



KONTSEPTSIOON

KUTSEKOJA ROLLIST ELUKESTVA
ÕPPE KOMPETENTSUSE SÜSTEEMI
ARENGUS

2021

Autor: SA Kutsekoda

Sisukord

Sissejuhatus: Elukestva õppe kompetentsuse süsteem ja Kutsekoja roll	3
Elukestva õppe kompetentsuse süsteem.....	3
Kutsekoja roll elukestva õppe kompetentsuse süsteemis	4
Lühikokkuvõte: visioon Kutsekoja rollist Eesti elukestva õppe kompetentsuse süsteemi arengus ja arenduspõhimõtted.....	5
Visioon Kutsekoja rollist Eesti elukestva õppe kompetentsuse süsteemi arengus ja arenduspõhimõtted.....	7
Tööjõu ja oskuste vajaduse prognoosisüsteem	7
Oskuste kirjeldamise süsteem.....	8
Oskuste vastavushindamise ja tunnustamise süsteem.....	9
Lisa 1 Elukestva õppe kontseptuaalne mudel	10
Lisa 2 Eesti oskuste klassifikaator.....	18
Lisa 3 Kompetentside kataloog	21
Lisa 4 Kutsestandard ja kompetentsiprofiil	22
Lisa 5 Mõisted.....	23

Sissejuhatus: Elukestva õppe kompetentsuse süsteem ja Kutsekoja roll

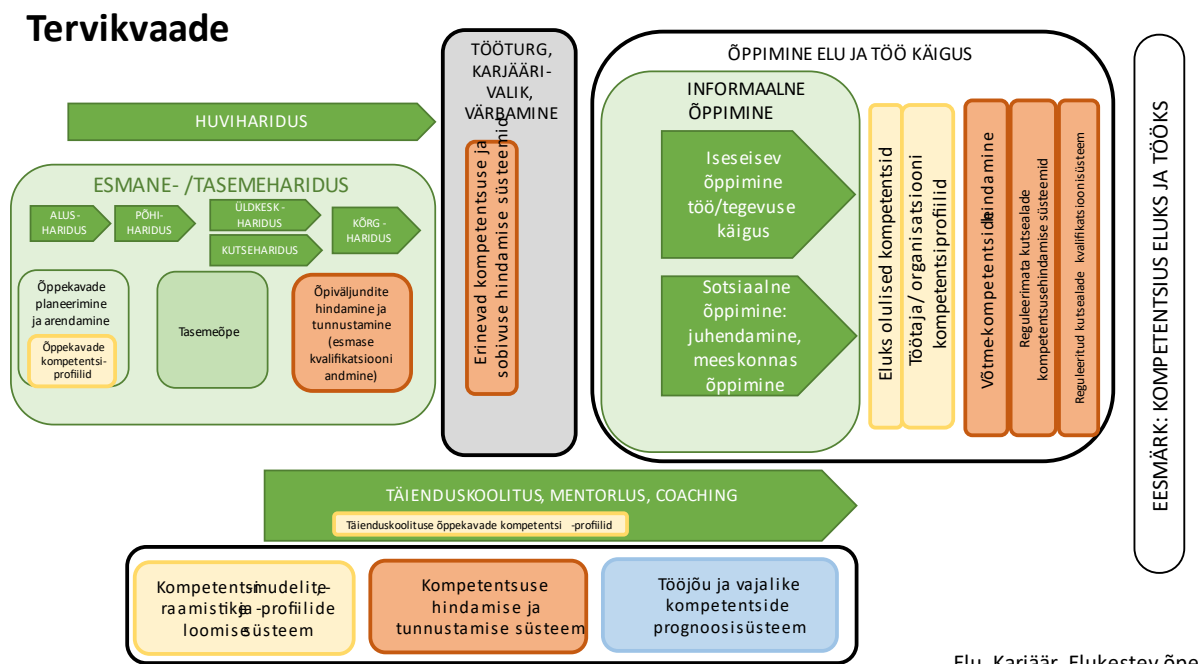
Elukestva õppe kompetentsuse süsteem

„Kiiresti muutuv ühiskond ja uuenev tööturg, sh uued valdkonnad ja erialad ning uued töövormid nõuavad seniste oskuste ümberkujundamist. Inimeselt eeldab see valmisolekut karjääripööreteks ja pidevat õppimist – ümberõpet ja enesetäiendamist – kogu elukaare jooksul, haridussüsteemilt suutlikkust kiiresti reageerida muutuvale oskuste vajadusele. Haridussüsteem loob oskuste pakkumise kaudu eeldused ettevõtlikkuseks ja innovatsiooniks, Eesti eripärasid arvestavaks majanduskasvuks ning tasakaalus ja sidusa ühiskonna kujunemiseks.“ (Eesti haridusvaldkonna arengukava 2021-2035)

Elukestev õppimine on nii inimese kui organisatsiooni jaoks üks võimalik viis asjatundlikuks saamiseks, et täita oma rolle, funktsioone ja ülesandeid ühiskonnas, kogukonnas või tööturul. Inimese vaates on elukestva õppe süsteemi eesmärk luua kompetentseks ühiskonna liikmeks olemise eeldusi (teadmised, oskused, hoiakud ja väärtushinnangud) kogu elukaare ulatuses. Elukestva õppe süsteemi eesmärk on toetada kompetentsete inimeste ja kompetentsete organisatsioonide arengut, mis ühtlasi toetab ka kompetentse Eesti arengut.

Elukestva õppe kompetentsuse süsteem (Joonis 1. Elukestva õppe kompetentsuse süsteemi tervikvaade. Täpsemalt Lisa 1) on osa elukestva õppe süsteemist, mis ühest küljest võimaldab välja selgitada ja sobival viisil formaliseerida ühiskonna, sh tööturu ootused inimeste ja organisatsioonide kompetentsusele ja teisalt hinnata inimeste ja organisatsioonide kompetentsuse vastavust nendele ootustele ning vajadusel selle kompetentsuse ametlikku tunnustamist. See koosneb suurest arvust paralleelselt toimivatest erineval määral formaliseeritud osadest, sh kutsesüsteem, tegevuslubade süsteem, rahvusvahelised kvalifikatsiooninõuete ja kvalifikatsioonide tunnustamise süsteemid, tasemeõppe lõpetamise süsteemid, tööle värbamise süsteemid, kompetentsuse enesehindamise süsteemid jne.

Joonis 1. Elukestva õppe kompetentsuse süsteemi tervikvaade



Kutsekoja roll elukestva õppe kompetentsuse süsteemis

Tänane kutsesüsteem on osa elukestva õppe kompetentsuse süsteemist, mis hõlmab lisaks kompetentsuse ootuste kirjeldamisele kutsestandarditena ning isikute kompetentsuse vastavushindamisele ja tunnustamisele kutsesüsteemis ka tööjõu ja oskuste vajaduse prognoosimise OSKA egiidi all. Kutsesüsteemi teiste osade ja OSKA-süsteemi tihedama integreerimisega saab aga Kutsekoja rolli sihipäraselt laiendada uutele sihtrühmadele, sh arvestades täiendus- ja ümberõppe sihipärase kavandamise ning tunnustamise vajadusega ning organisatsioonide kompetentsuse arendamise vajadusega.

Kutsekoja egiidi all kavandatava kutsesüsteemi ja OSKA-süsteemi integreerimise, sh ühtse juhtimisstruktuuri loomine realiseeritakse kolme funktsionaalse alasüsteemiga:

- tööjõu ja oskuste vajaduse prognoosisüsteem OSKA,
- kompetentsuse ootuste kirjeldamise süsteem,
- kompetentsuse vastavushindamise ja tunnustamise süsteem.

Kutsesüsteemi arendused lähtuvad Haridusvaldkonna arengukava 2021-2035¹ eesmärkidest ja kutsutakse ellu nende eesmärkide rakendamiseks. Need kontseptuaalsed arendused on eelkõige suunatud nimetatud arengukava strateegilise eesmärgi nr 3 täitmisele: õpivõimalused vastavad ühiskonna ja tööturu arenguvajadustele.

¹ https://www.hm.ee/sites/default/files/haridusvaldkonna_arengukava_2035_2810_0.pdf

Lühikokkuvõte: visioon Kutsekoja rollist Eesti elukestva õppe kompetentsuse süsteemi arengus ja arenduspõhimõtted

Visioon: Kutsekoda on tööelu tuleviku teadvustaja kujundades teadlikult avalikku arvamust. Kutsekoda loob uut mõistmist tööelust ja uutest vajalikest oskustest. Kutsekoda toob esimesena avalikkuseni uued teadmised tuleviku töökohtade ja kutseoskuste vajadusest Eestis.

Arenduspõhimõtted Kutsekoja rollist Eesti elukestva õppe kompetentsuse süsteemi rakendamisel on kirjeldatud kolme komponendi kaudu - tööjõu ja oskuste vajaduse prognoosisüsteem OSKA, oskuste kirjeldamise süsteem ning oskuste vastavushindamise ja tunnustamise süsteem.

Tööjõu ja oskuste vajaduse prognoosisüsteem OSKA:

- ✓ Kutsekoda on kompetentsikeskus, kes prognoosib tuleviku tööjõu ja -oskuste vajadust. Tänu OSKA uuringute süvaanalüüsidele oskame ette näha, milliseid kutseoskusi ja ameteid tööturg järgmise 5–10 aasta jooksul vajab. Tänu põhjalikele analüüsidele ja teadmistele pakub OSKA otsustajatele vajalikku teavet töö- ja hariduspoliitika kujundamiseks.
- ✓ Vastutustundliku kompetentsikeskusena aitab Kutsekoda nii inimestel kui ka ettevõtetel tööturu muutusi ette näha ja mõtestada, et kutseoskusi kriitiliselt hinnata ja tulevikus vajaminevate oskuste arendamisega õigeaegselt alustada.
- ✓ OSKA pakub erapooletut koostööplatvormi, kuhu on kaasatud eri huvidega tööturu osapooled ja riigi esindajad, et üheskoos otsida lahendusi ja jagada vastutust tööjõu ja oskuste vajadusega seonduvatel teemadel.

