

EESTI TÖÖANDJATE VALMISOLEK JA TAKISTUSED ÕPIPOISIÕPPE NING PRAKTIKAKOHTADE PAKKUMISEKS 2017

Tallinn 2017



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti
tuleviku heaks

Sisukord

Sisukord	2
Sissejuhatus	3
2.Üldosa	4
2.1 Metoodika	4
3.Küsitluse tulemused	5
3.1 Küsitluses osalenud ettevõtted	5
3.2 Koostöö kutsekoolidega	7
3.3 Koostöö rakenduskõrgkoolidega	11
3.4 Koostöö ülikoolidega	13
3.5 Õpipoisiõpe ehk töökohapõhine õpe	15
3.5.1 Õpipoiste edasine töö	17
3.5.2 Õpipoisi juhendamine	18
3.5.3 Ettevõtte motivaatorid töökohapõhise õppe läbiviimisel	19
3.5.4 Takistused töökohapõhise õppe läbiviimisel	20
3.6 Tööandjate hinnangud praktikakorraldusele	20
3.6.1 Praktikandist saadav kasu	24
3.6.2 Praktikakohtade pakkumist takistavad tegurid	25
3.7 Koostöö välisüliõpilastega	26
Lisa 1. Ankeet	28

Sissejuhatus

Eesti Töandjate Keskliit on seisukohal, et hariduse kvaliteedi tõstmiseks tuleb senisest enam kaasata töandjaid hariduspoliitika planeerimisse ja teostamisse. Eesmärk on Töandjate ja õppeasutuste koostöö muutumine normiks, selles on ettevõtjate initsiatiiv sama oluline kui haridusasutuse oma. Kutseõppe ja praktilise tööelu paremaks sidumiseks peetakse oluliseks lõimida õppeasutuseste õppekavasse töökohapõhise ehk õpipoisiõppe vorm.

Eesti Töandjate Keskliit viis oma liikmete ja teiste ettevõtjate seas läbi küsitluse praktikakohtade ja õpipoisiõppe (ehk töökohapõhise õppe) pakkumise kohta. Küsitlusega selgitati välja millised ettevõtted pakuvad praktika- ja töökohapõhise õppe kohti ning analüüsiti praktika ja töökohapõhise õppe hetkeolukorda töandja seisukohalt. Küsitluse eesmärk oli kaardistada ettevõtjate arvamusi ja võimalusi praktika - ja õpipoisiõppekohtade pakkumisel, millest lähtuvalt saab täiendada keskliidu tegevusi haridusvaldkonnas.

Küsitluse läbiviimist rahastasid Euroopa Sotsiaalfond, Haridus- ja Teadusministeerium ja Eesti Töandjate Keskliit.

2.Üldosa

Küsitluse eesmärk oli välja selgitada, mis on ettevõtjate takistused ja valmisolek seoses praktikakohtade ja õpipoisiõppe pakkumisega, luua ülevaade ettevõtetest, kes on valmis olema praktikabaasiks. Oleme analoogse küsitluse viinud läbi kolmel aastal ja selle aja jooksul on mõned küsimused muutunud või lisandunud.

2.1 Metoodika

Tööandjatelt andmete kogumiseks kasutasime elektroonilist küsitlust. Koostasime 34 küsimusest koosneva veebiküsitluse ankeedi, milles olid nii struktureeritud (valikvastustega) kui ka avatud (ilma valikvastusteta) küsimused.

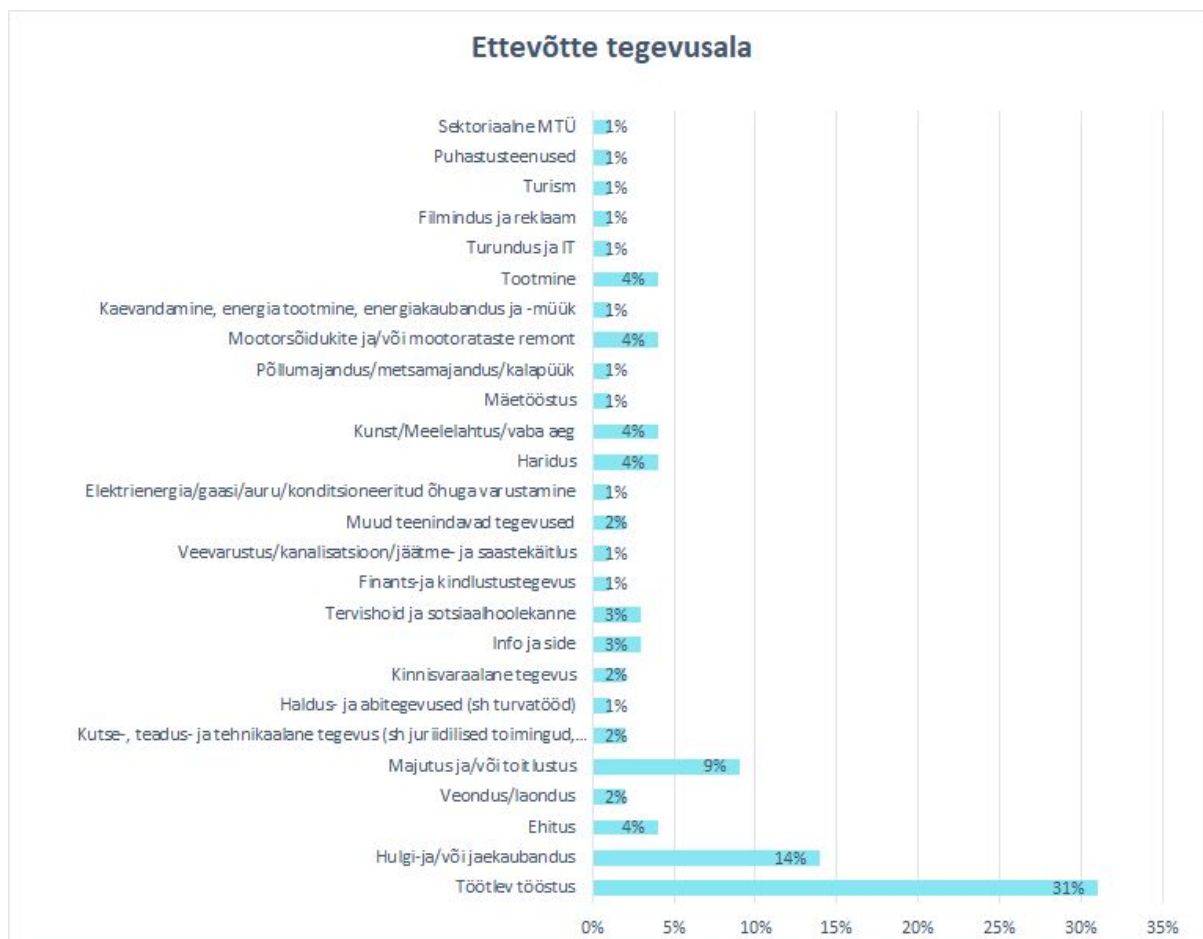
Tahtsime teada saada küsitlusele vastaja taustandmeid, ettevõtte senist kokkupuutekohta praktika läbiviimisega, õpipoisiõppega ja koostööst koolidega. Samuti soovisime teada saada tööandjate hinnanguid ja soovitusi.

Palve küsitluses osaleda saatsime e-kirjaga meie haruliitude juhtidele ja ettevõtetele, kes on meie otseliikmed, samuti levitasime küsitlust sotsiaalmeedia kanalite kaudu. Kokku laekus 100 vastust.

3.Küsitluse tulemused

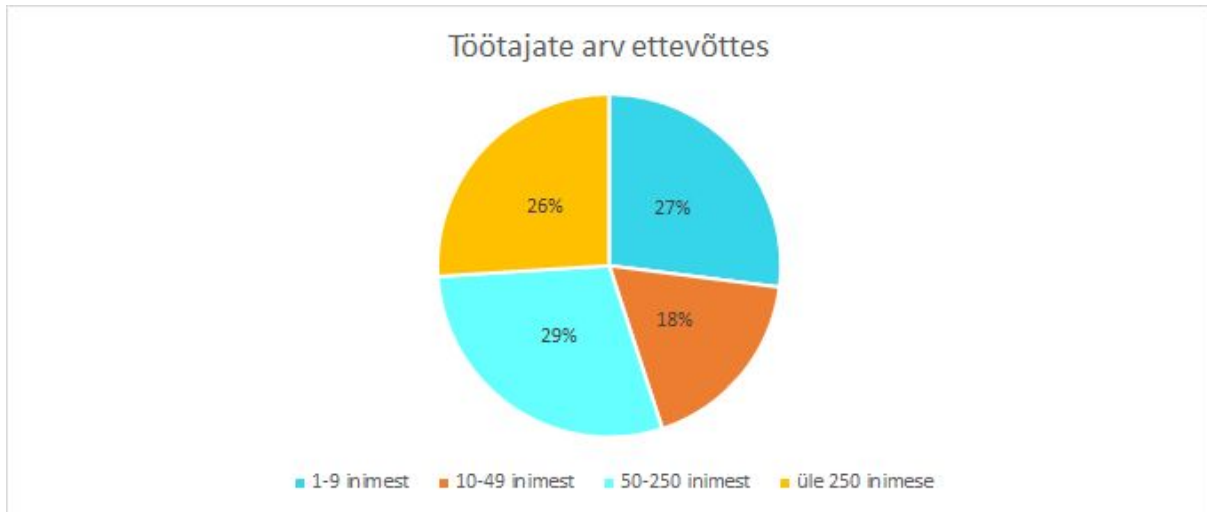
3.1 Küsitluses osalenud ettevõtted

Esmakordselt osales meie küsitluses 77 ettevõtet 100-st. Enim vastuseid andsid töötleva tööstuse ettevõtted (31), hulgi- ja/või jaekaubanduse (14) ning majutuse ja/või toitlustuse ettevõtted (9) . Ettevõtete jaotus tegevusala järgi on näha joonisel 1.



