

Millist kasu saavad ettevõtjad, kõrgkoolid ja tudengid töökohapõhisest õppest?

Projekti “Refining Higher Education Apprenticeships with Enterprises in Europe (ApprEnt)” tulemuste põhjal

Seminar “Töökohapõhine õpe, kas lahendus kvalifitseeritud tööjõu probleemile?”
24.09.2019

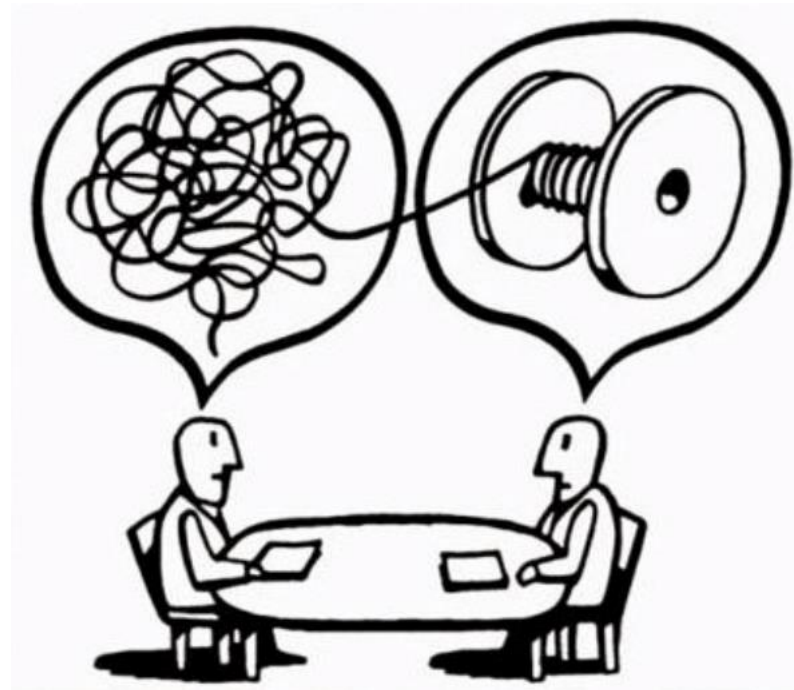
Prof Krista Loogma/TLÜ haridusteaduste instituut
Katrín Männik PhD/ TLÜ avatud akadeemia juhataja



TALLINNA ÜLIKOOL

Eesmärk: arendada töökohapõhist õppe- ja praktika pakkumise võimalusi ning luua tugevad koostöövõrgustikud kõrgkoolide ja ettevõtete ning teiste vahel.

Valim: 31 juhtumit Soomes, Prantsusmaal, Eestis, Portugalis, Itaalias, Hispaanias, Austrias



EUCEN (Euroopa Ülikoolide Elukestva Õppe Assotsiatsioon), Erasmus +, Eesti partnerid: TLÜ, Eesti Kaubandus-Tööstuskoda, näidisjuhtumid



EESTI
KAUBANDUS-
TÖÖSTUSKODA



TALLINNA ÜLIKOOL

Tulemused

- Töökohapõhise õppe soovituste pakett poliitikategijatele, kõrgharidusasutustele, ettevõtetele, tudengitele, mentoritele ja akadeemilistele juhendajatele
- Töökohapõhise õppe koolitusmudel (näidis õppekava)
- Õppija-tööandja-ülikooli näidisleping, mis on abiks töökohapõhise õppe rakendamisel kõigis kaheksas projektis osalevas riigis
- Loodetav mõju: riiklik tugi kõrgkoolidele ja ettevõtetele kitsakohtadest ülesaamiseks
- Materjalid kättesaadavad:
 - ✓ <https://apprent.eucen.eu>
 - ✓ <https://www.tlu.ee/apprent-korghariduses-tookohapohise-oppe-arendamine-koos-ettevotetega-euroopas>



Töömuutuste kiirenedes kasvab igasuguse tööõppimise osatähtsus elukestva õppimise perspektiivis pidevalt