Kompetentsuse ootuste kirjeldamise süsteem:

- ✓ Kutsekoda koondab ja pakub regulaarselt infot selle kohta, milliseid oskuste komplekte tööturul vaja läheb ning seisab selle eest, et kutse- ja kõrgharidus ning töötajate ümberõpe vastab tööturu vajadustele.
- ✓ Tööturu vajadusi võimalikult täpselt arvestava ja oskuste tasemeid eristava kutseoskuste kirjeldamine (seni kutsestandardid) on Kutsekoja baastegevus, sest koondatud ja kokku lepitud oskuskirjeldused toetavad koole õppekavade koostamisel ning õppijaid vajalike oskuste omandamisel.
- ✓ Luuakse uus lähenemine oskuste süstematiseerimiseks, mis järgib tööturu vajadusi ning võimaldab senisest paindlikumalt kirjeldada uusi oskusi ja kompetentse.
- ✓ Luuakse metoodika kompetentsiprofiilide koostamiseks, mis toetavad nii formaalset, mitteformaalset kui informaalset õppimist ja õpetamist.
- ✓ Uuendatakse metoodika kutsestandardite koostamiseks kõrgema formaliseerituse nõuetega kutsealadel (nt reguleeritud kutsed²)
- ✓ Luuakse tööriistad, mis toetavad organisatsioonide sisest kompetentsijuhtimist (töökohtade planeerimist, värbamist, koolituste planeerimist).

² Käesolevas dokumendis peetakse reguleeritud kutsete all silmas neid kutsesid, mille osas kehtib õigusaktist tulenev kutsetunnistuse nõue kutsealal töötamiseks, ja kutsesid, mille osas on teenusepakkuja kutsetunnistuse olemasolu teenuse riikliku rahastamise eelduseks. Vaata lähemalt: <https://www.kutsekoda.ee/reguleeritud-kutsed/>

Kompetentsuse vastavushindamise ja tunnustamise süsteem:

- ✓ Kutsekoda aitab nii inimestel kui ka ettevõtetel olemasolevaid kutseoskusi hinnata ja individuaalseid areendusvajadusi näha.
- ✓ Kompetentside hindamine muutub paindlikumaks ja kaasaegseid vajadusi arvestavaks:
 - reguleeritud kutsete puhul hindamise korralduses rangemad nõuded,
 - mittereguleeritud kutsete puhul paindlikumad võimalused.
- ✓ Kompetentsuse hindamise süsteemi raames luuakse tööriistu enese kompetentside hindamiseks vastavalt kutsestandardile või kompetentsiprofiilile.

Visioon Kutsekoja rollist Eesti elukestva õppe kompetentsuse süsteemi arengus ja arenduspõhimõtted

Kutsekoda on tööelu tuleviku teadvustaja kujundades teadlikult avalikku arvamust. Kutsekoda loob uut mõistmist tööelust ja uutest vajalikest kutseoskustest. Kutsekoda toob esimesena avalikkuseni uued teadmised tuleviku töökohtade ja kutseoskuste vajadusest Eestis.

Tööjõu ja oskuste vajaduse prognoosisüsteem

OSKA koostab kõigil elualadel Eesti tööjõu- ja oskuste vajaduse prognoose ning võrdleb neid pakutava koolitusega kutse- ja kõrghariduses ning täienduskoolitustes.

Tööjõu- ja oskuste vajaduse prognoosisüsteem seob ühtseks tervikuks kaks seni Eestis eraldiseisvalt arendatud prognoosisüsteemi (MKM ja OSKA). See vähendab dubleerimist ja suurendab andmete riskisutust, mis omakorda võimaldab kasutajatele pakkuda terviklikumat ja mitmekülgsemat vaadet tööturu tulevikuvajadustest.

Tööjõu ja oskuste vajaduse prognoosisüsteemi eesmärk on hinnata nii tervikvaates kui ka valdkondade ja põhikutsealade kaupa tööjõu- ja oskuste vajadust ning tööjõu pakkumist lähema kümne aasta vaates ning seirata tööjõu kättesaadavuse parandamiseks tehtud ettepanekute ellu viimist.

Analüüsitakse tööjõuvajaduse muutusi, hõive arengudünaamikat ja tööturu muutuste mõjureid, sh kas ja mil määral oskusi kasutatakse, kas toimub ärimudelite ja protsesside innovatsioon. Saadud andmeid võrreldakse lähiaja tasemeõppe lõpetajate arvuga õppekava ning õppekavarühma tasemel, töörande ning tööotsijate infoga ametiala tasemel, töötajate liikumisega töökohtade ja valdkondade vahel jne. Hinnangu andmisel kaasatakse andmed kõigi tasemeõppe lõpetajate, võimalike sisse- ja väljarändajate, tööotsijate jne kohta.

Sihiks on liikuda tegevusalade ning ametialade tööjõuvajaduse prognoosimiselt enam oskuste ning nende komplektide vajaduse prognoosimise suunas, sh andmekaeve meetodeid kasutades.

Prognoosisüsteem aitab kujundada tulevikku vaatavat töö-, rände- ja hariduspoliitikat ning teha inimestel teadlikke karjäärivalikuid

OSKA sihiks on olla unikaalne analüüsi tööriist, mis muuhulgas aitab tulevikuoskusi ja –ametiteid esile tõstes Eesti inimestel teha tarku karjäärivalikuid.

OSKA pakub partneritele ja poliitikakujundajatele nende vajaduste järgi kujundatud andmeväljavõtteid ja analüütilist väljundit. OSKA temaatilised uuringud võimaldavad minna spetsiifiliste oskuste ja tööturu- ning ühiskonna vajaduste ebakõla teemade uurimisega süvitsi.

Uute andmeallikate³ kasutamine ja tehnoloogilised uuendused (sh masinõpe, suurandmete analüüs) lisavad analüüsidesse detailsust ning on haridus-, töö-, ja rändepoliitika kujundamisel argumenteeritud ja tõendus põhiste otsuste aluseks.

Prognoosisüsteem pakub erapooletut koostööplatvormi, kuhu on kaasatud eri huvidega tööturu osapooled ja riigi esindajad, et üheskoos otsida lahendusi ja jagada vastutust tööjõu ja oskuste vajadusega seonduvatel teemadel.

3 Töötamise register, Maksuandmestikud, Eesti Hariduse Infosüsteemi mikroandmed (enne kasutasime agregeeritud andmeid, Rahvastikuregister, Elamislubade ja töölubade register, Statistikaameti residentsusindeks

Prognoosisüsteemist saab keskne koostööplatvorm, mis koos parimate asjatundjatega erinevatelt elualadelt koondab ning analüüsib tööjõu- ja oskuste vajaduse andmeid ning võimaldab senisest enam diskussiooni erinevate haldusalade poliitikakujundajatele, -rakendajatele ning tööandjate ja töövõtjate esindajatele, leidmaks lahendusi tööjõu- ja oskuste vajadust puudutavatele väljakutsetele Eesti ühiskonnas.

OSKA koordinatsioonikogu roll haridus- ja tööturupoliitiliste otsuste suunamisel suureneb. OSKA esitab kord aastas Vabariigi Valitsusele olulised oskuste vajadusega ning nende pakkumise ebakõladega seotud teemad.

Prognoosisüsteemis seiratakse tehtud ettepanekute elluviimist ning mõju tööjõu ja oskuste kättesaadavusele ning seistakse hea selle eest, et sõnumid tööturu tulevikuvajadustest jõuaksid õppesse ning tooks kaasa tegelikke muutusi.

Oskuste kirjeldamise süsteem

Luuakse uus lähenemine oskuste süstematiseerimiseks, mis järgib tööturu vajadusi ning võimaldab senisest paindlikumalt kirjeldada uusi oskusi ja kompetentse.

Kompetentside kirjeldamisel loobutakse kutsestandardikeskselt süsteemilt, kus kompetentse kirjeldatakse kutsete kaupa erinevates kutsestandardi töörühmades, ning minnakse üle oskuste põhisele lähenemisele. Kompetentside kirjelduse raamistikuks ja aluseks on oskuste klassifikaatoril (vt Lisa 2) põhinev kompetentside kataloog (Lisa 3). Oskuste klassifikaator süstematiseerib oskused oskustüüpide järgi (vastupidiselt senisele valdkonnapõhisele lähenemisele), kompetentside kataloogis olevad kirjeldused eristavad oskusi nii valdkonna (rakendamise konteksti) kui taseme (EKR) järgi.

Kompetentside kirjeldusi koostavad süsteemi spetsialistid, kaasates valdkonna eksperte, tagades seega, et kompetentside kirjeldused arvestavad tööturu vajadustega.

Luuakse metoodika kompetentsiprofiilide koostamiseks, mis toetavad nii formaalset, mitteformaalset kui informaalset õpet ja õpetamist.

Kuna senine kutsestandardi loogika ei ole ühtselt sobiv nii formaalse, mitteformaalse kui informaalsete õppe ja õpetamise toetamiseks, luuakse süsteemi uuenduse raames juurde täiendavaid võimalusi ja tööriistu, mis sobiks tõhusamalt kasutamiseks erineva formaliseerituse astmega keskkondades õppe toetamiseks.

Kompetentsiprofiil on valitud kompetentside kogum, mille üheks kasutusvõimaluseks on õppe- ja koolituskavadesse tööturu vajaduste kohta sisendi andmine. Loodav kompetentside kataloog võimaldab kiirelt ja paindlikult luua kompetentsiprofiile kvalifikatsioonide, mikrovalifikatsioonide aluseks ja õppekavadele sisendiks. (vt Lisa 3)

Valdkondades, kus see on vajalik, luuakse formaalhariduse õppekavade koostamiseks kokkulepitud kompetentsiprofiile, mis lisaks valdkonnas vajalikele minimaalsetele kompetentsusnõuetele sisaldavad infot ka võimalike täiendavate kompetentside ja tulevikuoskuste kohta. Uus lähenemine toetab senisest nii sisuliselt kui vormiliselt mitmekesisemate õppevõimaluste pakkumist.

Uuendatakse metoodika kutsestandardite koostamiseks kõrgema formaliseerituse nõuetega kutsealadel (nt reguleeritud kutsed)

Kutsestandardeid koostatakse kutsetunnistuse kui pädevustunnistuse andmisel hindamise aluseks.

Kutsestandardis määratletakse kompetentsusnõuded, kutse taotlemise eeltingimused ja hindamismeetodid, andes seega kutse taotlemisele terviklikuma sisendi.

Kutsestandardid koostatakse kompetentside kataloogi kirjelduste põhjal, mis võimaldab senisest efektiivsemat töökorraldust.

Luuakse tööriistad, mis toetavad organisatsioonide sisest kompetentsijuhtimist (töökohtade planeerimist, värbamist, koolituste planeerimist).

