



TÖÖANDJATE KESKLIIT  
ESTONIAN EMPLOYERS' CONFEDERATION

# EESTI HARIDUSE JA TÖÖTURU VAJADUSTE KOKKUSOBITAMINE

Tallinn 2015

## Sisukord

EESTI HARIDUSE JA TÖÖTURU VAJADUSTE KOKKUSOBITAMINE.....	1
Sisukord .....	2
Projekti tutvustus .....	3
1. Sissejuhatus .....	4
2. Ülevaade praktikakorraldusest ja töökohapõhisest õppes Eestis.....	6
2.1. Praktika.....	6
2.2. Töökohapõhine õpe .....	6
3. Uuringu üldosa .....	7
3.1. Metoodika .....	8
4. Uuringu tulemused.....	10
4.1. Uuringus osalenud ettevõtted .....	10
4.2. Koostöö kutsekoolidega .....	11
4.3. Töötajate hinnangud praktikakorraldusele .....	17
4.3.1. Kasu praktikandist .....	19
4.3.2. Praktikakohtade pakkumist takistavad tegurid.....	20
4.4. Töökohapõhine õpe ehk õpipõisiõpe .....	20
4.4.1. Õpipõiste taust ja edasine töö .....	22
4.4.2. Õpipõisi juhendamine .....	24
4.4.3. Ettevõtte motivaatorid töökohapõhise õppe läbiviimisel.....	25
4.4.4. Takistused töökohapõhise õppe läbiviimisel .....	28
4.4.5. Ettevõtete valmisolek pakkuda töökohapõhise õppe kohti.....	29
5. Uuringu kokkuvõte .....	31
LISA 1. Ankeet.....	31
LISA 2. Nimekiri kutsekoolidest, kellega tehakse koostööd õppekavade arendamisel .....	37

## Projekti tutvustus

Eesti Töandjate Keskliit andis oktoobris 2014 välja Töandjate Manifesti, milles kõige kaalukam osa on haridusküsimustel. Iseäranis olulisel kohal on Eesti hariduse ja tööturu tegelike vajaduste kokku sobitamine.

Eesti Töandjate Keskliidu liikmete huvi ja võimaluste kaardistamiseks praktikakohtade ja õpiposiõppe pakkumisel viidi läbi uuring. Uuringu läbiviija on Eesti Töandjate Keskliit, uuringu läbiviimist toetas Hasartmängumaksu Nõukogu.

Uuringu eesmärk on analüüsida praktika ja töökohapõhise õppe hetkeolukorda töandja seisukohast, selgitada välja, millised Eesti Töandjate Keskliidu liikmed pakuvad praktika ja töökohapõhise õppe kohti ja mis on ettevõtjate positiivsed kogemused ning probleemid praktikakohtade ja õpiposiõppe pakkumisel ning missugune on ettevõtjate valmisolek pakkuda praktikakohti ja õpiposiõpet. Samuti analüüsida, missugune on ettevõtjate koostöö koolidega, sh harulitute ja ettevõtete osalemine õppekavade arendamisel ning anda soovitusel koostöö parandamiseks õppekavade arendamisel.

## 1. Sissejuhatus

Eesti Tööandjate Keskliit on tööandjate organisatsioon, mis esindab majandusharude ühishuvisid euroopalikus sotsiaalmudelisel riigi ja rahvusvahelisel tasandil suhetes võimuorganite ja töövõtjate esindusorganisatsioonidega. Eesti Tööandjate Keskliit on ametiühingute partneriks töötasu alammäära kokkuleppimisel; nimetab ettevõtjate esindajad mitmetesse Eestis moodustatud koostööorganitesse, nagu Haigekassa nõukogu, Töötukassa nõukogu, Kutsekoda, töövaidluskomisjonid.

Tööandjate Keskliitu kuuluvad kõik peamised majandusharuliidud (2015. a juuli seisuga otseliikmeteks 22 haruliitu ja 77 ettevõtet). Meie liikmeskond on üleriigiline ja mitmekesine. Esindatud on nii tööstus- kui teenindussektor, väike- ja keskmise suurusega ettevõtted kui ka suurettvõtted.

Eesti Tööandjate Keskliit on Euroopa tööandjate katusorganisatsiooni BUSINESSEUROPE, rahvusvahelise tööandjate organisatsiooni The International Organisation of Employers (IOE) ja OECD ettevõtlus- ja tööstuskomitee The Business and Industry Advisory Committee (BIAC) liige ning osaleb Euroopa täiend- ja kutseõppe arendamise keskuse CEDEFOP juhtimises, olles selle halduskogu liige.

Keskliidu tegevusprioriteetide hulka kuuluvad tööjõu efektiivsuse tõstmine ja kutseharidussüsteemi arendamine ja selle maine tõstmine.

Tööandjad on seisukohal, et hariduse kvaliteedi tõstmiseks tuleb senisest enam kaasata tööandjaid hariduspoliitika planeerimisse ning teostamisse. Tööandjate ja õppeasutuste koostöö peab muutuma normiks, selles on ettevõtjate initsiatiiv sama oluline kui haridusasutuste oma. Eesti tööandjad on valmis osalema nii kutse- kui ka kõrghariduse õppekavade koostamisel ning õpiväljundite loomisel. Kutseõppe ja praktilise tööelu paremaks sidumiseks peetakse oluliseks lõimida õppeasutuste õppekavasse töökohapõhise ehk õpipoisiõppe vorm.

Eesti Tööandjate Keskliidu manifest on kooskõlas Eesti elukestva õppe strateegia 2020 programmidega, mis toetavad õppe võimaluste ja töömaailma vajaduste vastavusse viimist ja seavad eesmärgiks õppes osaluse kasvu saavutamist, samuti Eesti konkurentsivõime kavaga „Eesti 2020“, mis olulise arengusuunana näeb ette tööjõu väljaõppe vastavusse viimist kaasaegse tööturu vajadustega ning kutse- või kõrghariduse tasemel erialase haridusega inimeste osakaalu suurendamist. Ühtekuuluvuspoliitika fondide rakenduskavas tuuakse välja, et Eestis esinevad üheaegselt struktuurne tööjõupuudus ja kõrge tööpuudus. Struktuurse tööjõupuuduse oluliseks

põhjuseks on pädeva inimkapitali ebapiisavus. Samuti on prioriteetse suuna kirjelduses muu hulgas välja toodud, et probleemiks on tööandjate rahulolematuse koolilõpetajatega ehk üldoskuste ja praktilise kogemuse vähesus ning tööturu vajaduste ja haridussüsteemi pakutu ebakõla.

Õppekavades on praktika maht ebapiisav ning praktilise õppe osakaal ja praktikakorralduse tase on ebahühtlane nii kutse- kui ka kõrghariduses, mistõttu on oluline nii kutseõppes kui ka kõrghariduses pakutava õppe sisu vastavusse viimine kaasaegse tööturu vajadustega.

ILO (International Labour Office) on oma õpipoisiõpet analüüsivas ülevaates lisaks riigi tähtsusele õpipoisiõppe arendamisel rõhutanud sotsiaalpartnerite rolli - tööandjate ja töövõtjate esindajate head koostööd. Rahvusvaheline kogemus näitab, et õpipoisiõppe on tugevaim riikides, kus tööandjate esindusorganisatsioon teeb koostööd töövõtjate esindusorganisatsiooniga, ning mõlemad toetavad ja edendavad õpipoisiõppega seotud teemade arengut.

## 2. Ülevaade praktikakorraldusest ja töökohapõhisest õppest Eestis

### 2.1. Praktika

2014-2015 õppeaastal oli Eestis kutseõppes õppijaid üle 25 000, neist 583 on töökohapõhisel õppes.

Kõrgharidust omandas üle 50 000 üliõpilase. Kõik nad peavad kooli lõpetamiseks läbima praktika tööandja juures. See tähendab vajadust kümnete tuhandete praktikakohtade järele igal aastal.

Heade spetsialistide väljakujunemiseks on vaja praktikat, mis ühtlasi on noortele hea võimalus tulevase töökoha leidmiseks. Kutseõppeasutuses õppijatele enamate praktikakohtade pakkumist takistab nii tööandjate vähene informeeritus ja vähene koostöö koolidega kui ka kogemused, et kutseõppes õppivate noorte motivatsioon ja sotsiaalne küpsus jäävad alla tööandjate ootustele. Üldiselt soovivad tööandjad muuta kutseharidust tööturu vajadustele paremini vastavaks ning on valmis koostööks koolidega, kuid seni on enam oodatud, et algatus tuleks koolidelt.

Kõrghariduses on ette nähtud praktika, kuid määravaks on kõrgkoolide endi kehtestatud nõuded.

Võrreldes kutsehariduses kehtivate nõuetega on kõrghariduses praktika vähem reguleeritud.

Rakenduskõrghariduses on kehtestatud nõue, et praktika moodustaks õppest vähemalt 15%.

Eestis õpib üle 2500 välisüliõpilase. TTÜ välisüliõpilaste seas läbi viidud värske küsitlus näitab, et 54% vastanutest kaalusid õppekohta valides ka töökohavõimalusi Eestis („Motives for choosing a country of residence and expectations for future career“ Survey among foreign students of Tallinn University of Technology 2015).

Eesti kõrgkoolide 2012. aasta vilistlaste uuringu järgi on vaid pooled välismaalastest vilistlased käinud õpingute ajal praktikal, neist osad ikkagi välismaal. Praktikakoha leidmisel oli enamasti abiks ülikool. Kuid abi piirdus enamasti tudengitele võimalike praktikakohtade nimekirja kätte andmisega, edasi tuli neil ise koht välja kaubelda. Vaja on parandada ja arendada koostööd riigi, ülikoolide ja ka tööandjate vahel pakkudes välisüliõpilastele praktikakohti Eestis. Välisstudengite praktika läbiviimiseks ja nende tööle rakendamiseks on hädavajalik koostöö ettevõtjatega. Vaja on tugevdada kontakte ülikoolide ja ettevõtete vahel, et sobilike praktikakohtade arv oleks oluliselt suurem. Tööandjaid omakorda on vaja teavitada võimalusest kaasata praktikante, sealhulgas välisüliõpilasi oma ettevõtete arendamisse.

### 2.2. Töökohapõhine õpe

Eestis alustati kutseõppes töökohapõhise õppe piloteerimist 2002. aastal. Alates 2006. aastast on töökohapõhine õppevorm kutseõppeasutuse seaduses õiguslikult reguleeritud. 2005-2008 rakendati ESF projekti „Töökohapõhise õppevormi (õpipoisikoolituse) rakendamine kutseharidussüsteemis“, kus osales 870 õpipoissi ja 185 ettevõtet. Tänapäevaks õpib igal aastal töökohapõhisel õppevormis 2%

kõigist kutseõppe õpilastest (2013-2014 õppeaastal ca 580 õpilast 256 tööandja juures). 2015-2016 õppeaastaks sooviksid kutsekoolid RKT raames ligi 1200 õpipoisi kohta.

Uuring „Kutseharidus ja muutuv tööturg“ (Praxis 2013) näitab, et töökohapõhisest õppevormist on teadlik 28% küsitatud ettevõtetest, sh 42% enam kui 250 töötajaga ettevõtetest. Sama uuringu järgi on ettevõtted valmis pakkuma töökohapõhist õpet, kui riik kompenseerib õppetööle tehtud kulutused ja/või kui õppur jääb ettevõttesse tööle.

Senise kogemuse põhjal on töökohapõhise õppe rakendumise peamiseks probleemideks tööandjate madal teadlikkus ja valmisolek ja ka kutseõppeasutuste ebapiisav valmisolek. Samuti on puudu süsteemsusest ja järjepidevusest, pärast 2005-2008 rakendatud projekti lõppu ei ole keskselt tegeldud selle õppevormi reklaamimise ja eestvedamisega.

Töökohapõhises õppes omandab õppija ehk õpipoiss suure osa õppekava õpiväljunditest ettevõttes ettevõttepoolse juhendaja juhendamisel, millele lisandub teadmiste omandamine õppeasutuses. Ettevõttepoolsed juhendajad vajavad eraldi ettevalmistust oskuslikuks juhendamiseks.

