

PRAKTIKA JA ÕPIPOISIÕPE

Eesti Töandjate Keskliidu erilehe pani kokku Ekspress Meedia teemaveebide ja prindieride osakond. Esikaane foto: Valdur Englas

Sügis 2016

Mis eristab
praktikanti
õpipoisist?

Praktikant –
tulu või kulu?

Miks me seda
teeme ehk
Ettevõtete
kogemuslood

Kuidas vähendada kääre hariduse ja tööturu vajaduste vahel

Igal aastal lõpetavad kutse- ja kõrgkoole tuhanded noored ja särasilmsed inimesed, kellest enamik on loodetavasti õppinud eriala, millel soovitakse ka tööle asuda ja aina paremaks saada.

Foto: Ilmar Saabas



Toomas Tamsar,
Eesti Töoandjate Keskliidu juhataja

Ometi kurdavad tööandjad, et nad ei saa koolidest piisavalt ja nende ettevõttele sobilike oskustega töötajaid. Hariduse ja tööturu vajaduste kokkusobitamine on jätkuvalt probleemne.

Riiklikul tasemel on viimastel aastatel hakatud probleemiga järjepidevalt tegelema. Kutsekoda koos tööandjate, ametnike ja ekspertidega prognoosib valdkondade kaupa, kui palju ja milliste oskustega inimesi meie tööturg vajab praegu ja tulevikus. Sealt tuleb väärt info riikliku koolitus-

raha ja aega ja eelkõige tahtmist, ent tasub ennast ära, nagu nähtub „Parima praktikakoha” konkursi võitjate ABB, Fortaco ja Gurmeeklubi edulugudest. Süsteemse ja läbimõeldud praktikakohtade pakkumisega on võimalik juba varakult silm peale panna tublimatele, andes samal ajal neile praktilisi oskusi, mida hiljem teie juures töötades on vaja. Samuti on järelkasvu panustav ettevõtja potentsiaalsete töötajate seas mainekam ja ihaldusväärsem.

Hea uudis on see, et ka noored ise, seejuures eriti just ülikoolide tudengid, sooviksid oma õpingutesse oluliselt enam tuua praktilist tegevust tööandjate juures. See tuli väga otseselt välja küsitluses, mille enam kui 600 õppuri seas läbi viisime.

Lisaks tasub kaaluda, kas ettevõttesse võiks sobida õpipoiisõpe ehk töökoopõhine õpe – kas siis olemasolevate töötajate täiendkoolitamiseks või uute töötajate leidmiseks ja väljaõpetamiseks. Meil veel uus ja natuke võõras kontseptsioon on edukas mitmel pool maailmas ja ka Eestis on juba häid näiteid.

Töötajate järelkasv ei saa olla ainult riigi ülesanne ja vastutus. Tööandjad peavad ka ise võtma senisest aktiivsema rolli. Kuidas oleks, kui iga ettevõtte oleks valmis praktikale võtma vähemalt ühe Eesti ülikoolis õppiva välistudengi? See suurendaks kõvasti ka võimalust, et ta hiljem Eestisse tööle jääb ning oma kontaktivõrgustiku ja teadmised Eesti heaolu suurendamiseks rakendab.

Ja küll need käärid hariduse ja tööturu vajaduste vahel ka koomale tõmbuvad.

Kuidas oleks, kui iga ettevõtte võtaks praktikale ühe Eestis õppiva välistudengi?

tellimuse jaoks. Kuid tõsi on samas ka see, et mitte keegi ei oska täpselt ennustada, milliste oskustega inimesi on vaja pikemas perspektiivis, aastal 2040. Isegi 2030. aastal ei saa kindel olla.

Seega, kui tööandja soovib koolist saada endale vajalike oskustega töötajaid ka kümne ja kahekümne aasta pärast, tuleb tal ikkagi nende oskuste andmise ise samuti panustada: rääkida kaasa õppekavade koostamisel, saata oma spetsialiste (külalis)õppejõuks, koolitada oma töötajate seas õpipoiisõppe juhendajad. Ja eeskätt kujundada oma ettevõttest praktikabaas.

See kõik nõuab muidugi

Praktika tähendus on



Kui varem oli praktikanti mugav niisama jooksutada, siis tänases oskajate töökaite põuas ettevõtjad seda endale lubada ei saa. Praktikas nähakse võimalust tutvustada valdkonda ja ettevõtet ning kinnistada noori enda juurde.

Päris paljud ettevõtted on praktika teema enda jaoks hästi läbi mõelnud ja neil on kindel nägemus sellest, miks nad praktika kohti pakuvad, kirjeldab Eesti Töoandjate Keskliidu haridusnõunik Anneli Entson tänapäevast suhtumist praktikasse ja praktikantidesse.

„Üks pool on kindlasti see, et praktikanti juhendades on ka ettevõtjal endal võimalus teada saada uutest lähenemistest ja suundadest – juhendaja areneb samuti. Praktikaeg

on hea aeg, et üle vaadata, mis mu ettevõttes siis õigupoolest toimub,” räägib Entson.

„Kõige tähtsam siiski on ettevõtete jaoks tööjõu värbamise teema. Nad soovivad leida praktikantide seast üles parimad.” Sest üks asi on lugeda töövahendusportaalist tulevase töötaja CV-d, kuid hoopis teine lugu on näha tulevast töötajat konkreetselt selles töökeskkonnas.

Paljud suurend ettevõtetel on välja töötanud kindlad reeglid, kuidas praktikante ettevõttesse leita. Juba

Noored tahavad praktiliselt näha, kuidas päriselt asjad käivad ning ise järele proovida.

ammu on hea mainega kohetadesse praktikale rohkem tahtjaid, kui nad vastu võtta suudavad. Praktikakoha mai-

ne levib kiiresti, sellest sõltub, kas töötajaid on järgnevatel aastatel kerge või keeruline leida.

Muidugi on ka takistusi, mis ei lase praktikanti võtta isegi siis, kui tahaks. Suurim neist on firma väiksus – Eestis tegutsevad valdavalt väikeettevõtted, kel on raske leida enda seast praktikajuhendajat, kes siis töö ära teeb.

Noored ise aga enamasti teavad täpselt, mida nad praktikakaajast saada tahavad ning kui piisavalt ei saa, ei tule nad ka töötajatena hiljem sinna tagasi, viitab Entson hiljuti-

aastatega oluliselt muutunud



Foto: Shutterstock

sele Eesti Töandjate Keskliidu praktikaküsitlusele. Praktikalt ootavad nad ennekõike seda, et saaks proovida reaalselt tööd ja näha, kuidas kõik päriselt toimub. Mis eeldab head juhendamist. Kuidas juhendajat tunnustada? Millistest vahenditest?

Arenguruumi veel jagub

Kurdavad ettevõtteid, mis seal salata, sedagi, et noortega pole tehtud piisavalt eeltööd, nad pole piisavalt küpsed tööle asuma, neil pole eelteadmisi, räägib Entson töandjate murekohtadest.

Enne praktikat tuleb läbi mõelda sellisedki pisiasjad nagu lihtne „kuhu me ta paneme?“. Paljudel lihtsalt ei ole ruumi, et inimest juurde võtta, teab Entson. Lisaks on osal töödel vanusepiirangud, nt restoraniaala praktikanti ei saa kõigile töödele saata, nagu ei saa raamatupidamise õpilast lasta ligi ettevõtte tundlikule infole jne.

„Töandjal on lihtsam, kui tal on väga selged praktika eesmärgid teada,“ räägib Entson. „Praktika on riiklikult kinnitatud õppekava osa. Kutseõppurite praktikat regu-

leerib kutsehariduses haridus- ja teadusministri määrus „Praktika korraldamise ning läbiviimise tingimused ja kord“ ja koolid kontrollivad väga tublisti, kuidas nende õpilastel praktika kulgeb. Ülikoolid on igäüks ise ootused praktikale paika pannud õppekorralduseeskirjades ja praktika juhendites.“ Ideaalis peaks panustama kõik kolm ühise eesmärgi (kvalifitseeritud tööjõu) nimel: kool – ettevõtte – õppija.

Kui ettevõtetelt uurida, kuidas nad praktikante leivad, siis lisaks kandideeri-

miskeskonnale, mis suuremal määral on olemas, ja infole kodulehel antakse oma valmisolekust praktikat pakkuda teada otse koolidele, kellest teatakse, et seal sobivaid erialasid õpetatakse. Ametikoolide direktorid ei salga, et praktikakohti otsivad nad oma õppuritele ka ise, siis teeb eriti kurvaks vastus, et võtaks küll, aga nad ei oska teile ju midagi. Eks töandjad peavad ise ka selgelt ütlema, millised oskusi vaja on.

TÖÖANDJAD TUNNUSTAVAD PARIMAIK PRAKTIKANTE

- Oktoobri lõpus selguvad Eesti Töandjate Keskliidu konkursil Praktik Cum Laude tänavused parimad praktikandid. Valik tehakse seitsme finalisti vahel, võitjad kuulutatakse välja 25. oktoobril.
- Konkursi eesmärk on tunnustada kutse- ja kõrgkoolide õppuritest praktikante, kes praktika käigus oma oskusi silmapaistvalt arendavad ja kelles töandjad näevad suurt potentsiaali.
- Eesti Töandjate Keskliidu juhataja Toomas Tamsare sõnul on praktika iga õppuri jaoks oluline etapp elukutse omandamisel ja edu ning püüdlused selles väärivad märkamist. „Soovime tunnustada kutseõppureid ja üliõpilasi, kes suhtuvad õppekavas ettenähtud praktika sooritamisse pühendumusega ja kelle töösooritusega on praktikaettevõtte väga rahul,“ sõnas ta. „Kandidaate esitasid meile ettevõtteid, kes pidid ka põhjendama, mille poolest praktikant eriliselt silma paistis. Laekunud ankeedid näitavad, et õppurid võtavad praktikat tõsiselt ja näevad seda esimese sammuna oma erialases karjääris.“
- Tamsare sõnul on süsteemne ja läbimõeldud praktika vajalik nii praktikandile kui ka ettevõttele. „Õppurile pakub praktika esmase töökogemuse ja aitab noorel olla erialaselt võimekam, sest diplomist üksi ei piisa,“ rääkis ta. „Praktika annab võimaluse luua positiivse kontakti potentsiaalse töandjaga ja avaldab seeläbi mõju edasisele tööelule ja karjäärivalikutele.“
- Konkursile said tänavu kandidaate esitada toiduainete tootmise ja töötlemisega tegelevad ettevõtteid, kaubandusettevõtteid, rõiva- ja tekstiiltootmisega tegelevad ettevõtteid, metsa- ja puidutööstuse ettevõtteid, hotellid ja restoranid. Praktikant pidi olema töandja juures praktika sooritanud vahemikus 1. september 2015 – 31. august 2016.
- Parimatele praktikandidele on auhinna välja pannud Estonian Business School, kes pakub karjäärinõustamist ning võimalust läbida omal valikul 6 EAP ulatuses aineid või kursuseid, mis toetavad nende õpinguid ja edasist tööelu.
- Praktik Cum Laude konkurs on pilootprojekt, mille Eesti Töandjate Keskliit korraldab koostöös Eesti Toiduainetööstuse Liidu, Eesti Kaupmeeste Liidu, Eesti Rõiva- ja Tekstiililiidu, Eesti Metsa- ja Puidutööstuse Liidu ning Eesti Hotellide ja Restoranide Liiduga.
- Projekti toetavad Euroopa Sotsiaalfond, Haridus- ja Teadusministeerium ning SA Innove.

TÖÖMESS VIIB TULEVASED PRAKTIKANDID KOKKU TÖÖANDJATEGA

- 27. septembril Kultuurikatlas toimuval töö- ja karjäärimessil saavad Eesti Töandjate Keskliidu ja töötukassa koostöös kokku ka kutse- ja kõrgkoolide õppurid ja praktikante värbavad töandjad.
- Ettevõtteid, kes on valmis noori praktikale võtma, tunneb ära spetsiaalse rohelise märgise järgi, praktikakohti pakutakse väga paljude erialade tudengitele ja kutseõppuritele.
- Praktikante ootavad: ISS Eesti, Logistika Pluss, TP Kinnisvarahoolitus, K.G. Knutsson, Lido Eesti, Circle K Eesti, Astangu Kutserahabilitatsioonikeskus, Baltika Tailor, G4S Eesti, Manpower, Sokotel, ABC Supermarket, Müügipartner, Viasat, Sol Baltics, päästeamet, MTÜ OGOGO, Maxima Eesti, Tallinna Perekeskus, Eesti Post ning soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku kantselei.
- Messis raames toimuval töötukassa seminaril jagab oma praktikakogemusi töandjate keskliidu parima praktikandi konkursi finalist, Eesti Maaülikooli metsamajanduse teise kursuse tudeng Marill Laas, tema ettekande pealkiri on „Koolipraktika ettevõttes – võimalus, millest võtta kõik“.

KOOLIPRAKTIKA

Kool ja ettevõtte peavad olema kui ühine elav organism.

Foto: Karin Kaljuläte

Selliseid trikke, nagu näidati kuu alguses ABB AS-i ajamite ja taastuvenergiaseadmete tehase laienduse avamisel Jüris, praktikantidelt tavaliselt siiski ei nõuta. Rohkem harjutamis- ja õppimisvõimalusi pakub tehase uus laiendus aga küll.



See, millise kogemuse saab praktikant oma esimesel töökojal, mõjutab oluliselt kogu tema karjääri.

ABB: noored praktikandid toovad kaasa uue vaatenurga

Praktika ajal saab tulevastele töötajatele tutvustada ettevõtte väärtushinnanguid, ütleb ABB Balti riikide personalijuht Agnes Hansen. Energeetika- ja automaatikavaldkonnas tegutsev ABB kannab parima praktikakoha tiitlit.

