

TARTU ÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Marlén Kansonen

TAKISTUSED TULEVIKUOSKUSTE ÜLEKANDUMISEL JA RAKENDAMISEL
PRAKTIKAS MAJANDUSTEADUSE TUDENGITE NÄITEL

Bakalaureusetöö

Juhendaja: nooremlektor Anneli Lorenz

Tartu 2026

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

Sisukord

Sissejuhatus.....	5
1. Ülevaade praktikantide tulevikuoskuste arendamist ja praktikasse üle kandumist takistavatest teguritest.....	7
1.1. Käsitletavad tulevikuoskused.....	7
1.2. Tulevikuoskuste praktikasse ülekandumist takistavad tegurid seoses õppekorraldusega	7
1.3. Õppekeskkond takistava tegurina tulevikuoskuste ülekandumisel.....	9
1.4. Kirjanduses pakutud soovitused tulevikuoskuste tulemuslikumaks arendamiseks	10
2. Tulevikuoskuste praktilisel rakendamist ja arendamist takistavad tegurid	10
2.1. Tudengite ja tööpakkujate ootuste lahknevus takistava tegurina.....	10
2.2. Praktikantide sõltuvus kollektiivist takistava tegurina	11
2.3. Madal enesekindlus takistava tegurina	12
2.4. Tööandja suhtumine takistava tegurina	12
2.5. Digikeskkond ja stress takistava tegurina	13
3. Uuring tulevikuoskuste ülekandumist ja rakendamist takistavatest teguritest	14
3.1. Andmete kirjeldus ja metoodika	14
3.2. Takistused tulevikuoskuste üle kandumisel õppetööst praktikasse tudengite kogemuste läbi	16
3.3. Takistused tulevikuoskuste rakendamisel ja arendamisel praktikas tudengite kogemuste läbi	22
3.4. Peamised tulevikuoskuste ülekandumist, rakendamist ja arendamist takistavad tegurid ning soovitused takistuste võimalikuks vähendamiseks.....	28
Kokkuvõte.....	30
Viidatud allikad.....	32
LISA A.....	34

TAKISTUSED TULEVIKUOSKUSTE ÜLEKANDUMISEL JA RAKENDAMISEL PRAKTICAL MAJANDUSTEADUSE TUDENGITE NÄITEL	4
Intervjuueeritavad	34
LISA B	35
Intervjuu küsimused.....	35
Summary	37

Sissejuhatus

Töömaailm on pidevalt ja kiiresti muutumas. Elame transformatiivsel ajastul, mil automatiseerimine ja tehisintellektil põhinevad süsteemid on üle võtmas mitmeid seni inimkapitalil põhinenud töökohti, viivad muudatusteni erinevate sektorite ja ametite väärtuses ning kujundavad oluliselt ümber oskuste baasi, mida tööandjad oma töötajates seni hinnanud on (PwC, 2018).

Maailma Majandusfoorumi Tuleviku töökohtade aruande (World Economic Forum, 2025) alusel on 39% töötajate senistest oskustest perioodil 2025-2030 aegumas või muutumas. Niinimetatud oskuste ebastabiilsus on võrreldes varasemate aastatega küll vähenenud, aga seda tänu 50% töötajatele, kes on osalenud ümber- või täiendusõppes. Vaatamata tööturu ebakindlusele jäävad eelisseisu need töötajad, kellel on tugevamalt arenenud tulevikuoskused. Värbajatele ja tööandjatele on saamas olulisimaks leida võimekaid inimesi, kellel on olemas probleemilahendusoskus, juhtimisoskus, koostöövõime, loovus ja innovatsioonile orienteeritus – need on oskused, kus automaatsüsteemid ei suuda inimest veel asendada (PwC, 2018). Tulevikuoskused ei oma positiivset mõju ainuüksi tudengite akadeemilisele sooritusele, vaid aitavad kaasa nende professionaalsele arengule ja annavad neile hea stardipositsiooni, astudes tuleviku tööturule (Long jt, 2024).

Käesolevas töös on fookuses üheksa tulevikuoskust: enesejuhtimisoskus, suhtlemisoskus, koostööoskus, probleemi lahendamine, loovus, kriitiline mõtlemine, digioskused, ettevõtlikkus ja kestlik mõtteviis. Tulevikuoskustega puutuvad majandusteaduskonna tudengid süvendatult kokku õppeainetes “Mida kõike võiksin teada - minu areng (3 EAP)MJRI.02.065” ning „Praktika majanduses (6 EAP)MJRI.02.074“. Nimetatud õppeainetes omandatavate tulevikuoskuste aluseks on Tartu Ülikooli tulevikuoskuste raamistik (Tartu Ülikool, 2026), mis hõlmab loetletud üheksat tulevikuoskust. Tulevikuoskuseid mõistetakse ja on töös defineeritud just vastavalt nimetatud raamistikule. Termin „tulevikuoskus“ asemel võib töös kohata veel teisi sünonüüme, mis on töö sisus tutvustatud ning vastavalt teiste autorite eelistustele ka kasutatud.

Bakalaureusetöö eesmärgiks on tuvastada, millised praktika korralduslikud ja töökeskkonnaga seotud tegurid takistavad Tartu Ülikooli majandusteaduskonna tudengitel õppes omandatud tulevikuoskuste ülekandumist ja rakendumist praktikakohas. Töö tulemused võivad olla sisendiks praktikaprogrammi arendamisel, kommunikatsiooni edendamisel ülikooli ja praktikabaaside vahel ning pakkuda ülikoolile ülevaadet nii tudengite

visioonist kui ka varasemast kirjandusest, milliseid tulevikuoskuste rakendamist takistavaid tegureid oleks võimalik vältida.

Eesmärgi saavutamiseks on püstitatud järgmised ülesanded:

- Anda varasema teaduskirjanduse põhjal ülevaade tulevikuoskuste arendamist ja praktikasse ülekandumist takistavatest teguritest.
- Anda varasema teaduskirjanduse põhjal ülevaade tulevikuoskuste rakendamist ja arendamist takistavatest teguritest praktilisel.
- Viia läbi intervjuud praktika läbinud Tartu Ülikooli majandusteaduskonna tudengitega ning selgitada välja, milliste tulevikuoskuste rakendamist takistavate teguritega kokku puututakse ning millised tulevikuoskused seetõttu praktikantide tunnetuse kohaselt kõige vähem arenevad.
- Anda soovitused võimalustest tulevikuoskuste ülekandumise ja rakendamise ning arendamise tõrgete vähendamiseks.

Töö koosneb teoreetilisest osast, kus antakse ülevaade varasematest uuringutest, mis on käsitlenud oskuste või spetsiifilisemalt tulevikuoskuste üle kandumist ja rakendamist takistavaid tegureid praktikaprotsessis, ning empiirilistest uuringutest.

Töö autor tugineb teoreetilise uurimuse koostamisel ka oma kogemusele majandusteaduskonna praktikaaaine läbimisel, mis viis kahe praktikasuve ja hiljem lepingulise töökohani samas ettevõttes, kus oli võimalik eelnimetatud tulevikuoskusi rakendada ja arendada.

Teoreetilise osa esimeses alapeatükis selgitatakse, kuidas on antud töös tulevikuoskused defineeritud ja esitatakse tulevikuoskuste praktikasse kandumist takistavad tegurid. Teises alapeatükis esitatakse tulevikuoskuste rakendamist ja arendamist takistavad tegurid praktikas.

Töö empiiriline osa on jaotatud neljaks alapeatükiks. Esimeses alapeatükis kirjeldatakse uurimismetodikat ja valimi moodustamist. Uurimismeetodiks on töös valitud kvalitatiivne uuring, mis seisneb intervjuude läbi viimises õppeaine „Praktika majanduses“ läbinud Tartu Ülikooli majandusteaduse bakalaureuseõppe tudengitega, seda toetav õppeaine intervjuu läbimisel on „Mida kõike võiksin teada – minu areng“. Teises alapeatükis võrreldakse intervjuueeritud tudengite kogemusi varasemate uuringute leidudega õppes omandatud tulevikuoskuste üle kandumist praktikasse pärssivate teguritega. Kolmandas alapeatükis võrreldakse intervjuueeritud tudengite kogemusi varasemate uuringute leidudega tulevikuoskuste rakendamist ja arendamist takistavate teguritega. Empiirilise osa viimases

ehk neljandas alapeatükis tuuakse välja peamised tulevikuoskuste üle kandumist, rakendamist ja arendamist takistavad tegurid ning soovitusel takistuste võimalikuks vähendamiseks, et toetada tudengite teekonda majandusteaduse õppes tulevikuoskuste omandamisel.

Autor kasutas töö juures OpenAI tehisaruprogrammi ChatGPT, et saada suuniseid töö teoreetilise osa koostamisel, see tähendab genereerida märksõnu fokuseeritumaks allikate otsinguks. Lisaks vajadusel koostatud teksti keelekasutuse parandamiseks ning resümee tõlkimiseks. Tehisintellekti on kasutatud üksnes abivahendina.

Töö autor tänab juhendaja nooremlektor Anneli Lorenziti.

Märksõnad: tulevikuoskused, praktika, tudengid, takistused.

1. Ülevaade praktikantide tulevikuoskuste arendamist ja praktikasse üle kandumist takistavatest teguritest

1.1. Käsitletavad tulevikuoskused

Termin „tulevikuoskused“ on paralleelselt kasutuses veel mitme teise väljendiga. Nendeks võivad olla „üldoskused“, „ülekantavad oskused“, „21. sajandi oskused“ ja veel muud vastavat. Tulevikuoskused aitavad olla edukamad nii tööturul kui elus üldiselt (Tartu Ülikool, 2026)

Tuginedes Tartu Ülikooli tulevikuoskuste raamistikule, keskendutakse töös üheksale ülikoolis hinnatud ja defineeritud tulevikuoskusele, mida ka majandusteaduskond suunab oma üliõpilasi praktika jooksul rakendama.

Enesejuhtimisoskusena mõistetakse eneseregulatsiooni, kohanemisvõimet ja õpioskuseid. Suhtlemisoskus seisneb eneseväljenduses, aktiivse kuulamise oskuses ja kultuuridevahelises suhtlemises. Koostööoskus hõlmab kaasamist, empaatilisust, juhtimis- ja läbirääkimisoskust. Probleemilahendamisoskus tähendab võimekust probleem tuvastada, lahenduskesksust ja toimetulekut määramatusega. Loovus väljendub uudishimu, uuendusmeelsuse ja leidlikkusena. Kriitiline mõtlemine võtab kokku analüütilise mõtlemise, oskust küsimusi esitada ja mõtestada. Digioskused väljenduvad digikeskkondade kasutamises, digisisu loomises ja digiturvalisuse rakendamises. Ettevõtlikkus tähendab tegutsemisvalmidust, riskimisjulgust ja proaktiivsust. Kestlik mõtteviis hõlmab kestliku arengu olemuse mõistmist, oma tegevuse mõju hindamist ja suunatust tulevikku. (Tartu Ülikool, 2026)

