



KUTSEHARIDUSE TÖÖANDJATE RAHULOLU UURING

2013

advisio
consulting

SISUKORD

| | | |
|-----|---|----|
| 1 | SISSEJUHATUS | 4 |
| 2 | UURINGU METOODIKA JA VALIMI KIRJELDUS | 5 |
| 2.1 | Uuringu meetoodika | 5 |
| 2.2 | Valimi kirjeldus | 7 |
| 3 | PRAKTIKAPROTSESSI ÜLESEHITUS | 11 |
| 3.1 | Praktikale eelnev periood | 12 |
| 3.2 | Praktikaperiood | 17 |
| 3.3 | Praktikale järgnev periood | 20 |
| 4 | TÖÖANDJA HUVID JA HOIAKUD SEOSSES PRAKTIKAGA | 23 |
| 4.1 | Tööandja motivatsioon praktikandi võtmisel | 23 |
| 4.2 | Praktikaalase tegevuse eesmärgistatus ja eesmärkide saavutamine | 24 |
| 4.3 | Elukookirjelduse (CV) küsimise vajalikkus | 24 |
| 4.4 | Praktika roll ettevõtete värbamisprotsessis | 25 |
| 5 | TÖÖANDJA JA PRAKTIKANDI VASTASTIKUNE MÕJU..... | 27 |
| 5.1 | Praktikandi mõju ettevõtte sisekliimale..... | 27 |
| 5.2 | Praktikandi mõju ettevõtte tööprotsessidele | 27 |
| 5.3 | Tööandja mõju praktikandile | 28 |
| 5.4 | Kaastöötajate hoiakud praktikandi suhtes..... | 29 |
| 6 | TÖÖANDJATE PANUSED, KULUD JA RISKID SEOSSES PRAKTIKAPROTSESSIGA..... | 30 |
| 6.1 | Tööandjate panused praktika- ja õppeprotsessi arendamisse | 30 |
| 6.2 | Tööandjate kulud seoses praktikaga | 31 |
| 6.3 | Tööandja riskid seoses praktikaga | 33 |
| 7 | TÖÖANDJATE JA KUTSEÕPPEASUTUSTE KOOSTÖÖKOGEMUS..... | 35 |
| 7.1 | Parimad koostöö näited kutseõppeasutuste lõikes | 35 |
| 7.2 | Negatiivsed juhtumid | 37 |
| 8 | PRAKTIKA KORRALDAMISE TAUSTSÜSTEEM ETTEVÕTLUSSEKTORIS | 38 |
| 8.1 | Praktika korraldamist takistav õigusraamistik | 38 |
| 8.2 | Praktika teostamise piirangud seoses eriala/sektoriga | 39 |
| 8.3 | Erialaliitude kaasatus praktikaprotsessi | 40 |
| 9 | TÖÖANDJATE OOTUSED SEOSSES PRAKTIKAGA..... | 42 |
| 9.1 | Tööandjate ootused koolile | 42 |
| 9.2 | Tööandjate ootused praktikandile | 43 |
| 9.3 | Tööandjate ootused Haridus- ja Teadusministeeriumile | 44 |

| | | |
|------|---|----|
| 10 | PRAKTIKAKORRALDUSE KITSASKOHAD JA LAHENDUSETTEPANEKUD..... | 46 |
| 10.1 | Kitsaskohad seoses tööandjatega..... | 46 |
| 10.2 | Kitsaskohad seoses kutseõppeasutustega | 47 |
| 10.3 | Kitsaskohad seoses praktikantidega..... | 48 |
| 11 | ETTEPANEKUD TÖÖANDJATE JA KOOLIDE KOOSTÖÖ PARENDAMISEKS..... | 50 |
| 11.1 | Ettepanekud tööandjate ja kutseõppeasutuste praktikaalase koostöö parandamiseks | 50 |
| 11.2 | Ettepanekud kutseharidusvaldkonna edendamiseks..... | 53 |

1 SISSEJUHATUS

SA Innove poolt koordineeritava inimressursi arendamise rakenduskava prioriteetse suuna „Elukestev õpe” meetme „Kutseõppe sisuline kaasajastamine ning kvaliteedi kindlustamine” programmi „Kutsehariduse sisuline arendamine 2008–2013” raames arendatakse riiklike õppekavu ning toetatakse riiklike õppekavade rakendamist kutseõppeasutustes.

Õppekava üheks keskseks osaks on praktikakorraldus. Vaatamata mitmetele sektor-uuringutele ei ole Eestis alates 1998. aastast olnud kõikehõlmavat uuringut kutseõppeasutuste partneriks olevatest ettevõtetest. Ilma ettevõtete panuse ja koostöötajate ei suuda ka parim kutseõppeasutus õppekava edukalt rakendada.

Puuduoleva info saamiseks viidi läbi Kutsehariduse tööandjate rahulolu uuring (edaspidi ka uuring), mis kajastab praktikakorraldust Eestis ajavahemikul 2009-2012¹.

Käesoleva uuringu eesmärgiks on kaardistada kutseõppeasutustega koostööd tegevad ettevõtted ja uurida nende ootusi, hoiakuid ning panuseid praktikakorraldusse. Lisaks sellele leida, kuidas praktikakorraldust koostöös kutseõppeasutustega paremaks muuta ja välja selgitada, millised on parimad kogemused ja probleemkohad praktika läbiviimisel.

Uuringu teostamiseks viidi läbi 7 süvaintervjuud ja 4 fookusgruppiintervjuud 25 ettevõttega erinevatest Eesti piirkondadest. Intervjuud viidi läbi 2012. aasta novembrist kuni 2013. aasta jaanuarini.

Uuringu käigus kogutud andmed konkreetsete ettevõtete kohta on konfidentsiaalsed ja ei kuulu avalikustamisele. Uuringu raames kogutud teave on esitatud üldistatuna.

Uuringu esimeses osas keskendutakse eelkõige praktikaprotsessile, kus analüüsitakse praktikale eelnevat perioodi, praktikaperioodi ning praktikale järgnevat perioodi. Uuringu järgnevas osades kajastatakse detailselt erinevate kutseõppeasutuste ja ettevõtete koostöötemaatika (sh keskendutakse üldistele hoiakutele ja huvidele, samuti praktikandi ja ettevõtte vastastikule mõjule, praktika korraldamise taustsüsteemile, kitsaskohtadele ja lahendusettepanekutele). Lisaks esitatakse põhjalik ülevaade ettevõtjate ettepanekutest praktikaalase koostöö parendamiseks.

Kutsehariduse tööandjate rahulolu uuringu läbiviijaks on konsultatsiooniettevõtte Advisio OÜ. Uuringu koostaja avaldab tänu kõigile uuringus osalenutele, kes leidsid aega, et anda oma panus Eesti kutseharidusasutuste ja tööandjate koostöö parandamiseks.

¹ Käesolevas uuringus on „tööandjaid” ja „ettevõtteid” käsitletud kui kutsehariduse tööandjad.

2 UURINGU METOODIKA JA VALIMI KIRJELDUS

Käesolevas peatükis kirjeldatakse uuringu läbiviimise metoodikat ja antakse ülevaade valimist, selle jagunemisest vastavalt tegevusvaldkonnale, piirkonnale ja suurusele. Samuti tutvustatakse uuringus osalenud tööandjaid praktikapakujatena.

2.1 UURINGU METOODIKA

Kutsehariduse tööandjate rahulolu uuring viidi läbi viies etapis, mis on täpsemalt lahti kirjutatud alljärgnevatel punktidel.

2.1.1 ESIMENE ETAPP: KUTSEÕPPEASUTUSTE PARIMATE KOOSTÖÖPARTNERITE TUVASTAMINE

Kutsehariduse tööandjate rahulolu uuringu läbiviimise esimese etapina kaardistas uuringu koostaja Eesti kutseharidusasutuste parimad koostööpartnerid.

48 kutseõppeasutustele saadeti ankeetküsitlus, milles paluti välja tuua ettevõtete nimed, kellega koostööd tehakse ning lisaks sellele eristada nendest parimad praktikaalased koostööpartnerid. Küsitlusele vastas 40 kutseõppeasutust. Tulemusena saadi nimekiri 3611² koostööpartnerist, kellest parimate partneritena oli välja toodud 151 ettevõtet.

2.1.2 TEINE ETAPP: VALIMI KOOSTAMINE

Valim koostati kutseõppeasutuste parimatest koostööpartneritest. Valimi koostamisel pöörati tähelepanu kolmele peamisele aspektile:

1. Valimisse kuuluvad tööandjad oleksid tegevusvaldkonniti ühtlaselt jaotunud;
2. Valimisse kuuluvad tööandjad oleksid geograafiliselt ühtlaselt jaotunud;
3. Valim oleks ühtlaselt jaotunud erineva suurusega³ kutsehariduse tööandjate vahel.

Ettevõtetega, kes olid nõus uuringus osalema lepiti kokku intervjuu teostamise aeg ja koht.

2.1.3 KOLMAS ETAPP: INTERVJUUDE LÄBIVIIMINE

SÜVAINTERVJUUD

Uuringu raames viidi läbi 7 süvaintervjuud. Intervjuu pikkus oli keskmiselt 1,5 tundi. Süvaintervjuu teostamise eesmärgiks oli saada üksikasjalikku ja detailset informatsiooni praktika teostamise kohta ettevõtetes. Lisaks sellele arutati, kuidas parandada senist praktikaalast koostööd. Süvaintervjuu kava on käesoleva uuringu lisa 1.

² Osadel koolidel on ühised koostööpartnerid, mistõttu esineb nimekirjas ka tööandjaid, keda on nimetatud korduvalt.

³ Ettevõtete liigitus töötajate arvu järgi: mikroettevõtte (1-9 töötajat), väikeettevõtte (10-50 töötajat), keskmine ettevõtte (51-250 töötajat), suureettevõtte (251 ja enam töötajat).

Tabel 1. Ülevaade teostatud süvaintervjuudest

| INTERVJUU | INTERVJUUL OSALENUD ETTEVÕTTED | TOIMUMISE KUUPÄEV |
|-----------------|--------------------------------|-------------------|
| Süvaintervjuu 1 | Tallink Grupp AS | 13.11.2012 |
| Süvaintervjuu 2 | ArborEst OÜ | 15.11.2012 |
| Süvaintervjuu 3 | Selver AS | 19.11.2012 |
| Süvaintervjuu 4 | Viru Keemia Grupp AS | 22.11.2012 |
| Süvaintervjuu 5 | BLRT Grupp AS | 8.01.2013 |
| Süvaintervjuu 6 | Saidafarm OÜ | 10.01.2013 |
| Süvaintervjuu 7 | Kirret OÜ | 18.01.2013 |

FOOKUSGRUPIINTERVJUUD

Uuringu raames viidi läbi 4 fookusgrupiintervjuud: Haapsalus, Tallinnas, Tartus ja Jõhvis. Intervjuudest võttis osa kokku 18 tööandjat. Intervjuu kestis 1,5 kuni 2 tundi. Fookusgrupiintervjuude teostamise eesmärgiks oli kaasata tööandjad laiahaardelisse vestlusesse, mille raames võeti vaatluse alla tänase kutsehariduse kitsaskohad, nendele lahenduste leidmine ja muud parendusettepanekud. Fookusgrupiintervjuu läbiviimisel kasutatud kava on käesoleva uuringu lisan 2.

Tabel 2. Ülevaade teostatud fookusgrupiintervjuudest

| INTERVJUU | INTERVJUUL OSALENUD ETTEVÕTTED | TOIMUMISE KUUPÄEV |
|-------------------------------------|--|-------------------|
| Fookusgrupiintervjuu 1: Haapsalu | Haapsalu Uksetehase AS HEAL AS Hapval AS | 4.12.2012 |
| Fookusgrupiintervjuu 2: Tallinn | Salonplus Baltic OÜ 360 kraadi OÜ Arvuti Traumapunkt OÜ Vesivärava OÜ Scania Eesti AS Estravel AS | 5.12.2012 |
| Fookusgrupiintervjuu 3: Tartu | Põltsamaa Felix AS Aiasõber OÜ Lustivere Hooldekodu MTÜ Sangar AS Lasteaed Mari Põltsamaa Lasteaed Tõruke | 6.12.2012 |
| Fookusgrupiintervjuu 4: Jõhvi | Jõhvi Kontserdimaja Polven OÜ Molycorp Silmet AS | 10.12.2012 |

2.1.4 NELJAS ETAPP: INTERVJUUDE TRANSKRIBEERIMINE

Kõik läbiviidud intervjuud lindistati ja transkribeeriti. Transkribeeritud intervjuud on esitatud käesoleva uuringu lisan 3.

2.1.5 VIIES ETAPP: UURINGURAPORTI KOOSTAMINE

Uuringuraportis on kajastatud struktureeritud süvaintervjuudel ja fookusgrupiintervjuudel käsitletud teemasid, mis annavad ülevaate praktikaprotsessist kutsehariduse tööandjate seisukohalt.

2.2 VALIMI KIRJELDUS

Käesolevas alapeatükis antakse ülevaade uuringusse kaasatud tööandjatest, kajastades nende tegevusvaldkonda, suurust töötajate arvu järgi ning tegevuspiirkonda. Lisaks kirjeldatakse valimisse kuuluvate ettevõtete poolt pakutavaid praktikavõimalusi.

2.2.1 UURINGUSSE KAASATUD TÖÖANDJATE TUTVUSTUS

Alljärgnevas tabelis esitatakse ülevaade uuringusse kaasatud tööandjate tegevusvaldkondadest, töötajate arvust ja tegutsemispiirkondadest.

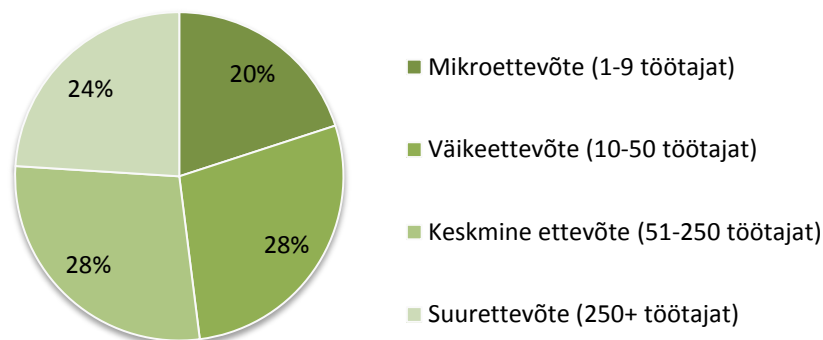
Tabel 3. Uuringusse kaasatud tööandjad

| NR | ETTEVÕTE | TEGEVUSVALDKOND | TEGUTSEMISPIIRKOND |
|-----|--------------------------|----------------------------------|---|
| 1. | ArborEst OÜ | Metsandus | Saaremaa, tegutseb üle Eesti |
| 2. | Aiasõber OÜ | Aiandus | Tartumaa, Tüki küla |
| 3. | Kirret OÜ | Hobusekasvatuse | Ruila, Harju maakond |
| 4. | Arvuti Traumpunkt AS | Infotehnoloogia | Räpina (tegutseb maakonnakeskustes) |
| 5. | 360 kraadi OÜ | Loodusturism | Üle Eesti (kontor Raplamaal) |
| 6. | Vesivärava OÜ | Toitlustus | Tallinn |
| 7. | MTÜ Lustivere Hooldekodu | Koduteenindus | Lustivere |
| 8. | Jõhvi Kontserdimaja | Kultuur | Jõhvi |
| 9. | Põltsamaa Lasteaed Mari | Lastehooldus | Põltsamaa |
| 10. | Saidafarm OÜ | Põllumajandus | Nissi vald, Harjumaa |
| 11. | Polven OÜ | Autoerialad | Jõhvi |
| 12. | Hapval OÜ | Mööblitööstus | Haapsalu |
| 13. | Lasteaed Tõruke | Lastehooldus | Põltsamaa |
| 14. | Fra Mare (HEAL AS) | Majutus ja toitlustus | Haapsalu |
| 15. | Salonplus Baltic OÜ | Juukuriteenindus ja iluteenindus | Tallinn, Tartu, Pärnu, Rakvere, Jõhvi, Narva |
| 16. | Scania Eesti AS | Logistika | Tallinn, Tartu, Pärnu, Rakvere, Narva |
| 17. | Estravel AS | Turism | Tallinn, Rakvere, Jõhvi, Pärnu, Haapsalu, Kuressaare, Tartu |
| 18. | Haapsalu Uksetehase AS | Ukse ja -aknatööstus | Haapsalu |
| 19. | Põltsamaa Felix AS | Toiduainetetööstus | Põltsamaa |
| 20. | AS Sangar | Tekstiilitööstus | Tartu |
| 21. | Silmet Molycorp | Mehhaanika ja metallitööstus | Sillamäe |
| 22. | Viru Keemia Grupp AS | Energeetikatööstus | Kohtla-Järve |
| 23. | BLRT Grupp AS | Laevandustehnika | Tallinn, Harjumaa |
| 24. | Selver AS | Jaemüük | Selver AS kauplused asuvad Eesti suuremates linnades |
| 25. | Tallink Grupp AS | Merendus, majutus ja toitlustus | Tallinn |

2.2.2 VALIMI JAGUNEMINE TÖÖTAJATE ARVU JÄRGI

Uuringusse kaasatud tööandjad võib töötajate arvu järgi jaotada nelja kategooriasse: mikroettevõtted, väikeettevõtted, keskmise suurusega ettevõtted ja suureettevõtted. Alljärgnev joonis kujutab uuringusse kaasatud ettevõtete protsentuaalset jaotumist töötajate arvu järgi.

Uuringusse kaasatud tööandjate jagunemine töötajate arvu järgi

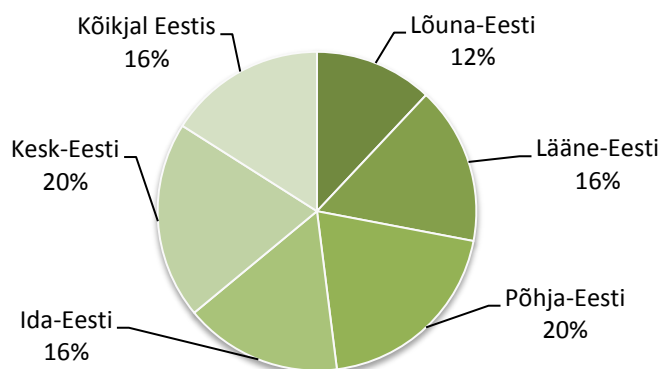


Joonis 1. Uuringusse kaasatud tööandjate protsentuaalne jagunemine töötajate arvu järgi

2.2.3 VALIMI JAGUNEMINE PIIRKONNITI

Valimisse kuuluvad tööandjad asuvad 5 Eesti piirkonnas: Põhja-Eesti (Harjumaa), Ida-Eesti (Lääne-Virumaa ja Ida-Virumaa), Kesk-Eestis (Raplamaa, Järvamaa, Jõgevamaa), Lääne-Eestis (Pärnumaa, Läänemaa, Saaremaa, Hiiumaa) ja Lõuna-Eestis (Viljandimaa, Tartumaa, Põlvamaa, Valgamaa ja Võrumaa). Sealjuures on ka suuri ettevõtteid, mille harukontoreid leidub erinevates paikades üle Eesti (kattes kõik või osad eelpool nimetatud piirkonnad).

Uuringusse kaasatud tööandjate jagunemine piirkonniti



Joonis 2. Uuringusse kaasatud tööandjate protsentuaalne jagunemine piirkonniti

2.2.4 UURINGUSSE KAASATUD TÖÖANDJAD PRAKTIKAPAKKIJATENA

Alljärgnevas tabel kajastatakse uuringus osalenud ettevõtete praktikaalaseid tegevusi, sh praktikale võetud õpilaste arvu perioodil 2009-2012, peamised praktiseerimise valdkonnad ja kutseõppeasutused, kellega koostööd tehakse.

