

Kutsesüsteemi rakendumise analüüs

Lõpparuanne

2023

Merle Raun, Tauno Õunapuu, Delis Lauringson, Laura Argus, Riini Saluri

Uuring: Raun, M., Õunapuu, T., Lauringson, D., Argus, L. Saluri, R. (2023). Kutsesüsteemi rakendumise analüüs
Riigihanke viitenumber: 258759

Autorid: Merle Raun, Tauno Õunapuu, Delis Lauringson, Laura Argus, Riini Saluri

Teostaja: LevelLab OÜ

Tellijä: Haridus- ja Teadusministeerium

Uuringut rahastati haridus- ja noorteprogrammi meetme „Hariduse, ühiskonna ja tööturu seosed“ toetuse andmise tingimustega kehtestatud tegevuse „Kutsesüsteemi reform“ eelarvest.

Sisukord

Mõisted	4
Lühendid	5
Lühikokkuvõte	7
Brief summary in English	12
Sissejuhatus.....	18
1 Uuringu metoodika	19
2 Eesti kutsesüsteemi võrdlus teiste riikide kogemusega.....	23
2.1 Eesti kutsesüsteemi ülevaade.....	23
2.2 Üleminek oskuspõhisele kutsesüsteemile.....	33
2.3 Teiste riikide praktikad kutsesüsteemi arendamisel	35
2.4 Kutsesüsteemi võrdlusanalüüsi järeldused	48
3 Kutsesüsteemi ajakohasus ja uuendamise vajadus sihtrühmade hinnangul.....	55
3.1.Kutsesüsteemi tugevused ja probleemkohad	55
3.2 Kutsesüsteemi uuendamine ja selle mõjud.....	65
4 Ettepanekud kutsesüsteemi uuendamiseks.....	73
5 Kutsesüsteemi uuenduste rakendamise riskid.....	83
Kasutatud allikad	94
Lisa 1. Fookusrühmade intervjuu küsimused	99
Lisa 2. Poolstruktureeritud intervjuu küsimused kutse taotlejatele.....	100
Lisa 3. Euroopa Liidu võrdlusriikide kutsesüsteemid	101
Lisa 4. Austraalia ja Kanada kutsesüsteemid	103
Lisa 5. Teiste riikide praktikad kutsesüsteemi arendamisel	105

Mõisted

Amet – teatud töö- või ametikoha tüüp, mis on seotud kindla valdkonna või tegevusalaga

Formaalharidus – struktureeritud haridussüsteem, mis hõlmab alus-, põhi-, kesk-, kutse- ja kõrgharidust. Hariduse omandamist märgib riiklikult tunnustatud haridustunnistus

Informaalne haridus – elukestev protsess, mille käigus inimesed omandavad hoiakuid, oskusi ja teadmisi nii iseseisvalt õppides kui ka ümbritseva keskkonna mõjude ja igapäevategevuste kaudu

Kompetentsus – edukaks kutsetegevuseks vajalik teadmiste, oskuste, kogemuste ja hoiakute kogum

Kompetents – konkreetsetes elu- või töösituatsioonides rakendatud oskus

Kutse – ametlikult tunnustatud kutsealane kompetentsus

Kutse andja – riiklikult tunnustatud organisatsioon, kellele on antud õigus taotlejatele kutset omistada ja kutsetunnistusi väljastada

Kutseala – samalaadset kompetentsust eeldav tegevusvaldkond

Kutseasutus – ühtse ja korrastatud kutsesüsteemi arendamist korraldav asutus. Eestis on kutseasutuseks Haridus- ja Teadusministeerium

Kutsekoda – ühtse ja korrastatud kutsesüsteemi arendamist korraldav eraõiguslik sihtasutus Eestis

Kutsekomisjon – kutse andja poolt kutse andmise erapooletuse tagamiseks moodustatud komisjon, kuhu kuuluvad vastava valdkonna kutse andmisest huvitatud osapooled: spetsialistid, tööandjad, töötajad, koolitajad, kutse- ja erialaliitude esindajad, vajaduse korral klientide ja tarbijate esindajad, samuti teised huvitatud osapooled

Kutsekvalifikatsioon – antud kutsealal nõutav kompetentsuse tase, mida tunnustatakse kas reguleeritud, ajalooliselt või rahvusvaheliselt kujunenud nõuete alusel

Kutsenõukogu – kutseasutuse juures tegutsev, võrdsetel alustel sama kutsetegevuse valdkonna töötajate, tööandjate, kutse- ja erialaühenduste ning riigi esindajatest koosnev haldusorgan

Kutseregister – andmekogu, mille eesmärk Eestis on koguda, säilitada, süstematiseerida, analüüsida ning anda usaldusväärset teavet kutsenõukogude, kutsealade, kutsestandardite, kutse andjate ning kutsete ja kutsetunnistuste kohta statistika ja uuringute tegemiseks ning strateegiliseks juhtimiseks. Kutseregistri ülesanded teistes riikides võivad mõnevõrra erineda

Kutsestandard – dokument, milles kirjeldatakse kutsetegevust ning esitatakse kompetentsusnõuded

Kutsesüsteem – osa kvalifikatsioonisüsteemist, mis hõlmab tööalase kompetentsuse hindamist, tunnustamist ja võrdlemist

Kutsetunnistus – kutse omandamist tõendav sertifikaat. Eestis on kutsetunnistus elektrooniline kanne kutseregistris ja selle alusel väljastatud dokument, mis tõendab isiku kompetentsuse vastavust kutsestandardis kehtestatud nõuetele, osakutse puhul kutsestandardi ühe või mitme osa nõuetele

Kvalifikatsiooniraamistik – kvalifikatsioonide kirjeldamise, liigitamise ja võrdlemise vahend. Eestis kehtib kaheksatasemeline kvalifikatsiooniraamistik, mis hõlmab nii formaalhariduslikke kui ka kutsekvalifikatsioone

Kvalifikatsioon – hindamise ametliku tulemusena tunnustatud kompetentsus (vt ka kutsekvalifikatsioon)

Mikrokvalifikatsioon – väikesemahuline õpe, mille eest antakse vastav sertifikaat

Mitteformaalne haridus – organiseeritud õppetegevus erinevate oskuste ja pädevuste arendamiseks väljaspool formaalharidussüsteemi

Oskus – sihipärase tegevuse planeerimise ja elluviimise võime

Reguleeritud kutse – kutse või amet, millel töötamise eelduseks on riikliku õigusaktiga seatud kutsetunnistuse olemasolu nõue

Töökohapõhine õpe (õpipoisiõpe) – kutseõppe vorm, kus ettevõttes või asutuses toimuva õppe osakaal on tavapärasest suurem. Õpipoisiõpe toimub õppeasutuse, õpilase ja tööandja koostöös

Üldoskused – teatud valdkonna teadmiste, oskuste ja hoiakute kogum, mis võimaldab inimestel hakkama saada erinevates ja muutuvates töövaldkondades ja -keskkondades

Lühendid

Läbivalt kasutatud lühendid

ECTS – European Credit Transfer and Accumulation System (kõrghariduses kasutatav Euroopa ainepunktide ülekande ja kogumise süsteem)
EEA – European Economic Area (Euroopa Majanduspiirkond)
EPALE – Electronic Platform for Adult Learning in Europe (rahvusvaheline täiskasvanuhariduse veebikeskkond)
EQF – European Qualifications Framework (Euroopa kvalifikatsiooniraamistik)
ESCO – European Skills, Competences and Occupations (Euroopa oskused, pädevused, kvalifikatsioonid ja ametid)
VET – vocational education and training (kutseharidus ja -koolitus)

Eesti kutsesüsteem

EKR – Eesti kvalifikatsiooniraamistik
ESF – Euroopa Sotsiaalfond
KEK – kutsenõukogude esimeeste kogu
ÜKPF – ühtekuuluvuspoliitika fondid

Soome kutsesüsteem

EDUFI – Finnish National Agency for Education (Soome Riiklik Haridusagentuur)
FinQF – Finnish National Framework for Qualification (Soome riiklik kvalifikatsiooniraamistik)
CBQ – competence-based qualifications (kompetentsipõhised kvalifikatsioonid)

Hollandi kutsesüsteem

NLQF – Dutch Qualifications Framework (Hollandi kvalifikatsiooniraamistik)
NCP-NLQF – National Coordination Point of Dutch Qualifications Framework (Hollandi Kvalifikatsiooniraamistiku Riiklik Koordinaatsiooniüksus)
EVC – Recognition of Acquired Competences (eelnevate õpingute ja töökogemuse tunnustamise süsteem)
OCW – The Dutch Ministry of Education, Culture and Science (Haridus-, Kultuuri- ja Teadusministeerium)
QF-EHEA – Qualifications Frameworks in the European Higher Education Area (Euroopa kõrghariduse kvalifikatsiooniraamistik)

Iirimaa kutsesüsteem

NFQ – The Irish National Framework of Qualifications (Iirimaa riiklik kvalifikatsiooniraamistik)
QQI – Quality and Qualifications Ireland (Iirimaa Kvaliteedi- ja Kvalifikatsiooniamet)
IRQ – The Irish Register of Qualifications (Iirimaa riiklik kvalifikatsiooniregister)
IAV – Initial Access to Validation (esialgne valideerimine)
QA – Quality Assurance (kvaliteedi tagamine)

Austraalia kutsesüsteem

AQF – Australian Qualifications Framework (Austraalia kvalifikatsiooniraamistik)
ASQA – The Australian Skills Quality Authority (Austraalia Oskuste Kvaliteedi Amet)
RTO – registered training organizations (registreeritud koolitusasutused)
TAFE – technical and further education (tehniline haridus ja täiendõpe)
TEQSA – The Tertiary Education Quality and Standards Agency (Kõrghariduse Kvaliteedi- ja Standardite Agentuur)
ANZSCO – Australian and New Zealand Standard Classification of Occupations (Austraalia ja Uus-Meremaa standardne kutsealade klassifikatsioon)
VRQA – The Victorian Registration and Qualifications Authority (Victoria Registreerimis- ja Kvalifikatsiooniasutus)

Kanada kutsesüsteem

CCDA – The Canadian Council of Directors of Apprenticeship (Kanada Õpipoisiõppe Direktorite Nõukogu)

CCDO – Canadian Classification and Dictionary of Occupations (Kanada kutsealade klassifikaator ja sõnastik)

ESDC – Employment and Social Development Canada (Kanada Valitsuse tööhõive ja sotsiaalse arengu osakond)

ISEC – Interprovincial Standards and Examinations Committee (provintsidevaheline standardite ja eksamite komisjon)

NOC – The National Occupational Classification (Kanada riiklik kutsealade kvalifikatsioonisüsteem)

OaSIS – The Occupational and Skills Information System (kutsete ja oskuste infosüsteem)

RSE – Red Seal endorsement (*Red Seal* -tunnustus)

RSOS – The Red Seal Occupational Standard (*Red Seal* -kutsestandard)

SCT – The Skills and Competencies Taxonomy (oskuste ja pädevuste taksonoomia)

TEER – Training, Education, Experience and Responsibilities (koolitus, haridus, kogemus ja kohustused)

Lühikokkuvõte

Eesti haridusvaldkonna arengukava 2021–2035 näeb ette üleminekut oskuspõhisele kutsesüsteemile. Uus lähenemine tähendab loobumist kutsestandardikesksest süsteemist, kus kompetentsid on seotud konkreetsete kutsetega. Selle asemel võetakse kasutusele tööturukeskne kontseptsioon, kus kompetentside kirjeldamise aluseks on oskuste klassifikaatoril põhinev kompetentside kataloog, mis süstematiseerib tänapäeval tööturul vajaminevaid oskusi oskustüüpide järgi. Kutsesüsteemi ajakohastamine on oluline samm Eesti haridusmaastikul, mis võimaldab paremini vastata tööturu nõudmistele ning aitab õppijatel seada selged eesmärgid oma oskuste arendamisel. Lisaks aitab oskuspõhine lähenemine tööandjatel selgelt määratleda, milliseid oskusi nad oma töötajatelt ootavad, ning võimaldab tööotsijatel oma võimeid ja kompetentsust tõhusamalt esitleda.

Reformi käivitamine eeldab senise süsteemi põhjalikku analüüsi ja sihtrühmade vajaduste kaardistamist. Siinse uuringu eesmärk oli välja selgitada, millised on kutsesüsteemi osaliste ootused ja valmisolek kutsesüsteemi reformiks ning oskuspõhisele lähenemisele üleminekuks, samuti saada ülevaade plaanitud uuenduste võimalikest kitsaskohtadest ja rakendumise riskidest. Uuringu tulemused annavad sisendit kutsesüsteemi rakendamise aluseks oleva õigusraamistiku uuendamiseks ja oskuspõhise kutsesüsteemi rakendamiseks.

Uuringu käigus analüüsiti esmalt viie riigi kutsesüsteemi (Austraalia, Kanada, Iirimaa, Soome ja Holland) ning võrreldi välisriikide praktikaid Eesti kutsesüsteemiga. Kutsesüsteemi reformimise võimaluste analüüsimiseks viidi läbi fookusrühma intervjuud kõikide kutsesüsteemi osapooltega: tööandjad, haridusasutused, kutse taotlejad, kutse andjad, poliitikakujundajad, tööandjad ja erialaliidud, kutsesüsteemi spetsialistid. Lisaks viidi läbi ekspertintervjuud kutsesüsteemist tervikvaadet omavate spetsialistidega. Tulemuste põhjal töötati välja ettepanekud kutsesüsteemi uuendamiseks, mida valideeriti valideerimisseminaril.

Eesti kutsesüsteem võrdluses teiste riikide praktikaga

- **Reguleeritud kutsete** puhul on kutse taotlemisel võrdlusriikides sarnaselt Eestiga oluline roll valdkonna tööandjate ja/või erialaliitude esindajatel. **Reguleerimata kutsete** puhul on kutse andmine jäetud võrdlusriikides pigem haridusasutuse või koolitaja pädevusse. Eestis on see enamasti töömaailma kutse andjate ülesanne. Eestis puuduvad erinevused reguleeritud ja reguleerimata kutsete omandamise nõuete suhtes.
- **Kutsestandardite süsteem** on Eestis süstemaatilisem, põhjalikum ja informatiivsem kui enamikus võrdlusriikides. Võrdlusriikides ei ole riiklikult tunnustatud ja reguleeritud kutsestandardite süsteemi. Süsteemi arendamisel on soovitatav võtta eeskuju Kanada *Red Seal*-kutsestandarditest ning kaaluda ka Austraalia/Uus-Meremaa eeskujul ametite lühikirjelduste registri loomist. Kanada *Red Seal*-kutsestandardid sisaldavad lisaks formaalsetele nõuetele pikemaid kirjeldusi ameti iseloomu, nõuete ja võimalike tulevikutrendide kohta. Koos kutsestandardiga on ka ametikohapõhine üldiste kompetentside nõuete ülevaade ja mahukas enesehindamise tööriist kutseeksami valmistumiseks.
- Kutseandjad valitakse Eestis kutseõukogude poolt Kutsekoja algatatavate konkursside kaudu kuni viieks aastaks. Võrdlusriikides on **kutsete andmise** õigus enamasti kutseõpet pakkuvatel õppeasutustel (kutseõppeasutustel ja kõrgkoolidel). Eesti eristub erialaliitude märkimisväärse osakaaluga kutse andjate hulgas.

- Eestis on **kutse taotlemise protsess** kõigi kutsete puhul standardiseeritud. Taotlejal tuleb kutseregistrist leida sobiv kutsestandard, tutvuda sellega ning seejärel pöörduda kutse andja poole. Seejärel tuleb esitada vajalikud taotlusedokumendid ja läbida hindamine. Kutse taotlemise protsess toimub kutse taotleja jaoks Eestis ühe kindla kutse andja kaudu ning kutse väljastatakse samuti selle asutuse kaudu. Rahvusvahelises praktikas ei ole taotlemise protsess ühetaoline, vaid sõltub enamasti sellest, kas taotletakse kutsekvalifikatsiooni tunnustamist reguleeritud kutsete korral, omandatakse reguleerimata kutse formaalharidussüsteemis või taotletakse informaalset või mitteformaalset õppe käigus omandatud oskuste tunnustamist reguleerimata kutse omandamiseks.
- **Kutseeksami korraldus** Eestis põhineb hindamismetoodikal, mille määravad kutsenõukogud ja kutse andjad, kes on väga hästi kursis kutseala töö iseloomu ja nõuetega. Võrdlusriikides on kasutusel erinevaid lahendusi. Kui kutse antakse pärast formaalhariduse omandamist riiklikult tunnustatud õppeasutuse poolt, siis eraldi kutseeksami tavaliselt ei toimu või jääb selle korraldamine õppeasutuse pädevusse.
- **Kutsetunnistuse kehtivus** võib Eestis ja võrdlusriikides olla nii tähtajaline kui ka tähtajatu. Reguleeritud kutsete puhul tuleb enamasti regulaarselt pädevust tõendada. Eestis sõltuvad kutsetunnistuse kehtivusaeg ja kutseeksami nõuded sellest, kas kutse on antud välja õppeasutuse lõpudokumendile kantuna või kutse andja poolt.
- Toimivat **oskuspõhist** terviklikku kutsesüsteemi võrdlusriikides veel juurutatud ei ole. Kuid igas riigis on kasutusel ja/või väljatöötamisel oskuspõhise süsteemi elemente. Kompetentsipõhine hindamine ja kutsenõuete kompetentsipõhine kirjeldamine on kasutusel kõigi võrdlusriikide kutsesüsteemides. Selged eesmärgid tervikliku süsteemi poole liikumiseks on lisaks Eestile seatud ka Austraalias, Kanadas ja Iirimaa. Näiteks Austraalias on loodud oskuste klassifikaator ja sellel põhinev oskuste register, kus oskused on struktureeritud ning mis võimaldab kasutajatel otsida kutseid ja leida oma kompetentsile sobivaid töövaldkondi. Soomes ja Hollandis on keskendunud pigem õppijate ja töötajate kompetentside väljaselgitamisele, nõustamisele ning kompetentsipõhise hindamise edendamisele ja laiendamisele.

Kutsesüsteemi ajakohasus ja uuendamise vajadus sihtrühmade hinnangul

Eesti kutsesüsteemi peamine tugevus on kompetentsipõhine lähenemine - selged ja konkreetseid oskusi kirjeldavad kompetentsid võimaldavad täpselt määratleda igapäevatööks vajalikud oskused. Kutsesüsteemi tugevuseks on ka hästi toimiv kolmepoolne koostöö ettevõtjate, haridusasutuste ja kutsenõukogude vahel. Kutsesüsteem toetab elukestvat õppimist, karjääriarendust ning aitab inimestel mõista töö tegelikku olemust, tööprotsesse ja ametipositsiooni rolli, pakkudes selget raamistikku ja oskuste nimekirja.

Kutsesüsteemi peamisteks probleemkohtadeks on liigne jäikus, bürokraatlikkus ja puudulik ajakohasus. Kutsestandardite loomise ja muutmise protsess on ülereguleeritud ja ressursimahukas. Kuigi selgelt kirjeldatud kompetentsid on üks kutsesüsteemi tugevusi, siis probleemkohaks on kutsestandardite liigsest detailsusest tulenev bürokraatia ja liiga keerulised nõuded kompetentside olemasolu tõendamisel. Praegune kutsesüsteem ei ole piisavalt tulevikku suunatud. Kutsestandardite väljatöötamine ja muutmine võtab liiga kaua aega, mistõttu ei vasta need alati tööandjate ootustele. Teadlikkus kutsesüsteemist ja kutsete väärtustamine on ühiskonnas ebaühtlane, reguleerimata kutsealade puhul ei hinda tööandjad kutsekvalifikatsiooni piisavalt kõrgelt.

Kutsesüsteemi aitab muuta paindlikumaks ja kiiremini muutustele kohandatavaks **oskuspõhine lähenemine**. Õppekavade uuendamine oskuspõhisuse alusel ja nende omavaheline kombineerimine võimaldab kiiremini tööturu ja ühiskonna muutustega kaasas käia. Oskuspõhine süsteem võimaldab luua uusi kutsealasid ja ametikohti vastavalt ühiskonna ja majanduse muutustele ning muudab kutsesüsteemi tulevikku vaatavaks. Oskuspõhise lähenemise rakendamine toob kutsesüsteemi lähemale ka tööturule, kuna tekib võimalus otsida konkreetse profiiliga töötajaid, kes vastavad tööandjate vajadustele. Oskuspõhisuse rakendamine võib mõjuda positiivselt ka inimeste enesetäiendamise- ja õppimistahtele, kuna võimalus ära kasutada juba omandatud oskusi ning lihtsam karjääriteekondade kokkupanek teeb elukestva õppe mõistetavamaks.

Uuenduste läbiviimist võib pidurdada kutsesüsteemi osapoolte erinev valmidus uuendustega kaasa minna ja uuendusi kasutusele võtta. Uue süsteemi eduka elluviimise riske aitab maandada hea muudatuste juhtimine ja sihtrühmade informeerimine sellest, mis muudatusi tehakse, milleks need on vajalikud ja millist mõju need avaldavad. Samuti on kutsesüsteemi osapoolte kaasamine kutsestandardite ja oskuste profiilide kirjeldamisse väga olulise tähtsusega juba reformi algetappides, et tulemus vastaks tegelikele vajadustele ja ootustele.

Koos uuendustega kutsesüsteemis on kavas mikrokvalifikatsioonide integreerimine kutsesüsteemiga. Mikrokvalifikatsioonide roll kutsesüsteemis on veel ebaselge, kuid eeldatavasti toob see kaasa muudatusi haridusasutuste ülesannetes kutse andmisel. Mikrokvalifikatsioonide integreerimisel haridusasutuste roll suureneb, kuid kutse andmise roll tasemeõppe erialadel väheneb. Suureneb ka kutse taotleja individuaalne vastutus karjääri kujundamisel, hõlmates eneseanalüüsi, kutsevaliku ja õppimise planeerimist.

Kutsesüsteemi arendamisel on ühelt poolt tagatud laiapõhjaline ja mitmekesine vaatenurk kutsenõukogude kaudu, kus on esindatud inimesed erinevatest erialaorganisatsioonidest. Teiselt poolt esineb kutsenõukogude ja OSKA valdkondlike ekspertkogude tegevuses rollide kattuvusi.

Ettepanekud kutsesüsteemi uuendamiseks

Fookusrühma- ja ekspertintervjuude käigus koguti sisendit kutsesüsteemi toimimise, praeguste tugevuste ja tunnetatud kitsaskohtade kohta, et analüüsida reformimise võimalusi ning koostada ettepanekud oskuspõhise kutsesüsteemi rakendamiseks. Intervjuude analüüsist lähtuvaid järeldusi ning ettepanekuid täiendati valideerimisseminaril kogutud sisendi põhjal.

Kutsete andmise protsessi kaasajastamiseks on oluline esmalt luua Kutsekoja hallatav e-keskkond kutse taotlemiseks ja väljastamiseks. Praegu peavad kutse taotlejad otsima vajalikku teavet kutse andja kodulehelt ja esitama taotluse erinevates infosüsteemides, mis on aeganõudev ja keeruline protsess. Ühtne e-keskkond muudaks kutsetunnistuste taotlemise mugavamaks ja kiiremaks ning lihtsustaks kutse andjate tööd. E-keskkond lihtsustaks kogu kutse taotlemise protsessi ning tagaks selle sujuvuse.

Teiseks soovitame vähendada tähtajatute kutsete hulka ning ühtlustada kutsetunnistuse kehtivusaeg ja uuendamisnõuded sõltumata kutse omandamise viisist. Praegu on ligi pooled väljastatavatest kutsetest tähtajatud. Vältida tuleks olukordi, kus õppeasutuse lõpudokumendile kantud kutse on tähtjatu, samal ajal kui kutsekomisjoni poolt omistatav sama kutse on tähtajaline. Tähtajatute

kutsete osakaalu jätkuv kasv toob kaasa kutseõuetele mittevastavate kutse omanike osakaalu kasvu. Tähtajatute kutsete osakaalu vähenemine ning omandamise viisist sõltumatud nõuded kutsetunnistuste kehtivusele ja uuendamisele soodustavad elukestvat õppimist ja õiglast konkurentsi tööturul.

Kolmandaks teeme ettepaneku arvestada kutse taotlemisel mikrokvalifikatsiooni programmide kaudu omandatud kompetentse. Ettepaneku rakendamine võimaldaks laiendada kutsete taotlemise võimalusi ning pakkuda kutse taotlejatele paindlikkust oma oskuste komplekteerimisel vastavalt igapäevastele vajadustele. Praegu puudub kutsesüsteemis selge raamistik mikrokvalifikatsioonide integreerimiseks, kuid see oleks vajalik, et paremini arvestada kiiresti omandatud spetsiifilisi oskusi kutsete taotlemisel.

Kompetentside paremaks kirjeldamiseks ja hindamiseks on oluline kavandada detailne oskuste registri sisuhalduse protsess. 2024. a peaks valmima oskuste registri infosüsteem, mis on keskne andmeallikas kompetentside kirjeldamiseks ja haldamiseks. Oskuste registri infosüsteem pakub võimalust koguda ja hallata õppe- ja oskusteavet ühes kohas, mis lihtsustab andmete haldamist ja ajakohasena hoidmist. Samuti aitab see näidata inimeste pädevust laiemalt ja annab suurema paindlikkuse oma oskuste esitlemisel. Ent uue infosüsteemi rakendamisega kaasnevad riskid, mis hõlmavad andmete täpsust, andmekaitset, tehnilisi probleeme ja kasutajate vastuseisu. Seetõttu on oluline korraldada kasutajakoolitusi, pakkuda kasutajatele ning tagada andmekaitse ja tehniline stabiilsus.

Teiseks soovime luua kutse taotlejatele enesehindamise tööriista, mis aitaks neil oma oskusi paremini mõista ja dokumenteerida. Selle loomisel võiks eeskuju võtta Kanda *Red Seal*-kutsestandardite süsteemist. Tööriista loomisel on oluline teaduspõhine lähenemine, et aidata kasutajal oma oskusi võimalikult objektiivselt hinnata.

Kutsestandardite struktuuri on vajalik lihtsustada ja korrastada, selgelt eristades reguleeritud ja reguleerimata kutsestandardeid. Erilist tähelepanu tuleks pöörata töö kirjeldusele, kuna tööosade ja kompetentsusnõuete kirjeldused on sageli sarnased. Samuti soovime lisada kutsestandarditesse rohkem teavet ametiga seotud kohustuste, töökeskkonna, tulevikutrendide ja hindamisnõuete kohta. Teiseks tuleks luua võimalus kombineerida ühte kutsestandardisse kokku eri tasemed. See võimaldaks kohandada lähenemist vastavalt kutsetele ja nende tasemete erinevustele. Eri tasemete kutsestandardite liitmine lihtsustab olukordi, kus eri tasemete töö kirjeldused ja kompetentsinõuded on sarnased, kuid kutsestandardi taseme määramine vajab selgust ja meetodikate täpsustamist. Eri tasemete liitmine ühte kutsestandardisse võib vähendada kutsestandardite arvu ja lihtsustada osakutsete kirjeldamist. Samuti soovime parandada EKR-i taseme määramise valemi meetodika rakendamist ja vajaduse korral ka meetodikat, et vältida olukordi, kus identsetele kompetentsikirjeldustele määratakse erinevad EKR-i tasemed.

Kutsestandardite ajakohastamise kiirendamiseks tuleb loobuda kutsestandardi maksimaalsest kehtivusajast, kuid peab säilima võimalus kutsestandardit jooksvalt muuta. See võimaldab paremini kajastada tööturu kiireid muutusi, nõudeid ja kompetentsivajadusi ning tagada kutsestandardite ajakohasus. Selline muudatus vähendab ka halduskoormust standardite uuendamisel, mis toimuks mitte kehtivusaja lõppemisel, vaid siis, kui tekib tegelik vajadus uuendada.

Teiseks tuleks luua kutsestandardite muudatuste esitamise ja kooskõlastamise e-keskkond oskuste süsteemi arenduse II osana. See keskkond võimaldaks tõhusalt koguda ja kooskõlastada kutsestandardite muudatusettepanekuid ning kaasata eri sidusrühmi kutsestandardite arendamisse. Uus keskkond muudaks kutsestandardite haldamise ja muutmise protsessi oluliselt efektiivsemaks.

Kolmandaks peaks kutsestandardi B-osa olema seotud oskuste registriga, kust võetakse nii oskuste nimetused kui ka kirjeldused. See lihtsustaks kutsestandardite arendamist, tagaks samade oskuste läbivalt ühetaolise kirjeldamise ning aitaks kokkuvõttes kaasa, et hoida kutsestandardid ajakohasena ja tööturu vajadustele vastavana.

Kutsesüsteemi paremaks sidumiseks tööturu vajadustega on võimalik ühendada kutsenõukogud ja OSKA valdkondlikud ekspertkogud, et vältida olukorda, kus samad isikud tegutsevad mõlemas kogus ning nende rollid võivad omavahel kattuda. Ühendatud kogu peaks tagama läbipaistva kutsestandardite kinnitamise protsessi.

Teiseks on vajalik tõhustada uute oskuste lisamist kutsesüsteemi, et tagada parem kohanemine tööturu muutustega.

Kolmandaks on oluline tõsta OSKA raportite ajakohasust, et need oleksid dünaamiliselt muudetavad, ja arvnäitajad (nt töökohtade vajadus) oleksid senisest tihedamalt uuendatud. Sündmuste põhise reageerimise kaudu saaks paremini kajastada kiireid tehnoloogilisi ja ühiskondlikke muutusi. Prognooside täpsuse tagamiseks peaksid raportid hõlmama kõiki valdkondi ja valdkondade vahelisi horisontaalseid seoseid, et ühe valdkonna prognoosid arvestaks teiste valdkondade prognoosidega.

Kutse taotlejate motivatsiooni toetamiseks kutse taotlemisel on vajalik väärtustada ühiskonnas senisest enam kutsetunnistuse olemasolu. Karjäärinõustamine ja individuaalne toetus aitavad inimestel mõista, kuidas kutse või haridus nende karjääri edendab ja isiklikku arengut toetab. See omakorda motiveerib neid täiendama oma oskusi ja teadmisi.

Sujuvaks üleminekuks oskuspõhisele süsteemile on oluline kaasata sihtrühmi senisest aktiivsemalt üleminekuprotsessi kavandamisse. Et riske paremini maandada ja tagada vastavus tegelikele ootustele, tuleb koostada tõhus kommunikatsiooniplaan, mis hõlmab sihtrühmadega toimuvaid arutelusid ja järgib kaasamise hea tava põhimõtteid. Tihedam kaasamine aitaks vähendada vastupanu muutustele ja suurendada usaldust kutsesüsteemi vastu.

Teiseks tuleks kasutada muudatuste juhtimisel järkjärgulist lähenemist. Tiheda kommunikatsiooni, mõõdikute süsteemi ja tagasiside kogumisega saab tagada, et muudatused on kooskõlas kutsesüsteemi eesmärkidega, ning vähendada riske ja vastuseisu muutustele. Järkjärguline lähenemine võimaldab maandada riske ja kohandada muudatusi vastavalt saavutatud tulemustele.

Brief summary in English

Education Strategy 2021-2035 foresees a transition to a skills-based professional qualifications system. The new approach means transitioning from the system based on professional standards where competencies are linked to specific professions to a labour market concept where competence descriptions are based on the skills catalogue. According to the new approach a competence catalogue which classifies and systematizes skills according to skill types is the base for creating competence profiles. The modernization of the professional qualifications system is an important step in the Estonian educational landscape, which enables better responses to the demands of the labor market and helps learners set clear goals for developing their skills. In addition, a skills-based approach helps employers to clearly define what skills they expect from their employees and allows job seekers to present their abilities and competence more effectively.

Launching the reform requires a thorough analysis of the existing system and a mapping of the needs of the target groups. The purpose of this study was to find out what are the expectations and readiness of the stakeholders of the professional qualifications system for the reform of the system and the transition to a skills-based approach and to get an overview of the possible bottlenecks and risks of implementation of the planned innovations. The results of the study provide input for the renewal of the legal framework underlying the implementation of the professional qualifications system and the implementation of the skill-based professional qualifications system.

During the study, the professional qualifications systems of 5 countries (Australia, Canada, Ireland, Finland, and the Netherlands) were first analyzed, and the practices of foreign countries were compared with the Estonian professional qualifications system. In order to analyze the possibilities of reforming the Estonian professional qualifications system, focus group interviews were conducted with all parties of the professional qualifications system: employers, educational institutions, applicants for professions, providers of professions, policy makers, employers and professional associations, specialists of the professional qualifications system. In addition, expert interviews were conducted with specialists who have a holistic view of the professional qualifications system. Based on the results, proposals to update the qualification system were developed and validated at the validation seminar.

The Estonian professional qualifications system in comparison with the practice of other countries

- In the case of **regulated professions**, similar to Estonia, in reference countries, representatives of employers and/or professional associations in the field play an important role in applying for a professional qualification. In the case of **unregulated professions, in the reference countries**, the granting of the professional qualification is rather left to the competence of the educational institution or trainer. In Estonia, this is mostly the task of those who award professional qualifications in the world of work. In Estonia, there are no differences in the requirements for acquiring qualification for regulated and unregulated professions.
- **The professional standard system** in Estonia is more systematic, comprehensive and informative than in most reference countries. In the reference countries, there is no nationally recognized and regulated system of professional standards. When developing the system, it is advisable to take the Canadian *Seal* professional standards as an example and also consider

creating a register of short descriptions of occupations along the lines of Australia/New Zealand. In addition to the formal requirements, the Canadian *Red Seal* professional standards include longer descriptions of the nature of the profession, requirements, and possible future trends. Along with the professional standard, there is also a job-specific review of general competence requirements and a comprehensive self-assessment tool for preparing for the professional examination.

- Bodies that award professional qualifications are selected in Estonia by the professional councils through competitions initiated by the Estonian Qualifications Authority for up to 5 years. In reference countries, **it is mostly educational institutions providing vocational education (vocational education institutions and institutions of higher education)** that have the right to award professional qualifications. Estonia stands out with a significant share of professional associations among the bodies awarding professional qualifications.
- In Estonia, **the process of applying for a profession** is standardized for all professions. The applicant must find a suitable professional standard in the register of professions, familiarize themselves with it, and then contact the body awarding professional qualifications. Then, they have to submit the necessary application documents and pass the evaluation. The process of applying for a profession in Estonia takes place for the applicant for the profession through the body awarding one specific profession, and the profession is also issued through this body. In international practice, the application process is not the same but mostly depends on whether the recognition of professional qualifications is applied for in the case of regulated professions, a non-regulated profession is acquired in the formal education system, or the recognition of skills acquired during informal or non-formal education is applied for in order to acquire a non-regulated profession.
- **The organization of the professional examination** in Estonia is based on the evaluation methodology, which is determined by the professional councils and the bodies awarding professional qualifications, who are very well acquainted with the nature and requirements of the work of the profession. Different solutions are used in the reference countries. If a profession is awarded after the acquisition of formal education by a state-recognized educational institution, a separate professional examination is usually not held, or its organization is within the competence of the educational institution.
- **The validity of a professional certificate** can be both with a specified term or with an unspecified term in Estonia and reference countries. In the case of regulated professions, in most cases, competence must be proven on a regular basis. In Estonia, the validity period of the professional certificate and the requirements for the professional examination depend on whether the professional certificate was issued as part of the school leaving certificate or by the body awarding the professional qualification.
- A functional, comprehensive professional qualifications system **based on skills** has not yet been implemented in the reference countries. However, every country has elements of a skills-based system in use and/or under development. Competence-based assessment and competency-based description of professional requirements are used in the professional qualifications systems of all reference countries. In addition to Estonia, clear goals for moving towards a comprehensive system have also been set in Australia, Canada, and Ireland. For example, in Australia, a skills classification has been created, and a skills registry based on it has been established, where skills are structured and allow users to search for professions and find areas of work that match their competence. In Finland and the Netherlands, the focus is on identifying the competencies of learners and employees, counseling, and promoting and expanding competency-based assessment.

The timeliness of the professional qualifications system and the need for renewal according to the target groups

The main strength of the Estonian professional qualifications system is the competence-based approach where specific skills are clearly described in competences, which make it possible to define precisely the skills needed for everyday work. The strength of the professional qualifications system is also the well-functioning tripartite cooperation between entrepreneurs, educational institutions, and professional councils. The professional qualifications system supports lifelong learning and career development and helps people to understand the real nature of work, work processes, and the role of a job position by providing a clear framework and list of skills.

The main problems of the professional system are excessive rigidity, bureaucracy, and lack of timeliness. The process of creating and changing professional standards is over-regulated and resource-intensive. Although clearly described competencies are one of the strengths of the professional system, the problem is the bureaucracy resulting from the excessive detail of the professional standards and the overly complex requirements for proving the existence of competencies. The current professional qualification system is not forward-looking enough. Developing and updating professional standards takes too long, so the standards do not always meet employers' expectations. Awareness of the professional qualification system and the value of professions is uneven in society; in the case of unregulated professions, employers do not value professional qualifications highly enough.

A skill-based approach **increases the flexibility** of the professional qualification system and **makes it more adaptable to changes**. Updating curricula on the basis of skills and combining these curricula with each other allows us to keep up with changes in the labor market and society more quickly. In this way new curricula and updates to curricula modules can be made faster based on the description of new competences added to the skills registry. The skills-based system also enables the creation of new professions and positions in accordance with changes in society and the economy and makes the professional qualification system forward-looking. The application of a skills-based approach also brings the professional qualification system closer to the labor market, as it becomes possible to search for employees with a specific profile who meet the needs of employers. The application of a skills-based approach can also have a positive effect on people's desire for self-improvement and learning, as the opportunity to use already acquired skills and the easier construction of career paths make lifelong learning more understandable.

The implementation of skills-based approach can be slowed down by the different readiness of the parties of the professional qualification system to go along with the innovations and adopt them. The risks of successful implementation of the new system can be mitigated by good change management and informing the target groups about what changes are being made, why they are necessary, and what impact they will have. Also, the involvement of the parties of the professional qualification system in the description of professional standards and skills profiles is very important already in the initial stages of the reform so that the result corresponds to real needs and expectations.

Together with innovations in the professional qualification system, the integration of micro-qualifications with the professional qualification system is planned. The role of micro-qualifications in

the professional qualification system is still unclear, but it is expected to lead to changes in the tasks of educational institutions in granting professional qualifications. In the integration of micro-qualifications, the role of educational institutions increases, but the role of awarding professional qualifications decreases. The individual responsibility of the applicant for a profession in career development also increases, including self-analysis, career choice, and planning of learning.

In the development of the professional qualifications system, on the one hand, a broad and diverse perspective is ensured through professional councils, where people from various professional organizations are represented. On the other hand, there are overlapping roles in the activities of professional councils and OSKA's sectoral expert committees.

Proposals for updating the professional qualifications system

Through the focus group and expert interviews, input was collected on the functioning of the professional qualifications system, current strengths, and perceived bottlenecks in order to analyze the possibilities for reform and prepare proposals for the implementation of the skill-based professional qualifications system. A validation seminar was held to clarify and discuss the conclusions and proposals based on the analysis of the interviews, and based on the input received there, the proposals were created for updating the professional qualifications system.

To update the process of awarding professional qualifications, it is important to create an e-environment managed by the Estonian Qualifications Authority for applying for and issuing professional qualifications. Currently, applicants for professional qualifications have to search for the necessary information on the website of the awarder of the professional qualifications and submit the application in various information systems, which is a time-consuming and complicated process. A unified e-environment would make the application for professional certificates more convenient and faster and simplify the work of the bodies awarding professional qualifications. The e-environment would simplify the entire process of application for a professional qualification and ensure its smoothness.

Secondly, we recommend reducing the number of professions for unspecified terms and harmonizing the validity period and renewal requirements of the professional certificate, regardless of the method of acquiring the profession. Currently, almost half of the awarded professions are for a non-specified term. It is necessary to avoid situations where the profession entered on the school-leaving certificate is for a non-specified term, while the same profession awarded by the professional qualifications committee is for a specified term. The continued increase in the share of professions with non-specified terms leads to an increase in the share of holders of professions that do not meet contemporary professional requirements. The decrease in the proportion of professions with non-specified term requirements for the validity and renewal of professional certificates, independent of the method of acquisition, promotes lifelong learning and fair competition in the labor market.

Thirdly, we propose to consider the competences acquired through micro-qualification programs when applying for a profession. The implementation of the proposal would make it possible to expand the possibilities of applying for professional qualifications and offer flexibility for the applicants in completing their skills according to everyone's individual needs.

There is currently no clear framework for the integration of micro-qualifications in the professional qualifications system, but this would be necessary in order to take into account quickly acquired specific skills when applying for professions.

In order to better describe and evaluate competencies, it is important to plan a detailed content management process for the Skills Register. Currently, the Skills Register information system, which is a central data source for describing and managing competencies, is being developed and should be completed in 2024. The system offers several advantages, including the ability to collect and manage learning and skills-related information in one place, which makes it easier to manage and keep data up-to-date. It also helps to show people's competence more broadly and gives greater flexibility in presenting their skills. However, implementing a new system involves several risks, including data accuracy, data protection, technical issues, and opposition from users. Therefore, it is important to organize user training, provide user support, and ensure data protection and technical stability.

Second, we recommend creating a self-assessment tool for applicants for a profession to help them better understand and document their skills. It could be modeled on the Canadian *Red Seal* system of professional standards. A scientific approach is important when creating the tool to help the user assess their skills as objectively as possible.

It is necessary to simplify and organize the structure of professional standards, clearly distinguishing between regulated and unregulated professional standards. Special attention should be paid to the job description, as descriptions of job parts and competency requirements are often similar. We also recommend that professional standards include more information on job duties, work environment, future trends, and assessment requirements.

Secondly, it should be possible to combine different levels into one professional standard. This would make it possible to adapt the approach according to the professions and the differences in their levels. Merging the professional standards of different levels simplifies situations where the job descriptions and competence requirements of different levels are similar, but the determination of the level of the professional standard needs clarity and clarification of the methodologies. Merging different levels into one professional standard can reduce the number of professional standards and simplify the description of partial professions. We also recommend specifying the application of the formula for determining the Estonian qualification framework level and, if necessary, the methodology in order to avoid situations where identical competence descriptions are assigned different Estonian qualification framework levels.

In order to speed up the updating of professional standards, the maximum period of validity of the professional standard must be waived, but the possibility of changing the professional standard on an ongoing basis must be maintained. This would allow for the professional standards to be updated quicker in order to reflect the rapid changes in the labour market in the qualification requirements and competence needs. Such a change also reduces the administrative burden when renewing standards, which would take place not when the validity period expires but when there is a real need to renew.

Secondly, an e-environment for submitting and coordinating changes to professional standards should be created as part II of the Skills System development. This environment would enable the efficient

collection and coordination of professional standards amendment proposals and the involvement of various stakeholders in the development of professional standards. The new environment would make the process of managing and changing professional standards significantly more efficient.

Thirdly, Part B of the professional standard should be linked to the Skills Register, from which both titles and descriptions are taken. This would simplify the development of professional standards, ensure a uniform description of the same skills throughout, and ultimately contribute to keeping professional standards up-to-date and in line with the needs of the labor market.

In order to better link the professional qualifications system with the needs of the labor market, it is possible to combine the professional councils and OSKA's sectoral expert committees in order to avoid a situation where the same persons operate in both bodies, and their roles may overlap. The combined body should ensure a transparent process for approving professional standards.

Secondly, it is necessary to enhance the addition of new skills to the professional qualifications system in order to ensure better adaptation to changes in the labor market.

Thirdly, it is important to increase the up-to-datedness of OSKA reports so that they can be changed dynamically, and numerical indicators (e.g., the need for jobs) should be reviewed more frequently than before. Rapid technological and societal changes could be better reflected through event-based responses. To ensure the accuracy of the forecasts, the reports should cover all fields and horizontal connections between fields so that the forecasts of one field take into account the forecasts of other fields.

In order to support the motivation of applicants to apply for a profession, it is necessary to value the existence of a professional certificate in society more than before. Career counseling and individual support help people understand how a professional qualification or education can advance their careers and support their personal development. This, in turn, motivates them to improve their skills and knowledge.

For a smooth transition to a skills-based system, it is important to involve the target groups actively in the planning of the transition process. In order to better manage risks and ensure that realistic expectations are met, an effective communication plan must be drawn up, which includes discussions with target groups and adheres to good practice of engagement. Closer involvement would help reduce resistance to change and increase confidence in the professional qualifications system.

Second, a step-by-step approach to change management should be used. Close communication, a system of metrics, and feedback collection can ensure that changes are in line with the goals of the professional system and reduce risks and resistance to change. A step-by-step approach allows for the mitigation of risks and responsiveness to changes proposed by the stakeholders to achieve better results.

Sissejuhatus

Uuringu „Kutsesüsteemi rakendumise analüüs“ eesmärk on välja selgitada, millised on kutsesüsteemi osaliste ootused ja valmisolek kutsesüsteemi reformiks ning oskuspõhisele lähenemisele üleminekuks, samuti saada ülevaade plaanitud uuenduste võimalikest kitsaskohtadest ja rakendumise riskidest. Uuringu tulemused annavad sisendi kutsesüsteemi rakendamise aluseks oleva õigusraamistiku uuendamiseks ja oskuspõhise kutsesüsteemi rakendamiseks.

Eesti kutsesüsteem põhineb 2008. aastal vastu võetud kutseseaduse uuendatud versioonil, mis on rajatud Euroopa kvalifikatsiooniraamistiku põhimõtetele ja kriteeriumidele. Eesti haridusvaldkonna arengukavas 2021–2035 on nähtud ette üleminek oskuspõhisele kutsesüsteemile, mille eesmärgid on kutsesüsteemi reformimine ja üleminek kutsestandarditelt oskuste profiilidele, oskuste maatriksi ja klassifikaatori väljatöötamine, oskuste hindamise kriteeriumite loomine eri sihtrühmadele ning üld- ja erialapädevuste ja osakvalifikatsioonide tunnustamine.

Senise kutsesüsteemi kitsaskohtadena on tuvastatud muu hulgas kutsestandardite muutmise, oskuste hindamise ja kutsete andmise protsessi jäikus ning kvalifikatsioonide ja kutsete tööandjapoolne vähene väärtustamine. Seetõttu on vaja kutsesüsteem põhjalikult ümber korraldada ja uuendada.

Siinne analüüs annab ülevaate kutsesüsteemi hetkeseisust, selle sihtrühmade vajadustest ja kitsaskohtadest ning võrdleb kutsesüsteemi teiste riikide oskuste hindamise ja tunnustamise praktikatega, et toetada kavandatava reformi läbiviimist. Aruande lõpus on esitatud ettepanekud kutsesüsteemi uuendamiseks ja nende rakendamisega kaasneda võivad riskid koos maandamismeetmetega. Analüüs on oluliseks sammuks suurema terviklikkuse ja tõhususe saavutamise suunas Eesti kutsesüsteemis.

Aruanne koosneb viiest peatükist:

- I Uuringu metoodika
- II Eesti kutsesüsteemi võrdlus teiste riikide kogemusega
- III Kutsesüsteemi ajakohasus ja uuendamise vajadus sihtrühmade hinnangul
- IV Ettepanekud kutsesüsteemi uuendamiseks
- V Kutsesüsteemi uuenduste rakendamise riskid

Analüüs teostati 19.01–25.09.2023.

1 Uuringu metoodika

Kutsesüsteemi rakendamise analüüsi eesmärk oli välja selgitada, millised on kutsesüsteemi osaliste ootused ja valmisolek kutsesüsteemi reformiks ning oskuspõhisele lähenemisele üleminekuks, samuti saada ülevaade plaanitud uuenduste võimalikest kitsaskohtadest ja rakendamise riskidest.

Eesmärgist lähtuvalt olid uuringu peamised ülesanded:

- Esitada ülevaade oskuste kirjeldamise ja hindamise süsteemi rakendamisest teistes riikides.
- Selgitada välja teiste riikide kogemused ja õppetunnid, mida tasuks Eesti kutsesüsteemi reformi kavandades arvestada.
- Hinnata kutsesüsteemi osaliste ootusi ja valmisolekut kutsesüsteemi reformiks ning oskuspõhisele lähenemisele üleminekuks.
- Kaardistada oskuspõhise kutsesüsteemi rakendamisel olulised tegurid ja tegevused.
- Koostada ülevaade plaanitud uuenduste võimalikest kitsaskohtadest ja rakendamise riskidest.
- Esitada ettepanekud oskuspõhise kutsesüsteemi rakendamiseks ja kutsesüsteemi rakendamise aluseks oleva õigusraamistiku uuendamiseks.

Analüüsi käigus leiti vastused 15 uurimisküsimusele:

Eesti kutsesüsteemi ja teiste riikide kogemuse võrdlus

1. Millised on teiste riikide praktikad oskuste ja kutsekvalifikatsioonide analüüsimisel, tunnustamisel ja hindamisel?
2. Kas ja kuidas on teistes riikides kavandanud ja/või teostatud üleminekut oskuspõhisele kutsesüsteemile?
3. Milline on Eesti kutsesüsteem võrreldes teiste riikide kogemusega?

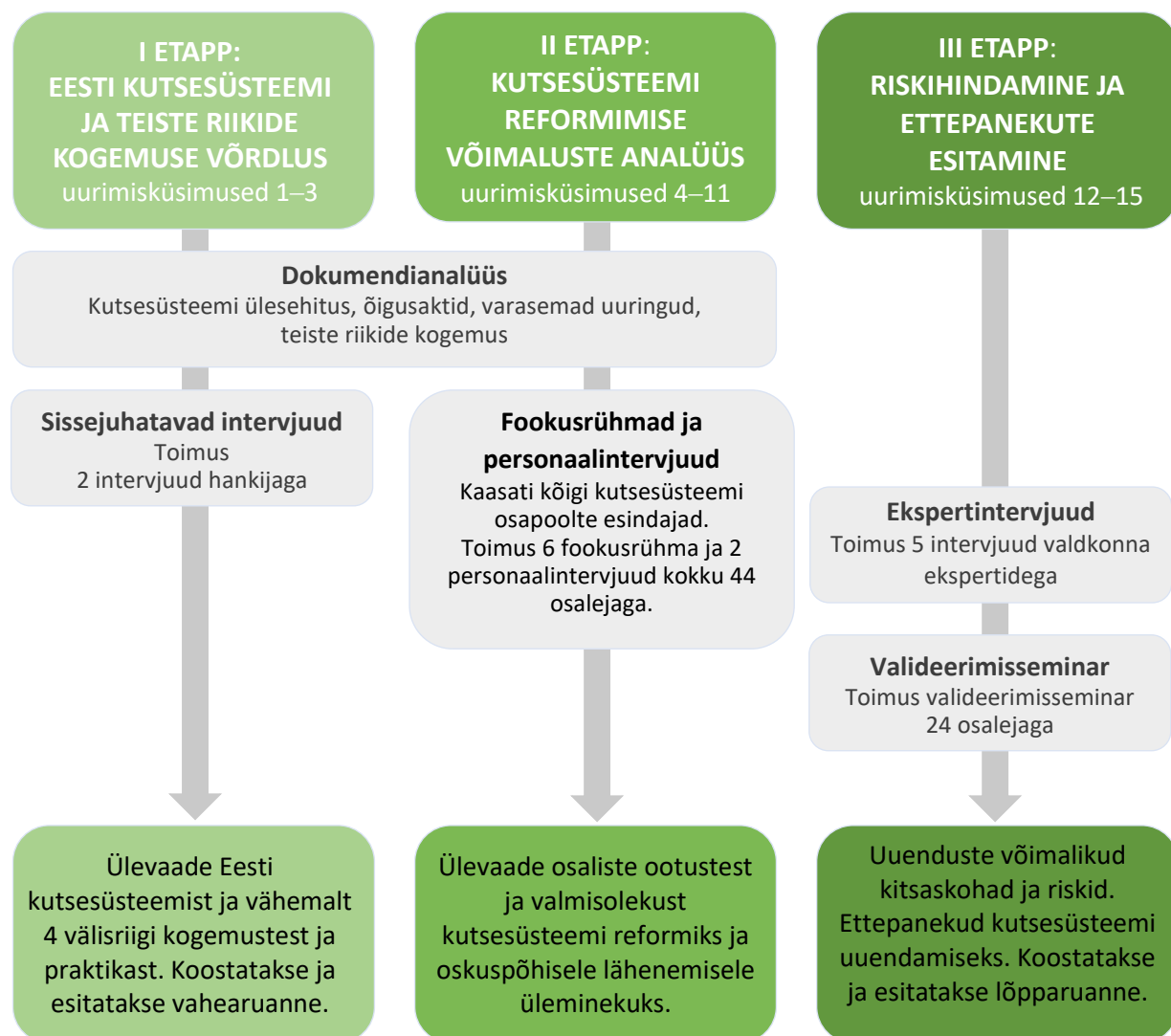
Kutsesüsteemi reformimise võimaluste analüüs

4. Missugused on eri sihtrühmade vajadused ja ootused kutsesüsteemile?
5. Mille suhtes vastab / ei vasta praegune kutsesüsteem eri sihtrühmade hinnangul tööturu (tööandjad ja töötajad) ja haridussüsteemi (õppeasutused, õppijad) vajadustele?
6. Mis on eri sihtrühmade jaoks praeguse kutsesüsteemi peamised tugevused?
7. Mis on eri sihtrühmade jaoks praeguse kutsesüsteemi peamised probleemid?
8. Kui tõhusalt on kutsesüsteemi toimimisse kaasatud eri sidus- ja sihtrühmad ning kuivõrd asjakohased on olnud kaasamisprotsessid?
9. Kuidas hinnatakse kutseenõukogude ja OSKA valdkondlike ekspertkogude tegevust, ülesandeid, vastutust, tegevuste sisukust?
10. Kuidas elukestva õppe juurdumine, sh mikrokraadide levik, mõjutab kutsesüsteemi ja missugused muutused kutsesüsteemis on seetõttu vajalikud?
11. Mil määral ja kuidas lahendab sihtrühmade hinnangul oskuspõhisele lähenemisele üleminek seniseid kitsaskohti?

Riskihindamine ja ettepanekute esitamine

12. Millised riskid võivad kaasneda ning seada ohtu kutsesüsteemi uuendamise ja uue süsteemi tulemusliku rakendamise? Kuidas saab neid riske maandada?
13. Millised meetmed/koostöövormid võimaldavad parandada osapoolte (eriti tööandjate) kaasamist kutsestandardite ja/või oskuste profiilide kirjeldamisse?
14. Millised kutsesüsteemi muudatused aitavad kiiremlt ja tõhusamalt reageerida tööturu ja ühiskonna muutustele?
15. Kuidas kasvatada tööandjate teadlikkust kutsesüsteemist ning tõsta kvalifikatsioonide ja kutsete omandamise väärtustamist?

Uuring oli jagatud kolme etappi (joonis 1). Esimene etapp keskendus analüüsi ettevalmistusele, taustadokumentide ja uuringute otsingule ning analüüsile. Teises ja kolmandas etapis toimus andmekogumine fookusrühma intervjuude ja ekspertintervjuude kaudu. Kolmandas etapis toimus riskide hindamine ja ettepanekute väljatöötamine ja valideerimine.



Joonis 1. Analüüsi protsess koos peamiste andmekogumise meetoditega (Allikas: autorite koostatud)

Dokumendianalüüs

Dokumendianalüüs hõlmas esmalt materjalidega tutvumist ja ülevaate koostamist Eesti kutsesüsteemist. Seejärel viidi läbi teiste riikide praktikate analüüs. Dokumendianalüüs andis lühiülevaate võrdlusriikide praktikatest oskuste ja kutsekvalifikatsioonide analüüsimisel, tunnustamisel ja hindamisel ning teistes riikides kavandanud ja/või teostatud ülemineku oskuspõhisele kutsesüsteemile. Võrdlusriikideks valiti Soome, Holland, Iirimaa, Austraalia ja Kanada. Valikukriteeriumiks olid üldise haridussüsteemi võrreldavus Eestiga, kultuuriline lähedus ning ingliskeelsete kutse- ja kvalifikatsioonisüsteemi kirjeldavate materjalide kättesaadavus.

Eesti ja võrdlusriikide kutsesüsteemide ülevaate koostamiseks ning võrdlusanalüüsi teostamiseks viidi läbi süstemaatiline allikmaterjalide otsing ja analüüs. Tuginedes hanke eesmärgile ja uurimisküsimustele koostati esmalt märksõnaloend eesti ja inglise keeles, mida täiendati jooksvalt leitud materjalide põhjal. Märksõnaotsing viidi läbi *Google* ja *Google Scholar*'i otsinguportaalides ning Euroopa Komisjoni veebisaidil. Leitud allikad sõeluti pealkirjade ja sisu järgi (võimalusel tutvuti sissejuhatuse või lühikirjeldusega). Allikate nimekirja täiendati muul viisil leitud materjalidega, näiteks hankedokumentis soovitatud allikad, Kutsekoja kodulehelt leitud viited, süstemaatilise otsinguga leitud allikates olevate viidetest leitud allikad. Dokumendianalüüsi jaoks valiti välja 59 allikat¹. Dokumendianalüüs hõlmas teadusartikleid, uuringuraporteid, õigusakte, veebilehti jt kirjalikke materjale.

Pärast dokumentide koondamist toimus allikate sisuline analüüs ja süntees, mille käigus analüüsiti õigusakte, varasemaid uuringuid ja kutsesüsteemi dokumentatsiooni ning koostati selle põhjal ülevaade. Võrdlusriikide praktikate analüüsi tulemusena toodi välja parimaid praktikaid.