Luuakse oskuste klassifikaatoril ja kompetentside kataloogil põhinev tööriist, mis võimaldab koostada organisatsioonide kompetentsimudeleid ja nendel põhinevaid kompetentsiprofiile, mis toetavad organisatsioonisisest kompetentsijuhtimist, sh ametikohtade kujundamist, värbamist, töötajate tööalase arengu planeerimist jms. Tööriistad on mõeldud kasutamiseks juhtidele, personalijuhtidele ja teistele spetsialistidele erinevates organisatsioonides.

Oskuste vastavushindamise ja tunnustamise süsteem

Kompetentside hindamine muutub paindlikumaks ja kaasaegseid vajadusi arvestavaks:

- reguleeritud kutsete puhul hindamise korralduses rangemad kvaliteedinõuded,
- mittereguleeritud kutsete puhul paindlikumad võimalused.

Reguleeritud kutsete puhul toimub kutsestandardil põhinev kutseeksam, mille positiivse sooritamise korral antakse kutse. Kompetentse hindavad valdkonna spetsialistid (tööandjate ja koolitajate esindajad). Kompetentsuse hindamisega seotud administratiivset võimekust suurendatakse digitaliseerimise ja protsesside kaasajastamise teel.

Valdkondades, mis ei ole reguleeritud ning rangelt formaliseeritud hindamisprotsess ei ole vajalik, luuakse võimalused kompetentsuse hindamiseks sobivamaid meetodeid kasutades. Arendatakse sihtgruppide oskuste hindamise võimekust ning digikeskkonna arenduste kaudu luuakse võimalused inimeste personaalsete oskuste kirjeldamiseks ja hindamiseks isiklikus digiloos. Kompetentside hindamine võib toimuda ka enesehindamise formaadis edasise õppe ja karjääri planeerimiseks.

Kutseõppe lõpus toimub valdkonna esindajate osalusel välishindamine õpiväljundite saavutamise hindamiseks. Õpiväljundite saavutatust tõendab hariduslik kvalifikatsioon.

Kõrghariduse õppekavade läbimisel kutse andmist ei toimu, õpiväljundite saavutatust tõendab hariduslik kvalifikatsioon.

Kompetentsuse hindamise süsteemi raames luuakse tööriist enese kompetentside hindamiseks vastavalt kutsestandardile või kompetentsiprofiilile.

Enesehindamise keskkond põhineb oskuste klassifikaatoril ja kompetentside kataloogil. Soovijatele luuakse võimalus koostada enda olemasolevate oskuste põhjal kompetentsiprofiil, mille abil planeerida ja leida võimalusi edasiseks õppimiseks ja/või tööturul liikumiseks.

Lisa 1 Elukestva õppe kontseptuaalne mudel

Kontseptsiooni lähtekohaks on arusaam, et ühiskond on indiviidide ja nende koosluste (subjektide) vaheliste suhete kogum. Seda suhete kogumit võib vaadelda ka subjektide võrgustikuna (graafina). Indiviidide kooslusi on kahte tüüpi:

- Formaalsed kooslused ehk organisatsioonid,
- Mitteformaalsed kooslused, nt perekond, leibkond ja kogukond.

Eelkõige on fookuses indiviidide formaalsed kooslused ehk organisatsioonid, nt õppeasutused, ettevõtted, MTÜ-d, kohalikud omavalitsused, ministriumid jne.

Elukestev õpe ja kompetentsus

Elukestva õppe keskne mõiste on kompetentsus, asjatundlikkus. Mida tähendab olla kompetentne? See on subjekti demonstreeritud või tõendatud võimekus täita (rahuldavalt, hästi või väga hästi) oma rolle, funktsioone või ülesandeid. Ja see määratlus käib nii inimeste kui indiviidide kui ka inimkoosluste, sh organisatsioonide kohta.

Ainukene võimalus saada ja jääda kompetentseks on elukestvalt õppida. Euroopa Komisjoni määratluse kohaselt hõlmab elukestev õpe kõiki elu jooksul ette võetud õppetegevusi eesmärgiga arendada oma kompetentsust vastavalt iseenda, kogukonna, ühiskonna ja tööturu vajadustele. Niisiis on elukestev õpe vahend inimese, organisatsiooni ja ühiskonna oluliste vajaduste rahuldamiseks ning eesmärkide saavutamiseks.

Rääkides kompetentsusest saab alati eristada kahte subjekti. Ühel neist on teatavad ootused teise poole kompetentsuse suhtes ja teisel valmidus neid ootusi täita, st õppida. Nimetame esimest subjekti kompetentsuse ootuste sõnastajaks (kirjeldajaks) ja teist õppijaks. Teisisõnu, **kompetentsus on suhe kompetentsuse ootuste sõnastaja ja õppija vahel**. Seejuures võivad selle suhte mõlemad pooled olla nii indiviidid kui nende kooslused, sh organisatsioonid. Väga oluline on ka selle suhte refleksiivsus, st õppija võib olla ka iseenda jaoks kompetentsuse ootuste sõnastaja.

Kompetentsuse määramine suhtena viitab selle mõiste dualistlikule olemusele. See tähendab, et **kompetentsust saab kirjeldada kompetentsuse ootuste sõnastaja ja õppija vaates**. Eeltoodud kompetentsuse määratlus kirjeldab ootuste sõnastaja vaadet õppija kompetentsusele. Seejuures on oluline märkida, et võimekus täita teatavat rolli, funktsiooni või ülesannet saab väljenduda vaid tegevuslikult (demonstreeritud võimekus) ja konkreetse elu- või töösituatsioonis. **Kompetentsuse ootuste sõnastaja vaates on kompetentsus kirjeldatav kompetentside või tegevusnäitajate kogumina**. Teisisõnu, kompetentsust kui subjekti omadust saab vastavalt vajadustele erineval detailsuse tasemel kirjeldada.

Õppija kui indiviidi vaates tähendab kompetentsus aga rolli, funktsiooni või ülesande täitmiseks **vajalike teadmiste, oskuste ja hoiakute olemasolu**. Viimaseid nimetame kokkuvõtvalt õpiväljunditeks. Siinkohal tuleb rõhutada, et tegevusnäitajad (oodatava käitumise kirjeldus) kirjeldavad kompetentsust vahetumalt kui õpiväljundid, väljaarvatud juhtum, kus tegevusnäitajad ja oodatavad õpiväljundid kokku langevad. Siit tuleneb oluline järeldus, et **kompetentsipõhine ja õpiväljundite põhine pole sünonüümid**. Enamgi veel, **õpiväljundite olemasolu on kompetentsuse tarvilik, aga mitte piisav tingimus**.

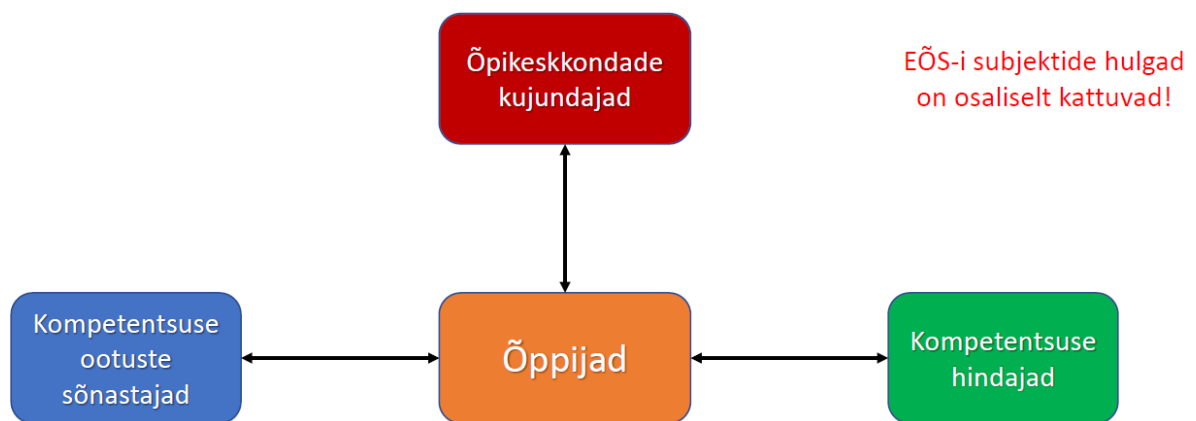
Kuidas saada teada, et õppija on kompetentne, st võimeline täitma oma rolle, funktsioone või ülesandeid? Selleks on vaja hinnata tema võimekuse vastavust ootustele, mida nimetame kompetentsuse (vastavus-)hindamiseks. Hindamist teostab **kompetentsuse hindaja**. Olla kompetentsuse hindaja on samuti suhe kahe subjekti – kompetentsuse hindaja ja õppija (hinnatava) vahel. Ka see suhe on refleksiivne, st õppija võib olla iseenda jaoks kompetentsuse hindjaks. Kompetentsuse (vastavus-)hindamise tulemust peab mingil viisil ka tunnustama.

Õppimine toimub selleks loodud õpikeskkonnas. Õpikeskkond on õppimiseks kujundatud füüsiline (looduslik ja tehnoloogiline) ja sotsiaalne keskkond. Õpikeskkondade kujundajateks on riik, kohalikud omavalitsused, kogukonnad, organisatsioonid (ka rahvusvahelised) ja inivid. Olla **õpikeskkonna kujundaja** on samuti suhe kahe subjekti – õpikeskkonna kujundaja ja õppija vahel. Ka see suhe on refleksiivne, st õppija võib olla iseenda jaoks õpikeskkonna kujundajaks.

Eeltoodud mõtterearenduse tulemusena on kujunenud arusaam, et inimeste ja nende koosluste elukestva õppega seondub neli subjekti rühma (vt Joonis 1):

- Õppijad,
- Kompetentsuse ootuste sõnastajad,
- Kompetentsuse hindajad,
- Õpikeskkonna kujundajad.

Seejuures on need rühmad vähemalt osaliselt kattuvad, nt kompetentsuse ootuste sõnastaja võib olla ka kompetentsuse hindaja. Piirjuhtumil võib õppija (õppiv indiid või õppiv organisatsioon) olla kõigis neljas rollis.