Tabel 4. Uuringusse kaasatud ettevõtete praktikaalane tegevus

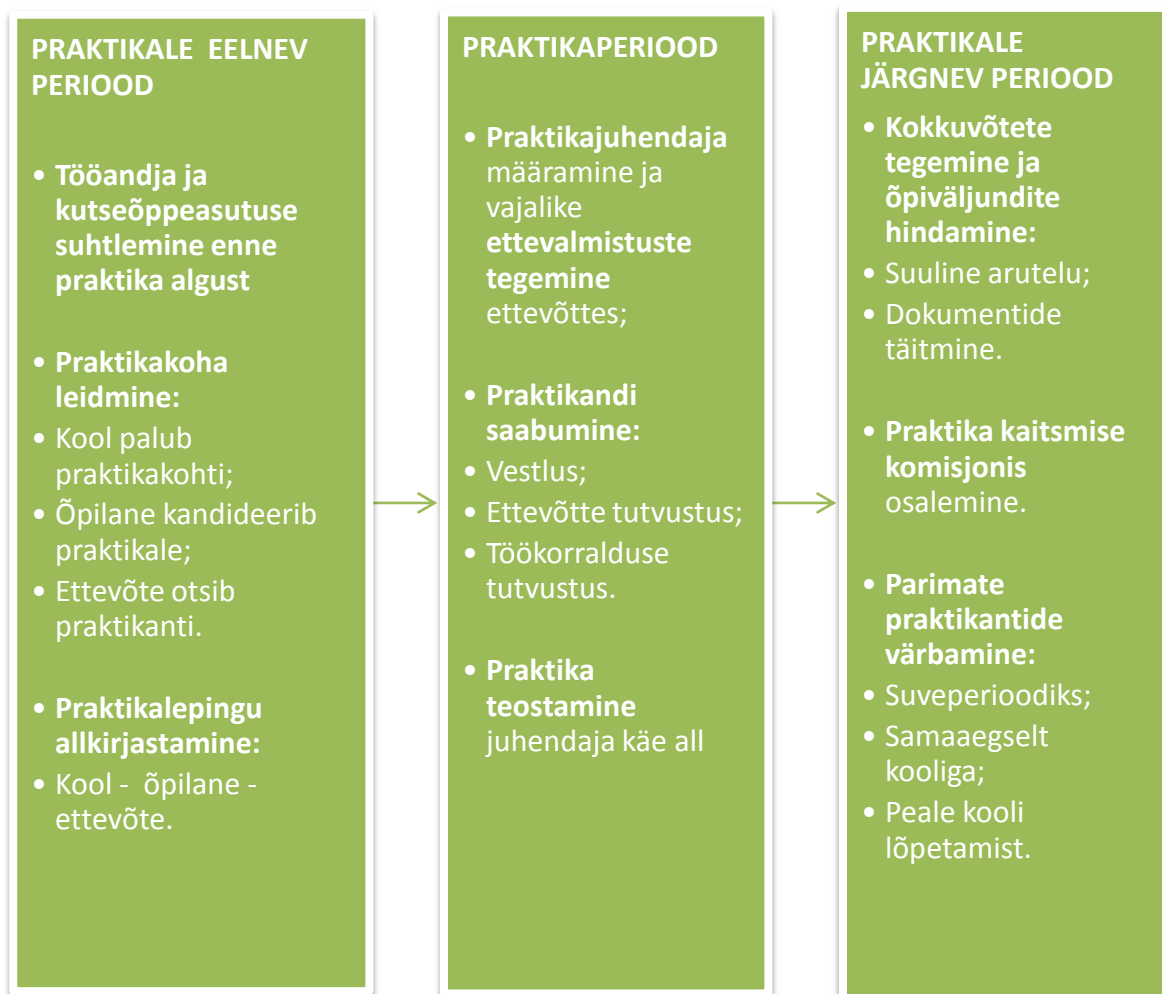
| ETTEVÕTE | PRAKTIKANTIDE ARV 2009-2012 | PRAKTISEERIMISE VALDKONNAD | KUTSEÕPPEASUTUSED, MILLEGA TEHAKSE KOOSTÖÖD |
|---------------------------------|---|--|--|
| ArborEst OÜ | 2010-2012: 2 | Arboristika | Luu Metsanduskool |
| Aiasõber OÜ | 2011-2012: 9-10; 2009-2010: 1-3 | Puukoolimajandus, maastikuehitus, haljastamise eriala, püsililled ja kolleksioonitaimed, taimede- ja aiahooldus | Luu Metsanduskool, Räpina Aianduskool |
| Kirret OÜ | 2010-2012: 4 | Hobumajandus | Järvamaa Kutsehariduskeskus |
| 360 kraadi OÜ | Kokku 9 | Matkade ja mängude korraldamine, abistamine | Tartu Kutsehariduskeskus, Kuressaare Ametikool, Luu metsanduskool |
| Arvuti Trauma-punkt AS | Kokku 22 | IT hooldus | Kehtna Majandus- ja Tehnoloogiakool, Tallinn Polütehnikum, Tallinna Transpordikool |
| Vesivärava OÜ | 20 aastat | Toiduvalmistamine, pagar, juhtimine | Tallinna Teeninduskool, Haapsalu Kutsehariduskeskus, Kuressaare Ametikool |
| MTÜ Lustivere Hooldekodu | 2009: 1; 2010: 3; 2011: 1; 2012: 5 | tervishoid (õde, tegevusterapeut), sotsiaaltöö, psühholoogia, hooldustöö, juhtimine | Põltsamaa Ametikool |
| Jõhvi Kontserdimaja | 2-4 praktikanti aastas | Puhastusteenistus, müük, kultuuri-korraldus | Rakvere Ametikool, Eesti Hotelli- ja Turismikõrgkool |
| Põltsamaa Lasteaed Mari | 2009: 4; 2010: 7; 2011: 4; 2012: 3 | Kokandus, lapsehoid, juhtimine | Põltsamaa Ametikool, Tallinna Tervishoiukõrgkool, Tartu Tervishoiukõrgkool, Tallinna Majanduskool, Viljandi Ühendatud, Kutsekeskkool |
| Saidafarm OÜ | 2-3 praktikanti aastas | Raamatupidamine, arhiveerimise tööd, tellimuste vastuvõtt, turistide teenindus, traktoritööd, heinatööd, piimatööstuse abitööd, ehitus | Haapsalu Kutsehariduskeskus, Järvamaa Kutsehariduskeskus, Olustvere Teenindus- ja Maamajanduskool, Tallinna Ehituskool |
| Polven OÜ | 2009; 16; 2010: 15; 2011: 9; 2012: 15 | Autolukksepp | Ida-Virumaa Kutsehariduskeskus, Narva Kutseõppekeskus |
| Hapval OÜ | 2009-2012: 2 | Puidutöötlemine, tislariõpe | Haapsalu Kutsehariduskeskus |
| Lasteaed Tõruke | 2009: 7; 2010: 5; 2011: 16; 2012: 10 | Kokk, lapsehoidja, kodumajandus, hooldaja, üldehitus | Põltsamaa Ametikool, Tartu Kutsehariduskeskus, Kuressaare Ametikool, Olustvere Maamajanduskool |
| Fra Mare (HEAL AS) | 2009: 16; 2010: 30; 2011: 35; 2012: 19 | Toateenindus, kokapraktika, restorani teenindus, hotelli administraator, spaa teenindus | Haapsalu Kutsehariduskeskus, Tartu Kutsehariduskeskus |
| Salonplus Baltic OÜ | 2009: 4; 2010: 18; 2011: 4; 2012: 14 | llu- ja teenindusvaldkond, juuksuritöö | Tallinna Tööstushariduskeskus, Tartu Tööstushariduskeskus, Eesti Esimene Erakosmeetikakool |
| Scania Eesti AS | Kokku ca 53 | Autoremont | Kehtna Majandus- ja Tehnoloogiakool, Tartu Kutsehariduskeskus, Rakvere Ametikool, Järvamaa Kutsehariduskeskus, Pärnumaa Kutsehariduskeskus, Tallinna |

| ETTEVÕTE | PRAKTIKANTIDE ARV 2009-2012 | PRAKTISEERIMISE VALDKONNAD | KUTSEÕPPEASUTUSED, MILLEGA TEHAKE KOOSTÖÖD |
|---|--|---|---|
| | | | Tööstushariduskeskus |
| Estravel AS | 5 praktikanti aastas | Turundus ja kliendihaldus, reisikonsultatsioon | Eesti Hotelli- ja Turismikõrgkool, Kuressaare Ametikool, Olustvere Teenindus- ja Majanduskool, Tartu Kutsehariduskeskus |
| Haapsalu Uksetehase AS | 2009-2010: 1-2; 2011-2012: 6-7 | Puidutöötlemine, tisleriõpe | Haapsalu Kutsehariduskeskus |
| Põltsamaa Felix AS | 2010-2012: 5-6 | Jookide ja toiduainete tehnoloogia, sekretär, aedviljade töötaja, logistika, müügi- ja korraldus, kokk, turundus | Olustvere maamajanduskool, Tartu Kutsehariduskeskus, Järvamaa Kutsehariduskeskus, Põltsamaa Ametikool, Tallinna Majanduskool |
| Sangar AS | 2009-2010: 3 2011-2012: 6 | Õmblusalad, turundus, müük, mehhatroonika/ tehnootroonika, laomajandus, IT valdkond, personalitöö, sekretäritöö, töökaitse/ töötervishoid | Tartu Kutsehariduskeskus, Valgamaa Kutseõppekeskus, Tallinna Tööstushariduskeskus, Võrumaa Kutsehariduskeskus |
| Silmet Molycorp AS | 2012: 14; 2011: 17; 2010: 21; 2009: 8 | Laborant, keemiaprotsesside operator, automaatikasüsteemid, laohoidja, metallitööd, lukksepp, tarkvara ja süsteemide haldus, keevitaja, elektrik, maksundus | Sillamäe Kutsekool, Ida-Virumaa Kutsehariduskeskus, Praktikal on olnud ka Tallinna Majanduskooli õpilane. |
| Viru Keemia Grupp AS | aastas ca 80 | Tehnoloogiliste protsesside operator, logistika, laohoidjad, laborandid, automaatika, keevitajad, elektrikud, mäendus | Ida-Virumaa Kutsehariduskeskus, Sillamäe Kutsekool |
| Balti Laevaremondite has (BLRT Grupp AS) | 2010-2011 kokku 89 2012: 14 | Laevaehitus, keevitus, masinaehitus, mehhatroonika, elektrik, logistika, keskkonnatehnika, raamatupidamine | Tallinna Lasnamäe Mehaanikakool, Tallinna Tööstushariduskeskus, Tallinna Kopli Ametikool, Tallinna Transpordikool, Tallinna Majanduskool |
| Selver AS | Kokku 90 | Kaubakategooriajuhtimine 2012, sekretär, personalitöö, müügitöö korraldus, pagarid-kondiitrid, laomajandus, kaubandusteenindajad, võrgurakenduste- ja majandustarkvara tutvumispraktika, äriökonomika ja finantsjuhtimine, töö- ja müügi- korraldus, majandusarvestus | Lääne-Virumaa Rakenduskõrgkool, Tallinna Teeninduskool, Tallinna Majanduskool, Tallinna Transpordikool, Tartu Kutsehariduskeskus, Valga Kutsehariduskeskus, Rakvere Ametikool, Väike-Maarja Õppekeskus |
| Tallink Grupp AS | 2009: 345; 2010: 400; 2011: 505; 2012: 380 | Kokandus, klienditeenindus (kelner/ ettekandja), müük (müüja), laotööline, stjuardess/ toateenija | Rakvere Ametikool, Tartu Kutsehariduskeskus, Pärnumaa Kutsehariduskeskus, Põltsamaa Ametikool, Tallinna Teeninduskool, Olustvere Teenindus- ja Maamajanduskool, Kuressaare Ametikool, Vana-Vigala Tehnika- ja Teeninduskool, Viljandi Ühendatud Kutsekeskkool, Haapsalu Kutsehariduskeskus, Valgamaa Kutseõppekeskus, Järvamaa kutsehariduskeskus, Tallinna Transpordikool, Võrumaa Kutsehariduskeskus, Eesti Hotelli- ja Turismikõrgkool |

3 PRAKTIKAPROTSSESI ÜLESEHITUS

Käesolevas peatükis kirjeldatakse detailselt, kuidas toimub praktikaprotsess ja millised on kolme osapoole – kutseõppeasutuse, tööandja ja praktikandi – rollid protsessi elluviimisel. Praktikaprotsess on jagatud kolme peamisse etappi: praktikale eelnev periood, praktikaperiood ning praktikale järgnev periood (vt ka alljärgnev joonis).

Praktikaprotsess toimib üldjoontes sarnaselt, kuid igas ettevõttes ja koolis on teatud iseärasused. Käesolev peatükk üldistab praktikaprotsessi toimimist ning ei kajasta konkreetsete koolide või ettevõtete eripärasid.



Joonis 3. Praktikaprotsessi üldised etapid

Alljärgnevalt on joonisel 3 kajastatud etapid ja tegevused detailsemalt kirjeldatud.

3.1 PRAKTIKALE EELNEV PERIOOD



Joonis 4. Praktikale eelnev periood

3.1.1 TÖÖANDJA JA KUTSEÕPPEASUTUSE SUHTLEMINE ENNE PRAKTIKA ALGUST

PRAKTIKAVÄLINE SUHTLEMINE TÖÖANDJATE JA KOOLIDE VAHEL

Praktikaväline suhtlemine koolide ja ettevõtete vahel on väga erinev. Suhtluse tase ja intensiivsus oleneb nii koolist kui ka ettevõttest ning ka konkreetsest erialast. Koolid jagunevad üldjoontes kaheks: need, kes aktiivselt suhtlevad kooliga ja need, kes mitte.

Kutseõppeasutuste ja tööandjate suhtlemist iseloomustavad alljärgnevad asjaolud:

- Ettevõtted, kelle esindajad on koolis tegevad (näiteks on kaasatud kooli nõukokku või annavad koolis loenguid) suhtlevad kooliga tihedamalt.
- Spetsiifiliste valdkondade esindajad on lähemalt seotud kooliga ning aktiivsemalt kaasatud õppeprotsessi (näiteks õppekava koostamisel või loengute andmisel).
- Ettevõtted, kelle tellimusel on mõni õppekava koostatud, suhtlevad kooliga tihedamalt (näiteks on kaasatud vastuvõtukomisjoni).
- Suurettevõtted, kes pakuvad laiemaid praktikavõimalusi suhtlevad kooliga aktiivsemalt (teevad koostööd ka praktikaväliselt).
- Tööandjad eeldavad, et regulaarse suhtlemise alustamisel teeb esimese sammu pigem kool.

Suhtlemine ja koostöö kooliga ka praktikavälistel teemadel on oluline, sest tööandjad, keda ühendab kooliga ka muu peale praktikakohaks olemise (näiteks ühised koostööprojektid, õppekavade koostamine, kooli nõukokku kuulumine vms) on kursis koolis toimuvaga ja tunnevad kooli personali. Tihe suhtlus aitab neil omakorda mõista kooli tegemisi ning muudab asutuse nende jaoks meeldivaks personaalsel tasemel – neil on vähem eelarvamusi ja nad on kooli suhtes positiivselt meelestatud.

Ettevõtted, kelle ainus kokkupuutepunkt kooliga on praktikandid ja kes ei ole kooli külastanud ega tutvunud mõne kooli esindajaga, on ka praktikaalase koostöö osas pigem negatiivselt meelestatud.

PRAKTIKAALANE TEABEVAHETUS TÖÖANDJATE JA KOOLIDE VAHEL

Alljärgnevalt on esitatud ülevaade ettevõtte ja kutseõppeasutuse praktikaalase suhtlemise võimalikest viisidest.

- **Kooli ja ettevõtte praktikaalasel suhtlemisel on kontaktisikuks praktikant**

Ettevõtted kooliga praktika osas ei suhtle. Ettevõttel on kontakt ainult praktikandiga ja praktikandil omakorda kooliga. See on tüüpiline olukordades, kus praktikant ise on ettevõttega ühendust võtnud, et seal praktika sooritada. Kirjeldatud juhul muretseb praktikant isiklikult selle eest, et administratiivse poole pealt kõik laabuks ning see on ka põhjuseks, miks ei teki kontakti kooli ja praktikaettevõtte vahel. Terve praktika jooksul ongi praktikant ainus ühenduslüli praktikakoha ja kutseõppeasutuse vahel.

- **Praktikaalast suhtlemist reguleerib koostööleping**

Ettevõtted on kooliga allkirjastanud ka koostöölepinguid, mis seavad raamistiku koostööle ning seeläbi lihtsustavad ka protsessi toimimist. Leping loob osapoolte vahel õiguslikus mõistes sõltuvussuhte ning seeläbi tagab ka stabiilsema koostöö ning suhtlemise.

- **Kooli ja ettevõtte praktikaalasel suhtlemisel on kontaktisikuks koolipoolne esindaja**

Kindel isik koolist suhtleb ettevõttega praktikaalastel teemadel.

TEABEVAHETUSE VORMID PRAKTIKAEELSEL PERIOODIL

Enne praktika algust on kooli ja ettevõtte suhtlus kõige tihedam. Peamised, mis teabevahetuse raames toimuvad, on esitatud alljärgnevalt:

- **Praktikantide arvu kindlaksmääramine**

Kool palub ettevõttelt teatud arvu praktikakohti või ettevõtte teavitab koolile, mitu praktikanti, millisesse valdkonda nad sooviksid. Kooli ja praktikat pakkuva ettevõttevaheline suhtlus on aastate jooksul välja kujunenud. Suurettevõtete puhul on tavaliselt initsiatiiv kooli poolel, kes ka praktika pakkujaga ühendust võtab. (Täpsemalt on kirjeldatud praktikantide võtmist alapeatükis Praktikakoha leidmine).

- **Praktikapaberite vormistamine**

Praktikataotluse koostamine ja praktikalepingu allkirjastamine on vajalikud, et praktika aset leiaks. Tegemist on administratiivse korraldusega, mis teostatakse iga praktikasoorituse puhul.

- **Telefonivestlus kooliga**

Üksikud kooli esindajad helistavad ettevõttesse enne praktika algust ning tutvustavad lühidalt õpilasi, kes praktikale tulevad ning räägivad ka üldiselt edaspidisest koostööst.

- **Praktikale eelnev koosolek praktikaettevõtetele**

Mõni kool pakub tööandjatele võimalust osaleda koosolekul, mis toimub enne praktikate algust. Koosolekul saab kool ülevaate praktikantidest huvitatud ettevõtetest ja ettevõtted saavad ülevaate praktika toimumisest.

- **Õpilastele ettevõtteid tutvustavate infopäevade korraldamine**

Kutsehariduskoolid organiseerivad ettevõtetele ka tutvustuspäevi, mille raames tööandjad tutvustavad õpilastele ettevõtet ja selle praktikavõimalusi. Peamiselt kutsutakse taoliste tutvustuspäevadele suurettevõtted, kes saavad aastas praktikale võtta märkimisväärse arvu praktikante.

- **Kursuse külastus ettevõttesse**

Mõned kooli esindajad korraldavad enne praktikaperioodi algust kursuse külastusi ettevõttesse. Külastusega kasvab õpilastes huvi nii ettevõtte kui ka valdkonna vastu. Peamiselt külastatakse suurettevõtteid, kuhu võetakse korraga mitmeid praktikante.

- **Kooli esindaja külastus ettevõttesse**

Kolm ettevõtet tõi välja, et koolipoolne juhendaja on külastanud ettevõtet, et tutvuda ettevõtte praktika pakkumise võimalustega – töökohtade, masinate ja ettevõttepoolsete juhendajatega.

3.1.2 PRAKTIKAKOHA LEIDMINE

Praktikakoha leidmine toimub peamiselt kolmel võimalikul viisil, mis on kirjeldatud alljärgnevalt.

- **Kool küsib ettevõttelt praktikakohti**

Suurte ja ka keskmise suurusega ettevõtetega on koolil välja kujunenud iga-aastane koostöö. Praktikaperioodi lähenedes informeerib kool ettevõtet, mitmele praktikandile oleks praktikakohta vaja. Seejärel võtab ettevõtte ühendust vastavate osakondadega ning teeb kindlaks, mitu praktikanti on võimalik võtta. Number edastatakse koolile. Väikestelt ettevõtetelt kool ise praktikakohti ei palu.