Eesti Tööandjate Keskliit viis õpipoisiõppe käivitamisel 2005-2006.a. ESF meetme 1.1 Tööjõu paindlikkust, toimetulekut ja elukestvat õpet tagav ning kõigile kättesaadav haridussüsteem raames läbi projekti „Õpipoiste“ koolitajate koolitus. Käesoleval aastal alustab Eesti Tööandjate Keskliit koos Läti, Leedu, Eesti, Soome ja Norra partneritega Erasmus+ projektis õpipoisiõppe töökohapoolsete juhendajate koolitusvajaduse selgitamiseks ja õppematerjalide koostamiseks.

Viimasel 3 aastal on töökohapõhises õppes õppinud keskmiselt 570 õppurit aastas. Õpipoiste arv ei ole suurenenud ettevõtete, kutsekoolide ja õppurite vähese huvi ja teadlikkuse tõttu töökohapõhisest õppest.

### 3. Uuringu üldosa

Keskliidu otseliikmete ja haruliitude liikmete hulgas viidi läbi uuring praktikantide kasutamise kogemusest. Uuringu eesmärk oli selgitada välja, mis on ettevõtjate probleemid ja valmisolek seoses praktikakohtade ja õpipoisiõppe pakkumisega, luua ülevaade ja andmebaas ettevõtetest, kes on valmis olema praktikabaasiks.

Koostati ülevaade koostööst õppekavade arendamisel: Millised ametikoolid teevad ettevõtjate ja haruliitudega koostööd õppekavade arendamisel. Kuidas koostööd tehakse?

Esitatakse ettepanekud koostöö parandamiseks.

### 3.1. Metoodika

Praktikakorraldust ja õpipoisiõpet puudutav uuring viidi läbi kolmes etapis:

**Esimeses etapis** kaardistati ETTK töörühmas õpipoisiõppega seotud peamised probleemid ETTK liikmete hulgas. Veebiankeedi õpipoisiõpet puudutavaid küsimusi ja valikvastuseid koostades võtsime arvesse tööandjate haridusrühmas laekunud informatsiooni ja varasemaid küsitlusi, samuti Haridus- ja Teadusministeeriumi töörühmas esile toodud problemaatikat ning Eesti Tööandjate Keskliidu koostööpartnerite analüüse, sh CEDEFOP-i ja BUSINESSEUROPE´i koostatud ülevaateid kutseharidusest ja töökohapõhisest õppest maailmas.

**Teises etapis** viidi läbi veebiküsitlus.

Tööandjatelt andmete kogumiseks kasutasime elektroonilist küsitlust. Koostasime 32 küsimusest koosneva veebiküsitluse ankeedi, kus olid nii struktureeritud (valikvastustega), kui avatud küsimused (ilma valikvastusteta).

Tahtsime teada saada küsitlusele vastaja taustaandmed, ettevõtte senise kokkupuute praktika läbiviimisega ja õpipoisiõppega; samuti koostööst kutsekoolidega ja osalemisest õppekavade koostamisel. Samuti soovisime teada saada tööandjate hinnanguid ja soovitusi.

Uuringu valim koosneb Eesti Tööandjate Keskliidu liikmetest. Välja jäid keskliitu kuuluvad haridusasutused Tartu Ülikool, Tallinna Tehnikaülikool, Tallinna Tehnikakõrgkool, EBS Education ja Mainor. Oluline on Eesti Tööandjate Keskliidu haruliitude roll küsitlusele vastamisel.

Palve küsitluses osaleda saatsime e-kirjaga meie haruliitude juhtidele ja ettevõtetele, kes on meie otseliikmed. Veebiankeedi täitmise tähtajaks määrasime 15 päeva, vastamisaktiivsuse suurendamiseks kordasime uuringus osalemise palvet e-kirja teel ja seejärel telefonivestluse käigus. Andsime küsitlusest teada Eesti Tööandjate Keskliidu infokirjas.

**Kolmandas etapis** koostati uuringuraport. Küsitlusele laekunud vastustest korduvvastuste ja poolikute ankeetide eraldamise järel võtsime arvesse 90 vastust. Analüüsisime praktika ja töökohapõhise õppe hetkeolukorda tööandja seisukohast:

- Selgitasime välja, millised Eesti Tööandjate Keskliidu liikmed pakuvad praktika ja töökohapõhise õppe kohti ja mis on ettevõtjate positiivsed kogemused ja probleemid praktikakohtade ja õpipoisiõppe pakkumisel (sh koostöö koolidega)

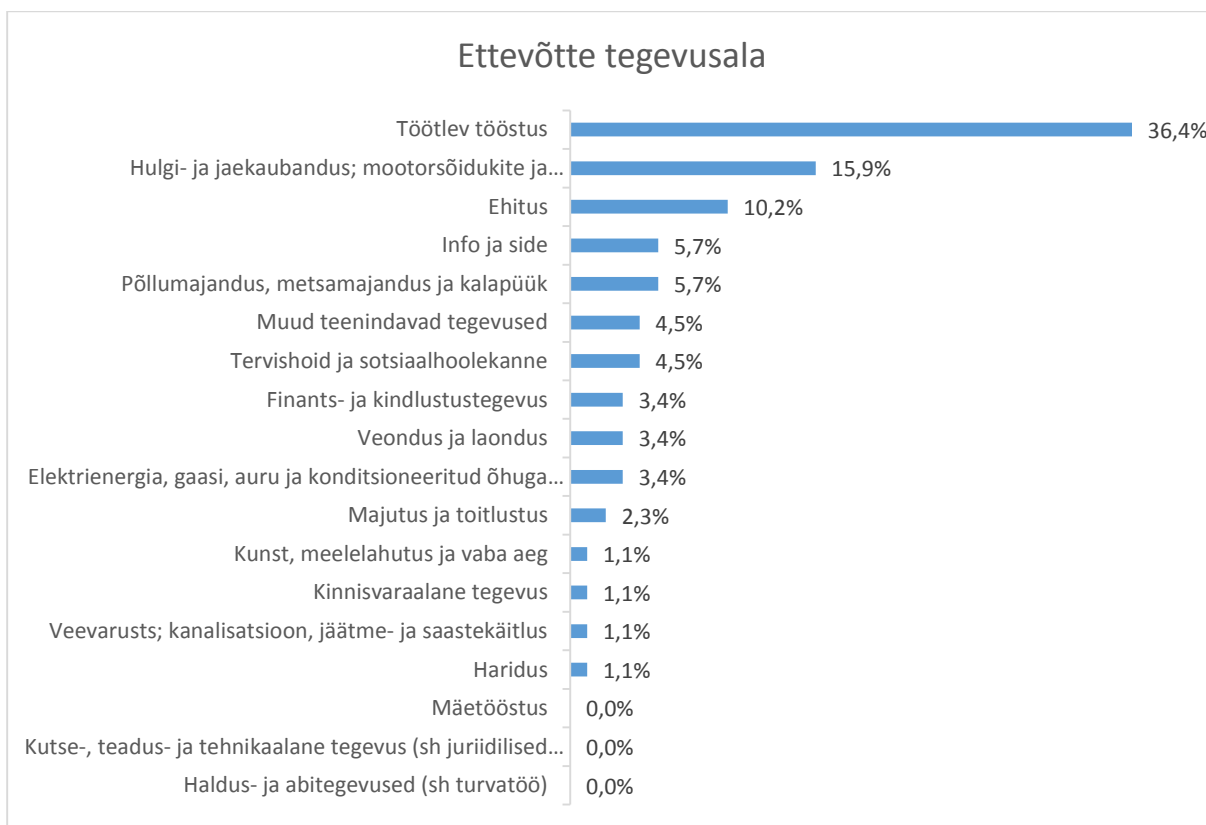


- Selgitasime välja, missugune on ettevõtjate valmisolek pakkuda praktikakohti ja õpipoisiõpet
- Koostasime soovitusel praktikakorralduse paremaks läbiviimiseks
- Selgitasime välja, missugune on ettevõtjate koostöö koolidega ning haruliitude ja ettevõtete osalemine õppekavade arendamisel. Selgitasime välja, millised kutseõppeasutused teevad ettevõtjate ja haruliitudega koostööd õppekavade arendamisel
- Koostasime soovitusel koostöö parandamiseks õppekavade arendamisel

## 4. Uuringu tulemused

### 4.1. Uuringus osalenud ettevõtted

36,4% küsitlusele vastanute tegevusala on töötlev tööstus, 15,9% hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrataste remont ning 10,2% ehitus. Ettevõtete jaotus tegevusala järgi on näha Joonisel 1.



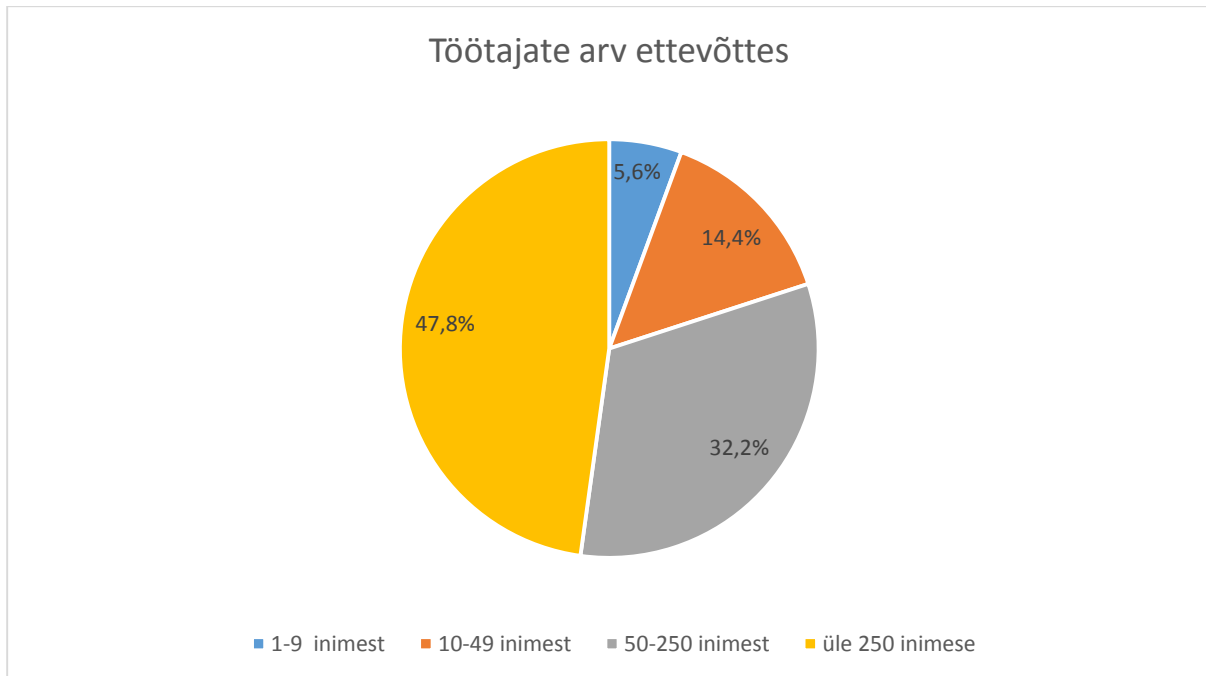
Joonis 1. Ettevõtete tegevusalad

Eesti Töandjate Keskliit esindab nii väike- ja keskmise suurusega ettevõtteid kui ka suurettevõtteid. Küsitlusele vastanutest ligi pooled on ettevõtted, kus töötab üle 250 inimese (vastavalt 47,8%). 32,2% ettevõttes töötab 50-250 inimest, 14,4% ettevõtetes 10-49 ja 5,6% vastanutest olid 1-9 töötajaga mikroettevõtted (vt Joonis 2).

Vaadeldes küsitlusele vastanud kolme suuremat tegevusala gruppi:

- töötleva tööstuse ettevõtetest on 6,2% 10-49 töötajaga, 46,9% on 50-250 töötajaga ning üle 250 töötajaga samuti 46,9%;

- hulgi- ja jaekaubanduse ning mootorsõidukite ja mootorrataste remondi ettevõtetest on 7,2% 10-49 töötajaga, 35,7% on 50-250 töötajaga ning 57,1 % üle 250 töötajaga;
- vastanud ehitussektori ettevõtetest 33,3 % on 50-250 töötajaga, 22,2 % 1-9 töötajaga, 22,2% 10-49 töötajaga ja samuti 22,2% üle 250 töötajaga.



