

TARTU ÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Katrin Maria Kulik

JUHENDAJATE VALMISTUMINE PRAKTIKAPROGRAMMI LÄBIVIIMISEKS
FINANTSASUTUSE NÄITEL

Bakalaureusetöö

Juhendaja: ettevõtluse nooremlektor Anneli Lorenz

Tartu 2021

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

Sisukord

Sissejuhatus.....	4
1. Praktika olemus ja praktikaprogrammi ettevalmistuse olulisemad aspektid	7
1.1 Praktika olemus ja sellega kaasnevad praktikandi ja ettevõtte ootused.....	7
1.2 Praktikaprogrammi ettevalmistumist mõjutavad aspektid.....	11
1.2.1 Ettevõttepoolse praktikajuhendaja valik	12
1.2.2 Praktikantide väljaõpetamine.....	14
1.2.3 Praktikantide värbamine	16
1.2.4 Võimalike väljakutsete käsitlemine	18
2. Empiiriline uuring juhendajate valmistumisest praktikaprogrammi läbiviimiseks	21
2.1 Uuringu meetodika ja valimi kirjeldus	21
2.2. Praktikajuhendajatega läbiviidud intervjuude tulemused	23
2.3. Järeldused.....	41
Kokkuvõte.....	45
Viidatud allikad.....	48
Lisad.....	55
Lisa A. Intervjuu küsimuste näidis	55
Summary	57

Sissejuhatus

Tänapäeval on maailmas olulisel kohal praktika ning seda nii praktikandi kui ettevõtte vaatenurgast. Eduka karjääri tegemiseks jääb ainult akadeemilistest teadmistest väheseks ning praktika läbimine annab hea ettekujutluse sellest, kuidas ülikoolis omandatud teadmisi reaalses elus rakendada (Bittmann & Zorn, 2020). Samuti praktika ajal on võimalik saada hea töökogemus, mis tulevikus lihtsustaks tööturule sisenemise ning tagaks ka parema positsiooniga töökohta (Knouse & Fontenot, 2008). Omandatud teadmise hulk ja kvaliteet sõltub juba ettevõttest, kes praktikakohta pakub ning sellest kui valmistunud juhendajad praktikandi vastuvõtmiseks ja edaspidiseks koolitamiseks on.

Nii nagu praktikantidel on ka ettevõtetel enda motiivid praktikantide vastuvõtmiseks. Praktikant võib olla lisatööjõud, kellel küll ei ole algusest peale kõiki vajalikke teadmisi, kuid on ambitsiooni ja motivatsiooni kiiresti õppida ning ettevõtte arengusse panustada. See omakorda annab ettevõttele võimaluse peale praktikaperioodi lõppu pakkuda parimatele püsivat töökohta (Maertz Jr, Stoeberl & Marks, 2013; Miller, Rocconi & Dumford, 2018). Üha enam tegelevad ettevõtted teadlikult talendijuhtimisega ning ülikooli tudengid, kes on potentsiaalsed praktikale tulijad, on hästi olulised innovatsiooni ja ettevõtlikkuse seisukohalt (Löfsten, Klofsten & Cadorin, 2020). Nende kaudu on võimalik saada kõige uuenduslikumaid ja kaasaegsamaid ideid ning head tagasisidet ettevõtte toimimise kohta ja ka ettepanekuid muutuste osas (True, 2018). Selleks, et praktikantidele pakkuda kõrgel tasemel praktikakogemust on vaja välja töötada praktikaprogramm, mis vastaks nii ettevõtte kui ka praktikandi ootustele. Siinkohal on väga oluline roll praktikajuhendajatel, sest just nemad hakkavad praktikantide erialase väljaõppega tegelema (Deschaine & Jankens, 2017).

Töö autor läbis bakalaureusetöös käsitletavas finantsasutuses praktikaprogrammi 2020. aasta suvel. Praktikandina autor nägi kui palju ettevalmistusi oli praktikaprogrammi juhendajate poolt tehtud, et kogu protsess mööduks sujuvalt, vajalikud teadmised omandatud saaks ja praktikantide töö õigesti tehtud oleks. Siit tekkiski huvi uurida põhjalikumalt kuidas ühe finantsettevõtte näitel juhendajad praktikaprogrammiks valmistuvad ja millele suuremat tähelepanu pööravad.

Töö autor viib bakalaureusetöö raames kvalitatiivse uuringu, mille käigus üritab selgeks teha, kuidas finantsorganisatsiooni erinevate osakondade juhendajad praktikaprogrammi läbiviimiseks valmistuvad. Konfidentsiaalsuse tagamiseks kasutatakse ettevõtte nimetuse asemel „finantsasutus“. Bakalaureusetöös uuritakse erinevaid asjaolusid, millele juhendajad praktikaprogrammi planeerides ja korraldades tähelepanu pööravad.

Tervikliku ülevaate saamiseks intervjueritakse finantsasutuse üheteistkümne erineva osakonna juhendajat. Töö autori arvates annab see hea ülevaate sellest, kuidas ettevõtte erinevate osakondade juhendajad praktikaprogrammiks valmistuvad, millele suuremat tähelepanu pööravad ning millised on sarnasused ja erinevused, mis osakondade vahel esile tulla võivad.

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärgiks on tuginedes finantsasutuse praktikaprogrammi juhendajate intervjuude analüüside tulemustele, välja selgitada kuidas juhendajad praktikaprogrammiks valmistuvad ning teha ettepanekuid praktikaprogrammide paremaks juhendamiseks. Eesmärgi saavutamiseks on tööautor püstitanud järgmised uurimisülesanded:

- Selgitada praktika mõistet ja olemust praktikandi ja ettevõtte seisukohalt selgitamiseks välja mõlema osapoole ootusi praktikale;
- Anda ülevaade olulisematest aspektidest, millele juhendajad praktikaprogrammi läbiviimisel keskenduvad;
- Koostada ja viia läbi intervjuud finantsasutuse erinevate osakondade praktikajuhendajatega ning intervjuudest lähtuvalt analüüsida aspekte, millele keskendutakse ja kuidas valmistutakse praktikaprogrammiks;
- Teha ettepanekud praktikaprogrammi paremaks juhendamiseks.

Bakalaureusetöö koosneb kahest peatükist. Esimene peatükk on teoreetiline osa, kus esimene alapeatükk käsitleb praktika mõiste olemust ning praktikandi ja ettevõtte praktikaga kaasnevaid ootusi. Teises alapeatükis tuuakse välja ettevõtte ettevalmistust mõjutavaid aspekte, põhjendatakse nende valikut ning käsitletakse põhjalikult igat aspekti.

Praktikaprogrammiks ettevalmistamise plaan ja struktuur on igas ettevõttes erinev ning ettevõtte ja selle juhendajad otsustavad ise millistele aspektidele praktikaprogrammi koostamisel ja läbiviimisel tähelepanu pöörata, lähtudes enda võimalustest ja vajadustest. Üks võimalikest viisidest, kuidas praktikaprogrammiks valmistuda on pöörata tähelepanu järgnevatele asjaoludele: praktikajuhendajate määramine, ettevõtte siseste vajaduste hindamine, ressursside eraldamine, tugipersonali määramine, praktikaprogrammi järgsete eesmärkide hindamine, sobilike kandidaatide otsimine ja värbamine (Greater Baltimore Committee). Eeltoodust on näha, et praktikaprogrammiks valmistumine on mahukas ja sisukas protsess ning käsitleda absoluutselt kõiki valdkondi pole selle bakalaureusetöö raames võimalik. Selletõttu olid kõige olulisemad aspektid autori poolt iseseisvalt välja valitud. Valiku tegemisel tugines töö autor erialasele kirjandusele ja ka sellele, et

finantsasutus lubaks neid aspekte uuringus kasutada. Väljavalitud aspektid on praktikaprogrammi juhendaja valik, praktikandi väljaõpetamine, praktikandi värbamine ja võimalike väljakutsete käsitlemine.

Eeltoodud aspektid annavad autorile võimaluse bakalaureusetöö teises peatükis, milleks on empiiriline osa, viia läbi intervjuusid ning saada parem arusaam sellest, kuidas erinevate osakondade juhendajad praktikaprogrammiks valmistuvad. Esimeses alapeatükis kirjeldatakse uurimisprotsessi, uurimismeetodeid ja valimit. Poolstruktureeritud intervjuud viiakse läbi finantsasutuse üheteistkümnelt praktikajuhendajaga, kes 2020.aasta praktikaprogrammis osa võtsid, selleks et välja selgitata kuidas nemad praktikaprogrammiks valmistuvad. Teises alapeatükis analüüsitakse läbiviidud intervjuude tulemusi ning võrreldakse osakondade vahel, tuues välja sarnasusi ja erinevusi praktikaprogrammiks valmistumisel. Kolmandas alapeatükis toob autor välja olulisemad uuringu järeldused ning teeb koos omapoolset ettepanekut praktikaprogrammi paremaks juhendamiseks.

Töö väljundiks on praktilised ettepanekud juhendajatele tulevaste praktikaprogrammide paremaks juhendamiseks. Bakalaureusetöö tulemused võivad olla kasulikud lisaks uuringus osalenud finantsasutusele ka teistele ettevõtetele, kes alles plaanivad praktikaprogrammi läbiviimist enda ettevõttes korraldada. Samuti võivad tööst kasu saada ettevõtted ja juhendajad, kes juba viivad praktikaprogramme läbi, kuid soovivad saada ülevaadet sellest, kuidas see mõnes teises ettevõttes välja näeb.

Bakalaureusetöö valmimisel aitasid kaasa mitmed osapooled. Töö autor soovib tänada ülikoolipoolset juhendajat, Anneli Lorenziti, kellega oli töö autoril väga sujuv koostöö ning kelle tagasiside ja nõuanded aitasid tööl valmida. Enda panuse andis töösse ka ettevõttepoolne juhendaja, Liisa-Maria Lees, kes andis põhjalikku tagasisidet, toetas ja aitas leida tööle õige lähenemise. Samuti soovib töö autor tänada retsensenti, Olli Tammekivi, kes andis töö autorile tagasisidet ja vajalikke nõuandeid töö paremaks valmimiseks. Suured tänusõnad lähevad ka uuringus osalenud praktikajuhendajatele, kes olid nõus intervjuudes osalema, enda kogemusi jagama ja tänu kellele oli uuringu läbiviimine üldse võimalik.

Tööd iseloomustavad märksõnad: praktikajuhendaja, praktikaprogramm, ettevalmistumine, praktikant, väljaõpetamine, värbamine, väljakutsed, finantsasutus.

1. Praktika olemus ja praktikaprogrammi ettevalmistuse olulisemad aspektid

1.1 Praktika olemus ja sellega kaasnevad praktikandi ja ettevõtte ootused

Käesolevas peatükis selgitab autor praktika mõistet lähtudes erinevate autorite varasematest käsitlustest ning toob välja, miks praktikal on tänapäeval oluline roll. Praktikaprogrammiks valmistudes ei piisa ainult ettevõtte vajaduste kaardistamisest, sest praktikal on mitmeid osapooli ning selleks, et koostada programm, mis oleks kõigi osapoolte ootustega kooskõlas on vaja uurida, mida praktikant ja mida ettevõtte praktikaprogrammiga saavutada soovivad. Teades poolte ootusi on võimalik praktikajuhendajatel optimaalset praktikaprogrammi koostada ning praktikaprogrammi läbiviimiseks valmistuda.

Praktika olemust käsitledes tuleb alustada praktika mõiste defineerimisest. Praktika mõiste on erinevates keeltes, erinevates valdkondades ning erinevates teadustöodes erinevalt sõnastatud mõiste ning sellel puudub ühtne definitsioon. See on ka loogiline, sest definitsioon sõltub sellest, kes seda defineerib ning mis tema jaoks kõige olulisem on ehk milliseid tunnuseid ta praktikal kõige olulisemaks peab. Tavaliselt on praktikal kolm osapoolt – praktikant, ülikool ja ettevõtte, kes praktikaprogrammi pakub ning lähtuvalt nende vaatenurkadest mõiste sõnastus võib varieeruda (Narayanan, Olk & Fukami, 2010).

Knouse ja Fontenot (2008) defineerib praktikat kui üliõpilase jaoks väga vajalikku kogemust, mis hõlbustab üliõpilaste üleminekut reaalsesse maailma. Praktikad on seletatud ka kui märkimisväärset kasu, mis aitab üliõpilastel karjääri tegemist alustada ja võimalust tulevikus kõrgemat palka saada, samas olles kasulik ka ülikoolidele ja ettevõtetele (Brightman, 1989). Praktika on oluline hariduse osa, mis aitab arendada üliõpilase oskusi sellisel moel, et neid läheks tulevikus vaja ja nad oleksid kooskõlas oskustega, mida nõuab tööandja (Neelam *et al*, 2018). Samuti on praktika üliõpilaste jaoks hea võimalus minimaalsete ressursside ja lühikese aja perioodi jooksul saada tuttavaks enda tulevase karjääriga ja näha kuidas päris töö välja näeb (Rothman & Sisman, 2016). Töö autor toob välja ka endapoolse praktika definitsiooni: praktika on nii üliõpilase kui ka ettevõtte jaoks oluline arenguetapp, mis aitab mõlemal poolel üksteist täiendada, arendada ning muutusi igapäevaellu tuua.

Veel mõningad erinevate autorite definitsioonid on välja toodud tabelis 1.

Tabel 1.

Praktika erinevad definitsioonid

Autor	Definitsioon
Stepanov, 2020	Praktika on samasugune õppeaine nagu kõik teised. Praktika käigus saab üliõpilane täita reaalseid ülesandeid ning juhendaja käe all olla ettevõtte osa.
Narayanan, Olk & Fukami, 2010	Üliõpilase tähtajaline paigutamine ettevõttesse, kus tal on ülikooli juhendaja tugi ning on võimalus teenida raha ja saada ka ainepunkte läbitud praktika eest.
Vahtramäe <i>et al</i> , 2011	Praktika on hea võimalus rakendada teoreetilisi teadmisi reaalses töökeskkonnas.
True, 2018	Praktika on hoolikalt juhendatud töökogemus, mille abil on praktikandil võimalik tunnetada õpitavat eriala läbi praktilise kogemuse.
Türk, 2005	Praktika on töötajate värbamise vahend, mis on hilisemate kohustusteta ehk peale praktikaperioodi lõppu ei ole ettevõtte kohustatud üliõpilast tööle võtma ning üliõpilane pole kohustatud ettevõttesse tööle jääma.

Allikas: autori koostatud, viited sisalduvad tabelis

Praktika olemust käsitledes tuleb tähelepanu pöörata ka sellele, milline on praktikaprogrammi ajaline raamistik ning teades praktika pikkust on ettevõttel võimalik enda tegevusi paremini planeerida. Praktika kestvus ei ole seadusega kindlalt reguleeritud, see võib varieeruda ning selle pikkust otsustavad organisatsioonid, kes praktikante vastu võtavad. Kõige lühem praktika võib kesta paar nädalat ning pikema praktika kestvus võib olla rohkem kui aasta (Montacute, 2018). Vaatamata sellele, et praktika kestvus ei ole reguleeritud, on ikkagi leitud, et mõlema osapoole paremate tulemuste saavutamiseks võiks praktika periood olla ettevõtte ja praktikandi vahel kokku lepitud ning ajaliselt piiritletud (Lain *et al*, 2014). See aitab nii praktikandil kui tööandjal paremini aega planeerida ning aru saada, mis aja jooksul vajalikud teadmised ja oskused peavad olema omandatud. Töö autori arvates võiks praktika kesta minimaalselt 3 kuud, sest selle aja jooksul on võimalik omandada uusi oskusi, teadmisi ning aru saada kas töökoht üldse sobib või mitte. Lühema aja jooksul on raske sisse elada, algusest lõpuni saada aru enda tööülesannetest ning enamus teadmistest, mida omandatakse on pigem pealiskaudsed ning ei võimalda praktikandil kogu enda potentsiaali ära kasutada.

Praktikandi vastuvõtmiseks valmistudes on vaja arvestada nii ettevõtte kui praktikantide ootustega ning neid kombineerides on võimalik juhendajatel luua programm, mis mõlema osapoole ootustele vastaks. Töö autori arvates saab mõlema osapoole ootustest kõige paremini aru saada käsitledes võimalikke praktikast saadavaid kasusuid. Teades millist kasu praktika läbiviimisest ettevõtte või praktikant saada võivad, kujunevad ka vastavad

ootused. Järgnevalt käsitletakse võimalikke kasusid, mida praktikant ja ettevõtte praktikaprogrammis osalemisest saada võivad.

Ülikoolid küll pakuvad kõrgel tasemel kõrgharidust ja suurt teoreetiliste teadmiste baasi, kuid see ei valmistu lõpetajaid piisavalt ette tulevaseks tööeluks (Lorenz, 2017). Õpitu kinnitamiseks on praktika äärmuslikult oluline ja vajalik, sest selle ajal saab ülikoolis omandatud teoreetilisi teadmisi katsetada, ennast proovile panna ja õppida uusi oskusi juurde. Praktika aitab üliõpilasel luua võimalusi sügavamaks õppimiseks ning läbi selle tekivadki seosed õpitu ja selle rakendamise vahel (Stepanov, 2020).

Praktika on oluline tööalase konkurentsi aspekti vaatenurgast. Kõrghariduse diplomi olemasolu ei anna tööandjale kindlust selles, et tegu on efektiivse tulevase töötajaga ning ei garanteeri töökoha saamist. Ettevõtted vaatavad varasemat töökogemust, soovituskirju eelnevatest töökohtadest, läbitud koolituste sertifikaate ning see annab juba parema ülevaate sellest, mida tööle kandideerija on eelnevalt teinud (Spence, 1973). On organisatsioone, kus ettevõtted ei kutsu kandideerivat isikut isegi töö intervjuule, kui näevad resümeest, et neil ei ole praktikakogemust (Coco, 2000).

Uuringud on näidanud, et tudengid, kes on erialases praktikaprogrammis osalenud, on tööandjate silmis atraktiivsemad ning see võimaldab neil tulevikus kiiremini parem tööpositsioon saada (Knouse & Fontenot 2008). On leitud ka asjaolu, et praktikat läbinud üliõpilased saavad enda tulevastes tööpositsioonides kõrgemat palka ja omavad suuremat tööga rahulolu (Gault, Redington & Schlager, 2000). Rahulolu on tingitud asjaolust, et juhul kui praktikant on peale praktikaprogrammi läbimist otsustanud samale positsioonile ettevõttesse tööle jääda, siis ta teab, mida amet endast kujutab, millised on tööülesanded ning kuidas tuleb neid täita. Järelikult kui praktikant on otsustanud selles positsioonis töötamist edasi jätkata, siis suure tõenäosusega see amet talle meeldib ja ta on selle tööga rahul.

Miller, Rocconi & Dumford (2018) on läbi viinud uuringu, kus huviorbiidis olid ülikoolide lõpetajad, kellest mõned olid praktikal käinud ja mõned mitte. Uuringust selgus, et lõpetajad, kes praktikaprogrammi läbisid, omasid 25% suuremat tõenäosust tulevast töökohta kiiremini leida. Samuti on leitud, et praktikaprogrammid annavad noorele inimesele palju kasulikke kontakte, mis võivad tulevikus töökoha leidmisel abiks olla ning enamus ettevõtteid võivad peale edukat praktikaprogrammi läbimist pakkuda praktikandile püsivat töökohta (Galbraith & Mondal, 2020).

