides on sobivate anonüümsuse tagamise ja andmete koondamise meetodite abil siiski võimalik inimeste privaatsust rikkumata vajalikke andmeid saada. **Andmekogumiseks tuleks kindlaks teha, milliseid tulemusi käsitlevaid andmeid on vaja kutseharidussüsteemi eri tasandite paremaks muutmiseks**. Samuti võiksid eri tasandite poliitikakujundajad, sh andmekaitsekeskused, **välja töötada selged eeskirjad kogutud andmete anonüümsuse tagamiseks, andmete säilitamiseks ja kasutamiseks**.



## LISA 1 EKSPERTIDE LOETELU

Riik	Eksperti nimi
Austria	Dietmar Vollmann Ursula Ortner
Belgia (flaami kogukond)	Inge Placklé Thierry Jongen
Eesti	Meeli Murasov Aile Nõupuu Mari Tikerpuu
Hispaania	María Eugenia Caldas Amparo Marzal
Holland	Freerk Steendam Jeroen Stok
Iirimaa	Fionnbarra O'Murchu Emer Ring Rory O'Sullivan
Island	Ragnheiður Bóasdóttir Thordis Olafsdóttir
Kreeka	Anastasios Asvestas Chrysoula Stergiou
Küpros	Maria Evripidou Kostas Pistos
Leedu	Liuda Radzeviciene Egle Zybartiene
Luksemburg	Fernand Sauer Marie-Paule Muller
Läti	Tatjana Truscelova-Danilova Ilva Berzina
Malta	Vincent Borg Maria Ciappara
Norra	Liv Frilseth Bjørn Baugstø
Poola	Witold Cyron
Portugal	Luis Capucha Edgar Pereira Pedro Mateira
Prantsusmaa	Serge Ebersold Rémy Leblanc
Rootsi	Marie Törn Eva Valtersson
Saksamaa	Ulrich Krause Margit Theis-Scholz
Sloveenia	Bernarda Kokalj Franciška Al-Mansour
Soome	Kaija Suorsa-Aarnio Tarja Mänty





Šveits	Susanne Aeschbach Myriam Jost-Hurni Rene Stalder
Taani	Henrik Hedelund Pia Cort
Tšehhi	Vera Kovařiková Lucie Procházková
Ungari	Katalin Simon
Ühendkuningriik (Inglismaa)	Linda Jordan Sharon Gould
Ühendkuningriik (Põhja-Iirimaa)	Shirley Jones
Ühendkuningriik (Wales)	Stephen Beyer

<b>Projekti juhtnõukogu</b>	Preben Siersbaek (Taani) Lucie Bauer (Austria) Berthold van Leeuwen (Holland) Regina Labiniene (Leedu) Anabel Corral Granados (agentuur) Victoria Soriano (agentuur) Mary Kyriazopoulou (agentuur) Harald Weber (agentuur)
<b>Välisekspertid</b>	Maria Hrabinska (Cedefop) Serge Ebersold (INSHEA)

## LISA 2 SISEND-, STRUKTUURI- JA PROTSESSITEGURITE LOETELU

Käesolevas lisas on esitatud kõik õppekõlastuste käigus väljaselgitatud erivajadusega õppijate edukat kutseõpet toetavad tegurid. Iga teguri juures esitatud selgitused põhinevad eranditult õppekõlastustel ja ekspertide seisukohtadel vaadeldud kutseõppenäidete kohta. Tegurid ei toetu teoreetilistele käsitlemistele, vaid mõnes või kõigis 26 osalevas riigis tehtud tähelepanekutele. Tegurid on nummerdatud, et nende vahel oleks kergem orienteeruda. Sagedased tegurid, mida täheldati paljudel õppekõlastustel ja mis jõudsid kutseõppemudelisse, on tähistatud tärniga (\*).