Joonis 2. Töötajate arv

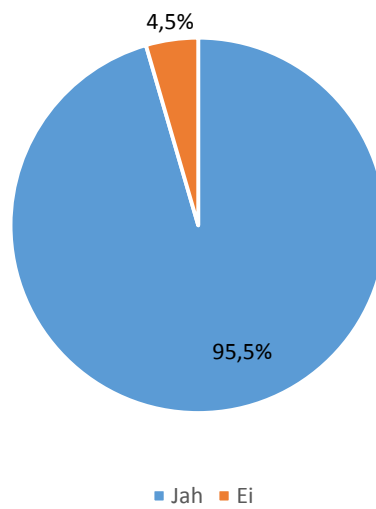
#### 4.2. Koostöö kutsekoolidega

Küsitlusele vastanud ettevõtjad on teadlikud, millistes kutseõppeasutustes õpetakse nende ettevõtete tegevusalade jaoks sobilikke erialasid. Vastavale küsimusele vastas jaatavalt 95,5% ja eitavalt 4,5% vastanutest (vt Joonis 3). Üle poolte vastanutest nimetas vähemalt ühe kutsekooli, kellega tehakse koostööd õppekavade arendamisel. Töötleva tööstuse ettevõtetest ei tee kutsekoolidega mingit koostööd 3,1%, hulgi- ja jaekaubanduses 14,3% ja ehituses 11,1%. Koolide nimekiri, kellega tehakse koostööd õppekavade arendamisel, on toodud Lisas 2.

Joonis 4 näitab, et 65,6 % vastanud ettevõtetest ei leia kutseõppeasutuste lõpetanute hulgast piisaval hulgal vajalikke töötajaid, 24,4% leiab ja 10 % vastanutest ei oska öelda.

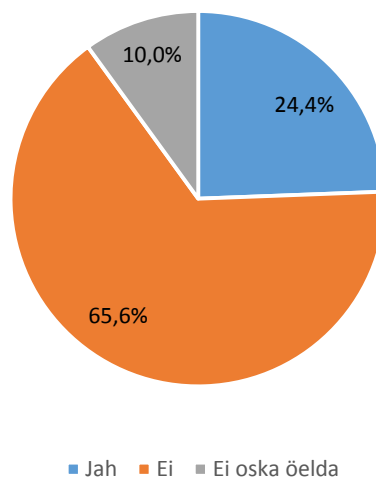
95,6% ettevõtetest tegeleb ise uute töötajate väljaõpetamisega (vt Joonis 5). Kõige enam tegelevad ise uute töötajate koolitamisega kaubandusettevõtted (100% vastanutest).

Kas teate, millistes kutseõppeasutustes õpetatakse teie ettevõtte tegevusalade jaoks sobilikke erialasid?

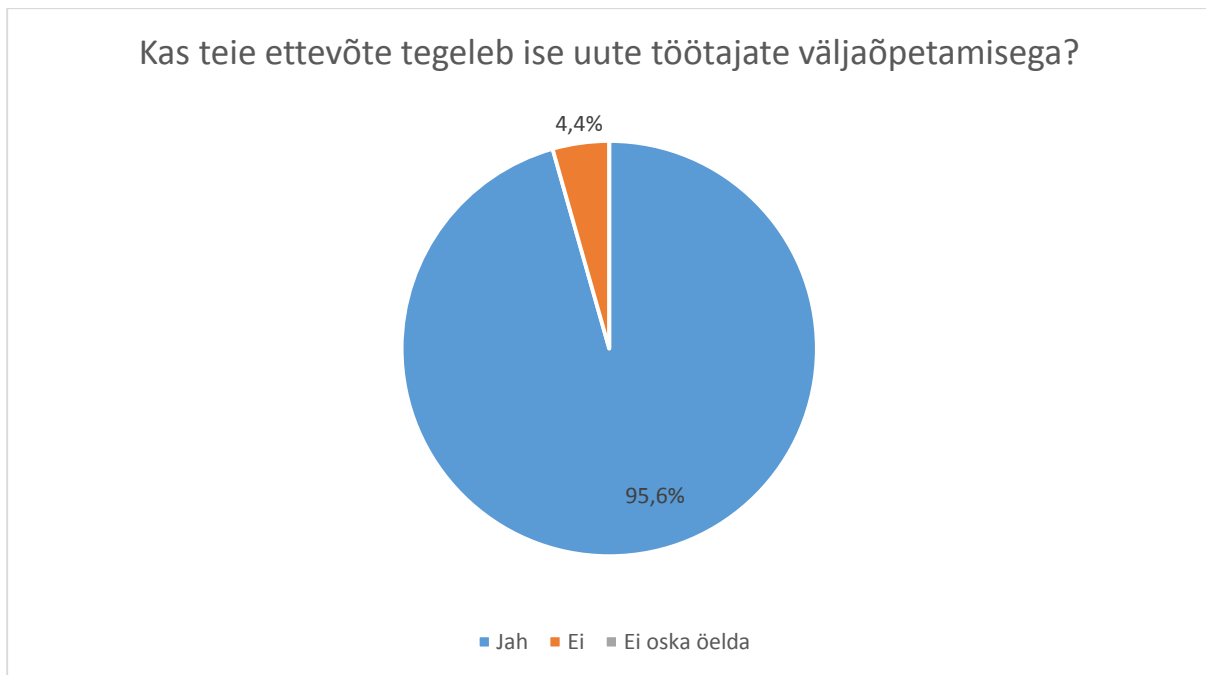


Joonis 3. Teadlikkus erialade õpetamise kohta kutseõppeasutustes

Kas ettevõtte leiab kutseõppeasutuste lõpetajate seast piisaval hulgal vajalikke töötajaid?

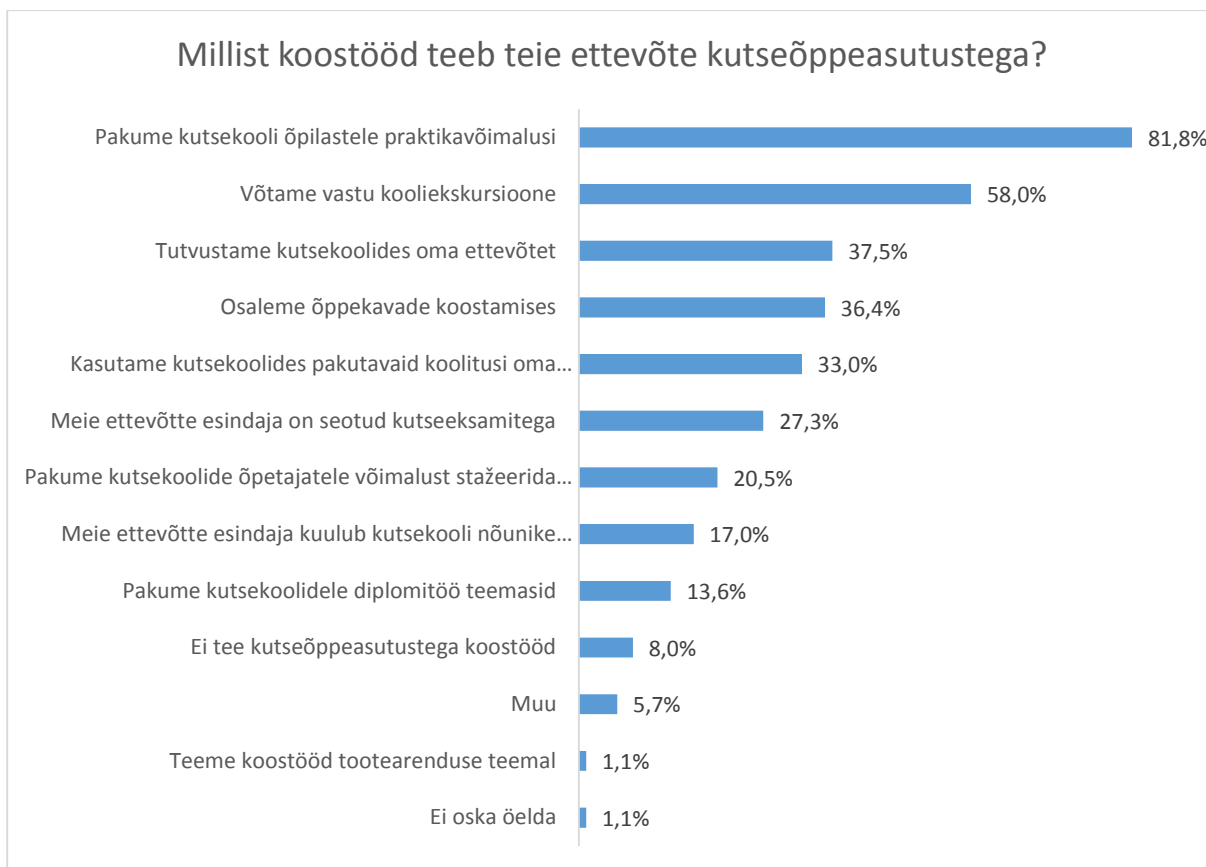


Joonis 4. Vajalike töötajate leidmine



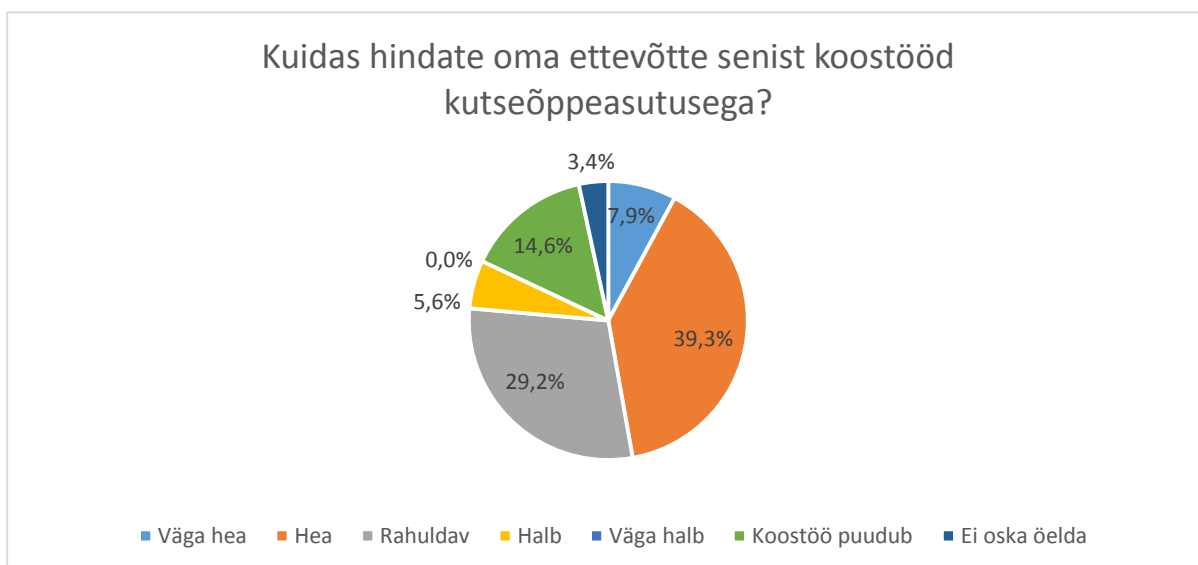
Joonis 5. Uute töötajate väljaõpetamine

Uurides, millist koostööd teevad ettevõtted kutseõppeasutustega, andsime ette vastusevariandid palvega ära märkida kõik sobivad vastused, samas jätsime ka võimaluse lisada omapoolne kommentaar. Enim valitud vastused on: kutsekooli õpilastele praktikavõimaluste pakkumine (81,8%), kooliekskursioone vastuvõtmine (58,0%), kutsekoolides oma ettevõtte tutvustamine (37,5%) ja õppekavade koostamises osalemine (36,4%). 33,0% vastajatest märkis ära, et kutsekoolides pakutavaid koolitusi kasutatakse oma töötajate ametioskuste täiendamiseks ning 27,3%, et ettevõtte esindajad on seotud kutseksamitega (vt Joonis 6).



