



POLIITIKAUURINGUTE KESKUS

 PRAXIS

# Eesti kutseõppeasutuste tugisüsteemide analüüs: olukorra kaardistus, võimalused ja väljakutsed tugisüsteemi rakendamisel katkestamise ennetusmeetmena



Euroopa Liit  
Euroopa  
Regionaalarengu Fond



Eesti  
tuleviku heaks

2018

*Analüüsi tellis Haridus- ja Teadusministeerium programmi „Valdkondliku teadus- ja arendustegevuse tugevdamine“ (lühendatult RITA, kood 2014-2020.4.02.16-0025) raames. Projekti rahastati 50% ulatuses RITA tegevuse kaks raames Euroopa Regionaalarengu Fondist ja 50% ulatuses Haridus- ja Teadusministeeriumi eelarvest.*

**Autorid:**

**Hanna-Stella Haaristo**

**Laura Kirss**

**Käesoleva töö valmimisse on andnud olulise panuse ka:**

Hanna Maria Aavik, Cenely Leppik, Andi Kiissel, Eve Mägi, Ene-Mall Vernik-Tuubel

**Poliitikauuringute Keskus Praxis** on Eesti esimene sõltumatu, mittetulunduslik mõttekeskus, mille eesmärk on toetada analüüsile, uuringutele ja osalusdemokraatia põhimõtetele rajatud poliitika kujundamise protsessi.

**praxis**  
mõttekoda

**Poliitikauuringute Keskus Praxis**

Tornimäe 5, III korrus

10145 Tallinn

tel 640 8000

[www.praxis.ee](http://www.praxis.ee)

[praxis@praxis.ee](mailto:praxis@praxis.ee)

Väljaande autoriõigus kuulub Poliitikauuringute Keskusele Praxis. Väljaandes sisalduva teabe kasutamisel palume viidata allikale: Haaristo, Hanna-Stella, Kirss, Laura. 2018. Eesti kutseõppeasutuste tugisüsteemide analüüs. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis.

## Sisukord

<b>1. Analüüsi taust, eesmärk ja metoodika .....</b>	<b>4</b>
<b>2. Ülevaade katkestamise põhjustest ja vähendamise võimalustest kutsehariduses.....</b>	<b>15</b>
<b>3. Analüüsi tulemused: tugiteenuste pakkumine Eesti kutseõppeasutustes .....</b>	<b>26</b>
3.1. Tugiteenuste pakkumine ja korraldus kutseõppeasutustes .....	26
3.2. Tugiteenuste tulemuslikkus katkestamise vähendamisel kutseõppeasutustes .....	31
<b>4. Analüüsi peamised järeldused ja soovitused .....</b>	<b>44</b>
<b>5. Executive Summary .....</b>	<b>51</b>
<b>Kasutatud kirjandus.....</b>	<b>59</b>

### Eraldiseisvad lisad:

Lisa 1. Kutseõppeasutuste tugisüsteemide profiilid

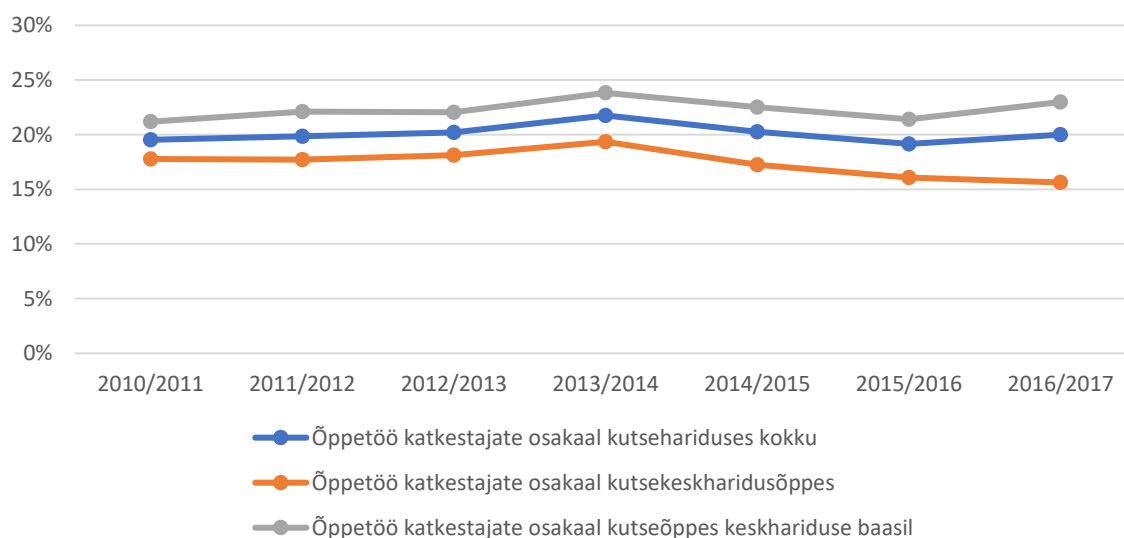
Lisa 2. Andmekogumise küsimustikud

# 1. Analüüsi taust, eesmärk ja metoodika

Haridusest väljalangevuse vähendamine on üldiseks väljakutseks pea kogu Euroopas, sest ilma keskhariduse või kutsealase kvalifikatsioonita inimestel, eriti just noortel on suur risk jääda töötuse, vaesuse ja sotsiaalse tõrjutuse lõksu. Seetõttu on Euroopa Liidus seatud eesmärgiks, et aastal 2020 oleks selliste 18-24-aastaste noorte osakaal, kes on omandanud ainult põhihariduse või sellest madalama haridustaseme ja kes ei õpi, vähem kui 10% (aastal 2008 oli see näitaja 15% ja aastal 2015 ligi 11%)<sup>1</sup>. Sarnaselt teistele riikidele on madala haridustasemega mitteõppivate noorte arvu vähendamine oluline väljakutse ja eesmärk ka Eestis. Elukestva õppe strateegias on seatud siht langetada see osakaal alla 9% aastaks 2020<sup>2</sup>. Üheks võimaluseks seatud eesmärki saavutada on vähendada õpingute katkestamist kõikidel haridustasemetel ja –liikides.

Statistika järgi on õppetöö katkestajate osakaal Eestis kõrgeim just kutsehariduses, kus igal aastal katkestab õpingud ligi 5 000 õpilast, mis on keskmiselt 20% kõigist kutsehariduses õppijatest<sup>3</sup>. Kuigi õpingute katkestamine kutsehariduses on aastate lõikes püsinud stabiilselt kõrge, on viimasel paaril õppeaastal näha ka väikest langustrendi (22%-lt 2013/2014. õppeaastal 20%-ni 2016/2017. õppeaastal). Joonisel 1 on näha, et õppeliikide võrdluses on katkestamine suurem kutseõppes keskhariduse baasil (23% 2016/2017. õppeaastal) ja madalam kutsekeskharidusõppes (16% 2016/2017. õa).

**JOONIS 1.** ÕPPETÖÖ KATKESTAJATE OSAKAAL KUTSEHARIDUSES, 2010/2011 - 2016/2017, %



Allikas: Haridussilm.ee

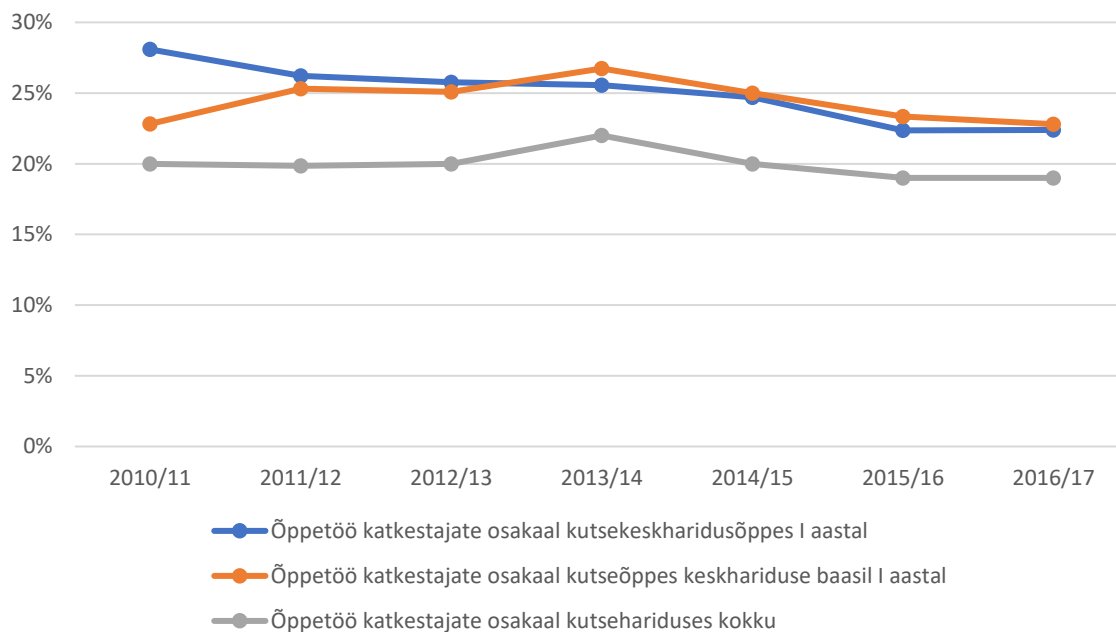
<sup>1</sup> <http://ec.europa.eu/eurostat/web/europe-2020-indicators>

<sup>2</sup> <https://www.hm.ee/sites/default/files/strateegia2020.pdf>

<sup>3</sup> Kutseõppe katkestajate osakaal arvutatakse isikupõhiselt: st. kontrollitakse, kui paljud 10. novembril õpilaste nimekirja kuulunud isikutest on õppeaasta jooksul õpingud katkestanud. Katkestajate hulka ei loeta neid sisseastujaid, kes realselt õppetööle ei ilmunud (kuulusid õppurite nimekirja alla 31 päeva), samuti selliseid õpilasi, kes õppeasutuse siseselt samas õppekavarühmas eriala vahetasid (Haridussilm.ee).

Õppetöö katkestamine kutsehariduses on suurim just esimesel õppeaastal. Kui 2016/2017. õppeaastal katkestas õpingud keskmiselt 19% kutsehariduses õppijatest, siis samal õppeaastal kutseharidusse vastuvõetud õpilastest katkestas õpingud 23% (vt joonis 2). Kui 2010/2011. õppeaastal oli õpingute katkestamine esimesel õppeaastal märgatavalt suurem kutsekeskharidusõppes (28%, samal ajal 23% kutseõppes keskhariduse baasil), siis tänaseks on need erisused kadunud ja õppetöö katkestanute osakaal esimesel õppeaastal ühesugune, sõltumata õppeliigist.

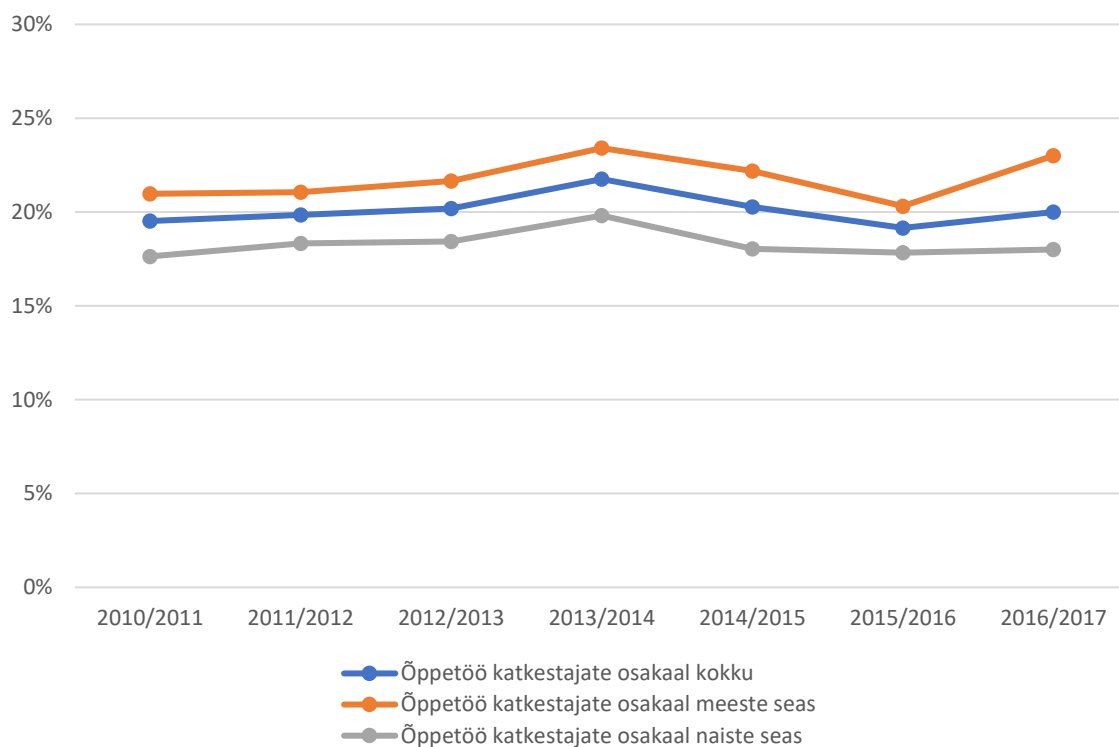
**JOONIS 2.** ÕPPETÖÖ KATKESTAJATE OSAKAAL ESIMESEL ÕPPEAASTAL, 2010/2011 - 2016/2017, %



Allikas: Haridussilm.ee

Jooniselt 3 on näha, et kutseõpingute katkestamine on märgatavalt kõrgem meeste seas (23% 2016/2017. õppeaastal) ja vähem on katkestanud naiste seas (18% samal õppeaastal).

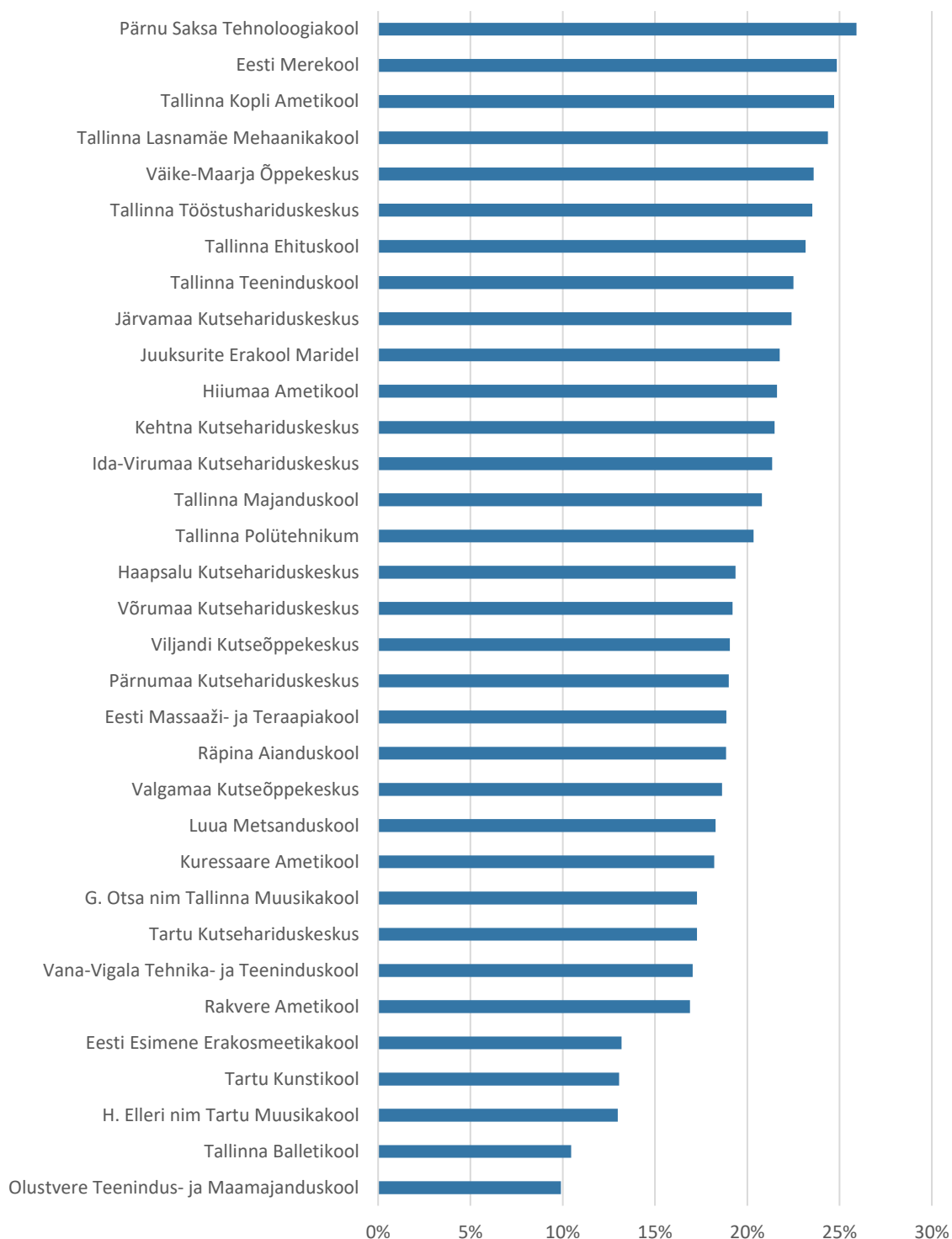
Joonis 3. Õppetöö katkestajate osakaal kutsehariduses, soo lõikes, 2010/2011 - 2016/2017, %



Allikas: Haridussilm.ee

Lisaks on katkestanute osakaal erinev ka õppeasutuste omavahelises võrdluses, viimasel kolmel õppeaastal on katkestanute osakaal varieerunud keskmiselt 10%-st aastas kuni 26%-ni aastas (vt joonis 4). Kuigi väljalangevus erinevatest õppeasutustest võib sõltuda ka näiteks piirkondlikest erisustest (kohalik tööturg ja selle vajadused ja võimalused jmt), võib suur erinevus katkestanute osakaaludes viidata ka õppeasutuste erinevatele võimalustele ja võimekusele väljalangevuse ennetamise ja selleks vajalike tugiteenuste pakkumisega tegeleda.

**JOONIS 4. KATKESTANUTE OSAKAAL KUTSEÕPPEASUTUSTE LÕIKES, KOLME VIIMASE ÕPPEAASTA KESKMINE (2014/2015, 2015/2016, 2016/2017 ÕPPEAASTA), %**



Allikas: Haridussilm.ee

Õppijate toetamiseks ning katkestamise vähendamiseks sätestati Eestis 2013. aastal kutseõppeasutuse seaduses **kooli ühe kohustusena õpilasele tugiteenuste, sealhulgas karjääriteenuse, õpiabi, eri- ja sotsiaalpedagoogilise ning psühholoogilise teenuse kättesaadavuse tagamine**<sup>4</sup>. EHISe andmetel ei ole aga tugispetsialiste tööl enam kui pooltes kutseõppeasutustes ning tugispetsialistide arv kutsekoolides on aasta-aastalt vähenenud. 2014/2015. õppeaastal oli kutseõppeasutustes tööl 30 tugispetsialisti (16 õppeasutuses 40-st), 2015/2016. õppeaastal 26 (15 õppeasutuses 39-st) ning 2016/17. õppeaastal vaid 24 tugispetsialisti 14 õppeasutuses 33-st (vt tabel 1).

**TABEL 1.** TUGISPETSIALISTID EESTI KUTSEÕPPEASUTUSTES 2016/2017. ÕPPEAASTAL, EHISe ANDMETEL

Kutseõppeasutus	Eripedagoog	Psühholoog	Sotsiaalpedagoog
Ida-Virumaa Kutsehariduskeskus		2	1
Kuressaare Ametikool			1
Rakvere Ametikool	1		
Räpina Aianduskool	1	1	
Tallinna Balletikool		1	
Tallinna Ehituskool		1	
Tallinna Lasnamäe Mehhaanikakool			1
Tallinna Majanduskool		1	
Tallinna Polütehnikum			1
Tallinna Teeninduskool		1	1
Tartu Kutsehariduskeskus	1	1	3
Vana-Vigala Tehnika- ja Teeninduskool	3		
Võrumaa Kutsehariduskeskus		1	
Väike-Maarja Õppekeskus	1		
KOKKU	7	9	8

Allikas: Haridussilm.ee

Haridus- ja Teadusministeeriumi hinnangul ei anna need arvud aga tegelikku ülevaadet tugiteenuste pakkumisest ja kättesaadavusest kutsehariduses. Üheks põhjuseks on, et EHISes kogutakse infot ainult nende tugispetsialistide kohta, kellele on määrusega kehtestatud kvalifikatsiooninõuded (eripedagoog, psühholoog, sotsiaalpedagoog<sup>5</sup>). Kutseõppeasutustes on tugiteenuste pakkumiseks sageli loodud ka teisi ametikohti, mille kohta andmeid EHISes ei koguta. Samuti võib tugiteenuste pakkumine õppeasutuses olla õpilasele tagatud ka sel juhul, kui koolis kohapeal ühtegi tugiteenuste osutamisega seotud spetsialisti ei tööta. Seetõttu on oluline saada tervikülevaade sellest, kas ja kuidas on tugiteenused õpilastele tegelikkuses kutseõppeasutustes tagatud.

Eelnevast tulenevalt on siinse analüüsi **eesmärk koostada ülevaade tugiteenuste pakkumisest Eesti kutseõppeasutustes ning hinnata tugiteenuste rakendamise tulemuslikkust õppeprotsessis, sh katkestamist vähendava meetmena.**

<sup>4</sup> Kutseõppeasutuse seadus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/130122015025>

<sup>5</sup> Direktori, õppealajuhataja, õpetajate ja tugispetsialistide kvalifikatsiooninõuded. <https://www.riigiteataja.ee/akt/130082013005>



Eesmärgi saavutamiseks on seatud järgmised uurimisküsimused:

#### Tugiteenuste pakkumine ja korraldus

- Kuidas määratlevad koolid ise oma tugisüsteemi: millised teenused ja spetsialistid kuuluvad kooli hinnangul nende tugisüsteemi?
- Kuidas ja millistele sihtrühmadele tugiteenuseid pakutakse?
- Kuidas tagatakse seadusest tulenevate tugiteenuste kättesaadavus?
- Kuivõrd on kaasatud kooliväliseid partnereid tugiteenuste pakkumisse?

#### Tugisüsteemide tugevused ja väljakutsed

- Kuivõrd vastab tugiteenuste korraldus õppeasutuse vajadustele?
- Kuidas hindavad kooli töötajad (õpetajad, tugispetsialistid, juhtkond) tugisüsteemi toimimise tõhusust oma töö tulemuslikumaks muutmise seisukohast?
- Millised on tugisüsteemi tugevused, millised on probleemid ning kuidas võiks probleeme lahendada?

#### Tugisüsteemide tulemuslikkus väljalangevuse ennetamisel/vähendamisel

- Missuguseid kutseharidusest väljalangevuse põhjuseid ja nende ületamise võimalusi on tuvastatud varasemates uuringutes ja rahvusvahelises kogemuses? Missugused tugimeetmed on kutseharidusest väljalangevuse ennetamisel tõhusad ja efektiivsed?
- Kuidas hindavad kooli töötajad (õpetajad, tugispetsialistid, juhtkonna liikmed) tugisüsteemi toimimise tulemuslikkust katkestamist vähendava meetmena?
- Milliseid meetmeid rakendatakse katkestamisohu ennetamiseks ning kuidas toimub töö katkestamisohus olevate õppijatega?
- Millised on koolide näited sellest, kuidas hästitoiminud tugisüsteem või muudatused senises tugisüsteemi korralduses on toonud kaasa katkestamise vähenemise?
- Kuidas riiklikul tasandil olemasolevat süsteemi tõhustada ja/või missuguseid uusi meetmeid kasutusele võtta?

**Analüüsi sihtrühm** on kõik Eesti kutseõppeasutused, sh nii munitsipaal-, riigi- kui eraomandi kutseõppeasutused, kokku 33 õppeasutust 2017. aasta seisuga, ja nende juhtkonda kuuluvad töötajad, õpetajad ning tugispetsialistid, kokku ca 2300 töötajat.

## Analüüsi meetodika

Analüüsi esimeseks etapiks oli varasemate uuringute, kirjanduse ja rahvusvahelise kogemuse põhjal **kirjanduse ülevaate loomine** kutseharidusest väljalangemise põhjustest ja nende ületamise võimalustest tugiteenuste toel. Kirjanduse ülevaate toel uuringu teoreetilise raamistiku loomine aitab ennetada, et siinse analüüsi käigus ei käsitletaks vaid neid väljalangemist ennetavate tugimeetmete aspekte, millele praegu Eesti hariduspoliitikas tähelepanu pööratakse või mida kutseõppeasutuste juhtkond, õpetajad ja tugispetsialistid on teadvustanud ja oskavad intervjuude käigus vahendada.

