

## Kvaliteetse õppepraktika töövahend ettevõtetele

Õppepraktika kvaliteet on määrava tähtsusega järeltuleva põlvkonna väljaõppe tagamisel. Kuigi õppepraktika on reguleeritud konkreetse õigusraamistikuga, ei ole sellise töötamisvormi kvaliteedigarantii alati tagatud. Selles kontekstis on CSR Europe välja töötanud kvaliteetse õppepraktika töövahendi ettevõtetele. See võimaldab ettevõtetel tuvastada, millisel määral praktiseeritavad tegevused tagavad praktikaskeemide kvaliteedi ja tulemuslikkuse. Ettevõtted saavad vahendit kasutada mõõdupuuna, mis aitab kindlaks teha tugevad valdkonnad ja valdkonnad, milles on veel arenguruumi. Vahendi eesmärk ei ole toimida normatiivse raamistikuna, vaid pigem pöörata tähelepanu õppepraktika kvaliteedi olulisematele aspektidele ning juurutada kvaliteedi parandamist. Arvestades riikidevahelisi erinevusi õppepraktika süsteemides, ei saa eeldada, et kvaliteedinäitajad on kõikides ettevõttes täielikult kaetud. Kvaliteediraamistiku koostamisel on lähtutud põhimõtetest, mis on esitatud Euroopa Noorte foorumi ametipraktika ja õpipoisiõppe (ehk õppepraktika) kvaliteedihartas ning Euroopa komisjoni ja Euroopa Kutseõppe Arenduskeskuse (CEDEFOP-i) väljaannetes.

Vahendi kasutamine võimaldab järgmist:

- välja selgitada, millisel määral vastavad ettevõttesisesed tegevused kvaliteetse õppepraktika kriteeriumidele;
- võrrelda oma ettevõtet anonüümselt ideaalse olukorraga;
- tuvastada lüngad ja parandamist vajavad valdkonnad.

Küsimustik on jagatud kolme ossa.

- **I osa:** Ettevõtte profiil
- **II osa:** Hindamine
- **III osa:** Avatud küsimused

Vahendi raamistik on välja töötatud Euroopa tasandile, mis võib mõningatel juhtudel mõjutada küsimuste asjakohasust riiklikul/kohalikul tasandil.



Kõigi osalejate tulemusi esitletakse vaid anonüümselt ja tagatakse jagatud teabe konfidentsiaalsus.



### I OSA - ETTEVÕTTE PROFILI PUUDUTAVAD KÜSIMUSED


Osaleja info		
Ettevõtte nimi	xxx	
Sektor	Põllumajandus; ilu- ja heaoluteenused; äri ja IT; heategevus ja vabatahtlik töö; keemia; ehitus; loovsektor: meedia ja kunstid; klienditeenindus ja jaekaubandus; energeetika; inseneri- ja elektritöö; finants; tervis ja hoolekanne; külaliskeskkond ja reisimine; tootmine (tekstiil, toit, mööbel, klaas, metallid, trükkimine); logistika; merendus; telekommunikatsioon; avalikud teenused; sport ja kehakultuur; sõidukid ja transport; muu: täpsustage.	
Käive (€)	< 2 miljonit (mikro-); < 10 miljonit (väike-); < 50 miljonit (keskmise suurusega); > 50 miljonit (suurettevõtte)	
Täistööajale taandatud töötajate arv * * Üks täistööajale taandatud töötaja võrdub ühe töötajaga, kes töötab täistööajaga	< 10 täistööajale taandatud töötajat (mikro-); < 50 täistööajale taandatud töötajat (väike-); < 250 täistööajale taandatud töötajat (keskmise suurusega); > 250 täistööajale taandatud töötajat (suurettevõtte)	
Riik, kus ettevõtte asub	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Peakontor</li> <li>• Ettevõtte filiaal (kui erineb ülaltoodust)</li> </ul>	
Kontaktisiku nimi	xxx	
Ametiülesanne	xxx	
E-post	xxx	
Profileerivad küsimused ettevõttes toimuva väljaõppe kohta		
Mitu praktikanti teie ettevõtte aastas vastu võtab?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mitte ühtegi</li> <li>• 1</li> <li>• 2</li> <li>• 2 &lt; 5</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5 &lt; 10</li> <li>• 10 &lt; 20</li> <li>• Muu (täpsustage)</li> </ul>
Milline on praktikantide osakaal teie ettevõtte kogutööjõus?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1%</li> <li>• 2%</li> <li>• 3%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4%</li> <li>• 5%</li> <li>• 5-10%</li> <li>• &gt; 10%</li> </ul>
Milline on teie praktikantide levinuim haridustase?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Puudub / põhiharidus (EQF 1-2)</li> <li>• Kutseharidus (EQF 3)</li> <li>• Keskharidus (EQF 4)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gümnaasium haridus (EQF 4)</li> <li>• keskeriharidus (EQF4)</li> <li>• Ülikool (EQF6)</li> </ul>
Milline on praktikantide töölepingu tavaline pikkus?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• &lt; 6 kuud</li> <li>• 6-12 kuud</li> <li>• 12-24 kuud</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 24-36 kuud</li> <li>• &gt; 36 kuud</li> </ul>

