

Sihtasutus Kutsehariduse Reform Eestis  
Kutsehariduse ja Tööhõive Seirekeskus (National Observatory)

**Töölasest täienduskoolitusest ja pidevõppe  
võimalustest Eesti Vabariigis**

**Tallinn august 1998**

**Koostanud: Tiia Tali**  
**Kalle Vana**  
**Merle Lõhmus**  
**Kalju Kilk**  
**Tiina Annus**

**Ekspertidena osalesid:**  
**Ellu Saar**  
**Rein Vöörmann**  
**Avo Heinlo**  
**Malle Kindel**  
**Reet Laja**

This report was prepared with the financial assistance of the European Training Foundation. The views expressed herein are those of the Contractor and do not represent any official views of the Foundation.

<b>A Sissejuhatas</b>	<b>4</b>
<b>B Täiskasvanuharidus ja täienduskoolitus Eestis</b>	<b>6</b>
<b>I Täienduskoolituse hetkeolukord</b>	<b>6</b>
1. Informatsiooni kogumine ettevõtete ja eraisikutega seotud täienduskoolituse kohta	8
2. Täienduskoolituse tähtsus hõivatud ja mittehõivatud inimestele.	9
3. Täienduskoolituse kättesaadavus	10
4. Täienduskoolituse finantseerimine	11
5. Täienduskoolituse spetsiifilised eesmärgid	12
6. Koolitusasutuste ja töömaailma vaheline suhtlemine, informatsiooni vahendus ja nõustamine	13
7. Tööhõiveametite ja koolituse pakkujate vaheline suhtlemine	14
8. Täienduskoolitust roll tööturupoliitikas, sihtgrupid tööturukoolituses	15
<b>II Raskused täienduskoolituse edendamisel</b>	<b>16</b>
1. Ülevaade raskustest	16
1.1 Raskused kutsehariduse reformi ja täienduskoolituse ühitamisel	16
1.2. Ettevõtete roll koolituses	19
1.3. Eraisikute õpimotivatsioon	19
1.4. Täienduskoolituse probleemid valitsuse ja regionaalsel tasemel	21
2. Takistused täiendususkoolituse ja kutsehariduse reformi läbiviimisel	22
<b>III Rahvusvaheliste rahastajate initsiatiivid</b>	<b>23</b>
<b>C Täienduskoolituse arengusuunad</b>	<b>24</b>
1. Riiklik raamistik	25
2. Täienduskoolitus kui aktiivse tööturupoliitika osa	28
3. Koolitus ettevõtetes ja ettevõtete jaoks	28
4. Indiviidi tasand	30
5. Koolitaja tasand	31
<b>D Ettepanekud ja projektivaldkonnad, milles võiks alustada arendusprotsessi</b>	<b>31</b>
<b>E Kokkuvõte ja järeldused</b>	<b>33</b>

## A Sissejuhatus

Täiskasvanuhariduse süsteemi kujunemine ja areng toimub Eestis 1993. aastal vastuvõetud Täiskasvanute koolituse seadusele tuginedes. (Eestis vastuvõetud seadus on üldse esimene sellekohane seadus endistes sotsialismileeri maades). Sellele lisaks on mitmeid teisi täiskasvanukoolitust (seal hulgas täiskasvanute tööalast koolitust) reguleerivaid ja toetavaid õigusakte, mille eesmärgiks on koolituse korraldamist ja koolituses osalemist soodustavate tingimuste ja võimaluste loomine .

Taasiseseisvumise algusaastail aset leidnud radikaalsete poliitiliste ja majanduslike muutuste tõttu lõpetasid Nõukogude Liidu suurtootmise osana toimunud tööstusettevõtted oma tegevuse ja koos sellega lagunes ka tootmisharude ja ettevõtete koolitussüsteem. Tööpuuduse tekke ja tööstuse lagunemisega hägustus töölase koolituse vajadus, ka puudus selle maksujõuline tellija.

Ettevõtete erastamisprotsessi ja majanduse stabiliseerumise edenedes ilmnis 1992-93. aastal (nüüd juba uut laadi) töölase koolituse vajadus. Täiskasvanute töölase koolituse kursusi hakati enamikus kutseõppeasutustes ja kõrgkoolides taas korraldama. Taasiseseisvumise algusaastatel aktiveerus peamiselt turumajanduse uudsetes tingimustes alustanud ettevõtete juhtkonna ettevõtluse- ja juhtimiskoolitus aga ka raamatupidajate ja keskastme juhtide koolitus. Koolitusvajaduse kiiret kasvu pidurdas ettevõtete likvideerimisel tööta jäänud suhteliselt kvalifitseeritud tööjõu värbamise võimalus.

Välisriikidega koostöös toimus laiaulatuslik koolitus riigile iseloomulike loomiseks: oma rahandus- ja pangandussüsteem, lennundus, merendus, välis- ja sisekaitse struktuurid, tolliteenistus, õigusinstituutsioonid jne.

Kutsekoolides toimuva õppe (ka täiskasvanute töölase koolituse) tänaste nõuetega vastavusse viimisel on peamiseks raskuseks vananenud, endise Nõukogude Liidu suurtootmise tarbeks tööliiskaadri ettevalmistamiseks mõeldud seadmeпарк ja sellekohane kutseõpetajate ettevalmistus. Tööliste ettevalmistus toimus tolaeagsete suurettevõtete tootmisvajadustest lähtuvalt mingil kitsal erialal, tänast tootmist aga iseloomustab väike- ja keskmise suurusega ettevõtete rohkus ja vajadus laiaprofiilse ettevalmistusega, kaasaegseid materjale, seadmeid ja tehnoloogiaid valdava töötajaskonna järele.

Täiskasvanute koolituse korraldamisel võetakse aluseks järgmised põhimõtted:

- õiguslikud tagatised täiskasvanutele nende soovikohaseks õppeks kogu eluea jooksul (Täiskasvanute koolituse seaduse § 1, mis lähtub UNESCO 1985. a. Pariisi Täiskasvanuhariduse Konverentsi deklaratsioonist inimese õiguse kohta õppida kogu eluea jooksul);
- õpe on suunatud elanikkonna töölase, elualase ja poliitilise kompetentsuse tõstmisele, isiksuse arenguks tingimuste loomisele, rahvusliku identiteedi tugevdamisele ning rahvuskultuuri säilitamisele kaasaaitamisele;

- õppepuhkused töötasu säilitamisega töölepingulises vahekorras olijaile (lähtub ILO 1974. a. konventsioonist nr 140);
- maksusoodustused oma töötajate koolituseks kulutanud tööandjale ja õppimisele kulutanud isikule;
- täiskasvanute koolituse Eesti vajadusi ja võimalusi arvessevõtva süsteemi väljaarendamine;
- kohaliku initsiatiivi toetamine ja õppimisvõimaluste loomine võimalikult elukoha lähedal;
- täiskasvanute õpetajate koolitus nii Eestis kui välismaal;
- olemasoleva materiaalse (hooned, ruumid) ja intellektuaalse (kohalikud haritlased jne) potentsiaali maksimaalne ärakasutamine;
- koolitustegevuse koordineerimine ja meetodiline juhendamine Haridusministeeriumi täiskasvanute koolituse talituse, koolitajaid ühendavate katusorganisatsioonide ja Haridusministeeriumi juurde loodud Täiskasvanute koolituse nõukogu koostöö kaudu;
- sama materiaalse ja organisatsioonilise baasi kasutamine nii noorte, täiskasvanute kui ka töötute tööalaseks koolituseks;
- välisriikide ja tööandjate ühendustega koostöös kutseõppeasutuste baasil loodavate pilootkoolituskeskuste võrgu väljaarendamine, (need on ühtlasi meetodilisteks keskusteks teistele sama valdkonna kutseõppeasutustele);
- kõigi täiskasvanute koolituse organisatsioonide, institutsioonide ja sellega seotud isikute tihe koostöö kolleegidega Eestis ja välismaal;
- rahvusvaheline koostöö täiskasvanute tööalase koolituse kaasajastamiseks;
- täiskasvanute koolitusasutuste seadusega sätestatud iseseisvus koolituse korraldamisel, koolitusvormide, õppekavade- ja meetodite valikul ning teenitud vahendite kasutamisel;

Mõningate ülalnimetatud põhimõtete rakendamiseks eraldatakse vahendid riigieelarvest:

- \* pedagoogide ja riigiametnike tööalaseks koolituseks (vähemalt 3% vastava kategooria töötajaskonna aasta palgafondist); vahendid kohaliku omavalitsuse töötajate tööalaseks koolituseks nähakse ette kohaliku omavalitsuse eelarves;
- \* formaalharidusasutustes õhtu- ja kaugõppe vormis toimuvaks õppeks;
- \* töötute koolituseks ja stipendiumideks;
- \* muulaste riigikeeleõppeks;
- \* täiskasvanute koolitajaid ühendavate katusorganisatsioonide meetodiliste keskuste tegevuse toetuseks;
- \* täiskasvanute koolituse nõukogu tegevuseks;
- \* täiskasvanuhariduse uuringutele;
- \* riiklikult prioriteetsetes valdkondades toimuvatele pikkadele (56 ja enam tundi) kursustele (neid läbiviiva õpetaja töötasu katmise teel);
- \* õpiringide tegevuseks;
- \* vabahariduslike koolitusasutuste tegevuse toetuseks.

\*

*Märkus: viimases neljas punktis loetletud riigieelarvelise toetuse jaotamine toimub uuringu- ja koolitusprojektide avalike konkursside tulemuste põhjal.*

Vaatamata raskustele on valdav enamik ülikoolidest, rakenduslikest kõrgkoolidest, tehnikumidest ja kutseõppeasutustest (olenemata nende omandivormist), lülitunud rohkem või vähem täiskasvanute tööalasesse koolitusse. Õpe toimub õhtu- ja kaugõppe ning avatud ülikooli vormis ning korraldatakse mitmesuguseid täiskasvanute tööalase koolituse kursusi.

Kutseõppeasutustes ja kõrgkoolides õhtu- ja kaugõppe vormis täiskasvanutele korraldatav õpe toimub riigi tellimusena ja on seetõttu õppijale tasuta. Avatud ülikooli vormis toimuv tasemeõpe ja tööalase täienduskoolituse või ümberõppe kursused toimuvad isetasuvuse põhimõttel. Tellijaks ja õppe eest tasujaks on kursuste vormis toimuva õppe korral koolitusest huvitatud ettevõtte või töötaja ise. Riigiametnike, pedagoogide ja töötuna registreeritute täienduskoolituse ja ümberõppe eest tasutakse riigieelarvest selleks eraldatud vahenditest.

Töötajate tehniliste oskuste ebapiisavuse ja kaasaja nõuetele mittevastavuse kõrval on tööandjate hinnangute kohaselt isegi suuremaks probleemiks kujunenud töö muutunud iseloomust tulenev vajadus töövõtja isiksusliku küpsuse, iseseisvuse, koostöövõime, suhtlemisoskuse ning otsustamisjulguse ja vastutustunde järele. Sageli on just need omadused ja oskused määravaks töökoha leidmisel ja töö säilitamisel, mistõttu täiskasvanute tööalase koolituse piiritlemine töös vajalike tehniliste oskuste omandamiseks korraldatava õppega on üsna tinglik.

Tööalase täienduskoolitusega tegelevad ka mõned spetsiaalsed haridusasutused: riigieelarvest finantseeritav Eesti Haldusjuhtimise Instituut korraldab õpet riigi- ja kohaliku omavalitsuse ametnikele, ettevõtete ja ametkondade koolitustellimustega vahendeid teeniv Eesti Majandusjuhtide Instituut tipptaseme majandusjuhtidele, Eesti Energia Koolituskeskus energeetikasüsteemi töötajaile jne. Suur osa töötajate täienduskoolitusest toimub ettevõttesisese koolitusena personaliarenduse raames.

Eesti ühiskonna õppimis- ja kohanemisvõimele on tunnustuseks Eesti kutsumine Euroopa Liiduga ühinemisläbirääkimiste esimesse vooru.

## **B Täiskasvanuharidus ja täienduskoolitus Eestis**

### **I Täienduskoolituse hetkeolukord**

Täiskasvanute koolituse toimumist ja arengut Eestis toetavad järgmised õigusaktid:

- Täiskasvanute koolituse seadus;

- Vabariigi Valitsuse määrusega kinnitatud täiskasvanute koolituseks riigieelarvest vahendite taotlemise ja finantseerimise kord;
- Vabariigi Valitsuse määrus puuetega inimeste tööalase koolituse korraldamise kohta;
- Avaliku teenistuse seadus;
- Haridusministri määrusega kinnitatud kutseõppeasutustes täiskasvanutele koolituse korraldamise valdkonnad, vormid ja kord;
- Töötute sotsiaalse kaitse seadus;
- Tulumaksu seadus;
- Haridusministri määrusega kinnitatud koolituslubade väljastamise kord (luba tuleb taotleda, kui õpe toimub Valitsuse määrusega kinnitatud mingis eluohlikus tegevusvaldkonnas või kui õppe kestus ületab 120 tundi.