„Noori praktikale võttes loome endale tulevaste töötajate järjepidevuse. Praktika ajal näeme, kuidas praktikant, tulevane töötaja, sobitub meie töökeskkonda. Samas saab noor inimene kogemuse sellest, kas töötamine suures ettevõttes talle sobib,“ põhjendab ABB Balti riikide personalijuht Agnes Hansen, miks võtab ABB Eestis ettevõttesse praktikante. Hansen selgitab, et praktika ajal on ühtlasi võimalik tutvustada tulevasele töötajale ettevõtte väärtushinnanguid. Samal ajal aga toovad noored praktikandid endaga kaasa uue vaatenurga.

„Tänapäeva noored on keskkonnateadlikumad, neil on laiem suhtlusvõrgustik, neil on ootused paindlikule töökorraldusele, nende elus on olulisel kohal sotsiaalmeedia, nad on osavamad info leidmisel – need kõik on meie jaoks uued väärtused,“ nimetab Hansen.

Ettevõtte juhid tajuvad vastutust, mis praktikakohtade

pakkumisega kaasneb. „Meil on kohustus ja vastutus tagada praktikantidele praktikakogemus. See, millise kogemuse saab praktikant oma esimesel töökojal, mõjutab oluliselt kogu tema karjääri,“ on Hansen kindel.

Koostöö kooliga on oluline

ABB-s algab praktikaprotsess küsitlusega ettevõtte sees, et selgitada välja, mis sugused üksused on valmis võtma praktikante ja millised on need praktilised oskused, mida ollakse valmis edasi andma. Seejärel avaldab ettevõtte vabade praktikakohtade nimekirja ja levitab infot õppeasutustes, kus õpetatavad erialad võiksid sobida pakutavate praktikakohtadega.

Edasi saavad praktikale soovijad kutse ABB suurele praktikapäevale, mille eesmärk on anda ettekujutus ABB Grupist ja tegevusest ABB Eestis.

Järgnevad grüpiintervjuud,

Foto: Vivika Veski



Praktikant Juri Zenin õpib TTÜ-s elektroenergeetika erialal, tal on käsil magistriõppe esimene aasta. Alates juunist on ta praktikal ABB AS-i komplektalajaamade tehases müügiinsenerina. „Esiteks on siin abivalmis ja sõbralik keskkond, kus on meeldiv viibida ning kus ei jäeta kedagi häta. Teiseks pakub praktika mulle iga päev väljakutseid, sest saan täita keerukaid ja huvitavaid ülesandeid ning tõsta oma teadmiste ja oskuste taset. Tulevikus plaanin võimaluse korral siia tööle jääda.“

mille käigus selgitavad praktikajuhendajad koos personalijuhiga välja sobivaimad kandidaadid. Vestluste käigus selguvad noore inimese õpitulemused ja edasijõudmine, püüdlikkus, tahe õppida uusi asju, keelteoskus, võimekus teha tööd meeskonnas, võtta vastutust ning viia alustatu lõpuni.

Kui valik on tehtud, lepikse kokku praktika aeg ja sõlmitakse praktikaleping.

Hansen rõhutab koostööd koolidega praktika läbi viimisel.

„Kuna ABB on rahvusvaheline ettevõtte, siis on võimalik koostöös õppeasutusega viia ellu kaasaegsetel tehnoloogilistel lahendustel põhinevad õppekavad. Teiseks, koolid ei saa seista majandusest ja ettevõtlusest eraldi, koostöös ettevõtetega on neil võimalik käia ajaga kaasas. Kool ja ettevõtte peavad olema kui ühine elav organism,“ kirjeldab Hansen.

Praegu teeb ABB koostööd viie õppeasutusega – Tallinna Tehnikaülikooli, Tallinna Tehnikakõrgkooli, Tallinna Polütehnikumi, Tallinna Lasnamäe Mehaanikakooli ja Tallinna Tööstushariduskeskusega.

Vivika Veski

AUHIINDEGA PÄRJATUD ETTEVÕTE

- ABB on ülemaailmne tehnoloogialliider energeetika ja automaatika valdkonnas, mille kliendid on tööstus-, infrastruktuuri- ja transpordiettevõtted. ABB tehnoloogiad aitavad klientidel vähendada tootmisegaseotudkeskkonnajäätmeid. ABB kontsern annab tööd ligi 135 000 inimesele umbes sajast riigist.
- Eestis tegutseb ABB alates 1992. aastast, ettevõtte tegevus jaguneb kahte valdkonda: tootmine (generaatorid, ajamid, taastuvenergiaseadmed, elektrikilbid, komplektalajaamad) ning müük (ülekandevõrkude ja jaotusalajaamade projektid, kesk- ja madalpingeseadmed, automaatikaprojektid, robotid, korrashoiuteenused).
- ABB on pälvitud viis korda – 2007, 2008, 2009, 2011, 2014 – Ettevõtluse Arendamise Sihtasutuse välja antava aasta välisinvestori auhinna ning 2008. aastal Eesti parimale ettevõttele määratava ettevõtluse auhinna. Sel kevadel võitis ABB Eesti Tööstus- ja Tööstushariduskeskuse „Parima praktikakoha“ konkursi.

Metallietteväte Fortaco tähtsustab töötajate järelkasvu

Narva ettevõtte OÜ Fortaco Estonia, kes on viimase kahe aastaga palganud üle saja uue töötaja, võtab hea meelega praktikante ja pakub parematele püsivat tööd. Sel kevadel sai ettevõtte parima regionaalse praktikakoha auhinna.

Ajal, mil valitsusliikmetel on tulnud palju tegelda Ida-Virumaa tööhõiveprobleemidega, on Fortaco Estonia meeldiv erand, kes loob pidevalt uusi töökohti ja otsib laienemisvõimalusi, kiitis majandus- ja taristuminister Kristen Michal tänava aprillis, kui käis tutvumas parima regionaalse praktikakoha tiitli saanud ettevõtte tegemistega. Michali sõnul väärivad tunnustust inimesed, kes suhtuvad lugupidamisega ja hästi oma tööse ning õpetavad seda edasi.

Näiteks mehaanikaosakonna juhataja Viktor Krell, kes on praegu noortele mentoriks, alustas 1985. aastal samas ettevõttes praktikandina.

Tollal oli see küll sõjatehas ja kandis Baltijetsi nime.

Võimekaid noori jagub

„Pärast mitut praktikat ja Nõukogude armees teenimist tuln siia tööle. Näitasin end praktikale heast küljest ja jäin sellega kollektiivis meelde,” ütles Krell. „Oma olemuselt on praktika jäänud läbi aja samaks. Püüame luua praktikandile maksimaalselt head tingimused ja teeme kõik selleks, et ta kohaneks meie nõudmistega. Esmajärjekorras tuleb muidugi selgitada ohutust.”

Krell lisas, et juhendajaks määratakse mõni kogunud töötaja, kes oskab oma teadmisi edasi anda. „Inimene võib olla hea spetsialist, aga halb õpetaja. Juhendajaks sobib inimene, kes oskab tööd vastu huvi tekitada ja õpetada.”

Juhendajaks sobib inimene, kes oskab tööd vastu huvi tekitada ja õpetada.

da. See on suur koormus ja vastutus.”

Krelli sõnul kulub umbes kuu, et aru saada, kas noorest saab sellel töökohal asja või mitte. „Viieks kaks osutuvad tavaliselt selliseks, kes tahavad õpitut ametis töötada ja edasi areneda. Vahel isegi üllatun, et on võimalik leida nii võimekaid noori, kes on tehases töötamisest huvitatud.”

OÜ Fortaco Estonia direktor Larissa Shabunova ütles, et tootmismahu ja töötajate arvu kasv lähiaastail jätkub. Seetõttu on oluline töötajate järelkasvu pühendumine.

„Kuna tööturul pole piisavalt sobivaid töötajaid, on üks võimalus koostöö kutseõppeasutustega. Maksime praktika ajal keskmist töötasu ja parematele pakume tööd – see on noortele suur boonus. Mitte kõik praktikandid pole piisavalt distsiplineeritud, aga noorte suur pluss on see, et nad on valmis arenema ja arendavad ka ettevõtet,” ütles Shabunova.

Koostööpartneritest etalon

Ida-Virumaa kutsehariduskeskuse õppedirektor Riina Veidenbaum, kes eelmisel õppeaastal juhtis Narva kutseõppekeskust (1. septembrist Ida-Viru kolm kutseõppeasutust ühendati), tõi, et Fortaco on kooli koostööpartneritest etalon. Tema sõnul on ettevõttel väga läbimõeldud süsteem uute töötajate koolitamiseks ja olemasolevate täienduskoolituseks.

„Näiteks viis Fortaco sisse süsteemi, et meie õpilased peavad praktikale saamiseks tegema proovitöö. Hindan seda väga kõrgelt, sest proovitööga saab tagasisidet õpetamise kvaliteedi kohta,” märkis Veidenbaum.

Konkursi „Parim praktikakoht” eesmärk oli tunnustada vastutustundlikke töötajaid, kes panustavad märkimisväärselt aega, energiat ja ka raha tööjõu järelkasvu arendamisse.

„Fortaco puhul oli oluline regionaalne aspekt,” ütles Eesti Tööstus- ja Tööhõivekeskuse juht Anneli Entson. „Ettevõtte teeb oma piirkonnas väga head koostööd kutseõppeasutustega. Neil on ka mõju hariduse korraldusele. Nii kutsekoolidele kui ka ülikoolidele antakse tagasisidet, et õppekavad vastaksid paremini tööturu vajadustele.”

Noorte suur pluss on see, et nad on valmis arenema ja arendavad ka ettevõtet.

Sel sügisel kandideerib OÜ Fortaco Estonia aasta välisinvestori tiitlile. Ettevõtte annab tööd 370 inimesele, kes teenivad keskmiselt 1127 eurot, kusjuures kahel viimasel majandusaastal on loodud 129 töökohta. Eelmise aasta müügitulu oli ligi 30 miljonit ja ärikasum umbes pool miljonit eurot.

Viimase kahe aasta investeeringute kogumaht ulatub 2,5 miljoni euroni. Investeeringute eesmärk on olnud tehase võimsuse tõstmine ja tootmisprotsesside automatiseerimine, samuti inimeste koolitamine.

Fortaco Estonia kuulub Soome kapitalil põhinevasse Fortaco Gruppi, valmistades metallkonstruktsioone tellijatele üle Euroopa.

Sirle Sommer-Kalda, Ajaleht Põhjarannik

PARIMA PRAKTIKAKOHA KONKURSS

- Eesti Tööstus- ja Tööhõivekeskuse kuu alguses välja konkursi „Parim praktikakoht”, et juhtida tähelepanu ettevõtete rollile oskustega töötajate õpetamisel.
- Avaldusi laekus konkursile kokku 92. Eesti parima praktikakoha tiitliga tunnustati energeetika- ja automaatikatehnoloogiaettevõtet ABB AS, kes on pikka aega olnud valdkonna õppuritele oluline praktikabaas ning panustanud märkimisväärselt töötajate järelkasvu koolitamisesse.
- Parimaks regionaalseks praktikakohaks sai Narvas metallkonstruktsioone valmistav ettevõtte Fortaco Estonia OÜ ning parim väikeettevõtte praktikakoht on Gurmeeklubi OÜ.
- Võitjate puhul on tegemist tööstajatega, kelle süsteemset tegevusest töötajate järelkasvu nimel on teistel ettevõtetel palju kõrva taha panna, ütles otsust kommenteerides Eesti Tööstus- ja Tööhõivekeskuse juht Toomas Tamsar.
- ABB Balti riikide juht Bo Henriksson ütles tiitlit vastu võttes, et vastutustundliku ettevõtte jaoks on töötajate järelkasvu panustamine ja praktikabaasiks olemine loomulik osa personalipoliitikast. „Meie jaoks on suur sisuline tunnustus, kui praktikandid soovivad meile pärast praktika lõppu ka tööle jääda – aastate jooksul on umbes kolmandik meie töötajatest alustanud praktikandina,” lisas Henriksson.
- Kõigis kolmes kategoorias parima praktikakoha tunnustuse saanud tööstajatel on õigus kasutada spetsiaalselt välja töötatud märgist oma kodulehel, reklaammaterjalidel, trükistel jm.
- Eesti Personalijuhtimise Ühing PARE otsustas anda omalt poolt eriauhinna AS-ile Tallinna Vesi.
- Praktikakohtade pakkujaid hindas viieliikmeline komisjon, kuhu kuulusid Eesti Tööstus- ja Tööhõivekeskuse juht Toomas Tamsar, haridus- ja teadusministeeriumi kantsler Janar Holm, Eesti Personalijuhtimise Ühingu PARE tegevjuht Ene Olle, Eesti Metsa- ja Puidutööstuse Liidu tööstus- ja haridusvaldkonna juht Pille Meier ning Tallinna Teeninduskooli direktor Meeli Kaldma.
- Konkurss viidi läbi haridus- ja teadusministeeriumi tööturu ja õppe tihedama seostamise programmi tegevuste „Praktikasüsteemi arendamine kutse- ja kõrghariduses” ning „Õppisõppe laiendamine” raames. Programmi eesmärk on viia õppimisvõimalused vastavusse tööturu vajadustega. Konkursi rahastasid Eesti riik ja Euroopa Sotsiaalfond.



OÜ Fortaco Estonia sai kevadel parima regionaalse praktikakoha auhinna. Direktor Larissa Shabunova tutvustas sel puhul teha majandus- ja taristuminister Kristen Michalile ja teistele külalistele.

Foto: Matti Kämärä / Põhjarannik

Karukäpa talu: suurim kasu on uued kontaktid

Pärnumaal Sauga vallas asuva marjatalu perenaine Reet Karukäpp otsis esmalt oma tallu kaasosanikku, kuid hakkas hoopis pakkuma praktikakohti. Majanduslikult praktikandid kasu ei too, kuid see polegi eesmärk.