1.2. Tulevikuoskuste praktikasse ülekandumist takistavad tegurid seoses õppekorraldusega

Tulevikuoskuste ülekandmiseks praktikasse ning nende rakendamiseks ja arendamiseks on üliõpilastele toeks kõrgkoolipoolne suunamine. Ülikool või õppeainete

läbimise strateegiad mõjutavad, kui efektiivselt tudengid õpitud tulevikuoskusi praktikasse kannavad või kui teadlikult nad oma oskusi praktika jooksul arendavad. Tulevikuoskuste õpingutest praktikasse kandumise määra on sõltuv sellest, kui hästi need oskused on omandatud ning millised on olnud nendega varasemad töötamise võimalused. The Washington Centre (2020) on viidanud, et tulevikuoskuste omandamist võib takistada kaasaegse õppekorralduse ülesehitus. On üldistatud, et ülikoolidele on traditsiooniliselt oluline koolitada ametispetsiifiliste kraadidega tudengeid ja õppekeskkond ning hindamissüsteem on orienteeritud õppekava ja informatsiooni omandamisele, konkreetsete ülesannete täitmisele ja tööde sooritamisele – siinkohal võib jääda vaatamata pingutustele siduda õppetööd töömaastikul oluliste oskustega nende arendamine siiski tahaplaanile ning tudengid hakkavad tajuma lõhet omandatud hariduse ja tööandja ootuste vahel (Otermans, Small, Pereira, Sridharan, & Aditya, 2025). Täpsustavalt: töövalmidusena õpivad tudengid tõlgendama vaid oma sooritustulemusi ja hindeid, aga reaalses töösituatsioonis ei pruugi akadeemilised tulemused peegeldada, kui kõrge on isiku sooritustase või võimekus meeskonnatöodes ja sotsiaalseid oskusi nõudvates töösituatsioonides hakkama saada (The Washington Center, 2020). Autor võib sellest järeldada, et kõrghariduses on järjest olulisem pöörata erialaste akadeemiliste teadmiste kõrval tähelepanu ka tööturul vajalike ja ülekantavate oskuste teadlikule arendamisele. Röding ja Strand (2024) viitavad sellele, et praktika võib motiveerida tudengeid aktiivsemalt panustama ning toetada pehmete oskuste, sealhulgas enesejuhtimisoskuse arengut. Tulevikuoskuste paremat omandamist võib takistada ka nende liigne lõimimine erinevatesse õppeainetesse, mille tõttu tudengid sageli ei märka, kui nad neid oskusi vaatamata konkreetse defineerimise puudumisele omandavad (Otermans, Small, Pereira, Sridharan, & Aditya, 2025). Töö autor näeb, et see viitab olukorrale, kus tudengid ei teadvusta mõnes õppeaines konkreetset defineeritud ja piiritletud tulevikuoskusi ning seeläbi takistab see ka suutlikkust omandatud tulevikuoskusi praktikale suundudes sõnastada. Õppejõududel ja tudengite juhendajatel saab olla õppureid toetav roll, et aidata neil näha seoseid ka õppetööväliste kogemuste või projektide ning kõrgkoolis omandatud teadmiste vahel, mida oleks hea tööintervjuudel välja tuua (Torpey-Saboe, Song & Thompson, 2026). Papp, Molnar ja Juhasz (2023) viitavad sellele, et tudengitel võib olla keeruline hinnata, milliseid oskusi nad on õpingute jooksul arendanud ning milliste oskustega tuleks veel tööd teha, et valida enda arengut toetav praktikakoht.

Takistava tegurina tulevikuoskuste arendamisel ja ülekandumisel on täheldatud rolli ka traditsioonilise õpetamisviisiga õppejõududel, kes näevad enda rolli vaid akadeemilise

õppe edendajatena või kelle õpetamismeetodid viitavad üldise võimekuse puudumisele tulevikuoskusi oma õpetamisviisidesse siduda, neid käsitleda (The Washington Centre, 2020; R.A. Malatest & Associates Ltd., 2018). Otermans, Small, Pereira, Sridharan ja Aditya (2025) on leidnud täiendust, et üliõpilaste kogemused on viidanud, et nad eelistavad kogunud professoreid näiteks doktorantidele, kellel puuduvad laialdased kogemused valdkonnapõhises kontekstis juhendamiseks. Eriline tähtsus on omistatud koolipoolse juhendaja või õppejõu toele praktikategevuste käigus siis, kui tegu on vabatahtlikus korras läbitava praktika või integreeritud õppe ja tööga, kuna on täheldatud, et tudengid ei ole sellisel juhul nii alati praktiliselt osalema (R.A. Malatest & Associates Ltd., 2018). Uuringud on näidanud, et kui üliõpilased ei otsi seost teooriaõpingute ja praktika vahel, on see takistuseks omandatud oskuste üle kandmisel (Papp, Molnar, & Juhasz, 2023).

1.3. Õppekeskkond takistava tegurina tulevikuoskuste ülekandumisel

Enesekindluse ja meeskonnatöö oskuse suurendamiseks peaks silmas pidama õpetamiskeskonda, eriti tudengite rühma suurust. Üliõpilased on täheldanud, et liialt suured õpperühmad pärsivad tulemuslike arutelude tekkimist ning kaastudengites esineb osalemise vastumeelsus, kus tagasihoidlikemal tudengitel on raske vestlustel osaleda (Otermans, Small, Pereira, Sridharan, & Aditya, 2025). Teisest küljest, jättes õpingutest välja rühmatööd ja koostöövõimalused, saavad aga pärsitud tudengite areng suhtlemis- ja meeskonnatööoskuses (The State of Higher Ed 2025, 2025). Õppekeskkond ja juhendaja peavad olema tulevikuoskuste omandamiseks teineteist toetavad, sest on täheldatud teineteisest sõltuvust, kus ka oskuste omandamisi soodustav keskkond muutub nõrga juhendajaga ebaefektiivseks (Otermans, Small, Pereira, Sridharan, & Aditya, 2025). Probleeme tekitab ka märgatav erinevus ülikooli ja füüsilise töökeskkonna vahel, mis tähendab, et tudengitele on antud auditooriumis teoreetiline arusaam ettevõtete toimimisest ja võimalikest tööülesannetest, aga kuna klassiruumis ei ole võimalik töökeskkonda otseselt jäljendada, siis alles praktiliselt nähakse, kuidas protsessid realselt toimivad (Otermans, Small, Pereira, Sridharan, & Aditya, 2025). Autor leiab, et selline vahe keskkondades muudab õppekeskkonnas omandatavate oskuste ülekandumise praktika töökeskkonda keerulisemaks. Märkimisväärne oskuste puudujääk esineb andmeanalüüsioskuses, kuna tudengitel on väiksem kokkupuude kaasaegse tehnoloogiaga ning mitmel erialal oleks vajalik varasem kokkupuude mõne kindla tehnoloogialahendusega, et edaspidi praktikabaasis efektiivselt töötada (Jackson, 2014).

1.4. Kirjanduses pakutud soovitused tulevikuoskuste tulemuslikumaks arendamiseks

The Washington Centre (2020) pakub välja, et ülikoolid võiksid olla tudengitele julgustuseks reisida ja omandada oskusi väljaspool oma kodukooli, pakkudes neile samal ajal finantstuge. Patacsil & Tablatin (2017) on toonud välja, et tudengite teadmiste, oskuste ja hoiakute arendamise ees on ühine vastutus nii tudengitel, koolil kui töösektoril. Tudengitel on soovitatav teha enne kõrgkooli astumist eeltöö ning viia end kurssi ülikooli pakutud võimaluste ja õppekavadega, et leida, kas need toetavad tulevikuoskuste omandamist (The Washington Centre, 2020; Papp, Molnar, & Juhasz, 2023). Long jt (2024) soovivad kõrgkoolide õppekavadesse integreerida 21. sajandi oskusi, mida on võimalik omandada projektipõhise õppe kaudu ja juhtumianalüüside ning toetada õpingute jooksul digivahendite kasutamist. Juba õppekavade arendamise arutelude juures on soovitatav võimalus osaleda koostööpartneritel, nagu seda on praktikabaasid, et vähendada ootuste erisustest tulenevaid tõrkeid (Patacsil & Tablatin, 2017). Traditsiooniliste hindamismeetodite asemel on julgustatud jooksuks hindamiseks rakendama refleksioonimeetodeid või kaastudengite hindamist ning jätkusuutlikuks õppeks tuleks hindamismehhanisme regulaarselt kontrollida – tudengite, õppejõudude ja partnerite poolt – tagamaks hindamismeetodite relevantsuse kaasajal vajaminevate oskuste suhtes (Long jt, 2024). Autor näeb, et tulevikuoskuste omandamist soosiv õppekorraldus võib viia tulevikuoskuste parema ülekandumiseni praktikakeskkonda.

2. Tulevikuoskuste praktilisel rakendamisel ja arendamisel takistavad tegurid

2.1. Tudengite ja tööpakkujate ootuste lahknevus takistava tegurina

Tudengitel takistavad praktikakohas vajalikke tulevikuoskusi rakendamast erisused nende ja tööpakkujate ootuste vahel. See tähendab, et tudengitel puudub arusaam ja info sellest, milliseid oskusi tööpakkujad oluliseks peavad ning ka tööpakkujad või praktikabaasid ei ole oma ootustega tudengiteni jõudnud. *The National Society of Leadership and Success* (2025) toob välja, et ainult 51,5% tudengitest leiavad, et probleemilahendusoskus on oluline tulevikuoskus, samas, kui 88,3% potentsiaalsetest tööandjatest hindasid seda lausa kriitiliselt oluliseks oskuseks. Kui kaasaegsed tööandjad viivad oma ootuste fookuse aina enam kitsastelt valdkonnapõhistelt teadmistelt üldpädevusoskustele, siis tudengid arvavad endiselt, et valdkonnapõhine töökogemus on üks põhilisemaid ootusi neile (Lisa, Hannelova, & Newman, 2019). Kolm peamist oskust, mida tudengid on oluliseks pidanud, on ajaplaneerimine, otsustusvõime ja töö- eetika, teisalt on leitud, et tööandjad hindavad kaasajal kõige enam probleemilahendus-, koostöö(teamwork)- ja suhtlusoskust (The National Society

of Leadership and Success, 2025). Töö autor teeb andmetest järelduse, et tudengid on ise seadnud endale eeldatavad ootused ning vaatavad vajalikke oskusi individuaalsest lähtepunktist. Kui ajaplaneerimine, efektiivne otsuste vastuvõtmine ja valdkonnapõhine teadmiste arendamine on pigem ainuisikulised ja isikuomadustest tulenevad vastutused, siis tööandjad näevad suuremat väärtust tudengitel, kes on võimelised kollektiivis hästi toimima ning koostöös teistega tulemuslikult probleeme lahendama. Tööandjate ootustele vastavate oskuste arendamiseks on leitud, et on oluline toetada tudengite sisseelamist ja edendada õppimist toetavat töökultuuri (Jackson, Shan, & Meek, 2022).

Tudengid tunnevad, et juba õpingute jooksul peaks olema oluline koht karjäärivalmidust toetavatel tegevustel, sest 95,9% uuringus osalenutest on leidnud, et tulevikuoskusi omandati alles praktiliselt ning lisaks hindavad nad, et on oma olemasolevate teadmistega töömaastikuks valmis, aga ei oska oma varem omandatud tugevusi tööandjale kommunikeerida (The National Society of Leadership and Success, 2025). Autor leiab, et see võib viidata puudulikele intervjuerimisele või isegi ebapiisavale mitteformaalsele praktikandi tundma õppimisele tööandja või praktikajuhendaja poolt praktikale kandideerimise perioodi jooksul. Isegi, kui kogematu tudeng ei oska oma tugevusi kommunikeerida, võiks see olla võimalus tema juhendajale praktikanti suunavate küsimustega toetada. Vajadusele juhendaja toele oma tugevuste sõnastamiseks viitab ka see, et praktikandid tunnevad, et neil on omandatud tulevikuoskusi keeruline demonstreerida ja iseseisvalt tuvastada, milliseid neist juba osatakse rakendada või mis vajavad veel arendamist (Otermans, Small, Pereira, Sridharan, & Aditya, 2025).

