



TEADUS- JA
INNOVATSIOONI-
POLIITIKA
SEIRE PROGRAMM



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti tuleviku heaks

TIPS alamuuring 4.2. “Ülikoolide ja ettevõtete koostöö organisatsiooniline baas ja barjäärid”

Praktikavaldkonna uuring

Vahearuanne

Uurimisgrupi juht: professor Maaja Vadi

Uurimisgrupi liikmed: lektor Merike Kaseorg, magistrant Lee Pukkonen

Tartu 2013

SISUKORD

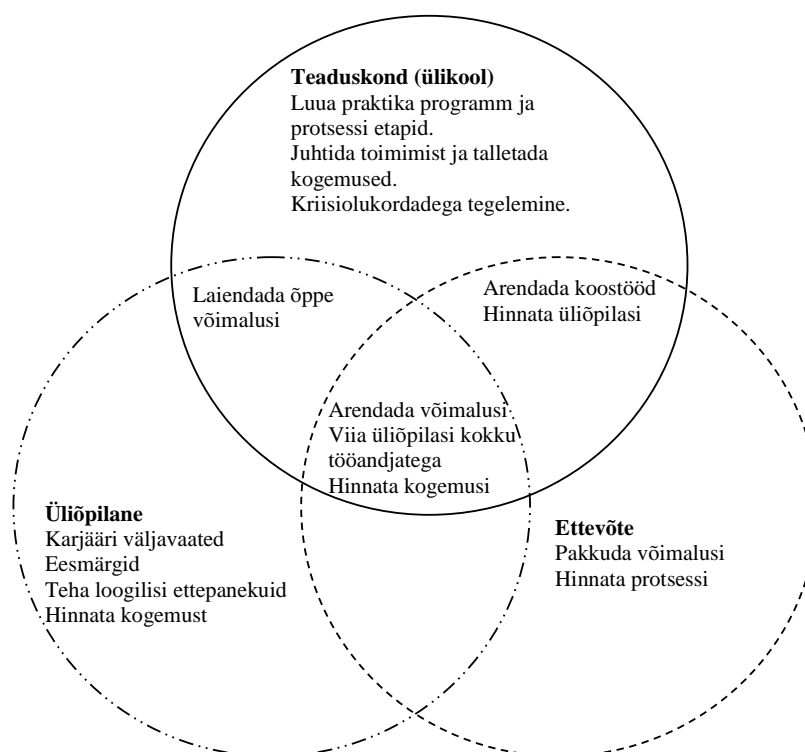
1. SISSEJUHATUS JA TERMINID.....	3
2. UURIMUSE PÕHITULEMUSTE LÜHIKOKKUVÕTE	5
3. PRAKTIKAVALDKONNAS TEGUTSEJATE HINNANGUD	
PRAKTIKAKORRALDUSELE	6
3.1. Ülevaade rakendatud meetoditest ja uurimisprotsessist.....	6
3.1.1. Ülevaade uuringus osalenud praktikabaasidest.....	8
3.1.2. Ülevaade uuringus osalenud ülikoolidest.....	9
3.2. Praktika etapiline käsitlus.....	11
3.2.1. Praktikaeelsed käitumismustrid ja hoiakud.....	12
3.2.2. Arvamused praktika protsessist.....	22
3.2.3. Praktikajärgsed arvamused ja hoiakud.....	30
4. ETTEPANEKUD ARENDUSTEGEVUSEKS	38
LISA 1. Praktikajuhendajate küsitlusankeet	39
LISA 2. Praktikantide küsitlusankeet.....	46
VIIDATUD ALLIKAD.....	53

1. SISSEJUHATUS JA TERMINID

Teadus- ja innovatsioonipoliitika seireprogramm TIPS on ajavahemikul 2011-2015 Euroopa Sotsiaalfondist rahastatav programm, mida viib ellu Tartu Ülikool koostöös Tallinna Tehnika-ülikooliga. Programmi eesmärgiks on viia läbi teadusuuringuid, mis hindavad seniseid teadus- ja arendustegevuse toetusmeetmeid ning kajastavad perspektiivis riigile oluliseks kujunevaid, tulevikku vaatavaid teemasid. Uuringute põhjal antakse poliitikasoovitusi Eesti teadus- ja arendustegevuse ning innovatsiooni strateegia 2007-2013 elluviimiseks ning TA&I strateegia 2014-2020 väljatöötamiseks ja vastavate meetmete arendamiseks.

Programmi sihtgrupiks on teadus- ja innovatsioonipoliitika kujundajad, teaduskorralduse spetsialistid, õppejõud ja teadlased, ettevõtjad ning doktori- ja magistriõppe üliõpilased. Programmi raames valminud uuringud ja analüüsid tehakse avalikkusele vabalt kättesaadavaks ning tagatakse tulemuste levitamine ja avalik diskussioon. Teavituse ja kaasamise tegevuste eesmärk on arendada avalikku teaduspoliitilist diskussiooni, tõsta erinevate osapoolte kaasatust ja osalust, korraldades programmi raames seminare ja avalikke arutelusid, et tekiks reaalne teaduspoliitika foorum.

TIPS alamuuringu 4.2. “Ülikoolide ja ettevõtete koostöö organisatsiooniline baas ja barjäärid” raames viis Tartu Ülikooli majandusteaduskond perioodil 2012-2013 läbi praktikavaldkonna uuringu, mille eesmärgiks oli kaardistada ja hinnata senist praktikasüsteemi ning välja töötada ettepanekud, kuidas saaks kaasa aidata praktika tõhustamisele Eestis. Ettevõtete ja ülikoolide koostöö hõlmab mitmesuguseid väljakutseid, üheks neist on praktikavaldkonnaga seonduv. Praktika jooksul puutuvad tihedalt kokku nii ettevõttepoolne juhendaja kui ka üliõpilane (ideaalis ka ülikoolipoolne juhendaja) ja nad kõik esindavad kollektiivseid subjekte (ülikooli või ettevõtet). Joonis 1 illustreerib peamisi rolle, mida praktika subjektid kannavad, eesmärgiga teha praktikast positiivne kogemus kõigile protsessi osapooltele.



Joonis 1. Ülikooli, üliõpilaste ja ettevõtete rollid praktikaalases koostöös (Divine *et al.* 2008).

Järgnevalt on välja toodud terminid (Aru 2010; autorite täiendused), mida rakendatakse praktikaga seotud hoiakute ning käitumismustrite analüüsimiseks.

Praktika kollektiivsed subjektid

Praktikaasutus on koht, kus üliõpilane oma praktika sooritab. Kohad võivad olla erinevad äriettevõtted, riigiasutused, mittetulundusühendused. Kasutatakse ka mõistet praktikabaas.

Ülikooli all mõeldakse antud uuringu raames avalik-õiguslikke ülikoole.

Praktika individuaalsed subjektid

Praktikant on üliõpilane, kes töötab praktikaasutuses eesmärgiga sooritada praktika.

Praktikakoordinaator on kõrgkoolipoolne praktika korralduse spetsialist, kes on seotud praktikasüsteemi väljatöötamise ja käigushoidmisega, koordineerib suhteid juhendajate ja praktikabaasidega. Antud uurimuses kasutatakse ka nimetust ülikoolipoolne juhendaja.

Praktikajuhendaja on praktikaasutuse poolt määratud vastavas praktikavaldkonnas töötav spetsialist, kelle ülesandeks on üliõpilasega regulaarselt kohtuda, vastata tema küsimustele ja anda tagasisidet edusammude kohta.

Praktika tulemus

Praktikaaruanne on praktikandi kokkuvõtte praktikast, mis on esitatud praktikajuhendis ettenähtud vormis. Üldjuhul sisaldab aruanne kokkuvõtet praktilisel tehtust ja õpitust, hinnangut ettevõttele ja erialasele kogemusele, mille praktika läbimine andis, samuti arvamusi ja ettepanekuid vastava valdkonna parendamiseks.

Praktika kaitsmine on nii ettevõttes kui ülikoolis toimuv praktika tulemi ettekandmine ja saadud kogemuste jagamine.

Teadmusvahetus on kahe-suunaline protsess ettevõtete ja ülikoolide vahel, mille raames toimub areng, õppimine ja uue teadmise liikumine ühest organisatsioonist teise. Teadmusvahetus on laiem mõiste kui teadmussiire. Viimase korral toimub vaid ühesuunaline teadmuse liikumine, teadmusvahetuse korral aga toimub pidev tagasisidestamine.

Käesolevas aruandes antakse ülevaade esmastest uurimistulemustest. Autorid tänavad kõiki, kes leidsid võimaluse jagada oma arvamusi praktika hetkeseisust. Selle panuseta poleks olnud võimalik aruannet koostada. Ka on autorid tänulikud tagasiside eest. See on väga vajalik, et lõppraportis saaks praktikaga seotud probleeme ja võimalusi mitmekülgsest avada.

2. UURIMUSE PÕHITULEMUSTE LÜHIKOKKUVÕTE

Praktikavaldkonda käsitleti ettevõtete poolsete juhendajate (praktikajuhendaja) ja üliõpilaste (praktikant) vaatenurkadest. Järgnevalt tuuakse uurimuse põhitulemused, mis koguti uuringus osalenud praktikantidelt ja praktikajuhendajatelt:

- Praktikantide ja praktikajuhendajate praktika motiivid on suhteliselt sarnased – leida töötajaid või saada potentsiaalne töökoht. Motiveerivate aspektide hulgast ilmnes, et rahalise toetuse võimalus riigi poolt ei oma võrreldes teiste motiveerivate aspektidega suurt motiveerivat kaalu praktikandi võtmisel. Eristusid mikroettevõttes, kelle jaoks on see vajalik, suurettevõtetele on olulised ettevõtte maine, töötajate arendamine ja uued teadmised.
- Praktikajuhendajate ootused praktikantidele ning praktikantide reaalsed oskused nii nende enda hinnangul kui praktikajuhendaja hinnangul ühtivad – peamine on õppimisvõime.
- Praktikakoha leiab endale peamiselt praktikant ise, siiski peetakse oluliseks ka ülikoolipoolse juhendaja abi praktikakoha leidmisel.
- Praktikajuhendaja roll – uute oskuste õpetaja – seda eriti suurettevõttes, väikeettevõttes abistaja roll. Ka praktikandid leidsid, et kõige iseloomulikum on abistaja roll. Praktikajuhendajad ei panustatud üldse ettevõtete ja ülikoolide koostöö arendaja rolli, kuigi seda hinnati oluliseks. Ülikoolipoolse juhendaja rolli juures ilmnes kontakti puudumine, sh eriti pikemat aega kestvate praktikate korral. Kuigi uuringus osalejad ei panustatud eriti ettevõtete ja ülikoolide koostöö arendaja rolli, peeti siiski praktikat oluliseks koostöövormiks.
- Rahulolu juures on nii praktikajuhendaja kui praktikant mõlemad rahul teise osapoolega. Rahulolematust näitavad mõlemad üles ülikoolipoolse juhendaja suhtes.
- Praktika hindamine praktikabaasis toimub igapäevase tegevuse käigus või konkreetse töö eest. Praktikaaruande hindamine ülikoolis toimub harva koos kaitsmisega, kus osaleb ka praktikajuhendaja. Teadmusvahetuse seisukohalt on selline tulemus kriitiline. Praktikajuhendajatest pooled tõid välja kriitika, et neid ei teavitata praktikaaruande kaitsmistest ülikoolis.
- Kokkuvõtteks: teadmusvahetus ei toimu individuaalsete ega ka kollektiivsete praktika-subjektide vahel.

Uuring annab pildi praktikakorralduse hetkeseisust Eestis, võimaldades ühtlasi uurimuses osalenud ülikoolidel ja praktikakohtadel võrrelda oma tulemusi teistega. Praktikavaldkonnas tegutsejatele annab uurimus loodetavasti mõtteid praktiliste probleemide lahendamiseks ning teadusuuringuteks. Uurimuse tulemusena sõnastati ettepanekud kitsaskohtade ületamiseks ja valdkonna arendamiseks ning seega panustab käesolev uurimus Eesti praktikavaldkonna arengusse.

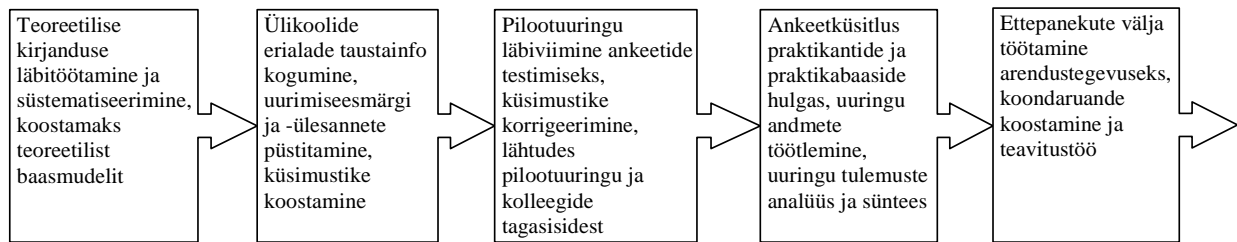
3. PRAKTIKAVALDKONNAS TEGUTSEJATE HINNANGUD PRAKTIKAKORRALDUSELE

3.1. Ülevaade rakendatud meetoditest ja uurimisprotsessist

Käesolevas uuringuprojektis analüüsiti üliõpilaste praktikavaldkonnaga seonduva kahe peamise osapoole – nii praktikajuhendaja kui ka praktikandi hinnanguid ja seisukohti. Uurimismeetodite valikul lähtuti sellest, et hõlmata võimalikult suur hulk vastajaid, mistõttu koguti praktikajuhendajalt ja praktikandilt andmed veebipõhise ankeetküsitluse (kvantitatiivne analüüs) kaudu. Ankeedi koostamise aluseks oli ettevõtete ja ülikoolidevahelise koostöö alases teoreetilises kirjanduses käsitlemist leidnud teemad/märksõnad. Selgus, et praktikat on varasemalt enim uuritud just protsessi ehk praktika ülesehituse vaatenurgast. Vähem on uuringuid tehtud praktika jooksul toimuva teadmuse vahetamise teemal. Ankeedi koostamise aluseks oli ettevõtete ja ülikoolidevahelise koostöö alases teoreetilises kirjanduses käsitlemist leidnud teemad ja märksõnad. Ankeet koosnes kolmest osast: esimese osa moodustasid küsimused üldiste hinnangute, hoiakute ja praktika protsessi kohta; teises osas käsitleti kogemust viimase praktikandiga/praktikaga ning kolmas osa sisaldas täpsustavaid küsimusi praktikabaasi ja vastaja kohta. Uuritavad teemad olid kahe grupi lõikes sarnased, kuna olulisel kohal oli ka praktikantide ja praktikajuhendajate küsitluste tulemuste omavaheline võrdlemine. Esimene küsimustik oli suunatud praktikabaasi töötajatele, kes on realselt praktikat juhendanud ning teine oli mõeldud täitmiseks praktika läbinud päevase õppe üliõpilastele. Praktikajuhendajate küsimustik koosnes 27 küsimusest (vt lisa 1) ja praktikantide küsimustik 26 küsimusest (vt lisa 2). Osadele küsimustele paluti vastata Likerti 5-pallilisel skaalal, kus 5 tähendas täielikku nõustumist toodud väitega ja 1 täielikku mittenõustumist. Lisaks oli valikvastusega küsimusi ning ka küsimusi, kus võis valida mitu vastusevarianti ning ka vabavastusega küsimused. Ankeedi lõpus oli vastajal võimalus praktikaga seonduvat kommenteerida ja teha ka omapoolseid ettepanekuid antud valdkonnas. Samuti oli vastajal võimalik uuringu kohta tagasiside saamiseks sisestada oma e-maili aadress.

Enne süvauuringut viidi ajavahemikul 01.03.–10.03.2013 läbi pilootuuring (küsimuste sõnastuse arusaadavuse ja relevantsuse testimiseks), kus kasutati uurimisgrupi liikmete isiklike kontakte nii praktikabaaside kui ka praktikantide hulgas ning samuti kolleegide abi, kes andsid küsimuste kohta tagasisidet. Sellele järgnes viit ülikooli (Eesti Maaülikool – edaspidi, EMÜ, Estonian Business School – EBS, Tallinna Tehnikaülikool – TTÜ, Tallinna Ülikool – TLÜ, Tartu Ülikool – TÜ) ja nende ülikoolide praktikantide praktikabaasideks olnud ettevõtteid hõlmav uuring, milleks koostati uuringut tutvustavad kaaskirjad ning võeti ühendust mainitud ülikoolidega. Uuringu jaoks koguti andmeid veebiküsitlusega *google docs* abil perioodil 18.03.–30.04.2013. Keskenduti perioodil 2011–2013 praktika läbinud üliõpilastele ja praktikabaasiks olnud ettevõtetele. Uuringu algul andis mõni ankeedi täitnud praktikajuhendaja ja praktikant tagasisidet, mille järel küsimustikku pisut korrigeeriti. Tehnilisi probleeme uuringu läbiviimisel ei esinenud. Uurimiskontseptsioonist annab ülevaate joonis 2.

Uuringu kogumi määratlemiseks analüüsiti ülikoolide/teaduskondade/osakondade kodulehekülgi ja selekteeriti välja piisavalt erinevad õppekavad (eelduseks oli õppetöö toimumine päevases õppes), et kaardistada erinevad praktikad ning erineva taustaga praktikabaasid.



Joonis 2. Praktikavaldkonna uuringu etapid.

Märkus: antud aruandes esitatakse peamised terminid ja tõlgendatakse tulemusi eelnevate uurimuste valguses, kuid kirjanduse ülevaadet mahulistel põhjustel ei kajastata.

Valimisse sattunud ülikoolide teaduskondade/osakondade õppekorralduse spetsialistidele või nende puudumisel dekanaadi/kantselei juhatajatele saadeti uurimisgrupi nimel praktikavaldkonna uuringut tutvustav kiri ning põhjendati andmekogumise vajalikkust ja paluti vastava teaduskonna/osakonna praktikakoordinaatorite kontaktandmeid. Neile saadeti samuti uuringut tutvustav kiri ning palve edastada küsimustiku link koos kaaskirjaga praktikantidele ja praktikabaasiks olevatele ettevõtetele või edastada vastavad kontaktandmed uuringu meeskonnale. Mõnede teaduskondade/osakondade praktikakoordinaatorid teatasid, et ei soovi antud uurimuses osaleda põhjendusega, et nad on varasemalt juba osalenud sarnastes uuringutes. Samuti tuli uuringu meeskonnal saata mitmeid meeldetuletuskirju, palvega täita ankeetküsitlus. Kokku saatis uuringu meeskond ligi 1360 e-maili.

Andmeanalüüs teostati andmetöötlusprogrammiga SPSS 18.0 ja tabelitöötlusprogrammiga MS Excel 2010. Analüüsis kasutati järgmisi statistilisi analüüsimeetodeid:

- Kirjeldav statistika (keskväärtus, mood, standardhälve).
- Kruskal-Wallise analüüs – mitteparameetiline meetod, millega kontrolliti seose olemasolu ja vaadati, milline näitaja teistest enim eristub.
- Spearmani mitteparameetiline korrelatsioonanalüüs selgitamiseks välja, kas ja millised seosed küsimuste vahel on. Antud analüüsi andmete tõlgendamisel lähtuti Ratner (2012) poolt toodust: kui on olemas nõrk seos, siis jääb korrelatsioonikordaja absoluutväärtus vahemikku 0-0,3, keskmise seose korral 0,3-0,7 ning tugeva seose puhul 0,7-1,0.
- Sagedusanalüüs, tuues välja vastuste esinemissageduse ristunnuste lõikes.
- Vabade vastuste puhul loodi analüüsikategooriad andmete klassifitseerimiseks.

Praktikajuhendajate uuringu kogumi määratlemisel lähtuti ettevõtetest, kes annavad üliõpilastele võimaluse sooritada praktika nende juures. Eelduseks oli, et ettevõtte on olnud praktikabaasiks viimase kahe aasta (2011-2013) jooksul, kuna varasema praktika üksikasju ei pruugita täpselt mäletada. Praktikantide uuringu valimi määratlemisel lähtuti Eesti suuremate ülikoolide päevase õppe õppekavadest, kusjuures välja jäeti õppekavad (nt arstiteaduskonna õppekava), mille puhul on praktika osakaal ja korraldus teistest erialadest kardinaalselt erinev. Samuti oli eelduseks, et praktika on sooritatud viimase kahe aasta (2011-2013) jooksul.

Praktikabaaside/praktikantide kontaktandmed saadi järgnevalt:

- 1) Teaduskonna/osakonna praktikakoordinaatorile saadeti küsimustike lingid koos kaaskirjadega ja tema edastas vastavad e-mailid oma teaduskonna/osakonna praktikabaasidele ja praktika läbinud üliõpilastele.
- 2) Teaduskonna/osakonna praktikakoordinaatorile saadeti küsimustike lingid koos kaaskirjadega ja tema edastas oma teaduskonna/osakonna praktikabaaside ja praktika läbinud üliõpilaste kontaktandmed ning nendega võttis ühendust uuringu meeskond.
- 3) Teaduskonna/osakonna kodulehel toodud praktikabaaside andmed.

