

TARTU ÜLIKOOL
Majandusteaduskond

Hanna Nõmm

ÜLIÕPILASTE OOTUSTE TÄITUMINE VIRTUAALSEL PRAKTIKAL

Bakalaureusetöö

Juhendaja: ettevõtlusõppe 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. Virtuaalse praktika olemus ning võrdlus traditsioonilise ettevõttepraktikaga.....	6
1.1. Virtuaalse praktika olemus ning üliõpilaste ootused sellele.....	6
1.2. Võrdlus virtuaalse ja traditsioonilise ettevõttepraktika vahel.....	12
1.3. Võrdlus üliõpilaste ootustes virtuaalsel ja traditsioonilisel ettevõttepraktikal	15
2. Empiiriline uuring.....	20
2.1. Metoodika ja valim.....	20
2.2. Virtuaalse praktika plussid ja miinused üliõpilaste jaoks.....	24
2.3. Üliõpilaste ootused virtuaalsele praktikale ning ootuste täitumine.....	28
2.4. Ettepanekud virtuaalse praktikaprotsessi parendamiseks.....	33
Kokkuvõte.....	36
Viidatud allikad.....	39
LISA A. Kirjandusest tulenevad teemaplokid.....	44
LISA B. Intervjuu plaan tudengitele, kes on juba praktika sooritanud.....	45
LISA C. Intervjuu plaan praktikale minevatele tudengitele.....	46
LISA D. Intervjuudest tekkinud koodid ja kategooriad teemaplokkide lõikes.....	47
LISA E. Ülevaade varasematest uurimustest.....	50
LISA F. Teoreetilise ja empiirilise osa seos.....	55
Summary.....	56

Sissejuhatus

Tehnoloogia areng, ülikiire internet ning kaasaskantavad nutiseadmed on muutnud virtuaalse töötamise reaalsuseks (Franks & Oliver, 2012). 82% USA edukamatest firmadest on omaks võtnud kaugtöö poliitika ning kõige edukamad ettevõtjad mõistavad, et virtuaalne töö võib muuta äri käekäiku täielikult (Sheridan, 2012). Sheridan'i läbiviidud uuringu järgi aitab kaugtöö kaasa suuremale kasumlikkusele ning töötajate paremale tervisele. Samuti vähendab virtuaalne töö töölt puudumisi ning tööjõu voolavust. Järjest enam levib distantsilt töötamine, mistõttu võib varsti olla virtuaalne töökoht isegi populaarsem kui füüsiline töökoht. (Sheridan, 2012)

Samamoodi on tänapäeva ühiskonnas väga asjakohane virtuaalne praktika, arvestades, et virtuaalse töötamise jaoks on olemas erinevad digitaalsed tööriistad (Franks & Oliver, 2012). Virtuaalne praktika kogub järjest populaarsust ning väiksemad ettevõtted ja idufirmad hakkavad üha enam mõistma virtuaalsete praktikaprogrammide kasusid („Benefits of an International Virtual Internship Program“, 2012). Eelnevate aastate trende vaadates võib öelda, et tulevikus suureneb virtuaalsete praktikate arv veelgi. Internships.com viis 2011. ja 2012. aastal läbi uuringu, millest selgus, et nende lehekülge kasutavatest ettevõtetest võtavad endale e-praktikante 20% rohkem ettevõtteid kui eelneval aastal. Lisaks selgus uuringust, et 71% üliõpilastest on huvitatud virtuaalsest praktikast. Virtuaalsete praktikate arv tõuseb iga aastaga järjest rohkemates riikides ning kõige suuremat tõusutrendi võib praegu täheldada arengumaades nagu näiteks India. (Jeske & Axtell, 2016a)

COVID-19 viiruse levik maailmas on muutnud virtuaalsed töökohad ning seega ka virtuaalsed praktikad veelgi levinumaks. 2015. aastal tegi 24% USA elanikest oma tööd, kas osaliselt või täielikult kaugtööna (Jeske & Linehan, 2020). Ülemaailmsest uuringust selgus, et peale seda, kui viirus hakkas levima, muutis 88% maailma ettevõtetest kaugtöö kohustuslikuks või julgustas oma töötajaid jääma kodukontorisse. Lisaks leiti, et 97% ettevõtetest keelas kõik tööga seotud reiseid. (Marinova, 2020) Yello (2020) läbiviidud uuringust selgus, kui COVID-19 viirus hakkas levima, viisid 83% tööandjatest oma praktikaprogrammid *online* keskkonda. Lisaks saadi teada, et 84% üliõpilastest on valmis oma praktikat läbima virtuaalsel teel. („Virtual Internship Statistics and Trends“, 2020) Kõrged protsendid ilmestavad seda, et virtuaalne praktika on muutunud väga oluliseks ning üliõpilased on ka valmis seda väljakutset vastu võtma.

Varasemalt on Eestis uuritud virtuaalreaalse õpikeskkonna mõju õpitulemustele (Brutus, 2019), õpetajakoolituse üliõpilaste ootusi esimesele koolipraktikale (Viinapuu, 2018) ning praktikaprogrammi parendamise võimalusi (Kiviking, 2018). Rummel da Costa (2018)

uuris magistritöös, milline on välispraktikal õppimise kogemus Tartu Ülikooli üliõpilaste näitel ning sealjuures uuris ka, millised olid üliõpilaste ootused praktikale. Kuigi on põgusalt uuritud virtuaalset praktikat ning ka ootusi praktikale, ei ole veel seni kirja pandud, millised on üliõpilaste ootused virtuaalsele praktikale ning kuidas virtuaalset praktikat muutma peaks, et üliõpilaste ootused täita.