2.2. Praktikantide sõltuvus kollektiivist takistava tegurina

Valitud ettevõttes praktikat läbides puutuvad tudengid sõltuvalt oma positsioonist peale oma otsese juhi või juhendaja kokku ka mitmete teiste töötajatega, kelle suunamisest, ideedest ja hoiakutest oma praktikaprotsessis ja tulevikuoskuste arendamisel ning rakendamisel mõjutatud ollakse. Oskuste ülekandumist mitte soodustavat praktikaprotsessi saab takistada ka puudulik ettevõttesisene tasandite- või kolleegidevaheline kommunikatsioon ning meeskonda sulandumise tõrked (Shtembari & Elgün, 2023). Praktikandid on kogunud, et proaktiivsuse puudumine ning koostöö keerukamate või vähem toetavate kolleegidega raskendab suhtlust nii kolleegide kui ka organisatsiooni erinevate tasandite vahel, mistõttu võivad tekkida koostöötõrked, raskused töökeskkonda sisseelamisel ja meeskonna tavade mõistmisel ning selle tulemusel väheneda ettevõtte tootlikkus (Jackson, 2014; Santiago & Gil, 2025). Autor võib järeldada, et praktikantide

võimalused suhtlemisoscuse ja koostööoscuse rakendamiseks on sõltuvad organisatsiooni varasemast toimimisest ning sealsetest töötajatest.

Austraalia ülikoolis korraldatud uuringus tundsid mõned tudengid, et soovimatusest kolleege solvata või püüda vanu tööharjumusi lõhkuda, tulenesid piiratud võimalused praktika jooksul ettevõtlikkust ja loovust arendada või oma initsiatiivi üles näidata, sest nii juhendaja kui kolleegide poolt oli vastasseis muutustele tajutav (Jackson, 2014). Kolleegide soovimatus koostööd teha vähendab praktikantide õppevõimet ning võib vähendada nende töösse panustamist (Azila-Gbetteor, Atsu, & Quarshie, 2022). Autori arusaamade kohaselt viitab see olukorrale, kus kolleegidest sõltumine võib mõjutada negatiivselt nii isiklikku kui ettevõtte kasvu. Täiendavalt on Jackson (2014) kirjeldanud, kuidas koostöötõrkeid võivad põhjustada ka kolleegidevahelised keelebarjäärid, etnilisest või kultuurilisest taustast tulenevad erisused, mis võivad suheldes tekitada arusaamatusi ning viia tööefektiivsuse langemiseni. Autor näeb, et need on omadused, mida on isikul keeruline või võimatu muuta, aga potentsiaalselt mõjutavad praktikante samamoodi nagu monokultuurses töökeskkonnas esinevad erisused hoiakutes.

2.3. Madal enesekindlus takistava tegurina

Praktikandid on märganud, et enesekindluse puudumine raskendab nende toimetulekut varem kirjeldatud suhtlemisega multikultuurses keskkonnas ja oma vaatenurkade ning mõtete formuleerimist mõjukaks jutuks (Jackson, 2014). Kuna enesekindlust on nähtud kui eeldust tulevikuoskuste rakendamisel ning selle puudumine võib saada praktiliselt takistuseks omandada oskuseid ja väärtusi, mida tööandjad hindavad, siis seetõttu on praktikantidele kasulik arendada loovust, sealhulgas uuendusmeelsust ja enesehinnangut (Otermans, Small, Pereira, Sridharan, & Aditya, 2025; Calfoforo, 2023). Autor võtab kokku, et nimetatud oskust - enesehinnangut võib töö kontekstis käsitleda kui enesejuhtimisoskust. Enesekindlust võib sellest tulenevalt näha kui ühte kandvat omadust tulevikuoskuste praktikasse rakendamisel, järeldab autor. Lisaks on praktikantidele keerukas uues keskkonnas professionaalselt areneda, sest multikultuurses kollektiivis tuleb väljuda oma harjumuspärasest mugavustsoonist ja vajadusel osata alla suruda isiklikud uskumused või käitumisharjumused, tuleb õppida vastutuse võtmist ning tagasilöökkide puhul enda motiveerimist (Jackson, 2014).

2.4. Tööandja suhtumine takistava tegurina

Takistuseks oma oskuseid arendada võib saada ka tööandja suhtumine tasustamata praktikakohta. Tudengite seas, kes on pidanud oma praktikat sooritama tasustamata tööna,

ilmneb tööandjatepoolset vastutuse puudumist või justkui praktikantide unustamist, mistõttu praktikandid on tundnud, et neile ei ole antud piisavalt tööülesandeid või neid ei usaldata ega toetata (Shtembari & Elgün, 2023). Praktikandid võivad tööaja jooksul tunda, et nad ei saa piisavalt nõu karjäärivalikute või ametispetsiifiliste ootuste osas, mistõttu võidakse vähese eneseteadlikkuse ja info tõttu oma tulevast karjääriteed ümber hinnata (Jackson, 2014). Tasustamata praktilal osalemine tõstab ka tõenäosust, et tulevaseks tööpositsiooniks osutub kõrgkooli kraadile mitte vastav ametikoht (Torpey-Saboe, Song & Thompson, 2026). Kriitilise mõtlemise ja probleemi lahendamise oskust pärsvivad samuti erialaspetsialistide kättesaadavus, kellega probleeme analüüsida, ja ajapuudus, mis tekib kogenumatuse tõttu probleemide kontseptualiseerimise osas (Jackson, 2014). Autor võtab kokku, et sellest tulenevalt pärsvivad praktikantide tulevikuoskuste arendamist vähene otsene kokkupuude oma juhendaja või teiste spetsialistidega, kellel oleks võimalus tudengeid nende praktikaprotsessis otseselt mõjutada.

2.5. Digikeskkond ja stress takistava tegurina

Sotsiaalsest keskkonnast sõltuvate takistuste kõrval puudutab tänapäeval tudengeid praktika läbimisel ka digiruum. Praktika võib nõuda head digitaalsete keskkondade kasutamise oskust või automatiseerimise ja tehnoloogia mõistmist. Rootsi Ülikooli äriandstudengite seas läbi viidud uuringus (Santiago & Gil, 2025) tõid praktikandid välja raskused seoses tehnoloogia arenguga ning uute süsteemide rakendamisega. Mitmed praktikandid tundsid, et ettevõtete või nende töötajate suutmatuse automatiseerimise ja uute digitaalsete tehnoloogiatega kaasas käia, osutus iganenud tehnoloogiliste lahenduste tõttu praktika keskseks probleemiks. See näitab, et kui sotsiaalsetes oskustes võivad tudengid tunda kolleegidest mahajäämist, siis oma tehnoloogiaalastes teadmistes ollakse kindlamad ning oodataks ka praktikabaasidest kaasaegsemaid lahendusi. Mahajäämise kõrval toodi probleemina välja veel liigsete erisuguste digiplatvormide kasutamine, mis takistab efektiivset ärianalüüsi tegemist, sealhulgas eelnevalt protsesside mõõtmist (Santiago & Gil, 2025). See viitab, et tudengite digioskuste rakendamist ja arendamist takistavad praktikabaasi aegunud tehnoloogilised lahendused.

Lisaks praktikatööle on tudengitel tasakaalustada ka muu töö, õpingud kõrgkoolis, pereelu ja kohustused, mis tõstavad üldist kogenumatusest võimendatud stressitaset ja raskendavad praktilal toimetulekut või viivad tudengi otsuseni õpingute jooksul praktikat mitte läbida (Jackson, 2014; R.A. Malatest & Associates Ltd., 2018; Hora, Chen, Parrot, & Her, 2020). Isegi, kui praktikad on tasustatud või stipendiumipõhised, pole praktilal

osalemine tudengile piisavalt motiveeriv, kui praktika läbimisega seotud kulud ületavad tema potentsiaalse sissetuleku (Hora, Chen, Parrot, & Her, 2020). Sellised piirangud on midagi, mis kõiki praktikante ei puuduta, aga võivad mõjutada üliõpilaste praktika läbimist ning seeläbi tulevikuoskuste süvendatult arendamist.

Praktika jooksul võib ka juhtuda, et tudengid ei puutu kokku mingit tulevikuoskuse rakendamist nõudva olukorraga ning sellest tulenevalt ka oskust ei rakendata ega arendata. Õpingute jooksul praktika läbinud Rootsi kõrgkooli vilistlased on toonud välja, kuidas kogu oma praktika vältel ei puutunud nad kokku ühegi probleemilahendusoskust nõudva olukorraga ning seetõttu jäi see oskus tahaplaanile (Röding & Strand, 2024).

3. Uuring tulevikuoskuste ülekandumist ja rakendamist takistavatest teguritest

3.1. Andmete kirjeldus ja meetodika

Töö empiiriline osa on jaotatud neljaks alapeatükiks. Esimeses alapeatükis kirjeldatakse uurimismetoodikat ja valimi moodustamist. Uurimismeetodiks on töös valitud kvalitatiivne uuring, mis seisneb intervjuude läbi viimises Tartu Ülikooli majandusteaduse bakalaureuseõppe tudengitega. Teises alapeatükis võrreldakse intervjueeritud tudengite kogemusi varasemate uuringute leidudega, mis käsitlevad tulevikuoskuste ülekandumist ja praktikasse rakendamist, sealhulgas arendamist takistavaid tegureid. Kolmandas alapeatükis võrreldakse intervjueeritud tudengite kogemusi varasemate uuringute leidudega tulevikuoskuste rakendamist ja arendamist takistavate teguritega. Empiirilise osa viimases ehk neljandas alapeatükis tuuakse välja peamised tulevikuoskuste ülekandumist, rakendamist ja arendamist takistavad tegurid ning soovitusel takistuste võimalikuks vähendamiseks, et toetada tudengite teekonda majandusteaduse õppes tulevikuoskuste omandamisel.

Käesoleva bakalaureusetöö uurimisprobleemi lahendamiseks on valitud kvalitatiivne uurimisviis, kuna töö eesmärk on mõista ja avada Tartu Ülikooli majandusteaduskonna tudengite subjektiivseid kogemusi seoses tulevikuoskuste praktikasse ülekandumist ja praktika jooksul nende rakendamist ning arendamist takistavate teguritega. Kvalitatiivne meetodika võimaldab süvitsi käsitleda nähtusi, mille puhul ei ole eesmärgiks üldistamine statistilisel tasandil, vaid mustrite ja seoste esiletoomine uuritavate endi vaatenurgast. Tulevikuoskuste rakendamine ja nende areng praktiliselt on tugevalt seotud individuaalsete kogemuste ja tajudega, mistõttu ei oleks kvantitatiivne lähenemine antud töö kontekstis piisavalt sisuline.

Uurimismeetodina kasutatakse poolstruktureeritud intervjuusid. Intervjuu vorm võimaldab toetuda varasemas teaduskirjanduses tuvastatud takistustele ning teoreetilisele

raamistikule, aga samas jätab intervjuueeritavatele ruumi oma kogemusi ja hinnanguid laiemalt kirjeldada. Poolstruktureeritud intervjuuks koostati suunavad küsimused, millele lisaks saab intervjuueeritava vastustest tulenevalt reageerida info hankimiseks lisaküsimustega.

Valimi moodustavad Tartu Ülikooli majandusteaduskonna tudengid, kes on läbinud õppeaine „Praktika majanduses“. Töö autor seadis eelnimetatud õppeaine läbimise intervjuul osalemise tingimuseks. Sellele lisaks, et valimil oleks suurem teadlikkus töös käsitletud tulevikuoskustest, on intervjuudel osalemisel toetavaks ka varasemalt „Mida kõike võiksin teada – minu areng“ aine edukas sooritamine. Valimi tingimused on seatud sihipäraselt, kuna nimetatud õppeainetes on tulevikuoskuste omandamine ning nende teadlik käsitlemine ja rakendamine õppekava tasandil selgelt esile toodud. Tudengitel on olemas nii teoreetiline kokkupuude tulevikuoskuste kontseptsiooniga kui praktiline kogemus nende rakendamisest praktikabaasis. Selline valim võimaldab hinnata oskuste ülekandumist õpikeskkonnast töökeskkonda ning tuvastada võimalikke tõrkeid selles protsessis.