- 4) Nädal enne küsimustiku lingi sulgemist otsisid uuringu meeskonna liikmed interneti otsingumootori NETI kategooriate lõikes ettevõtete kontaktandmeid, lähtudes uuringus osalevate ülikoolide õppekavadest, ettevõtete valikul olid määravaks kodulehe olemasolu, tuntus ja tegevusvaldkonna seotus mõne õppekavaga. Küsimustik saadeti võimalusel personaalselt kindlale inimesele ettevõttes või võimaluse puudumisel ettevõtte üldmeilile, palvega edastada küsitlus täitmiseks ettevõttepoolsele praktikajuhendajale. Uuringu meeskonna arvates aitas see välistada mittekompetentsete inimeste vastamist küsitlusele.
- 5) Lisaks saatsid nädal enne küsimustiku lingi sulgemist uuringu meeskonna liikmed küsimustike lingid koos kaaskirjadega oma tuttavatele ettevõtjatele, eeldusel, et mainitud ettevõtted olid olnud praktikabaasiks perioodil 2011-2013 ning üliõpilastele, eeldusena, et nad on läbinud praktika perioodil 2011-2013.

Ankeetküsitlustele vastas 194 praktikabaasi ja 418 praktikanti, mis kujunes väiksemaks kui eeldati. Praktilaalse temaatika kommenteerimist kasutas suur hulk vastanuist, samuti avaldasid peaaegu pooled vastanutest soovi uuringu koondaruandega tutvumiseks. Selline tulemus näitab temaatikaga seonduva olulisust.

3.1.1. Ülevaade uuringus osalenud praktikabaasidest

Uuringu tulemusi analüüsiiti mõlema küsimustiku puhul järgmiste gruppide lõikes:

- Praktikabaasi suurus: mikro- (kuni 10 töötajat), väike (10-49 töötajat), kesk- (50-249 töötajat) ja suurettevõtted (üle 250 töötaja).
- Praktika kestvus: alla 1 kuu, 1-2 kuud, üle 2 kuu.
- Praktikabaasi asukoht: Tallinn + Harjumaa, Tartu + Tartumaa, muu (Narva, Kohtla-Järve, Pärnu, Hiiumaa, Ida-Virumaa, Jõgevamaa, Järvamaa, Läänemaa, Lääne-Virumaa, Põlvamaa, Pärnumaa, Raplamaa, Saaremaa, Valgamaa, Viljandimaa, Võrumaa, muu).
- Praktikabaasi tegevusvaldkond: avalik haldus, teenindus, tootmine, põllumajandus, segavaldkond.
- Praktika sooritamise valdkond (k.a. ettevõttepoolse juhendaja valdkond):
 - tugitegevused või -funktsioonid (finants, personal, turundus, juhtimine, avalik haldus);
 - teenindus (teenindus, IT, varustus, transport, õigus, meedia);
 - haridus ja tervishoid (haridus, teadus, tervishoid, sotsiaaltöö);
 - põllumajandus (põllumajandus, metsandus, loodus);
 - tootmine (tootmine, ehitus, energeetika).
- Praktikajuhendaja vanus ja sugu.

Praktikajuhendaja küsitluse tulemusi analüüsiiti lisaks järgmiste gruppide lõikes:

- Praktikajuhendaja tööstaaž: alla 1 aasta, 1-5 aastat, 6-10 aastat, üle 10 aasta.
- Praktikajuhendaja amet: omanik/tippjuht/juhatus liige; tippspetsialist; keskjuht; töötaja/ametnik.
- Perioodil 2011-2013 juhendatud praktikantide arv.
- Praktikabaasi praktikantide üldarv aastatel 2011-2013.

Küsitlusele vastas 194 praktikabaasi, sh:

- 21 mikroettevõtet (10% vastanutest),
- 48 väikeettevõtet (25% vastanutest),
- 60 keskmise suurusega ettevõtet (31% vastanutest),
- 65 suurettevõtet (34% vastanutest).

Praktikabaasiks olnud ettevõtete tegevusvaldkonnad grupeeriti viide kategooriasse (vt tabel 1).

Tabel 1. Uuringus osalenud praktikabaaside tegevusvaldkonnad kategooriate lõikes

Kategooria	Tegevusvaldkond	Osakaal koguarvust, %
Avalik haldus	avalik haldus	20
Teenindus	finants, IT, teenindus, meedia, kultuur, transport ja logistika, õigus	20
Tootmine	ehitus, tootmine, energeetika	24
Põllumajandus	põllumajandus, metsandus, kalandus, loodus ja keskkond	13
Segavaldkond	haridus, sotsiaaltöö, tervishoid, teadus ja arendus	22

Praktikajuhendajate tegevusvaldkonnad grupeeriti viide kategooriasse (vt tabel 2).

Tabel 2. Uuringus osalenud praktikajuhendajate tegevusvaldkonnad kategooriate lõikes

Kategooria	Tegevusvaldkond	Osakaal koguarvust, %
Tugitegevused või -funktsioonid	finants, personal, turundus, juhtimine, avalik haldus	33
Teenindus	teenindus, IT, varustus, transport ja logistika, õigus, meedia	23
Haridus ja tervishoid	haridus, teadus ja arendus, tervishoid, sotsiaaltöö	24
Põllumajandus	põllumajandus, metsandus, kalandus, loodus ja keskkond	10
Tootmine	tootmine, ehitus, energeetika	10

Ankeedile vastanud praktikajuhendajate sotsiaal-demograafilised tunnused:

- Sugu: 138 naist (71%), 56 meest (29%).
- 52% vastajatest olid üle 40-aastased.
- 43% vastajate tööstaaz antud ettevõttes oli üle 10 aasta.
- Ametikohad: omanik/tippjuht/juhatus liige (17%); tippspetsialist (24%); keskjuht (24%); töötaja/ametnik (35%).
- Praktikabaaside asukohad:
 - Tallinn + Harjumaa (74 vastanut – 38,1%);
 - Tartu + Tartumaa (51 vastanut – 26,3%);
 - muu (69 vastanut – 35,6%).

3.1.2. Ülevaade uuringus osalenud ülikoolidest

Praktikantide küsitluse tulemusi analüüsiti lisaks järgmiste gruppide lõikes:

- Praktikandi ülikool: EMÜ, EBS, TTÜ, TLÜ, TÜ.
- Praktikandi õppesuund: haridus; humanitaaria ja kunst; sotsiaalteadused, ärimus, õigus; loodus- ja täppisteadused; tehnika, tootmine, ehitus; põllumajandus; tervis ja heaolu; teenindus.
- Praktikandi õppetase: bakalaureuse- ja magistriõpe, muu (doktoriõpe, rakenduslik kõrgharidusõpe).
- Praktikandi töökoormus õppimise kõrval: töötan täiskoormusega, töötan osalise koormusega, ei tööta, muu.
- Praktika kohustuslikkus õppekavas.

Kokku osales uuringus 418 praktikanti (sh EMÜ 65, EBS 12, TTÜ 68, TLÜ 74 ja TÜ 199 vastanut). Uuringus osalenud ülikoolide õppesuunad on toodud tabelis 3.

Tabel 3. Uuringus osalenud ülikoolide õppesuunad*

Õppesuund	Teaduskond/osakond/instituut	Osakaal koguarvust, %
Haridus	sotsiaal- ja haridusteaduskond, kasvatusteaduste instituut, Rakvere kolledž	15
Humanitaaria ja kunst	Balti filmi- ja meediakool, audiovisuaalne meedia, eesti keele ja kultuuri instituut, Eesti humanitaar instituut, filosoofiateaduskond	7
Sotsiaalteadused, ärimajandus, õigus	ettevõtetus ja ärijuhtimine, õigusteaduskond, sotsiaaltöö instituut, majandusteaduskond, rahvusvaheline ärijuhtimine, võõrkeeled ja ärikorraldus, majandus- ja sotsiaalinstituut	22
Loodus- ja täppisteadused	informaatika instituut, LOTE, infotehnoloogia teaduskond, keemia- ja materjalitehnoloogia teaduskond, matemaatika-loodusteaduskond	10
Tehnika, tootmine, ehitus	tehnikainstituut, Tartu Tehnikakolledž, ehitusteaduskond, mehaanika teaduskond	19
Põllumajandus	metsandus- ja maaehitusinstituut, põllumajandus- ja keskkonnainstituut	10
Tervis ja heaolu	kehakultuuriteaduskond, terviseteaduste ja spordi instituut	7
Teenindus	Pärnu kolledž	10

* Õppesuund on kõrgharidusstandardis kehtestatud hariduse liigituse osa, mis kuulub õppevaldkonda ning hõlmab teoreetilistelt alustelt lähedasi õppekavade rühmi.

Õppetasemete lõikes ja ülikoolide lõikes oli vastajate jagunemine järgnev (vt tabel 4).

Tabel 4. Vastanute arv õppetasemete ja ülikoolide lõikes

Ülikool	Õppetase			Kokku osakaal koguarvust, %
	bakalaureuseõpe	magistriõpe	muu	
EMÜ	25	32	8	16
EBS	11	1		3
TTÜ	32	27	9	16
TLÜ	33	36	5	18
TÜ	82	78	39	47
Kokku	183	174	61	
Osakaal koguarvust, %	43	42	15	100

Vastajate töökoormus õppimise kõrval on toodud tabelis 5.

Tabel 5. Vastanute töökoormus õppimise kõrval õppetasete ja ülikoolide lõikes, %

	Töökoormus			
	töötan täiskoormusega	töötan osalise koormusega	ei tööta	muu
Õppetase				
bakalaureuseõpe	18	31	47	3
magistriõpe	31	36	31	2
muu	36	23	34	7
Ülikool				
EMÜ	22	22	55	2
EBS	50	33	8	8
TTÜ	31	41	25	3
TLÜ	32	30	34	4
TÜ	22	33	42	4

Praktikantide praktikavaldkonnad grupeeriti viide kategooriasse (vt tabel 6).

Tabel 6. Uuringus osalenud praktikantide praktikavaldkonnad kategooriate lõikes

Kategooria	Tegevusvaldkond	Osakaal koguarvust, %
Tugitegevused või -funktsioonid	finants, personal, turundus, juhtimine, avalik haldus	17
Teenindus	teenindus, IT, varustus, transport ja logistika, õigus, meedia	26
Haridus ja tervishoid	haridus, teadus ja arendus, tervishoid, sotsiaaltöö	34
Põllumajandus	põllumajandus, metsandus, kalandus, loodus ja keskkond	6
Tootmine	tootmine, ehitus, energeetika	17

Ankeedile vastajate sotsiaal-demograafilised tunnused:

- Sugu: 276 naist (66%), 142 meest (34%).
- Vanus: 19-23. aastaseid 225 (54%), üle 23. aastaseid 193 (46%).
- Praktikabaaside asukohad:
 - Tallinn + Harjumaa (178 vastanut – 42%);
 - Tartu + Tartumaa (112 vastanut – 26%);
 - muu (128 vastanut – 32%).

3.2. Praktika etapiline käsitlus

Praktika protsessi võib suures ulatuses jagada kolmeks erinevaks osaks: 1) praktikale eelnevad hoiakud ja käitumismustrid ehk enne praktikale minekut, 2) praktika jooksul ja 3) praktikale järgnevad arvamused ja hoiakud ehk peale praktikat toimuv (vt tabel 7). Käesolevas uuringus vaadati praktikale eelnevat läbi selle, mis motiveerib ja takistab praktikandi võtmist, millised on ootused, kuidas praktikakoht leiti või praktikant leiti ning kuidas praktika-juhendaja valiti. Praktika jooksul toimunud vaadati läbi erinevatesse rollidesse panustamise ja osapooltega (praktikajuhendaja, praktikant, ülikoolipoolne juhendaja) rahulolu hinnangute. Praktikajärgses tegevuses on oluline teadmuse vahetuse moment, mis saab tekkida vaid juhul, kui on piisav tagasisidestamine. Seega vaadati praktika toimumise järgses protsessis, kuidas toimus praktika hindamine praktika ja ülikoolis, kes on selles protsessis osalised ning kas praktikabaas rakendab praktikandi praktika käigus loodud ja on valmis praktika eest tasuma.

Tabel 7. Praktika protsessi puudutavad küsimused

Praktika protsessi osad	Praktikajuhendajate küsitlus	Praktikantide küsitlus
Enne praktikale minekut	Mis motiveerib praktikanti võtma? Mis takistab praktikantide võtmist? Millised on ootused praktikantidele? Kuidas ettevõtte praktikante leiab? Mille alusel saite juhendajaks teie?	Mis motiveerib praktikale minema? Mis takistab praktikale minekut? Kuidas üliõpilane praktikakoha leiab?
Praktika jooksul	Mis rolle täitsite teie praktika käigus? Milline oli ülikoolipoolse juhendaja roll praktika käigus? Millisel tasemel olid ootused praktikandile tegelikkuses? Milline oli rahulolu praktika individuaalsete subjektidega?	Mis rolle täitis praktika käigus ettevõtte praktikajuhendaja? Milline oli ülikoolipoolse juhendaja roll praktika käigus? Kuivõrd panustasite rollidesse praktika jooksul? Millisel tasemel olid teil oskused ja teadmised tegelikkuses? Milline oli rahulolu praktika individuaalsete subjektidega?
Peale praktikat toimuv	Kuidas toimus praktika hindamine ettevõttes? Kas osalesite praktikaaruande hindamisel ülikoolis? Kuivõrd rakendatakse praktika tulemit ettevõttes? Kas praktikat tasustati? Praktika osatähtsus ettevõtete ja ülikoolide vahelise koostöö arendamisel.	Kuidas toimus praktika hindamine ettevõttes? Kuidas toimus praktika hindamine ülikoolis? Kui tõenäoliselt rakendatakse teie praktika tulemit ettevõttes? Kas praktikat tasustati? Praktika osatähtsus ettevõtete ja ülikoolide vahelise koostöö arendamisel.

Järgnevalt tuuakse ülevaade tabelis 7 toodud praktika protsessi osade ja küsimuste lõikes.

3.2.1. Praktikaeeelsed käitumismustrid ja hoiakud

Praktikale eelnevate hinnangute juures vaadati antud uuringus erinevaid aspekte, mis motiveerivad või takistavad praktikale minemist või praktikandi võtmist ning praktikajuhendaja ootusi praktikantidele. Lisaks vaadati ka praktikandi või praktikabaasi leidmise protsessi ning mille alusel ettevõtte valib töötajate hulgast praktikandile juhendaja.

Praktikantide võtmist/praktikale minekut motiveerivad aspektid

Praktikantide võtmisel motiveerib praktikajuhendajaid kõige enam potentsiaal leida tulevasi töötajaid (163 vastanut), kõige vähem motiveerib neid puhkuste asendamine (101 vastanut). Uute töötajate leidmise praktikantide hulgast on olulise koostöövõimalusena toonud välja Ellis (2000), Mihail (2006), Pavlin (2009) ja ka Kovačič (2009). Vastupidiselt antud uuringu tulemustele ilmnes mõnes varasemas uuringus (Brightman 1989; Watson 1992), et enim motiveeris praktikantide võtmisel uute ideede toomine ettevõttesse ja hooajaline tööjõuvajadus.

Samuti peeti oluliseks ettevõtte mainet (134 vastanut), mis ilmnes ka Siilak ja Unt (2011) uuringust: „Tööandja jaoks on koostöö kõrgkooliga ka üks maine kujundamise elemente.“ Motiveerivate aspektide hulgast hinnati üheks ebaolulisemaks rahalise toetuse võimaldamine riigi poolt (64 vastanut). Siinkohal aga selgus, et rahalist toetust peavad siiski oluliseks mikroettevõtted (kuni 10 töötajat). Samuti peavad nad oluliseks ülikooli tagasisidet, kuid neid ei motiveeri õppekavade arendamine, mis näitab, et mikroettevõtted sooviksid praktikandi juhendamise eest reaalset kasu. Suurettevõtete (üle 250 töötaja) jaoks oli oluline ettevõtte maine ja ettevõtte enda arendamine praktikandi kaudu. Ülikooli tagasisidet kui motivaatorit

peavad olulisemaks ka need praktikajuhendajad, kes on ettevõttes töötanud enam kui 10 aastat.

Kui vaadata praktikajuhendajaid motiveerivad aspekte selle lõikes, millisest ülikoolist olid praktikandid, siis motiveerib vastanuid enim ikkagi potentsiaal leida tulevane töötaja. Üle 1/3 EMÜ praktikajuhendajaid motiveerib ka ettevõtte maine, TLÜ praktikajuhendajaid rahaline toetus ja uued teadmised ning TÜ praktikajuhendajaid ühiskonda panustamine. Kõige vähem motiveerib TTÜ, TLÜ ja TÜ praktikajuhendajaid võimalus kasutada praktikante puhkavate töötajate asendajatena (vastavalt 21, 20 ja 38 vastanut). Teistest erinevad EMÜ praktikajuhendajad, kes hindasid kõige vähem motiveerivaks välisüliõpilaste kaasamist (18 vastanut), mis on kriitiline, kuna EMÜ-s on mitmeid õppekavasid, kus õpib välistudengeid. TTÜ praktikajuhendajad hindasid teistest madalamalt ka riigipoolset rahalist toetust kui motiveerivat tegurit. Kriitilisena võib välja tuua, et praktikajuhendajaid, kes võtavad TÜ-st praktikante, ei motiveeri välisüliõpilaste kaasamine, samas õpib neid ka mitmetel TÜ õppekavadel. Eero Loonurm (2012) toob välja järgmist: „Kraadiõppes välismaalasi õpib Eestis ligi 1600, lühiajalisi vahetustudengeid on 1000. Küsitlus „*International Student Barometer 2011*“ näitab, et välisüliõpilastele meeldib Eesti eluolu tunduvalt rohkem kui muud Euroopa riigid. Suur osa neist on nõus ka siin pikemalt elama-töötama. Kui ettevõttel ei ole võimalust tudengit tööle võtta, siis raha ei olegi tema ainus motivaator. Talle sobib reeglina see, et ta saab hea kogemuse, soovituskirja, osaleda koolitustel või konverentsidel. Iga välistudeng annab ettevõttele midagi kasulikku, kas erialaseid teadmisi jagades või rikastades kultuuri. Lisab laiemat silmaringi.“ Seega tuleb välisüliõpilaste praktikantidena kaasamisele pöörata rohkem tähelepanu. Praktikajuhendaja kommentaar vabadest vastustest¹:

Ülikool võiks üliõpilastega läbi viia sisekonkursi (mõned teoreetilised küsimused ja praktiliste ülesannete lahendamine), selgitamaks parimad praktikandid (mitte parimad 10 vaid näiteks parimad 100). Antud tiitlit võiksid üliõpilased kasutada referentsina praktikakohta otsides. Samuti võiks koostatud nimekirja saata ülikooliga koostööd tegevatele ettevõtetele. Praktika kestvus ei peaks olema ette määratud (määratuna võib jääda maksimum) vaid otsuse, kas ja kui palju inimene on omandanud, peaks tegema ettevõttepoolne juhendaja. Iga ülikooli praktikajuhendaja peaks kontakteeruma ettevõtte esindajaga ja uurima kas ja kuidas praktika möödus ning arvestama saadud infot praktikaaruande hindamisel.