- **Õpilane kandideerib ise ettevõttesse praktikale**

Tihti pöörduvad õpilased ise ettevõtte poole sooviga praktikat sooritada. Vahel saadab õpilane e-kirja, millele on lisatud elulookirjeldus (CV), vahel läheb ise ettevõttesse kohale ja avaldab oma soovi praktikantidega tegelevale inimesele (personaliosakonna esindajale või ettevõtte juhile). Harvadel juhtudel on õpilased praktikale kandideerinud ka telefoni teel. Taoline praktikantide leidmise viis on omane pigem väikeettevõtetele, aga esineb ka suurtesse ja keskmise suurusega ettevõtetesse kandideerimist.

- **Ettevõtte otsib praktikanti kutseõppeasutusest**

Suhteliselt harva esineb seda, et ettevõtte otsib ise praktikanti. Tavaliselt toimub see siis, kui on vajalik töötajate puhkuseid katta või otsitakse üksikut praktikanti administratiivsele alale (personaliosakonda, sekretäriks vms).

PRAKTIKANDI OOTUSTE JA TEADMISTE KÜSIMINE

Paljude ettevõtete esindajad vestlevad praktikandiga enne praktika algust sellest, mis on tema ootused praktikale ja mida ta teha soovib. Üldiselt on see ettevõtjale oluline selleks, et oskaks ise praktikandiga arvestada ning tema pädevusele vastavalt töögraafikut koostada. Praktikandilt tema ootuste ja teadmiste küsimise viisid on kirjeldatud alljärgnevalt:

- **Värbamisega sarnane konkurss**

Ettevõtte, kes saavad vastu võtta vähem praktikante, kui on praktikale tulla soovijaid, teevad ka praktikantidele konkursi. Tööle kandideerijate konkursiga on pea sama ranged need konkursid, kus tööandja otsib praktikandis ka tulevast potentsiaalset töötajat.

- **Vestlus praktikale saamiseks**

Paljud ettevõtte peavad oluliseks õpilasega teha lühikese vestluse enne praktikale võtmist. Vestluse käigus saab tööandja ülevaate praktikandi ootustest ja teadmistest ning esitab ka praktikandile endapoolsed ootused. Vestluse lõppedes tööandja otsustab, kas võtab õpilase praktikale või mitte.

- **Praktikandiga vestlemine enne praktika algust**

Suurem osa tööandjaid ei ole praktikantide valimisel nii ranged, tavaliselt võetakse praktikale maksimaalne arv soovijaid. Kui soovijaid on rohkem, kui ettevõtte praktikale võtta saab, siis kehtib üldiselt reegel, et võetakse praktikale need, kes esimestena jõuavad ja seda kuni kohtade täitumiseni.

Praktikale võtmise käigus vestleb tööandja praktikandiga juhul, kui praktikant ise ettevõttesse praktikakohta otsima läheb. Vestlust praktikandiga tõenäoliselt ei toimu, kui kool on ise ettevõttega ühendust võtnud ja teatud arvu praktikakohti palunud. Sellegipoolest vesteldakse lühidalt praktikandiga enne praktika algust. Vestluse käigus tutvustatakse ettevõtet ja selle toimimist ning tehakse kindlaks praktikandi ootused praktikale.

3.1.3 PRAKTIKALEPINGU ALLKIRJASTAMINE

Kui ettevõtte on nõus praktikanti võtma ja õpilane nõus ettevõttesse praktikale minema, siis esitab ettevõtte kutseõppeasutusele praktikataotluse, milles taotleb praktikale konkreetset praktikanti. Seejärel allkirjastatakse kolmepoolne praktikaleping, kus allkirjastajateks on kooli esindaja, õpilane ja ettevõtte esindaja. Enamasti on praktikalepingu lisas ka praktikajuhend, milles on loetletud valdkondlikud tegevused, mida peaks praktikant praktika jooksul teostama.

ENNE PRAKTIKA ALGUST ETTEVÕTTESSE JÕUDVAD DOKUMENDID

Enne praktika algust saadetakse koolist ettevõttesse praktikaleping ja praktikajuhend. Praktikant toob endaga kaasa praktikapäeviku ja hindamislehe. Lisaks nendele dokumentidele jõuavad tööandjani mõnikord ka õppekava, õpilase CV ja motivatsioonikiri.

Tabel 5. Enne praktika algus kutseõppeasutusest ettevõttesse jõudvad dokumendid

| DOKUMENT | KIRJELDUS |
|-----------------------|---|
| PRAKTIKALEPING | Praktikaleping on allkirjastatud kolmepoolselt – kooli, õpilase ja ettevõtte poolt. Ettevõtte poolt allkirjastab lepingu tavaliselt juhatuse liige, olenemata sellest, kas on tegemist suure, keskmise või väikese ettevõttega. Kõik uuringus osalenud ettevõtted allkirjastavad lepingu enne praktika algust ning mitte kellelgi neist ei ole olnud probleeme ei lepingu allkirjastamisega ega lepingust kinni pidamisega. |
| PRAKTIKAJUHE | Iga praktikandiga jõuab ettevõttesse ka praktikajuhend, kus on loetletud alapunktidena valdkonnad ja tegevused, millega ta praktika jooksul peaks tegelema. Tavaliselt on praktikajuhend lisatud praktikalepingule. |
| HINDAMISLEHT | Hindamislehele peab ettevõttepoolne praktikajuhendaja andma hinde praktikasoorituse eest. |

| DOKUMENT | KIRJELDUS |
|--------------------------|---|
| PRAKTIKAPÄEVIK | Praktikapäevikut täidab praktikant ise praktika sooritamise ajal ning peale praktika lõppu loeb selle läbi ka tööandjapoolne praktikajuhendaja ning annab sellele oma tagasiside. |
| ÕPPEKAVA | Õppekava esitatakse kas eraldi dokumendina või koos praktikajuhendiga. Üldiselt ei pea ettevõtteid oluliseks iga praktikandi puhul eraldi õppekava vaadata, sest seda nähakse igal aastal. Tavaliselt pööratakse aineprogrammide tähelepanu paari aasta tagant, et näha, kas programmis on midagi muutunud. |
| CV | Üksikud ettevõtteid on välja toonud, et kool saadab neile ka praktikandi CV. Praktikantide CVd on enamasti tagasihoidlikud, neis kajastuvad õpilase isikuandmed ning sellele lisaks kooli nimi, mitmendal kursusel õpilane on ja varasem praktikakogemus. |
| MOTIVATSIOONIKIRI | Mõnikord saadavad praktikandid ettevõttesse ka motivatsioonikirja, kus on selgitatud, miks nad just selles ettevõtte praktikat sooritada soovivad. |

KOOLI JA TÖÖANDJA PRAKTIKAEELSE INFOVAHETUSE PIISAVUS

Koolilt vajatava informatsiooni kogus erineb ettevõtete lõikes väga palju. On ettevõtteid, kes koolist saadud informatsiooni süvenevad ning sellega põhjalikult tutvuvad, aga on ka neid, kes pabereid väga pealiskaudselt loevad. Kokkuvõttes jagunevad ettevõtteid kaheks: need, kes arvavad, et informatsiooni on piisavalt ja need, kes arvavad, et seda on liiga vähe.

Osad ettevõtjad leiavad, et kooli poolt saadud informatsioon on piisav, et ette valmistada praktikandile täisväärtuslik praktika. Argumendid, mis ettevõtjad välja tõid on esitatud alljärgnevalt.

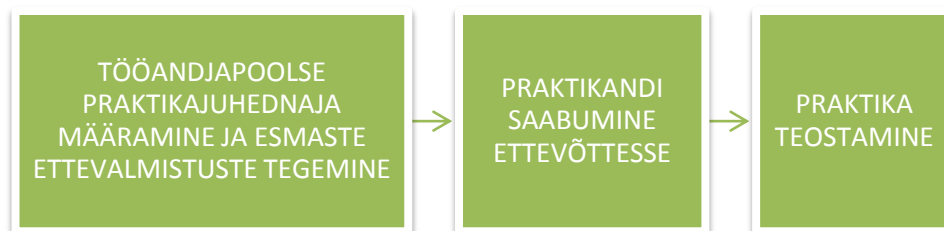
- Enamus ettevõtjaid leiab, et koolist **tööandjale jõudev praktikajuhend on piisavalt selgesõnaline**, aga mitte limiteeriv, võimaldades ettevõttel pakkuda praktikandile mitmekülgset praktikat. Ka õppekavaga ollakse kursis. Samuti lisavad nad, et kui tekib küsimusi, saavad nad alati ühendust võtta koolipoolse praktikajuhendajaga.
- **Tööandjale piisab, kui ta teab, millisel kuupäeval praktikant ettevõttesse jõuab ja kui kauaks jääb.** Vähene informatsiooni hulk on hea, sest enama informatsiooni läbitöötamine nõuab aega ja energiat, mida ettevõtjal igapäevase töö kõrvalt pakkuda ei ole. Praktikant tuleb ettevõttesse ainult lühiajaliseks perioodiks, mistõttu peab praktikant kohanduma ettevõttega ja mitte ettevõtte praktikandiga, kelle ülesanne on õppida, kuidas konkreetsetes ettevõttes tööd tehakse. Kuna ettevõtte ei pea praktikandiga kohanduma, siis ei ole ettevõttel vaja praktikandi kohta väga palju informatsiooni teada.

Osad ettevõtteid tõid välja probleemi, et kooli poolt saadavat informatsiooni ei ole piisavalt õpilase seisukohalt täisväärtuslik praktika ettevalmistuseks. Probleemkohtadena on välja toodud alljärgnevad teemad:

- **Praktikajuhend jõuab ettevõttesse liiga hilja:** vahel lähevad õpilased ettevõttesse praktikakohta küsima ja neil ei ole tööandjale võimalik näidata praktikajuhendit enne, kui praktikaleping on allkirjastatud. Tööandja on omakorda seatud keerulisse situatsiooni, kus tal on raske õpilast praktikale võtta teadmata, kas ettevõtte on võimeline täitma praktikajuhendis välja toodud punkte. Ettevõtteid usuvad, et praktikajuhend peaks valmima enne praktikalepingut, et praktikant, kes praktikat otsib saaks seda näidata tööandjale juba praktikakohta taotledes.
- **Praktikale tuleva õpilase taust ja erialane tase on ebaselge:** on ettevõtjaid, kes oleksid huvitatud praktikandi taustast enne, kui praktikale tulla. Samuti ei ole ettevõtetel piisavalt informatsiooni selle kohta, mida õpilane on erialaselt omandanud. Kontakti hoidmine on hädavajalik probleemsete õpilaste puhul. Kui on

teada, et õpilane on probleemne, siis võiks kutseõppeasutus aeg-ajalt ettevõttega ühendust võtta, et küsida, kuidas õpilasel praktika edeneb.

3.2 PRAKTIKAPERIOOD



Joonis 5. Praktikaperiood

3.2.1 TÖÖANDJAPOLSE PRAKTIKAJUHENDAJA MÄÄRAMINE JA VAJALIKE ETTEVALMISTUSTE TEGEMINE

Praktikalepingute allkirjastamisega on ettevõttele selge, mitu praktikanti millistesse osakondadesse tuleb ning neile leitakse praktikajuhendajad. Lisaks tehakse muud ettevalmistused, mis on vajalikud praktika teostamiseks: nt praktikandile vormistatakse uksekaart, valmistatakse ette ööbimispaik, leitakse talle tööriided jms.

TÖÖANDJAPOLNE PRAKTIKAJUHENDAJA

Ettevõttes on praktikajuhendaja see, kes vastutab praktika eduka elluviimise eest. Tema leiab praktikandile vastavalt praktikajuhendajale sobivad tööülesanded. Samuti on praktikajuhendaja praktikandile ametlik kontaktisik ettevõttes, kes vastab tema küsimustele. Sellegipoolest võib praktikant praktika vältel pöörduda kõigi ettevõtte töötajate poole, kes oskavad teda tekkinud probleemide aidata või lihtsalt talle täiendavat informatsiooni jagada.

Praktikandile juhendaja leidmine ei ole tööandjale tavaliselt probleemiks. Praktikandi juhendamine töö kõrvalt on kõigile juhendajatele ajakulu ja mõnes ettevõttes on vaja praktikajuhendaja leidmiseks töötajatele rõhutada, miks on praktikantide võtmine vajalik või siis neid ka rahaliselt motiveerida. Üldiselt pööratakse tähelepanu sellele, et praktikajuhendajaks satuks selline töötaja, kelle töökoormus praktikandi saabumise hetkel ei ole väga suur.

Alljärgnevalt on kirjeldatud, kuidas tööandjad ettevõttes praktikajuhendajaid leiavad.

- **Väikeettevõtetes on praktikajuhendajaks tihti ettevõtte juht ise**, sest tema on ka ettevõttes eriala parim spetsialist. Samuti on tema see, kes otsustab praktikandi võtta ning tema eest vastutada.
- **Praktika juhendajaks on see isik, kes vastab praktikajuhendaja tingimustele**. Osad koolid on nimetanud tingimused, millele peab vastama tööandjapoolne praktikajuhendaja ning ettevõttes ongi juhendajaks see isik, kes nimetatud tingimustele vastab.
- **Ettevõttepoolsed praktikajuhendajad on atesteeritud**: 3 intervjueeritud tööandjatest tõid välja, et nende ettevõttes on ka atesteeritud praktikajuhendajaid. Ühe ettevõtte praktikajuhendajad on atesteerinud Maaülikool, teise praktikajuhendajad on atesteerimiseks läbinud kutseõppeasutuses eksami ning

kolmanda praktikajuhendajad atesteeris PRIA⁴. Pea kõiki isikuid ajendas atesteerimisega tegelema võimalus saada praktika juhendamise toetust.

- Suurettevõttes on tavaline situatsioon, kus **praktikalepingus figureerib praktikajuhendajana isik, kes tegelikult praktikat ei juhenda**. Taoline asjade käik on tingitud sellest, et ettevõttes on palju erinevaid osakondi, mis praktikante vastu võtavad. Kuna praktikalepingu allkirjastamine ja ettevõttepoolse praktikajuhendaja nime kirjutamine on nii-öelda administratiivne küsimus, siis personaliosakonna esindajad ei pühenda praktikajuhendajaid praktikantidega seotud teemadesse enne nende reaalselt saabumist. Praktikalepingus nimetatakse praktikajuhendajaks personaliosakonna juht, kes ei pruugi praktikanti nähagi. Personaliosakonna juht ei ole kursis isegi sellega, kes praktikajuhendaja on - praktikajuhendaja määrab konkreetse osakonna juht siis, kui praktikant on kohale jõudnud.
- Paljudes ettevõttes on **praktikajuhendaja välja kujunenud aastatepikkuse praktikantide võtmise tulemusena**. Kuna igal aastal võetakse kindel arv praktikante, tavaliselt ühest ja samast kutseõppeasutusest, siis on välja kujunenud spetsialistid, kes praktikante juhendavad. Nendel inimestel on aastate jooksul tekkinud ülevaade eriala õppekavast ja millised ained on esimese, teise või kolmanda kursuse õpilastel läbitud. Samuti on nad kursis sellega, millega peaks praktikant praktikajuhendi seisukohalt praktikaperioodil tutvuma. Sellised praktikajuhendajad on aastatega muutunud kogenuks ning on võimelised pakkuma praktikandile heal tasemel praktikat.
- **Praktikajuhendajad on tasustatud**: Osad suuremad ettevõtted maksavad praktikajuhendajatele ka lisatasu, et motiveerida neid praktikante võtma. Lisatasu maksmise kaudu paraneb praktika juhendamise kvaliteet ja praktika korrektne sooritamine. Töötajad on meeleldi nõus lisatasu eest igapäevaste kohustuste kõrvalt praktikante juhendama.
- **Praktikajuhendaja muutub praktika vältel**: vahel näeb praktikajuhend ette töö teostamist erinevates valdkondades. Seetõttu on suuremates ettevõttes tavaline, et praktikaperioodi jooksul liigub praktikant ühest osakonnast teise ja sellega seoses vahetub ka tema juhendaja.

Tavaline on see, et ettevõttepoolsed praktikajuhendajad ootavad praktikantide saabumist väga erinevatel põhjustel: mõni on põnevil, millised praktikandid sellel aastal tulevad, mõni ootab kindlat praktikanti, kellega eelnevalt on koostöö sujunud, mõni ootab võimalust, et oma teadmisi järgmisele põlvkonnale edasi anda.

3.2.2 PRAKTIKANDI SAABUMINE ETTEVÕTTESSE

Praktika esimesel päeval tutvustatakse praktikandile ettevõtet ja selle töökorraldust. Kui praktikant peab ettevõttes palju ringi liikuma, siis näidatakse talle, kus asuvad praktika sooritamise seisukohalt olulisemad objektid ja masinad. Vajaduse korral tutvustatakse praktikandile ka tööohutuse nõudeid. Vestluse käigus uuritakse ka praktikandilt endalt, mida ta õppinud on ja mida ta praktika ajal teha sooviks. Taolise vestluse läbiviijaks võib olla nii personaliosakonna esindaja kui ka ettevõttepoolne praktikajuhendaja ise.

⁴ Põllumajanduse Registrite ja Informatsiooni Amet

3.2.3 PRAKTIKA TEOSTAMINE

Kui kõige olulisem informatsioon on praktikandile edasi antud, hakkab praktikant tööle. Talle püütakse anda võimalikult varieeruvaid ülesandeid, et praktikalt saadav kogemus oleks maksimaalne. Ülesannete valimisel võetakse aluseks ka praktikajuhend ja püütakse sellest võimalikult palju kinni pidada. Praktika käigus annab ettevõttepoolne praktikajuhendaja praktikandile jooksvalt tagasisidet teostatud tööde kohta ning jagab näpunäiteid.

TEABEVAHETUS TÖÖANDJA JA KUTSEHARIDUSASUTUSE VAHEL PRAKTIKAPERIOODIL

Enamik ettevõtteid ei ole praktika ajal täheldanud koolipoolset huvi praktikantide või praktikaprotsessi kulgemise vastu. Siiski on intervjuueeritud tööandjatest 4 ka praktika-perioodil kooliga pidevalt kontaktis. Kooli huvi praktikantide vastu on seotud praktikantide arvuga ettevõttes. Tihedamalt hoiab kool praktika ajal kontakti suurettevõtetega, kes võtavad vastu korraga suurel hulgal praktikante. Ka keskmise suurusega ettevõtted on täheldanud koolipoolset huvi praktika ajal.

Koolipoolse juhendaja aktiivsus ei ole seotud ei kooli ega erialaga vaid isikuga – on juhendajaid, kes on aktiivsemad ning neid, kes ei ole. Tihti tuleb ette seda, et juhendaja on aktiivne ja suhtleb ettevõttega, kuid kui tema asemel astub ametisse uus juhendaja, siis ei hoita enam aktiivselt kontakti.

Tööandjad on täheldanud ka seda, et paljudele koolipoolsetele juhendajatele praktika ajal tagasiside andmine ei täida tegelikult oma funktsiooni. Ühel koolipoolsel juhendajal on väga palju praktikante ning temale konkreetsest inimesest rääkimine on keeruline, sest ta ei pruugi õpilast nimepidi ära tunda. Seetõttu tundub paljudele ettevõtetele mõistlikum praktika lõppedes kirjaliku tagasiside andmine. Sellistel puhkudel on enamasti tegemist erialadega, kus on palju õpilasi. Spetsiifilisematel erialadel on koolipoolsel juhendajatel kõik õpilased teada.

KOOLIPOLSE JUHENDAJA JA TÖÖANDJA PEAMISED KONTAKTI HOIDMISE VIISID

- **Kontakti hoitakse telefoni teel**

Koolipoolsed juhendajad helistavad aeg-ajalt ettevõttesse, et küsida, kas praktikandid jõudsid praktikale või kuidas neil läheb. See on omane nendele koolipoolsetele juhendajatele, kellel on ühes suurettevõttes palju praktikante korraga. Praktika ajal korduv helistamine ja praktikandi kohta arupärimine on väga harv nähtus.