Lisaks nendele kasudele, mis uusi oskusi enamasti hõlmavad, sealhulgas kogemused ja parem tööalane kompetents, on praktikal oluline roll ka üliõpilase enesehinnangu, enesekindluse ja suhtlemisoskuse tõstmisel (Rothman & Sisman, 2016). Näiteks tunnevad

ennast praktikat läbinud üliõpilased julgemalt uute töökohtade otsingul, kuna nad on kindlamad enda oskustes ning omavad vajalikke teadmisi ja töökogemust. Samuti osadel praktikaprogrammi läbijatel on muutunud suhtumine õppimisse ehk nad hakkasid õppematerjale süvitsi lugema ja rohkem õppima ja seda eesmärgiga, et saada rohkem teadmisi, mitte et ainet lihtsalt läbi saada (Nghia & Duyen, 2017). Mõnedel tekivad seosed ülikooli õppeainetega ning nad on aru saanud miks ja milleks ühte või teist ainet ülikoolis oli vaja läbida ning selle tagajärjel nende akadeemiline tulemuslikkus ehk keskmine hinne tõuseb (Ebied, 2004). Oluline on ka see, et praktika käigus avaneb üliõpilasel võimalus ennast paremini õppida ja mõista. Näiteks saadakse aru kas see töö üldse sobib neile ning millised faktorid tagavad efektiivset töö tegemist (Rothman & Sisman, 2016).

Eeltoodud näited olid seotud praktikantide seisukohtadega ning teades miks ja milleks praktikandid praktikale tulla tahavad on juhendajatel võimalik koostada praktikaprogramm, mis oleks kooskõlas praktikantide ootuste ja soovidega. Siinkohal on juhendajatel oluline mõista ka ettevõtte eesmärgid ning kombineerides neid koos praktikantide ootustega, on võimalik paremat praktikaprogrammi koostada.

Praktikantide olemasolu võib lihtsustada ettevõtte töötajate ülesandeid ning lasta neil keskenduda suurematele ja keerulisematele projektidele (Gault, Redington & Schlager, 2000). Praktikaprogrammide abil on ettevõttel võimalik kaasata ettevõttesse potentsiaalseid töötajaid kas lühiajaliseks või pikaajaliseks perioodiks, pakkudes peale praktikaprogrammi lõppu parimatele töölepingut (Miller, Rocconi & Dumford, 2018; Maertz Jr, Stoeberl & Marks, 2013). Praktikandid võivad kasulikud olla näiteks siis, kui on ettevõtte aktiivsuse tippajad, enamus omatöötajatest on puhkustel ja töäjõudu on puudu (Greenawalt, 1991). Enamus tööandjaid näevad praktikaprogrammides võimalust teha „põhjalikumad intervjuud“ potentsiaalsete töötajatega, vähendades sellega enda jaoks võimalikke riske. Praktika jooksul saavad ettevõtted hinnata töötaja oskusi ja töötaja sobivust ettevõttesse ning juhul kui praktikant saab enda ülesannetega ilusti hakkama, temas on potentsiaali ja motivatsiooni siis saavad ettevõtted pakkuda kõige parematele püsivat töökohta (Urquia-Grande & Estebanez, 2020; Miller, Rocconi & Dumford, 2018).

Organisatsioonid pööravad suurt tähelepanu talendijuhtimisele, mis põhineb strateegilisel ja terviklikul lähenemisel inimressursile (Löfsten, Klotzen & Cadornin, 2020). Andekate inimeste kaasamine organisatsiooni väljendub tulevikus ettevõtte kõrgemas tulemuslikkuses, sest nad on võimelised andma ettevõttesse erilist ja väärtuslikku omapoolset panust (Kamil & Özdal, 2020). Õppides ülikoolis saavad üliõpilased ettekujutlust trendidest, mis maailmas toimuvad ning omakorda võivad uusi innovaatilisi ideid ettevõttele tuua (True,

2018). Praktikandid võivad leida lahendusi organisatsioonis juba olemasolevatele probleemidele ning seda selle tõttu, et neil on piisavalt entusiasmi ja uusi ideid, et ettevõtte arengusse panustada ning see omakorda võib sundida ettevõtteid teha parandusi enda toimingutes ning lõppkokkuvõttes ettevõttele positiivselt mõjuda (Alpert, Heaney & Kuhn, 2009).

Samuti praktikaprogrammi olemasolu võib tõsta ettevõtte nähtavust, atraktiivsust ja mainet ülikoolide ja tudengite silmis ning lihtsustada värbamist algtaseme ametikohtadesse (Greenawalt, 1991). Ka Türk (2005) on leidnud, et praktikaprogrammide korraldamine annab võimaluse suurendada organisatsiooni tuntuks ning saada populaarsust noorte hulgas.

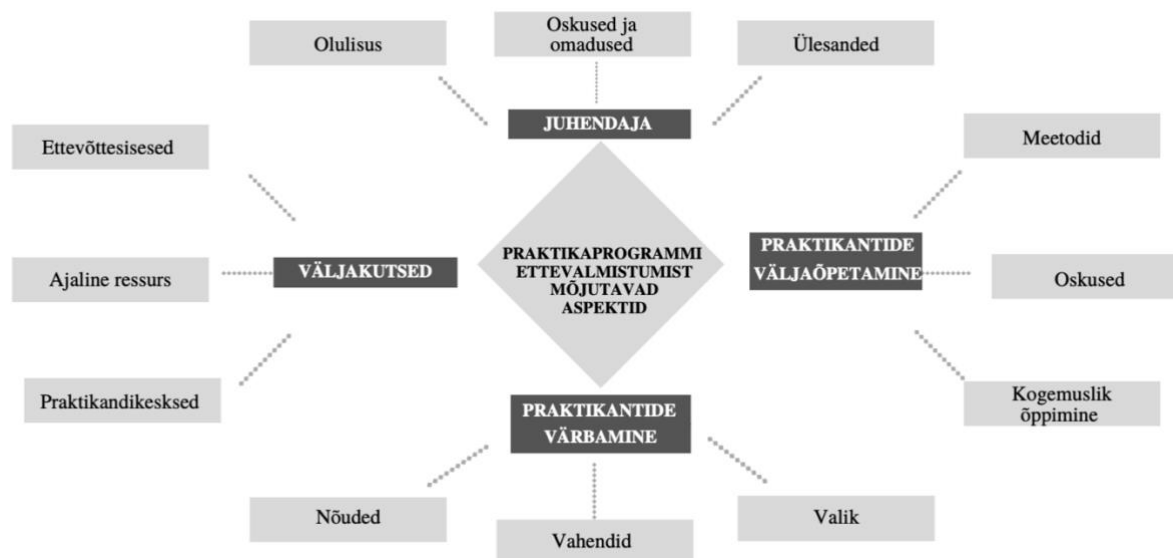
Kokkuvõtteks võib öelda, et praktika on väga lai mõiste ning selle täpne definitsioon sõltub sellest, kes seda defineerib ning mida ta praktika puhul oluliseks peab. Nii praktikant kui ettevõtte võivad praktikaprogrammist palju kasu saada. Siinkohal on oluline roll juhendajatel, kuna nemad hakkavad praktikantidega kõige rohkem kokku puutuma ning nendest suurel määral sõltub, kuivõrd palju kasu mõlemad osapooled praktikaprogrammist saada võivad.

1.2 Praktikaprogrammi ettevalmistumist mõjutavad aspektid

Kui ettevõtte on otsustanud, et soovib praktikaprogrammi korraldada ja praktikante vastu võtta, siis on vaja planeerida ettevõttesiseseid tegevusi praktikaprogrammi läbiviimiseks. Kindlat ja ühtset praktikaprogrammiks ettevalmistamise plaani ja struktuuri ei ole olemas, sest iga ettevõtte on oma tegevusvaldkonna poolt erinev ning peab otsustama ise, millistele aspektidele tähelepanu pöörata. Üks võimalikest viisidest, kuidas praktikaprogrammiks valmistuda, on pöörata tähelepanu järgnevatele asjaoludele: praktikajuhendajate määramine, ettevõtte siseste vajaduste hindamine, ressursside eraldamine, tugipersonali määramine, praktikaprogrammi järgsete eesmärkide hindamine, sobilike kandidaatide otsimine ja värbamine (Greater Baltimore Committee). Eeltoodust võib järeldada, et aspekte, millele tähelepanu pöörata on palju. Bakalaureusetöö raames kõikide eeltoodud aspektide käsitlemine on raskendatud, sest mõned aspektid võivad olla ettevõtete ärisaladused ja neid ei ole võimalik uurida. Järelikult ei oma nad antud töö raames olulisust.

Aspektid, mida bakalaureusetöös käsitletakse olid autori poolt valitud iseseisvalt. Neid valides pööras autor tähelepanu mitmele asjaolule. Esiteks, pidid nad olema tuletatud teaduslikust kirjandusest. Teiseks, sai autor käsitleda uuringus ainult neid valdkondi, mis olid saanud heakskiidu finantsasutuse poolt, mille juhendajaid uuringusse kaasati. Samuti pööras autor tähelepanu sellele, et tegu oleks valdkondadega, mille põhjal oleks võimalik empiirilises osas intervjuu küsimusi koostada, intervjuude käigus informatsiooni koguda ning

saadud tulemusi oleks osakondade vahel võimalik võrrelda. Aspektid, mida järgnevalt käsitletakse on: praktikajuhendaja valik, praktikantide väljaõpetamine, värbamisprotsess ja võimalikud väljakutsed. Töö autori arvates on kõik eeltoodud aspektid väga olulised ning tulevaste praktikaprogrammide läbiviimiseks valmistudes tuleb neid kõiki arvesse võtta. Allpool on välja toodud joonis 1. illustreerimaks aspekte, millele käesoleva bakalaureusetöö raames keskendutakse.



Joonis 1. Praktikaprogrammi ettevalmistust mõjutavad aspektid.

Allikas: autori koostatud

1.2.1 Ettevõttepoolse praktikajuhendaja valik

Juhendajad on need inimesed, kes tegelevad praktikaprogrammidega ning juhendavad praktikante kõrgkoolides ja praktikaasutustes (Noorväli & Transtok, 2012). Praktikaasutuse määratud juhendaja õlgadel on suur ja vastutusrikas roll, kuna ta on inimene, kes hakkab praktikandi erialase väljaõppega tegelema (Deschaine & Jankens, 2017).

Päris iga ettevõtte töötaja praktikajuhendajaks ei sobi, kuna tal ei pruugi olla vajalikke isikuomadusi, oskusi, teadmisi ja kogemust, et praktikante välja õpetada (Jeske & Linehan, 2020). Selleks, et praktikantide juhendamise toime tulla peab juhendajal olema hea suhtlemisoskus, juhendamisoskus, meeskonnatööoskus ja juhtimisoskus (Hiieväli, Loogma & Kõiva, 2006). Eeltoodud oskustest on kõige tähtsam suhtlemisoskus, sest see on kõikide oskuste alus ja omakorda mõjutab kõiki teisi oskusi (Thessin, Clayton & Jamison, 2020). Davis (2020) on viinud läbi uuringu tudengite seas selgitamaks välja milliseid isikuomadusi tudengid juhendajate puhul tähtsateks peavad. Nendeks omadusteks osutusid sõbralikkus, paindlikkus, abivalmidus, keskendumisvõime, kohusetundlikkus, ausus, usaldusväärsus,

kirglikkus, kannatlikkus, kaastundlikkus, pühendumus, empaatiavõime, mõistlikkus ning julgustamise võime (Davis, 2020). Töö autori arvates on oluline mõista, milliseid omadusi tudengid oma juhendajate puhul hindavad, sest potentsiaalsed praktikale tulijad on suuremas osas ülikoolide tudengid ning on tähtis nende arvamus ja arusaam sellest, millised omadused juhendajal olema peavad. Isikuomadustest on samuti välja toodud ka energilisust, kuna on leitud, et see motiveerib praktikante enda tööd paremini tegema (Neary, 2000).

Olulisel kohal on praktikandi ja praktika juhendaja koostöö ja omavahelised suhted, sest head suhted võivad praktikandi motivatsiooni tõsta, kiirendada õppimisprotsessi ja aidata arengule kaasa (Spouse, 2001). Praktika edukus sõltub omakorda sellest, kuivõrd on praktikant valmis töösse panustama ning kuivõrd praktikajuhendaja on valmis andma praktikandile arusaadavaid ja sobilikke ülesanded (Vahtramäe *et al*, 2011).

Juhendaja ülesandeid on mitmeid ning nende sisu võib varieeruda ja erineda lähtuvalt sellest, mis ettevõtte ja ametikohaga tegu on. Kõige levinumateks praktikajuhendaja ülesanneteks on tagada töösisekord, õpetada töö- ja isikuvahendite kasutamist, korraldada praktikantidele koolitusi, määratleda praktika eesmärgid ning nende saavutamise viise, tegeleda erialase väljaõppega, õigete töövõtete omandamisega, tööprotsesside mõtestamisega, töö planeerimisega ja töö õigeaegse teostamisega (Paju, Zimmermann & Aitsen, 2016). Samuti kuulub juhendaja ülesannetesse ka „tegevuste sisuline juhtimine, kehtivate põhimõtete tutvustamine, koostööpõhimõtete selgitamine, eneseanalüüsi toetamine ja tagasiside andmine“ (Eensalu, Lehtsalu & Rammo 2004: 16). Lisaks sellele peaks juhendaja „looma õppimist toetavat keskkonda, olema erialaselt pädev, tundma juhendatavat valdkonda, olema valmis edastama enda teadmisi praktikandile, omama soovi juhendada, toetama praktikanti õppeprotsessi vältel, suhtuma praktikanti austusega, aitama praktikandil saavutada maksimaalset tulemust, aitama määratleda õpivajadusi ja olema abiks eesmärkide saavutamisel, julgustama küsima ja avastama, aktsepteerima praktikantide erinevusi, valdama tulemuslikku suhtlemis- ja küsimisoskust, olema juhendamisel sõbralik, vastutulelik, mõistev, entusiastlik, kindel ning andma regulaarselt tagasisidet“ (Noorväli & Transtok, 2012: 12). Juhendaja paremaks toimetulekuks enda ülesannetega viiakse läbi erinevaid treeninguid ja koolitusi, eesmärgiga tutvustada juhendajatele nende tulevase ülesandeid, vastutust, mis juhendaja rolliga kaasneda võivad ning vajadusel õpetatakse lisateadmisi, mida võib praktika käigus vaja minna (Deschaine & Jankens, 2017).

Autori arvates on juhendaja õlgadel suur vastutus ning valides sellele positsioonile töötajat peab ettevõtte palju eeltööd tegema selgitamiseks, kas juhendajal vajalikud omadused, oskused ja teadmised olemas on ning hindamiseks tema sobivust antud ametile. Ülesannetest,

mida praktikajuhendaja täitma peab, tahab töö autor eraldi välja tuua tagasiside andmist. Tagasisidel on tähtis roll, kuna see annab praktikandile võimaluse saada ülevaate sellest kui hästi ja korrektselt ta enda ülesannetega toime tuleb, annab võimaluse teha vajalikke parandusi ning neid tehes võimaldab omandada ka uusi teadmisi.

1.2.2 Praktikantide väljaõpetamine

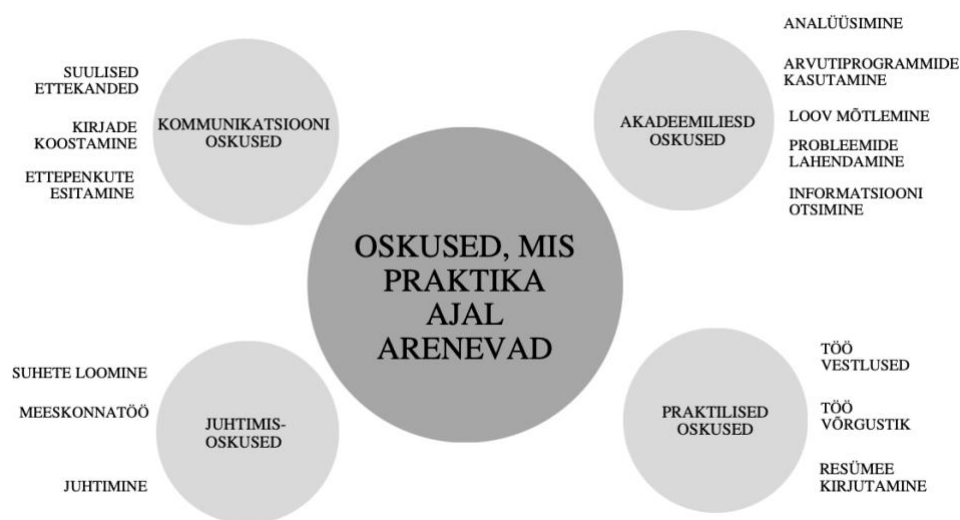
Praktikantide väljaõpetamine on igas organisatsioonis erinev ning on mahukas ja vastutusrikas protsess, mis võtab aega ning nõuab pühendumist (Thessin, Clayton & Jamison, 2020). Teadmiste omandamine sõltub juhendaja juhendamiseviisist ning sobiva juhendamiseviisi valik sõltub ettevõtte valdkonnast, spetsiifikast, praktika eesmärgist ning praktikandi ja juhendaja individuaalsetest omadustest. Üldjuhul toimub teadmiste ja oskuste omandamine praktikaprogrammides süstemaatilise harjutamise kaudu ehk omandatavaid oskusi kinnitatakse korduvate soorituste kaudu (Vahtramäe *et al*, 2011).

Vahtramäe *et al* (2011) leiab, et arusaadavuse ja loogilisuse tagamiseks tuleks praktikajuhendajatel kasutada teadmiste ja oskuste õpetamisel järgmist liikumist: tuntult tuntumale, lihtsalt keerulisemale, konkreetselt abstraktssele ja üksikult üldisele. Selline lähenemine aitab paremini ja kiiremini vajalikke teadmisi omandada. Kasulik osa oskuste omandamisel on tegevuse demonstreerimine, sest nii saab praktikant näha mida ja kuidas täpselt ta tegema peab (Spouse, 2001).

Nii nagu ülikoolis, on ka praktika ajal praktiliste teadmiste omandamine tihedalt seotud teooriaga ja faktiteadmistega (Gault, Redington & Schlager, 2000). Selleks, et praktikant praktika ajal vajalikke teoreetilisi teadmisi omandaks, peab juhendaja praktikandile selgeks tegema, kuidas erialase kirjandusega õigesti töötada, millele peaks rohkem tähelepanu pöörama ning kasuks tuleb ka diskussiooni läbiviimine omandatud teadmiste üle (Vahtramäe *et al*, 2011). Siinkohal tuleb mainida, et oluline roll on just diskussioonil (Zehr & Korte, 2020). Tänu sellele on võimalik omandatud teadmisi kinnitada, küsimustele vastuseid saada ja ennetada võimalikke esilekerkivaid vigasid. Üks võimalik meetod teadmiste omandamiseks on kogemuslik õppimine ehk õppimine läbi ülesannete täitmise. Selline õppemeetod kaasab aktiivselt õppeprotsessi ning annab võimaluse praktikantidel ise olla oluline osa teadmiste omandamisel. Näiteks võib kasutada probleemipõhist õppimist, tegevuse käigust õppimist ja õppimist rühmades (Kolb, 2015). Töö autori arvates on õppimisprotsessis taoliste meetodite kasutamine äärmiselt oluline ning kõige kasulikum meetod on õppimine tegevuse käigus, sest nii saab praktikant praktilisi ülesandeid täita ja tänu sellele õppida uusi asju juurde ja paremini teoreetilist materjali omandada.