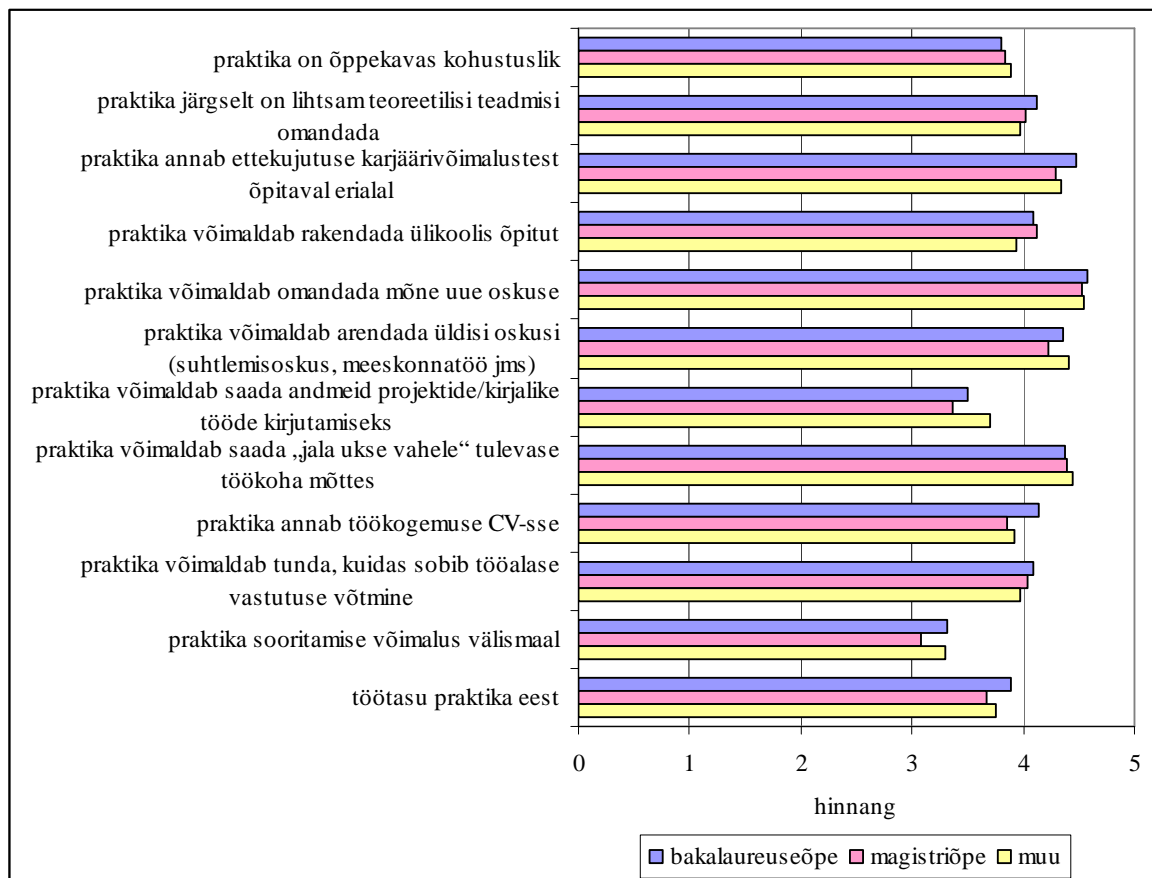
Motiveerivatest aspektidest avaldusid Kruskal-Wallise analüüsi kaudu statistiliselt olulisena² rahaline toetus, kusjuures kõige olulisemaks hindasid seda TÜ ja kõige madalamalt EMÜ praktikantide praktikajuhendajad. Lisaks avaldus töötajate arendamine kui motiveeriv aspekt, mida hindasid kõrgemalt need praktikajuhendajad, kes on juhendanud kahe aasta jooksul vaid ühte praktikanti. Tulevaste töötajate leidmine motiveeriva aspektina ilmnis eriti keskuhtide ja kõige vähem töötajate/ametnike puhul. Töötajate leidmist motiveeriva aspektina hindasid kõrgemalt suurettevõtted ja madalamalt mikroettevõtted. Varasemalt on samuti leitud, et tööjõuturu takistused seisnevad enamasti selles, et ülikooli lõpetajad eelistavad töötada suurtes ettevõtetes, kus on märgatavalt parem sissetulek ja töötingimused (Belfield 1999, viidatud Walmsley 2012: 186 vahendusel). Lisatööjõudu pidasid olulisemaks lühema tööstaažiga (1-5 aastat) praktikajuhendajad, kusjuures üle 10 aastase tööstaažiga praktikajuhendajad hindasid lisatööjõudu kõige madalamalt. Lisatööjõu kaasamise võimalust hindasid kõige kõrgemalt ka Tartu ja Tartumaa praktikajuhendajad. Ülikoolide tagasisidet pidasid olulisemaks pika tööstaažiga ning vähem oluliseks lühema tööstaažiga praktikajuhendajad. Uute teadmiste too-

¹ Siin ja edaspidi esitatakse kommentaarid algse kujul.

² Siin ja edaspidi Kruskal-Wallise analüüsi $p < 0,05$.

mine ettevõttesse kui motiveeriv aspekt on olulisem suur- ning vähem oluline mikroettevõttele.

Praktikantide küsitlusest selgus, et neid motiveerib praktikale minekul pigem uute oskuste omandamine kui praktika eest saadav töötasu (vt joonis 3). Kõrgelt motiveerivad aspektid praktikantide puhul on võimalus saada „jalg ukse vahele“ tulevase töökoha mõttes ja saada ettekujutus karjäärivõimalustest õpitaval erialal. Samad aspektid toob välja ka Paulins (2008: 105-106), märkides, et praktika üheks eesmärgiks on anda üliõpilastele realistlik ülevaade tulevase karjääri osas ning lihvida praktilise töö oskusi (Garavan, Murphy 2001).



Joonis 3. Praktikante motiveerivate aspektide keskväärtused³ praktika sooritamisel praktikantide küsitluse põhjal.

Kui vaadata praktikale mineku motiveerivaid aspekte õppetasemete lõikes ilmneb, et uute oskuste omandamine on kõigi õppetasemete lõikes enim motiveeriv. Bakalaureuse- ja magistriõppe praktikantidel järgneb motivaatorina aspekt, et praktika annab ettekujutuse karjäärivõimalustest õpitaval erialal ning muu õppe praktikantidel, et praktika võimaldab arendada üldisi oskusi (suhtlemisoskus, meeskonnatöö jms). Praktikaprotsessis osalemise tulemusena on varasemates uuringutes üliõpilaste poolt välja toodud personaalsete oskuste arenemine nagu näiteks kasvav enesekindlus ja motivatsioon, aja juhtimine ning suhtlemisoskus (Ellis 2000; Mihail 2006: 29), tehnoloogiaalased teadmised, meeskonnatöö, oskus panna ülesandeid

³ Siin ja edaspidi 5-palliline skaala, kus 5 - täielik nõustumine toodud väitega ja 1 - täielik mitte-nõustumine.

tähtsuse järjekorda (Mihail 2006: 35). Need on samad oskused, mida ka tööandjad otsivad (Barr, McNeilly 2002, viidatud Alpert *et al.* 2009: 37 vahendusel).

Ülikoolide lõikes motiveerib EMÜ ja TTÜ praktikante enim, et praktika võimaldab saada „jala ukse vahele“ tulevase töökoha mõttes (vastavalt 60 ja 64 vastanut), TLÜ ja TÜ praktikante motiveerib võimalus õppida mõni uus oskus (vastavalt 69 ja 184 vastanut) ning EBS praktikante, et praktika annab ettekujutuse karjäärivõimalustest õpitaval erialal (10 vastanut). Kõige vähem motiveerib praktikante praktika sooritamise võimalus välismaal, kuigi üks praktikant pidas vajalikuks märkida järgnevat:

Hea meelega oleks läinud välismaale, kasvõi ülelahe Soome. Selleks ise on üsna keeruline kuidagi sobivat kohta leida, baka tasemel ja noorematel ehk isegi veel keerulisem.

Kruskal-Wallise analüüsi põhjal ilmnevad praktikantide oluliste motivaatoritena teoreetiliste teadmiste omandamine, uute oskuste omandamine, töökogemuse saamine CV-sse ja praktika välismaal. Nende kõigi puhul annavad kõrgema hinnangu praktikandid, kelle praktika kestab üle kahe kuu ja madalama need, kellel praktika kestab alla ühe kuu. Kõrgelt motiveeriva aspektina, et praktika on õppekavas kohustuslik, märkisidki need praktikandid, kellel praktika on õppekavas kohustuslik ja kõige madalamalt need, kellel pole praktika õppekavas kohustuslik, kuid kes saavad seda asendada teiste ainetega. Õpitu rakendamine kui motiveeriv aspekt avaldub kõige tugevamalt neil praktikantidel, kellel praktika pole kohustuslik, aga võimaldab aineid asendada ja kõige madalamalt neil, kellel praktika on kohustuslik. Seega õppekavas kohustuslikuna olev praktika toob endaga kaasa kohustuslikku käitumist ja motiveerivate aspektidena vähenevad need, mille pärast tegelikult võiks praktikale minna. Andmete saamine teadustöö kirjutamiseks motiveerib enim praktikante, kes sooritasid praktika mikroettevõtetes. Töökogemuse CV-sse saamine motiveerib samuti kõige enam praktikante, kes sooritasid praktika mikroettevõtetes ja kõige vähem neid, kes sooritasid praktika suur-ettevõtetes.

Praktikantide võtmist/praktikale minekut takistavad aspektid

Kui eelnevalt räägiti praktika sooritamist motiveerivatest aspektidest, siis alljärgnevalt vaadatakse lähemalt takistavaid aspekte. Praktikantide võtmist takistavatest aspektidest hinnati kõige kõrgemalt tihedat töögraafikut (91 vastanut). Tihe töögraafik on ilmselt seotud ka sellega, et nt mikro- ja väikeettevõtetes napib töötajaid ning seega on tülikas võtta enda tööülesannetele lisakoormusena praktikandi juhendamine. Lisaks ilmnes praktikantide suunas kriitika, et nad pole praktikat enda jaoks eesmärgistanud (82 vastanut) ja ülikoolide suhtes, et õppekavad erinevad liialt praktilisest elust (67 vastanut). Praktikajuhendajad illustreerisid tulemusi kommentaaridega:

Täpsustada praktika eesmäärke ja teoreetiliste teadmiste eelnev edastamine.

Praktikandil peaks/võiks praktikale tulles olla siiski omapoolne visioon või kava, mida ta soovib praktika ajal teha/õppida.

Mõneti on loomulik, et praktikant ei oska öelda konkreetseid tööloike või aspekte, mida ta tahaks praktikale tulles tundma õppida, aga mingid eesmärgid/suunad võiksid siiski rohkem paigas olla. Võimalik, et ülikoolipoolne juhendaja võiks eesmärkide osas rohkem suunata, individuaalselt õppuriga tegeleda. Juhendaja/praktikant peaksid koos ettevõtte tegevustele otsa vaatama ja läbi arutama, millised valdkonnad, ametikohad vms võiks huvi pakkuda. Lisaks – praktikant ise peab olema enesekindlam, julgemalt suhtlema ja oma soove avaldama.

Õppeasutuse ja ettevõtte vahel peaks praktika puhul toimuma koostöö – praegu piirdub see praktikandile iseloomustuse andmisega. Praktika õnnestumiseks oleks vaja eelteadmisi ettevõtte kohta, samuti võiks enne olla kokku lepitud, mis valdkonnas ning millistel perioodidel aastas antud ettevõttes praktikat teha saab. Miks mitte ka praktika tegevusi täpsemalt koostöös üle vaadata, samuti võib ettevõttel mõni analüüsimist vajav valdkond tulevaks perioodiks juba teada olla. Nõnda jõuaks praktika käigus rohkem süüvitsi minna ning ettevõtte võiks isegi rohkem praktikante vastu võtta. Praeguse süsteemiga on praktikantide tung ettevõttesse kitsale (sageli väga töörohkele) ajale surutud, üldise taustaga tutvumiseks kulub väärtuslik praktikaeg ning valmiv praktikatöö ei pruugi oodatud lisaväärtust või uusi teadmisi pakkuda.

Paljud praktikajuhendajad pole rahul mitte ainult praktiliste oskuste puudumisega, vaid ka sellega, et praktikant ei küsi küsimusi. Mitmed ettevõtted on toonud välja, et praktikandid muretsevad liigse küsimise pärast ja kardavad, et seetõttu ei võeta neid tõsiselt (Gaitens 2000: 74, viidatud Sapp, Zhang 2009: 276 vahendusel). Kõige vähem takistas praktikantide võtmiste praktikajuhendajate hinnangul see, et ettevõtte ei asu keskuses (Tallinn, Tartu, Pärnu) (23 vastanut). Takistuseks ei ole ka hirm siseinfo leviku ees (21 vastanut) ega bürokraatlik dokumentatsioon (20 vastanut), mis kaasneb praktika vormistamisega. Mikro- ja suurettevõtete puhul on praktikantide võtmist takistavad tegurid sarnased – enim takistab tihe töögraafik. Üks väikeettevõttepoolne praktikajuhendaja märkis siiski:

Väiksel ettevõttel on info lekkimise tõttu ja ka tööülesannete jagamise tõttu väga raske praktikanti praktikale võtta. Peab olema väga pikalt ette teatamine ja paindlikkus. Teiseks laboris on laboritarvikutele väga suur kulu – seetõttu ei ole meie saanud praktikante laborisse tööle võtta. Suur oht vigade tekkeks ja samas kulumaterjalid ja seadmed on kallid. Erafirmas on iga sent ja sekund arvel.

Ülikoolide lõikes leidsid TLÜ üliõpilaste praktikajuhendajad enim, et probleemiks on õppekavade eraldatus reaalsusest. Kui praktikajuhendajad hindasid erialaseid teoreetilisi teadmisi või praktikale tulemise eesmärgi puudumist madalalt, siis oli takistava aspektina enam probleemiks praktikantide praktiliste oskuste ja teoreetiliste teadmiste puudumine, praktika mitte eesmärgistamine ning õppekavade erinevus tegelikust elust. Need praktikajuhendajad, kelle jaoks praktikantide praktiliste oskuste puudus oli oluliseks takistajaks, hindasid madalamalt meeskonnatööd ja õppimisoskusi. Seega näitavad tulemused, et praktikajuhendaja hinnangul peab praktikant suutma kiiresti omandada praktilised kogemused töö käigus. Ka Gibson-Sweet (2010: 937) uuringus on toodud, et töökohapõhine õppimine on praktiliste oskuste arendamine. Avaldus ka seos, et kui praktikajuhendaja pole rahul ülikoolipoolse juhendajaga, siis hindab ta praktikale tuleva üliõpilase puhul madalalt ka praktika eesmärgistatust. Tulemusest võib välja lugeda, et praktikandi eesmärgistatud tegevuse aluseks on ülikoolipoolse juhendaja tehtav töö.

Suurettevõtete praktikajuhendajad peavad oluliseks praktikantide eesmärgistatud tegevust ja soovivad neid enim tööle. Väikeettevõtete praktikajuhendajaid häirib võrdselt, et praktikantidel pole eesmärki praktikale tulles ning enda tihe töögraafik. TLÜ-st tulnud praktikantide puhul hindasid praktikajuhendajad enim, et ülikooli õppekavad erinevad praktilisest elust (12 vastanut). Kõigi uuringus osalenud ülikoolide lõikes oli võrdselt praktikajuhendajaid, keda ei häiri, et ettevõtte ei asu keskuses ning siseinfo levik. TTÜ praktikantide puhul ilmnes ka, et praktikajuhendaja jaoks ei ole lisatöö tasustamine oluline.

Praktika pikkuse erisuste osas tõid mõned praktikajuhendajad järgnevaid soovitusi:

Praktika võiks toimuda pikemalt järjest (näiteks 2 kuud) ja magistriõppe ajal või järel, siis, kui üliõpilasel on nii teoreetilisi erialaseid teadmisi kui ka elementaarseid teadmisi hügieenist, seadmetest jne.

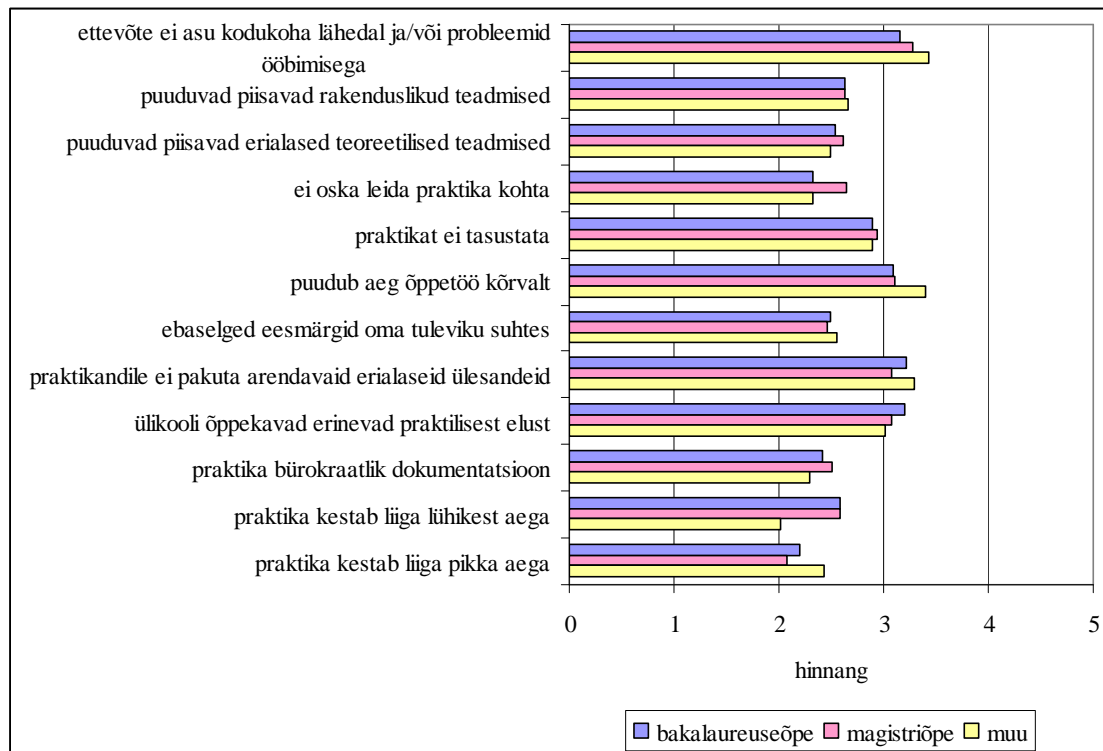
Praktika ajaline kestus on liiga pikk. Kui oleks võimalik kavandada praktika kuni kahe nädala jagu, siis oleks kindlasti rohkem võimalik praktikante vastu võtta. Kolmekuuline praktika segab oluliselt tavapärast tööritmi ja seega pigem ei pakuta praktikakohti.

Praktikantide küsitlusest ilmnas, et praktika võiks siiski olla pikem:

Praktika kestvus võiks olla pikem, sest paljud ettevõtted ei soovi tudengeid liiga lühikeseks ajaks praktikale võtta. Kuna minimaalne praktika kestvus on 4 nädalat, siis see aeg kulub suures osas tudengi väljakoolitamisele ning ettevõtted ei ole sellest huvitatud.

Korrelatsioonanalüüsist ilmnas, et kui praktikale mineku takistavaks aspektiks on see, et praktikandil puuduvad praktilised oskused, siis on madalamalt hinnatud ka erialased teoreetilised teadmised, meeskonnatöö oskus, õppimisoskus ja praktikale tuleku eesmärk. Samuti ollakse sellisel juhul vähem rahul ka praktika sooritusega. Korrelatsioonanalüüsist ilmnas samuti, et kui praktikant ei ole praktikat eesmärgistanud, siis hinnatakse kõrgemalt ka erinevaid takistusi ja madalamalt praktikandi sooritust.

Erinevalt praktikajuhendajatest teeb praktikantidele enim muret (vt joonis 4), et praktikabaas ei asu kodu lähedal ja/või probleemid õõbimisega (205 vastanut), neile ei pakuta arendavaid erialaseid ülesandeid (186 vastanut) ning õppekavad erinevad praktilisest elust (174 vastanut).



Joonis 4. Üliõpilaste praktikale minekut takistavad aspektide keskväärtused praktikantide küsitluse põhjal.

Praktikandid tõid kommentaaridena välja järgmist:

Tuleks anda rohkem praktilist vastutust praktika täitjale.

Koolis omandatud teooria on vaid kuiv tekst paberil ja kahjuks sageli ei anna ülevaadet päriselust. Praktika ja teooria kipuvad üksteisest täielikult lahus olema. Ühtlasi on ka õppematerjalid sageli väga iganenud.

Ülikooli poolne selge väljajutlemine dokumentatsioonis, et palun rakendada üliõpilast vääriliselt või teda üldse mitte praktikale võtta (ei vaja sellist praktikat, kus töös osaleda ei saa).

Ühe barjäärina eduka praktika juures on kirjanduses välja toodud see, kui praktikandid tajuvad, et neile ei pakuta erialast tööd (nn „kohvi keetmise“ sündroom) ja tööandjad ei arvesta praktikat kui ettevõtte töö olulist osa. Erialaste ülesannete andmise olulisust praktikandile on rõhutanud ka mitmed varasemad uuringud (Ryan, Krapels 1997; Tovey 2001; Rothman 2007). Teoreetiliste teadmiste sobitumise olulisust praktika ajal sooritatavate tegevustega on välja toodud ka Mihail (2006: 34) üliõpilaste intervjuudes.

Ülikoolide lõikes takistab EBS ja TLÜ praktikante praktikale minekul enim, et puudub aeg õppetöö kõrvalt (vastavalt 8 ja 35 vastanut), EMÜ praktikante, et praktikantidele ei pakuta arendavaid erialaseid ülesandeid (37 vastanut), TTÜ praktikante, et praktikat ei tasustata (34 vastanut) ning TÜ praktikante, et praktikabaas ei asu kodu lähedal ja/või probleemid ööbimisega (105 vastanut). Kõige vähem takistavad praktikale minekut, et praktika kestab liiga pikka aega (270 vastanut), praktika bürokraatlik dokumentatsioon (231 vastanut) ning see, et ei oska leida praktikakohta (227 vastanut). Seda, et praktikakohta ei oska leida peavad teistes enam takistavaks aspektiks just magistri tasemel õppivad praktikandid.

Praktika dokumentatsiooni kohta tõid praktikandid mõned kommentaarid:

Aruandluse maht võiks olla väiksem.

Rohkem rõhku peaks pöörama praktikale endale (ainetundide ettevalmistamine ja läbiviimine, refleksioon) kui praktikapäevikus nõutud töödele (milleks on vaja veel kirjalikke analüüse kui kõik tunnid on koos juhendaja(te)ga suuliselt läbi analüüsitud?).

Praktikabaasi leidmise kohta lisasid praktikandid järgmist:

Ma ei olnud rahul sellega, et keeruline oli leida praktikakohta. Firma ei olnud huvitud praktikantidest ja see tundus olema liigne kohustus nende jaoks. Ootasin praktikalt enamat, et saaksin teha rohkem praktilist igapäevatööd ja seetõttu ei saanud piisavalt kogemusi.