- 1 *Kvaliteetne infrastruktuur (sh hooned, transport, õppematerjalid)*  
Füüsilist keskkonda kutseõppeasutuses ja praktikaettevõtetes on kohandatud vastavalt hariduslike erivajaduste või puuetega inimeste vajadusele. Kasutatakse kvaliteetseid seadmeid ja õppematerjale (ajakohane tehnoloogia, IT-vahendid).
- 2.1 *Motiveeritud ja pühendunud õppealajuhatajad/direktorid ja töötajad\**  
Õppealajuhatajad/direktorid ja töötajad on väga motiveeritud, pühendunud ja ka väljendavad oma entusiasmi.
- 2.2 *Kooli direktor juhib õppeasutust tõhusalt\**  
Direktori juhtimisstiil on tõhus, seda aktsepteeritakse ja sellest peetakse lugu. Juhtimine on jagatud ja selline mudel toimib hästi.
- 2.3 *Kvalifitseeritud õpetajad, muud töötajad ja tugispetsialistid\**  
Töötajad on kvalifitseeritud, s.t neil on formaalne kõrgharidustaseme kvalifikatsioon, kutsealane kvalifikatsioon ja/või ettevõttekogemus, neil on pideva erialase enesetäiendamise või edasiõppimise võimalused, õppeasutuses tegeletakse personaliarendusega.
- 2.4 *Õpetajatel on kvalifikatsioon hariduslike erivajadustega õppijate õpetamiseks*  
Lisaks formaalsele kvalifikatsioonile konkreetse aine/kutseala õpetamiseks on õpetajad kvalifitseeritud õpetama hariduslike erivajaduste või puuetega õppijaid.
- 2.5 *Kõigi töötajate, sh õpetajate täiendusõppe võimalused\**  
Kõigile õpetajatele ja tugitöötajatele pakutakse pideva erialase enesetäiendamise või edasiõppimise võimalusi.
- 2.6 *Tugispetsialistide meeskonnad\**  
Moodustatud on tugispetsialistide meeskonnad, mis koosnevad õpetajatest, juhendajatest, sotsiaaltöötajatest, psühholoogidest, tegevusterapeutidest jt tugitöötajatest.
- 2.7 *Sobiv arv õpetajaid õppijate kohta\**  
Õpe on korraldatud väikestes rühmades, kuna sellel on tõendatud positiivne mõju. Lisaks kaasatakse klassi töösse vajaduse korral tugispetsialiste.
- 2.8 *Sobiv arv tugispetsialiste õppijate kohta\**  
Tugispetsialiste on piisavalt, nende töö on kooli tasandil korraldatud ning nad pakuvad mitmesugust tuge, nt abistajad, hooldajad ja juhendajad, kes toetavad õppijaid ka ettevõttepraktika ajal.
- 2.9 *Tööturu kogemusega töötajad*  
Kutseõppeasutuse töötajatel on varasem töökogemus ettevõtetes, tööstuses jne.
- 2.10 *Töötajaskond on püsiv/tööjõu voolavus on väike*



Stabiilne ja püsiv töötajaskond aitab luua jätkusuutlikke võrgustikke ja sidemeid tööandjatega.

**3.1 Väljakujunenud/ametlikud partnerlussuhted ja võrgustikud sidusrühmade ja teenuseosutajatega\***

Partnerlussuhted on väljakujunenud/ametlikud ja koordineeritud (mitte ühekordsed, juhuslikud ja täiesti sõltuvad inimestevahelistest kontaktidest). Loodud on võrgustikud ja tehakse koostööd kõigi sidusrühmade ja teiste asutustega, sh tööhõiveameti, rahastajate, noorte nõustamiskeskuste, noorsootöösutuste, kohaliku kogukonna, vabatahtlike organisatsioonidega jne.

**3.2 Koostöö või partnerlus kutseõppeasutuste, ministeeriumide ja tööandjate vahel (riigi ja kohalikul tasandil)**

Tegutseb koordineeriv keskus või üksus: ministeeriumi tasandil kutseõppeasutuste süsteemi tegevuse kooskõlastamiseks ministeeriumi ja tööandjatega (nt töönõustamise alal toetuse pakkumine); kohalikul tasandil tegevuste seiramiseks ja koordineerimiseks; kutseõppeasutuse tasandil näiteks praktika korraldamiseks koostöös kohaliku koolitusnõukoguga.

**3.3 Ametlik ja tugev koostööstrateegia kutseõppeasutuste ja vanemate vahel, vanemate osalus\***

Et julgustada vanemaid aktiivselt osalema oma laste õppeprotsessis ja tagada, et vanematel on sõnaõigus lapse praktika- ja töökoha valikul, on olemas ametlik strateegia, mis põhineb koostööl ja dialoogil vanemate kui võrdsete partneritega.