Fookusrühma intervjuud ja ekspertintervjuud

Analüüsi II etapis viidi läbi kuus fookusrühma intervjuud eri sihtrühmade esindajatega (tabel 1), et tagada eri vaatenurkade esindatus ning võimalikult laiapõhjaline arutelu. Valimi moodustamisel lähtuti tellijalt saadud soovitustest. Osalejatele saadeti eelnevalt arutelumaterjal, mis sisaldas arutelu eesmärki, ülevaadet arutlusele tulevatest teemadest ja kutsesüsteemi lühitutvustust. Samuti toimus kaks personaalintervjuud karjäärinõustajatega. Fookusrühmad ja personaalintervjuud viidi läbi perioodil 16.05–08.06.2023.

Fookusrühma intervjuudega ja personaalintervjuudega koguti sisendit kutsesüsteemi toimimise, praeguste tugevuste ja tunnetatud kitsaskohtade kohta, reformimise võimaluste analüüsiks, riskide hindamiseks ja ettepanekute koostamiseks. Intervjuude küsimustikud kooskõlastati tellijaga (lisad 1 ja 2).

Tabel 1. Fookusrühmade valimite koostamise põhimõtted, toimumisajad ja osalejate arv

Sihtrühm	Valimi koostamise põhimõtted	Osalejate taust
Kutse andjad 7 osalejat	Kutseregistri alusel reguleeritud kutse andjad Reguleerimata kutse andjad	Kutse andjate organisatsioonide tegevjuhid, hindamiskomisjoni esimees, kvalifikatsioonieksami projektijuht, personalijuhid
Tööandjad ja erialaliidud 8 osalejat	Erialaliidud, kes ei ole kutseandjad Suured tööandjad, kes kasutavad kutsetunnistusi	Erialaliitude juhid, Ettevõtete personalijuhid, koolitusjuhid
Haridusasutused 7 osalejat	Haridusasutused, kes on kutseandjad Haridusasutused, kes väljastavad õppeasutuse lõpudokumendile kantavaid kutseid	Kutsekoolide juhid, Ülikoolide õppekorralduse ja täiendkoolituse eest vastutajad, õppetoolide juhatajad

¹ Lõpparuande kasutatud allikate loetelu on pikem (102 nimetust), sisaldades veebiallikate puhul sageli ka viiteid portaali alamlehtedele või seal asunud dokumentidele, viiteid Kutsekoja veebi alamlehtedele ja viiteid Riigi Teatajas avaldatud õigusaktidele.

Sihtrühm	Valimi koostamise põhimõtted	Osalejate taust
Poliitikakujundajad 7 osalejat	Kutsenõukogude liikmed	Ministeeriumide esindajad, haridusasutuste ja tööandjate esindusorganisatsioonide juhid
Kutse taotlejad 6 osalejat	Osalejad valiti juhuvalimi põhimõttel: Kutseeksami sooritanud reguleeritud kutsealade esindajad Kutseeksami sooritanud reguleerimata kutsealade esindajad Kutseõppe lõpetanud Ülikooli lõpetanud	Kutseeksami sooritanud reguleeritud ja reguleerimata kutsealade esindajad, õppeasutuse lõpudokumendile kantud kutse omandanud kutseharidusõppes ja kõrgharidusõppes. Kahel osalejal oli omandatud mitu erinevat kutset. Üks osaleja on ka kutsenõukogu liige. Kõik töötavad omandatud kutsealal.
Kutsesüsteemi spetsialistid 7 osalejat	Oskuste süsteemi esindajad Uuringute esindajad Kutsesüsteemi esindajad	Spetsialistid Kutsekoja ettepanekul

Analüüsi III etapis tehti viis ekspertintervjuud. Intervjueeritavad olid kutsesüsteemi arendamisega ja oskuspõhisele süsteemile üleminekuga seotud eksperdid, samuti kutsenõukogude juhtimisega tihedalt seotud inimesed, kes kõik omavad valdkonnast terviklikku ülevaadet. Ekspertintervjuud aitasid süvendada arusaamist uuritava teema keerukusest ning saada eri vaatenurki, mis aitasid analüüsi rikastada ja tulemusi täpsemaks muuta. Ekspertintervjuude küsimustikud koostati arvestades iga intervjueeritava tausta ja valdkonda. Poolstruktureeritud intervjuude metoodikast lähtuvalt kohandati küsimusi ka intervjuude läbiviimise käigus.

Nii fookusrühma intervjuud kui ekspertintervjuud viidi läbi Teamsis ja osalejate nõusolekul intervjuud salvestati. Edasise analüüsi jaoks intervjuud transkribeeriti. Kvalitatiivse sisuanalüüsi läbiviimisel kasutati avatud kodeerimist, mis on paindlik meetod, et kogutud andmeid mõtestada ja tõlgendada. Eesmärk oli tekstis jälgida ja märgistada neid elemente, mis vastavad uurimisküsimustele ja aitavad uuritavat teemat süvitsi mõista. Loodud koodid ehk märksõnad grupeeriti laiematesse teemadesse ehk kategooriatesse.

Valideerimisseminar

7. septembril 2023 toimus valideerimisseminar analüüsi tulemusena valminud järelduste ja ettepanekute ning kavandatavate muudatustega seotud riskide aruteluks ja täpsustamiseks. Valideerimisseminaril oli 24 osalejat. Kaasatud olid sihtrühmade esindajad, Haridus- ja Teadusministeeriumi ja Kutsekoja eksperdid ning analüüsi teostamisse kaasatud eksperdid. Seminari tulemuste ja saadud sisendi põhjal täiendati kutsesüsteemi uuendamise ettepanekuid ja riskianalüüsi koos maandamismeetmetega.

2 Eesti kutsesüsteemi võrdlus teiste riikide kogemusega

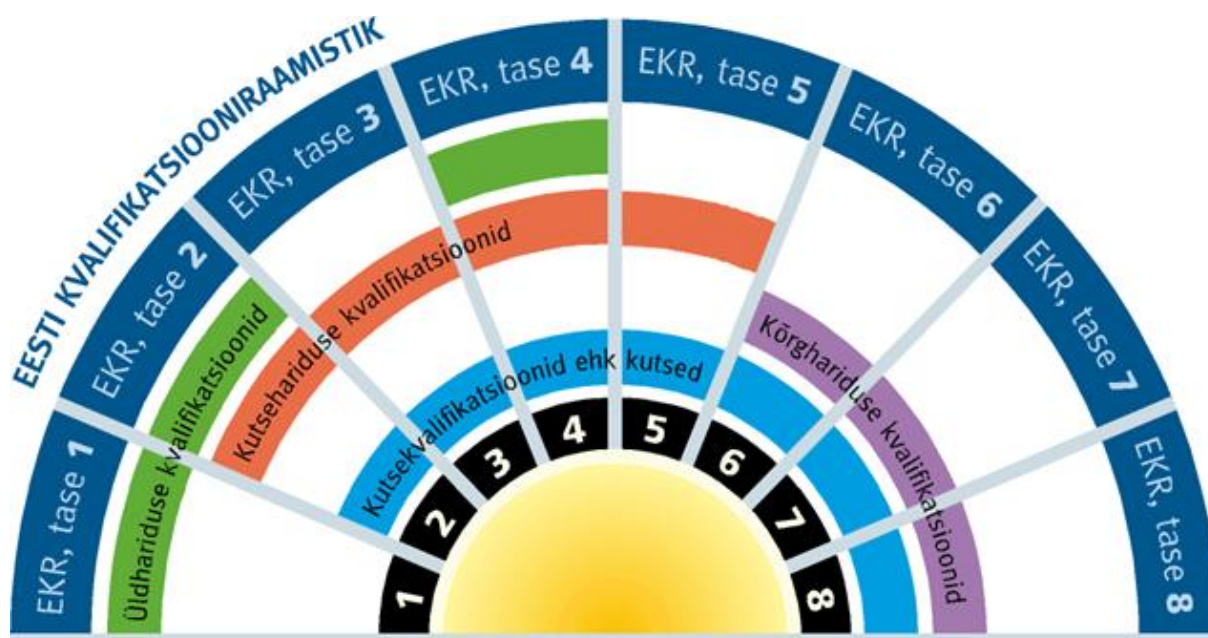
2.1 Eesti kutsesüsteemi ülevaade

2.1.1 Kutsesüsteem ja kvalifikatsiooniraamistik

Tänapäevase ühiskonna toimimiseks on vajalik uusi ja enam lisandväärtust eeldavaid ameteid ja nende täitmiseks vajalikke oskusi, seda nii erasektori tootmise ja teenuste tagamiseks, avaliku sektori ülesannete täitmiseks kui ka kodanikuühiskonna eesmärkide saavutamiseks. Kiire teaduse ja tehnoloogia areng ning üleilmastumine nõuavad kõikidel kutsealadel uute oskuste omandamist ning võivad kaasa tuua täiesti uute töövaldkondade ja ametikohtade tekkimise vajaduse. Näiteks tehisintellekt, andmeteadus, küberturvalisus, biotehnoloogia ja roheline energia on valdkonnad, kus on märkimisväärselt suurenenud nõudlus spetsialistide järele.

Seetõttu on oluline, et haridussüsteem vastaks võimalikult hästi tööturu vajadustele ja arvestaks elukestva õppe kasvavat tähtsust. Kvalifikatsioonisüsteemi võib vaadelda liidesena tööturu (ühiskonna vajaduste) ja elukestva õppe süsteemi vahel².

Eesti kvalifikatsioonisüsteemi aluseks on Eesti kvalifikatsiooniraamistik (edaspidi EKR, joonis 2), mis omakorda põhineb Euroopa elukestva õppe kvalifikatsiooniraamistikul (edaspidi EQF). EQF ja EKR hõlmavad nii formaalharidust kui ka kutsekvalifikatsioone ning aitavad teha need võrreldavaks. Näiteks püütakse formaalhariduse tasemete õpiväljundid hoida kooskõlas EKR-i tasemekirjeldustega. Kutsekvalifikatsioonid paiknevad EKR-i kvalifikatsiooniraamistiku tasemetel 2–8. Eesti kutsekvalifikatsioonide kompetentsusnõuded on kirjeldatud kutsestandardites.



Joonis 2. Eesti kvalifikatsiooniraamistik³

² Aarna, O. (2010). Täiskasvanuharidus Eesti kvalifikatsioonisüsteemis.

<https://dokumen.tips/documents/taiskasvanuharidus-eesti-kvalifikatsioonisüsteemis.html?page=1>

³ Haridus- ja teadusministeerium. Kvalifikatsiooniraamistik. <https://www.hm.ee/kutse-ja-taiskasvanuharidus/kvalifikatsioonid/kvalifikatsiooniraamistik>

Tabelis 2 on toodud EKR-i tasemetele vastavad teadmised, oskused ning vastutuse ja iseseisva tegutsemise ulatus.

Tabel 2. Kvalifikatsiooniraamistiku tasemekirjeldused⁴

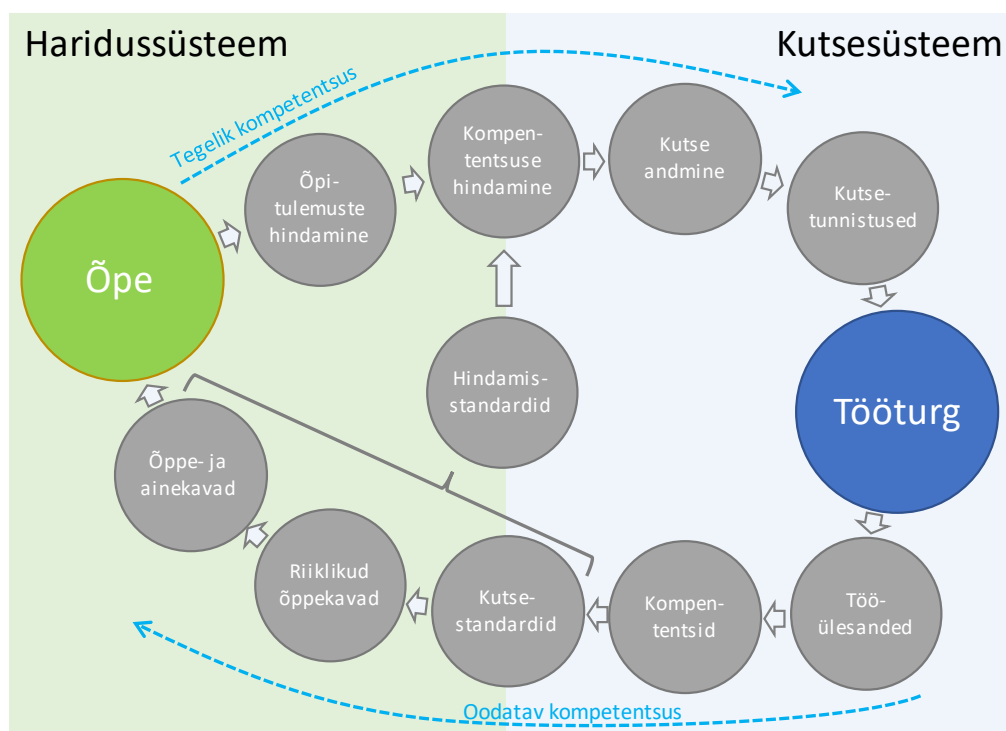
	Teadmised⁵	Oskused⁶	Vastutuse ja iseseisva tegutsemise ulatus
1. tase	üldteadmised	põhioskused lihtsamate (töö)ülesannete täitmiseks	töötab või õpib otsesel juhendamisel piiritletud situatsioonis
2. tase	põhilised tööalased või õppesuunaalased faktiteadmised	põhilised kognitiivsed ja praktilised oskused vastava teabe kasutamiseks, et täita (töö)ülesandeid ja lahendada tavalisi probleeme, kasutades lihtsaid reegleid ja töövahendeid	töötab ja õpib juhendamisel, kuid mõningase iseseisvusega
3. tase	teadmised tööalaste või õppesuunaalaste faktide, põhimõtete, protsesside ja üldiste mõistete kohta	kognitiivsed ja praktilised oskused (töö)ülesannete täitmiseks ja probleemide lahendamiseks, valides ja rakendades põhimeetodeid, töövahendeid, materjale ja teavet	vastutab töö- või õppeülesannete täitmise eest, kohandab probleemide lahendamisel enda käitumist vastavalt olukorrale
4. tase	tööalased või õppesuunaalased laiaulatuslikud fakti- ja teooriate teadmised	tööalased või õppesuunaalased kognitiivsed ja praktilised oskused konkreetsetele probleemidele lahenduse leidmiseks	juhib ise oma tööd ja õppimist vastavalt juhtnööridele situatsioonides, mida saab tavaliselt ette näha, kuid mis võivad muutuda, juhendab kaaslaste tavatööd, võtab mõningase vastutuse töö ja õppetöö hindamise ja edendamise eest
5. tase	tööalased või õppesuunaalased põhjalikud, spetsialiseeritud, faktilised ja teoreetilised teadmised ning teadlikkus oma teadmiste piiridest	igakülgset kognitiivset ja praktilist oskust abstraktsetele küsimustele loovate lahenduste leidmiseks	juhib ja juhendab töö- ja õppe-situatsioone, kus võivad juhtuda ettearvamatud muutused, kontrollib ja arendab enda ja teiste tegevust
6. tase	tööalased või õppesuunaalased süvateadmised, sh kriitiline arusaam teooriatest ja printsiipidest	meisterlikkust ja novaatorlikkust demonstreerivad arenenud oskused konkreetsete tööalaste või õppesuunaalaste keeruliste ja ettearvamatute probleemide lahendamiseks	juhatab keerulisi tehnilisi või kutsealaseid tegevusi või projekte, võtab vastutuse otsuste langetamise eest ettearvamatutes töö- või õppe-situatsioonides, vastutab üksikisikute ja rühmade kutsealase arendamise juhtimise eest
7. tase	väga spetsialiseeritud, osaliselt tööalaste või õppesuunaalaste teadmiste esirinnas olevad teadmised, millel rajaneb originaalne mõtlemine; kriitiline teadlikkus tööalastest või õppesuunaalastest ja eri valdkondade vahelistest probleemidest	spetsialiseeritud probleemilahendamise oskused, mis on vajalikud teadus- ja/või innovatsioonitegevuses, et luua uusi teadmisi ja protseduure ning siduda eri valdkondade teadmisi	juhib ja muudab töö- või õppe-situatsioone, mis on keerukad, ettearvamatud ja nõuavad uut strateegilist käsitlust, võtab vastutuse kutseteadmistesse ja -tegevusse panuse andmise eest ja/või kontrollib meeskondade strateegilist tegutsemist
8. tase	teadmised, mis on tööalaste või õppesuunaalaste ja valdkondade teadmiste esirinnas	eriti arenenud ja spetsialiseeritud oskused ja tehnikad, kaasa arvatud süntees ja hindamine, mis on vajalikud kriitiliste küsimuste lahendamiseks teadus- ja/või innovatsioonitegevuses ja olemasolevate teadmiste või kutseoskuste täiendamiseks ning uuesti määratlemiseks	omab autoriteeti ja demonstreerib oma novaatorlikkust, iseseisvust, teadus- ja kutsealast meisterlikkust ning pidevat pühendumust uute ideede või protsesside arendamisel töö- või õppesituatsioonide, sh teadustöö esirinnas

⁴ Riigi Teataja I, 2019, Lisa 1. Kutseseadus. https://www.riigiteataja.ee/akti/isa/1130/3201/9010/Lisa_1.pdf

⁵ Eristatakse teoreetilisi ja faktiteadmisi.

⁶ Eristatakse kognitiivseid (loogilise, intuitiivse ja loova mõtlemise kasutamine) ning praktilisi oskusi (käelised oskused ning meetodite, materjalide, tööriistade ja vahendite kasutamine).

Kutsesüsteem on osa Eesti kvalifikatsioonisüsteemist, mis seob haridussüsteemi tööturuga ja aitab kaasa elukestvale õppele ning tööalase kompetentsuse arendamisele, hindamisele, tunnustamisele ja võrdlemisele (joonis 3).



Joonis 3. Kompetentsuse ring⁷

Formaalharidussüsteemi eri haridusliigid on kutsesüsteemiga seotud erineval määral. Eestis on kutsesüsteemiga kõige tihedamalt seotud kutseharidus ja kutseõppeasutused. Kutseõppeasutustes pakutav haridus põhineb kutsestandarditel ja nende puudumisel sotsiaalpartnerite sisendil. Õppekavaarenduses võetakse aluseks vastavad kutsestandardid. Õpiväljundite saavutatust hinnatakse võimaluse korral kutseeksamiga.⁸ Kutsestandarditega arvestatakse võimaluse korral ka kõrghariduse õppekavade eesmärkide ja õpiväljundite sõnastamisel. Kutsetunnistus võib kõrghariduses olla aluseks varasemate õpingute ja töökogemuse tõendamisel. Kui kutseenõukogu on andnud kõrgkoolile või kutseõppeasutusele kutse andja õiguse, kantakse vastavas õppekavarühmas tasemeõppe käigus omandatud kutse ka õppeasutuse lõpudokumendile⁹. Kõrgharidusõppes on võimalik omandada mitmeid reguleeritud kutseid (näiteks õpetaja, arhitekt, insener jt).

Tasemeõppe käigus omandatavad üldoskused on olulised ka kutsesüsteemis, näiteks keeleoskus, analüütiline mõtlemine, suhtlemisoskus ja probleemilahendamise oskus. Formaalharidus aitab õpilastel arendada üldisi oskusi, mis võivad olla kasulikud nende karjääris, olenemata valitud erialast.

Kutsesüsteemis toimub kutse taotlejate kompetentsuse väljaselgitamine, tegeliku kompetentsuse vastavushindamine ja kutsealane tunnustamine.¹⁰

⁷ HTM kodulehekülj. Kutsekvalifikatsioonid. <https://www.hm.ee/kutse-ja-taiskasvanuharidus/kvalifikatsioonid/kutsekvalifikatsioonid>

⁸ Riigi Teataja I, 2019. Kutseharidusstandard. <https://www.riigiteataja.ee/akt/117042019006?leiaKehtiv>

⁹ Riigi Teataja I, 2019. Kutseseadus. § 10 <https://www.riigiteataja.ee/akt/121032011022?leiaKehtiv>

¹⁰ Aarna, O. (2010). Eesti kutsesüsteem ühenduslülina töö- ja haridusmaailma vahel.

Eesti kutsesüsteemi eesmärgid on¹¹

- **toetada Eesti töötajate konkurentsivõimet** – töötajad on kompetentsed, neil on edukaks tegevuseks vajalikud teadmised, oskused, vilumused ja hoiakud;
- **olla tugistruktuuriks haridussüsteemile** – kutsealasele tegevusele suunatud õppe sisu ja kvaliteet vastab tööturul nõutavale;
- **aidata kaasa inimeste kompetentsuse hindamisele** ja tunnustamisele olenemata sellest, kus ja kuidas õppimine on toimunud;
- **muuta kutsed riigisiselt ja rahvusvaheliselt võrreldavaks.**

Kutsesüsteem koosneb seitsmest komponendist¹²:

1. Kutsete raamistik (kvalifikatsiooniraamistik)
2. Kutsestandardite süsteem
3. Kutseregister
4. Kutsestandardite loomise süsteem
5. Kutsete omistamise süsteem
6. Kvaliteeditagamise süsteem
7. Tugistruktuur

Kutsestandardis on kirjeldatud kutsealal tegutsemiseks vajalikud teadmised ja oskused ning see on õppeasutustele oluline alus tööturu nõudmistele vastavate õppekavade ja koolitusprogrammide koostamisel ning õpingute lõpetajate kompetentsuse hindamisel. Kutsestandard on abiks tööandjatele (näiteks ametite kirjeldamisel, värbamisel ja ametijuhendite koostamisel) ja töötajatele (näiteks karjääri planeerimisel).

Joonisel 4 on esitatud kutse taotlemise protsess konkursiga valitud kutse andja juures. Taotlemise protsess võib taotleja jaoks erineda ka juhul, kui kutseksam korraldatakse õpingute lõpul kutse andja ja haridusasutuse koostöös.



Joonis 4. Kutse taotlemise protsess¹³

Taotleja jaoks algab kutse taotlemise protsess konkursiga valitud kutse andja juures eneseanalüüsi ja eesmärkide seadmisega, milleks on oluline põhjalikult tutvuda kutsestandardiga. Seejärel tuleks kutsekoja kodulehelt leida info kutse andja kohta, tutvuda kutse andmist puudutava infoga kutseandja veebilehel ning küsimuste tekkimisel ka kutse andjaga ühendust võtta. Seejärel tuleb täita taotlus ja esitada vajalikud dokumendid (need on eri kutsete taotlemisel erinevad). Ka kutseoskuste hindamine toimub eri kutsete puhul erinevalt. Enamlevinud teadmiste ja oskuste hindamise meetoditeks on intervjuu, tööülesannete täitmise jälgimine taotleja töökohal, portfoolio või tööülesannete kirjelduse

¹¹ Kutsekoja koduleht. Kutsesüsteemi tutvustus. <https://www.kutsekoda.ee/kutsesusteem/>

¹² Riigi Teataja, 2008. Kutseseaduse eelnõu seletuskiri.

<https://www.riigiteataja.ee/oigusuudised/eeivaadeSeadusUudis/403#2>

¹³ Kutsekoja koduleht. Kutsetunnistuse taotlemine. <https://www.kutsekoda.ee/kutsetunnistus/>

esitamine, kutseeksami sooritamine, tunnistuste esitamine läbitud koolituste kohta. Lõpliku otsuse kutse andmise kohta teeb kutsekomisjon ning positiivse tulemuse korral väljastatakse kutsetunnistus, mis tõendab taotleja oskuste ja teadmiste vastavust taotletud kutsele. Taotlejal on õigus saada tagasisidet ja infot otsuse kohta ning mitterahuldava otsuse korral see vaidlustada. Apelleerimise kord on kindlaks määratud vastava kutse andmise korras.

2023. aasta alguse seisuga kehtib Eestis 551 kutsestandardit 92 kutsealale, väljastatud on 187 188 kutsetunnistust ja 9843 osakutsetunnistust. Töötab 14 kutsenõukogu, tegutseb 107 kutseandjat ja 24 kooli lõpetamisel kutset andvat õppeasutust¹⁴.

Eestis anti 2022. aastal välja 15 942 kutsetuunistust ja osakutsetunnistust, millest 13 718 (86%) väljastati konkursi teel valitud kutseandjate poolt¹⁵ ning ainult 2224 (14%) väljastati õppeasutuste poolt lõpudokumendile kantud kutsena.

Eestis on ligikaudu 120 **reguleeritud kutset**, kus töötamiseks on valdkonda reguleerivas õigusaktis kehtestatud kutsequalifikatsiooninõuded, millele vastavust tõendab kutseaduse alusel välja antud kutsetunnistus¹⁶. Samuti on ligi 80 **osaliselt reguleeritud kutset**, mille puhul kutsetunnistus on kohustuslik vaid teatud tingimustel¹⁷. Kutsequalifikatsiooni nõuded on kehtestatud eri seadustega, Kutsekoda täiendab ülal viidatud mitteametlikke nimekirju jooksvalt.

Reguleeritud või osaliselt reguleeritud kutsega on seotud ainult 33% kehtivatest kutsestandarditest. 5% reguleeritud või osaliselt reguleeritud kutsetest on sellised, millel pole kehtivat kutsestandardit, kuna kehtivuse kaotanud kutsestandardit ei ole uuendatud.

Lisaks reguleeritud ja osaliselt reguleeritud kutsetele on Eestis hulgaliselt ameteid ja kutseid, mille töötamine eeldab seadusega või seaduse alusel määratud kvalifikatsiooni omamist (mitte kutsetunnistust, vaid dokumentaalselt tõestatud haridus, töökogemus vms) ja/või erialasele ettevalmistusele esitatud nõuete täitmist. Täpsem informatsioon on leitav ENIC/NARIC Keskuse kodulehelt¹⁸.

Väljaspool formaalharidussüsteemi taotletakse reguleeritud või osaliselt reguleeritud kutsealade kutseid oluliselt aktiivsemalt kui reguleerimata kutsealade kutseid. 2022. aastal oli 50% kutse andjate poolt väljastatud kutsetunnistustest reguleeritud või osaliselt reguleeritud kutsealadel. Samal aastal oli 16% reguleeritud või osaliselt reguleeritud kutsealade kutsestandardeid (30 184-st), millele ei väljastatud ühtegi kutsetunnistust. Reguleerimata kutsealade puhul oli vastav näitaja 36% (130 367-st) .¹⁹

¹⁴ Kutsekoja koduleht. Kutseregister. <https://www.kutseregister.ee/et/avaleht/>

¹⁵ Sealhulgas need kutseõppeasutuse lõpetajad, kes sooritasid eraldi kutseeksami konkursiga valitud kutse andja juures.

¹⁶ Kutsekoja koduleht. Reguleeritud kutsed (seisuga 19.03.2012). https://www.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2021/03/Reguleeritud-kutsed_19.03.2021.xls

¹⁷ Kutsekoja koduleht. Osaliselt reguleeritud kutsed (seisuga 19.03.2021). https://www.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/Regleeritud_kutsed/Osaliselt-reguleeritud-kutsed_19.03.2021.xls

¹⁸ Eesti ENIC/NARIC Keskuse koduleht. <https://harno.ee/arenguvoimalused-ja-kvalifikatsioonid/valisriigi-kvalifikatsioonide-tunnustamine/kutsealane>

¹⁹ Autorite arvutused Kutsekoja reguleeritud ja osaliselt reguleeritud kutsete nimekirja (<https://www.kutsekoda.ee/reguleeritud-kutsed/>) ja kutsetunnistuste väljastamise statistika põhjal (<https://www.kutseregister.ee/et/valjavotted/>)

2.1.2 Kutsesüsteemi korraldavad institutsioonid

Haridus- ja Teadusministeerium

Ühtse ja korrastatud kutsesüsteemi arendamist korraldab asutus (*kutseasutus*) on Haridus- ja Teadusministeerium, kes vastutab kutsesüsteemi arendamise ja rakendamise eest.²⁰ Valdkonna eest vastutav minister moodustab tööjõu oskuste arendamise, konkurentsivõime edendamise ja elukestva õppe korraldamisega seotud institutsioonide esindajatest koordinatsioonikogu ning kinnitab selle töökorra.

Koordinatsioonikogusse kuuluvad kutsesüsteemi tegevuste eest vastutavate institutsioonide, sealhulgas Haridus- ja Teadusministeeriumi, Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi, Rahandusministeeriumi, Sotsiaalministeeriumi, Eesti Töötukassa, Eesti Kaubandus-Tööstuskoja, Eesti Töoandjate Keskliidu, Eesti Ametiühingute Keskliidu ning Teenistujate Ametiliitude Organisatsiooni esindajad.

Haridus- ja Teadusministeerium on kutseasutuse ülesannete täitmiseks sõlminud halduslepingu Sihtasutusega Kutsekoda. Kutsekoda loodi 2001. aastal Eesti Kaubandus-Tööstuskoja, Eesti Töoandjate Keskliidu, Teenistujate Ametiliitude Organisatsiooni TALO, Eesti Ametiühingute Keskliidu ning Haridus- ja Teadusministeeriumi poolt. Kutsekoja nõukokku kuulub lisaks asutajatele ka Sotsiaalministeeriumi ning Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi esindaja.

Kutsekoda on erapooletu koostööplatvorm, mis arendab kutsestandardeid ning prognoosib tööjõu- ja oskuste vajadust (joonis 5). Kutsekoja ülesandeks on kutseregistri pidamine, kutsestandardite koostamise ja uuendamise korraldamine ning metoodika arendamine, kutsetunnistuste lisade väljatöötamine, kutseksamite korraldamise koordineerimine, tööjõu- ja oskuste vajaduse analüüsimine ja prognoosimine, kutsesüsteemi ning Eesti kvalifikatsiooniraamistiku tutvustamine riigi sees ja rahvusvaheliselt. Kutsekoja ülesandeks on ka Europassi keskuse töö korraldamine ja koos sellega Euroopa kvalifikatsiooniraamistiku (EQF) riikliku koordinatsioonipunkti (*National Coordination Point*) töö organiseerimine. Alates 2022. aastast viib Kutsekoda ellu ESF projekti "Kutsesüsteemi reform", mille raames arendatakse uut oskuste ja kutsete süsteemi OsKus²¹

Üldjuhtimine ja administratsioon			
Kutsesüsteem ja kutseregister	Süsteemi OsKus arendamine (ESF projekt)	OSKA prognoosiuuringud (ESF projekt)	Rahvusvahelised projektid: Europassi/NCP keskus, EPALE

Joonis 5. Kutsekoja struktuur (allikas: Kutsekoda, <https://www.kutsekoda.ee/struktuur/>)

²⁰ Riigi Teataja I, 2019. Kutseseadus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/123032015261?leiaKehtiv>

²¹ Kutsekoja koduleht. Kutsekoja tutvustus. <https://www.kutsekoda.ee/kk-tutvustus/>

OSKA

Töäjõu- ja oskuste vajaduse seire- ja prognoosisüsteem OSKA käivitati Kutsekoja struktuuriüksusena EL-i struktuurivahendite rahastuse abil 2015. aastal. Eesmärgiks oli töäjõu- ja oskuste vajaduse väljaselgitamine kõigis Eesti majandussektorites viie aasta jooksul. Kokku viidi aastatel 2016–2023 läbi 35 valdkonnauuringut²² ja seitse töäjõu üldprognoosi uuringut²³. OSKA annab olulist infot tulevikusuundade kohta ning loob valdkonna osaliste vahel ühise pildi trendidest ja sellega seonduvast taustinfost²⁴.

OSKA elluviimist juhib OSKA koordinatsioonikogu. Kord aastas esitab koordinatsioonikogu ülevaate tööturu ja oskuste olukorrast ning ettepanekutest valitsusele. OSKA valdkondlike töäjõu- ja oskuste prognooside koostamiseks on Kutsekoja juures moodustatud OSKA valdkondlikud ekspertkogud²⁵, kuhu on kaasatud nii haridusasutuste kui ka tööandjate esindajad.

Prognooside koostamisel on OSKA peamised sihtrühmad²⁶:

- poliitikakujundajad ja -rakendajad (nt ministeeriumid, Töötukassa);
- õppeasutused ja koolitajad (nt kutse- ja kõrgkoolid, täienduskoolituste pakkujad);
- karjäärispetsialistid;
- kutse- ja erialaliidud;
- õpetajad ja noorsootöötajad;
- rahvusvahelised koostööpartnerid.

Kutsenõukogud

Kutsenõukogu on haridus- ja teadusministri moodustatud kutsetegevuse valdkonna töötajate, tööandjate, kutse- ja erialaühenduste ning riigi esindajatest koosnev haldusorgan, mis vastutab kutsesüsteemi arendamise ja rakendamise eest oma kutsetegevuse valdkonnas.²⁷

Kutsenõukogude institutsionaalse koosseisu kinnitab Haridus- ja Teadusministeerium ning isikkoosseisu Kutsekoda. Kutsenõukogud on moodustatud sotsiaalpartnerluse põhimõttel, kus tööandjate liitudel ning kutse- ja erialaühendustel on töö sisulises osas kandev jõud. Moodustatud on 14 kutsenõukogu (tabel 3).

Kõikide kutsenõukogude koosseisu kuuluvad Sotsiaalministeeriumi ning Haridus- ja Teadusministeeriumi esindajad ning vastavalt majandusharule on kaasatud ka teisi ministeeriume ja muid valitsusasutusi.

Samuti on kutsenõukogudes esindatud valdkondlikud ametiühingud ning Eesti Kaubandus-Tööstuskoda kui kutsesüsteemi loomise algataja ja suurim ettevõtteid koondav organisatsioon Eestis.

²² OSKA koduleht. Valdkonnauuringud. <https://oska.kutsekoda.ee/uuringud/valdkonnauuringud/>

²³ OSKA koduleht. Töäjõu üldprognoos. <https://oska.kutsekoda.ee/uuringud/toojouprognosis/>

²⁴ Töäjõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteemi OSKA rakendamise analüüs. (2018). PRAXIS https://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2018/04/OSKA-rakendamise-uuring_Praxis.pdf

²⁵ OSKA koduleht. <https://oska.kutsekoda.ee/>

²⁶ OSKA 2020+ töäjõu- ja oskuste vajaduse meetoodika. Versioon 3.0 (2022). Kutsekoda. https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2022/04/OSKA-meetoodika_3.0_2022.pdf

²⁷ Riigi Teataja I, 2019. Kutseseadus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/121032011022?leiaKehtiv>

Kutsenõukogu ülesanded on²⁸

- Ettepanekute tegemine kutsestandardite väljatöötamiseks ja uuendamiseks
- Kutsestandardite kinnitamine
- Kutset andva organi õiguse andmine ja osalemine kutset andva organi kutse andmise tegevuse üle teostatavas järelevalves
- Kutse andmise korra kinnitamine
- Kutse andmise ja kutse taastõendamise tasu suuruste kinnitamine
- Kutse andmisega seotud kaebuste lahendamine
- Muude seaduses sätestatud ülesannete täitmine

Tabel 3. Kutsetegevuse valdkonnad/kutsenõukogud ja kehtivate kutsestandardite arv 08.05.2023 seisuga (autorite koostatud Kutseregistri andmete alusel)

Kutsetegevuse valdkond / kutsenõukogu	Kehtivate kutsestandardite arv	Kehtivaid kutsetunnistusi
Arhitektuur, geomaatika, ehitus ja kinnisvara	100	16 218
Energeetika, mäe- ja keemiatööstus	41	7139
Haridus	22	2494
Infotehnoloogia ja telekommunikatsioon	14	3771
Kultuur	77	8190
Metsandus	20	5848
Sotsiaalhoolekanne	17	3729
Teenindus	34	18 686
Tehnika, tootmine ja töötlemine	43	6400
Tervishoid	40	1307
Toiduainetööstus ja põllumajandus	31	10 042
Transport ja logistika	56	7708
Vara- ja isikukaitse	27	21 092
Äriteenindus ja muu äritegevus	22	5938
KOKKU	544	118 562

Kutsenõukogude esimeestest on moodustatud koostööorgan nimetusega kutsenõukogude esimeeste kogu (KEK), mille peamine ülesanne on kutsenõukogude vahel koostöö koordineerimine, kutsenõukogude üleste ja kõiki kutsevaldkondi puudutavate teemade ning probleemide ühtne ja süsteemne käsitlemine²⁹.

Kutse andjad

Kutse andjad on juriidilised isikud või nende asutused või riigi- või valitsusasutused, kellele on avaliku konkursi tulemusena antud kutse andmise õigus. Enamik kutseandjaid on tööandjate esindusorganisatsioonid, kuid nende hulka kuulub ka täiendkoolitusasutusi, äriühinguid ja riigiasutusi. Kutseandjaks võib olla ka õppeasutus, kellele antakse kutse andmise õigus, kui õppekava vastab kutsestandardile ja on riiklikult tunnustatud. Kutse andja vastutab kutse andmise protseduuride eest ja väljastab kutsetunnistuse.³⁰

Kutse andja moodustab kutse andmise erapooletuse tagamiseks **kutsekomisjoni**, kuhu kuuluvad vastava valdkonna kutse andmisest huvitatud osapooled: spetsialistid, tööandjad, töötajad, koolitajad,

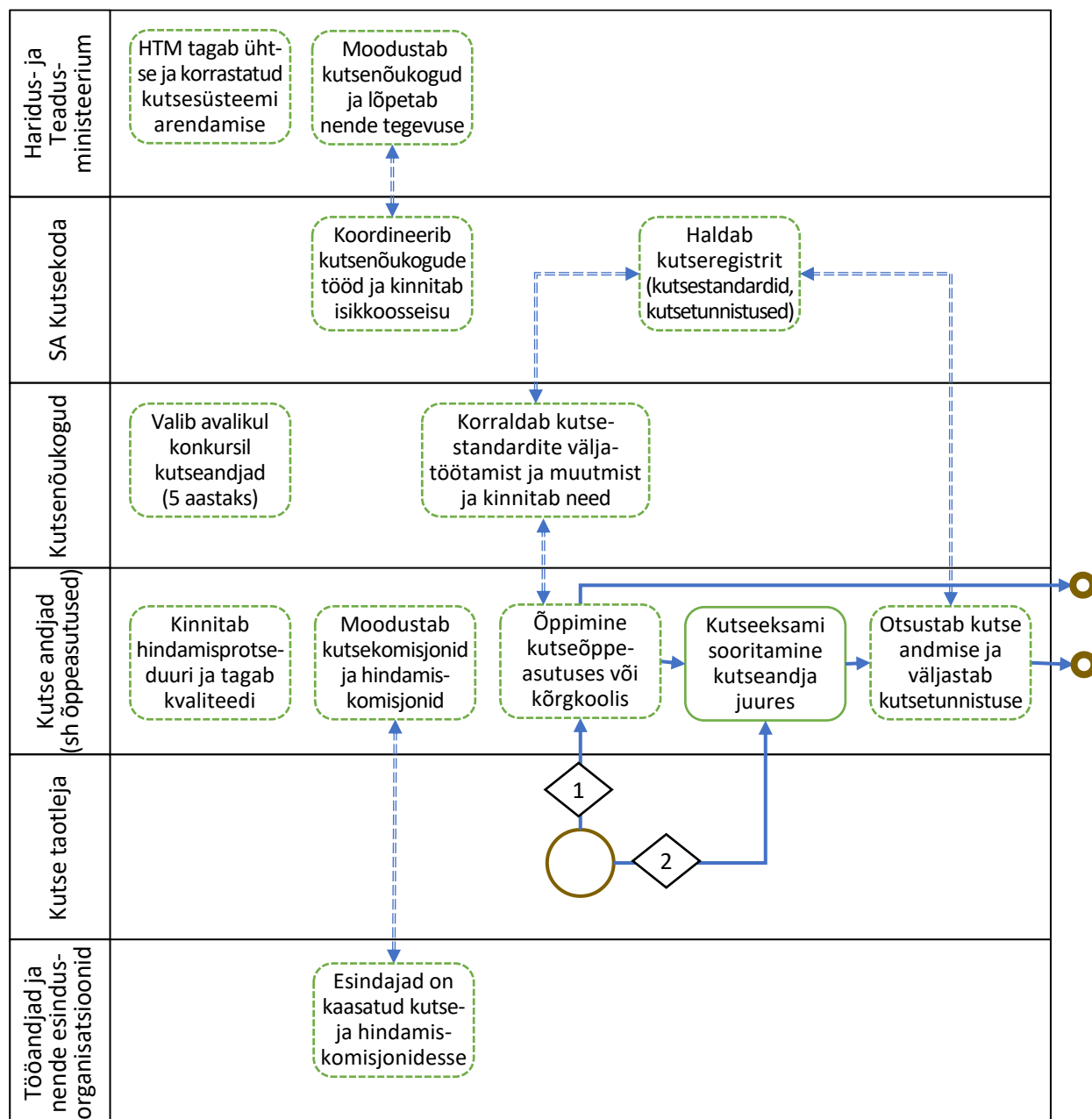
²⁸ Kutsekoja koduleht. Kutsesüsteemi tutvustus. <https://www.kutsekoda.ee/kutsesusteem/>

²⁹ Kutsekoja koduleht. Kutsesüsteemi tutvustus. <https://www.kutsekoda.ee/kutsesusteem/>

³⁰ Kutsekoja koduleht. Süsteemi osapooled. <https://www.kutsekoda.ee/susteemi-osapooled/>

kutse- ja erialaliitude esindajad, vajaduse korral klientide ja tarbijate esindajad, samuti teised huvitatud osapooled. Kutsekomisjon töötab koostöös kutse andjaga välja kompetentside hindamise ja kutse andmisega seotud protseduurid ning vastavad dokumendid. Kutsekomisjon nimetab vajaduse korral hindamiskomisjoni, otsustab kutset taotlevale isikule kutse andmise või andmata jätmise. **Hindamiskomisjon** hindab ja võtab vastu kutseeksami, koostab hindamise korraldamise ja tulemuste kohta protokollid ning esitab selle kutsekomisjonile. Kutsekomisjon kontrollib ja kinnitab hindamise tulemused. Otsuse kutse andmise kohta edastab kutsekomisjon kutseregistrile.

Eesti kutsesüsteemi struktuur ja kutse taotlemise protsess on kokkuvõtlikult kujutatud joonisel 6.



¹ Kutse omandamiseks õppima asumine kutseõppeasutuses või kõrgkooli

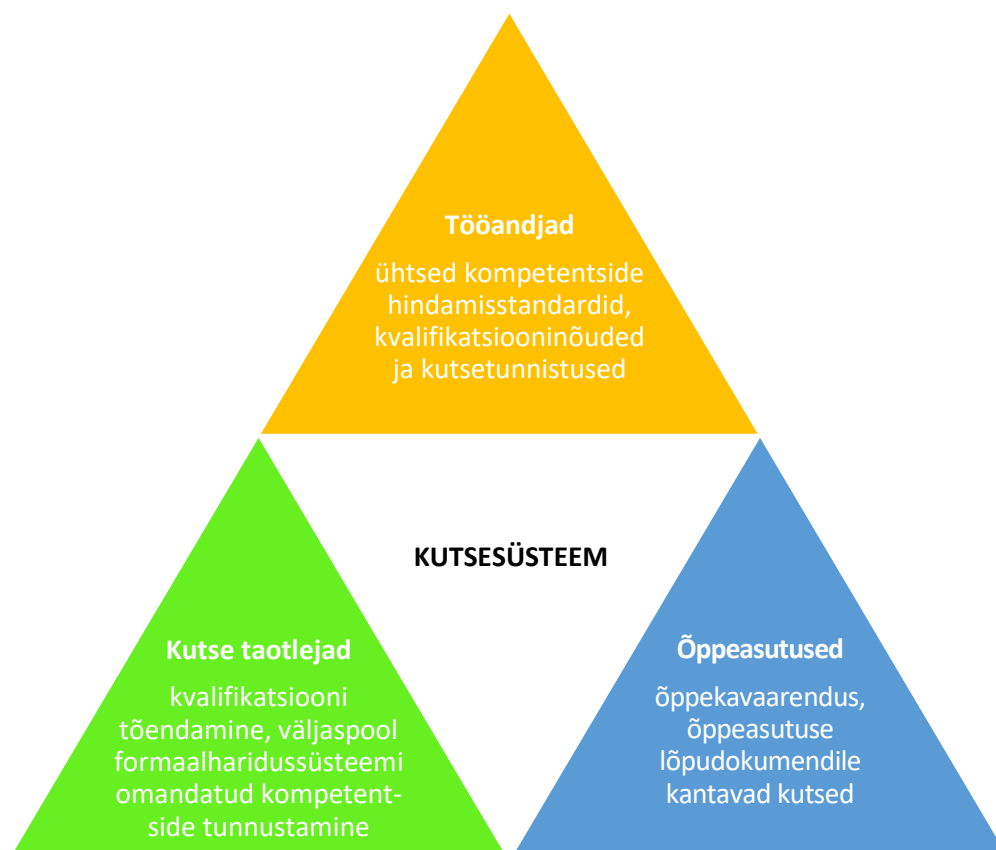
² Kutseeksami sooritamine kutse andja juures

Joonis 6. Eesti kutsesüsteemi struktuur ja kutse taotlemise protsess (allikas: autorite koostatud)

Kutsesüsteemi kasusaajad

Kutsesüsteemi otsesed kasusaajad (joonis 7):

- **Tööandjad** saavad kutsestandarditele ja väljastatud kutsetele tugineda töötajate värbamisel ja valikul, samuti töötajate arengu- ja koolitussüsteemi arendamisel. Tööandjad ja tööandjate esindusorganisatsioonid on peamised sisendi andjad kutsestandardite ja/või oskuste profiilide väljatöötamisel.
- **Kutse taotlejad**, kelleks võivad olla nii tasemeõppes õppijad, täiendkoolitustel osalejad kui ka töötamise käigus omandatud oskuste baasil kutse taotlejad, saavad suurendada oma tööalast konkurentsivõimet tööturul. Tema tööturu vajadustele vastavad oskused ja teadmised saavad ametlikult tunnustatud. Kutseseaduses on märgitud, et kutse andmine ei tohi olla diskrimineeriv, sealhulgas ei või nõuda taotleja kuulumist või mittekuulumist mis tahes ühendusse või koolituste läbimist konkreetsetes õppeasutustes.
- **Õppeasutused** saavad sisendi õppekavade arendusse, kuna nii kutseharidusstandardi kui ka kõrgharidusstandardi järgi peavad õppeasutused õppekavade arendamisel arvestama kutsestandardites sätestatud. Läbi kutseeksamite saavad kutseõppeasutused tagasisidet õppe kvaliteedile. Lisaks võivad õppeasutused ja nende esindajad olla kutsesüsteemi otseste osaliste rollides, näiteks kutse andjatena või tööandjatena.



Joonis 7. Kutsesüsteemi otsesed kasusaajad (allikas: autorite koostatud)

Kutsesüsteemi kaudsed kasusaajad:

- **Poliitikakujundajad** reguleerivad, kontrollivad ja osalt ka rahastavad kutse andjate tegevust, mõjutavad tööandjate ja kutse taotlejate käitumist seaduste ja mehhanismide (nt maksusüsteemi) kaudu. Kutsesüsteem toetab haridus- ja tööhõivepoliitikate elluviimist, mis vastavad tööturu vajadustele, soodustavad majanduskasvu ning toetavad elukestvat õpet ja tööalast arengut.
- **Erialaliidud**, kellest paljud osalevad kutsesüsteemis kui kutse andjad, aidates tagada valdkonnas kvalifitseeritud ja kompetentsete töötajate olemasolu. Esindades tööandjate huve, saavad tööandjate organisatsioonid kutsesüsteemi kaudu mõjutada haridussüsteemi (sh õppekavade sisu ja koolituspakkumist) ning vastavust tööturu vajadustele, soodustades seeläbi majanduslikku kasvu.
- **Karjäärinõustajad**, samuti tööturu konsultandid, personalitöötajad ja koolitajad saavad kutsestandarditest vajalikku teavet klientide karjääri planeerimise ja tööks vajalike kompetentside kirjeldamiseks ning koolitusvajaduse hindamiseks.

2.2 Üleminek oskuspõhisele kutsesüsteemile

Pärast kutseseaduse vastuvõtmist 2008. aastal on töö sisu ja iseloom olnud kiires muutumises ning toimunud on olulised muudatused eri haridustasemetel õppe sisus ja korralduses. Tööturu ja töö iseloomu muutustest tulenevalt on suuresti laienenud ka elukestvalt õppimine. Seetõttu on vajalik kaasajastada ka kutsesüsteemi, et reageerida kiiresti ja paindlikult tööturu vajadustele.

Eesti Haridusvaldkonna arengukavas 2021–2035³¹ nähakse ühena suurematest muutustest ette üleminekut oskuspõhisele kutsesüsteemile. Arengukavas on eesmärgina sõnastatud kutsesüsteemi reformimine, sh **üleminek kutsestandarditelt oskuste profiilidele**, oskuste maatriksi ja klassifikaatori väljatöötamine, oskuste hindamise kriteeriumite ja vahendite loomine eri sihtrühmadele ning üld- ja erialapädevuste ja osakvalifikatsioonide tunnustamine.

Kutsesüsteemi kitsaskohad on seotud eelkõige sellega, et kutsestandardite muutmise protsess on jäik ega võimalda kiirelt ja tõhusalt reageerida tööturu ja ühiskonna muutustele, samuti on kvalifikatsioonide ja kutsete väärtustamine tööandjate poolt ebaühtlane. Lisaks tuleks parandada oskuste hindamise ja kutsete andmise protsessi, tagades piisava tõhususe ja paindlikkuse ning oskuste kirjeldused ja klassifitseerimise riiklikes andmebaasides. Laiendada ja täiendada tuleks ka oskuste (enese)hindamise ja valideerimise võimalusi ning mikrovalifikatsioonide rakendamist kutsesüsteemis.³²

Üle 1/3 täis- ja osakutsetest on alakasutuses. Neid on väljastatud viimase viie aasta jooksul kokku vähem kui kümme ja need ei ole seotud ühegi õppekava ega regulatsiooniga³³. Selliste

³¹ HTMi kodulehekülg. Haridusvaldkonna arengukava 2021-2035. https://www.hm.ee/ministeerium-uudised-ja-kontakt/ministeerium/strateegilised-alusdokumendid-ja-programmid?view_instance=0¤t_page=1#haridusvaldkonna-arengukava

³² Ühtekuuluvuspoliitika fondide rakenduskava perioodiks 2021-2027. (2022). <https://pilv.rtk.ee/s/6nBxRwrmjfwNgzL>

³³ Virkus, S. (2022). Kutsesüsteem on uuenduste lävel. <https://www.kutsekoda.ee/kutsesusteem-on-uuenduste-lavel/>

kutsestandardite „elus hoidmine“ on ressursimahukas. Kutsestandard muutub kehtetuks kehtivusaja lõpul, st juhul, kui kutsenõukogu ei otsusta kutsestandardi pikendamist algatada. Sageli pikendatakse alakasutuses olevaid kutseid lobitöö tulemusel.

Täpne ja ühtne oskuste kirjeldamine on tähtis mitmel tasandil. See aitab tööandjatel täpselt mõista, milliseid oskusi nad töötajatelt ootavad, ning aitab töötajatel paremini esitleda oma oskusi ja võimekust. Lisaks toetab see ka haridus- ja koolitussüsteemi, et tagada õppijatele selged eesmärgid ning võimaldada nende oskuste arendamist vastavalt tööturu nõudmistele.

Üleminek oskuspõhisele kutsesüsteemile võiks aidata ka senisest paremini siduda eri andmekogudes säilitatavaid tööturu ja haridussüsteemi andmeid ning luua uusi innovaatilisi rakendusi. Samuti võimaldab kavandatav oskuste klassifikaator ja sellel põhinev kataloog senisest terviklikumat, paindlikumat ja süsteemset toimimist, mis loodetavasti toob kaasa olulise kvaliteedihüppe kõigis Kutsekoja teenustes.³⁴

Praegune lahendus ei võimalda andmeid siduda kuna puudub kompetentside kirjeldamise aluseks vajalik klassifikaator ja vastav register. Kavandatav uus oskuste register sisaldab ka klassifikaatorit, pakkudes kutsestandardite ja kompetentsiprofiilide loomisel n-ö standardseid ehitusklotse.

Kutsete süsteemi täiendamine sisult ajakohaseks, eri osapoolte vajadusi arvestavaks, toimivaks ja jätkusuutlikuks eeldab süsteemi terviklikku ümberkorraldamist ja uuendamist. Oskuspõhise süsteemi³⁵ raames luuakse ja/või uuendatakse järgmist:

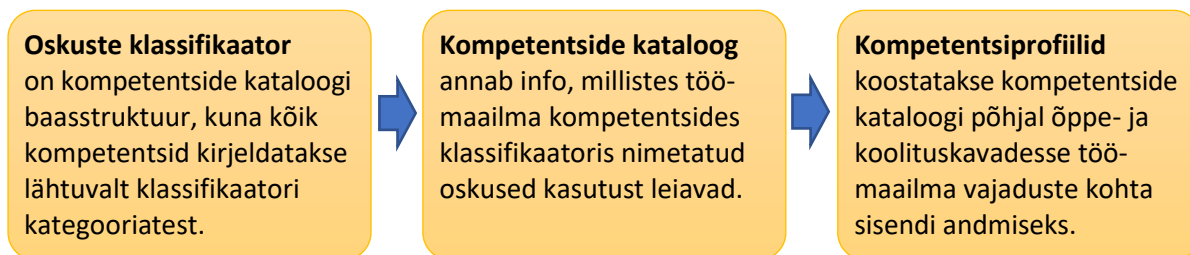
- uus lähenemine oskuste süstematiseerimiseks, mis järgib tööturu vajadusi ning võimaldab senisest paindlikumalt kirjeldada uusi oskusi ja kompetentse;
- meetodika kompetentsiprofiilide koostamiseks, mis toetavad nii formaalset, mitteformaalset kui ka informaalset õpet ja õpetamist;
- meetodika kutsestandardite koostamiseks kõrgema formaliseerituse nõuetega kutsealadel (nt reguleeritud kutsed);
- tööriistad, mis toetavad organisatsioonide sisest kompetentsijuhtimist (töökohtade planeerimist, värbamist, koolituste planeerimist);
- oskuste vastavushindamise ja tunnustamise süsteem;
- kompetentside enesekohase hindamise tööriist vastavalt kutsestandardile või kompetentsiprofiilile.

Kompetentside kirjeldamisel loobutakse kutsestandardikesksest süsteemist, kus kompetentse kirjeldatakse kutsete kaupa eri kutsestandardi töörühmades, ning minnakse üle oskuspõhisele lähenemisele. Kompetentside kirjelduse raamistikuks ja aluseks on oskuste klassifikaatoril põhinev kompetentside kataloog (joonis 8)³⁶. **Oskuste klassifikaator** süstematiseerib oskused oskustüüpide järgi (vastupidiselt senisele valdkonnapõhisele lähenemisele), kompetentside kataloogis olevad kirjeldused eristavad oskusi nii valdkonna (rakendamise konteksti) kui ka taseme (EKR) järgi.

³⁴ HTM-i koduleheküljel. Haridusvaldkonna arengukava 2021–2035. https://www.hm.ee/ministeerium-uudised-ja-kontakt/ministeerium/strateegilised-alusdokumendid-ja-programmid?view_instance=0¤t_page=1#haridusvaldkonna-are

³⁵ Kutsekoja rollist elukestva õppe kompetentsuse süsteemi arengus. (2021). SA Kutsekoda. https://www.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/Kontseptsioon_2021.pdf

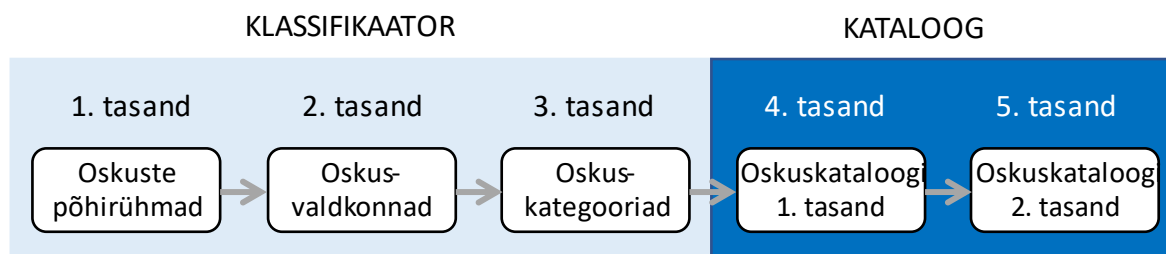
³⁶ Samas.



Joonis 8. Oskuste klassifikaatori, kompetentside kataloogi ja kompetentsiprofiilide vaheline seos³⁰

Oskuste süstematiseerimise töövahendina on loomisel **oskuste register**³⁷. Kõik oskuste andmeid kasutavad osapooled saavad seda registrit kasutada endale vajalike eesmärkide elluviimiseks. Ühtne oskuste register võimaldab muu hulgas oskustega seotud andmete vahetust eri osapoolte vahel ja samade andmete korduvkasutust eri infosüsteemides. Oskuste register loob võimaluse inimesel endal oma oskusi analüüsida ja võrrelda ametiprofiili jaoks nõutavate oskustega. Oskuste register võimaldab ka näha seoseid, kuidas sarnased oskused on vajalikud eri ametikohtadel.