Kui üliõpilasel on kohustus sooritada praktika, siis ülikoolil peab olema kohustus leida tudengile praktika koht. Praegu on võimalik, et ülikool sisuliselt ei vastuta ega tee midagi tudengi jaoks vaid võtab ainult riigilt raha vastu "praktika korraldamise eest".

Praktikajuhendaja ootused praktikantidele

Praktikajuhendajate vastustest ilmneb, et ootused praktikantidele ja nende reaalsed oskused on omavahel sarnased. Kõrged ootused hinnati kõrgeks ka praktikandi soorituses. Praktikajuhendajad hindasid ootusena praktikandile kõige kõrgemalt:

- õppimisoskust (182 vastanut),
- töödistsipliini (175 vastanut),
- suhtlemisoskust (165 vastanut),

- eesmärki, milleks praktikale tullakse (152 vastanut).

Õppimisoskuse ootus leidis mainimist ka Praxise poolt läbiviidud „Energeetika tööjõuturu uuringus (2011).

Ootuste osas praktikandilt hinnati kõige madalamalt:

- praktilise tööga seonduvaid teadmisi (57 vastanut),
- soovi ettevõttesse tööle jääda (55 vastanut),
- eelteadmisi ettevõttest (51 vastanut).

Lähtudes ettevõtte suurusest on kõigi gruppide praktikajuhendajad toonud välja samad ootused: töödistsipliin, õppimisoskus ja suhtlemisoskus, sh on suurettevõtetel teisena eesmärk, milleks praktikale tullakse. Õppimisoskuse hulka kuuluvad õppimine vigadest, õppimine suhetest, ebasüsteemses olukorras õppimine või õppimine mitmetest isiklikest kogemustest (Marsick, Watkins 2001). Suurettevõtete praktikajuhendajaid motiveeris teistest enam praktikandi töölevõtmine, millest tulenevalt nad ka eeldavad, et praktikandil on eesmärk. Kuna ümbritsev keskkond on muutuv, siis otsivad ettevõtjad ülikooli lõpetanuid, kes näitaksid üles loovust, kriitilist ja tulevikku suunatud mõtlemist, tehnilisi oskusi ja võimet muutustega kaasa minna (Ackerman *et al.* 2003 viidatud Alpert *et al.* 2009: 36 vahendusel). Uurimused on leidnud, et ettevõtjad usuvad praktikantidel olevat puudu praktilistest oskustest (Kelly, Bridges 2005), täiskasvanulikkusest, kogemustest (Davison *et al.* 1993) ja elukogemustest (Kelley, Gaedeke 1990, viidatud Alpert *et al.* 2009: 36 vahendusel).

Kui analüüsida praktikajuhendajate ootusi praktikantide ülikoolide lõikes, siis kõigi ülikoolide praktikantidelt oodatakse töödistsipliini ja õppimisoskust. TLÜ ja TÜ praktikantide puhul pole ootused seotud ettevõttesse tööle jäämisega, EMÜ praktikantide puhul keelteoskusega ja eelteadmistega ettevõttest ning TTÜ praktikantide puhul praktiliste teadmistega.

Kruskal-Wallise analüüsis ilmnes praktikajuhendajate hinnangutest statistiliselt olulisena soov, et üliõpilane jääks ettevõttesse tööle. Kõrgemalt hindasid seda praktikajuhendajad, kelle juures praktikandid olid üle kahe kuu ehk pikemate praktikate puhul. Eelteadmisi ettevõttest hindasid olulisemaks keskjuhid ja vähem olulisemaks tippjuhtidest praktikajuhendajad.

Praktikantide/praktikabaaside leidmine

Käesolevas uuringus vaadati praktikantide ja praktikabaasi leidmise kanaleid, kuna oluline on teada, kes on praktika algatajateks. Tabel 8 annab ülevaate kuivõrd ja milliseid praktikakanaleid kasutatakse. Praktikaalase koostöö algatajateks on praktikajuhendajate hinnangul kõige enam praktikandid (75%) ja sama ilmneb ka praktikantide küsitlusest (45%). Sarnaselt praktikajuhendajatega tõi ka neljandik praktikantidest välja, et praktikabaas leitakse ülikoolipoolse juhendaja kaudu. Samas vastas üle neljandiku nii praktikajuhendajate kui ka praktikantide hulgast, et praktika sooritatakse tuttava või pereliikme vahendusel. Praktikajuhendajatest kolmandik vastas, et praktikant leiti varasema koostöö põhjal ülikooliga.

Kui vaadata ülikoolide infolistide osatähtsust praktikaalase info levitamisel, siis selgub selle väga väike osakaal – vaid 7% praktikabaasidest ja 8% praktikantidest otsib sealt infot. Sama võib öelda tudengiveebi kohta – ilmselt pole seda kanalit veel harjutud kasutama (tegemist on 2013. a veebruaris loodud infokanaliga), kuna vaid 8 praktikajuhendajat ja 1 praktikant on sealt infot otsinud. TÜ karjääritalituse juhataja Piret Tatunts (2013) andmetel on 2013. a juunikuus seisuga tudengiveebiga liitunud 362 ettevõtet/asutust/organisatsiooni, neist 60,77% liitunud on valmis praktikante võtma ja 51,38% on neid, kus on olnud juba praktikante, kusjuures 46,69% liitunutest on võtnud varasemalt praktikante ja nad on ka tulevikus nõus seda tegema. Alates 2013. a veebruarist on tudengiveebi kaudu vahendatud ca 815 töö- ja praktikapakkumist, neist mõnedes on pakutud praktika- või töökohti nt neljale ja ka kümnele

üliõpilasele, ca 32% pakkumistest on praktikale. Kui lisada juurde TÜ karjäärilist, siis on 2013. aasta algusest vahendanud 1100 töö- ja praktikapakkumist.

Tabel 8. Kuidas praktikante/praktikabaase leitakse, %

	Praktika-juhendajate küsitlus	Praktikantide küsitlus
kuulutus avalikus meedias (ajalehed, sotsiaalmeedia, CV keskused jms)	12	7
ülikooli karjäärilist/infolistid	10	8
tudengiveeb	4	3
varasem koostöö ülikooliga	33	0
teaduskonna/osakonna/instituudi/õppetooli/ülikoolipoolne praktikajuhendaja kaudu	36	26
organisatsiooni (esindaja) tegi ettepaneku tulla praktikale	0	5
üliõpilaste kaudu, kes olid samas ettevõttes praktikal käinud	0	7
sõbra/tuttava/pereliikme kaudu	28	26
oma töökoha kaudu samas ettevõttes	0	16
kontakteerumine meelepärase ettevõttega	75	45
praktika sooritamise toimus vaid formaalselt, praktikaalast koostööd ei toimunud	0	2
muu	2	6

Negatiivsena saab tuua, et kuigi vähe, aga siiski 9 praktikanti valis vastusevariandi „praktika sooritamise toimus vaid formaalselt, praktikaalast koostööd ei toimunud“. Seda vastust valiti enim koos väidetega, et praktika toimus samas ettevõttes, kus praktikant töötas ning praktika-koht leiti sõbra/tuttava/pereliikme kaudu. Lisaks kommenteeris üks X teaduskonna praktikant, et neile praktikakohti ei pakuta ning nad on sunnitud praktikaaruanded ostma. Need on väga mõtlemapanevad tulemused, mida aitab ennetada sihipärane ja süsteemne töö.

Korrelatsioonanalüüsist ilmnas, et kui üliõpilane leidis praktikakoha oma töökoha kaudu samas ettevõttes, siis oli sellel negatiivne seos ($r=-0,34$) tema töökoormusega õppimise kõrval ehk töötavad üliõpilased sooritavad kõige enam praktikat oma töökohas. Samuti olid negatiivselt ($r=-0,32$) seotud vastusevariandid „praktika sooritamise toimus vaid formaalselt, praktikaalast koostööd ei toimunud“ ja „praktika võimaldab omandada mõne uue oskuse“. Võib eeldada, et praktikandid, keda motiveerib enim uute oskuste omandamine, sooritavad pigem praktika reaalselt.

Omavahel korreleerusid praktikajuhendajate vastustes avalikus meedias pakkumiste esitamine ja tudengiveebi kasutamine ($r=0,32$). Kui praktikajuhendajate hinnangul on praktikandi leidmise kanaliks ülikoolipoolse juhendaja kontakteerumine praktikabaasiga eesmärgiga leida üliõpilasele praktikakoht, siis see korreleerub negatiivselt tuttava praktikale tulekuga ($r=-0,32$) ja kontakti puudumisega ülikoolipoolse juhendajaga ($r=-0,36$). Seega juhul, kui ülikoolipoolne juhendaja tegeleb aktiivselt üliõpilastele praktikakoha leidmisega, on ta enam huvitatud praktika tulemusest ja osaleb aktiivsemalt praktika protsessis. Kui praktikajuhendajad märkisid, et praktikant leiti ülikoolipoolse juhendaja kaudu, siis avaldus positiivne seos ($r=0,39$), et praktikajuhendaja sai juhendajaks just ülikoolipoolse juhendaja soovil ning ülikoolipoolne juhendaja oli kontakti looja praktika alguses ja lõpus ($r=0,37$).

Kui üliõpilane avaldab ise soovi tulla praktikale, siis on see praktikajuhendajate hinnangul negatiivselt seotud ülikooliga koostöö jätkamisega praktika lõppemise tulemina ($r=-0,33$). See

tulemus kinnitab ka praktikajuhendajate hinnangut, et koostöö jätkamise jaoks peab olema tugevam side just ülikoolipoolse juhendajaga.

Mitte kõik ettevõtted pole huvitatud koostööst ülikooliga, üldiselt jagunevad ettevõtted kategooriatesse: harva, katkendlikud või korduvad partnersuhted ülikooliga (Hall *et al.* 2003; Hertzfeld *et al.* 2006; Bishop *et al.* 2009, viidatud Bruneel *et al.* 2010: 860 vahendusel). Analüüsidest vastusevarianti, et praktikant leiti varasema koostöö põhjal ülikooliga (nt loengud, projektid) (vt tabel 9) praktikabaaside suurusgruppide lõikes, ilmses, et praktika osatähtsust praktikabaasi ja ülikooli vahelise koostöö arendamisel pidasid väga oluliseks 10-49 töötajaga ettevõtete praktikajuhendajad ja kõige vähem oluliseks suurettevõtete praktikajuhendajad. Samas leidsid suurettevõtete praktikajuhendajad kõige enam praktikante just varasemate koostööprojektide põhjal ülikoolidega.

Tabel 9. Praktikantide leidmine varasema koostöö põhjal ülikooliga praktikajuhendajate küsitluse põhjal, %

Praktikabaasi...	Varasema koostöö põhjal ülikooliga (nt loengud, projektid)
.... suurus	
kuni 10	24
10-49	25
50-249	38
üle 250	40
... tegevusvaldkond	
avalik haldus	36
tootmine	14
haridus	54
teenindus	15
tervishoid	20
põllumajandus	20
... praktikantide üldarv aastatel 2011-2013	
1	23
2-3	29
üle 4	39

Ka Siilak ja Unt (2011) uuringust „Ettevõtete ja kõrgkoolide vahelise koostöö võimalikkusest: Eesti suuremate ettevõtjate nägemus“ ilmses, et „tööandjad hindavad ülikooliga koostööd väga, kuna näevad oma panust tudengile praktiliste oskuste ja teadmiste jagamisel.“ Tegevusalade lõikes oli 54% haridusvallas tegutsevatest praktikabaasidest teinud ülikooliga varasemalt koostööd. Varasema koostöö põhjal ülikoolidega leidsid vähem praktikante teenindusettevõtted, kuigi nende hulgas oli kõige rohkem vastanuid, kelle jaoks on praktikabaasi ja ülikooli vaheline koostöö oluline. Huvitava tõigana ilmses, et kui vaadata ettevõttes praktilal viibinud üliõpilaste arvu suhet praktika osatähtsusesse praktikabaasi ja ülikooli vahelise koostöö arendamisel, siis enim pidasid koostööd väga oluliseks vaid ühte praktikanti juhendanud praktikajuhendajad.

Vaba vastusena kommenteerides täpsustasid praktikandid praktikakoha leidmise kanalitena veel ülikooli infostendi, praktikateemalisi infotunde ja messe (kus praktikabaasid esitasid oma kontaktid paberil), töövarju projekti ja telefoni teel helistamist. Lisaks täpsustas üks praktikant, et kirjutas küll mitmele ettevõttele, kuid vastus tuli vaid ühelt. Ka Siilak ja Unt (2011) uuringus oli toodud, et praktikavõimaluste kohta levitavad ettevõtted infot oma kodulehel ja

ka kõrgkoolide kaudu: e-posti teel, kõrgkoolis vastavate erialade tudengitele praktikavõimalusi tutvustades, samuti tudengimessidel ja infopäevadel.

Antud uuringust ilmses samuti, et väiksemate ettevõtete praktikajuhendajad on perioodil 2011-2013 juhendanud üle nelja praktikandi, suuremates ettevõtetes 2-3 praktikanti. See võib olla seotud sellega, et väikeettevõtetel on vähem töötajaid, seetõttu peavad samad inimesed kõiki praktikante juhendama ning näitab, et juhendaja, kes korra on praktikandi võtnud, teeb seda ka edaspidi. Ootuspäraselt selgus, et praktikante juhendavad pigem pikema tööstaažiga töötajad ning tööstaaži kasvades kasvab ka praktikantide arv.

Kommentaariks praktikakoha leidmisele kirjutas praktikant näiteks:

Eesti riik ja ettevõtted võiksid mõista, et noored/tudengid ongi meie/nende tulevik. Probleemiks praktikale/tööle saamisel on kogemuse puudus, kuid kust me kogemust saame, kui keegi meid vastu ei võta? Pigem võiks kogemusteta tudengis näha positiivset.

Kui vaadata praktikajuhendajate vastuseid küsimusele „Millest lähtudes saite praktikajuhendajaks?“ ilmses, et enamus küsitletuid valis vastusevariandi „minu töö ja üliõpilase praktika kirjelduse kokkulangevus“ (61%), mis võiks olla eelduseks ka tihedale teadmusevahetusele. Korrelatsioonanalüüsist ilmses seos ($r=-0,31$) – kui ülikoolipoolne juhendaja oli seotud algusest peale protsessi ja otsis praktikabaasiga kontakti, siis võib olla tõenäolisem, et ta hoiab praktikabaasiga sidet. Madalaima töökoormuse järgi praktikajuhendajaks saamise tõi välja vaid üks vastanu, mis näitab, et praktikajuhendaja valitakse lähtuvalt praktika sisust mitte niivõrd vaba aega arvestades. Lisaks toodi vabavastustena muuhulgas: *otsisin ise praktikandi, sooviga leida uut verd ja abilist keeruliseks perioodiks; tutvus; praktikataotluses märgitud soov saada teadmisi selles valdkonnas; kontorisisene kokkulepe; anti nimekiri, kes soovivad praktikale, valisin ühe välja; määrati juhendajaks vahetu ülemuse poolt.*

3.2.2. Arvamused praktika protsessist

Praktika kestel toimuvat vaadatakse antud uurimuses läbi praktika subjektide rollide täitmise, praktikandi ootustele vastavuse ja subjektidega rahulolu kaudu. Samuti on oluline vaadata, kuidas toimub teadmusevahetus praktikabaasi ja ülikooli vahel. Teadmuse vahetus on üks kõige olulisematest etappidest teadmuse juhtimises, kuid seda peetakse töömahukaks ja aega nõudvaks, kui soovitakse efektiivsus saavutada (Duan *et al.* 2010: 356).

Praktikajuhendaja rollide täitmine

Praktikajuhendaja rollide täitmist hindasid nii praktikajuhendajad ise kui ka praktikal viibinud üliõpilased. Praktikantide küsitlusest ilmses, et nad on praktikajuhendajaga rahul. Praktikajuhendajad ise arvasid, et kõige enam iseloomustab nende tegevust praktikandiga uute oskuste õpetaja roll (151 vastanut), mis ühtib ka praktikantide sooviga õppida uusi oskusi. Siilak ja Unt (2011) intervjuueritud tööandjad märkisid samuti oma peamise rollina praktikantide praktiliste teadmiste ja oskuste arendamist. Uued teadmised ja oskused on omakorda innovatsiooni oluliseks sisendiks ning nii era- kui ka avaliku sektori ettevõtted, teadusasutused ja ülikoolid saavad läbi praktika rakendada ja ka kommertsialiseerida uusi teadmisi (Mueller 2006: 1500). Praktikandi õppimine on maksimaalne, kui praktikajuhendaja jälgib hoolikalt üliõpilase tegevust, annab talle piisavalt tähelepanu, et tagada professionaalne areng. (Ellis, 2000)

Kui vaadata vastuseid praktikabaaside suuruste lõikes, siis ainult suurettevõtete praktikajuhendajad vastasid, et panustasid enim õpetajana. Väikesemates ettevõtetes töötavate praktikajuhendajate hinnangul panustavad nad abistaja rolli. Kuigi praktikat hinnati oluliseks koos-

töökanaliks ülikooliga, siis leidis iga viies praktikajuhendaja, et tema ei panustanud koostöö edendaja rolli. Kruskal-Wallise analüüs näitab, et praktikabaaside ja ülikoolide koostöö edendamist hindavad kõrgemalt need praktikajuhendajad, kelle tööstaaž on üle 10 aasta. Kõige madalamalt hindavad koostöö edendajana ennast Tallinna ja Harjumaa praktikajuhendajad, mida võib pidada kriitiliseks tulemuseks, kuna suurem osa ettevõtteid asuvad just selles piirkonnas. Väiksemate piirkondade praktikabaasid aga näevad rohkem ennast panustamas koostöösse ülikoolidega.

Nii õppetasemete kui ka ülikoolide lõikes vastasid praktikandid kõige enam, et praktikajuhendaja roll oli praktikandi abistaja probleemi hindamisel. Samuti hindasid praktikandid praktikajuhendajat uute oskuste ja teadmiste õpetajana üsna kõrgelt (vt tabel 10).

Tabel 10. Praktikajuhendaja rollide keskväärtused õppetasemete ja ülikoolide lõikes praktikantide küsitluse põhjal

	Uute oskuste ja teadmiste õpetaja	Praktikandi abistaja probleemi hindamisel	Vaimse toe pakkuja otsuste tegemisel	Ettevõtte ja ülikooli vahelise koostöö edendaja
Õppetase				
bakalaureuseõpe	3,8	3,9	3,5	2,4
magistriõpe	3,7	3,8	3,5	2,2
muu	3,6	3,6	3,5	2,1
Ülikool				
EMÜ	3,8	3,8	3,6	2,4
EBS	3,8	3,5	3,4	2,4
TTÜ	3,9	3,7	3,3	1,9
TLÜ	3,6	3,8	3,4	2,6
TÜ	3,8	3,9	3,5	2,3

Kõige madalamaks hinnati praktikantide poolt praktikajuhendaja rolli praktikabaasi ja ülikooli vahelise koostöö edendajana ka õppetasemete ning ülikoolide lõikes (vt tabel 10). Üks praktikant kasutas võimalust kommenteerida seda teemat järgnevalt:

Keegi võiks jälgida ja hinnata vahel ka juhendaja tööd, et ta lihtsalt ei lükkaks oma koormust praktikandi õlgadele samal ajal ise kohvi juues ja kolleegidega vesteldes. Praktikandil endal on raske väga suurt kriitikat teha.

Ülikoolipoolse juhendaja rollide täitmine

Kriitilisena tuleb uuringust mitmes kohas välja ülikoolipoolse juhendaja ja praktikajuhendaja vahelise kontakti puudumine, mis on teadmuse vahetamise osas praktikabaaside ning ülikoolide vahel oluline puudujääk. Peaaegu pooled (46%) praktikajuhendajad vastasid, et puudus igasugune kontakt ülikoolipoolse juhendajaga, sama ilmnis kõikide praktikabaaside suurusgruppide ja ka ülikoolide lõikes. Kontakti puudumine tuli esile eriti pikaajsete praktikate (kestavad üle 2 kuu) puhul (61%) – sellistel juhtudel arvatavasti võetakse praktikant eesmärgiga koolitada endale töötaja. Samas oleks pikast praktikast võimalik tuua ülikooli tagasi (läbi praktikaaruannete kaitsmist) kõige enam kogemust.

Järgnesid ülikoolipoolse juhendaja rollid praktika kava koostajana (30%) ning kontakti loojana praktika alguses ja lõpus (24%). Mitte ükski sisuka koostöö roll (soovituste jagaja, probleemide lahendaja ja praktikabaasi ning ülikoolivahelise koostöö edendaja) ei avaldunud nii suurel määral. Rollidega seotud väidete korrelatsioonianalüüs näitab selgelt, et juhul, kui teaduskonna/instituudi/õppetooli poolt tuleb initsiatiiv, leidmaks üliõpilasele praktikakoht,

siis ülikoolipoolne juhendaja pigem ei kanna kontakti looja rolli praktika alguses ja lõpus. Kriitiliseks võib pidada positiivset seost ülikoolipoolse juhendajaga kontakti puudumise ja teaduskonna kontaktist leitava praktikakoha saamise vahel ($r=0,37$). See näitab, et praktika-juhendajate hinnangul teaduskonnad küll otsivad üliõpilastele praktikabaase, kuid isegi sel juhul nad hiljem praktikabaasiga kontakti ei loo.