„Minu kunagine pakkumine mitu aastat tagasi kasvab välja soovist leida marjakasvatushuviline inimene, kes oleks valmis mulle kaasosanikuks tulema,” meenutab Reet Karukäpp. Sellist inimest pole ta senini leidnud, küll aga terve rea tragisid praktikante.

Karukäpp tõdeb, et praktikantide võtmine talule suurt majanduslikku kasu ei too, kuid ega ta seda taotlenudki.

„Üks väärtus, mida ma ka oma praktikantidele rõhutan, on uued kontaktid, nii minul nendega kui ka neil omavahel,” räägib perenaine. „Minu praktikandid on täiskasvanud, enamasti töötavad pereinimesed. Paljud on juba vanaema staatuses. Seda tuleb mul kui juhendajal arvesse võtta paindlikuma praktikagraafiku koostamisel.” Seega ei saa väga täpseid plaane ja töögraafikuid teha, mis muudab töökorralduse keerulisemaks. Aga seda peab Reet Karukäpp paratamatuseks. Lisaks teevad marjakasvatustalus tööplaanidesse ja -graafikutesse oma korrektoori ka ilmaolud.

Aednikuõpilaste paradisi

Esimesed praktikandid tulid tallu 2013. aastal ja sellest ajast on igal aastal olnud praktikal neli kuni kuus inimest ühe- või paarikaupa. Karukäpa talu praktikandid

õpivad aastasel nooremaendiku-õppe erialal Pärnu Kutsehariduskeskuse Voltveti koolituskeskuses. Kui talu saabub uus praktikant, püüab perenaine kõigepealt kindlaks teha, miks inimene üldse läks seda eriala õppima. Ja milline tähtsus on tema huvide hulgas marjakasvatusele. Siis püüab ta keskenduda just sellele. Samuti on praktikantide käsutuses talu erialane raamatukogu.

Praktikandid on lõiganud pistoksi, valmistanud maad ette ja pannud pistoksi maha. Nad on rohinud, niitnud reavaheid murutraktori ja trimmeriga, teinud sõstraistanduse harvendus- ja noorenduslõikust. On istutanud põõsaid, korjanud saaki, tutvunud töökorraldusega saagikoristuse ajal ja marjade töötlemisega mahlaks ja siirupiks. Perenaine on tutvustanud praktikantidele taimehaigusi ja -kahjureid, üheskoos on nad määranud umbrohtusid. On tehtud muidki töid, mis talus ette tulevad. Ainult umbrohtu pritsimist on perenaine otsustanud praktikantidel mitte teha lasta.

Mida soovitada teistele praktikapakujatele?

„Ehk olulisim ongi teada saada, mis praktikanti tegelikult huvitab. Mis on tema eesmärk,” ütleb Reet Karukäpp.

Vivika Veski



Taimi Raudnagel oli Karukäpa talus praktikal eelmise aasta suvel. Nn päris töökoht kaubatundjana-müüjana oli tal sel ajal Pärnu K-Rauta kaupluses, kus on ka aiaosakond. Foto: Reet Karukäpp

AASTAS TULEB MITU TONNI MARJATOOTEID

Karukäpa talu sõstraistanduse alla jääb praegu ligikaudu 3,5 hektarit talu haritavast, umbes 6,5 hektarit maast. Talu kasvatab musta sõstart, samuti paljundab seda. Marjad töötlevad nad mahlaks ja siirupiks. Vähesel määral müüvad ka värsket dessertmarja ning mustasõstraistikuid. Tänavu suvel korjati talus ligikaudu 5500 kilogrammi marju ja peaaegu 3000 kilogrammi sellest töödeldi mahlaks või siirupiks või paigutati sügavkülma.

Tallinna teeninduskooli praktikant Pille-Riin Taim (keskel) ja firma tootmisjuht Kaire Kase. Tagaplaanil töötav Aljona Malenko alustas Gurmeeklubis praktikandina, kuid töötab nüüd põhikohaga.



Foto: Gurmeeklubi

Gurmeeklubi: noored vajavad tööellu astumiseks kogemuste pagasit

Parim tänavune väikeettevõtte praktikapakuja Gurmeeklubi OÜ on võtnud endale missiooni koolitada noori ja ka ise koolitusprogrammi panustada. Ettevõtte on koolidega koostööd teinud seitse aastat, ehkki töökohti endistele praktikantidele on neil oma väiksuse tõttu harva pakkuda.

Gurmeeklubi on imetusväärne ettevõtte, kes võtab igal aastal praktikale sama palju inimesi, kui selles ettevõttes töötab, märkis ettevõtlusminister Liisa Oviir kevadel Gurmeeklubi parima praktikapakuja konkursi auhinda üle andes.

Minister leidis, et kui sama eeskujuga järgiksid ka suurettvõttes, poleks meil probleemi noorte väljaõppe vastavusega tööandjate soovidele.

Gurmeeklubi on koolidega koostööd teinud seitse aastat. Praktikante on käinud Tallinna Teeninduskoolist ja Tallinna Erateeninduskoolist, kuid ka välisriikidest, nagu Ungari, Venemaa ja Soome. Samas on kogu koostöö aja jooksul tulnud hiljem Gurmeeklubisse tööle vaid kaks endist praktikanti. „Tavaliselt me ei saa isegi kõige tublimatele püsivat töökohata pakkuda, kuna meie kollektiivis vahetuvad töötajad väga harva,” tunnistab tootmisjuht Kaire Kase.

Ettevõttes käivad praktikal

pagari- ja kondiitri- ning kuitigipalju ka kokaeriala õpilased.

„Praktikat pakume ettevõttes sellepärast, et tulevased töötajad meie tööjõuturul hakkama saaksid ja esialgne kogemuste pagas tööle asumiseks olemas oleks,” põhjendab Kase. „Ettevõtte missioon on noori koolitada ja ise koolitusprogrammi panustada. Õppeprotsess annab meie oma töötajatele hea väljundi ja võimaluse jagada oma pika-aegseid kogemusi ja teadmisi. Õpetamise ja küsimustele vastamise kaudu saab lisaks oma tööprotsessi üle vaadata.”

Kase ütleb, et peale erialaste oskuste õpetamise püüavad nad näidata noortele töökultuuri ja suhtumist töösse. Kasvõi näiteks seda, et tööd ei saa kergelt võtta, vaid töötajal on omad kohustused, mida tuleb täita.

„Töökultuur algab sellest, et jõuad hommikul täpselt õigeks ajaks tööle ja täidada oma töökohustused, mis sulle antakse. See hõlmab ka meeskonnatööd, omavahelist

kommunikatsiooni ja hoolikust tööülesannete suhtes. Katsume praktikante kaasata, näidata, kuidas me alustame oma tööpäeva, kuidas seda läbi viime, kuidas peame lõunat ja seejärel jätkame – kogu protsessi,” selgitab Kase.

Kogenud töötajate ülesanne

Praktikante juhendama määratakse Gurmeeklubis alati kõige kogenumad töötajad. Välja on töötatud õppesüsteem, kus 30-aastase töö kogemusega erialatöötajad jagavad õppeprotsessis õpilastele erialaseid kogemusi. Õpilased saavad kohe osaleda esialgu kergemates ja praktika edenedes ka keerukamates tööprotsessides. Õpilased oman-

Õpetamise ja küsimustele vastamise kaudu saab ka oma tööprotsessi üle vaadata.

davad teadmisi nii toorainetest kui ka töövõtetest.

Kase selgitab, et kergema keerukustastmega ülesannete käigus omandavad praktikandid esialgsed töövõtted ja tutvuvad toorainetega. Näiteks pagaripraktikandid omandavad oma esimesel praktikal teadmised erinevate tainaste tegemise ja nendest valmistatavatest toodetest. Kondiitripraktikandid asuvad valmistama lihtsamaid kooke.

Gurmeeklubi tootmisjuht soovib ka teistele praktikapakujatele kaasata kindlasti õpilased kohe tööprotsessi keskmesse, mitte jätta neid kõrvaltvaatajaks.

TEGUS VÄIKEETTEVÕTE

Varem kasutas ettevõtte kaubamärki Vertigo Gourmet, 2012. aasta oktoobrist Gourmet Club.

Nad valmistavad mitmeid kastmeid, šokolaadikreeme, torte, kooke, salateid, quich'e, käsitööleibu. Ettevõttes töötab 24 inimest.

Olümpia hotellis käivad praktikal nii õpilased kui ka õpetajad

Radisson Blu Hotel Olümpia pakub praktikat oma algusajast alates, et aidata välja õpetada hotellitöötajate järelkasvu.

„Olümpia on suur hotell, teatud mõttes ka ikooniline – ehitatud spetsiaalse sündmuse puhul (1980. aasta olümpiamängude purjeregatt Tallinnas – toim). Tunne vastutust, et hotellitöötajate järelkasvu jagu ka tulevikus,” vastab Radisson Blu Hotel Olümpia personalijuht Airi Neemre küsimusele, miks nad pakuvad oma ettevõttes praktikat.

Airi Neemre töötab rahvusvahelisse hotelliketti Carlson Rezidor Hotel Group kuuluvas Radisson Blu Hotel Olümpia hotellis 2010. aastast alates. Sellest ajast kuni praeguseni on majas igal aastal käinud 80 kuni sada praktikanti. Püstitöötajaid on hotellis kokku kaheksa ringis.

Lisaks käivad hotellis stažeerimas teeninduskoolide õppejõud, olles kohal kaks kuni viis päeva. „Oleme neid kutsunud vaatama, mismoodi elu hotellides edasi areneb,” ütleb Neemre.

Koostööpartnereid on Olümpial üle Eesti, kuid ka välismaal. Tallinnas on neist suurim Tallinna Teeninduskool, kes on andnud Radisson Blu Hotel Olümpiale kaks korda välja parima praktika baasi auhinna.

„Kõige rohkem käib meil praktikante ametikoolidest. Aga tullakse ka näiteks töötute ümberõppe gruppidest. On käidud ka välismaalt. Soome hotellikoolid on päris aktiivsed, näiteks meeldib soomlastele meie kondiitriosakond. Tundub, et Eestis tehakse kondiitritoodete valmistamisel rohkem käsitsitööd kui Soomes ja sellepärast neile meeldib saata siia oma praktikante,” on personalijuht kogunud.

Kõige enam tuleb praktikante toitlustuse-, vastuvõtu- ja majapidamise osakonda. Majapidamise praktiseerivad puhastusteeninduse eriala õpilased. Ka ametite mõttes on need erialad hotellis kõige suurema arvu inimestega esindatud.

Praktikante on aga olnud ka kõrgkoolidest – Tallinna Tehnikaülikoolist, Mainorist ning personalitöö ja raama-



Foto: Vivika Veski

Haapsalu Kutsehariduskeskuse kutseõpetaja Ivika Raudsepp (paremal) stažeerib Radisson Blu Hotel Olümpia majapidamisosakonnas. „See on täiendõpe, et viia end uuemaga kurssi,” selgitab ta. Koolis õpetab Raudsepp majutus- ja puhastusteenindust ning kodukultuuri. Vasakul Radisson Blu Hotel Olümpia personalijuht Airi Neemre.

Mõned kevadised praktikandid jäävad lepinguga suveks tööle, et puhkajaid asendada.

tupidamise praktikante Tallinna Majanduskoolist.

Igal aastal saab 10–15% praktikantidest hiljem Olümpia hotellis tööd – kas lühemaks või pikemaks ajaks, sõltuvalt sellest, kas nad alles õpivad või on juba kooli lõpetamas. Mõned kevadised

praktikandid näiteks jäävad suveks lepinguga tööle, puhkuste ajaks asendama.

Praktikale tullakse enamasti paariks nädalaks kuni kaheks kuuks. On ka kohti, kuhu hotell võtab praktikante enamasti kuus-kaheks, mitte aga lühemaks ajaks – näiteks vastuvõtuosakonda. Neemre selgitab, et vastuvõtutöö on keeruline ja sellega kaasneb finantsvastutus, nädala või kahega ei saa tööd selgeks. Kahekuike praktika korral võib aga kiiremad õppijad teisel kuul juba üksi leti taha usaldada. See annab ka praktikandile kindlustunde, kui ta saab täiesti iseseisva töö kogemuse.

Praktikantidega tegelevad hotellis enamasti super-

viisorid, kelle ülesanne on uusi töötajaid välja õpetada. Olümpia hotellil on oma töötajatele koolitusprogrammid ning neisse kaasatakse ka pikemaajalisi praktikante, näiteks osalevad nad uue töötaja koolitusel ja klienditeeninduse koolitusel „Yes I can!”. See õpetab klienti ära kuulama, looma personaalset kontakti ja kui kliendil on probleem, siis seda lahendama.

Ettevõtte moraalne kohustus

Ettevõtetele, kes kahtlevad, kas võtta praktikante, ütleb Neemre, et kui ollakse oluline tööandja oma valdkonnas, siis on ka moraalne kohustus aidata kaasa noorte inimeste väljaõpetamisele ja oma eriala

populariseerimisele noorte hulgas.

Praktikapakkumine pole aga Olümpia hotellil ainuke viis hotellitööd tutvustada. Lisaks kutsuvad nad õpilasi enda juurde ekskursioonile, sealhulgas põhikooli vanemate klasside omi, kellel erialavalik seisab alles

Praktikantidega tegelevad hotellis enamasti superviisorid.

ees. Samuti käiakse koolides kohtumas. Noortele lubab Neemre, et hotellitöö on huvitav. „Palju suhtlemist erinevatest rahvustest inimestega, võimalusi end proovile panna, keerulisi olukordi lahendada, inimesi rõõmustada, teha nende päeva kenamaks. Töö väärrib õppimist,” ütleb Neemre.

