

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Jennifer Buht

**ÜLIÕPILASTE KOGEMUSED PRAKTIKAPROGRAMMIDES
KOLME PROGRAMMI NÄITEL**

Bakalaureusetöö

Õppekava Ärindus, peeriala Ettevõtlus ja juhtimine

Juhendaja: Tarvo Niine

Tallinn 2022

Deklareerin, et olen koostanud lõputöö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele töö koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks. Töö pikkuseks on 9284 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Jennifer Buht

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 194020TABB

Üliõpilase e-posti aadress: jennifer.buht@gmail.com

Juhendaja: Tarvo Niine, PhD:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE	4
SISSEJUHATUS	5
1. PRAKTIKAPROGRAMMID.....	7
1.1. Praktikaprogrammide olemus ja vajalikkus.....	7
1.2. Üliõpilaste tööellu integreerimine	11
1.3. Üliõpilaste rahulolu praktikaprogrammidega	14
2. METOODIKA	17
2.1. Ülevaade ettevõtetest ja praktikaprogrammidest	17
2.2. Uurimismetoodika, intervjuude ülesehitus ja valim.....	18
2.3. Uuringu läbiviimine ja limitatsioonid	21
3. UURINGU TULEMUSED JA JÄRELDUSED	22
3.1. Uuringu tulemused	22
3.1.1. Intervjueeritavate kirjeldus	22
3.1.2. Üliõpilaste kogemused ja hinnangud seoses praktikaprogrammidega	23
3.1.3. Üliõpilaste ootused, rahulolu ja ettepanekud seoses praktikaprogrammidega	26
3.1.4. Praktikal käimise ja õppimise koosmõju üliõpilasele.....	28
3.2. Uuringu järeldused	30
3.2.1. Uuringu järeldused praktikantide kogemustest ettevõtetes.....	30
3.2.2. Soovitused praktikantidele praktikaks valmistumisel	32
KOKKUVÕTE	34
SUMMARY	36
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU.....	39
LISAD	43
Lisa 1. Eestikeelsed intervjuuküsimused praktikantidele.....	43
Lisa 2. Inglisekeelsed intervjuuküsimused praktikantidele	45
Lisa 3. <i>Cross-case</i> tabel.....	47
Lisa 4. Lõputöö raames läbiviidud intervjuud.....	59
Lisa 5. Lihtlitsents.....	60

LÜHIKOKKUVÕTE

Bakalaureusetöö eesmärgiks on välja selgitada, mis on üliõpilaste kogemused SEB, Luminori ja ABB praktikaprogrammides, et selguks praktikaprogrammide tulemuslikkus üliõpilastest praktikantide vaatenurgast ning programmide mõju üliõpilastele. Bakalaureusetöö probleem seisneb selles, et autorile teadaolevalt puuduvad üliõpilaste erinevate praktikaprogrammidega rahulolu uurimused ning võrdlused praktikaprogrammide osalus kogemuse vahel Eestis, mistõttu pole kindel, kui võrd praktikaprogrammides osalemine on üliõpilaste poolt tajutud väärtustlisavana ning kui võrd selle raames tegelikult õpitakse. Selle raames viis töö autor läbi 13 poolstruktureeritud intervjuud üliõpilastega, kes käisid SEBs, Luminoris või ABBs praktikal. Bakalaureusetöö keskendub üliõpilaste ootuste selgitamisele, nende ettepanekutele praktikaprogrammide parendamise osas, üliõpilaste hinnangutele praktikaprogrammidele, õppimise ja töötamise koosmõjudele ning mitmetele teistele aspektidele sh praktikakoha valikule, juhendaja ja akadeemiliste teadmiste vajalikkusele ning rollile jm.

Uurimistöö käigus selgus, et üliõpilaste ootused olid kogeda uusi väljakutseid; õppida midagi uut; saada aru, kas nad valisid õige eriala; töötada; teenida raha; saada endale töökoht; teha erialast tööd; kasutada teadmisi, mis koolist õpitud ning saada uusi tutvusi. Selgus, et praktikakogemused olid individuaalselt väga erinevad (erinevustena võib näiteks välja tuua, et erinevad tudengid täitsid väga erinevaid ülesandeid ning samuti, et praktikaga rahulolu oli üliõpilaste hulgas väga erinev). Üldjoontes jäidi praktikaga rahule, kuid toodi välja näiteks negatiivsete aspektidena liiga rutiinseid tööülesandeid ja väheseid väljakutseid ehk oleks soovitud rohkem õppida midagi uut ning kindla juhendaja puudumist. Positiivsena toodi välja uusi oskusi, CV täiendamist ning raha teenimise võimalust. Töötamise ja õppimise koosmõju osas jagunesid üliõpilased kolme rühma – ühel juhul õpitulemused praktikal või tööl käimise tõttu tõusid, teisel juhul jäid samaks ning kolmandal juhul langesid. Üliõpilased väga väärtustavad iseseisvust ning üksinda rahaliselt hakkama saamist.

Võtmesõnad: praktikaprogrammid, üliõpilaste praktikaootused, üliõpilaste praktikakogemused

SISSEJUHATUS

Kaasajastul on tööturul konkurents tihe. Väga oluline on see, et inimesed käiksid ülikoolis, et endale parimad töövõimalused kindlustada. Alati ei pruugi aga ülikooli lõpetamisel üliõpilane endale kiiresti tööd leida. CV Keskuse poolt läbi viidud uurimus näitab, et kümnendik lõpetajatest ei leia endale esimese aasta jooksul tööd (CVKeskus 2019). CVKeskus.ee turundusjuht Henry Auväärt tõi välja, et tööandjate seas on oluline ka praktiline kogemus, kuna 59% lõpetajates, kes leidsid endale töö hiljemalt paar kuud peale lõpetamist, töötas juba kooli ajal osalise koormusega (*Ibid.*). Siit tuleb välja praktilise kogemuse olulisus. Üheks võimaluseks omada praktilist kogemust on käia ülikooli ajal ära praktilal ning tutvuda tööeluga. Ka Jack Gault *et al.* (2000) on toonud välja oma uurimuses, et praktilal käinud üliõpilased leiavad endale töökoha kiiremini. Samuti võib välja tuua, et ülikooli lõpetanutel, kes on praktilal osalenud, on paremad rahalised võimalused ning töö rahulolu suurem (Gault *et al.* 2000). Seega on praktika läbinud üliõpilastel väga palju eeliseid praktikat mitte läbinud üliõpilaste ees. Tihtipeale aitavad praktika läbimisele ka kaasa ülikooli programmidesse ehitatud kohustuslikud praktikakursused.

Antud bakalaureusetöö keskendub praktikantide praktikakogemusele kolmes järgnevas ettevõttes: Luminor, SEB ning ABB. Ettevõtete anonüümsuse tagamiseks tähistab töö autor ettevõtteid tähtedega x, y ja z ning need tähed on valitud ettevõtete jaoks juhuslikus järjekorras. Töö autor on viibinud 2021 aasta suvel ühest antud ettevõtetes praktilal ning tunneb huvi praktikavaldkonna analüüsimise vastu. Autor nägi praktilal olles praktikakorraldusel häid külgi ning samuti külgi, mida saaks parandada. Antud uurimistöö probleem seisneb selles, et autorile teadaolevalt puuduvad üliõpilaste erinevate praktikaprogrammidega rahulolu uurimused ning võrdlused praktikaprogrammide osaluskogemuse vahel Eestis, mistõttu pole kindel, kui võrd praktikaprogrammides osalemine on üliõpilaste poolt tajutud väärtustlisavana ning kui võrd selle raames tegelikult õpitakse. Peamised uurimistööd on tehtud kas ühte praktikakohta uurides, käsitledes üleüldist rahulolu praktikaprogrammidega või siis on viidud läbi teatud valdkondades praktikauurimusi. Bakalaureusetöö eesmärgiks on välja selgitada, mis on üliõpilaste kogemused SEB, Luminori ja ABB praktikaprogrammides, et selguks praktikaprogrammide tulemuslikkus üliõpilastest praktikantide vaatenurgast ning programmide mõju üliõpilastele.

Autor on püstitanud järgnevad uurimisküsimused, millele uurimistöö käigus vastuseid soovib leida:

- 1) Millised on üliõpilaste kogemused ja hinnangud praktikaprogrammide osas?
- 2) Millised on üliõpilaste ootused ja rahulolu praktikaprogrammide osas?
- 3) Millised on ettepanekud praktikaprogrammide parendamiseks?
- 4) Milline on üliõpilaste praktilal käimise ja õppimise koosmõju?

Töö läbiviimiseks kasutab autor kvalitatiivset uurimismeetodit, et välja selgitada Luminoris, SEBs ning ABBs osalenute tagasiside, nende kogemus, hinnangud, ootused, rahulolu, parendusettepanekud ning töötamise ja õppimise koosmõjud. Praktilal käinud õpilaste hulgas viis autor läbi poolstruktureeritud intervjuud, kuna nii sai autor ise intervjuud kohandada vastavalt vajadusele ning ei pidanud jälgima kindlat intervjuu ja küsimuste struktuuri.

Bakalaureusetöö on jaotatud kolme ossa. Esimene peatükk keskendub praktikaprogrammide käsitlemisele teaduskirjanduses - millised on praktikaprogrammid ning nende vajalikkus, üliõpilaste tööellu integreerimine ning varasemad uuringud seoses praktikaprogrammidega. Tuuakse välja, miks on praktika oluline üliõpilastele läbimiseks ning samuti, mis võivad olla praktika juures negatiivseteks aspektideks; kuidas aitab praktika tööellu integreeruda ning mida on varasemalt SEB, ABB ning teiste ettevõtete praktikakogemuse kohta välja toodud.

Teine peatükk räägib SEB, ABB ning Luminori taustast ning annab kokkuvõtliku ülevaate praktikaprogrammidest. Samuti intervjuudest ning valimist – mil moel valiti üliõpilased valimisse, kuidas intervjuueeritavaid on lõputöös käsitletud ning annab põgusa ülevaate intervjuude läbiviimisest.

Kolmas peatükk keskendub uurimistöö tulemustele, kus selguvad üliõpilaste praktikakogemused antud kolmes ettevõttes, nende hinnangud, ootused, rahulolu, parendusettepanekud ning töötamise ja õppimise koosmõjud. Samuti toob autor kolmandas peatükis välja uurimuse järeldused. Autor keskendub täpsemalt praktika erinevatele aspektidele, sealhulgas üliõpilase heaolule ning kooli ja töö koostoime mõjule üliõpilasele, virtuaalsele versus kohapeal praktika läbimisele, tasustatud praktika vajalikkusele ning mitmetele muudele aspektidele.

1. PRAKTIKAPROGRAMMID

Praktikaprogrammide peatükis keskendub autor praktikaprogrammide olemusele ja vajalikkusele; üliõpilase tööellu integreerimise positiivsetele ja negatiivsetele külgedele; varasematele uuringutulemustele erinevate praktikaprogrammide rahuloluga üliõpilaste hulgas.

1.1. Praktikaprogrammide olemus ja vajalikkus

Praktikaprogramme on väga erinevaid. Mõned praktikaprogrammid kestavad väga lühikest aega ning teised jälle palju pikemalt. Samuti on erinevusi programmide ülesehituses ning kui palju on firma näinud vaeva, et ehitada oma praktikaprogramme ülesse. Praktikal saab tihti tutvuda firmaga ning tööeluga. Samuti viivad mitmed praktikaprogrammid läbi ühisüritusi ning koolitusi praktikantidele.

Sõna praktikant (inglise keeles intern) ilmus kasutusele ligikaudu 1939 aastal, kui Ameerika võttis kasutusele riikliku praktikaseaduse (inglise keeles National Apprenticeship Act). USA riiklik praktikaseadus organiseeris praktikasüsteemi. Sõna intern tähendas esialgu arstiõppe kandidaati, kes oli lõpetanud õpingud, kuid polnud veel saanud praktilisi oskusi oma tööks. Sõna on kandunud ka teistesse valdkondadesse. (Woodard 2015, 16-17)

Järgnevalt toob autor välja, milliseid mõisteid on välja pakutud praktika olemuse seletamiseks. Louis Chih-hung Liu (2021, 4) on oma uurimistöös kirjutanud: „Praktika võimaldab õpilastel omandada väärtuslikku töökogemust ja uurida samaaegselt karjäärivõimalusi.“ WetFeet (2003, 2) raamatus autorid selgitavad: „... praktika annab lisaoskusi, mõõdetavaid saavutusi ja kogemusi ning erialaseid sidemeid.“ Gupta *et al.* (2020, 92) on oma uurimistöös välja toonud: „See [praktika] aitab täita lünka klassiruumis teoreetilise õppimise ja praktilise rakendamise vahel töökohal.“ Ka Maertz *et al.* (2014) on käsitletud akadeemiliste teadmiste ja praktiliste tegevuste sidumise olulisust. Autor on nõus, olles käinud ka ise praktikal, et praktika aitab paremini integreerida akadeemilisi teadmisi praktilise poolega ning aru saada, miks on oluline omada akadeemilisi teadmisi praktiliste teadmiste kõrval.

Põhjuseid, miks minna praktikale on mitmeid (WetFeet 2003, 3):

- Praktikantidest võivad saada tulevased töötajad ettevõttele
- Praktikale osalenutel on paremad karjäärivõimalused
- Need, kes varakult praktikale käivad, ehitavad oma karjääri ülesse varem, kui eakaaslased

Lisaks toovad autorid oma uurimistöös välja, et läbi praktika saab praktikant teada, kas temale sobib see organisatsioon, kus ta praktikale on ning samuti, kas tema ise sobib ettevõttele (Maertz *et al.* 2014). Alati ei pruugi aga kõik praktikandid tööle jääda, kuna kõigile ei sobi antud ettevõtte või siis tööülesanded, mida ettevõtte praktika vältel annab. Samuti töötamine kooli kõrvalt viitab suuremale väsimusele ja stressi tasemele (Chantrea *et al.* 2022). Samuti need praktikandid, kes lahkuvad peale praktikat, nemad saavad väiksema töökogemuse, kui need, kes jäävad ettevõttesse töötama.

Praktikaprogrammid on vajalikud mitmel moel – esiteks aitavad praktikaprogrammid saada esimest töökogemust nendel üliõpilastel, kellel seda varem ei ole olnud (Maertz *et al.* 2014). Sue Campbell Clark (2003) toob oma uurimuses välja, et praktikast on kasu nii ettevõttele kui ka üliõpilasele: üliõpilased saavad kätte oma kraadi ning vahel ka veidikene raha, kuid ettevõtted leiavad endale potentsiaalsed talendid. Eeliseks on ka see, et üliõpilased saavad oma karjäärist parema ülevaate ning teevad kindlaks oma huvid (Maertz *et al.* 2014). Autor on nõus antud väitega, kuna tihtipeale juhtub nii, et see eriala või amet, mis tundus üliõpilasele kõige rohkem meeldivat, tuleb välja, et ei sobigi üliõpilasele. Iseenesest oleneb, kui palju näiteks teatud töökohtadel akadeemilist ettevalmistust vaja läheb. Autor keskendub oma uurimistöös ka sellistele küsimustele, nagu kas akadeemiline taust oli antud praktikakohal vajalik ning kas ettevalmistuse tase oli piisav.

Tänapäeva ettevõtted otsivad inimesi, kellel oleksid olemas sotsiaalsed oskused (inglise keeles soft skills). Kusjuures sotsiaalsete oskuste olemasolu hindavad ettevõtted palju kõrgemalt, kui tehniliste oskuste olemasolu (matemaatika, statistika). Kuna tänapäeval on seda raske teha, kuna kõigil ei pruugi neid oskusi olla, siis üks esimesi sotsiaalsete oskuste omandamise võimalusi on läbida praktika. (Woodard 2015, 18) Praktika tõstab üliõpilaste suhtlemisoskusi, kuna on vaja pidevalt küsida küsimusi ja rääkida kolleegidega.

