

# Kutsekoja infoleht



## JUHTKIRI

# Tugev kutsesüsteem

toetab elukestvat õpet

Miks panustavad ettevõtted ning kutse- ja erialaliidud nii palju aega ja energiat Eesti kutsesüsteemi arendamisse? Mis on kutsestandard, kes neid koostavad ja milleks neid meile vaja on? Mis on Europass ja kuidas see lihtsustab meie liikumist Euroopa Liidus? Need on vaid mõned küsimused, millele heidame valgust käesolevas Kutsekoja infolehes.

### OLAV AARNA

Kutsekoja juhataja



**K**uuldes sõna kutsesüsteem, seostatakse seda tihti vaid kutseharidusega, mis on aga väga ekslik arusaam.

Tegelikult tegeldakse kutsesüsteemis igal tasemel töötajate ning kutse- ja kõrgharidusega.

Ühest küljest selgitatakse välja, millised oskused on töötamiseks vajalikud. Teisalt aga hinnatakse inimeste tegelike teadmiste ja oskuste vastavust esitatud nõuetele ja ootustele.

### RAHVUSVAHELINE VÕRRELDAVUS

Kutsesüsteemi toimimise ja arendamise laiem eesmärk on toetada Eesti töötajate konkurentsivõimet – luua eelused, et kutsealasele tegevusele suunatud õppe sisu ja kvaliteet vastaks tööturul nõutavale.

Tugev ja arusaadav kutsesüsteem aitab

hinnata ja tunnustada inimeste teadmisi ja oskusi olenevalt sellest, kus ja kuidas õpe on toimunud, muutes kutsed ka rahvusvaheliselt võrreldavaks.

Eestis on koostatud üle 700 kutsestandardi, kus kirjeldatakse nõudeid ja ootusi inimeste teadmiste ja oskuste mingil kutsealal. Nii võib leida kutsestandardeid teada

ja tuntud kutsetele – näiteks dokumendihaldur, fotograaf, koorijuht, treener, logistik, psühholoog, personalijuht –, kuid ka tavainimesele ehk mitte nii tuntud kutsetele nagu delfor, dokker, arborist või kaplan. Siiski on palju kutsealasid, kus standardid veel puuduvad.

Mis kasu on kutsestandardist tavainimesele? Kutsestandard aitab saada selgust olemasolevatest ja puuduvatest oskustest, annab võimaluse planeerida oma arengut ja karjääri ning loob aluse elukestvale õppimisele.

### KÕIK KOGEMUSED ON OLULISED

Euroopa Sotsiaalfondi toel ja kutsekoja eestvedamisel elluviidava programmiga «Kutsesüsteemi arendamine» kujundatakse Eesti kutsesüsteem ümber tööturu vajadusi paindlikumalt arvestavaks ning inimeste elukestvat õpet ja tööjõu vaba liikumist paremini toetavaks.

Kutsestandardite nüüdisajastamine toimub kõigis majandustegevuse valdkondades. Kutsestandardite uuendamisele järgneb õppekavade ja kutse andmise aluste uuendamine.

Üheks terviklikult toimiva kutsesüsteemi tunnuseks on võimalus saada esmane kutse kutsekooli või kõrgkooli lõpetamisel. Ümberkujundatav kutsesüsteem peaks paremini võimaldama arvestada ja tunnustada ka elukestvat õpet tulemusi, sh varasemat töö- ja õpikogemust, muutes kutse kvalifikatsioonid samas rahvusvaheliselt paremini võrreldavaks.

Kuna kutsesüsteem hõlmab paljusid kutsealasid ja -valdkondi, on Kutsekoda loonud valdkondlikud infosaajate listid, mille kaudu on inimestel võimalik kaks korda aastas saada teavet just neid huvitava valdkonna kohta.

Infolistist leiab vastuseid küsimustele, millised uued kutsestandardid on valmis saanud, milliseid kutsestandardeid on uuendatud, milliseid hakatakse välja töötama, millistesse kutsestandardi töörühmadesse otsitakse liikmeid ning milliste kutsete puhul on võimalik kutsetunnistust taotleda.

### Hea teada!

**Liitu Kutsekoja infosaajate listiga Kutsekoja kodulehel: [www.kutsekoda.ee](http://www.kutsekoda.ee)**

### Seisuga 1. veebruar 2011:

tegutseb 16 kutsenõukogu;  
tegutseb 89 kutset andvat organit;  
on kinnitatud 698 kutsestandardit  
357 kutsealale;  
on väljastatud 54 832 kutsetunnistust ja  
on väljastatud 202 kompetentsitunnistust.

ALLIKAS: KUTSEKODA

## KUTSESÜSTEEM ON KOHAL!

# Kalle Kusta pesumasin ja kutsestandardid

Kutsesüsteemi näol on ühiskonnas loodud tööriist, mis aitaks tööjõu kvalifikatsiooni teemasid praegusest praktikast oluliselt täpsemini analüüsida.

### TIIA RANDMA

Eesti Kaubandus-Tööstuskoja haridusnõunik

**M**äletan hästi lapsepõlve pesupäevad. Elasime kortermajas, kus keldris oli pesuköök. Selle kasutamiseks olid laupäevad korterite vahel kuude kaupa ette ära jagatud. Ja hoidku taevast, kui kellegi plaanides ootamatuid muutuseid tuli...

Pesuköögis oli pliit koos sisseehitatud katlagaga, kust saime sooja vee ning kus lõpuks kees valge voodipesu. Kogu pere pesu nühiamise vaeva kergendas pesumasin Riga, mille väntamine oli laste töö. Naispere mässas terve laupäeva auruses pesuköögis ja õhtuks rippus puhtusest lõhnava pesu õues nööri.

Praegu meenub laupäevade veetmine auruses pesuköögis lapsepõlve meeleoluka osana, sest nüüd teeb selle töö ammugi ära tark pesumasin, enamasti öötundidel ja märkamatult.

Mis pagana pesumasina jutt, kui lugu pidi rääkima hoopis kutsesüsteemist?

Aga vaat sellepärast, et kui piltlikult mõelda kogu meie ühiskond lapsepõlve kortermajas ja selle asunike puhta pesu vajadus töötajavajaduseks, siis kempleme selles majas ikka veel ainukesel sobiva laupäeva pärast pesuköögis, karjades, et «Pesu on must!».

Selleks, et pesu puhtaks saada, rassime terve päeva – tassime puid, kütame vee soojaks ja nühiame päev otsa linasid, mõistmata, et nurgas seisev automaatpesumasin teeks

selle töö meie jaoks oluliselt mugavamaks. Mis mõttes, küsite nüüd?

### SIHTIDA SAAB TÄPSEMALT

Otsese mõtte. Üks näide. Vaatamata jätkuval suurele tööpuudusele nimetavad eksportivad ettevõtted enda suurimaks probleemiks ikka kvalifitseeritud tööjõu- ja oskustöötajate puudust, tõdevad mitmed viimasel ajal läbi viidud uuringud.

Kuidas saab olla, et samal ajal, kui registreeritud töötute seas on kõige rohkem oskustöötajaid, sealhulgas seadme- ja masinaoperaatoreid, on tööturul just nendest ameti-meestest kõige suurem puudus?

Põhjusi on rohkem kui üks. Selle jutujupi tähenduses on aga oluline see, et nii üldine, mitmetimõistetav ja ajast aega mantrana korduv tõdemus ei vii meid olukorra muutumisele lähemale. Mis siis viiks?

Lahendustele lähemale viiks see, kui ettevõtte sõnastaksid töötajate otsimisel konkreetsemalt nii nõutavad kutseoskused kui ka ametikohal vajaliku kutsetaseme.

Siis on töötajal võimalik ka aru saada, mis hetkel oskustest puudu jääb, et ennast täiendada. Ja koolitajal on võimalik koolitust täpsemalt just nende puudujäävate oskuste omandamisele sihtida. Alles siis on põhjust oodata, et töötajate kvalifikatsioon tõesti tõuseks.

Eelnevaga pusimiseks ei ole vaja igal tööpakkujal asuda tööanalüüsi koostama ja kutseoskused kirjutama, kaugel sellest – see on juba tehtud.

Kutsekoja eestvedamisel on erinevate elualade eksperdid koondanud parima teadmise kutsestandarditesse. Uued, alates aastast 2008 kinnitatud kompetentsuspõhised kutsestandardid on tööjõu kvalifikatsiooni ja selle taseme määramisel tummiks aluseks. Ole aga mees ja kasuta!

### TÖÖPAKKUMISE VIITA KUTSESTANDARDILE

Näite illustreerimiseks valisin Töötukassa ([www.tootukassa.ee](http://www.tootukassa.ee)) tööpakkumiste seast jaanuaris 2011 sisestatud juhusliku töökuulutuse: «Tööd saab elektrimontöör, vajalik välitööde kogemus; B- ja C-kategooria juhilubade olemasolu; eelnev töökogemus vähemalt 2 aastat; eesti keele oskus kesktasemel.»

Töötajana sellist kuulutust lugedes on mul selge, et kandideerides on vaja kindlasti autojuhtimisoskust. Küll aga ei oska ma selle kuulutuse põhjal hinnata, milliseid elektrimontööri kutseoskusi kandideerijatelt eeldatakse.

Võtan lahti Kutsekoja veebilehelt välispalgaduse elektriku kutsestandardi ja näen, et eeldatavad kompetentsid on põhjalikult lahthi kirjutatud kolmel erineval tasemel.

Elektrimontööri töö pakkujana saaksin kutsestandardile ja selle konkreetsetele kompetentsidele viidates oma vajadusi ja ootusi tulevase töötaja oskuste osas kerge vaevaga kirjeldada.

Teisalt saaksin ka töötajana sellisel juhul paremini aru, milliste kogemustega elektrimontööri otsitakse: kas tööpakkuja ootab oskusi üle 45 kV liinide ehitamiseks või jaotusevõrgu alajaama ehitamiseks ja seadmete paigaldamiseks alla 45 kV või hoopis ülekandevõrgu alajaama ehitamiseks ja paigaldamiseks... Kutsestandardis on kirjeldatud veel 12 erinevat elektrimontööri spetsialiseerumise võimalust.

Tulles tagasi loo alguse juurde, tundub mulle, et suur osa majaelanikest pole veel aru saanud eelistest, mida annaks pesumasina oskuslik kasutamine.

Kutsesüsteemi näol on ühiskonnas loodud tööriist, mis aitaks tööjõu kvalifikatsiooni teemasid oluliselt täpsemini analüüsida, kui me seda teeme. Ja sellest võidaksime kõik.

Ehk teisisõnu on meie pesuköögis paljude võimalustega automaatpesumasin, aga selle uhke riistapuu oskajaid kasutajaid on maa esialgu vähevoitu.

Suuskade-uiskude hoiupaigana pesuköögis nii uhket masinat pidada on kallis... On neidki, kes leiavad, et suur ja kobakas võtab liiga palju ruumi ning kas teda ikka üldse vaja on.

Mida sina arvad? Kasutusjuhendit lugeda saab juba täna – mine vaid Kutsekoja veebilehele ([www.kutsekoda.ee](http://www.kutsekoda.ee)) asja uurima.

Parafraseerides laulu, kus Kalle Kusta ostis pesumasina, lõpetaks siis: «Kalle Kusta, uuri kutsestandardeid!»

## KUTSESTANDARDITE VÄLJATÖÖTAMINE

# Hoolimata takistustest

edeneb kutsesüsteem Eestis jõudsalt

Kuigi aega, raha ja muid ressursse kipub alatasa vajaka jääma, peavad oma ala eksperdid kutsesüsteemi väljatöötamisse ja uute kutsestandardite loomisesse panustamist siiski oluliseks, räägib Kutsekoja juhtivkoordinaator Kersti Rodes.

