

Tartu Ülikool
Majandusteaduskond

Krista Kaaver

**TULEVIKUOSKUSTE OMANDAMINE PRAKTIKAL
TARTU ÜLIKOOLI MAJANDUSTEADUSKONNA
TUDENGITE NÄITEL**

Bakalaureusetöö

Juhendaja: praktika arendusjuht ja ettevõtluse assistent Anneli Lorenz

Tartu 2020

Suunan kaitsmisele (juhendaja allkiri)

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

SISUKORD

SISSEJUHATUS.....	4
1. TULEVIKUOSKUSED JA NENDE VAJALIKKUS	6
1.1 Tööturu vajadusi mõjutavad globaalsed arengud.....	6
1.2 Tulevikuoskuste definitsioon	9
1.3 Seniste tulevikuoskuste uurimuste kitsaskohad	10
1.4 Uurimustes domineerivad oskused tulevikutöökohal	11
1.5 Praktika kui tulevikuoskuste omandamise võimalus	15
1.5.1 Praktika olemus.....	15
1.5.2 Praktikal omandatud tulevikuoskused.....	17
2. EMPIIRILINE UURING TULEVIKUOSKUSTE OMANDAMISE KOHTA PRAKTIKAL TARTU ÜLIKOOLI MAJANDUSTEADUSKONNA TUDENGITE SEAS	19
2.1 Metoodika	19
2.2 Tulemused ja arutelu	24
2.2.1 Eneseteadlikkus.....	25
2.2.4 Sotsiaalsete oskuste areng	32
2.2.5 Kultuuride vaheline suhtlus.....	36
2.2.6 Loov mõtlemine	37
KOKKUVÕTE.....	40
VIIDATUD ALLIKAD	44
SUMMARY	49
Lisa 1. Näide praktikaaruannetes esinenud tulevikuoskuste tabelist	53

SISSEJUHATUS

Globaalne tööturg on muutumas tehnoloogiliste läbimurrete mõjutustel ning ülesanded, mis varasemalt inimeste funktsioonideks olid, on peatselt masinate ning algoritmide pärusmaa. Teisisõnu on toimumas neljas tööstusrevolutsioon ning selleks, et ülemineku täit potentsiaali rakendada ja tööelus eesootavaid väljakutseid ennetada, tuleks tööjõustrateegiat vastavalt kohendada.

World Economic Forumi Future of Jobs 2018. aastal väljastatud raport rõhutab, et seadusandlikul võimul, haridusasutustel, ametiühingutel ning ka individuaalsetel töötajatel on oluline tööturul toimuvate muutuste teadvustamine. Tulevikus ilmnevad küsimused hõlmavad eneses „töökohtade muutumise suuruse kaardistamist, tekkivate ning kaduvate töökohtade dokumenteerimist; uute tehnoloogiate kasutamise võimaluste, mis võiksid inimese tööd täiendada või selle kvaliteeti tõsta, ära märkimist; tööoskuste evolutsiooni jälgimist ning äriinvesteeringute dokumenteerimist tööjõu koolitamisest ning arendamisest“ (Leopold, *et al.* 2018: 7). Kui antud arenguid arukalt juhtida, võiks uus ajastu arendada tööelu, töökohti ning elukvaliteeti. Vastupidine käitumine võib tuua aga kaasa oskuste lõhe suurenemise tööjõu seas ning ebavõrdsuse kasvu (Leopold, *et al.* 2018: 3).

WEFi raporti (Leopold, *et al.* 2018: 8) kohaselt on drastiline muutus enamikes tööpositsioonide ülesannetes toimumas juba aastaks 2022. Muutused võivad erineda sõltuvalt tööstusest ja geograafilisest asukohast, küll aga on perioodil 2018-2022 oodata ligi 42% muutust tööturu oskustes, mille tulemusel asendub inim tööjõu funktsioon tehnoloogia rakendamisega. Taolisi muutusi tunnetavad ka European Centre for the Development of Vocational Trainingu uuringus osalenud töötajad. Uuringu andmetel ennustasid 16% töötajatest Soomes, Saksamaal, Ungaris ning Hollandis oma töökoha kadumist kahe järgneva aasta jooksul, seda eriti digitaal- ning IKT valdkondades

(Cedefop 2012). Nendest võimalikest probleemidest lähtuvalt on oluline end individil arendada suunas, mis oleks kooskõlas tuleviku tööturu nõudlusega.

Tõstatatud kitsaskoht on uurimisprobleemiks ka antud töös, kuid uurimuses lähenetakse probleemile väiksemal tasandil, analüüsides Tartu Ülikooli majandusteaduskonna tudengite praktikakogemusi.

Bakalaureusetöö eesmärgiks on tuvastada tudengite poolt praktika käigus omandatud tulevikuoskused ning tulemustest johtuvalt anda soovitusel, kuidas praktikaorganisatsioonid võiksid tulevikuoskusi praktikantide seas edaspidi arendada.

Eesmärgi saavutamiseks on püstitatud järgmised uurimisülesanded:

- Anda ülevaade globaalsetest suundumustest ning muutustest tööturu vajadustes.
- Kaardistada varasemates uurimustes enim esinenud tulevikuoskused, mida kasutab autor edaspidi bakalaureusetöö empiirilises osas.
- Tuua välja praktika olemus ning siduda see tulevikuoskuste rakendamisega.
- Dokumendianalüüsi abil leida, milliseid töös esile toodud tulevikuoskusi on Tartu Ülikooli majandusteaduskonna tudengid praktikal omandanud viimase viie aasta jooksul.
- Saadud tulemuste põhjal koostada lõplik ülevaade tulevikuoskuste omandamisest praktikal ja anda praktika organisatsioonidele soovitusel tulevikuoskuste edaspidiseks arendamiseks tudengite seas.

1. TULEVIKUOSKUSED JA NENDE VAJALIKKUS

1.1 Tööturu vajadusi mõjutavad globaalsed arengud

Esimeses peatükis toob autor välja peamised mõjutegurid ning kirjeldab globaalseid trende, mille tagajärjel hakkavad tööandjate nõudmised töötaja suhtes muutuma. Seejärel toob esile erinevatest teooriatest välja kujunenud tulevikuoskused ning kaardistab kõige rohkem esinenud oskuste paleti ja nende omadused.

Esimeseks mõjuteguriks on süsteemide ja nutiseadmete areng ning kasutamise sagenemine, mis tähendab, et tehnoloogia saab omale koha kontorites, tehastes, kodudes sellises mahus, mida siiani nähtud pole. Masinad saavad elu lahutamatuks osaks, osaledes tootmisahelas, õpetusmeetodites, riigikaitse mehhanismis, meditsiinis, turvalisuses – peaaegu kõigis eluvaldkondades. Töökoha funktsioonide automatisatsioon sunnib inimtöäjõudu vähem kasutama ning rutiinseid ülesandeid masinatele üle kandma (Davies, *et al.* 2011: 3). Tegemist on töömaailma juba aastaid kestva hirmuga, kuna võib kaasa tuua erinevate positsioonide elimineerimise.

Arvamusi tööülesannete automatisatsiooni mõjude kohta on erinevaid. Ühest küljest võib arvata, et tehnoloogia areng hoopis tõstab töökohtade arvu, näiteks WEFi The Future of Jobs Report (Leopold, *et al.* 2018: 8) andmetel on automatisatsioon eemaldamas vaid 10% praegustest tööpositsioonidest ning oodata on 11-protsendilist töökohtade loome kasvu (Stoepfgeshoff 2018: 26). Teiste uurimuste kohaselt on hinnanguid automatsiooni mõjule seinast seina, 9%-st töökohtadest kuni 47%-ni, mistõttu selget seisukohta tuleviku osas on keeruline võtta (Bakhshi, *et al.* 2017: 12). Aastaks 2022 ennustavad WEFi raporti koostajad poolte põhitöökohtade (töökohad, mis moodustavad tänases tööstuses suurema osa) säilimist (Leopold, *et al.* 2018). Samas on ka skeptikuid, kes usuvad, et uute tehnoloogiaseadmete ning tarkvaralahenduste loomine toimub kiiremini kui töötuse määra kahanemine (Stoepfgeshoff 2018: 26).

Mõnes valdkonnas aitab automatiseeritus kaasa inimese töö produktiivsusele ja seega võivad masinad täiendada inimeste oskusi ja võimalusi. Tänu sellele on töötajal nüüd võimalus oma võimeid laiendada ja täiendada, tehes ülesandeid õlg õla kõrval tehnoloogiaga, mistõttu tööprotsess ning töösisu vajavad peatselt kohandamist. Samuti tõstab masinate võimekus inimeste töömahu vähendamisel tööandjate ootusi ning ka standardeid töötulemuste osas (Davies, *et al.* 2011: 3).

Tehnoloogiliselt arenenud ühiskonnas kindlustavad töökoha keeruliste probleemide lahendajad, sisu mõistvad, kognitiivsete oskustega, süsteemiloojad inimesed. Lisandväärtust loovad ka töötaja empaatia ning loovus (Stoepfgeshoff 2018: 26). Näiteks meditsiinivaldkonnas pole inimeste funktsioon kadumas, vaid pigem on tervishoius tekkimas uued positsioonid. Vajadus inimtööjõu järele antud valdkonnas automatiseerituse tõttu pole vähenemas, sest inimese eelis masinate ees meditsiinivaldkonnas lasub emotsionaalsel intelligentsil ja sotsiaalsetel oskustel (Berger, Frey 2015).

Teine töömaailma mõjutav muutus on andmete analüüsi võimsuse kasv, mis on nurgakiviks maailma süsteemi haldamisel ja programmeerimisel. Erinevate sensorite, suhtlus- ning analüüsivahendite levik igapäeva töövahenditesse ja -keskkonda loob võimaluse väljastada suurel määral andmeid ning seejärel näha mustreid ja disainisüsteeme rohkem kui kunagi varem. Iga objekt, suhtluskanal – kõik, millega inimene kontakti saab – teisendatakse andmeteks, mida on institutsioonidel võimalik järjest enam kasutada oma eesmärkide täitmiseks. Seega sisenetakse ajastusse, kus maailmast mõtlemine on seotud arvutiga, programmeeritav ja disainitav (Davies, *et al.* 2011: 4).

Taoline andmete omamine võimaldab sotsiaalsüsteeme drastiliselt muuta, tuues esile siiani varju jäänud mustreid või seoseid. Näiteks luuakse mudeleid, mis muudaks võimalikuks makrotasandil globaalsete haigusepuhangute peatamise või indiviiditasandil ummikute vältimise tööle sõites, jälgides reaajas liiklusega seotud kogutud andmeid. Seega on inimene võimeline tegema äri või oma tervist, tööd ja isiklikku elu juhtima

andmete töötamise abil, märgates mustreid, tehes andmete põhiseid otsuseid, või kasutama andmeid selleks, et saavutada soovitud eesmärgid (Davies, *et al.* 2011: 4).

Prognoosi kohaselt hakkavad andmeanalüüsi tulevikus teostama seadmed, näiteks tehisintellektid, kuid viimase puhul toimub seadistamine ning programmeerimine inimese poolt ja seega sõltub töö kvaliteet siiski indiviidi enda pädevusest: loovusest, innovatiivsusest tehisintellekti arenduses ja antud oskus töökohal pole kadumas (Berkowitz, Miller 2018). Inimese tööturule püsijäämise poolt räägib ka võime kohaneda, mis aga tehisintellektil täna on puudulik. Inimene on võimeline reageerima teadmatusetele, muutustele ning segastele olukordadele, samal ajal kui tehisintellekti võimekus piirdub keeruliste ülesannete lahendamisega (Laukkonen, *et al.* 2018). Samas ei saa ka eitada tehisintellekti efektiivsust inimese töös. Näiteks võimaldab tehisintellekti kaasamine töödelda andmeid suurel kiirusel ning seega näiteks investeerimisotsuseid oluliselt täpsemalt teha kui pelgalt inimese andmetöötlusvõimega (Johnson 2017: 99).

Kolmandaks oluliseks tööturu vajaduste muutumise ajendiks on globaalselt ühendatud maailm, mis toob fookusesse töötajaskonna kultuurilise mitmekülguse ning kohanemise võime rahvusvahelise ettevõtte toimimismehhanismis. Teoorias tähendab globaliseerumine pikaajalist trendi riikide omavahelise vahetus- ning integratsiooniprotsessi näol (Davies, *et al.* 2011: 5). Kasuteguriteks on antud trendis arenenud tootmine ning teadmispõhised teenused; probleemkohtadeks võivad olla mõjud töötuse määradele ja palgale, ka kaubandusdefitsiit, majanduskriisijärgne aeglaselt kasvav kaubavahetus ning kasvav proteksionism riikide vahel (Bakhshi, *et al.* 2017: 12).