Alati ei pruugi praktikandid saada endale praktikakohast parimat kogemust. Kui praktikant soovib endale saada rikastavat praktikakogemust, siis erinevused ootustes praktikantide ning ettevõtete

vahel võib praktikantide eelnevaid ootusi mitte täita. Tihti võivad ka tööandjad leida, et praktikandid on neile soodsad, kuna aitavad tegeleda selliste rutiinsete või igavate tööülesannetega, millega muidu ettevõttes ei tegeletud. Niisamuti võib probleemiks olla see, et juhendaja peab leidma piisava aja oma tavapärase tööülesannete kõrvalt ning juhendaja ei pruugi alati seda aega leida. (Maertz *et al.* 2014)

Eelkõige tähendab praktika ettevõtetele, üliõpilastele ning ülikoolile oskuste täiendamist ning on akadeemiliselt vajalik. Woodard on välja toonud, et kui vaadata praktikat kui järgmist töökohta, siis mõned inimesed näevad seda kui vastuoluliselt, kuna alati ei pruugi praktika eest raha saada. Niimoodi praktikat nähes jääb saamata praktilisel õppimisest saadav kasu. Woodard toob ka välja, et kui praktikast saadakse raha, siis võib see tähendada lühikeseajalist töökohta ning praktikant ei pruugi saada piisavalt õppimist, kuid praktikad ongi iseenesest olulised õppimise jaoks. (Woodard 2015, 19-20)

Üliõpilaste värbamisel praktikantide näol saavad mitmesugust kasu ettevõtted. Nimelt valib üliõpilane endale töökohaks sellise koha, mida ta juba tunneb, võrreldes selle ettevõttega, mille kohta tal nii palju infot ei ole. Samuti juba värvatud praktilisel käinud üliõpilased on ettevõttesse sisse elanud ning ei vaja nii suuri kulutusi ja koolitusi. Kuludena praktikantidele võib muidugi välja tuua vajadust juhendaja järgi, kuna üliõpilasel on üldjuhul väga vähe kogemust ning teda tuleb pidevalt abistada. (Maertz *et al.* 2014) Potentsiaalsed positiivsed mõjud ning negatiivsed mõjud üliõpilasele, ettevõttele ning ülikoolile võtab ülevaatlikult kokku Tabel 1. Võib öelda, et vaatamata sellele, et üliõpilaste juhendamisele läheb aega ning samuti rohkem tööjõudu, on praktika ülikoolile kasulik mitmel moel. Autor toob ka siinkohal välja, et juhendaja saab endale teadmisi juhendamisest ehk siis võidavad kõik.

Tabel 1. Positiivsed mõjud ja negatiivsed mõjud erinevatele praktika osapooltele

Praktikant	
positiivsed mõjud	negatiivsed mõjud
<ul style="list-style-type: none"> • Esimene töökogemus; • Raha teenimise võimalus; • Kraadi välja teenimine; • Jõuavad selgusele karjäärivaadetes ning soovides. 	<ul style="list-style-type: none"> • Erinevad ootused praktikantide ning ettevõtete vahel; • Igavad/tüütud/rutiinsed tööülesanded; • Liiga vähene juhendamine juhendate või tippjuhtkonna poolt.
Ülikool	
positiivsed mõjud	negatiivsed mõjud
<ul style="list-style-type: none"> • Võimalus kindlustada endale ettevõtte, kus ka tulevikus saavad praktikandid enda praktikat läbi viia; • Ülikool saab üle vaadata, kas õppekavad on tööturu jaoks sobivalt ülesse ehitatud; • Ülikoolid muutuvad läbi paremate programmide ja praktikavõimaluste üliõpilastele atraktiivsemaks. 	<ul style="list-style-type: none"> • Üliõpilaste juhendamine nõuab täiendavat tööjõudu või olemasolevate töötajatele täiendavaid töökohustusi.
Ettevõtte	
positiivsed mõjud	negatiivsed mõjud
<ul style="list-style-type: none"> • Praktikandid täidavad tööülesandeid, mille jaoks muidu ettevõttes aega ei olnud; • Üliõpilaste tööle võtmine peale praktikat aitab kokku hoida värbamise ja valiku kulusid; • On ettevõtte saadikud ning hea praktikakogemuse korral turundavad ettevõtet oma tuttavatele; • Uued ideed ja vaated läbi praktikantide ettevõttele; • Võimalik, et on ettevõttele lojaalsemad, kui värvatav töötaja. 	<ul style="list-style-type: none"> • Praktikaprogrammide planeerimine ning täiendav raha ja ajaressurss; • Praktikantide juhendamine ja hindamine võtab aega; • Praktikantide rahulolematuse korral ettevõtte maine kannatab.

Allikas: (Maertz *et al.* 2014), autori koostatud

Goia *et al.* (2017) väidab, et tulemusväärse praktikaprogrammi olemasolu jaoks on vaja täita ära 3 olulist dimensiooni. Esiteks on oluline, et üliõpilane saaks täita selliseid tööülesandeid, mis on seotud tema õppimise valdkonnaga. Teiseks on oluline, et üliõpilased omaksid töökohal juhendajaid ja mentoreid. Kolmas oluline kriteerium seisneb selles, kuidas töö on organiseeritud õpilase jaoks - õpilase jaoks peavad olema paigas konkreetsed tööülesanded, töökoht olemas, tagasiside andmine korraldatud ning paigas sisseelamise periood.

1.2. Üliõpilaste tööellu integreerimine

Mitmete õppekavade juures on praktikaprogrammid kohustuslikud läbida, kuid on ka õpilasi või väljaspool ülikooli tegutsevaid inimesi, kes samuti soovivad praktikaprogrammi läbida. D'Abate *et al.* (2009) on oma töös välja toonud, et ülikooli tundides tehtud tegevused ei vasta tegeliku elu ja töökoha keeruliste tegevustega. Tang Yong (2012) toob samuti välja, et teoreetilised teadmised ning praktiline tegevus on oma meetoditelt ja kasutuselt väga erinevad ning neid oleks tarvis rohkem integreerida. Siinkohal toob autor välja, et olles suvepraktikal läks vaja minimaalselt akadeemilisi teadmisi, sest kogu töösituatsioon ja meetodid olid nii uued, et autor sai tööülesanded selgeks juhendamise käigus. Samuti tõi juhendaja välja tagasiside andmisel, et ülikooli teadmisi ei olnud vaja antud tööloõgu täitmiseks, millega praktikant oma töös kokku puutus.

Varasemalt on uuritud koolitarkuse olulisust ning seda, et kas tarkust saab õppida kuulates teiste inimeste kogemusi. Seda väidet uurib Bransford *et al.* (1989), kus autorid tegid kindlaks, et õpilased on head selles, et vastata faktidele ja küsimustele seoses teooriaga, mida õpetaja õpetab, kuid nad ei oska seda kasutada probleemsetes situatsioonides, mis vajavad lahendamist. Samuti tuli katsetuse käigus välja, et need, kellele anti teoreetilised teadmised vihjetega, need oskasid lähteülesanded ära lahendada. Need aga, kellele seda ei antud, need ei osanud ülesandeid lahendada. (Bransford *et al.* 1989) See näitab seda, et õpilasi õpetatakse moel, mis ei aita kaasa nende probleemide lahendamise oskustele. Antud uuringutulemused näitavad praktilise kogemuse olulisust. Läbi praktilise kogemuse õpivad üliõpilased enim ning just seda hinnatakse tööturul.

Belgias viidi läbi uurimus, kus reaalsele töökohtadele saadeti fiktiivsed CVd ning sooviavaldused tööleminekuks. Moodustati kaks erinevat fiktiivset ülikooli lõpetanud persoonat. Üks nendest oli käinud praktikal ning teine ei olnud seda teinud. Uurimistulemused näitasid, et see inimene, kellel oli olemas praktikakogemus, sai 12,6% rohkem töövestlusele kutseid võrreldes sellega, kellel seda ei olnud. Tõsi küll, et antud fiktiivne kandidaat, kes oli praktikal käinud, oli seda teinud vabatahtlikult ning mitte kohustusliku praktika raames. (Baert *et al.* 2021) Antud bakalaureusetöös selgitab ka autor välja, et kas praktikandid käisid praktikal vabatahtlikult või ülikooli kohustusliku kursuse raames.

Weiss *et al.* (2014) on leidnud, et töökogemuse omamine, mis ei ole seotud selle valdkonnaga, kus üliõpilane õpib, ei aita kaasa tööturu hüvedele. Need, kellel oli õpingute kõrval mitteerialane töökogemus, otsisid oma erialast töökohta kauem, kui need, kellel oli erialane kogemus olemas.

Õpilased, kellel ei olnud erialast töökogemust võisid leida siiski samasuguse palgaga ja positsiooniga töökoha, kui neil, kellel oli ülikooliõpingute kõrval erialane töökogemus olemas. (Weiss *et al.* 2014) Antud väited näitavad erialase kogemuse olulisust töökoha otsimisel.

Hiina Vabariigis on näiteks õpilaste paremini tööellu integreerimiseks olemas duaalne süsteem, kus õpilane õpib koolis 2-3 päeva nädalas ja töötab ettevõttes vähemalt 3 päeva nädalas (Liu 2021). Sama süsteemi kasutavad ka Saksamaa, Austria ja Šveits (Hanushek 2012). Selle süsteemi eesmärk on suurendada tulevase karjääri väljavaateid (Deissinger 1997). Selline toimimine aitab paremini ühendada teooria ja praktika nii, et praktilised oskused vastaksid õpitud tasemele (Liu 2021). Seda on käsitletud mitmetes riikides kutseõppe tasemel, kuid autor leiab, et ülikoolidesse saaks täpselt samamoodi viia sisse rohkem kohustuslikku praktikat.

USAs Idahos kasutatakse praktikaprogrammide jaoks õppimise tõhustamise nimel eneserefleksiooni. Nimelt praktilal käinud üliõpilane mõtestab enda praktikast saadud kasud ning teeb ettekandeid noorematele üliõpilastele, et neis tekitada tahet, et ka nemad sooviksid praktikast osa võtta. See aitab õppida nii üliõpilastel, kes pole veel praktilal käinud kui ka neil, kes on juba praktilal käinud. (Clark 2003) Antud bakalaureusetöö autor tegi eneserefleksiooni jaoks praktikaaruande, mida tutvustati kaastudengite seas. See on ka üks väga oluline võimalus, kuidas praktikast saadud kasusid analüüsida. Eneserefleksioon on üks hea võimalus, kuidas iseennast hinnata ning aru saada, kas praktilal saadud informatsioon tuleb kasuks ning mille poole üliõpilane liikuma peaks. Samuti viia läbi järeluuring praktikandide seas praktika järelhindamiseks, on hea võimalus aru saada, kuidas üliõpilaste nägemus praktikast muutunud on.

Ettevõttel on oluline pakkuda tudengitele väga rahuldust pakkuvaid praktikaprogramme, kuna seeläbi on üliõpilasel võimalus suurendada oma oskuseid, kuid tudengil on ka suurem pühendumus ning väiksem puudumise määr (D'Abate *et al.* 2009). Läbi selle saab ettevõtte kindlustada endale tulevikuks potentsiaalsed töötajad, kuna praktikandid ei jää sellistesse ettevõtetesse, kus nad head kogemust ei saanud.

Mitmed allikad räägivad, et varajane praktikakogemus on üliõpilaste sujuvaks tööle saamiseks oluline. Üliõpilased õpivad tundma ettevõtet ja tulevase töökohustusi ja tööandjad õpivad tundma tulevase potentsiaalseid töötajaid ning see oleks justkui kasulik mõlemale poolele. Need, kellel pole sotsiaalseid tutvusi ning võtavad osa praktikast, parandavad oma tööellu mineku sujuvust just sotsiaalsete kontaktide näol. (Klein, Weiss 2011) Samuti on varem uuritud praktika ootusi

majandusarvestuse vallas ning on selgunud, et tööandjad leiavad, et praktikandid on potentsiaalsed tulevased töötajad. (Toffer 2020) Samuti leiab autor, et see on nii igas praktika valdkonnas – tööandjad võtavad endale praktikante, et kasvatada endale potentsiaalset tulevast tööjõudu. Seega on praktika tööellu integreerumisel olulise tähtsusega.

Mitmed üliõpilased jäävad peale praktika läbimist tööle, mis tähendab seda, et nad töötavad ülikooli õpingute kõrval. Kuigi on välja toodud mitmesuguseid positiivseid tähelepanekuid, nagu karjääri alustamine ning tööle saamise lihtsustamine, siis negatiivsetest kõrvalmõjudest oluliselt ei räägita. Näiteks kogevad need üliõpilased, kes käivad kooli kõrvalt tööl, rohkem stressi ning väsimust võrreldes nendega, kes tööl ei käinud (Chantrea *et al.* 2022). Kambodžas läbi viidud uurimus näitas, et õpilased teevad tööd, milles nad usuvad, et see töö aitab kaasa nende karjäärile. Ka selles uurimuses tuleb välja, et suurem osa vastanutest kinnitab, et nende akadeemiline suutlikkus ning tulemused ei suurene, kui nad teevad kooli kõrvalt tööd. Peamised kooli kõrvalt töötamise negatiivsed aspektid on, et üliõpilastel on vähe aega, neil hajub tähelepanu kergelt kõrvale ja juba eelnevalt välja toodud stress ning väsimus. (*Ibid.*)

Positiivseks näiteks praktikantide kohta võib veel välja tuua, et kui praktikant tegi tõesti oma tööd hästi, siis on teda ka hiljem ettevõttesse tagasi oodata. Tihtipeale jäävad praktikandid ka ettevõttesse peale praktikat tööle, aga kui sellist võimalust ei ole, siis on hea, kui on juhendaja või ettevõttest mõni inimene, kelle poole saab pöörduda, kui üliõpilane hakkab peale ülikooli lõppu tööd otsima. Ettevõtted soovivad endisi praktikante sama palju, kui praktikandid soovivad neile tööle minna. (Fedorko 2006, 168)

Woodard (2015, 12) toob välja, et töömaailm on aastatega palju muutunud. Kui varem oli nii, et tööandja keskendus esimestel aastatel töötajate koolitamisele, kuna töötajad jäid ühte ettevõttesse pikka aega, siis tänapäeval see enam nii ei ole. Nüüdisajal on oluline, et inimene oleks mingis kindlas nišis väga hea, kuna kõiges ei saa olla professionaal, on hea, et tänapäeval spetsialiseerutakse. Samuti on Woodard kirjutanud, et peamised tööalased treenimised toimuvad nüüd praktikakohtades praktikat tehes. (*Ibid.*, 12)

Tänapäeval on füüsilise praktika kõrval võimalik teha ka virtuaalset praktikat. Woodard toob välja, et tema meelest ei ole virtuaalne praktika nii efektiivne kui füüsiline. On olemas teatud töid, mida praktikant ei saagi virtuaalselt teha, kuid ta soovib, et kui on olemas võimalus virtuaalseks praktikaks, siis on virtuaalne praktika parem kui mitte midagi. (Woodard 2015, 53) Viimastel

aastatel on ka seoses Covid-19 viirusega aina enam tõusnud digiteadlikkus ning võimalus teha kaugtööd, seejuures läbida praktikaid virtuaalselt. Autor toob välja, et ka temal oli võimalus teha praktikat virtuaalselt, kuid eelistas käia kohapeal, kuna kohapealne juhendamine on vahetu ning samuti küsimustele vastuste saamine. Autor ei kujutaks ette sellist praktikat, kus suheldakse ainult virtuaalselt, kuigi tehniliselt on see võimalik. Nimelt kokkusaamised ning tutvumine on praktikal väga oluline, samuti aitab see kaasa sotsiaalsete oskuste arendamisele. Ühisüritused jäävad ka hiljem üliõpilasele positiivsete sündmustena mällu.

1.3. Üliõpilaste rahulolu praktikaprogrammidega

Inimesed õpivad tihti paremini läbi praktilise tegevuse. Kui testi jaoks õpitud materjal ning kursuselt saadud teadmised kipuvad kiiresti ununema, siis üldjuhul praktilised kogemused on elumuutvad ning inimestele jäävad need palju kergemini külge. (King, Sweitzer 2018, 5) Praktika võib olla „...sügav, laiapõhjaline ja elumuutev.“ (*Ibid.*, 5) Pinnapealseks õppimiseks kutsutakse seda, kui õpitakse tekste ning korratakse informatsiooni eksamiteks (Finkelstein *et al.* 2016). Praktilise kogemuse käigus õpitud teadmised aga aitavad reaalse elu probleeme lahendada ning jäävad üliõpilasega pikaks ajaks (King, Sweitzer 2018, 32).

