

TÖÖANDJATE HOIAKUD JA VALMISOLEK TÖÖKOHAPÕHISE ÕPPE JUHENDAMISEL KÕRGHARIDUSES

Kristiina Ranne

Juhendaja: Katrin Karu, PhD

Tallinna Ülikooli haridusteaduste instituut

Andragoogika ja täiskasvanuhariduse valdkond

ANNOTATSIOON

Uuring keskendub tööandjate hoiakutele ja valmisolekule juhendada töökohapõhises õppes osalevaid kõrghariduse õppijaid. Töö eesmärk oli välja selgitada juhendamist soodustavad ja takistavad tegurid ning uurida tööandjate ootusi kõrgharidusasutustele ja õppijatele. Uuringus osales kuus organisatsioonide esindajat, kes on seotud meditsiinitehnika ja -füüsika magistriõppe koostööpartneritega. Andmed koguti kombineeritud küsimustiku abil, mis sisaldas nii kvantitatiivseid kui ka kvalitatiivseid komponente.

Tulemused näitavad, et tööandjad hindavad töökohapõhise õppe mõju positiivselt, eriti selle potentsiaali parandada kõrghariduse kvaliteeti ja organisatsioonilist arengut. Siiski tuuakse esile olulisi takistusi, nagu inimressursside ja aja puudus ning juhendamisoskuste ja juhendamismaterjalide vähesus. Samas avaldavad tööandjad valmisolekut panustada juhendamisse, kui neile tagatakse parem toetus ja selged ootused. Uuring tõstab esile ka vajaduse täiendada õppekavasid, et pakkuda paremat teoreetilist ja praktilist ettevalmistust, sealhulgas teadmisi matemaatikast, füüsikast, eetika ja seadusandluse alal.

Võtmesõnad: õppija, juhendamine töökohal,

SISSEJUHATUS

Töökohapõhine õpe on muutunud tänapäeva kõrghariduse oluliseks osaks, pakkudes õppijatele praktilist kogemust ja tööalast pädevust, mis vastaks kiiresti muutuva tööturu nõudmistele. Selle integreerimist kõrgharidusse võib jälgida 20. sajandi lõpust alates, eriti hoogustudes 1980ndatel aastatel. See periood tähistas märkimisväärset muutust haridusparadigmas, kus õppeasutused hakkasid tunnistama akadeemilise õppe ja praktilise töökogemuse ühendamise

tähtsust. Tööstuspraktika perioodi sisaldavat *sandwich*-õppe mudelit on propageeritud juba 1950. aastatest alates, kuid see sai uue rõhuasetuse koos töökohapõhise õppe kui eraldi haridusraamistiku tõusuga (Little&Brennan 1996). Kõrghariduse ja töökohapõhise õppe vahelist seost on iseloomustanud kasvav teadmine vajadusest õppekavade järele, mis vastavad tööturu nõudmistele ja tööandjate poolt nõutavatele oskustele (Brook & Corbridge, 2016). Kogemusõpet peetakse üha tõhusamaks õppevormiks, praktilal osalevad tudengid saavutavad tihti paremaid akadeemilisi tulemusi ja leiavad lihtsamini tööd võrreldes nendega, kes praktilal ei osale (Tynjälä et al., 2021).

Kvalifitseeritud tööjõu puudus sunnib ettevõtteid leidma paindlikke lahendusi tööjõu vajaduste täitmiseks. Eesti ettevõtete arengut takistavad nii tööjõu pidev vähenemine kui ka tööturul osalejate erialase ettevalmistuse ja kompetentside ebakõla (Pärna, 2016). Ühelt poolt ei ole tööandjad rahul ülikooli lõpetajate praktiliste oskustega ning teiselt poolt ei suuda ülikoolid pakkuda üliõpilastele piisavalt võimalusi spetsiifiliste oskuste omandamiseks. Tihti ei ole õppekavades ettenähtud praktika maht piisav, et tagada vajalike praktiliste oskuste omandamine. See probleem puudutab eelkõige kõrghariduse teise astme lõpetajaid, kes keskenduvad ülikoolis rohkem laiapõhjaliste teoreetiliste teadmiste omandamisele kui erialaste oskuste süvendamisele.

Kvalifitseeritud tööjõu probleemi lahendamisel võib pakkuda leevendust ettevõtete koostöö kõrgharidusasutustega töökohapõhise õppe rakendamisel, kus üliõpilased sooritavad osa õppes ettevõttes. Tööandjate koostöö piirdub enamasti vaid praktikakohtade pakkumisega kõrghariduse esimese taseme üliõpilastele, kuid pikemaks siduvaks koostööks on valmis vähesed ettevõtted. Töökohapõhine õpe on Eesti kõrghariduses alles katsetamisel ning selle kontseptsioon ja praktika ei ole veel välja kujunenud. Kui kutseõppeasutustes on töökohapõhist õpet praktiseeritud juba mõnda aega, siis kõrghariduses selline õppemeetod nii levinud veel ei ole.

Uurimistöö eesmärgiks on välja selgitada tööandjate hoiakuid ja valmisolekut juhendada kõrghariduse tasemel töökohapõhist õppijat ning selgitada välja tegurid, mis soodustavad või takistavad nende osalemist ja panustamist töökohapõhisesse õppesse. Nii haridusasutused kui ka organisatsioonid vajavad teadmisi, mis toetavad neid õppimise integreerimisega seotud probleemide lahendamisel koolis ja töökohal (Tynjälä, 2021a).

Eesmärgi saavutamiseks olen püstitanud järgmised uurimisküsimused:

1. Millised on tööandjate hoiakud ja valmisolek kõrgharidustasemel töökohapõhise õppija juhendamiseks?

2. Millised on tööandjate hinnangul töökohapõhise õppija juhendamist soodustavad ja takistavad tegurid?

Uurimistöö tulemused võivad pakkuda olulist teavet selle kohta, kuidas suurendada tööandjate ja kõrgharidusasutuste koostööd ning muuta töökohapõhine õpe tõhusamaks, pakkudes nii ettevõtetele kui ka üliõpilastele suuremat väärtust ning aidata kaasa töökohapõhise õppe paremale integreerimisele ja arendamisele. Uurimistöö tulemused aitavad tugevdada kõrghariduse ja tööturu vahelist sidusust ning toetavad õppijate professionaalset arengut, suurendades nende praktilisi oskusi ja konkurentsivõimet tööturul.

TÖÖKOHAPÕHISE ÕPPE TEOREETILINE RAAMISTIK

Töökohapõhist õpet võib käsitleda kui hariduse ja koolituse mudelit, mis ühendab teoreetilised teadmised ja praktilised kogemused, pidades silmas nii õppija, organisatsiooni kui ka haridusasutuse eesmäärke. Selle mudeli keskne idee on toetada õppijat erialase pädevuse omandamisel, arendades samal ajal tema võimet reflekteerida ja kohaneda erinevates töökeskkondades. Töökohapõhine õpe on tänapäeva organisatsioonide ja tööturu kontekstis üha olulisemaks muutuv õppimisviis, mis pakub ülikoolis õppijale olulist tuge ja praktilist väljundit tööturul vajalike kompetentside saavutamiseks. Töökohapõhine õpe peaks ühendama akadeemilises keskkonnas omandatud teoreetilised teadmised praktiliste oskustega, mis on omandatud töökogemuse kaudu, selline integratsioon soodustab mõistete sügavamat mõistmist ja nende rakendamist tegelikus kontekstis (Roosipõld et al, 2020). Töökohapõhise õppe tuumaks on teadmiste rakendamine reaalses kontekstis, mille kaudu õppijad omandavad sügavama arusaama nii oma erialast kui ka tööpraktikast. Roosipõld jt (2020) rõhutavad, et töökohapõhine õpe peab looma tasakaalu akadeemilise ja praktilise teadmise vahel, luues „silla“ klassiruumi ja töökeskkonna vahel. Jarvise (1987) sõnul toimub õppimine kõige tõhusamalt praktiliste kogemuste ja refleksiooni kaudu, samas kui Ellström (2001) rõhutab töökohapõhist õpet kui muutuste saavutamise vahendit – see tähendab, et õppija mitte ainult ei kohandu olemasoleva keskkonnaga, vaid aitab ka lahendada organisatsioonilisi probleeme. Töökohapõhist õpet võib oma uurimistöös mõista ka sotsiaalkonstruktivistlikust perspektiivist, kus õppija on aktiivne osaleja ja õppeprotsessi kujundaja. Tynjälä (2021b) rõhutab, et edukas töökohapõhine õpe nõuab tihedat koostööd haridusasutuste ja ettevõtete vahel, sealhulgas õppekavade ja õpingute ühist planeerimist, mis omakorda loob alusstruktuuri, kus teoreetilised teadmised saavad sujuvalt integreeruda praktiliste oskustega. Selline koostöö soodustab ka tööandjate suuremat kaasatust ja õppijate paremat ettevalmistust tööturu nõudmistele vastamiseks.