Juba kümneid aastaid on rahvusvahelised ettevõtted kasutanud välisriigis asuvaid tütarfirmasid müügi ning tehnilise abi kanalitena peakontorile. Välisabi kasutavad eriti IT-firmad, kes on väliselt sisse ostnud teenuseid nii kasutajatugi kui tarkvaraarendusega seoses (Davies, *et al.* 2011: 5). Globaalsete ettevõtete jaoks pole oluline töötaja asukoht, kui ülesanded saavad tehtud odavamalt ja kiiremalt välistöötajate poolt (Manyika *et al.*, 2016).

Viimase muutusena on toimumas revolutsioon tänu sotsiaalmeediale, mis on üheks alustalaks taolisele globaalsele koostööle, mis eeldab inimestelt teadmisi rohkem kui ühest kultuurist ning mõned teadlased peavad seda kognitiivse arengu oluliseks osaks (Eccles, Gootman 2002). Samuti on juba praegu tänu sotsiaalmeediale tohutul kiirusel arenemas tehnoloogiad videoloomes, digitaalanimatsioonis, liitreaalsuses ehk rikastatud reaalsuses, mängudes ning meediatöötuses ja uus suhtluskeskkond, -keel areneb välja just nendes valdkondades. Samal ajal on internetivõrgustikud järjest enam meie igapäeva elukeskkonnaga seotud, mistõttu uued arengud samuti mõjutavad inimkonda üha rohkem. Toimuma hakkab kultuurimuutus, mille üheks alustalaks on miljonid mobiiltelefoni või arvutite abil multimeedia loojad ja vaatajad (Davies, *et al.* 2011: 4).

Tulevikus toimuvat on aga raske resoluutselt kinnitada ning Ehlersi ja Kellermanni (2019: 8) analüüsi kohaselt on seni välja joonistunud kaks selget suundumust, mis hakkavad edaspidi töömaastikku mõjutama:

1. tehnoloogia areng ja selle läbimurre kõigis valdkondades.
2. kasvav globaalne koostöö, vahetus ning suhtlus. (Ehlers, Kellermann, 2019: 8).

Lisaks mainitud trendidele hakkavad tulevikutöökohti mõjutama keskkonnasäästlikkus (tekivad „roheline energia sektor“ ning „rohelised töökohad“), linnastumine (linnades asuvad tööandjad otsivad kõrget väärtust loovaid ning haritud töötajaid, lisaks on organisatsioonides urbaniseeritud aladel rohkem erinevaid töökohti ning tarbimisvõimalusi), suurenev ebavõrdsus (arendamist vajavad haridussüsteem, meditsiin, sotsiaalteenused), poliitiline ebakindlus (mõjutatud on avaliku sektori töökohad) ning demograafilised muutused (uue generatsiooni kasvatamine sobivate meetoditega tööalaselt ning tarbijana) (Bakhshi, *et al.* 2017: 12).

1.2 Tulevikuoskuste definitsioon

Tulevikuoskuste definitsioonina pakuvad Ehlers ja Kellermann välja, et tegemist on „võimekusega lahendada keerulisi probleeme tuleviku teadmata kontekstis“ ning tulevikuoskus on inimese eelsoodumus käituda eneseteadlikult ja organiseeritult, mis väljendub töökohal tulemuslikkusena (Ehlers, Kellermann 2019: 3). Davies, Fidler, Gorbis (2011: 1) leiavad, et tulevikuoskuste puhul on tegemist oskustega, mille abil on

võimalik tulevikus panustada produktiivselt tööülesannetesse. Autor lähtub töös Ehlersi ja Kellermanni (2019) definitsioonist.

1.3 Seniste tulevikuoskuste uurimuste kitsaskohad

Antud valdkonna uurimine on kriitilise tähtsusega, kuid tuleviku uurimisest kindlate järelduste tegemine ei pruugi olla täpne, sest tulevikus eesootavat ei saa ette näha. Ehlers ja Kellermann (2019: 9) leiavad samuti, et senistes empiirilistes uuringutes tuleviku töökohtade ning tööturu kohta on kaks nõrka külge, mille tõttu ei ole tulemused täielikult usaldusväärsed.

Esiteks „jäämäe fenomen“, mis viitab uuringute liigsele tehnoloogiale keskendumisele, kuid see on vaid marginaalne osa tegelikest muutustest (Ehlers, Kellermann, 2019: 9). Ehlersi ning Kellermanni (2019) sõnul vaid mõned uuringud keskenduvad „jäämäe“ all paiknevatele küsimustele. Teemad nagu tuleviku töö kontseptsiooni ideeline alus, organisatsioonialased muutused ettevõttes või avalikus organisatsioonis üldiselt, koostöö baaselemendid ning mõjutused organisatsiooni kultuurile, uued arusaamad juhtimisest, organisatsiooni jaotamine väiksemateks üksusteks, vajadus jagatud loovtöö ning tunnetuse järele globaalses võtmes omavad samuti kohta tuleviku töökultuuri uuringutes (Ehlers, Kellermann, 2019: 9).

Vastukaaluks aga selgub PwC 2014. aastal tehtud uurimusest 10 000 indiviidiga Hiinast, Saksamaalt, Indiast, Suurbritanniast ning Ameerika Ühendriikidest, et 53% uuritavate arvates on järgneva 5-10 aasta jooksul on suurimaks töötegemise viiside muutjaks tehnoloogilised läbimurded. Sellele järgneb ressursside piiratus ning kliimamuutused 39%-ga ja muutused majanduslikus võimuses 36%-ga (PwC 2014: 6). Argumendiga oponeerivad ka Pearsoni uurimuses kaasa löönud teadlased, kelle sõnul on tuleviku töökohtade puhul põhiküsimuseks, millised automatisatsioon eemaldab (Bakhshi, *et al.* 2017: 7). Seega on võimalik, et küsimused seoses tehnoloogiaga on põhjendatud.

Teiseks nõrkuseks on puudulikud uurimused tulevikuoskusi arendavast kõrgharidusest. Kerkinud on küsimused nagu: milline on nõudlus kõrghariduse järgi tulevikus ning millised on peamistest hariduse põhitõed, mis vastaksid tulevikuoskuste vajadustele?

Kuigi mitmed eksperimendid ning pilootuuringud on käimas, siis kõikehõlmavat arutelu võimalikest tuleviku kõrgharidusprogrammidest, mis toetaks tudengite arengut kooskõlas tulevikuoskustega, pole veel toimunud (Ehlers, Kellermann 2019: 9).

Kolmandaks probleemiks on varasem liigne keskendumine tuleviku töökohtade ennustamisele (Davies, *et al.* 2011: 1). Tihti on selliseid prognoose raske teha ning varasem kogemus on näidanud, et ennustatu erineb tulevikus toimunud (*ibid.*).

Neljandaks on kritiseeritud ka seda, et uurimused võtavad pigem arvesse uute trendide võimalikke negatiivseid külgi mitte neid, mis võiks töökohti juurde tekitada nagu näiteks globaliseeruv maailm või vananev rahvastik (Bakhshi, *et al.* 2017: 7).

1.4 Uurimustes domineerivad oskused tulevikutöökohal

Antud peatükis tutvustab autor Ehlersi (2019) tabelit (vt tabel 1 lk 12-13), mis on bakalaureusetöö üheks orientiiriks, ja edaspidi toob välja erinevate uurimuste põhjal enim esinenud tulevikuoskused, mida kasutab töö empiirilises osas ning kirjeldab nende olemust täpsemalt. Autor otsustas antud andmetele keskenduda, sest tegemist on ühe uusima allikaga ning kinnitab ka mitme teise uurimistöö tulemusi. Edasises töös võtab autor Ehlersi (2019) informatsiooni küll aluseks, kuid valib välja olulisimad bakalaureusetöös kasutatavad tulevikuoskused, tuginedes ka teistele allikatele.

Tabel 1. Oskuste eriaspektid ning tulevikuoskused Ehlersi (2019) põhjal

Tulevikuoskuse aspekt	Inimese individuaalse arenguga seotud oskused	Individuaalsed organisatsiooniga seotud oskused	Individuaalsed objektidega seotud oskused
	<i>Need/motivation for achievement</i> ehk saavutusvajadus	<i>Communication competence</i> ehk oskus suhelda erinevate inimestega	<i>Digital literacy</i> ehk oskus kasutada digitaalseadmeid
	<i>Autonomy</i> ehk iseseisvus	<i>Cooperation competence</i> ehk koostöövalmidus	<i>Creativity</i> ehk loovus
	<i>Self-initiative</i> ehk initsiatiivi näitamine	<i>Sense-making</i> ehk enese seostamine organisatsiooni eesmärkide ning põhimõtetega	<i>Agility</i> ehk kiire kohandumine muutuvates tingimustes
	<i>Self-management</i> ehk enesejuhtimine	<i>Future mindset</i> ehk oskus seotud muutuva maailma ning disainmõtlemisega	<i>Ability to reflect</i> ehk reflekteerimisoskus
	<i>Self-efficacy</i> ehk enesetõhusus		<i>Tolerance for ambiguity</i> ehk võime taluda teadmatust ning töötada erinevatel positsioonidel

	<i>Personal agility</i> ehk oskus seotus individuaalse vastupidavuse, positiivse suhtumise ning valmidusega tulla toime uutes olukordades		
	<i>Autonomous learning competence</i> ehk iseseisev õppimisvõime		

Allikas: autori koostatud kirjandusülevaate põhjal. Future Skills. The future of Learning and Higher education. Results of the International Future Skills Delphi Survey. Karlsruhe (Ehlers, Kellermann 2019).

Järgnevat kirjeldab autor uurimustes enim esinenud tulevikuoskusi ning kirjeldab neid lähemalt. Kui erinevate uurimuste tulemusi võrrelda, võib üheks oluliseks tulevikuoskuseks pidada enesejuhtimist, mis on ka esimeseks välja valitud oskuseks. Ehlers (2019: 21) leiab, et kui varasemalt olid inimesele seatud selged ootused, siis tulevikus domineerib enesejuhtimine.

Enesejuhtimisoskus muutub tarvilikuks ka muutuste tõttu organisatoorses ülesehituses: kui varem olid sätestatud kindlad struktuurid ettevõtte juhtimisele, siis edaspidi on piirid hägustumas ning organisatsioonikultuur muutub sujuvamaks paindlikumaks, kiiremaks (Ehlers, 2019: 21). Seetõttu on indiviididel tarvis olla eneseteadlikum ning iseseisvam, kui selgeid juhtnööre jagavaid üksuseid enam töökohas ei figureeri. Sealjuures mängib rolli tuleviku töökohal edukas olemiseks metakognitsioon ehk inimese teadlikkus enese

õppimis- ning mõtlemisviisidest, mis võimaldab mitmetes olukordades erinevaid õppimistehnikaid ning mõttekäike kasutada (Bialik, Fadel 2018; Berger, Frey 2015).

Kolmandaks oluliseks tulevikuoskuseks on sotsiaalsed intelligentsus, mis esineb Ehlersi (2019: 23) tabelis (vt tabel 1, lk 12-13) oskusena suhelda erinevate inimestega (*communication competence*) ja koostöövalmidusena (*cooperation competence*). Phoenixi uurimuses (Davies, *et al.* 2011: 8) on välja toodud oskusena sotsiaalne intelligentsus, mis kätkeb eneses võimet suhelda inimestega süvitsi ja neid mõistval viisil. Sotsiaalselt intelligentne inimene on võimeline ennast ümbritsevate inimeste emotsioone märkama ning hindama ja vastama vastavalt olukorrale sobivate „sõnade, tooni ning kehakeelega“ (*ibid.*). Antud oskus on hiljutiste uuringute põhjal muutunud pea sama oluliseks või isegi olulisemaks kui kognitiivsed oskused, mida on pikaajaliselt peetud edukuse indikaatoriks. Täna on emotsionaalsetel ning sotsiaalsetel oskustel tugev võrdeline seos palganumbriga (OECD 2016).

Antud oskus vastandub robotite funktsioonile, sest viimastel on vajaka sotsiaalsetest oskustest ning emotsioonidest, mida inimesel on aga piisavalt. Lisaks võimaldab sotsiaalne intelligentsus töötajal koostööd teha ning usalduslikke suhteid luua erinevates olukordades (Davies, *et al.* 2011: 8). Sotsiaalsete olukordade tajumise oskus on välja toodud ka Pearsoni uuringus koostöös Oxford Martin Schooli ning Nestaga (Bakhshi *et al.* 2017: 14), kus on toodud välja nii sotsiaalse tajumise, suhtlemise, aktiivse kuulamise, ideede esitlemise kui selge väljendamise oskus.