Praktika käigus saab õppida avatust, paindlikkust ja tundlikkust mitmekesisusele, mida läheb vaja igas elu valdkonnas, sest uudsus ja uuega kaasas käimine on väga oluline. Näiteks saab areneda niimoodi mitmekülgsemalt, kui ainult vanadesse kogemustesse kinni jäädes. Läbi praktika saab areneda läbi teiste inimeste, mis on oluline kogemuslikul õppimisel. Samuti on praktika väga oluline iseenda paremini tundma õppimiseks. Läbi praktika toimub inimese kasv ning areng, karjääriks vajalike oskuste õppimine. Erinevad inimesed otsivad praktikalt erinevaid väljundeid – ühete jaoks on oluline akadeemiliste teadmiste sidumine tervikuks, teiste jaoks on olulised karjäärialased võimalused ning on selliseid inimesi, kes langevad nende kahe vahele. Samuti saab praktikalt järgnevat olulisi omadusi: läheneda asjadele loovalt, mõelda kriitiliselt ning näha probleeme erinevatest vaatepunktidest. (King, Sweitzer 2018, 33-34)

Üliõpilaste rahulolu praktikaprogrammidega on väga oluline. Nimelt otsustab üliõpilane kas jätkata tööd praktikakohas, kas tulla tulevikus tagasi ning missugust tagasisidet annab üliõpilane oma tuttavatele ja eakaaslastele ettevõtte kohta vastavalt sellele, kuidas ta ennast praktikakohas tundis. Rahulolu kohta praktikaprogrammide suhtes on tehtud mitmesuguseid uurimusi. USAs läbi

viidud uurimus näitas, et üliõpilase keskmise hinde, soo, õppimise ja rahulolu vahel ei olnud märkimisväärselt olulist seost, kuid mõneti keskmine hinne ja sugu mõjutasid praktika rahulolu (D'Abate *et al.*, 2009). Nimelt tütarlapsed, kellel oli keskmine hinne kõrgem, näitasid suuremat rahulolu praktikaprogrammide suhtes. Paindlik tööaeg, töökoha kaugus, tasustatud versus mittetasustatud praktika, tasu rahulolu ning hea asukoht ei mänginud märkimisväärselt olulist rolli praktikakoha rahulolu suhtes. Rahulolu positiivses suunas mõjutavateks teguriteks olid küll tööülesannete olulisus ning tagasiside vähesel määral. (*Ibid.*)

Indoneesias läbi viidud uurimistöö näitab, et mida rohkem tunneb üliõpilane rahulolu oma praktikakoha suhtes, seda tõenäolisem on see, et ta peale kooli lõpetamist sinna tööle läheb. Samuti, mida suurem on üliõpilase vastavus subjektiivsetele normidele (olenevalt sellest, kuidas indiviid tunneb, et ta käituma peaks), seda suurem on soov jätkata ka töötamist samas ettevõttes peale praktikat. (Putra, Purba 2020)

Varasemalt on läbi viidud uuringuid SEB ja ABB praktikaprogrammide parandamiseks. Probleeme on olnud SEB praktikaprogrammi juures liiga rutiinsete tööülesannetega, pika värbamisprotsessiga, tööülesannete vähesusega, ebaselgete ootustega praktikantidele ning igavate õppemeetoditega (Kiviking 2018). Positiivsete aspektidena on välja toodud töövarjutamise võimalust, pädevaid juhendajaid ning vahelduvust loengute ning tööülesannete näol. Tööpraktikaga jäid SEB panga tudengid üldiselt väga rahule. (*Ibid.*)

ABB uurimusest on välja toodud praktikaprogrammi miinuskohtadena, et mõned praktikandid tundsid, et juhendajal puudus soov juhendada või mentori poolt oli ebapiisav tugi. Samuti on praktikantidele eesmärkide sõnastamine enne praktikat oluline külg, et nad saaksid jälgida eesmärkide täitmist. Välja on toodud ka ühisürituste vajalikkus, et praktikandid saaksid õppida üksteiselt. Antud ettevõttes oli ka praktika alguse planeerimine probleemiks, kuna õiguste saamine võtab aega. Samuti on välja toodud pideva tagasiside olulisust praktikantidele, kuid see oli antud ettevõttes pigem korrapäratu. Enamus praktikante olid ettevõttega rahul, kuid mõni üksik ka ei olnud. Probleem seisnes selles, et praktikante võetakse vastu antud ettevõttes erinevalt. (Gross 2019) Seega on väga oluline, et praktikantidel oleks pigem hea kogemus ning et kõik praktikandid tunneksid, et antud kogemus oleks väärtuslik. ABBsse on jäänud tööle 2016-2018 pea iga aasta pooled praktikandid (*Ibid.*). Autor arvab, et see on väga hea näitaja, arvestades seda, et alati ei pruugi olla praktikale mitte jäämise põhjuseks praktika rahulolematuse, vaid üks põhjustest võib olla ka soov koolile keskenduda. Kui vaadelda aga SEBs käinud praktikante, siis neid jäi 2011-

2014 aastate lõikes samuti tööle pea pooled, kuid 2016 ning 2017 olid need numbrid langenud (Kiviking 2018).

Majandusarvestuse praktika hindamisel on välja tulnud üliõpilaste rahulolu praktikaprogrammidega. Välja on toodud kontaktide saamise võimalust praktikalt ja enesetäiendamise võimalust ning piisavat juhendajate panustatud aega. Näiteks toodi ka välja, et üliõpilane ei pruugi saada praktikakohalt motivatsiooni õpingute läbimiseks ning ei leita, et praktikakohal on võimalus palju raha teenida. Praktikandid ootavad praktikalt teadmisi ning et praktika tooks neile kasu. Antud uurimuses tuli näiteks välja, et üliõpilaste kogemus, mida nad said, ei vastanud nende ootustele, kuna üliõpilaste ootused olid suuremad. (Toffer 2020)

Pea iga uurimuse juures tuleb välja juhendaja olulisus. See näitab otsest seost juhendaja toe ja teadmiste vajalikkusest praktikakohtadel. Näiteks on välja toodud logistikasuuna praktika uurimisel, et pühendunud juhendajad on praktiliselt olulised (Koppel 2018). Samuti praktiliselt oli oluline kriteerium, et ülesanded oleksid erialased ning ettevõtte sisekliima oleks väga hea. Ka antud uurimusest selgus, et akadeemiliste teadmiste ning praktiliste oskuste vahel on erinevused. (*Ibid.*)

Tartu Ülikoolis tehtud uurimistöö majandusteaduskonna praktikantide põhjal selgus, et rahulolu jaoks on oluline juhendaja tugi ning õppimise tulemus. Taaskord tuleb välja juhendaja olulisus, kuna ettevõtte on praktikandile uus ning tööülesanded samuti, siis on oluline, et üliõpilane saaks oma ülesannetest aru, et tekiks rahulolu. Samuti selgus juhendaja tagasiside olulisus, et tagasiside regulaarsus ja konstruktiivsus aitab üliõpilast rahulolu poole. (Rammul 2021) Bakalaureusetöö autor on nõus, kuna tagasiside aitab üliõpilasel areneda ja aru saada, kus on tema arenemise kohad ning mida ta selleks tegema peaks, et areneda. Autor toob ka välja, et tagasiside puudumisel võib üliõpilane hoopis kahelda iseendas ning see võib anda ruumi ärevuse tekkimisele, kuna üliõpilane ei tea, kas ta teeb tööülesandeid õigesti ning kas ta on produktiivne, kuid eesmärkide kaardistamine ning sõbralik juhendaja või mentor aitab teha praktikakogemust väärtuslikumaks.

Järgnevas osas toob bakalaureuse töö autor välja valimi, uurimismetoodika ja intervjuude käigu. Ometi toob autor välja, et antud uurimistöö on tehtud kvalitatiivsel uurimismeetodil, et käsitleda põhjalikult kogemusi erinevates praktikat pakkuvates ettevõtetes ning antud valimi põhjal ei saa laiapõhjalisi üldistusi teha, vaid pigem on antud töö mõeldud uurimaks praktikakogemusi süvitsi.

2. METOODIKA

Bakalaureusetöö metoodika peatükis toob autor välja Luminori, SEB ja ABB ettevõtete olemuse ning praktikaprogrammid. Samuti käsitleb autor lähemalt intervjuu ülesehitust, valimit ning uurimismetoodikat.

2.1. Ülevaade ettevõtetest ja praktikaprogrammidest

Luminor on Põhjamaade pank (Meist 2022), filiaalidega Lätis ning Leedus (Luminori Leedu..., 2022). Luminoril on umbes 2300 töötajat ning 870 000 klienti (Meist 2022). Blackstone omab Luminorist 60% enamusosalust (Juhtimine 2022). Luminori tegevjuht on Peter Bosek (Luminor sai..., 2021). Luminori fookuses on ettevõtted ja eraisikud. Luminor võtab enda alla 16,9% laenude turuosa ning 14,9% hoiuste turuosa (seisuga märts 2021). Luminori 3 põhiväärtust on: uudishimu, koostöö ning sihikindlus. (Meist 2022) Luminori jaoks on oluline jätkusuutlikkus ning roheline mõtteviis. Näiteks võib tuua jätkusuutlikesse ettevõtetesse investeerimise. Luminor pakub erinevaid tooteid ja teenuseid: maksekaarte, laene ja liisinguid, investeerimist, säästmist, pensioniks kogumist, maksete tegemist, maksete automatiseerimist. (Luminor 2022) Luminori jaoks on oluline kestev majandus, nad toetavad seda koolituste ja inimeste teadlikkuse suurendamise abil, toetavad haridust ning olulisi algatusi. Oluliseks osaks on Luminoris kaasamine ja läbipaistvus – suhtlevad sidusrühmadega ja koostavad küsimustikke rahulolu mõõtmiseks. (Ettevõtte sotsiaalne... 2022)

2021 aastal ning varasemalt on suviti Luminoris läbi viidud Luminor Jungle praktikaprogrammi (Luminor jungle 2022). Antud bakalaureusetöös keskendub autor 2021 aasta suvisele praktikaprogrammile, kuna see on tudengitel kõige värskem Luminori praktikakogemus. Luminor on ennast esitlenud üliõpilastele kui praktikaprogrammi, kus ei pea dokumente skaneerima ja kohvi tegema, vaid kus saab tõelistest projektidest osa võtta ja ennast proovile panna (*Ibid.*). Kõikidele osalejatele pakutakse 700 eurot brutopalka, toetavat tiimi ning juhendajat, erinevaid võimalusi kasvuks. (*Ibid.*)

SEB on „Põhjamaade finantsteenuste grupp“. SEB alustas tegevust 1856. aastal. SEB tegutseb Balti riikides, Soomes, Rootsis, Taanis, Norras ja Saksamaal. (Organisatsioonist SEB 2022) SEB põhiväärtused on kliendikesksus, pühendumus, koostöö ning lihtsus. SEBs on kokku 750 000 era- ja äriklienti ning töötajaid 1017. SEB on ka pälvinud vastutustundliku ettevõtluse kuldmärgise. (SEB 2022) SEB visioon on „pakkuda klientidele maailmatasemel teenust“ (Organisatsioonist SEB 2022). SEB pakub laene ja kindlustust, kogumist ja investeerimist, makseid, kaarte, arvelduspakette (SEB 2022).

SEB pakub Youth LAB praktikaprogrammi, mis on suvine praktikaprogramm. Youth LAB on tasustatud. SEB pakub rahvusvahelist töökogemust, personaalset mentorit, projekte ning innovatsiooniprogrammi. (Youth LAB 2022) Lisaks pakub SEB praktikaprogrammi juures arendavaid loenguid, näiteks investeerimisteemalisi või karjääriteemalisi. 2021 aastal kandideeris SEB praktikaprogrammi 559 kandidaati. 45%le praktikale jäänutele pakuti SEBs edasi töötamise võimalust. Kusjuures SEBd soovitati 83% juhul praktikantidest. (SEB Youth LAB... 2021)

ABB on juhtiv ülemaailmne tehnoloogiaettevõtte, mis tegutseb automaatika ja energeetika valdkonnas (ABB Eestis 2022; Meist 2022). ABB on tegutsenud rohkem, kui 130 aastat. Eestis loodi ABB 1991 aastal. Ettevõttel on 105 000 töötajat ning tegutseb rohkemas kui 100 riigis. (Meist 2022) ABB tegeleb Eestis peamiselt tootmise ja müügiga; toodetakse generaatoreid, elektrikilpe, taastuvenergiaseadmeid ja palju muud (Tegevusvaldkonnad 2022). ABBd on tunnustatud mitmel korral Eesti välisinvestori tiitliga ning 2008. aastal aasta ettevõtte tiitliga EASi (Ettevõtluse Arendamise Sihtasutus) poolt (ABB Eestis 2022).

ABB pakub praktikakohti erinevatele positsioonidele (More than... 2022). Kaetud on kõik ABB osakonnad (Internships 2022). Praktika käigus saab osa võtta mitmetest projektidest. ABB praktika on tasustatud ning saab valida töötamist osalise koormusega või täiskoormusega. (More than... 2022) Praktikaperioodi pikkus on minimaalselt 3 kuud (*Ibid.*), kuid võib kesta ka 6 kuud (Internships 2022).

2.2. Uurimismetoodika, intervjuude ülesehitus ja valim

Uurimismetoodikana oli autoril valida kvalitatiivse ja kvantitatiivse uurimismeetodi vahel. Kvantitatiivne uurimus keskendub peamiselt numbritele ja seoste leidmisele (Silverman 2014, 26).

Näiteks kuidas mõjutab üks tegur teist tegurit (kui üliõpilane õpib iga päev 30 minutit kauem, siis kas ja kui palju tema õppetulemus tõuseb). Kvalitatiivne uurimus pigem kirjeldab inimeste tegelikke situatsioone ning tõlgendab inimeste arusaamu (*Ibid.*, 26). Kvantitatiivne uurimus on rohkem fikseeritud, aga kvalitatiivne rohkem paindlik ehk intervjuud on võimalik muuta. Kvalitatiivne uurimus nõuab väiksemat intervjuueeritavate hulka, kui seda nõuaks kvantitatiivne uurimus. Kvantitatiivne uurimus otsib selgitusi ja korrelatsioone. Tihti kasutatakse kvalitatiivse meetodi puhul juhtumiuuringut. Kvantitatiivse uuringu puhul kasutatakse kas sisuanalüüsi, sotsiaalset uuringut, ametlikku statistikat, struktureeritud vaatlust või katset. (*Ibid.*, 26-36) Uurimismetoodikana kasutab antud uurimistöö autor kvalitatiivset uurimismeetodit. Nimelt annab poolstruktureeritud intervjuu kõige paremini just individuaalsest aspektist laia ülevaate erinevate programmide kogemustest üliõpilaste hulgas, rahulolust ning mis võiks olla teisiti.

Kõigepealt on oluline teada, et milliseid andmeid on vaja koguda. Andmete kogumine oleneb uurimisküsimustest ning saadaolevatest allikatest. Muidugi saab ka uurimust kohandada seda läbi viies. (Tracy 2020, 76) Bakalaureusetöö autor valis välja uurimisteema ja uurimisküsimused, vastavalt uurimisküsimustele kajastas uurimistöös kirjanduslikest allikatest saadud informatsiooni ning intervjuuküsimused valiti samuti vastavalt teooria osale. Valimit saab moodustada mitmel moel (*Ibid.*, 82). Oluline on valimi eesmärgipärasus, et valim valitakse vastavalt uurimisküsimustele ja eesmärkidele. Valimi valimise moodused on juhuvalim, esinduslik valim, mugavusvalim, lumepalli meetod ja mitmed teised. Juhuvalemisse on võimalik kõikidel intervjuueeritavatel sattuda võrdsetel võimalustel. Esinduslik valim valitakse nende inimeste järgi, kes kõige täpsemalt esindavad uuritava rühma omadusi. Mugavusvalim on inimesed, keda on lihtne ja kiire uurimusse kaasata. Nii näiteks käsitlevad mitmed uurimused ülikooliõpilasi. Lumepalliefekti kasutatakse raskesti kättesaadava valimi puhul. Uuringu läbiviijad valivad antud meetodi puhul mõned osalejad, kes sobivad uurimiskriteeriumitega kokku ning nendel palutakse soovitada oma tuttavaid, sõpru ja kolleege, kes sobiksid antud valimisse (*Ibid.*, 82-84) Bakalaureusetöö autor kasutas intervjuueeritavate valikul lumepallimeetodit, kuna autor teadis üksikuid praktiliselt käinud üliõpilasi ja tutvuste kaudu oli kõige lihtsam leida valimisse sobivaid inimesi.

Intervjuud viidi läbi 4 ettevõtte x, 4 ettevõtte y ning 6 ettevõtte z praktikandiga, kokku 13 praktikanti, kuna ühel praktikandil oli praktikakogemus nii ettevõttes x kui ka ettevõttes y. Antud valim valiti läbi ühiste kogemuste, kas kellega autor ise koos praktiliselt käis või siis läbi tuttavate leiti sobivad praktikandid. Ettevõtted, mille praktikakogemusi käsitletakse on Luminor, SEB ning

ABB, kuid anonüümsuse tagamiseks on nad tähistatud tähtedega ning on kajastatud täiesti suvalises järjekorras. Samuti on intervjuueeritavate anonüümsus tagatud ning intervjuueeritavad tähistatakse numbritega. Intervjuueeritavad on tähistatud I1, I2, I3..., mis tähistab valdavalt Intervjuueeritav 1, Intervjuueeritav 2, Intervjuueeritav 3..., kokku on 13 intervjuueeritavat.

Antud praktikantidega viidi läbi intervjuud seoses etteantud intervjuuküsimustega. Küsimused valiti vastavalt bakalaureusetöös käsitletud teemadele teaduskirjanduses. Nimelt käsitletakse üleüldist informatsiooni praktika kestuse ja aja kohta; samuti praktika kohustuslikkust ning seotust ülikooli õpingutega; praktika olulisust töö leidmisel; praktika rahulolu; parendusettepanekuid ning erinevaid praktika dimensioone (tööülesanded, juhendamine, motiveeritus, tasustamine jne). Samuti käsitletakse väsimuse ning stressi olukordi seoses praktilisel käimisega või töötamisega kooli kõrvalt, kuna mitmed praktikandid jäid peale praktikat ettevõttesse tööle.