### RAIN UUSEN

teemalehe toimetaja

#### Millest kutsestandardi loomine alguse saab – kes peaks initsiatiivi üles näitama?

Kutsestandardi loomise initsiatiiv peaks igal juhul tulema konkreetse valdkonna inimeste poolt. Ettepaneku kutsestandardi väljatöötamiseks teeb üldiselt vastava valdkonnaga seotud organisatsioon.

Põhjuseid, miks kutsestandardit vajatakse, võib olla erinevaid – eelkõige koolituskavade aluseks, aga ka valdkonna sisemiseks korrastamiseks. Mitmed personalijuhid on kutsestandarditest abi saanud ametijuhendite koostamisel.

#### Mis on see ideaalseisund, milleni kutsesüsteemiga välja tahate jõuda?

Eesti riigile vajaliku, konkurentsivõimelise ja kompetentse tööjõu olemasolu. Õppe siisu peab vastama tööturu nõuetele.

See on ka põhjus, miks kutsestandarditel on suhteliselt lühike kehtivusaeg (kuni viis aastat), miks neid pidevalt üle vaadatakse ning vajadusel kaasajastatakse. Kutsestandardi täiustamisest lähtuvalt tuleb ka õppekavasid korrigeerida.

#### Palju on Eestis kutsestandardite ja kutsesüsteemi väljatöötamisega inimesi seotud?

Kutsenõukogude liikmeid on ligikaudu 250 ja erinevates töөрühmades osaleb ligi 2500 inimest. Kui neile juurde liita ka kõik kutsestandardite arvamusküsitluses osalejad, siis on neid inimesi veelgi rohkem.

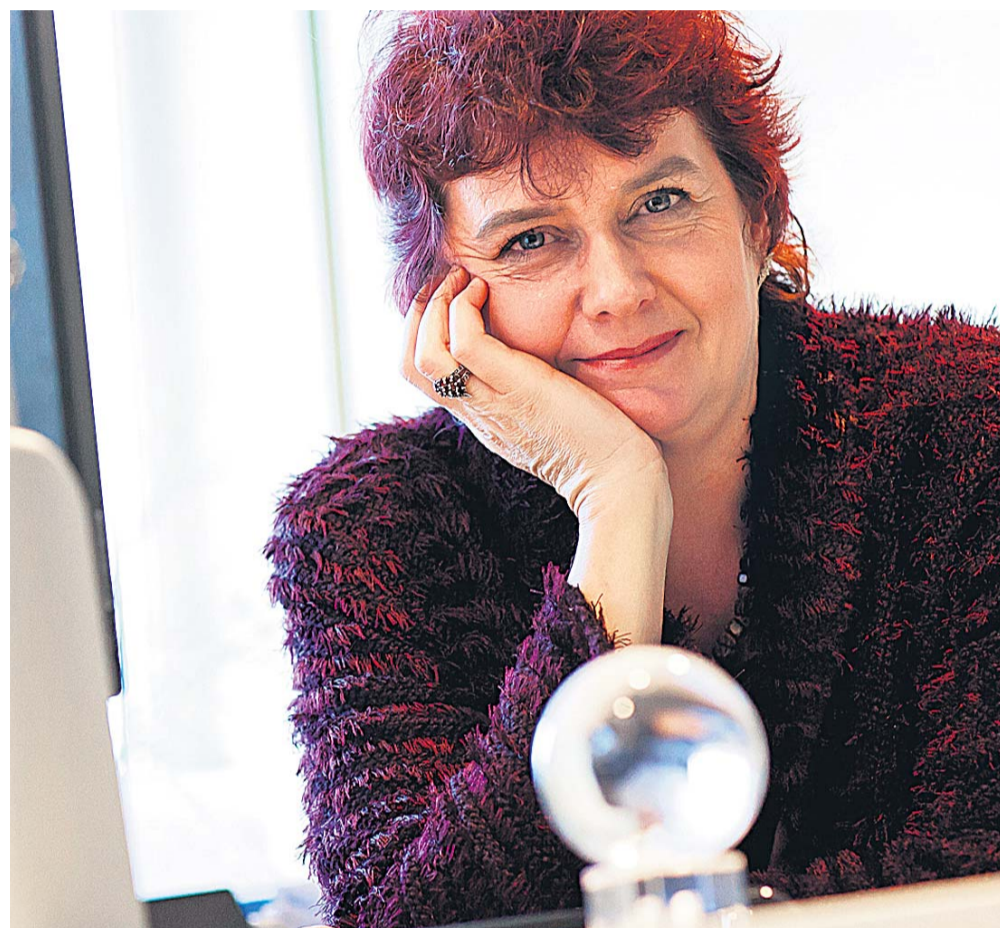
Nimelt on kutsestandardi koostamise üheks etapiks arvamusküsitlus. See protsess leiab aset enne dokumendi kinnitamist kutsenõukogus.

Arvamusküsitluses on kaks eesmärki. Esiteks – saada asjatundjalt tagasisidet kutsestandardi sisu kohta (vahest on midagi vaja muuta) ja teiseks – teavitada konkreetse valdkonna inimesi sellise dokumendi olemasolust.

#### Mis on Eesti kutsesüsteemi loomisel ja juurutamisel kõige keerulisem?

Kutsesüsteemi loomise protsessis on üsna mitu probleemset aspekti – ressursside nappus, teavitustöö jms.

Kõik head spetsialistid on tavaliselt väga-



väga hõivatud, aga ööpäeva pikkus on ju kõigil endiselt 24 tundi. See tähendab, et vajaka jääb eelkõige asjatundlikest ja aktiivsetest inimestest.

Ressursi teine pool puudutab asja rahalist külge, kuna kutsetunnistuse taotlemine on üldiselt tasuline.

Mööda ei saa vaadata ka ajapuudusest. Kogu hindamissüsteemi väljatöötamine, hindamiste korraldamine ja muud selle süsteemi juurutamisega seotud tööd on äärmiselt ajamahukad, eriti esimestel aastatel, ja seda saavad meie koostööpartnerid teha oma vabast ajast.

Tahan siinkohal südamest tänada kõiki seniseid tegijaid, kes selle suure töö on ette võtnud.

Väga keerulise osa kogu süsteemi arendu-

sest moodustab ka kutsestandardite ja kutsetunnistustega töötajate tegeliku vajaduse väljaselgitamine.

Mitte igal kutsealal ei pea olema töötajal kutsetunnistus, kuid kindlasti peaks kompetentsus olema hinnatud ja tunnustatud töötajatel, kes tegutsevad inimeste elule ja tervisele, varale ja keskkonnale kõrge ohuga aladel.

Kui mõelda sellele, et vanades Euroopa maades on kutsesüsteemid kasutusel olnud viimased aastakümned ja Eestis alustati süsteemi loomist 1998. aastal, siis on meil arenguruumi veel küllaga.

#### Kust täna kõige adekvaatsemat ja toimivat oskusteavet küsida või üle võtta saab?

Eelkõige ikka meie headelt koostööpartneritelt, kes on oma ala tunnustatud spetsialistid. Need on inimesed, kes osalevad kutsesstandardite koostamisel kas töөрühmas või siis ekspertidena.

Selline koostöö oma ala asjatundjatega on üks kõige nauditavamaid külgi meie töös. Loomulikult viime ennast kurssi ka välisnäidetega ja vaatame, kuidas on üht või teist kutset või kompetentsi on kirjeldatud mujal maailmas.

#### Millised on need kutsed, mis ilmselt oma standardit lähiaastail ei saagi? Miks?

Kutsestandardi koostamise vajaduse otsustab valdkonna kutsenõukogu. Neid tegutseb Kutsekoja juures kokku 16.

Iga kutsenõukogu arutab saanud ettepanekud põhjalikult läbi, analüüsib seoseid erinevate kutsete vahel, inimeste arvu, kelle jaoks kutsestandard võiks vajalik olla, ja muid küsimusi ning teeb siis oma otsuse.

#### Kui lühidalt kokku võtta, siis mis muudab ühe kutse seda praktiliseerivale inimesele ja tööturule või majanduskeskkonnale laiemalt läbi kutsestandardi paremaks?

Peasjalikult muidugi kutsestandardi nõuetele vastav koolitus. Inimene on omandanud seeläbi kaasage ja töötamiseks vajaliku kompetentsuse.

Viimastel aastatel majanduses toimunud kiired muudatused on tekitanud järjest suurema vajaduse ümberõppeks. Mitmed koolitajad, aga ka Töötukassa, on tundnud huvi erinevate kutsestandardite vastu sooviga pakuda tööturul vajalikke koolitusi.

#### Kuivõrd tuleb täna ettevõtjatele teha veel esmatasandi selgitustööd kutsestandardi mõiste ja sisu osas ja kuivõrd selle olulisust juba mõistetakse?

Nii ja naa. Ettevõtjad, kes osalevad või kelle töötajad osalevad kutsestandardite koostamise töөрühmades, on kutsesüsteemiga kenasti kursis. Järjest rohkem ettevõtjaid on hakanud väärtustama kutsetunnistusega töötajaid.

Teavitus on vajalik igal juhul ja väga oluline on need hetked, kui süsteemi tutvustamise käigus selgub, et keegi tööandjatest on avastanud oma organisatsioonile sellest midagi kasulikku.

## Sellel aastal on töös järgmised kutsestandardid:

### TERVISHOID JA SOTSIAALTÖÖ

- hooldustöötaja
- kliiniline logopeed
- logopeed
- lapsehoidja
- massöör
- suuhügienist
- psühholoog
- laborimeditsiini spetsialist

### ÕIGUS- JA SISEKAITSE

- turvatöötaja
- rannavalvur
- turvajuht

### METSANDUS

- palkmajaehitaja

### IT JA TELEKOMMUNIKATSIOON

- infotehnoloogia spetsialist
- tarkvaraarendaja

### TOIDUAINETÖÖSTUS JA PÕL-LUMAJANDUS

- loomaarst
- hobumajandustöötaja
- taimekasvatusspetsialist
- aednik
- maastikuehitaja
- kalakasvataja

### EHITUS, KINNISVARA JA GEOMAATIKA

- ehituspuusepp
- maaler
- plaatija
- põrandakatja
- müürsepp
- geodeet
- maakorraldaja
- kinnisvara haldur
- kinnisvara hooldaja

### HARIDUS

- täiskasvanute koolitaja / andragoog
- mootorsõidukijuhi õpetaja

### INSENERID

- tsiviilohitusinsener
- keskkonnatehnikainsener

### ENERGEETIKA, MÄE- JA KEEMIA-TÖÖSTUS

- sisetööde elektrik
- puurija
- puurmeister
- lõhkaja
- lõhkemeister
- pürotehnik
- gaasiseadmete operaator
- gaasiseadmete seadistaja

### TEENINDUS

- abikokk
- kelner
- baarmen
- hotelliteenindaja, SPA
- puhastusteenindaja
- kahjuritõrjuja

### ÄRITEENINDUS JA MUU ÄRI-TEGEVUS

- konsultant
- raamatupidaja
- projektijuht
- ekspordijuht
- ettevõtja, turundusspetsialist, ärijuht

### TRANSPORT JA LOGISTIKA

- automaaler
- autopleksepp
- autotehnik
- kaubakäsitleja
- laopidaja
- veokorraldaja
- logistik

### KULTUUR

- arhitekt
- maastikuarhitekt
- kultuuripärandi säilitamine
- ruumilise keskkonna planeerija

### MASINA-, METALLI- JA APARAADITÖÖSTUS

- keevitaja
- koostelukksepp
- lehtmaterjalide töötleja

### Olete oodatud järgmistele uusi kutsestandardeid tutvustavatele infopäevadele:

#### MESINIK

11. veebruaril kell 14:00-16:00  
Kutsekojas, Mustamäe tee 16

#### VÄLISPAIGALDUSE ELEKTRIK

16. veebruaril kell 15:00-17:00  
Kutsekojas, Mustamäe tee 16

#### VÄIKELAEVAEHITAJA

01. märtsil kell 13-17

Kuressaare Ametikoolis

#### MAJUTUS- JA TOITLUSTUS-VALDKOND

15. veebruaril kell 12:00 - 13:30  
Radisson Blu Hotel Tallinn, Rävåla pst. 3  
Registreerimine: info@ehr.lee

Teavet infopäevadele registreerimise kohta leiata [www.kutsekoda.ee](http://www.kutsekoda.ee)

## KUTSESÜSTEEM EHTUSSEKTORIS

# Kutsete täpsem lahtikirjutamine

tagab tööjõuturul kvaliteedi

Kuigi kutsekooli lõpueksami teevad rahuldavalt ära paljud, annaks kutsete täpsem lahtikirjutamine ja kutsetunnistuste väljastamine lõpetajale täpsema ülevaate ka tööandjale, mida uus töötaja oskab ja mida mitte.