Erinevate allikate ja Ehlersi (2019: 23) tabeli (vt tabel 1, lk 12-13) põhjal võib veel välja tuua ka oskused seoses loovusega (*creativity*). Loovuse säilivat rolli tulevikus tarvilike oskuste seas kinnitab ka OECD raport (2019), mille kohaselt on ametid nagu moekunstnik, kunstiline juht ning ka mikrobioloog loodud jääma. Põhjus seisneb selles, et tehisintellektid ning robotid pole võimelised selliseid oskuseid imiteerima (Berger and Frey 2015). Kui minevikus võis oskustes „loota teadmiste, meetodite ning tööriistade rakendamisele“, siis tulevikus on tarvis loovat lähenemist ning originaalsust, töötamaks ülesannete lahendamiseks välja uusi teadmisi, meetodeid ning tööriistu (Ehlers, 2019:

21). Selgemalt eristab tehisintellekte inimesest ka oskamatus välja mõelda uusi ideid ja ka kahelda nendes (Avvisati *et al.* 2013).

Ehlersi (2019) tabelis (tabel 1, vt lk 12-13) küll järgnev oskus ei figureerinud, küll aga on kattuvaks osaks veel mainitud uurimustes oskuseks kultuuride vaheline suhtlus, mis hõlmab eneses koostööd nii enda kui teistest rahvustest kolleegidega. Suurettevõtete globaalsed ühendused tähendavad järjest enam, et eri kultuuridest inimeste palkamine võimaldab ettevõttel vastata kohalike tarbijate vajadustele ja tutvuda kohalike äriprotsessidega, mis on konkurentsivõimeliseks püsimiseks kriitilise tähtsusega. Seda nii tüüpi ettevõtte asukohariigis endas kui peakontoris (Davies, *et al.* 2011: 5). Ehlersi tabeliga seostub antud oskusega *communication competence* ehk oskus suhelda erinevate inimestega (vt tabel 1, lk 12-13).

Lisaks jäid analüüsi käigus oluliste oskustena sõelale veel ka kestva ja tingimustega kohaneva õppimisvõime (Ehlersi tabelis *agility, autonomous learning competence* ja *personal agility* vt tabel 2) ja kriitilise mõtlemise ehk eristsenaariumide kaalutlemise ja otsuste tegemisega seotud oskused ning keerulisemate probleemide lahendamine (arvestades automatiseerimise ning sellega kaasnevat rutiinsete ülesannete kadumist) (Bakhshi, *et al.* 2017: 14; Ehlers 2019: 23).

1.5 Praktika kui tulevikuoskuste omandamise võimalus

1.5.1 Praktika olemus

Praktika on üks viise, kuidas praegused tudengid saavad arendada enda oskusi nii, et need vastaksid tulevikus tööandja vajadustele (Neelam, *et al.* 2018: 92; Lei, Yin 2019: 182). Antud uurimistöö alapeatükk kajastab praktika olemust ning seniste empiiriliste uuringute põhjal oskusi, mida värsked professionaalse karjääri alustajad on omandanud.

Tänaseks on praktikad mitmete erialade puhul kohustuslikuks osaks ülikooli hariduse omandamisel (Lorenz 2017), mis on üheks ajendiks tudengile praktikat sooritada. Praktika puhul on tegemist kolme osapoole – kõrgharidusasutuse, tööandja ning tudengi – vahel toimuva koostööga. Praktika käigus on tudengil võimalus proovile panna oma seni õpingute käigus omandatud teadmised, saades ka professionaalse kogemuse (Lei,

Yin 2019: 181). Autor kasutab töös Lei ja Yini poolt pakutud definitsiooni praktika kirjeldamiseks.

Praktikakohad ehk uued, ajutised tööpositsioonid loob tööandja võimaliku eesmärgiga palgata juba kvalifitseeritud tööjõudu või arendada ettevõttes potentsiaalseid töötajaid tulevikuks (Lei, Yin 2019: 182). 2012-2013. aasta palkamise uuringust selgus, et tööandjate jaoks on praktikakohtade loomise eesmärgiks

1. tuvastada ning arendada andeid tulevikuks täiskohaga töötajatele ning planeerida töötajate järelkasvu (57%)
2. pakkuda lisatööjõudu eriprojektide ja planeeritud ülesannete tarvis (23%)
3. toetada tulevikutalentide arengut töökohal (15%)
4. täita tööandja sotsiaalset vastutust, pakkudes professionaalseid enese täiendamise võimalusi (5%) (Neelam, *et al.* 2018: 92).

Mitmes valdkonnas on praktika tavaliseks viisiks tudengitele üleminekuks õpingutelt karjäärielule, seda nii õpingute ajal või järgselt (Kokemuller and Media, n.d., viidatud Lei, Yin 2019: 182), kuid praktikakohad ei pruugi tähendada tudengile täistööajaga töökohta (Lei, Yin 2019: 182).

Õpilased on välja toonud, et praktika käigus on võimalik omandada teadmisi enda valitud valdkonnas ning arendada uurimisoskusi (Hynie *et al.* 2011: 237-248). Professionaalses keskkonnas enese proovile panek on tudengite sõnul võimaldanud neil samuti eristada akadeemilist ning reaalses organisatsioonis uute teadmiste omandamist (Trotsky, Sabag 2010: 5, viidatud Neelam, *et al.* 2018: 93).

Lisaks on bakalaureuseõppe praktikakogemusega tudengitel eelis karjääri alustamisel nende ees, kes praktikat ei läbinud (Gault *et al.*, 2010: 76-88), mis võib viidata ka sellele, et tööandjad vastutavad ise tulevikus vajalike oskuste töötajatele edastamise eest ning oskuste õpetamine toimub juba praktika käigus. Samas pole leitud seost akadeemiliste teadmiste ning praktika tulemuslikkuse vahel (Neelam, *et al.* 2018: 102).

1.5.2 Praktikal omandatud tulevikuoskused

Praktika näol põgusa töökogemuse käigus peaks tudengite tulevikuoskused seoses enesekindluse, enesehinnangu ning inimestevahelise suhtlusega arenema (Rothman *et al.*, 2016: 1003-1013, viidatud Neelam, *et al.* 2018: 93). Praktikakogemus aitab samuti tudengitel professionaalsele karjäärielule ülemineku närvi vähendada ning praktikandid on tõdenud, et tunnevad end enesekindlamalt oma oskustes pärast ajutist töökogemust (Neapolitan 1992: 222-231).

Enesekindlusele lisaks on tudengid leidnud, et praktika võimaldab mõista oma valdkonna töökultuuri, lüüa kaasa probleeme lahendavates tegevustes, arendada sotsiaalseid oskusi ning püüelda oma tulevikukarjääri või -õpingute suunas (Bhattacharya, Neelam 2018: 379). Lisaks olid uued tööturu liikmed praktika järgselt rohkem võimelisemad enda õpioskusi reflekteerima (näiteks märkasid teadmistes vajakajäämisi) ning tänu uuele töökogemusele said ka aimu enda eelistustest tulevikuameti osas, mis on indikatsioon eneseteadlikkuse kasvust (Nghia, Duyen 2017: 75).

Teistest praktikal omandatud tulevikuoskustest on veel välja toodud tudengite poolt verbaalseid ning kirjalikke kommunikatsioonioskusi, sujuvat koostööoskust ning meeskonnaliikmena töötamise oskust, tehnoloogia kasutust, probleemide lahendamist, ajaplaneerimisoskusi, initsiatiivi haaramist ning vastutuse võtmist (Kapareliotis, *et al.* 2019: 545). Initsiatiivikust esineb teiste uuringute põhjal aga vähem ja pigem ollakse tööülesannetes sõltuvad mentoritest (Nghia, Duyen 2017: 75). Praktikandid soovivad juhatust ning julgustust praktika jooksul (Neelam, *et al.* 2018: 101), mis inditseerib, et enesejuhtimise oskus vajab samuti tõuget. Arendamist vajab ka iseseisev töötamine ning kriitiline mõtlemine (Marks, *et al.* 2018: 43).

Tulevikuoskustega on kooskõlas varasematest uuringutest selgunud praktikal omandatud oskustega järgnevad: enesekindlus, initsiatiivi haaramine ning vastutuse võtmine (seos eneseteadlikkuse ning -juhtimisega); sotsiaalsete oskuste arendamine, verbaalsed ja kirjalikud kommunikatsioonioskused, sujuv koostööoskus, meeskonnaliikmena töötamise oskus (seos sotsiaalse intelligentsusega ning meeskonnatöö oskusega); probleemide lahendamise oskused (seos kriitilise mõtlemisega).

Lisaks võib praktika kulgemisel olla määravaks faktoriks Holyoaki (2012: 234-259) sõnul osapoolte, juhendaja ning praktikandi iseloomujooned, mistõttu võib ka juhendaja meelsus tulevikuoskuste osas olla määravaks faktoriks nende edastamisel tudengile. Sama põhimõtte kehtib ka töökohal, töötaja ja tööandja vahelises suhtes. Cedefop (2012: 3) kohaselt on tarvis organisatsiooni poolt julgustavat suhtumist töötajate suunas, et need oma oskuste pagasit ajaga kaasas käimiseks laiendaksid. Oskuste omandamisele lisaks peaks tööandjad looma võimalusi, et töötajatel oleks võimalus erinevaid uusi oskusi rakendada. Antud küsimus võib olla tulevikus olulisimaks viisiks karjääriredelil tõusmisel (*ibid.*).

2. EMPIIRILINE UURING TULEVIKUOSKUSTE OMANDAMISE KOHTA PRAKTICAL TARTU ÜLIKOOLI MAJANDUSTEADUSKONNA TUDENGITE SEAS

2.1 Metoodika

Autor kasutab töös dokumendianalüüsi meetodit, mille puhul on tegemist kvalitatiivse uurimismeetodiga ning mis ideepoolest tähendab süstemaatilist tekstide uurimist, antud juhul dokumentide läbivaatust või hindamist (George 1959, viidatud Kalmus, Masso Linno 2015). Valim valitakse selektiivselt, vastavalt täpselt sobivale tunnuste kogumile (Laherand, 2008: 70–71). Antud töös kasutab autor Tartu Ülikooli majandusteaduskonna bakalaureuse- ning magistritudengite poolt praktika lõpus esitatud kohustuslikke praktika aruandeid aastatel 2015-2019.

Dokumendianalüüs valiti antud uurimistöö meetodiks, sest see võimaldab kasutada praktikakogemuse kõige otsesemat tagasisidet ning tegemist on ka ainsa dokumendiga, mis säilib tudengi kogemusest esimesel ajutisel erialasel tööl. Lisaks on praktika aruanne kirjutatud täpse juhendi alusel, mille teemapunktide alusel on hõlbus leida vajalik informatsioon praktikal omandatud oskuste kohta: juhendis palutakse ühe osana praktikandil kirjeldada täpseid ülesandeid, mida praktikal sooritati, mis see ülesanne hõlmas eneses ning mida täpsemalt tudeng sellest õppis.

Saadud teabe praktiliseks väärtuseks tuleb seda tõlgendada vastavalt vajadusele, mis võimaldab luua empiirilist andmestikku (Corbin, Strauss 2008, viidatud Bowen 2009). Dokumentideks võivad olla reklaamid, registrid, juhendid jm (Bowen 2009). Autor kasutab töös induktiivset ehk andmetel põhinevat kvalitatiivse uurimuse meetodit. Tekstide analüüsi ei tehta pelgalt tekstide lugemisega, vaid autor hõlmab ka üleüldist konteksti (Laherand 2008, viidatud Kalmus, Masso, Linno 2015), mis tähendab, et arvesse võetakse ka latentset sisu ehk tekstis edastatud mitte selgesõnalist andmestikku

(näiteks teavet, mis tuleb esile mitmesuguste mitteverbaalsete väljenduste või erinevate retooriliste ja grammatiliste tekstilahenduste kaudu) (Laherand 2008, viidatud Kalmus, Masso, Linno 2015).

Antud bakalaureusetöös kasutab autor vajaliku analüüsi tegemiseks Tartu Ülikooli Majandusteaduskonna praktikaaruandeid aastatel 2015 – 2019. Analüüsi käigus tuvastab autor, kas ja milliseid tulevikuoskusi mainitakse aruannetes (seda nii otseselt, kui kaudselt latentset sisu tõlgendades) ning teeb järeldused oskuste esinemise rohkuse ning olemuse põhjal, kas praktikad pakkuvad organisatsioonid peavad antud tulevikuoskuste arendamist aktuaalseks. Siinkohal tuleb tõdeda, et täielikku tõde on raske tuvastada, sest praktikandid ei pruugi aruandes täielikku ülevaadet praktikast anda, tehes valiku endale oluliste oskuste seast. Tulemuste alusel teeb autor soovitusel, kas ja kuidas peaksid praktika osapooled (praktika organisatsioon, praktikant, kõrgkool) oma teadmisi tulevikuoskuste ja nende edastamise osas arendama.

Autor märgistab aruannete autorid ära nimetustega persoon nr 1, persoon nr 2 jne., lisades nimetustele juurde, kas tegemist on inglisekeelsel õppekaval õppiva tudengiga (ENG); bakalaureuse (bakalaureus) või magistriastmes (magister) tudeeriva üliõpilasega, eristades sellega valimis esinevad eri tunnused. Lisaks eraldab autor praktika aruannetest välja valitud tsitaadid kaldkirjas.