- haridusvisioon 2035: individualiseeritud õpiteed ja õppimine erinevates keskkondades üle kogu elukaare
- üks olulisemaid õpikeskkondi on töökeskkond
- töötajate töehõive, tööoskussobivuse ja tööturu mobiilsusvõimekuse tõstmise olulisim mehhanism - aitab tööle saada, pädevusi kaasajastada ja ettevõtete vajadusi paremini mõista
- aitab lähendada kutseharidust, kõrgharidust ja töömaailma
- siiski pole tööõppimise täielik potentsiaal veel teadvustatud ega ka rakendatud. Pole selge, mida ja kuidas õpitakse erinevates töökeskkondades – erinevate sektorites, ettevõtetes, kus valitseb väga varieeruv tööõppimise kultuur



- Õpipoisõpe kutsehariduses kasvutrendis (5,5% 2016/17 õa) (EHIS).
- Õpipoisiõpe laienemas rakenduskõrghariduse tasemele: pilootprojektid
- Õppijal võimalus saada kõrgharidus kaotamata sidet praktikaga + lihtsustab üleminekut kõghariduse tasemele
- kohaldatud nii algajatele/õpipoistele kui ka antud ametis jätkavatele õppijatele



Õpipoisiõpe/töökohapõhine õpe Eestis



TALLINNA ÜLIKOOL

Töölõppimise makrotaust Eestis

- esmasel “šokiteraapilisel” turumajandusele üleminekul peamine oskuste uuendamise faktor
- koolipõhine kutseõppe süsteem
- tööandjate ja koolide koostöö on väga noor – 2000.a esimene formaalne, kuid legaalselt mittesiduv koostöö kokkulepe
- valdavalt väikeettevõtted (ca 90% SME+mikro)
- tugev standardiseeritus nii kutse- kui kõrghariduses
- Praegu üleminek kutsekesharidusest kõrgharidusse langustrendis:
 - 2009. a - 14%
 - 2018. a - 6,4%

Allikas: EHIS; HTM



TALLINNA ÜLIKOOL

- Õppimine kahes keskkonnas - Töö(kogemus) läbi arutatud ja õppija poolt mõistetav
 - Juhendamine ja tähenduslike õppimisvõimaluste loomine - Kahepoolne juhendamine. Tähenduslik õppimine. Juhendajate/mentorite koolitus on kohustuslik
 - Kõrghariduse taseme õppekava - Kvalifikatsiooni omandamine/tunnistus. VÕTA kasutamine. Paindlikkus
 - Lepingulised suhted - Kolmepoolsed, selge vastutus; või siis iga osapoole jaoks eraldi lepingud
 - Tasustatud töö - Erinevad vormid, õpipoiss töötaja staatuses/palk, aga ka nt stipendium
-

Mis iseloomustab erinevate riikide häid praktikaid kõrghariduse õpipoisiõppes? (ApprEntr)



Head praktikat: poliitikategija, ülikool

- *"it makes a valuable **contribution to skills matching**, linking the worlds of work and learning. This is a key component in Europe's top performing economies" ... "Apprenticeship is an important way of boosting employability" ... "Businesses grow by hiring skilled workers and investing in future talent". (Marianne Thyssen (Commissioner, DG Employment, Social Affairs, Skills and Labour Mobility. EC)*
- *"The strong point of the programme is its **strong orientation to the work environment** and the cooperation with a wide range of enterprises, which allows offering more than 150 places the year. It is also **highly flexible** as the students (or the enterprise) can start the programme at any moment in the academic year. The **combination of F2F, blended and online learning in modules** allows this flexibility." (University in Spain)*



Head praktikat: ettevõte

- *“Starting with a HEA program was essential to gain a better recognition as an employer of first choice in the field of IT for students. For us our HEA program is **a crucial part within our employer branding strategy.**” (A1 Telekom, Austria)*
- *"Hiring an apprentice is often an interesting and reliable solution for the company, as a pre-recruitment. **The apprentice can show his/her skills and competences in a professional context.** Full proficiency and knowledge of the company are in principle acquired at the end of the apprenticeship training. Several mentees trained at our company have been hired and are now employees of the company." (Design and production of fishing items, France)*