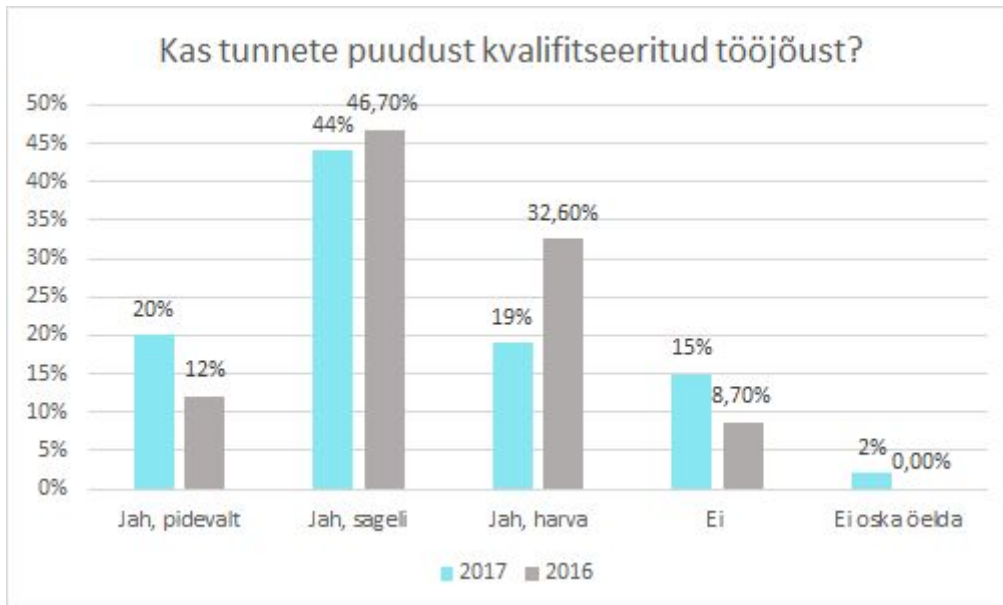
Joonis 1. Ettevõtete tegevusala jaotus.

Vastanud ettevõtetest on 29% töötajate arvuga 10-49; 27% 1-9 inimesega mikroettevõtet; 26% 50-250 inimesega ettevõtet ja 18% üle 250 inimesega ettevõtet (vt joonis 2). Võrreldes möödunud aastaga on kasvanud alla 50 töötajaga ettevõtete osakaal - 2016.aastal oli see 25%, 2017. aastal 46,5%.



Joonis 2. Vastanud ettevõtete töötajate arv.

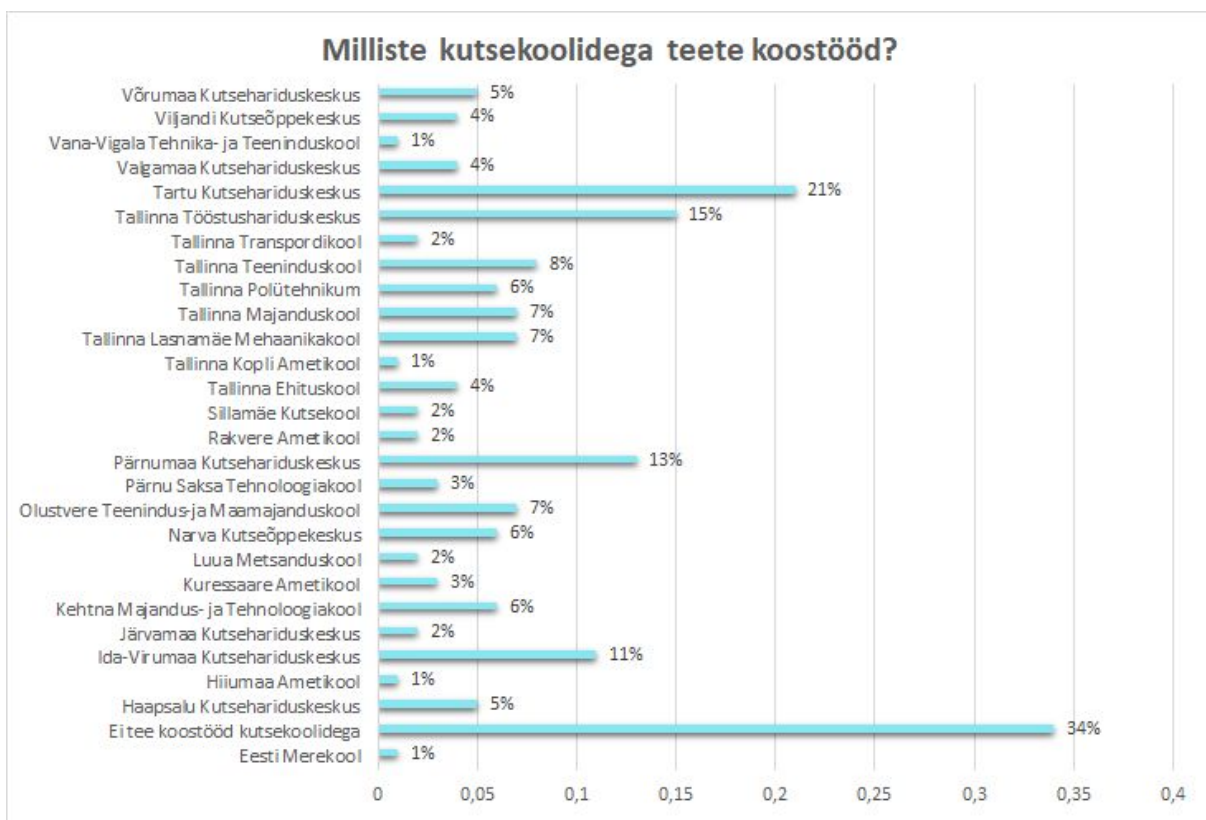
Võrreldes 2016. aastaga tunnevad sel aastal vastanud ettevõtjad enam puudust kvalifitseeritud tööjõust. Kui 2016.a. andsid 58,7% ettevõtetest vastuse, et vajavad kas pidevalt või sageli täiendavat kvalifitseeritud tööjõudu, siis sel aastal tunnistasid pidavat või sagedast tööjõu täiendavat vajadust 64% vastajatest, 32,6 protsendilt 19-le on langenud nende ettevõtete osakaal, kus harva tuntakse puudust kvalifitseeritud tööjõust. Samas 15% ettevõtetes ei tunta kvalifitseeritud tööjõust üldse puudust, 2016.aastal oli vastav osakaal 8,7%. (joonis 3). Kui vaatleme lähemalt töötleva tööstuse ettevõtteid, mida oli küsitlusele vastanute hulgas proportsionaalselt enim (31%), siis paistab silma, et neist valdav enamus (90,3%) tunneb pidevalt või sageli kvalifitseeritud tööjõust puudust, vaid üks elektroonikavaldkonnas tegutsev ettevõtte ei tunne vajadust täiendava tööjõu järele.



Joonis 3. Kvalifitseeritud tööjõu puudumine ettevõttes.

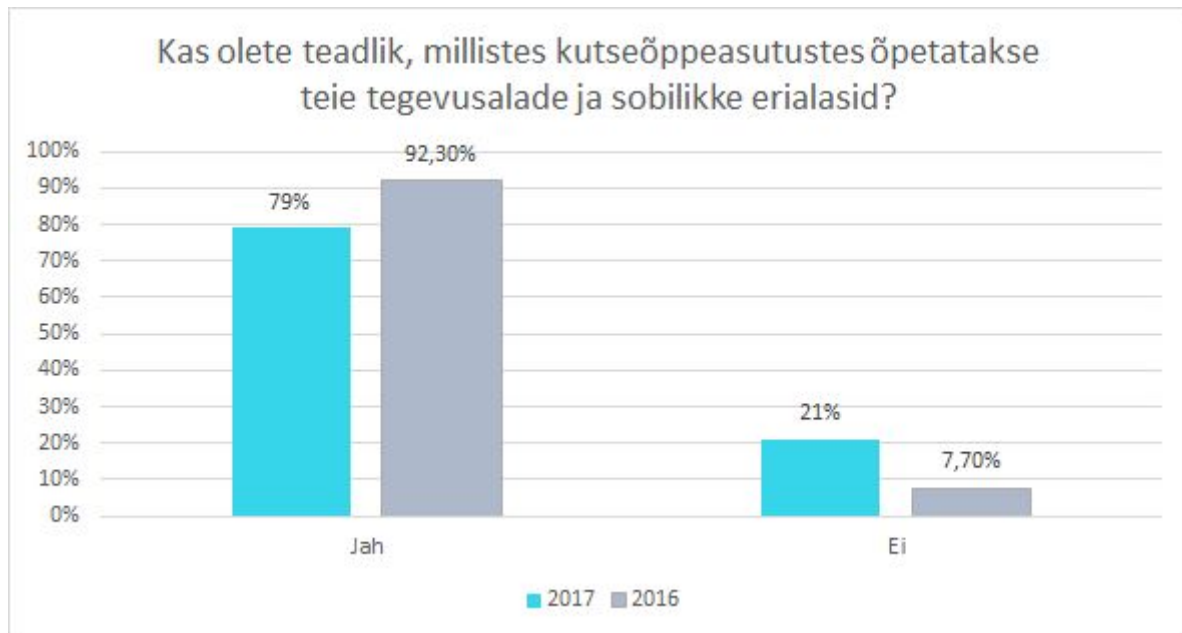
3.2 Koostöö kutsekoolidega

Kõige rohkem teevad vastanud ettevõtted koostööd Tartu Kutsehariduskeskuse (21%); Tallinna Tööstushariduskeskuse (15%), Pärnu Kutsehariduskeskuse (13%) ja Ida-Virumaa Kutsehariduskeskusega (11%). Vastajatest 34% ei tee koostööd kutsekoolidega. (Joonis 4).



