



HansaVET`i õpiränne

JUHEND KUTSEÕPPURITE VÄLISMAAL
PRAKTISEERIMISE ORGANISEERIJATELE

Anastasia Nekrasova

Riia 2013

SISUKORD

LÜHENDID TÄNUSÕNAD SISSEJUHATUS

Esimene peatükk ÕPPEPROGRAMM

Hansavet`i õpiränne

Õppekava

Info Läänemere piirkonna kohta

Läänemere piirkond ajaloolisest vaatenurgast (majandus, poliitika, tööstus)

Läänemere riikide konkurentsivõime per se ja piirkonnana terviklikult

Võimalikud õpitulemused

Õpiränne kultuuri vaatenurgast

Võimalikud õpitulemused

Ettevõtlus ja rahvusvahelistumine

Individaalne projekt rahvusvahelise partneriga / projekti korraldamine

Projekti planeerimine

Projekti esitlemise meetodid

Kokkuvõtvalt õppekava ühendamisest teiste HansaVET`i osadega

Lisad: HansaVET`i õppeprogramm

Teine peatükk JUHENDAMINE

Miks just projektid?

Milline on antud kontekstis hea projekt?

Mis on juhendamine ja miks on see siinkohal hea meetod?

Juhendamine vs. Konsulterimine - milline on Sinu roll?

Projekti haldus juhendamise vaimus

Projekti juhendaja abivahendid: terviklik projektijuhendamise kaart

Vastuvõtva ettevõtte juhendamine

Tegevuse ajal juhendamine - probleemide lahendamine ja ümberkohanemine

Lisa 1: BTP- projekti juhendajad - kogemused ja soovitus

Lisa 2: Õpilaste lõplik hindamine

Lisa 3: Juhtum 1: Heidi ja Sofia Jelgava lilledis

Lisa 4: Juhtum 2: Ligita Rootsi koertehotellis

Lisa 5: HansaVET- projekti juhendamine

Kolmas peatükk SOBITAMINE

Sobitamine (*matching*) - kuidas parandada oskust välismaal töökohapõhist koolitust pakkuvaid kohti leida

Mida me sobitame (inimesed, ideed, projektid, ettevõtted)?

Mille poolest HansaVET eriline on?

Millist tüüpi projektidega tõenäoliselt töötama hakkad?

Kokkuvõte ja soovitus

Tüüpilised raskused, mis sobitajal ette tulevad

Eduka sobitamisteemalise juhendamise tulemused

Sobitusprotsess

Esimene koolitusaste - töö üheleheküljelise kokkuvõttega

Teine koolitusaste - projekti idee edastamine ja müüvad omadused

Kolmas koolitusaste - vastuvõtva ettevõtte eesmärkide väljaselgitamine

Milline on õpetaja roll?

Kultuuridevahelised komistuskivid

Aeg

Informatsioon ja suhtlus

Otsuste tegemine

Mis võib valesi minna? Näited ja strateegiad

Lisad: HansaVET`i sobitamine

NELJAS PEATÜKK

KUIDAS RAKENDADA HANSAVET`I METODOLOOGIAT (VET- ESINDAJATE KOOLITUS LÄTIS)

LÜHENDID

BSO	Ettevõtteid toetav organisatsioon (<i>Business support organisation</i>)
BSR	Läänemere piirkond (<i>Baltic Sea Region</i>)
BTP	Baltic Training Programme
B2B	ettevõtetevaheline (<i>Business to business</i>)
CQ	kultuuriline intelligentsus (<i>Cultural Intelligence</i>)
C-VET	kutsehariduse jätkuõpe (<i>Continued Vocational Education and Training</i>)
ECVET	Euroopa kutsehariduse- ja koolituse ainepunktide süsteem ET2020 Haridus ja koolitus 2020 (<i>the European Credit System for Vocational Education and Training ET2020 Education and Training 2020</i>)
EQ	Emotsionaalne intelligentsus (<i>Emotional Intelligence</i>)
EU	Euroopa Liit (<i>European Union</i>)
EUSBSR	Euroopa Liidu Läänemere strateegia (LMS) (<i>European Union Baltic Region Strategy</i>)
GPS	ülemaailmne asukohamääramise süsteem (<i>Global Positioning System</i>)
HansaVET	Hansa-aegne VET traditsioon: liikuvuse strateegiad edendamaks VET- õpilaste ettevõtlusoskusi (<i>Hansaetic Tradition for VET: Mobility Strategies for Promoting Entrepreneurship Skills of VET Students</i>)
IQ	Intelligentsuskvoot (<i>Intelligence Quotient</i>)
I-VET	esmane kutseharidus ja –koolitus (<i>Initial Vocational Education and Training</i>)
LL	alumine vasak (AV) (<i>Lower Left</i>)
LR	alumine parem (AP) (<i>Lower right</i>)
S.M.A.R.T.	Spetsiifiline. Mõõdetav. Saavutatav. Realistlik. Ajakohane. (<i>Specific. Measurable. Attainable. Realistic. Timely.</i>)
SME	Väikesed ja keskmise suurusega ettevõtted (VKE) (<i>Small and Medium Enterprise</i>)
PERT	Programmi hindamine ja meetod (<i>Program evaluation and technique</i>)
UL	ülemine vasak (ÜV) (<i>Upper Left</i>)
UR	ülemine parem (ÜP) (<i>Upper Right</i>)
VET	kutseharidus ja –koolitus (<i>Vocational Education and Training</i>)
VEF	Valtsi elektrotehnika tehas (<i>Valsts Elektrotehniskā Fabrika, State Electrotechnical Factory</i>)

TÄNUSÕNAD

HansaVET’i õpiränne on kaheaastase Euroopa Liidu pidevõppe programmi Leonardo da Vinci innovatsiooni edastamise mitmepoolse projekti „HansaVET: Hansa-aegne VET traditsioon: liikuvuse strateegiad edendamaks VET õpilaste ettevõtlusoskusi“ tulemus, mida korraldavad viis projektpartnerit: Läti riiklik hariduskeskus (*National Centre for Education*), Norden Association Roots, Baltic Bright Lätis, Hansa parlament (*Hansaetic Parliament*) Saksamaal, Tartu Kutsehariduskeskus Eestis, Vytautas Magnus Ülikool Leedus.

Avaldan tänu kõigile projekti partneritele professionaalse ja viljaka koostöö ning sõbraliku toetuse eest terve projekti vältel. Eriti tahan tänada Anders Bergströmi ja Vita Žundat Baltic Training Program projekti käigus sündinud idee eest, mis kanti edukalt üle HansaVET’i. Minu eriline tänu kuulub Anastasia Nekrasovale – selle juhendi autorile ja rahvusvaheliste juhendajate grupi peajuhendajale.

Juhendit katsetati üheteistkümnel rahvuslikul seminaril, kus osalesid 231 VET- koolide esindajat – direktorid, asetäitjad, liikuvuse organiseerijad ja õpetajad Lätist, Leedust, Eestist ja Rootsist.

Suurepärane tagasiside seminaridel osalenutelt oli järjekordne tõend, et juhendajad tegid seminaride ajal väga head tööd ning HansaVET’i projekti ideed ja tulemusi peab edasi arendama, levitama ning tegema need püsivaks osaks VET- süsteemidest.

Inta Baranovska

HansaVET’i projektijuht

Läti riiklik hariduskeskus

SISSEJUHATUS

Traditsiooniliselt ei õppinud akadeemilist või kutseharidust omandavad õpilased ametit mitte ainult kodumaal, vaid meistrilt erinevates riikides. Kutsehariduses ja –koolituses nimetatakse sellist õppimist õpirändeks. Kuni 19. sajandi lõpuni oli see kutsehariduses tavapärane õppimisviis. Õpipoisid reisisid teistesse linnadesse ja riikidesse, et omandada oskusi ja ameteid, enne kui nad asutasid oma töökojad (ettevõtted). Seega ei õpetanud õpipoiste reisikogemused neile mitte ainult kutse-, vaid ka ettevõtlusoskusi.

Tänapäeval korraldab üha rohkem kutseharidus ja –koolitusasutusi oma õpilastele liikuvusvõimalusi ja praktikaid. Uus strateegiline raamistik üleeuroopaliseks koostööks „Education and Training 2020 (Haridus ja koolitus 2020)“ (ET2020) soovib, et võimalus välismaal liikuda peaks saama pigem reegliks kui erandiks.

Üks Brugge'i kommünikees nimetatud eesmärk on arendada strateegilist lähenemist esmase kutseõppe ja –koolituse (I-VET) ning kutsehariduse jätkuõppe rahvusvaheliseks muutmisel. Edendatakse ka rahvusvahelist liikuvust, julgustades rohkemaid VET- õpilasi ja professionaale liikuvuse võimalustest osa võtma.

Nõukogu soovitus (28. juuni 2011), mis käsitleb juhtalgatust „Noorte liikuvus – õppega seotud liikuvuse edendamine noorte seas“, ütleb: „Noorte liikuvuse valdkonnas on palju ära tehtud. Kõiki õigusakte ja vahendeid ei kasutata siiski võimalikult täies ulatuses ning paljud tõkked on püsima jäänud. Kogu õppega seotud liikuvuse kontekst on viimase kümne aasta jooksul märkimisväärselt muutunud, muuhulgas tänu üleilmastumisele, tehnika arengule, info- ja kommunikatsioonitehnoloogiate arengule ning tööalase konkurentsivõime ja sotsiaalse mõõtme tähtsuse suurenemisele.“

Seni on liikuvusvõimalused keskendunud kutseoskuste, kultuuri ja keelega seotud aspektidele. VET- liikuvusvõimalused aga, mis hõlmavad praktikat välismaa ettevõtetes, pakuvad võimalust lisaks kutseoskustele jälgida ja õppida ka ettevõtlusega seotud oskusi. See on kooskõlas Euroopa Liidu Läänemere piirkonna strateegiaga (LMS), mille eesmärk on muuta piirkond konkurentsivõimeliseks läbi ettevõtluse soodustamise.

LMS on esimene makropiirkondlik strateegia Euroopas. Strateegia siht on tugevdada koostööd terves suures piirkonnas, et väljakutsetele saaks vastu astuda koostööd tehes ning samuti soodustada regiooni tasakaalustatumat arengut. Strateegia panustab ka ELi poliitikatesse ning jõustub integratsiooni piirkonnas.

LMS puudutab 85 miljonit elanikku (17% Euroopa Liidu elanikkonnast) ning kaheksat riiki (Rootsi, Taani, Eesti, Soome, Saksamaa, Läti, Leedu ja Poola), kellel on ühiseid tunnuseid ja sarnased väljakutsed.

Strateegia edendab juhtprojekte ning panustab Läänemere piirkonna projektide finantseerimisse. Projektidel on makropiirkondlik mõju ja need saavad alguse ühistest initsiatiividest, milles osalevad partnerid erinevatest riikidest. Üks BSR juhtprojektidest, Baltic Training Program (BTP), toetab VET'i rahvusvahelistumist ja piiriülest ettevõtlust ning oli tõukeks, et alustada Euroopa Liidu pidevõppe programmi raames Leonardo da Vinci innovatsiooni edastamise mitmepoolset projekti „HansaVET: Hansa-aegne VET traditsioon: liikuvuse strateegiad edendamaks VET- õpilaste ettevõtlusoskusi“.

HansaVET'i projekti üldine eesmärk on kutsehariduse kvaliteedi ja uuendamise arengut toetada, parendades esimeses kutsehariduses osalevate inimeste liikuvuse kvaliteeti.

HansaVET keskendub sellele, et tagada VET- õpetajatele, juhendajatele ja VET- liikuvuse koordineerijatele vajalikud oskused, juhendamaks ja suunamaks liikuvuse õpilasi ettevõtluse suunas. Kasutatakse Baltic Training Program'is välja töötatud metoodikat, mis on kohandatud HansaVET'i vajadustele. Selle metodoloogia juurde kuulub kaks olulist protsessi – juhendamine ja sobitamine – ning juhendis on lühike juhiste kogum, kuidas metodoloogiat kasutada. Koolitaja käsiraamat koosneb kolmest osast, mis käsitleb eraldi õppeprogrammi, juhendamist ja partnerite sobitamist.

HansaVET'i õpiränne on VET- õpetajate, koolitajate ja VET- liikuvuse koordineerijate jaoks teejuht, mis aitab neil õpilasi rahvusvahelisteks ja kohalikeks praktikateks ette valmistada ja neid praktika jooksul toetada.

Anders Bergström

Norden Association, Rootsi
BSR prioriteetsete valdkondade koordinaator

Esimene peatükk

ÕPPEPROGRAMM

Sisukord

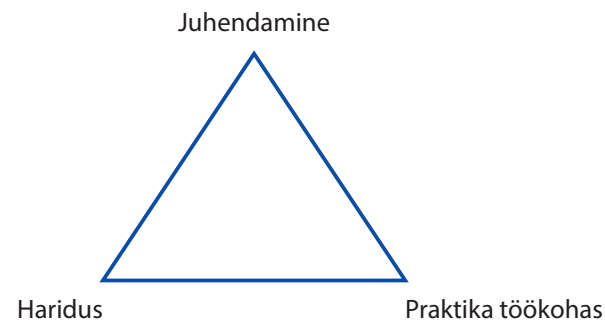
HansaVET'i õpiränne	10
Õppekava.....	11
Info Läänemere piirkonna kohta.....	11
Läänemere piirkond ajaloolisest vaatenurgast (majandus, poliitika ja tööstus)	12
Läänemere riikide konkurentsivõime per se ja ühtse piirkonnana	13
Võimalikud õpitulemused	14
Õpiränne kultuuri seisukohast.....	14
Võimalikud õpitulemused	16
Ettevõtlus ja rahvusvahelistumine.....	17
Individaalne projekt rahvusvahelise partneriga / projekti juhtimine	20
Projekti planeerimine.....	21
Projekti esitlemise viisid	22
Kokkuvõtvalt õppekava ühendamisest teiste HansaVET'i osadega	23
Lisa: HansaVET'i õppeprogramm.....	24

HansaVET`i õpiränne

Projekt HansaVET eeldab noorelt inimeselt **õpitaht**, valmisolekut arendada enda ameti – ja isiklike oskusi tagamaks endale koht tööturul. Iga uue riigi liitumisel Euroopa Liiduga majandusolud muutuvad ning seetõttu peame säilitama konkurentsivõime.

Uudishimulikud ja energilised VET- õpilased on õpirändest huvitatud. Hansa Liidu aegadest säilinud traditsioon - ametioskuste õppimine välismaa meistritelt – tuleks liita kutsehariduskavaga. HansaVET on selle nimel, et protsess toimiks, tööd teinud. On katsetatud võimalikku mudelit, mis toetab VET- õpilaste õppetööd liikuvuse abil.

Õppimine on arengu eeldus – seepärast on HansaVET õppeprogramm, kus õpilane areneb õppemoodulite ja töökohas toimuva väljaõppe kaudu. Need kaks on tervikliku arenguprotsessi lahutamatud osad ja juhendamine võimaldab õpilastel teadvustada arenguprotsessi ja tulemusi.



See juhend kirjeldab õppekava, mida HansaVET katsetas aastatel 2009–2012 Lätis, Eestis ja Rootsis toimunud BTP- programmi raames.

Õppekava üldised eesmärgid on:

- luua teadlikkus piirkonna kohta, kus me elame;
- valmistada õpilane ette selles piirkonnas töötamiseks ja elamiseks.

See õppejuhend ei ole mõeldud vaid kutsehariduskoolide õppe-edendajatele, vaid seda peaksid kasutama kõik, kes on seotud liikuvusel tugineva õppe planeerimisega ja korraldamisega. **Õpirände arenguvõimelisuse tagamiseks on äärmiselt vajalik kombineerida kõikide õpitulemuste tüüpe.**

Õppekava

Õppekava koosneb järgnevatest osadest, kõiki neid kirjeldatakse hiljem detailselt:

I. Info Läänemere piirkonna kohta:

- Läänemere piirkond ajaloolisest vaatenurgast (majandus, poliitika, tööstus);
- Läänemere riikide konkurentsivõime *per se* ja ühtse piirkonnana;
- õpiränne kultuuri vaatenurgast.

II. Ettevõtlus ja rahvusvahelistumine:

- algteadmised äri arendamise ja ettevõtluse kohta VET- õpilasele;
- algteadmised rahvusvahelistumisest kui äriarenduse vormist.

III. Individuaalne projekt rahvusvahelise partneriga:

- projekti planeerimise alused;
- VET- projektide juhendamine;
- projekti esitlemise meetodid.

Info Läänemere piirkonna kohta

Selleks, et regioonis edu saavutada, peab piirkonda tundma.

Enamik õpilasi on käinud välismaal puhkamas, kuid vähesed neist on mõelnud võõras riigis elamise/ töötamise peale. Vanuse tõttu on noore inimese mõttemaailm ego- ja etnotsentriline. HansaVET`i õpiränne võib olla õpilase esimene välismaareis ja viis, kuidas laiendada noorte silmaringi. Ühtlasi soodustab see isiklikku arengut, sest õpitakse märkama ja samastuma teistsuguste, tihtipeale tundmatute perspektiividega - teistsuguse kultuuri, ettevõtte ja, mis kõige olulisem - enda tulevikuga.

Läänemere piirkond ajaloolisest vaatenurgast (majandus, poliitika ja tööstus)

Ajalooost leiame mitmed levinud kultuuriväärtused, eluga toimetuleku viisid ja majandusliku tegevuse juured. **Majanduslikud eeldused on tänapäeval teistsugused, kuid kas see on alati nii olnud?**

Tänapäeva noored ei pruugi teada, et suhtlus soome-ugri ja Läänemere rahvaste – rootslaste, leedukate, eestlaste ja lätlaste – vahel algas enam kui 3000 aastat tagasi. Ent alles viikingite ajal hakati kõigi kolme kultuuri vahel tihedamaid kontakte looma.

Kahjuks on nende rahvaste ajalugu aga täis rahuajaga vahelduvaid sõdu ja vallutusi. Pärast ristisõdijaid ja nende vallutusi said eesti ja läti rahvad osaks Saksa mõjusfäärist. Leedul ja Poolal on pikk ühine ajalugu. 16. sajandi lõpus ja 17. sajandi alguses toimunud mitmete sõdade järel domineeris Läänemere piirkonnas, sealhulgas Eestis ja Lätis, Rootsi. „Vana hea Rootsi aeg“ kestis siiski vaid sadakond aastat. Rootsi lüüasaamine Põhjasõjas ja sellele järgnev Eesti ja Läti ühendamine Venemaa Keisririigiga tähendas eestlaste, lätlaste ning ka Eesti aladele elama asunud rootslaste laialdasemat ikestamist. Perioodil, mis järgnes Vene impeeriumi kokkuvarisemisele aastal 1917 ja kestis 1940. aasta alguseni, rajati alus iseseisvatele Eesti, Läti ja Leedu riikidele.