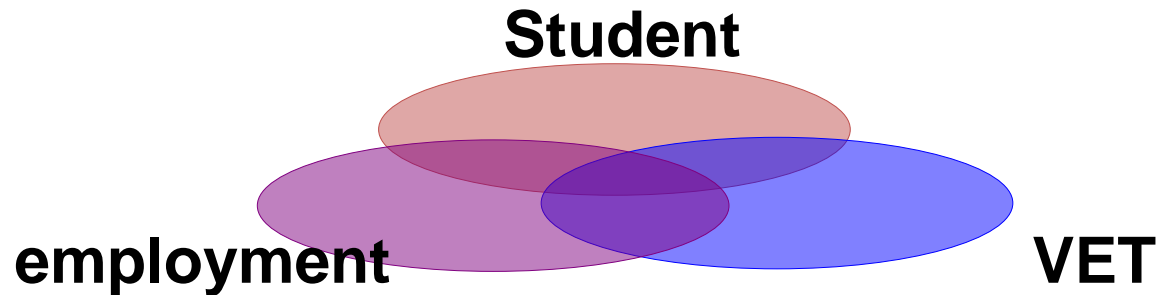


Head praktikat: tudeng, mentor

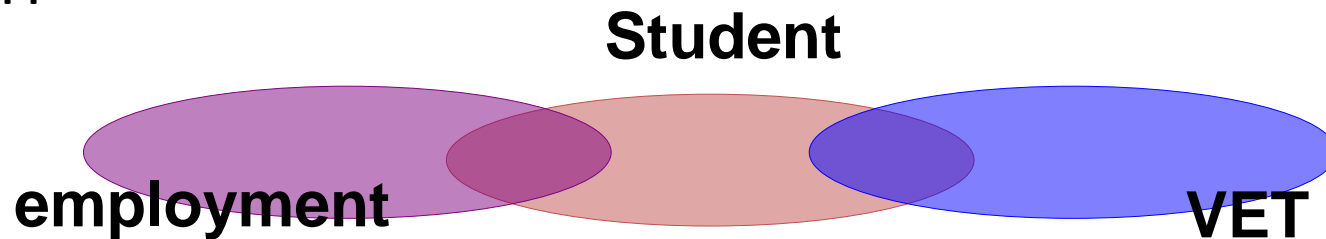
- *"The Company collaborated a lot, giving me the opportunity to show and put into practice the knowledge acquired and allowed me to evolve in the training. In the end, there was no need to look for a job because the company proposed me to continue the work". (Apprentice from the School of Design, Management and Production Technologies Northern Aveiro, ESAN-UA, Portugal)*
- *"As an employer for 220 people in hotel industry we cannot underestimate the importance of supporting education in every form. Having 27 years of experience in hotel business, I feel the responsibility to pass on my knowledge. One great way of doing that is being a mentor to apprentices. As a bonus you always learn something new yourself through the teaching process". (Illi Ojaverre, General Manager at the Tallink SPA & Conference Hotel, Estonia)*



Coupled system: (e.g nurses): all communication lines „work“:



Decoupled systems (e.g IT): communication „works“ through apprenticeship:

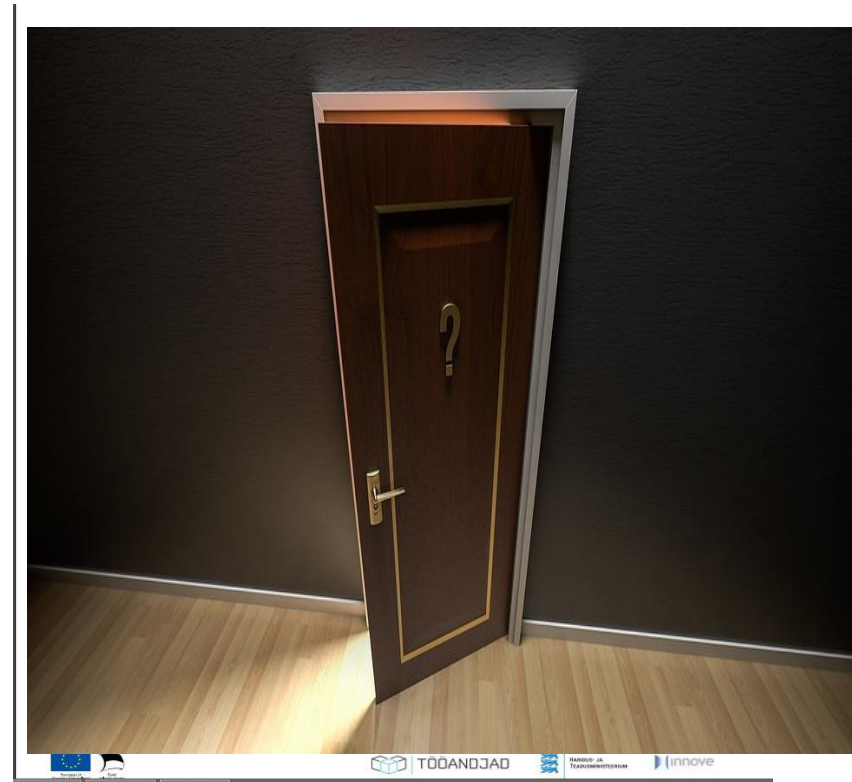


source: Ümarik, Loogma, Hinno, 2012



TALLINNA ÜLIKOOL

1. Praktiline töökogemus
2. Refleksioon ja töökogemuse mõtestamine
3. Abstraktne kontseptualiseerimine (üldistamine, üldterminite kasutamisega)
4. Aktiivne proovimine / praktiseerimine
(Kolb'i mudel)



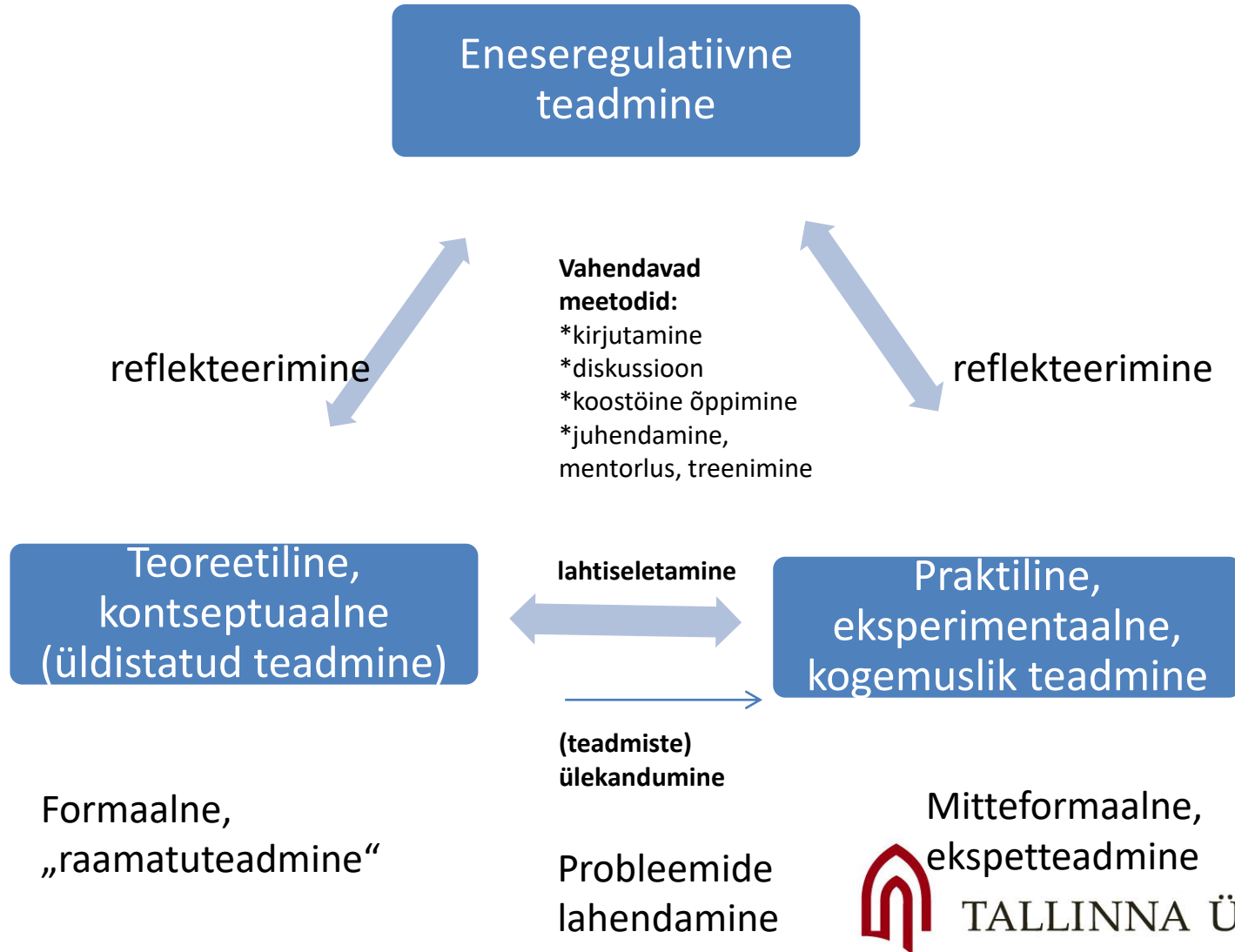
Mõtestatud töökogemusest õppimise (deep learning) keskmes on refleksioon (arutamine, “lahtiseletamine” jne);