**3.4 Koostöösüsteem eri- ja tavakutseõppeasutuste vahel (nt eripedagoogidest õpetajad/tugitöötajad töötavad ka tavakoolis, ühistegevused)**

Erikutsekoolid ja tavakutsekoolid teevad koostööd üksteise ja teiste õppeasutustega, et pakkuda kutseõpet hariduslike erivajaduste või puuetega õppijatele, mh eripedagoogid koolitavad/toetavad tavaõpetajaid ja vastupidi.

**3.5 Väljakujunenud koostöö kutseõppe, tugiteenuste ja ministeeriumide vahel riigi tasandil**

Loodud on koostöö- ja partnerlussuhted teenuseosutajate ja eri ministeeriumide vahel, et saada tagasisidet riigi poliitika kohta.

**4.1 Koolis antakse eelkutseõpet**

Põhikooli vanemas astmes on eelkutseõppe kursuseid.

**4.2 Koostöövõrgustik kohalike ettevõtetega õppijatele praktika korraldamiseks ja/või töökohtade saamiseks pärast lõpetamist\***

Loodud on võrgustik tihedaks koostöökaks mitmete tööandjatega, et korraldada õppijate praktikat ja leida neile töökohti pärast lõpetamist.

**4.3 Väljakujunenud süsteem ja töökorraldus, mis tagab, et kursused, hindamine ja haridustunnistused vastavad tööturu praegustele ja tulevastele vajadustele\***

Kutseõppe õppekavasid ja kursuseid hinnatakse perioodiliselt õppeasutuses (sh kontrollides nende vastavust viimastele tööturuanalüüsidele) ja/või riigi tasandil, et kohendada neid tulevaste oskuste vajadusega. Õppeasutuse töösse (nt eksamid) ja juhtimisse (nt kooli nõukogu) on võimaluse korral kaasatud tööturu esindajad.

**4.4 Tugiteenused (nt tööjuhendajad, karjäärinõustajad, mentorid) õppijate üleminekul tööle ja töötamise ajal\***

Erivajadusega õppijad, kes otsivad tööd avatud tööturul või on esimest korda töö leidnud, saavad pidevalt kasutada ametlikke töönõustamisprogramme, karjäärinõustamist või tugiteenuseid, sh tööandjate jätkutugi ja ettevalmistamine.



- 4.5 *Rahaline hüvitis, mida tööandjad saavad kasutada nii kaua kui vaja, et kompenseerida erivajaduse või puudega töötajate vähenenud töövõimet*  
Rahaline hüvitis näiteks riikliku või kohaliku omavalitsuse palgatoena on püsivalt olemas.
- 4.6 *Eraldi meetmed õppijate (vähemalt ajutiseks) tavasüsteemi tagasitoomiseks, et vältida nende püsivat eristamist*  
Erivajaduste või puuetega õppijad tuuakse erimeetmete abil tagasi tavasüsteemi (nt tööhõiveamet hindab nende valmisolekut praktika sooritamiseks või eelkutseõppe vajadust), et neile ei oleks püsivalt ette määratud üks haridustee.
- 5.1 *Riigis kehtib õiguslik regulatsioon kaasava hariduse kohta põhikooli vanemas astmes/keskhariduses\**  
Riiklik õiguslik regulatsioon kaasava hariduse kohta põhikooli vanemas astmes/keskhariduses kehtestab riigi eesmärgid kaasava hariduse osas; sätestab hariduslike erivajaduste või puuetega õppijate õppe erijooned; detsentraliseerib vastutusalad (piirkondlik, kohalik tasand); õppijakeskem lähenemine ja paindlikkus õppijate mitmekesisusega ning erivajadusega õppijatega arvestamiseks kogu riigis.
- 5.2 *Rakendatav süsteem tagab hariduslike erivajaduste või puuetega õppijatele, kes ei saa omandada keskharidust või kutseharidust tavasüsteemis, õiguse saada kohandatud või eriõpet keskhariduse tasemel*  
Põhimõttest „haridus kõigile“ lähtuv hariduspoliitika annab erivajadusega õppijatele (kes ei saa omandada kesk- või kutseharidust tavasüsteemis) õiguse saada kohandatud või eriõpetele kesk- või kutsehariduses.
- 5.3 *Kehtib puuete alane õiguslik regulatsioon, mis tagab inimõigused ja määrab kindlaks kohaliku ja piirkondliku tasandi vastutusalad, võimaldab innovatsiooni ja koostööd kutsehariduse sidusrühmade vahel*  
Puuete või võrdsete võimaluste alane ja/või diskrimineerimisvastane õiguslik regulatsioon tagab inimõigused (seoses tööhõive, hariduse, ligipääsu, kodanikuõigustega jne) ning delegeerib vastutust kohalikule ja piirkondlikule tasandile, võimaldades kutsehariduse sidusrühmade vahelist innovatsiooni ja koostööd.
- 5.4 *Kehtib hariduslike erivajaduste või puuetega inimeste tööhõive õiguslik regulatsioon (direktiiv, riiklik strateegia), mille järgi erivajadusega õppijate kaasamine tööturule on prioriteet ja mis tagab erivajadusega inimeste tööhõive toetamise, sidusrühmade koostöö, aktiivsed strateegiad tööhõive toetamiseks kohalikul tasandil*  
Poliitilisel tasandil väärtustatakse erivajadusega õppijate kaasamist avatud tööturule, pakkudes neile lisatuge; aktiivsete strateegiatega edendatakse tööhõivet kohalikul tasandil; poliitikas edendatakse seost kutseõppe, ettevõttepraktika ja õppijate lõpetamisjärgse toetamise vahel.
- 5.5 *Õiguslikult on reguleeritud vajalik toetus hariduslike erivajadustega või puuetega õppijaid vastuvõtivatele koolidele ja/või õppijatele ja vanematele\**  
Poliitilisel tasandil nähakse ette piisav toetus (sh lisarahastus, rohkem töötajaid õppijate kohta, tugitöötajad, eri valdkondade tugispetsialistide meeskonnad, kohandatud õppematerjalid, isiklikud abistajad, maksuvabastused, tugiteenused jne) koolidele, kes võtavad vastu erivajadusega õppijaid, ning erivajadusega õppijatele ja nende vanematele.