Seega võiks arvata, et Eesti ja Läti on „harjunud“ naabritega lõimuma ja et Rootsi on harjunud ühendama oma aladel paiknevaid erinevaid kultuure. Erinevad ajastud loovad erinevaid mõttemaailmu. **Mida õpetas ajalugu nendele rahvastele?**

1991. aastal, taasiseseisvumisel, suutsid Eesti, Läti ja Leedu edukalt üle minna käsumajanduselt turumajandusele. Kõik riigid võtsid kasutusele stabiilse valuuta, pidurdasid inflatsiooni, löid stabiilse maksusüsteemi, mis võimaldas neil riigieelarve puudujäägi väiksena hoida, ning asutasid iseseisvad keskpangad. Juba enne Euroopa Liiduga ühinemist olid nende riikide rahandussüsteemid Rootsiga seotud. Tänu Rootsi pankade olulisusele Balti riikides tegutsevad praegu kõik kolm riiki põhimõtteliselt samas finantssüsteemis. **Milliseid eeltingimusi toob see kaasa äritegevusele?**

Sellest, kuidas Eesti, Leedu ja Läti praeguse kriisiga toime tulevad, on meil kõigil nii mõndagi õppida. Heaoluriigis kiputakse unustama, kui tugev võib olla tõeline ühtekuuluvustunne olukordades, mil kogu riik tegutseb ühiselt, otsustab olukorda muuta ning pühenduda enesedistsipliinile - tugevale juhtimisele ja püsijäämisele. Riigid on nüüd põhimõtteliselt „tagasi järje peale jõudnud“- nende areng on kiire ja varsti on nad antud piirkonnas majandusarengu poolest juhtival kohal. Eduka majandusliku integratsiooni jaoks on oluline see, et lätlased, leedukad ja eestlased usaldavad oma valitsusi – seda usaldust ei ole kunagi kuritarvitatud. Äri- ja valitsustegevus on suuresti läbipaistev. Avalik sektor on neis riikides tõhusam kui Rootsis. **Kas see ei tõesta suuremaks majanduslikuks integratsiooniks vajalike eelduste olemasolu? Kas nendes riikides elamine ja töötamine pole mitte ahvatlev?**

Läänemere riikide konkurentsivõime per se ja ühtse piirkonnana

Otsides teatud piirkonnas äri võimalusi, on tähtis teada mõndagi regiooni majandusstruktuuride kohta. See toob meid nende riikide tööstusliku arengu teema juurde. **Millised asjaolud mõjutavad riikide eripäraste tööstuslike profiilide teket? Mida need riigid hästi teha oskavad? Mis on nende võrreldavad eelised? Kuidas saaksime jõuda sünergiani?**

Rootsi **tööstusajalugu** annab ülevaate sellest, mis tegi Rootsist tugeva tööstusriigi (näiteks loodusvarad, progressiivsed töösturid (nt Wallenbergid), ettevõtjad ja leiutajad). Tundides õpitakse mitmete Rootsi leiutiste ja uuenduste kohta, mis panid aluse Rootsi rahvusvahelistele ja globaalsetele ettevõtetele (näiteks kuullaagrid, dünaamit, tuletikud, tõmblukk, südamestimulaator, meditsiiniline ultraheli, lameekraan, telefonitoru, satelliidiga juhitud GPS-süsteem, kolmepunktiline turvavöö, tetrapakend jm). **Millised leiutised on aidanud Eestil, Leedul ja Lätil kuulsust koguda?**

Läti: ökonoomne tehnoloogia kristalliseeritud sidrunhappe tootmiseks; lüsiini biotehnoloogia; Ftorafur (madala toksilisusega vähivastane preparaat); anorgaaniliste ühendite plasmatehnoloogia (kasutatakse erinevate raskestisulavate ainete valmistamiseks); gammakiirgur (gammakiirte allikas); VEF Minox kaamera (esimene minikaamera maailmas, kuigi see patenteeriti Eestis); Ripor (raskestisüttiv vahtplast).

Eesti: Skype; Lactobacillus fermentum ME-3 (antimikroobne ja antioksüdantne probiootik); Schmidt'i teleskoop; Papello kahur (kasutatakse õhusõidukite asukoha määramiseks heli abil); Seppo luufiksaator (kasutatakse reieluu kaela murdude kirurgilisel ravimisel); Myoton (seade lihastoonuse mõõtmiseks); Laprex (silikaltsiit, väga tugev ja looduslikult soe ehitusmaterjal); DFK- liimained.

Leedu: Vilniuse fotomeetriline süsteem (1963, Vytautas Straižys, kasutatakse astronoomias tähtede klassifitseerimisel).

Euroopa Liidu Läänemere strateegia

BTP - programm ja HansaVet on näited projektidest, mida Euroopa Liit finantseerib seoses 2009. aastal vastu võetud Läänemere strateegiaga. Õpilasi informeeritakse strateegia otstarbest ja selle neljast suunast (need on omakorda jaotatud viieteistkümneks olulisemaks valdkonnaks).

- I. Keskkondlikult jätkusuutlik piirkond (keskkond)
- II. Kasvav piirkond (heaolu)
- III. Ligipääsetav ja atraktiivne piirkond
- IV. Ohutu ja turvaline piirkond (turvalisus)

Näited projektidest, tegevustest ja asjaoludest aitavad mõista strateegia rakendamist. Arutatakse ka, kuidas HansaVET'i sarnased projektid selle strateegia täideviimiseks sobivad ning milliseid tulemusi oodatakse.

Võimalikud õpitulemused

Tulemus	Võimalik hariduslik väärtus
Piirkond on läbi aegade poliitiliselt tihedalt seotud olnud.	Õpilased peaksid oskama nimetada olulisi ajaloo perioode, mõningaid ajaloolisi isikuid, sündmusi ja nende tagajärgi.
Ajalugu on kultuuri allikas (ühised kombed ja väärtused)	Õpilased peaksid suutma arutada, kuidas geograafia, kliima ning ajaloolised ja poliitilised protsessid väärtusi mõjutavad.
Tihedama lõimumise toimumiseks vajalikud eeldused regioonis, selle soovitud tulemused.	Õpilased peaksid saama üldpildi riikide majanduse põhialustest, konkurentsivõime allikatest, praegustest struktuuriprobleemidest ning majandusliku ja äritegevuse koostööpotentsiaalidest antud piirkonnas. Läänemere piirkonna kui ühtse turu TNVO-analüüs. Samuti peaksid õppijad olema võimelised arutlema selle üle, kuidas mõjutab tihedam majanduslik integratsioon antud piirkonnas elavate inimeste elu.
Euroopa Liidu Läänemere strateegia	Õpilased peaksid aru saama Euroopa Liidu Läänemere strateegia otstarbest ja sihtidest, teadma riike, mis on sellesse kaasatud, mõistma tähtsaimaid küsimusi ja nende oodatud mõjusid.

Kes sobib antud teadmisi õpetama?

Ajaloolisi, majanduslikke ja poliitilisi kultuure on vaja tasakaalustada. Seega võiks seda materjali esitada majandusajaloolane. Euroopa Liidu Läänemere strateegiast võib rääkima kutsuda ka külalisesineja.

Õpiränne kultuuri seisukohast

Globaliseerumine on väga kiire. Igas suuruses ettevõtted ületavad riigipiire, et edukamalt konkureerida. Tööjõud muutub üha mitmekülgsemaks. Kõikide näitajate kohaselt jätkub see järgmiste kümnendite jooksul. **Mille poolest erinevad tänapäeva globaliseerunud multikultuurses maailmas edu saavutanud isikud ja organisatsioonid nendest, kes seda teha ei suuda?**

70% T kultuuriliste erinevuste tõttu nurjunud rahvusvaheliste ettevõtmiste osakaal

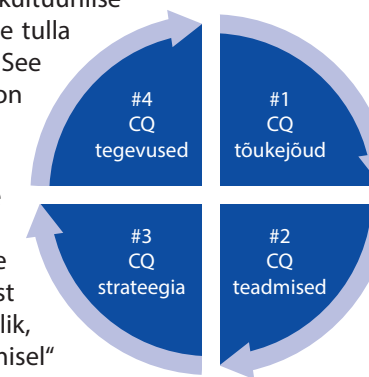
60% General Electric' u arengumaadest saadava tulu hinnanguline kasv

\$700 000 ebaõnnestunud väljarännanu ümberpaigutamise kogukulu esimesel aastal

90% 68st riigist pärit väljapaistvaid tippjuhte peavad oma suurimaks juhtimisväljakutseks erinevatest kultuuridest pärit juhtide palkamist.

Allikas: Rahvusvaheline Tööorganisatsioon (International Labor Union) ja ajakirja Economist uurimisüksus (Economist Intelligence Unit).

BTP lähenes sellele teemale praktiliselt ja seadis mooduli keskmeks kultuurilise intelligentsuse (CQ). See mõõdab üksikisiku suutlikkust edukalt toime tulla erinevates rahvuslikes, etnilistes ja organisatsioonilistes kultuurides. See on IQ ja EQ kõrval üks intelligentsuse vorme ning sarnaselt nendele on nüüd võimalik mõõta ja arendada CQ'd kui meelelaadi ja oskust.



Mooduli aluseks valiti David Livermore'i arendatud CQ- mudel (The Cultural Intelligence Center, www.CulturalQ.com). See on lihtne ja hõlpsalt kohaldatav erinevatele võõrapärasega kokkupuutumise astmetele, mida õpilane võib kogeda. Õpirännet nähakse kui suurepärase keskkonda, kus kultuuriteadmisi arendada. See on vahetu ja isiklik, praktiline ja kogemustel tuginev ning tagab kultuurinormi „rikkumisel“ vahetu tagasiside. Kultuuriliste teadmistega õpilane tunneb end teistsuguses kultuurikeskkonnas palju mugavamalt ja see aitab kaasa ka tema ametialasele õppetööle ning efektiivsusele.

Õpetaja ülesandeks on õpilane ette valmistada, pakkuda teadmisi kultuuri kui nähtuse kohta ning suurendada teadlikkust kultuuritavade ja oletustest, mida nad teisest kultuurist pärit inimestega kokku puutudes alateadlikult teha võivad. Õpilastel soovitatakse õpirände ajal päevikut pidada.

Tundides õpitakse

- I. nägema kultuuri kui keerulist nähtust, mis võib olla:
 - nähtav ja nähtamatu;
 - kaasasündinud ja õpitud;
 - isiklik, rahvuslik, professionaalne, organisatsiooniline jne...
- II. 2.mõistma ja kasutama kultuuri kolme elementi:
 - artefakte;
 - väärtusi ja sügavaid tõekspidamisi, selgitamaks välja enda kultuurilised seaduspärasused;
 - võimalikke konfliktiallikaid teiste inimestega (selle kaudu illustreeritakse kultuurišoki mõistet).
- III. 3.tundma CQ -mudeli nelja elementi (CQ- tõukejõud, CQ -teadmised, CQ -strateegia ja CQ- tegutsemine). Õpitakse arutlema, kuidas on võimalik enne õpirännet (või selle ajal) neid arendada.

Õpilased töötavad nii oma kaasmaalastest kui ka erinevatest rahvustest pärit inimestest koosnevates gruppides.

- I. Kasutades artefakte, väärtusi ja kultuurilisi tõekspidamisi, valmistavad oma riigi rühmad ette interaktiivse esitluse rahvuskultuuri kohta. Need emotsionaalsed ja sageli lõbusad esitlused on osutunud väga efektiivseks võimaluseks kultuure tutvustada.
- II. Erinevate riikide rühmades informeerivad, harivad ja juhendavad programmis osalised üksteist:
 - oma kultuuri käskude ja keeldude osas;
 - selles, mida kodumaal kindlasti külastada ja kuidas seal viibides vaba aega veeta.

Kõik CQ- teemalised koosviibimised on väga osavõtukesksed - näiteid tuuakse õpilaste endi elust ja välismaa kogemustest. Segagruppide harjutus aitab edukalt saavutada gruppide ühtekuuluvustunde ning seega peaks CQ- moodul paiknema üsna programmi alguses.

Võimalikud õpitulemused

- I. Kultuur on keeruline ja suures osas ka nähtamatu. Ärge kiirustage hinnanguid andma, üritage välja selgitada, MIKS (artefaktid, väärtused, tõekspidamised).
- II. CQ viitab indiviidi suutlikkusele kultuuridevahelistes olukordades hästi hakkama saada ja edukas olla. Kõigil, ka minul, on teatud CQ- koefitsient, mida saab arendada ja ma olen õppinud, kuidas seda teha.
- III. 3. „Ma tean üht-teist Läti kohta: nende ajalugu, rahvuslikke väärtusi (mis on neile tähtis), ja kuidas mul on võimalik seda näha (läbi esemete). Olen õppinud lätikeelseid sõnu ja on hea tunne selles riigis olla ning tegeleda sellega, mida mu Läti kaasõpilased lahedaks peavad.“
- IV. 4. Huvitav, kui „lätilik“ on mind vastu võttev ettevõtte?

Käesoleva ainebloki õpetamine VET- õpilastele

Tõenäoliselt ei ole paljud õpilased harjunud arutlema poliitika üle või teemadel, mis on „väljaspool“ nende huvi - või mõjusfääri. Õpetaja ei tohiks iseenesest mõistetavana võtta ka ajaloo teadmisi kodumaa või suurema piirkonna kohta. **Võta see eeldus lähtepunktiks ning ürita nende tähelepanu püüda hetkehuvide kaasamisega** – nad alles hakkavad silmaringi laiendama!

- - Taanda keerulised vaated kolmele-neljale märksõnale.
- - Kasuta nähtuste illustreerimiseks palju näiteid ja tuttavaid pilte.
- - Ära kasuta liiga palju kuupäevi.
- - Kasuta rääkimise ajal tihti pabertahvli.
- - Esita „kontrollküsimusi“, veendumaks, kas saate üksteisest aru.
- - Vähenda poole võrra algselt planeeritud materjalide hulka või kahekordista vajaminevat aega.
- - Kinnita ja kiida, kuid samas ka kahtle ja esita väljakutseid.
- - Hoia neid tegevuses, kasuta erinevaid harjutusi; lase neil vastutada tulemuste eest.
- - Julgusta õpilasi küsimusi esitama ja veendu, et kõik saaksid vastuse.
- - Julgusta õpilasi välismaal viibimise ajal päevikut pidama – see aitab neil muljeid analüüsida ning stressi „välja kirjutada“.

Ettevõtlus ja rahvusvahelistumine

Ettevõtlus õppeainena on üle kogu maailma VET- õppekavadesse teed leidmas. Maailmas, mis on omavahel tihedalt seotud, ei tasu enam tugineda suurfirmadele, kuna nad on püsima jäämiseks võrdlemisi kehvalt varustatud. Tänapäeva maailmas on ellujääja see ettevõtja, kes on harjunud haarama kinni võimalustest, mis jäävad suurtele firmadele nende aeglase ja kohmaka loomuse tõttu kättesaamatuks.

Ettevõtjad õpivad tegutsemise käigus ning just see võime - töö käigus õppida - kindlustab ettevõtliku äritegevuse kestvuse. Paljud võimalused ei ole alati kättesaadaval, kuid õige meeletatuse, teadmiste - ja oskustepagasiga suudab tõeline ettevõtja need alati ära kasutada.

VET- õpirände kontekstis on eriti olulised just järgmised kaks teemat:

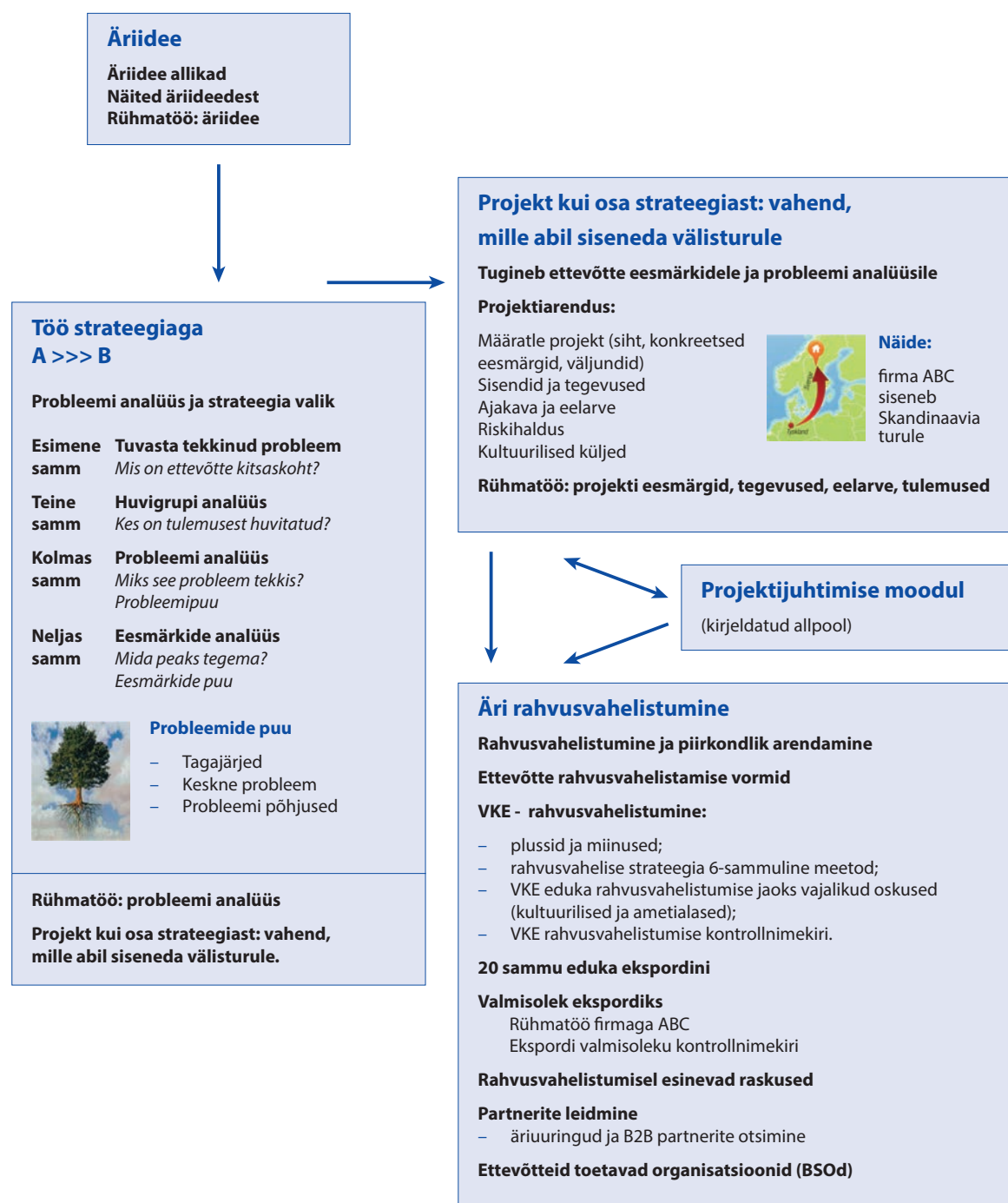
- ettevõtluse ja äritegevuse arendamine;
- rahvusvahelistumine kui äriarengu viis.