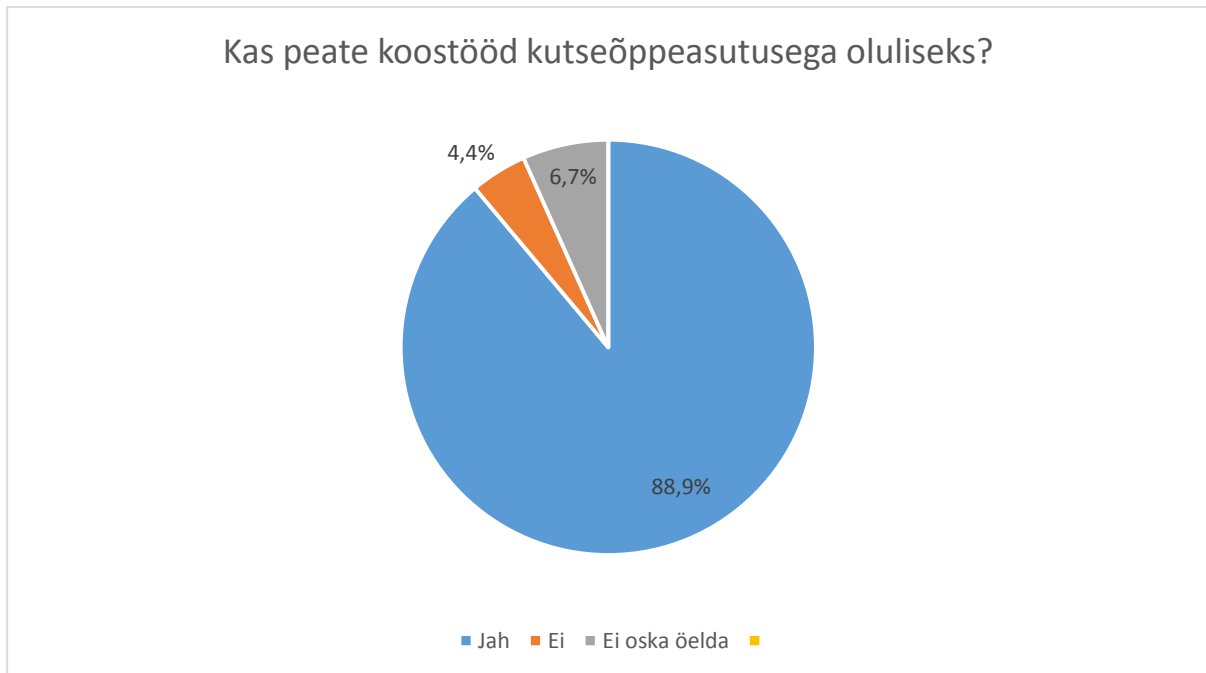
Joonis 6. Koostöö kutseõppeasutustega

Senist koostööd kutseõppeasutustega hindavad 7,9% vastanud ettevõtetest väga heaks; 39,3% heaks; 29,2% rahuldavaks; 5,6% halvaks ja 14,6% -l puudub koostöö. 3,4% vastanutest ei osanud kutsekoolidega tehtavale koostööle hinnangut anda, väga halvaks ei hinnanud koostööd ükski vastaja (vt Joonis 7).



Joonis 7. Hinnang koostööle kutseõppeasutustega

Ettevõtjad leiavad, et ettevõtete ja kutsekoolide vahelise koostöö on oluline (88,9% vastanutest – Joonis 8). Koostööd kutsekoolidega peab eriti oluliseks töötlev tööstus – 100% vastajatest. Mõnede kutsekoolidega on ettevõtetel välja kujunenud tihe ja hea koostöö, kuid mõned kutsekoolid ei võta neile esitatud koostööpakkumisi vastu. Üldiselt leitakse, et koostöö parandamiseks peaksid eeskätt koolid olema initsiatiivikamad koostöökohtade kokkuleppimisel, kuid ka ettevõtted ise võiksid oma soovidest koolidele julgemalt teada anda.

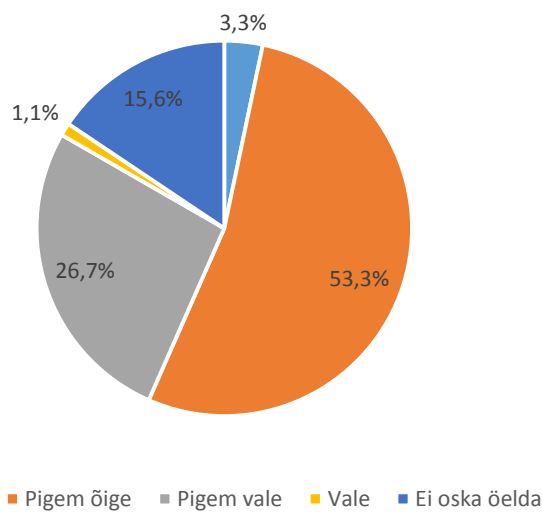


Joonis 8. Koostöö olulisus

Vastustest lahtisele küsimusele koostöö parandamisvõimaluste kohta, selgus, et tööandjad soovivad olla senisest enam kaasatud õppekavade koostamisse, et saavutada õppekavade parem vastavus tööturu vajadustele.

3,3% vastanutest peab väidet, et kutsehariduse õppekavad vastavad nende ettevõtte vajadustele õigeks, 53,3 % pigem õigeks, 1,1% valeks ja 26,7% pigem valeks. 15,6% vastanutest ei osanud antud küsimusele vastata (vt Joonis 9). Töötleva tööstuse ettevõtted, kes peavad koostööd kutsekoolidega eriti oluliseks, andsid samale väitele järgmise hinnangu: õige – 3,1% vastanutest, pigem õige -53,1%, pigem vale 34,4% ja ei oska öelda- 9,4%.

Palun hinnake väidet „Kutsehariduse õppekavad vastavad meie ettevõtte vajadustele“



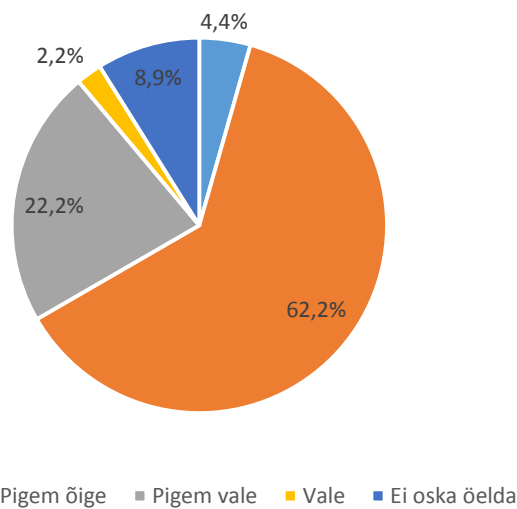
Joonis 9. Kutsehariduse õppekavade vastavus ettevõtte vajadustele

Üldiselt peetakse kutsekoolide lõpetajate teadmiste ja oskuste taset piisavaks, et õpitud erialal tööle asuda (4,4 % peab väidet õigeks ja 62,2% pigem õigeks), arvamusel, et selline väide on vale või pigem vale on vastavalt 2,2 ja 22,2% vastanutest, 8,9% ei oska väitele hinnangut anda (vt Joonis 10).

Ehitusala ettevõtted on oma arvamuses keskmisest kriitilisemad: väidet peab pigem õigeks 55,5%, pigem valeks 33,3% ja ei oska öelda 11,1%. Kaubandusettevõtetest 78,6% on arvamusel, et kutsekoolide lõpetajate teadmised ja oskused on sobilikud õpitud erialal tööle asumiseks, samas on 71,4% kaubandusettevõtetest kindlad, et nad ei leia kutseõppeasutuste lõpetajate seast piisaval hulgal uusi töötajaid.



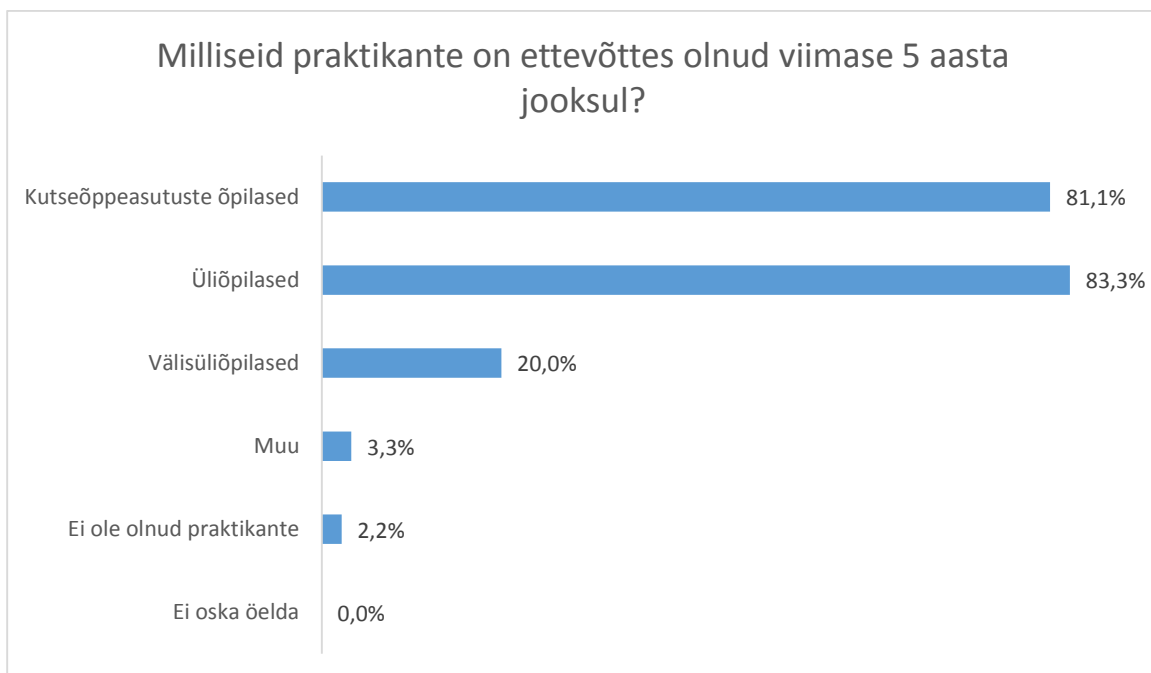
Palun hinnake väidet „Kutsekooli lõpetajatel on vajalikud teadmised ja oskused, et õpitud erialal tööle asuda.“



Joonis 10. Kutsekooli lõpetajate teadmised ja oskused

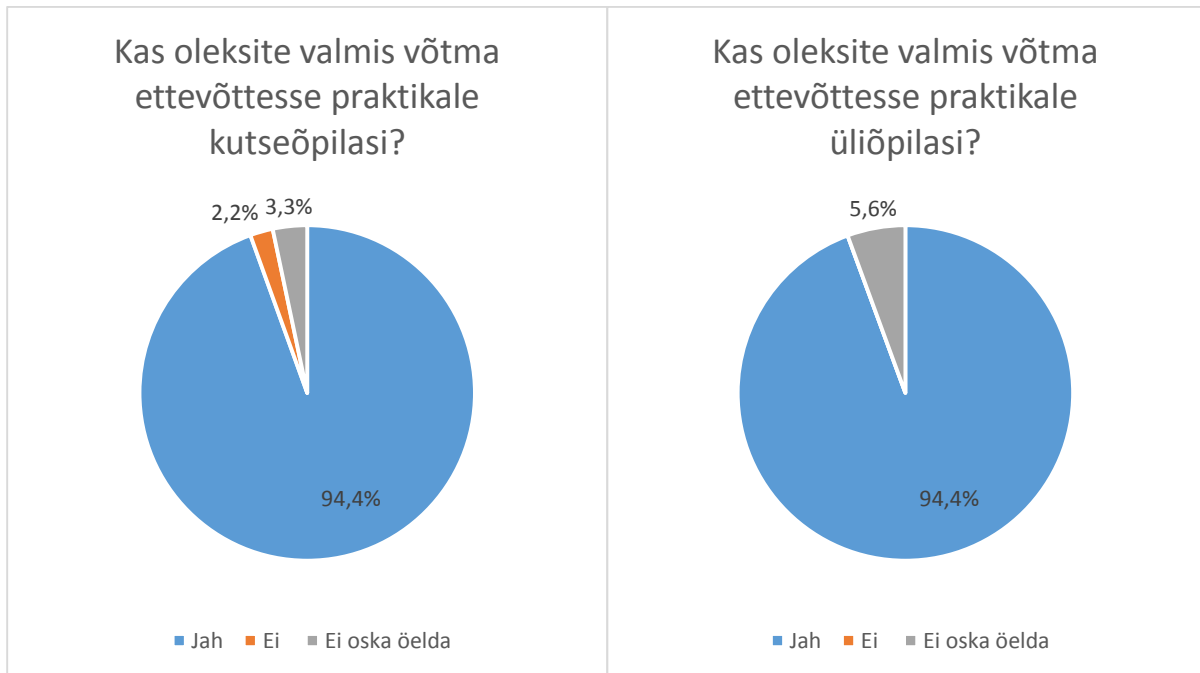
#### 4.3. Tööandjate hinnangud praktikakorraldusele

Vaid 2,2% küsitluses osalenud ettevõtetest ei ole viimase viie aasta jooksul kogemust praktikantidega (vt Joonis 11). 83,3% ettevõttes on praktikal olnud üliõpilased ja 81,1%-s kutseõppeasutuste õpilased. 20,0% ettevõtet on olnud praktikakohaks välisüliõpilastele.