Tabelis 3 on ära näidatud aastatel 2015-2019 kasutuses olevate praktika aruannete juhendite sisu. Peamiselt kasutab autor oma töö jaoks andmete kogumiseks praktilisel sooritatud ülesannete osa või praktika tegevuse kirjeldust, eneserefleksiooni ja järelduste osasid, sest sealsest sisust saab kõige ülevaatlikuma pildi tudengi ülesannetest ning omandatud oskustest. Üheks kõige toetavamaks meetodiks tulevikuoskute tuvastamiseks praktilisel omandatud oskustest on STARR-meetod. Antud meetodi juures on juhendis esile toodud tulevikuoskuste nimekiri, mida saavad üliõpilased oma aruannet koostades kasutada ja seega ka oma praktikakogemust peegeldada just tulevikuoskuste valguses. Samas, nagu ka eelnevalt mainitud, võib praktikantide tagasiside seoses tulevikuoskustega varieeruda ka seetõttu, et praktika aruannete nõuded on erinevad ja seega tõlgendab iga tudeng neid vastavalt oma nägemusele.

Tabel 3. Praktika aruannete sisu.

Praktika kajastamise meetod	STARR-meetod, eestikeelse bakalaureuse õppekava praktikaaruanne 2019 ja hiljem.	Väliüliõpilaste praktikaaruanne (magistri õppekava)	Bakalaureuseast me eestikeelse õppekava praktikaaruanne enne 2018
Praktika aruande sisu	Üldine info: ees- ja perekonnanimi, praktika toimumise koht, praktika toimumise kestus, praktika juhendaja, praktika eesmärk ja ülesanded.	Lühike kirjeldus ettevõttest, kus praktika tehakse ja millal praktika toimub	Sissejuhatus
	Praktika sisu: S (olukord), T (ülesanded), A (tegevused), R (tulemused), R (analüüs).	Eneserefleksioon: ülesande kuupäev; tudengi ülesande kirjeldus; teadmised ja oskused, mida tudeng rakendas; uued teadmised, mida oli tarvis ülesande sooritamiseks; eneseanalüüs.	Praktikaettevõtte tutvustus
	Lühikokkuvõte	Kokkuvõte/järeldused: uued teadmised, seniste õpingute ja	Praktikandi tegevus ettevõttes

		praktika vahelised seosed, antud valdkonnas ka tulevikus töötamine jne.	
			Hinnang praktikale

Praktika kajastamise meetod	Bakalaureuseastme välisüliõpilaste praktikaaruanne	Magistriastme eestikeelse õppekava praktikaaruanne
Praktika aruande sisu	Lühike kokkuvõte praktikaorganisatsioonist	Üldine informatsioon
	Praktikandi poolt sooritatud ülesanded	Lühikokkuvõte
		Praktika sisu: ülesanded, eneserefleksioon, kõige olulisem kogemus

Allikas: erinevate aastate ning õppekavade praktika aruanded; autori kohandused.

Järgnevalt loetleb autor eelneva teoreetilise osa põhjal kuus peamist tulevikuoskust, mida kasutab empiirilises uurimuses praktikaaruannete analüüsimisel:

1. eneseteadlikkus (enese juhtimine)
2. kultuuride vaheline suhtlus
3. sotsiaalsed oskused (emotsionaalne intelligentsus, sotsiaalne tajumine, suhtlemine, aktiivne kuulamine, selge eneseväljendus, meeskonnatöö)
4. loov mõtlemine
5. kestev ning kohanev õppimisvõime
6. kriitiline mõtlemine (erinevate olukordade analüüsimine; otsuste tegemine; keerulisemate probleemide lahendamine, arvestades automatisatsiooni ja rutiinsete tööde kadumist).

Antud kuue oskuse põhjal loodi Exceli tabel (Lisa 1.), kuhu ühendati igast praktika aruandest tekstiosad, mis haakusid oskuse temaatikaga. Taoline andmete jaotamine võimaldab erinevaid praktikakogemusi paremini võrrelda, valitud oskuste näiteid selgemini esile tuua ning lisaks ka latentset sisu kirjeldada.

Kui algselt kasutas autor uurimistöö kontseptsioonis terminit „tulevikuoskuste rakendamine“, siis töö kirjutamise käigus otsustati teooriaga kooskõlastades muuta uurimistöö eesmärki „tulevikuoskute omandamiseks“. Autor leidis, et antud lähenemine on parem, sest oluline on analüüsida, et kas praktikakohad panevad üldse rõhku tulevikuoskuste arendamisele ning ka teooriaosas selgitas autor, et just tulevikuoskute omandamine on tulevikus edukas olemiseks tähtis. Seega näis mõistlik antud termin ära vahetada.

Teine muutus, mille autor töö käigus otsustas teha, oli seotud kuue välja valitud oskusega. Kui algselt oli plaanis ka analüüsi kaasata kestev/kohanev õppevõime ning kriitiline mõtlemine, siis autor otsustas terminite tõlgendamise raskuse tõttu neid lõplikus analüüsis mitte kasutada. Peamiselt seetõttu, et autor ei saanud alati kindel olla praktika aruande sõnastuse põhjal, kas mainitud tulevikuoskused esinesid seal.

Uurimuse valim hõlmab eneses kahe aspekti poolt eraldatud gruppi: Eesti ning välisüliõpilasi, bakalaureuseastme ning magistri tudengeid. Valimisse kaasati erinevatest rahvustest inimesi, sest võib eeldada, et välisrahvustest inimeste temperament ja seega võimalik, et ka kogemuse jagamise meetodid erinevad kohalikest. Lisaks võib erinevusi tekitada ka ülikoolipoolsete praktikajuhendajate meetodite varieeruvus erinevate valimisse kuuluvate gruppide vahel praktika tagasiside saamiseks.

Autoril kujunes valimiks 20 ning seda seetõttu, et kasutada igast grupist vähemalt viie praktikandi nägemust, lootuses, et arvamused ei jää liialt kitsaks ning antud valim peaks võimaldama algseid erisusi aruannetes ja praktikakogemustes märgata. Tihti on kvalitatiivse uurimuse üheks osaks intervjuud, mille käigus on võimalik intervjuueeritavatelt lisainformatsiooni ning täpsustusi küsida lisaks intervjuu kavas olevate küsimuste järgimisele. Dokumendianalüüsi põhjal on aga see raskendatud ning seetõttu oli tarvilik rohkem kui paari inimese aruandeid kasutada. Samas sobib dokumendianalüüs ehk antud konteksti just paremini, võimaldades suurem inimeste hulgaga saada paremat ülevaadet rohkemate praktikate kogemusest. Samuti ei tule aruannete ülevaatest nii selgelt välja isiklike emotsioonid, mis võiks ka antud uurimuse analüüsile sügavust juurde anda ning selgemalt tulevikuoskuste osakaalu suurust praktiliselt välja tuua. Samas nagu eelnevalt mainitud, tõi iga aruande autor välja aspektid, mida oluliselt peab ja seega võimalik, et olulisim informatsioon on aruandes siiski olemas.

2.2 Tulemused ja arutelu

Autor esitleb tulemusi, mis esindavad võimalikult suurt hulka tudengeid kasutatud aruannete põhjal. Seejuures põhjanevaid üldistusi terve sihtgrupi kohta teha on raske, kuid samas saab välja tuua mõttekohad, mis vajaks tulevikus praktikakorralduses tähelepanu.

Esiti tekkis analüüsides mitmeid küsimusi: kas loetletud tulevikuoskused on ikkagi ka täna aktuaalsed? Kas on võimalik, et tudengid on praktiliselt paigutatud positsioonidele, kus antud oskuseid tarvis ei ole? Kas praktika täidab oma stereotüüpset rolli, kus tudengi funktsiooniks on kõige triviaalsemad ülesanded?

Neelam *et al.* (2018: 92) sõnul on praktikakohtade kõige olulisemaks funktsiooniks tuleviku tööjõu koolitamine, mistõttu võiks arvata, et tööandjad võimaldavad praktikandile tema palkamisel maksimaalselt arendava kogemuse ettevõtte valdkonnas. Kui antud kogemus ei hõlma eneses tulevikuoskusi, võib arvata, et need ei oma tööandja jaoks kaalu. Samas on ka võimalus, et töökohad ei ole tuleviku võimalusi, mis võiks ettevõtet arendada, veel täielikult avastanud ning rakendanud ja seega pole ka töötajate funktsioonid muutunud. Cedefop (2012: 3) leiab, et kui organisatsioonid julgustaksid oskuste pagasi laiendamist, suureneks võimalus, et töötajate oskused ei aegu ning nad suudavad kaasas käia trendidest tulenevate muutustega töökohal. Oskuste aegumise taga on ka tööandjad, kes ei paku võimalust töötajatel erinevaid oskusi kasutada (Cedefop 2012: 3).

2.2.1 Eneseteadlikkus

Eneseteadlikkus praktikakoha valimisel

Kui vaadata algseid põhjuseid praktikakoha valikul, võib tõdeda, et harv oli juhus, kui praktikant oli organisatsiooni valiku teinud teadlikult, mistõttu on alust arvata, et enesejuhtimise ning -teadlikkuse oskused karjäärivaliku osas on üsna nõrgad. Samas leidis ka tudengeid, kelle nägemus praktikakoha valikust oli selge. Järgnev osa kirjeldab erinevaid praktikakoha valiku stsenaariumeid ja otsib põhjusi, mis ajendas tudengeid valikuid tegema.

Järgnev väljavõte praktika aruandest illustreerib tõika, et praktikandi valik firma x kasuks oli üsna hägune ning mitte läbi mõeldud, sest praktikandi ajendiks töökoha valikul olid aspektid, mis ei inditseeri selget töökohta või valdkonda, kus praktikant tulevikus töötada tahaks.

„Valisin oma ettevõtluspraktika sooritamise kohaks firma x, kuna tegemist on tuntud ja pikka aega traditsiooniliste toitade tootmisega tegeleunud ettevõttega (persoon nr 1, bakalaureus).“

Esines ka kordi, kus praktikant oli praktikakoha valikul avaldanud soovi mitmesse organisatsiooni. Järgnevas näites on praktikant kandideerinud nii erinevatesse ettevõtetesse erinevates valdkondades, millest võib ka järeldada, et tudeng polnud valikut tehes väga teadlik, mida ta edasi teha tahab ning soovis katsetada erinevaid valdkondi, et eneses selgusele jõuda.

„Olen eelnevalt sooritanud praktikad Eesti Kaubandus-Tööstuskojas ning AHHA Teaduskeskuses, võin öelda, et mu eesmärgiks on olnud enne bakalaureuseastme lõpetamist ära näha töö käik võimalikult paljudes erinevates ettevõtetes. (...) Samas pean tõdema, et selline rutiinne töö avalikus sektoris ei ole see, millega ma sooviksin oma edaspidises elus tegeleda (persoon 4, bakalaureus).“

Samas leidis ka tudengeid, kes olid valikute tegemisel kindlad, millises valdkonnas soovitakse töötada:

„Praktika eesmärgiks oli omandada praktilise töö kogemus raamatupidamise ja controllingu valdkondades, toetudes varem omandatud teoreetilistele teadmistele (persoon 2 bakalaureus).“

„Lähtusin valiku tegemisel huvist turunduse vastu. Valisin ettevõtte x, kuna lisaks isiklikule huvile teatritegevuse vastu, tahtsin näha, kuidas juhitakse kultuuriasutuse turundust, millised on igapäevased probleemid ning kuidas neid lahendatakse. (...) Peamine fookus oligi selgitamiseks suure organisatsiooni turundust ning kuidas see toimib, millistele teguritele pannakse rohkem rõhku ja millistele mitte. (persoon 6, bakalaureus).“

Samuti võib eeldada, et bakalaureuseastme tudengina on ka keeruline eelneva professionaalse töökogemusega teha täielikult teadlikku valikut ning samas aitab katsetamine mõne indiviidi puhul edasises karjääris lihtsamini selgusele jõuda:

"Praktika sooritamiseks valisin ettevõtte x seetõttu, et soovisin näha, kuidas mõnes avaliku sektori ettevõttes töö käib. Olen eelnevalt sooritanud praktikad Eesti Kaubandus-Tööstuskojas ning AHHA Teaduskeskuses, võin öelda, et mu eesmärgiks on olnud enne

bakalaureuseastme lõpetamist ära näha töö käik võimalikult paljudes erinevates ettevõtetes (persoon nr 4, bakalaureus)."

Mitmed tudengid tunnistasid ka, et tulevikuplaanides selgust saada, otsustati suure ettevõtte kasuks, kus oleks võimalik mitmete valdkondade tööga tutvuda, et siis ka enesele sobiv leida. See kinnitab tõika, et tihti on praktika pigem tööriistaks, mille abil enese eelistuste kohta rohkem informatsiooni koguda ja seeläbi endas eneseteadlikkust kasvatada.