Loomulikult peaks neid teemasid kohandama VET- õpilase mõttemaailmaga, sest ta on enamasti noor inimene, kes alles otsib oma rada. Paljud neist elavad ikka veel vanematekodus, neil ei pruugi olla väljakujunenud arusaama raha teenimisest ja selle arukast paigutamisest. Neil kõigil on aga unistused. Lisaks hakkab just selles vanuses inimene tähelepanelikult jälgima täiskasvanute eeskujusid. Noor tahab täiskasvanu kombel elama õppida. See võib olla täpselt õige aeg panna neid huvituma ettevõtlusest kui ühest viisist, kuidas unistusi täide viia.

Hiljem üldistatakse **isikliku „äriidee“** arutlus **ettevõtte äriidee** tasandile ning see toob meid **üldise äritegevuse arendamise** teemani ning hiljem **rahvusvahelistumise** kui äriarenduse vormini.

[Ettevõtlus >> äri arendamine >> rahvusvahelistumine](#)

Ettevõtluse ja rahvusvahelistumise mooduli loogika on lahti seletatud järgmisel leheküljel. Pööra erilist tähelepanu asjaolule, et **projektijuhtimise moodul on selle suunaga liidetud** (detailsemat kirjeldust võid lugeda peatükis „Individaalne projekt rahvusvahelise partneriga“).



Selle ainebloki õpetamine VET- õpilastele

Nagu varem märgitud, ei pruugi keskmine VET- õpilane olla väga tuttav ärimaailma reaalsusega ei kodumaal ega ka kusagil mujal. Õnneks ei tähenda see, et nad poleks huvitatud. Vastupidi, need olid teemad, mida BTP- tundides kõige elavamalt arutati. Kui teemasid õigesti edasi anda, siis äratavad nad põnevust ja uudishimu, pannes õpilased uskuma, et **unistused saavad teoks** ja motiveerivad neid välja uurima, **kuidas see toimib**.

Lisaks sellele meeldib noortele inimestele väga juba ainuüksi mõte välismaale reisimisest ja maailma nägemisest. Õpetades, kuidas „ratsionaliseerida“ ebakindlaid mõtteid, saame kasvatada neis enesekindlust ning **juhendada, kuidas välismaal edukas olla**. Nende vastuvõtlikkus suureneb ja motivatsioon kasvab.

Teisalt ei tohiks aga ei ettevõtlusesse ega rahvusvahelistumisse suhtuda kergekäeliselt – sama tähtis on rõhutada, et edu saavutamiseks on vaja **intelligentsust ja teha rasket tööd. HansaVET'i töö peamine ülesanne on edasi arendada indiviidi omadusi (teadmisi, oskusi, motivatsiooni, keeleoskust, kultuurilist intelligentsust ja energiat).**

Siinkohal tuleb selle tööga ühendada **juhendamine**. Juhendaja abil leiab õpilane tee sisemiste ressursideni, hindab enese ettevõtlusvalmidust. Selgub ka see, kas õpilane on võimeline töötama välismaise partneriga ühise projekti nimel. Võib juhtuda, et õpilane jõuab arusaamisele, näiteks: „Ma pole hetkel valmis alustama oma firmaga. Kuidas teist saaksin oma unistused teostada?“. See arusaamine on äärmiselt oluline õpilase õpirände planeerimisel ning projekti eesmärkide valikul. Juhendamisprotsessi kirjelduse leiad peatükist „Juhendamine“ ning tavaliste projektitüüpide ja äriuringute arutelude kohta käiva info peatükist „Sobitamine“.

- Lihtsusta ettevõtete näiteid
- Too näiteid päriselust, millega on lihtne samastuda
- Väldi liigset erialase keele kasutamist (näiteks marginaalne kapitalikulu, võlakordaja, kasumi repatrieerimine, ostueelne analüüs)
- Jaga plaanitud materjalid pooleks või kahekordista nende läbivõtmiseks kuluvat aega
- Lühikesed teoreetilised osad, millele järgnevad harjutused
- Lihtsad juhtumiuuringud
- Julgusta õpilasi proovima ja lõpule viima nende jaoks uusi tegevusi (näiteks eelarve koostamine)
- Sea nende väited kahtluse alla, too nad reaalsusse tagasi

Võimalikud õpitulemused

- I. Ettevõtluse valimisel on tänapäeva kiire tempoga maailmas eelis - maailm vajab tõepoolest veelgi rohkem ettevõtjaid.
- II. Kuigi mõned inimesed sünnivad ettevõtjateks, on ettevõtlust võimalik ka õppida.
- III. Kuidas saab ideest mõõdetav tulemus - projektijuhtimise abil?
- IV. Ettevõtjaks „sündimine“ ei garanteeri edukat rahvusvahelist ettevõtlust.
- V. Rahvusvahelistumise alustõed (põhimõtted, strateegiad, eeldused, tegevuse vormid; kindlad sammud, mida peab läbima).
- VI. VKE-de rahvusvahelistumine - raskused ja lisanõudmised ettevõtjale.
- VII. Kas ma sobin ettevõtjaks? Kas on teisi võimalusi oma unistused teoks teha?

Individuaalne projekt rahvusvahelise partneriga/projektijuhtimine

Projektide abil saab efektiivselt korraldada tööprotsessi, mis hõlmab erinevaid vaatenurki:

- õpilane ja tema üldine potentsiaal, unistus/äriidee ja võimalik tulevikukarjäär;
- vastuvõttev ettevõtte ja nende eesmärgid;
- osalevad õppeasutused ja nende eesmärgid.

Õpilane ühendab kindla eesmärgiga projektidega tegeledes erinevaid perspektiive – see on ettevõtjale vajalik oskus, eriti globaliseerivas maailmas.

HansaVET'i õpirände korraldamine ajaliselt piiritletud projektina võimaldab õpilasel keskenduda, lisaväärtuse loob kontsentreeritud ja kogemustel põhinev mudel. Seetõttu on protsessi lihtsam hinnata ja tulemusi õpilase üldistesse kutseõpingutesse kaasata.

Need materjalid käsitlevad õppemoodulit „**Projektijuhtimine**“, mis on osa HansaVET'i mudelist õpilaste projektidega töötamiseks. Õppeprogrammi kuuluva „Ettevõtluse ja rahvusvahelistumise“ kursuse lisana on see ka „Projektijuhendamise“ protsessidesse kaasatud. Enamikke teemasid ja küsimusi, mis puudutavad VET- õpilaste individuaalseid projekte, on kirjeldatud „Projektijuhendis“ – palun kasuta seda käesoleva materjali läbitöötamisel.

Mooduli sisu:

- projekti planeerimine;
- projekti esitlus.

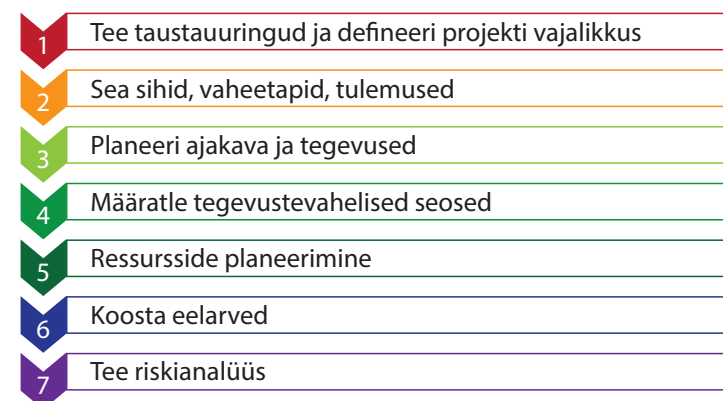
Projekti planeerimine

Projektist

- Projekti kui töö organiseerimise meetodi päritolu.
- Mis on projekt ja mis EI OLE projekt?
- Millest projekt koosneb? Eesmärgid, ajavahemik, eelarve, inimesed.
- Kuidas planeerida projekti (projekti planeerimise etapid).

Paremal olevat joonist võiks kasutada selle õppesessiooni kavana:

- TÕpilased õpivad tegema taustauuringuid, defineerima projekti vajalikkust ja hindama võimalikke alternatiivseid lahendusi.
- Nad harjutavad sihtide, vaheetappide ning tulemuste püstitamist (kasutades loogilise maatriksi (logframe) meetodit ja S.M.A.R.T reeglit).
- Õpitakse planeerima graafikut ja tegevusi (kasutades loogilise maatriksi meetodit ja Gantti tabelit).
- Õpitakse mõistma tegevustevahelisi seoseid (kasutades PERT-diagrammi).
- Õpitakse planeerima erinevaid ressursse (kasutades prognoosimist), näiteks: personal (inimesed, nende oskused, teadmised, pädevus, olemasolev aeg); varustus (rasketehnika, faks, arvutid jne); hooned (kontorid, tööstusruumid, väljakud jne); teenused (pädevuse puudumine ja muud olukorrad, mille puhul on vaja töö tellida väljastpoolt); muu (materjalid, turundus, reisimine jne).
- Õpilased katsetavad eelarve koostamise meetodeid: hinnakirjade leidmine, hinnapakumiste kogumine, ekspertidelt nõu küsimine, kulude eelarvestamine ja tegevuste eelarve koostamine (tööpaketid).
- Nad valmistuvad edukalt riske analüüsima ja õpivad riskide vähendamise meetodeid.



Ülaloodud kursus on üldjoontes projektijuhtimise tavakursus ning mõnede meie õpilaste arvates võib see olla igav. **Kursuse muudab huvitavaks kontekst – asjaolu, et õpilase enda individuaalprojekt toimub rahvusvahelises keskkonnas.**

Projekti haldamise kursus peab tingimata olema tihedalt seotud HansaVET'i programmi teiste osadega:

- õppemoodulid: **Ettevõtlus ja rahvusvahelistumine;**
- **projekti juhendamine;**
- **kultuuriline intelligentsus** (vähemasti riski haldamise osas ja huvigruppide hindamisel).

Projekti esitlemise viisid

Selgub, et paljud meie õpilased vajavad abi programmi lõpus toimuva projekti esitluse ettevalmistamisel. Tõenäoliselt on vajalik lühike kursus esitlustehnikate kohta. Selleks võib kasutada erinevaid metodoloogiasid. Ainus, mida me lisamärkusena kindlasti soovime, on innustada õpilasi rääkima isiklikest avastustest ja loodetavast isiklikust arengust. Projekti juhendamise käsiraamatus on kirjeldatud, kuidas juhendaja saab õpilast toimuva üle arutlema motiveerida. Tehke see lõpuettekanne osaks!

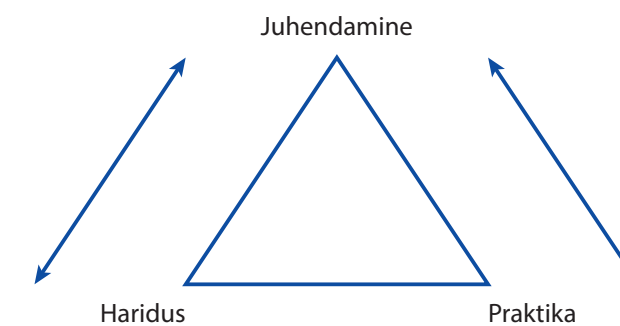
Kokkuvõtvalt õppekava ühendamisest teiste HansaVET'i osadega

Veelkord – õppimine on arengu eeldus. Seepärast on **HansaVET õppeprogramm**, kus õpilane areneb läbi *õppemoodulite ja praktika*. Need kaks on tervikliku arenguprotsessi lahutamatud osad ning *juhendamine* loob õpilasele võimaluse oma arenguprotsessist ja tulemustest teadlikuks saada.

Vaatame uuesti kolmnurka – **HansaVET'i õpirännet** – keskendudes sedakorda igas nurgas olevale õppimise elementidele.

Suurenenud teadlikkus

- Eneseteadlikkus (kultuurilised tavad, ettevõtlusoskused, iseloom, eesmärgid elus)
 - Arusaam nii enda kui ka teiste inimeste elu-, äri- ja muudest väljavaadetest



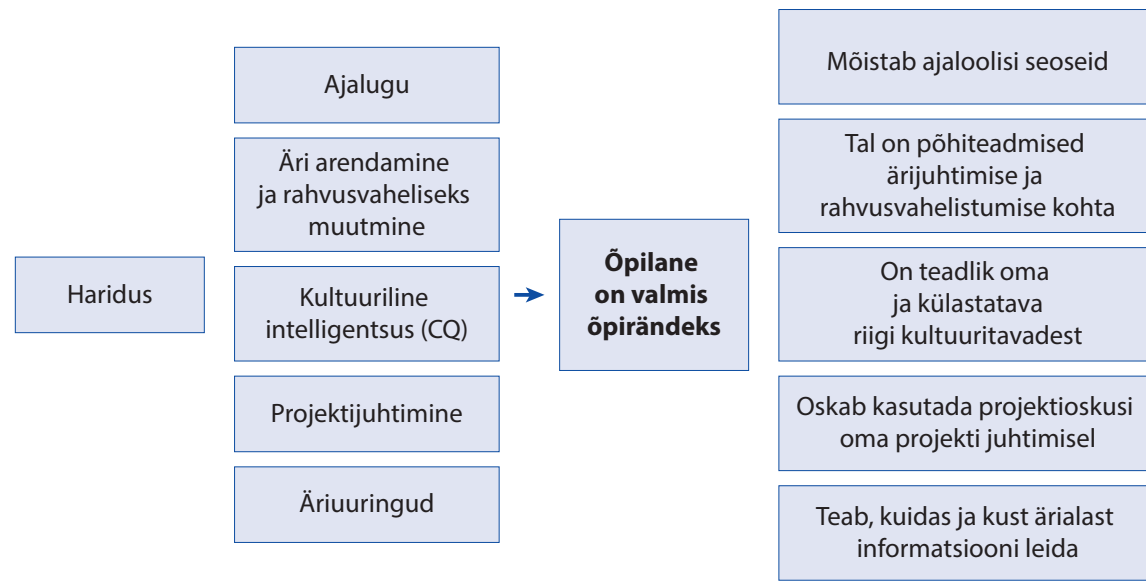
Teadmised

- tähtsatest turgudest;
- erinevatest kultuuridest;
- sellest, kuidas ettevõtteid luua ja rahvusvahelistuda;
- sellest, kuidas projekte juhtida.

Kogemused

- ärieluga muus riigis;
- teise kultuuriga;
- oma rahvusvahelise projekti haldamisega

HansaVET'i õppeprogramm



Teine peatükk

JUHENDAMINE

Sisukord

Miks just projektid?	26
Milline on antud kontekstis hea projekt?	26
Mis on juhendamine ning miks on see siinkohal hea meetod?	27
Juhendamine vs. konsulteerimine: Milline on Sinu roll?	28
Projekti juhtimine juhendamise vaimus	29
Projekti juhendaja abivahendid - terviklik projektijuhtimise kaart	30
Vastuvõtva ettevõtte juhendamine	35
Juhendamine tegevuse ajal - veatuvastus ja kohandamine	36
Lisa 1: BTP - projekti juhendajad - kogemused ja soovitusel	38
Lisa 2: Õpilaste lõplik hindamine	42
Lisa 3: Stsenaarium 1: Heidi ja Sofia Jelgava lilleäris	44
Lisa 4: Stsenaarium 2: Ligita Rootsi koortehotellis	48
Lisa 5: HansaVET'i projektijuhtimine	52

Miks just projektid?

Projektide abil saab efektiivselt korraldada tööprotsessi, mis hõlmab erinevaid vaatenurki:

- õpilane ja tema üldine potentsiaal, unistus/äriidee ja võimalik tulevikukarjäär;
- vastuvõttev ettevõtte ja nende eesmärgid;
- osalevad õppeasutused ja nende eesmärgid.

Õpilane ühendab kindla eesmärgiga projektidega tegeledes erinevaid perspektiive – see on ettevõtjale vajalik oskus, eriti globaliseerivas maailmas.

HansaVET'i õpirände korraldamine ajaliselt piiritletud projektina võimaldab õpilasel keskenduda, lisaväärtuse loob kontsentreeritud ja kogemustel põhinev mudel. Seetõttu on protsessi lihtsam hinnata ja tulemusi õpilase üldistesse kutseõpingutesse kaasata.

Milline on selles kontekstis hea projekt?

„Hea projekt“ tugevdab õpilase arengupotentsiaali. See peab olema:

Ettevõtlik - õpilase unistus või idee, mida ta tahab täide viia.

Konkreetne - projekti ulatus on selge, tulemus on eelnevalt määratletud (kuigi seda võib teataval määral muuta). Projekti tegevused ja nende vastastikune mõju on ette planeeritud ning õpilane suudab esitada ülevaate ressursidest ja teostatava ajakava.

Rahvusvaheline/regionaalne - eeltingimus on välispartneri osalus kas äripartnerina või õppimise ja arenemise pakkujana. Ideaalis suudab õpilane selgitada, millist väärtust võib projekt välispartnerile tuua.

Algusest peale peaks olema selge, et projektiga töötamine ergutab õpilase arengut, aidates tal muutuda avatumaks, aktiivsemaks, uuenduslikumaks, vastutustundlikumaks ja kultuuriliselt võimekamaks – kõik need omadused, mis valmistavad teda ette globaliseeruva maailma keerukustega hakkama saamiseks.

Mis on juhendamine ning miks on see siinkohal hea meetod?

Juhendamine pakub erinevaid võimalusi inimese eneseteadlikkuse ja probleemide lahendamise oskuse arenguks. Juhendamine suurendab ka eesmärkide saavutamise tõenäosust. Vastuste-soovituste vormis nõuandmise asemel püstitab juhendaja küsimusi, misjärel praktikant vastuseid leidma ning eesmärgi saavutamiseks vajalikke tegevusi planeerima suunatakse.

Edukas juhendamine eeldab juhendajalt teatud hoiakut - ta peab arvestama, et praktikant (mitte juhendaja) on see, kes asub arenguprotsessi keskmes. Juhendaja-praktikandi suhe rajaneb vastastikusel usaldusel, mida peab säilitama, olenemata protsessi käigus esinevatest tagasilöökidest.

Juhendatakse mitmel erineval viisil, olenevalt õpilase jaoks olulisest keskkonnatüübist, nt juhendamine elu, spordi või tippjuhtimise valdkonnas. On äärmiselt oluline, et juhendaja kasutaks praktikandi olukorrale sobivat konkreetset meetodit ning tal oleks hea suhtlusoskus, sealhulgas aktiivne kuulamisoskus.