Millise protsendi ajast praktikant õppepraktika jooksul tavaliselt ettevõttes veedab?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 10% - 20%</li> <li>• 20% - 30%</li> <li>• 30% - 40%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 40% - 60%</li> <li>• 60% - 80%</li> <li>• 80% - 100%</li> </ul>
Kuidas on kombineeritud ettevõttes toimuv väljaõpe ja koolis veedetavad aeg	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kooli ja töökohapõhise õppimise igapäevane vaheldumine</li> <li>• Kooli ja töökohapõhise õppimise iganädalane vaheldumine</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kooli ja töökohapõhise õppimise igakuine vaheldumine</li> <li>• Muu</li> </ul>

## II OSA - KESKSED KÜSIMUSED

Valdkond	Kvaliteedinäitaja	Riiklikud õigusaktid	Kvaliteedinäitaja küsimus Hindamaks, kas ettevõtte on kehtestanud vajaliku(d) menetluse(d) kvaliteeditunnuse katmiseks	Vastuse hindamise kriteeriumid	Ettevõtte vastus	Küsimuse hindepunktid
<b>Juhtimine</b> 	<b>1. Erinevate sidusrühmade koostööl põhinev lähenemine</b>	1) Ei ole reguleeritud 2) Reguleeritud - ettevõtte täidab nõudeid	Kas teie ettevõtte suhtleb vähemalt ühega järgmistest sidusrühmadest, et arendada pakutavate praktikavõimaluste sisu/raamistikku: - Haridusasutus - Koolitajad - Tööagentuurid - - Tööandjate esindajad ja ametiühingud - Kutseühinguid, kaubanduskojad - Noorteorganisatsioonid või noorte esindajad - Kutseorganisatsioonid - Teised ettevõtted	Vähemalt ühe sidusrühma kaasamine õppepraktika sisu arendamisse või õppepraktika raamistiku organiseerimisse.  <b>Hea tava:</b> ettevõtte suhtleb regulaarselt ühe või enama kaasatud osapoolega kogu praktikaperioodi vältel		/6
	<b>2. Eeskirjad/suunised</b>	3) Reguleeritud - ettevõtte teeb rohkem, kui nõutud	Kas teie ettevõttel on kirjalikud eeskirjad / suunised ettevõttesiseseks praktikate korraldamiseks?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kirjalik dokument(ide) (komplekt) või veebipõhised vahendid</li> <li>• Lisaks selgitatakse / antakse juhised õppepraktika toimumise (ja/või kõige sellega seonduva) hõlbustamiseks kogu organisatsioonis</li> </ul>		/7
	<b>3. Koostöö haridusasutusega</b>		Kas teie ettevõtte teeb pidevat koostööd praktikandi haridusasutusega: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Haridusasutuse esindaja (õpetajad/õpilased) külastab ettevõtet               <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Töövarjuna töötamine, koolitused, ettevõtte tutvustamine, kutseprofiilide tutvustamine</li> </ul> </li> <li>• Ettevõttepoolne koolitaja külastab haridusasutust               <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Õpetajakoolitus, külalisloengud või -tökojad, tööpraktika</li> </ul> </li> <li>• Teadmiste jagamine ja dialoog</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vähemalt üks soovitatud tegevustest toimub vähemalt kord aastas</li> </ul>		/7
<b>Tööle võtmine ja töökohtade vahetamine</b> 	<b>4. Teabe läbipaistvus tööle võtmisel</b>	1) Ei ole reguleeritud	Kas tööle võtmise protsessis edastatakse selgelt kõik järgmistest elementidest: <ul style="list-style-type: none"> <li>• töö kirjeldus;</li> <li>• õppepraktika pikkus;</li> <li>• andmed töötasu / kulude hüvitamise kohta;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kõik küsimuses mainitud kolm punkti on täidetud. Tulevasel praktikandil on teabele lihtne ligipääs (nt esitatakse teave värbamise veebilehel, vestluse käigus, õpipoisile saadetud dokumentides/e-kirjades)</li> <li>• Teave esitatakse enne, kui isik nõustub ametlikult õppepraktikat tegema</li> </ul>		/5
	<b>5. Õppepraktikantide mõistlik arv</b>	2) Reguleeritud - ettevõtte täidab nõudeid	Kas teie ettevõttes on määratletud samal ajal tööle võetavate praktikantide maksimaalne arv?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maksimaalne arv on seatud vastavalt sisemisele suutlikkusele (nt maksimaalselt 10% täistööajale taandatud töötajate arvust)</li> <li>• <b>Hea tava:</b> ettevõttel on strateegia võimalike praktikakohtade maksimaalse arvu saavutamiseks</li> </ul>		/4
	<b>6. Töökohtade vahetamise võimaldamine</b>	3) Reguleeritud - ettevõtte teeb rohkem, kui nõutud	Kas teie ettevõtte annab praktikandile võimaluse rääkida tema võimalikust palkamisest alalise töötajana?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Isikut teavitatakse tööle võtmisel sellest, kas pärast õppepraktika läbimist on võimalik alalise töökoha pakkumine, või räägitakse sellest selgelt enne õppepraktika lõppu.</li> </ul>		/3
				Kas juhul, kui praktikanti pärast õppepraktika lõppu tööle ei võeta, toetab teie ettevõtte mingil viisil praktikanti püsiva töökoha leidmisel?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selle all mõeldakse igasugust tegevust, mis aitab isikul tööalaselt edasi liikuda (nt tagasiside/nõuannete andmine isiku saatnud sidusrühmale isiku suunamiseks; soovituskiri; abi CV kirjutamisel jne).</li> </ul>	