Oluline on hinnata erinevaid aspekte praktika juures, milline on üliõpilaste rahuolu praktikaga ning mis mõjutavad praktika juures üliõpilast. Antud bakalaureusetöö on omataoline, kuna erinevaid praktikakogemusi käsitletakse ühtede tuntumate ja suuremate ettevõtetega Eestis, seda küll anonüümses võtmes. Intervjuud praktikantidega viidi läbi 22. veebruar kuni 24. märts 2022. Intervjuuküsimused on leitavad Lisast 1. ja Lisast 2. Lisa 1. käsitleb eestikeelseid intervjuu küsimusi ja Lisa 2. ingliskeelseid. Intervjuud viidi läbi kas eestikeelsed või ingliskeelsed, kuna käsitletavad ettevõtted on rahvusvahelised. Intervjuud lindistati ülesse Zoomi keskkonnas, kuid hiljem need transkribeeriti andmete koondamiseks. Intervjuud tõlgiti ümber eesti keelde antud bakalaureuse töö raames. Autor õppis antud uurimistöo raames läbi viima poolstruktureeritud intervjuud, sealhulgas aru saama, et kui mõni küsimuse vastus kippus intervjuu raames korduma, siis järgmisel korral juba küsimusi veidikene erinevalt suunama ning jälgima, et intervjuueeritavad jääksid antud teema raamidesse ning millises järjekorras oleks kõige õigem intervjuuküsimusi esitada, et kogu intervjuu ülesehitus oleks loogiline.

Bakalaureusetöö autor kasutab intervjuude analüüsimisel *cross-case* analüüsi. *Cross-case* analüüs tähendab gruppide vahelist analüüsi (Strang 2015, 319). *Cross-case* analüüs käib 3 sammu kaudu: kõigepealt leitakse ühe juhtumi kohta terviklik kirjeldus, siis uuritakse iga juhtumit eraldi ning lõpuks leitakse sarnased mustrid ja märksõnad kõikide juhtumite puhul (Strauss 1987 viidatud Strang 2015, 323). Lisa 3. kajastab *cross-case* analüüsis saadud tulemusi, mille põhjal toob töö autor välja uuringu tulemused ja järeldused.

2.3. Uuringu läbiviimine ja limitatsioonid

Lähtuvalt koroonaviiruse tõttu said intervjuud läbi viidud virtuaalselt. Intervjuud said ülesse salvestatud nii Zoomi keskkonnas kui ka helisalvestusega. Intervjuude tehnilise poole pealt nõrkadeks külgedeks olid tehnilised viperused ja katkestused, mille tõttu mõni intervjuu veidikene pikemaks venis, kui sellega alguses arvestatud sai. Samuti mõne intervjuu puhul kannatas helikvaliteet, kuna alati ei pruugi intervjuu läbiviija ja intervjueeritavad selgelt rääkida ning samuti oli tehnikast tulenevaid defekte hääle puhul salvestuste lindistamisel. Autor tegi siiski kindlaks kajastada uurimistöös ainult sellist informatsiooni, mis oli selgelt eristatav ja arusaadav. Piirangutena võib välja tuua valimi väikesemahulisust, et välja tuua kindlat üldistavat järeldust kõikides antud programmides käinud üliõpilaste kohta. Ometi käsitleb autor praktikantide kõige domineerivamaid seisukohti ning toob ka näiteid üksikutest eranditest, et uurimistööd rikastada. Kuna autor kogus väga palju erinevaid intervjuude vastuseid, siis jätab autor lõputööst välja mõne küsimuse vastused ja kajastab ainult kõige olulisemaid teemasid, mis haakuvad enim uurimisteema, uurimisküsimuste ning teaduskirjanduses käsitletuga.

3. UURINGU TULEMUSED JA JÄRELDUSED

Uuringu tulemuste peatükis toob autor välja poolstruktureeritud kvalitatiivsete intervjuude tulemused. Käsitlust leiavad väga erinevad aspektid praktikakogemuste juures.

3.1. Uuringu tulemused

3.1.1. Intervjueeritavate kirjeldus

Poolstruktureeritud intervjuud viidi läbi 13 üliõpilasega. Nendest 10 tütarlast ning 3 noormeest. Intervjueeritavatest käis praktikal ettevõttes x 4 üliõpilast, ettevõttes y 4 üliõpilast ning ettevõttes z 6 üliõpilast. Üks tudeng käis praktikal nii ettevõttes x kui ka ettevõttes y. 13st praktikandist käisid praktikal Eestis 12 praktikanti ning 1 nendest Leedus. 10 nendest on bakalaureuse kolmanda kursuse tudengid ning 2 nendest bakalaureuse teise aasta tudengid. Üks intervjueeritavatest teeb magistrikraadi. Valdavalt on intervjueeritavad ärimise või majandustudengid, kuid samuti on õigustudeng, rahvusvaheliste suhete tudeng ning rahvusvahelise sotsiaalse avaliku poliitika tudeng.

Üliõpilastest 3 õpib välismaal, kuid neist 2 tegid oma praktika Eestis. Õpitakse nii Inglismaal, Leedus kui ka Eestis. Intervjueeritavad on vanuses 20 kuni 25. Kõige rohkem on intervjueeritavate hulgas 22-aastaseid (6 tudengit). Intervjueeritavatest 9 töötavad kas osalise või täiskoormusega ülikooli kõrvalt. Kusjuures neist 3 töötab täiskohaga, 2 nendest töötab poole kohaga ning ülejäänute täpne koormus pole selge. Autor ei keskendunud sellele, et mis koormusega intervjueeritavad töötavad, vaid pigem, kas nad üldse käivad kooli kõvalt tööl.

Intervjueeritavad I1, I2, I3 käisid ettevõttes x praktikal, intervjueeritavad I4, I5, I6 käisid ettevõttes y praktikal, intervjueeritav I7 nii ettevõttes x kui ka y ning I8, I9, I10, I11, I12, I13 käisid ettevõttes z praktikal.

Samuti tuleks ära märkida, et intervjuude käigus selgus, et ettevõtte x üks osa eraldus peale praktikal käimist, kuid kui praktikandid praktikal käisid, siis nad siiski teadsid, et käivad ettevõttes x praktikal. Seetõttu käsitleb autor siiski ka neid praktikante ettevõtte x osana. Samuti on kõikide ettevõtete nimi intervjuueeritavate tsitaatides ära muudetud, et need oleksid anonüümsed. Oluline on ka välja tuua, et praktikad olid veidikene erinevad võrreldes varasemate aastatega, kui koroonaviirust ei olnud. Seetõttu võivad praktikandid küll välja tuua kokkusaamiste vähesust, aga seda protsenti ei oleks saanud viiruse tõttu suurendada.

Praktikale mindi väga erinevatel aegadel. Intervjuust osa võtnud üliõpilased käisid praktikal 2019., 2020. ning 2021. aastatel. Praktikale mindi nii sügisel, suvel, kevadel kui ka talvel. Praktika kestus oli samuti väga erinev – nii 2 kuuline praktika, 3 kuuline praktika, 4 kuud, 4,5 kuud, 7 kuud, 9 kuud, peaaegu 2 aastat. Nii mitmedki praktikandid jäid peale praktikat veel ülikooli kõrvalt ettevõttesse edasi tööle.

3.1.2. Üliõpilaste kogemused ja hinnangud seoses praktikaprogrammidega

Põhjused, miks praktikale mindi, olid mitmesugused. Põhjusteks oli soov saada erialane kogemus, samuti raha teenida ning aega kasulikult ära kasutada, CVd ülesse ehitada, soov tööle minna ning samuti oli ka oluliseks kriteeriumiks see, et osadel praktikantidel oli ülikoolis kohustuslik läbida praktika. Praktikantidest üheksal üliõpilasel oli praktika ülikoolis kohustuslik, kuid kõik üliõpilased ei kaitsnud praktikaaruannet ettevõtete näol, mis lõputöös on käsitletud, kuna mõnel üliõpilasel oli ülikooli erialast erinev praktikavaldkond ning samuti üks üliõpilane läks praktikaettevõttesse enne ülikooli minekut ja leidis läbi praktika endale sobiva eriala.

„Tegelikult ma sattusin ettevõttesse praktikale üldse enne, kui ma tulin seda eriala õppima. Ma sattusin sinna läbi ühe oma tuttava, kes teadis, et mind see valdkond huvitab. /.../ see andiski mulle selle indikatsiooni, et mida ma tahan õppima minna/.../.“ (I1)

Mitmedki praktikandid valisid endale ettevõtte kas valdkonna järgi, kus ettevõtte tegutses või siis osakonna järgi. Samuti otsiti ettevõtteid, kuhu ka hiljem tööle jääda. Osad praktikandid juba teadsid, kuhu nad soovivad praktikale minna. Näiteks oli ühel üliõpilasel varem olnud oma firma ning ta juba teadis täpselt, mis on tema kirg ning mida tema soovib tööalaselt teha. Ka mitmetel teistel praktikantidel oli juba varasemalt töökogemus olemas mõnes teises ettevõttes sarnases valdkonnas praktikal olles.

„Nad väljendasid, et seal on võimalus, et jääda. See oli see, mida ma ise otsisin.“ (110)

Praktika sisu algas sisseelamisega ja juhendamisega, tööülesannete selgitamisega ja õppimisega. Kui tööülesanded olid selged, said praktikandid ise täita ülesandeid, vajadusel abi küsides. Samuti said ka mitmed praktikandid osa võtta ühisüritustest teiste praktikantidega. Praktikakohtades on olemas ka mitmesuguseid koolitusvõimalusi. Osad praktikandid said ka osaleda ühisprojektides ja tiimiüritustes.

„/.../ kus siis on sisseelamine, on juhendaja, kes siis aitab sul kõik ülesanded selgeks saada, teha. Siis sa tegelikult nagu hakkadki vaikselt tööd tegema. /.../ Et üldiselt kõik meie koolitusvõimalused on ka praktikantidele avatud, et võib olla selle praktikaprogrammi kõige suurem osa on päris töökogemuse saamine ja loomulikult siis vastavalt praktikajuhenditele vaadatakse teised eesmärgid ka üle ja vastavalt sellele siis planeeritakse see kogu praktikakava.“ (11)

Üldiselt olid töömeetodid, programmid ja tööülesanded lihtsad või siis arusaadavad, kuna juhendajad õpetasid praktikantidele tööülesanded selgeks ning olid olemas juhendid, kuid oli ka juhtumeid, kus praktika alguses oli raske. Samuti vaadati üle praktikantide oskused, et näha, milliseid ülesandeid neile anda.

„Ma ütleks, et alguses tundus megaraske. Aga siis kui mingi kuu või kaks, pigem kaks, ma olin ära olnud, siis nagu need ülesanded, mida ma sain, olid väga lihtsad, sellepärast, et ma olin juba harjunud nende programmidega ja kuidas mingit asja kasutada.“ (16)

Enamustel praktikantidel oli olemas juhendaja või mentor. Ühel praktikandil oli teine praktikant, kes õpetas teda. Samuti, kui juhendaja puudus, siis oli vähemalt ülemus ja tiimiliikmed õpetasid. Praktikantidele panustati ka juhendaja poolt piisavalt aega. Mõni üksik praktikant tõi välja kindla juhendaja puudumist ning toe vähesust. Üldiselt said üliõpilased küsida küsimusi ja neid aidati. Mõnel juhul aitas juhendaja, mõnel juhul terve tiim.

„Mind treenis üks teine praktikant. /.../ Mul oli terve ülejäänud tiim, ma sain nende käest küsida, kui mul midagi oli vaja. Mul ei olnud sellist ühte inimest, kes oleks nagu minu praktikajuhendaja kindlasti.“ (13)

Autor küsis, et kas varasem töökogemus praktikantidel tuli kasuks praktikakohas või mitte. Varasematest töökogemustest enne praktikat saadi peamiselt julgust ja suhtlemisoskust, erinevates olukordades käitumise oskust. Samuti pikka aega töötamise oskus ning kohusetundlikkus on tulnud varasemast töökogemusest. Praktikandid tõid välja, et varasem töökogemus erines siiski väga suuresti sellest, mida nendel praktikal teha tuli. Ka toodi välja varasemast töökogemusest, et kui üliõpilane on mõnes ettevõttes kaua aega töötanud ning ettevõttes kasvanud, siis on näha praktikandi arengupotentsiaali tema CVs.

„Jah, ma ütleks küll, et siuke klienditeeninduskogemus, nagu rääkida nii öelda võõraste inimestega, on ikkagi klienditeenindusest tulnud.“ (I2)

Praktikakogemus tuli kasuks ka peale praktikat uue töö otsimisel. Tihtipeale on CVst näha, et kui kaua ning millises ettevõttes praktikant töötanud on. Samuti andis praktikakogemus uusi teadmisi ja projektide ampluaad, mida ettevõtted tööturul otsivad. Autor küsis intervjuueeritavatelt, et kas nad said midagi ka uude töökohta kasulikku kaasa võtta praktikakohast.

„Ma ütleks, et ma sain nii öelda punkti oma CV-sse, et mul on olnud päris pikk selline kogemus rahvusvahelises ettevõttes.“ (I2)

Enamikele praktikantidele pakuti võimalust minna peale praktikat tööle või siis jätkata praktikandina ettevõttes. Ühel juhul oli nii, et praktikant ise kandideeris vabanenud ametikohale, kuid alati ei olnud ettevõttes vaba kohta, et praktikant oleks tööle saanud jääda. Mitmedki praktikandid leidsid endale töö ka mõnes teises ettevõttes. Samuti oli praktikante, kes otsustas koolile keskenduda ja mitte tööle minna.

„/.../ mul pikendati seda lepingut aasta lõpuni. Aga siis oktoobri keskel läks üks töötaja ära, siis avanes nagu võimalus ja kandideerisin ja sain sinna.“ (I4)

Praktika tasustatuse küsimusele vastasid kõikide ettevõtete praktikandid jaatavalt, et nende ettevõttes maksti praktikantidele palka. Autor uuris, kui oluline on praktika juures see, et praktika oleks tasustatud. Üldiselt soovivad praktikandid praktika eest raha saada, sest neil on vaja ära elada. Samuti toodi välja, et palk motiveerib töötama ning tänapäeval on väga ebaviisakas praktikantidele mitte raha maksta.

„/.../ minu jaoks oli päris oluline, et see praktika oleks tasustatud. Oleks ära elanud ka nii, et kuu aega see ei oleks tasustatud, et sul on sisseelamisperiod ja siis on näiteks tasustatud.“ (I2)

„Ma oleks selles mõttes ikkagi nõus olnud mõnes mõttes ka ilma või siis ilma rahata. Lihtsalt kogemuse pärast.“ (I4)

Intervjueeritavad käisid kas kohapeal praktikat sooritamas või said seda teha läbi veebi. See olenes ka ettevõtte reeglitest ja ametikoha positsioonist, aga tihti sai ka praktikant ise valida, kas ta soovib praktikat läbida veebis või tööl kohapeal. Nimelt tulid ettevõtted väga palju tudengitele vastu, kui neil hakkas ülikool ning tudengid said kasutada hübriidi võimalust.

„Mina käisin koha peal. Nüüd töötades ma olen näinud ka seda virtuaalset poolt. Ma ei kujutaks ette, nii raske.“ (I1)

Üliõpilaste arvamused virtuaalse või kohapeal käimise eelistustest olid väga erinevad. Tudengid eelistavad kohapeal käimist, kuna seal on otsene suhtlus teiste kolleegidega ning õpetamine. Samuti meeldib tudengitele uusi kontakte luua. Virtuaalset eelistatakse peamiselt seetõttu, et kooli kõrvalt on nii lihtsam töötada. Tudengid eelistavad praktika juures kõige rohkem kohapeal käimist ning hübriidi, kus õpilasel on ise võimalus vabalt valida, kus ta tööd teeb.

„Mina ütleks, et nüüd ma olen ära harjunud, et tegelikult saab virtuaalselt kõik väga hästi tehtud. /.../ Ehk siis ma pigem väärtustasin seda, et ma alustan onlines pool tundi varem tööd ja lõpetan varem, kui see, et ma sõidan bussiga sinna ja alustan hiljem tööd.“ (I2)

3.1.3. Üliõpilaste ootused, rahulolu ja ettepanekud seoses praktikaprogrammidega

Üliõpilaste ootused praktikakohtadelt oli saada aru ametikoha sisust ja kas eriala, mille nad valisid, ka sobib neile. Oodati ka väljakutseid, et oleks õppida midagi uut. Samuti, et kinnistada ja kasutada teadmisi, mis koolis õpitud ning saada uusi tutvuseid. Oluline oli ka raha teenimise võimalus, töökogemuse saamine ning töö leidmine. Ühel juhul ei olnud üliõpilasel mingeid ootusi, kuid tunnistas seda, et ta eeldas, et saab valdkonna kohta rohkem teada.