Oskuste registri kontseptsioon on tööturukeskne, mis tähendab, et see süstematiseerib tänapäeva tööturul vajaminevaid oskusi. Eesti oskuste registri näol on tegemist ESCO Euroopa oskuste klassifikaatori edasiarendusega. Oskuste register koosneb viiest tasandist (joonis 9). Kõik oskused on registris kirjeldatud teatud üldistusastmega, et kogu oskuste väli võimalikult optimaalselt ära katta ning samas arvestada ka registri potentsiaalsete kasutuseesmärkidega tulevikus. Hetkel on tegu pilootversiooniga, mis saab oluliseks osaks 2024. aastal avaldatavast oskuste kirjeldamise infosüsteemist.



Joonis 9. Oskuste registri struktuur. Allikas: Kutsekoda. Oskuste register.

<https://www.kutsekoda.ee/oskused-2/>

2.3 Teiste riikide praktikad kutsesüsteemi arendamisel

Järgnevalt on esitatud lühiülevaade võrdlusriikideks valitud Soome, Hollandi, Iirimaa, Austraalia ja Kanada kutse- ja kvalifikatsioonisüsteemidest. Detailsem ülevaade on leitav aruande lisas 5.

Eesti, Soome, Iirimaa ja Hollandi kvalifikatsiooniraamistiku ning kvalifikatsiooni- ja/või kutsesüsteemi aluseks on Euroopa kvalifikatsiooniraamistik (*European Qualifications Framework, EQF*), tänu millele on nende riikide kvalifikatsioonid lihtsamini mõistetavad, läbipaistvamad, ülekantavamad ja paremini võrreldavad. EQF-i eesmärk on toetada Euroopas elukestva õppe ja kutsealase arengu edendamist,

³⁷ Kutsekoja kodulehekül. Oskuste register. <https://www.kutsekoda.ee/oskused-2/>

võimaldades õppuritel ja töötajatel piiriülest liikuvust³⁸. Soome, Hollandi ja Eesti kvalifikatsiooniraamistikud on sarnase struktuuriga, Iirimaa raamistik on mõnevõrra erinev, sarnanedes Austraalias kasutatava kvalifikatsiooniraamistikuga.

Austraalia ja Kanada kasutavad oma kvalifikatsiooniraamistikku, mõlemal on pikaajaline kutse-süsteemide arendamise kogemus ning kutsesüsteem ja kutsekvalifikatsioonid on laialdaselt kasutusel.

Soome kvalifikatsiooniraamistik kirjeldab väga põhjalikult formaalhariduse kvalifikatsioone, kuid muude (mitteriiklike) kvalifikatsioonide temaatikat pole kuigivõrd puudutatud. See asjaolu on puudusena välja toodud näiteks ka rahvusvaheliste ekspertide kommentaarides Soome riikliku kvalifikatsiooniraamistiku raportis³⁹.

Hollandi ja Iirimaa kvalifikatsiooniraamistikutes pööratakse mitteformaalse ja informaalse õppe käigus omandatud kvalifikatsioonide tunnustamisele Soomega võrreldes rohkem tähelepanu.

Austraalia kvalifikatsiooniraamistik on keskendunud reguleeritud kvalifikatsioonide kirjeldamisele formaalharidus- ja koolitussüsteemis. Kanadas on kasutusel riiklik kutsealade klassifikatsioonisüsteem. Lisaks riiklikule kvalifikatsioonisüsteemile on Kanadas laialdaselt kasutusel kutsete üleriigilist tunnustamist pakkuva *Red Seal*-kutsestandardite süsteem, mis hõlmab enam kui 50 eriala kutsestandardeid ja on võrdlusriikide süsteemidest kõige sarnasem Eesti kutsestandardite süsteemiga.

Võrdlusriikidest on Eestiga üsna sarnane süsteem **Kanadas**, kus kutsesüsteemi eest tervikuna vastutab valitsuse tööhõive ja sotsiaalse arengu amet või ministeerium. Kutsesüsteemi tegevust korraldatakse provintside ja territooriumite poolt, kuid kutsete üleriigiliseks tunnustamiseks on asutatud valitsusvälise organisatsioonina tegutsev Kanada Õpipoisiõppe Direktorite Nõukogu (CCDA) ja loodud üleriikliku kehtivusega kutsete tunnustustase *Red Seal endorsement* (RSE), mis toimib sisuliselt üleriikliku kutsetunnistusena. *Red Seal*-kutseeksameid korraldavad ja üleriiklikke kutsetunnistusi väljastavad seega haridussüsteemist eraldi seisvad *Red Seal*'i piirkondlikud koordineerijad.

Kanadas väljastati 2021. aastal enam kui 47 000 kutsetunnistust, millest enam kui 19 000 (41%) olid üleriigilise kehtivusega *Red Seal* -tunnistused.

Soomes, Iirimaa, Hollandis ja Austraalias on kutsesüsteem ja formaalharidussüsteem tihedalt seotud ja osaliselt kattuvad. Formaalkoolituse ja kutsesüsteemi kvaliteedi eest vastutavad samad valitsusasutused ja suur osa kutseid antakse välja kutseõppeasutuste ja kõrgkoolide poolt nii tasemeõppe lõputunnistustega kui ka täiendkoolituskursuste tunnistustena. Õppeasutused korraldavad ka mitteformaalse ja informaalse õppe tunnustamist. Nimetatud riikide kohta võib öelda, et formaalharidussüsteemist eraldi on teatud kutsesüsteemi osad. **Hollandis** ja **Iirimaa** on reguleerimata kutsete andmisel oluline roll niinimetatud mitteformaalsetel pakujatel (peamiselt eraõiguslikud koolitajad). **Austraalias** tegelevad reguleeritud kutsealadel töötamise õigusega

³⁸ Euroopa kvalifikatsiooniraamistik (EQF). Europass. <https://europa.eu/europass/et/europassi-vahendid/euroopa-kvalifikatsiooniraamistik>

³⁹ The Finnish National Agency for Education (2018). Report on the referencing of the Finnish National Qualifications Framework to the European Qualifications Framework and the Framework for Qualifications of the European Higher Education Area. https://europa.eu/europass/system/files/2022-05/Finnish_Referencing_Report%5B1%5D.pdf

enamjaolt ametiühingud ja kutseorganisatsioonid. Ka Hollandis ja Iirimaa on kutseühendused reguleeritud kutsekvalifikatsioonide tunnustamise protsessi oluliste osapooltena kaasatud. **Soomes ja Hollandis** on loodud eraldi süsteemid mitteformaalse ja informaalse õppe valideerimiseks.

Mõnevõrra erinevad ka võrdlusriikide kutse- ja/või kvalifikatsioonisüsteemide eesmärgid (lisad 3 ja 4), rõhuasetused sõltuvad haridussüsteemi ja kutsesüsteemi ühisosa suurusest eri riikides. Eesmärgid on sarnasemalt sõnastatud riikides, kus aluseks on Euroopa kvalifikatsiooniraamistik. Eesti kutsesüsteemi eesmärkide fookus on rohkem sertifitseerimisel ja vähem elukestvas õppes osalejatele toe pakkumisel. Kuna kutsesüsteemi reformimisega seotud tegevused (OSKA tegevused, oskuste registri ja enesehindamise vahendite arendamine, oskuspõhisele kutsesüsteemile üleminek) on suunatud nimelt kutse taotlejate toetamisele, võiks koos reformiga ka kutsesüsteemi formaalsed eesmärgid⁴⁰ üle vaadata ja täiendada.

2.3.1 Soome

Soomes kehtib kvalifikatsioonide määratlemiseks riiklik kvalifikatsiooniraamistik (FinQF), mis on loodud Euroopa kvalifikatsiooniraamistiku alusel. FinQF koosneb kaheksast tasemest, hõlmates eri haridustasemeid alates põhiharidusest kuni doktorikraadini. Iga taseme õpiväljundid kirjeldavad kvalifikatsiooni omandamiseks vajalikke kompetentse. FinQF hõlmab järgmisi reguleeritud kutsealasid:

- õpetamine, alusharidus ja lastehoid;
- tervishoiu valdkonna ametid;
- sotsiaaltoetuste ametid;
- loomade ja toiduohutusega seotud ametid;
- transport;
- pääste- ja hädaabiteenused.

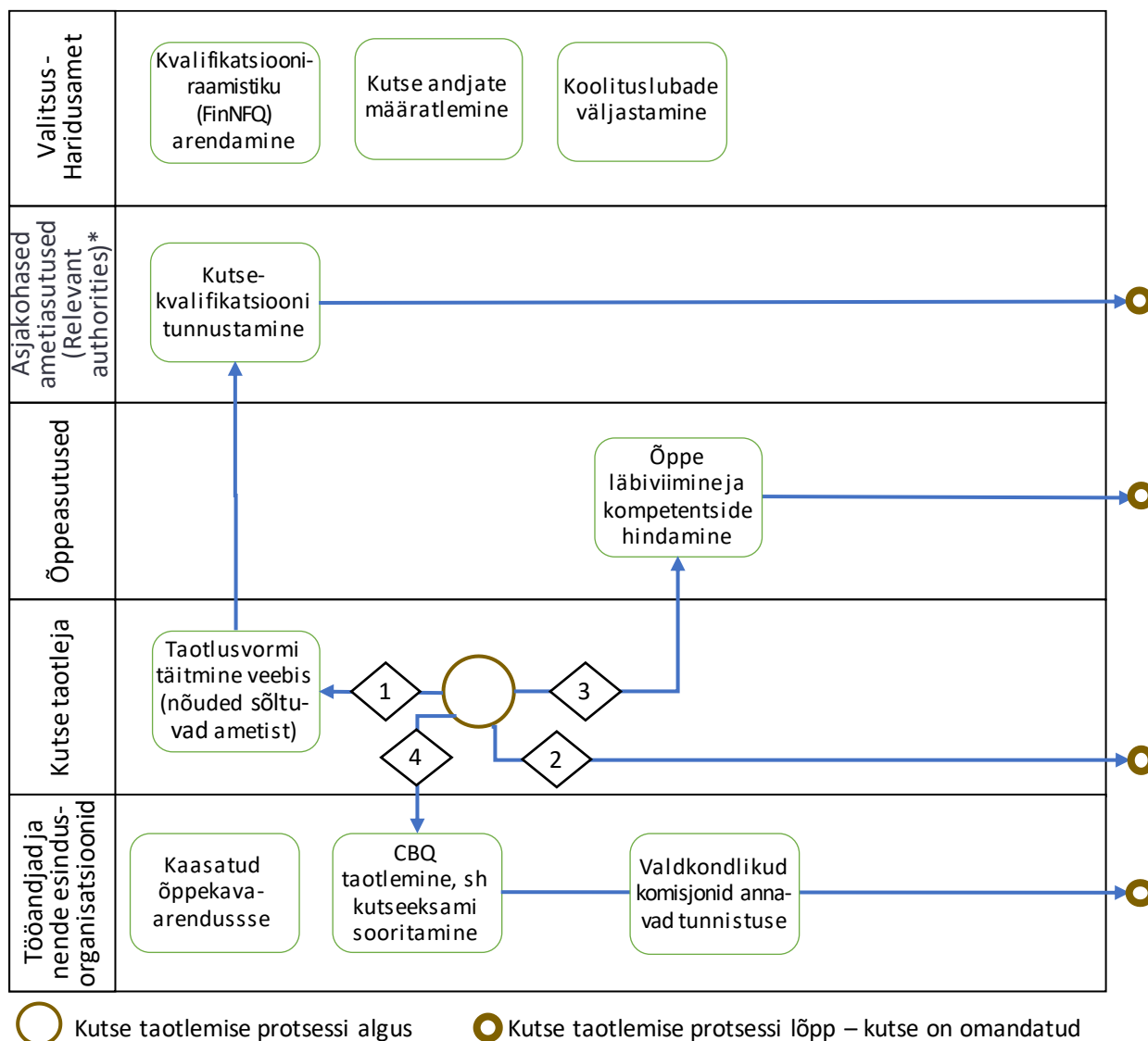
Eelnimetatud valdkondade alla kuulub kokku 178 väiksemat reguleeritud kutseala (sh alaliigid). Kutsesüsteemi toimimise eest vastutavad Haridus- ja Kultuuriministeerium ning Soome Haridusamet. Lisaks kuuluvad mõned kutsed ka Kaitseministeeriumi ja Siseministeeriumi vastutusaladesse.⁴¹

Kutse saamiseks (joonis 10) on mitu võimalust, sealhulgas koolipõhine kutseõpe, õpipoisiõpe ja kompetentsipõhised kvalifikatsioonid. Kutseõppe kvalifikatsioonid on struktureeritud baas-kutsehariduse, kutsehariduse ja spetsiaalse kutsehariduse tasemetele, igaühel on erinevad nõuded ja võimalused. Õpilased saavad valida kohustuslikke või valikulisi kutseoskuste mooduleid vastavalt vajadustele. Kutse taotlemine eri kutsealadel on reguleeritud erinevate tingimuste ja protsessidega. Näiteks turvatöötaja või tuletõrjuja kutsetunnistuse saamiseks tuleb esitada vastavad dokumendid ja läbida vastavad testid. Soomes rakendatakse ka kompetentsipõhist kvalifikatsioonide tunnustamissüsteemi, mis võimaldab täiskasvanutel omandada ja tõendada oma oskusi töökohal. See süsteem on

⁴⁰ Näiteks Eestis tegeleb Kutsekoda OSKA kaudu aktiivselt tööturu ja tööhõivega seotud andmete kogumise, analüüsi ja levitamise, kuid see pole kutsesüsteemi eesmärgina kirja pandud.

⁴¹ *European Qualifications Framework, (EQF)*. Finnish National Agency for Education. (2023). Qualifications frameworks. <https://www.oph.fi/en/education-and-qualifications/qualifications-frameworks>

integreeritud riiklikku kvalifikatsioonisüsteemi. Kutsehariduse kutsetunnistusi väljastavad litsentseeritud kutseõppeasutused ning need sisaldavad viidet FinQF tasemele.^{42, 43}



* Kutsekvalifikatsiooni tunnustamine võib võtta paar kuud ja on tasuline. Nõuded võivad erineda sõltuvalt sellest, kas vastav formaalharidus on omandatud Soomes, EU/EEA riikides või mujal. Mõne ameti puhul võib kvalifikatsiooni tunnustamine olla nõutud ainult juhul, kui vastav haridus on omandatud välismaal.

¹ Reguleeritud kutse, sobiv formaalhariduse diplom olemas

² Reguleerimata kutse, sobiv formaalhariduse diplom olemas

³ Sobiv formaalhariduse diplom ja/või vajalik kompetents puudub

⁴ Sobiv formaalhariduse diplom puudub, kuid kompetents/töökogemus on olemas

Joonis 10. Soome kutsesüsteemi struktuur ja kutse taotlemise protsess (allikas: autorite koostatud)

⁴² InfoFinland.fi. (2023). Kutseharidus. <https://www.infofinland.fi/et/education/vocational-education-and-training>

⁴³ City of Helsinki. (2023). Vocational education and training. <https://www.hel.fi/en/childhood-and-education/vocational-education-and-training/apply-for-vocational-education-and-training>

Soomes on kompetentsipõhist haridussüsteemi arendatud aastatest 1993–1994. See mudel keskendub selgelt õpilastele vajalike kompetentside määratlemisele ja hindamisele ning toetab õppijakeskset lähenemist⁴⁴. VET-süsteem (kutseharidus ja -koolitus) arvestab iga õppijaga personaalselt, määrates talle individuaalse arengukava, mis võtab arvesse nende juba olemasolevaid oskusi ja vajalikke kompetentse⁴⁵. Lisaks valdkonnaspetsiifilistele oskustele rõhutatakse ka üldiste võtmekompetentside olulisust, mis võimaldavad inimestel edukalt toime tulla nii tööl kui ka igapäevaelus. See hõlmab kompetentse nagu õppima õppimine, probleemide lahendamine, suhtlemine ja koostöö, tehnoloogia kasutamine, ettevõtlus, ja palju muud. VET-süsteemi arendatakse aktiivselt koostöös töömaailmaga, tagades, et haridus vastaks tööturu vajadustele.⁴⁶

2.3.2 Holland

Hollandi riiklik kvalifikatsiooniraamistik (NLQF) võeti kasutusele 2011. aastal. NLQF on süsteem, mis lihtsustab kvalifikatsioonide läbipaistvust ja võrreldavust Hollandis. Raamistikul on kaheksa taset, mis sisaldavad tasemekirjeldusi, mis on määratud teadmiste, oskuste, vastutuse, iseseisvuse ja konteksti alusel. See aitab inimestel mõista, millisele tasemele nende kvalifikatsioon vastab. Lisaks võimaldab see tööandjatel hinnata inimeste oskusi ja pädevusi ning toetab õppijaid sobiva töökoha või koolituse leidmisel.⁴⁷

Hollandi Kvalifikatsiooniraamistiku Riiklik Koordinatsioonipunkt (NCP-NLQF) vastutab NLQF-i rakendamise eest ning haldab registrit, kuhu kvalifikatsioonide pakkujad ennast registreerivad. Kutse taotlemise protsess (joonis 11) hõlmab nii formaalse õppe kui ka mitteformaalse õppe meetodeid. Formaalse õppe korral saavad õppijad oma kutse pärast ametliku õppeprogrammi lõpuleviimist, mille tulemusena antakse neile kraad, diplom, tunnistus või muu ametlik dokument, mis kinnitab nende omandatud oskusi. NCP-NLQF tegeleb peamiselt mitteformaalse õppe pakkujatega. Selleks, et saada pakkujaks, toimub pakkujatele hindamine. NLQF-i raamistikku kuulub 2023. aasta maikuu seisuga umbes 925 formaalhariduse kaudu pakutavat kursust ning umbes 169 mitteformaalhariduse kaudu pakutavat kursust. Mitteformaalse õppe korral peavad õppijad ise valima sobiva koolituse või õppevormi, et omandada soovitud oskused ja kutse. Kutse saamiseks on tavaliselt vajalik läbida test või eksam, kus hinnatakse vastavust kehtestatud standarditele. Reguleeritud kutsete puhul vastutavad Hollandi kutseühendused, et töötajad vastaksid vajalikele kvalifikatsiooninõuetele.^{47, 48}

⁴⁴ Finnish National Board of Education. (2015). Inspiring and Strengthening the Competence-based Approach in All VET in Finland – Support Material for Implementation.

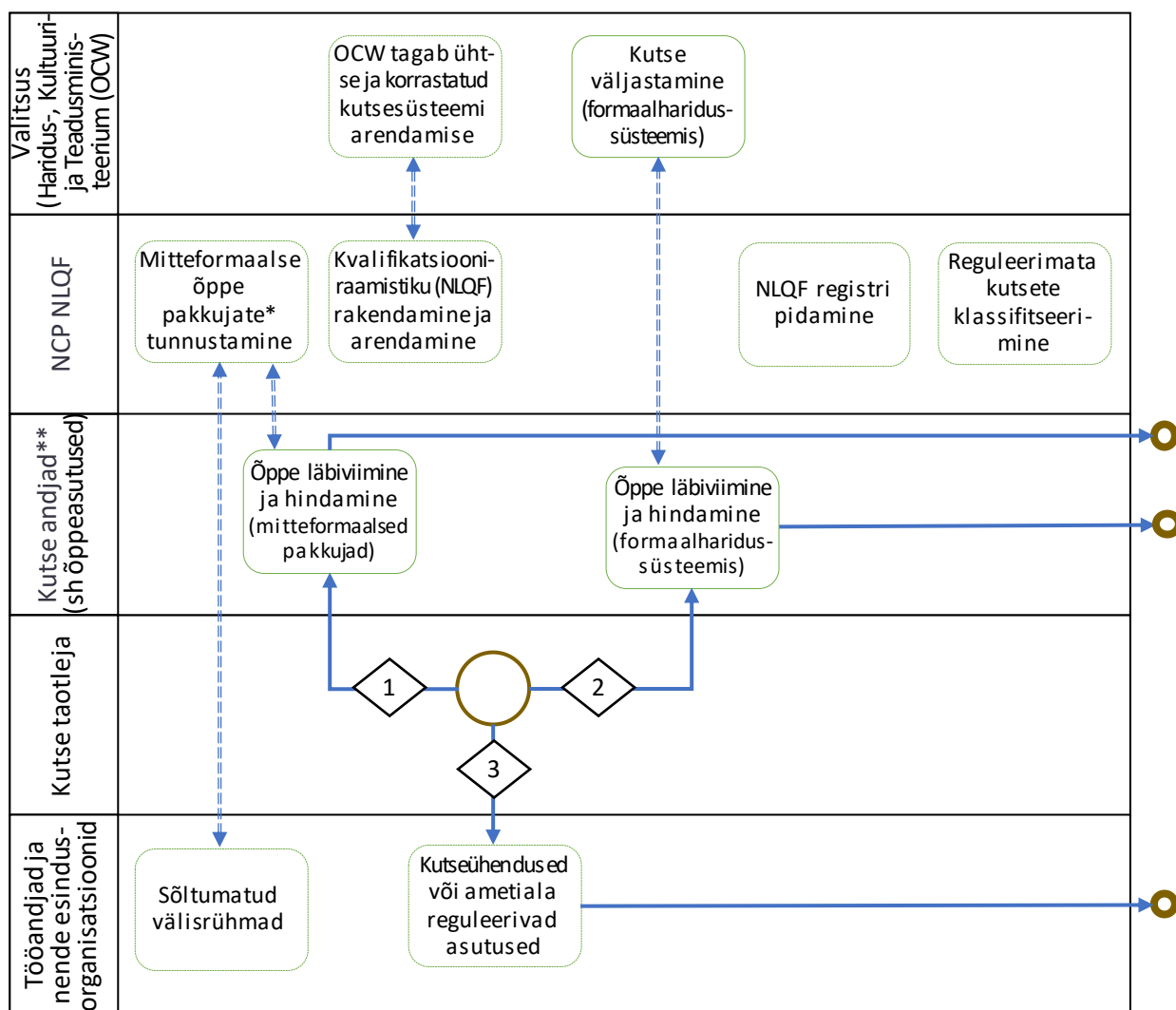
https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/167400_inspiring_and_strengthening_the_competence-based_approach_in_all_vet_in_finl.pdf

⁴⁵ Cedefop (2021). Spotlight on VET – 2020 compilation: vocational education and training systems in Europe. Luxembourg: Publications Office. <http://data.europa.eu/10.2801/667443>

⁴⁶ Ministry of Education and Culture. Vocational education and training in Finland. <https://okm.fi/en/vocational-education-and-training>

⁴⁷ Nacionaal Coördinatiepunt. [Home \(nlqf.nl\)](https://nlqf.nl)

⁴⁸ Nacionaal Coördinatiepunt. (2019). Referencing the Dutch Qualifications Framework NLQF to the European Qualifications Framework. <https://europa.eu/europass/system/files/2020-06/The%20Netherlands%20Referencing%20Report.pdf>



○ Kutse taotlemise protsessi algus ● Kutse taotlemise protsessi lõpp – kutse on omandatud

* Mitteformaalse õppe pakkujad – erinevate kursuste ja koolituste pakkujad, peamiselt eraõppeasutused

** Kutse andjateks on Hollandi Hariduse, Kultuuri ja Teaduse Ministeerium (OCW), kes pakub formaalhariduse kaudu saadud kvalifikatsioone ja tunnustusi, ning mitteformaalse õppe pakkujad, kes on ametlikult tunnustatud NLQF-i raamistikus kursuste/koolituste pakkujana.

¹ Mitteformaalse õppe pakkuja poolt korraldatavad kursused ja koolitused

² Formaalharidussüsteemi õppeasutuste poolt pakutavad kursused ja koolitused

³ Reguleeritud kutsed, taotlusprotsessi on kaasatud valdkondlikud ametiühingud või ametiala reguleerivad asutused.

Joonis 11. Hollandi kutsesüsteemi struktuur ja kutse taotlemise protsess (allikas: autorite koostatud)

Hollandis hinnatakse juba praegu üksikisikute omandatud teadmisi, oskusi ja pädevusi vastavalt kindlaksmääratud standarditele või profiilidele. Selleks kasutatakse eelnevate õpingute ja töökogemuse tunnustamise süsteemi (*Recognition of Acquired Competences, EVC*) akrediteerimist, mis võimaldab inimestel valideerida oma teadmisi ja oskusi, olenemata sellest, kuidas ja kus need on omandatud. EVC protseduur koosneb portfolio koostamisest, hindamisest ja kogemustunnistuse saamisest. Kogemustunnistus on ametlik dokument, mis kirjeldab inimese omandatud oskusi ja teadmisi ning võimaldab neil neid töökohal või hariduslikus kontekstis esile tuua.⁴⁹

⁴⁹ EVC Centrum Nederland. [Behaal je Ervaringscertificaat bij EVC Centrum Nederland \(evc-centrum-nederland.nl\)](http://Behaal%20je%20Ervaringscertificaat%20bij%20EVC%20Centrum%20Nederland%20(evc-centrum-nederland.nl))

2.3.3 Iirimaa

Iiri Riikliku Kvalifikatsiooniraamistiku (NFQ) eest vastutab Haridusministeerium ning seda koordineerib Iirimaa Kvaliteedi- ja Kvalifikatsiooniamet (QQI). NFQ hõlmab 10 kvalifikatsioonitaset ning tagab kvalifikatsioonide kvaliteedi ja tunnustuse nii riiklikult kui ka rahvusvaheliselt. See võimaldab õppijatel mõista, võrrelda ja edendada erinevaid kvalifikatsioone. Iirimaaal on umbes 11 385 kutse-kvalifikatsiooni, mis on kantud Iiri riiklikku kvalifikatsiooniregistrisse (IRQ).⁵⁰

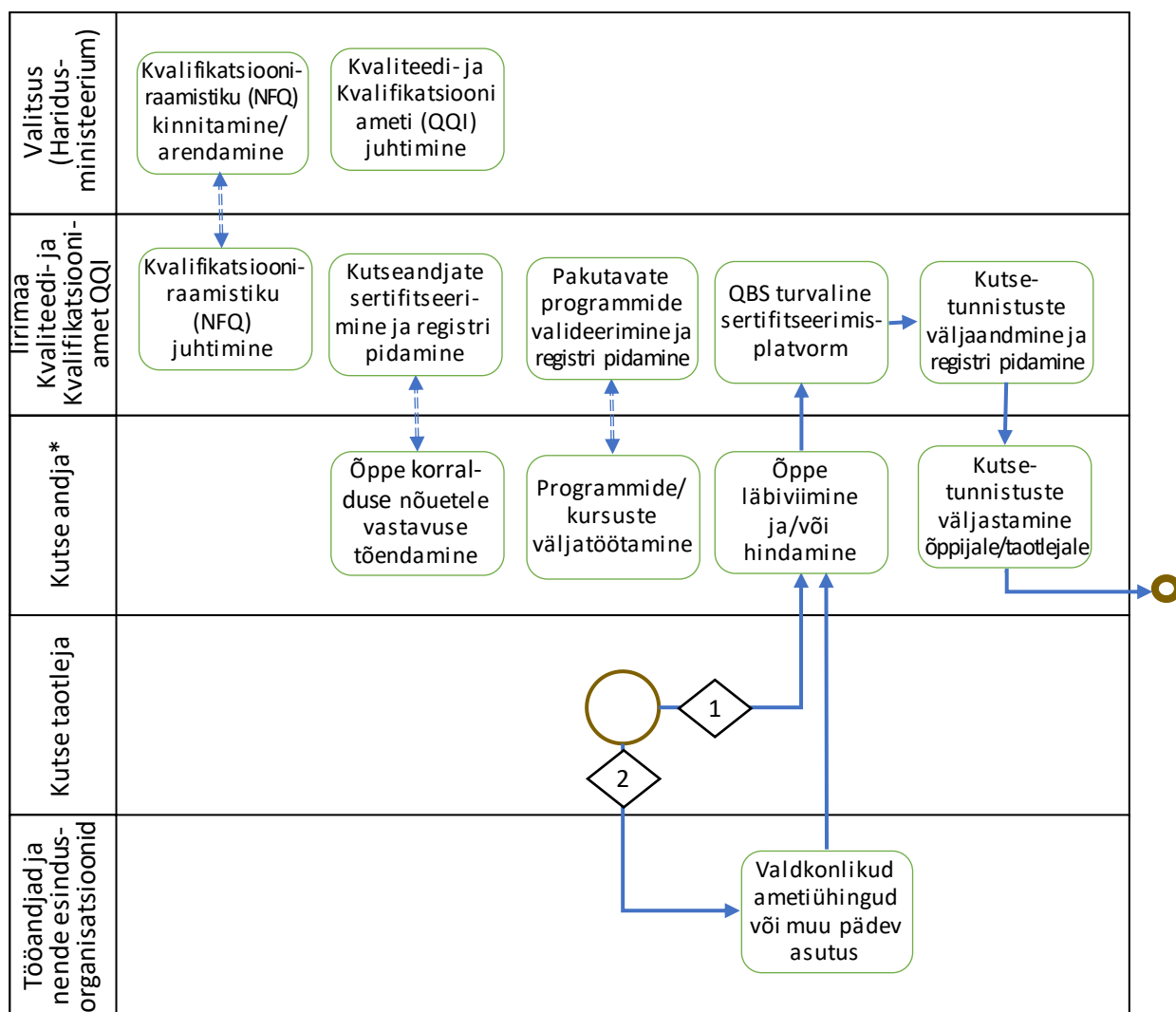
Kutsete taotlemine (joonis 12) Iirimaaal võib toimuda nii formaalhariduse kui ka mitteformaalse hariduse kaudu, nõudes õpingute läbimist ja eksamite sooritamist. QQI tunnustab pädevaid ja usaldusväärseid organisatsioone, enamasti erapakkujaid, kes suudavad tõendada, et nende pakutavad kutsetunnistused vastavad NFQ nõuetele ja põhinevad õpiväljunditel. Neid tunnustatud organisatsioone lisatakse sobivuse korral NFQ-sse ning nad peavad tagama, et õppijate hindamine toimub õiglaselt ja järjekindlalt. Selleks, et pakkujad võiksid oma koolitusi, kursusi ja programme QQI all pakkuda ning et õppijad saaksid edukalt läbides oma kutsetunnistused NFQ raamistikus, peavad nad saavutama kvaliteeditagamise heakskiidu ja läbima ettevalmistusprogrammi nimega *Initial Access to Validation*. Kutsetunnistusi väljastab QQI. Info kõigi QQI väljastatud kutsetunnistuste kohta paigutatakse koos tasemega NFQ registrisse, mis tagab kutsete tunnustamise nii riiklikult kui ka rahvusvaheliselt. Tunnistus on ametlik kinnitus QQI poolt, et isik on tõendanud vajalikke teadmisi, oskusi ja pädevust konkreetse kutse saavutamiseks.⁵⁰

Kutse andjateks on Iirimaaal:

- NFQ nõuetele vastavad pädevad organisatsioonid, nende eest vastutab QQI. Õppija hindamist teostavad programmide ja koolituste pakkujad ise, kuid kutsed antakse välja QQI poolt.
- Ülikoolid ja tehnoloogiainstituudid (kokku 16) on määratud kraade ja kutseid andvateks ning väljastavateks asutusteks.⁵¹

⁵⁰ Quality and Qualifications Ireland. [Quality and Qualifications Ireland \(qqi.ie\)](https://www.qqi.ie/)

⁵¹ Irish Register of Qualifications. Quality and Qualifications Ireland. [Irish Register of Qualification \(irq.ie\)](https://www.irishregisterofqualifications.ie/)



Kutse taotlemise protsessi algus



Kutse taotlemise protsessi lõpp – kutse on omandatud

*Kutse andjaks on enamasti QQI või ülikoolid ja tehnoloogiainstituudid (16), kuid nendeks võivad olla ka muud pädevad ja usaldusväärsed taotlejad: õppeasutused, koolitajad, töökohapõhise õppe pakkujad. (<https://irq.ie/search/providers>)

¹ Reguleerimata kutse

² Reguleeritud kutse, taotlusprotsessi on kaasatud valdkondlikud ametiühingud või muu pädev asutus.

Joonis 12. Iirima kutsesüsteemi struktuur ja kutse taotlemise protsess (allikas: autorite koostatud)

Iirimaal on valitsus seadnud eesmärgi viia aastaks 2025 riik üle oskuspõhisele süsteemile. Selle põhjuseks on majanduse taastumine pärast globaalset majanduslangust ja oskuste puudujääkide tekkimine teatud valdkondades. Nende eesmärkide saavutamiseks on välja töötatud kogu riiki hõlmav ulatuslik strateegia, mis keskendub digitaalsete oskuste arendamisele, noorte ja majanduslikult mitteaktiivsete inimeste kaasamisele tööjõusse ning kvaliteetse õpetamise ja õppimise edendamisele. See strateegia hõlmab kogu ühiskonda, kaasates õppijaid, tööandjaid, haridustöötajaid ning valitsusasutusi. Peamine eesmärk on pakkuda haridus- ja koolitusasutustes oskuste arendamise võimalusi, mis vastavad ühiskonna ja majanduse vajadustele. Samuti soovitakse kaasata tööandjaid aktiivselt oskuste arendamisse, et suurendada ettevõtete tootlikkust ja konkurentsivõimet.⁵²

⁵² Department of Education and Skills. (2016). Ireland's National Skills Strategy 2025. gov.ie - Ireland's National Skills Strategy 2025 (www.gov.ie)

2.3.4 Austraalia

Austraalia kvalifikatsiooniraamistik (AQF) on osa Austraalia haridus- ja koolitussüsteemi kvalifikatsioonide poliitikast, mis hõlmab nii kõrgharidust, kutseharidust ja -koolitust (VET) kui ka üldharidust. AQF koosneb 10 tasemest ja ühendab eri haridusvaldkonnad ning eesmärk on lihtsustada juurdepääsu haridusele ja koolitusele, samuti toetada tööturul oskuste ülekandmist. AQF-i haldab Austraalia Hariduse, Oskuste ja Tööhõive osakond koostöös eri osariikide ja aladega.⁵³

Kõik AQF kutsekvalifikatsioonid on läbinud valitsuse akrediteerimisprotsessi, et tagada nende kvaliteet. Austraalias on loodud kutsehariduse ja -koolituse (VET) kvaliteediraamistik, mille eesmärk on tagada standardite järgimine ja kvaliteet VET-sektoris. See hõlmab registreeritud kutsehariduse ja -koolituse pakkujate jälgimist ning meetmeid standardite täitmise tagamiseks kogu VET-sektoris. Samuti on loodud koolituste register AQF-i raames registreeritud kutsehariduse ja -koolituse pakkujatele ning eraldi veebisait kõrghariduse pakkujatele.⁵³

Austraalias kasutatakse ka oskuste klassifikatsiooni, mis aitab määratleda oskusi, mis toetavad töökohti ning tööturu ja haridussüsteemi lõimimist. Lisaks on Austraalia koostöös Uus-Meremaaga loonud kutsete klassifikatsioonistandardi, mis sisaldab üle 3000 ameti lühikirjeldust ja kvalifikatsioonisüsteemi taseme määranguid⁵⁴.

Austraalias on kutse taotlejal võimalus saada kutse pärast vajalike oskuste ja teadmiste omandamist ehk pärast formaalhariduse õpingute lõpetamist. Teine võimalus on taotleda kutset valdkondlike ametühingute (või muu pädeva asutuse) kaudu, kes reguleerivad kutse taotlemise protsessi, eriti reguleeritud kutsealadel. Mõned ametikohad võivad nõuda erioskusi ja litsentseerimist või kutseorganisatsiooni liikmeks olemist enne töö alustamist.⁵⁵ Austraalia kutsesüsteemi struktuur ja kutse taotlemise protsess on esitatud joonisel 13.

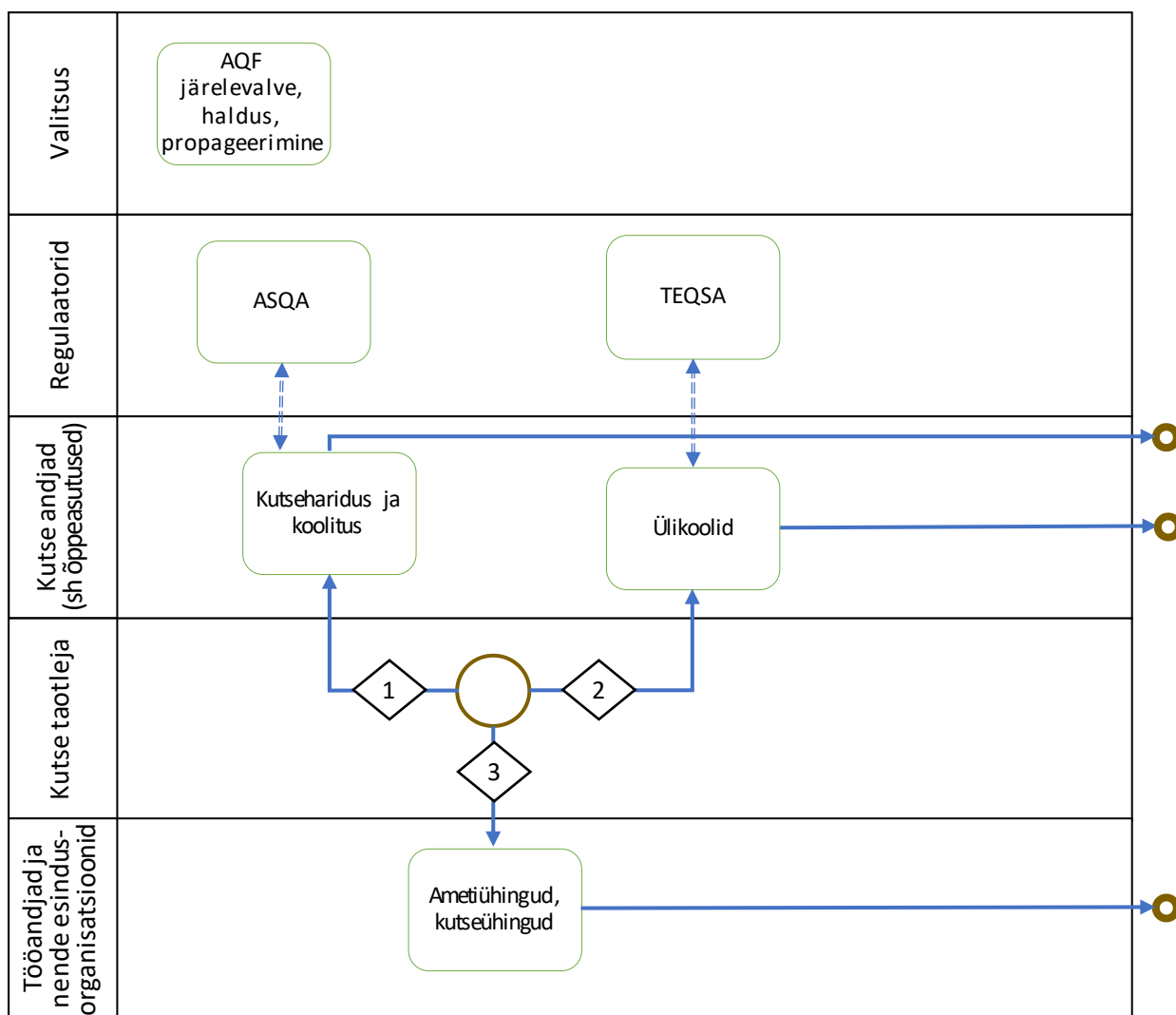
Mitte-AQF-i kvalifikatsioonid ei ole valitsuse poolt kinnitatud ega akrediteeritud ning neil puudub AQF-i kvalifikatsiooni nimetus⁵³.

Kõik AQF-i kutsekvalifikatsioonid on läbinud valitsuse akrediteerimisprotsessi, et tagada nende kvaliteet. AQF-i volitatud kutse andjaks kõrghariduse valdkonnas on Kõrghariduse Kvaliteedi- ja Standardite Agentuur (TEQSA), mis registreerib ja akrediteerib kõrghariduse pakkujaid ning volitab ülikoole ja teisi kõrghariduse pakkujaid oma õppekavade akrediteerimiseks. Samuti ka sertifitseeritud ülikoolid ja kõrghariduse pakkujad. Austraalia kutsehariduse ja -koolituse sektori riiklik regulaator on Austraalia Oskuste Kvaliteedi Amet (ASQA), mis registreerib ja akrediteerib nii riiklikke kui ka erakoolitusasutusi ja/või rahvusvahelistele üliõpilastele suunatud asutusi. Victoria Registreerimis- ja Kvalifikatsiooniasutus registreerib ja akrediteerib ainult Victoria osariigis tegutsevaid asutusi ning Lääne-Austraalia Koolituse Akrediteerimise Nõukogu registreerib ja akrediteerib ainult Lääne-Austraalias tegutsevaid asutusi.⁵³

⁵³ Australian Qualifications Framework. <https://www.aqf.edu.au/>

⁵⁴ ANZSCO – Australian and New Zealand Standard Classification of Occupations. <https://www.abs.gov.au/statistics/classifications/anzsco-australian-and-new-zealand-standard-classification-occupations/latest-release>

⁵⁵ Australian Qualifications & Occupational Registration. <https://www.australianshores.com/work-in-australia/qualifications-occupational-registration/>



○ Kutse taotlemise protsessi algus ● Kutse taotlemise protsessi lõpp – kutse on omandatud

¹ Kutseharidus ja täiendõpe

² Ülikoolid

³ Reguleeritud kutse, taotlusprotsessi on kaasatud valdkondlikud ametiühingud või muu pädev asutus.

Joonis 13. Austraalia kutsesüsteemi struktuur ja kutse taotlemise protsess (allikas: autorite koostatud)

Austraalia algatas 2022. aastal kutsehariduse ja -koolituse (VET) reformi, mis keskendub oskuste ülekantavusele. Reformi aluseks on oskuste register, mis võimaldab inimestel leida sobivaid elukutseid vastavalt nende olemasolevatele oskustele.⁵⁶ Oskused jagunevad kolme kategooriasse: üldoskused, tööga seotud erioskused ja tehnoloogiavahendite kasutamise oskused. Austraalia on seadnud eesmärgiks pikaajalise VET-reformi, mille eesmärk on tagada kvaliteetne ja kättesaadav kutseharidus ja -koolitus kõigile austraallastele, toetada majanduslikku arengut ning arendada koostööd eri osapoolte vahel. Samuti on käimas kvalifikatsioonide reform, et muuta süsteem efektiivsemaks ja keskenduda ülekantavatele oskustele, vähendades üksikasjalikkust ning toetades tööturu vajadusi.⁵⁷

⁵⁶ The Australian Skills Classification release. [https://www.nationalskillscommission.gov.au/data/ASC/release-2022.09/Australian Skills Classification 2.1 Report.pdf](https://www.nationalskillscommission.gov.au/data/ASC/release-2022.09/Australian%20Skills%20Classification%202.1%20Report.pdf)

⁵⁷ Qualifications Reform – Department of Employment and Workplace Relations, Australian Government. <https://www.dewr.gov.au/skills-reform/qualifications-reforms>

2.3.5 Kanada

Kanadas kasutatakse riiklikku kutsealade klassifikatsioonisüsteemi (*The National Occupational Classification, NOC*)⁵⁸. NOC-süsteemi haldavad Kanada valitsuse tööhõive ja sotsiaalse arengu osakond⁵⁹ koostöös Kanada Statistikaametiga.

Süsteemi eesmärkideks on

- süstemaatilise klassifikatsioonistruktuuri pakkumine;
- tööalase tegevuse liigitamine, et koguda, analüüsida ja levitada ametialaseid andmeid tööturu teabe ja tööhõivega seotud programmide haldamiseks;
- poliitikaloo, programmide kavandamine ja haldamine ning teenuste osutamise toetamine.⁶⁰

NOC hõlbustab ametialaste andmete kogumist ja analüüsi, toetades tööturu- ja karjääriteabe pakkumist, oskuste arendamist, ametialast prognoosimist, tööjõu pakkumise ja nõudluse analüüsi ning tööhõive võrdsuse teenuste osutamist.

Süsteemi kasutamise hõlbustamiseks on loodud *The Occupational and Skills Information System (OaSIS)*, mis toimib klassifikatsioonide otsingumootorina ja sisaldab NOC-süsteemi kvalifikatsioone⁶¹. Kvalifikatsioonid on esitatud viieastmelises hierarhias. NOC-süsteemi uuendatakse iga viie aasta järel⁶². Oskuspõhine süsteem hõlmab Kanadas kutse- ja oskuste infosüsteemi OaSIS, mis sisaldab kompetentsiraamistikku „Oskuste ja pädevuste taksonoomia (SCT)“, eesmärgiga ühtlustada kompetentside mõistmist ja terminoloogiat. SCT jaotub kaheksaks üldkateooriaks, sisaldades umbes 300 pädevuskirjeldust, mis on aja jooksul täienenud.⁶³

NOC-klassifikatsioonisüsteemi ja OaSIS-infosüsteemi võib pidada oluliseks tööriistakastiks nii formaalharidussüsteemi kui ka kutsealade süsteemi arendamisel Kanadas.

Kanada kutsesüsteem tugineb õpipoisiõpet pakkuvatele õppeasutustele, kuid üldtunnustatud sertifitseerimissüsteemina on kasutusel *Red Seal*-programm.⁶⁴ *Red Seal*-programmi reguleeritakse regionaalsete seadustega (*The Provincial and Territorial Apprenticeship Acts*) ning see aitab kaasa föderaalvalitsuse partnerlusele provintside ja territooriumidega.⁶⁵ *Red Seal*-programmi ja kutsestandardite ajakohasena hoidmise eest vastutab Kanada Õpipoisiõppe Direktorite Nõukogu (*The Canadian Council of Directors of Apprenticeship, CCDA*)⁶⁴.

Kanada kutsesüsteemi struktuur ja kutse taotlemise protsess on esitatud joonisel 14. *Red Seal*-tunnustuse taotlemiseks peab üldjuhul olema kutsekvalifikatsiooni tunnistus, mida on harilikult võimalik hankida ainult registreeritud õpipoisiõppe (*apprenticeship*) lõpetamise kaudu. Mõnel juhul võib eksameid

⁵⁸ Government of Canada. National Occupational Classification.

<https://noc.esdc.gc.ca/?GoCTemplateCulture=en-CA>

⁵⁹ Kanada valitsuses on esmataseme struktuuriüksusteks osakonnad (*department*). ESDC valdkonna eest vastutab neli ministrit.

⁶⁰ Government of Canada. About the National Occupational Classification. <https://noc.esdc.gc.ca/Home/AboutTheNoc>

⁶¹ Government of Canada. About the Occupational Skills and Information System (OaSIS).

<https://noc.esdc.gc.ca/Oasis/AboutOasis>

⁶² Government of Canada. Versions of the National Occupational Classification.

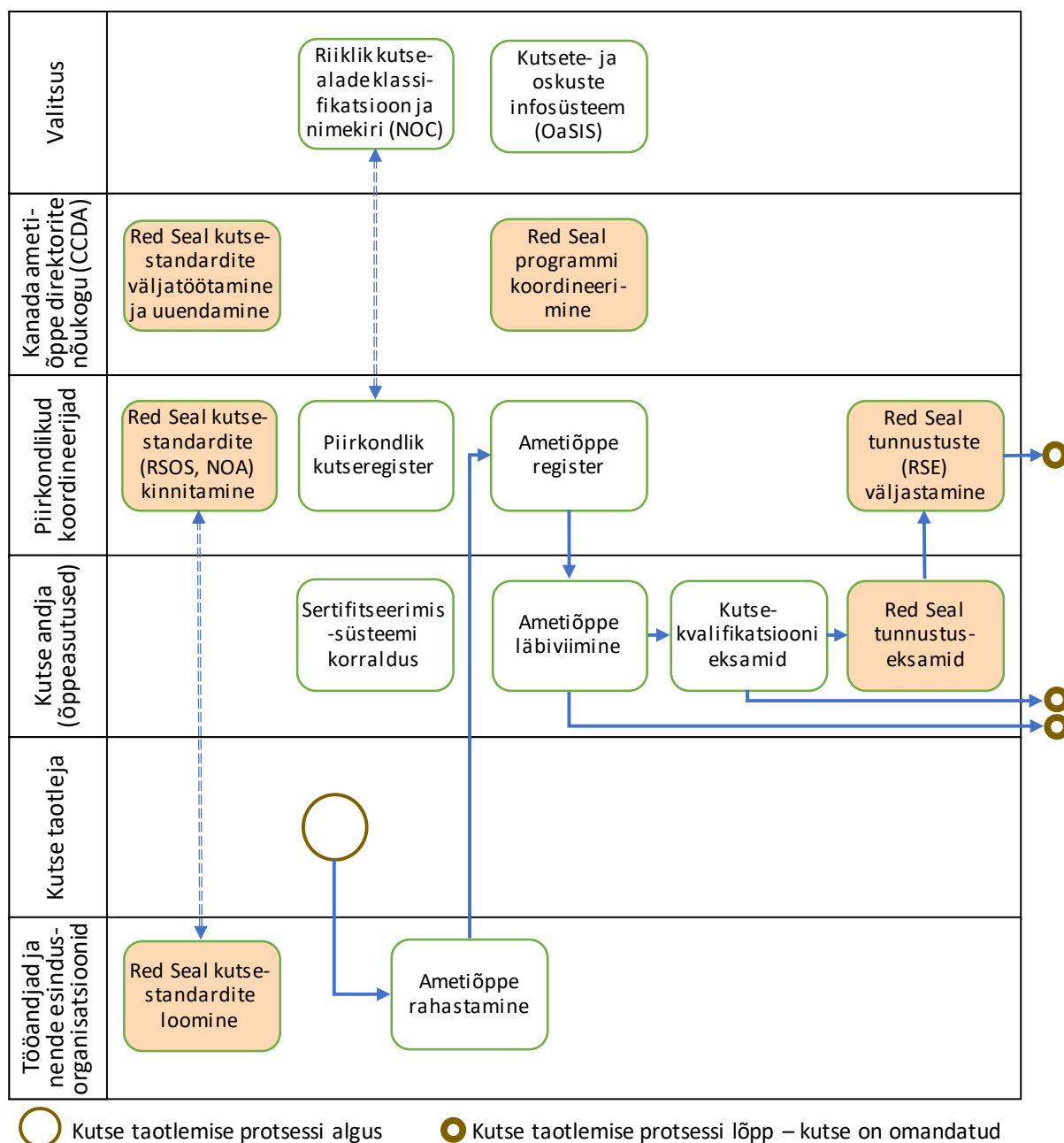
<https://noc.esdc.gc.ca/Versions/VersionsWelcome>

⁶³ Government of Canada. Skills and competencies included in the Occupation and Skills Information System (OaSIS). <https://noc.esdc.gc.ca/TaxonomyStructure/OasisSkillsCompetencies>

⁶⁴ Red Seal. (2017). Red Seal Program. <https://www.red-seal.ca/eng/about/pr.4gr.1m.shtml>

⁶⁵ Red Seal. (2018). Trades in Canada. https://www.red-seal.ca/eng/trades/tr.1d.2s_c.1n.1d.1.shtml

sooritada ilma ametliku koolitusest, kuid see sõltub erialast ja provintsi või territooriumi nõuetest. Mõnedes provintssides on võimalik taotleda „kutse kvalifitseerija“ või „kogenud meistri“ staatust, kui on piisav töökogemus vastavas valdkonnas.⁶⁴ Igas provintsis või territooriumil on kutsesüsteemi korraldamise eest vastutav määratud ametiasutus⁶⁶ (piirkondlik koordineerija), kes haldab ka piirkonna kutseregistrit.



Joonis 14. Kanada kutsesüsteemi struktuur ja kutse taotlemise protsess. Red Seal-programmi elemendid on värvilisel taustal (allikas: autorite koostatud)

Red Seal'i eksameid korraldavad Kanada provintside ja territooriumide õppeasutused koostöös tööstus- ja kutsealaste organisatsioonidega vastavalt kehtestatud standarditele. Iga piirkond vastutab

⁶⁶ Red Seal Trades: What They Are & How to Get Into One, ptk 8 Where Do I Register for a Red Seal Apprenticeship? [Red Seal Trades: What They Are & How to Get Into One \(vocationalschools.ca\)](https://www.vocationalschools.ca/red-seal-trades-what-they-are-how-to-get-into-one)

oma õppeasutuste ja sertifitseerimissüsteemi eest, sealhulgas eksamite läbiviimise eest. Kutseeksami konkreetne sisu sõltub ametist ning koosneb 100–150 valikvastustega küsimusest. Eksam ei sisalda tööülesannete praktilist täitmist. Provintsi või territooriumi *Red Seal*-programmi eest vastutav ametiasutus tegeleb ka õpipoisiõppe koordineerimise ja tunnistuste väljastamisega. Igaüks neist ametiasutustest peab ka oma kutseregistrit.⁶⁷

Reguleerimata kutsete puhul *Red Seal*'i kutsekvalifikatsiooni tunnistustel kehtivusaega ei ole. Reguleeritud kutsete puhul on kutsekvalifikatsiooni tunnistus tähtajaline ja seda tuleb uuendada.

Red Seal -kutsestandardite süsteemis on igas kutsestandardis kirjeldatud üheksa üldist kompetentsi, mida kohandatakse vastavalt konkreetse ameti eripärale. *Red Seal* -programmi veebilehel on saadaval tööalase konkurentsivõime enesehindamise tööriistad ja kompetentsiprofiilide otsing, mis on kasulikud karjäärivalikute ja enesehindamise toetamiseks.^{68, 69}

⁶⁷ Red Seal. (2017). Overview of the Red Seal Examination. https://www.red-seal.ca/eng/resources/.2x.1ms_.1b.4.5t.shtml

⁶⁸ Government of Canada, Skills for Success – Assessment and training tools. <https://www.canada.ca/en/services/jobs/training/initiatives/skills-success/tools.html#tab2>

⁶⁹ Government of Canada, Job Bank. <https://www.jobbank.gc.ca/essentialskills>

2.4 Kutsesüsteemi võrdlusanalüüsi järelused

1. Reguleeritud ja reguleerimata kutsed

Eestis on ligikaudu kolmandik kehtivatest kutsestandarditest reguleeritud või osaliselt reguleeritud kutsealadel, millel tööle asumiseks on kutsetunnistuse olemine kohustuslik. Kutse taotlemise protsess ja nõuded on reguleeritud ja reguleerimata kutsete puhul ühesugused. Kutsestandardis peavad olema kirjas regulatsioonid kutsealal tegutsemiseks, kuid sellest nõudest ei ole alati kinni peetud.⁷⁰ Eestis on õppeasutuse lõpudokumendile kantud reguleeritud kutsed tähtajatud, s.o kutsetunnistuse regulaarset uuendamist ei nõuta.

Kokkuvõttes võib öelda, et Eestis on suur hulk reguleerimata kutseid, mille omandamise nõuded on samad kui reguleeritud kutsete korral, kuid mis ei pruugi anda taotlejatele eeliseid tööturul. Tõenäoliselt on see üks põhjus reguleerimata kutsete vähestele taotlemisele väljaspool formaalharidussüsteemi. 2022. aastal oli 50% kutse andjate poolt väljastatud kutsetunnistustest reguleeritud või osaliselt reguleeritud kutsealadel. Samal aastal oli 16% reguleeritud või osaliselt reguleeritud kutsealade kutsestandardeid, millele ei väljastatud ühtegi kutsetunnistust. Reguleerimata kutsealade puhul oli vastav näitaja 36%.

Reguleeritud kutsed on olemas kõigis võrdlusriikides. **Hollandis** on reguleeritud kutsealadel võimalik õppida formaalharidussüsteemis ning nende kutsete taotlusprotsessi on kaasatud valdkondlikud ametiühingud või ametiala reguleerivad pädevad asutused. **Irimaal** käib kutse taotlemine reguleeritud kutsealal läbi vastava valdkonna ametiühingute või pädevate asutuste, taotlusprotsess võib sõltuvalt valdkonnast mõnevõrra erineda. Tavapäraselt tuleb taotlejatel esitada vajalikud dokumendid, sealhulgas näiteks elulookirjeldus ja diplomi koopia. Ka **Austraalias** tegelevad reguleeritud kutsealadel töötamise õigusega enamjaolt ametiühingud ja kutseorganisatsioonid. Nemad määravad kindlaks kutsealase kompetentsuse jaoks vajalikud oskused. Mõned ametiühingud akrediteerivad ka konkreetseid kursusi õppeasutustes, mis võimaldavad sisenemist konkreetsele erialale. **Kanadas** on reguleeritud kutsed kindlaks määratud osariikide ja territooriumide õpipoisiõppe seaduste alusel. Seadused kirjeldavad haldusmenetlusi ning mõnel juhul ka koolituse standardite ja tingimuste kohaldamist konkreetsetele ametitele (näiteks õppijate vastuvõtmine, õppekavad, akrediteerimine ja sertifitseerimine). Osa reguleeritud kutsete korral on olemas ka *Red Seal* -kutsestandardid ja tunnustused. **Soomes** tuleb reguleeritud kutsete puhul esitada avaldus ja kvalifikatsiooni tõendavad dokumendid kutseala asjakohasele ametiasutusele, kes väljastab kutsetunnistuse.