Juhendamine erineb seega praktika suunamise meetodina märkimisväärselt teistest meetoditest nagu nõustamine, konsulteerimine või loengupidamine. Loe täiendavalt erinevuste kohta järgmisest alapeatükist.

Juhendamine on siinkohal sobiv lähenemisviis mitmel põhjusel:

- HansaVET'i õpiränne on väga efektiivne vahend VET- õpilaste arengu edendamiseks. Arvestatakse õpilase lähtepunkti, arengupotentsiaali ja õppimiskiirust. Juhendaja esitab sellistes tundlikes teemades küsimusi ega paku valmiskujul nõuandeid. Niimoodi stimuleeritakse õpilase arengut tema enda tingimustel.
- Selline juhendamismeetod eeldab usaldavat õpilase-juhendaja suhet. Juhendajal on õigus esitada sügavamaid küsimusi ning väljakutseid. Juhendaja ülesandeks on õpilast ka motiveerida, see on eriti vajalik muutuste ajal (nt kui projektis toimub ootamatu pööre).
- Juhendajal võib olla korraga mitu eesmärki. Konsultandi seisukohast ei ole alati võimalik tasakaalustada näiteks õpilase, vastuvõtva ettevõtte ja kooli motiive. Juhendaja liigub edasi nii projekti kui ka õpilase isikliku arenguga.

Juhendamine vs. konsulteerimine - milline on Sinu roll?

Kahtlemata oled Sa vähemalt ühes teadmusvaldkonnas asjatundlik. Lisaks on Sul märkimisväärne elukogemus, mida saad ehk oma õpilasega jagada – tihti tekib kiusatus „lühendada“ tema teed „õigete“ vastusteni. Õpilane võib sellist „otseteed“ isegi hinnata, kuid sellisest strateegiast tulenev areng on oluliselt väiksem kui see, mis saavutatakse juhendamise meetodiga. HansaVET'i projektis osalev õpilane vajab juhendamise, konsulteerimise ja tihti ka õpetamiskuste sobivat kombinatsiooni – just selles tähtsuse järjekorras.

Projektidel „projektide tegemise nimel“ ei ole suurt mõtet. Õpirännet tuleks võtta kui õpilase arenguvõimalust ning HansaVET'i projekti kui õppimisvahendit. See julgustab õpilast erinevaid eesmärke ühendama, keskendumas konkreetsele suunale ja tegevustele ning arendama maailmavaadet, et muutuda avatumaks ja kultuuriliselt intelligentsemaks. **Seega peaks juhendaja alati laiema perspektiivi säilitama ning aitama õpilasel pöörata tema projekti kontekstis tähelepanu detailidele, kuid samas olla avatud muudatuste tegemisele, kui olukord seda nõuab.**

Järgnevalt on toodud näide sellest, kuidas toimivad juhendamine ja konsulteerimine õpilase ülesandele lähenemise meetoditena. Oletame, et ülesanne on *arendada välja projektikavand*.

Konsultant ütleks...

- Projektikavand peaks olema väga konkreetne, see peab sisaldama järgnevaid osi: taustateave, eesmärgid/sihid, (finants-, inim- ja info-) ressursid, ajakava (päevades või nädalates), hindamismeetodid ja jätkutegevused. Juhul, kui midagi läheb plaanitust teisiti, pead Sa mõtlema varuplaani peale. Siin on üheleheküljeline kokkuvõte, täida see kirjutatud soovitusi silmas pidades ära. Kas kõik on selge?

Juhendaja toimiks samas olukorras nii...

- Sa oled minemas oma õpirändele - miks Sa tahad seda teha? Millised on Sinu ootused? (*Õpilane võib vastata stiilis: „Ma tahan midagi uut õppida, näha, kuidas seda tööd Lätis tehakse. Samuti tahan kohtuda uute inimestega ja harjutada inglise keelt.“*).
- Mis Sa arvad, miks me siin projektidega tegeleme? (Eeldades, et õpilasel ei ole eelnevaid teadmisi projektihaldusest, nagu tihti juhtub). Oled Sa teadlik projektidest kui meetodist? Mis on selles head? (*„See aitab seada reisimise perioodiks konkreetse eesmärgi, vastasel juhul läheb aeg lihtsalt mööda ja ma ei suuda oma muljeid vahepeal korrastada. See on hea viis keskendumiseks ja õpitu seostamiseks.“*).

- Olgu, kui jätame eesmärgi kõrvale, siis mis suudaks sind veel keskendununa hoida? (*„Ajakava kasutamine; ma peaksin suutma saavutada oma eesmärgi enne reisi lõppu.“*).
- Olgu, formuleerime selle projekti jaoks eesmärgi. Kust see eesmärk tuleb? (*„Mul on unistus juhtida tänapäevast lilleäri, kus ma saaksin teha seda, mida floristid hetkel teha ei saa. Mul on sellega seoses mõned loomingulised ideed.“*).

Ja nii see ime laiali laotub...

Juhendaja kohustused arendavad ka juhendajat ennast. See viib enamasti alati uute perspektiivide arenemiseni, need esitavad meile nii väljakutse kui ka teeavad meid avatumaks, loomingulisemaks ja terviklikumaks. Juhendamismudeleid on erinevaid ning kõik juhendamiskogemused on unikaalsed – Sina pead avastama enda omad. Järgnevates alapeatükkides esitame mõned elemendid ja abivahendid, mida võid selleks otstarbeks kasutada.

Projektihaldus juhendamise vaimus

Kuidas tasakaalustada vajadust projektiga edasi liikuda ja samas aidata kaasa õpilase personaalsele arengule?

Arvestama peab järgmiste asjaoludega:

- **Projektihaldur on õpilane**, mitte Sina. Sinu roll projektiga seoses on *tagada, et erinevad komponendid oleksid sidusad*, selle taustteave, sihid, eesmärgid, väljund, mis tahes ressursid (vajadusel ka finantsilised), ajakava ja hindamine/jätkutegevus. Sa võid küll mõjutada projekti kvaliteeti, kuid ei saa tööd õpilase eest ära teha.
- **Pea end aednikuks** – inimeseks, kes aitab pungadel avaneda ja ilul areneda. Aednik pakub igale lillele vajalikku ning see on erinevatel aegadel erinev - mõnikord on vaja värskendavat vett ning teinekord kühvlitait väetist. Toeta praktikanti ja paku talle küsimusi esitades väljakutseid – isegi kui need on kohati rasked. Kui teed seda ausal ja isetul moel, aitad õpilase arengule palju kaasa.

HansaVET'i projektijuhendamine on *terviklik kogemus* – see hõlmab „kogu inimest“, tema unistusi ja väärtusi, maailmavaadet ja tegevusi (teadlikke ja alateadlikke); tema suhtlust teistega (vastuvõtva ettevõtte, õpetajate, grupikaaslastega) ning kõike muud, mis mõjutab tema projekti.

Võiksid oma juhendamismudeli selliselt üles ehitada, kuid ära kõhkle seda oma nägemuse järgi kohendamast või hoopis teistmoodi mudelit valimast.

Projekti juhendaja abivahend - terviklik projektijuhendamise kaart

Sinu juhendamine kestab terve reisi aja. Otsustage oma õpilasega, kui sageli hakkate juhendamisseansi tarvis kohtuma (personaalselt või Skype'i teel). On väga oluline, et Sa **dokumenteeriks** ja **visualiseeriks** muutusi seansside lõikes – see tagab järjepidevuse ja pakub uusi vaateid edasiseks arenguks. Käesoleva juhendi viimasest alapeatükist leiad mallid *üheleheküljeliseks kokkuvõtteks ja õpilase lõplikuks hindamiseks* – (Lisa 1, Lisa 2).

Terviklik projektijuhendamise kaart on progressi dokumenteerimise ja visualiseerimise viis. See põhineb kahe metafoorse *telje* kokkupuutel:

- vertikaalne telg vaatleb projektiarenduse *individuaalset vs. kollektiivset* perspektiivi – kuna projekti kujundavad ja teostavad nii inividid kui grupid;
- horisontaalne telg vaatleb *meelsuse vs tegevuse* perspektiivi – kuna projekt kombineerib mõtlemist (raamistamine ja planeerimine) *tegevustega*.

Neli tekkivat sektorit esindavad siinkohal nelja perspektiivi (vaata kaarti allpool):

- Minu meelsus (õpilase sisemine motivatsioon).
- Minu tegevused (õpilase tegevused, eriti seoses projektiga).
- Kollektiivne meelsus (teised projektis osalejad ja nende sisemine motivatsioon).
- Kollektiivsed tegevused (kõikide osalejate, kaasa arvatud õpilase tegevused), mis kujundavad projekti.

Et õpilane saavutaks oma projekti eesmärgi ning samal ajal analüüsiks ja õpiks, peaksid need neli sektorit olema tasakaalus, kuna isegi väike muudatus ühes neis toob paratamatult kaasa tagajärjed ka ülejäänud kolmes. **Sinu roll on teadvustada õpilasele neid muudatusi ja tagajärgi – ning julgustada teda tegema vajalikke muudatusi tähelepanu vajavates sektorites.**

Terviklik projektijuhendamise kaart



Nii saad kaarti oma õpilase juhendamisel kasutada

I. Planeerimaks sellist projekti, mis muudab õpirände tõeliselt väärtuslikuks kogemuseks,

esitle ja selgita kaarti ning selle vajadust. Siinkohal peaks kaardil olema ainult pealkirjad.

Selgita, et täidate kaarti koos ning vaatate, milliste tulemusteni jõuate. See kaart on Sinu **peamine juhendamisvahend** kogu reisi vältel ning tuleb kooskõlastada kohtumisajad, millal edusamme arutada.

Selgita kindlasti, et **kõik neli sektorit on vastastikku seotud** ning et muutused ühes sektoris viivad muutusteni ülejäänud kolmes. Sellega tuleb arvestada ning vajadusel peab projekti tasakaalu huvides muutma. Joonista nooled ülalnäidatud viisil.

II. Vaata, et õpilane leiaks **projektile hea nime** – sellise, mis ergutaks ja motiveeriks tegutsema. Kirjuta see kaardi kohale.

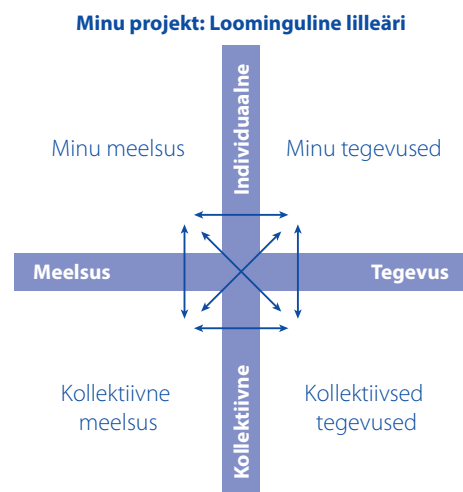
III. Juhenda õpilast **ülemise vasaku (ÜV)- sektori** täitmisel, esita küsimusi **õpilase sisemise motivatsiooni** ja ajendi teadasaamiseks projekti teemal. Näiteks:

- Miks valisid antud elukutse ja kooli?
- Mille poolest tahad elus tuntud olla?
- Mis on Sinu jaoks praegu oluline?
- Kas Sul on unistusi?
- Kuidas antud projekti idee leidsid?
- Miks on see oluline?

>> Kirjuta vastused lühidalt kaardi ÜV -sektorisse

IV. Liigu **ülemises paremas (ÜP) sektoris** nii kaugele kui võimalik. Esita küsimusi selle kohta, kas ja **kuidas tegutseb õpilane** vastavalt oma väärtustele, uskumustele ja ideedele. See võib viidata, kui realistlik on projekti idee, näiteks:

- Millega tegeled vabal ajal?
- Kas oled teinud midagi, mis aitaks Sind oma unistuse täideminekule/projekti idee teostamisele lähemale? Kui jah, siis mida sellest õppisid?
- Kas oled ära täitnud *üheleheküljelise kokkuvõtte*? Kui jah, siis kuidas end tundsid? Kas see oli keeruline?



- Kuidas plaanid jätkata?
(Samm 1- õpilase projekti algne üheleheküljeline kokkuvõte ja ülesannete nimekiri).
- Kas oled mõelnud oma töö kirjapanemise peale (päevikut pidades)?

>> Kirjuta vastused lühidalt kaardi ÜP- sektorisse

V. Uuri **alumist vasakut (AV) –sektorit**. Esita küsimusi, et välja selgitada, kes on projektiga veel seotud (või kes peaks olema seotud) – tavaliselt on need vastuvõttev ettevõtte, mõne konkreetse kursuse õpetaja, õpilase perekond, projekti tõenäoline rahastamisallikas jms. See aitab Sul mõista, millised **motiivid ja ootused võivad teistel osapooltel olla**. Näiteks:

- Kellega oled projekti ideest rääkinud? Milline oli nende reaktsioon?
- Kas Sul on projekti jaoks partnereid? Miks on nad sellega töötamisest huvitatud?
- Kas mõistad nende vajadusi? Kas Sinu projekt suudab neile pakkuda seda, mida nad tahavad?
- Mis Sa arvad, millisena nad Sind näevad? Millest seda järeldada? (Siin on üks seos ÜP- sektoriga).
- Mis Sa arvad, milline võiks nende roll projektis olla?
- Mis Sa arvad, milliseid potentsiaalseid riske võivad nad projektiga seoses ette näha? Kuidas saaks neid vähendada?

>> Kirjuta vastused lühidalt kaardi AV- sektorisse

VI. Liigu **alumisse paremasse (AP)- sektorisse**. Esita küsimusi, mis aitaks õpilasel ühendada eelnevast kolmest sektorist omandatud perspektiive - nii nende kui ka ülejäänud osalejate kavatsusi, rolle ja tegevusi. See võimaldab tal **kokku panna projektiplaani 2.0**. See sisaldab tegevusplaani, ajakava, vaheväljundeid ja hindamiskriteeriume; eelarvet ja selle jaotust ning võimalikke jätkutegevusi, näiteks:

- Millisena näed X (osapoole) osa projektis? Milline on tema roll ja kuidas sobitub ta teistega?
- Kas sooviksid projekti tegevuste planeerimiseks kasutada Gantti graafikut?
(Siinkohal võid endale võtta konsultandi rolli ja tutvustada teisi projekti abivahendeid, kui see on asjakohane.)
- Kuidas kavatsed eelarvega töötada ja millal võiksite seda arutada?
- Kuidas tead, et oled projektiga õigel teel?
(Aita õpilasel välja töötada viis vaheväljundite ja ülevaadete jälgimiseks).
- Kui tihti peaksime kohtuma/Skype'i teel projektist rääkima?
(Püüa olla konkreetne, kuid ära võta projektijuhtimist õpilaselt üle).

Õpiränne viib õpilase kokku hulga inimeste, uute muljete, informatsiooni ja küsimustega. **Õpilase muljete päevikuisse salvestamine on hea idee.** Sel viisil saab ta „välja kirjutada“ mistahes ebavajaliku ülekoormuse ja – kõige olulisem – analüüsida enesega toimuvat. Tehke mõtisklused oma juhendamisseansside tavapäraseks osaks.

- VII. Tuleta õpilasele taaskord meelde, et projekt võib muutuda, kui teised osapooled hakkavad vastastikku suhtlema. See on täiesti tavaline ning projektikaart võib siinkohal meie kompassiks olla: sisu võib kohendada, kuid on oluline **mõelda kui õpilane tahab projekti (ja üldiselt õpirändega) edukas olla, peaks ta nelja-sektori-perspektiivist pidevalt kinni pidama, olenemata ettetulevatest muutustest.**
- VIII. Sinu projektijuhendamise viimane etapp on **projekti esitlus**. Aita õpilasel projekti esitleda sama terviklikul viisil, nagu seda on siiani käsitletud. Kaasa esitlusprotsessi ka teised osalenud isikud, analüüsige ja mõtisklege nii tulemuste kui ka protsesside üle. Küsi pidevalt: „**Mida oled õppinud? Kuidas mõjutab see Sinu tulevikku?**“.
- IX. 8. Pärast viimast juhendamisseanssi läheb projekt esitamisele. Siis eeldatakse juhendajalt **õpilase arenguprotsessi ja selle tulemuste kokkuvõtte** koostamist nii projekti kui üldiselt õpirände kohta. Seda tehakse koostöös vastuvõtva ettevõttega. Oleme lisanud selle kokkuvõtte osade kohta soovitusi – selleks on käesoleva juhendi viimases alapeatükis mall *õpilase lõplikuks hindamiseks*. Võid seda muuta vastavalt oma tegevusele.

Käesoleva juhendi **Lisasse 1** oleme kokku kogunud mõned muud mõtted, ideed ja mõtisklused, mida BTP-treenerid on meile edastanud.

Harjuta juhendamisoskusi. Esimene juhendamisseanss õpilasega
(20 minutit)

Paarides: Õpilane tuleb esimesele juhendamisseansile ideega, mida tahab teha. Juhendajale jagatakse välja kaart, mis täidetakse koos ära. Paar töötab peamiselt sektoritega ÜV, ÜP ja mingil määral ka AV, kuna info vastuvõtvast ettevõttest on sel hetkel veel puudulik. Ajakulu kümme minutit.

Pärast kümnet minutit paarid hargnevad ja vahetavad kohti, leides teise vastasrolliga inimese. Uute paaride moodustamisel harjutavad mängijad vastaspoole oskusi- õpilasest saab juhendaja, juhendajast saab õpilane..

Vastuvõtva ettevõtte juhendamine

Partnerite sobitamise juhendis kirjeldasime eduka sobitamispotsessi eesmärki ja tulemust. Erinevatel koolidel on praktikakohtade leidmiseks erinevad viisid. Olenemata sellest, kuidas seda Sinu koolis tehakse, **peaks juhendaja olema otsimisprotsessiga seotud** sellest hetkest alates, kui õpilane projektist huvitub. See seos on ülioluline. Juhendamispotsessi lihtsustamiseks toetu alati partnerite sobitamise juhendile.

Vastuvõtva ettevõtte juhendamine peab olema kooskõlas õpilase juhendamisega – võta juhendamist sobitamispotsessi loogilise jätkuna. Nüüd, kui vastuvõtve ettevõtte on õpilasega töötamisele pühendunud, saad keskenduda sellele, kuidas aidata tasakaalustada ettevõtte, õpilase või projekti eesmärke. Suur osa Sinu jõupingutustest keskendub **kommunikatsioonile ja ootuste haldamisele**.

Harjuta juhendamisoskusi. Vastuvõtva ettevõtte eesmärkide väljaselgitamine
Ajakulu 8-10 minutit, harjutust soovitatakse ka partnerite sobitamise juhendis.

Mini-rollimäng: üks intervjuuerija ja üks intervjueritav; paarides, kolm minutit mõlema kohta ja seejärel rollide vahetus.