- 5.6 *Kehtib õiguslik regulatsioon, mis võimaldab kutseõppeasutustel pakkuda eri õppekavade järgi eri tasemetel väljaõpet, mille tulemusena omandatakse erinevad kvalifikatsioonitasemed\**  
Paindlik poliitika võimaldab kutseõppeasutustel eri õppekavade järgi eritasemelisi ja eri kvalifikatsioonitasemeid andvaid kutseõppevõimalusi luues arvestada õppijate individuaalsete vajadustega. Pakutakse ka võimalust valida ja liikuda pikendatud ja vähendatud väljaõppe variantide ja/või erinevate kutseõppe õppekavade ja kursuste vahel.
- 6.1 *Pühendumust, hoolimist ja kuuluvust soodustav õhustik kutseõppeasutuses, mis koos positiivsete hoiakutega aitab luua võrdseid võimalusi\**  
Töötajad usuvad õppijate võimetesse ning lähtuvad võimalustest, mitte probleemidest. Nende eesmärk on aidata õppijatel olla enesekindlamad ja teadlikumad sellest, mida nad teevad. Nad arendavad ja julgustavad õppijaid, et tõsta nende enesehinnangut ja arendada isiksust.
- 6.2 *Tugispetsialistide meeskonnad ja koordineeritud meeskonnatöö\**  
Eri valdkondade spetsialistidel (õpetajad, füsioterapeudid, psühholoogid, haridusnõustajad, logopeedid, karjäärinõustajad jt) on meeskonnas selged rollid ning nende koostöö toetub tihedale omavahelisele suhtlusele (vastastikune juhendamine, mitteametlikud arutelud, ühine probleemilahendus jms) ja suhtlusele teiste asutuste ja sektoritega.
- 6.3 *Täiendusõppevõimaluste pakkumine ja personaliarendus hariduse kvaliteedi tagamiseks\**  
Kutseõppeasutus pakub kõigile õpetajatele ja tugitöötajatele erialaseks enesetäiendamiseks pidevalt täiendusõpet eri teemadel, nt vastastikune õppimine, hariduslikud erivajadused, ainealased seminarid jms.
- 6.4 *Pedagoogiliste meetodite ja võtete kohandamine koolis ja ettevõtetes\**  
Õpetajad oskavad kohandada oma pedagoogilisi meetodeid vastavalt tööandjate vajadustele ning neil on piisavalt ressursse innovatiivseks individuaalseks tööks ja õppijate toetamiseks.
- 6.5 *Töötajad hoiavad sidemeid ettevõtetega õppijatele praktika korraldamiseks ja töökohtade leidmiseks*  
Töötajad loovad head suhted ja võrgustiku kohalike tööandjatega, et õppijad saaksid teha nende juures praktikat ja leida tööd pärast lõpetamist.
- 6.6 *Piisav tugi haridustöötajatele õppijate vajadustega arvestamiseks\**  
Õpetajatele pakutakse piisavat meetodilist, tehnilist ja psühholoogilist tuge õppekava ja -materjalide kohandamiseks hariduslike erivajaduste või puuetega õppijatele.
- 7.1 *Hea tasakaal teoreetiliste ainete ja praktilise õppe vahel\**  
Kutseõppe õppekavades on hea tasakaal teoreetiliste ja akadeemiliste ainete ning praktilise ja kogemusliku õppe vahel.
- 7.2 *Õppes kasutatakse praktilisi, tegeliku eluga seotud võtteid, millega teoreetilised/akadeemilised teadmised on seostatud\**  
Põhitähelepanu on õppimisel tegemise kaudu, töös õppimisel (mitte teorial), teoreetilised ained on integreeritud projektitöösse.
- 7.3 *Tagatud on õppijakesksus\**  
Õppemeetodid ja -vahendid, õppekava, hindamismeetodid ja hindamise eesmärgid on õppijakesksuse põhimõttest lähtudes kohandatud vastavalt õppijate individuaalsetele vajadustele.