Kirjanduse ülevaate loomiseks koondati ja analüüsiti teaduskirjandust ja erinevate riikide lähenemisi ja kogemusi tugiteenuste pakkumisel kutsehariduses. Teaduskirjanduse ülevaate koostamiseks teostati eesmärgistatud ja struktureeritud kirjanduse otsing ja sirvimine, mille põhjal kujunes põhistatud ülevaade olemasolevatest temaatilistest uuringutest ja analüüsides. Teaduskirjanduse otsingu andmebaasina kasutati eelretsenseeritud teaduskirjandust üldindekseerivat andmebaasi Scopus. Rahvusvahelise kogemuse analüüsimisel on aluseks erinevad CEDEFOPi jt uuringud ja analüüsid.

Analüüsi teises etapis teostatud **dokumendianalüüsi** eesmärk on saada põhjalik ülevaade sellest, milliseid tugiteenuseid ja millistele sihtrühmadele Eesti kutseõppeasutustes pakutakse ja võimaldatakse. Dokumendianalüüsi aluseks on tugisüsteemide kaardistamise raamistik, mis koostati analüüsi lähteülesandele, kirjanduse ülevaatele ja uurimisküsimustele tuginedes (vt tabel 2).

**TABEL 2. TUGISÜSTEEMIDE KAARDISTAMISE RAAMISTIK**

<b>Õppeasutus ja taust</b>	Kooli pidaja
	Õppetasemed
	Õpilaste arv
	Õpilaste keskmine vanus
	Meeste osakaal õppurite hulgas
	Haridusliku erivajadusega õpilaste arv
	Haridusliku erivajadusega õpilaste osakaal
	Õpilaste ja õpetajate ametikohtade suhtarv
<b>Õppeasutuse edukus katkestamise vähendamisel</b>	Kutsekeskhariduses jätkajate keskmine hinne põhikooli lõpus
	Õppetöö katkestajate osakaal kutsekeskhariduses I aastal
	Õppetöö katkestajate osakaal kutseõppes keskhariduse baasil I aastal
<b>Tugisüsteem / erinevate tugispetsialistide olemasolu koolis</b>	Õpilastele pakutavad teenused
	Erinevate tugispetsialistide nimetused koolis
	Erinevate tugispetsialistide arv koolis
<b>Tugiteenused kooli dokumentides</b>	Mis on kirjas kooli dokumentides tugiteenuste pakkumise kohta?
	Mis on kirjas kooli dokumentides katkestamise vähendamise kohta?
	Kas koolil on olemas mingisugune katkestamise/väljalangevuse vähendamise tegevuskava (arengukava osana)?
<b>Tugiteenuste vormid</b>	Individuaalne nõustamine, grupinõustamine, kursused, infolehed, muu vorm
<b>Tugiteenuste sihtrühmad</b>	Kas mingite tugiteenuste puhul on ära märgitud konkreetne sihtrühm, kellele mõeldud?
<b>Välised partnerid tugiteenuste pakkumisel</b>	Kas ja missuguseid väliseid partnereid kasutab kool tugiteenuste pakkumisel?
<b>Info ja viited kooli veebilehel</b>	Kas kooli kodulehel on välja toodud mingit abistavat infot, materjale või veebilinke õppijatele/lastevanematele jt tugiteenustega seoses, mis võiks neid kuidagi aidata?
<b>Muu asjakohane info ja kommentaarid</b>	

Dokumendianalüüsi käigus koguti kokku analüüsiraamistikus loetletud info kõikide kutseõppeasutuste veebilehekülgedelt ja avalikult kättesaadavatest dokumentidest (õppekorralduseeskirjad, strateegiad ja arengukavad, tegevuskavad jmt). Täiendavalt koguti õpingute katkestamisega seotud andmeid ja statistikat Eesti Hariduse Infosüsteemist. Nii valmis iga kutseõppeasutuse tugisüsteemi esialgne profiil (profiilid on esitatud aruande eraldiseisvas lisas 1). Kuna dokumendianalüüsi käigus selgus, et kättesaadav avalik info on küllaltki puudulik või vastuoluline, lisati küsitluse juurde küsimusi tugiteenuste korralduse kohta õppeasutuses, mille põhjal on võimalik kooli profiili hiljem täiendada. Koolide profiilid saadeti enne lõplikku valmimist ka vastava õppeasutuse esindajale info üle vaatamiseks ja vajadusel täiendamiseks. Loodud koolide profiilid on aluseks tugisüsteemide mudelite ja hindamisraamistiku loomisele.

### Küsitluse koostamine ja teostamine

Analüüsi lähteülesande, kirjanduse ülevaate, uurimisküsimuste, analüüsiraamistiku ja teostatud dokumendianalüüsi alusel koostati küsimustikud kutseõppeasutuste juhtkonna esindajatele, tugispetsialistidele ja õpetajatele. Küsitluse eesmärk oli saada ülevaade kutseõppeasutustes töötavate osapoolte (juhtkond, õpetajad ja tugispetsialistid) rahulolust tugisüsteemi toimimisega (ennekõike väljalangevuse vähendamisel) ning peamistest probleemidest tugiteenuste pakkumisel ja kättesaadavuse tagamisel. Osad küsimused küsimustikes olid kõikidele sihtrühmadele ühesugused, et tagada nende hilisem võrreldavus analüüsis. Osad küsimused olid aga spetsiifiliselt vastavale sihtrühmale suunatud. Näiteks eeldati, et juhtkonna esindajatel on kõige parem ülevaade tugiteenuste üldisest korraldusest koolis, seetõttu küsiti korraldusega seotud detaile ainult neilt. Küsimustiku testiti ja täiendati nii Haridus- ja Teadusministeeriumi esindajate poolt kui ka Praxise analüütikute poolt koostöös kutseõppeasutuse tugispetsialistiga ja tugiteenuste valdkonna eksperdiga, et tagada küsimustiku asjakohasus ja arusaadavus. Küsitlus teostati veebikeskkonnas SurveyMonkey.

Õppeasutusi teavitati küsitluse toimumisest e-kirja teel ja paluti neil esitada oma kooli kontaktisik, kellega suhtlust küsitluse teostamise osas jätkata. Kokku esitas oma kontaktisiku 26 kutseõppeasutust 33st. Kontaktisikuid informeeriti täpsemalt küsitluse toimumise ajast, sisust ja sihtrühmast ning neile anti juhised küsitluse kutse levitamiseks oma õppeasutuses. Kolm kutseõppeasutust avaldasid arvamust, et nad on väga väikesed ja spetsiifilise sihtrühmaga koolid, kus taolise küsitluse teostamine kõikide õpetajate seas pole asjakohane – nendega saadi kokkulepe, et küsitluse täidab vähemalt 1 juhtkonna esindaja, et kool oleks analüüsis kindlasti esindatud ning võimalusel edastatakse kutse siiski ka õpetajatele ja tugitöötajatele. Nelja kutseõppeasutusega ei õnnestunud vaatamata korduvatele püüdlustele ühendust saada küsitluses osalemiseks.

Küsitlus avati 13. juunil 2017 ja õppeasutuste aktiivsust küsitluses osalemisel jälgiti pidevalt, et tagada vajalik vastasmäär võrreldes üldkogumiga ja märgata õppeasutusi, kus küsitlust vähe täidetakse. Väheaktiivsetele koolidele saadeti meeldetuletusi ja suheldi lähemalt võimaluste osas küsitluses osalemiseks. Puhkuste perioodi saabumise tõttu lepiti koolide kontaktisikutega kokku, et küsitlusega jätkatakse sügisel, kui puhkused läbi ning töötajad kooli naasnud. Augusti lõpus ja septembri alguses saadeti kõikide koolide kontaktisikutele palve küsitluse kutset oma õppeasutuses jagada ja kutsuda neid vastama, kes suve algul seda teha ei jõudnud. Küsitlus suleti vastamiseks 19. septembril 2017.

## Ülevaade küsitluses osalenutest

Küsitluses osales kokku 436 inimest, analüüsis sai kasutada 354 inimese vastuseid 28st erinevast kutseõppeasutusest (ülejäanud jätsid küsimustiku täitmise liiga vara pooleli). Analüüsis on kasutatud 49 juhtkonna esindaja (22st õppeasutusest), 63 tugispetsialisti või muu tugiteenuste pakkumisega seotud töötaja (22st õppeasutusest) ning 242 õpetaja vastuseid (25st erinevast õppeasutusest). Tabelis 3 on esitatud ka vastanute jagunemine õppeasutuste lõikes. Kuna küsitlusega koguti koolijuhtidelt andmeid ennekõike nende kooli tugiteenuste korralduse kohta ning tugispetsialistidelt ja õpetajatelt laiemalt hinnanguid tugiteenuste pakkumisele ja toimivusele, on koolijuhtide puhul oluline tagada vastanute esinduslikkus kõikide õppeasutuste lõikes (st igast analüüsis osalevast kutseõppeasutusest peaks küsitluses osalema vähemalt 1 juhtkonna esindaja). Kuid tugispetsialistide ja õpetajate puhul on oluline tagada esinduslikkus ennekõike nende üldkogumiga võrreldes (st ei ole oluline tagada esinduslikku vastasmäära igast kutseõppeasutusest, kuivõrd hinnanguid ei analüüsita õppeasutuste lõikes).

**TABEL 3. ÜLEVAADE KÜSITLUSELE VASTAJATEST ÕPPEASUTUSTE JA AMETIKOHTADE LÕIKES**

Õppeasutus	Juhtkonna esindajad	Tugiteenuste osutajad koolis	Õpetajad	Kokku
Eesti Esimene Erakosmeetikakool	0	1	0	1
G. Otsa nim Tallinna Muusikakool	1	0	7	8
H. Elleri nim Tartu Muusikakool	1	2	10	13
Haapsalu Kutsehariduskeskus	2	1	9	12
Hiiumaa Ametikool	0	0	1	1
Ida-Virumaa Kutsehariduskeskus	2	1	15	18
Juuksurite Erakool "Maridel"	2	0	0	2
Järvamaa Kutsehariduskeskus	2	4	12	18
Kehtna Kutsehariduskeskus	2	5	10	17
Kuussaare Ametikool	2	3	11	16
Luu Metsanduskool	0	5	1	6
Pärnumaa Kutsehariduskeskus	4	3	10	17
Rakvere Ametikool	0	2	0	2
Räpina Aianduskool	0	1	11	12
Tallinna Ehituskool	2	3	9	14
Tallinna Kopli Ametikool	0	0	5	5
Tallinna Lasnamäe Mehaanikakool	2	4	9	15
Tallinna Majanduskool	4	2	2	8
Tallinna Polütehnikum	2	0	7	9
Tallinna Teeninduskool	2	4	8	14
Tallinna Tööstushariduskeskus	1	3	22	26
Tartu Kunstikool	2	0	6	8
Tartu Kutsehariduskeskus	7	7	35	49
Valgamaa Kutseõppekeskus	2	3	9	14
Vana-Vigala Tehnika- ja Teeninduskool	2	4	5	11

<b>Viljandi Kutseõppekeskus</b>	3	2	10	<b>15</b>
<b>Väike-Maarja Õppekeskus</b>	1	1	3	<b>5</b>
<b>Võrumaa Kutsehariduskeskus</b>	1	2	15	<b>18</b>
<b>Kokku</b>	<b>49</b>	<b>63</b>	<b>242</b>	<b>354</b>

Info õppeasutuste kohta, kus pole ühtegi vastajat (või neid väga vähe):

- Eesti Esimene Erakosmeetikakool: Ei soovinud küsitluses osaleda (põhjuseks, et väike ja spetsiifiline kool). Kokkulepe, et küsitluse täidab üks kooli esindaja.
- Eesti Massaaži- ja Teraapiakool: Ei soovinud küsitluses osaleda (põhjuseks, et väike ja spetsiifiline kool). Kokkulepe, et küsitluse täidab üks kooli esindaja (ei täitnud). Kooli esindaja vaatas siiski töö raames koostatud kooli profiili üle ja täiendas seda.
- Eesti Merekool: Ei tea põhjust, miks küsitluses ei osaletud. Kontaktisik oli kooli poolt määratud ja temaga küsitluse levitamise osas mitmel korral ühendust võetud. Kooli esindajale saadeti ka töö raames koostatud kooli profiil, kuid sellele tagasisidet ei antud.
- Hiiumaa Ametikool: Ei soovinud küsitluses osaleda (põhjuseks, et väike ja spetsiifiline kool). Saatis info tugiteenuste kohta e-kirja teel.
- Juuksurite Erakool "Maridel": Ei soovinud küsitluses osaleda (põhjuseks, et väike ja spetsiifiline kool). Kokkulepe, et küsitluse täidab üks kooli esindaja.
- Olustvere Teenindus- ja Maamajanduskool: Ei soovinud küsitluses osaleda. Kooli esindaja vaatas siiski töö raames koostatud kooli profiili üle ja täiendas seda.
- Tallinna Balletikool: Ei olnud võimalik kontakti saada, prooviti korduvalt. Kooli esindajale saadeti ka töö raames koostatud kooli profiil üle vaatamiseks ja täiendamiseks, kuid sellele tagasisidet ei tulnud.

Küsitluses osalenutelt koguti taustaandmeid nende erialase tööstaaži kohta nii kokku kui ka praegusel ametikohal, tugispetsialistide puhul lisandus info ametinimetuse, töökoormuse ja kvalifikatsiooni kohta. Kõikidest küsitluses osalenutest 65% on oma erialal töötanud juba üle 10 aasta ja praegusel ametikohal on juba üle 10 aasta töötanud 47% vastanutest.

- Küsitluses osalenud tugispetsialistide seas on 14 sotsiaalpedagoogi, 7 psühholoogi, 5 eripedagoogi, 5 karjäärinõustaja ja 4 õppenõustajana töötavat tugispetsialisti. Nende hulgas on ka mõned inimesed, kes töötavad korraga mitmel ametikohal (kõige sagedamini ollakse üheaegselt karjääripetsialist ja õppenõustaja). Teiste vastajate hulgas on näiteks rühma/grupijuhendajaid, õpilaskodu töötajaid, tugiüksuste juhte, õppekorralduse spetsialiste. Küsitluses osalenud tugispetsialistidest 63% on oma erialal töötanud üle 10 aasta ja 33% on samuti üle 10 aasta töötanud oma praegusel ametikohal. Teisalt 27% on praegusel ametikohal töötanud alla kahe aasta. 78% tugispetsialistidest töötab täiskohaga ja 87% hindab, et nende omandatud erialane kvalifikatsioon vastab nende praegusel ametikohal nõutavale.
- Küsitluses osalenud juhtkonna esindajatest 47% on oma ametikohal töötanud juba üle 10 aasta.
- Küsitluses osalenud õpetajatest on 78% töötanud oma erialasel töö juba üle kümne aasta ja 51% on vähemalt sama kaua töötanud ka oma praegusel ametikohal koolis.

Kuigi enamik kutseõppeasutusi on küsitluses esindatud ning tulenevalt siinse analüüsi metoodikast (küsitlusandmete kogumise kõrval kasutati ka dokumendianalüüsi) on olnud võimalik kõikidest kutseõppeasutustest teatud ülevaade saada, pole küsitluses osalenute arv siiski väga suur ja seab tulemuste üldistamisele teatud piirangud. Üheks põhjuseks on kindlasti küsitluse teostamise kehv aeg – tulenevalt analüüsi ajalisest raamistikust jäi küsitluse elluviimine perioodi, mil õppeasutustes olid kiired ajad seoses õppeaasta lõpetamisega (juuni algus) ja uue õppeaasta alustamisega (augusti lõpp, septembri algus). Edaspidi tuleb sarnaste küsitlusuuringute planeerimisel kindlasti tagada, et andmete kogumine koolide esindajatelt ei jääks suvisesse perioodi. Teiseks võib üheks madala vastamisaktiivsuse põhjuseks olla ka küsitluste paljus – kui sarnane sihtrühm saab lühikese ajaperioodi jooksul mitmeid kutseid erinevates küsitlustes osalemiseks. Seetõttu on oluline edaspidi püüda taolisi küsitlusi ühendada, üle teatud perioodi hajutada või kaaluda alternatiivseid andmekogumise viise vajaliku teabe saamiseks.

Lisaks on siinse küsitluse puhul oluline see, et mitmed vastajad jätsid küsimustiku täitmise pooleli. Sellel võib olla mitmeid põhjuseid – vastajate hulgas on ka kindlasti neid, kes hakkasid küsitlust täitma, jätsid selle pooleli, kuid pöördusid hiljem tagasi ja täitsid küsimustiku siiski lõpuni. Kuna siinse küsitluses kasutati universaalset küsitluslinki, ei olnud vastajatel võimalik pooleli täidetud küsimustikku salvestada, et vastamist hiljem jätkata, vaid tuli uuesti alustada. Teisalt võis küsimustikus olla keerulisi või liiga piiravate vastusevariantidega küsimusi, millele vastata ei osatud ja seetõttu jäeti pooleli. Näiteks eeldas üks esimesi küsimusi, et vastaja märgiks ära etteantud variantidest, milliseid teenuseid tema koolis pakutakse. Kuid seejuures ei olnud vastusevarianti „ei tea“ või „ei pakuta ühtegi“, mistõttu ei olnud võimalik ka küsitluse täitmist jätkata. Siinkohal on tegemist küsitluse teostaja eksimusega, mida edaspidi hoolikalt vältida tuleb.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et tänu dokumendianalüüsi ja küsitlusandmete paralleelsele kasutamisele (lisaks ka koolide profiilide valideerimisele kooliesindajate poolt) oli siinse analüüsi jaoks siiski võimalik ülevaade saada tugiteenuste pakkumisest kõigis 33-s Eesti kutseõppeasutuses. Kuigi küsitluse tulemusi ei ole täie kindlusega võimalik üldistada kõikidele kutseõppeasutuste töötajatele Eestis, on teatud ülevaade võimalik saada ja teha järeldusi edasisteks tegevusteks.

## 2. Ülevaade katkestamise põhjustest ja vähendamise võimalustest kutsehariduses

Järgnev kirjanduse ülevaade loob kontseptuaalse raamistiku kutsehariduse katkestamise põhjustest ja nende ületamise võimalustest, keskendudes esmajärjekorras tugiteenustele. See ülevaade oli aluseks uuringu küsitluse koostamisele, andis sisendit kutseõppeasutuste tugisüsteemide kaardistamisele (vt peatükk 3) ja tulemuste analüüsile. Peatükk algab kutsehariduse katkestamise põhjuste ülevaatlikust käsitlusest, jätkates seejärel katkestamise vähendamise võimaluste aruteluga. Sellele järgneb tugiteenuste rolli analüüs katkestamise protsessi juures. Lõpetuseks on kokkuvõtlikult vaadatud ka erinevate kutsehariduse katkestamise ennetamise meetmete tõhusust ja tulemuslikkust ning toodud esile ka täiskasvanud õppijatega seotud eripärasid.

### Ülevaade kutsehariduse katkestamise põhjustest

Koolist väljalangevuse uurijad tõdevad üksmeelselt, et katkestamise põhjuste selgitamine pole lihtne, sest enamasti ei ole õpingute katkestamisel ühte konkreetset põhjust. Tõenäoline on, et katkestamise olukord on tekkinud mitmete erinevate tegurite kombinatsioonis ning selles olukorras on ka enamasti keeruline osutada ühele kõige olulisemale põhjusele. Katkestamise põhjuste uurimise kompleksust suurendab asjaolu, et tee väljalangemiseni võib olla olnud väga pikaajaline protsess, mille juured võivad peituda kaugemas minevikus. Nagu ütlevad Williams White ja Kelly (2010)<sup>6</sup>, võib koolist väljalangemist käsitleda kui koolist võõrandumise protsessi tagajärge, mis on omakorda tekkinud negatiivsete tõukejõudude (riskitegurid) ja vähese toe (toetavad tegurid) tulemusel.

Vaatamata väljalangevuse kui kompleksse nähtuse uurimise keerukusele, on siiski katkestamise põhjused enamjaolt teada ning peamistes tegurites valitseb uurijate seas üksmeel. Erinevusi võib peamiselt leida selles osas, kuidas katkestamise põhjuseid kategoriseerida või nimetada, sest sageli on erinevate kategooriate alla kuuluvad tegurid seotud teiste kategooriate teguritega ning vaidlusi võib tekitada, milline põhjustest esines varem või milline tegur tingib millise teise teguri. Cedefop'i 2016. aastal tehtud mahukas ülevaade ja uuring<sup>7</sup> kutsehariduse varajasest väljalangevusest liigitab katkestamise põhjused kolme peamisesse kategooriasse ning nende all veel omakorda paljudeks alamkategooriateks. Järgnev ülevaade tutvustab lühidalt neid peamisi põhjuseid.

Cedefop'i uuringu kohaselt võib kutseõppe katkestamise peamised põhjused kokku võtta järgmiselt:

#### 1. Õppija ja tema perega seotud tegurid

- a. Pere vähene toetus hariduse omandamisel. Siin mängivad rolli küsimused: mil määral peres üldse hariduse omandamist väärtustatakse, kui palju õppija pere tuge tunnetab ja tegelikult

<sup>6</sup> Susan Williams White ja F. Donald Kelly. 2010. The School Counselor's Role in School Dropout Prevention. *Journal of Counseling & Development* 88, 227–35.

<sup>7</sup> Cedefop. 2016. Leaving Education Early: Putting Vocational Education and Training Centre Stage. Volume I: Investigating Causes and Extent. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5557>.

vanemate poolt saab. Lisaks on oluline, kas ja mil määral on pere kaasatud kooliellu, sh kas toimub kooliga suhtlemine või ollakse kontaktis. Kutsehariduse puhul on vanemate toe puhul määrav ka asjaolu, kas ja mil määral vanemad peavad kutseharidust väärt hariduseks ning kuidas nad seda oma lapsele kommunikeerivad.

- b. Tervise ja heaoluga seotud probleemid, mis takistavad õpingutest osavõtmist, nt füüsilised ja vaimsed erivajadused, aga ka alkoholi või narkootikumide kuritarvitamine, kiusamise ohvriks langemine.
- c. Sugu – meeste ja naiste väljalangevuse muustrid on erinevad sõltuvalt kutsehariduse õppetasemest ning erialast. Nii näiteks on naistel sagedamini põhjuseks perekondlikud hoolduskohustused või rasedus, mida meeste puhul esineb oluliselt harvem.
- d. Rahvusvähemuse või rändetaust – sageli saab õpingutes mahajäämus alguse kehvast keeleoskusest; rände- või vähemuse taustaga seostuvad keskmisest sagedamini ka probleemid perekonna vaesuse, pere heaks töötamise kohustusega; samuti on selliste õppurite puhul tõenäolisem, et vanemad on vähe teadlikud koolisüsteemist ja seal toimuvast ning suudavad ka vähem lapsi õpingutes toetada.

## 2. **Õppeasutuse ja haridussüsteemiga seotud tegurid**

- a. Õpilaskonna tagasihoidlik õppeedukus – kutsehariduse puhul tuleb keskmisest sagedamini ette, et sellele õppetasemele suundub varasemalt kehvema õppeedukusega õpilasi, kellel on teatud varasemate teadmiste või oskuste lünkade tõttu keeruline ka kutseõppes püsida ja seetõttu kipuvad nad välja langema.
- b. Pakutavate haridusteede vähene paindlikkus – haridussüsteeme, kus kutsehariduse programmid on vähe paindlikud ning mis ei arvesta õpilaste varasema haridustee ning omandatud teadmiste- oskustega, iseloomustab suurema tõenäosusega suurem väljalangevus.
- c. Õppurite vähene teadlikkus haridusvalikutest ja nende suunamine teatud õppesse – juhul, kui õppurid suunatakse pool-kohustuslikult või -automaatselt erialale ning erialavalikut ja õppima asumist ei toetata nii, et õppuril tekiks õpimotivatsioon ja positiivne tulevikunägemus endast antud erialal, on väljalangemine tõenäoline.
- d. Vähene teadlikkus eriala olemusest – sageli on väljalangevus seotud ebakõlaga selle vahel, mida eriala endast tegelikult kujutab ning mida õpilased sellest arvavad. Valed ootused või väärarvamused võivad olla seotud nii valdkonna tegelike töötingimustega (nt vahetustega töö, ebatüüpilised tööajad, ebameeldivad tööülesanded), erialal töötamiseks vajalike tehniliste oskuste-teadmistega (nt autotööstuses nõutavad füüsikateadmised, multimeedia valdkonnas programmeerimisoskused jne) või sellega, mis on tegelikult selle valdkonna ametipositsioonid.
- e. Õppekava ebasobiv sisu ja ülesehitus – kui õppeprogrammid on ülesehitatud või algavad liiga teooriapõhiselt ja õpilastel pole võimalik õpitavat seostada tegeliku elu või ametialaga, vähendab see õpimotivatsiooni ning seeläbi ka suurendab väljalangemise tõenäosust.



