



TALLINNA ÜLIKOOL

Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut
Sotsiaalse stratifikatsiooni osakond

Väljaanne nr. 3/2012

KÕRGHARIDUSE TÄHENDUSED JA KÕRGKOOLIDE KOOSTÖÖ TÖÖANDJATEGA

Epp Reiska
Triin Roosalu
Auni Tamm
Kadri Täht
Marge Unt



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti tuleviku heaks



Primus

ELLU VIIB SIHTASUTUS
ARCHIMEDES



ISBN 978-9949-29-089-5

SISUKORD

SISUKORD	2
SISSEJUHATUS	4
METOODIKA	6
1.1 KÕRGKOOLIDE UURINGU METOODIKA	7
1.2 VILISTLASUURINGU METOODIKA	8
1.3 TÖÖTUSEKOGEMUSEGA NOORTEGA TEHTUD INTERVJUUDE METOODIKA	9
1.4 TÖÖANDJATE UURINGU METOODIKA	10
1.5 VIITAMINE INTERVJUUDELE TEKSTI SEES	11
KASUTATUD MATERJALID	12
2. UURINGU KONTEKST: KÕRGHARIDUSE TÄHENDUST JA KOOSTÖÖD MÕJUTAVAD PROTSESSID	13
KASUTATUD MATERJALID	20
3. KÕRGHARIDUSE OMANDANUTE TEADMISED JA OSKUSED TÖÖTURUL TOIMETULEKUKS: ERINEVATE OSAPOOLTE OOTUSED JA KOGEMUSED	21
3.1 KÕRGHARIDUSE LÕPETANUTE KOMPETENTSID TÖÖTURUL TOIMETULEKUKS	23
3.1.1 ÜLDISED JA SPETSIFIILISED ERIALASED TEADMISED NING OSKUSED	24
3.1.2 PRAKTILISED KOGEMUSED JA OSKUSED	27
3.1.3 ÕPPIMISEGA SEOTUD OSKUSED	28
3.1.4 SOTSIAALSED OSKUSED	29
3.1.5 ISIKUOMADUSED	30
3.2 TEADMISTE NING OSKUSTE „LOOMINE“ JA ARENDAMINE	31
KOKKUVÕTE	33
KASUTATUD MATERJALID	36
4. KOOSTÖÖ ETTEVÕTETEGA KÕRGKOOLI VAATEPUNKTIST	37
4.2 KOOSTÖÖ ALGATAMINE	39
4.3 KOOSTÖÖVORMID TÖÖANDJATEGA, SUURENDAMAKS HARIDUSE HAAKUVUST TÖÖTURU VAJADUSTE JA OOTUSTEGA	40
4.3.1 ÕPPE SEOSTAMINE TÄNASE TÖÖTURUGA ÕPPEJÕUDUDE KAUDU	41
4.3.2 ÕPPURITE KURSSIVIIMINE ETTEVÕTETES TOIMUVAGA	42
4.3.3 KOOSTÖÖ ÕPPEKAVAARENDUSE VALLAS	43
4.3.4 KONKREETSETE ETTEVÕTETE SOOVIDEGA ARVESTAMINE SPETSIALISTIDE ETTEVALMISTAMISEL	45
4.4 KOOSTÖÖ ETTEVÕTETE ARENDUSTEGEVUSE VALLAS	45
4.4.1 KOOSTÖÖVORMID	46
4.4.2 ARENDUSTEGEVUSES OSALEMIST PIIRAVAD TEGURID	47
4.4.3 TULEVIK	48
KOKKUVÕTE	50
KASUTATUD MATERJALID	53

5. PRAKTIKA- LEVINUM KOOSTÖÖVORM ÜLIKOOLIDE NING TÖÖANDJATE VAHEL	54
5.1 PRAKTIKA EESMÄRGID	54
5.1.1 PRAKTIKA EESMÄRK ON ÕPPIMINE	54
5.1.2 PRAKTIKA EESMÄRK ON TÖÖTURULE LÜLITUMINE	58
5.1.3 PRAKTIKALE OMISTATUD VÄHEMLEVINUD TÄHENDUSED	60
5.1.4 KOKKUVÕTE	62
5.2 PRAKTIKA KORRALDUS JA ESINEVAD PROBLEEMID	63
5.2.1 KOHUSTUSLIK VÕI VABATAHTLIK PRAKTIKA	63
5.2.2 PRAKTIKAKOHTADE LEIDMINE	64
5.2.3 TÖÖANDJATE STRATEEGIAD PRAKTIKANTIDE VÄRBAMISEL	67
5.2.4 PRAKTIKA RAAMES TEHTAVA TÖÖ SISUKUS	68
5.2.5 PRAKTIKAJUHENDAJA VÕI MENTORI OLULISUS	71
5.2.6 ÜLIKOOLI KONTROLL PRAKTIKAL TOIMUVA ÜLE JA SELLE HINDAMINE	72
5.2.7 KOKKUVÕTE	72
KOKKUVÕTE	75
KASUTATUD MATERJALID	77
<u>LISA 1 KÕRGKOOLIDE ESINDAJATEGA LÄBIVIIDUD INTERVJU KAVA</u>	<u>79</u>
<u>LISA 2 VILISTLASTEGA LÄBIVIIDUD FOKUSGRUPIINTERVJU KAVA</u>	<u>81</u>
<u>LISA 3 TÖÖTUSEKOGEMUSEGA NOORTEGA LÄBIVIIDUD INTERVJU KAVA</u>	<u>82</u>
<u>LISA 4 TÖÖANDJATEGA LÄBIVIIDUD INTERVJU KAVA</u>	<u>84</u>

SISSEJUHATUS

Hariduspoliitikat hakati ELis jõuliselt suunama Lissaboni kohtumise järel. Teadmispõhise ühiskonna stsenaariumi järgi on hariduse eesmärk tagada kõrge kvalifikatsiooniga tööjõu olemasolu konkurentsivõimelises majandustegevuses, toetudes teadus- ja arendustegevusele. Dehmel'i (2006) sõnul rõhutas Lissaboni strateegia ka sotsiaalset kaasatust ja isiku arengut, kuna juurdepääs haridusele kogu elutee vältel tõstab nii kodanike enda heaolu kui ka ühiskonna oma. Eesti strateegilistes dokumentides¹ nähakse haridust eelkõige tööturu perspektiivist: haridusalased edusammud aitavad kaasa tööhõive parandamisele isiku tasandil ja tagavad majanduskasvu ühiskonna tasandil. Näiteks arengustrateegiaga „Säästev Eesti 21“ jäeti sotsiaalse partnerluse stsenaarium kõrvale kui liialt ressursimahukas. Elukestva õppimise memorandumis kahest eesmärgist: aktiivse kodanikkonna kujundamine ja läbilöögivõimelisuse suurendamine tööturul, keskendutakse Eesti kontekstis eelkõige teisele eesmärgile (Aava 2010). „Eesti Kõrgharidusstrateegia 2006–2015 (EKS)“ toob kõrghariduse eesmärgidena välja Eesti arenguhuvide ja innovatsiooni teenimise, eestikeelse haridus- ja kultuuriruumi arengu ja sotsiaalse dimensiooni edendamise (õiglase ligipääs läbi sotsiaalsete garantiide). Praegu projekti staatuses Eesti haridusstrateegia 2012–2020 eristub eelmainitust peamiselt majanduskesksetest lähenemistest ja kutsub üles haridusparadigma muutmiseks institutsioonide ja konkurentsi keskest isiksuse arengu keskseks.

Antud raport on üks osa laiemast projektist „Tööturu väljakutsed kõrgharidusele, Eesti Euroopa Liidu kontekstis (TööKõrgEEL)“, mille eesmärgiks on luua teavet kõrghariduse sektori ja tööturu seoste ja arengute kohta. Antud raporti eesmärgiks on pakkuda kvalitatiivne sissevaade kõrghariduse ja koostöö tähendusmuutritele. Otsime vastuseid järgmistele küsimustele. Kuidas tajuvad Eesti kõrgkoolide esindajad hariduse tähendust? Millised teadmised ja oskused on eri osapoolte (kõrgkoolid, vilistlased ja tööandjad) arvates olulised tööturul toimetulekuks? Strateegilised dokumendid pakuvad vilistlaste sujuvama tööturule sisenemise peamise lahendusena välja tööandjate ja kõrgkoolide vahelise suurema koostöö. Millised on eri osapoolte tajutud motiivid ja barjäärid koostöö tegemisel? Mida nähakse praktika, kui kõige tüüpilisema koostöövormi, eesmärgina ja kuidas see toimib? Meie eesmärgiks on välja tuua nii üldiselt jagatud arusaamad kui ka lahknevused arusaamades. Mis küsimustes on selged erinevused eri osapoolte arusaamistes?

Raporti keskseks materjaliks on 2011. aastal läbiviidud intervjuud kõrgkoolide esindajatega. Valisime intervjuueeritavateks tehnika- ja majanduse valdkonna juhid nii avalik-õiguslikest ülikoolidest kui ka riiklikest ja era-rakenduskõrgkoolidest. Soovisime teada saada, kuidas oma valdkonna suunajad mõtestavad kõrghariduse ja koostöö tähendust. Meie valiku põhjuseks oligi eeldus, et just valdkonna juhid ja nende isiklikud arusaamad omavad suuremat mõju oma valdkonna toimimismustritele ja valmidusse neid muuta. Kõrghariduse ja koostöö tähendusmuutrite loomisel mängivad olulist rolli ka teised osapooled: tööandjad ja tudengid. TööKõrgEEL projekti varasematel aastatel läbiviidud uuringud Eesti suuremate tööandjate ja vilistlaste hulgas, võimaldavad kõrvutada eri osapoolte nägemusi, et tekiks laiem pilt ja joonistuksid välja jagatud ja vastandlikud arusaamad. Loomulikult on antud pooled eri situatsioonides ebavõrdses olukorras. Tööturu kontekstis on võimupositsioonil tööandjad, hariduse väljal kõrgkoolid. Vilistlased ühendavad neid kaht, kasutades kõrgkoolis omandatud oskusi, teadmisi ja suhteid teistes valdkondades, mh. tööturul. Raporti kaks osa keskenduvad ainult kõrgkoolide vaatenurgale kõrghariduse tähendusest ja koostööst. Kaks järgnevat peatükki võtavad nendest välja ühe nurga ning kõrvutavad eri poolte arusaamu.

¹ 14.02.2012 seisuga suunas Eesti arengut 64 strateegilist dokumenti, mille nimetused, õiguslik staatus, sisuline ülesehitus, eesmärgistatus ja seostatus eelarvega on väga erinevad.

Kõrghariduse ja tööturu seoseid mõjutavad nii haridussüsteem, tööturg kui ka demograafilised protsessid. Raporti alguses visandatakse peamised trendid, mis otseselt mõjutavad ja seostuvad antud uuringu tulemustega: kõrghariduse laienemine, tööturu struktuuri muutused, demograafilised protsessid ja majanduse olukord. Raporti teine osa analüüsib kõrghariduse tähendust laiemalt kõrgkoolide esindajate pilgu läbi. Millisena nähakse kõrghariduse eesmärki? Milline on ideaalne tudeng ja ideaalne haridus? Kuidas tajuvad kõrgkoolide esindajad enda positsiooni? Kolmandas osas vaatame lähemalt, milliseid oskusi ja teadmisi peavad osapooled (vilistlased, tööandjad, kõrgkoolid) oluliseks tööturu kontekstis. Raporti neljandas osas analüüsime koostööspiraali kõrgkoolide ja ettevõtete vahel. Ja lõpuks, viiendas osas, võtame vaatluse alla koostöö kõige levinuma vormi - praktika. Toome välja, milliseid eesmärke omistavad praktikale koolid, tööandjad ja vilistlased ning milline paistab praktikakorraldus eri vaatenurkadest.

METOODIKA

Analüüsidest kõrghariduse tähendust ja koostööd ettevõtetega otsitakse eelkõige vastuseid küsimustele, mida võib alustada sõnaga „kuidas“: „kuidas nähakse kõrghariduse tähendust?“, „kuidas tajutakse koostöö motiive ja barjääre?“, „kuidas nähakse praktika tähendust ja toimimist?“ Nendele küsimustele otsiti vastuseid läbi kvalitatiivsete pool-struktureeritud intervjuude, mis võimaldavad vabalt arutleda kindla teema raames. Kui ankeetküsitluses on kõik küsimused ja nende järjekord paigas, siis pool-struktureeritud intervjuus on paika pandud teemade ring, vestlus ise toimub vabas vormis. Ka intervjuueeritava(te)l on võimalus küsida ja täpsustada küsitut. Selline vorm võimaldab intervjuerijal sõnastada konkreetseid küsimused etteantud teema raames, küsida täpsustusi ja muuta teemade järjekorda vastavalt intervjuu kulgemise loogikale.

Valisime intervjuueeritavateks õppesuundade juhid, kuna lähtusime eeldusest, et just valdkonna juhid ja nende isiklikud arusaamad omavad suuremat mõju oma valdkonna toimimismustritele ning just neil on kõige suurem võimalus valitsevat olukorda muuta. Arvestades Eesti kõrgharidusmaastiku kirjususega oleme valimi kujundamisel lähtunud teoreetilise mitmekesisuse printsiibist. Raporti keskseks materjaliks on 2011. aastal läbiviidud pool-struktureeritud intervjuud nii avalik-õiguslike ja eraülikoolide kui ka riiklike ja era-rakenduskõrgkoolide esindajatega.

Meie eesmärgiks selles aruandes on eelkõige kaardistada seda, mida intervjuueeritavad oma seisukohti esitades rõhutavad, milliseid hinnanguid olukordadele annavad, milliseid seoseid loovad. Intervjuusid analüüsidest otsime kõrghariduse funktsiooni, ülesehitust, struktuuri ja huviväljasid käsitlevaid diskursiivseid praktikaid ning analüüsime nende tagamaid. Üheks taotluseks on ka mõtestada, mida sellised praktikad tähendavad süsteemi seisukohalt ja tulevikkuvaatavalt.

Kõrghariduse ja koostöö tähendusmustrite loomisel mängivad olulist rolli peale kõrghariduse esindajate ka teised osapooled: tööandjad ja tudengid. Just sel eesmärgil olime TööKõrgEEL projekti varasematel aastatel läbi viinud uuringud tehnika ja ärianduse õppesuuna lõpetanud vilistlaste ja Eesti suuremate tööandjatega (Oras, Siilak, Unt 2010; Siilak, Unt 2011). See võimaldab kõrvutada erinevate osapoolte – vilistlaste, töötusekogemusega noorte, tööandjate ning kõrgkoolide esindajate – vaatepunkte. Tänu sellele lähenemisele oli võimalik haarata eri osapoolte nägemused kõrghariduse tähendusest tööturul ning koostööst ja joonistada sama pilti eri tegutsejate perspektiivist, tuues välja jagatud ja vastandlikud arusaamad. Loomulikult on antud pooled eri situatsioonides ebavõrdses olukorras. Tööturu kontekstis on võimupositsioonil tööandjad, hariduse väljal kõrgkoolid. Vilistlaste elu toimib ühenduslülina, kuna nemad on nii kõrgkoolipingis kui ka töömaailmas.

Kuna pidime oma uurimisala piirama, siis kitsendasime kõrgkoolide esindajate ja vilistlaste uuringu kahele valdkonnale: majandusteaduse või ärianduse ja halduse ning tehnika õppesuunale. Miks valisime uurimisobjektiks just need õppesuunad?

¹ Esiteks, soovisime saada tagasisidet riiklikele koolitustellimustele ja tudengite endi prioriteetsetele erialadele. Tehnika valdkonda esindavad riigi eelisarendatud tehnika, tootmise ja ehituse õppevaldkonnad, kus õpib kõige rohkem riigieelarvelisi üliõpilasi: veidi üle viiendiku (21–22%) kõigist riigieelarvelistest viimasel viiel aastal. Tudengite lemmikvalikuks on läbi viimase 15-ne aasta kahtlemata sotsiaalteadused, äriandus ja õigus. Nendes

¹Õppesuundade jaotusel lähtusime „Tasemehariduse statistika käisraamatus“ välja toodust, (Rummo: 10)

valdkondades oli 2010/2011. õppeaastal 34% üliõpilasi ja nendest ligikaudu 63% äranduse ja halduse õppesuunal. Enamus neist maksab ise oma õpingute eest (2010/11. õa 83%). Antud valdkond on laienenud lähtuvalt turunõudlusest, riigipoolne toetus on pidevalt langenud. Võrreldes sajandivahetusega, tellib riik 2009. aastal sotsiaalteaduste, äranduse ja õiguse valdkonnast tervelt 1000 üliõpilast vähem (Klooster 2009). Teiseks, soovisime arvestada tööturu nõudlusmehhanismidega. Werfhorst (2011) viitab, et olenevalt tööülesannetest (kas toodete tootmine või teenuste pakkumine) omandab hariduskvalifikatsioon erineva tähenduse. Kui tööandjad tööstussektoris eeldavad, et haridus peegeldab potentsiaalse töötaja konkreetseid oskusi, siis teenindussektori tööandjad näevad haridustasemes pigem tunnistust töölesoojija õppimisvõime kohta (Werfhorst 2011). Seetõttu valisime õppesuunad, kus hariduse ja ametikoha struktuuride vastavus oleks erineva ulatusega. Äranduse õppesuunal antav haridus on suunatud laiale ametite rühmale ja töökohtade diapason sektoriti on lai. Tehnika õppesuunal on haridus suunatud kitsamale ametirühmale. Lisaks on insenerialad reguleeritud kutsesstandarditega (Baranowska & Unt 2012). Järgnevalt anname detailsema ülevaate kõigi kasutatud materjalide kogumise meetodikast ja intervjuudele viitamisest raportis sees.

1.1 Kõrgkoolide uuringu meetodika

2011. aastal läbiviidud uuringu „**Eesti kõrgkoolid muutuvad keskkonnas - majanduse ja tehnika õppesuuna vaade**“ eesmärgiks oli anda ülevaade majanduse ja tehnika õppesuundades pakutava õppega seonduvatest kogemustest, probleemidest ja tulevikuväljavaadetest kõrgkoolide võtmeisikute poolt nähtuna ning suhestada nende vaadet varem läbiviidud uuringute põhjal välja toodud vilistlaste ning tööandjate seisukohtadega. Kõrgkoolide esindajatega viidi läbi poolstruktureeritud intervjuud, võimaldamaks nii püstitatud küsimustele vastuste saamist kui ka suuremat intervjuueeritavate panust arutellu.

Eesmärgiks oli valimisse kaasata nii avalik-õiguslikke kui eraülikoole, kuid ka era ja riiklikke rakenduskõrgkoole, kus pakutakse õpet tehnika ja majanduse õppesuundadel ning mille lõpetajad varem vilistlasuuringusse kaasatud on olnud. Potentsiaalsetele intervjuueeritavatele saadeti e-kiri sooviga neid uuringusse kaasata. Kuna tegu oli inimestega, kelle kontaktid olid ametiseisundi tõttu koolide kodulehel avalikud, ei olnud vaja teha eraldi pingutusi nende leidmiseks.

Uuringu raames viidi läbi 7 intervjuud 6 erinevas koolis. Koolidest 2 olid avalik-õiguslikud ülikoolid, 1 riiklik rakenduskõrgkool, 1 eraülikool ning 2 rakenduslikku haridust andvad erakoolid. 5 intervjuueeritavat kõnelesid majandusharidusest ning 2 tehnikaalasest haridusest. Intervjuueeritavad olid vastavat haridust andvate instituutide või teaduskondade juhid. Intervjuu viisid läbi projektis osalevad TLÜ RASI töötajad intervjuueeritavale sobival ajal ja kohas.

Intervjuukava hõlmas järgmisi teemasid (täielik intervjuueerimise kava Lisas 1):

- kõrghariduse tähendus;
- tudengkonna kirjeldus, barjäärid kooli astumiseks;
- hariduse kvaliteet;
- koostöö tööandjatega;
- õppevaldkonna tulevik.

Andmeid koguti intervjuude vormis (vilistlasuuringu puhul fookusgrupi intervjuud, ülejäänute puhul silmast-silma intervjuud). Kõik vestlused lindistati ning transkribeeriti. Tulemuste analüüsimisel kaardistati iga teemavaldkonna puhul väljatoodud tähendusmusterid, kasutades tekstitöötlusprogrammi NVivo 8.

Raportis toodud intervjuukatked on esitatud sõna-sõnalt suulise kõne mahakirjutusena diktofonilt. Parema mõistetavuse huvides on tsitaatidele lisatud vajadusel lisaõnu või selgitusi. Uurijatepoolsed lisandused on toodud sulgudes, et intervjuueeritavate ja uurijate „hää“ oleks selgelt eristatav.

Järgnevalt on lähemalt kirjeldatud ülejäänud kolme kasutatud uuringu meetodikat.

1.2 Vilistlasuuringu meetodika

Vilistlasuuringu eesmärk oli välja tuua kõrghariduse väärtus tööturul vilistlaste silmade läbi ning kaardistada seda, kuidas toimub Eesti kõrgkoolide vilistlaste kogemuste põhjal koolist tööle siirdumine (Oras, Siilak & Unt 2010: 2). Andmekogumismeetodina kasutati rühmaintervjuud, mis võimaldab teemaga sügavuti minna ning laseb erinevatel arvamustel diskussiooni käigus paremini esile tulla (Oras, Siilak & Unt 2010: 8–11).

Fookusgrupi valimi moodustamisel kaardistati esmalt kõik kõrgkoolid, kus pakutakse õpet majanduse ja tehnika valdkonnas. Fookusgrupis osalenud vilistlaste valikukriteeriumiks oli, et nad on lõpetanud kõrgkooli viimasel kolmel aastal (ajavahemikus 2007–2009) ja et enamikul oleks tekkinud piisav töökogemus, hindamaks õpinguid tööturu perspektiivist. Vilistlasteni jõudmiseks kasutati erinevaid kanaleid: infot lõpetanute nimekirjade kohta leiti kõrgkoolide kodulehekülgedelt või pöörduiti otse kõrgkooli vastava osakonna poole. Vilistlaste nimekirja alusel kontaktide leidmiseks kasutati internetiallikaid ning õppeosakondadele teadaolevaid kontakte õppimise ajast. Samuti kasutati vilistlaste leidmisel nn lumepallimeetodit, kus esimeste kontaktide kaudu leidsime järgmised kontaktid.

14 fookusgrupi intervjuud, millest 11 olid eestikeelsed ja 3 venekeelsed, viidi läbi 2009. aasta teisel poolel. Fookusgrupi intervjuudes osales 63 valimi nõuetele vastavat vilistlast (vilistlaste jaotus kõrgkoolide lõikes on ära toodud tabelis 1).

Fookusgruppides osalenutest 41 olid majanduse õppevaldkonna vilistlased ning 22 tehnika-aladelt. 9 fookusgruppi koosnes mõlema õppevaldkonna vilistlastest, 5 fookusgruppi viidi läbi ühe valdkonna esindajatega.

Tabel 1 Fookusgruppides osalenute jaotus kõrgkoolide lõikes (arv)

Kõrgkool	fookusgrupis osalejaid
Eesti-Ameerika Äriakadeemia	4
Estonian Business School	4
Mainori Kõrgkool	3
Majanduse ja Juhtimise Instituut	2
Tallinna Tehnikakõrgkool	6
Tallinna Tehnikaülikool	22
Tartu Ülikool	20
Võrumaa Kutsehariduskeskus	2
Kokku	63

Fookusgrupid viidi läbi pool-struktureeritud intervjuudena, kus igat fookusgruppi juhtis moderaator ning lisaks oli fookusgrupi juures tehniline abi. Fookusgrupi läbiviimisel järgis moderaator teemasid intervjuu kavas. Teemade järjekord võis vastavalt fookusgrupi sujumisele varieeruda, samuti võis kohapeal tekkida uusi küsimusi (Oras, Siilak & Unt 2010: 8-11).

Intervjuukava koosnes järgmistest teemadest (täielik intervjuueerimise kava Lisas 2):

- kõrgkooli- ja erialavaliku põhjendus;
- milliseid teadmisi hindavad tööandjad;
- kuidas leitakse erialane töö;
- omandatud eriala väljavaated majanduskriisi olukorras;
- omandatud eriala tulevikuperspektiiv.²

1.3 Töötusekogemusega noortega tehtud intervjuude metoodika

Jätkuna vilistlasuuringule viidi 2011. aasta kevadel ja suvel läbi intervjuud noortega, kes peale kõrgkooli lõpetamist olid kogenud töötust. Olukorras, kus valdav enamus fookusgruppidesse kaasatutest olid probleemideta tööturule suundunud, jäid varjule nende noorte seisukohad, kelle jaoks see üleminek nii libedalt ei läinud. Selle uuringu eesmärk oli peegeldada nende noorte kogemusi. Andmekogumismeetodina kasutati poolstruktureeritud intervjuud.

Analoogselt vilistlasuuringule otsustati intervjuuerida majanduse või tehnikaalase kõrgharidusega noori, kes olid kõrgkooli lõpetanud viimase kolme aasta jooksul (2009–2011). Kõrgkoolide ring piirati nende koolidega, mille vilistlasi on ka varem fookusgruppide raames intervjueritud. Lisakriteeriumiks seati, et intervjueritav oleks peale kooli lõpetamist kogenud töötust. Leidmaks intervjueritavaid kasutati CV-Online andmebaasi, kuhu osteti ligipääs tööandjana. Pilootintervjuu puhul ning sobivate CV-de vähesuse tõttu tehnikavaldkonnas, kasutati intervjueritavate leidmiseks ka isiklikke kontakte.

Esialgse plaani kohaselt sooviti läbi viia kokku 10 intervjuud: 5 majanduse ja 5 tehnika vallas. Sobivate intervjueritavate puudusel kohandati esialgset plaani 4-le intervjuule majanduse ning 3-le tehnika vallas. 7-st intervjueritavast 3 olid naised ja 4 mehed, 2 intervjueritavat omas bakalaureusekraadi, 1 magistrikraadi ning ülejäänud olid asunud õppima magistriõppesse. Intervjueritavad olid järgmiste koolide vilistlased: EBS (1 intervjueritav), TÜ (1 intervjueritav), EMÜ (1 intervjueritav) ja TTÜ (4 intervjueritavat: 2 majanduse ja 2 tehnikaaladelt). Intervjueritavad olid peamiselt ainult töö otsimisega tegelenud 3–9 kuud, nendest enamus umbes pool aastat.

Intervjuukava koosnes järgmistest teemadest (täielik intervjuueerimise kava Lisas 3):

- kõrgkooli ja eriala valiku põhjendus;
- intervjueritava kogemused tööturul, tööotsingute kirjeldus;
- töö leidmist lihtsustavad ja raskendavad tegurid;
- kooli roll lihtsustamaks oma vilistlaste tööturule lülitumist;

²Vilistlasuuringu eesmärkide, metoodika ning tulemustega on võimalik tutvuda uuringu aruandes „Kõrgkoolilõpetaja tööturul: majanduse ja tehnikaerialade vilistlaste hinnang oma tööturuvõimalustele“ (Oras, Siilak & Unt 2010).

1.4 Tööandjate uuringu meetodika

Tööandjate uuringu eesmärgiks oli mõista, kuidas toimub tööandjate nägemuses koostöö kõrgkooli ja ettevõtete vahel (Siilak & Unt 2011: 3).

Uuringu meetodika väljatöötamisel lähtuti Hegesco „Higher Education as a Generator of Strategic Competences“ uuringust „Development of Competences in the World of Work and Education“ (vt ka <http://www.hegesco.org>). Uuringu valimi moodustamise ja intervjuukava koostamisel kasutati Hegesco valimimoodustamise kriteeriume ja intervjuukava keskset osa, mida täiendasime Eesti spetsiifikat silmas pidades. Andmekogumise meetodiks valiti poolstruktureeritud intervjuu.

Uuring otsustati läbi viia oma valdkonna suuremate tööandjate seas. Valdkondade defineerimisel lähtusime Eesti majanduse ja tegevusalade klassifikaatorist EMTAK 2008 (C–R) ning Äriregistrist tellitud info EMTAK 2008 väljavõtte alusel antud valdkonna suuremate tööandjate kohta (Siilak & Unt 2011: 4–5).

Tabel 2 EMTAK 2008 valdkonnad

A - Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük
B - Mäetööstus
C - Töötlev tööstus
D - Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine
E - Veevarustus; kanalisatsioon; jäätme- ja saastekäitlus
F - Ehitus
G - Hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrataste remont
H - Veondus ja laondus
I - Majutus ja toitlustus
J - Info ja side
K - Finants- ja kindlustustegevus
L - Kinnisvaraalaane tegevus
M - Kutse-, teadus- ja tehnikaalaane tegevus
N - Haldus- ja abitegevused
O - Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus
P - Haridus
Q - Tervishoid ja sotsiaaltoetused
R - Kunst, meelelahutus ja vaba aeg

15 intervjuud erinevate ettevõtete esindajatega viidi läbi 2010. aasta jooksul. Intervjuueeritud ettevõtete seas olid esindatud nii eestipõhised kui ka ülemaailmsed ettevõtted, nii avalik-õiguslikud kui eraettevõtted. Eraettevõtetest olid enamik Eesti kapitalil põhinevad, ent leidis ka väliskapitalile rajatud asutusi (Siilak & Unt 2011: 4–5). EMTAK 2008 valdkondadest ei õnnestunud osade intervjuueeritavate keeldumise tõttu kõike plaanitud katta ning intervjuud viidi läbi järgnevate valdkondade esindajatega: töötlev tööstus (1 intervjuu), elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine (2), hulgi- ja jaekaubandus (1), info ja side (3), finants- ja kindlustustegevus (1), kinnisvaraalaane tegevus (2), avalik haldus ja riigikaitse (2), haridus (1), tervishoid ja sotsiaaltoetused (1) ning kunst, meelelahutus ja vaba aeg (1). Intervjuueeriti ettevõtete personalitöötajaid, nende puudumisel oli ühes ettevõttes intervjuueeritavaks aktsionär.

Intervjuukava hõlmas järgmisi teemasid (täielik intervjuueerimise kava Lisas 4):

- töötajate valiku kriteeriumid;
- hinnang ülikoolilõpetajate oskustele ja teadmistele, nende väljavaated tööturul;
- koostöö ülikoolidega, praktika pakkumine ja selle käik ettevõttes;

- o lootused koostöökõrgkoolidega tulevikus³

1.5 Viitamine intervjuudele teksti sees

Raporti tekstis kasutatakse intervjueeritavatele viitamiseks ühtset skeemi, mis on kokkuvõtlikult ära toodud tabelis 3.

Tabel 3 Teksti sees intervjueeritavatele viitamise skeem

Fookusgrupi intervjuud	FG: õppesuund (majandusteadus/ärindus ja haldus või tehnikaalad); omandatud kõrghariduse tüüp (akadeemiline või rakenduslik); omandatud haridustase (BA või MAG); lõpetatud kõrgkooli omandivorm (avalik-õiguslik/riiklik või era)
Intervjuud töötusekogemusega noortega	TN: õppesuund (majandusteadus/ärindus ja haldus või tehnikaalad); omandatud kõrghariduse tüüp (akadeemiline või rakenduslik); omandatud haridustase (BA või MAG); lõpetatud kõrgkooli omandivorm (avalik-õiguslik/riiklik või era)
Intervjuud tööandjatega	TA: tööandja tegevusvaldkond vastavalt EMTAK 2008-le
Intervjuud kõrgkoolide esindajatega	KK: intervjueeritava juhitud õppesuund (majandusteadus/ärindus ja haldus või tehnikaalad); tudengite poolt õppeasutuses omandatava kõrghariduse tüüp (akadeemiline või rakenduslik); kõrgkooli omandivorm (avalik-õiguslik/riiklik või era)

Tsitaatide juures ei kirjutata välja kategooriaid vaid ainult antud intervjueeritavale omased näitajad. Järgnevalt mõned näited eri tüüpi intervjueeritavatele viitamisest:

Näide 1: Fookusgrupis osalenud noor, kes on omandanud majanduse/ärinduse ja halduse alase bakalaureusekraadi akadeemilist kõrgharidust andvas avalik-õiguslikus ülikoolis.
FG: majandus/ärindus ja haldus; akadeemiline; BA; avalik-õiguslik.

Näide 2: Töötusekogemusega noor, kes on omandanud tehnikaalase bakalaureusetaseme hariduse rakenduslikku kõrgharidust pakkuvast eraülikoolis.
TN: tehnikaalad; rakenduslik; BA; era.

Näide 3: Tööandja, kelle tegevus EMTAK 2008 järgi kuulub kinnisvaraalse tegevuse valdkonda.
TA: kinnisvaraalne tegevus.

Näide 4: Tehnikaalast haridust andva allüksuse juht akadeemilist haridust andvas avalik-õiguslikus ülikoolis.
KK: tehnikaalad; akadeemiline; avalik-õiguslik.

³Tööandjate uuringu eesmärkide, meetodika ning tulemustega on põhjalikumalt võimalik tutvuda uuringu aruandes „Ettevõtete ja kõrgkoolide vahelise koostöö võimalikkusest: Eesti suuremate ettevõtjate nägemus“ (Siilak & Unt 2011).

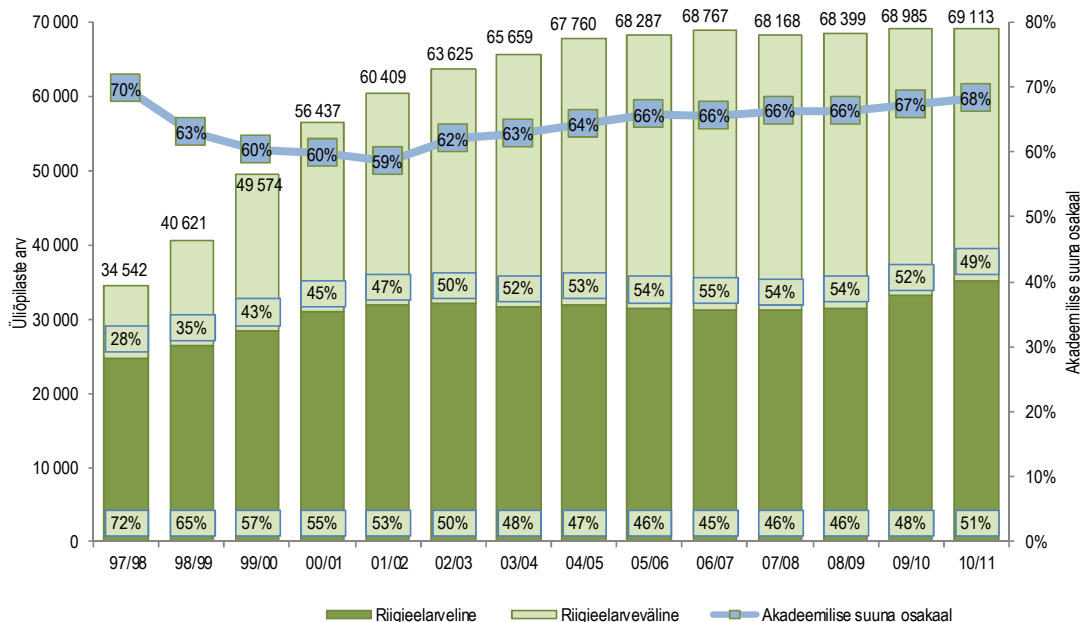
Kasutatud materjalid

1. [Baranowska, Anna & Unt, Marge \(2012\). Is it worth becoming an engineer in Central and Eastern Europe? The evidence from Poland and Estonia. *European Sociological Review*, 00 - 00. \[ilmumas\]](#)
2. Klooster, K. (2009). Statistiline ülevaade kõrghariduse õppekavadel õppijate näitajatest. Tartu: HTM (<http://www.hm.ee/index.php?048183>).
3. Oras, K., Siilak, K. & Unt, M. (2010). Kõrgkoolilõpetaja tööturul: majanduse ja tehnikaalade vilistlaste hinnangud oma töövõimalustele (<http://primus.tlu.ee/tehtud-tood/Raport.pdf/view>).
4. Rummo, T.-L. Tasemehariduse statistika käsiraamat (www.stat.ee/dokumendid/36463).
5. Siilak, K. ja Unt, M. (2011). Ettevõtete ja kõrgkoolide vahelise koostöö võimalikkusest: Eesti suuremate ettevõtjate nägemus (<http://primus.tlu.ee/tehtud-tood/T66andjate%20raport-kodulehele.pdf/view>).
6. Weible, R. (2010). Are Universities Reaping the Available Benefits Internship Program Offers? *Journal of Education for Business* 82(2), 59–63.
7. van de Werfhorst, H.G., 2011. Skills, positional good or social closure? The role of education across structural–institutional labour market settings. *Journal of Education and Work* 24, 521–548.

2. Uuringu kontekst: kõrghariduse tähendust ja koostööd mõjutavad protsessid

Enne raporti analüüsi osade juurde asumist toome välja kolm laiemat taustaprotsessi, mis mõjutavad antud uuringu konteksti. Nii kõrghariduse laienemine, tööturu struktuur, demograafilised protsessid kui ka majanduse tsüklilisus mõjutavad nii kõrghariduse tähendust kui ka koostööd ettevõtetega.

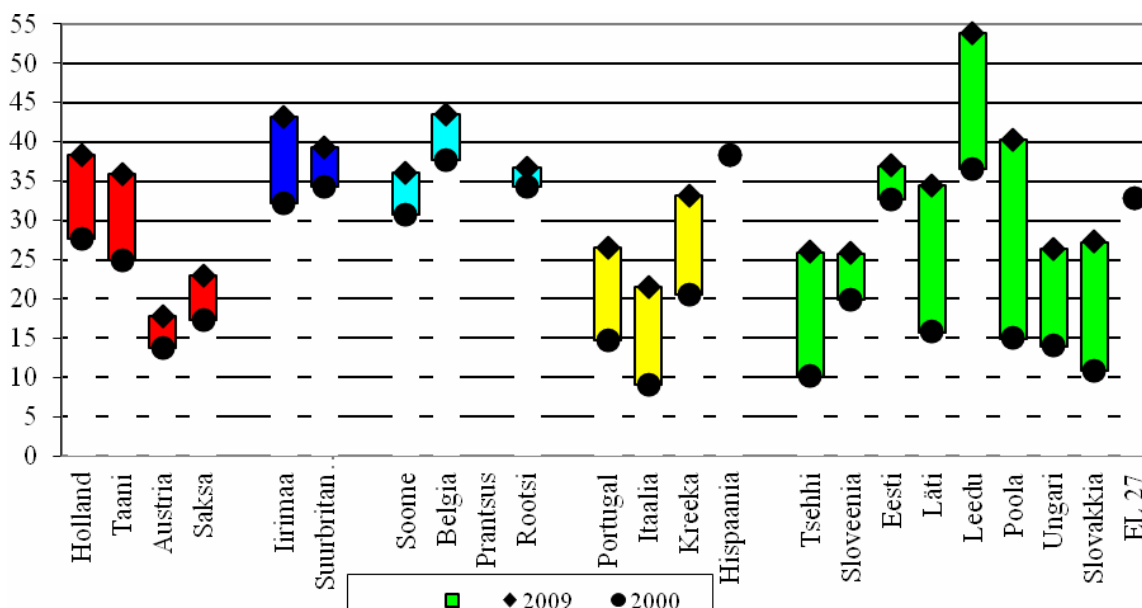
Kui nimetada **kõrghariduse laienemiseks** õppijate arvu kõrgkoolides, siis Eestis on tõusnud **üliõpilaste arv** võrreldes 1993/94. õppeaastaga plahvatuslikult, lausa 2,8 korda (Tõnisson 2011). Kui 1990. aastate keskel oli ligikaudu 25 000 üliõpilast, siis 2000. aastate keskpaigas ligi 69 000. Sealt edasi 2006–2011 on üliõpilaste arv jäänud samale tasemele (vt Joonis 1). 2000. aastatel jätkas järjest suurem osa vanuskohordist õpinguid kõrghariduses, samas paisus üliõpilaste arv veelgi kiiremas tempos, kuna keskhariduse omandasid järjest **suurenevad sünnikohordid**.



Joonis 1 Üliõpilaste arv, riigieelarvelistel ja riigieelarvevälistel õppekohtadel õppivate üliõpilaste osakaal ja üliõpilaste osakaal akadeemilises kõrghariduses 1997/98.–2010/11. õa

Allikas: Tõnisson, 2011.

Kindlasti peegeldab kõrghariduse laienemist ka **kõrghariduse omandanute osakaal**. Eurostati andmetel oli 25–29-aastastel kõrgharidus 2000. aastal 33% ja 2009. aastal 37% (vt Joonis 2). Vaid 4%-list lõpetanute osakaalu kasvu on raske pidada tormiliseks kõrghariduse laienemiseks, seda eriti teiste maade võrdluses. Lätis on kõrgharidusega noorte osakaal viimasel kümnendil kasvanud rohkem kui poole võrra (16%-lt 35%-ni). Leedus on 25–29-aastastest omandanud kõrghariduse 37% 2000. ja 54% 2009. aastal. Samas, kuna meie stardipakk oli kõrge, siis on ka praegu kõrgharidusega noorte arv Eestis üle Euroopa keskmise.



Joonis 2 Kõrgharidusega inimeste osakaal 25–29-aastaste hulgas 2000. ja 2009. aastal.