Pedagoogika erinev uue ameti õppija ja ja samas ametis jätkaja vahel.



TALLINNA ÜLIKOOL

Töölõppimise integratiivne pedagoogika (Tynälä, 2005, 2008)



Kõrghariduses mitmeid paralleele õpipoisiõppega kutsehariduses

- (Kõrg)koolide huvi ja initsiatiiv domineerib
- ettevõtete osalus peaks olema suurem ja tõhusam
- suurematele ettevõtetele sobib paremini; kuidas kaasata väikeettevõtted, on jätkuvalt väljakutseks
- ettevõtted, kes on huvitatud oma töötajate koolitamisest, on enam huvitatud
- toob uut teadmist ettevõttesse
- ettevõttele võimalus koolitada oma personali ja samas ka valida uusi töötajaid
- juhendamiseiga seotud asjaolud: aeg, koolitus, juhendamispädevused jm
- õppe vastavus kõrghariduse standardile?



Väljakutsed Eestile

- Infopuudus ja ettevõtete vähene osalus
- Vähe ettevõtete poolseid juhendajaid
- Juhendajate vähesed pädevused töölõppimise pedagoogikas
- Õppijate ülekoormus ja väljakukkumine
- Kommunikatsioon partnerite vahel
- Erinevate huvide arvestamine
- Kõrgkool: õpiväljundite täitmine, kõrgharidusstandardi täitmine
- ettevõtte: töötajate värbamine, vajalike oskuste ja pädevuste areng, koolitus ja haridustaseme tõstmine
- Standardiseerimise ulatus? Kui palju reegleid ette kirjutada, sh EL ja riiklikult vs vajadus paindlikuma korralduse ja õppe individualiseerimise järele
- Samas: kõrghariduse standardile/tasemele vastavus?



Soovitusi (ApprEntr)

- Õpipoisõppe individualiseerimine, et võimaldada erisusi ja tagada osavõttu
- Paindlik, individualiseeritud õppekava ja hindamismeetodid (varieeruva kogemusega õppijad), kuid ühtsed õpiväljundid
- Standardiseeritud andmeformaadid, vastastikune andmete kasutamise võimalus kooli ja ettevõtte vahel, tagamaks samas ka individuaalsete andmete kaitse
- Digitaalsete vahendite ja platvormide laiem kasutuselevõtt, et õppimist ja kommunikatsiooni parendada
- Õppimise kvaliteedi hindmisel kasutada mõõdetavaid näitajaid



Poliitikasoovitusi osapooltele (ApprEntr)

Õpipoisõppe strateegiline kavandamine nii riigi, kõrgkooli kui ettevõtte tasandil	koordineerimine ja ressursid, üliõpilaste julgustamine; õpipoiste tiimid ja nende koordineerimine
Koolitus	riiklik toetus; mentorite ja juhendajate koolitus nende rolli mõistmiseks, võrgustike toetamine
Mobiilsuse toetamine	kõrgkoolide ja ettevõtete inimeste vastastikused külastused ja kogemustevahetus
Juhendamine ja koordineerimine	rahastus ja ressursid, sh riiklik toetus; selge institutsionaalne vastutus ja koordineerimine
Kvaliteedi kindlustamine	kvaliteedi kontroll: riiklik, kõrgkoolis ja ettevõttes; ettevõtetega läbiräägitud ja kohandatud õppekava; kõrgharidusstandardi kindlustamine
Ressurssidega kindlustamine	maksualandamised ettevõtetele; infosessioonid kõrgkoolides; oskuste nõudmise kirjeldused ettevõtetes
Ettevõtete (finants)toetused	EL ja rahvuslik finantstoetus nt koolitusele ja juhendamisele, selle kasutamise kontroll õppe kvaliteedi osas
Jätkusuutlikkus ja läbipaistvus	suurema paindlikkuse võimaldamine individuaalsete õpiteede puhul, selge kõikidele osapooltele