Joonis 11. Praktikantide taust

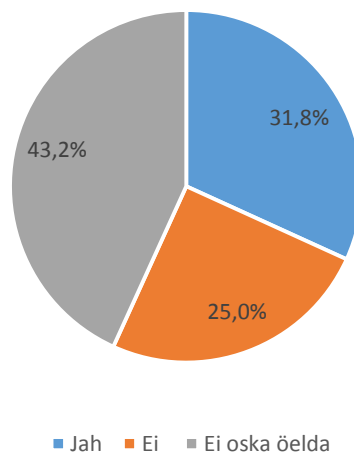
Joonised 12 ja 13 näitavad, et 94,4 % vastanutest võtaksid praktikale meelsasti nii kutsekoolide õpilasi kui ka üliõpilasi.



Joonis 12. Valmidus võtta praktikale kutseõpilasi    Joonis 13. Valmidus võtta praktikale üliõpilasi

Vastavalt „Work in Estonia - välisspetsialistide Eestisse kaasamise tegevuskavale 2015–2016“ tuleb kaasata Eestis õppivaid välisüliõpilasi koostööle Eesti ettevõtjatega, seepärast küsisime oma liikmetelt, kas nad oleksid huvitatud välisüliõpilastele praktikakohtade pakkumisest. Ligi kolmandik vastanud ettevõtetest on valmis võtma välisüliõpilasi praktikale, neljandik vastanutest ei ole sellisest võimalusest huvitatud, ülejäänud ei osanud küsimusele vastata (vt Joonis 14).

### Kas teie ettevõtte on huvitatud välisüliõpilasele praktikakoha pakkumisest?

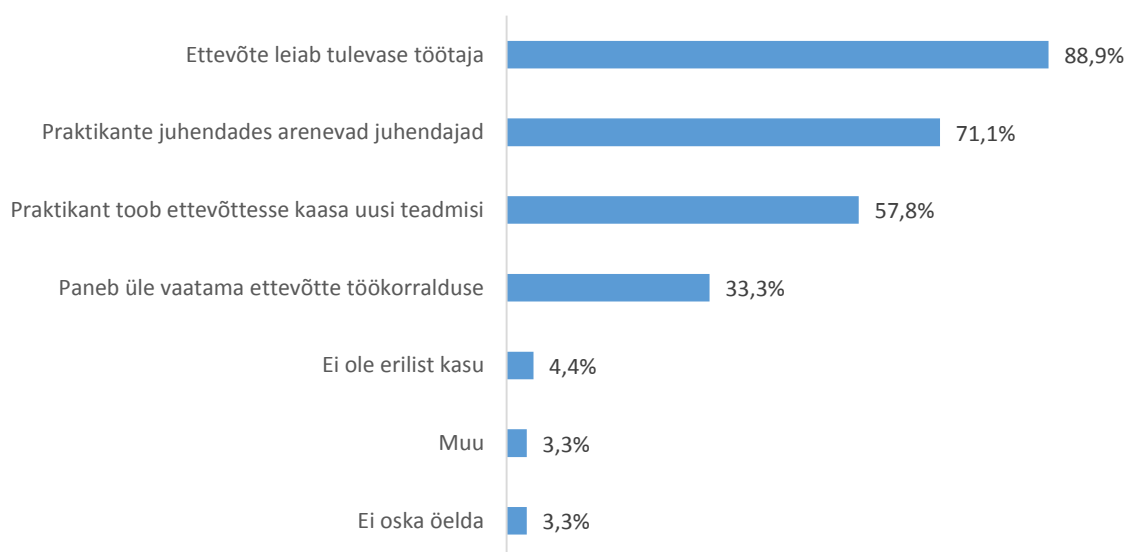


Joonis 14. Valmidus võtta praktikale välisüliõpilasi

#### 4.3.1. Kasu praktikandist

Uurides, mida toovad ettevõtted praktikantide võtmises kasuna esile, andsime ette vastusevariandid, paludes ära märkida kõik sobivad vastused. Jätsime ka võimaluse ise vastust täiendada. Joonis 15 näitab, et 88,9% vastanutest leidis, et praktikandist võib tulevikus saada ettevõtte töötaja, 71,1% arvates arenevad praktikante juhendades ka juhendajad ise, 57,8% arvates toob praktikant koolist kaasa uusi teadmisi, 33,3% vastanute arvates paneb praktikandi võtmine üle vaatama ettevõtte töökorraldust. 4,4% arvates ei ole praktikantidest erilist kasu. 3,3% arvates ei ole muud kasu.

### Millist kasu näete praktikandi võtmisest?



Joonis 15. Kasu praktikandist

#### 4.3.2. Praktikakohtade pakkumist takistavad tegurid

Praktikakohtade pakkumist takistavad tegurid võib jagada 3 gruppi: ressursipuudus, praktikakorralduse puudused ja ettevõtete eripärad.

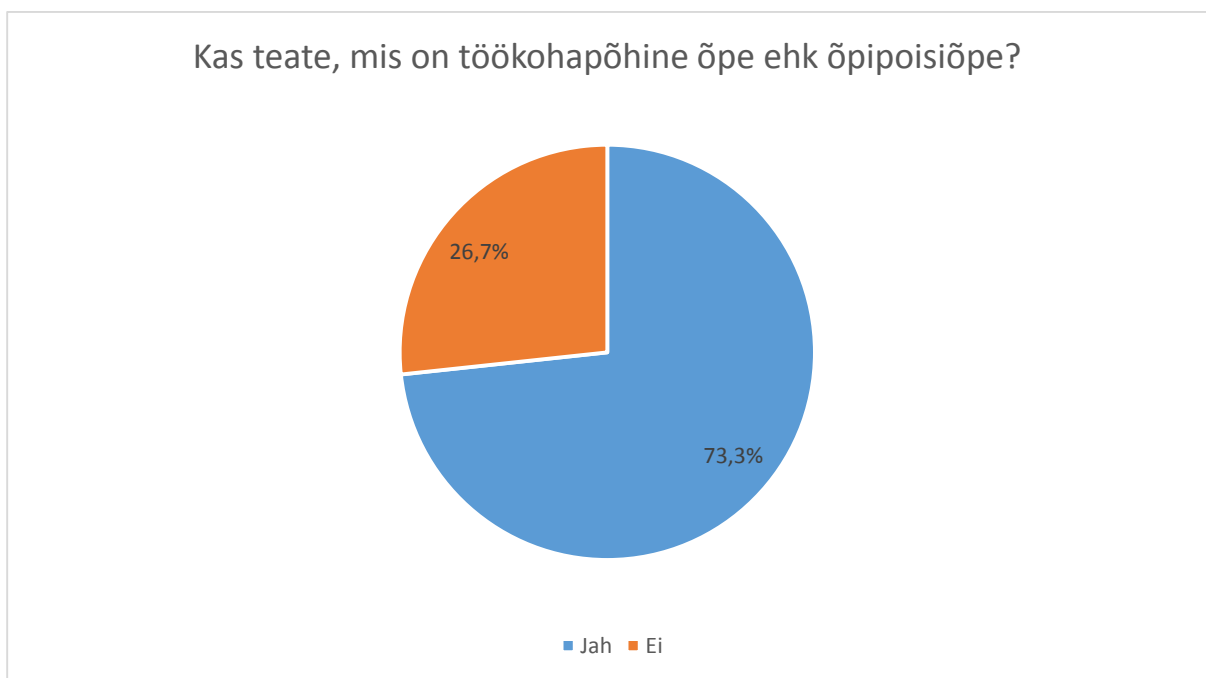
- Ressursipuudus: tööandjad tõid esile, et praktikakohtade pakkumist takistab võimalike juhendajate suur töökoormus, mistõttu ei ole aega praktikantide juhendamiseks; napib võimalusi maksta täiendavate kulude eest, mis praktikandi võtmisega kaasnevad (lisatöö, juhendamisetasu, praktikandi töötasu ning sõidu –ja elamiskulud). Samuti võib takistuseks olla ruumipuudus, mis ei võimalda praktikandile sisse seada töökohta.
- Praktikakorralduse puudused: sageli ei sobi praktika ajad ettevõttele - näiteks hooajalistel töödel oleks ettevõttel võimalik rakendada praktikante, kuid ajad võivad kattuda eksamisessiooni või koolivaheajaga. Üliõpilaste praktika on sageli suvel, kui ettevõtetes on puhkused ja võimalused juhendajate leidmiseks piiratud. Ettevõtted eelistavad praktikakohti pakkuda enda põhitegevusaladel ja tunnistavad, et kohati on praktikantidel liiga suur huvi nende üksuste vastu, mis ei ole ettevõtte põhitegevusalad. Näiteks laomajanduse ja logistika eriala praktikante saab mööblitootmise ettevõtte vastu võtta vähem kui on tahtjaid, sest praktika ei tohi häirida üksuse igapäevast töörütmi. Praktikakoha leidmine on enamasti praktikandi kohustus ja selline korraldus ei taga, et valitud ettevõtte on praktika eesmärkide saavutamiseks sobiv. Õppekavad erinevad tegelikust elust, praktikaeesmärgid on praktikantide jaoks ebaselged. Praktikantide huvi töötleva tööstuse vastu on vähene. Praktikajuhendajate ja -koordinaatorite omavaheline suhtlemine on puudulik nii praktika ajal kui selle järel, praktika tagasisidestamine on nõrk, enamasti esitatakse kirjalik praktika aruanne, praegu veel harvadele praktika kaitsmistele ettevõttepoolseid praktikajuhendajaid ei kutsuta.
- Ettevõtete eripärad: töödele kehtivad vanuselised piirangud, tehnilised või kompetentsinõuded. Praktikaprogramm võib eeldada juurdepääsu ärisaladustele, mida ettevõtte ei saa lubada. Pole piisavalt töid ja tellimusi praktikantide rakendamiseks. Kliendid ei tarvitse soovida (ehitus)objektile väheste oskustega praktikanti, kes töötab aeglaselt ja võib teha vigu.

#### 4.4. Töökohapõhine õpe ehk õpipõisõpe

Küsitluses ei andnud me eelnevalt mõistete selgitust, hoidsime küsimustes eraldi praktikakorralduse ja töökohapõhise õppe ning kasutasime sõnastuses täpseid termineid.