<p>Väljaõppe kvaliteet</p> 	<p>7. Ettevõtte poolne koolitaja</p>		<p>Kas praktikandil on õppepraktika jooksul ettevõttepoolne juhendaja?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Määratud isik, kes teostab praktikandi tegeliku töö üle (sisulist) järelevalvet</li> </ul> <p><b>Hea tava:</b> lisaks juhendajale kaasab ettevõtte praktikandi toetamisse rohkem inimesi (nt määrab asjakohastes osakondades kontaktisikud hõlbustamiseks sisseelamise protsessi)</p>	/6
	<p>8. Juhendamine kvaliteet</p>		<p>Kas teie ettevõtte valmistab juhendajat ette tema rolliks juhendajana (nt erikoolitustega)?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mistahes toetus, mis on kohandatud töötamiseks õppepraktikantidega (sertifitseerimine, koolitus, käsiraamat, regulaarne tööühm, infotunnid, üksikasjalik info e-posti teel)</li> <li>Süsteem tagamaks, et selline toetus/ettevalmistus jõuab iga juhendajani</li> </ul> <p><b>Hea tava:</b> juhendajatel on kindel arv aastaid vastavat töökogemust või vastav töökoht (nt esmatasandi juht, meeskonnajuht jne)</p>	/7
			<p>Kas ühele juhendajale määratavate praktikantide arv on piiratud?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kehtib reegel (kehtestatud või kirjutamata) ühele juhendajale määratavate praktikantide arvu piiramiseks</li> </ul>	/5
	<p>9. Regulaarne suhtlemine praktikandiga</p>		<p>Kas praktikandi ja juhendaja(te) vahel toimuvad regulaarsed kohtumised?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Iga päev</li> <li>Vähemalt kord nädalas</li> <li>Vähemalt kord kahe nädala jooksul</li> <li>Vähemalt kord kuus</li> <li>Mitte ühtegi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kohtumise all mõeldakse aega, mil praktikandil on võimalus rääkida juhendajaga tehtavast tööst (nt igapäevane suhtlemine, iganädalane kohtumine)</li> </ul> <p><b>Hea tava:</b> ettevõtte pakub praktikandile kord kvartalis ka arenguvestlusi jälgimaks õpieesmärkide saavutamist</p>	/7
<p>Õppe kvaliteet</p> 	<p>10. Kutsespetsiifiliste oskuste omandamine</p>	<p>1) Ei ole reguleeritud</p>	<p>Kas õppepraktikandile selgitatakse õppepraktika alguses õpieesmärke?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Selgelt määratletud nimekiri tehnilistest/isiklikest oskustest, mille omandamist praktikandilt õppepraktika käigus eeldatakse.</li> </ul> <p><b>Hea tava:</b> tööpõhine õpe on korraldatud vastavalt õpieesmärkidele ning võimaldab praktikandil vahetada töökohti ning teha erinevaid ülesandeid katmaks kõiki kutseprofiiliks vajalikke oskusi</p>	/5
	<p>11. Pehmete oskuste arendamine</p>	<p>2) Reguleeritud - ettevõtte täidab nõudeid</p>	<p>Kas ettevõtte pakub spetsiifilist väljaõpet võimaldamaks praktikandil omandada üht või enam järgmist pehmet oskust Suhtlemisoskus, meeskonnatöö, aja juhtimine, ennetav suhtumine, loov mõtlemine, planeerimine, analüüsivõime, otsustusvõime, kohanemisvõime</p>	<p>Ettevõtte pakub praktikandile spetsiaalset väljaõpet ühe või mitme kirjeldatud pehme oskuse omandamiseks</p> <p><b>Hea tava:</b> kui need ei sisaldu õpieesmärkides, teavitab ettevõtte praktikante vajalikest pehmetest oskustest ning tagab nende omandamiseks spetsiaalse väljaõppe ja/või korraldab nende tööpõhist õppimist.</p>	/5
		<p>3) Reguleeritud - ettevõtte teeb rohkem, kui nõutud</p>	<p>Kas teie ettevõtte tagab praktikandile võimaluse osaleda täiendavas väljaõppes, nagu ettevõttesisene väljaõpe, välised kursused, sertifitseerimisega seotud kursused/koolitus, meeskonna moodustamine jne.</p>	<p>Praktikant osaleb õppepraktika jooksul vähemalt ühes täiendavas koolituses (ettevõttesiseses või -välises)</p>	/4
	<p>12. Täiendavad väljaõppe võimalused</p>		<p>Kas teie ettevõtte osaleb praktikantide liikuvusskeemis?</p>	<p>Praktikantide liikuvus on kutsehariduses või -koolituses osalevate õpilaste liikumine kas enda riigis või väljaspoolt seda piiratud aja jooksul.</p>	/3