Samuti on hea kasutada õppimise ajal video-materjale, kas presentatsioonide, loengute või koolituste näol (Ajayi, 2016). Video teel õppimine on vahelduseks tavapärasele õppimisele, annab parema visuaalse ettekujutluse omandatavast materjalist ja muudab õppimise interaktiivsemaks. Uuringutes on samuti leitud, et lisaks professionaalsetele erialastele oskustele on vaja arendada ka avastamisioskusi, sest see aitab ettevõttes innovatsiooni edendada (Ranabahu, Almeida & Kyriazis, 2020).

Praktikantide väljaõpetamisel on oluline keskenduda erialaste teadmiste ja oskuste omandamisele. Praktikaprogrammi raames oleks hea omandada ka selliseid oskusi, mis oleksid vajalikud mitte ainult praktikaprogrammi jooksul, vaid tuleksid praktikantidele kasuks ka pikemas perspektiivis tulevikus. Gault, Redington & Schlager (2000) uuringust on selgunud, et on mitmeid klassikalisi oskusi, mida praktika aitab arendada. Tema arusaama kohaselt saab oskusi liigitada nelja kategooriasse: kommunikatsiooni, akadeemilised, praktilised ja juhtimisoskused (Gault, Redington & Schlager, 2000). Näited oskustest, mis arenevad praktika ajal on toodud välja joonisel 2.



Joonis 2. Oskused, mis praktikaprogrammi ajal arenevad

Allikas: autori koostatud, Gault, Redington & Schlager (2000)

Nii nagu sai juba mainitud siis on eeltoodud oskused pigem klassikalised ja tavalised, kuid samas noore inimese jaoks ikkagi väga olulised. Siinkohal tuleb tõdeda, et suure tõenäosusega tulevikus ei hakka inimese töö välja nägema täpselt selline nagu ta tänapäeval on ning selleks, et tööturul edukas olla, tuleb ennast täiendada ja õppida juurde selliseid oskusi, millest võiks kasu olla ka mitme aasta pärast. Ennustatakse, et tulevikus hakkab ametikoht koosnema mitmetest erinevatest ülesannetest ning selleks, et nendega edukalt toime tulla läheb vaja ettevõtlikkust, enesemüügiost, enesejuhtimise oskust ning

mitmiktegevustega platvormide tundmist (Pärna, 2016). Sellepärast on uuemates uuringutes ja käsitlustes huviorbiidis mitte tavapäraseid oskused, vaid tulevikuoskused, mida on defineeritud kui võimekust lahendada raskeid esilekerkivaid probleeme tuleviku teadmata kontekstis (Schallock, Rybski, Jochem & Kohl, 2018; Ehlers & Kellermann, 2019). Tänapäeva maailm muutub ruttu, juurde tuleb uusi tehnoloogiaid, teadmisi ja avastusi ning kõik nad omakorda põhjustavad uute oskuste õppimise vajadust (Davies, Fidler & Gorbis, 2011).

Davies, Fidler & Gorbis (2011) on välja toonud kümme tulevikuoskust, mida oleks noortel vaja arendada, et tööturul konkurentsivõimeline olla. Nendeks oskusteks on: „mõtestamine, virtuaalne koostöö, enesejuhtimine, programmeeriv mõtlemine, uue meedia kirjaoskus, disain mõtlemine, transdistsiplinaarsus, sotsiaalne intelligentsus, loovus ja kohanemine ning kultuuride vaheline kompetents“ (Davies, Fidler & Gorbis, 2011: 8-12). Töö autori arvates on väga oluline, et praktikaprogrammi käigus areneksid praktikandil tulevikuoskused, sest nende oskuste teadmine annab praktikandile tulevikus palju eeliseid. Samas võib olla kasulik ka ettevõttele suurema oskuste pagasiga töötajate näol. Sellepärast peavad olema ka juhendajad tulevikuoskuste olulisusest teadlikud ning püüdma praktikaprogrammis aidata praktikandil neid arendada. Loomulikult ei ole võimalik absoluutselt kõiki eeltoodud oskusi ühe praktikaprogrammi jooksul kõrgemale tasemele viia, kuid praktikaprogramm ja praktikajuhendaja võib panna hea aluse mõningate oskuste edaspidiseks õppimiseks ja arendamiseks.

1.2.3 Praktikantide värbamine

Oluline roll praktikaprogrammiks valmistumisel on ka värbamisel, sest juhendaja peab täpselt teadma milliste isikuomadustega, oskustega ja teadmistega praktikanti ta enda osakonda soovib. Värbamist defineeritakse kui protsessi, mille eesmärgiks on leida ametikohale sobiv talent ja meelitada ta kandideerima (Sinha & Thaly 2013). Sobiva kandidaadi leidmiseks on vaja esitada värbamise alguses kandidaatidele kindlad nõuded ning peale seda määrata kindlaks kandidaatide saamiseks vajalikud allikad (Türk, 2005).

Enne praktikandi vastuvõtmist on oluline hinnata kui valmis tööle asuda praktikant tegelikult on ning millist teadmiste pagasit ta omab. Selleks, et seda teha, tuleb pöörata tähelepanu järgnevale asjaoludele: „ametiküpsus, pehmed oskused, probleemide lahendamise oskus, pideva õppimise tahe, üliõpilase akadeemiline saavutus ehk keskmine hinne, tahe tagasisidele reageerida, ametialased hoiakud, käitumine, erialapõhised teadmised, üldised oskused, meeskonnatöö, aja planeerimine ja detailidele tähelepanu pööramine“ (Chhinzer & Russo, 2018: 113). Lisaks valmidusele tööle asuda on vaja pöörata tähelepanu

ka tulevaste praktikantide isikuomadustele. Eensalu, Lehtsalu & Rammo (2004) on leidnud, et on olemas kindlaid isikuomadusi, mis praktikandide juures tööandjatele meeldivad ning millele värbamisprotsessi ajal tähelepanu pööratakse. Nendeks omadusteks on: „lugupidav töösse suhtumine, kohuse- ja vastutustunne, tahtmine midagi ära teha, initsiatiiv, leidlikkus, võime iseseisvalt mõelda, ausus, püüdlikkus, õpihimu, kohanemisvõime, meeskonnatöö, arenemise soov, pingetaluvus, paindlikkus, oskus alustatu lõpule viia, kontseptuaalne mõtlemine, uued ideed, soov teha omapoolseid ettepanekuid, uute ideede rakendamise oskused, huvi omandatava eriala vastu, visioon, milleks tuldi, soov pärast kooli lõpetamist ettevõttesse tööle jääda ja valmisolek sügavalt pühenduda sellele erialale“ (Eensalu, Lehtsalu & Rammo, 2004: 14). Töö autori arvates on vajalikke isikuomadusi päris palju, kuid enamus nendest on üpriski üldised ja motiveeritud praktikaotsijal on väiksemal või suuremal määral olemas ning ülikoolis õppides on võimalik põhimõtteliselt kõiki eeltoodud oskusi ja isikuomadusi arendada.

Kui kandidaatide vajalikud nõuded on paika pandud siis järgmiseks sammuks on vaja otsustada milliseid värbamise vahendeid kandidaatide leidmiseks kasutada. Suurem osa organisatsioonidest on oma olemuselt ja eesmärkide poolest erinevad ning see on ka loogiline, et ei ole olemas ühte kindlat värbamise viisi, mida kõikide ettevõtete puhul rakendada ning iga ettevõtte peab ise välja töötama talle sobiva värbamisstrateegia. Värbamise vahendeid on mitmeid ning nendeks on „reklaam, elektrooniline värbamine, personalifirmad, personaliüritused, töölaadad ja organisatsiooni oma töötajate soovitusel“ (Türk, 2005: 117). Tänapäeval on enamus ettevõtetele kombeks postitada töökuulutus ettevõtte veebileheküljele, tööportaalidesse või interneti leheküljele, sest nii on võimalik saada väiksemate kuludega suurema hulga inimeste tähelepanu (Koch, Gerber & Klerk 2018). Samuti enamus ettevõtteid eelistab kasutada sotsiaalmeediat värbamisprotsessi ajal, kuna see võimaldab juurdepääsu paljudele erinevatele kandidaatidele ning ei ole väga kulukas (Koch, Gerber & Klerk 2018).

Kui vajalikud nõuded on püstitatud, töökuulutus levitatud ning avalduste esitamise tähtaeg on möödas, on aeg alustada töökohale sobivate inimeste valikuga. Valiku käigus määratakse kindlaks ametikohale kandideerija tööalane sobivus, kasutades erinevaid valikumeetodeid: põhjalik kontroll CV ja motivatsiooni kirjade üle, eelintervjuude läbiviimine ning tulevaste intervjuude läbiviimine kindlaks tegemaks kandidaadi oskusi, teadmisi ja ametikohale sobivust, taustauuring, soovitusel, test ja käitumisülesanded (Iles, 1999; Türk, 2005). Eeltoodud meetoditest on kõige levinum intervjuerimine (Kapareliotis, Voutsina & Patsiotis, 2019). Selle abil on võimalik mitmeid meetodeid kombineerida ja

korraga haarata mitmeid teemasid ning aru saada kandidaadi ootustest ja sobivusest praktikakohale. Millist meetodit kasutada otsustab juba organisatsioon ise, sest ametikohad on erinevad ning meetodi valik sõltub töökoha spetsiifikast.

Praktikaprogrammid, mis 2020.aastal aset võtsid ei olnud päris sellised nagu nad varasematel aastatel olnud on. Ranged piirangud viiruse leviku tõkestamiseks nõudsid ühiskondlike pingutusi erinevates sektorites, sealhulgas haridus-, tervishoiu- ja ärivaldkonnas (Bugis, 2020). Viirus on mõnedes organisatsioonides mõjutanud praktikaperioodi alustamise aega ning lükanud seda mõne kuu võrra edasi. Mõned ettevõtted isegi otsustasid praktikaprogramme mitte korraldada või võtta vähem praktikante vastu (Gay, 2020). Pandeemia sundis ettevõtteid tegema muudatusi õppimis ja värbamisprotsessides. Näiteks hakkasid aina populaarsemaks muutuma telefoni- ja videoteel toimuvad intervjuud (Education Authority, 2020).

Tänapäeval on populaarsust kogumas virtuaalsed praktikaprogrammid, mis toimuvad kaugtöö vormis ning tööandjate jaoks on nad kasulikud, sest avaneb võimalus kaasata ettevõttesse talente erinevatest riikidest, vähendada praktikandiga kaasnevaid kulutusi, võimaldab olla töö tegemises paindlikum ning olla hea lahendus näiteks pandeemia ajal (Kraft, Jeske & Bayerlein, 2019). Virtuaalse praktikaprogrammi puhul toimub õppimisprotsess ja kogu töö arvuti vahendusel ning võib paljudele ettevõtetele sobida (Bayerlein & Jeske, 2018). Töö autori arvates virtuaalsete praktikaprogrammide korraldamine aitab tõsta ka ettevõtte mainet. Korraldades taolises formaadis praktikaprogrammi võib ettevõtte pakkuda huvi neile, kes elavad kas kaugemates piirkondades või muudel põhjustel ei saa töö asukoha tõttu ettevõttega liituda. Tänu sellele on võimalik ettevõttel saada rohkemate potentsiaalsete kandidaatide tähelepanu, kelle seas võib olla väga väärtuslikke tulevasi töötajaid. Samuti näitab see ka seda, et ettevõtte on ajaga edasi liikumas, on innovaatiline ja kasutab kaasaegseid praktika läbiviimise vorme.

1.2.4 Võimalike väljakutsete käsitlemine

Praktikaprogrammidega võib kaasneda mitmeid väljakutseid praktikaprogrammi planeerimisel ja läbiviimisel nii praktikandi kui ettevõtte jaoks. Selleks, et võimalikke probleeme ennetada ja head praktikaprogrammi valmistada, on töö autori arvates oluline mõista millised probleemid võivad esile kerkida. Siinkohal on väga oluline märgata probleeme, nendele teadlikult läheneda ja osata efektiivselt lahendada. Probleeme, mis praktikaprogrammi läbiviimisel võivad esile kerkida käsitletakse järgnevalt.

Üheks suuremaks probleemiks on ajalised piirangud ehk praktika eesmärkide täitumine ning kõikide vajalike oskuste ja teadmise omandamine võib võtta aega, kuid

praktika periood on limiteeritud ning praktikant võib olulistest oskustest ilma jääda (Vahtramäe *et al*, 2011). Bukaliya (2012) on korraldanud praktikaprogrammi läbinud inimeste seas uuringut, kus enamus oli arvamusel, et lühiajalised praktikaprogrammid ei ole efektiivsed, sest selle aja jooksul ei ole võimalik tunda ennast täisväärtusliku töötajana ning mida kauem praktikaprogramm kestab, seda rohkem on võimalik kasu saada.

Üldjuhul on hea mainega ettevõtted tööturul atraktiivsemad ning soovijaid sinna praktikale minna on palju. See võib osutada ka raskeks, sest olukorras, kus kandidaate on palju ja praktikakohti vähe, tuleb värbamisel teha põhjalikku eeltööd ja valida välja kõige sobilikumad kandidaadid ning see nõuab ajaressursi. Suur avalduse hulk tähendab, et värbamisprotsessiga võib kaua aega minna või vastasel juhul hakatakse kasutama vähem tõhusaid personali valiku meetodeid. (Türk, 2005). Suur praktikantide arv koormab ja väsitab juhendajaid, võib isegi langetada nende motivatsiooni ning see võib omakorda negatiivselt mõjutada õppe kvaliteeti (Vahtramäe *et al*, 2011).

Sageli on raske leida häid koolitatud juhendajaid, kellel oleks pikaajaline kogemus ning kõik vajalikud teadmised ja oskused olemas (Vahtramäe *et al*, 2011). Osadel juhendajatel võivad puududa vajalikud teadmised praktikaprotsessi ülesehitusest ja ka praktika olulistest komponentidest ning see võib negatiivselt mõjuda kogu praktika läbiviimisele (Stepanov, 2020). Olukord, kus juhendaja ei ole võimeline enda ülesannetega toime tulla ning ei oska praktikanti piisavalt hästi õpetada ja aidata, viib samuti negatiivsele praktikakogemusele (Ross & Elechi, 2002).

Probleemiks võib osutada reaalne kokkupuude õpitava eriala ja tulevase töökeskkonnaga, sest see ei pruugi kõigile sobida ja meeldida (Ross & Elechi, 2002). Näiteks võivad ilmnedas asjaolud, mis varasemalt olid praktikandile teadmatud nagu tervise probleemid või ebasobiv töökeskkond (Eensalu, Lehtsalu & Rammo, 2004).

Praktikaprogrammiks valmistumisel on töö autori arvates oluline roll ka tasustamisel, kuid eraldi aspektina käesoleva töö raames pole seda võimalik käsitleda, sest enamus ettevõtete puhul on tasustamise põhimõtted ärisaladus ning antud uuringu raames ei ole võimalik seda põhjalikult uurida. Tasustamise olemasolu kui ka selle puudumine võib osutada raskeks nii ettevõttele kui praktikandile ning sellepärast käsitleb autor seda võimalike väljakutsete all.

Ettevõtetes, mis pakuvad kõrgemat tasu praktikaperioodi jooksul, on praktikandid rohkem töökad, rohkem tööga rahul ning saavad ka paremat kogemust. Samuti on leitud, et üliõpilased, kes praktikaprogrammi läbivad saavad ka tulevastest töökohtades kõrgemat

palka. (Di Meglio, Barge-Gil, Camina & Moreno, 2019) O'Higgins & Pinedo (2018) on toonud näiteid, miks praktikaprogrammid peaks tasustatud olema:

- Tasustatud praktikaprogrammid meelitavad ligi kõrgema kvaliteediga praktikante;
- Palga saamine motiveerib praktikante oma tööd paremini tegema ja rohkem pingutama;
- Palga saamine annab praktikantidele hea võimaluse keskenduda ainult praktikale ja praktikant ei pea mõtlema veel lisaks sissetulekuallikale;
- Ettevõtted, kes palka maksavad pakuvad ka paremaid koolitusprogramme, kuna praktikat kasutatakse enamasti tulevaste töötajate värbamisperioodina.

Praktika, mis on tasustamata või on tasustatud väga vähesel määral võib negatiivselt mõjutada praktikantide motivatsiooni, rahulolu ja üldist praktikakogemust (Urquia-Grande & Estebanez, 2020). Praktikandid, kes on otsustanud tasustamata praktikat ikkagi läbida, võivad kogeda stressi, tunda ennast lootusetuna ja piinata ennast mõtetega, et ei ole suutnud tasustatud töökohta leida (Attfield & Couture, 2015). Tasustamata praktikakohad on tööturul tavaliselt vähem atraktiivsed ning kui ei ole piisavat rahalist tuge, siis võib tasustamata praktikal osalemine olla rahaliste põhjuste tõttu võimatu (Hora, Wolfgram & Chen, 2019). Montacute (2018) korraldas uuringu, kus vaatluse all olid minimaalsed võimalikud kulud, mis praktikaga kaasnesid Londoni ja Manchesteri linnade näitel ühe kuu kohta. Kuludena olid välja toodud elamiskoha üür, arвете maksmine, toidu ostmine, transpordikulud ning muud kulud. Uuringu tulemusena saadi, et ühe kuu minimaalne kulu Londonis on 1100 naela ja Manchesteris 885 naela. Töö autori arvates eeltoodud uuring annab hea ülevaate sellest kui suured kulud võivad praktikakohaga kaasneda ning kui raske võib nendega iseseisvalt toime tulla, eriti olles tasustamata praktikal.

Eeltoodud probleemid on vaid mõned nendest, mis esile kerkida võivad. Töö autori arvates on praktikajuhendajatel oluline analüüsida probleeme, tuginedes erialasele kirjandusele ja varasemale kogemusele. Teades, millised probleemid võivad esile kerkida, on neid võimalik paremini ennetada.

2. Empiiriline uuring juhendajate valmistumisest praktikaprogrammi läbiviimiseks

2.1 Uuringu meetodika ja valimi kirjeldus

Bakalaureuse töö empiirilise osa eesmärgiks on välja selgitada kuidas finantsettevõtte juhendajad valmistuvad praktikaprogrammiks ning millistele aspektidele tähelepanu pööravad. Teoreetilises osas käsitletud valdkonnad on empiirilise osa aluseks ning nii intervjuu küsimused kui ka saadud tulemuste analüüs põhineb nendel. Järgnevalt kirjeldatakse ja põhjendatakse uuringu meetodikat ja tuuakse välja selle kasulikkus käesoleva uuringu puhul.

Praktikaprogrammiks ettevalmistamine ja läbiviimine on iga organisatsiooni puhul erinev ning see ei ole seadusega reglementeeritud. Ettevõtte ise otsustab kuidas praktikaprogrammiks valmistada ja kuidas seda läbi viia (Greater Baltimore Committee). Selleks, et saada parem ettekujutus sellest, kuidas praktikaprogrammi juhendamiseks ettevõttesiseselt valmistutakse, otsustas töö autor kasutada kvalitatiivset uuringumeetodit ning viia läbi poolstruktureeritud intervjuud finantsettevõtte üheteistkümne erineva osakonna praktikajuhendajaga. Poolstruktureeritud intervjuud annavad hea võimaluse vajadusel esitada lisaküsimusi ning küsimuste järjekorda muuta (Lepik *et al*, 2014). Intervjuude küsimuste koostamisel lähtus autor teoreetilises osas käsitletust materjalist ja kogutud informatsioonist ning kõik intervjuu küsimused on koostatud teoreetilise ülevaate põhjal.