Radisson Blu Hotel Olümpia on aastaid välja andnud ka ühte praktikandistipendiumi, mida jagatakse novembris koos Hotellide ja Restoranide Liidu stipendiumidega. Sellele ühekordsele 350-eurosele stipendiumile võivad kandideerida kõik hotellis praktikal viibinud õpilased.



Foto: Playtech

Playtechi praktikaprogramm on avatud kõikidele õppuritele

26. augustil lõppes Playtech Eesti Tartu ja Tallinna kontorites suvepraktika programm. Kokku läbis programmi 19 praktikanti – 13 Tartus ja kuus Tallinnas.

„Praktikat pakkudes peame oluliseks, et nii mentoril kui ka teistel meeskonnaliikmetel oleks juhendamisele võimalik pühendada maksimaalselt palju aega,” ütleb Playtech Eesti üksuse personalispetsialist Liisa Jõgi.

Playtechi suvepraktika-programm toimus sel suvel juba viiendat aastat. Jõgi sõnul alustas Tartus esimene lend praktikante 2012. aastal ja kuna esimene aasta oli väga edukas, laienes programm juba 2013. aastal ka Tallinna.

„Viie aasta jooksul oleme suvepraktika raames pakunud praktikavõimalust 90 tublile noorele. Lisaks sellele on mõned noored leidnud

meie juures praktikavõimaluse ka väljaspool suvepraktika-programmi. Aastate jooksul on meie juures praktikal käinud üle saja noore,” ütleb Jõgi.

Mentor – valdkonna professionaal

Praktika juhendajateks ehk mentoriteks on oma valdkonna professionaalid ja seda ikka selleks, et noortel oleks võimalik õppida parimatelt. Personalispetsialisti sõnul seisneb mentorite ettevalmistus eelkõige praktikaülesannete läbimõtlemises, et leida jõukohased, kuid väljakutseid pakkuvad tegevused. Mentorid on need, kes juhendavad praktikanti nen-

de praktika jooksul, hoiavad pidevalt kätt pulsil praktikan-di edusammude osas ning jagavad vahetult soovitusi, tagasisidet.

Kuna Playtech Eesti üksus on Eesti üks suurimaid tarkvaraarenduse ettevõtteid, on eri positsioonide valik firmas väga lai ning aastate jooksul on pakutud praktikat ligi 25 erineval kohal. Nende hulgas on olnud testijad, Java arendajad, front-end-arendajad, PHP arendajad, analüütikud, tehnilise toe spetsialistid jpm.

Playtech julgustab noori alati endast märku andma, ka väljaspool suvist praktikaprogrammi. „Praktikante oleme vastu võtnud nii ülikoolidest kui ka kutse-õppeasutustest, samuti on meiega liitunud tublid güm-nasistid. Meie jaoks on erialase hariduse omandamise kõr-

valt oluline ka noore tööline tahe ja säravad silmad, tahe antud valdkonnas edasi areneda, seega on meie praktikaprogramm avatud kõigile õppuritele,” kinnitab Jõgi.

Ametlik ja mitteametlik juhendaja

Igal praktikandil on vähemalt üks ametlik praktikajuhendaja ja lisaks mitteametlikud

juhendajad töökohal, seega ei oska Jõgi täpset juhendajate arvu öelda. „Küll aga ei ole meil juhendajate leidmisega kunagi probleeme olnud ning kes on ühel aastal juba mentoriroolis olnud, uurib juba järgmisel aastal aegsasti praktikaprogrammi kohta,” kinnitab ta.

Ülesanne võetakse endale kogemuse saamiseks ning teadmiste jagamiseks, see on juhendajatele puhas rõõm ja soov õpetada, juhendada nooremaid oma valdkonnas, näidata neile, mida tähendab IT-ettevõttes ning Playtechis töötamine. „Oleme saanud tagasisidet, et juhendajad väga hindavad saadud kogemust ning võimalust mõjutada tublide noorte kujunemist oma valdkonna spetsialistideks,” märgib Jõgi.

Firmasse on tööle jäänud või hiljem tööle tulnud umbes 50% kõigist praktikal käinud noortest. Kuna õppimine on kõige olulisem, siis on pakutud võimalust töötada osalise koormusega. Samuti on olnud juhuseid, kus pärast praktikaprogrammi lõppu on tudengid end esmalt koolile pühendanud ning alles kooli lõpetamise järel firmasse tagasi tulnud.

„Meie jaoks on väga oluline, et praktikandid ei tuleks ettevõttesse pelgalt tööd vaatlema, vaid osaleksid meeskonnatöös, saaksid päris töökogemuse ning näeksid, kuidas nende töö mõjutab ühe toote-teenuse kujunemist. Playtechi praktikant on täisväärtuslik tiimiliige, kes annab oma töö kaudu panuse meie eduloosse. Ka praktikandid ise on tagasisidena öeldud, et kõige rohkem meeldiski neile praktika juures eduelamus pärisülesannete sooritamisel ja tunne, et panustatakse reaalselt ettevõtte töösse,” ütleb Jõgi.

Signe Kalberg

Gomab Mööbel: praktika annab ettekujutuse päris tööelust

Tööelu rahvusvahelises suurfirmas on see, mida Valgamaa Kutseõppekeskuse logistika eriala õpilased Gomab Mööblis praktikal tehes kogevad.

Valga Gomab Mööbel ja Valgamaa Kutseõppekeskus (KÖK) teevad koostööd juba kümnekond aastat – sama kaua, kui koolis on välja õpetatud tislereid. Ettevõttes käivad samast koolist laopraktikal logistika eriala õpilased.

Kooli õppekorraldusspetsialist Kärt Kuvvas-Mekk ütleb, et Valga Gomab Mööbel on Valga mõistes suur ettevõtte ning need, kes ei taha minna praktikale Tallinnasse või Tartusse, saavad kodu lähedal võimaliku parima praktika.

Valgamaa KÖK esitas sel aastal Valga Gomab Mööbel AS-i Eesti Tööandjate Keskkonnaliidu korraldatud praktikakohtade konkursile kui nende meelest parima praktikakoha. Kool hindab ettevõtte puhul paindlikkust praktika korraldamisel ja probleemide lahendamisel.

Kuvvas-Mekk toob näite, kui õpilane läks lattu praktikale, kuid kohapeal ilmnis, et tal on tolmuallergia ja laos on puidutolmu. Kool ja ettevõtte üheskoos leidsid õpilasele teise lao samas ettevõt-

tes. Töö iseloom ei muutunud, küll aga töö keskkond. „Selliseid probleeme on ette tulnud ja need on operatiivselt ka lahendatud,” ütleb Kuvvas-Mekk.

Praktikante motiveeritakse

Kuvvas-Mekk peab oluliseks ka seda, et ettevõtte motiveerib praktikante – maksab parimatele preemiat. Ta meenutab juhtumit, kui eelmisel sügisel käis üks noormees AS-is Valga Gomab Mööbel praktikal, kuid tal ei läinud seal eriti hästi. Ta sai

ettevõtetest tagasisidet, et oli küll kohustuslikud tööd ära teinud, aga midagi juurde ei tahtnud teada, oli passiivne. Aga see noormees soovis kevadel seal ettevõttes uut võimalust saada. Tema üks eesmärk oligi olla seekord parem praktikant. Ta saigi ettevõttelt teise võimaluse ja kevadel juba ka preemia.

Valgamaa KÖK-i vilistlane Raido Soodla valmistab AS-is Valga Gomab Mööbel tootenäidiseid ja on tööga rahul. Ta hindab kõrgelt selle vaheldusrikkust. Ome-

Seve Ehitus: koolitarkusest üksi ei piisa, et tööga toime tulla

Puumajade tootja Seve Ehituse AS on kolme aastaga pakkunud praktikavõimalust ligi 30 Tallinna Tehnikakõrgkoolis ehitust õppivale noorele. Meelsasti ootab firma praktikale ka kutsekoolide õppureid.

„Meie esimesest, Tallinna Tehnikakõrgkooli 3. kursuse lõpetanud tudengist-praktikandist aastal 2013 sai objektijuht ja nüüd on ta oma juhendaja kolleeg,” ütleb Seve Ehituse AS-i juhatuse esimees Vello Enniste, kes on ka ise tehnikakõrgkooli, õigemini selle eelkäija Tallinna Ehitus- ja Mehaanikatehnikumi vilistlane.

Enniste on veidi kriitiline õppeasutustes antava puitmajade ehitushariduse suhtes ja leiab, et see, millega inseneriharidusega kõrgkooli lõpetanud inimene peaks toime tulema, on ainult koolist saadava tarkusega väga raske. „Firma eesmärk tudengeid praktikale võttes oli see, et koolitada ise endale vajalikke spetsialiste,” ütleb Enniste. „Kolme aastaga on meil praktilal olnud rohkem kui veerandsada tudengit, meile tööle on jäänud paraku vaid kaks, vahepeal oli isegi neli-viis. Kui töö selge, hakatakse otsima paremaid kohti. Tublidest töötajatest on aga alati puudus ja see probleem on kõikides ehitusfirmades.”

Praktilal on tudengid olnud kaks-kolm kuud ja kuna tööd tehakse nii Eestis kui ka Norras, on juhendajaid olnud samuti kaks. Enniste sõnul peab praktika juhendaja oskama noort inimest tõepoolest ka juhendada, ta peab oskama oma teadmisi edasi anda ning olema kannatlik. Samuti peab noorele töö huvitavaks tegema.

Kahjuks on noortel probleeme töösse suhtumisega ja ka praktilisi oskusi pole piisavalt, märgib Enniste. Nii tuleb esimesel praktikakuul noortele teo-

riat lisaks õpetada, iga nädala lõpus kontrollitakse saadud teadmised üle. Alles teisel kuul on noored lastud töö kallale.

„Oleme praktikante suunanud teistesse meeskondadesse. Kuid tegime ka sellise eksperimendi, et moodustasime Vanamõisa ühe meeskonna ainult praktikantidest ja ka mentor oli koolist. Nad pidi vundamendist katuseni valmis tegema kuuri ja garaaži. Eelnevalt muidugi saama teoreetiliselt selgeks ehituse käigu, millist materjali kasutada, kui palju kulub ehituseks töötunde ja muud vajalikku,” selgitab Enniste.

Seve Ehitus on oma praktikantidele töö eest ikka ka raha maksnud ning kui praktika saab läbi, koolile oma hinnangu edastanud. Eelkõi-

Tulevane tööandja sai teada, kes mina olen, ja mina sain aimu oma tulevasesst töökohast.

ge hinnatakse firmas töö kvaliteeti. „Kes on praktilal end heast küljest näidanud, sellega alustame töö osas läbirääkimisi,” ütleb Enniste.

Ta on meelsasti nõus praktikale võtma ka kutsekoolides



Foto: Signe Kalberg

Nüüd on juhendaja Ulman Tuulik (vasakul) ja Margus Krasnov mõlemad Seve Ehituses objektijuhid. Praktikakohast sai Margusele töökoht ja Ulmanist tema kolleeg.

ehitust õppivaid noori, seda, et praktikakohadest Seve Ehituses puudu tuleks, pole karta – vabu kohti praktikantidele oleks praegugi 10 kuni 15. Ka tööpuudust pole karta, sest Norras on puitmajad au sees ning Eestiski nõudlus kasvab.

Töötaja ja ettevõtte arenevad koos

Endine praktikant ja praegune objektijuht Margus Krasnov räägib, kuidas tema kol-

mekuuliseist praktikast kasvas iseenesest välja pooleaastane praktika. „Siis sai ka selgeks, et minu töökoht peale kooli lõpetamist ongi siin. See andis hea tunde. Tulevane tööandja sai praktika kaudu selguse, kes mina olen ja millised on minu oskused ning teadmised, mina sain aimu oma tulevasesst töökohast, selle töökultuurist, nõudmistest,” räägib Krasnov. Oma praktilised ehitusoskused sai mees kätte juba Tartu kutsehariduskeskuses ehitust õppides, nii

polnud töömehe algpraktikat ettevõttes enam vaja. „Tegime eelnevalt koolis praktilisi töid latusime näiteks ahju ja tegime muud ehitusega seotut,” räägib Krasnov.

Oma juhendajaga Seve Ehituses, objektijuhi Ulman Tuulikuga jäi Krasnov väga rahule. Ja tühiasi noore inimese jaoks polnud seegi, et kuna Seve Ehitus viib 90% oma puitmajadest Norra, sai ka praktikant sinna sõita.

Enniste sõnul on aeg tähtsustada töölise amet ja hari-

tud töölise maine. Oskustega töölise, kel on vastav kutse või rakenduskõrgharidus, peab olema ühiskonnas au sees. Ning kutseõppeasutustes ja rakenduskõrgkoolis pakutav haridus peab käima arengu- ga kaasas.

Seve Ehitus on perefirma, millel 20 aastat puitmajade ehitamise kogemust. Firma 80 töötajast 20 ehk iga neljas on kuulumispuudega.

Signe Kalberg

ti samas ettevõttes aastate eest praktilal olles ei arvanud ta, et kunagi sinna päriselt tööle asub. Ta tunnistab, et praktika ajast ei ole tal kõige paremad mälestused, sest siis tuli teha liinitööd ja see tundus üksluine – iga päev kaheksast viieni üks ja seesama. Samas tõdeb ta, et praktikantidele tulebki paratamatult anda lihtsamat tööd kui väljaõppinud inimestele. Samuti andis praktika noormehele hea ettekujutuse tööelust ning sellestki, et töö käia on

Praktikantidele tuleb paratamatult anda lihtsamat tööd kui väljaõppinud inimestele.

ikka hoopis raskem kui koolis. Praktika pakkujale soovib Soodla, et nad paneksid praktikandi tegema töid, mille kaudu õpib võimalikult palju.