	13. Isikliku arengu hindamine	Kas õppepraktika lõpus pakub teie ettevõtte praktikandile mingisugust tulemuslikkuse hindamist, sh tugevate valdkondade ja arendamist vajavate valdkondade analüüsi?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Spetsiaalne protsess omandatud õpitulemuste hindamiseks praktikaperioodi lõpu poole (eelistatult tulemuste hindamine õpieesmärkide osas ning tagasiside isiku pädevuste kohta)</li> </ul> <p><b>Hea tava:</b> ettevõtte kasutab pedagoogilisi hindamisvahendeid, mille on tulemuslikkuse hindamiseks taganud haridusasutused, eksperdid või kolmandatest isikutest teenusepakkujad</p> <p><b>Hea tava:</b> praktikandil palutakse hinnata saadud väljaõpet</p>	/5
	14. Õppepraktikandi võimalus isikliku projekti arendamiseks	Kas teie ettevõtte annab praktikandile võimaluse teostada isiklikku projekti/töönäidist demonstreerimaks õppepraktika käigus omandatud oskusi ja pädevusi?	Praktikant saab võimaluse teostada projekti/töönäidist, milleks on vajalik mõnede/kõigi kutsespetsiifiliste oskuste valdamine.	/3
<b>Töötingimused</b> 	15. Kirjalik ja juriidiline kokkulepe	Kas teie ettevõtte tagab kirjaliku ja õiguslikult siduva lepingu, milles on sätestatud järgmine: <ul style="list-style-type: none"> <li>õppepraktika pikkus;</li> <li>töötasu/kompensatsiooni üksikasjad;</li> <li>tööülesannete kirjeldus.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>"Kirjalik ja õiguslikult siduv leping" tähistab mistahes kirjalikku kokkulepet (nt kirjalikku tööpakkumist, projektiplaani, tavalise töötaja lepingu kohandamist jne), mille on allkirjastanud nii ettevõtte kui praktikant ning mis ei ole vastuolus riikliku tööõigusega</li> <li>Kaetud on kõik kolm küsimuses mainitud punkti</li> </ul>	/3
	16. Läbipaiste v suhtlemine asjakohaste õiguste teemal	Kas praktikanti teavitatakse õppepraktika alguses tema asjakohastest õigustest ja kohustustest, sealhulgas: <ul style="list-style-type: none"> <li>tervise- ja ohutusriskidest;</li> <li>sotsiaalsetest ja tööõigustest;</li> <li>kohustustest organisatsiooni ees.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kaetud on kõik kolm küsimuses mainitud punkti</li> </ul>	/3
	17. Kaebuste esitamise kanal	Kas praktikant saab esitada kaebusi, kui õppepraktika käigus ilmneb probleeme?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kaebuste esitamise kanal on määratud isik (kes pole juhendaja) või vahend, mille poole praktikant võib probleemide korral pöörduda (nt spetsiaalne kontaktisik personaliosakonnas, anonüümne abitelefoni jne)</li> <li>Isikut on sellise kanali olemasolust õppepraktika alguses selgelt teavitatud</li> </ul>	/2
	18. Hüvitis	Kas praktikantidel on õigus saada tasu? <ul style="list-style-type: none"> <li>Sissetulek puudub,</li> <li>Minimaalne baassissetulek vastavalt riiklikele seadustele,</li> <li>Riiklik miinimumpalk</li> <li>Rohkem kui minimaalne sissetulek</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>"Tasu" tähistab fikseeritud tunnipõhist sissetulekut</li> </ul>	/3
	19. Täiendavad hüvitised	Kas teie ettevõtte pakub väljaspool normaalset tööaega tehtud töö, näiteks ületunnitöö eest täiendavat hüvitist?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ületundide jälgimiseks on olemas toimiv süsteem</li> <li>Praktikandid said vastavalt tehtud ületunnitööle täiendavat hüvitist</li> </ul> <p><b>Hea tava:</b> ettevõttel on ületunnitöö jälgimiseks mehhanism, mis tagab, et praktikandid väldivad ületöötamist.</p>	/1