Reguleerimata kutsete puhul on kutse andmine jäetud enamasti haridusasutuse või koolitaja pädevusse. **Hollandis**, **Irimaal** ja **Austraalias** sertifitseeritakse koolitusasutusi ning antakse neile kutsetunnistuste väljastamise õigus. **Soomes** on reguleerimata kutsete korral lisaks kutseõpet pakkuva õppeasutuse tunnistusele võimalik informaalne ja mitteformaalne õppe käigus omandatud oskuste tunnustamine ja kutseeksami läbimine CBQ protsessi käigus. **Kanadas** on suure osa piirkondlike reguleerimata kutsete andmine koolitusasutuste pädevuses. Reguleerimata kutsete tunnustamine *Red Seal* -programmi raames on seotud peamiselt kutsetunnistuste üleriigilise tunnustamise vajadusega.

Kokkuvõttes on kõigis võrdlusriikides reguleeritud kutsete taotlemise protsessis oluline roll valdkonna tööandjate (nagu ka Eestis) ja/või regulaatorite esindajatel, kuid reguleerimata kutsete puhul on kutse andmine jäetud pigem haridusasutuse või koolitaja pädevusse (erinevalt Eestist, kus see on enamasti töömaailma kutse andjate ülesanne). Eestiga kõige sarnasemad on Soome ja Kanada kutsesüsteem, kuid ka nendes on erinevused reguleeritud ja reguleerimata kutsete tunnustamisel suuremad kui Eestis.

⁷⁰ Näiteks reguleeritud kutse „Geodeet, tase 5“ puhul on kutsestandardi seksioonis A.5 „Regulatsioonid kutsealal tegutsemiseks“ tekst „Regulatsioonid kutsealal tegutsemiseks puuduvad“.

2. Kutsestandard

Haridusvaldkonna arengukavas 2021–2035 on kitsaskohana toodud, et kutsestandardite muutmise protsess on jäik ega võimalda piisavalt kiiresti ja tõhusalt reageerida tööturu ja ühiskonna muutustele. Kutsestandard annab ette väga range, nummerdatud kirjeväljadega struktuuri, mis võib olla sobilik õppekavaarenduse, ametijuhendite koostamise jms tegevuste toetamisel ning reguleeritud kutsete korral, kuid ei pruugi aidata kutse taotlejal mõista kutse olemust, kutsealal töötamiseks olulisi hoiakuid ja üldisi kompetentse ning võimalikke tulevikusuundi⁷¹.

Kutsestandardi struktuur on mõnevõrra bürookraatlik, sarnanedes liigselt ametijuhendiga. Kuna Eestis puudub ka oskuste/kompetentside klassifikaator, ei ole kutsestandardi B-osas toodud kompetentsid kutsestandardite vahel hästi võrreldavad.

Kõigis võrdlusriikides ei ole riiklikult tunnustatud ja reguleeritud kutsestandardite süsteemi. Eestiga kõige sarnasem kutsestandardite süsteem on **Kanada Red Seal**-programmi kutsestandardite süsteem. Eestiga võrreldes on Kanada kutsestandardid üldisemad. Kui Eestis on mingi kutse omandamine võimalik mitmel eri kvalifikatsioonitasemel, näiteks tantsuspetsialisti kutset antakse tasemetel 5 kuni 8, siis koostatakse iga taseme kohta eraldi kutsestandard. Kuigi kõrgemate tasemete kutsestandardid sisaldavad täiendavaid kompetentsinõudeid, on need siiski olulises osas kattuvad. Kanada **Red Seal**-programmis on iga kutse kohta üks kutsestandard. Samas on kutsestandardid märksa mahukamad, sisaldades lisaks formaalsetele nõuetele pikemaid kirjeldusi ameti iseloomu, nõuete ja võimalike tulevikutrendide kohta. Koos kutsestandardiga on ka ametikohapõhine üldiste kompetentside nõuete ülevaade ja mahukas enesehindamise tööriist kutseeksamik valmistumiseks.

Austraalia on koostöös Uus-Meremaaga loonud kutsete klassifikatsioonistandardi (ANZSCO), mis sisaldab enam kui 3000 ameti lühikirjeldusi, peamiste tööülesannete loendit ja kvalifikatsiooni-süsteemi taseme määrangut⁷².

Soomes, Iirimaa ja Hollandis võrreldavat kutsestandardite süsteemi ei ole. Ametikohaga seotud formaalharidus-, kompetentsi- ja muud nõuded on kirjeldatud õppekavades ja koolitusprogrammides ning reguleeritud kutsete puhul reguleerivas õigusaktis ja/või kutse kvalifikatsiooni tunnustavate organisatsioonide poolt välja antud normdokumentides.

Kokkuvõttes võib öelda, et Eesti kutsestandardite süsteem on oluliselt süstemaatilisem, põhjalikum ja informatiivsem kui enamikus võrdlusriikides. Võrdlusriikides on võrreldavad lahendus Kanada **Red Seal**-kutsestandardite süsteem ning osaliselt ka Austraalia/Uus-Meremaa ametite lühikirjelduste register.

3. Üldoskuste kirjeldamine kutsestandardites

Eestis ei ole kutsestandardites läbivalt ühesugust üldoskuste käsitlust. Kutsestandardis on küll loetletud tööks vajalikud isikuomadused (ka need ei ole kuidagi ühtlustatud), kuid üldoskusi kirjeldatud ei ole. Riigikantselei ja Kutsekoja koostöös valminud üldoskuste (üldiste kompetentside) juhendmaterjalis kutsestandardite koostajatele⁷³ on öeldud, et üldised kompetentsid esitatakse kutsestandardis eraldiseisvana, kuid mitte omaette alajaotuses, vaid koos kutsespetsiifiliste

⁷¹ Uuendatud kutsestandardi juhendi järgi sisaldavad kutsestandardid nüüd üld- ja tulevikuoskuste plokk, kuid enamik kutsestandardeid ei ole uue juhendiga kooskõlla viidud. <https://www.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2023/05/Kutsestandardi-juhend-02.05.2023.pdf>

⁷² ANZSCO - Australian and New Zealand Standard Classification of Occupations. <https://www.abs.gov.au/statistics/classifications/anzsco-australian-and-new-zealand-standard-classification-occupations/latest-release>

⁷³ Riigikantselei. 2013. Üldised kompetentsid. <https://www.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2019/KS/Uldised-kompetentsid.pdf>

kompetentsidega kutsestandardi osa B-2. Tegelikult vaadeldud kutsestandardite osas B-2 ega ka kuskil mujal üldoskuste enamasti ei olnud. Üldoskused kas puuduvad üldse (nt Arborist, tase 7; Bioanalüütik, tase 6; Vara hindaja, tase 7) või on esitatud ilma kirjeldusteta loendina (nt Sotsiaaltöötaja, tase 6; Abikokk, tase 3). Puudub ka ühtselt kokkulepitud üldoskuste loend, mida kutsestandardite koostamisel aluseks võtta.

Kanada Red Seal -programmis, mis on võrdlusriikidest Eesti kutsestandardite süsteemiga kõige sarnasem, on üldoskuste kirjeldamisele pööratud suurt tähelepanu. Üldoskused on kutsestandarditesse integreeritud kohustusliku ja olulise osana ning igas kutsestandardis on kõiki üldoskusi ameti spetsiifikast lähtudes põhjalikult kirjeldatud.

Austraalia ja Uus-Meremaa ühise kutsete klassifikatsioonistandardi (ANZSCO) ameti lühikirjeldustes vajalikke üldoskusi märgitud ei olnud.

Samas on üldoskuste olulisust kvalifikatsiooni- ja/või kutsesüsteemis rõhutatud kõigi võrdlusriikide poolt, muu hulgas ka seoste loojana formaalharidussüsteemi ja kutsesüsteemi vahel.

Eesti võiks üldoskuste kirjeldamise puhul kutsestandardites ja kutsesüsteemis üldiselt võtta eeskujuna Kanada *Red Seal* -programmist^{74, 75} ning ka Kanada riikliku kutse- ja oskuste infosüsteemi OaSIS kompetentsiraamistikust ehk oskuste ja pädevuste taksonoomiast (*The Skills and Competencies Taxonomy, SCT*)⁷⁶.

4. Kutse andjad

Eestis valitakse kutseandjad Kutsekoja poolt algatatavate konkursside kaudu viieks aastaks. Õppeasutusele antakse kutse andmise õigus kutsenõukogu otsusel ja tähtajatu õpetamisõiguse olemasolu korral tähtajatult. Igas valdkonnas (iga kutsestandardi puhul) on korraga ainult üks valitud kutse andja, millele võivad lisanduda õppeasutuse lõpudokumendile kantavaid kutseid andvad õppeasutused. Süsteem on küllalt jäik eriti konkursiga valitud kutseandjate suhtes ja uusi kutse andjaid ei lisandu. Umbes 80% kutse andjatest on viimase kümne aasta jooksul olnud samad⁷⁷.

Eestis on 107 konkursiga valitud kutseandjat ja 24 kooli lõpukutse andjat. Konkursiga valitud kutseandjatest 93 (87%) on erialaliidud, kolm õppeasutust (kellel on ka kooli lõpukutsete andmise õigus) ja ainult üks koolitusasutus (BSC Koolitus). Seega võib öelda, et Eestis on kutsete andmine koondunud erialaliitude, kutseõppeasutuste ja kõrgkoolide kätte.

Võrdlusriikides on süsteem avatum ja lihtsam, kutsete andmise õigus on **kõigis riikides** kutseõppeasutustel ja kõrgkoolidel. **Hollandis** ja **Irimaal** on vastavusnõuete täitmise korral ka erapakkujatel võimalik väljastada reguleerimata kutsete kutsetunnistusi.

Tööandjate esindusorganisatsioonidel ja ametiühingutel on kõigis võrdlusriikides oluline roll reguleeritud kutsete puhul, kuid ka siin on ametlik kutse andja enamasti riigiamet (**Soome, Iirimaa**) või piirkondlik koordineeriv asutus (**Kanada Red Seal** -tunnustused). Tööandjate esindusorganisatsioonidel ja/või ametiühingutel on reguleeritud kutsete tunnustamise õigus **Hollandis** ja **Austraalias**.

Kokkuvõttes eristub Eesti võrdlusriikidest oluliselt erialaliitude märkimisväärse osakaaluga kutse andjate hulgas nii reguleeritud kui ka reguleerimata kutsete puhul.

⁷⁴ Red Seal programme. Essential Skills. <https://www.red-seal.ca/eng/resources/.2ss.2nt.3.1l.shtml>

⁷⁵ Red Seal programme. Plumber Red Seal Occupational Standard (RSOS). https://www.red-seal.ca/eng/trades/plumbers/2016rs.4s_4v.2rv.3.2w.shtml#a3

⁷⁶ Government of Canada. Skills and competencies included in the Occupation and Skills Information System (OaSIS). <https://noc.esdc.gc.ca/TaxonomyStructure/OasisSkillsCompetencies>

⁷⁷ Autorite arvutused Kutsekoja statistika põhjal <https://www.kutseregister.ee/et/valjavotted/>

5. Kutse taotlemise protsess

Eestis on kutse taotlemise protsess lihtne ja kõigi kutsete puhul standardiseeritud. Taotlejal tuleb kutseregistrist leida vajalik kutsestandard, tutvuda sellega ning seejärel pöörduda kutse andja poole. Seejärel tuleb esitada vajalikud taotlusdokumendid ja läbida hindamine.

Rahvusvahelises praktikas sõltub taotlemise protsess enamasti suurel määral sellest, kas taotletakse kutsekvalifikatsiooni tunnustamist reguleeritud kutsete korral, omandatakse reguleerimata kutse formaalharidussüsteemis või taotletakse informaalset või mitteformaalset õppe käigus omandatud oskuste tunnustamist reguleerimata kutse omandamiseks. **Soomes, Hollandis ja Austraalias** vastutavad kõigi kolme kutse omandamise viisi eest eri organisatsioonid ning eri vastutajate vahel on jagatud ka riiklik järelevalve taotlusprotsessi üle. **Kanadas** on kutse taotlemise protsess piirkondlik, iga provints või territoorium korraldab seda iseseisvalt ja haldab ka oma õpipoisiõppe registrit. Kutsete üleriiklikku tunnustamist tagab *Red Seal* -tunnustusprogramm, kuid see katab ainult 55 ametit, mis on ligikaudu kolmandik piirkondlikes kutseregistrites kirjeldatud ametite arvust. *Red Seal*'il on oma iseseisev kutsestandardite, kutseeksamite ja kutsetunnistuste süsteem ning oma kutseregister. **Iirimaa** taotlemisprotsess on kõige tsentraliseeritud. Iirimaa Kvaliteedi- ja Kvalifikatsiooniamet QQI korraldab kutseandjate sertifitseerimist, pakutavate kutseõppe programmide valideerimist, on loonud turvalise sertifitseerimisplatvormi kutseõppe tulemuste hindamiseks ning teostab järelevalvet kogu protsessi üle. Iirimaa süsteem on Eestiga kõige sarnasem. Eestis teostab järelevalvet Kutsekoda, protsessi korraldamine on valdkondlikult detsentraliseeritud toimides eelkõige kutsenõukogude kaudu. Kutsekoja roll on erinevalt QQI-st tagada pigem tugi, teavitus ja registripidamine. Kutseõppe korraldamisel on Kutsekoda ja kutsenõukogud õppeasutustele koostööpartneriteks, otsest kontrolli õppe läbiviimise, koolituslubade väljastamise jms üle neil ei ole. Vastavat kontrolli teostab Haridus- ja Teadusministeerium, kes kontrollib kutsehariduse puhul muu hulgas õppekava vastavust kutsestandardile.

Euroopa Liidu riikides on olemas kesksed kutseregistrid, kus hoitakse infot kõikide väljastatud kutsetunnistuste kohta, sõltumata nende taotlemise ja omandamise viisist, ning ka Euroopa Liidu keskne kutseregister⁷⁸. **Austraalias** ja **Kanadas** on kutseregistrid detsentraliseeritud.

Kokkuvõttes võib hinnata, et Eesti kutse taotlemise süsteem on võrdlusriikidega võrreldes hästi tasakaalus, säilitades Kutsekoja ja kutsenõukogude süsteemi kaudu piisava autonoomia ning tagades valdkondlike eripärade arvestamise. Iirimaa süsteem on tugevalt tsentraliseeritud ning ülejäänud riikides liiga killustunud.

Kutse taotlejale võib probleemiks olla õige info ülesleidmine. Kutsekoja lehel on kutsetunnistuse taotlemise alamleht, kus on kirjas soovitus otsida infot kutse andja kodulehelt või pöörduda otse kutseandja poole. Kutseandjat tuleb omakorda otsida kutseregistrist⁷⁹. Ka kutseandjate veebilehtedel ei pruugi kutse taotlemise info olla kergesti leitav⁸⁰.

⁷⁸ Qualification Dataset Register <https://europa.eu/europass/qdr/#/login>

⁷⁹ Näiteks kutseala „Arhitektuur“ otsingu tulemusena näidatakse ainult kahte koolilõpu kutse andjat (Eesti Kunstiakadeemia ja Tallinna Tehnikaülikool), samas kui kutset saab taotleda ka Eesti Arhitektide Liidust.

⁸⁰ Näiteks Rahvusringhäälingu veebis on kutse andmise info leitav alamlehel „Ruumide ja tehnika rent“. Eesti täiskasvanute koolitajate assotsiatsiooni Andras lehel on info kutse taotlemise kohta menüüs „Koolitajale“, mitte menüüs „Õppijale“. Tallinna Ülikooli veebist ei õnnestunud infot kutseõpetaja kutse taotlemistingimuste kohta leida (tegu ei ole mitte õppeasutuse lõpudokumendile kantava kutsega, vaid avalikult konkursil omandatud kutseandja õigustega). Eesti Puitmajaliidu veebiaadress www.puitmajaliit.ee suunab automaatselt ümber veebilehe <https://woodhouse.ee/> ingliskeelsele versioonile, kus kutse taotlemise info puudub, kui aga lülituda ümber veebilehe eestikeelsele versioonile, ilmub uus menüü „Akadeemia“, kus on ka otsitud info.

6. Kutseeksami korraldus

Eestis on kutseeksami korraldus kutseandjate kaupa väga erinev. Näiteks täiskasvanute koolitaja kutse taotlemisel (kutse andjaks Eesti Täiskasvanute Koolitajate Assotsiatsioon Andras) toimub hindamine e-portfoolio ja intervjuu alusel; IT-süsteemide noorempetsialisti kutse taotlemisel (kutse andjaks BCS) on nõutav 6 kuu pikkuse erialase töökogemuse olemasolu ning teoreetilist ja praktilist osa sisaldava eksamitöö sooritamine.

Võrdlusriikides on kasutusel mitmesuguseid lahendusi. Juhul kui kutse antakse formaalhariduse omandamise järel riiklikult tunnustatud õppeasutuse poolt, siis kutseeksamit eraldi ei toimu või on selle korraldamine, sh kasutatavad hindamismeetodid õppeasutuse pädevuses.

Mitteformaalse õppe korral **Hollandis**, **lirimaal** ja **Austraalias** kirjeldab koolitaja hindamismeetodid reguleerivale asutusele (vastavalt NCP-NLQF, QQI ja ASQA) esitatavas kvalifitseerimistaotluses ning sarnaselt Eestiga on lubatud kasutada erinevaid hindamismeetodeid.

Soomes, **Hollandis**, **lirimaal** ja **Austraalias** võivad kehtida tööandjate esindusorganisatsioonide poolt seatud täiendavad nõuded reguleeritud kutsete tunnustamiseks.

Seevastu **Kanada Red Seal** -programmis ja piirkondlike kutsetunnistuste taotlemisel on kutseeksami struktuur ja nõuded ühtlustatud. Kutseksam toimub valikvastustega testi vormis. Selline korraldus lihtsustab taotlejatel eksamiks valmistumist ning tagab hindamise ühetaolisuse ja läbipaistvuse. Samas võib sellise meetoodika korral olla keeruline praktiliste tööoskuste hindamine ning ametiga seotud isikuomaduste ja hoiakute hindamine.

Soomes (CBQ) ja **Hollandis** (EVC) on loodud eraldi kompetentsipõhised mitteformaalse ja informaalse õppe valideerimissüsteemid, mis võimaldavad kutse taotlemist varasema töö- ja õpikogemuse hindamise ja töökohapõhise õppe käigus. Soomes omistatakse kutse kutseeksami sooritamise järel, mis võib toimuda õppeasutuses või taotleja töökohas. Kutseoskuste tõendamisel kasutatakse CBQ süsteemis kompetentsiteste. Hollandis hinnatakse kutse saamise nõuetele vastavust taotleja koostatud portfoolio põhjal professionaalsete hindajate poolt. CBQ ja EVC protsess sarnaneb formaalhariduses kasutatava varasema õpi- ja töökogemuse hindamise süsteemiga (VÕTA).

Kokkuvõttes võib hinnata, et Eestis kasutusel olev lahendus, kus hindamismeetoodika määravad kutseala töö iseloomu ja nõuetega väga hästi kursis olevad kutsenõukogud ja kutse andjad, on sobiv.

7. Kutsetunnistuse kehtivus

Eestis on õppeasutuse lõpudokumendile kantavad kutsed tähtajatu kehtivusega, ülejäänud kutsetunnistuste kehtivusaeg määratakse kutsenõukogu poolt kinnitatud kutse andmise korras ning need võivad olla nii tähtajalised kui tähtajatud. Näiteks „Täiskasvanute koolitaja, tase 7“ kutse on Tallinna Ülikooli lõpetamisel tähtajatu, kuid valitud kutse andja, Eesti täiskasvanute koolitajate assotsiatsiooni Andras juures kutseeksami sooritamise korral tähtajaline (5 aastat). Samasugust olukorda esineb ka reguleeritud kutsete korral. Näiteks „Noorsootöötaja, tase 7“ on Tallinna Ülikooli lõpetamisel tähtajatu, kuid valitud kutse andja Haridus- ja Noorteameti poolt väljastatud kutsete puhul tähtajaline (5 aastat).

Hollandis võib kutsetunnistuste kehtivus kutsealati varieeruda ning mõned elukutsed nõuavad regulaarset pädevuse tõendamist läbi uuesti valideerimise ja erialase arengu. Samuti võivad tööandjad seada täiendavaid nõudeid kutsetunnistuste ajakohasuse suhtes. Ka **Soomes** ja **lirimaal** võib reguleeritud kutsealadel kutsetunnistuse kehtivusaeg olla seotud regulaarse täiendõppe nõudega või muul moel erialase arenguga tõendamisega. **Austraalias** ei ole kutsetunnistustele üldist kehtivusaja pikkust kindlaks määratud. Kehtivusaja määrab tavaliselt tunnistuse väljastav institutsioon või organisatsioon, kuid see sõltub osa reguleeritud kutsete puhul ka riiklikest standarditest. **Kanada Red Seal** -süsteemis reguleerimata kutsete puhul kutsekvalifikatsiooni tunnistustel kehtivusaega ei ole, kuid reguleeritud kutsete puhul on kutsekvalifikatsiooni tunnistus tähtajaline ja seda tuleb uuendada.

Kokkuvõttes on võrdlusriikides valdav Eestiga sarnane praktika, kus kutsetunnistuse kehtivuse määrab kutsenõukogu või kutse andja. Kutse võib olla antud ka tähtajatult, kuid reguleeritud kutsete korral peab pädevust enamasti regulaarselt tõendama. Samas ei saa heaks lugeda olukorda, kus kutsetunnistuse kehtivus sõltub selle väljaandjast, mitte ametiga seotud sisulistest nõuetest.

8. Enesehindamise töövahendid (oskuspõhise süsteemi osana)

ÜKPF-i rakenduskavas 2021–2027 on märgitud, et omandatud oskuste (enese)hindamise ja valideerimise võimalused on Eestis ebapiisavad ning kvaliteet ebaühtlane, mis ei toeta üksikisikuid õpingute ja karjääri kavandamisel. Siiani ei ole Eestis selliseid vahendeid arendatud, mis raskendab muu hulgas ka kutse taotlemist.

Võrdlusriikides võib enesehindamise töövahendite parimate praktikatena välja tuua **Kanada** töö-hõive ja sotsiaalne arengu ministeeriumi (ESDC) poolt loodud oskuste enesehindamise töövahendi „*Skills for Success – Assessment and training tools*“⁸¹, **Red Seal -programmi** eksamiks valmistumise tugimaterjalid ja enesehindamise tööriista⁸² ning **Hollandi** EVC programmi nõustamissüsteemi⁸³.

9. Oskuspõhisele kutsesüsteemile üleminek eri riikides

Pärast pandeemiat on tööandjate ootus oskuspõhisele lähenemisele suurenenud, eriti suur-ettevõtete seas⁸⁴. Oskuspõhine lähenemisviis võimaldab paremini mõista ja kirjeldada ametikohal edukaks toimetulekuks vajalikke teadmisi, oskusi ja hoiakuid ning seeläbi parandada värbamise kvaliteeti, suurendada ametikohtadele kandideerivate kandidaatide arvu ja kvaliteeti ning aidata töötajatel leida rohkem võimalusi ettevõttesiseseks arenguks, mis võib vähendada voolavust.

Oskuspõhine värbamine ennustab viis korda paremini töötulemusi kui formaalhariduse kvalifikatsiooni järgi palkamine⁸⁵. Oskuspõhised praktikad võimaldavad tööandjatel mitte ainult leida parimaid töötajaid, vaid ka neid organisatsioonis hoida. See lähenemisviis säästab aega, energiat ja ressursse, edendades samal ajal mitmekesisemat ja paremini ettevalmistatud tööjõudu. Mõju tööandjate jaoks on maksimaalne, kui oskuspõhist lähenemist kasutatakse nii talentide valikul ja värbamisel kui ka hiljem koolitamisel, arendamisel ja kogu karjääri teekonna planeerimisel.⁸⁴

Eesti haridusvaldkonna arengukavas 2021–2035 on eesmärgiks seatud oskuspõhisele kutse-süsteemile üleminek. Selleks vajalike reformidena on märgitud oskuste klassifikaatori ja maatriksi väljatöötamist, oskuste registri käivitamist, üleminekut kutsestandarditelt oskuste profiilidele, oskuste hindamise kriteeriumite ja vahendite loomist eri sihtrühmadele ning üldiste ja erialaste kompetentside ja osakvalifikatsioonide tunnustamist. Oskuspõhine kutsesüsteem eeldab ka kompetentsipõhist hindamist, mis on Eesti kutsesüsteemis kasutusel juba üle kümne aasta⁸⁶.

⁸¹ Government of Canada. Skills for Success – Assessment and training tools.

<https://www.canada.ca/en/services/jobs/training/initiatives/skills-success/tools.html#tab2>

⁸² Red Seal. Red Seal Exam Preparation Guide. <https://www.red-seal.ca/eng/resources/g.2tr.2.1dy.shtml>

⁸³ EVC Centrum Nederland. [Behaal je Ervaringscertificaat bij EVC Centrum Nederland \(evc-centrum-nederland.nl\)](https://www.evc-centrum-nederland.nl/)

⁸⁴ McKinsey. (2022). Taking a skills-based approach to building the future workforce, <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/taking-a-skills-based-approach-to-building-the-future-workforce>

⁸⁵ Hunter, J. E., Hunter, R. F. (2022). Validity and utility of alternative predictors of job performance.

Psychological Bulletin 1984, Volume 96, Issue 1; Skills-based sourcing & hiring playbook, Rework America Alliance.

⁸⁶ Kutsekoda. (2019). Kompetentsuspõhine hindamine kutse andmisel. <https://www.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2019/KS/Kompetentsusp%C3%B5hine-hindamine-kutse-andmisel-JUHEND.pdf>

Kompetentsipõhine hindamine ja kutsenõuete kompetentsipõhine kirjeldamine on kasutusel kõigi võrdlusriikide kutsesüsteemides. **Soome** VET-süsteemis koostatakse igale õppijale personaalne kompetentsipõhine arengukava, pakutakse ka osakvalifikatsioonide tunnustamist. Määratletud ja kirjeldatud on hakkamasaamist toetavad üldised kompetentsid. **Hollandis** kasutusel olev õpingute ja töökogemuse tunnustamise süsteem EVC⁸⁷ sisaldab paljude reguleeritud kutsete kompetentsiprofiile ning EVC protseduur annab ülevaate inimese kompetentsidest vastavalt valitud profiilile. Kutsesüsteemis kasutatavate üldiste kompetentside loend ja kirjeldused on määratletud ka **Kanadas** ja **Austraalias**. Kanada *Red Seal* -kutsestandardite süsteemis on määratletud üheksa üldist kompetentsi (*Essential Skills*) ning konkreetsetes kutsestandardites on neid ameti spetsiifikast lähtudes kirjeldatud. *Red Seal*'i veebilehel on olemas ka otsingusüsteem, mis võimaldab leida õppimisvõimalusi üldiste kompetentside arendamiseks ning oskuste taseme hindamiseks, sh enesehindamiseks mõeldud *Skills for Success Mobile Assessment App*⁸⁸.

Oskuste klassifikaator ja sellel põhinev oskuste register⁸⁹ on loodud **Austraalias**, kus 2022. aastal võeti kasutusele oskuste klassifikaatori uus versioon, kus oskused on struktureeritud ning mis võimaldab oskuste andmeid kasutades mõõta sarnasust eri kutsete vahel. Register sisaldab interaktiivset otsingumootorit, mis võimaldab kasutajatel otsida kutseid ja leida oma kompetentsile sobivaid töövaldkondi. Interaktiivsel liidesel kuvatakse igale kutsele ka piiratud arv sarnaseid kutseid.

Kanada kutse- ja oskuste infosüsteem OaSIS sisaldab ka kompetentsiraamistikku SCT (*The Skills and Competencies Taxonomy*)⁹⁰. SCT kompetentsiraamistik sisaldab enam kui 300 pädevuskirjeldust, iga kirjelduse juures on näidatud kutsealad, kus vastav kompetents on vajalik. Kutsealasid saab eri kategooriate järgi filtreerida, sh selle järgi, kui oluliseks vastava kompetentsi olemasolu kutsealal edukaks töötamiseks peetakse.

Iirimaa on valitsuse eesmärk minna üle oskuspõhisele kutsesüsteemile 2025. aastaks. Kättesaadavates dokumentides on kirjeldatud ülemineku vajadust ja eesmärgi, kuid praktiliste sammude kohta üleminekuga seoses infot ei leidu.

Austraalias on kavas oskuspõhise reformi käigus uuendada kogu kutseharidussüsteemi, muutes see efektiivsemaks, lihtsamini navigeeritavaks, keskendudes ülekantavatele ja asjakohastele oskustele. Praegune süsteem on liiga keeruline, sisaldades üle 1100 kvalifikatsiooni, 1600 oskuste komplekti ja 15 000 pädevusühikut. Reformi eesmärk on vähendada üksikasjalikkust, soodustada innovatsiooni ja paindlikkust ning tunnustada ülekantavaid oskusi. Lisaks soovitakse tagada kutsekvalifikatsioonide pidev vastavus tööturu vajadustele.⁹¹

Kokkuvõttes võib hinnata, et terviklikku toimivat oskuspõhist kutsesüsteemi üheski võrdlusriigis juurutatud ei ole, kuid igas riigis on kasutusel ja/või väljatöötamisel oskuspõhise süsteemi elemente. Selged eesmärgid tervikliku süsteemi poole liikumiseks on lisaks **Eestile** seatud ka **Austraalias**, **Kanadas** ja **Iirimaa**. **Soomes** ja **Hollandis** on keskendutud pigem õppijate ja töötajate kompetentside väljaselgitamisele, nõustamisele ning kompetentsipõhise hindamise edendamisele ja laiendamisele.

⁸⁷ EVC Centrum Nederland. [Behaal je Ervaringscertificaat bij EVC Centrum Nederland \(evc-centrum-nederland.nl\)](https://www.evc-centrum-nederland.nl/)

⁸⁸ Government of Canada. Skills for Success – Assessment and training tools.

<https://www.canada.ca/en/services/jobs/training/initiatives/skills-success/tools.html#tab2>

⁸⁹ The Australian Skills Classification release. [https://www.nationalskillscommission.gov.au/data/ASC/release-2022.09/Australian Skills Classification 2.1 Report.pdf](https://www.nationalskillscommission.gov.au/data/ASC/release-2022.09/Australian%20Skills%20Classification%202.1%20Report.pdf)

⁹⁰ Government of Canada. Skills and competencies included in the Occupation and Skills Information System (OaSIS). <https://noc.esdc.gc.ca/TaxonomyStructure/OasisSkillsCompetencies>

⁹¹ Qualifications Reform - Department of Employment and Workplace Relations, Australian Government. <https://www.dewr.gov.au/skills-reform/qualifications-reforms>

3 Kutsesüsteemi ajakohasus ja uuendamise vajadus sihtrühmade hinnangul

3.1. Kutsesüsteemi tugevused ja probleemkohad

3.1.1 Kutsesüsteemi peamised tugevused

Kõikide sihtrühmade esindajate hinnangul kuuluvad kutsesüsteemi peamiste tugevuste hulka selgelt kirjeldatud kompetentsid ning sujuv koostöö osapoolte vahel. Tugevustena nimetati veel kindla raamistiku olemasolu, kutsevalifikatsioonide suurenenud populaarsust ja nähtavust, elukestva õppimise toetamist, rahvusvahelist võrreldavust ja head andmekogumist.

Kutsesüsteemi peamise tugevusena nähakse eri kutsealade jaoks välja töötatud selgeid ja konkreetseid oskusi kirjeldavaid **kompetentse**. Need kompetentsid võimaldavad täpselt määratleda igapäevatööks vajalikud oskused. Täpselt kirjeldatud kompetentsid annavad sisendi nõudmistele, mida on vaja täita töö tegemiseks erinevatel tasemetel.

*Olen märganud, et kutsesüsteem aitab hästi eristada erinevate tasemete töötajaid ning annab neile vastavaid õigusi. See loob selgust, kes saab tegutseda ja milliste volitustega.
(tööandjate ja erialaliitude esindaja)*

*Ühiskonnas on kokkulepe, milliseid oskuseid ja kompetentse oodatakse.
(kutsesüsteemi spetsialist)*

Toimivat koostööd osapoolte vahel nähti praeguse süsteemi tugevusena kõikides fookusrühmades. Kolmepoolne koostöö kutsestandardite väljatöötamisel ja rakendamisel tagab süsteemist ühtse arusaama. Ettevõtjate, kutsenõukogude ja haridusasutuste koostöös kirjeldatakse kutsestandardites tööandjate ootused ja vajadused, mis on omakorda sisendiks haridussüsteemile ja õppekavade loomisele. Sellel, et kutsesüsteem on tihedalt seotud kogu haridussüsteemiga ning koolid saavad õppekavad üles ehitada vastavuses kutsestandarditega, on positiivne mõju ka õppijatele. See võimaldab neil aru saada, mida ja miks nad õpivad, millised oskused nad omandavad ja millised ootused tööandjal selles valdkonnas on.

*Tugevuseks on koostöö tööturu eri osapoolte vahel ja kaasamine läbi arutelude, kus erimeelsused räägitakse läbi ning saavutatakse ühtne vaade tööturu eri osapoolte vahel. Näiteks arutelud kutsenõukogudes või kutsestandardi töörühmades, kus mõnigi kord on arutelud tulised. Kutsekoda koondab eri osapoolte arvamused kokku.
(kutsesüsteemi spetsialist)*

Koostöö on aidanud süsteemi korrastada ja läbi mõelda, et jõuda väljunditeni, mida tööturul oodatakse. (poliitikakujundajate esindaja)

Kutsesüsteemi tugevustena märkisid mitmed fookusgruppide esindajad süsteemi **kindla raamistiku olemasolu**. Raamistikuna toodi välja kutsestandard kui oskuste raamistik ja kutsesüsteem oma ülesehituselt tervikuna. Kutsesüsteemi spetsialistide ning karjäärispetsialistide sihtrühmade esindajad rõhutasid, et süsteem saab toimida juhul, kui kõikides kutsetegevuse valdkondades on ühesugused

suunised, mis järgivad ühtset raamistikku. Kutsesüsteem on tihedalt seotud kogu haridussüsteemiga, aidates koolidel õppekavad üles ehitada vastavuses kutsestandarditega.

Kutsestandardid toetavad tõhusalt, kuna need pakuvad selget raamistikku ja oskuste nimekirja, mida inimene peaks valdama. (karjäärispetsialist)

Tugevuseks on süsteemi selgus ja süsteemne raamistik, see tähendab, et kõikides valdkondades püütakse läheneda sarnaselt. (kutsesüsteemi spetsialist)

Kutsesüsteemi tugevusena nimetati ka **kutsequalifikatsioonide populaarsuse ja nähtavuse suurenemist** ühiskonnas. Tööandjate ja erialaliitude, haridusasutuste ja poliitikakujundajate siht-rühmade esindajate arvates on kutsehariduse maine Eestis hea ning kutsequalifikatsiooni omamine annab kindlustunnet nii tööandjale kui töötajale endale. Kutsesüsteemi populaarsuse ja nähtavuse kasvus on poliitikakujundajate sihtrühma esindajate arvates suur roll OSKA poolt tehtud töö.

Nähtavus ühiskonnas on suurenenud. Märksõnauuringutele tuginevalt saab väita, et OSKA viimaste aastate töö tulemusena on märkimisväärselt suurenenud meediakajastused ja kaasarääkimine, näiteks Urmas Vaino saadetes. (poliitikakujundajate esindaja)

Tööandjate ja erialaliitude, haridusasutuste ning karjäärispetsialistide fookusrühmadest saadi positiivset tagasisidet OSKA raportite kasutamise kohta sisendina **kutsestandardite koostamisel ja arendamisel** ning mainiti ka raportite väärtust eesmärkide ja üldise pildi loomisel.

OSKA on teinud väga head tööd oma raportite väljatöötamise ning uuendamisega. Raportid on väga heaks sisendiks kutsestandardisse ja tulevikuvajaduste kirjeldamisse. (tööandjate ja erialaliitude esindaja)

Samas rõhutati haridusasutuste fookusrühmas vajadust raporteid **tihedamini uuendada**, et need peegeldaksid paremini **kiiresti muutuvat elukeskkonda**. Samuti toodi esile vajadust hõlmata **võimalikult paljusid ametialasid**⁹². Tööandjate ja erialaliitude fookusrühmas toodi esile, et OSKA raporteid tuleks rohkem kasutada **tulevikuvaadete kirjeldamisel**.

Kutsesüsteemi tugevuseks peetakse poliitikakujundajate ning tööandjate ja erialaliitude esindajate hinnangul ka **elukestva õppimise toetamist**. Karjäärispetsialistide esindaja arvates toetavad kutsestandardid karjääriarendust, sest standardid aitavad mõista töö tegelikku olemust, tööprotsesse ja ametipositsiooni rolli. Kompetentside lahti kirjutamine aitab inimestel teha sügavamalt eneseanalüüsi ning samas mõista ootusi ja näha arenguvõimalusi. Kutse taotlejate hinnangul on nende kutsealal tööülesannete vastavus kutsestandarditega väga hea ning vastab reaalsele elule.

Kutsesüsteem näitab inimesele võimalusi edasiarendamiseks, kuidas täiendada oma oskusi ja teenida seeläbi suuremat töötasu. (tööandjate ja erialaliitude esindaja)

⁹² [OSKA valdkonnauuringutes katmata ametialade analüüsi](#) järgi oli 2021. aastal hõiveprognosisega katmata 102 ametiala 436-st. Osa ametialasid on valdkonnauuringutesse hõlmatud osaliselt.

*Töötajate seas, kellel on juba olemas kutsetunnistused, on näha, et käiakse ennast pidevalt täiendamas ja täiendkoolitustel uusi oskusi omandamas.
(poliitikakujundajate esindaja)*

Kutsesüsteemi spetsialistide, poliitikakujundajate ning karjäärispetsialistide fookusrühmades osalejad tõid praeguse süsteemi tugevusena välja ka hea **andmekogumise**. Intervjueeritavate hinnangul on Kutseregistrisse andmete kogumine on aja jooksul paremaks muutunud, mis omakorda võimaldab täpsemini analüüsida tööprotsesse ning vajalik statistika jõuab Kutsekotta.

*Andmed annavad meile info ning võimaldavad analüüsida, millises suunas edasi liikuda. Samuti on see info vajalik kõigile kasusaajatele. Kutseregister on avatud ja hästi kättesaadav ning kasutatav, võimalus infot otsida andmekaitse reeglite piires.
(kutsesüsteemi spetsialist)*

Haridusasutuste esindajate ning kutsesüsteemi spetsialistide hinnangul on tugevuseks ka kutsestandardite **rahvusvaheline võrreldavus**. On oluline, et kutsestandardid põhineksid Euroopa kvalifikatsiooniraamistikul, sest see võimaldab inimestel karjäärivalikuid või tööalast koostööd teha ka rahvusvaheliselt.

Osaletakse ka Eestist väljaspool missioonidel, need on rahvusvahelised kompetentsid ja oskused, mida hinnatakse standardite põhjal. Väga selgelt on võimalik minna ja õelda, et mul on see kutse olemas ja saan töötada selles meeskonnas. (haridusasutuste esindaja)

3.1.2 Kutsesüsteemi peamised probleemid

Fookusrühma intervjuudes tõid kõigi sihtrühmade esindajad läbivate probleemidena välja kutsesüsteemi liigse bürokraatlikkuse ja jäikuse ning kutsesüsteemi puuduliku ajakohasuse.

Liigse bürokraatiana näevad fookusrühmades osalenud juba seaduse tasandil ülereguleeritud ja ressursimahukat kutsestandardite loomise ja muutmise protsessi. Samuti tekitab bürokraatiat liigne detailsus kutsestandardite kirjeldamisel, ühtse e-taotluskeskkonna puudumine ja liiga keerulised nõuded kompetentside olemasolu tõendamisel.

Kutse taotlemise protsessis on kompetentside tõendamine kohati ajamahukas ja keeruline, kuna nõuab konkreetsete näidete toomist. Samuti on kutsesüsteem kohati ka liialt põhjalik, sest igat tegevusnäitajat peab lahti kirjeldama. Süsteem on ka paindumatu, kuna kutsestandardid on kindlalt paigas ja kui inimene on vahepeal teinud tegevusi või omandanud oskusi, mis pole standardis kirjas, võib olla keeruline oma kompetentse piisavalt põhjendada. (karjäärispetsialist)

Kuu ajaga täistöö kõrvalt portfoolio kokkupanemine oli üsna ajamahukas ja suur katsumus. (kutse taotleja)

Kutsesüsteemi liigne jäikus väljendub fookusrühmas osalenute hinnangul nii selles, et ühetaoline lähenemine ei arvesta piisavalt ametialade eripärasid, kui ka selles, et kutse andmine on liigselt seotud kutse taotleja formaalhariduse tasemega. Osalenute kriitika kutsesüsteemi jäikuse kohta käib eeskätt kutse omistamise regulatsioonide ja võimaluste kohta.

Kehtestatud nõuded on jäigad kõikides aspektides. Näiteks inimesel on olemas erialane pädevus ja suur kogemus, kuid tasemeõppe kraadi puudumise tõttu ei saa ta liikuda kõrgemale tasemele. (tööandjate ja erialaliitude esindaja)

Vähene paindlikkus, kus kõik on ühtemoodi reguleeritud ja lähenetakse ühe malli järgi, ei sobi kõigile, näiteks reguleeritud kutsealad. (kutsesüsteemi spetsialist)

Kutsesüsteemi jäikus tuleneb fookusrühmas osalenute arvates ka sellest, et **kutse andjatel on monopoolne seisund**, kuna valitakse ainult üks kutse andja. Tööandjate ja erialaliitude fookusrühmas ning ka mitmes ekspertintervjuus avaldati arvamust, et mõnes valdkonnas on kutsestandardi loomine ja muutmine koondunud väga kitsa ringi otsustajate kätte, mistõttu otsused on jäigad ega nähta seoseid lähedaste valdkondadega.

Väga kitsa ringkonna käes on kutsestandardi loomine, ka kutsenõuete ja kutsekorra tegemine. Meie omas valdkonnas näeme, et inimesed on õppinud sarnast eriala ja neil on väga suur töökogemus veidi väikese nihkega teisel erialal, aga kutsetunnistust ei saa. Inimeste karjäär pidurdub selle taha.

Võib-olla peaksid need korrad olema ikkagi välja antud rohkem koostöös tööandjatega. (tööandjate ja erialaliitude esindaja)

Kutsestandardite puudulik ajakohasus tuleneb intervjueeritavate hinnangul eelkõige sellest, et kutsestandardite väljatöötamine ning muudatuste tegemine võtab märkimisväärselt kaua aega ning kutsestandardeid ei jõuta kohandada kiiresti muutuvatele töö nõuetele ja tööandjate ootustele vastavaks. Praegune kutsesüsteem kirjeldab seetõttu pigem lähiminevikku või parimal juhul hetkeolukorda ega ole piisavalt tulevikku suunatud. Kutsestandardite aeglane muutmine tekitab probleeme ka tasemeõppe õppekavaarenduses (eriti kutsehariduses, kus kooskõla kutsestandarditega on kohustuslik). Õppekavades võivad kutsestandardi muudatused avalduda alles mitu aastat hiljem.

Muutused ühiskonnas ja keskkonnas toimuvad kiiremini, kui kutsestandardeid muuta jõutakse. Näiteks viimaste aastate turbulents ühiskonnas ning selle mõju, kus standardid ei jõua mõistagi nii kiiresti muutunud vajadustele järele. (poliitikakujundajate esindaja)

Muudatuste tegemisel kutsestandarditesse tuleb samuti teha muudatused õppekavades, mis on sageli pikk ja keeruline protsess, eriti riiklike õppekavade puhul. Näiteks kokkade kutsestandardites tehtud muudatused võivad õppekavades avalduda alles mitu aastat hiljem. (kutse andjate esindaja)

Tööandjate ja erialaliitude fookusrühmas toodi välja, et kutsestandardite ja -eksamite nõuded ei lähe paljudel juhtudel kokku reaalses töömaailmas vajalike kompetentsidega, vaid on ajast maha jäänud ning pigem teoreetilise kallakuga. Sarnaseid näiteid töid ka kutse taotlejate fookusrühmas osalejad.

Mitmes fookusrühmas toodi probleemina välja vähene teadlikkus kutsesüsteemist ja kutsetunnistuste vähene väärtustatus. Madalale teadlikkusele kutsesüsteemist ja selle poolt pakutavatest võimalustest juhtisid tähelepanu poliitikakujundajate, kutse andjate, haridusasutuste ja karjääri-spetsialistide esindajad. Kutsetunnistuste madalat väärtustatust rõhutati tööandjate ja erialaliitude, poliitikakujundajate ning kutse taotlejate esindajate fookusrühmas. Rohkem väljendub see reguleerimata kutsealadel, kuna kutsetunnistus ei anna seal üldjuhul eeliseid tööle saamisel.

Ilmneb sihtrühmade **madal teadlikkuse tase** formaalhariduse ja kutsesüsteemi erinevustest ning kutsetunnistuste eelistest, samuti teadmatust sellest, et kutset on võimalik taotleda ka ilma vastavat tasemeõppe õppekava läbimata. Tööandjad vaatavad värbamisel sagedamini koolidiplomit kui kutsetunnistust. Samuti leiti, et vähese teadlikkuse tingib asjaolu, et kutsesüsteemi kommunikatsioonitegevused keskenduvad traditsioonilistele meediakanalitele, mida noored jälgivad üha vähem.

Eesti tööandjad on seni keskendunud formaalhariduse diplomitele, kuid on vajalik edendada arusaamist, et oskused on olulised ning pigem peaks keskenduma oskuste sisule kui lihtsalt diplomile. (kutsesüsteemi ekspert)

Kutsetunnistuste vähene väärtustatus väljendub väheses nõudluses kutsetunnistuste järele. Õiguslikult mittereguleeritud valdkondades **väärtustatakse kutse olemasolu vähem**. Karjäärispetsialistide intervjuudes selgitati, et mittereguleeritud valdkondades ei tunta vajadust teadmisi ja oskusi tõendavate tunnistuste järele, sest töötaja kogub teadmisi ja oskusi praktilise kogemuse käigus. Tööandjate ja erialaliitude fookusrühmas toodi välja, et kutsestandard on sisend haridussüsteemi ning tööandjatele ei ole see mittereguleeritud kutsealadel nii oluline.

Kunagi oli unistus, et tööandjad hakkavad väga väärtustama kutsetunnistust, kuid tegelikkuses ei ole see unistus täielikult teoks saanud. Pigem on tänapäeval olukord selline, et riigihangetes nõutakse sageli, et organisatsioonil peab olema sobiva taseme kutsetunnistusega isik, kuid laiemalt pole tööandjate seas otsene nõudlus selliste kutsetunnistuste järele eriti tugev. (kutsesüsteemi ekspert)

Mittereguleeritud valdkondades ei pöörata kutsetunnistusele tähelepanu, vaid olulised on pigem inimese väärtused, hoiakud ja sobivus ettevõttesse. (tööandjate ja erialaliitude esindaja)

Eri sihtrühmad puutuvad kutsesüsteemiga kokku erinevatel viisidel ja erinevatest eesmärkidest lähtudes, seetõttu märgiti fookusrühmades ka mitmeid ühe sihtrühma või valdkonna spetsiifilisi kitsaskohti.

Kutse andjate fookusrühmas osalejate poolt ja ühes ekspertintervjuus toodi välja, et **kutsekomisjoni ja hindamiskomisjoni õigused on liialt piiratud**. Vaidluste lahendamine võib olla keeruline, kuna hindamiskomisjoni sõna ei pruugi olla piisavalt määrav. Puudust tuntakse ka kutse äravõtmise süsteemist, kui selleks peaks mingi rikkumise või asjaolu tagajärjel vajadus olema (seda märkisid kitsaskohana kutse andjad ja haridusasutuste esindajad, samuti toodi see välja ekspertintervjuudes).

Kutse äravõtmine on kutsesüsteemis oluline küsimus, kuid selle reguleerimine ja rakendamine võib olla keeruline. Praegu kehtivad kolm peamist võimalust kutse äravõtmiseks kutseseaduse alusel: valeandmete esitamine, pettuse teel kutse saamine ning tegevus, mis on vastuolus kutsestandardites esitatud nõuetega. [...] Üks võimalus kutse äravõtmiseks võiks olla juhul, kui isik on rikkunud kutse-eetikat, näiteks seoses ahistamise või muu räige käitumisega. Siiski peaks see olema selgelt kirjas kutsestandardites ja nõuetes. (kutsesüsteemi ekspert)

Tööandjate ja erialaliitude fookusrühmas toodi välja, et kui õppeasutuse lõpudokumendile kantav kutse kehtib alati tähtajatult, siis paljudel kutsealadel on kutsekomisjoni poolt omistatav sama kutse

tähtajaline. Seega on eri viisil saadud sarnased kutsed erineva tähtajaga, mis pole võrdne kutse saajate suhtes. Arutleti muudatusettepaneku üle, et sellisel juhul **peaks kooli lõpetamisel antav kutse olema tähtajaline**, kuna nõuded tööle muutuvad kiiresti.

Probleem on esmakutsete andmisega kooli lõpetamisel. Esmakutse jääb eluks ajaks, mis siis, et kümne aasta pärast ei vasta see üldse nõudmistele. See tähendab, et tööandjate antud kutsed omavad suuremat väärtust. Selline olukord tekitab segadust ja vajab lahendamist. (tööandjate ja erialaliitude esindaja)

Haridusasutuste fookusrühmas toodi välja mitu kutsesüsteemi kitsaskohta. Leiti, et **kutsestandardeid on Eestis liiga palju**, mõned kutsestandardid on **liiga kitsalt spetsialiseerunud** ja nende arvu saaks vähendada, kui standardites **kirjeldada rohkem osakutseid**. Samas väideti ka, et **osakutsete rakendamisvõimalused on ebaselged**. Fookusrühmas avaldati ka arvamust, et koolidel on kutse taotlemisega seoses liiga suur **nõustamise koormus** (kuidas, kus ja millal kutset taotleda saab). Lisaks leiti, et kutsestandardis kirjeldatud nõuded kutse taotleja kompetentsidele ületavad kohati oluliselt tegelikult tööülesannete täitmiseks vajaminevat lävendit.

Poliitikakujundajate fookusrühmas ja ühes ekspertintervjuus toodi näiteid, kus kutsestandardite puhul pole olulisi erinevusi eelneva ja järgmise taseme vahel. Avaldati arvamust, et **tasemeid on liiga palju**, mistõttu kvalitatiivset muutust kirjeldavaid erinevusi eri tasemete vahel ei osata või ei saagi kirjeldada. Samuti tõid nii poliitikakujundajad kui ka haridusasutuste esindajad välja, et eri kutsestandardite samad tasemed ei ole sageli võrreldavate nõuetega.

Praegu on mõnes kutsestandardis tasemete vahelised erinevused väikesed, mõned sõnad ainult. Siiski on paljudes kohtades kirjeldused väga sarnased ja mõnes kutsestandardis ei ole selgelt eristatud, millised kompetentsid kuuluvad ühele tasemele ja millised teisele tasemele. See võib tekitada segadust ja raskendada arusaamist, millised oskused ja kompetentsid on konkreetsel ametiala tasemel vajalikud. (kutsesüsteemi ekspert)

Erinevate kutsestandardite tasemed ei ole võrreldavad. Näiteks ühe kutsestandardi tase 4 ei ole sama, mis on teise kutsestandardi tase 4, mis annab segase indikatsiooni. (poliitikakujundajate esindaja)

Mõne kutse saamiseks on liiga kõrged nõudmised, näiteks kliiniline psühholoog tase 7 ei ole võrreldavgi mõne muu eriala 7. taseme saamise kriteeriumidega. (haridusasutuste esindaja)

Kutsesüsteemi spetsialistide fookusrühmas märgiti, et **kutsesüsteem ei kata kõiki valdkondi ühtlaselt**. Tööturul on lünki, mis on kutsesüsteemiga katmata – oskuste kirjeldamisega peaks tööturg tulevikus olema ühtlasemalt kaetud. Märgiti ka, et lisaks kutsesüsteemile kasutatakse mitmes valdkonnas oma sõltumatut või topelt tõendamist (nt meditsiinis, advokatuuris, energeetikas). Selline lähenemine killustab kutsesüsteemi (kutse vs. sertifikaat; kutseregister vs. kutsealade spetsiifilised registrid) ning täieliku informatsiooni saamiseks tuleb seda otsida mitmest kohast, mis tekitab inimestes segadust. Olukord, kus mõned tegevusalad järgivad kutsesüsteemi struktuuri, samal ajal kui teised toimivad vastavalt valdkonna eripäradele, tuleneb sageli – kuigi mitte alati – õigusaktide nõuetest.

3.1.3 Sihtrühmade vajadused ja ootused kutsesüsteemile

Sihtrühmad mõistavad kutsesüsteemi eesmärgi ja vajadust sarnaselt. Sihtrühmade vajadused ja ootused kutsesüsteemile on seotud tajutud probleemide ja kitsaskohtade parandamisega.

Sihtrühmade üleselt on kutsesüsteem vajalik eelkõige selleks, et töötajate oodatavad kompetentsid oleksid tööturu vajadustest lähtuvalt kirjeldatud, ühtlustatud ja hinnatud. Kutsesüsteemi tihe lõiming haridussüsteemiga aitab tagada, et õpetatavad oskused on tööturul vajalikud ja rakendatavad.

Kutsesüsteemi olemasolu tagab ühesuguse arusaama kolmepoolselt – üks katus kõigile osapooltele. Esmalt tööturu ootused, millele tugineb õpetamine haridussüsteemis, ning sealt konkreetse indiviidi ehk töötaja oskusteni. (tööandjate ja erialaliitude esindaja)

Kutsesüsteem võimaldab siduda töömaailma ja kutsehariduse, tagades selle, et õppekavad ja kutseksamid põhinevad standarditel. Kutse andjad on töömaailma esindajad, mis omakorda ühendab neid kahte poolt. Kutsekoolid ei ole ainult haridussüsteemi juhtimisel, vaid on tugevalt seotud ka töömaailmaga. (kutse andjate esindaja)

Oma rollist sõltuvalt täpsustasid otsesed kasusaajad kutsesüsteemi vajadust ja kasu. **Tööandjate ja erialaliitude ning kutse andjate** esindajad leidsid, et tööturg vajab kutsesüsteemi ametialal vajaliku kvalifikatsiooni kirjeldamiseks ja hindamiseks ning kvalifikatsiooni tõendavate sertifikaatide (kutsetunnistused) võrreldavuse tagamiseks. Rõhutati, et kutsesüsteemi olemasolu tagab riigi, tööandjate, haridusasutuste ühesuguse arusaama tööturu vajadustest.

Haridusasutuste esindajad leidsid, et haridussüsteem vajab kutsesüsteemi tööturu vajadustele vastava õppe ja õppekavaarenduse toetamiseks ja lihtsustamiseks, et tagada õppekavade sisu kooskõla tööturu vajadustega. **Kutse taotlejad** märkisid, et kutsesüsteemi olemasolu aitab kutset ja head ametialast ettevalmistust väärtustada. Mitu fookusrühmas osalejat tõid välja ka valdkonnas seadusega ette nähtud kutse olemasolu nõude antud ametialal töötamiseks.

Poliitikakujundajate esindajad tõid välja, et kutsesüsteem on vajalik tööturu ja haridussüsteemi lõimimiseks, arvestades eelkõige tööturuvajadusi. Samas esitati poliitikakujundajate fookusrühmas ka väide, et kutsesüsteem ei vasta tööturu vajadustele, sest kutsetunnistuse väärtustatus tööturul on vähene ja värbamisel hindavad tööandjad ise kandidaadi teadmisi, oskusi ja kogemusi, jättes kutse- või lõputunnistusele tähelepanu suuresti pööramata.

Lisaks tõi karjäärispetsialist välja, et kutsesüsteem ja kutse olemasolu on eriti oluline reguleeritud kutsete puhul ning valdkondades, kus ametlikku tasemeõpet ei eksisteeri.

Kuigi kutsesüsteem tervikuna on vajalik ning kasulik kõikidele osapooltele, oodatakse siiski olulisi parendusi ja muudatusi, mis on eelkõige seotud kutsesüsteemi praeguste kitsaskohtadega.

Kõigi sihtrühmade esindajad rõhutasid ootust, et kutsesüsteem **muutuks paindlikumaks, kiireneks kutsestandardite muutmine** ja tehtud **muutuste õppekavadesse jõudmine**. Seonduvalt märkisid tööandjate ja erialaliitude ning haridusasutuste esindajad vajadust rohkem **tulevikku vaatavate kutsestandardite** (tulevikukutsete) ja -nõuete järele ning vajadust kutsestandardeid **regulaarsemalt uuendada**.

OSKA raportitest võib saada tulevikuvajadusi, aga kutsestandardid vaatavad täna liiga palju hetkeseisu. Keda meil täna tarvis on, see on seal kirjas, aga mitte see, mida oleks vaja paari-kolme aasta pärast. Kui õppekavad tehakse kutsestandardite järgi, siis peaks tulevikuvaade kindlasti olema, eriti kui arvestada, et õppekava kohandamine kutsestandardi järgi võtab vahel mitu aastat aega. (tööandjate ja erialaliitude esindaja)

Võimalik, et on vaja vähendada formaliseerituse taset teatud punktides. Praegu on protsessid aeganõudvad ja kohmakad, kuna kutseseadus seab ette kindlad etapid, mida tuleb järgida. Nende etappide läbimata jätmine võib aga vähendada tulemuste usaldusväärsust. Seega on vaja leida kompromiss tugevama või nõrgema formaliseerituse võimaluste ning nendega seotud riskide vahel. (kutsesüsteemi ekspert)

Ootust **ühtse e-taotluskeskkonna loomiseks** väljendasid nii kutse andjate kui ka kutse taotlejate esindajad. Rõhutati, et selline lahendus vähendaks märkimisväärselt näiteks kompetentside olemasolu tõendavate materjalide (töömapid, portfooliod, kirjalikud eksamid jms) ning muude nõutavate dokumentide esitamisega paramatult kaasnevat töö- ja ajakulu. Ühtse e-taotluskeskkonna võimalike funktsionaalsustena loetleti näiteks eksami läbiviimist, eri tüüpi eksamite korraldamise toetamist ja taotlemisprotsessi ajaloo salvestamist, et ei peaks kutse uuendamisel ikka ja jälle samu dokumente esitama.