- 7.4 *Kasutatakse individuaalseid õppekavasid ja üleminekuplaane\**  
Koostatakse ja rakendatakse individuaalseid õppekavasid ja üleminekuplaane.
- 7.5 *Tähelepanu sotsiaalsete oskuste ja heaolu arendamisel\**  
Vajalikku tähelepanu pööratakse õppijate sotsiaalsete oskuste ja heaolu arendamisele, sh personaalsed ja sotsiaalsed oskused, teadlikkus oma õigustest ja kodanikukohustustest, igapäevaelus toimetuleku oskused.
- 7.6 *Innovatiivsete õppemeetodite kasutamine\**  
Kasutatakse innovatiivseid õppemeetodeid, nt vastastikust õppimist, rollimänge, õpet reaalse elu olukordades, ainealaseid mänge (nt matemaatika).
- 7.7 *Paindlikud kutseõppevõimalused, mis võimaldavad ühelt tasemelt teisele liikuda\**  
Kutseõppevõimalused ja kursused on paindlikud ning võimaldavad õppijatel alustada madalamal tasemelt ja liikuda edasi kõrgema taseme õppesse enne või pärast lõpetamist.
- 7.8 *Juhendatud praktika ettevõtetes ning toetatud töö mudelid, kus erivajadusega töötaja toetamise intensiivsust järk-järgult vähendatakse\**  
Töötajad (õpetajad, abistajad, töönoustajad, mentorid jt) abistavad ja toetavad õppijaid nii ettevõttepraktika ajal kui ka pärast lõpetamist. Noori, kes on leidnud tasustatud töö, toetavad töönoustajad või abistajad, vähendades järk-järgult toetuse intensiivsust.
- 7.9 *Õppijate ja töötajate toetamine õppija üleminekul avatud tööturule\**  
Karjäärinõustajad teavitavad õppijaid töövõimalustest ja juhendavad neid, hõlbustavad ja toetavad kontakte tööandjatega, toetavad tööle kandideerimisel, pakuvad teavet ja tuge tööandjatele ja lisatuge noortele jms.
- 7.10 *Jätkutugi õppijate töökohtade säilitamiseks ettevõtetes\**  
Jätkutugi on korraldatud vastavalt noorte ja tööandjate vajadustele, et säilitada juba töö leidnud õppijate töökohad.
- 7.11 *Selliste kutseõppevõimaluste (kursuste, õppekavade ja töökogemuste) pakkumine, mis sisaldavad tegelikku tööd tegelike klientidega*  
Kutseõppes tehakse tööd klientide tellimuste alusel vms, tegelikus kontaktis klientidega.
- 7.12 *Keskendumine õppijate võimetele\**  
Erivajadusega õppijaid arendatakse ja julgustatakse, keskendudes sellele, mida nad suudavad teha, mitte sellele, mida nad ei suuda. Nii õppijad kui õpetajad usuvad õppijate tugevatesse külgedesse ja võimalustesse ning toetuvad neile õppijate enesehinnangu ja enesekindluse tõstmisel.
- 8.1 *Ühine töö, tugev koostöö, toimivad võrgustikud ning avatud koostööõhkkond\**  
Kohalikul tasandil teevad tihedat koostööd eri sidusrühmad, sh kohaliku omavalitsuse ja tööhõiveametnikud, tugiteenuste osutajad, ettevõtjate ühendused, mittetulundusühingud, vabatahtlike organisatsioonid, vanemad, ametiühingud jne.
- 8.2 *Infovahetus ja koostöö vanematega võrdsetel alustel\**  
Loodud on tihedad suhted õppeasutuse ja vanemate vahel ning vanemad osalevad aktiivselt ja võrdsete partneritena.
- 8.3 *Kõigi sidusrühmade ning õppijate ja õpetajate hoiakud on positiivsed\**  
Tööandjatel on positiivsed kogemused erivajadusega praktikantide ja töötajatega; vanematel on positiivsed kogemused kutseõppe ja tööandjatega; õppijad on