Töötuna registreeritutele koolituse korraldamise süsteem tugineb Riigi Tööturuameti koolitusosakonnale, maakondade tööhõiveametitele ja neis töötavaile koolituskonsultantidele, kelle ettepanekul tööhõiveametid töötutele koolitust ostavad. Eialgu töötavad vaid kolmes tööhõiveametis (Tallinnas, Tartus ja Viljandis) ka nõustamisega tegelevad psühholoogid.

Töötutele korraldatav koolitus on kas *töösuste omandamisele* suunatud või nn. *kohanemiskoolitus*.

Töösuste omandamisele suunatud koolitus toimub kas *ümberõppena*, kuhu kuulub erialane esmaõpe või *uue eriala omandamine* või *täiendõppena* olemasoleval erialal teadmiste ja oskuste täiendamise teel. Tööalasel koolitusel (täiendus- ja ümberõpe) kasutatakse erialade määratlemisel ISCO-88 eesti versiooni ametialade koode ja nimetusi.

*Kohanemiskoolituse* eesmärgiks on töötute tutvustamine tööturu nõuetega ning ettevalmistus tööturul kohanemiseks ja toimetulekuks.

Täiskasvanute tööalane koolitus toimub pakkumise ja nõudluse, vajaduste ja võimaluste ning koolituse korraldamist ja õppes osalemist soodustavate tingimuste koosmõjus ja peamiselt iseregulatsiooni põhimõtetele tuginevalt.

Koolitusasutused on koolituse korraldamisel, õppekavade ja -meetodite valikul ning vahendite kasutamisel haridusseadustega sätestatud piires iseseisvad ja koolitus toimub isetasuvuse põhimõttest lähtuvalt.

Otsese tsentraalse juhtimise asendamine koolitust soodustavate tingimuste loomisega (peamiselt õiguslik regulatsioon ja eelpoolkirjeldatud rahaline toetus riigi- ja kohaliku omavalitsuse eelarvetest) on käivitanud iseregulatsioonile iseloomulikud toimemehhanismid. Need koos koolitusasutuste suhtelise iseseisvusega raskendavad koolituse kohta regulaarse ja adekvaatse informatsiooni hankimist (eriti ettevõtete ja isikute poolt tellitud ning ettevõttesiseselt, samuti eraalgatuslikes koolitusasutustes toimuva koolituse kohta).

## 1. Informatsiooni kogumine ettevõtete ja eraisikutega seotud täienduskoolituse kohta

Peamisteks toimunud koolituse kohta informatsiooni hankimise allikateks ja viisideks on:

- Riigi Statistikaameti poolt regulaarselt kogutavad andmed (aruande vormi on taasiseseisvumise aastatel küll korduvalt lihtsustatud, saadud andmed on aga sellele vaatamata üsna lünklikud ja paari viimase aasta kohta ametlikult avaldamata). Olulised põhjused, miks valikvaatlusega kogutav statistika puudulik on, on järgmised: vastavad ainult need firmad, mille põhitegevus on koolitus; mittevastanute arv on suur; statistika katab ainult registreeritud kursused.);

- üleriigilised ja mitmetes maakondades korraldatud täiskasvanute koolituse alased uuringud;

- Riigi Tööturuameti andmestik registreeritud töötutele toimunud koolituse kohta (Tööturuameti süsteemis toimub informatsiooni kogumine registreeritud töötute koolituse kohta süstemaatiliselt alates 1993. a. Maakondade ja Tallinna tööhõiveametid esitavad iga kvartali kohta tööturuametile andmed elektroonilise posti kaudu, milles on ära toodud eriala, alustanute ja lõpetanute arv, koolitaja, koolituse algus ja lõpp, kursuse kestus õppepäevades, 1 õppija ja õppepäeva maksumus, tööle rakendunute arv ja osakaal.)

- riigiasutustes olev info oma töötajate koolituse kohta (koondinfo kogumiseks on vajadus puudunud; kuna enamik kursustest toimub Eesti Haldusjuhtimise Instituudis, on neil seal toimunud kursuste kohta info olemas);

- informatsioon haridustöötajate koolituse kohta. Kuna suurem osa vahenditest antakse haridusasutuste kui tellija käsutusse, on seal olemas täpne ülevaade koolitussummade kasutamisest, info kogumine toimunud koolituse temaatika ja iseloomu kohta on aga raskendatud;

- ministriumide poolt formaalharidusasutustes korraldatud täiskasvanute tööalase koolituse kohta regulaarselt läbiviidavate küsitluste tulemused;

- koolitusluba mitteomavate täiskasvanute koolitusasutuste poolt korraldatavate kursuste 1994-st aastast toimuv registreerimine maakondade ja linnade haridusosakondades, andmed esitatakse ka Riigi Statistikaametisse;

- ettevõtetes toimuv ja nende poolt tellitud tööalane täienduskoolitus (põhimõtteliselt saaksid koguda tööandjate ühendused ja ~ 100-t ettevõtete ja asutuste personalijuhti ühendav organisatsioon PARE).

tegutsevate täiskasvanutele koolitusteenust pakkuvate koolitusasutuste kohta on olemas andmebaas Eesti Täiskasvanute koolitajate Assotsiatsiooni "Andras" interneti koduleheküljel (aadress <http://www.andras.ee/>). Kuna koolitusturul pakutav muutub kiiresti, on vaja andmebaasi pidevalt korrastada. See on võimalik eelkõige koolitusasutuste endi abiga. Andmebaasis kajastuvad koolitusasutuste kontaktandmed ja koolitusvaldkonnad, ei kajastu õppe kestus, maksumus ega ka tegelik osavõtt koolitusest.

Erinevate allikate andmeil pakub täna täiskasvanutele koolitust ~ 900 mitmesugust institutsiooni, millele lisandub ettevõtete ja asutuste sisekoolitus. Valdav enamus koolitusasutustest ei sõltu riigi või muudest kesketest struktuuridest ja omavad seetõttu vaid statistikaseadusest tulenevat



aruandekohustust. Sellest lähtuvalt ei ole täiskasvanute koolituse koordinaatorid koolitust puudutava kõikehõlmava arvulise informatsiooni hankimist ka eesmärgiks seadnud.

Vaatamata täiskasvanute koolitust puudutava tsentraliseeritud informatsiooni lünklikkusele on koolitust koordineerivatel institutsioonidel üsna selge põhimõtteline ülevaade koolituse kui teenusega seotud probleemidest, koolituse kättesaadavusest, selle arengutendentsidest ja -dünaamikast.

Täiskasvanute koolituses osalemisest ja siin ilmnevatest tendentsidest annavad ülevaate peamiselt sellekohaste uuringute tulemused. 1995. aastal läbiviidud uuringu andmetel osales 1994. aastal täiskasvanute koolituse mitmesugustes vormides 15% küsitletutest, 16% naistest ja 14% meestest.

Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituudi poolt Riigi Statistikaameti tellimusel 1997. aastal läbi viidud täiskasvanute koolituse alase uuringu tulemused on alles töötlemisel. Esialgsetel andmetel osales täiskasvanute koolituse erinevates vormides ~ 25 % küsitletutest.

## 2. Täienduskoolituse tähtsus hõivatud ja mittehõivatud inimestele.

Haritust ja teadmisi ning oskusi on Eesti ühiskonnas läbi aegade kõrgelt väärtustatud. Esimesed talurahvakoolid asutati 17. sajandi teisel poolel ja 18. sajandi lõpuks oli enamik talupoegadest kirjaoskajad. 1632. aastal asutati Tartu Ülikool. Riiklik koolisüsteem sai alguse 1917. Aastal, 1918. aastast (kohe peale iseseisvuse saavutamist) mindi üle eesti keelsele õppele. Sajandi algusaastatel toimunud urbaniseerumise ja tööstuse arengu tulemusena loodi mitmesuguseid õppimisvõimalusi ka linnatöölisele.

1934. aastal tegutses Eestis üle 2000 haridusseltsi, kes pidasid üleval ka kohalikke avalikke raamatukogusid. 1934. aastal korraldatud võrdlusuuringu kohaselt oli Eestis 1 tasulise gümnaasiumi õpilane 62 elaniku kohta, Rootsis aga 132 elaniku kohta e. üle 2 korra vähem.

Nõukogude okupatsiooni aastatel (1940 - 1991) toimus ka Eestis Nõukogude Liidu haridussüsteem ning selle osaks olev täiskasvanute koolituse süsteem. Ideoloogilise suunilusega koolituse kõrval toimus ka tööalane koolitus:

- 1960-ndatel loodi majandus- ja tootmisharude koolituskeskused ja suuremates ettevõtetes õppeklassid. Kehtis üldine ??tariifi-kvalifikatsioonisüsteem;
  - töökohtades korraldati majandusõppe kursusi;
  - toimus õpetajate ja koolijuhtide täienduskoolitus;
  - laiaulatuslik kaug- ja õhtuõpe instituutides, ülikoolides, õhtukoolides (kohustuslik keskharidus!) ja tehnikumides;
- alates 1974. aastast keskastme juhtide koolitus;
- alates 1978. aastast majanduse tippjuhtide koolitus;
- alates 1989. aastast riigitöötajate koolitus.

Täienduskoolituse olulisus nii tööturul hõivatud kui mittehõivatud inimestele suureneb pidevalt. Kiirete ja jätkuvate ühiskondlik-poliitiliste ja majanduslike

ümberkorralduste ning ettevõtetes uue tehnoloogia juurutamisega tulemusena on töötajaskonna senine tööalane ettevalmistus paljuski aegunud ja uutele nõudmistele mittevastavaks osutunud. Töö leidmisel ja töökoha säilitamisel on viimase kümnendi jooksul uute materjalide, seadmete ja tehnoloogiate valdamise tundmaõppimise kõrval eriti oluliseks osutunud sellised oskused, nagu turumajanduse alused, finantsjuhtimine, välismajandussuhted, personali arendamine, seadusandlus, arvuti kasutamine ja võõrkeeled.

Kõrvuti registreeritud tööpuudusega (viimastel aastatel 3-4 % tööealisest elanikkonnast) on probleemiks kujunenud kvalifitseeritud oskustöölise nappus teatud erialadel. Nõukogude kutseharidussüsteem valmistas ette kitsa eriala spetsialiste. Nende oskused ei vasta enam kaasaja nõuetele: Eesti ettevõtete enamiku moodustavad väike- ja keskmise suurusega ettevõtted, kus vajatakse laiaprofiilset ettevalmistust.

Töoga mittehõivatud inimeste õpimotivatsiooniks on kas soov töökohta leida, ühiskonna- ja majanduselus asetleidvate muutustega toime tulla või püüdlus senisest sisukama ja elamisväärsema elu poole.

Valdavalt ollakse huvitatud võõrkeelte- ja arvutiõppest, ettevõtluse-, suhtlemisoskuse- ja teiste võtmeoskustega seotud kursustest aga ka mitmete nõutavate tööliserialade (keevitus, ehitus, majutus-toitlustus jne.) õppimisest.

Eesti ühiskonna progresseeruv vananemistendents on kujundanud rohkearvulise vanuritegrupi. Pensionäride ja vanurite suurest õpihuvist annab tunnistust Kolmanda Nooruse Ülikoolide küllastajate rohkus.

### 3. Täienduskoolituse kättesaadavus

Tööalase koolituse kättesaadavuse tagamiseks on töövahekorras olijale eelpool mainitud Täiskasvanute koolituse seadusega kehtestatud õppepuhkused täieliku või osalise töötasu säilitamisega:

- õhtu- või kaugõppe teel tasemekoolituses osalejale õppesessioonidest osavõtuks üks kuu, õppe lõpetamiseks täiendavalt (sõltuvalt omandatavast haridustasemest) 4 kuni 7 nädalat, kus juures mõlema õppepuhkuse korral säilitatakse kümneks tööpäevaks keskmine töötasu, ülejäänud päevadeks aga töötasu vähemalt kehtiva miinimumpalga ulatuses;
- tööalaseks koolituseks vähemalt 10 tööpäeva aastas keskmise töötasu säilitamisega;

Haridustöötajate, ametnike ning registreeritud töötute ligipääs koolitusele on tagatud vastavate eraldistega riigi ja kohaliku omavalitsuse eelarvetes. Palju täiskasvanute koolituseks mõeldud kursusi toimub juba mainitud ~900-s erineva profiiliga täiskasvanute koolitusasutuses, nende hulgas on nii riiklikud, munitsipaal-, kui ka eraõiguslikud asutused. Piir tööalase ja mittetöölase koolituse vahel on üsna tinglik, kuna erialastele oskustele lisaks on vajalikud ka mitmed nn. võtmeoskused: võõrkeelte tundmine, arvutikasutamise oskus, organiseerimisoskus, koostööoskus, analüüsivõime, probleemikäsitlemisoskus jmt. Sellest tulenevalt on raske öelda, kui mitmes koolitusasutuses tegeletakse tööalase täienduskoolitusega.

