

## VÕTA RAPORT PRAKTIKA II (6 EAP)

**Raporti eesmärk** on esitada struktureeritud ja analüütiline kirjalik ülevaade organisatsioonilisest muudatusest, lähtudes üliõpilase varasemast töökogemusest.

### **Raporti koostamise tulemusena üliõpilane:**

1. Tuvastab ja põhjendab organisatsioonilise muudatuse vajadust;
2. Mõistab ja analüüsib organisatsiooniliste muudatuste vajadust organisatsiooni kasvu, laienemise ja muutuste juhtimise kontekstis;
3. Esitab sobivad ettepanekud organisatsioonilise muudatuse elluviimiseks;
4. Toetab kavandatud organisatsioonilist muudatust akadeemilise kirjanduse ja asjakohaste teooriatega;
5. Analüüsib ja reflekteerib oma professionaalset arengut ning seostab töökogemust edasiste karjääri- ja arenguplaanidega;
6. Arendab lõputöö kirjutamiseks vajalikke pädevusi.

### **Raporti struktuur:**

1. Sissejuhatus
2. Organisatsiooni lühitutvustus (tegevuskeskkond ja peamised väljakutsed)
3. Organisatsioonilise muudatuse vajaduse tuvastamine (kirjeldus ja põhjendus, miks kavandatud muudatus on asjakohane ja vajalik)
4. Organisatsioonilise muudatuse toetamine akadeemilise kirjanduse ja teooriaga
5. Organisatsioonilise muudatuse tulemused ja arutelu (juhile/juhtkonnale esitatud muudatusettepanekute kirjeldus, muudatuse elluviimise ajakava ja peamised rakendamise etapid, muudatuse mõõdetavad tulemused ja kasu organisatsioonile)
6. Eneserefleksioon
7. Kokkuvõte

Raporti maht 15-20 lk (ilma lisadeta)

**NB! Positiivse tulemuse saamiseks peab üliõpilane koguma hindamiskriteeriumite alusel vähemalt 51 punkti.**

## Hindamiskriteeriumid

### 1. Sissejuhatuse hindamine (10 punkti)

Kriteerium	Sooritatud 10-5 punkti	Mitte sooritatud 4-0 punkti
Ülevaade sellest, miks VÕTA raport koostatakse	Ülevaade olemas.	Ülevaade on puudulik.
Varasema töökogemuse lühitutvustus	Ülevaade olemas.	Ülevaade on puudulik.

### 2. Organisatsiooni lühitutvustuse hindamine (10 punkti)

Kriteerium	Sooritatud 10-5 punkti	Mitte sooritatud 4-0 punkti
Tegevuskeskkond	Esitatud on organisatsiooni ja selle tegevuskeskkonda kirjeldavad olulised faktid (nimi, tegevusvaldkond, töötajate arv, peamised finantsnäitajad, missioon, visioon). Vajadusel on kasutatud tekstisisesid viiteid algallikatele.	Ülevaatest puudub oluline informatsioon tegevuskeskkonna ja organisatsiooni kohta. Puuduvad tekstisisesed viited kasutatud algallikatele.
Organisatsiooni tugevused ja väljakutsed	Organisatsiooni tugevused ja väljakutsed on kirjeldatud ja analüüsitud selgelt ja ülevaatlikult.	Analüüs on puudulik.

### 3. Organisatsioonilise muudatuse vajaduse hindamine (10 punkti)

Kriteerium	Sooritatud 10-5 punkti	Mitte sooritatud 4-0 punkti
Organisatsioonilise muudatuse esitus ja argumentatsioon	Selge ja arusaadav organisatsioonilise muudatuse esitus. Muudatuse vajadus on veenvalt põhjendatud.  Argumenteerimine on loogiline ja lugejasõbralik.	Muudatuse vajadus puudub või ei ole põhjendatud.

### 4. Organisatsioonilise muudatuse toetamine akadeemilise kirjanduse ja teooriaga (20 punkti)

Kriteerium	Sooritatud 20-10 punkti	Mitte sooritatud 9-0 punkti
Akadeemilise kirjanduse ja teooria kasutamine	Organisatsioonilist muudatust toetavad asjakohased akadeemilised teooriad, mudelid ja allikad. Teoreetilised käsitlused on selgelt selgitatud ja seotud organisatsiooni konteksti ning argumentatsiooniga.	Akadeemilise kirjanduse kasutamine on puudulik või ei ole seotud kavandatud muudatusega.

### 5. Tulemuste ja ettepanekute hindamine (10 punkti)

Kriteerium	Sooritatud 10-5 punkti	Mitte sooritatud 4-0 punkti
Muudatuse soovitud ja mõju erinevatele osapooltele	Selge ja arusaadav muudatusettepanekute kirjeldus, muudatuse elluviimise ajakava ja peamised rakendamise etapid.  Muudatuse mõõdetavad tulemused, kasu ja mõju erinevatele sidusrühmadele on selgelt esitatud ning loogiliselt analüüsist tuletatud.	Ülevaade muudatusettepanekutest, nende rakendamisest ning mõjust erinevatele sidusrühmadele on puudulik.

### 6. Eneserefleksiooni hindamine (20 punkti)

Kriteerium	Sooritatud 20-10 punkti	Mitte sooritatud 9-0 punkti
Töökogemuse eneserefleksioon (saavutused, eesmärgid, väljakutsed)	Esitatud on reflektiivne analüüs töökogemusest, saavutustest, õpitulemustest, eesmärkidest ja väljakutsetest.	Analüüs puudub või on puudulik.
Enda rolli ja tegevuste analüüs muudatuse protsessis ning ettepanekud edasiseks tegevuseks	Üliõpilane on selgelt ja reflektiivselt analüüsinud oma rolli, vastutust ning õppetunde organisatsioonilise muudatuse protsessis ning esitanud konkreetsed ja põhjendatud ettepanekud oma edasiseks panuseks muudatusprotsessi toetamisel.	Analüüs puudub või on puudulik.
Enesearengu võimaluste kaardistamine professionaalse arengu toetamiseks	Üliõpilane toob selgelt välja enesearengu vajadused ja võimalused, mis toetavad edasist professionaalset ja karjäärialast arengut.	Analüüs puudub või on puudulik.

### 7. Kokkuvõtte hindamine (10 punkti)

Kriteerium	Sooritatud 10-5 punkti	Mitte sooritatud 4-0 punkti
Raporti kokkuvõtte	Raporti põhisisust, organisatsioonimuudatusest ja peamistest tulemustest on antud kokkuvõtlik ülevaade.	Ülevaade puudub või on puudulik.

**8. Vormistamise ja viitamise hindamine (10 punkti)**

<b>Kriteerium</b>	<b>Sooritatud 10-5 punkti</b>	<b>Mitte sooritatud 4-0 punkti</b>
Vormistamine ja viitamine	VÕTA raport on vormistatud vastavalt EBS-i vormistusjuhendile ning esitatud on nii tekstisisesed viited kui ka viidete loetelu.	Vormistamise või viitamise nõuded ei ole täidetud.

**NB!** [Siit leiad EBSi vormistusnõuded .](#)