Oleks vajalik luua e-keskkond, mis toetaks nii kutse andjaid kui ka kutse taotlejaid ning võimaldaks nende omavahelist suhtlust. See keskkond peaks hõlmama kõiki kutse andjaid ning ideaalis võiks see olla kättesaadav Kutsekoja kaudu. (kutse andjate esindaja)

Kutse andjate, haridusasutuste ja karjäärispetsialistide esindajad ootavad **kutse andjate õiguste suurendamist**, sh kutse äravõtmise lihtsustamist. Haridusasutuste fookusrühmas leiti, et kutsekomisjonil võiks olla **kaalutusõigus**, millist kutsetaset taotlejale omistada.

Kutse saamine peaks olema inimese võimalus, mitte õigus. Kui komisjon hindab, et inimesel puuduvad piisavad kompetentsid, siis peab komisjon eriti hästi tõendama, miks vajalikud kompetentsid inimesel nii-öelda üles ei leitud, eriti kui inimene esitab vaide.

Praegu paistab, et taotlejal on rohkem õigusi kui valdkonna ekspertidel. Komisjoni ülesanne hetkel on leida inimesel olemasolevad kompetentsid, kuid taotlejad panustavad ise vähem, kuigi neil võiks olla suurem vastutus. (karjäärispetsialist)

Toodi välja, et **kutsestandardite arvu võiks vähendada**. Seda nii reguleeritud kutsete arvu vähendamise kaudu kui ka reguleerimata kutsete kirjeldamise lihtsustamisega, asendades need näiteks oskuste profiilidega.

3.1.4 Tööturu ja ühiskonna muutustega kaasas käimine

Kõigi sihtrühmade esindajad leidsid, et tööturu ja ühiskonna vajadused muutuvad üha kiirenevas tempos, mis nõuab ka kutsesüsteemi paindlikumaks muutmist ning eriti kutsestandardite ja neile vastavate õppekavade muutmise protsessi kiirendamist. Kõigi sihtrühmade esindajate hinnangul on praeguse kutsesüsteemi peamiseks kitsaskohtadeks kutsesüsteemi jäikus, liigne bürokraatia ja kutsestandardite puudulik ajakohasus ning need vajavad parendamist.

Tööandjate, erialaliitude ja haridusasutuste esindajad ning kutsesüsteemi eksperdid juhtisid korduvalt tähelepanu, et juba praegu peaks noori rohkem ette valmistama tööturu tulevikuvajaduste jaoks ning seetõttu on oluline kutsesüsteemis kirjeldada **tulevikukutseid ja tulevikuoskusi**. Tulevikuvajaduste laialdasem kirjeldamine kutsestandardites on oluline ka haridussüsteemi jaoks, võimaldades parandada õppekavade ajakohasust.

Praegune metoodika keskendub olemasolevale tööturule ega arvesta piisavalt tulevikukomponenti. (kutsesüsteemi ekspert)

Praeguse kutsesüsteemi tugevustest pidasid sihtrühmade esindajad tööturu ja haridussüsteemi vajadustele vastavuse tagamiseks kõige tähtsamaks **toetada elukestvat õppimist**, samuti andmepõhiste otsustusprotsesside laialdaseks kasutuselevõtuks vajalike tööturu nõudluse ja pakkumisega seotud **andmete kogumist**.

Tööturu ja ühiskonna muutustega kaasas käimiseks märgiti sihtrühmades veel mitu tegevust. Haridusasutuste esindaja leidis, et oluline on **suurendada osakutsete arvu** ja võiks olla rohkem võimalusi omandada osakutseid eri erialadel. Samuti pakkus haridusasutuste esindaja välja idee, et kutse taotleja saaks tulevikus korraga taotleda ka **mitut kutset**, luues eri moodulitest endale sobiliku taseme- või täiendõppe programmi.

Muutused on järjest kiiremad, kutsete süsteemi paindlikkuse suuremine on vajalik. Kutsesüsteemi on vaja juurde individuaalsemaid elemente ja samas on vajalik ka raamistik, mis võimaldab liikuda kutse- ja kõrghariduse vahel, kuhu peale saab oskusi juurde noppida, aga samas väärtustades ka sügavaid erialaseid teadmisi. (haridusasutuste esindaja)

Karjäärispetsialistide esindaja märkis, et tööturu muudatustega kaasas käimine kiiresti arenevates valdkondades eeldab **tööandjate senisest suuremat panust töötajate arengusse**. Tööandjate ja erialaliitude esindaja avaldas seisukoha, et **karjääriõpe** võiks olla noortele kohustuslik. See võimaldaks tutvustada noortele kutsesüsteemi ja tulevikukutseid, aitaks neil enda karjääri planeerida ning annaks ka tööandjatele võimaluse tutvustada ennast ja oma vajadusi potentsiaalsetele tulevastele töötajatele.

Kokkuvõttes võib öelda, et tööturu ja ühiskonna muutustega kaasas käimine eeldab kutsesüsteemi pidevat arendamist ning protsesside efektiivsuse suurendamist.

Kutsesüsteem vajab erinevaid muutusi lisaks oskuspõhisusele, mis on vaid üks element. Vajalik on protsessi efektiivsemaks muutmise, IT-lahenduste loomise, regulatsioonide muutmise jne. Need toovad koostoimes liikumise paremuse suunas. (kutsesüsteemi spetsialist)

Kutsesüsteemi tuleb võib-olla taas läbi mõelda, et protsessid oleksid läbipaistvamad ja kiiremad ning et asjad, mis on liiga aeglaselt liikunud, saaksid kiirendust. (kutsesüsteemi ekspert)

JÄRELDUSED

Kutsesüsteemi tugevused

1. Kutsesüsteemi tugevusteks on selgelt kirjeldatud kompetentsid, mis aitavad eristada erinevate teadmiste ja oskuste tasemega töötajaid ja loovad selgust tööturul. Kutsesüsteemi on vaja esmajoones töötajalt oodatavate kompetentside kirjeldamiseks, ühtlustamiseks ja hindamiseks nii tööturu siseselt kui ka haridussüsteemi lõimimisel tööturu vajadustega.
2. Ettevõtjate, haridusasutuste ja kutsenõukogude vahel toimub hea kolmepoolne koostöö, mis tagab süsteemist ühesuguse arusaama ja loob ühise visiooni.
3. Kutsesüsteem toetab elukestvat õppimist, karjääriarendust ning aitab inimestel mõista töö tegelikku olemust, tööprotsesse ja ametipositsiooni rolli, pakkudes selget raamistikku ja oskuste nimekirja.
4. Kutsekvalifikatsiooni omamine annab kindlustunnet nii tööandjale kui ka töötajale, samuti toetab süsteem rahvusvahelist võrreldavust Euroopa kvalifikatsiooniraamistiku alusel.
5. Kutsesüsteemi populaarsus ja nähtavus ühiskonnas on suurenenud, kuid teadlikkus kutsesüsteemist ja kutsete väärtustamine on ühiskonnas siiski veel ebaühtlane. Noorte teadlikkus kutsesüsteemist on pigem väike ning reguleerimata kutsealade puhul ei hinda tööandjad kutsekvalifikatsiooni piisavalt kõrgelt.

Kutsesüsteemi kitsaskohad

1. Kutsesüsteemi peamiste probleemidena nähakse liigset jäikust, bürokraatlikkust ja puudulikku ajakohasust.
2. Kutsestandardite väljatöötamine ja muutmine võtab liiga kaua aega, mistõttu ei vasta need alati tööandjate ootustele. See tekitab probleeme ka tasemeõppe õppekavade arendamisel, kus muudatused kutsestandardites võivad avalduda alles mitu aastat hiljem.
3. Praegune kutsesüsteem on ülereguleeritud. Kutsestandardeid on liiga palju, need on ülemäära detailselt kirjeldatud ning tasemed ei eristu selgelt sisu poolest. Seetõttu on kutsestandardid liiga spetsiifilised.
4. Sihtrühmade peamised ootused kutsesüsteemile on seotud protsessi paindlikkuse suurendamisega, kutsestandardite kiirema ajakohastamisega ja suurema tähelepanu pööramisega tulevikukutsete kirjeldamisele. Tulevikukutsete kirjeldamine kutsesüsteemis aitab noori juba praegu ette valmistada tööturu tulevikuvajaduste jaoks.
5. Kutse taotlemise protsess on taotleja jaoks keeruline ja ajamahukas ning sihtrühmade hinnangul aitaks ühtse e-taotluskeskkonna loomine protsessi lihtsustada ja ajakulu vähendada.

3.2 Kutsesüsteemi uuendamine ja selle mõjud

3.2.1 Seniste kitsaskohtade vähendamise võimalused oskuspõhisele lähenemisele üleminekul

Kõikide sihtrühmade esindajate hinnangul aitab kavandatud oskuspõhine lähenemine muuta kutsesüsteemi paindlikumaks ja kiiremini muutustele kohandatavaks.

Kui praegusele kutsesüsteemile heideti kõige rohkem ette selle jäikust ja ajas maha jäämust, siis sihtrühmade esindajad kirjeldasid võimalusi, kuidas oskuspõhise lähenemise kaudu kutsesüsteemis paindlikkust suurendada ning paremini muutustega kohaneda.

Õppekavade uuendamine oskuspõhisuse alusel ning ainete, moodulite või õppekava osade omavaheline **kombineerimine** võimaldab kiiremini tööturu ja ühiskonna muutustega kaasas käia. Nii saab vajaduse korral kiiresti luua uusi õppekavu, sh olemasolevate õppekavade mooduleid ära kasutades.

Mulle tundub, et oskusprofiile on lihtsam hoida ajakohasena, mis annab kogu süsteemile juurde paindlikkust. Iga õppekava arenduse juures saab võtta jupikesi ja sellest lähtuvalt uusi õppekavasid kokku panna. Seetõttu läheb kiiremaks. (poliitikakujundajate esindaja)

Mitmes fookusrühmas toodi välja, et oskuspõhisele lähenemisele üleminekul aitab parandada **kooskõla tulevikuoskustega**, sest muudatusi on võimalik hõlpsamini ellu viia. Oskuspõhine süsteem võimaldab luua uusi kutsealasid ja ametikohti vastavalt ühiskonna ja majanduse muutustele. Haridusasutuste, poliitikakujundajate ja kutsesüsteemi spetsialistide esindajad juhtisid tähelepanu asjaolule, et oskuspõhisele lähenemisele üleminekul muudab kutsesüsteemi **tulevikku vaatavaks** ning tänapäeva vajadustele vastavaks.

Praegune metoodika ütleb, et jälgige seda, mis on tööturul olemas ehk jälgige tööd ja kirjeldage seda tööd. Aga metoodiliselt süsteem ei võta arvesse tulevikukomponenti, seda ei ole veel tööturul. (kutsesüsteemi ekspert)

On võimalik luua neid ameteid, mida veel olemas ei ole. Ei ole vaja vaeva näha kutsetega, mis meile kasu ei too. (haridusasutuste esindaja)

Oskuspõhise lähenemise rakendamine toob kutsesüsteemi **tööturule lähemale**. Seda pidasid oluliseks ja tõid välja kutseandjate, tööandjate ja erialaliitude, poliitikakujundajate ning karjäärspetsialistide esindajad. Tööandjate poole pealt lihtsustab värbamine, sest oskused on täpselt määratletud ja selgelt esitatud. Tekib ka võimalus otsida konkreetse profiiliga töötajaid, kes vastavad tööandjate vajadustele. Töötajal muutub lihtsamaks CV koostamine ning ajakohasena hoidmine.

Lihtsustab värbamist, kuna on erinevaid oskusi ja kogemusi, mida kombineerida. (tööandjate ja erialaliitude esindaja)

Oskuspõhine lähenemine on väga abiks tööandjale, kes peab läbi mõtlema ja kokku panema kirjelduse, missugust inimest ta vajab ja selle töö jaoks tarvis on. (kutsesüsteemi ekspert)

Oskuspõhisuse rakendamine kutsesüsteemis võib positiivselt mõjuda ka inimeste **enesetäiendamise- ja õppimistahtele**. Võimalus ära kasutada juba omandatud oskusi ning lihtsam karjääriteekondade kokkupanek teeb kokkuvõttes eluaegse enesetäiendamise mõistetavamaks. Selle töid esile tööandjate ja erialaliitude ning poliitikakujundajate fookusrühmades osalenud.

Enesetäiendamist ja õppimistahte kasvu toetav inimeste vaates, kus võetakse erinevaid kursusi ja enesetäiendamise võimalusi. Inimestele muutub eluaegne enesetäiendamine psühholoogiliselt hoomatavamaks. [...] Erinevate karjääriteekondade kokkupanek on inimesele lihtsam. (poliitikakujundajate esindaja)

3.2.2 Sihtrühmade kaasamine

Fookusrühmade intervjuude kõikide sihtrühmade esindajad töid välja hea koostöö kutsesüsteemi eri osapoolte vahel. Koostööd peetakse **tihedaks ja tõiseks**, osapooli iseloomustab aktiivne kaasamõtlemine ning on olemas selged ja konkreetsete tööplaanid. Ekspertintervjuudest lähtub, et koostöö on ajas aina paremaks läinud. Haridusasutuste fookusrühmas toodi välja, et koostöö sujuvaks toimimiseks on palju panustatud. On loodud võrgustikupõhine koostöö kõikidel tasanditel, hõlmates kutsenõukogu, kutsekomisjoni ja hindamiskomisjoni, eestvedajaks on kutse andja.

Koostööd iseloomustavad targad ja säravad partnerid, kellega koostöö on väga hea ning tõine, asjalik ja praktiline. Koostöö on reaalne ja partnerid mõtlevad kaasa. (kutsesüsteemi spetsialist)

Koostöö on olnud tõine ja hea. Oleme vaielnud ja kriitikat esitanud, kui seda on, aga minu meelest ka hästi koos töötanud. Minu hinnangul on see koostöö ka läbi aastate paremaks läinud. (kutsesüsteemi ekspert)

Tööandjate ja erialaliitude ning poliitikakujundajate esindajad rõhutasid, et osapoolte **kaasamine** kutsestandardite ja oskuste profiilide kirjeldamisse on väga oluline ning seda tuleks teha juba **algetappides**. Fookusrühmades osalenute hinnangul oleks vajalik tööandjad kaasata reformi väljatöötamise faasis, et tagada **reaalset ootustele vastavust**.

Tööandjaid tuleks kaasata reformi väljatöötamisse, et saaks rohkem kaasa rääkida ning rohkem reaalselt ootuste vastavust tagada. (tööandjate ja erialaliitude esindaja)

Ettevõtjatel on vaja neid inimesi palju kiiremini, kui meie jõuame toimetada. Me teame kõik, kui aeglaselt toimetavad veskid, mis puudutavad näiteks meetmete tegemist. Koostöö viimine uuele tasemele, ennekõike just ettevõtjaid silmas pidades, on kriitiline. Päriselt tuleb hakata kuulama, mida ettevõtjad räägivad. (poliitikakujundajate esindaja)

Haridusasutuste sihtrühma esindajad töid välja, et praegu toimib koostöö eri osapoolte vahel hästi just suurtes valdkondades, näiteks metsandusvaldkonnas. Nendes valdkondades toimub hea koostöö, muidu puuduks sektoril jätkusuutlikkus ning tekiks probleeme konkurentsivõimelise tööjõuga. Koostööd tuleks paremini korraldada väiksemates ja alles kasvavates majandusvaldkondades, näiteks täiskasvanukoolituse valdkonnas, kus on vähem põhjalikke regulatsioone.

Koostöö eri osapoolte vahel toimib suuremates valdkondades, sest nende vajadused on tugevalt markeeritud ning seal on ka teised hoovad, mis seda koostööd toimimas hoiavad.

Probleeme võib olla väiksemates sektorites, mis endale alles turgu loovad. Seal on näha natuke selliseid ringkaitselisi probleeme, millega tuleks tegeleda. (haridusasutuste esindaja)

Haridusasutuste ja poliitikakujundajate esindajad märkisid olulisena **kommunikatsiooni, teavitamise ja nõustamise parendamist**. Leiti, et kutse taotlejate nõustamine võiks minna senisest enam Kutsekoja ülesandeks. Samuti soovitati otsida õigeid kanaleid (nt TikTok) ja viise, kuidas jõuda noorteni ning nende teadlikkuse tõusuni kutseharidusest ja -süsteemist.

3.2.3 Tööandjate teadlikkus kutsesüsteemist

Fookusrühmades osalenute hinnangul on tööandjal küll võimalus kutsekvalifikatsiooni järgi määratleda töötaja oskusi, kuid praktikas seda sageli ei tehta ja kutse olemasolu oluliseks ei peeta.

Tööandjate jaoks on oluline anda sisend õppekavadesse, et olla kindlad, et õppijad saavad vajalikud kompetentsid. Samas kinnitati kutse taotlejate ja karjäärispetsialistide fookusrühmades, et tööandjad tegelikult ei vaata niivõrd kutsetunnistuse olemasolu, vaid pigem oskusi ja kogemusi. Kui reguleeritud valdkondades on kutsekvalifikatsiooni omamine kriitilise tähtsusega ning ilma selleta töötamine võimatu, siis mittereguleeritud valdkondades annab kutse omamine justkui **kvaliteedimärgise ja tagab töötaja professionaalsuse**, ent selle **olemasolu vajalikuks ei peeta**.

Tööandjate puhul on alati paranemisruumi, et nad väärtustaksid kutset ja võib-olla annaks mingit lisatasu selle järgi, kas inimesel on kutse või mitte. Valdkondades, kus saab töötada ilma kutseta, väärtustada neid, kes on kutseeksami läbi teinud, sest see on pingutus ja kvaliteedimärk. Tööandjate teadlikkust võiks tõsta ja tööandjad võiksid ise suhtumist parandada, et olla väärtustavamad kutse omamise suhtes. (karjäärispetsialist)

Võib-olla tuleks panna tööandjaid mõtlema, miks see on talle kasulik, kui ta võtab kutsega inimese endale tööle, ja kuidas seda inimest ka hoida. (karjäärispetsialist)

Tööandjad teatud valdkondade puhul nii väga kutse olemasolu ei vaata, võetakse tööle neid, kes oskavad (alati on vaja kedagi, kes teeks lihtsamaid töid, ja kedagi, kes teeks keerulisemaid töid). (kutse taotleja)

Kutse väärtustamise üks eeldusi on piisava teadlikkuse olemasolu kutsesüsteemist. **Teadlikkus** on suur reguleeritud kutsete puhul ja tööandjad panustavad ka töötajate väljaõppesse. Teadlikkus on väiksem mittereguleeritud valdkondades. Kutse andjad pakkusid teadlikkuse suurendamise võimalusena välja **kvaliteedimärgiste süsteemi**, mille puhul antakse ettevõttele märgis vastavalt töötajate arvule, kes omavad teatud kutsetaseme kvalifikatsiooni. See võimaldab ka väiksematel ettevõtetel tõestada oma professionaalsust.

Minu meelest Eesti Raamatupidajate Kogu teeb kvaliteedimärgise süsteemi hetkel väga hästi. Nad annavad raamatupidamisbüroodele märgise, mille aluseks on teatud kutsetasemega töötajate arv. See küll ei ole tööandjale ja on suunatud kliendile, kes seda teenust ostab. Tõenäoliselt büroo arvestab kutse olemasolu värbamisel või laseb töötajatel selle teha. (kutse andja)

Nimetatud lahenduse miinuspoolena nägid kutse andjate fookusrühmas osalenud asjaolu, et suur hulk sertifikaate ja kutsemärgiseid võib tekitada **tööturul segadust** ja võib olla keeruline eristada, millised sertifikaadid kannavad tegelikku väärtust ja millised mitte. Lisaks on probleemkohaks olukord, kus ettevõtetes teostavad töid madalama kvalifikatsiooniga või üldse ilma kutsetunnistusega inimesed, samal ajal kui nõutava kvalifikatsiooniga inimesed vaid allkirjastavad töid.

3.2.4 Mikrovalifikatsioonide leviku mõju kutsesüsteemile

Mikrovalifikatsioonide mõju kutsesüsteemile on veel ebaselge ning fookusrühmades ja ekspertintervjuudes osalenute arvates on vajalik mikrovalifikatsiooni mõistet selgemalt defineerida ning selle kasulikkust hinnata. Mikrovalifikatsioonide integreerimisel kutsesüsteemiga haridusasutuste roll muutub.

Kutsesüsteemi reform peaks hõlmama kontseptsiooni, kuidas mikrovalifikatsioone võiks kutsesüsteemiga siduda. Ekspertintervjuu käigus selgus, et kutsesüsteemi osapooltel **pole veel täielikku arusaama** mikrokraadide mõjust.

*Kutsesüsteemi osalised pole adunud veel seda mõju ning tegelikult mikrokraade pakkunud vaid kõrgkoolid. Praegu on käimas täiskasvanukoolituse seadusemuudatus, mis puudutab erakoolituspakkujaid, kutsekoole ja kvalifikatsioone.
(kutsesüsteemi spetsialist)*

Ekspertintervjuudest kutsesüsteemi spetsialistidega ilmnes, et Kutsekojal on kavatsus muuta kutsestandardite metoodikat, et **vähendada kutsestandardite tüüpide arvu**. See teeks mikrovalifikatsioonide integreerimise kutsesüsteemiga **selgemaks**.

Ekspertintervjuus kutsesüsteemi spetsialistiga toodi ka välja, et mikrovalifikatsioonide integreerimine kutsesüsteemi peaks olema **arendatud kooskõlas kutsesüsteemi uuendustega**. Mikrovalifikatsioonide **mõiste piiritlemine** on oluline selleks, et mõista, kuidas need erinevad laiematest kvalifikatsioonidest või haridustasemetest ning kuidas neid saab kasutada konkreetsete tööülesannete täitmiseks või kutsealaste eesmärkide saavutamiseks. Samal ajal tuleks **vältida liigset kitsendamist**, et mitte kaotada nende paindlikkust ja kohandatavust.

Kõikides nendes teemades on omajagu segadust, kõige suurem ootus muutusele oleks see, et tekiks rohkem selgust ja et see ei võtaks ära ka vabadust, kui me väga ära defineerime, mis on mikrovalifikatsioon ja mida selleks nimetada saab. Teatud piirini saab seda teha, aga tuleb mõelda, mis on see piir. (kutsesüsteemi spetsialist)

Ülikooli esindajaga tehtud ekspertintervjuu käigus selgus, et elukestva õppe ja mikrovalifikatsioonide laiem kasutuselevõtt toob kaasa **muudatusi haridusasutuste rollis kutse andmisel**. Suureneb haridusasutuste roll mikrovalifikatsioonide integreerimisel kutsesüsteemiga, samal ajal väheneb kutse andmise roll formaalhariduslikel õppekavadel. Individuaalne vastutus karjääri kujundamisel suureneb märkimisväärselt, hõlmates eneseanalüüsi, kutsevaliku ja õppimise planeerimist.

Õppeasutused saavad pakkuda kompetentse, mis tuginevad kutsestandarditele, võimaldades inimestel kujundada sobivaid oskuste kombinatsioone. Samuti peavad koolid suutma põhjendada

õpetatava sisu mõistlikkust, et tagada õpetuse efektiivsus ja väärtus. Individuaalselt kutse või oskuste komplekti valimine jääb üha enam inimese enda otsustada. Haridusasutuse ülesandeks jääb hoolikalt õppekavu kujundada, keskendudes soovitud õpiväljunditele.

Mikrokraadide ja elukestva õppega kaob ära või väheneb ülikooli roll kutse andmisel, et anna ülikooli lõpetajale kutse. Suureneb inimese roll ja vastutus oma karjääritee kujundamisel, mis hõlmab eneseanalüüsi, millisele kutsele ma vastan ja missugust kutset ma võiksin edasi taotleda ja mis selle jaoks vaja õppida on. Vastutus läheb rohkem inimesele ning õppeasutusena loome võimalusi, et missuguseid juppe kutsestandardist saaksime pakkuda, et inimestel oleks võtta oskuste komplekte, mida arendada.
(haridusasutuste esindaja)

3.2.5 OSKA valdkondlike ekspertkogude ja kutsenõukogude tegevus

Fookusrühmade analüüsist selgus, et kutsenõukogudes on esindatud inimesed erinevatest eriala-organisatsioonidest, mis tagab **laiapõhjalise ja mitmekesise vaatenurga**. Samas toodi mitmes ekspertintervjuus esile, et kutsenõukogudes ja OSKA valdkondlikes ekspertkogudes töötavad **osaliselt samad isikud** ning sageli võivad nende **rollid kattuda**, eriti Eesti väiksuse tõttu.

Meil on ekspertkogudes väga sageli samad inimesed, kes on kutsenõukogudes ja ka töörühmades ning mingites muudes üksustes. (kutsesüsteemi ekspert)

Inimeste kattuvus ja osalus samades organites ei pruugi anda lisandväärtust ega aidata kaasa nende eesmärkide paremale saavutamisele. Selleks, et vähendada dubleerimist, pakuti kolmes ekspertintervjuus ühe võimaliku lahendusena **ekspertkogude ja kutsenõukogude ühendamist üheks juhtivaks koguks**.

Üks olulisi arenguid peaks olema see, et need kaks süsteemi sulanduvad selle reformi käigus üheks terviklikuks süsteemiks, mis tegeleb nii tööturu kvalitatiivsete kui ka kvantitatiivsete ootuste kirjeldamisega. OSKA süsteem eelkõige kirjeldab kvantitatiivset poolt ning kutsenõukogu kvalitatiivset poolt. Vaja on jõuda kokkuleppele, milline see uus uuendatud süsteemi organisatsioon või institutsionaalne struktuur ja juhtimisstruktuur olema hakkavad. (kutsesüsteemi ekspert)

Vaja on sõnastada ülesanded niiviisi, et kutsenõukogude ja OSKA ekspertkogude funktsioonid oleksid kaetud. (kutsesüsteemi ekspert)

Ekspertintervjuus väljendati seisukohta, et OSKA ekspertkogud on **osutunud efektiivsemaks**, keskendudes sisulistele vajadustele ja analüüsides valdkondlikke nõudeid ekspertteadmiste põhjal. Haridusasutuste fookusrühmas juhiti tähelepanu, et OSKA on soodustanud **koostöövormi**, näiteks disainihariduse ümarlaud, mis on edendanud eri osapoolte tihedamat suhtlust ja teadmiste vahetamist.

Kutsenõukogude rollis täheldati ühes ekspertintervjuus **ülemäärast formaalsust**, hoolimata juba tehtud vähendustest (varem 23, nüüd 14 kutsenõukogu). Formaalsust ning protsessi vähest läbipaistvust on märgatud ka kutsestandardite kinnitamisel.

Kutsenõukogude poole pealt näiteks teenindus, mis on küllalt lai – ühed inimesed ütlevad, et ei suuda sisuliselt kaasa rääkida, sest seal on väga erinevad erialad. Ühesõnaga, kutsenõukogud on läinud liialt formaalseks. (kutsesüsteemi spetsialist)

Minu hinnangul on meil paremini rakendunud OSKA ekspertkogud, kus räägitakse rohkem sisulistest vajadustest ja hinnatakse seda vajadust ekspertteadmise peal analüütikute toodud tulemustega. (kutsesüsteemi ekspert)

Ekspertintervjuudes toodi näiteid, et on olnud juhtumeid, kus kutsenõukogu kinnitab kutsestandardeid ilma põhjaliku selgitusega. Kutsenõukogude liikmed ei suuda kaasa rääkida erinevate erialade vajadustes, eriti valdkondades, mille sees on suuri erinevusi.

Kui kutsenõukogus on suur osa kutse andjate esindajad, siis võib tulla, et mina kinnitan sinu standardid ja sina minu omad ning me ei sega teineteist. (kutsesüsteemi spetsialist)

Mingitel hetkedel tundub, kas meil on kutsestandardit vaja sellisel viisil ja mahul. Sellist asja on keeruline kokku leppida kutsenõukogus, kus huvitatud osapool on otsustuse juures. See ei toimi minu arvates läbipaistvalt. On olnud juhtumeid, kus on selge, et tegelikult on seda asja mitteobjektiivsete argumentide najal tehtud. Elukõige puudutab see seda, kas meil on vaja mingile kutsele standardit kirjeldada ning tihti tundub, et seal on objektiivsed põhjused otsas, kuid kutsenõukogu ikkagi kinnitab selle. (kutsesüsteemi ekspert)

3.2.6 Kutsesüsteemi uuendamisega seotud riskid

Fookusrühmade intervjuude analüüsist ilmnes, et kõikide sihtrühmade esindajad pidasid uuenduste läbiviimise suurimaks riskiks ebapiisavat kommunikatsiooni.

Uue süsteemi tulemuslikku rakendumist võib takistada **huvirühmade ebapiisav informeeritus** muudatustest. Selleks, et uus süsteem saaks edukalt rakenduda, on vaja **head muudatuste juhtimist** ja selget kommunikatsiooni – mis muudatusi tehakse, miks neid muudatusi ellu viiakse ja millist mõju avaldab see eri sihtrühmadele. Kardetakse ka **koostöö vähenemist** süsteemi osapoolte vahel, sest kõik ei pruugi muudatustega ühel kiirusel kaasa tulla. Fookusrühmade esindajate ühine arvamus on, et parimaks riski maanduseks on **pidev kommunikatsioon** kõikide osapoolte vahel ja tihe koostöö jätkamine, et vähendada võimalikku vastasseisu muudatuste elluviimisele.

On äärmiselt oluline tagada avatud ja tõhus kommunikatsioon kõigi osapoolte vahel, sealhulgas tööandjate, karjäärispetsialistide ja teiste asjaosalistega. On vajalik selgitada tööandjatele ja karjäärispetsialistidele selgelt, millised muutused kaasnevad ja millised on nende mõjud. (karjäärispetsialist)

Selleks, et uus süsteem saaks edukalt rakenduda, on vaja head muudatuste juhtimist ja selget kommunikatsiooni, et tutvustada tööandjatele süsteemi ja selle eeliseid. (kutse andjate esindaja)

Riskikohana tuuakse välja kutsesüsteemi osapoolte pigem **madal valmidus uuendustega kaasa minna** ja uuendusi päriselt kasutusele võtta. Kutsesüsteemi spetsialistide hinnangul **ei ole muudatusteks valmis** ei tööturg ega haridussüsteem tervikuna. Kutse andjate fookusrühma intervjuus rõhutatakse, et kiireid muutusi ei saa oodata, sest näiteks kui juba praeguses süsteemis ei pruugita mõista kutse väärtust, siis ei saa ka eeldada, et see muudatuste elluviimise järel kohe muutuma hakkaks.

Tänapäeva süsteemis ei pruugi tööandjad sageli mõista kutse väärtust. Seega ei saa me eeldada, et tööandjad hakkavad kiiresti kasutama uut süsteemi, kui nad ei tea täpselt, mida üks või teine oskus endast kujutab. (kutse andjate esindaja)

Olen skeptiline universaalsete süsteemide suhtes, ei kujuta uut süsteemi hästi ette. Valdkonnapõhine standardile toetuv süsteem hetkel sobib. (kutse andjate esindaja)

Haridussüsteem ei ole valmis uuendatud oskuspõhist lähenemist kasutusele võtma. Soovivad jätkata pikaajalise õppe ja õppekavadega ega soovi lühiajalist õpet või mooduleid teha. Põhjuseks on sageli rahastusskeem. Tööturg ei ole samuti valmis ega võta uut lähenemist vastu. Kardetakse, et süsteem võib minna veel keerulisemaks. (kutsesüsteemi spetsialist)

Poliitikakujundajate sihtrühma esindajad tõid välja, et neile jääb arusaamatuks, milline hakkab olema **kontrollmeetod** oskuste olemasolule, kui oskused põhinevad inimeste enesehindamisel. Peab säilima kindlus kvalifikatsiooni olemasolus. Hetkel on reguleeritud kutsete puhul kutsestandardites esitatud kvalifikatsiooninõuded, mis on seotud konkreetsete regulatsioonidega. Kutse andjate ja poliitikakujundajate esindajad tõstatasid sellele tuginedes riskikoha, kuidas oskuspõhise süsteemi puhul tuua regulatsioonides nõutud kompetentsid selgelt esile. Ekspertintervjuudest tuleb lisaks välja risk, kuidas hinnata ja arendada oskusi, eriti seoses probleemilahenduse ja kriitilise mõtlemisega, mis sageli põhinevad erialastel teadmistel. Nende hinnangul on oluline vältida ekslikku arusaama, et head suhtlemis-, empaatia- ja koostööoskused asendavad täielikult erialaseid teadmisi.

Kutsetel on hetkel reguleeritud kvalifikatsiooninõuded kutsestandardites, mis on seotud konkreetsete rakendusaktidega, näiteks ehitusseadustiku rakendusaktidega. Tulevikus võib tekkida küsimus, kuidas nõutud kompetentsid ja kogemused selles kontekstis selgelt esile tuua. (kutse andjate esindaja)

Enesehindamine on hea, kuid kuidas saab tööandja veenduda oskuste tegelikus olemasolus? Kas oskused on ka päriselt olemas ning kuidas inimene neid presenteerib? Milline on kontrollimeetod oskuste olemasolust? (poliitikakujundajate esindaja)

Riskina toodi poliitikakujundajate fookusrühmas välja probleem, kus **arendusse on kaasatud liiga kitsas inimeste ring**, mis üksikute entusiastide kadudes seab ohtu süsteemi järjepidevuse.

Riskiks on oma valdkonna entusiastidele tuginev süsteem – kus on viis-kuus inimest, kes veavad kogu asja ja kus nende vahetudes võib tekkida järjepidevuse kadumine. Seda nii ministeeriumides kui ka liitude vaates. Piisav dokumenteeritus järjepidevuse tagamiseks, et inimeste põhisust vältida. Et võrgustikud on nii tugevalt ehitatud, et ühe-kahe sädeinimese kadumine ei tooks kaasa kogu meie programmi eesmärgistatud tegevuse kadumist. (poliitikakujundajate esindaja)

Karjäärispetsialistide esindajate ning ekspertintervjuus osaleja hinnangul on üks kutsesüsteemi uuendamise ja uue süsteemi tulemusliku rakendamise risk **halduskoormuse kasv**.

Kõik, mis on granuleeritud, on halduskoormusega. Mida suurem granuleeritus, seda suurem on halduskoormus. See on risk, mida tuleb vältida. (kutsesüsteemi ekspert)

Üks suurimaid riske seisneb selles, et algusaastatel võib-olla peab keegi rohkem tööd tegema ja see jaotus võib olla ebaproportsionaalne. Hetkel on raske öelda, kes täpselt selle all kannatab, nendeks ilmselt on haridusvaldkonna töötajad. (karjäärispetsialist)

Ekspertintervjuus osaleja hinnangul tuleb leida tasakaal automatiseerimise ja manuaalse töö vahel, et vähendada halduskoormuse tõusu. Eri riikides on leitud erinevaid lahendusi, nagu näiteks tehisintellekti kasutamine või protsesside optimeerimine. Üheks näiteks on prognoosisüsteemi automatiseerimine, mida paljud riigid on edukalt rakendanud. Kuigi automatiseerimine võib olla efektiivne, ei asenda see ekspertintervjuus osaleja hinnangul alati inimlikku hinnangut ja tõlgendust, eriti kui on vaja mõista keerukaid seoseid ja tagamaid.

JÄRELDUSED

Kutsesüsteemi uuendamine

1. Kutsesüsteemi osapoolte ootus on, et oskuspõhine lähenemine aitab kutsesüsteemi muuta paindlikumaks ja kiiremini muutustele kohandatavaks ning võimaldab kiiremini tööturu ja ühiskonna muutustega kaasas käia.
2. Oskuspõhise lähenemise rakendamine kutsesüsteemis lihtsustab ja teeb sihtrühmade hinnangul mõistetavamaks eluaegse enesetäiendamise, võimaldades ära kasutada juba omandatud oskusi.
3. Oskuste kirjeldused peavad vastama nii töömaailma hetke- kui ka tulevikunõuetele. Seda aitab saavutada tööturu ja haridussüsteemi esindajate kaasamine kutsestandardite ja oskuste profiilide kirjeldamisse juba protsessi algetappides.
4. Tööandjad küll annavad oma sisendi õppekavadesse, et õppijad omandaksid vajalikud kompetentsid, kuid ei pea kutsetunnistuse olemasolu sageli oluliseks. Kutsete väärtustamiseks tööandjate hulgas pakkusid kutse andjad lahendusena välja kvaliteedimärgiste süsteemi, mille puhul antakse ettevõttele märgis vastavalt töötajate arvule, kellel on teatud kutsetaseme kvalifikatsioon.
5. Mikroqualifikatsioonide roll kutsesüsteemis on veel ebaselge. Kutsesüsteemi reformimisel on vajalik silmas pidada ka mikroqualifikatsioonide kutsesüsteemi integreerimise vajadust.
6. Kutsenõukogude ja OSKA valdkondlike ekspertkogude tegevuses esineb rollides kattuvusi. Kutsenõukogude puhul on probleemiks ülemäärane formaalsus. Lahendusena pakuti välja kogude ühendamise.

Uuendustega kaasnevad riskid

1. Ebapiisav kommunikatsioon on üks peamisi riske kutsesüsteemi uuenduste elluviimisel.
2. Kõik osapooled ei pruugi uute muudatustega ühel kiirusel kaasa tulla, mis võib viia koostöö vähenemiseni kutsesüsteemi osapoolte vahel ja suurendada vastasseisu süsteemi rakendamisel.
3. Uuenevast kutsesüsteemist, sh oskuste kirjeldamisest ja enesehindamise võimalustest, on kutsesüsteemi osapooltel erinev arusaam, mis pole plaanitavaga alati kooskõlas. Seepärast on vaja, et süsteemi uuenduste elluvijad selgitaksid muudatusi ulatuslikumalt ja arutaksid need kõikide kutsesüsteemi osapooltega läbi.

4 Ettepanekud kutsesüsteemi uuendamiseks

Ettepanekud kutsesüsteemi uuendamiseks põhinevad dokumendianalüüsi, fookusrühmade ja ekspertintervjuude tulemuste analüüsil ja sünteesil. Analüüsitud on Eesti kutsesüsteemi praegust toimimist ning selle tugevusi ja probleemkohti, välisriikide praktikaid, kutsesüsteemi sihtrühmade vajadusi ja ootusi, valmisolekut üleminekuks oskuspõhisele lähenemisele jt aspekte. Analüüsi tulemuste põhjal koostati 17 ettepanekut järgmistes kategooriates:

- kutse andmise protsessi muutmine;
- kompetentside kirjeldamine ja hindamine;
- kutsestandarditega seotud regulatsioonide muutmine;
- kutsestandardite ajakohastamise kiirendamine ja kutsesüsteemi parem sidumine tööturu vajadustega;
- kutse taotlejate motivatsiooni tõstmine kutse taotlemisel;
- sujuv üleminek oskuspõhisele süsteemile.

Ettepanekuid valideeriti kutsesüsteemi osapooltega eraldi seminari käigus.

ETTEPANEKUD KUTSETE ANDMISE PROTSESSI MUUTMISEKS

1

Luua kutsetunnistuste taotlemise ja väljastamise ühine värav

Teeme ettepaneku luua kutsetunnistuste taotlemise ja väljastamise e-keskkond, mis on arendatava oskuste registri osa või sellega integreeritud.

Praegune olukord: Iga kutse andja korraldab taotluste vastuvõtmist ise, st kutse taotleja peab üles otsima kutse andja kodulehe ning leidma sealt vajaliku info nii taotlemistingimuste kui ka taotluse esitamise kohta. Eraldi infosüsteemide ja e-lahenduste loomine pole enamikule kutse andjatele jõukohane ega ole ka otstarbekas ressursikasutus.

Kutse taotlejatele on vajalike dokumentide kogumine, portfoolio koostamine ja nende esitamine küllalt aeganõudev ja keerukas protsess. Kutse taotlemise vormid ei ole hästi struktureeritud ja süstematiseeritud. Kutse taotlejatele on probleemiks, et sageli puudub taotluse vormis selgitav teave seal olevate küsimuste kohta, mis võib tähendada, et taotlejad peavad kulutama aega info otsimisele või täpsustuste küsimisele.

Kasu: Ühtne kutsetunnistuste taotlemise infosüsteem ja taotluskeskkond (nt Kutsekoja kodulehel) teeb kutse taotlemise oluliselt mugavamaks ja kiiremaks. Selline lahendus lihtsustab ka kutse andjate ja kutsekomisjonide tööd, võimaldades neil loobuda paberil asjaajamisest. Selline lahendus võimaldaks muu hulgas saata teavitusi enne kutsetunnistuse aegumist, kasutada eeltäidetud vorme, broneerida eksamiaega jms. E-keskkonda oleks lihtne lisada iga taotluses oleva küsimuse juurde selgitav info, mis aitaks säästa kutse taotlejate aega, hoiaks protsessi sujuvana ning tagaks nõuete ühesuguse tõlgendamise sõltumata kutse andjast.

2

Vähendada tähtajatute kutsete väljastamist

Teeme ettepaneku vähendada tähtajatute kutsete väljastamist, määrares kutsetele pigem pika kehtivusaja (nt 10 aastat). Õppeasutuse lõpudokumendile kantavad esmakutsed võiksid jääda tähtjatuks.

Praegune olukord: Kutsekomisjoni poolt väljastatavatest kutsetunnistustest ligikaudu pooled on tähtjatud ja pooled tähtjalised (kehtivusega kuni 10 aastat), kuid õppeasutuse lõpudokumendile kantavad samad kutsed on kõik tähtjatud. 2022. aastal omandatud kutsetest oli 45% tähtjalised ja 55% tähtjatud (sh 15% õppeasutuse lõpudokumendile kantud ja 40% töömaailma kutse andjate poolt väljastatud). Kõigist kehtivatest kutsetunnistustest oli 76% tähtjatud ja ainult 24% tähtjalised. Seejuures EKR 2.–4. tasemel on tähtajatute kutsete osakaal üle 80%, 5.–7. tasemel ligikaudu 55% ja 8. tasemel 1%.

Tähtjatu kutse omanike osakaalu kasvav trend töötab vastu elukestva õppe väärtustamise põhimõttele. Tähtjatu kutse omanike hulgas suureneb aja möödudes paratamatult nende hulk, kes tegelikult tööks vajalikke oskusi ei oma. See omakorda vähendab tööandjate silmis kutsetunnistuse väärtust, kui nad uusi töötajaid värbavad.

Kasu: Tähtajatute kutsete osakaalu kasvamisel väheneb tähtjaliste kutsete taotlemine, kuna tähtjatu kutsega töötajatel on kutsetunnistust vaja uuendada ainult juhul, kui soovitakse saada kõrgemal EKR-i tasemel olevat kutset. Kokkuvõttes, tähtajatute kutsete osakaalu kasvuga kaasneb tänapäevastele kutsenõuetele mittevastavate kutse omanike osakaalu kasv, mis võib vähendada usaldust kogu kutsesüsteemi vastu.

3

Vältida olukorda, kus kutsetunnistuse kehtivusaeg ja uuendamisinõuded sõltuvad kutse omandamise viisist

Teeme ettepaneku, et õppeasutuse lõpudokumendile kantava kutse kehtivusaeg oleks sama kui vastaval kutsekomisjoni poolt omistataval kutsel ning kutsekomisjon uuendab kutsetunnistust kõigile samadel alustel. Lahendusena sobib ka õppeasutuse lõpudokumendile kantavate kutsete selge eristamine, näiteks esmakutsetena, mida ei saaks töömaailma kutseandja juures omandada.

Praegune olukord: Praegu on rohkem kui 30 täpselt sama nime ja EKR tasemega kutset, kus õppeasutuse lõpudokumendile kantud kutse on tähtjatu, kuid töömaailma kutse andja poolt antud kutse tähtjaline. Viimase viie aasta jooksul on selliseid kutseid omistatud 10 500, sh 7400 tähtjatut ja 3100 tähtjalist kutset.

Kasu: Aitab vähendada tajutavat ebaõiglust ning olukordi, kus sõltumata tegelike kompetentside olemasolust on tähtjatu kutsetunnistuse omanik tööturul eelisseisundis võrreldes sama kutse tähtjaliselt saanud inimesega, kes peab teatud aja möödudes taastõendama enda vastavust kompetentsinõuetele.

4

Kutse taotlemisel võtta arvesse mikrokvalifikatsiooni programmide kaudu omandatud kompetentse

Teeme ettepaneku, et kutse taotlemisel arvestatakse mikrokvalifikatsiooni programmide kaudu omandatud kompetentse. Lõpetajad võiksid saada tunnistuse mikrokvalifikatsiooni programmis omandatud kompetentside kohta. Kutse taotlemisel tuleks läbida täiendav hindamine vastava valdkonna kutseksamite korraldajatelt. Oluline on märkida, et mitte kõik mikrokvalifikatsiooni programmid ei pea olema seotud kutse taotlemisega. Mikrokvalifikatsiooni õppekavade sisu peaks olema heaks kiitnud vastav kutsekomisjon.

Praegune olukord: Mikrokvalifikatsioonide programmide pakkumine on osutunud väga tõhusaks viisiks omandada spetsiifilisi erialaseid teadmisi kiiremini ja suunatumalt. Mikrokvalifikatsioonide rakendumist kutsesüsteemis ei ole veel välja arendatud.⁹³ Ekspertintervjuust ilmnes, et Kutsekoda kavatseb muuta kutsestandardite metoodikat ja seejuures paremini integreerida mikrokvalifikatsioone.

Kasu: Mikrokvalifikatsioonide programmidest saadud kompetentside arvesse võtmine laiendab kutsete taotlemise võimalusi. See suurendab paindlikkust ning võimaldab pakkuda osi kutsestandarditest, samas saavad inimesed valida sobivaid oskuste komplekte.

ETTEPANEKUD KOMPETENTSIDE KIRJELDAMISEKS JA HINDAMISEKS

5

Kavandada detailne oskuste registri sisu haldamise protsess

Teeme ettepaneku kavandada detailne oskuste registri sisu haldamise protsess. Oskuste registri rakendamisel on kriitilise tähtsusega sisuloo korraldamine, s.o kuidas tagada, et registrisse sisestatav andmestik oleks piisav, kooskõlaline, ilma dubleerimisteta, kvaliteetne ja regulaarselt ajakohastatav. Protsess peaks sisaldama ka kasutajakoolituste ja kasutajatoe kavandamist. Protsessi kavandamisel soovitame eeskju võtta Austraalia⁹⁴ ja Kanada⁹⁵ kogemustest.

Praegune olukord: Kompetentside ühese loetelu tekitamiseks ja kirjelduste kvaliteedi ühtlustamiseks on oskuste süsteemi osana käivitatud oskuste registri infosüsteemi ja kasutajakeskkonna arendus, mis peaks valmima 2024. aastal.

Kasu: Oskuste register peaks toimima keskusena, kus inimesed saavad koguda ja hallata oma õppe- ja oskusteavet ühes kohas. Register lihtsustab andmete haldamist ja ajakohasena hoidmist. Infosüsteem aitab näidata inimeste pädevust laiemalt, võimaldab andmetele juurdepääsu igal pool ja igal ajal ning annab suurema paindlikkuse oma oskuste esitlemisel. Lisaks ei ole inimesed enam piiratud ühe kindla valdkonna tööotsingutega, vaid saavad parema ülevaate tööturul toimuvast ning võimaluse enda oskusi teistesse valdkondadesse üle kanda. Samuti lihtsustub värbamisprotsess, kui oskused on täpselt määratletud ja selgelt esitatud.

Lisainfo: Oskuste registri infosüsteemi rakendamiseks ja selle eduka toimimise tagamiseks on oluline maandada mitmesugused riskid. Peamised uue infosüsteemi rakendamise riskid hõlmavad andmete täpsust ja usaldusväärsust, andmete kaitset ja privaatsuse tagamist, tehnilisi vigu ja katkestusi, kasutajate vastupanu uuele süsteemile ning süsteemide vahelist ühilduvust. Selleks, et oskuste registri infosüsteem toimiks tõhusalt ja turvaliselt, on oluline korraldada põhjalikud kasutajakoolitused, et kasutajad mõistaksid süsteemi tööpõhimõtteid. Samuti soovitame luua tugeva kasutajatoe, mis aitab kasutajatel küsimuste korral abi saada. Kehtestada tuleb tugevad andmekaitsemeetmed ja tagada süsteemi tehniline stabiilsus. Süsteemi arendamisel tuleb silmas pidada selle ühilduvust teiste süsteemidega (EHIS, haridusasutuste õppeinfosüsteemid, töövahenduskeskkonnad, Europass jt).

⁹³ ÜKPF rakenduskava 2021–2027, lk 90.

⁹⁴ Vt lk 44, The Australian Skills Classification release.

⁹⁵ Vt lk 45, The National Occupational Classification.

6

Luua kutse taotlejatele enesehindamise tööriist

Teeme ettepaneku luua kutse taotlejatele oskuste registri enesehindamise tööriist, et kutse taotlejatel oleks lihtsam oma oskusi hinnata, analüüsida ning leida üles parendusvaldkonnad. See peaks sisaldama kasutusjuhendeid ning olema lihtsasti kasutatav. Eeskujuks võib olla näiteks Kanada Red Seal -kutsestandardite süsteemi enesehindamise vahendid.⁹⁶ Lisaks peab loodav enesehindamise tööriist olema valideeritud ning järgima teaduslikku metoodikat, vastasel juhul võib tööriist osutada ebatäpseks. Enesehindamise tööriistas märgitud oskused peavad olema valideeritud, et oskused saaks õigesti määratletud.

Praegune olukord: Loodavas oskuste registris saavad kasutajad kirjeldada enda oskusi registris leiduvate oskuste abil. Hetkel puudub selge teadmine selle kohta, kuidas tagada, et kasutajad oskusi õigesti määravad, kuna kutse taotlejad ei pruugi osata enda kompetentse objektiivselt hinnata. Enesehindamise tööriist võib siin abiks olla.

Kasu: Oskuste registri enesehindamise tööriist aitaks kutse taotlejatel oma oskusi objektiivsemalt hinnata ning analüüsida. See teeks lihtsamaks ka oma oskuste taseme võrdlemise kutsestandardis esitatud kompetentsinõuetega. Kasutusjuhendite loomine aitab enesehindamise tööriista efektiivsemalt kasutada. Uue tööriista loomisel arvesse võetav kasutajate tagasiside aitab tuvastada ja lahendada vajadustele mittevastavusi.

ETTEPANEKUD KUTSESTANDARDITEGA SEOTUD REGULATSIOONIDE MUUTMISEKS

7

Lihtsustada ja korrastada kutsestandardite struktuuri

Teeme ettepaneku lihtsustada ning korrastada kutsestandardite struktuuri, sh selgemalt eristada reguleeritud ja reguleerimata kutsete kutsestandardeid. Reguleerimata kutsete jaoks ei peaks olema osa A.2 kohustuslik, kuna reguleerimata kutsete puhul võib töö sisu samanimelistel ametikohtadel erineda oluliselt rohkem kui reguleeritud kutsete puhul. B-osa (tulevikus oskuste profiil) on oluline mõlemat tüüpi kutsete jaoks, kuid vältida tuleb B2 kompetentside lihtsat kopeerimist A.2 tööülesannete kirjeldusest ja vastupidi.

Praegune olukord: Kutsestandard koosneb kolmest osast: A – Töö kirjeldus, B – Kompetentsusnõuded, C – Üldine teave (tehniline info ja lisad)⁹⁷. Praktikas on kutsestandardi osad A.2 Tööosad ja B.2 Kompetentsid⁹⁸ suures osas kattuvad (nt Täiskasvanute koolitaja, tase 6 kutsestandard või Ehitusplekksepp, tase 4), eriti reguleerimata kutsete kutsestandardite puhul.

Kasu: Mittereguleeritud valdkondades muutuks kutsestandardite muutmise lihtsamaks. Sel moel on kutsenõukogudel rohkem aega detailsemat käsitlemist nõudvate kutsestandardite arendamiseks. Samuti muudaks see lihtsamaks kutsestandardite sisust arusaamise.

Lisainfo: Kutsestandardis soovime senisest rohkem tähelepanu pöörata ametiga seotud kohustuste, töökeskkonna, töötingimuste ja karjäärivõimaluste kirjeldamisele, ameti tuleviku-trendidest ülevaate andmisele ja hindamisnõuetele kas kutsestandardi täiendavate osade või kohustuslike lisadena.

⁹⁶ Vt lk 53. Enesehindamise töövahendid (oskuspõhise süsteemi osana)

⁹⁷ Kutsekoda. (2023). Kutsestandardi koostamise ja vormistamise juhend. <https://www.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2023/05/Kutsestandardi-juhend-02.05.2023.pdf>

⁹⁸ B-osa struktuur on kutsestandardites erinev. Osas kutsestandardites on punktis B.2 toodud üldoskused, kompetentsid on sel juhul punktis B.3.

Luu võimalus liita ühte kutsestandardisse kokku eri tasemed

Teeme ettepaneku jätta kutseõukogudele otsustamisõigus, kas kirjeldada kutseala eri tasemed ühes kutsestandardis või luua iga taseme jaoks eri kutsestandard. Viimasel juhul peaks erinema ka kutseala (kutsestandardi) nimed. Kui on oluline esitada kutseala tasemeid hoolimata sarnasest sisust ja nimest (nt haridussüsteemiga paremaks seostamiseks), siis tuleks lubada kirjeldada ühe kutsestandardi sees eri tasemeid (sarnaselt sellele nagu on praegu kirjeldatud osakutsed).

Praegune olukord: Paljude kutsestandardite korral on kvalifikatsiooniraamistikule vastavad tasemed selgelt eristatavad. Töö kirjeldused ja kompetentsinõuded on sisult ja tasemelt eristuvad ning enamasti on erinev ka kutsestandardi nimi (nt Ehitusinsener, tase 6; Diplomeeritud ehitusinsener, tase 7; Volitatud ehitusinsener, tase 8 või Abitreener, tase 3; Nooremtreener, tase 4; Treener, tase 5; Vanemtreener, tase 6; Meistertreener, tase 7; Eliittreener, tase 8). Selliselt üles ehitatud kutsed pakuvad töötajatele sisuliselt karjäärisüsteemi, kus uue kutsetaseme saavutamine nõuab pingutust, kuid pakub ka täiendavaid võimalusi. Samas on ka kutsestandardeid, kus eri tasemete töö kirjeldused ja kompetentsinõuded on peaaegu eristamatud ning ka kutsestandardi nimi on samasugune (nt Sisetööde elektrik, tase 4 ja 5 või Konsulent, tasemed 5, 6 ja 7). Kutsestandardi taseme määramisel kasutatakse valemit⁹⁹, kus igale kutsestandardis kirjeldatud kompetentsile määratakse EKR tase ja kaalukoefitsient. Näiteks konsulendi kutsestandardis on enamik kompetentse sarnase nime ja kirjeldusega, erineb ainult EKR taseme hinnang.

Kasu: Ühesuguse kutseala nime ja väikeste nõuete erisuse korral on eri tasemete liitmine ühte kutsestandardisse (või ainult ühe taseme kutsestandardi säilitamine) lihtsam ja arusaadavam ning see aitab ka vähendada kutsestandardite arvu. Selline lähenemine lihtsustaks ka osakutsete kirjeldamist, sest kaoks vajadus kirjeldada osakutse nõuded iga taseme kutsestandardis eraldi.

Lisainfo: Ettepaneku elluviimiseks tuleb lisaks regulatsioonide muutmisele täiendada kutsestandardite koostamise juhendeid. Ühtlasi soovitame täpsustada EKR taseme määramise valemi metoodikat, et välistada olukorrad, kus täiesti identsetele kompetentsikirjeldustele määratakse erinevad EKR tasemed (seda nii ühe ametiala kui ka eri ametialade kutsestandardites).

⁹⁹ Kutsekoda. (2023). Kutsestandardi koostamise ja vormistamise juhend. <https://www.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2023/05/Kutsestandardi-juhend-02.05.2023.pdf>

9

Loobuda kutsestandardi maksimaalsest kehtivusajast (kutsestandard kehtib kuni kehtetuks tunnistamiseni), kuid uuendada kutsestandardeid vastavalt vajadusele

Teeme ettepaneku muuta kutsestandardite kehtivus tähtajatuks, kuid kehtestada kutse-õukogudele kohustus regulaarseks kutsestandardite läbivaatamiseks ja luua võimalus teha jooksval muudatusi kehtivasse kutsestandardisse.

Praegune olukord: Töö iseloom, nõuded ja vajalikud kompetentsid muutuvad kiiresti. Praegu kasutatakse mitmes väga kiiresti muutuvas valdkonnas 5-aastast kutsestandardi kehtivusaega (nt IT-turvaspetsialist, tarkvaraarendaja, meditsiinilabori spetsialist jt). Kutsenõukogudel on võimalik kutsestandardeid ka kiiremini muuta, kuid üldjuhul seda siiski ei tehta, kuna kutsestandardi muutmine on töö- ja ajamahukas.