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärk on tuginedes intervjuudele üliõpilastega välja selgitada, kuidas virtuaalse praktikaga täita üliõpilaste praktikale seatud ootusi.

Lähtuvalt bakalaureusetöö eesmärgist püstitas autor viis peamist uurimisülesannet:

- Selgitada ning võrrelda virtuaalse praktika ja traditsioonilise ettevõttepraktika olemust;
- Tuua välja üliõpilaste ootused virtuaalsele ja traditsioonilise ettevõttepraktikale;
- Koostada ja viia läbi intervjuud ülikoolide erinevatel õppekavadel õppivate tudengitega selgitamiseks välja, millised on tudengite ootused virtuaalsele praktikale enne praktikale minekut;
- Koostada ja viia läbi intervjuud ülikoolide erinevatel õppekavadel õppivate tudengitega selgitamiseks välja, kas nende praktikale seatud ootused täitusid virtuaalse praktika läbimisega;
- Teha ettepanekuid virtuaalse praktika parendamiseks, et täita üliõpilaste ootusi.

Siinne bakalaureusetöö koosneb kahest osast: teoreetilisest ja empiirilisest peatükist. Bakalaureusetöö teoreetilise osa esimeses alapeatükis annab autor ülevaate virtuaalse praktika definitsioonidest, tutvustab virtuaalse praktika eeliseid ja puuduseid ning toob välja üliõpilaste ootused virtuaalsele praktikale. Teises alapeatükis võrdleb töö autor virtuaalset praktikat traditsioonilise ettevõttepraktikaga. Kolmandas alapeatükis toob välja erinevused üliõpilaste ootustes kahele erinevale praktika tüübile ning selgitab, millised tegurid tagavad ootuspärasuse täitumise virtuaalsel praktikal. Bakalaureusetöö empiirilise osa esimeses alapeatükis annab töö autor ülevaate kasutatavast meetodikast, uurimisprotsessist ning valimist. Teises alapeatükis kirjeldatakse siinse töö raames kogutud tudengite arvamusi virtuaalse praktika plusside ning miinuste kohta. Kolmandas alapeatükis antakse ülevaade Eestis õppivate tudengite ootustest virtuaalsele praktikale. Empiirilise osa viimases alapeatükis tuuakse välja ettepanekud ülikoolidele, ettevõtetele ning üliõpilastele endile virtuaalse praktika ootuste täitumiseks üliõpilaste vaates.

Bakalaureusetöö autor tänab kõiki tudengeid, kes andsid oma sisukate intervjuudega olulise panuse bakalaureusetöö valmimisse. Suured tänusõnad ka töö juhendajale ettevõtlusõppe nooremlektor Anneli Lorenzile tähelepanekute ja soovitude eest ning retsensent Juta Jaanile väga põhjaliku tagasiside ja märkuste eest.

Märksõnad: virtuaalne, praktika, ootused.

1. Virtuaalse praktika olemus ning võrdlus traditsioonilise ettevõttepraktikaga

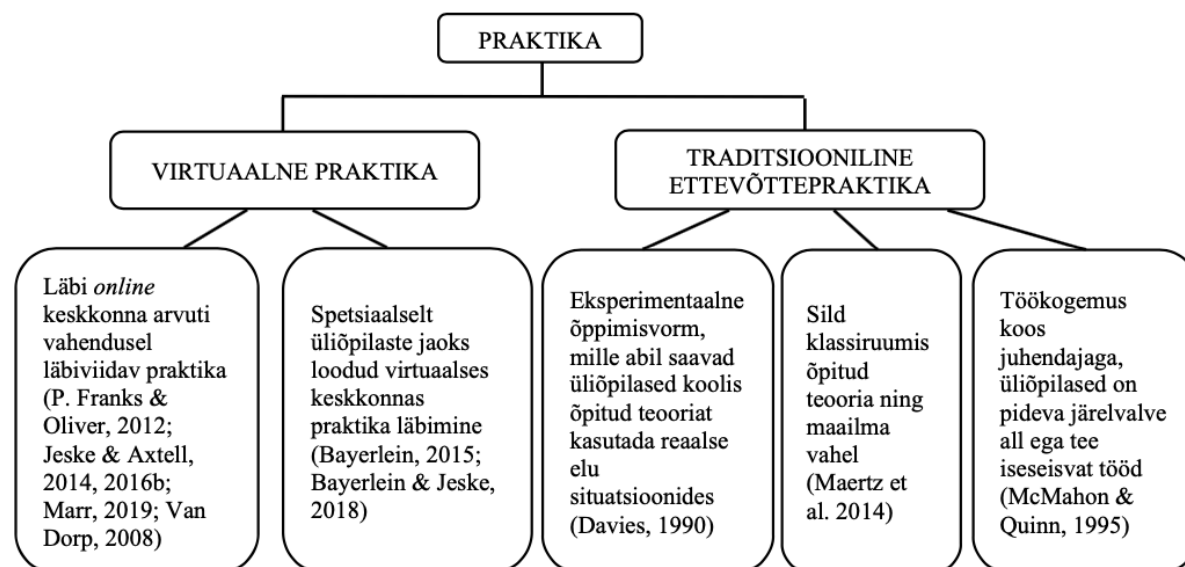
1.1. Virtuaalse praktika olemus ning üliõpilaste ootused sellele

Käesolevas peatükis selgitab autor virtuaalse praktika mõistet ning selle sünonüüme lähtudes erinevate autorite käsitlustest, annab ülevaate virtuaalse praktika olemusest, sellega kaasnevatest plussidest ja miinustest ning käsitleb üliõpilaste ootusi virtuaalsele praktikale. Teises alapeatükis toob autor välja virtuaalse praktika ja traditsioonilise ettevõttepraktika omavahelise võrdluse. Võrdlus on oluline selleks, et mõista, mil määral kaks mainitud praktikad omavahel erinevad ning aru saada, millest tulenevad üliõpilaste ootused praktikate eri vormidele. Samuti võrdleb, millised on erinevused õpilaste ootustes vaadates virtuaalset praktikad ja traditsioonilist ettevõttepraktikat.