„/.../ minu peamine ootus tegelikult oligi see, et saada aru, mida see töö endast igapäevaselt päriselt ette kujutab.“ (I1)

„Ma tegelt ootasin, et ma saaksin rohkem väljakutseid, et ma saaksin rohkem erinevaid asju proovida.“ (I3)

Autor uuris, kas üliõpilaste ootused said täidetud. Üliõpilaste ootused said kas täidetud, mitte täidetud või osaliselt täidetud. Näiteks osad üliõpilased, kes soovisid töökohta, said selle, aga teised jällegi ei saanud. Samuti said üliõpilased aru, kas neile selline töö sobiks – ühtedele sobis ja teistele ei sobinud. Üliõpilased tõid ka välja, et nad oleksid soovinud meeldejäävamat kogemust ja rohkem väljakutseid ehk erinevaid tööülesandeid proovida.

„See ootus saigi täidetud, kui ma sain aru, et see on see töö, mida ma viitsiks ja tahaks teha igapäeva tööna /.../.“ (I1)

„Ma ei oodanud, et mind võetaksegi sinna, et jäädagi selle täpselt sama asja peale 9-ks kuuks või edaspidigi nagu istuma. /.../ Ei täitunud jah.“ (I3)

Enamus üliõpilasi jäi praktikaga rahule. Nad jäid kas üldiselt rahule või väga rahule. Ainult mõned üksikud ei jäänud. Praktikantidele meeldis see, et neid võeti vastu, kui tiimi liikmeid ja töötajaid ning kõik lisandväärtused olid ka praktikantide jaoks olemas, nagu töötajatelgi. Praktikantidele meeldis samuti, et töötajad olid vastutulelikud ning seletasid vajadusel mitu korda tööülesandeid. Mõnele praktikandile ei meeldinud rutiin, mida ettevõtte x ühes osakonnas said praktikandid tunda, kuna praktikandid ootasid väljakutsuvamaid ülesandeid ja pidevat õppimist. Samuti toodi välja, et rahulolematust põhjustas see, et alati ei oldud valmis praktikandi vastu võtmiseks ning ei oldud läbi mõeldud ülesandeid, et mida praktikant tegema hakkab.

„Üldjuhul küll, ma arvan, et praktikatega on alguses alati see, et kui ettevõttel ei ole mingit kindlat kava või plaani välja mõeldud, et mida selle praktikandiga teha, siis alguses võib praktikant ennast suht eksinuna tunda. Eriti ma arvan, et kodukontoris tegemine muudab seda asja veel hullemaks.“ (I8)

Üldiselt soovitaksid praktikandid ettevõtet kui potentsiaalset praktikakohta ka teistele praktikantidele. Üks praktikant eriti ei soovitaks, teine vastas, et pooleldi soovitab ja pooleldi mitte ning kolmas ei osanud öelda ettevõtte kohta, aga tõi siiski välja, et samale positsioonile mitte. Kõik ülejäänud üliõpilased soovitaksid.

„Ma olen aru saanud, et mul oli üks kõige positiivsematest kogemustest. /.../ Ma ei oskagi vastata, pooleldi pooleldi.“ (I13)

Üliõpilased tõid välja, et praktika juures võiks olla paremini see, et rohkem võiks olla ühisüritusi teiste praktikantidega; kindel praktika struktuur ja läbimõeldus enne praktika läbiviimist, et oleks kindel, mida praktikandid praktika vältel tegema hakkavad; ülesannete konkreetsus, mitmekülgsemad ülesanded; piisaval hulgal ülesandeid, sest mõnedel praktikantidel kippus ülesandeid väheseks jääma, ja juhendaja olemasolu, kuna sooviti kindlat juhendajat endale kõrvale.

„Et ongi erinevad üritused praktikantidele suunatud, selle kommuuni tekitamine, et seda võib olla.“ (I1)

„Ma ütleksin, et võib olla natukese kindlamad tööülesanded või kuidagi kindlam struktuur. Puhtalt selle peale loota, et küsi, kui ei ole, et ma ei ütleks, et see ka kõige parem on.“ (I4)

3.1.4. Praktikal käimise ja õppimise koosmõju üliõpilasele

Praktikandid olid töötamise osas väga erineval meelel. Mitmed üliõpilased töötavad, kuna neile meeldib olla aktiivne ja teha mitut asja korraga. Üliõpilased töötavad ka seetõttu, et olla vanematest sõltumatud. Mitu praktikanti käisid praktika ajal ka teises ettevõttes tööl. Peamiseks põhjuseks on nendel praktikantidel, kes ei tööta, et õppekava on üsna tihe ja pole aega või siis, et neil olid vahepeal teised plaanid, näiteks vahetusüliõpilaseks minemine.

„Mul on terve elu meeldinud olla väga aktiivne. Ma olen efektiivsem, kui ma teen palju erinevaid asju korraga.“ (I1)

„Ma tahan olla rohkem iseseisev oma vanematest. Nüüd on aeg, et mul ei oleks kõrvaltööd, nagu mul oli varem /.../.“ (I10)

Üliõpilased, kes töötavad täiskohaga õpingute kõrvalt, ütlesid, et nad tunnevad veidikene stressi. Mitmed tudengid, kes jäid peale praktikat tööle osalise koormusega, tunnevad, et saavad kooliasjad ilusti tehtud ning töötamine nende stressitaset ei mõjuta. Samuti on töökohad praktikantidele ülikooli osas väga vastutulelikud.

„Ma ei tea, mul ei olnud stressi, ma tegin täiesti rahulikult oma asju. /.../ Ma võisin iga päev vabaks võtta, kui mul vaja oli.“ (I2)

„/.../ ma olen ikkagi täiskohaga terve aja töötanud. Selle tõttu mul on ikka nagu täiesti täis kogu mu ajagraafik kogu aeg olnud. Loomulikult selles mõttes stressi tase on olnud kõrge.“ (I3)

Mitmed praktikandid ei osanud välja tuua, kuidas mõjutab õppimine ja töötamine üheskoos keskmist hinnet, kuna nad on mitmeid aastaid juba õppinud ja töötanud samal ajal ning neil ei ole võrdlusmomenti. Üsna mitut tudengit motiveeris praktika rohkem õppima ning samuti aitas ka praktika akadeemilistest teadmistest aru saada ja tõstis keskmist hinnet. Ühel juhul samuti juhtus nii, et tudeng ei läbinud ühte ainet mitmelt töökohal töötamise tõttu ning pidi seda uuesti võtma.

„Esimesel semestril koos praktikaga, siis seal oli üks aine, millele ma ei suutnud anda piisavalt tähelepanu, kuna mul oli praktika ning osalise koormusega töö, siis ma ei saanud sellest läbi.“ (I10)

Praktika motiveerib õppima, kuna diplom aitab üliõpilastel tööturul edasi liikuda. Samuti väga motiveeritud koolikaaslased motiveerivad üliõpilasi õppima. Osadel tudengitel ei motiveerinud praktilal käimine õppima, kuna akadeemilised teadmised erinesid suuresti praktilal läbitud ülesannetest. Samuti tõi üks tudeng välja, et tema oleks soovinud hoopiski ettevõttesse tööle jääda, kuna tal on ülikoolis väga suur õpimaht ning töötamine oli lihtsam.

„Motiveeriski see, et kui paber on käes, siis mul on ka praktika kogemused, siis ma saan midagi muud, veel midagi erilisemat võib olla oma tulevikus teha.“ (I2)

Järgmisena keskendus autor akadeemiliste teadmiste vajalikkusele, et kas akadeemilised teadmised aitasid üliõpilastel tööülesandeid lahendada. Üldiselt esimese kursuse tudengitel oli raskem seostada akadeemilisi teadmisi tööülesannetega kui teise või vanema kursuse tudengitel. Mõned ütlesid, et akadeemilisi teadmisi vaja ei läinud, kuna tööülesanded olid erinevad või osakond oli erinev sellest, mida nad koolis õppisid. Need, kellel oli erialaga sarnane praktikavaldkond, jällegi leidsid, et akadeemilised teadmised olid tööülesannete puhul vajalikud. Üks praktikant tõi ka välja, et tööülesanded olid nii lihtsad, et ta oleks saanud ka gümnaasiumi ajal samasugust tööd teha ning akadeemilisi teadmisi vaja ei läinud. Ka tõi mõned praktikandid välja, et praktika aitas hoopis õppimisele paremini kaasa.

„Ma tõesti ütleksin, et ma oleksin saanud seda ükskõik, mis eriala õpilasena või lihtsalt otse gümnaasiumis või gümnaasiumi ajal isegi teha. Selles mõttes mingisuguseid eelnevaid suuri teadmisi minult ei oodatud.“ (I3)

„Ma ütleksin, et see on vastupidine, pigem töö aitab rohkem õppida.“ (I10)

Kõik üliõpilased olid nõus sellega, et praktika aitab üliõpilasel tööellu integreeruda. Nimelt saab praktikant õppida ja eksida ning temalt ei oodata nii palju kui töökohal. Samuti, kui tudengil pole tutvuseid, siis on praktika hea viis tööellu sisse elamiseks. Toodi välja, et koolis saab endale hea põhja, kuid koolis ei saa kõiki asju nii detailselt õppida, mida töökohal vaja läheb. Seetõttu on praktika hea õppimise koht.

„/.../ kui praktikat ei oleks, siis kui kohe tööle minna, siis see on pea ees vette hüppamine.“ (I6)

3.2. Uuringu järeldused

3.2.1. Uuringu järeldused praktikantide kogemustest ettevõtetes

Bakalaureusetöö uuris Luminoris, SEBs ja ABBs käinud praktikantide kogemusi anonüümses võtmes. Intervjuudes osales 13 üliõpilast. Vastavalt uuringu tulemustele toob autor järgnevalt välja uurimistöö järeldused.

Ettevõttes x tegelesid üliõpilased rutiinsemate tööülesannetega, aga see suuresti olenes osakonnast ning seda ei saa kõikidele ettevõtte x osakondadele omistada. Ettevõtte x puhul soovitati paremat tugiprogrammi, et oleks olemas juhendaja, kes õpetaks praktikandile kõik tegevused selgeks ning rohkem kokkusaamisi ja ühisüritusi teiste üliõpilastega; vähem rutiinsust, et tööülesanded oleksid mitmekesisemad, ja rohkem väljakutseid, et saaks õppida erinevaid asju ning läbi selle rohkem areneda. Üks praktikant oli teistest intervjueeritavatest erinevas osakonnas ja sai täita mitmekülgsemaid ülesandeid, seetõttu jäi tema praktikaga rohkem rahule. Teisele praktikandile meeldis väga ettevõttes x töötada, talle väga sobis rutiin. Kolmas praktikant töötas samas osakonnas ning talle ei meeldinud rutiinsed ülesanded, niisamuti neljandale praktikandile. Praktika rahulolu sõltus väga palju inimesest endast. Kuid ometi jäid ka teised praktikandid ettevõttesse x töötama väga pikaks ajaks. Ettevõtte x hea küljena toodi välja väga toetavat tiimi ja suure

ettevõtte hüvesid ning kogemust rahvusvahelises ettevõttes töötamisel. Üliõpilased, kes praktikaga väga rahule ei jäänud, said siiski aru, et antud rahvusvahelise ettevõtte CVsse lisamine toob neile tulevikus kasu.

Ettevõtte x praktikantide ootused olid, et saada aru, kas töö sobib; saada erialast töökogemust ning väljakutseid, et erinevaid tööülesandeid täita. Üks praktikant saigi teada, et talle see töö väga sobib ning praktikant, kes ootas rohkem väljakutseid, neid ei saanudki. Ettevõtte x neljast praktikandist said tööpakkumise või pakkumise praktikandina jätkata 3 üliõpilast ning neljas sai ettevõttesse tööle veidikene hiljem. Antud ettevõttest on töölt lahkunud 3 praktikanti ning 1 töötab ikka veel. Üks tudengitest tõi välja, et talle meeldib teha erinevaid asju korraga ning tema stressi ei tundnud seoses ülikoolis käimise ja töötamisega; osalise koormusega töötav tudeng tõi samuti välja, et stressi ei olnud, aga täiskoormusega üliõpilane tõi välja veidikese stressi olemasolu.

Ettevõttes y meeldis praktikantidele väga töötada. Ettevõtte y praktikantidele meeldis see, et praktika ei olnud ainult töö tegemine, vaid olid mitmekülgsed tegevused, näiteks sai ennast täiendada ja juurde õppida. Samuti meeldis praktikantidele tiim. Ettevõttele y soovitati rohkem ülesandeid praktikantidele, et neil oleks pidevalt midagi teha, kuna pidevalt ülesandeid juurde küsida ei olnud praktikandil mugav. See tuli välja ainult ühe intervjuu käigus. Ettevõtte võiks üle vaadata, et kõikidel praktikantidel oleks praktikaplaan paigas. Mitmetel praktikantidel siiski oli pidevalt tööülesandeid ja nad neid juurde küsima ei pidanud. See sõltus valdavalt osakonnast ning läbimõeldusest enne praktikandi võtmist. Ettevõtte y praktikandid soovisid tutvusi luua ning õpitud teadmisi praktikas rakendada, saada uusi teadmisi ja enda kohta rohkem teada saada. Ettevõtte y kõikide praktikantide ootused said täidetud. Ettevõtte praktikantidest üks kandideeris vabanenud töökohale ja töötab ettevõttes ikka veel. Ettevõttest said ka pakkumise kaks teist praktikanti, millest üks võttis pakkumise vastu, aga teisel praktikandil olid teised plaanid ja seetõttu ta seda vastu ei võtnud. Neljandal praktikandil oli juba tööleping sõlmitud teises ettevõttes. Seega tööle jäid kokku intervjuueeritavatest 2 praktikanti. Ettevõttest y tõi välja kaks praktikanti, et nemad oli poole kohaga tööl (üks nendest küll lahkus, aga töötas 4 kuud kooli kõrvalt ettevõttes enne lahkumist) ning ei tundnud kooli kõrvalt töötamisega või praktikal käimisega seoses stressi. Üks üliõpilane tõi välja, et teda mõjutas töötamine ja õppimine samal ajal stressi suhtes rohkem, kuna ta töötas täiskohaga.

Ettevõttes z meeldis samuti praktikantidele töötada. Praktikantidele meeldis see, et neid koheldi, kui töötajaid ning neil olid väga olulised ülesanded, mis panustasid ettevõttesse. Samuti meeldis

see, et inimesed olid väga toetavad ning olid valmis ka mitu korda seletama, et praktikandid oma tööülesannetest aru saaks. Praktikandid tundsid, et nad arenesid väga lühikese aja jooksul väga palju. Ettevõtte z puhul toodi välja, et oleks võinud olla kindlam tööstruktuur ning läbimõeldus enne praktikantide võtmist, et praktikantidel oleks piisavalt tööülesandeid ning et nad ei peaks ennast esimestel päevadel eksinuna tundma. Samuti, et oleks olnud rohkem ühisüritusi praktikantidega. Üks praktikant tõi välja ka töövarjutamise olemasolu, et ta oleks sellest soovinud osa võtta. Samuti toodi välja töötajate puhkust, et kui töötajad ära on, siis pole praktikantidel kedagi, kes neid juhendaks. Kuid mõned üksikud üritused ja kokkusaamised siiski olid ka ettevõttel z. Samuti võtsid praktikandid ise initsiatiivi ja korraldasid kokkusaamisi töövälisel ajal. Ettevõtte z praktikandid ootasid kogemuse saamist ning töökoha leidmist; samuti aru saamist, kas praktikant õpib õiget eriala. Need ootused said kas täidetud või osaliselt täidetud. Näiteks kõik praktikandid ei saanud jääda ettevõttesse tööle, kuid praktikant, kes soovis teada, kas ta õpib õiget eriala, sai kinnituse, et õpib küll. Kuuest praktikandist said tööpakkumise või praktikalepingu pikendamise pakkumise neli ning neljast võttis selle vastu kaks ehk hetkel töötab ettevõttes z 2 intervjuueeritavat. Ettevõtte praktikandid tõid välja, et natukene raske on töötada õpingute kõrvalt ning üks üliõpilane tõi välja, et ta ei suutnud ühele ainele piisavalt ülikoolis tähelepanu anda ning tal tuli see uuesti teha.

3.2.2. Soovitused praktikantidele praktikaks valmistumisel

Autor toob välja enamlevinud soovitused ja arusaamad, mida praktikandid oma praktikakogemustest said, et laiendada ka tulevaste praktikantide silmaringi. Praktikantide intervjuudest tuli välja, et kommuuni tekitamine ka siis, kui ettevõtted ühisüritusi ei tee, on väga kasulik. Võimalus on küsida teiste tudengite kontakti, kes praktikal on ja minna koos näiteks lõunatama. See tagab praktika mitmekesisuse ning kogemuste vahetamise. Samuti olla julge ning küsida küsimusi, samuti ülesandeid juurde, on oluline, kui ülesandeid kipub väheseks jääma. Ka on täiesti normaalne, kui üliõpilane palub, et talle ülesannet mitu korda seletatakse, sest selle läbi üliõpilane õpibki. Praktikandid tõid välja, et praktika on oluline õppimise koht, kus saab ka vigu teha ja seetõttu võiks üks praktikant võtta praktikal oldud ajast maksimumi.