Korralda eelnevale ettevalmistustööle tuginedes intervjuu potentsiaalse vastuvõtva ettevõttega. *Sinu eesmärk on välja selgitada ettevõtte osalemismotiiv, nende võimalikud ootused projekti lõpptulemuse ja ka õpilase osas.*

Nüüdsest alates hakkad Sa nii õpilase kui ka vastuvõtva ettevõtte eesmärke kordama, aidates osapooltel suhtluses üksteisele arusaadavaks jääda.

Hea praktika on **informeerida vastuvõtvat ettevõtet pärast iga juhendamisseanssi** õpilasega, kuna vastuvõtja ei pruugi märgata väikseid muutusi, mis võib projekti jaoks oluline olla. Igal juhendamisseansil õpilasega maini vastuvõtva ettevõtte perspektiivi ja veendu, et see on kooskõlas õpilase progressiga. Kasuta *projektijuhendamise kaarti*, et kõike dokumenteerida.

Kui vähegi võimalik, on äärmiselt soovitatav **õpilast vastuvõtvas ettevõttes külastada**. Kui see ei ole võimalik, helista talle kindlasti pärast esimest paari päeva. Samas pea meeles, et õpilane ei pruugi vastuvõtja juuresolekul ausalt rääkida - seetõttu on parem mõte helistada talle õhtul.

Tegevuse ajal juhendamine - probleemide lahendamine ja ümberkohanemine

Võib juhtuda, et reaalsuse tingimustes kaotab projekt tähtsuse, vaibub ja lõpeb aeglaselt, sest õpilane tunneb end ülekoormatuna ega suuda uue keskkonnaga kohaneda või esineb osapoolte vahel mingi suur konflikti tekitav arusaamatus.

Võttes arvesse Sinu, Sinu kooli või vastuvõtva ettevõtte riske - keda lähed päästma, projekti või õpilast?

Juhendamise ilu seisneb selles, et see algab küsimuste, mitte vastustega. See tähendab, et ei ole valesid vastuseid, esitada tuleb lihtsalt õigeid küsimusi. Õpilane annab Sulle selgitusi, vastuvõttev ettevõtte pakub oma versiooni. **Kuula hoolikalt ja kasuta projektijuhendamise kaarti abivahendina** selleks, et diagnoosida, mis on valesti ja **millises sektoris peaks muudatusi tegema**, et projekt säilitaks tähtsuse ja sidususe.

Juhenda õpilast kogu kaardi läbivaatamisel, sektor sektori haaval, alustades (**ÜV**)- sektoriga: ürita välja selgitada, mis on õpilase sisemaailmas muutunud. (**ÜP**)- Kuidas on see mõjutanud tema tegevusi projektiga seoses? (**AV**)- Kas vastuvõtva ettevõtte kavatsustes ja tegevustes on toimunud muudatusi? (**AP**)- Milliseid muudatusi tuleks projektis teha ja kuidas tuleks neist osapooltele teada anda?

Ära unusta õpilasele **mõtisklemist** meelde tuletada: mida on ta sellest õppinud? Mida oleks võinud teisiti teha? Tuleta talle meelde **muljete kirjapanemist**: mõne jaoks võib see vaeva leevendada, ja kui sellest midagi muud kasu pole, siis pakub see huvitavat lugemist, kui konflikt on möödas ja unustatud.

Tagantjärele vaadates on selles kaks potentsiaalset ohtu:

Juhendaja tunneb, et tema maine on kaalul („Ma olen panustanud väga palju aega ja vaeva, et seda ettevõtet leida ja veenda neid õpilast vastu võtma... Nad hakkavad mu professionaalsetes oskustes kahtlema.”)

Juhendaja võib kippuda õpilast süüdistama ja probleemi diagnoosimisel erapooletuse kaotada. Kui kahtlustad, et sinu suhtumine on selline, jäta oma hinnangud kõrvale, mõtle sektorid enda jaoks läbi ja vaata hoolikalt, milliste tulemusteni jõuad. Tuleta endale meelde, et projekt ei keerle Sinu ümber- jäta end kõrvale. Pea meeles, et Sind ja õpilast seob vastastikune usaldus – piisava usaldusega suudad Sa „lahti harutada“ isegi kõige keerulisemad olukorrad ja lahenduse leida.

Juhendaja laseb ajal mööduda, lootes, et olukord laheneb iseenesest („Ta on nutikas tüdruk, ta peab selle ise ära lahendama; ta areneb seeläbi.”)

See võib küll tösi olla, aga enamikul juhtudel toimub see personaalne areng projekti arvelt. Üksi jäetuna ja ebakindlana, maadeldes olukorra keerukusega, annab õpilane projekti suhtes alla ja keskendub „enda päästmisele“ (sõprade leidmisele, rohkemale puhkeajale, Interneti „turu-uuringute“ tegemisele). Lahenda need probleemid ennetavalt - võta õpilasega regulaarselt ühendust, kuula aktiivselt ja kasuta projektijuhendamise kaarti.

Rollimäng. Veatu vastus

(4 gruppi 3-4 inimesest, ajakulu kokku 25 minutit - 10 minutit arutelu, 10 minutit rollimängu, 5 minutit mõtisklemist).

Mängijad moodustavad kolmest isikust koosneva grupi, kus on õpilane, juhendaja, vastuvõttev ettevõtte ja vajadusel ka vaatleja. Rollimänguks ja mõtiskluseks on kaks baasstsenaariumi:

Stsenaarium 1: Heidi ja Sofia Jelgava lilleäris (Lisa 3)

Stsenaarium 2: Ligita Rootsi koortehotellis (Lisa 4)

Juhendamine väljaspool HansaVET'i - juhendamine elus

On väga tõenäoline, et taolist juhendamist kogeb VET-õpilane esimest korda elus. Juhendamine on võimas abivahend ja jääb vaid soovida, et iga noor inimene kohtaks head juhendajat piisavalt vara. Eneseteadvus ja ettevõtlik vaim on globaliseerivas maailmas heaolu võti ning hea juhendaja otsib ja edendab neid omadusi.

Õnn kaasa!

Lisa 1

BTP- projekti juhendajad - kogemused ja soovitus

BTP- juhendajad tegid õpilastega töötamise käigus palju väärtuslikke tähelepanekuid ja mõttearendusi. Oleme püüdnud neist enamikku siinses juhendis kajastada. Siia lissasse kokku kogutuna peaksid need Sind julgustama, et aidata neil suurepärasel noortel inimestel globaliseeruv maailmas edu saavutada.

Plaanide arendamine projekti jaoks

Noored inimesed ei ole „projektide“ kui töö organiseerimise meetodiga eriti kursis. Mõnikord arvavad nad, et teavad, kuid meenuta neile siiski, et „projekt“ on järgnevatest komponentidest koosnev konkreetne vorm:

- selge idee, mis muutub selgeks eesmärgiks;
- eelnevalt määratletud tulemused ja prognoositavad väljundid;
- selged huvigrupid, kel kõigil on oma ootused;
- projektiplaan, mis sisaldab konkreetseid tegevusi ajalises raamistikus;
- projektiplaan, mis sisaldab enamasti etappe ja vahetulemusi;
- informatsioon inimeste kohta (kes mida teeb);
- finantsperspektiiv (sellesse suhtutakse tihti liiga kergekäeliselt).

Lähtepunktiks võib olla üheleheküljeline kokkuvõte, samuti võid välja töötada omaenda projekti abivahendid (näiteks ka mallid), mida juhendamises rakendada. Lisaks soovitame kasutada mõned nendest vahenditest ja meetoditest, millega õpilased projektihalduse kursusel kokku puutuvad.

BTP- osalejad olid erinevad - mõned vajasisid rohkem abi eelarve koostamisega, mõned turundamisega. Soovitame juhendajal esmalt selgusele jõuda, millist abi õpilane vajab. Juhendamise aeg on piiratud, seega on keeruline kõigele keskenduda.

Finantspool

Noorte inimeste kogemused pankade ja muude rahastajatega suhtlemisel on tavaliselt piiratud. Nad kipuvad alahindama, kui raske on teostatava projekti jaoks vahendeid saada. Nende arusaam on sageli selline - „Ma lähen lihtsalt Swedbanki ja hangin raha!“

Võta selle teema arutamiseks veidi aega ja kui vaja, informeeri õpilast. Selle käigus võid esitada mõned nendest küsimustest:

- Investeeringud – kas Sa tõesti vajad laenu?
- Kuidas arvestad tasuvusaega?
- Kes on Sinu kliendid? Kuidas Sa tead, et nad nõustuvad maksma Sinu oskuste või toodete eest?
- Kui palju pead koos teenima, et ettevõttena ellu jääda?
- Määratle kõik kulutused/väljaminekud/maksud.
- Kas Sinu kulutused/hinnad on tõepoolest turuhindade tasemel?
- Milliseid kindlustusi, litsentse või lepinguid tegutsemiseks vajad?

Kommunikatsioon

Kui projekt käivitub, on oluline meenutada õpilastele järgnevaid küsimusi kommunikatsiooni kohta huvigruppidega:

- Kes ootab projektiga seoses uuendusi?
- Kui tihti ja milliste kanalite kaudu?

Riskid

- Millised riskid Sinu projektis on? Kellele need ohtu kujutavad?
- Milline on Sinu riskihaldusplaan?

Kontaktihaldus

Õpiränne on suurepärase viisi uute kontaktide leidmiseks nii kodus kui välismaal. Julgusta õpilast kontakte korrektselt haldama, sest need võivad tema tulevase äri jaoks väga kasulikuks osutuda. Räägi sellest, kuidas ta saab oma suhtevõrgustikku hoida ja dokumenteerida.

Õpilaste küpsus

Meie õpilaste küpsus oli varieeruv. Juhendamise käigus said mõned aru, et nad ei taha sel hetkel ettevõtjad olla või ei ole see nende jaoks vajalik. Sellest hoolimata peaks juhendaja alati positiivset suunamist pakkuma, isegi kui see ei vasta algsetele eesmärkidele.

Koostöö teiste juhendajate ja partnerisobitajatega

Juhendamise kvaliteet paranes tänu õpilaste profiilide arutamisele kolleegidega (õpetajad, treenerid, partnerisobitajad ja teised juhendajad). Võib-olla peaksid VET'i asutused looma mõned meeskonnad või nõukogud, pakkumaks abi õpilastele, kes on tõenäolised ettevõtjad.

Selline koostöö on ka juhendajatele õppimisvõimaluseks ning hindamatu ressurss nende õppeasutuste jaoks.

BTP proovis kahe juhendaja kasutamist ühe õpilase kohta. Mitmel juhul oli see edukas, eriti kui juhendajate tugevad omadused moodustasid õpilasega sünergia.

Õpilaste juhtimine juhendamisseansside vahel

Mõned õpilased on passiivsemad kui teised ning mõned kipuvad infot unustama. Ole valmis, et pead neile eelseisvaid juhendamisseansse meelde tuletama.

Ole valmis õpilast ka väljaspool kokkulepitud kohtumisi juhendama. Vahetage telefoninumbreid, Skype'i kontakte ja meiliaadresse. Mõnel õpilasel ei olnud juhendamisseansside ajal eriti küsimusi, küll aga tekkis neid hiljem. Skype'i või Facebooki kaudu on õpilasel mugav küsimusi esitada.

Juhendamisseansi lähenedes on mõistlik toimida ennetavalt - kirjuta õpilasele paar rida ning maini konkreetseid küsimusi, mida soovid seansi ajal arutada. See annab neile võimaluse mõnda aega ette valmistada ja suhtlus efektiivsemaks muuta.

Õpilase aitamine, et ta keskenduks vastuvõtvas ettevõttes õppimisele

BTP- juhendajad töötasid välja mallid, mille näide on alljärgnev, kus „Teises etapis“ tegeletakse õpilase kogemuste struktureerimisega vastuvõtvas ettevõttes veedetud aja jooksul.

BTP- etapp	Küsimused, mida vaagida ja arutada
1. Enne esimest juhendamisseanssi ja selle käigus	<ul style="list-style-type: none"> - Mida tahaksid elus korda saata? Millised on Sinu unistused? - Millised on Sinu loomulikud anded, tugevused isiksusena? - Kas oled teadlik BTP- projekti eesmärkidest? Mis need on? - Kas esitad äriprojekti, õppeprojekti või nende kahe kombinatsiooni? Miks? - Kui esitad õppeprojekti, siis kuidas kavatsed ettevõtlust edendada? - Selgita lühidalt oma projekti/ettepanekut. - Kuidas edendad piiriülest koostööd? - Kuidas oled kasulik vastuvõtvale ettevõttele ja tagad kõigi huvide täitmise? - Kuidas vastab vastuvõtve ettevõtte Sinu plaanile?
2. Praktika/ettevõttes töötamise käigus	<ul style="list-style-type: none"> - Millised on Sinu kohustused ja igapäevased tegevused? - Kas vastuvõtve ettevõtte vastab Sinu ootustele? - Milline on teie suhtlus? Kellega Sa räägid? Milliseid küsimusi peaksid neilt küsima? - Kas näed võimalusi oma projekti edendamiseks? - Kas on võimalusi piiriüleseks koostööks? - Milliseid eesmärke töötamise käigus saavutad? <p><u>Ära unusta ette valmistada PowerPoint`i esitlust, mis sisaldab:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - infot Sinu kohta; - infot vastuvõtva ettevõtte kohta; - projekti esitlust; - tulemusi ja mõtisklusi; - järgmist sammu.
3. Viimane juhendamisseanss	<ul style="list-style-type: none"> - Kuidas Sul läks? Kas praktika vastas Sinu ootustele? - Mida oled praktikast saanud? - Mida on vastuvõtve ettevõtte Sinu praktikast saanud? - Kas plaanite tulevikus koostööd teha? - Millised on järgmised sammud Sinu enda projektis?

Lisa 2

Õpilaste lõplik hindamine

Täidab juhendaja koostöös vastuvõtva ettevõttega

I. Isikuandmed

Õpilase nimi	
Juhendaja nimi	
Kuupäev	

II. II. Vastuvõttev ettevõtte

Ettevõtte nimi	
Milline oli vastuvõtva ettevõtte eesmärk seoses projektis osalemisega?	
Kas vastuvõttev ettevõtte on projekti tulemusega rahul?	
Kui huvitatud oli õpilane vastuvõtva ettevõtte üldistest tegevustest?	
Vastuvõtva ettevõtte üldised muljed õpilase kohta	
Vastuvõtva ettevõtte kommentaarid ja soovitusel programmiga seoses	

III. Projekt

Projekti nimi (programmi lõpus)	
Kas projekt on pärast esimest kohtumist õpilasega muutunud? Kuidas ja miks?	
Palun kommenteerige projekti: <ul style="list-style-type: none">- konkreetsust;- ettevõtlikkust;- rahvusvahelisust/regionaalsust.	

IV. Õpilase oskused projektitööga seoses

Valige, milline järgnevatest variantidest kirjeldab kõige paremini Teie hinnangut õpilase oskustele järgnevas valdkonnades:

Oskus	Väike	Keskmine	Suur
Eesmärkide/sihtide seadmine			
Huvigruppide tulevikuväljavaadete märkamine			
Tegevuste planeerimine ajakava abil			
Eelarve koostamine			
Progressi jälgimine ja hindamine			

V. Palun hinnake õpilase võimeid järgnevas valdkonnades enne ja pärast projektitööd skaalal 1–5, kus 1 on madalaim ja 5 kõrgeim tulemus

Võimed	Enne	Pärast
Kontekstist arusaamine ja probleemide seadmine tähtsuse järjekorda		
Erinevate perspektiivide mõistmine		
Oma tuleviku kujutlemine		
Initsiatiivi võtmine		
Argumenteerimine, nii suuline kui kirjalik		
Probleemide lahendamine		
Koostöö		
Oskus aega efektiivselt kasutada		
Oskus töötada ajalise surve all		

VI. Juhendaja üldine mulje õpilase kohta ja kommentaarid tema arengupotentsiaalset (analüüs, soovitusel...)

--

Lisa 3

Stsenarium 1: Heidi ja Sofia Jelgava lilleäris

Vita on Heidi ja Sofia juhendaja. Esmaspäeva hommikul, tüdrukute esimesel päeval vastuvõttvas ettevõttes, saab Vita järgneva e-maili.

Saatja: Heidi
Kuupäev: Esmaspäev, 28. mai 2012, 18:34
Saaja: Vita
Pealkiri: Mured vastuvõtva ettevõttega

Tere, Vita ja Anders!

Oleme Sofiaga vastuvõttvas lilleäris pettunud, sest nad ei ole meie jaoks midagi ette valmistanud ega räägi peaaegu üldse inglise keelt, mistõttu eiravad nad meid suurema osa ajast. Seal ei ole hea olla, kuna nad ei mõista meid ja me ei mõista neid. Agrita räägib väga vähe inglise keelt ja teine õpetaja ei räägi seda üldse, nii et seal on väga raske olla, kui tahame midagi õppida. Kui küsime midagi Agritalt, siis ta ei oska meile vastata ja me ei saa neilt seetõttu midagi õppida. Jelgavas ei räägi enamik inimesi inglise keelt, seega mõtlesime, et ehk saame vastuvõttvat ettevõtet vahetada ning minna Riiga, sest seal on rohkem inglise keelt kõnelevaid inimesi.

Võib-olla on seis homme parem, eks anneme teada!

Heidi ja Sofia

Sinu ülesanded:

- I. Analüüsi olukorda: mis on tegelikult valesti?
- II. Kas näed võimalust olukorda lahendada?
- III. Miks selline olukord tekkis?
- IV. Mida oleks saanud vältida?

Mängi läbi Heidi ja/või Sofiaga peetav teine juhendamisseanss.

Lahendus

Järgmisel päeval, teisipäeval, saadab Vita järgneva e-maili:

Saatja: Vita
Kuupäev: Teisipäev, 29. mai 2012, 12:05
Saaja: Heidi, Sofia ja Anders
Pealkiri: RE: Mured vastuvõtva ettevõttega

Kallid Heidi, Sofia ja Anders

Rääkisin Agritaga vastuvõttvast ettevõttest. Ta oli väga positiivne ning ütles, et tal on väga hea meel Sofiat ja Heidet oma ettevõttes vastu võtta. Tüdrukud, te tõesti meeldite talle!

Ta tunnistas, et suhtlemine on mõningane probleem, kuid oli kindel, et olukorda saab parandada.

Ettevõttel on hetkel erinevate ürituste tõttu väga kiire ning ta oli kindel, et te saate neid selles suuresti aidata. Lisaks ütles ta, et tüdrukud on juba välja pakkunud soovitusi võimalike kaunistuste jaoks.

Andsin Agritale teada, et tulen neljapäeval Jelgavasse. Teen ettepaneku, et teie, Sofia ja Heidi, valmistaksite ette mõned küsimused, mida tahate esitada, et arutada ettevõtte äripoolt. Seejärel aitan teil neid küsimusi Agritaga arutada.

Olen kindel, et kõik saab korda. Eile oli alles esimene päev, nii et see oli kõigi jaoks pisut segadusseajav.