Praktika üleüldiselt on Daviese (1990) sõnastuse järgi eksperimentaalne õppimisvorm, mille abil saavad üliõpilased koolis õpitud teooriat kasutada reaalse elu situatsioonides. Praktikad tuleks vaadata kui õppemeetodit, mis valmistab üliõpilasi ette tulevase töökoha jaoks ning annab neile tööturule sisenedes eelise oma eakaaslaste ees (Bayerlein, 2015; Marr, 2019). McMahon ja Quinn (1995) väitsid, et praktika on töökogemus koos juhendajaga ning üliõpilased on pideva järelvalve all ega tee iseseivat tööd. Pauzé et al. (1989) leidsid, et praktika on võrdne praktikumi, koostöö või eksperimentaalse õppimisega. Maertz et al. (2014) sõnasid, et praktika on sild klassiruumis õpitud teooria ning maailma vahel. Käesolevas töös kasutab autor praktika mõistmiseks terminit traditsiooniline ettevõttepraktika, mis annab märku, et praktika toimub ettevõttes ning tegu on õppimisvormiga, kus tudengid kasutavad koolis õpitut ettevõttes töö tegemiseks koos juhendaja abiga. Töö autor otsustas eelnevalt toodud definitsiooni kasutada, sest see annab edasi töö autori jaoks kolme olulist praktikaga seonduvat aspekti ning liidab eelnevalt kirjandusest välja toodud mõistete selgitused. Esiteks on oluline definitsiooniga edasi anda teadmist, et praktika toimub ettevõttes kohapeal. Teiseks annab sõna traditsiooniline (Jeske & Axtell, 2016a) märku, et tegemist on varem kirjanduses käsitletud lähenemisega, kus praktika eesmärgiks on varem õpitud teadmiste kasutamine töö tegemiseks. Kolmandaks on oluline, et praktika läbimist jälgiks juhendaja, kes oskab praktikandile anda nõu, teda suunata ja õpetada.

Tööturg muutub järjest konkurentsivõimelisemaks ning tööandjad ootavad, et tööle kandideerijatel oleks praktilisi töökogemusi, seega on praktika läbimine olulisem kui kunagi varem. Praktika võimaldab üliõpilastel astuda oma esimesed sammud karjääriredelil. (Stanojevic, Martinez, & Mazur, 2014) Callanani ja Benzingu (2004) uuringust selgus, et eelnev praktiline töökogemus muudab tööleidmise protsessi kiiremaks ning tagab kõrgema tööalase konkurentsivõime. Kahjuks võivad aga rahalised, geograafilised ning ajalised kitsendused piirata üliõpilaste osalemist soovitud praktikaprogrammis. (Medeiros, Ícen, Morciano, & Cortesão, 2015) Eelmises lauses välja toodud põhjustel ongi väga oluline virtuaalse praktika võimalus.

Virtuaalset praktikat nimetatakse teiste sõnadega e-praktikaks, arvuti vahendusel läbiviidavaks praktikaks (Van Dorp, 2008) ning *online* praktikaks (Waters & Russell, 2016). Varasemate tööde autorid on virtuaalse praktika mõistet käsitletud erinevalt. Chu (2020) sõnas, et virtuaalne praktika on praktika alaliik, st teooria rakendamine praktikasse kaugtöö viisidega. Bayerlein ja Jeske (2018) leidsid, et virtuaalne praktika on reaalne töökogemus, kus praktikandi ja ettevõttevaheline suhtlus toimub arvuti vahendusel. Virtuaalsel praktikal on kirjanduse järgi kaks võimalust: läbi online keskkonna praktika läbimine ning spetsiaalselt üliõpilastele loodud virtuaalses keskkonnas praktika läbimine (vt joonis 1). Suur osa autorite töödest käsitleb virtuaalset praktikat kui läbi *online* keskkonna arvuti vahendusel läbiviidavat traditsioonilist ettevõttepraktikat (Franks & Oliver, 2012; Jeske & Axtell, 2014, 2016b; Marr, 2019; Van Dorp, 2008). Kuid on ka käsitlusi, mis vaatlevad virtuaalselt praktikat kui spetsiaalselt üliõpilaste jaoks loodud virtuaalses keskkonnas praktika läbimist (Bayerlein, 2015; Bayerlein & Jeske, 2018). Näiteks saab tuua Bayerleini arvamuse, mille järgi tuleks liikuda traditsioonilistelt raamatupidamise õpetamisprogrammidele uute õpetamismeetodite suunas, mis kaasaksid virtuaalsed praktikad. Siinkohal peetaksegi silmas just praktikat, kus luuakse virtuaalne ettevõtte simulatsioon koos virtuaalsete töötajatega. Selline lähenemine võimaldab üliõpilastel tegeleda päriseluliste tööülesannetega, kuid ohutus keskkonnas. Ohtu keskkonna all peetakse silmas seda, et langetatavad otsused ei ole määrava tähtsusega ega ohusta ettevõtte edasist käekäiku. (Bayerlein, 2015) Käesolevas töös peab autor virtuaalse praktika all silmas praktikat, mis viiakse läbi ettevõttes *online* keskkondade vahendusel. Autor valis sellise lähenemise, sest töö eesmärgiks on uurida üliõpilaste ootuste täitumist virtuaalsel praktikal, mis toimub ettevõttes. Töö autor ei soovi uurida spetsiaalselt üliõpilaste jaoks loodud virtuaalses keskkonnas läbiviidavat praktikat, kuna tegemist on eelkõige välismaal levinud praktika tüübiga.