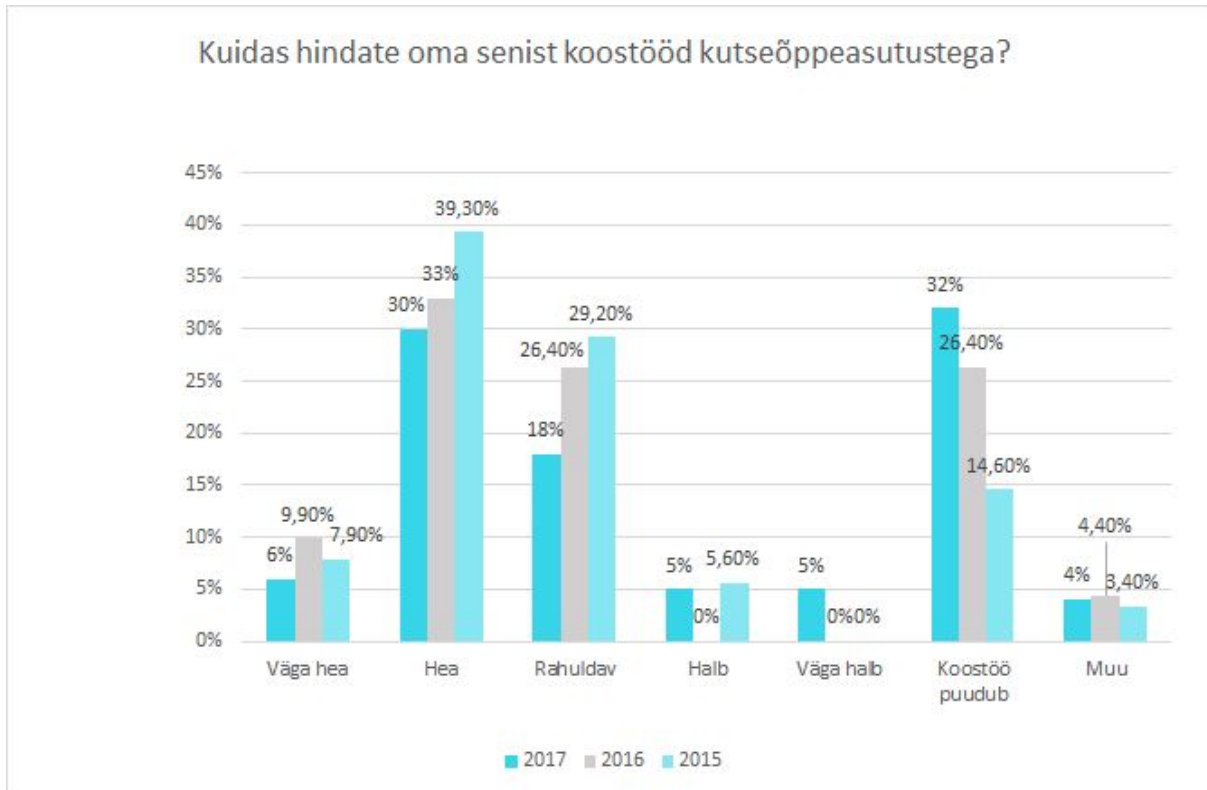
Joonis 4. Kutsekoolid, kellega tehakse koostööd.

79 protsenti vastanutest teavad, millistes kutseõppeasustes õpetatakse nende tegevusaladele sobivaid erialasid, siiski on eelmise aasta tulemusega võrreldes tänavuste vastanute teadlikkus 6% võrra madalam (vt joonis 5).



Joonis 5. Teadlikkus kutseõppeasutuses ettevõtte tegevusaladele sobivate erialade õpetamisest.

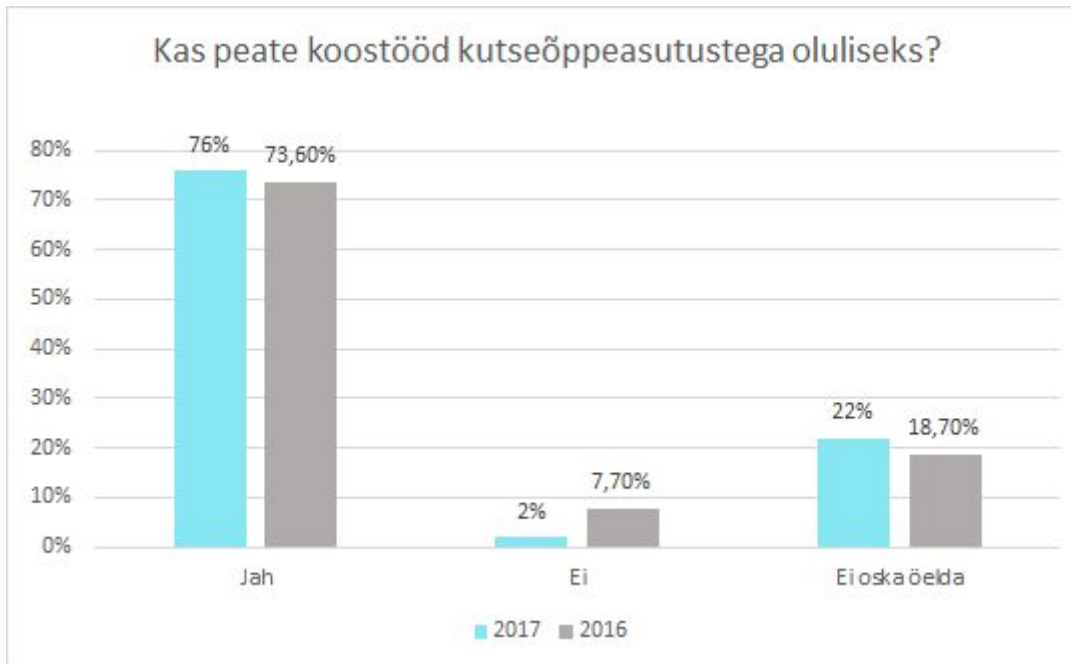
Sel aastal vastanud on võrreldes varasemate vastanutega kriitilisemad kutsekoolidega tehtava koostöö osas. Koostööd kutseõppeasutusega hindasid väga heaks või heaks 36% vastanutest. Halvaks või väga halvaks märkis koostöö 10% vastanutest. Rahuldavaks on koostöö hinnanud 18% ettevõtjatest. Vastajatest 32 protsendil aga puudus kutseõppeasutustega koostöö.



Joonis 6. Ettevõtete hinnang koostööle kutsekoolidega.

Eelmisel aastal ei hinnanud ükski ettevõtjatest, et nende koostöö kutseõppeasutustega oleks halb või väga halb (vt joonis 6).

Kutseõppeasutustega koostööd peavad oluliseks 76% vastanutest, 2% ei pea koostööd kutseõppeasutusega üldse tähtsaks ja 22% ei osanud sellele küsimusele vastata.

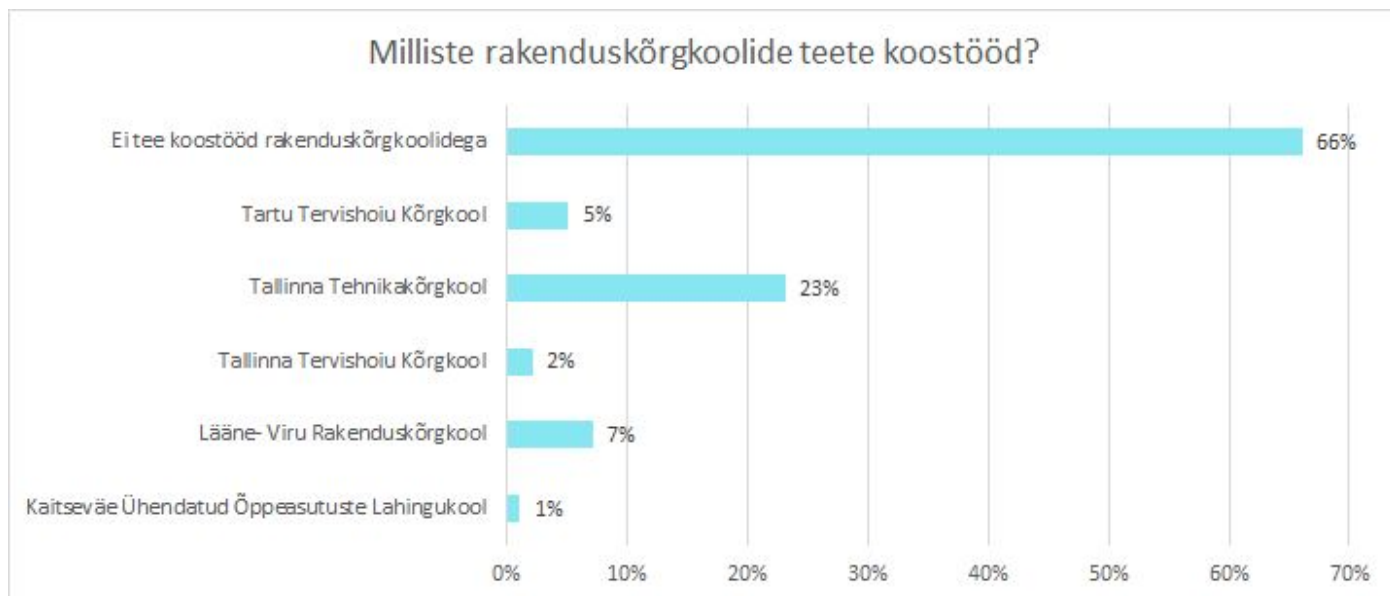


Joonis 7. Koostöö olulisus kutseõppeasutustega.