Kuvvas-Mekk peab oluliseks, et praktikant saaks ettevõttes tegeliku tööelu kogemuse. See võib hõlmata ka olukordi, kui tuleb mõnel päeval puududa, näiteks minna arsti juurde. Siis tuleb praktikandil ise tööandja käest selleks luba küsida ja kokku leppida võimalus töö järele teha – nagu

tööl käies ikka. Ettevõtelt ootab Valgamaa KÕK seda, et nad praktikantidel distsipliini ja head tööd nõuaksid.

Lauri Pihlak on õppinud Valgamaa KÕK-is logistika erialal, töötab AS-is Valga Gomab Mööbel liimkilbi laohoidjana ja on ise logistika valdkonna praktikantidele juhendajaks. Praktikantide juhendamisel peab ta oluliseks kõike kannatlikult seletada, kui vaja, siis mitu korda, ja kindlasti jälgida ja kontrollida, kas sai selgeks. Ta tunnistab, et mäletab oma-

gi kooliajast seda, et kui õpetaja küsis, kas said aru, sai vastatud alati jah, kuigi paljud ei pruukinud esimese korruga meelde jääda.

„Tuleb korrata ja jälgida, aga mitte pahandada. Ja kui praktikant midagi valesti teeb, siis öelda, et tule kaasa, näitan sulle ära, mida sa tegid valesti, jätta meelde. Tuleb kontrollida. Mina olen ikkagi vastutaja,” räägib Lauri Pihlak.

SUURETTEVÕTE LÄTI PIIRIL

AS Valga Gomab Mööbel on üks Valga suuremaid tööandjaid. Ettevõttes on 230–240 töötajat, töö käiakse ka Lätis.

Põhiliseks toodanguks on olnud männipuidust massiivmööbel, mida valmistatakse valdavalt oma toodetud liimkilpmaterjalist.

Ettevõtte tegutseb alates 1993. aastast, mil Rootsi firma Gomab Möbel AB Valga mööblikominaadi erastas.

Vivika Veski

Martin Haug (ka esikülje fotol) oli AS-is Tallinna Vesi praktikal eelmisel aastal, nüüd töötab ta ettevõttes veepuhastusjaama noorempetsialistina ja osaleb noore spetsialisti programmis. Sel kevadel lõpetas ta Tallinna Tehnikaülikoolis keemia- ja keskkonnakaitse tehnoloogia erialal magistriõppe.

Foto: Valdur Englas

Tallinna Vesi: praktika toob ettevõttesse noori

Väga oluline on juhendajaid motiveerida, koolitada ja neid nende panuse eest tänada.

AS Tallinna Vesi leiab praktikaprogrammi kaudu ettevõttesse tööle noori professionaale. Praktikaprogrammi teine oluline eesmärk on tutvustada ettevõtet kui atraktiivset tööandjat.

Et Tallinna Vesi on tööpoolest hea tööandja, sellest annab tunnistust ka see, et töötajad ei kiirusta pensioniea saabudes koju jääma – mitmes olulises tootmisüksustes on pensioniealiste töötajate osakaal lausa üle kolmandiku. Samas tingib töötajate kõrge keskmine vanus vajaduse täiendada ridu noortega. Praktikaprogrammi kaudu jõuavad ettevõttesse sobiva erialaga noored, pärast praktikaperioodi on tublimatel neist võimalus jätkata ettevõttes, räägib personalispetsialist Krista Palder.

Praktikaprogramm käib ettevõttes süsteemselt teist

aastat. Eelmise aasta seitsmest praktikandist töötavad kaks osalise koormusega AS-is Tallinna Vesi ning osalevad ühtlasi noore spetsialisti programmis – see tähendab, et nad õpivad aasta jooksul selgeks kindla ameti mingis osakonnas ja samas saavad põhjaliku ülevaate ettevõtte põhiprotsessist. Programmi käigus ollakse nelja nädala jooksul tutvumas erinevate üksuste tööga.

Kaks kümnest jätkavad

Selle suve praktikantidest jätkavad AS-iga Tallinna Vesi töösuhet kaks noort kümnest. Palder räägib, et praktika-

konkursi väljakuulutamisele on nende ettevõttes eelnenud üksuste vajaduse ja juhtide valmisoleku põhjalik hindamine. Samuti viivad nad koolides läbi infotunnid, kus tutvustavad ettevõtet ning kutsuvad noori ettevõttesse ekskursioonile ja külla.

„Üritame noortega juba varakult enne praktikakonkursi luua hea kontakti,” ütleb Palder.

Praktika-programm saab ettevõttes edukas olla siis, kui tippjuhtkond seda toetab.

AS-i Tallinna Vesi kodulehel on olemas kogu info praktikakorralduse ja –konkursside kohta. Nad teevad koostööd koolide õppevaldkondade juhtidega ja ka karjäärikeskustega. Oluliseks kanaliks peavad nad ka eelmise aasta praktikantide positiivset tagasisidet.

Praktikante otsib Tallinna Vesi kahes osas, sest kutsekoolidel ja kõrgkoolidel on praktika eri ajal.

Igale praktikandile, kes tuleb AS-i Tallinna Vesi, määratakse juhendaja, kes algul toetab praktikante tööalasel väljaõppel ning hiljem aitab igapäevatööd puudutavates küsimustes. Igal juhendajal on ees praktika tegevuskava, kuhu ta kirjutab nädala plaani, mis annab nii talle kui ka praktikandile hea ülevaate, mis nädala jooksul kavas on teha. Personaliosa-

konnas on personalispetsialist, kes on tugiisik nii juhendajatele kui ka praktikantidele. Praktikaperioodil organiseerib Tallinna Vesi praktikantidele mitmeid ühisüritusi. Spetsialistidest juhendajad saavad juhendamise eest lisatasu. Ka praktikakohad on tasustatud. Palder tõdeb, et praktikaprogramm saab ettevõttes edukas olla siis, kui tippjuhtkond seda toetab, sest praktikaprogrammi läbiviimiseks on vaja eelarvet. „Meie praktikandid teevad reaalselt tööd iga päev ning sellepärast on meie praktika tasustatud. Praktikakohad määratakse ainult nendes osakondadesse, kus on reaalne vajadus ning on olemas järelkasvu plaan,” räägib Palder. Ta lisab, et tähtis on ka kesk- ja esmatasandi juhtide osalus ja initsiatiiv, et nad sooviksid panustada ettevõtte

praktikaprogrammi. „Juhid on kogu protsessis aktiivselt kaasas, alustades sügisel praktikakohtade planeerimisest, koolides ettevõtte tutvustamisest, valikuprotsessist ning hiljem panustades nende väljaõppesse ning koostades kindla tegevusplaani praktikaperioodiks. Väga oluline on juhendajaid motiveerida, koolitada ja neid nende panuse eest tänada,” avab personalijuht eduka praktikaprogrammi tagamaid.

Eesti Tööandjate Keskkliidu korraldatud „Parima praktikakoha” konkursil otsustas personalijuhtimise ühing PARE anda AS-ile Tallinna Vesi eriauhinna. Ettevõtte paistis PARE hinnangul silma praktikajuhtimise pühendumuse ja praktikantide seas tugeva meeskonnatunde loomisega.

Milleks ettevõttele õpipoisiõpe?

Eestis on üle 200 000 tööealise inimese, kellel puudub erialane kvalifikatsioon. Samas on ettevõtete üha suuremaks arengupiduriks just kvalifitseeritud tööjõu puudus. Üks võimalikke lahendusi on töötajaid ise koolitada.

Tööandjad peavad kutsekoolide lõpetajate teadmiste ja oskuste taset õpitud erialal tööle asumiseks pigem piisavaks, selgus Eesti Tööandjate Keskliidu korraldatud küsitlusest 2015 aastal.

Ehitusala ettevõtted on oma arvamuses keskmisest kriitilisemad: väidet peab pigem õigeaks 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.

Kutsekooli lõpetajate hulgast ei leita piisavalt tööjõudu või pole koolilõpetajatel ikkagi neid oskusi, mida töökohas vajatakse, paljud ettevõtted korraldavad ise töötajate täiendavat ettevõttespetsiifilist väljaõpet. Lisaks on vaja koolitada nii olemasolevaid kui ka uusi töötajaid, kellel puudub erialane haridus.

Abiks on töökohapõhine õpe

Tööandjatele on abiks töökohapõhine õpe ehk õpipoisiõpe, mis on hea võimalus tõsta olemasolevate töötajate kvalifikatsiooni ja parandada selle kaudu töötulemusi ning suurendada tootlikkust.

Ettevõtted saavad koolitada ka uusi töötajaid, ja koolitada just selliste oskustega, nagu nad ise vajavad. Õpipoisiõpe on kutseõppe tasemeõppe vorm, kus vähemalt 2/3 õppes toimub praktilise töö käigus ettevõttes ja ülejäänud kutseõppeasutuses. Õpipoisiõppe läbiviimise eest maksab kutseõppeasutus ettevõttele juhendamistasu kuni 50%

riiklikust koolituskoha maksumusest.

Õpipoiss on kas ettevõttes juba töölepinguga töötaja (erialase kvalifikatsioonita) või kutsekooli õppima asunu, kes ise valib just praktilisema õppevormi. Ametioskusi õpitakse töökohas juhendaja käe all. Tavaõppega võrreldes on eeliseks see, et õpipoiss saab kohe ka töötasu ja tal tekib hinnatud töökogemus. Pealegi on võimalus pärast õppeperioodi lõppu tööle jääda.

Õpipoiss õpib õppekava järgi ja saab õppekava läbimisel kutsekooli lõputunnistuse ning võib sooritada kutseeksami, täpselt samuti nagu needki õppijad, kes õpivad kutsekooli koolipõhises õppes. Õppijale laienevad kõik tavapärased kutseõppe tasemeõppe õpilase õigused. Ta saab õpilaspileti, võib taotleda õppetootusi ja sõidukulu hüvitamist. Õpilasele

laieneb koolilõuna toetus, kui ta on keskhariduseta ja kuni 20-aastane.

Ettevõtte maksab õpipoisile palka, mis ei tohi olla väiksem kui valitsuse kehtestatud töötasu alammäär. Kui õpilase ja praktikakoha vahel on juba kehtiv tööleping sõlmitud, siis eraldi lisatasu õppimise eest maksma ei pea.

7 sammu õpipoisiõppega alustamiseks

Mida peab tegema ettevõtte, kes tahab oma töötajat õpipoisiõppesse suunata?

Siinkohal seitse olulist sammu.

1. Kaardistage koolitust vajavad töötajad (uued või olemasolevad töötajad) ja nende koolitusvajadus.

2. Looge kontakt kutseõppeasutusega lähtuvalt koolitusvajadusest.

3. Koostöös kutseõppeasutusega valige sobiv õppekava. Erandjuhul tuleb koostöös kutseõppeasutusega koostada uus õppekava.

4. Töös leppige kokku õppekava moodulite rakenduskava.

5. Vajadusel koolitage koostöös töös kutseõppeasutusega oma õpipoiste juhendajaid.

6. Tehke koostööd kutseõppeasutusega töökoha hindamisel ja sõlmige kolmepoolne praktikaleping.

7. Juhendage õppijat ja andke talle sobivad tööülesanded.

Mida need punktid tähendavad?

Koolitusvajaduse kaardistamine

Kui ettevõtte soovib pakkuda õpipoisiõpet, et koolitada olemasolevaid töötajaid või leida uusi töötajaid, tuleb esmalt mõelda, milliseid teadmisi ja oskusi töötaja vajab. Õpipoisi töökoormuse ja -ülesannete planeerimisel tuleb arvestada, et õppija peab osalema lisaks ettevõttes töötamisele ka koolis õppetööl.

Kutseõppeasutus

Kutseõppeasutusel on õpipoisiõppe rakendamisel juhtiv eestvedaja roll. Kool vastutab õppe läbiviimise korralduse ja kvaliteedi eest. Kutseõppe-

Tavaõppega võrreldes on eelis see, et õpipoiss saab töötasu ja hinnatud töökogemuse.

si ja oskusi olenemata sellest, kus need on omandatud.

Õppekava valimine

Koostöös kutseõppeasutusega valitakse sobiv õppekava, mis vastab tööandja vajadustele. Erandjuhul võib olla vajalik täiesti uue õppekava väljatöötamine. Seejärel lepatakse kokku osapoolte rollid ja vastutus õppe läbiviimisel.

Õppe maht õppekavade loikes on 15–180 Eesti kutsehariduse arvestuspunkti (1 EKAP on 26 tundi õpilase tööd), s.o 390–4680 tundi. Ühe õppeaasta maht kutseõppes on 60 EKAP-i.

Kutseõppe õppekavad koosnevad moodulitest. Moodul on terviklik sisuühik, mis sisaldab üht õppeainet või koondata mitmed õpingutes käsitletavat ained eesmärgistatud kogumiks.

Neil, kes asuvad õppima 2017. aasta 1. septembrist, tuleb sooritada kutseeksami (kui antud erialal on kutseeksami sooritamise võimalus olemas..

Õppekava rakenduskava

Õppekavale koostatakse raken-

Fotod on illustratiivsed.



Töökoormuse ja -ülesannete planeerimisel tuleb arvestada, et õppija peab töö kõrvalt osalema ka koolis õppetööl.

duskava kutseõppeasutuse ja õpipoisiõpet pakkuvate ettevõtete koostöös. Rakenduskaava koostatakse arvestades õpipoisiõppe vormi eripära, õppurite haridustaset ja iga kutseala valdkonna spetsialistile esitatavaid nõudmisi. Rakenduskaavas määratletakse moodulite kaupa ettevõttes toimuva õppe maht ja õpiväljundite saavutamise hindamiskriteeriumid. Samuti tuuakse välja õppetöö läbiviimise ajagraafik ning millised õppekava väljundid omandab õppija ettevõttes ja millised koolis.

Juhendaja

Õpipoisiõppe läbiviimiseks peab töökohas leiduma juhendaja, kes ise on läbinud praktika juhendamise alase koolituse. Juhendaja juhendab ja hindab õpipoissi, lähtudes õppekavas seatud eesmärkidest.

