

Kutseõppe õppekavarühmade akrediteerimine

Tervishoid ja sotsiaalteenused 2015

Analüüsitud on 9 kutseõppe tervishoiu ja sotsiaalteenuste õppekavarühma 2015. aasta kasutades kvalitatiivset andmeanalüüsi. Kasutatud on analüüsitarkvara QSR NVivo 10.

Tabel 1. Õppeasutused ja õppekavad

Õppeasutus	Õppekava
Haapsalu Kutsehariduskeskus	Hooldustöötaja (haridusnõue: Põhiharidus 25+ Keskskool)
Tallinna Tervishoiu Kõrgkool	Hooldustöötaja KKB
	Hooldustöötaja KP
	Erakorralise meditsiini tehnik KKB
	Erakorralise meditsiini tehnik KP
	Lapsehoidja KKB
	Massaaž KKB
Kuressaare Ametikool	Hooldustöötaja (sotsiaalhooldus) KKB
	Hooldustöötaja (sotsiaalhooldus) KP
	Hooldustöötaja (täiskasvanuhooldus) KKB
	Hooldustöötaja (täiskasvanuhooldus) KP
	Hooldustöötaja (tegevusjuhendaja hoolekandeesutuses) KKB
	Hooldustöötaja (tegevusjuhendaja hoolekandeesutuses) KP
	Lapsehoidja KKB
	Lapsehoidja KP
	Lapsehoidja KÕPKG
	Koduhooldaja EKR tase 3
Lääne-Viru Rakenduskõrgkool	Hooldustöötaja
Pärnumaa Kutsehariduskeskus	Hooldustöötaja KKB
Põltsamaa Ametikool	Hooldustöötaja KP
	Hooldustöötaja KKB
Tartu Tervishoiu Kõrgkool	Hooldustöötaja 4. taseme kutseõppe esmaõpe
	Lapsehoidja 4. taseme kutseõppe esmaõpe
	Erakorralise meditsiini tehnik I KKB
Valgamaa Kutseõppekeskus	Hooldustöötaja KP
Võrumaa Kutsehariduskeskus	Lapsehoidja KKB

Komisjonide koondhinnangute põhjal vastab õppekavarühma **õppe-ja kasvatusprotsess** nõutavale tasemele 6 õppeasutuse puhul, 2 juhul pigem vastab nõutavale tasemele (Lääne-Viru Rakenduskõrgkool, Valgamaa KÕK) ja ühel juhul pigem ei vasta nõutavale tasemele (Võrumaa KHK). **Eestvedamist ja juhtimist** hindasid komisjonid nõuetele vastavaks 4 õppeasutuse puhul (Tallinna Tervishoiu Kõrgkool, Tartu Tervishoiu Kõrgkool, Kuressaare AK, Pärnumaa KHK). Teiste õppeasutuste puhul hinnati õppekavarühma juhtimist nõuetele pigem vastavaks. **Personalijuhtimist, koostööd huvigruppidega ja**

ressursside juhtimist hinnati nõuetele vastavaks viies ja nõuetele pigem vastavaks neljas õppeasutuses (Haapsalu KHK , Põltsamaa AK, Valgamaa KÕK, Võrumaa KHK).

Tabel 2. Hindamiskomisjoni koondhinnangud õppekavarühma toimimisele ja jätkusuutlikkusele (1 – vastab nõutavale tasemele, 2 – pigem vastab nõutavale tasemele, 3 – pigem ei vasta nõutavale tasemele, 4 – ei vasta nõutavale tasemele) ja EKKA Kutsehariduse Hindamisnõukogu otsus

	Õppe- ja kasvatusprotsess	Eestvedamine ja juhtimine	Personali-juhtimine	Koostöö huvi-gruppidega	Ressursside juhtimine	Kutsehariduse Hindamisnõukogu otsus
Haapsalu KHK	1	2	2	2	2	Akrediteerida 3 aastaks
Tallinna Tervishoiu Kõrgkool	1	1	1	1	1	6
Kuressaare Ametikool	1	1	1	1	1	6
Lääne-Viru Rakenduskõrgkool	2	2	1	1	1	6
Pärnumaa Kutsehariduskeskus	1	1	1	1	1	6
Põltsamaa Ametikool	1	2	2	2	2	3
Tartu Tervishoiu Kõrgkool	1	1	1	1	1	6
Valgamaa Kutseõppekeskus	2	2	2	2	2	3
Võrumaa Kutsehariduskeskus	3	2	2	2	2	3

Tugevused

Õppekavarühma **eestvedamise ja juhtimise** tugevustena toovad eksperdid hindamisaruannetes välja õppekavarühma õpetajate, õppijate ja tööandjate kaasamise juhtimisse, üldjuhul hästitoimivad tagasisidesüsteemid, sihtgruppide rahulolu töö- ja õppekeskkonnaga, juhtimisel mõistlikult jagatud vastutuse. Samuti on õppekavarühma juhtimises mitmes õppeasutuses toimunud muudatused, mis toetavad õppekavarühma arengut.