- f. Professionaalse identiteedi mitte väljakujunemine – kui õppimine ei toeta professionaalse identiteedi varajast (soovitavalt esimesel aastal) väljakujunemist, suureneb samuti väljalangemise tõenäosus. Uuring osutab sellele, et kui õppurid hakkavad end õppeprotsessi käigus juba identifitseerima vastava ametiala töötajana (nt mina kui maaler, kokk jne) ning mitte enam õppurina, suurendab see nende tõenäosust õpingud edukalt lõpetada. Oluline roll on siin õpetajate eeskujul.
- g. Praktikaga seotud probleemid – praktikakohtade leidmise keerukus, vähene tegelik valmisolek töötamiseks/praktikaks ja konfliktid praktikaasutuses/töökohas suurendavad õpingute katkestamise tõenäosust. Paljud kutseharidust omandavad noored puutuvad töö tegemisega kokku praktika kaudu juba väga noores eas, mil nad ei ole veel omandanud töötamiseks vajalikke oskusi (nt täpsus, distsipliin, reeglitele allumine, suhtlemisoskused, alluvussuhetega arvestamine, enesekontroll, koostöö erinevate inimestega jne) ning seetõttu kipuvad ka konfliktid töökohal lihtsalt tekkima. Samuti võivad probleemid ja/või konfliktid tekkida praktika halvast korraldusest, oskamatust juhendamisest, vähesest toetusest jne.

### 3. Tööturuga seotud tegurid

- a. Töökoha leidmine – osades valdkondades leiavad õpilased töö ilma erialast haridust omandamata (ilma kvalifikatsiooninõudeta) ning seetõttu jätavad nad õpingud pooleli. Tööandjatele on eriti atraktiivsed viimase aasta õppurid, kes on erialased oskused omandanud ning tööandjad palkavad neid seetõttu hea meelega; osades valdkondades ei ole tööandja jaoks lõputunnistuse puudumine otseselt probleem, lisaks võimaldab see maksta töötasu madalama kvalifikatsiooni eest.
- b. Töökoha leidmise väike tõenäosus – erialadel, kus on raske tööd leida, on ka õpilastel keerulisem end motiveerida õpinguid lõpetama.
- c. Ametikoha nõuete ebapiisav reguleeritus – kui valdkonna ametikohad nõuavad kindlat kvalifikatsiooni, on õppuritel suurem motivatsioon eriala lõpetada; kui regulatsioon on hägusem ja töötada on võimalik ka ilma kutsetunnistusega, on ka lõpetajaid suure tõenäosusega vähem.
- d. Töötingimused – kui eriala töötingimused ei vasta õpilaste ootustele või eelistustele, võib see väljalangemist tõenäosust suurendada. Näiteks ametikohad, kus ei kehti nõ tavapärase tööaeg, on vahetustega töö, töökohal on vajalik füüsiline pingutus, töö on stressirohke, suhteliselt madal palk jms.
- e. Riigi üldine majanduslik olukord – kehvades oludes, näiteks majanduskriisi tingimustes, kus paljusid inimesi vaevab tööpuudus ja sissetulekute nappus, on ka kutsehariduse õppuritel keeruline näha tulevikku positiivsena ning seostada oma õpingute lõpetamist heaolu paranemisega. Osades riikides on majanduse struktuurimuudatuste tõttu üldiselt ahenenud kutseharidusega lõpetajate karjäärivõimalused ning paljud peavad tegema suhteliselt madalaid oskusi nõudvat tööd – see omakorda mõjutab praeguste õppurite väljavaateid ja lõpetamise motivatsiooni.

TÜ RAKE ja CPD Arenduskeskuse Eesti kutseõppe katkestamise põhjuste analüüs<sup>8</sup>, mis keskendus samuti noorematele õppuritele, tõi välja, et Eestis on olulisimad kutseõppe katkestamise põhjused seotud eelkõige valede erialavalikute, vähese õpimotivatsiooni, kohanemiskeskuste, sotsiaalse ebaküpsuse, perekondlike probleemide ja kohustuste, tööle asumisest tingitud ajapuuduse, rahapuuduse, õpetajate ning kaasõpilastega seotud konfliktide ning koolipersonali ebakompetentse käitumisega. Uuring tõi ka välja, et õpilaste hinnangul ei süüvi alati kool probleemide tekkimise korral (nt puudumised) nende põhjustesse piisavalt, püüdmata nt perekondlikest probleemidest tingitud probleemidele lahendust leida. Eesti kutseõppurid on endi sõnul kogunud negatiivset suhtumist – nt mõnikord eeldatakse, et puudujad on laisad, kuigi põhjused puudumiseks ei ole alati seotud õppesse suhtumisega. See osutab ühtviisi nii koolipersonali võimalikule ebakompetentsusele, õppe vähesele paindlikkusele kui ka tugisüsteemi ebapiisavale rakendamisele. Samuti toovad uuringu autorid esile, et kuna kutsekooli võib sattuda korraka palju probleemide käes vaevlevaid õpilasi, ei pruugi personalil olla alati ajapuudusel võimalik tegeleda kõigi juhtumitega ning seetõttu võivad ka mõned tõsisemad mured lahendamata jääda.

Enamasti keskenduvad väljalangevuse uuringud noortele õppuritele, käsitlemata täiskasvanud õppurite spetsiifilisi eripärasid. Seega on see valdkond veel uuringutega piisavalt katmata. Erinevad uuringud, mis käsitlevad üldisemalt täiskasvanud õppurite õpingutega seotud teemasid, katkestamist teistel haridustasemetel (nt kõrghariduses) või nende tasemeharidusse naasmist, osutavad kaudselt mõningatele põhjustele või probleemidele, mis vajavad adresseerimist õpingute katkestamise kontekstis. 2007. aastal teostatud üleeuroopalisest täiskasvanud õppijate uuringust selgus, et täiskasvanud kutseõppurite jaoks on õppimist takistavateks teguriteks peamiselt ajapuudus ja rahalised probleemid, suhteliselt palju tuuakse esile ka transpordiprobleeme ning seda, et praegusteks õpinguteks on ettevalmistus vähene<sup>9</sup>. Eesti põhi- ja keskkariduseta täiskasvanute seas 2014. aastal teostatud uuring<sup>10</sup> tõi esile, et peamiselt on õpingute katkestamise põhjused seotud sooviga ning vajadusega töötada. Kehva õppeedukust või hirmu hakkamasaamise ees mainiti suhteliselt harva. Peamised õppima tagasipöördumise takistused olid nende hulgas, kes ei plaani õpinguid jätkata või kes on sellele mõelnud, kuid ideest loobunud, seotud hoiakuliste põhjustega (vanus ja motivatsioonipuudus) ning majanduslike põhjustega (soov või vajadus töötada). Lisaks oli barjääradena välja toodud tervist, perekondlikke põhjuseid ja ajapuudust. Hariduse pakkumisega seotud takistused nagu nt igavad tunnid, ebasobivad tundide ajad, õppe liigne lihtsus, ei leidnud üldse mainimist. 2015. aastal analüüsiti Eesti üliõpilaste kõrgharidusõpingute katkestamise asjaolusid<sup>11</sup> ning selle uuringu

---

<sup>8</sup> Espenberg, Kerly, Mai Beilmann, Maris Rahn, Eve Reincke ja Elvo Themas. 2012. Õpingute katkestamise põhjused kutseõppes. Tartu Ülikool RAKE, CPD Arenduskeskus. [https://www.hm.ee/sites/default/files/opingute\\_katkestamise\\_pohjused\\_kutseoppes.pdf](https://www.hm.ee/sites/default/files/opingute_katkestamise_pohjused_kutseoppes.pdf).

<sup>9</sup> Roosalu, Triin (toim). 2010. Kolmekesi elukestvas õppes: õppija, kool ja tööandja. [http://www.andras.ee/sites/default/files/Triin\\_Roosalu\\_Kolmekesi\\_elukestvas\\_oppes.pdf](http://www.andras.ee/sites/default/files/Triin_Roosalu_Kolmekesi_elukestvas_oppes.pdf).

<sup>10</sup> Räis, Mari Liis, Epp Kallaste, Mart Kaska, Jano Järve ja Sten Anspal. 2014. Põhi- ja keskkariduseta täiskasvanute tasemeharidusse tagasitoomise toetamine. Eesti Rakendusuuringu Keskus CentAR. [http://dSPACE.ut.ee/bitstream/handle/10062/44227/Pohi\\_ja\\_keskkariduseta\\_taiskasvanute\\_tasemeharidusse\\_tagasitoomine.pdf?sequence=1](http://dSPACE.ut.ee/bitstream/handle/10062/44227/Pohi_ja_keskkariduseta_taiskasvanute_tasemeharidusse_tagasitoomine.pdf?sequence=1).

<sup>11</sup> Must, Olev, Aasa Must ja Karin Täht. 2015. Programmi TULE uuringu „Haridustee valikud ning õpingute katkestamise asjaolud Eesti kõrghariduses“ aruanne. [http://dSPACE.ut.ee/bitstream/handle/10062/49551/Haridustee\\_valikud\\_opingute\\_katkestamise\\_asjaolud\\_korghariduses.pdf?sequence=5&isAllowed=y](http://dSPACE.ut.ee/bitstream/handle/10062/49551/Haridustee_valikud_opingute_katkestamise_asjaolud_korghariduses.pdf?sequence=5&isAllowed=y).

tulemused osutasid, et selgesti erituvad neist kaks – huvide muutus õppetöö käigus ning üliõpilase pühendumine tööle. Katkestamise põhjused võivad olla ka perekondlikud, tervise või lõputöö tegemisega seotud, kuid nagu autorid osutavad, ei ole need raskused katkestamisespetsiifilised, neid kogevad ka teised üliõpilased. Kokkuvõttes on näha, et täiskasvanute katkestamise kontekstis tulevad tugevalt esile tegurid, mis on suuresti õppeasutuste kontrolli alt väljas ning ka haridussüsteemi poolt enamasti vähe või üldse mitte kontrollitavad. Seega võib öelda, et enamasti ei ajenda väljakukkumist õppeasutuse või -korraldusega seotud tegurid, vaid pigem nendest kaugemaleulatuvad asjaolud, mille puhul ehk õppeasutusega seotu võib olla lisaajend või- tegur. Üheks selliseks võib olla näiteks Wahlgrebi ja Mariager-Andresoni (2017)<sup>12</sup> analüüsis täheldatud täiskasvanud õppijate õppeprotsessis üksijäetus, madal enesehinnang ning eneseusk. Seetõttu on õppeasutuste roll õppuritele psühholoogilise toe pakkumise juures eriti oluline.

### Kutseõppe katkestamise vähendamise võimalused

Õpingute katkestamise vähendamiseks seotud meetmeid vaadelakse tüüpiliselt kolme kategooriana: ennetusmeetmed, sekkumismeedmed ning kompenseerivad meetmed. Kutseõppes, nagu ka teistel haridustasemetel, peetakse olulisimaiks ennetusmeetmeid, keskendudes probleemide varasele märkamisele ning kiirele reageerimisele, vältimaks probleemide eskaleerumist ning selle kaudu väljalangemise riski tekkimist. Sekkumismeedmete puhul on peamine õppuri õpinguteaegne toetamine ning eeskätt toe pakkumine väljalangemise riski sattunutele. Kompenseerivad meetmed on juba konkreetsed tegevused katkestanute haridustee jätkamise toetamiseks.

Missuguste katkestamisega seotud probleemide puhul on abi (kooli) tugispetsialistide teenustest? Eelnevast katkestamise meetmete ülevaatest on näha, et mitmel juhul hõlmavad tegevused kas otseselt või kaudselt tugispetsialistide abi. Cedefopi<sup>13</sup> ulatuslik kutseõppe katkestamise analüüs on lähemalt vaadelnud neid põhjuseid, kus tugisüsteemid saavad abiks olla ning nõustamisega või muul moel katkestamise tõenäosust vähendada. Järgnev tabel esitab ülevaate katkestamise põhjustest ning neile vastavatest tugiteenustest ja teenuse olemusest, tuues ära viited ka mõnede riikidele, kus antud meedet on rakendatud.

**TABEL 4.** KATKESTAMISE PÕHJUSED, MILLE PUHUL ON NÄIDATUD, ET ON VÕIMALIK MINGIT LAADI NÕUSTAMIS- JA/VÕI TUGITEENUSEGA VÄLJALANGEMIST VÄHENDADA

Katkestamise põhjus	Tugiteenuse olemus	Näited
Vähene perepoolne toetus	Pereliikmete kaasamine, vanemate oskuste arendamine, et toetada õpilase haridusteed, õpilase haridustee valikutest teavitamine.	Suurbritannias on mentor, kes toetab õppuri, vanema ja tööandja omavahelist suhtlust. Hollandis terviseprobleemidega õppurite vanemate kaasamine arutellu,

<sup>12</sup> Wahlgren, Bjarne ja Kristina Mariager-Anderson. 2017. Improving Completion Rates in Adult Education Through Social Responsibility. *Adult Learning*, February 2017 28(1), 20-26.

<sup>13</sup> Cedefop. 2016. Leaving Education Early: Putting Vocational Education and Training Centre Stage. Volume II: Evaluating Policy Impact. *Cedefop*. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5558>.

		kuidas haigus õppimist mõjutab.
<b>Terviseprobleemid, sotsiaalprobleemid, vaesus</b>	Juhtumikorraldus – üks tugiisik aitab tegeleda mitmete eri probleemidega, inimese olukorra stabiliseerimine kõige olulisem.	Austrias õpipoisiõppes on kootsing ( <i>coaching</i> ), kus kaasatakse teisi eksperte, nt terapeut, arst, võlanõustaja jne. Saksamaal pakuvad Tööturuametid terviklikku tugiteenust.
<b>Õpiraskused</b>	Enesekindluse ja motivatsiooni toetamine, tuutorlus, individuaalne juhendamine, õpiabi, põhioskuste arendamine.	Luksemburgis pakutakse väheste oskustega õpilastele kursuseid, mille osaks on mh erinevad sotsio-kultuurilised, spordi- või kunstitegevused, et toetada enesekindluse ja motivatsiooni tõusu.
<b>Positiivse tulevikuväljavaate puudumine, ebapiisav teadlikkus karjäärivalikutest</b>	Inimese elu-eesmärkide arendamise toetamine läbi mentorluse ja kootsingu, erinevate erialadega tutvumise pakkumine.	Iirimaa tervikliku karjäärinõustamise pakkumine, mille osaks on karjääriplaani koostamine ja rakendamine.
<b>Madal enesehinnang, mis seotud hariduslike ebaõnnestumistega</b>	Motivatsiooni ja enesekindluse toetamine läbi spordi- või kultuuritegevuste. Huvi/motivatsiooni tekitamine üldiselt ja konkreetse eriala vastu.	Poolas arendatakse kutseoskustele lisaks sotsiaalseid oskuseid, et olla iseseisev inimene, peamiselt vaba aja tegevuse organiseerimise kaudu.

Allikas: Cedefop 2016<sup>14</sup>.

Eesti kutseõppe katkestamise uuring<sup>15</sup>, käsitledes olulisemaid katkestamise põhjuseid ning probleemide ennetamisele suunatud meetmeid põhihariduse järgses kutseõppes, osutab lahenduste puhul peamiselt koolikorralduslikele ning õppe kvaliteediga seotud teguritele (õppekorralduse parendamine, rühmajuhendajate professionaalsus, puudumiste vältimise meetmed, info jagamine). Tugiteenuste rolli ja parendamisvõimalusi tuuakse esile eeskätt seoses põhikooli puuduliku karjäärinõustamise ning õpilaste arenguestlustega, mida võiks autorite arvamuse kohaselt teostada neutraalne osapool ehk tugispetsialist (psühholoog, sotsiaalpedagoog). Seega võib öelda, et varasemalt ei ole tugiteenuseid kui ühte võtmetegurit otseselt siinse katkestamise vähendamise võimalusena

<sup>14</sup> Ibid.

<sup>15</sup> Espenberg, Kerly, Mai Beilmann, Maris Rahnu, Eve Reincke ja Elvo Themas. 2012. "Õpingute katkestamise põhjused kutseõppes". Tartu Ülikool RAKE, CPD Arenduskeskus. [https://www.hm.ee/sites/default/files/opingute\\_katkestamise\\_pohjused\\_kutseoppes.pdf](https://www.hm.ee/sites/default/files/opingute_katkestamise_pohjused_kutseoppes.pdf).

nähtud, kuigi juba 2013. aasta kutseõppeasutuse seadusega osutati tugiteenuste rolli vajadusele ning samuti toetati sel perioodil mitmeid temaatilisi projekte Euroopa Sotsiaalfondist. Avatud taotlusvooru raames toetatud projektid piloteerisid erinevaid katkestamist ennetavaid tegevusi, sh tervikliku tugiteenuse pakkumist.

### Kutsehariduse katkestamise vähendamise meetmete tõhusus ja tulemuslikkus

Cedefopi 2016. aastal valminud põhjalik ülevaade kutsehariduse varasest väljalangevusest ning katkestamise vähendamisele suunatud meetmetest Euroopas<sup>16</sup> tõi esile, et kuigi paljud riigid on erinevaid programme ja meetmeid rakendanud (kokku tuvastati 337 algatust 15 riigis), ei ole nende poolt kaasa toodud muutuse või mõju hindamine lihtne. Hinnatud 337st algatusest või programmist vaid vähestega käis kaasas üldse mingisugune mõju või tulemuslikkuse hindamine (38 juhul) või oli olemas teatud seireinfo. Vaid üksikute hindamiste puhul oli võimalik teha võrdlusi sekkumiseelse olukorraga (selge algseisund) ehk teisisõnu oli võimalik võrrelda algset seisundit ning sekkumise järgselt tekkinud olukorraga. Mitte ükski vaadeldud mõju või tulemuslikkuse hindamisest ei olnud kasutanud täiesti eksperimentaalset hindamismetoodikat, kus sarnase taustaga osalejad jaotatakse juhuslikkuse alusel sekkumisprogrammi ning kontrollgruppi. Nagu ka autorid möönavad, on arusaadavalt tegu väga kalli hindamismeetodiga, mida võib ühtlasi pidada eetilise küsitavaks, sest üldiselt ei peeta heaks tooniks seda, et osad hädasolijad jäetakse teadlikult abist ilma. Siiski leidis vaadeldute seas mõningaid pool-eksperimentaalse disainiga analüüse, kus oli kasutatud teatud liiki kontrollgrupe. Nendel juhtudel oli võimalik välja tuua põhjuslik seos rakendatud meetmete ning saavutatud tulemuste vahel. Enamikule mõju või tulemuslikkuse hindamistele oli omane lähenemine, kus osalistelt küsiti (küsitluse vormis) programmist või algatusest saadud kasu kohta. Seega on vaatamata paljudele katsetustele ning algatustele siiski väga vähe teavet selle kohta, missugused lähenemised on tõenduspõhiselt tõhusad ning tulemuslikud kutseharidusest väljalangevuse vähendamisel.

Eesti kutsehariduse puhul on tulemuslikuks peetud kooli tugisüsteemi, mis pakub abi õppimis-, käitumis- ja sotsiaalsete probleemidega toimetulekuks. Kutseõppurite ja kutseõppeasutuste töötajate hinnangul aitab rühmajuhendajate ning tugispetsialistide (enamasti psühholoog ning sotsiaalpedagoog) poolt pakutav abi ja nõustamine õpilastele katkestamise riski vähendada<sup>17</sup>.

Vaatamata sellele, et paljusid sekkumismeetmeid ei ole tõenduspõhiselt hinnatud, võib kirjanduse puhul välja tuua tüüpilisemaid ennetus- ja sekkumismeetmete tunnused<sup>18</sup>, mis aitavad suurendada tulemuslikkuse tõenäosust. Nii on edukate ennetusmeetmete puhul täheldatud, et õppeasutuse puhul on oluline:

- õppurist huvitumine ja tema murede/raskuste mõistmine,
- õppetegevuste analüüs, et näha, kas selles on teooria ja praktika tasakaalus, et noor mõistaks teoreetilise õppe vajalikkust,

<sup>16</sup> Cedefop. 2016. Leaving Education Early: Putting Vocational Education and Training Centre Stage. Volume II: Evaluating Policy Impact. *Cedefop*. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5558>.

<sup>17</sup> Espenberg, Kerly, Mai Beilmann, Maris Rahnu, Eve Reincke ja Elvo Themas. 2012. Õpingute katkestamise põhjused kutseõppes. Tartu Ülikool RAKE, CPD Arenduskeskus. [https://www.hm.ee/sites/default/files/opingute\\_katkestamise\\_pohjused\\_kutseoppes.pdf](https://www.hm.ee/sites/default/files/opingute_katkestamise_pohjused_kutseoppes.pdf).

<sup>18</sup> Cedefop. 2016. Leaving Education Early: Putting Vocational Education and Training Centre Stage. Volume II: Evaluating Policy Impact. *Cedefop*. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5558>.

- õppurist lähtuv individuaalne nõustamine, mentorlus, *coaching*, et toetada positiivse minapildi arengut ja õppimise rolli selles,
- õpetajate teadlikkuse tõstmine varajase väljalangevusega tegelemisest ja nende rollist selles,
- kooli pühendumus ennetusmeetmete kasutamisel,
- vanemate kaasamine õpilaste karjäärivalikutesse.

Edukate sekkumismeetmete puhul on osutatud järgmistele punktidele:

- varajane sekkumine ja toetavate meetmete pakkumine, et õpilasel ei tekiks teadmistes suuri lünki,
- võimalus tutvuda erinevate ametitega, et teha informeeritud otsus eriala valikul,
- õppuri eneseanalüüsi toetamine, et aidata tal kujundada enda jaoks positiivne õppimise „projekt“ või plaan,
- üldpädevuste omandamise toetamine ja tööprogrammides osalemiseks oluliste harjumuste kujundamine (nt tööharjumus, täpsus, suhtlemiseoskused, meeskonnatööoskused),
- õpiraskustega toimetulekut soodustavate strateegiate omandamiseks psühholoogilise ja pedagoogilise toe pakkumine; õppeprogrammide ja hindamise meetodite kohandamine vastavalt õppuri vajadustele,
- motivatsiooni ja kaasatust arendavad meetmed, mis soodustavad positiivset suhtumist haridusse ja koolitusse, nt töökohapõhine õpe ja teised praktikapõhise õppe vormid,
- tervise ja heaoluga seotud väljakutsete tuvastamine ja õppija toetamine nendega toimetulekul, vajadusel õppe kohandamise kaudu.

Tugiteenused on eriti olulised ebasoodsas (sotsiaalmajanduslik olukord, terviseprobleemid, keeleoskuse probleemid jne) olukorras olevate noorte puhul – nõustamine aitab neil saada tagasi enesekindlust ja motivatsiooni hariduse omandamiseks. Probleemide tekkides saavad nõustajad neid abi saamiseks suunata vajaliku erialaspetsialisti poole. Osad riigid rõhutavad eriti, et nõustamise roll on siluda sotsiaalmajanduslikust olukorrast, soost ja rahvusest tingitud ebavõrdseid tingimusi. Kokkuvõtlikult ongi tugiteenustel kolm erinevat funktsiooni<sup>19</sup>:

- a) **nõustamine ja toe pakkumine** haridus- ja karjäärivalikutes, sh väljalangemisohus olevate õpilastega tegelemine (nt puuduvad, õpingutes mahajäänud, käitumisraskustega õpilased), kus õpilastele pakutakse pikemaajalist tuge, et suurendada nende enesekindlust ja õpimotivatsiooni, et õpinguid jätkataks;
- b) **enesekohaste oskuste arendamine** (eneseteadlikkus, probleemilahendusoskused, otsustamisoskus, eneseanalüüsioskus), et õpilased tuleksid tulevikus oma haridus- ja karjäärivalikutega toime, suudaksid analüüsida enda huvisid, tugevaid ja nõrku külgi, oskaksid infot koguda ja analüüsida, et enda elu kohta otsuseid vastu võtta.
- c) **haridus- ja karjääriteede kohta info jagamine**, sh hariduse, koolituse ning elukestva õppe tähtsuse osas teadlikkuse suurendamine, töömaailma kohta teadmiste jagamine.

<sup>19</sup> European Commission/EACEA/Eurydice/Cedefop. 2014. Tackling Early Leaving from Education and Training in Europe: Strategies, Policies and Measures. Eurydice and Cedefop Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice>.

Üldisemalt on tugiteenuste olulisuse puhul rõhutatud veel tegelemist alamotiveeritud õppuritega ning nende puhul on tugiteenuste (nõustamine, *coaching*, mentorlus, erinevad online teenused) esmaseks rolliks positiivse tulevikuväljavaate tekitamine (sh õppimise ja laiemalt hariduse omandamise osas). Selle osaks on õppuri tulevikuplaanide kohta küsimine, tema julgustamine enda käekäigu eest vastutuse võtmiseks ja tegutsemiseks. Oluline on usaldusliku suhte loomine nõustaja ja nõustatava vahel, sest varasemad halvad kogemused õpetajatega võivad olla üheks põhjuseks, miks võõrandumine ja väljalangemisoht on tekkinud. Nõustaja peab olema neutraalne vahendaja õppeasutuse, õpetajate või tööandjate ning õppuri vahel. Nõustajate puhul peetakse kriitiliseks seda, et nõustajad oleksid probleemsete noortega töötamiseks saanud vajaliku ettevalmistuse. Samuti on oluline, et nõustamisteenus oleks pikemaajalisem ning noorel tekiks kontakt ühe kindla nõustajaga, mis tagab isikliku usaldusliku suhte tekke<sup>20</sup>.

