

TARTU ÜLIKOOL

Pärnu kolledž

Turismiosakond

Monika Lell

**SPETSIALISEERUMISSUUNAL PÕHINEV
PRAKTIKAKORRALDUSE ARENDAMINE TÜ PÄRNU
KOLLEDŽI NÄITEL**

Lõputöö

Juhendaja: Inna Bentsalo, MA

Pärnu 2013

Soovitan suunata kaitsmisele
(juhendaja allkiri)

Kaitsmisele lubatud “.....” 2013. a.

TÜ Pärnu kolledži turismiosakonna juhataja

Heli Müristaja
(allkiri)

Olen koostanud lõputöö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

.....

SISUKORD

Sissejuhatus	3
1. Praktikakorralduse teoreetilised käsitletused kõrgkoolis.....	5
1.1 Praktikakorraldus kõrgkoolis.....	5
1.2 Üliõpilaste ootused praktika suhtes ja praktikakoha valiku alused.....	11
1.3 Ettevõtete poolset ootused, vajadused ja juhendamisevõimalused.....	18
2. Uuringud praktikakorralduse kohta	25
2.1 Praktikakorraldus TÜ Pärnu kolledžis.....	25
2.2 Uuringu eesmärk, meetod ja korraldus	28
2.3 Ettevõtete praktikaalase uuringu tulemused.....	31
2.4 Majutusettevõtte juhtimise ja turunduse spetsialiseerumissuuna üliõpilaste praktikaalase uuringu tulemused.....	36
2.5 Järeldused ja ettepanekud	43
Kokkuvõte	49
Viidatud allikad.....	51
Lisad.....	57
Lisa 1. Õpiprotsess	57
Lisa 2. Ankeet ettevõtetele	58
Lisa 3. Ankeet üliõpilastele.....	59
Summary	61

SISSEJUHATUS

Praktiliste oskuste vajadus ja roll on saavutamas aina suuremat tähtsust Eesti tööturul, nõnda on kõrgharidust pakkuvates koolides hakatud rohkem hindama praktika sisu ja tulemusi. TÜ Pärnu kolledž on rakenduskõrgharidust pakkuv kool, kus kõikide erialade üliõpilased peavad sooritama ainepunktide mahus praktikaid turismiettevõtetes oma teadmiste kinnistamiseks ning oskuste arendamiseks. Teema uurimine on vajalik, kuna üha enam ettevõtteid on hakanud keelduma praktikantidest ning praktikakoha leidmine on üliõpilaste jaoks aina keerukam.

Käesolev teema on aktuaalne, kuna praktikakorralduses valmistab raskusi sobivate praktikakohtade leidmine. Praktikad vajavate tudengite arv suureneb, kuid samas praktikakohta pakkuvate ettevõtete arv oluliselt ei kasva. Viimastel aastatel on turismi ja majutusvaldkonna osakaal kõrghariduses kiiresti tõusnud ülemaailmse turismivaldkonna arengu tõttu. Et sellise muutusega toime tulla peab turismi- ja hotelliettevõtluses läbi viima ümberkorraldusi, et vastanduda valdkonna ootustele ja vajadustele (Hsu 2012: 5). Praktikakorraldust on vajalik vastavalt spetsialiseerumissuunale arendada, et praktika oleks sobiv kõikide osapoolte jaoks.

Uuritavateks on majutusettevõtte juhtimise- ja turunduse spetsialiseerumissuuna üliõpilased ja praktikad pakkuvad majutusettevõtted. Töö probleemiks on erinevus ettevõtete ja üliõpilaste praktika ootuste suhtes. Probleemist tulenevalt antakse töö käigus vastus küsimusele, kui palju ettevõtete ja üliõpilaste ootused praktikakorralduses erinevad. Töö sooritamiseks on kehtestatud järgnev hüpotees: ettevõtete ja üliõpilaste ootused praktikakorralduses ei kattu.

Töö eesmärgiks on välja selgitada majutusettevõtte juhtimise- ja turunduse suuna valinud üliõpilaste praktikakoha valikukriteeriumid ja vastavalt uuringu tulemustele

teha parendusettepanekud TÜ Pärnu kolledži praktikakorraldusele turismiosakonnas. Eesmärgist tulenevalt on püstitatud järgnevad uurimisülesanded:

- töötada läbi praktikakorralduse alased teoreetilised allikad;
- välja selgitada majutusettevõtte juhtimise- ja turunduse spetsialiseerumissuuna valinud üliõpilaste valikukriteeriumid praktikakorralduses;
- analüüsida üliõpilaste praktikakoha leidmise protsessi;
- ettevalmistada ja läbi viia kvalitatiivne uuring praktikakorralduse uurimiseks;
- esitada parendusettepanekud TÜ Pärnu kolledži praktikakorraldusele turismiosakonnas.

Uuring on kvalitatiivne, tulemuste saamiseks sooritatakse intervjuud praktikakohti pakkuvate ettevõtetega ning majutusettevõtte juhtimise- ja turunduse spetsialiseerumissuuna valinud üliõpilastega. Andmeanalüüsi tulemusena esitatakse olulisemad aspektid ning üldistused, selgitatakse välja praktikakorralduse olukord TÜ Pärnu kolledžis. Vastavalt uuringu tulemustele esitatakse parendusettepanekud praktikakorralduse arendamiseks. Uuringu tulemused aitavad muuta efektiivsemaks ja lihtsamaks praktikakoha leidmist üliõpilaste jaoks ning ettevõtetel väljendada oma ootusi praktikantide suhtes. Ühtlasi on tulemused vastastikkuse mõistmise võimalus, mis lubab kompromissi teel olla kasulik kõikidele osapooltele.

Töö on jagatud kaheks peatükiks: esimene peatükk on teoreetilise tagapõhja esitamine praktikakorralduse kohta Eestis, lisaks esitatakse olulisemad valdkonnapõhised mõisted. Väljendatakse üliõpilaste nõudmisi praktikakoha leidmiseks ning tuuakse välja vajalikud pädevused praktika sooritamiseks. Ühtlasi avaldatakse ettevõtete poolset ootust, vajadust ja juhendamisevõimalused. Teine peatükk on uurimistöö empiiriline osa, kus analüüsitakse läbiviidud uuringu tulemusi ning tehakse vastavad parendusettepanekud praktikakorralduse arendamiseks TÜ Pärnu kolledžis. Töös kasutatakse peamiselt praktikaalaseid inglise keelseid teaduslikke artikleid. Töö lisades on joonis selgitamaks praktika õpiprotsessi erinevate osapoolte vahel. Kaasatud on intervjuu ankeet majutusteenuseid pakkuvate ettevõtete ning majutusettevõtte juhtimise- ja turunduse spetsialiseerumissuunal õppivate üliõpilaste uurimiseks. Uurimustöö lõpus on esitatud kogu töö inglise keelne resümee.

1. PRAKTIKAKORRALDUSE TEOREETILISED KÄSITLUSED KÕRGKOO LIS

1.1 Praktikakorraldus kõrgkoolis

Käesolevas peatükis kajastatakse teoreetilisi aspekte praktikakorralduses, antakse ülevaade praktika vormidest ja mudelitest. Töös kirjeldatakse praktika olukorda Eesti haridussüsteemis, eelkõige kõrghariduses ja rakenduskõrghariduses. Ühtlasi esitatakse praktika alased mõisted, kajastatakse osapoolte ülesandeid praktikakorralduses. Eesti kõrghariduses on praktika omandamas aina suuremat tähtsust. Rakenduskõrghariduses on põhiidee hariduse võimaldamine läbi teoreetiliste teadmiste ja praktiliste oskuste ning seetõttu on praktilisel määrav roll õpieesmärkide täitmisel.

Eesti Kõrgharidusstandardi §5 järgselt on praktika õpiväljundite saavutamiseks korraldatav sihipärane tegevus, mis on suunatud õpitud teadmiste ja oskuste rakendamisele töökeskkonnas õppeasutuse määratud vormis ning juhendaja juhendamisel (Kõrgharidusstandard 2009). Praktikakorralduses on eesmärgiks uute teadmiste omandamine ning õpitud teadmiste rakendamine reaalses olukordades, võimaldades eriala spetsiifika tundmaõppimist. Töökeskkonnas toimuv praktika on erialaste või kutsealaste oskuste ja vilumuste omandamine ning töökogemuse saamine tulevase kutsetegevusega seotud töökeskkonnas (Eensalu *et al.* 2005: 6). Antud definitsioon mõtestab lahti õpivormi eesmärgi ja esitust ning seega lähtub autor uurimistöö analüüsis ja mõtestamises eelnevast definitsioonist, kuna võimaldab selgemini määratlada praktikakorraldust ning tulemuslikkust.

Praktika kasutamine majutusvaldkonnas sai alguse juba E.M. Statleri (1863– 1928) ajal, kes oli Ameerika hotellimajanduse eeskuju. Ta rõhutas majutusvaldkonna tudengitele vajadust kogeda juhtkonna nõudmisi reaalses töökeskkonnas. Tänapäeval kasutavad

praktikat õppemeetodina peaaegu kõik majutusvaldkonna alast haridust võimaldavad institutsioonid (Damonte, Vaden 1987, viidatud Zopiatis 2007: 66 vahendusel). Nõnda on ka kõikides Eesti koolides, kus pakutakse majutuse- ja turismivaldkonna alast haridust.

Järgnevalt esitatakse praktikakorraldusega seotud erinevad osapooled, kelleks on kool ja praktikakorralduse spetsialist, üliõpilane, praktikakoht ja praktikajuhendaja. Selgitatakse lahti terminite tähendus ja nende peamised ülesanded. Koolipoolne juhendaja, teise nimetusega praktikakorralduse spetsialist, on õppeasutuse poolt määratud ning tema peamine ülesanne on koordineerida praktika üldist korraldust, nõustada õppijat praktika läbimise käigus tekkivate küsimuste korral ja anda õppijale tagasisidet (Vahtramäe *et al.* 2011: 6). Koolipoolne juhendaja tegeleb eelkõige dokumentatsiooniga, praktikajärgse aruande hindamisega ning praktikakoha leidmiseks vajalike soovitude andmisega.

Toetus ja juhendamine võivad olla akadeemilised ja personaalsed. Akadeemiline toetus võib sisaldada juhiseid õpitulemuste tõstmiseks. Personaalne tugi võib sisaldada tehnilist toetust, soovitusi ning karjäärialast nõu, välispraktika sooritajatele infot sihtkoha kultuuri kohta ja majutuse leidmiseks ning kindlustuse- ja reisiinfot. Juhendaja pakub informatsiooni üliõpilaste intellektuaalomandi õiguste kohta, mis on arendatud tööalaselt praktika ajal ning selgitab, kas see hõlmab töö või- praktikalepingu sisu. (*Work-based...* 2007: 17) Koolipoolse spetsialisti võimalused on siiski piiratud, kui üliõpilane ei teadvusta info vajalikkust praktikakoha leidmise protsessis. Spetsialisti juurde pöördumine toimub üliõpilase oma initsiatiivil, üliõpilasel pole kohustust koolipoolse juhendajaga konsulteerida.

Lisaks praktikakorralduse spetsialistile on praktikakorralduse osapooleks ettevõtte ja ettevõtte poolne juhendaja. Praktikaettevõtte on asutus, kus õppija sooritab praktika. Praktikaasutus valitakse vastavalt õppekavale ja praktika õppeväljunditele. Praktikaasutuseks võib olla ka õppija juba olemasolev töökoht (Vahtramäe *et al.* 2011: 15). Majutuse suunal peaks praktikakohaks olema majutusteenuseid pakkuv ettevõtte, nt hotell, külalistemaja jms. Tööd ja õpinguid praktikaasutuses koordineerib praktikajuhendaja, kes on praktikale asudes kindlaks määratud. Ettevõtte poolne

juhendaja on isik, kes tegeleb praktikandi juhendamise ja väljaõppega ettevõttes (Sweitzer, King 2008: 22).

Praktikaasutuse poolt määratud juhendaja peab praktikandiga regulaarselt kohtuma, vastama ta küsimustele ja andma tagasisidet edusammude kohta. Enamik praktikakohti määrab üliõpilasele ühe juhendaja, kuid tema funktsioone võib täita ka mitu inimest. (*Ibid*: 22) Juhendajal on mitmeid rolle: eeskuju, toetaja, konsultant, mentor või maakler (kui juhendaja on aktiivselt huvitatud praktikandi karjäärist nii praktikakohas kui ka väljaspool seda) (Sweitzer, King 2008: 138). Tegemist peab olema sobiva töötajaga, kes on juhtimisalaselt, sotsiaalselt, erialaselt ning pedagoogiliselt pädev. Üliõpilased soovivad juhendajat, kes on mõistev, toetav, sõbralik ning ühtlasi julgustav (Baird 2002:63).

Osapooled praktikakorralduses on determineeritud, järgnevalt esitatakse praktikasüsteemiga seotud tegurid. Praktikakorralduses on täheldatud mitmeid praktikamudeleid, mis võimaldavad riigiti ning institutsioonide vahel erineda. Praktikamudel hõlmab sisuliselt praktikasüsteemi visiooni ja missiooni. Praktikasse suhtumine oleneb väljakujunenud praktikakorralduse mudelist. Praktikamudel võtab kokku praktika eesmärgi, vajaduse ja tulemuse. Guile ja Griffiths (2001, viidatud Noorväli 2009: 35 vahendusel) esitavad mudelid, mida kasutatakse praktikas. Mudeleid ei tohiks võtta üksteist välistavana, pigem näha neid paiknevana teataval kontiinumil:

- traditsiooniline mudel: õppurite „heitmine“ töömaailma;
- kogemuslik mudel: praktika kui „koosareng“;
- geneeriline ehk üldine mudel: praktika kui võimalus hinnata võtmeoskusi;
- tööprotsessi mudel: praktika kui ümberhäälestumine koolilt töömaailmale;
- konnektiivne ehk ühendav mudel.

Tavapärastelt on institutsioonis või haridussüsteemis kasutusel üks mudel, kuigi on juhtumeid, kus mitu mudelit toimivad samaaegselt. Esimeses neljas mudelis peegelduvad olemasolevate majanduslike, tehnoloogiliste ja sotsiaalsete faktorite mõjud. Viies mudel on alles kujunemisjärgus ning on rohkem tulevikulise iseloomuga (Noorväli 2009:35). Ideaalis peaks praktika lähtuma konnektiivsest mudelist, mis on

sisuliselt erinevate praktikamudelite ühendatud versioon ning hõlmab kõiki terviklikke eesmäärke.

Lisaks praktika mudelitele on täheldatud erinevaid praktika vorme. Kiser (2011: 2) selgitab, et praktika toimumise tingimused sätestab praktika vorm, mis sõltub konkreetse kooli eesmärkidest ja võimalustest. Mõningates programmides on praktika täisajaline ja tööl käiakse viis päeva nädalas, praktika on korraldatud nõnda, et koolitöö ei kattuks praktika perioodiga. Selliseid praktikaid nimetatakse täis(aja)praktikateks (tuleneb ingl. k. väljendist *block internship*). Teist praktikavormi nimetatakse samaaegseks praktikaks (tuleneb ingl. k. väljendist *concurrent placement*). Samaaegsel praktikal käiakse osaledes traditsioonilises klassiruumis toimivas õppes, üliõpilased käivad praktikal vaid teatud aegadel nõnda, et praktika ja õppetöö vahelduvad (*Ibid*: 2).

Esitatud mudelid ja vormid on vahendid praktikakorralduse arendamiseks, samas praktika edukus ei sõltu ainuüksi nende tegurite rakendamisest. Praktika muudab kvaliteetseks mitte tema vorm, vaid praktikakohas veedetud aeg, ajakasutus, teadmiste peegeldamise kvaliteet, varasemate õpingute rakendus ja teised kriitilise mõtlemise viisid. (Kiser 2011: 2) Kvaliteetset kogemust on võimalik modelleerida vormi, mudeli ja strateegiate abil, kuid need on vaid vahendid, mille abil kvaliteeti tõsta, tulemused sõltuvad siiski üliõpilasest endast.

Teisteks teguriteks, mis praktika käiku mõjutavad, on praktika maht õppes ning konkreetne aeg, mis on pühendatud tudengi väljaõppele ja juhendamisele. Vastavalt *National Association of School Psychologists* (NASP) ja *American Psychological Association* (APA) treeningu standarditele peaksid praktikandid saama vähemalt kaks tundi nädalas individuaalset ja personaalset juhendamist nende praktika juhendajalt. (Fagan, Warden 1996: 174) Praktikal toimuvat juhendamise perioodi pole võimalik kontrollida ning reglementeerimine oleks keerukas, kuigi soovituslik aeg on juhendites tavapäraselt sätestatud.

Enamikes Euroopa ülikoolides, näiteks Taanis ja Saksamaal on praktika pikalt olnud tähtis osa õpingutest. Praktika maht erineb riigiti ja ülikooliti, kuid tavapäraselt on see kas ca kolme kuu või suisa terve semestri pikkune periood. Harv pole ka praktika aasta kasutamine. (Linn 2008: 195) Peamiselt kasutatakse nii Eestis kui ka välismaal

praktikat õppetöö osana meditsiini, pedagoogika ja tehnoloogia vallas, humanitaar- ja sotsiaalvaldkonnas on praktika vähem levinud. Eesti ülikoolides on praktika maht (neis õppekavades, kus seda üldse on) olenevalt õppekavast praegu reeglina 2– 6 ainepunkti ehk tööpäevades arvestades 2– 6 nädalat. Esineb ka üksikuid mahukamaid praktikaid (Linn 2008: 199). Kõrgharidusstandardi §8 järgselt peab praktika rakenduskõrghariduses moodustama õppekavas määratud õppe mahust vähemalt 15 protsenti (Kõrgharidusstandard 2008).

Kõige suurema praktikamahuga õppekavad Eestis on seotud pedagoogika- ja meditsiiniõpingutega. Tartu Ülikoolis on praegu praktika ette nähtud vaid ligi pooltel ca 130-st (3+2) õppekavast, kusjuures neist omakorda poole moodustavad pedagoogilised õpetajakoolituse praktikad. Suurel osal õppekavadest pole praktikat kunagi eksisteerinud, osades õppekavades on praktika seoses 3+2 süsteemile üleminekuga välja jäänud. (Linn 2008: 194) Kahetsükliline kõrgharidus ehk 3+2 süsteem on Euroopa ühtse haridusruumi arendamise osa, mis sisuliselt tähendab õpingute lühendamist, Bologna deklaratsiooniga Eesti hariduse reformimine on mõjunud ka Eesti praktikakorraldusele.