Joonis 1. Elukestva õppe subjektide rühmad ja nende rollid

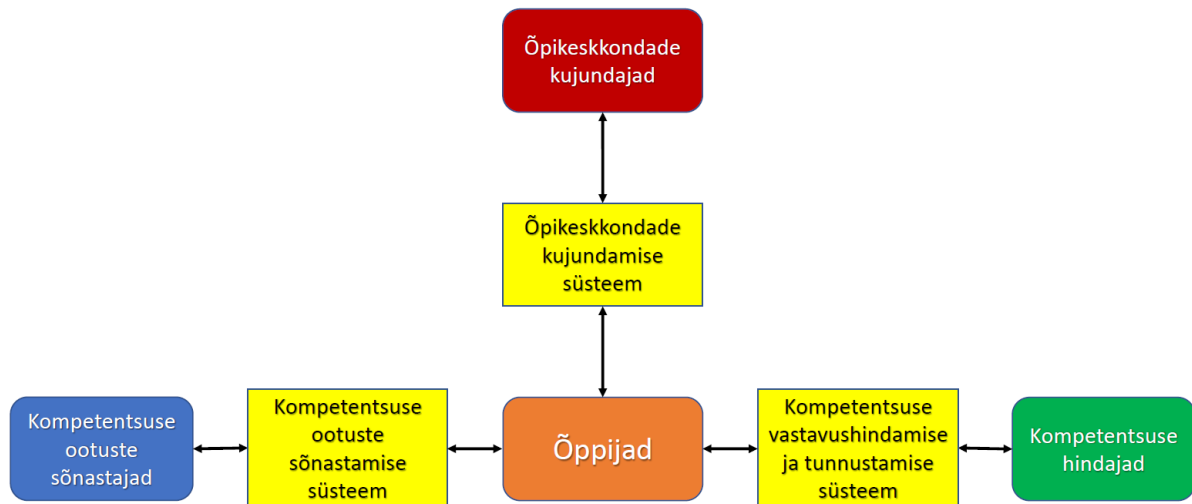
Nende subjektide rühmade vahel toimib kolm suhet:

- „olla kompetentne“ kui suhe kompetentsuse ootuste sõnastaja ja õppija vahel;
- „olla õpikeskkonna kujundaja“ kui suhe õpikeskkonna kujundaja ja õppija vahel;
- „olla kompetentsuse hindaja“ kui suhe kompetentsuse hindaja ja õppija (hinnatava) vahel.

Kõigi kolme suhte puhul on subjektideks nii inivid kui ka nende kooslused, sh organisatsioonid – rahvusvahelised organisatsioonid, riik, kohalikud omavalitsused, ettevõtted, asutused, MTÜ-d jne. Kõigi kolme suhte oluliseks omaduseks on ka refleksiivsus, st võimalus, et õppija on iseendale kompetentsuse ootuste sõnastajaks, iseendale õpikeskkonna kujundajaks või iseendale kompetentsuse hindajaks.

Elukestva õppe süsteem

Suhet „olla õpikeskkonna kujundaja“ operatsionaliseerib **õpikeskkondade kujundamise süsteem**. Suhet „olla kompetentne“ operatsionaliseerib **kompetentsuse ootuste kirjeldamise süsteem**. Suhet „olla kompetentsuse hindaja“ operatsionaliseerib **kompetentsuse vastavushindamise ja tunnustamise süsteem**. Üheskoos moodustavad need kolm süsteemi **elukestva õppe süsteemi** (vt Joonis 2).



Joonis 2. Elukestva õppe süsteem

Elukestva õppe süsteem (EÕS) on indiviidide ja organisatsioonide võrgustik, kes on end määratlenud õppivate indiviidide või organisatsioonidena, õpikeskkondade kujundajatena, kompetentsuse ootuste sõnastajatena või kompetentsuse hindajatena. EÕS koosneb kolmest osast:

- õpikeskkondade kujundamise süsteem,
- kompetentsuse ootuste sõnastamise süsteem,
- kompetentsuse vastavushindamise ja tunnustamise süsteem.

Kompetentsuse ootuste kirjeldamise süsteem ning kompetentsuse vastavushindamise ja tunnustamise süsteem moodustavad üheskoos **elukestva õppe kompetentsuse süsteemi**.

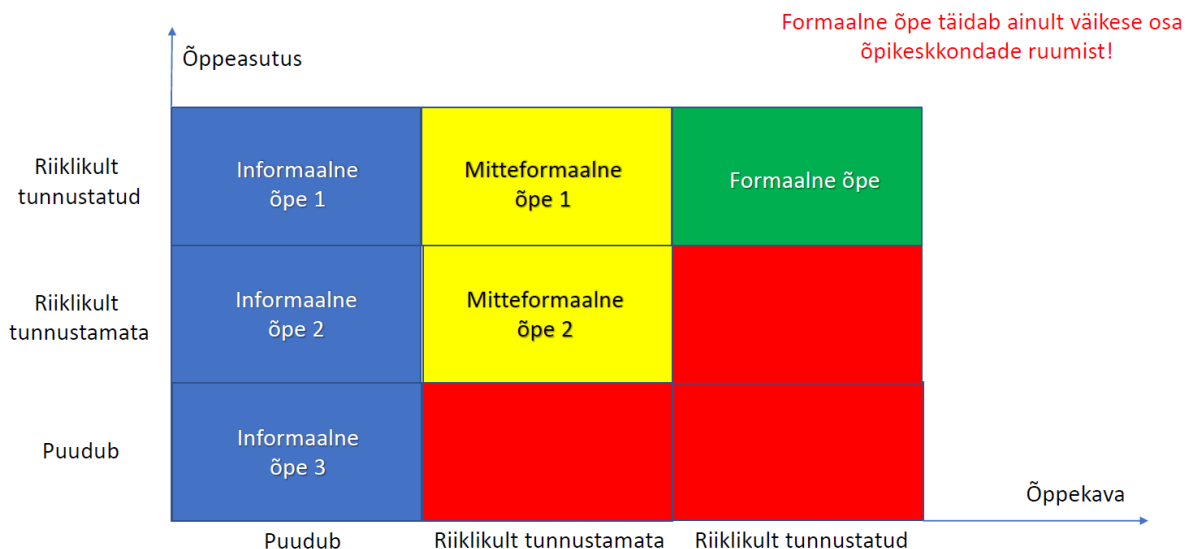
Õpikeskkondade kujundamise süsteem

Inimese jaoks toimub elukestev õpe formaalse, mitteformaalse või informaalise õppe vormis, mis erinevad nii õppe sisu formaliseerituse kui korralduse institutsionaliseerituse määralt. Õppe sisu formaliseeritakse õppekava abil, õppekorralduse institutsiooniks on aga õppeasutus.

Õpikeskkondade süsteemi võib kirjeldada kahemõõtmelise **õpikeskkondade ruumina**, millel on formaliseerituse ja institutsionaliseerituse mõõde. Andes nendele kahele mõõtmele kolm väärtust:

- Tugevalt formaliseeritud või institutsionaliseeritud,
- Nõrgalt formaliseeritud või institutsionaliseeritud,
- Formaliseerimata või institutsionaliseerimata,

saame õpikeskkondade ruumi tükelduse erineval määral formaliseeritud ja institutsionaliseeritud osadeks (vt Joonis 3). Mõistmaks, et tõepoolest on tegemist õpikeskkondade ruumiga, paneme tähele, et erinevatel ajahetkedel asub igaüks meist õpikeskkondade ruumi erinevas punktis või piirkonnas, st osaleb elukestva õppe erinevates vormides ja liikides.



Joonis 3. Õpikeskkondade ruum

Formaalne õpe tähendab õppimist riiklikult tunnustatud õppeasutuses riiklikult tunnustatud õppekava järgi, nt tasemeõpet. Seejuures on õpikeskkonna kujundajaks riik, kohalik omavalitsus, organisatsioon või inimene (õppeasutuse pidaja) ja õppe käigus võib tunnustada mitteformaalse ja informaalset õppe tulemusi (õpiväljundeid).

Mitteformaalne õpe 1 tähendab õppimist riiklikult tunnustatud õppeasutuses riiklikult tunnustamata õppekava (nt täiendusõppe õppekava) järgi. Seejuures on õpikeskkonna kujundajaks riik, kohalik omavalitsus, organisatsioon või inimene (õppeasutuse pidaja) ja õppe käigus võib tunnustada mitteformaalse ja informaalset õppe tulemusi (õpiväljundeid).

Mitteformaalne õpe 2 tähendab riiklikult tunnustamata õppeasutuses (nt koolituskeskuses) riiklikult tunnustamata õppekava (nt täiendusõppe õppekava) järgi. Seejuures on õpikeskkonna kujundajaks riik, kohalik omavalitsus, organisatsioon või inimene (õppeasutuse pidaja) ja õppe käigus võib tunnustada mitteformaalse ja informaalset õppe tulemusi (õpiväljundeid).

Informaalne õpe 1 tähendab õppekavavälist õpet (nn variõppekava) riiklikult tunnustatud õppeasutuses, nt põhikoolis. **Informaalne õpe 2** tähendab õppekavavälist õpet (nn variõppekava) riiklikult tunnustatud õppeasutuses, nt koolituskeskuses. **Informaalne õpe 3** tähendab spontaanselt toimuvat õpet väljaspool tugevalt või nõrgalt formaliseeritud õpikeskkondade ruumi, nt töökohas või igapäeva elus. Informaalset õppe õpikeskkonna kujundajaks on riik, kohalik omavalitsus, organisatsioon (koolitusasutus, ettevõtte, MTÜ, ...) või inimene, kuigi keegi neist ennast informaalset õppe õpikeskkonna kujundajana ei käsita.

Inimese jaoks pakub õpikeskkondade süsteem kolme liiki õpivõimalusi:

- **Individuaalne õppimine töö ja tegevuse käigus** – teeme tööd, harrastame oma hobisid, elame ja omandame nende tegevuste käigus järjest uusi teadmisi ja oskusi. Sel viisil saame me suurima osa (USA Tööministeeriumi hinnangul isegi kuni 70%) elu jooksul omandatavatest teadmistest ja oskustest;
- **Sotsiaalne õppimine** – see on õppimine koos meeskonna või juhendajaga, mentorlus, coaching, arutelud kolleegidega ja parimate praktikate tutvustamine, õpitoad jne. Selline õppimine võib, aga ei pea toimuma selgelt fikseeritud vormides ja formaalsete reeglite alusel. Tihti on see isetekkeline, kus kolleegid jagavad üksteisega oma kogemusi;
- **Formaliseeritud õppimine** – mille puhul me osaleme selgelt eesmärgistatud ja formaliseeritud õppes või koolitustel: tasemeõppes alates alusõppes kuni doktoriõppeni, täienduskoolitustel, seminaridel.

Kompetentsuse ootuste kirjeldamise süsteem

Õppija oodatavat kompetentsust on võimalik kirjeldada kompetentsuse ootuste sõnastaja vaates või õppija vaates. Kompetentsuse erinevaid kirjeldamise vahendeid nimetame kompetentsimudeliteks.