„Viibisin praktika vältel turundus- ja tootearenduse osakonnas, et saada täpsem ettekujutus erinevatest protsessidest suures ja paljukogenud tootmisettevõttes. (...) Veel põhjalikumalt sain ülevaate turundusosakonnas toimuvast ning kindlust, et selles valdkonnas tahaksin edaspidigi töötada. (...) Kindlasti annab praktika käigus saadud kogemus mulle ka edaspidiseks julgust ja ka oskusi, et turundusvaldkonnas tööd teha (persoon 1, bakalaureus)."

Samas võib olla praktika valikul teadlikkus ka tasemel, kus praktikant soovib professionaalselt töökogemust:

„Saavutasin praktika käigus ka oma personaalse eesmärgi, milleks oli saada päris töökogemus (persoon 7, bakalaureus ENG; autori tõlge)."

Kuigi praktika valikut kirjeldavad näited aruannetes väga tugevat eneseteadlikkust üliõpilaste seas ei inditseeri, võib seal olla teisi põhjuseid peale teadlikkuse puudumise, näiteks hirm selle ees, et äkki ei leiagi endale praktikakohta. Antud informatsioon põhjal võib praktikat pidada hoopis vahendiks, millega endas edasistes karjäärivalikutes selgusele jõuda. Seda kinnitavad ka Bhattacharya, Neelam (2018: 379), et praktika on tööriistaks, mis aitab tudengitel püüelda oma tulevikukarjääri ja -õpingute suunas. Praktikakogemus on ka viisiks tudengitele, kuidas saada aimu oma tulevikuameti eelistustest (Nghia, Duyen 2017: 75). Samuti on leitud (Rothman *et al.* 2016: 1003-1013, viidatud Neelam, *et al.* 2018: 93; Bhattacharya, Neelam 2018: 379), et tudengite enesekindlus on tänu praktikale tõusnud, mis võib olla ka tingitud sellest, et tudengid on

rohkem teadlikud oma tuleviku väljavaatest. Seda kinnitab ka Neapolitan (1992: 222-231), kelle andmetel on praktika abiks tudengitele professionaalsele karjäärielule ülemineku närvi vähendamisel ja üliõpilased tunnevad end ka kindlamalt pärast praktikat seoses oma oskustega. Seega võib arvata, et praktikakogemused üldiselt toetavad tudengite eneseteadlikkuse arengut, hoolimata valdkonnast.

Samas võib spekuloida, et kui otsuseid tehaksegi hirmust, ehk ettevõtted keskenduvad praktikantide valikul liigselt akadeemilistele tulemustele? Selle tagajärjel ei pruugi mitmed tudengid endale praktikakohta konkurentsivõrre leida ja lisaks ei kandideerita ametikohtadele, mis nõuavad liiga kõrgeid akadeemilisi tulemusi kuigi need on tudengile huvipakkuvad. Samas pole akadeemiliste tulemuste ning praktika tulemuslikkuse vahel seost leitud (Neelam, *et al.* 2018: 102) ja seega võib kahelda, kas tööandjate meetodid praktikantide valikul alati on põhjendatud. Lisaks usub autor, et kui praktikandil on võimalus töötada endale huvi pakkuvas kohas, on motivatsioon ülesannete sooritamisel samuti kõrgem. Sisemine motivatsioon tööol on Ehlersi ja Kellermanni (2019: 21) uuringu kohaselt oluline, sest ettevõtete korraldus juhtimisel on muutumas paindlikumaks ning juhtide ja töötajate vaheline hierarhia ei ole enam nii tähtis.

Eneseanalüüsi mõju eneseteadlikkusele

Üheks kõiki ühendavaks elemendiks praktikaaruannetes on eneseanalüüs. Autor leiab, et tegemist on eneseteadlikkust ning -juhtimist arendava harjutusega, sest eneseanalüüsi abil on praktikantidel võimalik kinnistada oskusi, mida praktika võimaldas neil omandada, ja kaardistada neid oskusi, mis vajaks veel lihvimist. Selles osas kirjeldab autor näiteid praktika käigus toimunud eneseanalüüsist ning selle kasust eneseteadlikkuse arendamisel.

Eneserefleksioon võimaldab kogu protsessi peegeldada, tudengi enda kogemusele tagasi vaadata ja järeldusi teha. Praktikajärgselt toimub refleksioon näiteks enda õpioskuste valguses või märgatakse puudujääke enda teadmistes (Nghia, Duyen 2017: 75). Esimest esines ka mitmel korral antud valimi puhul:

„Kuna peamiselt töötasin programmis Stata, siis sain oma sealseid teadmisi arendada ja lähemalt ka mõista, kuidas erinevaid makroökonomilisi muutujaid arvutatakse. Lisaks

sain kasutada oma varasemalt omandatud teadmisi mikro-ökonomeetrias seoses statistiliste testide ja analüüsiga, et eemaldada anomaaliad ning identifitseerida võõrad muutujad (persoon 9, magister ENG; autori tõlge).“

Rothman *et al.* (2016: 1003-1013, viidatud Neelam, *et al.* 2018: 93) kohaselt on praktika tulemusteks tudengite enesekindluse ning enesehinnangu kasv, mis mõlemad võiks olla tingitud sellest, et tudengid saavad enda kohta rohkem teada. Neapolitan (1992: 222-231) on leidnud samuti, et praktikandid on enesekindlamad oma otsustes pärast ajutist töökogemust ja üheks teguriks selles võib olla suurem eneseteadlikkus. Eelnevat saab tõdeda ka antud töö valimi osas:

„Minu kõige väärtuslikum kogemus on see, et ennast ei tasu alahinnata. Alguses oma praktikat ideelaboris STARTER programmiga sidudes olime veendunud, et ajame oma „asja“ vaikselt ja nii-öelda salaja ja olime kindlad, et Kaleidoskoobi lõppvõistlusest me osa ei võta (persoon nr 1, magister)“ (Märkus: praktikant presenteeris oma ideed Kaleidoskoobi finaalis, kus saadi publiku lemmiku tiitel).

„Lisaks teadmistele uuest valdkonnast ning uutele ideedele, sain ka targemaks enda osas - kas või sellise pisidetali, et minu töövõime pärastlõunasel ajal on pigem nõrk. Seda teadmist omades on mul tulevikus võimalik kas selle aspekti parandamiseks tööd teha, kui see osutub võimalikuks, või siis valida endale selline töö, mis võimaldab paindlikku graafikut (persoon 5, bakalaureus).“

Ülevaade enese kogemusest hõlmas kõiki praktikaaruandeid, nii inglisekeelseid kui eestikeelseid, bakalaureuse- kui magistriastet, kuid ülesande määramise au kuulub suures osas tõenäoliselt ülikoolile ja selle nõuetele praktikat kajastada ning sellest saadud isiklike õppetunde kirjeldada. Seega saab öelda, et üldist praktikaprotsessi hõlmab eneseanalüüs päris kindlasti, küll aga ei propageeri seda praktika käigus kõik praktikat pakkuvad asutused.

"Projekti eesmärkideni jõudmisel olid meil (aruande autoril ja teistel praktikantidel toim.) regulaarsed kohtumised ka juhendajaga, mistõttu polnud tarvis analüüsida suuri

vigu, vaid koheselt projekti käigus sain tagasisidet, kuidas peaks mu praegune käitumine paremate tulemuste nimel muutuma. (...) Esimeste nädalate jooksul meie ülemus seletas meile, millist käitumist ning proaktiivsust ta meilt tööl ootab. (...) Töö juures oli üllatav, et nii ülemus kui personalijuht olid hoolisid meie individuaalsest arengust, puhkuse ja isegi ülesannete eelistustest (persoon nr 7, bakalaureus ENG, autori tõlge).“

Eelnev väljavõte aruandest on eeskujulik näide eneseanalüüsi arendamise osas organisatsiooni enda poolt, kus praktikandiga toimusid regulaarsed kohtumised arutamaks projekti kulgu ja seal esinenud vigu, selleks, et tulevikus paremini teha. Antud näide illustreerib samuti praktika juhendaja pühendumust ning Holyoaki (2012: 234-259) arvates juhendaja suhtumine oluline ja seega võib olla üheks määravaks asjaoluks praktika õnnestumisel ja sellest tulenevalt ka tulevikuoskuste edastamisel tudengile. Seega võib tõdeda, et eneseanalüüs toetab eneseteadlikkuse kasvu. Kuigi antud valimi põhjal võib tõdeda, et peamine eneseanalüüs toimub pigem praktikajärgselt, siis on ka ettevõtteid, kus saadakse tagasisidet juhendajalt konstantselt ning toimuvad ka arenguveestlused.

Iseseisva töötamise mõju eneseteadlikkusele

Enesejuhtimisele ning -teadlikkusele annab tõe kindlasti ka iseseisev töötamine, mis on ka Ehlersi ning Kellermanni (2019: 21) arvates tulevikus kriitilise tähtsusega, arvestades asjaolu, et ettevõtte organisatoorne pool on muutumas paindlikumaks ning piirid juhtpositsioonide ja alluvate vahel on hägustumas. Töötajad peavad olema eneseteadlikumad ning leidma motivatsiooni ise, et tööd lõpuni viia ning võtma vastutuse tööülesannete valmimise eest. Järgnevas osas toob autor välja iseseisva töötamise näited praktika aruannetest ning selle mõju eneseteadlikkuse kasvule.

Iseseisev töötamine võimaldas mitmel praktikandil teha järeldusi nende personaalsete töötamisharjumuste kohta, mis aitab kaasa eneseteadlikkuse kasvule. Persoon 8 (bakalaureus) näiteks leidis, et ühest küljest oli küll välisriigis distantsilt iseseisev töötamine hea, sest see võimaldas tal oma aega planeerida ning liikuda vastavalt vajadusele kodumaal. Samas leidis ta ka analüüsi käigus momente, mis teda häirisid:

„Praktika vältel tundsin puudust seltskonnast. Pidin planeerima oma ajakava ise ning elu oli vähem planeeritud. Pärast paari nädalat olin väsinud konstantsest aja planeerimisest ning see muutus üheks lisaprobleemiks, mida lahendada. Lisaks vajasin rohkem meeskonnavaimu ja aeg ajalt tundsin, et tahaksin kolleegidega lihtsalt tavalist vestlust pidada oma tööülesannetest. Probleemiks oli ka töötamise asukoht. Alguses proovisin kodus töötada, kuid peatselt mõistsin, et mul ei ole kodus sobivat töökeskkonda. Esiteks oli seal liiga palju segajaid ja teiseks polnud mul tunnet, et oleksin tööl ja et ma päriselt ka töötan ning seega oli raske leida õiget suhtumist (persoon nr 8, bakalaureus ENG; autori tõlge).“

Kuigi ajaplaneerimise osa näis praktikandile küll pigem takistuseks, siis antud oskus arenes sellegipoolest ning on ka teiste uurimuste kohaselt olnud üheks väljundiks praktikal tudengi jaoks (Kapareliotis, *et al.* 2019: 545). Autor leiab samuti, et ajaplaneerimine on üheks baasoskuseks enesejuhtimise juures ja seega oluline ka tulevikuoskuste mõistes. Kaks praktikanti käisid ka kooli kõrvalt praktikal, mis nõuab oma koormuse juures kindlasti ajaplaneerimise oskust (persoon 4, persoon 6). Samuti on ka siin näites praktikajuhendaja paindlikkusel oma roll mängida, mis võimaldas tudengil iseseisvalt töötada ja seeläbi areneda (Holyoaki 2012: 234-259).

„Praktikat sooritasin ka kooli ajal ning teatri turundusjuht oli väga vastutulelik. Sain tegeleda paljude ülesannetega kodus ning praktika ja koolitöö üksteist ei seganud (persoon 6, bakalaureus).“

Kuna eneseanalüüsi ja sellest tingitult ka eneseteadlikkuse ja -juhtimise oskused on tänu praktikale enamuste tudengite jaoks paranenud, siis võib tõdeda, et üks olulisemaid aspekte tulevikuoskustest on praktikal siiski kaetud. Ehlersi ja Kellermanni (2019) uuringus selgus, et 16-st aktuaalsest tulevikuoskusest 7 on seotud eneseteadlikkuse ning individuaalse arenguga ja seega osakaal tänase praktika väljundite puhul on üsna paigas. Samas ei leia iseseisvus kirjanduse ülevaates täit kinnitust ning on arvamusi, et iseseisva töötamise puhul on veel arenguruumi (Marks, *et al.* 2018: 43; Nghia, Duyen 2017: 75). Lisaks võib arvata, et liigselt juhendajale toetumise puhul on tegemist küljega, mida

tudengid ise praktika aruandes esile ei tooks ja seega on raske öelda, millisel määral praktikandid juhendaja abile toetuvad.

2.2.4 Sotsiaalsete oskuste areng

Järgnevas osas analüüsib autor erinevaid praktikal arendatud sotsiaalseid oskusi, mida tudengid praktika vältel arendasid. Ühendavaks osaks mitmete uuritavate praktikantide tulemuste vahel oli koostöö teiste inimestega. Mõni praktikant liideti koheselt mõne valdkonna tiimi, mõnes organisatsioonis pandi kokku praktikantidest tiim ülesande lahendamiseks.