Oma uurimistöös mõistan töökohapõhist õpet kui õppimise vormi, mis ei piirdu ainult teadmiste ja oskuste edastamisega, vaid hõlmab ka koostööd tööandjate ja kõrgharidusasutuste vahel. Juhendamise kaudu ei toimu mitte ainult õppija areng, vaid ka organisatsiooniline õppimine ja uuenduste rakendamine, mis tõstab kogu töökeskkonna õppimispotentsiaali. Samuti pakub see raamistik võimaluse analüüsida tööandjate rolle, motivatsioone ja hoiakuid juhendamisprotsessis, mis on minu uurimistöö keskmes.

Kõrgharidustasemel õppija töökohapõhises õppes

Kõrgharidustasemel õppijate jaoks on töökohapõhine õpe oluline ja tõhus meetod, mis ühendab akadeemilised teadmised praktilise kogemusega, pakkudes õppijatele võimalusi rakendada oma õpingutes omandatud teadmisi reaalses töökeskkonnas. See lähenemine toetab sügavamat arusaamist õpitavast, soodustab professionaalset arengut ja valmistab tudengeid ette tulevaseks tööeluks. Uuringute kohaselt töötavad tänapäeva kõrgkooli lõpetanud 35-45 aastat, ning seetõttu on oluline, et nad arendasid oma võimeid elukestvalt ja kasutaksid kõiki formaalse, informaalset ja mitteformaalset õppimise võimalusi, et muutuste tempoga sammu pidada (Tynjälä, 2021b).

Töökohapõhises õppes omandatud oskused aitavad õppijal muutuda konkurentsivõimelisemaks, õppimine tähendab, et õpitut tuleb rakendada, et tööturu vajadustega kohaneda (Illeris, 2009). Töökohapõhine õpe valmistab õppijaid ette professionaalseks karjääriks, aidates neil omandada mitte ainult tehnilisi ja erialaseid oskusi, vaid ka suhtlemis- ja meeskonnatöö oskuseid, mis on samuti tänapäeva töömaailmas äärmiselt olulised oskused ning aitavad õppijatel kohaneda ja töökohal edukalt toime tulla.

Juhendaja roll töökohapõhises õppes

Juhendaja roll töökohapõhise õppe protsessis on olulise tähtsusega. Juhendaja saab õppija teekonda positiivselt mõjutada, arvestades õppija seniseid kogemusi ja kohanemisvõimet tööprotsessis. Edukas õppeprotsess viib õppija tegutsemisvõime tugevnemise ning järgmises etapis võib oodata õppija tegutsemisvõime, pühendumuse, motivatsiooni ja enesekindluse tõusu. (Tynjälä, 2021b). Juhendaja roll hõlmab nii juhendamist, hindamist, koostööd, õppekava arendamist kui ka õppeprotsessi toetavat suunamist. Juhendaja eesmärk on tagada õppijatele nii teoreetiliste teadmiste omandamine kui ka praktiliste oskuste arendamine, mis on hädavajalikud eduka karjääri ülesehitamiseks. Selline tasakaal teoreetiliste teadmiste ja

praktilise rakendatavuse vahel muudab töökohapõhise õppe kõrghariduses tõhusaks ja väärtuslikuks õppemeetodiks.

Töökohapõhine õpe võimaldab täiskasvanud õppijal läbi praktilise tegevuse ja rakendada omandatud teadmisi kohe ka oma töös. Samuti toetab see nende iseseisvust ja enesekindlust, pakkudes võimalusi oma oskuste ja teadmiste pidevaks arendamiseks. Täiskasvanud õppijad on iseseisvamad ja motiveeritumad õppima, kui nad näevad õppimises otsest kasu oma töö ja elu jaoks.

Töökohapõhine õpe ühendab teoreetilise õppimise praktilise kogemusega reaalses töökeskkonnas. Juhendaja ülesanne on toetada ja suunata õppijat, aidates tal omandada vajalikud teadmised ja oskused ning rakendada neid tõhusalt tööprotsessides. Juhendaja roll on eriti oluline täiskasvanud õppijate puhul, kellel on juba eelnevad kogemused ja teadmised ning kes vajavad õppimisprotsessi kohandamist nende individuaalsetele vajadustele ja eesmärkidele.

METOODIKA

Uuringu viisin läbi Tallinna Tehnikaülikooli meditsiinitehnika ja -füüsika magistriõppekava koostööpartnerite seas, et selgitada välja nende suhtumine ja valmisolek juhendada töökohapõhist õppijat ning mõista, kas ja millist tuge nad juhendamisel vajaksid. Uuringu meetodina kasutasin kombineeritud küsimustikku, mis sisaldas avatud, skaleeritud ja valikvastustega küsimusi (Lisa 1).

Küsitluse viisin läbi *Microsoft Forms* veebipõhise platvormi abil ning küsitlused edastasid e-kirja teel. Küsimustik (Lisa 1) koosnes viiest osast, millest esimene osa sisaldas taustaandmeid organisatsiooni tüübi, suuruse ja vastaja juhendamise kogemuste kohta. Küsimustiku teise osa eesmärgiks oli hoiakute hindamine, millega soovisin mõõta tööandjate suhtumist töökohapõhise õppe juhendamisse, kolmanda osa eesmärgiks oli hinnata valmisolekut töökohapõhise õppija juhendamiseks. Küsimustiku neljandas osas selgitati välja juhendamist soodustavad ja viiendas osas takistavad tegurid.

Hoiakute ja valmisoleku mõõtmiseks kasutasin Likerti skaalal hinnatavaid väiteid, kus vastajad hindasid oma nõusolekut väidetega 5-palli skaalal (1 = "ei nõustu üldse", 5 = "nõustun täielikult"). Juhendamist soodustavate ja takistavate tegurite kohta olid vastajatel võimalus valida etteantud nimekirjast kuni viis vastust ning täiendavalt lisada oma mõtteid vaba vastuse väljal. Skaleeritud küsimustik võimaldas kvantitatiivselt analüüsida tööandjate suhtumist ja

hinnanguid juhendamise valmisolekuks ning avatud küsimused andsid võimaluse kvalitatiivselt analüüsida juhendamise kogemust ja täiendava toetuse vajadust.

Küsitluse edastas 13le ettevõtte esindajale, kes on õppekava aktiivsed koostööpartnerid. Valimi väiksus on seotud õppekava valdkonna eripäraga, koostööpartneriteks ja potentsiaalseteks tööandjateks on meditsiinasutused ja meditsiinitehnika ettevõtted, 13st ettevõttest vastas kuus esindajat, mis on 46% valimist. Nende vastused andsid piisava andmestiku, et selgitada välja juhendajate hoiakud ja valmisolek töökohapõhises õppes.