- **Kontakti hoitakse e-maili vahendusel**

Koolipoolsed juhendajad hoiavad ettevõtetega kontakti maili teel, et küsida tagasisidet õpilaste kohta.

- **Ettevõtte külustus praktikaperioodil**

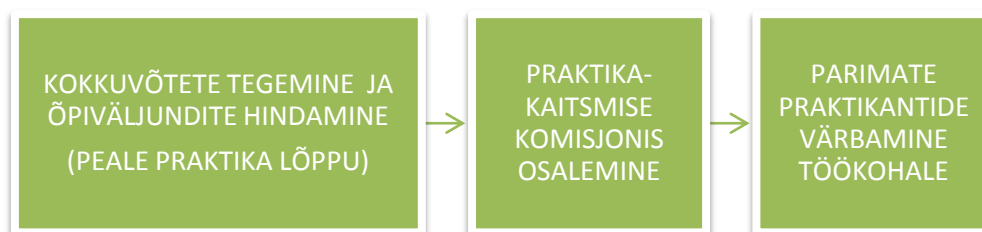
Vähesed koolipoolsed juhendajad külustavad ettevõtet praktikaperioodil. See on suuresti tingitud ka asjaolust, et tihti on praktikakohad koolist kaugel ning koolipoolsele juhendajale tekiks praktikantide külustamisest märkimisväärne transpordikulu.

ETTEVÖTTE JUHTKONNA TEADLIKKUS PRAKTIKAALASEST TEGEVUSEST

Juhtkonna kursisolek praktika-alase tegevusega on otseselt seotud ettevõtte suurusega. Järgnevalt on kirjeldatud suurettevõtete ja väikeettevõtete teadlikkust praktikaalasest tegevusest.

- **Suurettevõttes** ei ole keskkontor igapäevaselt kursis praktika-alase tegevusega. Pealiskaudne informatsioon praktikantide kohta jõuab tavaliselt sinna järgneval moel:
 - Ettevõtte juht allkirjastab praktikalepingud, tõenäoliselt nendesse süvenemata.
 - Personaliosakonna juht teeb teatud perioodi tagant juhtkonnale ülevaate praktika-alasest tegevusest.
- **Väikeettevõtetes** on juhtkond hästi kursis praktikantide tegevusega eelkõige sellepärast, et ettevõtte on väike ja omavahel suheldakse tihedamalt. Samuti on tavaline olukord, kus ettevõtte juht ongi ettevõttepoolne praktikajuhendaja.

3.3 PRAKTIKALE JÄRGNEV PERIOOD



Joonis 6. Praktikale järgnev periood

3.3.1 KOKKUVÖTETE TEGEMINE JA ÕPIVÄLJUNDITE HINDAMINE PEALE PRAKTIKA LÕPPU

PRAKTIKANDILE JA KOOLILE TAGASISIDE ANDMINE

Õpiväljundite hindamine ettevõtetes on spontaanne. Tööandjad annavad tagasisidet pigem praktikandile, kui koolile. Terve praktikaperioodi jooksul annab tööandjapoolne praktikajuhendaja praktikandile pidevat tagasisidet tema arengu kohta.

Kokkuvõtteid tehakse tavaliselt isiklikul tasemel, aga on ka teisi kokkuvõtete tegemise mooduseid. Need kõik on kirjeldatud alljärgnevalt:

- **Tagasiside andmine isiklikul tasemel**

Kõigis ettevõtetes annavad praktikajuhendajad praktika lõppedes praktikandile vähemal või rohkemal määral suulist tagasisidet. Tehakse lühike kokkuvõtte praktikast, kiidetakse praktikanti tubli soorituse eest või tuuakse välja nõrgad kohad tema töös.

- **Praktika lõppedes kokkuvõtliku esitluse tegemine**

Üks ettevõtte kirjeldas, kuidas praktikandid tegid praktika lõppedes ettekande oma praktika sooritamises. Ettekande ettevalmistamisel tehti koostööd tööandjapoolse praktika-

juhendajatega. Ettekande juures olid kohal nii koolipoolne esindaja, ettevõttepoolsed juhendajad, kui ka muud asjasse puutuvad isikud, kes andsid praktikantidele oma tagasiside.

- **Tagasiside andmine läbi praktikadokumentide täitmise**

Ettevõtted loevad tagasiside praktika kohta antuks siis, kui on täidetud kohustuslikud väljad praktikadokumentides, mis praktikant endaga ettevõttesse toob. Samas tõdevad ettevõtted, et neile valmistab muret, et nad ei tea, kui detailselt dokumente täitma peab. Nad ei ole kursis sellega, kas nendepoolne tagasiside oli piisav, sest ükski kool ei ole nendega hiljem ühendust võtnud. Ühendust on võetud üksnes juhul, kui praktika ei ole loetud sooritatuks.

- **Tagasiside andmine läbi internetiportaali**

Tallinna Lasnamäe Mehhaanikakool ja Lääne-Virumaa Rakenduskõrgkool on loonud internetipõhise praktikaportaali. Keskkonda saab sisse logida nii koolipersonal, ettevõtte esindaja kui ka praktikant ise. Ettevõtte saab portaalis ära märkida, mitu praktikanti nad võtta saavad ning millistele erialadele. Portaali vahendusel näeb seda ka kool, kes võtab ettevõttega ühendust ja annab teada, millises mahus on võimalik ettevõtte soov rahuldada. Samuti leidub portaalis ka praktikaalaseid infomaterjale.

Ettevõtted on rahul portaali olemasoluga ning nendivad, et see lihtsustab nende tööd, aga sellegipoolest peavad väärtuslikumaks suhtlemist isiklikul tasemel.

PRAKTIKANTIDELT TAGASISIDE KÜSIMINE

Ettevõtted küsivad ka praktikantidelt nende arvamust praktikakogemuse osas, aga viimased ei anna ausat tagasisidet, kui nad istuvad potentsiaalse tööandja vastas.

- **Tagasiside küsimine suuliselt**

Praktikandil on võimalik väljendada oma häid või halbu kogemusi seoses praktikaga selles ettevõttes. Ettevõtted peavad oluliseks praktikandilt tagasiside küsimist, et teada saada, mida praktikant ootas ja kas tema ootused said täidetud. Teadmisele tuginedes parandatakse järgnevatel aastatel ettevõttesisest praktikakorraldust.

- **Tagasiside küsimine kirjaliku ankeedi abil**

Praktikantidel on võimalik peale praktika lõppu täita kirjalik ankeet selle kohta, mis talle praktika juures meeldis ja mis ei meeldinud. Üks suurettevõtte, kus nimetatud ankeetide süsteem on sisse seatud ei ole seda praktikantidele kohustuslikuks teinud ja tagasisidet saadakse suhteliselt vähe. Teine ettevõtte palub kõigil praktikantidel tagasiside ankeedi täitmist.

- **Tagasiside saamine praktikaaruandeid lugedes**

Tööandjad on praktikantidel palunud neile saata praktikaaruanded, et teada saada, milline oli praktikandi emotsioon seoses praktikaga, mis oli tema jaoks oluline ja mis ei olnud. Läbi praktikaaruande õnnestub tööandjatel praktikat näha praktikandi silmade läbi ja mõista, mida praktikant ise praktika sooritamise juures hindab.

PRAKTIKANDI ENESEHINDAMINE

Praktikandi enesehindamine oli enamikele ettevõtetele segane mõiste. Nad seostasid seda pigem praktikandi tagasiside andmisega ettevõttele sooritatud praktika osas, kui konkreetse praktikapäeviku täitmisega. Kaks ettevõtet olid seda mõistet kuulnud ning üks neist oskas ka

kirjeldada, mida see sisuliselt tähendab. Samas leidsid ettevõtted, et igasugune enesehindamine praktika kontekstis on ääretult oluline. See paneb praktikandi tehtut analüüsima ja nii salvestub teadmine mällu kauemaks.

3.3.2 ETTEVÕTTEPOOLSE PRAKTIKAJUHENDAJA KAASAMINE PRAKTIKA KAITSMISE KOMISJONIS

Praktika kaitsmise komisjonis on osalenud 2 intervjuueeritud tööandjatest. Lisaks sellele on mõned osalenud eksamikomisjonis ja mitmed ka vastuvõtukomisjonis. Vastuvõtukomisjonis osalevad tööandjad on enamasti suurettevõtete esindajad või valdkonna spetsialistid. Ettevõtete esindajad on ka nende erialade vastuvõtukomisjonis, mis said loodud nende enda palvel.

Tööandjapoolse praktikajuhendaja praktika kaitsmise komisjoni kaasamise juures toodi negatiivse küljena välja tõsiasi, et ettevõttepoolse praktikajuhendaja juuresolul on praktikant komisjoni ees pinges ning ei julge ennast väljendada nii nagu seda tegelikult sooviks.

3.3.3 PARIMATE PRAKTIKANTIDE VÄRBAMINE

Ettevõtte eesmärk praktikante võttes on eelkõige uute töötajate leidmine. Seega ettepanek edaspidiseks koostöökst tehakse end heast küljest näidanud praktikantidele. Vahel tulevad praktikandid ettevõttesse tööle suveperioodiks, et töötajate puhkuseid katta. Samuti pakuvad osad ettevõtted praktikantidele võimalust teha tööd kooliga samaaegselt, näiteks nädalavahetustel või vaheaegadel. Enamik ettevõtteid teeb parimatele praktikantidele ettepaneku ettevõttesse tööle tulla, kui kool lõpetatud on. Täpsemalt on praktikantide värbamist kirjeldatud peatükis Praktika roll ettevõtete värbamisprotsessis.

4 TÖÖANDJA HUVID JA HOIAKUD SEOS PRAKTIKAGA

Käesolevas peatükis keskendutakse tööandjate praktikaga seonduvate huvide ja hoiakute analüüsimisele. Detailsemalt vaadeldakse teemasid, mis seonduvad tööandja motivatsiooniga praktikante võtta, samuti analüüsitakse praktika eesmärke ja nende saavutamist. Arutluse alla võetakse ka praktikantidelt CV küsimise vajalikkus ja käsitletakse praktikat värbamisprotsessi osana.

4.1 TÖÖANDJA MOTIVATSIOON PRAKTIKANDI VÕTMISEL

Ettevõtted võtavad praktikante peamiselt selleks, et leida tööjõudu. Ometi tehakse seda ka vastutulelikkusest ja soovist aidata praktikakoha otsijaid. Olulisteks ajenditeks võib pidada ka valdkonna arendamist ja ettevõtte maine kujundamist.

Ettevõtteid ajendab praktikante võtma neli peamist põhjust, mis on detailsemalt analüüsitud alljärgnevalt.

VÕIMALUS TÖÖJÕUDU LEIDA

Kõige levinum praktikantide võtmise põhjus on „lootus leida tööjõudu“. Ettevõtted peavad praktikantide võtmist loomulikuks osas personalipoliitikast. Praktikandi võtmisega kaasneb aja- ja ressursikulu, kuid selle kompenseerib võimalus leida praktikantide seast sobilik töötaja.

Tööjõu leidmisele lisanduvad teisedki emotsionaalsemad aspektid.

VASTUTULELIKKUS JA SOOV AIDATA PRAKTIKAKOHA OTSIJAJD

Paljud tööandjad võtavad praktikante inimlikust vastutulelikkusest. Nad teavad, et kutseõppeasutuste õpilastel on vaja praktika sooritada. Eesmärgiga lihtsustada õpilastele praktikakoha leidmist, võtavad nad ettevõttesse praktikante. Paljud intervjueritustest ütlesid, et neil endil võimaldati nooruses praktikat teostada ning on selle eest tänulikud tollaegsetele praktikapakujatele.

SOOV TEGEVUSVALDKONDA ARENDADA

Eestis vähelevinud alade (näiteks arboristika, hobumajandus vms) esindajad võtavad praktikante missioonitundest. Tööandjad teadvustavad endale, et kitsastes valdkondades on praktikavõimalusi vähe. Nad võtavad praktikante, et pakkuda järeltulevatele põlvvedele võimalust sellel alal praktiseerida.

Samuti on oluline siinkohal aspekt, et spetsiifiliste erialade esindajad on reeglina pühendunud oma alale. Nad soovivad ala Eestis arendada, endale valdkondlikku järelkasvu kasvatada ja edasi anda omandatud kogemusi.

ETTEVÕTTE MAINE KUJUNDAMISEKS

Ettevõtted näevad praktikantide võtmises ka võimalust kujundada ettevõtte mainet. Praktikandid räägivad positiivsest praktikakogemusest oma koolikaaslastele ning seeläbi tekib ka teistes noortes huvi sooritada praktika selles ettevõttes. Positiivse

praktikakogemuse saanud räägivad ka üldiselt ettevõttest hästi, mis omakorda kasvatab ettevõtte mainet.

Oluline on ka valdkonnasisene maine kujundamine. Ettevõtte tunneb uhkust selle üle, kui hea praktikakogemuse saanud inimene praktikal omandatud teadmisi välja näitab mõne teise valdkonna esindaja juures (praktikandi või töötajana). Selliselt kasvab ettevõtte maine ka oma valdkonnasiseselt.

4.2 PRAKTIKAALASE TEGEVUSE EESMÄRGISTATUS JA EESMÄRKIDE SAAVUTAMINE

Praktikaalane tegevus ei ole praktikajuhendis väga detailselt eesmärgistatud, aga tööandjad on praeguse korraldusega rahul, sest saavad lubada teatud vabadust praktika korraldamisel. Seatud eesmärkide saavutamisest püütakse maksimaalselt kinni pidada, aga alati ei õnnestu see täies mahus. Ettevõtete eesmärgiks on pakkuda praktikantidele võimalikult laiahaardelist praktikat.

Tööandja juhendab praktika pakkumisel suuresti praktikajuhendist. Praktikajuhend jõuab ettevõttesse koos praktikalepinguga ning see kajastab nimekirja tegevustest, mida praktikant praktika jooksul teostada võiks. Nimekiri tegevustest on soovituslik ning seda võib tööandja kohandada vastavalt ettevõtte võimalustele. Praktikaalane tegevus ei ole väga detailselt eesmärgistatud, mida enamus ettevõtjaid ka mõistlikuks peab, sest nii ei seata piire praktika teostatavusele ettevõttes. Samas leiavad tööandjad, et praktikajuhend ei tohiks olla liiga üldsõnaline ning peaks ikkagi andma konkreetseid indikatsioone, mida praktikant tegema peab. Täna peab enamik ettevõtteid praktikajuhendeid suhteliselt headeks, kuigi mõned oleksid huvitatud, et juhendid oleksid veidi detailsemad.

Seatud eesmärkide saavutamisest püüavad tööandjad maksimaalselt kinni pidada, kuid alati ei õnnestu praktika jooksul kõiki alapunkte käsitleda, sest ettevõtetel ei ole alati vastavat tööd praktikandile anda. Samuti on osa tööst hooajaline ja kui praktika periood hooajale ei lange, siis ei ole võimalik praktikandile vastavat kogemust pakkuda. Seetõttu on ka paljud ettevõtted välja pakkunud, et koolid võiksid praktikaajad paindlikumaks muuta.

Ettevõtted annavad endast parima, et pakkuda praktikandile maksimaalselt laiahaardelist praktikakogemust. Neile pakutakse võimalust olla seotud ka tegevustega, mis ei ole otseselt nõutud praktikajuhendis, aga mis eriala omandamise seisukohalt pakub väärtuslikku kogemust.

4.3 ELUKOOKIRJELDUSE (CV) KÜSIMISE VAJALIKKUS

CV esitamine tööandjale on vajalik, et õpilane harjuks tööturul kehtivate kommetega. Samuti jätab see tööandjale hea mulje. Ettevõtjat aitab CV valida erinevate praktikandi kandidaatide vahel. CV esitamist peetakse ebavajalikuks, sest see ei sisalda piisavalt informatsiooni ja kordab praktikalepingus olevat.

Tööandjad väidavad, et viimastel aastatel on praktikantide CVde kvaliteet kasvanud. CV küsimise juures jagunevad tööandjate arvamused kaheks: need, kes leiavad, et see on vajalik ja need, kes leiavad, et mitte. Pigem olid CVde nägemisest huvitatud väikeettevõtted, kes

võtvavad korraga vähe praktikante. Suurettevõtted, kus praktikante on igal aastal palju, peavad CVde küsimist ebavajalikuks.

ARGUMENDID, MIS TOETAVAD PRAKTIKANDILT CV KÜSIMIST

- CV esitamine on vajalik selleks, et õpilane hakkaks juba eriala omandamise raames harjuma tööturul kehtivate kommetega. CV koostamise õpe koolitundide raames annab tulevasele töötajale eelise tööturul.
- CV esitamine on vajalik selleks, et ettevõtja saaks vajalikku informatsiooni: praktikandi sugu, vanus, mitmendal kursusel ta õpib, tema elukoht (kas teda on vaja praktikaperioodil majutada), kas tal on perekond (kas on vaja praktikaperioodil majutada lisaks temale ka tema perekonda), kas tal on juhiload, kas tal on oma auto kasutamise võimalus (kas ta saab praktikale ise tulla)⁵.
- CV ja motivatsioonikirja esitamine on vajalik, sest see jätab õpilasest väga hea mulje.
- CV esitamine tööandjale on vajalik eelkõige siis, kui praktikale soovib tulla enam praktikante, kui kohti on. Otsustamise hetkel on kasvõi vähene informatsioon praktikandi kohta oluline.

ARGUMENDID, MIS LÜKKAVAD TAGASI PRAKTIKANDILT CV KÜSIMISE VAJALIKKUSE

- CV küsimine ei ole vajalik, sest õpilase CVs ei ole kuigipalju informatsiooni peale tema nime, aadressi, vanuse, kooli nime, kursuse ning varasema praktikakogemuse.
- CV esitamine ei ole vajalik, sest selles leiduv informatsioon kordab praktikalepingus olevat informatsiooni.
- CV esitamine ei ole vajalik, sest CVga tutvumine võtaks personalijuhilt väga palju aega ja energiat⁶.
- CV esitamine ei ole vajalik, sest lühike vestlus iseloomustab inimest paremini, kui tema CV.

4.4 PRAKTIKA ROLL ETTEVÖTETE VÄRBAMISPROTSESSIS

Praktika on tööandjate jaoks värbamisprotsessi loomulik osa. Ettevõtted värbavad parimad praktikandid peale kooli lõpetamist või juba kooli kõrvalt. Peamise probleemina nähakse ettevõtteid tulemusteta püüdlust värvata parimaid praktikante.

Ettevõtete jaoks on praktika loomulik värbamisprotsessi osa. Kõik tööandjad tõid välja, et võtavad praktikante eesmärgiga parimatega hiljem tööleping allkirjastada. Siiski oli intervjueeritud ettevõtete seas rohkem neid, kes ei leia praktikantide seast soovitud hulgal töötajaid ja vähem neid, kes saavad praktikante tööle piisavalt, et oma tööjõuvajadus rahuldada. Lihtsam on leida töötajaid suurettevõtetel ja spetsiifilises valdkonnades tegutsevatel ettevõtetel (kui samas valdkonnas tegutseb vähe ettevõtteid). Samuti leitakse kergemini töötajaid nendele aladele, mis on avatud konkreetse ettevõtte tellimusel (täpsemalt peatükis Ettepanekud õppekava või õppeprotsessi täiendamiseks). Alljärgnevalt kirjeldatakse detailselt praktikantide värbamisega seotus asjaolusid.

⁵ Viimased kolm punkti on olulised ettevõtetele, mis asuvad suurematest asulatest kaugel (tavaliselt põllumajanduserialad).

⁶ Aspekti tõid välja suured ettevõtted, mis puutuvad aastas kokku kümnete või sadade praktikantidega.