**INDREK PETERSON**

Eesti Ehitusettevõtjate Liit

**E**esti Ehitusettevõtjate Liit (EEEL) on Eesti ehitussektoris ehitusala kutseandjana tegutsev alates 2002. aasta detsembrist.

EEEL-i alla on moodustatud ehitusettevõtjate esindajatest (ehitusala insenerid ja spetsialistid) koosnev kutsekomisjon, kelle ülesandeks on koordineerida ja läbi viia kutse andmise protsessi, vastavalt kehtivatele standarditele ja kutse andmise korrale.

Kutsekomisjoni ülesandeks on ka kutseksamite eksamikomisjonide moodustamine ja nende koosseisude määramine.

### KOOLILÕPETAJAD ESIRINNAS

Kui algusaastatel oli aktiivsus kutsete ostmise alal Eestis suhteliselt väike, siis on see tegevus aasta-aastalt hoogustunud ja tänaseks oleme ehitussektoris saavutanud juba taseme, kus väljastatakse umbes viissada ehitustöölise kutsetunnistust aastas. See moodustab üle 1/3 kõikidest kutsekooli lõpetajatest.

Lisaks kutsekoolide lõpetajatele on ka otse tööturul tulijatel võimalik kutset taotleda. Hetkel veel moodustavad suurema osa siiski kutsekoolide lõpetajatest kutse taotlejad.

Üheks põhjuseks, miks otse tööturul tulijaid on kutsekoolide lõpetajatest kutsetunnistuse taotlejatest oluliselt vähem, ei ole kindlasti mitte huvipuudus, vaid pigem asjaolu, et tööturul tulijatele on kutseomistamine tasuline. Koolilõpetajate eest tasub aga kutseomistamisega seotud kulud ühe aasta jooksul peale kooli lõpetamist riik.

Tõsi – nii mõnedki ettevõtted on olnud valmis oma töötajate eest kutseomistamisega seotud kulud kinni maksma, kuid kui arvestada tänast majanduses valitsevat madalaiseisu, ei saa sellist käitumist paljud ehitusettevõtted endale veel lubada. Siinkohal võiks riik kaaluda antud toetusmeetme laiendamist ka tööturul tulijatele.

Selleks, et kutsetunnistust saada, tuleb EEEL-i kutsekomisjonile saata sooviavaldus koos vajalike lisadokumentidega ja vastavalt (kutseandmise) korrale otsustab kutsekomisjon kutse tõendamise vormi, milleks enamikel juhtudel on kutseksam.

Kui kutseksamil saavutatakse tulemuseks üle 70 punkti (sajast), loetakse kutseksam edukalt sooritatuks ja eksamikomisjon teeb kutsekomisjonile ettepaneku vastava kutsetunnistuse väljastamiseks.

### KAS JA MILLEKS ON KUTSETESÜSTEEMI ÜLDSE VAJA?

Olen veendunud, et kutsete süsteem on vajalik nii ettevõtjate kui ka töötajate seisukohast.

Kindlasti tagab kutsetunnistuse olemine nii oskustöölisele kui ka spetsialistile oluliselt avaramad võimalused tööturule sisenemiseks ja seda nii Eestis kui ka teistes Euroopa Liidu liikmesriikides, kuna annab tööandjale oluliselt parema ülevaate töötaja tööks vajalikest teadmistest, oskustest ja hoiakutest.

Kutsetunnistust võiks pidada mõnes mõttes nagu kvaliteedimärgiks, mida tööturg järjest enam aktsepteerib. Täna haridussüsteemis Eestis ei taga kahjuks vajalikul määral erinevate haridustasemetega ühtlast taset.

Näiteks võiks tuua olukorra, kus võrdleme kahte erinevat kuseõppeasutust. Mõlema kooli puhul on lõpetajate protsent üle 90, samas aga, kui võrrelda nende koolide lõpetajate kutseksamite edukust, selgub, et ühes koolis sooritatakse kutseksamid edukalt 95% juhtudest, teise kooli puhul aga läbivad kutseksami kõigest 40% lõpetajatest. Samas saavad aga kooli lõpudiplomi peaaegu kõik.

Sellest järeldades ei tohiks olla kahtlust, kellel on tööandja juures eelis tööd saada –



kas sellel lõpetajal, kellel on taskus vaid kooli diplom, või sellel, kes omab lisaks ka kutsetunnistust.

Kui uuel töötajal on tööandjale kutsetunnistuse ette näidata, pole ka tööandjal põhjust teda enne iseseisvale tööle lubamist pool aastat abitööde peal katsetada, et veenduda, milleks õpilane võimeline on.

Usun, et täna peaksid juba kõik ettevõtjad olema huvitatud kutseomistamise protsessi kaudu oma töötajate kutsetasemetega määramisest, sest see võimaldab ettevõttel planeerida täpsemini ka tööjõukulu ning seeläbi lõppkokkuvõttes ka kulusid kokku hoida.

### ÜLEMINEKUPERIOOD VÄRSKENDAB KUTSESTANDARDEID

Seoses üleminekuga ühtsele 8-tasemelisele kvalifikatsiooni raamistikule Euroopa Liidus, on ka Eestis toimumas üleminek 5-tasemeliselt süsteemilt 8-tasemelisele.

Esimese etapina ongi käimas olemasolevate kehtivate kutsestandardite tasemetega suhestamine uue raamistikuga. Järgnevate arengute käigus on aga kavas kaardistada juba kõik tööturul vajaminevad kutsetud ja vajadusel töötada välja uuele, 8-tasemelisele kvalifikatsiooni raamistikule vastavad kutsestandardid.

Ka EEEL on selles töös aktiivselt osalemas ja kindel plaan on koostöös Kutsekojaga veel 2011. aasta jooksul kõikide ehitussektoris vajaminevate ehitustöölise kutsestandardite väljatöötamine ja jõustamine.

Viimaseid ehitussektori tööturuarenguid arvesse võttes oleme võtnud selge suuna, et uued kutsestandardid ehitusvaldkonnas saavad olema vajalike kompetentside kirjelduste poolest konkreetsemad ja ka standardite sisu saab olema kitsamalt piiritletud.

Kui praegu kehtib ehituses nii üldehituse-, puusepatööde-, aga ka viimistlusala pe-

miselt üks ja sama kutsestandard (näiteks ehitusviimistluse puhul on selleks ehitusviimistluse kutse), siis uute loodavate standardite puhul jagunevad erinevad ehitusalad kuni neljaks kitsamaks kutseks.

Näiteks viimistlusala nelja erineva ehitustöölise kutsestandardina näeme tulevikus maalri-, krohvija-, plaatija- ja põrandakatja ehk rullmaterjalide paigaldaja kutsestandardid.

Selline jaotus lähtub eelkõige just tööturu vajadustest ja ehitusala traditsioonidest ning võimaldab veelgi paremini ehitustöölise oskusi esile tuua, andes seeläbi ka tööandjale parema ülevaate.

### EKSAMITULEMUS VÕIB OLLA PETLIK

Traditsioonide kohaselt on reeglina välja kujunenud, et peale kutsekooli lõpetamist tööturule sisenedes spetsialiseeruvad ehitustöölised ühele konkreetsele tööalale, milleks näiteks viimistlusala ongi kas krohvija, maaler; plaatija või põrandakatja.

Kui kutsekooli viimistlusala tänane lõpetaja kutseksamil edukalt sooritab, saab ta ehitusviimistluse kutsetunnistuse. Selleks on aga vaja eksamil saavutada minimaalselt 70 punkti sajast.

See aga tähendab, et kui kutsetunnistust saadakse tulemusega 70 punkti, võib teoreetiliselt juhtuda, et teadmised ühel konkreetse viimistlusala (näiteks plaatija) on nullilähedased, kuna kutseksamil saavutamata jäänud 30 punkti on rohkem kui veerandik.

Nii ei tea ka tööandja ehitusviimistlusele töölise võttes, milliseid tööülesandeid võiks uuele töötajale kohe usaldada ja milliseid mitte.

Uue süsteemi puhul jäävad ehituskoolide õppekavade jaotused ja mahud suures plaanis küll samaks, kuid kutsekoolide parimatel

lõpetajatel on edukate kutseksamite puhul võimalik saada kuni neli ehitustöölise kutset, kuna kõigil neljal kutsealal toimub kutsealaste teadmiste kontroll ja arvestus eraldi.

Olen veendunud, et selline süsteem tagab tulevikus ka riigile parema ülevaate ehitusala kutseõppe kvaliteedist ja tulemuslikkusest. Uus ja parem süsteem võiks saada aga tulevikus ka üheks olulisemaks kriteeriumiks kutsehariduse rahastamisel.

### Hea teada!

Eesti Ehitusettevõtjate Liidu kaudu on võimalik taotleda täna järgmisi ehitusala kutseid:

- 1. Ehitustöölise kutseid:** Ehitusviimistluse I; II ja III tase; Ehituspuusepp I, II ja III tase; Müürsepp I; II ja III tase; Ehitusplekksepp I; II ja III tase; Betoonkonstruktsioonide ehitaja I; II ja III tase; Lamekatusekatja I; II ja III tase; Ventilatsioonilukksepp I; II ja III tase ja Keskkonnatehnika lukksepp I; II ja III tase.

- 2. Vastutava spetsialisti kutseid:** Ehitusjuht III Ehitusjuht III kutse võimaldab täna kutsetunnistusel näidatud vastutava spetsialisti pädevuse piires ehitusettevõtjal saada Ehitusseaduse mõistes vastaval ehitusala tegevsemiseks vajalik registreering.

Ehitusala kutsesüsteemi arendamist koordineerib Kutsekoja alla moodustatud Ehituse, Kinnisvara ja Geomaatika Kutsenõukogu, mille koosseisu kuulub kutsenõukogu esimehena ka EEEL-i esindajana liidu tegevdirektor.

ALLIKAS: EESTI EHITUSETTEVÕTJATE LIIT, AUTOR



## KUTSESTANDARDI VÄLJATÖÖTAMINE

# Uued kutsestandardid

rõhuvad probleemi lahendamise oskustele

Järvamaa Kutsehariduskeskuse direktor Rein Oselin, kes osaleb ka ise ühe kutsestandardi väljatöötamises, usub, et kutsestandardeid tuleb pidevalt värskendada ja täiendada, et koolid saaksid järjepidevalt koolitada tuleviku tippspetsialiste.

### RAIN UUSEN

teemalehe toimetaja

#### Kui tihti loeb üks tavaline koolidirektor kutsestandardeid?

Aastaid tagasi võis kutsestandardeid koolidirektorite laudadel näha sagedasti – pidid ju koolid oma õppekavasid koostades alati viimata vastavatele kutsestandarditele.