Kompetentsuse ootuste kirjeldamise süsteemil on kolm formaliseerituse taset:

- **Tugevalt formaliseeritud ootuste kirjeldamise süsteem** – ootused õppija kompetentsusele on kirjeldatud riiklike standardite, rahvusvaheliste kokkulepete vms kujul, nt riiklik õppekava, kutsestandard, kõrgharidusstandard;
- **Nõrgalt formaliseeritud ootuste kirjeldamise süsteem** – ootused õppija kompetentsusele on dokumenteeritud, nt kompetentsiprofiil, täiendusõppe õppekava, ametijuhend jms;
- **Formaliseerimata ootuste kirjeldamise süsteem** – ootusi õppija kompetentsusele ei ole dokumenteeritud, nt tööandja on töötajale edastatud oma ootused tema kompetentsusele suuliselt jms.

Kompetentsuse ootustel on lisaks eeltoodud kvalitatiivsele aspektile ka kvantitatiivne aspekt – kui palju teatava oodatava kompetentsusega õppijad ühiskond vajab. See tähendab, et kompetentsuse ootuste kirjeldamise süsteemis toimub ka **tööjõu ja oskuste/kompetentside⁴ vajaduse prognoosimine**.

Kompetentsuse vastavushindamise ja tunnustamise süsteem

Vastavushindamine tähendab subjekti tegeliku kompetentsuse võrdlemist ootustega. Tunnustamine tähendab vastavushindamise tulemuste dokumentaalset kinnitamist.

Kompetentsuse vastavushindamise ja tunnustamise süsteemil on kolm formaliseerituse taset:

- **Tugevalt formaliseeritud kompetentsuse vastavushindamise ja tunnustamise süsteem** – toimub õppija kompetentsuse vastavushindamine ja tunnustamine pädeva (sh riiklikult tunnustatud) hindaja poolt, nt kutseandja, riiklikult tunnustatud õppeasutus;
- **Nõrgalt formaliseeritud kompetentsuse vastavushindamise ja tunnustamise süsteem** – toimub õppija kompetentsuse vastavushindamine ja tunnustamine mittepädeva (sh riiklikult tunnustamata) hindaja poolt, nt õppija kompetentsuse hindamine täiendusõppe lõpetamisel ja tunnistuse väljastamine õpiväljundite saavutamise kohta;
- **Informaalne kompetentsuse vastavushindamise ja tunnustamise süsteem** – õppija kompetentsuse vastavushindamist ja tunnustamist hindaja poolt ei toimu, nt õppija enesehindamine.

Elukestva õppe kompetentsuse süsteem

Elukestva õppe kompetentsuse süsteem (EÕKS) on osa elukestva õppe süsteemist, mis operatsionaliseerib ühiskonna, sh tööturu ootused indiviidide ja organisatsioonide kompetentsusele. EÕKS-s toimub kaks põhiprotsessi:

- Kompetentsuse ootuste sõnastamine indiviidide ja organisatsioonide kompetentsusele;
- Indiviidide ja organisatsioonide kompetentsuse vastavushindamine ja tunnustamine.

Ühiskonnal, organisatsioonil või ka õppijal enesel (väljaksujal) on ootused ja nõudmised õppija võimekusele täita teatavaid rolle, funktsioone või ülesandeid. EÕKS tõlgib õppija oodatava käitumise

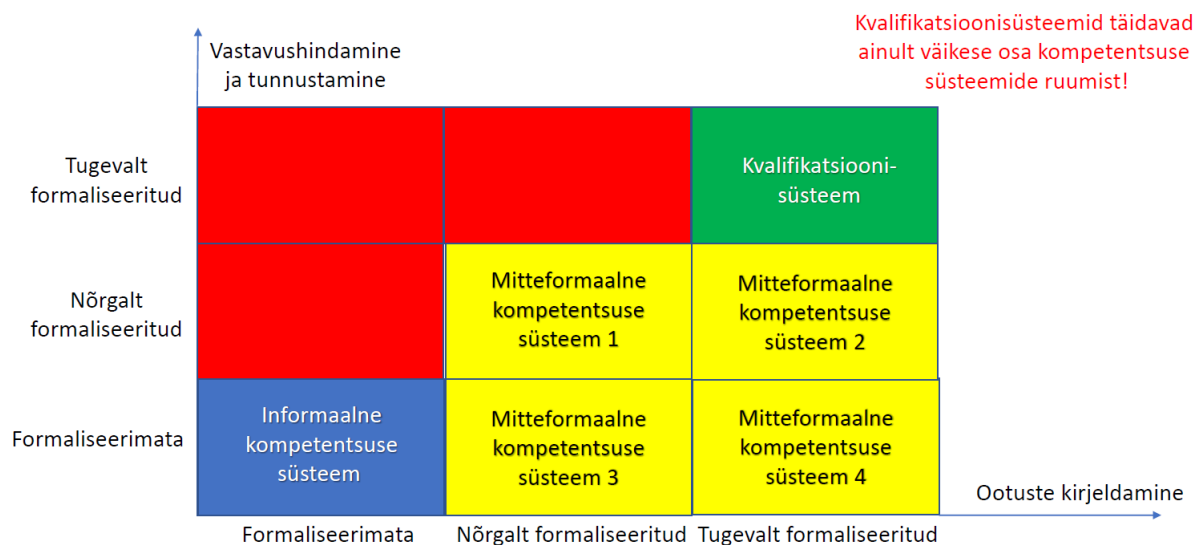
⁴ Käesolevas dokumendis on lähtutud arusaamast, et **kompetents on konkreetnes elu- või töösituatsioonis realiseeritud oskus**.

oodatavate õpiväljundite keelde ning õppija tegeliku (hinnatud, valideeritud või sertifitseeritud) käitumise ja tegelikud omandatud õpiväljundid õppija tegeliku kompetentsuse keelde.

EÕKS koosneb suurest arvust paralleelselt toimivatest formaalsetest, mitteformaalsetest ja informaalsetest kompetentsuse ootuste kirjeldamise süsteemidest ning kompetentsuse vastavushindamise ja tunnustamise süsteemidest, mis moodustavad kompetentsuse süsteemide ruumi, mis jaguneb (vt Joonis 4) erineval määral formaliseeritud osadest, mis vastavad erineval määral formaliseeritud kompetentsuse ootuste kirjeldamise ning kompetentsuse vastavushindamine ja tunnustamise süsteemide kombinatsioonidele. Joonisel punasega märgitud osad vastavad nende kahe protsessi formaliseerituse keelatud kombinatsioonidele.

Kvalifikatsioonisüsteemis (roheline kast joonisel 3) on kompetentsuse ootuste sõnastajaks riik või rahvusvaheline organisatsioon, õppijaks aga indiviid või organisatsioon. EÕKS-i selles osas on ootused kompetentsusele tugevalt formaliseeritud, st toimub riiklike või rahvusvaheliste kompetentsuse standardite koostamine ning õppija kompetentsuse vastavushindamine ja tunnustamine pädeva subjekti, nt kvalifikatsiooni andja poolt. EÕKS-i selle osa näideteks on: tegevuslubade (pädevuse) andmine isikutele ja organisatsioonidele reguleeritud tegevusaladel, rahvusvahelistele spordivõistlustele kvalifitseerumise süsteemid, tasemeõppe kvalifikatsioonisüsteemid ja kutsekvalifikatsioonisüsteemid.

Mitteformaalses kompetentsuse süsteemis 1 on kompetentsuse ootused nõrgalt formaliseeritud ning õppija kompetentsust hindab ja tunnustab mittepädev subjekt, nt täienduskoolituse pakkuja hindab saavutatud õpiväljundeid ja annab selle kohta välja tunnistuse.



Joonis 4. Kompetentsuse süsteemide ruum

Mitteformaalses kompetentsuse süsteemis 2 on kompetentsuse ootused tugevalt formaliseeritud, õppija kompetentsust hindab ja tunnustab aga mittepädev subjekt. EÕKS-i selle osa näiteks on olukord, kus tööandja ootusi kirjeldab kutsestandard, töötaja või värvatava kompetentsuse vastavushindamist ja tunnustamist teostab aga tööandja.

Mitteformaalses kompetentsuse süsteemis 3 on kompetentsuse ootused nõrgalt formaliseeritud ning õppija kompetentsuse vastavushindamist ei toimu. EÕKS-i selle osa näiteks on olukord, kus õppeasutus (koolitaja) on sõnastanud kursuse oodatavad õpiväljundid, aga kursuse lõpus õpiväljundite saavutatuse hindamist ja tunnustamist ei toimu ning isikule võidak and tõend kursusel osalemise kohta.

Mitteformaalses kompetentsuse süsteemis 4 on kompetentsuse ootused tugevalt formaliseeritud ning õppija kompetentsuse vastavushindamist ei toimu. EÕKS-i selle osa näiteks on olukord, kus ühiskonna ootused kutsealal töötamiseks on formaliseeritud kutsestandardis, õppe lõpus kompetentsuse vastavushindamist ja tunnustamist ei toimu, aga võib toimuda õpiväljundite saavutatuse hindamine ja tunnustamine (esmase kutse andmine).

Informaalses kompetentsuse süsteemis pole kompetentsuse ootused formaliseeritud (dokumenteeritud) ja õppija kompetentsuse vastavushindamist hindaja poolt ei toimu. Külla aga võib toimuda õppija enesehindamine. Samas on oluline, et informaalsed kompetentsuse süsteemid täidavad suurt osa kompetentsuse süsteemide ruumist. See omakorda tähendab, et informaalsed kompetentsuse süsteemid mõjutavad väga oluliselt elukestva õppe süsteemi, tööturu ja ühiskonna käitumist.

Eesti elukestva õppe süsteem

Eesti EÕS-i eesmärgiks ja ideaaliks on „Kompetentne Eesti“ – olukord, kus nii indiviidide kui nende koosluste, sh organisatsioonide kompetentsus vastab parimal moel nende vajadustele ja eesmärkidele. EÕS-i kontseptuaalne mudel on kasutatav ka Eesti EÕS-i kirjeldamiseks ja selle arengu kavandamiseks.

Inimese elukaare erinevatel osadel on õppe eesmärk, osakaal, sisu ja korraldus erinev. Seda mitmekesisust kirjeldab Joonis 4. Kolm värvilist riskülikut (kollane, punane ja sinine) märgivad kolme EÕKS-s toimuvat tegevust:

- Kompetentsimudelite loomine,
- Tööjõu ja oskuste/kompetentside vajaduse prognoosimine,
- Kompetentsuse hindamine ja tunnustamine.