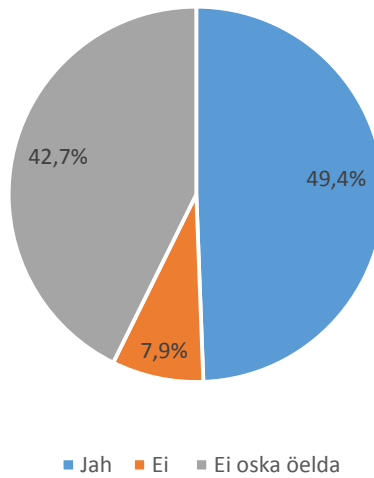
Alustuseks küsisime, kas ettevõtjad teavad, mis on töökohapõhine ehk õpipoisiõpe. 73,3% vastanutest vastasid küsimusele jaatavalt, 26,7% ei teadnud neid mõisteid (vt Joonis 16).

Ligi neljandik vastanutest on otseselt kokku puutunud töökohapoolse õppe ehk õpipoisiõppega, olles selle õppevormi pakkuja (vt Joonis 18). Alaliitude esindajad on seotud õppekavade koostamisega, samuti on Eesti Töandjate Keskliit oma liikmeid informeerinud töökohapõhisest õppest ehk õpipoisiõppest ning selle õppevormi käivitumisel viinud läbi töökohapoolsete juhendajate koolitusprojekti. Arvestades, et Eestis tervikuna ei ole õpipoisiõpe laialt tuntud (Praxise 2013. aastal teostatud uuringu „Kutseharidus ja muutuv tööturg“ järgi on töökohapõhisest õppevormist teadlikud 28% küsitatud ettevõtetest, sh 42% enam kui 250 töötajaga ettevõtetest), võivad sellele küsitlusele vastanute kogemused ja informeeritus selgitada antud positiivsete vastuste suurt ülekaalu ja valmisolekut pakkuda ise töökohapõhist õpet (vt Joonis 17).



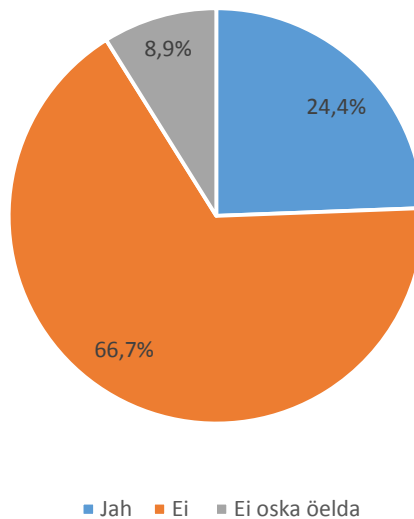
Joonis 16. Teadlikkus õpipoisiõppest

Kas teie ettevõtte on töökohapõhisest õppest ehk õpipoisiõppest huvitatud?



Joonis 17. Huvi õpipoisiõppe vastu

Kas teie ettevõttes on olnud õpipoisse?



Joonis 18. Õpipoisiõpetes

#### 4.4.1. Õpipoiste taust ja edasine töö

Enamasti on ettevõtte õpipoiste näol tegemist ettevõtte juba olemasolevate töötajatega, keda koolitatakse täiendavalt kutseõppeasutuses, et tõsta nende kompetentsi (vt Joonis 19).

Töötlevas tööstuses on neljandik ettevõtetest kasutanud õpipoisiõpet, 75 % õpipoisiõppe kohtadest on kasutatud oma olemasolevate töötajate koolitamiseks ja 25% kutsekoolis töökohapõhise õppevormi valinud õppijatele ameti õpetamiseks.

Hulgi- ja jaekaubanduse ning mootorsõidukite remondiga tegelevates ettevõtetest on õpipoisse olnud pooltel, neist 85,7% oma töötajad ning 14,3% kutsekoolist suunatud õppijad.

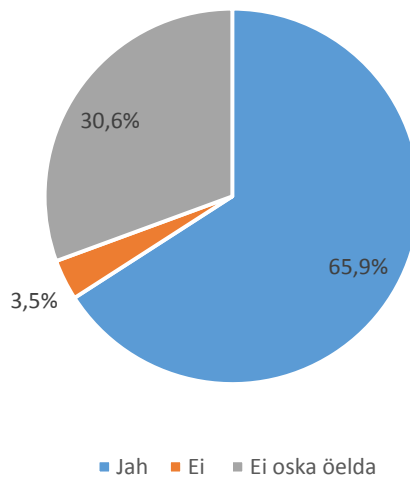
Ehitusettevõtetest on töökohapõhist õpet pakkunud kolmandik, enamus ehitussektori õpipoistest (33,3%) tulid ettevõttesse kutsekoolist.

Küsitlusele vastanutest 65,9% peavad oluliseks, et ettevõttes juhendatav õpipoiss jätkaks õpingute lõppemisel nende ettevõttes töötamist (vastavalt töötlevas tööstuses 75%, kaubanduses 64,3% ja ehituses 66,7%), 3,5% ei pea seda oluliseks. 30,6 % ei oska antud küsimusele vastata, sealjuures nii vastanutest enamus vastas eelnevalt, et nad ei tea sellest õppevormist (vt Joonis 20).



Joonis 19. Õpipoiste taust

Kas peate oluliseks, et teie ettevõttes juhendatav õpipoiss jätkaks õpingute lõppemisel teie juures töötamist?



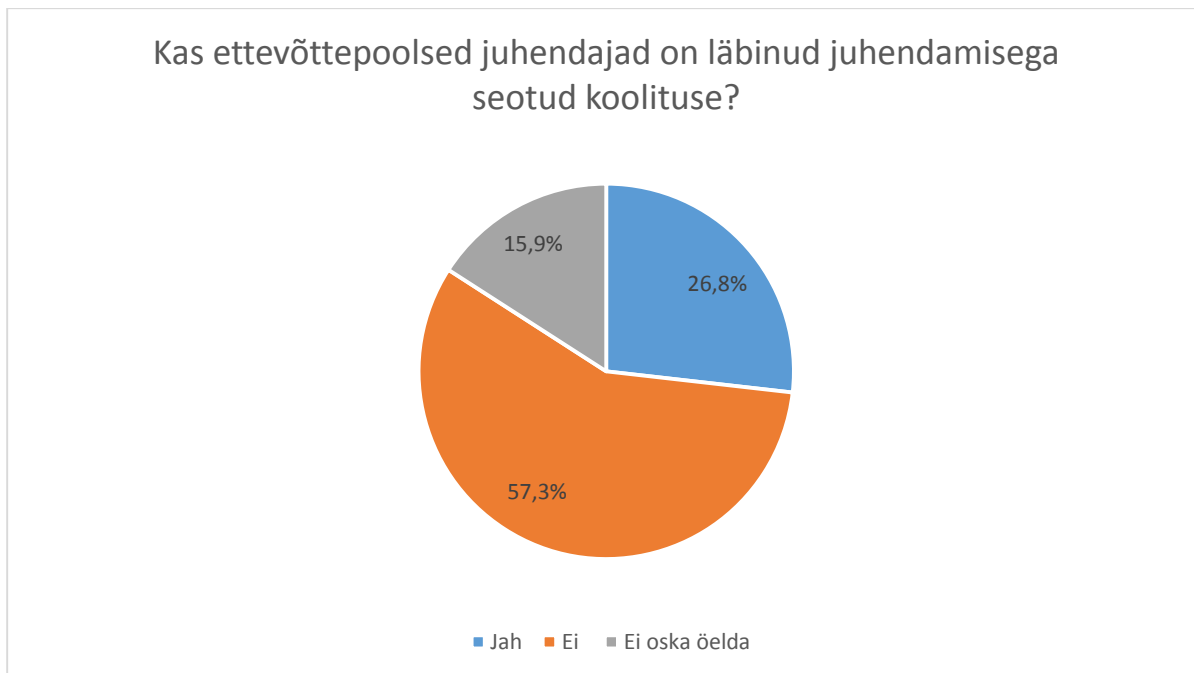
Joonis 20. Õpipoisi jätkuv töötamine ettevõttes

#### 4.4.2. Õpipoisi juhendamine

Vastavalt töökohapõhise õppe rakendamise korrale määratakse õpilasele koolipoolne juhendaja ja töökoha poolne juhendaja, arvestades nende määramisel erialast ja pedagoogilist pädevust. Ühel töökohapoolsel juhendajal võib samaaegselt olla kuni neli juhendatavat õpilast. Kooli ülesandeks on tagada juhendajate ettevalmistus töökohapõhises õppes õppijate juhendamiseks, lähtuvalt töökohapõhise õppe spetsiifikast.

Töörühmades (nii Tööandjate haridusrühmas, kui ka Haridus- ja Teadusministeeriumi töökohapõhise õppe töörühmas) on eelnevalt välja toodud, et nii praktika kui õpipoisiõppe edukaks läbiviimiseks vajavad töökohapoolsed juhendajad koolitusi. Täpsustamaks probleemi ulatust, küsisime, kas ettevõttepoolsed juhendajad on läbinud juhendamiselase koolituse. Joonis 21 näitab, et 26,8% ettevõtetes on juhendajad vastava koolituse läbinud, 57,3% ei ole, 15,9% vastanutest ei osanud küsimusele vastata. Töökohapoolsed juhendajad on vastava koolituse läbinud 25,0%-s töötleva tööstuse ettevõtetes, 35,7% kaubandusettevõtetes ja 11,1% ehitusettevõtetes.





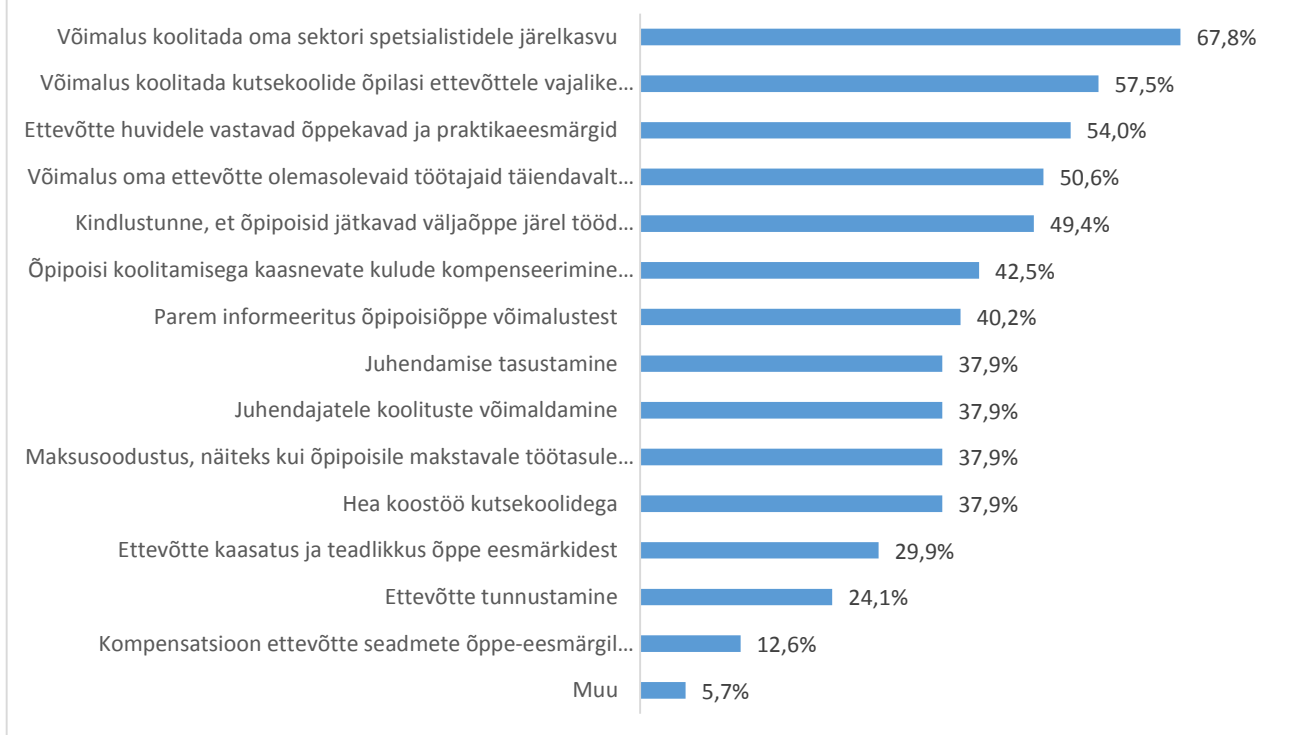
Joonis 21. Juhendajate ettevalmistus

#### 4.4.3. Ettevõtte motivaatorid töökohapõhise õppe läbiviimisel

*Palusime tööandjatel ära märkida kuni 5 olulisemat põhjust, mis motiveeriks ettevõtet läbi viima töökohapõhist õpet ehk õpipoisiõpet.*

Kõige sagedamini märgiti ära võimalus koolitada oma sektori spetsialistidele järelkasvu. Sellele järgnesid võimalus koolitada kutsekoolide õpilasi ettevõtte vajalike oskustega töötajateks, ettevõtte huvidele vastavad õppekavad ja praktikaeesmärgid ning võimalus oma ettevõtte olemasolevaid töötajaid täiendavalt kutsekoolis koolitada. Oluliseks motivaatoriteks peeti kindlustunnet, et õpipoisi jätkavad väljaõppe järel tööd samas ettevõttes, õpipoisi koolitamisega kaasnevate kulude kompenseerimist ettevõttele, juhendajate tasustamist ja neile koolituste võimaldamist ning võimalikke maksusoodustusi. Täielik nimekiri on joonisel 22.