Ettevõtjate jaoks on kasvanud kutseõppeasutustega tehtava koostöö olulisus 5,7% võrra ja vähenenud nende osakaal, kes ei väärtusta kutsekoolidega tehtavat koostööd. - nii vastasid 7,7%, siis tänavu vastas nii 2%.

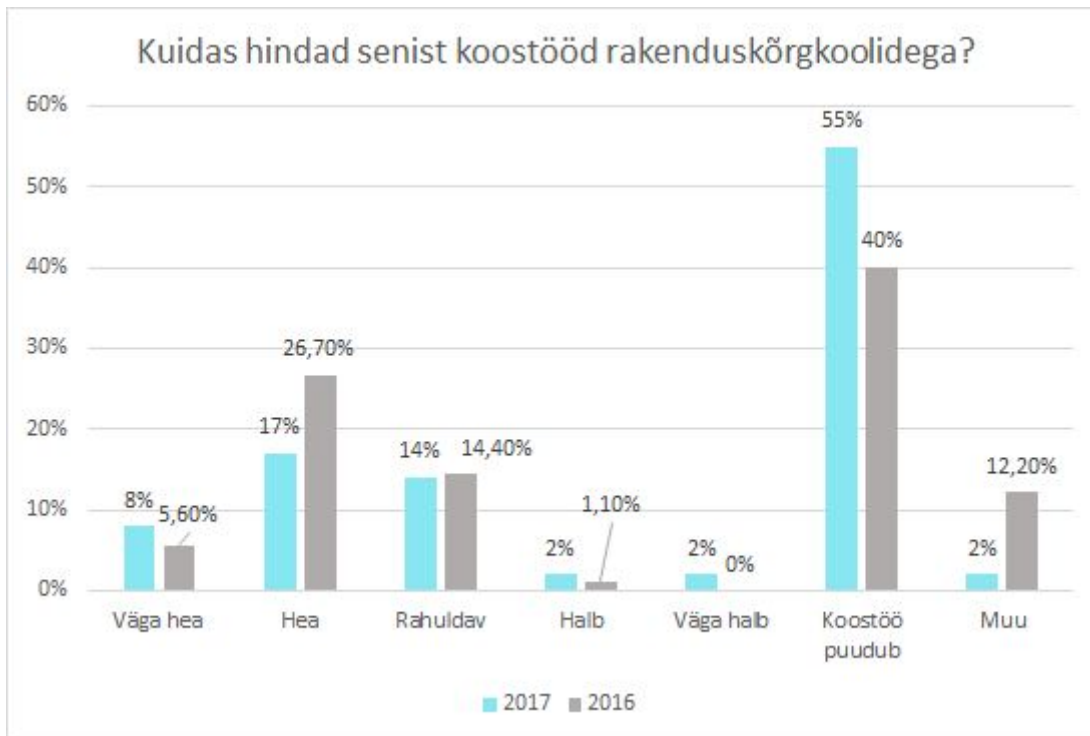
3.3 Koostöö rakenduskõrgkoolidega

Rakenduskõrgkoolidest tehakse kõige rohkem koostööd Tallinna Tehnikakõrgkooli (23%); Lääne-Viru Rakenduskõrgkooli (7%); Tartu Tervishoiu Kõrgkooli (5%); Tallinna Tervishoiu Kõrgkooli (2%) ja Kaitseväge Ühendatud Õppeasutuste Lahingukooliga (1%). Suur osa vastajatest ehk 66% ei tee üldse koostööd rakenduskõrgkoolidega.



Joonis 8. Ettevõtete koostöö rakenduskõrgkoolidega.

Väga heaks või heaks hindab senist koostööd rakenduskõrgkoolidega 25% vastanutest. Väga halvaks või halvaks 4% ja rahuldavaks 14%. Üle pooltel vastanutest (55%) puudub koostöökogemus rakenduskõrgkoolidega.

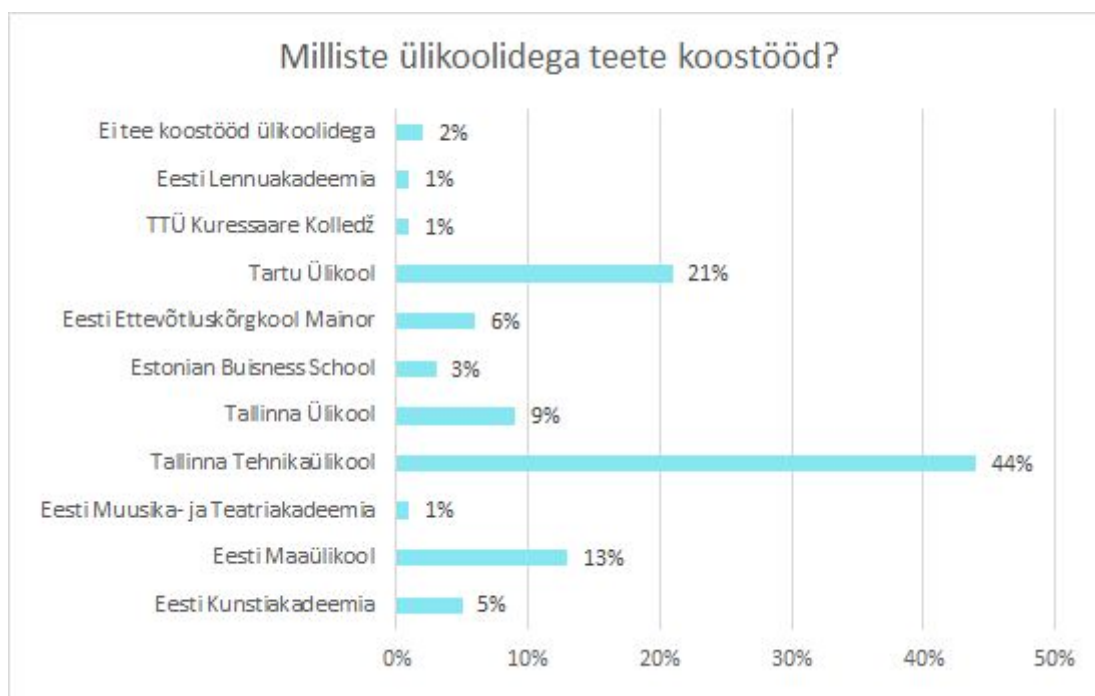


Joonis 9. Ettevõtete hinnang koostööle rakenduskõrgkoolidega.

Eelmisel aastal oli hinnangute väga hea või hea protsent 32,3, sel aasta on see kahanenud 25-le. See tähendab, et positiivne hinnang koostööle rakenduskõrgkoolidega on kahanenud 7,3% võrra.

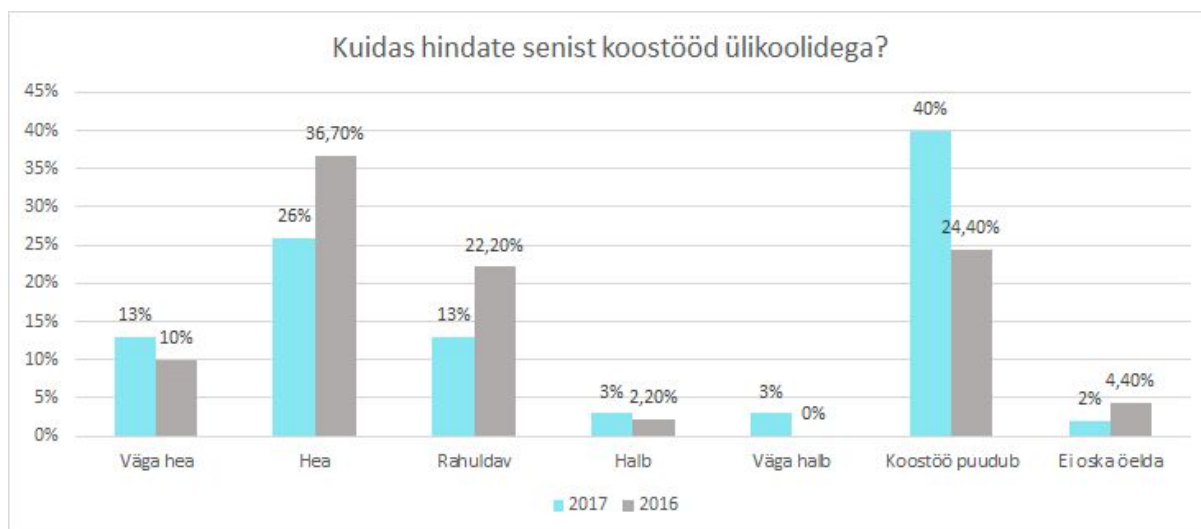
3.4 Koostöö ülikoolidega

Kõige rohkem teevad ettevõtted koostööd Tallinna Tehnikaülikooliga (44%). Järgnevad Tartu Ülikool (21%); Eesti Maaülikool (13%); Tallinna Ülikool (9%); Eesti Ettevõtluskõrgkool Mainor (6%); Eesti Kunstiakadeemia (5%) ja Estonian Business School (3%). Kõige vähem tegid vastajad koostööd Eesti Lennuakadeemiaga (1%) ja TTÜ Kuressaare Kolledžiga (1%). Kaks vastajat 100-st ei teinud ülikoolidega koostööd.



Joonis 10. Ettevõtete koostöö ülikoolidega.