Eesti läks 3+2 süsteemile üle juba 2002/2003 õppeaastal (Bologna... 2008). Muudatused Eesti haridussüsteemis on esile tõstnud mitmeid küsitavusi praktikakorralduses. Iga ülikool on praktikaid korraldanud oma parima äranägemise järgi olemasolevaid võimalusi kasutades ja prioriteete seades. Praktikakorraldus ülikoolide lõikes ja ka ühe ülikooli sees erinevate õppekavade lõikes on väga erinev nii mahus kui ka kvaliteedis. (Linn 2008: 207)

Riigid, mis rakendavad praktikat rohkem, kasutavad praktikakorralduse ühtlustamise vahendina süsteemi Internetis. Süsteemid on välja töötatud kooskõlas riikliku praktikakorraldusega ning selle abil on võimalik praktikat teostada ja hinnata. Haridusliit ASET (*Association for Sandwich Education and Training*) on loonud praktikakoodeksi (*ASET Code of Practice: A Good Practice Guide for Placement and Other Work-Based Learning Opportunities in Higher Education*), mis sätestab kõik praktika osapoolte õigused ja kohustused ning ühtlustab praktika toimimist (Wilson 2009: 4–5). ASET on kaasa aidanud süsteemi loomiseks Internetis ning nende hinnangul on võtmeroll praktikakorralduses süsteemil, mis kannab nime *Online*

Placement University System (OPUS). Kõikide huvipoolte vajadused on koondatud ühte süsteemi. Tegemist on veebilehega, mis toimib praktika toimumise etappide järgselt, süsteemis hallatakse dokumente, näiteks CV-sid ja sooritatakse praktikahindamisi (Ülevaade... 2013). Hetkel puudub Eestis üle-riigiline praktikasüsteem.

Praktikakorralduse olukorda Eestis väljendab aastatel 2005– 2008 läbi viidud projekt „Ülikoolilõpetajate konkurentsivõime tõstmine läbi õpitegevuse kvaliteedi arendamise“ (LÜKKA). Tegemist oli suurima ülikoolidevahelise projektiga Eestis, mille tulemused kajastasid praktikakorralduse käsitlust ning hetkeolukorda (Linn 2008: 207). Projekti uuringu tulemused kajastasid Eesti praktikakorralduse puudujääke: konkurents ülikooli sees ja erinevate koolide vahel; fiktiivne või formaalne praktika (nt. tuttavate juures või kodukoha asutustes, kus ülikoolil on raske kvaliteeti kontrollimas käia); raske on üliõpilasi motiveerida teatud praktikatele (nt. allmaapraktika mäetööstuses) või piirkondadesse (nt. Ida–Virumaa jm. venekeelsed keskkonnad); üliõpilaste töötamine õpingute ajal, sest on raske ühildada intensiivset praktikat ja õpinguid töö ajal (Linn 2008: 205).

Ehkki olukord ülikooliti natuke erineb, võib üldistatult väita, et praktikate praegune korraldus (sh. praktika mahu vastavus eesmärkidele, regulatsioonid, juhendamine, juhend ja abimaterjalid, praktikakohtade leidmine, rahastamine) on konarlik ning ei vasta üliõpilaste, tööandjate ega juhendajate ootustele. 3+2 õppekavadele ülemineemisega on praktikakorraldus väidetavalt kannatanud – lõhutud on paljuski seni kehtinud süsteemid ja kontaktid. Samas leitakse, et praktikakohtade leidmine on muutunud pisut lihtsamaks, probleem on rohkem praktikakoha kvaliteedis (Valk 2008: 17). Positiivseks näitajaks Eesti praktikakorras LÜKKA uuringu põhjal on asjaolu, et organisatsioonides, kus praktikante on olnud, kavatsevad peaaegu kõik ettevõtted pakkuda praktikavõimalust uuesti (Linn 2008: 222).

Praktikakorralduse aluseks on erinevad mudelid ja vormid, mille põhjal modelleeritakse õppeprotsessi. Praktikat kasutatakse mitmetes akadeemilistes institutsioonides ja erialadel, kus praktika võimaldab edukamalt teadmisi süvendada. Praktikakorralduse olukord Eestis varieerub institutsioonide vahel, hetkel puudub üleriigiline ühtne süsteem praktikate läbiviimiseks ja arendamiseks. Praktikakorralduse arendamiseks on vajalik

arvestada kõikide osapoolte vaadetega. Töö keskseks probleemiks on erinevus osapoolte ootustes, mis mõjutab praktikakorraldust. Järgnevalt selgitatakse üliõpilaste valikukriteeriume praktikakoha leidmisel, mis põhinevad ootustel ja vajadustel.

1.2 Üliõpilaste ootused praktika suhtes ja praktikakoha valiku alused

Järgnevalt esitatakse teoreetilised aspektid selgitamiseks välja üliõpilaste valikukriteeriume ja sellest tulenevalt ootusi. Tuuakse välja, milliseid pädevusi oodatakse üliõpilastelt praktikakoha leidmiseks ja praktika sooritamiseks. Praktikakorralduse arendamiseks tuleb mõista kõiki osapooli. Üliõpilaste poolt esitatavad nõudmised kajastavad aluseid valiku tegemisel ehk selgitatakse välja, mille põhjal üliõpilased praktikakohta otsivad. Alapeatükis selgitatakse üliõpilaste vaateid läbi praktika kasuteguri, et terviklikult välja tuua üliõpilaste vaated praktikakorralduses.

Praktika on töö ja õppimise ühend, mis nõuab oskusi ja pakub uute kompetentside omandamist kõigile osapooltele. Yiu ja Law (2012: 381) selgitavad, et praktika võimaldab CV-d arendada ning personaalselt tegevuse käigus õppida. Praktika pakub üliõpilastele võimalust integreerida teooria ja praktika (viidatud Toncar ja Cudmore 2000 vahendusel). Praktikakoha leidmiseks ning edukaks töötamiseks peab üliõpilane toime tulema eriala spetsiifiliste vajaduste ja nõudmistega. Praktikat alustavad õpilased võivad leida, et töökohal õppimine erineb oluliselt õppimisest ülikoolis, näiteks teabe esitamise ja iseseisva info otsimise poolest. (Burrill *et al.* 2013: 6) Praktikal viibides esindab üliõpilane oma eriala ja oma kooli, seetõttu peab praktikant olema kohusetundlik, usaldusväärne ning professionaalne.

Domask (2007: 58) selgitab, et peamine aspekt, mida üliõpilased praktikakohta otsima hakates järgivad, on praktika liigi iseloom ja esitatud nõuded. Üliõpilased ei teosta praktikat vabatahtlikult, vaid nad teevad seda tingimuslikult. Sobiva praktikakoha leidmine sõltub peamiselt üliõpilase enda motivatsioonist ja initsiatiivist. Õpilastel on kohustus kindlustada ise endale praktikakohad, kuid õppejõud võib protsessile kaasa aidata. Kogemus praktikakoha kindlustamiseks on osa õpiprotsessist ja aitab üliõpilastel paremini mõista samme, mida tuleb teha lähitulevikus töökoha saamiseks. (Lowenthal, Sosland 2007, viidatud Domask 2007: 58 vahendusel) Hyenie jt (2011: 50) viisid läbi

uuringu selgitamiseks välja üliõpilaste eesmärged praktikale kandideerimisel. Tulemused sarnanesid mitmele eelnevalt esitatud uuringu tulemustele, kus uuriti tagamaid praktikale minemiseks ja koha valimiseks. Praktikale näha võimalusena saada ligipääs eriala spetsiifilistele teadmistele seest poolt, näha kuidas organisatsioonid töötavad ja kuidas töötada ettevõtete sees (Hyenie *et al.* 2011: 50). Sellest tulenevalt eeldab praktika suunapõhist majandamist.

Üliõpilaste ootusi praktikakorralduses ja õppe läbiviimiseks saab kajastada üliõpilaste praktika eesmärkide abil. Clementsi (2009: 13) poolt läbi viidud uuringust selgus praktika eesmärkide esiviisik üliõpilaste perspektiivist:

- 1) professionaalse töökogemuse saamine üliõpilase poolt valitud erialal;
- 2) arendada oskusi ja teadmisi ning rakendada neid reaalseste probleemide lahendamiseks;
- 3) arendada võimet töötada efektiivselt professionaalses keskkonnas;
- 4) parandada üliõpilase tööalast konkurentsivõimet;
- 5) kasvatada püsivust õppele keskendumisel ja töötamise käigus õppida.

Eeltoodu on osa tõsiteaduslikest ja hariduslikest komponentidest, mis pakuvad infot üliõpilase praktikakoha leidmise, valiku ja otsustusprotsessi soorituse detailide kohta. Eesmärgiks on ühtlasi eriala sobivuse kinnitamine. Praktika võimaldab õppida konkreetset eriala töövaldkonda, kus üliõpilane soovib edaspidi töötada. Praktika käigus saavad üliõpilased otsese kogemuse turismivaldkonnas, mis võimaldab hajutada väärarvamusi ala kohta. (Kiser 2011: 19) Erialase asjatundlikkuse omandamiseks võimaldab praktika selgeks määrata eriala vastavuse üliõpilase karjääri ja elu soovidega.

Praktikakorralduses on üheks eesmärgiks teha üliõpilasest vajalike teadmistega eriala töötaja. Praktika muudab üliõpilase tehnilisest töötajast eriala asjatundjaks. Praktika võimaldab saavutada eesmärged, mida akadeemilises institutsioonis klassiruumis teha ei saa. Üliõpilase jaoks tähendab praktika iseseisvust kasutada oma teadmisi vastavalt vajadusele, sest praktika ajal vastutab üliõpilane oma hariduse eest. Praktika võimaldab autonoomsust, vastutust teha otsuseid ja olla iseseisev õppimisprotsessis. Juhendajad saavad üliõpilasi siinkohal suunata selle eesmärgi poole püüdlemisel (Burrill *et al.* 2013: 10).

Üliõpilase sihiks praktikakorralduses on saada eriala professionaaliks, et tulevikus oleks tagatud töökoht. Sellest tulenevalt on tudengitel nõudmised praktika toimimiseks, mille põhjal on osaliselt ülesehitatud praktikakorraldus. Eriala asjatundja ja tehnilise töötaja erinevus ei seisne selles, mida suudetakse teha. Pigem on erinevus aluses, millelt lähtudes nad oma tööülesandeid täidavad. Teisiti selgitades, tehniline töötaja teeb midagi, sest teda on õpetatud nii toimima. Professionaal teeb seda, mille üle ta on mõelnud ning teinud informeeritud otsuse tegutseda just sel ja mitte teisel viisil (Biggs, Tang 2008: 141). Praktikakoha leidmisel arvestab tudeng professionaalsuse arendamise võimalustega.

Praktikakorralduse arendamiseks tuleb mõista üliõpilaste praktikakoha leidmise protsessi, mille põhjal on kujunenud üliõpilaste vaated praktikale. Mitmed autorid on kajastanud praktikakoha leidmise protsessi erinevalt. Brian N. Baird (2002: 1–18) võtab praktikakoha leidmise kokku ühe etapina, milleks on ettevalmistav periood. Ülikoolide karjääriteenistus on väljaandnud praktika alase infovoldiku, kus koha leidmine võetakse kokku viieks etapiks (Mida... 2013). Etapid on koostatud vastavalt üliõpilaste tavapärasele käitumisele ja soovituslikule mudelile. Üliõpilased ei jälgi täielikult etappide läbimist, mõnikord vahelduvad etapid koha leidmisel.

Kõige põhjalikumalt on protsessi lahti võtnud Alsop ja Ryan (2000: 21–31), kelle selgituste põhjal on praktikakoha leidmine võimalik koondada seitsmeks etapiks:

- 1) materjalidega tutvumine (juhend, leping jms);
- 2) prioriteetide paika seadmine – vastavalt suunale ja karjääriplaanidele;
- 3) võimalike kohtade nimekirja koostamine, kuni 5 ettevõtet;
- 4) kontakt ettevõtetega (e-kiri, telefonikõne, personaalselt);
- 5) kohtumine võimaliku ettevõtte esindajaga, intervjuu ja ettevõttega tutvumine;
- 6) kokkulepped ettevõttega – juhendaja, leping, õigused, kohustused ja vastutused, tööülesanded;
- 7) kooli juhendaja teavitust koha olemasolust, lepingu edastamine koolile;

Üliõpilase seisukohalt on esimene protsessi etapp käivitajaks ja motivaatoriks. Oluliseks etapiks on loendi kolmas punkt, esimese kursuse üliõpilaste jaoks võib see olla murdekoht tuleviku eesmärkide määratlemiseks. Teise ja kolmanda kursuse üliõpilased

on suuna- ja karjääripõhised otsused juba teostanud, kuigi võib esineda muutusi ja sellest tulenevalt uute perspektiivide määramist. Praktikakorralduses on praktikakoha leidmise protsess üliõpilastele jaoks esmaseks ülesandeks, millega toime tulla. Õpetamine ei ole teadmiste ülekandmine, vaid õppijate kaasamine aktiivsesse õpitegevusse, mis toetudes õpitule aitab neil luua uut teadmist. (Biggs, Tang 2007: 21)

Stedman jt (1995) selgitavad, et üks võimalus, millega arvestada praktikakoha valikul on hinnata, mida teised praktikandid on tähtsaks pidanud koha leidmise protsessis. Oluliseks peetakse tuleviku väljavaateid, kas praktika pakub võimalust samaaegselt töökoht leida? Praktikantide uuringud on näidanud varieeruvaid märksõnu, mis mõjutavad valikuprotsessi: huvide kokkulangevus üliõpilase ja ettevõtte vahel, praktikabaasi reputatsioon, väljaõppevõimalused, kohtade saadavus, asukoht, juhendamisevõimaluste kvaliteet ja üliõpilase sisetunne (viidatud Baird 2002:4 vahendusel).

Baird (2002: 3) on esitanud järgneva nõuande: akadeemilised instruktorid on peamiseks allikaks praktikakoha soovitude osas, kuid on kasulik teha koostööd teiste üliõpilastega, kes samuti osalevad praktikakoha valiku protsessis või kes on hiljuti lõpetanud praktika. Üliõpilased, kes on lõpetanud praktika, võivad tihti soovitada potentsiaalset praktikabaasi ja pakkuda väärtuslikku siseinfot valiku protsessi kohta. Enamikel kõrgkoolidel praktikaasutusega püsivaid kokkuleppeid pole ning seetõttu sõltub sobiva praktikaasutuse leidmine sageli õppija enda initsiatiivist. Samas annab iseseisev tegevus praktikakoha otsimisel tulevikus hea kogemuse tööturul kandideerimiseks. (Vahtramäe *et al.* 2011: 11)

Praktikatel on oluline osa mitmetes akadeemilistes programmides ja need omavad tähtsat rolli üliõpilaste üleminekul kolledži keskkonnast töökeskkonda. (Ross *et al.* 2006: 37) Praktika võib olla alguseks üliõpilase karjäärile. Asjakohane töökogemus on väärtuslik atribuut omandamiseks edukalt tööpositsiooni, näiteks Austraalias on töötaja värbamisel kogemus põhikriteeriumiks (Carless 2007, viidatud Alpert *et al.* 2009: 36 vahendusel). Üliõpilane, kes pole eelnevalt tööturuga kokku puutunud, saab läbi praktika kasuliku kogemuse reaalseks tööandjatega suhtlemiseks. Niipea kui üliõpilase praktikasoovile on vastatud positiivselt, peab üliõpilane peatama teistele

praktikakohtadele kandideerimise. Vastasel juhul võib ettevõtetele jääda negatiivne mulje (Wilson 2009: 9). Optimaalne on pöörduda kolme kuni viie ettevõtte poole, sellisel juhul peaks sobiliku koha saamine olema tõenäoline ilma liigse koormuseta ettevõtetele. Rahvusvahelise kolledžite ja tööandjate assotsiatsiooni (NACE) 2006. aasta eksperimentaalse hariduse uurimuse kohaselt tõdesid ettevõtted, et nad pikendasid praktikapakkumist täisajaga tööks umbes 53% üliõpilastele. (Saleem 2008: 4)

Üliõpilased vajavad võimalust ühendada akadeemiline maailm töömaailmaga. Harjumused, mis on moodustunud akadeemilises keskkonnas, pole mõnikord edule juhtivad töökeskkonnas. (Kiser 2011: 9) Lisaks professionaalsuse saavutamisele, on praktilisel oluline roll teoreetiliste teadmiste läbitöötamisel ning lahti mõtestamisel, mis (Biggs, Tang 2007: 10) iseloomustavad kõrgemat õppetöös osalemise taset. Õppeprotsessis kuuluvad madalamale osaluse tasemele meeldejäätmine ja märkmete tegemine. Kõrgemat taset näitab kirjeldamine ja selgitamine, mis on osa praktikaaruandest. Kõrgema taseme osalust nõuavad seoste loomine, rakendamine ja teooria loomine. Need toimingud on määratud õppevormi poolt, mis praktika puhul tähendab reaalses ettevõttes töö tegemist (*Ibid.*:10).

Praktikandid õpivad ettevõttes enda tööd hindama ja seadma eesmärged nende edasiseks arenguks tulevaseks eriala professionaaliks kujunemisel (Kiser 2011: 8–9). Välitöö võimaldab üliõpilastel integreerida ja sünteesida õppimist, mis on fragmenteeritud akadeemilises õppekavas. Teadmised, oskused, suhtumised ja väärtused peavad olema ühendatud ja seotud (*Ibid.*: 9). Välitöö innustab personaalset arengut meetodil, mis erineb klassiruumis õpitust. Ettevõttes toimuvale praktikale on omased aktiivne õppimine, riskide võtmine, otsustamine ja personaalne vastutus, mis on suunitlusega arendada professionaalsust. (*Ibid.*: 8)

Praktilisel toimuvat õpet võib nimetada eksperimentaalseks õppeks (ing. k. *experimental learning*). Üliõpilastel on väiksem vajadus jätta meelde ja taasesitada fakte, eesmärk on arendada mõistmist ja oskust seostada uued oskused varasemate teadmisega. (Burrill *et al.* 2013:10) Praktika käigus toimub jätkuv omandatud teadmiste areng, uute tarkuste ja oskuste omandamine, kõige sünteesimine ja läbitöötamine. Õpitu korratakse üle ning täiendatakse spiraalse õppimise kaudu. Spiraalne õppimine on protsess, kus

hariduslikud kontseptsioonid, teadmised ja oskused on esitatud korduval viisil nõnda, et oskuseid ja integratsiooni järk-järgult edendatakse ja testitakse mõistmise ning praktiliste pädevuste arendamise läbi. (Burrill *et al.* 2013: 10)

Praktikal kogemuse omandamine on sisuliselt spiraalse õpiprotsessi toimumine, kus läbi kogemuse sünteesi toimub isiklik areng. Olukorrad, millega õpilased teeninduskeskkonnas kokku puutuvad, on neile uued. Üliõpilased peavad suutma lahti mõtestada, mida nad teevad ja näevad, et kogemus muutuks õppimiseks (Jasper 2003, viidatud Burrill *et al.* 2013: 6 vahendusel). Esitatud praktikakoha valiku protsess, eesmärkide mõistmine ning õppe selgitamine on võimaldanud esitada üliõpilaste praktikakoha valiku ja nõudmiste aluseid. Järgnevalt esitatakse üliõpilaste kompetentsid, millega tuleb praktikakorralduse arendamisel arvestada.