Andmete analüüsimisel kasutasin kvantitatiivseid meetodeid skaleeritud vastuste põhjal ning kvalitatiivset sisuanalüüsi avatud vastuste süstematiseerimiseks. See võimaldas kombineerida numbrilisi näitajaid tööandjate üldiste hoiakute ja valmisoleku kohta ning samas mõista sügavamalt nende individuaalseid kogemusi ja vajadusi töökohapõhise õppe juhendamisel. Analüüsi esimeses etapis kirjeldan kvantitatiivsete andmete põhjal tööandjate suhtumist töökohapõhise õppija juhendamisse ning selgitan välja, millised on vastajate arvates juhendamist soodustavad ja takistavad tegurid. Kvantitatiivsete andmete analüüsiks kasutan kirjeldavat statistikat. Viimases etapis analüüsin kvalitatiivseid andmeid, et selgitada välja, millist tuge vajavad juhendajad ülikoolilt ning millised on nende ootused ülikoolile ja töökohapõhises õppes osalevale üliõpilasele.

TULEMUSED JA ARUTELU

Küsimustikule vastas kuus koostööpartnerit, neist kolme organisatsiooni põhitegevusalaks on tervishoid, ühel juhul on meditsiinitehnika müük, paigaldus ja tehniline toetus, pädevasutus ning meditsiini ja teaduse valdkondade lahenduste turule toomine. Vastajatest kaks esindas väikest ettevõtet (kuni 50 töötajat), üks keskmist (51 kuni 250 töötajat) ning kolm suuret ettevõtet (üle 250 töötaja). Töökohapõhise õppija juhendamisega on varasemalt kokku puutunud 83% vastanutest, teadustöö kirjutamise juhendamisega või kaasjuhendamisega on varasemad kogemused kõigil küsimustikule vastanutel (tabel 1).

Juhendamise viis	ilma kogemusega	kogemusega
Töökohapõhine juhendamine	17%	83%
Teadustöö juhendamine	0%	100%

Tabel 1 Juhendamise kogemus

Kuigi valim on väike, eristusid vastanute hulgast suuretevõtted (üle 150 töötaja) ja väikeettevõtted (kuni 50 töötajat) ning keskmise suurusega ettevõtte (51-250 töötajat). Anaüüsi tulemustest ilmnes, et siinses uuringus vastanute hinnagud ettevõtte suuruse järgi oluliselt ei erinevad ning seetõttu neid ka eraldi ei käsitle.

Suhtumine ja valmisolek töökohapõhise õppe juhendamisse

Selgitamaks välja, milline on tööandjate suhtumine ja valmisolek töökohapõhise kõrgkoolis õppija juhendamiseks, palusin hinnata skaalal toodud väiteid viie palli süsteemis. Vastused on visuaalselt toodud välja diagrammina (joonis 1 ja joonis 2).

Õppekvaliteet ja töökohapõhise õppe üldine väärtus

Tööandjate seisukohast on töökohapõhise õppe potentsiaal kõrghariduse kvaliteedi tõstmisel kõrge. Enamik vastajatest (67% nõustub täielikult ja 33% nõustub) usub, et töökohapõhine õpe parandab kõrgharidusprogrammide kvaliteeti. Lisaks usub suur osa vastajaid (67% nõustub täielikult, 16% nõustub), et töökohapõhised õppimisvõimalused on kasulikud nii õppijatele kui ka nende organisatsioonile. Samas väljendab mõõdukat skeptilisust 16% vastajatest, kes ei nõustu selle väitega ning vaid pooled vastanutest nõustuvad (50%), et töökohapõhise õppija juhendamine väärtustab nende aja kasutamist. Uuringu tulemused näitasid, et tööandjad hindavad töökohapõhise õppija juhendamist üldiselt positiivselt, kuid toodi välja ka mitmeid kitsaskohti. Töökohapõhise õppe üldist kasu hinnatakse kõrgelt, kuid tööandjate suhtumine sõltub suuresti juhendamise eesmärgist ja saadavast väärtusest.

Juhendaja areng ja ressursid

Tööandjate hinnangud oma võimekusele ja ressurssidele juhendamiseks viitavad olulistele takistustele. Suured puudujäägid ilmnevad organisatsiooni ressursside osas, 67% leiab, et nende organisatsioonis ei ole piisavalt inimressurssi ja oskusi juhendamiseks, vaid vähene osa usub, et ressurssi on piisavalt (16% nõustub). Isiklikku ajaressurssi juhendamiseks peab piisavaks vaid 16%, samas kui 66% ei nõustu, et neil oleks selleks vajalikku aega. Kuigi enamik vastajatest on valmis juhendamisele oma tööaega pühendama (83% nõustub) ja lisapingutusi tegema (67% nõustub täielikult), väljendavad mõned (16% ei nõustu) selles osas vastumeelsust. Lisaks väljendas suurem osa vastajatest (67% nõustub täielikult, 16% nõustub) valmisolekut juhendamisprotsessis oma teadmisi ja kogemusi jagama, samas kui 16% leidis, et nad pole selleks valmis.

Vähem ollakse veendunud oma võimetes viia läbi edukat juhendamisprotsessi. Vaid pooled vastanutest (50%) nõustuvad, et nad on võimelised pakkuma tõhusat tuge töökohapõhisele õppijale, 16% ei nõustu sellega üldse ning 33% jääb neutraalseks. Ka valmisolekus juhendada teadustööd on pigem tagasihoidlik (50% nõustub, 33% jääb neutraalseks ning 16% ei nõustu). Oma oskustes teadustöö juhendamises on kindlad vaid 16%, kes nõustuvad sellega täielikult, 33% nõustuvad ning 50% jääb neutraalseks.

Tööandjad näevad juhendamist kui võimalust isiklikuks arenguks. Suur osa vastajatest peab peab juhendamist väärtust pakkuvaks kogemuseks (67% nõustub täielikult, 16% nõustub). Kaks kolmandikku vastanutest leidsid, et töökohapõhise õppija juhendamine parandab nende juhtimisoskuseid (33% nõustub täielikult, 33% nõustub). Siit võib järeldada, et juhendamise roll on märksa laiem kui vaid teadmiste edastamine, see on oluline element ka juhendaja professionaalses arengus.

Uuringust selgub ka, et tööandjate juhendamisvõimekuse ja -ressursside osas on märkimisväärsed takistused. Suur osa vastajatest tunneb, et nende organisatsioonis puuduvad piisavad inimressursid ja vajalikud oskused juhendamiseks, mis piirab efektiivset juhendamisprotsessi. Samuti on isikliku ajaressurssi osas murettekitav olukord, kus vaid väike osa vastajatest peab oma aega piisavaks juhendamiseks, kuigi enamik on siiski valmis oma aega ja energiat selle tegevuse jaoks pühendama. Valmisolek jagada oma teadmisi ja kogemusi on olemas, kuid enesekindlus oma võimete osas juhendamise tõhususe tagamisel on madal. Seega on hädavajalik, et organisatsioonid keskenduksid oma ressursside arendamisele ja töötajate enesekindluse toetamisele, et edendada tõhusat juhendamisprotsessi.