Joonis 1. Virtuaalse praktika ja traditsioonilise ettevõttepraktika definitsioonid

Allikas: Autori koostatud (Bayerlein, 2015; Bayerlein & Jeske, 2018; Davies, 1990; Franks & Oliver, 2012; Jeske & Axtell, 2014, 2016b; Maertz et al., 2014; McMahon & Quinn, 1995; Van Dorp, 2008) põhjal

Praktika on seega oluline tudengite karjääriritee alustamiseks. Praktika käigus on võimalik rakendada ülikoolis õpitud teadmisi ning saada esimene erialane töökogemus. Lisaks traditsioonilisele ettevõttepraktikale on võimalik tudengitel oma erialased teadmised proovile panna ka virtuaalsel praktikal, mis tähendab, et praktika läbitakse küll ettevõttes, kuid läbi *online* keskkonna.

Virtuaalsel praktikal on nii positiivseid pooli, mis muudavad üliõpilaste jaoks selle variandi atraktiivsemaks, kui ka negatiivsemaid pooli, mis mõne tudengi jaoks panevad selgelt paika, et sellise kogemuse osaliseks ei soovita saada. Virtuaalse praktika rakendamine on kasulik nii ettevõttele kui ka üliõpilastele, kuid käesolev töö on keskendunud virtuaalse praktika plussidele ja miinustele üliõpilase poolelt vaadatuna. Käsitletakse ainult üliõpilase vaadet, sest töö edasiarenduses tahetakse uurida, kuidas muuta virtuaalset praktikat efektiivsemaks just üliõpilaste jaoks.

Virtuaalse praktika üheks plusspooleks võib lugeda seda, et üldiselt on olemas võimalus praktikat sooritada enda valitud kohas ning kellaajal. Eelnev tähendab, et virtuaalse praktika eelisteks on mugavus ja paindlikkus. Mõnedel inimestel pole võimalik finantseerida traditsioonilist ettevõttepraktikat, mis nõuab praktikandi kohal käimist, eriti, kui tegu on välismaise praktikaga. Virtuaalse praktika puhul pole vajalik kolida teise linna või lausa riiki, sest praktikat sooritatakse *online* keskkondade vahendusel. Seega loob virtuaalne praktika

võimalused praktika tegemiseks ka nendele tudengitele, kellel oleks traditsioonilise ettevõttepraktika puhul piiratud võimalused. Lisaks annab virtuaalne praktika hea võimaluse jagada teadmisi ning kogemusi rahvusvaheliselt teise riiki kolimata. See tähendab, et on võimalik kandideerida ka rohkematele kohtadele, sest virtuaalset praktikat võib sooritada vabalt valitud kohast. (Bayerlein, 2015; „Benefits of an International Virtual Internship Program“, 2012; Franks & Oliver, 2012; Jeske & Axtell, 2016b; Marr, 2019) Teisest küljest võib *online* keskkondade vahendusel suhtlemisega kaasneda ebamäärasus ning segadus, kui pole võimalik oma juhendajaga näost-näku suhelda (Reinagel & Gerlach, 2015). Lisaks tekitab vähene suhtlus valesti mõistmisi ning suhtlusprobleeme (Medeiros et al., 2015), mis tähendab, et virtuaalne praktika võib üliõpilastele raskusi valmistada.

Kuigi virtuaalne praktika võib vahel olla küllaltki proovile panev, on see praktika tüüp mugav viis esimese töökogemuse saamiseks, sest praktika läbimisel on abiks mentorid, ülikoolipoolsed juhendajad ja kaastudengid (Bayerlein, 2015). Virtuaalne praktika arendab nii tehnilisi kui ka pehmeid oskusi (Bayerlein, 2015). Tehniliste oskust all peetakse silmas oskusi kasutada keerulisi tarkvarasid, sotsiaalmeedia tööriistu ning erinevaid andmebaase. Pehmete oskuste (*soft skills*) all mõeldakse eneseväljendusoskust, suhtlemisoskust, strateegilise mõtlemise, ajaplaneerimise oskust jne. (Franks & Oliver, 2012; Jeske & Axtell, 2016a; Jeske & Linehan, 2020). Eelneva kinnitamiseks leidsid Jeske ja Linehan (2020) oma uurimuses, et 53% üliõpilastest tõdesid, et on arendanud oma suhtlemisoskust, 61% strateegilist mõtlemist ning 66% tehnilisi oskusi. Lisaks aitab virtuaalne praktika arendada ajaplaneerimise oskust, mis võimaldab tegeleda praktika kõrvalt näiteks teise töökoha või õpingutega. („Benefits of an International Virtual Internship Program“, 2012; Franks & Oliver, 2012). Teisest küljest võib ajaplaneerimine hoopis muret tekitada, kui tegeleda tuleb mitmete kohustustega, siis võib see olla üheks põhjuseks, miks praktika ebaõnnestub. Kõikide antud tööülesannetega peab ise hakkama saama, mis võib tekitada liigset pinget. Peale oskusliku aja planeerimise nõuab virtuaalne praktika enesedistsipliini, iseseisvust ning julgust võtta initsiatiiv enda kätte. („Benefits of an International Virtual Internship Program“, 2012; Franks & Oliver, 2012; Jeske & Axtell, 2014) Üliõpilased on ise välja toonud, et virtuaalne praktika aitab neil õppida projektijuhtimist, iseseisvat töötamist, ajaplaneerimist, informatsiooni otsimist, koostöö tegemist ning *online* esitluste tegemist (Franks & Oliver, 2012).