Kontakti puudumine ülikoolipoolse juhendajaga on negatiivselt seotud kõigi teiste rollidega, välja arvatud praktika kava koostaja rolliga, mis näitab, et „praktikamaastikul“ valitseb tava, et ülikoolipoolse juhendaja rolliks ongi kava koostamine ja dokumentatsioon, kust puudub sisuline teadmusevahetuse aspekt. Selline probleem võib tuleneda asjaolust, et ülikoolipoolse juhendaja rolli ei kanna keegi täistööaja koormusega, vaid see on antud lisatööna.

Praktikandid töid enim esile ülikoolipoolse juhendaja rolli soovitude jagajana praktika edukaks läbimiseks (39%). Peaaegu sama palju praktikante (35%) märkis, et kontakt ülikoolipoolse juhendajaga puudus, kuigi valiti veel üsna arvukalt praktika kava koostaja (29%) rolli. Selline tulemus praktikantide puhul on seletatav asjaoluga, et enne praktikale minekut peavad paljud neist ülikoolipoolse juhendaja juures oma praktikale mineku registreerima. See on hetk, millal ülikoolipoolse juhendajal on võimalus anda soovitusi praktikal käitumiseks (k.a mõningaid materjale). Samas ei välista see praktikante vastamast, et praktika käigus kontakt ülikoolipoolse juhendajaga puudus. Sarnaselt praktikajuhendajate küsitluse korrelatsioonianalüüsiga, ilmnis ka praktikantide küsitluse korrelatsioonianalüüsist, et ülikoolipoolsed juhendajad täidavad praktika kava koostajate rolli.

Korrelatsioonanalüüsist ilmnisid järgmised negatiivsed seosed ülikoolipoolse juhendaja kontakti puudumise ja mõningate aspektide vahel:

- praktika kava koostaja ($r= -0,41$);
- soovitude jagaja praktika edukaks läbimiseks ($r= -0,55$);
- praktika jooksul ette tulnud probleemide lahendaja ($r= -0,38$);
- kontakti looja praktika alguses ja lõpus ($r= -0,40$);
- ettevõtte ja ülikooli vahelise koostöö edendaja ($r= -0,31$);
- rahulolu ülikoolipoolse praktikajuhendajaga ($r=-0,45$);
- rahulolu teaduskonna/instituudi/õppetooli toetusega ($r=-0,33$).

Erinevalt praktikajuhendajate küsitlusest ilmnis praktikantide küsitlusest, et lisaks ülikoolipoolse juhendaja teiste rollide negatiivselt seotusega, on kontakti puudumine praktikantide hinnangul negatiivselt seotud ka praktika kava koostamise rolliga. Lisaks näitab kasvav rahulolematuse ülikoolipoolse juhendajaga ja teaduskonna toetusega, et kontakti puudumine on siiski probleemiks ning ka praktikandid sooviksid enam näha ülikoolipoolse juhendaja panust praktika protsessi.

Kui vaadata ülikoolipoolse juhendaja rolli uuringus osalenud ülikoolide lõikes, siis kontakti puudumise tõi välja 48% EMÜ, 42% EBS, 53% TTÜ, 24% TLÜ ja 29% TÜ küsitlusele vastanud praktikantidest. Vabade vastuste hulgast ilmnis, et praktikantidel oli nõu ja abi võimalik saada, kuid tihtipeale probleeme ei tekkinud ja abi polnud vaja. Samas leidsid praktikandid ikkagi, et ülikoolipoolne juhendaja võiks olla aktiivsem:

Juhendaja oli avatud, kontakt oli olemas, juhuks kui tekib probleeme, mida ei tekkinud.

Juhendajat polnud määratud, kuid töö käigus tekkis vajadus nõustamiseks ning võtsin ise sobiva õppejõuga ühendust ning sain nõustavat abi.

Praktika korraldasin pigem iseseisvalt. Praktikakuraator andis vajalikud blanketid aruande koostamiseks ja tagasiside vormi.

Ülikoolipoolne praktikajuhendaja kirjutab kirja ja küsis, kuidas praktika edeneb.

Ülikoolipoolsed praktikajuhendajad võiksid olla rohkem aktiivsemad ja ka üliõpilast vaatamas käia ja tema tegemiste suhtes rohkem huvi ülesse näidata.

Natuke rohkem koolipoolset praktikaheelset nõustamist, loenguid ja infot (sest väga sageli saab praktikast alguse tulevane karjäär). Võiks praktika ühendada karjääri-nõustamisega.

Ülikoolipoolse juhendaja vähene seotus praktikaprotsessiga on kriitiline punkt, kui praktika kaudu soovitakse saavutada teadmuvahetust lisaks praktika individuaalsetele subjektidele ka praktika kollektiivsete subjektide vahel. Praeguse uurimistulemuse järgi ilmneb, et kui ettevõtte on võimeline arenema ja praktikast õppima, siis ülikool kui kollektiivne subjekt praktikantide kaudu midagi juurde ei õpi.

Praktikandi rollide täitmine

Lisaks küsiti praktikantidelt hinnangut nende enda panuse ja rollide täitmise kohta praktika-protsessi jooksul (vt tabel 11).

Tabel 11. Üliõpilaste enda panus rollide täitmisesse praktikantide küsitluse põhjal, keskväärtused

	Uute oskuste omandaja	Teoreetiliste teadmiste jagaja ettevõttele	Ettevõtte abistaja probleemi hindamisel	Ettevõtte ja ülikooli vahelise koostöö edendaja	Praktika käigus omandatud kogemuste levitaja ülikoolis
Õppetase					
bakalaureuseõpe	4,2	2,5	3,0	2,2	2,6
magistriõpe	4,2	2,7	3,1	2,1	2,5
muu	4,1	2,9	3,1	2,2	2,8
Ülikool					
EMÜ	4,2	2,9	3,3	2,3	2,6
EBS	3,8	2,7	3,3	2,8	2,7
TTÜ	4,4	2,4	2,8	1,8	2,4
TLÜ	3,9	2,9	3,1	2,4	3,0
TÜ	4,3	2,6	3,1	2,1	2,5

Nagu võis eeldada, siis praktikandid hindasid ennast kõige kõrgemalt uute oskuste omandaja rollis, mis ühtib praktikajuhendajate hinnangutega enda kohta, et nad on kõige enam uute oskuste õpetajad. Praktikandid hindasid ennast sarnaselt praktikajuhendajatega kõige madalamalt praktikabaasi ja ülikooli vahelise koostöö edendaja rollis. Teistest erines EBS, kus praktikandid hindasid kõrgemalt oma rolli nii praktikabaasi abistajana kui ka koostöö edendajana ülikooli ja praktikabaasi vahel. Ülikoolisiseselt kogemuste levitajana hindasid ennast teistest kõrgemalt TLÜ praktikandid. Õppetasemete lõikes hindasid kõigi tasemete õppijad enim uute oskuste omandaja rolli.

Praktikantide vastavus ootustele

Praktikale eelnevas protsessis hinnati, millised on ootused praktikantidele, alljärgnevalt tuuakse, kuivõrd praktikandid neile ootustele vastavad. Praktikajuhendajad leidsid, et praktikantide juures vastavad ootustele kõrgel tasemel järgmised aspektid:

- õppimisoskus (139 vastanut),
- töödistsipliin (122 vastanut),
- suhtlemisoskus (115 vastanut).

Samuti tõid nad välja, et madalal tasemel vastavad ootustele:

- praktilise tööga seonduvad teadmised (79 vastanut),
- eelteadmised ettevõttest (64 vastanut),
- soov tööle jääda (53 vastanut).

Siinkohal kasutasid mõned praktikajuhendajad kommenteerimise võimalust:

Ülikoolid peavad tõstma oma koolitamise efektiivsust. Õpilastele on vaja õpetada info leidmist ja kasutamist praktilistes ülesannetes.

Kooli poolt võiks pakkuda paremat ettevalmistust reaalseks eluks. Tundengid tulevad väheste teadmistega ning ei ole varasemalt praktilise poolega kokku puutunud ning väga palju aega kulub nende juhendamisele.

Praktikantide puhul teeb kõige rohkem muret nõrk praktiliste teadmiste pagas – nii teadmised looduskeskkonnast (nt liikide, nende ohustatuse ja elupaiganõudluse tundmine) kui kehtivate õigusaktide rakendamisest (kus ja millised piirangud kehtivad – peaks olema üldine teadmine kaitsealustest objektidest ja oskus elektroomilise riigiteataja abil leida konkreetseid piiranguid).

Kahjuks on üliõpilased, mida aasta, edasi seda eluvõõramad. Tavaliselt puudub igasugune praktilise töö kogemus. Alustada tuleks alati "käed õliseks" tööpraktikast.

Lasteaeda ei ole mõtet saata üliõpilast lihtsalt vaatlema. On päris kurb ja kohati naljakas, kui praktikant lapsele appi minna ei soovi seetõttu, et tema ülesanne on vaadelda, mitte rühma elus osaleda. Praktiliselt kõike läbi teha annab ju palju enam kindlustunnet ja ka tõestust selle kohta, kas valitud eriala sobib või ei. Näide: sotsiaaltööd õppiv praktikant erivajadustega lastega kokku puutudes veendus selles, et ta ei soovi enam kunagi lasteaeda tulla, sest ta ei suutnud ennast kehtestada. Kaks nädalat oli ka selle õppimiseks/õpetamiseks kahjuks liiga lühike aeg.

Analüüsid praktikajuhendajate vastuseid praktikabaaside suuruste lõikes, hinnati kõigis suurusgruppides ootustele kõrgelt vastavaks õppimisoskust. Kõige madalamalt hinnati ootustele vastavaks keskmise suurusega praktikabaasides praktilise tööga seonduvaid teadmisi, väikeettevõtetes värske ideede olemasolu ja soovi tööle jääda ning suurettevõtetes eelteadmisi ettevõtte kohta ja värskeid ideid. Praktikantide ülikoolide lõikes hindasid praktikajuhendajad kõige kõrgemalt ootustele vastavaks EMÜ, TTÜ ja TLÜ praktikantide töödistsipliini, TÜ puhul keelte oskust ja seejärel töödistsipliini. Madalal tasemel vastasid ootustele EMÜ ja TTÜ praktikantide eelteadmised praktilisest tööst ning TLÜ ja TTÜ puhul eelteadmised ettevõtte kohta ja praktikandi soovi tööle jääda.

Kruskal-Wallise analüüsist ilmnas, et meeskonnatöö oskust hindasid praktikantidel kõrgelt TLÜ praktikabaaside juhendajad. Samuti hindasid nemad teistest kõrgemalt oma praktikantide tehnoloogiaalaseid oskusi. Nagu ka varasemalt on välja tulnud, siis praktikantide tööle jäämist hindasid teistest reaalsemaks suurettevõteted.

Praktikandid ise hindasid sarnaselt ettevõtetega, et enim on neil väljendunud õppimisoskus, töödistsipliin, meeskonnatöö oskus ja seejärel suhtlemisoskus. Kõige madalamalt hindasid praktikandid ise oma tööga seonduvaid teadmisi, eelteadmisi ettevõtte kohta ja tehnoloogiaalaseid oskusi. Kirjanduses on leitud, et üliõpilase jaoks annab praktika kogemuse õppida tegutsemise kaudu reaalses situatsioonis koos juhendamise ja toetusega (Wasonga, Murphy 2006: 156). Praktika ületab lõhe teooria ja reaalse elu vahel (Mihail 2006) ning auditooriumis saadava hariduse ja reaalse ärimaailma vahel (Wasonga, Murphy 2006: 154; Meredith, Burkle

2008); annab väärtusliku õppimise kogemuse (Karns 2005; Wasonga, Murphy 2006) ning loob personaalse ja sotsiaalse tõhususe tunde (Bernstein 1976, viidatud Alpert *et al.* 2009: 37 vahendusel). Kõrvutades ootused praktikantidele ja neile ootustele vastavuse ilmneb, et nii ootused kui reaalsus hinnati sarnaselt (vt tabel 12).

Tabel 12. Ootused praktikantidele, ootustele vastavus ja praktikantide arvamus, keskväärtsused

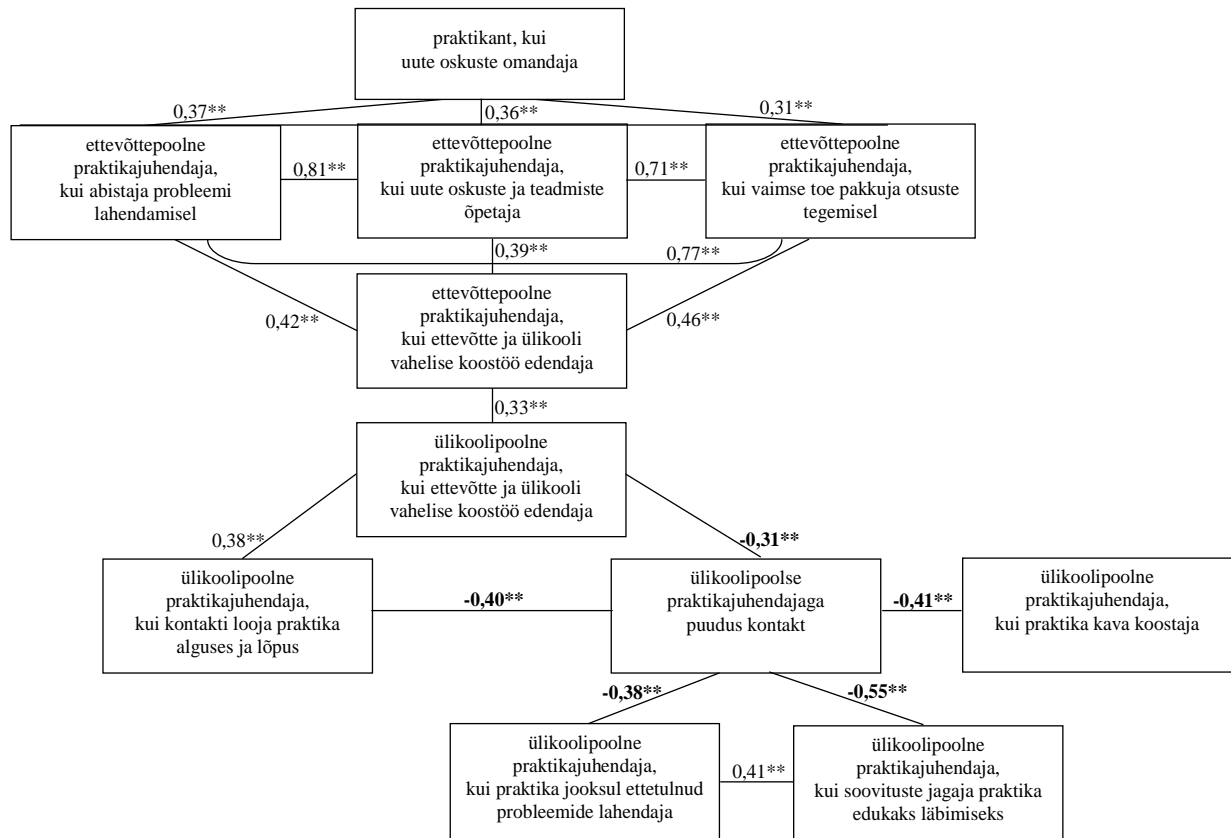
Aspektid	Praktikabaasi suurus, töötajat											
	kuni 10			10-49			50-249			üle 250		
	praktikabaas ootus	vastavus	praktikant, arvamus	praktikabaas ootus	vastavus	praktikant, arvamus	praktikabaas ootus	vastavus	praktikant, arvamus	praktikabaas ootus	vastavus	praktikant, arvamus
erialased teoreetilised teadmised	4,0	3,3	3,5	3,7	3,3	3,5	4,7	4,0	4,3	4,3	4,1	3,5
praktilise tööga seonduvad teadmised	3,1	2,7	3,0	3,3	2,7	3,2	3,8	3,2	3,7	3,6	3,5	2,9
töödistsipliin	4,4	3,6	3,8	4,5	3,8	3,8	5,0	4,3	4,7	5,0	4,4	3,7
meeskonnatöö oskus	4,1	3,6	3,8	4,1	3,6	3,8	4,6	4,1	4,5	4,6	4,2	3,6
suhtlemisoskus	4,3	3,8	3,9	4,4	3,7	3,9	4,9	4,2	4,7	4,8	4,4	3,8
tehnoloogiaalased oskused	3,4	3,5	3,4	3,3	3,3	3,3	4,0	3,7	4,1	4,0	4,0	3,3
pingetaluvus	3,5	3,3	3,7	3,7	3,5	3,7	4,4	4,0	4,5	4,2	4,2	3,6
õppimisoskus	4,4	3,9	4,3	4,6	3,9	4,2	5,0	4,5	5,0	5,0	4,6	4,1
keelteoskus	3,4	3,5	3,8	3,4	3,7	3,5	4,3	4,3	4,4	4,1	4,3	3,6
värsked ideed („kastist väljas“ mõtlemine)	4,1	2,8	3,3	4,1	3,0	3,4	4,5	3,6	4,2	4,4	3,8	3,2
eelteadmised ettevõtte kohta	2,9	2,9	3,3	3,1	2,9	3,1	3,9	3,5	3,9	3,9	3,6	3,3
eesmärk, milleks praktikale tullakse	4,0	3,0	3,6	4,2	3,4	3,7	4,9	3,8	4,4	4,8	3,9	3,6
soov ettevõttesse tööle jääda	4,0	2,5	3,4	3,0	3,3	3,4	3,7	3,6	4,3	4,0	4,0	3,8

Õppimisoskus avaldus nii ootusena kui ootusele vastavusena nii praktikandi kui praktikabaasipoolse juhendajal kõige kõrgemalt (mitmetel juhtudel keskväärtsus maksimaalne 5,0). Üldiselt võib öelda, et praktikandid ja praktikabaasi poolsed juhendajad näevad praktikat kui protsessi sarnaselt.

Rahulolu praktika osapooltega

Hea tulemusena saab välja tuua, et praktikajuhendajad olid väga rahul praktikantide sooritusega (155 vastas positiivse hinnanguga). Samuti hindasid praktikajuhendajad kõrgelt praktikabaasi toetust (137 vastanut), kuid ei olnud üldse rahul (70 vastanut) ülikoolipoolsete juhendajatega. Praktikabaaside suuruste lõikes on tulemused samad – võib öelda, et mida suurem on praktikabaas, seda väiksem on rahulolu ülikoolipoolse juhendajaga. Rahulolu on tugevam neil, kes võtsid osa ülikoolis toimunud praktikaaruande kaitsmisest ja kõige madalam neil, keda kaitsmisest ei teavitatud. Kriitiline on tulemus, et 40% praktikajuhendajatest vastas, et neid ei teavitatud ülikoolis toimuvatest praktikaaruannete kaitsmistest. See probleem on eriti omane suurettevõtetele, mis näitab, et praktikabaasid sooviksid olla teavitatud ja võimalusel osaleda praktikaaruande kaitsmisel.

Kruskal-Wallise analüüsi põhjal avaldus praktikabaasi toetus statistiliselt olulise rahulolu osapoolena enam, kui praktika kestis pikemat aega (üle kahe kuu) ja vähem, kui praktikaperiood oli lühike. Samuti avaldus kõrgem rahulolu ülikoolipoolse juhendajaga statistiliselt olulisena juhul, kui praktikajuhendaja võttis osa praktikaaruande kaitsmisest ja väiksem rahulolu juhul, kui teda kaitsmisest ei teavitatud. Enda panusega on rohkem rahul just need praktikajuhendajad, kellel on kahe aasta jooksul olnud üks praktikant. Järgnev korrelatsioonipuu (vt joonis 5) näitab praktikajuhendajate rahuloluhinnangute omavahelisi seoseid.



Joonis 5. Praktikajuhendajate rollide korrelatsioonipuu praktikantide küsitluse põhjal. (Märkus: ** - korrelatsioon on oluline olulisusnivool 0,01)

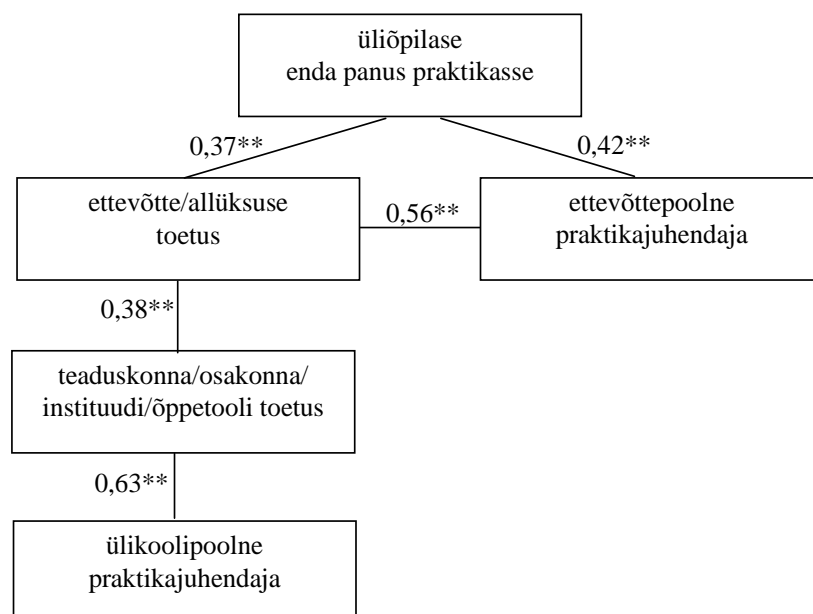
Jooniselt 5 ilmneb samuti terav probleem, et ülikoolipoolse juhendajaga kontakti puudumisel on negatiivne seos kõigi tema rollidega s.t, kui kontakt puudub, siis ta ei kanna praktika käigus mitte ühtegi rolli. Selline tulemus teeb aga keeruliseks igasuguse tagasisidestamise ja läbi selle tekkiva teadmusevahetuse.