Kasu: Selline lahendus aitaks tagada, et kutsestandardid peegeldavad täpsemalt valdkonna praegust olukorda ja nõudeid.

Piirangud: Õppekavu on keeruline ümber teha, kui kutsestandardeid muudetakse liiga tihti.

10

Luua kutsestandardite muudatuste esitamise ja kooskõlastamise e-keskkond

Teeme ettepaneku luua uus kutsestandardite halduskeskkond oskuste süsteemi II arendusetapi osana.

Praegune olukord: Sihtrühmade kaasamise ulatus ja viisid kutsestandardite muudatus-ettepanekute kogumisel ja uue kutsestandardi kooskõlastamisel on suuresti kutsenõukogude korraldada. Sagedasti korraldatakse seda praegu e-kirjade kaudu.

Kasu: Võimaldab kaasata kutsestandardite arendamisse ja kooskõlastamisse võimalikult palju sidusrühmade esindajaid. Uus e-keskkond võimaldab näiteks lühikese aja jooksul koguda laiapõhjalise online-uuringu kaudu tagasisidet sidusrühmadelt.

11

Siduda kutsestandardi B-osa oskuste registriga

Teeme ettepaneku siduda kutsestandardi B-osa (kompetentsusnõuded) oskuste registriga, kust võetakse nii nimetused kui ka kirjeldused.

Praegune olukord: Oskuste kirjeldused ja klassifitseerimine riiklikes andmebaasides, s.o kutseregistris ning Töötukassa ametite ja kutsete andmebaasis kajastuvate, tööturul vajalike oskuste kohta on erinevad ega anna võrreldavat ülevaadet elanikkonnal olevatest ja tööturul vajaminevatest oskustest.¹⁰⁰

Kasu: Kutsestandardite tänapäevasena hoidmisele aitab oluliselt kaasa ka oskuste klassifikaatori kasutusele võtmine kutsestandardi vajalike kompetentside kirjeldamisel (praeguse kutsestandardi B-osa). Kui oskuste klassifikaatoris uuendatakse oskuse/kompetentsi kirjeldust, kajastub see kohe ka kutsestandardis. Oskuste registri oskused on sellise lahenduse korral n-ö kutsestandardi ehituskivid.

¹⁰⁰ ÜKPF rakenduskava 2021-2027, lk 90.

12

Ühendada kutseenõukogud ja OSKA valdkondlikud ekspertkogud

Teeme ettepaneku ühendada kutseenõukogud ja OSKA valdkondlikud ekspertkogud. Ühendatud kogus on võimalik luua töörühmi erinevate ülesannete täitmiseks.

Praegune olukord: Kutseenõukogudes ja OSKA valdkondlikes ekspertkogudes töötavad osaliselt samad isikud ning nende rollid ja vastutusalad võivad sageli kattuda.

OSKA ekspertkogud on osutunud efektiivseteks, keskendudes sisulistele vajadustele ja analüüsides valdkondlikke nõudeid ekspertteadmiste põhjal. Kutseenõukogude töö on ülemäära bürookraatlik ja formaalne, hoolimata juba tehtud vähendustest (varasemalt 23, nüüd 14 kutseenõukogu). Kutsestandardite kinnitamise protsess on formaalne ega ole piisavalt läbipaistev.

Kasu: OSKA ekspertkogude ja kutseenõukogude ühendamine üheks keskseks koguks aitaks parandada koostööd ja infovahetust ning vältida tööülesannete dubleerimist. Ühendatud kogu peaks tagama läbipaistva kutsestandardite kinnitamise protsessi ja otsuste põhinemise ekspertarvamustel. Töörühmad aitaksid vältida liigset halduskoormust, sest iga töörühm tegeleks kindla tegevusvaldkonnaga.

Piirangud: Osalejate koostöö- või panustamishuvi võib väheneda, eriti praeguste OSKA ekspertnõukogu liikmete jaoks, kuna nende kohustused ja ajakulu võivad oluliselt kasvada. Kogude ühendamisel vajab tähelepanu asjaolu, et kutseenõukogud tegutsevad haldusorganina, aga OSKA ekspertkogudel on pigem nõuandev roll.

13

Tõhustada uute oskuste lisamist kutsesüsteemi

Teeme ettepaneku tõhustada uute oskuste lisamist kutsesüsteemi, et tagada parem vastavus tööturu muutustele.

Praegune olukord: Kutsestandardid kinnitatakse viieks aastaks, mis ei pruugi olla vastavuses tööturu kiirete muutustega. Kutsestandardite kohandamine ja täiendamine on keeruline ja aeganõudev, mistõttu ei jõua vajalikud muutused piisavalt kiiresti kutsestandarditesse.

Kasu: Kutsestandardite pidev ajakohastamine ja kohandamine võimaldaks vastavalt tööturu arengutele kiiremini integreerida uusi oskusi ja vajadusi kutsesüsteemi. See lähenemine võimaldaks hoida tasakaalu praeguste ja tulevaste tööturu vajaduste vahel, et tagada pidev kohanemisvõime ja vastavus kiiretele muutustele. Näiteks mikrokvalifikatsioonide õppekavades on juba arvesse võetud tööturu vajadusi, võimaldades inimestel kiiremini vajalikke oskusi omandada.

Tõsta OSKA ülevaadete ajakohasust

Teeme ettepaneku uuendada senisest sagedamini OSKA ülevaateid, eriti kvantitatiivandmeid. Ülevaated peaksid olema dünaamiliselt muutetavad, arvnäitajaid (nt töökohtade vajadus) peaks üle vaatama senisest sagedamini. Ülevaadete uuendamine peaks olema seotud sündmustel põhineva reageerimisega, eelkõige selliste sündmustega (nt mõne uue tehnoloogia laialdane kasutusele võtmine), mis toovad kaasa märkimisväärsed tehnoloogilisi edusamme või ühiskondlikke muutusi. Raportid peaksid hõlmama kõiki valdkondi ja kutsealasid ning tähelepanu vajavad ka valdkondadevahelised horisontaalsed seosed, et hõlmatud oleks kogu tööturg ning ühe valdkonna prognoosid arvestaks teiste valdkondade prognoosidega.

Praegune olukord: Kutsekoda viib Koordinatsioonikogu ülesandel läbi OSKA valdkonnauuringuid ja temaatilisi uuringuid ning koostab valdkondadeüleseid tööjõuvajaduse ja -pakkumise prognoose ehk üldprognoose. Tänu üldprognoosile on võimalik luua seoseid oskuste klassifikaatoriga, kus saaks rõhutada vajalikke arendamist vajavaid oskusi, suurema nõudlusega oskusi ning läbivaid oskusi.¹⁰¹

OSKA ülevaated on olulised kutsestandardite kirjeldamisel ja arendamisel, ent nende uuendamine ei ole piisavalt kiire. Juba paari aasta tagused prognoosid pole ühiskonnas toimuvate kiirete arengute tõttu pole enam ajakohased ning vajaksid ülevaatamist.

Kasu: Ülevaadete uuendamine sündmustepõhiselt võimaldaks ühiskonnas toimuvatele kiiretele muutustele paremini reageerida. Selle lähenemisviisi eesmärk on tagada, et ülevaateid ei uuendata pelgalt kindla fikseeritud sagedusega, vaid ka siis, kui ilmnevad olulised ja ajakohaseid muudatusi nõudvad sündmused. Kui kõik valdkonnad ja ametialad on OSKA ülevaadetes kajastatud, võimaldaks see teha adekvaatseid prognoose valdkondade üleselt.

¹⁰¹ Kutsekoda. (2022). OSKA 2020+ tööjõu- ja oskuste vajaduse meetoodika. Versioon 3.0. [OSKA-
meetoodika 3.0 2022.pdf \(kutsekoda.ee\)](https://kutsekoda.ee/metoodika_3.0_2022.pdf)

15

Kutsetunnistuste suurem väärtustamine

Teeme ettepaneku pöörata süsteemi edasiarendamisel täiendavat tähelepanu lahendustele, mis suurendavad kutse omandamise väärtustamist taotlejate hulgas. Motivatsiooni puhul peab arvestama, et tehniliselt lihtne kutse taotlemine ei ole ainus, mis toetab inimese motivatsiooni taotleda kutset või omandada haridust. Olulist rolli mängib ka see, kuivõrd hästi arvestatakse inimese karjääri vajaduste ja eesmärkidega, pakkudes talle vajadusel nõustamist ja tagasisidet.

Praegune olukord: Kutsetunnistuste väärtustamine on eri sihtrühmades ja valdkondades ebaühtlane. Kutsetunnistuse väärtus sihtrühma jaoks väljendub nende taotlemise aktiivsuses, mis on suurem nendes valdkondades, kus enamik kutseid on reguleeritud (nt energeetika)¹⁰². Vähem väärtustatakse kutsetunnistusi nendes valdkondades, kus reguleeritud kutseid on vähem (nt äridus). Mõnes valdkonnas, näiteks tervishoius, ei ole ametialade kutsenõuded kutsesüsteemiga seotud. Kutsetunnistuse väärtustamine sõltub ka erialaliitude poolt pakutavatest soodustustest või loodavatest eelistest kutse omandajatele (nt toetuste eraldamine ja tasuta õigisabi pakkumine ainult kutsetunnistusega treeneritele spordivaldkonnas).

Kasu: Kutsetunnistuse väärtustamine suurendab kutsete taotlemist ja kasutamist tööturul. Kui kutsetunnistusi väärtustatakse rohkem, võivad inimesed olla motiveeritumad taotlema kutseid, kuna näevad selles selget kasu oma karjäärile ja isiklikule arengule. Soodustuste ja eeliste pakkumisega kaasneb suurem usaldus kutsetunnistuste vastu, mis omakorda võib parandada kutsega seotud tööle saamise võimalusi. Tööandjate jaoks on kasulik, kui nad saavad usaldada kutsetunnistuste väärtust ja teavad, et see tagab kvalifitseeritud tööjõu.

ETTEPANEKUD SUJUVAKS ÜLEMINEKUOSKUSTE PÕHISELE SÜSTEEMILE

16

Kaasata sihtrühmi senisest aktiivsemalt üleminekuprotsessi kavandamisse

Teeme ettepaneku kaasata sihtrühmi senisest aktiivsemalt üleminekuprotsessi kavandamisse, sh koostada kommunikatsiooniplaan, et suurendada sihtrühmade teadlikkust reformist ning maandada puudulikust kommunikatsioonist tulenevaid riske. Osapoolte kaasamine on vajalik juba reformi väljatöötamise faasis, et tagada reformi asjakohasus ja sihtrühmade ootustele vastavus. Kommunikatsiooniplaan peaks sisaldama (lisaks informeerimisele) ka sihtrühmaga koos toimuvate arutelude korraldamist. Kaasamise planeerimisel tuleks arvestada kaasamise head tava ja uuringuid, kus on käsitletud kaasamise ebaõnnestumist Eesti riigisektoris^{103, 104, 105, 106, 107}.

Praegune olukord: Uuringu käigus ilmnes, et hetkel ei ole sihtrühmi veel piisavalt üleminekuprotsessi kavandamisse kaasatud ning puudub ka sihtrühmadega suhtlemise kommunikatsiooniplaan. Koostööd peeti suureks väärtuseks ning vajalik on selgelt kommunikeerida, millised muutused kaasnevad, miks neid muutusi läbi viiakse ja millised on nende mõjud.

Kasu: Läbimõeldum muutuste juhtimine, selge kommunikatsioon ja sihtrühmade teavitamine muutuste käigust ning nende eelistest aitavad vähendada vastupanu muutustele ning loovad suurema usalduse kutsesüsteemi vastu. Lisaks aitab tihedam kommunikatsioon kaasa üldise koostöö paranemisele sihtrühmadega.

¹⁰² Autorite arvutused Kutsekoja statistika (<https://www.kutseregister.ee/et/valjavotted/>) ja Statistikaameti andmete (andmetabel TT0201) põhjal.

¹⁰³ Maarja Toots. (2019). „Why E-participation systems fail: The case of Estonia's Osale.ee“ Government Information Quarterly, Volume 36, Issue 3, 546–559.

¹⁰⁴ SA Poliitikauuringute Keskus PRAXIS. Kaasamine ja osalemine otsusetegemise protsessis. <https://www.praxis.ee/tood/kaasamine-ja-osalemine-otsusetegemise-protsessis/>

¹⁰⁵ Kübar, Urmo ja Hille Hinsberg. (2014). Kaasamine avalikus sektoris ja vabakonnas. Vabaühenduste Liit MTÜ.

¹⁰⁶ SA Poliitikauuringute Keskus PRAXIS ja MTÜ Balti Uuringute Instituut. (2010). Valitsusasutuste kaasamispraktikate analüüs. Siseministerium.

¹⁰⁷ Eesti Õpetajate Liit. (2022). Haridusvaldkonna organisatsioonide ühispöördumine haridusministri, HTM-i ning Riigikogu kultuurikomisjoni poole põhikooli lõpueksamite teemal. <https://opetajateliit.ee/?p=2857>

Kasutada muutuste juhtimisel järkjärgulist lähenemist

Teeme ettepaneku kasutada muutuste juhtimisel järkjärgulist lähenemist, et vältida kogu kutsesüsteemi seisukohalt olulisi vigu. Enne suuremahulisi muudatusi on oluline viia läbi piloteerimine. Muudatuste rakendamisel tuleks tagada, et need oleksid kooskõlas kutsesüsteemi üldiste eesmärkidega. Osapooli peab muutustest proaktiivselt informeerima ja arvestada tuleb nende tagasisidet. Luua tuleks mõõdikutesüsteem, et jälgida, kuidas uuendused mõjutavad kutsesüsteemi ja kasutajate käitumist. Koos reformiga soovitame üle vaadata ja täiendada ka kutsesüsteemi formaalseid eesmärke.

Praegune olukord: Sihtrühmade teadlikkus kutsesüsteemi uuendamisest on ebaühtlane. Fookusrühmast ilmnes, et eelkõige tööandjatel ja erialaliitudel ei ole ülevaadet muudatustest. Huvirühmad ei tea kutsesüsteemi uuendamise põhjusi, vajadusi, tegevusplaani ning kuidas uus ja vana kutsesüsteem suhestuvad. Levinud on ekslik arusaam, et uus kutsesüsteem asendab vana kutsesüsteemi. Teadmatus, milliseid muudatusi hakatakse läbi viima ja mis põhjustel, võib tekitada huvirühmade seas vastumeelsust uuenduste vastu.

Kasu: Piloteerimine võimaldab saada tagasisidet ja tuvastada võimalikke kitsaskohti. Tagasiside kogumine näitab osapooltele nende arvamuse tähtsust ja aitab ennetada suuri vigu, mis võiksid kogu süsteemi mõjutada. Mõõdikute süsteem võimaldab jälgida muudatustega saavutatud tulemusi ja vajaduse korral neid kohandada. Eduka piloteerimise ja positiivse tagasiside korral võib jätkata uuenduste järkjärgulist laiendamist. See võimaldab kontrollida muudatuste mõju väiksemale rühmale enne, kui need kogu kutsesüsteemile laienevad.

5 Kutsesüsteemi uuenduste rakendamise riskid

Üldised riskid		
Risk	Maandamismeetmed ja nende mitterakendamise võimalikud tagajärjed	
Infoturvalisus ja andmekaitse Loodav oskuste register ja välja pakutud e-keskkond hõlmavad laialdast hulka isikuandmeid, sealhulgas näiteks kutse taotlejate isiklikke andmeid. Selliste andmete olemasolul võib tekkida risk, et neid andmeid ei suudeta piisavalt kaitsta ning hallata. SEOTUD ETTEPANEKUD: 1,5,6,10 Tõenäosus: MADAL Mõju: KESKMINE	✓ Kehtestada ning rakendada tõhusaid andmekaitse- ja privaatsusmeetmeid, et tagada andmete turvalisus ja isikuandmete konfidentsiaalsus. ✓ Korraldada regulaarselt hindamisi ja auditeid andmekaitse ja privaatsuse meetmete tõhususe kontrollimiseks ja parandamiseks. ✓ Hoida e-keskkonna kasutajate isikuandmeid konfidentsiaalselt ja turvaliselt, et kaitsta nende privaatsust ja vältida volitamata juurdepääsu. ✓ Veenduda, et keskkond vastab andmekaitsenõuetele.	Maandamismeetmete mitterakendamine võib kaasa tuua kogutud andmete sattumise volitamata isikute kätte. See võib põhjustada andmete lekke, mis viib oskuste registri ning e-keskkonna kasutajate privaatsuse rikkumiseni. Andmehaldusprobleemid võivad ohustada kasutajate usaldust ja kahjustada kutsesüsteemi üldist mainet.
Bürokraatia suurenemine Uue süsteemi ellu viimine võib viia bürokraatia suurenemiseni, tuues kaasa ebaefektiivsed, vähe tõhusad või mittevajalikud protseduuri-reeglid. SEOTUD ETTEPANEKUD: 1-5, 7-10, 14 Tõenäosus: KÕRGE Mõju: SUUR	✓ Planeerida muudatusi ja määratleda vahe-eesmärke, et nende alusel projekti edukust hinnata. ✓ Kasutada asjakohaseid mõõdikuid, mis võimaldavad hinnata arenguid. ✓ Koguda regulaarselt tagasisidet sihtgrupilt, et hinnata tulemusi, tuvastada parandusvajadusi ja tagada sihtgrupi rahulolu ning kaasatus. ✓ Analüüsida regulaarselt protseduure, et tuvastada liigset bürokraatiat.	Maandamismeetmete mitterakendamine võib tekitada olukorra, kus muudatustega ei saavutata soovitud tulemusi, ei täideta kasutajate vajadusi ja ootusi ning isegi kahjustatakse kutsesüsteemi toimimist. Lisaks võib maandamismeetmete rakendamata jätmine viia ka selleni, et muudatusi ei ole võimalik adekvaatselt jälgida ja hinnata ning ei ole võimalik õigel ajal teha vajalikke kohandusi.

Risk	Maandamismeetmed ja nende mitterakendamise võimalikud tagajärjed	
Tehnilised probleemid Loodavas oskuste registris ning välja pakutud e-keskkonnas võivad tekkida riistvaralised ja tarkvaralised tehnilised probleemid. Need võivad ohustada süsteemide korrapärase toimimist ning andmete koostöö ja terviklikkust. Kui oskuste registri ja kutsestandardi osa B vahel puudub piisavalt tõhus koostöö, võib see kaasa tuua ebatäpsusi ja ebakõlasid oskuste kirjeldustes ning kutsestandardites. Erinevate riiklike andmebaaside ja registrite ühildamine võib olla keeruline, mis võib põhjustada ebaselgust ja segadust oskuste kirjeldamisel ja klassifitseerimisel. SEOTUD ETTEPANEKUD: 1,5,6,10,11 Tõenäosus: KESKMIINE Mõju: SUUR	✓ Viia läbi põhjalik e-keskkonna ning oskuste registri testimine, et avastada võimalikud vead ja tagada süsteemi stabiilsus ja jõudlus. ✓ Luua tehniline tugi, mis pakub kasutajatele juhendamist ja tuge, eriti Oskuste Registri kasutamisel. ✓ Tagada, et register saab regulaarselt uuendatud ja ajakohastatud, et vastata tehnoloogilistele nõuetele ning säilitada süsteemi terviklikkus ja tõrgeteta toimimine. ✓ Viia läbi eelhindamine loodavate süsteemide ühildamiseks olemasolevatega (andmevahetuse eesmärgil), mis hõlmab uue süsteemi sobivuse hindamist olemasolevate süsteemidega, tehniliste nõuete määramist, andmevahetuse analüüsi, riskide hindamist ja kulude analüüsi. ✓ Koguda tagasisidet oskuste registri, e-keskkonna ja enesehindamise tööriista kasutajatelt, mis võimaldab kiiresti tuvastada ja lahendada probleeme.	
Muutuste vastuvõtmine ja kohanemine Kutsesüsteemi uuendustega kohanemine ja muutuste aktsepteerimine võtab aega, sest osapooled ei pruugi olla muudatustest piisavalt informeeritud või võivad nendesse suhtuda ettevaatlikult. Muudatused võivad nõuda tavapärase töökorralduse muutmist, mis võib esialgu tekitada osapoolte vastuseisu. SEOTUD ETTEPANEKUD: 1-10,12, 14 Tõenäosus: KÕRGE Mõju: SUUR	✓ Varajane kaasamine ja koosloome, et osapooled oleksid juba protsessi alguses aktiivselt kaasatud, soodustades seeläbi sujuvat kohanemist muutustega. ✓ Koguda regulaarselt tagasisidet kutsesüsteemi osapooltelt, et hinnata tulemusi, tuvastada parandusvajadusi ja tagada sihtgrupi rahulolu ning kaasatus. ✓ Arvestada muutusi tehes kasutajasõbralikkusega. ✓ Korraldada koolitusi ning luua juhendmaterjale, et loodav e-keskkond oleks hõlpsasti kasutatav.	
	Maandamismeetmete mitterakendamine võib häirida süsteemi sujuvat toimimist. Lisaks võivad tehnilised tõrked mõjutada keskkonna integreerumist teiste süsteemidega, mis võib häirida andmevahetust ja koostööd teiste organisatsioonidega. Lisaks võib andmete koostöölastamise probleemide korral tekkida segadus oskuste määratlemisel ja kompetentside hindamisel. Info süstematiseerimise probleemid võivad viia ebatäpsete kutsestandardite loomiseni ning raskendada elanikkonna ja tööturul vajalike oskuste võrdlemist ja haldamist. Maandamismeetmete mitterakendamine võib kohanemisprotsessi raskendada ja tekitada vastupanu uuendustele, mõjutades negatiivselt muutuste tõhusust ja kasutuselevõttu.	

Risk	Maandamismeetmed ja nende mitterakendamise võimalikud tagajärjed	
Ressursipuudus (rahalised, inimressurss) Ressursside puudus võib tekkida, kui uuenduste tegemisel ei suudeta tagada vajalikke rahalisi vahendeid ega piisavalt inimressursse. Lisaks uute lahenduste käivitamisele vajavad oskuste register ja e-keskkond ka edaspidist käigushoidmist ja vajadusel edasisi arendusi, mis omakorda vajavad täiendavaid ressursse. SEOTUD ETTEPANEKUD: 1,5-7,10,12-14 Tõenäosus: KÕRGE Mõju: SUUR	✓ Koostada pikaajaline eelarve ja kuluplaan ning optimeerida tegevusi. ✓ Luua selged rahastamispõhimõtted ja määrata vastutajad, näiteks Oskuste Registri kulude katmiseks. ✓ Määrata kindlad rollid ja ülesanded inimressursside puuduse leevendamiseks, mis võimaldab selgelt defineerida vastutusvaldkonnad ja näha vajadust lisatööjõu rakendamiseks. ✓ Eraldada vajadusel lisaressursse. ✓ Optimeerida võimalusel protsesse, et vähendada töömahtu.	Maandamismeetmete mitterakendamine võib tekitada viivitust muudatuste elluviimises ning tagajärjeks võib olla ka kvaliteedi langus uuenduste elluviimisel. Lisaks võib see kujutada ohtu muudatuste edukale rakendamisele ja soovitud tulemuste saavutamisele.

Kutse andmise protsessi muutmisega seonduvad riskid		
Risk	Maandamismeetmed ja nende mitterakendamise võimalikud tagajärjed	
Kutse taotlemise ja väljastamise ühine värv ei pruugi leida aktiivset kasutust Inimestel võib olla hirm või vastumeelsus muutuste suhtes ja uue e-keskkonna eeliste mõistmine võib võtta aega. Tõenäosus: KESKMINE Mõju: KESKMINE	✓ Tagada uue süsteemi kasutajasõbralikkus, selgus ja lihtsus. ✓ Kogu kutse taotlemise ja andmise protsess peaks käima ühe keskkonna kaudu, paralleelselt mitme süsteemi käigushoidmine on kulukas ning mõistlik üksnes teatud üleminekuetapis. ✓ Kaasata süsteemi loomisel nii kutse taotlejaid kui kutse andjaid ja arvestada tagasisidega. ✓ Pakkuda laiapõhjalist teavituskampaaniat erinevates kanalites, mille kaudu selgitada süsteemi eeliseid ja võimalusi. ✓ Pakkuda koolitusvõimalusi erinevatele kasutajagruppidele.	Maandamismeetmete mitterakendamise tagajärjel võib jätkuda kutsete taotlemine senisel viisil, mis tingib ressursside raiskamise ja kasutajate rahulolematuse. See omakorda toob kaasa e-keskkonna rakendamise ebaõnnestumise.

Risk	Maandamismeetmed ja nende mitterakendamise võimalikud tagajärjed	
Kutsetunnistuse kehtivusaja ja uuendamise nõuete ühtlustamine võib kaasa tuua haridussüsteemi ja õppijate vastuseisu Kuna tähtajatute kutsete andmine on olnud formaalharidussüsteemis õppijatele ning õppeasutustele kasulik, siis võib kutsete kehtivusaja muutmine tuua kaasa nende vastuseisu. Nõuete ühtlustamisel on vajalik anda aega õppekavade ja õppeprotsesside kohandamiseks ning uute nõuetega kohanemiseks. Tõenäosus: KÕRGE Mõju: KESKMINE	✓ Rakendada üleminekuperioodi, kus uuendused viiakse sisse järk-järgult, et anda aega kohanemiseks uute nõuetega. ✓ Põhjendada ja kommunikeerida muudatuste sisu vastuseisu vähendamiseks. ✓ Kaardistada haridusasutuste vajadused ja teha nendega koostööd uuenduste elluviimisel.	
Mikrokvalifikatsiooni programmide integreerimine kutsesüsteemiga ei õnnestu Mikrokvalifikatsioonide programmide ja kutsestandardite kooskõla puudumine võib tekitada kutse taotlejates segadust ja ebakindlust, kuidas nende omandatud oskused on seotud vajalike kutseoskustega. Lisaks võib sobivate mikrokvalifikatsioonide puudumine või ebaühtlane kvaliteet takistada inimestel sobivate kutseoskuste kombinatsioonide leidmist ja vajalike kompetentside omandamist. Tööandjate suhtumine mikrokvalifikatsiooni programmi-desse on kriitilise tähtsusega, sest kui nemad mikrokvalifikatsioone ei väärtusta, on nende integreerimine kutsesüsteemi raskendatud. Tõenäosus: KÕRGE Mõju: KESKMINE	✓ Tugevdada koostööd haridusasutustega, et tagada mikrokvalifikatsioonide ja kutsestandardite parem ühilduvus. Koostöö peaks olema dünaamiline ja avatud uuendustele ning hõlmama regulaarseid arutelusid ning pidevat kommunikatsiooni. ✓ Luua Kutsekoja ja haridusasutuste koostöös laiem valik mikrokvalifikatsioone, mis vastavad erinevate kutsevaldkondade vajadustele. ✓ Korraldada kutse saamiseks eksam või muu hindamine, et tagada vajalike kompetentside olemasolu kutse taotlejal, kes on läbinud mikrokraadi programmi(d). ✓ Tugevdada haridusasutuste, tööandjate ja kutseandjate vahelist koostööd, et suurendada teadlikkust mikrokraadi programmide kaudu kutse taotlemisest ja tuua välja mikrokvalifikatsioonide eelised nt karjääri edendamisel. ✓ Luua koostöö tööandjatega, et selgitada mikrokvalifikatsiooni programmide eeliseid ja tugevusi.	

Kompetentside kirjeldamise ja hindamisega seonduvad riskid		
Risk	Maandamismeetmed ja nende mitterakendamise võimalikud tagajärjed	
Oskuste Registri sisu ei ole asjakohane (nt oskusi on liiga palju, liiga palju kattuvust, oskuste kirjeldused on segased ning aeguvad ja neid ei uuendata piisavalt kiiresti) Oskuste üleküllus ja kattumine registris võib tekkida, sest neid on väga palju erinevaid ning samad oskused võivad olla kirjeldatud erinevate terminite all. Oskuste kirjeldused võivad olla kasutaja jaoks segased ja mitte-arsaadavad. Registrisse võivad koguneda aegunud oskused, kuna tööturu nõuded muutuvad kiiresti ja oskuste kirjelduste muutustega kooskõlla viimine võtab aega. Tõenäosus: KESKMINE Mõju: SUUR	✓ Luua selged oskuste kategooriad ja filtreerimissüsteem ning auditeerida ja optimeerida oskusi perioodiliselt. ✓ Oskuste register peab olema kasutajasõbralik ning tähelepanu tuleks pöörata oskuste kirjelduste selgusele. ✓ Rakendada registri regulaarset seiret ja aegunud oskuste eemaldamist. ✓ Määratleda üldoskused, mis on vajalikud igas töökohas, võttes eeskujuks näiteks Austraalia oskuste registrit, kus on paika pandud 10 üldoskust (vaata ka Lõpparuanne lk 40-41).	Maandamismeetmete mitterakendamine võib suurendada registri halduskoormust, raskendada oskuste kategoriseerimist, vähendada registri väärtust ja kasutatavust ning takistada üldoskuste selget kirjeldamist igal ametipositsioonil.
Loodav enesehindamise tööriist ei vasta kutse taotlejate vajadustele Oskuste Registri enesehindamise tööriista loomisel võib tekkida oht, et see ei vasta hiljem kutse taotlejate vajadustele ning võib osutada ebatõhusaks või kasutuks. Täpsuse ja usaldusväärsuse tagamiseks on oluline teaduspõhine lähenemine ja põhjalik valideerimine, mis võib lahenduse kasutamise keerukaks ja ajamahukaks muuta. Tõenäosus: KESKMINE Mõju: SUUR	✓ Arvestada enesehindamise tööriista koostamisel teaduslikku metoodikat ning viia läbi valideerimine. ✓ Hoida tööriista pidevalt ajakohasena ning teha täiendusi ning parandusi. ✓ Luua tagasiside süsteem, mis võimaldab anda tagasisidet tööriista kasutamise kohta, et tuvastada ja lahendada nende vajaduste mittevastavusi. ✓ Luua juhendmaterjalid ja tagada kasutajatoe olemasolu.	Maandamismeetmete mitterakendamine võib tingida olukorra, kus enesehindamise tööriista kasutatakse vähe või ei kasutata üldse. Samuti võib tööriista regulaarse kontrolli puudumine ja mitte ajakohasena hoidmine ohustada selle tõhusust ja usaldusväärsust.

Kutsestandardite regulatsioonide muutmisega seonduvad riskid		
Risk	Maandamismeetmed ja nende mitterakendamise võimalikud tagajärjed	
Kutsestandardi struktuuri korrastamisel ja lihtsustamisel ei pruugi kasutajad omaks võtta kutsestandardi struktuuri muutusi Kutsestandardite struktuuri täiendamine võib kaasa tuua kasutajate vastupanu, kuna uuendused võivad tekitada segadust ning mõnikord ei pruugi kasutajad mõista muudatuste eeliseid, eesmärki ja vajadust. Tõenäosus: KÕRGE Mõju: KESKMINE	✓ Selge kommunikatsioon, kus sihtrühmadele selgitatakse, milliseid muutusi tehakse ja mis on nende muudatuste eesmärk. ✓ Luua juhendmaterjalid. ✓ Põhjendada ja selgitada uut kutsestandardi struktuuri. ✓ Tagada kutsestandardite kvaliteet hoolimata struktuurimuudatustest.	Maandamismeetmete mitterakendamine võib tekitada veelgi suuremat ebaselgust, takistades uuenduste sujuvat rakendamist ning kasutajate kohanemist uue struktuuriga.
Kutsestandardi erinevate tasemete ühendamine võib viia kutsestandardite vastavuse kadumiseni EKR tasemetega ning vähendada oskuste tasemete väärtust Kui eri tasemete kutsestandardites ei suudeta selgelt ja piisavalt eristada iga taseme nõudeid ning kompetentse, siis võib tekkida segadus, millised nõuded, oskused ja pädevused on seotud iga konkreetse kutsetasemega. See võib omakorda vähendada madalamate tasemetega oskuste ja pädevuste tähtsust, kui need ühendatakse sama kutsestandardi raames kõrgemate tasemete nõuetega. Tõenäosus: KESKMINE Mõju: KESKMINE	✓ Luua selged eristused ja põhjalikud kirjeldused, kuidas iga tase erineb teistest. ✓ Kaasata kutsealaseid eksperte ja huvirühmi, et tagada, et uus standard kajastaks adekvaatselt kutseala eripära ja vajadusi.	Maandamismeetmete mitterakendamine võib kaasa tuua kutse taotlejate ebakindluse, kuna nad ei pruugi olla kindlad selle osas, milliseid oskusi nad peavad omandama. Lisaks võib tekkida ebaselgus tööturul ja kutsestandardite väärtus võib väheneda, kuna nende kasutusväärtust sõltub suuresti selgusest ja täpsusest.

Kutsestandardite ajakohastamisega seonduvad riskid		
Risk	Maandamismeetmed ja nende mitterakendamise võimalikud tagajärjed	
Kutsenõukogud ei tegele regulaarse kutsestandardite uuendamisega ja selleks pole ka survemehhanismi Tegelikust kasutusest väljas olevad standardid võivad nõ ununeda, ettepanekut nende muutmiseks või kehtetuks tunnistamiseks ei tehta. Ka aktiivselt kasutuses olevate kutsestandardite puhul on oht, et kutsenõukogud ei uuenda neid vastavalt vajadustele, mistõttu kutsestandardid võivad aeguda ja kaotada väärtuse. Tõenäosus: KESKMINE Mõju: SUUR	✓ Anda Kutsekojale õigus ja kohustus seire teostamiseks ja vajadusel kutsenõukogule kutsestandardi uuendamise ülesande seadmiseks. ✓ Luua kutsestandardite muudatuste esitamise ja kooskõlastamise e-keskkond, mis lihtsustab sidusrühmade esindajate kaasamist ja tagasiside kogumist. ✓ Korraldada kutsestandardite regulaarne ülevaatamine.	Maandamismeetmete mitterakendamine võib vähendada kutsestandardite usaldusväärsust ning kutsealaseid kasutamise võimalusi.
Liiga sagedased muutused lisavad halduskoormust, mistõttu kutseeksami hindamiskriteeriume ja õppekavasid ei suudeta kutsestandarditega kooskõlas hoida Tõenäosus: KESKMINE Mõju: SUUR	✓ Mõelda läbi tehtavad muudatused ning täiendused, et need vastaksid tegelikele vajadustele ja ei kahjustaks kutsestandardite kvaliteeti. ✓ Registreerida muudatused mitte sagedamini kui üks kord aastas.	Maandamismeetmete mitterakendamine võib kutsestandardite kvaliteeti halvendada ning võivad tekkida ebakõlad kutseeksamite hindamisel ning õppekavades.
Kutsestandardite muudatuste esitamise ja kooskõlastamise e-keskkonda ei kasutata Uue e-keskkonna loomisel on alati oht, et see ei leia piisavalt kasutust, mis võib tekitada küsimusi selle ülalpidamise mõistlikkuses. Lisaks võib selle kasutamine olla kasutajatele liialt keeruline. Tõenäosus: MADAL Mõju: KESKMINE	✓ Informeerida sihtgruppe e-keskkonna olemasolust ja kasutusvõimalustest. ✓ Pakkuda kasutajatuge. ✓ Kaasata e-keskkonna kavandamisel sihtgruppe.	Maandamismeetmete mitterakendamine võib viia selleni, et e-keskkond ei leia kasutust, kuna pole arvestatud kasutajate vajadustega ning selle kasutamine võib olla keeruline.

Kutsesüsteemi paremaks sidumiseks tööturu vajadustega seonduvad riskid		
Risk	Maandamismeetmed ja nende mitterakendamise võimalikud tagajärjed	
Kutsenõukogude ja OSKA valdkondlike ekspertkogude ühendamisel võib tekkida segadus rollide ja ülesannete määramisel ning kogude liikmetel ülekoormus Kutsenõukogude ja OSKA valdkondlike ekspertkogude ühendamine võib kaasa tuua segaduse rollide ja ülesannete määramisel, kuna nendel kogudel on praegu erinevad rollid ja ülesanded. Loodavas ühendatud kogus võib liikmetel tekkida lisakohustusi, eriti tööandjate ja ettevõtjate puhul, kuna neile võib lisanduda uusi sisulisi ülesandeid. Tõenäosus: KÕRGE Mõju: SUUR	✓ Tagada rollide ja ülesannete selge jaotamine ühendatud kogus. ✓ Tagada tihedam koostöö kutsenõukogude ja OSKA valdkondlike ekspertkogudega enne ühendamist, et vähendada ebakindlust, arutada läbi struktuur, vastutused, protseduurid ja ülesanded. ✓ Tagada selge kommunikatsioon ühendamise eesmärkidest. ✓ Moodustada töörühmad ühendatud kogudes, et paremini ning selgemalt planeerida ülesannete jaotust. ✓ Luua tõhusam tööprotsess. ✓ Jagada ülesandeid nii, et OSKA valdkondlike raportite ekspertidena ei oleks tööandjatel ning ettevõtjatel suurt koormust.	Maandamismeetmete mitterakendamine võib põhjustada vastuolusid ja arusaamatusi ühendatud kogus, mis võib omakorda negatiivselt mõjutada selle tõhusust. Lisaks võib tekkida liikmete ülekoormus, mille tulemusena võivad mõned liikmed kaotada huvi või ei ole neil ajapuudusel enam võimalik ühendatud kogu töös osaleda.
Uute oskuste ja vajaduste lisamisel kutsesüsteemi, võib tulevikutrendide prognoosimine olla keeruline ja ebatäpne Tulevikutrendide prognoosimine võib olla keeruline, sest raske on täpselt ette näha, milliseid oskusi ja vajadusi tulevikus kõige rohkem nõutakse. Tuleviku tööturu suundumusi mõjutavad mitmed tegurid (sh tehnoloogiline areng, demograafilised muutused) ning nende omavahelise koosmõju ennustamine võib olla ebatäpne. Tõenäosus: KESKMINE Mõju: KESKMINE	✓ Kaasata eksperte ja spetsialiste, kes hindavad valdkonna suundumusi ja nende mõju, et paremini ennustada tulevikutrende.	Maandamismeetme mitterakendamine võib viia kutsesüsteemi aeglase kohanemiseni tööturu muutustega ja oskuste puudujääkide tekkimiseni, mis võib kahjustada tööturul olevaid inimesi ja ettevõtteid.

Risk	Maandamismeetmed ja nende mitterakendamise võimalikud tagajärjed	
OSKA raportite ajakohastamisel ei pruugi eri valdkondade raportid olla omavahel kooskõlas Kui OSKA raporteid ajakohastatakse sündmuste põhiselt ilma piisava kooskõlastuse ja ühiste standarditeta, võivad need muutuda killustatuks ja vähem usaldusväärseks. Raportite vahelised ebakõlad takistavad tervikliku ülevaate saamist erinevate valdkondade olukorrast. Tõenäosus: KESKMINE Mõju: KESKMINE	✓ Rakendada ühiseid standardeid ja metoodikaid, et tagada erinevate valdkondade raportite kooskõlalisus.	Maandamismeetme mitterakendamine võib põhjustada olukorra, kus eri valdkondade raportid on erinevalt üles ehitatud ning see võib tekitada segadust inimeste hulgas, kes soovivad mitmeid raporteid korraga kasutada.

Kutse taotlemise motivatsiooniga seotud riskid		
Risk	Maandamismeetmed ja nende mitterakendamise võimalikud tagajärjed	
Tööandjad ei väärtusta piisavalt reguleerimata kutsetunnistuse olemasolu Kui tööandjad ei näe reguleerimata kutsetunnistuse olemasolul lisandväärtust, võib see mõjutada kutse andmise jätkusuutlikkust reguleerimata kutsetel. Väheneb ka kutse taotlejate motivatsioon reguleerimata kutsete taotlemiseks. Tõenäosus: KESKMINE Mõju: KESKMINE	✓ Korraldada teavitustööd ja teha koostööd tööandjatega, tuues sisse edulugusid, mis näitavad kutse omandamise kasulikkust. ✓ Kohandada kutsestandardeid tööturu nõudmiste ja vajadustega, et need oleksid ajakohased ja seeläbi tööandjatele väärtuslikud.	Maandamismeetmete mitterakendamine võib kaasa tuua kutsetunnistuste olemasolu vähese väärtustamise tööturul ja vähendada taotlejate motivatsiooni selle omandamiseks.

Risk	Maandamismeetmed ja nende mitterakendamise võimalikud tagajärjed	
Suur koormus karjäärinõustamise süsteemis Kui inimesed hakkavad rohkem väärtustama kutsetunnistusi ja näevad neis karjääri ja isikliku arengu seisukohalt olulist eelist, suureneb ka nõudlus nõustamise järele, et mõista, millised kutsevalikud kutse taotlejate eesmärkidega kõige paremini sobivad. Tõenäosus: MADAL Mõju: KESKMINE	✓ Luua Oskuste Registri enesehindamise tööriist, mis aitab kutse taotlejatel mõista oma eesmärgid ja karjäärivajadusi.	Maandamismeetme mitterakendamine võib muuta karjäärinõustamise süsteemi ülekoormatuks. Ressursside puudulikkus võib viia pikemate ooteaegadeni või madalama kvaliteediga nõustamisteenusteni, mis omakorda võib vähendada taotlejate motivatsiooni ja usaldust sellesse süsteemi ning vähendada nende võimet mõista oma karjäärieesmärgid.

Oskuste põhisele süsteemile üleminekuga seonduvad riskid		
Risk	Maandamismeetmed ja nende mitterakendamise võimalikud tagajärjed	
Sihtgruppide senisest aktiivsemal kaasamisel üleminekuprotsessi kavandamisse võib sihtgruppide huvi jääda väheks Sihtgrupid, keda soovitakse kaasata kutsesüsteemi uuendamise protsessi, võivad mitmel põhjusel jääda kaasamise suhtes passiivseks. Seetõttu ei jõua ka sihtgruppide väärtuslik panus ja tagasiside süsteemi uuendajateni ning puudub kindlus, et uued kutsestandardid ja oskuste kirjeldused vastavad sihtgruppide vajadustele ja ootustele. Tõenäosus: MADAL Mõju: KESKMINE	✓ Korraldada regulaarselt küsitlusi ja fookusgruppide seas tagasiside saamiseks ja nende vajaduste mõistmiseks. ✓ Hoida sihtgruppe pidevalt kursis tulevaste muudatustega ning tagada õigeaegne ja selge teavitamine (nt regulaarsed teavituskampaaniad ja infovahetus) ✓ Rakendada erinevaid lähenemisviise arvestades sihtgruppide vajadusi ja eelistusi (nt kirjaliku tagasiside kogumine või füüsilised fookusgrupi kohtumised)	Maandamismeetmete mitterakendamine võib viia selleni, et sihtgruppide osalus kutsesüsteemi muutmises jääb madalaks, mis võib viia ebapiisavate muudatusteni standardites, mis seetõttu ei vasta tööturu ja sihtgruppide vajadustele.

Risk	Maandamismeetmed ja nende mitterakendamise võimalikud tagajärjed	
Muudatuste järkjärgulisel elluviimisel ei suudeta protsessi edenemist piisavalt hästi planeerida ja kirjeldada Järkjärgulisel muudatuste elluviimisel on oluline hinnata järjepidevalt toimuvaid arenguid. Vastasel juhul on risk, et muudatuste tegelik rakendamine ei vasta koostatud ja kooskõlastatud plaanidele, mis võib viia ebastabiilsete ja ebakvaliteetsete tulemusteni kutsesüsteemi uuendamisel. Tõenäosus: KÕRGE Mõju: SUUR	✓ Planeerida muudatusi ja määratleda vahe-eesmärke, et anda projekti edukusele hinnanguid. ✓ Kasutada asjakohaseid mõõdikuid, mis võimaldavad hinnata arenguid. ✓ Koguda regulaarselt tagasisidet sihtgrupilt, et hinnata tulemusi, tuvastada parandusvajadusi ja tagada sihtgrupi rahulolu ning kaasatus.	Maandamismeetmete mitterakendamine võib tekitada olukorra, kus muudatustega ei saavutata soovitud tulemusi, ei täideta kasutajate vajadusi ja ootusi ning isegi kahjustatakse kutsesüsteemi toimimist. Lisaks võib maandamismeetmete rakendamata jätmine viia ka selleni, et muudatusi ei ole võimalik adekvaatselt jälgida ja hinnata ning ei ole võimalik õigel ajal teha vajalikke kohandusi.

Kasutatud allikad

- Aarna, O. (2010). Eesti kutsesüsteem ühenduslülina töö- ja haridusmaailma vahel. https://www.andras.ee/sites/default/files/Olav_Aarna_04_05_2010.ppt
- Aarna, O. (2010) Täiskasvanuharidus Eesti kvalifikatsioonisüsteemis. <https://dokumen.tips/documents/taeiskasvanuharidus-eesti-kvalifikatsioonisusteemis.html?page=1>
- ANZSCO - Australian and New Zealand Standard Classification of Occupations. <https://www.abs.gov.au/statistics/classifications/anzsco-australian-and-new-zealand-standard-classification-occupations/latest-release>
- Australian Qualifications & Occupational Registration. (Aasta puudub). <https://www.australianshores.com/work-in-australia/qualifications-occupational-registration/>
- Australian Qualifications Framework. (Aasta puudub). <https://www.aqf.edu.au/>
- Australian Skills Quality Authority. (Aasta puudub). www.asqa.gov.au
- Cedefop (2021). Spotlight on VET – 2020 compilation: vocational education and training systems in Europe. Luxembourg: Publications Office. <http://data.europa.eu/10.2801/667443>
- City of Helsinki. (2023). Vocational education and training. <https://www.hel.fi/en/childhood-and-education/vocational-education-and-training/apply-for-vocational-education-and-training>
- Dashorst, M., Sanden, K., Pijls, T. (Aasta puudub). NLQF - Netherlands qualifications framework. *Nationaal Coördinatiepunt*.
- Department of Education and Skills. (2016). Ireland's National Skills Strategy 2025. gov.ie - *Ireland's National Skills Strategy 2025* (www.gov.ie)
- Department of Employment and Workplace Relations. (2023). Training providers: your requirements. *Australian Government*. <https://www.dewr.gov.au/training-providers-your-requirements>
- EDUFI, Ministry of Education and Culture. (2018). Report on the referencing of the Finnish National Qualifications Framework to the European Qualifications Framework and the Framework for Qualifications of the European Higher Education Area. https://europa.eu/europass/system/files/2022-05/Finnish_Referencing_Report%5B1%5D.pdf
- Eesti ENIC/NARIC Keskus. <https://harno.ee/arenguvoimalused-ja-kvalifikatsioonid/valisriigi-kvalifikatsioonide-tunnustamine/kutsealane>
- Eesti Õpetajate Liit. (2022). Haridusvaldkonna organisatsioonide ühispöördumine haridusministri, HTM-i ning Riigikogu kultuurikomisjoni poole põhikooli lõpueksamite teemal. <https://opetajateliit.ee/?p=2857>
- Erasmus+. Validation of Prior Learning in Finland. <https://wlguidance.wixsite.com/toolbox/vpl-in-finland>
- Euroopa kvalifikatsiooniraamistik (EQF) | Europass. <https://europa.eu/europass/et/europassi-vahendid/euroopa-kvalifikatsiooniraamistik>
- European Centre for the Development of Vocational Training. (Aasta puudub). National Qualifications frameworks (NQFs) online tool, Netherlands. [Netherlands | CEDEFOP \(europa.eu\)](http://Netherlands|CEDEFOP.europa.eu)
- European Commission. (Aasta puudub). Regulated Professions Database. [Regulated Profession Database \(europa.eu\)](http://RegulatedProfession.europa.eu)

European Qualifications Framework, (EQF). Finnish National Agency for Education. (2023). Qualifications frameworks. <https://www.oph.fi/en/education-and-qualifications/qualifications-frameworks>

European University Association. (Aasta puudub). Bologna Process. [Bologna Process \(eua.eu\)](https://eua.eu)

EVC Centrum Nederland. [Behaal je Ervaringscertificaat bij EVC Centrum Nederland \(evc-centrum-nederland.nl\)](https://www.evc-centrum-nederland.nl)

Finland – Validation of non-formal learning. <https://www.onthemosway.eu/finland-validation-of-non-formal-learning/>

Finnish National Agency for Education. (2020). Criteria for placing new competence modules in the Finnish National Framework for Qualifications and Other Competence Modules. <https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/criteria-for-placing-new-competence-modules-in-the-finnish-national-framework.pdf>

Finnish National Agency for Education. (2023). Regulated professions in Finland. <https://www.oph.fi/en/services/regulated-professions-finland>

Finnish National Board of Education. (2015). Inspiring and Strengthening the Competence-based Approach in All VET in Finland – Support Material for Implementation. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/167400_inspiring_and_strengthening_the_competence-based_approach_in_all_vet_in_finl.pdf

Government of Canada. About the National Occupational Classification. <https://noc.esdc.gc.ca/Home/AboutTheNoc>

Government of Canada. About the Occupational Skills and Information System (OaSIS). <https://noc.esdc.gc.ca/Oasis/AboutOasis>

Government of Canada. Hierarchy and structure. <https://noc.esdc.gc.ca/Structure/Hierarchy>

Government of Canada. Job Bank. <https://www.jobbank.gc.ca/essentialskills>

Government of Canada. National Occupational Classification. Frequently asked questions. <https://noc.esdc.gc.ca/Home/FrequentlyAskedQuestions>

Government of Canada. National Occupational Classification. <https://noc.esdc.gc.ca/?GoCTemplateCulture=en-CA>

Government of Canada. Skills and competencies included in the Occupation and Skills Information System (OaSIS). <https://noc.esdc.gc.ca/TaxonomyStructure/OasisSkillsCompetencies>

Government of Canada. Skills for Success – Assessment and training tools. <https://www.canada.ca/en/services/jobs/training/initiatives/skills-success/tools.html#tab2>

Government of Canada. Versions of the National Occupational Classification. <https://noc.esdc.gc.ca/Versions/VersionsWelcome>

Government of Canada. View matrix. <https://noc.esdc.gc.ca/Structure/Matrix>

Government of Ireland. (2022). Recognition of professional qualifications. [gov.ie - Recognition of professional qualifications \(www.gov.ie\)](https://www.gov.ie/en/recognition-of-professional-qualifications/)

Government of the Netherlands. (Aasta puudub). Professional recognition to practise a regulated profession in the Netherlands. [Professional recognition to practise a regulated profession in the Netherlands | Netherlands Worldwide](https://www.netherlandsworldwide.nl/professional-recognition-to-practise-a-regulated-profession-in-the-netherlands/)

Haridus- ja Teadusministeerium. (2021). Haridusvaldkonna arengukava 2021–2035. https://www.hm.ee/ministeerium-uudised-ja-kontakt/ministeerium/strateegilised-alusdokumendid-ja-programmid?view_instance=0¤t_page=1#haridusvaldkonna-arengukava

Haridus- ja Teadusministeerium. Kvalifikatsiooniraamistik. <https://www.hm.ee/kutse-ja-taiskasvanuharidus/kvalifikatsioonid/kvalifikatsiooniraamistik>

Hunter, J.E., Hunter, R. F. (2022). Validity and utility of alternative predictors of job performance. Psychological Bulletin 1984, Volume 96, Issue 1; Skills-based sourcing & hiring playbook, Rework America Alliance.

InfoFinland.fi. (2023). Kutseharidus. <https://www.infofinland.fi/et/education/vocational-education-and-training>

Irish Register of Qualifications. (Aasta puudub). Quality and Qualifications Ireland. [Irish Register of Qualification \(irq.ie\)](https://www.irishregister.gov.ie/)

Kutseharidusstandard. <https://www.riigiteataja.ee/akt/117042019006?leiaKehtiv>

Kutsekoda. (2019). Kompetentsuspõhine hindamine kutse andmisel. <https://www.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2019/KS/Kompetentsusp%C3%B5hine-hindamine-kutse-andmisel-JUHEND.pdf>

Kutsekoda. (2020). Tulevikuvaade tööjõu- ja oskuste vajadusele: info- ja kommunikatsioonitehnoloogia valdkond. <https://oska.kutsekoda.ee/uuring/oska-ulevaade-valdkonnaspetsiifiliste-ikt-oskuste-vajadusest/>

Kutsekoda. (2022). OSKA 2020+ tööjõu- ja oskuste vajaduse metoodika. Versioon 3.0. [OSKA-metoodika 3.0 2022.pdf \(kutsekoda.ee\)](https://www.kutsekoda.ee/oska-metoodika-3.0-2022.pdf)

Kutsekoda. (2023). Kutsestandardi koostamise ja vormistamise juhend. <https://www.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2023/05/Kutsestandardi-juhend-02.05.2023.pdf>

Kutsekoda. Kutsekoja tutvustus. <https://www.kutsekoda.ee/kk-tutvustus/>

Kutsekoda. Kutseregister. <https://www.kutseregister.ee/>

Kutsekoda. Kutsesüsteem. <https://www.kutsekoda.ee/kutsesusteem/>

Kutsekoda. Kutsetunnistuse taotlemine. <https://www.kutsekoda.ee/kutsetunnistus/>

Kutsekoda. Süsteemi osapooled. <https://www.kutsekoda.ee/susteemi-osapooled/>

Kutseseadus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/123032015261?leiaKehtiv>

Kutseseaduse eelnõu seletuskiri. (2008). Riigi Teataja. <https://www.riigiteataja.ee/oigusuudised/ee/laadid/SeadusUudis/403#2>

Kübar, Urmo ja Hille Hinsberg. (2014). Kaasamine avalikus sektoris ja vabakonnas. Vabaühenduste Liit MTÜ.

Maarja Toots. (2019). „Why E-participation systems fail: The case of Estonia's Osale.ee“. Government Information Quarterly, Volume 36, Issue 3, 546-559.

McKinsey. (2022). Taking a skills-based approach to building the future workforce. <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/taking-a-skills-based-approach-to-building-the-future-workforce>

Ministry of Education and Culture. Vocational education and training in Finland. <https://okm.fi/en/vocational-education-and-training>

Nationaal Coördinatiepunt. (2019). Referencing the Dutch Qualifications Framework NLQF to the European Qualifications Framework. <https://europa.eu/europass/system/files/2020-06/The%20Netherlands%20Referencing%20Report.pdf>

Nationaal Coördinatiepunt. (Aasta puudub). [Home \(nlqf.nl\)](https://www.nlqf.nl/)

Nationaal Coördinatiepunt. (Aasta puudub). NLQF Qualifications Database. www.database.nlqf.nl

National Occupational Standards for Environmental Employment. <https://eco.ca/nos-summary/>

National Skills Agreement: Vision and Principles - Department of Employment and Workplace Relations, Australian Government. <https://www.dewr.gov.au/skills-reform/national-skills-agreement-vision-and-principles>

National Skills Commission. (Aasta puudub). Australian Skills Classification. *Australian Government*. <https://www.nationalskillscommission.gov.au/australian-skills-classification>

NOC. View unit group. 54100 – Program leaders and instructors in recreation, sport and fitness. <https://noc.esdc.gc.ca/Structure/NocProfile?objectid=iMNkBnrW%2F7Yr40XiuerIJPscvVEx%2BY9%2B4rGKQRsbP0%3D>

Osaliselt reguleeritud kutsed (seisuga 19.03.2021). https://www.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/Regleeritud_kutsed/Osaliselt-reguleeritud-kutsed_19.03.2021.xlsx

OSKA (2022). OSKA 2020+ tööjõu- ja oskuste vajaduse metoodika. Versioon 3.0. Kutsekoda. https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2022/04/OSKA-metoodika_3.0_2022.pdf

OSKA, <https://oska.kutsekoda.ee/>

OSKA. Tööjõuproгноos. <https://oska.kutsekoda.ee/uuringud/toojouproгноos/>

OSKA. Valdkonnauuringud. <https://oska.kutsekoda.ee/uuringud/valdkonnauuringud/>

Oskuste register. <https://www.kutsekoda.ee/oskused-2/>

PRAXIS (2018). Tööjõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteemi OSKA rakendamise analüüs. https://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2018/04/OSKA-rakendamise-uuring_Praxis.pdf

Qualifications Reform - Department of Employment and Workplace Relations, Australian Government. <https://www.dewr.gov.au/skills-reform/qualifications-reforms>

Quality and Qualifications Ireland. (Aasta puudub). [Quality and Qualifications Ireland \(qqi.ie\)](https://www.qqi.ie/)

Red Seal programme. Essential Skills. <https://www.red-seal.ca/eng/resources/.2ss.2nt.3.1l.shtml>

Red Seal programme. Plumber Red Seal Occupational Standard (RSOS). https://www.red-seal.ca/eng/trades/plumbers/2016rs.4s_.4v.2rv.3.2w.shtml#a3

Red Seal programme. Red Seal Occupational Standards Development Process. <https://www.red-seal.ca/eng/resources/occ-stand-dev-proc.shtml>

Red Seal programme. Structure of RSOS. https://www.red-seal.ca/eng/resources/rs.4s_.1b.4.5t.shtml

Red Seal Trades. https://www.red-seal.ca/eng/trades/tr.1d.2s_.1.3st.shtml

Red Seal Trades: What They Are & How to Get Into One, ptk 5 What Are Red Seal Grants, and How Do I Get Them? [Red Seal Trades: What They Are & How to Get Into One \(vocationalschools.ca\)](https://www.vocationalschools.ca/red-seal-trades-what-they-are-how-to-get-into-one/)

Red Seal. (2017). National Occupational Analyses. https://www.red-seal.ca/eng/resources/n.4.1_.1b.4.5t.shtml

Red Seal. (2017). Red Seal Program. <https://www.red-seal.ca/eng/about/pr.4gr.1m.shtml>

Red Seal. (2018). Trades in Canada. https://www.red-seal.ca/eng/trades/tr.1d.2s_.c.1n.1d.1.shtml

Red Seal. (2022). Occupational Standards. <https://www.red-seal.ca/eng/resources/n.4.1.shtml>

Red Seal. (2017). Overview of the Red Seal Examination. https://www.red-seal.ca/eng/resources/.2x.1ms_.1b.4.5t.shtml

Red Seal. Red Seal Exam Preparation Guide. <https://www.red-seal.ca/eng/resources/g.2tr.2.1dy.shtml>

Reguleeritud kutsed (seisuga 19.03.2012). https://www.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2021/03/Reguleeritud-kutsed_19.03.2021.xls

Reiners, C. (2022). What is TAFE (Technical and Further Education) and How Can It Benefit You? *Tafe Courses*. <https://www.tafecourses.com.au/resources/what-is-tafe/>

Riigi Teataja. (2019). Kutseseadus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/123032015261?leiaKehtiv>

Riigi Teataja. Kutseseadus, lisa 1. https://www.riigiteataja.ee/aktilisa/1130/3201/9010/Lisa_1.pdf#

Riigikantselei. (2020). Kaasamise hea tava. <https://riigikantselei.ee/kaasamise-hea-tava>

Riigikantselei. 2013. Üldised kompetentsid. <https://www.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2019/KS/Uldised-kompetentsid.pdf>

SA Kutsekoda (2021). Kutsekoja rollist elukestva õppe kompetentsuse süsteemi arengus. https://www.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/Kontseptsioon_2021.pdf

SA Poliitikauuringute Keskus PRAXIS ja MTÜ Balti Uuringute Instituut. (2010). Valitsusasutuste kaasamispraktikate analüüs. Siseministeerium.