## Mis motiveeriks ettevõtet läbi viima töökohapõhist õpet ehk õpiposiõpet?



Joonis 22. Ettevõtte motivaatorid õpiposiõppe läbiviimiseks

Toome välja 10 olulisemat mõjutajat (kõige tähtsam eespool) töökohapõhise õppe läbiviimiseks kolmel tegevusalal.

Töötlev tööstus:

- võimalus koolitada oma sektori spetsialistidele järelkasvu,
- võimalus oma ettevõtte olemasolevaid töötajaid täiendavalt kutsekoolis koolitada,
- võimalus koolitada kutsekoolide õpilasi ettevõttele vajalike oskustega töötajateks,
- ettevõtte huvidele vastavad õppekavad ja praktikaeesmärgid,
- maksusoodustus (nt õpipoisile makstavale töötasule ei lisanduks tervisekindlustusmaks),
- kindlustunne, et õpipoisid jätkavad väljaõppe järel tööd ettevõttes,
- õpiposi koolitamisega kaasnevate kulude kompenseerimine,
- juhendajatele koolituste võimaldamine,
- juhendamise tasustamine,
- hea koostöö koolidega.

#### Kaubandus:

- võimalus koolitada kutsekoolide õpilasi ettevõttele vajalike oskustega töötajateks,
- parem informeeritus õpipoisiõppe võimalustest,
- võimalus koolitada oma sektori spetsialistidele järelkasvu,
- võimalus oma ettevõtte olemasolevaid töötajaid täiendavalt kutsekoolis koolitada,
- hea koostöö koolidega,
- õpipoisi koolitamisega kaasnevate kulude kompenseerimine,
- ettevõtte huvidele vastavad õppekavad ja praktikaeesmärgid,
- maksusoodustus (nt õpipoisile makstavale töötasule ei lisanduks tervisekindlustusmaks),
- kindlustunne, et õpipoisid jätkavad väljaõppe järel tööd ettevõttes,
- juhendajatele koolituste võimaldamine.

#### Ehitus:

- ettevõtte huvidele vastavad õppekavad ja praktikaeesmärgid,
- juhendamise tasustamine,
- võimalus koolitada oma sektori spetsialistidele järelkasvu,
- õpipoisi koolitamisega kaasnevate kulude kompenseerimine,
- võimalus oma ettevõtte olemasolevaid töötajaid täiendavalt kutsekoolis koolitada,
- maksusoodustus (nt õpipoisile makstavale töötasule ei lisanduks tervisekindlustusmaks),
- kindlustunne, et õpipoisid jätkavad väljaõppe järel tööd ettevõttes,
- ettevõtte kaasatus ja teadlikkus õppe eesmärkidest,
- võimalus koolitada kutsekoolide õpilasi ettevõttele vajalike oskustega töötajateks,
- ettevõtte tunnustamine

#### 4.4.4. Takistused töökohapõhise õppe läbiviimisel

Peamised takistused töökohapõhise õppe korraldamisel tootmissektoris tulenevad sellest, et tööandja peamine huvi on tootmisprotsessi ja tellimuse täitmine. Mitmetes ettevõtetes ei saa tööandja lubada vastava hariduse ja kogemusega inimesel teostada reaalseid tööoperatsioone ja seetõttu toimub õpilaste oskuste omandamine erinevate proovitööde teostamisel. Proovitöödega kaasnevad tööandjale materjalide kulu, seadmete ja töövahendite kasutamine, tööaja kasutamine toorikute ja protsesside ettevalmistamiseks. Õppe- ja praktikaprotsessi läbiviimiseks tuleb töökohapoolne praktikajuhendaja vabastada tema põhitööst, mis eeldab täiendava tööjõu olemasolu. Lisatööd toob kaasa töökohapõhise õppega seotud dokumendihaldus, korraldamine ja koordineerimine.

Sageli puudub noortel õpipoistel motivatsioon ja kohusetunne (kutseharidusega või juba töötavate inimestega on selliseid probleeme vähem). Isegi tavapärase praktika käigus tekivad probleemid distsipliiniga (hilinemised, praktikalt puudumised, omavolilised praktika katkestamised tööandjat sellest informeerimata jms.). Sellest tulenevalt peab tööandja täiendavalt tegelema sotsiaalse tööga – motiveerima, toetama, kasvatama.

Senise mudeli alusel kannab kool (vastavalt lepingule) kuni 50% koolituskoha maksumusest üle tööandjale praktikakohapoolsele juhendajale juhendamistasu maksmiseks. Tegelik ettevõtte kulu on palju suurem ning lõppkokkuvõttes osutub sellise õppevormi kasutamine tootmisettevõttes väga kulukaks.

Koolides jääb vajaka ettevõtte vajadustest lähtuva õppeprogrammi läbiviimiseks vajalikke teadmistega õpetajaid ja ettevõtetes kvalifitseeritud juhendajatest, kellel oleksid juhendamiseks vajalikud teadmised. Samuti puudub juhendajatel enamasti informatsioon, mida praktikant on eelnevalt õppinud – omandanud, mis tasemel jne. Ehk taustsüsteemi puudumine ei toeta praktika kvaliteeti.

*Palusime tööandjatel ära märkida kuni 5 olulisemat põhjust, mis takistavad töökohapõhise õppe ehk õpipoisiõppe läbiviimist.*

Kõige sagedamini märgiti ära vähene informeeritus õpipoisiõppe võimalustest, võrdsele kolmandale kohale tulid noorte vähene kohusetunne ja töömotivatsioon ning põhjus, et õpipoisi ju-

hedamine tekitab ettevõttele lisakohustusi asjaajamises. Suureks probleemiks on, et ettevõttel puuduvad vajalikud juhendajad või on nende koormus suur. Sageduselt viiendana märgiti ära risk, et väljaõpetatud töötaja läheb tööle konkurendi juurde (vt Joonis 23).



Joonis 23. Takistused töökohapõhise õppe läbiviimisel

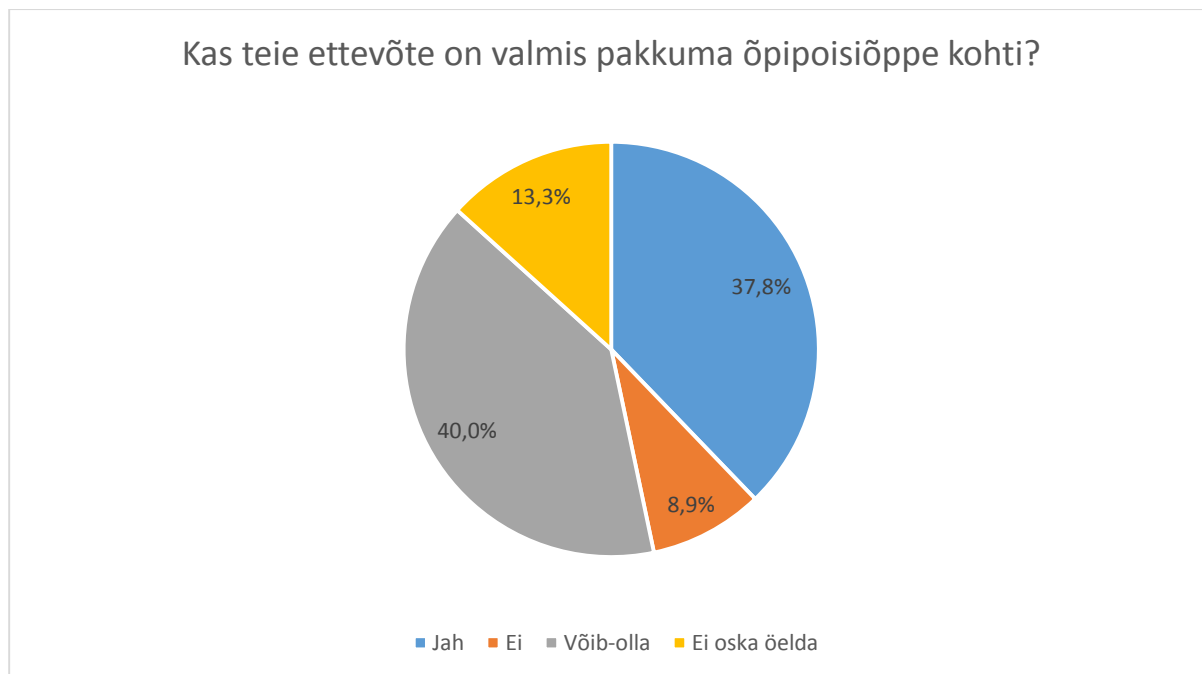
#### 4.4.5. Ettevõtete valmisolek pakkuda töökohapõhise õppe kohti

Joonis 24 näitab, et tööandjate küsitlusele vastanutest 37,8% on valmis pakkuma töökohapõhise õppe ehk õpiposiõppe kohti, 40,0% oleksid võib-olla valmis, 13,3% ei oska öelda ja 8,9% vastas küsimusele eitavalt.

Töötleva tööstuse ettevõtetest on 46,9% valmis pakkuma töökohapõhise õppe kohti, võib-olla teeksid seda 43,8% , arvamust ei oska öelda 6,2% ja 3,1% ei pakuks töökohapõhist õpet.

Kaubandusettevõtetest on valmis töökohapõhist õpet pakkuma 50,0%, võib-olla 35,7% ning 14,3% ei oska öelda.

Ehituses pakuks töökohapõhise õppe kohti 11,1%, võib-olla 55,5%, 22,3 % ei ole valmis töökohapõhise õppe kohti pakkuma, 11,1% vastanud ehitusettevõtetest ei oska öelda.



Joonis 24. Valmisolek õpipoisiõppe pakkumiseks

## 5. Uuringu kokkuvõte

Ettevõtted võtavad meelsasti praktikale nii kutsekoolide õpilasi kui ka üliõpilasi, samuti ollakse huvitatud töökohapõhisest õppes, mille korralduse ja võimaluste kohta vajatakse rohkem informatsiooni. Nii praktikakohtade kui ka töökohapõhise õppe pakkumisega kaasneb ettevõtetele ja praktikajuhendajatele lisakoormus. Tööandjad on mures praktikantide ja õpipoiste taseme, motivatsiooni ja võimekuse pärast. Tööandjate hinnangul ei kompenseerita neile piisavalt praktikakohtade, sh töökohapõhise õppe, pakkumisel tehtavaid kulutusi. Tööandjad soovivad, et koolid lepiksid praktikaajad aegsasti kokku ning koolipoolsed juhendajad jälgiksid enam praktikantide tegevust. Probleemiks on ka kvalifitseeritud juhendajate puudumine ja ebapiisav koostöö koolidega laiemalt. Ettevõtjad leiavad, et ettevõtete ja kutsekoolide vaheline koostöö on väga oluline ja selle parandamiseks peaksid koolid olema senisest initsiatiivikamad koostöökohtade kokkuleppimisel. Mõnede kutsekoolidega on ettevõtetel välja kujunenud tihe ja hea koostöö, kuid mõned kutsekoolid ei võta neile esitatud koostööpakkumisi vastu. Tööandjad soovivad olla senisest enam kaasatud õppekavade koostamisse ja arendamisse, et need vastaksid rohkem tööturu vajadustele.