Jäppinen (2009) on oma uuringu põhjal rõhutanud, et väga oluline on tugipersonali omavaheline koostöö ning samuti, et ülejäänud kooli töötajad tugipersonali oma töös toetaksid ja annaksid oma panuse tööse õpilaste aitamisega<sup>21</sup>. Jäppineni tööst selgus, et edukalt tugiteenuseid rakendavad õppeasutused võimaldavad individuaalse õppekava rakendamist, pakuvad õpilaste hindamisega kaasnevat vajalikku toetavat tegevusi, tagavad tugitegevuste süstemaatilise ning keskenduvad kvaliteedile ja meetoditele<sup>22</sup>.

### Täiskasvanud õppijate eripärad

Täiskasvanud õppijate puhul on vajalik pöörata eraldi tähelepanu nende õppeprotsessi iseärasustele ning arvestada nende teguritega ka katkestamisega tegelemisel. Malcolm Knowlesi 1973. aastal arendatud (viidatud Cercone 2008 kaudu<sup>23</sup>) andragoogiline mudel tugineb 5 eeldusele, millega õppeprotsessis peaks arvestama:

- a. Täiskasvanud õppijate iseseisev enesekäsitus ning oma õppimisprotsessi juhtimine. Seega on oluline, et täiskasvanud õppurid saaksid ise oma õppimist juhtida ning õpetaja roll on olla pigem suunaja ja toetaja ning mitte niivõrd õppeprotsessi aktiivne juhtija.
- b. Täiskasvanud õppijatel on elu jooksul kogunenud hulk kogemusi, mis on õppimisel kasulik ressurss. Täiskasvanud saavad kasutada oma elukogemust ning uut teadmist luua juba olemasolevate teadmiste ja kogemuste pinnale. Õpetajad peaksid seega olemasolevate teadmiste ja kogemustega arvestama, st on vajalik neid eelnevalt teada, et õppeprotsess nendele tuginedes vastavalt üles ehitada.

---

<sup>20</sup> Cedefop. 2016. Leaving Education Early: Putting Vocational Education and Training Centre Stage. Volume II: Evaluating Policy Impact. *Cedefop*. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5558>.

<sup>21</sup> Aini-Kristiina Jäppinen. 2009. Get a Vocation: Keeping on Top of Studies. Reducing the Drop-out Rate in Vocational Upper Secondary Education and Training. *European Journal of Vocational Training* 47, 28–49.

<sup>22</sup> Aini-Kristiina Jäppinen. 2010. Preventing Early Leaving in VET: Distributed Pedagogical Leadership in Characterising Five Types of Successful Organisations. *Journal of Vocational Education & Training* 62, no. 3, 297–312.

<sup>23</sup> Cercone, Kathleen. 2008. Characteristics of Adult Learners with Implications for Online Learning Design. *AACE Journal*, 16(2), 137-159.



- c. Täiskasvanute jaoks on õppimisel esmatähtis teada, miks on mingi teadmise omandamine vajalik või kasulik ning kuidas see seostub praktilise eluga. Täiskasvanud õppijatel on enamasti selged eesmärgid ning seega peab õpetus selgelt nende eesmärkide saavutamise seostuma.
- d. Täiskasvanud õppijatele on omane probleemi-keskne ja mitte aine-keskne lähenemine õppimisele, st et õpe peab olema praktiline ja seostuma päris eluga.
- e. Täiskasvanud õppijatele on omane sisemine motiveeritus, st neid ei motiveeri enamasti välised tegurid. Näiteks on täiskasvanutele olulisemaks ootus tööga rahulolu, enesekindluse ja elukvaliteedi suurenemisele tänu õpingutele.

Comings *et al.* (2000)<sup>24</sup>, analüüsid täiskasvanute õppeprogramme, on välja toonud, et täiskasvanud õppijad vajavad enamasti nelja tüüpi toetust õppeprogrammide edukaks lõpetamiseks. Esiteks positiivsete ja negatiivsete õppimist mõjutavate tegurite identifitseerimine ja nendega toimetuleku planeerimine (nt ajapuudus, erinevad kohustused). Teiseks on oluline enesetõhususe ja enesekindluse tekitamine läbi eduelamuse pakkumise, kuid pidades siiski silmas seda, et õppimine nõuaks piisavalt pingutust ning poleks liialt lihtne. Kolmandaks on oluline pakkuda abi õppimisega seotud eesmärkide püstitamiseks ja saavutamiseks. Ja neljandaks on vajalik eesmärkide saavutamise protsessi mõõtmine, pakkudes vajadusel õppimisprotsessis tuge. Seega suurendab nende nelja toega tegelemata jätmine tõenäosust, et täiskasvanud õppijad langevad õppeprogrammist välja. McGivney (2004)<sup>25</sup> rõhutab, et täiskasvanud õppijate puhul on katkestamise ennetamisel ja lõpetamisel keskne roll järgnevatel teguritel:

- õppurite motivatsioon,
- perekonna ja partneri toetus,
- finantstoetused,
- õppeprogrammide ja -ainete kohta eelnevalt põhjaliku info jagamine (sh nii sisu kui ka töömaht, võimaldatavad toetused ja muu pakutav tugi),
- kvaliteetsed õppematerjalid,
- sõbralikud, huvitatud ja abivalmid tuutorid (pakkudes nii abi kui ka tagasisidet),
- toetavad kaasõppurid, eelkõige õppurite õpperühmad (õppimiseks moodustatud rühmad),
- väljalangevuse riski langenutega kohene tegelemine (eelkõige huvi ülesnäitamine õppurite käekäigu vastu, abi pakkumine, meeldetuletused jne).

Wahlgreb ja Mariager-Andreson (2017)<sup>26</sup> on rõhutanud õpetajate tähtsat rolli toe pakkumisel täiskasvanud õppuritele, osutades selleks vajaliku suhtluskompetentsi (*relational competence*) sihipärasele arendamisele õpetajate seas. Selle sisuks on oskus luua ja toetada õppurite ja õpetajate omavahelisi positiivseid suhteid. Seejuures on oluline kasutada ja integreerida sellese protsessi teadmisi õppurite eripäradest, sh nende oskustest, võimetest, eelarvamustest jne. Lähenemise osaks

---

<sup>24</sup> Comings, John, Andrea Parrella ja Lisa Soricone. 2000. Helping Adults Persist: Four Supports. *Focus on Basics. Connecting Research & Practice* 4(A). <http://www.ncsall.net/index.html?id=332.html>.

<sup>25</sup> McGivney, Veronica. 2004. Understanding persistence in adult learning. *Open Learning* 19(1), 33-46.

<sup>26</sup> Wahlgren, Bjarne ja Kristina Mariager-Anderson. 2017. Improving Completion Rates in Adult Education Through Social Responsibility. *Adult Learning*, February 2017 28(1), 20-26.



on ka klassi juhtimine (*classroom management*), mille kaudu luuakse positiivset ja õppimist soodustavat keskkonda. Taani täiskasvanud õppijate õpetajatele korraldatigi sellesisuline 5-päevane koolitus ning programmi tulemused olid positiivsed. Lisaks sellele, et väljalangevus vähenes (võrrelduna kontrollgrupiga), näitasid tulemused, et oluline on kollektiivse kokkuleppe sõlmimine selles osas, et väljalangevuse vähendamiseks on koolis vajalik tegeleda ning iga õpetaja saab ja peab sellesse oma tegevusega panuse andma. Kollektiivne panustamine väljalangevuse vähendamisse on kriitilise tähtsusega ning toetab positiivsete tulemuste saavutamist.

## Kokkuvõtteks

Siinse uuringu kontekstis on oluline tähelepanu pöörata ja arvesse võtta ennekõike järgmisi kirjanduse ja teiste riikide kogemuse põhjal esile kerkinud aspekte:

- Õpingute katkestamise põhjused on väga mitmekesised ja enamasti viib katkestamiseni mitme erineva põhjuse koosmõju. Uuringute põhjal on mitmeid katkestamise põhjuseid võimalik tugiteenuste toel ennetada või leevendada. Nendeks on: pere vähene toetus (pereliikmete kaasamise läbi), tervise- ja sotsiaalprobleemid (juhtumikorralduse kaudu), õpiraskused (õpiabi, tuutorlus, põhioskuste arendamine), ebapiisav teadlikkus karjäärivalikutest (mentorlus, erialadega tutvumine), madal enesehinnang, mis seotud hariduslike ebaõnnestumistega (huvitegevus, sotsiaalsete oskuste arendamine).
- Katkestamise vähendamiseks on oluline pakkuda nii ennetavaid kui ka sekkumismeetmeid. Kutseõppes peetakse olulisimaiks ennetusmeetmeid, keskendudes probleemide varasele märkamisele ning kiirele reageerimisele, vältimaks probleemide eskaleerumist ning selle kaudu väljalangemise riski tekkimist. Edukaid ennetusmeetmeid iseloomustab: õppurist huvitumine ja tema murede/raskuste mõistmine; õppetegevuste analüüs, et näha, kas selles on teooria ja praktika tasakaalus, et õppija mõistaks teoreetilise õppe vajalikkust; õppurist lähtuv individuaalne nõustamine, mentorlus, *coaching*, et toetada positiivse minapildi arengut ja õppimise rolli selles; õpetajate teadlikkuse tõstmine varajase väljalangevusega tegelemisest ja nende rollist selles; kooli pühendumus ennetusmeetmetele; vanemate kaasamine õpilaste karjäärivalikutesse.
- Suurem osa varasemaid uuringuid keskenduvad noorte õppijate katkestamise vähendamisele, kuid Eesti kutsehariduse kontekstis on oluline tähelepanu pöörata ka täiskasvanud õppijate õpingute katkestamise ennetamisele ja vähendamisele. Täiskasvanud õppijate puhul peetakse katkestamise vähendamisel oluliseks järgmisi tegureid: õppurite motivatsioon; perekonna ja partneri toetus; finantstoetused; õppeprogrammide ja -ainete kohta eelnevalt põhjaliku info jagamine (sh nii sisu kui ka lõpetamiseks nõutav töömaht, võimaldatavad toetused ja muu pakutav tugi); kvaliteetsed õppematerjalid; sõbralikud, huvitatud ja abivalmid tuutorid (pakkudes nii abi kui ka tagasisidet); toetavad kaasõppurid, eelkõige õppurite õpperühmad (õppimiseks moodustatud rühmad); katkestamise riski langenutega kohene tegelemine (eelkõige huvi ülesnäitamine õppurite käekäigu vastu, abi pakkumine, meeldetuletused jne).

### 3. Analüüsi tulemused: tugiteenuste pakkumine Eesti kutseõppeasutustes

#### 3.1. Tugiteenuste pakkumine ja korraldus kutseõppeasutustes

Kutseõppeasutuste tugisüsteemide kaardistamise eesmärk on saada ülevaade sellest, missuguseid tugiteenuseid, kellele ja kuidas kutseõppeasutustes pakutakse – millised teenused ja spetsialistid kuuluvad kooli tugisüsteemi; kuidas on teenused korraldatud; millistele sihtrühmadele on teenused suunatud; kuidas hinnatakse teenuste vajalikkust ja tulemuslikkust; mil määral vastavad teenused õppeasutuste vajadustele. Tugisüsteemide kaardistus tugineb dokumendianalüüsile (õppeasutuse veebilehekülg ja seal leitavad dokumendid) ning kooli töötajate (juhtkonna esindajad, tugispetsialistid ja õpetajad) seas teostatud küsitluse tulemustele. Kaardistuse põhjal koostati iga kutseõppeasutuse tugisüsteemi profiil, mis on leitav analüüsiaruande eraldiseisvast lisast 1. Siinses peatükis on kirjeldatud tugisüsteemide kaardistuse üldised tulemused ja tähelepanekud.

#### Millised teenused ja spetsialistid kuuluvad kutseõppeasutuse tugisüsteemi?

Kutseõppeasutuste tugiteenuste kaardistamise väljakutse ja üks oluline tulemus on asjaolu, et erinevatest allikatest saadud info on väga erinev ja sageli ka vastuoluline. Dokumendianalüüsi käigus läbi töötatud koolide dokumentides (õppekorralduseeskirjad, arengukavad jt kättesaadavad dokumendid) ja veebilehtedel oli enamasti tugisüsteemi ja -teenuseid vähe kirjeldatud. Seetõttu on keeruline mõista, millises allikas esitatud informatsioon peegeldab tegelikku olukorda koolis. Seetõttu lisati koolide töötajate küsitluse mitmeid küsimusi asjakohasema informatsiooni kogumiseks.

Kahjuks ei andnud ka see mitmetel juhtudel selgemaid tulemusi, kuivõrd koolide töötajad tajusid väga erinevalt seda, milliseid tugiteenuseid koolis pakutakse ja missugused teenused ja tegevused kuuluvad kooli tugisüsteemi. Nimelt ei ole kooli juhtkonna esindajate, õpetajate ja tugiteenuste osutajate vastused sageli koolis osutatavate tugiteenuste osas ühel meelel (sh. ka juhtkonna esindajate eneste seas). Sageli esineb olukordi, kus juhtkonna esindajate vastuste põhjal osutatakse koolis teatud tugiteenust, kuid õpetajate vastuste põhjal tugiteenus koolis puudub. Teisalt esineb ka olukordi, kus õpetajad on ära märkinud, et koolis osutatakse teatud tugiteenust ning andnud selle kättesaadavusele ka hinnanguid, kuid kooli juhtkonna esindajate sõnul koolis seda tugiteenust ei osutata. Antud olukordades jääb arusaamatuks, kas õpetajad ei ole teadlikud kooli tugisüsteemist, või tajuvad nad seda lihtsalt teistmoodi (nt defineerivad ise vestlust õpilasega psühholoogilise teenusena jne). Üllatuslikul kombel kirjeldasid peale õpetajate kooli tugisüsteemi-ja teenuseid erinevalt ka juhtkonna esindajad ja tugispetsialistid. Näiteks võis ühe ja sama tugiteenuse kohta õppeasutuse kolmest juhtkonna esindajast üks märkida, et ametikoht on täitmata, teine märkis, et teenust osutab Rajaleidja Keskus ja kolmas vastas, et vastav spetsialist töötab koolis kohapeal. Sellest võib järeldada, et tugisüsteemid pole koolides sageli väga struktureeritud ja neist pole kooli töötajaskonna seas ka palju räägitud. Siinses analüüsis on võetud aluseks juhtkonna esindajate antud vastused selle kohta, kas teenust koolis pakutakse või mitte. Kui koolis esineb eriarvamusi, on sellele viidatud aruande eraldiseisvas lisas 1 olevates õppeasutuste profiilides.

Siiski võib teatud ülevaate tugiteenuste pakkumisest koostatud kaardistusele tuginedes saada (vt tabel 5). Teostatud dokumendianalüüsi ja küsitluse (juhtkonna esindajate vastuste) põhjal pakub karjääriteenust 20, sotsiaalpedagoogilist teenust 20, psühholoogilist teenust 18, õpiabi teenust 13 ja eripedagoogilist teenust 7 kutseõppeasutust Eestis. Seda, mitmes kutseõppeasutuses tugispetsialist kohapeal töötab, on samuti keeruline kindlalt väita erinevatest allikatest saadud vastuolulise informatsiooni tõttu. Kaardistuse järgi töötavad kohapeal: sotsiaalpedagoog kolmeteistkümnes, karjäärispetsialist üheteistkümnes, õpiabispetsialist kaheksas, psühholoog samuti kaheksas ja eripedagoog viies erinevas kutseõppeasutuses. Teistes õppeasutustes kasutatakse kas Rajaleidja Keskuse või mõne muu teenusepakkuja abi või osutavad mõnda teenust kooli õpetajad ja teised töötajad. Tabelis 5 on võrdluseks esile toodud ka õppeasutuste arv, kus EHISE andmetel vastav tugispetsialist kohapeal töötab. Eripedagoogide ja psühholoogide puhul on siinse analüüsi tulemused sarnased ametlike EHISEs kogutavate andmetega, sotsiaalpedagooge on siinse uuringu järgi tööl rohkemates kutseõppeasutustes. Tõenäoliselt ei ole neid EHISE statistikas kirjas, kuna neil puudub nõutav kvalifikatsioon, kuid täidavad koolis siiski vastavaid ülesandeid. Siinse uuringu järgi täidab üks inimene koolis sageli mitut rolli, näiteks on rühmajuhatajal või õpetajal lisaks ka sotsiaalpedagoogi ülesanded. Seetõttu ei pruugigi ta konkreetset sotsiaalpedagoogi kvalifikatsiooni omada. Teisalt on aga oluline küsimus, kuivõrd on tagatud pakutava teenuse kvaliteet ja kättesaadavus, kui teenuse osutajal puudub vajalik kvalifikatsioon ja/või tema tööaeg teenuse osutamiseks on piiratud teiste töökohustuste tõttu.

**TABEL 5. TUGITEENUSTE PAKKUMINE KUTSEÕPPEASUTUSTES TUGITEENUSTE LÕIKES, ÕPPEASUTUSTE ARV, N=30**

Tugiteenus	Koolis pakutakse vastavat teenust (uuringu andmetel)	Tugispetsialist töötab koolis kohapeal (uuringu andmetel)	Tugispetsialist töötab koolis kohapeal (EHISE andmetel)
Karjääriteenus	20	11	
Sotsiaalpedagoogiline teenus	20	13	6
Psühholoogiline teenus	18	8	8
Õpiabi teenus	13	8	
Eripedagoogiline teenus	7	5	5

Tabelist võib järeldada, et paljudes kutseõppeasutustes ei pakuta tugiteenuseid ning vähestes on tööl tugispetsialistid. Peamiselt tõid kooli juhtkonna esindajad teenuse puudumise põhjusena esile, et puudub vastav ametikoht koolis ja/või puuduvad vahendid spetsialisti palkamiseks. Kui teiste tugiteenuste puhul jagunesid juhtkonna esindajate arvamused kaheks selle osas, kas teenuse pakkumine koolis oleks vajalik või mitte, siis psühholoogilise teenuse puhul leiti üksmeelselt, et kuigi teenus koolis puudub, oleks see vajalik.

Samas näitab siinne uuring, et lähenemine tugiteenustele ja tugisüsteemile kui tervikule on õppeasutustes küllaltki erinev. See, kui eelpool loetletud viie tugiteenuse puhul ei ole koolis tööl

vastavaid tugispetsialiste, ei tähenda, et koolis õpilaste toetamisega ei tegeleta ja tugiteenuste kättesaadavus õppijatele muul moel tagatud pole. Kutseõppeasutustes peetakse sageli tugisüsteemi osaks mitmeid erinevaid töötajaid ja spetsialiste, kelle vahel ülesanded jaotatud on. Sageli on tugisüsteemis keskne roll rühmajuhatajatel, samuti õpetajatel ning tugivõrgustikku võivad kuuluda õpilaskodu töötajad, huvijuhid, raamatukogutöötajad, kooliõed, tugiõpilased jt. Samuti kasutatakse vajadusel teiste teenusepakkujate (nt Rajaleidja keskuste) abi. Vaadeldes, kuivõrd erinevalt tugiteenuste osutamine õppeasutustes korraldatud on, võib koolide vahel näha siiski teatud sarnasusi, mille alusel saab esile tuua neli peamist lähenemist tugisüsteemile ja tugiteenuste korraldusele:

- Tugiteenuseid pakuvad koolis vajaduse ilmnemisel õpetajad (koostöös juhtkonnaga)

Mitme õppeasutuse dokumentides on öeldud, et õpilasel on õigus teatud tugiteenustele ja vajaduse tekkides neid ka pakutakse. Õppeasutuses kohapeal tugispetsialiste töö ei ole ja enamasti on viidatud, et õpilasi toetavad probleemide ilmnemisel õpetajad (tihti ka kursusejuhataja rollis). Sellistel juhtudel ei ole dokumentides tavaliselt kirjeldatud, kuidas tugiteenuseid osutatakse või kuhu õpilane abi saamiseks pöörduma peaks, samuti ei ole kindel, kas õpetajal või rühmajuhatajal on mingisugune väljaõpe tugiteenuse osutamiseks. Sageli on ka mainitud, et tugiteenused tagatakse kokkuleppel direktoriga (mis võib tähendada sõltuvalt kooli suuruselt pikka infoahelat), vajadusel kasutatakse kooliväliste spetsialistide abi (Rajaleidja keskus jm). Taoline lähenemine tugisüsteemile, kus tuge pakuvad vajadusel õpetajad, on sageli näiteks sellistes kutseõppeasutustes, kus on väike õpilaste arv, väike HEV õppijate osakaal ja õppijate keskmine vanus on pigem kõrge. Selliselt toimib tugisüsteem umbes neljandikus kõikidest kutseõppeasutustest.

- Tugiteenuseid pakuvad koolis määratud tugiisikud (erinevad kooli töötajad)

Mitme õppeasutuse dokumentides on loetletud terve hulk kooli töötajaid, kelle ülesanne on õppijatele tuge pakkuda. Sinna kuuluvad sageli näiteks lisaks õpetajale/rühmajuhatajale ka õpilaskodu kasvatajad, huvijuhid, kooliõed, raamatukogutöötajad, noortejuhid jt. Üksikutel juhtudel on koolis tööl ka mõni seadusega määratud teenust osutav tugispetsialist, kuid enamasti on viidatud, et neid teenuseid pakub vajaduse ilmnemisel mõni kooliväline teenusepakkuja. Eelmisest kirjeldatud tugisüsteemi mudelist erineb selle poolest, et tugiteenuste osutamine paistab olevat veidi süsteemsemalt läbi mõeldud (lisaks õpetajatele nähakse olulist rolli ka teistel kooli töötajatel). Taoline lähenemine tugisüsteemile iseloomustab sageli suuremaid õppeasutusi, mis pakuvad ka madalama taseme (2. ja 3. taseme) kutseharidust, kus õppijad on vanuselt pigem noored ning kus oluline roll on muuhulgas õpilaskodul ja sealsetel kasvatajatel (näiteks õpilaste hommikusel äratamisel, toimetulekuprobleemide lahendamisel jmt), kuid samas pole õppeasutuses väga palju HEV õpilasi. Selline lähenemine on neljas kutseõppeasutuses.

- Tugiteenuste pakkumiseks on kooli palgatud tööle mõni tugispetsialist

Eristuvad ka koolid, kus rühmajuhatajate ja õpetajate kõrval on tugiteenuste pakkumiseks tööle võetud mõni tugispetsialist, näiteks sotsiaalpedagoog või psühholoog. Sageli võib üks inimene täita ka mitme erineva tugispetsialisti rolli korraga. Kõiki erinevaid tugispetsialiste pole kooli tööle võetud, sest nende järele ei nähta kas (juhtkonnas) vajadust või tuntakse vajadust, kuid puuduvad vahendid spetsialisti

palkamiseks või puudub spetsialist, keda palgata. Selline lähenemine iseloomustab näiteks mõningaid suurema õpilaste arvuga koole. Kõikidest kutseõppeasutustest umbes kolmandik kasutavad sellist tugisüsteemi mudelit.

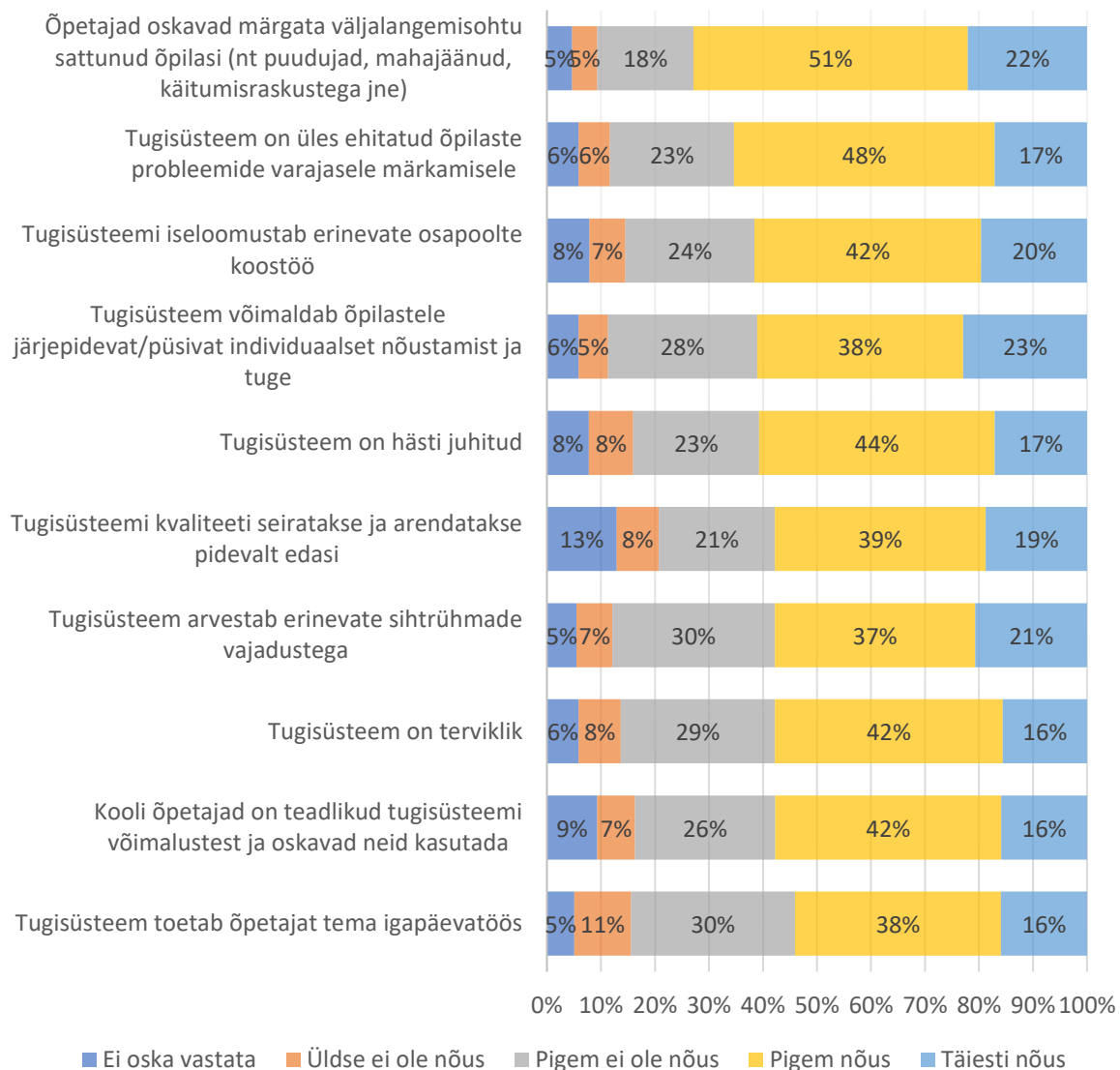
- Tugiteenuseid pakub erinevatest tugispetsialistidest koosnev meeskond, loodud ka eraldi vastav tugiüksus

Eraldi paistavad silma sellised kutseõppeasutused, kus on terviklikum, läbimõeldud tugisüsteem. Koolis on tööl erinevad tugispetsialistid, moodustatud on tugiteenuseid osutav meeskond, kus igaühel on selge roll ja vastutus. Sageli on kooli loodud eraldi struktuuriüksus, mis tugiteenuseid koondab ja pakub (näiteks nõustamiskeskus, tugiteenuste osakond, tugiteenistus jmt). Sageli on tegemist õppeasutustega, kus on pikaajaline kogemus hariduslike erivajadustega õpilastega tegelemisel. Selline tugisüsteem iseloomustab umbes kolmandikku kõikidest kutseõppeasutustest.