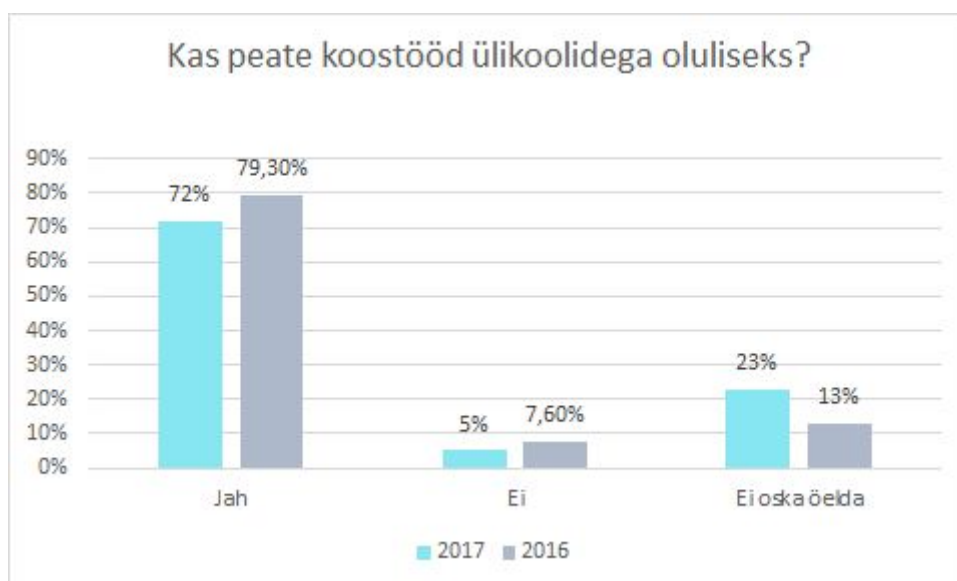
Väga heaks või heaks koostöö hinnanud koostööd 39% ettevõtetest. Halvaks või väga halvaks on hinnanud koostööd 6% ettevõtetest ja rahuldavaks 13%. Hinnangut ei osanud anda 2% vastanutest. Koostöö ülikoolidega puudub 40% vastanutest.



Joonis 11. Ettevõtete hinnang koostööle ülikoolidega.

Eelmisel aastal hindasid koostööd ülikoolidega heaks või väga heaks 46,7% vastanutest. Tänavu on see kahanenud 39%-le ehk rahulolu koostööga ülikoolidega on 7,7% väiksem (vt joonist 11).

Vastanutest 72% ettevõtet peavad ülikoolidega koostööd oluliseks, 5% ei pea üldse oluliseks ja 23% ei osanud anda hinnangut koostöö olulisusele.

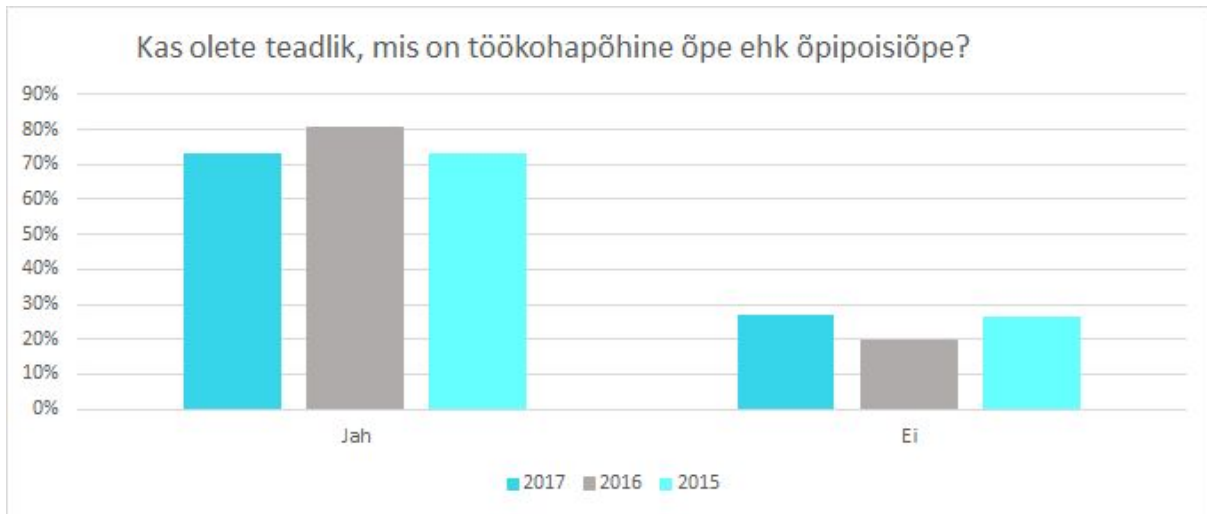


Joonis 12. Ülikoolidega koostöö olulisus ettevõtetele.

Eelmise aastaga on võrreldes on 6,3% vähem vastanuid pidanud koostöö olulisust ülikoolidega tähtsaks.

3.5 Õpipoisiõpe ehk töökohapõhine õpe

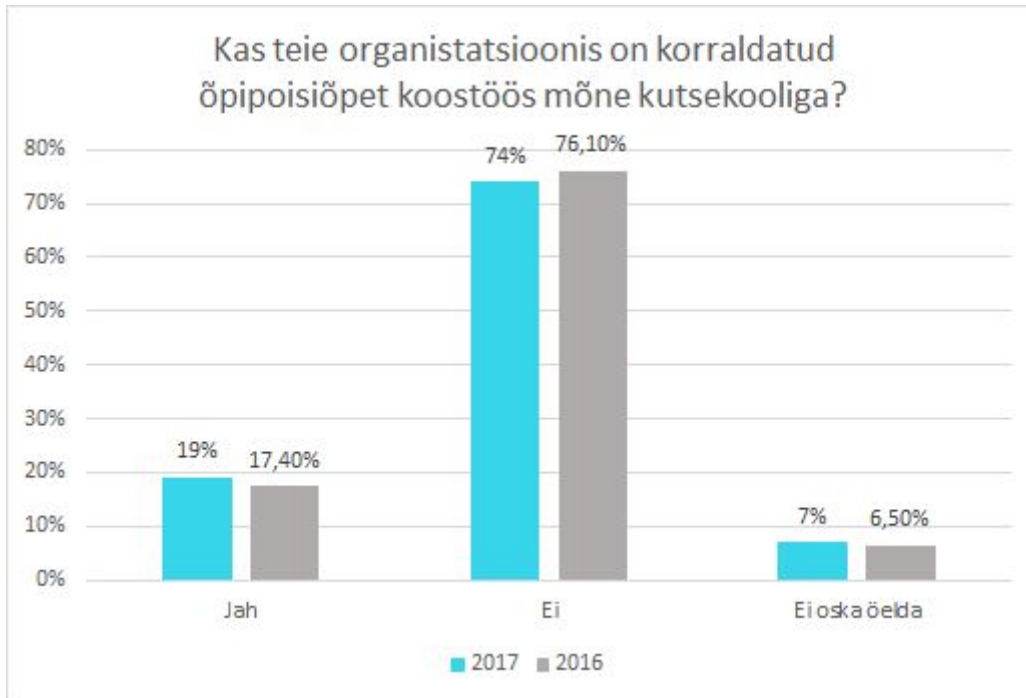
Küsitluses ei selgitanud me töökohapõhise õppe ehk õpipoisiõppe tähendust. Eesmärgiga paremini teada saada, kas ja mida tööandjad mõistavad selle termini all. Küsisime, kas teatakse, mis on töökohapõhine õpe ehk õpipoisiõpe.



Joonis 13. Ettevõtjate teadlikkus töökohapõhisest õppest ehk õpipoisiõppest.

Sellel aastal teavad sellisest õppevormist 73% vastajatest, mis on kahe aasta madalaim tulemus (joonis 13).

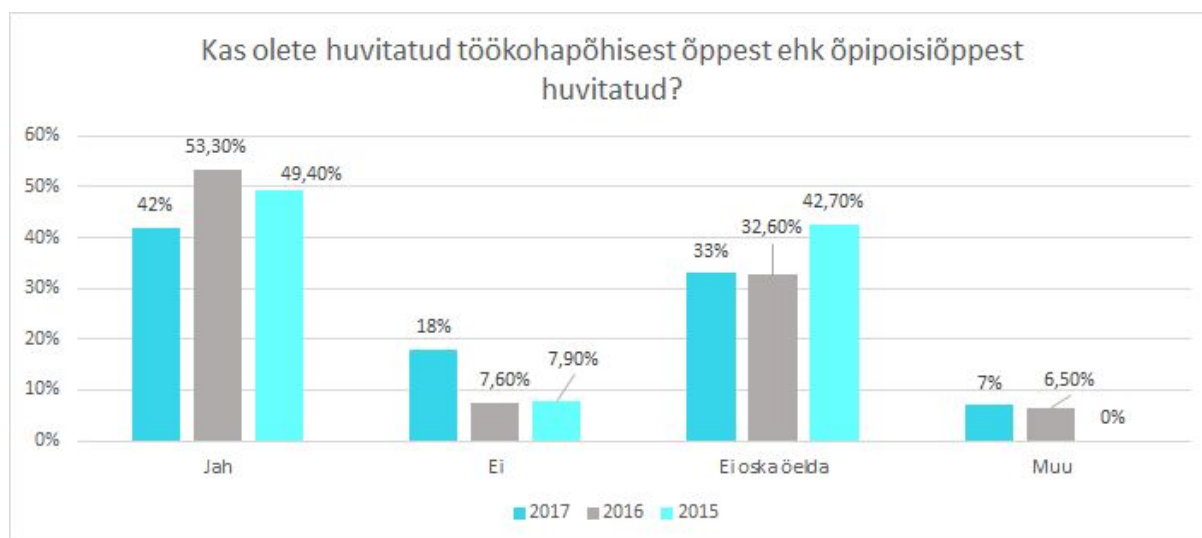
Tänavu vastanud ettevõtetest on 19% õpiposiõpet koostöös mõne kutseõppeasutusega korraldanud. Kõige enam oli neid (74%), kes pole kunagi korraldanud õpiposiõpet koostöös kutseõppeasutusega. Samuti on sel aastal 3% ettevõtjatest korraldanud õpiposiõpet rakenduskõrgkooliga.