teadlikud toetusest, mida neile pakutakse, ning on sellega rahul; rahastajad peavad oma panust tulusaks.

- 8.4 *Usaldusele ja varasematele kogemustele tuginevad sidemed kohalike tööandjate/ettevõtetega õppijatele praktika- ja töövõimaluste loomiseks\**  
Püsivate (s.t pikaajaliste, väljakujunenud ja stabiilsete) suhete tulemusena saab suur osa õppijaid töökoha ettevõttes, kus nad praktika sooritasid, kuna ettevõtte on varasemate kogemuste põhjal kindlad, et saavad vajalikku tuge.
- 9.1 *Erinevate kvalifikatsioonitasemete väljatöötamine*  
Pakutakse erinevaid kutseõppe õppekavasid ja kvalifikatsioone erinevate oskuste ja pädevuste omandamiseks võimalusega saada tunnistus individuaalselt määratletud eesmärkide saavutamise eest.
- 9.2 *Saavutuste ja oskuste kohta portfooliote koostamine või tunnistuste andmine\**  
Oskused ja saavutused ning ka töökohal vajalik toetus dokumenteeritakse/nende kohta koostatakse portfoolio.
- 9.3 *Samad haridustunnistused kui ilma erivajaduste/puueteta eakaaslastel*  
Õppijad saavad samaväärse hariduse; nende haridustunnistused on samad kui ilma erivajadusteta/puueteta eakaaslastel isegi siis, kui nende õpiaeg oli pikem või nad said õppimisel lisatuge.
- 9.4 *Töö- ja toimetulekuoskuste tõendamine lisaks ametlikele haridustunnistustele*  
Õppijad võivad kohalike tööandjate toel saada erinevaid tunnistusi, mida tööandjad tunnustavad.
- 9.5 *Individuaalsete ja paindlike õppekavade koostamine ja rakendamine\**  
Paindlik lähenemine võimaldab koostada ja rakendada individuaalsed õppekavu.
- 9.6 *Vastassuunaline kaasamine*  
Erivajadusega õppijate kutseõppekursused ja -teenused ning kutseõppeasutuste ruumid ja seadmed on avatud ka erivajaduste või puueteta inimestele.
- 9.7 *Õpe ja teenused lähtuvad vajadustest, mitte diagnoosist*  
Erivajadused on määratletud paindlikult ja avatult ning õpe ja tugiteenused lähtuvad konkreetsetest vajadustest (nt vajadus vähendada koolist väljalangevust).
- 9.8 *Tava- ja eriõppe tugevustel põhinev koostöö*  
Erikoolid ja tavakoolid teevad koostööd ja toetavad üksteist väljalangevuse vähendamisel.
- 9.9 *Eri haridusteed ja -valikud, mis on suunatud oskuste laiendamisele (horisontaalsed) või oskuste süvendamisele (vertikaalsed)\**  
Pakutakse võimalusi tõsta kvalifikatsiooni, aga ka parandada õpitulemusi; õppijad saavad ümber otsustada ja vahetada õppekava, valida eri elukutsete vahel ning saada üldhariduse ja/või kutse omandamist tõendav tunnistus, valida kohandatud õppekava.
- 9.10 *Väljalangevuse vähendamine\**  
Kool rakendab koostöös kohalike sotsiaalametnikega ennetavaid meetmeid väljalangevuse vähendamiseks ning töötab välja süsteemi, et väljalangenutel oleks alternatiivseid võimalusi haridustee jätkamiseks.
- 9.11 *Kõik sidusrühmad on pühendunud kutseõppe kvaliteedi kindlustamisele ja parandamisele\**



Õppekavu hinnatakse, et tõsta kutseõppe kvaliteeti ja pidevalt parandada õppijate ettevalmistust avatud tööturul tööleasumiseks.