		Kas praktikantidele makstakse välja või hüvitatakse muul viisil õppepraktika jooksul tekkinud kulud?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Praktikandile makstakse välja kulutused mistahes tööga seotud tegevuste eest (nt reisikulud, ärilõunad või -õhtusöögid, osavõtt tasulistest üritustest jne)</li> </ul>		/1
	<b>20. Juurdepääs sotsiaalkindlustussüsteemidele</b>	Kas praktikant on kaasatud järgmistesse sotsiaalkindlustussüsteemidesse: <ul style="list-style-type: none"> <li>Tervisekindlustus</li> <li>Töötuskindlustus</li> <li>Pensionisüsteemid</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kõik kolm küsimuses mainitud punkti on kaetud kas ettevõtte või kolmanda osapoole poolt</li> </ul>		/2

### III OSA - LISAKÜSIMUSED

K: Milline on praktikandi tootlikkus, kui alalise töötaja on tootlikkus on võrdsustatud 100%-ga?	<ul style="list-style-type: none"> <li>&lt; 30%</li> <li>30% - 60%</li> <li>60% - 80%</li> <li>80% - 100%</li> </ul>	
K: Märkige ära sobivad põhjused, mis võivad mõjutada teie ettevõttes pakutavate praktikakohtade arvu:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Põhjused, mis julgustavad teid õppepraktikas osalema:               <ul style="list-style-type: none"> <li>Spetsiifiliste oskuste ja omadustega tööjõuvaru tagamine</li> <li>Lojalne tööjõud</li> <li>Investeeringute tasuvus</li> <li>Ettevõtte maine</li> <li>Muud (täpsustage)</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Põhjused, mis takistavad teil osaleda õppepraktikas:               <ul style="list-style-type: none"> <li>Organisatsiooni võimekuse piiratus (ressursside, nagu likviidsus, inimressursid, tootmistsüklid jne, vool)</li> <li>Mittetajutav investeeringute tasuvus</li> <li>Liiga kõrge halduskoormus</li> <li>Suutmatus leida sobivalt kvalifitseeritud praktikante</li> <li>Muud (täpsustage)</li> </ul> </li> </ul>
K: Nimetage praktikantide osakaal, kelle teie ettevõtte pärast õppepraktika edukat lõpetamist täiskohaga palkab	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mitte ühtegi</li> <li>0% - 10%</li> <li>10% - 20%</li> <li>20% - 30%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>30% - 40%</li> <li>40% - 60%</li> <li>60% - 80%</li> <li>80% - 100%</li> </ul>
K. Millised meetmed motiveeriksid teid vastu võtma rohkem praktikante?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Märkige rippmenüüst:               <ul style="list-style-type: none"> <li>Rahaline toetus</li> <li>Koolitustoetus</li> <li>Halduskoormuse vähendamine</li> <li>Ettevõtete vaheline ressursside ühendamise (ressursside jagamine ettevõtete rühmas)</li> <li>Suuremate ettevõtete kaasatus ja tugi</li> <li>Parem ja laialdasem juurdepääs potentsiaalsetele kandidaatidele</li> <li>Muu (täpsustage)</li> </ul> </li> </ul>	

*Teie õppepraktikate kvaliteedi ja tulemuslikkuse tagamine*