TÖÖANDJAD VÄRBAVAD PARIMAD PRAKTIKANDID PEALE KOOLI LÕPETAMIST

- **Suurettevõtetes on praktikajuhendaja antud hinnang praktikandi värbamisel kõige olulisem.** Kui juhtkond ei ole kursis praktika-alase tegevusega, siis on praktikajuhendaja see, kes praktikanti personaliosakonnale soovitab ja enamasti soovitatud praktikandid peale kooli lõppu ka tööle võetakse. Vahel on personaliosakonna juht see, kes helistab konkreetsele osakonda ning küsib praktikajuhendajalt, kas tal on kedagi soovitada. Kui praktikajuhendaja oskab mõnd väga head praktikanti esile tõsta, siis võetakse temaga ühendust ning tehakse talle ettepanek tööle asumiseks.
- Tavaliselt **räägitakse praktika lõppedes mõlemapoolselt läbi, kas praktikant on huvitatud ettevõttes töötamisest**, millal ta saaks töö tegemisega algust teha, kas ta oleks nõus töötama väiksemas mahus kooli kõrvalt, kas ta sooviks suvevaheajal tööd teha jne.

PARIMAD PRAKTIKANDID VÄRVATAKSE JUBA KOOLI KÕRVALT

- Praktika lõppedes värbavad paljud ettevõtted praktikandid tähtjalise töölepinguga **tööle suveperioodiks**. Ettevõtte seisukohalt on see mugav, sest võimaldab katta oma töötajate suvepuhkuseid. Õpilase seisukohalt on see hea võimalus teenida suvel lisaraha ning sealjuures ennast täiendada.
- Samuti on õpilasi, kellele on pakutud võimalust tööd teha kooli kõrvalt. Osades ettevõtetes **töötavad õpilased nädalavahetustel** ja teenides lisaraha täiendavad ennast pidevalt ka erialaselt.

TÖÖANDJAD ÜRITAVAD VÄRVATA PARIMAD, AGA SAAVAD KEHVEMAD

- Peale praktika lõppu tehakse parimatele praktikantidele ettepanek peale kooli lõpetamist ettevõttesse tööle tulla. Peamine probleem seisneb selles, et parimad potentsiaalsed töötajad lähevad tööle välismaale või teistesse ettevõtetesse. Samas need praktikandid, kes sooritasid praktika rahuldavalt ning praktikajuhendajale millegi märkimisväärsusega meelde ei jäänud, naasevad ettevõttesse tööd otsima. Nii on **tööandja olukorras, kus ta on tööjõuvajadusel sunnitud värbama need praktikandid, keda tegelikult esmapilgul värvata ei soovinud**.

PALJUD TÖÖANDJAD ON HUVITATUD PRAKTIKANDI VÄRBAMISEST, AGA PRAKTIKANDIL PUUDUB HUVI ETTEVÕTTESSE TÖÖLE ASUDA

- Väiksemate ettevõtete puhul on tavaline olukord, kus ettevõtte on praktikante võtnud juba mitmeid aastaid ning teeb järjepidevalt praktikantidele ka ettepanekuid tööle tulla. Paraku see ei õnnestu. Paljud väikeettevõtted **ei ole suutnud püüdlustele vaatamata aastate jooksul endale praktikantide seast töötajat leida**. Õpilased on pigem huvitatud kõrgema palga eest välismaal või suuremates ettevõtetes töötamisest.

PRAKTIKALEPINGUGA TÖÖLEPINGU EELALLKIRJASTAMINE

- Üks ettevõtte kirjeldas praktikantide värbamispoliitikat selliselt, et **koos praktikalepinguga vormistatakse koheselt ka tööleping**. Praktika lõppedes saab praktikant mõlema poole nõusolekul kohe tööle asuda. See motiveerib praktikanti nii praktikat edukalt sooritama kui ka peale seda ettevõttesse tööle jääma.

5 TÖÖANDJA JA PRAKTIKANDI VASTASTIKUNE MÕJU

Käesolev peatükk annab ülevaate, milline on praktikandi mõju tööandjale ja tööandja mõju praktikandile. Täpsemalt analüüsitakse praktikandi mõju ettevõtte sisekliimale ja ettevõtte tööprotsessile. Kirjeldatakse ka ettevõtte mõju praktikandile ja kaastöötajate hoiakuid praktikandi suhtes.

5.1 PRAKTIKANDI MÕJU ETTEVÕTTE SISEKLIIMALE

Praktikant mõjutab väikeettevõtet rohkem kui suureettevõtet. Ettevõtet mõjutab praktikant positiivselt, kui ta ise on meeldiv ja negatiivselt, kui on problemaatiline.

Suureettevõtete puhul osalesid intervjuul personaliosakonna esindajad, kes ise otseselt praktikantidega praktikaperioodil kokku ei puutu. Seega ei ole nad täpselt kursis sellega, kuidas mõjutab praktikant ettevõttes selle osakonna tööd, kus ta parasjagu praktikat sooritab. Praktikandi tulek ettevõttesse ei mõjuta ettevõtet laias pildis, ainult administratiivset asjaajamist on tavalisest rohkem.

Praktikandi mõju väikeettevõttele on kergem defineerida, sest töötajate arv on väiksem ning paratamatult puutub praktikant kokku kõigi töötajatega ja mitte ainult ühe osakonnaga. Sellisel puhul on praktikandi olemasolu ettevõttes tugevamalt tunda.

Praktikandi mõju ettevõttele oleneb praktikandist endast. Kui praktikanti on meeldiva iseloomuga, mõjutab ta positiivselt terve ettevõtte tööd, kui aga temaga kaasnevad probleemid, on mõju pigem negatiivne. Peamiselt mõjutab praktikant ettevõtet läbi selle, et tema juhendamisele kulub nii praktikajuhendajate kui teiste töötajate tööaega.

Praktikandi mõju ettevõttele on kõige enam tunda sel momendil, kui ta ettevõttesse tuleb. Aja möödudes harjuvad kaastöötajad temaga aina enam ja ta sulandub meeskonda. Praktikandi mõju on jällegi rohkem tunda siis, kui ta ettevõttest lahkub.

5.2 PRAKTIKANDI MÕJU ETTEVÕTTE TÖÖPROTSESSIDELE

Praktikant kiirendab töö tegemist, kui talle on võimalik töö kergelt selgeks õpetada või kui tal on töö tegemiseks vajalikud oskused varemalt omandatud. Praktikant aga aeglustab ettevõtte tööd, kui töö tegemiseks on olulised spetsiifilised teadmised, mida tal ei ole.

Uuringus osalejate seas oli neid, kes arvasid, et pigem on praktikandi näol tegemist täisväärtusliku tööjõuga, kes kiirendab töötegemise protsessi, aga ka neid, kes leidsid, et praktikant aeglustab ettevõtte tööd.

5.2.1 PRAKTIKANT KIIRENDAB ETTEVÕTTE TÖÖD

Praktikant kiirendab töö tegemist, kui praktikandile on võimalik kiirelt töö selgeks õpetada. Kui tegemist on lihtsa ülesandega (näiteks toiduainete hakkimine) saab töö praktikandi abiga kiiremini tehtud.

Praktikant kiirendab töö tegemist ka siis, kui tal endal on töö tegemiseks oskused varemalt omandatud või on tal sellel alal varasem kogemus. Sellisel juhul ei kulu praktikandi juhendamisele aega ja ta saab tööd iseseisvalt tegema hakata.

5.2.2 PRAKTIKANT AGLUSTAB ETTEVÖTTE TÖÖD

Praktikant aeglustab ettevõtte tööd sellistes valdkondades, kus töö reaalseks teostamiseks on vajalikud teadmised ja töökogemus konkreetsete masinatega. Taoline olukord on omane tehnilistele aladele, kus praktikandid puutuvad ettevõtetes kokku väga spetsiifiliste masinatega, mida õppeklassides ei ole. Sellistel aladel saabki praktikant alguses ainult jälgida ja teatud aja möödudes ka ise töö tegemist proovida. Praktikajuhendajal kulub juhendamisele osa oma tööajast ning seetõttu aeglustub ettevõtte töö üleüldiselt.

Olenemata sellest, et praktikaperioodil on ettevõtte töö tavalisest veidi aeglasem, tuleb praktikandi võtmine kasuks, sest praktikandist võib saada ettevõtte tulevane töötaja.

5.3 TÖÖANDJA MÕJU PRAKTIKANDILE

Ettevõtte annab praktikandile teadmisi, oskusi ja praktilisi kogemusi, mistõttu areng, mille praktikant praktikaperioodil teeb on märkimisväärne. Oluline on ka see, et praktika ajal saab õpilane teada, kas talle konkreetne eriala sobib.

Ettevõtted leiavad, et pakuvad praktikandile teadmisi, oskusi ja praktilisi kogemusi. Talle antakse võimalus praktiseerida tööd, mida ta koolis on teoreetiliselt õppinud. Õpilane saab praktika raames ka ettevõttes töötamise kogemuse: ta peab austama ettevõttesiseseid reegleid, töötama meeskonnas ja kinni pidama tööajast.

Enamik tööandjaid on öelnud, et areng, mille praktikant praktikaperioodil teeb on märkimisväärne. Praktika alguses tuleb praktikant ettevõttesse ja ei oska erialast tööd teha. Mida aeg edasi, seda paremaks töö tegemise kvaliteet muutub ning praktika lõppedes on ta omandanud palju uusi kogemusi.

Kõige olulisemaks peetakse seda, et õpilane saab praktika käigus teada, kas talle konkreetne eriala sobib või ei sobi. Kui õpilane mõistab, et ta on vale eriala valinud, võib see temas tekitada negatiivseid tundeid. Pikemas perspektiivis on ka selline kogemus positiivne, sest õpilane mõistab, et vastav eriala ei ole tema kutsumus ning jõuab veel ümber orienteeruda.

Ettevõtte mõju praktikandile võib olla ka negatiivne⁷. Tööandjad panevad praktikandid praktika raames tegema tööd, mis ei ole eriala omandamiseks vajalik. Samuti käitatakse praktikantidega kohati ebaviisakalt ja neid solvatakse. Negatiivse kogemuse tulemusena võib praktikant kaotada igasuguse huvi antud eriala vastu.

⁷ Antud olukorras ei peeta silmas ettevõtteid, kellega intervjuud läbi viidi. Informatsioon on saadud intervjuueeritud isikutelt, kes töid näiteid peamiselt selle põhjal, mida praktikandid neile rääkinud olid või millest nad karjääri jooksul kuulnud olid.

5.4 KAASTÖÖTAJATE HOIAKUD PRAKTIKANDI SUHTES

Üldiselt on ettevõtete hoiakud praktikandi suhtes positiivsed ja kaastöötajad on positiivselt meelestatud. Kui praktikant on suhtlusaldis, sulandub ta kiiremini meeskonda. Kui praktikant hoiab omaette, siis suheldakse ka temaga vähem. Kui ettevõttes (osakonnas) on rohkem kui üks praktikant, siis nad hoiavad omaette.

Ettevõtete üldine hoiak praktikantide suhtes on positiivne. Üldise arusaama kohaselt toovad praktikandid ettevõttesse põnevust, rõõmu ja uusi ideid olenemata sellest, et nendega kaasneb ka aja- ja ressursikulu. Ettevõtted võtavad praktikante hea meelega ning ootavad alati uute praktikantide saabumist. Rõhutatakse, et miski ei sunni neid praktikante võtma, nad teevad seda vabal tahtel.

Hoiakud praktikandi suhtes sõltuvad praktikandist endast. Kui praktikant on isiksuselt meeldiv, aktiivne ja suhtlusaldis, siis saab ta kaastöötajatega hästi läbi ja sulandub hästi meeskonda. Kui praktikant hoiab omaette ja kaastöötajatega ei suhtle, siis suheldakse ka temaga vähem.

Välja toodi ka tõsiasi, et kui ettevõttes on rohkem kui üks praktikant korraga, siis nad hoiavad rohkem omaette. See on ka loomulik, sest õpilastel on rohkem ühist – nad on seatud sarnasesse situatsiooni ning nende senine elukogemus on sarnane. Osad ettevõtte ütlesid, et taoline ühtehoidmine on loomulik ning see ei ole praktika sooritamisel probleemiks. Üks ettevõtte tõi välja, et mitu praktikanti korraga on rohkem ametis omavahelise suhtlemisega ning see pärsib praktikaprotsessi läbiviimist.

6 TÖÖANDJATE PANUSED, KULUD JA RISKID SEOSSES PRAKTIKAPROTSSESSIGA

Käesolevas peatükis keskendutakse tööandjate panustele õppe- ja praktikaprotsessi täiendamiseks, samuti nende peamistele kuludele ja riskidele seoses praktikantide võtmisega.

6.1 TÖÖANDJATE PANUSED PRAKTIKA- JA ÕPPEPROTSESSI ARENDAMISSE

Tööandjate peamised panused praktika- ja õppeprotsessi arendamisse seisnevad eelkõige praktikantide ettevõttepoolsete praktikajuhendajate koolitamisest, ettepanekute ja soovituste tegemisest õppeprotsessi täiendamiseks ning ka loengute andmine kutseõppeasutustes.

6.1.1 ETTEVÕTTEPOOLSE PRAKTIKAJUHENDAJA KOOLITUSELE SAATMINE

Mõned ettevõtete esindajad on osalenud praktikajuhendaja koolitusel, kuid kõigil juhtudel on olnud tegemist koolist eraldiseisvate organisatsioonide koolitustega.

Tööandjapoolse praktikajuhendaja koolitusele saatmisest on huvitatud enamik ettevõtteid, sest korrektse praktika läbiviimisega on probleeme paljudel tööandjatel – peamiselt on küsimuseks, kuidas praktikapabereid õigesti täita ja koolile kasulikke tagasisidet jagada.

6.1.2 ETTEPANEKUTE TEGEMINE ÕPPE- JA PRAKTIKAPROTSESSI TÄIENDAMISEKS

Uuringus osalenud ettevõtete seas oli vähe neid, kes on teinud ettepanekuid õppekava või õppeprotsessi täiendamiseks. 25 tööandjast on seda teinud 7. Ettepanekuid õppekava täiendamiseks tehakse peamiselt läbi erialaliitude. Alljärgnevalt on kirjeldatud, millisel kujul panustavad tööandjad koolide õppekavade, uute erialade ja õppeprotsesside täiendamisesse.

ETTEPANEKUD KONKREETSE ÕPPEKAVA TÄIENDAMISEKS

Kaks ettevõtet on teinud ettepanekuid õppekava täiendamiseks. Siinkohal tuleb ära märkida, et nende ettevõtete esindajad on olnud ka kooliga lähedalt seotud. Üks neist annab ka ise tunde õpilastele ja teine on kooli nõukogus.

Kaks ettevõtet on olnud koos teiste ettevõtetega kaasatud ka kooli poolt algatatud projekti, mille eesmärgiks oli õppekava loomine ja täiendamine (Järvamaa Kutsehariduskeskus seoses hobumajanduse erialaga ja Lääne-Viru Rakenduskõrgkooli kategooriajuhtimise õppekavad).

Ühe ettevõtte sõnul saatis Luua Metsanduskool valdkonna ettevõtetele laiali õppekava, et nad saaksid sellega tutvuda ja sellesse parandusi või täiendusettepanekuid teha.

ETTEPANEKUD UUE ERIALA AVAMISEKS

Kolm ettevõtet tõi välja, et kutseõppeasutuses on avatud eriala vastavalt nende tellimusele ja nõuetele. Sellega seoses on neid ka kaasatud õppekava koostamisesse ning nad kohustuvad võtma ka suurel hulgal praktikante nendele loodud erialalt. Kõigi nimetatute puhul on tegemist ettevõtetega, mis on Eesti kutsehariduse omandanutele ühed suuremad tööandjad. Nimetatud erialad on: laevakere koostaja Tallinna Lasnamäe Mehhaanikakoolis, mäetööd Ida-Virumaa Kutsehariduskeskuses ja keemiaprotsesside operaator Sillamäe Kutsekoolis.

ETTEPANEKUD ÕPILASTE PAREMAKS ETTEVALMISTAMISEKS TÖÖTURULE SISENEMISEL

Ettevõtted on teinud koolidele ka nii-öelda märkuseid, et õpilased ei ole valmis tööturule sisenema. Õpilaste saadetud e-kirjad, CVd ja motivatsioonikirjad ei ole sobilikud tööandja poole pöördumiseks ning vahel on ka nende e-posti aadressid naeruväärsed. Kõik ettevõtjad, kes on koolidele sellise märkuse teinud, väidavad, et kool on neid kuulda võtnud ning õpilaste pöördumine tööandja poole on märkimisväärselt paranenud.

ETTEPANEKUD PRAKTIKAPROTSESSI LIHTSUSTAMISEKS

Tööandjad on teinud ettepaneku Tallinna Teeninduskoolile praktikaperioodi paindlikumaks muutmiseks, sest väljapakutud praktikaperiood ei ühtinud perioodidega, mil tööandjad saaksid praktikantidele pakkuda täisväärtuslikku praktikat. Kool võttis ettevõtjate ettepanekut kuulda ja nüüd võimaldatakse õpilastel praktikat sooritada terve aasta vältel.

6.1.3 KUTSEÕPPEASUTUSTES LOENGUTE ANDMINE

Uuringus osalenud ettevõtetest 6 esindajad käivad kutseõppeasutustes kas regulaarselt või aeg-ajalt loenguid andmas. Üks tööandja on ka kutseõppeasutuses õpetaja. Kõik, kes käivad koolides loenguid andmas on sellega väga rahule jäänud.

6.2 TÖÖANDJATE KULUD SEOSSES PRAKTIKAGA

Ettevõtjad ei pea praktikandi võtmist märkimisväärseks kuluks. Siiski kaasnevad sellega otsesed rahalised kulud nagu praktikandile makstav tasu või praktikajuhendajale makstav lisatasu. Samuti kaasnevad praktikaga ka materiaalsed kulud, kui pakutakse majutust ja toitlustust või kui praktikant kahjustab ettevõtte vara. Kaudne kulu on ka praktikajuhendaja ajakulu.

Praktikaga seonduvad kulud olenevad valdkonnast, kulud on erinevad teenindussektoris, põllumajandussektoris ja tööstuses. Enamik ettevõtteid ei pea neid märkimisväärsedeks ja võtavad neid loomuliku osana praktika pakkumisest.

Alljärgnevalt on kirjeldatud erinevad kulud, mis ettevõtetel seoses praktikaga tekivad.

6.2.1 OTSESED RAHALISED KULUD SEoses PRAKTIKANDIGA

PRAKTIKANTIDE RAHALINE TASUSTAMINE

Palka ja toetusi makstakse praktikandile selleks, et motiveerida teda tööd tegema ning praktikaperioodil ennast pingutama. Üldise arvamuse kohaselt on praktikandil täielik õigus saada tasu selle eest, et ta panustab ettevõtte töösse, näiteks toodab midagi.

Pooled uuringus osalenud ettevõtetest maksavad praktikantidele palka. Mõned ettevõtted maksavad kõikidele praktikantidele tasu, kuid enamus võtab maksmisel arvesse seda, kui tubli praktikant on olnud ja milline on olnud tema panus ettevõtte töösse. Praktikandi tasustamiseks on erinevaid viise ja need on kirjeldatud alljärgnevalt:

- **Praktikandile makstakse praktika teostamise eest tasu**

Tööandja maksab praktikandile tasu praktika teostamise eest. Seda peamiselt seetõttu, et praktikant panustab ettevõtte töösse. Ettevõtte sõlmib praktikantidega praktikalepingu ja kui praktikant on tubli, siis ka töölepingu või töövõtulepingu, mille alusel makstakse temale regulaarselt töötasu. Üks ettevõtte ütles, et sõlmib praktikantidega töölepingu selleks, et õpilased saaksid juba noores eas tutvust teha tööturu seadusandlusega.

- **Palka makstakse vastavalt sellele, kui palju praktikant panustas**

Praktika lõppedes maksavad ettevõtted tasu või lisatasu nendele praktikantidele, kes oma tööd hästi tegid ning ettevõtte tegevustesse panustasid. Tavaliselt küsitakse sellisel puhul tööandjapoolse praktikajuhendaja arvamust, millistele praktikantidele tehtud töö eest tasu maksta.