Üliõpilastel on kohustus vastata normidele ning ootustele ja käituda professionaalselt vastavalt erialale, kus nad töötavad või mida nad õpivad (*Work– based...* 2007: 15). Normidele ja ootustele vastamine on üldoskus, mis on vajalik terveks üliõpilase eluks. Üldoskused on rakendatavad mistahes valdkonnas ning mitte vaid turismi erialal, seetõttu on üldised oskused väärtuslikud üliõpilase terve karjääri mõistes. Eetilist käitumist ja nõutavaid oskuseid tuleks üliõpilastele selgitada enne, kui nad alustavad praktikat ja rõhutada pärast praktikat nõnda, et nad oleksid teadvustatud personaalsest arengust (Tse 2010: 261). Oskused, mis muudavad üliõpilased turukõlblikuks on kriitiline mõtlemine, verbaalsed oskused ja praktilised kogemused, mida paljud ettevõtted ootavad värskest lõpetanutelt. (Maskooki *et al.* 1998; Raymond *et al.* 1993, viidatud Kim *et al.* 2011: 698 vahendusel)

Alsop ja Ryan (2000:69) loendasid pädevuse arendamiseks erinevaid aspekte, mis on praktikakorralduses sihiks eesmärkide saavutamiseks. Üliõpilastelt oodatakse:

- professionaalset suhtumist ja käitumist;
- oskust toime tulla kiire õppimisega;
- motivatsiooni teadmiste hankimiseks ja arendamiseks;
- initsiatiivi võtmist;
- uurimise, analüüsi ja probleemide lahendamise oskust;
- iseseisvust mõtlemises, tegutsemises ja toimetulekus;

- oskust küsida ja kasutada professionaalset abi õigesti;
- oskust toimida vastavalt professionaalsetele standarditele ja eetikakoodeksile vastavalt;
- oskust hinnata enda professionaalseid oskuseid, käitumist ning jõudlust;
- empaatia oskuseid;
- oskust integreerida teadmised ja oskused praktikasse ning viia oskused ja teadmised üle ühest situatsioonist teise.

Loendis esitatud kompetentse püütakse kõrgkoolis üliõpilastele edasi anda, kuid ilma reaalse rakenduseeta jääks haridus nõrgaks. Rakenduskõrghariduse eelis bakalaureuse õppe ees seisneb asjaolus, et üliõpilastele võimaldatakse terviklik haridus läbi teadmiste rakendamise. Ilma ettevõttes reaalsete situatsioonidega tegelemiseta ei saa oskusi piisavalt praktiseerida. Hjalager (2006: 27) meenutab, et 40 aastat tagasi oli oluline, et iga inimene oleks spetsialiseerunud teatud tööle, nüüdseks on see trend muutunud. Tänapäeval on vajalik omada: paindlikkust, vastutustundlikkust, uuenduslikkust, oskust omandada uusi tegevusi ja häid sotsiaalseid oskuseid, võõrkeelte valdamist ning infotehnoloogia alaseid kompetentse (viidatud Kuldkepp 2008: 6 vahendusel).

Praktika sooritus ja koha leidmine sõltub suures mahus ettevõtte poolsetest juhendamisevõimalustest. Tegemist on kommunikatsiooniga kahe osapoole vahel. Üliõpilased peavad olema võimelised suhtlema oma juhendajaga adekvaatselt. Ühtlasi on juhendamine üheks nõudmiseks, mida praktikakoha valikul hinnatakse. Praktikant veedab praktikajuhendajaga koos palju aega ja juhendaja vastutab vähemalt osaliselt hindamise eest. Suhe juhendajatega võib olla õppimise allikaks, et saada teadmisi töö, iseenda ja kommunikatsiooni kohta. (Sweitzer, King 2008: 136) Osa üliõpilasi ei uuri ettevõtetelt juhendamise tingimusi piisavalt detailselt ning lepatakse pakutavaga. Praktikandi monitooring on keeruline ülesanne, milleks paljud juhendajad pole saanud mingit koolitust (Baird 2002, viidatud Sweitzer ja King 2008: 138 vahendusel). Tihti üliõpilastele sobib, kui juhendaja on lihtsalt olemas ning tundub inimesena, kellega on meeldiv töötada.

Raskusi kommunikatsioonis juhendaja ja praktikandi vahel tekitab üksteise mõistmine ja info kasutamine: pakutakse infot, kuid vastuvõtja ei kasuta seda absoluutselt või

ettenähtud viisil. Kaks peamist probleemi juhendaja jaoks on, et üliõpilane ei kuula või ei käitu vastavalt antud juhiste ja soovitudele või pole ta piisavalt pühendunud praktikale, ta ei panusta piisavalt ajaliselt ja saavutuste mõttes. (Midwinter, Whatmore 2011: 7) Seetõttu sõltub praktika käik enamjaolt üliõpilase enda initsiatiivist ja motiveeritusest. Kokkuvõtteks on kindel asjaolu, et üliõpilane peab ise leidma praktikakoha ning praktikaspetsialist saab teda suunata ning juhendada. Kui üliõpilane ei leia optimaalset praktikabaasi nii professionaalsel kui hariduslikul tasandil, on see põhjustatud üliõpilase poolsest taunitavast käitumisest.

Üliõpilaste pädevused praktikakorralduses selgitati välja üliõpilaste eesmärkidega praktikakoha leidmisel. Praktika võimaldab üliõpilastel arendada professionaalsust ja üldoskuseid. Lähtudes üliõpilaste pädevustest ja valikukriteeriumitele valmistab raskusi praktikakorralduses initsiatiivi ja motivatsiooni puudus. Praktikakorralduse arendamiseks on lisaks üliõpilaste vaadete esitamisele vajalik kaasata ettevõtete seisukohad. Järgnevas alapeatükis esitatakse ettevõtete poolsed vaated praktikakorralduses, esitades nende ootused ja vajadused. Lisaks on kaasatud ettevõtete juhendamisevõimalused.

1.3 Ettevõtete poolsed ootused, vajadused ja juhendamisevõimalused

Praktikakorralduses on kolmandaks osapooliks ettevõtte. Ettevõtted võimaldavad praktilisel toimuda, seetõttu peab praktika olema kooskõlas ettevõtete vajaduste ja ootustega. Käesolevas alapeatükis esitatakse teoreetilisele tagapõhjale tuginedes ettevõtete poolsed seisukohad praktika kohta. Ettevõtete jaoks on kõige olulisem tööjõu aspekt, millest tulenevad ootused ja vajadused praktikakorralduse ning võimaliku praktikandi suhtes. Lisaks esitatakse alapeatükis ettevõtete juhendamisevõimaluste aspektid, et väljendada üliõpilaste ja kooli ootustele vastamist.

Eesti tasandil on konkurents praktikakohtadele üsna väike, teistes Euroopa riikides ja USA-s on konkureerimine kohtadele olenevalt valdkonnast suurem. Välisriikides on laialdaselt kasutatav ettevõtete poolt praktikantide otsimine, Eestis on selline tegevus vähem levinud, pigem leitakse praktikakoht üliõpilaste poolt. Hotellimajanduses on

praktikandid üldjuhul osa eesliinist, tehes tööd majapidamises, toitluses või köögis. (Chen, Shen 2012: 30) Eesliini töö ei vaja niivõrd palju aega väljaõpetamiseks.

Praktikanti kaaluvate ettevõtete jaoks pakuvad praegused uurimistulemused mõtestatud infot institutsioonilisse perspektiivi. Kuigi ettevõtted näevad praktilal laialdast rolli, uskudes, et need peaksid suuremale hulgale üliõpilastele kohustuslikud olema, on logistilised ja halduskulud suuremad, kui neid suudetakse kanda. Akadeemikud, aga pooldavad, et ettevõtjad mängiksid suuremat rolli praktika juhendamisel kohapeal, samuti ka hindamises (Alpert *et al.* 2009: 43). Praktika võimaldab kvalifitseeritud tööjõu suurendamist ja teoreetiliste teadmiste reaalset kasutust organisatsioonide arendamiseks. Seetõttu on ettevõtted kaasatud praktika arendustegevustesse.

Esmalt esitatakse ettevõtete ootused praktikakorralduse suhtes. Erialal töötavate inimeste seisukohast ja praktikajuhendaja aspektist eelistatakse praktikat, kus üliõpilased sooritavad reaalseid ülesandeid ja lahendavad aktuaalseid probleeme. Tehislikku õpikeskkonda ettevõtted üldjuhul ei paku ning õpikogemuse seisukohalt poleks see mõistlik. Clementsi (2009: 13) poolt läbiviidud uuringu tulemused tõid esile ettevõtete ootused ja soovid praktika suhtes:

- üliõpilastele esitatakse valdkonnaalaselt reaalseid situatsioone, mitte näidisprojekte;
- programm potentsiaalsete töötajate vaatlemiseks ja arendamiseks;
- praktikandi kaasamine ei häiri normaalset töökeskkonda;
- organisatsioonid ei pea pakkuma õppimisülesandeid;
- paindlikud praktika korraldamise võimalused.

Ideaalis näevad eriala spetsialistid ühtset praktikaprogrammi, selle loomiseks peaksid ettevõtted ise initsiatiivi näitama. Ettevõtte jaoks on praktika sisuliselt tulevikku investeerimine. Pikaajaline perspektiiv ettevõtte töös soosib praktikantide kaasamist. Tegemist on tulevase eriala töölisega, kellel võib olla suur roll ettevõtte töö korralduses. Ettevõtetel on soov arendada pikaajalisi suhteid avardades inimeste võrgustikku, kes on huvitatud konkreetsest sotsiaalse probleemi lahendamisest kõnealuses ettevõttes (Hyenie *et al.* 2011: 50). Tööjõud on peamiseks ootuseks ja vajaduseks ettevõtete jaoks. Tööandjad näevad praktika rolli eeskätt erialaga seotud reaalse töö tutvustajana ning

alles seejärel võtmepädevuste arendajana, teooria proovilepanejana ja silmaringi laiendajana. (Linn 2008: 221)

Tööandja perspektiivist võimaldab praktika ligipääsu töötajatele, kes on üldiselt entusiastlikud ja tegevusharule pühendunud ning toovad töökeskkonda värskaid ideid. (Yiu, Law 2012: 383) Ettevõtted, kes kaasavad praktikante, näitavad hea tahte märki kogukonnas, eriti kohalike ülikoolide jaoks, lisaks kasvatavad nad reputatsiooni ettevõtluses. Ettevõtlike inimeste arenedes ja silmapaistvamaks muutudes on täheldatud, et nad teevad soosivaid otsuseid ettevõtete suhtes, kes neid alguses toetasid, isegi kui nad hiljem liiguvad teise ettevõttesse. (Saleem 2008: 9)

Dalby (2009: 583) väidab, et praktikandid võivad aidata laiaulatuslike projektidega. Praktikandid võivad tegeleda spetsiaalselt neile määratud ülesannete ja pärast praktikaperioodi lõppu jätkuvate projektidega, võimaldades ülejäänud personalil pakkuda lisandväärtust klienditeenindusse, uuringutesse, teenuste ja toodete arengusse. Praktika abil koolitatakse välja inimest, kes jääks ettevõttesse tööle või kes aitaks teatud perioodidel tööülesandeid täita. Ei tohiks eeldada, et kui ettevõttes on praktikant, ei suuda ta tööülesandeid teostada nii nagu täistööajaga töötaja. Praktikandid on üsna agarad näitama, et nad suudavad toimida kõrvuti püsitöölisestega. (*Ibid.*)

Ettevõtte seisukohast on uue töötaja leidmine praktikat kasutades kõige parem viis. Üliõpilane pühendub praktika ajal koolitusele rohkem ning toob lisaks füüsilisele tööjõule kaasa teoreetilisi teadmisi ning uusi lähenemisi. Praktikantide töövõime, agarus ja soov tegutseda võivad innustada kaastöötajaid efektiivsemalt toimima, tekitades töökeskkonda võistluslikke momente. Kaasates praktikandi ettevõtte töösse, on see kõige efektiivsem meetod hindamaks tema potentsiaali täisajaga töötajana. (*Ibid.*) Hiljutised praktika mõju uuringud on suunanud haridustöötajate tähelepanu karjäärivalikule ja tööga rahulolule. Praktika avaldab mõju pikaajaliste strateegiate arendamisele andekate töötajate hankimiseks turismivaldkonnas. (Kim, Park 2013: 71)

Turismiettevõtted peavad positiivseteks nähtusteks praktika juures võimalust harida järgmise põlve turismivaldkonna juhte ning lihtsat ligipääsu hooajalisele ja odavale tööjõule ilma pikaajaliste kohustusteta (Zopiatis 2007: 66). Kui ettevõtte juhendaja hinnangul praktikant ettevõttesse ei sobi ja puudub eelnev kokkulepe, pole ettevõttel

kohustust üliõpilast palgata. Hooajalisest tööjõuvajadusest tulenevalt ootavad ettevõtted praktikante ettevõttesse vaid teatud perioodidel. Scott (1992) väidab, et praktika on organisatsiooni jaoks tasuv vahend personali strateegilise värbamise, valiku, väljaõppe ja säilitamise jaoks (viidatud Zopiatis 2007: 66 vahendusel).

Lisatööjõud praktikanti kasutades võimaldab töötajatel olla produktiivsem ning vältida enda ülekoormamist kõrvalprojektidega, lisaks pakub praktikant võimalust sooritada rohkem loomingulisi ülesandeid. Selline toetus aitab, kui on vajalikud kõrghariduslik sooritus, strateegiline mõtlemine või eksperdi oskused (Willison 2012). Samuti üliõpilaste tagasipöördumine kooli pärast praktikat võimaldab ettevõttel vähendada jõupingutusi värbamiseks, üliõpilased levitavad soovitusi ja arvamusi teistele üliõpilastele konkreetsete ettevõtete kohta. (Pianko 1996, viidatud Kim *et al.* 2011: 697 vahendusel)

Tööandjatel tuleb läbi mõelda, millised on nende võimalused ja valmidus pakkuda tudengitele, kui potentsiaalsetele tulevastele töötajatele, praktikavõimalusi ning neist võimalustest ülikoolidele teada anda. Tihtipeale ei ole tööandjad selle võimaluse peale lihtsalt mõelnud. Lisateabe saamiseks tuleks samuti ülikooliga kontakteeruda. (Linn 2008: 227–228) Kommunikatsioon on praktikakorralduses vahendiks, mille abil protsess saab toimuda. Nagu üliõpilaste puhul, on ka ettevõtete puhul probleeme valmistavaks kohaks infoliikumine erinevate osapoolte vahel. Koostöö ja kontakt haridustöötajate ning turismivaldkonna ettevõtete vahel aitab kaasa õppekavade arendamisele. Koostöö võimaldab haridustöötajatel püsida kursis majutusvaldkonna trendide ja tuleviku suundadega. Suhtlus osapoolte vahel võimaldab ühtlasi testida akadeemilise teooria ühtivust ja täpsust personalivaldkonnas (Leslie 1991, viidatud Zopiatis 2007: 66 vahendusel).

Willison (2009: 5) esitab kommunikatsiooni toimumise praktikakorralduses erinevate osapoolte vahel: Kommunikatsioon praktikakorralduses toimub:

- üliõpilase ja ettevõtete vahel: praktika sooritamiseks sõlmitakse leping ning tehakse vahetult ettevõttes tööd;
- üliõpilase ja akadeemilise institutsiooni vahel: väljaõpe ja praktika aruandlus;

- akadeemilise institutsiooni ja ettevõtete vahel: koostöölepingud, ühised arutelud praktika arendamiseks.

Kommunikatsioon osapoolte vahel on praktikakorralduses määrava tähtsusega. Eelnevalt esitatud kontakt on primaarne, st. et praktikakorralduse arendamiseks tuleb kommunikatsioon viia teisele tasandile. Praktika õpiprotsess erinevate osapoolte vahel (vt. lisa 1) annab samuti ülevaate kommunikatsioonist, kuid seda eelkõige õppimise teel. Ülikoolist saadud teadmistega ning praktikajuhendajate soovitude põhjal pöördub üliõpilane ettevõttesse. Praktikakohas omandatud teadmised edastatakse ülikoolile, kust omakorda uued trendid ja teadmised edastatakse järgmistele tudengitele. Tegemist on jätkuva õpiprotsessiga, kus igas punktis saadud kogemused ja teadmised mõjutavad kõiki teisi punkte. Lisaks toimub õpiprotsessi käigus areng isiklikul, hariduslikul ja tööstuslikul tasandil.

Praktika olukorra uuringus, mis käsitles praktika vastavust soovitavale mudelile kutsehariduses, selgusid ettevõtete vajadused. Tulemused kutsehariduse praktikakorralduses sarnanevad kõrghariduses läbiviidavate praktikatega. Helle Noorväli (2009:133) selgitab, et ettevõtete poolsed juhendajad soovisid, et vajadusel antaks praktikandi kohta põhjalikumat eelteavet: näiteks iseloomustus, ülevaade õppeedukuse, tervisliku seisundi jm. kohta. Ettevõtetega kontakteerumine pole üliõpilaste jaoks kindlalt määratud, enamasti saadetakse ettevõtetele e-kiri, kuhu kaasatakse praktikasoov, juhend ja CV. Kandidaadi sobivuse otsustamiseks rakendatakse töötajate otsinguil tihti intervjuusid, praktikas on meetod samuti kasutatav.

Kim ja Park (2013: 71) rõhutavad, et olulised ja kestvad väljakutsed, mis on seotud talendi valiku ja säilitamisega, tekitavad probleeme enamikes turismi- ja majutusettevõtetes. Kim ja Park kutsuvad eriala spetsialiste, ülikooli töötajaid ja praktikaspetsialiste pöörama suuremat tähelepanu üliõpilaste karjääri väljavaadetele ning võimalikele faktoritele, mis mõjutavad neid praktika käigus. Praktika ja tulevane töö peaksid ühtima üliõpilase spetsialiseerumissuunaga. On teada, et mõned tööandjad värbavad praktikale üliõpilasi esimestelt kursustelt püsivaks tööjõuks, nõnda püsib üliõpilane pärast lõpetamist ettevõttes. See võib potentsiaalselt põhjustada nende

tööandjate praktikapakkumiste puudumised järgnevatel aastatel, sellist olukorda esineb tihti väikestes ettevõtetes. (Walsh, Byrne 2013: 154)

Järgnevalt esitatakse juhendamisega seotud asjaolud. Ettevõtete juhendajatel on neli põhirolli, millest tulenevad vastavad ülesanded. Need põhirollid on: soodsa õpikeskkonna kujundaja, praktikandi õpetaja ja juhendaja, tagasiside andja ja hindaja. (Vahtramäe *et al.* 2011: 25) Teinekord võib juhtuda, et üliõpilased ootavad juhendajalt enamat ning nõnda seatakse ettevõtetele juhendaja määramiseks üsna kõrged nõuded. Juhendaja oskab kindlaks teha õppija õpivajadust, planeerida õpetusprotsessi ja hinnata seda. Tulemusliku praktika üheks eelduseks on pärast praktikakeskkonnaga tutvumist jätkuv igapäevane (kuni üks kord nädalas) kohtumine praktikajuhendajaga, et analüüsida omandatud teadmisi, kogemusi ja oskusi (Vahtramäe *et al.* 2011: 26).