Kõigi formaalkutseharidusasutuste (kaasa arvatud ülikoolid) õppetegevuses on seadustega ette nähtud võimalus täiskasvanute koolituse korraldamiseks. Kutseõppeasutuste ja rakenduslike kõrgkoolide võrgustik on suhteliselt hästi välja arenenud ja katab kõiki regioone. Põhimõttelised võimalused elukoha läheduses õppida on seega loodud. Kuna kutseõppeasutustes pakutavad kursused on reeglina seotud seal õpetatavate erialadega, ei pruugi pakutavad õppimisvõimalused (valdkonnad) aga tööandjate ja elanikkonna konkreetsete soovidega kokku langeda. Paljude koolide juures on aga ööbimisvõimalused, mistõttu soovitud eriala on põhimõtteliselt võimalik ka kodukohast kaugemal õppida.

Täiskasvanute koolitusasutuste paiknemine Eestis on piirkonniti ebaühtlane: enam kui pooled kõigist koolitusasutustest asuvad pealinnas Tallinnas ja suuruselt teises eesti linnas Tartus. Äärealadel, eriti Kirde- ja Kagu-Eestis on koolitusasutuste võrk hõre. Kuna äärealadel on ka majandustegevuse aktiivsus reeglina väike ja töötuse tase kõrgem, on koolituskulud sealsetele ettevõtetele ja elanikkonnale sageli ülejõu käivad. Olukorra parandamise üheks võimaluseks on kohalike omavalitsuste poolsete soodustavate abinõude rakendamine ning regiooni kutseõppeasutuste ja üldhariduslike õppeasutuste osatähtsuse tõstmine täienduskoolituse korraldamisel.

#### 4. Täienduskoolituse finantseerimine

Töölase koolituse finantseerimine toimub järgmistest allikatest:

- Riigieelarve vahenditest:
  - 1) õhtu- ja kaugõppe vormis toimuv tasemekoolitus;
  - 2) riigiasutuste töötajate koolitus;
  - 3) pedagoogide ja koolijuhtide täienduskoolitus;
  - 4) täiskasvanute koolitajate koolitus;
  - 5) registreeritud töötute koolitus Riigi Tööturuameti vahendusel.
- Kohaliku omavalitsuse eelarve vahenditest:
  - 1) kohaliku omavalitsuse ametnike koolitus;
  - 2) kohalikust eelarvest palka saavate õpetajate ja kasvatajate täienduskoolitus.
- Ettevõtete vahenditest:
  - 6) tellitud kursused töötajatele,
  - 7) ettevõttesisene koolitus.  
(Tulumaksuseadusega on kehtestatud, et tööandja poolt oma töötajate koolituseks tehtud kulud arvatakse maha tema maksustatavast kasumist.)
- Erasisikud oma vahenditest (teatud juhtudel arvatakse maksumaksja enese ja tema ülalpeetavate koolituseks tehtud kulud maksustatavast tulust maha).

Töötute koolitamiseks on Riigieelarves igal aastal ette nähtud kindel summa, eelmisel ja käesoleval aastal 27,7 milj. krooni. Tööturuamet jaotab nimetatud summa maakondade vahel, arvestades regiooni tööhõive situatsiooni, koolituse lõpetanute töölerakendumist jne.

Vähemalt 10-päevasest koolitusest osavõtjatele on ette nähtud õppetipendium (450 krooni kuus). Töötu sotsiaalse kaitse seaduse kohaselt on töötuna registreeritud isikul või tööd otsival osaliselt töövõime kaotanud invaliidsuspensionäriil õigus tööhõivetalitusest riigieelarvest finantseeritavat tööturukoolitust ja õppetipendiumi taotleda. Koolituskonsultant koos töötuga valib välja tööandjate poolt nõutava või paikkonnas perspektiivse eriala ja suunab töötu olenevalt tema eelnevatest teadmistest ja oskustest kas tööalasele ümberõppele (esmaõppele) või täienduskoolitusele.

1997.a. ostsid kohalikud tööhõiveametid koolitust 180-lt koolitajalt (150 koolitusfirmat, 22 riiklikku kooli, (neist 16 kutseõppeasutust), 4 erakooli ja 4 eraettevõtjat) 9083-le töötule 117-l erialal, kellest lõpetas koolituse 8895 ja koolituse tulemusena sai tööle 6246 e.70%.

## 5. Täienduskoolituse spetsiifilised eesmärgid

Tööalase koolituse spetsiifiliste eesmärkidena võib nimetada:

1. Uue kutse-, eri-, või ametiala omandamist, sageli ka ümberõppe korras, mille puhul väljastatakse vastav *tunnistus*.
2. Varem omandatud kutse-, eri- või ametialaste teadmiste, oskuste, vilumuse ja kogemuse täiendamist, mille puhul väljastatakse sellekohane *tõend*.

Tööjõu eri tasemetel võib eelpool öeldust lähtuvalt spetsiifiliste koolituse eesmärkidena täheldada:

- a) *ametnike puhul* ametnikutöö põhioskuste omandamist või täiendamist või ka ametnikehierarhia järgmisele astmele jõudmiseks või uuele ametikohale asumiseks valmistumist;
- b) *pedagoogide puhul* pedagoogika ja psühholoogia põhitõdede või teatud õppeaine(te) õpetamise oskuste omandamist või täiendamist aga ka uuele ametikohale asumiseks ette valmistumist;
- c) eri tasemetel *juhtide puhul* ettevõttes või asutuses kulgevate protsesside juhtimiseks vajalike teadmiste omandamist ja täiendamist;
- d) *töölisasemel* kaasaegsete materjalide ja seadmete kasutamist, uute tehnoloogiate ja töövõtete omandamist ja täiendamist aga ka uute tööülesannete täitmiseks või uuele ametikohale asumiseks valmistumist;
- e) *registreeritud töötute puhul* on enamlevinud ümberõpe mingil kaadrit vajaval erialal, ettevõtluskursused endale töökoha loomiseks, kohanemiskursused, samuti ka täiendusõpe varem omandatud töövaldkonnas;

*f) mittehõivatud isikute puhul* toimetulekukursused riskigruppidele, nn. võtmeoskuste ja erialakursused töö otsijaile.

Töötuna registreeritute koolitus on valdavas osas olemuselt täienduskoolitus, sest seaduse järgi on töötuks registreerimise eeltingimuseks töötusele eelneva aasta jooksul poole aasta vältel töötamise nõue, seega eelnev töökogemus (välja arvatud äsjased töötuks jäänud koolilõpetajad).

Tööturukoolituse eesmärgiks on töötü konkurentsivõime tõstmine tema rakendumiseks tööturul.

## 6. Koolitusasutuste ja töömaailma vaheline suhtlemine, informatsiooni vahendus ja nõustamine

Koolituse pakkujate ja ettevõtete vaheline suhtlemine toimub osapoolte huvidest vastastikuse informeerituse ja pakkumise ning nõudluse ühitamise teel tekkinud ühishuvide pinnal. Suhted on majandustegevuse valdkonniti ja regiooniti erinevad. Reeglina ootavad ettevõtjad koolipoolset algatust nii õppepraktika kui ka täienduskoolituse pakkumise osas. Valdcondades, kus muutused tehnoloogiates ja tehnikas on olnud kiired, tegelevad ettevõtted sageli ise välja- ja ümberõppega, ootamata koolitajate "ärkamist".

Kutseõppeasutuste puhul on üksteise huvide ja võimaluste põhjalikuma tundmise eelduseks paikkonna vastava profiiliga ettevõtete esindajate kuulumine kooli nõukogusse, koolitusasutuse kuulumine valdkonna kutseliitu või õpetajate perioodiline stazeerimine ettevõtetes (mis käesoleval ajal ei ole eriti populaarne). Praktiseeritakse täiskasvanutele korraldatavate kursuste õppekavade koostamist tellija ettepanekutest lähtuvalt, samuti ettevõtte baasil praktilise väljaõppe läbiviimist ning ettevõtte töötajate rakendamist õppekava teatava osa läbiviimisel.

Suhteliselt edukad on rahvusvahelise osalusega koolitusfirmad. Reeglina on nende sihtrühmaks nn. valgekraed. Turumajandusele üleminek on esile toonud erinevate juhtimisteooriate, läbirääkimis- ja müügitehnikate valdamise vajaduse. Tänu heale reklaamile ja rahvusvaheliselt tagatud kvaliteedile hindavad ettevõtjad reeglina taoliste koolitusfirmade pakkumisi heaks.

Ettevõtjate usalduse on võitnud ja oma turuniisi leidnud ka mitmed kohalikud koolitusfirmad. Ettevõtjate silmis on kohalike koolitusfirmade eeliseks rahvusvahelise osalusega firmade ees kohaliku konteksti tundmine ja koolituse suurem paindlikkus.

Edukamad koolituse pakkujad konsulteerivad enne järgmise koolitusperioodi planeerimist koolituse potentsiaalse tellijaga, ja kavandavad kursusi tellija soove arvestavalt. Hästi toimivad aja jooksul kujunenud püsivad koostöösuhted.

Koolituspakkumisest teavitamisel tekib probleeme, kui sellekohased püsisuhted tellijaga puuduvad ja kui on tegu uute võimalike klientide otsinguga.

Koolitusest huvitatul on täienduskoolituse kohta informatsiooni hankimiseks mitmed, kuid suhteliselt piiratud võimalused : maakondade haridusosakondades registreeritud kursuste loetelud, koolituskalendrid, koolitusasutuste interneti koduleheküljed, ETKA "Andras" interneti koduleheküljel avaldatud

koondandmebaas koolitusfirmadest, ajalehtedes ilmuvad koolitusfirmade kuulutused, ringhäälingus ja televisioonis edastatav informatsioon, tööhõiveametites väljapandud teated töötutele korraldatavatest kursustest ja otsekontaktid koolitusasutustega. Enamik koolitusasutusi annab välja paber kandjal koolitusteatmikke. Ülevaatlikumad teatmikud olid näiteks AS Kalendrike poolt väljaantud "Enesetäiendamise- ja õppimisvõimalusi Tallinnas" ja AS Emili välja antud "Koolitus ja täiendusõpe Eestis". Kahjuks ei kirjastata neid infobülletääne regulaarselt. Taolised väljaanded, nagu "Kutseõppeasutused 1998", kus on andmed kõigi riigi kutseõppeasutuste ja 10 erakooli kohta on suureks abiks koolilõpetajale edasise haridustee kavandamisel. Kahjuks puudub kogumikus informatsioon täiskasvanute täienduskoolituse võimaluste kohta kutseõppeasutustes on aga osaliselt võimalik kutseõppeasutuste andmebaasis "KETE" (<http://kutsekoolid.edu.ee>).

Tsentraalselt koostatud koolituspakkumiste kataloogi Eestis seni ei ole ja seetõttu on koolituspakkumisest teavitamine iga koolitaja enda mure. Kasutatakse sellekohaseid kuulutusi kirjutavas pressis, kursusi puudutavat informatsiooni levitatakse posti teel, edukamad koolitusfirmad levitavad potentsiaalse tellija hulgas oma koolituskalendrid. Tähtsal kohal on usaldatava soovitaja kaudu saadud informatsioon.

Üksikisikul puudub reaalne võimalus abi saamiseks töö leidmisel ja karjääri kavandamisel. Tegutsevate eraalgatuslike nõuandlate teenused on küllalt kallid ja keskmisele kodanikule ei ole need taskukohased. Riigi tööhõiveametid seda funktsiooni praeguste koosseisude juures täita ei suuda.

Tööhõiveametid on oma klientidele hakanud korraldama grupikonsultatsioone, kus antakse informatsiooni tööjõuturust, tutvustatakse töötute õigusi, julgustatakse töötuid iseseisvalt tööd otsima, toimuvad psühholoogi konsultatsioonid. Edaspidi hakkavad need asendama aastate jooksul praktiseeritud toimetulekukursusi, kus põhiliselt samu probleeme käsitakse.

Seega puudub ühtne süsteem ja kõigile sihtgruppidele pole koolitusinfole juurdepääs ühtlaselt garanteeritud.