„Nädalas vähemalt korra saime enda meeskonnaga laua taga kokku ning arutasime seda, kuhu kõik osalised oma tööga jõudnud olid. Pidevalt pidime kursis olema sellega, mis andmetega teised tegelevad (persoon 5, bakalaureus).“

"Töökeskond oli väga meeldiv ning abivalmid ja sõbralikud kolleegid aitasid kaasa (persoon 2, bakalaureus)."

Praktika võimaldas tudengitel töötada ka erineva valdkonna inimestega, mis arendab praktikantide suhtlemisoskusi, mis on üheks osaks sotsiaalsetest oskustest.

„Praktika vältel tegime koostööd erinevate oma ala spetsialistidega ehk logopeedide, eripedagoogide, õigustudengiga ning viipekeele tõlkidega, kes kõik aitasid välja töötada toodet, mis sobiks kurdile väikelapsele oma emakeele ehk eesti viipekeele arendamiseks (persoon 1, magister).“

„Selleks saingi praktika sooritada just firma x kvaliteediosakonnas koos kvaliteediinseneridega. (...) Hiljem käisime veel FCT-etapis ning hindasime sealsete meistrite ning inseneridega kõnealust protsessi ning mõtlesime, mida saaks paremini teha. (...) Juurpõhjuse välja uurimiseks tuli sooritada vaatlusi ning suhelda firmas x töötavate inseneride, operaatorite ning meistritega, sest kõik teadsid midagi uut ning meeskonnatöö tulemusena oli võimalik õige juurpõhjus välja selgitada (persoon 3, bakalaureus).“

Praktikandil oli võimalus ka avalikku esinemist arendada, mis samuti Pearsoni uuringu kohaselt on üheks oluliseks osaks sotsiaalsest intelligentsusest. Pearson toob välja avaliku esinemise all välja nii uute ideede esitlemise kui selge väljendamise oskuse (2017).

„Jõudsime äriidee esitlusega sellisele tulemusele, millega olime valmis astuma Kaleidoskoobi lavale. (...) Saime publiku lemmiku tiitli ning sõidame Turku SHIFT arifestivalile (persoon 1, magister).“

Mitmel praktikandil tuli koostööd teha erinevate inimestega praktika vältel, mistõttu nende kogemuste pagas sai teistsuguse lisanduse. Näiteks oli võimalus osadel töötada

- juhendaja rollis:

„Selles projektis olin mentori rollis, mis minu jaoks oli täiesti uus kogemus. (...) Praktika käigus osutus väga oluliseks kogemuseks inimeste veenmine projekti edukuses ning osalemine antud projektis mentori rollis (persoon 3, magister).“

"Pidin osalema ka jätkuvas kontoritöös ning ka aeg ajalt juhendama teisi praktikante ja ma usun, et tunnen end meeskonnas töötades mugavamalt kui varem (persoon 5, magister ENG).“

- mitte väga motiveeritud inimestega:

„Minu jaoks muutiski keeruliseks asjaolu, et valdavalt kõik liikmed on ESTCube-s vabatahtlikult ning neil puuduvad vastavad koostöölepingud jmt. See aga tingis asjaolu, et päris mitmetel puudus ettekujutus ning ühtlasi soov võtta vastutust oma ülesannete täitmise eest (persoon 4, magister).“

„Kuna meile maksti palka Erasmuse toetuse näol, mitte ettevõtte poolt, siis oli praktiliselt mitmeid inimesi, kes olid sisemiselt motiveeritud töötama ja oli ka praktikante, kes ei

olnud nõus tegema rohkem kui seda nägi ette minimaalne töömaht (persoon 7, bakalaureus ENG)."

Siinkohal tuleb esile praktikandi enda vastutus praktikalt saadava kogemuse osas, hoolimata tingimustest ja tiimist. Ehlersi (2019) kohaselt on sisemise motivatsiooni leidmine tuleviku töökohas kriitilise tähtsusega, sest ettevõtete organisatoorne pool on muutumas paindlikumaks ning piirid juhtpositsioonide ja alluvate vahel on hägustumas. Seetõttu võib arvata, et praktikandid, kes harjutasid eneses motivatsiooni leidmist, hoolimata tiimist, kes neid ümbritses, võivad tuleviku töökohas edukamalt hakkama saada.

Nagu eelnevalt mainitud, võib arvata, et iga praktikant puutub kokku mingil määral sotsiaalse tegevusega, arvestades tõika, et kogu ajutist töökogemust jälgib praktikajuhendaja, kellega asju tihti arutatakse ja kes samuti ka soovib regulaarset tagasisidet oma uuel alluvalt.

"Projekti eesmärkideni jõudmisel olid meil (autorid ja teistel praktikantidel toim.) regulaarsed kohtumised ka juhendajaga, mistõttu polnud tarvis analüüsida suuri vigu, vaid koheselt projekti käigus sain tagasisidet, kuidas peaks mu praegune käitumine paremate tulemuste nimel muutuma (persoon nr 7, bakalaureus ENG; autori tõlge)."

„Antud ülesande käigus käisime juhendajaga konkreetse toote tootmisetapid läbi, kirjeldasime erinevaid riske, mis võivad tekitada tootele probleeme (persoon 3, bakalaureus)."

Ühest küljest võib olla tegemist toetava suhtlusega ning ka juhendajalt abi küsimine näitab praktikandi julgust. Teisalt on varasemate uurimuste põhjal tudengite initsiatiivi vähe ning ollakse praktikajuhendajast liigselt sõltuvad (Nghia, Duyen 2017: 75). Praktikandid vajavad küll juhatust ning julgustust praktika jooksul (Neelam *et al.* 2018: 101), aga sellest võib järeldada, et ka enesejuhtimise ja eneseteadlikkuse osas on vajakajäämisi. Samas oli ka uurimusi, kus initsiatiivikust esines (Kapareliotis, *et al.* 2019: 545) ja põhjanevaid järeldusi teema kohta teha ei saa. Lisaks on autor arvamusel, et

praktika aruande puhul teeb tudeng valiku informatsiooni osas, mida lisada ja seega liigset juhendajale toetumist on raske tuvastada, sest seda võib tõlgendada kui pigem negatiivset aspekti.

Teisest küljest on juhendaja julgustamise abil võimalik praktikandil oma sotsiaalseid oskusi arendada. Seda illustreerib ühe praktikandi kogetu, kus praktika juhendaja julgustas praktikanti käima koosolekutel, mis on tegelikult mõeldud kõrgema astme töötajatele ja tegelikult praktika osaks polnud. Autori meelest näitab see juhendaja pühendumust ning kinnitab Holyoaki argumenti, et praktikandi arengu üheks oluliseks mõjutajaks on praktika juhendaja meelsus (2012: 234-259). Lisaks näitab ka antud olukord, et oluline on, et töökoht võimaldaks olukordi, kus töötaja saaks end tulevikuks arendada (Cedefop 2012: 3) ja kõrgema astme koosolekutel osalemine ning sealsete inimestega suhtlemine on sotsiaalse arengu aspektist oluline. Järgnev näide näitab selgelt, kuidas juhendaja suhtumine võib muutumisele suhtluses praktikandiga ja seega ka sotsiaalsetele oskustele kaasa aidata:

„Mulle tundus, et mu juhendajal ei olnud suuri ootusi mu praktika osas, sest ma olen veel tudeng ja see oli mu esimene töökoht. Ma järeldasin seda tema repliigist: “Ma ei tea, mida oodata esimese aasta Business Administrationi tudengist.” Aga ma arvan, et hiljem ta muutis oma suhtumist. Kui olin mõned oma töö tulemused talle esitanud, hakkas ta rohkem mu tegemistel ja töödel silma peal hoidma. Peamiselt sain positiivset tagasisidet (persoon 8, bakalaureus ENG; autori tõlge).”

Teistest praktikal omandatud sotsiaalsetest oskustest on veel välja toodud tudengite poolt verbaalseid ning kirjalikke kommunikatsioonioskusi, mis on ka varasemate uurimuste põhjal olnud osaks praktikast (Kapareliotis, et al. 2019: 545) ja seega võib eeldada, et taoliste sotsiaalsete oskuste puhul on tegemist väärtustatud tulevikuoskusega praktika organisatsioonides.

„Mu ülemus soovis saada praktikantide uurimistöö tulemusi struktureeritud listina või arvutustabelina. Alguses oli see mulle keeruline, sest olen harjunud kirjutama pikkade lausetega lõike, kuid kui olin natuke harjutanud, suutsin oma peamised ideed panna kirja

listina nii tekstide kokkuvõtetes kui esitlustes (persoon 7, bakalaureus ENG; autori tõlge)."

"Mul oli võimalus praktika kaudu saada unikaalne kogemus, töitades distantsilt. Ma usun, et täna on uue kommunikatsioonitehnoloogia juures distantsilt töötamine muutumas järjest populaarsemaks, kui seda on võimalik teha e-maili kaudu (persoon 8, bakalaureus ENG; autori tõlge)."

Üldiselt võib tõdeda, et sotsiaalse poolega puutub iga tudeng mingil määral praktiliselt kokku. Antud valimi põhjal olid peamisteks sotsiaalse intelligentsuse arendajateks meeskonnatöö, avalik esinemine, suhtlus juhendajaga, suhtlus erinevate inimestega ning suhtlus erinevate suhtluskanalite kaudu. Sotsiaalse intelligentsusega seotud oskusi on ka varasematest praktikauuringutest selgunud (Kapareliotis, *et al.* 2019: 545) ja tudengite puhul on tegemist kindlasti olulise oskusega, sest tegemist on komponendiga, mis võib mõjutada nende tuleviku sissetulekut (OECD 2016).

2.2.5 Kultuuride vaheline suhtlus

Kultuuride vahelist suhtlust esines magistrite puhul vaid kahel korral, bakalaureuseastmes rohkem, kuuel korral, kuid 20 aruande kohta moodustab see siiski üsna väikse osa. Ehlersi (2019) uuringu kohaselt oli üheks kahest olulisemast muudatusest tuleviku tööjõunõudluses globaalse koostöö kasv, mistõttu nii vähese kultuuride vahelise suhtluse esindatus tulevikuoskute osas kindlust ei näita. Antud töös mahub globaalne koostöö samuti nelja kõige olulisema tuleviku tööturgu mõjutava trendi hulka ja seega on vähene esinemine praktika aruannetes üllatav. Järgnevas osas toob autor esile väljavõtted aruannetest, kus esines kultuuride vahelist oskust.

Leidus praktikante, kes osalesid väljasõitudel ettevõtte filiaali välisriigis või suhtlesid välisriigist pärit klientidega. Mitmel praktikandil oli võimalus koos töötada erinevatest rahvustest kolleegidega:

„Ülesandeks oli koostada küsimustik intervjuude läbiviimiseks koos kaaspraktikantidega, kes osalevad ka samas projektis Lätis ja Leedus (persoon 9, bakalaureus).“

Mõnel juhul esines ka seda, et pidin töötama koos slovaki keelt kõnelevate praktikantidega (persoon 7, bakalaureus ENG; autori tõlge)."

Mitmel praktikandil õnnestus teha praktika ka välisriigis ja seega oli teise kultuuriga suhtlemine vältimatu. Mõne puhul toimus see mitme kultuuriga.

„Meie ülemusel Marekil on samuti seosed nii Slovakkia kui muude välismaiste idufirmade kogukondadega. Sellest tingituna veedetakse vähemalt paar nädalat praktikast kaugtööd tehes tema teise firma jaoks, mis asub Luksemburgis (persoon 7, bakalaureus ENG; autori tõlge).“

Meisterliku kultuuride vahelise suhtluse abil on suurettevõtetel võimalik välisriikides orienteeruda lihtsam ning laienedes kohalike tarbijate ning äriprotsessidega kursis olla (Davies, *et al.* 2011: 5). Globaalse koostöö kasvu tõttu erinevate kultuuridega suhtlemise tihenemine pole oluline ainult äriliste kontaktide loomise poolest, vaid Eccles ja Gootman (2002) kohaselt peavad mõned teadlased erirahvusest inimestega suhtlemist inimese kognitiivse arengu osaks. Seega on vähene oskuse esinemine aruannetes mõistetamatu. Samas värvatakse uuringute kohaselt peamiselt välisabi IT-valdkondades (Davies, *et al.* 2011:5) ja seega võib spekuloida, et majandusvaldkonna ettevõtted ei puutu välisriikide koostööga niivõrd palju kokku ning oskuse vähene esindatus aruannetes on mõneti põhjendatud.