Töökoha hindamine

Enne praktikalepingu sõlmimist hindavad kutsekool ja ettevõtte koos, kas töökohas ehk praktikakohas on olemas tingimused, mis võimaldavad täita õppekava eesmärged ning tagada õpilase ohutuse ja tervise kaitse. Hindamise käigus selgitatakse välja ka see, millised õppekavas kirjeldatud õpiväljundid on omandatavad selles töökohas ja milliste omandamine tagatakse koolis või teises praktikakohas.

Praktikaleping

Õpipoisiõppe läbiviimiseks on vajalik sõlmida kolmepoolne praktikaleping, mis on õigustatud alus õppija, kooli ja ettevõtte vahelistes suhetes. Praktikalepingus lepivad kokku poolte kohustused ja õigused, sh praktika täpsem korraldus, koolis toimuva õppetöö ning praktikakohas toimuva õppetöö ajaline korraldus jms.

Õppetöö korraldamisel rakendatakse erinevaid mudeleid lähtuvalt valdkonna ja



õppe eripärast, tööandja vajadustest, õpperühma suuruselt ja teistest tingimustest. Näiteks lepivad kokku, et õpipoiss käib koolis ühel kindlal päeval nädalas ja neljal päeval omandab oskusi ettevõttes või et õppetöö koolis toimub ühe nädala jooksul ja viis

nädalat toimub praktiseerimine ettevõttes. Või siis näiteks toimub õppetöö koolis valdkonna sesoonsust arvestades (aiandus jms).

Kui terve õpperühm moodustatakse ühes ettevõttes töötavatest õpilastest, võib kutseõppeasutus õpetada teoreet

tilist osa ettevõttes kohapeal, kui seal on olemas õppeks sobivad tingimused.

Anneli Entson, Eesti Tööandjate Keskliidu haridusnõunik
Karin Ruul, Haridus- ja Teadusministeeriumi kutsehariduse osakonna peaekspert

UURING: ENAMIK ETTEVÕTTEID ÕPETAB UUSI TÖÖTAJAJD ISE VÄLJA

- Eesti Tööandjate Keskliit viis kaks aastat tagasi läbi uuringu „Eesti hariduse ja tööturu vajaduste kokkusobitamine”, et kaardistada oma liikmete huvi ja võimalused praktikakohtade ja õpipoisiõppe pakumisel.
- Uuringu eesmärk oli analüüsida praktika ja töökohapõhise õppe hetkeolukorda tööandja seisukohast, selgitada välja, millised Eesti Tööandjate Keskliidu liikmed pakuvad praktika ja töökohapõhise õppe kohti ja mis on nende ettevõtjate positiivsed kogemused ning probleemid. Samuti välja selgitada, missugune on ettevõtjate valmisolek pakkuda praktikakohti ja õpipoisiõpet; analüüsida, missugune on ettevõtjate koostöö koolidega, sh harulitute ja ettevõtete osalemine õppekavade arendamisel.
- Läbiviidud küsitlusest selgus, et Eesti Tööandjate Keskliidu liikmete ja liikmesorganisatsioonide ettevõtete koostöö kutseõppeasutustega on esmapilgul üsna hea. Üle poolte vastanute nimetas vähemalt ühe kutsekooli, kellega õppekavade arendamisel koostööd tehakse, enamik pakub õppuritele praktikakohti. Samas vastas kaks kolmandikku küsitlusest, et nad ei leia kutsekoolide lõpetanute hulgast piisavalt vajalikke töötajaid ja peaaegu kõik tegelevad ise uute töötajate väljaõpetamisega.
- Töökohapõhise õppe programmis osalemisest olid huvitatud ligi pooled vastanud ettevõtjatest ja ligi veerand vastas, et nende ettevõttes on praegugi õpipoisse või siis on neid olnud varem. Seejuures ongi enamasti tegemist juba olemasolevate töötajatega, keda koolitatakse täiendavalt kutseõppeasutuses, et tõsta nende kompetentsi.
- Tööandjatel on õpipoistega tegelemiseks mitmeid põhjusi. Enim toodi esile võimalus koolitada oma sektori spetsialistidele järelkasvu. Sellele järgnesid võimalus koolitada kutsekoolide õpilasi ettevõttele vajalike oskustega töötajateks, ettevõtte huvidele vastavad õppekavad ja praktikaeesmärgid ning võimalus oma ettevõtte olemasolevaid töötajaid täiendavalt kutsekoolis koolitada. Olulisteks motivaatoriteks peeti kindlustunnet, et õpipoissid jätkavad väljaõppe järel tööd samas ettevõttes, õpipoisi koolitamisega kaasnevate kulude kompenseerimist ettevõttele, juhendajate tasustamist ja neile koolituste võimalikku maksusoodustusi.
- Enim oli küsitlusele vastajaid töötleva tööstuse ettevõtete seas – 36,4%; hulgi- ja jaekaubanduse – 15,9% ja ehituse valdkonnast – 10,2%.

HEA TEADA: ÕPIPOISIÕPE EESTIS

- Eestis alustati kutseõppes töökohapõhise õppe piloteerimist 2002. aastal.
- Alates 2006. aastast on töökohapõhine õppevorm kutseõppeasutuse seaduses õiguslikult reguleeritud.
- Aastatel 2005–2008 rakendati ESF projekti „Töökohapõhise õppevormi (õpipoisikoolituse) rakendamine kutseharidussüsteemis”, kus osales 870 õpipoissi ja 185 ettevõtet.
- 2013.–2014. õppeaastal oli töökohapõhises õppes ligi 580 õpilast 256 tööandja juures.
- 2015. aastal tuli haridus- ja teadusministeerium välja plaaniga luua kolme aasta jooksul 4700 õpipoisi õppekohta.
- Aastaks 2020 kavandab riik juba 8000 õpipoisi õppekohta.

Töötukassa viib kokku õpipoissid ja tööandjad

Võimalikel õpipoistel ja tööandjatel aitab üksteist leida ka Töötukassa, kes korraldab huvilistele teabepäevi.

Möödunud aastal alustas Rärpina Aianduskooli ja aktsiaseltsi Sagro koostöös õpipoisi õppes nooremaedniku tööks vajalikke tarkusi koguma kahek-

sa aiandushuvilist inimest. Õpingutest ja aianditööst huvituvaid aitas koolile leida töötukassa, korraldades oma ruumides huvilistele teabepäeva, kus infot jaga-

sid nii Sagro kui ka aianduskooli esindajad.

„Meie pigem vahendame õpipoisiõppe programides osalemise võimalusi,” ütleb töötukassa teenuste osakonna juhataja asetäitja Karin Andre vastuseks küsimusele, kuidas saavad töötud töötukassa kaudu töökohapõhises õppes õppimist alustada ning tööandjad omale õpipoisse leida.

„Meil on kliente, kes vajavad ümberõpet tasemeõppes osalemise kaudu ning uut algust tööelus pakub just töökohapõhises õppes osalemine, ning samas on meil tööandjad, kes otsivad sobivaid töötajaid. Saame neile infot jagada, et ka sellise õppe

kaudu on võimalik omale töötajaid koolitada,” täpsustab ta.

Kõik huvilised võivad osaleda

Enamasti on töötukassa tutvustanud töökohapõhise õppe võimalusi oma büroo ruumides, kuhu siis kutsekoolid ja tööandjad pakutavatest võimalustest kõnelema tulevad. Kuulajad ehk potentsiaalsed õpipoissid kutsuvad kokku töötukassa ning nendeks ei pea sugugi olema üksnes need, kes töötuna töötukassas arvel, vaid kõik asjast huvitatud. Õpe on kõigile tasuta. Karjäärinõustajad saavad olla inimestele toeks sobivaima eriala valikul (vt. minukarjäär.ee).

Kuna õpipoisiõpe ei ole töötukassa korraldatav õpe, siis sellel osalemine ei eelda töötukassa kliendilt eelnevat õppevajaduse välja selgitamist.

Andre sõnul jagavad töötukassa infot töökohapõhise õppe õppekavade kohta kutsekoolid, teisalt tellib töötukassa ise mitmesuguseid tööalaseid koolitusi vastavalt tööandja nõudmistele. Tööandja initsiatiivil on koolitatud näiteks keevitajaid ja metsanduse valdkonna töötajaid.

Selline õpe, nagu tööandjal vaja

Andre julgustab tööandjaid oma töötajaid kutsekoolides oma vajaduste järgi koolitama.



Paindlikule õpipoisiõppele tuleb võtta jõulisem suund

Märgake praktikanti ja hinnake tema arengut!

Haridus- ja teadusministeeriumi üld- ja kutsehariduse aseksler **Mart Laidmets** näeb võimalust ja vajadust oluliselt laiendada töökohapõhist õpet, mis on õppijale ühtaegu paindlik ning tõstab lõpuks tema konkurentsivõimet tööjõuturul.

Eesti haridus- ja teadusministeerium on võtnud eesmärgiks laiendada töökohapõhist õpet väga jõuliselt: aastaks 2018 peaks töökohapõhises õppes osalenute arv olema 5200 ja aastaks 2020 juba 8000. On Teie hinnangul see eesmärk teostatav või ehk liialt ambitsioonikas?

Töökohapõhise õppe ehk õpipoisiõppe laiendamise programmi eesmärgi täitmine on võimalik. Oleme võtnud sihiks, et aastatel 2016–2020 on õpipoisiõppes õppinud 8000 õpilast ja vähemasti 6000 on õppe edukalt lõpetanud. Näiteks sel aastal on 1. jaanuarist kuni 15. septembrini programmi toel alustanud õppega 835 õpipoissi. Esimesed 8 õppegruppi on juba õppe lõpetanud. Lähikuudel on õpe algamas veel 400 õpipoisil.

Kas meil on piisavalt õppijaid ja õppida soovijaid? Mida saab teha selleks, et nii noored kui ka küpsemas eas inimesed, kellel haridustee lühikeseks jäänud, tahaksid õppida? Kahtlemata on tarvis teavitada nii potentsiaalseid õppijaid kui ka tööandjaid õpipoisiõppe võimalustest ning selle õppevormi eelistest. Inimesed on erinevad ja ka nende õppimisstiil on erinev. Õpi-



Foto: Hendrik Osula

Haridus- ja teadusministeeriumi üld- ja kutsehariduse aseksler Mart Laidmets.

poisiõpe sobib kõige enam neile, kes soovivad omandada kiiresti konkreetse eriala ja praktilised oskused. Suur eelis on see, et õpipoisiõpe on paindlik ja võimaldab ühildada töö ja õppimise, mida ei saa teha tavapärasel koolipõhises õppes. Juba töötaval inimesel aitab õpipoisiõpe paremaks muuta oma konkurentsivõimet tööjõuturul ja tõsta kvalifikatsiooni, mis võib omakorda kaasa tuua palgatõusu. Õpipoisiõppes on kolm osalist: õppija, tööandja ja õppeasutus. Õppe toimumiseks on vaja neid kõiki. Näiteks on oluline tekitada ettevõtetes huvi ja valmisolekut õpet pakkuda.

Kindlasti on tähtis, et ettevõtete valmidus õpipoisse palgata kasvaks. Üha enam ettevõtteid näevad pikemaajalisi võimalusi ja tajuvad oma rolli tööjõu ettevalmistamisel.

Nii kutsehariduses kui ka kõrghariduses on probleemiks õpingute katkestamine. Kas teie hinnangul tasuks tõsta praktiliste tööde ja ettevõttepraktika osakaalu õppetöös? Kutsehariduses n-õ koolipõhises õppes moodustab praktiline õpe poole õppekava mahust. Õpipoisiõppes, kus omandatakse oskusi töökogemuse kaudu, moodustab see vähemalt 2/3 õppe mahust.

A r v a n , et praktika ja praktilise õppe maht on piisav, pigem tuleks rohkem pöörata tähelepanu praktika kvaliteedile. Sellele aitab kaasa kasvõi see, kui õppija saab aru praktika eesmärgist, kui talle antakse elulisi ülesandeid ja tal on võimalus rakendada oma teoreetilisi teadmisi realses töökeskkonnas. Praktikal on suur mõju karjäärivalikutele.

Oluliselt enam noori võiks valida õppimiseks kutsekooli. Millised on ministeeriumi plaanid kutsehariduse popu-

lariseerimiseks? Mis on oskuste aasta?

Oleme palju panustanud kutsekoolide taristu ja õppekvaliteedi parandamisse. Loomulikult soovime väga, et koolides oleks veel rohkem õppijaid. Peaaegu igas valdkonnas on puudus oskustööjõust ning pärast lõpetamist pole keeruline leida tööd, kui ise asjalik ja hakkaja olla. Näiteks saame praegu rõõmu tunda selle üle, et elukestvas õppes osalemine on Eestis jõudsalt kasvanud ning üha enam täiskasvanuid tunnetab vajadust omandada uusi teadmisi ja oskusi ning on leidnud tee kutsehariduskeskustesse.

Maakondlikud Rajaleidja kesked on parandanud karjäärinõustamise kättesaadavust, samuti tegeleb riik üldiselt kutseõppe populariseerimisega. Tõepoolest – selleks, et oskuste omandamise ja täiendamise võimalustele rohkem tähelepanu pöörata, on Sihtasutuse Innove eestvedamisel kavatsustada 2017. aastat kui oskuste aastat. Praktilised oskused on väärtuslikud ega jäta elus hätta. Soovime, et selline mõtteviis leviks kõigi Eesti inimeste seas.

Parajasti on käimas Eesti Tööandjate Keskliidu algatatud konkurss tublide praktikantide tunnustamiseks, kehvadel käisite auhinda üle andmas Eesti parimas praktikakohas. Kas mäletate, missugune oli teie enda esimene prak-

tikakoht ja mida seal õppisite? Minu esimene praktikakoht oli Ajalooarhiiv ja õppisin tol ajal veel mitte väga levinud arvutikäsitlemise nippe.

