



Euroopa Liit  
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti tuleviku heaks



SIHTASUTUS  
Kutsekoda

ESF programm „Kutsete süsteemi arendamine“

### 3. Hindamisülesanded ja hindamise korraldus

Hindamine viiakse läbi tunnustatud kutseksamikeskuses ja / või praktikaettevõttes kindlaks määratud ajal.

#### 1. etapp – arengumapi esitamine

Hindamise ülesanne	Hindamise korraldus
Arengumapp (portfoolio), milles on varasemate õpingute ja töökogemuse tõendusmaterjalid	<p>Taotleja koostab arengumapi vastavalt juhendile (3.1.). Arengumapid sisaldavad kutsetaotleja õppe ja tööga seonduvaid materjale</p> <p>Arengumapi koostamise juhendis (3.1.) nähakse ette, milliseid materjale taotleja mappi kogub.</p> <p>Temaatilisse mappi paigutatakse kogu materjal, mis on taotlejal eelnevalt kogunenud valdkonnaalase õppe- ja tööperioodi jooksul.</p> <p>Mappi koondatakse varasemate töökohtade loetelu ja tööülesanded, mis iseloomustavad kõige paremini taotleja kutsealast arengut, milliseid teadmisi, oskusi omandas.</p> <p>Kutsetaotleja esitab arengumapi kutse andja poolt väljakuulutatud tähtjaks kutse andjale (hindamiskomisjoni liikmetele) elektroonilisel või posti teel.</p>

#### 2. etapp – kutsetaotleja kutsealane eneseanalüüs

Hindamise ülesanne	Hindamise korraldus
Kutsetaotleja kutsealane eneseanalüüs	<p>Taotleja täidab erialase enesehindamise küsimustiku (3.2.) ja hindab loetletud kompetentside vastavust, kus 1) <b>KP</b> kompetents puudub, 2) <b>OK</b> – vastab osaliselt, 3) <b>TK</b> – vastab täielikult, Taotleja toob olulisi näiteid, fakte hinnatud pädevuste tõestuseks. Maht mitte üle 5 A4 lehe.</p>

Kutse andja kutsub arengumapi ja kutselase eneseanalüüsi tähtjaks esitanud ja hindamiskomisjonilt positiivse hinnangu saanud kutsetaotleja intervjuule.

#### 3. etapp – suuline intervjuu

Hindamise ülesanne	Hindamise korraldus
Taotleja vastab hindajate küsimustele, mis põhinevad varem esitatud arengumapil (1. etapp) ja eneseanalüüsil (2. etapp)	<p>Suuline küsitlus kutsealaste kompetentside hindamiseks ja dokumentides sisalduva informatsiooni täpsustamiseks. Taotleja tõendab kompetentse vastates suuliselt hindajate küsimustele.</p> <p>Suulise küsitluse käigus kogutakse teavet teadmiste, kogemuste ja oskuste kohta, mis arengumapist ja kutsetaotleja eneseanalüüsist piisavalt ei selgunud, selleks, et tõendada kompetents.</p> <p>Intervjuu viiakse läbi kutse andja poolt tunnustatud eksamikeskuses.</p> <p>Intervjuu loetakse edukalt sooritatuks, kui hindamiskomisjoni liikmed hindavad kutsetaotleja kompetentse kutsestandardist tulenevatele nõuetele vastavateks.</p>



Euroopa Liit  
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti tuleviku heaks



SIHTASUTUS  
Kutsekoda

ESF programm „Kutsete süsteemi arendamine“

Müügikorraldaja, tase 5 kutse antakse, kui taotleja kompetentsid on tõendatud arengumapi, kutsealase eneseanalüüsi kui ka intervjuu tulemusena ja on vastavuses kutsestandardi kompetentsidega.

### 3. 1. Hindamisülesanne – esimene etapp: Arengumapp

#### Juhend arengumapi koostamiseks

Arengumapp on kutse taotleja vahend iseenda ja oma tegevuse analüüsimiseks, hindamiseks ning sisaldab kogutud ja süstematiseeritud materjale, mis on seotud taotleja haridus- ja töökäiguga.