2.2.6 Loov mõtlemine

Täna tihti oodatakse noortelt uuendusmeelseid lahendusi, kuidas ettevõtete probleemidele läheneda (Ehlers 2019: 21). Lisaks peetakse loovaid ameteid ka töökohtadeks, mis muudatuste tagajärjel ei kao, sest neile ei suuda asendust pakkuda tehisintellekt või mõni muu tehnoloogia (Berger, Frey 2015). Järgmises osas toob autor esile loova mõtlemise näited praktika aruannetest ja antud tulevikuoskuse arendamist toetavad faktorid praktikal.

Praktika aruannetest selgus, et loovat mõtlemist arendati mitmete tööülesannete abil:

„Analüüsiva slaidiesitluse koostamine aitas mul arendada esiteks disain-mõtlemist ning olulise info sorteerimist ebavajalikust ehk oskaksin eesmärgipäraselt kavandada, visualiseerida olulist informatsiooni (persoon 9, bakalaureus).“

„Koos turundusmeeskonnaga mõtlesime välja Facebooki mängu, kus inimesed peavad valima toidu pildi järgi, mis kastmega see nende arust kõige paremini sobib... Mängu väljamõtlemisprotsess oli väga huvitav, sest piltide ja teksti paigutuse ja täpse sisu väljamõtlemine oli keerulisem kui alguses oskasin arvata (persoon 1 bakalaureus).“

Viimane näide on väga asjakohane, sest sotsiaalmeedia on muutumas järjest enam mõjukaks osaks töökeskkonnast ning üheks tööriistaks töö saab olema videolooje, digitaalanimatsioonid, liitreaalsus, mängud ja meediatöötus, mis kõik on sotsiaalmeedias laialt levinud (Davies, *et al.* 2011: 4). Antud valdkonnad nõuavad ning erinevate tööriistade kasutamine nõuavad loovat lähenemist ning erinevate sotsiaalmeedia suhtluskeelte mõistmist (*ibid.*).

Praktikantidel võimaldati ka iseseisvalt ja loovusega läheneda ülesannetele:

„Mitme ülesande puhul oli võimalus neile loovalt ning iseseisvalt läheneda (persoon 3 bakalaureus).“

„Minu töö oli suures osas loominguline - ise pidi välja mõtlema, mis andmeid kasulik mudelisse inkorporeerida oleks ning kuidas neid töödelda ja hiljem esitleda; kui tehnilise poole pealt ise üle ei käinud või oma lahenduses kahtlesin, küsisin abi juhendajalt, kuid üldiselt olid tehnilised keerukused väiksem probleem kui loomekriis (persoon 5 bakalaureus).“

Holyoaki (2012: 234-259) sõnul oli praktikajuhendaja meelsusel oma roll mängida praktikandi arengus ning seda ka antud tulevikuoskuse puhul, lubades üliõpilastel iseseisvalt töötada. Omapäi ülesannete lahendamise abil oli võimalik neil praktikantidel oma loovat mõtlemist rakendada.

„Mitme ülesande puhul oli võimalus neile loovalt ning iseseisvalt läheneda (persoon 3, bakalaureus).“

Praktikantide kogemus loovalt lähenemisega on tulevikus kindlasti olulise väärtusega neile endile, sest kui mitmed tööd automatisatsiooni tõttu võivad kaduda, siis loovust tehisintellektid ning masinad imiteerida ei suuda (Avvisati *et al.* 2013). Seega on tegemist jätkusuutliku oskusega selleks, et tööturuga kaasas käia. Aruannete põhjal on aga loov mõtlemine pigem tahaplaanile jäänud ning oskust esines vähem kui pooltes tekstides.

KOKKUVÕTE

Antud bakalaureusetöö eesmärgiks oli uurida tulevikuoskuste omandamist praktilisel Tartu Ülikooli majandusteaduskonna tudengite seas. Tulevikuoskuste arendamise puhul on tegemist olulise teemaga, arvestades tõsiasja, et sellest võib sõltuda tulevikus töökoha säilitamine või karjääriredelil tõusmine.

Täna on maailmas toimumas muutused, mistõttu tööturul vajaminevad oskused võivad võtta teise suuna. Teoorias selgus, et peamiseks trendideks tulevikutööturul on tehnoloogia arengust tulenev automatisatsioon, suurandmete analüüsivõimsus, globaliseeruv maailm ning sotsiaalmeedia areng. Esimese puhul on tegemist enim levinud ideega, et masinad on võimelised tegema töid, mis olid varasemalt inimeste teha ja seega võivad mitmed inividid tööl oma tänase oskuspagasiga funktsiooni kaotada. Teiseks muutuseks on suurandmete analüüsi võimsuse suurenemine. Juba täna on näha, millised on tehisintellekti võimed suurte koguste andmete analüüsimisel ning andmeanalüüsiga on täna võimalik teha otsuseid ja tegusid, millest varem inimkond vaid unistada oskas. Kolmas muutus hõlmab eneses globaliseeruvat maailma, mis kätkeb eneses ettevõtete võimet palgata endale töötajaid üle kogu maailma ja lisaks ka oma äri tegema globaalselt. See eeldab ka töötajatelt arengut erinevate kultuuridega suhtlemisel. Viimaseks olulisemad trendiks globaalsel töömaastikul on sotsiaalmeedia areng, mis on üheks ülemaailmse koostöö võimaldajaks. Lisaks on meie igapäev järjest enam seotud erinevate suhtluskanalite ja turunduskanalitega (videod, digitaalanimatsioon, liitreaalsus, mängud, meediatöötlus) ja seega on tõenäoliselt tegu ühe tööriistaga tuleviku ametikohal.

Üheks viisiks kuidas antud tuleviku tööjõudu koolitada vastavalt tuleviku vajadustele, on praktika. Varasemast praktikantide palkamise uuringust on selgunud, et tööandjate

peamiseks motivatsiooniks praktikantide palkamisel on potentsiaalsete töötajate välja koolitamine ja seega võib eeldada, et praktika on üheks viisiks, kuidas tudengitele ehk tulevastele töötajatele tulevikus vajaminevaid oskusi edastada.

Johtuvalt praktika funktsioonist tööandjale, valis autor praktika kui üheks viisiks tulevikuoskuste omandamisel ja seega on võimalik uurida ning analüüsida, kuidas valmistatakse ette tuleviku töötajaid ning milliseid tulevikuoskusi praktikantidel rakendada palutakse.

Antud muutuste tõttu varasemates uuringutes kaardistatud tulevikuoskute põhjal, tuvastas autor enim domineerinud oskused, mida edasises uurimuses kasutada. Autor kasutas orientiiriks Ehlersi (2019) uuringut, kus oli esile tulnud 16 tulevikuoskust ning teiste autorite leidudega kooskõlas valis välja kuus peamist tulevikuoskust, milles lõpuks sõelale jäi neli: enesejuhtimine, sotsiaalsed oskused, kultuuride vaheline suhtlus ja loov mõtlemine.

Uurimise koostamiseks kasutas autor dokumendianalüüsi meetodit, sest TÜ majandusteaduskonna praktika üheks kohustuslikuks osaks on praktika aruande kasutamine ning tegemist on ühe kõige ülevaatlikuma dokumendiga praktikal toimunust. Lisaks kirjutatakse aruanne tudengite poolt vahetult pärast praktika toimumist ja seega võib arvata, et praktikast on loodud detailne ülevaade, sest kogemus on jätkuvalt värske. Andmete mitmekesistamiseks kasutas autor nii bakalaureuse- kui magistriastme ning nii eesti kui inglisekeelse õppekava praktikaaruandeid ja seda aastatel 2015-2019.

Antud uurimusest selgus mitu aspekti, mis praktikal tulevikuoskuste omandamisele kaasa aitasid. Esiteks oli suuresti roll juhendajal, sest viimase suhtumisest võis sõltuda, millisel määral näiteks sai praktikant iseseisvat tööd teha ja seeläbi arendada eneseteadlikkust; millisel määral anti praktikandile ruumi loovust kasutada ülesannete lahendamisel; millisel määral toimus ka analüütiline vestlus või tagasisidestamine praktikandi tehtud tööst, mis võimaldas praktikandil enda kohta rohkem teada saada või oma sotsiaalseid oskusi parandada kas või läbi suhtluse praktikajuhendajaga. Mitmel juhul näitasid praktikajuhendajad üles suuremat pühendumust ning võimaldasid praktikantidel näiteks

osaleda kohtumistel, mis tegelikult praktika osaks polnud. Või oli juhendaja praktika tegemise aja suhtes paindlik või võimaldas tudengil iseseisvamat ning loovamat lähenemist ülesannetele, mis kõik aitasid kaasa tudengite eneseteadlikkuse kasvule ning loovale mõtlemisele.

Teiseks juba visuaalselt jäi andmete tabelist silma, et suurim areng toimus tudengite jaoks eneseteadlikkuse osas ning seda illustreerib ka antud bakalaureusetöö tulemus, mille empiirilisest osast enim moodustas enesejuhtimine. Samas võib tõdeda, et see võib olla ka andmete subjektiivsus, sest praktika aruanded keskenduvad enim üliõpilase isiklikule arengule.

Antud analüüsi põhjal on aga keeruline teha sügavaid järeldusi tulevikuoskuste rakendamise kohta praktikal, sest esiteks on teinud tudeng subjektiivse valiku informatsiooni osas, mida ta jagab praktika aruandes ja lisaks oleks tarvilikum teha ka kvantitatiivne uuring suurema valimiga, mis hõlmaks suuremat hulka tudengeid. Samas on antud uurimus ka oluline, sest kvantitatiivne meetod ei hõlma latentset sisu. Edasiste uurimuste puhul parandaks tulemusi ka praktikajuhendaja poolne ülevaadet praktikal toimunud, selleks, et kogutud informatsioon oleks võimalikult objektiivne.

Küll aga kogutud informatsiooni põhjal on autoril mõningad soovitused anda praktika organisatsioonidele. Kuigi mõtteid seoses praktika arenguga tekkis mitmeid, siis autor otsustas kolme arengu kasuks, mis tundusid kõige olulisemad ning praktilisemad. Kuna antud bakalaureusetöö tõestas, et praktikajuhendajatel on oluline roll mängida tudengi kogemuses praktikal, siis on autoril mitmeid ideid, kuidas praktikakogemusel tulevikuoskuste arendamisele rohkem rõhku panna (kui see peaks tarvilik olema ettevõtte eesmärke silmas pidades):

1. Praktikale kandideerimise osas oleks ideaalne eelistada kandidaate, kellel on välja kujunenud arvamus sellest, mis on neile huvipakkuvaks valdkonnaks. Üldiselt on ka praktikante, kes näivad ettevõttele pikas perspektiivis hea tööjõuna, kuid samas on õhus võimalus, et praktikakogemus ei päädi töölepingu sõlmimisega ja seega on mõneti tegemist tööandja jaoks raisatud ressursiga ning ka praktikandi jaoks

ebahuvitava kogemusega. Lisaks paneks see praktikante rohkem pingutama ka enda huvide analüüsimisele enne praktikale kandideerimist. Seda enam, et eeldusel, kui praktikantide valikul lähtutakse akadeemilistest tulemustest, siis senised uurimused näitavad vastupidist ja tegelikult akadeemilise edukuse ja praktika tulemuslikkuse vahel seost leitud pole.

2. Enesejuhtimise oskuse arendamiseks on oluline, et praktikant saaks regulaarselt tagasisidet ning seeläbi võimalust eneseanalüüsiks, et ennast rohkem tundma õppida. See oleks võimalik näiteks regulaarsete kohtumiste või igapäevase efektiivse kommunikatsiooni abil.
3. Loova mõtlemise arendamine nõuab tööandja poolt selleks julgustust ja seega oleks oluline, et praktika juhendaja looks keskkonna, kus tudeng tunneks end turvaliselt erinevaid ideid välja pakkudes ning oma tööülesannetes erinevaid meetodeid rakendades. Tihti aitab kaasa ka erinevate ülesannete lahendamisel iseseisva töö välja pakkumine ja mingis mõttes praktikandi „tundmatus kohas vette viskamine“.

VIIDATUD ALLIKAD

1. Avvisati, F., Jagotin, G., Vincent-Lancrin, S. (2013). *Educating Higher Education Students for Innovative Economies: What International Data Tell Us*. Tuning Journal for Higher Education (2013), (1), 223-240. Allikas: [http://www.tuningjournal.org/public/site/01/11_Educating_Higher_Education_Students_for_Innovative_Economies.pdf]. Kasutamise kuupäev: 25.02.2020
2. Bakhshi, H., Downing, J. M., Osborne, M. A., Schneider, P. (2017). The Future of Skills: Employment in 2030. Allikas: [<https://futureskills.pearson.com/research/assets/pdfs/technical-report.pdf>] Kasutamise kuupäev: 07.01.2020
3. Benander, R. (2018). *A Literature Summary for Research on the Transfer of Learning*. OECD (2018). Allikas: [<http://www.oecd.org/education/2030-project/about/documents/A-Literature-Summary-for-Research-on-the-Transfer-of-Learning.pdf>]. Kasutamise kuupäev: 25.02.2020
4. Berger, T., Frey, C.B. (2015) Future Shocks and Shifts: Challenges for the Global Workforce and Skills Development.. OECD (2017). Allikas: [<http://www.oecd.org/education/2030-project/about/documents/Future-Shocks-and-Shifts-Challenges-for-the-Global-Workforce-and-Skills-Development.pdf>]. Kasutamise kuupäev: 25.02.2020
5. Berkowitz, M., Miller, K. (2018). Education and AI: preparing for the future & AI, Attitudes and Values. OECD (2018). Allikas: [<http://www.oecd.org/education/2030-project/about/documents/Education-and-AI-preparing-for-the-future-AI-Attitudes-and-Values.pdf>]. Kasutamise kuupäev: 25.02.2020
6. Bhattacharya, S., Neelam, N. (2018). Perceived Value of Internship Experience: A Try Before You Leap. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 8(4), 379.