Kui praktikajuhendajad olid rahul praktikandiga ja mitte rahul ülikoolipoolse juhendajaga, siis sarnaselt olid ka praktikandid enim rahul just praktikajuhendaja tegevusega praktika käigus. Õppetasete ja ülikoolide lõikes vastasid enamik praktikantidest, et on rahul enda panusega (vt tabel 13).

Tabel 13. Praktikantide rahulolu keskväärtused praktika osapooltega praktikantide küsitluse põhjal

	Praktika-juhendajaga	Ülikoolipoolse juhendajaga	Teaduskonna/osakonna/instituudi/õppetooli toetusega	Ettevõtte/allüksuse toetusega	Enda panusega
Õppetase					
bakalaureuseõpe	4,2	3,2	3,0	3,8	4,9
magistriõpe	4,1	3,4	2,9	3,7	4,1
muu	3,8	3,4	2,9	3,4	4,1
Ülikool					
EMÜ	4,2	2,9	2,5	3,6	3,9
EBS	3,5	3,4	3,2	3,5	4,2
TTÜ	4,1	3,3	2,8	3,5	4,1
TLÜ	4,0	3,3	3,0	3,7	4,0
TÜ	4,2	3,4	3,1	3,8	4,2

Kõige madalamalt hindasid praktikandid rahulolu ülikooli puudutava osas, st teaduskonna/instituudi/osakonna/õppetooli toetust. Praktiliselt sama vähe oldi rahul ka ülikoolipoolse juhendajaga. Korrelatsioonanalüüsist ilmnesid positiivsed seosed kõigi rahulolu näitajate vahel (vt joonis 6). Seega, kui praktikant oli rahul enda panusega, siis oli ta rahul ka praktika- baasi toetusega ja praktikajuhendajaga. Samuti avaldus suhteliselt tugev seos ($r=0,63$) ka teaduskonna/instituudi/õppetooli toetuse ja ülikoolipoolse juhendaja toetuse vahel.



Joonis 6. Rahulolu korrelatsioonipuu praktika osapooltega praktikantide küsitluse põhjal. (Märkus: ** - korrelatsioon on oluline olulisusnivool 0,01)

Praktikantide kommentaaridena rahulolu osas võib tuua järgmised näited:

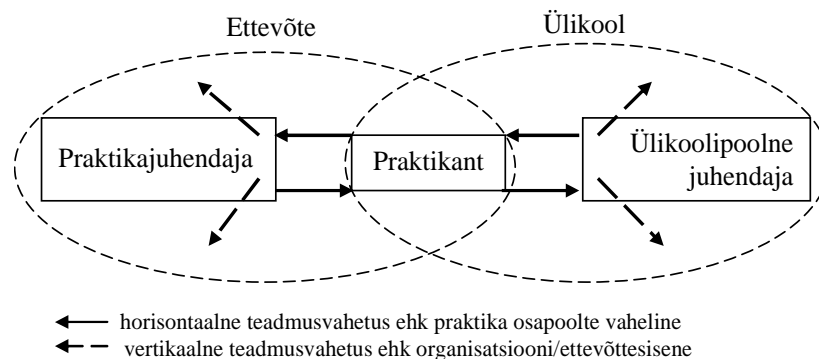
Kindlasti on X ülikooli õpe liiga teoreetiline ning oleksin soovinud pikemaid praktikaid, kus praktikaasutusega tekib ka tugevam side. Samuti algselt lepingus olnud tasu, mida mu viimasele praktikajuhendajale lubati, jäeti ära.

Kindlasti oleks vaja ettevõttes praktikajuhendajate koolitamist ning ülikooli ja praktikabaasi koostöö on minu teaduskonnas peaaegu olematu!

Ülikoolipoolsete juhendajate koostöö praktikajuhendajate ja praktikantidega praktika käigus on väga oluline, et tekiks kolmepoolne teadmuse vahetus. Näiteks väikeettevõtete praktikajuhendajad peavad väga oluliseks seda, et nad saaksid praktika juhendamise käigus ka tagasisidet ja -vaadet enda tegevusele, samuti kontakti ülikooliga. Käesolevast alapunktist selgus, et rollid ja vastavus ootustele on praktikantidel ning praktikajuhendajatel sarnased. Samuti on praktikandid rahul praktikabaasiga ja vastupidi. Rahulolematust avaldub mõlemal ülikoolipoolse juhendaja suhtes. Järgnevalt vaadatatakse praktikajärgseid arvamusi ja hoiakuid ehk tagasisidestamist.

2.2.3. Praktikajärgsed arvamused ja hoiakud

Praktikale järgnev on oluline just teadmusevahetuse seisukohalt – kuivõrd toimub erinevate osapoolte vaheline (horisontaalne) tagasisidestamine läbi praktika hindamise ja kuivõrd levib praktikast saadud teadmus organisatsiooni/ettevõtte siseselt (vertikaalne) (vt joonis 7).



Joonis 7. Horisontaalne ja vertikaalne teadmusevahetus (Noorväli 2009 põhjal autorite koostatud).

Horisontaalne teadmusevahetus on aluseks vertikaalsele. Siiani on tulemustest selgunud, et horisontaalse teadmusevahetuse juures on puudujäägiks kommunikatsioon ülikoolipoolse juhendajaga. Samas on praktikaprotsessis üksteise rollide täitmiseks rahul nii praktikant kui ka praktikajuhendaja. Antud alapunktis vaadatakse, kuivõrd levib teadmus erinevatelt praktika osapooltelt väljapoole oma organisatsiooni, kas praktika saab olla praktikabaasile kasulik ning kas nii palju, et selle eest ollakse valmis ka tasuma. Teadmusevahetuse väljaselgitamiseks uuriti nii praktikajuhendajatelt kui ka praktikantidelt praktika hindamise süsteemi praktikabaasis ja ülikoolis. Praktika kasulikkuse mõõdikutena olid küsimused nii praktikajuhendajatele kui ka praktikantidele praktika tulemi rakendamise kohta praktikabaasis ning praktika tasustamise kohta.

Praktika tulemi hindamine praktikabaasis ja ülikoolis

Praktikajuhendajate vastustest selgus, et praktikat hinnati praktikabaasis eelkõige igapäevaste tegevuste käigus (66%) ja ka konkreetse töö täitmise eest (55%). Samuti valis pea iga kolmas vastanu, et praktika hinnati aruande alusel ja iga neljas leidis, et praktikaaruanne arutati praktikandiga läbi. Praktikaaruande läbi arutamine võimaldab praktika individuaalsetel subjektidel vahetada teadmust. Individuaalse teadmusevahetuse olulisuse toovad välja ka Wasonga ja Murphy (2006: 157), märkides, et vaikivat teadmist on hea kinnitada jagades mõtteid ja tun-

deid. Tähelepanu mõtetele ja tunnetele pole oluline kõigest suhete arendamisel, vaid on ka hea viis näidata praktikajuhendaja ja praktikandi spetsiifilisi teadmisi, mida saab muuta sügavamaks läbi dialoogi, vaidluste, kogemuse jagamise ja vaatluse. Praktikajuhendajate hulgas oli seitse vastajat, kes väitsid, et praktika sooritust ei hinnatud ning kaks vastust, et praktikaaruanne kaitsti allüksuse avatud seminaril. Sarnased tulemused ilmsid ka praktikantide vastustest – praktikabaasis hinnati praktikat enim jooksvalt igapäevaste tegevuste käigus (53%), millele järgnesid hindamine konkreetse töö täitmise eest (44%) ja praktikaaruande alusel (32%). Ilmnes, et ettevõttesisest teadmuse vahetust praktikandi panuse osas ei peetud väga oluliseks, kuna neid juhtumeid, kus praktikaaruanne kaitsti allüksuse avatud seminaril oli vaid 20 ehk 5%. Samuti väärrib märkimist asjaolu, et 58 juhul (8%) ei hinnatud praktikandi sooritust praktikabaasis. Lisaks kommenteeris üks üliõpilane praktika tagasisidestamist praktikajuhendaja poolt:

Siiani ei ole selge, mille alusel juhendaja hindas, kuna väljendas igapäevaselt soovi minu mitte kohale tulemiseks.

Uuringu tulemustest ei avaldu, et praktikajuhendaja ja ülikoolipoolne juhendaja omavahel kokku puutuksid. Saadud tulemuste põhjal võib öelda, et tagasisidestamine ja teadmusevahetus läbi praktika hindamise ei toimu, kuna praktikat hinnatakse hetkes ning kindla ülesande täitmise eest vastupidiselt Kolb õppimise tsüklile (Kolb 1984), mis koosneb neljast komponendist, mis on vajalikud õppimiseks:

- 1) abstraktne mõtestamine,
- 2) aktiivne eksperimenteerimine (tundtud ka kui simulatsioonid),
- 3) konkreetne kogemus,
- 4) peegeldav tähelepanek.

Kolb leiab, et õppimine toimub läbi kogemuste, refleksioonide, mõtestamise ja katsetamise. Tsüklisse sisenemise punkt ei ole oluline, aga õppimine toimub vaid sellisel juhul, kui kogu tsüklil on läbitud (Meredith, Burkle 2008: 200)

Järgnevalt uuriti praktikantidelt, kuidas toimus praktika hindamine ülikoolis ning praktikajuhendajalt küsiti, mil määral ta osales praktikaaruande kaitsmisel ülikoolis. Ülikoolis toimus praktika hindamine enamjaolt aruande kaitsmisena kaasüliõpilaste ja ülikoolipoolse kaitsmiskomisjoni ees (40%), kuigi tuleb mainida, et märkimisväärne oli ka osakaal juhtudel, kus hinnati vaid praktikaaruande alusel, ilma seda kaitsmata (35%). Vaid üheksal korral toimus aruande kaitsmine kaasüliõpilaste, praktikajuhendaja ja ülikoolipoolse kaitsmiskomisjoni ees, mis näitab praktikabaasi ja ülikooli vahelise koostöö nõrka taset.

Kui analüüsida praktika hindamist õppesuundade lõikes, siis hindamist vaid praktikaaruande alusel, ilma seda kaitsmata märgiti enim hariduse (48%), humanitaaria ja kunsti (58%) ning loodus- ja täppisteaduste (50%) praktikantide poolt. Praktikaaruande kaitsmine ülikoolipoolse praktikakomisjoni ees toimus 79% juhtudel tervise ja heaolu õppesuuna praktikantidel ning aruande kaitsmist kaasüliõpilaste ja ülikoolipoolse kaitsmiskomisjoni ees töid enim välja sotsiaalteaduste, äriduse ja õiguse (51%), tehnika, tootmise ja ehituse (41%), põllumajanduse (48%) ning teeninduse (45%) õppesuuna praktikandid. Praktikajuhendajate kommentaaridest selgus, et nad peavad ülikoolipoolset sisulist tagasisidestamist vajalikuks:

Tihedam koostöö ülikooli ja praktikabaaside vahel: võiks konkreetsemalt tutvustada õppekava ja seda, mida üliõpilastele erinevate ainete raames õpetatakse; samuti võiks konkreetsemalt tutvustada hindamissüsteemi. Samuti võiks praktikabaas saada tagasisidet ülikoolilt praktika soorituste ja juhendamise kohta.

Oma ettevõtte peaks andma piisavalt praktilist kogemust, et saada arvestatuks õppekavas olev praktika. Praegu ei peeta ettevõtjat ülikoolis kellekski.

Praktikantide hinnangutest selgus, et kaitsmisel üldiselt praktikajuhendajat ei olnud. Küsides praktikajuhendajatelt nende viibimise kohta praktikaaruannete kaitsmisel ülikoolis selgus kriitiline tulemus – 58% küsitatud praktikajuhendajatest ei teavitanud sellest protseduurist. Vähem (21%) oli praktikajuhendajaid, kes ei pidanud vajalikuks osaleda praktikaaruande kaitsmisel ülikoolis. Kuna varasemate tulemuste põhjal on selgunud, et praktikajuhendajad soovivad saada tagasisidet enda sisulisele tööle praktika käigus, siis on antud tulemus suureks probleemiks just praktika administratiivses pooles, mille mittetoimimine välistab võimaluse ka teadmuvahetuse toimimiseks. Praktikabaaside suurusgruppide lõikes selgus, et väike-ettevõtete praktikajuhendajad esitasid pigem kirjaliku hinnangu praktikandi soorituse kohta, kuid eriti teravalt tõid praktika kaitsmistest mitteteavitamise välja suurettevõtete praktikajuhendajad (vt tabel 14). Tulemuse põhjus võib olla selles, et suurettevõtted on ülikoolidele püsivateks praktikabaasideks ja seetõttu ei peeta nende teavitamist praktikaaruannete kaitsmisest oluliseks. Samas peavad suurettevõtted oluliseks koostööd ülikooliga.

Tabel 14. Praktikajuhendaja osalemine üliõpilase praktikaaruande kaitsmisel ülikoolis, %

	Jah	Ei, kuid esitas ülikoolile endapoolse kirjaliku hinnangu	Ei, ettevõtet ei teavitanud	Ei pidanud vajalikuks osaleda	Muu
Ettevõtte suurus					
kuni 10	0	48	33	19	0
10-49	2	42	33	19	4
50-249	3	40	38	10	8
üle 250	3	34	49	12	2
Praktikantide üldarv ettevõttes					
1	0	27	50	12	0
2-3	4	35	35	19	8
üle 4	3	44	38	12	3
Praktikandi ülikool					
EMÜ	0	21	58	21	0
TTÜ	2	18	57	18	5
TLÜ	9	52	21	15	3
TÜ	1	56	31	6	7

Kui analüüsida praktikajuhendajate küsitlust praktikantide ülikoolide lõikes selgus, et EMÜ ja TTÜ üliõpilaste praktikajuhendajad vastasid suures enamuses, et neid ei teavitanud praktikaaruande kaitsmisest ülikoolis ning üle poole TLÜ ja TÜ üliõpilaste praktikajuhendajatest vastasid enim, et nad esitasid ülikoolile kirjaliku hinnangu (vt tabel 14). Kui vaadata praktikantide üldarvu praktikabaasis, siis ühekordse juhendamise kogemusega praktikajuhendajatest leidsid pooled, et neid ei teavitanud praktikaaruande kaitsmisest ülikoolis. Selline tulemus on kriitiline, kuna neil ei pruugi hiljem praktika juhendamise vastu üldse huvi tekkida. Samas ilmneb, et mida rohkem juhendatakse, seda enam antakse tagasisidet (kirjaliku hinnangu näol).

Sarnaselt varasematele kriitilistele tulemustele, mis viitavad koostöö puudumisele, näitab ka praktikaaruande kaitsmine ülikoolis koostöö puudumist praktikabaaside ja ülikoolipoolsete juhendajate vahel. Lisaks kommunikatsiooni puudumisele (mis toob endaga kaasa teadmuse vahetuse mittetoimimise), ilmnevad ka suuremad probleemid administratiivses korralduses, mida näitab praktikajuhendaja teadmatusest praktika tagasisidestamisest ülikoolis.

Praktika tulemi rakendamine praktikabaasis

Lisaks vaadati, kui tõenäoliselt rakendatakse praktikabaasis üliõpilase praktika käigus loodud tulemit (vt tabel 15), mis on oluline nägemaks, kui võrd kasulik on praktika ettevõttele.

Tabel 15. Praktika käigus loodud tulemi rakendamine praktikabaasis, %

	Praktikajuhendajate küsitlus	Praktikantide küsitlus
ettevõtte jätkab koostööd ülikooliga	34	0
üliõpilase ja ettevõtte koostöö jätkumine ka peale praktika läbimist	38	34
ettevõtte töötajate informeerimine praktika tulemustest	12	0
praktika tulemusi kasutatakse juba praegu	24	27
tõenäoline, et praktika tulemusi hakatakse kasutama	13	17
praktika tulemusi pigem ei hakata kasutama	12	17
ei oska öelda	16	27

Positiivsena ilmses, et kõige enam vastati praktikajuhendajate poolt, et praktikandi ja praktikabaasi vahel jätkub koostöö ka peale praktika lõppu. Sama hinnangu andsid ka praktikandid. Siinkohal võib eeldada, et selline tulemus on seotud praktikabaasi tööle asumisega. Üllatavam on, et praktikajuhendajate arvamusel jätkavad nad koostööd ülikooliga. Selline tulemus võib olla seotud asjaoluga, et praktikandi sooritusega rahulolu toob praktikabaasile kaasa rahulolu ka ülikooli kui haridusasutusega ning võetakse samast ülikoolist ka järgmine praktikant. Loodud tulemi rakendamise hinnangutega võib üldiselt rahule jääda – nende põhjal saab öelda, et praktikandi töö praktikabaasis on oluline.

Praktika tasustamine

Praktika kasulikkust praktikabaasile näitavad lisaks praktika jooksul loodu rakendamisele ja praktika eest makstav tasu kui hüvitis tehtud töö ja kasulikkuse eest. Analüüsid praktikataasustamisega seonduvat, vastas 57% uuringus osalenud praktikajuhendajatest ja 54% praktikantidest, et praktikat ei tasustatud (vt tabel 16). Ülikooli õppesuundade lõikes märkis suurem osa vastanuid, et praktikat ei tasustatud. Teistest erinesid tehnika, tootmise ja ehituse õppesuund, kus enim valiti vastusevarianti „tasustati tavatöötajatega samaväärselt“ (41%) ning põllumajanduse õppesuund, kus enim märgiti, et praktikat tasustati miinimumpalga ulatuses (35%).

Tabel 16. Praktika tasustamine, %

	Praktikajuhendajate küsitlus	Praktikantide küsitlus
tasustati miinimumpalga ulatuses	17	11
tasustati tavatöötajatega samaväärselt	6	17
tagati sümboolne tasu	10	11
tagati elamiskoht	5	4
ei tasustatud	57	54
muu	13	8

See, et praktikabaas tasustab miinimumpalga ulatuses praktikat on tendents pigem väikeettevõtetel. Praktikantide ülikoolide lõikes selgub, et EMÜ ja TTÜ praktikante tasustatakse miinimumpalga ulatuses, samas TLÜ ja TÜ praktikante mitte, mis on seotud ka ülikoolides õpetatavate erialadega – tehnikaerialad on pigem tasustatud, samas kui sotsiaerialad mitte.

Praktikajuhendajate küsitluse korrelatsioonanalüüsist ilmnest, et pikemaid praktikaid üldiselt tasustatakse, samas on sellistel juhtudel tihtipeale eesmärgiks üliõpilane praktika järgselt ka tööle võtta. Tasustamise osas toodi praktikabaaside poolt välja mitmeid kommentaare:

„Tasustab miinimumpalga ulatuses teistkordselt praktikale tulijaid ja esmakordselt ettevõttes praktikat sooritajaid tasustatakse juhul kui täidetakse reaalselt tööülesandeid (teiste töö vaatamise eest tasu ei maksta).“

„Ettevõtte tasustab, kui asendab töötajat.“

„Võtame praktikandi alati tegema mingit konkreetset sisulist tähtsust omavad tööd, kui töö on väga hästi tehtud oleme kasutanud võimalust tööd tasustada. See on kõik sõltub tehtud töö kvaliteedist.“

„Kui inimene tõesti oskab tööd teha, siis oleme teda küll toetanud, ka rahaliselt. Enamik kahjuks ei oska mitte midagi.“

„Õpilastasu 60% põhipalk.“

„Praktika peaks olema töökohapõhine, st. praktikant peaks olema vormistatud tööle ja ta peaks saama ka töötasu. Inimene, kes on tulnud ettevõttesse õppima, tunnetab ennast siis vajaliku isikuna ja on palju püüdlikum ja võib-olla otsustab kunagi meile päriselt tagasi tulla. See on vajalik tulevaste haritud inimeste saamiseks meie firmasse. Selliselt tööprotsessis osalemisega oleks vilunud töötajate käe all võimalik saavutada paremaid tulemusi kui praegu kehtivate tingimustega. Ka praktika läbiviijat tuleks tasustada, sest oma põhitöö kõrvalt tegeleda juhendamisega on väga aeganõudev ja koormav. Loomulikult peaks praktikandi õpitav eriala koolis olema ettevõtte tööga võimalikult sarnane.“

„Praktilise osa juhendajatele võiks maksta mingit riiklikku toetust (võib olla ülikoolipoolset), tasustusraha, mis motiveeriks oma töö kõrvalt panustama praktilise olia tõelisse ja põhjalikku juhendamisse.“

Kuigi nii mõnedki praktikandid olid rahul praktika tasustamisega, oli neid siiski vähem:

Väga hea palk.