- **Alaealistele palga maksmine on probleemiks**

Üks ettevõtte ei saa palka maksta alaealistele praktikantidele, sest töö iseloom näeb ette täistööajaga töötamist või öises vahetuses töötamist. Samuti kehtivad alaealistele tööaja erisused ja oleks ebaaus maksta palka alaealistele, kes ei tööta sama palju, kui tema kaaslased.

Kui praktikant võetakse peale praktika lõppemist tööle, makstakse talle selle eest sõlmitud töölepingu või töövõtulepingu alusel palka.

TÖÖANDJAPOLSELE PRAKTIKAJUHENDAJALE MAKSTAV LISATASU

Ettevõtted maksavad oma praktikajuhendajatele süsteemselt lisatasu, et motiveerida oma töötajaid praktikante juhendama ning kompenseerida juhendamisele vaja läinud ajakulu.

PRAKTIKANDI PÕHJUSTATUD ETTEVÕTTE VARA KAHJUSTAMINE

Praktikant võib kahjustada kogematuses ettevõtte vara. Seda ei peeta siiski märkimisväärseks probleemiks, sest tööandjad saavad aru, et praktikantide näol on tegemist noorte inimestega, kellel valdkondlik kogemus puudub ja ei ootagi, et nad peaksid vigadeta tööd tegema.

MAJUTUSE PAKKUMINE

Ettevõtted, mis asuvad suurlinnadest kaugel, pakuvad üldjuhul praktikandile praktikaperioodil ka majutust. Ettevõtjale kaasnevad sellega elektri ja vee kasutamise kulud.

TOITLUSTUSE PAKKUMINE

Uuringus osalenud ettevõtetest 4 pakuvad praktikantidele praktika vältel ka toitlustust. Nendest üks ostab praktikantidele tööpäeviti lõunasöögi. Ülejäänud kolme tööandja puhul on tegemist toitlustusettevõtetega, mis pakuvad praktikandile võimalust ettevõttes süüa.

TERVISETÕENDI EEST TASUMINE

Üks ettevõtetest maksab kinni ka praktika sooritamiseks vajaliku tervisekontrolli läbiviimise ning tervisetõendi.

6.2.2 KAUDSED RAHALISED KULUD SEoses PRAKTIKANTIDEGA

PRAKTIKA JUHENDAMISELE VAJAMINEV AJAKULU

Praktika juhendajaks on tihti osakonna juhataja, kes on ettevõtte igapäevase töö tegemise seisukohalt väga oluline. Praktika juhendamisele kuluv aeg vähendab tema reaalset tööaega ning seeläbi väheneb ka tema töö väljund.

PRAKTIKANDI KASUTUSSE ANTAV VARUSTUS

Füüsilise töö tegemisel on praktikantidel tihti vaja kasutada turvavarustust (kiivrid, tööriided, töövahendid, jne). Ettevõtte annab varustuse praktikandi kasutusse praktikaperioodil. Tavaliselt on tööandjal taoline varustus laos olemas ning selle praktikandi kasutusse andmine ei põhjusta otsest lisakulu.

6.3 TÖÖANDJA RISKID SEoses PRAKTIKAGA

Tööandja jaoks on riskantne asjaolu, et praktikant võib levitada konfidentsiaalset informatsiooni ettevõtte klientide kohta. Samuti on ohuks tööõnnetused, vargused, ebakvaliteetse teenuse pakkumine ja ettevõtte vara kahjustamine.

Riskid, mis tööandjale kaasnevad praktikandi võtmisega, on välja toodud alljärgnevalt.

PRAKTIKANT VÕIB LEKITADA KLIENTE PUUDUTAVAT KONFIDENTSIAALSET INFORMATSIOONI

Riskikohaks peavad mõned teenindussektori ettevõtted klientide isikliku elu puudutava informatsiooni lekkimist läbi praktikantide (nt. mõne tuntud isiku viibimine teenindusasutuses).

Otsese ohuna ei toodud välja ettevõttesisese konfidentsiaalse informatsiooni lekkimist, sest praktikantidele taolist informatsiooni ei jagata. Kui praktikant ülesannete täitmisel sellega kokku puutub, on ettevõtte sellest teadlik ning oskab sellega arvestada.

TÖÖÕNNETUSED

Riskikohana toodi välja praktikandi kogematusesest tekkivad tööõnnetused, mis kahjustavad praktikandi tervist või ettevõtte vara. Uuringus osalenud ettevõtetes praktikat sooritanud õpilastega ei ole kunagi ette tulnud tervist kahjustavaid tööõnnetusi.

VARGUSED

Oluline risk, mille tööandjad võtavad on praktikantide usaldamine olenemata sellest, et tegelikult neid ei tunta. Praktikandid puutuvad kokku ka klientide varaga ning ettevõtte mainele oleks äärmiselt kahjulik, kui praktikant mõne kliendile kuuluva eseme varastaks.

EBAKVALITEETNE TÖÖ

Teenindussektori tööandjad seisavad silmitsi riskiga, et praktikandid ei paku kliendile kogematuses tõttu piisavalt kvaliteetset teenust. Ebakvaliteetse teenuse pakkumine kahjustab ettevõtte mainet.

7 TÖÖANDJATE JA KUTSEÕPPEASUTUSTE KOOSTÖÖKOGEMUS

Käesolevas peatükis nimetatakse kutseõppeasutused, mille intervjueeritud tööandjad parimate koostööpartneritena välja tõid. Iga kutseõppeasutuse puhul on loetletud ka positiivseid aspekte, mis tööandjad iga kooli puhul alla joonisid.

7.1 PARIMAD KOOSTÖÖ NÄITED KUTSEÕPPEASUTUSTE LÕIKES

Ettevõtted leiavad, et üldiselt koostöö koolidega sujub. Kontakti hoitakse eelkõige nende koolidega, kellega koostöö on hea ka praktikaprotsessist eraldiseisvalt. Nendega, kellega koostöö ei suju kaotatakse side suhteliselt kiiresti.

Alljärgnevalt on välja toodud koolid, mida tööandjad esile tõstsid positiivsete koostööpartneritena⁸.

TALLINNA TEENINDUSKOOL

Tallinna Teeninduskooli on kõige enam välja toodud positiivse näitena (5 ettevõtet). Kool pöördub ise ettevõtete poole ning püüab hoida pidevat sidet. Näiteks korraldab kool infopäevad, kus ettevõtted saavad ennast ja oma tegemisi õpilastele tutvustada. Samuti on koolil ja tööandjatel ühiseid ettevõtmisi ka väljaspool praktikaalast koostööd – koolis korraldatakse erinevaid võistlusi ja käiakse ettevõtetes ka kursuseid andmas. Tööandjatele on oluline on see, et kool võttis ettevõtjaid kuulda, kui need palusid muuta praktikaperioodi paindlikumaks.

IDA-VIRUMAA KUTSEHARIDUSKESKUS

Ida-Virumaa Kutsehariduskeskus hoiab tihedat kontakti ettevõtetega. Kooli nõukogus on esindatud mitmete ettevõtete esindajad ja seetõttu on tööandjatel ka võimalus sõna sekka öelda järgmise põlvkonna erialasel koolitamisel. Samuti on tänu sellele ettevõtetel pidevalt ülevaade koolis toimuvast.

Kool pakub ettevõtetele ka võimalust õpilastele praktikavõimalusi tutvustada infopäevade raames. Ida-Virumaa Kutsehariduskeskus korraldab tööandjatele regulaarselt ka praktikaalaseid konverentse, kus ettevõtted saavad nii kooliga kui ka omavahel arutada praktika-alaseid küsimusi ning jagada oma muresid ja rõõme.

Ida-Virumaa Kutsehariduskeskus on ka üks koolidest, mis küsib ettevõtetelt praktikakohti varakult ja ettevõtted on sellega väga rahul.

RAKVERE AMETIKOOL

Rakvere Ametikool toodi välja kui aktiivse ettevõtete küllastajana. Koolipoolne juhendaja tuleb igal aastal õpilastega enne praktikaperioodi algust ettevõtteid küllastama. Kool korraldab infopäevad, kus ettevõtted saavad end praktikantidele tutvustada.

⁸ Iga tööandja rääkis konkreetse eriala kontekstis, kust praktikante võetakse.

PÄRNU KUTSEHARIDUSKESKUSES

Pärnu Kutsehariduskeskuses võtab ettevõtteid väga soojalt vastu ja tutvustab neile koolis pakutavaid erialasid ning kooli ennast.

VALGA KUTSEÕPPEKESKUS

Valga Kutseõppekeskus võtab ettevõtteid meeldivalt vastu ja muretseb selle eest, et kõik õpilased praktikakohad leiaksid.

TARTU KUTSEHARIDUSKESKUS

Tartu Kutsehariduskeskusel on väga hea ja isiklikul tasemel koostöö ettevõttepoolsete praktikajuhendajatega. Kool helistab ettevõttesse enne praktika algust ning räägib praktikantidest ning märgib ära, kui on tegemist mõne probleemse õpilasega.

LÄÄNE-VIRU RAKENDUSKÕRGMKOO

Lääne-Viru Rakenduskõrgkool kaasab ettevõtjaid, et välja töötada uusi ja täiustatud õppekavasid. Samuti hoiavad koolipoolsed praktikajuhendajad kontakti ettevõtetega ning uurivad, kuidas praktikantidel praktika edeneb.

TALLINNA LASNAMÄE MEHHAANIKAKOOL

Tallinna Lasnamäe Mehhaanikakool hoiab tihedat kontakti ettevõtetega, käib neid külastamas ning kutsub neid ka kooli. Kutseõppeasutuse ja ettevõtete koostöö on hea, sest ettevõtetega sõlmitakse koostöölepinguid. Samuti korraldas kool ettevõtetele informatiivse päeva, kui avati praktikaalane internetiportaali. Infopäeval õpetati, kuidas portaali kasutada.

EESTI HOTELLI- JA TURISMIKÕRGMKOO

Eesti Hotelli- ja Turismikõrgkool on ettevõtteid oma töökorraldusse lähedalt sidunud. Ettevõtteid kaasatakse lõputööde kaitsmise komisjoni, vastuvõtukomisjoni ning koolilt küsitakse tagasisidet erinevate tegevuste elluviimisel. Õpilased käivad ettevõtete lahtiste uste päevadel. Kool korraldab ettevõtetele ka igal sügisel infopäevaid, kus neil võimaldatakse õpilastele tutvustada pakutavaid praktikavõimalusi.

TALLINNA TÖÖSTUSHARIDUSKESKUSEST

Tallinna Tööstushariduskeskusest käib kursusejuhendaja terve kursusega ettevõtteid külastamas, et õpilastele näidata seal pakutavaid praktikavõimalusi ja äratada nendes valdkonna vastu huvi.

PÕLTSAMAA AMETIKOOL

Põltsamaa Ametikool sõlmib ettevõtjatega koostöölepinguid, mille abil koostöö kooli ja ettevõtete vahel sujub väga hästi.

LUUA METSANDUSKOOL

Luu Metsanduskool saadab õppekavad laiali erinevatesse eriala ettevõtetesse, et tööandjad saaksid teha omapoolseid ettepanekuid.

RÄPINA AIANDUSKOOL

Räpina Aianduskool korraldab igal aastal õpilaste seas küsitlusi parima praktikakoha valimiseks. See tekitab esiletõstetud ettevõtetes positiivse emotsiooni.

OLUSTVERE TEENINDUS- JA MAAMAJANDUSKOOL

Olustvere Teenindus- ja Maamajanduskoolil on endal väike praktikabaas, mis koosneb kooli juurde hariduse omandamise eesmärgil loodud ettevõtete koopiatest, kus praktikandid saavad eriala praktiseerida. Tööandjad kiidavad nimetatud ettevõtetes kogemuse saanud praktikantide taset.

7.2 NEGATIIVSED JUHTUMID

Valdaval osal ettevõtetele ei ole negatiivseid kogemusi kutseõppeasutustega.

Ühe negatiivse näitena toodi kooli ükskõikset suhtumist ettevõtete esindajatesse, kui nad kooli küllastasid ning teise näitena õpilaste ebaviisakat käitumist infopäeval, kui ettevõtete esindajad presentatsioone tegid.

8 PRAKTIKA KORRALDAMISE TAUSTSÜSTEEM ETTEVÕTLUSSEKTORIS

Käesolevas peatükis keskendutakse praktika taustsüsteemi analüüsimisele. Peatükk kajastab praktikat puudutavat õigusraamistikku, valdkondlikke probleeme, mis takistavad ettevõtetel praktikante võtta ja erialaliitude panust praktikakorraldusse.

8.1 PRAKTIKA KORRALDAMIST TAKISTAV ÕIGUSRAAMISTIK

Kõik õigusraamistikust tulenevad piirangud praktikantidele on seotud vanusega. Piirangud on seotud nii töötundidele ja tööajale kui ka kokkupuutele alkoholi ja rahaga.

Kõik õigusraamistikust tulenevad piirangud praktikantidele on seotud vanusega. Kutseõppeasutustes on erialasid, mida õpetatakse põhihariduse baasil. See omakorda tähendab, et koolides õpivad ning praktikat peavad sooritama ka alaealised õpilased (16-17 aastased). Allpool nimetatud piirangud, millega intervjuueeritu tööandjad kokku on puutunud seavad Töölepingu seaduse §7 ja §43.

TÖÖTUNNID

16-17 aastane praktikant võib päevas teha tööd 7 tundi ehk 35 tundi nädalas. Sellest piirangust peavad ettevõtted kinni.

TÖÖAEG

Alaealine ei tohi töötada ajavahemikus 22.00 ja 6.00. See korraldus on saanud takistuseks peamiselt ettevõtetele, kus töötatakse mitmes vahetuses. Alaealist praktikanti öövahetusse ei lubata.

KOKKUPUUDE ALKOHOLIGA

Alaealine ei saa tööd teha kohas, kus tal on kokkupuude alkoholiga (näiteks baaris). Keeld, mis piirab praktikandi kokkupuudet alkoholsete jookidega takistab praktikakorraldust toitlustusasutustes.

KOKKUPUUDE RAHAGA

Praktikandid, kelle töö näeb ette kokkupuudet rahaga ei saa seda praktiseerida enne 18 aastaseks saamist. Praktikandile leitakse praktika vältel ülesanded, kus ta ei pea rahaga kokku puutuma.

RASKE TÖÖ TEGEMINE

Alaealised ei või teha tööd, mis nõuavad neilt suurt kehalist pingutust. Nimetatud keeld seab piirangud põllumajanduse, logistika või laotöölise erialade praktiseerimisele. Sellises olukorras leiavad tööandjad praktikantidele ülesandeid, mis ei nõua liigset kehalist pingutust.

8.2 PRAKTIKA TEOSTAMISE PIIRANGUD SEOSSES ERIALA/SEKTORIGA

Erialast tulenevad piirangud, mis takistavad praktika teostamist on tervisetõendi vajalikkus praktika teostamiseks merel; esinduslikkuse, keeleoskuse ja suhtlemisoskuse puudumine teenindussektori praktikantide seas; väljaõppe puudumine konkreetsete masinatega töötamiseks; konfidentsiaalsus raamatupidamise ja personalitöö erialadel; ja madal vene keele oskus Harjumaa, Lõuna-Eesti ja Ida-Virumaa teenindussektoris. Samuti takistab ettevõtetel praktikantide võtmist konkreetse eriala õppe puudumine kutseharidusasutustes.

Olgugi, et erialast tulenevaid piiranguid esineb, annavad ettevõtted endast parima korraldades praktikaperioodil töö selliselt, et praktikant saaks praktikat teostada sellel alal, kus ta soovib. Alljärgnevalt on esitatud peamised kitsaskohad erinevate tegevusvaldkondade lõikes, mis takistavad praktikantide võtmist.

TERVISETÕENDI VAJALIKKUS

Merel ei saa praktikat teostada need õpilased, kes ei ole läbinud tervisekontrolli ja kellel ei ole meremehe tervisetõendit. Siinkohal peetakse silmas **merenduse erialasid, aga ka majutuse ja kokanduse praktika läbiviimist laevades.**

ESINDUSLIKKUSE, KEELEOSKUSE JA SUHTLEMISOSKUSE PUUDUMINE

Praktikandid ei saa praktikat teostada administratiivsetel kohtadel. Sellistel kohtadel nõutakse neilt tihti head keeleoskust ning suhtlemisoskust, mida kõigil ei ole. Kui praktikant võetakse administratiivsele kohale, siis peab ta läbima värbamiskonkursi. Piirang puudutab järgnevaid selliseid ametikohti nagu **vastuvõtuadministraator või kliendiga kokkupuutuv teenindussektori töötaja.**

VÄLJAÕPPE PUUDUMINE

Praktikanti ei saa panna tööle sellisele alale, kus tal puudub väljaõpe konkreetsete masinatega töötamiseks. Masinaga töötamise peavad selgeks õppima ka kõik uued töötajad ning tulenevalt asjaolust, et praktikant jääb ettevõttesse ainult limiteeritud perioodiks, ei peeta vajalikuks praktikandile nii sügavat väljaõpet pakkuda. **Piirang puudutab kõiki erialasid, kus praktikandil on kokkupuude spetsiifiliste masinatega näiteks toiduainetööstus, keemiatööstus, mehaanika jne.**

KONFIDENTSIAALSUS

Ettevõtted ei saa võtta praktikanti aladele, kus praktikandil on kokkupuude konfidentsiaalsete andmetega. Kui tuleb praktikant, kes soovib valdkonnas praktikat läbi viia, siis püütakse talle anda selliseid tööülesandeid, kus ta ei puutu kokku konfidentsiaalse informatsiooniga. **Konfidentsiaalsusest tulenev piirang kehtib eelkõige raamatupidamise ja personalitöö erialadele.**

MADAL VENE KEELE OSKUS

Teenindussektoris töötavad ettevõtted ei saa praktikale ja veel vähem tööle võtta neid, kes ei räägi vene keelt. Samas ei ole kutseõppeasutustes õpetatava vene keele tase piisav.

Nimetatud piirang kehtib eelkõige turismisektoris, aga ka Harjumaa, Lõuna-Eesti ja Ida-Virumaa teenindussektoris.

ÕPPEPROGRAMMIST PUUDUVAD ERIALAD

Olenemata soovist võtta praktikante, ei leia ettevõtted praktikante järgmistesse valdkondadesse:

Mehhatroonika: ettevõtted tõid välja, et väga raske on leida praktikante ja töötajaid mehhatroonika⁹ erialalt.

Valgustehnika, helitehnika, kinotehnika: tööandjad sooviksid võtta praktikandi valgus-, heli või kinotehnika erialale, aga eriala Eestis ei õpetata.

Laudatööd: ettevõtjad sooviksid võtta praktikandi laudatööde erialale, aga eriala ei õpetata üheski kutseharidusasutuses.

Viimistlemine: tööandjad sooviksid leida viimistlejaid, kes suudaksid viimistleda käsipüstoliga, laudasid, mööblit, toole lakkida ja peitsida, aga eriala Eestis ei õpetata.

ERIALADE PIIRKONDLIKKUSEST TULENEV PIIRANG

Enamasti teostavad õpilased praktika kooli või elukoha ümbruses. **Praktikante on raske leida erialadele, mida õpetatakse ettevõttest kaugel asuvates koolides.**

8.3 ERIALALIITUDE KAASATUS PRAKTIKAPROTSESSI

Erialaliidud ei osale praktikaprotsessi korraldamises ega edenda kutseõppeasutuste- ja ettevõtete vahelist teabevahetust. Sellegipoolest teevad osad erialaliidud koostööd kutseõppeasutustega õppekavade väljatöötamisel ja parendamisel.

Ükski ettevõtetest ei osanud välja tuua näidet erialaliitude panusest praktikakorraldusse. Ükski erialaliit ei ole ka uuringus osalenud ettevõtetele suheldes teemaks võtnud praktikat ja sealtpoolt ei ole ettevõtetele liikunud informatsiooni praktikantidest. Samuti ei ole ettevõtted omalt poolt informeerinud erialaliituseid oma praktikavõimalustest.

Sellegipoolest toodi välja, kuidas erialaliidud panustavad õppeprotsessi. Seda on kirjeldatud alljärgnevalt.