7. Bialik, M., Fadel, C. (2018). *Knowledge for the Age of Artificial Intelligence: What Should Students Learn?*, viidatud OECD (2019). OECD Future of Education and Skills 2030: Conceptual learning framework. Allikas: [https://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/skills/Skills_for_2030.pdf]. Kasutamise kuupäev: 27.02.2020
8. Cedefop. (2012). *Preventing skill obsolescence*. European Centre for the Development of Vocational Training (2012). Allikas: [https://www.cedefop.europa.eu/files/9070_en.pdf]. Kasutamise kuupäev: 27.02.2020
9. Corbin, J., Strauss, A. (2008). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*, viidatud Bowen, G.A. (2009). Document Analysis as a Qualitative Research Method, *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27-40.
10. Davies, A., Fidler, D., Gorbis, M. (2011). Future Work Skills 2020. Allikas: [http://www.iftf.org/uploads/media/SR-1382A_UPRI_future_work_skills_sm.pdf] Kasutamise kuupäev: 02.01.2020
11. Eccles, J., Gootman, J. (2002). *Community programs to promote youth development*, National Academy Press (2002). Allikas: <https://doi.org/10.17226/10022>. Kasutamise kuupäev: 27.02.2020
12. Ehlers, U-D. (2019). Future Skills. The future of learning and higher education. Allikas: [<https://nextskills.files.wordpress.com/2019/05/2019-05-17-report-vs.15.pdf>] Kasutamise kuupäev: 03.01.2020
13. Gault, J., Leach, E., Duey, M. (2010). Effects of Business Internships On Job Marketability: The Employers' Perspective. *Education + Training*, 52(1), 76-88. Allikas: <https://doi.org/10.1108/00400911011017690>. Kasutamise kuupäev: 03.01.2020
14. George, A. (1959). Quantitative and qualitative approaches to content analysis. I. de Sola Pool, In *Trends in Content Analysis*. *University Illinois Press*), 7-32, viidatud Kalmus, V., Masso, A., Linno, M. (2015). Kvalitatiivne sisuanalüüs. *Tartu Ülikooli Sotsiaalse Analüüsi Meetodite ja Metodoloogia Õpibaas*. [<http://samm.ut.ee/kvalitatiivne-sisuanalyys>]. Kasutamise kuupäev: 15.03.2020

15. Holyoak, K.J., Morrison, R.G. (2012). Analogy and Relational Reasoning. *The Oxford Handbook of Thinking and Reasoning. The Oxford handbook of thinking and reasoning*, 234-259. Oxford University Press (2012). DOI: [10.1093/oxfordhb/9780199734689.013.0013](https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199734689.013.0013). Kasutamise kuupäev: 03.01.2020
16. Hynie, M., Jensen, K., Johnny, M., Wedlock, J., Phillips, D. (2011). Student Internships Bridge Research To Real World Problems. *Education + Training*, 53(2), 237-248. DOI: 10.1108/00400911111115753. Kasutamise kuupäev: 03.01.2020
17. Johnson, B. D. (2017). Sentinent Tools and The Future of Work. *Computer*, 50(5), 99.
18. Kapareliotis, I., Voutsina, K., Patsiotis, A. (2019). Internship and Employability Prospects: Assessing Student's Work Readiness. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 9(4), 545.
19. Laherand, 2008, viidatud Kalmus, V., Masso, A., Linno, M. (2015). Kvalitatiivne sisuanalüüs. *Tartu Ülikooli Sotsiaalse Analüüsi Meetodite ja Metodoloogia Õpibaas*. Allikas: [<http://samm.ut.ee/kvalitatiivne-sisuanalyys>]. Kasutamise kuupäev: 15.03.2020.
20. Laukkonen, R., Biddell, H., Gallagher, R. (2018). *Preparing humanity for change and artificial intelligence: Learning to learn as a safeguard against volatility, uncertainty, complexity and ambiguity*. OECD (2018). Allikas: [<http://www.oecd.org/education/2030/>]. Kasutamise kuupäev: 27.02.2020.
21. Lei, S. A., & Yin, D. A. (2019). Evaluating Benefits And Drawbacks Of Internships: Perspectives of College Students. *College Student Journal*, 53(2), 181–189. Allikas: [<https://www.questia.com/read/1G1-594832701/evaluating-benefits-and-drawbacks-of-internships>]. Kasutamise kuupäev: 04.01.2020.
22. Leopold, T. A, Zahidi, A, Ratcheva, V. (2018). The Future of Jobs Report 2018. Allikas: [http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf] Kasutamise kuupäev: 04.01.2020
23. Lorenz, A. (2017). Praktika valmistagu tudeng tööeluks ette. Universitas Tartuensis 2017. Allikas: [<https://www.ajakiri.ut.ee/artikkel/2530>]. Kasutamise kuupäev: 17.04.2020

24. Manyika, J., Lund, S., Bughin, J., Robinson, K., Mischke, J., Mahajan, D. (2016). Independent Work: Choice, Necessity and The Gig Economy. Allikas: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy>] Kasutamise kuupäev: 06.01.2020
25. Marks, M. B., Haug, J. C., Hu, H. (2018). Investigating undergraduate business internships: Do supervisor and self-evaluations differ? *Journal of Education for Business*, 93(2), 43.
26. Neapolitan, J. (1992). The Internship Experience and Clarification of Career Choice. *Teaching Sociology*, 20(3), 222-231. Allikas: DOI: 10.2307/1319064. Kasutamise kuupäev: 03.01.2020
27. Neelam, N., Bhattacharya, S., Kejriwal, V., Bhardwaj, S., Goyal, A., Saxena, A., Dhawan, D., Vaddi, A., Choudaha, G. (2018). Internship In A Business School: Expectation Versus Experience. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 9(1), 92-101.
28. Nghia, T. L. H., Duyen, N. T. M. (2017). Internship-related learning outcomes and their influential factors: The case of Vietnamese tourism and hospitality students, *Education + Training*, 60(1), 75.
29. OECD. (2016). Preliminary reflections and research on knowledge, skills, attitudes and values necessary for 2030, OECD. Allikas: [http://www.oecd.org/education/2030/]. Kasutamise kuupäev: 27.02.2020
30. Pärna, O. (2016). Töö ja oskused 2025. Allikas: [<https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2016/04/Tulevikutrendid-1.pdf>] Kasutamise kuupäev: 02.01.2020
31. PwC. (2014). The Future of Work: A Journey to 2022. Allikas: [<https://www.pwc.com/ee/et/publications/pub/future-of-work-report.pdf>] Kasutamise kuupäev: 04.01.2020
32. Rothman, M., Rothman, M., Sisman, R., Sisman, R. (2016). Internship Impact On Career Consideration Among Business Students, *Education + Training*, 58(9), 1003-1013, viidatud Neelam, N., Bhattacharya, S., Kejriwal, V., Bhardwaj, S., Goyal, A., Saxena, A., Dhawan, D., Vaddi, A., Choudaha, G. (2018). Internship

- In A Business School: Expectation Versus Experience. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 9(1), 93.
33. Stoepfgeshoff, S. (2018). The Future of Work: Work for the Future. *ISM Journal*, 2(2), 26.
34. Trotskovy, E., Sabag, N. (2010). Internship In Engineering Design At Hi-tech Industries: Theory and Practice. *Ette loetud IEEE-IBM TEE 2010 – Transforming Engineering Education Conference, Dublin, 5*, viidatud Neelam, N., Bhattacharya, S., Kejriwal, V., Bhardwaj, S., Goyal, A., Saxena, A., Dhawan, D., Vaddi, A., Choudaha, G. (2018). Internship In A Business School: Expectation Versus Experience. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 9(1), 93.

SUMMARY

OBTAINING FUTURE SKILLS DURING AN INTERNSHIP AMONG ECONOMICS AND BUSINESS ADMINISTRATION STUDENTS OF UNIVERSITY OF TARTU

Krista Kaaver

The aim of the given thesis was to analyse the obtaining of future skills during internships among business and economics students of University of Tartu. Due to the global shifts that are currently taking place, workplaces are heavily affected by it as the skills needed in the work force will go through a change. Thus, it is crucial for the current students to develop necessary skills to cope with these new conditions.

The current trends taking place in today's world include automation (the development of technology), big data analysis, globalization and the expansion of social media. Technological advancements will ease our working process (or even eliminate some of it), however, there are doubts whether there will be enough jobs left for people after these changes if workers do not evolve in the direction necessary to keep their position. The second trend is the growth of big data analysis. As AI is securing its spot in today's organisations as the master of data analysis, the human's job is made easy, however, that might mean less people in the process are needed. The third trend is globalization, which means that businesses are hiring people from all over the world as it may be cheaper or more efficient. In addition, companies are expanding world wide as well, thus, communication among different nations is detrimental. Lastly, the fourth trend includes the development of social media, which also enables the global cooperation among businesses. Furthermore, everyday gadgets for communication are also connected to the communication over different social media channels. The latter is also often used for marketing purposes, and, thus, is a very important tool at future jobs.

One of the ways to educate future workers for the changing conditions ahead, is internship. According to previous research, this is one of the reasons for organisations to actually hire interns as it provides the opportunity to shape perhaps potential future work force. Thus, the author finds that if future skills are company's priority, they will be of importance also when teaching interns. Thus, internships are an effective way to see how the future work force is being educated, and also, as primarily they are the ones to cope with the changes taking place.

The process of the given thesis included revealing the most important future skills among different researches which would be used in the empirical part. The author used Ehlers (2019) 16 future skills as the main source of information but, in order for the analysis to be objective, also took into account other previous findings. This led to the next part in which the author distinguished six of the most important future skills of which four would be used in the research. The four future skills selected were: self management, social intelligence, communication among different cultures and creativity.

In order to retrieve data, the author used the method of document analysis as the internship reports are the most direct sources of internship descriptions, and also they are compulsory for all interns. The author used internship reports that were written from 2015 to 2019, and by both, Bachelor and Masters students.

There were several results that stood out from the research. First being that the outcome of the internship was heavily dependent on the internship supervisor and his or hers attitude toward the intern. For example, when it came to working independently and by doing so, developing self management skills; or giving the intern space or permission to approach different tasks creatively; or giving feedback and reflecting on interns work results (which all help develop self management skills, creative thinking and social skills), it all was affected by the internship supervisor. Secondly, some of the supervisor allowed interns to attend meetings which were not part of the actual internship, which shows their devotion towards the internship being successful. Some supervisors were also flexible with the working times for the intern in order for them to work while attending university.

The latter contributed to the intern to develop one's self management skills and also creative thinking.

The second tendency was that the dominant skill that stood out the most from different reports, was self management, and it is also evident from the results part, as it is the longest part. However, the reasoning behind it might not be valid, as these reports tend to concentrate on student's personal development.

It is rather difficult, however, to make any fundamental conclusions from this analysis as the information that the students choose to share in the internship reports might be subjective. Also, it might be useful, when doing research on the current topic again, to use a quantitative method with a larger group of people as it would give a better overview of the situation. Moreover, another factor that would improve the results of this kind of research, would be the usage of reports from the supervisors of the internships. This would make the information more objective and thus more reliable.

Given the results, the author has some suggestions regarding the future internships. As the results showed heavy emphasis on supervisor's work, the internship organisations have an impact on future skills development. Suggestions are as follows:

1. When it comes to choosing interns, it would be best to choose students that find the field the organisation is offering the internship in, an interesting one. Furthermore, as there is has no connection between academic results and internship success been found, it would be beneficial to both sides. In addition, it would force students to analyse their interest more in depth before applying to internship.
2. Supervisors should be more active when it comes to asking the intern for feedback. This would also encourage interns to analyze themselves more, and, in addition would create a more safe environment in the work place. Regular meetings or daily communication would be great tools to achieve these goals.

-
-
3. In order to develop creative problem solving among interns, the supervisors should create an environment where students would feel safe to offer and use their creative ideas when working on their tasks.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Krista Kaaver,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose „Tulevikuoskuste omandamine praktikal Tartu Ülikooli majandusteaduskonna tudengite näitel“, mille juhendaja on Anneli Lorenz, reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 3.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Krista Kaaver
12.05.2020