Kolmepoolsed kokkulepped (nn Model Agreement)

1. Määratlus – mis on õpipisiõpe kõrghariduses? Kas legaalne määratlus on piisav?
2. Õppe korraldus ja individuaalne õpeplaan
3. Erinevate osapoolt vastutus:
4. Kõrgkool – õppekava ja individuaalne õppeplaan; pädev koolipoolne juhendaja; elektrooniline platvorm jm
5. Ettevõtte – võimaldab aega õppimiseks; pädev ettevõtte-poolne mentor; osaleb õppekava ja ind plaani loomisel; edastab vajalikud dokumendid platvormile, kindlustab turvalise ja toetava keskkonna jm
6. Õppija – on motiveeritud; järgib ettevõtte reegleid, sh hoiab ärisaladusi; vastutab oma portfolio koostamise eest; on aktiivne ind õppeplaani koostamisel; informeerib nii juhendajat kui mentorit õppetöös puudumise korral
7. Hindamine on kahepoolne, toetub individuaalse õppeplaanile ja õppekava väljunditele, õppija koostataud portfoliote (lõputööle)
8. Finitseerimine ja õppija töö tasustamine (regulatsioonid, kokkulepped). Reegline on õppija samas ka ettevõtte töötaja ja saab töötasu



Kokkuvõtteks: võtmeküsimused õpipoisiõppe edasisel arendamisel kõrghariduses

- *ETTEVÕTETE ja KÕRGKOOLI HUVID*
- *KOOSTÖÖ*
- *KOOLITUS*
- *ÕPPEKAVA*
- *JUHENDAMINE*
- *TÖÖLÕPPIMISE PEDAGOOGIKA;
REFLEKTSIOON*
- *ÕPPIJA MOTIVATSIOON, ENESEJUHTIMISE
VÕIME*
- *ÕPPEMATERJALID*



Võtmeküsimused ja soovitusel

1. ETTEVÖTETE HUVID

- kaasatud ettevõtete vajadused ja huvid/kasu peavad olema selged
- ühe töötaja koolitamine on samal ajal võimalus arendada tervet töötajaskonda/meeskonda

2. KOOLITUS

- *regulaarsed kohustuslikud koolitused kõrgkoolide koordinaatoritele töökohtadel õppekavade kaasajastamiseks*
- koolitus ettevõttele / juhtidele, et nad saaksid maksimaalne kasu õpipoisõppest
- juhendajate mentorite regulaarne koolitus

ÕPPEKAVA

- õppekava sisu kriitiline hindamine koostöös ettevõtte ja kõrgkooli vahel enne rakendamist
- töökohta/ettevõtte kultuur ja tööandja toetus õppimisvõimaluste loomisel, nt õppija jaoks väljakutsuvate ülesannete määramine, üksteiselt õppimise toetamine

JUHENDAMINE

Juhendamise kvaliteet ja koostöötöökoha ja kõrgkooli vahel

REFLEKTSIOON

- struktureeritud ja juhendatud refleksioon juhendaja ja mentori poolt
- võimalus kasutada erinevaid foorumeid, korralisi ja improviseeritud arutelusid

ÕPPIJA MOTIVATSIOON, veendumus, et õppimine toob talle kasu

ÕPPEMATRJAID, juhendid, käsiraamatud



TALLINNA ÜLIKOOL

Aruteluks:

- *Juhendaja pädevus: komponendid, miks?*
- *Koolis ja tööl õpitav peavad käima käsikäes, kommunikatsioon ettevõtte-tudeng-ülikool: viisid, miks?*
- *„Tudeng kahe tule vahel“: tudengi motivatsioon*
- *Õppekava: üldine vs spetsiifiline, olemasolev vs uus, miks?*
- *Ülikool sinu ettevõttes: argumendid, miks?*
- *Ettevõtte sinu ülikoolis: argumendid, miks?*



Täname kuulamast!

Küsimused?

krista.loogma@tlu.ee

katrin.mannik@tlu.ee



AVATUD  TALLINNA ÜLIKOOL
Avatud akadeemia
AKADEEMIA
TARGA MUUTUSE PARTNER



TALLINNA ÜLIKOOL