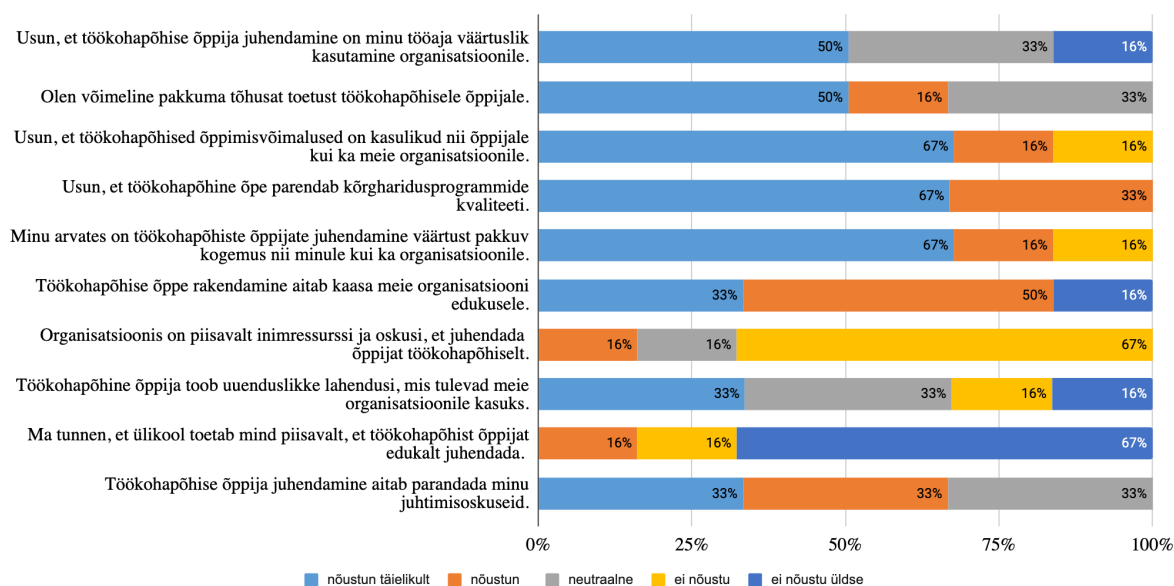
Töökohapõhise õppe mõju organisatsioonile

Tööandjad on üldiselt veendunud, et töökohapõhise õppe juhendamine võib aidata kaasa organisatsiooni arengule. Üle poole vastanutest hindab töökohapõhise õppe rakendamisest kasulikkust organisatsiooni edukusse (33% nõustub täielikult, 50% nõustub). Samas ei hinnata kõrgelt võimalust, et töökohapõhine õpe võiks organisatsioonile kaasa tuua uuenduslikke lahendusi (33% nõustub täielikult, 33% jääb neutraalseks, 16% ei nõustu ja 16% ei nõustu üldse). Juhendamise protsessis lähtuvad enamik vastanutest organisatsiooni väärtustest (33% nõustub täielikult, 50% nõustub, 16% jääb neutraalseks).

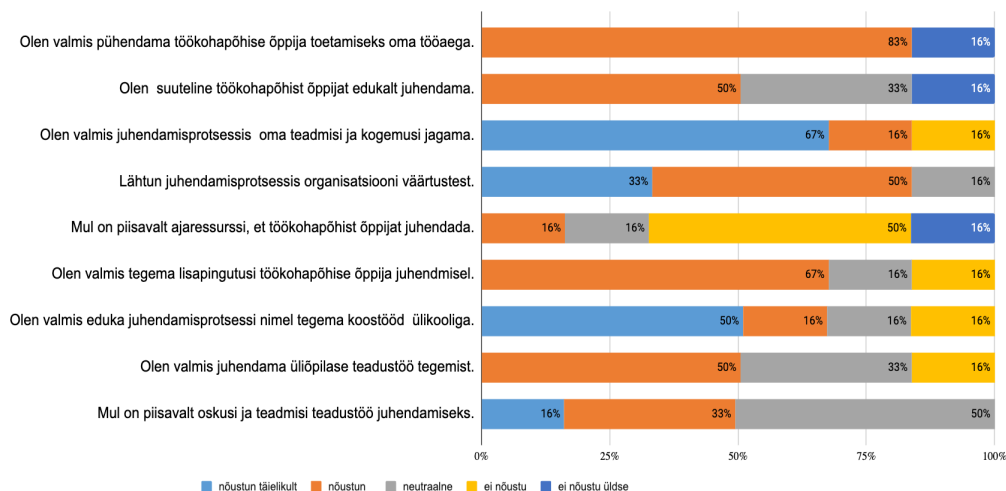
Tööandjad hindavad töökohapõhise õppe juhendamise mõju organisatsiooni arengule ja edukusele üldiselt positiivsena. Üle poole vastanutest tunnustab selle kasulikkust, mis viitab sellele, et juhendamine on organisatsiooni strateegiatele oluline komponent. Organisatsiooni väärtuste järgimine juhendamisprotsessis näitab, et tööandjad seovad juhendamise oma organisatsiooni kultuuriga, mis võib edendada töötajate kaasatust ja pühendumust.

Koostöö ülikooliga

Koostöös kõrgkoolidega ilmnevad olulised probleemid: 67% vastajatest ei tunne, et kõrgkool neid töökohapõhise õppija juhendamisel piisavalt toetaks ning vaid 16% nõustub selle väitega. Siiski on tööandjad üldiselt valmis koostööks, et juhendamisprotsessi parandada (50% nõustub täielikult, 16% nõustub).



Joonis 1 Töötajate suhtumine töökohapõhise õppe juhendamisse



Joonis 2 Töötajate valmisolek töökohapõhise õppe juhendamiseks

Küsimustikule vastajatel oli võimalus lisada kommentaare vabavastusena. Vabavastuste analüüsi tulemusena selgus, et ootused kõrgkoolile on üsna kõrged. Vastajate arvates ei asenda töökohapõhine õpe ülikooliharidust ja üliõpilastelt oodatakse eelkõige matemaatika ja füüsika ettevalmistust Euroopa nõuetele vastavalt (näide 1).

(1) Magistriõppe lõpetanud meditsiinifüüsikult ootame ülikoolist (bakalaureuse ja magistriõppe peale kokku) 180 EAP matemaatika ja füüsika aineid, et täita Euroopa nõuded, mis on seatud meditsiinifüüsika ekspertidele. (V1)

Soovitusena ülikoolidele tuuakse välja vajadust seada tasandusõppeprogrammi ja sisseastuvatele üliõpilastele kõrgemad nõuded matemaatika ja füüsika osas.

Lisaks võib vastustest järeldada, et juhendamine toimub peamiselt juhendaja isikliku motivatsiooni ja kogemuse põhjal, kuid organisatsioonid ei pruugi olla huvitatud töökohapõhise õppija juhendamisest, sest juhendamine toimub tööaja arvelt ning töötaja tavapärase tööülesannete jaoks jääb vähem aega (näide 2).

(2) Organisatsioon ei ole eriti huvitatud tööpõhise õppija juhendamisest, kuna see vähendab rutiinsete tööülesannete tegemiseks aja. (V6)

Küsimustikule vastajad tõid välja ka asjaolu, et töökohapõhise õppija juhendamise eest oodatakse tasu (näide 3) ning juhendamine peab toimuma tööaja sees, samuti märgiti, et juhendamisest ollakse rohkem huvitatud juhul, kui on teada, et õppija jääb organisatsiooni tööle (näide 4 ja 5).

(3) Tegevus pole kuidagi rahastatud ja peab mahtuma tavalise tööaja sisse, mis tähendab, et aeg, mis kulutatakse juhendamisele, juhendaja oma tööülesanded peab tegema hiljem (oma aja arvelt). (V2)

(4) Seda on vastuvõetav teha, kui juhendatavad on päriselt motiveeritud ja asuvad tervishoius tööle, eriti sooviks just enda eriala juhendatavaid. (V2)

(5) Lõputööde juhendamist teeme tavaliselt ainult nendele inimestele, kes reaalselt meie asutusse soovivad tööle asuda. (V1)

Vastustes toodi ka välja, et juhendamine toimub varasema kogemuse pinnalt, puuduvad juhendid ja koolitused või on tööaja tõttu neil keeruline osaleda (näide 6).