Eesti EÕS-i osalisteks on inividid ja organisatsioonid, kes on end määratlenud õppijate, õpikeskkonna kujundajate, kompetentsuse ootuste sõnastajate või kompetentsuse hindajateks.

Uute ärimudelite ja tehnoloogiate kasutuselevõtt ning demograafilised muutused põhjustavad tööturul üha kiiremaid muutusi ning vajaduse uute ja kõrgema tasemega oskuste ning kompetentside järele. Järjest suureneb ühiskonna, tööandjate ja kodanikuühenduste roll ja vastutus kompetentsuse ootuste sõnastajateks ja õpikeskkondade loojateks. Oluliselt kasvab väljaspool traditsioonilist tasemeõppe formaati toimuva õppimise maht ja tähtsus.

Sageli ei ole uute vajalike oskuste omandamiseks või ümberõppeks vajalik läbida traditsioonilist tasemeõpet kõrgkoolis või kutseõppeasutuses. Lisaks kujundavad kaasaegset elukestva õppe maastikku üha enam täiskasvanud õppijad, kelle vajaduseks on töö- ja pereelu ning õppimise ühildamise võimalused. Kasvavaks trendiks maailmas mikrokvalifikatsioonide⁵ arvu ja populaarsuses tormiline kasv. Õppe kontekstis võib seda tõlgendada kui riiklikult tagatud kvaliteediga mitteformaalse õppe selgemat paigutumist formaalharidussüsteemi ja vastavate (osa-)kvalifikatsioonide võimalikku lülitamist riigi kvalifikatsiooniraamistikku.

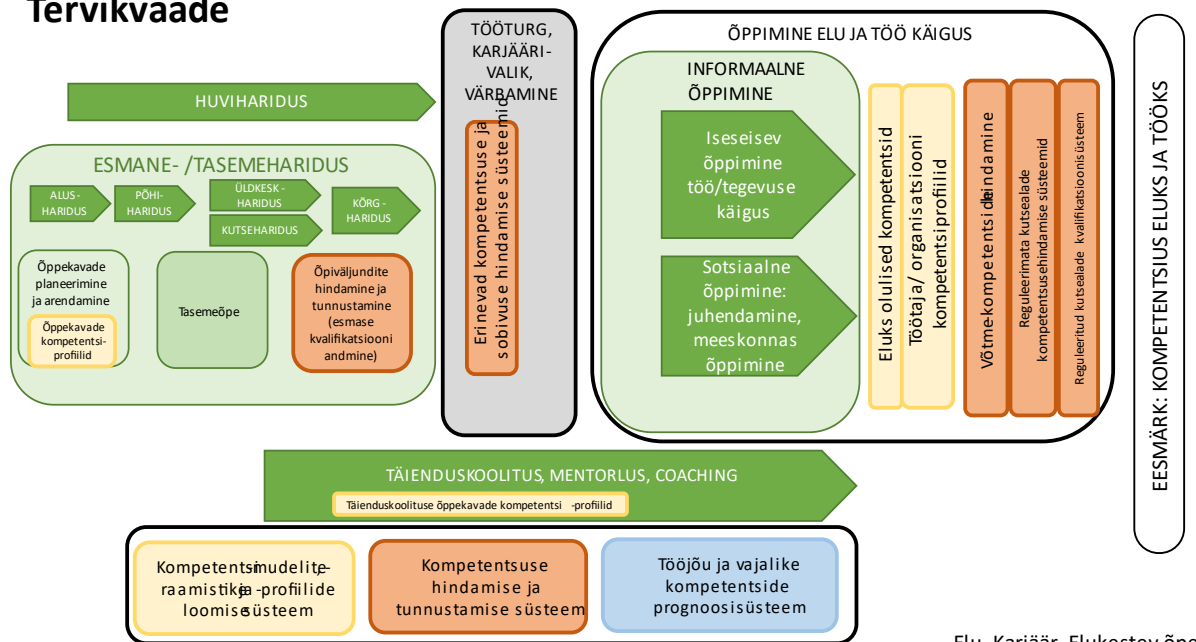
Need trendid viivad vajadusele senisest paindlikumate õppevormide ja uut tüüpi õppimisviise toetavate tööriistade järele. Pikka aega on Eesti riigi huvi olnud keskendunud formaalharidussüsteemile, sh tasemeõppele. Mitteformaalne õpe, sh täiendus- ja ümberõpe ning selle tulemuste tunnustamine on küll poliitilises retoorikas olulised, aga seni käsitatud formaalharidussüsteemist lahusolevana. Veel kaugemale riigi poliitilisest vaateväljast on jäänud töö ja elu käigus õppimine, st informaalne õpe ja selle tunnustamine. Eesti ühiskonna heaolu ja konkurentsivõime tõstmiseks on kriitilise tähtsusega pöörata kõigi osapoolte tähelepanu ka

⁵ Mikrokvalifikatsioon on hindamise ametliku tulemusena tõendatud kompetentsus, mis saadakse kokkulepitud sisuga lühikese õppe läbimisel või kompetentsuse tõendamisel.

väljaspoole formaalharidussüsteemi jäävatele elukestva õppe süsteemi osadele, mille kaal elukestva õppimises järjest suureneb.

Kutsesüsteem ja OSKA-süsteem on osa Eesti EÕKS-st, mis hõlmab lisaks tugevalt formaliseeritud kompetentsuse ootuste kirjeldamisele kutsestandarditena ning isikute kompetentsuse vastavushindmisele ja tunnustamisele kutsesüsteemis ka OSKA pakutavaid võimalusi, mis ulatuvad elukestva õppe kvalifikatsioonisüsteemist väljaspoole, st EÕKS-i mitteformaalsetesse ja informaalsetesse osadesse (vt Joonis 5). Kutsesüsteemi ja OSKA-süsteemi arendustega saab aga EÕKS-i kolme alamsüsteemi funktsionaalsust sihipäraselt laiendada uutele sihtrühmadele, sh arvestades täiendus- ja ümberõppe sihipärase kavandamise ning tunnustamise vajadusega ja organisatsioonide kompetentsuse arendamise vajadusega.

Tervikvaade



Flu. Karjäär. Elukestev õpe

Joonis 5. Eesti elukestva õppe süsteemi tervikvaade

Lisa 2 Eesti oskuste klassifikaator

Eesti oskuste klassifikaator on oskuste süstematiseerimise töövahend selleks, et kõik oskuste andmeid kasutavad osapooled saaksid seda kasutada endale vajalike eesmärkide elluviimiseks. Ühtne oskuste klassifikaator võimaldab oskustega seotud andmete vahetust erinevate osapoolte vahel ja samade andmete korduvkasutust erinevates infosüsteemides.

Oskuste klassifikaatori kontseptsioon on tööturukeskne, mis tähendab, et see süstematiseerib tänapäeval tööturul vajaminevaid oskusi, aga see võtab arvesse ka ühiskonna kiiretest arengutest lähtuvaid vajadusi pakkuda innovaatilistele majandusharudele ja nendega seotud ametikohtadele uusi ja asjakohaseid tulevikuoskusi.

Klassifikaator koosneb kolmest tasemest. Esimesel tasemel on kolm kõige üldisemat jaotusgruppi (alusoskused, tegevusoskused v.a tehnilised tegevusoskused ja tehnilised tegevusoskused), mis teisel tasemel moodustavad veel omakorda 16 alajaotust, kuhu alla omakorda kõik oskuskategooriad koonduvad.

Kõik oskused on klassifikaatoris teatud üldistusastmega, et kogu oskuste väli võimalikult optimaalselt ära katta ning samas arvestada ka klassifikaatori potentsiaalsete erinevate kasutuseesmärkidega tulevikus.

Klassifikaatori loomisel on lähtutud järgmistest printsiipidest:

- 1) oskused viitavad tegevusele ja funktsioonile ning on maksimaalselt ülekantavad ehk välditakse võimalusel majandusvaldkondlikku klassifitseerimist;
- 2) oskuste kategooriad on üksteist välistavad;
- 3) oskuste klassifikatsiooni struktuur on kokkuleppeline ent peab sellegipoolest olema kõikehõlmav ja loogiline;
- 4) oskuskategooriate asetus on arusaadav ja kasutajasõbralik;
- 5) iga kategooria viitab oskusele, mida on võimalik õppida ja arendada;
- 6) oskuste detailsusaste peaks olema võimalikult ühtlane;
- 7) oskuste klassifikaatorit peab olema võimalik ESCO-ga ühildada.

Oskuste liigitustest ja nende kasutusest teistes riikides

Euroopa riigid on oma oskuste süstematiseerimisega ja rakendamisega koolituses, töövahenduses ja muudes riiklikes tegevustes erinevatel arenguetappidel. Enamik tööhõivega tegelevaid organisatsioone arendavad seni enda oskuste taksonoomiat. Sellest hoolimata võib välja tuua, et riikides on teadvustatud oskuste klassifitseerimise olulisust tööturu pakkumise ja nõudluse vastavusse viimisel, nii osana elukestvast õppest kui tööandjate tööjõu vajaduste ja tööotsijate sobivuse kokku viimisel.

Terminid oskus ja kompetents kasutatakse antud tekstis laiemas tähenduses sünonüümidenä. Kui inglise keeles on terminid '*competence*' ja '*competency*' sünonüümid, siis eesti keele kasutuses eristatakse termineid 'kompetents', 'kompetentsus' ja 'pädevus'. Terminid 'kompetentsus' defineeritakse Eesti kutsesüsteemis kui tööosa- või ülesande sooritamiseks vajalikku teadmiste, oskuste ja hoiakute kogumit, andes mõista, et oskus on osa kompetentsist. Sõna 'kompetents' kasutatakse tihti sõna 'oskus' sünonüümina, kuigi see on Eesti kutsesüsteemi terminoloogias

defineeritud samuti kui tööülesande sooritamiseks vajalik teadmiste, oskuste ja hoiakute kogum. 'Pädevus' tähendab, lisaks neile tihti veel (legaalselt) omistatud volitusi midagi teha.

Erinevate riikide dokumentides esinevad terminid '*skills*' ja '*competences*' enamasti sünonüümidena, kuigi vahel võib leida ka erinevusi nende sõnade kasutuses. Mõnes kontekstis tähendab '*skill*' valmisolekut kasutada oma teadmisi millegi läbiviimiseks. Teises kontekstis sellega viidatakse osavusele või koordineerimisele mis on seotud pigem füüsiliste ülesannete täitmisega ehk käsitööoskustega. '*Competence*' võib viidata nii inimese piisavatele teadmistele, otsustusvõimele, oskustele kui ka pädevusele midagi teha.