Juhendamine on ettevõtete jaoks on praktika protsessis kõige keerukam, kuna see on ressursimahukas. Juhendamine pakub samas ettevõttele uusi võimalusi. Praktika nõuab spetsialistidelt teoreetilise teabe lahtimõtestamist ning võimaldab töötajatele pakkuda uut perspektiivi igapäeva tegevustesse. Praktikaprogrammiga on ettevõttel võimalik hankida vajalikke juhendamise kogemusi tulevikuks. Selle asemel, et panna juhi positsioonile isik, kes ei ole selleks valmis, võib praktikandi juhendamine anda kogemuse, mis on võidan–võidad situatsioon kõikidele osapooltele. (Willison 2012) Erialade ja tööde erisuse tõttu pole konkreetselt reglementeeritud, kui palju aega peaks juhendaja praktikandile pühendama. Sel põhjusel on praktika edukaks toimimiseks reglementeeritud töö sisu. Mitmetes riikides lisatakse lepingusse tingimus, et vähemalt 60 % praktikandi poolt tehtavast tööst peaks olema eriala põhine (Domask 2007: 59).

Võttes kokku teoreetilised teadmised praktikakorralduse kohta kõrgkoolis, peaks praktikaprotsess lähtuma kolme huvigrupi ootustest. Puudulikeks aspektides praktikakorralduses on peamiselt koostöö erinevate institutsioonide vahel ja asjaolu, et üliõpilastel pole võimalik teostada piisavat valikut praktikakoha leidmisel. Üliõpilased lepivad praktikakohta otsides asjaoluga, et koht on võimalik üldse saada. Ettevõtete peamiseks huviks praktika suhtes on tasuta tööjõu saamine ning tulevase töötaja värbamine. Juhendamine on jäänud tagaplaanile sest see on ettevõtete jaoks koormav tegevus. Teises peatükis esitatakse uuring praktikakorralduse kohta TÜ Pärnu kolledžis,

mis on läbi viidud leidmaks lahendusi praktikakoha otsimisel esinevatele probleemsituatsioonidele. Ühtlasi võimaldavad tulemused analüüsida reaalseid huvigruppide ootuseid ja praktikakoha valikukriteeriume.

2. UURINGUD PRAKTIKAKORRALDUSE KOHTA

2.1 Praktikakorraldus TÜ Pärnu kolledžis

Järgnevalt esitatakse TÜ Pärnu kolledži praktikasüsteem (sünonüümina kasutatakse töös praktikakorraldus), mis koosneb turismi- ja hotelliettevõtluse erialal neljast praktikaliigist ning nendega seotud toimingutest. Praktikaliigid põhinevad vastavalt õppekavas omandatud tabel ning vajalikel oskustel. Esimese kursuse teoreetilised teadmised keskenduvad teenindusprotsessile ning ettevõtte üldise töökorralduse tundma õppimisele. Teise kursuse teooria sisuks on ettevõtte või organisatsiooni tegevuse sügavam mõistmine ning kolmanda kursuse sisu põhineb juhtimis- ja turundusalaste teadmiste omandamisel. Lisaks toimub viimasel kursusel uurimispraktika, mis on lõputöö sooritamiseks.

TÜ Pärnu kolledž on avalik-õiguslik asutus, kus pakutakse kõrgharidust seitsmel õppekaval, õppetöö toimub nii päeva- kui ka kaugõppe vormis. Pärnu kolledž on Tartu Ülikooli koosseisu kuuluv akadeemiline õppeasutus, mis tegutseb oma põhikirja, Tartu Ülikooli põhikirja, Tartu Ülikooli seaduse, ülikooliseaduse ja teiste õigusaktide alusel. (TÜPK põhikiri 2012: 1) Rakenduskõrghariduse baasil toimub õppetöö järgmistel erialadel: turismi- ja hotelliettevõtlus, sotsiaaltöö- ja rehabilitatsioon ning ettevõtlus- ja projektijuhtimine (Rakenduskõrgharidus... 2013).

TÜ Pärnu kolledži taset näitab kuulumine mitmetesse eriala liitudesse, millest (turismialaselt) kõige nimekamaks on EUHOFA. EUHOFA loodi 1955. aastal ning sinna kuulub üle 200 liikme tervest maailmast. Organisatsioon ühendab maailma juhtivaid hotelli- ja turismikoole, kõik EUHOFA liikmed tegutsevad tagamaks kõrgeimat turismialast haridust liikmeskoolides, kusjuures peamiseks eesmärgiks on hotelli- ja turismikoolide areng ja võrgustumine läbi ühiste ideede ning tegevuste. Pärnu

kolledž sai liikmeks 2003. aastal ning see ilmestab koolipoolset suhtumist olla edukas ning õpetamisprotsessis arenev (*EUHOFA International* 2013).

Rakenduskõrgkooli seaduse § 15 sätestab, et rakenduskõrgharidusõpe on kõrghariduse esimese astme õpe, mille kestel üliõpilane omandab kindlal kutsealal töötamiseks või magistriõppes edasiõppimiseks vajalikud pädevused (Rakenduskõrgkooli seadus...1998). Kompetentsi saavutamine rakenduskõrgharidusõppes eeldab praktikate läbimist, mida TÜ Pärnu kolledžis tuleb sooritada vähemalt 36 EAP ulatuses. Turismi- ja hotellimajanduse eriala õppetöö nominaalne aeg on kolm aastat nii päevases kui ka avatud ülikooli (kaugõpe) õppes (edaspidi AÜ). Õppekava maht on 180 ainepunkti ehk EAP-d ning kava koosneb sotsiaal- ja majandusteaduste, turismimajanduse ning erialamoodulitest.

Õppekava läbides omandatakse turismivaldkonnas olulised üldkompetentsused, sealhulgas kliendikeskne mõttelaad, teenindusvalmidus ja analüüsivõime, probleemide lahendamise, meeskonnatöö, võõrkeelte ja arvutitehnoloogia kasutamise ja teised vajalikud oskused. (Turismi- ja hotelliettevõtlus 2013) Teadmiste süvendamiseks ning praktiliseks rakenduseks sooritatakse praktikad ettevõtetes, mis on kooskõlas praktika vormi ja nõudmistega. Turismi- ja hotelliettevõtluse rakenduskõrghariduse õppekava sisaldab 30% ulatuses praktilisi aineid ja praktikaid ettevõtetes või organisatsioonides. (Turismi- ja... 2013)

Praktika sooritus on seotud valitud spetsialiseerumissuunaga, milleks turismi- ja hotelliettevõtluse erialal on majutusettevõtte juhtimine ja turundus, turismi sihtkoha juhtimine ja turundus ning spaa juhtimine ja turundus. TÜ Pärnu kolledž (Majutusettevõtte... 2013) selgitab majutusettevõtte juhtimise- ja turunduse suuna eesmärgi nõnda: õppija omandab teadmised majutusettevõtte, kui terviku funktsioneerimise põhialustest, väärtustest, töökorraldusest ja juhtimisest ning lisaks omandab õppija praktilised oskused teenindusprotsesside korraldamiseks majutusettevõttes. Lähtudes eesmärgist on selle spetsialiseerumissuuna üliõpilastele soovituslik viia läbi praktikad majutusteenuseid pakkuvates ettevõtetes, mis tagab kindlama arusaama valdkonnas töötamisest.

Esimese praktikaga taotletakse, et õppija süvendab oma teenindusmõttelaadi ja klienditeenindusalaseid teadmisi, omandab oskused nende rakendamiseks praktilises töökeskkonnas, õpib tundma praktikakoha tegevust ning arendab valmisolekuid uute teoreetiliste teadmiste ja oskuste omandamiseks edasistes õpingutes ja tööpraktikatel (Teeninduspraktika...2013). Teeninduspraktikale järgneb organisatsioonipraktika, mis lähtub teisel aastal omandatud oskustest ning rakendab erinevad teadmised mitmekülgsedest mudelitest ja teooriatest. Õpetusega taotletakse, et õppija õpib paremini tundma valitud spetsialiseerumissuunda ja vastavat turismiorganisatsiooni, sealhulgas selle funktsioneerimise printsiipe ja struktuuri, visiooni, missiooni, eesmärgi, tegevuskavu, organisatsiooni mikro- ja makrokeskkonda, erinevate struktuuriüksuste ja personalitöö korraldust, kliendirühmi, tooteid ja teenuseid, arendab töö- ja teenindusvalmidust, kriitilise mõtlemise, analüüsi- ja tööoskusi ning oskusi igapäevatöö korraldamiseks. (Organisatsioonipraktika...2013)

Kolmandaks praktika liigiks turismi- ja hotelliettevõtluse õppekavas on juhtimis- ja turunduspraktika. Õpetusega taotletakse, et õppija süvendab oma teoreetilisi teadmisi ja omandab praktilisi kogemusi turismiorganisatsiooni strateegilisest ja taktikalisest planeerimisest, juhtimisest ning turundusest. (Juhtimis- ja turunduspraktika... 2013) Tudeng osaleb ettevõtte töös ning õpib tundma ettevõtte tegevust. Lisaks tavapärastele ülesannetele ja praktikaaruande täitmisele, peab tudeng läbi viima miniprojekti, mis on seotud turundustegevusega antud ettevõttes. Juhtimis- ja turunduspraktika ettevõtte on paljudel juhtudel ettevõtteks, kus viiakse läbi uurimispraktika ja millele põhinetakse lõputöö sooritamisel.

Neljas praktika, mis on mahult suurim (12 EAP-d), on uurimispraktika ning on seotud üliõpilase lõputöö sooritamisega. Uurimispraktika on kestvuselt kõige pikem TÜ Pärnu kolledžis nõutavatest praktikatest. Praktikaperioodi mõistetakse kui aega, mis on eraldatud õppetöös lõputöö uuringu läbiviimiseks. Uurimispraktika sisuks on lõputöö uuringu ettevalmistamine ja läbiviimine, praktika käigus töötatakse välja lõputöö erinevad osad ning uurimispraktika toetab lõputöö valmimist. Praktika toimumise kohta tuleb esitada eraldi praktikaaruanne, nõnda on see kõikide praktika liikide puhul.

Praktikakorraldus TÜ Pärnu kolledži on välja töötatud vastavalt erinevate kursuste ainetele ning vajadustele teadmisi praktiliselt rakendada. Esimese kolme praktika maht on 6 EAP-d, uurimispraktika maht on kestvusest tulenevalt kõige suurem. TÜ Pärnu kolledži praktikakorralduse eripärast tulenevalt töötati välja uuring, mille eesmärgi, meetodit ja korraldust kajastatakse järgnevas alapeatükis.

2.2 Uuringu eesmärk, meetod ja korraldus

Käesolevas alapeatükis esitatakse info praktikakorralduse alaste uuringute kohta. Tegemist oli kaheosalise uuringuga, mille tulemused toetavad töö teoreetilist osa. Esmalt esitatakse töö eesmärk ning seejärel meetod. Eraldi tuuakse välja kahe uuringu uuritavad ning uuringute korraldus. Lisaks on kajastatud pilootuuring ja selle tulemused. Uuring oli kaheosaline, esimene uuring viidi läbi praktikakohti pakkuvate ettevõtete seas ning teine uuring viidi läbi TÜ Pärnu kolledži üliõpilaste seas.

Uuringu eesmärk oli välja selgitada erinevused osapoolte ootuste osas ja esitada üliõpilaste valiku alused praktikakoha leidmisel. Vastavalt uuringu tulemustele esitati ettepanekud praktikakoha leidmise protsessi parendamiseks ja praktikakorraldamise arendamiseks. Ettepanekud töötati välja põhinedes uuringu tulemuste analüüsile ning teooria ja reaalse olukorra kõrvutamisel. Käesolev praktika uurimine oli oma metodoloogiliselt suunitluselt subjektiivne ehk autor suhestus uuritavaga ning püüdis mõista erinevaid vaateid praktikakorralduses. Uuring viidi läbi perioodil 15. veebruar – 07. aprill 2013, esmalt intervjuueeriti majutusteenuseid pakkuvaid ettevõtteid ja seejärel üliõpilasi.

Tegemist oli kvalitatiivse uuringuga ning meetodina kasutati intervjuud. Intervjuu oli poolstruktureeritud, uurija sai küsida lisaküsimusi, mis aitasid praktikakorraldust analüüsida. Intervjuu läbiviimiseks koostati ankeedid küsimustega (vt. lisa 2 ja 3) (ettevõtte või üliõpilane), millest lähtuti intervjuuerimisel. Tegemist oli avatud küsimustega, mille fookus oli praktikakorralduse arendamisel ja koha valiku protsessi hindamisel. Intervjuule vastamine toimus personaalselt ning interneti vahendusel. Internetis vastamiseks koostas autor *LimeSurvey* internetikeskkonnas ankeedi, mille edastas lingiga soovijatele ning vajadusel esitas järeleulatuvalt lisaküsimusi.

Uuringu edukaks läbiviimiseks teostati pilootuuring, kus osales 3 üliõpilast ja 2 ettevõtjat. Pilootuuringu põhjal muudeti küsimusi täpsemaks ning välistati küsimuste kordused erinevates vormides. Ettevõtete pilootuuring teostati 15.– 17. veebruaril, majutusettevõtte juhtimise- ja turunduse suuna üliõpilaste pilootuuring teostati 26.– 28.veebruaril. Esimese kursuse üliõpilaste intervjuerimises tehti muutus infoallikate kohta küsimise osas, lisaks esmakursuslastelt uuriti rohkem praktikaseminari toimumise kohta. Internetiankeedi täitmiseks lisati mitmete küsimuste juurde palve oma vastust põhjendada. Pilootuuringu toimumise ja analüüsi järel selgus, et intervjuu küsimused on piisavad ja sobilikud, et uuringut läbi viia.

Intervjuule personaalselt vastanud uuritava vastused salvestati, seejärel transkribeeriti. Interneti vahendusel intervjuus osalenute vastused ja personaalselt vastanute andmed koondati kokku ning sooritati andmeanalüüs. Andmeanalüüsis kasutati koodi, mille alusel eristati intervjuude vastustes oluline informatsioon. Intervjuu, kui uuringumeetod on laialdaselt kasutatav, siiski on meetodi kohta avaldatud kriitikat. Intervjuu tulemused sõltuvad ülekuulaja stiilist, probleemikat valmistab vastuste determineerimine, vahel antakse uuritavate poolt liialt palju lisaselgitusi. Seega võib tekkida info üleküllus ning on keerukas eristada olulist informatsiooni ebaolulisest. Samuti tekitab raskusi transkribeerimine, kuna sõltuvalt intervjueritavate arvust on see aeganõudev.

Ettevõtete uuringus olid üldkogumiks kõik ettevõtted, kus TÜ Pärnu kolledži üliõpilased on praktikaid sooritanud. Valimiks osutusid majutusteenuseid pakkuvad ettevõtted, kus TÜ Pärnu kolledži üliõpilased aastatel 2011 ja 2012 on praktikat sooritanud. Kokku pöörduti 30 ettevõtte poole ning intervjuus nõustus osalema 16 ettevõtet. Ettevõtetega kontakteeruti e-posti vahendusel. Ettevõtete intervjuu koostamisel olid märksõnad järgmised: kandidaat, seotus ülikooliga, juhendamisevõimalused, tulemused ja senised kogemused. Enamik ettevõtteid eelistasid intervjuus osaleda Interneti vahendusel põhjendades seda kiire töötempoga.

Teiseks uuringu osaks oli TÜ Pärnu kolledži üliõpilaste uurimine. Üldkogumiks olid kõik kooli rakenduskõrgharidusõppe tudengid ning valimiks majutusettevõtte juhtimise- ja turunduse spetsialiseerumissuuna valinud üliõpilased. Põhirõhk oli päevase õppe üliõpilastel, kuid lisandväärtusena kaasati avatud ülikooli üliõpilased. Põhjuseks oli

asjaolu, et avatud ülikooli üliõpilased olid suures osas juba kindlal töökohal tegutsevad isikud, kes sooritasid praktika samas ettevõttes, nõnda ei saanud kindlustada, et saadud resultaat vastab reaalsusele. Üliõpilaste uurimisel olid küsimused koostatud vastavalt järgnevatele märksõnadele: info leidmine, väljaõpe ja koolipoolne tugi, praktikakoht, ettevõtte poolne juhendamine ja parendusettepanekud.

Autor kõnetas esmalt üliõpilasi praktikaseminarides ning pärast uurimuse lühitutvustust palus majutuse suuna üliõpilastel osaleda uuringus. Seejärel lepidi personaalselt kokku intervjuu toimumise tingimustes või soovi korral edastati intervjuu küsimused ankeedina internetis. Kokku oli uuringu perioodi alguses TÜ Pärnu kolledžis majutusettevõtte juhtimise- ja turunduse spetsialiseerumissuuna üliõpilasi (avatud ülikool ja päevane õpe, kõik kursused) 104, intervjuus nõustusid osalema 22 üliõpilast erinevatelt majutusettevõtte juhtimise- ja turunduse kursustelt.

Andmeanalüüsi käigus tegeles autor süstematiseerimisega selleks, et kogutud infot oleks hiljem lihtsam tõlgendada ja analüüsida. Autor tegi tõlgendused teoreetilisele raamistikule ja eelnevatele uuringutele põhinedes. Andmete töötlemisel oli tegemist diskursuse analüüsiga, analüüsiti sisu, kuidas uuritavad räägivad ning samas analüüsiti sündmust ehk antud juhul protsessi. Problemaatikat tekitas interpreteerimise valiidsus ehk uuritavate tõlgendused võisid eristuda uurija tõlgendustest, mitmekülgse ja mahuka info analüüs ja tõlgendus osutus keerukaks. Andmete töötlus ja analüüs teostati lähtuvalt teoreetilistest võtetest, mida rakendatakse kvalitatiivsete uurimuste puhul. Esmalt võeti andmed kokku kategooriatena, et materjali hulka vähendada läbi üldistamise, seejärel selekteeriti välja olulised osad ja seosed ning järgnes interpretatsioon, et teksti paremini mõtestada. Küsimuste põhjal saadi vastused, mis võimaldasid andmeanalüüsi vastavalt erinevate osapoolte hinnangutele.