Viimastel aastatel on koolide õppekavade aluseks riiklikud õppekavad ning kutsestandardid on laudadelt kadunud.

Usun, et ega neid eriti loeta – pigem loetakse ikka õppekavu. Tundub, et käes on aeg need sinna tagasi tuua, sest Eesti kutsehariduse kehtiv arengukava paneb koolidele ülesandeks nuputada koostöös partneritega, mis võiks olla see eriala, mida tuleks õpetada, et rahul oleks nii õppija kui ka riik. Olemasoleva informatsiooni uurimine on õige koht alustamiseks.

#### Mida annab koolile kutsevalifikatsiooni raamistiku muutus viietasemeliselt kaheksatasemelisele?

Eelkõige on see kasulik õppijale. Kaheksatasemeline süsteem vastab Euroopa süsteemile – see tähendab, et meie koolist saadud kutse on selgelt võrreldav teiste samasugustega kogu Euroopas.

Rohkem tasemeid tähendab ka, et õpilasele tekib rohkem võimalusi haridusteed käia temale sobivas rütmis. Ta ei pea saama kõiki võimalikke kutsetasemeid kohe, vaid alles siis, kui tal neid on vaja või kui ta on selleks valmis.

Koolile annab kvalifikatsiooniraamistiku parem diferentseerimine võimaluse korraldada õpet nii, et järgmisele tasemele jõudmine on lihtsam – kaheksaastmelisest trepist on palju lihtsam üles ronida kui viieastmelisest.

#### Kas kaheksatasemeline raamistik mõjutab ka õpilaste väljavaateid saada paremini tööd?

Mõjutab väga. Ühtlustub ju Eesti ja Euroopa raamistik ning tulevasel tööandjal ükskõik millises Euroopa riigis on üheselt selge, mida potentsiaalne töötaja oskab või mida ta ei oska.

Tal pole aega hakata võrdlema seda, kas kusagil Eestis on kellelegi omistatud viieastmelises raamistikus näiteks ehitaja II kutsetase tema riigi kaheksaastmelise raamistikuga. Selle tulemusena saab tööle hoopis keegi teine.

“Potentsiaal on olemas – kutsestandardi koostamisel on kokku saanud tubli seltskond, kes seda asja Eestis ajab.

#### Ütlesite, et kool lähtub eelkõige riiklikest õppekavadest. Kas ja kuidas oleks võimalik suurendada kutseõppeasutuse ja Kutsekoja koostööd?

Riiklike õppekavade aluseks on kutsestandardid, nii et õpetus ja lõpetajate oskused neile ikka vastavad. Koostöö koolide ja Kutsekoja vahel areneb väga jõudsalt.

Kutsekoja kõige tähtsam töö on ikka tegeleda kutseüsteemiga, kuid kooli jaoks on ta muu hulgas kanal, kust saame hea ja pikaajalise kontakti oma toodangu (ehk lõpetajate) tarbijaga (ehk tööandjaga).

Hea kontakt kindlustab, et koolis õpetatakse oskusi, millega lõpetaja saab hiljem tööd ning seega olla edukas. Kuna Eestis minnakse nii kutseüsteemis kui ka õppekavade koostamisel üle nn väljundipõhisele filosoofiale, siis kutsestandardite koostamises osalemine harjutab kooli mõtlema uutes kategooriates ja kiiremini.

Tulemuseks on see, et kool saab rutem aru, millist õppebaasi on vaja ja milline peab olema õpetaja.

#### Osalet ise biogaasijaama seadistaja ja operaatori kutsestandardite koostamisel. Miks?

Taastuvenergia on kindlalt tulevikueriala. Teistes riikides kutseharidussüsteemi partneriseminaridel osaleb alati palju organisatsioone, kes otsivad kontakte just selles valdkonnas, mis näitab, et teema on tähtis kogu Euroopas.

Samal ajal on ka Eesti võtnud endale eesmärgi suurendada taastuvenergia osakaalu energiatootmises viiendikuni, seega peab ju haridussüsteemi olema loodud koolitusvõimalus.

Kuna meie koolis õpetatakse muude erialade kõrval ka põllumajandust, tahame oma õpilastele õpetada, et Eesti põllumees on tegelikult suure hulga energia omanik. Tahan osaleda uue eriala arendamise kõikides etappides ning meie kooli ambitsioon on, et kooli lõpetanud taastuvenergia spetsialistid oleksid maailmatasemel tippspetsialistid.

Potentsiaal on olemas – kutsestandardi koostamisel on kokku saanud tubli seltskond, kes seda asja Eestis ajab. Samuti ootab rakendamist hulk raha õppebaasi väljaehitamiseks. Kavandame oma kooli ehitada taastuvenergia õppekeskuse.

#### Kuidas see töö teil käib?

Pole vist sugugi keeruline uuendada näiteks katusetegija kutsestandardit, sest kõigile on enam-vähem selge, mida peaks üks katusetegija oskama. Palju keerulisem on aga erialadega, mida veel olemas pole.

Meiegi oma on selline, et kuigi koos on inimesed, kes teavad, millest jutt, ei tule pädevuste kirjeldamine kergelt. Vaidleme, otsime häid sõnastusi, aeg-ajalt vaatame tehtud tööd üle ja muudame.

#### Millal teie töö valmis saab?

Ei saagi. Julgelt võib väita, et paljud kutsestandardid on juba oma aja ära elanud ning vajavad uuendamist. Elu ja tehnoloogia arenevad kiiresti.

See on ka üks põhjus, miks kutsestandardid koostatakse uues vormis – rohkem tuleb rõhutada näiteks inimese oskust lahendada ettejuhtuvat probleemi kui oskust sooritada mingit kindlat tegevust. Ühel päeval vajavad aga needki uuendamist.

## KUTSESTANDARD EHTITUSES

# Kutsestandard täpsustab ja täiendab senitehtut

Kutsestandardi eesmärgiks on anda tööandjatele, eriala õppida soovijatele, koolitajatele ning teistele huvilistele informatsiooni selle kohta, mida selle kutse omaja peaks teadma ja oskama.

### TERJE JAKSEN

Tallinna Ehituskooli õppejõud

**S**ee annab kutsestandard selge ettekujutuse vastavast ametist, töötamiseks vajalikest oskustest ja teadmistest. Kutsestandardi koostamisel lähtutakse tööturu reaalsetest vajadustest – tähtis on kirjeldada, millist kompetentsust tööandjad vastava kutse puhul ootavad.

Selleks pöördus Kutsekoja tööandjate ja teiste kutsega seotud spetsialistide poole kutsestandardi kavandile hinnangu saamiseks, mis võimaldab kutsestandardit koostaval töörihmal seejärel teha täiendusi ja parandusi. Rõõmustav oli, et palvele lugeda läbi ja anda hinnang ning vajadusel teha parandused rohkelt ka vastati.

## TEOREETILISI TEADMISI TULEB KONTROLLIDA

Uuendatud põhimõtete alusel valmivast kutsestandardis püütakse senisest põhjalikumalt sõnastada vajalikud ja nõutavad kompetentsid. Kindlasti vajab aga täiendavat arutelu see, kuidas hindamisprotsessis kutse taotleja teadmisi ja oskusi kontrollida.

Olen arvamusel, et teoreetiliste teadmiste kontroll peaks siiski jääma, sest lubamatult palju esineb vigu, mis ei ole tahtlikud, vaid tehtud puhtast teadmatusest.

Uus kutsestandard on üheks eelduseks, et kutse taotlejad täiendaksid oma teadmisi ja oskusi pidevalt. Ehituses on see vajadus seotud eelkõige uute materjalide ja tehnoloogiatega. Kutse omaja kvaliteedimärgiks olev kutsetunnistus näitab, et teda saab töötajana selle ametis usaldada.

Ehituserialade riiklik õppekava kehtib meil alates 2008. aastast, mille tulemusena on kutseõpetajad end vastavalt uutele õppekavadele pidevalt täiendanud ja koolitanud.

Siinkohal täname eelkõige Riiklikku Eksami- ja Kvalifikatsioonikeskust, kes on kutseõpetajate koolitusvajadustega igati arvestanud ning neid koolitusi organiseerinud ja võimaldanud.

## MATERJALITÖÖTAJATE KAASATUS

Uus kutsestandard tingib vajaduse töötada välja ka uued riiklikud õppekavad, mille baasil teevad koolid oma õppekavasid. Mis puutub kutseõpetajatesse, siis nemad on juba harjunud end kõige uuega pidevalt kursis hoidma – iseasi, kust seda kõige pädevamat infot hankida.

Tean oma kogemustest, et meile kättesaadav info võib olla väga vastakas. Ise pean kõige õigemaks seda infot, mida jagavad materjalide tootjad.

Siinkohal kutsungin üles just tootjaid kutseõpetajate koolitamisega osalema ja oma teadmisi koolides jagama. Kasu oleks igal juhul mitmepoolne – materjalide õige kasutus, vähem pretensioonide tootjatele, samuti õpetab see teatud tooteid reaalset kasutama. Heaks näiteks on siin Soome ehitusturul laineid löövad Tikkurila tooted.

Võin kindlalt väita, et uus kutsestandard ei too endaga kaasa midagi väga ehmatavalt uut, vähemalt mitte neile, kes on hoidnud end tööturul toimuvaga kursis.

## KUTSE ANDMINE

# Kutsetunnistuse taotlemine

aitab mõista ka oma rolli ühiskonnas laiemalt

Kutsetunnistustega töötajad on Eesti majanduselu edasiviimisel edukamad ja võimekamad, räägib sihtasutuse Kutsekoda Euroopa Sotsiaalfondi programmi koordinaator Sirje Murre.

**RAIN UUSEN**  
teemalehe toimetaja

### Kui palju on Eestis hinnanguliselt neid inimesi, keda kutse andmine puudutab või peaks puudutama?

Praeguse seisuga on välja antud ligi 55 000 kutsetunnistust.

Kutse andmise eesmärk on tunnustada inimese oskusi ja teadmisi (kompetentsust), mida ta on saanud õppides (ka mitteformaalsel teel) ning töötades kogu oma elu vältel.

Sellest tulenevalt puudutab kutse andmine kõiki neid inimesi, kes soovivad oma kutseoskusi tõendada.

### Millised on täpsemalt kutse andmise seosed kutsestandarditega?

Kutsestandard on aluseks inimese kompetentsuse hindamisele. Kutsestandardis on toodud kompetentsusnõuded, millele vastavust peab inimene esmalt ise hindama (enesehinnang) ning edasi soovi korral laskma hinnata kutse andja poolt.

Oluline on põhimõte, et kutsestandard on üles ehitatud osade ehk kompetentside (teadmiste, oskuste ja hoiakute kogumite) kaupa, mis loob eeldused taotleda kutset osade kaupa ning hinnata kompetentse erinevate meetoditega sõltuvalt taotleja vajadustest.

### Mis on VÕTA ja kellele see on mõeldud?

VÕTA on varasemate õpingute ja töökoogemuse arvestamine. VÕTA on mõeldud elukestvatele õppijale, kes on oma oskused saanud erineval teel ning kes soovib neid lasta hinnata tavapärasest kutse andmise protsessist erineval moel. Kui tuua näide jäämäest, siis jäämäe veepealne osa on formaalse õppe tulemus (õppeasutuste tunnustused, diplomid), mis paistab välja ja mida ametlikult tunnustatakse.

Jäämäe veevalune osa on aga peidus ning sinna kogutud oskused vajavad eraldi välja toomist. Kutse andmise ja VÕTA protsessid annavad inimestele selleks võimaluse.