SA Poliitikauuringute Keskus PRAXIS. Kaasamine ja osalemine otsusetegemise protsessis. <https://www.praxis.ee/tood/kaasamine-ja-osalemine-otsusetegemise-protsessis/>

Skilled Trades Ontario. <https://www.skilledtradesontario.ca/about-trades/trades-information/>

Statistics Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=3710014201>

Suomi.fi. (2023). Recognition of professional qualifications in Finland. <https://www.suomi.fi/company/responsibilities-and-obligations/professional-qualifications/guide/professional-qualifications-and-equivalence/recognition-of-professional-qualifications-in-finland>

Tertiary Education Quality and Standards Agency. (2023). Australian Qualifications Framework. <https://www.teqsa.gov.au/how-we-regulate/acts-and-standards/australian-qualifications-framework>

The Australian Skills Classification release. <https://www.nationalskillscommission.gov.au/data/ASC/release-2022.09/Australian Skills Classification 2.1 Report.pdf>

The Finnish National Agency for Education (2018). Report on the referencing of the Finnish National Qualifications Framework to the European Qualifications Framework and the Framework for Qualifications of the European Higher Education Area. https://europa.eu/euopass/system/files/2022-05/Finnish_Referencing_Report%5B1%5D.pdf

UNESCO Institute for Lifelong Learning. (2017). Finland country profile in education and training. <https://uil.unesco.org/document/finland-country-profile-education-and-training>

Virkus, S. (2022). Kutsesüsteem on uuenduste lävel. <https://www.kutsekoda.ee/kutsesusteem-on-uuenduste-lavel/>

Ühtekuuluvuspoliitika fondide rakenduskava perioodiks 2021–2027. (2022). <https://pilv.rtk.ee/s/6nBxRwrmjfwNgzL>

Lisa 1. Fookusrühmade intervjuu küsimused

I ÜLDINE HINNANG PRAEGUSELE SÜSTEEMILE

1. Millised on olnud teie senised kokkupuuted kutsesüsteemiga? Kuidas olete olnud kaasatud kutsesüsteemi arendamisse ja tegevustesse?
2. Millised on teie hinnangul praeguse kutsesüsteemi peamised tugevused?
3. Kuidas teie kutsesüsteemist kasu olete saanud? Kes veel saavad kutsesüsteemist kasu? Kuidas?
4. Millised on teie hinnangul praeguse kutsesüsteemi peamised kitsaskohad ja probleemid? Palun põhjendage.
5. Mida peaks kutsesüsteemis teie hinnangul muutma?
6. Kuidas on kutsesüsteem seni vastanud teie vajadustele?
7. Kuivõrd on kutsesüsteem teie hinnangul vastavuses tööturu vajadustega? Palun põhjendage. Millises osas ei vasta?
8. Kuivõrd on kutsesüsteem teie hinnangul vastavuses haridussüsteemi vajadustega? Palun põhjendage. Millises osas ei vasta?

II KUTESÜSTEEMI MUUTMINE: OSKUSTEPÕHINE LÄHENEMINE

9. Millised on oskuspõhise süsteemi eelised ja tugevused?
10. Millist võimalikku kasu näete kutsesüsteemi uuendamisest?
11. Millised riskid võivad kutsesüsteemi uuendamisega teie jaoks kaasneda?
12. Milliseid meetmeid tuleks rakendada riskide maandamiseks?
13. Kuidas oskuspõhisele kutsesüsteemile üleminek teid mõjutab?
14. Kas te olete kasutanud kutseregistri & Töötukassa ametite ja kutsete andmebaasi?
 - a. Millisel eesmärgil?/Miks ei ole?
 - b. Millised on teie ettepanekud edasiarenduseks?
 - c. Millisel eesmärgil võiks veel andmebaasi kasutada ja mis selleks on vajalik teha?

III KUTSENÕUKOGUDE JA VALDKONDLIKE EKSPERTKOGUDE TEGEVUS

15. Mil määral olete kokku puutunud kutsenõukogude või OSKA valdkondlike ekspertkogudega?
16. Kuidas hindate kutsenõukogude ja OSKA valdkondlike ekspertkogude tegevust kutsesüsteemi arendamisel?
17. Millist rolli peaksid kutsenõukogud ja OSKA valdkondlikud ekspertkogud täitma kutsesüsteemis? Millised on täiendusettepanekud töö paremaks korraldamiseks?

IV KAASAMINE JA KOOSTÖÖ

18. Mis valdkonnas olete seoses kutsesüsteemiga koostööd teinud ja kuidas see on toiminud? (Nt kutsestandardite väljatöötamise osas vm?)
19. Kuidas võiks koostööd eri osapoolte vahel paremini korraldada? (Nt oskuste profiilide väljatöötamiseks uue süsteemi loomisel jt?)

LÕPETUSEKS

20. Milliseks hindate tööandjate teadlikkust kutsesüsteemist? Kuivõrd väärtustatakse kutse või kvalifikatsiooni omamist tööandjate poolt? Kuidas teadlikkust tõsta?
21. Milliseid kutsesüsteemi tuleviku rakendusvõimalusi näete (lisaks olemasolevatele)?
22. Lisaküsimus, kui aeg võimaldab: Milliseid muudatusi peate vajalikuks, et kutsesüsteem vastaks tööturu ja ühiskonna muutuvatele vajadustele, sh toetaks
 - a. digitaalset ja tehnoloogilist arengut;
 - b. uute oskuste ja töörollide kiiret arengut;
 - c. elukestvat õpet, sh mikrokraade ja enesearendamist.

Lisa 2. Poolstruktureeritud intervjuu küsimused kutse taotlejatele

I SISSEJUHATUS JA ÜLDISED KÜSIMUSED

1. Milline kutsetunnistus teil on ja millal te selle saite?
2. Kas töötate praegu omandatud kutse alal? Kui ei tööta, siis miks?

II KUTSE TAOTLEMINE

3. Palun kirjeldage kutse taotlemise protsessi, kuidas toimus kutse taotlemine? Mis etapid tuli selleks läbida?
4. Kas kutse taotlemise nõuded olid teile arusaadavad ja mõistlikud?
5. Kas kutse taotlemise juures oli midagi teie jaoks keerulist ja ebamugavat? Palun täpsustage. Mis võiks olla kutse taotlemise protsessi juures teisiti?
6. Kui kaua kutse kehtib? Kas see tähtaeg tundub teile töö iseloomu muutumist jms arvestades mõistlik? [kutsed, va koos kõrgkoolidiplomiga saadud kutsed on tähtajalised] Kas teil on plaanis oma kutset uuendada? Miks?

III Kasu ja väärtustamine

7. Milline väärtus on teie jaoks kutsel? Mis kasu olete sellest saanud, et olete omandanud kutse?
8. Kas teie tegelikud tööülesanded vastavad kutsestandardile / kutseeksamil nõutule? Kui ei, siis milles on erinevus?
9. Kas teie ametialal on kutse/kutseeksam vajalik? Põhjendage palun.
10. Kuidas te hindate, kuivõrd tööandjad väärtustavad kutsetunnistust? Kas kutse on eeliseks töökoha saamisel või palgaläbirääkimistel? Palun põhjendage.
11. Kuidas kutsetunnistust võiks rohkem väärtustada? Mida selleks saaks teha?
12. Kuivõrd levinud on teie sõprade ja tuttavate hulgas kutse taotlemine?
13. Kuidas kutsetunnistuse omamine toetab teie karjääri ja tööalast arengut tulevikus?

Lisa 3. Euroopa Liidu võrdlusriikide kutsesüsteemid

Eesti	Soome	Iirimaa	Holland
Eesti kvalifikatsiooniraamistik <i>Estonian Qualifications Framework</i> , kasutusel aastast 2008	Soome riiklik kvalifikatsiooniraamistik <i>Finnish National Framework for Qualifications (FinQF)</i> , kasutusel aastast 2017	Iiri riiklik raamkvalifikatsioon <i>The Irish National Framework of Qualifications (NFQ)</i> , kutsesüsteemi täiendatakse jooksvalt	Hollandi riiklik kvalifikatsiooniraamistik <i>Dutch Qualifications Framework (NLQF)</i> , kasutusel aastast 2011
Kutse- või kvalifikatsioonisüsteemi lühikirjeldus			
Kutsesüsteem on osa Eesti kvalifikatsioonisüsteemist, mis seob haridussüsteemi tööturuga ning aitab kaasa elukestvate õppele ja tööalase kompetentsuse arendamisele, hindamisele, tunnustamisele ja võrdlemisele.	FinQF kirjeldab Soome riikliku haridussüsteemi kuuluvaid kvalifikatsioone, õppekavu ja muid ulatuslikke kompetentsimooduleid. FinQF hõlmab muu hulgas üldharidust, kutseharidust ja kõrgharidust.	NFQ on põhjalik ja õpiväljunditel põhinev raamistik, mis hõlmab kõiki haridus- ja koolitussüsteeme. Sellel on 10 kvalifikatsioonitaset, määratletud teadmiste, oskuste ja pädevustena, hõlmates kogu õppeprotsessi alates algfaasidest. Kõik Iiri riiklike hindamisasutuste poolt antud kvalifikatsioonid on nüüdseks sisestatud NFQ-sse.	NLQF hõlmab riikliku formaalhariduse ja väljaspool formaalharidust erapakkujate poolt antavaid kvalifikatsioone. Raamistiku õpiväljundid on liigitatud vastavalt NLQF-i tasemele, mis muudab omandatud kvalifikatsiooni taseme tööturul võrreldavaks. Tööandjatel on lihtsam leida vajaliku kvalifikatsiooniga töötajaid ning töötajatel/õpilastel on võimalus näidata oma oskusi.
Kutsesüsteemi eesmärk			
- töötajate konkurentsivõime toetamine - haridussüsteemi tugistruktuur; haridussüsteemi sidumine tööturuga - kompetentside hindamisele ja tunnustamisele kaasaaitamine - kutsete võrreldavus, sh rahvusvaheline	- kvalifikatsioonide ja kvalifikatsioonitasemete võrdlemine teiste riikidega - mobiilsuse ja elukestva õppe edendamine - kompetentside ja praktilise suutlikkuse kirjeldamine - kvalifikatsiooniraamistiku määramine	- võimaldab tööandjatel saada teavet töötajate kvalifikatsiooni kohta, tasemeid kasutatakse ka värbamisvahendina - anda ülevaade kvalifikatsioonidest, lisaks võimaldab kvalifikatsioone võrrelda nii Iirimaa kui ka välisriikides - võimaldada ainepunktide ülekandmist õppekavade ja -programmide vahel. - võimaldada juurdepääsu uutele või täiendavatele programmidele, tunnustades eelnevat õpet	- suurendada kvalifikatsioonide tasemete läbipaistvust ja ühilduvust nii riiklikul kui ka rahvusvahelisel tasandil - suurendada suhtlust hariduse ja tööturu huvipoolte vahel - ergutada õpitulemuste kontseptsiooni kasutamist

Eesti	Soome	Iirimaa	Holland
Kutsesüsteemi alus			
Euroopa kvalifikatsiooniraamistik <i>European Qualifications Framework (EQF)</i>			
Kutsesüsteemi osad			
- kutsete klassifitseerimise süsteem, väljundiks kutsete kataloog - kutsestandardite süsteem, väljundiks kutsestandardid - kutse andmise süsteem, väljundiks kutsetunnistused - ühisosaks haridussüsteemiga on haridusstandardite süsteem, väljundiks õppekavad	- riiklik kvalifikatsiooniraamistik - VET – kutseharidussüsteem - CBQ – Informaalse ja mitteformaalse hariduse tunnustamine ja kompetentsipõhiste kvalifikatsioonide tõendamise süsteem	- riiklik kvalifikatsiooniraamistik - Iiri riiklik kvalifikatsiooniregister (<i>The Irish Register of Qualifications (IRQ)</i>), kus on kõik kvalifikatsioonid ja nende omandamist võimaldavad programmid	- kutsete klassifitseerimise süsteem - Hollandis väljastatud kvalifikatsioonide jaoks - riigi poolt reguleeritud kvalifikatsioonid - mittereguleeritud kvalifikatsioonid - NLQF kvalifikatsioonide andmebaas
Kutsesüsteemi struktuur			
8 taset EQF-i baasil	8 taset EQF-i baasil	10 taset EQF-i baasil	8 taset EQF-i baasil + algtase
Kutsesüsteemi tegevust korraldavad institutsioonid			
- Haridus- ja Teadusministeerium - SA Kutsekoda	- Haridus- ja Kultuuriministeerium (<i>Opetus- ja Kulttuuriministeriö</i>) - Soome Haridusamet (<i>Opetushallitus</i>) - Kaitseministeerium (<i>Puolustusministeriö</i>) - Siseministeerium (<i>Sisäministeriö</i>)	- <i>Quality and Qualifications Ireland (QQI)</i> vastutab täiend- ja kõrghariduse ning -koolituse välise kvaliteedi tagamise eest - Haridusministeerium (<i>The Department of Education</i>) vastutab kutsekvalifikatsioonide tunnustamise koordineerimise eest - Välismaiste akadeemiliste kvalifikatsioonide tunnustamise kohta pakub Iirimaa nõuandeid <i>Naric Ireland</i> - Riiklikud eksamikomisjonid (<i>State Examinations Commission, SEC</i>), kel on volitused, et anda kvalifikatsioone	- Hollandi Haridus-, Kultuuri- ja Teadusministeerium (<i>Ministry of Education, Culture and Science of the Netherlands</i>) - NCP-NLQF vastutab kvalifikatsiooni- raamistiku väljatöötamise ja rakendamise eest

Lisa 4. Austraalia ja Kanada kutseüsteemid

Austraalia	Kanada (ametite klassifikatsioon)	Kanada (<i>Red Seal</i>)
Austraalia kvalifikatsiooniraamistik <i>Australian Qualifications Framework (AQF)</i> , kasutusel aastast 1995	Riiklik kutsealade klassifikatsioon <i>The National Occupational Classification (NOC)</i> , kasutusel aastast 1992	<i>Red Seal</i> -kutsestandardite süsteem <i>The Red Seal Occupational Standard (RSOS)</i> , kasutusel aastast 1952
Kutse- või kvalifikatsioonisüsteemi lühikirjeldus		
Austraalia kvalifikatsiooniraamistik (AQF) on Austraalia haridus- ja koolitussüsteemis reguleeritud kvalifikatsioonide riiklik poliitika. See koondab iga haridus- ja koolitussektori kvalifikatsioonid ühtsesse terviklikku riiklikku kvalifikatsiooniraamistikku.	NOC pakub riiklikku ametite süstemaatilist klassifikatsioonistruktuuri kogu Kanada tööalase tegevuse kohta, et koguda, analüüsida ja levitada ametialaseid andmeid tööturu teabe ja tööhõivega seotud programmide haldamiseks. Tööalane teave on kriitilise tähtsusega tööturu- ja karjääriteabe, oskuste arendamise, ametialase prognoosimise, tööjõu pakkumise ja nõudluse analüüsi, tööhõive võrdsuse ning paljude muude programmide ja teenuste pakkumisel.	<i>Red Seal Program</i> , ametlikult tuntud kui <i>Inter-provincial Standards Red Seal Program</i> , kehtestab ühised standardid, et hinnata töötajate oskusi kogu Kanadas. Majandustegevusharud on tugevalt seotud iga äritegevuse riikliku standardi koostamisega. Tegu on partnerlusega föderaalvalitsuse ning provintside ja territooriumide vahel, kes vastutavad õpipoisiõppe ja äritegevuse sertifitseerimise eest oma provintsis või territooriumil.
Kutseüsteemi eesmärk		
AQF-i peamised eesmärgid on hõlbustada formaalsete kvalifikatsioonide omandamise viise ning pakkuda tänapäevast ja paindlikku raamistikku, mis: - kirjeldab Austraalia hariduse ja koolituse eesmärkide mitmekesisust praegu ja tulevikus - toetab tänapäevaseid ja asjakohaseid õpiväljundeid, mis suurendavad usaldust kvalifikatsioonide vastu - tagab juurdepääsu kvalifikatsioonidele ja aitab inimestel hõlpsalt liikuda eri haridus- ja koolitussektorite ning nende sektorite ja tööturu vahel - toetab üksikisikute elukestva õppe eesmärgi, luues aluse üksikisikutele hariduse ja koolituse kaudu edasijõudmiseks ning varasemate õpingute ja kogemuste tunnustamiseks - täiendab hariduse ja koolituse valdkonnas kohaldatavat riiklikku regulatiivset ja kvaliteedi tagamise korda - võimaldab viia AQF-i kooskõlla rahvusvaheliste kvalifikatsiooniraamistikega	- süstemaatilise klassifikatsioonistruktuuri pakkumine - tööalase tegevuse liigitamine, et koguda, analüüsida ja levitada ametialaseid andmeid tööturu teabe ja tööhõivega seotud tegevuste haldamiseks (et pakkuda tööturu- ja karjääriteabe, oskuste arendamise, ametialase prognoosimise, tööjõu pakkumise ja nõudluse analüüsi, tööhõive võrdsuse ning paljusid teisi programme) - klassifikatsioonist lähtutakse ka poliitika väljatöötamisel, programmide kavandamisel ja haldamisel ning teenuste osutamise toetamisel	- õpipoisiõppe ja <i>Red Seal</i> -tunnustuse (<i>Red Seal endorsement</i>) väärtustamine - üldsuse usalduse suurendamine reguleeritud ametites töötajate pädevuse vastu - sisuka karjääri võimaldamine ja Kanada majanduse toetamine kutsete üleriikliku tunnustamise kaudu - oskustöölise tööülesannete kirjeldamine ja rühmitamine - provintside tööjõuvajaduse hindamine - töötada välja instrumendid, mida kasutatakse provintside vaheliste <i>Red Seal</i> -eksamite ettevalmistamisel ning õppepraktika ja sertifitseerimisasutuste hindamisvahendid - hõlbustada praktikantide ja oskustöölise liikuvust - pakkuda tööandjatele, töötajatele, ühingutele, koolitus- ja valitsusasutustele ametitega seotud analüüse

Austraalia	Kanada (ametite klassifikatsioon)	Kanada (<i>Red Seal</i>)
Kutsesüsteemi osad		
- kvalifikatsiooniraamistik - õpitulemuste kirjeldus - iga kvalifikatsiooni juures on eraldi eesmärgid, õpitulemused, tööülesannete sisu ja karjäärivõimalused - üleminekute kirjeldused, kuidas on võimalik liikuda ühelt kvalifikatsioonitasemelt teisele ning kuidas on võimalik omavahel eri kvalifikatsioone siduda	- Riiklik kutsealade klassifikatsioon (<i>The National Occupational Classification (NOC)</i>) - Kutse- ja oskuste infosüsteem (klassifikatsioonide otsingumootor, sisaldub NOC süsteemis) (<i>The Occupational and Skills Information System (OaSIS)</i>)	- <i>Red Seal</i> -kutsestandardite süsteem (<i>The Red Seal Occupational Standard (RSOS)</i>) - Õpipoisiõppe seadused (<i>The Provincial and Territorial Apprenticeship Acts</i>)
Kutsesüsteemi struktuur		
10 taset	NOC-is on kirjeldatud viis TEER (<i>Training, Education, Experience and Responsibilities</i>) kategooriat	Tasemed puuduvad, kuid lähtutakse TEER-i klassifikatsioonist
Kutsesüsteemi tegevust korraldavad institutsioonid		
Hariduse, Oskuste ja Tööhõive Ministeerium, kes jälgib ja säilitab AQF-i, toetab selle kasutajaid ning propageerib AQF-i ja selle rolli Austraalia haridussüsteemis	Kanada Valitsuse tööhõive ja sotsiaalse arengu osakond ning Kanada Statistikaamet (<i>Employment and Social Development Canada ja Statistics Canada</i>)	Kanada Õpipoisiõppe Direktorite Nõukogu (<i>The Canadian Council of Directors of Apprenticeship (CCDA)</i>)

Lisa 5. Teiste riikide praktikad kutsesüsteemi arendamisel

Soome

Soomes kehtib kvalifikatsioonide määratlemiseks riiklik kvalifikatsiooniraamistik (*Finnish National Framework for Qualification*, FinQF). FinQF kirjeldab Soome riiklikku haridussüsteemi kuuluvaid kvalifikatsioone, õppekavu ja kompetentsimooduleid. Raamistiku loomisel 2017. aastal võeti aluseks Euroopa kvalifikatsiooniraamistik. Kvalifikatsioonisüsteemi eesmärk on kvalifikatsioonide ja kvalifikatsioonitasemete võrdlemine teiste riikidega ning mobiilsuse ja elukestva õppe edendamine. Süsteem koosneb kaheksast tasemest ja hõlmab eri haridustasemeid alates põhiharidusest kuni doktorikraadini. Igal tasemel on sõnastatud õpiväljundid, mis kirjeldavad kvalifikatsiooni omandamiseks vajalikke kompetentse.¹⁰⁸

Soome kvalifikatsiooniraamistik kirjeldab põhjalikult formaalharidust ja selle kaudu omandatavaid kvalifikatsioone, kuid muude mitteriiklike koolitusasutuste ja nende poolt pakutavate kvalifikatsioonide temaatikat seal kuigivõrd puudutatud ei ole.¹⁰⁸ Seda asjaolu on Soome riikliku kvalifikatsiooniraamistiku ülevaate puudusena välja toonud ka rahvusvahelised eksperdid¹⁰⁹.

FinQF hõlmab järgmisi reguleeritud kutsealasid:

- õpetamine, alusharidus ja lastehoid;
- tervishoiu valdkonna ametid;
- sotsiaalhoolekande ametid;
- loomade ja toiduohutusega seotud ametid;
- transport;
- pääste- ja hädaabiteenused.¹¹⁰

Eelnimetatud valdkondade alla kuulub kokku 178 väiksemat reguleeritud kutseala (sh alaliigid). Kutsesüsteemi toimimise eest vastutavad Haridus- ja Kultuuriministeerium ning Soome Haridusamet. Lisaks kuuluvad mõned kutsed ka Kaitseministeeriumi ja Siseministeeriumi vastutusaladesse.¹¹⁰

Kvalifikatsiooniraamistikku täiendatakse regulaarselt, ettepanekuid uute kompetentsimoodulite (kutsekvalifikatsiooni nõuete) lisamiseks raamistikku saavad teha kõik huvirühmad – Haridus- ja Kultuuriministeerium vaatab ettepanekud üle vähemalt iga kahe aasta tagant. Kompetentsimoodulid peavad olema kas reguleeritud kutsealade kutsekvalifikatsiooninõudeid kirjeldavad õppemoodulid või standardiseeritud, üldtunnustatud ja laialdaselt kasutatavad kompetentsimoodulid, mis on mõeldud varasemalt omandatud kvalifikatsiooni või muu pädevuse täiendamiseks või laiendamiseks. Mooduli maht peab olema võrreldav vähemalt 20 Euroopa ainepunkti (ECTS) ulatuses õppija tehtava tööga.¹¹¹

¹⁰⁸ *European Qualifications Framework. (EQF)*. Finnish National Agency for Education. (2023). Qualifications frameworks. <https://www.oph.fi/en/education-and-qualifications/qualifications-frameworks>

¹⁰⁹ The Finnish National Agency for Education, Ministry of Education and Culture (2018). Report on the referencing of the Finnish National Qualifications Framework to the European Qualifications Framework and the Framework for Qualifications of the European Higher Education Area. https://europa.eu/europass/system/files/2022-05/Finnish_Referencing_Report%5B1%5D.pdf

¹¹⁰ Finnish National Agency for Education. (2023). Regulated professions in Finland. <https://www.oph.fi/en/services/regulated-professions-finland>

¹¹¹ Finnish National Agency for Education. (2020). Criteria for placing new competence modules in the Finnish National Framework for Qualifications and Other Competence Modules. <https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/criteria-for-placing-new-competence-modules-in-the-finnish-national-framework.pdf>

Kutse taotlemine

Kutsekvalifikatsiooni saab omandada koolipõhises kutseõppes või kompetentsipõhise kvalifikatsioonina. Kutseharidust korraldatakse peamiselt õppeasutustes (kaasa arvatud töökohal õppimine) või õpipoisiõppena (*apprenticeship*).¹¹¹

Soome kutseharidus (*vocational education and training*, VET) on mõeldud nii keskhariduseta noortele kui ka juba tööelus olevatele täiskasvanutele ja see annab õpilastele tugeva kutsealase pädevuse. Kutsekvalifikatsiooni saamiseks on mitu võimalust. Jooksev vastuvõtt pakub võimalust registreeruda esmase või täiendava kutsekvalifikatsiooni omandamiseks mõeldud õpingutele. Lisaks saab kvalifikatsiooni saamiseks vajalike kompetentse omandada või arendada ka lühiajaliste koolitusvõimaluste abil.¹¹²

Kutseeaduse alusel on kutseõppe ja -koolituse kvalifikatsioonid struktureeritud kolmele tasemele. Kvalifikatsioonideks on baaskutseharidus, kutseharidus ja spetsiaalne kutseharidus. Baaskutseharidust on võimalik omandada põhikooli järel ning õpe kestab ligikaudu kolm aastat. Kutseharidus on põhjalikum kui baaskutseharidus ning seda omandatakse töö kõrvalt või õppelepingu alusel töötades – selleks on vajalik valdkonna baasharidus või töö käigus omandatud vajalikud oskused. Õppelepingu alusel (töökohapõhises õppes) saab omandada kutsekvalifikatsiooni või selle osa – see hõlmab sageli ka õppeasutuses toimuvat õpet. Õppelepingu alusel õppijal on õigus saada vähemalt praktikandi palka. Lisaks on olemas ka praktikaleping, mis on sama mis õppeleping, kuid võimaldab õppida vaid teatud osi kutseõppes – õppija ei ole töösuhtes ega saa palka. Spetsiaalne kutseharidus võimaldab omandada veelgi põhjalikumad teadmised – sellele tasemele kandideerimiseks on vajalik valdkonna baasharidus või muud lõpetatud õpingud ning mitmeaastane töökogemus antud valdkonnas.¹¹³

Kutseõppe moodulid võivad olla kas kohustuslikud või valikulised. Õpilased saavad läbida kas kogu õppekava või osa õppekavast, võtta väiksemaid moduleid või ühendada eri õppekavu vastavalt oma vajadustele. Kvalifikatsiooni saamiseks vajalikud lõpetamise nõuded on kõikides õpikeskkondades samad, sealhulgas töökohtadel toimuva õppe puhul. Kutsekvalifikatsiooni tase ei sõltu sellest, kuidas kutseoskused on omandatud. Õpilased demonstreerivad oma oskusi pädevuse hindamiseks praktikatöodes. VET kvalifikatsiooni saamiseks ei ole täiendavaid eksameid, õppijad peavad lisaks õppemoodulite läbimisele täitma individuaalse õppeplaani.¹¹³

Eri kutsealadel on kutse taotlemise tingimused ning protsess erinevad. Näiteks turvatöötajal on kutsetunnistuse saamiseks vaja esitada avaldus politsei e-teeninduses. Selleks on vaja esitada järgmised dokumendid:

- koopia tunnistusest valvuri algkoolituse rahuldava läbimise kohta;
- koopia sertifikaadist kohustusliku varustuse kasutajakoolituse ja koerte kuulekustesti rahuldava läbimise kohta;
- taotleja foto, mis vastab passipildi nõuetele.¹¹⁴

Tuletõrjuja kutsetunnistuse saamiseks on vaja esitada elektrooniline avaldus Soome Riikliku Haridusameti kaudu. Selleks tuleb esitada järgmised dokumendid:

¹¹² City of Helsinki. (2023). Vocational education and training. <https://www.hel.fi/en/childhood-and-education/vocational-education-and-training/apply-for-vocational-education-and-training>

¹¹³ InfoFinland.fi. (2023). Kutseharidus. <https://www.infofinland.fi/et/education/vocational-education-and-training>

- kraad/kvalifikatsioonitunnistus;
- koopia õpitulemustest;
- kodakondsust tõendav dokument;
- nime muutmist tõendav dokument (vajaduse korral);
- töökogemuse ja elukestva õppe tunnistused (ainult siis kui on soov väljaspool Soomet mõnes muus Euroopa Liidu (*European Union, EU*) või Euroopa Majanduspiirkonna (*The European Economic Area, EEA*) riigis omandatud kutsekvalifikatsiooni Soomes tunnistada).¹¹⁴

Informaalse ja mitteformaalse hariduse tunnustamine toimub Soomes kompetentsipõhiste kvalifikatsioonide (*competence-based qualifications, CBQ*) tõendamise süsteemi kaudu. CBQ süsteem pakub täiskasvanutele paindlikke võimalusi uute oskuste omandamiseks ja valideerimiseks töökohal. Mitteformaalse ja informaalse õppe kompetentsipõhine tunnustamine on integreeritud riikliku kvalifikatsioonisüsteemi ning täiskasvanutel on võimalus läbida kompetentsipõhine hindamine, et saada tunnistus töökohal omandatud kutseoskuste kohta.¹¹⁵ Kutse omandamise protsess, kui õpilane on juba programmi vastu võetud, sisaldab kohtumisi karjäärinõustajate ja muude toetavate isikutega. Lisaks selgitatakse välja iga õppija personaalsed arenguvajadused.^{116, 117}

Kompetentsipõhise kutsesüsteemi osapooled – töömaailma ja haridusasutuste esindajad – töötavad tihedas koostöös, et kirjeldada õpiväljundeid, seada hindamise eesmärgid ja meetodid. Haridusamet vastutab riikliku kvalifikatsioonistruktuuri ja nõuete kehtestamise eest. Valideerimisprotsess hõlmab taotlusfaasi, taotlejale plaani koostamist, kompetentsitestide läbiviimist ja tunnistuste väljastamist. Kutseoskuste moodulid põhinevad tegelikel tööülesannetel ning õppijad demonstreerivad oma oskusi ametlikult heaks kiidetud kompetentsitestis. Kompetentsitestid, mis viivad kompetentsipõhise kvalifikatsiooni omandamiseni, viiakse läbi tihedas koostöös sotsiaalpartnerite ja haridusasutuste esindajatega, kes osalevad kvalifikatsioonide hindamisprotsessis. Kompetentsitestid nõuavad kandidaatidelt oskuste demonstreerimist oma tegelikes tööülesannetes, sageli nende enda töökohal.¹¹⁵

Kõik CBQ kvalifikatsioonid nõuavad testi tegemist, samas ei ole testiks ette nähtud ettevalmistused (koolitused, kursused jne) kohustuslikud.¹¹⁵

Kutsetunnistus

Haridus- ja Kultuuriministeerium valmistab ette kutseharidust käsitlevaid õigusakte ning juhib ja teostab järelevalvet sektori üle. Ministeerium annab ka haridusasutustele kutsehariduse andmise lube.¹¹⁸ Kvalifikatsioonide ja õppekavade tunnistuste sisu vastutab Soome Haridusagentuur. 1998. a

¹¹⁴ Suomi.fi. (2023). Recognition of professional qualifications in Finland.

<https://www.suomi.fi/company/responsibilities-and-obligations/professional-qualifications/guide/professional-qualifications-and-equivalence/recognition-of-professional-qualifications-in-finland>

¹¹⁵ UNESCO Institute for Lifelong Learning. (2017). Finland country profile in education and training.

<https://uil.unesco.org/document/finland-country-profile-education-and-training>

¹¹⁶ Erasmus+. Validation of Prior Learning in Finland. <https://wlguidance.wixsite.com/toolbox/vpl-in-finland>

¹¹⁷ Finland – Validation of non-formal learning. <https://www.onthemosway.eu/finland-validation-of-non-formal-learning/>

¹¹⁸ City of Helsinki. (2023). Vocational education and training. <https://www.hel.fi/en/childhood-and-education/vocational-education-and-training/apply-for-vocational-education-and-training>

andis Haridus- ja Kultuuriministeerium Soome Haridusagentuurile ülesande nõustada kõrgkoolide tunnistuste lisadokumentide küsimustes. Alates 2017. aastast peab kõigil lõputunnistustel olema viide nii vastavale FinQF-i kui EQF-i tasemele, et tunnistust oleks võimalik kasutada ka mujal Euroopas.¹¹⁹

Kutsehariduses väljastavad õpilastele kutsetunnistusi Haridus- ja Kultuuriministeeriumi poolt litsentseeritud kutseõppeasutused. Kutsetunnistus ja lõputunnistus võivad olla eraldi dokumendid, kuid see sõltub konkreetsest koolist ja programmist. CBQ puhul, kui kõik nõutavad moodulid on läbitud, antakse tunnistused välja valdkonnaspetsiifiliste komisjonide (*The Sector Specific Qualification Committees*) poolt. Komisjonide liikmed nimetatakse ametisse vastavalt valdkonna vajadustele ja nõuetele, sealhulgas kutseorganisatsioonide, valitsuse ja muude valdkonna huvirühmade poolt. Komisjonide liikmed esindavad vastavas valdkonnas mitmesuguseid osapooli, sealhulgas ettevõtjaid ja äriühinguid. Lisaks kuuluvad liikmete hulka õpetajad, eksperdid, töötajate ametiühingute esindajad ja tööandjate organisatsioonide esindajad. Komisjonid jälgivad kandidaatide esitatud dokumentatsiooni varasema õppimise kohta ning tagavad, et kompetentsitestid viiakse läbi vastavalt kvalifikatsiooninõuetele. Soovi korral võib taotleja saada ka eraldi tunnistuse kvalifikatsioonimoodulite läbimise kohta.¹¹⁹ Kutsesertifikaadil puudub lõppkuupäev – see tähendab, et kutsetunnistus ei aegu.¹²⁰

Oskuspõhine süsteem

Soomes on kompetentsipõhist süsteemi arendatud aastatest 1993–1994. Oskuspõhisele mudelile ülemineku põhjuseks olid vajadus selgelt ja konkreetsetl selgitada õpilastele õpiväljundeid, et millised kompetentsid tuleb omandada, ning anda selge alus õpitulemuste hindamiseks ja tugevdada õppijakeskset lähenemist.¹²¹ VET süsteem on õppijate vajadusest lähtuv – see on kompetentsipõhine ja arvestab õppija oskustega. Igale õppijale koostatakse õppeasutuses personaalne plaan lähtuvalt talle vajalikest kompetentsidest ja juba olemas olevatest oskustest.¹²² Lisaks kompetentsidele, mis on vajalikud konkreetsetl ametikohal, on VET-süsteemis paika pandud ka üldised kompetentsid (võtmekompetentsid), mis võimaldavad inimesel elus hakkama saada. Võtmekompetentsid on järgmised: õppima õppimine, probleemide lahendamine, suhtlemine ja koostöö, esteetika, suhtlemisoskus ja oskus käsitleda meediat, tehnoloogia ja IT, kutse-eetika, tervishoid, ohutus ja tegevusvõime, algatusvõime ja ettevõtlikkus, säästev areng, matemaatika ja loodusteadused, kodanikuaktiivsus ja kultuur. VET-süsteemi arendatakse pidevas koostöös töömaailmaga.¹²³

¹¹⁹ EDUFI, Ministry of Education and Culture. (2018). Report on the referencing of the Finnish National Qualifications Framework to the European Qualifications Framework and the Framework for Qualifications of the European Higher Education Area. https://europa.eu/europass/system/files/2022-05/Finnish_Referencing_Report%5B1%5D.pdf

¹²⁰ The Finnish National Agency for Education, Ministry of Education and Culture. (2018). Report on the referencing of the Finnish National Qualifications Framework to the European Qualifications Framework and the Framework for Qualifications of the European Higher Education Area. https://europa.eu/europass/system/files/2022-05/Finnish_Referencing_Report%5B1%5D.pdf

¹²¹ Finnish National Board of Education. (2015). Inspiring and Strengthening the Competence-based Approach in All VET in Finland – Support Material for Implementation. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/167400_inspiring_and_strengthening_the_competence-based_approach_in_all_vet_in_finl.pdf

¹²² Cedefop (2021). Spotlight on VET – 2020 compilation: vocational education and training systems in Europe. Luxembourg: Publications Office. <http://data.europa.eu/10.2801/667443>

¹²³ Ministry of Education and Culture. Vocational education and training in Finland. <https://okm.fi/en/vocational-education-and-training>

Holland

Hollandi riiklik kvalifikatsiooniraamistik (*Dutch Qualifications Framework*, NLQF) võeti kasutusele 2011. aastal ning tugines kõrghariduse kvalifikatsiooniraamistikust (QF-EHEA), mis 2009. aastal hinnati vastavaks Euroopa kvalifikatsiooniraamistikule.¹²⁴ QF-EHEA tähistab Bologna protsessi kvalifikatsiooni- raamistikku Euroopa kõrghariduse alal (*European Higher Education Area*). See on tööriist, mis aitab kirjeldada kõrghariduse kvalifikatsioone eri süsteemide vahel võrreldavalt ja arusaadavalt.¹²⁵

NLQF on terviklik ja süstemaatiline klassifitseerimissüsteem kõigi Hollandis väljastatud kvalifikatsioonide jaoks ning selle eesmärk on suurendada nende läbipaistvust ja võrreldavust.¹²⁶

NLQF-i raamistikul on kaheksa taset ning see sisaldab tasemekirjeldusi, mis on määratud teadmiste, oskuste, vastutuse, iseseisvuse ja konteksti alusel. Lisaks on raamistikus ka sisenemistasand, mis ei ole kaheksa taseme sees ning mis loodi madala kvalifikatsiooniga inimeste toetamiseks sertifikaadi saamisel ja nende motivatsiooni suurendamiseks edasiste õpingute suhtes. Raamistik hõlmab kahte peamist kvalifikatsioonide rühma: riiklikult reguleeritud kvalifikatsioone formaalses haridus- ja koolitussüsteemis ning mittereguleeritud kvalifikatsioone (kursused, koolitused jne), mida enamasti pakuvad eraõiguslikud organisatsioonid.¹²⁴

NLQF pakub selget struktuuri haridus- ja koolitusprogrammidele ning väljastatavatel kutsetunnistustel viidatakse kvalifikatsiooniraamistiku tasemele. Raamistik võimaldab inimestel aru saada, millistele tasemetele nende kutsetunnistused vastavad. Samuti on tööandjatel lihtsam hinnata, kas inimestel on vajalikud oskused või mitte. Õpilastel ja töötajatel on võimalus näidata enda väärtust läbi omandatud kutsete ning neil on lihtsam leida sobivat tööd või koolitust nii Hollandis kui ka mujal Euroopas. Haridusteenuste osutajatel on võimalus võrrelda oma õppekavade õpiväljundeid teiste pakujate sarnaste programmidega.

Hollandi Haridus-, Kultuuri- ja Teadusministeerium (OCW) tellis NLQF-i väljatöötamise. Tellimuse täitis Hollandi Kvalifikatsiooniraamistiku Riiklik Koordinaatsioonipunkt (NCP-NLQF), kes vastutab ka kvalifikatsiooniraamistiku rakendamise eest. Asutus täidab veel teisigi olulisi ülesandeid seoses NLQF-iga. Nende hulka kuulub reguleerimata kutsete klassifitseerimine vastavalt NLQF-i ja EQF-i tasemetele. NCP-NLQF vastutab ka uute kutseandjate lisamise eest NLQF-i registrisse ning üldise registri haldamise eest. Register sisaldab kõiki pakujaid, kes võivad NLQF-i raames pakkuda oma õpet, kursusi jm. Lisaks teeb NCP-NLQF teavitustööd eri sihtrühmadele.

NCP-NLQF toetab sõltumatute tööühmade tööd mitte-reguleeritud kutsete klassifitseerimise valdkonnas. Tööühmadeks on:

- 15 eksperti klassifikatsioonitaotluste hindamiseks,
- 4 audiitorit, kes külastavad taotlejaid kohapeal.
- kvaliteedikomisjon (*The Quality Commission*),
- klassifikatsioonikomisjon (*The Classification Commission*),
- programmijuhtimise nõukogu (*The Programme Board*),
- apellatsioonikomisjon (*The Appeal Commission*).

¹²⁴ Natsionaal Coördinatiepunt. (Aasta puudub). [Home \(nlqf.nl\)](http://nlqf.nl)

¹²⁵ European University Association. (Aasta puudub). Bologna Process. [Bologna Process \(eua.eu\)](http://eua.eu)

¹²⁶ European Centre for the Development of Vocational Training. (Aasta puudub). National Qualifications frameworks (NQFs) online tool, Netherlands. [Netherlands | CEDEFOP \(europa.eu\)](http://netherlands.cedefop.europa.eu)

Sõltumatud töörühmad osalevad protsessis, et hinnata, kas mittereguleeritud pakujate kvaliteet vastab NCP-NLQF-i nõuetele. Komisjonid ja programmijuhtimise nõukogusse peab kuuluma vähemalt üks esindaja tööturult, üks reguleeritud hariduse esindaja ning üks reguleerimata hariduse ja koolituse esindaja. Komisjonid ja nõukogu nimetatakse ametisse maksimaalselt kaheks 12 aasta pikkuseks perioodiks ning nende tegevus on reguleeritud eeskirjades.

Kvalifikatsiooniraamistiku üldisemad eesmärgid on:

- suurendada kvalifikatsioonide tasemete läbipaistvust ja ühilduvust nii riiklikul kui ka rahvusvahelisel tasandil;
- suurendada suhtlust hariduse ja tööturu huvipoolte vahel;
- edendada õpiväljundite kontseptsiooni kasutamist;
- hõlbustada osalemist elukestvas õppes.¹²⁷

Kutse taotlemise protsess

Formaalse õppe korral saab õppija kutse pärast õpingute läbimist, mille tulemusena antakse õppijale kraad, diplom, tunnistus või muu ametlik dokument, mis kinnitab omandatud teadmisi ja oskusi kindlas valdkonnas. Mitteformaalse õppe korral on õppija ise vastutav sobiva koolituse või õppevormi valimise eest, et omandada soovitud oskused ja kutse. Õppija õpitulemuste tõendamine NCP-NLQF-ile on koolituste, kursuste jm pakujatele kohustuslik. Kutse saamiseks on vajalik õppijal läbida test või eksam. Hindamise käigus hinnatakse õppija teadmisi ja oskusi ning tagatakse nende vastavus kehtestatud standarditele.¹²⁸

NCP-NLQF-ile tehtud päringu kohaselt viivad reguleeritud kutsete eksameid ja hindamisi läbi kutseühendused või reguleerivad asutused (näiteks arstide puhul). Nimetatud asutused vastutavad pädevusstandardite kehtestamise ja säilitamise eest ning tagavad, et spetsialistid vastavad esitatavatele nõuetele. Enamiku reguleeritud kutsete puhul peavad inimesed regulaarselt tõestama oma pädevust. Konkreetse kutse pädevuse säilitamise nõuded erinevad sõltuvalt kutsest ja seda reguleerivast asutusest.

Kutseeksamite korraldajateks on tavaliselt asutused või organisatsioonid, kellel on ametlik tunnistus NLQF-i raames kvalifikatsioonide pakkumiseks. Seega korraldavad koolitusasutused sageli ise õppija hindamiseks eksameid. NLQF-i hindamiskomitee kontrollib, kas koolitaja korraldatav eksam või hindamine on kvalifikatsiooni saamiseks sobilik. Erinevad hindamisviisid on võimalikud, kuid oluline on põhjendada, et valitud vorm on sobiv kvalifikatsiooni ja selle taseme jaoks. Üldhariduses vastutab eksamineerimise eest haridusasutus ning nii põhikooli kui ka keskkooli lõpus toimuvad riiklikud eksamid. Kutseõppe diplomi väljastamiseks peab õppija eksamil tõendama, et on saavutanud vastavale kutsele või kvalifikatsioonile nõutavad kompetentsid. Kutseõppeasutused vastutavad õpilaste eksamineerimise eest ning moodustavad eksamikomisjoni, mis korraldab ja tagab eksamite kvaliteedi. Kutseõppeasutused võivad eksameid ise välja töötada või osta sertifitseeritud väliste eksamiteenuse pakujatelt.¹²⁹

¹²⁷ Dashorst, M., Sanden, K., Pijls, T. (Aasta puudub). NLQF - Netherlands qualifications framework. *Nationaal Coördinatiepunt*.

¹²⁸ Nationaal Coördinatiepunt. (Aasta puudub). [Home \(nlqf.nl\)](https://nlqf.nl)

¹²⁹ Nationaal Coördinatiepunt. (2019). Referencing the Dutch Qualifications Framework NLQF to the European Qualifications Framework. <https://europa.eu/europass/system/files/2020-06/The%20Netherlands%20Referencing%20Report.pdf>

Kutse andja

Hollandi kvalifikatsiooniraamistik hõlmab kahte peamist kutsekvalifikatsioonide rühma: riiklikult reguleeritud kutseid formaalharidus- ja koolitussüsteemis ning mittereguleeritud kutseid. Mittereguleeritud kutseid saab omandada enamasti eraõppeasutuste poolt pakutavatel kursustel või koolitustel. Kutse andjaks saab olla NLQF raamistikus ametlikult kursuste/koolituste pakkujana tunnustatud asutus.¹²⁸ Nendeks on:

- Hollandi Haridus-, Kultuuri- ja Teadusministeerium (OCW), kes pakub formaalhariduse kaudu saadud kutsekvalifikatsioone ja tunnistusi;
- mitteformaalse õppe pakkujad, kes on ametlikult tunnustatud NLQF-i raamistikus kursuste, koolituste jm pakkujana.¹³⁰

NCP-NLQF tegeleb peamiselt mitteformaalse õppe pakkujatega. Selleks, et saada mitteformaalses õppes antava kvalifikatsiooni pakkujaks, toimub hindamine kaheastmeliselt. Esimeses etapis esitab organisatsioon taotluse pakutavate kursuste ja koolituste kvaliteedi hindamiseks. Positiivse otsuse järel saab organisatsioon esitada taotluse pakutavate koolituste ja kursuste vastavuse hindamiseks NLQF/EQF-i kutsekvalifikatsiooni tasemetele.¹³¹

Pakkuja peab klassifitseerimistaotluses esitama info järgnevate teemade kohta:

- hindamismeetodid;
- kasutatavad hindamisvahendid ja hindamise tüübid;
- kvalifikatsiooni hindamine kvalifitseeriva hindamise abil;
- kvalifitseeriva hindamise ja õpiväljundite kirjelduse vastavus;
- hindamise ulatus ja katvus, sh kuidas hindamisel kõik õpiväljundid hõlmatud on.

NLQF-i taseme määramine on seotud järgmiste teguritega:

- kavandatud õpitulemused, mis kirjeldavad konteksti, teadmisi, oskusi, iseseisvust ja vastutust;
- õppetöö maht, mis peab olema vähemalt 400 tundi. Kui õppetöö maht on alla 400 tunni, tuleb põhjendada õppetöö mahu lühenemist ja selle olulisust tööturul;
- eksam;
- NLQF keskendub eelkõige tulemustele ega sea täiendavaid nõudeid sisendile, näiteks õppekavale, õppetundidele või õpetajate kvaliteedile.¹³²

NLQF-i raamistikku kuulub 2023. aasta maikuu seisuga umbes 925 formaalhariduses pakutavat kursust ning umbes 169 mitteformaalhariduse kaudu pakutavat kursust.¹³⁰ Tulevikus on oodata nõudluse kasvu kutsete klassifitseerimise järele, sest NLQF-i kvalifikatsioon on nii pakkujate kui ka õppijate jaoks kvaliteedimärk. Organisatsioonid, kes on juba klassifitseerinud oma kursused ja koolitused, peavad iga kuue aasta tagant läbima kordushindamise, mis hõlmab protsesside ja tulemuste ülevaatamist.¹³¹

Hollandis on 187 reguleeritud kutset, mis tähendab, et nende kutsetega seotud ametites töötamiseks tuleb täita konkreetseid nõudeid¹³³. See hõlmab erialase kompetentsi tõestamist, samuti hollandi keele oskust ja piisavat töökogemust¹³⁴.

¹³⁰ Nationaal Coördinatiepunt. (Aasta puudub). NLQF Qualifications Database. www.database.nlqf.nl

¹³¹ Nationaal Coördinatiepunt. (Aasta puudub). [Home \(nlqf.nl\)](http://Home.nlqf.nl)

¹³² Nationaal Coördinatiepunt. (2019). Referencing the Dutch Qualifications Framework NLQF to the EQF. <https://europa.eu/europass/system/files/2020-06/The%20Netherlands%20Referencing%20Report.pdf>

¹³³ European Commission. Regulated Professions Database. [Regulated Profession Database \(europa.eu\)](http://RegulatedProfessionDatabase.europa.eu).

¹³⁴ Government of the Netherlands. Professional recognition to practise a regulated profession in the Netherlands. [Professional recognition to practise a regulated profession in the Netherlands | Netherlands Worldwide](http://Professionalrecognitionto.practise.a.regulated.profession.in.the.Netherlands.NetherlandsWorldwide)

Reguleeritud kutseid annavad nii avalikult rahastatud kui ka erapakkujad. Erapakkujad peavad iga reguleeritud kutse õpetamiseks ja hindamiseks saada tunnustuse Haridus-, Kultuuri- ja Teadusministeeriumilt. Nende puhul kehtivad samad reeglid ja õigusaktid nagu avalikel pakkujatel, kuid nad ei saa rahastust ministeeriumilt. Lisaks reguleeritud kutsetele pakutakse ka palju reguleerimata kutseid, mida tööandjad tunnustavad. Enamikku neist kutsetest pakutakse erapakkujate poolt, kuigi ka avalikud pakkujad võivad neid pakkuda.¹³⁵

Hollandis vastutavad kutseühendused reguleeritud elukutsete pädevuse hindamise eest. Need ühendused kontrollivad reguleeritud kutsealadel töötada soovivate inimeste vastavust kvalifikatsiooninõuetele. Kutseühendused kontrollivad taotlejate haridustaseme, töökogemuse ja täiendõppe ning võivad vajaduse korral nõuda ka erialaste eksamite sooritamist.¹³⁶

Kutsetunnistus

Vastavalt NCP-NLQF-ile tehtud päringu vastusele väljastatakse Hollandis kutsetunnistusi haridusasutuste, koolitusasutuste ja kutseorganite poolt vastavalt kutse omandamise viisile. Haridusasutused annavad akadeemiliste ja kutse kvalifikatsioonide tunnistusi, koolitusasutused annavad tunnistusi professionaalse arengu ja oskuste omandamise kohta ning kutseorganid väljastavad tunnistusi reguleeritud elukutsete jaoks. Kutsetunnistuste kehtivus võib varieeruda. Mõnede kutsete puhul on nõutud regulaarne pädevuse tõestamine läbi uuesti valideerimise ja erialase arengu. Oluline on märkida, et kvalifikatsioonitunnistuste kehtivus ei pruugi automaatselt tagada tööalast sobivust ja mõned tööandjad võivad seada täiendavaid nõudeid kutsetunnistuste ajakohasuse suhtes.

Oskuspõhine süsteem

Hollandis hinnatakse juba praegu üksikisikute omandatud teadmisi, oskusi ja pädevusi vastavalt kindlaksmääratud standarditele või profiilidele. Selleks kasutatakse eelnevate õpingute ja töökogemuse tunnustamist (*Recognition of Acquired Competences, EVC*), mis võimaldab inimestel valideerida oma teadmisi ja oskusi, olenemata sellest, kuidas ja kus need on omandatud. Need pädevused võivad olla saadud eri viisidel läbi formaalse, mitteformaalse ja informaalse õppimise. EVC protseduur annab ülevaate inimese teadmistest, oskustest ja pädevustest vastavalt valitud ametiprofiilile. Selleks kasutatakse tunnustatud standarditega profiili (võimalik on ka taotleda profiili osade kaupa), mis hõlmab erinevaid reguleeritud kutseid kutse- ja kõrghariduses. Lisaks võivad ka eriala valdkonna harude poolt välja töötatud sektori kutsete kirjeldused toimida EVC standarditena.¹³⁵

Oskuste hindamine ja tunnustamine toimub alati riikliku standardi alusel, mis tagab ühtlased ja üldiselt aktsepteeritud kriteeriumid.

- EVC on avatud turul toimiv süsteem, mis võimaldab nii avalikel kui ka erakoolidel ja koolitusasutustel saada EVC pakkujaks, mis tagab mitmekesisuse oskuste hindamise protsessis. Selleks peab organisatsioon läbima hindamise, EVC kvaliteedikood 3.0 sätestab tingimused, mida EVC pakkujad peavad tunnustuse saamiseks järgima. Hollandis on 25 heakskiidetud EVC pakkujat.

¹³⁵ Natsionaal Coördinatiepunt. (2019). Referencing the Dutch Qualifications Framework NLQF to the EQF. <https://europa.eu/europass/system/files/2020-06/The%20Netherlands%20Referencing%20Report.pdf>

¹³⁶ Government of the Netherlands. Professional recognition to practise a regulated profession in the Netherlands. [Professional recognition to practise a regulated profession in the Netherlands | Netherlands Worldwide](#)

- EVC protsess on suunatud nii tööturule (karjääri arendamine) kui ka haridusele ja koolitusele (õppeprogrammi lühendamise). See tähendab, et EVC võib aidata nii karjääri edendamisel kui ka haridusliku teekonna kiirendamisel.
- EVC protseduuri võib järgida igaüks, sest sellel ei ole spetsiifilisi sihtrühmi. See on kättesaadav ja avatud kõigile, kes soovivad oma omandatud oskusi ja pädevusi ametlikult tunnustada.
- EVC protseduur lõpeb alati kogemustunnistusega (oskuste tõend), mis
- erib ja tunnustab inimese omandatud teadmisi, oskusi ja pädevusi seoses valitud standardiga. See sertifikaat on oluline tõend, mida saab kasutada karjääri edendamisel ja hariduslikes taotlustes.
- EVC kasutamist toetab rahaliselt maksusüsteem, mis hõlmab nii tööandjaid kui ka üksikisikuid. Näiteks võivad tööandjad saada hüvitist töötajate EVC protsessi kulude eest arengu- või koolitusfondidelt ja tööstusliitudelt, samuti on olemas toetused haridus- ja koolitusvaldkonnas tegutsevatele organisatsioonidele¹³⁸. See on suurendanud EVC kasutamist ja teinud selle kättesaadavaks laiemale kasutajaskonnale.