Koolitaja ja tellija vahelistes suhetes on tüüpilised järgmised probleemid:

- täiendus- ja ümberõppekursusi pakutakse peamiselt koolitaja valmisolekust ja kursuste senisest müügi edust lähtuvalt;
- sageli jääb puudu koolitajapoolsest initsiatiivist tellija otsingul ning koolitusteenuse kujundamise ja turustamise oskusest;
- paljudes ettevõtetes ei ole tööandja valmis selgelt formuleerima, milliseid teadmisi, oskusi, vilumusi, hoiakuid ja isiksuseomadusi nad töötajal vajalikuks peavad;
- puudub üldine mõõdupuu - töötajate riiklik kvalifikatsioonisüsteem;
- puudub ühtne koolitusala info- ja nõustamise süsteem;

## 7. Tööhõiveametite ja koolituse pakkujate vaheline suhtlemine

Tööhõiveametid koguvad informatsiooni vakantsetest töökohtadest kohalikelt tööandjatelt. Tulenevalt hetke ja perspektiivsest tööjõuvajadusest selgitatakse välja koolitajad, kes vajalikku koolitust teostavad. Kuna enamik koolituskonsultante on 4-5-aastase töökogemusega, siis on välja kujunenud tihe kontakt ja koostöö kohalike täiskasvanute koolitajatega ja konsultandid valdavad informatsiooni koolitusasutustes toimuva koolituse kohta.

Olenevalt vajadusest ostetakse koolitajalt kas terve kursus või vajalik arv õppekohti koolitaja poolt korraldatavatel kursustel. Iga õppe puhul sõlmib tööhõiveamet koolitajaga vormikohase lepingu, milles on ära toodud osapoolte õigused ja kohustused. Lepingu juurde kuulub kohustusliku osana õppekava, mis konkretiseerib koolituse sisu.

## 8. Täienduskoolitust roll tööturupoliitikas, sihtgrupid tööturukoolituses

Aktiivsest tööturupoliitikast rääkides tuleb rääkida ka täienduskoolitusest, eeskätt struktuurse tööpuuduse vähendamisel:

- seoses uue tehnika ja tehnoloogia rakendamisega vajatakse üha enam kõrgelt kvalifitseeritud tööjõudu, samal ajal ei vasta ka olemasolev nõuetele. Väljapääs on olemasoleva tööjõu täienduskoolituses;
- nõukogude süsteem valmistas enda jaoks hulgaliselt spetsialiste (ka kõrgelt kvalifitseeritud insenere, konstruktoreid, tehnolooge, tehnikuid), kelle järgi käesoleval ajal tööjõuturul nõudlust ei ole. Väljapääs on nende inimeste ümberõpe.

Oluline on täiendusõppe kaudu inimeste konkurentsivõime tõstmine tööjõuturul, sest uute teadmiste-oskustega töötaja on tööandja poolt enam hinnatud.

Tööturu sotsiaalse kaitse seaduse kohaselt on töötul ja tööd otsival isikul õigus tööturukoolituse võimaluste kohta tasuta teavet saada. Seega on koolituskonsultandi üheks tööülesandeks informatsiooni omamine täiendusõppe võimaluste kohta oma regioonis ja selle edastamine oma klientidele. Kõikides tööhõiveametites on ka teadetetahvil ja infolauas informatsioon eelseisval perioodil algava koolituse kohta.

Nõustamisega tegelevad tööhõiveametis koolituskonsultandid, 3 tööhõiveametis psühholoogid. Paraku aga valitseb täna tendents, et peaaegu kõik õppesooivi avaldajad tahavad õppida arvutit, pooled raamatupidamist ja keskkoolilõpetanud tütarlapsed sekretäriametit. Need valikud ei lange aga kokku reaalse tööjõuvajadusega.

Tööturuametil on olemas andmed sinna pöördunud töötute ja töötsijate haridustasemetega. Siit nähtub, et töötsijatest 28% on kuni põhiharidusega, 43% keskharidusega, 22% keskeriharidusega ja 7% kõrgharidusega, töötutena registreeritute aga vastavalt 24%, 45%, 24% ja 7%. Põhiharidusega töötutel valdavalt kutset ega eriala ei ole. Seetõttu on otstarbekas nad suunata erialaseid esmaoskusi omandama. Sellesse rühma kuuluvad ka äsjased keskkoolilõpetajad, kes keskkoolist tööalast ettevalmistust ei saa ja keda 1997. a. oli 570 (1996.a. 795). Tööalase esmaõppe kursuse lõpetas 1997.a. 4207 töötut ehk 47% koolitatute üldarvust, kusjuures keskmine koolituse kestus oli 31 päeva, tööle rakendus neist 75%. On selge, et piiratud rahaliste vahenditega, mis määrab ära õppeaja pikkuse, on raske paremat tulemust saavutada..

Spetsialistid, keda tööturul ei vajata, suunatakse uut eriala omandama, seega samuti erialasele esmaõppele. Loomulikult arvestatakse õppekava koostamisel nende olemasolevaid teadmisi ja oskusi.

Töötud, kes ebapiisava kvalifikatsiooni tõttu tööst ilma on jäänud või kelle erialane ettevalmistus ei vasta enam tööandjate nõuetele, suunatakse täiendusõppele. Peamiselt korraldatakse erialast, arvutialast, keeltealast ja autojuhtimise alast täiendusõpet.

1997. a. lõpetas täiendusõppe 2995 töötut ehk 34% koolituse lõpetanutest. Erialase täiendusõppe lõpetas nendest 1483 (50%), arvutialase täiendusõppe 1165 (39%), keeltealase täiendusõppe 195 (6%). Koolituse korraldajate tähelepanu on Riigi Tööturuameti poolt pööratud täiendusõppe osa suurendamise vajadusele.

1998. a. I kvartalis oli tööalase esmaõppe lõpetanuid 816 (40%) ja täiendusõppe lõpetanuid 828 e. (40,3%).

Spetsiifilise rühma moodustavad töötute hulgas need inimesed, keda on vaja aktiveerida, julgustada ja tööd otsima õpetada. Enamalt jaolt on need inimesed, kes mitu kuud töötä on olnud.

Neile on orienteeritud kohanemiskoolitus, mille hulka kuuluvad lühemaajalised nn. toimetulekukursused (tööotsing, psühholoogiline nõustamine), 15-30-päevased adaptatsioonikursused (tööotsing, integreerumine Eesti ühiskonda, keeleoskuse täiustamine), ettevõtluskursused (algteadmised ettevõtlusest, oma ettevõtte rajamisest). 1997. a. lõpetas kohanemiskoolituse 1693 töötut (19% koolituse lõpetanutest).

Olgu märgitud, et tööturukoolitusel viibis 1995-1996. a. keskmiselt 20% registreeritud töötutest, 1997. a. suunati koolitusele 16,5% registreeritud töötutest. Koolitatavate arvu vähenemine tuleneb koolituse kallinemisest ja koolituseks eraldatavate vahendite vähesusest.

## **II Raskused täienduskoolituse edendamisel**

### **1. Ülevaade raskustest**

#### **1.1 Raskused kutsehariduse reformi ja täienduskoolituse ühitamisel**

Täiendus- ja ümberõppe korraldamine ja vastava süsteemi loomine omab kutsehariduse reformi protsessis väga olulist tähtsust. On selge, et iga riigi majanduslik areng ja edukus sõltub sellest kui võrd haritud ja professionaalselt ettevalmistatud on tema kodanikud ning milline on nende konkurentsivõime avatud tööjõuturul (eriti Eesti ühinemisel Euroopa Liiduga). Selles mõttes peab kutseharidussüsteem nii esmakoolituse kui ka täiend- ja ümberõppe osas arvestama rahvusvahelisi kvalifikatsiooninõudeid, olema paindlik ja reageerimisvõimeline üha kiiremini muutuvatele tööturu nõudmistele ja ühiskonna vajadustele. Rääkides kutsehariduse reformist tervikuna tekib küsimus, millist täiendus- ja ümberõppesüsteemi me tööturukoolituse osas vajame ja kes peaksid olema koolitajad.



Arvestades Eesti riigi väiksust ja piiratud rahalisi ressursse peaks see süsteem olema võimalikult ratsionaalne ning majanduslikult efektiivne. Erinevate diskussioonide käigus on avaldatud arvamust, et kutseõppeasutuste roll peaks tööturu vajadusi arvestava täiendus- ja ümberõppe korraldamisel senisest palju suurem olema.

See põhimõte on fikseeritud ka Eesti kutsehariduse arengu kontseptsiooni lähtekohtades, mille Vabariigi Valitsus 1998. a. jaanuaris heaks kiitis.

Selline lähenemine võimaldab ära kasutada juba olemasolevat koolitusvõrku ja infrastruktuuri ning annab olulist rahalist kokkuhoidu võrreldes sellega, kui hakkaksime üles ehitama teist riiklikku paralleelstruktuuri täiskasvanute või töötute täiendus- ja ümberõppe tarbeks ( nagu muuseas tehti Põhjamaades (AMU-süsteem) ja ka paljudes teistes EL maades ning mis on osutunud ka nende võimaluste juures ebaratsionaalseks).

Senisest põhjalikumalt tuleb analüüsida tegelikku koolitusvajadust nii majandussektorite kui ka regionide lõikes ning langetada nende põhjal pädevaid otsuseid. Selles osas on Eestis tööd alustatud nii PHARE kutsehariduse reformi programmi kui ka Kutsehariduse ja Tööhõive Seirekeskuse (National Observatory) eestvedamisel.

Täiendus- ja ümberõppe korraldamisel tuleb puht professionaalsete oskuste omandamise ja arendamise ülesande kõrval näha ka inimeste isiksuslike omaduste ( toimetulek muutuvus ühiskonnas, valmisolek ja soov pidevõppeks, enesekontroll, aktiivsus, enesekindlus jm.) kujundamist. Selles mõttes vajame väga erineva sisu ja suunitlusega täiendus- ja ümberõppekursusi, et rahuldada erinevate vajadustega sihtgruppide huve.

Enamik Eesti kutseõppeasutustest osaleb juba täna koolitusturul täiendus- ja ümberõppe pakujana. 1997. a Haridusministeeriumi poolt täiendavalt kogutud andmete kohaselt 82-st kutseõppeasutusest vaid 5 ei korraldanud õpet täiskasvanutele. Võrreldes 1993. aastaga on täiskasvanutele korraldatud kursustel osalenute arv 3,2 korda kasvanud. Küll ei ole aga kutseõppeasutused suutnud asuda tööhõiveametitega töötutele organiseeritud kursuste korraldajatena. Ilmselt ei ole aga pakutav õpe või selle kvaliteet alati tegelike vajadustega vastavuses.

Edukamad on need kutseõppeasutused, kes on loonud eraldi osakonna täiendus- ja ümberõppe korraldamiseks ning tööle rakendanud vastava ettevalmistuse saanud töötajad. Ka PHARE kutsehariduse reformi programmis on pööratud tähelepanu pilootkoolide potentsiaali suurendamisele täiendus- ja ümberõppe osas:

- on välja töötatud uued tööturu nõudeid arvestavad moodulõppekavad, mida on võimalik kergesti kohandada ka täiskasvanute õppeks
- pilootkoolide juhtidele ja õpetajatele on korraldatud täiskasvanute koolituse alast õpet
- pilootkoolid on koostanud projekte täiskasvanute õppe arendamiseks
- uus hindamissüsteem põhineb õppija kompetentsusel ja kutseala standardite nõuetel ning peaks hakkama haakuma Eestis väljatöötava uue kvalifikatsioonisüsteemiga
- koolid on osaliselt varustatud kaasaegsete seadmete ja õppevahenditega

Pilootkoolid on täiskasvanute õpet uute programmi käigus väljatöötatud õppemoodulite alusel alustanud ja senise kogemuse põhjal võib öelda, et taoline paindlik õppekavasüsteem õigustab end.

Haridusministeerium näeb vajadust laiendada pilootkoolide võrku kutsehariduse reformi käigus. Just pilootkoolid peaksid muutuma sellisteks polüfunktsionaalseteks õppeasutusteks, mis suudavad efektiivselt ka täiskasvanutele täiendus- ja ümberõpet pakkuda. PHARE kutsehariduse reformi programmi 2. etapi käigus on kavatsus toetada 3-4 regionaalse koolituskeskuse loomist, mis oleksid võimelised pakkuma nii esma- kui ka täiendus- ja ümberõpet just regiooni arengu vajadusi arvestades.

Esmalt on kavatsus taolised keskused rajada Eesti nendes piirkondades, kus töötuse tase käesoleval ajal on suurem riigi keskmisest ( Ida-, Kagu- ja Lääne-Eesti regioon).