(6) Tavaliselt juhendamine toetab juhendaja enda poolse kogemuse peal, ning arendada seda oskust on raske seoses et antud teema kursusi või koolitusi on vähe või nendel on raske osaleda jälle tööaja tõttu. (V6)

Uuringutulemustest järeldub, et tööandjatel on töökohapõhise õppe juhendamise suhtes positiivne hoiak ja valmidus panustada, kuid ressursipuudus ja madal toetus takistavad selle tõhusat rakendamist. Struktuursete ja sisuliste muudatuste abil on võimalik tõsta nii juhendajate kui ka organisatsioonide valmisolekut ja motivatsiooni osaleda töökohapõhises õppes.

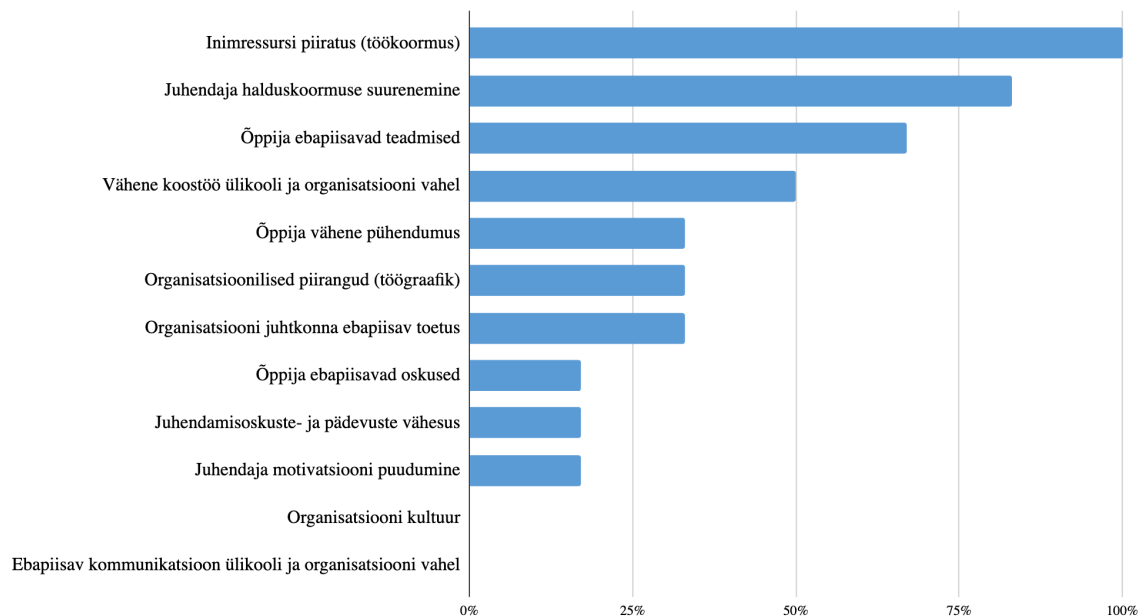
Juhendamist takistavad ja soodustavad tegurid

Küsimustele, millised tegurid soodustavad ja millised tegurid takistavad töökohapõhise õppija juhendamist, palusin etteantud valikust valida kuni viis kõige olulisemana tunduvat väidet. Lisaks oli vabavastusena võimalus lisada tegureid, mida ette antud loetelus ei esinenud.

Töökohapõhise õppe juhendamist takistavad tegurid

Tööandjad tõid esile mitmeid tegureid, mis takistavad töökohapõhise õppija juhendamist. Kõige suuremateks probleemideks on inimressursi piiratus ja juhendajate halduskoormuse kasv. Samuti on olulised õppijate ebapiisavad teadmised ja vähene koostöö ülikoolidega. Suurima takistusena toodi välja inimressursi piiratus (töökoormus), kõik vastajad (100%) leidsid, et töökoormus ja piiratud inimressursid on kõige suurem takistus. Juhendaja halduskoormuse suurenemine: 83% vastajatest viitas sellele, et juhendamisega kaasnev halduskoormus raskendab nende tööd. Õppija ebapiisavad teadmised: 67% vastajatest tõi välja, et õppijate teadmised on sageli juhendamiseks ebapiisavad. Vähene koostöö ülikooli ja organisatsiooni vahel: pooled vastajatest (50%) leidsid, et vähene koostöö ülikooli ja organisatsiooni vahel takistab juhendamise efektiivsust. Õppija vähene pühendumus ja organisatsioonilised piirangud: 33% vastajatest viitas, et õppijate pühendumus ning organisatsioonilised piirangud (nt töögraafik) on juhendamisele olulised takistused. Juhtkonna toetus ja õppija oskused: kolmandik vastajatest (33%) leidis, et organisatsiooni juhtkonna ebapiisav toetus takistab juhendamist. Samuti mainiti, et õppijate oskuste puudulikkus (17%) on probleemiks. Madal juhendamisoskus ja motivatsioon: vähem levinud takistused olid

juhendamisoskuste ja -pädevuste vähesus ning juhendaja motivatsiooni puudumine (17%). Organisatsiooni kultuur ja kommunikatsioon: organisatsiooni kultuuri või ebapiisavat kommunikatsiooni ülikooli ja organisatsiooni vahel ei mainitud ühegi vastaja poolt kui takistust.



Joonis 3 Juhendamist takistavad tegurid

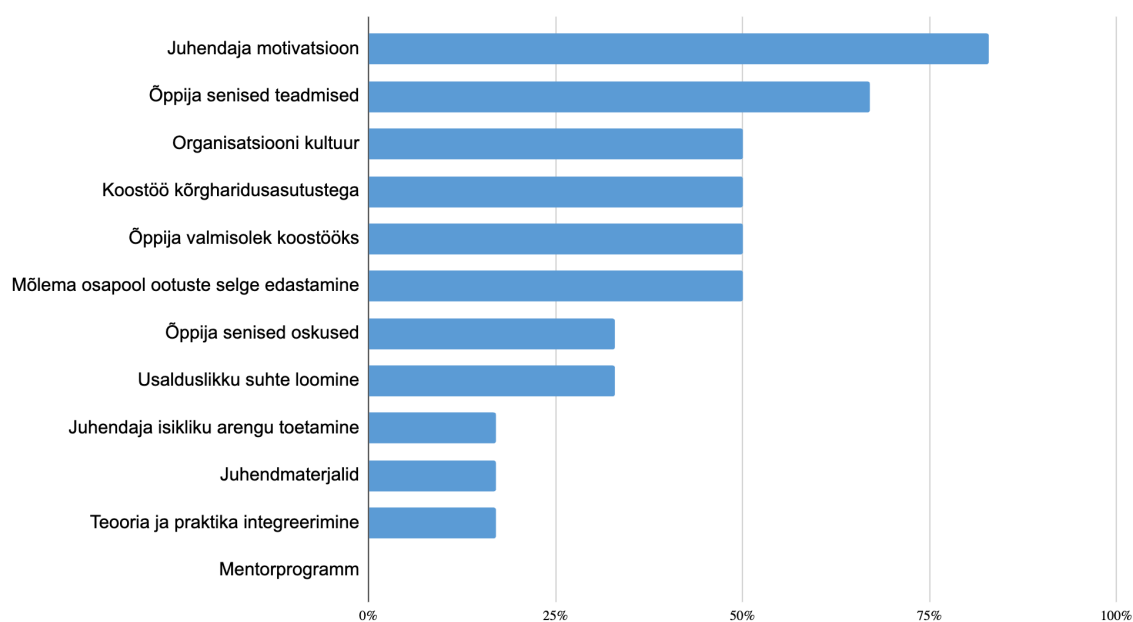
Uurimistulemustest (joonis 3) selgus, et kõrgkoolis õppija töökohapõhist juhendamist takistavate tegurite peamine probleem on inimressursi piiratus, mille tõttu juhendajad tunnevad, et on ülekoormatud. Teiseks, juhendajate halduskoormuse suurenemine takistab efektiivset juhendamist, kuna nad peavad tegelema lisakoormusega, mis ei ole otseselt seotud juhendamisega. Kolmandaks, õppijate ebapiisavad teadmised muudavad juhendamise keeruliseks, kuna juhendajad ei saa anda vajalikku tuge, kui õppijate varasemad teadmised ei ole piisavad. Neljandaks, vähene koostöö ülikoolide ja organisatsioonide vahel viib olukorrani, kus juhendamine ei ole kooskõlas õpikogemusega, mis võiks olla kasulik õppijatele. Samuti on oluline, et organisatsiooni juhtkond toetaks juhendamist ja et õppijatel oleksid vajalikud oskused ning pühendumus, et nad saaksid juhendamisprotsessis aktiivselt osaleda.