Nagu kirjandusest on näha, annab virtuaalne praktika vajalikke oskusi, et hakkama saada tänases globaalses töömaailmas, ning võimaluse laiendada oma suhtlusvõrgustikku, mis võib tulla suureks kasuks tulevikus töökoha otsimisel („Benefits of an International

Virtual Internship Program“, 2012). Tihtipeale on töökoha otsimisel suur roll tutvustel, mis tähendab, et paar head sõna praktikajuhendajalt tööandjale, annab suure tõenäosusega eelise teiste kandidaatide ees. Kuigi on võimalik laiendada oma suhtlusvõrgustikku, ei tekita teisest küljest *online*’is suhtlemine inimeste vahel nii suurt emotsionaalset sidet kui näost-näku suhtlus, mis tähendab. Virtuaalse praktika puhul on kõige pettumust valmistavam asjaolu, et pole võimalik oma kolleegidega sotsialiseeruda. Sotsiaalsematele inimestele võib see tekitada igavustunnet või isegi frustratsiooni. (Jeske & Axtell, 2014)

Kindlasti leidub virtuaalsel praktikal teisigi eeliseid ja puudusi lisaks eeltoodule, kuid üliõpilaste perspektiivist vaadatuna olevad plussid ja miinused on töö autor kirja pannud all olevasse tabelisse (vt tabel 1).

Tabel 1

Virtuaalse praktika plussid ja miinused üliõpilase jaoks

Plussid	Miinused
<ul style="list-style-type: none"> • Mobiilsus • Paindlikkus • Rahvusvaheline teadmiste jagamine • Võimalus luua suur suhtlusvõrgustik • Pole kulusid praktikandile • Võimalus kandideerida rohkematele kohtadele • Õppimisvõimalus 	<ul style="list-style-type: none"> • Tööülesannetega peab ise hakkama saama • Ebamäärased, segased tööülesanded • Erinevad ajavööndid • Vähe suhtlust kolleegidega • Suhtlusprobleemid, valesti mõistmised • Füüsilise juurdepääsu puudumine

Allikas: Autori koostatud (Bayerlein, 2015; „Benefits of an International Virtual Internship Program“, 2012; P. Franks & Oliver, 2012; Jeske & Axtell, 2014, 2016b; Marr, 2019; Medeiros et al., 2015; Reinagel & Gerlach, 2015) põhjal

Täpselt nii nagu traditsioonilisel ettevõttepraktikal on omad plussid ja miinused, on neid aspekte ka virtuaalsel praktikal. Üliõpilaste jaoks on suurimateks plussideks virtuaalse praktika puhul mobiilsus ning paindlikkus, tänu millele on võimalik erialaseid teadmisi proovile panna ning täiendada ka rahvusvahelises keskkonnas. Samas on aga tudengid välja toonud, et virtuaalsel praktikal võivad tööülesanded segaseks jääda ning suure iseseisvuse tõttu on ka töö pingelisem. Samuti võib vähene suhtlus kolleegidega tekitada suhtlusprobleeme.

Tulenevalt virtuaalse praktika positiivsetest ja negatiivsetest külgedest kujunevad välja ka üliõpilaste ootused virtuaalsele praktikale. Ootused võib jagada järgnevasse

gruppidesse: tööga seotud näitajad, töö keskkonnaga seotud näitajad ning üliõpilase arenguga seotud näitajad (D'abate, Youndt, & Wenzel, 2009).

Esimesena käsitleb autor tööga seotud näitajaid. Esiteks ootavad üliõpilased virtuaalselt praktikalt, et saaksid selle mugavalt siduda õpingutega (Jeske & Axtell, 2016a). Üliõpilaste jaoks on oluline, et nad saaksid praktikast osa võtta õpingute kõrvalt nii, et neile jääb piisavalt aega mõlema tegevuse jaoks. Teiseks meeldib üliõpilastele see, kui neil ei kaasne praktikaga lisakulusid (Jeske & Axtell, 2016a). Virtuaalse praktika puhul ei pea nad kolima teise riiki ega linna, mis on üliõpilastele väga tähtis finantsilise poole pealt. Samuti aitab virtuaalne praktika saada osa praktikast neil üliõpilastel, kellel pole võimalik elukohta vahetada töö või pereelu pärast (Franks & Oliver, 2012). Tulles praktika sisu juurde, on kolmandaks ootuseks näha seost nende tehtud töö ning ettevõtte eesmärkide vahel. Sellisel juhul tundub üliõpilastele nende tehtud töö väärtuslikumana. (Jeske & Axtell, 2016a) Praktikantidele meeldib näha, kui koolis õpitud on kasu olnud ning saadud teadmisi saab praktika käigus rakendada ning sellest on abi ka ettevõtte töös. Neljandaks on praktikantide jaoks oluline pidev tagasiside saamine, et teada, kas tööga liigutakse õiges suunas (D'abate et al., 2009; Jeske & Axtell, 2016a). Pidev tagasisidestamine annab üliõpilasele märku, kas tema tegevused on eesmärgipärased, ning aitab paremini virtuaalse praktika kogemusest õppida.