Oskuste kirjelduste süstematiseerimisel lähtutakse seni peamiselt nende seostamisest ametite (vastavalt ISCO-08 klassifikaatori) ja/või kvalifikatsioonidega (mis Euroopa riikides vastab üldjoontes Euroopa Kvalifikatsioonide Raamistikule EQF). Teednäitavaks ja lähitulevikus ka ühendavaks lülis Euroopas on ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations) keskkond, mille eesmärgiks on nii riikidevaheline kvalifikatsioonide, oskuste ja ametite kirjelduste ühtlustamine ja võrreldavaks muutmise riikide vahel, aga ka rahvusvahelise töövahenduse elavdamine ja töökohtade mobiilsuse tõstmine.

Lisaks oskuste liigitamisele ametite ja kvalifikatsioonide järgi tuuakse praktikas tihti lihtsalt välja enamlevinud oskusi, mis on vajalikud paljudel ametitel ja töökohtadel töötamiseks, näiteks arvutikasutuse- ja keeleoskus.

Klassifikatsioonisüsteemidele (nt ISCO ja NACE) on iseloomulik hierarhiline struktuur, st näiteks ametite kategooriad on kirjeldatud üldisel tasemel, mille all on omakorda kirjeldatud üha spetsiifilisemad klassifikaatori tasemed ehk nende jaotuste detailsemad alajaotused. See võimaldab analüüsida ühest küljest tööturu osi selle laiemates ametialade, majandussektorite vm gruppides aga võimaldab kõiksete üksikandmete (nt töötajate register) olemasolul tuua välja ka väga spetsiifiliste jaotuste (kategooriate) olukorra ja selle muutused ajas. Oluline selliste klassifikaatorite juures on, et selle jaotused klassifikaatori piires omavahel ei kattu ja klassifikaator tervikuna moodustab kõikehõlmava süsteemi see tähendab, ta katab ära kõik riigi tööhõive seisukohast asjakohased ametid, majandustegevusalad, oskused vm.

Oskuste klassifikatsiooni loomisel on seni olnud kitsaskohtadeks nii erinevused riikide praktikates ja seadusandluses, üha kiirenevad arengud tööturgudel (seoses kommunikatsiooni ja reisimise lihtsustamisega), aga ka see, et teatud oskused töökohtade lõikes kattuvad, kattuvad osaliselt ja või ei kattu üldse. Kuna oskuste kirjeldamine on tihedalt seotud teiste klassifikaatoritega, näiteks ametitega, siis oskuste klassifitseerimine ise on muutunud keeruliseks ja intuitsivselt raskesti hoomatavaks. Sellegipoolest tehakse paljudes riikides ja rahvusvahelistes organisatsioonides pingutusi oskuste klassifitseerimise süsteemi tekkimisele, mis vastaks kõikidele erinevatele vajadustele ja oleks ka seostatav teiste klassifikaatoritega.

Lisaks oskuste liigitamisele ametite järgi kasutavad mitmed riigid oskuste kirjelduste süstematiseerimisel nende liigitamist kvalifikatsioonide järgi. Kvalifikatsioonide võrreldavuse tagamiseks on loodud Euroopa Kvalifikatsiooniraamistik (EQF, The European Qualifications Framework), mis on Euroopa Parlamendi ja Euroopa Komisjoni poolt vastu võetud 2008. aastal. See on meta-raamistik ehk hariduslike aga samuti tööalaste kvalifikatsioonide võrdlusraamistik, mille eesmärk ei ole samas riiklikke raamistikke kokku ühendada. Oskuste kirjeldamisel vastavalt kvalifikatsiooni raamistikule on iseloomulik, et oskusi, teadmisi ja kompetentse kirjeldatakse vastavalt kvalifikatsioonide tasemetele ja need moodustavad hierarhia. EQF jagab kvalifikatsioonid 8 tasemele, madalaimast (1) kõige kõrgemani (8). EQF-i ülesehitus ja põhimõtted on sarnased ISCED-i (International Standard Classification of Education) ehk Rahvusvaheline Haridustasemetete Liigituse

klassifikaatori tasemetele aga mitte täielikult. Kvalifikatsiooniraamistiku tasemete lõikes kirjeldatakse liikmesriikides igale tasemele vastavaid teadmisi, oskusi ja vastutuse ulatust, aga samuti pädevust st tegutsemise konteksti ja iseseisva tegutsemise valmidust.

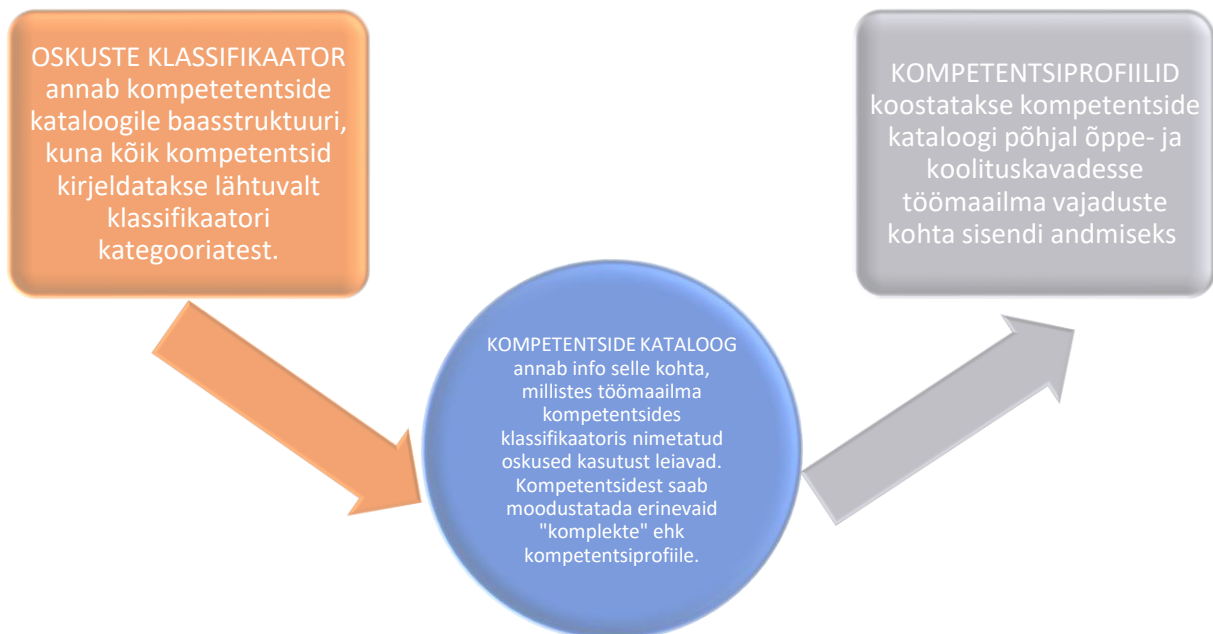
Lisa 3 Kompetentside kataloog

Kompetentside kataloogis asetatakse oskused konkreetsemasse töömaailma konteksti ehk kataloogis nimetatud kompetentsides näidatakse oskuste kasutusvaldkondi ning täpsustatud kasutuseesmärke. Teisisõnu, kataloog hakkab näitama seda, millistes töömaailma kompetentsides oskused rakendust leiavad.

Kataloogi struktuuri aluseks on oskuste klassifikaator. Klassifikaatoris nimetatud oskused saavad olema kataloogis kompetentside „puuna“ järg-järgult ning vajaduspõhiselt lahti harutatud. Kompetentsis sisalduvaid tegevusi kirjeldatakse vaadeldavate ja hinnatavatena tegevusnäitajate kaudu ja tegevusnäitajad on vajadusel eristatud ka kvalifikatsioonitasemeti. Kataloogi sisu koostatakse olemasolevate kutsestandardite kompetentse oskuste klassifikaatoriga ühildades ning hiljem hakatakse kataloogi kindla regulaarsusega uuendama ja täiendama.

Kataloog on tööriist oskuste abil ametite/kutsealade, õppe sisu vm profileerimiseks. Näiteks luuakse tulevikus kataloogis sisalduvate kompetentside ning nende tegevusnäitajate baasil mh kutsesüsteemi õppekavade kompetentsiprofiilid. Õppekavade kompetentsiprofiilid saavad olema kataloogiga ka IT-süsteemis liidestatud ehk kõikide kompetentside puhul saab olema nähtav see, millistesse profiilidesse need on lisatud. Lisaks saab kataloogis näha, millistes kehtivates kutsestandardites on vastav kompetents või selle osad nimetatud.

Joonis 1: Oskuste klassifikaatori, kompetentside kataloogi ning kompetentsiprofiilide vaheline seos.



Joonis 1 Oskuste klassifikaatori, kompetentside kataloogi ning kompetentsiprofiilide vaheline seos