Senisest enam tähelepanu väärrib:

- esma-, täiendus- ja ümberõppe alase koolitusvajaduse kindlaksmääramise meetodite täiustamine, et arvestada nii riigi majandusliku kui ka regionaalse arengu vajadusi. On vaja senisest paremat koostööd nii riigiasutuste (Haridusministeerium, Sotsiaalministeerium, Majandusministeerium) kui ka kohalike omavalitsuste vahel et tõhustada ettevõtete ja õppeasutuste vahelist koostööd. Regionaalsete koolituskeskuste omanikeringi peavad kuuluma ka piirkonna ettevõtete esindajad.
- koostöömehhanismide väljatöötamine täiendus- ja ümberõppealase koolitustellimuse realiseerimiseks tellija ja koolitaja vahel.
- õppeasutuste seadmete ja õppevahendite kaasajastamine.
- õpetajatele täiskasvanute koolituse alase täiendusõppe korraldamine (enamiku kutseõppeasutustes töötavate õpetajate andragoogikaalane ettevalmistus on minimaalne või puudub täielikult).
- õpetajate täiendusõppe osaks peab kujunema perioodiline ettevõtetes stazeerimine.
- kutseõppeasutused peavad olema koolitusvajaduse väljaselgitamisel ja täiendus- ja ümberõppe pakkumisel senisest aktiivsemad.
- koolide finantseerimismehhanismid peavad stimuleerima täiendus- ja ümberõppe läbiviimist.
- täiendus- ja ümberõppesüsteem peab muutuma läbipaistvamaks ning haakuma loodava kvalifikatsioonisüsteemiga. Kvalifikatsiooniastme tõusuga peaks kaasnema ka palgataseme tõus.

## 1.2. Ettevõtete roll koolituses

Uurides firmade koolitusvajadusi, väidavad analüütikud, et 62% nendest vajab lähema paari aasta jooksul oma töötajate koolitust, pooled vastanutest konsultatsioone. Neist valdav enamik (70 %) kavatses pöörduda koolitus- või konsultatsioonifirma poole, 13% ettevõtluskeskusesse või ärinõuandlasse. Ollakse huvitatud müügitöö kursustest, arvuti- ja keeleõppest, raamatupidamiskursustest, tehnilisest väljaõppest. Konsultatsioonidest on enamnõutavad juriidiline nõustamine, raamatupidamine, arvutiõpe ja turundus. Koolitust ja konsultatsioone vajavad ka uued, alles alustavad firmad. Oma firma loomise kavatsus on 3,8% elanikest vanuses 15-74. Kui lähiaastatel realiseeruvad ligikaudu kolmandiku kavatsused, võib lisanduda kuni 15000 firmat.

Koolitusega ettevõtte siseselt tegelevad paljud suured ettevõtted, viies läbi nii erialast- kui ka täiendusõpet. Põhjuseks on asjaolu, et piisavalt paindliku, ettevõtte eripärast tuleneva koolituse pakkujat pole või ei leita üles. Samas näeb suur osa ettevõtetest perspektiivis firmasisese koolituse vähenemist vajaliku ja aktsepteeritava koolituse pakkuja tekkimise läbi.

## 1.3. Eraisikute õpimotivatsioon

Täiskasvanute koolituse suhtes levinud arusaamu ja hoiakuid peegeldab 1997. aasta lõpus läbi viidud uuring. Uuringu andmed võimaldavad teha järgmisi *järeldusi*:

- Suure tõenäosusega on kujunemas teatud inimeste ring, kellele koolitus on kättesaadav ja kes ka aktiivselt seda võimalust kasutavad. Praegune täienduskoolitussüsteem soosib eelkõige nooremaid, kõrgharidusega, sotsiaalses hierarhias kõrgemal paiknevaid, kelle materiaalne olukord on keskmisest parem, st. inimesi, kellel on rohkem võimalusi. Võiks öelda, et just nn. võitjad domineerivad koolitavate hulgas. Vähemkindlustatud grupid (vanemad vanusegrupid, töötud, "sinikraed", madalama haridustasemega, mitte-eestlased, puuetega inimesed) on jäänud koolitusest pigem kõrvale, kuigi just nende integreerimiseks ühiskonda oleks eriti vajalik igat tüüpi täiendus- ja ümberõpe.
- Massilist koolituses osalemist takistab koolituse suhteliselt kõrge maksumus. Õppurite rahalise toetamise väljakujunenud praktika süvendab veel enam elanikkonna koolitusvõimaluste diferentseerumist. Tööandja tasub sagedamini just nende töötajate koolituse eest, kellel oleks seda ka endal taskukohane teha (riikliku sektori juhid). Seevastu madalama palgatasemega inimesed peavad ise koolituse eest tasuma.
- Eelkõige spetsiifilistele sihtgruppidele pakutavate täienduskoolituse võimalustega seostub ka asjaolu, et inimeste jaoks on oluliseks koolituses mitteosalemise põhjuseks ressursside nappus: nii rahapuudus, vanus kui ka tervis. Eriti selgelt tuleb see esile siis, kui lisada, et õppimisse kui sellisesse (st õppimisest mittehuvitatuid, õppimises või koolituse kasulikkuses kahtlejaid)

tõrjuvalt suhtujaid on suhteliselt vähe nagu ka neid, kes arvavad, et olemasolev koolitus ei vasta nende vajadustele. Teisisõnu, suurimad käärid nõudluse ja koolitusvõimaluste vahel on just piiratud materiaalse ressursiga elanikkonna kihtides.

- Osalust täiskasvanute koolitusest piiravad lisaks ressursside nappusele ka vananenud arusaamad õppimisest ja koolitusest, nende eesmärkidest. Argiteadvuse tasandil haridust soosiva hoiakuga "õppimine mängib väga olulist rolli inimese elus" kaasnevad vananenud arusaamad: inimeste silmis seostub õppimine eelkõige noortele formaalharidussüsteemis pakutavate teadmiste omandamisega.

Inimesed peavad täiskasvanukoolitust vajalikuks vaid olukorras, kus tekib otsene vajadus oma teadmiste ja oskuste täiendamise järele (kui "elu sunnib"). See arusaam aga on vastuolus kaasaja olukorraga, kus teadmised vananevad üha kiiremini, ning põhirõhk peaks olema lakkamatul uute teadmiste, oskuste ja kogemuste omandamisel. Eestis (eelkõige täienduskoolituses) domineerib orientatsioon eelkõige **isiku** haridusvajaduse rahuldamisele. Seega potentsiaalsetel koolitavatel, koolitajatel ja ka tööandjatel on üsna erinevad eesmärgid haridusprotsessis osalemisel. Ka vastav 'koolitustarbivate' sisene diferentseerumine on täiesti ilmne: koolitusse lülitunute ring juhindubki juba jätkuhariduse ideoloogiast.

- Eesti ühiskonna ja majanduse struktuursete muutustega kaasnenud noore põlvkonna esiletõus, nende kujunemine võitjateks, on kaasa toonud selle, et juba alates 40-aastastest suureneb märgatavalt nende inimeste osakaal, kes peavad ennast õppimiseks liiga vanaks. Eriti murettekitav on sellise hoiaku levik töötute seas. Töötute ressurssinappusele (eelkõige rahanappus) ja tööturult väljasolekule lisandub veel ka koolitusest kõrvalejäämine, mis vähendab veelgi nende võimalust ühiskonda integreeruda. Täiskasvanute koolituse uuringu andmed lubavad oletada teatud (eba)edukuse sündroomi olemasolu, mis väljendub ka koolituses osalemises ja koolitusnõudluses. Kaotaja tunne ei soodusta 'strateegilist' lähenemist haridusele kui oma positsiooni parandamise vahendile. "Võitjad" aga kasutavad ka koolitust, et endale uusi võimalusi luua.
- Täienduskoolitus peaks toetama ka kaotajate poolele jäänuid, sh aitama ka tööturult eemal olnuid uuesti lülitada tööellu. Paraku aga hõlmab täienduskoolitus praegu peamiselt töötavaid elanikkonna gruppe. Töötute ja lapsepuhkusel olijate seas on koolituses osalenute osakaal üle kahe korra madalam, rääkimata juba invaliidsus- ja vanaduspensionäridest, kellest vaid üksikud on täienduskoolituses osalenud.
- Laialt levinud püüd säilitada *status quo*. Eesti on hetkel ühiskonna sellises ajajärgus, kus paljudel inimestel tuleb hakata õppima väljastpoolt tulevate nende jaoks ebameeldivate muutuste sunnil.

#### 1.4. Täienduskoolituse probleemid valitsuse ja regionaalsel tasemel

Eesti areng on taasiseseisvumise aastatel olnud regiooniti üsna erinev. Arengu ühtlustamiseks on valitsuse poolt rakendatud mitmeid riiklikke regionaalse arengu programme. Regionaalse arengu intensiivistamiseks erinevatest aspektidest lähtudes on rakendatud mitmeid abiprogramme nagu näiteks:

1. ääremaade programm,
2. saarte programm,
3. külaliikumise toetamise programm,
4. piirialade programm,
5. monofunktsionaalsete asulate programm,
6. Ida-Virumaa ja Kagu-Eesti arengu programm .

Eelnimetatud programmidele lisaks nähti 1998. aasta riigi eelarves ette vahendid laste, perede, vanurite ja puuetega inimestega seotud regionaalprogrammide investeeringuks. Maavalitsustele on eraldatud summad maakondade regionaalse arengu ja planeerimise korraldamiseks. Ette on nähtud ka vahendid regionaalpoliitilisteks uuringuteks.

Ettevõtluse edendamiseks on pidevalt edasi arendatud ettevõtluse tugisüsteemi, mis koosneb eelkõige väike- ja keskettevõtluse krediteerimise programmist, väikeettevõtluse nõustamise programmist ja PHARE abiprogrammidest.

Väikeettevõtluse nõustamise programmi raames on välja kujundatud ettevõtluse nõustamise tugisüsteem 17 ettevõtluskeskuse näol. Nõustamisteenuste hulka kuulub ka täiendususkoolitus.

Väikeettevõtluse 1997. aasta uuring näitab, et firma juhtimisalased teadmised põhinevad kõige sagedamini eelneval töökogemusel. Teiste valdkondade puhul domineerib iseõppimine. Vaid juriidiliste küsimuste puhul on üle kolmandiku vastanutest käinud kursustel või konsultatsioonides. 31% kõikidest vastanutest on käinud erafirmade poolt korraldatud kursustel, 13% ettevõtluskeskuses või ärinõuandlas, 8% välismaal ja 2% tööturuameti poolt korraldatud kursustel.

Regionaalse arengu mootoriks on olnud 90-ndatel uusettevõtlus, reeglina väikeettevõtlus. See on olnud võimalik ainult tänu ettevõtlike inimeste olemasolule. Vaadates ettevõtete loomist selles ajavahemikus, on näha, et aastatel 1990-1993 tõusis pidevalt ettevõtete loomise aktiivsus. Aastatel 1994-96 langes uute loodavate ettevõtete osakaal ning 1997 aastal hoogustus uute ettevõtete registreerimine jällegi. (Aktiivsuse uus tõus kaasnes osalt ärisse puutuva seadusandluse muudatuste tõttu. Osa endiste ettevõtete tegevus lõpetati ning samade inimeste poolt loodi uusi ettevõtteid.)

Piirkonniti on ettevõtlusaktiivsus endiselt kagu-loode suunaline, erandiks kõrgema aktiivsusega suuremad linnad koos oma lähiümbrusega. Jätkub väike- ja keskettevõtluses hõivatud töötajaskonna kasv (väikeettevõtluse hõivatute osatähtsus on tõusnud ca 60%-ni 1997. aastal). Olukorras, kus tööhõive Eestis kokku pidevat väheneb, on tööhõive eelkõige vähenenud primaar ja sekundaarsektoris, eriti kaubanduses, rahanduses ja riigivalitsemise sfäärides. Tööhõive on aga kasvanud Tallinnas. Primaarsektori tööhõive langus on enam mõjutanud põllumajanduslikku Kesk-Eestit, mõningane kasv on toimunud Hiiumaa –

ja Läänemaal. Sekundaarsektoris hõivatute vähenemine on olnud suurem endistes tööstuspiirkondades. Tööstuse kasvu võib täheldada maakondades, kus varem tööstuslik suurtootmine puudus.

Oluliseks regionaalarengu näitajaks on tööpuuduse tase. Endiselt on suurem tööpuudus suurematest linnadest ja mitmekesisema majandusega piirkondadest eemale jäävas Kagu-Eestis ning tootmise ümberstruktureerimise raskustes oleval Ida-Virumaal.

Viimase aasta jooksul on registreeritud töötute ja tööotsijate osakaal tööealise elanikkonna hulgas siiski enamikus maakondades vähenenud.

1998. aasta alguses valminud uuring "Regionaalpoliitiliste meetmete tulemuslikkus Eestis" käsitles tasakaalustatud regionaalarengu protsesse ja regionaalabi kättesaadavust. Nendest viimane on Eesti regionaalpoliitika teostamisel eriti tugevalt seotud kohaliku algatusega. Tulemuslikkuse edaspidiseks võtmeküsimuseks on ühelt poolt kohaliku algatuse tugevdamine ja teisalt rahastatavate projektide kuulumine esmaste prioriteetide hulka. Tähtis on, et selliseid projekte suudaksid taotleda just kõige probleemsemad piirkonnad.