Töö keskkonna näitajate hulgast on üks olulisemaid juhendaja olemasolu ning abi (D'abate et al., 2009; Jeske & Axtell, 2016a). Jeske ja Linehani (2020) uuringust selgus, et 67% üliõpilastest oli olemas mentor, kes neid toetas, see aitas praktikantidel õppida ning oma tööga paremini hakkama saada. Kuigi on teada, et virtuaalse praktikaga ei kaasne näost-näkku suhtlust, siis olenemata sellest ootavad üliõpilased, et oleks palju suhtlemist enda juhendaja ning kolleegidega. Sellega seostub järgmine ootus: olla osa meeskonnast. Üliõpilaste jaoks on oluline ühtekuuluvustunne. Praktikad, kus puuduvad inimestevaheline suhtlus ning oskuste arendamise võimalused, ei ole üliõpilaste jaoks rahuldavad. Selliste praktikate puhul võib väljakukkumise protsent tõusta kuni 25%-ni. (Jeske & Axtell, 2016a)

Tulles üliõpilase arenguga seotud ootuste juurde, on olulisel kohal nii tehniliste kui ka pehmete oskuste arendamine. Praktikandid soovivad, et nende virtuaalse praktika kogemus oleks väärtuslik, mis tähendab seda, et praktika annab neile hea töökogemuse ning vajalikud oskused hiljem tööturul hakkama saamiseks. Väärtusliku all mõeldakse ka seda, et läbitud praktika tunduks atraktiivne elulookirjelduses, mis tuleb tööle kandideerimisel juhtkonnale esitada. (Basow & Byrne, 1992; Beebe, Blaylock, & Sweetser, 2009; Cho, 2006; Jeske & Axtell, 2016a; Lam & Ching, 2007)

Ootusi virtuaalsele praktikale on väga vähe eelnevalt uuritud. Pigem on fookuses olnud ootused üleüldiselt erinevatele praktikatele. Küll aga nõustub töö autor kirjandusest leitud ootustega virtuaalsele praktikale. Virtuaalne praktika valitakse, et see mugavalt oma õpingutega siduda ning ise oma aja peremees olla. Tudengite jaoks on oluline, et tehtava praktikaga ei kaasneks lisakulusid. Üliõpilased loodavad virtuaalsel praktikal arendada endas nii pehmeid kui ka tehnilisi oskusi. Samuti on oluline kogu praktika aja jooksul saada tagasisidet oma tehtud tööle ning praktika lõpus näha oma tehtud töö olulisust ettevõtte tegevuses.

1.2. Võrdlus virtuaalse ja traditsioonilise ettevõttepraktika vahel

Traditsioonilisel ettevõttepraktikal ning virtuaalsel praktikal esinevad mitmed sarnasused ning erinevused (vt joonis 2). Käesolevas töös lähtub autor võrdlemisel üliõpilaste vaatest ning annab esimesena ülevaate kahe praktika tüübi vahelistest sarnasustest.

Esiteks aitavad mõlemad praktika tüübid tudengitel arendada oma professionaalseid oskusi ning mõjutada oma karjääriteed (Beenen & Rousseau, 2010; Callanan & Benzing, 2004; Maertz et al., 2014). Praktikandid hakkavad mõistma, mida nad soovivad oma tuleviku töökohalt. Mida varem üliõpilased aru saavad, mida nad tahavad, seda kergemalt läheb tulevikus töökoha otsimine. Teiseks aitab praktika arendada pehmeid oskusi: eneseväljendusoskus, suhtlemisoskus, õppimisoskus, iseseisvus jne (Chen, Hu, Wang, & Chen, 2011; Maertz et al., 2014). Lisaks on praktika väga hea võimalus silmaringi laiendamiseks, sealhulgas on nii virtuaalse kui ka traditsioonilise ettevõttepraktikaga võimalik väga hästi kurssi viia ennast ettevõtte tööga ning kogu valdkonnas toimuvaga.

Suur osa üliõpilastest osalevad praktikal osana oma ülikooli õpingutest. Seejuures on positiivne, et nii traditsiooniline ettevõttepraktika kui ka virtuaalne praktika pakuvad täis- ja osalise koormusega praktika varianti. (Jeske & Axtell, 2013) Täistööaeg eeldab seaduse mõistes, et töötaja töötab kaheksa tundi ööpäevas ning 40 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksu (Miidla-Vanatalu, 2014). Praktika suureks plussiks on see, et tudeng ei pea ilmtingimata praktikat sooritama täiskoormusega, vaid saab valida kokkuleppel juhendajaga endale sobivaima koormuse. Neljandaks ei pea praktikant ilmtingimata omandama haridust samas valdkonnas, milles ta praktikat tahab sooritada (Jeske & Axtell, 2014). See tähendab, et näiteks rahanduse ja arvestuse suunal õppiv üliõpilane võib praktikat sooritada ka hoopis turunduse valdkonnas, kui üliõpilane on iseseisvalt selles vallas teadmisi omandanud ning tahab need nüüd proovile panna (Jeske & Axtell, 2016b). Samas tuleb aga tõdeda, et Eestis on praktika üldreeglina õppekava põhine („Praktika“, 2016). Viiendaks, mõlema praktika tüübi puhul peavad nii ülikool kui ka ettevõtte tagama praktikantidele juhendmaterjalid, sest

need on olulised praktikakohta sisse elamiseks. Eelneva punktiga seostub ka juhendaja toe olulisus. Kuuendaks on mõlema praktika tüübi puhul üldjuhul praktikandile tagatud praktikakohapoolne juhendaja. Kuna juhendaja on esimene inimene ettevõttes, kellega praktikant rohkem kokku puutub või teda läbi *online* keskkonna näeb, siis on oluline, et juhendaja oskaks anda ülevaate tööülesannetest ning oleks suureks abiks ettevõttesse sisseelamisel. (Dommeyer, Gross, & Ackerman, 2016)