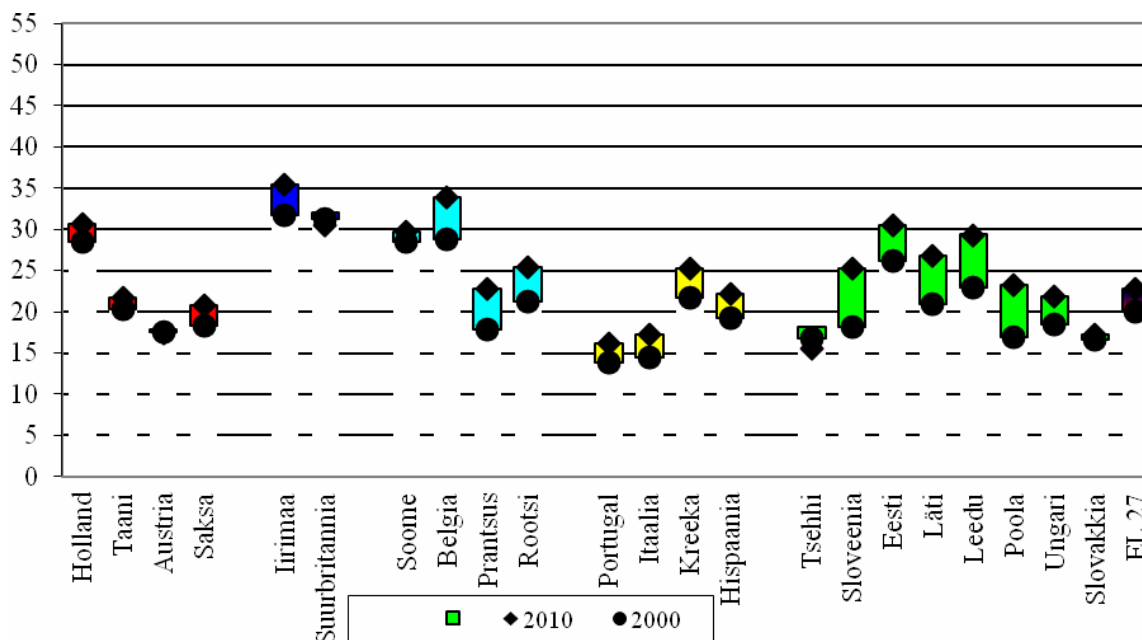
Allikas: Eurostat, autori arvutused.

Kõrghariduse laienemine tudengkonna kasvu mõttes poleks olnud võimalik ilma **kõrgharidusinstituutide laienemiseta**. Kõrgharidusmaastikule on viimase kahekümne aasta jooksul lisandunud arvukalt erakõrgharidusasutusi ja kutseõppeasutuste baasil loodud riigi rakenduskõrgkooli, mistõttu ei pruugi „kõrgharidus“ olla enam nii ühetähenduslik kui kakskümmend aastat tagasi. Järjest karmima kvaliteedisõela ja tiheneva konkurentsi tingimustes on alates 2000. algusest toimunud järsk langus õppeasutuste arvus: maksimumilt 49-lt 2001/02. õa kuni 33-ni 2010/11. õa (Tõnisson 2011: 19). Alates 01.01.2012 karmistati tingimusi veelgi ja täiskasvanuikka jõuavad **järjest väiksemad põlvkonnad**, mis tingib nähtavasti lähiaastatel õppeasutuste arvu vähenemise. Ka avalik-õiguslikud ülikoolid on märkimisväärselt laienenud, seda eriti tasuliste õppekohtade loomise läbi. Seetõttu õppis endiselt enamus (ligi 70%) üliõpilastest 2010/11. õppeaastal avalik-õiguslikes ülikoolides (vt Joonis 1). 2010/11. õppeaastal maksavad oma õpingute eest ise ligi pooled (49%).

Võib oletada, et üks põhjus, miks kõrgharidusega inimeste osakaal pole Eestis tõusnud samas tempos kui tudengkonna osakaal, on õpingute **finantseerimise võimalused**. Eurostudent 2008–2010 (Orr, Gwosc & Netz 2011: 110) toob välja, et kõige sagedamini kannavad lõviosa õpingutega seotud kulutustest õppurite lähedased. Taanis, Inglismaal, Walesis, Maltal, Hollandis ja Rootsis katab suurima osa riigipoolne toetussüsteem. Austrias, Šveitsis, Tšehhis, Eestis, Soomes, Iirimaa, Lätis ja Norras on tudengi enda tööst saadav tulu peamine sissetulekuallikas. Enda teenitu osakaal on silmatorkavalt kõrgem Eestis ja Tšehhis: vastavalt 59% ja 67% kogu sissetulekust¹. Sissetulekute kompositsiooni analüüsidest torkab silma, et avalik ja pere toetus kompenseerivad üldjuhul üksteist jäädes kahe allika summana 40–86% vahemikku. Riikides, kus riikliku toetussüsteemi osa on väike, on vanemate panus kõrgem. Põhjamaid (Soome, Norra, Rootsi, Taani ja Inglismaa/Wales) vastupidi, iseloomustab suhteliselt väike vanematepoolne panus, kuna oluline osa õppijate rahast pärineb riiklikest vahenditest. Teistest riikidest erinevad Eesti ja Tšehhi, kus üliõpilastel on võrreldes kõigi

¹ Andmed põhinevad tudengite, kes ei ela oma vanemate juures, kogu kuu sissetuleku allikatel

ülejäanud riikidega märksa väiksem riigi ja vanemate tugi (vt Joonis 7.2, Orr, Gwosc & Netz 2011: 109). See võib olla üks põhjusi, miks neis riikides väga paljud tudengid töötavad. 2008. aastal töötas Eestis õpingute kõrvalt 66% tudengitest, 2010. aastaks oli seoses majandussurutisega tööhõive langenud 56%-ni (Kirss, Nestor, Haaristo & Mägi 2011: 39–40). Kvalitatiivses uuringus „Üliõpilaste töötamise fenomen Eesti kõrghariduses“ jõutakse tulemuseni, et kui õppejõudude ja tööandjate arvates on olulisemaks töötamise põhjuseks majanduslik toimetulek, siis üliõpilaste intervjuudest võib järeldada, et majanduslikud põhjused seonduvad pigem sooviga omandada iseseisvus ja teatud tasemele vastav elustandard, kuivõrd otseselt toimetulekuga (Mägi, Aidla, Reino, Jaakson & Kirss 2011: 59). Võib nõustuda, et töötamine õpingute ajal on muutunud normiks. Töötamine kõrghariduse omandamise kõrvalt on vajalik ka tööturul konkurentsipüsimiseks, kuna tööandjad hindavad töötajate valikul lisaks haridusele väga kõrgelt töökogemuse olemasolu (Oras, Siilak & Unt 2010). Hinded seevastu üldjuhul töölevõtmise otsust ei mõjuta (Siilak & Unt 2011). Siiski puudub meil kogu tudengkonda üldistatav uuring, mis analüüsiks tudengite võimekust õppida ilma töötamata, ehk siis selgitaks töötamise iseloomu (intensiivsus ja seotus erialaga) ja põhjusi. Kuna Eestis just tasulisel õppekohal tudengitest valdav enamus töötas (74%) (Kirss, Nestor, Haaristo, Mägi 2011: 40) ja riigipoolset vajaduspõhist õppetoetussüsteemi Eestis ei ole, siis võib oletada, et ka paljudele neile on töötamine ainus viis õpinguid finantseerida. Kõrghariduse laienemisest ja tööturust rääkides on kindlasti oluline vaadata ka **nõudluse** poolt. Enne majandusolukorra kirjeldamist heidame pilgu muutustele Eesti ametistruktuuris. Kas koos kõrghariduse laienemisega on tekkinud juurde ka töökohti ametihierarhia tipus? Kogu Euroopas on tööturule lülituvaid kõrgharidusega noori rohkem kui juhtide ja tippspetsialistide ametikohti. Kui vaadata juhtide ja tippspetsialistide osakaalu Eestis, siis 2000. aastal oli see 26,1% ja 2010. aastal 30,5% (vt Joonis 3).



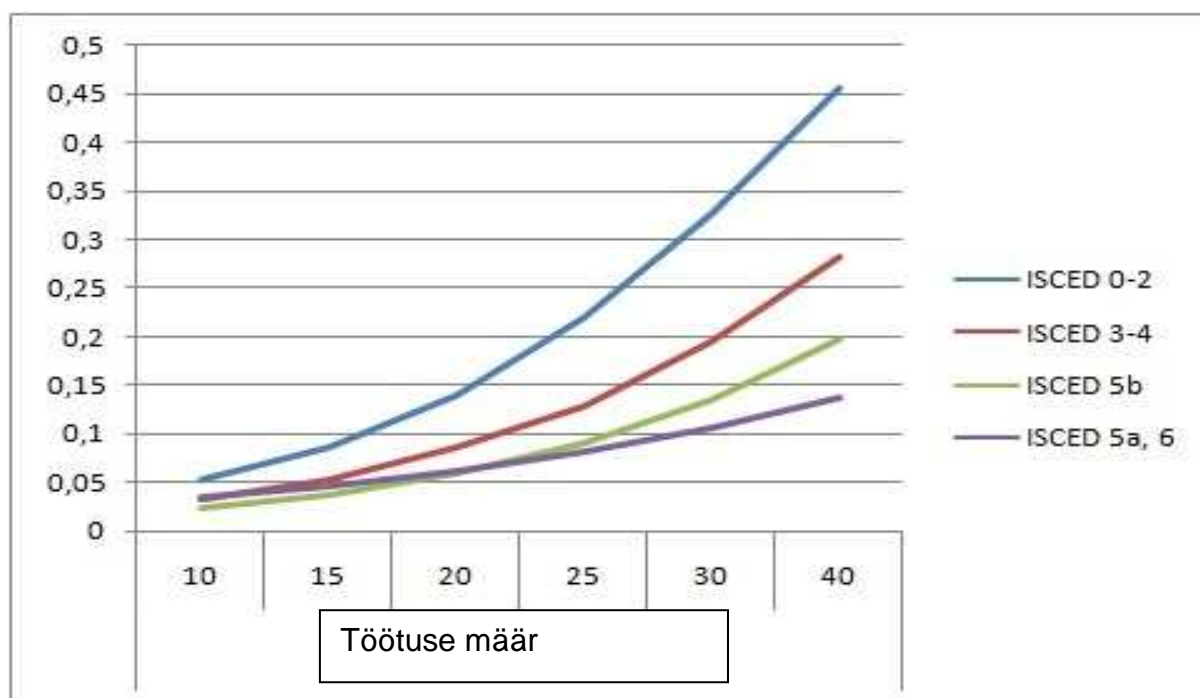
Joonis 3 Juhtide ja tippspetsialistide (ISCO 1–2) osakaal kõigist ametikohtades 2000. ja 2010. aastal.

Allikas: Eurostat, autori arvutused.

Kui kaasata ka kesktaseme spetsialistid, siis on neid ametikohti rohkem kui kõrgharidusega noori. Eestis oli 2010. aastal juhte, tipp- ja kesktasemespetsialistide ametikohti 43,2%. Samas

on meil märksa enam töölisi kui enamikes Euroopa Liidu maades (45,5%), näiteks võrreldes Soome 30,8%-ga².

Uuringu tulemused on kindlasti ka ajaspetsiifilised. Meie taustaks on Eesti **majanduse järsk jahtumine** alates 2008. aastast. Majanduskriis järgnes ja oli eriti tuntav tänu sellele eelnenud Euroopa kiireimale majanduskasvule. See tõstis konkurentsi töötajate hulgas, kuna toimus erasektori kokkutõmbumine ja töökohtade arv langes drastiliselt. Töötuse määr oli 2008. aastal 4,7%, juba järgmisel aastal 12,3% ja 2010. aastal 15,4%, seda 25–64-aastaste hulgas. 2011. aastast hakkas tööpuudus langema, üldine töötuse määr oli 11,6%. Kui majanduse tõusulainel oli haridustasemega inimeste tööpuudus madal, siis majanduslanguse mõjul suurenesid vahed erineva haridusliku pagasiga inimeste vahel hüppeliselt. Kui vaadata kogu Euroopat tervikuna, siis joonistub samuti välja pilt, et majanduslanguse mõjude all kannatavad kõige enam vähese haridusliku ressursiga inimesed (ISCED 0–2) (Joonis 4). Kõige enam on töötuse eest kaitstud kõrgharidusega inimesed. Kui töötuse määr on üle 25%, siis eristuvad selgelt rakenduskõrghariduse (ISCED 5B) ja akadeemilise kõrghariduse (ISCED 5a,6 ehk BA, MA) võimalused tööturul. Akadeemiline kõrgharidus kaitseb noori töötuse eest väga kõrge üldise töötuse korral märksa enam kui rakenduslik kõrgharidus.



Joonis 4 Noorte töötusriski jagunemine töötuse määra tõustes haridustasemeti

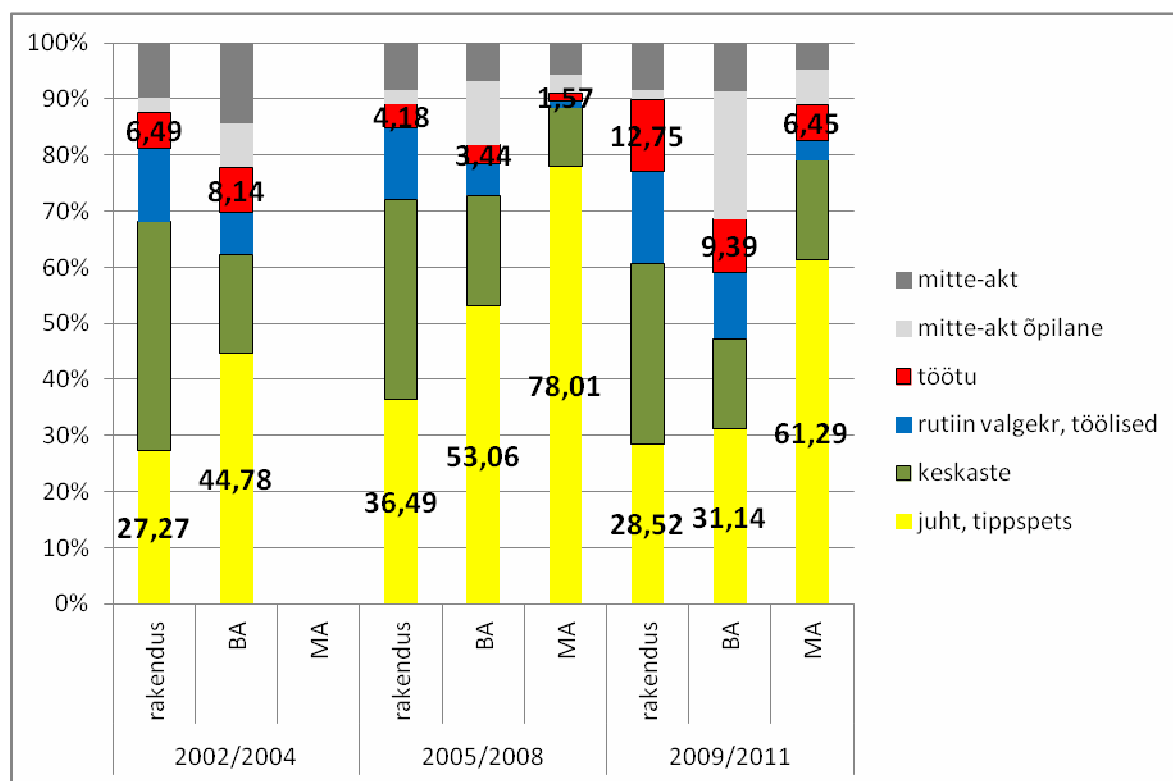
Allikas: Euroopa Tööjõu-uuringud 2000–2009 (28 riiki), autori arvutused (vt Unt ja Saar 2011).

2011. aastal oli kõrgharidusega inimeste töötuse määr Eestis 7,3% ehk 13 tuhat inimest, kellest 4700 on 25–34-aastased (Statistikaamet, Tööjõu-uuringu andmetel). Ametlikult töötuna registreerivad end vaid osad, näiteks 2010. aasta 31. detsembri seisuga oli 25–34-aastastest kõrgharidusega inimesest Töötukassas arvel 2368. Meie raporti seisukohalt on huvipakkuv, kuidas jaotub töötuse risk erialati. Tehnika, tootmise ja ehituse valdkonna lõpetanud on töötute hulgas ülesindatud, moodustades 14,3% töötutest. Samas on antud

² Algandmed Eurostat (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>) ja Eesti Statistikaameti (www.stat.ee) kodulehelt, autorite enda töötlus ja interpretatsioon.

valdkonna esindajaid kõigist lõpetanutest veidi vähem, 10–11%³. Võib oletada, et majanduskriis oli siin üks mõjuritest, kuna töökohtade arv vähenes eriti järsult ehitussektoris. Samas pole ka loodus- ja täppisteaduste lõpetanud teistest rohkem kaitstud töötuse eest, nende osakaal nii kõigi lõpetanute kui ka töötute seas on ligikaudu kümnendik. Eriti huvipakkuv on sotsiaalteaduste, äriduse ja õiguse lõpetanute töötuse risk, kuna selle valdkonna valib lõviosa tudengitest mistõttu viidatakse antud erialade „ületootmisele“. Ka nemad on töötute hulgas ülesindatud, kuid mitte drastiliselt: kõigist registreeritud 20–34-aastastest töötutest on 44,5% lõpetanud sotsiaalteaduste, äriduse või õiguse, samas on antud valdkonna lõpetanute osakaal 37–38%. Sealhulgas on majanduse⁴ lõpetanute osakaal Töötukassa andmetel 14,2% kõigist töötutest. Võib öelda, et ei eristu ühte õppesuunda, mille töötud oleksid teistest ülekaalukamalt esindatud. Samas on selgelt madalama töötuseriskiga hariduse ja tervise õppevaldkonna lõpetanud. Näiteks tervise valdkonna lõpetanud moodustavad kõigist lõpetanutest 10–11%, kuid töötutest vaid 2,5%. Erialast märksa suuremat rolli tunduvad mängivat lõpetanute muud karakteristikud: nii on ligi pooled 20–34-aastastest töötutest märkinud oma põhiliseks suhtluskeeleks vene keele.

Väga oluline on lisaks tööturule pääsemisele (või töötusele) ka laiem pilt: mida teevad kõrgharidusega inimesed peale kooli lõpetamist? Joonisel 5. on võrreldud erinevatel



Joonis 5 Noorte tõenäosus töötada juhi või tippspetsialistina haridustasemeti

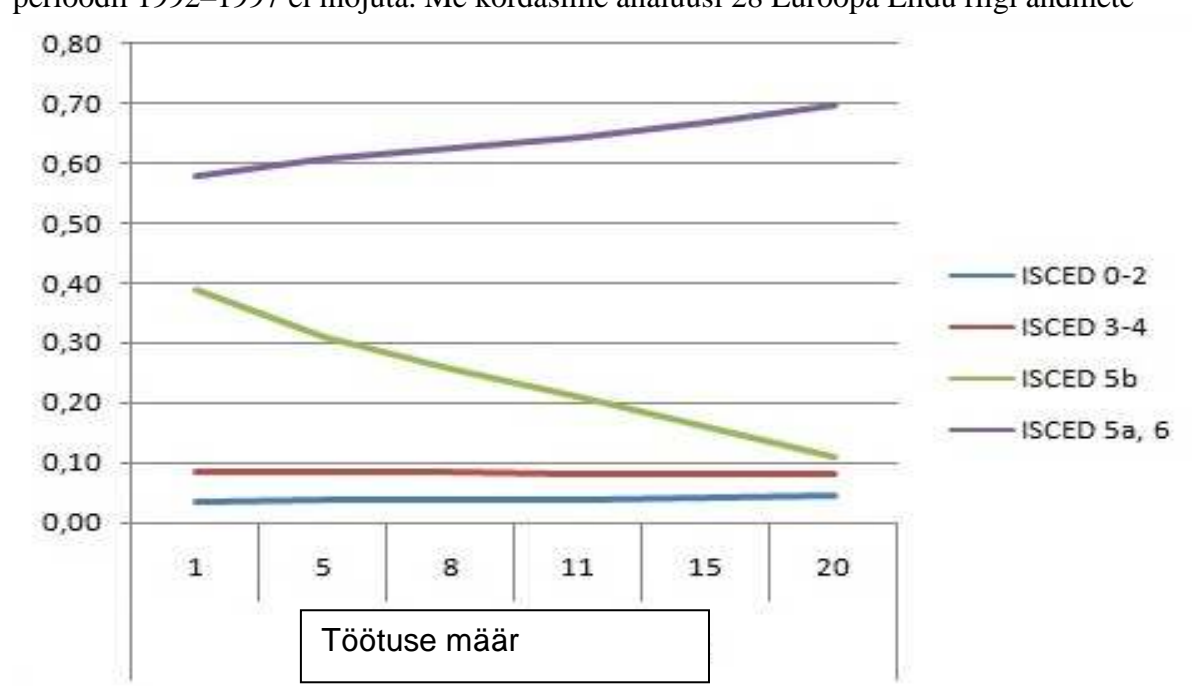
Allikas: Eesti Tööjõu-uuringud 2002–2011, autori arvutused (vt Unt ja Lindemann 2012).

³ Võrreldakse 20–34-aastaste registreeritud töötute osakaalu erialati võrreldes erialade osakaaluga kõigi lõpetanute hulgas. Viimasel kümnendil (2000–2010) on lõpetanud üliõpilaste osakaal õppevaldkondade lõikes kõikunud vaid 1-2% võrra (vt Tõnisson 2011).

⁴ Kuna Töötukassas ei kasutata võrreldavat erialade klassifikatsiooni, vaid sisestatakse eriala vabatekstina, siis on kitsamate õppesuundade võrdlus ligikaudne.

ajaperioodidel kõrghariduse omandanute staatust. Kõigi kõrghariduse omandanute tööperspektiivid paranesid majandustõusu ajal võrreldes 2002–2004 aastaga. Selgelt eristub ka positsioonide erinevus haridustasemeti nii töötuse riskis kui saavutatud ametipositsioonis. 2005–2008 saavutas üle kolmandiku rakenduskõrgharidusega, üle poole akadeemilise kõrgharidusega ja üle kahe kolmandiku magistri kraadiga inimestest juhi või tippspetsialisti koha kuni kaks aastat peale kooli lõppu. Siinkohal on oluline üle rõhutada, et me ei räägi sellest, kui paljud töötavad inimesed on oma ametiskaala tipus, vaid kõigist lõpetanutest. 2009–2011 lõpetanute võimalused mahtuda ametiskaala tippu vähenesid märgatavalt, samuti tõusis töötute osakaal. Rakenduskõrghariduse lõpetanud ei jätkanud õpinguid, vaid üritavad pääseda tööturule, alustades kõige sagedamini keskastme spetsialisti või tehnikuna, Bakalaureusekraadi omandanud jätkasid majanduskriisi ajal märksa sagedamini oma haridusteed (ligi veerand lõpetanutest), kui varasematel aastatel. Majanduslanguse ajal on tõusnud ka rutiinsete valgekraede ja töölistena töötavate rakendus- ja akadeemilise kõrghariduse omandanute osakaal. Magistrantuuri lõpetanute tööhõive on samal tasemel mis rakenduskõrghariduse omandanutel, kuid nende tööturuvõimalused on silmatorkavalt paremad: töötuse risk on ligi poole madalam ja enamus neist töötab ametiskaala tipus.

Kuidas mõjutab noorte tööturupositsioone majandustsükkel? Varasemad uuringud (Gangl 2003) on näidanud, et kui majanduses töökohad vähenevad, siis on noortel raskem leida tööd. Samas saadud töökohtade kvaliteeti majandustsükkel 12 Euroopa Liidu vanas liikmesriigis perioodil 1992–1997 ei mõjuta. Me kordasime analüüsi 28 Euroopa Liidu riigi andmete



Joonis 6. Noorte tõenäosus töötada juhi või tippspetsialistina erinevates majandusoludes haridustasemeti

Allikas: Euroopa Tööjõu-uuringud 2000–2009 (28 riiki), autori arvutused (vt Unt ja Saar 2011).

põhjal perioodil 2000–2009 ja eristasime rakendus- ja akadeemilise kõrghariduse. Nagu eespool viidatud, tõrjutakse töötuse tõustes eelkõige madalama haridusliku pagasiga tööturult välja. Aga millised on võimalused alustada ametiskaala tipus ja kuidas mõjutab seda riigi üldine majandusolukord? Majanduslanguse ajal suudab järjest vähem rakenduskõrgharidusega noori kindlustada koha ametiskaala tipus, samas akadeemilise kõrgharidusega noorte tõenäosus alustada juhi või tippspetsialistina hoopis suureneb. Sellest võib järeldada, et on

väga oluline arvestada kõrgharidusesisest diferentseeritust. Kui oleksime vaadanud rakendus- ja akadeemilise kõrgharidusega noori koos, ei oleks majandustsükli mõju nende ametipositsioonile mõju avaldanud, kuna majanduslanguse mõju oli vastassuunaline.

Kuidas võib muutunud majandusolukord mõjutada kõrgkoolide ja ettevõtete koostööd? Näiteks tuli meie varasemast vilistlaste uuringust „Kõrgkoolilõpetaja tööturul“ (Oras, Siilak & Unt 2010) välja, et tudengitel on majanduse kriisiaegadel raske leida praktikakohti. Kindlasti on kriisitingimustes eriti väikeettevõtetel, kes moodustavad enamiku Eesti ettevõtetest, vähem ressursi panustada koostööle. Samas mõjutavad ka riiklikud toetused ja piirangud eri osapoolte koostööd ja need meetmed ei pruugi olla sugugi sünkroonis majandustsükliga. Näiteks avati vahetult peale majanduskriisi algust mitmed ülikoolide ja ettevõtete koostööd toetavad Euroopa struktuurimeetmed läbi SA Archimedese ja SA EASi. Sellega pakuti toetust algatamaks väga suuremahulisi koostööprojekte. Näiteks 2009. aasta alguses avati I taotlusvooru meetme „Kõrgkoolide koostöö ja innovatsiooni arendamine“ alameede „Kõrgkoolide ja ettevõtete koostöö“. Kokku toetati selle alameetme raames 12-ne kõrgkooli 37 projekti summas 8 553 151 eurot, millest Euroopa Sotsiaalfondi osa oli 89%. Teise suuremahulise toetusskeemi näitena võib tuua samuti 2009. aastal esmakordselt avatud EASi kompetentsikeskuste⁵ taotlusvoor, kus 9-st heaks kiidetud ideekavandist 5 olid esitatud avalikõiguslike ülikoolide või nende esinduste poolt.

⁵ Kompetentsikeskused on ühendused, mis põhinevad avaliku võimu esindajate, teadus- ja arendusasutuste ning ettevõtetevahelisel uuenduslikul koostööl. Nende peamiseks eesmärgiks on pakkuda tuge piirkondliku ettevõtluse arengule nii kvalifitseeritud spetsialistide, erinevate uuringute ja koolituste, aga ka füüsilise keskkonna näol.

Kasutatud materjalid

1. [Aava, K. \(2010\). Eesti haridusdiskursuse analüüs. Tallinna Ülikool sotsiaalteaduste dissertatsioonid: TLÜ.](#)
2. Kirss, L., Nestor, M., Haaristo H.-S. ja Mägi E. (2011). Eesti üliõpilaste eluolu 2011: Rahvusvahelise üliõpilaste uuringu EUROSTUDENT IV Eesti analüüs. Praxis (http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Projektid/Haridus/EUROSTUD/Praxis_Eurostudent_veeb.pdf).
3. Mägi, E., Aidla, A., Reino, A., Jaakson, K. ja Kirss, L. (2011). Uuringu „Üliõpilaste töötamise fenomen Eesti kõrghariduses“ lõppraport. Tartu ([http://www.ut.ee/orb.aw/class=file/action=preview/id=1023505/%DCl%F5pilaste+t%F6%F6tamise+fenomen+Eesti+k%F5rghariduses+\(2011\).pdf](http://www.ut.ee/orb.aw/class=file/action=preview/id=1023505/%DCl%F5pilaste+t%F6%F6tamise+fenomen+Eesti+k%F5rghariduses+(2011).pdf))
4. Oras, K., Siilak, K. & Unt, M. (2010). Kõrgkoolilõpetaja tööturul: majanduse ja tehnikaalade vilistlaste hinnangud oma töövõimalustele (<http://primus.tlu.ee/tehtud-tood/Raport.pdf/view>).
5. Orr, D.; Gwos, C. & Netz, N. (2011). Social and Economic Conditions of Student Life in Europe. Synopsis. Eurostudent IV 2008–2011. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
6. Siilak, K. ja Unt, M. (2011). Ettevõtete ja kõrgkoolide vahelise koostöö võimalikkusest: Eesti suuremate ettevõtjate nägemus (<http://primus.tlu.ee/tehtud-tood/T66andjate%20raport-kodulehele.pdf/view>).
7. Tõnisson, Eve (2011). Kõrghariduse valdkonna statistiline ülevaade 2011. Tartu: HTM (<http://www.hm.ee/index.php?048183>).

3. Kõrghariduse omandanute teadmised ja oskused tööturul toimetulekuks: erinevate osapoolte ootused ja kogemused

Käesoleva peatüki eesmärgiks on analüüsida, milliseid teadmisi ja oskusi peetakse Eestis kõrgharidusega noorte puhul oluliseks ja/või vajalikuks tööturul toimetulekuks, seda nii tööturule sisenemise kui seal püsimise mõttes. Lisaks ülevaatele erinevatest teadmistest ja oskustest käsitletakse ka seda, kes nende teadmiste ja oskuste loomise ning arendamise eest ennekõike hea peaks seisma. Neid küsimusi analüüsitakse kolme osapoolte (kõrgkooli lõpetanute, tööandjate ja kõrgkoolide) perspektiivist, erinevaid vaatenurki omavahel võrreldes ja suhestades.

Varasemad uurimused samal teemal toovad välja rea erinevaid teadmisi ja oskusi, mida seostatakse tööturule sisenevate kõrgharidusega noortega. Pavlin (2009) toob välja viie maa (Leedu, Poola, Ungari, Sloveenia ja Türgi) kõrgkoolide ja tööandjate intervjuude põhjal järgmised oodatavate kompetentside klastrid: a) üldised ja valdkonnaspetsiifilised teadmised, b) õppimisega seotud oskused (ise-õppimine, enesearendamine, elukestev õpe jne), c) individuaalsed oskused (meeskonnatöö, ajaplaneerimine), d) suhtlusoskused (sh võõrkeelte oskus), e) informatsiooni- ja kommunikatsiooni tehnoloogiatega (IKT) ümberkäimine, ja f) muud oskused (sh töökogemus, lojaalsus, tolerant, eetilised väärtused jne).

Teine rahvusvaheline projekt (Joint Quality; <http://www.jointquality.nl/>), mille raames püüti samuti sõnastada 12 Euroopa maa koostöös peamisi kõrghariduse kompetentse, toob *Dublin descriptors* nime all välja järgmised klastrid: a) üldised formaalhariduse käigus omandatud teadmised; b) professionaalsete teadmiste rakendamise oskus; c) teadmiste tõlgendamise ja reflekteerimise oskus ning d) suhtlemis- ja õppimisoskus.

Nagu erinevate uuringute tulemustest näha, ilmnevad mitmed üsna universaalsed kompetentsid, nagu näiteks üldised ja spetsiifilised erialased teadmised, sotsiaalsed oskused ning õppimisega seotud oskused. Samas ilmneb erinevates uurimustes ka mitmeid pigem spetsiifilisi või unikaalseid kompetentse, mida põhjendatakse sageli uuringute erinevate eesmärkide ja metodoloogiatega (Pavlin 2009). Lisaks metodoloogilistele põhjustele võivad erinevused arusaamades ja ootustest kõrgharidusele ning sellega kaasnevatele kompetentsidele tuleneda aga ka uuritavatest maadest endist, st sealsetest haridus- ja tööturuinstitutsioonide eripärast (Allmendinger 1989; Kerckhoff 1995), analüüsitavaatest erialadest (van de Werfhorst 2011; Reimer et al 2008) kui ka sellest, kelle perspektiivist neid esitatakse (Pavlin 2009).

Haridus- ja tööturuinstitutsioonilist korraldust peetakse üheks oluliseks seletavaks faktoriks toimivates hariduse ja tööturu seostes (Müller & Shavit 1998), mis võib omakorda kujundada tööandjate ootusi tööturule siirduvate kõrgharidusega noorte kompetentside suhtes. Nii võivad kõrgharidus- ja tööturul domineerida väga struktureeritud teadmised ja oskused, mida oodatakse omakorda ka tööturule siirdujatel. Teisalt võib peamine väljaõpe toimuda alles tööle asumisel, kus ei lõpetatud valdkond ega ka spetsiifilised teadmised või oskused ole tööturule sisenemise filtrina niivõrd domineerivad. Niisamuti tööturgudel, mis on enam reguleeritud ja kinnised, võib eeldada, et uute töötajate seleksioon on oluliselt rangem ja põhjalikum, samas kui liberaalses süsteemis, kus tööjõukulud ei ole nii kõrged, võib ka seleksioon olla väiksem (Breen 2005; Wolbers 2007). Oma olulist rolli võib siinjuures mängida ka majandustsükkel, kuna majanduse langusperioodil on konkurents tööturul karmim ning ka seleksioonikriteeriumid kitsamad ja rangemad kui tõusuperioodil, st ootused kompetentside osas on kõrgemad kui tavaliselt. Samas võib majanduse languse ajal ka tugeva spetsialiseerumisega noortel olla raske tööturul konkureerida, sest liiga spetsiifiliste

teadmistega on neil raske konkureerida väljaspool oma eriala. Samas laiemapõhjalisemate teadmiste ning n-ö üldisema valdkonna lõpetanud noortel on ümberorienteerumise võimalused suuremad ning seetõttu on kandideeritavate töökohtade potentsiaalne valik suurem (Coleman 1991).

Lisaks üldisemale institutsionaalsele kontekstile võivad teadmised ja oskused, aga ka ootused nende suhtes erineda distsipliinilt (van de Werfhorst & Kraaykamp 2001; Oras, Siilak & Unt 2010). Ühe valdkondi eristava aspektina tuuakse sageli välja üldiste ja spetsiifiliste teadmiste roll ja tasakaal. Nii seostatakse üldisemate oskuste domineerimist sageli „pehmemate“ valdkondadega nagu humanitaaria, samas kui spetsiifilisemaid oskusi enam „kõvemate“ valdkondadega (nt tehnikaalad). Ühe seletusena valdkondade-vahelistele erinevustele kõrgkooli lõpetanute teadmiste ja oskuste mõttes nähakse ka haridusekspansiooni. Nimelt valdkondade puhul, milles ekspansioon on suurem (nagu näiteks humanitaaralad) on eeldatavalt sellesse sisenemise seleksioon ning seega ka seal õppijate tase nõrgem (Reimer et al 2009). Seega võiks eeldada, et ka seleksioonimehhanismid, mida rakendatakse hiljem nende erialade noorte tööturule lülitumisel, võivad erineda valdkondadest, kus ekspansiooni mõju ei ole nii selge (nt tehnikaalad). Lisaks tähendab see seda, et valdkonna lõpetanute konkurentsi mõjutav nõudmine ja pakkumine on vahekorras, mis seab taaskord erinevate valdkondade lõpetajad tööturule sisenemise mõttes ebavõrdsesse olukorda.

Seega tööturu kontekstis tähendavad valdkondade-vahelised erinevused seda, et üldisemate oskustega noored peavad sageli võistleva spetsiifilisemate teadmiste ja oskustega noortega, kusjuures spetsiifilisemate teadmiste ja oskuste olemasolu annab tööturule sisenemisel teatava eelise, sest tööandjate silmis ei ole vaja neid tööturule pürgijaid enam välja õpetada ning nad on valmis kohe tööle asuma (van de Werfhorst 2011; Oras et al 2010). Viimane tähendab aga, et erinevate distsipliinide lõpetanute väljavaated tööturul võivad olla erinevad. Ühelt poolt tulenevalt teadmiste ja oskuste üldisest erinevusest: kui ühtede distsipliinide puhul on suunitlus enam üldisematele teadmistele, siis teiste puhul on see enam spetsiifilisematele ning muuhulgas praktika käigus omandatud-kinnistatud teadmistele ja oskustele. Teiselt poolt on ilmselt vastavalt nii lõpetanute endi kui ka tööandjate arusaamad ja ootused teatud valdkondade lõpetajate teadmiste ja oskuste taseme osas erinevad, mis seab omakorda piirid nii ootustele kui võimalusele.

Lisaks eelnevale, võivad kõrgharidusele ning sellega seonduvatele kompetentsidele esinevad arusaamad ja ootused erineda osapoolte lõikes (Pavlin 2009). Täpsemalt, tööandjate arusaamad ja ootused tööturule siirduvate kõrgharidusega noortele ei pruugi kattuda kõrgkoolide omaga, mis loob omakorda ambivalentse olukorra tööturule siirduvate kõrgharidusega noorte jaoks, mistõttu kõrgkoolist saadav arusaam vajalikest teadmistest ja oskustest ei pruugi leida samaväärset tunnustust tööandjate poolt.

Võtmaks arvesse nii teadmiste-oskuste osas valitsevate arusaamade ja ootuste kui neid kujundavate tegurite mitmekesisust on käesolevas analüüsis kõrvutatud erinevate osapoolte (kõrgharidusega noorte, kõrgkoolide, tööandjate) seisukohad. Selleks on analüüsitud tööandjate, kõrgkoolide esindajate ning kõrgkooli lõpetanud töötust kogunud noortega tehtud intervjuusid ning neid kolme nägemust omavahel suhestatud. Töötust kogunud noorte intervjuude lülitamine analüüsi annab võimaluse tuua sisse „ootuste ja tegelikkuse“ vastavuse aspekti, mõtestades paremini kõrgkoolides ning tööturul valitsevate arusaamade ja praktikate vastavust või mitte-vastavust. Viimane on omakorda oluline mõistmaks erinevate osapoolte valitud strateegiaid ja tegutsemist üldisemalt. Erinevate osapoolte nägemuste ühtimisel on noortel tööturule siirdujatel kahtlemata üleminekuga koolist tööle lihtsam toime tulla, samas kui erinevad arusaamad võivad tekitada hulganisti vastuolusid ja väljakutseid, milles peamised kannatajad on just needsamad noored tööturule siirdujad.

3.1 Kõrghariduse lõpetanute kompetentsid tööturul toimetulekuks

Käesoleva uurimistöö raames, kolme erineva osapoolega tehtud intervjuude põhjal, saab välja tuua rea teadmisi ja oskusi, mida Eestis kõrgkoolide lõpetanutelt oodatakse nende paremaks ja edukamaks toimetulekuks tööturul. Osa neist põhineb ootustel, mis seonduvad kõrgharidusega üldiselt, s.o kompetentsid, mis eristavad kõrgharidusega noori kõrghariduseta noortest. Osa põhineb aga nii tööd otsinud kõrgharidusega noorte kui ka tööandjate vahetutel kogemustel ja tähelepanekutel, s.o teadmised ja oskused, mida nii tööle kandideerimise kui tööturul toimetulekul reaalselt vaadatakse ning oluliseks ja vajalikuks peetakse. Need teadmiste ja oskuste grupid ning neid peamiselt iseloomustavad märksõnad on kokkuvõtlikult ära toodud tabelis 4. Nagu näha, sarnaselt varasematele teiste maade uurimustele (vaata näiteks Pavlin 2009 või *Dublin descriptors* 2004), on ka Eestis erinevate osapoolte ühe olulise kompetentside valdkonnana ära märgitud üldised ja spetsiifilised erialased teadmised või oskused. Niisamuti on välja toodud õppimisega seotud oskused mida seostatakse üldiselt kõrgharidusega, aga ka sotsiaalsed oskused nagu näiteks oskus meeskonnas töötada. Erinevalt teiste maade uuringutest tundub Eesti puhul olevat väga oluline roll aga n-ö praktilistel oskustel, ehk siis varasemal töökogemusel, kui ühel olulisel näitajal tööleasuja teadmistest ja oskustest.

Tabel 4 Peamised teadmised ja oskused tööturul toimetulekuks

Oskused-teadmised	Peamised märksõnad
Üldised ja spetsiifilised teadmised	Üldised teadmised = suurem paindlikkus tööturule või uude valdkonda sisenemisel
	Keeleoskus kui üldteadmised
	Üldised teadmised = bakalaureuseõpe; spetsiifilised teadmised = magistriõpe
	Spetsiifilised teadmised = varasem töö/praktikakogemus;
	Üldised teadmised liialt üldised, st nende põhjal raske selekteerida
	Spetsiifilised teadmised kui tõhus (loe: mugav) selektsioonimehhanism tööandjatele
	Eesti väiksus - liialt spetsiifilised teadmised kui tööturuvõimalusi kitsendav mehhanism
Praktilised oskused	Praktilised oskused = varasem töö või praktikakogemus
	Töötamine õpingute jooksul
	Selektsioonimehhanism uute töötajate valimisel
Õppimisega seotud oskused	Õpioskused kui kõrghariduse „eripära“ ning eelis muu haridustaseme ees
	Oskus ja valmisolek kohaneda
	Õppimis- ja mõtlemisvõime; õpivalmidus; iseseisvus
Sotsiaalsed oskused	Oskus meeskonnas töötada
	Suhtlemisoskus, meeskonda haakumine
	Enda esitlemise oskus
Isikuomadused	Moraal ja tööoskus, ausus
	„Silml särab“, valmisolek, initsiatiivikus

Enamuse välja toodud teadmistest ja oskustest mainisid ära kõik osapooled (vilistlased, tööandjad, kõrgkoolid). Mitmete teadmiste ja oskuste osas olid erinevad osapooled üsna ühel meelel. Samas koorus intervjuudest välja ka hulk olulisi pooltevahelisi erinevusi, seda nii rõhuasetuste kui ka üldisemate arusaamade mõttes, kõrgharidusega tööturule siirduvate noorte teadmistest ja oskustest. Kõigi kompetentside ala-aspektidest ning erinevate osapoolte sarnasustest ja erinevustest nende kompetentside osas tulebki juttu järgnevates alapeatükkides.