Joonis 14. Õpiposiõppe pakkumine ettevõttes koostöös kutseõppeasutustega.

Eelmise aasta vastused küsimusele “Kas teie organisatsioonis on korraldatud õpiposiõpet koostöö mõne kutseõppeasutusega?” on jäänud sarnaseks 2017. aasta tulemustega.

Tänavu on töökohapõhisest õppest huvitatud 42 ettevõtet, 33 vastanut ei osanud öelda ja 18 ei soovi korraldada õpipõisiõpet. Vastuse "Muu" all vastati, et eriala ei ole sobiv õpipõisiõppeks või ei sobi tingimused, mida õpipõisiõppe endaga kaasa toob.

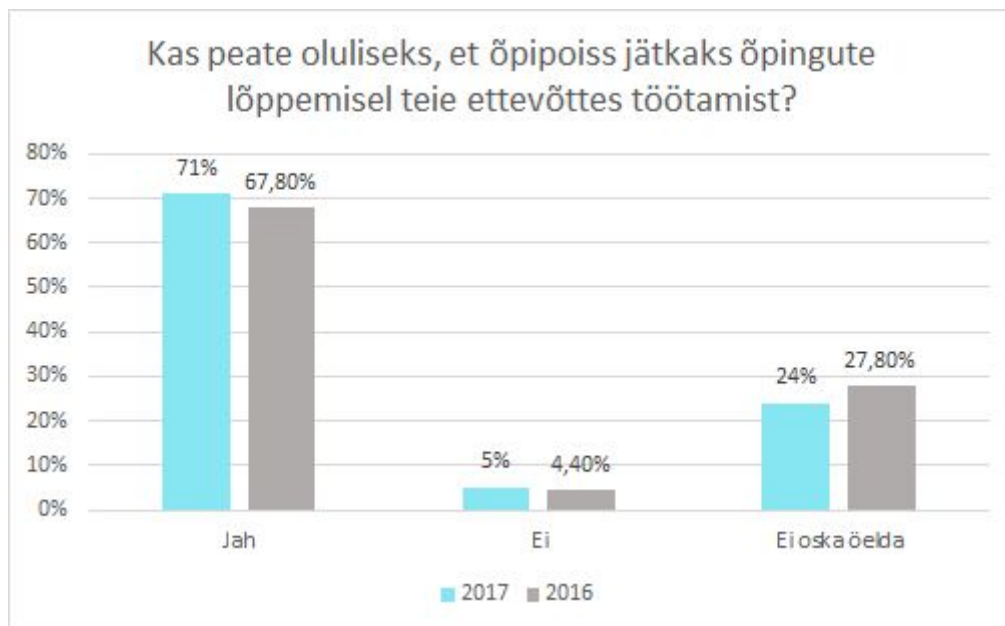


Joonis 15. Ettevõtete huvi töökohapõhise õppe ehk õpipõisiõppe vastu.

Tänavustest vastanutest on õpipõisiõppest huvitatuid (42%), mis on mitme aasta madalaim. (Joonis 15).

3.5.1 Õpipoiste edasine töö

Küsisime küsitluses ka seda, kui oluliseks peavad ettevõtted õpipoisi õpingute järgset tööle jäämist pärast õpinguid nende ettevõttesse (joonis 16). Vastanutest 71% arvavad, et õpipoiss pärast õpinguid võiks jääda ettevõttesse tööle, 24% ei ole kindlal seisukohal selles küsimuses ja 5% ei arva, et õpipoiss peaks jätkama töötamist nende ettevõttes.



Joonis 16. Õpipoisi edasine töötamine ettevõttes pärast õpinguid.

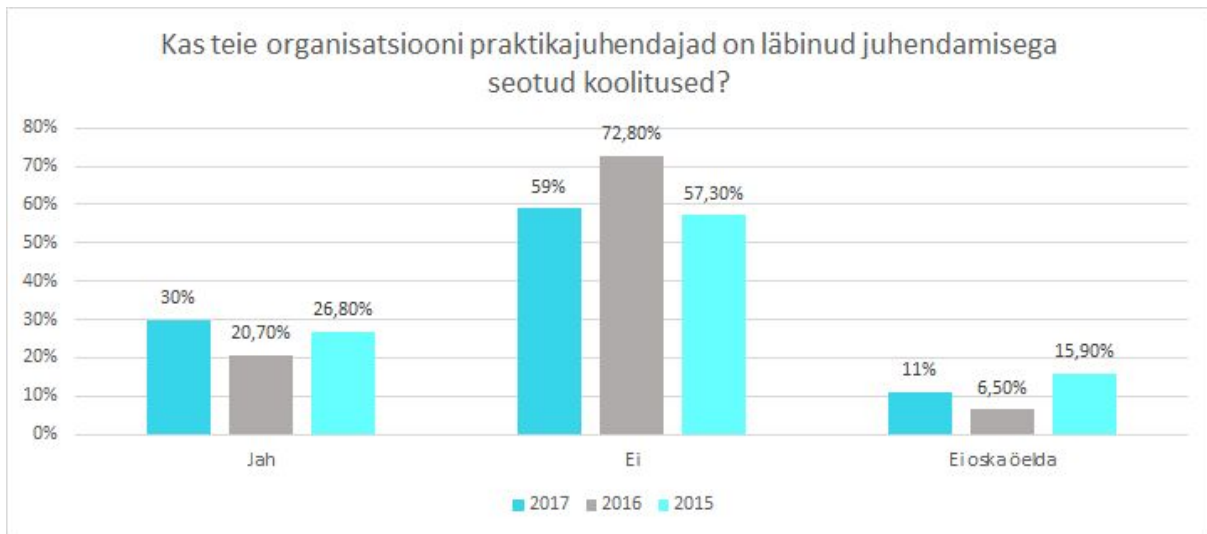
Sel aastal on ettevõtjate jaoks õpipoisi tööle jäämine õpingute lõppemisel nende ettevõttes olulisem - eelmine aasta oli see 67,8%, sellel aastal on 71%. Seega 3,2% enam ettevõtteid soovivad sel aastal, et õpipoiss õpingute järel jätkaks nende firmas töötamist.

3.5.2 Õpipoisi juhendamine

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

Küsisime kolmandat aastat järjest, kas ettevõttepoolsed juhendajad on läbinud juhendamisalase koolituse (joonis 16).

Vastanud 100-st ettevõttest on 30 praktikajuhendajat läbinud juhendamise seotud koolitused, 11 ei osanud öelda ning 59 ettevõttes ei ole vastajale teadaolevalt läbitud juhendamise seotud koolitusi.



Joonis 17. Organisatsiooni praktikajuhendajate juhendamisalased koolitused.

Sellel aastal on varasemate aastatega võrreldes juhendaja koolituse läbinud ettevõtteid kõige rohkem.

3.5.3 Ettevõtte motivaatorid töökohapõhise õppe läbiviimisel

Kõige suurem motivaator töökohapõhise õppe läbiviimisel on, et õpipoiss jääb pärast tööd ettevõttesse tööle (17%). Samuti oodatakse, et riik tasustaks juhendajaid, kes õpipoisiõpet korraldavad (13%) ja võimalus koolitada kutsekoolide õpilasi ettevõttele vajalike oskustega (13%). (Joonis 18).



Joonis 18. Ettevõtete motivaatorid töökohapõhise õppe läbiviimisel.

3.5.4 Takistused töökohapõhise õppe läbiviimisel

Suurimaks takistusteks (49%) hinnati töökohapõhise õppe läbiviimisel juhendajate puudumist organisatsioonis või sellega kaasnevalt juhendajate liiga suurt töökoormust, et võtta endale õpipoissi. Sellele järgnesid vähene informeeritus õpipoisiõppest (44%), kohustuste lisandumine seoses õpipoisiga (39%), lisakoormus teistele töötajatele, kui õpipoiss on koolis (34%) ja risk, et õpipoiss läheb pärast õpinguid tööle konkurendi juurde (31%).



Joonis 19. Takistused õpipoisiõppe läbiviimisel.

Eelmisel aastal tõid töandjad õpipoisiõppe läbiviimisel suuremate takistustena välja juhendajate vähesuse või nende suure töökoormuse organisatsioonis (56,7%), teiste töötajate kohustuse teha ära õpipoisi töö, kui ta on koolis (54,5%) ja õpipoisi juhendamisega kaasnevad lisakohustused organisatsioonis (46,7%). Ka sel aastal toodi suurima takistusena esile juhendajate vähesus organisatsioonis või nende suur töökoormus (49%). Teiste põhjustena toodi välja vähene informeeritus õpipoisiõppest (44%) ja õpipoisi juhendamisega kaasnevad lisakohustused organisatsioonis (39%).