- Ettevõtted teevad koostööd erialaliitudega õppekavade väljatöötamise ja õppeprotsessi planeerimise osas. Näiteks Hobumajanduse eriala õppekava koostamisel teeb Järvamaa Kutsehariduskeskus aktiivset koostööd Eesti Ratsaspordiliiduga ja Autokutseõppe liit on kaasatud õppekavade koostamisse.
- Ida-Virumaa Kutsehariduskeskuse nõukogus on õpetatavate erialade erialaliitude esindajad, kes on seotud üleüldiselt kooli õppekorraldusse.

⁹ Mehhatroonika eriala õpetatakse Tartu Kutsehariduskeskuses, Narva kutseõppekeskuses ja Tallinna Tööstushariduskeskuses.

Erialaliitude praktikakorraldusse seotuse vajalikkuse osas jagunesid ettevõtete arvamused kaheks:

- Erialaliidud võiksid vahendada informatsiooni koolide praktikakohtade soovist valdkonna ettevõtetele.
- Erialaliidud ei peaks ennast segama koolide ja ettevõtete vahele praktikaprotsessi koordineerimisel, sest erialaliitude näol on tegemist organisatsioonidega, mis toimivad vabatahtlikkuse alusel. Seetõttu on kaheldav, kas erialaliitudel on aega praktilase info edastamise pühenduda. Kui erialaliidud hakkaksid vahendama informatsiooni ettevõtete ja koolide vahel, siis oleks tegemist ikka vahendamisega ja sellest võib tuleneda informatsiooni kadumine.

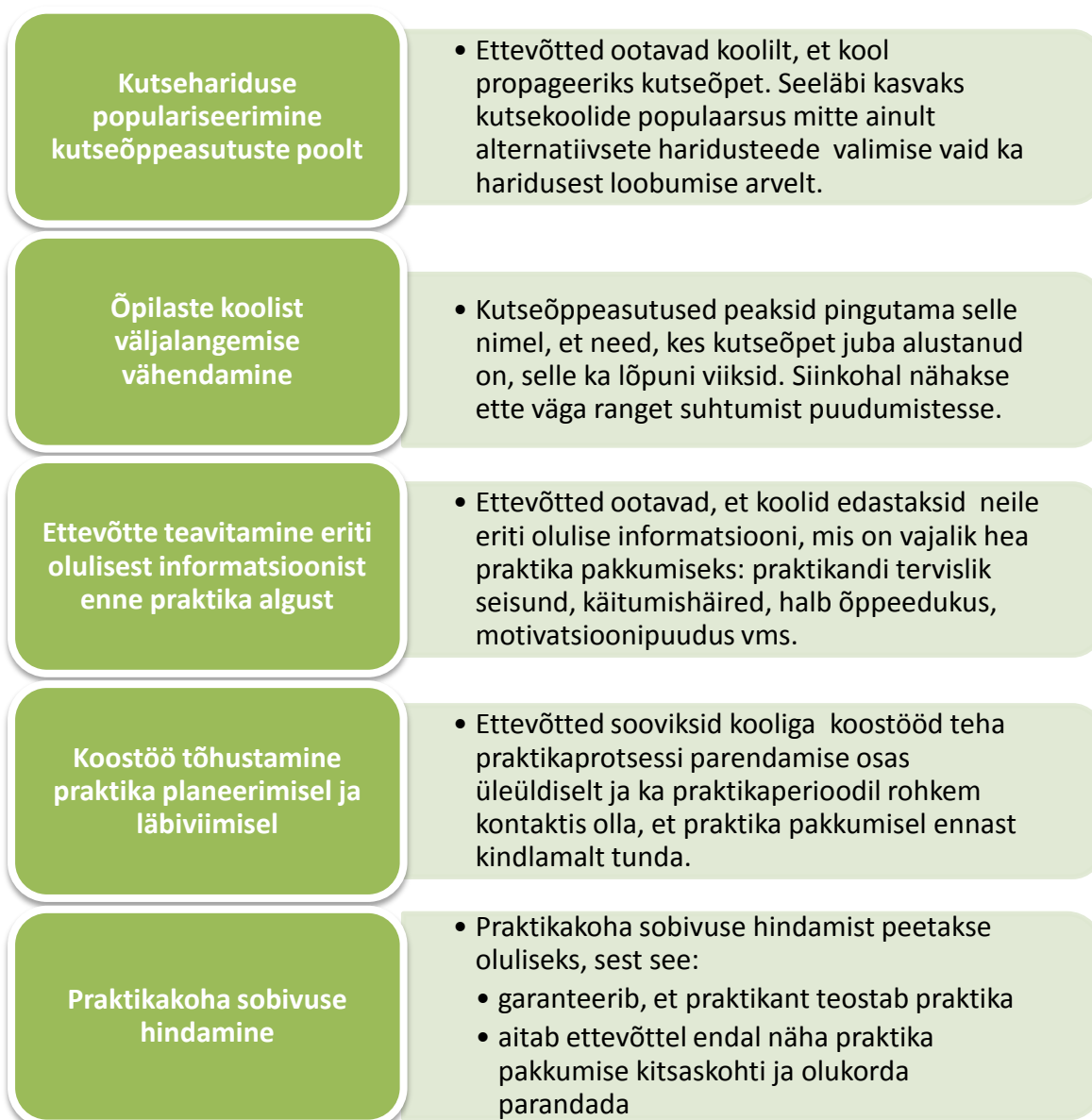
9 TÖÖANDJATE OOTUSED SEOS PRAKTIKAGA

Käesolevas peatükis kirjeldatakse tööandja ootusi koolile, praktikandile ning Haridus- ja Teadusministeeriumile.

9.1 TÖÖANDJATE OOTUSED KOOLILE

Ettevõtted ootavad koolilt, et tegeletakse kutsehariduse populariseerimisega ning vähendatakse õpilaste väljalangevust koolist. Oodatakse ka rohkem koostööd ja praktikaalast suhtlemist. Ka praktikakoha sobivuse hindamist peetakse vajalikuks.

Alljärgneval joonisel on esitatud tööandjate ootused kutseõppeasutuste tegevusele seoses praktikate planeerimise ning elluviimisega.

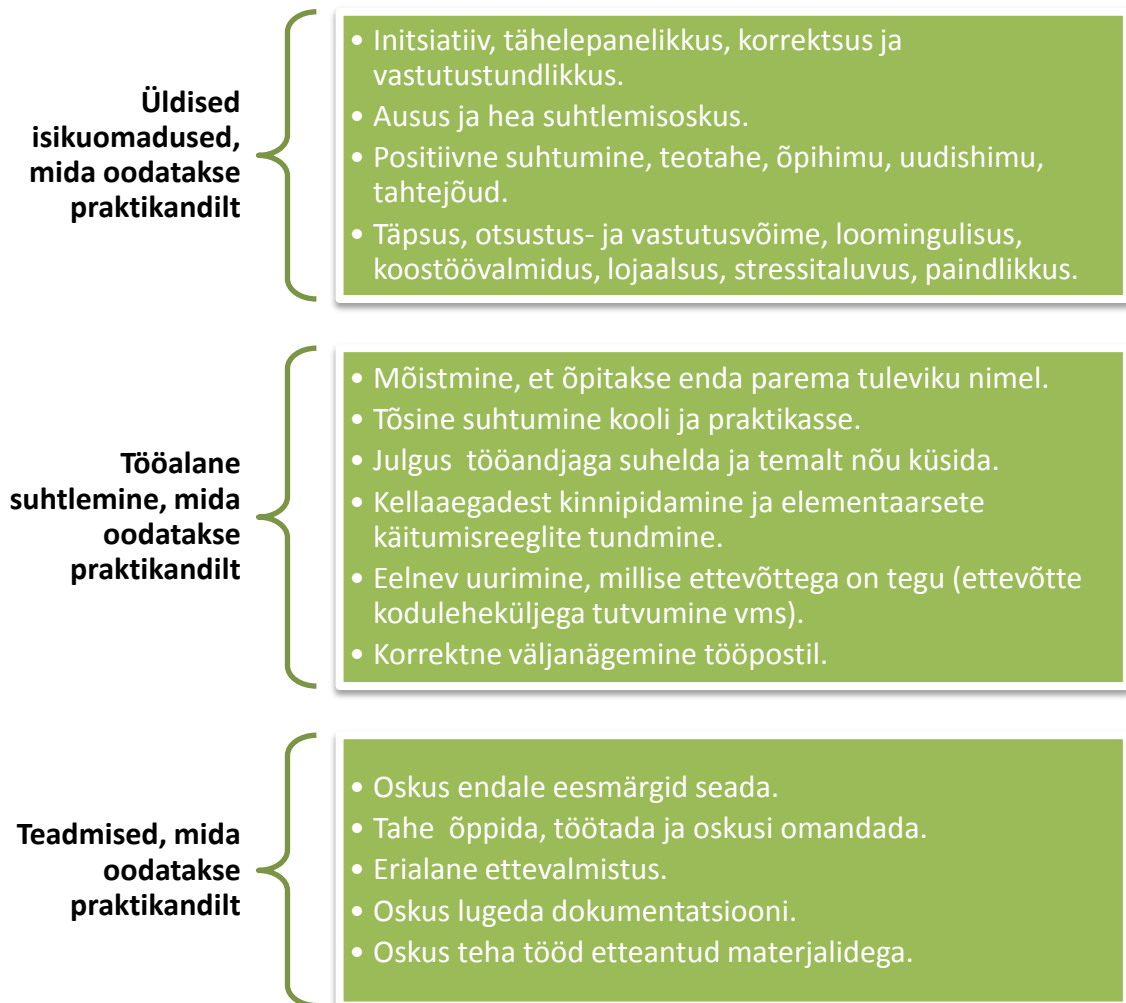


Joonis 7. Tööandja ootused kutseharidusasutusele

9.2 TÖÖANDJATE OOTUSED PRAKTIKANDILE

Ettevõtted ootavad praktikantidelt initsiatiivi ja tahet tööd teha. Ka seda, et nad oleksid täpsemad, korrektsemad ja tähelepanelikumad. Praktikandid peaksid väärtustama ametit, mida nad omandavad ning tõsisemalt suhtuma nii kooli kui ka praktikasse.

Alljärgnev joonis võtab kokku tööandjate ootused praktikandile jagades need kolme osasse: üldised isikuomadused, tööalane suhtlemine ja teadmised.



Joonis 8. Tööandja ootused praktikandile

9.3 TÖÖANDJATE OOTUSED HARIDUS- JA TEADUS-MINISTEERIUMILE

Tööandjad ootavad ministeeriumilt eriala- ja piirkonnapõhist lähenemist kutseharidusele. Oodatakse ka kutsehariduse väärtustamist ja propageerimist ühiskonnas, tegeliku tööjõuvajaduse arvesse võtmist koolitustellimuse koostamisel ning ettevõtete ja kutseõppeasutuste koostöö edendamist.

Mitu ettevõtet tõi välja asjaolu, et ministeeriumi lähenemine kutseõppele on täna liiga standardne. Tegelikult erinevad koolide vajadused nii erialade kui ka piirkondade lõikes.

PIIRKONDLIKE ERINEVUSTE ARVESTAMINE KUTSEÕPPE PLANEERIMISEL

Piirkondlikud erinevused tulenevad Eesti erinevate regioonide kultuurilisest ja keelelisest eripärasest. See pärsib erinevates piirkondades asuvate koolide ja ettevõtete omavahelist koostööd. Näiteks, paljudes Ida-Virumaa koolides käib õpe vene keeles, samas kui muudes piirkondades eesti keeles. Tugevat vene keele oskust nõuab ka piirkond ise, kus peamine suhtluskeel on vene keel. See omakorda toob kaasa asjaolu, et need õpilased, kelle vene keele oskus on nõrk, ei saa minna praktikale (ja hiljem tööle) Ida-Virumaale. Samuti need õpilased, kelle eesti keele oskus on nõrk saavadki praktikat teostada (ja töötada) eelkõige Ida-Virumaal. Piirkondlike erinevusi on vaja arvesse võtta õppekavade koostamisel ning kutsehariduse planeerimisel.

Ennekõike tuleks planeerimisse **kaasata kohalike koolide esindajad ja piirkonnas tegutsevad ettevõtted**. Nendel on selge ülevaade ja arusaam sellest, millised on kohalike noorte, koolide ja tööandjate ootused, vajadused ja töökultuur.

ERIALAPÕHISTE ERINEVUSTEGA ARVESTAMINE KUTSEÕPPE PLANEERIMISEL

Erialapõhised erinevused on seotud peamiselt valdkondlike erinevustega. Üldine huvi spetsiifiliste ja kitsaste valdkondade (näiteks arboristika või hobumajandus) vastu on väiksem, mistõttu on seal ka hõivatud vähem inimesi. Seega on oluline jälgida tegelikku tööjõuvajadust ning koolitada vastaval erialal ka vähem spetsialiste. Samas on valdkondi, kus tööjõuvajadus on suurem ning koolitada on vaja rohkem tööjõudu.

Seetõttu ei peaks Haridus- ja Teadusministeerium kõigile erialadele lähenema standardselt. Tõsiasi, et mõnele erialale võetakse väike arv õpilasi ei tähenda, et eriala oleks vähem oluline või õpilaste seas vähem populaarne. Neid erialasid ei tohiks sulgeda vähese nõudluse tõttu, sest tegelikult ei oodatagi valdkonda rohkem järelkasvu. Taoliste spetsiifiliste erialade õppe sulgemine tooks kaasa valdkonna taandarengu.

Tööandjad leiavad, et õppekavade ja erialade analüüsimisel peaks Haridus- ja Teadusministeerium tegema **koostööd eriala spetsialistidega, kes valdkonnas igapäevaselt tegutsevad**. Tegemist võiks olla näiteks erialaliiduga või valdkonna juhtiva ettevõttega.

KUTSEHARIDUSE VÄÄRTUSTAMINE JA PROPAGEERIMINE ÜHISKONNAS

Kutseharidust ei väärtustata Eestis nii nagu väärtustatakse kõrgharidust. Tööandjad leiavad, et Haridus- ja Teadusministeerium võiks pühenduda kutsehariduse propageerimisele ja väärtustamisele, et kasvatada nende noorte arvu, kes otsustavad haridusteed peale põhikooli või keskkooli jätkata kutseõppeasutuses.

TEGELIKU TÖÖJÕUVAJADUSE REGULAARNE ARVESSE VÕTMINE KOOLITUSTELLIMUSE MÄÄRAMISEL

Ettevõtted leiavad, et kutseõppeasutustesse võetakse vastu õpilasi arvesse võtmata reaalset tööjõuvajadust. Leidub valdkondi, mis vaevlevad tööjõupuuduses, ning diplomeeritud noori, kes vaevlevad tööpuuduses. Tööandjad ei ole teadlikud, et antud küsimuses oleks haridussektor koostööd teinud ettevõtlussektoriga. Ometi on ettevõtted õpilastele tulevased tööandjad ja peaksid olema protsessi kaasatud.

10 PRAKTIKAKORRALDUSE KITSASKOHAD JA LAHENDUSETTEPANEKUD

Käesolevas peatükis analüüsitakse detailselt olulisemaid kitsaskohti, mis praktikate planeerimisel ja elluviimisel esinevad. Kitsaskohti esitletakse kolmest aspektist lähtuvalt: kitsaskohad seoses tööandjatega, praktikantidega ja kutseõppeasutustega. Kitsaskohtade juures on esitatud ka tööandjate ettepanekud olukorra parandamiseks.

10.1 KITSASKOHAD SEOSES TÖÖANDJATEGA

Tööandjatega seonduvad kitsaskohad on seotud eelkõige fiktiivsete praktikate korraldamise, hariduse omandamise seisukohalt ebaolulise praktika pakkumise ja praktikantide halva kohtlemisega.

1. FIKTIIVSETE PRAKTIKATE KORRALDAMINE

Kitsaskoha kirjeldus

Vähemalt korra aastas jõuavad tööandja juurde praktikandid, kes teevad ettepaneku praktikadokumendid allkirjastada, ilma et reaalselt praktika sooritatakse. Fakt, et õpilased selliste ettepanekutega ettevõtetesse jõuavad näitab, et tegelikkuses korraldatakse fiktiivseid praktikaid. Fiktiivseid praktikaid korraldatakse peamiselt kahel viisil:

- Pöördatakse ettevõtete poole ettepanekuga allkirjastada praktikadokumendid, ilma et praktika reaalselt aset leiaks.
- Praktikandi tuttava või pereliikme ettevõtte võtab õpilase praktikale. Tegelikult praktikat ei toimu ja kõik vajalikud dokumendid allkirjastab fiktiivne praktikajuhendaja.

Mõlemal puhul ei ole praktikant tegelikult praktikat teinud ega omandanud teadmisi, mida praktika käigus oleks pidanud omandama.

Tööandjate lahendusettepanek

Enamus ettevõtteid leiab, et lahendus probleemile oleks kõrgendada koolipoolset järelvalvet. Parim lahendus oleks praktikakoha sobivuse hindamine ehk kõikide uute praktikakohtade külastamine ning kontrollimine, kas praktika ettevõtte tingimustes on teostatav.

2. PRAKTIKANTIDELE ERIALA OMANDAMISE SEISUKOHALT EBAOLULISE PRAKTIKA PAKKUMINE JA NENDE HALVASTI KOHTLEMINE

Kitsaskoha kirjeldus

Intervjueeritud ettevõtetele on läbi praktikantide jõudnud kuuldused, et mitte kõigis praktikakohtades ei kohelda neid hästi. Osad ettevõtted võtavad praktikandi ning panevad ta tegema tööd, mis on eriala omandamise seisukohalt praktikandile täiesti ebaoluline. Mõned neist ettevõtetest lubavad praktikandile maksta, kuid kokkuvõttes seda ei tee.

Samuti on tööandjad kohanud praktikante, kes kirjeldavad, et eelmistel praktikatel on nende peale karjutud või neid muidu halvasti koheldud. Tihti on praktikandid alaealised, kes ei oska veel enda eest seista. Selline kohtlemine aga kahjustab nende suhtlemisuskust ning tekitab neis eelarvamust järgmiste praktikakohtade suhtes.

Tööandjate lahendusettepanek

Kool võiks õpilastega eelkirjeldatud teemal vestelda ja peaks neid julgustama taolistest juhtumitest rääkima. Seejärel oleks mõistlik ettevõttega kontakteeruda, et saada ka teise poole arvamus. Kui on kaardistatud ettevõtted, kes praktikante halvasti kohtlevad, tuleks ka teisi praktikante selliste ettevõtete eest hoiatada.

10.2 KITSASKOHAD SEOSSES KUTSEÕPPEASUTUSTEGA

Kutseõppeasutustega seotud kitsaskohad seonduvad koolide passiivsuses tegeleda õpilastele praktikakohtade leidmisega. Lisaks küsitakse tööandjatel praktikakohti liiga hilja ja nõutakse õpilastelt praktikaaruande koostamisel konfidentsiaalset informatsiooni ettevõtte kohta.

1. KUTSEÕPPEASUTUSTE PASSIVSUS ÕPILASTELE PRAKTIKA LEIDMISEL

Kitsaskoha kirjeldus

Osad koolid ei tegele õpilastele praktikakohtade otsimise ja tagamisega. Tihti jäetakse praktikakoha leidmine õpilaste hooleks. Õpilased ei pruugi iseseisvalt praktikakohta leida, aga võivad ka sattuda praktikale ettevõttesse, mis ei paku praktika jooksul täisväärtuslikku kogemust. Samuti on kooli kaasamata võimalik lihtsamalt teostada fiktiivseid praktikaid.

Tööandjate lahendusettepanek

Kool võiks kõigile praktikantidele ise praktikakoha leida või anda nõu ja kontrollida neid, kes seda ise otsida soovivad. Seeläbi oleks garanteeritud, et ettevõtte on praktika sooritamiseks sobilik.

2. PRAKTIKASOOVIDE LIIGA HILINE JÕUDMINE ETTEVÕTETENI

Kitsaskoha kirjeldus

Paljud koolid edastavad soovitud praktikakohtade arvu vahetult enne praktikaperioodi algust. Viimasel hetkel otsuste tegemine raskendab ettevõtetel tööaja planeerimist ja eelkõige praktikantidele hea praktika kavandamist. Samuti on probleemiks, et praktikandid ise kandideerivad praktikale liiga hilja.