## LISA 1. Ankeet

### 1. Ettevõtte nimi\*Kohustuslik

### 2. Ankeedi täitja nimi\*Kohustuslik

### 3. Ankeedi täitja telefoninumber\*Kohustuslik

### 4. Ankeedi täitja e-kirja aadress\*Kohustuslik

### 5. Ettevõtte tegevusala

- Töötlev tööstus
- Hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrataste remont
- Ehitus
- Veondus- ja laondus
- Majutus- ja toitlustus
- Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus (sh juriidilised toimingud, arhitekti- ja inseneritegevused)
- Haldus- ja abitegevused (sh turvatöö)
- Kinnisvaraalaane tegevus
- Info ja side
- Tervishoid ja sotsiaaltoetused
- Finants- ja kindlustustegevus
- Veevarustus; kanalisatsioon, jäätme- ja saastekäitlus
- Muud teenindavad tegevused

- Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine
- Haridus
- Kunst, meelelahutus ja vaba aeg
- Mäetööstus
- Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük

#### **6. Töötajate arv teie ettevõttes**

- 1-9 inimest
- 10-49 inimest
- 50-250 inimest
- üle 250 inimese

#### **7. Kas teate, millistes kutseõppeasutustes õpetatakse teie ettevõtte tegevusalade jaoks sobilikke erialasid?**

- Jah
- Ei

#### **8. Kas ettevõtte leiab kutseõppeasutuste lõpetajate seast piisaval hulgal vajalikke töötajaid?**

- Jah
- Ei
- Ei oska öelda

#### **9. Kas teie ettevõtte tegeleb ise uute töötajate väljaõpetamisega?**

- Jah
- Ei
- Ei oska öelda

#### **10. Millist koostööd teeb teie ettevõtte kutseõppeasutustega? Palun märkige ära kõik sobivad variandid!**

- Võtame vastu kooliekskursioone
- Osaleme õppekavade koostamises
- Pakume kutsekooli õpilastele praktikavõimalusi
- Tutvustame kutsekoolides oma ettevõtet
- Meie ettevõtte esindaja on seotud kutseksamitega
- Pakume kutsekoolide õpetajatele võimalust stažeerida meie ettevõttes
- Kasutame kutsekoolides pakutavaid koolitusi oma töötajate ametioskuste täiendamiseks
- Pakume kutsekoolidele diplomitöö teemasid
- Teeme koostööd tootearenduse teemal
- Meie ettevõtte esindaja kuulub kutsekooli nõunike kogusse
- Ei tee kutseõppeasutustega koostööd



- Ei oska öelda
- Muu:

**11. Nimetage kutsekoolid, millistega teete koostööd õppekavade arendamisel**

**12. Kuidas hindate oma ettevõtte senist koostööd kutseõppeasutusega?**

- Väga hea
- Hea
- Rahuldav
- Halb
- Väga halb
- Koostöö puudub
- Ei oska öelda

**13. Kas peate koostööd kutseõppeasutusega oluliseks?**

- Jah
- Ei
- Ei oska öelda

**14. Palun hinnake väidet „Kutsehariduse õppekavad vastavad meie ettevõtte vajadustele“**

- Õige
- Pigem õige
- Pigem vale
- Vale
- Ei oska öelda

**15. Palun hinnake väidet „Kutsekooli lõpetajatel on vajalikud teadmised ja oskused, et õpitud erialal tööle asuda.“**

- Õige
- Pigem õige
- Pigem vale
- Vale
- Ei oska öelda

**16. Teie ettepanekud ettevõtete ja kutseõppeasutuste vahelise koostöö parandamiseks**

**17. Milliseid praktikante on ettevõttes olnud viimase 5 aasta jooksul? Palun märkige ära kõik sobivad vastusevariandid!**

- Kutseõppeasutuste õpilased
- Üliõpilased
- Välisüliõpilased

- Ei ole olnud praktikante
- Ei oska öelda
- Muu:

**18. Kas oleksite valmis võtma ettevõttesse praktikale kutseõpilasi?**

- Jah
- Ei
- Ei oska öelda

**19. Kas oleksite valmis võtma ettevõttesse praktikale üliõpilasi?**

- Jah
- Ei
- Ei oska öelda

**20. Kas teie ettevõtte on huvitatud välisüliõpilasele praktikakoha pakkumisest?**

- Jah
- Ei
- Ei oska öelda

**21. Millist kasu näete praktikandi võtmisest:** Palun märkige ära kõik sobivad variandid!

- Praktikant toob ettevõttesse kaasa uusi teadmisi
- Paneb üle vaatama ettevõtte töökorralduse
- Praktikante juhendades arenevad juhendajad
- Ettevõtte leiab tulevase töötaja
- Ei ole erilist kasu
- Ei oska öelda
- Muu:

**22. Mis takistab praktikakohtade pakkumist teie ettevõttes?**

**23. Kas teate, mis on töökohapõhine õpe ehk õpipoisiõpe?**

- Jah
- Ei

**24. Kas teie ettevõtte on töökohapõhisest õppesest ehk õpipoisiõppesest huvitatud?**

- Jah
- Ei
- Ei oska öelda

**25. Kas teie ettevõttes on olnud õpipoisse?**

- Jah
- Ei
- Ei oska öelda

**26. Kui teie ettevõtte on tegelenud töökohapõhise ehk õpipoisiõppega, siis mil moel on õpipoisid teie ettevõttesse tulnud?**

- Ettevõttel on olnud vajadus oma töötajate koolitamiseks. Õpipoiss on meie ettevõtte töötaja, kes kompetentsi tõstmiseks täiendab teadmisi kutsekoolis.
- Õpipoiss on kutseõppeasutuse õpilane, kes on valinud töökohapõhise õppevormi ja on suunatud meie ettevõttesse.
- Ei oska öelda
- Muu
- Ei ole õpipoisiõpet pakkunud

**27. Kas peate oluliseks, et teie ettevõttes juhendatav õpipoiss jätkaks õpingute lõppemisel teie juures töötamist?**

- Jah
- Ei
- Ei oska öelda

**28. Kas ettevõttepoolsed juhendajad on läbinud juhendamisega seotud koolituse?**

- Jah
- Ei
- Ei oska öelda

**29. Mis motiveeriks ettevõtet läbi viima töökohapõhist õpet ehk õpipoisiõpet? Palun märkige ära kuni 5 olulisemat põhjust!**

- Parem informeeritus õpipoisiõppe võimalustest
- Võimalus oma ettevõtte olemasolevaid töötajaid täiendavalt kutsekoolis koolitada
- Võimalus koolitada kutsekoolide õpilasi ettevõttele vajalike oskustega töötajateks
- Võimalus koolitada oma sektori spetsialistidele järelkasvu
- Juhendamise tasustamine
- Juhendajatele koolituste võimaldamine
- Õpipoisi koolitamisega kaasnevate kulude kompenseerimine ettevõttele
- Ettevõtte kaasatus ja teadlikkus õppe eesmärkidest
- Ettevõtte huvidele vastavad õppekavad ja praktikaeesmärgid
- Maksusoodustus, näiteks kui õpipoisile makstavale töötasule ei lisanduks tervisekindlustusmaks, sest õpilased on juba kindlustatud
- Kompensatsioon ettevõtte seadmete õppe-eesmärgil kasutamise eest
- Ettevõtte tunnustamine
- Hea koostöö kutsekoolidega
- Kindlustunne, et õpipoisid jätkavad väljaõppe järel tööd ettevõttes

- Muu:

**30. Mis takistab töökohapõhise õppe ehk õpipoisiõppe läbiviimist?** Palun märkige ära kuni 5 olulisemat põhjust!

- Vähene informeeritus õpipoisiõppe võimalustest
- Vähene informeeritus õppe eesmärkidest
- Koostöö kutsekoolidega on keeruline
- Õpipoisi juhendamine tekitab ettevõttele lisakohustusi asjaajamises
- Ettevõtte vajadustele mittevastavad õppekavad
- Noorte vähene kohusetunne ja töömotivatsioon
- Ettevõttel puuduvad vajalikud juhendajad või on nende koormus suur
- Puudub koostöö kutseõppeasutusega
- Noorte vähene erialane ettevalmistatus
- Õpipoisiõppe on ettevõtte jaoks kulukas
- Puudub vajadus sellise õppevormi järele
- Töötaja kooli saatmise ajal peab keegi tema töö ära tegema, selle eest tuleb maksta - seega topelt rahastamine
- Risk, et väljaõpetatud töötaja läheb tööle konkurendi juurde
- Vajadus õpipoiste järele sõltub töös olevate objektide/projektide mahust ja iseloomust, seda on raske planeerida
- Alaealiste töölevõtmisel on piirangud
- Ei ole võimalik õpipoisiile oodatavat tasu maksta

- Muu:

**31. Millised on teie ettepanekud õpipoisiõppe parendamiseks ja laiendamiseks?**

**32. Kas teie ettevõtte on valmis pakkuma õpipoisiõppe kohti?**

- Jah
- Ei
- Võib-olla
- Ei oska öelda

## LISA 2. Nimekiri kutsekoolidest, kellega tehakse koostööd õppekavade arendamisel

Õppekavade arendamisel teevad ettevõtted koostööd kutsekoolidega nii otse kui ka läbi erialaliitude, samuti märgiti vastustes ära INNOVE ja Kutsekoda..

<b>Ettevõtete tegevusala</b>	<b>Kutsekoolid ja rakenduskõrgkoolid, millistega tehakse koostööd õppekavade arendamisel</b>	<b>Märgitud kordade arv</b>
Töötlev tööstus	Võrumaa Kutsehariduskeskus	3
	Lasnamäe Mehhaanikakool	2
	Tartu Kutsehariduskeskus	2
	Olustvere Teenindus- ja Maamajanduskool	2
	Haapsalu Kutsehariduskeskus	1
	Ida-Virumaa Kutsehariduskeskus	1
	Luuu Metsanduskool	1
	Sillamäe Kutsekool	1
	Tallinna Tööstushariduskeskus	1
	Narva Kutseõppekeskus	1
	Eesti Merekool	1
	Valgamaa Kutseõppekeskus	1
Hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrattaste remont	Tallinna Teeninduskool	5
	Lääne –Viru Rakenduskõrgkool	3
	Tartu Kutsehariduskeskus	3
	Tallinna Tööstushariduskeskus	2
	Luuu Metsanduskool	1
	Valgamaa Kutseõppekeskus	1
	Võrumaa Kutsehariduskeskus	1
Ehitus	Järvamaa Kutsehariduskeskus	1
	Pärnumaa Kutsehariduskeskus	1
Info- ja side	Tallinna Polütehnikum	2
	Rakvere Ametikool	1
	Kehtna Majandus- ja Tehnoloogiakool	1
Põllumajandus, metsamajandus, kalapüük	Luuu Metsanduskool	3

Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	Tallinna Tervishoiu Kõrgkool	2
	Tartu Tervishoiu Kõrgkool	1
	Pärnumaa Kutsehariduskeskus	1
Muud teenindavad tegevused	Tallinna Tehnikakõrgkool	1
	Tallinna Transpordikool	1
	Järvamaa Kutsehariduskeskus	1
Finants- ja kindlustustegevus	Tallinna Majanduskool	2
Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine	Tallinna Ehituskool	1
	Tartu Kutsehariduskeskus	1
Majutus ja toitlustus	Eesti Hotelli- ja Turismikõrgkool	1
	Haapsalu Kutsehariduskeskus	1
Kinnisvaraala tegevus	TTÜ Tallinna Kolledž	1
Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	Tallinna Polütehnikum	1
Veondus ja laondus	Kehtna Majandus- ja Tehnoloogiakool	2
	Eesti Merekool	1
	Haapsalu Kutsehariduskeskus	1
	Järvamaa Kutsehariduskeskus	1
	Kuressaare Ametikool	1
	Olustvere Teenindus- ja Maamajanduskool	1
	Pärnumaa Kutsehariduskeskus	1
	Tallinna Teeninduskool	1
	Tallinna Transpordikool	1
	Tartu Kutsehariduskeskus	1
	Võrumaa Kutsehariduskeskus	1