Töö autori arvates annab erinevate osakondade juhendajate intervjuueerimine hea ülevaate sellest kuidas osakondade vahel praktikaprogrammiks valmistutakse ja seda läbi viiakse. See omakorda annab võimaluse tuua välja sarnasusi ja erinevusi. Samuti võimaldavad intervjuude tulemused analüüsida erinevate osakondade tugevusi ja nõrkusi ning töö autor saab teha endapoolseid ettepanekuid parema praktikaprogrammi juhendamiseks.

Empiirilise osa uuringuprotsess koosnes neljast etapist, mis on välja toodud joonisel 3.



Joonis 3. Empiirilise osa uuringuprotsess

Allikas: autori koostatud

Bakalaureusetöö uuringuprotsessi esimeseks etapiks oli intervjuu küsimuste koostamine. Kõik intervjuu küsimused põhinevad teoreetilises osas käsitletud materjalil ning

on autori poolt iseseisvalt koostatud. Kokku oli 26 intervjuu küsimust. Küsimused olid jaotatud kuude teemaplokki (Lisa A):

1. sissejuhatavad küsimused;
2. praktikajuhendajaga seotud küsimused;
3. praktikandi väljaõpetamine;
4. värbamisprotsess;
5. võimalike väljakutsete käsitlemine;
6. kokkuvõte ja ettepanekud.

Esimese ploki eesmärgiks oli teha sissejuhatus tulevasse intervjuusse, saada praktikajuhendajaga tuttavaks ning uurida kuidas juhendajad praktikasse suhtuvad. Teise, kolmanda, neljanda ja viienda ploki küsimused põhinevad teoreetilises osas käsitletud aspektidel ning nende abil on võimalik aru saada kuidas erinevates osakondades praktikaprogrammiks valmistutakse ja kuidas seda läbi viiakse. Kuuenda ploki küsimuste eesmärgiks oli saada praktikajuhendajatelt praktilisi soovitusi praktikaprogrammi veel paremaks juhendamiseks.

Bakalaureusetöö empiirilise osa uuringuprotsessi teiseks etapiks oli intervjuude läbiviimine finantsasutuse praktikajuhendajatega, kes 2020.aastal praktikaprogrammis osalesid. Kokku sai intervjuueeritud üksteist praktikajuhendajat erinevast osakonnast, kelle seas oli 10 naist ja 1 mees. Intervjuud viidi läbi ajavahemikus 19.03.2021 – 09.04.2021. Esialgselt oli plaanis viia poolstruktureeritud intervjuud Skype keskkonna kaudu kõikide juhendajatega, kuid mõned juhendajad avaldasid soovi vastata küsimustele kirjalikult. Sellepärast oli üheteistkümnest intervjuust neli läbi viidud Skype'i keskkonnas, üks intervjuu toimus telefoni teel ning kuus praktikajuhendajat vastasid intervjuu küsimustele kirjalikult. Kõige pikema intervjuu kestvus oli 81 minut ja kõige lühema intervjuu kestvuseks oli 24 minutit. Kõigi intervjuueeritavate puhul küsimused olid samad, kuid intervjuu pikkus sõltus sellest kas küsimustele vastati lühidalt ja konkreetselt või toodi lisaks ka näiteid ja jagati huvitavaid kogemusi eelnevatest praktikatest. Ülevaade valimist on välja toodud tabelis 2.

Tabel 2.

Ülevaade valimist

Intervjueeritav	Läbiviimine	Intervjuu pikkus	Intervjuu aeg
Intervjueeritav 1 (I1)	Veebiintervjuu	55 minutit	19.03.2021
Intervjueeritav 2 (I2)	Veebiintervjuu	81 minutit	19.03.2021
Intervjueeritav 3 (I3)	Veebiintervjuu	40 minutit	19.03.2021
Intervjueeritav 4 (I4)	Veebiintervjuu	24 minutit	22.03.2021
Intervjueeritav 5 (I5)	Telefoni kõne	34 minutit	29.03.2021
Intervjueeritav 6 (I6)	Kirjalikult	Määramata	30.03.2021
Intervjueeritav 7 (I7)	Kirjalikult	Määramata	30.03.2021
Intervjueeritav 8 (I8)	Kirjalikult	Määramata	30.03.2021
Intervjueeritav 9 (I9)	Kirjalikult	Määramata	31.03.2021
Intervjueeritav 10 (I10)	Kirjalikult	Määramata	02.04.2021
Intervjueeritav 11 (I11)	Kirjalikult	Määramata	09.04.2021

Allikas: autori koostatud intervjueeritavate vastuste põhjal.

Empiirilise osa kolmas uuringuprotsess on intervjuude analüüsimine. Siinkohal tahab töö autor esile tuua asjaolu, et vaatamata sellele, et kõiki intervjuusid salvestati, soovis enamuse praktikajuhendajaid, et vastused jääks anonüümseks ning läbiviidud intervjuude vastuseid transkribeeritud kujul töö lisas ei avaldataks. Töö autor lubas tagada intervjueeritavatele anonüümsetust ning sellepärast täismahus transkribeeritud intervjuusid, praktikajuhendajate osakonna nimetust ega muid spetsiifilisi isikut tuvastavaid andmeid töös ei avaldata.

Töö empiirilise osa läbiviimine oli tegelikkuses päris keeruline ja ajamahukas protsess. Praktikajuhendajate nõusoleku saamine ja sobiva aja leidmine intervjuu läbiviimiseks oli juhendajate ajapuuduse tõttu raskendanud ning sellepärast ei õnnestunud uuringusse kaasata kõiki finantsasutuses töötavaid juhendajaid. Samuti jõudis töö autor järeldusele, et kodukontoris töötamise pärast on inimestega päris keeruline kontakti saada ning tuleb arvestada, et sellega võib arvatust rohkem aega minna. Ülevaade läbiviidud intervjuude tulemustest on välja toodud järgnevas peatükis.

2.2. Praktikajuhendajatega läbiviidud intervjuude tulemused

Antud peatükis analüüsib töö autor intervjuude käigus saadud vastuseid ning esitab tulemusi vastavalt teemaplokkide järjekorrale. Tulemusi analüüsides pöörab töö autor tähelepanu ka sellele, kuivõrd sarnased või vastupidi erinevad vastused osakondade vahel esinesid. Samuti teeb autor olulisi järeldusi ja enda ettepanekuid praktikaprogrammi paremaks juhendamiseks.

Järgnevalt analüüsib töö autor esimese ploki küsimusi, mis sisaldasid teemasse sissejuhatavaid küsimusi. Esmalt uuriti intervjueeritavatel milline on nende suhtumine

praktikasse ning miks nende arvates on praktika oluline nii üliõpilase kui ettevõtte jaoks. Töö autori arvates on juhendajate käest oluline seda uurida, sest kui juhendaja teab mõlema osapoolle soove, siis saab ta koostada praktikaprogrammi, mis vastaks nii ettevõtte kui ka praktikandi ootustele. Tabelis 3 on märksõnadena kirja pandud miks praktikajuhendajate arvates praktika praktikandi jaoks oluline on.

Tabel 3

Praktika olulisus praktikandi jaoks

Praktika olulisus praktikandile	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11
Töökogemus	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Kohustuslik õppeaine		x									
Reaalsed oskused	x	x		x	x	x		x	x		
Uued tutvused						x	x	x		x	
Hiljem püsiv töö		x			x	x					
Põnev kogemus	x	x	x	x		x	x				
Rahaline tasu		x	x			x					

Märkus: I-intervjueeritav ja talle vastav number; x – juhendajate arvamus praktika olulisusest praktikandi jaoks

Allikas: autori koostatud intervjueeritavate vastuste põhjal.

Kõik praktikajuhendajaid (I1, I2, I3, I4, I5, I6, I7, I8, I9, I10, I11) olid üksmeelel, et praktikaprogramm on noore inimese jaoks hea võimalus saada töökogemus. Seda kinnitab ka bakalaureusetöö teoreetilises osas välja toodud, et praktika on väga oluline töökogemus, mis aitab üliõpilasel tulevikus lihtsamini tööturule siseneda ja läbi lüüa (Knouse & Fontenot, 2008). I11 sõnul aitab praktika paremini aru saada, kas see töö üldse sobib inimesele või mitte:

„Üliõpilaste jaoks on praktika oluline, kuna osade jaoks on see esimene töökogemus või vähemalt esimene töökogemus valdkonnas, milles haridust omandatakse. Selle läbi nähakse, kas töö selles valdkonnas on selline, nagu nad ka ette kujutasid ja kas see neile sobib.“ (Intervjueeritav I11)

Töö teoreetilises osas oli välja toodud ka see, et praktika läbimine annab hea ettekujutuse sellest, kuidas ülikoolis omandatud teadmisi reaalses elus rakendada (Bittmann & Zorn, 2020). Intervjuude põhjal saadud tulemustest saab eeltoodud väide ka kinnituse ning saab öelda, et paljude juhendajate arvates on praktika lisaks kogemusele ka hea võimalus, et ülikoolis omandatud teoreetilisi oskusi reaalses elus kasutada ning läbi selle saada ka reaalseid oskusi ja teadmisi. Praktikajuhendajad on toonud välja ka selle, et praktika on

põnev ja lõbus kogemus, kus praktikandil on võimalik koos teiste praktikantidega ja ettevõtte töötajatega koos viibida ja uusi asju õppida. I7 on öelnud:

„Praktikaprogrammi kohta ma ütles, et väga lahe asi välja mõeldud, et uus ja kogenematu töötaja saaks sisse elada töökeskkonda teiste omasugustega, ühiseid üritusi nautida, uusi kolleege leida. See on toetav ja motiveeriv tööandjapoolne pakett.“ (Intervjueeritav I7)

Lisaks praktikandile saab praktikaprogrammi korraldamisest väga palju kasu ka ettevõtte ise. Teoreetilisest osast tulenevalt on ettevõtte jaoks praktika üks põhieesmärkidest saada endale lisatööjõudu, kas siis kui on ettevõtte aktiivsuse tippajad, omatöötajad on puhkusel või lihtsalt on suurem vajadus tööjõu järele (Greenawalt, 1991). Eeltoodud aspekte tõid välja ka kõik intervjueeritavad (I1, I2, I3, I4, I5, I6, I7, I8, I9, I10, I11) ning selle küsimuse puhul olid juhendajate vastused päris sarnased. I6 on enda vastusega põhjalikult kokku võtnud kasud, mida ettevõtte praktikaprogrammist saab:

„Ettevõttel aitab praktikaprogramm korraldada tööd puhkuste perioodil, ette valmistada tuleviku tööjõudu, kasvatada järelkasvu, pakkudes tööd kohe pärast praktika lõppu või säilitada andmed personali andmebaasis.“ (Intervjueeritav I6)

Kindlasti lisaks tööjõule on praktikandid olulised ka enda teadmiste ja innovaativsuse poole pealt. Praktikantide abil on võimalik saada uuenduslikumaid ja kaasaegsemaid ideid ning ka ettepanekuid muutuste osas (True, 2018). Seda on välja toonud I2, I4, I7, I9, I10, I11, kes leiavad, et praktikandid toovad ettevõttesse uut vaadet, näevad mida saab ettevõttes muuta, lihtsustada või parandada ning mida valdkonnas kogenud inimesed enam ei märka.

„Ettevõttele annab praktikandi värbamine võimaluse saada teistsugust hingamist: värsked silmapaar, kes võib näha asju teise nurga alt, pakkuda teistsuguseid lahendusi ning ka uuemaid lähenemisi, mis värskelt koolis õpitud.“ (Intervjueeritav I10)

Intervjuu käigus praktikajuhendajate käest uuriti aspekte, millele tuleks tähelepanu pöörata praktikaprogrammi valmistades. Siinkohal pidas töö autor silmas aspekte, mida ta ise bakalaureusetöö raames käsitles ehk juhendaja valik, praktikandi väljaõpetamine, võimalike väljakutsete käsitlemine ja praktikandi värbamine. Küsimuse eesmärgiks oli selgeks teha, kas praktikajuhendajad oleks samu aspekte käsitlenud või pööranud tähelepanu millelegi muule. Iga juhendaja eraldi kõiki aspekte välja ei toonud, kuid vastuseid analüüsid tulevad erinevatest intervjuudest kõik eeltoodud neli aspekti tegelikult välja. I1, I2, I7, I8, I10, I11 mainisid, et väga oluline on juhendaja isikuomadused, oskused ja juhendaja kättesaadavus ning seda käsitletakse käesolevas bakalaureusetöös juhendaja valiku aspekti all. Kolm intervjueeritavat (I1, I2, I4) tõid välja, et oluline on, et praktikandil oleksid kõikide vajalike

programmide kasutamise õigused ja teadmised kuidas vajalikke programme kasutada ning seda käsitletakse praktikandi väljaõpetamise all. I10 on välja toonud ka selle, et enne praktikandi tulekut ei ole teada milline see praktikant tegelikult on ja kas talle see töökoht üldse sobib ning sellega tuleb arvestada juba varakult. Eeltoodud olukorda käsitletakse võimalike väljakutsete all. I6 on välja toonud, et tasub hoolega läbi mõelda mida praktikandilt oodatakse, millised omadused ja oskused tal peaksid olema ning seda käsitletakse värbamise all. Mingisuguseid uusi aspekte, mida selle töö teoreetilises osas ei käsitletud, polnud välja pakutud. Eeltoodust saab järeldada, et neli väljavalitud aspekti on olulised ja ka praktikajuhendajad ise oleks samu aspekte käsitletud ettevalmistumisi tehes.

Liikudes intervjuu analüüsi juurde käsitleb töö autor järgnevalt intervjuu teist plokki, mis keskendub praktikajuhendajaga seotud küsimustele. Praktikaprogrammi vältel on vastutusrikas roll juhendaja õlgadel ning sellepärast on väga oluline, et sellel positsioonil oleks inimene, kellel on tööga toimetulekuks vajalikud isikuomadused ja oskused olemas (Jeske & Linehan, 2020). Esmalt uuriti intervjuueeritavate käest millised isikuomadused ja oskused peavad praktikajuhendajal olema nende arvates. Kõige oluliseks oskuseks Thessin, Clayton & Jamison (2020) on pidanud suhtlemisoskust ja seda töid välja I1, I2, I3, I4, I6, I9, I10, I11 ning see osutus ka kõige populaarsemaks vastuseks. I2 sõnul peab juhendaja olema hästi sotsiaalne inimene, kes on hea suhtleja ja kes on nõus infot andma ja samas nõus infot ka vastu võtma. Samuti töid intervjuueeritavad I4, I9, I10 ja I11 välja, et juhendaja töö puhul on olulisel kohal kannatlikkus. Intervjuueeritav I11 tõi siinkohal välja, et juhendaja peab andma praktikandil võimaluse asju ise katsetada ja tema eest asju ise mitte ära tegema ning see omakorda nõuab väga palju kannatlikust. Varasemalt teoreetilises osas oli kannatlikkuse olulisust maininud ka Davis (2020). Kindlasti peab juhendaja olema kompetentne ning seda töid välja I1, I2, I3 ja I9. I3 sõnul ei olegi võimalik juhendaja olla kui sa enda valdkonda läbi ja lõhki ei tunne. Samuti mainis I1, et juhendaja peab olema enda eriala professionaal, sest kui ta ei tunne õpetatavat materjali väga hästi, siis on suhteliselt suur tõenäosus, et ta ei oska seda piisavalt hästi ka praktikantidele õpetada ning kui praktikandil väljaõpetamise või töö käigus tekib küsimusi, millele juhendaja kompetentsuse puuduse tõttu vastata ei oska, siis see on väga halb. Seda on välja toonud ka Noorväli & Transtok (2012: 12), kelle arvates peab juhendaja erialaselt väga pädev olema. Juhendaja isikuomadused, mida intervjuueeritavad oluliseks pidasid, on välja toodud tabelis 4.

Tabel 4

Praktikajuhendaja isikuomadused

Juhendaja isikuomadused	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11
Sõbralik						x					
Hea suhtlemis- ja eneseväljendamine	x	x	x	x		x			x	x	x
Positiivse ellusuhtumisega						x					
Toetav						x	x	x			
Kompetentne	x	x	x						x		
Kannatlik				x					x	x	x
Kättesaadav	x					x		x			
Julgustav							x				
Empaatiavõimeline							x				
Abivalmis								x			
Hea ajaplaneerija											x
Rahulik							x				
Täpne				x							

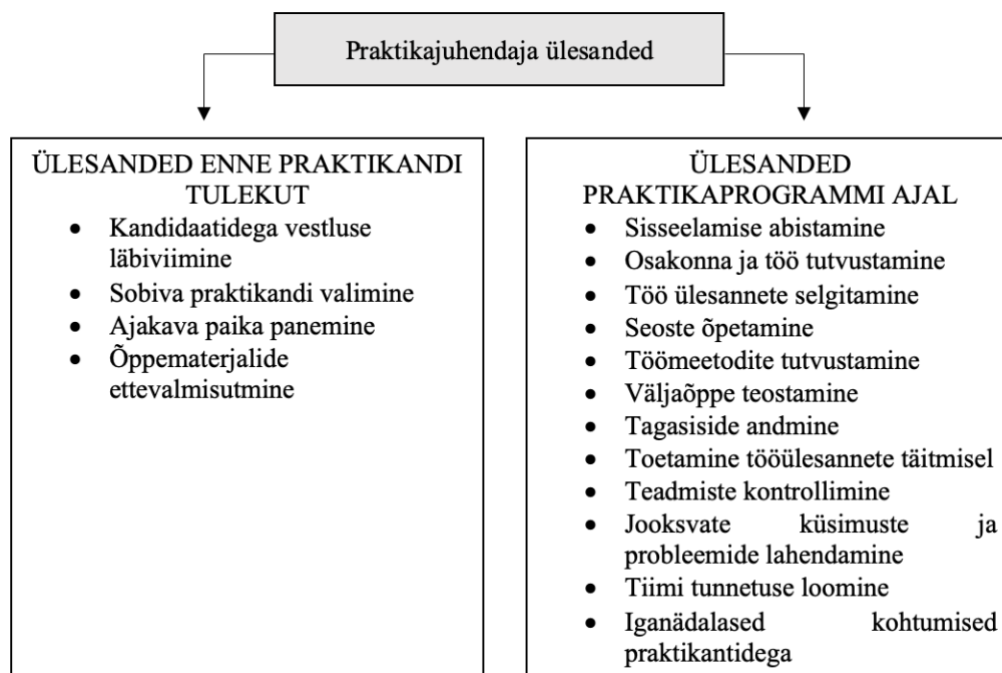
Märkus: I-intervjueeritav ja talle vastav number; x – juhendajate välja toodud isikuomadused

Allikas: autori koostatud intervjueeritavate vastuste põhjal.