Missugused on teie nõuanded noorele, kel seisab ees praktikale minek?

Tehke selgeks, millised on praktika eesmärgid. Praktika on suurepärane võimalus rakendada teoreetilisi teadmisi realses töökeskkonnas. Praktika annab võimaluse planeerida oma karjääri.

Mida tahate öelda praktikakohajale?

Praktika on tulemuslikum, kui ettevõtte on selle enda jaoks läbi mõelnud, kui on seatud koostöös kooliga sihid ja praktikant on hästi juhendatud. Märgake praktikanti ja hinnake tema arengut. Kui märkate, et praktikakorralduses on midagi vajaka või ka vastupidi, kui midagi on erakordset hästi, siis jagage seda kooliga – see annab võimaluse parandada praktikakvaliteeti. Praktikandi võtmine on ka võimalus leida uusi potentsiaalseid töötajaid ja saada teada, mida koolis õpetatakse.

Kust saab kutseõppur infot praktikavõimaluste kohta välismaal?

Kindlasti leiab infot õppeasutustest. Pöörduda tasub ka AIESEC-i poole, lisaks vahendab praktikapakumisi terves maailmas ERASMUSINTERN-i portaali. Samuti on paljud koolid liitunud Erasmus+ ja Leonardo da Vinci projektiga, mille kaudu vahendatakse ja toetatakse praktikat välismaal.

Agne Narusk

Õpipoisiõppes on kolm osalist: õppija, tööandja ja õppeasutus.

Kolm aastat tagasi praktiseeris Rápina aianduskooli toonane õppur Tiia Uha (paremal) Seedri Puukooli perenaise Tiia Zimmeri juures.

Foto: Sven Arbet



Õpipoisiõppe õppekavad sünnivad tööandjate ja kooli omavahelises koostöös. „Tööandjad saavad just sellise õppe, nagu nende töötajatel on vaja,” viitab Andre. „Kindlasti soovitan tööandjail kutsekoolide õppekavadega tutvuda ja koostöövalmidust üles näidata.”

Rápina Aianduskooli koostöö koordinaator Astrid Maidla kinnitab, et kool on valmis õppekava suhtes paindlik olema. Just praegu on Rápina Aianduskool uut nooremaednike gruppi kokku panemas ning vastavalt sellele, kes tööandjate poolelt on partneriks, sisaldab õppekava valikainetena kas puuvilja- ja marjakasvatust või katmikalade lillekasvatust.

Ka töötajale on töökohapõhises õppes osalemine hea variant – koolist saadavaid teadmisi ja oskusi saab paralleelselt kohe praktikas ehk töökohas rakendada. Liiatigi makstakse õpipoisile palka, mis ei tohi olla madalam kui miinimumpalk või kui õpipoissi seob tööandjaga tööleping, siis saab ta tasu vastavalt sellele.

Lisaks muudki toetused, näiteks vajadusel hüvitatakse kodu ja kooli vahelised transpordikulud.

Neist kaheksast õppurist, kes eelmisel aastal Sagros õpipoisina alustasid, on praeguseks sinna tööle jäänud üks. Maidla sõnul on põhjused olnud erine-

vad, näiteks ühele õppurile oli Laagrisse liiga kauge käia. Teised on tööd leidnud teistes aiandusettevõtetes ning jätkavad nooremaednike erialal õppimist.

Nagu eespool öeldud, on kool uut nooremaednike töökohapõhise õppe gruppi kokku panemas, tööandjate poole pealt partneriks näiteks Flores Aed OÜ ja Eesti maaülikooli Polli aiandusuringute keskus. Lisaks on kool valmis võtma teistegi aiandusettevõtete töötajaid õpipoisina õppima. „Tahaks kümme inimest ikka kokku saada,” märgib Maidla.

Kristiina Viiron

Järvamaa haigla tunneb uhkust kutsetunnistusega hooldajate üle

Järvamaa haiglas osales õpipoisiõppes neljal aastal kokku 31 hooldustöötajat, kel on nüüd ette näidata kutsetunnistus. Sellise näitajaga – rohkem kui 80%-l hooldajatest on kutsetunnistus – saavad kiidelda vabariigis vaid üksikud haiglad.

„Kui mind õpipoisiõppesse kutsuti, käis esimese mõtena peast läbi, et ma ei saa sellega ju hakkama,” ütleb 24 aastat Järvamaa haiglas töötanud Marju Silla, kelle praegune ülesanne on erakorralise meditsiini osakonnas abiks olla.

End täiendama asudes oli naise jaoks oluline see, et õppida sai oma töökohas, tuttavas keskkonnas. Kui sellist täienduskoolitust oleks pakutud mujal haiglas, oleks ta kindlasti pidanud loobuma. „2014. aastal, kui õpipoisiõpe lõppes, olin saanud kahe aastaga märksa targemaks, enesekindlamaks, julgemaks.

Samas oli ka suur kergendus, et õppimine läbi sai,” tunnistab Silla.

Sisehaiguste osakonna õendusjuhi Külli Viirpuu juhendada oli õpipoisiõppe ajal kolm inimest. Juhendaja kohuseks oli jälgida, kuidas n-õ õpipoiss oma töökohal praktikat tehes toime tuleb, kas oskab kasutada ka koolitusel jagatud teadmisi. Juhendaja sõnul oli see koolitus pingutav mitte ainult õpilastele, vaid ka juhendajatele, kuna vastutus on suur. „Õpipoisiõpe on seepärast hea, et inimestel on juba kogemused sellel erialal olemas, nüüd said õppida lisa, laiendada oma teadmisi ning praktilisi oskusi. Ehk ka üht-teist ümber õppida,” ütleb Viirpuu.

Tal on hea meel, et kõik õpipoisiõppes osalejad on saanud juurde enesekindlust ja julgust ka omalt poolt põhjendatud hinnanguid ja soovitusi anda patsiendi hooldamisel.

Õppijale on õpe töökohal mugav

Sajandeid praktiseeritud õpipoisiõppest on kujunenud välja

üks tänapäevase kutsehariduse õppevorm – töökohapõhine õpe. Õppemeetodit meistri juhendamisel läbi töötegemise nimetatakse ka õpipoisiõppeks. Õpetajate sõnul on võrreldes koolipõhise õppijaga töökohapõhisel õppijal suurem motivatsioon, töö- ja elukogemus ning kohusetunne.

Eesti riigis on hooldustöötajad seotud avahoolduse, hooldusasutuste ja tervishoiuasutustega. Hooldajaid koolitatakse Tallinna ja Tartu tervishoiu kõrgkoolis, samuti kutseõppeasutustes. „Paraku pole hooldaja elukutse tänasele gümnaasiumilõpetajale atraktiivne, kuid iga aastaga kasvab mitte ainult eakate, vaid ka endaga mitte toimetulevate inimeste hulk, kes vajavad hooldaja abi,” märgib Järvamaa haigla õendusjuht Maire Raidvere. Seepärast on oluline ka osutatava teenuse kvaliteet.

Kutsetunnistus tõendab töötaja pädevust, ametiteadmisi ja oskusi. Raidvere sõnul on Eestis veidi üle poole tuhande kutsetunnistusega hooldustöötaja.

Järvamaa haiglas töötab 38 hooldustöötajat. Aastani 2011 oli vaid kahel kutsetunnistus. „Õpipoisiõppe käigus on Järvamaa haiglas moodustatud kaks õppegruppi, kokku 31 inimest, enamik meie maja töötajad. Leidsime, et nii on hooldustöötajatele mugav, kui koolitus ning praktika toimuvad töökohas,” pajatab Raidvere.

Õpipoisiõppes on toimunud kahel korral (2009–2011 ja 2013–2015), viimane grupp lõpetas 2015. aastal. Haigla muutus kord nädalas Tallinna tervishoiu kõrgkooli filiaaliks, õpetajateks ja praktika juhendajateks olid nii tervishoiu kõrgkooli õppejõud kui ka haigla kõrgharidusega õed.

Ikka julgustades ja toetades õppurit

„Muidugi olid meil omad kartused. Näiteks see, et inimesed keelduvad õppimisest ja nii see oligi. Ikka peljati, ei saada hakkama, ei osata. Kaheldi endas. Lähenesime igale individuaalselt, toetades ja julgustades. Pidid

näiteks võtma inimesel käest kinni ja ta klassiruumi viima. Aga lõpuaktusel oldi see-eest tänulik,” meenutab õendusjuht. Ta lisab, et õpipoisiõppe puhul pole oluline vanus, vaid tahtmine õppida. Kõige noorem koolituse läbinud hooldaja oli kolmekümnendates, vanim aga kuuekümnendates aastates.

Haigla omalt poolt tegi kõik selleks, et hooldajad saaksid

jal kutsetunnistus käes, võib ta minna tööle Soome. Meil on aga töötajad truud oma ametile ning vaid üks inimene õpipoisiõppes õppinutest lahkus töölt.”

Kasu kooliskäimisest oli mõlemapoolne. Haigla sai juurde palju kutsetunnistusega hooldustöötajaid ja Raidvere on uhke, et Järvamaa haigla on üks väheseid vabariigis, kus kutsetunnistusega hooldajate arv on üle 80 protsendi. Haritud hooldaja tegevus põhineb tõenduspõhisel õppel ja loob eeldused tagamaks tervishoiuteenuse kvaliteeti. Hooldajate maine kasvab, omavaheline suhtlemine paranes, esimese õppeaasta lõpuks tekkis huvi koolituse vastu ka esmasest koolitusgrupist väljajäänutel ja n-õ esimese ringi kahtlejatel. Suurim võit oli aga see, et riiklikult rahastatud õpet oli võimalik korraldada töökohas põhiselt, katkestamata tervishoiuteenuste osutamist, sest praktika tegi igaüks oma põhitöökohal juhendaja pilgu all.

Signe Kalberg

Õpipoisiõppe puhul pole oluline vanus, vaid tahtmine õppida.

käia koolis. Raidvere sõnul võimaldati inimestel võtta õppepühkust päeva kaupa, töökohal säilis samal ajal palk. „Muidugi oli ka kartus, et kui hoolda-

Leidsime, et nii on hooldustöötajatele mugav, kui koolitus ja praktika toimuvad töökohas.



Foto: Signe Kalberg

Sellesuvised õpipoisid Mario Sommer ja Kaarel Sohl, kes õpivad Pärnu Kutsehariduskeskuses nooremaednikuks.



Foto: Pärnu Postimees

Tamme talu: täiskasvanud õppija toob ka ise teadmisi kaasa

Tamme aiandustalu perenaine Heli Viedehof ütleb, et õpipoiss on valdkonnast huvitatud inimene, kellest võib saada sulle töötaja, koostööpartner või ka konkurent.

Pärnumaal Audru vallas asuv maitse-, lõhna- ja ravimtaimi kasvatav Tamme talu on võtnud praktikante ja õpipoise vastu kuus aastat. Tamme aiandustalu on ametlikuks õppebaasiks nii Rāpina Aianduskoolile kui ka Pärnumaa Kutsehariduskeskusele. Ja põppureid käib talus mõlemast koolist.

„Õpipoisteks oleme võtnud täiskasvanuõppe inimesi, sest talu on väike ja aeg piiratud,” ütleb Heli Viedehof. „Täiskasvanud on motiveeritumad. Nad on huvitatud maitse-, ravim- ja lõhnataimede kasvatamisest teadmisi omandama.”

Õppijad jagavad vastu

Viedehof räägib, et kõige rohkem saab talu õppijatest kasu siis, kui nad jagavad teadmisi, mida on koolis või teistes praktikakohtades omandanud. Samuti võib täiskasvanud õppijatel olla kogemusi tööelust või koduaednikuna. Mitmed aednikuõppel täiskasvanud õppijatel olla kogemusi tööelust või koduaednikuna. Mitmed aednikuõppel täiskasvanud õppijatel olla kogemusi tööelust või koduaednikuna.



Foto: Madis Veltman

Tamme talu perenaine Heli Viedehof

„Need teadmised on minu jaoks kõige huvitavamad. See on kahepoolne suhtlus – mina annan nendele edasi seda, mida mina tean, ja samas kuulen võib-olla ka ise mõne huvitava nipi,” räägib Viedehof.

Perenaine küsib tulijatel alati ka seda, mida nemad soovivad muuta. Palju soovitusi pole siiski antud, sest maitse-, lõhna- ja ravimtaimede põllul tuleb paratamatult teha suurem osa tööd käsitsi.

Täiskasvanud peavad läbi oma praktilise õppe töö ja pereelu kõrvalt. Perenaine räägib, et talus on võimalik kokku leppida, kuidas seda teha paindlikult – õpipoisid saavad ise kuigipalju valida sobivaid kuupäevi ja kellaaegu.

Kui talu tulevad uued inimesed, siis uurib perenaine kõigepealt, milliseid töövahendeid nad vajavad ja kas nad on sobivalt riides aiatöök – näiteks suvel palava päikesega tuleks põllul töötades peakatet kanda. Samuti teevad praktikandid algatuseks tutvust töökorralduse reeglitega Tamme talus.

Õppur pole odav tööjõud

Heli Viedehof ütleb, et see ettevõtja, kes õppuri vastu võtab, peab olema valmis talle midagi õpetama. Õpipoiss ega praktikant ei ole odav tööjõud. Mõni õppur on Tamme talu perenaisele rääkinud oma halvast kogemusest praktikakohas, kus teda on pandud tege-ma tööd, millest ta midagi ei õpi – sellist, mida pererahvas ise teha ei taha.