Just väiksemad, ääremaal asuvad ja tervikuna probleemsemad omavalitsused ei suuda piisavalt efektiivselt analüüsida oma piirkonna eeldusi ning nende realiseerimiseks kvaliteetseid projektitaotlusi vormistada. Eestis võiks toimida arengunõunike võrk, keda oleks võimalik kohalikel võimudel ja teistel regionaalabi taotlejatel lepingulises vormis rakendada, saades selleks regionaalpoliitika raames toetust.

## 2. Takistused täiendususkoolituse ja kutsehariduse reformi läbiviimisel

Täienduskooolituse ja kutsehariduse reformi võimaluste ühitamisel on peamiseks takistuseks kutseõppeasutuste ja ettevõtete vaheliste sidemete nõrkus. Riikliku töötajate kvalifikatsioonisüsteemi loomine on alles algusjärgus ja kutseomistamise süsteemi loomiseks vajaliku seaduse eelnõu väljatöötamisel. Riikliku kvalifikatsioonisüsteemi aluseks on *vajalike oskuste kirjeldused*, nn. kutsestandardid, mille väljatöötamisel on primaarne roll tööandjate ja -võtjate organisatsioonide esindajatel. Käimasolev protsess on koolitajate ja ettevõtete/kutseliitude omavahelist suhtlemist vaieldamatult hoogustanud. Plaani järgi peavad esimesed 15 kutsestandardit 1998. aasta lõpuks valmima. 1999. aasta jooksul on kavas välja töötada järgmised 50 kutsestandardit.

Süsteemaatiline inimressursside arendamine toimub edukamates ettevõtetes korraldatava personalikoolituse kaudu. Personalijuhtide ühendus PARE ühendab ~ 100 personalijuhti. Organisatsiooni tegevus on oluliselt personaliarenduseks tehtava efektiivsuse tõstmisele kaasa aidanud.

Süsteemaatiliselt toimub ka riigieelarvest toetatav avalike teenistujate ja pedagoogide koolitus. Ülejäänud töötajaskonna täienduskooolitus on juhuslikku laadi ja mitmetest faktoritest sõltuv. Seni täienduskooolituseks loodud võimalused ei moodusta ühtset riiklikku süsteemi.

*Sotsiaalsed partnerid* - ettevõtlusorganisatsioonid ja erinevad tööandjate ning kutsealade ühendused - on tööturu nõuetele vastava kutsehariduse olulisust nii ettevõtte kui ka riigi tasandil järjest enam teadvustanud. Vähemaktiivne on olnud töövõtjate pool, kes küll on käimasolevatesse protsessidesse kaasatud.

Riigi kui partneri roll antud kontekstis on ebaselge. Põhjuseks asjaolu, et tööjõu kvalifikatsiooniga seonduvad ülesanded on laiali pillutatud erinevate ministeeriumide ja nende allasutuste vahel. Seetõttu on raske jõuda ühistele otsustele ja nende realiseerimisele.

Riikliku koostöövõrgu kujunemisel on oluline roll kavandatud Kutsehariduse nõukogul ning loodud või loodavatel kutsenõukogudel. Kutsehariduse nõukogu tegevuse tulemusena:

- teadvustuksid osapoolte ootused, huvid ja ühishuvi;
- lepitakse kokku asjaosaliste rollijaotuses ja koostöövormides;
- töötatakse välja uuringutele tuginev riiklik kutsehariduse ja töölase täienduskoolituse regionaalse ja kohaliku arengu kavasid arvestav strateegia ja poliitika, prioriteedid ja suunad;
- koordineeritakse kõrgtehnoloogia õppekeskuste väljaarendamist;
- määratletakse kutsenõustamise süsteemi kujunemise põhimõtted;
- koordineeritakse riikliku kvalifikatsioonisüsteemi ja kutsete omistamise süsteemi loomiseks tehtavat;
- koordineeritakse rahvusvahelist koostööd kavandatu realiseerimiseks;
- määratletakse täiskasvanute töölase hariduse arengu kava ja seda toetavate õigusaktide olulisemad põhimõtted;
- luuakse eeldused oskustöölise ja spetsialistide täienduskoolituse ja ümberõppe tegusa süsteemi kujunemiseks ja arenguks.

Kutsenõukogude töö peaks aga aluse rajama panema üleriigiliseks konstruktiivseks koostööks oma kutsealal. Kutsenõukogude tegevusega on aga kaetud ainult need kutsealad, mis ei eelda akadeemilist kõrgharidust ja seega ka vastav kutsealane koolitus. Mõnede kõrgharidust eeldavate kutsealade kvalifikatsiooninõuded on kavas reguleerida ettevalmistamisel oleva kutseseadusega.

### **III Rahvusvaheliste rahastajate initsiatiivid**

1. Pealkiri
2. Eesmärgid
3. Kestus
4. Eelarve
5. Oodatud väljundid
6. Osatähtsuse hindamine
- 7.

Väga raske on hinnata erinevate rahvusvaheliste abi- ja koostööprogrammide tulemuslikkust koolituse seisukohalt. Tihti on koolitus üks komponentidest kogu programmi sees. Lisaks sellele on palju ühistööd pühendatud ainult

koolitusprobleemide lahendamisele. Täpsema ülevaate nendest projektidest toome lisas.

1993. aastast alates on toimunud laiaulatuslik koostöö kutseõppeasutustes kaasaegsete täiskasvanute koolituse võimaluste loomiseks Soome Vabariigiga (ehituserialad, geodeesia, õmblemine, toitlustamine ja majutus, puhastusteenused). Saksamaa Liitvabariigiga koostöös on kaasajastatud täiskasvanute koolitus majanduse, metallitööde, keevituse, autoremondi ning hüdraulika ja pneumaatika erialadel, Taani Kuningriigiga meditsiini ja polügraafia erialadel. PHARE- programmi raames kaasajastatud õppekorraldusega 13 kutseõppeasutusest oli juba eelpool juttu. Välisriikidega koostöös kaasajastatud õppega kutseõppeasutused moodustavad pilootkoolide võrgustiku tuumiku.

1. **ETAK** - Eesti Tööturu Ameti Koolituskeskus, rahastaja Rootsi rahvusvahelise abi fond SIDA.
2. Tööturukoolituse läbiviimiseks 5-l erialal baasi loomine ja koolituse alustamine.
3. 1993.-1997.a.
4. 3,2 milj. SEK
5. Kaasaegne erialakoolitus täiskasvanutele autode remondi, elektroonika, majade hoolduse, plekksepa-keevitaja ja koka erialadel.
6. Eespoolnimetatud esimese neljal erialal Lasnamäe Mehaanikakoolis ja koka erialal Kuressaare Ametikoolis toimub edukas koolitus täiskasvanutele.

1. **Kaubandusliku harjutusfirma** loomine, rahastaja Saksamaa Tööministeerium
2. Kaubanduslike ja laomajanduslike erialade omandamine praktikas..
3. 1995.-1997.a.
4. ca 1 milj. EEK, sellest 0,5 milj. arvutustehnika
5. Praktilise tegevuse kaudu eriala omandamine kaasaegsel õppebaasil
6. Koolitus toimub Tartu Toidutööstus- ja Teeninduskoolis ning Tartu Täiskasvanute Koolituskeskuses ja kursuste lõpetajad on hästi tööle rakendunud.

1. **Phare** - Tehniline abi Eesti Tööturuameti toetamiseks
2. Tööturupoliitika ja andmeanalüüsi täiustamine ning tööturuteenuste ja suhete parandamine
3. 1996.-1998.a
4. Programmi kogumaksumus 110 000 ECU
5. Programmi osana grupikonsultatsioonide juurutamine, personalikoolituse kursused 64 töötajale ja 2 töötuba 32-le inimesele
6. Personal on koolitatud kasutama statistika tarkvara paketti, käsil on on-line infosüsteemi väljatöötamine. On välja töötatud grupikonsultatsioonide mudelid, mis leiavad rakendust tööhõiveametite tööst.

## **C Täienduskoolituse arengusuunad**



## 1. Riiklik raamistik

*Riiklike institutsioonide* roll on seni koordineeriva ja tingimusi loova tegevuse, peamiselt täiskasvanute koolitust toetava ja reguleeriva seadusandluse ning teatava rahalise toetuse ning maksusoodustuste kehtestamisega piirdunud. Maavalitsuste ja kohaliku omavalitsuse osa täiskasvanute tööalase koolituse korraldamisel on olnud tagasihoidlik juba seetõttu, et kutseõppeasutused (kaasa arvatud rakenduslikud kõrgkoolid ja ülikoolid) on ministriumide(de)le otsealluvad ja regionaalsetel ja munitsipaalstruktuuridel on neis toimuva mõjutamiseks vaid kaudsed võimalused.

Küpsele ühiskonnale iseloomulike *sotsiaalsete partnerite* kujunemise protsess on aeganõudev. Taasiseseisvumisest möödunud 7-8 aasta jooksul on ka selles osas suhteliselt kiire areng toimunud. Moodustunud on tööandjate ühendusi ja kutseliite, elavnemas ja oma koha otsingul on töövõtjaid ühendavad suhteliselt väikesearvulised ametiühingud.

Haridus- ja töömaailma väärtuste ühtlustamiseks ja seniste vastuolude leevendamiseks on loomisel Riiklik Kutsehariduse Nõukogu, kuhu kuuluksid kõigi tööalase koolitusega seotud ministriumide, institutsioonide ja organisatsioonide esindajad. Ministriumide, tööandjate ja -võtjate organisatsioonide ning koolitajate esindajate koostöös on ettevalmistamisel kutseseadus ja väljatöötamisel töötajate riiklik kvalifikatsioonisüsteem.

Süsteem võimaldab ka töökohta õppimiskohana käsitleda ning lähtub Euroopa Liidu nõuetest kvalifikatsioonitunnistuste tunnustamise ja võrreldavuse kohta.

Konkreetsete kutsealade ja kvalifikatsioonitasemete nõuded töötatakse välja eelkõige töömaailma esindajate - valdkonna tööandjate ja tunnustatud tööliste koostöös. Nende baasil moodustatakse ka valdkonna kutsenõukogud ja kvalifikatsioonieksamite komisjonid.

Kavandatav töötajate riiklik kvalifikatsioonisüsteem kujuneb suure tõenäosusega töötajate pidevõppe keskseks teljeks, luues läbi pidevõppes osalemise ja enesearengu aluse isikliku karjääri planeerimiseks ja kujundamiseks.

Töajõuturu osapooltel - töövõtjal ja tööandjal - on üsna erinevad huvid ja eesmärgid, pidevõppe strateegia osana toimiv kompetentsusele tuginev kvalifikatsioonieksamite süsteem võib aga tegusa toimimise korral mõlema huve teenida.

Kompetentne, pidevalt õppiv ja arenev töötajaskond on ettevõtte kvaliteedisüsteemi nurgakivi, tema majandusedu ja toodete või teenuste konkurentsivõime kindel tagatis. Tööandjate osalus kvalifikatsiooninõuete väljatöötamises tagab nende vastavuse ettevõtte vajadustele. Kvalifikatsioonitunnistusega uue töötaja töölevõtmisel on tunnistuse omaniku teadmiste, oskuste ja võimete tase ühtse eksamitesüsteemiga garanteeritud ja võimaldab ettevõttel vajadusest lähtuvalt personali värvata.

Tööalane koolitus konkretiseerub: õppekavade koostamisel lähtutakse ameti- ja erialade eri tasemetel fikseeritud kvalifikatsioonieksamite nõuetest. Koolituse

tasemele ja õppejõudude kompetentsusele annab hinnangu õppes osalenute edukus kvalifikatsioonieksami sooritamisel. Süsteemi ellukutsumine käivitab arengut ja asjaosaliste koostööd soodustavad iseregulatsiooni mehhanismid.

Koolituse kvaliteedi esmatunnuseks on koolitusvajaduse tundmine. Koolitusvajaduse selgitamiseks kasutatakse erinevate sihtrühmade puhul erinevaid teid:

1. *Riigiametnike ja formaalharidusasutuste personali* koolitusvajaduse selgitamisel lähtutakse riiklikest standarditest:

- a) riigiasutuste töötajatele esitatavad nõuded, millest lähtuvalt ka nende täienduskoolituse õppekavad koostatakse.
- b) haridustöötajate (koolijuhid ja õpetajad) koolitusvajadus määratakse haridustöötajate atesteerimisjuhendi nõuetega;

Riigiasutused ja formaalhariduslikud õppeasutused selgitavad personaliarendustöö raames täiendava koolitusvajaduse ja tellivad vastava koolituse nende eelarves olevate sihtotstarbeliste vahendite arvel vastavat koolitust võimaldavatel õppeasutustelt/firmadelt või korraldavad selle asutusesise koolitusena ise.