3.1.1 Üldised ja spetsiifilised erialased teadmised ning oskused

Ühe olulise aspektina tööturul toimetulekuks, nii sinna esmakordse või korduva sisenemise kui seal püsimise seisukohast, mainiti kõrghariduse omandanute puhul üldiste ja spetsiifiliste erialaste teadmiste ning oskuste olemasolu. Kuigi seda mainisid oluliste kriteeriumitena kõik kolm osapoolt, esines nende arusaamades ja kogemustes siiski mõningaid erinevusi.

Üldiste teadmiste all mõistetakse sageli n-õ baasteadmisi erialast. Jagatud arusaamana üldiste teadmiste kui erialaste baasteadmiste osas ilmneb nende nägemine lahutamatu või kohustusliku osana kõrgharidusest.

Aga kui rääkida sellest, et mida me üldiselt ootame kõrgharidust pakkuvatelt asutustelt, siis ma juba korra mainisin seda laiapõhjalisust ja ma mõtlen just seda, et ikkagi oma valdkonna kui terviku hoomamist, arusaamist sellest, et millised on erinevad diskursused, lähenemised, mis on olnud ajaloos, mis on tulevik (TA: finants- ja kindlustustegevus).

Akadeemiline haridus annab üldse.. üldse üldaineid on päris palju, annab nagu korraliku baasi, et ma arvan, et majandusharidusega, üldse, ükskõik, kui on mingi akadeemiline haridus, et sellega kuskil nagu mingil muul alal siis nagu teha tööd, ma arvan, et see inimene saab hakkama (TN: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; BA; avalik- õiguslik).

Lisaks valdkonna baasteadmistele mainiti üldiste teadmistena sageli ka keelteoskust, seda nii tööandjate kui ka kõrgkoolide poolt.

Esiteks niisugused erialad nagu näiteks keeled, erialakeel ja filosoofia on nõndanimetatud üleülikoolilised ained, mis on siis kõigile tudengitele, sõltuvalt sellest, millise spetsialiseerumise nad on valinud, kohustuslikud (KK: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; avalik- õiguslik).

Samas ilmnes teatud vastuoluna, et kui kõrgkoolid rõhutasid olulise ja vajaliku keeleoskusena ennekõike inglise keelt, siis noored, kellel oli seljataga töö otsimise kogemus, rõhutasid pigem vene keele oskuse vajalikkust.

Et kui seal oli näiteks mingi vene keele oskus heal tasemel, ma ei hakand kandideerima, sest mul teda ei olnud. Ma küll alguses proovisin, ja mind isegi kutsuti vestlusele ja siis tuligi see välja, et mul paluti vene keeles kirjeldada oma hobisid, mida ma ei suutnud (TN: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; BA; era).

Ja miinusteks, mis on väga suur miinus minu puhul, on null vene keel. Et põhikoolis oli saksa keel ja siis inglise keelt juurde. Et suhtlustasemel enam-vähem saan veel hakkama, aga rääkima ei hakka vene keeles. Aga kui nüüd kooli kõrvalt avaneb võimalus, siis võiks õppida. Et meie valdkonnas kitsendab see päris palju. Et väga palju on ikka vene inimesi, kes on head insenerid, head spetsialistid just vanadest aegadest. Et seda on vaja, see on üks suurimaid miinuseid (TN: tehnikaalad; akadeemiline; BA; avalik- õiguslik).

Üldisi teadmisi nähti nii tööandjate, kõrgkoolide kui ka vilistlaste perspektiivist vajaliku alusbaasina, millele saaks konkreetsemad ja spetsiifilisemad (töö käigus omandatud) teadmised ja oskused tugineda. Spetsiifiliste oskuste puhul toodi aga probleemina välja, et spetsialiseerumine ning liigne keskendumine vaid erialastele teadmistele võib osutada pigem tööturuolukorda raskendavaks. Väikese riigi tingimustes kahandab liigne spetsialiseerumine tööturul adekvaatse ja „õige“ töö leidmise võimalusi.

Pigem just need üldised oskused ja omadused, need mis on meie jaoks olulised. Me oleme selles suhtes üsna veendunud, et kogu see, et mingis osas me saame seda inimest nende teoreetiliste teadmiste osas ise suunata vastavalt oma vajadusele ja sageli on ka see, et ametikohad on mõne koha pealt väga spetsiifilised, et me ei saagi sellist suunitlust kuskilt ülikoolist kätte. Me peamegi selle inimese enda jaoks nii-öelda välja koolitama (TA: elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine).

Ma pigem arvan jah, et rohkem nagu üldiseid. Sellepärast, et erialaseid teadmisi on alati võimalik ju juurde, tulevadki töö käigus tegelikult juurde. Maailm muutub ja teadmised sealhulgas, et üldised on ikka ülekaalus (TA: haridus).

Kõrghariduse tähendused ja kõrgkoolide koostöö tööandjatega

Aga üldiselt ma leian, et selline spetsiifiline õpetamine ei ole mõistlik, pigem arendada õpivõimet ja tutvustada selle valdkonna erinevaid külgi, et see on tunduvat olulisem, kui produtseerida mingit lõpp-produkti mingile kindlale töökohale (TN: tehnikaalad; akadeemiline; BA; avalik- õiguslik).

Aga selline tavaline Eesti ettevõtte tootmisesse, ega ta ei vaja väga palju insenere. Seal on üks tootmisjuht- manager, kes teeb kõike - ta vastab telefonikõnedele, võtab vastu külalisi, siis jookseb, avab selle tõkkepuu, et kaubaauto sisse lasta, siis vaatab joonised üle, vajadusel siis teeb kiirelt mingi tootearenduse, et noh, ta on selline multimees. Ega meil suuri ettevõtteid on suhteliselt vähe (KK: tehnikaalad; akadeemiline; avalik- õiguslik).

Nii rõhutasid mitmed tööandjad, aga ka kõrgkoolid, et kui spetsiifilised teadmised kipuvad vananema, siis üldised baasteadmised on ajas vähem muutuvad ning neile tuginedes saab kergesti omandada uusi (spetsiifilisi) teadmisi ja oskusi. Kõrgkoolide nägemuses peaks üldteadmised, kombineerituna üldise mõtlemis- ja analüüsivõimega (mida peeti üheks kõrghariduse väljundiks), looma baasi tööturul toimetulekuks.

Vot see kitsalt erialane IT alal vananeb väga kiiresti. Et ei ole mõtet seal nagu liiga palju neid töövahendeid ja asju õpetada. Need põhimõtted tuleks ära õpetada, tuleks õpetada asjad, mis ei aegu. Seal on teatud asju, mis ei aegu. Ka teatud keeled, mis ei aegu, mida on mõttekas õpetada. Ja noh, mis annab selle keele nagu loogika kätte, eksole. Noh, ma ei oska öelda, võib-olla mingi keeleteaduse mõttes näiteks, noh, ladina keel on ka selline, mis annab keele loogika kätte, eksole. Et samamoodi on IT-s mingid baaskeeled, millest kõik lähtub kokkuvõttes ja mis on mõttekas ära õppida (TA: info ja side).

Üldained on need, mis loovad selle, nagu ma ütlesin, et mis see mikro- ja makro muud on, kui ta on nagu mingi kirjaoskuse omandamine. See on mingi sõnavara. Sa pead omandama mingi uue keele (KK: majandusteadus/ärindus ja haldus; rakenduslik; era).

Osapoolte arusaamade erinevus üldiste ja spetsiifiliste teadmiste tähendusest ja rollist ilmnes ka selles, et nii kõrgkoolid kui kõrghariduse omandanud noored seostasid teadmisi ja oskusi teatud õppetasemega. Näiteks üldisi teadmisi seostati bakalaureuseõppega, samas kui spetsiifilisi teadmisi seostati magistritasemel õpituga (või ka töökogemusena omandatud praktiliste oskustega).

Aga ausalt öeldes, tegelikult tõsisem spetsialiseerumine hakkab toimuma alles magistritasemel, sest ega nüüd kolmeaastane BA väga valmis tööturule minemaks ei ole oma taseme poolest, et noh ta saab majandust ainult kaks aastat õppida. Sest esimene poolaasta on mingid üldained ja lõpus ta kirjutab oma tööd (KK: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; avalik- õiguslik).

Jah, sellepärast, et teisel aastal läksin tööle ja siis ma nägin, et siis kuidas ma ütlen, et firmades kui ikka insener tahad olla, siis on magister suht vaja. Väga palju neid erialaaineid, mis süütsi just lähivad, need tulevadki just magistris. Et selles bakas sa saad mingi põhja alla, sa saad mingi aimduse, kuhu suunda võiks ja siis magistris nagu lähed edasi, et minu jaoks tuli see suht automaatselt (TN: tehnikaalad; akadeemiline; BA; avalik- õiguslik).

Tööandjate poolt aga sellist eristusjoont ei ilmnenu. Pigem heideti nii kõrgkoolide kui ka kõrgharidusega noorte poolt tööandjatele ette, et nad ei tee vahet bakalaureuse- ja magistritaseme õppe ning lõpetanute vahel.

Õnnetus on muidugi see, et tööandja ei tee vahet MA ja BA kraadil. Meie võime küll vahet teha ja öelda, et kolmeaastane BA on lõpetamata kõrgharidus aga tööandja vaatab, et on ülikoolis käinud ja kõik (KK: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; avalik- õiguslik).

Noh, kui töökuulutusi vaadata, siis on suht harva. Et üldjuhul on lihtsalt kõrgharidus ja kui on magister nõutud, siis on see välja toodud, aga magistris nõutud on suhteliselt harva. Tööandja seisukohalt ma ei kujuta ette ausalt öeldes (TN: tehnikaalad; akadeemiline; BA; avalik- õiguslik).

Niisamuti, kuigi intervjueriti oma valdkonna suurimaid ettevõtteid, siis noorte värbamisel omandatud hariduse taset (3-aastane bakalaureus, 4-aastane bakalaureus, magister) keskse kriteeriumina esile ei kerkinud. See on sarnane Eamets, Krillo ja Themas (2011) Eesti kõrgkoolide 2009. aasta vilistlaste uuringu tulemustele, kus toodi välja, et Eesti tööandjad ei erista bakalaureuse- ja magistrikraadi. Haridustaseme nõuet peeti oluliseks siis, kui see oli

seaduslikult ette antud (nt üldhariduskooli õpetajalt või advokaadifirmas eeldati magistritaseme haridust) või tähistas teatud kvalifikatsiooninõude täitmist (näiteks insenerikutse saamiseks vajalik magistrikraadi olemasolu). Ainsa erandina võib siin välja tuua Eesti mõistes väga suured ettevõtted, kes kraadinõuet enam tähtsustasid.

Me ikkagi võrdsustame nii nagu ta üldiselt on, et vana nelja-aastane ja tänane viieaastane, et selles mõttes isegi praegu rohkem meie valdkonnas liigubki kas vana nelja-aastase või siis praegu juba magistriõpingutes ja neid lõpetanud inimesi, et neid, kes on kolme aasta peale jäänud, ütleme, meie põhitegevusvaldkondade osas, neid palju ei liigu. Selles mõttes eristame küll, et meie ootus on ikkagi see viieaastane õpe, juhul kui on kõrgharidus eelduseks, kui on juba madalama taseme eeldus, siis kui ta on kas poolelijäänud kõrgharidus või kolmeaastane õpe, siis on ta ka võimalik (TA: elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine).

Samas noored ise pidasid magistrikraadi omamist pigem oluliseks ja vajalikuks, kuna sellel on nende jaoks teatav märgiline tähendus, mis võimaldab neil tööturul teistest veidi eristuda.

Sellepärast, et kuidagi seda väärtustatakse minu meelest väga palju, kui sa saad panna lahtrisse linnukese, et magistrikraad, et siis tõused kohe pulgal kõrgemale, kui teised, kellel pole magistrikraadi (TN: tehnikaalad; akadeemiline; BA; avalik- õiguslik).

Oma rolli mängib siin ilmselt ka küsitluse toimumise aeg, kuna majanduskriisis kahanesid drastiliselt just noorte võimalused tööturul ning kasvas konkurents. Seda enam peeti oluliseks eristuda „massist“, ehk siis kõigist bakalaureusekraadiga noortest.

Tööandjate väikest huvi erialaste (teoreetiliste) teadmiste vastu tajusid nii kõrgkoolid kui ka tööturule pürgijad sel moel, et pea kunagi ei tundud huvi diplomil seisvate läbitud ainete ega hinnete vastu. Pigem lähtutakse tööle võtmisel muudest kriteeriumitest, nagu näiteks töökogemuse või töötamise käigus omandatud konkreetsete oskuste olemasolu.

Sest mul ka, ma ise võtsin alati diplomid kaasa, ülikooli diplomi, aga mitte kusagil seda ei vaadatud. Oleks vabalt võinud valetada endal mitu haridust sinna kokku ja tegelikult. See ongi, et vestlusel nad üritavad vist vaadata. Et kui sa esialgsel valikul, kui sa pole inimesega kokku puutunud, et siis vaadatakse neid linnukesi, aga nagu mulle jäi mulje, siis vestlusel see ei ole enam oluline (TN: tehnikaalad; akadeemiline; BA; avalik- õiguslik).

Üldiste ja spetsiifiliste teadmiste olulisuse erinevused ilmnasid ka valdkondade lõikes. Üldiste teadmiste rolli ja tähtsust rõhutati enam majandusteaduste valdkonna lõpetanute puhul, samas kui spetsiifilisi või n-õ praktilisi oskusi seostati enam tehnikaerialaga. Seda osaliselt seetõttu, et majandusteaduse erialasid (võrreldes tehnikaerialadega) nähakse pigem „üldisema“ haridusena ning seetõttu ei eeldata selle ala lõpetanutelt ka väga spetsiifilisi teadmisi ja oskusi. Samas tehnikaalast haridust seostatakse enam konkreetse kvalifikatsiooniga.

Kui ma õppima läksin siis ma lootsin just seda, et absoluutselt igas ettevõttes on vaja mingit inimest, kes jagab seda asja, raamatupidamist või personali või, või juhtimist või kuluarvestust või... absoluutselt igas firmas on vaja seda tegelikult. [---] Ma arvan, tegelikult on tööpõld lai, majandusharidusega inimestel (TN: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; BA; avalik- õiguslik).

Ütleme, et minu meelest ei saa õppida keevitamist teoreetiliselt näiteks. Kindlasti see on võimalik, et sa teed endal teooria väga hästi selgeks ja siis lähed esimese korruga keevitad nagu laeva keevitaja, et ei ole vaja läbi valgustada pärast isegi, aga see tõenäosus, et sa nii teed on praktiliselt ikkagi nullilähedane. Sellised asjad kõik. Sellised elementaarsed teadmised ja elementaarsed oskused. Elementaarsed praktilised oskused võiksid ikkagi tulla ülikoolist kaasa (TN: tehnikaalad; akadeemiline; BA; avalik- õiguslik).

Üldiste teadmiste olulisuse kõrval nähti neid sageli ka „liiga üldistena“, mistõttu tudengite sõnul jäi õpitu sageli liiga „kaugeks ja abstraktseks“ ning üldiste teadmiste tähendus ja kasulikkus ilmnas sageli alles tööturul, kui need konkreetsetes tegevustes praktilist rakendust leidsid.

Kõrghariduse tähendused ja kõrgkoolide koostöö tööandjatega

Et sa pead selle selgeks õppima, et siis sa nagu midagi õpid, midagi jääb külge, midagi ei jää külge. Sa nagu ei hooli sellest väga. Hiljem näiteks tööintervjuul, kui ma käisin seal tegin neid teste seal ja vaatasin, et ma olen ju õppinud seda on ju, et kuidas seda oli vaja teha, no ma ei mäleta... ja ma mäletangi seda, et mingid asjad olid, mingid teemad, mis tundusid keerulised, mis jäidki nagu kahe kõrva vahele, ja nagu ei huvitanudki, selline nagu... sa ei mõtle selle peale (TN: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; BA; era).

Tööandjad omakorda tõid välja, et vaid üldiste teadmiste olemasolul on keeruline endale konkursi käigus töötajat valida. Seda enam, et alati ei olda ka kindlad, et üldisi teadmisi osatakse hiljem praktilistesse tegevustesse teisendama.

Teiselt poolt selle liiga üldise tausta puhul on see probleem, et ei olegi nagu millestki kinni hakata, et siis on ideaalvariant võib-olla see, et kui inimene töö käigus avastab, et ahah, see asi mind huvitab, siis pigem, eriti, kui õpingudki pooleli on, siis alati on võimalus spetsialiseeruda või siis hiljem võtta mingeid asju juurde, või siis tööandja abiga võtta mingit erialast koolitust juurde. Tõenäoliselt see tasakaal on siin kõige parem, et mingis asjas nagu sügav teadmine, aga samas ka selline laiapõhjalisus olemas, et jätta endale paindlikkus (TA: finants- ja kindlustustegevus).

Nii rõhutati just eriti tööandjate, aga ka kõrgkoolilõpetajate endi poolt lisaks üldistele teadmistele ka mõningate spetsiifiliste teadmiste olemasolu vajalikkust. Mõlemad osapooled tõid selle välja uute töötajate värbamise kontekstis, kus konkreetsete teadmiste ja oskuste kaudu hinnatakse sageli töösoovija pädevust, mis võimaldaks tal teistest kandidaatidest eristuda.

Programmeerimisoskus näiteks. Konkreetne programmeerimiskeel. Elektriskeemide lugemisoskus - väga konkreetne, siin ei ole nagu, nii kui eksib, siis on teada, et näed, ühest loengust on puudunud (TA: töötlev tööstus).

... sinu oskused peavad olema nagu T-tähe kujulised (joonistab laua peale tagurpidi T-tähe). Et sul on hästi palju nagu laiad, need laiad need üldteadmised ja üks see jalg seal T juures, see üks mingi spetsiifiline oskus, mida sa peaks väga hästi oskama (TN: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; MAG; avalik- õiguslik).

3.1.2 Praktilised kogemused ja oskused

Nagu juba eespool mainitud, seisnes üldiste ja spetsiifiliste teadmiste erinevus muuhulgas n-ö „praktilise kogemuse“ olemasolust. Teisisõnu, pea kõik osapooled tõid välja, et tööturul edukaks toimetulekuks (eriti tööturule sisenemisel) on väga oluline eelnev töö- või praktikakogemus. Samas, nagu ka üldiste ja spetsiifiliste teadmiste ning oskuste puhul, esines ka praktilise kogemuse funktsiooni ja tähenduse mõistmises pooltevahelisi erinevusi.

Tööandjate jaoks toimib eelnev töökogemus sageli sobiva uute töötajate väljavalimise kriteeriumina, kuna varasem töökogemus tundub olevat mugavaim ja praktilisim indikaator hindamaks kandideerijate „sobivust“ tööturule ning konkreetseesse ettevõttesse.

Ja ütleme, et kui ta on õppinud seda eriala, siis ütleme, ta peab teadma ka kuidas reaalselt see asi (käib). Meil nagu tihti ei piisa ainult sellest, et kuidas asi teoorias on. Meil oleks vaja nagu selliseid teadmisi, kuidas see praktiliselt on. Ükskõik, kas ta on praktilal käinud või kasvõi ise osalenud mingis protsessis, et ta nagu teab. Kindlasti ka see haridus on ka üsna oluline. Erinevates koolides on erinev haridustase ja me oleme ise ka niimoodi, et konkurssidest näemegi, et teadmised on erinevad. Ja sealt me peamegi tegema valiku, et mis teadmisi meie nagu eeldame (TA: kinnisvaraala tegevus).

Mis ma enne nimetasin, aga nüüd kui konkreetsete oskused, siis tegelikult me hindame väga eelneva töökogemusega... et selles mõttes on kõrgkoolist tulnud inimestel ikka väga väga raske eelneva töökogemusega konkureerida, noh see lihtsalt on niimoodi, et... mina ei tea noh ma ei taha kõrgkooli kavasid üldse halvustada või kommenteerida, sest nad annavad sellise oskuse, et inimesel on siuke hästi tugev analüüsisoskus või õpivõime ja ma ei kujuta et mis oskus see nagu tuleb, et kes on kõrgkooli lõpetanud, siis ta tavaliselt õpib ikkagi palju kiiremini asjad selgeks (TA: info ja side).

Varasema töö- või praktikakogemuse olemasolu võib toimida ka tõendusena, et noor „oskab tööl käia“, st tal on juba olemas tööl käimise harjumus ja kogemus. See aga vähendab aega ja kulutusi uue töötaja väljakoolitamisele ja n-ö „tööturule integreerimisele“, seda iseseisva töötamise oskuse mõttes.

Aga praktika võib anda selleks kõige parema kogemuse, kuidas kella 8-ks tööle tulla ja kõike seda, tööaega kasutada. Tavaliselt need õpitakse esimestes töökohtades selgeks. Ja nii, et nad võibolla ei saagi aru, et nad seda õppinud on, noh noor inimene ta ei ütle, et ma õppisin kella 8-st 5-ni tööl käima, ennast talitsema, et ma olen seal, et ma ei lähe ära kui mul on ebamugav (KK: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; avalik- õiguslik).

Varasema töökogemuse ootus seab oma nõuded ka kõrgkoolidele. Ühelt poolt tunnetatakse, et tudengid ootavad enam praktilist lähenemist ning praktilise kogemuse saamist õpingute jooksul ning teiselt poolt, et tööandjad ootavad ennekõike töökogemusega noort. See tekitab aga dilemmasid just akadeemilise kõrghariduse suunal, kus tuntakse eriti tugevat survet praktika osatähtsuse suurendamisel õppekavas.

Jah, meie eest arvas ülikool tsentraalselt. Tegelikult ma ütleksin nii, et see on trend, surve väljaspoolt, et kõrgharidus muutuks elulähedasemaks ilmselt. Ja me oleme ka samas sõltumatult jõudnud samasse olukorda, et see, meil oli praktika siiski käivitatud, enne kui ülikool seda tsentraalselt nõudis. Meil oli kogu aega praktika olemasolu, ainult õppijad nii väga ei tahtnud seda teha. See ei olnud üldse populaarne. Nüüd on ta kohustuslik lihtsalt, aga see valikainena võib-olla 10% sooritas selle (KK: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; avalik- õiguslik).

Praktilise töökogemuse tähtsustamist tööandjate poolt kinnitavad ka töötust kogunud kõrgkoolilõpetajad. Sageli tuntakse, et varasem töökogemus on pea olulisim kriteerium tööturule sisenemisel, muuhulgas olulisemgi, kui koolis omandatud teadmised (diplomil olevad kursused ja saadud hinded). See varasema töökogemuse kõrgendatud ootus seab aga tudengi mõnes mõttes ambivalentssesse olukorda, kus töökogemust ei peeta otseselt kõrghariduse kompetentsiks, kuid ilma milleta on nad tööandjate silmis siiski vähem väärtuslikud. Nii ei jää noortel sageli muud üle, kui minna õpingute ajal tööle muuhulgas ka selleks, et hiljem oleks võimalik ette näidata nõutav töökogemus.

Ongi see et... ikkagi see, et toetab erialane... või noh, et senine töökogemus peab mind toetama, et ma tundsin seda, et mul ei ole seda... tõesti seda kogemust seal taga. Enamustes kohtades nõuti kogemust, mingit... et kui mul ei ole kogemust seal taga, siis mul ei ole mingit šanssi, sest et noh.. tööpuudus oli sellel hetkel nii suur, ka noorte hulgas, et konkurents oli nii suur... et sellel ma lihtsalt ei näinud pointi (TN: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; BA; era).

Ja kahetsen seda, et ülikooli ajal ei läinud juba erialasele tööle. Sest elu on näidanud, et need kursakaaslased, kes läksid erialasele tööle, neil on praegu palju kergem olnud. Ma tegin küll praktika Hansapangas, aga see oli ainult suvel ja kui ma nüüd tööd otsisin, siis see mind eriti ei aidanud edasi (TN: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; BA; avalik- õiguslik).

3.1.3 Õppimisega seotud oskused

Järgmise olulise tööturul toimetuleku kriteeriumina ilmneseid intervjuudest nn õppimisega seotud oskused, seda just üldiselt seostatuna kõrghariduse olemusega. Kõrgharidusega noortelt oodatakse eelisena teiste noorte ees oskust uusi teadmisi töö käigus omandada, end uue infoga (iseseisvalt) kurssi viia ning spetsiifilisemasse valdkonda siseneda.

Õppimisega seotud oskusi rõhutasid just ülikoolid (akadeemilisema suuna esindajad), kuna kõrghariduse ülesanne on ennekõike arendada õppimis- ja mõtlemisvõimet.

Tänapäeval ongi õppimisvõime üks olulisemaid, sellepärast, et ega see haridus vananeb väga kiiresti. Suhteliselt laiapõhjaline haridus, teadmised, laiem maailmapilt ja valimisolek muutusteks, mis nagu ees seisavad - need on minu arust kõige olulisemad, mida peaks nagu kõrgkoolist kaasa saama (KK: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; avalik- õiguslik).

Kõrghariduse tähendused ja kõrgkoolide koostöö tööandjatega

No kõige olulisemateks ikkagi seda, et vot see oskus analüütiliselt mõelda, analüüsida, tegevusi jne. Oskus lahendada kõige, tähendab, ebareaalsemad ülesandeid, noh, mis on tõesti väga vajalikud (KK: majandusteadus/ärindus ja haldus; rakenduslik; era).

Mõtlemis- ja analüüsivõimet ning õppimisoskused, kui üks osa kõrgkoolis saadavast haridusest, mainiti olulisena ära aga ka kõrgkooli lõpetanute puhul.

Sest kui sul on juba akadeemiline haridus, siis sul peaks olema juba nagu mõtlemisvõimet ja õppimisvõimet ja loogilist mõtlemist nii palju, et sa saad nagu muudel aladel hakkama (TN: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; BA; avalik- õiguslik).

Tööandjad rõhutasid lisaks veel üldist avatust uutele olukordadele ning iseseisvust uute teadmiste ja oskuste omandamisel.

Aga noh, me ei eeldagi, et me saame selle valmis spetsialisti täpselt sellele kohale. Aga me eeldame ikkagi seda tahtmist ja tahet õppida ja võtta külge, eksju. Et selliseid inimesi, et kes meile nüüd kohe täpselt selle koha peale sobib, selliseid on ikka vähe (TA: avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus).

Et noh, mingi baas võib olla, aga noh, niikuinii seal ei saa väga hea olla. Et selle me õpetame ise juurde, et inimesel peab olema õppimisvõime ja tahe ja ... noh, et omandada neid asju (TA: info ja side).

3.1.4 Sotsiaalsed oskused

Lisaks koolis õpitavatele üldistele ning töö käigus omandatud praktilistele oskustel tõid eriti just tööandajad välja nn pehmete oskuste vajalikkust, so üldine suhtlemine ja (enese)esitlemise oskus. Seda ootust tunnetasid ka kõrgharidusega noored, kellel selja taga töötuse kogemus.

No väga oluline on näiteks suhtlemisoskus. Et kuna see on tiimitöö, no see on üks osa meeskonnatööst, eksju. Et inimesed peavad julgema küsida abi, peavad julgema öelda, kui on mingi jama. Et selles mõttes, kui võtta selliseid oskusi. Ja või noh nagu meeskonnatööoskusi. Et noh see suhtlemine, noh võidakse mõelda küll, et IT-s, et kõik istuvad oma arvutite taga ja keegi kellegagi ei räägi, aga tegelikult selleks, et üks süsteem valmis saaks, on tegelt see kommunikatsioon ülioluline ja suhtlemisoskus on tegelt üldistest oskustest selles mõttes hästi oluline (TA: info ja side).

Põhimõtteliselt nagu mina olen aru saanud, siis suhtlemisoskus mängib päris tugevat rolli, et sa pead oskama ennast müüa ja sa pead näitama, et sa praegu pakud neile sellist tööd, aga tegelikult ma ikkagi ootan enamat (TN: tehnikaalad; akadeemiline; BA; avalik- õiguslik).

Nn sotsiaalsete oskuste ühe olulise komponendina mainiti ära meeskonnatöö oskus.

No meeskonnatöö on ka oluline jah, ja mis meeskonnatöö puhul näitab seda, et kas sa oled meeskonnatöötaja või mitte, näiteks kui on juttu loengutest või praktikumidest, mis on koolis, et sa oled näiteks juhtinud üliõpilastest või oma nendest kaaslastest on tehtud sihuke projektitiim, et sina oled näiteks siis see liidripositsioon, ühel või teisel põhjusel on sinu kätes või antud ja või siis näiteks teedki mingisuguseid koduseid ülesandeid näiteks kaasüliõpilasega, ongi meeskonnatöö näide (TA: töötlev tööstus).

Seega, nn pehmed oskused ja sotsiaalse aktiivsuse näitajad tunduvad olevat vähemalt Eesti tööandjate seas kõrgelt hinnatud. Osaliselt võib see tuleneda sellest, et Eesti puhul on reeglina tegemist siiski väikeste ettevõtetega, milles vahetut suhtlust kõigi töötajate vahel toimub enam. Nii kujuneb üheks oluliseks valikukriteeriumiks ka uue töötaja võime kollektiiviga suhelda ning sellesse sobituda.

Siis seda me vaatame ka alati, et see meeskonda sobivus, et just konkreetsesse sellesse osakonda või gruppi tööle minek, et ta peab ikkagi sobima sinna. Et see tagabki selle, et see koostöö on hea. Et ei hakata tegelema selliste pseudoasjadega, et emotsioonide ja just see, et me peame hakkama siis inimesi omavahel kokku sobitama. Et see kamp peab mõnus olema (TA: hulgi- ja jaekaubandus).

Kõrghariduse tähendused ja kõrgkoolide koostöö tööandjatega

Mmm, ma arvan, et praegu otsitakse noori inimesi... kui noor inimene võetakse tööle, siis tähtis on see, et ta nagu oleks õppimisvõimeline ja enesekindel, suudaks ennast kehtestada ja suudaks inimestega normaalselt suhelda (TN: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; BA; avalik- õiguslik).

Ka kõrg- ja ülikoolid mainisid ära sotsiaalsete oskuste olulisuse. Seda aga taas pigem kontekstis, et need on oskused, mida nende kogemuse põhjal tegelikult lõpetanutelt oodatakse, kuid mida on samas raske otseselt õpetada. Ehk siis sarnaselt töökogemuse olemasolule on ka see n-õ tunnetatud tööandjatepoolne ootus, millele püütakse reageerida ning oma õppekavadesse üha enam integreerida.

Ja võib-olla see, mida ettevõtjad on soovitanud, et oleks rohkem neid pehmeid oskusi, et kuidas koostööd teha ja kuidas projekti juhtida ja [---] (KK: tehnikaalad; akadeemiline; avalik- õiguslik).

Kahjuks see, et mida ta õppis ja kus ta õppis on tööandjate jaoks suhteliselt kolmandajärguline. Ja mis on nagu kurb, et ka hinded on suhteliselt kolmandajärgulised, tööandjad ei vaata hinnetelete ja selliseid asju, nii et sellist esinemisostkust ja niisuguseid asju oleks rohkem vaja, seda on praegu vähe (KK: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; avalik- õiguslik).

3.1.5 Isikuomadused

Lisaks sotsiaalsetele oskustele rõhutati ka üldisemaid isikuomadusi, kui ühte olulist tööturul toimetuleku kriteeriumit. Isikuomaduste all mõisteti ettevõtlikkust, initsiatiivikust, soovi seda tööd teha jms. Neid oskusi rõhutasid enam just tööandjad.

Noh, ikka sellised põhiasjad - ettevõtlikkus ja initsiatiiv. Selline teotähe n-õ, kuidagi, et ta nagu peaks saama selle nagu koolist juba selle, et ta omandab selle hariduse ja ta tuleb siia tööd otsima ja ta näitab seda ka välja, et ta, esiteks, et ta tahab seda eriala. Et ta on selline initsiatiivikas, ettevõtlik, et ta ei tule ainult n-õ siia õppima seda tööd. [---] Et tööandja ei peaks sind nagu sundima ja meelitama selle juurde [---](TA: kinnisvaraalane tegevus).

Üldiselt ma mõtlen ongi see töösse suhtumine, et see on nagu absoluutselt oluline... vähe motiveeritud või ma ei tea üksipuha mida, et siis me temaga ei hakkagi üldse vestlema ega rääkima (TA: info ja side).

Positiivne hoiak, et tegelikult selline kõlab nagu teistele võibolla imelikult, aga kui ma sära silmades ei näe, siis ma inimest tööle ei võta, ehk siis... see teenindusvalmidus peab olema, suhtlemisoskus (kunst, meelelahutus ja vaba aeg) (TA: kunst, meelelahutus ja vaba aeg).

Lisaks peeti oluliseks näitajaks ka iseseisvust.

Ma arvan, et sõltumata ametikohast tänasel päeval, mida me otsime on, et inimene suudaks, või mis on ka puuduseks sageli, mis on ülikooli lõpetajal, et inimesed pole harjunud iseseisvalt tööd tegema, nad ei oska selgelt oma mõtteid väljendada ja argumenteerida, nad [---] (TA: elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine).

Ka kõrgharidusega noored kinnitasid oma kogemustest tööturule sisenemisel, et kandideeritaval töökohal ootasid tööandjad neilt entusiasmi ja initsiatiivikust.

Põhimõtteliselt entusiasmi, initsiatiivikust ja soov sellel erialal tööd teha, et see maksab natuke rohkem kui haridus (TN: tehnikaalad; akadeemiline; BA; avalik- õiguslik).

[---] võib-olla see on minu subjektiivne arvamus, aga kas sul tekib nende inimestega mingisugune klapp, kes sind intervjuerivad, või sul ei teki, et kas sul on nendega hea olla, kas sa saad nendega vabalt rääkida või mitte, et ma arvan, et tööandjad ka seda vaatavad (TN: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; BA; era).

Ma tõesti ei tea, miks nad mind valisid... Võib-olla selle pärast, et mulle meeldis, kui ma läksin sinna, et mulle kohe õndselt meeldis see, et on nagu natukenegi minu erialaga ja ma läksin nagu nii positiivselt meeletatult, et oleks küll selline töö mis ma tahaks ja võib-olla siis andsin kuidagi energiat sellele tööandjale ka ja... ma ei tea täpselt miks mina sain just sinna... (TN: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; BA; avalik- õiguslik).

3.2 Teadmiste ning oskuste „loomine“ ja arendamine

Lisaks sellele, milliseid teadmisi ja oskusi kõrgkooli lõpetajatelt tööturul oodatakse, huvitas meid ka see, kes peaks vastutama nende teadmiste ja oskuste loomise ning arendamise eest. Teisisõnu, kus konkreetsed teadmised ja oskused peaksid tekkima, kas kõrgkoolis, tööturul või nende kahe koostöös.

Intervjuudest kumas läbi, et peamise vastutajana, nii teadmiste kui ka (praktiliste) oskuste arendamisel, nähakse kõrgkooli, mis peaks looma nii vajalikud erialased teadmised, oskused neid rakendada kui ka haridustee lõppedes saatma tööturule juba eelneva töökogemusega noored. Seda ootust ei sõnastanud siiski niivõrd tööandjad kui võrd just kõrgkoolid ja vilistlased. Kõrgkoolide ja töötust kogenud kõrgharidusega noorte sõnul oodatakse tööturule n-ö valmisprodukti, ehk siis kedagi, kes oleks võimeline kohe tööle asuma, sest see on tööandjate jaoks kõige mugavam ja praktilisem, kuna nii jääb tööandjatel ära koolitamise ja väljaõpetamise vaev.

Tööandjad ootavad, et see lõpetanu oleks väga hästi ette valmistatud töötamiseks tema ettevõttes. Nad ei arvesta vot sellise nüansiga, et me ei saa ju inimest õpetada spetsiaalselt töötamiseks igas ettevõttes. Me ei tunne ju neid nõudeid. Me ei tea seda konkreetset tööd, mida nad teevad, mis on selle ettevõtte põhitegevus. [---] ... tähendab, üldiselt põhiline küsimus on see, et selle koolituse peale läheb raha ja aeg. Ja ettevõtja ei taha sellist inimest (KK: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; avalik-õiguslik).

[---] ja ilmselt nagu ettevõtjad nagu ei viitsi võtta sellist rohelist lehte ja hakata nüüd ise koolitama. Et nad tahavadki juba mingisugust inimest, kes juba teab neid asju ja kellega on nagu võimalikult vähe tüli (TN: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; BA; era).

Ei taheta inimest, kes tuleb tööle ja siis keegi peab õpetama, et tee nüüd naa. Et üldjuhul tahetakse, et sa tuled tööle ja siis sa homme päev teed täismehe eest tööd (TN: tehnikaalad; akadeemiline; BA; avalik-õiguslik).

Samas kõrgkoolid ise ei näe, eriti just bakalaureusetudengeid valmis töötajana, sest nende oskused ja teadmised on liialt piiratud. See tekitab mõneti vastuolulise olukorra, kus bakalaureuse- või lõpetamata bakalaureusekraadiga noored n-ö tõmmatakse ära tööturule, samas kui nende teadmised ja oskused ei ole selleks veel piisavalt küpsed.

Et me ikkagi, eriti kui vaadata see kolmeaastane BA, siis me ikkagi toodame selliseid elujõuetuid mitte midagi oskavaid tegelasi, kes tööturul ei saa veel tööd, sellepärast, et Euroopa mingil hetkel otsustas kõrghariduse ära devalveerida, et umbes ma saan sellest ideoloogiast aru, et ühtpidi oli vaja ühtlustada, et Euroopas oleks vaba tööjõu liikumine ja kõrgharitud inimeste vaba liikumine, ühtsed standardid samal ajal (KK: majandusteadus/ärindus ja haldus; rakenduslik; era).

See toob taas kord osapoolte nägemuses esile haridustaseme tähenduse ja rolli erinevuse. Iseäranis just kõrgkoolide endi, aga ka noorte tööturule siirdujate silmis on tööturuküpsuse näitajaks pigem magistrikraad, samas kui nende kogemuse põhjal on tööandjate jaoks kraadi küsimusest olulisem see, mida konkreetselt teha osatakse ning mille kaudu seda tõestatakse, ehk siis eelnev töökogemus ning spetsiifilisi teadmisi ning oskusi kontrollivad testid ja ülesanded. Seega siis teadmised ja oskused, mille loomise eest peetakse vastutavaks eelkõige kõrgkooli aga ka noori endid. Seda enam, et praktika ei pruugi alati olla aktsepteeritav töökogemusena, mistõttu tuleb üks olulisimaid tööturule sisenemise kompetentse omandada kõrgkoolides õppijatel omal algatusel ning vastutusel. Niisamuti kehtib koolilõpetajate n-ö omavastutus paljude sotsiaalsete oskuste arendamise suhtes. Nagu juba eespool kirjeldatud on sotsiaalsed oskused nagu meeskonnatöö, sobivus kollektiivi, initsiatiivikus, entusiasmi jne kompetentsid, mida tööandjate poolt sageli hinnatakse, kuid mida õppekavas on raske rakendada ja spetsiaalselt treenida.

Et neil ei ole aega enam nagu oodata, et see inimene nii-öelda valmis on. Millal ta... ta võib küll hea inimene olla ja laia silmaringiga, aga neil on vaja lihtsalt inimest, kes kohe ja praegust oskaks seda

Kõrghariduse tähendused ja kõrgkoolide koostöö tööandjatega

tööd teha ja siis nad lähtuvad sellest, kellel on see seal mingi kogemus olemas (TN: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; MAG; avalik- õiguslik).

Ma arvan küll... eks muidugi vaadatakse ka töökogemus. Kui sul on väga tugev töökogemus mingisugusel teisel alal kui su hariduskogemus, siis ma arvan, et vaadatakse ikkagi rohkem seda töökogemust, et see ongi see, et need teoreetilised teadmised ülikoolist eks ole tegelikult ei valmista ette reaalseks tööks, et selleks valmistab ikkagi töökogemus [---]] (TN: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; BA; era).

Selline ootuste ja tegelikkuse vastuolu tähendabki ennekõike väljakutseid kõrgkooli lõpetajatele, eriti neile, kes on otsustanud õpingute ajal pühenduda vaid õppimisele ning ei ole kiirustanud töökogemuse hankimisega. Tegelik tööturuolukord ja tööandjate ootused võivad tekitada tudengeis teatavat pettumust, sest nende väärtust tööandjate silmis hinnatakse ennekõike n-ö lisaaktiivsuse (kooli kõrvalt tööl käimise) mitte põhitegevuse (õppimise) järgi.