PÕLD, TÖÖTLEMINE JA KOLLEKTSIOONAED

- Tamme talu tegutseb alates 2001. aastast. Endale püsitööandjaks on Heli Viedehof alates 2006. aastast. Talu alustas maitsetaimede istikuid ja maasikaid kasvata-des.
- Põllul kasvas tänavu kuivatamiseks üle 30 kultuuri maitse-, lõhna- ja ravimtaimi. Kõõgiviljadest kasvatatakse kuivatamiseks porrulauku ja tšillipart, lisaks oma toodete jaoks marju – vaarikaid, musti sõstraid, maasikaid.
- Tamme talu töötleb kõik oma saadused ise, müües välja valmistooteid. Suvel tegeleb Tamme talu ka elamusturimisega, pakkudes külaskäike kollektsoonaeda, kus kasvab ligikaudu 500 erinevat maitse-, lõhna- ja ravimtaime. Kollektsooniaias kasvatab perenaine ka seemet ning katsetab taimi, mis Eesti oludesse põllul kasvatamiseks võiksid sobida.

„Õppija võib hiljem olla su töötaja, koostööpartner või konkurent ja nii tuleks temasse suhtudagi,” ütleb Viedehof.

Ka talu kolm praegust püsitöötajat alustasid Tamme talus praktikantidena – seda töötukassa kaudu viis-kuus aastat tagasi.

Vivika Veski

Juhuslikult tööle sattunust võib saada haritud ja motiveeritud töötaja

Kauplusekett Selver pakub oma töötajatele tööko-hapõhist õpet ehk õpipoisiõpet koostöös ametikooli-dega juba aastaid. Spetsialiste ja juhte kasvatatakse oma töötajate seast. „See on hea võimalus meie enda töötajatele erialase hariduse omandamiseks,” ütleb Selveri juhatuse liige Kristi Lomp.

Kaks kolmandikku õppest läbivad õpipoisid töökohal ja kolmandiku koolis. Elu on näidanud, et täiskasvanud inimesel ei ole sageli võimalik ainult õppimisele pühenduda, vaid samal ajal on vaja ka tööl käia. „Töökohapõhine õpe on nii-öelda kaks-ühes-programm ja sellepärast seda koostöös koolidega oma töötajatele pakume,” selgitab Selveri juhatuse liige Kristi Lomp.

Millist kasu saab sellest ettevõtte? „Suurim kasu on motiveeritud ja haritud töötajad,” kinnitab personalispetsialist. „Sageli on kaubandusse tööle satunud juhuslikult, kuid paljudele on põnev valdkond huvi hakanud pakkuma ning soovitakse end edasi arendada. Praktikas on paljud etapid juba töökohal läbi tehtud, kuid õppides saadakse teada, millised teoreetilised teadmised on praktiliste tegevuste taga. Lisaks avardab iga-sugune õppimine silmaringi. Erialase haridusega töötajat on lihtsam ka edutada.”

Õppiv töötaja räägib kaasa

Mõnikord on keeruline õppimist ja töögraafikut kokku sobitada. Lisaks võib inimesel olla raske käia tööl ja õppida samal ajal, sest see on topelt koormus. „Siinkohal oleme töötajatele igati vastu tulnud, võimaldades sobivat töögraafikut ning õppepuh-kust,” kinnitab Lomp.

Selveris on igal õpipoisiõppes ehk töökohapõhises õppes õppival töötajal kaks praktikajuhendajat – üks ettevõtte ja teine koolist. Juhendajad toetavad õpilasi ja suhtlevad nendega pidevalt. Õppival töötajal on omakorda võimalik teha ettepanekuid töökorralduse parendamiseks.

Selver teeb head koostööd Tallinna Teeninduskooli ja Lääne-Viru Raken-duskõrgkooliga. Praegu õpib neis koolides kümnekond Selveri töötajat. Õpilasi on läbi aegade olnud erinevaist kauplustest üle Eesti. Töökohapõhisesse õppesse

võib minna iga töötaja, kes leiab endas soovi ja jõu õppi-ma asuda.

Õpipoisiõpe ka eri-vajadustega inimestele

Lisaks on Selver teinud koostööd Astangu Kutserehabili-tatsiooni Keskusega õpipoisiõppe programmis „Kiirelt tööle”, mis oli suunatud erivajadustega inimestele nende tööle aitamiseks. Nime-tatud programmis osalejad said samuti kaks kolman-dikku õppest töökohal koos tugisõpiku abiga ning kolmandiku ajast olid teoreet-ist õpet saamas Astangul. Ka see programm oli ettevõtte jaoks edukas – kõik viis seal osalenud inimest võtsid nad pärast programmi tööle.

Selver soovib töökoha-põhist õpet ka teistele ette-võtetele.

Kasvatame spetsialiste ning juhte oma töötajate seast.

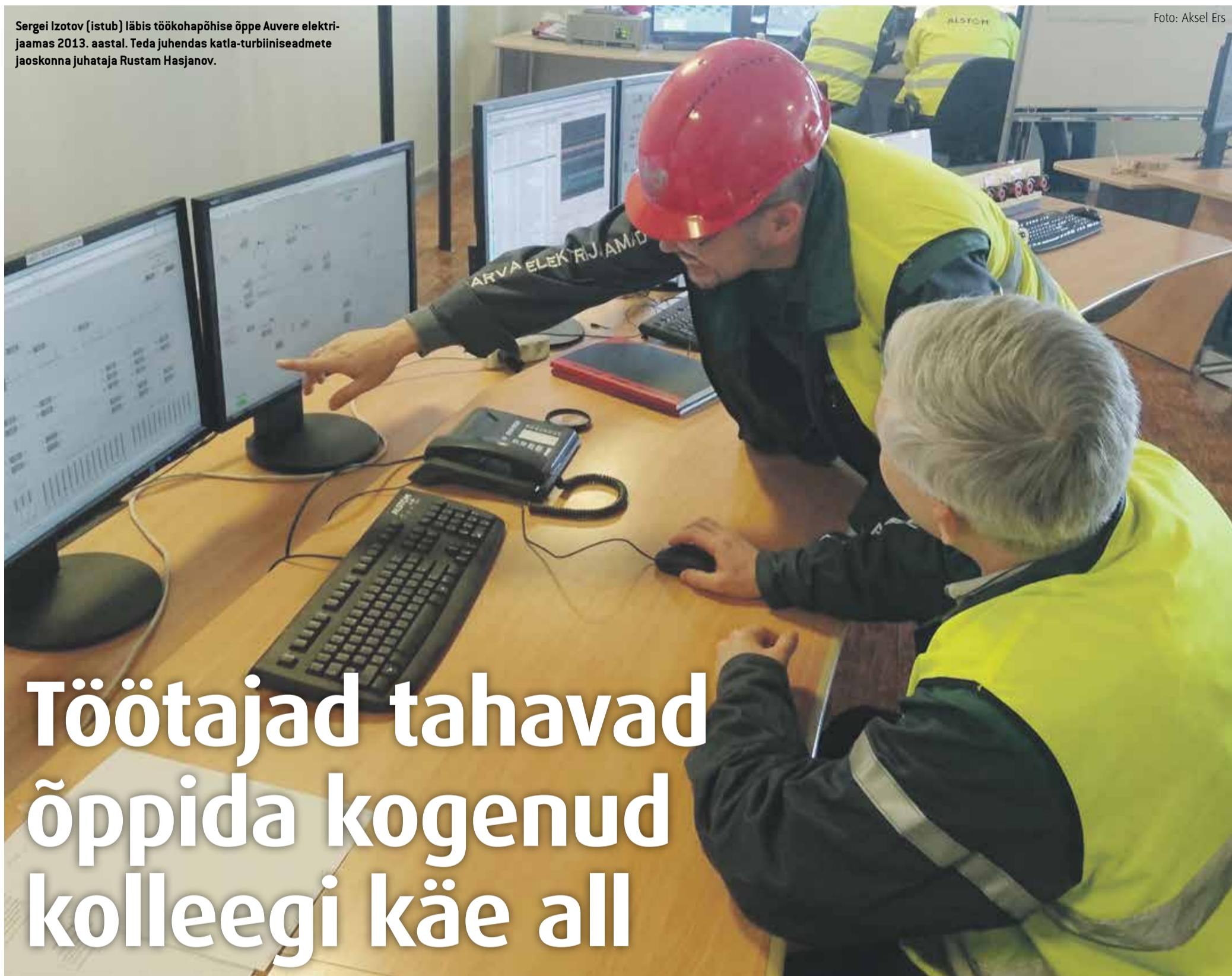
„Kindlasti eeldab see enda tööprotsesside mõningast analüüsi ning paindlikkust. Samas näeme, et tublid töötajad, kes end soovivad erialaselt arendada, suurenda-des sellega karjäärivõimalusi meie ettevõttes, on suur väärtus,” kinnitab Lomp.

Ta lisab, et Selver pakub oma töötajatele võimalust teha karjääri ettevõtte sees. „See tähendab, et kasvata-me spetsialiste ning juhte oma töötajate seast. Pane-me tähele neid, kes soovivad areneda ning suuname neid omandama erinevaid tööloike. Kui otsime oma meeskonda spetsialisti või juhti, leiame suure tõenäosusega selle oma meeskonna seast,” räägib Lomp.

Vivika Veski

Sergei Izotov (istub) läbis töökohapõhise õppe Auvere elektrijaamas 2013. aastal. Teda juhendas katla-turbiiniseadmete jaoskonna juhataja Rustam Hasjanov.

Foto: Aksel Ers



Töötajad tahavad õppida kogunud kolleegi käe all

Õpipoisiõppes osaledes näitab töötaja välja oma tahet panna kindel alus edukale karjäärile ettevõttes – seda on näidanud AS-i Enefit Energiatootmine kuueaastane kogemus.

Enefit Energiatootmine AS hakkas õpipoisiõpet ehk töökohapõhist õpet pakku-ma 2010. aastal, mil ettevõtte kandis veel nime Eesti Energia Narva Elektri- jaama AS. Ettevõtte teeb koostööd Narva Kutsehariduskeskusega.

Ettevõtte personalipartner Aksel Ers leiab, et töökohapõhine õpe aitab edukalt ühitada koolituse, mida on vaja läbi viia tootmises kasutatavate tehnoloogiate eripära tõttu, paindliku töökorralduse ja töörotatsiooni, mil-

les töötajast õppija omandab kogunud kolleegist juhendaja käe all vajalikud ametialased teadmised ja oskused.

„Just kogunud kolleegi osalemine juhendajana õppetöös on olnud meie ettevõttes õpipoisiõppesse siirdunud töötajate jaoks määrava tähtsusega. Õpipoisiõppes avaldub töötaja soov ja tahe panna kindel alus edukale karjäärile ettevõttes,” kinnitab Aksel Ers.

Ettevõttes on tulnud juba ette ka seda, et õpipoisiõppe läbinud töötaja on otsustanud õppida edasi tehnikateaduste õppekava alusel kõrgkoolis.

Mentori vajalik roll

Õpipoisiõppeprogrammis osalevad töötajad omandavad ametikohal vajalikud teadmised ja oskused paindlikult igapäevatöö käigus kogunud mentori juhendamisel õppeasutu-

se õppekava alusel. „Paindlik õppevorm, kus praktika ettevõttes moodustab vähemalt kaks kolmandikku kutseõppe kogumahust, aitab teadmiste ja oskuste uuele tasemele pürgijail edukalt kasutada õppekoha võimalusi,” kinnitab Ers. Hea ettevõtte ja kooli vahelise koostöö näide on tema sõnul keevkihttehnoloogial põhineva energiaploki tootmisprotsessi juhtimine õppesimulaatoril, millel reaajas lahendatakse energiaploki tootmisrežiimide tagamiseks vajalikke ülesandeid.

Õppesimulaator aitab luua ka erakorralisi olukordi, mille lahendamisel omandatavad kogemused on erilise väärtusega, et edaspidi igapäevases töös neid õigel ajal minimeerida.

Ers tõdeb, et kitsaskohaks võib õpipoisiõppekavas osutada mõnikord õppeainete

jaoks vajalikku kvalifikatsiooni omavate õpetajate leidmine ning juhendajate motiveerimine, et teha igapäevaste tööülesannete kõrvalt veel

Tuleb ette, et õpipoisiõppe läbinud töötaja otsustab tehnikateadusi kõrgkoolis edasi tudeerida.

praktikajuhendaja tööd, mille kohta on vaja esitada ka praktikandile antud hinnangu aruandlus.

Samas on aga nii mõnigi

insener mentori rollis tegutsedes avastanud endas soovi jätkata töötajate õpetamist laiemalt oma erialaste teadmiste alusel ning panustanud sisekoolitajana erinevatel ametikohtadel töötajate väljaõpetamise, toob Ers rõõmustava näite.

Hästi juurutatud tootmisõppe

Eraldi süsteemi õpipoisiõppe jaoks ei olnud AS-is Enefit Energiatootmine välja töötada vaja, sest tootmisettevõtteks oli neil juba edukalt juurutatud tootmisõppe süsteem. Õpipoisiõpe õnnestus lõimida tootmisõppe protsessiga. Õpipoisiõppe puhul lisandus ettevõtte inseneride ja protsessijuhtide kaasamine erialaste teoreetiliste õppeainete õpetamise.

Õpipoisiõppe on ettevõtte-

tes alates 2010. aastast läbinud 40 töötajat, keda on tunnustatud ka vastava kutseharidustunnistusega. Sellest sügisest on alustamas töökohapõhises õppes jälle uus õppurite rühm, kus õppetöös osaleb 11 ettevõtte töötajat. Õppes osalevad töötajad, kes töötavad katla-turbiiniseadmete käiduga seotud ametikohtadel.

Ettevõttele, kus alles kaalutakse õpipoisiõppe võimalusi, soovib Aksel Ers julget pealehakkamist ja ladusalt koostööd õppeasutusega. Ta lisab, et kindlasti on ettevõttes vaja koostöösse kutseõppeasutusega kaasata tootmiskogemusega töötaja, kes oskab näha nii-öelda suurt pilti.

Vivika Veski