Tasu hakati maksma pärast kahte kuud.

Ei olnud miinimumpalk aga ka mitte nii suur summa, kui tavatöötajatel. Igatahes jäin summaga rahule.

Tasustati enam kui miinimumpalgaga.

Ei oska öelda, kas see oli täpselt tavatöötajaga samaväärselt tasustatud, aga kindlasti enam kui miinimum.

Kokkuleppeline palk, mis oli veidi madalam kui tavatöötajatel, kuna mind alles koolitati – samas praktikandile igati motiveeriv tasu.

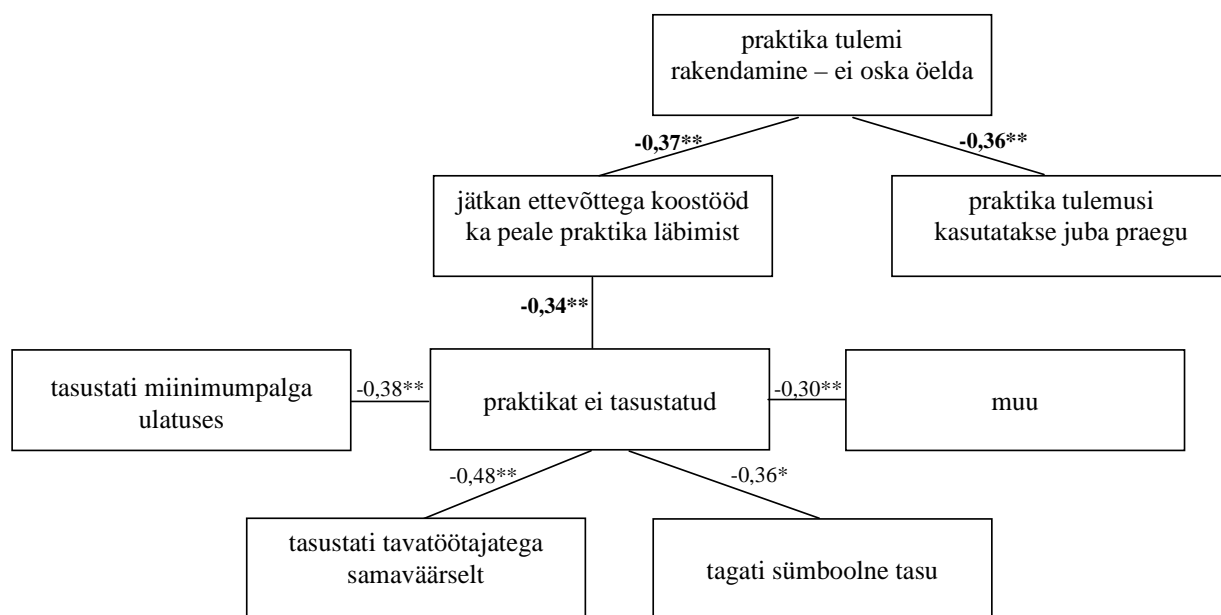
Paljud praktikandid leidsid, et praktika peaks olema tasustatud:

Muuta kohustuslikuks praktikate tasustamine!

Praktikat ei tasustata ja see on jama, kuna millestki on elada ka vaja....

Kindlasti oleks suuresti abiks, kui praktika saaks kas või osaliselt tasustatud.

Praktika võiks olla tasustatud töö tulemustest lähtuvalt.



Joonis 8. Praktika tasustamise ja tulemuste kasutamise korrelatsioonipuu praktikantide küsitluse põhjal.

Korrelatsioonanalüüsist selgus (vt joonis 8), et kui praktikant ei oska praktika tulemuste kohta hinnangut anda, siis see on negatiivselt seotud koostöö jätkamisega ja praktika tulemuste kasutamisega. Lisaks ilmneb, et kui praktikat ei tasustata, siis praktikabaasiga peale praktika läbimist koostööd pigem ei jätkata. Samas on varasemate tulemuste põhjal ilmnenu, et praktikat tasustatakse pigem juhul kui oodatakse praktikandi ettevõttesse tööle asumist.

Praktika kui praktikabaasi ja ülikooli koostöövorm

Järgnevalt uuriti, kuivõrd oluliseks peavad nii praktikajuhendajad kui praktikandid praktikat kui praktikabaasi ja ülikooli koostöövormi (vt tabel 17). Praktikajuhendajatest enamus hindasid praktikat koostöövormina oluliseks ja 77 vastanut hindasid seda väga oluliseks koostöövormiks.

Tabel 17. Praktika osatähtsus praktikabaasi ja ülikooli vahelise koostöö arendamisel

	Praktika osatähtsuse keskväärtus
Õppetase	
bakalaureuseõpe	3,6
magistriõpe	3,7
muu	3,8
Ülikool	
EMÜ	3,6
EBS	4,0
TTÜ	3,8
TLÜ	3,7
TÜ	3,6
Praktikabaasi suurus	
alla 10	4,0
10-49	4,3
50-249	4,8
üle 250	4,8

Kruskal-Wallise analüüsis avaldus praktika statistiliselt olulisena praktikajuhendaja tööstaaži võrdluses – praktikat koostöövormina peavad olulisemaks need juhendajad, kelle tööstaaž on kuni 1 aasta ehk lühikest aega praktika juhendamisega kokku puutunud inimesed. Samuti selgus statistiliselt olulisena praktikabaasi asukoht, kus Tartu ja Tartumaa praktikajuhendajad hindasid teistest madalamalt praktika osatähtsust praktikabaaside ja ülikoolide koostöös. Praktikad kui praktikabaaside ja ülikoolide koostöövormi kommenteerisid praktikajuhendajad järgnevalt:

Pigem on murekohaks see, et ülikoolid ei otsi endale sihipäraselt koostööpartnereid praktikantidele praktikakohtade leidmiseks. Pigem on kogu vastutus praktikakoha leidmiseks pandud tudengi õlgadele. Ülikoolide poolelt kumab läbi ükskõikne suhtumine, kas tudeng praktikast ka saab lisandväärtust või sorteerib üksnes nt dokumente, mis on selgelt tööjõupotentsiaali raiskamine. Praktika aruanded tunduvad olevat kõrgkooli jaoks pigem vormitäide kui sisuline lisandväärtus. Praktika juhendamise tasu oleks motiveeriv üksnes juhul, kui juhendamise tasu läheb konkreetsele juhendajale, kui asutusele tervikuna, siis pole sellel olulist lisandväärtust. Tahaks näha, et ülikoolid on initsiatiivikamad nõ nt praktika raamlepingute sõlmimisel, mille raames oleks nt võimalik endale leida sobivaim kandidaat praktika sooritamiseks.

Praktikad on seni olnud üsna pealiskaudsed ning pigem nõ aja täis istumised, sest puudub igasugune kontakt kõrgkoolidega, kust noored praktikale tulevad. Koolidel tundub olema üsna ükskõik, kas ja kas tudeng üldse praktikal kohal käis. Viimane vähendab praktikajuhendaja motivatsiooni. Samas ei pane ka tasustamata praktikakoht praktikanti eriti pingutama ning erilist indu midagi ära teha ei ole ühegi praktikandi puhul täheldanud.

Lisaks praktikajuhendajatele andsid kommentaare ka praktikandid:

Arvan, et praktika on äärmiselt oluline ka ülikooli tudengitele. Eriti on see oluline põllumajanduse valdkonnas, kuna on väga raske aru saada reaalsest asjade toimimisest, kui sul ei ole praktilist kogemust põllul või laudas.

Praktikale tuleb kindlasti suurem rõhk panna. Praeguses olukorras on ehitusteaduskonna kohustuslik praktika nullilähedane. Esiteks tutvustatab praktikat praktikakuraator hoopis teise aine raames paari sõnaga ja annab mõne internetilingi praktika kohta.

Inseneri erialadel peaks praktika osakaal olema tugevasti suurem. Hea oleks ülikooli suurem roll praktika koordineerimises, nt otsitakse rohkem juhtivaid ettevõtteid või siis ettevõtteid, mis on võimelised ja soovivad teha koostööd ülikooliga.

Täiesti arusaadav, et praktika on meie eriala (kehakultuuriõpetaja) juures vajalik. Küll aga ei saa ma aru, miks on planeeritud mõlemad põhipraktikad viimasele magistriaastale – valdavalt käivad magistriõpinguid sooritavad üliõpilased töö.

Erinevad ettevõtted võiks aru saada, et tudengid tõesti vajavad praktikakohti, kus seda sooritada ning ei oleks tarvis olla kurjad ja õelad, kui küsitakse, kas oleks võimalik praktikakohta saada. Enamus ettevõtteid ei ole praktikantidest huvitatud.

Praktika on äärmiselt vajalik ning kasulik tudengile ja just nimelt tavalises toimivas ettevõttes, sest see näitab õppurile reaalselt olukorda tema valitud alal.

Praktika peaks kindlasti bakalaureuse astmele olema kohustuslik. Väga tihti on see tudengite "väravaks" tõsisemale tööturule.

SA Archimedes peaks "DoRa 7 – magistrantide õpiränne" programmiga toetama pikemaajalisi teadustööpraktikaid kui 3 kuud.

Praktikat peaks saama sooritada VÕTA korras. Suure töökogemusega inimesel puudub selleks igasugune motivatsioon ja vajadus.

Hetkel on Tartu Ülikoolis praktikakoha leidmine vaid üliõpilase (ning tema juhendaja) vastutada ning mitmetel juhtudel minnakse lihtsama vastupanu teed ning tehakse praktika antud ülikooli teises osakonnas, mis ei täida praktika kui sellise eesmärki.

Infot võiks ülikoolis rohkem levitada – just ka selle kohta, et praktikat on võimalik sooritada ka ülikooli või teadusasutuse juures.

Näitena praktikalahendustest võib tuua Kreeka, mille valitsus ja ülikoolid teevad koostööd haridusprogrammide kaudu, et valmistada õppijaid ette tööleminekuks. Kasutades Euroopa Liidu rahastamist, on Kreeka valitsus loonud 1997. aastast koostööl põhineva haridusprogrammi, eesmärgiga üliõpilasi arendada. Üliõpilased siirduvad Kreekas ettevõtetesse praktikale (tavaliselt 3-6 kuud), aidates kaasa aktiivsele tööjõuturu poliitikale. (Mihail 2006: 29)

Üldiselt ilmnes, et praktika kaudu teadmusvahetust kollektiivsete subjektide vahel ei saa toimuda, kuna ülikoolipoolne juhendaja on praktika protsessist väljas. Samas peetakse siiski oluliseks praktikat kui ülikoolide ja ettevõtete koostöö vormi. Selline tulemus ja avatud vastuste ning ettepanekute hulk näitab, et huvi antud valdkonna arendamise vastu on kõigil individuaalsetel subjektidel, mistõttu on oluline antud valdkonna toetamine ka riigi poolt.

Käesoleva uuringu piiranguks on asjaolu, et ülikoolipoolsete juhendajate nägemus praktikakorraldusele puudub. Seetõttu on plaanis ka jätku-uuring, mille raames viiakse läbi intervjuud ülikoolipoolsete juhendajatega, et saavutada antud valdkonnast tervikpilt. Autorid on seisukohal, et praktika temaatika on oluline ja vajab edasist uurimist.

4. ETTEPANEKUD ARENDUSTEGEVUSEKS

Käesoleva uurimuse tulemustele ja praktikajuhendajate ning praktikantide ettepanekutele tuginedes koostati järgnevad poliitikasoovitused kõigile praktika kollektiivsetele subjektidele ja ühiskonnale.

Ettepanekud ülikoolidele:

- Luua ülikoolidesse kaks erinevat ametit praktikakoordinaatorile:
 - mitme teaduskonna ülene administreeriv praktikakoordinaator,
 - sisulise praktika ja teadmuse vahetuse eest vastutaja.
- Koolitustega luua sünkroniseeritud tegevus kõigil tasanditel, panna paika praktika juhendajate kohustused ja jagada rollid.
- Teha teavitustööd tudengveebi kasutamisevõimalusest.
- Pakkuda pikaajalistele praktikajuhendajatele EAP-sid, mille raames nad saavad ülikoolis ennast täiendada.
- Leida võimalus tegutsevat ettevõtet (kontrollida tegevust Äriregistri kaudu) omava üliõpilase praktika arvestamiseks oma ettevõtte tegevuse põhjal.
- Kaasata praktikuid ja vilistlasi õppetöö läbiviimisse.
- Siduda üliõpilaste praktika lõputöö temaga, kaasates ettevõtteid neile oluliste uurimisteemadega ning praktikajuhendaja lõputöö kaasjuhendajatena.
- Pöörata suuremat tähelepanu välisüliõpilaste kaasamisele praktikantidena.

Ettepanekud ettevõtetele:

- Leida lahendus praktikantide majutamisele.
- Tasustada praktikanti kasuliku töö eest.
- Usaldada praktikandile töö, kus ta saab ennast tõestada (mitte nõ „kohvi keetmine“).

Ettepanekud ühiskonnale:

- Praktikaosaku välja töötamine – praktikabaaside rahaline toetus pikemaajalise praktikalase koostöö välja arendamiseks. Antud uuringu põhjal saab väita, et sellist meedet vajavad teistest enam just mikroettevõtted.
- Riikliku praktikastrateegia väljatöötamine.
- Praktikabaaside tunnustamine (kuna maine ilmnes olulisena).
- Praktikajuhendajate ja ülikoolipoolsete juhendajate koolitamine eesmärgiga tekitada sujuv koostöö ning teadmusvahetus.

Üliõpilaste praktika kvaliteedi tõstmine Eesti ettevõtetes on seotud erinevate huvigruppidega. Käesoleva uuringu läbiviijad on seisukohal, et vajalike muutuste saavutamise eeldab osapoolte vahelist koordineeritud koostööd vastavate koostöömudelite väljatöötamiseks ning kommunikatsiooni korraldamiseks kokkulepitud suundades.

LISA 1. Praktikajuhendajate küsitlusankeet

Küsimustik on suunatud ettevõtte/organisatsiooni töötajatele, kes on reaalselt praktikat juhendanud.

Lugupeetud ankeedi täitja!

Palume Teie abi üliõpilaste praktikaalase uuringu läbiviimisel. Uuringu eesmärgiks on välja selgitada, milline on ettevõtete/organisatsioonide suhtumine praktika vajalikkusesse ja ülesehitusse. Uuring teostatakse riikliku Teadus- ja innovatsioonipoliitika seireprogrammi (TIPS, www.tips.ut.ee) raames. Uuringu tulemuste põhjal tehakse ettepanekuid riiklike vahendite tõhusamaks rakendamiseks, pakutakse välja ideid praktika paremaks toimimiseks ning selle valdkonna vastu huvi äratamiseks.

Ette tänades,

uuringu meeskond:

Lee Pukkonen, lee.pukkonen@ut.ee

Merike Kaseorg, merike.kaseorg@ut.ee

1. Kuidas Teie ettevõtte praktikante leiab (võite valida mitu varianti):

- ettevõtte paneb kuulutuse vabade praktikakohtadega avalikku meediasse (ajalehed, sotsiaalmeedia, CV keskused jms)
- ettevõtte paneb kuulutuse vabade praktikakohtadega Tudengiveebi
- ettevõtte paneb kuulutuse vabade praktikakohtadega ülikooli infolistidesse
- varasema koostöö põhjal ülikooliga (nt loengud, projektid)
- teaduskond/instituut/osakond/õppetool/ülikoolipoolne praktikajuhendaja kontakteerub ettevõttega, et leida üliõpilasele praktikakoht
- üliõpilane kontakteerub ettevõttega, avaldades soovi praktikale tulla
- tuttav tuleb praktikale või tuttavate kaudu
- muu

kui valisite muu, palun täpsustage.....

2. Kuivõrd järgnevad aspektid motiveerivad Teie ettevõtet praktikantide võtmisel (1 - ei motiveeri üldse, 5 - motiveerib väga):

	1	2	3	4	5
õppekavade arendamine koostöös ülikooliga					
ühiskonda panustamine läbi praktikandi koolitamise					
uute teadmiste toomine ettevõttesse					
oma ettevõtte töötajate arenemine					
võimalus kasutada lisatööjõudu					
puhkus(t)e asendamine					
potentsiaal leida tulevasi töötajaid					
oma ettevõtte maine					
välisüliõpilaste kaasamine praktikantidena					

	1	2	3	4	5
rahaline toetus riigi poolt (juhul, kui oleks selline võimalus)					
ülikoolipoolne tagasiside praktikale					

3. Kuivõrd järgnevad aspektid takistavad praktikantide võtmist (1 - ei takista üldse, 5 - takistab oluliselt):

	1	2	3	4	5
ettevõtte ei asu keskus (Tallinn, Tartu, Pärnu)					
ettevõtte siseinfo võimalik levik					
tihe töögraafik					
lisatööd praktikantide juhendamise eest ei tasustata					
praktika juhendamine on tülikas					
üliõpilastel puuduvad piisavad praktilised oskused					
üliõpilastel puuduvad piisavad erialased teoreetilised teadmised					
üliõpilased pole praktikat enda jaoks eesmärgistanud					
ülikooli õppekavad erinevad praktilisest elust liiga palju					
praktika bürokraatlik dokumentatsioon					
praktika kestab liiga pikka aega					
praktika kestab liiga lühikest aega					

4. Millised on Teie ootused praktikantidele järgnevate aspektide osas (1 - ootused puuduvad, 5 - ootused on kõrged):

	1	2	3	4	5
erialased teoreetilised teadmised					
praktilise tööga seonduvad teadmised					
töödistsipliin					
meeskonnatöö oskus					
suhtlemisoskus					
tehnoloogiaalased oskused					
pingetaluvus					
õppimisoskus					
keelteoskus					
värsked ideed („kastist väljas“ mõtlemine)					
eelteadmised ettevõtte kohta					
eesmärk, milleks praktikale tullakse					
soov ettevõttesse tööle jääda					

5. Millisel tasemel on järgnevad aspektid praktikale tulevatel üliõpilastel väljendunud (1 - madalal tasemel, 5 - kõrgel tasemel):

	1	2	3	4	5
erialased teoreetilised teadmised					
praktilise tööga seonduvad teadmised					
töödistsipliin					
meeskonnatöö oskus					
suhtlemisoskus					
tehnoloogiaalased oskused					
pingetaluvus					
õppimisoskus					
keelteoskus					
värsked ideed („kastist väljas“ mõtlemine)					
eelteadmised ettevõtte kohta					
eesmärk, milleks praktikale tullakse					
soov ettevõttesse tööle jääda					

6. Milline osatähtsus on praktilisel ettevõtte ja ülikooli vahelise koostöö arendamisel Teie hinnangul?

- väga oluline
- pigem oluline
- pigem ebaoluline
- väga ebaoluline
- ei oska öelda

Palun mõelge koostööle viimase praktikandiga ja vastake järgnevatele küsimustele sellest lähtuvalt.

7. Kas Teie ettevõtte tasustab üliõpilaste praktikat?

- tasustab miinimumpalga ulatuses
- tagab praktikandile töötajaga samaväärse tasu
- tagab sümboolse tasu
- tagab praktikandile elukoha
- ei tasusta
- muu

kui valisite muu, palun täpsustage.....

8. Millises ülikoolis praktikant õppis:

- Eesti Maaülikool
- Estonian Business School
- Tallinna Ülikool
- Tallinna Tehnikaülikool
- Tartu Ülikool

kui valisite muu, palun täpsustage.....

9. Milline oli praktika vorm?

- õppepraktika
- akadeemiline praktika
- muu

kui valisite muu, palun täpsustage.....

10. Millest lähtudes saite Teie praktikajuhendajaks (võite valida mitu varianti):

- minu töö- ja üliõpilase praktikakirjelduse kokkulangevus
- madalaim töökoormus
- minu isiksuseomadused
- ülikoolipoolse praktikajuhendaja soov
- muu

kui valisite muu, palun täpsustage.....

11. Kuivõrd Teie panustasite järgnevatesse rollidesse praktika käigus (1 - ei panustanud üldse, 5 - panustasin väga palju):

	1	2	3	4	5
uute oskuste õpetaja praktikandile					
praktikandi abistaja probleemi hindamisel					
praktikandile vaimse toe pakkuja otsuste tegemisel					
ettevõtte ja ülikooli vahelise koostöö edendaja					

12. Milline oli ülikoolipoolse praktikajuhendaja roll praktika käigus (võite valida mitu varianti):

- praktika kava koostaja
- soovitude jagaja praktika edukaks läbimiseks
- praktika jooksul ette tulnud probleemide lahendaja
- kontakti looja praktika alguses ja lõpus
- ettevõtte ja ülikooli vahelise koostöö edendaja
- kontakt puudus
- ei oska öelda
- muu

kui valisite muu, palun täpsustage.....

13. Milline oli Teie rahulolu praktika erinevate osapooltega (1 - pole üldse rahul, 5 - väga rahul):

	1	2	3	4	5
ülikoolipoolse praktikajuhendajaga					
praktikandi sooritusega					
ettevõtte/allüksuse toetusega					
enda panusega					

14. Kuidas toimus üliõpilase praktika hindamine Teie ettevõttes? (võite valida mitu varianti)

- hinnati konkreetse töö täitmist
- hinnati jooksvalt igapäevaseid tegevusi
- hinnati praktikaaruande alusel
- praktikaaruanne arutati läbi koos ettevõttepoolse praktikajuhendajaga
- praktikaaruanne kaitsti allüksuse avatud seminaril
- praktika sooritust ettevõttes ei hinnatud
- muu

kui valisite muu, palun täpsustage.....