EVC protseduur koosneb järgmistest sammudest:

- Sissejuhatus – selle etapi käigus antakse EVC kandidaadile teavet EVC protsessi kohta. Koos kandidaadiga seatakse EVC protseduuri eesmärgid ning allkirjastatakse EVC leping. EVC protseduuri aluseks on konkreetne standard.
- Portfoolio koostamine – juhendaja juhendamisel täidab kandidaat oma portfoolio, mis sisaldab tõendeid omandatud teadmiste, oskuste ja pädevuste kohta. Oskuste demonstreerimine võib toimuda ka muul viisil, näiteks vestluse või valdkonnapõhise uurimistöö kaudu.
- Hindamine – professionaalne hindaja hindab, kas kandidaat vastab portfoolio tõendite põhjal valitud standardi kriteeriumitele.
- Kogemustunnistus – EVC protseduuri lõpptulemusena väljastatakse alati kogemustunnistus, mille koostab hindaja. See tunnistus kirjeldab, millised on kandidaadi teadmised ja oskused valitud standardi nõudeid arvestades, ning annab tõenduse tema võimekuse kohta.¹³⁷

Kogemustunnistus on ametlikult tunnustatud dokument, mis võimaldab inimesel hinnata ja tõsta esile oma töökogemust, isegi kui puudub vastav diplomiõppe lõputunnistus. See sertifikaat selgitab põhjalikult, millised teadmised, oskused ja kogemused on omandatud ning annab neile ametliku tunnustuse.¹³⁸

Iirimaa

Iirimaa kehtib Iiri riiklik kvalifikatsiooniraamistik (*The Irish National Framework of Qualifications*, NFAQ). Iirimaa vastutab kvalifikatsioonide tunnustamise ja koordineerimise eest Haridusministeerium. Kvalifikatsiooniraamistiku juhtimise ja arendamise eest vastutab Iirimaa Kvaliteedi- ja Kvalifikatsiooniamet (*Quality and Qualifications Ireland*, QQI). See on riigiasutus, mis vastutab Iirimaa täiend- ja kõrghariduse ning -koolituse välise kvaliteedi tagamise eest. Lisaks tunnustavad nad kutse andjaid ja kaasavad nende kutseid NFAQ-sse. NFAQ hõlmab endas kümmet kvalifikatsioonitaset, hõlmates kogu õppeprotsessi. Kõik kutsed ja nende omandamiseks vajalikud programmid on kantud

¹³⁷ Natsionaal Coördinatiepunt. (2019). Referencing the Dutch Qualifications Framework NLQF to the European Qualifications Framework. <https://europa.eu/europass/system/files/2020-06/The%20Netherlands%20Referencing%20Report.pdf>

¹³⁸ EVC Centrum Nederland. (Aasta puudub). [Behaal je Ervaringscertificaat bij EVC Centrum Nederland \(evc-centrum-nederland.nl\)](https://www.evc-centrum-nederland.nl/)

liri Riiklikku Kvalifikatsiooniregistrisse (*The Irish Register of Qualifications*, IRQ), mida peab üleval QQI ning mille järgi on lirmaal 11 385 kutsekvalifikatsiooni.¹³⁹

NFQ süsteem:

- võimaldab mõista kutsete sisu ning võrrelda erinevaid kvalifikatsioone;
- tagab kutsete kvaliteedi ja tunnustamise, k.a välismaal;
- pakub õppijatele edasiliikumise teed hariduses ja koolitusvaldkonnas;
- võimaldab tööandjatel saada rohkem teavet töötajate omandatud kutsete kohta, tasemeid kasutatakse ka värbamisvahendina;
- haridus- ja koolitusasutustel võimaldab see kvalifikatsioonide taotlejate saadud kutsete tuvastamist ning võib aidata ainepunktide ülekandmist eri programmide vahel ja juurdepääsu saamisel uutele või täiendavatele programmidele, tunnustades varasemat õppimist.¹³⁹

lirmaal asuv QQI allüksusena tegutsev *Naric Ireland* on loonud andmebaasi välismaiste formaalsete kvalifikatsioonide tunnustamiseks. Andmebaasis on üle 1600 kvalifikatsiooni enam kui 160 riigist. See võimaldab eraisikutel võrrelda kvalifikatsioone liri kvalifikatsioonidega. Andmebaasis on oluline teave ka ülikoolide ja kõrgkoolide registripidajatele, vastuvõtuametnikele, rahvusvaheliste suhete ametnikele ja karjääritoetusega tegelevatele töötajatele, kes tegelevad välismaalaste taotlustega haridus- ja koolitusprogrammidesse sisenemiseks lirmaal.¹³⁹

Kutse taotlemise protsess

Kutse taotlemine lirmaal võib toimuda nii formaalhariduse kui ka mitteformaalse hariduse pakkujate kaudu. Kutse saamine on seotud õpingute läbimisega ning eksamite või hindamiste edukalt sooritamisega. See võimaldab õppijatel saada ametlikku tunnustust oma oskuste ja teadmiste kohta. Reguleeritud kutsealadel käib kutsetaotlus tavaliselt läbi vastava valdkonna ametiühingute või pädevate asutuste ning taotlusprotsess võib erineda sõltuvalt valdkonnast. Tavapärast tuleb taotlejatel esitada vajalikud dokumendid, sealhulgas näiteks elulookirjeldus ja diplomi koopia.¹⁴⁰

Kutse andja

Kutse andjateks on lirmaal:

- NFQ nõutele vastavad pädevad organisatsioonid, nende eest vastutab lirmaa Kvaliteedi- ja Kvalifikatsiooniamet (QQI). Õppija hindamist viivad läbi programmide ja koolituste pakkujad ise, kuid kutsed antakse välja QQI poolt. Praegu pakutakse kokku 4650 eri kursust. On oluline märkida, et osa kõrgkoole pakuvad ka kursusi.
- Ülikoolid ja tehnoloogiainstituudid (kokku 16) on määratud kraade ja kutseid andvateks ning väljastavateks asutusteks. Selline lähenemine austab nende institutsioonide autonoomiat, akrediteerimisstaatust ja akadeemilist vabadust.¹⁴¹

QQI poolt tunnustatud kutse andjateks võivad olla pädevad ja usaldusväärsed organisatsioonid (enamasti erapakkujad), kes suudavad tõendada, et pakuvad NFQ nõuetele vastavaid õpiväljunditel põhinevaid kutseid. QQI tunnustab kutseid väljaandvaid organisatsioone ja lisab nende kutsed

¹³⁹ Quality and Qualifications Ireland. (Aasta puudub). [Quality and Qualifications Ireland \(qqi.ie\)](https://www.qqi.ie)

¹⁴⁰ Government of Ireland. (2022). Recognition of professional qualifications. [gov.ie - Recognition of professional qualifications \(www.gov.ie\)](https://www.gov.ie/en/recognition-of-professional-qualifications/)

¹⁴¹ Irish Register of Qualifications. (Aasta puudub). Quality and Qualifications Ireland. [Irish Register of Qualification \(irq.ie\)](https://www.irq.ie)

sobivuse korral NFQ-sse. Samuti peavad nad QQI-le tõendama, et õppijat on hinnatud õiglaselt ja järjekindlalt. Selleks, et pakkujad saaksid oma koolituse, kursusi jm QQI tunnustusel pakkuda ning inimesed saaksid läbimisel kutse NFQ raamistikus, on vaja saada kvaliteeditagamise (QA) heakskiit ning läbida ettevalmistusprogramm nimega *Initial Access to Validation* (IAV). IAV protsessi eesmärk on aidata pakkujal välja töötada sobiv kvaliteedisüsteem, mis soodustab ning toetab kvaliteeti nende programmides ja teenustes.¹⁴²

QQI programmide valideerimise protsess tagab, et pakkuja iga uus programm läbib hindamise ja saab enne õppijatele pakkumist ametliku heakskiidu. Selle tulemusena tagatakse kvaliteedinõuetele vastav kutse, mis on lirmaal ja rahvusvaheliselt tunnustatud. QQI kehtestab üldised standardid isikute teadmiste, oskuste ja pädevuse hindamiseks, jälgib õpingute edukuse saavutamist ning annab juhised NFQ tõlgendamiseks ja rakendamiseks pakkujatele nende programmide arendamisel. Samuti kehtestab QQI kvalifikatsioonide väljastajate kvaliteedihindamise protsessi.¹⁴²

Koolituste, kursuste jm pakkujad, kes soovivad saada NFQ raames kutsete pakkujaks, peavad läbima järgmised sammud:

- pakkuja poolt pakutavad programmid peavad olema QQI poolt valideeritud;
- pakkuja peab olema QQI-le tõestanud, et nad hindavad õppijaid õiglaselt ja järjekindlalt viisil;
- õppija peab sõltuvalt hindamissüsteemist saama eduka tulemuse või läbima hindamise;
- pakkujatel on kohustus kasutada turvalist sertifitseerimisplatvormi, et esitada üksikasjad QQI-le oma õppijate tulemuste kohta;
- pärast tulemuste vastuvõtmist koostab QQI sertifitseerimisüksus iga õppija jaoks tunnistuse;
- tunnistused saadetakse pakkujale, kes vastutab nende väljastamise eest õppijatele.¹⁴²

Kutsetunnistus

Kutsetunnistusi väljastab QQI. Info kõigi QQI väljastatud kutsetunnistuste kohta sisestatakse koos tasemega NFQ registrisse, mis tagab kutsete tunnustamise nii riiklikult kui ka rahvusvaheliselt. Tunnistus on ametlik kinnitus QQI poolt, et isik on tõendanud vajalikke teadmisi, oskusi ja pädevust konkreetse kutse saavutamiseks.¹⁴² Vastavalt QQI-le tehtud päringu vastusele on tunnistused ja seeläbi saadud kutse tähtajatu. Need tunnistused on otseselt seotud NFQ-ga ning neil puudub aegumiskuupäev.¹⁴³

Oskuspõhine süsteem

lirimaa valitsuse eesmärk 2025. aastaks on üleminek oskuspõhisele süsteemile¹⁴⁴. Selleks on välja töötatud strateegia, mille eesmärk on kohandada tööturu muutuvate vajadustega. Strateegia keskendub eriti digitaalsete oskuste parendamisele, noorte ja majanduslikult mitteaktiivsete inimeste kaasamisel tööjõusse, et leevendada oskuste puudujääki teatud valdkondades.

Oskuspõhise visiooni teostamine hõlmab õppijaid, tööandjaid ja haridustöötajaid ning asjakohaseid riiklikke osakondi ja asutusi. Edu saavutamiseks on oluline süstemaatiline õppija tulemuste hindamine

¹⁴² Quality and Qualifications Ireland. (Aasta puudub). [Quality and Qualifications Ireland \(qqi.ie\)](https://www.qqi.ie/)

¹⁴³ Quality and Qualifications Ireland. (Aasta puudub). [Quality and Qualifications Ireland \(qqi.ie\)](https://www.qqi.ie/)

ning kõigi aktiivne osalemine. Tööandjad vajavad reageerivaid haridus- ja koolitusasutusi ning õpilased vajavad tööandjate osalust oskuste kavas. Tähtis on ka praktilise kogemuse pakkumine õpilastele.

Oskuspõhise süsteemi eesmärgid¹⁴⁴:

- Haridus- ja koolitusasutused keskenduvad tugevamalt oskuste arendamise võimaluste pakkumisele, mis on olulised õppijate, ühiskonna ja majanduse vajadustele.

Strateegia eesmärk on anda inimestele võimalus omandada ajakohast teadmist eri valdkondades ning arendada vajalikke oskusi aktiivseks osalemiseks töös ja ühiskonnas. Koolide aineülese õppe arendamine soodustab üldoskuste omandamist ning toetab interdistsiplinaarset mõtlemist, et valmistada inimesi ette muutuvmas maailmas toimetulekuks ning soodustada uudet ja kriitilist mõtlemist.

- Tööandjad osalevad aktiivselt oskuste arendamises ning kasutavad oskusi oma organisatsioonides tootlikkuse ja konkurentsivõime parandamiseks.

Edendatakse ühise arusaama loomist tööandjate kaasamisest oskuste arendamisse ja nende tõhusa kasutamise viisidest. Selle saavutamiseks toimub suhtlus tööandjate ja haridusasutuste vahel ning selgitatakse, kuidas ettevõtted saavad osaleda oskuste arendamise protsessis. See hõlmab tulevaste töötajate koolitamist ja senise personali täiendõpet. Lisaks soodustatakse koostööd haridusasutuste ja ettevõtete vahel, näiteks juurdepääsu tehnoloogiale ja teadusuuringutele, et edendada innovatsiooni ja teadmiste ülekannet.

- Õpetamise ja õppimise kvaliteeti kõigil haridusetappidel täiustatakse ja hinnatakse pidevalt.

Paremate õpitulemuste saavutamiseks on oluline pakkuda hariduse ja koolituse otseste osutajate jaoks kvaliteetset alg- ja täiendõpet. Kvaliteetse õpetamis- ja õppimiskogemuse tagamine kõigile on Haridus- ja Oskuste Ameti reformiprogrammi oluline osa. Rõhku pannakse ka vastutuse parandamisele ja hindamise kasutamisele tulemuste mõõtmiseks. Käimasolevate reformide raames pööratakse tähelepanu kõigile haridustasemetele, eesmärgiga tagada üldine kvaliteedi paranemine.

- Rohkem inimesi osaleb elukestvas õppes üle lirimaa.

Elukestva õppe eesmärk on tagada inimestele võimalus jätkata õppimist ja oskuste arendamist kogu elu jooksul. Selle kaudu soovitakse parandada töötajate oskuste vastavust muutuva tööturu vajadustele ning suurendada nende produktiivsust ja innovatsiooni. Oluline on luua laialdased ja kättesaadavad pideva õppe võimalused, mis võimaldavad inimestel kohaneda tööturu muutustega ning saavutada isiklikku ja tööalast arengut. Tulevikus on vaja suurendada tähelepanu sobiva hariduse ja koolituse pakkumisele töötavatele inimestele, eriti vanematele ja madalama kvalifikatsiooniga töötajatele, ning tagada suurem paindlikkus õppimisvõimaluste suhtes.

Elukestva õppe vajaduste toetamiseks plaanitakse läbi vaadata ja kohandada rahastusmudeleid. See aitaks motiveerida haridus- ja koolitusasutusi mitmekesiste elukestva õppe võimaluste loomiseks ning toetada eri osapoolte koostööd.

- Kaasamisele pööratakse erilist tähelepanu, et toetada osalemist hariduses, koolituses ja tööturul.

¹⁴⁴ Department of Education and Skills. (2016). Ireland's National Skills Strategy 2025. [gov.ie - Irelands National Skills Strategy 2025 \(www.gov.ie\)](https://www.gov.ie/en/publications-and-resources/documents/2016-06-irelands-national-skills-strategy-2025/)

Kõik inimesed, sõltumata nende erinevustest või erivajadustest, peaksid saama võrdse võimaluse haridussüsteemis osaleda. See hõlmab vajalikku toetust ja ressursse, et kõik õpilased saaksid õppida ja areneda vastavalt oma vajadustele. Kutsehariduses on noortel võimalused oskuste arendamiseks ning täiskasvanutel on saadaval mitmesugused programmid, et oma oskusi arendada.

Alates 2012. aastast on töötute naasmiseks tööle rakendatud olulisi reforme, sealhulgas Intreo teenuse loomine¹⁴⁵, tööhõive soodustamise programmide käivitamine ning pikaajaliste töötute töövahendusteenuste lepingute sõlmimine. Need meetmed aitavad suurendada töötute võimalusi tööle naasta ning tagada parem ühendus avalike tööhõiveteenuste ja oskuste pakkumise vahel.

Iirimaa elanikkond vananeb kiiresti, mis mõjutab eri valdkondi, nagu sotsiaalkindlustus, pensionid, tervishoid, sotsiaalhoolekanne ja haridus. Vanemad inimesed osalevad vähem töökohta poolt pakutavates koolitustes (oskuste arendamiseks ametikohal) ning on vähem valmis töökohta vabatahtlikult vahetama, mistõttu on tähtis keskenduda koolitustele, arengule ja aktiivsele karjääriplaneerimisele, et tagada vanematele töötajatele konkurentsivõimelised oskused tööturul.

- Toetatakse oskuste pakkumise suurendamist tööturul.

Iirimaa kasutab töölubade süsteemi, et vastata oskuste puudusele, eriti IKT tööstuses ja tervishoiusektoris. Selleks antakse tööloa võimalus mitte-EEA (Euroopa Majanduspiirkonna) riikide kodanikele, kui vastavaid oskusi ei ole piisavalt kohalikul turul. Raskem on ka tagasi meelitada iirlasi, kes on asunud välismaale õppima või töötama. Maksureformid võiksid toetada talentide meelitamist ja töötajate riigis püsimist, aidates luua soodsama maksukeskkonna, mis on konkurentsivõimeline rahvusvaheliste konkurentidega.

Austraalia

Austraalia kvalifikatsiooniraamistik (AQF) on Austraalia haridus- ja koolitussüsteemis kehtestatud kvalifikatsioonide poliitika. AQF võeti esmakordselt kasutusele 1995. aastal, et toetada Austraalia riiklikku kvalifikatsioonisüsteemi, mis hõlmab kõrgharidust, kutseharidust ja -koolitust (VET) ning üldharidust. AQF-i haldamisega tegeleb valitsuse Hariduse, Oskuste ja Tööhõive osakond koostöös Austraalia osariikide ja aladega. Osakond vastutab AQF-i järelevalve ja halduse eest ning pakub tuge selle kasutajatele, samuti edendab AQF-i ja selle olulisust Austraalia haridussüsteemis.¹⁴⁶

AQF seob kõik Austraalia formaalharidus- ja kutsesüsteemi osad üheks tervikuks:

- üldhariduskoolid;
- ülikoolid;
- kutsehariduse ja -koolituse asutused (VET-i pakkujad)
- kutsehariduse ja -koolituse pakkujad (TAFE pakkujad);
- registreeritud koolitusasutused (RTO);
- eraõppeasutused.¹⁴⁷

¹⁴⁵ Intreo on teenusepakkuja, mis hõlmab tööhõive ja sissetulekutoetusi ning erinevaid teenuseid.

¹⁴⁶ Australian Qualifications Framework. (Aasta puudub). <https://www.aqf.edu.au/>

¹⁴⁷ Tertiary Education Quality and Standards Agency. (2023). Australian Qualifications Framework. <https://www.teqsa.gov.au/how-we-regulate/acts-and-standards/australian-qualifications-framework>

TAFE on Austraalia valitsuse poolt hallatav süsteem, mis pakub kutseharidust mitmes valdkonnas pärast keskkooli. VET aga hõlmab kogu Austraalias pakutavat kutseharidust nii TAFE-ides kui ka eraõppeasutustes, mida juhivad eraettevõtted.¹⁴⁸

AQF koosneb kümnest tasemest. Mõnda kutset pakutakse rohkem kui ühes sektoris. Kutseharidust ja -koolitusi pakutakse AQF-i 1.–8. tasemel ning kõrgharidust 5.–10. tasemel.¹⁴⁶

AQF peamine eesmärk on lihtsustada juurdepääsu formaalharidusele ja koolitustele. Teisteks eesmärkideks on pakkuda tänapäevast, pidevalt ajakohastatavat ja paindlikku raamistikku, mis:

- arvestab hariduse ja koolituste mitmekesisust ja erinevaid eesmärke;
- toetab majandustulemusi, toetades tänapäevaseid, asjakohaseid ja riiklikult ühtseid kvalifikatsioonitulemusi, mis suurendavad usaldust kvalifikatsioonide vastu;
- toetab kvalifikatsioonidele juurdepääsu, aidates inimestel liikuda erinevate haridus- ja koolitussektorite ning tööturu vahel;
- toetab individuaalseid eesmärke, pakkudes alust edasiliikumiseks hariduse ja koolituse valdkonnas ning tunnustades inimese varasemaid õpinguid ja kogemusi;
- sobitub riiklike hariduse ja koolituse valdkonna reguleerivate ning kvaliteedi tagamise meetmetega;
- võimaldab AQF-i ühildumist rahvusvaheliste kvalifikatsiooniraamistikega.¹⁴⁶

Mitte-AQF kvalifikatsioonid on sellised kutsed, mis ei ole Austraalia valitsuse poolt ametlikult kinnitatud ega akrediteeritud kõrghariduse või kutsehariduse ja -koolituse akrediteerimisasutuste poolt. Seetõttu ei ole neil kutsetel AQF-i kvalifikatsioonide ametlikku tunnustust.¹⁴⁶

AQF:

- pole hariduse pakkuja ega haridusasutus;
- ei paku hindamist ega tunnustamist välismaiste kvalifikatsioonide kohta;
- ei ole registripidaja;
- ei oma eriteadmisi kindlate elukutsete või tööstusharude kohta;
- ei tegele kutsealase litsentsimise, registreerimise ega akrediteerimisega;
- ei saa anda nõu tööalaste kutsenõuete/lepingute, palga või tingimuste kohta;
- ei ole immigratsiooni või viisaküsimuste asutus ega saa anda karjäärinõuandeid ega konkreetset kursusealast nõu.¹⁴⁹

Austraalia Oskuste Kvaliteedi Amet (ASQA), mis on Austraalia kutsehariduse ja -koolituse sektori riiklik regulaator, vastutab umbes 90% Austraalia kutsehariduse ja -koolituse (VET) pakkujate reguleerimise eest. Lisaks reguleerib ASQA koolitusasutusi, mis pakuvad kutsehariduse kvalifikatsioone ja kursusi Austraalia tudengitele nii Austraalias kui ka välismaal. Kutsehariduse ja -koolituse (VET) kvaliteediraamistiku eesmärk on saavutada suurem riiklik ühtsus RTO-de registreerimiste ja jälgimise suhtes ning VET-sektoris standardite jõustamise suhtes.¹⁵⁰ Raamistik tagab, et kutsehariduse ja -koolituste pakkujad vastavad standarditele ning et nende tegevus on järjepidev ja kvaliteetne. Registreeritud kutseõppeasutuste tegevust jälgitakse ja kontrollitakse, et tagada standardite nõuete täitmine.¹⁵¹

¹⁴⁸ Reiners, C. (2022). What is TAFE (Technical and Further Education) and How Can It Benefit You? *Tafe Courses*. <https://www.tafecourses.com.au/resources/what-is-tafe/>

¹⁴⁹ Australian Qualifications Framework. (Aasta puudub). <https://www.aqf.edu.au/>

¹⁵⁰ VET-standardid on Austraalia kutseharidussüsteemi aluseks olevad standardid, mis tagavad kvaliteetsed koolitused ja hindamised ning kehtestavad sobivusnõuded asutuse tegevusega seotud isikutele.

¹⁵¹ Australian Skills Quality Authority. (Aasta puudub). www.asqa.gov.au

AQF-i raames registreeritud kutsehariduse ja -koolituse pakkujate ning nende pakutavate koolituste kohta on loodud koolituste register, kust saab leida teavet mitmesuguste kursuste kohta. Kõrghariduse pakkujate kohta on loodud eraldi veebisait, kus inimesed saavad vajalikku infot.¹⁴⁹

Austraalias on ka oskuste klassifikatsioon, mis aitab määratleda oskused, mis toetavad töökohti Austraalias. Seda haldab *National Skills Commissions*. Oskused on grupeeritud oskuste klastriteks, mis kuuluvad omakorda oskuste klastriperekondade hulka. Oskuste klasteri abil saab isik rohkem teavet antud elukutse kohta. Austraalia oskuste klassifikatsioon võimaldab paremat tööturu ja haridussüsteemi kooskõlastamist ning toetab oskuspõhiste lähenemisviiside arendamist tööjõu ja talentide strateegiates, õppimises ja arengus ning poliitikas.¹⁵²

Austraalia on koostöös Uus-Meremaaga loonud kutsete klassifikatsioonistandardi (ANZSCO), mis sisaldab enam kui 3000 ameti lühikirjeldusi, peamiste tööülesannete loendit ja kvalifikatsiooni-süsteemi taseme määrangut¹⁵³.

Kutse taotlemine

Austraalias saab kutse taotleja kutse pärast formaalhariduse õpingute lõpetamist, mis kinnitab vajalike oskuste ja teadmiste omandamist. Sama kehtib ka kutsehariduse ja täiendkoolituste valdkonnas. Kõik pakujud on kontrollitud ja kvalifitseeritud.

Reguleeritud kutsealadega tegelevad enamjaolt ametiühingud/kutseorganisatsioonid, mis on spetsialiseerunud konkreetsetes valdkonnas, nagu näiteks õigus, meditsiin, haridus, käsitöö, inseneriteadus jne. Nemad määravad kindlaks kutsealase praktika jaoks vajalikud oskused. Mõned ametiühingud akrediteerivad ka konkreetseid kursusi õppeasutustes, mis võimaldavad sisenemist konkreetsele erialale.¹⁵⁴

Vastavalt Austraalia Hariduse, Oskuste ja Tööhõive Ministeeriumisse tehtud päringu vastusele on Austraalias nõutud teatud erioskuste ja teadmistega ametikohtadel enne töö alustamist vajalike nõuete täitmine, litsenseerimine või kutseorganisatsiooni liikmeks olemine. Nende ametikohtade kvalifikatsioonide hindamise eest vastutavad Austraalias spetsiaalsed asutused.

Mitte-AQF kvalifikatsioonid on need, mis ei ole valitsuse kvaliteedikinnitusega ega ole akrediteeritud Austraalia kõrghariduse ega kutsehariduse ja -koolituse akrediteerimisasutuste poolt. Neil ei tohiks olla AQF-i kvalifikatsiooni nimetust.¹⁵⁵

Kutse andja

Kõik AQF-i kutsekvalifikatsioonid on läbinud valitsuse akrediteerimisprotsessi, et tagada nende kvaliteet. AQF kutsete andjatel on seaduslik volitus kutseid anda. AQF-i kutsed on tuvastatavad AQF-i

¹⁵² National Skills Commission. (Aasta puudub). Australian Skills Classification. *Australian Government*.

<https://www.nationalskillscommission.gov.au/australian-skills-classification>

¹⁵³ ANZSCO – Australian and New Zealand Standard Classification of Occupations,

<https://www.abs.gov.au/statistics/classifications/anzsco-australian-and-new-zealand-standard-classification-occupations/latest-release>

¹⁵⁴ Australian Qualifications & Occupational Registration. (Aasta puudub).

<https://www.australianshores.com/work-in-australia/qualifications-occupational-registration/>

¹⁵⁵ Australian Qualifications Framework. (Aasta puudub). <https://www.aqf.edu.au/>

logo või sõnadega: „See kutse on tunnustatud Austraalia kvalifikatsiooniraamistikus“. AQF ise ei registreeri asutusi (kes võivad kutset anda). AQF-i volitatud kutse andjad kõrghariduse valdkonnas on:

- Kõrghariduse Kvaliteedi- ja Standardite Agentuur (TEQSA), mis on Austraalia sõltumatu kõrghariduse reguleeriv asutus. TEQSA registreerib kõrghariduse pakkujaid ja ülikoole, akrediteerib kvalifikatsioone, mida pakutakse ning annab volitused ülikoolidele ja kõrghariduse pakkujatele oma õppekavade akrediteerimiseks.

TEQSA registreerib ja akrediteerib kõrghariduse pakkujad ning annab ülikoolidele ja teistele kõrghariduse pakkujatele volitused ise kvalifikatsioone akrediteerida ja kutsetunnistusi väljastada. TEQSA tagab, et kõrghariduse kvalifikatsioonid vastavad kehtestatud standarditele ja kvaliteedinõuetele, ning haldab kõrghariduse pakkujate registrit, kellel on õigus kvalifikatsioone väljastada.

Kutsehariduse ja -koolituse valdkonnas on AQF-i volitatud kutse andjad:

- Austraalia Oskuste Kvaliteedi Amet (ASQA), mis on Austraalia kutsehariduse ja -koolituse sektori riiklik regulaator. ASQA registreerib ja akrediteerib nii riiklikke kui ka erakoolitusasutusi ja/või rahvusvahelistele üliõpilastele suunatud asutusi.
- Victoria Registreerimis- ja Kvalifikatsiooniasutus (VRQA) registreerib ja akrediteerib ainult Victoria osariigis tegutsevaid asutusi, kes väljastavad kvalifikatsioone Austraalia õpilastele.
- Lääne-Austraalia Koolituse Akrediteerimise Nõukogu registreerib ja akrediteerib ainult Lääne-Austraalias tegutsevaid asutusi, kes väljastavad kutseid Austraalia õpilastele.¹⁵⁵

Organisatsioonid, kes pakuvad riiklikult tunnustatud koolitusi, peavad järgima riiklikku kutsehariduse ja -koolituse seadust (*National Vocational Education and Training Regulator Act 2011*). Samuti kutsekvalifikatsioonide kvaliteedi raamistikku (*VET Quality Framework*), mis hõlmab mitmesuguseid dokumente ja norme, sealhulgas:

- standardid registreeritud koolitusasutustele (*Standards for Registered Training Organizations 2015*, RTO) kehtestavad nõuded registreeritud koolitusasutuste kvaliteedile ja headele tavadele;
- sobivuse ja korrektsuse nõuded (*Fit and Proper Person Requirements 2011*) kehtestavad kriteeriumid koolitusasutuste omanike, juhtide ja töötajate sobivusele;
- andmete esitamise nõuded (*Data Provision Requirements 2012*) reguleerivad andmete esitamist ja aruandlust koolitusasutuste poolt;
- Austraalia kvalifikatsiooniraamistik (AQF) määratleb tunnustatud kvalifikatsioonide tasemed ja nende omavahelised seosed;
- finantsjätkusuutlikkuse riskihindamise nõuded (*Financial Viability Risk Assessment Requirements*) käsitlevad koolitusasutuste finantsjätkusuutlikkuse hindamist ja riskide juhtimist.¹⁵⁶

Registreeritud koolitusasutuseks (RTO) saab järgneva protsessi kaudu:

- Tuleb vastavalt ASQA nõuetele koostada RTO registreerimistaotlus, kuhu tuleb lisada kõik vajalikud dokumendid ja teave.
- Tuleb registreerimistaotlus esitada ASQA-le vastavalt nende juhenditele ja esitamise tähtaegadele.
- Tuleb läbida põhjalik hindamisprotsess, mis hõlmab dokumentide läbivaatamist, külastusi, intervjuusid ja võimalikke täiendavaid nõudeid vastavalt ASQA standarditele. Hindamine keskendub koolitusasutuse võimele vastata AQF standarditele, kvaliteedi tagamisele, õppijate toetamisele ja koolituse hindamisele.
- Pärast hindamisprotsessi teavitab ASQA otsusest.¹⁵⁷

¹⁵⁶ Department of Employment and Workplace Relations. (2023). Training providers: your requirements. Australian Government. <https://www.dewr.gov.au/training-providers-your-requirements>

¹⁵⁷ Australian Skills Quality Authority. (Aasta puudub). www.asqa.gov.au

Kutseksam ja kutsetunnistus

Uuringu raames Hariduse, Oskuste ja Tööhõive osakonda tehtud päringule antud vastuse kohaselt vastutavad kutseeksamite korraldamise eest haridus- ja koolitusasutused. Reguleeritud kutsealadel on vastutavad spetsiifilised asutused, mis reguleerivad ja seavad kutsealadele spetsiifilised nõuded ning viivad läbi kutseeksameid.

Kõik lõpetajad, kes on edukalt lõpetanud õppekava, mille tulemusena saavad AQF-i kutse, on õigustatud saama järgmisi sertifitseerimisdokumente:

- diplom, mis tõendab kutse saamist;
- tulemuste aruanne, mis annab ülevaate lõpetaja saavutatud tulemustest;
- lisaks väljastatakse ka lõputunnistus, mis on laialdaselt kasutusel haridus- ja koolitusvaldkonnas.

Kutsetunnistusi väljastavad peamiselt haridus- ja koolitusvaldkonna organisatsioonid ning vastavad akrediteerimisasutused. AQF ei ole kutsetunnistustele kindlaks määranud üldist kehtivusaja pikkust. Kehtivusaja määrab tavaliselt tunnistuse väljastav institutsioon või organisatsioon. Kutsetunnistuse kehtivusaeg sõltub ka vastavatest riiklikest standarditest, mis kehtivad kutsehariduse või kõrgharidusega seotud registreeritud organisatsioonidele. Kõrghariduse valdkonnas kehtivad *Higher Education Standards Framework* -standardid ning kutsehariduse valdkonnas *Standards for Registered Training Organizations 2015* -standardid.¹⁵⁸

Oskuspõhine süsteem

Aastal 2022 kiideti heaks kutsehariduse ja -koolituse (VET) reform uue riikliku oskuste kokkuleppe raames. Reform keskendub oskuste ülekantavusele, tuvastades ja mõõtes erinevate elukutsete sarnasusi. Selleks on loodud oskuste register, mis sisaldab interaktiivset otsingumootorit, et võimaldada kasutajatel otsida kutseid ja leida oma kompetentsile sobivaid töövaldkondi. Interaktiivsel liidesel kuvatakse igale kutsele ka piiratud arv sarnaseid kutseid.¹⁵⁹

Austraalia oskuste klassifikaator mängib kaalukat rolli tööturu kontekstis, aidates määratleda töökohtade aluseks olevaid olulisi oskusi. Klassifikatsioon jagab ametiga seotud oskused kolme kategooriasse:

- üldoskused (üldised kompetentsid) – kõigile töökohtadele ühised kümme põhioskust (lugemine, kirjutamine, suuline suhtlus, digipädevus (näiteks digitaalsete suhtlusvahendite kasutamine), kriitiline mõtlemine, probleemide lahendamine, enesejuhtimine, meeskonnatöö, õppimisvõime);
- tööga seotud erioskused;
- tehnoloogiavahendite kasutamise oskused.

Lisaks sellele plaanitakse Austraalias reformida oskuspõhist süsteemi veelgi. Austraalias on käivitatud pikaajaline kutsehariduse ja -koolituse (VET) reform ning sõlmitud on riiklik oskuste kokkulepe. Kokkuleppe eesmärk on tagada kõrge kvaliteediga, paindlik ja kättesaadav kutseharidus, mis toetab austraallaste oskuste arendamist ja majanduslikku edenemist. Peamised eesmärgid hõlmavad vajaliku

¹⁵⁸ Australian Qualifications Framework. (Aasta puudub). <https://www.aqf.edu.au/>

¹⁵⁹ The Australian Skills Classification release. [https://www.nationalskillscommission.gov.au/data/ASC/release-2022.09/Australian Skills Classification 2.1 Report.pdf](https://www.nationalskillscommission.gov.au/data/ASC/release-2022.09/Australian%20Skills%20Classification%202.1%20Report.pdf)

tööjõu tagamist oluliste tööstusharude jaoks, kvaliteetse hariduse ja koolituse edendamist, ligipääsu ja võrdsust kõikidele austraallastele (kõik Austraalia elanikud, olenemata nende taustast, soost, vanusest, rahvusest, puuetest või asukohast, peaksid omama võrdseid võimalusi ja juurdepääsu kutseharidusele ja -koolitusele), elukestva õppe võimaluste loomist ning tugevat koostööd eri osapoolte vahel.¹⁶⁰

Oskuspõhisele süsteemile ülemineku käigus on tulemas ka kvalifikatsioonide reform. Eesmärk on tugevdada Austraalia kutseharidussüsteemi, muutes seda efektiivsemaks, lihtsamini navigeeritavaks, keskendudes ülekantavatele ja asjakohastele oskustele. Praegune süsteem on liiga keeruline, sisaldades üle 1100 kvalifikatsiooni, 1600 oskuste komplekti ja 15 000 pädevusühikut. Reformi eesmärk on vähendada üksikasjalikkust, soodustada innovatsiooni ja paindlikkust ning tunnustada ülekantavaid oskusi. Lisaks soovitakse tagada kutsekvalifikatsioonide pidev vastavus tööturu vajadustele.¹⁶¹

¹⁶⁰ National Skills Agreement: Vision and Principles - Department of Employment and Workplace Relations, Australian Government. <https://www.dewr.gov.au/skills-reform/national-skills-agreement-vision-and-principles>

¹⁶¹ Qualifications Reform - Department of Employment and Workplace Relations, Australian Government. <https://www.dewr.gov.au/skills-reform/qualifications-reforms>

Kanada

Kanadas on kasutusel riiklik kutsealade klassifikatsioonisüsteem (*The National Occupational Classification, NOC*)¹⁶². NOC-i hallatakse ühiselt Kanada Valitsuse tööhõive ja sotsiaalse arengu osakonna¹⁶³ (*Employment and Social Development Canada, ESDC*) ning Kanada Statistikaameti koostöös.

Klassifikatsioonisüsteemi eesmärgid on

- süstemaatilise klassifikatsioonistruktuuri pakkumine;
- tööalase tegevuse liigitamine, et koguda, analüüsida ja levitada ametialaseid andmeid tööturu teabe ja tööhõivega seotud programmide haldamiseks;
- poliitikaloo, programmide kavandamise ja haldamise ning teenuste osutamise toetamine.¹⁶⁴

NOC võimaldab koguda, analüüsida ja levitada ametialaseid andmeid tööturu teabe ja tööhõivega seotud programmide haldamiseks, lihtsustades tööturu- ja karjääriteabe pakkumist ning oskuste arendamise, ametialase prognoosimise, tööjõu pakkumise, tööjõu nõudluse analüüsi ja tööhõive võrdsuse teenuste osutamist.¹⁶²

NOC pakub kasulikku teavet eri sihtrühmadele¹⁶⁵:

- Majandusteadlased, statistikud ja tööturu-uurijad kasutavad seda andmete kogumise ja andmekooseisu kirjeldamise juhendina.
- Valitsussektori analüütikud kasutavad seda poliitikaloomes, koolitussüsteemide arendamisel, värbamisel, tööturuprogrammidele kavandamisel ning sisserände põhimõtete määratlemisel.
- Karjäärinõustajad ja õpilased kasutavad seda karjääriplaneerimiseks ja uurimiseks.
- Töötisjad, karjäärinõustajad ja tööandjad vajavad seda tööturuinfoteenuste tõhusaks kasutamiseks.

Kvalifikatsioonisüsteem koosneb maatriksist (joonis 15), mille horisontaalteljel on *Training, Education, Experience and Responsibilities (TEER)* ehk taseme saavutamise eelduste liigitus (6 taset, lähtuvalt tava-pärasest ametiülesannete täitmiseks vajalikust ettevalmistusest). Maatriksi vertikaalteljel on ametialade kategooriad (10 kategooriat), mis liigitakse põhigruppideks (45 gruppi), need omakorda alamgruppideks (89 gruppi), siis väikesteks gruppideks (162 gruppi) ja viimaks ametigruppideks (516 gruppi)^{166,167}. Kanadas on selle süsteemi kasutamise lihtsustamiseks loodud kutsete ja oskuste infosüsteem *The Occupational and Skills Information System (OaSIS)*, mis on klassifikatsioonide otsingumootor ja sisaldab NOC-süsteemi kvalifikatsioone¹⁶⁸. NOC võeti kasutusele 1992. aastal ja see asendab varasemat CCDO (*Canadian Classification and Dictionary of Occupations*) süsteemi. NOC-süsteemi on uuendatud iga viie aasta järel, praegu on kasutusel NOC 2021 Version 1.0.¹⁶⁹

¹⁶² Government of Canada. National Occupational Classification. <https://noc.esdc.gc.ca/?GoCTemplateCulture=en-CA>

¹⁶³ Kanada valitsuses on esmataseme struktuuriüksusteks osakonnad (*department*). ESDC valdkonna eest vastutab neli ministrit.

¹⁶⁴ Government of Canada. About the National Occupational Classification. <https://noc.esdc.gc.ca/Home/AboutTheNoc>

¹⁶⁵ Government of Canada. National Occupational Classification. Frequently asked questions. <https://noc.esdc.gc.ca/Home/FrequentlyAskedQuestions>

¹⁶⁶ Government of Canada. View matrix. <https://noc.esdc.gc.ca/Structure/Matrix>

¹⁶⁷ Government of Canada. Hierarchy and structure. <https://noc.esdc.gc.ca/Structure/Hierarchy>

¹⁶⁸ Government of Canada. About the Occupational Skills and Information System (OaSIS). <https://noc.esdc.gc.ca/Oasis/AboutOasis>

¹⁶⁹ Government of Canada. Versions of the National Occupational Classification. <https://noc.esdc.gc.ca/Versions/VersionsWelcome>

NOC structure		TEER categories					
		0 Management occupations	1 Occupations usually require a university degree	2 Occupations usually require a college diploma or apprenticeship training of two or more years; or supervisory occupations	3 Occupations usually require a college diploma or apprenticeship training of less than two years; or more than six months of on-the-job training	4 Occupations usually require a secondary school diploma; or several weeks of on-the-job training	5 Occupations usually require short-term work demonstration and no formal education
Broad occupational categories	0 Legislative and senior management occupations	00					
	1 Business, finance and administration occupations	10	11	12	13	14	
	2 Natural and applied sciences and related occupations	20	21	22			
	3 Health occupations	30	31	32	33		
	4 Occupations in education, law and social, community and government services	40	41	42	43	44	45
	5 Occupations in art, culture, recreation and sport	50	51	52	53	54	55
	6 Sales and service occupations	60		62	63	64	65
	7 Trades, transport and equipment operators and related occupations	70		72	73	74	75
	8 Natural resources, agriculture and related production occupations	80		82	83	84	85
	9 Occupations in manufacturing and utilities	90		92	93	94	95
Details							
Expand all Collapse all ▼ 5 - Occupations in art, culture, recreation and sport This category includes occupations in art and culture, including the performing arts, film and video, broadcasting, journalism, writing, creative design, libraries and museums. It also includes occupations in recreation and sports. These occupations are linked by subject matter to formal post-secondary educational programs but have, for the most part, a range of acceptable qualifications. Occupations in this category are also characterized by a requirement for creative talent, such as for designers and performers, and for athletic ability in the area of sport. ▼ 54 - Support occupations in sport ▼ 541 - Support occupations in sport ▼ 5410 - Program leaders and instructors in recreation, sport and fitness 54100 - Program leaders and instructors in recreation, sport and fitness							

Joonis 15. NOC-maatriks (allikas: Government of Canada. Versions of the National Occupational Classification. <https://noc.esdc.gc.ca/Versions/VersionsWelcome>)

Kvalifikatsioonid on esitatud viieastmelises hierarhias (näitena ametigrupp 54100 kirjeldus¹⁷⁰):

1. Ametiala kategooria (*Broad occupational category*), näiteks 5 – kunsti, kultuuri, meelelahutuse ja spordiga seotud ametid
2. Põhigrupp (*Major group*), näiteks 54 – spordiga seotud tugiametid
3. Alamgrupp (*Sub-major group*), näiteks 541 – spordiga seotud tugiametid
4. Väike grupp (*Minor group*), näiteks 5410 – spordi- ja vabaajategevuse juhid ja instruktorid
5. Ametigrupp (*Unit group*), näiteks 54100 – spordi- ja vabaajategevuse juhid ja instruktorid

Iga ametigrupi juures on loetletud võimalikud ametinimetused, peamised tööülesanded, pädevusnõuded (nt omandatud haridustase, kutsetunnistuse olemasolu (reguleeritud kutse), konkreetsed oskused või kogemused jms).

Kutse taotlemise protsess

Sisuliselt võib NOC-i klassifikatsioonisüsteemi koos OaSIS-e infosüsteemiga käsitleda tööriistakastina nii formaalharidussüsteemi kui ka kutsesüsteemi arendamisel. Kanada kutsesüsteem tugineb õpipoisi-õpet pakkuvatele õppeasutustele (kutsekoolid, tehnikumid, kolledžid, ülikoolide teatud programmid jms), kuid üldtunnustatud sertifitseerimissüsteemina on kasutusel *Red Seal* -programm, mis algatati 1952. aastal eesmärgiga kehtestada ühised standardid, et hinnata tööliste oskusi kogu Kanadas¹⁷¹. *Red Seal* -mudel ja eksamisüsteem põhines ajalooliselt riiklikel ametialastel analüüsidel (*National Occupational Analyses*, NOA)¹⁷². 2015. aastal algas üleminek *Red Seal* -kutsestandardite süsteemile (*The Red Seal Occupational Standard, RSOS*)¹⁷³. Kuna *Red Seal* -kutsestandardite väljatöötamine võtab aega, jätkatakse NOA kasutamist kutsestandardina nendel erialadel, millel RSOS-i veel ei ole.

Red Seal -kutsestandardite süsteemi reguleeritakse regionaalsete seadustega (*The Provincial and Territorial Apprenticeship Acts*) ning see aitab kaasa föderaalvalitsuse partnerlusele provintsidega¹⁷¹. *Red Seal* -programmi ja kutsestandardite ajakohasena hoidmise eest vastutab Kanada Õpipoisiõppe Direktorite Nõukogu (*The Canadian Council of Directors of Apprenticeship, CCDA*).

Red Seal endorsement (RSE) on üleriikliku kehtivusega tunnustustase, samas kui muud kutse-tunnistused on piirkondlikud, kehtides ainult provintsis kus need välja antud on.

Red Seal'i tunnustuse taotlemiseks peab üldjuhul olema kutsekvalifikatsiooni tunnistus (või sellele vastav dokument) oma provintsist või territooriumilt, mida on harilikult võimalik hankida ainult registreeritud õpipoisiõppe (*apprenticeship*) lõpetamise kaudu. Eksameid saab mõnel juhul sooritada ka ilma ametliku koolitusega, kuid see sõltub valitud erialast ja provintsi või territooriumi nõuetest. Mõned provintsid võimaldavad esitada taotluse „kutse kvalifitseerija“ või „kogenud meistri“ staatusesse, kui taotlejal on juba oluline töökogemus vastavas valdkonnas. Samuti ei pruugi eri Kanada provintsid ja territooriumitel olla tunnustatud kõik 55 RSOS-is kirjeldatud kutsestandardit¹⁷⁴.

Olulise töökogemuse ning piisavate teadmiste ja oskuse korral on võimalik taotleda kutseeksami sooritamist ilma ametliku õpipoisiõppe programmi läbimata. Vastavad nõuded on provintside ja

¹⁷⁰ NOC. View unit group. 54100 – Program leaders and instructors in recreation, sport and fitness.

¹⁷¹ Red Seal. (2017). Red Seal Program. <https://www.red-seal.ca/eng/about/pr.4gr.1m.shtml>

¹⁷² Red Seal. (2017). National Occupational Analyses. <https://www.red-seal.ca/eng/resources/n.4.1.1b.4.5t.shtml>

¹⁷³ Red Seal. (2022). Occupational Standards. <https://www.red-seal.ca/eng/resources/n.4.1.shtml>

¹⁷⁴ Red Seal. (2018). Trades in Canada. https://www.red-seal.ca/eng/trades/tr.1d.2s_c.1n.1d.1.shtml

ametite lõikes erinevad (sh võimaluse olemasolu üldse). Üldjuhul tuleb tõendada oma kogemust, läbida eksamid ja vastata muudele kutsekvalifikatsiooni väljastava asutuse kehtestatud nõuetele. *Red Seal*'i sertifikaadi saamine ilma ametliku koolitusest võib olla keerulisem, kuna eksamid on põhjalikud ning nõuavad laialdasi teadmisi ja praktilisi oskusi.

Igas provintsis või territooriumil on kutsesüsteemi korraldamise eest vastutav ametiasutus¹⁷⁵ (piirkondlik koordineerija), kes haldab ka piirkonna kutseregistrit. Näiteks Ontarios on selleks asutuseks Töö, Koolituse ja Oskuste Arendamise Ministeerium (*Ministry of Labour, Training and Skills Development*). Ontario kutseregistris on kokku 144 kutset (tabel 4).

Tabel 4. Ontario provintsi kutseregistri reguleeritud ja reguleerimata kutsed¹⁷⁶

	Kokku	sh <i>Red Seal</i> 'i määratud ametid ja tunnustus
Reguleeritud kutsed	23	14
sh kutseksam	22	14
Reguleerimata kutsed	121	37
sh kutseksam	61	37

Reguleeritud kutsed on määratletud provintside ja territooriumide õpipoisiõppe seaduste (*Provincial and Territorial Apprenticeship Acts*) alusel.

2018. aastal registreeriti Kanada Statistikaameti andmetel enam kui 392 000 õpipoisiõppe alustajat. Nendest ligi pooled olid üle 30 aasta vanad ehk need, kes soovisid elukestvas õppes oma karjääri muuta. 2021. aastal väljastati *Red Seal* -ametitel 34 743 kutsetunnistust, nendest 19 290 koos *Red Seal* -tunnustusega¹⁷⁷. Kutse omandamine *Red Seal* -ametitel võimaldab taotleda Kanada valitsuselt toetust või laenu (sh ka juba õppimise ajal)¹⁷⁸.

Kutse andjad

Red Seal'i eksameid korraldavad Kanada provintside ja territooriumide õppeasutused koostöös tööstus- ja kutsealaste organisatsioonidega. Iga provints või territoorium vastutab oma õppeasutuste ja sertifitseerimissüsteemi korraldamise eest, sealhulgas eksamite läbiviimise eest vastavalt kehtestatud standarditele. Need eksamid on osa Kanada laiendatud oskuste tunnustuse süsteemist, mis võimaldab kutseoskuste tunnustamist ja mobiilsust kogu riigis. Kutsetunnistusi väljastavad piirkondlikud koordineerijad.

¹⁷⁵ Red Seal Trades: What They Are & How to Get Into One, ptk 8 Where Do I Register for a Red Seal Apprenticeship? [Red Seal Trades: What They Are & How to Get Into One \(vocationalschools.ca\)](https://www.vocationalschools.ca/red-seal-trades-what-they-are-how-to-get-into-one)

¹⁷⁶ Skilled Trades Ontario. <https://www.skilledtradesontario.ca/about-trades/trades-information/>

¹⁷⁷ Statistics Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=3710014201>

¹⁷⁸ Red Seal Trades: What They Are & How to Get Into One, ptk 5 What Are Red Seal Grants, and How Do I Get Them? [Red Seal Trades: What They Are & How to Get Into One \(vocationalschools.ca\)](https://www.vocationalschools.ca/red-seal-trades-what-they-are-how-to-get-into-one)

Kutsestandard, kutseksam ja kutsetunnistus

Igal *Red Seal* -ametil on kutsestandard ja on võimalik sooritada kutseeksamit. Kutsestandardite välja-töötamist koordineerib CCDA, täpsemalt CCDA alamkomitee nimega provintsidevaheline standardite ja eksamikomisjon (*Interprovincial Standards and Examinations Committee*, ISEC) ning sellesse on oluliste partneritena kaasatud piirkondlikud koordineerijad, tööandjate ja ametiühingute esindajad, kõrgelt kvalifitseeritud ametiala eksperdid ja koolitajad.¹⁷⁹

Kutsestandardi loomise tööühma (*National Workshop*) liikmete seas on piirkondlikud koordineerijad, tööandjate liidud ja ametiühingud. Toimub mitu arutelusessiooni, mille tulemusena valmib kutsestandardi mustand, millele järgneb laiem kooskõlastusring. Kahe kuu jooksul kogutakse *online*-uuringuga võimalikult paljudelt sihtrühmadelt tagasisidet kutsestandardi mustandi kohta. Lõpuks kutsutakse kokku üleriigilised eksperdikomiteed, et *online*-uuringust saadud sisendit arvestades standardi sisu põhjalikult üle vaadata. Nende tagasiside ja kommentaarid lisatakse valminud standardisse, mis seejärel avaldatakse *Red Seal*'i veebisaidil.

Red Seal -kutsestandardi tüüpilise näitena võib tuua torulukksepa kutsestandardi¹⁸⁰. Kutsestandardi ülesehitus on kirjeldatud tabelis 5.

Tabel 5. *Red Seal* -kutsestandardi struktuur¹⁸¹

Kutsestandardi osad	Eesmärk/sisu
(Major Work Activities, MWA)	Ülevaade kõigist tööülesannetest ja nende täitmiseks vajalikest oskustest ja teadmistest.
Kutseala ametikirjeldus	Ülevaade ametiga seotud kohustustest, töökeskkonnast, töötingimustest, sarnastest ametitest ja karjääri võimalustest.
Üldised kompetentsid	Üldiste kompetentside kirjeldused konkreetse ameti kontekstis.
Tulevikutrendid	Vajalikud tulevikuoskused ja oodatavad valdkondlikud arengud.
Keelenõuded	Keelenõuded, mis on seotud töötamise ja õppimisega selles ametis Kanadas
Tööandjate ootused	Ametiülesannete täitmisele seotud üldised ootused (sh töö kvaliteet, ohutus, eneseareng jms).
Eksamiküsimuste jaotus töö osade vahel sektordiagrammina	Kirjeldab eksamiküsimuste struktuuri, st kui suur osa eksami-küsimustest mingi hinnatava töövaldkonna kohta käib.
Tööülesannete maatriks ja eksamiülesannete kaalud	Töövaldkondade, ülesannete ja alamülesannete graafiline esitus ning iga töövaldkonna ja ülesande kohta käivate eksamiküsimuste osakaal.
RSOS-i lisamaterjalid	
Ameti profiil	Ülevaade kõigist ametiülesannetest. Ametiprofiili saab kasutada näiteks enesehindamiseks.
Õppekava kokkuvõte	Ülevaade kutsestandardis nõutud teadmistest ja oskustest ning nende tasemest. Saab kasutada õppekavade koostamisel ja arendamisel.
<i>Red Seal</i> -eksamite enesehindamise juhend	Enesehindamise tööriist, et hinnata oma teadmisi ja kogemust ametiülesannete suhtes, mis on vajalikud <i>Red Seal</i> -eksamil.

¹⁷⁹ Red Seal programme. Red Seal Occupational Standards Development Process. <https://www.red-seal.ca/eng/resources/occ-stand-dev-proc.shtml>

¹⁸⁰ Red Seal programme. Plumber Red Seal Occupational Standard (RSOS). https://www.red-seal.ca/eng/trades/plumbers/2016rs.4s_.4v.2rv.3.2w.shtml#a3

¹⁸¹ Red Seal programme. Structure of RSOS. https://www.red-seal.ca/eng/resources/rs.4s_.1b.4.5t.shtml

Kutseeksami konkreetne sisu sõltub ametist ning koosneb 100–150-st valikvastustega küsimusest. Eksam ei sisalda tööülesannete praktilist täitmist ning selle läbimiseks tuleb 70% küsimustest õigesti vastata. Eksam hõlmab järgmisi valdkondi: tööülesanded ja tegevused, tehnilised ja ametispetsiifilised terminid, ohutusprotseduurid, ameti jaoks vajalikud kompetentsid, ametis kasutatavad tööriistad ja seadmed, ülesanded, seotud matemaatilised oskused. Eksam on tasuline.

Provintsi või territooriumi *Red Seal* -programmi eest vastutav ametiasutus tegeleb ka õpipoisiõppe koordineerimise ja tunnistuste väljastamisega. Igaüks neist ametiasutustest peab ka oma kutseregistrit. Reguleerimata kutsete puhul *Red Seal* -kutsekvalifikatsiooni tunnistustel kehtivusaega ei ole. Reguleeritud kutsete puhul on kutsekvalifikatsiooni tunnistus tähtajaline ja seda tuleb uuendada.

Kanadas on teatud valdkondades välja töötatud ka üleriiklikud kutsestandardid, näiteks keskkonna-valdkonnas¹⁸².

Oskuspõhine süsteem

Kutse- ja oskuste infosüsteem OaSIS sisaldab ka ESDC poolt välja töötatud kompetentsiraamistikku nimega oskuste ja pädevuste taksonoomia (*The Skills and Competencies Taxonomy, SCT*)¹⁸³.

SCT loomise tingis vajadus ühtse kompetentsimudeli järele, et ühtlustada arusaamu, definitsioone ja terminoloogiat. Kompetentsiraamistik on jaotatud seitsmeks üldkategooriaks:

- Võimed (*Abilities*)
- Isikuomadused ja hoiakud (*Personal Attributes*)
- Huvid (*Interests*)
- Oskused (*Skills*)
- Teadmised (*Knowledge*)
- Töö kontekst (*Work Context*)
- Tööülesanded (*Work Activities*)

Taksonoomial on neli hierarhilist astet ja kokku ligikaudu 300 pädevuskirjeldust. Pädevuskirjeldusi on aasta-aastalt lisandunud.

Red Seal -kutsestandardite süsteemis kasutatakse mõnevõrra teistsugust lähenemist. Igas kutse-standardis on kirjeldatud ka vajalikud üldised kompetentsid (*Essential Skills*), mida on kokku üheksa¹⁸⁴ ja mis on kirjeldatud ameti spetsiifikast lähtudes. Näiteks võib tuua juba eespool viidatud torulukksepa kutsestandardi¹⁸⁵.

Red Seal -kutsestandardite süsteemis kirjeldatud üldised kompetentsid:

- lugemine ja loetu mõistmine
- jooniste, diagrammide ja muu visuaalse info mõistmine, tõlgendamine ja koostamine
- matemaatika
- kirjalik väljendusoskus

¹⁸² National Occupational Standards for Environmental Employment. <https://eco.ca/nos-summary/>

¹⁸³ Government of Canada. Skills and competencies included in the Occupation and Skills Information System (OaSIS). <https://noc.esdc.gc.ca/TaxonomyStructure/OasisSkillsCompetencies>

¹⁸⁴ Red Seal programme. Essential Skills. <https://www.red-seal.ca/eng/resources/.2ss.2nt.3.1l.shtml>

¹⁸⁵ Red Seal programme. Plumber Red Seal Occupational Standard (RSOS). <https://www.red-seal.ca/eng/trades/plumbers/2016rs.4s.4v.2rv.3.2w.shtml#a3>

- suuline kommunikatsioon
- koostöö
- kriitiline mõtlemine ja ajajuhtimine
- digitehnoloogiate kasutamine
- õppimisoskused

Red Seal -programmi veebilehel on viited Kanada valitsuse kodulehel olevatele töölase konkurentsivõime enesehindamise tööriistale¹⁸⁶ ja kompetentsiprofiilide otsingulehele¹⁸⁷. Tegu on eelkõige karjäärivalikuid ja enesehindamist toetavate töövahenditega.

Veebilehel on olemas ka otsingusüsteem, mis võimaldab leida õppimisvõimalusi üldiste kompetentside arendamiseks ning oskuste taseme hindamiseks, sh enesehindamiseks mõeldud *Skills for Success Mobile Assessment App*.

¹⁸⁶ Government of Canada. Skills for Success – Assessment and training tools.

<https://www.canada.ca/en/services/jobs/training/initiatives/skills-success/tools.html#tab2>

¹⁸⁷ Government of Canada. Job Bank. <https://www.jobbank.gc.ca/essentialskills>