Uuringu läbiviimine oli ajamahukas toiming, kuid tänu põhjalikult koostatud ankeedile oli andmeanalüüsi läbiviimine lihtsam. Kokku osales kahes uuringus 38 inimest, kes andsid enda hinnangu praktikakorraldusele TÜ Pärnu kolledžis. Järgnevas alapeatükis kajastatakse ettevõtete praktikaalase uuringu tulemusi ehk esitatakse valdkonnas töötavate inimeste vaated.

2.3 Ettevõtete praktikaalase uuringu tulemused

Järgnevalt esitatakse majutusteenuseid pakkuvate ettevõtete vaated praktikakorraldusse, mille fookus oli praktikakoha leidmisel ning ootuste selgitamisel. Intervjuu vastuste grupid märgiti vastavalt järgnevatele koodidele: dokumentatsioon, juhendus, koolitus, kontakti loomine ning kandidaat. Olulisemad seosed, mis on määravad antud temaatika puhul, ilmnesid kandidaadi, kontakti ja juhenduse vahel. Andmeanalüüsi teostamiseks kasutati tsitaate ja refereeringuid intervjuude vastustest, mis uuringu käigus koguti.

Intervjuus osalejatelt uuriti kandidaatide kohta. Uurides, millise kursuse üliõpilased on eelistatavad, selgus et vastused jagunesid kaheks. Enamik vastanuid leidsid, et kursus pole oluline, määravaks osutuvad siiski oskused ning mõningased teoreetilised teadmised. Teised vastanud soovisid kolmanda kursuse üliõpilasi, tuues põhjenduseks asjaolu, et nende teadmised on suuremad ning neid annab seega rohkem rakendada. Ühe majutusettevõtte esindaja arvas:

„...eelistaksin enda ettevõttesse praktikale üliõpilasi 3. kursuselt, kes on saanud juba teoreetilised teadmised koolist kätte ning siis on juba suunata ja lasta neil osa saada praktilistest töödest.“

Vastustest võis välja lugeda, et eelistades rohkemate teadmistega üliõpilasi, on põhjenduseks soov nende teadmisi rohkem rakendada, mis ilmselt tähendab, et praktikaülesanded on keerukamad. Samas uurides intervjuus osalejatelt, milliseid töökohti praktikantidele pakutakse, siis esikohal olid eelkõige teenindusega seotud rollid. Järgneva põhjal lõi autor seose asjaoluga, et kolmanda kursuse üliõpilased on nõutumad just nende teadmiste poolest, kuid tegelikkuses pakutakse neile ametikohti, mis vastavad pigem teeninduspraktikale. Majutusettevõttes praktikante juhendanud spetsialist põhjendas:

„Eelistame kolmanda kursuse üliõpilasi, kuna nende teadmised on suuremad ning neil on selgem ettekujutus hotellitööst ... Kuna töökoormus on suur, siis pole kõikide osakondade juhtidel võimalik praktikantidega tegeleda ja seega pakume praktikantidele tööd vastuvõtus, spaas ja restoranis, kus tegeletakse klientidega suhtlemise ja teenindamisega. Nendel aladel on lihtsam praktikanti

koolitada ning temaga tegelemiseks on töötempo vahelduva iseloomu tõttu rohkem aega.“

Suunates kolmanda kursuse üliõpilase teenindustööle, kus tema turundus- ja juhtimisalased teadmised ei leiaks nõnda palju rakendust, poleks üliõpilase jaoks praktika piisavalt suure kasuteguriga. Eeltoodud arvamuste ning intervjuu vastuste põhjal väidab autor, et probleem praktikakoha leidmise protsessis seisneb kontakti loomises, kuna praktikaõppe sujuvus sõltub kõikidest etappidest. Kontakti loomiseks ettevõttega on mitmeid võimalusi, enamikel juhtudel kasutavad üliõpilased e-kirja. Kolledži praktikakorralduse spetsialistile on mitmetel kordadel esitatud praktikakoha leidmise takistuseks asjaolu, et ettevõtted ei vasta kirjadele. Intervjuus osalejatel oli praktikakohaga kontakteerumise kohta oma arvamus:

„Oma soovist võiks teatada e-posti teel ning hiljem üle helistada. Pean kahjuks tõdema, et mõnikord on meilide hulk väga suur või käsil suurem projekt ning siis võib vastuse saatmine ununeda. Kui üle helistada, siis saab juba ka telefoni teel rohkem küsida, millest praktikale tulija huvituks.“

Olenevalt perioodist on turismiettevõtetel rohkem tööd, kui madalhooajal ja seega on potentsiaalse praktikakohaga kontakteerumisel tähtis ajastus. Teenindus- ja organisatsioonipraktika puhul hakatakse üliõpilastele praktikast spetsiifilisemalt rääkima märtsis. Juhtimis- ja turundus ning uurimispraktika seminarid toimuvad vastavalt sügisel ja aasta alguses. TÜ Pärnu kolledž on üks paljudest, kus on õppekavas kohustuslikud praktikad, nõnda on praktikantide hulk igal aastal küllaltki suur, et tekiks konkurents. Mida tuntum ja prestiižikam on ettevõtte, seda rohkem laekub praktikale soovijate kirju, koha saamiseks võib määravaks osutuda ajastus. Ettevõtete esindajad soovitasid:

„Suvised praktika sooritamiseks võiks hakata ühendust võtma kusagil märtsis või aprilli esimeses pooles. Hiljem võib-olla praktikante ettevõttes juba piisavalt.“

„Nt 3–4 nädalat enne praktika algust, sest kui kandidaat pöördub liiga vara, tundub, et sellega on veel aega tegeleda ja nii see jääbki. Kui kandidaat jääb hiljaks, võib juhtuda, et koht on juba võetud.“

Kontakteerumine ettevõttega on oluline osa praktikakoha leidmise protsessis, ajastus on määrav, nõnda on mõistlik oma aega vastavalt optimeerida. Juhtimis- ja turunduspraktika ning uurimispraktika puhul on praktikandid kogenenumad ning eelduste kohaselt peaksid edukamalt ettevõtetega suhtlema. Konsulteerides TÜ Pärnu kolledži praktikakorralduse spetsialistiga on selge, et enim problemaatikat tekitavad teenindus- ja organisatsioonipraktika koha otsijad eelkõige nende kogenematuse ja pühendumatuse tõttu. Intervjueeritavatelt uuriti, millistel põhjustel nad praktikantidest keelduvad. Peamised põhjused olid kiire töötempo ja asjaolu, et praktikante oli ettevõttes piisavalt.

Praktikakohta otsides lähtuvad üliõpilased praktikajuhendist, mis on sätestatud TÜ Pärnu kolledži poolt, lisaks esitatakse praktikajuhendajale hindamisleht ning leping. Majutusteenuseid pakkuvad ettevõtted, keda antud uurimuses intervjueeriti, hindasid praegust praktika soorituse dokumentatsiooni toimivaks. Tulemused näitasid, et juhendist ollakse kõige enam huvitatud, see tuleks lisada kirjale juba praktikakohta taotledes. Ettevõtte praktikajuhendaja arvas:

„Juhendi sisu on ka hea teada, kuna igal koolil on erinevad nõuded ning kõigega ei jõua kursis olla.“

Taaskord paistab silma, et juhendajatel ning praktikaga seotud inimesel on oluline ajakasutus, mistõttu praktikajuhend peab olema võimalikult kompleksne ja ülevaatlik, kuid sisaldama olulisi aspekte. Uurimistöö sooritamise peamine aspekt oli asjaolu, et praktikaettevõtete ootused ja vajadused ei ühti praktikaõppega TÜ Pärnu kolledžis. Sellest tulenevalt uuriti ettevõtetelt, millistes ülesannetes praktikantide abi kõige enam vajatakse. Esile tõsteti klientide teenindamine ja andmete sisestamine, arvamusi põhjendati järgnevalt:

„Kõik oleneb väga inimesest ja tema tublidusest– kui praktikant on tubli, siis võib ettevõtte talle isegi kooli lõppedes tööd pakkuda. Kui entusiasmi pole ja suhtumine on, et ah teen praktika kuidagimoodi ära, siis juhendajal puudub ka soov oma aega sellele panustada.“

Tõuseb esile asjaolu, et praktika sujumine sõltub üliõpilasest. Praktika eesmärk on täidetud kui üliõpilane tõestab, et ta saab määratud ülesannetega edukalt hakkama, teeb vajalikke parendusettepanekuid ning näitab võimekust olla suuteline enamaks. Praktikandi ettepanekutega arvestamine näitab ettevõtte kõrget hinnangut. Suurel hulgal leidis negatiivset suhtumist praktikantidesse, mis väljendus tasuta tööjõus, samas leidis ettevõtteid, kes oma ootuste ja vajaduste seisukohalt hindasid praktikantide nõuandeid. Ettevõtete esindajad selgitavad:

„Head mõtted on alati teretulnud. Kui saame kasutada praktikandi soovitusi, siis see on ainult positiivne ja praktikandile väga tunnustav.“

„Minu enda seisukoht on alati, et igasugune tagasiside on positiivne ja aitab ettevõttel edasi areneda, ennast parandada. Alati on väljastpoolt ettevõttesse tulevate soovitusel kõige paremad, kuna nad ei tööta päevast–päeva organisatsiooni sees ning seetõttu jäävad mõned asjad paremini silma.“

Praktikandid toovad endaga kaasa palju teoreetilisi teadmisi, mida ettevõtte töötajaskond ise ei teadvusta. Ettevõtte jaoks oli see üks vajadus ja ootus, mida eeldatakse, kui praktikanti organisatsiooni töösse kaasatakse. See seadis ette nõudmise leida praktikakoht, mis oleks üliõpilase jaoks intrigeeriv ja sobiv, et töö oleks tulemuslik. Kuueteistkümnest uuritavast ettevõttest ei pakkunud ükski praktikabaas üliõpilasele tasu praktikaperioodi eest. Otsust põhjendati järgnevaga:

„... eelkõige praktika jooksul abi pakub ettevõtte praktikandile mitte vastupidi.“

Ettevõtete esindajad leidsid, et hotelli- ja turismimajanduse eriala õppiv üliõpilane ei oma niivõrd spetsiifilisi teadmisi nagu näiteks infotehnoloogia eriala üliõpilane. Turismi eriala praktikant ei erine tema väljaõpe poolest oluliselt tavainimesest, kes soovib ettevõttesse tööle asuda. Ainsaks vaheks oli aspekt, et üliõpilase väljakoolitamise järel lahkub praktikant ettevõttest, uus töötaja on, aga uus ressurss. Suur osakaal oli ettevõtetel, kes pakkusid praktikat juhul, kui pärast praktikaperioodi lõppu jäi praktikant ettevõttesse töötama. Sellisel juhul tasustati ka praktikaperiood. Praktikakohta otsides peaks üliõpilane tulevikku planeerima nõnda, et kohta valides võiks ta valitud ettevõttes sooritada kõik praktikad ning seejärel sinna tööle jääda. Intervjueeritavate hulgas oli

majutusettevõtteid, mis algselt võtsid endale praktikandi, kuid hiljem tööviljakuse tulemusena palusid praktikandil tööle jääda. Samas rõhutati, et kõik oleneb üliõpilase suhtumisest – kui töösoovi ning entusiasmi pole, ei saa oodata ka ettevõtte poolt suurt vastutulelikkust. Majutusettevõttes töötav juht arvas:

„Kui praktikant näitab end praktilal olles positiivsest küljest, koostöö on sujunud ning meil on vaja töötajat, siis heameelega võtame ta juba tööle.“

Võrdväärset rolli ettevõtte ootustega omas praktikakoha valikuprotsessis ettevõtte poolt pakutav juhendaja. Praktikakorralduse arendamiseks vajab autor terviklikku ülevaadet, mida ettevõtte praktikantide jaoks teevad, millised on nende võimalused õpetamiseks. Praktikakohta otsides pöördusid üliõpilased ettevõtete poole enamasti ettevõtte üldinfo telefoni või e-posti kasutades. Edaspidiselt suunatati päring ettevõtte siseselt sobivale inimesele. Järgnev kommunikatsioon sisaldas ettevõtte juhendamisevõimaluste ja praktika tingimusi. Praktikaettevõtteid uurides esitas autor küsimusi seoses juhendamisevõimalustega ettevõttes. Ettevõtete esindajad vastasid:

„Juhendaja peab kindlasti olema ikkagi osakonna juht ja tundma kogu organisatsiooni strateegiat ning eesmäärke. Sel juhul saab ta kindlasti olla pädev praktikanti juhendama. Ka oleks hea kui juhtimises oleks juhendajal juba mingi teatav kogemus.“

„Eeldame väga palju ka praktilal olemise ajal koostööd, see tähendab et praktikant oleks aktiivne küsima. Mõnikord võib tekkida muidu probleem, et juhendaja ei suuda aru saada kuivõrd A ja B-st tuleb peale hakata. Juhendaja peab andma oma valdkonna põhiselt üldisi praktilisi teadmisi ning lubama praktikandil ka igapäevases töös kaasa lüüa.“

Üliõpilase suhtumine praktikaettevõttesse omas olulist rolli ettevõtete vastutulelikkuses. Praktika peaks olema koostöö üliõpilase, praktikajuhendaja ning praktikakorralduse spetsialisti (ülikooli) vahel, eesmärgiga tagada õppija teoreetiliste teadmiste rakendamine praktilisi oskusi arendades. Ettevõtjate seas oli levinud veendumus, et praktikant peab iseseisvalt olukordi lahendama ja nendest pärast järelduste tegemist õppima. Siin ilmnis erinevus üliõpilaste, kooli ja ettevõtete juhendajate seas.

Uuringu analüüsist tulenevalt oli peamiseks tõekspidamiseks asjaolu, et praktikakoha leidmise ning soorituse protsessis on suurimaks mõjuriks üliõpilane. Ettevõtted ootasid iseseisvalt tegutsevat (ei vaja palju juhendamist), sõbraliku käitumise ja elementaarsete teadmistega üliõpilast praktikale. Ootuseks praktika suhtes oli tulevase töötaja värbamine. Õppur, kes otsib praktikakohta, määratleb oma käitumismaneeridega praktikakoha kvaliteedi, praktika soorituse sujuvuse ning edasise seotuse ettevõttega. Järgnevas alapeatükis tuuakse välja üliõpilaste ootused, mida on võimalik ettevõtjate ootustega kõrvutada. Lisaks esitatakse üliõpilaste praktikakoha valikukriteeriumid lähtuvalt koha leidmise protsessist.

2.4 Majutusettevõtte juhtimise ja turunduse spetsialiseerumissuuna üliõpilaste praktikaalase uuringu tulemused

Majutusettevõtte juhtimise- ja turunduse spetsialiseerumissuuna üliõpilaste praktikaalase uuringu tulemused on esitatud kasutades märksõnadena: info kogumine, väljaõpe ja koolipoolne tugi, praktikakoht, juhendamisevõimalused ning ettepanekud. Alapeatükis tuuakse välja üliõpilaste ootused praktikakorralduses ning esitatakse praktikakoha valiku alused. Kõikide kursuste küsitlemine toimus ankeedi põhjal, mis erines mõne detaili võrra erinevate kursuste puhul. Olulised seosed ilmnesid koolipoolse toe ja infoliikumise vahel ning väljaõppe ja praktikakohta pöördumise vahel. Andmeanalüüsi teostamiseks kasutati tsitaate ja refereeringuid intervjuude vastustest, mis uuringu käigus koguti.

Üliõpilasi uuriti vastavalt nende kursustele ja õppeliigile ning tulemustest selgus, et teise ja kolmanda kursuse (avatud ülikooli puhul ka neljanda kursuse) arvamused ühtisid suures ulatuses. Kõige põhjalikumad ning sisukamad vastused saadi kolmanda kursuse üliõpilastelt, kes olid praktikas kõige kogenenumad ning nende ootused ja nõudmised praktika suhtes olid kõige spetsiifilisemad. Esimese kursuse majutuse suuna üliõpilased olid uuringu ajal praktikakohta otsimas. Uuringu ajastus võis olla mitmele üliõpilasele innustuseks praktikakoha otsimise alustamiseks. Vähesed esmakursuslased omasid konkreetseid teadmisi, mis võiksid neid protsessi käigus aidata.