Töökohapõhise õppe juhendamist soodustavad tegurid

Soodustavate tegurite seas on olulised nii juhendaja ja õppija individuaalsed omadused kui ka organisatsiooni ja ülikooli vaheline koostöö. Juhendaja motivatsioon: Enamik vastajaid (83%)

leidis, et juhendaja motivatsioon on juhendamist kõige olulisemalt toetav tegur. Õppija senised teadmised: 67% vastajatest rõhutas, et õppija tugev teoreetiline taust toetab juhendamist oluliselt. Organisatsioonikultuur ja koostöö ülikoolidega: pooled vastanutest (50%) märkisid, et organisatsioonikultuur ning tugev koostöö ülikoolidega on juhendamist soodustavad. Õppija valmisolek koostööks ja ootuste selgus: samuti pooled vastajatest (50%) leidsid, et õppija koostöövalmidus ning juhendamisprotsessi osapoolte ootuste selge edastamine on olulised. Õppija senised oskused ja usalduslik suhe: kolmandik vastajatest (33%) tõid esile, et õppija praktilised oskused ja usalduslik suhtlus juhendajaga soodustavad juhendamise edukust. Vähem levinud teguritena mainiti juhendaja isikliku arengu toetamist, juhendmaterjalide kättesaadavust ning teooria ja praktika integreerimist (17%). Vajadust mentorprogrammi ei maininud ükski vastaja

Uurimistulemused (joonis 4) näitavad, et töökohapõhise juhendamise efektiivsuse kõige olulisem tegur on juhendaja motivatsioon. Samuti mängivad suurt rolli õppija senised teadmised, sealhulgas tugev teoreetiline taust. Organisatsioonikultuur ja koostöö kõrgkooliga on samuti märkimisväärsed tegurid. Lisaks on õppijate valmisolek koostööks ning ootuste selgus juhendamisprotsessis äärmiselt olulised.



Joonis 4 Juhendamist soodustavad tegurid

Lisaks etteantud valikutele oli vastajatel võimalus tuua välja ka omalt poolt olulisena tunduvaid juhendamist mõjutavaid tegureid. Vastajate poolt välja toodud vastustest eristusid koodidena

isiklik kasu ja õppija ettevalmistus. Märgiti, et juhendamine vajaks eraldi tasustamist (näide 7), et oleks tuntav eelis nende ees, kes juhendamisega ei tegele.

(7) Kui see oleks tasustatud või annaks juhendajale mingi selge eelise vs töötajatega, kes ei tegele juhendamisega. (V2)

Takistusena toodi lisaks välja õppijate ebapiisavat ettevalmistust, probleem saab alguse kõrgkooli astumisest, võetakse vastu üliõpilased, kelle senised teadmised ei ole erialal õppimiseks piisavad (näide 8). Lisaks toodi välja, et keeruline on juhendada teadustööd, kui töökohapõhisesse õppesse tulijatel ei ole selget ettekujutust teadustöö teemast ning õppija ei oma piisavalt teadmisi töökohal õppimiseks ning oodatakse ka kõrgkooli poolset juhendamist (näide 9).

(8) Magistriõppesse võetakse vastu ebapiisava matemaatika ja füüsika tasemega tudengeid. (V1)

(9) Sobiva uurimistöö teema olemasolu ja õppija tase selle teostamiseks. Ülikoolipoolse juhendaja puudus. (V2)

Kvalitatiivse uuringu tulemused ja arutelu

Küsimustiku viimases osas oli võimalus vastata küsimustele, mis keskendusid töökohapõhise õppe juhendamise toetamise vajadustele ning ootustele töökohapõhises õppes osalevate õppijate ettevalmistusele. Ühtlasi andis uuring võimaluse teada saada, millised on tööandjate ootused kõrgharidusasutusele ning kuidas kõrgkoolid saaksid töökohapõhisesse õppesse tulijat paremini ette valmistada. Uuringutulemused esitan kategooriate kaupa.

Töökohapõhise õppija juhendaja toetamine

Uuringust selgus, et juhendajate peavad väga oluliseks juhendamise tasustamist. Vastajad rõhutasid, et juhendajate tasustamine motiveeriks neid juhendamisse rohkem aega ja energiat panustama (näide 10).

(10) Ootuste selget edastamist koos vastava finantstoega. (V3)

Tööandjad ootavad kõrgharidusasutuselt selgeid juhiseid, mida neilt juhendamisprotsessis oodatakse (näide 11) ning samuti juhendamaterjale, mis annaksid juhendajale vajalikud suunised. Ka vajaksid juhendajad koolitusi või kursuseid, mis arendaksid juhendamisoskuseid ning toetaksid juhendajat õppijaga suhtlemisel (näide 11).

(11) *Kursused parema juhendamise programmi või plaani koostamiseks. (V6)*

Tulemused näitavad, et juhendajad tunnevad kõrgharidusasutuste rolli olulisena nii juhendamise kui ka tudengite ettevalmistuse osas. Juhendaja toetamine on võtmetähtsusega, kuna selged ootused, struktureeritud materjalid ja tasustamise võimalused aitaksid juhendajatel keskenduda kvaliteetse juhendamisprotsessi tagamisele. Täiendavad kursused ja koolitused võimaldaksid juhendajatel omandada vajalikke oskusi, et edukalt toime tulla erinevate juhendamisvajadustega. Tulemustest nähtub, et ootused kõrgkoolile on väga kõrged, kuigi töökohapõhise õppe eesmärk peaks olema pigem jagatud vastutus ning õppija teadmiste ja oskuste arendamine peaks olema mõlemapoolne.

Õppekava arendamine

Töökohapõhise õppe arendamisel peavad tööandjad oluliseks, et õppekava toetaks õppija teoreetilist ja praktilist ettevalmistust töökohapõhiseks õppeks. Õppekava peab tagama tugeva teoreetilise baasi matemaatika, füüsika, tehniliste ainete ning anatoomia ja füsioloogia ainete näol, mis lihtsustaks töökohal erialaspetsiifiliste teadmiste juurde omandamist. Tööandjate hinnangul peaksid üliõplased omandama ka teadmised eetikast ning erialasest seadusandlusest (näide 12 ja 13).

(12) *Neile, kes pole läbinud füüsika bakalaureuseõpet tuleks kindlasti tagada matemaatika ja füüsika aineid laiaulatuslikus mahus (V1)*

(13) *Baasteadmiste tagamine töötamisest - tööõigus jm, kuidas suhelda tervishoiuasutuses, eetika. (V2)*

Vastajad tõid välja ka mitmete praktiliste oskuste vajaduse nagu projekti dokumenteerimise oskused, seaduste integreerimine tööprotsessidesse ning suhtlemisoskuste arendamine praktika juhendamisel (näide 14 ja 15)

(14) *Projektide dokumenteerimisoskuste arendamine; seaduste ja nõuete integreerimine tooprotsessidesse. (V5)*

(15) *Praktika juhendamine, suhtlemisoskuste kursus. (V6)*

Õppekava arendamine peaks tagama nii teoreetilise kui ka praktilise ettevalmistuse, mida juhendajad peavad töökohapõhise õppe edukuse aluseks. Eriti toodi esile matemaatika ja füüsika olulisust, mis viitab vajadusele multidistsiplinaarse lähenemise järele.