Õppekavarühma eestvedamine ja juhtimine on tõhus ja toetab õppekavarühma jätkusuutlikkust, õppekavarühmas on vastutusvaldkonnad läbi ametijuhendite selgelt määratletud. Osakonda juhib juhataja, kes juhib ka kõrgkooli kvaliteedi töörühma tööd. ÕKR tulemuslikkuse ning jätkusuutlikkuse tagamiseks luuakse kutseõppe osakonda uus õpetaja ametikoht. (Tallinna THKK)

ÕKR juhtimise tulemuslikkust näitavad kooli juhtkonna, õpetajate ja õppijate rahulolu juhtimisega ning motiveeritud õppijad ja pühendunud kutseõpetajad õppekavarühmas. (Kuressaare AK)

Õppekava juhtijatele on kooli juhtkonna poolt antud suur autonoomia ning tänu sotsiaaltöö õppetooli juhataja ja hooldustöötaja eriala koordinaatori pühendumisele see töötab. Kooli juhtide ja hindamiskomisjoni hinnangul on õppekavarühma areng järjepidev ja juhtimine jätkusuutlik. Eriti võib esile tõsta hooldustöötaja eriala koordinaatori pühendunud töösseuhtumist, ühtse meeskonna loomist ning õppijate rahulolu. Eeltoodut kinnitasid nii õppijad kui teised vestluspartnerid. (Lääne-Viru RKK)

ÕKR ressursid on üldjuhul juhitud süsteemselt ja õppebaasid on kaasaegselt varustatud. Õppetöö kvaliteedile tuleb kasuks õppetöö läbiviimine ka kolmes rakendusõrgkoolis (nt õppejõudude ristkasutus).

Õppekavarühmas on olemas kaasaegsed, tööandja ootustele vastavad õppekavarühma eripärast tulenevatele vajadustele vastavad õppevahendid, mis tagavad praktilise õppe läbiviimise ning heal tasemel õpitulemuste saavutamise. Tõestuseks sellele on ka ÕKR õpilaste poolt võidetud mitmed auhinnalised kohad riiklikel kutsevõistlustelt. Õppebaasi üle tunnevad uhkust nii töötajad, õpilased kui ka tööandjad. (Valgamaa KÕK)

ÕKR tugisüsteem **toetab õppija arengut** – õppevormid on paindlikud (arvestades nt täiskasvanud õppija eripära), õppijad on õppetööga rahul, toimib tagasisidesüsteem.

ÕKR tugisüsteem ja selle arendus toetab õppijat, õppijad on toetusega rahul selle tõhususe suurenemisele viitab katkestanute osakaalu vähenemine eelmisel õppeaastal. (Tallinna THKK)

ÕKR on kaetud pädevate, kogunud ja motiveeritud õpetajatega. Positiivsena tuuakse aruannetes välja, et ÕKR kaasatakse järjepidevalt tööandjaid jt erialaspetsialiste. Tihedat **koostööd tööandjatega** tehakse ka praktika korraldamisel, hindamisel ja praktikajuhendajate koolitamisel.

Õppekavade eesmärkide saavutamist ja õppija arengut toetavad läbimõeldud tegevused: õppekavade loogiline ülesehitus, teooria ja praktilise töö tihed seostamine, kaasaegne õpikeskkond, paindlik õppetöö korraldus, pädevad õppejõud. (Tartu THKK)

ÕKR erialad on **vajalikud** ja (rahvastiku vananemise tingimustes) kasvava tähtsusega.

Arenguvõimalused

Eestvedamise ja juhtimise osas tuuakse välja vajadus õppekavarühma pikemaajalise arenguvõimaluse ja – plaanide järele, mis võimaldaks tegevusi prioriteetseks ja kitsendaks arendustegevuste fookust. Nähakse vajadust süsteemsema personaliarendusplaani järgi, mis käsitleks ka arenguvestluseid ning tunnustamist. ÕKR juhtimisse võiks kaasata rohkem tervishoiu valdkonna tööandjate esindajaid. Sageli nähakse vajadust ka juhi/juhtõpetaja järele, kes oleks ÕKR nii sisuline kui ideoloogiline eestvedaja.

Hindamiskomisjon toetab planeeritud tegevusi arenguvaates, kuid soovib neid konkreetsemalt fokusseerida. Komisjoni hinnangul ei taga õppekavarühma tänane arenguvaade hetkevaate kitsaskohtade lahendamist. On küll planeeritud mitmeid mõõdetavaid eesmärke (mida teha?), kuid vastavad konkreetset tegevused, sh vastutajaga (kuidas lahenduseni jõuda) on pikemas perspektiivis ebaselged. (Võrumaa KHK)

Personali arendamise süsteemsuse/tõhususe tagamine, sh parendusvaldkondade kavandamine arenguvestluse kokkuvõtetesse, kasulike koolitustel omandatud teadmiste edastamine (Põltsamaa AK)

Ressursside juhtimise osas tehakse soovitusi õppebaaside laiendamiseks kasutamiseks (nt täienduskoolituste läbiviimiseks), ka efektiivsemaks projektitööks. Olemasolevate **õppekavade arendamise** osas tehakse ettepanekuid väljundipõhiste õppekavade arendamiseks tulenevalt kutsestandarditest, erialade laiendamise võimalusi ning huvigruppide kaasamiseks õppekavaarendusse.