Esmalt analüüsiti infoga seotud aspekte, näiteks millistest allikatest infot leida ja mis lihtsustaks info leidmist. Üliõpilased esitasid praktikakoha leidmisel peamisteks infoallikateks: ettevõtete kodulehed, kaastudengid ja tuttavad, veebilehe www.booking.com, kooli infostendi ja e-posti. Tähtis roll oli nimekirjal eelmiste aastate praktikakohtadega kooli kodulehel. Info kogumise võimalusena ei toodud välja praktikakorralduse spetsialisti, kuigi tema peamiseks ülesandeks peeti informeerimist ja nõu andmist. Üliõpilased avaldasid arvamusi info kogumiseks praktikakoha leidmisel:

„Kui tean kindlat piirkonda, kus soovin praktika sooritada, siis võtan Internetist kõigi sealsete ettevõtete nimed ja valin sealt välja, kellele kirjutada.,,

„Kui on teada piirkond, siis saab google kaudu ilusti kätte priikonnas asuvad hotellid ning nende seas valima hakata. Kooli poolt pakutavatest kohtadest ei ole tihtipeale abi.“

„Esimese ja teise praktikakoha leidsin tuttavate kaudu, infot ettevõtete kohta rohkem sain nende kodulehelt ja kohal käimisega. Kolmas välispraktika oli Erasmuse programmiga, praktikakoha leidis mulle Job Trust.“

Info kogumisel oli ootamatuks asukoha aspekt, mida rõhutati korduvalt. Praktikakoha otsimisel arvestasid üliõpilased oma spetsialiseerumissuunaga. Praktikakoha valik sooritati vastavalt kogutud infole. Üliõpilased alustasid oma praktikakoha otsinguid piiritledes otsingu teatud asukohaga. Üldine tendents vastanute seas oli järgnev: oma nõudmistele vastavat praktikakohta soovivad üliõpilased sooritasid infokogumise iseseisvalt Internetis. Üliõpilased, kes ei omanud praktikakoha suhtes erilisi ootusi ja nõudeid, leidsid praktikakoha kooli kodulehelt varasemate praktikakohtade nimekirjast. Info kogumist üliõpilaste arvates aitaks lihtsustada koolipoolne tegevus. Info kogumisel ilmnes raskendavaks ajakulu, mida oleks võimalik ettevõtete- ja koolipoolse koostööga muuta. Üliõpilased esitasid järgmised mõtted:

„Kui hotellide kodulehel oleks info selle kohta, kas praktikale võetakse või mitte. Kuna kirjutasin mitmesse kohta siis ei vastatud või öeldi, et nad ei võta praktikante. Aega oleks kokku hoidnud see, kui oleks info kodulehel, et võetakse või ei võeta praktikante.“

„...kui kool saadaks praktikakohti edasi õpilastele, siis nad ei peaks eraldi iga ettevõtte poole pöörduma ja küsima, kas soovitakse praktikante.“

Kui kool edastaks erinevate ettevõtetesse infokirju, siis osataks juba sellega arvestada ning praktikakohtadega arvestada. Samuti saaks ettevõtte juba varakult informatsiooni.,

Järgnevalt analüüsitakse väljaõppe ja akadeemilise osalusega seotud uuringu tulemusi. Tulemused esitatakse oskuste, abi vajamise ja koolipoolse tegevusega rahulolu osas. Üliõpilaste poolt esitatud vajalikeks oskusteks olid formaalse ja viisaka kirja kirjutamise oskus, sõbralik suhtlemisviis, viisakad maneerid, lai silmaring kohtade nimekirja koostamiseks ja valiku sooritamiseks. Vähesel määral toodi välja õppeaineid ja koolis õpetatavat, kuid ära märgiti keelte oskus ning erinevad arvutiprogrammid. Kandideerimiseks ja koha leidmiseks vajalike pädevuste osas oli põhirõhk sotsiaalsetel oskustel. Üliõpilane selgitas enda seisukohta oskuste ja koha leidmise osas:

„ ...oskuste kohapealt on minu arvates kõige olulisemaks julgus ja ettevõtlikus, ma olen loomult üsna arg ning muidu lihtsana tunduv kontakt kellegi targemaga nõuab minult läbimõtlemist. Olen tähele pannud, et praktikaspetsialisti juurde pöördutakse lihtsalt selleks, et kuskilt alustada ja siis tullakse pettunult tagasi, et kohta ikka veel pole, kuigi oli teada, et koha peab ise otsima.“

Enamik üliõpilasi teadvustas, et praktikakoha leidmine on üliõpilase enda töö ning kaasüliõpilased ja praktikakorralduse spetsialist saavad vaid suunata ja nõu anda. Praktikakorralduse spetsialisti poole pöörduti juhul, kui koha leidmine polnud õnnestunud või ilmnedid mõningad probleemid. Üliõpilaste arvates vastas praktikaspetsialistilt oodatav abi reaalsele spetsialisti tööülesannetele. Teadvustati, et praktikakoht tuleb leida ise, spetsialist saab siinkohal toeks olla. Üliõpilaste arvamused on järgnevad:

„ ...abi vajasin kui juhtimispraktika puhul ei leidnud enda elukoha maakonnas praktikakohta, sest kõik olid kas täis või ei soovitud kontoris praktikanti. Samuti oli tegemist madalhooajaga ning ettevõtted keeldusid praktikandist väheste tööülesannete tõttu.“

„Ma ei ole otseselt praktikakoha leidmiseks kooli poolt abi küsinud, kuna eeldasin, et kui ma olen ennast maakonnaga piiritlenud, siis on see pigem mu enda mure, et kas ma sealt siis ka ettevõtte leian. Kui oleksin nõus olnud praktikakohaga ükskõik kus Eestis, siis usun, et kooli poolt oleks aidatud.“

Üliõpilaste vastused tõid välja, et praktikaspetsialistilt oodatakse abi ja tuge, kuid mõisteti, et spetsialistil on raske hõlmata praktikapakkumisi üle terve riigi. Toodi välja, et praktikaspetsialist saab abi pakkuda peamiselt Pärnu maakonna piires. Sooviti rohkem infot Tallinna praktikavõimaluste kohta. Paaril juhul eelistasid tudengid praktikakoha leidmise probleemiga ise toime tulla ning mitte spetsialisti poole pöörduda. Koolipoolse tegevuse rahulolu uurides toodi välja koostöö vajadus erinevate osapoolte vahel. Üliõpilased vastasid:

„Üleüldse kool peaks olema rohkem seotud ja erinevate ettevõtete vaheliste kontaktide abil pakkuma praktikat erinevates linnades ja kohtades.“

„Välispraktika puhul olen väga rahul, sest kool tegi põhimõtteliselt kõik ära ning üliõpilasel jäi vaid nõustuda või mitte. Teiste praktikate puhul ei ole aga koolist kasu, sest enamasti loevad tutvused ja kui koolil pole lepinguid erinevate hotellidega, siis ei ole mitte mingit kasu. Soovitused stiilis "kas oled uurinud seda ettevõtet? eelmine aasta sooritati seal praktikat" ei tule kasuks, kui käesoleval aastal praktikante enam ei võeta.“

Välispraktika tase TÜ Pärnu kolledžis oli üliõpilaste hinnangul kõrge ja kõik välispraktikat puudutavad vastused kooli tööga väljendasid rahulolu. Eestis toimuvate praktikatega seoses avaldasid intervjueeritavad ootuseks koolipoolse koostöö suurendamise ettevõtetega. Koostöö vajadust põhjendati vajadusega ühtlustada praktikal vajalikud oskused õppega. Üliõpilased selgitasid, et nad ei pöördunud mitmesse ettevõttesse praktikasooviga hinnates enda võimeid ebapiisavaks. Teeninduspraktika osutus kõige lihtsamaks, raskusi valmistas vaid keelte oskamine. Üliõpilane selgitas:

„Oskused praktiliselt ei kattunudki, sest klientidega suhtlemine peaks igal intellektuaalselt võimekal inimesel baasteadmiste ja –oskustena olemas olema.“

Välispraktika puhul kattus ainult keeleõpe ning see ka suhteliselt minimaalselt. Õpitud teadmisi läks pigem vaja praktikaaruannete kirjutamisel.“

Praktikakoha hankimiseks ning praktilal toimetulekuks puudulikuks esitati keelte oskused. Intervjueeritavad väitsid, et koolis on palju pinnapealset õpet, suur osakaal on teenindusalastel teadmistel. Üliõpilased soovisid rohkem arvutiprogrammide tundmaõppimist, välja toodi raamatupidamine, pilditöötlus ja disain (juhtimis- ja turunduspraktika puhul) ning programmid vastuvõtu töös. Esimese kursuse üliõpilased leidsid, et peale keelelise vajakajäämise (vene keel ja soome keel) on nendel ettevalmistus piisav ning teadmised peaksid neid igati abistama. Teise ja kolmanda kursuse üliõpilased pole kogemustele põhinedes piisavalt enesekindlad kandideerimaks mõnele kohale. Kardeti, et ettevalmistus on puudulik ning nõnda selgus, et pöördutakse ettevõtete poole, kus on juba oldud, sest siis on kinnitus hakkama saamisest suurem.

Üliõpilastelt uuriti praktikaettevõttesse pöördumise ja kommunikatsiooni kohta. Kontakti ettevõtetega loodi personaalselt kohale minnes, e-kirja vahendusel või helistades. Kolmanda kursuse üliõpilased leidsid, et parim viis on kohale minna. Esimese ja teise kursuse üliõpilased eelistasid e-kirja, kuid rõhutati, et kirju on lihtsam ignoreerida, seetõttu tuleks pärast kirja saatmist helistada. Üliõpilased selgitasid kontakti loomist:

„...ettevõttesse kohale minek eeldusel, et sai rääkida mõne juhiga, mitte ainult administraatoriga.“

„Kõige tõhusam oleks ilmselt isiklikult kohaleminek. Aga siis ei saa kindel olla, et vajamineval isikul on aega. Seetõttu on eelnev helistamine kohati parem.“

Kontakti loomise ja koha saamise edukus ei sõltunud üliõpilase võimetest ja saavutustest. Praktikakoha soovile positiivselt vastamine sõltus inimesest ja ametikohast, kelle poole pöörduti. Lisaküsimusena uuriti üliõpilastelt, mida nad praktikasoovi kirjale kaasaksid. Intervjueeritavad lisaksid praktikaavaldusele praktika juhendi ja CV, vähem toodi välja motivatsioonikirja. Ükski intervjueeritav ei lisaks praktika soovimise kirjale kaasa infot õppeedukuse kohta. Järgnevalt esitatakse praktikakoha valiku põhjused. Üliõpilased selgitasid:

„Kõigil praktikatel olid erinevad põhjused. Mõne puhul tahtsin kindel olla, et tegu on eeskujuliku ettevõttega, kus on kindel struktuur ja etteantud tööülesanded ja dokumentatsioon. Teinekord tahtsin just ennast proovile panna ja sooritada praktikat just uues ja alustavas ettevõttes, kus kõik on alles välja kujunemas.“

„Kuna kõik 3 praktikakohta erinesid üksteisest, siis esimese praktikakoha puhul teadsin, et ettevõttesse on tööjõudu vaja ning sain suveks ka tööle jääda ... juhtimispraktika (ja ka uurimispraktika) puhul oligi ainsaks ajendiks fakt, et ettevõtte oli nõus endale praktikanti võtma.“

Mainekale ettevõttele ja proovilepanekule lisaks mängisid suuremat rolli kooli lähedus, et õpingud ja praktika siduda. Beggs, Ross ja Goodwin (2008: 37) viisid läbi uuringu selgitamaks välja üliõpilaste ja eriala praktiseerijate vaadete erinevusi praktikakogemuses, tulemused näitasid, et üliõpilased ja praktiseerijad nõustusid, kõige tähtsamad faktorid praktikakohta otsides peaksid põhinema karjäärialastel püüdlustel ning ettevõtte tegevuse kvaliteedil ja personalil. Kõige rohkem vastuseid piirnes asjaoluga, kas ettevõttesse saab kohta või mitte. Valiku sooritamine oli eelkõige privileegiks neile, kes olid edukamad koha otsimise ajastamises ning nimekirja koostamises. Osad üliõpilased leidsid praktikakohta otsides tegelikult töökoha. Töökoha aspekt praktikakorralduses toodi intervjueeritavate poolt korduvalt välja. Esimese aasta teeninduspraktika abil leiti kõige rohkem töökohti. Kolmanda kursuse tudengid leidsid, et juhtimis- ja turunduspraktika sooritamine ettevõttes koos tööpakkumisega oleks kõige mõistlikum, kuna on töö on parem.

Järgmisena esitatakse üliõpilaste ootused ja kogemused seoses juhendamisevõimalustega. Tulemused näitasid, et üliõpilased ei arvesta juhendamise võimaluste ja kvaliteediga praktikakoha valikul. Tunnistati, et juhendamisevõimalused on tõesti olulised, kuid praktikakohta kaaludes ei ole võimalik juhendamise kvaliteeti kuidagi kontrollida. Üliõpilased on kogenud, et praktika ajal lastakse üliõpilastel iseseisvalt tegutseda ning juhiseid antakse vastavalt vajadusele praktika alguses (rõhutati, et esimene nädal on õppimiseks). Üliõpilased hindasid oma senist kogemust juhendajatega:

„Juhendajad võiksid rohkem olla huvitatud oma praktikantidest. Aidata neil vajalik info aruande jaoks leida ning samas suunata ja õpetada rohkem praktilist.“

„Väljaõpe oli juhendajale tähtis vaid selleks, et töötaksin nii, nagu peab. Selleks, et ma ise areneks, selle peale ei mõeldud üldse.“

„Eestis sooritatud praktikate puhul jäi mulje, et juhendajaid õppimisprotsess väga nagu ei huvitanudki. Välispraktika puhul näitas aga juhendaja isegi ette, kuidas või mida tegema peab, kui ta sai aru, et praktikant midagi ei oska.“

Üliõpilased ootasid rohkem juhendamist, et omandada rohkem professionaalseid oskuseid. Intervjueeritavad väljendasid, et ettevõtted pole praktikantide suhtes ootusrikkad. Mõistetakse, et praktika on ettevõtete jaoks eelkõige üliõpilastele vastutulek, üliõpilased ei hinnanud praktikat ettevõtete suhtumisest tulenevalt heaks õppevormiks. Järgmisena esitatakse üliõpilaste poolt ettepanekud praktikakoha leidmise lihtsustamiseks ja praktikakorralduse arendamiseks. Praktikakoha leidmise uurimisel üliõpilaste vaateid hinnates viidati korduvalt ajakasutamise efektiivsusele. Praktikakoha leidmisele aitas kaasa, kui ettevõttesse pöörduakse õigeaegselt, eriti Pärnus, kus konkurents praktikakohtadele on suur. Üliõpilaste kogemused ja soovitusel on järgnevad:

„Teeninduspraktikale järgnevate praktikate puhul ei soovitud endale seda kohustust. Et see eeldab siiski praktikandi juhendamist ja tema õpetamist. Probleemiks oligi ka ajapuudus. Näiteks detsembris ei tahetud absoluutselt võtta juhtimis- ja turunduspraktikanti, kuna siis on majutusettevõtetel väga kiire aeg ja pole aega juhendada veel eraldi praktikant.“

„Vähendada praktika mahtu või süsteemi nõnda, et ma ei peaks olema kolm korda teenindaja, kuigi tegemist on ühe praktikaga.“

„Mingi suurema ühise koostööga sellel teemal... kooli, erinevate ettevõtete vahel. Et loodaks mingi ühine infobaas, kus on võimalik näha praktikantidest huvitatud ettevõtteid.“

Soovitati praktika mahtu vähendada, vastukaaluks pakuti praktikaperioodi pikendamist, kuna see suurendaks õpivõimalusi ning pakuks tõenäolisemalt ettevõtetele huvi. Korduvalt esitati vajadus ettevõtte poolse suhtumise muutmiseks, seda nii ettevõtetele kontakteerumise kui ka kooli poolse toe osas. Üliõpilased arvasid, et ettevõtted peaksid olema rohkem praktikast huvitatud, lõppkokkuvõttes saavad nemad töö viljad – reaalsed sooritused ja parendusettepanekud.

Peamised erinevused praktikakoha leidmise protsessi ja selle probleemide uurimisel päevase ja avatud ülikooli õppes, olid ettevõttega seotud. Päevase õppe üliõpilased soovisid sisukat praktikat ja võimalikult palju areneda. Avatud ülikooli üliõpilased eelistasid lihtsat ja kiiret lahendust, mis võimaldaks samaaegselt tegeleda töö ja praktikaga. Vaadeldes kursuste tulemusi eraldiseisvalt, on näha esimese kursuse kogenematus ja kõrged ootused praktikakoha leidmise suhtes – kontakteerutakse meili teel 1–2 ettevõttega ilma järgnevaid samme planeerimata. Esimeselt kursusest uuriti praktikaseminaridesse suhtumist. Osalus seminaris oli üsna madal ning seminari peeti pigem juhendi kordamiseks, mida nad võivad ka iseseisvalt teha.

Kokkuvõtlikult selgub analüüsist, et ettevõtjate ja üliõpilaste ootused praktika suhtes osaliselt erinevad. Üliõpilased soovisid rohkem juhendamist ning ettevõtjad pooldasid üliõpilaste iseseisvat tööd. Tööandjad ootasid praktikalt tööjõu värbamise võimalust ning üliõpilased soovisid pigem praktilist õppida. Mõlemad osapooled ootasid praktikakorralduses ühtse süsteemi loomist, et praktikakoha ja praktikandi leidmist lihtsustada. Peamisteks praktikakoha valikukriteeriumiteks üliõpilaste jaoks teooriast erinevalt osutusid info kogumine ning ettevõtte asukoht. Valides kohti, kuhu praktikasooviga pöörduda ei arvestanud üliõpilased üldse juhendamise võimalustega. Koha valikus oli oluline, kas üldse praktikakohta kuskilt saab. Põhinedes kahe uuringu tulemustele ja esimeses peatükis välja toodud teooriale, esitatakse järgmises alapeatükis uuringust tulenevad järeldused ning parendusettepanekud praktikakorralduse parendamiseks.

2.5 Järeldused ja ettepanekud

Töö teoreetilise ja empiirilise osa kõrvutamisel ning seoste loomise abil esitatakse järgnevalt autoripoolsed parendusettepanekud TÜ Pärnu kolledži praktikakorralduse

arendamiseks. Peamiseks arendustegevuseks on koostöö suurendamine ja võimaldamine erinevate osapoolte vahel. Esmalt esitatakse uuringute järeldused ning nendele põhinedes tehakse vastavad parendusettepanekud.

Esimesed järeldused tehakse infokogumise ja liikumisega seoses. Praktikakoha saamine sõltub üliõpilase praktikasoovi avaldamise viisist ja ajastusest. Praktikakoha leidmisega peaks tegelema umbes 3–4 nädalat enne praktika algust. Ettevõtete soovitusel tuleks praktikakoha saamiseks kontakteeruda e-posti kasutades ning hiljem üle helistades. Kirjaga peaks kaasama põhjaliku info. Üliõpilased soovitasid praktikaettevõttesse kohale minekut, kuid selleks peaks olema varasem kokkulepe. Infot praktikavõimaluste kohta kogutakse ettevõtete kodulehtedelt, kaastudengitelt ja tuttavatelt, Internetist ja koolist. Üliõpilased saavad kooli poolt praktikapakkumisi elektronpostile, kuid vastav info saabub liiga hilja ning nõudmine ületab pakkumise selliste praktikavõimaluste puhul. Oodatakse ühtse praktikasüsteemi või kohtade nimekirja loomist.

Praktikakoha saamiseks vajalikud oskused ja teadmised erinesid ettevõtete ja üliõpilaste vastustes. Koha saamiseks vajalike pädevuste osas on üliõpilaste jaoks olulisemad sotsiaalsed oskused kui akadeemiline haridus. Ettevõtted eelistavad 3. kursuse tudengeid eesliini tööle, sisuliselt teeninduspraktikale. Ettevõtjate ootuseks on teadmistega praktikant, kes saab iseseisvalt tööga hakkama. Ettevõtjad ootavad praktikandilt teoreetilisi teadmisi eriala tööst. Ettevõtete ja haridustöötajate vahel soovitakse suuremat koostööd, et viia reaalselt praktikaks vajalikud oskused vastavusse kõrgkoolis õpetatavaga. Üliõpilased ootavad paremat keelelist väljaõpet ja teatud programmide alaseid teadmisi, mida on praktikat kogenenud üliõpilastel vaja läinud.

Praktikakoha leidmise edukus sõltub üliõpilase motivatsioonist ja initsiatiivist. Praktika sujuvus on mõjutatud üliõpilase käitumisest, mida omakorda muudab ettevõtete suhtumine praktikasse. Ettevõtete suhtumine praktikasse on üliõpilaste hinnangul liiga madal, praktikandilt ei oodata tõsist panust ettevõtte arengusse ja soovitakse enamasti tasuta tööjõudu. Ettevõtted negatiivset suhtumist nii konkreetselt ei tajunud, üliõpilastelt oodatakse praktika käigus ettevõtte abistamist parendusettepanekutega. Sellest tulenevalt väitsid ettevõtted, et praktikandid on oodatud. Juhendamisvõimalused olid nii ettevõtete kui üliõpilaste arvates olulised. Ettevõtete hinnangul peaks juhendaja olema

võimekas ja erialal pädev. Üliõpilased juhendamisevõimalustega praktikakoha valikul siiski ei arvesta, juhendamise kvaliteeti pole võimalik enne praktikat kontrollida.