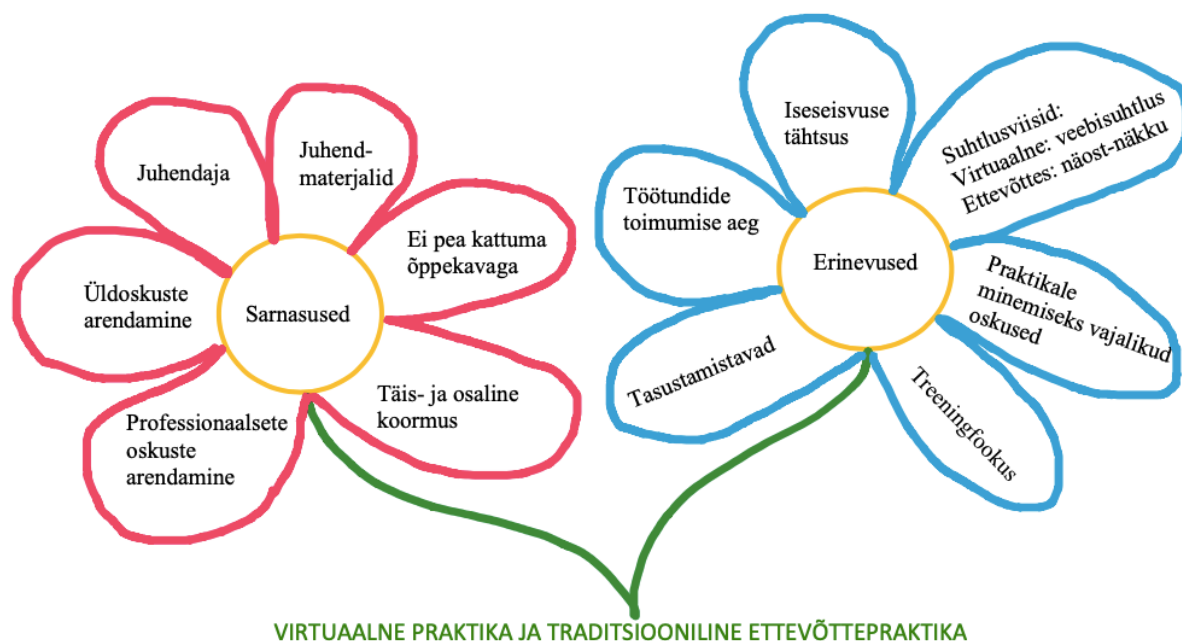
Kuigi leidus mitmeid sarnasusi, on traditsioonilise ettevõttepraktika ja virtuaalse praktika vahel ka palju erinevusi. Tähtsamaiks erinevuseks kahe praktika tüübi vahel on suhtlusviiside erinevus. Virtuaalne praktika toob kaasa selle, et suurem osa suhtlusest toimub arvuti vahendusel mitte näost-näkku, nii nagu toimub traditsioonilisel ettevõttepraktikal. Viimase puhul on võimalik õppida uusi teadmisi teiste tegevusi vaadates ning nendes osaledes, kahjuks pole see virtuaalse praktika puhul võimalik. Seetõttu ei tunne inimesed ennast emotsionaalselt niivõrd seotuna kui traditsioonilise ettevõttepraktika puhul. (Jeske & Axtell, 2014)

Teiseks vajab virtuaalne praktika rohkem tehnoloogilisi teadmisi ja oskusi (Jeske & Axtell, 2014). Eelnev tähendab seda, et fookuses on pigem raskete oskuste (*hard skills*) õppimine. Rasketeks oskusteks nimetatakse tehnilisi oskusi, mis seostuvad teadmistega seadmetest, andmetest, operatsioonisüsteemidest, turvalisusest, telekommunikatsioonist ning tarkvaradest (Zhang, 2012). Tihtipeale pannakse virtuaalse praktika puhul liiga palju rõhku raskete oskuste treenimisele, mispärast ei jääda virtuaalse praktikaga rahule just vähese sotsiaalsete oskuste ehk pehmete oskuste arendamise tõttu. Seeläbi kerkib esile treeningfookuse erinevus traditsioonilise ettevõttepraktika ja virtuaalse praktika vahel. (Jeske & Axtell, 2014)

Kolmandaks võivad kahe praktika tüübi puhul erineda ka tasustamistavad (Jeske & Axtell, 2013). Jeske ja Axtelli (2014) uuringust selgus, et traditsioonilise ettevõttepraktika puhul on tasustamissüsteem enamikel juhtudest olemas, kuid virtuaalse praktika puhul see üldjuhul puudub. Lisaks eelnevale on virtuaalse ja traditsioonilise ettevõttepraktika töötundide toimumise aeg suure tõenäosusega erinev. See erinevus on oluline ainult sellisel juhul, kui juhendaja ja praktikant on erinevast riigist. Sellisel juhul tihtipeale ei pruugi juhendaja ja praktikandi töötunnid ajavahe tõttu klappida. (Jeske & Axtell, 2014)

Erinevuste puhul on olulised ka tegurid, mis pigem sõltuvad praktikandist endast (Jeske & Axtell, 2014). Virtuaalset praktikat läbiv üliõpilane peaks olema võimeline töötama iseseisvalt. Üliõpilasel peab olema kõrge enesedistsipliin ning oskus ennast motiveerida. („Benefits of an International Virtual Internship Program“, 2012; Franks & Oliver, 2012)

Lisaks on oluline, et üliõpilasel oleksid olemas juba mõningased tehnilised oskused, et virtuaalse praktikaga hakkama saada (Bayerlein & Jeske, 2018). Seega sobib mõnede üliõpilaste jaoks virtuaalne praktika paremini kui teiste jaoks. Muidugi on võimalik virtuaalse praktikaga hakkama saada igaühel, kes seda soovib, aga sellisel juhul peab üliõpilasel olema kõrge motivatsioon praktika läbimiseks.