Praegu on probleem selles, et VÕTA teema on suhteliselt uus ning inimestel puudub sellekohane info. Kui info levib, kasvab kind-



lasti ka inimeste arv, kes soovivad kutse taotlemisel VÕTAt rakendada.

Kutse andjatele oleme VÕTA kohta andnud infot vastavatel koolitustel. Näiteks aastal 2010 korraldas Kutsekoda 16 hindamiskoolitust (osalejaid 320 üle Eesti), mille raames tutvustasime VÕTA rakendamist kutse andmisel.

2011. aasta esimesel poolaastal need koolitused jätkuvad (registreerimine on avatud kümnele koolitusele). 2011 lisanduvad ka eraldi VÕTA-teemalised koolitused.

### Milline võiks kaugemas perspektiivis ja seoses tööturu ning majanduseluga olla kutse andmise ja VÕTA meetodi kasutamise kasutegur, roll?

Kutseandmise eesmärk on, et Eesti töötajad on kompetentsed ja konkurentsivõimelised. Kutsetunnistus on tunnustus, mis motiveerib töötajat ja annab talle suurema enesekindluse ning teisalt annab kutsetunnistus töötajale märku töötaja kompetentsuse kohta (kutsetunnistus = kvaliteedimärk).

VÕTA kasutegur seisneb eelkõige selles, et kutse andmise protsessi saab lihtsustada ja kiirendada.

Näiteks võetakse arvesse kunagi varem

saadud tõendid ega hakata kõiki kompetentse uuesti üle hindama.

VÕTA rakendamine kutse andmisel annab inimesele paremad võimalused oma oskuste hindamiseks ja kutse (kutsetunnistuse) saamiseks.

Seega võib öelda, et VÕTA rakendamine kutse andmisel suurendab inimeste arvu, kes kutset soovivad saada ning samas on kutsetunnistustega töötajad Eesti majanduselu edasiviimisel ka edukamad ja võimekamad.

### Milline võiks olla VÕTA ja kutsesüsteemi seose tulevik ideaalis?

Ideaali saavutamiseks oleks vaja seda, et kutse andjad oleksid teadlikud VÕTA põhimõtetest, neil on välja töötatud VÕTA-põhise kutse andmise süsteem koos protseduuri-reeglite, hindamismeetodite ja vastavate dokumentidega.

Et arvestada kutse taotlejate erinevate vajadustega (individuaalne lähenemine), tuleb kutse andjate juures tööle rakendada kogemustega nõustajad, kes informeerivad taotlejaid kehtestatud nõuetest, aitavad taotlejal ette valmistada taotlust, on abiks enesehinnangu koostamisel (taotleja kompetentside vastavushindamisel kutsestandardis toodud kompetentsusnõuetega).

Loomulikult on tähtis ka see, et inimesed (elukestvate õppijad) saaksid VÕTA võimalustest teadlikumaks ning kasutaksid neid usinalt.

### Kas kutse andmine aitab inimesel ka üldisemalt saada ülevaate oma tegelikest (aja jooksul kogutud) osakustest-võimetest, ehk isegi rollist ühiskonnas?

Jah, aitab küll. Kutse andjad on öelnud, et kutse andmise protsessi läbitegemine (kutse taotlemine) on inimese jaoks enda sisse vaatamine, endasse süüvimine – kes ma olen, mida ma oskan, mida ma tahan, mida ma peaksin tegema, kuhu ma võiksin jõuda? Neile küsimustele leiab selle protsessi kaudu vastuse igaüks.

Mul oli tore kogemus Islandil, kus ühes tehases hinnati ühe projekti raames kogemustega staažikaid töötajaid.

Tulemus oli vapustav – töötajad olid üllatunud, kui palju neil on tegelikult oskusi, mida nad siiani ei osanud nimetada ega esile tuua (jäämäe veevalune osa). Kasvas töötajate enesekindlus ja ametiuhkus. Ka tööandjatele oli see hea kogemus.

Siit edasi – kui inimene on teadlik oma oskustest ja võimetest, on tal kergem oma edasist elu ja tööd (karjääri) kujundada. Kõik me vajame tunnustamist – see kehtib ka töömaailmas rassivate inimeste kohta.

Kutse andmisel tuleb tunnustus (kutsetunnistuse näol) kutse andjalt, kes on vastavas valdkonnas tunnustatud tegija (nt erialaliit) ning see tugevdab inimeses n-ö tsunftunnet – ma kuulun heade tegijate hulka, olen uhke, et olen selle ameti esindaja.

Ja mida muud see siis on, kui oma rolli taotlemine ühiskonnas.

## Mis on kutse andmine?

- Kutse andmine on protsess, mille käigus hinnatakse inimese kutseoskuste vastavust kutsestandardis esitatud nõuetele ja väljastatakse kutsetunnistus.
- Kutse andmist korraldavad ja kutsetunnistusi väljastavad kutset andvad organid, kelleks on tavaliselt kutse- ja erialaühendused või tööandjate liidud, aga ka õppeasutused.
- Kõik kehtivad kutsestandardid, kutset andvad organisatsioonid ja väljastatud kutsetunnistused on üleval Kutsekoja kodulehel asuvas kutseregistris.

Loe kutsesüsteemi kohta lähemalt, otsi kutsesstandardid ja kutsetunnistuse saanud isikuid internetist aadressil [www.kutsekoda.ee](http://www.kutsekoda.ee)

VÕTA kohta leiad lisateavet internetist aadressidelt:  
[vota.archimedes.ee](http://vota.archimedes.ee)  
[www.hm.ee/index.php?048368](http://www.hm.ee/index.php?048368)  
[www.emu.ee/oppijale/vota/](http://www.emu.ee/oppijale/vota/)

ALLIKAS: KUTSEKODA

## KUTSESTANDARDI ROLL HANGETES OSALEMISEL

# Kutsetunnistuse küsimine kvalifikatsiooni

hindamiseks on ainuõige tee

Kutsetunnistusega spetsialistide olemasolu aitab ainult juhul, kui pakkumisküsitluses on asjaomane kriteerium formuleeritud.

**RIHO ORAS,**

tehnikakandidaat, Eesti volitatud ehitusinsener  
Conviso OÜ vanemkonsultant

Viiimasel ajal on ka riigihangete puhul hakatud üha sagedamini nõudma, et mingi valdkonna või teatud ametikoha, näiteks projektijuhi ja/või mingi eriala vastutava spetsialisti koha peab täitma isik, kellel on näiteks V taseme ehitusinseneri kutse.

Selliseid näiteid võib tuua nii projekteerimise, ehitamise kui ka omanikujärelvalve hankekonkursi korraldamisel, kuigi neid pole siiski palju.

Järgnevad näited selliste nõuetega hangekohta on juhuslikud, sest minu info pole täielik: Järvamaa Kutsehariduskeskuse Paide õpilaskodu ning mitmed Tallinna Tehnikaülikooli objektid (V ja VI õppekorpusse rekonstrueerimine, vana raamatukogu ja I õppehoone osalise rekonstrueerimise projekti koostamine, TTÜ Virumaa Kolledži ehitusprojekti koostamine).

Eelnev loetelu osutab, et sellised kriteeriumid on seatud haridusasutustega seotud

objektidele – tundub, et just nemad oskavad hinnata professionaalsust.

### KUTSETUNNISTUS TÕESTAB PROFESSIONAALSUSE KÕIKI ASPEKTE

Riigihankeseaduse kohaselt on hankijal õigus nõuda pakkujalt, et mingi teenuse eest vastutavatel isikutel oleks vajalik kogemus, haridus ja kutsevalifikatsioon.

Iseenesest mõistatavalt on see lubatud eratehnikate hangetes. Inseneride kutsetunnistuse eeliseks teiste tõendusmaterjalidega võrreldes on asjaolu, et see on kompleksne tõendusmaterjal – selle saamiseks peab olema piisav haridus koos täienduskoolitusega ning lähiminevikust pärinev erialase töö kogemus.

Samuti tuleb silmas pidades, et spetsialistide koostatud insenerikute omistamise protseduur oleks piisavalt põhjalik.

### KUTSETUNNISTUSEGA SPETSIALISTE JAGUB

Iga uue süsteemi juurutamisel tekivad probleemid. Kutsetunnistuse seadmisel professio-

naalsuse kriteeriumiks peitub oht, et see piirab liialt konkursil osalejate arvu. Ehitusvaldkonnas oleme jõudnud olukorda, et väljastatud kutsetunnistuste arv on piisavalt suur ja juhtivad spetsialistid on oma kvalifikatsiooni tõendamiseks ka vastava kutse taotlenud.

Eesti Ehitusinseneride Liidu ning majandus- ja kommunikatsiooniministeeriumi koostöös on kujundatud õhkkond, kus kutse-

tunnistust nähakse üha enam just professionaalsuse iseloomustajana.

On lootust, et uuenev ehitusseadus toob kutsetunnistuse tähtsuse veelgi selgemalt esile.

Samuti pean oluliseks, et Eesti Ehitusinseneride Liidu juures tegutsev kutsekomisjon teeks oma tööd jätkuvalt nõudlikult ja objektiivselt.

## Mõned soovitusel hankekonkursi korraldajatele:

Praegusel ajal on ehitusinseneride kvalifikatsiooni hindamiseks kutsetunnistuse küsimine ainuõige tee ja seda pole õige «lahjendada» muude alternatiividega.

Kuna ma ei ole äärmuste pooldaja, siis lisaksin, et väga keerukate või erinõuetega projektide puhul on siiski asjakohane nõuda vastutavalt spetsialistilt täiendavaid, spetsiifilisi töökogemusi tõendavaid materjale.

Hankekonkursil võiks pakutud spetsialisti kutse taseme kohaselt anda ka parima pakkumise kriteeriumiks olevaid väärtuspunkte diferentseeritult. Näiteks kui vastutava spetsialisti miinimumnõudena on formuleeritud diplomeeritud insener V, siis volitatud insener V saaks esimesega võrreldes rohkem väärtuspunkte.

ALLIKAS: AUTOR

## TÄISKASVANUKOOLITUS

## Kutsetunnistus muutub

Euroopa ühtsel töajuturul aina olulisemaks

Kutsestandard on kasutatav ka koolituse tulemuslikkuse hindamisel – mõttes kompetentsuse taset enne ja pärast koolituse läbimist, on võimalik hinnata, kas ja mil määral koolitusel osalenu kutsekompetentsid paranesid, kirjutab Merle Lõhmus.

## MERLE LÕHMUS

EBS Juhtimiskoolituse Keskuse koolitaja, IV kutsetaseme täiskasvanute koolitaja/andragoog, kutsekomisjoni liige



**2** 003. aastal valmistu-  
sin korraldama kur-  
sust sisekoolitajatele.  
Kursuse otstarve oli  
ette valmistada ette-

võttes töötavaid kogenud spetsialiste, et nad suudaksid oma teadmisi ja oskusi noortele kolleegidele tulemuslikult edasi anda.

Murdsin pead, mida tuleks laast teema-  
ringist kursusel kindlasti käsitleda. Ehk teisi-  
ti – milliseid teadmisi, oskusi ja isikuomadusi  
on tarvis, et olla õpetamisel tulemuslik?

**Sellele küsimusele vastuse saamiseks kor-  
raldasin rühmaarutelu. Sain teada, et täis-  
kasvanute koolitajalt oodatakse, et ta:**

- teab kõike, erialaselt rohkem kui kõike;
- on korrektselt välismõttega;
- annab tagasisidet, on hea suhtleja, osavõtlik;
- valdab näitlejameisterlikkust, on emotsio-  
naalne;
- on karismaatiline, huvitav isiksus;
- jutt oleks konkreetne, selge ja huvitav; esi-  
tus atraktiivne ja veenev;
- annaks võimaluse teema puhul kaasa rääki-  
da, küsida;
- oskaks aega kasutada;
- pakutav teooria oleks praktikas rakendatav,  
pakuks rohkesti «valmisretsepti»;
- teadmiste-oskuste edasiandmisel ja eluliste  
näidete toomisest arvestaks sihtrühma taset;
- oleks hea metoodik ja kasutaks vahelduvaid  
töövõtteid;
- oleks eelkõige ikkagi inimene ning kohtleks  
kõiki võrdsena.