2. Avalik-õiguslikes ja eraõiguslikes ettevõtetes selgitatakse koolitusvajadus töötajatele esitatavatest erialastest, ametialastest ja kutsenõuetest lähtuvalt ning vastav koolitus korraldatakse kas ettevõtte sisekoolitusena või lähtuvalt koolituspakkumistest koolitusasutuste abil.

Koolitusasutused juhinduvad koolituspakkumiste kujundamisel riiklikest ja regionaalsetest prioriteetidest, samuti piirkonna ettevõtete poolt esitatud tellimustest. Samas tuleb tõdeda, et eelpool toodud põhimõtted kuigi efektiivselt ei toimi: koolitusasutuste pingutused tegelike koolitusvajaduste väljaselgitamiseks on sageli tagasihoidlikud ning pakutakse koolitusasutuse valmisolekust ja kursuste senisest müügi edust lähtuvat koolitust.

*Täiskasvanute koolituse kvaliteedi* kindlustamise ühtne süsteem Eestis seni puudub. Kvaliteedi tagamise tänane mehhanism toimib aga järgmiselt:

- tööandjatel kui koolituse peamistel tellijatel on kogemusele tuginev juba väljakujunenud hinnang erinevatele tööalast koolitust pakkuvatele asutustele. Toimib koolitusturu iseregulatsioon: kehva tasemega koolitust pakkuvad asutused ei saa tellimusi ja langevad turukonkurenttsist välja.
- formaalhariduslikes koolitusasutustes tagatakse kvaliteet riiklikult kinnitatud õppekavade järgimisega ning riiklikest standarditest lähtuva koolituse tulemuste kontrolliga: kõrgkoolides ja kutsekõrgkoolides toimib ühtsetele

standarditele vastav riiklik eksamitesüsteem ja koostamisel on ühtsed kutsekvalifikatsiooni nõuded.

- mitteformaalne haridus - tööalane koolitus era- ja munitsipaalõppeasutustes ning mittetulundusühingutes (NGO`d). Õppekavad koostatakse reeglina tellija (ettevõtte või huvirühma) nõudlusest lähtudes. Ühtsed standardid õppe läbiviimiseks (õppekavade, õppeaja kestuse, õppe lõpetamise nõuete suhtes) puuduvad. Koolitus seisneb oma erialase, samuti kutse- ja ametialase kvalifikatsiooni tõstmises e. tööalases täienduskoolituses. Hinnang koolituse kvaliteedile antakse tellija/tööandja poolt. Koolituse edukalt läbinule väljastab seda teostanud õppeasutus vastava tõendi, mille "kaal" tööjõuturul sõltub koolitusasutuste mainest, mida kujundab selles õppinute teadmiste ja oskuste vastavus kaasaja nõuetele ning nende edasine tööalane edukus.

*Kvaliteedi tagamise riikliku süsteemi* elementidena võib nimetada järgmist:

- koolitusasutused, kelle õppetsükli maht ületab 120 õppetundi või 6 kalendrikuud, on kohustatud taotlema Haridusministeeriumist koolitusloa vastavalt Erakooliseaduses esitatud nõuetele (koolitusasutuse arengukava, relevantse õppekava, õppe-materiaalse baasi ja kvalifitseeritud õppejõudude olemasolu). Koolitusloa omavad asutused väljastavad õppe tulemuslikult läbinutele riiklikult tunnustatud tunnistuse
- riiklike kutseõppeasutuste juhtidele ja pedagoogidele toimub täienduskoolitus ülikoolide täiendusõppe osakondade juures, kusjuures õppekavades sisaldub ka andragoogikat käsitlev moodul

*Arengusuunad:*

- täiskasvanute koolitajate (teachers and trainers of adults) ja koolituse korraldajate koolitamine (training of trainers) koolitustegevuseks vajalike teadmiste ja oskuste omandamiseks ning andragoogikalaseks (andragogy; adult education) täiendusõppeks. Seda teostavad Tallinna Pedagoogikaülikooli andragoogika õppetool, mõned erakoolitusasutused ning mittetulundusühingud (NGO-d);
- käivitamisel on täiskasvanute koolitajate litsentseerimise süsteem, mis seisneb täiskasvanute koolitaja kvalifikatsiooni tõestava eksami sooritamises (peale vastava õppe läbimist). Täiskasvanute koolitaja litsentsi omistamise tingimuseks lisaks eksamile on 2-aastane töökogemus täiskasvanute koolituses ning soovituskirjade olemasolu kahelt oma valdkonna tunnustatud spetsialistilt. Litsentsi omamine pole kohustuslik, küll aga võimalus, mis annab teatavaid eeliseid koolitusturul konkurentsi tingimustes ning on koolituse tellija jaoks üks koolituse kvaliteedi garantiidest.

*Täiskasvanute koolituse rahalise stimuleerimise:* riigieelarvelise toetuse, maksusoodustuste ja tasulise õppepuhkuse osas esialgu muudatusi ette näha ei ole.

## 2. Täienduskoolitus kui aktiivse tööturupoliitika osa

Tööturul hõivatute ja ka töötute tarvis riiklikult loodud koolituses osalemise võimalusi käsitleti eelpool. Töötajaskonnale korraldab ja tellib täienduskoolitust suur osa ettevõtetest. Olukorras kus tööturupoliitika on sõnastamata ei saa aga rääkida täienduskoolitusest kui tööturupoliitika aktiivsest osast. Asjaosalistel, täienduskoolituse eest vastutajatel riigi tasandil on küll olemas nägemus riigi rollist täienduskoolitusel ( see võiks olla aktiivse tööturupoliitika üks osa).

Riigi tasandil tuleks kaasa rääkida järgmistes küsimustes:

- olla huvitatud elanikkonna tööhõivest ja sotsiaalsete pingete vähendamisest;
- luua soodsad tingimused täiskasvanute tööalase koolituse korraldamiseks ja arenguks ning tagada õppimisvõimaluste kättesaadavuse õigusliku regulatsiooni ja rahvusvahelise koostöö koordineerimise teel ning rahaline toetus uuringuteks ja täiskasvanute õpetajate koolituseks; vaja oleks ka riigi tellimust teatud uute tootmisvaldkondade kindlustamiseks oskustöölise ja spetsialistidega ning maksusoodustusi oma töötajaid koolitavaile ja seadmeid praktiliseks väljaõppeks võimaldavaile ettevõtetele;
- koordineerida süsteemi kujunemist ja arengut asjaosaliste koostöö ja informeerituse korraldamise kaudu;
- kehtestada riiklikud, rahvusvahelisi nõudeid arvestavad kutsekvalifikatsiooni nõuded, litsentseerib koolitajaid;
- määratleda majanduse arengu üldistest arengusuundadest tulenevad täiskasvanute tööalase koolituse arengusuunad ja koostada vastav arengukava;
- olla vajadusel ka koolituse tellijaks (uute seaduste ja õigusaktide rakendamiseks, uute õppekavade kasutuselevõtuks, mõne uue valdkonna arendamiseks vajalike spetsialistide ja oskustöölise ettevalmistamiseks vajalik koolitus jne.).

## 3. Koolitus ettevõtetes ja ettevõtete jaoks

Areneva turumajandusega Eestis on pilt ettevõtete sisekoolituse osas üsna erinev. Kui edukad ja jõukamad ettevõtted pühendavad personali arendamisele küllalt suurt tähelepanu, siis paljud väikeettevõtted, kes alles otsivad oma kohta turul ning võitlevad ellujäämise nimel, pööravad personali arendamisele, s.h. koolitusele vähem tähelepanu. Sageli lähtutakse pelgalt tänase päeva vajadustest. Mõnel juhul puudub tööandjal selge arusaam, millise kvalifikatsiooniga tööjõudu ta õieti vajab. Kuni töövõtjatele ei esitata kõrgeid nõudmisi ja tööjõuturult on veel leida vaba tööjõudu, ei pöörata personali koolitusele vajalikku tähelepanu.

Paljud tööandjatest on siiski mõistnud sihipärase personaliarendustöö vajalikkust. Tavaliselt tegeleb ettevõttes koolituse küsimustega personalijuht, aga on ka ettevõtteid, kus on tööle rakendatud spetsiaalne koolitusjuht. Koolituse kavandamisel lähtutakse ettevõtte strateegilisest arengukavast juhul kui see olemas on. Töökohtade jaoks on koostatakse töökirjeldused, ametikohtade jaoks ametijuhendid. Oluliseks dokumendiks töösuhetes on ettevõtte ja töötaja vahel sõlmitav tööleping, milles määratakse täpselt mõlema poole kohustused ja õigused ning vastutuse määr. Üha enam täpsustatakse selles dokumendis ka töötaja täiendusõppe võimalused. Koolitusvajadus tulenebki ühelt poolt tööst tulenevatest nõuetest, teiselt poolt töötaja üldisemast arenguvajadusest. Levinud on töö tulemuslikkuse hindamise süsteemi kasutamine. Koolitusvajadus selgitatakse otsese juhi ja alluva vahelise regulaarselt korraldatava arenguveestluse käigus. Edukamates ettevõtetes on personalikoolitusele eelarvest eraldatud märkimisväärsed summad.

Koolituse korraldamiseks on erinevaid viise:

- Koolitusfirmade pakkumistest (public courses) enim sobivate kursuste valimine, peamiselt toimub selliselt ettevõtte kõigi tasandite juhtide teoreetilist laadi koolitus;

Koolitusfirmalt tellitakse spetsiaalne koolitustsükkel firmasiseseks koolituseks (in-service training). Koolitus on seostatud organisatsiooninõustamisega ja koolituskava koostatakse koostöös ning ettevõtte koolitus- ja arenguvajadustest lähtuvalt.

Koolitusfirma konsultant külastab korduvalt tellija-ettevõtet, süveneb ettevõtte probleemidesse ja kavandab koolituse, mis otseselt vastab ettevõtte tegevuse spetsiifikale ja on orienteeritud reaalse probleemide lahendamisele. Selline koolitusviis võimaldab saavutada samaaegselt mitu eesmärki: tõstab töötajate teoreetiliste teadmiste taset, õpetab nägema ja analüüsima ettevõtte siseseid probleeme, aitab kaasa ettevõtte reaalse probleemide lahendamisele ja ettevõttesisese koostöö parandamisele ning töötajate motiveerimisele.

- Ettevõtte sisekoolitus, mille läbiviimiseks ei kasutata koolitusfirmade teenuseid. Koolituskavad ja -programmid koostatakse ettevõtte spetsialistide poolt ning koolitus viiakse läbi ettevõtte oma asjatundjate poolt. See moodus on ettevõttele kõige vähem kulukas, kuid suurt efektiivsust ei võimalda saavutada sisekoolitajate *puudulik andragoogiline* ettevalmistus, koolituse spetsiifika, täiskasvanute õppimise seaduspärasuste ja õpetamise meetodite mittetundmine.

Asutusesisese personaliarendustöö näiteks sobib Eesti Kaubandus-Tööstuskojas selles osas tehtav. Kaubandus-Tööstuskojas on selleks välja töötatud pikaajaline strateegiline plaan ja püstitatud konkreetset eesmärgid. Personali arendamine on plaanipärane pidev protsess, mille eesmärgiks on tagada kogu organisatsiooni pidev areng. 1998. aasta peamiseks eesmärgiks on töötajate rahulolu saavutamine.

Alustatud on ametikoha kirjelduste koostamist. Personali sihipärase arendamise ja motiveerimise eesmärgil koostatakse igale töötajale isiklikud arenguplaanid. Nende sisuks on töötaja tänaste teadmiste ja oskuste kindlakstegemine ning sellest tuleneva koolitusvajaduse määramine, tööga rahuloluks vajalike tegurite väljaselgitamine ning sellest tulenevate lähemate ja kaugemate eesmärkide püstitamine. Selleks, et jõuda isiklike arenguplaanide koostamiseni, on läbi viidud arenguvestlused töötaja ja tema vahetu juhi vahel. Arenguvestluste eesmärkideks oli:

- tõsta töötaja töö efektiivsust, tulemuslikkust ja tööga rahulolu;
- arutada läbi ametikoha kirjelduses sisalduv ja planeerida vajaminevat koolitust;
- planeerida töötaja tööalast arengut ja kinnitada tema rolli organisatsioonis;
- arutada läbi juba püstitatud ülesannete täitmine;
- püstitada eesmärgid järgnevaks perioodiks;
- saada ideid töötingimuste ja –õhkkonna soodsamaks muutmiseks.

Arenguvestlus toimub regulaarselt kord aastas. Selle alusel on võimalik paindlikult ja vastavalt reaalsele vajadusele koostada töötajate arengu- ja koolitusplaan.

Juhtkonna ja töötajate dialoog areneb läbi arenguvestluste. Töötaja jaoks saavad selgeks talle pandud ootused, ta saab avaldada arvamust oma tööd ja teda ennast puudutavates küsimustes. See motiveerib, selgemaks saavad eesmärgid ja töötaja tunneb ennast asutuse vajaliku osana. Juhi jaoks on väärtuslik tagasiside ja informatsioon arengu edasiseks planeerimiseks.