Praktikajuhendajad peavad praktikaprogrammi raames täitma päris mitmeid ülesandeid. Intervjuudest saadud tulemuste põhjal tuli välja, et juhendajad jaotavad ülesandeid kaheks. Ülesanded, millega tuleb tegeleda enne praktikandi tulekut ja ülesanded, millega juhendaja peab praktikaprogrammi jooksul tegelema. Uuringu käigus selgus, et juhendajatel on ülesandeid praktikaprogrammi ajal palju rohkem kui ettevalmistumisi tehes. See on tingitud sellest, et osalemine värbamisprotsessis on juhendajatele vabatahtlik. Kui juhendaja avaldab soovi värbamises osaleda, siis saab ta seda teha, kui mitte, siis saab värbamise ülesanded delegeerida personaliosakonnale. Juhendajad I1, I5, I7, I8, I9 ja I10 mainisid, et nemad ei ole osalenud praktikantide värbamises ning sellepärast neil ei ole väga palju ülesandeid enne praktikandi tulekut. I5 põhjendas, et ei näe vajadust selles, et ta peaks värbamises ise osa võtma, sest see võtaks küllaltki palju aega teiste tööülesannete kõrvalt ning sellega saavad ilusti hakkama värbamisspetsialistid. I1 nentis, et tema jaoks põhiline töö ning järelkult ka ülesanded algavad siis, kui praktikaprogramm alguse saab ja praktikant kohale tuleb. Küll aga I2, I3, I4, I6, I11 olid osalenud praktikantide värbamisprotsessis ning nende põhiliseks ülesandeks oli kandidaatidega intervjuude läbiviimine ja sobiva praktikandi välja valimine. I3 on tõdenud, et tema oli praktikantide intervjuusid ise läbi viinud ning selleks on mitmeid põhjuseid. Esiteks, on üks ühele suheldes juhendajal palju paremini aru saada mida kandidaat endast ette kujutab, millised on tema oskused ja iseloomuomadused

ning kuna juhendaja on see inimene, kes hakkab praktikandiga kõige rohkem aega koos veetma, siis on äärmiselt oluline, et nende mõlema vahel tekiks üksteise mõistmine. Seda on välja toonud enda uuringus ka Spouse (2001), kes on maininud koostöö ja omavaheliste suhete olulisust, sest just nende olemasolu saab aidata õppeprotsessi kiirendamist ja ka oskuste ja teadmiste paremat omandamist. Töö autor leiab, et juhendajate kohalolek intervjuude ajal on väga kasulik, sest siis saavad juhendajad tulevase praktikandiga juba eelnevalt vestelda, saada aru kas nende vahel tekib ühine mõistetavus, kas nad tahaksid koostööd teha ning ideaalis võiks rohkem praktikajuhendajaid tulevikus intervjuudest praktikantidega osa võtta.

Juhendajal on mitmeid ülesandeid praktikaprogrammi käigus. Tulemusi analüüsidest tuli töö autor järeldusele, et tegelikkuses on juhendajate ülesanded sarnased ning vaatamata sellele, et osakonnad on erinevaid, on siiski ülesanded, millele juhendaja peab tähelepanu pöörama, üpriski samad. Paju, Zimmermann & Aitsen (2016) on leidnud, et juhendaja kõige olulisemaks ülesandeks on aidata praktikandil sisse elada, tutvustada töösisekorda, korraldada teadmiste omandamiseks vajalikke koolitusi ja anda tagasisidet ning seda on ka kõik intervjueeritavad (I1, I2, I3, I4, I5, I6, I7, I8, I9, I10, I11) välja toonud. I5 ja I11 on maininud, et lisaks eeltoodud ülesannetele, oli nende üheks ülesandeks olnud viia igapäevaseid kohtumisi praktikantidega. Kohtumiste eesmärgiks oli arutada, kuidas praktikantidel läinud on, milliseid küsimusi, muresid neil töö käigus tekkis, kontrollida, kuidas nad on praktikanid teadmisi omandanud ning vajadusel sai juhendaja puuduolevaid oskusi juurde õpetada. I5 lisas, et tema osakonnas korraldati taolisi kohtumisi praktikaprogrammi esimesel kahel nädalal iga päev, kuna siis sai praktikantide värskest omandatud teadmisi koheselt ka kontrollida ning kui praktikant sai millestki valesti aru või ei saanud üldse aru, siis sai õigeaegselt talle seletatud, kuidas tegelikkuses asjad on. Juhendaja arvates taolised kokkusaamised on suur ja oluline osa õppeprotsessist, kuna nad aitavad ennetada ka tulevikus võimalikke probleeme, mis võivad kaasneda sellest, et praktikant sai millestki valesti aru. Samuti juhendaja mainis, et üritas kohtumisi aeg ajalt põnevamaks teha ja valis välja huvitavaid, mõtlema panevaid juhtumeid, mida praktikandid iseseisvalt või meeskonnas lahendada pidid. Töö autori arvates on regulaarsete koosolekute korraldamine kasulik nii praktikandile endale, juhendajale kui ka ettevõttele. Praktikandil tekib võimalus rääkida sellest, kuidas ta ennast tunneb ning saada vastused küsimustele, mida praktikant muidu võib-olla ei julgeks algatada. Samuti saab ka juhendaja nii paremini aru, kas praktikant on õpitud materjali korrektselt omandanud ning vajadusel õpetada talle materjali juurde. Ülesanded, mida juhendajad on välja toonud on kujutatud joonisel 4.



Joonis 4. Praktikajuhendajate ülesanded.

Allikas: autori koostatud intervjuueeritavate vastuste põhjal.

Ülesannetega paremaks toimetulekuks korraldatakse praktikajuhendajatele spetsiaalseid koolitusi ja treeninguid, eesmärgiga tutvustada juhendajatele nende tulevase ülesandeid ja teadmisi, mida neil võib vaja minna (Deschaine & Jankens, 2017). Intervjuude tulemusi analüüsisid tuli töö autorile üllatusena, et enamus praktikajuhendajatest ei ole spetsiaalseid koolitusi ega väljaõpet saanud, vaid on tegutsenud enda oskustele ja kogemustele tuginedes. Juhendajad said ettevõtte poolt üldise ülevaate praktikaprogrammist, neid teavitati ootustest praktikajuhendajatele, millised üritused on praktikante ees ootamas, kuid sellele järgnevaid koolitusi, treeninguid ja otsest juhendamist praktikaprogrammi ajal oli vähestel. Ainult kolm intervjuueeritavat (I2, I5, I10) töid välja, et neil oli juhendaja, kes abistas neid praktikantide juhendamisel. Intervjuueeritav I6 mainis, et nende osakonnas on palju töötajaid, kellel on varasem kogemus juhendamisel ja väljaõpetamisel olemas ning vajadusel sai nende käest alati abi küsida, kuid konkreetset juhendaja juhendamist nende osakonnas ei toimunud. Töö autori arvates oleks tegelikkuses juhendajate koolitamine ja treenimine äärmiselt oluline, sest see aitaks juhendajatel veelgi paremini enda ülesannetega toime tulla ning tänu sellele pakkuda ka paremat kogemust praktikanditele. Praktikajuhendajate juhendamise olemasolu on välja toodud tabelis 5.

Tabel 5

Praktikajuhendajate juhendamise olemasolu

Juhendamise olemasolu	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11
Jah		x			x					x	
Ei	x		x	x		x	x	x	x		x

Märkus: I-intervjueeritav ja talle vastav number; x – juhendajate juhendamise olemasolu

Allikas: autori koostatud intervjueeritavate vastuste põhjal.

Järgnevalt keskendub töö autor kolmandale plokile, kus käsitleb küsimusi, mis keskenduvad praktikandi väljaõpetamisele. Praktikantide väljaõpetamine on mahukas protsess, mis sõltub osakonna spetsiifikast ja sellest milliseid teadmisi ning kuidas neid omandada tuleb (Thessin, Clayton & Jamison, 2020). Intervjuude analüüsi käigus tuli välja, et paljud juhendajad valmistusid praktikantide väljaõpetamiseks sarnaselt. Esimese asjana koostasid juhendajad õppematerjale, tellisid praktikantidele programmide ja tarkvara kasutamiseks vajalikud õigused ning varustasid praktikante muude vajalike töövahenditega. Seejärel järgnes praktikantide väljaõpetamine, mis oli osakondades samuti suurel määral sarnane. Intervjueeritavad I1, I2, I3, I4, I5, I7, I8, I9, I10 mainisid, et nende osakonnas pidid praktikandid õppematerjale lugema, vajaliku info kirja panema, alustama lihtsamast materjalist, seejärel liikuma keerulisemani ja kui vajalikud teadmised olid omandatud, siis hakkasid praktikandid iseseisvalt tööd tegema. Ka Vahtramäe *et al* (2011) on leidnud, et selline õppimisviis on kasulik ning aitab praktikandil õpitavast materjalist loogiliselt aru saada ja teadmisi õigesti omandada. Kõik intervjueeritavad (I1, I2, I3, I4, I5, I6, I7, I8, I9, I10, I11) olid üksmeelel, et õppimise käigus kasutatakse ka kogemuslikke õppimisemeetodeid ehk õpitakse läbi ülesannete täitmise ning vajalike teadmisi omandatakse praktiliselt. I1, I2 ja I4 sõnul on tähtis saada teadmisi mitte ainult õppematerjale ja konspekte lugedes, vaid ka praktiliselt ise asju läbi proovides. Kogemusliku õppisemeetodit on heaks kiitnud ka (Kolb, 2015), kes on leidnud, et kogemuslik õppimine on väga efektiivne meetod teadmiste omandamiseks.

Samuti tõid intervjueeritavad I1, I4, I5, I9 välja, et õppimise käigus on tähtis roll varjutamisel, sest see võimaldab praktikandil saada aru sellest, kuidas tööülesandeid oleks vaja täita ja millele tähelepanu pöörata neid ülesandeid täites. I5 arvates, on varjutamisel oluline roll, sest läbi selle on võimalik näha, kuidas ülesandeid realselt teostatakse, erialaseid arvutiprogramme kasutatakse, vajadusel saab küsida küsimusi ning üldjuhul annab see praktikandile rohkem kindlust ja julgust. I1 lisas, et varjutamine on omamoodi koolitus, mis on praktilisem ja aitab vajalikke oskusi ja teadmisi kiiremini omandada. Ka Spouse

(2001) on leidnud, et oskuste demonstreerimine on õppeprotsessi juures väga oluline, sest see aitab praktikandil paremini aru saada mida ja kuidas ta tegema peab.

Kõik intervjueeritavad (I1, I2, I3, I4, I5, I6, I7, I8, I9, I10, I11) mainisid, et praktikantidele olid kohustuslikud üldised silmaringi laiendavad koolitused praktikaprogrammi raames, kus räägiti ettevõttest ja valdkondadest millega finantsettevõtte tegelevad. Nende koolituste raames pidid praktikandid tegema meeskonnatööd, osalema interaktiivsetes mängudes, vaatama presentatsioone ja video-materjale. Olles nendest üritustest osa võtnud, saab töö autor julgelt väita, et see on olnud praktikaprogrammi üks põnevamatest osadest, sest võimaldas tavapärase õppimise ja töö kõrvalt teiste praktikantidega koos huvitavaid asju teha ja uusi teadmisi juurde õppida. Ka Ajayi, (2016) on leidnud, et õppimisprotsessi tuleb teha interaktiivsemaks, sest see annab visuaalse ettekujutluse omandavast materjalist ja teeb õppimise huvitavamaks.

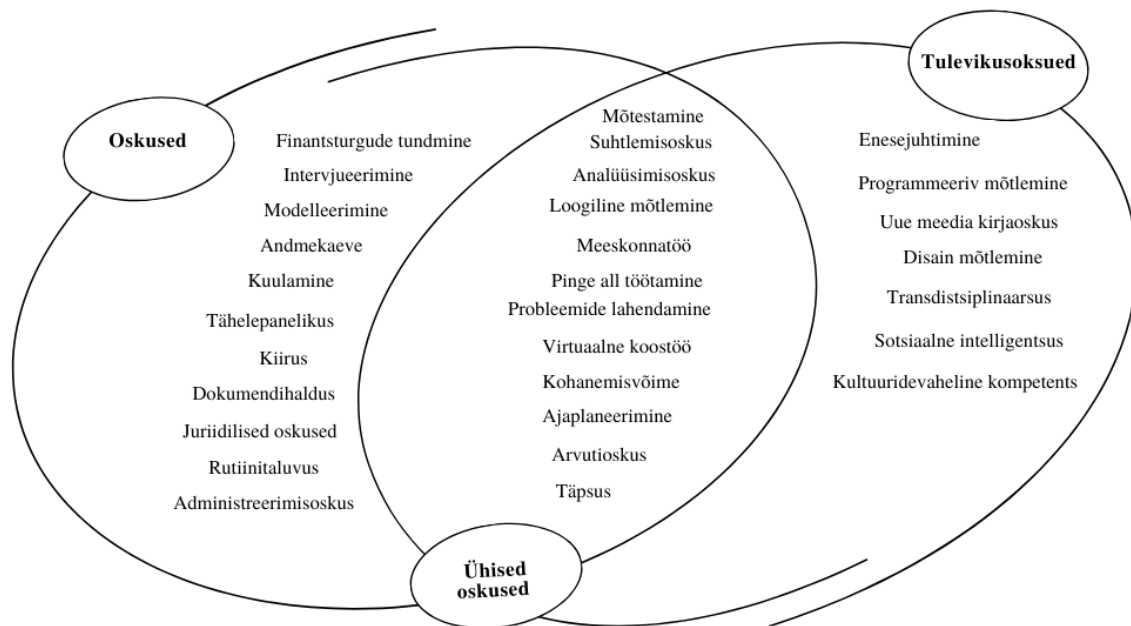
Lisaks üldistele koolitustele pidid praktikandid läbima ettevõtte spetsiaalses veebipõhises õppimiskeskonnas olevaid erialaseid koolitusi. Koolituste teemad ja arv on iga osakonna puhul erinev, sest see sõltub osakonna spetsiifikast. I7 sõnul olid seal õppimist puudutav informatsioon kirjas ning sealt sai praktikant vaadata milliseid koolitusi oli vaja läbida ja millised olid juba läbitud. I5 mainis, et nende osakonnas oli enamuse erialastest koolitustest veebikeskkonnas presentatsioonidena, millesse oli lisatud videoid ning koolituse lõpus oli ka test. Peale testi tegemist tekkis veebikeskkonda linnuke, et koolitus oli edukalt sooritatud ning praktikantidel oli hea visuaalne ülevaade sellest, millised koolitused on läbitud ja millised mitte.

Praktikantide väljaõpetamise teemat arutades ei saa eirata ka oskuste käsitlemist, mida praktikaprogrammi jooksul arendatakse. Töö autor on antud uuringu raames oskusi jaotanud kaheks: klassikalised oskused ja tulevikuoskused. Esmalt küsiti juhendajate käest milliseid oskusi praktikaprogramm arendab ning neid tuli päris palju. Kõik intervjueeritavad olid üksmeelel, et praktikaprogramm arendab suhtlemisoskust ja arvutiprogrammide kasutamise oskust. Samuti tõid paljud välja, et praktika arendab analüüsimisoskust, meeskonnatööoskust, loogilist mõtlemist, pinget all töötamise oskust, probleemide lahendamise oskust, ajaplaneerimise oskust ja täpsust. Juhendajate poolt olid välja toodud ka oskused, mis olid rohkem spetsiifilised ja iseloomulikud pigem ainult nende osakondadele. Näiteks finantsturgude tundmise oskus, intervjuerimis-, modelleerimis-, andmekäve, kuulamis-, administreerimisoskus ja ka erinevad juriidilised oskused. Oli välja toodud ka tähelepanelikkus, kiirus ja rutiinitaluvuse oskus. Gault, Redington & Schlager (2000) arusaama kohaselt võib kõiki oskusi, mis praktikaprogrammi ajal arenevad, jaotada nelja

kategooriasse: kommunikatsiooni, akadeemilised, juhtimis- ja töö omandamise oskused. Läbiviidud intervjuude põhjal võib töö autor järeldada, et uuritava finantsasutuse praktikaprogramm suurel määral arendab kõiki eeltooduid oskusi ning see on väga hea, et praktikandid saavad ennast suhteliselt lühikese aja jooksul nii mitmekülgseks arendada.

Intervjuude käigus selgus, et praktikaprogramm arendab mitmeid tulevikuoskusi ning nende arendamisele suurel määral aitas kaasa ülemaailmne pandeemia, mis sundis võtta kasutusele uusi õpetamise ja praktika läbiviimise meetodeid. Kõige populaarsem tulevikuoskus, mida kõikides osakondades arendati, oli virtuaalne koostöö. Nii juhendajad kui praktikandid olid sunnitud koosolekutel, koolitustel, väljaõpetamisel kasutusele võtma uusi digitaalseid lahendusi. I2 sõnul toimusid kõik praktikaprogrammi ühised koolitused, meeskonnatööd ja muud üritused läbi interneti ning kõik erinevate osakondade praktikandid omavahel päris elus praktika jooksul kokku ei saanud. Samuti tõdes I5, et nende osakonnas toimusid virtuaalsed koosolekud ning suhtlus teiste töötajatega, nii osakonna kui ka ettevõttesiseselt, toimus läbi arvuti. Sellest omakorda saab järeldada, et praktikantidel oli hea võimalus virtuaalse koostöö oskusi arendada. Eelmainitud tulevikuoskus aitas kaasa ka veel ühe tulevikuoskuse arendamisele, milleks on kohanemisoskus. Praktikandid pidid enda mugavustsoonist välja astuma, olema uues keskkonnas, võtma kasutusele uusi vahendeid ning kohanduma pandeemia piirangutega. Davies, Fidler & Gorbis (2011) on leidnud, et eeltoodud tulevikuoskused on väga kasulikud ja olulised oskused, et tulevikus tööturul konkurentsivõimeline olla.

Intervjuudest võib töö autor järeldada, et oskusi, mida praktikaprogramm arendab on palju, kuid tulevikuoskuste osakaal nende seas on pigem väike ning praktikajuhendajad võiks rohkem nende oskuste arendamisele tähelepanu pöörata. See annaks praktikaprogrammil võimaluse pakkuda praktikantidele lisaväärtust tulevikuoskuste näol. Samas olles kasulik ka praktikajuhendajatele, kuna ka nemad saaksid tulevikuoskusi õppida. See omakorda tähendab seda, et ka ettevõtteid saaks sellest kasu suurema teadmiste pagasiga töötajate näol. Joonisel 5 on kujutatud oskused, mida praktikaprogramm arendada aitab. Kõige vasakpoolsemas oskuste ringis on toodud välja oskused, mida praktikaprogramm arendab ning mis on pigem spetsiifilisemad ning mida on ainult üks juhendaja välja toonud. Üldosa ringis on toodud oskused, mis olid juhendajate osakondade lõikes sarnased. Sealhulgas on kaks tulevikuoskust. Kõige parempoolsemas ringis on toodud välja tulevikuoskused, mida praktikaprogramm hetkel veel ei arenda ning millele võiks tulevasi programme planeerides tähelepanu pöörata.



Joonis 5. Oskused, mis praktikaprogrammi käigus arenevad

Allikas: autori koostatud intervjueeritavate vastuste põhjal.