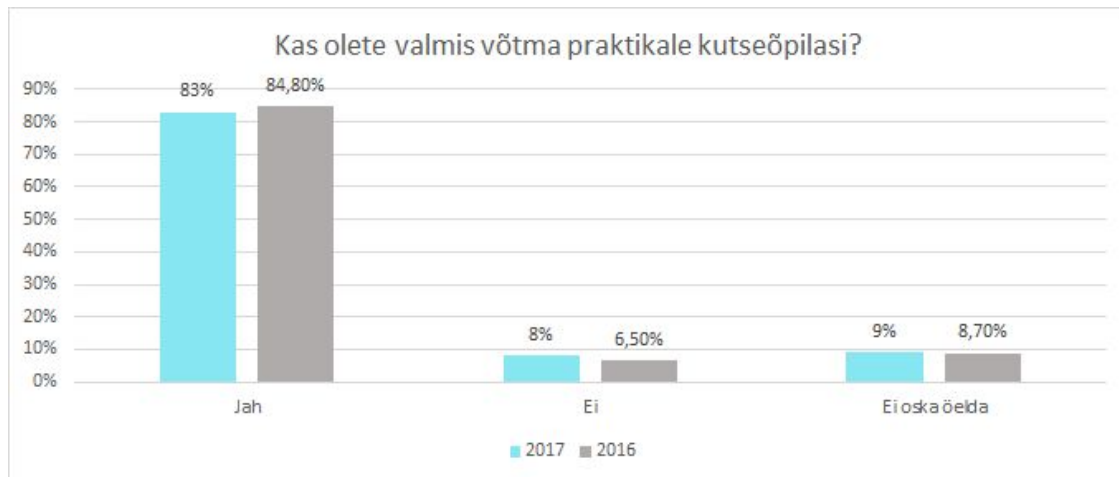
3.6 Tööandjate hinnangud praktikakorraldusele

Soovisime teada, milliste õppeastmete praktikante on olnud ettevõtetes viimaste aastate jooksul. Selgus, et kõige enam on olnud ettevõtetes praktikal ülikoolide tudengeid (58% ettevõtetes) ja kutseõppureid (49%). Kõige vähem on praktikal olnud välisüliõpilasi (12%). 16% vastanud ettevõtetest ei ole olnud praktikanti. Täiendavalt vastati, et koostööd tehakse Töötukassa praktikantidega, gümnaasiumi abiturientidega ja pädevuskoolitusi läbivate inimestega.



Joonis 20. Viimase viie aasta jooksul võetud praktikantide taust.

Ettevõtetest 83% on valmis meeleldi võtma praktilise kutseõpilasi, 8% ei ole valmis võtma enda ettevõttesse kutseõpilasi või neil pole selle jaoks vajadust. Kindlat seisukohta pole 9% selles küsimuses.



Joonis 21. Ettevõtjate valmisolek võtta praktilise kutseõpilasi.

Ülikoolide tudengeid on valmis praktikale võtma 80% ettevõtjatest, 6% ei ole valmis endale võtma praktikandiks üliõpilasi ja 14% ei ole kindlat seisukohta

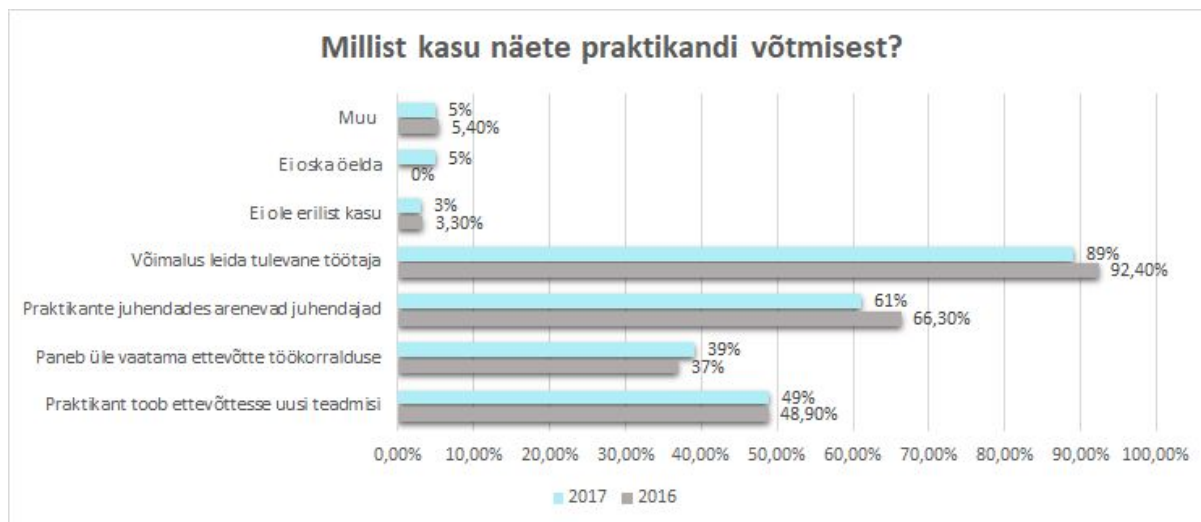


Joonis 22. Ettevõtjate valmisolek võtta praktikale üliõpilasi.

Eelmise aastaga võrreldes on 12,4% kahanenud valmidus võtta praktikale enda ettevõttesse üliõpilasi. Kui eelmisel aastal oli valmidus 92,4%, siis tänavu on see 80%.

3.6.1 Praktikandist saadav kasu

Ettevõtjad tõid praktikandist saadava kasuna esile asjaolu, et praktikandist võib saada tulevane töötaja (89%), praktikante juhendades arenevad ka juhendajad (61%), praktikant toob ettevõttesse uusi teadmisi (49%) ja praktikant paneb üle vaatama asutuse töökorralduse (39%). Täiendustena toodi välja, et praktikantide võtmine aitab koolitada eriala järelkasvu ja toetada haridust.



Joonis 23. Praktikandi võtmisest ettevõttele saadav kasu.

3.6.2 Praktikakohtade pakkumist takistavad tegurid

Küsitlusega soovisime välja selgitada, mis takistab ettevõtteid võtmast endale praktikante. Kõige suuremaks takistuseks peetakse juhendajate suurt töökoormust, mistõttu ei ole aega praktikante võtta (65%), töandajatel puudub võimalus maksta täiendavate kulude eest (37%), huvi praktikakohtade vastu organisatsiooni põhitegevusalal on vähene (32%) ning õppekavad erinevad tegelikust elust (22%). Lisaks toodi välja õpilaste kesist töömotivatsiooni ja liiga lühike praktikaajaga, et eriala olemust edasi anda.



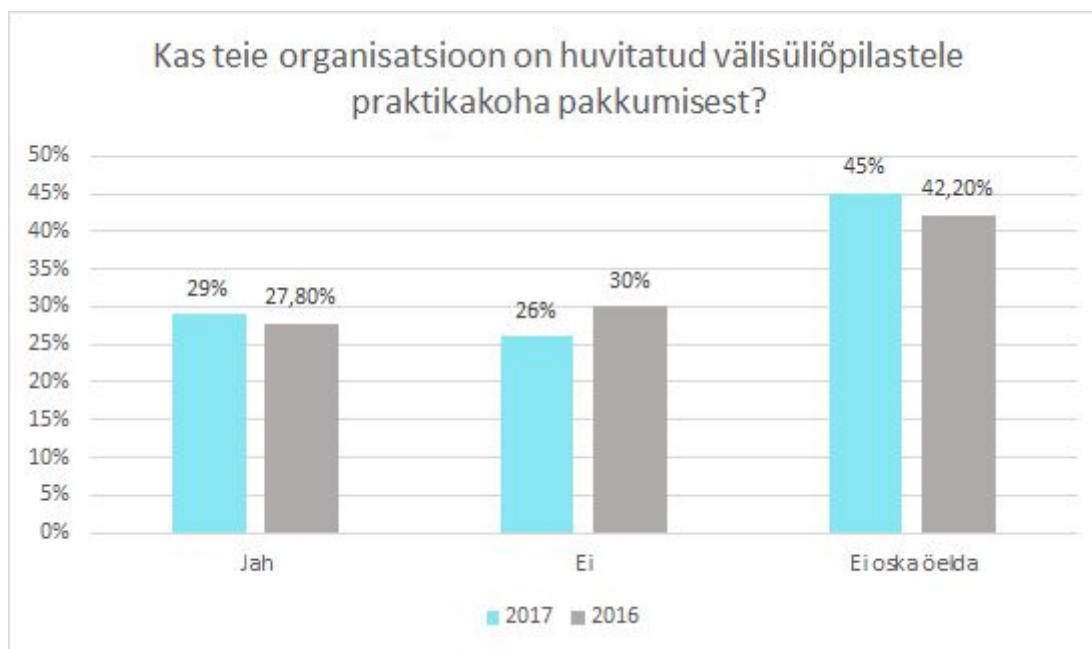
Joonis 24. Takistused praktikakohtade pakkumisel ettevõttes.

Eelmisel aastal vastas 34,9% ettevõtetest, et töökohtadel kehtivatest kompetentsi ja tehnilised nõuded takistavad pakkumast praktikakohti. Sel aasta on kahanenud see 15,9%. Ligi poole võrra on suurenenud ettevõtjate osakaal, kelle kliendid ei soovi väheste oskustega praktikanti oma objektile, sest praktikant võib teha vigu või töötada liiga aeglaselt.

3.7 Koostöö välisüliõpilastega

Uurisime, kas ettevõtjad on valmis võtma praktikale välisüliõpilasi või tutvustama neile oma organisatsiooni töövarjupäeval.

Ettevõtetest 29% oleks kindlasti valmis pakkuma organisatsioonis välisüliõpilastele praktikakohta. Endale ei ole valmis võtma välisüliõpilasest praktikanti 26% ja 45% ei ole kindlat seisukohta selles küsimuses.



Joonis 25. Ettevõtja valimisolek võtta välisüliõpilased praktikale.

Kasvanud on valmisolek võtta endale välisüliõpilasest praktikant, sest eelmine aasta olid valmis võtma 27,8% vastanud ettevõtetest endale välisüliõpilast, siis see aasta on see kasvanud 29%-ni ehk valmisolek ettevõtjate seas on kasvanud 1,2% võrra (vt joonist 25).