**9.12 *Õppijad, pered ja teised sidusrühmad on õpivõimalustest teadlikud***

Teavet õpivõimaluste kohta esitatakse ja levitatakse tõhusalt, nt koostatakse lihtsalt mõistetavaid teavikuid veebilinkidega tööportaalidele, teabega muude võimaluste leidmise kohta ja oluliste kuupäevadega.

**9.13 *Koolid rakendavad kaasavat strateegiat praktikas***

Võrdne kohtlemine on kooli igapäevatöö olemuslik osa ning väljendub õpetajate ja õppijate vahelises suhtluses; see põhineb selgelt kaasaval kooli tasandi strateegial, millel on rakenduskava ja mille täitmist seiratakse.

**9.14 *Õppija riskid on maandatud***

Õppijad saavad kutseõppesse tagasi pöörduda, kui nende töökogemused ei olnud ootuspärased (riskide maandamise strateegia).

**9.15 *Riikliku poliitika võrdne rakendamine kõigis koolides***

Riiklikku kutsehariduse kvaliteedipoliitikat rakendatakse võrdselt kõigis koolides.

**9.16 *Kutseõppe õppekavade ülesehitust ja kestust muudetakse vajaduse korral\****

Kutseharidussüsteem on paindlik, õppekavade ülesehitus ja kestus vastab õppijate vajadusele (nt võimalus kursuse kestust pikendada, saada kauem eelkutseõpet, rõhuasetus praktilistel, mitte teoreetilistel ainetel jms).

**9.17 *Õppijaid hinnatakse enne õppe algust, et kohandada õppekava või kursus vastavalt individuaalsetele vajadustele\****

Õppijad läbivad enne kutseõppe alustamist hindamise, et nad saaksid valida kõige sobivama õppekava, mis vastab nende võimetele ja soovidele.

**9.18 *Kõigile õppijatele kohustuslik juhendatud praktika piisavalt varakult enne koolist lahkumist\****

Kõik õppijad saavad kohustusliku juhendatud töö kogemuse, lühipraktika avatud tööturul, pikaajalise (nt 24 nädalat) praktilise koolituse, et testida oma võimeid ja luua sidemed tulevaste tööandjatega.



### LISA 3 TEGURITE ÜLEVAADE TASANDITE KAUPA

Tegur	Kutseõppeasutuse juhtimise tasand	Kutseõppe tasand	Õppija tasand	Tööturu tasand
2.1	X		X	
2.2	X			
2.3	X		X	X
2.5	X			
2.6	X		X	
2.7	X	X	X	
2.8	X	X	X	X
3.1				X
3.3			X	X
4.2			X	X
4.3			X	X
4.4	X	X	X	X
5.1	X	X		
5.5	X	X	X	
5.6	X	X	X	X
6.1		X	X	
6.2	X	X		
6.3	X			
6.4		X	X	X
6.6	X	X	X	
7.1		X	X	X
7.2		X	X	X
7.3	X	X	X	
7.4	X	X	X	X
7.5		X	X	X
7.6		X		
7.7	X	X	X	
7.8		X	X	X
7.9	X	X	X	X
7.10		X	X	X
7.12		X	X	
8.1				X
8.2			X	
8.3		X		
8.4				X
9.2	X		X	X
9.5	X	X		
9.9	X		X	
9.10		X	X	
9.11	X			
9.16	X		X	
9.17	X		X	
9.18		X	X	X
A.		X	X	
B.	X	X	X	X
C.				X
D.			X	X
E.		X	X	
F.	X	X	X	X



# ET

**Sekretariaat:**

Østre Stationsvej 33  
DK-5000  
Odense C  
Denmark  
Tel: +45 64 41 00 20  
[secretariat@european-agency.org](mailto:secretariat@european-agency.org)

**Brüsseli esindus:**

Avenue Palmerston 3  
BE-1000  
Brussels  
Belgium  
Tel: +32 2 280 33 59  
[brussels.office@european-agency.org](mailto:brussels.office@european-agency.org)

[www.european-agency.org](http://www.european-agency.org)