### Töötajate hinnangud oma kooli tugiteenuste süsteemile

Küsitluses paluti koolide töötajatel hinnata erinevaid väiteid nende kooli tugiteenuste süsteemi kohta lähtuvalt sellest, mil määral nad nende väidetega nõus on (vt joonis 5). Kõikide esitatud väidetega on suurem osa vastajatest täiesti või pigem nõus. Kõige enam ollakse nõus, et õpetajad oskavad märgata väljalangemisohtu sattunud õpilasi (73% täiesti või pigem nõus) ning tugisüsteem on üles ehitatud õpilaste probleemide varajasele märkamisele (65% täiesti või pigem nõus). Teisalt pole 41% vastanutest nõus sellega, et nende kooli tugisüsteem toetab õpetajat tema igapäevatöös. 37% ei nõustu sellega, et nende kooli tugisüsteem on terviklik, sama suur osakaal vastajatest pole nõus ka sellega, et nende kooli tugisüsteem arvestab erinevate sihtrühmade vajadustega. Kolmandik vastanutest (33%) ei nõustu väitega, et kooli õpetajad on teadlikud tugisüsteemi võimalustest ja oskavad neid kasutada, kolmandik (33%) pole nõus ka väitega, et kooli tugisüsteem võimaldab õpilase järjepidevat individuaalset nõustamist ja tuge.

JONIS 5. KUTSEÕPPEASUTUSTE TÖÖTAJATE HINNANGUD OMA KOOLI TUGITEENUSTE SÜSTEEMILE



Siinse analüüsi kontekstis on ka oluline vaadata seda, missugustele väidetele koolide töötajad ei oska hinnanguid anda. Näiteks 13% küsitluses osalenutest ei oska vastata, kuivõrd nende kooli tugisüsteemi kvaliteeti seiratakse ja arendatakse, 9% vastanutest ei oska öelda, kuivõrd on õpetajad teadlikud tugisüsteemi võimalustest ja oskavad neid kasutada ning 8% ei oska öelda, kas nende kooli tugisüsteem on hästi juhitud.

Just nendes õppeasutustes, kus vajalikku tugiteenust osutab Rajaleidja Keskus või ostetakse teenust mujalt sisse, paistab esile kooli töötajate (ennekõike õpetajate) vähene teadlikkus teenuse pakkumisest ja olemasolust koolis. Kuna enamikes sellistes kutseõppeasutustes, kus tugispetsialiste kohapeal ei tööta, on dokumentide järgi pandud suur roll teenuste osutamisel just õpetajatele, on eriti kriitiline asjaolu, kui õpetajad polegi teadlikud, et vajadusel on võimalik soovivat teenust väljastpoolt kooli saada. Teisalt oldi ka väljastpoolt sisse toodud tugiteenuste osas (nii nende kättesaadavuse kui tulemuslikkuse) osas kriitilisemad. Sageli mainiti liiga pikki järjekordi ja suhtluslülisid. Samuti toodi välja,

et Rajaleidja spetsialistidel on pigem üldharidusele suunatud ettevalmistus ja vähem süvenemist kutsekooli ja valdkonna spetsiifikasse. Lisaks leiti, et väljaspool osutatud teenusest peaks jääma „jalg“, et ka õpetajad oleksid kõigest teadlikud.

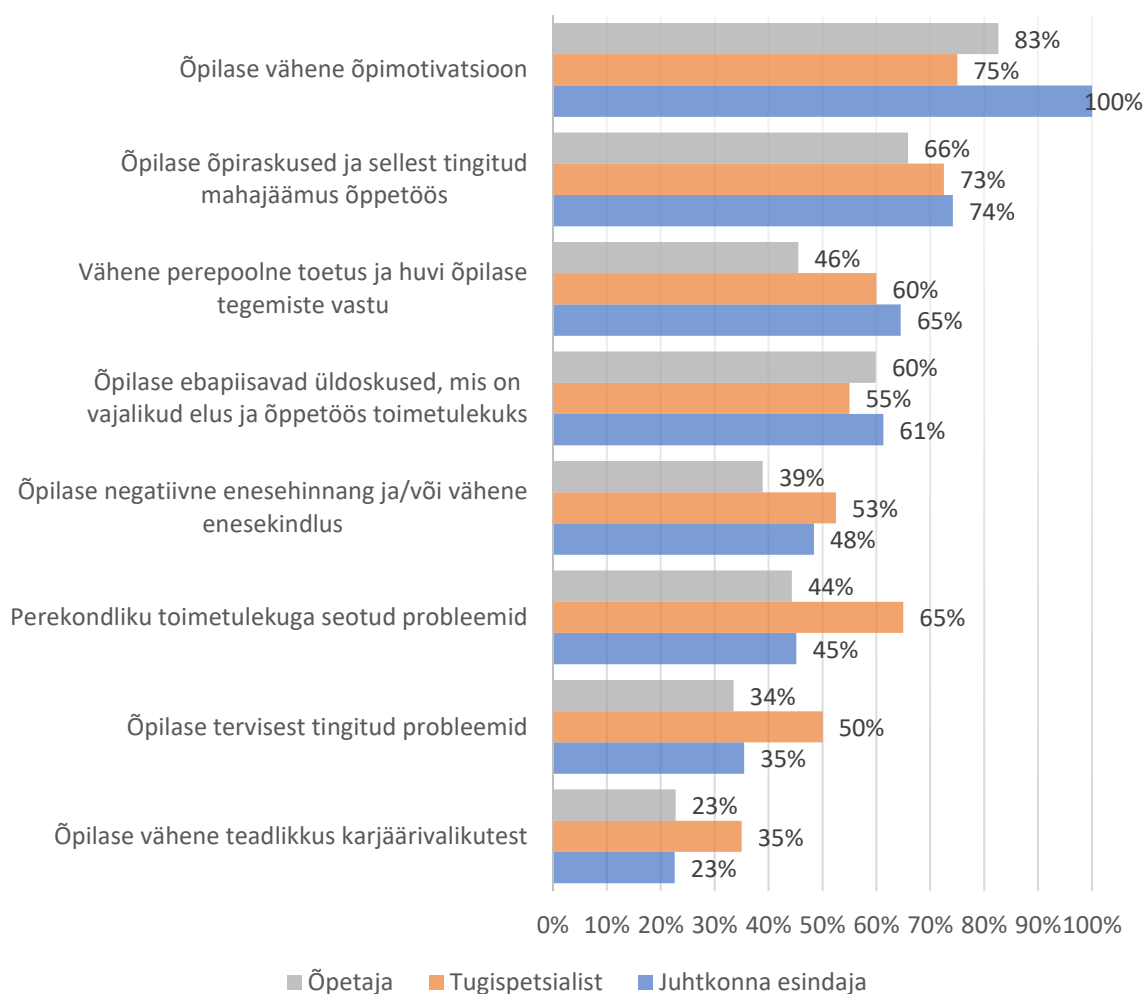
### 3.2. Tugiteenuste tulemuslikkus katkestamise vähendamisel kutseõppeasutustes

Siinse analüüsi eesmärk oli lisaks tugisüsteemide kaardistamisele hinnata ka tugiteenuste tulemuslikkust õpingute katkestamise vähendamisel. Peamise sisendina tulemuslikkusele hinnangu andmisel oleme kasutanud kutseõppeasutustes töötavate õpetajate, tugispetsialistide ja teiste tugiteenuste osutamisega seotud töötajate ja juhtkonna esindajate arvamusi, kuna neil on oma töökogemusest tulenevalt kõige parem ülevaade ja lähem kokkupuude sellega, mis koolis töötab ja mis mitte. Palusime töötajatel nimetada probleeme, mida nad peavad katkestamisohus õpilastega tegelemisel oma koolis eelkõige lahendama, hinnata koolis pakutavate tugiteenuste tulemuslikkust katkestamise vähendamisel, nimetama tegevusi, mis nende kogemusel on olnud või ei ole olnud tulemuslikud katkestamise vähendamisel, tooma häid näiteid katkestamisohus õpilastega tegelemisest oma koolis ning nimetama tegureid, mis on neid toetanud või takistanud tugiteenuste pakkumisel oma koolis.

#### Probleemid, mida koolis tuleb eelkõige lahendada katkestamisohus õpilastega tegelemisel

Kõige sagedasemaks probleemiks, millega kutseõppeasutused silmitsi seisavad katkestamisohus õpilastega tegelemisel, on töötajate hinnangul õpilaste vähene õpimotivatsioon – seda nimetas peamise probleemina etteantud vastuste seas 100% juhtkonna esindajatest, 83% õpetajatest ja 75% tugispetsialistidest (vt joonis 6). Sagedasemate probleemidena, mida koolides eelkõige lahendada tuleb, toodi esile ka õpilase õpiraskusi ja sellest tingitud mahajäämust (68% kõikidest vastajatest), õpilase ebapiisavaid üldoskusi (59%) ja ka vähest perepoolset toetust ja huvi (50%). Tugispetsialistid toovad teistest sagedamini esile õpilase tervisest tingitud probleeme (50%) ja perekondliku toimetulekuga seotud probleeme (65%). Kõige harvem nimetati probleemina õpilase vähest teadlikkust karjäärivalikutest (25% pidas seda probleemiks, millega neil koolis eelkõige tegeleda tuleb). On huvitav, et õpilaste karjääriteadlikkust ei nähta probleemina olukorras, kus õpimotivatsiooni puudumist ja õpiraskusi peetakse suurimateks probleemideks. Kirjanduse ülevaate järgi on karjäärivalikute toetamine üheks olulisemaks meetmeks õpilaste õpimotivatsiooni suurendamisel ja hoidmisel ja seeläbi katkestamise ennetamisel. Sellest tulenevalt on kindlasti tähtis, et koolides teadvustataks ja käsitletakas karjääriteenust olulise toena katkestamise vähendamisel (sobiva eriala ja õppekava leidmisel, töömaailmaga tutvumisel jne).

**JOONIS 6.** PROBLEEMID, MIDA PEAB KATKESTAMISOHUS ÕPILASTEGA TEGELEMISEL OMA KOOLIS EELKÕIGE LAHENDAMA



### Kutseõppeasutuste süsteemne lähenemine katkestamise vähendamisele

Kutseõppeasutused erinevad märkimisväärselt selle poolest, kuidas süsteemset ja läbimõeldult katkestamise vähendamisega koolis tegeletakse. Selle üheks oluliseks väljenduseks on kindlasti see, kuidas on katkestamise vähendamine eesmärgiks seadud ja selle saavutamiseks strateegia või tegevuskava kokku lepitud. Nii õppeasutuste töötajate küsitluse kui ka dokumendianalüüsi alusel ei saa selgelt väita, kuidas paljudes koolides taoline strateegia loodud on. Dokumendianalüüs näitas, et koolide arengukavades on õpingute katkestamist ja/või tugiteenuseid sageli mainitud, aga väga erineval määral ja ulatuses. Mõningatel juhtudel on seda tehtud põhjalikumalt, paljuski aga ka põgusalt ja napisõnaliselt. Seetõttu on keeruline hinnata, kuidas paljudel juhtudel on tegemist läbimõeldud tervikliku strateegiaga. Sageli on arengukavas kirjeldatud olukord erinev kooli õppekorralduseeskirjas olevast. Töötajate küsitlus ei andnud siin oluliselt selgemat pilti, kuidas väga paljud (ennekõike



õpetajad ning tugispetsialistid ja teised tugiteenuste osutajad) ei ole enda sõnul üldse teadlikud sellest, kas koolis on mingisugune strateegia katkestamise vähendamiseks või mitte. Väga sageli vastasid ühe õppeasutuse töötajad küsimusele väga erinevalt ja vastandlikult. Võttes eelduseks, et koolide juhtkonna esindajad võiksid olla kõige paremini teadlikud sellest, kas koolis on katkestamise vähendamise strateegia või tegevuskava loodud, võib siinse küsitluse alusel välja tuua järgmise olukorra küsimusele vastanud 20 erineva kutseõppeasutuse juhtkonna esindajate vastuste alusel:

- Ühe kutseõppeasutuse juhtkonna esindaja sõnul on nende koolis eraldiseisev strateegia või tegevuskava katkestamise vähendamiseks;
- 11 kutseõppeasutuse juhtkonna esindaja sõnul on katkestamise vähendamise strateegia osa nende kooli arengukavast;
- Kahe kutseõppeasutuse juhtkonna esindaja sõnul on katkestamise vähendamise strateegiat nende koolis arutatud, aga ei ole kirja pandud;
- Ühe kutseõppeasutuse juhtkonna esindaja sõnul ei ole nende koolis katkestamise strateegiat/tegevuskava ning seda pole ka arutatud.
- Viie õppeasutuse puhul on juhtkonna esindajate vastused vastuolulised.

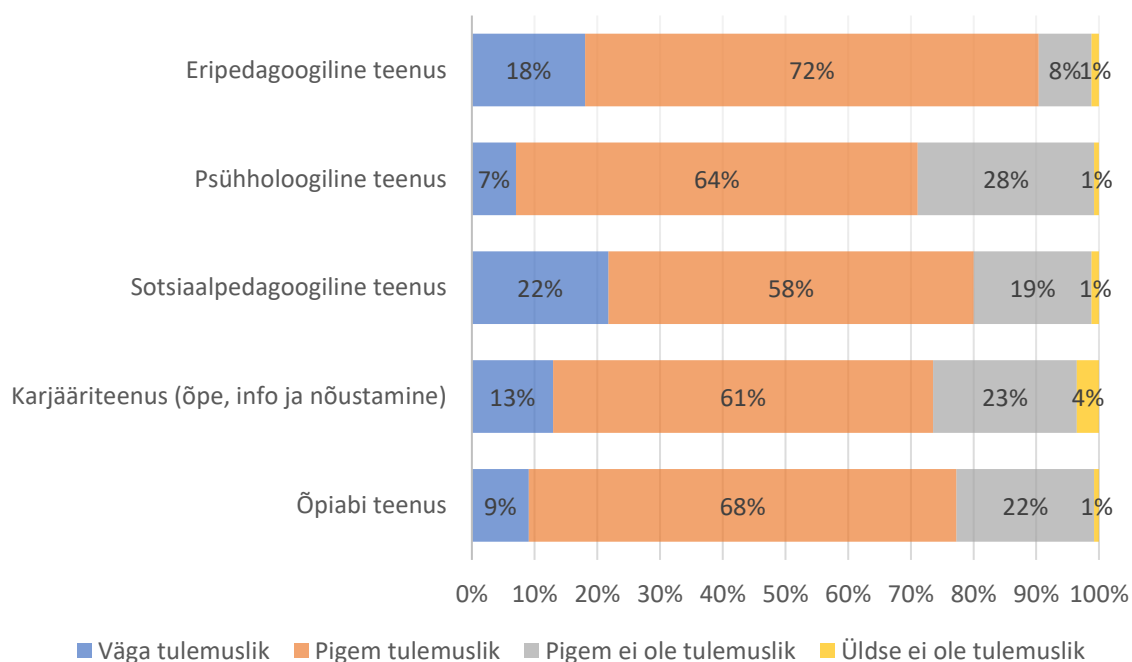
Uurisime ka küsitluses osalejatelt seda, kas nad on viimase kahe aasta jooksul osalenud katkestamise vähendamisega seotud täienduskoolitusel. Selgus, et sellistel koolitustel on osalenud 43% küsitluses osalenud kutseõppeasutuste töötajatest. Enam on osalenud koolitustel tugispetsialistid või muud tugiteenuste osutamise seotud spetsialistid (57%), veidi vähem juhtkonna esindajad (49%) ja kõige vähem õpetajad (38%). Kuna dokumendianalüüsi järgi langeb paljudes koolides erinevate tugiteenuste pakkumise roll õpetajatele endile, on äärmiselt oluline nende teadmiste ja oskuste suurendamine katkestamise vähendamisel. Ometi on nemad osalenud vastavatel koolitustel kõige vähem. Õppeasutuste võrdluses on viimase kahe aasta jooksul katkestamise vähendamisega seotud täienduskoolitusel osalenud 25 kooli töötajad 28-st. Täienduskoolitusel ei ole viimase kahe aasta jooksul osalenud kolme õppeasutuse õpetajad (25-st), kuue õppeasutuse tugispetsialistid (22-st) ja kaheksa õppeasutuse juhtkonna esindajad (22-st). Kuna just juhtkonna esindajatel on oluline võimalus ja roll katkestamise vähendamise eestvedamisel ja juhtimisel koolis, on kindlasti oluline nende teadmisi ja oskusi selles vallas rohkem arendada.

Sellele küsimusele vastamine sõltub kindlasti sellest, missuguseid koolitusi vastaja peab katkestamise vähendamisega seotuks ja milliseid mitte. Koolitustel osalenud juhtkonna esindajad tõid näidetena esile pädevuskoolitusi juhtkonna liikmetele, erivajadusega õpilase märkamise ja toetamise, samuti õpimotivatsiooniga seotud koolitusi. Koolitusel osalenud tugispetsialistid tõid näidetena esile Innove ja Haridus- ja Teadusministeeriumi poolt korraldatud koostööseminare kutseõppest väljalangevuse vähendamiseks, samuti koolitusi teemadel HEV õpilaste märkamise ja toetamine, kaasav haridus, käitumiskeskused, uimastiennetus, õpilaste kaasamine, autismispektrihäirega õpilased, X, Y ja Z põlvkonnad. Koolitustel osalenud õpetajad tõid peamiste näidetena esile koolitused sellistel teemadel, nagu erivajadusega õpilased, õpilaste motivatsioon, X, Y ja Z põlvkonnad, konfliktide lahendamine, täiskasvanute õpetamine.

## Töötajate hinnangud tugiteenuste tulemuslikkusele katkestamise vähendamisel

Kõiki seadusest tulenevaid tugiteenuseid peetakse küsitluses osalenud töötajate seas tulemuslikuks õpingute katkestamise vähendamisel. Peamiselt leitakse, et tugiteenus on olnud pigem tulemuslik katkestamise vähendamisel, väga tulemuslikuks peavad neid oma kogemuses vähesed (joonis 7). Kõige sagedamini peetakse väga tulemuslikuks katkestamise vähendamisel sotsiaalpedagoogilist teenust (22%) ja eripedagoogilist teenust (18%), kõige harvem aga psühholoogilist teenust (7%).

**JOONIS 7.** KUTSEÕPPEASUTUSTE TÖÖTAJATE (JUHTKONNA ESINDAJATE, TUGISPETSIALISTIDE JA ÕPETAJATE) HINNANG TUGITEENUSTE SENISELE TULEMUSLIKKUSELE KATKESTAMISE VÄHENDAMISEL OMA KOOLIS



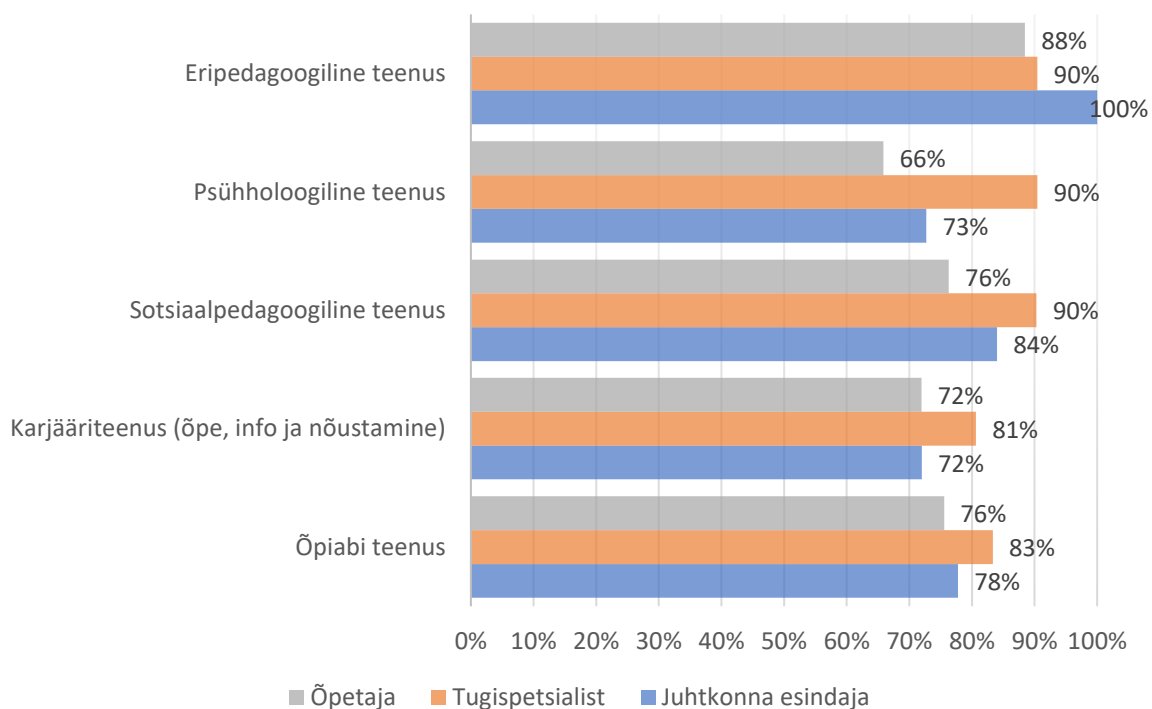
Kõige tulemuslikumaks (väga või pigem tulemuslik kokku) peetakse seega eripedagoogilist teenust (90% vastajate hinnangul). Kuna tugiteenuste tulemuslikkust hindasid vaid need töötajad, kelle sõnul nende koolis vastavat tugiteenust pakuti, võib öelda, et eripedagoogilist teenust pakkuvates õppeasutustes hinnatakse selle tulemuslikkust katkestamise vähendamisel kõrgelt. See tulemus on huvitav, võttes arvesse, et eripedagoogilist teenust osutatakse siinse analüüsi alusel vähestes koolides ning seal, kus seda teenust ei pakuta, leitakse sageli ka, et see pole vajalik.

Teisalt pea kolmandik ehk 29% vastanutest ei pea psühholoogilist teenust tulemuslikuks katkestamise vähendamisel oma koolis. See on samuti mõtlemapanev tulemus, kuivõrd psühholoogilise teenuse osutamist peetakse koolide töötajate seas vajalikuks ja selle puudumist tõid küsitluses osalenud mitmel korral ka oma vabades vastustes esile kui olulist probleemi. Siin võib rolli mängida asjaolu, et psühholoogilise teenuse osutamine ei ole ilmselt nii väljapaistev kõrvalseisjatele kui teised teenused. Kuna see info pole avalik, ei ole enamik töötajatest teadlikud, kas, kellele ja mis määral on teenust osutatud ning seeläbi ei oska asjakohaselt hinnata ka teenuse tulemuslikkust. Lisaks võib hinnanguid

teenuse tulemuslikkusele mõjutada see, kuivõrd kättesaadav teenus koolis on (näiteks ei peeta teenust tulemuslikuks, sest teenuse maht koolis pole piisav). Oluline on siinkohal ka märkida, et sageli osutatakse erinevaid teenuseid õpilastele kombineeritult, mistõttu võib küsitluses osalenutel olla keerulisem asjakohaselt hinnata, kuivõrd on konkreetne teenus näidanud tulemusi.