Tänapäeval on aina populaarsemaks muutumas virtuaalsete praktikaprogrammide läbiviimine, mis võimaldavad praktikantidel töötada kaugtöövormis ning sobivad mitmetele ettevõtetele, kuna nende abil on võimalik kaasata inimesi kaugematest piirkondadest (Kraft, Jeske & Bayerlein, 2019; Bayerlein & Jeske, 2018). Siit võib omakorda järeldada, et taolised praktikaprogrammid on kasulikud nii ettevõttele kui praktikantide jaoks ning sellepärast uuris töö autor juhendajate käest, kas nende osakonnas tuleks virtuaalse praktikaprogrammi korraldamine kõne alla. Käesoleva küsimuse puhul jagunesid juhendajate arvamused täpselt pooleks. Intervjueeritavad I3, I8, I9, I10 ja I11 olid arvamusel, et praktikaprogrammi nende osakonnas oleks võimalik korraldada küll. Siinkohal tõi I8 välja, et see oleks nende osakonnas võimalik vaid juhul, kui praktikandile võimaldatakse vajalikele programmidele ligipääs kodukontoris. I3 arvates, on virtuaalne praktikaprogramm ka nende osakonnas võimalik, kuid siis tuleks ettevõttel arvestada suuremate kuludega, sest tema arvates vajab virtuaalne praktikaprogramm rohkem ressursse. Juhendaja tõi näiteks ajaressursi, kus praktikandile tuleks distantiselt seletada kuidas erialased programmid töötavad ning see võib osutuda päris keeruliseks. Lõppkokkuvõttes võtaks kogu õppimise protsess rohkem aega kui tavaliselt. Tulles tagasi teooria juurde, siis Kraft, Jeske & Bayerlein (2019: 134-136) on leidnud, et virtuaalne praktika aitab ettevõttel praktikantidega seotuid kulusid vähendada ning sellel arvamusel on ka töö autor. Tõepoolest, ühelt poolt võib see nõuda rohkem ajaressursi, kuid teiselt poolt võimaldab see kaasata ettevõttesse tööjõudu kaugematest piirkondadest ja

ettevõttele võib see olla väga kasulik. I1, I2, I4, I5 ja I6 olid arvamisel, et nende osakonnas virtuaalset praktikaprogrammi poleks võimalik läbi viia. Põhjustena toodi, et kodukontoris ei oleks olnud võimalik anda praktikandile ligipääsu vajalikele andmetele ja programmidele, kuna töös kasutatav informatsioon on liiga tundlik ning on suur risk usaldada seda kogenemata töötajale. Virtuaalse praktikaprogrammi vastu oli intervjueeritav I2, kes tõi välja järgneva arvamuse:

„Praktikantidel on kohustus teha oma ülesandeid kohapeal. Ma pigem olen eelistanud seda, et ta on kontoris kohapeal, iga päev inimestega koos, sest see annab talle palju rohkem juurde kui see, et ta majast eemal on. Pole selle peale mõelnudki, et praktika oleks virtuaalne ja ei kujuta seda ka praegu ette. Kui see peaks selline olema, siis ma ilmselt isegi loobuks praktikandi võtmisest.,, (Intervjueeritav I2)

Intervjueeritavate vastused seoses virtuaalse praktikaprogrammi läbiviimisega on välja toodud tabelis 6.

Tabel 6

Virtuaalse praktikaprogrammi läbiviimine

Virtuaalne praktikaprogramm	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11
Jah			x					x	x	x	x
Ei	x	x		x	x	x					
Ei oska kommenteerida							x				

Märkus: I-intervjueeritav ja talle vastav number (vt tabel 2); x – juhendajate arvamus võimalusest viia läbi virtuaalne praktikaprogramm nende osakonnas

Allikas: autori koostatud intervjueeritavate vastuste põhjal.

Järgnevalt analüüsitakse neljanda ploki küsimusi, mis on seotud värbamisega. Nagu varasemalt mainitud sai, siis intervjuudest selgus, et antud finantsasutuses juhendajad ei olnud kohustatud värbamisprotsessis osalema. Kui nad ise avaldasid soovi, et tahtsid osaleda, siis oli see võimalik, kui mitte, siis anti kõik värbamisprotsessiga seonduvad ülesanded personaliosakonnale üle. I1, I5, I7, I8, I9 ja I10 ei ole praktikantide värbamises osalenud. Küll aga I2, I3, I4, I6 ja I11 olid värbamisprotsessist osa võtnud ning nende põhiliseks ülesandeks oli värbamisprotsessi viimane osa ehk potentsiaalsete praktikakandidaatidega intervjuude läbiviimine. Siinkohal tahab autor välja tuua, et käesoleva bakalaureusetöö uuringu raames ei käsitleta, kuidas personaliosakond kõikide kandidaatide seast valib välja need, kes intervjuu vooru jõuavad. Töö fookuses on isikuomadused ja oskused, mida

juhendajad praktikantide puhul olulisteks peavad ning mille järgi sobivad inimesed enda osakonda valivad.

Esmalt, juhendajate osakondades arutati selle üle, kas praktikanti oli vaja ja kas ressurss seda võimaldas. Peale seda pööruti personaliosakonda, selleks et värbamisspetsialistid potentsiaalseid praktikante kõikide kandidaatide seas välja valiksid. Kui potentsiaalsed praktikandid olid välja valitud, viidi läbi intervjuud, mida korraldasid kas personaliosakonna töötajad või juhendajad ise. I6 on kirjeldanud värbamisprotsessi nende osakonnas, mis langeb kokku värbamisprotsessi ülesehitusega ka teiste juhendajate osakondades:

„Otsustame, kas meil on vaja praktikanti ning milliseid tööülesandeid talle anda soovime. Sellest lähtuvalt katsume ka kirjeldada, milline inimene meile sobiks nende tööülesannete täitmiseks. Edastame oma soovi personaliosakonnale.

Personaliosakond teeb ära eelvaliku, pakub välja kandidaate ja vestlused toimuvad distantisilt Skype vahendusel.“ (Intervjueeritav I6)

Kui vajadus praktikandis oli olemas hakkasid juhendajad arutama selle üle, milline tulevane praktikant olema peab. Praktikandi valikul oli suur roll isikuomadustel, sest nende aibl on võimalik aru saada milline see praktikant on ja kas ta sellele tööle üldse sobib (Eensalu, Lehtsalu & Rammo, 2004). Intervjuude analüüsi käigus selgus, et kõige populaarsemad isikuomadused, mida juhendajad praktikantidelt ootasid olid iseseisvus, hea suhtlemisoskus, sõbralikus, õpihimulisus, kohusetundlikkus ja julgus. Samuti toodi välja, et praktikant peaks olema täpne, töökas, korrektne, tähelepanelik, abivalmis, avatud, loov, empaatiline, kiire, siiras, initsiatiivikas, paindlik, viisakas, usaldusväärne, aus, teisega arvestav, kokkulepetest kinnipidav ja uudishimulik. Tuginedes teoreetilises osas käsitletud kirjeldusele toovad ka Eensalu, Lehtsalu & Rammo (2004) välja, et enamus eeltoodud isikuomadustest on väga olulised. Töö autori arvates ei ole juhendajate poolt väljatoodud isikuomaduste seas väga spetsiifilisi ja erilisi omadusi. Pigem on tegu üldiste oskustega, mis näitavad, et inimene on motiveeritud, valmis õppima ja päriselt tahab seda tööd teha. Isikuomadused, mida praktikajuhendajad olulisteks peavad on välja toodud joonisel 6. Joonise suuremates ringides on välja toodud isikuomadused, mis juhendajate vastuste seas kõige tihedamini esinesid. Väiksemates ringides on välja toodud oskused, mis olid üksikuid kordi mainitud.



Joonis 6. Praktikantide isikuomadused, mida juhendajad oluliseks peavad

Allikas: autori koostatud intervjuueeritavate vastuste põhjal.

Lisaks isikuomadustele peab praktikandil olema ka teadmisi ja oskusi, mille abil on võimalik hinnata tulevase praktikandi teadmiste pagasit ja sobivust ametikohale (Chhinzer & Russo, 2018). Siinkohal olid intervjuueeritavad üksmeelel, et tulevasel praktikandil peavad olema keeleoskused ja arvutikasutamisoskused. Keeltest oli kõige rohkem nõutud inglise keel, kuid juhendajate sõnul ka vene keele oskus tuli kasuks. I6 mainis, et tulevasel praktikandil oleks hea omada algteadmisi valdkonnast, kuhu praktikale asutakse, sest see näitab inimese enda huvitatust valdkonnas töötamise vastu ja teeb tal endal õppimise lihtsamaks. Eensalu, Lehtsalu & Rammo (2004) on samuti pidanud väga oluliseks keelte oskust ja ka huvi eriala vastu, kuhu praktikale kandideeritakse. I4 ja I5 pööravad tähelepanu ka sellisele tegevusele nagu *multitasking* ehk oskus korraga mitut asja teha. I4 arvates on see väga hea näitaja, et inimene on hakkaja. Teoreetilises osas oli eeltoodud oskust maininud ka

Pärna (2016), kelle sõnul on oluline arendada mitmiktegevustega platvormide tundmist. Samuti juhendajad, kes tegelevad rohkem numbriliste andmetega töid välja, et tulevasel praktikandil võiks olla eelnevaid oskusi ja teadmisi raamatupidamisest ja statistiliste programmide kasutamisest. Töö autori arvates sõltub siiski väga palju inimese isikuomadustest, inimese soovist ja tahtmisest sellel positsioonil töötada ning seda kinnitab ka I6 öeldu:

„Meie oma osakonnas oleme pigem pööranud rohkem rõhku inimese enda isikuomadustele, sest muud teadmised ja oskused on omandatavad.“ (Intervjueeritav I6)

Kui vajalikud omadused ja oskused on paika pandud siis oli aeg töökuulutuse levitamiseks ja potentsiaalsete kandidaatide otsimiseks (Türk, 2005). Juhendajate käest uuriti töökuulutuse levitamise kanaleid ja viise, selgitamaks kuidas vajalikud inimesed kandideerima meelitati. Intervjueeritavad töid välja, et kasutati sotsiaalmeediat, ülikoolide meilide liste, tööportaale ja tehti reklaami veebileheküljel. Eeltoodud meetodid on tänapäeval väga levinud ning on kasutusel paljudes firmades, kuna nad võimaldavad ligipääsu paljudele kandidaatidele ning samal ajal ei ole väga kulukad (Koch, Gerber & Klerk, 2018).

Kõigi intervjueeritavate sõnul ei olnud 2020.aastal värbamisprotsess selline nagu ta varasematel aastatel olnud on. Mitmetes ettevõtetes võeti vastu raske otsus praktikaprogramme üldse mitte korraldada või võtta vähem praktikante vastu (Gay, 2020). Intervjuude analüüside käigus tuli välja, et vaatamata raskele ülemaailmsele olukorrale sai uuringus osalenud finantsettevõtte ikkagi kõiki vajalikke praktikante vastu võtta. Education Authority (2020) sõnul tõi pandeemia endaga kaasa mitmeid muudatusi töö korraldusse, näiteks hakkasid aina populaarsemaks muutuma telefoni- ja videoteel toimuvad värbamisprotsessid. Seda juhtus ka uuringus osalenud finantsettevõtte puhul. Nimelt olid kõik värbamisprotsessi etapid virtuaalselt korraldatud. I4 tõi välja, et selline virtuaalne värbamisprotsess on kandideeriva inimese jaoks suureks plussiks, kuna annab inimesele võimaluse tunda ennast mugavalt, närviitada vähem ja näidata ennast paremast küljest. I6 öeldu võtab hästi kokku pandeemia mõju värbamisprotsessile:

„Värbamisprotsess oli eelmisel aastal lühem, toimus distantsilt, kandidaatidega vestlused toimusid Skype teel, ära jäid silmast-silma kohtumised ja eelnev töövarjutamine.“ (Intervjueeritav I6)

Teoreetilises osas oli mainitud, et sobiva kandidaadi valikuks tehakse põhjalikku CV ja motivatsioonikirjade kontrolli, taustauuringuid, teste, käitumisülesanded ja intervjuusid (Iles, 1999; Türk, 2005). I1, I2, I3, I4, I6, I7, I8, I9, I10 ja I11 toonitasid, et kõige olulisemaks

ja otsustavamaks etapiks praktikandi valikul oli intervjuu. I6 sõnul on intervjuu käigus võimalik aru saada inimese motiveeritusest, sobivusest töökohale ja kollektiivi. I9 leiab, et suurem roll valiku tegemisel on vestlusel kuuldu ja nähtu põhjal. Kapareliotis, Voutsina & Patsiotis (2019) on samuti märkinud, et kõige efektiivsemaks valiku meetodiks on intervjuude läbiviimine, sest selle abil on võimalik haarata mitmeid teemasid ning aru saada kandidaadi ootustest ja sobivusest ettevõttesse. I7 ja I10 on maininud, et nende osakondades pööratakse tähelepanu ka ülikoolipoolsetele soovituskirjadele, mis Iles (1999) sõnul võivad abiks olla õige praktikandi valimisel.

Antud uuringu intervjuude analüüsist tuli välja, et intervjuusid kandidaatidega viivad läbi kas personaliosakonna inimesed või praktikajuhendaja ise. Enamasti viivad juhendajad intervjuusid läbi ise siis, kui nad otsivad konkreetset endale abilist. Kui otsitakse inimesi osakonda ning mitte konkreetset kellegi abiliseks, siis tegeleb värbamisega personaliosakonna töötaja. Töö autori arvates on kõige parem meetod õige kandidaadi valikul intervjuu läbiviimine ning seda võiks läbi viia just juhendaja, kes praktikandiga tegelema hakkab, sest siis on võimalik juba intervjuu käigus aru saada, kas inimesed omavahel sobivad kokku koostööks, kas kandidaadil on piisavad oskused ja teadmised, vajalikud isikuomadused mida juhendaja hindab.

Järgnevalt käsitletakse intervjuude viiendat peatükki, kus keskendutakse võimalike väljakutsete käsitlemisele. Kõik intervjuueeritavad (I1, I2, I3, I4, I5, I6, I7, I8, I9, I10, I11) olid arvamusel, et praktikaprogrammi ettevalmistamisel esineb väljakutseid suhteliselt vähe ning enamus raskusi tekib juba praktika käigus. Seega paljud juhendajad ei osanud selle küsimuse puhul midagi konkreetset välja tuua. I10 on väljakutsete kohta praktikaprogrammi ettevalmistamisel maininud järgmist:

„Ettevalmistamisel ei oskagi praegu nimetada tekkinud väljakutseid, pigem need tekivad praktika käigus, sest kellegi juhendamine on lisa väljakutse, mis tuleb sulandada igapäevaste muude kohustuste hulka.“ (Intervjuueeritav I10)

Väljakutseid, mis ilmsid praktika käigus oli erinevaid. Näiteks tõi I1 välja, et nende osakonnas olev praktikant hakkas üle nädala võtma haiguslehte ja tööle mitte ilmuma. Juhendaja oli mures praktikandi üle ning kurb, sest töö, mis praktikandi poolt pidi olema tehtud, jäi tegemata ja oli vaja leida keegi teine osakonnast, kes pidi selle ära tegema. Mõne aja pärast selgus, et praktikandil oli probleeme vaimse tervisega ning see oli põhjuseks miks ta niimoodi käitus. I1 arvates poleks seda probleemi võimalik kuidagi ennetada, sest kunagi ei tea milline on inimese tervislik seisund ning see tulebki välja ainult töö kaigus. Seda on maininud ka Eensalu, Lehtsalu & Rammo (2004), kelle sõnul võivad praktika käigus ilmneda

asjaolud, mis varasemalt olid praktikandile või juhendajale teadmatud, nagu näiteks tervise probleemid. Intervjueeritav I3 mainis, et tema praktikandi jaoks oli väljakutseks praktikaprogrammi raames toimuvates ühistest koolitustest ja üritustest osa võtmine, kuna need üritused toimusid tööajal ning praktikant oli tööl üksinda, töömaht oli suur, polnud kedagi, kes teda asendada saaks ning sellepärast osalemine oli raskendatud. Juhendaja tõdes, et praktikant ei olnud sellepärast kurb, kuid ta ise tundis, et praktikant oleks võinud ikkagi nendest üritustest osa võtta. Ka siinkohal ei osanud juhendaja midagi välja pakkuda, et seda probleemi lahendada. Tema sõnul ei oleks olnud võimalik seda kuidagi ennetada, sest osakonnas lihtsalt polnud kedagi, kes oleks saanud praktikanti asendada. I5 ja I6 on toonud välja selle, et praktika käigus võib selguda, et inimene, kes on välja valitud ei soovi või ei suuda temalt oodatavaid ülesandeid täita ning see võib osutuda suureks probleemiks. Ka Ross & Elechi (2002) on leidnud enda uuringus, et reaalne kokkupuude töökeskkonnaga ei pruugi kõigile sobida ja sellega tuleb juhendajatel arvestada. Juhendajate I5 ja I6 arvates oleks seda probleemi võimalik ennetada küll. Intervjueeritav I6 on välja pakkunud järgmise lahenduse:

„Ma usun, et selliseid probleeme on võimalik ennetada, kui värbamise käigus ollakse avatud ja räägitakse ausalt oma soovidest ja ootustest, mitte ei mõelda sellele, milliseid vastuseid võib-olla oodatakse. Väljendatakse selgelt, millised on ootused praktikandile ning samuti selgitatakse eesootavaid ülesandeid. Hea võimalus, mida meie oma osakonnas oleme kasutanud, on potentsiaalsele väljavalitule pakkunud töövarjutamise võimalust, siis ta näeb, mis teda ees ootab nii töö kui ka kolleegide mõttes, kelle meeskonda ta tuleb, kui ka meie osakonna inimestele võimaluse hinnata, kas ja kuidas praktikant võiks meile sobida.“ (Intervjueeritav I6)

Intervjueeritav I9 on välja toonud ka selle, et väljakutseks on olnud tehnilised probleemid ning kaugjuhendamise seisukohast juhendaja ja praktikandi vaheline teineteise mõistmine. I9 sõnul tehnilisi probleeme ilmselt poleks võimalik lahendada, kuid üksteise arusaamise osas oli juhendajal lahendus küll:

„Mõistmise osas tuleks ilmselt juhendajal mõelda ennast praktikandi rolli ja mõelda kuidas võimalikult lihtsalt selgeks teha asjad.“ (Intervjueeritav I9)

Samuti tõi I11 välja ka selle, et probleemiks võib osutuda see, et praktikant teeb enda kogenematususe tõttu palju vigu, mis väljaõppe alguses on normaalne, kuid kui seda juhtub regulaarselt, siis võib see juhendajale palju raskusi valmistada, sest tema on inimene kes peab neid probleeme lahendama. I11 tõdes ka seda, et kui on tegu praktikandiga, kelle jaoks on praktika esmane töökogemus, siis võib tal olla raske tööruutiini, ajaplaneerimise ja võimaliku koormusega kohaneda. Viimast on teoreetilises osas kirjeldanud kui ebasobivat või

harjumatu töökeskkonda, mille tõttu võib praktikandil olla keeruline enda ülesannetega toime tulla (Eensalu, Lehtsalu & Rammo, 2004). Siinkohal ei osanud juhendaja võimalikke lahendusi probleemidele pakkuda. Töö autori arvates võiks lahendus olla see, et juhendaja proovib praktikandiga algusest peale korraldada iganädalaseid kokkusaamisi ning aeg ajalt teadmisi kontrollida, selgitamaks välja kas praktikant on ikka teadmisi õigesti omandanud ning see aitaks ka võimalikke eksimusi ära hoida.