Käesoleva töö autor on läbinud õpingute jooksul nii „Praktika majanduses“ kui „Mida kõike võiksin teada – minu areng“ õppeained, osaledes ühe korra praktilal nii kohustulikult õppetöö raames kui edaspidi varasema positiivse kogemuse tõttu ka vabatahtlikult. Täna seks töötab autor oma endises praktikabaasis ning puutub igapäevaselt oma tööülesannete tõttu kokku töös vaadeldavate tulevikuoskuste rakendamise ja arendamisega. Autor tugineb oma kogemustele praktikandina, et intervjuude tulemusi kontekstipõhiselt tõlgendada.

Andmete kogumine viidi läbi perioodil kevad 2026 individuaalsete intervjuudena, mis toimusid nii vahetult kui ka telefoniintervjuu vormis (LISA A). Intervjuud salvestati intervjuueeritavate nõusolekul ning transkribeeriti nii transkribeerimistarkvara Tekstiks.ee abil kui käsitsi analüüsi eesmärgil. Intervjuueeritavate juhuvalimi moodustasid 12 majandusteaduse bakalaureuse õppekava II ja III kursuse tudengit, kes täitsid osalemistingimuse ja olid valmis jagama, kas või kuidas said nad tulevikuoskuseid praktikas rakendada. Intervjuueeritavatele on tagatud täielik anonüümsus lähtuvalt Isikuandmete kaitse seadusest. Intervjuuküsimused (LISA B) on koostatud tuginedes töös analüüsitud teaduskirjandusele. Küsimused keskenduvad nii tudengite praktikakogemuse üldisele kirjeldamisele kui ka konkreetsete olukordade analüüsimisele, kus tulevikuoskuste rakendamine osutus keeruliseks või jäi üldse ära. Eriline tähelepanu on sellel, milliseid tulevikuoskusi tudengid ise tajuvad praktika jooksul kõige vähem arenevatena ning milliseid tegureid selle põhjuseks peetakse.

Andmete analüüsiprotsessis kodeeriti intervjuude transkriptsioonid teoreetilisest raamistikust lähtuvate kategooriate ning intervjuudest esile kerkivate unikaalsete mustrite

alusel. Kvalitatiivse analüüsi läbi viimiseks rakendati deduktiivset kodeerimist. Intervjuude vastuste põhjal loodi transkribeeritud tekstide kõrvale esialgsed koodid märksõnadega tulevikuoskuste arendamist ja rakendamist takistavate teguritega. Koodide põhjal loodi andmestik, mis jaotati teooriast tulenenud teemaplokkidesse. Teemaplokkidest moodustub empiiriline analüüs. Analüüsi tulemusi võrreldi teoreetilises osas kirjeldatud takistustega, et hinnata, mil määral kattuvad Tartu Ülikooli majandusteaduskonna tudengite kogemused varasemate leidudega ning millised uued aspektid vajaksid edaspidi käsitlemist.

Kuna töö tulemused võivad olla sisendiks praktikaprogrammi arendamisel ning ülikooli ja praktikabaaside vahelise koostöö edendamisel, on oluline mõista praktikantide kogemusi võimalikult terviklikult ja nüansirikkalt. Intervjuupõhine uurimus võimaldab tuvastada nii struktuursed kitsaskohad kui ka hoiakutest ja suhtlusest tulenevad takistused.

3.2. Takistused tulevikuoskuste üle kandumisel õppetööst praktikasse tudengite kogemuste läbi

Töö empiirilise osa teine alapeatükk kajastab takistusi, millega on intervjuueeritud tudengid tulevikuoskuste praktikasse ülekandumisel kokku puutunud. Teemaplokk kajastab raskusi kolmest kategooriast (Tabel 1).

Tabel 1

Intervjuude koodid

TEEMA	KATEGOORIA	KOOD
TAKISTUSED TULEVIKUOSKUSTE ÜLEKANDUMISEL	Õppekorraldus	Õppekorraldus ja õppejõud Ei teadvusta õppes Isikuomadustest tulenevad takistused Hinded peegeldavad võimekust
	Õppekeskkond	Õppekeskkond Õpitu ja praktika ei kattu
	Soovitused	Soovitus

Allikas: Autori koostatud

Teemaploki esimene kategooria on õppekorraldus: see puudutab õppekorraldusest tulenevaid takistusi tulevikuoskuste ülekandumisel.

Õppekorralduse ülesehituses või selle puudujääkides ning õppejõus kui tulevikuoskuste ülekandumise mõjuteguris nägid rolli 5 tudengit. Täheldatud on, et õppetöö toimub kindlates raamides ja õppejõule harjumuspäraste meetodite alusel, mis võib pärssida üldpädevusi tulevikuoskustes. Õpetamismeetodites, mida õppejõud rakendavad, on

täheldatud oskuste omandamisel rolli ka varasemas kirjanduses, kus traditsioonilised õpetamisviisid võivad pärssida tulevikuoskuste ülekandumist (The Washington Centre, 2020; R.A. Malatest & Associates Ltd., 2018).

„/.../õppejõud nagu paneb selle (õppimise) kindlatesse piiridesse ja peadki mingit tihti veel mingit nagu kuivalt nagu pähe õppima. /.../ iga õppejõud teeb nagu vastavalt oma nagu harjumustele ja nii-öelda meetoditele.“ (Intervjuu F)

Traditsioonilistele õpetamisviisidele viitab ka teine vastaja:

„Pigem koolipoolsed tegurid on ma arvan see, et väga paljud ained ei kajasta tulevikuoskuste dünaamikat õppetöös, vaid väga palju keskendutakse teooriale, aga tegelikult võiks tegelikult samal ajal keskenduda sellele, kuidas me seda teooriat päriselt rakendame.“ (Intervjuu L)

Tudengi vastust toetab autorite Papp, Molnar, & Juhasz (2023) leid, kus omandatud oskuste ülekandumisel võib saada takistuseks olukord, kui tudengid ei otsi seost teooriaõpingute ja praktika vahel.

Õpingute jooksul võib esineda ka varasemalt täheldatud liigset tulevikuoskuste õppetöösse lõimimist, mille tõttu tudengid ei pruugi märgata, kui teatud oskuseid ollakse omandanud (Otermans, Small, Pereira, Sridharan, & Aditya, 2025), ning sellele viitab ka intervjuueeritud tudengi taju kokkupuutepunktidest tulevikuoskustega. Tulevikuoskuste omandamist mõistetakse alles siis, kui nendega tegeletakse läbi konkreetselt defineeritud terminite ja otseselt tulevikuoskustega töötamist endale teadvustatakse.

„Ma ütleks, et meil oligi nagu ülikoolis peamiselt üks aine esimesel semestril, mida kõike võiksin teada, kus me rääkisime tulevikuoskustest üpris intensiivselt ja rohkem nendest väga nagu räägitud ei ole, et võib-olla mõni õppejõud on veel kuskil seda maininud, aga nagu mitte niimoodi. /.../ Ja samamoodi ma ei arva, et me väga saaksime digioskuseid, samas võib-olla see tulebki nii nagu loomulikult kuidagi noortele, et ma lihtsalt ei mõtle sellele, et noh, kuna me ei õpi ka IT-d, on ju“ (Intervjuu J)

Tulevikuoskuste endale teadvustamata arendamist mainis ka teine intervjuueeritav:

„/.../ võib-olla rohkem nagu teadvustada seda, et võib-olla on igas aines natukene nagu, ma ei tea, seda kuidagi siduda, /.../ eks alateadlikult ikka nagu praegu ka käisin nagu oskused läbi, siis ikkagi päris palju siis nagu aktiivselt nagu arendan, aga ma vist ei sõnasta seda kui tulevikuoskus.“ (Intervjuu F)

Vastusest ilmnes, kuidas tudeng on ise täheldanud, et tulevikuoskuste teadvustamine ja oskus neid sõnastada võiksid olla õppes rohkem esindatud. Sellele on viidanud ka Otermans, Small, Pereira, Sridharan ja Aditya (2025), öeldes, et tudengitele on keeruline

omandatud oskuseid iseseisvalt sõnastada ja demonstreerida. Autor näeb, et sellise oskuse puudumine võib aga tekitada keerukusi seoses tulevikuoskuste praktikasse ülekandumisega, kui ennast ei osata tööandjale väljendada.

Lisaks tajutakse ülikooli kui akadeemilist asutust ning mõistetakse, et seetõttu võib olla keeruline õppetöös teatud oskusi rakendada.

„/.../et võib-olla lihtsalt tuleneb sellest õppetööst endast või siis iseloomust, et on nagu teadusega tegu ja, ja siis seda loovuse poolt on nagu vähe. Et lihtsalt ongi asi selline, et sa ei saa nagu loovust väga palju siin rakendada.“ (Intervjuu H)

Vähest kokkupuudet loovusega sekundeerivad ka teised intervjueeritud tudengid:

„Kindlasti, mis, mida minu arust lihtsalt ongi kooli õppes vähe, on loovus.“ (Intervjuu J)

„Ma arvan, et kõige vähem on arendada saanud digioskused ja loovus, et vähem sellist nagu kreatiivsuse võimalust ja selliseid digioskuste arengut.“ (Intervjuu L)

Jackson (2014) on täheldanud tudengitel vähesest kokkupuutest kaasaegse tehnoloogiaga tulenevat märkimisväärset andmeanalüüsi oskuse puudumist ning on viidanud, et oluline oleks kokkupuudet mõne konkreetse tehnoloogialahendusega suurendada. Jacksoni leidu võib toetada ka intervjuus avaldatud arvamus.

„Aga need ained, kus me Excelit kasutasime, minu arust olid natukene kehva ülesehitusega.“ (Intervjuu I)

Õppekorralduse kategoorias, õppeainete ülesehituse ja õppejõudude rolli asemel nägid õppeprotsessis suuremat mõjutegurit tulevikuoskuste omandamisel ja ülekandumisel isikuomaduste näol 3 tudengit. Tudengid omistasid õppekorralduse kõrval üksmeelselt tulevikuoskuste ülekandumise takistusena koha isikuomadustest tulenevatele aspektidele.

„Ma arvan, et ettevõtlikkust on päris keeruline inimesel õpetada, sest et ettevõtlikkus on rohkem ikkagi nagu selline, et sa oled selline nagu sa oled, et kas sa oled aktiivsed või mitte. Sul on jah, võimalik koolis näiteks ongi mingisuguseid tiimi ülesandeid anda või ongi mingisuguseid projekte, et kohustuslikus korras, aga jah, see võib-olla toob inimeses välja selle ettevõtlikkuse. Aga lõppude lõpuks peab inimene ikkagi ise otsustama, et kas tal on see ettevõtlik pool olemas või siis mitte, et kui inimesel on see pool olemas, siis on seda võimalik arendada.“ (Intervjuu A)

„/.../ enesejuhtimisoskusega on natuke sama, et kui sa üldse nagu ise ei suuda ette planeerida või üldse nagu ei mõtle enda, nende, neid tegevusi, ma ei tea, ajaplaneerimist läbi, siis, siis ega see enesejuhtimisoskus väga ei arene ka. Et, et seda on, ma ei tea, näiteks

just nagu õppejõudude poolt, ma arvan, keeruline, keeruline arendada, kui sa ise ei ole üldse nagu valmis seda arendama endast.“ (Intervjuu D)

„Ja ettevõtlikkust lihtsalt minu meelest ei saagi õpetada. Et. Et sellega lihtsalt on nii nagu on ja, ja mõnel inimesel on seda rohkem ja mõnel inimesel on seda vähem.” (Intervjuu J)

Tudengite vastustest ilmneb, et tulevikuoskustega töötamisel, sealjuures nende ülekandumisel, on peamine roll indiviidi naturaalsel loomusel ja personaalsel motiivil. Vastused võivad viidata, et vaatamata ülikooli pingutustele tulevikuoskusi näiteks rühmatöödega või üldiselt tudengeid mitmekülgsest arendada, näevad tudengid siiski, et igaüks võtab õpitust kaasa endale kõige olulisema ning tulevikuoskustega tehakse fookuseeritumalt tööd valikuliselt.