Lisa 4 Kutsestandard ja kompetentsiprofiil

KUTSESTANDARD (uues kontseptsioonis) – dokument, milles esitatakse kompetentsusnõuded ja kutse taotlemise eeltingimused.	ÕPPEKAVA KOMPETENTSIPROFIIL - valitud kompetentside kogum, mis koostatakse õppe- ja koolituskavadesse töömaailma vajaduste kohta sisendi andmiseks	KOMPETENTSIPROFIIL - valitud kompetentside kogum, mille võib koostada <ul style="list-style-type: none"> • Üksikisiku kompetentside kaardistamiseks ja hindamiseks • Konkreetsetel ametikohal töötamiseks vajalike kompetentside kaardistamiseks
Kutsetunnistuse kui pädevustunnistuse andmisel hindamise aluseks.	Õppekavasse tööturul vajalike oskuste kohta sisendi andmiseks.	Üksikisiku tegeliku või ametikohal oodatava kompetentsuse kaardistamiseks.
Algatus siis, kui on vaja luua regulatsioon. Algatab ministrium, kui on kehtestatud regulatsioon.	Algatus siis, kui on vaja luua õppekava/koolituskava. Algatus OSKA, tööandjate või koolitajate poolt.	Koostada võib igaüks vastavalt vajadusele: <ul style="list-style-type: none"> - enesehindamiseks - organisatsioonid kompetentsijuhtimise abivahendina
Algatust ei kinnitata, vajadus on selge.	Algatuse kinnitab komisjon.	-
Koostavad kutseüsteemi spetsialistid, kaasates tööandjate ja spetsialistide esindajaid (vastavalt kokkulepitud metoodikale). Viiakse läbi arvamusküsitlus.	Koostavad kutseüsteemi spetsialistid, kaasates tööandjate ja spetsialistide esindajaid (vastavalt kokkulepitud metoodikale).	Koostab üksikisik või organisatsioon vastavalt vajadusele.
Kinnitab asjatundjate komisjon.	Kinnitab asjatundjate komisjon.	-
Sättestatakse kutsestandardi algusaeg. Uuendamise vajadust hinnatakse perioodiliselt.	Õppekavade aluseks olevate kompetentsiprofiilide uuendamise vajadust hinnatakse perioodiliselt.	-
Asub kutseregistris.	Asub kompetentside kataloogis.	Kompetentside kataloogi põhjal genereeritav ja alla laetav.
Kutsestandard kirjeldab nõutud kompetentsustaset.	Kompetentside kataloogi kirjelduste põhjal koostatakse profiili "tuum", lisaks võib iga õppekava koostaja valida õppekavade koostamiseks täiendavaid kompetentse, sh tulevikuoskusi.	Kompetentside kataloogi kirjelduste põhjal koostatakse kompetentsiprofiil.
Õppemahtusid ette antud ei ole.	Kompetentsidel juures soovituslikud keskmised õppemahud.	-
Sättestatakse kutse taotlemise (ja taastõendamise) eeltingimused, sh töökogemuse ja hariduslikud kvalifikatsiooninõuded.	Kirjeldatakse võimalikud õpiteed, nõudeid ei seata.	-
Sättestatakse hindamismeetodid.		-

Lisa 5 Mõisted

Elukestev õpe on teadmiste ja oskuste psüühiline salvestamine indiviidi kogu elukaare jooksul. (RÕK-i kontseptsioon)

Elukestva õppe süsteem on õpikeskkond indiviidide ja organisatsioonide elukestva õppe toetamiseks.

Elukestva õppe kompetentsuse süsteem on liideseks ühiskonna ja elukestva õppe süsteemi vahel, mis operatsionaliseerib ühiskonna, sh tööturu ootused indiviidide ja organisatsioonide kompetentsusele ning vajaduse seda kompetentsust vastavushinnata ja tunnustada. Süsteem koosneb erineval määral formaliseeritud ja institutsionaliseeritud osadest.

Formaalne õpe on eesmärgipäraselt organiseeritud õppetegevus, millel on fikseeritud kestus ja õppekava; mis on astmete ja hinnete tasandite alusel hierarhiliselt struktureeritud; millel on vastuvõtutingimused ja formaalne registreerimine; mis viiakse läbi koolitus- ja haridusasutustes ette nähtud mahus, kasutades õppimis/õpetamismaterjale ja -meetodeid ning millega kaasneb aktsepteeritud kraadi, diplomi või tunnistuse andmine.

Mitteformaalne õpe on vabatahtlik eesmärgistatud õppimine, millel on konkreetne läbiviija ning mida iseloomustab paindlikkus ja õppijakesksus; toimub peamiselt osaluse kaudu erinevates kogukondades (sh huviharidus, noorsootöö, tööorganisatsioon jm); enamasti ei kaasne sellega formaalset tunnistust või diplomit.

Informaalne õpe on organiseerimata õppimine, mis toimub väljaspool formaalseid institutsioone, asjade ja sündmuste käigus, elus ja töös; selle käivitavad sündmused, olukorrad, juhused, praktilised töö- ja eluvajadused. Informaalne õppimine toimub enamasti märkamatu, võib olla ebateadlik, ebaregulaarne, spontaanne reageering probleemidele, mis on seotud kohanemise ning elus ja töös toimetulekuga. Kuna toimub mh ka töö/tegevuse käigus, on selline õppimine töö loomulik kaasprodukt, siis ei peetagi seda enamasti õppimiseks, vaid tegevuseks / tööks.

Formaalharidussüsteem – institutsioon arenenud ühiskonnas, mille eesmärgiks on toetada inimesel kohanemismehhanismide/ kohanemisviiside/ kohanemissüsteemide kujunemist, mis võimaldavad tal toime tulla nii iseenda kui ümbritseva maailmaga (eluga, keskkonnaga). (RÕK-i kontseptsioon)

Kompetentsus on (a) subjekti (indiviidi või organisatsiooni) demonstreeritud (tõendatud) võimekus täita teatavat rolli, funktsiooni või ülesannet; (b) isiku tõendatud suutlikkus kasutada teadmisi, oskusi ja isiklike, sotsiaalseid ja/või metoodilisi võimeid töö- või õppeolukordades ning kutsealases ja isiklikus arengus. (EQF 2017)

Kompetents on konkreetses elu- või töösituatsioonis rakendatud oskus.

Kompetentsimudel on kompetentsuse formaliseeritud kirjeldus. Kompetentsimudelite tüüpideks on kompetentsiprofiil, kompetentsiraamistik,

Kompetentsiprofiil on kompetentsuse kirjeldus kompetentside kogumina.

Kompetentsiraamistik on kompetentsuse mitmemõõtmeline kirjeldus, kus mõõtmeteks võivad olla nt osakompetentsid, kompetentsuse tasemed jms.

Kompetentne inimene on isik, kes on demonstreerinud enda võimekust täita oma rolle ja funktsioone ühiskonna, kogukonna ja organisatsiooni liikmena.

Kompetentne organisatsioon on organisatsioon, mis on demonstreerinud enda võimekust täita oma rolle ja funktsioone ühiskonnas.

Kompetentsuse süsteem on liides Väljakutsuja ja Vastaja vahel, mis operatsionaliseerib suhte „Olla kompetentne“. Kompetentsuse süsteem koosneb kahest alamsüsteemist: Väljakutsuja ootuste kirjeldamise alamsüsteem ja Vastaja kompetentsuse vastavushindamise ja tunnustamise alamsüsteem.

Kvalifikatsioonisüsteem on kompetentsuse süsteem, milles väljakutsuja ootused vastaja kompetentsusele on tugevalt formaliseeritud ja toimub vastuvõtja kompetentsuse vastavushindamine ja tunnustamine pädeva subjekti poolt.

Kvalifikatsioon on (a) hindamis- ja valideerimisprotsessi formaalne tulemus, mis saadakse, kui pädev asutus otsustab, et isik on saavutanud vastava standardi kohased õpitulemused (EQF 2017); (b) subjekti (indiviidi või organisatsiooni) ametlikult tunnustatud kompetentsus, millega kaasnevad õigused ja vastutus.

Mikrokvalifikatsioon on hindamise ametliku tulemusena tõendatud kompetentsus, mis saadakse kokkulepitud sisuga lühikese õppe läbimisel või kompetentsuse tõendamisel. Mikrokvalifikatsioone võib omandada tasemeõppes, täienduskoolitusel või iseseisvalt õpitu hindamise tulemusena. Neid on võimalik kombineerida ja koguda, et tõendada nende kaudu täiskvalifikatsiooni omandamist.

Oskus on sihipärase tegevuse planeerimise ja elluviimise võime. (uue RÕK-i kontseptsioon)

Pädevus (omadussõnana) on olemuselt oskuste eriline vorm. Pädevus sisaldab (1) konkreetse oskuse, (2) teadmised valdkonnast, kus vastavat oskust kasutada ja (3) teadmised selle kohta, kuidas antud olukorras vastavaid oskusi kasutada. Pädevus väljendub võimes teadmisi ja oskusi sihipäraselt ja efektiivselt konkreetsetes elusituatsioonides kasutada. (RÕK-i kontseptsioon)

Pädevus (nimisõnana) on subjekti õigus mingi rolli või funktsiooni täitmiseks, millega kaasneb vastutus.

Rahvusvaheline kvalifikatsioon on seadusjärgselt asutatud rahvusvahelise asutuse (assotsiatsioon, organisatsioon, sektor või äriühing) või rahvusvahelise asutuse nimel tegutseva riikliku asutuse antud ja rohkem kui ühes riigis kasutatav kvalifikatsioon, mis sisaldab rahvusvahelise asutuse kehtestatud standarditel põhinevat õpiväljundite hindamist. (EQF 2017)

Riiklik kvalifikatsioonisüsteem on õppimise tunnustamisega seotud liikmesriigi tegevuse kõik aspektid, ning muud mehhanismid, mis seovad hariduse ja koolituse tööturu ja kodanikuühiskonnaga. See hõlmab kvaliteedi tagamise, hindamise ja kvalifikatsioonide andmisega seotud institutsioonilise korra ja protsesside arendamist ja rakendamist. Riiklik kvalifikatsioonisüsteem võib koosneda mitmest allsüsteemist ning hõlmata riiklikku kvalifikatsiooniraamistikku. (EQF 2017)

Riiklik kvalifikatsiooniraamistik on vahend kvalifikatsioonide liigitamiseks omandatud teadmiste, oskuste ning vastutuse ja iseseisva tegutsemise tasemetele seatud kriteeriumide alusel, mille eesmärk on integreerida ja koordineerida riiklikke kvalifikatsioonide allsüsteeme ning parandada kvalifikatsioonide läbipaistvust, kättesaadavust, arengut ja kvaliteeti tööturu ning kodanikuühiskonna tarvis. (EQF 2017)

Õpetamine on õppija õppimist toetava keskkonna organiseerimine. (RÕK-i kontseptsioon)

Õppimine on teadmiste ja oskuste psüühiline salvestamine. (RÕK-i kontseptsioon)

Õpikeskkond on õppimiseks loodud füüsiline (looduslik ja tehnoloogiline) ja sotsiaalne keskkond. Õpikeskkonna kujundajaks võib olla riik, kohalik omavalitsus, organisatsioon või individ.

Õppiv organisatsioon on organisatsioon, mis väärtustab oma liikmete õppimist, nende uusi teadmisi ja ideid. Omandatu rakendumine organisatsioonis viib viimase pidevale muutumisele. Eelduseks on töötajate süsteemsel õppel ja teadmusjuhtimisel põhinev vaimne kapital. Õppivas organisatsioonis muutuvad töötajate teadmus, kogemused ja väärtused jagamise kaudu organisatsiooni väärtusteks. (Vikipeedia)

Õpiväljundid on selle kirjeldus, mida õppija teab, millest ta aru saab ja mida ta on võimeline tegema pärast õppeprotsessi lõppu, ning see on määratletud teadmiste, oskuste ning vastutuse ja iseseisva tegutsemisena. (EQF 2017)

...