Erinevate ametikohtade esindajate arvamused tugiteenuste tulemuslikkuses osas katkestamise vähendamisel on osaliselt erinevad (joonis 8). Õpetajad on tugiteenuste tulemuslikkuse osas kõige skeptilisemad ja tugispetsialistid kõige optimistlikumad. Kõige suurem erinevus on psühholoogilise teenuse osas, mida tugispetsialistid peavad tulemuslikuks 90%, kuid õpetajatest 66% ja juhtkonna esindajatest 73%. Siin võib taas olla üheks selgituseks asjaolu, et õpetajad (ja ka juhtkond) ei ole sageli teadlikud psühholoogilise teenuse osutamisest ja seetõttu on neil ka keerulisem selle tulemuslikkust näha/hinnata.

**JOONIS 8.** OSAKAAL KUTSEÕPPEASUTUSTE TÖÖTAJATEST, KES PEAVAD TUGITEENUST VÄGA VÕI PIGEM TULEMUSLIKUKS KATKESTAMISE VÄHENDAMISEL KOOLIS



Õpetajate hinnangul on seni kõige vähem tulemuslik katkestamise vähendamisel nende koolis olnud psühholoogiline teenus (34% hinnangul ei ole see pigem või üldse olnud tulemuslik), karjääriteenus (28%), õpiabi teenus (24%) ja sotsiaalpedagoogiline teenus (24%). Tugispetsialistide hinnangul on seni kõige vähem tulemusi andnud karjääriteenuse pakkumine (19% hinnangul ei ole see pigem või üldse tulemuslik) ja õpiabi teenus (17%). Juhtkonna esindajate hinnangul on vähem tulemuslik olnud samuti karjääriteenuse pakkumine (28%) ja psühholoogiline teenus (27% ei pea seda pigem või üldse tulemuslikuks).

Lisaks eelnevalt kirjeldatud viie tugiteenuse tulemuslikkuse hindamisele andsime kutseõppeasutuste töötajatele võimaluse ka ise nimetada ja kirjeldada tugiteenuseid ja -tegevusi, mis nende senises

kogemuses on olnud tulemuslikud katkestamise vähendamisel nende koolis. Kõige enam mainiti ja kirjeldati järgmisi olulisi tegevusi ja põhimõtteid:

- **Rühmajuhatajate (grupijuhatajate, klassijuhatajate) süsteem koolis.** Grupijuhendaja on see, kes märkab problemaatilist õpilast, nõustab teda, vajadusel võtab ühendust õpilase perekonnaga, aitab õpilasel õpivõlgnevustega tegeleda, vajadusel kaasab teised tugispetsialistid või õpetajad, kuid jääb ikkagi osaks tiimist, mis õpilasega tegeleb. Väga sageli rõhutati katkestamisohus õpilastega tulemusliku tegelemise juures vajadust luua usalduslik suhe õpilase ja mõne kooli töötaja vahel – on see siis tema rühmajuhataja, mõni aineõpetaja, tugispetsialist või keegi teine. Rühmajuhatajate rolli peetakse väga oluliseks ka just erivajadustega õppurite puhul, kes vajavad sageli rohkem lisatööd kontakti hoidmiseks ja kohustuste meelde tuletamiseks (väga palju toodi esile vajadust noori hommikul äratada). Rühmajuhatajate süsteemi edukus sõltub aga kooli suurusest, õpilaste arvust ja õpetajate töömahust. Sageli täidab rühmajuhataja ülesandeid õpetaja oma tundide kõrvalt, ideaalis peaks aga seda rolli täitma eraldi palgatud töötaja.
- **Individuaalne lähenemine õppijale.** Väga palju rõhutati vajadust tegeleda iga katkestamisohus õpilase vajadustega individuaalselt ja pakkuda just tema eripäradele vastavat tuge (nä rätseplahendus). Sageli mainiti hea ja tulemusliku meetmena individuaalsete õppekavade ja -graafikute loomist, õppevõlgade kõrvaldamise plaane.
- **Süsteemsed tegevused ja koostöö, tihe ja kiire infovahetus ja tegutsemine.** Tulemuslikuks peetakse selliseid tegevusi, mis on läbimõeldud, süsteemsed, järjepidevad. Kus on loodud kindel tugivõrgustik koolis, mille liikmete vahel toimub tihe infovahetus ja esilekerkivatele probleemidele reageeritakse kiirelt ja paindlikult, mitte läbi pikkade juhtimisahelate. Mitmel korral mainiti, et alati ei pea kõik tugispetsialistid koolis kohapeal tööl olema – pigem on vaja süsteemset tugivõrgustikku, kus iga õpilane ja õpetaja teab, kuhu abi saamiseks on vaja pöörduda.
- **Vanemate/perekonna kaasamine.** Väga olulise tähtsusega katkestamisohus õpilasega tegelemisel peetakse koostööd tema perekonnaga (seda siis peamiselt alaealiste õppurite puhul). Sageli on kodus toimuv ja vanemate hoiakud need, mis põhjustavad või võimendavad noore raskusi õpingutega toimetulemisel. Kuna oluliseks peetakse laiapõhjalist ja süsteemset tugivõrgustikku, siis sinna peavad kuuluma ka koolivälised osapooled.
- **Esmaõppijate kohta eelinfo kogumine ja nende vajaduste kaardistamine.** Kriitilise tähtsusega on kutseõppeasutuste töötajate hinnangul muidugi probleemide varane märkamine. Seejuures toodi tulemuslike tegevuste näidetena esile esmakursuslaste põhjalik kaardistamine, selle alusel õpetajatele eelinfo andmine ja HEV õpilaste varajane välja sõelumine. Sageli on probleemiks, et info õpilase erivajaduste või probleemide kohta ei tule eelmisest koolist kaasa ja kutseõppeasutuses tuleb uuesti hakata tegelema nende välja selgitamisega, mis aga võtab väärtusliku aega, mida võiks kulutada juba probleemidega tegelemisele. Seetõttu peetakse heaks ja tulemuslikuks neid olukordi, kus info õpilase kohta juba enne õpingute algust koolil olemas on (näiteks üleminekuplaanid eelmisest koolist).
- **Õige eriala leidmise toetamine.** Sageli satub õpilane katkestamisohu seetõttu, et valitud eriala ei ole sobiv või motiveeriv. Mitmel korral mainiti probleemina, et noored jõuavad kutseharidusse kehvade karjääriteadmistega. Seetõttu peetakse oluliseks ja tulemuslikuks katkestamisohus õpilastega tegelemisel nende karjääriteadlikkuse tõstmist (sh näiteks kutseorientatsiooniaasta, karjäärpäevad), samuti paindlikke võimalusi õpingute ajal eriala vahetada.

- **Koostöö kohaliku omavalitsusega** (sotsiaaltöötajatega). Mitmel korral mainiti tulemuslikuna koostööd kohaliku omavalitsuse ja sealsete sotsiaaltöötajatega. Nagu eelnevalt mitmel korral rõhutatud, peetakse tulemuslikuks süsteemset ja laiapõhjalist koostöövõrgustikku, kuhu peavad kuuluma ka koolivälised osapooled, kes noore õppijaga kokku puutuvad.

Teised olulised tegevused ja põhimõtted, mida oma kooli kogemuse põhjal katkestamise vähendamisel samuti tulemuslikuks peetakse:

- Väikesed õpperühmad
- Paindlikum lähenemine
- Esimesel õppeaastal rohkem tähelepanu õppuritele (nõustamine, õpioskuste arendamine, üldoskuste arendamine)
- Huvitegevuse pakkumine, õpilasfirmade loomine, ühisüritused
- Toetused, eritoetus, rahalised preemiad
- Arenguestlused, gruppidega läbiviidavad vestlusringid
- Õpilaste saavutuste märkamine, tunnustamine
- Tugiisikute ja viipekeeletoetuste kaasamine
- Õpilaskodu, sealne turvaline keskkond, hommikune äratamine; vajadusel ühiselamukohtade tagamine
- Koostöö teiste koolidega, tugispetsialistide võrgustikud
- Õpetajate jt töötajate väärtustamine, toetamine, tunnustamine, tasustamine
- Õpetajate töökoormuse vähendamine, et saaks rohkem tegeleda HEV õpilastega
- Parem karjäärinõustamine põhikoolis
- Parem üldoskused, õpioskused põhikoolist

Lisaks palusime küsitluses kutseõppeasutuste töötajatel nimetada ka selliseid tugiteenuseid või -tegevusi, mis nende hinnangul ei ole olnud tulemuslikud katkestamise vähendamisel. Tegevuste kõrval kirjeldasid töötajad oma vabades vastustes tihti ka probleeme või takistusi, mis nende hinnangul erinevate tegevuste tulemuslikkust vähendavad. Kõige sagedamini toodi esile järgmisi väljakutseid:

- Väike koostöövalmidus õpilastel, õpetajatel, lapsevanematel;
- Psühholoogilise abi puudumine, pikad järjekorrad, eelarvamused;
- Tugispetsialistide vähesus / ülekoormatus;
- Liiga vähe rühmajuhatajaid;
- Järjepidevuse puudumine;
- Õpilaste sundimine, manitsemine, karistamine, tundidest välja heitmine jmt;
- Õpilaste motivatsioonipuudus, kehvad õpioskused, üldoskused;
- Õpetajad vajavad rohkem spetsiifilisi koolitusi;
- Õpetajad vajavad psühholoogilist nõustamist jm tuge ka ise;
- Õpikojad, õpilasiümarlaud jm administratiivsed lahendused ei tööta;
- Tasandusnädal (kokkulepitud periood, millal õpilased saavad oma võlgnevusi koolis vähendada) ei ole olnud tulemuslik;
- Juhid ei teadvusta alati probleemi;

- Pikad suhtlusalused (nt probleem peab jõudma direktori lauale enne sellega tegelema hakkamist) pikendavad aega, mil problemaatilise õpilasega tegelema hakatakse.

### Toetavad tegurid tugiteenuste pakkumisel katkestamise vähendamisel

Palusime küsitluses õppeasutuste töötajatel ka hinnata, millised tegurid on neid toetanud tugiteenuste pakkumisel, mõeldes enda kogemusele katkestamisohus õpilastega tegelemisel. **Õpetajatel** palusime hinnata tugispetsialistide kaasamist ja nendega koostöö tegemist toetavaid tegureid (joonis 9) ja märkida kuni kolm nende jaoks kõige olulisemat. Nende hinnangul on kõige olulisemaks teguriks piisavalt väikesed õpperühmad katkestamisohus õpilaste märkamiseks (47% õpetajatest hindas seda oluliseks teguriks), õpilaste valmisolek tugispetsialistide abi kasutamiseks (42%), tugispetsialistide kaasamist toetav õppekorraldus koolis (40%), õpetaja enda teadlikkus tugispetsialistide abi kasutamise vajadustest ja võimalustest (38%) ning kooli juhtkonna julgustav hoiak tugispetsialistidega koostöö tegemiseks (34%).

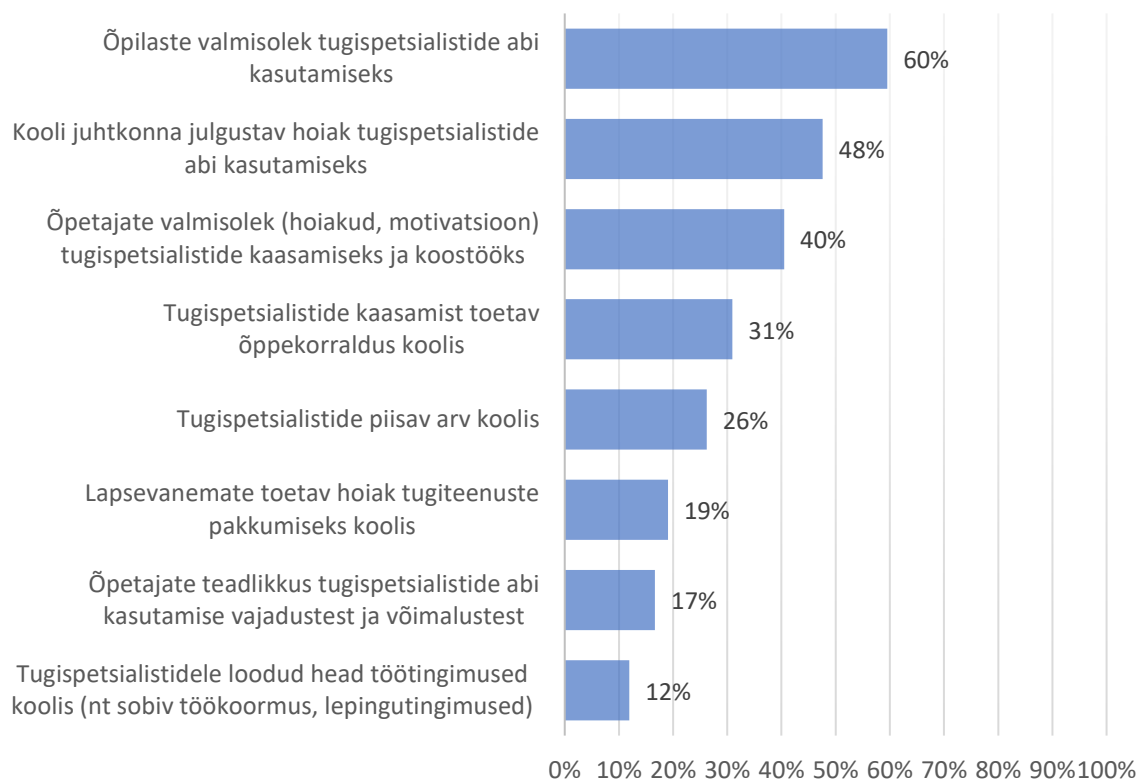
**JOONIS 9.** ÕPETAJAT TOETAVALD TEGURID TUGISPETSIALISTIDE KAASAMISEL JA NENDEGA KOOSTÖÖ TEGEMISEL



**Tugispetsialistidelt ja teistelt tugiteenuste osutamisega seotud töötajalt** kutseõppeasutustes uurisime, millised tegurid on toetanud tugiteenuste osutamist nende koolis (vt joonis 10). Kõige olulisema toetava tegurina on tugispetsialistid esile toonud õpilaste valmisolekut tugispetsialistide abi kasutamiseks – seda peab kõige olulisemaks 60% küsitluses osalenud tugispetsialistidest. Pea pooled

ehk 48% peavad oluliseks toetavaks teguriks kooli juhtkonna julgustavat hoiakut tugispetsialistide abi kasutamiseks ja 40% tugispetsialistidest ka õpetajate valmisolekut (hoiakuid, motivatsiooni) tugispetsialistide kaasamiseks ja koostööks. Kolmandik peab oluliseks toetavaks teguriks ka tugispetsialistide kaasamist toetavat õppekorraldust koolis.

**JOONIS 10.** TUGISPETSIALISTE JA TEISI TUGITEENUSTE OSUTAMISEGA SEOTUD TÖÖTAJAJD TOETAVAD TEGURID TUGITEENUSTE OSAUTAMISEL



**Kutseõppeasutuste juhtkonna esindajatel** palusime hinnata neid toetavaid tegureid tugiteenuste tulemuslikul korraldamisel nende koolis, võttes arvesse oma kogemust katkestamisohus õpilastega tegelemisel (vt joonis 11). Pea kolmveerand juhtkonna esindajatest (71%) peab kõige olulisemaks teguriks õpetajate valmisolekut tugispetsialistide kaasamiseks ja koostööks. Veidi üle poolte juhtkonna esindajatest on olulise toetava tegurina esile toonud ka õpilaste valmisoleku tugiteenuste kasutamiseks (56%) ja tugispetsialistide kaasamist toetavat õppekorraldust koolis (56%). Veidi alla kolmandiku juhtkonna esindajatest peab oluliseks toetavaks teguriks tugispetsialistide piisavat arvu koolis (29%) ja piisavat rahastust tugispetsialistide palkamiseks (26%).

**JOONIS 11. JUHTKONNA ESINDAJAID TOETAVAD TEGURID TUGITEENUSTE TULEMUSLIKUL KORRALDAMISEL**

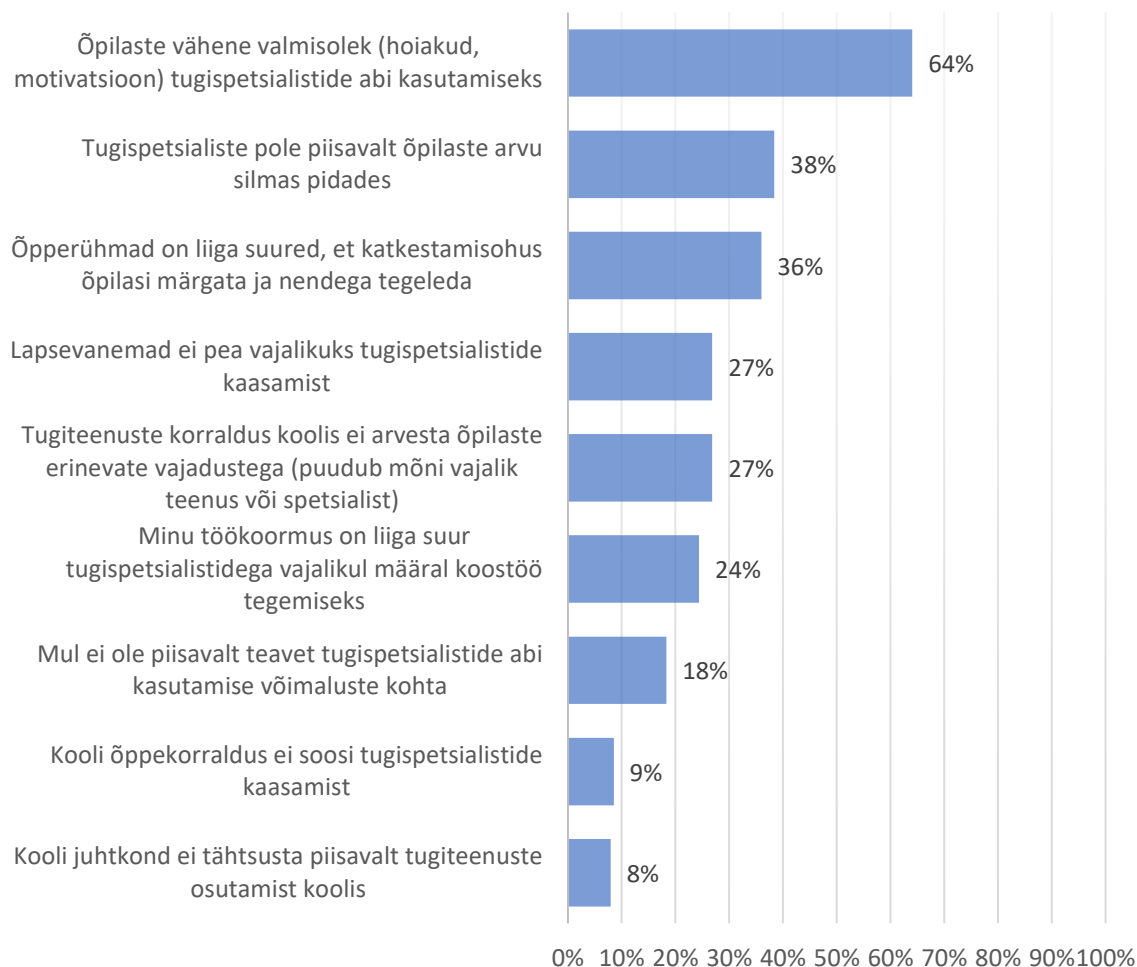


**Takistavad tegurid tugiteenuste pakkumisel katkestamise vähendamisel**

Kõige suuremaks takistuseks peavad õpetajad aga õpilaste vähest valmisolekut (hoiakuid, motivatsiooni) tugispetsialistide abi kasutamiseks (joonis 12). Seda tõi olulise takistava tegurina esile 64% küsitluses osalenud õpetajatest, teisi tegureid märgiti juba oluliselt vähem. 38% õpetajate hinnangul on oluliseks takistuseks tugispetsialistide ebapiisav arv õpilaste arvu silmas pidades ja 36% õpetajatest märkis takistusena liiga suured õpperühmad, et katkestamisohus õpilasi märgata ja nendega tegeleda. Ligikaudu veerand õpetajatest peab oluliseks takistuseks ka lapsevanemate hoiakuid, tugiteenuste korraldust koolis, mis ei arvesta õpilaste erinevate vajadustega või õpetaja enda suurt töökoormust tugispetsialistidega vajalikul määral koostöö tegemiseks.

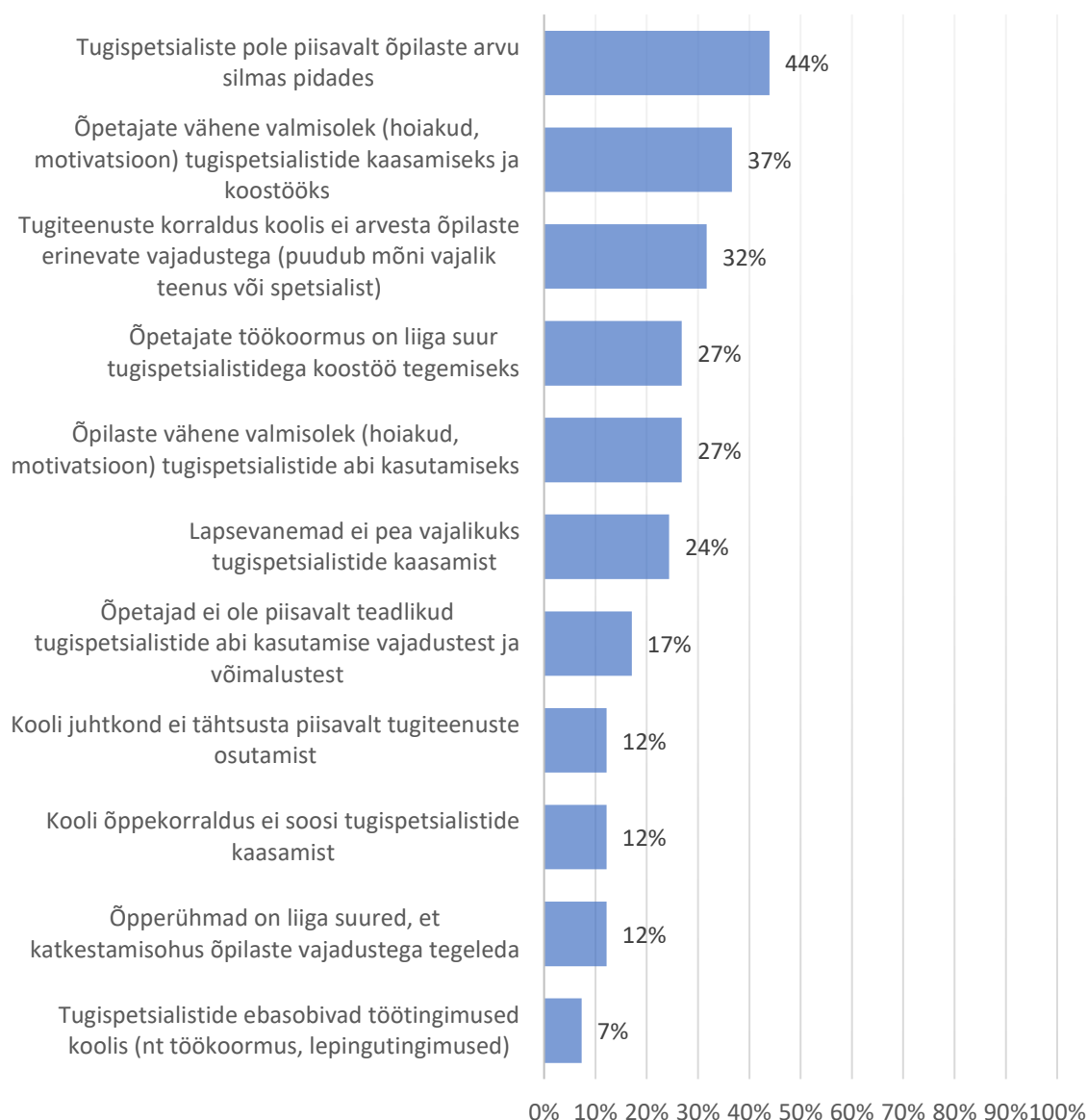


Joonis 12. Õpetajat takistavad tegurid tugispetsialistide kaasamisel ja nendega koostöö tegemisel



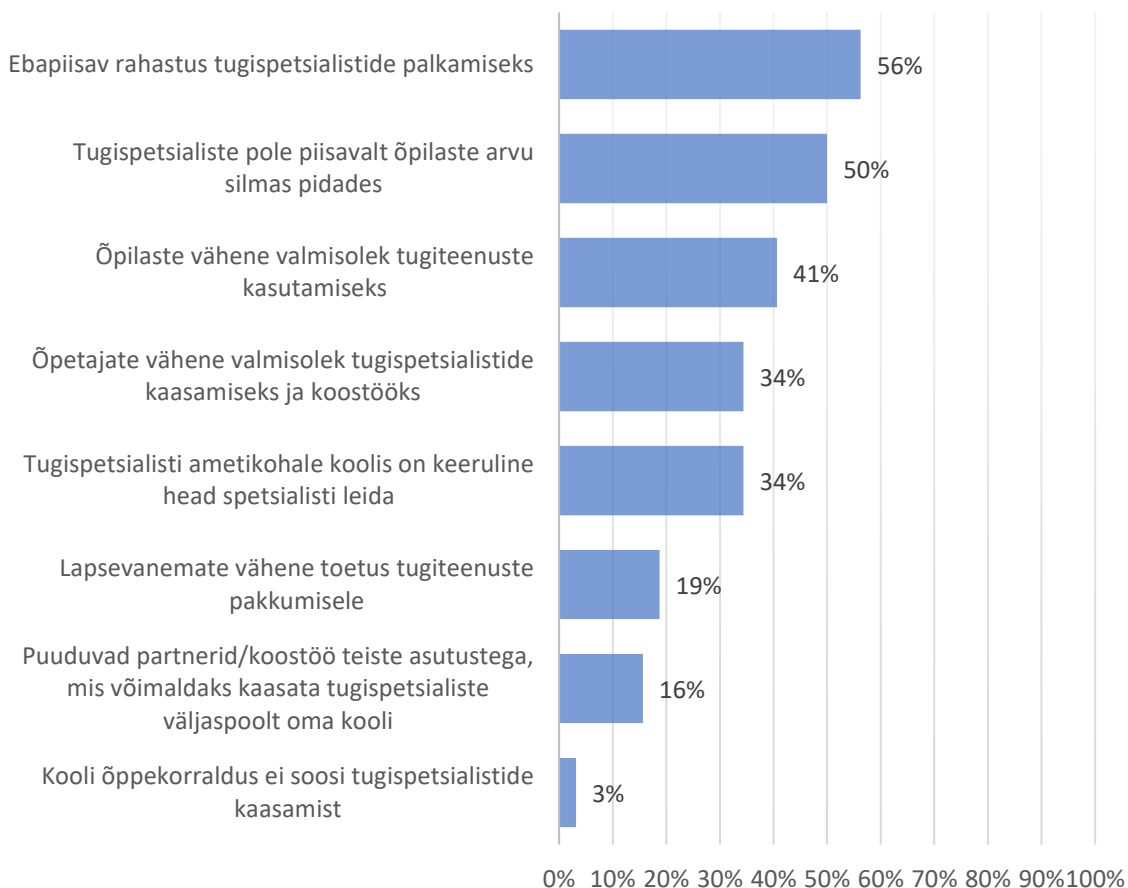
**Tugispetsialistid ja teised tugiteenuseid osutavad töötajad** (joonis 13) tõid tugiteenuste osutamist takistavate teguritena koolis kõige sagedamini esile asjaolu, et tugispetsialiste pole piisavalt kooli õpilaste arvu silmas pidades (44% peab seda oluliseks takistuseks). 37% peab oluliseks takistuseks õpetajate vähest valmisolekut tugispetsialistide kaasamiseks ja koostööks, 32% toob olulise takistusena oma kogemuses esile tugiteenuste korraldust koolis, mis ei arvesta õpilaste erinevate vajadustega. Ligi veerand küsitluses osalenud tugispetsialistidest nimetas olulise takistusena tugiteenuste osutamisel ka õpetajate liiga suurt töökoormust ja õpilaste vähest valmisolekut tugispetsialistide abi kasutamiseks, samuti ka selliste lapsevanemate hoiakuid, kes ei pea vajalikuks tugispetsialistide kaasamist.