Parimat

Vita

Kahe päeva möödudes on Vital Jelgavas käidud ja ta teatab järgnevat:

Saatja: Vita

Kuupäev: 1. juuni 2012, 16:52

Saaja: Anders

Koopia: Heidi, Sofia

Pealkiri: Re: Vastuvõttev ettevõtte Jelgavas: Lilleäri

Kallis Anders

Küllastasin eile lilleäri Jelgavas, kus meie BTP- osalejad Heidi ja Sofia praktiliselt on. Oli küll õhtu, aga meie BTP-õpilased töötasid endiselt lillede ja taimede erinevate kaunistustega. Ka juhataja ja teine töötaja olid tööl.

Esmalt oli mul jutuajamine juhataja Agritaga, seejärel Sofia ja Heidiga.

Ettevõtte tegemist on lilleäri (mitte poega), mis teeb lilleseadeid ja dekoratsioone, viib tellimusi kohale ning kaunistab ruume, ehitisi ja poeaknaid eriliste sündmuste puhul. Ettevõtte teeb koostööd kunstide kojaga ning on praktikabaas neile, kes soovivad floristikas saada „kunstide meistriks“. Töökojas nähtud esemete ja kaunistuste põhjal on tegemist väga loomingulise kohaga. Juhataja räägib veidi inglise keelt, aga mitte ladusalt. Teine töötaja inglise keelt ei räägi.

Mida on ettevõttel meie BTP -õpilastele pakkuda?

- I. Võimalus parandada oma floristioskusi igapäevase töö ja meistritelt õppimise kaudu. Õpilased on kaasatud kaunistuste tegemisse erinevate otstarvete ja ürituste jaoks.
- II. Osalemine kolmepäevasel koolitusel, mida korraldatakse läti floristidele (õpilased saavad tunnistuse).
- III. Päevane reis Riiga, et küllastada lilleärisid.
- IV. Võimalus küllastada Agrita – juhataja – aeda. Ta kasvatab müügiks lilli.
- V. Vastused kõigile ettevõtte äripoolega seonduvatele küsimustele. Selleks on vaja tõlget, mis on senini probleemne olnud.
- VI. Paindlik ja toetav hoiak õpilaste soovide suhtes, kuidas nad oma vaba aega sisustada tahavad.

Juhataja seisukoht:

Juhataja on õpilaste tööga väga rahul. Ta kiidab nende oskusi ning tõsist ja töökat hoiakut. Tal on keeleprobleemide pärast kahju.

Juhataja on avatud meie ja õpilaste ettepanekutele ja soovitudele ning tahab anda endast parima, et tüdrukud õppida saaksid.

Õpilaste seisukoht:

Õpilased olid esiti suhtlusprobleemide tõttu häiritud, eriti esimesel päeval. Uute kolleegide mõistma õppimine on võtnud aega, seega ei saa keerukamaid küsimusi hetkel arutada.

Samas on õpilased nüüdseks välja arendanud loomingulisema lähenemise suhtlemisele: kasutades kombinatsiooni kehakeelest, suulisest suhtlusest ja Google'i tõlkest, on nad esialgsetest barjääridest üle saanud. Õpilased näevad ja väärtustavad konkreetseid floristitehnikaid. Nad üritavad palju uusi tegevusi teha ja märkavad kultuurilisi erinevusi. Neil on õpitahe arendamiseks end konkreetsetes olukorras. Õpilased tunnistavad, et nende projektid ei ole hetkel äri-, vaid õppeprojektid.

Minu/juhendaja seisukoht:

Ma arvan, et see on üks parimatest vastuvõtivatest ettevõtetest, kui hinnata seda, kui alati on nad õpilastega töötama ja andma endast parima meie õpilaste heaks.

Lisaks on meie BTP -õpilased Heidi ja Sofia üles näidanud oskusi ja annet suhtlus- ja kultuuribarjääride ületamisel. Nad on pühendunud sellele, kuidas vastuvõtvas ettevõttes õppida ja seda igapäevatoos aidata. Olen mõlemale poolele oma abi pakkunud, kuna mõnikord on vajalik suhelda keeruliste teemade/probleemide asjus. Olen e-maili, mobiiltelefoni ja Skype'i teel kättesaadav.

Olen Heidi ja Sofia jaoks ette valmistanud erilised ülesanded, mis julgustavad neid erinevaid õppimisstiile kasutama. Ülesanded aitavad neil mõtiskleda oma kogemuse üle ja valmistuda lõplikuks esitluseks (kirjale lisatud).

Parimate soovidega

Vita

Lisa 4

Stsenaarium 2: Ligita Rootsi koertehotellis

Ligita projekt on rajada tänapäevane loomade hoolduskeskus, mis pakub suurt valikut hooldusteenuseid - koerte treenimise põhikursusi kogenud koertekoolitajate käe all; professionaalset lemmikloomatoitu; koertejuuksurit lemmikute eest hoolitsemiseks ning hotelli, kuhu koerad saavad ööseks jääda.

Ligita on praktikal koertehotellis Arlanda lennujaama lähedal - kui inimestel on vaja ära lennata, annavad nad oma koera hotelli.

Ingvar ja **Inta** on Ligita juhendajad - Ingvar elab Rootsis, Inta Lätis (Ligita on lätlane).

Kaks päeva pärast ettevõtte külastamise algust saab läti projektihaldur läti keeles järgneva e-maili:

Tere, Liene

Ma ei ole kindel, kas saan siia nii kauaks jääda. Nagu tead, on mul projekti jaoks väga hea idee ja Sa ütlesid mulle, et vastuvõttee ettevõtte saab mind selle saavutamisel aidata. Olen siin veetnud kaks päeva ega ole oma vastuvõtja Heleniga projekti arutanud. Tundub, et ma ei meeldi talle. Minu projekti arutamise asemel pani ta mind koeri puhastama ja nendega aega veetma, neid toitma ja nii edasi. Ma võin ka seda mõnda aega teha, aga ma ei tulnud selleks siia. Helen küsitles mind esimesel päeval projekti asjus. Seejärel tundis ta huvi selle kohta, kuidas ma seda teha tahan; kas mul on oma keskuse rajamiseks raha ja nii edasi. See on tegelikult minu asi ja ta ei pidanud seda teadma.

Kas Stockholmis on veel mõni hea koertekeskus? Tore oleks ka teisi kogemusi saada.

Samuti peame midagi minu majutusega ette võtma. Minu tuba on jääkülma, aknast puhub tuul läbi ja pidin sinna padja ette panema.

Parimate soovidega

Ligita

Sinu ülesanded:

- I. Analüüsi olukorda: mis on tegelikult valesti?
- II. Milline on Sinu esimene samm lahenduse leidmisel?
- III. Miks selline olukord tekkis?
- IV. Mida oleks saanud vältida?

Mängi läbi Ligitaga peetav teine juhendamisseanss.

Lahendus

Liene, läti projektihaldur, võtab ühendust Andersiga, programmijuhiga, ning palub tal vastuvõtva ettevõttega rääkida. Anders elab Stockholmis ning saab seega arenevat konflikti kiiresti lahendama hakata.

Siin on Andersi kirjeldus telefonikõnest Helenaga koertehotellis.

Saatja: Anders

Saaja: kolleegid

Kuupäev: Neljapäev, 18. november 2010, 19:41

Pealkiri: Ligita M.

Tere kõigile

Rääkisin täna nii Ligita kui tema vastuvõtja Helena Magnussoniga. Rääkisin esmalt Ligitaga ning ta ütles mulle, et praktika on küll huvitav, aga veidi igav, kuna ta tegeleb vaid koerte eest hoolitsemisega ega ole Helenaga eriti oma äriplaani arutada saanud. Ligita vihjas, et kui võimalik, siis eelistaks ta külastada teist koertehotelli, et saada äri kohta veel perspektiive.

Seejärel võtsin ühendust Helenaga, et kuulata tema tõlgendust olukorrast, mis oli täiesti teistsugune. Tegelikult ei ole Helena Ligita tegevusega eriti rahul. Kõigepealt jättis Ligita seoses koertehotelli rajamise ideega kogenud inimese mulje. Pärast küsimuste esitamist sai Helena aga aru, et Ligita teab teemast tegelikult väga vähe.

Helenal oli plaan Ligitaga äri üle arutleda: kuidas tegevusi käivitada, kuidas eelarvet koostada ja nii edasi. Siiski loobus Helena esimesel päeval oma kavatsustest ja lasi Ligital hoopis koertega töötada. Pärast kolme päeva jõudis ta arusaamale, et Ligital puuduvad kogemused ka koerte eest hoolitsemises. Ta teeb vigu lihtsates ülesannetes ega taha neist eriti õppida.

Helena arvates on Ligital unistus, kuid mitte oskusi selle teostamiseks. Mida saab siis ette võtta? Kõigepealt nõustusime Helenaga, et ta peaks veetma Ligitaga rohkem aega, et Helena saaks tündrukut ja tema äriideed lähemalt tunda õppida. Helena palus Ligital küsimused ette valmistada ja leida hiljem aega „intervjuuks“.

Teiseks räägin ma Ligitaga ja veendun, et ta saaks aru - võimalusest peab kinni haarama ja selle äri kohta õppima. Sellest võib veel saada hea projekt, kuid me peame aitama Ligital jõuda „õppija vaatepunktini“.

Ilusat õhtut!

Anders

Ingvar, rootsi juhendaja, võttis Ligitaga mitmel korral ühendust, kuid ei saanud vastust. Olukorda otsustati kaasata Inta, läti juhendaja, kes jätkas Ligitaga läti keeles rääkimist.

Siin on Inta kirjeldus suhtlusest Ligitaga.

Saatja: Inta

Kuupäev: 19. november 2010, 14:08

Saaja: kolleegid

Pealkiri: Re: Ligita M.

Prioriteet: Tähtis

Kallis Anders ja kõik teised

Suur tänu selgituse eest seoses Ligitaga. Tahaksin teiega jagada veel üksikasju oma suhtlusest temaga. Ingvar, ehk saaksid selle info edastada Ligita vastuvõtjale. Siia maani on Ligita kirjutanud vaid Lienele. Aitäh, Liene, et edastasid need e-mailid mulle.

Juhendamise suhestumine

Tahtsin Ligitaga teha teise juhendamiseansi, kuna mulle jäi mulje, et ta ei mõelnud projektist praktilisel moel. Tema põhiline mõte oli, et ta vajab vaid, et pank annaks talle raha, et ta saaks äri käivitada. Lisaks küsisin temalt, kas ta on valmis praktika käigus lihtsaid töid tegema. Ta kinnitas, et on.

Enne teist juhendamiseanssi ütles Liene mulle, et Ligita oli minu pärast väga endast väljas ega tahtud uut juhendamiseanssi. Ta oli minu kohta öelnud midagi taolist: mida ta minust tahab? Ta on mu projekti juba hävitanud!

Seetõttu otsustasin teisel seansil Ligitaga väga ettevaatlik olla. Samuti küsisin Ingvarilt, kas võiksime selle seansi teha eraldi, näost näkku, et me saaks läti keeles rääkida ning Ligital ei oleks keelebarjääre.

Teine juhendamiseanss

Alguses seletasin Ligital, et BTP ei nõua ilusa projekti esitamist, mis tundub ainult väljastpoolt hea. Peamine on õppida, kuidas teha esimesi samme oma projekti/unistuse suunas. Küsisin, kas ta on neile sammudele mõelnud, kui ta ei peaks pangast raha saama.

Tal oli idee alustada oma kliendibaasi loomisest ja samal ajal pakkuda veterinaarteenuseid või hoolitseda korruga ainult paari koera eest. Ta kinnitas mulle, et on väga palju kliinikutes praktikandina töötades õppinud. Ligita oli veendunud, et veterinaarid teenivad palju raha ja see aitaks tal oma ettevõtet alustada. Samuti vihjas ta, et võib oma tädilt maad päranduseks saada ja saadud tulu koertehotelli ärisse investeerida. Taaskord nõustusime, et praktika käigus Rootsisis peaks ta olema valmis lihtsateks töödeks, kuid samas leidma võimaluse omanikuga projektist ja võimalikust koostööst rääkida.

Mulle tundus, et see jutuajamine oli positiivsem ja konstruktiivsem.

Ligita praktikakohustused

Arvan, et Ligita peab täiskasvanumaks saama, enne kui on võimalik tema äriprojekti arutada.

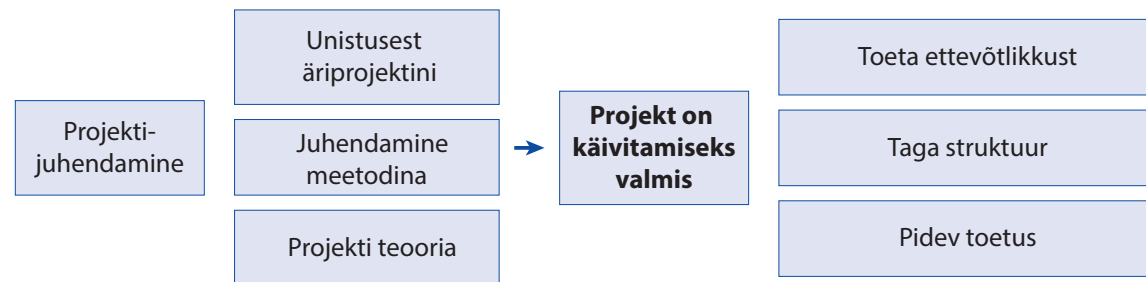
Tõepoolest, suurim saavutus praktika käigus oleks see, kui Ligita omandab sellised oskused, mida loomade eest hoolitsemisel vaja on – nii palju, kui selle kolme nädala jooksul on võimalik õppida. See annab talle võimaluse oma teenuseid siis pakkuda, kui ta selleks valmis on - ühe inimese ettevõtteks, olles nii tööandja kui töötaja. Oleme väga õnnelikud, et vastuvõtja Helena on nii mõistev ja valmis olukorraga kohanema.

Samal ajal ootame Ingvariga esimest e-maili Ligitalt.

Parimate soovidega

Inta

HansaVET`i projektijuhendamine



SOBITAMINE

Sisukord

Sobitamine (matching)- kuidas parandada oskust välismaal töökohapõhist koolitust pakkuvaid kohti leida.....	54
Mida me sobitame (inimesed, ideed, projektid, ettevõtted)?	55
Mille poolest HansaVET eriline on?	55
Millist tüüpi projektidega tõenäoliselt töötama hakkad?.....	55
Kokkuvõte ja soovitusel.....	56
Tüüpilised raskused, mis sobitajal ette tulevad	57
Eduka sobitamisteemalise juhendamise tulemused	58
Võimalike vastuvõtva ettevõtete leidmine Läänemere piirkonnas/äriuuringud	59
Sobitusprotsess	61
Esimene koolitusaste - töö üheleheküljelise kokkuvõttega.....	61
Teine koolitusaste - projekti idee edastamine ja müüvad omadused.....	62
Kolmas koolitusaste - vastuvõtva ettevõtte eesmärkide väljaselgitamine.....	63
Milline on õpetaja roll?	63
Kultuuridevahelised komistuskivid.....	64
Aeg.....	64
Informatsioon ja suhtlus	65
Otsuste tegemine.....	65
Mis võib valesti minna? Näited ja strateegiad.....	66
Lisa: HansaVET`i sobitamine.....	68

Sobitamine (*matching*) - kuidas parandada oskust välismaal töökohapõhist koolitust pakkuvaid kohti leida

Kui te ei ole harjunud ärikeskkonnas suhtlema, siis võib see roll teile uue ja veidi hirmutavana mõjuda. Ärikonsultandid tunnevad end selles situatsioonis palju mugavamalt, kuna nad on harjunud äriteemadel rääkima ärikeeles. Ärge liialt muretsege – järjepidevus viib sihile.

Töökohapõhise koolituse kohtade leidmiseks on VET- pakkujatel mitmeid viise. Mõned leiavad koostööpartnereid enam-vähem samade ettevõtete seast. Teised võtavad kuulda õpilaste ideid. Õigesti rakendatult võib HansaVET`i meetod VET/töökohapõhise koolituse hariduslikku ja arendavat mõju suuresti parandada.

Selle arengu saavutamiseks peaksid VET- koolid oma sobitamisoskusi parandama - hea projekt, mis on siinkohal arengu soodustamise peamine vahend, eeldab kindlat sobivust.

Antud sobitus- ja juhendamisjuhendeid tuleks vaadelda kui HansaVET`i meetodi alust ning käsitleda ühiselt. Loe ja kasuta neid koos.

Sinu õppeasutuses võib sobitajaks ja juhendajaks olla sama inimene. See funktsionaalne korraldus sobib kvaliteetse õpirände arendamiseks kõige paremini. Sobitamine toimub pärast seda, kui õpilase õpirännet on põhjalikult analüüsitud ning juhendaja on tema iseloomu ja kavatsusi tundma õppinud. Juhendaja võib kõike seda sobitusprotsessi käigus arvesse võtta.

Teistes õppeasutustes võib need rollid jagada kahe või kolme inimese vahel. Sellise tööjaotuse eelis on, et üks inimene saab keskenduda äriuuringu informatsiooni läbitöötamisele ning võimalike vastuvõtivate ettevõtete leidmisele, samas kui teised tegelevad arenguprotsessi alaosadega. Sellel on ka üks võimalik puudus - nimelt erinevate inimeste eesmärgid võivad (enne projekti eesmärkide täpset selgitamist) üksteisest kaugeneda ning järgneva juhendamisprotsessi käigus võib see raskusi tekitada. Antud juhul TULEB neid kaht ülesannet täitvat inimest tihedalt suhtlema ning oma tööd korrapäraselt koordineerima ärgitada.

Selles juhendis keskendutakse edaspidi peamiselt sobitusprotsessile, selle ühendamine teiste antud protsessiga seotud funktsioonidega jääb õppeasutuste otsustada.

Mida me sobitame (inimesed, ideed, projektid, ettevõtted)?

Nagu me juhendamise peatükis põhjalikult seletasime, võib HansaVET`i õpirände projekti vaadelda kahest arenguperspektiivist - projekti enda ja tööellu astuva noore inimese vaatenurgast. Juhendaja, kes tagab kahe vaatenurga vahelise tasakaalu, on mõlemal juhul oluline.

Tavaliselt keskenduvad vastuvõtva ettevõttega peetavad „lähetusläbirääkimised“ õpilase nende vastomandatud tehniliste oskuste müügile, mida nad võivad ettevõttes töötades edasi arendada. Üldises mõttes panustab vastuvõttev ettevõtte kogemuste ja tootmishoonetega, selle abil saavutab õppija omal alal vilumuse.

Mille poolest HansaVET eriline on?

