

Kitsaskohad töökohapõhises õppes ja kuidas neist jagu saada nii, et võidaksid nii ettevõtjad, üliõpilased kui kõrgkoolid?

Põletavamad probleemid:

Ressursi mahukus ja ressursside nappus, eelkõige raha ja aja puudus kõigil osapooltel: kuidas saame ressursse suurendada või kokku hoida ja osapooli motiveerida?

- Töökohapõhise õppe korraldamine on ressursimahukas

- Töökohapõhine õpe on reaalsuses võimalik ainult praktilistel erialadel ja suurtes ettevõtetes.

- Puudub valmisolek töökohapõhise õppe läbiviimiseks tööandja poolt

Tasustamine pole sageli korralikult läbi mõeldud, juhendamine peaks kuuluma tööaja sisse ja olema hästi tasustatud.

- . Kuidas tagada jätkusuutlikkus ka siis, kui ei ole võimalust EL toetuste najal raha saada?

Koostöö kokkulepped (kolmepoolsed kohustused, vastutus) halvasti fikseeritud

- Mentorite jaoks pole korralduslikud küsimused selged ja arusaadavad

- Ebapiisav koostöö kooli, tööandja ja õppija vahel

- Puuduvad töökohapõhise õppe ühised eesmärgid

Õpe (õppekava) ei ole piisavalt paindlik

- Õppemaht vs tööaeg

- Õppija koormus on suur

- Aja planeerimine ei ole tõhus

- Kui peaks tekkima tagasilööke, siis õppekava ei võimalda sellega arvestada

- Vähene mobiilsus

Töökohapõhises õppes napib juhendajatel pedagoogika/andragoogika alaseid teadmisi&oskusi

- Mentori haridustase, võib osutuda probleemiks õppe läbiviimisel

- Mentoritele ei ole sageli mõeldud eraldi koolitust või on ettevalmistus puudulik

"Valed ootused", kuidas tagada kvaliteet?

- Ülikooli diplomi ja kvaliteedi probleem.

- Väärarusaam, et ei ole vaja muud teha, kui käia rahulikult tööl ja mõne aasta pärast antakse ka ülikooli diplom

- Ei arvestata nõudmistega, mis tulenevad kõrgharidusstandardist

Mis võiks probleeme aidata lahendada?

1. Stipendiumid õppijatele, et nad saaksid oma töökoormust vähendada (s.h. stipendiumid, mida riik eraldab)
2. Tagada ressurss ja motiveeritus. Rahastamis-skeemide muutmine s.h maksusoodustused
3. Luua koostööplatvorm, mis toetaks sektoripõhist koostööd, ka õppija roteerumist erinevates ettevõtetes.
4. Õpiränne ja mobiilsus riiklikul tasemel ja ka rahvusvaheliselt
5. Koolitused keskselt juhendajatele ja mentoritele. Ühtne koolitusmudel kooli ja tööandja poolsetele juhendajatele (kõigile, kes alustavad).
6. Koostöö ja tähenduse loomine kõrgkooli, tööandja ja õppija vahel sh koostöö raamleping koos lisadega revideerida teatud kindla aja möödudes.
7. Õppekava peab vastama kõrgharidusstandardile, kuid töökohapõhise õppe puhul on vaja see täiendavalt üle vaadata.
8. Tööandja peaks võtma koolile omase lähenemise s.h. andma vajalikku tagasisidet nii õppijatele kui kõrgkoolile. Kõrgkoolil on vastutus õppekava kinnitamisel, kvaliteedi tagamisel.
9. Muuta paindlikumaks õppekava ja tööaeg. Kasutada enam töökohapõhiseks õppeks loodud võimalusi, mida kõrgkool pakub - nt ettevõtte teistel töötajatel oleks võimalik võtta samalt õppekavalt teatud moduleid täiendusõppe korras.
10. Valdonna ettevõtete vaheline koostöö läbi erialaliitude: ristkasutus ressursside osas.

24.09.19 toimunud seminari „Töökohapõhine õpe, kas lahendus kvalifitseeritud tööjõu probleemile?“ rühmatööde üldistav kokkuvõte.