Kokkuvõtteks tööandja:

- on tööhariduse võtmefiguur ja liikumapanev jõud, kelle koolitushuvi kujundavad riigi poolt tema tegutsemiseks loodud tingimused;
- kujundab nõudlikkuse tööhariduse ja töötajate kvalifikatsiooni suhtes;
- on huvitatud kvalifitseeritud tööjõu olemasolust;
- tekitab nõudlikkusega töötajas õpihuvi.

#### **4.Indiviidi tasand**

- on huvitatud parematest töö- ja palgatingimustest ning uute seadmete ja tehnoloogiate omandamisest;
- tema õppimisvajadus tuleneb tööturu ja tööandja nõudlikkusest ja töötajale konkreetsel töökohal töötamiseks esitatavatest nõuetest;
- tööandja ja töövõtja õigused ja kohustused võiks olla sätestatud töölepingu lisana spetsiaalses, *õppelepingus*.

## 5.Koolitaja tasand

- kindlustab koolituse kvaliteedi;
- peaks senisest rohkem korraldama homsele suunatud õpet (EL problemaatika, seaduste ellurakendamiseks vajalik jne.), tegutseb aga sageli nõ. kuimal turul;
- tööalase koolituse korraldajad peaks täpselt teadma, kellele ja millist koolitust tegelikult vaja on;
- ilmutama senisest enam initsiatiivi, loomingulisust ja oskama oma koolitusteenust koos potentsiaalse tellijaga ja tema soove arvestavalt kujundada.

## D Ettepanekud ja projektivaldkonnad, milles võiks alustada arendusprotsessi

On üldlevinud arusaam, et elukestev õpe on meie tulevik. Täna ei ole loosungist kaugemale jõutud. Elukestva õppe ideed on aga väga raske rakendada, sest on võimatu sundida täiskasvanud inimest käsu korras õppimist jätkama. Alles siis, kui õppimine kujuneb indiviidi sisemiseks vajaduseks ning ühtlasi on loodud soodsad tingimused saame rääkida õppiva ühiskonna tekkest. Just õppiv ühiskond on aga paljude analüütikute arvates lahendus tuleviku Eestile.

Loosungitelt tegevusele on viimas Haridusfoorum (pühendunud põhiliselt üldhariduse ja esmase kutsealase koolituse probleemidele), aga ka 1997. aasta novembris esmakordselt toimunud Täiskasvanuhariduse Foorum. Täienduskoolituse edasiarengu seisukohalt on oluline aluseks võtta foorumitel asjast huvitatute poolt ühiselt sõnastatud dokumendid, sest on küllalt tõenäoline, et just suurfoorumil kõlanud mõtteid, mis on saanud enamuse toetuse, hakatakse ka ellu viima.

Esimene Täiskasvanuhariduse foorum, kuhu olid kogunenud nii koolitajad, ettevõtjad, valitsuse liikmed, kutseliitude esindajad, tööhõiveametite esindajad kui ka töövõtjate esindajad oli pühendatud tööjõuturu ja tööhõive küsimustele. Just seetõttu on selle kahepäevase arutelu ühised seisukohad hetkeolukorda analüüsides ja ettepanekud edasise tegevuskava kohta sobilikud koondama käesoleva töö eelpooltoodud seisukohti.

Ürituse lõppdokumendis on toodud osavõtjate seisukohad:

1. Töökeskkonnas toimunud ja toimuvad muutused, s.h. tehnika ja tehnoloogia kiire areng esitavad üha kõrgemaid kompetentsusnõudeid tööjõule, seda alates töölistest kuni tippjuhtideni välja, sundides neid pidevalt ennast täiendama.
2. Üha suurenev mure tööhõive püsimise ja tööpuuduse kasvu pärast eeldab töötute täiend- ja ümberõppesüsteemi kriitilist analüüsi, selle muutmist avatumaks (eelkõige töötajate kaasamist) ja paindlikumaks
3. Integreerumine Euroopa Liiduga esitab väljakutse Eesti tööalasele koolitusele, eeldades eurostandarditele vastava kompetentsuse omandamist

4. Demograafilise situatsiooni muutumisest johtuv töövõimelise elanikkonna vanuse tõus tingib vajaduse pühendada senisest enam tähelepanu täiskasvanud elanikkonna tööalase kompetentsuse tõstmisele pidevõppe kaudu.

Foorum analüüsis Eesti tööalase koolituse vastavust tänastele vajadustele ja leidis, et:

1. Puudub piisav info tööjõuturu kohta lähtudes hariduslikest tunnustest vähe on uuritud tööandjapoolseid nõudeid töötajate tööalasele haridusele erialade, kutsealade ja ametialade lõikes;
2. Majanduse järsk kasv on tekitanud reas valdkondades kvalifitseeritud tööjõu nappuse - nõukogude perioodi tööalase koolituse käigus omandatud potentsiaal on ammendumas, uus tööalase koolituse süsteem pole veel käivitatud
3. Side sotsiaalsete partnerite (töövõtjad, tööandjad, koolitajad) vahel tööalase koolituse otstarbekuse ja kvaliteedi tagamiseks on nõrk. probleemne on koolitusturul pakutavate koolitusteenuste kvaliteedi määratlemine;
4. Vabariigis puudub ühtne täiskasvanuhariduse süsteem, koostöö riikliku ja erasektori ning, valitsusväliste organisatsioonide vahel on puudulik;
5. Puudub täiskasvanute koolituse spetsialistide (nõustajad, juhendajad, koolituse korraldajad, täiskasvanute õpetajad) ettevalmistamise süsteem;
6. Täiskasvanute koolitust reguleerivate seadusandlike ja normatiivaktide süsteem on puudulik, olemasolev – aegunud.

Foorum tegi olukorra muumiseks järgmised ettepanekud:

1. Täiskasvanute tööharidust, eriti spetsialistide ja oskustöölise ettevalmistust ning jätkukoolitust tuleb lugeda riikliku tähtsusega ülesandeks. Erinevate huvigruppide osavõtul on vaja kindlaks määrata täiskasvanuhariduse prioriteedid ja suunad, koostada ning Riigikogus heaks kiita riiklik täiskasvanute hariduse arendamise programm. Sellest johtuvalt komplekteerida programmitoimkond asjatundjate komisjoni staatuses Eesti täiskasvanute haridussüsteemi projekteerimiseks;
2. Ümber töötada täiskasvanute koolitamist reguleerivate seadus- ja normatiivaktide süsteem;
3. EV Haridusministeeriumil, Majandusministeeriumil, Sotsiaalministeeriumil jt. riigi ja munitsipaalasutustel näha ette rahalised vahendid tööhariduse alaste uuringute teostamiseks kõrvuti sotsiaalse haridusvajaduse uurimisega on vaja tegeleda enam majandusliku haridusvajaduse väljaselgitamisega;
4. Asutada vabariiklik hõiveprognostika ja isiksusliku nõustamise teenistus;
5. Täiskasvanute tööalase koolituse reguleerimiseks moodustada vabariigi valitsuse juurde valitsuse liikmetest, tööandjate ja töövõtjate ning koolitajate esindajatest koosnev täienduskoolituse nõukogu;
6. Käivitada täiskasvanutele mõeldud tööalase ümber-, täiend- ja jätkuõppe süsteem, mis pakuks koolitust nii töötutele, tööotsijatele, neile, kes tahavad parandada oma positsiooni tööjõuturul kui ka edukatele, kuid end pidevalt arendada soovivatele inimestele;



7. Teha maavalitsustele ja omavalitsuse liitudele ettepanek kolmepoolsete (majandus-, haldus- ja haridusstruktuurid) maakondlike foorumite töö käivitamiseks ning informeeriva ja koordineeriva üksuse loomiseks maakonnas;
8. Loodavat maakondlikku täiskasvanute koolituse süsteemi tuleb kasutada regionaalpoliitika teostamise konkreetse vahendina. Vaja on rakendada meetmeid riiklike institutsioonide, ministriumide, tööandjate liitude ja vabariiklike omavalitsus- ja haridusesinduste koostöökis täiskasvanuhariduse kavandamisel, korraldamisel ja finantseerimisel;
9. Luua kõikidele huvigruppidele kättesaadav täiskasvanukoolituse andmebaas, mis annaks ülevaate koolitusturust ja võimaldaks orienteeruda koolituspakkumistes;
10. Koolitusturul pakutavate teenuste kvaliteedi tõstmise ühe vahendina kehtestada täiskasvanute koolitajate kvalifikatsiooninõuded ja luua kvalifikatsiooni omandamise ja täiskasvanute koolitaja kutse omistamise süsteem.

Nii nagu Haridusfoorumist on saanud pidevalt tegutsev organ, mille tegevus kord aastas kulmineerub kolmepäevasel ülevabariigilisel konverentsil on ka Täiskasvanuhariduse foorum muutumas traditsiooniliseks. 1998. Aasta novembris on planeeritud Täiskasvanud õppija nädal, mille sarnast korraldatakse paljudes maades ja mis kulmineeruks II Täiskasvanuhariduse foorumiga, mille teemaks on: " Töölane koolitus ja eurointegratsioon". Korraldajad loodavad nädala jooksul toimuvatel ettevõtmistel keskenduda järgmistele probleemidele:

- Elukestva õppimise idee teadvustamine ja levitamine igas Eesti piirkonnas;
- Enesearendamise ja õppimise kui tööga, ühiskondliku ja isikliku eluga toimetuleku peamise vahendi teadvustamine iga indiviidi tasandil;
- Kohaliku omavalitsuse osatähtsuse tõstmine piirkonnas koolitus- ja õppimisvõimaluste loomisel;
- Täiskasvanute koolituse asutuste tegevuse väärtustamine ja õppimisvõimaluste tutvustamine;
- Koolituse olulisuse tõstmine tööandjate silmis.

## **E Kokkuvõte ja järeldused**

Käesoleva aja võtmeküsimuseks on töölase (rahvusvahelistele kvalifikatsiooninõuetele vastava erialase, kutse- ning ametialase) täienduskoolituse korraldamine, elukestva õppimise idee selgitamine, uute, infotehnoloogial põhinevate õppimisvõimaluste propageerimine. Kõiki eelpool toodud mõtteid ja seisukohti kokku võttes võime teha järgmised ettepanekud:

1. Töölane täienduskoolitus tuleks lugeda riiklikuks prioriteediks ja tagada sellele ka riigieelarveline toetus.
2. Ettevõtetele, mis korraldavad oma töötajate väljaõpet ja täienduskoolitust, tuleks kehtestada riigipoolsed soodustused, näiteks maksusoodustused.
3. Vajalik oleks luua täienduskoolituse fond.

4. Tuleks korraldada koolituspakkumiste kataloogide regulaarne väljaandmine.
5. Luua täienduskoolitusega tegelevate firmade, õppeasutuste ja eraettevõtjate riiklik register ning kehtestada koolituse kvaliteedi hindamise põhimõtted ja kord.
6. Vaja on luua riiklik tööalase kutse- ja karjäärinõustamise süsteem.
7. Riiklikult tuleks soodustada uuringute läbiviimist tööturule lisanduva ja juba olemasoleva tööjõu koolitusvajaduse väljaselgitamiseks vastavalt ettevõtete nõudmistele. .
8. Jätkata kvalifikatsioonistandardite ja riikliku kvalifikatsioonisüsteemi väljatöötamist.
9. Välja töötada ja käivitada tööalase koolituse kvaliteedi hindamise süsteem.
10. Seadusega sätestada abinõud koondatavate töötajate täiendus- ja ümberõppeks.
11. Saavutada töötute koolituseks riigieelarvest eraldatavate vahendite suurendamine ja otstarbekam kasutamine ning luua registreeritud töötute kõrval koolitusvõimalused ka tööotsijaile .
12. Luua keskkoolilõpetanute töötuksjäämise vältimiseks võimalused üldhariduse omandamise kõrval esmaseks tööalaseks koolituseks (praegu võimalused üksikutes maakondades).
13. Luua igas kutseõppeasutuses täiskasvanutele täiendusõpet korraldav struktuuriüksus. Maapiirkondades tuleks täiskasvanute koolituse korraldamiseks senisest enam kasutada ka üldhariduslikke koole.
14. Välja töötada mehhanismid kohalike omavalitsuste õiguste, kohustuste ja vastutuse suurendamiseks piirkonna elanikele tööalase koolituse võimaluste tagamisel.
15. Luua täiskasvanute koolitajatele andragoogika-alase õppe võimalused.
16. Riiklikest arengusuundadest lähtuvalt välja töötada riiklik täiskasvanute hariduse arendamise programm ning kindlustada riigieelarvelise toetusega selle realiseerimine.
17. Luua kohalikke omavalitsusi nõustavate arengunõunike võrk.