Et selline variant, et tööandja ütleb, et me ei saa sind tööle võtta, et sa ei ole töötanud sellel alal või nii, et see on natukene vale suhtumine, et nõutakse töökogemust (TN: tehnikaalad; akadeemiline; BA; avalik- õiguslik).

Erinevalt kõrgkoolidest ning lõpetajatest tajuvad aga tööandjad, et vähemalt spetsiifilisemate teadmiste ja oskuste osas on pigem nemad need, kes peavad värskesse tööjõudu panustama. Teisisõnu, n-ö valmis tööjõudu spetsiifilisemate ülesannete täitmiseks ei suudeta kõrgkoolist tulnute hulgast sageli leida.

Aga on osad ametikohad, kus kindlasti on võimalik ka jooksvalt töö käigus õppida, kuigi seda tööd näiteks enne ei ole teinud või õppinud ka seda eriala. Näiteks personalitöös ma leian küll, et on võimalik, et inimene omandab need töö käigus (TA: hulgi- ja jaekaubandus).

Seda osaliselt seetõttu, et nii väikesel turul nagu Eesti ei eelda isegi Eesti tööandjad, et suudetaks koolitada väga kitsalt spetsialiseerunud spetsialiste.

... et noh, selliseid inimesi Eesti turult on raske leida ja sa ei tohi väga jäigaks minna oma nõudmistega, et pigem sa pead kaaluma kumb oskus on tähtsam, et mida ta omandab kiiremini ja mida sa pead talle töö käigus juurde õpetama ja mida on sul vaja eeltingimusena... (TA: kunst, meelelahutus ja vaba aeg).

Kokkuvõte

Käesoleva uurimuse eesmärgiks oli välja tuua ning võrrelda kõrgkoolide, tööandjate ning kõrgkooli lõpetanute ootusi, arusaamu ja kogemusi teadmistest ja oskustest, mida eeldatakse kõrghariduse omandanutelt tööturul toimetulekuks, seda nii tööturule sisenemise kui ka seal hakkamasaamise mõttes. Analüüsi tulemused näitasid, et mitmete teadmiste ja oskuste osas valitses osapoolte vahel üsna selge üksmeel, samas mitmete kompetentside osas olid ootused ja arusaamad pigem erinevad. Ka n-ö jagatud arusaamade puhul võis täheldada, et sageli oli tegemist pigem ühe osapoolte (reeglina kõrgkoolid või vilistlased) „kohandumisega“ teise poole (reeglina tööandjad) ootustele ja/või nõudmistele.

Üsna üksmeelne arusaam kõrghariduse kompetentsidest valitses üldiste ja kitsamate erialaste teadmiste olemasolu, õpivõime, sotsiaalsete oskuste (meeskonnatöö ja sobivus kollektiivi), initsiatiivikuse ning huvi tehtava töö vastu. Need kompetentsid ühtivad paljuski teistes maades varasemalt läbi viidud selleteemaliste uuringute tulemustega (Pavlin *et al* 2009; Dublin descriptors 2004). Siiski, võrreldes muude sarnaste uurimustega, võis täheldada mitmeid märkimisväärseid lahknevusi, seda nii osapoolte erinevate arusaamade mõttes teatud kompetentside suhtes kui ka üldistes kompetentside nimestikus. Viimane võib osaliselt tuleneda antud uuringu metodoloogilisest eripärast, kus vaadeldi samaaegselt kolme erineva osapoolte arusaamu ja ootusi, kui ka analüüsitud riigi haridus- ja tööturu konteksti eripäradest. Võrreldes teiste rahvusvaheliste uuringute tulemustega, tundub Eesti eripäraks olevat väga suur rõhk ja ootus praktiliste oskuste, täpsemalt eelneva töökogemuse olemasolul. Nii tööandjate ootustest kui ka tööturule sisenevate kõrgharidusega noorte kogemustest koorus välja, et varasemat töökogemust hinnatakse sageli ehk kõrgemaltki kui muid ootuspärasemaid teadmiste ja oskuste näitajaid, nagu läbitud kursused või saadud hindad. Osaliselt seletatakse seda tööandjate „mugavusega“, sest töökogemuse olemasolu või selle puudumine on konkreetne kriteerium, mille alusel tööle kandideerijaid selekteerida, samas kui näiteks läbitud õppekava ja/või ainete hindamiseks on vaja sügavamaid teadmisi ning konkreetseid ootusi. Lisaks näitab töökogemus teatud mõttes tööturule integreeritust, st tööandja ei pea enam uut töötajat selles osas koolitama. Niisamuti võimaldab see mõõta konkreetseid ja spetsiifilisi oskusi, mis omakorda annab võimaluse tekitada selektsioonimehhanism või -kriteerium. Õppijate ja tööturule siirdujate perspektiivist loob see aga pigem ambivalentse olukorra, kus koolis omandatud teadmistest enam hinnatakse nende varasema töökogemuse olemasolu. Ühelt poolt võib see teadmine pärssida soovi keskenduda peamiselt õpingutele ja õppeedukusele, kuna mitte-töötamine kõrgkooliõpingute ajal kipub omama negatiivseid tagajärgi hiljem tööturule siirdumisel. Tööandjad ootavad heade alusteadmistega spetsialiste, kes muuhulgas oleks suutelised iseseisvalt oma teadmised praktikasse rakendama või üldistele teadmistele tuginedes uusi spetsiifilisi oskusi omandama. Seega sõnum, mille tööturg oma ootustega värsketele kõrgkooli lõpetanule saadab, on pigem ambivalentne. Ühelt poolt oodatakse heade teadmiste ning laia silmaringiga õpi- ja mõtlemisvõimelist spetsialisti, teiselt poolt aga töökogemusega praktikut.

Omajagu väljakutseid sisaldab ka mõningate teadmiste ja oskuste tähenduse ja funktsiooni erinevus sõltuvalt tööturutsituatsioonist ja hindavast osapooltest. Nii näiteks peavad nii tööandjad, kõrgkoolid kui ka kõrgkooli lõpetanud oluliseks spetsiifiliste teadmiste olemasolu. Kuna tööandjate jaoks on need teadmised pigem heaks selektsioonimehhanismiks, mille alusel endale sobiv spetsialist valida, kujunevad need töölesoovija jaoks oluliseks kriteeriumiks tööturule sisenemisel. Teisalt peavad nii tööandjad ise kui ka kõrgkoolid väga spetsiifiliste oskuste õpetamist pigem (aja)raiskamiseks, kuna need teadmised vananevad ruttu ning Eesti tööturu väiksuse tõttu on isegi liiga riskantne liialt spetsialiseeruda. Nii peetakse tööturul parema toimetuleku mõttes olulisemaks pigem üldiste baasteadmistete olemasolu ning

nende rakendamisoskust. Seda kõigepealt nii tööturul püsimise mõttes, kuna heade üldteadmiste baasil saab eeldada noortelt uute spetsiifilisemate teadmiste ja oskuste (iseseisvat) omandamist töö käigus või siis rakendada ühte inimest (väike)ettevõttes erinevate ülesannete peal. Kuid ka raskendatud tööturuolukorras võimaldavad üldisemad teadmised kandideerida laiemale hulgale erinevatele töökohtadele.

Nagu teoreetilises osas oletatud, ilmnesid teatud erinevused ka valdkondade lõikes. Kooskõlas varasemate uuringutega (vt näiteks Oras et al 2010) peetakse majanduse eriala üldisemaks ja laiemapõhjalisemaks, samas kui tehnikaala konkreetsemaks ja spetsiifilisemaks. Sellele vastavalt on ka ootused nende erialade lõpetanutele erinevad. Kuna tööle värbamine käib sageli üsna spetsiifiliste teadmiste ja oskuste olemasolu hinnates on konkurents tihedam just majanduse lõpetanute hulgas, kuna tehnikaerialade puhul eeldatakse *per se* praktilisemate teadmiste ja oskuste ning praktikakogemuse olemasolu, sest see on enam õppekavasse integreeritud. Tehnikaerialade lõpetanute eeliseks on ilmselt ka soodsam nõudmise-pakkumise vahekord, sest nõudmine ületab pakkumise ning nii on nende tööturušansid märksa paremad. Majanduserialade eeliseks võib aga pidada laiemat amplituudi, mis tähendab et nende võimalused kandideerida tööle ka oma eriala väliselt on paremad. Üldisema eriala lõpetanute puhul peetakse enam loomulikuks, et nad kandideerivad ka mitte-erialastele töökohtadele.

Uurimistulemuste tõlgendamise puhul tuleb silmas pidada ka ajafaktorit. Paljud vastanuist lõpetas oma kõrgkooliõpingud majanduskriisi ajal, mis tähendab, et nende töölesaamise võimalused olid tunduvalt piiratumad võrreldes näiteks ajaga kui nad alles õppisid. Veelgi raskem oli olukord nende lõpetanute jaoks, kes polnud õpingute ajal töötanud. Töökogemuse puudumine ei olnud buumiajal nii suur probleem kui just tööpakkumistevaeasel kriisi ajal. Mistõttu nende kursusekaaslased, kes olid töötanud õpingute ajal, olid ka paremas olukorras, sest ilma töökogemusest on tööturule siseneda või esimest töökogemustki hankida üsna keeruline.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et kõrghariduse kompetentse (teadmisi ja oskusi) silmas pidades, valitseb Eesti tööturul mõneti ambivalentne olukord. Ühelt poolt jagavad osapooled (lõpetajad, kõrgkoolid ja tööandjad) ühist arusaama, et kõrgharidus peab endaga kaasa tooma nii üldised kui ka spetsiifilised teadmised, aga lisaks veel mõtlemis- ja õppimisvõime ning sotsiaalsed ja suhtlemisoskused. Teisalt eeldatakse aga kõrgkooli lõpetanud tööturule siirdujatelt väga head laiapõhjalist alusbaasi ja üldteadmiste olemasolu, millele lisanduvad ka mingid spetsiifilisemad teadmised või oskused, mis teda teistest kandidaatidest eristaks. Eelnevat töökogemust kasutatakse tihtipeale spetsiifiliste teadmiste ja oskuste indikaatorina, eeldusel, et töötamise kogemus ise peab olema noorele andnud lisateadmisi ja looma lisaväärtuse. Samas need noored, kes panustavad enam teadmistele (st pühenduvad õpingutele), võivad jääda töökogemusega noorte varju, sest ei läbi esimest „testi“, so töökogemuse nõuet ning seetõttu saavad harvemini võimaluse oma tegelikke teadmisi ja oskusi tõestada. Nii näiteks mängib magistrakraadi olemasolu tähtsust kõrgkoolide ja nende lõpetanute jaoks (taaskord kui võimalus eristuda „massist“ ning tõestada spetsiifilisemate ja sügavamate teadmiste olemasolu), samas kui tööandjate jaoks ei ole sellel nii suurt tähtsust. Kraadi olemasolu nõue osutub pigem oluliseks teatud töö- või kutsenõuete täitmiseks, kuid ei tundu tööandjate jaoks tähendavat enamaid või paremaid teadmisi ning oskusi. Objektivsete näitajate asemel hinnatakse sageli pigem subjektiivseid nagu näiteks üldine meelestatus, sobivus kollektiivi, oskus meeskonnas töötada, iseseisvus, initsiatiivikus jne. Need on kõik oskused, mida otseselt kõrgkoolide õppekavast ei leia, kuid ilma milleta tööturul toimetulek on ilmselgelt raskendatud. See suurendab veelgi tudengite „omavastutust“ tööturul nõutavate kompetentside loomiseks. Niisamuti jääb õppurite kanda ja lahendada dilemma, kas keskenduda õpingute ajal pigem õppetööle või jagada õpingute kõrvalt aega töötamisega. Kõrgkoolid näevad pigem liikumist selles suunas, et töökogemuse nõudluse kontekstis peab

olema õppesse veelgi enam praktikat integreeritud, mis võib aga tähendada üldteadmiste- ja oskuste mahu vähendamist.

Kasutatud materjalid

1. Allmendinger, J. (1989). Educational Systems and Labor Market Outcomes. *European Sociological Review* 5(3), 231–50.
2. Breen, R. (2005). Explaining Cross-national Variation in Youth Unemployment – Market and Institutional Factors. *European Sociological Review* 21(2), 125–34.
3. Coleman, J.S. (1991). Matching Processes in the Labor Market. *Acta Sociologica* 34(1), 3–12.
4. Eamets, R., Krillo, K. & Themmas, A. (2011). Eesti kõrgkoolide 2009. aasta vilistlaste uuring. Tartu: Ecoprint.
5. Joint Quality (2004). Shared ‘Dublin’ descriptors for Short Cycle, First Cycle, Second Cycle and Third Cycle Awards. A report from a Joint Quality Initiative informal group. 18 October 2004. (<http://www.jointquality.nl/>).
6. Kerckhoff, A.C. (1995). Institutional Arrangements and Stratification Processes in Industrial Societies. *Annual Review of Sociology* 21, 323–47.
7. Müller, W. & Shavit, Y. (1998). The Institutional Embeddedness of the Stratification Process. In Shavit, Y. and Müller, W. (Eds), *From School to Work: A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destinations* (pp. 1–48). Oxford: Clarendon Press.
8. Oras, K., Siilak, K. & Unt, M. (2010). KÕRGGKOOILILÕPETAJA TÖÖTURUL: majanduse ja tehnikaerialade vilistlaste hinnangud oma tööturuvõimalustele. TLÜ Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut. Väljaanne nr 1.
9. Pavlin, S. (2009). Key Competences of Graduates to Function Well in the Workplace and Society. In: Pavlin, S. (Ed), *Report on the Qualitative Analysis of Higher Education Institutions and Employers in Five Countries: Development of Competencies in the World of Work and Education*. HEGESCO: Ljubljana, 11-21. (<http://www.hegesco.org/content/view/36/108/>).
10. Reimer, D., Noelke, C. & Kucel, A. (2008). Labor Market Effects of Field of Study in Comparative Perspective An Analysis of 22 European Countries. *International Journal of Comparative Sociology*, 49(4–5), 233–256.
11. van de Werfhors, H. (2011). Skills, positional good or social closure? The role of education across structural–institutional labour market settings. *Journal of Education and Work* 24(5), 521–548.
12. van de Werfhorst, H.G. & Kraaykamp, G. (2001). Four field-related Educational Resources and Their Impact on Labor, Consumption, and Sociopolitical Orientation. *Sociology of Education* 74(4), 296–317.
13. Wolbers, M.H.J. (2007). Patterns of Labour Market Entry: A Comparative Perspective on School-to-Work Transitions in 11 European Countries. *Acta Sociologica* 50(3), 189–210.

4. Koostöö ettevõtetega kõrgkooli vaatepunktist

Üleskutse viia hariduse sisu kooskõlla tööturu vajadustega kajastub läbiva joonena nii Eesti kui ka Euroopa dokumentides, kus käsitletakse riikide ees seisvaid väljakutseid majanduskasvu soodustamiseks (nt Euroopa 2020 Eesti spetsiifilised nõuanded 2011). Eri vormides koostöös kõrgkoolide ja ettevõtete vahel on nähtud üht põhilist hooba, mis tagab hariduse parema haakuvuse tööturu nõuete ja seal toimuvate muutustega. Kui vaadata Eesti Kõrgharidusstrateegiat, siis ühelt poolt rõhutatakse, et kõrgharidus peaks enam „kutsestuma“ ehk vastama enam konkreetsele töövajadusele tööturul. Ühe konkreetse viisina, kuidas sellele kaasa aidata, pakutakse välja praktika osatähtsuse tõstmist õppekavades. Eesti Kõrgharidusstrateegias 2006-2015 tuuakse välja, et „*iga õppekava (sh bakalaureuseõppe õppekava) peab kindlustama väljundi tööturule. Selleks laiendatakse muuhulgas praktika osatähtsust kõrghariduslikus õppes, toimub praktika selgem seostamine õppekava läbimisel omandatavate pädevuste ja kvalifikatsiooniraamistikuga. Õppekavaarendusel (sh täiendõppes) arvestatakse rohkem kutsestandardeid ja perspektiivi edasiseks täiendõppeks.*“ Teisalt soovitakse kõrgkoolidelt senisest märksa jõulisemalt innovatsiooniprotsessis osalemist. „*Tuleb tagada Eesti majanduse ja ühiskonna arengu vajadusi üha enam arvestav õppe ja teadustöö suunitlus. Eesmärk on kõigi oluliste ühiskonnapartnerite kaasamine kõrghariduse kavandamisse ja tegevusse, samuti kõrgharidussektori oluliselt tuntavam roll Eesti majandusliku ja sotsiaalse innovatsiooni/moderniseerumise eestvedajana ning Eesti lõimijana Euroopa Liidu poliitilistesse, majanduslikesse ja sotsiaalsetesse võrgustikesse.*“ (Eesti Kõrgharidusstrateegia 2006-2015).

Võtmeküsimuseks haridus- ja tööturuinstitutsioonide haakuvuse parandamiseks nii lõpetanute oskuste, teadmiste ja hoiakute arendamisel kui ka innovatsiooni käivitamisel on poolte valmisolek ja võimekus teha koostööd partneritena, õppides teineteiselt ja muutudes ise selle käigus. Samas on muudatuste sisseviimine seotud kindlate barjääridega: inimesed eelistavad toimida kindlal, harjumuspärasel viisil kui just muudatused pole tingimata vajalikud (OECD 2007).

Kuidas hindavad muudatustele viiva koostöö vajalikkust kõrgkoolide majanduse- ja tehnikavaldkondade esindajad tänases Eestis? Millised on need hoovad, mis ärgitavad osapooli koostööle? Millistes vormides koostöö toimub? Millised on koostööd takistavad tegurid nii praegusel ajahetkel kui ka tulevikku vaadates?

Antud küsimustele otsisime vastuseid intervjuuerides tehnika- ja majandusvaldkonna juhte kõrgharidust pakkuvates kõrgkoolides (vt detailsemat kirjeldust meetodika osas). Juhul kui esinevad olulised erinevused tulenevalt õppevaldkonnast või kooli tüübist (rakendus vs akadeemiline kõrgharidus) eri koostöövormide puhul, on neid käsitletud eraldi.

Koostööd käsitlevas raporti osas vaatleme esmalt, millised on koostöö eeldused ja motiivid ning kuidas toimub koostöö algatamine kõrghariduse haakuvuse suurendamiseks töömaailmaga. Siis liigume edasi erinevate koostöövormide kirjeldamisega muutuste sisseviimisel kõrgkoolis, alustades vähem muudatusi nõudvalt koostöölt järjest suurema muutmispotentsiaaliga koostöövormide poole. Eraldi vaatleme kõrgkoolide osalemist ettevõtte arendustegevuses, piiranguid selle käivitamisel ja süvendamisel ning peatume koostöö tulevikuperspektiividel kõrgkoolide esindajate pilgu läbi.

4.1 Koostöö eeldused ja motiivid kõrgkooli pilgu läbi

Kõrgkoolide ja ettevõtete koostöö puhul saame rääkida vähemalt kahest osapoolest, nende valmisolekust ja reaalsest tegevusest mõlemale poolele huvi pakkuvate kokkupuutepunktide leidmisel ja edasiarendamisel.

Ei, see peab olema mõlemapoolne initsiatiiv. [---]Turg on see koht, kus nõudmine ja pakkumine kokku saavad.[---] Aga kus turgu ei teki... (KK: majandusteadus/ärindus ja haldus; rakenduslik; era).

Kuigi mõnikord oodatakse teise poole initsiatiivi, tuleb kellelgi esimesena kontaktivõtu barjäär ületada. Parem on, kui see toimub loomulikult viisil ning asja üle „arvet pidamata”.

Koostöö on tegelikult mõlemapoolne. Et otsime nii meie, kui on otsinud meid üles ettevõtted. Ja oluline on kindlasti ka see, et säilitatakse neid kontakte, mis on olemas ja tuntakse huvi ettevõtete vastu, et kuidas neil läheb ja kuidas seal, ütleme meie omad lõpetajad tööga, ütleme ametiredelil, on toime tulnud jne. Et seda tuleb siis ikkagi aeg-ajalt üles soojendada.... (KK: tehnikaalad; rakenduslik; riiklik).

Et mõlemalt poolt tekiks huvitatus koostööks, on vaja leida ühiste huvide kokkupuutepunkt. Enam on koostöö ajendina tähelepanu keskmes olnud tööjõu problemaatika, seda nii tehnika-majanduse lõpetanute proportsiooni kui nende valdkondade lõpetanute vastavuse osas tööandjate ootustele. Majandusvaldkonna kõrgkoolide hinnangul on seni ühishuvi ja initsiatiiv nimetatud küsimuste lahkamiseks kõrgharidusega spetsialistide ettevalmistamisel jäänud väga üldisele tasandile, tagasihoidlikuks ja teise poole initsiatiivi ootavaks. Samas on kõrgkoolide esindajate arvates mõlemal poolel olemas motiveeritus koostööks, mille tulemusena vastaks spetsialistide ettevalmistus suure tõenäosusega senisest enam ettevõtete ootustele ja annaks kõrgkoolidele suurema kindluse õppekohtade täitmiseks ja oma konkurentsivõime säilitamiseks situatsioonis, kus keskkooli lõpetanute arv oluliselt kahaneb.

Mina ütleks niiviisi, et initsiatiiv peab olema mõlemapoolne, aga vaadates tõele näkku, siis kes nüüd tegelikult rohkem hädas on? Koolid on nõus oma 20 aastaseid konsepte edasi lugema järgmised 20 aastat, sest ma ütlen veelkord - inimene oma loomult on laisk. [---] Kellel tegelikult jalgealune rohkem põleb, on tegelikult ettevõtjad, kes ei saa koolidest väärt tööjõudu või vähemalt sellise kvalifikatsiooniga... [---]. Ülikoolide jalgealune põleb sellepärast, et demograafia on nii kehva... See olelusvõitlus on niivõrd kõva, et see sunnib ka neid olema järjest parem ja parem...(KK: majandusteadus/ärindus ja haldus; rakenduslik; era).

Seega peaksid mõlemad pooled olema huvitatud dialoogi pidamisest spetsialistide ettevalmistamisel, kuigi selle ajendiks on erinevad tegurid.

Juhul, kui üks osapool pole valmis koostööks või lähtub üksnes enda huvidest, jääb koostöö suure tõenäosusega pinnapealseks, katkeb või ei leita selleks kokkupuutekohti. Taolise näitena toodi välja mõningate ettevõtete huvi parimate lõpetanute värbamise vastu, ise nende ettevalmistusse läbi koostöö kas otseselt või kaudselt panustamata.

Et meil on asutusi, väga mõjukaid ja suuri asutusi Eestis, kes tahavad meiega koostööd teha sellepärast, et saada esiteks ligi meie tudengite infobaasile, et teha otseturundust. Ja teiseks, et saada n-ö käpp peale meie parimatele lõpetajatele, et värvata neid. Üldiselt, niisugustesse ettevõtetesse me suhtume võrdlemisi tõrjuvalt teaduskonnas. Me ei väljasta tudengite kohta käivaid andmeid mitte kellelegi mitte mingi tasu eest ja me ka ei luba teha maja sees sellist, noh, halvemas mõttes turundust, oma firma reklaami (KK: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; avalik- õiguslik).

Kõrgkoolide huvitatus teha koostööd tööandjate või nende esindajatega seondus intervjuudes põhiliselt oma lõpetanute konkurentsivõime tagamisega nii tööturule sisenemisel kui seal toimetulekul.

Kõrgkooli taset (saadava hariduse kvaliteeti) võib hinnata selle lõpetanute edukuse järgi tööturul, olgu selleks edukuse näitajaks siis tööga hõivatus, nõudlus lõpetanute järgi või kooli vilistlaste palgatase.

Kõrghariduse tähendused ja kõrgkoolide koostöö tööandjatega

Kvaliteet on ju kokkuleppeline ja seda mõõta on küllaltki raske. [---] Loomulikult me võime siin mingisuguseid kriteeriume seada ja hinnanguid anda ja ikkagi tuleb on see, kui lõpetajad saavad omale töökohad ja on ka tööandja poolt oodatud. See ongi tegelikult meie jaoks kvaliteedinäitaja. Kui tekib vastupidine tagasiside, et meie lõpetaja ei ole tööturule oodatud, siis see ongi ju seesama märk, mis näitab, et ei ole kvaliteetset õpet ja ta ei suuda tööturul hakkama saada. Nii et me ikkagi püüame selles suunas, et oleks tihe seos selle tööturuga ... (KK: tehnikaalad; rakenduslik; riiklik).

Meie eesmärk on ikkagi, et tuleksid välja head insenerid ja kõik see, mis selle taga on, et see lõpetaja, kes tuleb välja (kuigi me ei anna talle kutsetunnistust), et ta oma sisemuselt oleks valmis olema hea insener [---]. Kas ta töötab meil või ta läheb tööle Soome või Rootsi või Venemaale, et siin ei ole enam vahet, ta peab selles valdkonnas olema võrdne või parem (KK: tehnikaalad; akadeemiline; avalik-õiguslik).

Lõpetanute teadmiste ja oskuste haakuvus tööturul nõutavaga tagab koolile pikemas perspektiivis läbi positiivse maine ka piisava hulga õppureid. Viimane on kooli jätkusuutlikkuse tagamiseks äärmiselt oluline. Eriti tunnetavad seda erakõrgkoolid.

Meile tullaakse siis õppima, kui meil on see imidž, et kui sa selle kooli ära lõpetad, siis sa saad tööd, turul tööd, aga selleks, et olla selleks võimeline, tuleb pidada dialoogi.[---] Aga konkurents ongi see, et kõik sõdivad siin ja meie šanss, meie nišš turul on see. [---] Meil peab olema tihedam side ettevõtetega (KK: majandusteadus/ärindus ja haldus; rakenduslik; era).

Ka teiste kõrgkoolide jaoks on tõusmas probleemiks õppurite vähene lisandumine olukorras, kus potentsiaalsete õppurite arv demograafiliselt väheneb ja valikuvõimalused Eesti kõrgharidusmaastikul ja ka muude riikide kõrgkoolide näol on mitmekesised. See sunnib kõrgkoole senisest enam otsima koostööd tööandjatega, parandamaks antava hariduse haakuvust tööturu ootustega ja miks mitte ka koostöö käigus saada juurde täiskasvanud õppureid tasemeõppesse. See puudutab eriti tehnikavaldkonna õppekavasid, kus juba läbi aastate on puudust tuntud motiveeritud õppijatest ning konkurss, vaatamata tasuta õppekohtade paremale kättesaadavusele, on olnud võrreldes majandusvaldkonnaga väike.

4.2 Koostöö algatamine

Koostöö ettevõtetega saab alguse tavaliselt läbi kooli õppejõudude varasemate või isiklike sidemete ning läbi vilistlaste. Just tuttavad inimesed ettevõttes tagavad positiivse hoiaku, suurema usalduse kõrgkooli ja tema õppurite suhtes, millele rajada koostöö.

Igähel on mingisugused omad tutvused ja siis tekibki n-ö teaduskonna peale rida ettevõtteid, kellega siis suheldakse. Loomulikult otsesed kontaktid on alati olulised. Sa võid öelda seal ettevõtte juhatuse esimehele „sina“ ja helistada ja küsida, et me soovime tulla näiteks sellel-sellel ajal, kas on võimalik jne. Kui sa teda üldse ei tunne, siis on ju palju raskem. Selles mõttes on need isiklikud kontaktid kindlasti olulised. Ja need on juba aja jooksul ka tekkinud. Aga kindlasti, ütleme, oluline roll on siin ka vilistlastel (KK: tehnikaalad; rakenduslik; riiklik).

Tänu vilistlastele ja nendega kontaktide hoidmisele laieneb kõrgkooli koostöövõrgustik. Siiski eeldab see ka kõrgkoolilt endalt aktiivsust oma lõpetanutega kontakti hoidmisel ja arendamisel ning potentsiaalsete koostööpartnerite väljaselgitamist tugevamate ettevõtete seast esmalt õppejõudude endi poolt. Just koostöö kaudu leiavad tulevased lõpetanud endale sageli ka töökohad.

Läbi vilistlaste me leiame uusi ettevõtteid ja siis me, kui meid huvitab, siis me läheme näiteks õppejõududega sinna tutvuma ja hiljem, kui on võimalus, siis ka üliõpilased saavad sinna praktikale jne. Selles mõttes on ta selline n-ö spiraal, mis kogu aeg nagu vaikselt kerib. Et siin on nii koostöö vanade tutvustega kui ka uued, mis tekivad oma üliõpilaste kaudu. Ja kuna lõpetajaid on juba nii suur hulk, siis ka neid kontakte tekib juurde. Ja oma üliõpilased, kes on, või vilistlased pakuvad sisuliselt juba ka tööd meie üliõpilastele. Ka niimoodi on (KK: tehnikaalad; rakenduslik; riiklik).

Rikastavat kogemust õppuritele nii ettevõtetega tutvumisel kui praktika kaudu

võimaldavad just tugevamad ettevõtted. Lisaks isiklikele sidemetele aitavad taolisi ettevõtteid leida ka erialaliidud. Head koostööd selles osas toodi välja Masinatööstuse Liidu ja Turismiliiduga.

Siitpoolt me soovime teatud ettevõtteid, keda me teame nagu kindlalt, kes on selles valdkonnas head ja tugevad. Meie jaoks on oluline, et seal oleks kaasaegne tehnoloogia kindlasti sees, seadmed. Ja loomulikult ka masinaliidu kaudu. Masinatööstuse Liit on ka meie hea majandusvaldkonna partner ja me kuulume sinna ja ka selle kaudu info liigub ja ikkagi läbi selle oma n-ö suhtlusringkonna. Tulevad ju ka meil inimesed siia ettevõtetest tutvustama ja osa on ka tulnud siia tööle ja ka nendel on oma tutvusring ja nii ta tekib (KK: tehnikaalad; rakenduslik; riiklik).

Turismiliit tegutseb tõesti väga aktiivselt. Ja loomulikult on ettevõtted sellest ise huvitatud. Ja nemad tulevad ja vaatavad ja võtavad ja pakuvad jne (KK: majandusteadus/ärindus ja haldus; rakenduslik; era).

Teatud motivatsiooni ettevõtete jaoks koostöö tegemiseks majandusvaldkonna kõrgkoolidega loob kas töäjõusoo või üliõpilase/kooli panustamine ettevõttesse kas läbi lõputöö ettevõtet huvitaval teemal, õppetöö raames küsitluste läbiviimise ja hiljem selle põhjal aruande koostamine ning tulemuste esitlemine vms.

Me oleme, näiteks mina oma aines olen hästi palju teinud ettevõtetega sellist koostööd, et eriti MA tasandil, et läheme ettevõttesse, viime läbi näiteks mõne küsitluse või intervjuu. Selle alusel korjatakse andmed kokku, tehakse raport, esitletakse. Mõned projektid kestavad siin paar kuud. Nii doktori kui magistri tasandil. [---] Selliseid asju on (KK: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; avalik-õiguslik).

Positiivse väljundi nii tudengile kui ettevõttele annab ka lõputöö, mis seotud ettevõtte ja sealse kaasjuhendajaga. Edukas uurimistöo ettevõttes loob eeldused ettevõtte huvitatuseks juba järgmisel tasandil toimuvast koostööst kas väljapandava stipendiumi või kõrgkooli osalemise näol ettevõtte arendustegevuses.

Sageli need lõputööd või kursusetööd, mis natukenegi tummisemad, siis seal on tavaliselt kaasjuhendaja ettevõtetest. See on ideaalvariant, mitte et seda väga palju oleks, aga... [---] Ja nüüd me tahame saada järgmise etapi, et ettevõtte panekski stipendiumi välja ja see tudeng teebki selle uurimuse ja selle tulemuseks on kas tarkvarajupp või mida iganes. Ja need ongi sellised rakendusuringud. Ja see meil läheb, seda hakkab üha rohkem tulema... (KK: majandusteadus/ärindus ja haldus; rakenduslik; era).

4.3 Koostöövormid tööandjatega, suurendamaks hariduse haakuvust tööturu vajaduste ja ootustega

Igasugune muutus, sh õppe kohandamine muutuvatele oludele, nõuab kõrgkoolilt teatud ümberkorraldusi. Olukorras, kus ollakse harjutud tegutsema teatud kindlates raamides, nõuavad harjumuspärasest rutiinist erinevad tegevused spetsiaalseid jõupingutusi. See puudutab ka koostööd ettevõtetega selle eri vormides. Koostöö võib olla peaaegu formaalne, kui tudengid peavad endale ise leidma praktikakoha või tihedam, mis toob kaasa muudatusi õpetatava sisus kuni organisatsiooni tasemel toimuvate muutusteni välja.

Järgnevalt iseloomustame kõrgkoolide poolt kasutatavaid koostöövorme, alustades nendest, mis nõuavad kõrgkoolilt õppe kohandamiseks tööturu nõuetega vähem muudatusi ja lõpetades nendega, mille puhul muudatused on suuremad. Teine läbiv analüüsitelg on erinevate koostöövormide eesmärk. Kas antud koostöövormi eesmärk on valmistada ette tööjõudu lähtudes tööturu hetkevajadustest või on koostöö eesmärgiks ka laiemalt ühiskonna ja majanduse arengu tagant tõukamine?

4.3.1 Õppe seostamine tänase tööturuga õppejõudude kaudu

Üheks tavapäraseks koostöövormiks, mida praktiseeritakse kõrgkoolides õppekava ja tööturu paremaks seostamiseks, on praktikute kaasamine õppetöö läbiviimisesse. Selle eesmärgiks on üliõpilaste kurssi viimine ettevõtetes aktuaalsete probleemidega läbi kõrgkooli partnerettevõtete tippspetsialistide teadmiste-oskuste, tagades seeläbi valdkonnas toimuva jõudmise õppuriteni.

Kõrgkooli seisukohalt tähendab praktikutest tippspetsialistide kaasamine üht lihtsamat silla loomise võtet töömaailmaga, mis ei nõua organisatsioonilt eriliste muudatuste tegemist, kuna taolise koostöövormiga ei kaasne reeglina muudatusi oma lektorite töös ega ka organisatsiooni tasandil.

Praktikuid kaasavad õppetöösse suuremal määral majandusvaldkonna kõrgkoolid, eriti rakenduskõrgkoolid, kus suurt osa erialaainetest õpetavad ettevõtete, asutuste tippspetsialistid (praktikud või endised praktikud/ettevõtjad). Sellega taotletakse õppe paremat vastamist tööturu hetkevajadustele, kuna praktikute kaasamine tagab kõige otsesemalt tööandjate poolt tänasel hetkel hinnatud teadmiste ja oskuste jõudmise õppuriteni. Erakõrgkoolid usuvad, et see on üks eristav positiivne argument kõrgkooli valikul potentsiaalsete õppurite jaoks.

Seda õpetavad 75% praktikud. Kellel on mingi pedagoogiline kiiks peas ja tahab ja tuleb ja õpetab. [---] Meil õpitakse seda eriala nende inimeste käest, kes reaalselt sellel erialal töötavad, enamasti nende käest. Need, kes on sellises akadeemilises sammastega ülikoolis, nendele õpetavad ju ka erialaaineid inimesed, kes võib-olla kunagi on töötanud pangas, aga viimased 20 aastat juba enam ei ole. [---] Või mingi auditiifirma, seda need õppejõud-professorid küll ei suuda neile enam õpetada, sest nad ei tea sellest midagi. Ja see on nende akadeemiliste kõrgkoolide häda (KK: majandusteadus/ärindus ja haldus; rakenduslik; era).

Ka avalik-õiguslike ülikoolide majandusvaldkonna õppes, tagamaks hariduse seotust tööturul toimuvaga ja vältimaks puhtteoreetilist õpet, rakendatakse õppetöö läbiviimisel osaliselt praktikuid. Samas on praktikute mõjujõud avalik-õiguslikes ülikoolides märksa väiksem, kuna kehtestatud kvalifikatsiooninõuete tõttu piirduv see enamasti kas seminaride läbiviimisega praktikute poolt või praktikute kutsumisega teatud teemat või aineosa lugema.

Siis on muidugi palju selliseid ettevõtteid, kes on meie partnerid ja kellede know-how'd me kasutame ära näiteks seminarides, et just meie ärihariduse poolel, aga tegelikult kui pidada silmas majandusteooria poolt, ka panganduses. Et tippspetsialistid ettevõtetes, kes viivad läbi seminare ja miks mitte, kui neil on olemas vastav akadeemiline kvalifikatsioon, peavad ka loenguid. Et siis see teadmine ei oleks mitte puhtteoreetiline, sest õppejõud võib praktikast maha jääda, ta võib olla tugev teoreetik, aga ta ei pruugi teada, mis majanduses täpselt toimub antud ajahetkel. Et anda siis võimalikult kaasaegset haridust, millega saab tööturul hästi läbi lüüa, siis meil on niisuguste praktikute osakaal küllalt suur, et ütleme päris... no nad ei juhi aineid, aga nad jah... et me oleme väga huvitatud, et nende kontakt üliõpilastega seminarides oleks võimalikult suur ja et kõigil oleks stuudiumi jooksul kokkupuude valdkondlike tippspetsialistidega praktikast. See on ka osa meie praktika ja teooria ühitamise ideoloogiast (KK: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; avalik-õiguslik).

Kuigi avalik-õiguslikes ülikoolides ollakse üldiselt nõus, et praktikute kaasamine on kasulik õppetöö elavdajana, ollakse selle suhtes siiski märksa kriitilisemad kui erakõrgkoolides. Leitakse, et kuna praktikud räägivad sageli vaid üht, n-ö enda lugu, siis see ei aita tudengitel jõuda analüüsi ja üldistuseni. Seetõttu nähakse praktikute rolli õppetöös märksa piiratumana kui erakõrgkoolides.

Aga me siiski ei oska ju öelda, mis see ... ega kõrgkoolis praktikul nii väga kerge midagi juurde anda ei ole. Olgugi, et nad on kõrgharidusega. Kui nad räägivad oma ühte lugu, siis põhimõtteliselt see jääb ikkagi kirjeldavaks. Kõrgkool on üldistamise õppimise koht. Nii et väga nagu ülekiüllastada nende üksikute lugudega ei ole võimalik (KK: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; avalik-õiguslik).

Tehnikavaldkonna kõrgkoolid ei toonud praktikute otsest kaasamist õppetöösse välja, küll aga kutsutakse neil ettevõtetest inimesi õppuritega kohtuma ja oma valdkonnast rääkima. Seoseid tööturul toimuvaga aitab tehnikavaldkonnas tihendada ka õppejõudude stažeerimine ettevõtetes. Tõsi, see ei toimu vajalikuks peetaval määral, piirdudes vaid lühiaegsete stažeerimistena. Õppejõudude pikemaajalist stažeerimist, vaatamata selle vajalikkusele, pole toimunud ajaressursi piiratuse tõttu.

Ja loomulikult, mis tulevikus peaks olema ja mida on tahetud siin pikka aega juba rakendada, on see stažeerimise küsimus, aga see on jäänud alati sellise ajaressursi nappuse tõttu jah, n-ö pooleli ja tegemata. Osaliselt on ta küll, jah, lühiajalised sellised stažeerimised on muidugi tehtud, aga pikemaajalised stažeerimised, kus õppejõud oleks näiteks ettevõttes seal terve semester; no seda me siia maani ei ole kahjuks suutnud rakendada (KK: tehnikaalad; rakenduslik; riiklik).

4.3.2 Õppurite kurssiviimine ettevõtetes toimuvaga

Õppurite kurssiviimiseks töömaailmaga on kasutusel ekskursioonid/õppekäigud ettevõtetesse, praktika pakkumine ning ettevõtete/asutustega seotud lõputööteemade väljapakumine.

Eriti oluline on see õppuri jaoks juhul kui kõrgkooli on tulnud otse pärast gümnaasiumi lõpetamist, omamata varasemaid kokkupuuteid töömaailmaga. Ettevõttekülastuste, praktika jmt käigus saadakse esmased teadmised sellest, mida kujutab endast töö ettevõttes ning tööelu üldiselt.

Loogiline, et me siis jõudsim selleni, et tuleb ekskursioone teha jne [---]. Me oleme selles mõttes tõeline rakenduskõrgkool, et ideaalis see inimene, kes siin lõpetab, ei saa olla nii, et ta ei ole kordagi näppu tavotiseks teinud. Aga selles akadeemilises maailmas on võimalik (KK: majandusteadus/ärindus ja haldus; rakenduslik; era).

Praktika eesmärk on siis näidata, mismoodi seestpoolt näeb välja üks ettevõtte valdkonnas, mis... no ütleme, et mis teemal kõrgharidus on valitud. Et kui inimene lõpetab, et siis talle tööturule minek ei tuleks üllatusena (KK: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; avalik- õiguslik).

Praktikat, kui kõige levinumat koostöövormi kõrgkoolide ja ettevõtete vahel, käsitletakse täpsemalt aruande järgnevas peatükis. Olgu siinkohal märgitud, et viimatinimetatud koostöövormid ettevõtetega on kõrgkoolide arvates suunatud esmajoones õppiija silmaringi laiendamisele, täiendades koolis pakutavat ja võimaldades asetada õpitav ettevõttes nähtu/kogetu tulemusena paremini õpingute konteksti. Meetmed eeldavad kõrgkoolilt küll mõningast aktiivsust kontaktivõtul ettevõtetega, kuid ei too praeguse korralduse puhul kaasa olulisi muudatusi pakutavas õppes. Siiski võivad kasvõi põgusad kontaktid ettevõtetega aidata ületada piire sügavamaks koostööks, kuna esmane tõke kontaktivõtuna on juba saavutatud.