See loend mind kursuse sisu määramisel eri-  
ti ei aidanud. Mida siis ikkagi õpetada?

Töölalt koolitust ette valmistades oleks va-  
ja teada:

1. milles seisneb koolitusel osalejate töö – mi-  
da nad konkreetselt teevad?
2. milliseid töötulemusi neilt oodatakse, mil-  
line on «hea tulemus»?
3. millised on hea töötulemuse saavutamiseks  
vajalikud teadmised, oskused, suhtumised

ja hoiakud ehk kompetentsid  
ning kuidas need tööalases käi-  
tuses ilmnevad?

4. milliste edukaks tööks vaja-  
like kompetentside puhul on  
koolitusel osalejal puudu-  
si?
5. milliseid teadmisi, oskusi,  
suhtumisi ja hoiakuid tuleks  
muuta?

Sisuliselt tähendab nendele küsimustele va-  
stuste otsimine sihtrühma koolitusvajaduse  
väljaselgitamist.

Esimesele kolmele küsimusele vastuse  
leidmisel on lisaks tellija-organisatsiooniga  
loodavate eelnevate kontaktide (külastused,  
intervjuud) käigus kogunenud informatsioo-  
nile suureks abiks ka kutsestandard.

## KUTSESTANDARDID

Kutsestandarditel on oluline roll eelkõige töö-  
alase koolituse sisu määramisel. Töölase vä-  
ljaõppe (esmane koolitus) ja täiendusõppe õp-  
pekavade koostamisel oleks mõistlik lähtuda  
kutsestandardist.

Kompetentsipõhise kutsestandardi eelis-  
traditsioonilise kutsekirjelduse ees seisneb  
selles, et edukaks kutsetegevuseks vajalik po-  
tentsiaal pole esitatud koolis läbitud õppeai-  
nete või omandatud teadmiste-oskuste loen-  
dina, vaid kirjeldatud viisil, mis lubab selle ta-  
set ja avaldumisvormi töö käigus jälgida,  
mõõta ja hinnata.

Seega on kutsestandard (vajalike kohan-  
dustega) kasutatav töösoorituse hindamisel  
mitte üksnes kutseeksami, vaid ka igapäeva-  
se töö tingimustes.

Kutsestandardis esitatud kompetentsus-  
nõuetele lisanduvad koolituse kavandamisel  
konkreetselt tellija vajadused, sest igas ettevõtte-  
s on tema tegevuse spetsiifilist tulenevaid  
täiendavaid koolitusvajadusi.

Arvesse tuleb võtta ka seda, millised on  
konkreetsed õpperühma koosseisust (nt kut-  
sealane töökogemus) tulenevad õpivajadused  
ning iga üksikliku individuaalsed õpivajadused,  
näiteks eelnevate kutsealaste teadmiste  
või oskuste tase.

Koolitajatele on kompetentsipõhised kut-  
sestandardid abiks koolituse täpsema fooku-  
se seadmisel. Näiteks avaldub koostöö kom-  
petents eri kutsealadel üsnagi erinevalt – võr-

relgem kas või hooldusõe ja projektijuhi kom-  
petentsikirjeldust.

Koolitajatel on koostöökoolituse teemade  
ja õppemeetodite valikul oluline teada, mis  
asjaoludel, milliste eesmärkide saavutamiseks,  
millistes vormides võtta tööalases arengus  
rühma liikmetel vaja koostööd teha.

SUUNANÄITAJA  
KUTSEALASEL ARENGUL

Kompetentsus on arendatav ning koolitajate  
ülesanne on koolituse kaudu luua arenguks  
vajalikud tingimused ja eeldused. Kuna kut-  
sestandardid on üles ehitatud kutsetasemete  
alusel (madalamast kõrgeimani), on seda üles-  
ehituse loogikat ja tasemete omavahelisi seos-  
seid võimalik aluseks võtta tööalases arengus  
järjepidevuse ja sihivastuse saavutamiseks.

Näiteks on Personalitöö Arendamise  
Ühingu PARE ja EBS Juhtimiskoolituse Kes-  
kuse koostöös alates 2002. aastast pakutud  
personalijuhtimise arenguprogrammi, mis  
koosneb kuuest kahepäevasest moodulist.



Seega on kut-  
sestandard ka-  
sutatav töösoo-  
rituse hindamisel ka iga-  
päevase töö tingimustes.

Arenguprogramm on vastavuses perso-  
nalijuhi kutsestandardi IV ja V kutsetaseme  
nõuetega ning kursuse lõpus on võimalik  
taotleda ka personalijuhi kutsetunnistust.  
Kutsestandard on kasutatav tööalase arengu  
juhtimisel, sh töötaja enesearendamisel.

Kompetentsid on käitumise kirjelduste  
kogumid. Inimene saab oma käitumist muu-  
ta, omandades vajalikke (lisa)teadmisi ja os-  
kusi, muutes oma suhtumisi ja teadvustades  
hoiakuid.

Töötaja saab kompetentsikirjelduste alu-  
sel hinnata oma vastavust kehtestatud stan-  
dardile ja mittevastavuse korral kavandada  
enesearengut. Sellisel moel on kompetentsi-

kirjeldusi kasutatud näiteks keskastmejuhti-  
de juhtimiskompetentside arendamiseks.

Kutsestandardipõhised koolitused sisen-  
davad nii koolituse tellijale, õppijale kui ka  
koolitajale kindlustunnet, et koolituse kaudu  
pakutakse inimesele just sellist tuge, nagu ta  
edukaks toimetulekuks vajab.

JUHTAVAD ON ÜKSNES  
MÕÕDETAVALD PROTSESSID

Kompetentsipõhised tagab kutsestandardi ka-  
sutatavuse ka koolituse tulemuslikkuse hin-  
damisel: mõttes kompetentsuse taset enne ja  
pärast koolituse läbimist, on võimalik hinna-  
ta, kas ja mil määral koolitusel osalenu kut-  
sekompetentsid paranesid.

Siinjuures tuleb muidugi arvestada aren-  
datava kompetentsi olemusega: näiteks võib  
kompetentsi «kliendi nõustamine» osas areng  
ilmneda alles teatud aja möödumisel pärast  
koolitust; ka hinnata on seda keerukam, kui  
näiteks kompetentsi «töökoha korraldamine»  
(müüja-konsultant III kutsestandard, kom-  
petentsid 1 ja 3).

Kutsestandardite kasutamine õppekava-  
de koostamisel, koolituste läbiviimisel ja koo-  
litustulemuste hindamisel loob lisaväärtust  
nii koolituse tellijale, õppijale kui ka koolita-  
jale. Sarnastele sihtrühmadele pakutavad koo-  
litused muutuvad omavahel võrreldavateks,  
koolituse läbimist tõendavad tunnistused akt-  
septeeritavateks.

Seda mitte üksnes Eestis, vaid ka piiriüle-  
selt juhul, kui vastav kutsestandard on tun-  
nustatud teistes riikides ning selles kirjelda-  
tavat kompetentsid piisavas mahus kattuvad.

## TULEVIKUPERSPEKTIIV

Kutsetunnistuse olemine muutub Euroopa  
ühtset töajuturuga arvestades üha olulise-  
maks. Aasta-aastalt on kasvanud kutse taot-  
lejate hulk, kes sageli vajavad oma pädevuste  
nüüdisajastamiseks eksamielset koolitust.

Seni piirab kutsestandardite kasutamist  
koolituskursuste lähtekohana asjaolu, et mit-  
te kõik kutsestandardid pole veel kompetent-  
sipõhised. Töö kutsestandardite sisulise ja  
vormilise ühtlustamisega on käimas ning ju-  
ba mõne aasta pärast võib ennustada kutses-  
standardite põhiste koolituste hulga olulist  
suurenemist.

## KUTSETUNNISTUSED TÖÖSTUSES

## Kompetentsus on tootlikkuse aluseks

Kompetentsus on iga ettevõtte edu alus. Eesti ettevõtete juhid ei kipu aga kompetentsust näitavat kut-  
setunnistust nõudma, sest püsib hirm, et see loob töötajale ühtlasi võimaluse muutuda avatuks kogu  
Euroopa töajuturul, selgitab Eesti Masinatööstuse Liidu juhatuse nõunik Jüri Riives.

## RAIN UUSEN

teemalehe toimetaja

**T**ööandjad peaksid aru saama, et il-  
ma kutsetunnistusega ei saa, selgi-  
tab Jüri Riives. Teatud mõttes on  
piir kutsestandardi kiireks areng-  
uks inimeste endi poolt kunstli-  
kult ette tõmmatud. «Paljude ettevõtete juh-  
tide suhtumises pole muutust veel toimunud,»  
arvab Riives.

Miks aga ettevõtteid ja nende juhid peak-  
sid olema huvitatud kutsestandardite koosta-  
mise ja kutsetunnistuste väljastamise protses-  
sis osalemisest?

«Üldine majandusolukord nõuab seda,»  
räägib Riives. «Me võime ettevõtte poole  
pealt konstateerida, et konkurents on suur ja  
tõsine ning see ei lähe väiksemaks, pigem ik-  
ka kasvab.»

Oma ärimudeli ja toodetega edu saavuta-

miseks on tarvis järk-järgult protsesse uuen-  
dada, tehniliselt täiendada, uusi turge leida ja  
toodet arendada – kõik need väärtused ba-  
seeruvad aga alati inimestel, nende teadmiste,  
oskustel ja vilumustel, selgitab Riives.

TARK MASIN INIMESETA  
ON VÄÄRTUSETU

Riivese sõnul koosneb iga ettevõtte neljast põ-  
hielemendist – hoonestus, masinad-sead-  
med-mehhanismid, tehnoloogiad ning lõpuks  
inimesed, kes selle kõik üheks tervikuks voo-  
livad.

«Teadlikkuse tase kasvab, mida lähemale  
inimesele,» ütleb Riives. «Tänapäeva ettevõtte-  
lus nõuab õigete tehnoloogiate õigel ajal ra-  
kendamist, tehnoloogiate kombineerimist –  
inimeste roll ja olulisus järjest kasvab.»

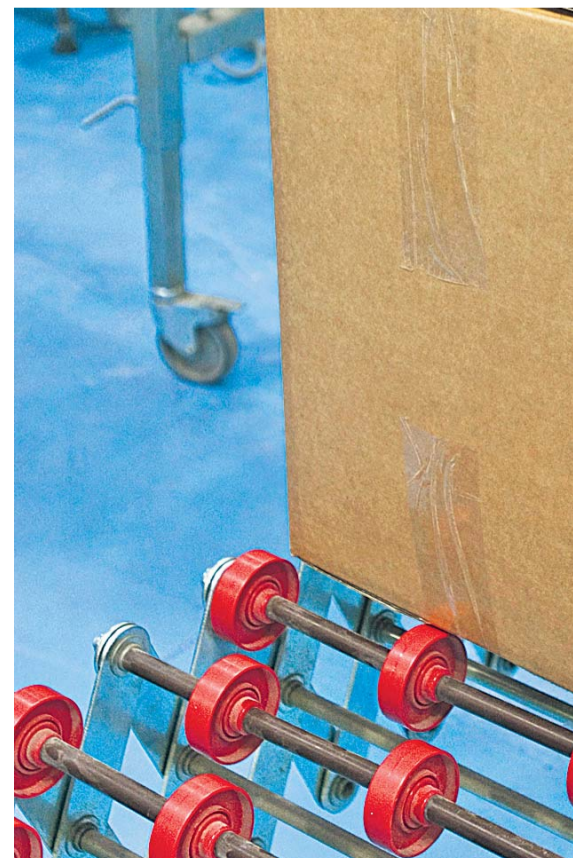
Tema sõnul areneb ühiskond selles suu-  
nas, kus inimese väärtustamine, teadmiste ta-

se, võimekus, aga ka lojaalsus ettevõttele ning  
aktiivsus ja panustamine tööl peab suurene-  
ma.