Intervjuude käigus kerkis esile 3 tudengit, kes näevad seost hinnete ja praktikasoorituse vahel. Nende vastused võivad viidata võimalikule edaspidi tekkivale olukorrale, mida on kirjeldanud Otermans, Small, Pereira, Sridharan ja Aditya (2025) ning The Washington Center (2020), kus tudengid hindavad oma töövalmidust läbi õppetulemuste, aga akadeemilised tulemused ei pruugi peegeldada nende võimekust praktilises olukorras hakkama saada. See omakorda võib saada takistuseks tulevikuoskuste praktikasse kandumisel, kui enda võimekust ei hinnata adekvaatselt ning õppetulemuste ja praktikasoorituse vahel ilmneb lõhe.

Intervjuueeritav C nägi kindlamat seost oma õppetulemuste ja praktikasoorituse vahel:
„/.../kui nagu õppetulemusi noh, koolis jälgida, siis ma arvan, et see nagu töös ka rakendub.” (Intervjuu C)

Intervjuueeritavad D ja E küll nägid seost õppetulemuste ja praktikasoorituse vahel, aga jäid pigem kahtlevale seisukohale ja taandasid hakkamasaamise pigem enesejuhtimisoskusele või sõltuvusele mõnest konkreetsest erialast või õppeainest:

„Et selles mõttes kindlasti õppetulemused ülikoolis on seotud praktilisel hakkamasaamisega, aga see pigem ongi see täpselt see tulevikuoskus, et milline su eneseregulatsioon on.” (Intervjuu D)

„Ma arvan, et see väga oleneb valdkonnast. /.../ Aga ma arvan, et üldiselt keskmine hinne majanduses ei mõjuta, kuidas sa praktilisel peaksid hakkama saama. Võib-olla mingid konkreetseid õppeainete tulemused.” (Intervjuu E)

Teemaploki teine kategooria on teooriast tulenevalt õppekeskkond. Selle kategooria alla koondas autor kahe koodi alusel tudengid, kes leidsid, et takistused tulevikuoskuste

ülekandumisel võivad tuleneda otsesest keskkonnast ning kes leidsid, et ülikoolis õpitu ja praktika ei kattunud.

Õppekeskkonna kategoorias nägid puudustega õppekeskkonda takistava tegurina tulevikuoskuste ülekandumisel 2 tudengit. Autor leiab, et tudengite vastused viitavad, kuidas nad näevad, et klassikalises õppekeskkonnas või õppemeetoditega ei saavutata arengut kõigis tulevikuoskustes, nagu seda pakub võimalus reaalses töökeskkonnas tulevikuoskustega praktiseerida. Sellele on viidanud ka Rödning ja Strand (2024), et alles praktika võib motiveerida tudengeid aktiivsemalt panustama.

“/.../ päris klassiruumis ka ei saa ette valmistada selleks nagu pole, pole ka ju täpselt selle töökohaga seotud, nagu ei saa kõiki spetsiifiliselt mingis suunas edasi arendada /.../“
(Intervjuu B)

Intervjueeritava vastust toetab ka varasem autorite Otermans, Small, Pereira, Sridharan ja Aditya (2025) täheldus, et vahe õppeklassi ja füüsilise töökeskkonna ning klassis omandatud teadmiste ja töökeskkonnas nende reaalse rakenduste vahel võib tekitada probleeme tulevikuoskuste ülekandumisel.

*“Tulevikuoskuste poolest aga näiteks, kui sa tahad õppida näiteks public speakingut, siis kui sa seda õpikust loed ja istud kodus üksinda diivanil, siis sa tegelikult seda oskust ei arenda. /.../ ma olen käinud mitmetes erinevate kohtades ja tegelikult tulevikuoskuseid arendada olen saanud alles kõige rohkem *praktikakohas*.”* (Intervjuu K)

Intervjuude põhjal kerkis esile 8 tudengit, kes leidsid, et ülikoolis õpitu ja praktikabaasis tehtu ei kattunud.

„/.../ mul eriti ei kattunud ka nagu senised asjad, mis ma seni olin õppinud nagu, et niisugused üldised võib-olla.“ (Intervjuu C)

Eelneva mõtet saab täiendada intervjueeritava D öeldu:

„/.../eriti kui õppida majandust, siis see valdkond on just nii lai, et sa võid seda praktikat ka teha nagu põhimõtteliselt nagu ükskõik mis ametikohal /.../“ (Intervjuu D)

Ka intervjueeritavad E ja G leidsid, et teooria ja praktika ei kattunud, kuna praktika sooritati teises valdkonnas:

„No kuna mu praktika ei olnud väga selline nagu klassikaline ma ütleks majandusest, et pangad või niimoodi, et siis ma tundsin, et ma ei tea kui väga nagu see nii-öelda erialaga haakub.“ (Intervjuu E)

„Ma arvan, et seal ei ole vahet, kes sinna väga läheb, et see on nii nagu täiesti teine töö.“ (Intervjuu G)

Või intervjueeritav F selgitas, kuidas praktikakohas oodatakse spetsiifilisemate oskuste rakendamist, kui seda on õppes omandatud:

*„/.../ suures ettevõttes *praktikakoht*, siis see on ka niisugune nali, et, et seal tuleb nii palju õppida, et justkui käid uuesti ülikooli läbi, et tegelikult on nagu noh, nii palju nagu uusi selliseid spetsiifilisi teadmisi, mida sellist koolis ei saa ka õpetada, sest et noh, koolis ma arvan, et see info ja asjad ei liigu nii kiiresti kui päriselus.“ (Intervjuu F)*

Ka intervjueeritavate H ja K öeldu viitas vajadusele praktilial kohanduda värskemate teadmistega kui seda on võib-olla ülikoolist saadud. K üritas leida selgitust, miks teooria ja praktika ei kattu:

„Aga tihtilugu võib olla see, et teooria ei ole võib-olla nii kaasaegne, millega tuleb praktilial kohanduda, aga see on elukestev õpe.“ (Intervjuu K)

„Eks seal ongi, et asjad on nii-öelda ajaga kindlasti arenenud, on nüüd teistsugused.“ (Intervjuu H)

Intervjueeritav L ütles, et ta ei näinud mingit seost töö ja ülikooli vahel ning selgitas:

„Ma arvan, et ongi selle pärast, et ma õppisin vaid ühe aasta ülikoolis toona ja ülikoolis oli lihtsalt teooria ja lihtsalt loengud.“ (Intervjuu L)

Autor koondas kolme intervjueeritud tudengi soovitusel, kuidas tulevikuoskuste praktikasse ülekandumise takistusi vähendada ja kuidas tudengeid praktikaks paremini ette valmistada. Intervjueeritud üliõpilased tunnevad peamiselt puudust praktilistest tegevustest ja suunistest:

„No see minu arengu aine, /.../, võib-olla kui sinna panna mingeid rohkem praktilisi asju, et kus saad ja tuua näiteid, kus sa realselt, millises keskkonnas sa realselt arendad sellist oskust, mis, mis nagu toetab sellist arengut.“ (Intervjuu G)

„/.../ettevalmistuse poole pealt ma ülikoolis tahaks, et oleks rohkem sellist praktilist osa, et, et nii palju, kui neid külaliselektoreid on olnud, kes räägivadki nagu realselt sellest tööst endast, et nendest oleks nagu väga, väga palju kasu.“ (Intervjuu H)

„/.../tuleviku mõistes võiks olla ka ülikoolis rohkem niisuguseid praktilisi ülesandeid või ollagi ettevõtete koostöös mingeid praktilisi probleemidele lahenduste otsimisi.“ (Intervjuu J)

Ka Long jt (2024) on soovitanud rakendada kõrgkoolide õppekavas projektipõhist õpet ning tegeleda juhtumianalüüsides, et 21. sajandi oskusi läbi praktiliste tegevuste omandada.

3.3. Takistused tulevikuoskuste rakendamisel ja arendamisel praktikas tudengite kogemuste läbi

Töö empiirilise osa kolmas alapeatükk kajastab takistusi, millega on intervjueeritud tudengid kokku puutunud tulevikuoskuste praktikas rakendamisel ja arendamisel.

Teemaplokk kajastab takistusi neljast kategoorias (Tabel 2).

Tabel 2

Intervjuude koodid

TEEMA	KATEGOORIA	KOOD
TAKISTUSED TULEVIKUOSKUSTE RAKENDAMISEL JA ARENDAMISEL	Kollektiiv	Tiimi suurus Kommunikatsioon
	Enesekindlus ja enesehinnang	Madal enesekindlus
	Tööandja	Ebatäpsed juhised Tagasiside puudus Karjääriritee ümber hindamine Liigne suunamine
	Digiruum ja stress	Ajaplaneerimine Aegunud digilahendused Tulevikuoskust ei rakendatud

Allikas: autori koostatud

Teemaploki esimene kategooria on kollektiiv: see puudutab kollektiivist tulenevaid takistusi tulevikuoskuste rakendamisel ja arendamisel.

Praktika läbimisel tiimi suurusest tuleneva takistuse tõi välja 1 intervjueeritud tudengitest:

„/.../ ma arvan, et suurema tiimiga on keerulisem oma oskusi arendada, sellepärast et sa ei ole selles paadis üks niimoodi, et sa pead nagu kõigest ise nagu ise, ise õppima, ise tegema, vaid sul on tiim, kes osa teeb ühte, osa teeb teist. Et ma arvan, et selline seos võib-olla isegi eksisteerib, et mida suurem tiim on, seda väiksem on see õpioskuste arendamine.“

(Intervjuu A)

Intervjueeritava esitatud täheldus võib viidata tõenäosusele, et suuremas kollektiivis töötamine takistab teatud oskuste rakendamist ulatuses, milles võib-olla tehtaks seda väiksemas kollektiivis, kus suurem vastutus ja kohustus langeb üksikindiviidile.

Kommunikatsioonitõrkeid täheldasid praktika jooksul 2 intervjueeritud.

„/.../ kui nad (kolleegid) on harjunud kindlal, ma ei tea, viisil või meetodil juba nagu suhtlema, siis mul oleks nagu raske aru saada, et mida, kui palju ja kuidas või kellele ma pean kommunikeerima.“ (Intervjuu F)

„/.../tegelikult ei tea ju täpselt, kuidas see töökord seal käib /.../ Aga et vahepeal võib-olla mingil hetkel tundub, et on liiga palju küsimusi või nagu segad teisi, kui kes teised teevad seal nagu noh, seda päriselt tööd ja siis sina tuled seal mingite enda natukene lollide küsimustega, mis on teiste jaoks juba väga arusaadavad.“ (Intervjuu I)

Tudengite vastused võivad viidata mingil määral raskustele meeskonda sulandumisel (Shtembari & Elgün, 2023). Mõlema tudengi öeldust võib järeldada, et raskusi valmistab ettevõtete töökultuuri ning kolleegide harjumuspärase suhtlusstiiliga kohanemine. Kirjeldatus kajastuv tudengite püüdlus varasemaid tööharjumusi mitte lõhkuda võib viidata takistustele töökeskkonnas oma initsiatiivi üles näidata, arendada ettevõtlikkust ja loovust (Jackson, 2014).