Tihti peale on vaja praktikantidel mitmeid kordi kandideerida ja erinevatele kohtadele, et nad leiaksid endale praktikakoha. See ongi üks osa protsessist, et osad ettevõtted ütlevad ära. Samuti on oluline praktikandil endal läbi mõelda, et mis praktikat ta soovib teha. Intervjuudest tõi ka üks üliõpilane välja, et ta ei mõelnud eriti läbi, kuhu ta soovib praktikale minna ning lõpuks tuli välja, et talle töö iseloom ei sobinudki. Täiesti tavaline on ka see, et üliõpilased soovivad minna

praktikale, et ka hiljem tööle jääda. Bakalaureusetöö näitas, et enamus üliõpilastest sai kas praktikakoha või töökoha, kuid mõnel juhul võib tõesti olla nii, et ettevõttes ei ole hetkel vaba kohta. Seetõttu on hea võimalus hoida silmad lahti, et äkki vabaneb mõni positsioon ning üliõpilane saab hoopis sinna kandideerida.

KOKKUVÕTE

Antud bakalaureuse lõputöö eesmärgiks oli välja selgitada, mis on üliõpilaste kogemused SEB, Luminori ja ABB praktikaprogrammides, et selguks praktikaprogrammide tulemuslikkus üliõpilastest praktikantide vaatenurgast ning nende mõju üliõpilastele.

Bakalaureuse uurimusest tuli välja, et üldiselt on praktikaprogrammide mõju tudengitele positiivne. Tuli välja, et oli rahulolevaid kui ka rahulolematuid üliõpilasi ja seda kõikides antud kolmes ettevõttes. Kui ka üliõpilasel oli negatiivne kogemus antud ettevõttes, siis sai ta aru, et antud kogemus ja tuntud rahvusvahelise ettevõtte CVsse lisamine tuleb siiski üliõpilasele kasuks. Seega leidsid ka need, kellel ei olnud nii positiivne kogemus siiski positiivseid külgi praktikast.

Üliõpilased hindavad praktikakogemust kui head võimalust hakata enda karjääri üles ehitama ning ettevõttesse pikemaks tööle jääda. Kõik praktikandid leidsid, et praktika on väga vajalik üliõpilastel tööellu sisenemiseks.

Autor otsis antud bakalaureusetöö raames vastust järgmistele uurimisküsimustele:

- 1) Millised on üliõpilaste kogemused ja hinnangud praktikaprogrammide osas?
- 2) Millised on üliõpilaste ootused ja rahulolu praktikaprogrammide osas?
- 3) Millised on ettepanekud praktikaprogrammide parendamiseks?
- 4) Milline on üliõpilaste praktikal käimise ja õppimise koosmõju?

Võib välja tuua, et üliõpilaste kogemused olid väga individuaalsed. Üliõpilased sattusid ettevõttes x pigem osakonda, kus nad tegid rutiinsemat tööd. See sobis üliõpilastele, kellele meeldis rutiin. Ettevõttes x sooviti rohkem ühisüritusi ning paremat tugiprogrammi, kus õpilasel oleks kindel juhendaja kõrval. Ettevõtte x praktikandid ootasid väljakutseid ning aru saamist, mida antud töö endast kujutab. Ettevõtte x praktikant tõi näiteks välja seda, et ta ei oska välja tuua töötamise tulemust õppimisele, kuna ta on väga pikka aega töötanud ja õppinud koos; ühte praktikanti

mõjutas stress, kuna ta töötas täiskohaga ja osalise koormusega töötav üliõpilane stressi nii väga ei tundnud.

Ettevõtte y praktikandid jäid praktikaga üldiselt rahule. Ühel juhul ei olnud ettevõtte y praktikandil praktikale mingeid ootusi, kuna ta ei teadnud midagi osakonnast, kuhu ta praktikale läheb. Teiste praktikantide ootused olid tutvusi luua ning õpitud teadmisi praktikas rakendada, õppida uusi asju ja enda kohta rohkem teada saada. Toodi välja, et ettevõtte juures võiks paremini olla kindlamad tööülesanded ja praktika kindel struktuur. Üks praktikant tõi näiteks välja seda, et praktikal käimine tõstis just üliõpilase keskmist hinnet ning praktika ei seganud koolis käimist. Üliõpilased, kes töötasid osalise koormusega, tundsid vähem stressi, kui üliõpilane, kes töötas täiskohaga.

Ettevõtte z kohta tõid üliõpilased välja nii rahulolu kui rahulolematust. Näiteks toodi välja ülesannete ebapiisavust ühe negatiivse aspektina ning parenduse kohana, et võiks olla suurem ettevalmistus praktikantide võtmisel ning kindel ülesannete struktuur ja olemasolu. Ootused olid järgnevad: saada aru, kas praktikant õpib õiget eriala; uued väljakutsed ning õppimised; et leida töökoht. Kuna mõned üliõpilased töötavad mitmes kohas ning käivad samuti ka koolis, siis tõi ka ettevõtte z praktikant välja, et kooli õppimist mõjutasid tema töökohad negatiivses suunas, kuid samuti oli üliõpilasi, keda praktikal käimine motiveeris ülikoolis rohkem õppima.

Kokkuvõtlikult võiks välja tuua, et iga üliõpilase kogemus oli väga erinev, kuid praktika olulisust tunnustasid kõik. Samuti käsitles bakalaureusetöö mitmeid aspekte praktika juures, mida kokkuvõttes ei käsitleta, kuna teemad on nii laiad. Piirangutena võiks välja tuua seda, et intervjuud viidi läbi ainult 13 üliõpilasega ning üldistatud kokkuvõtet kogemustest ei saa teha, kuna kogemused olid väga erinevad. Samuti tuleb piiranguks siin see, et erinevates ettevõtetes oli väga erinev arv praktikante, keda sai intervjueritud. Antud uurimistöo tuleb kasuks neile, kes soovivad minna Eesti ettevõtetesse praktikale, samuti ülikoolile ning ettevõtetele endale, et analüüsida erinevaid praktika aspekte. Edaspidiselt võiks minna antud teemadega veel rohkem süvitsi. Kuna autoril oli väga lai huvi erinevate praktika aspektide suhtes, siis võiks võtta kitsama teema ning uurida seda süvitsi. Samuti saaks teha uurimusi seoses virtuaalne versus kohapealne praktika, kuna see on niivõrd uus nähtus ning vähe uuritud valdkond.

SUMMARY

STUDENTS' EXPERIENCES IN INTERNSHIP PROGRAMS ON THE EXAMPLE OF THREE PROGRAMS

Jennifer Buht

The aim of this bachelor's thesis was to study the experiences of students in the internship programs of SEB, Luminor, and ABB in order to find out the effectiveness of the internship programs from the perspective of student interns and their impact on students.

The bachelor's study showed that, in general, the impact of internship programs on students is positive. It turned out that there were satisfied as well as dissatisfied students in all three companies. Even if the student had a negative experience in the given company, he/she realized that the given experience and the inclusion of a well-known international company in the CV will still be beneficial for the student. Thus, those who did not have such a positive experience also found positive aspects in practice.

Students value the internship experience as a good opportunity to start building their own careers and to stay in the company for work. All the interns found the internship very necessary for students to enter into working life.

Within the framework of this bachelor's thesis, the author sought answers to the following research questions:

- 1) What are the students' experiences and evaluations of the internship programs?
- 2) What are the students' expectations and satisfaction with the internship programs?
- 4) What are the proposals for improving the internship programs?
- 3) How are students affected by studying and working at the same time?

It can be pointed out that the students' experiences were very individual. Students in company x ended up in department, where they did more routine work. It was suitable for students who liked the routine. Company x interns brought out that there could have been more joint events and a better support program where the student had a certain supervisor. Company x interns were expecting the challenges and understanding of what a certain job is all about. An intern in company x pointed out that she could not bring out the result of working and studying together because she had worked and studied at the same time for a very long time; another intern was affected by stress because of the full-time job and part-time student didn't feel the stress.

The interns of company y were generally satisfied with the internship. In one case, the intern from company y had no expectations for the internship because she did not know anything about the department where she was going for the internship. The expectations of other interns were to create acquaintances and put the learned knowledge into practice, learn new things, and learn more about themselves. It was pointed out that the company could have had more certain job responsibilities and a certain structure of the internship. One intern pointed out, for example, that the internship increased the average grade of the student, and the internship did not interfere with school attendance. Students who worked part-time felt less stressed than a student who worked full-time.

For company z, students expressed both satisfaction and dissatisfaction. For example, the inadequacy of the tasks was pointed out as one of the negative aspects, and as a place for improvement, there could have been more preparations for the admission of interns and a certain structure and existence of the tasks. Expectations were as follows: to understand if the intern is studying the right profession; new challenges and learnings; to find a job. As some students work in several places and also go to university, the intern in company z pointed out that her studies in the university was negatively affected by her jobs, but there were also students who were motivated to study more at university because of the internship.

In summary, the experience of each student was very different, but the importance of the internship was acknowledged by all. The bachelor's thesis also addressed several aspects of the internship, which are not covered in the summary because the topics are so broad. The limitations are that only 13 students were interviewed, and a generalized summary of the experience could not be made, as the experiences were very different. Another limitation here is that there were very different numbers of interns interviewed in different companies. This research will be useful for those who want to go to the companies in Estonia for an internship, as well as for the university

and the companies themselves to analyze different aspects of the internship. In the future, these topics could be further explored. As the author was very interested in different aspects of the internship, a narrower topic could be taken and explored in depth. Research could also be done about virtual versus on-site practice, as this is such a new phenomenon and a little researched area.

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

ABB: *Ettevõtte*. Kättesaadav: <https://new.abb.com/ee/meist>, 28. aprill 2022.

ABB: *Internships*. Kättesaadav: <https://new.abb.com/bg/en/initiatives/internships>, 28. aprill 2022.

ABB: *Tegevusvaldkonnad*. Kättesaadav: <https://new.abb.com/ee/tegevusvaldkonnad>, 28. aprill 2022.

ABB: *Tere tulemast ABB Eesti lehele*. Kättesaadav: <https://new.abb.com/ee/meist/eestis>, 28. aprill 2022.

Baert, S., Neyt, B., Siedler, T., Tobback, I., Verhaest, D. (2021). Student internships and employment opportunities after graduation: A field experiment. *Economics of Education Review*, 83, 1-11.

Bransford, J. D., Franks, J. J., Vye, N. J., Sherwood, R. D. (2009). New approaches to instruction: because wisdom can't be told. *Similarity and Analogical Reasoning*, 470-497.

Chantrea, B., Chansophy, H., Chantytta, H. (2017). Working and Studying at the Same Time. *UC Working Paper Series. An Undergraduate Research Journal*, 1 (1), 21-42.

Clark, S. C. (2003). Enhancing the Educational Value of Business Internships. *Journal of Management Education*, 27 (4), 472-484.

CVKeskus: *Kõrgkoolide TOP: milline kool ja eriala aitavad leida töökoha kõige kiiremini*. (2019). Kättesaadav: <https://www.cvkeskus.ee/karjaarikeskus/tooturu-uudised/uudised/korgkoolide-top-milline-kool-ja-eriala-aitavad-leida-tookoha-koige-kiiremini>, 28. aprill 2022.

D'Abate, C. P., Youndt, M. A., Wenzel, K. E. (2009). Making the Most of an Internship: An Empirical Study of Internship Satisfaction. *Academy of Management Learning & Education*, 8 (4), 527-539.

Deissinger, T. (1997). The German dual system - a model for Europe? *Education + Training*, 39 (8), 297-302.

Fedorko, J. (2006). *The Intern Files: How to Get, Keep and Make the Most of Your Internship* (1st ed.). New York, USA: Gallery Books.

- Finkelstein, A., Ferris, J., Weston, C., Winer, L. (2016). Research-Informed Principles for (Re)Designing Teaching and Learning Spaces. *Journal of Learning Spaces*, 5 (1), 26–40.
- Gault, J., Redington, J., Schlager, T. (2000). Undergraduate Business Internships and Career Success: Are They Related? *Journal of Marketing Education*, 22 (1), 45–53.
- Goia, S., Marinaş, C. V., Igret, R. Ş. (2017). A plea for quality in internship programmes – evidence from the business and administration students’ experience. *Management & Marketing. Challenges for the Knowledge Society*, 12 (1), 49–60.
- Gross, R. (2019). *Praktikaprogrammi tõhustamine ABB Globaalse Äriteenuste Keskuse näitel*. (Magistritöö) TalTechi majandusteaduskond, Tallinn.
- Gupta, A., Goplani, M., Sabhani, J. (2020). A study on impact of internship on regular studies of undergraduate students. *International Journal of Advance and Innovative Research*, 7 (1), 92-99.
- Hanushek, E. A. (2012). Dual education: Europe’s secret recipe? *CESifo*, 13, 29-34.
- King, M. A., Sweitzer, H. R. (2018). *The Successful Internship* (5th ed.). Brooks/Cole.
- Kiviking, B. (2018). *Praktikaprogrammi parendamine AS SEB Pank näitel*. (Magistritöö) Tartu Ülikooli majandusteaduskond, Tartu.
- Klein, M., Weiss, F. (2011). Is Forcing Them Worth the Effort? Benefits of Mandatory Internships For Graduates From Diverse Family Backgrounds at Labour Market Entry. *Studies in Higher Education*, 36 (8), 1-19.
- Koppel, K. (2018). *Praktika kui logistikaalase kõrghariduse osa*. (Bakalaureusetöö) TalTechi majandusteaduskond, Tallinn.
- Liu, L. C. (2021). Influence of learning and internship satisfaction on students’ intentions to stay at their current jobs: Survey of students participating in Taiwan’s dual education system. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 13 (1), 1-20.
- Luminor. Kättesaadav: <https://luminor.ee/>, 28. aprill 2022.
- Luminor: *Ettevõtte sotsiaalne vastutus Luminoris*. Kättesaadav: <https://luminor.ee/sotsiaalne-vastutus>, 28 aprill 2022.
- Luminor: *Juhtimine*. Kättesaadav: <https://luminor.ee/juhtimine>, 28. aprill 2022.
- Luminor: *Luminor Jungle*. Kättesaadav: <https://www.luminor.lv/en/luminor-jungle>, 28. aprill 2022.
- Luminor: *Luminori Leedu, Läti ja Eesti pankade piiriülene ühinemine*. Kättesaadav: <https://luminor.ee/luminori-leedu-lati-ja-eesti-pankade-piiriulene-uhinemine?static=true>, 28. aprill 2022.

- Luminor: *Luminori Lugu*. Kättesaadav: <https://luminor.ee/meist>, 28. aprill 2022.
- Maertz, C. P., Stoeberl, P. A., Marks, J. (2014). Building successful internships: Lessons from the research for interns, schools, and employers. *Career Development International*, 19 (1), 123-142.
- More than 50 interns are expected to join ABB this year!* ABB. Kättesaadav: <https://new.abb.com/news/et/detail/87745/more-than-50-interns-are-expected-to-join-abb-this-year>, 28. aprill 2022.
- Postimees: *Luminor sai uuest aastast uue juhi*. (2021). Kättesaadav: <https://majandus.postimees.ee/7145596/luminor-sai-uuest-aastast-uee-juhi>, 28. aprill 2022.
- Putra, I. H., Purba, D. E. (2020). Effects of Internship Satisfaction, Subjective Norms, and Self-Efficacy on Student Intern's Job Application Intention. *Psychological Research on Urban Society*, 3 (2), 87–96.
- Rammul, A. (2021). *Praktika rahulolu mõjutavad tegurid Tartu Ülikooli majandusteaduskonna tudengite näitel*. (Bakalaureusetöö) Tartu Ülikooli majandusteaduskond, Tartu.
- SEB Youth LAB – miks on see rohkem kui vaid suvepraktika?* Personaliuudised. (2021). Kättesaadav: <https://www.personaliuudised.ee/uudised/2021/09/28/seb-youth-lab-miks-on-see-rohkem-kui-vaid-suvepraktika>, 28. aprill 2022.
- SEB. Kättesaadav: <https://www.seb.ee/seb-st/seb>, 28. aprill 2022.
- SEB: *Organisatsioonist*. Kättesaadav: <https://www.seb.ee/seb-st/organisatsioon/organisatsioonist>, 28. aprill 2022.
- Silverman, D. (2014). *Interpreting qualitative data*. S.l.: SAGE.
- Strang, K. D. (2015). *The Palgrave Handbook of Research Design in Business and Management*. New York, USA: Palgrave Macmillan.
- Toffer, R. E. (2020). *Majandusarvestuse valdkonna praktikat läbivate üliõpilaste ja ettevõtete ootused praktikale*. (Bakalaureusetöö) TalTechi majandusteaduskond, Tallinn.
- Tracy, S. J. (2020). *Qualitative research methods: Collecting evidence, crafting analysis, communicating impact* (2nd ed.). USA: John Wiley and Sons, Inc.
- Weiss, F., Klein, M., Grauenhorst, T. (2014). The effects of work experience during higher education on labour market entry: Learning by doing or an entry ticket? *Work, Employment and Society*, 28 (5), 788–807.
- Wetfeet. (2003). *WetFeet Insider Guide to Getting Your Ideal Internship*. S.l.: WetFeet.
- Woodard, E. (2015). *The ultimate guide to internships : 100 steps to get a great internship and thrive in it*. New York, USA: Skyhorse Publishing, Inc.