Koostöö saavutamine ettevõtetega tutvumiseks on erinev sõltuvalt valdkonnast ja ka konkreetsetest ettevõtetest.

Suhtleme läbi selle, et püüame siis külastada neid ettevõtteid ja kohapeal rääkida ja kutsume siis ka siia, ütleme siis, meie üliõpilastele esinema ja tutvustama neid võimalusi. Ettevõtted, kes on siin huvitatud personali uuendamisest või järelkasvust, pakuvad ka ise selliseid väikseid ekskursioone. Siis nad on ise ka huvitatud ja tulevad ja küsivad ja pakuvad välja siis need ekskursioonid huvitatutele. Nii see suhtlus toimib. Ega muidu ei saa (KK: tehnikaalad; rakenduslik; riiklik).

Majandusvaldkonnas õpet pakkuvad kõrgkoolid, mille lõpetanud on seotud väga erinevate valdkondade ettevõtetega, kogevad koostöösidemete sõlmimisel enam raskuseid.

Aga teised ettevõtted on üldiselt küllaltki sellised, noh kinnised, et ei taha eriti võtta enda juurde neid tudengeid ... ma ei tea, mis põhjusel. Ma ei tea, mis saladusi nad ei taha seal siis levitada, aga igal juhul jah, selle ärijuhtimisega on rohkem probleeme (KK: majandusteadus/ärindus ja haldus; rakenduslik; era).

See tähendab, et koostöö saavutamine pole kõrgkooli jaoks probleemitu ja eeldab sidemete sõlmimist ettevõtete ja asutustega, ühiste huvipunktide otsimist, nende motiveerimist tingimustel, kus riigi tasandil vastav motivatsioonimehhanism puudub.

Meil ei ole muid süsteeme, see ongi sellisel heal usul ja isiklikel suhetel ja vilistlassuhetel ja muudel asjadel (põhinev). Ei ole ju mingisugust konkreetset skeemi, mis paneks ettevõtet huvituma sellest praktikandi võtmisest, välja arvatud suured ettevõtted, kes tegelikult läbi praktika värbavad endale tööjõudu (KK: majandusteade/ärindus ja haldus; akadeemiline; avalik- õiguslik).

4.3.3 Koostöö õppekavaarenduse vallas

Tööandjate kaasamine õppekavaarendusse, õpikute koostamisse jmt on valdkond, kus koostöö tagajärjel võib senine õppekorraldus ja sisu oluliselt muutuda. Ühtpidi pakub see võimalust arvestada spetsialistide ettevalmistamisel tööturu kiiresti muutuvate vajaduste ja ootustega kõige süsteemsemalt ja erinevaid tööandjaid kaasates ka laiapõhjalisemalt. Näiteks osade õppekavade koostamise aluseks olevad kutsestandardid peegeldavad küll erinevate tööandjate üldisi ootusi vastava taseme töötajatele, kuid pole piisavalt paindlikud aset leidvaid muutuseid ning tööandjate spetsiifilisi soove kajastama. Samas on väga oluline ka kõrgkoolide autonoomsus, et nad ei muutuks ainult hetkevajadustele vastava tööjõu „tootjateks“, vaid panustaksid ka ühiskonna arengupotentsiaali laiemale. Tööandjate ja kutsealaliitude esindajate osalemine õppekavaarendusprotsessis läbi kooli nõukogude, annab võimaluse viia õppekavasse kiiremini sisse vajalikke olulisi muudatusi, tagades operatiivsemalt parema haakuvuse tööturu ootuste ja nõuetega. Laiapõhjalisuse erinevate arvamuste näol tagab erialaliitude kaasamine ning vastavate küsitluste läbiviimine tööandjate seas.

Ja seal istuvad siis Tallinna Küte, Tartust on Tarkon, siis on veel Masinatööstuse Liit, oma ettevõtetega - seal on 80 ettevõtet. See õppekava, mis seal tehakse, need raamatud, mis seal plaanitakse, et need põhinevad uuringutel. Mitte ainult intervjuu-uuringutel, vaid küsitlustel, mida me oleme teinud (KK: tehnikaalad; akadeemiline; avalik- õiguslik).

Siiski on, ja tõenäoliselt jääb, õppekavade koostamisel probleemiks ettevõtetel oma ootuste sõnastamine kõrgkoolile „homset päeva“ silmas pidades, ehk siis ettevõtete nägemus sellest, mida nad „homme“ vajavad:

Ega tööandjad ju ise ka ei tea, mis neil tarvis on. See on sama asi, nagu juhtus tuulegeneraatoritega, et korraga, (alles teatud aja möödudes) hakkas see asi nagu hästi minema... (KK: tehnikaalad; akadeemiline; avalik- õiguslik).

Sellega seoses tekib küsimus, kui täpselt saab/peaks olema õppekavad lahti kirjutatud tööandjate vajadusi arvestavalt?

Majanduse õppevaldkonnast toodi näide ka uute õppekavade koostamisest panganduse ja logistika valdkonnas, kaasates kõiki olulisemaid turul tegutsejaid. Sel juhul saadakse õppekava, mis sisu osas vastab täpselt tööandjate ootustele.

... meil on õppekava nõukogudes kohustuslikus korras ettevõtjad sees ja selletõttu ma arvan, et meil on mõned õppekavad päris head ja minu viimane, mis ma tegin, oli panganduse õppekava. Me tegime selle muidugi selle tõusu harjal, aga neli eesti suurimat panku olid nõus mulle päris palju raha andma ja need, kes mul neid aineid hakkasid lugema, siis nad istusid nende pankuritega päevade kaupa maas ja panid selle õppekava kirja. Ja nüüd on mul panganduse õppekava, mis on pankade enda tehtud - see oleks ideaalilähedane. Teine on logistika eriala. Logistika kutsestandardi on kirjutand seesama mees, kes on meil õppetooli juhataja, kes ise õpetab. Logistika Liidu juhatause liige. Meil on mõned väga head näited, kus see side on kohe täpselt ühene. Seda võiks muidugi siin veel rohkem olla, aga ... (KK: majandusteade/ärindus ja haldus; rakenduslik; era).

Millises osas peaks kõrgkooli õppekava sisaldama tänase tööandja jaoks vajalikuks peetavat, milline on kõrgkooli enda nägemus õppekavast ja kuidas leitakse kompromiss kahe poole nägemuses? Üheks võimaluseks on erialase ja üldosa eraldi vaatamine, kusjuures õppekava erialase osa lahtikirjutamisel on suurem sõnaõigus tööandjatel.

Kõrghariduse tähendused ja kõrgkoolide koostöö tööandjatega

Meil on tööandjate nõukogu. Näiteks kui me tegime õppekava [---], siis me andsime neile vaatamiseks ja hindamiseks just selle erialase osa. Noh, üldiselt nad tahtsid ka seda üldosa vaadata, et kuidas selline üldettevalmistus käib. Et me saime sealt mingisuguse konsultatsiooni (KK: majandusteadus/ärindus ja haldus; rakenduslik; era).

Õppekavas sisalduv seondub ka kõrghariduse tähendusega laiemalt, sh nende aspektidega, mis tööandjale koheselt õppekavas silma ei paista, aga mis ometi töötajate puhul vägagi olulise tähtsusega on: mõtlemine, analüüsi oskus, laiema taustaga seoste loomine jms.

Kõrgharidus on, peaks olema filosoofia ja mõtlemine, aga võib-olla töäjõuturg ei ole seda igal ajal, jah, valmis vastu võtma (KK: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; avalik- õiguslik).

Viimane seisukoht ei tähenda tööandjatega koostöö vajalikkuse eitamist, pigem selle eelistamist teistes valdkondades, esmajoones partnersuhete raames ja arendustegevuses.

Võrdlusena toodi esile ka muudes riikides ettevõtete kaasamist õppekavade arendamisse, seda suuremal määral kui meil. Ilmselt on ka meil tendents tööandjate suuremaks kaasamiseks, millega käib kaasas ka täiendav panustamine õppetöö eri vormides rahastamisse. Seejuures ei tähenda ettevõtete suurem kaasärääkimine õppekava koostamisel selle täielikku vastavust nende ootustele.

Maailmas ka... juhtivates ärikoolides üldiselt õppekavasid ei tehta ilma, et ettevõtetal poleks, ütleme, tugev sõna sekka öelda õpetatava vormi ja sisu suhtes. Meil on ka kahtlemata õppekava komisjonis ettevõtete esindajad. Jah. See koostöö on jah. Aga ütleme, et ma ei ole veendunud, et meie õppekavad päriselt ettevõtetele igas aspektis heakskiitu saaksid, ses mõttes, et, kuidas öelda, et ettevõtete... no ega õppekava ei peagi vastama ettevõtetele ju sada protsenti, aga ma arvan, et see on Eesti üldine viga, et ettevõtete osa kõrgkoolis nii rahastajana kui ka, ütleme, hariduse sisu üle otsustamises ja ka praktiliselt, ütleme, hariduse andmises spetsialistide näol on palju väiksem kui võiks olla. Et see on valdkond, mis väga tugevasti nõuab parandamist. Seda tuleb endale teadvustada (KK: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; avalik- õiguslik).

Üks võimalus hea õppekava saamiseks on selle koostajate/arendajate ringi laiendada lisaks tööandjatele veel tudengite ja teiste kõrgkoolidega, analüüsides teistes maades tehtavat. Taoline lähenemine võimaldab paremini muudatustega kaasas käia. See tähendab ka pidevat õppekavauuendust, vältimaks kääre kaasaja tööstuse vajadustega:

Meil on siin õppekava komisjon, kus on siis õppejõud, üliõpilased, tööandjate esindajad ja siis vaatame oma õppekava üle. [---] Kui on seal vaja midagi muuta nii aine nimetuste poolest kui ka sisu poolest, siis me seda arutame ja ka vajadusel muudame. Ja loomulikult püsime n-ö kaasajas ja teeme kindlasti ka koostööd ja jälgime, mis mujal riikides toimub. [---] Me ikkagi, kas nüüd just iga aasta, teeme väikse ringi peale ja vaatame, mida nemad õpetavad ja millises suunas nad liiguvad ja siis püüame siis sellist võrdlusanalüüsi teha oma õppekavaga. Põhiliselt oleme [---] viinud sisse neid uuendusi. Näiteks, tulevad uued programmid, siis me ikkagi lülitame need kaasaegsemad arvutiprogrammid, ilma milleta ju praktiliselt enam midagi ei tehta (õppekavasse). [---] Oluline on ka see, mis kaasajal just ka tööstuses kasutatakse, just et ka need programmid oleks, mis nad siin õpivad, et need teadmised oleksid rakendatavad ka tööstuses. Sest muidu tekivad need käärid (KK: tehnikaalad; rakenduslik; riiklik).

Tööandjate kaasamine ja osalemine õppekavaarenduses läbi kooli nõukogude ja muude töövormide pole vaatluse all olnud valdkondade erialadel ühtlane. Võrreldes majandusvaldkonnaga on enam koostöövalmid olnud tehnikavaldkonna ettevõtted ja neid ühendavad liidud. Ka rakenduskõrgkoolide esindajad, sh majanduse valdkonnas, pidasid ettevõtjate ja nende esindajate kaasamist õppekavade loomisse või arendamisse lihtsamaks võrreldes avalik-õiguslike ülikoolidega.

4.3.4 Konkreetsete ettevõtete soovidega arvestamine spetsialistide ettevalmistamisel

Kitsama ettevõtete ringi või konkreetse ettevõtte ootuste arvestamine talle vajaliku töötaja koolitamisel on võimalik läbi ettevõtete stipendiaatide ja nende õpetamise individuaalse või kohandatud õppekava alusel, mida koolide hinnangul kasutatakse tagasihoidlikult. Enam on ettevõtte spetsiifikat võimalik arvestada tulevaste spetsialistide ettevalmistamisel läbi lõputööde.

No ideaalis oleks loomulikult, et ettevõtte on nagu huvitatud sellest, et saada omale tööle neid, kes õpivad antud koolis. Ja et nad teevad oma tellimused. [---] Et me teaksime juba ise konkreetselt, kelle jaoks, keda me valmistame ette. Vastavalt sellele oleks siis võib-olla ka see nii ainete sisu... või eraldi tööde, see individuaalne töö suunatud just sellele ettevõttele. Edasi kursusetöö, diplomitöö – kõik võib olla suunatud sinna. Et inimene oleks ette valmistatud just selle ettevõtte jaoks. See oleks täiesti võimalik... (KK: majandusteadus/ärindus ja haldus; rakenduslik; era).

Taolise individuaalse lähenemise puhul oodatakse ka ettevõtetest suuremat panustamist kasvõi stipendiumide näol, mida majanduse valdkonnas peeti küllalt erandlikuks.

Tehnika valdkonnas pole ettevõtete ja erialaliitude poolt stipendiumide väljapanemine siiski nii harv nähtus. Nii ettevõtted kui erialaliidud on selles osas kõrgkoolide hinnangul tegutsema asunud.

Ettevõtted tahavad saada siin oma tööjõudu, selleks nad on pakkunud ka stipendiumid välja. Arengufondiga on mõned ettevõtjastipendiumid, siis on meil koostöö läbi erialaliitude, see on see Eesti Masinatööstuse Liit, siis on Mehhaanikainseneride Liit. Mehhaanikainseneride Liit andis ka ühe stipendiumi välja (KK: tehnikaalad; akadeemiline; avalik- õiguslik).

4.4 Koostöö ettevõtete arendustegevuse vallas

Eelnevalt iseloomustasime ettevõtete ja kõrgkoolide erinevaid koostöövorme, sh tööandjate panustamist arendustegevusse kõrgkoolis läbi õppekavaarenduse, mis olid otseselt suunatud lõpetanute paremaks ettevalmistuseks tööturule sisenemisel ja edaspidi seal spetsialistina toimetulekul.

Kuid mitte ainult. Mõlema poole osalusel loodud õppekavad on heaks alguseks ka kõrgkoolide osalemiseks ettevõtete arendustegevuses selle eri vormides: nende töötajatele täienduskoolituste pakkumine, ettevõtete konsulteerimine, rakendusuuringute tegemine, tootearendus jmt, tuginedes kõrgkoolide õppejõudude teadmistele, teadustegevusele, koostöövõrgustikule nii meil kui muudes riikides.

Nagu märkisid kõrgkoolide esindajad, on pilt selles osas veel ideaalist kaugel – koostöö ettevõtete arendustegevuse mingites vormides on küll käivitumas, kuid eri põhjustel pole see eriti laiaulatuslik, sidemed kõrgkoolide ja ettevõtete vahel on nõrgemad kui võiks.

Suurt lõhet kõrgkoolide ja äri sektori institutsioonide vahel on nähtud ka Eesti innovatsioonisüsteemi nõrkuse peamise probleemina teiste tüüpiliste OECD liikmesriikidega võrreldes. Eri majandussektorites on siiski olulised erinevused koostöös arendustegevuse vallas. Tihedamate sidemetega paistavad silma just tehnikaalad: mehhaanika ja energeetika (Tallinn University of Technology, 2006).

Arvestades Eesti ettevõtete väiksust ja kõrgkoolide alarahastatust on ressursi mõttes oluliseks toeks viimastel aastatel olnud Euroopa Liidu vahendid, taotletud peamiselt EAS-i ja SA Archimedese kaudu. Kätesaadavad toetusmeetmed on võimaldanud käivitada suuremamahulisi projekte, seda esmajoones tehnika õppevaldkonnas.

4.4.1 Koostöövormid

Nii tehnika- kui majandusvaldkonnas toodi vastastikku arendava koostöö näitena esile täienduskoolituste pakkumist ettevõtetele ja lepinguliste tööde tegemist, mille käigus saavad uusi teadmisi mõlemad pooled.

Meil on päris palju neid täienduskoolitusi, ka meie teaduskonnas. Näiteks eelmisel aastal. Ja läbi selle see (koostöö) ring nagu laieneb. Et ka pakkuda [---] just õppejõudude teadmisi väljapoole (KK: tehnikaalad; rakenduslik; riiklik).

Aga kui läbi nende lepinguliste tööde saab õppejõud lahendada ettevõttele vajalikke probleeme, siis tegelikult ta läbi selle ka stažeerib. Nii et selles mõttes võikski siis öelda selliselt, et need inimesed, kes teevad selliseid lepinguid või uuringuid pakuvad, siis nad sisuliselt ju stažeerivadki. Võib ka niimoodi öelda, et nad aitavad oma teadmiste-oskustega just lahendada mingisuguseid kas konstruktiivseid või tehnoloogilisi probleeme või siis näiteks töötada välja mõni prototüüp või mida iganes (KK: tehnikaalad; akadeemiline; avalik- õiguslik).

Täienduskoolitustele ja konsultatsioonide tellimisele avab sageli ukse ettevõtte varasem koostöökogemus kõrgkooliga, mille kaudu tutvustatakse pakutavaid võimalusi ettevõttele.

Niipalju on, et me oleme saanud oma otsustuskogudesse ettevõtete inimesi juurde. Kui meil on võimalik sinnapoole midagi pakkuda, näiteks saame teha täienduskoolitusi piloodina, et seal on tulnud hästi positiivset tagasisidet. Sest tihtilugu ettevõtted ei oska nagu tellida, nagu ei tea, kust võiks midagi saada (KK: tehnikaalad; akadeemiline; avalik- õiguslik).

Uuringute tegemine ettevõtetele on enam levinud majanduse õppevaldkonnas. Igal kõrgkoolil ja selle instituudil on oma partner(id) kellega ollakse seotud, kuid taoline osalemine arendustegevuses pole eriti laiaulatuslik.

Kuna [---] instituut tegeleb üldisema majandusanalüüsiga, n-ö makropildi kokkupanemisega rohkem, siis see koostöö puudutab ka neid asutusi, kes analoogilist analüüsi teevad. Noh, suhteliselt hea koostöö on meil Eesti Pangaga, sest kogu aeg on meie inimesed olnud Eesti Panga nõukogu liikmed ja sealtkaudu on olnud väga tihe seos, meie doktorandid on olnud Eesti Panga külalisuurijad ja stažöörid seal (KK: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; avalik- õiguslik).

Rakendusuuringute tegemist on aidanud käivitada tehnoirdekeskuste loomine projektipõhise rahastamise toel.

See annab lootust koostöö süvenemiseks kõrgkooli ja ettevõtete vahel edaspidi.

On näiteks rakendusuuringud, mida meie majas ei ole küll väga kaua tehtud, aga see suund on nüüd võetud sellele, et teha igas teaduskonnas teatud selliseid lepingulisi töid ja otsida ja pakkuda ka oma know-how'd ja oma teadmisi ja oskusi, abistamaks ettevõtet. Et ka läbi selle (arendada koostööd). Meil on ju see Spinno projekt, mis on siin varasemalt Z-1 [avalik-õiguslik ülikool] olnud ja nüüd ta tuli siis rakenduskõrgkoolidele ka. Me oleme seal ka päris mitmel aastal osalised ja nüüd on meil siis ka loodud tehnoirdekeskus, kes siis suhtleb teaduskondade ja nende ettevõtjatega... (KK: tehnikaalad; rakenduslik; riiklik).

Suuremates koostöömeetmete projektides osalemine, kaasates kas üksikud partnerid või tervet ringi ettevõtteid koostöös teiste kõrgkoolidega, on levinum tehnika õppevaldkonnas.

Kõikide kõne all olnud näidete puhul on toimunud projektipõhine kaasrahastamine Euroopa Liidu vahenditest. Tulemuseks on kõrgkooli teadlaste osalemine ettevõtte arendustöös või koostöös teiste kõrgkoolidega eripäraste lahenduste pakkumine laiemale ringile ettevõtetele.

Teaduskonnas on praegu ka ettevõtetega koostöömeetmete projektid. Meil on praegu 3 sellist projekti. Üks on tuumaelektrijaamad, seal on siis partner Eesti Energia. [---] Teine on seotud disaini ja inseneeringuga koostöös Kunstiakadeemiaga. Meie praegu pakume seda võimalust, et kes on seal BA lõpetanud, tuleksid siia siis ja hakkaksid koostööd tegema, paaris töötama koos inseneridega. See on rahvusvaheline projekt, on Soomest ja Türgist ja igalt poolt mujalt. [---] Kolmas kaasab ka ettevõtted, kes vajavad sellist inseneri ja kunstniku ja disaineri koostööd. Seal on vannitootjad kõik, mööblitootjad,

Kõrghariduse tähendused ja kõrgkoolide koostöö tööandjatega

metallmööblitootjad, noh, kus on see disain üks põhiline müügiargument (KK: tehnikaalad; akadeemiline; avalik- õiguslik).

Analoogsete projektide käivitamist ja panustamist üksikute ettevõtete arendustegevusse seostati nii kõrgkooli enda instituutide kui ka tööandjate ja neid ühendavate liitude huvi, initsiatiivi ja võimekusega. Seejuures on igal instituudil teadus-arendustöös oma spetsiifika ja koostöövõrgustik.

Teaduskond on nii tugev, kui tugevad on instituudid. [---] Et nad on väga tugevad Eesti siseselt... (KK: tehnikaalad; akadeemiline; avalik- õiguslik).

Just tehnika valdkonnas toodi esile ka koostööpartnerite, sh erialaliitude suuremat aktiivsust arendusalase koostöö algatamisel.

Praegu me teeme koostööd kõige rohkem erialaliitudega. Siin on Masinaehitusliit ja soojustehnikas on oma Soojustehnikainseneride liit (KK: tehnikaalad; akadeemiline; avalik- õiguslik).

Euroopa eeskujul ja taotletud vahendite toel on oma tegevust pikas perspektiivis planeerivate ettevõtetega koostöös käivitatud tehnoloogiaplatformi väljatöötamine, mis kaasab ka Eesti ettevõtteid.

Mida me oleme püüdnud teha, on liikuda sellel Euroopa liinil, et Euroopas on tehnoloogia platvormid, manufutüre platvorm. See eeldab seda, et sul omas riigis tekib ka selline rahvuslik platvorm, et sa leiad ettevõtteid, kes on huvitatud vaatama kaugemale, kui täna-homme ja kaks aastat, noh 2020, 2025. Ja siis nendega koos töötad välja ka oma platvormi-Manufutüre. Ja me praegu seal septembris saime ametliku liitumise ja meil on koduleht ka... (KK: tehnikaalad; akadeemiline; avalik- õiguslik).

Kindlasti võiks taoline, nii kõrgkooli kui ettevõtteid rikastav arendustöös osalemine olla laiapõhjalisem. Ettevõtete tasandil saab mõnigi kord piiranguks ettevõtte väiksus, juhtkonna ja arendustegevuse paiknemine välismaal või siis väga kitsas tegevusvaldkond oma spetsiifilisuse tõttu.

Meil on suuri ettevõtteid suhteliselt vähe. Selliseid väikeseid ettevõtteid on palju, aga seal on niimoodi, et üks insener, tema kohta on siis mõned tehnikud ja siis on kümnekond töölisi. Kui meil on paarikümne inimesega ettevõtte, siis ega seal ei saagi suurt tootearendust või arendust olla. Ja mis on suured ettevõtteid, [---] nendel on jällegi juhtkonnad välismaal ja hoiavad seda inseneride poolt just välismaal ja antakse see lihtne tootmistöö siia Eestisse (KK: tehnikaalad; akadeemiline; avalik- õiguslik).

4.4.2 Arendustegevuses osalemist piiravad tegurid

Vaatamata temaatika olulisusele nenditi, et koostöö arendustegevuse vallas pole meie kõrgkoolide tugevaim külg. Üheks põhjuseks on ressursside vähesus võrreldes ala juhtivate koolidega näiteks USA-s.

Näiteks USA juhtivates ärikoolides... Ütleme päris juhtivates koolides, ei ole mingeid probleeme sellepärast, et seal on õppemaks niivõrd kõrge, et seal nad võivad endale lubada tipptasemel personali ja tipptasemel ettevõtlussuhteid (KK: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; avalik- õiguslik).

Täiendavate ressursside kaasamine on võimalik projektipõhiselt, mis aga ei loo pikaajalist stabiilsust. Lisaks võib taoline rahastamisskeem olla valdkonniti erinevalt kättesaadav. Majandusvaldkonnas on märksa vähem toimunud riigi toel arendustegevust. Kõrgkoolide esindajad toovad välja, et ressursside puudus majandusvaldkonnas avaldub ka meie õppejõudude väheses ajaressuris, hõivatuses õppetöö ja teadustegevusega. Koostööks arendustegevuse vallas puudub õppejõul ajaressurss või toimub see tema vaba aja arvelt.

Inimeste hulk on väga väike, nad on hõivatud tänu riigi hariduspoliitikale kahekordse koormusega. [---] Me peame iga sendi ise välja teenima praktiliselt, seetõttu meil ei ole potentsiaaligi väga palju. Et mille arvelt, et laste arvelt, et perede arvelt. See ei ole ka päris aus. Me ei saagi kõike teha. Ilmselgelt on palju erialasid, kus võiks praegu palju rohkem koostööd teha, aga meil ei ole inimeste potentsiaali (KK: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; avalik- õiguslik).

Seetõttu on arendustegevusele suunatud koostöö majandusvaldkonnas pigem juhusliku iseloomuga. Üksikute tegevuste ja konsultatsioonide põhjal on raske hinnata tervikpilti ja teha tulevikuprognose.

Aeg-ajalt ja päevas võib-olla kord helistatakse ja öeldakse, et me tahame teid sinna partneriks või kaasa. [---] Väga raske on ikkagi hinnata seda, et kui suur see huvi on ja mis laadi... Ja kuhu see välja viib, kui ootused on ebarealistlikud ühelt või teiselt poolelt ja meie potentsiaal on väike just inimeste mõttes (KK: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; avalik- õiguslik).

Teiseks põhjuseks on asjaolu, et majanduse valdkonnas, erinevalt tehnikavaldkonnast, puudub juba ajaloolistel põhjustel koostöötraditsioon ettevõtete ja kõrgkoolide vahel.

Et vast puudub ka see traditsioon, sest ma kujutan ette, et majandushariduses ka nõukogude perioodil olid ikkagi ettevõtted ja ülikool suht eraldatud (KK: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; avalik- õiguslik).

Kolmas piirav tegur seondub arendustegevuse väärtustamisega, sh institutsionaalsel tasandil: mitmekesisest, arendustööle suunatud koostööd on mujal maailmas võrreldes Eestiga enam hinnatud, sh akrediteeringute puhul.

Ütleme, et see on valdkond, mille nimi maailma majandus- ja ärihariduse kontekstis on corporate connections... See on ülioluline just majandus- ja ärihariduse juures. Ja selle olemasolu ja taset... tähendab, ütleme siis ärikooli ja majanduskõrgkooli ja firmade suhete mitmekesisust ja taset peetakse rahvusvaheliste akrediteeringute puhul isegi olulisemaks, kui puhtal kujul õpetava staff'i, õppejõudude akadeemilist kvalifitseerumist nende publikatsioonide näol (KK: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; avalik- õiguslik).

Eestis on keskmises akadeemilise külje väärtustamine ning teadustegevuse edukuse kriteeriumiks on avaldatud artiklid ja uurimused. Osalemine arendustegevuses pole tehnika ega majanduse õppevaldkonnas teadusartiklitega samal määral väärtustatud. See ei suuna kõrgkoole arendustegevuses osalema.

Aga meie siin teeme teadust ja palun ärge meid tülitage...(KK: majandusteadus/ärindus ja haldus; rakenduslik; era).

Tulenevalt eespool kirjeldatud piirangutest vaatab akadeemiline kogukond ja ettevõtted teineteist teatud võõristusega. Selle ületamine on seotud erinevate barjääride murdmisega.

Et ikkagi akadeemiline kogukond ja ettevõtted vaatavad teineteist teatava võõristusega. Kahtlemata eesmärk on see ületada, aga no, ütleme taolist tüüpi barjääre on praktikas murda raske (KK: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; avalik- õiguslik).

Kõrgkoolide jaoks muudab situatsiooni keerukamaks see, et kirjeldatud piirangud (ressursid, traditsioonid, teistsugused hindamisega seotud kriteeriumid) kombineeruvad ja teatud juhtudel kumuleeruvad. Lisaks sellele tuleb arvestada veel ettevõtetest ja majanduskeskkonnast tulenevate barjääridega: väikeettevõtete rohkus ja nende omavaheline nõrk koostöö, tegutsemine lühiajalises perspektiivis, ettevõtteid ühendavate liitude ebaühtlane tase, osa tugevate välisosalusega ettevõtete arendustegevuse üleviimine välismaale jmt, mis ei soosi aktiivset partnerlust.

4.4.3 Tulevik

Kõrgkoolide esindajad hindasid koostöösidemeid arendustegevuse vallas tulevikus laienevaiks. Oma osa on selles ka uute ja väikeettevõtete koondumisel tehnoparkidesse, keda nähakse oma potentsiaalsete koostööpartneritena, ning mille kaudu on võimalik taotleda rahalisi vahendeid.

Väga hea näide on Teknopolis, mis on Soomes: üks tehnopark, kuhu kuulub 7 kõrgkooli ja ettevõtted. [---] See omandas osaluse ka nüüd siin. [---] Aga selliste taoliste a la teknopoliste tekkimine võiks olla täiesti kindel perspektiiv, sest see ongi see kanal, kus ettevõtja ja ülikool kokku saavad. Ma lootan

Kõrghariduse tähendused ja kõrgkoolide koostöö tööandjatega

väga, et seda Teknopolise kogemust õnnestub ka siin propageerida. Paratamatu, et need asjad peavad juhtuma, teisiti vist ei ole üldse võimalik... (KK: majandusteadus/ärindus ja haldus; rakenduslik; era).

Koostööd hoogustab ka selles osalejate ringi laienemine. Kõrgkoolid saavad sellesse protsessi oma panuse anda nii koostöösidemete sõlmimisel, sh rahvusvahelisel tasandil, kui ka eri vormides koostöö algatamisega, andes ettevõtetele kindlust enda tasemelolekust partnerina.

Ma arvan, et koostööd on teha lihtsam siis, kui kriitiline mass inimesi saab aru koostöö vältimatusest. Ja nüüd kui rääkida mitte teaduskonnast, aga ülikoolist tervikuna, siis sellele on küllalt palju panustatud. [---] Meil käis delegatsioon Silicon Valley-s ja lõi seal oma esinduse. See on väga kõva argument ka turunduslikus mõttes. Et ülikooliga, kellel on Silicon Valley-s oma esindus, tahavad teha ka teised ettevõtted parema meelega koostööd (KK: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; avalik- õiguslik).

Lootust barjääride ületamiseks annab juba paljude ettevõtete osalemine mingis koostöös kõrgkooliga (oma ootuste väljautlemisel spetsialistide ettevalmistamisel, õppekavade arendamisel jmt). Kontakti olemasoluga on üks oluline barjäär süvitsi arenevaks koostööks, sh arengustegevuseks, ületatud.

Koostööd aitaks nii laiuti kui sügavuti edasi arendada ka tööandjate ja kõrgkoolide ühine probleemide arutelu.

Me räägime iseendaga. Miks me ei räägi teineteisega? See ongi see asi. Ettevõtjad tulevad kokku ja kurdavad – [---] haridussüsteem ei anna meile vot selliseid. Siis haridustöötajad kurdavad oma häda - palk on väike jne. Aga miks nad kokku ei räägi - seda ühiskondlikku dialoogi (KK: majandusteadus/ärindus ja haldus; rakenduslik; era).

Ühiskonna tasemel dialoog julgustaks ka ettevõtteid enam kõrgkooliga sidemeid looma.

Ühiskonna tasemel dialoog pluss, et tulebki kooli ja panebki oma stipendiumi välja ja ütleb, et parim tuleb minule tööle ja siis nõuad ennast sinna õppekavadesse ja õppekavanõukogudesse ja... Sellisel tasandil seda koostööd (KK: majandusteadus/ärindus ja haldus; rakenduslik; era).

Ainult kõrgkooli aktiivsusest koostööspiraali edukaks toimimiseks ei piisa. Seda eriti olukorras, kus ettevõtlusmaastikul domineerivad väikeettevõtted ja erialaliitude aktiivsus koostöö tegemisel on olnud ebahühtlane. Sotsiaalse kapitali arendamisse panustamisel on oma roll nii ettevõtetel kui riigil.

Et see, kuidas öelda, see peaks toimuma riigi üldise tervise protsessis. Et ülikooli ja ettevõtete suhted ei saa olla oluliselt paremad, kui on riik või kui on üldine sotsiaalne areng või sotsiaalse kapitali tase riigis (KK: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; avalik- õiguslik).

Kokkuvõte

Kõrgkoolide koostöös ettevõtetega saame välja tuua kaks põhisuunda:

- 1) koostöö, mis on suunatud muudatuste sisseviimisele kõrgkoolis eesmärgiga tagada spetsialistide parem ettevalmistus muutuvates oludes ning hariduse parem haakuvus tööturu ootustega;
- 2) koostöö ettevõtete arendustegevuse vallas, osalemine majanduse arengusuundade kujundaja ning jõustajana.

Esimesel puhul, spetsialistide ettevalmistamisel, peaks koostöö eeldus (vastastikune huvi dialogist) olema tagatud, olgugi selle ajendiks erinevad tegurid. Tööandjatel on selleks soov saada tööle spetsialiste, kes suudaksid orienteeruda oma alal nii tänaseid kui ka homseid väljakutseid arvestades.

Kõrgkoolide motiveerib tööandjaid kaasama pakutava hariduse uuendamise vajadus, säilitamaks oma konkurentsivõimet kõrgkoolina traditsiooniliste õppurite arvukuse kahanemise ja õppimisvõimaluste avarumise taustal.

Koostöö tööandjatega spetsialistide ettevalmistamisel toimub erinevates vormides: nii õppejõudude kaudu, õppijate kurssiviimisel töömaailmaga erinevates ettevõtetes kui ka juba laiapõhjalisemalt tööandjate ja nende esindajate osalemise kaudu õppekavade koostamisel ja arendamisel.

Lihtsaim viis töömaailma nõudeid ja ootusi õppijateni viia on praktikutest õppejõudude kaudu, kaasates neid erialaainete õpetamisse, seminaride läbiviimisesse või kutsudes lugema teatud teemasid. Praktikute kaasamine õppetöösse on levinuim rakenduskõrgkoolides, eriti majanduse valdkonnas ja tagasihoidlikumalt kasutatav ülikoolides, kus lektorite kvalifikatsioonile kehtivad omad reeglid.

Tehnika valdkonnas saavad õppejõud end tänaste probleemidega kurssi viia läbi ettevõtte kontaktide, sh ise lühiaegselt ettevõttes stažeerides.

Õppurite kurssiviimiseks töömaailmaga on koostöös ettevõtetega kasutusel ekskursioonid/õppekäigud, praktika pakkumine ja ettevõtete/asutustega seotud lõputööde teemade väljapakumine. Neist kõige sagedasem on kahtlemata üliõpilaste praktika ettevõtetes ja asutustes (vt lähemalt 5. peatükk käesolevas raportis).

Eriti oluline on see õppuri jaoks juhul, kui kõrgkooli on tulnud otse pärast gümnaasiumi lõpetamist, omamata varasemaid kokkupuuteid töömaailmaga. Ettevõttekülastuste, praktika jmt käigus saadakse esmased teadmised sellest, mida kujutab endast tööelu üldiselt ja töö erialal. Kontaktid ettevõttega laiendavad õppija silmaringi, täiendades koolis pakutavat ja võimaldades asetada õpitav ettevõttes nähtu/kogetu tulemusena paremini õpingute konteksti.

Arvestades tehnika ja majanduse õppevaldkonna soliidset õppijate arvu, pole üliõpilast rikastavate kogemuste saamine ja selleks sobivate koostööpartnerite leidmine ettevõtete seast sugugi probleemitu. On ju vajalik leida sellised ettevõtted, kus oleks midagi õppida nii töökultuuri kui eriala mõttes. Suuresti tugineb taoliste ettevõtete leidmine juba kooli olemasolevatele koostöösidemetele või kooli vilistlastele, kuid ka õppejõudude koostöövõrgustikule, otsides ühiseid huvipunkte ja koostöömotiive ettevõtete kaasamiseks tingimustel, kus riigi tasandil vastav motivatsioonimehhanism puudub.

Majandusvaldkonnas õpet pakuvad kõrgkoolid, mille lõpetanud on seotud väga erinevate valdkondade ettevõtetega, kogevad koostöösidemete sõlmimisel võrreldes tehnikavaldkonnaga enam raskuseid. Tehnikavaldkonnas hõlbustab sidemete sõlmimist nii

ettevõtte keskendumine kindlale tegevusalale, pikaajsed koostöötraditsioonid, tugevate erialaliitude tugi ja initsiatiiv, kui ka riigipoolne tugi õppevaldkonnale.

Tööandjate kaasamine õppekavaarendusse, õpikute koostamisse jm on valdkond, kus koostöö tagajärjel võib senine õppekorraldus ja -sisu oluliselt muutuda. Õppekavade arendamine pakub võimalust arvestada spetsialistide ettevalmistamisel tööturu kiiresti muutuvate vajaduste ja ootustega kõige süsteemsemalt ning erinevaid tööandjaid ja erialaliite kaasates ka laiapõhjalisemalt. Koostöösse on täiendavalt võimalik kaasata ka erinevaid kõrgkooli, loomaks ühisõppekavasid uue väljundiga tööturule. Seejuures on väga oluline ka kõrgkoolide autonoomsus, nende „hääle” säilumine, et nad ei muutuks ainult hetkevajadustele vastava tööjõu „tootjateks“, vaid panustaksid oma teadmistele ja koostöövõrgustikele tuginedes ka õppijate loovuse, analüüsi- ja lahendamise, laiema taustaga seoste loomise arendamisse ning ühiskonna arengupotentsiaali laiendamiseks.

Õppekavade loomine on töömahukas protsess ja eeldab ka finantseerimise võimalusi, mida seni suurema hulga partnerite kaasamisega on saanud teha projektipõhiselt Euroopa Liidu vahendite toel.

Teine suund kõrgkoolide ja tööandjate koostöös puudutab kõrgkooli panustamist ettevõtete arengusse läbi nende töötajatele täienduskoolituste, konsultatsioonide ja loengute pakkumise samuti rakendusühtluste läbiviimise ning tehnika valdkonnas ka väiksemas või suuremas mahus tootearenduses osalemise. Tõsi, suuremad koostööprojektid on teoks saanud Euroopa Liidu täiendava rahastamise toel, sh eri kõrgkooli kaasavad ühisprojektid, rakenduskeskuste loomine kõrgkoolide juurde jmt.

Kuidas kõrgkoolide ja ettevõtete koostöö nii kõrgkooli õppe kaasajastamisel kui ettevõtete arendustegevuse vallas laieneks ja sügavuti areneks?

Ühelt poolt „taastoodab“ koostöö end iseenesest läbi koostööspiraali uuel tasandil: igasuguses vormis koostöö puhul on esmane barjäär kontakti sõlmimise näol ületatud ja järgnev koostöö mingis muus vormis seevõrra lihtsam ja positiivse esmakogemuse puhul tõenäolisem.

Näiteks läbi ettevõtte praktikute-lektorite laienevad kõrgkoolide sidemed ka nende ettevõtetele, kus ollakse valmis üliõpilastele oma ettevõtet tutvustama, praktikavõimalusi pakkuma või õppekavaarenduses osalema.

Mida parem on ettevõtete informeeritus kõrgkoolis toimuvast (mis paratamatult saavutatakse näiteks õppekavaarenduses osalemisel) ning kindlus selle õppejõudude ja teadustöö tasemes, seda tõenäolisem on ka kõrgkooli kaasamine firma probleemide lahendamisse ja arendustöösse. Viimane omakorda võimaldab õppejõududel end paremini kurssi viia töömaailmas toimuvaga, et omandatud õppijatega jagada, kaasata koostööprojektidesse magistrante ja doktorante jne.

Siiski ei saa arvata, et kirjeldatud koostööspiraal isegi pikemas perspektiivis lahendaks kõik probleemid koostöö vallas ja hoiaks süsteemi elujõulisena mõlemal suunal. Kõrgkoolidel on puudu ressursidest, mis võimaldaksid õppekoormuse kõrvalt sõlmida ja hoida töös sõlmitud sidemeid, arendada konsultatsioonitegevust, osaleda rakendusühtlustes ja arendusprojektides, et see muutuks traditsiooniks ning iseenesest mõistetavaks tegevuse osaks.

Täiendava piiranguna mõjub ka ettevõtete arendustegevuses osalemise vähene väärtustamine võrreldes näiteks teadusartiklitega, mis on akrediteeringute ja kõrgkooli teadustöö taseme hindamise puhul põhiline kriteerium, suunates tegevust just sellel suunal ja vähendades õppejõudude huvitatust panustamisel ettevõtete arendustegevusse.

Koostöösidemete laienemisele ja süvitsi arenemisele saaks omalt poolt kaasa aidata ka ettevõtted ja neid esindavad organisatsioonid. Muutused kõrgkoolis spetsialistide ettevalmistamisel ei sünni iseenesest. Käivitav tegur on vastav nõudlus ning tööandjate ja neid ühendavate organisatsioonide hääle jõudmine kõrgkoolini läbi dialoogi.