Enesekindluse ja enesehinnangu kategooriasse moodustati üldistav kood „madal enesekindlus“. Koodi alla koondati tulevikuoskuste rakendamist takistavad tegurid, mis tulenesid tudengite enda ebakindlusest praktika eel või selle ajal ning nende märkamised seoses valmisolekuga praktikal töötada. Teatavat ebakindlust praktika eel või ajal on täheldanud 7 intervjueeritavat.

„/.../ ma ütleks, et olin enesekindel, aga, aga võib-olla mingis olukorras oleks võinud isegi veel rohkem nagu, ma ei tea, vastutust võtta võib-olla.“ (Intervjuu D)

Kui Jackson (2014) on täheldanud vajadust õppida vastutust võtma, et uues keskkonnas professionaalselt areneda, siis kartust suurema vastutuse ees praktikal mainisid ka teised intervjueeritavad:

„/.../tagasiside, mis ma ka nii-öelda juhendajalt sain, oligi see, et ma oleks võib-olla võinud veel rohkem niisugune ettevõtlikum olla, /.../ see võis ka tuleneda mu nagu tagasihoidlikkusest, et ei tahtnud nii palju vastutust võtta või mingit suurt asja enda peale võtta.“ (Intervjuu E)

„/.../kõik tundus palju suurema vastutusega, /.../ ma olen pigem selline arglikum ja siis tekib selline tunne selline tunne, et ei taha minna iga asja küsima/.../“ (Intervjuu I)

Ka intervjueeritavad A, F, G ja J tõdesid, et neil esines raskusi oma arvamuse avaldamise või abi küsimisega ning see viitab Jacksoni (2014) leiule, kus enesekindluse puudumine võib raskendada mõtete formuleerimist mõjukaks jutuks:

„/.../ ma ei ütle mitte midagi välja, milles ma kindel ei ole. /.../ ma olin pigem nagu vaiksem, kui ma ei olnud just sada protsenti kindel, et see, mis ma ütlen, on nagu asjakohane.“ (Intervjuu A)

„/.../kui ma tahaks mingit uut lahendust pakkuda, et kas nüüd on nagu väga kohutav idee või see on just väga hea idee, et see on nagu raske nagu noh, nii-öelda ise võtta arvesse kõiki asjaolusi, kui ei tea terviklikku pilti.“ (Intervjuu F)

„/.../See oli ikka selles mõttes sellel hetkel eneseületus /.../ei julge öelda mingeid asju, kui sulle midagi ei meeldi või, või alati ei julge abi küsida.“ (Intervjuu G)

„/.../mul võib-olla polnud seda julgust kõike, kõike otse välja öelda, /.../“ (Intervjuu J)

Ühe praktikandi väljatoodu, et tema juht ootas temast rohkem ettevõtlikkust ja kuidas teiste tudengite täheldatud takistused tulenesid nende enesekindluse puudumisest, viitab autorite Otermans (2025) ja Calfoforo (2023) ideele, et praktikantidel on kasulik arendada enesehinnangut, kuna enesekindlus võib olla eelduseks tulevikuoskuste rakendamisel.

Tööandja kategoorias puutusid tulevikuoskuste rakendamist ja arendamist takistava tegurina täpsete juhiste puudumisega kokku 3 tudengit.

Intervjueeritavale A ei esitanud tööandja omapoolseid ootusi ning tema tiimil lasti töökorraldust iseseisvalt planeerida. Ka tajuti juhendaja külma suhtumist praktikantidesse:

„/.../meiega kuidagi jäi külmaks, kuna see oli Tallinnas, siis me käisime vähem seal ja siis ma arvan, et see võib olla üks faktor. /.../ Ma sain seal vähem oskusi, kui ma ootasin. Tööülesannetest ja kindlasti ka sellest juhtimisest, mis sealpoolt tuli, et meile ei, ei antud mingisuguseid kindlaid ülesandeid.“ (Intervjuu A)

Intervjueeritava praktikaprotsess kulmineerus täieliku tagasiside puudumisega:

“Aga lõpuks oli see, et, et ei vabandust, me ei saa tagasisidet anda, sellepärast et meil on tähtsamaid asju teha. Nad ei vastanud ka üldse põhimõtteliselt, mitte kunagi. Et oligi, et las see tiim tegeleb meil teiega, aga see tiim isegi ei tegelenud meiega. Ehk siis me olime suht, suht teadmatuses.“ (Intervjuu A)

Mõistmaks, miks selline olukord tekkis, esitas autor töö teoreetilisest osast tulenenud suunava küsimuse, uurimaks, kas selline juhendajapoolne unustamine ja ükskõiksus võivad olla seotud tasustamata praktikaga. Intervjueeritav leidis, et seal võib olla korrelatsioon:

„Tasustamata. /.../ Ma arvan, et see võis olla kas, ma ei tea, kas see on põhjus nüüd, aga nad ütlesid, nad ei ole kunagi turundust teinud. Et, et äkki ongi see ebapädevus, et nad ise ei oska meilt küsida midagi ja siis nad ei oska meile midagi vastata.“ (Intervjuu A)

Shtembari & Elgün (2023) on leidnud, et tasustamata praktikat läbinud tudengid on märganud, kuidas tööandjad kipuvad neid justkui unustama ega anna praktikantidele piisavalt tööülesandeid.

Intervjueeritav B pidi tööandja ootuste kohta ise infot hankima ning tema jaoks jäi küsitavaks praktikajuhendajate valmisolek praktikantide juhendamiseks:

“/.../ma ise küsisin juurde, ma arvan, et muidu ma oleks rohkem pidanud ekslema, et, et mida minust küll oodatakse. /.../ tekib küsimus, et kas need juhendajad nagu ise saavad aru, millele nad alla kirjutavad, kui nad selle praktikandi võtavad, et, et nagu, et kas nad siis on nagu valmis aktiivselt ise kaasa mõtlema ja nagu mingid sisulisi ülesandeid ka nagu omalt poolt pakkuma või, või see jäetaksegi kõik nagu praktikandi õlale välja mõelda.” (Intervjuu B)

Ka Jackson (2014) on leidnud, et praktikandid võivad tajuda vähest nõu ametispetsiifiliste ootuste osas ning see võib omakorda viia edasise karjäärirtee valikute ümberhindamiseni. Ka see juhtus intervjueeritavaga B:

„/.../panin kõrva taha, et, et siis müügitöoga nagu edaspidi väga tegeleda ei soovi.” (Intervjuu B)

Ebatäpseid juhiseid täheldas ka intervjueeritav J.

„/.../teadsin tegelikult üpriski vähe ja tegelikult tööandja poolt oli ka see, et mida oodata üpriski ebakindel, et nad ütlesid, nad vaatavad jooksvalt, mis ülesandeid nad mulle annavad.” (Intervjuu J)

Vastupidiselt eelneva kolme tudengi kirjeldatud kogemusele tajus praktika jooksul liigset suunamis ja sellest tulenenud takistust tulevikuoskuste rakendamisel ja arendamisel intervjueeritav H:

„/.../arengu mõttes ei ta ei olnud kõige parem, ühe koha pealt juhised olid mõned nagu väga ette tehtud või väga arusaadavad, teise koha pealt, et kui just noh, sõna areng, võtmesõna, et siis arengu koha pealt võib-olla ei olnud kõige parem. /.../ Ehk, et võib-olla see siis nagu takistaks jah, sellel praktikakohal arengut, kui antakse sulle need juhised ette ja see võib-olla minu puhul ka siis oli, et, et ei lasta nii palju vaata endal mõelda ja endal seda asja analüüsida, mis, mis tegelikult toimub.” (Intervjuu H)

Tudengi kogemus võib viidata takistatud probleemilahendamisoskuse, loovuse ja kriitilise mõtlemise rakendamisele, kuna talle ei antud piisavalt ruumi olukordadega ise toime tulla ja neid analüüsida.

„Digiruum ja stress“ kategooria puudutas kuut intervjueeritavat. Raskustega ajaplaneerimisel puutusid neist kokku 5.

Intervjueeritav C kirjeldas oma olukorda:

„/.../ kuna ma sain teada, et ma saan praktikale võrdlemisi hilja, siis ma pidin seda praktikamajanduse ainet nagu paralleelselt tegema. Ehk siis see nagu oli nagu lisakohustus, /.../ võib-olla oleks saanud nagu rohkem praktikale pühendada või nagu mingeid täiendavaid materjale lugeda nagu vabal ajal, aga siis ma pidin vabal ajal nagu sellega tegelema.“

(Intervjuu C)

Ka intervjueeritav F tõi välja oma lisakohustused:

„Jah, mul oli mõlemal praktilal nagu palju muid kõrvalisi nagu mingeid projekte või asju, mis nagu tegid vahel natuke raskeks selle praktika tegemise.“ (Intervjuu F)

Intervjueeritav D kirjeldas oma ajutist stressiperioodi praktika alguses:

„/.../alguses küll mingid eksamid (koolis) olid, et see oli keeruline, ma mäletan. Et kui viimased eksamid või oligi üks eksam veel enne selle praktika toimumise ajal juba, siis oli nagu küll stressi.“ (Intervjuu D)

Vastused viitavad olukorrale, kus praktikavälised kohustused võivad tõsta üldist kogenematuses võimendatud stressitaset ja raskendada praktilal toimetulekut (Jackson, 2014; R.A. Malatest & Associates Ltd., 2018; Hora, Chen, Parrot, & Her, 2020). Madalam toimetulek praktilal võib otseselt viia tulevikuoskuste nõrgema rakendamiseni.

Intervjueeritav G leidis, et pidi uue ajakavaga lihtsalt harjuma:

„Eks alguses kogu see komplekt nagu tekitas stressi küll, sest et see oli nii uus asi minu jaoks ja siis mul on kool ja noh, see koormus oli nagu, ta ei olnud kuidagi ületamatu, nii et ma pidin lihtsalt sellega harjuma.“ (Intervjuu G)

Intervjueeritav I kirjeldas, kuidas praktika kõrvalt vähenes spordi tegemine ja sotsiaalsetel üritustel käimine, mida ta muidu oleks tahtnud rohkem teha.

Aegunud digilahendustest põhjustatud raskustega puutus praktika jooksul kokku 3 intervjueeritut.

Intervjueeritava D jaoks oli digioskus üks igapäevaselt rakendatavaid oskusi, mistõttu oli tal takistustest ka palju jagada:

„/.../paratamatult seal selles valdkonnas oli ka neid üsna nagu vanu programme päris palju, mis, milles oligi nagu ebalooilisust tohutult palju ka. /.../see oli päris keeruline, neid, nende digioskuste arendamine ja meeldejäätmine, et kuidas, kuidas mingeid asju teha ja

kust leida mingisuguseid materjale või, või lepinguid üles näiteks. /.../ mul läks rohkem aega mingite ülesannete tegemisega.“ (Intervjuu D)

Intervjueeritav sai praktikaettevõttes kaasa aidata digiprügi vähendamisele, kustutada ja arhiveerida vanu faile, aga nentis, et sellises mastaabis nagu suures ettevõttes, on see praktikandile keeruline.