Yong, T. (2012). The Mode of Theoretical Knowledge and Practical Knowledge Combination: The Significance of Internship. *World Journal of Education*, 2 (4), 55-63.

Youth LAB – SEB tasustatud praktikaprogramm. SEB. Kättesaadav:
<https://www.seb.ee/karjaar/youth-lab-seb-tasustatud-praktikaprogramm>, 28. aprill 2022.

LISAD

Lisa 1. Eestikeelsed intervjuuküsimused praktikantidele

Taustaandmed:

Vanus

Sugu

Kas Te õpite? Töötate?

Õppeaste (bakalaureus, magister, rakenduskõrgharidus...)

Mitmenda aasta üliõpilane Te olete?

Intervjuu küsimused:

1. Kas Te käisite praktikal Eestis?
2. Millal Te praktikal käisite?
3. Kui pikk oli Teie praktika kestus?
4. Miks Te otsustasite minna praktikale? Kas Te läksite praktikale vabatahtlikult või oli see ülikooli poolt kohustuslik?
5. Kas Te läksite praktikale ettevõttesse, kus Te töotasite või valisite ettevõtte mingil muu kriteeriumi tõttu? Miks Te otsustasite just selle ettevõtte kasuks?
6. Kas praktikakohta oli Teil lihtne leida?
7. Kas Te jäite praktikaga rahule? Mis Teile praktika juures meeldis? Mis ei meeldinud?
8. Kas Te saaksite mõne sõnaga kirjeldada praktikaprogrammi sisu?
9. Kas Te käisite praktikal õpingute kõrval? Kui jah, siis kuidas mõjutas praktikal käimine ülikooliõpinguid (keskmist hinnet) ning heaolu?
10. Kui Te käisite ülikooli kõrvalt praktikal, siis kas praktikal käimine motiveeris õppima?
11. Kas varasem töökogemus tuli Teil praktikal kasuks?
12. Kas antud töö tegemisest on Teil kasu ka teistes valdkondades ning ettevõtetes kui olete lisaks praktikakohale mujal töötanud? Kuidas?
13. Kas Teie praktika oli tasustatud?

Lisa 1 järg

14. Kui oluline oli praktikakoha valimisel ametikoha tasustatus?
15. Kas töömeetodid/ programmid/ tööülesanded olid Teie oskustele vastavad?
16. Kas akadeemilised teadmised aitasid kaasa tööülesannete täitmise puhul?
17. Kas Te saite täita mitmekülgseid ülesandeid?
18. Kas praktika sisu ja tegevused olid motiveerivad?
19. Kas Te saite juurde erinevaid karjäärialaseid tutvusi?
20. Kas töötamise ajagraafik oli Teil paindlik või mitte? Kas saite oma aega ise valida?
21. Kas saite antud programmis rahvusvahelist kogemust? Kuidas?
22. Kas saite peale praktilisel käimisel ettevõttest pakkumise jätkata antud ettevõttes töötajana?
Miks? Miks mitte? Kas Te võtsite pakkumise vastu? Miks?
23. Kas Te leidsite peale praktikale töökoha? Miks? Miks mitte?
24. Kas praktika aitab Teie meelest üliõpilastel tööellu integreeruda? Kuidas?
25. Kui Teil oleks see võimalus, kas Te osaleksite veelkord antud programmis? Miks? Miks mitte?
26. Kas Te soovitaksite antud ettevõtet teistele tudengitele potentsiaalse praktikakohana?
Miks? Miks mitte?
27. Millised olid Teie ootused enne praktikale minekut?
28. Kas Teie ootused said praktika käigus täidetud?
29. Kas Teil oli piisavalt tööülesandeid?
30. Kas Teil oli olemas juhendaja? Kas ta panustas Teile piisavalt aega?
31. Mis võiks antud praktikaprogrammi juures paremini olla?
32. Kas Te käisite praktilisel kohapeal või läbisite praktika virtuaalselt? Miks?
33. Kas Teile meeldiks praktikale läbida virtuaalselt või koha peal? Miks?

Lisa 2. Ingliskeelsed intervjuuküsimused praktikantidele

Background information:

Age

Gender

Do you study? Do you work?

Degree (bachelor, master, applied higher education...)

How many years have you studied for your degree?

Interview questions:

1. Did you make your internship in Estonia?
2. When did you do the internship?
3. How long was your internship?
4. Why did you decide to make an internship? Did you go on an internship voluntarily or was it compulsory for the university?
5. Did you go to an internship in the company where you worked, or did you choose another criterion for the company? Why did you decide in favor of this company?
6. Was the internship easy to find?
7. Were you satisfied with the internship? What did you like about the internship? What didn't you like?
8. Could you describe in a few words the content of the internship program?
9. Did you do your internship while working? If so, how did internship affect university studies (average grade) and well-being?
10. If you did an internship while studying the university, did your internship motivate you to study?
11. Did your previous working experience help you with this internship?
12. Do you benefit from doing this internship in other fields and companies if you have worked elsewhere in addition to your internship? How?
13. Was your internship paid?
14. How important was the remuneration of the position when choosing an internship?

Lisa 2 järg

15. Did the working methods / programs / tasks match your skills?
16. Did academic knowledge contribute to the performance of the job?
17. Were you able to perform various tasks?
18. Were the content and activities of the internship motivating?
19. Did you get any different career acquaintances?
20. Did you have a flexible work schedule or not? Were you able to choose your own time?
21. Did you gain international experience in this program? How?
22. Did you get the offer to start working in the company after the internship? Why? Why not?
Did you accept the offer? Why?
23. Did you find a job after the internship? Why? Why not?
24. Do you think that internships help students to integrate into working life? How?
25. If you had the opportunity, would you participate in this program again? Why? Why not?
26. Do you recommend this company to other students for attending the internship? Why?
Why not?
27. What were your expectations before going to the internship?
28. Were your expectations met in practice?
29. Did you have enough work assignments?
30. Did you have a supervisor (tutor)? Did he/she put a lot of time into you?
31. What could be better with this internship program?
32. Did you do an on-site internship, or did you do the internship virtually? Why?
33. Would you like to do the internship virtually or on-site? Why?

Lisa 3. Cross-case tabel

Intervjueeritavad														
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7 (ettevõte y)	I7 (ettevõte z)	I8	I9	I10	I11	I12	I13
Praktikal osalemise riik	Eesti	Eesti	Eesti	Eesti	Eesti	Eesti	Eesti	Eesti	Eesti	Eesti	Eesti	Eesti	Leedu	Eesti
Praktika kestus	u. 7 kuud	1,5-2 aastat	u. 9 kuud	4,5 kuud	u. 3 kuud	7 kuud	u. 3 kuud	u. 4 kuud	u. 3 kuud	u. 2 kuud	u. 7 kuud	u. 2 kuud	...	u. 2 kuud
Praktika kohustuslikkus ülikooli erialal (Jah/Ei)	Jah *Praktikale minek enne eriala õppimist läbi tuttava	Jah *Praktika ei olnud erialane *Ei saanud kaitsta praktikanä	Jah	Jah	Jah	Jah	Jah *Valis aja- viiteks *Kohustuslik praktika tehtud	Jah	Ei	Ei	Jah	Ei	Ei	Jah *Praktikavaldkond oli erialast erinev
Praktikakoha valik	*Huvi valdkonna vastu *Eelnev kogemus *Läbi praktika tegi kindlaks eriala valiku	*Erialase töö tegemise soov	*Erialase töö tegemise soov *CV ülesse ehitamine	*Huvi valdkonna vastu *Valdkonna järgi valik	*Erialase töö tegemise soov *Valdkonna järgi valik	*Erialase töö tegemise soov *Erialase kogemuse soov	*Erialase töö tegemise soov	*Praktika kohustuslikkus *Soov praktika ära teha *Ettevõtte võttis kontakti	*Vaba- tahtlik praktika valik *Ettevõtte bränding oli hästi tehtud	*Raha teenimine *Aja hästi ära kasutamine *CV ülesse ehitamine	*Iseseisvus oma vanematest *Palga soov *Töökoha soov *Erialase kogemuse soov	*Erialase töö tegemise soov	*Ettevõtte pakkus huvitavat positsiooni ja karjääri *Töö on kirk *Eelnev kogemus	*Töökogemuse saamise soov

Allikas: Autori koostatud

Lisa 3 järg

Intervjuueeritavad														
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7 (ettevõte y)	I7 (ettevõte z)	I8	I9	I10	I11	I12	I13
Töö- meetodid, töö- programmid, töö- ülesanded	*Oskustele vastavad *Juhendaja abistab vajadusel *Oskused vaadati üle	*Mentor õpetas töö- ülesanded selgeks	*Liiga lihtsad *Alla prakti- kandi võimete	*Mugavad *Jõu- kohased	*Juhendid *Inimesed, kes abistavad	*Algas oli raske, hiljem harjus ära	*Program- me mitu	*Ei olnud eriti raske *Üks programm	*Oskus- tele vasta- vad	*Lihtsad *Varase- ma kogemu- se olemas- olu	*Varase- ma kogemu- se olemas- olu	*Oskuste- le vasta- vad	*Oskused vaada- ti üle *Valiti sobivad ülesan- ded	*Jõukoha- sed (kui prog- rammid olid selged)
Juhendaja või mentori olemasolu	*Värbav juht *Mentor *Tiimi- liikmed abistasid	*Juhenda- ja olemas- olu	*Juhendas üks teine prakti- kant	*Juhenda- ja olemas- olu	*Mentor (igale praktikan- dile 1-2 mentorit) *2 inimest, kes aitasid	*Mentor (grupijuhi näol)	*Juhenda- ja olemas- olu	*Juhenda- ja olemas- olu	*Kindel juhenda- ja puudus *Tiimi- liikmed abistasid	*Juhenda- ja olemas- olu *Mentor	*Juhenda- ja olemasolu *Tiimi liikmed abistasid	*Juhenda- ja olemas- olu	*Juhenda- ja olemas- olu	*Ülemus *Mentor *Tiimi- liikmed abistasid
Juhendaja või mentori piisav tugi	*Sai vajadusel juhenda- jalt abi küsida	*Küsimuste korral alati suunati *Esimesed 2 nädalat tegi koos juhenda- jaga ülesandeid	*Sai vajadusel juhenda- jalt abi küsida *Terve tiim oli sõbralik ja seletas töö- ülesan- deid	*Sai vajadusel juhenda- jalt abi küsida	*Küsimuste korral alati suunati	*Väga palju ei panus- tanud aega *Oleks soovitud rohkem tuge	*Sai vajadusel juhenda- jalt abi küsida	*Sai vajadusel juhenda- jalt abi küsida *Väga tugevat juhenda- mist ei olnud	*See olenes inimes- test *Oli ka vaja ise tagant tõugata, et näita, kuidas miski käib	*Jah, kohtumi- sed olid juhenda- jaga üks- ühele *Mingi aeg oli 2 mentorit	*Sai vajadusel juhenda- jalt abi küsida *Terve tiim oli sõbralik ja seletas töö- ülesan- deid	*Sai vajadusel juhenda- jalt abi küsida	*Sai vajadusel juhenda- jalt abi küsida	*Terve tiim oli sõbralik ja seletas töö- ülesan- deid

Allikas: autori koostatud

Lisa 3 järg

Intervjueeritavad														
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7 (ettevõte y)	I7 (ettevõte z)	I8	I9	I10	I11	I12	I13
Varasema töökogemuse kasulikkus enne praktikale minekut	*Oli olemas töökogemuse praktikaga sarnases valdkonnas	*Varasemast töökogemusest õppis suhtlemis- oskust	*Töötas pikalt tiimijuhina teises ettevõttes ning *Cv-sse lisamisel oli näha arengupotentiaali	*Varasema töökoha kasulikkus seisnes erinevates olukordades käitumise õppimisega	*Varasemast töökogemusest õppis suhtlemis- oskust	*Varasemast töökogemusest õppis suhtlemis- oskust *Julgus küsida *Suutlikkus pikka aega tööd teha	*Tiimitöö oskus ning vastutuse tunnetamine oma töö vastu (praktikant käis enne praktikal ettevõttes z ning siis y-is)	*Töökuse ja hakkama saamise õppimine on tulnud klienditeenindusest (restoranis teenindajana)	*Oli olemas töökogemuse praktikaga sarnases valdkonnas	*Oli olemas töökogemuse praktikaga sarnases valdkonnas	*Praktikandil ei olnud eelnevalt tõelist töökohta, ei toonud välja varasema töökoha kasulikkust	*Julgus küsida *Julgus õppida uusi teadmisi juurde	*Oli olemas töökogemuse praktikaga sarnases valdkonnas	*Varasemast töökogemusest õppis suhtlemis- oskust
Praktikakogemuse kasulikkus uue töö otsimisel	*Ettevõtte z kogemust uues töökohas kasutada ei saanud	*Sai lisada oma cv-sse, kogemuse rahvusvahelises ettevõttes töötamisena	*Sai lisada oma Cv-sse rahvusvahelises ettevõttes töötamise kogemuse *Kodukontori kasutamise kogemuse *Uus töö erines praktikakohast	*Praktikant ei läinud peale praktikat tööle	*Jäi ettevõtte tööle ning uut töökohta ei otsinud	*Praktikant ei läinud peale praktikat tööle	...	*Õppis excelit ning seetõttu oli uutes töökohtades lihtsam hakkama saada	...	*Praktikant ei läinud peale praktikat tööle	*Jäi ettevõtte tööle ning uut töökohta ei otsinud	*Praktikant ei läinud peale praktikat tööle	*Jäi ettevõtte tööle ning uut töökohta ei otsinud	*Praktikant ei läinud peale praktikat tööle

Allikas: autori koostatud

Lisa 3 järg

Intervjueeritavad														
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7 (ettevõte y)	I7 (ettevõte z)	I8	I9	I10	I11	I12	I13
Praktika tasustatus (Jah/Ei)	Jah	Jah	Jah	Jah	Jah	Jah	Jah	Jah	Jah	Jah	Jah	Jah	Jah	Jah
Tasustatuse olulisus praktikakohavalikul	Oluline, et oleks tasustatud	Oluline, et oleks tasustatud	Oluline, et oleks tasustatud	Ei olnud oluline, et oleks tasustatud	Oluline, et oleks tasustatud	Oluline, et oleks tasustatud	Oluline, et oleks tasustatud	Oluline, et oleks tasustatud	Oluline, et oleks tasustatud	Oluline, et oleks tasustatud	Oluline, et oleks tasustatud	Oluline, et oleks tasustatud	Oluline, et oleks tasustatud	Oluline, et oleks tasustatud

Allikas: Autori koostatud

Lisa 3 järg

Intervjueeritavad														
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7 (ettevõte y)	I7 (ettevõte z)	I8	I9	I10	I11	I12	I13
Praktika läbiviimine (kohapeal, veebi teel, hübriid)	Käis kohapeal	Peamiselt virtuaalselt	Peamiselt virtuaalselt	Käis kohapeal	Käis kohapeal, kui kool algas, siis hübriidina	Käis kohapeal	Käis kohapeal	Peamiselt virtuaalselt	Tegi praktikat hübriidina	Peamiselt virtuaalselt	Tegi praktikat hübriidina	Peamiselt virtuaalselt	Käis kohapeal	Käis peamiselt kohapeal
Eelistused praktika läbiviimise kohta (kohapeal, veebi teel, hübriid)	*Eelistab kohapeal käimist *Eelistab suhtlemist	*Eelistab virtuaalselt *Soovib aega kokku hoida	*Eelistab hübriidi *Kooli ja tööd on nii lihtsam kokku sobitada *Eelistab suhtlemist	*Eelistab kohapeal käimist *Veebis olles hajub tähelepanu kergelt	*Eelistab kohapeal käimist	*Eelistab hübriidi *Soovib kodus vahepeal töötada	*Eelistab kohapeal käimist *Eelistab suhtlemist *Eelistab tutvuste loomist	*Eelistab kohapeal käimist *Eelistab suhtlemist *Eelistab tutvuste loomist	*Eelistab hübriidi	*Eelistab hübriidi	*Eelistab virtuaalselt *Kooli ja tööd on nii lihtsam kokku sobitada *Suvel eelistab kohapeal käimist	*Eelistab kohapeal käimist *Kohapeal on lihtsam küsida abi	*Eelistab kohapeal käimist *Eelistab suhtlemist *Eelistab tutvuste loomist *Motivatsioon on kohapeal suurem	*Eelistab hübriidi *Eelistab, et oleks valik