«Neid näiteid on palju, kus üht ja sama  
tüüpi ning sama suurt ettevõtet, kus toode-  
takse suhteliselt sarnaseid tooteid, eristab see,  
et üks neist on edukas, toodab kasumit, liigub  
väärtusahelas pidevalt ja kiiresti ülespoole, tei-  
ne aga seisab paigal ja tema konkurentsivõi-  
me väheneb,» kirjeldab Riives inimese ehk  
töötaja ja tema kompetentsuse olulisust.

Seetõttu on ka tehnoloogiast punnil ette-  
võttes kõige olulisem roll meeskonnal, usub  
Riives – edu saavutamisel muutuvad määravaks  
kollektiivi ühtekuuluvus, lojaalsus, kom-  
petentsus ja teadlikkus.

«Need on lähtekohad, miks me räägime  
inimkapitali ehk tööjõu arendusest, kvalifit-  
seeritud tööjõu järkjärgulisest, elukestvast  
õppes ja teadmiste pidevast suurendamisest,»  
võtab Riives teema kokku.



EUROPASS\*

## Välisriiki tööle

suundudes tuleb teha eeltööd

Kui 2010. aasta jaanuaris tulevane tööandja mind Soome töointervjuule kutsus, olin küll teadlik, milliseid dokumente ja litsentse tulevaselt radioloogiatehnikult Soomes nõutakse, aga kogu vajalik dokumentatsioon polnud mul veel korda seatud.

MERIT MAALA

radioloogiatehnik Soomes

**T**eadvustasin endale, et kui soovin Soome tööjõuturul olla tõsiseltvõetav kandidaat, peavad mul olema kõik nõutavad dokumendid – allahindlust mulle ju ei tehta ning vaid Eesti töökogemuse varal pole ma kohalike radioloogiatehnikutega võrreldes ehk nii konkurentsivõimeline.

Soome Vabariigis väljastab väljastpoolt riiki tulnud meditsiinipersonalile litsentse Sotsiaali- ja terviseala lupa- ja valvontavirasto ehk Valvira.

Litsentse taotlemiseks on erinevad nõuded vastavalt sellele, kust piirkonnast ning millise haridustasuga inimene litsentse taotlemise hakkab.

Minule kui Euroopa Liidu liikmesriigi kodanikule olid karmimad nõuded kui näiteks Põhjamaades koolitatud radioloogiatehnikule.

Töointervjuul saigi oodatult esimeseks küsimuseks Valvira-loa olemasolu või selle taotlemise staatus. Tööleping sõlmitakse ju alles asjaomase loa olemasolul.

Eesti Kutsekojast väljastatud radioloogiatehniku kutsevalifikatsioonitunnistus, mille ülesanne ongi muuta minu kui radioloogiatehniku kompetentsus rahvusvaheliselt võrreldavaks, jäi tööandjale arusaamatuks.

Väljastatud kutsetunnistus oli siis veel eestikeelne ning sellel puudus ingliskeelne kaaskiri.

Kui hakkasin Valvira poolt radioloogiatehniku loa taotlemiseks nõutud dokumente tõlkima ning notariaalselt kinnitama, pöördusin ka Kutsekoja poole.

Kutsekoja koduleheküljel oli kutsetunnistuse ning sellega kaasas oleva ingliskeelse lisa kohta palju väärtuslikku teavet, kuid radioloogiatehniku kutsetunnistuse ingliskeelne lisa oli internetis veel kättesaamatu.

Pöördusin tervishoiu- ja sotsiaaltöö valdkonna koordinaatori poole nõu saamiseks kutsetunnistuse lisa teemal. Tema suunas minu küsimuse asjatundlikult edasi Europassi Keskusesse, kus mulle vajalik kutsetunnistuse lisa vormistati ja inglise keelde tõlgiti. Inglisekeelne lisa saadeti mulle e-kirjaga – nüüd on see kättesaadav ka Kutsekoja koduleheküljel.



### SOOVITUS VÄLISMAALE TÖÖLE MINEJATELE

Tulevastele Euroopa tööturule minejatele soovitan esmalt tutvuda võimalikult põhjalikult vastava riigi seadusandluse ja nõuetega ning alati suhelda ennetavalt ka Eesti ametiasutustega.

Mujal Euroopas on kogu asjaajamine Eestiga võrreldes aeglane ning elektronkirja teel ei soovitata ametiasutustega siiski kontakti võtta, sest vastus jääb tihti saamata. Nõutavat luba Soome ametiasutustelt radioloogiatehnikuna töötamiseks ootasin mitu kuud. Kokkuvõttes oli minu dokumentide ajamise protseduur Soome meditsiinisüsteemis tööle saamiseks küll aeganõudev, kuid suuremate viperusteta.

Kutsetunnistuse lisa oli abiks tööandjale selgitamisel, millised oskused ja teadmised minul kui radioloogiatehniku kutsetunnistuse omanikul on.

*\* Projekti on rahaliselt toetanud Euroopa Komisjon. Publikatsiooni sisu peegeldab autori seisukohti ja Euroopa Komisjon ei ole vastutav selle sisalduva informatsiooni kasutamise eest.*

### MAJANDUSLIK MÕTLEMINE PEAB LEVIMA

Üksikindiviidi ning kogu kollektiivi pädevuse arendamiseks on Riivese sõnul igal ettevõtetel vaja kindlat lähte kohta.

«Ettevõtte peab kogemuste ja ühiskonnast tulenevate vajaduste baasil suutma kindlaks teha nõudmised. Siin tulebki mängu kutsesstandard, mis on vajalike kompetentsuste kindlaks tegemise peamine alus,» õpetab Riives.

Pikka aega pole Eesti ettevõtluskeskkonnas isikuomadusi väärtustada osatud. «Spetsiifiliste omaduste arendamise juures on isikuomaduste arendamine üldiseks aluseks,» teab Riives lisada. «Isikuomadused ei ole ju konstantsed, neid saab samuti arendada.»

Kui Eesti tööstusettevõtted on seni keskendunud paljuski tee-oma-jupp-ära-põhimõttele, siis praegune avatud turu põhimõte nõuab majanduslikku arusaamist ja mõtlemisvõimet ka reatöötajalt.

«Majanduslikult peaks ettevõttes mõtlema nii meister kui ka keevitaja,» julgustab Riives.

«Kutsestandardis on neid proportsioone ka käsitletud – seal on isikuomadused tähtsal kohal, samuti majanduslikud väärtused ning tehnilised teadmised ja oskused.»

### Selgitus:

Kutsetunnistus on tõend selle kohta, et tunnistuse omanik võib oma koduriigis sellel kutsealal töötada. Kui kutsetunnistuse omanik soovib minna teise riiki tööle, võib ta sattuda olukorda, kus ta peab hakkama taotlema eraldi luba oma kutsealal töötamiseks isegi siis, kui tal on kutsetunnistus olemas. Igas riigis on aga kutse- ja erialad, millel töötamine on seadusega reguleeritud. See tähendab, et kehtivad siseriiklikud nõudmised sellel kutsealal töötamiseks. Need nõudmised on riigiti erinevad. Eestis on võrreldes enamike Euroopa Liidu riikidega vähe reguleeritud kutsealasid. Välisriiki tööle minejal on soovitatav hakata varakult tegema eeltööd, et välja selgitada, milliseid nõudmisi tema kutsealal töötamiseks teises riigis esitatakse. See ei tähenda aga seda, et Eesti kutsetunnistus ei kehti. Kutsetunnistus on üks dokument, mida loa taotlemiseks võidakse küsida. Välisriiki tööle asudes tasub lasta kutsetunnistus notariaalselt tõlkida teise keelde. Kutsetunnistuse lisa on dokument, mis kirjeldab, millised oskused ja teadmised on kutsetunnistuse omanikul. Kutsetunnistuse lisa puudub aga õiguslik tähendus.

### Hea teada!

**Europassi nimetuse alla kuulub viis dokumenti:**

- Europassi CV
- Keelepass
- Kutsetunnistuse lisa
- Diplomilisa
- Õpirände tunnistus

Neid dokumente on võimalik kasutada nii töö otsimisel kui ka õppe- või koolitusprogrammidesse kandideerimisel kogu Euroopas. Europassi CVd ja keelepassi saavad kõik soovijad ise täita Europassi Keskuse koduleheküljel [www.europassikeskus.ee](http://www.europassikeskus.ee), ülejäänud kolme dokumenti väljastavad asjaomased asutused.

Europassi kohta loe lähemalt Europassi Keskuse kodulehelt aadressil [www.europassikeskus.ee](http://www.europassikeskus.ee)

## Europassi

elulookirjelduse on täitnud juba kümme miljonit inimest

**Ü**le kümne miljoni inimese kasutab töö leidmiseks veebipõhise elulookirjeldust «Europassi CV», ilmneb Euroopa Komisjoni koostatud hiljutisest statistikast.

Europass võimaldab kasutada elulookirjelduse standardset vormi, mis on kättesaadav 26 keeles. See aitab töötajail tutvustada oma teadmisi ja oskusi tööandjatele kasutajasõbralikult kõikjal Euroopas ja kaugemalgi.

Peaaegu pooled Europassi kasutajad on alla 25-aastased. «Europassi CV on praktiline, popp ja tõhus,» selgitab Euroopa hariduse, kultuuri, mitmekeelsuse ja noorsoo volinik Androulla Vassiliou.

«Eriti hea meel on mul selle üle, et noored on selle omaks võtnud. See on oluline vahend meie noorte liikuvuse kampaanias, mis julgustab välismaale õppima ja tööle minema,» lisas Vassiliou. «Usun, et ei lähe kaua, kui Europassi kasutajate arv on suurenenud juba kahekümne miljonini.»

Europass algatati 2005. aastal ja algselt oli see mõeldud noortele, kes otsisid välismaal tööd ja uusi võimalusi.

Tagasiside põhjal on selge, et Europassi ei kasutata mitte ainult töökohta leidmiseks välismaal, vaid üha enam ka tööle kandideerimisel oma koduriigis.

Europass on osutunud populaarseks ka ettevõtetes. Manpower Belgiumi suhtekorraldus- ja kommunikatsioonijuht Marc Vandeleene ütles: «Pidevalt muutuv tööturul, mis on üha rahvusvahelisem, lihtsustab Europassi CV firmadel töötajate värbamist ja parandab töötajate liikuvust. See, kuidas kandidaat oma elulookirjelduse koostab, sõltub sageli tema kodumaa kohalikest tavadest: mis ühes riigis on tavaks, ei tarvitse teises riigis olla sobilik. Just selle probleemi lahendabki Europassi CV.»

tööstuse haru Eestis, selle käibed ja tootmis- mahud pidevalt suurenevad.

Seega otsib meie masinatööstus häid ja haritud spetsialiste. Samas on meie kõrval aga riigid nagu Soome, Saksamaa ... ehk suured tööstusriigid, kellel on tööjõuvajaduse probleem sama terav kui Eestis.