Uuringu raames uuriti ka juhendajate suhtumist tasustamisesse. Töö autor otsustas seda küsimust küsida selleks, et välja selgitada mida juhendajad tasustamisest arvavad ning kas see võib olla ka potentsiaalne väljakutse. Siinkohal olid kõik juhendajad (I1, I2, I3, I4, I5, I6, I7, I8, I9, I10, I11) üksmeelel, et praktikaprogramm peab olema tasustatud. Uuringus osalenud finantsettevõttes on kõik praktikaprogrammid tasustatud, mis omakorda tähendab, et see võib meelitada praktikale paremat tööjõudu, motiveerida praktikante ja ka lasta neil keskenduda ainult töötamisele, mitte lisisissetuleku allikate otsimisele (O'Higgins & Pinedo, 2018). Samamoodi arvas ka I10, et praktika peab kasvõi sümboolselt olema tasustatud, sest see motiveerib noort inimest veelgi paremini tööd tegema ning panustama ettevõtte arengusse. I11 on väitnud, et kui ettevõttel on ootus, et praktikant täidaks enda tööülesandeid ning seda mitme kuu jooksul, siis kindlasti peab olema praktika tasustatud. Ka I6 on tõdenud, et juhul kui praktikandilt oodatakse reaalse töö tegemist, siis peab ka tema panus olema vastavalt tasustatud.

Järgnevalt analüüsitakse intervjuude viimase ploki küsimusi. Selles plokis oli ainult üks sisuline küsimus mille eesmärgiks oli uurida juhendajatelt kuidas nad praktikaprogrammi juhendamise arenemist tulevikus näevad. Enamus juhendajaid ei vastanud sellele küsimusele midagi, põhjendades et praegune programm on heal tasemel ja selles pole vaja mingisuguseid muudatusi teha. Mõni juhendaja siiski vastas sellele küsimusele põhjalikumalt. Näiteks I1 pakkus välja, et praktikaprogrammi võiks võimalusel kaasata rohkem erivajadusega inimesi. See omakorda aitaks ettevõttesse uusi ja teistsuguseid vaateid tuua ning tõsta ettevõtte mainet ja nähtavust erivajadustega inimeste seas. I2 arvates on praegune programm kõrgel tasemel, kuid seda ei tohi jätta samasse kohta seisma mitmeks aastaks, vaid praktikaprogramm peab iga aasta muutuma sõltuvalt sellest, mis maailmas toimub ning sellest lähtuvalt peavad ka juhendajad otsustama kuidas praktikante väljaõpetada, milliseid meetodeid kasutada ja millistele oskustele keskenduda. Töö autori arvates tõi kõige huvitavama idee välja I4, kes pakkus välja, et praktikaprogrammi ajal võiks praktikant palju rohkem käia varjutamas ja teisi osakondi vaatamas. See on loomulik, et finantsasutustes on palju erinevaid osakondi ning see kuhu praktikant kandideeris ei pruugigi talle sobida. Samas kui tal avaneb praktika

käigus võimalus proovida ka mingit muud ametit mõnes teises osakonnas, kasvõi mõneks nädalaks, siis see aitaks noorel inimesel paremini mõista milline töö talle kõige südamelähedasem on. Eeltoodud idee meeldis töö autorile väga ning ta otsustas seda natukene veel arendada. Kui ressursid ja finantsasutuse võimalused seda lubavad ja juhendajad on omavaheliseks koostööks valmis, oleks võimalik valmistada praktikaprogramm, mis võib kesta kauem, näiteks aasta aega ning mille käigus saab praktikant töötada 2-3 erinevas osakonnas. Sõltuvalt osakonna spetsiifikast täita erinevaid ülesandeid, eesmärke, õppida erinevaid erialaseid oskusi ja tänu sellele enda silmaringi laiendada. Kindlasti aitaks see noorel inimesel paremini mõista milline eriala talle kõige rohkem huvi pakub ja kus ta sooviks ennast veelgi rohkem täiendada. See oleks kasulik ka ettevõttele, kuna lisaks sellele, et ta aitaks noorel inimesel leida meelepärane eriala, saaks ettevõtte endale töötaja, kes teab täpselt millises valdkonnas ta saaks kõige paremini ettevõtte arengusse panustada. Siinkohal on oluline roll juhendajatel ja juhendajate omavahelisel koostööl, selleks et teostada praktikandi mitmekülgset arengut.

2.3. Järeldused

Käesolevas alapeatükis esitab bakalaureusetöö autor kokkuvõtvalt empiirilise osa uurimuse intervjuude analüüsi tulemused ning teeb omapoolsed ettepanekud praktikaprogrammi paremaks juhendamiseks. Läbiviidud intervjuude tulemuste analüüsi põhjal võib töö autor järeldada, et uuringus osalenud finantsettevõtte on praktikaprogrammide läbiviimises kogenud ning teab hästi, millele tuleb praktikaprogrammi planeerides ja läbiviies tähelepanu pöörata. Uuringust said kinnituse ka autori poolt välja valitud aspektide olulisus, kuna praktikajuhendajad tõdesid, et oleksid ise samu aspekte käsitlenud praktikaprogrammi läbiviimiseks valmistudes.

Intervjuude tulemuste analüüsi käigus selgus, et juhendajad valmistuvad praktikaprogrammi läbiviimiseks enamus aspektide puhul sarnaselt. Siinkohal töö autor tõdeb, et selline uuringu tulemus tuli talle üllatusena, sest esialgselt oli ta arvamisel, et tulenevalt osakondade spetsiifikast ja erinevustest peavad ka valmistused praktikaprogrammi läbiviimiseks osakondades erinevad olema. Uuringust selgus, et juhendajate olulisemad isikuomadused on hea suhtlemis- ja eneseväljendamine, kompetentsus ja kannatlikus. Juhendajate ülesanded on osakondade vahel samuti üpris sarnased. Erinevus ülesannetes tuleb välja pigem siis, kui juhendaja osaleb värbamisprotsessis ning siis lisandub talle ülesandeid juurde. Kõige olulisemad juhendajate ülesanded on sisseelamise aitamine, töösisekorra tutvustamine, koolituste läbiviimine ja tagasiside andmine.

Praktikantide väljaõpetamiseks valmistuvad juhendajad samuti ühtemoodi. Esmalt juhendajad koostavad õppematerjale, tellivad praktikantidele programmide ja tarkvara kasutamiseks vajalikud õigused ning varustavad praktikante muu töö jaoks vajalike vahenditega. Väljaõpetamisel osakondade vahel suuri erisusi välja ei tulnud. Praktikandid loevad õppematerjale, konspekteerivad vajalikku informatsiooni, õpinguid alustustavad lihtsamast materjalist ja liiguvad raskemani, varjutavad juhendajaid ning kui kõik vajalikud teadmised on omandatud siis alustavad iseseisvalt enda ülesannete täitmisega. Mõned juhendajad mainisid, et korraldasid iganädalaseid kohtumisi praktikantidele, eesmärgiga välja selgitada, kuidas praktikandil läheb, kontrollida tema teadmisi ja vajadusel tekkinud küsimustele vastata. See, et taolisi kohtumisi ei korralda iga juhendaja, tuli töö autorile üllatusena.

Kõik juhendajad olid üksmeelel, et kasutavad õppimisprotsessi ajal kogemuslikke õppimismeetodeid ehk teadmisi omandatakse ülesandeid praktiliselt täites. Uuringust selgusid ka oskused ja tulevikuoskused, mis praktikaprogrammi käigus praktikantidel arenevad. Tavapäraste oskuste seas olid kõikide osakondade lõikes ühised suhtlemisoskus ja arvutiprogrammide kasutamise oskus. Samuti arendab praktikaprogramm analüüsimisoskust, meeskonnatööoskust, loogilist mõtlemist, pinge all töötamise oskust, probleemide lahendamise oskust, ajaplaneerimist ja täpsust. Omandavate oskuste puhul esines küll erinevusi erialaste oskuste omandamisel, sest need olid seotud osakonna spetsiifikaga. Kõige populaarsem tulevikuoskus oli virtuaalne koostöö ja kohanemine. Siinkohal tuleb tõdeda, et juhendajad tulevikuoskuste arendamisele ise suurt rõhku ei pane ning virtuaalse koostöö ja kohanemise oskus arenes suurel määral pandeemiast põhjustatud vajadustest korraldada üritusi, koolitusi ja koosolekuid digitaalsete lahenduste kasutades. Täismahus virtuaalse praktikaprogrammi korraldamise osas jagunesid juhendajate arvamused võrdselt kaheks. Üks juhendaja jäi erapooletuks, viis juhendajat ütlesid, et nende osakonnas oleks see võimalik ja ülejäänud viis töid välja, et töös käsitletavate andmete tundlikkuse tõttu, oleks väga suur risk usaldada neid kogenematu töötaja kätte ning sellepärast taolise praktikaprogrammi korraldamine on nende osakonnas raskendatud.

Uuringust ja selgus ka see, et värbamisprotsess on osakondade vahel sarnane. Esmalt otsustatakse kas praktikanti oleks osakonda vaja ning siis hakatakse mõtlema milliste isikuomadustega ja oskustega see praktikant olema peaks. Enamus juhendajatest tõi välja, et nad hindavad praktikandi puhul head suhtlemisoskust, sõbralikust, õpihimulisust, kohusetundlikkust ja julgust. Oskustest osutus kõige olulisemaks keelte ja arvutiprogrammide kasutamise oskus. Juhendajad tõi välja, et oluline värbamisprotsessi osa on intervjuude

läbiviimine, sest just intervjuude käigus on võimalik aru saada mida praktikant endast kujutab, milliseid omadusi ja oskusi tal on ning kas ta antud ametikohale sobiks.

Võimalikke väljakutseid käsitledes võib järeldada, et väljakutsed on osakondade vahel olnud erinevad ja enamus juhtudel neid oleks olnud võimalik ennetada. Sellepärast on oluline analüüsida eelnevatel aastatel esile kerkinud raskusi, selleks et osata neid tulevaste praktikaprogrammide läbiviimisel ennetada. Võimaliku väljakutsena käsitleti ka tasustamist ning intervjuude käigus tuli välja, et antud finantsasutuse puhul see väljakutseks ei osutuks. Tasustamisesse suhtusid kõik juhendajad ühte moodi ja olid arvamusel, et praktika peab olema tasustatud.

Bakalaureusetöö uuringu käigus leidis kinnitust ka teoreetilises osas käsitletud materjal. Ainuke vastuolu teooriaga esines virtuaalse praktika korraldamise osas. Uuringu käigus ei leidnud kinnitust väide, et virtuaalsed praktikaprogrammid on ettevõtte jaoks võimalus enda kulusid vähendada. Praktikajuhendaja sõnul nõuavad taolised praktikaprogrammid rohkem ajalist ressursi ning järelkult on ettevõttele kulukamad. Autori arvates vastuolu tuleneb sellest mida kuluks pidada. Teoreetilises taustas käsitletud materjalis peetakse silmas rahalist ressursi, samas juhendajad keskendusid pigem enda ajaressursile.

Intervjuudest selgus, et praktikaprogrammi juhendamisel esines ka mitmeid nõrkusi, millele juhendajad võiks tulevasi praktikaprogramme valmistades tähelepanu pöörata. Töö autor esitab järgenvalt enda ettepanekuid praktikaprogrammi paremaks juhendamiseks:

- Praktikaprogrammi ajal viia läbi igas osakonnas iganädalaseid kohtumisi praktikantidega, selgitamaks välja kui hästi praktikandid on teadmisi ja oskusi omandanud ning vajadusel õpetada praktikantidele tööks vajalikke oskusi juurde;
- Määrata kõigile praktikajuhendajatele enda juhendaja, kellelt saaks praktikajuhendaja tuge ja kelle poole saaks küsimuste puhul alati pöörduda;
- Praktikantide väljaõpet teostades keskenduda lisaks tavapärasele oskustele ka tulevikuoskuste arendamisele, sest nende abil on võimalik pakkuda lisaväärtust nii praktikantidele kui ettevõttele endale suurema oskuste pagasiga töötajate näol;
- Praktikajuhendajad võiks osaleda intervjuude läbiviimisel, sest see võimaldaks juhendajal näha praktikanti, kellega teda koostöö ootab, saada ülevaade praktikandi oskustest ja omadustest ning sobivusest ametikohale;
- Viia läbi virtuaalne praktikaprogramm nendes osakondades, kus juhendajad mainisid, et see on võimalik, eesmärgiga kaasata töötajaid kaugematest piirkonnast kandideerima, suurendada ettevõtte nähtavust tööturul ning tõsta ettevõtte mainet;

- Korraldada praktikaprogramm, mis annab praktikandile võimaluse töötada erinevates osakondades, kuna see aitaks praktikandil leida meelepärane eriala ning ettevõtte saaks endale töötaja, kes teab millises valdkonnast ta organisatsiooni arengusse panustada tahab.

Kokkuvõte

Praktika on oluline nii ettevõtte kui praktikandi seisukohalt ning selleks, et pakkuda mõlemale osapoolle kasulik ja hea kogemus, tuleb ettevõtte praktikajuhendajatel palju ettevalmistusi teha. Praktikaprogrammi käigus on praktikantidel võimalik ülikoolis saadud teoreetilisi teadmisi praktikas rakendada, saada juurde uusi oskusi ja kogemusi ning panna algus enda karjäärile. Ettevõtetel on võimalik saada juurde ambitsioonikaid ja innovaatilisi töötajaid, kes oleksid ettevõtte eduka tuleviku aluseks. Selleks, et see kõik võimalik oleks, on vaja töötada praktikaprogramm, mis vastaks nii ettevõtte kui ka praktikandi ootustele. Siinkohal on väga oluline roll praktikajuhendajatel, sest just nemad hakkavad praktikantide erialase väljaõppega tegelema ja nende panusest sõltub praktikast saadav kasu nii ettevõtte kui praktikandi jaoks.

Teooria esimeses peatükis uuris töö autor praktika olemust ja sellega kaasnevad praktikandi ja ettevõtte ootusi. Praktika olemuse uurimisel töö autor tähendas, et definitsioonid, mis lähtuvad tudengi vaatekohast on seotud töökogemuse saamisega, uute oskuste õppimisega ja võimalusega tulevikus tööturul edukas olla. Ettevõtte seisukohalt on praktikandid hea võimalus arenguks, lisatööjõu kaasamiseks, uute töötajate värbamiseks ja innovaatiliste lahenduste leidmiseks. Teoreetilise osa teises alapeatükis keskendus bakalaureustöö autor neljale aspektile, mida praktikaprogrammi läbiviimisel tuleb arvesse võtta ning põhjendas nende valikut. Käesolevas töös käsitleti aspektidena juhendaja valikut, praktikandi väljaõpetamist, värbamist ja käsitleti võimalikke väljakutseid, millega juhendajad kokku puutuda võivad. Esimeseks oluliseks aspektiks on praktikaprogrammi juhendaja valik, millele ettevõtted peavad hoolega ja läbimõeldult lähenema, sest juhendaja on just see inimene, kes hakkab tulevaste praktikantidega kõige rohkem kokku puutuma ning temast sõltub ka praktikast saadav kasu nii ettevõtte kui praktikandi jaoks. Teine oluline aspekt on praktikantide väljaõpetamine, mis peab olema samuti hoolega kavandatud. Siinkohal tuleb arvestada asjaoluga, et väljaõpetamise meetodeid on palju ning sobiva meetodi valik sõltub juhendajast ja töö eripärast. Kolmas oluline aspekt on värbamisprotsess. Praktikandi vastuvõtmiseks valmistudes peavad juhendajad teadma, milliste oskustega, teadmistega ja omadustega nad enda meeskonda praktikante ootavad, milliste vahenditega õiged talendid kandideerima meelitavad ja mille alusel sobiva praktikandi välja valivad. Neljas aspekt on seotud võimalike väljakutsetega ning planeerides praktikaprogrammi tuleb juba varakult arvestada, et praktikaprogrammi jooksul võib tulla ette raskusi ning neid teades, on võimalik tulevikus probleeme ennetada. Eeltoodud aspektid ei ole kindlasti ainukesed, mida

praktikaprogrammi planeerides tuleb arvesse võtta, kuid nad on ühed tähtsaimad ning uuringus osalenud juhendajate poolt heakskiidetud.

Empiirilises osas viis töö autor läbi poolstruktureeritud intervjuud finantsettevõtte üheteistkümne osakonna praktikajuhendajaga, selgitamaks välja kuidas erinevate osakondade juhendajad praktikaprogrammiks valmistuvad. Saadud intervjuude tulemusi võrreldi osakondade vahel, tuues välja sarnasusi, erinevusi, nõrkusi ja tugevusi. Intervjuude analüüsisist selgus, et kuigi osakonnad on oma tegevusvaldkonna poolest erinevad, siis meetodid, mida nad praktikaprogrammi ettevalmistamise ja läbiviimise ajal kasutavad on üpris sarnased. Uuringus selgus, et ka juhendajate isikuomadused, ülesanded ja praktikantide väljaõpetamise meetodid on osakondade vahel sarnased. Praktika programm arendas nii mitmeid klassikalisi ja tulevikuoskusi, mille seas enamus oli samuti osakondade lõikas sarnased. Ka värbamisprotsessi osas saadud intervjuu analüüsi tulemuste põhjal saab väita, et on olemas kindlad isikuomadused ja ka oskused, mida osalenud finantsettevõtte juhendajad potentsiaalsetes praktikantides hindavad. Suuremad erinevused tulid välja võimalike väljakutsete käsitlemise ajal, kus selgus, et raskused ja probleemid, mis võivad esile kerkida, on osakondade vahel erinevad.

Samuti tuli intervjuude käigus välja, et praktikaprogrammi juhendamises esines töö autori arvates mitmeid nõrkusi ning autor tegi kuus omapoolset ettepanekut praktikaprogrammi paremaks juhendamiseks:

- Praktikaprogrammi ajal viia läbi igas osakonnas igapäevaseid kohtumisi praktikantidega;
- Määrata kõigile praktikajuhendajatele enda juhendaja;
- Praktikantide väljaõpet teostades keskenduda lisaks tavapärasele oskustele ka tulevikuoskuste arendamisele;
- Praktikajuhendajad võiks osaleda intervjuude läbiviimisel;
- Viia läbi virtuaalne praktikaprogramm nendes osakondades, kus juhendajad mainisid, et see on võimalik;
- Korraldada praktikaprogramm, mis annab praktikandile võimaluse töötada erinevates osakondades.

Töö autor loeb käesolevat uuringut õnnestunuks, sest antud töö puhul on tegu omapärase uuringuga, mis keskendub praktikaprogrammiks ettevalmistumisele praktikajuhendajate vaatenurgast. Saadud tulemused andsid töö autorile põhjaliku ülevaate sellest, kuidas ühes finantsasutuses käib erinevate osakondade juhendajate

praktikaprogrammi ettevalmistumine ja läbiviimine ning millele pööratakse suuremat tähelepanu seda tehes.

Kindlasti on tööd võimalik edasi arendada. Näiteks teha sama ettevõtte puhul kordusuuringut mõne aasta pärast ning võrrelda, kas selle aja jooksul on ettevõtte valmistumine ja praktikaprogrammi juhendamine mingil määral muutunud. Veel üheks võimaluseks on viia läbi uuring praktikantide seas, kes 2020. aastal praktikaprogrammis osalesid ning hinnata nende rahuolu läbitud programmiga. See annaks omakorda täiusliku ülevaate praktikaprogrammist, sest ühelt poolt oleks olemas ülevaade juhendajate programmiks valmistumisest ning teiselt poolt praktikantide tagasiside, selgitamaks välja kuidas juhendajatel see õnnestus. Samuti on võimalik viia läbi uuring mõnes teises ettevõttes ning võrrelda saadud tulemusi tulemustega, mis olid saadud käesoleva bakalaureusetöö raames.