Peamise arenguvaldkonnana näeme Hooldustöötaja õppekava uuendamisel tagada õppija ettevalmistus töötamiseks nii sotsiaal- kui ka tervishoiuvaldkonna asutustes. Selleks on vajalik planeerida hooldustöötaja põhiõpingutesse kõik riiklikus õppekavas olevad Hooldustöötaja EKR tase 4 kutsestandardi kompetentsusnõudeid tagavad moodulid ettenähtud mahus ning korraldada hooldustöötaja eriala õppijate praktika avahoolduse ja asutushoolduse kõrval ka tervishoiuasutuses. (Kuressaare AK)

Regulaarsemat ja süsteemsemat **koostööd** ÕKR juhtimisel tuleb teha nii koolisiseste kui välise huvigruppidega (sh ka regiooni teiste kutseõppeasutustega), ka tõhusamaks **täiendkoolituskursuste pakkumiseks** ning kutseõppeasutuse kujunemiseks piirkonna oma valdkonna kompetentsikeskuseks. Sisulisi ettepanekuid tehakse **praktika** paremaks korraldamiseks koostöös kohalike tööandjatega.

Soovitame ÕKR juhtimise tõhususe suurendamiseks kõigi osakonnas õpetavate töötajate kokkusaamist (nt ümarlaua korraldamist) vähemalt kord iga õppeaasta jooksul, samuti soovitame leida täiendavaid võimalusi Kohtla-Järve ja Tallinna üksuste koostööks. (Tallinna THKK)

Väljundipõhisele õppele üleminekuga on koostöö tööandjatega soovitatav üle vaadata praktika juhenddokumendid. Konkreetsed praktika väljundid annavad hea aluse lõpptulemuste hindamiseks, kui ka õppija enesehindamiseks (Lääne-Viru RKK)

Hindamiskomisjon, nagu ka ÕKR ise, peab arenguvaates väga oluliseks: koostöö tihendamist ettevõtjatega, seda nii õppekavade arenduses, kui ka praktikakorralduses. Samuti on oluline ettevõtjate tagasiside õppe- ja praktikakorraldusele. (Pärnumaa KHK)

ÕKRi töötajate edasise arengu seisukohalt on oluline luua õpetajatele võimalused stažeerimiseks erinevates ettevõtetes, samuti luua kõigile ÕKRi õpetajatele täienduskoolituse võimalused. Õpetajad vajaksid ka enam meetodilist tuge. Õpetajate arendamine peaks olema süsteemsem, mitte sedavõrd võimalustepõhine.

Tabel 3 Hindamisaruannete analüüsil ilmnunud koodid, kodeeritud allikate ja tekstikõikude arv

Tugevused	Allikad/hindamisaruanded	Kodeeritud tekstilõikude arv
eestvedamine ja juhtimine	9	37
ressursid (taristu, raha)	9	25
õppija toetamine	7	18
praktika korraldus, läbiviimine	6	14
vajadus lõpetajate järele	5	11
dokumentatsioon	6	9
kutseeksami sooritamise	4	8
õpetajad	4	7
kvalifikatsioon, piisavus, vanuseline struktuur	8	17
õpetaja toetamine	3	7
koolitused	5	5
õppekava sisu	2	7
õppekavade arendamine	6	8
lõimimine	3	3
õppematerjalide kaasaegsus, piisavus	5	7
täiendkoolitus	4	6
koostöö	4	5
tööandjate kaasamine õppeprotsessi	7	17

koostöö tööandjatega õppekava arendamisel	6	11
koostöö erinevate sidusrühmadega	5	11
õppemeetodid	3	4
õppevormid	2	4
e-õpe	2	2
lõpetanute töölerakendumine	2	4
õpilaste arv	3	3
õppija keeleoskus	1	1
kutsealane eelkoolitus	0	0
Parendusvaldkonnad		
eestvedamine ja juhtimine	8	42
ressursid (taristu, raha)	7	16
praktika korraldus, läbiviimine	6	14
koostöö	7	12
koostöö erinevate sidusrühmadega	7	16
koostöö tööandjatega õppekava arendamisel	5	9
tööandjate kaasamine õppeprotsessi	2	6
täiendkoolitus	6	12
õppija toetamine	6	10
dokumentatsioon	4	8
kutseeksami sooritamine	4	7
õppematerjalide kaasaegsus, piisavus	3	5
vajadus lõpetajate järel	3	4
õpilaste arv	3	3
õppekava sisu	2	3
õppekavade arendamine	7	15
lõimimine	2	2
õppemeetodid	2	3
e-õpe	3	6
õppevormid	3	6
õpetajad	2	2
koolitused	7	14
õpetaja toetamine	4	11
kvalifikatsioon, piisavus, vanuseline struktuur	1	1

Koostas: Liia Lauri

2016. a.