«Kui Eestis pole praegu tunnistus eriti tähtis, siis näiteks Saksamaal on see konkreet- sel ametikohal töötamise alus,» räägib Riives. «Kutsetunnistus on üleeuroopaline dokument – kui sul on see olemas, muutud avatuks ja soovitud töötajaks kogu Euroopa töö- jõuturul.»

Riives peab kartust kaotada needki vähe- sed spetsialistid mõnes muus Euroopa Liidu riigis tegutsevale ettevõttele üheks oluliseks pi- duriks, miks tööandjad kutsestandardi loomi- ses agaralt kaasa ei löö ning kutsetunnistuse olemasolu töölesaamise tingimuseks ei sea.

«Peamine kutsetunnistusega töötajate mass tuleb seega tööturule vahetult kutseõp- peasutuste kaudu,» ütleb Riives. «Seal saab teha riigi kulul kutseeksami ning õpipoiss saab kõige madalama taseme kutsetunnistu- se või mõnel juhul kvalifitseerub kohe kõrge- male tasemele.»

Eesti ühiskond ei ole Riivese hinnangul eriti ambitsioonikas ega lähe ka kiirete prot- sessidega kaasa. «Me oleme staatilised, stoi- lised, pikema mõtlemisega,» ütleb ta – see kõik võtab veel aega.



## KUTSESTANDARDID IT-SEKTORIS

# Vajame asjatundlikke

töötajaid. Mida on vaja muuta IT kutsete ja õppekavade arenduses?

Pole vaja kutsestandardeid iseenesest, vaid oskajaid inimesi, kes vastavad meie ettevõtete ja asutuste tänastele ja homsetele nõuetele.

### ANTS SILD

IKT Kutsekomisjoni liige, Baltic Computer Systems AS juhataja

**M**eil on vaja inimesi, kes suudavad vaadata kaugemale ettevõtete hetkevajadustest ja tagada Eesti konkurentsivõimekus tulevikus. Panustades perspektiivikasse, kõrgemat lisaväärtust loovatesse erialadesse, saab Eesti riik toetada otseselt majanduse arengut ja Eesti rahvusvahelist konkurentsivõimet.

Just selle jaoks vajame me IT- ja side-professionaale senisest enam, et tegevdada meie IT-sektorit. Aga veelgi rohkem vajab Eesti kombineeritud teadmistega spetsialiste, kes tunneksid hästi nii IT-d kui ka teisi Eestile olulisi majandusharusid. Spetsialistide vajame me nii kutsehariduse kui kõrghariduse kõigil astmetel, sh ka doktorikraadiga.

### TOOTLIKKUS ON KUTSESTANDARDIST OLULISEM

Selleks, et meie haridussüsteem selliseid spetsialiste tööturule ette valmistaks, ei piisa vajaduse konstateerimisest, koolide nahutamistest või visioonidokumentidest, millega, eriti valimiste eel, ikka välja tullakse.

Vaja on hästi tunda ja arukalt juhtida kogu keerukat süsteemi «riik-kool-tööturg». Ei piisa kutsestandarditest või kutseksamitest ega kutseandjate määramisest – need kõik on vaid üksikud tööriistad, mis eraldiseisvatena jäävad alati ebapiisavateks.

Vaatame korra tervikpilti ja mitte töövahendite, vaid oluliste osapoolte vaatenurgast.

Ettevõtte on vaja värvata õige kompetentsusega töötaja. Selleks on vaja töötaja kompetentse võrrelda töökohal nõutuga – so töökoha ametikirjeldusega, mille koostamisel on suureks abiks, kui on olemas vastav kutsestandard. Kui töötaja kandidaat on sooritanud kutseksami ja omab kutsetunnistust, muudab see tema kvalifikatsiooni hindamise lihtsamaks.

Levinud on arusaam, et kutsestandardeid ja kutsete andmist on esmajärjekorras vaja ettevõtjatele, kes seeläbi saavad töötajaid ker-

gemini valida ja nende kvalifikatsiooni hinnata ja tellijatele toetada.

Reaalsuses, vähemalt IT-valdkonnas, annaksid kutsestandardid ja kutseksamid ettevõttele tõenäoliselt vaid minimaalset lisaväärtust ja kulude kokkuhoidu. Samuti ei kasutata IT-valdkonnas isegi rahvusvahelistes hankemenetlustes pea üldse kutsetasemete formaalseid tõestusi (mis on ilmselt tavaline reas teistes tegevusvaldkondades – nagu ehituses vm).

Sellest tulenevalt on vähemalt lähemal aastakümnel kutsearendustegevus Eesti IT-ettevõtetele kolmanda järgu teemaks võrreldes tootlikkuse tõstmise ja ekspordi arendusega.

### VASTAVUS TÖÖTURU NÕUETELE

Kutse- või kõrgkoolil tuleb õppurile anda tööturul vajalikud teadmised ja oskused. Selleks koostab kool õppekavad, neid pidevalt uuendades ja arendades.

Kutsestandard ongi õppekavade koostamisel peamiseks formaalseks vahendiks, et võtta arvesse nõudeid tööturul.

Väljaarendatud kutsestandardite ja kutseandmise süsteemil on oluline positiivne mõju koolidele ja kogu haridussüsteemile. Ajakohastele kutsestandarditele vastavate kutseksamite sooritamise koolilõpetajate poolt kinnitab vastava õppekava ja tegelikult antava õpetuse taset.

See loob aga kooli maine õppima asujate ja tööandjate silmis. Sellest sõltuvalt saab riik teha ka otsuseid riiklikule koolitustellimusele.

Õppur tahab olla veendunud, et tema valitud eriala ja koolis pakutav õpe (so kooli õppekava) on nõutud ja kvaliteetne (st tööturg ja kool on läbi kutsestandardite ja õppekavade kokku leppinud, mis on perspektiivikad erialad ja milline peab olema neis õpe).

Samuti tahab kooli lõpetanu ehk spetsialist tööturul teada, kuidas tema kompetentsid (so teadmised, oskused, kogemused ja hoiakud) vastavad tööturul nõutavale – läbi kutseksamite tahab ta mõõta enda tegelikku taset kutsestandardis kirjeldatuga.

Läbi rahvusvaheliselt võrreldavate kutseksamite saavad koolilõpetajad kinnitust, kas

nende omandatud kvalifikatsioon on rahvusvahelisel tööturul konkurentsivõimeline.

### KES VÕTAB INITSIIATIIVI?

Riik ei ole siin sugugi kõrvaltvaataja, vaid määrab kogu tegeliku pildi läbi koolidele ja erialadele määratava riikliku koolitustellimuse. Riik peabki olema väga huvitatud, et tema hariduskulutused annaksid parima «tootluse» ehk valmistataks ette vaid vajalikke spetsialiste ja et eelistataks kõrgeimat lisaväärtust luua võimaldavaid kutsealasid.

Lisaks määrab riik õppekavade koostamise ja hindamise korra, tagamaks tööturu ja haridussüsteemi sidususe. Kriitiline on tagada riigiinstitutsioonide koosvõime – Kutsekoda, Riiklik Eksami- ja Kvalifikatsioonikeskus, Haridus- ja Teadusministeerium, Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium jt.

Tänases reaalsuses teevad kõik osapooled

oma parima, aga tervikuna süsteem ikka ei rahulda. Koolilõpetajate kvaliteet pole tööandjatele piisav ega kannata välja rahvusvahelist võrdlust, õppekavade arendus on liiga aeglane, ettevõtete valmisolek ja suutlikkus panustada kutsetegevuse ja õppekavade arendusse on aga väike.

Edasiliikumiseks on vaja kõigi osapoolte palju eesmärgipärasemat koostööd. Küsimuseks on tõusnud, kes saab ja peab võtma eestvedaja rolli. Eesti Infotehnoloogia ja Telekommunikatsiooni Liit koos Kutsekojaga on võtnud esialgse initsiatiivi ja korraldavad 16. märtsil konverentsi «IT spetsialistid 2013 – Eesti konkurentsivõime allikas».

Selge, et koolide ja riigiinstitutsioonide positiivse kaasalöömiseta ei muutu midagi. Siinkohal on hea meenutada projektijuhtimise tunde definitsiooni osapooltele ehk stakeholder'ile – «anybody who can make the project fail».

### Ettepanekud IT kutsearenduse ja õppekavade arenduse kvaliteedi tõstmiseks:

- Kutsestandardite koostamine ja õppekavade arendus peab olema terviklik protsess, mille eesmärgiks ja fookuseks on reaalsed õppekavad ja lõpetajate kvaliteet koolides. Selleks on otstarbekas ühildada Kutsekoja ja Riikliku Eksami- ja Kvalifikatsioonikeskuse vastavad töörühmad. Kord aastas on otstarbekas läbi viia infopäevad, kus arutatakse läbi ettevõtete muutunud vajadused, vajalikud muudatused kutsestandardites ja õppekavades, koolide ja koolilõpetajate tase ja riiklikud koolitustellimused.
- On kriitilise tähtsusega, et kutse kvalifikatsioonid oleksid rahvusvaheliselt võrreldavad. Selleks peavad kutseksamite aluseks olema rahvusvaheliselt tunnustatud sertifitseerimiskandidaadid. Kutsehariduse jaoks on hea baas olemas Euroopa ühtse sertifitseerimissüsteemi EUCIP (European Certification of Informatics Professionals) näol, mis on ka meie IT-spetsialisti kutseksamiks.
- Kõikide IT-spetsialistide koolitavate kutsekoolide lõpueksamid, kutseksamid ning esmase kutse omistamine on võimalik ühitada juba aastatel 2011-2012. Vastavad regulatsioonid ja raamdokumendid on olemas ja reas koolides see nii juba toimubki.
- Lisaks kutseharidusele on otstarbekas esmase kutse andmise süsteemi rakendada ka kõrghariduses, esmajärjekorras rakendus- ja kutsekoolides ja rakendusliku fookusega erialadel. See nõuab aga põhjalikumat analüüsi ja ettevalmistust kõigi osapoolte konstruktiivses koostöös.
- IT kui Eesti arengule väga oluline valdkond vajab ühtset riiklikku poliitikat. Nii ettevõtte kui haridussüsteem vajab riigipoolset ühtset partnerit. Eesti Infotehnoloogia ja Telekommunikatsiooni Liit on korduvalt väljendanud oma veendumust, et praegused eri ministeeriumite üksused ja eraldatud tegevusvaldkonnad vajavad ühtset koordineerimisorganit.

ALLIKAS: ANTS SILD

## Eesti Infotehnoloogia ja Telekommunikatsiooni Liit ja SA Kutsekoda

kutsuvad osalema konverentsil

# IT SPETSIALISTID 2013 - EESTI KONKURENTSI- JA EKSPORDIVÕIME ALLIKAS

Räägime kutsekoolide, kõrgkoolide ja tööandjate vahelisest koostööst rahvusvaheliste näidete baasil. Tegeleme koostöö kavandamisega nii kogu sektori kui ka konkreetsete õppeasutuste ja õppekavade tasemel.

EESTI  
INFOTEHNOLOOGIA JA  
TELEKOMMUNIKATSIOONI  
LIIT



16. märtsil 2011, kell 9.00 - 16.30 Tallinnas

Eesti Infotehnoloogia Kolledžis (Raja 4C)

Täpsem info ja registreerimine [www.kutsekoda.ee](http://www.kutsekoda.ee)



Lehe toimetaja ja kujundaja Postimees AS eriprojektide osakond

Leht valmis Kutsekoja tellimisel, ESF programmi «Kutsete süsteemi arendamine» toel

Fotod: PM, Scanpix/CORBIS, Kutsekoda, Järva Teataja, erakogu



Euroopa Liit  
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti tuleviku heaks



SA KUTSEKODA  
Kutsekoda



europass



Hariduse ja kultuuri  
peadirektorat  
Elukestva õppe programm