Oluline on ka laiem arutelu, kus tööandjad ja kõrgkoolid selgitavad/arutavad probleeme ühiselt. Ühiskonna tasemel dialoog julgustaks ettevõtteid nii kõrgkooliga sidemeid looma kui ka olemasolevatele probleemidele ühiselt eri tasanditel, sh riigi tasandil, lahendusi.

Kasutatud materjalid

1. Huisman, J., Santiago, P., Högselius, P., Lemaitre, M.J., Thorn, W., (2007). Estonia, OECD Reviews of Tertiary Education. OECD.
2. Tallinn University of Technology (2006), Tallinn University of Technology 2005. Tallinn: TUT Communications Office.

5. Praktika- levinuim koostöövorm ülikoolide ning tööandjate vahel

Nagu eelmises peatükis rõhutatud, on praktika üks põhilisi ettevõtete ja ülikoolidevahelise koostöö vorme (vt. lähemalt 4. peatükk käesolevas raportis). Ühtlasi on praktikat Eesti Kõrgharidusstrateegias aastateks 2006-2015 esile toodud vahendina, millega tagada prioriteediks seatud õppekava suunatust tööturule. Samas dokumendis pannakse ette laiendada praktika osatähtsust kõrghariduslikus õppes ning suurendada seostatust ülejäänud õppega.

Käesolev peatükk keskendub praktikaga seotud küsimustele. Esmalt kõneldakse praktika võimalikest eesmärkidest Eesti ülikoolide, ettevõtjate ning tudengite pilgu läbi. Seejärel keskendutakse praktikakorraldusele ning selles esinevatele probleemidele kõigi kolme osapoole vaatenurgast.

Analüüsiks on kasutatud projekti „Tööturu väljakutsed kõrgharidusele, Eesti Euroopa Liidu kontekstis“ raames kogutud andmeid. Tööandjate vaatepunkti esindavad erinevate valdkondade 15 suurima tööandjaga läbiviidud süvaintervjuud. Tudengite seisukohtade kirjeldamiseks on kasutatud 10 eestikeelset fookusgrupi intervjuud, milles osalesid viimase paari aasta jooksul majanduse või tehnika valdkonnas kõrghariduse omandanud noored, ja 7 süvaintervjuud, mis viidi läbi samade valdkondade lõpetajatega, kes olid peale hariduse omandamist kogenud töötust. Kõrgkoolide positsioon on kujundatud 7 süvaintervjuu põhjal 5-s majanduse või tehnikaalast kõrg- või rakenduskõrgharidust andvas õppeasutuses. Detailsem ülevaade andmete kogumise viisidest ning intervjuueritavate valikust on ära toodud käesoleva raporti metoodika osas.

5.1 Praktika eesmärgid

Enamlevinud tähendused, mida käesoleva uuringu aluseks olevates intervjuudes praktikale omistati, olid seotud võimalusega praktika käigus mingit laadi teadmisi omandada või võimalusega praktika kaudu tööturule suunduda. Vähemlevinud tähendused hõlmasid praktika mainekujunduslikku aspekti ning erinevat laadi hüvesid, mida praktikandi võtmine ettevõttele annab.

5.1.1 Praktika eesmärk on õppimine

Praktikat on mõnel pool peetud kõige efektiivseimaks õppimisviisiks (SCANS Report 1991). Teisalt tähtsustakse praktika rolli ühe osana õppeprotsessist, kuna see võimaldab omandada teadmisi vastavas kontekstis ning osaleda aktiivselt õppimises (Wieler & Bailey 1997). Praktika rolli selline esiletoomine õppetöös pärineb konstruktivistlikust vaatenurgast hariduspsühholoogias, mille kohaselt tulenevad teadmised ja oskused peamiselt praktilistest kogemustest (Kessels & Kwakmann 2007) ning eduka õppimisprotsessi toimumiseks on vaja neid kogemusi tõlgendada (Billett 2001).

Praktika käigus omandatavad oskused võivad olla nii üldisemad kui erialaspetsiifilisemad (Office of Technology Assessment 1995: 4-6).

Ametioskuste omandamine

Praktika annab ühelt poolt võimaluse omandada täiesti uusi ametioskusi ning teisalt annab võimaluse koolis omandatud teadmiste rakendamiseks töösituatsioonis (Wieler & Bailey 1997; Hughes & Moore 1999). Ka Eesti tudengid on praktikat pidanud väga oluliseks eriala omandamise seisukohalt (75% nõustus väitega, et „Praktika on oluline eriala omandamise seisukohalt“) (Üliõpilaste Sotsiaalmajanduslik olukord 2005-2006 2007: 27).

Abstraktsete ja üldiste teadmiste omandamine on töösituatsioonis mõnevõrra lihtsam kui loengute kaudu, kus on oht, et räägitu jääb liiga teoreetiliseks (Kessels & Kwakmann 2007) ja selle kaudu võimaldab praktika arendada vajalikke ametioskusi (Office of Technology Assessment 1995: 1; Scholz, Steiner & Hansmann 2003: 27). Samuti annab praktika võimaluse rakendada juba omandatud teadmisi ja oskusi nii tööelus kui ka organisatsioonis, ning seostada omavahel erinevatel viisidel (loengute ja praktika käigus) saadud teadmisi (Eyler 1993: 50; Tam 2009: 21). Praktika käigus omandatakse rohkem, saadakse paremini aru (Pacer ja Pines ref Bailey ja Merritt 1997 järgi) ning teadmised kinnistuvad ja jäävad kauemaks meelde (Hughes & Moore 1999). 79% praktika läbinud tudengitest Eestis leidis, et praktika toetas teooria ja praktika integratsiooni ning andis võimaluse õpitud teadmisi praktikas rakendada (Eamets, Krillo & Themas 2011: 27)

Ühe praktika positiivse aspektina on välja toodud võimalust vaadelda ja koos töötada eriala professionaalidega ja elada sisse organisatsioonikultuuri (Collins, Borwn & Newman 1989, ref Wieler & Bailey 1997 järgi). Praktikal käimine näitab tudengile, mida valitud erialal töötades tehakse (Bailey & Merritt 1997: 27) ning annab üldist infot eriala ja valdkonna kohta (Uriquiola et al 1997 ref Stasz & Kaganoff 1997 järgi). See kogemus aitab noortel saada selgust selles, millist tööd edaspidi soovitakse teha ning vormida karjääriplaan (Office of Technology Assessment 1995: 1; Bailey & Merritt 1997: 27; Hughes & Moore 1999; Daugherty 2011: 473; Stern et al 41-42).

Käesoleva uuringu raames peeti praktika õppimisega seotud aspektidest ülekaalukalt kõige olulisemaks **võimalust teoreetilisi teadmisi praktikas rakendada**. Seda hindasid osapooltest kõrgemalt tudengid ning ettevõtjad, ülikoolide esindajate sõnavõttudes ei olnud see praktika eesmärk nii tugevalt esindatud.

Noored hindavad praktika seda aspekti kõrgelt mitmetel erinevatel põhjustel. Kõige laiemalt annab praktika **võimaluse õpitut rakendada ning näha reaalses elus teorias omandatud**.

K: Aga kas sa tundsid ka, et võrreldes nende inimestega, kes tööl ei käinud, et sul oli natuke lihtsam?

V: Öö ja päev. Et kui meil seal mingi osade ainetega oli ka elektriama külastus, et siis mõni seisis mõne seadme kõrval ja küsis, et mis asi see on. See oli nagu kolmanda kursuse baka jaoks nagu väga loll küsimus, aga noh kui inimene ei ole praktikal käinud või on praktikal käinud, aga pole sellist kogemust saanud, et siis on nagu suhteliselt raske (TN: tehnikaalad; akadeemiline; BA; avalik-õiguslik).

Rohkem selliseid kohustuslikke praktikaid ettevõtetes, et näha, et mis on see tegelik elu, mis on see teooria ja kuidas seda siduda tegeliku eluga. Väga palju on selliseid teoreetilisi asju, mida sa tegelikult ettevõttes üks-ühele rakendada ei saa, aga leida siis need viisid, kuidas neid teooriaid rakendada (TA: elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine).

Mõnevõrra üllatavalt kõnelesid vaid vähesed kõrgkoolide esindajad praktikast kui võimalusest teoreetilisi teadmisi rakendada. Isegi kui tehnikavaldkonna haridust andvate institutsioonide esindajad tõid seda praktika ühe funktsioonina esile, siis kumab läbi kriitiline suhtumine. Heal juhul usutakse, et praktika annab „natuke“ võimaluse teoreetilisi teadmisi rakendada.

(Praktika) eesmärk on ikkagi omandada erialaseid praktilisi oskusi, teadmisi, ütleme teoreetilisi teadmisi saab rakendada natuke (KK: tehnikaalad; rakenduslik; riiklik).

Tudengid tõid välja, et omades teatavat praktilist kogemust või õpingute ajal samaaegselt erialasel tööl töötades, on hiljem ka **koolis kergem teoreetilistest materjalidest aru saada, neid omandada ning kinnistada.**

Ma võin enda põhjal öelda, et esimesel kahel kursusel ma tööl ei käinud, peale teist kursust läksin praktikale ja jäin sinna edasi tööle. Kolmandal kursusel, kuna ma töötasin erialasel tööl, siis ma arvan, et kulutasin nende ainete läbimiseks tunduvalt vähem aega. Ma olin töö juures sellega juba mingil määral kokku puutunud (FG: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; BA; avalik-õiguslik).

Ühtlasi tõdesid tudengid, et praktika käigus saadud kogemus pani neid aru saama, et **töösituatsioonis ei pruugi kõik toimida nii nagu teoorias õpitud.** Ka tööandjad tõid selle välja ühe praktika olulise aspektina: ühelt poolt peaks see õpetama noortele teoreetiliste teadmiste rakendamist ning teisalt andma kogemuse, et õpikutarkused ei pruugi alati toimida.

Ja ütleme, et kui ta on õppinud seda eriala, siis ütleme, ta peab teadma ka kuidas reaalselt see asi (käib). Meil nagu tihti ei piisa ainult sellest, et kuidas asi teoorias on. Meil oleks vaja nagu selliseid teadmisi, kuidas see praktiliselt on. Ükskõik, kas ta on praktiliselt käinud või kasvõi ise osalenud mingis protsessis, et ta nagu teab (TA: kinnisvaraala tegevus).

Praktikakogemus peaks õpetama noori ootamatutes olukordades ise lahendusi leidma. Näib, et praktika täidab seda eesmärki, sest mitmed tudengid leidsid, et praktikakogemus aitas neil mõista, kuidas tööl aegajalt leidlik ja paindlik olla tuleb.

Peale selle leiti, et praktika annab võimaluse teatud mõttes „**ohutus**“ **keskkonnas töötamist katsetada**, et hiljem rumalaid eksimusi vältida.

Minu arust on praktika just sellepärast hea, et sa mingeid lollusi ei teeks, näiteks teed mingi detaili joonised valmis ja siis tuleb välja, et sa pead kusagil laes mingit asja keevitama, kui sa enne saaksid selle ilusasti kusagil põrandal kokku lasta. Sellepärast on vaja seda praktikapoolt ka (FG: tehnikaalad; rakenduslik; BA; riiklik).

Lisaks teoreetiliste teadmiste rakendamise võimalusele, tõid kõik osapooled mõnel määral praktika ühe omadusena välja **uute praktiliste oskuste omandamist.**

Kõige sagedamini kõnelesid uute oskuste omandamisest üliõpilased ja nende kogemused olid selles osas erinevad. Tehnika valdkonna eriala lõpetanud noored, kes selle praktika aspekti välja tõid, olid valdavalt oma kogemusega rahul ning leidsid, et omandatud uued oskused olid vajalikud. Majandusvaldkonna tudengite hulgas oli arvamusi seinast sein: ühed leidsid, et praktiliselt omandati palju erinevaid huvitavaid teadmisi ja oskusi, teised aga ei olnud saanud kogemusega rahul ega pidanud seda arendavaks.

Ma tundsin, et ma õppisin küll juurde sellega, ma sain iseendas julgust, et ma saan hakkama küll, kui mul vaja on. Mul küll selliseid spetsiifilisi teadmisi makromajandusest ei olnud, ütleme ökonomeetrist ei olnud, aga ikkagi, nad võtsid küll hea meelega, aga ei olnud see, et nad tahaksid mind väga aidata ja et neil oleks edasi minkeid makromajanduslikke analüüsiobjekte edasi. Üks tundis programmi. Mulle anti kätte programm, mis neile oli eelmine päev saadetud ja ütles, et me ei oska seda veel, õpi sina, vaata, andis mulle raamatu kätte (FG: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; BA; avalik-õiguslik).

Et kas see (praktika) arendas mind? Ei arendanud. Mu töö oli pangas kontrollida välismaalt laekuvaid makseid, mille nimed olid valesti kirjutatud. Et ma pidin kontrollima, et kas see sama nimi on meie andmebaasis olemas või ei ole. Et selline näpuga järje ajamine ja peensuste kontrollimine. Põhimõtteliselt noh see andis mulle natukene välismaksete kohta infot juurde, et mis on SWIFT ja mis on IBAN ja nii edasi aga oluliselt see mind ei harinud ka... et, et... see oli lihtsalt suvetöö, tavaline (TN: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; BA; avalik-õiguslik).

Ülikoolide esindajad, kes sellest hüvest kõnelesid, mõõnsid, et uute oskuste omandamine võib olla üks praktika väljunditest, aga selle käigus peaks toimuma ka muud. Viidati ka väärtuste ja üldise töökultuuri omandamise tähtsusele praktika käigus.

K: Aga ikkagi, mis te näete selle praktika eesmärgina, mis ta peaks nagu andma sellele noorele?

Kõrghariduse tähendused ja kõrgkoolide koostöö tööandjatega

V: Eks seda on väga raske ühe küsimusega, ühe hinnanguga vastata, sellepärast et noh, kui õpiväljundites on hoiakud, väärtused, teadmised, kogemused, siis üks ta peab ja ka selle aine puhul on see, üks ta peab kõigisse neisse panustama. Et ta on õpiväljundites selgelt kajastatud mingite kaetud nende osadega ja neid ta peab andma. [---] No ma siiski jääksin oma eelmise vastuse juurde, et need õpiväljundid kõik peaksid olema kajastatud. Kui ta jääb nagu vilumuste ja oskuste tasandile, mida nad ootavad, siis on selge, et see eesmärk on osaliselt täidetud, sellepärast, et näiteks, et kus siis õppida ausust, kus õppida töökultuuri, et need ei ole ei vilumus ega oskus (KK: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; avalik- õiguslik).

Võimalus saada ettekujutust, **mida tähendab teha erialast tööd** ning näha, millistes töökohtades omandatud on võimalik rakendada, töid välja nii tudengid, kõrgkoolide esindajad kui ka tööandjad. Kõik osapooled rõhutasid, et praktika kaudu on tudengil võimalust näha ettevõtte toimimist seestpoolt ning olid ühel nõul, et sellise kogemuse läbi on tudengid paremini valmistunud tööturule sisenemiseks, kuna neil tekib nägemus erialasest tööst ning sellest, mida tööle minnes oodata.

Valdkonnas praktika eesmärk on siis näidata, mismoodi seestpoolt näeb välja üks ettevõtte valdkonnas, mis... no ütleme, et mis teemal kõrgharidus on valitud. Et kui inimene lõpetab, et siis talle tööturule minek ei tuleks üllatusena (KK: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; avalik- õiguslik).

Et ta lihtsalt ei vaata kõrvalt, vaid ta teeb. Ja juhendaja siis n-ö hindab teda, et kuidas siis nagu on. Ja samamoodi siis ükskõik mis, finantsvaldkonnas või kuskil ka, et siis tegelikult õpetatakse talle selgeks konkreetne programm, ta saab seal töötada, ta saab seal vaadata erinevaid, mis võimalusi, et ikkagi reaalne töö, ütleme nii. Mitte küll meie jaoks töö, vaid ta ise peab kõik selle protsessi läbi tegema, et ega ta muidu ei saa seda ülevaadet. Me oleme jah kõik, andnud kõik võimalused - igasugused programmid, kliendibaasid, kõik asjad, et see viib neid nagu kurssi (TA: kinnisvaraala tegevus).

Erialase töö tegemise kogemuse saamisega seoses kõneldakse ka sellest, et praktika toel võib **saada erialavalikule kinnitust või annab see infot korrektuuride tegemiseks** juhul kui ilmneb, et valitud erialaga seotud töö huvi ei paku.

Et osad on teinud ka muidugi selles suhtes ka halvema otsuse, et osad on leidnud, et see eriala üldse ei meeldi. Et see on natukene, mis ei ole meie eesmärk, aga samas ikkagi, veel hullem, kui juba seal töötada ja siis tunda, et see ei meeldi. Et jah, näevad täpselt seda praktilist tööpoolt nagu (TA: kinnisvaraala tegevus).

Inimesel endal tekib teatud ootus, mis teda tööturul ees ootab. Kas siis kinnistuvad sidemed ettevõttega, või siis pettub ja teab kas või siis oma haridustee keskel teha mingisuguseid muudatusi kas või mingisuguste moodulite või teiste valikutega (FG: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; BA: avalik- õiguslik).

Varasemates uuringutes on leitud, et juhul kui erialavalik osutub praktika käigus tööd katsetades endiselt õigeaks, võib praktika **tõsta õpimotivatsiooni** (Williams 1991: 36). Motivatsiooni tõusu on seostatud asjaoluga, et praktika näitab, kuidas koolis omandatud abstraktsed teadmised realses elus ja tulevikuperspektiivis kasulikuks võivad osutada (Office of Technology Assessment 1995: 1; Wielder & Bailey 1997; Hughes & Moore 1999). Käesoleva uuringu raames sellisest praktika funktsioonist juttu ei tehtud.

Üldiste oskuste omandamine

Praktika õppimisega seotud tähenduste osas toodi käesolevas uuringus erialaoskuste omandamisest oluliselt vähem esile erinevate üldiste kompetentside arendamist. Varasemate uuringute põhjal arendab praktika sotsiaalseid oskusi, mis valmistavad noort ette täiskasvanu kohustusteks ning töömaailma sisenemiseks (Hughes & Moore 1999: 1; Uriquiola et al 1997 ref Stasz & Kaganoff 1997 järgi): selline kogemus arendab suhtlemisoskust (Scholz, Steiner & Hansmann 2003: 24), õpetab töösituatsioonile kohaselt käituma ja riietuma (Wielers & Bailey 1997), oma tööd organiseerima (Scholz, Steiner & Hansmann 2003: 24),

vastutustundlik ja järjekindel olema ning tähtaegadest kinni pidama (Uriquiola et al 1997 ref Stasz & Kaganoff 1997 järgi).

Käesolevas uuringus tõid üldisemalt **mõtlemisvõime arendamist** välja vaid ülikoolide esindajad: väljendati seisukohta, et kui ülikooli ülesanne on arendada mõtlemisvõimet on see sama ka praktika ülesanne.

K: Samas kui ma püüan natukene irriteerida, et te ütlesite, et ülikooli roll on anda ennekõike mõtlemisvõime, aga mis selle praktika roll on?

V: Aga see on ka mõtlemisvõime osa ju. Ta ei saa ju, ta peab koostama selle aruande, kus peab tekkima üldistus (KK: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; avalik- õiguslik).

Kõik osapooled mainisid praktika ühe võimaliku positiivse mõjuna **esmise töökogemuse saamist**. Praktika käigus nähakse, kuidas tööelu reaalsuses välja näeb, et tööturule minek ei tuleks üllatusena, ning õpitakse end distsiplineerima.

Küll aga ma võin natukene praktikantide poole pealt öelda. Et kui me oleme teinud siin koostööd ka ülikoolide praktikantidega. Et ... võib-olla seda teadmist, et kuidas see tööelu nagu reaalselt välja näeb või mis see töölkäimine üldse tähendab, sellist asja on nagu võib-olla vähe. Et ta noh tuleb, arvab et ta on juba hästi tegija ja noh tegelikult kui meie vaatame, siis oleks ikkagi veel arenguruumi või sellist praktilist poolt või sellist just oskust tööinimene olla või tööle käia. Et vat see on nagu mis tundub, et... aga tegelt ega ei saagi nõuda. Sellepärast, et kus ta seda kogemust saab, praktika käigus saabki (TA: hulgi- ja jaekaubandus).

Aga praktika võib anda selleks kõige parema kogemuse, kuidas kella 8-ks tööle tulla ja kõike seda, tööaega kasutada ja. Tavaliselt need õpitakse esimestes töökohtades selgeks. Ja nii et nad võibolla ei saagi aru, et nad seda õppinud on, noh noor inimene ta ei ütle, et ma õppisin kella 8-st viieni tööle käima, ennast talitsema, et ma olen seal, et ma ei lähe ära kui mul on ebamugav. See tuleb 10 aasta jooksul, ma loodan, kui see kui ta hoopis selle selgeks sai (KK: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; avalik- õiguslik).

K: Ei ma mõtlen kogemuse mõttes, et nagu kui väärtuslik kogemus see (praktika) oli või siis ei olnud?

V: Pigem lihtsalt see, et ma nägin, kuidas näeb tööelu reaalselt välja. Kuidas tehakse tööd, pigem võib-olla see asi (TN: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; BA; era).

5.1.2 Praktika eesmärk on tööturule lülitumine

Teiseks vaieldamatult enamlevinud praktikale omistatud tähenduseks õppimisvõimaluste kõrval oli võimalus praktika kaudu tööturule liikuda.

Seda, et praktika on osutunud edukaks viisiks noorte suundumisel tööturule, on täheldatud ka varem (Bragg & Hamm; Dewey et al 2008: 284). Sageli on esimesteks tööandjateks needsamad asutused kus praktilal käidi (Bragg & Hamm). Praktika läbimine annab tööle suundumise vaatevinklist ka muid eeliseid. Näiteks saavad noored kontakte, mida hiljem tööotsingutel kasutada (Wieler & Bailey 1997; Daugherty 2011: 473) ning suureneb võimalus olenemata töökogemuse puudumisest leida erialane töökoht (TÜ & Praxis 2011: 55). Praktika rollist töölesaamise juures Eesti kontekstis annab aimu Eesti kõrgkoolide vilistlaste uuring 2009 (Eamets, Krillo & Themas 2011: 47-48), kus leiti, et vaid 6% ülikooli lõpetanutest töötas aasta peale diplomi saamist kohal, kus õppimise ajal oli olnud praktilal. Samas hinnati varasema praktika või erialase töökogemuse rolli oluliseks teguriks, mis aitas töökohta leida (63% nõustus või pigem nõustus nimetatud väitega), seda eriti juhiks või spetsialistiks kandideerides.

Tööandjatele on praktikantide võtmine ja hilisem palkamine levinud strateegia kvalifitseeritud tööjõu leidmiseks (Bragg & Hamm; Office of Technology Assessment 1995: 14; 83; TÜ & Praxis 2011:55-58; 69; Daugherty 2011: 473) ning sageli olulisim motivaator üldse praktikavõimalusi pakkuda (Office of Technology Assessment 1995: 84). Praktikale võtmine annab ettevõtjale võimaluse kontrollida noore sobivust oskuste ning iseloomu poolest ning

koolitada teda süvitsi vastavalt ametikohale (TÜ & Praxis 2011: 55-58; 69).

Ülikoolide suhtumine praktika kaudu tööle saamisenesse võib olla veidi vastuolulisem, kuna on oht, et see hakkab segama õpinguid. Kuid sellegipoolest on praktika pakkumine võimalus anda oma tudengitele parem stardipositsioon tööturule sisenemiseks (Tam 2009: 21).

Käesoleva projekti raames kogutud materjalide põhjal saab välja tuua, et praktika seost tööturuga rõhutavad valdavalt tudengid ning tööandjad Ülikoolide esindajad reeglina selles võtmes praktika eesmärkidest ei kõnele. Praktika ja tööturu seoste puhul kõneldakse nii üldiselt sellest, kuidas praktika kaudu võib tööd leida, kui ka spetsiifilisemalt mõnedest viisidest, kuidas praktika ses osas kasulikuks osutada võib.

Tudengid näevad praktikakogemust **väärtusena tööle kandideerimisel**. Praktikast hinnatakse eriti juhul kui n-ö päris töökogemus puudub. Ka tööandjate seas oli neid, kes ütlesid, et juhul kui töökogemus puudub vaadatakse kandideerija praktikakogemust.

Kasuks tuleb loomulikult see kogemus, kui tal on. Aga noh kui otse ülikoolist tuleb, siis vaatame, kus ta on praktikal olnud, mis ta on praktikal teinud, kas ta on uurimusi läbi viinud või milline lõputöö tal on või kindlasti, et noh kuidas ta on ülikoolis õppinud. Et selliseid asju jälgime (TA: avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus).

Praktikast on tudengite sõnul tööle kandideerimisel kasu mitut moodi. Seda saab **kirja panna CV-sse** ning seeläbi varjata kogemuste puudumist, praktikapakkuja käest on võimalik vajadusel **saada soovituskirju või saab potentsiaalne tööandja nendega ühendust võtta**, et küsida iseloomustust. Samuti saab praktikakogemusest **kõneleda töövestlusel**.

K: Vot kui praktikant on sedasorti praktika läbinud, kuivõrd see siis annab eeliseid mingile töökohale kandideerimisel?

V: Kindlasti annab, kui ta on mingis heas kohas olnud siis ta saab selle enda CV-sse kirja panna, et olen seal ja seal firmas olnud praktikal. Ja see kindlasti annab (FG: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; BA; era).

Jah, ta loob ka selle mõnes mõttes võrgustiku, et ettevõttes, kes seal juba töötavad, et neil on omakorda suhe mingite teiste ettevõtetega, kes saavad öelda, et meil on selline hästi tore praktikant, meil endal ei ole teda aga kuskile panna. Et lihtsalt pole tööd. Ütleme praktika saab läbi – töökoormust ei ole, aga ta näiteks lõpetab ja oleks valmis täisajaga tööle tulema. Et otsiti näed – et saad sealt ka soovitusel ja asjad, mida sul varasemalt sul pole. Et keegi kinnitab et sa oled väga tore ja asjalik inimene (FG: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; BA; avalik- õiguslik).

Tööandjate jaoks on praktika oluline **värbamismehhanism**. Praktika võimaldab saada kontakti üliõpilastega, kes oleksid huvitatud antud ettevõttes töötamisest. Isegi kui neile kohe peale praktika läbimist rakendust leida ei ole, tekib andmebaas testitud töötajatest, mida tööjõuvajaduse tekkides kasutada saab. Sellise tagala tekitamine võib olla konkurentide ees eeliseks, sest loodud on head suhted tublide töötajatega. Ka tudengid tajusid, et isegi kui neid praktika tulemusel ei värvata, annab see eelise tulevikus samasse ettevõttesse kandideerides.

Kus on see värbamisvajadus kohe, siis on tõenäoline, et sobiv praktikant saab jääda ka hiljem tööle. Siis juhul, kui seda vajadust ei ole, siis toimub kokkulepe nende kontaktide säilitamise osas ja juhul, kui see vajadus tekib hiljem, siis kindlasti on praktikal häid tulemusi näidanud inimesel kindlasti nagu annab see plusspunkte juurde värbamisel. Loomulikult on tõenäoline nii sihtpakkumine temale, et kohe talle personaalselt tööpakkumine teha ja konkursi puhul me pöörame tähelepanu sellele, kui inimene on olnud meil praktikal ja saanud positiivseid hinnanguid meil praktikal (TA: elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine).

Ma arvan, et kui ma oleks käinud kuskil praktikal, siis oleks olnud abi küll. Näiteks ministriühised võtavadki suvel praktikale, et nad üle vaadata, et siis pärast tööle kandideerimine on oluliselt lihtsam. Et lood võrgustiku, näitad ennast, palka ei saa, aga näiteks Eesti Pangas on sama moodi ja ka kommertspankades on selline süsteem. Et kui lähed praktikale ja lõpetad ära, siis on ka töökoht kohe olemas, kui vähegi tegija oled (FG: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; BA; avalik-õiguslik).

Nii tööandjad kui üliõpilased kõnelesid võimalusest **sobitada tudengi oskusi ja tööandja vajadusi**. Noored nägid praktikas võimalust end tööandjale tõestada. Tööandjate jaoks on oluline aga selle nähtuse teine pool: võimalus panna proovile praktikante ja saada aru, kas neid tasub tööle võtta. See oli ettevõtete seas üks populaarsemaid põhjuseid praktikakohtade pakkumiseks. Ka noored tõid välja, et praktika annab tööandjale võimaluse töötajat „ohutult“ testida ning hinnata tema võimekust edaspidiseks töölevärbamiseks.

Töövõtmise käigus näiteks, kui sa oled samas ettevõttes olnud, siis oskavad nad hinnata sind kui inimest. Nad on sind näinud ja katsetanud. Aga kui sa lähed võõrasse ettevõttesse, siis loetakse seda õppimise aja sisse (FG: tehnikaalad; rakenduslik; BA; riiklik).

Lisaks teineteise tundma õppimisele toovad ettevõtted välja ka läbimõeldumaid strateegiaid: praktikat kasutatakse võimalusena **õpetada välja töötajaid ja kujundada neid oma käe järgi**.

Loomulikult me võtaks ju valmis inimesi, et temasse me peame tunduvalt vähem aega investeerima [---] aga samas... on jälle see, et ta on nagu rikkumata see noor inimene, et me saame talle täpselt õpetada, et kuidas täpselt teha, mida täpselt teha, et me võtame tegelikult päris palju praktikante ja... jaa mõnedest on saanudki, et me oleme teinud pärast ettepaneku tööle tulla ja mõnele ei ole lihtsalt mõtet seda ettepanekut teha (TA: info ja side).

Paljud intervjueritud ülikoolilõpetajad ongi peale praktika lõppu **jäänud tööle** samasse ettevõttesse või on neile võimaldatud sinna peale õpingute lõppu naasta. Sellest kõneldakse kui asjade loomulikust käigust. Kui inimene on vähegi hakkaja, on tõenäoline, et praktikakohast saab ka tema esimene töökoht. Sellist võimalust kirjeldas pikemalt ka ühe rakendusliku kõrgkooli esindaja. Teiste ülikoolide esindajate intervjuudes selline praktika ja tööturu otsene seos ei kajastunud.

Mind pandi arhiive korrastama, arvutifaile. Eks ma ise ka ikka pakkusin end muudeks ülesanneteks ka, ja tegin üsna mõttetut tööd, aga väga hoolega, kuigi pärast keegi seda isegi ei kasutanud. Aga siis ikkagi läks hästi, et praktika lõpus pakuti tööle. Ja olen seal nagu siitamaani. Natuke karjääri isegi teind (FG: tehnikaalad; akadeemiline; BA; avalik- õiguslik).

Just siin semestri alguses on praktika kokkuvõtete tegemine suvel nendest praktikatest, siis enamuse on kenasti omale tööd leidnud ja paljud siis jätkavad ka sellel ametipositsioonil, kus nad seal juba on. Saavad ka kokkuleppele, et on siis võimalik ka mingi osalise ajaga seal töötada, et ei pea täistööajaga seal töötama. Täistööajaga loomulikult see takistaks seda õppimist (KK: tehnikaalad; rakenduslik; riiklik).

5.1.3 Praktikale omistatud vähemlevinud tähendused

Praktikat on peetud koostöövormiks, millest võiksid kasu lõigata nii ülikoolid kui tööandjad peamiselt seeläbi, et praktika kaudu on kerge sõlmida formaalseid või mitteformaalseid koostöösidemeid (Divine et al 2007: 45; Tam 2009: 21), mis võimaldavad infovahetust nende institutsioonide vahel (Wielder & Bailey 1997: 126). Koolidele annab praktika sisendit õppekavade arendamiseks ja hindamiseks (Divine et al 2007: 46; Tam 2009: 21) ja tööandjate jaoks on see võimalus panustada haridusse ning ühiskonna arengusse (Office of Technology Assessment 1995: 15; 83). Praktikandi võtmine võib olla tööandja huvides ka seetõttu, et väljastpoolt ettevõttesse tulev inimene toob kaasa värskaid ideid (Daugherty 2011: 473) ja praktika juhendamine annab töötajaskonnale ning praktika juhendajale kasulikke õpetamiskogemusi (Kessles & Kwakmann 2007: 700).

Praktikandi positiivne mõju ettevõttele

Käesolevas uuringus tõid tööandjad välja erinevaid praktikandi võtmisega kaasnevaid hüvesid, mis osalt sarnanevad teoorias väljatoodutega.

Üks tööandja tõi praktikantide värbamise puhul positiivsena välja selle, et kõrvaltvaatajana pakuvad praktikandid **uusi tähelepanekuid ettevõtte toimimise kohta**, mida ettevõttesiseselt muidu ei märkaks, kuid mida saaks edaspidi kasutada ettevõtte töö paremaks korraldamiseks.

Üsna tõenäoline on see, et mulle nad (töötajad) räägivad ühte ja siis uuringutegijale teist, sest ma olen nende jaoks ikkagi natukene tippjuht (naerab), kuigi meil on hästi head inimestevahelised suhted, siis sa pead alati nagu vaatama ka teist poolt, et teine inimene saab teise info ja ma sain näiteks ühest praktikatööst väga head tagasisidet, et mida me peaks nagu natuke muutma, et oleme võib-olla liiga mugavaks läinud, et aastates on niimoodi olnud, aga tegelikult juhid eeldavad, et võiks teha asju natuke teistmoodi ja nad ei tule seda ise rääkima sellepärast, et nad tegelevad miljoni muu asjaga, et see ei ole oluline nagu hetkeseisul, aga tegelikult kusagil kaugemas tulevikus on oluline ja vot sellised praktikatööd on tegelikult ettevõtte sees hästi kasulikud (TA: kunst, meelelahutus ja vaba aeg).

Nii üliõpilaste kui ka tööandjate nägemuses võiks praktika ajal **tehtud töö olla ettevõttele kasulik**. Osad ettevõtted võtavad praktikante enda sõnul täisväärtuslike töötajatena, kes peavad ka vastavat panust andma. Teisal otsitakse töid, millele parajasti pole tegijat, aga mida praktikant saaks ära teha nii, et praktika oleks kasulik nii üliõpilasele kui tööandjale.

Ehk siis inimesi, kes ka praktikal olles, mõnes mõttes, kuu aega, siis ongi meie meeskonna liikmed. Et nad on abiks teistele, et nad õpivad ise midagi. Ma olen selgeks teinud selle, et ma ei pane praktikante pabereid paljundama ja kohvi tegema (TA: kinnisvaraala tegevus).

Meil on õnnestunud kõige rohkem selliste projektipõhiste asjadega, et sul on alati mingeid asju, mida sa tead, et võiks teha, aga kellelgi pole parasjagu aega. Selliseid asju saab alati praktikantidele ette valmistada (TA: finants- ja kindlustustegevus).

Ka tudengid ise näevad praktikantide potentsiaali ettevõtete jaoks: tuuakse välja võimalusi odavalt saada ekspertteavet või kasutada praktikante tüütute ülesannete tegemiseks, mida oma töötajad teha ei taha. Viimane variant ei pruugi küll olla huvitav praktikandile, aga võimaldab vormiliselt praktika läbida.

Ma arvan ka, et ettevõtted võiksid üldse rohkem teha koostööd ülikoolidega. Seal on talente küll ja rohkem veel ja selliseid koostöövorme ja võimalusi ka ja just see, et paljud ettevõtted ei maksa ju praktikantidele, nad võiksid neid teadmisi ju siis lihtsalt tasuta ära kasutada (FG: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; BA; avalik- õiguslik).

Saab niimoodi ilusti ära kasutada praktikante, et kui tead et sul on mingi tüütu asi on tulemas siis lihtsalt praktika kohti pakkuda kellelegi. Siis see praktikant teeb selle tüütu asja ära, saab oma ainepunktid kätte. Sina oled suht lihtsalt pääsenud mingist tüütust asjast, kellegi ülekoormamisest tööga (FG: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; BA; avalik- õiguslik).

Üks levinud strateegia, kuidas praktikandi värbamine ettevõttele kasulik võiks olla, on kasutada praktikante **puhkusel olevate töötajate asendamiseks**. Selliselt toimides pole ettevõtjal vaja vaeva näha asendajate otsimisega ning praktikantidele ülesannete väljamõtlemisega.

Et meie jaoks hiljemalt mai alguseks me tahame (praktika) ära planeerida, sest siis me saame ka suvepuhkustega juba majandada niimoodi, et sel ajal kui inimesed puhkusele lähevad, on juba üliõpilane töösse sisse elanud. Et tal ei ole mitte ainult praktiline või selline õpipoisi roll, vaid ta suudab ka ise juba mingisugust lisaväärtust ettevõttesse juurde tuua (TA: elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine).

Mainekujundus

Praktika mainekujunduslikku aspekti on välja toodud nii ettevõtete kui ülikoolide puhul. Praktikavõimaluste pakkumine võib mõjuda positiivselt ettevõtete kuvandile ja seeläbi parandada nende suhet avalikkusega (Office of Technology Assessment 1995: 85). Praktikat

sisaldavate õppekavade pakkumine, juhul kui praktika on tudengkonna hulgas kõrgelt väärtustatud, võib tõsta ülikoolide ja õppekavade mainet võrreldes nendega, kus praktikat pole ja õppeasutusse asub haridust omandama rohkem tudengeid (Divine et al 2007; Divine et al 2008: 105; Weible 2010: 63).

Käesolevas uuringus tõid praktika mainekujundusliku rolli välja paar ettevõtjat. Nende lootus oli, et juhul kui tudengid on saanud praktiliselt olles positiivse kogemuse, räägivad nad seda edasi oma koolis ja tutvusringkonnas.

K: mis sind just motiveeriks näiteks [---] teie bürood tegemast koostööd kõrgkoolidega või mis vastupidi takistab seda?

V: No meil on kindlasti on, seda nimetatakse recruitment marketing, et me tahame silma paista ülikoolilõpetajate seas tööandjana (TA: avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus).

Ka sellepärast, et kui meie juures olla kuu aega, siis nad räägivad meist ainult head, sest me oleme nii kihvtid. Et sest tõesti (meie ettevõtte) meeskond on üks kõige tugevamaid trumpe meil üldse, et kui inimene veedab siin kuu aega iga päev, siis pärast, kui ta oma praktikaaruannet kaitseb, siis ta räägib meist ainult head, see on igatpidi mainekujundus (TA: kinnisvaraala tegevus).

5.1.4 Kokkuvõte

Praktiliselt näha peamiselt kahte eesmärki: ühelt poolt on see võimalus midagi õppida ning teiselt poolt on praktika seoseks tööturuga. Praktikast, kui võimalusest õppida, kõnelesid nii tudengid, ülikoolide esindajad kui tööandjad. Seevastu praktika olulisest rollist tööturule suundumisel rääkisid peamiselt tudengid ja tööandjad.

Praktika õppimisega seotud eesmärkidest rõhutati enim võimalust teoorias omandatud praktikas rakendada ning näha seda, kuidas tegelikus tööelus asjad käivad. Kui esimest võimalust pidasid võrdselt tähtsaks kõik osapooled, siis tööelu nägemisest rääkisid üksnes tudengid ja tööandjad. Kõik osapooled olid nõus, et praktika, eriti juhul kui noor ei tööta, on oluline andmaks talle töötamise kogemust, et hiljem tööturule suundumine ei tuleks üllatusena. Üliõpilased kõnelesid teistest osapooltest enam võimalusest omandada praktika käigus täiesti uusi oskusi. Samas ei hinnatud omandatud alati mitte kõrgelt, pidades osa neist oskustest ebavajalikeks. Vähemlevinud praktika tähendustest kõneles üks tudeng sellest, kuidas peale praktika läbimist oli koolis kergem hakkama saada ning üks ülikooli esindaja rõhutas, et olles õppekava osa, on praktika eesmärk, nagu ka muidu ülikoolitaseme õppekaval, arendada tudengi mõtlemisvõimet.

Teine palju mainitud tähenduste ring, millest kõnelesid üksnes tudengid ja tööandjad, koondab praktika seoseid tööturuga. Siinkohal võib erandina välja tuua vaid ühe ülikooli esindaja, kes rääkis praktika rollist tööle saamise juures. Samas võib tõdeda, et tudengid ning tööandjad on ühise keele leidnud ning näevad praktika ja töö seost üsna sarnaselt. Normaalseks peetakse praktikapakkuja juurde tööle jäämist ning näha hüljesid, mida praktiliselt käimine võib tööleandideerimise seisukohast anda.

Lisaks eespoolnimetatutele mainiti veel mõningaid võimalikke praktika funktsioone. Kuigi enamuse ettevõtete nägi ainsa hüvena, mida praktikandi värbamine annab, võimalust leida uus töötaja, oli ka neid, kes hindasid võimalust saada uut pilku ettevõtte toimuvale ja nägid praktikandi panust oma ettevõtte igapäevasesse tegevusse. Oma potentsiaali selles osas tunnetasid ka tudengid ning kutsusid ettevõtjaid üles seda rakendama. Tööandjad kõnelesid võimalusest tõsta oma mainet läbi praktikantide, kes ettevõttes positiivse kogemuse on saanud. Teoreetilistes materjalides (Divine et al 2007; Divine et al 2008: 105; Weible 2010: 63) on välja toodud ka praktika võimalikku mainekujunduslikku rolli ülikoolide jaoks, mida aga käesolevast uuringust välja ei tulnud. Praktikaga kaasnevatest võimalikest hüvedest, mida on varem välja toodud, jäi meie uuringus täiesti varju praktika potentsiaal tõsta tudengi õpimotivatsiooni (Williams 1991: 36), millest ei rääkinud ükski osapool.