Viidatud allikad

1. Ajayi L. (2016). How Intern Teachers Use Classroom Video for Self-Reflection on Teaching. *The Educational Forum*, 80(1), 79-94.
DOI: 10.1080/00131725.2015.1102365
2. Alpert F., Heaney J-G. & Kuhn K-A. (2009). Internships in marketing: Goals, structures and assessment – Student, company and academic perspectives. *Australian Marketing Journal*, 17(1), 36-45. DOI: 10.1016/j.ausmj.2009.01.003
3. Attfield, J., & Couture, I. (2014). *An investigation into the status and implications of unpaid internships in Ontario*. School of Public Administration. University of Victoria. DOI: 10.1.1.928.4312
4. Bayerlein, L. & Jeske, D. (2018), Student learning opportunities in traditional and computer-mediated internships. *Education + Training*, 60(1),27-38. DOI: 10.1108/ET-10-2016-0157
5. Bittmann F. & Zorn V.S. (2020). When choice excels obligation: about the effects of mandatory and voluntary internships on labour market outcomes for university graduates. *Higher Education*, 80, 75-93. DOI: 10.1007/s10734-019-00466-5
6. Brightman D.E. (1989). How to build an internship program? *Public Relations Journal*, 45(1), 29-30.
7. Bugis B.A. (2020). The Impact of the COVID-19 Pandemic on Internship Activities at Health Organizations in Saudi Arabia. *The Open Public Health Journal*, 13(1), 779- 782. DOI: 10.1080/00185868.2020.1826894
8. Bukaliya R. (2012). The potential benefits and challenges of internship programmes in an ODL institution: a case for the Zimbabwe open university. *International Journal on New Trends in Education and Their Implications*, 3(1), 118-133.
9. Chhinzer N. & Russo A.M. (2018). An exploration of employer perceptions of graduate student employability. *Education + Training*, 60(1), 104-120. DOI: 10.1108/ET-06-2016-0111
10. Coco M. (2000). Internships: a try before you buy arrangement. *SAM Advanced Management Journal*, 65(2), 41.
11. Davies, A., Fidler, D., Gorbis, M. (2011). *Future Work Skills 2020*. Allikas: https://www.iftf.org/uploads/media/SR1382A_UPRI_future_work_skills_sm.pdf

12. Davis D. The ideal supervisor from the candidate's perspective: what qualities do students actually want? *Journal of Further and Higher Education*, 44(9), 1220-1232. DOI: 10.1080/0309877X.2019.1669772
13. Deschaine, M.E. & Jankens, B.P. (2017), Creating successful and sustainable educational administrative internship experiences. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 7(1), 5-20. DOI: 10.1108/HESWBL-02-2016-0008
14. Di Meglio G., Barge-Gil A., Camina E. & Moreno L. (2019). *Knocking on Employment's door: internship and job attainment*. Munich Personal RePEc Archive. Allikas:
https://mpra.ub.unimuenchen.de/95712/1/MPRA_paper_95712.pdf
15. Ebied, H. (2004), An Empirical Investigation of the Impact of the Student Accounting Internships on Subsequent Academic Performance: The Case of UAE University. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 20(2), 33-44. DOI: 10.1108/10264116200400006
16. Eensalu K., Lehtsalu M. & Rammo M. (2004). *Praktika – uks töömaailma*. Kasulikku lugemist praktikandile ja praktika juhendajale. Allikas:
<http://www.digar.ee/id/nlib-digar:5353>
17. Ehlers U-D & Kellermann S. (2019). *Future skills – the future of learning and higher education. Results of the international future skills Delphi survey*. Allikas:
https://www.researchgate.net/publication/332028491_Future_Skills_The_Future_of_Learning_and_Higher_education_Results_of_the_International_Future_Skills_Delphi_Survey
18. Galbraith D. & Mondal S. (2020). The Potential Power of Internships and the Impact on Career Preparation. *Higher Education Journal*, 38. Allikas:
<https://eric.ed.gov/?id=EJ1263677>
19. Gault J., Redington J. & Schlager (2000). Undergraduate business internships and career success: are they related? *Journal of Marketing Education*. 22(1), 45-53. DOI: 10.1177/0273475300221006
20. Gay G.H. (2020). A Summer Like No Other: COVID-19 pandemic affects internships, employment, and return to school. *U.S. Black Engineer & Information Technology*, 44(3), 12-15.
21. Greater Baltimore Committee. Allikas:
https://www.towson.edu/careercenter/media/documents/employers/gbc_handbook_developing_an_internship_program_for_employers.pdf

22. Greenawalt M.B. (1991). Internships: Injecting Real-world Experience into the Internal Audit Curriculum. *Managerial Auditing Journal*, 6 (2).
DOI: 10.1108/02686909110139041
23. Hiieväli R., Loogma K. & Kõiva M. (2006). Kutseõpetaja karjääriteed ja koolitusvajadus. *Haridus*, 38-40
24. Hora M. T., Wolfgram M. & Chen Z. (2019). Closing the doors of opportunity: How financial, sociocultural and institutional barriers intersect to inhibit participation in college internships. *Wisconsin Center for Education Research*.
Allikas: https://wcer.wisc.edu/docs/working-papers/WCER_Working_Paper_No_2019_8.pdf
25. Iles P. (1999). *Managing staff selection and assesment*.
26. Intervjueeritav 1. (2021). *Autori intervjuu*. Skype videokõne. 19.03.2021
27. Intervjueeritav 2. (2021). *Autori intervjuu*. Skype videokõne. 19.03.2021
28. Intervjueeritav 3. (2021). *Autori intervjuu*. Skype videokõne. 19.03.2021
29. Intervjueeritav 4. (2021). *Autori intervjuu*. Skype videokõne. 22.03.2021
30. Intervjueeritav 5. (2021). *Autori intervjuu*. Telefonikõne. 29.03.2021
31. Intervjueeritav 6. (2021). *Autori kirjalik intervjuu meili teel*. 30.03.2021
32. Intervjueeritav 7. (2021). *Autori kirjalik intervjuu meili teel*. 30.03.2021
33. Intervjueeritav 8. (2021). *Autori kirjalik intervjuu meili teel*. 30.03.2021
34. Intervjueeritav 9. (2021). *Autori kirjalik intervjuu meili teel*. 31.03.2021
35. Intervjueeritav 10. (2021). *Autori kirjalik intervjuu meili teel*. 02.04.2021
36. Intervjueeritav 11. (2021). *Autori kirjalik intervjuu meili teel*. 09.04.2021
37. Jeske, D. & Linehan, C. (2020). Mentoring and skill development in e-Internships. *Journal of Work-Applied Management*, 12(2), 245- 258.
DOI: 10.1108/JWAM-09-2019-0028
38. Kamil A.& Özdal K. (2020). Regional talent management in the context of university-industry cooperation: a model proposal. *Electronic Journal of Social Sciences*, 19(76), 2024-2043. DOI: 10.17755/esosder.727876
39. 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), 538-549. DOI: 10.1108/HESWBL-08-2018-0086
40. Knouse S.B. & Fontenot G. (2008) Benefits of the business college internship: a research review. *Journal of employment counseling*, 45(2), 61-66.
DOI: 10.1002/j.2161-1920.2008.tb00045.x

41. Koch T., Gerber C. & de Klerk J.J. (2018). The impact of social media on recruitment: Are you LinkedIn? *SA Journal of Human Resource Management*, 16. DOI: 10.4102/sajhrm.v16i0.861
42. Kolb D.A. (2015). *Experiential Learning*. Experience as the source of learning and development. Second Edition. Pearson Education Allikas: https://www.researchgate.net/publication/315793484_Experiential_Learning_Experience_as_the_source_of_Learning_and_Development_Second_Edition
43. Kraft, C., Jeske, D. & Bayerlein, L. (2019). Seeking diversity? Consider virtual internships. *Strategic HR Review*, 18(3), 133-137. DOI: 10.1108/SHR-12-2018-0100
44. Lain D., Hadjivassiloi K., Corral Alza A., Isusi I., O'Reilly J., Richards V. & Will S. (2014). Evaluating internships in terms of governance structures: Contract, duration and partnership. *European Journal of Training and Development*, 38(6), 588-603. DOI: 10.1108/EJTD-04-2013-0044
45. Lepik, K., Harro-Loit, H., Kello, K., Linno, M., Selg, M., Strömpl, J. (2014). *Intervjuud*. Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas. Allikas: <http://samm.ut.ee/intervjuu>
46. Lorenz A. (2017). Praktika valmistagu tudeng tööeluks ette. *Tartu Ülikooli ajakiri*. Allikas: <https://www.ajakiri.ut.ee/artikkel/2530>
47. Löfsten H., Klofsten M. & Cadorin E. (2020). Science Parks and talent attraction management: university students as a strategic resource for innovation and entrepreneurship. *European Planning Studies*, 28(12), 2465-2488. DOI: 10.1080/09654313.2020.1722986
48. P. Maertz Jr, C., A. Stoeberl, P. and Marks, J. (2014). Building successful internships: lessons from the research for interns, schools, and employers. *Career Development International*, 19(1), 123-142. DOI: 10.1108/CDI-03-2013-0025
49. Miller A. L., Rocconi L.M. & Dumford A.D.(2018). *Focus on the finish line: does high-impact practice participation influence career plans and early job attainment?* 75, 489-506. DOI 10.1007/s10734-017-0151-z
50. Montacute R. (2018). Internships - Unpaid, unadvertised, unfair. *The Sutton Trust*. Allikas: <https://www.suttontrust.com/wp-content/uploads/2018/01/Internships-2018-briefing.pdf>

51. Narayanan, V. K., Olk, P.M., & Fukami, C.V. (2010). Determinants of Internship Effectiveness: An Exploratory Model. *Academy of Management Learning & Education*, 9(1). DOI: 10.5465/amle.9.1.zqr61
52. Neary M. (2000). Supporting student's learning and professional development through the process of continuous assessment and mentorship. *Nurse Education Today*, 20(6), 463-474. DOI: 10.1054/nedt.2000.0458
53. Neelam N., Bhattacharya S., Kejriwal V., Bhardwaj V., 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), 92-106. DOI: 10.1108/HESWBL-03-2018-0025
54. 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), 69-81. DOI: 10.1108/ET-02-2017-0030
55. Noorväli H. & Transtok V. (2012). *Kooli praktikakorralduse käsiraamat*. Lääne-Viru rakendusõrgkool. Allikas: <https://www.digar.ee/arhiiv/et/raamatud/16846>
56. O'Higgins N. & Pinedo L. (2018). Interns and outcomes: Just how effective are internships as a bridge to stable employment? Employment Working paper No. 241. *International Labour Office*.
57. Paju H., Zimmermann M. & Aitsen E. (2016). *Praktika näidistöökoraldused kõrghariduses*. Innove. Allikas: https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/232128/V_liskogemus_UK.pdf?sequence
58. Pärna O. (2016). *Töö ja oskused 2025: ülevaade olulisematest trendidest ja nende mõjust Eesti tööturule 10 aasta vaates*. Allikas: <http://www.digar.ee/id/nlib-digar:368191>
59. Ranabahu, N., Almeida, S. & Kyriazis, E. (2020). University-led internships for innovative thinking: a theoretical framework. *Education + Training*, 62(3), 235-254. DOI: 10.1108/ET-02-2019-0031
60. Ross L.E. & Elechi O.O. (2002). Student attitudes towards internship experiences: From theory to practice. *Journal of Criminal Justice Education*, 13(2), 297- 312. DOI: 10.1080/10511250200085491

61. Rothman M. & Sisman. R. (2016). Internship impact on career consideration among business students. *Education + Training*, 58(9), 1003-1013.
DOI: 10.1108/ET-04-2015-0027
62. Schallock B., Rybski C., Jochem R. & Kohl H. (2018). Learning factory for industry 4.0 to provide future skills beyond technical training. *Procedia Manufacturing*, 23, 27-32. DOI: 10.1016/j.promfg.2018.03.156
63. Sinha, V. & Thaly P. (2013) A review on changing trend of recruitment practice to enhance the quality of hiring in global organizations. *Management*, 18(2), 141–156. Allikas: <https://hrcak.srce.hr/112643>
64. Spence M.(1973). Job market signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355-374. DOI: 10.2307/1882010
65. Spouse J.(2001). Bridging theory and practice in the supervisory relationship: a sociocultural perspective. *Journal of Advanced Nursing*, 33(4), 512–522.
DOI: 10.1046/j.1365-2648.2001.01683.x
66. Stepanov M. (2020). Praktikakeskkond meelita üliõpilasi panema end proovile. *Tartu Ülikooli ajakiri*, 3, 28-30. Allikas: <https://dea.digar.ee/cgi-bin/dea?a=d&d=AKuttartuylik20200306.2.13.1>
67. Thessin R.A., Clayton J.K. & Jamison K. (2020). Profiles of the Administrative Internship: The Mentor/Intern Partnership in Facilitating Leadership Experiences. *Journal of Research on Leadership Education*, 15(1), 28–55.
DOI: 10.1177/1942775118770778
68. True M. (2018). *Starting and maintaining a quality internship program*. Allikas: <https://www.binghamton.edu/ccpd/employers/documents/starting-maintaining-quality-internship-programlo.pdf>
69. Türk K. (2005). *Inimressursi juhtimine*. Allikas: https://www.researchgate.net/publication/48341997_Inimressursi_juhtimine
70. Urquia-Grande E. & Estebanez R.P. (2020). Bridging the gaps between higher education and the business world: internships in a faculty of economics and business. *Education+Training*, 63(3), 490-509. DOI 10.1108/ET-01-2018-0017
71. Vahtramäe, A., Sikk, J., Kaldma, M., Reva, E., Koit, K., Varendi, M., & Kuningas, K. (2011). *Praktika kõrgkoolis*. Sihtasutus Archimedes. Allikas: https://www.innove.ee/wp-content/uploads/2018/08/praktika-kõrgkoolis-trykki_0.pdf

72. Zehr, S.M. Korte, R. (2020). Student internship experiences: learning about the workplace". *Education + Training*, 62(3), 311-324. DOI: 10.1108/ET-11-2018-0236

Lisad

Lisa A

Intervjuu küsimuste näidis

Teema plokk	Intervjuu küsimused
Sissejuhatavad küsimused	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kas annate nõusoleku intervjuu salvestamiseks? 2. Millise osakonna praktikajuhendaja olete olnud? 3. Miks osalemine praktikaprogrammis üliõpilase jaoks oluline on? Miks ettevõtte jaoks? 4. Milliseid aspekte teie arvates tuleks arvestada praktikaprogrammi läbiviimiseks valmistudes?
Praktikajuhendajaga seotud küsimused	<ol style="list-style-type: none"> 1. Millised isikuomadused ja oskused peavad praktikajuhendajal olema? 2. Millised olid teie ülesanded praktikajuhendajana? 3. Kuidas teie osakonnas praktikajuhendajaid juhendati?
Praktikandi väljaõpetamine	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuidas teie osakonnas praktikantide väljaõpetamiseks valmistuti? 2. Läbi milliste tegevuste teadmiste omandamist teostati? 3. Milliseid õppimisviise teie osakonnas kasutatakse? 4. Milliseid oskusi praktikaprogramm arendab? On nende seas mõni tulevikuoskus? 5. Kas praktikantide väljaõpetamisel kasutatakse ka kogemuslikke õppimismeetodeid? 6. Kas pandeemia on mõjutanud õppe- ja praktikaprotsessi? 7. Kas teie osakonnas on võimalik virtuaalse praktikaprogrammi läbiviimine?
Värbamisprotsess	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuidas teie osakonnas näeb välja värbamisprotsess? 2. Millised isikuomadused peaksid olema praktikandil, kes teie osakonda tulla tahab? 3. Millised oskused võiksid enne praktikaga alustamist üliõpilasel juba olemas olla? 4. Millised kanaleid/viise teie osakonnas praktikantide värbamiseks kasutatakse? 5. Kuidas teie osakonnas valitakse välja töökohale sobiv praktikant? 6. Kuidas on pandeemia värbamisprotsessi mõjutanud?

Võimalike väljakutsete käsitlemine	<ol style="list-style-type: none">1. Milliste väljakutsetega teie osakond kokku puutub praktikaprogrammiks ettevalmistumisel?2. Millised probleemid võivad praktika käigus esile tulla?3. Kas neid probleeme oleks võimalik ka kuidagi ennetada?4. Kuidas te suhtute tasustamisesse? Kas praktika peaks olema tasutatud või tasustamata?
Kokkuvõtte ja ettepanekud	<ol style="list-style-type: none">1. Kuidas näete praktikaprogrammiks juhendamise arenemist tulevikus?2. Kas soovite omalt poolt lisada midagi veel, mis antud teema puhul oluline on?

Allikas: autori koostatud

Summary

PREPARATION PROCESS OF SUPERVISORS FOR THE IMPLEMENTATION OF AN INTERNSHIP PROGRAM ON AN EXAMPLE OF A FINANCIAL INSTITUTION

Katrin Maria Kulik

Internship is important for both the company and the intern. To provide both sides with a worthwhile experience an internship supervisor needs to make a lot of preparatory work. In the course of an internship program interns get an opportunity to apply in practice the theoretical material that they have mastered during their university studies, acquire new skills and experiences, and launch a professional career. Whereas enterprises in turn have a chance to recruit ambitious and innovative young people who would contribute to its future success. To make it all happen supervisors have to thoroughly prepare and work out an internship program that would meet the expectations of an enterprise and an intern.

The aim of the current thesis is to explore how enterprise supervisors prepare for an internship program based on the interviews of internship supervisors of a financial institution and make proposals for improvement of the management of the program. For this purpose the author set up following tasks:

- To explain the concept and essence of an internship from the point of view of an intern and an enterprise in order to find out both parties' expectations;
- Give an overview of main aspects that supervisors focus on in the course of preparations for the internship program;
- Compile interview questions and conduct interviews with internship supervisors from different departments of the financial institution. On the basis of the responses analyze aspects that get the most attention and organization of the preparation process;
- Make suggestions for the improvement of the program management.

The given thesis consists of two chapters. The first chapter is the theoretical part of the thesis, where the essence of an internship as well as expectations of an intern and an institution are being viewed. The thesis also highlights aspects that influence preparations of an enterprise, justifies their choice and views each aspect closely. The aspects picked were: the choice of internship supervisors, training of interns, recruitment of interns and addressing possible challenges.

In the second or empirical chapter of the thesis the author describes eleven half structured interviews that were conducted with internship supervisors, who participated in the

2020 internship program, on the basis of the aspects that were picked in the first chapter in order to find out how they get ready for the program. The results of the interviews were compared among the departments, bringing out similarities, differences, strong and weak sides.

On the basis of interviews that were carried out the author came to the conclusion that the financial institution was experienced and well prepared for the internship program. It turned out that although everyday operations of sections were different, the methods they used to prepare for the program and in the course of the program were rather similar. The author of the thesis was quite surprised by this outcome, as she was of the opinion that due to the specifics and differences of the departments the methods they use within the preparation for the program would be different. The interviews also highlighted some weaknesses of the internship program of the institution and the author of the thesis came up with some suggestions of how to improve the management of the internship program at an institution.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Katrin Maria Kulik,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose „Juhendajate valmisutmine praktikaprogrammi läbiviimiseks finantsasutuse 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.

Katrin Maria Kulik

13.05.2021