**JOONIS 13.** TUGISPETSIALISTE JA TEISI TUGITEENUSTE OSUTAMISEGA SEOTUD TÖÖTAJAJD TAKISTAVAD TEGURID TUGITEENUSTE OSAUTAMISEL



**Juhtkonna esindajad** peavad tugiteenuste tulemuslikul korraldamisel üheks kõige enam takistavaks teguriks ebapiisavat rahastust tugispetsialistide palkamiseks (56%) ja seda, et tugispetsialiste pole piisavalt õpilaste arvu silmas pidades (50%) (joonis 14). 41% juhtkonna esindajatest peab oma kogemuses takistavaks teguriks õpilaste vähest valmisolekut tugiteenuste kasutamiseks ja 34% õpetajate vähest valmisolekut tugispetsialistide kaasamiseks ja koostöök. Kolmandiku hinnangul on takistuseks ka asjaolu, et tugispetsialisti ametikohale on keeruline head spetsialisti leida.

Joonis 14. Juhtkonna esindajaid takistavad tegurid tugiteenuste tulemuslikul korraldamisel



Kokkuvõtvalt võib öelda, et nii õpilaste valmisolek tugispetsialistide abi kasutada kui ka õpetajate valmisolek ja teadlikkus tugispetsialistide kaasata ja nendega koostööd teha, on väga olulise tähtsusega tugiteenuste pakkumisel koolis. Nende olemasolu peetakse üheks kõige enam toetavaks teguriks ja samas nende puudumist ka üheks kõige takistavamaks teguriks tugiteenuste pakkumisel. Väga oluliseks teguriks on ka tugispetsialistide kaasamist toetav õppekorraldus koolis, õpperühmade suurus ja juhtkonna julgustav hoiak tugispetsialistide abi kasutamiseks. Tugiteenuste pakkumisel üheks kõige suuremaks takistuseks peetakse aga tugispetsialistide vähest arvu õpilaste arvu silmas pidades ning ebapiisavat rahastust tugispetsialistide palkamiseks.

## 4. Analüüsi peamised järeldused ja soovitus

### TUGITEENUSTE PAKKUMINE JA KORRALDUS

Eesti kutseõppeasutustes on lähenemine tugiteenuste pakkumisele ja korraldusele küllaltki erinev. On õppeasutusi, kus tugiteenuste süsteem on läbimõeldult planeeritud ja süsteemselt juhitud, kui ka koole, kus tegeletakse teenuse korraldamisega individuaalselt siis, kui selleks peaks vajadus tekkima. **Uuringu tulemused näitavad, et Eesti Hariduse Infosüsteemis kajastuv statistika tugispetsialistide olemasolu kohta kutseõppeasutustes ei peegelda täiel määral tegelikku olukorda sellest, kas ja kuidas on tagatud õpilaste toetamine koolis.** Siinse uuringu järgi on kutseõppeasutustes tööl rohkem sotsiaalpedagooge kui ametlikud arvud näitavad, lisaks pakuvad tugiteenuseid karjääri- ja õpiabispetsialistid. **Kutseõppeasutustes peetakse tugisüsteemi osaks erinevaid teenuseid ja tegevusi, mille eesmärk on õpilasi toetada, mitte ainult neid tugiteenuseid, mis seaduses loetletud.** Tugiteenuste osutamisele on sageli seotud erinevad ametikohad koolis – keskne roll on peamiselt hoopis rühmajuhatajatel, samuti õpetajatel. Tugivõrgustikku kuuluvad sageli ka õpilaskodu töötajad, huvijuhid, raamatukogutöötajad, kooliõed, tugitugiõpilased jt, kuid neid ametlik statistika ei kajasta, vähemalt mitte tugisüsteemi osana. Tugispetsialistid on siinse uuringu järgi koolis kohapeal tööl kahekümnes kutseõppeasutuses.

**Eesti kutseõppeasutuste lähenemised tugiteenuste korraldamisele ja pakkumisele võib siinse uuringu tulemuste järgi jagada neljaks tüübiks:**

- Esimese lähenemise puhul **pakuvad tugiteenuseid koolis õpetajad.** Õppeasutuses kohapeal tugispetsialistide tööl ei ole ja enamasti on dokumentides viidatud, et õpilasi toetavad probleemide ilmnmisel erinevad õpetajad (tihti ka kursusejuhataja rollis). Sageli on dokumentides ka mainitud, et tugiteenused tagatakse kokkuleppel direktoriga (mis võib tähendada pikka infoahelat, sõltuvalt kooli suurusest). Tugiteenuseid osutatakse vajaduse ilmnmisel ka väliste partnerite abil (nt Rajaleidja või teised teenuse osutajad). Selline lähenemine iseloomulik umbes veerandile kutseõppeasutustest.
- Teise lähenemise puhul **pakuvad tugiteenuseid koolis määratud tugisõpetajad**, kelleks on peamiselt erinevad kooli töötajad. Eelmisest mudelist erineb selle poolest, et tugisõpetajate hulka kuuluvad lisaks õpetajale ja rühmajuhatajale näiteks ka õpilaskodu kasvatajad, huvijuhid, kooliõed, raamatukogutöötajad, noortehid jt. Tugiteenuseid osutatakse vajaduse ilmnmisel ka väliste partnerite abil (nt Rajaleidja või teised teenuse osutajad). Selline lähenemine iseloomulik neljale kutseõppeasutusele.
- Kolmanda lähenemise puhul on **tugiteenuste pakkumiseks kooli palgatud tööle eraldi mõni tugispetsialist.** Nendes koolides on rühmajuhatajate ja õpetajate kõrval tööl näiteks sotsiaalpedagoog või psühholoog. Sageli võib üks inimene täita ka mitme erineva tugispetsialisti rolli korraga. Kõiki erinevaid tugispetsialistide pole kooli tööle võetud, sest nende järele ei nähta kas (juhtkonnas) vajadust või tuntakse vajadust, kuid puuduvad vahendid spetsialisti palkamiseks. Lisaks palgatud tugispetsialistidele on enamasti tugisüsteemis oluline roll ka rühmajuhatajatel, õpetajatel jt määratud tugisõpetajatel. Selline lähenemine iseloomulik umbes kolmandikule kutseõppeasutustest.

- Neljandat tüüpi tugisüsteeme iseloomustab, et **tugiteenuseid pakub erinevatest tugispetsialistidest koosnev meeskond, loodud ka eraldi vastav tugiüksus**. Neis koolides on terviklikum, läbimõeldud tugisüsteem, tööl on erinevad tugispetsialistid ja moodustatud on tugiteenuseid osutav meeskond, kus igapäev on selge roll ja vastutus. Sageli on kooli loodud eraldi struktuuriüksus, mis tugiteenuseid koondab ja pakub (näiteks nõustamiskeskus, tugiteenuste osakond, tugiteenistus jmt). Selline lähenemine iseloomulik umbes kolmandikule kutseõppeasutustest.

Kirjeldataud neli lähenemist ei ole kindlasti üks-ühele iga kutseõppeasutuse puhul täpselt ühesugused, tugisüsteem ja tõlgendus sellest, mis on tugiteenused, on koolides väga mitmekesine. Kuna seadusega on kutseõppeasutused kohustatud tagama erinevate tugiteenuste kättesaadavuse, on nii koolide dokumentides kui ka küsitletud töötajate sõnul tugiteenused vajaduse ilmnemisel igas koolis tagatud, kas siis oma töötajate või muude teenusepakkujate poolt. Edasist uurimist vajaks, kuidas kättesaadavad erinevad tugiteenused õpilastele tegelikult on ning kuidas koolides kättesaadavust üldse mõistetakse või mõõdetakse. Samuti on eelnevalt kirjeldatud mudelite puhul oluline silmas pidada ja edasi analüüsida teenuse kvaliteedi tagamist, sest paljudel juhtudel on tugiteenuse osutamine pandud töötajate õlule, kel tegelikult vastavat kvalifikatsiooni ei ole. On arusaadav, et erinevad tugiteenused määratud inimesed koolis tahavad anda oma parima õpilaste toetamiseks, kuid tugiteenuse kvaliteedi ja tulemuslikkuse tagamiseks on oluline ka tugispetsialistide erialane ettevalmistus.

## TUGISÜSTEEMIDE TUGEVED JA VÄLJAKUTSED

**Suurem osa küsitluses osalenud juhtkonna esindajatest, õpetajatest ja tugiteenuste pakkumisega seotud spetsialistidest annavad pigem positiivse hinnangu oma kooli tugisüsteemile.** Kõige sagedamini leitakse, et õpetajad oskavad märgata väljalangemisohtu sattunud õpilasi (73% on nõus), et tugisüsteem on üles ehitatud õpilaste probleemide varasele märkamisele (65% on nõus) ja et tugisüsteemi iseloomustab erinevate osapoolte koostöö (62% on nõus). Teisalt ollakse mitme aspekti puhul ka kriitilised. Näiteks 41% kõigist vastanutest leiab, et nende kooli tugisüsteem pigem ei toeta õpetajat tema igapäevatöös ja 33% pole nõus väitega, et õpetajad on teadlikud tugisüsteemi võimalustest ja oskavad neid kasutada. 37% vastanutest ei pea oma kooli tugisüsteemi terviklikuks ja 31% hinnangul pole see hästi juhitud.

**Õpilaste valmisolekut tugispetsialistide abi kasutada ning õpetajate valmisolekut ja teadlikkust tugispetsialistide kaasata ja nendega koostööd teha peavad kooli töötajad (juhtkonna esindajad, õpetajad ja tugiteenuste osutamisega seotud isikud) väga oluliseks teguriks tugiteenuste pakkumisel koolis.** Õpilaste ja õpetajate valmisolekut peetakse üheks kõige enam toetavaks teguriks tugisüsteemide edukaks rakendamiseks ja samas nende puudumist ka üheks kõige takistavamaks teguriks tugiteenuste pakkumisel. Väga oluliseks teguriks peetakse ka tugispetsialistide kaasamist toetavat õppekorraldust koolis, õpperühmade suurust ja juhtkonna julgustavat hoiakut tugispetsialistide abi kasutamiseks. Tugiteenuste pakkumisel üheks kõige suuremaks **takistuseks peavad koolide töötajad aga tugispetsialistide vähest arvu õpilaste arvu silmas pidades ning ebapiisavat rahastust tugispetsialistide palkamiseks.**

Küll aga viitavad siinse uuringu tulemused sellele, et **sageli pole tugiteenused õppeasutustes süsteemselt ja terviklikult juhitud**, mis peegeldub peamiselt järgmistes kitsaskohtades:

- **Õppeasutuste töötajate vähene teadlikkus koolis pakutavatest tugiteenustest ja puudulik tugi õpetajatele.** Uuringu raames teostatud küsitlus õpetajate, tugispetsialistide ja juhtkonna esindajate seas näitas, et sageli on ühe kooli töötajad erineval teadmisel selle kohta, kas ja missugust tugiteenust nende koolis pakutakse. Kui juhtkonna esindaja sõnul on teenus olemas, siis õpetajad toovad sageli esile, et teenust ei pakuta. Teisalt leidub ka vastupidiseid olukordi, kus õpetajate sõnul teenust pakutakse, aga juhtkonna esindaja hinnangul mitte. Ligi kolmandik küsitluses osalenutest hindas, et õpetajad pigem ei ole teadlikud tugisüsteemi võimalustest. Samal ajal leiab 41% kõigist vastanutest, et nende kooli tugisüsteem ei toeta õpetajat tema igapäevatoös. Kuna kõikides õppeasutustes nähakse just õpetajatel olulist rolli õpilaste vajaduste märkamisel, on õpetajate teadlikkus tugisüsteemi võimalustest ja nende toetamine tugiteenuste pakkumisel kriitilise tähtsusega. Töötajate teadlikkuse tõstmine ja tõhusam sisekommunikatsioon on kindlasti juhtkonna oluline ülesanne. Samas selgus uuringu käigus, et ka juhtkonna esindajatel on vahel erinevad teadmised pakutavatest tugiteenustest ühes ja samas koolis. Samuti hindavad juhtkonna esindajad õpetajate teadlikkust tugisüsteemi võimalustest oluliselt paremaks, kui õpetajad ise.
- **Info tugiteenuste kohta on hajutatud erinevate dokumentide vahel ja sageli ka vastuoluline, vajalik info õppijale või tema perele harva kooli veebilehelt leitav.** Vaadeldud dokumentides (õppekorralduseeskirjad, arengukavad jt kättesaadavad dokumendid) ja kutseõppeasutuste veebilehtedel on enamasti tugisüsteemi ja -teenuseid vähe kirjeldatud ja/või erines kooli dokumentatsioonis kirjeldatu veebilehel kirjeldatust. Mõnel juhul olid dokumendid raskesti leitavad ja vähestes koolides veebilehtedel oli antud korralik ülevaade tugiteenustest ja võimalustest, mida koolis õpilastele (aga ka nende vanematele) pakutakse või kelle poole probleemi korral pöörduda tuleks. Seetõttu on keeruline mõista, millises allikas esitatud informatsioon peegeldab tegelikku olukorda tugiteenuste pakkumisel koolis.
- **Kui ka koolis on olemas strateegia katkestamise vähendamiseks, pole kooli töötajad sellega sageli kursis.** Kuigi enamike õppeasutuste puhul leiti, et strateegia katkestamise vähendamiseks on osa kooli arengukavast, siis dokumendianalüüs näitas, et koolide arengukavades on õpingute katkestamist ja/või tugiteenuseid küll sageli mainitud, aga väga erineval määral ja ulatuses. Mõningatel juhtudel on seda tehtud põhjalikumalt, paljuski aga põgusalt ja napisõnaliselt. Seetõttu on keeruline hinnata, kuivõrd paljudel juhtudel on tegemist läbimõeldud tervikliku strateegiaga. Mitmetel juhtudel on arengukavas kirjeldatud olukord ka erinev kooli õppekorralduseeskirjas olevast.

## TUGISÜSTEEMIDE TULEMUSLIKKUS KATKESTAMISE ENNETAMISEL JA VÄHENDAMISEL

**Kõiki seaduses nimetatud tugiteenuseid (karjääriteenus, õpiabi, eri- ja sotsiaalpedagoogiline ning psühholoogiline teenus) peetakse oma kooli kogemuses pigem tulemuslikuks katkestamise vähendamisel kutsehariduses.** Kõige kõrgemalt hinnatakse eripedagoogilise teenuse tulemuslikkust (90% peab tulemuslikuks) ja madalamalt psühholoogilise teenuse tulemuslikkust (71% peab tulemuslikuks). Samas on siinkohal oluline silmas pidada, et eripedagoogilist teenust pakutakse pigem vähestes kutseõppeasutustes ja info nende kohta, kellele on osutatud psühholoogilist teenust pole enamasti avalik, mistõttu võib just õpetajatel olla veidi keerulisem hinnata teenuse tulemuslikkust. Võrreldes teiste küsitluses osalenud ametikohtade esindajatega, ongi õpetajad kõige enam skeptilised

tugiteenuste tulemuslikkuse osas. Kuna eelnevalt tuli esile ka õpetajate vähenenud teadlikkus pakutavatest tugiteenustest, võib see osaliselt selgitada negatiivsemaid hinnanguid.

Nimetatud viie tugiteenuse kõrval peetakse aga **väga tulemuslikuks rühmajuhatajate (grupijuhatajate, klassijuhatajate) süsteemi koolis**. Grupijuhendaja on see, kes märkab problemaatilist õpilast, nõustab teda, vajadusel võtab ühendust õpilase perekonnaga, aitab õpilasel õpivõlgnevustega tegeleda, vajadusel kaasab teised tugispetsialistid või õpetajad, kuid jääb ikkagi osaks tiimist, mis õpilasega tegeleb. Kuna õpilaste vähest õpimotivatsiooni peetakse küsitluse järgi kõige olulisemaks probleemiks, mida peab katkestamisohus õpilastega tegelemisel oma koolis eelkõige lahendama, võib rühmajuhendajate kaasamine olla üheks heaks võimaluseks õppijate õpimotivatsiooni püsimise ja tõstmise toetamisel, sest suudab pakkuda rohkem individuaalset tähelepanu õpilasele. Kuigi enamikes kutseõppeasutustes on rühmajuhatajate süsteem olemas ja sageli tuuakse neid ka kooli dokumentides esile, kui olulist tugiteenuste osutajat, ei ole siinse uuringu põhjal selge, kuivõrd selline lähenemine kõikides koolides levinud on. Teisteks olulisteks tugitegevusteks või põhimõteteks, mis katkestamise vähendamisel tulemuslikkuse on taganud, peetakse: **individuaalset lähenemist õppijale; süsteemseid tegevusi ja koostööd, tihedat ja kiiret infovahetust ja tegutsemist; vanemate/perekonna kaasamist; varajast katkestamisohus õpilase märkamist; õige eriala leidmise toetamist ja samuti koostööd kohaliku omavalitsusega**.

Õpingute katkestamise põhjused kutsehariduses on väga mitmekesised ning enamasti viib katkestamiseni mitme erineva teguri koosmõju. Siinse uuringu põhjal tuleb kutseõppeasutustes **katkestamise ennetamisel ja vähendamisel tegeleda peamiselt õpilaste vähese õpimotivatsiooni, õpiraskuste ja mahajäämuse, ebapiisavate üldoskuste ja vähese perepoolse huviga**. Kirjanduse ja rahvusvahelise kogemuse põhjal (vt peatükk 3) on need just sellised katkestamisega seotud põhjused, mille puhul on tugiteenustega võimalik edukalt sekkuda ja olulisel kohal on just kutseõppes olulisemad ennetusmeetmed. **Edukaid ennetusmeetmeid iseloomustab uuringute põhjal:**

- õppurist huvitumine, tema murede mõistmine ja individuaalne nõustamine positiivse minapildi arengu toetamiseks;
- õppetegevuste analüüs teooria ja praktika tasakaalu tagamiseks, et õpilane mõistaks teoreetilise õppe vajalikkust;
- õpetajate teadlikkuse tõstmine varajase väljalangevusega tegelemisest ja nende rollist selles;
- kooli pühendumus ennetusmeetmetele;
- vanemate kaasamine õpilaste karjäärivalikutesse.

Siinse uuringu raames toimunud tugiteenuste kaardistamise põhjal võib öelda, et **loetletud tegevustega kutseõppeasutustes ühel või teisel moel tegeletakse, kuid vähestel juhtudel lähenetakse terviklikult ja pakutakse mitmekülgsid teenuseid õpilaste toetamiseks**.

Eelnevalt kirjeldatud uuringu peamistest tulemustest ja järeldustest tulenevalt on koostatud soovitusel nii kutseõppeasutustele kui ka Haridus- ja Teadusministeeriumile tugiteenuste süsteemide arendamiseks ja katkestamise vähendamiseks kutsehariduses. Soovituste peamine fookus on süsteemse ja tervikliku tugisüsteemi loomise toetamisel ja selle teadlikul juhtimisel kutseõppeasutustes.

### Soovitused kutseõppeasutustele tugiteenuste süsteemi arendamiseks ja katkestamise vähendamiseks:

- Süstemaatiliselt seirata ja analüüsida õpilaste probleeme, vajadusi ja kooli enda võimalusi ja kitsaskohti tugiteenuste tagamisel ning luua sellele tuginedes **terviklik tugiteenuste pakkumise strateegia**, mis oleks osa kooli arengukavast. Strateegia peab olema selgelt suunatud koolis esile kerkinud probleemide lahendamisele, omama selget eesmärki, sõnastatud tulemusi ning läbimõeldud ja rakendatavaid tegevusi. Selgelt peab olema määratud, missuguseid teenuseid kooli tugisüsteem haarab ja kuidas õppijaid (ja õpetajaid) toetab. Strateegias peab olema esile toodud erinevate osapoolte selged ülesanded, vastutus ja koostöö tugiteenuste tagamisel. Strateegia peab olema terviklik, teadlikult juhitud ja eest veetud ning mitmekülgsest kommunikatsioonist kõikidele kooli töötajatele, õpilastele ja lapsevanematele. Strateegia elluviimist on oluline regulaarselt seirata ja vajadusel seda täiendada. Tagada, et strateegia on kooskõlas teiste oluliste dokumentidega koolis (õppekorralduseeskiri, kooli arengukava, samuti info kooli veebilehel).
- Strateegias keskenduda ennekõike **õpilase arengu mitmekülgsel toetamisele tugiteenuste abil**. Kuna õpingute katkestamise põhjused on väga mitmekesised, omavahel seotud ja mitmetega neist ei saa kutseõppeasutuses tegeleda (nt perega, sõpradega seotud põhjused), ei pruugi üksikute põhjuste kõrvaldamine viia soovitud tulemusteni. **Kesksel kohal peab olema probleemide tekkimise ennetamine, ennekõike sobiva ja võimetekohase õppekava valiku toetamine**. Seda nii esmakursuslaste mitmekülgsel toetamise (sh vastuvõtuprotsessis), süsteemse karjääriõppe, kvaliteetsete tugiteenuste pakkumise, õpilase iseseisvuse, õppimisvalmiduse, motiveerituse ja toimetulekuoskuste kujunemise toetamise kui ka turvalise ja õpimotivatsiooni soodustava koolikliima loomise kaudu.
- **Tunnustada rühmajuhatajaid tugisüsteemi keskse osana**, tagada neile täiskoormusega töö ja õiglane töötasu. Jagada parima praktikana oma kogemusi rühmajuhatajate töö korraldamisel ja toetamisel nende kutseõppeasutustega, kus rühmajuhatajate süsteem puudub või veel hästi ei tööta, pakkuda tuge süsteemi arendamiseks.
- Tagada kooli töötajate, ennekõike **õpetajate teadlikkus kooli tugiteenuste süsteemist** ja erinevatest võimalustest õpilaste toetamisel. Seda nii parema sisekommunikatsiooni kui ka õpetajate koolitamise kaudu probleemide varasest märkamisest ja katkestamise vähendamisest. Samuti **tagada, et kooli tugiteenuste süsteem toetaks õpetajat tema igapäevatoos**, mitte ei tekitaks liigset koormust ja nõudmisi juurde.
- Soodustada ja **suurendada töötajate vahelist koostööd koolis** tugiteenuste pakkumisel. Oluline on nii juhtkonna ja tugispetsialistide kui ka õpetajate ja tugispetsialistide vaheline tihe koostöö ja kiire infovahetus. Kaasata tugispetsialiste meeskonnakoolitustele. Luua koolis iga töötajat väärtustav, koostööle avatud ja ühtekuuluvustunnet suurendav töökeskkond, mis omakorda loob tugevama tugivõrgustiku ja turvalisema koolikliima õpilastele.
- Kuna mitmete õpingute katkestamise põhjuste lahendamine pole otseselt õppeasutuste võimuses, on oluline **toimiv koostöö kooliväliste partneritega** (nt kohalik omavalitsus, noortekeskused,



MTÜd), et jagada infot, luua ühiseid terviklikke lahendusi ning pakkuda tuge nii õppijatele kui ka kooli personalile õppijate nõustamisel.