Intervjueeritav G kasutas oma töös põhiliselt kahte programmi, üks neist uuem, teine vanem. Raskusi valmistas talle esialgu vanemas programmis hakkama saamine:

„/.../see vanem oli nagu palju keerulisem ja sealt ma ei saanud alguses nagu mitte midagi aru. Ma pidin nagu eraldi abi küsima iga kord, kui ma sinna keskkonda läksin, sest ma ei teadnud, mida ma teen.“ (Intervjuu G)

Intervjueeritav H nägi praktilal kasutatud digilahendustes automatiseerimisvõimalust:

„/.../saaks midagi automatiseerida veel, et neid, neid nõuandeid sai nagu kindlasti edasi ka antud sinna siis ettevõttesse.“ (Intervjuu H)

Intervjueeritud tudengite tähelepanekud viitavad autorite Santiago & Gil (2025) uuringule, kus ettevõtete suutmatuse automatiseerida ja uute digilahendustega kaasas käia, võivad saada praktika keskseks probleemiks. See viitab, kui suureks takistuseks võib praktika jooksul saada iganenud tehnoloogia kasutamine.

Intervjueeritute 3 oskasid välja tuua, et teatud oskusi praktika jooksul üldse ei rakendatud.

Intervjueeritav D tõi välja, et üsna raamides tööülesannete tõttu oli keeruline kasutada loovust ning kokkupuutest digiprügi teemadega tulenesid takistused kestliku mõtteviisi rakendamise:

„/.../praktikandi seisukohast, ma ei tea, kestlikku mõtteviisi on üsna keeruline sellises olukorras arendada ütleks.“ (Intervjuu D)

Ka intervjueeritav G tõi välja samad oskused:

„No ma ütleks, et loovust ei saa seal rakendada, kuna see on hästi nagu niisugune by the book töö. Sa ei saa seal lihtsalt mingit omaloomingut teha. Kestlik mõtteviis ka, sest et see ei ole üldse nagu see valdkond.“ (Intervjuu G)

Intervjueeritav F nägi tööpositsioonist tulnud takistust tulevikuoskuste rakendamisel:

„Ma arvan, et see oli pigem töö positsioonist nagu sõltuv, et näiteks mingid juhtimisalased oskused või mingid, mingil tasemel nii-öelda siis kommunikatsiooniasjad, /.../ et ei sisaldanud kõiki neid tulevikuoskuseid.“ (Intervjuu F)

Kui käesolevas analüüsis toodi välja loovus ja kestlik mõtteviis, mida ei saanud rakendada sõltuvalt praktikakoha eeskirjadest, siis Röding & Strand (2024) uuringus jäi tahaplaanile probleemilahendusoskus, sest ei puutunud kokku ühegi olukorraga, kus oleks seda rakendada pidanud.

3.4. Peamised tulevikuoskuste ülekandumist, rakendamist ja arendamist takistavad tegurid ning soovitused takistuste võimalikuks vähendamiseks

Empiirilise analüüsi põhjal ilmnes, et tulevikuoskuste õppetööst praktikasse ülekandumist ning tulevikuoskuste praktilist rakendamist ja arendamist takistavad nii kõrgkoolist, praktikakeskkonnast kui ka tudengitest endist tulenevad tegurid. Intervjuude analüüsi põhjal saab järeldada, et kõige enam takistavad tulevikuoskuste arengut lõhe teooria ja praktika vahel, tulevikuoskuste vähene teadlik käsitlemine õppetöös, praktikakeskkonna ja juhendamise kvaliteet, praktikantide madal enesekindlus ning praktikakohtade organisatsioonilised ja tehnoloogilised piirangud.

Ühe peamise probleemina tõid tudengid välja, et ülikoolis omandatu ei kattu sageli praktikabaasis tehtava tööga. Intervjueeritavad tundsid, et õppetöö keskendub suuremal määral teoreetiliste teadmiste omandamisele ning tulevikuoskuste praktiliseks omandamiseks on õppetöös vähe väljundeid. Tudengite hinnangul on nende ettevalmistus reaalseks töökeskkonnaks ebapiisav ning alles praktika paneb mõistma, milliseid oskusi tööelus vaja läheb. See kattub ka varasemate uuringute tulemustega, mille kohaselt võib lõhe teooriaõppe ja töökeskkonna vahel takistada tulevikuoskuste ülekandumist.

Lisaks ilmnes, et tudengid sageli ei teadvusta õppetöö käigus omandatud oskusi ega oska neid ise defineerida. Tulevikuoskusi käsitletakse küll õppekava mitmes aines, kuid nende arendamine toimub sageli tulevikuoskustele otseselt tähelepanu pööramata. Sellest tulenevalt võib tudengitel olla keeruline mõista, milliseid oskusi tegelikult arendatud on ning kuidas neid praktiliselt rakendada. Intervjuudest selgus, et tudengid sooviksid näha otsemaid seoseid õppeainete, tulevikuoskuste ja praktika vahel. Võib järeldada, et tulevikuoskuste teadlikum käsitlemine õppetöös toetaks nende edukamat ülekandumist praktikasse.

Oluliste takistustena kerkisid esile ka puudused praktikakeskkonnas ja praktikantide juhendamises. Mitmed intervjueeritavad kirjeldasid olukorda, kus praktikajuhendajate ootused olid ebaselged või tagasisidet anti vähe. Tunt, et praktika jooksul ei usaldatud neile piisavalt vastutust või jäeti praktika jooksul iseseisvalt hakkama saama. Samas ilmnes ka vastupidine olukord, kus praktikandile anti väga täpsed juhised ja võimalusi iseseisvalt

probleeme lahendada ja ettevõtlikust rakendada jäi väheks. Sellised kogemused viitavad, et praktikajuhendajate roll on tulevikuoskuste arendamisel väga oluline ning juhendamise kvaliteet mõjutab praktikandi arenguvõimalusi.

Intervjuudest ilmnest selgelt ka praktikantide ebakindlusest ja tagasihoidlikkusest tulenenud takistused tulevikuoskuste rakendamisel ja arendamisel. Tudengid tõid välja raskusi oma arvamuse avaldamisel, abi küsimisel ja suurema vastutuse võtmisel. Selline ebakindlus võib piirata suhtlemis-, koostöö- ja ettevõtlikkusoskuse rakendamist. Samuti võib praktikandi vähene enesekindlus takistada tal oma olemasolevate teadmiste ja oskuste tööandjale demonstreerimist.

Takistusi põhjustasid ka praktikabaaside organisatsioonilised ja tehnoloogilised eripärad. Tudengid tõid välja aegunud digilahenduste kasutamise ja vähese automatiseerimise, mis raskendas tööülesannete täitmist ja digioskuste arendamist. Lisaks ilmnest, et mõnes praktikakohas ei olnud võimalik kõiki tulevikuoskusi rakendada, kuna tööülesanded on väga kindlates raamides või sõltuvad konkreetsest tööpositsioonist. Välja toodi vähese loovuse, kestliku mõtteviisi ja probleemilahendusoskuse puudumine või vähene rakendamine.

Empiirilise analüüsi põhjal saab esitada soovitusi, mis võiksid toetada tulevikuoskuste edukamat ülekandumist ja arengut.

Kõrgkool võiks pöörata rohkem tähelepanu praktiliste õppemeetodite rakendamisele. Tudengid tõid positiivsete näidetena välja projektipõhise õppe, külalislektorite esinemised ja päriseluliste probleemide lahendamise koostöös ettevõtetega. Sellised meetodid aitaksid tudengitel paremini mõista, kuidas õppetöös omandatud teadmisi ja oskusi töökeskkonnas rakendada.

Tulevikuoskuste arendamine võiks olla õppetöös selgemalt sõnastatud ja teadlikumalt esile toodud. Õppejõud võiksid rohkem tähelepanu pöörata sellele, milliseid tulevikuoskusi konkreetsetes õppeaines arendatakse ning kuidas need seostuvad tööturuga. See aitaks tudengitel oma oskusi paremini märgata, sõnastada ja praktikasse kanda.

Analüüsis kerkis esile ka vajadus ettevõttepoolseid praktikajuhendajaid praktikantidega töötamiseks teadlikumalt ette valmistada. Praktikajuhendajad võiksid pakkuda praktikantidele regulaarset tagasisidet, selgemaid ootusi ning piisvalt võimalusi iseseisvuseks ja vastutuse võtmiseks. Samuti võiks praktikaprogrammid rohkem tähelepanu pöörata praktikantide sisseelamise toetamisele.

Lisaks võiks tudengitele pakkuda rohkem tuge eneseanalüüsi ja enesekindluse arendamisel. Intervjuude põhjal vajavad tudengid suuremat tuge oma tugevuste märkamisel, oskuste sõnatamisel ning tööandjaga suhtlemisel. Selleks võiks õppetöös kasutada rohkem refleksiooniülesandeid, grupiarutelusid ja karjäärivalmidust toetavaid tegevusi.

Empiiriline analüüs näitab, et tulevikuoskuste edukas ülekandumine, rakendamine ja arendamine ei sõltu ainult tudengi individuaalsetest omadustest, vaid on seotud ka kõrgkooli õppekorralduse, praktikakeskkonna, juhendamise kvaliteedi ning tööandjate valmisolekuga praktikante toetada. Tulevikuoskuste teadlikum arendamine ja praktikaprotsessi parem sidumine õppetöoga võivad vähendada tudengite kogetud takistusi ning toetada nende valmisolekut tööturule sisenemisel.

Kokkuvõte

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärk oli välja selgitada, millised tegurid takistavad Tartu Ülikooli majandusteaduskonna tudengitel tulevikuoskuste ülekandumist õppetööst praktikasse ning nende oskuste rakendamist ja arendamist praktika jooksul. Töö keskendus tudengite subjektiivsete kogemuste mõtestamisele ning nende võrdlemisele varasemas teaduskirjanduses välja toodud probleemide ja tähelepanekutega.

Töö teoreetilises osas käsitleti tulevikuoskuste mõistet ning anti varasema teaduskirjanduse põhjal ülevaade peamistest teguritest, mis võivad mõjutada nende ülekandumist õppetööst praktikasse ning rakendamist praktika jooksul. Töös defineeriti tulevikuoskused vastavalt Tartu Ülikooli tulevikuoskuste raamistikule ning käsitleti õppekorraldusest, õppe- ja praktikakeskkonnast, juhendamisest, tööandjate ootustest ning tudengite individuaalsetest omadustest tulenevaid takistusi. Lisaks anti ülevaade teaduskirjanduses pakutud soovistest tulevikuoskuste teadlikumaks arendamiseks.

Empiirilises osas kasutati kvalitatiivset uurimismeetodit ning andmeid koguti poolstruktureeritud intervjuude kaudu. Uuringus osales 12 Tartu Ülikooli majandusteaduskonna bakalaureuseõppe tudengit, kes olid läbinud õppeaine „Praktika majanduses“. Intervjuude analüüsimisel rakendati deduktiivset kodeerimist ning tulemusi võrreldi teoreetilises osas käsitletud varasemate uuringute leidudega.

Uuringu tulemused näitasid, et tulevikuoskuste õppetööst praktikasse ülekandumist takistab eelkõige vähene seos teooria ja praktilise töö vahel ning tulevikuoskuste vähene teadlik käsitlemine õppetöös. Tudengid tõid välja, et õppes keskendutakse peamiselt teoreetiliste teadmiste omandamisele ning praktilisi tööeluga seotud kogemusi on vähe. Samuti ilmnisid raskused omandatud tulevikuoskuste teadvustamisel ja sõnatamisel

Praktika jooksul mõjutasid tulevikuoskuste rakendamist ja arendamist enim juhendamise kvaliteet, organisatsioonisisene kommunikatsioon, praktikantide enesekindluse puudumine ning praktikakeskkonna tehnoloogilised ja töökorralduslikud eripärad. Tudengid tõid välja ettevõttepoolsete praktikajuhendajate ebaselged ootused, vähese tagasiside, aegunud digilahendused ning piiratud võimalused osade tulevikuoskuste rakendamiseks.