#### Arengumapp (välja arvatud juba taotlusega esitatud dokumendid)

##### 1. CV või Europass CV

##### sealhulgas hariduskäigu ja töökogemuse tõendamine

- Dokumendid eelneva hariduskäigu, läbitud koolituste, välismaal õppimise, tunnustuste jne. kohta
- Otsese juhi soovituskiri kutsesobivuse kohta (töölane kompetentsus, meeskonnatöö, töötajate ja/või õpilaste juhendamine )

##### 2. Kutsealase hariduse tõendamine (kui võimalik)

##### Näiteks:

- Õpitulemuste kaart
- Praktika aruande kokkuvõte
- Uurimisülesande kaitsmise esitlus või muu



Euroopa Liit  
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti tuleviku heaks



SIHTASUTUS  
Kutsekoda

ESF programm „Kutsete süsteemi arendamine“

### 3.2. Hindamisülesanne – teine etapp: eneseanalüüs müügikorraldaja tööülesannetega toimetuleku kohta ja enesehinnang kutsealasele arengule

#### Kutsetaotleja kutsealane eneseanalüüs

Jrk	Kompetents	Enesehinnang (märkida: KP kompetents puudub, OK –vastab osaliselt, TK – vastab täielikult)	Tõestus , faktid, näited (sealhulgas positiivsed ja negatiivsed)
1	Eesti majanduse ja kaubandussektori vaheliste seoste tundmine		Kirjeldab kaubandussektori osa Eesti majanduses ja toob välja peamised jaekaubanduse arengusuunad ning seostab neid Eesti majanduse ja kaubandussektori vahel.
2	Klienditeenindus ja teenindustöö korraldamine		Orienteerub kliendikeskse teeninduse põhimõtetes ja toob esile teenindustöö korraldamise tulemuslikkuse kaupluses. Selgitab sise- ja väliskliendi teenindamise vaheliste seoste mõju teenindustöö korraldamise edukusele. Toob näiteid kliendi tagasiside kogumisest, analüüsist ja probleemide lahendamisest. Esitab kassatöö korraldamise peamised põhimõtted. Selgitab kassatöö korraldamise ja kaubandusettevõtte töö tulemuslikkuse vahelisi seoseid
3	Kaupade käitlemise korraldamine		Selgitab kaubavarude analüüsi võimalusi. Esitab kaupade tellimise erinevaid võimalusi kaupluses. Teab tarneahela mõistet ja erinevaid tarneallikaid. Kirjeldab erinevate kaupade tellimise ja käitlemise protsesse konkreetsete näidete abil. Kirjeldab kaupade väljapanekute erinevate kujundamiste võimalusi.
4	Müügitöö korraldamine, planeerimine ja analüüsimine  Turundusmeetmed ja turundustegevus		Iseloomustab müügitöö korraldamise põhimõtteid jaekaubandusettevõttes. Kirjeldab konkreetsete näidete abil müügi- ja turundusinfo kasutamist müügitöö korraldamisel, planeerimisel ja analüüsimisel. Toob näiteid enda müügitöö korraldamise kogemustest. Selgitab turunduse olemust. Kirjeldab kaubandusettevõtte turundustegevuse ja tarbijate ostukäitumise vaheliste seoste mõju kliendilojaalsusele ja kliendisuhte kestvusele.
5	Majandusarvestus ja aruandlus		Nimetab kaubasaatelehtede rekvisiidid ja nimetab müügiarve koostamise põhimõtted.
6	Müügiüksuse juhtimine  Kaastöötajate juhendamine ja meeskonnatöö		Selgitab müügiüksuse juhtimise (protsessid ja inimesed) põhitõdesid ning nende väljendumist igapäevases töös. Toob näiteid ühe kaupluse meeskonnatöö juhtimisest. Selgitab juhendamisel kogemusi ja töötamist meeskonnas . Toob näiteid kaastöötajate juhendamisest ja meeskonnatöö parendamise võimalustest kaupluses.