- Ennetamaks kutseharidusse õppima asuvate õpilaste õpiraskustesse sattumist ja õpimotivatsiooni vähenemist, **suurendada nende karjääriteadlikkust juba enne kutseharidusse jõudmist koostöös põhikoolidega**, samuti Rajaleidja keskustega. See tähendab nii oma erialade tutvustamist, erialaga seotud huviringide pakkumist kui ka võimalusel potentsiaalsete õppuritega (ja nende vanematega) individuaalset kohtumist ja selgitustööd põhikoolis. Samuti tagada **järjepidev ja süsteemne karjääriõpe kogu kutsehariduse vältel**, seostada õpitavat paremini tööturu võimalustega pärast õpingute lõppu ja suurendada iga õppija teadlikkust oma valikutest. Teadvustada õppeasutuses karjääriõppe ja karjääriplaani olulist rolli õppija toetamisel (ja seeläbi katkestamise vähendamisel).
- **Tutvuda teiste kutseõppeasutuste parimate praktikatega** tugisüsteemi loomisel ja katkestamise vähendamisel ja katsetada nende elluviimist oma koolis. Näiteks on siinse uuringu järgi väga hea näitena esile toodud rühmajuhendajate süsteemi, tugiõpilaste kaasamist, sisseastujate tausta ja olukorra kaardistamist, arenguvestluseid õpilastega jm. Uuringu eraldiseisvas lisas olev ülevaade kõikide kutseõppeasutuste tugisüsteemidest annab põhjalikuma ülevaate erinevate koolide kogemusest ja headest praktikatest.

#### Soovitused Haridus- ja Teadusministeeriumile tugisüsteemide arendamise ja tugiteenuste pakkumise toetamiseks kutseõppeasutustes:

- Soodustada ja **toetada tugiteenuste pakkumise (katkestamise vähendamise) strateegia loomist, juhtimist ja elluviimist kutseõppeasutustes**. Pakkuda seonduvaid koolitusi, luua abistavad juhendmaterjalid, väärtustada ja hinnata strateegia olemasolu ja toimivust tulemusrahastamise otsuste tegemisel või akrediteerimisel. Seirata katkestamise tulemuslikkust riigi tasandil. Haridus- ja Teadusministeeriumil on siin oluline roll koolijuhtide innustamisel ning läbimõeldud ja terviklike tugisüsteemide loomise eestvedamisel.
- **Tunnustada rühmajuhatajaid tugisüsteemi keskse osana** ja toetada õppeasutusi tugispetsialistide ametikohtade loomisel (sh rahastamismudeli kaudu). Kutseõppeasutustes, kus rühmajuhatajate süsteem puudub või veel hästi ei tööta, pakkuda sisulist tuge süsteemi arendamiseks. **Koguda infot rühmajuhatajate kohta Eesti Hariduse Infosüsteemis ja kaaluda lisaks ka teiste oluliste tugiteenuste pakkumisega seotud töötajate kohta regulaarset info kogumist**.
- **Analüüsida Rajaleidja keskuste rolli ning sealsete teenuste tegelikku kättesaadavust ja tulemuslikkust kutseõppurite toetamisel ja nende katkestamise vähendamisel**. Tugiteenuste pakkumine väljaspool õppeasutust võib tekitada olukordi, kus õppeasutusel pole huvi tugisüsteemile ja õpingute katkestamisele terviklikult läheneda, kuivõrd lihtsam on see vastutus panna näiteks Rajaleidja keskusele. Teisalt pole siinse uuringu järgi Rajaleidja teenused alati ka piisavalt kättesaadavad ja olulisele osale sihtrühmast (täiskasvanud õppijatele) keskused teenuseid ei osutagi. Samuti pole kooli töötajad (eelkõige õpetajad) alati kursis Rajaleidja pakutavate võimalustega või sellega, et koolil on võimalus keskuste teenuseid kasutada.

- Kuna tugiteenuste korraldamisel on jätkuvalt üheks suuremaks takistuseks ebapiisav rahastus, tuleb Haridus- ja Teadusministeeriumil järjepidevalt edasi tegeleda **õppeasutustele piisavate rahaliste vahendite eraldamisega tugiteenuste pakkumiseks** ja tugispetsialistide palkamiseks. Selle võib siduda tugiteenuste pakkumise strateegia väljatöötamise ja elluviimisega koolis.
- **Keskenduda enam ennetavate meetmete loomisele, rahastamisele ja elluviimisele** õppijate toetamisel ja õpingute katkestamise vähendamisel. Toetada ja suunata kutseõppeasutusi keskenduma üha enam ennetusmeetmetele, aga ka pöörama rohkem tähelepanu õpilaste käekäigule enne kutseharidusse jõudmist. Tagada, et põhihariduse omandanud õpilastel on haridusstandardile vastavad kompetentsid (sh üldoskused) ning hea teadlikkus karjäärivõimalustest, et ennetada ja vähendada nende riski sattuda õpiraskustesse ja katkestamisohtu kutseharidusõpingute ajal. Toetada kutseõppeasutusi süsteemse karjääriõppe pakkumisel kõikidele õpilastele.

## 5. Executive Summary

The aim of this analysis is to map the provision and organisation of support services in Estonian vocational education institutions (33) and to assess the effectiveness of these support services in the study process as a measure to reduce drop-out rates. For this, a systematic literature review and document analysis were carried out as well as an online survey among the leaders, teachers and support specialists in vocational education institutions. The literature overview concentrated on support services and measures that are found to influence reducing drop-out rates in vocational education and training. The document analysis focussed on mapping different aspects of the provision and organisation of support services in vocational education institutions. The aim of the online survey was to get an overview of overall satisfaction with support systems (in reducing drop-out rates) as well as gather best practices of providing effective support measures in vocational education institutions. 354 workers from 28 institutions participated in the survey. Following is the overview of the main results of the analysis as well as policy recommendations made to the vocational education institutions as well as to policy makers.

### SUPPORT SERVICES – PROVISION AND ORGANISATION

In Estonian vocational education institutions, the approach to the provision and organisation of support services varies to a significant degree. While there are institutions that have designed comprehensive support service systems that are systematically managed, there are also schools that have chosen an individual approach, i.e. services are offered when circumstances arise. **This study shows that the statistical data on the existence of support service specialists in vocational education institutions, based on the data available through the Estonian Education Information System (*Eesti Hariduse Infosüsteem*, EHIS), does not adequately reflect the actual situation in schools regarding whether and how provision of support services is ensured to their students.** The findings of this study indicate that vocational training institutions employ more social pedagogues as well as career counsellors and learning assistance specialists than official records indicate. **The support systems in vocational education institutions usually comprise of various services and activities that are aimed at supporting students in their learning, i.e. including a wider range of services and activities than stipulated by law.** Commonly, the provision of support services is often carried out by different professionals within the schools, with group supervisors as well as teachers in the central role. In addition, the support network often also includes school boarding-house staff, head of extracurricular activities, librarians, nurses, student buddies, etc., but these people are not reflected in official statistics, at least not as part of the support system. According to the findings of this study, there are 20 vocational education institutions that employ support specialists.

**Based on the findings of this study, the approaches employed by Estonian vocational education institutions regarding the provision and management of support services can be divided into following four main types:**

- **First, support services are provided by teachers:** There are no support specialists in staff and usually the school documents indicate that teachers (usually in the role of course supervisors) shall offer support to students if problems arise. Often these documents also make note that support

services are offered upon agreement with the principal (which may mean a long chain of information, depending on the school size). Upon necessity, external partners (e.g. local branch of national career counselling network Rajaleidja or other service providers) are used for the provision of support services. This approach has been adopted by approximately a quarter of vocational education institutions.

- Second, **support services are provided by designated support persons** (usually various staff members) This model differs from the previous one by the fact that the pool of support persons includes, in addition to teachers and group supervisors, also school boarding-house staff, head of extracurricular activities, school nurses, librarians, youth organisers, etc. In addition, external partners may also be engaged in the provision of support services (e.g. Rajaleidja network or other service providers). This approach has been taken by four vocational education institutions.
- Third, **the school has hired support specialists for the purposes of providing support services.** These institutions have, in addition to group supervisors and teachers, also hired social pedagogues or psychologists. Often, one person fulfils the roles of several support specialists. Some schools have opted not to employ different types of specialists because they are not deemed necessary (usually by the management), in other cases, schools don't have the necessary resources; although there is need to have a specialist on staff. In addition to support specialists, the school support system also grants an important role to group supervisors, teachers and other designated support persons. Approximately a third of vocational education institutions have opted for this approach.
- Fourth, **support services are provided by a team of different support service specialists and schools have also set up a special support unit.** Such schools boast much more comprehensive and well-thought-out support systems; their personnel include various support service specialists that make up a team where everyone has clearly outlined roles and responsibilities. Often such schools have additionally set up separate specialised units (e.g. counselling centre, support service department, support service unit, etc.) that provide a variety of support services. This approach is taken by approximately a third of vocational education institutions.

The four models outlined above do not manifest in the same manner across all vocational education institutions, which is mainly because there is great variation across schools as to the types of support systems and there are very diverse of interpretations of what constitutes a support service. The law prescribes that vocational education institutions must ensure access to various support services and these services (offered either by school staff or other service providers) are available upon necessity as stipulated in official documents and also corroborated by staff interviews. Further research needs to be conducted as to what extent different support services are actually accessible to students and how schools understand or measure this accessibility. In addition, with regard to the above-mentioned models, it is important to bear in mind and continue analysing the maintenance of quality standards because in many cases the provision of support services falls on those employees who do not actually have the necessary qualifications. It is understandable that people who have been appointed as support service specialists are motivated to do their best to support their students, but in order to ensure the quality and effectiveness of support services, it is important to ensure that support specialists have undergone relevant professional training.

## SUPPORT SYSTEMS – STRENGTHS and CHALLENGES

**Most of surveyed school management representatives, teachers and other specialists engaged in the provision of support services rate their institution's support systems on the positive side.** Most commonly, the respondents highlighted that teachers are good at detecting when students are in danger of dropping out (73% agree), that the support system is based on early detection of problems (65% agree), and that the main feature of the support system is collaboration among different parties (62% agree). On the other hand, there were also some critical notes. For example, 41% of respondents indicated that their institution's support system is not very supportive of teachers in their daily work and 33% do not agree with the statement that teachers are aware of the opportunities offered by the support system and know how to use them. 37% found that their school's support system is not comprehensive and 31% thought that the system was not managed well.

**Staff members (e.g. management, teachers and people engaged in the provision of support services) feel that the most important factors are the readiness of students to turn to support service specialists for help and the readiness and awareness on the part of teachers to reach out to support service specialists and team up with them.** Actually, readiness to use support services, both among students and teachers, is considered to be one of the most critical factors for the successful implementation of support systems, while the lack thereof is deemed the most hindering factor. In addition, it is also important to ensure that the overall organisation of studies is set up to actively engage support service specialists, taking into account the size of study groups and the management's encouraging attitude towards using the help offered by support service specialists. Respondents indicated that the **most serious hindrance to the provision of support services is the small number of support service specialists as compared to the number of students and insufficient resources for hiring support service specialists.**

What is more, the results of this study indicate that **very often support services are not managed comprehensively and systematically**, which manifests mainly in the following challenges:

- **The personnel are not sufficiently aware of the support services available at their school.** The survey, conducted among teachers, support service specialists and the management, indicated that people working at the same school often have very different knowledge about whether and what kinds of support services are offered at their school. For example, while the management assures that services are available, teachers often indicate that these services are not actually offered. On the other hand, there are also contrary situations where teachers claim that services are available, but the management does not agree. Approximately a third of respondents indicated that teachers are mostly not aware of the possibilities offered by the support system. 10% of surveyed teachers were unable to evaluate the support services system at their schools. In all institutions teachers are considered to have an instrumental role in noticing their students' needs, and therefore teachers' awareness of possibilities offered by the support system is of critical importance. Awareness-raising among the school staff and more efficient internal communication is undoubtedly an important responsibility of the management. In addition, the study showed that sometimes even the management has very different levels of knowledge of available support services at their school. What is more, the management seems to think that teachers' awareness of the possibilities offered by the support system is much higher than teachers' own assessment of their level of awareness.
- **The information about support services is dispersed among different documents and is often contradictory; the information needed by students and their families is usually not available on**

**the institution's web page.** In general, the documents (e.g. study regulations, development strategies and other available documents) and web pages of vocational education institutions contain little information about the support system and services and/or there are differences between the contents of the official documents and the information published on the web pages. In some cases, the relevant documents were difficult to find and only a few schools had web pages offering a comprehensive overview of support services and available measures that are offered to students (and also to their parents) at the school or giving guidance on whom to contact in case of problems. Therefore, it is difficult to understand which sources give an adequate overview of the actual situation regarding the provision of support services at a given school.

- **Although the school may have a strategy for dropout reduction, the personnel are often unaware of it.** The study found that in most cases, the strategies for dropout reduction are part of the school's general strategy; however, content analysis of documents indicated that although general development strategies often mention dropping out and/or support services, its nature and scope varies to a significant degree. In some cases it is quite detailed, but in most cases it is rather brief and cursory. Therefore, it is difficult to evaluate whether the strategies are comprehensively well-thought-out. In several cases, the development strategies describe completely different scenarios compared to the systems outlined in study regulations.

#### THE ROLE OF SUPPORT SYSTEMS IN DROPOUT PREVENTION and REDUCTION

**All support services that are stipulated by law (i.e. career counselling, learning assistance, special needs and social educational and psychological services) were deemed as effective means in addressing dropout reduction in vocational training.** In this context, special needs educational services were deemed most effective (by 90% of respondents), while psychological services were seen as least effective (71% found them effective). However, it is important to bear in mind that special needs educational services are not offered in many vocational education institutions and information regarding people receiving psychological help is usually not public, which means that it may be difficult for teachers to assess the effectiveness of those services. Compared to representatives of other professions surveyed in the framework of this study, teachers appeared to be most sceptical with regard to the effectiveness of support services. Since the study also indicated that teachers have poor awareness levels about available support services, it might serve as an explanation for more negative assessment of those services.

In addition to the five above-mentioned support services, **the respondents rated group supervisor (group or class head teacher) systems as being very effective.** Group supervisor is a person who takes note of problematic students, counsels them, gets in touch with the student's family, helps them with unfinished assignments, engages other support service specialists or teachers and remains part of the team dealing with that particular student. Since the results of this survey indicated that students' poor study motivation is believed to be the most pressing problem that must be addressed in first order when dealing with students that are on the verge of dropping out, the engagement of group supervisors may be a good means to support the maintenance and increase of study motivation because students are offered more individual attention. Most vocational schools actually have a system of group supervisors and they are often mentioned in official school documents as providers of an instrumental support service; however, this study did not reach a clear understanding about the actual scope of implementation of this approach. Other important support measures or principles that were deemed

effective for dropout reduction were **individual approach to students; systematic activities and collaboration, active and quick communication and responsiveness; working with the parents/family; early detection of warning signs of dropping out; supporting students in finding the right specialty, and cooperation with the local municipality.**

In vocational education, the reasons for dropping out are extremely varied and usually it is a combination of several factors. Based on the findings of this study, **vocational education institutions that want to prevent and reduce dropout rates must first and foremost address low study motivation, learning difficulties and failure, insufficient general skills and minimal family support.** According to literature and international best practice, these are the kinds of dropout-related reasons that can be effectively addressed with support services and in vocational training preventive measures are paramount. **Studies characterise effective preventive measures as follows:**

- taking an interest in students, understanding their concerns and offering individual counselling to support the development of positive self-image;
- analysis of study activities to ensure balance between theory and practice, in order to ensure that students understand the need for theoretical study;
- raising awareness among teachers about early detection of warning signs of dropout and their role in this process;
- school's commitment to implementing preventive measures;
- involving parents in the student's vocational choices.

Based on the mapping of support services that was carried out in the framework of this study, we can conclude that **vocational education institutions engage in above-mentioned activities in one way or another, but there were only a few cases where the approach was comprehensive and students were offered diverse support services.**

The main results and conclusions of this study form the basis for the recommendations that have been drawn up for vocational education institutions and for the Estonian Ministry of Education and Research for the purposes of developing support service systems and improve dropout reduction measures in vocational training. These recommendations focus primarily on supporting the development of a systematic and comprehensive support system and its effective management in vocational education institutions.

#### **Recommendations for vocational education institutions for the development of support services and dropout reduction:**

- Systematically monitor and analyse students' problems and needs and the school's capacity and challenges in ensuring support services; based on these inputs develop **a comprehensive strategy for support services** that would constitute an integral part of the school's overall development strategy. This strategy must be clearly aimed at solving problems that have arisen at this particular school, it must have a clear objective, clearly defined outcomes and well-thought-out and applicable measures. The strategy must outline clearly what kinds of services are included in the school's support system and how it supports students (as well as teachers). In addition, the strategy should outline clear tasks and responsibilities for all concerned parties, as well as cooperation in the process of providing support services. Moreover, the strategy must be comprehensive, well



lead and managed and effectively communicated to the whole staff, students and their parents. Finally, the implementation of this strategy must be regularly monitored and it should be amended when necessary. What is more, the schools must ensure that the strategy is in accordance with all other relevant school documents (e.g. study regulation, development strategy, information published on the web page).

- The strategy should primarily focus on **supporting students' development by offering all-around support through support services**. The reasons behind dropping out are very diverse, intertwined and several of these cannot be addressed by vocational education institutions themselves (e.g. issues related to family or friends), and therefore, addressing and eliminating individual reasons may not yield desired results. **The efforts should concentrate on preventing problems, primarily through support in choosing the most suitable and appropriate study programme**. This could take the form of comprehensive support for first-year students, systematic career training, provision of top quality support services, support for developing individual autonomy, learning readiness, motivation and coping mechanisms; as well as creating a safe and motivating atmosphere in school.
- Ensure that the personnel, especially the **teachers, are aware of the school's support services system** and other measures that are available for supporting students. This could be achieved by improved internal communication and teacher training, particularly on the topics of early problem detection and dropout reduction. In addition to awareness-raising, the schools must ensure that the entire personnel have a common understanding about the nature of support services.
- Facilitate and **increase cooperation between staff** in the provision of support services. To that end, it is critical to establish close cooperation and effective communication, both between the management and support service specialists, as well as the teachers and support service specialists. Additionally, support service specialists should be invited to participate in team building exercises. The schools should develop a working environment that values all staff members and is based on collaborative community spirit, which will in turn lead to a stronger support network and safer school atmosphere for the students.
- In order to prevent students in vocational training from experiencing learning difficulties and loss of study motivation, **their career awareness should be increased in collaboration with basic schools**, as well as with career counselling centres (e.g. Rajaleidja), **already before they enter vocational training**. This means active promotion of training programmes, taking part in hobby groups, and if possible, individual meetings with prospective students (and their parents), as well as awareness-raising in basic schools. In addition, schools should offer **continuous and systematic career development throughout vocational training**, alignment of study programmes with labour market realities after graduation and increase individual awareness of one's career choices. At the school level, it is important to develop an understanding of the critical role played by career training and planning in supporting students' individual development (thereby also reducing the dropout rate).
- **Examine best practices adopted at other vocational education institutions** in setting up their support system and addressing dropout reduction and adopting suitable practices at own school. For example, this study highlights the group supervisor system, student buddy systems, mapping the backgrounds and situation of first-year students, development interviews with students etc. In addition, this study includes an annex that outlines the types of support systems at vocational



education institutions in Estonia and provides a more comprehensive overview of accumulated experiences and best practices at different schools.

### Recommendations for the Estonian Ministry of Education and Research for supporting vocational education institutions in developing their support systems and providing support services:

- Facilitate and **support vocational education institutions in developing strategies for support services (incl. dropout reduction) as well as their effective management and implementation.** Offer relevant training, prepare necessary guidelines, evaluate and reward effective strategies in the process of deciding performance-based funding or accreditation. The Ministry plays an instrumental role in offering leadership and encouraging school management to develop well-thought-out and comprehensive support systems.
- **Acknowledge the central role played by group supervisors in the support system** and support schools by ensuring full-time work and a fair salary for group supervisors. Offer support to vocational education institutions that do not have a group supervisor system or where the existing system is not operating properly. **Collect information about group supervisors in the Estonian Education Information System; seriously consider regularly gathering information on other professionals offering critical support services as well.**
- **Analyse the central role played by local branches of the national career counselling network Rajaleidja and actual access to their services, as well as their effectiveness in supporting students in vocational training and especially in terms of dropout reduction.** The provision of support services by external actors may give rise to situations where schools lose interest in maintaining support systems and approaching dropout reduction in a comprehensive manner because it is easier to parlay the responsibility to the local Rajaleidja centre. On the other hand, based on the findings of this study, the services offered by Rajaleidja centres are not always sufficiently accessible and actually these centres do not even provide services to a significant part of the target group, i.e. adults in vocational training. In addition, school personnel (especially the teachers) are not particularly well-informed about the services offered by Rajaleidja centres or that these services might be available to their school.
- Since insufficient funding remains one of the main hindrances to the provision of support services, the Ministry of Education and Research should continue working on **allocating sufficient funding to schools so they would be able to offer students support services** and also hire support service specialists. This funding could be tied to requirements for the schools to develop and implement support services strategies.
- In the process of supporting students and aiming for dropout reduction, **the primary focus should shift more towards developing preventive measures, funding, and implementation.** Vocational education institutions must be supported and guided to shift their focus more on preventive measures, while also paying attention to students' situation before they enter vocational training. To that end, we must ensure that all students who reach basic education have relevant competencies (incl. general skills) and good awareness of career opportunities to prevent and mitigate risks of experiencing learning difficulties and dropping out of vocational training.

Vocational education institutions must be supported in offering systematic career training to all students.

## Kasutatud kirjandus

Cedefop. "Leaving Education Early: Putting Vocational Education and Training Centre Stage. Volume II: Evaluating Policy Impact." *Cedefop*, 2016. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5558>.

———. "Leaving Education Early: Putting Vocational Education and Training Centre Stage. Volume I: Investigating Causes and Extent." *Cedefop*, 2016. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5557>.

Cercone, Kathleen. 2008. Characteristics of Adult Learners with Implications for Online Learning Design. *AACE Journal*, 16(2), 137-159.

Comings, John, Andrea Parrella ja Lisa Soricone. 2000. Helping Adults Persist: Four Supports. *Focus on Basics. Connecting Research & Practice* 4(A). <http://www.ncsall.net/index.html?id=332.html>.

Espenberg, Kerly, Mai Beilmann, Maris Rahnu, Eve Reincke, and Elvo Themas. "Õpingute Katkestamise Põhjused Kutseõppes." Tartu Ülikool RAKE, CPD Arenduskeskus, 2012. [https://www.hm.ee/sites/default/files/opingute\\_katkestamise\\_pohjused\\_kutseoppes.pdf](https://www.hm.ee/sites/default/files/opingute_katkestamise_pohjused_kutseoppes.pdf).

European Commission/EACEA/Eurydice/Cedefop. "Tackling Early Leaving from Education and Training in Europe: Strategies, Policies and Measures. Eurydice and Cedefop Report." Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014. <http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice>.

Jäppinen, Aini-Kristiina. "Get a Vocation: Keeping on Top of Studies. Reducing the Drop-out Rate in Vocational Upper Secondary Education and Training." *European Journal of Vocational Training* 47 (2009): 28–49.

Jäppinen, Aini-Kristiina. "Preventing Early Leaving in VET: Distributed Pedagogical Leadership in Characterising Five Types of Successful Organisations." *Journal of Vocational Education & Training* 62, no. 3 (2010): 297–312.

McGivney. 2004. Understanding persistence in adult learning. *Open Learning* 19(1), 33-46.

Wahlgren, Bjarne ja Kristina Mariager-Anderson. 2017. Improving Completion Rates in Adult Education Through Social Responsibility. *Adult Learning*, February 2017 28(1), 20-26.

Williams White, Susan, and F. Donald Kelly. "The School Counselor's Role in School Dropout Prevention." *Journal of Counseling & Development* 88 (2010): 227–35.