Õppija ettevalmistus

Töökohapõhisesse õppesse tulijalt oodatakse häid teoreetilisi teadmisi matemaatikas, füüsikas, mehaanikas, elektroonikas ja infotehnoloogias. Oskuste omandamiseks töökohal on vajalik tugevate teoreetiliste teadmiste olemasolu (näide 16).

(16) *Tugev baas teooria teadmised, mille peal saab ehitada oskuste baas (V6)*

Praktilistest oskustest toodi välja keeleoskuse vajadus, hea inglise keel on töökohal toime tulekuks oluline. Lisaks toodi välja ka vajadus osata otsida valdkondlikku informatsiooni ja seda ka kasutada (näide 17)

(17) */.../ kui inglise keelt ei oska, siis on väga keeruline, enamik materjale ja koolitusi on inglise keelsed. (V2)*

Õppija ettevalmistus on juhendajate hinnangul sageli puudulik, eriti akadeemiliste teadmiste ja keeleoskuste osas. Õppijalt oodatakse töökohapõhisesse õppesse sisenemisel erialast ettevalmistust üsna laiaulatuslikus mahus. Tööandjate hinnangul võiks praktiliste oskuste arendamine, sealhulgas informatsiooniotsingu ja dokumenteerimisoskuste õpetamine suurendada juhendamise tõhusust ja lihtsustada töökohapõhise õppe protsessi. Lisks õppekavas antavatele teadmistele ja oskustele on juhendajad välja toonud ka käitumusliku aspekti. Kokkuvõttes selgub, et juhendajate ootused on kõrgharidusasutuste suhtes kõrged, kuna neil on oluline roll juhendamisprotsessi kvaliteedi ja tõhususe tagamisel. Kõrgkoolid võiksid

keskenduda juhendajate toetamisele ning tudengite paremale ettevalmistamisele, et luua efektiivsem ja toetavam keskkond töökohapõhiseks õppeks.

KOKKUVÕTE

Töökohapõhine õpe ühendab teoreetilise ja praktilise õppimise, luues silla akadeemilise ja tööalase kogemuse vahel. Selline integreeritud lähenemine võimaldab õppijatel omandada oskusi ja teadmisi, mida saab kohe reaalses töökeskkonnas rakendada, soodustades sügavamat mõistmist ja paremat ettevalmistust töömaailma nõudmistele vastamiseks. Roosipõld jt (2020) ja Tynjälä (2021) rõhutavad, et edukas töökohapõhine õpe eeldab tihedat koostööd haridusasutuste ja tööandjate vahel, mis hõlmab õppekavade ühist planeerimist ja juhendamisele suunatud strateegiate väljatöötamist.

Jarvise (1987) ja Ellströmi (2001) teooriate põhjal toimub tõhus õppimine kõige paremini praktilise kogemuse ja refleksiooni kaudu. Juhendajad ei mängi üksnes teadmiste edastaja rolli, vaid ka õppija suunajana, kes aitab ühendada teooriat praktikaga ning lahendada töökohal tekkivaid probleeme. Samal ajal toetab juhendamine ka juhendajate enda professionaalset arengut, arendades nende juhtimis- ja koostööoskusi. Sellest lähtuvalt on juhendamisprotsess töökohapõhises õppes üks olulisemaid edutegureid.

Uuringust selgus, et tööandjate suhtumine töökohapõhisesse õppesse on üldiselt positiivne, kuna enamik vastajaid usub, et see parandab kõrghariduse kvaliteeti ja on kasulik nii õppijatele kui ka organisatsioonidele. Samas toodi välja olulisi ressursipiiranguid, näiteks juhendamiseks vajaliku aja ja oskuste puudumist, mis takistab juhendamisprotsessi tõhusat rakendamist.

Hoolimata takistustest väljendasid juhendajad valmisolekut panustada juhendamisse, kui neile tagatakse parem toetus kõrgkoolide poolt. Uuring näitas, et juhendajad ootavad kõrgkoolidelt struktureeritud juhendmaterjale, selgeid ootusi ja juhendamiskoolitusi, et parandada juhendamisprotsessi kvaliteeti. Samuti leiti, et töökohapõhise õppe edukuse eelduseks on tugev teoreetiline baas ning praktilised oskused, mille kujundamisel mängivad kõrgkoolid võtmerolli. Seega rõhutab uuring vajadust tihedama koostöö ja paremate toetussüsteemide järele kõrgkoolide ja ettevõtete vahel, et suurendada töökohapõhise õppe tõhusust ja mõju.

Tööandjad hindavad töökohapõhise õppe kasulikkust, kuid rõhutavad, et see ei asenda ülikooliharidust, eriti matemaatika ja füüsika ainetes, mis on vajalikud rahvusvaheliste nõuete täitmiseks. Peamiseks probleemiks on magistriõppesse astuvate tudengite puudulik ettevalmistus, mida saab leevendada tasandusõppe või kõrgemate sisseastumisenõuetega.

Juhendamine on juhendaja isikliku aja arvelt, kuna tegevus ei ole rahastatud, ning on vastuvõetav vaid motiveeritud õppijate puhul, kes plaanivad asuda tööle juhendaja organisatsiooni.

Õppekavadesse tuleks lisada rohkem matemaatika ja füüsika aineid, eetika ning seadusandluse tundmist ja projektide dokumenteerimisoskuste arendamist. Õppijatelt oodatakse tugevat teoreetilist baasi, keelteoskust ning võimet leida ja rakendada valdkondlikku informatsiooni. Uurimistöö põhjal teen programmijuhtidele ettepaneku valmistada ette ülikooliõppes üliõpilasi olema tulevikus töökohapõhine juhendaja ehk oluline koostööpartner kõrghariduse jaoks. See eeldaks õppekavas andragoogiliste teemade käsitlemist ning täiskasvanud inimeste juhendamise alaseid teadmiste ja oskuste arendamist.

Uurijana olin teadlik uuringu osalejate arvu piirangutest ja nende mõjust tulemuste üldistatavusele. Seetõttu esitasin tulemused valimipõhiselt ning hoidusin järelduste laiendamisest kogu populatsioonile. Samas on uuringu tulemused olulised ja rakendatavad töökohapõhise õppe juhendamise arendamisel. Edasised uuringud võiksid hõlmata laiemat valimit, kaasates erialaspetsiifilisi organisatsioone, näiteks IT-sektori ettevõtteid ja teiste valdkondade organisatsioone, et toetada erinevate valdkondade õppe arendamist.

Selles uuringus osales kuus organisatsioonide esindajat. Tulevikus oleks oluline kaardistada töökohapõhise õppe õppijate ootused ja vajadused, et saada terviklikum arusaam kõigi osapoolte perspektiividest. Lisaks võiks arendusuuringutes keskenduda koostöö põhimõtete loomisele kõrgkoolide ja organisatsioonide vahel ning välja töötada juhendmaterjalid, mis toetaksid tõhusamat juhendamisprotsessi.

Kasutatud allikad

Brook, C. and Corbridge, M. (2016), "Work-based learning in a business school context: Artefacts, contracts, learning and challenges", *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, Vol. 6 No. 3, pp. 249-260. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-12-2015-0060>

Ellström, P.-E. (2001). Integrating Learning and Work: Problems and Prospects. *Human Resource Development Quarterly*, 12(4), 421–435.

Ferrandez-Berruero, R., Kekäle, T., & Devins, D. (2016). A framework for work-based learning: Basic pillars and the interactions between them. *Higher Education Skills and Work-based Learning*, 6(1), 35-54. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-06-2014-0026>

Illeris, K. (2009). Contemporary Theories of Learning : Learning Theorists ... In Their Own Words. Routledge.