Tööandjate lahendusettepanek

Ettevõtted sooviksid umbes kaks kuud enne praktika algust olla kursis sellega, mitu praktikanti ja millisel perioodil ettevõttesse tuleb. Ka praktikantidele oleks oluline selgitada, et nad kandideeriksid praktikale võimalikult vara.

3. PRAKTIKAARUANNETES KONFIDENTSIAALSE INFO NÕUDMINE

Kitsaskoha kirjeldus

Praktikandid pöörduvad tööandjate poole paludes praktikaaruandes kajastamiseks suhteliselt konfidentsiaalset informatsiooni ettevõtte tööseadmete, töömeetodite ja sisemise korralduse kohta. Tööandjad peavad positiivseks, et praktikantidel palutakse täpsemalt analüüsida ettevõtte hetkeolukorda, aga liigse informatsiooni avalikustamine võib nõrgestada ettevõtte konkurentsivõimet.

Tööandjate lahendusettepanek

Praktikaaruande nõuete koostamisel oleks oluline läbi mõelda, kas informatsioon, mida praktikantidel kajastada palutakse on või ei ole konfidentsiaalne.

10.3 KITSASKOHAD SEOSSES PRAKTIKANTIDEGA

Peamised kitsaskohad seoses praktikantidega on seotud eelkõige tööajast mitte kinnipidamise, kutseõpilaste madalate sotsiaalsete oskustega, õpilaste oskamatusena valida praktikakohta ning teenindussektori praktikantide madala vene keele oskusega.

1. PRAKTIKANDID EI PEA TÖÖAJAST KINNI

Kitsaskoha kirjeldus

Ettevõtte jaoks on probleem, kui praktikant ei pea kinni kokkulepitud tööajast. Ettevõtte personaliosakond ja eriti praktikajuhendaja on arvestanud praktikandi tulekuga. Kui praktikant kokkulepitud päeval praktikale ei tule või tuleb hiljem, kaasneb sellega ettevõttele tööjõupuudus ning teised töötajad peavad selle arvelt rohkem tööd tegema. See aga ajab segamini kõik koostatud tööajagraafikud.

Tööandjate lahendusettepanek

Kool peaks õpilastele selgitama praktika olulisust ja seda, et praktikal tuleb käia samamoodi nagu käiakse tööl. Tööandja võtab praktikanti tööjõuna ja jälgib praktikandi tööd, et otsustada, kas talle hiljem teha tööpakkumine või mitte. Praktikant peaks praktikat võtma kui katseaega.

2. KUTSEÕPILASTE MADALAD SOTSIAALSED OSKUSED

Kitsaskoha kirjeldus

Kutseõppeasutuse praktikantide sotsiaalsete oskuste tase on madalam kui kõrgkooli praktikantide oma. Tööandjad on välja toonud, et kutseõppeasutuse praktikantidel on probleeme reeglitest kinnipidamisega, meeskonnatöoga, elementaarse viisakusega, korrektsusega jms. Tööandjad ei ole harjunud töötajaid kohtlema kui õpilasi, neid korrale kutsuma ja tööle sundima. See põhjustab tööandjate ja praktikantide vahel pingeid.

Tööandjate lahendusettepanek

Kutseõppeasutused peaksid pühenduma ka õpilaste sotsiaalsete oskuste arendamisele nagu etiketireeglid, korrektne riietumine, meeskonnatöö jne. Sotsiaalsed oskused ei ole vajalikud ainult praktika edukaks sooritamiseks vaid ka tulevikus tööjõuturul konkureerimiseks.

3. ÕPILASTE OSKAMATUS VALIDA PRAKTIKAKOHTA

Kitsaskoha kirjeldus

Õpilased ei ole enamasti kursis valdkonnas tegutsevate ettevõtetega, nende maine või majandusliku olukorraga. Seetõttu valivad nad teadmatusel väga hea praktikakoha asemel mõne ettevõtte, mis omas valdkonnas ei ole kuigi tunnustatud. Õpilased otsustavad pahatihti ettevõtte kasuks, mis maksab neile kõrgemat palka ja ei hinda mõne teise võimet pakkuda neile väärtuslikumat praktikakogemust.

Tööandjate lahendusettepanek

Kool peaks õpilastele tutvustama, millised on valdkonna suurimad tööandjad ja millised on tunnustatumad. Samuti võiks välja tuua ka pikaajalised väga head koostööpartnerid, kus on garanteeritud hea praktika teostamine. Samuti võiks õpilastele rääkida erineva suunitlusega ettevõtetest, et õpilane saaks valida, millises oma praktika teostada (toitlustuse praktika teostamine restoranis, kohvikus, lasteaias, laeval vms).

4. TEENINDUSSEKTORI PRAKTIKANTIDE MADAL VENE KEELE TASE

Kitsaskoha kirjeldus

Teenindussektori ettevõtted on mures, et nad ei saa praktikale ega hiljem tööle võtta õpilasi, kes ei räägi vene keelt. Eesti teenindussektoris on vene keele oskus ääretult oluline, sest suur osa kliente suhtleb vene keeles.

Tööandjate lahendusettepanek

Kutseõppeasutused peaksid pöörama tähelepanu just vene keele õpetamisele teenindussektori õpilastele.

11 ETTEPANEKUD TÖÖANDJATE JA KOOLIDE KOOSTÖÖ PARENDAMISEKS

Käesolevas peatükis analüüsitakse tööandjate ja kutseõppeasutuste omavahelise koostöö parendamise võimalusi. Tööandjate ettepanekud koostöö parendamiseks on jagatud kahte peamisse teemasse: 1) ettepanekud tööandjate ja kutseõppeasutuste koostöö parendamiseks, 2) ettepanekud üldise kutseharidusvaldkonna edendamiseks.

11.1 ETTEPANEKUD TÖÖANDJATE JA KUTSEÕPPEASUTUSTE PRAKTIKAALASE KOOSTÖÖ PARANDAMISEKS

Tööandjate ettepanekud kutseõppeasutuste ja tööandjate praktikaalase koostöö parandamiseks on eelkõige seotud senisest lähedasema koostöö loomisega, praktika pakkumise kvaliteedi parandamisega ning õpilaste parema ettevalmistamisega praktika sooritamiseks.

1. ETTEVÕTETE PRAKTIKAALASE AKTIIVSUSE TÕSTMINE

Uute praktikapartnerite leidmiseks võiksid koolid pöörduda ettevõtete poole ja välja tuua positiivsed aspektid, mis kaasnevad praktikandi võtmisega. See aitaks ettevõtetel mõista, mis on kutseõppeasutuste praktikapartneriks olemise eelised ja motiveeriks neid seda tegema. Ettevõtted, kes ei ole kutseõppeasutustega praktikaalast koostööd teinud võiksid praktikandi võtta järgnevatel põhjustel:

- **Praktikandi võtmine annab ettevõttele võimaluse leida ja kujundada sobilikku tööjõudu:** ettevõtted saavad jälgida mitmete isikute töötegemise oskust, initsiatiivi, aktiivsust ja muid olulisi aspekte teatud perioodi jooksul, et siis soovi korral hiljem talle tööpakkumine teha.
- **Praktikant kasvatab ettevõtte mainet:** positiivse kogemusega lahkunud praktikandid räägivad ettevõttest positiivses võtmes ning seeläbi kasvavad selle mainet.
- **Praktikant toob ettevõttesse vaheldust:** praktikantide tulek tekitab paljudes ettevõtetes ärevust ning lõhub igapäevase tööruutiini. See mõjub emotsionaalselt hästi tervele meeskonnale.
- **Praktikandid toovad ettevõttesse värskaid ideid:** tihti toovad praktikandid ettevõtetesse ideid ja uusi töömeetodeid. Praktikandid on kogemusi omandanud koolist ja teistes valdkondlikes ettevõtetes praktikal viibides. Seetõttu võib praktikandi võtmisega kaasneda ka senise tööprotsessi lihtsustamine.

Kuna ettevõtetele ei ole praktikavõimaluse pakkumine esmase tähtsusega, siis tavaliselt nemad ise koolide poole sooviga koostööd teha ei pöördu. Mõlema poole passiivsusest tulenevalt ei sünnigi koostööd. Kutseõppeasutused võiksid ühendust võtta ettevõtetega, kellega praktikaalast koostööd veel ei tehta, aga kellega oleks soov sellele alus panna. On väga tõenäoline, et ettevõtte on samuti koostööst huvitatud.

2. REGULAARSETE PRAKTIKAKONVERENTSIDE KORRALDAMINE

Kutseõppeasutuste- ja ettevõtetevaheline pidev suhtlemine on oluline mõlema poole ootuste kaardistamiseks. Teatud perioodi tagant peetav (nt. kord aastas) praktikaalane konverents, kus osalevad nii kutseõppeasutuse esindajad kui ka kooli esindajad, aitaks kaasa

koostöö paranemisele. Praktikakonverentside korraldamine on oluline ka selleks, et ettevõtetel oleks ka võimalus kohtuda teiste praktikat pakkuvate tööandjatega ning nendega muljeid vahetada.

3. ETTEVÕTTEID TUTVUSTAVATE INFOPÄEVADE KORRALDAMINE

Õpilastele ettevõtete tutvustamiseks võiks kool korraldada infopäevasad. Infopäevadel on publiku rollis õpilased ja ettevõtted tutvustavad ennast ja pakutavaid praktikavõimalusi. See äratas õpilastes huvi ja usaldust ettevõtte vastu.

4. PRAKTIKAKOHTADE LEIDMISE SÜSTEEMSEKS MUUTMINE

Praktikakohtade pakkumine on ettevõtte poolt vaadatuna suhteliselt keeruline, sest kohti ei küsi mitte ainult kool, vaid ka õpilased iseseisvalt. Kooliaasta alguses võiks kool saata praktikapartneritele informatsiooni, millal on praktikaperiood ja milliste erialade õpilased praktikakohta vajavad. Praktikantidest huvitatud ettevõtted vastaksid ja kui praktikaperiood kätte jõuab, koguks kool igasse konkreetsesse ettevõttesse praktikale soovijad kokku ning saadaks tööandjale informatsiooni, mitut praktikakohta vaja oleks.

5. ERIALALIITUDE VAHENDUSEL PRAKTIKAALASE INFORMATSIOONI JÕUDMINE ETTEVÕTETENI

Kutseõppeasutused saaksid erialaliitude abi kasutada praktikakohtade leidmisel. Kool saadaks vastavale erialaliidule informatsiooni, mitu praktikanti, millistelt erialadelt ja mis perioodiks praktikakohta vajavad. Erialaliit saadaks kõigile liikmetele e-kirja. Huvitatud ettevõtted võtaksid kooliga ühendust ja annaksid teada, mitu praktikakohta neil pakkuda oleks.

6. KOOSTÖÖLEPINGU TEGEMINE ETTEVÕTETEGA

Mõlemaid pooli rahuldavad koostöölepingud võimaldaksid ettevõtete ja koolide koostööd parandada. Lepingu koostamine tooks osapooled ühe laua taha, kus üksteisele saaks väljendada ootuseid ja kirjeldada kitsaskohti. Omavaheline suhtlemine paneb kindla aluse edaspidiseks positiivseks koostööks.

7. PAINDLIKUM PRAKTIKA LÄBIVIIMISE AEG

Tööandjad on huvitatud sellest, et ettevõttes oleksid praktikandid aastaringselt. Kui praktikaeg oleks paindlik ja praktikant saaks ettevõttega ise läbi rääkida, millal ta praktika teostab, siis saaksid ettevõtted võtta aastas kordades rohkem praktikante. Paindliku praktikaaja sisseviimist saaks teostada ainult juhul, kui see õppekavasse sobib.

8. ETTEVÕTTEPOOLSETELE PRAKTIKAJUHENDAJATELE KOOLITUS

Paljud ettevõttepoolsed praktikajuhendajad ei tea, kuidas pakkuda parimat praktikat. Neil puudub arusaam õpilaste psühholoogiast ning nad ei taju seda, kui vähe või palju praktikant tegelikult omandatavast ametist teab. Samuti on neile segane praktikadokumentide täitmine ning praktikandile hindede andmine. Ettevõttepoolsed praktikajuhendajad vajavad, et kool korraldaks neile praktikajuhendamise koolituse, kus selgitataks kuidas praktikandiga suhelda, kuidas täita praktikadokumente ja kuidas mõista hindamisskaalat.

9. ÕPILASTE TAGASISIDE EDASTAMINE ETTEVÕTETELE

Olenemata sellest, et tööandjad küsivad praktikantidelt tagasisidet teostatud praktika kohta, ei ole viimased tagasiside andmisel lõpuni ausad. Tavaliselt ei tooda tööandjaga vesteldes välja negatiivseid aspekte ja seetõttu ei oska ettevõtte praktika pakkumise kvaliteeti parandada. Ettevõtted oleksid huvitatud, et kool neutraalse osapoolena küsiks praktikantidelt tagasisidet teostatud praktika kohta ning edastaks selle ettevõttele.

10. TÖÖANDJAGA SUHTLEMISE JA PRAKTIKAKOHA VALIMISE ÕPETAMINE

Ettevõtted leiavad, et õpilase enda arengu seisukohalt on ääretult oluline juba õpingute raames selgeks saada, kuidas potentsiaalse tööandjaga suhelda. Õpilased, kes praktikale kandideerivad ei oska korrektselt tööandja poole pöörduda. Saadetud e-kirjades ei kasutata formaalset ja korrektselt eesti keelt, samuti on e-postiaadressid ebaprofessionaalsed. Selleks, et õpilased oleksid peale kooli lõpetamist tööturul konkurentsivõimelised, oleks õppeprogrammi raames vajalik:

- Õpetada, kuidas koostada CVd, mis oleks täielik ja mida oleks tööandjal hea lugeda.
- Õpetada, kuidas kirjutada motivatsioonikirja.
- Õpetada, kuidas formaalselt pöörduda tööandja poole ja kirjutada formaalseid kirju.
- Õpetada, kuidas end esitleda tööintervjuul.
- Pöörata tähelepanu ka õpilaste emakeele kirjaliku oskuse parandamisele.

11. TEENINDAMISE ÕPETAMINE

Kui ametit omandavad noored teenindusettevõttesse praktikale jõuavad ei oska nad kliente teenindada. Seetõttu peetakse oluliseks lisaks ameti õpetamisele õpetada noortele ka teenindust – kuidas telefonile vastata, kuidas kliendiga suhelda, elementaarsed viisakusreeglid ja häid kombeid, korrektselt riietumist jms. Sellistele praktikantidele saaks tööandja ka vastutusrikkamaid ülesandeid anda.

12. PRAKTIKANTIDE OSKUSI KAJASTAVA SÜSTEEMI LOOMINE

Praktikantidelt küsitakse nende oskusi ja teadmisi suuliselt enne praktika algust. Lisaks sellele kajastab omandatud teadmisi ka õppekava. Peamine probleem seisneb aga selles, et enamik praktikante ei oska selgelt kirjeldada, mida nad teha oskavad ja mida mitte. Seetõttu võiks praktikant praktikale jõuda dokumendiga, millel on hinne antud peamistele valdkonnas teostatavatele tegevustele vastavalt sellele, mida ja kui palju praktikant nendest oskab. Omades ülevaadet praktikandi oskustest saab tööandja praktikandile iseseisvaks teostamiseks anda ülesandeid, mida too hästi oskab ning suunab tähelepanu nende tegevuste juhendamisele, kus praktikandil kogemus puudub.

13. ETTEVÕTETE TUNNUSTAMINE HEA KOOSTÖÖ EEST

Ettevõtlussektoris on levinud komme, kus koostööpartnereid peetakse meeles ning neile saadetakse aeg-ajalt tänuavaldusi hea koostöö eest. Tööandjad oleksid liigutatud, kui kool tunnustaks ettevõtte tahet õpilastele praktikat pakkuda.

11.2 ETTEPANEKUD KUTSEHARIDUSVALDKONNA EDENDAMISEKS

Ettepanekud kutseharidusvaldkonna edendamiseks on seotud parema kutseõppe pakkumisega ja alaealiste tööd reguleeriva õigusraamistiku paindlikumaks muutmisega.

1. KUTSEÕPPE METOODIKATE VASTAVUSSE VIIMINE SEKTORI TEGELIKE VAJADUSTEGA

Koolide õppeklassid on väga heas korras ning õpilastele on antud võimalused väga kõrgetasemeliseks õppeks. Samas teeb tööandjatele muret see, et õppemeetodid on aegunud ning paljud õpetajad ei ole kursis tänapäeval valdkonnas kasutatavate käsitlusviisidega. Sellest tulenevalt ei ole kooli lõpetanud tegelikult tööks ette valmistatud. Ettevõtted leiavad, et koolid peaksid garanteerima õppe ajakohasuse eriti erialadel, kus tehnoloogia areneb kiiresti. Olukorra parandamiseks võiks kooli õppeprogrammi sisse viia järgnevaid muudatusi:

- Õpetajad võiksid korra aastas teostada praktika. Selliselt saaks õpetaja end igal aastal kurssi viia, milline näeb välja igapäevatöö õpetataval ametipostil. Õpetaja võiks käia praktilisel erinevates ettevõtetes, et varieerida saadavaid teadmisi.
- Kutseõppeasutuste töösse võiks kaasata rohkem ettevõtjaid, kes annaksid õpilastele praktilisema ülevaate sellest, kuidas tööd reaalses elus tehakse. Nad oskaksid rääkida oma kogemustest ning aktuaalsest olukorrast sektoris, et lihtsustada õpilasele peatset ametisse astumist.
- Kutseõppeasutused võiksid õppeprotsessi kaasata ka kooli lõpetanud, kes on omandanud märkimisväärse kogemuse kodumaises või isegi rahvusvahelises ettevõttes. Nende kogemus oleks õpilastele väärtuslik teadmine.
- Kutseõppeasutused võiksid iga paari aasta tagant ettevõtetelt küsida, mida tuleks õppekavas muuta ja mida lisada. Selliselt oleks õppekava pidevalt ajakohane ja õpilased saaksid tööturu vajadustele vastava väljaõppe.
- Õppeprotsessi võiks mitmekesistada ka partnerite ja teiste koolidega koostööd tehes.
- Õppepäevad võiks korraldada väljaspool kooli, näiteks teistes koolides või ettevõtetes.

2. PRAKTIKA TEOSTAMINE VÄLJASPOOL EESTIT

Praktikandid võiksid praktilisel käia ka väljaspool Eestit selleks, et näha, kuidas sama tööd mujal teostatakse. Praktikakohti võiks õpilastele leida teistest Euroopa Liidu riikidest tehes koostööd liiduriikide kutseõppeasutustega.

3. ALAEALISTELE TÖÖ- VÕI PRAKTIKAPAKKUMISE ÕIGUSRAAMISTIKU LIHTSUSTAMINE

Alaealistele töö või praktika pakkumine on õiguslikust seisukohast muutunud liiga piiravaks. Väga raske on leida tööülesandeid, mida seadus alaealistel teostada lubab ja seadust tundev tööandja peab pidevalt muretsema, kas praktika läbiviimine on kooskõlas lubatuga. Veelgi keerulisem on alaealise tööle võtmine. Ettevõtete seisukohalt oleks oluline alaealiste praktika teostamise ja töötamise õigusraamistikku lihtsustada.

4. PRAKTIKAGA SEONDUVATE KULUTUSTE MAKSUVABAKS MUUTMINE

Alaealise tööle või praktikale võtmisega kaasneb ettevõttele nii materiaalseid kui ajalisi kulusid. Lisaks kaasnevad praktikandi võtmisega teatud riskid. Seetõttu oleks oluline tööandjaid motiveerida. Praktikakulud, kaasa arvatud praktikandile makstav tasu, võiksid olla maksuvabad. Samuti motiveeriks kõrgem tasu alaealisi suveks tööd otsima, mis on oluline lastes vastutustundlikkuse ja tööharjumuse arendamise seisukohalt.