Töovarjupäevale on valmis võtma välisüliõpilase 42% vastajatest, 17% ei ole valmis võtma välisüliõpilasi endale töövarjupäevale ja 41% ei ole kindlat seisukohta selles küsimuses ja



Joonis 26. Valmisolek tutvustada oma organisatsiooni välisüliõpilastele.

Sel aastal on kahanenud ettevõtete valmisolek töövarjupäeval välisüliõpilasi. Eelmisel aastal oleks võtnud 47,8% vastajatest endale väliüliõpilase töövarjupäevale, siis tänavu võtaks 42%.

Lisa 1. Ankeet

1. Organisatsiooni nimi*

2. Ankeedi täitja nimi*

3. Ankeedi täitja telefoninumber*

4. Ankeedi täitja e-maili aadress*

5. Organistatsiooni tegevusala*

- Töötlev tööstus
- Hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrattaste remont
- Ehitus
- Veondus- ja/või laondus
- Majutus- ja/või toitlustus
- Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus (sh juriidilised toimingud, arhitekti- ja inseneritegevused)
- Haldus- ja/või abitegevused (sh turvatöö)
- Kinnisvaraalne tegevus
- Info ja/või side
- Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne
- 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
- Muu:

6. Töötajate arv*

*1-9 inimest

*10- 49 inimest

*50-250 inimest

* üle 250 inimese

7. Kas olete teadlik, millistes kutseõppeasutustes õpetatakse teie tegevusalade ja sobilikke erialasid?*

-Ei

-Jah

8. Kas te leiate kutseõppeasutuste lõpetajate seast piisaval hulgal vajalikke töötajaid?*

- Ei
- Jah
- Ei oska öelda

9. Kas teie organisatsioonis on puudus kvalifitseeritud tööjõust?*

- Jah, pidevalt
- Jah, sageli
- Jah, harva
- Ei
- Ei oska öelda

10. Milliste kutsekoolidega teete koostööd?* (Palun märkige ära kõik sobivad vastusevariandid)

- Eesti Merekool
- G.Otsa nim Tallinna Muusikakool
- H. Elleri nim Tartu Muusikakool
- Haapsalu Kutsehariduskeskus
- Hiiumaa Ametikool
- Ida-Virumaa Kutsehariduskeskus
- Järvamaa Kutsehariduskeskus
- Kehtna Majandus- ja Tehnoloogiakool
- Kuressaare Ametikool
- Luua Metsanduskool
- Narva Kutseõppekeskus
- Olustvere Teenindus- ja Maamajanduskool
- Pärnumaa Kutsehariduskeskus
- Rakvere Ametikool
- Räpina Aianduskool
- Sillamäe Kutsekool
- Tallinna Balletikool
- Tallinna Ehituskool
- Tallinna Lasnamäe Mehaanikakool
- Tallinna Teeninduskool
- Tallinna Majanduskool

- Tallinna Polütehnikum
- Tallinna Transpordikool
- Tallinna Tööstushariduskeskus
- Tartu Kunstikool
- Viljandi Kutseõppekeskus
- Valgamaa Kutseõppekeskus
- Vana-Vigala Tehnika- ja Teeninduskool
- Võrumaa Kutseharidusekeskus
- Tallinna Kopli Ametikool
- Tartu Kutsehariduskeskus
- Väike-Maarja Õppekeskus
- Eesti Esimene Erakosmeetikakool
- Informaatika ja Arvutustehnika Instituut
- Juuksurite Erakool "Maridel"
- Eesti Massaaži- ja Teraapiakool
- Pärnu Saksa Tehnoloogiakool
- Ei tee koostööd kutsekoolidega

11. Milliste rakenduskõrgkoolidega teete koostööd?* (Palun märkige ära kõik sobivad vastusevariandid)

- Kaitseväe Ühendatud Õppeasutuste Lahingukool
- Lääne-Viru Rakenduskõrgkool
- Sisekaitseakadeemia
- Tallinna Tervishoiu Kõrgkool
- Tallinna Tehnikakõrgkool
- Tartu Tervishoiu Kõrgkool
- Ei tee koostööd rakenduskõrgkoolidega

12. Milliste ülikoolidega teete koostööd?* (Palun märkige ära kõik sobivad vastusevariandid)

- Eesti Kunstiakadeemia
- Eesti Maaülikool
- Eesti Muusika- ja Teatriakadeemia
- Tallinna Tehnikaülikool
- Tallinna Ülikool
- Tartu Ülikool
- Estonian Business School
- Eesti Ettevõtluskõrgkool Mainor

- Ei tee koostööd ülikoolidega
- Muu:

13. Kuidas hindate senist koostööd kutsekoolidega?*

- Väga hea
- Hea
- Rahuldav
- Halb
- Väga halb
- Koostöö puudub
- Muu:

14. Kuidas hindate senist koostööd rakenduskõrgkoolidega?*

- Väga hea
- Hea
- Rahuldav
- Halb
- Väga halb
- Koostöö puudub
- Muu:

15. Kuidas hindate senist koostööd ülikoolidega?*

- Väga hea
- Hea
- Rahuldav
- Halb
- Väga halb
- Koostöö puudub
- Muu:

16. Kas peate koostööd kutseõppeasutustega oluliseks? *

- Jah
- Ei
- Ei oska öelda

17. Kas peate koostööd rakenduskõrgkoolidega oluliseks? *

- Jah
- Ei

- Ei oska öelda

18. Kas peate koostööd rakenduskõrgkoolidega oluliseks? *

- Jah

- Ei

- Ei oska öelda

19. Milliseid praktikante on organisatsioonis olnud viimase 5 aasta jooksul? (Palun märkida kõik sobivad vastusevariandid!)*

-Kutseõppeasutuste õpilased

-Üliõpilased

-Välisüliõpilased

-Ei ole olnud praktikante

-Ei oska öelda

-Muu:

20. Kas oleksite valmis võtma praktikale kutseõpilasi?*

- Jah

- Ei

- Ei oska öelda

21. Kas oleksite valmis võtma praktikale üliõpilasi?*

- Jah

- Ei

- Ei oska öelda

22. Kas olete nõus tutvustama oma organisatsiooni välisüliõpilastele töövarjupäeval?*

- Jah

- Ei

- Ei oska öelda

23. Kas teie organisatsioon on huvitatud välisüliõpilasele praktikakoha pakkumisest?*

- Jah

- Ei

- Ei oska öelda

24. Millist kasu näete praktikandi võtmisest? (Palun märkige ära kõik sobivad vastusevariandid!)*

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

25. Mis takistab praktikakohtade pakkumist teie organisatsioonis? (Palun märkige kõik sobivad vastusevariandid!)*

- Võimalike juhendajate suur töökoormus, mistõttu ei ole aega praktikantide juhendamiseks
- Napib võimalusi maksta täiendavate kulude eest, mis praktikandi võtmisega kaasnevad (tasu lisatöö eest, juhendamisetasu, praktikandi töötasu ning sõidu- ja elamiskulud
- Ruumipuudus ei võimalda praktikandile sisse seada töökohta
- Praktika ajad ei sobi
- Huvi praktikakohtade vastu organisatsiooni põhitegevusaladel on vähene
- Õppekavad erinevad tegelikust elust
- Praktikaeesmärgid on praktikantide jaoks ebaselged
- Töödele kehtivad vanuselised piirangud
- Töödele kehtivad tehnilised või kompetentsinõuded
- Praktikaprogramm võib eeldada juurdepääsu ärisaladustele
- Pole piisavalt töid ja tellimusi praktikantide rakendamiseks
- Kliendid ei tarvitse soovida objektile väheste oskustega praktikanti, kes töötab aeglaselt ja võib teha vigu
- Muu:

26. Kas olete teadlik, mis on töökohapõhine õpe ehk õpipoisiõpe?*

- Jah
- Ei

27. Kas teie organisatsioonis on korraldatud õpipoisiõpet koostöös mõne kutseõppeasutusega?*

- Jah
- Ei
- Ei oska öelda

28. Kas teie organisatsioon on korraldanud õpipoisiõpet koostöös mõne rakenduskõrgkooliga?*

- Jah
- Ei
- Ei oska öelda

29. Kas teie organisatsioon on töökohapõhisest õppest ehk õppoisiõppest huvitatud?*

- Jah, soovime koolitada oma ettevõtte olemasolevaid töötajaid nende kompetentsi tõstmiseks
- Jah, soovime kutsekooli õppuritele pakkuda oma organisatsiooni õpipoisikohti
- Ei ole huvitatud
- Ei oska öelda
- Muu:

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

- Jah
- Ei
- Ei oska öelda

31. Juhul kui õppekava täitmiseks või kutse saavutamiseks vajalikke teadmisi ja oskusi ei ole võimalik omandada teie organisatsioonis, siis kas oleksite valmis lubama oma organisatsiooni õpipoissi õppima ka mõnda teise organisatsiooni?*

- Jah
- Ei
- Ei oska öelda

32. Kas teie organisatsiooni praktikajuhendajad on läbinud juhendamisega seotud koolitused?*

- Jah
- Ei
- Ei oska öelda

33. Mis motiveeriks teie organisatsiooni läbi viima töökohapõhist õpet ehk õpipoisiõpet?*

- vaba vastus

34. 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 organisatsioonile lisakohustusi asjaajamises
- Organisatsioonile vajadustele mittevastavad õppekavad
- Noorte vähene kohusetunne ja töömotivatsioon
- Organisatsioonil puuduvad vajalikud juhendajad või on nende koormus suur
- Puudub koostöö kutseõppeasutusega
- Noorte vähene erialane ettevalmistatus
- Õpipoisiõppe on organisatsiooni 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 õpipoisile oodatavat tasu maksta
- Muu