HansaVET`i projekt on tõenäoliselt äärmiselt võimekas vahend arengu soodustamiseks. Lisaks tööpõhiste oskuste parandamisele õpib noor inimene ka muid (vastuvõtva ettevõtte, vahel koduettevõtte ja õppeasutuse) eesmärgi omaks võtma. Mõlemad pädevused annavad oma panuse ühisesse eesmärgi – projekti.

Kuna projektil on kindel eesmärk, on see ka õpirände perioodil. Seda on kerge võimalikule vastuvõtvale ettevõttele edastada. Definitsiooni kohaselt toob HansaVET`i projekt sisse võõrustajast ettevõtte vaatenurga. Sellega arvestades leiab sobitamise eest vastutav inimene hõlpsamini projekti jaoks sobiva ettevõtte.

Millist tüüpi projektidega sa tõenäoliselt töötama hakkad?

BTP- programmi kogemusi hinnates on näha järgmist - programmis osalenud 62st projektist 54 võib nimetada äriprojektideks; 8 projekti keskendusid õpilaste endi õpieesmärkidele – näiteks kasutasid need vastuvõtvat ettevõtet „traditsioonilise“ töökohapõhist koolitust pakkuva asutusena.

Kui 54 äriprojekti lähemalt vaadata, siis on näha, et 16 projekti puhul oli eesmärgiks ühine äritegevus vastava võõrustajaettevõttega; ülejäänud 38 olid võrdlusanalüüsi projektid, mille lõplik eesmärk oli äritegevuse alustamine siseturul. Vaatamata sellele, et need ei viinud otseselt pooltevahelise äri edendamiseni, olid need projektid arengutulemuste poolest samuti väärtuslikud. Õpilane kasutab saadud kogemusi näiteks ettevõtte asutamiseks oma kodumaal.

Võimaliku võõrustajaettevõttega suheldes on oluline projektitüüp täpsustada. See tagab juba algusest peale vastuvõtva ettevõtte **realistlikud ootused** selle projekti suhtes. Neid on kogu protsessi vältel õppija ootustega lihtne tasakaalus hoida. Kui mõlemad pooled on oma ootused määratlenud, saab juhendaja aktiivselt juhendamismudeli aluseks olevat ja eelmises peatükis lähemalt kirjeldatud terviklikku projektijuhendamise kaarti kasutada.

Kokkuvõte ja soovitus

- I. Sobitusprotsessi käigus tuleb pidevalt nii projekti kui õpilase tulevikuväljavaateid meeles pidada.
- II. Projektid sobituvad tõenäoliselt kolme „tüübi“ alla ja täielikult tuleb teadvustada iga tüübi **võimalikku väärtust vastuvõtvale ettevõttele**:
 - Selgelt piiritletud äriprojektidel on vastuvõtva ettevõtte jaoks otsene väärtus, mida saab mõõta või mitmel viisil väljendada (see on tugevaim kombineeritud arengumõju).
 - Võrdlusanalüüsi projektid, mis võrdlevad õpilase projekti jaoks tähtsate probleemide lahendamist nii kodumaal kui võõrsil. Võõrustajaettevõtte saab sellest kasu veidi kaudsemal viisil – näiteks õppija võrdlusanalüüsi tulemuste kujul, mis toob vastuvõtvale ettevõttele lisaväärtust (keskmine kombineeritud arengumõju).
 - Õpiprojektid, mis keskenduvad mõne kindla tegevusviisi, meetodi või materjalitüübi väljatöötamisele. See on palju lihtsam projekt, mille peamine eesmärk on õpitu rakendamine ja võib-olla ka õppija tehniliste oskuste arendamine. Vastuvõtva ettevõtte kasu peitub nende arusaamas, et „koolitushooneid“ pakkudes investeeritakse töötajasse, kes on huvitatud. Samas väärtustatakse seda tõenäoliselt vaid vähesel määral, kuna kombineeritud arengumõju peaaegu puudub - projekti tulemustel on vaid kutsealane väärtus.

Kõik kolm tüüpi on HansaVET'i kontekstis aktsepteeritavad. Võib ilmned, et oskusliku projektijuhendamise tulemusel muutub õppeprojekt võrdlusanalüüsiks või isegi selgelt piiritletud äriprojektiks, millekski, mis suurendab oma kombineeritud arengumõju.

III. Tugev teadlikkus projekti tüübist ja arengueesmärkidest lihtsustab:

- projektile sobiva vastuvõtva ettevõtte leidmist;
- projekti olemuse edasiandmist;
- mõlema poole jaoks realistlike ootuste püstitamist.

IV. Juhendaja töö õpilasega algab projekti üheleheküljelisest kokkuvõttest. See püstitab esmased eesmärgid ja sobitaja saab selle põhjal võimaliku võõrustajaettevõttega dialoogi asuda. Siinkohal on eelis juhendaja ja sobitaja rollide ühendamisel või vähemalt tagab see hea omavahelise suhtluse.

V. HansaVET'i mudel eeldab, et juhendatakse nii **vastuvõtvat ettevõtet** kui ka õpilast. Kui võõrustajaettevõtte ootused on algusest peale realistlikud, tuleb juhendajal nendega võimalike raskuste vältimiseks tegeleda.

Tee see asjaolu vastuvõtvale ettevõttele kindlasti selgeks ning kinnita neile, et toetad neid igal juhul. Kui selles situatsioonis on Sul kanda juhendaja roll, siis oleks hea usaldust võitma hakata juba sobitusfaasis. Kui juhendaja on keegi teine, siis **tutvusta seda isikut korralikult võõrustajaettevõttele.**

Meie kogemused näitavad, et vastuvõtavad ettevõtted hindavad võimalust HansaVET'i juhendajaga suhelda, arutleda ning teda küsitleda. Kasuta selleks juhendamisteemalises peatükis käsitletud näpunäiteid.

Tüüpilised raskused, mis sobitajal ette tulevad

Sobitamine sarnaneb müügitööga. Mõned inimesed ei talu müümist ning tunnevad end ebamugavalt, kui üritavad inimesi midagi ostma veenda. Antud ülesanne tundub veelgi raskem, kui müüja:

- ei usu oma tootesse, ei ole selle tõhususes ja kliendile kasulikkuses kindel;
- ei tunne toodet piisavalt hästi;
- ei suuda tajuda üldpilti ega suuda vastata küsimusele: „Miks ma seda üldse teen?“

Kirglikud müügiinimesed teavad, **miks** nad selle äriaga tegelevad, kuidas nende toode **klientide vajadustele vastab**. Nad suudavad seletada, **kuidas toodet õigesti kasutada** ja vajadusel **probleeme leida ning lahendada**.

Üldpildile keskendumine võib tähendada negatiivsete mõtetega leppimist. Näiteks võib „Ma müün neid pagana prügikaste, mida keegi ei taha“ asemel mõelda, et „Ma aitan kodumaad puhtana hoida – sellepärast ma müüangi prügikaste“. Õige väljaõppe tulemusena saate omaks võtta üldperspektiivi ning selle endale sobivaks muuta.

Milline on üldpilt?

Vihje 1: Läänemere piirkonna konkurentsivõimelisemaks/atraktiivsemaks muutmine ... teel

Vihje 2: Kuidas mõjutab mu töö minu õppeasutuse võimalusi äriühendustega paremini suhelda?

Vihje 3: Mil viisil loob minu töö võimalusi koostööks rahvusvaheliste VET- pakkujatega?

Nüüd, kui oled **isiklikult piisavalt motiveeritud**, vaatame mõningaid takistusi, mis sobitusprotsessi käigus ette võivad tulla. Mõned neist tekivad teadmatusena või eelarvamuste, teised kogemuste puudumise tõttu. Mõned on aga täiesti objektiivsed ja nendega ei saa midagi eriti ette võtta. **Nende tundmine** aitab teil võimalike vastuvõtivate ettevõtetega professionaalselt suhelda.

Takistused	Sinu toimetulekustrateegia
Vastuvõttev ettevõtte teab Läänemere piirkonnast väga vähe ning ei näe selle potentsiaalselt väärtust.	
Vastuvõtval ettevõttel ei ole rahvusvahelistumise teemalisi kogemusi/teadmisi.	
Vastuvõttev ettevõtte paistab ideesse üldiselt positiivselt suhtuvat, kuid ei ole kindel, et neil on aega praktikanti võõrustada ja uue projektiga tegeleda.	
Vastuvõttev ettevõtte näeb koostööprojekti potentsiaalselt väärtust, kuid kahtleb, kas õpilane suudab selle lõpuni viia.	
Vastuvõtva ettevõtte töötajad ei oska piisavalt inglise keelt	

Eduka sobitamisteemalise juhendamise tulemused

VET- pakkuja, kes investeerib oma firmasisese sobitamise oskuste parandamisesse aega ja raha, saab sellest kasu mitmel viisil:

- arenevad õppeasutuse kontaktid äriühingutega. See viib suurema teadlikkuseni VET'i nõudlusest ja pakkumisest ning sellest, mil määral on võimalik õppeasutust toetada;
- isiklike kontaktide edasiarendamine ja suurenenud teadmised äriühingutest laiemas geograafilises piirkonnas loovad head eeldused rahvusvaheliste õpilaste huvi äratamiseks;
- rahvusvahelised partnerid ja projektid on õppeasutuse oluline eelis konkurentide ees;
- olenemata viisist, kuidas töökohapõhise väljaõppe kohad leitakse (kas tänu õpilastele või õppeasutusele), tagab õppeasutus juhendamise teel õpirände hea kvaliteedi.

Pikemas perspektiivis toob see kaasa uue koostöö erinevate VET- pakkujate vahel. Näiteks ühise õppekava, valideerimise ja tööühenduste puhul – see soodustab Läänemere piirkonna ja Euroopa Liidu tihedamat lõimumist (ECVET- süsteemi teel).

Võimalike vastuvõtivate ettevõtete leidmine Läänemere piirkonnas/äriuuringud

Järgnevalt on loetletud mõned kanalid, mis võivad teid ettevõtete leidmisel aidata

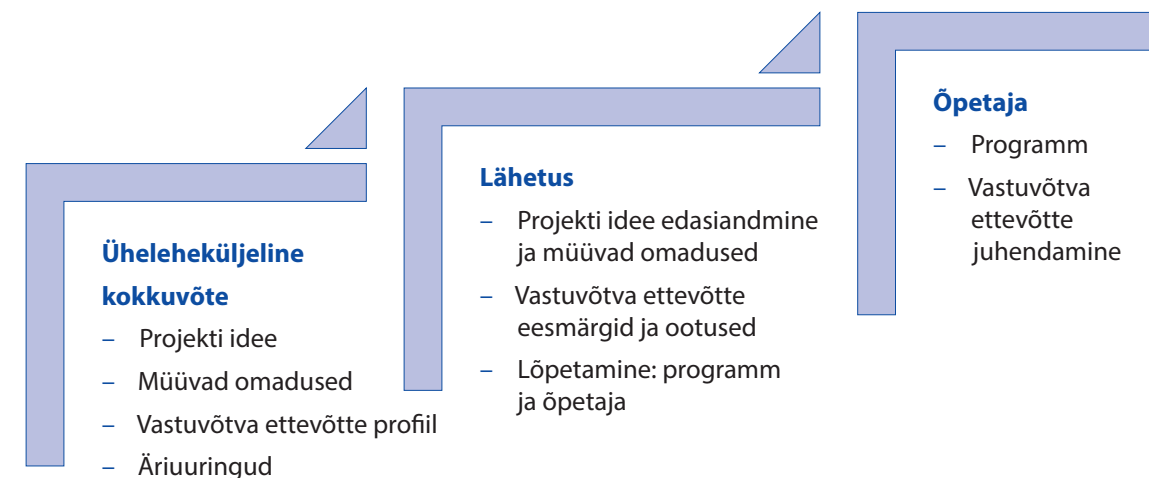
Milliseid ettepanekuid võib veel teha, leidmaks võimalikke vastuvõtvaid ettevõtteid Läänemere piirkonnas?

Riik	Allikas
Rootsi	<p>Kaubanduskojad: Rootsi Kaubanduskojad: http://www.cci.se/en/start/</p> <p>Messid Rootsist: http://www.fairlink.se/web/english.aspx</p> <p>Äritegevus Rootsiga: http://www.sweden.se/eng/Home/Business/</p> <p>Rootsi Agentide Ühendus www.agenturforetagen.se</p>
Eesti	<p>EAS rahvusvahelistumise divisjon: http://www.investinestonia.com/</p> <p>Ettevõtluse Arendamise Sihtasutus: http://www.eas.ee/en</p> <p>Tradewithstonia.com: Eesti eksportijate andmebaas: http://www.tradewithstonia.com/</p> <p>Visit Estonia: http://www.visitestonia.com/en</p> <p>Eesti Väike- ja Keskmiste Ettevõtjate Assotsiatsioon: http://www.evea.ee/?set_lang_id=2</p> <p>Eesti Ekspordiloend: http://www.estonianexport.ee/</p> <p>Eesti Kaubandus-Tööstuskoda: http://www.koda.ee/en/partner-search/search-from-members-database-3/</p> <p>Rootsi Kaubandusnõukogu Eestis (aitab Eestis Rootsi ettevõtteid): http://www.swedishtrade.se/sv/vara-kontor/europa/estland/in-english/</p>

Läti	<p>Läti Investeerimis- ja Arenguagentuur: http://liaa.lv/en</p> <p>Läti Ekspordi-Impordi Loend: http://liaa.lv/trade-latvia/latvian-export-import-directory</p> <p>Rootsi Kaubandusnõukogu Lätis (aitab Lätis Rootsi ettevõtteid): http://www.swedishtrade.se/sv/vara-kontor/europa/lettland/in-english/</p> <p>Valsts Darba inspekcija: http://www.vdi.gov.lv/lv/darba-tiesiskas-attiecibas/darbs-arzemes/</p> <p>Latvijas Universitātes Karjeras centrs: http://www.karjera.lu.lv/studentiem/prakse-un-darbs/prakse/prakse-arvalstis/</p> <p>Virtuālā prakse: http://www.prakse.lv/consultative/question/id/655</p>
Leedu	<p>Leedu Arenguagentuur: http://www.inovacijos.lt/inopagalba/cms/106lt.pdf</p> <p>„Infobalt“ Assotsiatsioon: http://www.infobalt.lt/si/index_lt.html</p> <p>Investeeringimine Leedus: www.investlithuania.com</p> <p>Business People House: http://www.vn.lt/</p>

Sobitusprotsess

Sobitusprotsessi võib loogiliselt jaotada kolmeks peamiseks etapiks:



Järgnevalt püüame protsessi imiteerida selle elementidega töötamise ning rollimängu teel.

Esimene koolitusaste: töö üheleheküljelse kokkuvõttega

KÄSILEHT: Teile jagatakse kolm **üheleheküljelist kokkuvõtet** erinevatest projektitüüpidest. Töötage **15 minutit iseseisvalt** ning täitke tabel.

Projekti nimi	Projekti idee	Müüvad omadused	Vastuvõtva ettevõtte profiil

KÄSILEHT: äriuuringute info otsimine (20 minutit)

Vastuvõtva ettevõtte profiil	Võimalikud vastuvõtavad ettevõtted Lätis	Võimalikud vastuvõtavad ettevõtted Eestis	Võimalikud vastuvõtavad ettevõtted Rootsis

Teine koolitusaste: projekti idee edasiandmine ja müüvad omadused

Rollimäng neljaliikmelistes rühmades (12 inimest), kasuta kolme riigi tabelit: Eesti, Läti ja Rootsi

Rollid on järgnevad:

- I. Üks osaleja teeb ootamatu müügikõne, sellele järgneb kokkulepitud kõne - sobitaja
- II. Üks osaleja on „vale“ vestluskaaslane vastuvõtvast ettevõttest - vale inimene
- III. Üks osaleja on „õige“ vestluskaaslane vastuvõtvast ettevõttest - õige inimene
- IV. Üks osaleja on pealtvaataja - pealtvaataja”

Rollimäng koosneb neljast osast, iga osa kestab 5 minutit. Rollimängule ja arutelule kulub kokku 40 minutit.

Iga mängukorra alguses saavad kõik mängijad rollikaardi ning tegutsevad vastavalt sellele. Pärast iga korra lõppu vahetavad mängijad omavahel kaarte, nii et iga mängija saaks järgnevatel kordadel erinevaid rolle kehastada. Pärast nelja mängukorda on kõik mängijad kõigis neljas rollis olnud.

Mängukordade ülesehitus:

- I. Iga riigi laudkond valmistub 10 minuti jooksul ette järgnevaiks:
 - Saadud rollist olenemata valib iga mängija ühe projekti (eespool tehtud ülesannetes tehtud töö põhjal) ja mõtleb välja mitu head müüvat omadust, mida võimalikule vastuvõtvale ettevõttele tutvustada.
 - Meeskond jagab esimeseks mängukorraks välja rollid ja visandavad ühe või paari peamise läbimängitava olukorra kondikava, mille mängivad läbi kõik osalejad, välja arvatud sobitaja.”

II. Algab esimene mängukord.

Sobitaja läheneb järgmisele laudkonnale (erinev riik), teadmata antud laudkonna rollijaotust, ja helistab (kokkulepitult või ette teatamata).

Ülejäänud kolm mängijat jäävad lauda istuma ning neid külastab järgnevalt teisest laudkonnast pärit sobitaja.

Sobitaja teeb kõne ning räägib esmalt vale inimesega. Meeskond mängib kaasa, nii et sobitaja saaks kogeda nii vale kui õige inimesega rääkimist. Oluline on konteksti realistlikkus. Vestluste sisu jääb mängijate otsustada. Pealtvaataja teeb märkmeid.

III. Mängukord lõppeb pärast viit minutit.

Sobitaja naaseb oma laudkonna juurde ning toimub rollivahetus – sobitaja roll antakse järgmisele inimesele, kes helistab uues koosseisus olevale muud riiki esindavale laudkonnale. See jätkub, kuni kõik mängijad on kehastanud kõiki rolle, soovitatavalt mõlemas välisriigi lauas.

IV. Koolitaja palub pealtvaatajatel jagada oma tähelepanekuid, järgneb lühike grupiarutelu.

Kolmas koolitusaste: ettevõtete eesmärkide väljaselgitamine

Väike rollimäng:

Intervjueerija ja intervjueeritav – töö paarides, ühe rolli kehastamiseks on ette nähtud 3 minutit, seejärel toimub rollivahetus.

Korralda eelneva ettevalmistustöö põhjal (valige üks projekt) intervjuu võimaliku vastuvõtva ettevõttega. *Sinu eesmärk on välja selgitada ettevõtte projektis osalemise motiivid ja nende võimalikud ootused projekti tulemuste ning õpilase suhtes.*

Milline on õpetaja roll?

Vastuvõtve ettevõtte suhtleb õpilasega peamiselt õpetaja kaudu. On tähtis, et õpilasel oleks ettevõttes vähemalt üks õpetaja, kes oleks neile võõrustajateetvõttes viibimise ajal nii teejuht, kontaktisik kui ka tegevuskoordinaator.