Allikas: Autori koostatud

Lisa 3 järg

Intervjueeritavad														
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7 (ettevõte y)	I7 (ettevõte z)	I8	I9	I10	I11	I12	I13
Praktika pikendamine või tööpakkumise tegemine	*Ei tehtud peale praktikat pakkumist	*Sai tööpakkumise *Pakuti praktika pikendamist	*Sai tööpakkumise *Pakuti praktika pikendamist	*Pakuti praktika pikendamist	*Sai tööpakkumise	*Oleks saanud tööpakkumise, kui praktikant oleks soovinud	*Pakuti praktika pikendamist	*Pakuti praktika pikendamist	*Oleks saanud tööpakkumise, kui praktikant oleks soovinud	*Ei tehtud peale praktikat pakkumist	*Sai tööpakkumise *Pakuti praktika pikendamist	*Sai tööpakkumise	*Sai tööpakkumise	*Ei tehtud peale praktikat pakkumist
Praktika pikendamise või tööpakkumise vastu võtmine	*Kuna ei tehtud pakkumist, siis ei jäänud kohe ettevõttesse edasi *Hiljem kandideeris ja sai tööle	*Ei võtnud vastu *Otsustas minna erialasele tööle	*Ei võtnud vastu *Sai teisest ettevõttest pakkumise	*Võttis vastu *Kandideeris ise vabanenud kohale *Sai vabanenud töökohale	*Võttis vastu tööpakkumise	*Ei soovinud *Praktikant otsustas minna väliskooli	*Ei võtnud vastu *Tööleping oli teises ettevõttes juba tehtud	*Ei võtnud vastu *Töö ei meeldinud nii väga	*Ei soovinud *Otsis endale teise töökoha	*Kuna ei tehtud pakkumist, siis ei saanud ettevõttesse jääda	*Võttis tööpakkumise vastu	*Ei võtnud vastu *Keskenalus ülikoolile	*Võttis tööpakkumise vastu	*Kuna ei tehtud pakkumist, siis ei saanud ettevõttesse jääda

Allikas: Autori koostatud

Lisa 3 järg

Intervjueeritavad														
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7 (ettevõte y)	I7 (ettevõte z)	I8	I9	I10	I11	I12	I13
Üliõpilaste ootused	*Saada aru, kas töö meeldib *Saada aru töö sisust	*Saada erialane kogemus *Saada aru, kas töö meeldib	*Väljakutsed *Õppida midagi uut *Areneda	*Uued tutvused *Uued väljakutsed *Rakendada ülikoolis õpitud teadmisi	*Saada erialane kogemus *Saada aru, kas töö meeldib	*Õppida midagi uut	*Praktikandi sõnul ei olnud ootuseid *Eeldas, et saab ettevõtte valdkonna kohta rohkem teada	*Soov kohustuslik praktika ära teha	*Õppida midagi uut *Et oleks silmaringi avardav *Et oleks meeldejääv kogemus	*Õppida midagi uut *Saada töökogemust *Saada tööpakkumise *Raha teenida *Ennast muuta	*Rohkelt ülesandeid praktikantidele *Kokkusaamisi ja loenguid	*Saada erialane kogemus *Saada aru, kas töö meeldib *Saada aru, kas õpib õiget eriala	*Saada töökogemust *Saada tööpakkumine	*Saada töökogemust
Üliõpilaste ootuste täitumine	*Ootused said täidetud *Töö sobib praktikandile	*Ootused said täidetud *Sai aru, et see ei ole töö, mida sooviks terve elu teha	*Ootused ei saanud täidetud *Tegi 9 kuud samasuguseid ülesandeid	*Ootused said täidetud	*Ootused said täidetud *Töö sobib praktikandile	*Ootused said täidetud *Õppis midagi uut ja sai enda kohta rohkem teada	*Sai ettevõtte töövaldkonna kohta rohkem teada	*Sai praktika läbitud *Sai aru, et see töö ei olegi nii väga praktikandile meelepärane	*Teised praktikad, kus praktikant on osalenud, on olnud põnevamad	*Osaliselt said ootused täidetud *Meeldis keskkond ja kogemused inimestega *Praktika oli huvitav, kuid vähem väljakutsuv *Ei olnud võimalust jääda täiskohaga tööle	*Ettevõtte korraldas veidikene vähem kokkusaamisi ja üritusi, kui praktikant ootas	*Ootused said täidetud *Praktikant sai aru, et õpib õiget eriala	*Ootused said täidetud	*Ootused said täidetud *Töökogemus oli positiivsem, kui oodatud

Allikas: autori koostatud

Lisa 3 järg

Intervjueeritavad														
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7 (ettevõte y)	I7 (ettevõte z)	I8	I9	I10	I11	I12	I13
Praktikaga rahulolu	100% jäi rahule	Jäi rahule	Eriti ei jäänud rahule	Jäi väga rahule	Jäi väga rahule	Pigem jäi rahule	Jäi rahule	Eriti ei jäänud rahule	Pigem jäi rahule	Pigem jäi rahule	Jäi rahule	Jäi rahule	100% jäi rahule	Jäi rahule
Praktika-ettevõtte soovitamise teistele üliõpilastele	Soovitab praktikantidele	Soovitab praktikantidele	Ei soovita praktikantidele	Soovitab praktikantidele	Soovitab praktikantidele	Soovitab praktikantidele	Soovitab praktikantidele	Ei oska öelda Samale positsioonile mitte	Soovitab praktikantidele	Soovitab praktikantidele	Soovitab praktikantidele	Soovitab praktikantidele	Soovitab praktikantidele	Soovitab pooleldi
Ettepanekud praktika-programmide parendamiseks	*Pehmete väärtuste juurde loomine *Rohkem üritusi ja kokkusaamisi praktikantidele *Kommuni tekkitamine	*Vabaduse valida tiimi	*Tugi-programm võiks olla parem *Rohkem tuge *Kindla juhendaja olemasolu	*Kindlamad tööülesanded *Praktika kindel struktuur *Piisaval hulgal tööülesandeid	*Osakonna ehk isiklike ülesannete lahendamiseks oleks võinud olla rohkem aega *Tiimi ülesannete osa oleks võinud olla lühem	*Kindla juhenda-ja olemasolu *Rohkema aja panustamine tööülesannete selgitamisel	*Osakonna ehk isiklike ülesannete lahendamiseks oleks võinud olla rohkem aega *Tiimi ülesannete osa oleks võinud olla lühem	*Praktika võiks olla mitmekülgsem *Erinevate ülesannete olemasolu	*Rohkem üritusi ja kokkusaamisi praktikantidele	*Piisaval hulgal tööülesandeid	*Rohkem üritusi ja kokkusaamisi praktikantidele *Rohkem kõrvalprojekte	*Rohkema aja panustamine tööülesannete selgitamisel	*Ei oska välja tuua	*Rohkem üritusi ja kokkusaamisi praktikantidele

Allikas: Autori koostatud

Lisa 3 järg

Intervjueeritavad														
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7 (ettevõte y)	I7 (ettevõte z)	I8	I9	I10	I11	I12	I13
Üliõpilase töötamine kooli kõrvalt (Jah/Ei)	Jah (töötab praktiliselt käinud ettevõttes)	Jah (töötab praktiliselt ettevõttest erinevas ettevõttes)	Jah (töötab praktiliselt ettevõttest erinevas ettevõttes)	Jah (töötab praktiliselt käinud ettevõttes)	Jah (töötab praktiliselt käinud ettevõttes)	Ei (hetkel ei tööta, kuid töötas praktiliselt kohas 7 kuud, sh kooli kõrvalt 4 kuud)	Ei (käis praktiliselt siis, kui kooli ei olnud, ei tööta enam ettevõttes y)	Jah (ei tööta enam ettevõttes z, töötab praktiliselt ettevõttest erinevas ettevõttes)	Jah (töötab praktiliselt ettevõttest erinevas ettevõttes)	Ei	Jah (töötab praktiliselt käinud ettevõttes)	Ei	Jah (töötab praktiliselt käinud ettevõttes)	Ei
Töökoormus (1-täiskoormus)	1 (praegune töökoormus)	1 (praegune töökoormus)	0,5 (praegune töökoormus)	0,5 (siis, kui töötas praktiliselt kohas)	...	0,6 (siis, kui töötas ettevõttes z)	0,5 (praegune töökoormus)	...	1 (praegune töökoormus)

Allikas: Autori koostatud

Lisa 3 järg

Intervjueeritavad														
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7 (ettevõte y)	I7 (ettevõte z)	I8	I9	I10	I11	I12	I13
Stressi olemasolu töö ja õppimise koosmõjul /üliõpilaste heaolu	*Vaimsele teisele on kaasa aidanud see, et praktiline väljund on kõrval	*Ei olnud stressi *Võimalus iga päev vabaks võtta, kui vaja oli	*Stressitase on olnud kõrge *On töötanud pikka aega täiskõrre-musega *Ajakava on täis	*Stressitase on olnud kõrge *Täiskohaga töötamine *Vaja leida aega, et kooliülesannetele keskenduda	*Kooliga saab ilusti hakkama *Kui vaja, siis saab koormust ettevõtte poolt vähendada	*Graafikut oli keeruline paika panna *Osales kooli kõrvalt tudengielus tööle ja koolile lisaks *Tundis väsimust	*Stressitaset ei mõjutanud *Läbis praktika suvel	*Stressitaset ei mõjutanud *Praktikal käimine andis hea tunde	*See on raske *Kogu aeg on võimalus töötada *Kogu aeg pigem mõtleb tööle	*Rohkem energiline ja motiveeritud, kui käis kooli kõrvalt praktikal (varasem kogemus)	*See on raske *Praktikandil oli osalise koormusega töö ja praktika-koht ning ülikool	*Varasema kogemuse põhjal oli praktika nagu huviring *Praktika ei seganud	*Väsitav on töötada ja õppida koos	*Teisi üliõpilasi vaadates mõjutab töötamine kooli kõrvalt negatiivselt
Töötamise mõju keskmisele hindele	*Ei oska öelda *Teeb pidevalt mitut asja korraga *Pole võrdlusmomenti	*Hinnete osas ei mõjutanud *Töökoht oli vastu-tulelik *Oli aega õppida	*Ei oska öelda *Teeb pidevalt mitut asja korraga *Pole võrdlusmomenti	*Hinnete osas ei mõjutanud *Pigem on just paremuse poole läinud	*Keskmise hinne on veidikene langenud *Lisaks tööle ja koolile on aktiivne tudeng	*Keskmise hinne tõusis *Kui ei olnud tööülesandeid teha, siis õppis kooliasju	*Hinnete osas ei mõjutanud *Läbis praktikat suvel	*Hinnete osas ei mõjutanud *Ülesanded olid lihtsamad *Töökoormus oli väiksem	*Ei oska öelda *Teeb pidevalt mitut asja korraga *Pole võrdlusmomenti	*Praktikal käimine kooli kõrvalt mõjutab keskmist hinnet	*Praktika ja osalise koormusega töö tõttu tuli teha ühte ainet uuesti	*Varasema kogemuse põhjal ei mõjutanud *Praktikandid said oma aega ise valida

Allikas: Autori koostatud

Lisa 3 järg

Intervjueeritavad														
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7 (ettevõte y)	I7 (ettevõte z)	I8	I9	I10	I11	I12	I13
Praktikal käimine ja õpimotivatsioon	*Praktika motiveerib õppima	*Praktika motiveerib õppima *Kui on lõpu-diplom käes ja praktika-kogemus olemas, saab parema töökoha	*Praktika motiveerib õppima	*Pigem motiveerib praktika õppima	*Pigem ei motiveeri praktikal käimine rohkem õppima	*Pigem motiveerib praktika õppima	*Käis praktikal suvel ning kooli-õppimise sel hetkel seos puudus	*Pigem ei motiveerinud praktikal käimine rohkem õppima *Positsiooni puhul ei läinud vaja kooli teadmisi	*Praktika motiveerib õppima *Koolituttavad huvituvad väga sellest, mida nad õpivad ja see samuti aitab õppimisele kaasa	*Praktika ei motiveeri õppima	*Praktika motiveerib rohkem õppima	*Praktika motiveerib rohkem õppima	*Praktika motiveerib rohkem õppima *Tööturul on vaja ülikooli-diplomit	*Vastupidi *Praktikant oleks soovitud jääda tööle *Töötamine on praktiliselt lihtsam kui kool
Akadeemilised teadmised ja praktikal käimine	*Ülikoolis õpitakse üldist akadeemilist teadmist, aga kõik ettevõtted on erinevad	*Mõned ülikooli erialased kursused tulid kasuks tööülesannete tegemisel	*Suuri erialaseid teadmisi ei oodatud *Oleks saanud gümnaasiumi õpilasena seda tööd teha	*Ülikooli kursused aitasid praktikal tööülesannete täitmisel kaasa *Praktika aitab õpitut asjadest aru saada	*Esimese aasta kursused ei aidanud praktikal kaasa *Teisest aastast õppis juba rohkem juurde	*Esimese aasta kursused ei aidanud praktikal kaasa *Teisest aastast õppis juba rohkem juurde	* Ülikooli kursused aitasid praktikal tööülesannete täitmisel kaasa *Kõik mida praktikal käsitleti, sai koolis läbi võetud	...	*Praktika oli erinev erialast, mida koolis õppis *Mõned üksikud ained aitasid kaasa	...	*Akadeemilised teadmised ei aidanud nii väga kaasa praktika-ülesannete täitmisel *Töö aitas pigem õppida	*Ülikooli kursused aitasid praktikal tööülesannete täitmisel kaasa *Teooriat oli vaja teada ülesannete täitmisel	*Akadeemilisi teadmisi on vaja diplomi jaoks *Õpib töö jaoks olulise väljastpool kooli-aega selgeks	*Akadeemilised teadmised ei aidanud töö puhul kaasa *Praktika oli erinev erialast, mida koolis õppis

Allikas: Autori koostatud

Lisa 3 järg

Intervjueeritavad														
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7 (ettevõte y)	I7 (ettevõte z)	I8	I9	I10	I11	I12	I13
Praktika kui oluline tööellu integreerumise osa	*Praktika aitab 100% üliõpilasel tööellu integreeruda	*Praktika aitab üliõpilasel tööellu integreeruda	*Praktika aitab üliõpilasel tööellu integreeruda *Praktikandina tööle saada on kergem	*Praktikakohad on väga head erialase töö alustamiseks	*Praktika on hea vahelüli ülikooli ja töö vahel	*Praktika aitab üliõpilasel tööellu integreeruda *Praktikandil ei ole nii suurt vastutust *Praktika ongi õppimiskoht	*Praktika on hea vahesamm, et vaikselt sulanduda töökeskkonda sisse	*Praktika on hea vahesamm, et vaikselt sulanduda töökeskkonda sisse	*Praktikal käimine andis projektide ampluaa, mis praegust tööandjat huvitas	*Praktika aitab üliõpilasel tööellu integreeruda	*Praktika aitab üliõpilasel tööellu integreeruda *Üliõpilane harjub ära graafikuga, organisatsiooni ja kolleegidega	*Praktika on oluline tööellu sisse elamisel *Kogemuse ta ei ole praktikandi erialal võimalik tööd leida	*Kui üliõpilasel ei ole ühtegi tutvust, siis on see parim võimalus tööellu integreerumiseks	*Praktika aitab üliõpilasel tööellu integreeruda

Allikas: Autori koostatud

Lisa 4. Lõputöö raames läbiviidud intervjuud

Intervjuude transkriptsioonid on kättesaadavad järgneval lingil:
https://drive.google.com/drive/folders/1T-HrOpnQIas1S4BCTreCsVn3gS_8nweq?usp=sharing

Lisa 5. Lihtlitsents

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks¹

Mina Jennifer Buht

1. Annan Tallinna Tehnikaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose „Üliõpilaste kogemused praktikaprogrammides kolme programmi näitel“,

mille juhendaja on Tarvo Niine,

1.1 reprodutseerimiseks lõputöö säilitamise ja elektroonse avaldamise eesmärgil, sh Tallinna Tehnikaülikooli raamatukogu digikogusse lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2 üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tallinna Tehnikaülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas Tallinna Tehnikaülikooli raamatukogu digikogu kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. Olen teadlik, et käesoleva lihtlitsentsi punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest ning muudest õigusaktidest tulenevaid õigusi.

_____ (kuupäev)

¹ Lihtlitsents ei kehti juurdepääsupiirangu kehtivuse ajal vastavalt üliõpilase taotlusele lõputööle juurdepääsupiirangu kehtestamiseks, mis on allkirjastatud teaduskonna dekaani poolt, välja arvatud ülikooli õigus lõputööd reprodutseerida üksnes säilitamise eesmärgil. Kui lõputöö on loonud kaks või enam isikut oma ühise loomingu tegevusega ning lõputöö kaas- või ühisautor(id) ei ole andnud lõputööd kaitsvale üliõpilasele kindlaksmääratud tähtajaks nõusolekut lõputöö reprodutseerimiseks ja avalikustamiseks vastavalt lihtlitsentsi punktidele 1.1. ja 1.2, siis lihtlitsents nimetatud tähtaja jooksul ei kehti.