5.2 Praktika korraldus ja esinevad probleemid

Praktikaprogrammi korralduses tuleb teha mitmeid otsuseid, mis ühelt poolt tulenevad sellest, millist tähendust praktikale omistatakse ning teisalt mõjutavad seda, kas see, mida praktika eesmärgiks peetakse saab saavutatud või mitte. Küsimused, millele lahendus tuleb leida, on näiteks: kas praktika peaks olema kohustuslik või mitte, kes vastutab praktikakohtade leidmise eest, milline peaks olema praktika sisu ja kuidas seda saavutada, kuidas tagada praktikandi asjatundlik juhendamine töökohal ning kas ja kuidas lõpuks hinnata tudengi sooritust. Järgnev peatükk keskendub neile küsimustele leitud lahendustele Eesti kontekstis ning ühtlasi toob välja probleemid, mis ühe või teise praktikakorralduse aspektiga seonduvad.

5.2.1 Kohustuslik või vabatahtlik praktika

Praktikaprogrammi loomisel on üks mitmetest olulistest küsimustest, mis lahendamist nõuavad, valik kas teha praktika üliõpilastele kohustuslikuks või mitte (Divine et al 2008: 103). Erinevatele andmetele toetudes (Eamets, Krillo & Themas 2011: 26; Üliõpilaste sotsiaalmajanduslik... 2007: 26) võib öelda, et aastatel 2006 ja 2009 oli Eestis praktika kohustuslik 60-70 protsendile tudengitest. Alternatiivid kohustuslikule praktikale olid vabatahtlik või kõrgkooli juures toimuv praktika. Andmed selle kohta, kui paljude tudengite õppekavades praktika puudus, erinevad nimetatud uuringutes mõnevõrra, kõikides 10%-st 24%-ni.

Kõik kõrgkoolide esindajad, kellega käesoleva uuringu raames räägiti, kinnitasid, et nende koolis on praktika kohustuslik. Rakenduskõrgharidust andvates asutustes on praktika maht akadeemilistest mõnevõrra suurem ja mitmel pool pidid tudengid õpingute jooksul läbima mitu erineva eesmärgi ja sisuga praktikat. Akadeemilist haridust andvates õppeasutustes on praktika samuti kohustuslik, seda aga väiksemas mahus. Ühtlasi oli praktika kohustuslikuks muutumine akadeemilist majandusharidust andvatel õppekavadel, võrreldes rakenduslike ning tehnikaalaste õppekavadega pigem hiljutine nähtus ning sellele omistati õpingute sisukuse seisukohalt väiksemat tähtsust.

Hoolimata sellest, et kõigis vaadeldud ülikoolides oli õppekavas olemas kohustuslik praktika, pidasid ettevõtjad, aga mõnel juhul ka ülikoolide esindajad ise praktikaga seotud oluliseks probleemiks selle vähesust õppekavades, seda eriti akadeemilist kõrgharidust andvates asutustes võrdluses rakenduskõrgkoolidega.

Andragoogika üliõpilased. Et meil olid nagu, noh meie nägemus oli see, et me saame saata ta inimeste ette, et ta koolitabki meie inimesi. Aga siis kohtudes nendega, noh me saime aru, et tegelikult me ei saa nii toorest inimest ja nii noort inimest tegelikult, saata nagu oma inimeste ette rääkima millestki, et kuidas miski asi peaks olema. Et ta on lihtsalt niivõrd värske alles ise /NAER// et sellest ei tuleks nagu midagi välja. Ja kui ma siis kuulsin, et tegelikult nad on juba viimasel kursusel, et neil on esimene praktika, siis see nagu hästi üllatas mind, et sellisel erialal eriti nad peaksid nagu varem saama seda tööelu juba katsuda ja tunda, kuidas see asi käib (TA: hulgi- ja jaekaubandus).

Kutsestandard näitab ära, et esimene aste eeldab, et sul on teatud hulk praktikat ja teatud hulk on koolitust. Ja vat see praktika ongi praegu meie n-ö nõrk koht, et kui võrrelda rakenduskõrgkoole, nendes on praktika maht hästi suur. Ja (intervjueeritav nimetab kaks akadeemilist kõrgharidust andvat õppeasutust) et neil on see praktika siis 5 EAP-d, sellest ei tule väga palju asju kokku (KK: tehnikaalad; akadeemiline; avalik- õiguslik).

Sarnasele tulemusele jõuti ka energieetika valdkonna tööjõu-uuringus (Eamets et al 2011: 69),

kus toodi välja, et ettevõtjate silmis oli kõrghariduse suurimaks probleemiks praktika vähesus.

Käesolevas uuringus tõid mõned tudengid probleemina välja ka seda, et praktika on liialt ühe ettevõtte keskne ning rohkem kasu võiks olla praktikast, kus tutvutakse mitmetes ettevõtetes toimuvaga.

See üks eriala praktika on ka niimoodi - sa lähed käid ära ühes ettevõttes, näed ära, et seal käib töö niimoodi, aga mis mujal käib, seda ikka ei tea (FG: tehnikaalad; akadeemiline; BA; avalik-õiguslik).

5.2.2 Praktikakohtade leidmine

Üliõpilastele praktika läbimise kohustuse rakendamine näib olevat Eesti kõrghariduses levinud lähenemine (Üliõpilaste sotsiaalmajanduslik... 2007: 26). Seega on järgmine oluline küsimus, kellele peaks langema vastutus praktikakoha leidmise eest. Vaadeldes erinevaid praktikaprogramme USA ülikoolides, on järeldatud, et üksnes tudengile või ülikoolile vastutuse andmisest parem lahendus on vastutuse jagamine (Divine et al 2008: 103-104). Populaarseimaks viisiks kuidas seda teha, on töökorraldus, kus ülikool küll annab infot ja soovitab tööandjaid, kelle juurde praktikale minna, aga edasine vastutus praktikakoha kindlustamise ees jääb üliõpilase õlule (Scholz, Steiner & Hansmann 2004: 30). Varasemates Eestis läbi viidud uuringutes (Eamets et al 2011: 69; Üliõpilaste sotsiaalmajanduslik... 2007: 31) on leitud, et säärane töökorraldus, kus praktikakoha leidmine sõltub ühelt poolt üliõpilase enda aktiivsusest ja teisalt kooli toest, toimib valdavalt ka siin.

Enamikus käesoleva uuringu raames vaadeldud õppesuundades ja koolides on praktikakoha leidmine peamiselt üliõpilase vastutusel. Samas pakuvad koolid mõningast tuge ja aitavad leida lahenduse, kui tudeng ise pole praktikakohta leida suutnud.

Ülikoolipoolne toetus on organiseeritud mitmeti. Ühelt poolt toimib eraldi praktikaosakond, teisalt aitavad õppejõud, juhendajad või praktikakorraldajad. Pakutav toetus on aga reeglina samalaadne: koolidel on võimalike praktikapakkujate seas mõningaid kindlaid koostööpartnereid, nii tööandjaid kui erialaliite, kellega neid seob varasem praktikaalane koostöö või formaalsed lepingud. Neilt oodatakse regulaarselt pakkumisi praktikakohtadeks. Teine oluline ressurss praktikakohtade leidmiseks, millele koolides toetutakse, on tutvuste kasutamine, lootes seeläbi kooli vilistlastele või isiklikele kontaktidele ettevõtjate seas.

Raskused praktikakoha leidmisel

Olgu vastutus kella õlul tahes, on raskused praktikakoha leidmisel varasemates uuringutes leitud olevat üheks suurimaks probleemiks praktika juurutamisel, kuna sobivaid kohti on vähe ning nende kindlustamine kõigile praktikakohustusega tudengitele on keeruline (Divine et al 2007: 4; Bailey & Merritt 1997: 23; Billett 2001). Sama probleem on ka Eestis. Nii Eesti ülikoolid kui ka tudengid tõdevad, et praktikakohtade leidmine on probleemne. Ülikoolid muretsevad, kus pakkuda tudengitele koolivälist erialapraktikat (Eamets et al 2011: 69-70) ja suure osa tudengite jaoks on praktikakoha leidmine suurim raskus praktika läbimisel (Üliõpilaste sotsiaalmajanduslik... 2007: 33). Praktikakohtade vähesus aga tingib probleeme selle sisukuses, sest ülikoolil või tudengil pole võimalik erinevate praktikapakkujate vahel valida (Wieler & Bailey 1997: 123).

Käesoleva uuringu raames peeti peamiseks raskuste põhjuseks **osapoolte omavahelise koostöö vähesust**: ülikoolid ja tudengid heitsid ettevõtetele ette vähest huvi praktikakohtade pakkumisel, ettevõtted hindasid ülikoolide koostööhuvi napiks ning tudengid leidsid, et praktikakoha leidmine on keeruline seetõttu, et ülikoolid ja ettevõtted koostööd ei tee.

Kõrghariduse tähendused ja kõrgkoolide koostöö tööandjatega

K: Ma saan aru, et on päris palju asju, mis motiveerib kõrgkooliga koostööd tegemast, et aga kas midagi on, mis on takistanud ka?

V: Muidugi on koolide enda poolne, kuidas öelda, passiivsus ja vähene huvi. [---] Et mõnes mõttes nad on passiivsed. Nüüd (akadeemilist kõrgharidust andva õppeasutusega) me oleme proovinud siin, käinud isegi tehnikateaduskonna dekaaniga kohtumas, rääkinud seal koostöö võimalustest, aga ega nad eriti nagu midagi välja ei paku. Selles mõttes, et neil on see võimalus küll, et pange oma kuulutused meie siseveebi üles, et tööandja saab ise seda panna, aga ja me oleme pannud ka igasuguseid teateid sinna teaduskondade infotahvlitele, aga see on nende poolt nagu põhimõtteliselt kõik, nad nagu ..., Võti Tulevikku raames, eks ole, oleme me käinud teatud sihtgrupile tutvustamas ja mõnikord, siin aastas korra või paar on kutsunud mõni eriala noh nagu rääkima, et mis võimalused on (meie ettevõttes), hästi lühidalt. Aga üldjuhul nad eriti ise midagi välja ei paku, nad on suht passiivsed (TA: töötlev tööstus).

Poolteist viimast aastat piüame ka tõeliselt näoga pöörduda ettevõtete poole, et see praktikaaruanne ei oleks mingi tühipaljast blanketi täitmine, et ta oleks ikkagi tõeliselt, selles mõttes on meil ka väga pikk tee minna, raudselt. Seda enam, et ka ettevõtete poolne suhtumine on olnud täpselt selline..., aga juba hakkab tulema (KK: majandusteadus/ärindus ja haldus; rakenduslik; era).

Ma arvan ka, et ettevõtted võiksid üldse rohkem teha koostööd ülikoolidega. Seal on talente küll ja rohkem veel ja selliseid koostöövorme ja võimalusi ka ja just see, et paljud ettevõtted ei maksa ju praktikantidele, nad võiksid neid teadmisi ju siis lihtsalt tasuta ära kasutada. Aga veel enam kui maksavad (FG: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; BA; avalik- õiguslik).

Lisaks neile põhjustele tõid tudengid välja, et praktikakoha leidmisel võiks **ülikoolipoolne tugi** tugevam olla ning mõni leidis, et kool võiks ise tudengitele vastavad kohad tagada. Samas eeldavad ettevõtted, et praktikakohtade otsimisel arvestatakse tööandja vajadustega. Kuna enamasti otsivad tudengid ise endale praktikakoha, siis viimasel hetkel tudengitele praktikakohta otsiv õppejõud või praktikakorraldaja mõjub tööandjale märgina tudengi huvipuudusest. Kiirustav ja mittesüsteemne koolipoolne abi võib vastupidi, kahandada tööandja huvi praktikante võtta.

Mis koolid veel võiksid teha saada on praktikale aitamine, et näiteks... ma vist kirjutasin oma kooli sinna karjääriteenistusele, et ma otsin praktikakohta, aga mulle ei tulnud vastust sealt. Et sealt ma nagu ei saanud mingit abi... ja mulle nagu öeldi ka kohe, et praktikakoha peab üliõpilane ise leidma... et selles suhtes... Ja ma mäletan, et ma ei olnud vist ainus, kellel oli nagu raskusi. Ja siitamaani mõtlen, et tegelikult kui ma ei oleks läbi juhuse sinna saanud, siis mis ma oleksin teinud, tõenäoliselt ma ei olekski suvel saanud praktikale... et see ei ole üldse nagu nii lihtne. Ja lisaks veel see asi ka, et ma teadsin, et päris mitmesse kohta ju kandideeris palju tudengeid, kes kõik tahtsid sinna praktikale, et siis ka seal on konkurents, et siis kuhu nad siis peaksid minema praktikale? (TN: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; BA; era).

See, kui tema praktikajuhendaja, eriti halvad näited on see, kus praktikajuhendaja või tema õppejõud koolist hakkab otsima inimesele praktikakohta. Et see on meie jaoks see koht, kus, et kui see õppejõud pöördub meie poole kevadel, siis jah, aga kui see õppejõud hakkab meie poole pöörduma mais-juunis, siis see näitab seda, et üliõpilasel endal puudub kas isiklik initsiatiiv seda asja teha, et see on kohustuslik asi, mida läbi teha ja siis seda üliõpilast veetakse siia-sinna poole, et selliseid üliõpilasi me üldjuhul siia ei oota (TA: elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine).

Varasemates uuringutes on välja toodud mitmeid võimalikke **takistusi, mis vähendavad tööandjate soovi praktikante võtta**. Esmalt tähendab praktikandi võtmine tööandjale rahalisi kulutusi. Tasustamata praktika puhul seisnevad kulutused juhendaja või mentori palgas ja praktikandile vajalikes töövahendites. Tasustatud praktika puhul lisandub ka praktikandile makstav tasu (Office of Technology Assessment 1995: 95-98; Eamets et al 2011: 69). Kehvas majanduslikus olukorras võivad need rahalised kulutused vähendada tööandjate motivatsiooni praktikakohti pakkuda (Koudahl 2010: 1900). Teisalt tähendab praktikandi võtmine kulutusi tööaja mõttes, mida kasutatakse praktikandi juhendamisele töötamise asemel (Office of Technology Assessment 1995: 95-98; Eamets et al 2011: 69). Viimaks kalkuleerivad tööandjad n-ö vea hinnaga: praktikantide osalemist teatud tegevustes piiratakse, kui nendes

vea tegemine tähendaks ettevõttele kaotust rahas või ajas (Lave 1988 ref Moore 2007: 12 järgi).

Käesolevas uuringus tõid tööandjad välja mitmeid asjaolusid, mis takistavad neid praktikante värbamast. Erinevalt teoorias väljatoodust, nimetati käesolevas uuringus kõige tihemini ettetulevateks raskusteks ülikoolide praktikasüsteemide ebaselgust: süsteemid pole erinevates koolides sarnased, muutuvad sageli, ei ole üheselt mõistetavad ning ettevõtjatel pole ressursse ega soovi end selle kõigega kurssi viia. Ka tudengid olid kohati kokku puutunud probleemidega seoses ülikooli praktikasüsteemi toimivusega.

Et see lähenemine võiks olla oluliselt süsteemsem. Praegu on, kui on meiepoolne huvi, siis me oleme ise pöördunud kõrgkoolide poole, öelnud, et me oleksime valmis võtma 1,2,3 praktikanti. Kui on nendepoolne huvi, siis nad on ise pöördunud, aga siis tekib seesama aja küsimus - kas nad on pöördunud meie poole õigel ajal, on nad hiljaks jäänud oma taotlustega. Et see asi võiks olla süsteemsem lähenemine, et kõrgkoolid teavad, et meie esitame oma pakkumised, milliseid praktikante me oleme valmis võtma teatud ajaks ja kõrgkoolid saavad siis kõrgkooli siseselt seda tööd teha sama moodi, et teavitada üliõpilasi, et sellised ja sellised praktikakohad on pakkumisel. Et tuua sedasama just kandideerimist praktikakohtadele oluliselt varasemas ajaperioodi, kui ta on praegu (TA: elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine).

Ma võin öelda, et see on üks tsirkus, et ma saaksin oma praktika arvestatud, ma käisin aasta otsa ajasin seda meest taga, see mees käib ainult 2 korda kuus koolis, saadad talle e-maili peale, küsid, mis on arvamus, kus mis on. Täidad vormid ära, neli blanketti, ta kaotab ära siis unustab ära. Siis ma mõtlesin, et mis kasu sest on, selle aja sees oleksin saanud õppida midagi põnevat, aga ma vihun mingit aruannet kirjutada, mida keegi läbi ei loe, kedagi see ei huvita. Pigem kaotagu see praktika ära (FG: tehnikaalad; akadeemiline; BA; avalik-õiguslik).

Ettevõtjad rõhutasid, analoogselt eespoolmainitud uuringutele, majanduslikke piiranguid, mis takistavad praktikantide värbamist. Tuuakse välja, et kuna majanduslik olukord on keerukamaks läinud, pole endises mahus ressursse võimalik sinna enam kulutada. Asjaolu, et rahalised takistused ei olnud ettevõtjatele kõige suuremaks probleemiks praktikantide võtmisel, võib olla osalt tingitud sellest, et uuringusse olid kaasatud vaid oma valdkonna suurimad tööandjad ning rahaprobleem võib väiksemates ettevõtetes rohkem esil olla.

No üks asi meil on, muidugi see, et me ei ole tasustanud praktikat. Et oleksid ajad paremad, siis me tasustaksime hea meelega praktikat aga viimased, kui see on meil niimoodi ametlikult kodulehel kirjas, et see on olnud nüüd viimased aasta aega, et viimased aasta aega ei ole see koht, kus ettevõtetele on väga palju vaba raha kulutada ükskõik, mille peale (TA: kinnisvaraalane tegevus).

Mitmetes ettevõtetes takistab praktikantide värbamist hirm siseinfo lekkimise pärast. Osadel juhtudel on tegu ametlikust reeglistikust tuleneva tõkkega, teisalt on põhjuseks tööandja enda kartus.

Aga [---] tulebki siin üks nüanss mängu, et see on see konfidentsiaalsus. Ja et seda infot, mida me ei taha, et läheb väljapoole meid. Ehk meie juurde tuleb tegelikult meie jaoks võõras inimene ja me ei saa üldse kindlad olla, et kellega tema suhtleb või mis ta räägib. Ehk meil, rääkides just spetsialistitasandist, et siin seda infot on nii palju, et sellepärast on ka keeruline. Ja siis ongi küsimus, et kas siis võtta ta, anda talle mingi konkreetne ülesanne, aga me ei saa isegi teda panna oma arvutisüsteemi või midagi sisestama või ükskõik mida tegema, sellepärast et see kõik on seotud infoga. Personaliosakonnast eriti rääkida, sest et töötajate isikuandmed, me ei saa anda neid võõra inimese kätte. Ja tihtilugu kõik tööd, protsessid on seotud sellega. Nii et keeruline (TA: hulgi- ja jaekaubandus).

Vähemlevinud takistused praktikantide võtmiseks ettevõtete seas tulenevad töökorraldusest või ettevõttes valitsevast ruumikitsikusest.

Suvel tegelikult on meil kollektiivpuhkus kuu aega, sest me oleme leidnud, et see on kõige efektiivsem, eksle. See takistab oluliselt nende praktikantide sissevõtmist (TA: info ja side).

K: Kas on mingeid takistusi ka praktikale võtmisel?

V: Noh, meil on hästi kitsas siin. Meil tõesti füüsiliselt juba ei ole mõnes kohas sulle tooligi anda või lauda. Et näiteks nagu meie osakonnas ka, no ma võin ainult sama kohta pakkuda, kus teie (intervjuerija) istute, eksole, aga see pole päris see. Et jah, ruumikitsikus on meil (TA: avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus).

5.2.3 Tööandjate strateegiad praktikantide värbamisel

Olukorras, kus ülikoolide ning tööandjate vahel on napilt püsivad koostöösuhteid ja praktikakoha leidmine on jäetud valdavalt tudengi õlule, sõltub koha leidmine paljuski ettevõtete huvitatusest praktikante vastu võtta. Antud uuringu materjalide põhjal on võimalik välja tuua erinevaid ettevõtjatepoolseid strateegiaid praktikakohtade pakkumiseks ning soovijate selekteerimiseks.

Tööandjad, kellel on praktikaprogramm või varasemast ajast tavaks praktikante võtta, toimivad olenemata tegevusvaldkonnast enamasti järgmiselt: ametikohad, millele praktikante võtta soovitakse, kuulutatakse välja mõnevõrra varem tööandja kodulehel, saadetakse erialalistidesse ja/või pannakse koolidesse üles plakateid. Seejärel oodatakse tudengite sooviavaldusi praktikandiks tulla. Edasine protsess kulgeb sarnaselt värbamisele, kus tudengid saavad oma varasemaid töid, viiakse läbi intervjuusid või antakse katseülesandeid. Tööandjad rõhutavad, et valik käib läbi tiheda sõela ning otsustamisse kaasatakse mitmeid ettevõtte töötajaid.

Kuna seda, ütleme ülikoolipoolset eeltööd ei ole, millest me rääkisime, et ideaalne variant võiks olla, siis me oleme läinud seda teed, et me oleme ka nendesse protsessidesse kaasanud nii personali inimesed, kui ka siis erialaspetsialistid ja ka juhid, et kõik saaksid hinnangu anda ja et me jälgime just noorte puhul seda õiget hoiakut - et ta tahab tööd teha, et ta on valmis pingutama, et ta on valmis arendama ennast ja läbi selle meie saame anda juurde talle neid teadmisi ja kohta, kus ta saab ennast areneda [---] Jah, ja me ikka lohistame nad päris tõsisest sõelast läbi [---] Iseenesest väga kergelt siin stipendiumit ei saa ja ega praktikale ka nagu, kuna kohti on vähe, siis ikka parimad saavad ainult. Ja lõpuks lähevad ikkagi hindamisele nii su keskmised hindend, nii su läbitud ained, eriala-ained ja lähevad mängu ka ütleme need meeskonnatööd või projektid, mis sa oled ülikooli või õppe raames teinud. Kõik. Lõpuks ikka, et mitte, et sa oled tore poiss ja meeldid ja tahad praktikale tulla, vaid me hindame siis lõpuks ikkagi päris palju erinevaid asju (TA: töötlev tööstus).

Veidi vähemlevinud strateegia, kus rakendatakse veel tugevamat selektsioonimehhanismi, seisneb tutvuste kaudu väga vähete tudengite praktikale võtmisest. Reeglina puudub selliste tööandjate juures laiaulatuslikum praktikaprogramm ning igale tudengile tehakse justkui erand. Tööandjate eesmärgiks on seda strateegiat rakendades valida välja kõige nutikamad tudengid ning kasvatada neist endale järelkasvu. Praktikale võtmine toimub tutvuste või soovitude kaudu oma töötajatelt, varem praktikal olnutelt või tuttavatelt õppejõududelt ülikoolides.

K: Kas teil käib praktikante ka siin või?

V: –eee- Noh, kuidas seda nüüd võtta? Et meil on olnud vahel projekte, kus on olnud väga tugev projektijuht, kes on olnud suuteline näiteks, noh, suvel paariks kuuks võtma mingeid konkreetseid töid, tegema mingisuguseid inimesi. Ta on võtnud seda ainult juhul, kui ta ise on tõesti lugenud mingit ainet seal ülikoolis, ta näeb, et nad on asjalikud tüübid, eksole. Et tõesti nende tase on nagu piisav ja ta näeb, et nad teevad tööd ja ta saab seda kuidagi ühildada mingit moodi mingi teadustöö või mingi muu asjaga ka, et nad saavad pärast sellest artikli või midagi muud ka, eksole (TA: info ja side).

Vaid vähesed ettevõtjad on valmis tudengeid praktikale võtma üksnes nendepoolse sooviavalduse alusel, ilma et neil oleks soovitusi või nad peaksid mingit laadi „värbamisprotseduure“ läbima.

Nagu eespoolkirjeldatust selgub, ei ole praktikakoha saamine tudengile ettevõtete poolt enamasti eriti lihtsaks tehtud. Tudengid tunnetavad kõrgeid nõudmisi ning tõdevad, et hea praktikakoha leidmine on praktika puhul üks suurimaid probleeme ning tihti sõltub see üksnes

iseenda initsiatiivikusest. Kogetud raskusi tõlgendatakse ettevõtete vähese huvina praktikantide rakendamise vastu.

Aga mina ütlen, et Eestis on see praktika asi, ma ei leia õiget sõna – ettevõtted peaksid palju rohkem võtma praktikante, kui nad seda teevad. Ja kui mina olin bakas ja pidin minema praktikale ja siis otsid seda praktika kohta tikutulega, ja kui sa kuhugi saad, siis, no palka sulle ei maksta. See selleks, saad mingi kogemuse lihtsalt. Mul vedas, et mind kohvikeetjaks ega paberites tuhni jaoks ei pandud. Et olin politseiprefektuuris majanduskuritegude talitluses ja sain ülekuulamisi ise läbi viia ja seal valerahaga tegeleda – oli põnev. Aga paljud pannaksegi lihtsalt arhiivi korrastama. Ma ei pea seda väga õigeks (FG: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; MAG; avalik- õiguslik).

Hoolimata sellest, et praktikakohustusega tudengeid on palju, nimetavad tööandjad oma peamiseks probleemiks motiveeritud ja nutikate praktikantide puudust.

Muidu see, et praktikandid, nad seitsmesse kohta kandideerivad, siis nad möllavad seal eksole, siis nad helistavad, meil samamoodi, eksole, meil aasta otsa praktiliselt tuleb neid taotlusi. Nad ei tea ise ka täpselt, mida nad tahavad, siis nad on nõus absoluutselt kõigega, peaasi, et nad saavad oma praktikumi ära teha. Aga siit kaob nagu see kvaliteet ära, et noh, me teeme küll, üheltpoolt me pakume. Teiselt poolt tuleb ka nagu massi peale, aga nad ei jõua õigesse kohta (TA: töötlev tööstus).

5.2.4 Praktika raames tehtava töö sisukus

Käesoleva uuringu põhjal võib öelda, et enamikes koolides on **vormilised juhised praktika sisu kohta** koondatud praktika juhendisse või kavva. Plaani koostamist on varasemates uuringutes peetud üheks praktika õnnestumise võtmepunktiks. Samas on kirjanduses juttu mõnevõrra individuaalsemast lähenemisest praktikaplaanile, kus ülikooli, tööandja ja tudengi koostöös lepitakse kokku tehtava töö sisu (Bailey, Hughes & Barr 2000: 53-54, Billett 2001: 65, Kessles & Kwakmann 2007: 698). Eesti kõrgharidust andvates õppeasutustes tähendab plaan pigem ülikoolipoolseid formaalseid juhiseid tudengile ja tööandjale selle kohta, milline praktika olema peab ning teistelt osapooltelt oodatakse nende nõudmiste täitmist.

Valdavalt toimub praktika juhendit arvesse võttes. Kuid uuringus intervjueritud tööandjate esindajad tõid välja kolm varianti praktika planeerimise võimalustest. Vähesed tööandjad lähtuvad üksnes kooli etteantud nõuetest. Suurem osa võtab aluseks etteantud praktikaprogrammi, et ülikooli nõudmised saaksid täidetud, ning sünteesib seda ettevõtte nägemuse ja võimalustega, arvestades sealjuures ka tudengi soovidega. Mõned tööandjad ütlesid, et praktikant läbib ettevõtte poolt määratud programmi, kuid seejuures jääb ebaselgeks kas ja kuivõrd see on vastavuses tudengi kooli ootustega.

Üliõpilast arendava kogemuse võtmeteguriks on praktikakohal teostatava **töö sisukus** Kui lähtuda vaatenurgast, et praktika peamiseks eesmärgiks on õppimine, peetakse sisu puhul oluliseks järgmisi omadusi. Praktika peaks olema tudengile jõukohane, aga siiski väljakutseid pakkuv. Ülesanded, mida tudeng täidab, võiksid muutuda keerulisemaks vastavalt sellele, kuidas üliõpilane nendega hakkama saab, aga samas ei tohiks olla nii keerulised, et üliõpilane nendega toime ei tule (Kessles & Kwakmann 2007: 698-699, Office of Technology Assessment 1995: 5). Tudengi motivatsiooni seisukohalt on oluline, et töö oleks vaheldusrikas, tema huvidega kooskõlas ning ettevõttele vajalik. Viimatinimetatud omadus tõstab ka tööandja huvi praktikandiga tegeleda (Kessles & Kwakmann 2007: 698-699). Praktika käigus võiks üliõpilasel olla võimalus töötada nii üksi kui ka meeskonnas (Office of Technology Assessment 1995: 5), kohtuda võimalikult paljude kolleegide, ekspertide ja klientidega (Kessles & Kwakmann 2007: 698-699). Ühtlasi on oluline, et praktika oleks selgelt seotud õppetööga ülikoolis, mitte asi iseeneses.

Kõrgkoolid olid pigem kriitilised reaalsete praktikavõimaluste sisukuse osas. Tuuakse välja, et praktika peaks olema vähemalt erialane, kuid suuremaid nõudeid, näiteks raskusastme või muu sellise kohta, ei kirjeldata.

Mis ta õppekavades kirjas on... menetluspraktika või ... tööpraktika või ... Noh, seda on eri õppekavades erinevalt nimetatud ... Mis tähendab seda, et üliõpilane on mingisuguse aja mingis ettevõttes. See ei ole küll väga pikk aeg eksole, noh see on nädalate küsimus, mitte pool aastat nagu rakenduskõrgkoolis. Ja siis ta teeb seal midagi, parem kui ta teeks võimalikult midagi erialast, mitte ei kasutataks tasuta tööjõuna kontoriruumide koristamisel (KK: tehnikaalad; akadeemiline; avalik- õiguslik).

Rakendusliku kõrgkooli esindaja rõhutab ka seda, et praktika käigus tehtu peaks olema ka tegelikult tööandjale vajalik.

Uuringu põhjal võib järeldada, et **praktika korraldamine ettevõtetes** on üldjoontes ühesugune. See algab ettevõtte tutvustamisega loengu või ringkäigu vormis, mis toimib sarnaselt ka uute töötajate võtmise puhul. Tehnikavaldkonna ettevõtetes järgneb sellele mitmel pool praktiline koolitus, mille käigus õpetatakse selgeks töötamiseks vajalikud võtted. Mõnel pool rakendatakse selles praktika järgus ka töövarju taktikat, kus praktikant jälgib töötajate tegevust. Seejärel usaldatakse praktikant juhendaja hoole alla, kelle toetusel ta esialgu töö käigus õpib. Praktika edenedes antakse tudengile vastavalt teadmiste, oskuste ja enesekindluse kogunemisele rohkem iseseisvust ning mõnel pool töötab praktikant lihtsamate ülesannete kallal lõpuks täiesti iseseisvalt.

Praktika käigus tehtava töö sisu sõltub enamasti eelnevalt kokkulepitud plaanist, kuigi ühes ettevõttes rakendatakse ka strateegiat, kus kõik töötajad võivad praktikandile soovi korral lahendamiseks ülesandeid anda. Üldjoontes täidavad praktikandid kahte tüüpi ülesandeid. Nad kas teevad tavaliste töötajatega sama tööd ning puhuti kasutataksegi neid asendajatena näiteks puhkuste ajal. Või siis antakse praktikantidele mingit laadi kitsam tööülesanne uuringute, kokkuvõtete või analüüside tegemise näol. Ühtlasi rõhutavad tööandjad, et lähtuvalt praktikandi huvitatuselt ollakse valmis andma rohkelt infot.

Agaga nüüd inseneripraktika või see kontoripraktika, siin on tavaliselt niimoodi, et on ära määratletud suhteliselt kitsalt, et millega see praktikant siis hakkab nagu tegelema. Näiteks, kui me räägime siin finantsosakonna praktikast, siis antakse talle mingi kindel rida raamatupidamises, näiteks mingite andmete sisestamine, et ta tegeleb sellega, aga sealt kõrvalt antakse niipalju kui võimalik, lisainformatsiooni nende asjade või valdkondade-tegevuste kohta, mis praktikanti enamasti huvitab (TA: töötlev tööstus).

Praktika sisu puhul on varasemates uuringutes peamise probleemina välja toodud selle liigne lihtsakoelisuus (Billett 2001; Bragg & Hamm). Praktikante pannakse tegema lihttöid, mis ei ole seotud erialaste oskustega (nt kohvi keetmine, koristamine), ei võimalda saada tegelikku erialase töö kogemust (Hamilton 1990: 53; Daugherty 2011: 472) ega ole üliõpilastele väljakutset pakkuvad (Stasz & Kaganoff 1997).

Teatavat pettumust võib välja lugeda ka käesolevasse uuringusse kaasatud tudengite väljajütmistest. Kui praktika seisnes teiste töötajate asendamises, nimetati seda tavaliseks suvetööks ja ülesandeid väga lihtlabasteks. Praktika vähest organiseeritust võib välja lugeda tudengi kogemusest, kes enda sõnul otsis praktika ajal endale ise ülesandeid, mida teha.

K: Okei.. aga sa ütlesid et see praktika sind nagu ei aidanud töötöingutel, aga kuidas see toona tundus, kui sa olid seal praktikal, kas sellest siis oli nagu mingit kasu?

V: Et kas see (praktika) arendas mind? Ei arendanud. Mu töö oli pangas kontrollida välismaalt laekuvaid makseid, mille nimed olid valesti kirjutatud. Et ma pidin kontrollima, et kas see sama nimi on meie andmebaasis olemas või ei ole. Et selline näpuga järje ajamine ja peensuste kontrollimine. Põhimõtteliselt noh see andis mulle natukene välismaksete kohta infot juurde, et mis on SWIFT ja mis on IBAN ja nii edasi aga oluliselt see mind ei harinud ka... et, et... see oli lihtsalt suvetöö, tavaline (TN: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; BA; avalik- õiguslik).

Kõrghariduse tähendused ja kõrgkoolide koostöö tööandjatega

Praktika oli meie kõige probleemsem. See moodustas väga suure mahu meie õppekavast, ei õppinud seal palju juurde. Sageli praktika kohad ei olnud üldse erialased ega sisulised. Ei olnud mõistlik. Seda enam, et seda oli nii palju ka (FG: majandusteadus/ärindus ja haldus; rakenduslik; BA; era).

Tudengitele antavate ülesannete ebasobivale raskusastmele viitasid ka ülikoolide esindajad, kelle meelest pakuvad ettevõtted sageli liiga kerget või rasket praktikat.

K: Milline on sinu arvates see praktika tähendus teie erialal?

V: See on kindlasti oluline. Jälle palju sõltub sellest, kui tõsiselt ettevõtte või asutus seda praktikat võtab. Kas ta paneb tudengit pabereid ühest hunnikust teise tõstma või ka annab mõningaid reaalseid ülesandeid, et näitab, mis nagu toimub. See sõltub väga palju sellest (KK: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; avalik- õiguslik).

Tudengid heidavad ühtlasi ettevõtetele ette, et need pole huvitatud praktikantide arendamisest ning annavad neile ülesandeid, mille tegemine ei ole ettevõttele tegelikult vajalik.

Ma olen nõus, et praktikat on vaja, aga ega need ettevõtted väga ei ole huvitatud, et see praktikant tuleb. No las teeb oma töö ära, las ta lihtsalt olla, vaatab, kuidas käivad. Nad ei ole väga huvitatud, et ta reaalselt kogemust saab. Mina käisin praktilal ministeeriumis. Aga mulle anti ülesandeks, peale bakat juba, anti ülesanne, mis oli puhtalt magistri tasemel. Sellel ei olnud ka mõtet, keegi mind ei aidanud seal. Ma tundsin, et ma õppisin küll juurde sellega, ma sain iseendas julgust, et ma saan hakkama küll, kui mul vaja on (FG: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; BA; avalik-õiguslik).

Mind pandi ka arhiive korrastama, arvutifaile. Eks ma ise ka ikka pakkusin end muudeks ülesanneteks ka, ja tegin üsna mõttetut tööd aga väga hoolega, kuigi pärast keegi seda isegi ei kasutanud (FG: tehnikaalad; akadeemiline; BA; avalik- õiguslik).

Lähtuvalt tööandja seisukohast, otsivad tudengid erinevaid põhjusi praktika vähesele sisukusele, viidates nii töö spetsiifilisele iseloomule, mis ei võimalda pakkuda praktikantidele sisulisi ülesandeid, kui ka praktika vähesele kestusele, mis ei luba tudengeid tööellu kaasata. Samuti toovad vilistlased välja Eesti ettevõtete väiksuse, mis ei võimalda kogemusteta praktikante tööprotsessi kaasata, kuna praktikandi viga võib tähendada kõigi tööde seiskumist.

Ma ... öelda firmade kaitseks midagi. Esiteks – see on nii väike aeg, siis ei jõuagi teha see üliõpilane midagi ja saada midagi vastu. Või kui palju üliõpilane on nõus oma vabast ajast tasuta firma jaoks töötama (FG: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; BA; avalik- õiguslik).

Vestlus fookusgrupis:

Ja väikeses ettevõttes ongi ainult üks pink ja nad ei saa oma tööd seisma panna, et annavad praktikandile võimaluse (FG: majandusteadus/ärindus ja haldus; rakenduslik; BA; era)

Tuled nädalavahetusel (FG: tehnikaalad; rakenduslik; BA; riiklik)

Ja siis sõidad teraga sisse, siis on korras, pink ootab järgmised kuu aega Norrast juppe (FG: tehnikaalad; rakenduslik; BA; riiklik)

See ettevõtte ei võta enam kunagi endale praktikante (FG: tehnikaalad; rakenduslik; BA; riiklik)

Firma pankrotis ka kohe (FG: tehnikaalad; rakenduslik; BA; riiklik)

Praktika vähese sisukuse eest paneb ühe ülikooli esindaja osa vastutust tudengite õlule, kes ise kipuvad minema kergema vastupanu teed ning eelistama lihtsamat praktikat.

Et kui meie suuname praktikale, noh, meil on ka ikkagi võimalus, kuna meile ettevõtted pakuvad praktikakohti, siis meie praktikaosakond järelikult siis paneb nad välja, ka saidile, paneme siis siia tahvlitele, igale poole ja saadame üliõpilastele ka veel. Et nad saavad valivad neid kohti, aga väga paljud ei taha sinna minna. Ütleme turistidele pakuti ütleme seal 40 hotellikohta, noh loomulikult, et ikkagi hotellitöötaja, mitte administraator. Ja väga paljud ütlesid, et me ei taha, et seal on öiste vahetustega töö ja me lähme parem kuskile sinna McDonaldsisse, et oleme seal parem nendeks ettekandjateks, et meile sobib see rohkem. Vot, isegi selline noh nagu hindamine (KK: majandusteadus/ärindus ja haldus; rakenduslik; era).

Ühtlasi võivad muud kohustused sundida tudengit leppima väheväärtuslikuma praktikaga. Näiteks töötavate tudengite puhul on tavaks päevatöö registreerimine ülikoolis praktikana. Sel

juhul ei oma tudeng tegelikult kogemust praktilisel olemisest. Tudengid ise tõdeavad, et praktika sooritamise oma ettevõttes ei ole arendav. Samal nõul on ka mõnede õppeasutuste esindajad, kes olid seisukohal, et töötavale tudengile polegi praktika sooritamise vajalik.

Minul ei olnud üldse mingit praktikat. Koolis oli küll nõutud ja ma mõtlesin ise endale selle välja, ma töötasin ühes ettevõttes ja tegin selle raames praktika. Ma töötasin seal ja lasin personalijuhil ära kirjutada, mis ma seal tegin - oma igapäevast tööd. Iga päev oli praktika (FG: majandusteadus/ärindus ja haldus; rakenduslik; BA; era).

K: Mis selle praktika eesmärk on teie valdkonnas?

V: Valdkonnas praktika eesmärk on siis näidata, mismoodi seestpoolt näeb välja üks ettevõtte valdkonnas, mis... no ütleme, et mis teemal kõrgharidus on valitud. Et kui inimene lõpetab, et siis talle tööturule minema tuleks üllatusena. Ja praktika võib ka näidata, et see eriala ei sobi. Näiteks. Aga samas muidugi, kuna suur osa inimestest teeb ju õpingute ajal erialast tööd ja sagedasti on firma omanikud, et nendele jääb see praktika pigem selliseks formaalseks või mittevajalikuks, jah (KK: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; avalik- õiguslik).

5.2.5 Praktikajuhendaja või mentori olulisus

Mitmed autorid nõustuvad, et praktikakogemus kujuneb väärtuslikumaks, kui töökohal on olemas juhendaja või mentor (Callanan & Benzing, 2004; Billett 2001: 64), kelle rolliks peaks olema praktikandi juhendamine, tagasiside andmine ja töökogemuse analüüsimise võimaldamine (Office of Technology Assessment 1995: 13). Mentor valib välja ja planeerib tudengi tegevused, annab märku potentsiaalsetest probleemidest ning jälgib tudengi edusamme (Kessles & Kwakmann 1997: 698).

Kõikides uuringus osalenud ettevõtetes, oli praktikandil juhendaja. Mõnel pool oli praktikandi värbamisel otsustavaks kaalukeeleks juhendaja eelnev nõusolek.