Õpirände alguses tuleb teil sobitajana tagada õpetaja informeeritus nii projekti olemusest kui ka õpilase eesmärkidest ja vastuvõtva ettevõtte ootustest. Juhendaja kohuseks on õpetajat projekti käigus toimuvate muutustega kursis hoida. Kui Sa ei taha õpetajat juhendada, peaksid juhendajat korralikult tutvustama.

Kultuuridevahelised komistuskivid

Inimesed on teataval määral tooted ja vaieldamatult ka kultuuri kandjad. Nii ka Sina. Kultuuri probleemid seisneb selles, et see on oma kandja jaoks peaaegu nähtamatu – me tegutseme iseenesestmõistetavate ja tajumatute kultuuriliste eelistuste põhjal. Seda teevad ka teised inimesed teistest kultuuridest - nad käituvad samuti oma nähtamatute eelistuste põhjal. See ongi kultuuridevaheliste arusaamatuste põhjuseks.

Enne teiste inimeste käitumise valeks või veidraks nimetamist tuleb tähelepanu pöörata oma mõttekäigule ning mõelda, mis paneb teist inimest nõnda käituma. Ühe sõnaga võib sageli erinevaid asju väljendada – vaatamata sellele, kas see teile meeldib või mitte. Püüa seda tõdemust välismaiste võõrustajaettevõtetega suhtlemisel meeles pidada.

Selle teemaga seoses võime välja tuua mõned tähtsad punktid, millest tuleb teadlik olla:

- aeg;
- infovajadus;
- inimese ja ülesande vaheline tasakaal;
- otsuste tegemine.

Aeg

Mõnedes kultuurides nähakse aega ajaühikute jadana (minutid, tunnid, päevad), teistes aga kui ringi (või spiraali).

Millised tagajärjed on sellistel aja tajumise erinevustel?

Järjestikune/monokrooniline	Ringikujuline/polükrooniline

Miks on see juhendamise ja sobitamise juures oluline?

Informatsioon ja suhtlus

Kultuure jagatakse vahel spetsiifilisteks ja laialivalgivateks. Mõned kultuurid oskavad hästi isiklikku ja ametialast elu lahus hoida. Laialivalguvad kultuurid aga kipuvad neid sulandama, see teeb rollide määratlemise keerukamaks.

Mõned kultuurid on ülesandepõhise suunitlusega, mõned isikupõhise suunitlusega.

Miks see oluline on?

Millise tüübi alla kuulud Sina?

Millistes situatsioonides see võib oluline olla?

Kui vaadelda neid kaht erinevat kultuuri neile vajaliku informatsiooni kvaliteedi ja kvantiteedi ootuste poolest, MILLISEID ERINEVUSI VÕIB NENDE OOTUSTE VAHEL OODATA?

Märgatavad nõuded informatsioonile:

	Milline informatsioon?	Kui sageli?	Kuidas see edasi antakse?
Spetsiifiline orientatsioon			
Laialivalguv orientatsioon			
Ülesandepõhine suunitlus			
Isikupõhine suunitlus			

Otsuste tegemine

Meie võimudistantsiga seotud oletused kujundavad meie otsuste tegemise seaduspärasuse. Erinevates kultuurides sõltub võimudistantsi olemus sellest, kuidas hinnatakse staatust - näiteks sellest, mil määral me väärtustame vanust, kogemusi, sotsiaalset võrdsust või ebavõrdsust. See peegeldab ka meie arusaama, mil määral tunneme end keskkonda kontrollivat ja kui suurt vastutust oleme nõus võtma.

Räägitakse, et mõningaid kultuure iseloomustab suur, teisi aga vähene võimudistants. Need eelistused mõjutavad otsuste tegemise seaduspärasusi (Kes otsustab? Millised on otsused? Kui kiirelt?).

Sellega arvestades võime ette näha oma protsessi tulemusi - kes kaasatakse? Kui kaua pean ma otsust ootama? Kas võib ette tulla vastupanu ja kui, siis kelle poolt? Samuti võime spekuloida rakendusprotsessi tõenäolise edukuse üle.

Kuidas me teame, missugune on praegune tüüp?

Võimudistants	Kuidas me teame?	Võimalik mõju sobitamisele/ juhendamisele
Kõrge		
Madal		

Mis võib valesti minna? Näited ja strateegiad

Ootamatu kõne: vale koht

Sinu esimene kõne vastuvõtvale ettevõttele võib tõenäoliselt viia valesse kohta. Suuremad ettevõtted, mis on harjunud „tavaliste“ praktikantidega tegelemisega, jätavad selle tihti personaliosakonna hooleks. Praktikantidelt oodatakse standardprogrammi järgimist. Kahjuks ei paku see töökohapõhise väljaõppe viis arenguvõimalusi, mis vastaksid nendele, mida HansaVET siinkohal kirjeldanud on. Samuti ei vasta see välismaalast VET- õpilase kultuurilise kohanemise ja õppimisega seonduvatele nõuetele.

HansaVET'i õpilase õige koht on äritegevusega tegelevate inimeste seas - äri edendamine, tootearendus, turundus ja müügitöö, levitamine. Juhul, kui õpilase projekt seda nõuab, võib see aset leida isegi personaliosakonnas.

Näpunäited:

- Välti või vähenda „väljaõppe saaja“ ja „praktikandi“ taoliste sõnade kasutamist – need võivad jätta vale mulje. Kasutage nende asemel neutraalset sõna „õpilane“.
- Ennast tutvustades ära alusta õpilase ametialase väljaõppe koha organiseerimisest, vaid maini kohe, et antud kõne pakub ettevõttele potentsiaalset ärivõimalust. Seejärel kirjelda lühidalt projekti eesmärki ning küsi, kellega te sel teemal rääkida võiksite. Ettevõtte sekretäri suhtlemisse panustamine võib tulemusrikkaks osutada.

Ettevõtte tagasiside puudumine

Paistab, et oled leidnud õige inimese, kellega rääkida, ning saatnud neile õpilase dokumendid, sealhulgas tema projekti üheleheküljelise kokkuvõtte. See isik peaks teile tagasi helistama ning edastama tagasiside või otsuse. Mitme päeva ja nädala jooksul ei ole temast midagi kuulda. Sa kirjutad ning saadad e-kirju, kuid vastust ei tule. Lõpuks saad eitava vastusega kõne koos mingisuguse vabandusega, näiteks ei ole ettevõttel aega antud projektiga tegeleda.

Olude sunnil ning veidi pettunult vähendad ambitsioone ja veenad ettevõtet. See võib olla probleemi lühiajaline lahendus. Ent pikemas perspektiivis on juhendajal raske protsessi ohjata. Mõtle sellele!

Näpunäited:

- Kui oled lõpuks jõudnud asjade edenemiseni, palu ettevõttelt üht tundi, et oma ettevõttepoolse partneriga projektist rääkida ning seletada kõike vastuvõtvas ettevõttes veedetava ajaga seonduvat.
- Leppige tagasisidekõne jaoks alati kokku nii kindel kuupäev, kellaaeg kui ka see, mille kohta te arvamusi/otsuseid kuulda tahate.
- Kui geograafiline asukoht seda lubab, on soovitatav ettevõtet koha peal külastada. See annab sulle infot sellest, millega õpilane saabudes kokku puutub ning võimaluse näha ettevõttepoolset õpetajat tema loomulikus keskkonnas. Samuti näitab see, et hindad antud ettevõtet, mis omakorda kindlustab Sinu tööalast suhet. Saad ka aimu ettevõtte kultuurist ja muudest detailidest, mida hiljem õpilasega jagada saad.

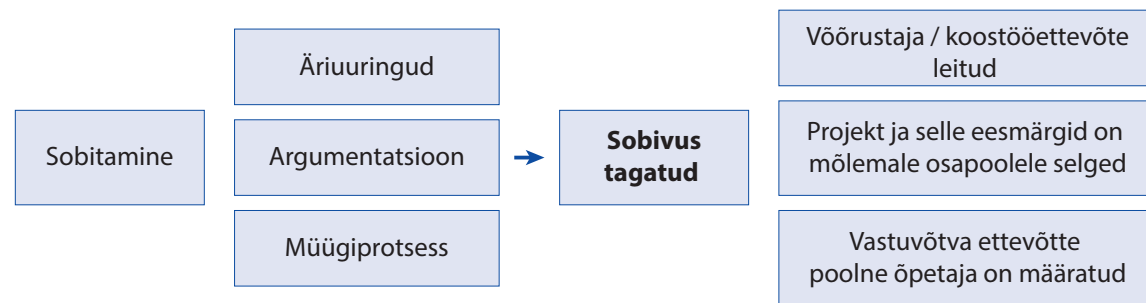
„Palun mitte tülitada!“

Kui sobitusprotsess on lõpule viidud, otsustavad mõned sobitajad puhata, vältides ettevõttele helistamist ja projekti edenemise kohta küsimist. Mõned sobitajad kardavad halbu uudiseid ning mõned arvavad tõsimeeli, et kogu töö on tehtud. Nüüdsest peab õpilane ise hakkama saama ning arenema...

See strateegia toob endaga alati takistusi kaasa. Kogemuste põhjal võime öelda, et ettevõtet **peab siiski tülitama**. Vastuvõtavad ettevõtted hindavad võimalust asjade kulgu arutada ning kui raskused ilmnevad, küsivad nad nõu toimetuleku asjus. Siin on oluline vastuvõtva ettevõtte juhendamine (selle kohta loe lähemalt juhendamise peatükist).

Lisa

HansaVET'i sobitamine



KUIDAS RAKENDADA HANSAVET'I METODOLOOGIAT.VET- ESINDAJATE KOOLITUS LÄTIS

HansaVET'i projektiidee põhineb BTP – Baltic Training Programme projekti – välja pakutud ja katsetatud metodoloogial. BTP- projekt kaasas kutseõppureid ja koostööorganisatsioone kolmest Läänemere piirkonna riigist - Lätist, Eestist ja Rootsist. BTP muretses äriideedega kutseõppijatele piiritagused/rahvusvahelised töökohad - õpilased said võõrustajaettevõtelt äri edendamist õppida ning oma ettevõtlusprojektidega töötada. Enne töölesuunamist läbisid noored ettevõtjad koolitusprogrammi ja kogu protsessi vältel – enne, selle kestel ja pärast välislähetust – toetasid ja juhendasid neid ettevõtlusjuhendajad.

HansaVET'i projekt soovib tutvustada eelnevalt kirjeldatud lähenemist Läänemere piirkonna riikide kutseharidus- ja koolitussüsteemides ning kasutada kutseharidus- ja koolituslähetus kutseõppijate ettevõtlusoskuste edendamiseks kutseharidus- ja koolitusasutustes, kolledžites ja oskuskeskustes. HansaVET on kutseõppe ja koolituse esindajate (juhtide, projektkoordinaatorite, lähetuste ja liikuvuste järelevaatajate, kutsehariduse ja koolituse õpetajate) jaoks välja töötanud koolitusprogrammi, mis võimaldab neil kutsehariduse ja koolitusteemaliste lähetuste ajal oma õpilaste ettevõtlusideid ja projekte toetada.

BTP põhielemendid ja soovitatud lähenemisviisid koolitusele leiab „HansaVET'i õpirände“ juhendist. Koostöömaade koolitusjuhtide väljaõppe tarbeks korraldati rahvusvaheline Train-the-Trainer (koolitame koolitajat) seminar. Programmi täpset sisu ja väljaõppe struktuuri arendati igal koostöömaal veelgi edasi. Seega on iga osavõtjamaa rahvuslike/kohalike väljaõppeprogrammide peamised teemad samad, kuid nende struktuur, täpne sisu ja tegevused võivad erineda. HansaVET'i koolitusprogrammi peamised teemad on kutsehariduse ja koolituse rahvusvahelistumine, ettevõtlusprojektide edendamine, võõrustajaettevõtete koostöö tegemine (sobitamine), kultuuridevahelised pädevused ning juhendamisevõtted äriprojektide ja lähetusel olevate kutseõppijate toetamiseks.

HansaVET'i koolitusprogramm Lätis sobib illustreerimaks HansaVET'i metodoloogiat. Läti koolitusseminaridel osalesid peaaegu kõik IVET asutused ja ligi 80 kutsehariduse ja koolituse esindajat- kutseharidus- ja koolitusasutuste direktorid ja asedirektorid; liikuvusprojektide ja lähetuste koordinaatorid; majandus- ja ettevõtlusõppejõud. Aktiivse osaluse tagamiseks korraldati väljaõpet väikestes 12–15-liikmelistes gruppides. See lähenemine võimaldas igal osavõtjal katsetada ja juhendamisevõtteid harjutada; ettevõtlusprojekte läbi mängida; töölesuunamist ja võõrustajaettevõtete suhtlemist kogeda.

Koolitus toimus järgnevaid samme järgides:

- **Tutvumine, sõbrunemine.** Osalejad tutvustavad end üksteisele, seletavad oma suhet HansaVET'iga ja jagavad oma õpiootusi. Edasiseks tööks jagatakse osavõtjad väikestesse 3–5-liikmelistesse rühmadesse. On soovitatav, et grupi liikmed oleksid erinevatest kutseharidus- ja koolitusasutustest.
- **HansaVET'i projekti kontekst ja eesmärgid.** BRP- projekti tulemused ja edu põhjused, Euroopa Liidu haridusprioriteedid, koolitusseminari eesmärgid.
- **Sissejuhatus juhendamisse.** Selgitame, mis on juhendamine (põhimõtted ja peamised oskused). Video juhtimisest, arutelu juhendamise, konsultatsiooni, mentoritöö ja muude juhendusviiside vahelistest erinevustest. Juhendamise demonstratsioon - üks koolitaja on juhendaja ning üks vabatahtlik osaleja nõustub olema juhendatav. Kõik osavõtjad jälgivad juhendussessiooni, millele järgneb arutelu.
Praktiline ülesanne: juhendamisevõtete harjutamine. Väikestesse rühmadesse jagatud osavõtjad valivad endale kas juhendaja, juhendatava või jälgija rolli. Juhendatav jagab muret/püstitab probleemi, juhendaja korraldab juhendamissessiooni. Pärast sessiooni arutavad juhendaja, juhendatav ja õpilane, kui edukas oli antud juhendamine.
- **VET- õpilase äriprojekti toetamine ja juhendamine.** Töötatakse välja äriidee. Õpilaste aitamine välislähetuseks ettevalmistusel (ettekanded BTP kogemusest, kindlad näited). Osalejad jagavad oma arvamust ja kogemusi, olemasolevad lähenemised.
Praktiline ülesanne - äriprojekti juhendamine (simulatsioon). Esimene samm: iga väike rühm mõtleb välja äriidee, mida äriprojekti raames edasi arendada ja esitleb seda ka teistele. Teine samm: väikestes rühmades toimuvad juhendussessioonid, mis keskenduvad kindla äriprojekti edendamisele. Üks osalejatest on juhendaja, teine äriideed esindav VET- õpilane.
- **VET- õpilaste juhendamine välislähetuse kestel.** Osalejad jagavad oma kogemusi, loetlevad võimalikke probleeme, mis õpilastel lähetuse ajal tekkida võivad. BTP -kogemuse arutelu, õpilasega ja võõrustajaettevõttega suhtlemine lähetuse kestel.
Esimene praktiline ülesanne - juhtumiuuringud, iga rühm saab omale BTP- kogemusel põhineva juhtumi. Iga juhtum kirjeldab VET-õpilase väljapakutud äriprojekti ja sellega seonduvat juhendamist. Osalejad analüüsivad kolme juhtumit.
Teine praktiline ülesanne - õpilase lähetusaegne juhendamine (simulatsioon). Juhendaja ja juhendatav tegelevad probleemi(de)ga, millega juhendatav/VET- õpilane võib lähetuse ajal silmitsi seista, üheskoos leitakse lahendused.
- **Kultuuridevahelise kommunikatsiooni (ICC) vajadused ja nõutud pädevused.** Ettekanne ICCst, osalejate positiivsed ja negatiivsed kogemused. Mida saab rahvusvaheliste lähetuste ettevalmistamiseks teha?

Praktiline ülesanne - ICC võistlus või mälumäng (korraldatakse õhtuüritusena pärast esimest päeva). Väikesed võistkonnad peavad tegema üht Euroopa Liidu riiki esitleva ettekanne või etenduse. Võitja selgitatakse ühise hääletuse teel.

- **Äriprojektide sobitamine vastuvõtva ettevõttega.** BTP kogemus ja osalejate kogemused võõrustajaettevõtete leidmisel ja valimisel. Motivatsioon, müügiedu alused, kokkuleppele jõudmine.
Esimene praktiline ülesanne - väikesed rühmad otsustavad, milline ettevõtteüüp on nende äriprojekti jaoks sobilik. Võimaliku võõrustajaettevõtte leidmiseks kasutatakse interneti. Iga rühm esitleb oma tulevast võõrustajaettevõtet ning põhjendab oma valikut.
Teine praktiline ülesanne - vastuvõtva ettevõttega läbirääkimiste pidamine (simulatsioon), õpilaste „müümine“ koos äriprojektiga. Kuidas jõuda kokkuleppele lähetuse osas? Iga väike rühm esindab üht eelmises ülesande käigus valitud ettevõtet, teise rühma esindaja peab lähetuse korraldamiseks ettevõttega läbirääkimisi.
- **Koostöö vastuvõtva ettevõttega pärast lähetust ja selle kestel.** VET- õpilase ja tema ettevõtlusprojekti juhendamine ning toetamine pärast lähetust. BTP näited (Läti, Eesti ja Rootsi VET- õpilased ja nende äriprojektid).
Praktiline ülesanne - rühmaviisiliselt juhendatakse VET- lähetuse järelevaatajat (juhendajat), lähetusel VET- õpilast (juhendatav) ja võõrustajaettevõtte esindajat (juhendajat).
- **Kokkuvõte.** Kõik osalejad vastavad kahele küsimusele (näiteks kaht värvi märkmepaberil) - Mida saab/võib minu VET asutuses HansaVET'i metodoloogia tutvustamiseks või kasutamiseks teha? Kuidas ma oma töös HansaVET'i metodoloogiat (õpitulemusi) kasutada saan? Kõik osalejad ja koolitajad jagavad oma muljeid ja arvamusi koolituse kohta ja täidavad hinnangulehed.

Vita Žunda

Entrepreneurship Coach in BTP,
HansaVet Lead Trainer in Latvia

HansaVET – Hansa-aegne VET traditsioon: liikuvusstrateegiad ettevõtluse edendamiseks

Nr.2011-1-LV1-LEO05-02221

Antud projekti rahastati Euroopa Komisjoni toetuste ning Leonardo da Vinci programmi alla kuuluva elukestva õppe programmi abil.

Selle publikatsiooni sisu ei väljenda Euroopa Liidu ametlikku arvamust.
Töös esitatud informatsiooni ja vaadete eest vastutab autor.