Töö tulemuse põhjal võib järeldada, et tulevikuoskuste edukas ülekandumine praktikasse sõltub nii kõrgkooli õppekorraldusest, praktikakeskkonnast ja juhendamisest kui ka tudengite individuaalsest valmisolekust. Tulevikuoskuste teadlikum käsitlemine õppetöös, praktiliste õppemeetodite rakendamine ning tihedam koostöö praktikabaasidega võiksid toetada tudengite valmisolekut tulevikuoskuste rakendamiseks tööturul.

Käesoleva töö tulemused ei ole üldistatavad kõikidele erialadele. Edasistes uuringutes võiks käsitleda erinevate erialade tudengite kogemusi ning kaasata analüüsi ka praktikajuhendajate ja tööandjate vaatenurgad.

Viidatud allikad

1. Azila-Gbettor, E., Atsu, E., & Quarshie, A. N. (2022). Job stress and job involvement among tertiary interns: the buffering role of perceived coworker support. *Heliyon*. DOI: 10.1016/j.heliyon.2022.e10414
2. Calfoforo, A. A. (2023). Challenges and Soft Skills of Student Interns . *International Journal of Social Science And Human Research*, 1504-1514. DOI: <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v6-i3-22>
3. Hora, M., Chen, Z., Parrott, E., & Her, P. (2020). Problematizing college internships: Exploring issues with access, program design and developmental outcomes. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 235-252.
4. Jackson, D. (2014). Employability skill development in work-integrated learning: Barriers and best practice. *Studies in Higher Education*. DOI:10.1080/03075079.2013.842221
5. Jackson, D., Shan, H., & Meek, S. (november 2022. a.). Employer development of professional capabilities among early career workers and implications for the design of work-based learning. *The International Journal of Management Education*. DOI: 10.1016/j.ijme.2022.100692
6. Lisá, E. S., Hannelová, K., & Newman, D. (2019). Comparison between employers' and students' expectations in respect of employability skills of university graduates. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 71-82.
7. Long, C., Sam, R., Ny, C., Chhang, C., Ren, R., Channy, N., . . . Sor, C. (märts 2024. a.). The Impact of Assessment for 21 st Century Skills in Higher Education Institutions: A Narrative Literature Review. *International Journal of Advance Social Sciences and Education*, 19-42. DOI:10.59890/ijasse.v2i1.1378
8. Otermans, P., Small, S., Pereira, M., Sridharan, P., & Aditya, D. (2025). Students' and graduates' perspectives on skill development in higher education. *Journal of Education and Work*, 84-112. <https://doi.org/10.1080/13639080.2025.2576858>
9. Papp, I. C., Molnar, C., & Juhász, T. (2023). Soft skills of business students in relation to higher education internships. *Problems and Perspectives in Management*, 113-126. [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.21\(4\).2023.09](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.21(4).2023.09)
10. Patacsil, F., & Tablatin, C. L. (2017). EXPLORING THE IMPORTANCE OF SOFT AND HARD SKILLS AS PERCEIVED BY IT INTERNSHIP STUDENTS AND INDUSTRY: A GAP ANALYSIS. *Journal of Technology and Science Education*, 347-368. DOI: <https://doi.org/10.3926/jotse.271>

11. PwC. (2018). *Workforce of the future: The competing forces shaping 2030*.
12. R.A. Malatest & Associates Ltd. (2018). *Barriers to Work-integrated Learning Opportunities*. Toronto: The Higher Education Quality .
13. Röding, F. J., & Strand, N. (2024). *Internship: Business Students' Ticket to Soft Skill Development* . Umeå: UMEÅ UNIVERSITY.
14. Santiago, T., Gil, M. Preparing graduates for digital futures: critical insights from High-Tech internships in business administration. *Educ Inf Technol* 30, 24259–24289 (2025). <https://doi.org/10.1007/s10639-025-13751-x>
15. Shtembari, E., & Elgün, R. F. (2023). Generation Z “Life Skills” Acquired and Enhanced through Internships before and during COVID-19 Pandemic. *Administrative Sciences*. <https://doi.org/10.3390/admsci13020038>
16. Tartu Ülikool. (2026). *Tulevikuoskused – olulised tööturul*. Allikas: Praktikaveeb: <https://praktika.ut.ee/tulevikuoskused/>
17. The National Society of Leadership and Success. (16. september 2025. a.). *The State of Higher Ed 2025: Addressing the Skills Gap Between Higher Education and Employment*. Allikas: The National Society of Leadership and Success: <https://www.nsls.org/blog/the-state-of-higher-ed-2025>
18. The Washington Center. (6. jaanuar 2020. a.). *Why are Soft Skills a Hard Sell?* Allikas: The Washington Center: <https://resources.twc.edu/articles/why-are-soft-skills-a-hard-sell>
19. Torpey-Saboe, N., Song, H. & Thompson, M. Work-Based Learning and Early Career Outcomes: Evidence on Earnings, College-Level Employment, and Career Progression. *Res High Educ* 67, 14 (2026). <https://doi.org/10.1007/s11162-026-09888-4>
20. World Economic Forum. (7. jaanuar 2025. a.). *The Future of Jobs Report 2025*. Allikas: World Economic Forum: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/digest/>

LISA A
Intervjueeritavad

Intervjueeritav	Intervjuu formaat	Kestus minutites
A	Telefoniintervjuu	21
B	Telefoniintervjuu	30
C	Telefoniintervjuu	13
D	Telefoniintervjuu	25
E	Telefoniintervjuu	19
F	Telefoniintervjuu	17
G	Telefoniintervjuu	18
H	Telefoniintervjuu	23
I	Telefoniintervjuu	20
J	Vahetu intervjuu	23
K	Vahetu intervjuu	21
L	Vahetu intervjuu	12

Allikas: Autori koostatud

LISA B

Intervjuu küsimused

1. Kuidas mõistad tulevikuoskusi? Mida said enne praktikat või mida oled saanud koolis kõige enam arendada, millised oskused on Sulle kõige selgemad?
2. Kas oskad välja tuua oskuseid, mida Sinu arust vähe või üldse mitte ei saa Sa õppetöös arendada või rakendada? Mis on koolipoolsed tegureid, mis pärsivad Su pädevust või teadlikkust tulevikuoskustest?
3. Kas Sulle oli praktikat alustades selge, milliseid tulevikuoskusi pead enim arendama?
4. Kas said praktikale suundudes piisavalt infot tööandja ootustest?
5. Kas Sul oli võimalik tööandjale tutvustada enda arenguga seotud ootusi ja oma tööd vastavalt sellele kooskõlastada? (Kui vastutulelik ettevõtte oli, kui huvitatud oldi Sinu eesmärkidest, sh tulevikuoskuste arendamise võimaluste pakkumisest jne)
6. Kas senine õppetöö ülikoolis ja Su teadmised toetasid või takistasid tulevikuoskuste praktikasse kandumist? Mis Sind nii tundma paneb?
7. Kas arvad, et Sinu senised õppetulemused ülikoolis peegeldasid ka Sinu võimekust praktilisel hakkama saada?
8. Kuidas kirjeldaksid oma praktikakeskkonda? Kui toetavad olid Su kolleegid, juht ja nende juhised? Kas miski nende suunistes või suhtumises takistas Su arengut?
9. Kas Sa said oma tööle või arengule piisavat tagasisidet? Kas tagasiside oli pigem toetav ja innustav või oli ka midagi demotiveerivat, mis võis takistada Su tegevust?
10. Kas tundsid end tiimi/meeskonda kaasatult? Kas esines kommunikatsiooniprobleeme?
11. Kuidas Sa hindad oma enesekindlust ja valmisolekut töötamiseks praktilisel?
12. Kas mingid raskused praktilisel seoses tulevikuoskustega võisid olla põhjustatud Su enda iseloomust, tagasihoidlikkusest?
13. Kuidas tulid toime stressi ja ajaplaneerimisega, kas see valmistas Sulle raskusi?
14. Kui palju erinevaid digioskuseid pidid oma praktika jooksul rakendama?
15. Kas Sa kasutasid kaasaegset ja tuttavat tehnoloogiat või pidid millegi uuega adapteeruma? Oli see keeruline?
16. Kas Sul oli praktilisel mingeid oskusi võimatu rakendada? Nt loovus, probleemilahendus ja koostöö, sest paljud oskused sõltuvad praktikakohast ja Sinu positsioonist seal.

17. Millised oskused Sul praktika jooksul tahaplaanile jäid arendamise ja rakendamise mõttes? Millistest takistustest Sinu silmis tulenes?
18. Kui palju Sinu hinnangul oli tulevikuoskuste arendamine, rakendamine Sulle teadlik tegevus?
19. Kas ülikoolis õpetatu ja praktikabaasis tehtu kattusid? Kas midagi oleks saanud Sinu ettevalmistamiseks parandada?

Summary

CHALLENGES IN TRANSFERRING AND APPLYING FUTURE SKILLS IN PRACTICE: THE CASE OF ECONOMIC STUDENTS

Marlén Kansonen

The aim of this bachelor's thesis was to identify the factors that hinder the transfer of future skills from academic studies to practical training among students of the Faculty of Economic and Business Administration at the University of Tartu, as well as the application and development of these skills during internship. The study focused on understanding student's subjective experiences and comparing them with the issues and observations identified in previous academic literature.

The theoretical part of the thesis examined the concept of future skills and provided, based on previous academic literature, an overview of the main factors that may influence the transfer of these skills from academic studies to internship and their application during practical training. Future skills were defined according to the University of Tartu's future skills framework, and barriers related to curriculum organization, the learning and internship environment, supervision, employer expectations, and students' individual characteristics were discussed. In addition, the study provided an overview of recommendations proposed in the literature for the more conscious development of future skills.

The empirical part of the study employed a qualitative research method, and data were collected through semi-structured interviews. The study involved 12 undergraduate students from the Faculty of Economics and Business Administration at the University of Tartu who had completed the course „Internship in Economics“. Eductive coding was applied in the analysis of the interviews, and the findings were compared with the results of previous studies discussed in the theoretical part.

The results of the study indicate that the transfer of the future skills from academic studies to internships is primarily hindered by the weak connection between theory and practical work, as well as the limited conscious integration of future skills into academic studies. Students pointed out that studies focus mainly on acquiring theoretical knowledge, while opportunities for gaining practical work-related experience are limited. Difficulties also emerged in students' ability to recognize and articulate the future skills they had acquired.

During the internship, the application and development of future skills were most strongly influenced by the quality of supervision, internal organizational communication, intern's self-confidence, and the technological and organizational characteristics of the

internship environment. Students highlighted unclear expectations, limited feedback, outdated digital solutions, and restricted opportunities to apply certain future skills.

Based on the findings of the study, it can be concluded that the successful transfer of future skills into practice depends on higher education curriculum organization, the internship environment and supervision, as well as students' individual readiness. A more conscious integration of future skills into academic studies, the implementation of practical learning methods, and closer cooperation with internship organizations could support students' readiness to apply future skills in the labor market.

The results of this study cannot be generalized to all fields of study. Future research could examine the experience of students from different disciplines and include the perspectives of internship supervisor and employers in the analysis.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Marlén Kansonen,

annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose
TAKISTUSED TULEVIKUOSKUSTE ÜLEKANDUMISEL JA RAKENDAMISEL
PRAKTIKAL MAJANDUSTEADUSE TUDENGITE NÄITEL,

mille juhendaja on Anneli Lorenz,

reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

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.

Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Marlén Kansonen
14.05.2026