Üliõpilased ja ettevõtted pidasid praktika käigus oluliseks tulevase töökoha võimalust. Ettevõtted kaasavad üliõpilasi pärast praktikat ettevõttesse tööle, kui üliõpilane on olnud motiveeritud ja oma avatud suhtlemisega. Tulevane töökoht mängis kahe osapoolte otsustes rolli. Ettevõtete hinnangul oli võimalik tööpakkumine ettevõtte hea soovi märk, kuid üliõpilased pidasid ettevõtete suhtumist praktikantidesse siiski negatiivseks. Kõige olulisemaks järelduseks uuringute põhjal on aspekt, et akadeemiliste institutsioonide ja ettevõtete vaheline koostöö on puudulik. Kehv koostöö põhjustab suuremat ajakulu ja raskusi info leidmisel praktikakoha otsimisel. Koostööd vajatakse õppe ja oskuste ning infoliikuvuse sujuvuse arendamiseks. Üliõpilased ootasid akadeemilistelt institutsioonidelt paremat ülevaadet praktikapakkujatest.

Järgnevalt esitab autor parendusettepanekud TÜ Pärnu kolledžile, mis põhinevad uuringu analüüsil ja järeldustel. Parendusettepanekud tehakse vastavalt teoreetilises osas esitatud aspektidele, mis võimaldavad edukat praktikat. Ühtlasi arvestatakse parendusettepanekute esitamisel erinevate osapoolte ootustega. Peamiseks parendusettepanekuks on riikliku praktikasüsteemi väljatöötamine koos ühtsete programmide ja strateegiatega. TÜ Pärnu kolledž saab vastavate arengupunktidega alustada süsteemi loomet instituudis ning arengu käigus laiendada seda koostöö vormiks teistele huvigruppidele. Autoripoolsed parendusettepanekud TÜ Pärnu kolledži praktikakorralduse arendamiseks on järgmised:

- 1) Koostada terviklik praktika koodeks, kus on toodud kõikide osapoolte õigused, kohustused ja vastutused. Sätestatakse praktikakorralduse põhipunktid. Koodeksi väljatöötamisel võib lähtuda ASET-i koodeksist ja soovitustest.
- 2) Luua võimalus praktikantidele praktikakoha tagasiside esitamiseks, mida näevad kõik üliõpilased. See võimaldab juhendamise ja ettevõtte töö kvaliteeti hinnata.
- 3) Praktikakorralduse uuringute teostamine institutsioonis ja üleriigiliselt.
- 4) Koostöö suurendamine eriala liitudega, et edastada terves riigis praktikakohtade pakkumisi e-posti vahendusel.
- 5) Ettevõtete vaadete ümberkujundamine praktikat tähtsustavaks.

- 6) Koostöö ettevõtetega hariduse ja oskuste ühtlustamiseks, mida üliõpilased praktikal vajavad.
- 7) Koostada infokiri praktikaettevõtetele, kus tutvustatakse lühidalt praktikasüsteemi, tehakse soovitusel ettevõttele pakkumiste info edastamiseks koolile ja ettevõtte kodulehele. Vajadusel kaasata kirjale eelnevalt välja töötatud praktika koodeks.
- 8) Praktikakohtade andmebaasi või nimekirja loomine. Andmebaas peaks pakuma infot üliõpilase CV ja õppeedukuse kohta, praktikaettevõtete poolt pakutavate ametikohtade ja praktika tingimuste kohta.
- 9) Praktikasüsteemi väljatöötamine Internetis, kus toimub lisaks koha valikule üliõpilase hindamine. Info üliõpilaste kohta peaks olema ettevõtetele kättesaadav, näiteks õppeedukusest teavitamine.
- 10) Juhendajate tunnustamise ja koolitusprogrammi jätkuv arendamine.

Parendusettepanekud on esitatud järjekorras, mille alusel tuleks praktikakorraldust arendada. Kui eeltoodud arendustegevused on koolis sooritatud, tuleks jätkata koostööd erinevate huvigruppidega, et lüüa ühtne süsteem terves Eestis. Ühtse praktikasüsteemi loomine lihtsustaks oluliselt praktikaprotsessi ning hoiaks aega kokku. Praegu edastatakse üliõpilastele praktikapakumisi Eesti Hotelli- ja Restorani Personali Agentuuri poolt e-postile, tehakse koostööd Eesti Turismihariduse Liiduga. Autor soovitaks praktika alasel seda koostööd tõhustada. EHRL kodulehel on erialased praktikapakumised, kuhu liikmed saavad sisestada praktikapakumisi. Pakumisi on, kuid edastusprotsess ja põhjalikus pole piisavalt efektiivne.

Parendusettepanekute teine punkt on tänu autorile kasutuses alates 2013. aasta kevadest praktika e-õppe keskkonnas *Moodle*. Nõnda on võimalik üliõpilastel personaalselt hinnata enda kogemust ning anda edasi soovitusel järgmistele praktikantidele. Tagasiside andmine toimub foorumis vabas vormis. Esmalt peaks tagasiside jääma nähtavaks vaid teistele üliõpilastele, kuid praktikasüsteemi arenedes võiks tagasiside olla avalik ka ettevõtetele. Tagasiside ettevõtetele võimaldaks praktika käiku ning kasutegurit ettevõttes suurendada kahjustamata ettevõtte mainet.

Praktika vähene areng on põhjustatud ebaühtsest korraldusest koolides, ettevõtetes ja osapoolte vahel. Parendusettepanekute kolmas punkt, ehk uuringute teostamine praktika

alaselt Eesti kõrghariduses, on parendusettepanek nii üliõpilastele, akadeemilistele institutsioonidele kui ka ettevõtetele. Parendusettepanek on vajalik Haridus- ja Teadusministeeriumile, sest süsteemide ja strateegiate areng riiklikul tasandil saab toimuda, kui on olemas selleks kogutud piisav informatsioon. Kõik parendusettepanekud on koostatud uuringute tulemuste põhjal, praktikakorralduse arendamiseks on vajalik jätkuv teema uurimine, et väljatöötatav süsteem oleks adekvaatne ning efektiivne.

Kõrgharidus, mis ei sisalda ettevalmistust ühekski kutsetöoks ega anna lõpptulemusena mingisugust kutsequalifikatsiooni, vabastab kõrgkoolid vastutusest oma tegevuse tulemuste eest ja ohustab pikas perspektiivis kogu meie haridussüsteemi tulevikku. (Kann, Levald 2010: 95) Koolides õpetatav on vaja ühtlustada ettevõtetes toimuvaga. Koostöö on parimaks lahenduseks praktikakorralduse arendamisel ning kvalifikatsiooni tagamisel. Ettevõtted esitasid uuringus soovi praktikaprogrammi järele, mis oleks osa ühtsest süsteemist ning võimaldaks ettevõtetel hallata paremini tegelikkuses toimuvat arengut ja muutuseid. Süsteemi väljatöötamine peaks olema kolme praktikaosapoole koostöö. Praktikasoovi avaldanud üliõpilase kohta soovitakse rohkem informatsiooni. Teooria ja ettevõtete uuringu kõrvutamisel selgus, et ettevõtted on tõsiselt huvitatud praktikandi taustainfost, soovitakse teada rohkem õppest ning veelgi enam üliõpilase õppeedukuse ja oskuste kohta. Ühtne süsteem vabastaks ettevõtted üleliigsetest kirjadest, kus soovitakse praktikat.

Uuringu põhjal on vajalik praktikajuhendajate pädevuste arendamine ning motivatsiooni tõstmine. Näiteks Tallinna Tervishoiu Kõrgkoolis on 2002. aastast alates hakatud läbi viima praktikajuhendajate koolitust. Lisaks on TÜ Pärnu kolledž olnud kaasatud täiendkoolituse projekti Riikliku Eksami- ja Kvalifikatsioonikeskuse turismierialade kutseõpetajate ja praktikajuhendajate täiendkoolitusse. Sarnaseid koolitusi ja väljaõppeid tuleks korraldada enam suunitlusega ettevõtete praktikajuhendajatele. Erinevates väljaannetes soovitati praktikakorralduses võimaldada juhendajate tasustamist ja tunnustamist. Näiteks Tallinna Linnavalitsus võimaldab praktikajuhendajatele toetust. Toetuse eesmärgiks on soodustada akadeemiliste institutsioonide koostööd praktikakorralduse kvaliteedi tõstmiseks. Kui rahaline toetus

praktikajuhendajatele pole võimalik, tuleks arendustegevus suunata juhendajate tunnustamisele.

Praktikakorralduses on eesmärgiks uute teadmiste omandamine ning õpitud teadmiste rakendamine reaalses olukordades võimaldades eriala spetsiifika tundmaõppimist. Eriala tundmaõppimine nõuab spetsialiseerumissuunale sobivat praktikakohta, mistõttu praktikakorraldust tuleb arendada suunapõhiselt. Teoorias üliõpilaste ja ettevõtete ootused praktikakorralduses kattusid, uuringu tulemustest selgus, et ootused kattuvad osaliselt. Uuringu tulemuste ja teooria kõrvutamisel selgus, et praktikakoha valiku alused erinevad. Praktikakoha valikut teostatakse põhinedes kogutud infole, tulevase töö võimalikkusele ning ettevõtte asukohale. Oluliseks ettepanekuks praktikakorralduse arendamiseks on ühtse praktikasüsteemi väljatöötamine. Praktikasüsteemi tõhusus kajastati töö teoreetilises osas, kus esitati süsteemi kasutegurid. Lisaks on vajalik osapoolte vaheline koostöö ja kommunikatsiooni tõhustamine praktikakorralduses.

KOKKUVÕTE

Töö teemaks oli spetsialiseerumissuunal põhinev praktikakorralduse arendamine TÜ Pärnu kolledži näitel. Teema on aktuaalne, kuna üliõpilastel on aina keerukam leida sobivat praktikakohta. Töö eesmärgiks oli välja selgitada majutusettevõtte juhtimise- ja turunduse suuna valinud üliõpilaste praktikakoha valikukriteeriumid ja vastavalt uuringu tulemustele teha parendusettepanekud TÜ Pärnu kolledži praktikakorraldusele turismiosakonnas. Töö eesmärk sai täidetud, üliõpilaste jaoks on olulisemad valikukriteeriumid info, võimalik töökoht ja ettevõtte asukoht. Praktikakorralduse arendamiseks esitati 10 parendusettepanekut.

Töö peaks kõige rohkem huvi pakkuma akadeemilistele institutsioonidele Eestis, kelle olukord praktikakorralduses sarnaneb TÜ Pärnu kolledžile. Lisaks pakub töö sisu informatsiooni ettevõtetele ja üliõpilastele, kes osalevad praktikaprotsessis. Peamisest parendusettepanekust tulenevalt peaks töö pakkuma huvi riiklikele institutsioonidele, kuna esitab hariduses eksisteerivaid probleeme ja vajalikke parendusettepanekuid. Töö tulemused võimaldavad arendada praktikakorraldust ja lihtsustada praktikakoha leidmist.

Töös kehtestatud hüpoteesiks oli, et ettevõtete ja üliõpilaste ootused praktikakorralduses ei kattu. Töö hüpotees sai osaliselt kinnitatud. Osapoolte ootused kattuvad osaliselt, see tähendab seda, et üliõpilased ootavad praktikalt võimalust õppida ning leida uus töökoht, lisaks oodati juhendajalt suuremat panust. Ettevõtjad ootused praktika suhtes olid seotud töötaja värbamisega, eelistati üliõpilast, kes ei vaja palju juhendamist. Muus osas ootused olid ootused samad, praktikat nähti kui töö, õppe ja kogemuse võimalust. Töö ülesanded said täidetud, töös esitati teoreetilistele allikatele ja uuringule põhinevad üliõpilaste valikukriteeriumid ja praktikakoha leidmise protsess. Eesmärkidele vastavalt viidi läbi kvalitatiivne uuring, mille põhjal tegi autor parendusettepanekud.

Uuringu tulemustest selgus, et üliõpilastel ja ettevõtete esindajatel on ühine huvi praktikasüsteemi loome ja arengu vastu ning seda enam kui vaid institutsioonilisel tasandil. Ilmnes, et ettevõtete seas on nõudlus üleriigilise ühtse süsteemi loome vastu, ühtlasi soov strateegiate ja programmide järgi. Praktikakoha valikut teostatakse üliõpilaste poolt vähesel määral. Praktikakohaks valitakse ettevõtted, kes ainuüksi on huvitatud praktikantide kaasamisest ettevõttesse. Ettevõtete huvi praktikantidega piirdub tööalaste võimalustega, probleemikat tekitab ressursside kulu praktikandiga seoses.

Praktikakorralduse arendamiseks tehtud peamised parendusettepanekud olid seotud ühise süsteemi loomise ning kommunikatsiooni parandamisega. Praktikakorralduse arenguks on vajalik kolme osapoolle vaheline koostöö, et praktika vastaks osapoolte ootustele. Praktikasisüsteemi loomine võimaldab parandada infoliikumist, suurendada praktikakoha saamiseks tehtavat valikut, leida optimaalne praktikakoht nii ettevõtte kui üliõpilase jaoks vastavalt spetsialiseerumissuunale.

Edasine tegevus praktika alaseks arenduseks ning praktikakohtade leidmise protsessi lihtsustamiseks peaks olema seotud koostööga eelkõige infoliikumise valdkonnas. Teistele riikidele järgi jõudmiseks peaks Eesti tasandil välja kujundama infoallika, kust saavad materjali nii üliõpilased, ettevõtted kui ka koolide esindajad. Edaspidi peaks teostama enam uuringuid praktikakorralduses, et jätkuks valdkonna arendamine.

VIIDATUD ALLIKAD

Alpert, F., Heaney, J. G., Kuhn, K. A. L. 2009. Internships in marketing: Goals, structures and assessment. – Student, company and academic perspectives.– Australasian Marketing Journal, Vol. 17 (1), pp. 36–45.

Alsop, A., Ryan, S. 2000. Making the most of fieldwork education: a practical approach. Cheltenham: Nelson Thornes.

Baird, B. N. 2002. The internship, practicum and field placement handbook : a guide for the helping professions (3rd ed.). Upper Saddle River : Prentice Hall.

Beggs, B., Ross, C. M., Goodwin, B. 2008. A Comparison of Student and Practitioner Perspectives of the Travel and Tourism Internship. – Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education, Vol. 7 (1), pp. 31–39.

Bologna protsess Eestis 2004–2008. 2008. SA Archimedes. Euroopa komisjon.

Burrill, J., Hussain, Z., Prescott, D., Waywell, L. An introduction to practice education. [http://cw.routledge.com/textbooks/9780415537902/data/learning/1_An%20Introduction%20to%20Practice%20Education.pdf] 26.04.2013

Carless, S. A. 2007. Graduate recruitment and selection in Australia. – International Journal of Selection and Assessment, Vol. 15 (2), 153–166 (kaudviide).

Chen, T. L., Shen, C.C. 2012. Today's intern, tomorrow's practitioner? – The influence of internship programs on students' career development in the Hospitality Industry. – Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education, Vol. 11, pp. 29–40.

Clements, M. D. 2009. Connecting key stakeholders: sustainable learning opportunities. – Development and Learning in Organizations, Vol. 23 (2), pp. 12–15.

Collected essays on learning and teaching.
[<http://apps.medialab.uwindsor.ca/ctl/CELT/fscommand/CELT16.pdf>] 15.04.2013

Dalby, A. 2009. Nurturing new talent: running a corporate internship program. – Library Management, Vol. 30 (8), pp. 583 – 592.

Damonte, T., Vaden, A.G. 1987. Career decision in hospitality management. – Hospitality Education and Research Journal, Vol. 11 (2), pp. 51–63 (kaudviide).

Domask, J. J. 2007. Achieving goals in higher education. – International Journal of Sustainability in Higher Education, Vol. 8 (1), pp. 53–68.

Eensalu, K., Lehtsalu, M., Rammo, M. 2004. Praktika– uks töömaailma. Tallinn: Elukestva Õppe Arendamise Sihtasutus Innove.

EUHOFA International. [<http://www.euhofa.org/>] 13.02. 2013

Euroopasse õppima. 2008. Elukestva Õppe Arendamise Sihtasutus Innove. Karjäärinõustamise Teabekeskus.

Fagan, T. K., Warden, P. G. 1996. Historical Encyclopedia of School Psychology. Westport: Greenwood Press.

Guile, D., Griffiths, T. 2001. Learning through work experience. – Journal of Education and Work, Vol. 14 (1), pp. 113–131 (kaudviide).

Hjalager, A. 2003. Global tourism careers? Opportunities and dilemmas facing higher education in tourism. – Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education, Vol. 12 (2), pp. 26–38 (kaudviide).

Hsu, M. S. 2012. A study of internship attitude, subjective norm, perceived behavioral control, and career planning of hospitality vocational college students. – Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education, Volume 11 (1), pp. 5–11.

Hyenie, M., Jensen, K., Johnny, M., Wedlock, J., Phipps, D. 2011. Student internships bridge research to real world problems. – Education + Training, Vol. 53 (1), pp. 45–56.

Jasper, M. 2003. Beginning reflective practice. Cheltenham: Nelson Thornes (kaudviide).

Juhtimis– ja turunduspraktika juhend. TÜ Pärnu kolledž. [http://pc.ut.ee/~innab/TO_3_juhtimis_ja_turundusoppepraktika.pdf] 21.03.2013.

Kann, J., Levald, H. 2010. Eesti rakenduskõrghariduse tulevikust. – Haridus, kutsed ja tööturg Eestis: tunnustatud oskuste ja inimvara väärtuse probleemid Eestis ning nende lahendamise võimalused. Tallinn : Iloprint.

Kim, E. B., Kim, K., Bzullak, M. 2011. A survey of internship programs for management undergraduates in AACSB–accredited institutions. – International Journal of Educational Management, Vol. 26 (7), pp. 696–709.

Kim, H. B., Park, E. J. 2013. The role of social experience in undergraduates' career perceptions through internships. – Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education, Vol. 12, pp. 70–78.

Kiser, P. M. 2012. The human services internship: getting the most from your experience 3rd ed. England: Cengage Learning.

Kuldkepp, E. 2008. Praktikakorraldus turismihariduses Tartu Ülikooli Pärnu kolledži näitel. TÜ PK Turismiosakond. (Bakalaureusetöö).

Kõrgharidusstandard. – Riigi Teataja I osa, 2008, nr 57, art 322.

Leslie, D. 1991. The hospitality industry, industrial placement, and personnel management. – The Service Industries Journal, Vol. 11 (1), pp. 63–74 (kaudviide).