Lepingus juba määrame kindlaks, kes juhendab, kes siis vastutab selle eest. Et see on kindlasti, et niisama me ei hakkagi üldse võtma. Tavaliselt me kooskõlastamegi kohe juhendajaga selle. Üldse, kui meile mingi CV laekub, siis me mõtleme läbi, kes võiks olla see juhendaja, siis saadame temale. Kui tema kiidab selle heaks, siis me üldse hakkame läbirääkimisi pidama. See on kindlasti nii, et siis juhendaja, tema siis suunab ja vastutab ja õpetab talle siis kõike selle aja jooksul (TA: kinnisvaraala tegevus).

Tööandjate jaoks on praktikajuhendaja leidmine mõnikord oluliseks komistuskiviks praktikandi võtmisel, kuna personalil puudub valmidus lisakohustusi võtta ja praktikandiga tegelemise oma aega panustada.

Et me võiksime olla aktiivsemad muidugi, leida neid võimalusi, et see üliõpilane saaks siin olla ja tudeerida, kasvõi läbi vaatluspraktika, aga üks seda valmisolekut - kes tahab endale seda üle õla vaatajat, onju. Sa ikkagi oled kohustatud inimesega tegelema, et sellest ka kasu oleks, et see, endal ka see valmisolek ja tahtmine oleks meie majasiseselt. Et see on meie mõttemaailmas ka kinni ilmselt (TA: töötlev tööstus).

Ressursside küsimus ja mitte isegi niivõrd rahalises mõttes kui just aja mõttes. Ehk siis eriti tänasel päeval, kus ettevõtte on oma tegevust selles mõttes optimeerinud, et ressursid on nii võimalikult kui maksimaalselt optimeeritud, et lihtsalt ei ole seda ajalisi ressursse, et tegeleda veel sellise koostööga (TA: elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine).

Olenevalt praktika sisust on uuritavates ettevõtetes juhendajatel kas üks või mitu juhendatavat. Tööandjad kirjeldavad praktika juhendaja rolli järgnevalt: ta vastutab praktikandi eest, suunab ja õpetab teda ning hoolitseb, et tal oleks piisavalt tegevust. Jälgides praktikandi edusamme otsustab juhendaja ülesannete raskusastme ja valiku üle. Ühtlasi jälgib tegevuse vastavust kokkulepitud plaaniga, annab tagasisidet edusammude kohta ning hindab hakkamasaamist.

Tudengid praktikajuhendajatest eriti ei kõnele. Vaid üksikud noored tundsid praktikakohal, et keegi nendega tegeleda ei soovi. Sellest ei saa aga järeldada, et enamusel tudengitel mentor hoopiski puudus. On võimalik, et tudengid ei omista juhendajale sellist tähtsust nagu tööandjad ning seetõttu ei pidanud vajalikuks neist rääkida.

Vestlus fookusgrupis:

...viies ratas vankri all... (FG: tehnikaalad; akadeemiline; BA; avalik- õiguslik)

...jah, seda ma tundsin. Ma tegin oma ettekande ära, aga keegi nagunii midagi aru ei saanud, sellest programmist väga. Kas see oli nüüd kasu mingi või ei olnud, mul ei olnud ülevaatajat, kes teadis (FG: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; BA; avalik- õiguslik).

Ma tundsin, et ma õppisin küll juurde sellega, ma sain iseendas julgust, et ma saan hakkama küll, kui mul vaja on. Mul küll selliseid spetsiifilisi teadmisi makromajandusest ei olnud, ütlemine ökonomeetrist ei olnud, aga ikkagi, nad võtsid küll hea meelega, aga ei olnud see, et nad tahaksid mind väga aidata ja et neil oleks edasi mingeid makromajanduslikke analüüsijaid edasi. Üks tundis programmi. Mulle anti kätte programm, mis neile oli eelmine päev saadetud ja ütles, et me ei oska seda veel, õpi sina, vaata, andis mulle raamatu kätte (FG: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; BA; avalik- õiguslik).

5.2.6 Ülikooli kontroll praktilal toimuva üle ja selle hindamine

Nagu juba eespool mainitud on praktika sisukuse jaoks oluline selle seotus õppetööga ülikoolis, mistõttu peavad praktika ning õppetöö olema omavahel koordineeritud. Seega on leitud, et praktika õnnestumiseks võiks ülikool olla sellega seotud ka praktika toimumise jooksul (Office of Technology Assessment 1995: 13). Ühtlasi on vajalik panna paika järjepidev süsteem praktika dokumenteerimiseks ja hinnangute andmiseks, kus sõnaõigus võiks olla nii ettevõtte, kus praktikat läbiti, kui ka ülikoolil ning arvesse tuleks võtta nii omandatud oskusi kui ka praktika eesmärkide täitmist (Bailey, Hughes & Barr 2000: 54-66).

Käesoleva uuringu põhjal võib öelda, et Eestis ülikoolid praktika jooksul reeglina selle toimumisega seotud ei ole. Praktika lõppedes nõuab enamik ülikoole tudengilt selle kohta analüüsi kirjutamist. Erandiks on üks majandusharidust andev erakõrgkool, mis ühe praktika puhul nõuab vaid etteantud vormil lahtrite täitmist. Enamikes koolides tuleb aruannet ka kaitsta ning koolide esindajad peavad seda põhjalikuks protseduuriks.

Sellegipoolest on ülikoolidel probleemiks tegeliku ülevaate saamine praktilal sooritatud tööde sisukusest, mida ka varasemates uuringutes välja toodud on (Divine et al 2007: 5).

Ega me nii väga täpselt ei tea ka, kuidas see kõik toimub. Kuigi praktika aruannetes leiab see kõik kajastamist ja aruannete kaitmine on ikkagi põhjalik kaitmine. Ja need inimesed, kes, see komisjon, kelle ees kaitstakse, nad on rääkinud, et see koostöö on, väga huvitav võib olla kohati. Aga no ei ole võimalik täpselt alati testida, et kas see on fantaasia vili, mida inimene sinna kirja on pannud või ta ongi reaalselt ettevõttes neid asju teinud (KK: majandusteadus/ärindus ja haldus; akadeemiline; avalik- õiguslik).

Et mitte toetuda üksnes tudengi poolt esitatud praktikaaruandele on mõnedes koolides praktika läbimise nõuete hulgas tööandja poolt täidetav ankeet tudengi edusammude ja tagasilööride kohta koos iseloomustuse või kommentaariga.

5.2.7 Kokkuvõte

Kõigis uuringusse kaasatud koolides oli praktika tudengitele kohustuslikuks tehtud. Samas oli erinev selle maht (rakenduslikku haridust andvates koolides on see suurem kui akadeemilist haridust andvates) ning tähtsus, mida sellele omistatakse (praktikat peavad reeglina tähtsamaks rakenduslikku ja/või tehnikaalast haridust andvad asutused). Hoolimata praktika

kohustuslikkusest toovad nii ülikoolid kui ka tööandjad probleemina välja selle vähesust. Ettevõtjate kriitika lähtub kogemusest seniste ülikoolilõpetajatega, kelle oskused on piiratumad kui esialgu oodati. Akadeemilist haridust andvad ülikoolid peavad praktika vähesust probleemiks kuna tunnevad survet konkureerida rakenduslikku haridust andvate kõrgkoolidega ning tulla vastu tudengite ootustele. Tudengid reeglina praktika kestuse üle ei kurda. Neile valmistab rohkem muret praktikakoha leidmine ja selle sisukus.

Kuigi kirjelduse järgi jaguneb praktikakoha leidmise süsteemis vastutus kõige sagedamini ülikooli ja tudengi vahel, langeb tegelikkuses põhiraskus siiski tudengile. Tudengid tunnetavad praktikakoha leidmise probleemi kõige teravamalt ning ootaksid selles osas ülikoolipoolset abi. Samas peab see abi olema süsteemsem ja mitte seisnema vaid praktikakoha otsimise viimasele hetkele lükanud tudengite abistamises. Sel juhul tõlgendavad tööandjad ülikooli abi kasutamist tudengi vähese initsiatiivikusena, mistõttu ei soovita teda praktikale võtta. Eesti suuremad tööandjad värbavad praktikante sarnaselt tavatöötajatega, kus läbi erinevate testide või toetudes soovitudele valitakse välja valida parimad kandidaadid. Seetõttu on ka arusaadav, miks hoolimata suurest hulgast tudengitest, kellele praktika kohustuslik on, peavad tööandjad üheks peamiseks probleemiks motiveeritud ja piisavate oskustega praktikantide puudust. Lahendusena praktikakohtade vähesusele näevad kõik kolm osapoolt suuremat koostööd ülikoolide ja tööandjate vahel, samas süüdistavad need üksteist vastastikku soovimatuses seda koostööd teha. Tööandjate vaatepunktist on just ülikoolidepoolne vähene koostöösoov raha- ja ajapuudusest või praktikantide võtmiseks sobimatust töökorraldusest sagedasem probleem. Seevastu ülikoolid, eriti majandusharidust andvad, ei näe endal olevat ressursse tööandjatele poolele teele vastu tulla.

Praktika sisukuse tagamiseks on varasemates allikates peetud parimaks vahendiks praktikaplaani- või juhendi koostamist. Ka Eesti ülikoolides on olemas praktikajuhendid, mis aga on universaalsed kõigile tudengitele. Praktika käigus võetakse enamasti arvesse ülikoolipoolseid nõudeid mis juhendis sisalduvad. Samas sõlmivad praktikapakkuja ja tudeng enamasti ka omavahelise konkreetsema kokkuleppe selle kohta, mida praktika ajal tegema hakatakse. Reeglina algab see ettevõttega tutvumisega ning seejärel hakkab tudeng tegema kas sarnast tööd teiste töötajatega või tegelema mingi ühe tööolõiguga. Puhuti antakse tudengile praktika edenedes ka väljakutset pakkuvamaid ülesandeid, mis teooriast lähtudes on sisuka praktika tunnuseks. Kuid selline toimimine pole üldlevinud.

Tudengid peavad praktikat sageli liiga lihtsaks või tunnevad, et teevad tühja tööd, mida kellelegi vaja pole. Kui ettevõtted näevad tudengitele olulise hüvena võimalust tutvuda seestpoolt asutuse tegevusega ning võimalust saada infot, siis tudengite jaoks need tähtsad ei ole. Ka ülikoolid tõdevad, et kohati on praktika liiga lihtne, samas näevad sellel ka üliõpilase enda vastutust, kes läheb lihtsama vastupanu teed ning lepib kerge praktikaga või läbib seda oma tööandja juures.

Juhendaja olemasolu töökohal on peetud varasemates uuringutes oluliseks praktikakogemuse täisväärtuslikkuse saavutamiseks (Callanan & Benzing, 2004; Billett 2001: 64). Kõigi tööandjate juures, kes oma praktikale võtmise tavadest kõnelesid, on juhendaja olemasolu eelduseks praktikantide värbamisel. Samas on juhendaja leidmine keeruline, sest see tähendab tavatöötajatele lisatööd. Juhendaja vastutuseks on anda praktikandile ülesandeid, jälgida tema edusamme ning anda tagasisidet. Samas puudub praktikajuhendajatel vastav ettevalmistus, mida on peetud vajalikuks sisuka praktikakogemuse tagamiseks, ning ebaselgeks jääb, kas ta omab mingit ettekujutust sellest, milline on tudengi õppekava, mida tudeng juba on omandanud ning mis on praktika eesmärgid õppeprotsessi raames. Praktikajuhendaja võrdlemisi formaalne roll peegeldub ka tudengite arvamustest, kus neid mainitakse kas üldse

mitte või siis negatiivses võtmes, nentides, et tudengiga ei viitsinud praktika käigus keegi tegeleda.

Ülikoolid saavad praktika kohta tagasisidet valdavalt vaid tudengite poolt koostatud praktika aruannetest, kuid mõnel pool palutakse hinnanguid ka tööandjalt. Samas tõdevad ülikoolid ise, et selline tagasiside on ebapiisav hindamaks kuivõrd sisuline oli praktikal tehtu ning tegelik kontroll praktika sisu üle on puudulik.

Kokkuvõte

- Kolm osapoolt (tudeng, ülikool ja tööandja), kes praktika raames kohtuvad, toovad kaasa mõnevõrra erinevad nägemused sellest, mis peaks olema praktika eesmärk. Ülikoolide jaoks on praktika eesmärk õppimine ning tudengi isiksuslik areng ja küpsemine. Tööandjate nägemus praktika sisust on eelkõige seotud tööturuga: praktikant näetakse võimalusena värvata tööjõudu või toetada tudengi arengut nii, et ta oleks tulevikus kvaliteetsem tööjõud. Tudengid, jäädes nende kahe osapoole vahele ühenduslüliks, leiavad, et praktika eesmärgiks võib olla nii õppimine kui ka tööturule suundumine ning üks eesmärk ei välista teist. Nii tööandjad kui tudengid näevad, et praktikavõimaluse pakkumine võib tuua mõningast kasu ka praktikapakkujale uute ideede või kas või ajutise tasuta või odava kuid kvalifitseeritud tööjõu näol. Ülikoolid seevastu ei toonud välja ühtegi viisi, kuidas praktikandi värbamine võiks tööandjale kasulik olla. Kui ülikoolid soovivad praktikaalast koostööd ettevõtetega alustada või laiendada, tuleks selle sujuvuse tagamiseks mõelda ka tööandjate võimalikele kasudele.
- Tudengite jaoks on peamiseks probleemiks, praktikakoha leidmise kõrval, selle sisukus. Tööandjad toovad peamise puudusena välja praktika vähesuse. Selline tõlgendus aga võib olla tingitud ka varasematest kogemustest, sest käesoleva uuringu põhjal oli praktika kohustuslik kõigis koolides. Praktika vähesusele viitamine võib olla selgitatav tööandjate kõrgete ootustega ülikoolilõpetajatele. Tööandjad soovivad, et ülikoolist tuleksid valmis töötajad ning praktikant näetakse vahendina selle saavutamisel. Kuna aga reeglina värsked lõpetajad neile ootustele ei vasta, pannakse puudused oskustes vähese praktika arvele. Ka ülikoolid toovad praktika vähesust probleemina välja, seda aga pigem konkurentsi vaatepunktist. Kuna peljatakse, et õppekava, mis praktikat ei sisalda, on tulevastele tudengitele vähem atraktiivne, siis rõhutatakse selle olulisust.
- Praktika kõigile kohustuslikuks muutmine on vastuolus tööandjate taktikaga praktikantide võtmisel, sest tööandjad valivad omale praktikante sarnaselt uute töötajate värbamisega ning soovivad enda juurde võtta vaid kõige helgemaid päid. Samas neile, kes sellest sõelast läbi ei pääse, võib praktikakoha leidmine kujuneda keeruliseks ning lõppeda sellega, et tudeng peab leppima praktikakohaga, mis võimaldab küll vormiliste nõuete täitmist, kuid ei paku sisulist kogemust.
- Praktikakohtade kättesaadavuse suurendamiseks peavad kõik osapooled vajalikuks tihedamat koostööd ülikoolide ja tööandjate vahel. Samas süüdistatakse üksteist väheses valmisolekus seda teha. Tööandjad leiavad, et ülikoolide praktikasüsteemid on segased, et nendepoolsetele koostööpakkumistele vastatakse leigelt ning ootavad, et ülikoolid tuleksid neile n-ö poolele teele vastu. Ülikoolid aga hindavad ühelt poolt tööandjate huvi väheseks ning teisalt kirjeldavad valitsevat ressursipuudust, kuna sageli puuduvad inimesed, kes saaksid püsivalt keskenduda tööandjatega suhtlemisele ning sellest tulenebki teatav kaootilisus koostöösuhetes.
- Tudengite ja ettevõtjate nägemus sisukast praktikast on erinev. Tudengid ei soovi praktika käigus tegeleda suhteliselt lihtsate või ühetaoliste ülesannetega ja tahaksid n-ö kohe asja kallale asuda. Ettevõtted seevastu tõdevad, et kohati teevad tudengid küll lihtsat tööd, kuid näevad praktika sisukuse osana ka ettevõtte toimimise kui sellise näitamist ning vastavalt tudengi huvidele info jagamist. Tudengid ei toonud aga kordagi välja praktika selliseid dimensioone.

- Ülikoolipoolne kontroll praktika sisu üle on vähene. Kõigis koolides on olemas praktikajuhendid, kuid need on liiga üldised. Lähtuvalt tööandjate ja tudengite kirjeldustest, saab öelda, et praktika käigus tehakse nii väga sisulist kui ka vähese kasuteguriga tööd ning mõlemad vastavad ühtmoodi kehtestatud nõuetele. Suuremates ettevõtetes koordineerib tudengi tegevust tavaliselt praktikajuhendaja, kellel aga ei pruugi olla ettekujutust õppes ülikoolis ja praktika rollist selles. Praktika ajal ei toimu vastastikust infovahetust ülikooli ja tööandja vahel, mistõttu kõrgkoolidel puudub ülevaate praktika sisukusest. Ülikool saab oma info praktikal toimunu kohta tagantjärele tudengi esitatud aruandest, millele puhuti lisandub ka tööandjalt küsitud kommentaar. Sellest hoolimata tunnistavad ka ülikoolid ise, et ei oma tegelikku ülevaadet sellest, mis praktikal toimub ning võib vaid loota, et tudeng selle käigus ka midagi õppis.

Kasutatud materjalid

1. Bailey, T. & Merritt, D. (1997). School-to-Work for the College Bound. (<http://www.eric.ed.gov/PDFS/ED405476.pdf>).
2. Bailey, T., Hughes, K. & Barr, T. (2000). Achieving Scale and Quality in School-to-Work Internships: Findings from Two Employer Surveys. *Educational Evaluation and Policy Analysis* 22(1), 41-64.
3. Billett, S. (2001). Learning in the Workplace: Strategies for Effective Practice. (<http://www.questia.com/PM.qst?a=o&d=103577737>).
4. Bragg, D. D. & Hamm, R. E. Linking College and Work: Exemplary Practices in Two-Year College Work-based Learning Programs. (<http://vocserve.berkeley.edu/Summaries/795sum.html>).
5. Callanan, G. & Benzing, C. (2004). Assessing the Role of Internships in the Career-Orientated Employment of Graduation College Students. *Education and Training* 46(2), 82-89.
6. Collins, A., Brown, J. S., & Newman, S. (1989). Cognitive Apprenticeship: Teaching the Craft of Reading, Writing, and Mathematics. In L. B. Resnick (Ed.), *Knowing, Learning and Instruction: Essays in Honour of Robert Glaser* (pp. 453-494). Hillsdale, NJ: Erlbaum ref Wieler, S. & Bailey, T. järgi.
7. Daugherty, E. L. (2011). The Public Relations Internship Experience: a Comparison of Student and Site Supervisor Perspectives. *Public Relations Review* 37(5), 470-477.
8. Dewey, J. D, Montrosse, B. E., Schröter, D. C., Sullins, C. D. & Mattox, J. R. (2008). Evaluator Competencies: What's Taught versus What's Sought. *American Journal of Evaluation* 29(3), 268-287.
9. Divine, R. L., Linrud, J. K., Miller, R. H & Wilson, J. H. (2007). Required Internship Programs in Marketing: Benefits, Challenges and Determinants of Fit. *Marketing Education Review* 17(2), 46-52.
10. Divine, R. L., Miller, R. H., Wilson, J. H. & Linrud, J. K. (2008). Key Philosophical Decisions to Consider When Designing an Internship Program. *Journal of Management & Marketing Research* 1, 101-106.
11. Eamets, R, Krillo, K. & Themass, A. (2011). Eesti kõrgkoolide 2009. aasta vilistlaste uuring. Tartu: Ecoprint.
12. Eamets, R., Meriküll, J., Humal, K., Krillo, K., Pihor, K., Rell, M., Nurmela, K. & Kaarna, R. (2011). Energeetika tööjõu uuring.
13. Eyler, J. (1993). Comparing the Impact of Two Internship Experiences on Student Learning. *Journal of Cooperative Education*, 29(3), 41-52.
14. Hamilton, S. F. (1990). *Apprenticeship for Adulthood: Preparing Youth for the Future*. New York, N.Y.: The Free Press.
15. Hughes, K. & Moore, D. T. (1999). Pedagogical Strategies for Work-Based Learning. *IEE Working Paper 12*. (<http://www.tc.columbia.edu/iee/PAPERS/workpap12.pdf>).
16. Kessels, J. & Kwakman, K. (2007). Establishing Knowledge Networks between Higher Vocational Education and Business. *Higher Education*, 54, 689-703.

17. Koudahl, P. D. (2010). Vocational Education and Training: Dual Education and Economic Crises. *Procedia Social and Behavioural Sciences* 9, 1900-1905.
18. Lave, J. (1988). *Cognition in Practice: Mind, Mathematics and Culture in Everyday Life*. New York: Cambridge University Press ref Moore, D. T. (2007) järgi.
19. Moore, D. T. (2007). Analyzing Learning at Work: an Interdisciplinary Framework. *Learning Inq* 1(3), 175-188.
20. Office of Technology Assessment, U.S. Congress (1995). *Learning to Work: Making the Transition from School to Work*. Washington, DC: U.S. Government Printing Office.
21. Packer, A. H. & Pines, M. W. (1996). *School-to-Work*. Princeton, NJ: Eye on Education Inc. Ref Bailey, T. & Merritt, D. (1997) järgi.
22. Scholz, R. W., Steiner, R. & Hansmann, R. (2004). Role of Internship in Higher Education in Environmental Sciences. *Journal of Research in Science Teaching* 41(1), 24-46.
23. Stasz, G. & Kaganoff, T. (1997). *Learning how to Learn at Work: Lessons from Three High School Programs*. (<http://vocserve.berkeley.edu/AllInOne/MDS-916.html>).
24. Stern, D., Stone, J. R., Hopkins, C., McMillon, M. & Cagampang, H. (1992). Quality of Work Experience as Perceived by Two-Year College Students in co-op and non-co-op Jobs. *Journal of Cooperative Education* 28(1), 34-47.
25. Tam, V. (2009). Internship: Riding the Winds and Cleaving the Waves amidst the Financial Tsunami. *Journal of Youth Studies* 12(2), 19-31.
26. The secretary's commission on achieving necessary skills U.S. Department of Labour (1991). *What Work Requires of Schools*. (<http://wdr.doleta.gov/SCANS/whatwork/whatwork.pdf>).
27. Urquiola, M., Stern, D., Horn, H., Dornsife, C., Chi, B., Williams, L., Merritt, D., Hughes, K., & Bailey, T. (1997). *School to work, college and career*. Berkeley: National Centre for Research in Vocational Education, University of California at Berkeley. Ref Stasz, G. & Kaganoff, T. (1997) järgi.
28. Wieler, S. & Bailey, T. (1997). Going to Scale: Employer Participation in School-to-Work Programs at LaGuardia Community College. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 19(2), 123-140.
29. Weible, R. (2010). Are Universities Reaping the Available Benefits Internship Program Offers? *Journal of Education for Business* 82(2), 59-63.
30. Williams, R. (1991). The Impact of Field Education on Student Development: Research Findings. *Journal of Cooperative Education*, 27(2), 29-45.
31. Üliõpilaste sotsiaalmajanduslik olukord 2005/2006. (2007). (<http://www.ut.ee/lykka/orb.aw/class=file/action=preview/id=223384/%DCl%F5pilaste+sotsiaalmajanduslik+olukord+20052006.pdf>).

LISA 1 Kõrgkoolide esindajatega läbiviidud intervjuu kava

Küsimus	Mida teada tahame?
I BLOKK: KÕRGHARIDUSE SISU JA TÄHENDUS	
Alustame ehk veidi ootamatu küsimusega: Mida kõrgharidus on Teile andnud?	Kõrghariduse isiklik tähendus
Aga mida annab kõrgharidus praegusele lõpetanule?	Tänase kõrghariduse tähendus
Mis on kõige olulisem kõrgkooli lõpetanu puhul, et ta saaks ühiskonnas hästi hakkama? /PAUS vajadusel täpsustada/ Kust omandab?	Kas räägib kõrgharidusest ka laiemalt? Mis veel oluline? Kellel näeb vastustust mingite oskuste omandamise/arendamise eest?
Tuleme tudengkonna juurde. Milline on Teie arvates „ideaalne tudeng“? Kuivõrd selektiivne peaks olema kõrgharidus või kuivõrd avatud? /PAUS/ Vajadusel täpsusta: Mille alusel tudengite valik peaks toimuma?	Kui kinni või lahti peaks olema „värav“ sisseastumisel. Mis alustel? Miks? Kas kõik võiksid tulla kõrgkooli? Kas kõrgkool on elitistlik?
Kas Eestis peaks olema tasuta kõrgharidus? /vajadusel täpsusta/ Kas kõigile? Kellele ja, kellele ei?	Kui ülikoolil oleks selleks raha, siis kas võiks anda võimaluse rohkematele tudengitele/alandada vastuvõtukriteeriume?
Millised on põhilised erialased oskused, mida Teie eriala valdkonna lõpetanu saab? Milliseid üldisi oskusi soovite oma õppekava(de)ga arendada? Miks just need? /PAUS/ Vajadusel täpsusta, mida peab silmas üldiste ja mida erialaste oskuste all?	Millele on õppekava orienteeritud ja kuidas seda põhjendatakse?
Eelnevast tuli välja, et Teie tudengkond on juba praegu väga kirju /kui ei tulnud, siis küsi/ kas Teie tudengkond on juba täna üsna kirju? - Kuidas nende erinevustega toime tulla, et tagada samaväärne diplom? Milliseid meetodeid kasutate, et tagada erineva tausta ja tasemega õppuritele samaväärne diplom? /PAUS/ Kui ei maini, siis täpsusta - Millised on mittetöötavate/töötavate/täiskasvanud õppijate erinevused ja kuivõrd nendega arvestate? Kas on mingi kokkulepitud strateegia erinevustega toimetulekuks või iga õppejõud läheneb vastavalt enda nägemusele?	Vastus vähemalt kahele küsimusele: 1. Kas strateegia eri gruppide jaoks on olemas või sõltub õppejõududest – st igauks ise vaatab kuivõrd arvestab? 2. Kuidas nähakse tudengkonda, kas see on hierarhiline (tipp versus saba) või pigem horisontaalne (eri vajadustega, huvidega). (Kõrgkooli vastutulek eri gruppidele, piirangud, tugi, õppejõudude ettevalmistus). Õppemeetodid, paindlikud loenguajad, e-õpe, tasandusmoodulid?
Kuivõrd rahul olete oma teaduskonna lõpetanute teadmiste ja oskustega täna? Mis osas olete rahul ja mis osas mitte? Mis on probleemiks? Millest see tuleneb (majandusolukord, kõrghariduse ülesehitus) vms?	Siin on hea ümber sõnastada – nt saan aru, et see tuleneb kõrghariduse süsteemist vms.
Kui võtame üldiselt, siis kuidas hindate Bologna protsessi edukust? /PAUS/ Mis on selles head? Mis on selles halba? Kas Teie valdkonnas annab bakalaureusekraad piisava kvalifikatsiooni tööturu jaoks või on vaid vahepealne etapp hariduses? Kui ei, siis mis jääb puudu?	Kui teema tuleb varem esile, võib juba enne täpsustada. Oluline, et tuleks välja plussid ja miinused nii kõrgkooli kui tööandja jaoks.
Millised oskused ja teadmised on alates majanduskriisist muutunud olulisemaks või vastupidi, kaotanud tähtsuse?	Kõrghariduse universaalsus vs vajadus kohaneda
Selle bloki kokkuvõtteks: mis Teie arvates on kõrghariduse kvaliteet? Mis seda näitab? /Kui ei ole selge, siis küsi ka /Kuidas oleks seda kõige otstarbekam mõõta? Kui tekib vaikus, siis sõnastada öeldu kokkuvõtvalt: sain aru, et Teie jaoks on kõrghariduse kvaliteet eelkõige /.../ kas see on veel midagi?	Kvaliteedi teemat on oluline püüda põhjalikumalt käsitleda. Kuivõrd näeb kõrghariduse tähendust ja kvaliteeti eelkõige tööturu perspektiivist ja kuivõrd laiemalt.
II BLOKK: KOOSTÖÖ ETTEVÕTETE JA ASUTUSTEGA	
Kas teete ettevõtetega koostööd? Millist? /PAUS/ Kes on koostöö algataja? Millise sihtrühmaga tehakse koostööd? Kas on püsivaid koostööpartnereid? Kas ja kuidas hoitakse	Kui räägib enda kui isiku koostööst eri ettevõtete/asutustega, siis küsida, kuidas see aitab kaasa või segab õppetööd?

Kõrghariduse tähendused ja kõrgkoolide koostöö tööandjatega

<p>suhteid - kas toetatakse isiklikel kontaktidel või jätkuks koostöö ka siis kui kontaktisik lahkub asutusest? /<i>Kui ei räägi, siis täpsusta</i>/ Kas osa koostööst on seotud ka endiste vilistlastega? Kellelt initsiatiiv? Milline kõrgkooli toetus?</p>	
<p>Kui võtame praktika, siis milline on Teie arvates praktika tähendus Teie erialal/valdkonnas? Kas ja mille jaoks seda vaja on? Kas majanduskriis on praktika tähendust muutnud?</p>	
<p>Kas viimasel ajal on toimunud koostöö osas muutusi? Milliseid? Millest need tingitud on (majandus, kõrgharidus, muu)? Milline on koostöö edasine perspektiiv?</p>	
<p>Kui võtame selle teema kokku, siis milline on Teie arvates ideaalne koostöö ettevõtete, asutuste ja kõrgkoolide vahel? Millist koostööd Te ootate ettevõtelt ja asutustelt? Kellelt peaks tulema initsiatiiv? /PAUS/ Kuivõrd kõrgharidus peaks kohanduma/arvestama tööandjate vajadustega?</p>	<p>KAS SELLE BLOKIGA TULI VÄLJA: Mida tähendab koostöö? Kes peaks „vedama vankrit“ ja kellel peaks olema milline roll? Mida oodatakse tööandjalt: kas vaid praktikakohti või ka panust õppekavva? Milline peaks olema kõrgharidusinstituutsiooni roll?</p>
<p>BLOKK III: KÕRGHARIDUSE KITSASKOHAD JA TULEVIK</p>	
<p>Tuleme intervjuu viimase osa juurde, kus teemaks tulevik.</p>	
<p>Kuidas hindate, kas on jätkuvalt nõudlust teie eriala/valdkonna lõpetanute järele? Miks? Kas sel erialal/valdkonnas haridusega on praegu lihtne tööd leida? Miks ei/ja? (kas tingituna sisseastunute tasemest või saadud haridusest vms)</p>	<p>Missugune on tööturu nõudlus nende erialade lõpetanute järele?</p>
<p>Mis on Teie nägemuses kõrghariduse ja teie eriala valdkonna peamised probleemid/kitsaskohad hetkel? Millest need tulenevad/sõltuvad? Millised oleksid võimalikud lahendused?</p>	<p>Kui on varem rääkinud erialast, võib pigem keskenduda kõrgharidusele üldiselt</p>
<p>Mis arengud toimuvad kõrghariduses ja Teie eriala valdkonnas? Mis Te arvate, mis on viie aasta pärast muutunud? Millest see muutus sõltub (õppejõududest, tudengitest, majandusest, demograafilisest olukorrast jne)?</p>	
<p>Mis Te arvate, kas peaksime veel Teie teaduskonnast kellegagi rääkima, et saada nendest teemadest terviklikku pilti? Kellega?</p>	

LISA 2 Vilistlastega läbiviidud fookusgrupiintervjuu kava

Küsimus	Mida teada tahame?
Miks astusite kõrgkooli ja sellele erialale (kuhu astusite)?	<ul style="list-style-type: none"> Kas elukutsevalik oli teadlik või juhuslik? Teadliku valiku puhul – mis põhjusel tehti just see valik?
Kas õppekava andis peamiselt üldisi või kitsalt erialaseid teadmisi?	Mida saadi kõrgkoolist – üldiseid või spetsiifilisi teadmisi?
Mida läheb teil tööl rohkem tarvis, kas üldiseid või kitsalt erialaseid teadmisi?	Mida on tarvis tööturul – üldiseid või spetsiifilisi teadmisi?
Kas saadud teadmised on piisavad, et teha erialast tööd?	
Kas töökohal on arenguvõimalusi?	Milline on ettevõtte kultuur?
Kas on mõtet edasi õppida, kui jätkate samas ettevõttes?	
Kui palju peab juurde õppima, kui vahetada erialane töö ühes ettevõttes erialase töö vastu teises ettevõttes?	Kuivõrd laiad/kitsad võimalused annab eriala tööturul? Milliseks hindab üldiste ja spetsiifiliste oskuste rakendamisevõimalusi tööturul?
Mis on oluline töö leidmiseks? Mida hindavad tööandjad? Mille järgi tööandjad valivad endale töötajaid? Kuivõrd oluline on töö leidmisel eriala? Kas tööandjal on vahet, kas on rakenduskõrgharidus, BA, MA?	Mida hindavad tööandjad? <ul style="list-style-type: none"> paber või teadmised? üldised teadmised või kitsalt erialased teadmised rakenduskõrgharidus, BA või MA?
Kas on nõudlust teie eriala lõpetanute järele? Kas teie erialal on lihtne tööd leida?	Missugune on tööturu nõudlus nende erialade lõpetanute järele majanduslanguse tingimustes?
Kas ja miks on teie erialase haridusega inimestel kerge või raske toime tulla majanduskriisis? (Kuivõrd on praegune majanduslangus mõjutanud teie eriala inimesi?)	Kuivõrd haavatavad on majanduslanguse ajal ühe või teise eriala inimesed?
Kui teie poole pöörduks täna hea tuttav, kes kaalub teie erialale õppima minekut ning on mures sellepärast, kas tal pärast lõpetamist tööd õnnestub leida, siis mida vastate? Kas teie eriala lõpetanul on mõne aasta pärast lihtne tööd leida?	Lõpetanute enda prognoos, kas nende eriala lõpetanute järele vajadus suureneb või väheneb.
Mida soovitate riigile, vaadates tänapäeva majandust – kas teie eriala inimesi on tarvis senisest rohkem või vähem?	Lõpetanute enda prognoos, kas nende eriala lõpetanute järele vajadus suureneb või väheneb.
Kuivõrd mõeldav on hetkel teie erialaste teadmistega alustada ettevõtlusega? Luua ise endale töökoht?	Kuidas hindavad ise oma võimalusi töökoht(i) luua ja sellega majandust elavdada?
Kas teie erialal õpitust on ka igapäevaelus abi? Millist kasu olete oma teadmistest saanud? Kuidas ise rakendate saadud teadmisi?	Kas õpitu on rakendatav igapäevaelus paremaks toimetulekuks?

LISA 3 Töötusekogemusega noortega läbiviidud intervjuu kava

I BLOKK: HARIDUSTEE

Eesmärk: kaardistada haridustee ja mõista valikute/suunamuutuste põhjusi. Kui on „mitte-lineaarne“ haridustee - nt augud vahel või vahetanud erialasid vms, siis kaardistada ka need sik-sakid ja lasta seletada, miks ta tegi selliseid pööranguid haridusteel.

Kirjelda oma haridusteed...

- *Miks otsustasid minna ülikooli?*
 - *Miks valisid antud eriala?*
 - *Millised olid Su ootused antud erialale?*
 - *Kuivõrd oled kokkuvõttes oma erialal õpituga rahul?*
- Ei olnud rahul- *Kas kaalusid õpingute ajal eriala vahetamist?*

II BLOKK: ISIKLIK KOGEMUS TÖÖTURUL

Eesmärk: kaardistada üldiselt töötusimiskogemused - mis strateegiaid kasutanud ja miks. Mõne tööotsingu täpsem kirjeldus - millised nõuded töökohale, mis tema arvates loeb tööd otsides, mis roll erialal, haridusel. Mitte üldistus, vaid konkreetselt tema kogemused tööd otsides

Kirjelda oma tööotsinguid...

Milliseid kanaleid töö leidmiseks kasutasid? Miks? Kust oled infot otsinud?

Kui ise ei maini, siis täpsustada:

- 3) *Kas on kasutanud karjäärikeskuseid ülikoolides/töötukassat/isiklikke kanaleid?*
- 4) *Miks Sa ei kasuta/kasutanud mõnda neist kanalitest?*

Räägi lähemalt mõnedest töökohtadest, kuhu oled kandideerinud või kandideerimas

Iga töökoha kohta

- *Mis töö see oli/on?*
- *Miks tundus, et sinna on mõtet kandideerida?*
- *Kuidas tundus, kuidas läks?*
- *Kas osutusid valituks?*
- *Miks enda arvates osutusid/ei osutunud valituks?*

Kui ise ei ütle, siis täpsustada kas töökoht oli:

- 5) *Erialane/mitteerialane?*
- 6) *Ametikoht - kas on vastav omandatud haridustasemele?*
- 7) *Kui laiad on võimalused leida tööd Sinu erialaga? Kui kerge oleks alustada mõnes hoopis teises valdkonnas?*

III BLOKK: REFLEKTSIOON

Eesmärk: Tema nägemus, milles probleemid ja kitsaskohad ning võimalikud lahendused. Kui leidis töö, siis mis arvab, miks tal õnnestus? Kui endiselt töötu, siis kuidas põhjendab endale, miks ei leia tööd - kas tulenevad tema haridustasemest (nt MA-ga leiaks) või erialast või tööturuprobleemidest või veel millestki? Mis aitaks sama eriala lõpetanud noorte tööleidmisele kaasa? Mida saaks teha kool, mida noor ise? Milline roll Töötukassal, Karjäärikeskustel?

Miks Sa arvad, et Su tööotsingud pole seni vilja kandnud? Miks sa hetkel ei tööta? Miks Sa olid töötu?

Mis on Sinu meelest oluline töö leidmiseks?

- Mida Sa arvad, millest tööandjad lähtuvad praegu endale töötajaid valides?

Kui ei räägi, siis täpsustada

- Kuivõrd oluline on õpitud eriala roll?
- Kuivõrd oluline on omandatud haridustase, kraad (rakendus; BA; MA)?

Mis peaks olema teisiti, et leiaksid töö?

/NB - kas rääkis neil teemadel: hariduse, eriala tähendus; õppekava ülesehitus; praktika, töökogemuse tähendus; tugistruktuuride toimivus - Töötukassa, Karjäärikeskused/

Hariduse, eriala tähendus

- Kas oleks lihtsam tööd leida kui õpiksid edasi?
- Kas Sinu eriala inimesi on tööturul vaja?

Kooli roll

Mida saaksid koolid teha senisest paremini, et vältida töötuid kõrgkoolilõpetajaid?

- (Leiab, et õppekaval oli midagi viga) Mida oleks pidanud õpetama? (rohkem/vähem õpetama) Milline oleks õppekava pidanud olema?
- Kas praktika oli? Kuivõrd sellest abi oli?
- Kas kooli kõrvalt omandatud töökogemus võiks aidata/aitab hiljem tööd leida?
- Kas oled rahul Karjäärikeskuste ja Töötukassaga? Mis võiks olla teisiti, et neist Sulle rohkem abi oleks?

LISA 4 Tööandjatega läbiviidud intervjuu kava

LÕPETANUD:

Mille järgi valite endale töötajaid?

Mis on kõige olulisem kõrgkooli lõpetanu puhul, et ta saaks tööelus hästi hakkama? Millised on kõige olulisemad üldised ja kitsalt erialased oskused, et töökohal hästi hakkama saada?

Kes vastutab nende teadmiste ja oskuste arendamise eest? Kust peaks noor omandama tööks vajalikud oskused ja teadmised?

Milline oleks Teie arvates parim tasakaal üldiste ja kitsalt erialaste oskuste vahel?

Kuivõrd rahul olete lõpetanute teadmiste ja oskustega: kas Teie nägemusel on keskel läbi tegemist oskuste puudujäämise, ülekülluse või tasakaaluga?

Millised oskused ja teadmised on viimasel ajal muutunud olulisemaks või vastupidi, kaotanud tähtsuse?

Kui olulised on töötaja värbamisel tema lõpetatud eriala, konkreetne kõrgkool, lõputunnistuse hinded või kõrghariduse aste (diplom, 3a BA, 4a BA, MA, PhD)?

KOOSTÖÖ KÕRGKOOLIGA:

Mis motiveerib ettevõtteid tegema koostööd kõrgkoolidega? Mis takistab ettevõtteid tegemast koostööd kõrgkoolidega?

Kas teete kõrgkoolidega koostööd? Millist (praktikakohad, rakendusprojektid, otsene koolist tööle võtmine, koostöö Karjäärikeskustega ...)? Milline on ettevõtte motivatsioon praktikale võtta? Millised on praktikale võtmise head tavad? Millised on takistused?

Kas Teil on kogemus kõrgkoolide praktikantidega? Kas mingid väljakujunenud tavad, kuidas praktikandid tööellu haarata? Kuidas olete rahul praeguse korraldusega?

Kas Teie asutuses on eraldi personalipraktikad uuele töötajale, et neid ette valmistada tööks ja kaasa aidata nende tööalasele arengule? Palun kirjeldada.

Kuidas toimib Teie asutuse sisemise edutamise süsteem töötajatele, kes edasi õpivad?

Milline oleks kõige positiivsem programm koostöös kõrgkoolidega?

TULEVIK:

Mida soovitate kõrgkoolidele: mida peaksid kõrgkoolid muutma, et kaasa aidata veelgi paremini tudengite oskuste ja teadmiste arendamisele? Millele pöörata tähelepanu kõrgkoolis, et noored leiaksid kergemini töö?