Jarvis, P. (1987). Meaningful and Meaningless Experience: Towards an Analysis of Learning from Life. *Adult Education Quarterly*, 37(3), 164–172.

Little, B., Brennan, J. (1996). A Review of Work Based Learning in Higher Education. Department for Education and Employment, Sheffield.

Pärna, O. (koost.). (2016). Töö ja oskused 2025. Raport. Ülevaade olulisematest trendidest ja nende mõjust Eesti tööturule kümne aasta vaates. Tööjõuvajaduse ja seire prognoosisüsteem OSKA. SA Sihtasutus Kutsekoda

Roosipõld, A., Loogma, K., Kurvits, M., Murtazin, K. (2020, October 12–14). *Work-based learning in higher education: Experience and challenges of learners, workplaces and institutions of higher education*. Paper presented at the NORDSCI International Conference, Online.

Tynjälä, P., Beusaert, S., Zitter, I., & Kyndt, E. (2021). *Connectivity between education and work: Theoretical models and insights*. Taylor and Francis Inc. (a)

Tynjälä, P., Virtanen, A., Virolainen, M. H., & Heikkinen, H. L. T. (2021). *Learning at the interface of higher education and work: Experiences of students, teachers and workplace partners*. Taylor and Francis Inc. (b)

LISA 1

Kombineeritud küsitlus

Lugupeetud ettevõtte esindaja!

Olete oodatud osalema uuringus, mille eesmärk on välja selgitada, millised on tööandjate arvamused kõrgharidustasemel töökohapõhise õppe juhendamisel. Töökohapõhist õpet mõistan siinses uuringus kui õppeainete osalist sooritamist ettevõttes kohapeal. Töökohapõhise õppe õnnestumise võtmeteguriks on ettevõttepoolse juhendaja, üliõpilase ning ülikooli koostöö.

Uuringus on oodatud osalema meditsiinitehnika ja -füüsika magistriõppekava koostööpartnerid ja tööandjad. Uuringu tulemused aitavad paremini mõista, millist toetust vajavad tööandjad töökohapõhise õppe juhendamisel.

Küsitluse käigus Teie isikuandmeid ei koguta ning Teie vastused on konfidentsiaalsed. Uuringus osalemine on vabatahtlik ja tulemused esitatakse anonüümselt seminaritöös, ilma konkreetseid isikuid või organisatsioone nimetamata. Küsitlusele vastamine võtab aega umbes 10–15 minutit.

Küsimustikule vastates annate oma teadliku nõusoleku uuringus osalemiseks. Kui teil on uuringu kohta küsimusi, siis palun võtke ühendust e-posti aadressil kristiina.ranne@taltech.ee või telefonil 5330 5289.

Küsitlus on avatud kuni 5. detsembrini.

Täna koostöö eest!

[Kristiina Ranne](#)

kristiina.ranne@taltech.ee

I Taustaandmed

1. Mis on teie ettevõtte põhitegevusala/valdkond?
2. Kui suur on ettevõtte töötajate arv?

kuni 50 töötajat (väike ettevõtte)

51-250 töötajat (keskmise suurusega ettevõtte)

üle 250 töötaja (suurettevõte)

3. Mul on varasem kogemus töökohapõhise õppija juhendamisel:
 - a. jah
 - b. ei
4. Olen varasemalt (kaas)juhendanud üliõpilase teadustöö kirjutamist
 - a. jah
 - b. ei

II Kuidas suhtute töökohapõhise õppija juhendamisse? Hinnake palun allpool olevaid väiteid skaalal 1-5, kus 1 märgib vastust *ei nõustu üldse* ning 5 *nõustun täielikult*.

- Usun, et töökohapõhise õppija juhendamine on minu tööaja väärtuslik kasutamine organisatsioonile.
- Olen võimeline pakkuma tõhusat toetust töökohapõhisele õppijale.
- Usun, et töökohapõhised õppimisvõimalused on kasulikud nii õppijale kui ka meie organisatsioonile.
- Usun, et töökohapõhine õpe parendab kõrgharidusprogrammide kvaliteeti.
- Minu arvates on töökohapõhiste õppijate juhendamine väärtust pakkuv kogemus nii minule kui ka organisatsioonile.
- Töökohapõhise õppe rakendamine aitab kaasa meie organisatsiooni edukusele.
- Organisatsioonis on piisavalt inimressurssi ja oskusi, et juhendada õppijat töökohapõhiselt
- Töökohapõhine õppija toob uuenduslikke lahendusi, mis tulevad meie organisatsioonile kasuks.
- Ma tunnen, et ülikool toetab mind piisavalt, et töökohapõhist õppijat edukalt juhendada.
- Töökohapõhise õppija juhendamine aitab parandada minu juhtimisoskuseid.

Soovi korral selgita lähemalt (vaba tekst)

III Kuidas hindate oma valmisolekut juhendada töökohapõhist õppijat? Palun hinnake allpool olevaid väiteid skaalal 1-5, kus 1 märgib vastust *ei nõustu üldse* ning 5 *nõustun täielikult*.

- Olen valmis pühendama töökohapõhise õppija toetamiseks oma tööaega.
- Olen suuteline töökohapõhist õppijat edukalt juhendada.
- Olen valmis juhendamisprotsessis oma teadmisi ja kogemusi jagama

- Lähtun juhendamisprotsessis organisatsiooni väärtustest.
- Mul on piisavalt ajaressurssi, et töökohapõhist õppijat juhendada.
- Olen valmis tegema lisapingutusi töökohapõhise õppija juhendamisel.
- Olen valmis eduka juhendamisprotsessi nimel tegema koostööd ülikooliga.
- Olen valmis juhendama üliõpilase teadustöö tegemist.
- Mul on piisavalt oskusi ja teadmisi teadustöö juhendamiseks.

Soovi korral selgita lähemalt (vaba tekst)

IV Juhendamist takistavad tegurid

Palun hinnake, millised tegurid takistavad töökohapõhises õppes juhendamist? Valige viis kõige olulisemat.

- Organisatsioonilised piirangud (töögraafik)
- Organisatsiooni kultuur
- Ebapiisav kommunikatsioon ülikooli ja organisatsiooni vahel
- Vähene koostöö ülikooli ja organisatsiooni vahel
- Juhendaja motivatsiooni puudumine
- Inimressursi piiratus (töökoormus)
- Juhendamisoskuste- ja pädevuste vähesus
- Õppija ebapiisavad oskused
- Õppija ebapiisavad teadmised
- Õppija vähene pühendumus
- Juhendaja halduskoormuse suurenemine
- Organisatsiooni juhtkonna ebapiisav toetus

Milliseid takistused võivad Teie hinnangul lisaks eelpool mainitutele töökohapõhises õppes osaleva õppija juhendamisel tekkida?

V Juhendamist soodustavad tegurid

Palun hinnake, millised tegurid soodustavad töökohapõhises õppes juhendamist? Valige viis kõige olulisemat.

- Organisatsiooni kultuur
- Koostöö kõrgharidusasutustega
- Juhendaja isikliku arengu toetamine
- Mentorprogramm
- Juhendmaterjalid
- Juhendaja motivatsioon
- Õppija valmisolek koostööks
- Õppija senised teadmised
- Õppija senised oskused
- Mõlema osapool ootuste selge edastamine
- Teooria ja praktika integreerimine
- Usalduslikku suhte loomine

Mis lisaks eelpool mainitutele soodustab Teie hinnangul veel töökohapõhises õppes osaleva õppija juhendamist?

1. Millist tuge ootate kõrgharidusasutuselt töökohapõhise õppe juhendamisel?
2. Milliseid tegevusi/õppeaineid võiks õppekavasse lisada, et soodustada töökohal õppimist?
3. Millist ettevalmistust ootate õppijalt, kes osaleb töökohapõhises õppes?