Linn, E. 2008. Praktika õppetöö osana. – Quo vadis, Eesti kõrgharidus? Uuringud 2005–2007. Toimetajad Valk, A., Pilli, E. Tartu: Tartu Ülikooli kirjastus, lk 199–229.

Lowenthal, D., Sosland, J. 2007. Making the grade: how a semester in Washington may influence future academic performance? – The Journal of Political Science Education, Vol. 3 (2). pp.–

Majutusettevõtte juhtimine. Tartu Ülikooli Pärnu kolledž.
[<http://www.pc.ut.ee/et/sisseastumine/turismi-hotelliettevotlus/majutusettevotte-juhtimine-turundus>] 25.03.2013.

Maskooki, K., Rama, D. V., Raghunandan, K. 1998. Internships in undergraduate finance Programs. – Financial Practice and Education, Vol. 8 (2), pp. 74–82 (kaudviide).

Mida peaksid enne praktikat teadma ja tegema: soovitused ülikoolide karjääriteenistusele. Tallinna Tehnikaülikool.
[http://www.ttu.ee/public/t/tudengile/oppeinfo/Praktika/Praktikandi_voldik.pdf] 29.04.2013

Midwinter, D., Whatmore, T. 2011. Positive placements: Making the Most of your Educational Placement. London: Continuum International Publishing.

Must, O. 2006. Kõrgkoolilõpetaja kohanemine töömaailmaga. TÜ psühholoogia osakond. (Uurimuse aruanne).

Noorväli, H. 2009. Praktika arendamine kutsehariduses. Tallinn : Tallinna Ülikooli Kirjastus.

Organisatsioonipraktika juhend. TÜ Pärnu kolledž.
[http://pc.ut.ee/~innab/TO_2_organisatsioonipraktika.pdf] 21.03.2013.

Pianko, D. 1996. Power Internships. – Management Review, Vol. 85 (12), pp. 31–33 (kaudviide).

Pärnu kolledži põhikiri 2012. Tartu Ülikool.
[http://www.ut.ee/sites/default/files/livelink_files/kehtib_alates_14.06.12_tartu_likooli_prnu_kolledi_phikiri.pdf] 21.03.2013.

Rakenduskõrgharidus– ja bakalaureuse õpe. Tartu Ülikooli Pärnu kolledž.
[<http://www.pc.ut.ee/et/sisseastumine/rakenduskorgharidus-bakalaureuseope>] 28.04.2013

Rakenduskõrgkooli seadus 1998. – RT I 1998, nr 61, art 980.

Raymond, M. A., McNabb, D. E., Matthaei, C. F. 1993. Preparing graduates for the workforce: the role of business education. – Journal of Education for Business, Vol. 68 (4), pp. 202–206 (kaudviide).

Ross, C. M., Beggs, B. A. Young, S. J. 2006. Mastering the job search process in recreation and leisure services (2nd ed.). Boston: Jones and Bartlett Publishers.

Saleem, A. 2008. Getting Your Ideal Internship (5th ed.). San Francisco: Wetfeet.

Scott, M. 1992. Internships add value to college recruitment. – Personnel Journal, Vol. 71 (4), pp. 59–63 (kaudviide).

Stedman, J. M., Neff, J. A., Donahoe, C. P., Kopel, K., Hays, J. R. 1995. Applicant characterization of the most desirable internship training program. – Professional Psychology: Research and Practice, Vol. 28, pp. 396–40 (kaudviide).

Sweitzer, H. F., King, M. A. 2008. Edukas praktika : õppimine kogemuse kaudu. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.

Zopiatis, A. 2007. Hospitality internships in Cyprus: a genuine academic experience or a continuing frustration? – International Journal of Contemporary Hospitality Management, Vol. 19 (1), pp. 65 – 77.

Zopiatis, A., Constanti, P. 2007. And never the twain shall meet: Investigating the hospitality industry–education relationship in Cyprus. – Education + Training, Vol. 49 (5), pp. 391 – 407.

Teeninduspraktika juhend. TÜ Pärnu kolledž.
[http://pc.ut.ee/~innab/TO_1_teeninduspraktika.pdf] 21.03.2013.

Toncar, M. F., Cudmore, B. V. 2000. The overseas internship experience. – Journal of Marketing Education, Vol. 22(1), pp. 54–63 (kaudviide).

Tse, T. S. M. 2010. What Do Hospitality Students Find Important About Internships? – Journal of Teaching in Travel and Tourism, Vol. 10 (3), pp. 251–264.

Turismi– ja hotelliettevõtlus. Tartu Ülikooli Pärnu kolledž.
[<http://www.pc.ut.ee/et/sisseastumine/turismi–hotelliettevotlus>] 25.03.2013.

Turismi– ja hotelliettevõtluse eriala praktika üldjuhend. Tartu Ülikooli Pärnu kolledž.
[http://pc.ut.ee/~innab/TO_yldjuhend.pdf] 25.03.2013.

Vahtramäe, A., Sikk, J., Kaldma, M., Reva, E., Koit, K., Varendi, M. 2011. Praktika kõrgkoolis. Tartu: Sihtasutus Archimedes.

Valk, A. 2008. Sisse– ja väljajuhatamiseks. – Quo vadis, Eesti kõrgharidus? Uuringud 2005– 2007. Toimetajad Valk, A., Pilli, E. Tartu: Tartu ülikooli kirjastus, lk 7–21.

Walsh, F. D., Byrne, S. 2013. Student placement service: An exploratory investigation of employer retention and a “Priority Partner” intervention. – Education + Training, Vol. 55 (2), pp. 139–158.

Willison, S. 2012. How internship programs benefit employers. – Strategic HR Review, Vol. 11 (6), pp. –

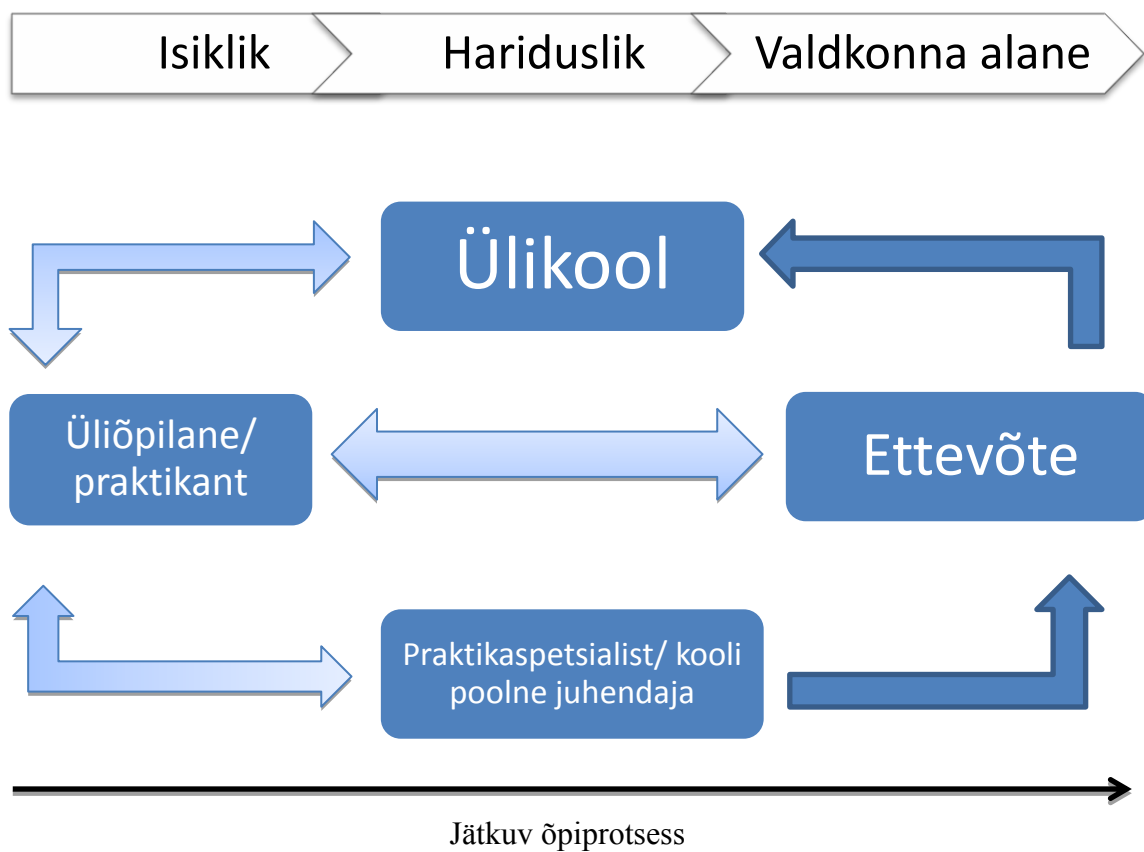
Wilson, J. A Good Practice Guide for Placement and Other Work–Based Learning Opportunities in Higher Education. 2009.
[http://www.asetonline.org/documents/ASETCodeofPractice–Version2.1_000.pdf] 02. 03. 2013.

Work–based and placement learning. Code of practice for the assurance of academic quality and standards in higher education. 2007. UK: The Quality Assurance Agency for Higher Education.
[<http://www.qaa.ac.uk/Publications/InformationAndGuidance/Documents/COP9PlacementLearning.pdf>] 02. 03. 2013.

Ülevaade. OPUS. [<http://foss.ulster.ac.uk/projects/opus/>] 12.03.2013

Yiu, M., Law, R. 2012. A Review of Hospitality Internship: Different Perspectives of Students, Employers, and Educators. – Journal of Teaching in Travel and Tourism, Vol. 12 (4), pp. 377–402.

Lisa 1. Õpiprotsess



Joonis 1. Praktika õpiprotsess erinevate osapoolte vahel (autori koostatud).

Lisa 2. Ankeet ettevõtetele

Lugupeetud vastaja!

Mina, Monika Lell koostan uurimust teemal praktikakoha leidmine TÜ Pärnu kolledži majutusesuuna üliõpilaste seas. Vastavalt saadud tulemustele uuritakse reaalselt olukorda praktikakoha leidmisel ning nõnda on võimalik ettevõtetele pakkuda parimaid võimalusi praktikantidega tegelemiseks ning organisatsioonisiseseks arenguks.

Olen tänulik, kui vastate ausalt ja nii nagu teemast arvate, ootan rõõmuga teie ettepanekuid ja ideid, kuidas olukorda parandada. Käesolev intervjuu ankeet on anonüümne ning andmeid kasutatakse vaid uuringu jaoks.

1. Kandidaat

- 1.1 Juhul kui, siis millise kursuse üliõpilasi ootate enda ettevõttesse kõige enam?
- 1.2 Kuidas peaks kandidaat Teiega kontakti looma?
- 1.3 Millal oleks kõige õigem aeg kandidaadil Teie poole pöörduda?
- 1.4 Millised on Teie ootused kandidaadi võimekuse ja oskuste suhtes?

2. Seotus ülikooliga

- 2.1 Kuidas on Teie hinnangul organiseeritud dokumentatsioon TÜ Pärnu kolledži ning Teie ettevõtte vahel?
- 2.2 Kui palju soovite tagasisidet praktika soorituse kohta õppimise kontekstis?
- 2.3 Kuidas võiks olla korraldatud praktikantide leidmine Teie hinnangul?

3. Juhendamisvõimalused

- 3.1 Milliseid ametikohti pakute turismi- ja hotelliettevõtluse eriala üliõpilastele?
- 3.2 Millisel ametikohal isikut pakute juhendajaks?
- 3.3 Kui palju peaks juhendaja Teie hinnangul tegelema praktikandi õpetamisega?

4. Tulemused

- 4.1 Millistes tööülesannetes vajaksite praktikandi abi?
- 4.2 Kuidas hindate praktikantide soovitusi Teie ettevõtte arenguks?
- 4.3 Kui palju olete huvitatud praktikaaruannete sisust?
- 4.4 Kui palju olete huvitatud praktika juhendi sisust?

5. Senised kogemused

5.1 Millistel põhjustel keeldute praktikantidest?

5.2 Milliseid kandidaate eelistate?

5.3 Kuidas olete seni endale praktikante leidnud?

5.4 Juhul kui, siis mida pakute praktikantidele töö tegemise eest?

Täna vastamast, Teiepoolne panus aitab kaasa praktikakoha leidmise protsessi uurimisele ja parandamisele! Kui Teil on soov saada infot uuringu tulemuste kohta, palun edastada teave intervjuerijale.

Lisa 3. Ankeet üliõpilastele

Lugupeetud vastaja!

Mina, Monika Lell koostan uurimust teemal praktikakoha leidmine TÜ Pärnu kolledži majutusesuuna üliõpilaste seas. Vastavalt saadud tulemustele uuritakse reaalselt olukorda praktikakoha leidmisel ning nõnda on võimalik parendada praktika tingimusi ning sobivust üliõpilasega.

Olen tänulik, kui vastate ausalt ja nii nagu teemast arvate, ootan rõõmuga teie ettepanekuid ja ideid, kuidas olukorda parandada. Käesolev intervjuu ankeet on anonüümne ning andmeid kasutatakse vaid uuringu jaoks.

1. Info leidmine

1.1 Millisest allikast leidsite infot praktikaasutuste kohta infot?

1.2 Mis aitaks Teie hinnangul info leidmist lihtsustada?

1.3 Miks Teie poolt välja pakutud võimalus abistaks praktikakoha leidmise protsessis?

1.4 Milliseid infoallikaid oskate nimetada praktikaasutuste leidmiseks?

2. Väljaõpe ja koolipoolne tugi

2.1 Millised oskused abistasid Teid praktikakoha leidmisel?

2.2 Juhul kui konsulteerisite kõrgkooli praktikakorralduse spetsialistiga, siis millises etapis te temaga kontakti lõite?

2.3 Millised olid Teie ootused konsultatsiooni suhtes?

2.4 Kuidas olete rahul koolipoolse toetusega praktikakoha leidmisel?

3. Praktikakoht

- 3.1 Kuidas lõite kontakti ettevõtetega?
- 3.2 Milline ettevõtetega kontakteerumise meetod oli kõige tõhusam?
- 3.3 Mis ajendas Teid valitud kohas praktikat sooritama?
- 3.4 Kui palju kattusid Teie õpitud teadmised reaalsete töö vajadustega?
- 3.5 Millist praktikakohta oli kõige lihtsam leida?

4. Ettevõtte poolne juhendamine

- 4.1 Kuidas abistas Teid praktika jooksul Teie juhendaja?
- 4.2 Millised nõudmised olid praktikakoha juhendajal Teie praktika soorituse suhtes?
- 4.3 Kuivõrd pühendunud oli juhendaja Teie väljaõppele ning arengule?
- 4.4 Millised olid Teie hinnangul ettevõtte ootused praktika suhtes?
- 4.5 Milline oli Teie juhendaja suhtumine praktika tulemustesse?

5. Parendusettepanekud

- 5.1 Mis takistas Teid praktikakoha leidmisel?
- 5.2 Kes peaks Teie hinnangul praktikakoha leidmisega kõige enam seotud olema ja miks?
- 5.3 Milline Teie poolt sooritatud praktikatest oli kõige kasulikum ja miks?
- 5.4 Kuidas Teie hinnangul olukorda parendada?
- 5.5 Mida soovitaksite tulevastele praktikantidele?

Täna vastamast, Teiepoolne panus aitab kaasa praktikakoha leidmise protsessi uurimisele ja parandamisele! Kui Teil on soov saada infot uuringu tulemuste kohta, palun edastada teave intervjuerijale.

SUMMARY

PLACEMENT DEVELOPMENT BASED ON SPECIALISATION MODULE IN THE CASE OF UT PÄRNU COLLEGE

Monika Lell

The need for practical skills is gaining increasingly more importance in Estonian labor market, thus higher education schools are beginning to appreciate more the content and results of placements. The main focus of this paper is on UT Pärnu college students, specifically accommodation management and marketing specialization students, who have been or will be interns regarding their studies and companies, who offer accommodation services and provide internships. The main goal of this research paper was to identify criteria`s for site selection in placement management among the accommodation management and marketing specialization chosen students. The purpose of this research paper was to make suitable suggestions for placement improvement in UT Pärnu college.

The topic is actual because students are increasingly having more problems with finding a suitable placement. The results of this paper can help improve internships and simplify site finding process in placement management for students, in addition the results show employees interests regarding interns. The results can be a way of mutual understanding, providing to be beneficial to all parties throughout compromise. In order to succeed in finding the solution for the research problem, the author formulated following assignments: working through theoretical sources that are relevant to the subject; identifying the students placement site selection criteria`s; analyzing students placement finding process; carrying out a qualitative study to investigate placement management; making suitable suggestions for improvement in UT Pärnu College tourism department.

The First chapter is for presenting the theoretical background of internships, in addition the main domain-specific terms are submitted. The chapter contains students expectations for finding a suitable placement and necessary competencies; companies expectations, needs and supervising opportunities are included. The Second part is for presenting an overview of the aim and methods in the research along with the conducting of analysis based on interview responses. In the Second part conclusions and suggestions are made for improving placement management in UT Pärnu college tourism department.

The hypothesis of this paper stated that students and employees expectations in placement management do not match. The hypothesis was partially confirmed. Companies and students expectations overlap. Students expectations regarding placements are learning, finding a job and a contribution from the placement supervisor. Companies expectations stated that placements offer possibilities for labor recruitment, employees preferred a student who doesn't need a lot of supervising. Otherwise the expectations overlapped, placements were seen as an opportunity for a job, learning and experience.

The research results showed that students and representatives of the companies have a common interest in creating and developing a placement management system. It appeared that there is a demand for a nationwide system, with certain strategies and programs. In students perspectives, placement site selection process based on criteria's is minor. Students select a placement site that is solely interested in undertaking an intern. Employers interests to trainees are limited with labor opportunities, specifically the main aspect is having a free employee and future workforce possibilities; business development and growth through interns suggestions is not foreseeable, plus the troublesome aspect of trainees is the consumption of resources.

The most relevant suggestion for placement management development was to improve communication between different parties. Additional suggestions were to form a nationwide placement practice code, where terms and conditions of placements are presented; transforming companies short term perspectives to long term ones. School representatives should compile an information letter for companies to improve

information flow and simplify placement finding process. Although supervisors have training programs, further training is necessary and it is important to acknowledge supervisors job.

Further action in placement management development should be co-operating with different parties to improve information flow. It is necessary to develop a nationwide placement system or a data source where students, companies and school representatives can find information. Further research in placement management should be conducted to continue development.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Monika Lell
(sünnikuupäev: 27.08.1991)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose
Spetsialiseerumissuunal põhinev praktikakorralduse arendamine TÕ Pärnu kolledži
näitel

mille juhendaja on Inna Bentsalo

- 1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil,
sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse
tähtaja lõppemiseni;
- 1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu,
sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja
lõppemiseni.
2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega
isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Pärnus, **15.05.2013**