15. Kas ettevõtte esindaja osales üliõpilase praktikaaruande kaitsmisel ülikoolis?

- jah
- ei, kuid esitas ülikoolile endapoolse kirjaliku hinnangu
- ei, ettevõtet ei teavitatud
- ei pidanud vajalikuks osaleda
- muu

kui valisite muu, palun täpsustage.....

16. Kuivõrd rakendatakse üliõpilase praktika käigus saadud tulemit ettevõttes? (võite valida mitu varianti)

- koostöö jätkamine ülikooliga
- koostöö jätkamine sama üliõpilasega ka edaspidi
- ettevõtte töötajate informeerimine praktika tulemustest
- praktika tulemusi kasutatakse juba praegu
- tõenäoline, et praktika tulemusi hakatakse kasutama
- praktika tulemusi pigem ei hakata kasutama
- ei oska öelda
- muu

kui valisite muu, palun täpsustage.....

Lõpetuseks mõned täpsustavad küsimused.

17. Kõige levinum praktika kestvus Teie ettevõttes:

- alla 1 kuu
- 1-2 kuud
- üle 2 kuu

18. Kui palju on Teie ettevõttes aastas keskmiselt praktikante:

19. Mitut praktikanti Teie olete juhendanud viimase kahe aasta jooksul:

20. Teie tegevusvaldkond ettevõttes:

- finants
- IT ja tarkvara
- personal
- teadus- ja arendus
- teenindus
- tootmine
- turundus
- varustus
- tervishoid
- õigus
- põllumajandus
- meedia
- haridus
- juhtimine
- muu

kui valisite muu, palun täpsustage.....

21. Teie praegune ametikoht:

22. Teie tööstaaž selles ettevõttes:

- alla 1 aasta
- 1-5 aastat
- 6-10 aastat
- üle 10 aasta

23. Teie vanus:

24. Teie sugu:

- naine
- mees

25. Ettevõtte tegevusvaldkond:

- avalik haldus
- ehitus
- finantssektor
- haridus
- info ja side
- metsandus ja kalandus
- põllumajandus
- teenindus
- tootmine
- meedia
- tervishoid
- õigus
- muu

kui valisite muu, palun täpsustage.....

26. Töötajate arv ettevõttes:

- kuni 10
- 10-49
- 50-249
- üle 250

27. Ettevõtte asukoht:

- Tallinn
- Tartu
- Narva
- Kohtla-Järve
- Pärnu
- Harjumaa
- Hiiumaa
- Ida-Virumaa
- Jõgevamaa
- Järvamaa
- Läänemaa
- Lääne-Virumaa
- Põlvamaa
- Pärnumaa
- Raplamaa
- Saaremaa
- Tartumaa
- Valgamaa
- Viljandimaa
- Võrumaa
- muu

kui valisite muu, palun täpsustage.....

Soovi korral palun lisage kommentaar või mõni ettepanek, kuidas praktikat tõhusamaks muuta:

LISA 2. Praktikantide küsitlusankeet

Lugupeetud ankeedi täitja!

Palume Teie abi praktikaalase uuringu läbiviimisel. Uuringu eesmärk on välja selgitada üliõpilaste suhtumine praktika vajalikkusesse ja ülesehitusse. Uuring teostatakse riikliku Teadus- ja innovatsioonipoliitika seireprogrammi (TIPS, www.tips.ut.ee) raames. Uuringu tulemuste põhjal tehakse ettepanekuid riiklike vahendite tõhusamaks rakendamiseks, pakutakse välja ideid praktika paremaks toimimiseks ning selle valdkonna vastu huvi äratamiseks.

Ette tänades,

uuringu meeskond:

Lee Pukkonen, lee.pukkonen@ut.ee

Merike Kaseorg, merike.kaseorg@ut.ee

1. Kuidas leidsite endale praktikakoha (võite valida mitu varianti):

- kuulutuse kaudu avalikus meedias (ajalehed, sotsiaalmeedia, CV keskused jms)
- pakkumise kaudu ülikooli karjäärilistist
- pakkumise kaudu Tudengiveebist
- teaduskonna/osakonna/instituudi/õppetooli/ülikoolipoolse praktikajuhendaja kaudu
- organisatsiooni (esindaja) tegi mulle ettepaneku tulla praktikale
- üliõpilaste kaudu, kes olid samas ettevõttes praktikal käinud
- sõbra /tuttava/pereliikme kaudu, kes töötab ettevõttes, kus praktika sooritasin
- oma töökoha kaudu samas ettevõttes
- kontakteerusin ise meelepärase ettevõttega
- praktika sooritamine toimus vaid formaalselt, praktikaalast koostööd ei toimunud
- muu

kui valisite muu, palun täpsustage.....

2. Kuivõrd järgnevad aspektid motiveerivad Teid praktikat sooritama (1 - ei motiveeri üldse, 5 - motiveerib väga):

	1	2	3	4	5
praktika on õppekavas kohustuslik					
praktika järgselt on lihtsam teoreetilisi teadmisi omandada					
praktika annab ettekujutuse karjäärivõimalustest õpitaval erialal					
praktika võimaldab rakendada ülikoolis õpitut					
praktika võimaldab omandada mõne uue oskuse					
praktika võimaldab arendada üldisi oskusi (suhtlemisoskus, meeskonnatöö jms)					
praktika võimaldab saada andmeid projektide/kirjalike tööde kirjutamiseks					
praktika võimaldab saada „jala ukse vahele“ tulevase töökoha mõttes					
praktika annab töökogemuse CV-sse					

	1	2	3	4	5
praktika võimaldab tunda, kuidas sobib töölase vastutuse võtmine					
praktika sooritamise võimalus välismaal					
töötasu praktika eest					

3. Kuivõrd järgnevad aspektid takistavad Teie praktikale minekut (1 - ei takista üldse, 5 - takistab oluliselt):

	1	2	3	4	5
ettevõtte ei asu kodukoha lähedal ja/või probleemid ööbimisega					
puuduvad piisavad rakenduslikud teadmised					
puuduvad piisavad erialased teoreetilised teadmised					
ei oska leida praktika kohta					
praktikat ei tasustata					
puudub aeg õppetöö kõrvalt					
ebaselged eesmärgid oma tuleviku suhtes					
praktikandile ei pakuta arendavaid erialaseid ülesandeid					
ülikooli õppekavad erinevad praktilisest elust					
praktika bürokraatlik dokumentatsioon					
praktika kestab liiga lühikest aega					
praktika kestab liiga pikka aega					

4. Millisel tasemel olid järgnevad aspektid Teil, kui praktikale mineval üliõpilasel, väljendunud (1 - madalal tasemel, 5 - kõrgel tasemel):

	1	2	3	4	5
erialased teoreetilised teadmised					
praktilise tööga seonduvad teadmised					
töödistsipliin					
meeskonnatöö oskus					
suhtlemisoskus					
tehnoloogiaalased oskused					
pingetaluvus					
õppimisoskus					
keelteoskus					
värsked ideed („kastist väljas“ mõtlemine)					
eelteadmised ettevõtte kohta					
eesmärk, milleks praktikale minnakse					
soov ettevõttesse tööle jääda					

Palun mõelge oma viimasele praktikale ja täitke järgnevad küsimused sellest lähtuvalt.

5. Milline oli praktika vorm?

- õppepraktika
- akadeemiline praktika
- muu

kui valisite muu, palun täpsustage.....

6. Kuivõrd Teie panustasite järgnevatesse rollidesse praktika käigus (1 - ei panustanud üldse, 5 - panustasin väga palju):

	1	2	3	4	5
uute oskuste omandaja					
teoreetiliste teadmiste jagaja ettevõttele					
ettevõtte abistaja probleemi hindamisel					
ettevõtte ja ülikooli vahelise koostöö edendaja					
praktika käigus omandatud kogemuste levitaja ülikoolis					

7. Kuivõrd panustas järgnevatesse rollidesse praktika käigus ettevõttele praktikajuhendaja (1 - ei panustanud üldse, 5 - panustas väga palju):

	1	2	3	4	5
uute oskuste ja teadmiste õpetaja					
praktikandi abistaja probleemi hindamisel					
vaimse toe pakkuja otsuste tegemisel					
ettevõtte ja ülikooli vahelise koostöö edendaja					

8. Milline oli ülikoolipoolse praktikajuhendaja roll praktika käigus (võite valida mitu varianti):

- praktika kava koostaja
- soovitude jagaja praktika edukaks läbimiseks
- praktika jooksul ette tulnud probleemide lahendaja
- kontakti looja praktika alguses ja lõpus
- ettevõtte ja ülikooli vahelise koostöö edendaja
- kontakt puudus
- muu

kui valisite muu, palun täpsustage.....

9. Milline oli Teie rahulolu praktika erinevate osapooltega (1 - pole üldse rahul, 5 - väga rahul):

	1	2	3	4	5
ettevõttele praktikajuhendajaga					
ülikoolipoolse praktikajuhendajaga					
teaduskonna/osakonna/instituudi/õppetooli toetusega					
ettevõtte/allüksuse toetusega					
enda panusega					

10. Kuidas toimus ettevõttes Teie praktika hindamine? (võite valida mitu varianti):

- hinnati konkreetse töö täitmist
- hinnati jooksvalt igapäevaseid tegevusi
- hinnati praktikaaruande alusel
- praktikaaruanne arutati läbi koos praktika juhendajaga
- praktikaaruanne kaitsti allüksuse avatud seminaril
- praktika sooritust ettevõttes ei hinnatud
- muu

kui valisite muu, palun täpsustage.....

11. Kuidas toimus ülikoolis Teie praktika hindamine? (võite valida mitu varianti):

- hinnati vaid praktikaaruande alusel, ilma seda kaitsmata
- aruande kaitsmine ülikoolipoolse praktikakomisjoni ees
- aruande kaitsmine kaasüliõpilaste ja ülikoolipoolse kaitsmiskomisjoni ees
- aruande kaitsmine kaasüliõpilaste, ettevõttepoolse praktikajuhendaja ja ülikoolipoolse kaitsmiskomisjoni ees
- muu

kui valisite muu, palun täpsustage.....

12. Kui tõenäoliselt rakendatakse Teie praktika käigus saadud tulemit ettevõttes? (võite valida mitu varianti):

- jätkan ettevõttega koostööd ka peale praktika läbimist
- praktika tulemusi kasutatakse juba praegu
- tõenäoline, et praktika tulemusi hakatakse kasutama
- praktika tulemusi pigem ei hakata kasutama
- ei oska öelda

13. Milline osatähtsus on praktilal ettevõtte ja ülikooli vahelise koostöö arendamisel Teie hinnangul?

- väga oluline
- pigem oluline
- pigem ebaoluline
- väga ebaoluline
- ei oska öelda

Lõpetuseks mõned täpsustavad küsimused.

14. Kas Teie praktika oli tasustatud?

- tasustati miinimumpalga ulatuses
- tasustati tavatöötajatega samaväärselt
- tagati sümboolne tasu
- tagati elamiskoht
- ei tasustatud
- muu

kui valisite muu, palun täpsustage.....

15. Sooritatud praktika pikkus:

- alla 1 kuu
- 1-2 kuud
- üle 2 kuu

16. Kas praktika oli kohustuslik? (tulenevalt õppekavast):

- jah
- ei olnud, kuid sain asendada teisi õppeaineid
- ei olnud

17. Millises valdkonnas praktika sooritasite:

- finants
- IT ja tarkvara
- personal
- teadus- ja arendus
- teenindus
- tootmine
- turundus
- varustus
- tervishoid
- õigus
- põllumajandus
- meedia
- haridus
- juhtimine
- muu

kui valisite muu, palun täpsustage.....

18. Töötajate arv ettevõttes, kus praktikal käisite:

- kuni 10
- 10-49
- 50-249
- üle 250

19. Ettevõtte tegevusvaldkond, kus praktikal käisite:

- avalik haldus
- ehitus
- finantssektor
- haridus
- info ja side
- metsandus ja kalandus
- põllumajandus
- teenindus
- tootmine

- meedia
- tervishoid
- õigus
- muu

kui valisite muu, palun täpsustage.....

20. Ettevõtte asukoht:

- Tallinn
- Tartu
- Narva
- Kohtla-Järve
- Pärnu
- Harjumaa
- Hiiumaa
- Ida-Virumaa
- Jõgevamaa
- Järvamaa
- Läänemaa
- Lääne-Virumaa
- Põlvamaa
- Pärnumaa
- Raplamaa
- Saaremaa
- Tartumaa
- Valgamaa
- Viljandimaa
- Võrumaa
- muu

kui valisite muu, palun täpsustage.....

21. Millises ülikoolis õpitate:

- Eesti Maaülikool
- Estonian Business School
- Tallinna Ülikool
- Tallinna Tehnikaülikool
- Tartu Ülikool

22. Teaduskond, kus õpitate:

23. Teie õppetase:

- bakalaureus
- magister
- muu

kui valisite muu, palun täpsustage.....

24. Teie töökoormus õppimise kõrval:

- töötan täiskoormusega
- töötan osalise koormusega
- ei tööta
- muu

kui valisite muu, palun täpsustage.....

25. Teie vanus:

26. Teie sugu:

- naine
- mees

Soovi korral palun lisage oma kommentaar või mõni ettepanek, kuidas praktikat tõhusamaks muuta:

VIIDATUD ALLIKAD

- Ackerman, D. S., Gross, B. L., Perner, L. (2003). Instructor, student, and employer perceptions on preparing marketing students for changing business landscapes. *Journal of Marketing Education*, 25 (1), 46–56, viidatud Alpert, F., Heaney, J.-G., Kuhn L., K.-A. (2009). Internships in marketing: Goals, structures and assessment – Student, company and academic perspectives. *Australasian Marketing Journal*, 17, 36–45 vahendusel.
- Barr, T. F., McNeilly, K. M. (2002). The value of students' classroom experiences from the eyes of the recruiter: information, implications, and recommendations for marketing educators. *Journal of Marketing Education*, 24 (2), 168–173, viidatud Alpert, F., Heaney, J.-G., Kuhn L., K.-A. (2009). Internships in marketing: Goals, structures and assessment – Student, company and academic perspectives. *Australasian Marketing Journal*, 17, 36–45 vahendusel.
- Belfield, C. R. (1999). The behaviour of graduates in the SME labour market: Evidence and perceptions. *Small Business Economics*, 12, 249–259, viidatud Walmsley, A., Rhodri, T., Jameson, S. (2012). Internships in SMEs and career intentions. *Journal of Education and Work*, 25 (2), 185–204 vahendusel.
- Bernstein, J. (1976). Urban field education: an opportunity structure for enhancing students' personal and social efficacy. *Human Relations*, 29 (7), 677–685, viidatud Alpert, F., Heaney, J.-G., Kuhn L., K.-A. (2009). Internships in marketing: Goals, structures and assessment – Student, company and academic perspectives. *Australasian Marketing Journal*, 17, 36–45 vahendusel.
- Bishop, K., D'Este, P., Neely, A. (2011). Gaining from interactions with universities: multiple methods for nurturing absorptive capacity. *Research Policy*, 40 (1), 30–40, viidatud Bruneel, J., D'Este, P., Salter, A. (2010). Investigating the factors that diminish the barriers to university–industry collaboration. *Research Policy*, 39, 858–868 vahendusel.
- Brightman, D. E. (1989). How to build an internship program. *Public Relations Journal*, 45 (1), 29–30.
- Davison, L. J., Brown, J. M., Davison, M. L. (1993). Employer satisfaction ratings of recent business graduates. *Human Resource Development Quarterly*, 4 (4), 391–399, viidatud Alpert, F., Heaney, J.-G., Kuhn L., K.-A. (2009). Internships in marketing: Goals, structures and assessment – Student, company and academic perspectives. *Australasian Marketing Journal*, 17, 36–45 vahendusel.
- Development of Competences in the World of Work and Education. (2009). Pavlin S. (Ed.) Report of the Qualitative Analysis of Higher Education Institutions and Employers in Five Countries. Slovenia: University of Ljubljana.
- Divine, R., Miller, R., Wilson, J. H., Linrud, J. A. (2008). Key Philosophical Decisions to Consider When Designing an Internship Program. *Journal of Management and Marketing Research*, 2, 1–8.
- Duan, Y., Nie, W., Coake, E. (2010). Identifying key factors affecting transnational knowledge transfer. *Information & Management*, 47, 356–363.

- Ellis, N. (2000). Developing graduate sales professionals through co-operative education and work placements: a relationship marketing approach. *Journal of European Industrial Training*, 24 (1), 34–42.
- Gaitens, J. (2000). Lessons from the field: Socialization issues in writing and editing internships. *Business Communication Quarterly*, 63(1), 64–76, viidatud Sapp, D. A., Zhang, Q. (2009). Trends in industry supervisors' feedback on business communication internships. *Business Communication Quarterly*, 72 (3), 274–288 vahendusel.
- Garavan, T. N., Murphy, C. (2001). The co-operative education process and organizational socialization: A qualitative study of student perceptions of its effectiveness. *Education + Training*, 43, 281–302.
- Gibson-Sweet, M., Brennan, R., Foy, A., Lynch, J., Rudolph, P. (2010). Key issues in marketing education: the marketing educators' view. *Marketing Intelligence & Planning*, 28 (7), 931–943.
- Hall, B. H., Link, A. N., Scott, J. T. (2003). Universities as research partners. *Review of Economics and Statistics*, 85, 485–491, viidatud Bruneel, J., D'Este, P., Salter, A. (2010). Investigating the factors that diminish the barriers to university–industry collaboration. *Research Policy*, 39, 858–868 vahendusel.
- Hertzfeld, H. R., Link, A. N., Vonortas, N. S. (2006). Intellectual property protection mechanisms in research partnerships. *Research Policy*, 35, 825–838, viidatud Bruneel, J., D'Este, P., Salter, A. (2010). Investigating the factors that diminish the barriers to university–industry collaboration. *Research Policy*, 39, 858–868 vahendusel.
- Kelly, C. A., Bridges, C. (2005). Introducing professional and career development skills in the marketing curriculum. *Journal of Marketing Education*, 27 (3), 212–218, viidatud Alpert, F., Heaney, J.-G., Kuhn L., K.-A. (2009). Internships in marketing: Goals, structures and assessment – Student, company and academic perspectives. *Australasian Marketing Journal*, 17, 36–45 vahendusel.
- Kolb, D. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Kovačič, H. (2009). Collaboration between Employers and Higher Education Institutions. In: S. Pavlin (Ed.), *Development of Competences in the World of Work and Education*. Report of the Qualitative Analysis of Higher Education Institutions and Employers in Five Countries, pp. 47–56. Slovenia: University of Ljubljana.
- Kuidas praktikast õppida? (2010). Koostanud Mare Aru. Tartu Ülikooli Kirjastus, 39 lk.
- Loonurm, E. (2012). Välisstudengid – parim võimalus välismaised aju sisse tuua. Director, november. <http://www.director.ee/valistudengid-parim-voimalus-valismaised-ajud-sisse-tuua/>
- Marsick, V. J., Watkins, K. E. (2001). Informal and incidental learning. *New Directions for Adult and Continuing Education*, 89, 25–34.
- Meredith, S., Burkle, M. (2008). Building bridges between university and industry: theory and practice. *Education + Training*, 50 (3), 199–215.
- Mihail, D. M. (2006). Internships at Greek universities: an exploratory study. *Journal of Workplace Learning*, 18 (1/2), 28–41.
- Mueller, P. (2006). Exploring the knowledge filter: How entrepreneurship and university–industry relationships drive economic growth. *Research Policy*, 35, 1499–1508.

- Noorväli, H. (2009). *Praktika arendamine kutsehariduses. Analüütiline ülevaade*. Tallinna Ülikool, Kasvatusteaduste Instituut, dissertatsioon. 40 lk.
- Paulins, V. A. (2008). Characteristics of retailing internships contributing to students' reported satisfaction with career development. *Journal of Fashion Marketing and Management*, 12 (1), 105–118.
- Rothman, M. (2007). Business students' evaluation of their internships. *Psychological Reports*, 101, 319–322.
- Ryan, C., Krapels, R. H. (1997). Organizations and internships. *Business Communication Quarterly*, 60 (4), 126–131.
- Siilak, K., Unt, M. (2011). *Ettevõtete ja kõrgkoolide vahelise koostöö võimalikkusest: Eesti suuremate ettevõtjate nägemus*. Tallinna Ülikool: Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut, Sotsiaalse stratifikatsiooni osakond. Väljaanne nr. 2.
- Tovey, J. (2001). Building connections between industry and university: implementing an internship program at a regional university. *Technical Communication Quarterly*, 10 (2), 225–239.
- Wasonga, T. A., Murphy, J. F. (2006). Learning from tacit knowledge: the impact of the internship. *The International Journal of Educational Management*, 20 (2), 153–163.
- Watson, K. W. (1992). An integration of values: teaching the internship course in a liberal arts environment. *Communication Education*, 41 (October), 429–439.