Joonis 2. Virtuaalse ja traditsioonilise ettevõttepraktika sarnasused ning erinevused

Allikas: Autori koostatud (Bayerlein & Jeske, 2018; „Benefits of an International Virtual Internship Program“, 2012; Callanan & Benzing, 2004; Chen et al., 2011; Dommeyer et al., 2016; Franks & Oliver, 2012; Jeske & Axtell, 2013, 2014, 2016b; Maertz et al., 2014) põhjal

Virtuaalse ning traditsioonilise ettevõttepraktika vaheline suurim erinevus on suhtlusviis: virtuaalse praktika puhul toimub kõik läbi *online* keskkondade, traditsioonilise ettevõttepraktika puhul on võimalik suhelda näost-näkku, mis võib praktika läbimise teha lihtsamaks. Virtuaalse praktika puhul on üldjuhul iseseisvus ning tehnilised oskused olulisemad kui traditsioonilise ettevõttepraktika puhul, siinkohal tuleb aga tõdeda, et on erandeid. Mõlema praktika tüübi puhul on oluline, et tagatud oleks juhendaja ning ka juhendmaterjalid. Mõlemad praktika tüübid on selle jaoks, et üliõpilane saaks oma erialased teadmised praktikasse rakendada ning pehmeid ja professionaalseid oskusi arendada.

1.3. Võrdlus üliõpilaste ootustes virtuaalsel ja traditsioonilisel ettevõttepraktikal

Järgnevalt käsitleb autor üliõpilaste ootuste erinevusi traditsioonilisele ettevõttepraktikale ning virtuaalsele praktikale. Terry Lam ja Larry Ching (2007) viisid läbi uurimuse, et leida, millised on tudengite praktikale seatud ootuste ning reaalsuse erinevused, millest ilmnes, et üliõpilaste praktika ootusi ei suudetud ühegi aspekti osas täielikult täita. Samale tulemusele jõudis ka Cho (2006) oma uurimuses, kust selgus, et üliõpilaste ootused praktikale olid palju kõrgemad kui reaalsuses tulemused. Eelnevast tõstatub küsimus, kas üliõpilaste ootused praktikale on ebarealistlikud. Kuigi üliõpilaste ootused on kõrged, ilmnes uurimusest, et ükski ootus ei ole tegelikult ebarealistlik. (Cho, 2006) See viitab asjaolule, et praktika läbiviimisel on aspekte, mida tuleks teisiti teha, et praktikat efektiivsemaks muuta.

Üliõpilaste ootused virtuaalsele praktikale ei erine väga palju ootustest traditsioonilisele ettevõttepraktikale. Erinevused tulenevad pigem ootuste erinevast tähtsuse järjekorrast kui ootustest endist ning ootusi traditsioonilisele ettevõttepraktikale on kirjanduses rohkem välja toodud. Samas on aspekte, mille osas ootused lähevad lahku.

Esimesena käsitleb autor tööga seotud ootusi (vt joonis 3). Üliõpilased seavad kõrged ootused töökogemuse suurendamisele ning samas ettevõttes tulevikus karjääri tegemisele (Cho, 2006; Lam & Ching, 2007). Üliõpilased hindavad toimunud praktikat üldiselt negatiivsemalt, kui nende tuleviku töövõimalused ei ühti ettevõtte arvamusega, mis tähendab seda, et praktikant ise loodab samasse ettevõttesse tööle jääda, kuid ettevõtte seda ei soovi (Sanahuja Vélez & Giner, 2015). Üks suurimaid erinevusi ootustes kahe praktika vahel tuleb sisse praktikakoha osas. Virtuaalse praktika puhul pole vaja elukohta vahetada ning seega ei kaasne lisakulusid, mis on ka üliõpilaste ootuseks. Mõnel juhul loodavad seda samuti traditsioonilise ettevõttepraktika läbijad. (Cannon & Arnold, 1998; Jeske & Axtell, 2016a) Teisest küljest aga on traditsioonilise ettevõttepraktika puhul just neid, kes tahaksid elukohta vahetada, et oma silmaringi laiendada (Ruhanen, Robinson, & Breakey, 2013). Seega lähevad selle aspekti juures üliõpilaste ootused lahku.

Nii virtuaalse kui ka traditsioonilise ettevõttepraktika puhul on üliõpilaste jaoks oluline, et praktika oleks struktureeritud ning hästi organiseeritud (Bhattacharya & Neelam, 2018). Samuti on tööga seotud ootusteks stabiilne töögraafik ning praktikaga kaasnev treeningprogramm (Bhattacharya & Neelam, 2018; Lam & Ching, 2007) Lisaks selgus erinevatest uuringutest, et üliõpilased jäävad praktikaga rohkem rahule, kui nad saavad tehtud töö eest tasu (Dommeyer et al., 2016; Medeiros et al., 2015). Nimelt 8% Dommeyer et al. (2016) uuringus osalenud üliõpilastest leidis, et neile oleks meeldinud, kui nad oleksid raha saanud oma panustatud aja ja tehtud töö eest. Mõned üliõpilased on väljatoonud, et neile

meeldiksid ka ettevõtte poolt pakutavad erisoodustused. Erisoodustuste all mõeldakse arstikulude hüvitamist, sportimisvõimalusi, koolituste pakkumist jne. (Lam & Ching, 2007) Lisaks on üliõpilaste jaoks oluline saada praktika eest ainepunkte, eriti kui tegemist on tasustamata praktikaga (Cannon & Arnold, 1998). Eelnevas lõigus toodud aspektid on seotud traditsioonilise ettevõttepraktikaga, kuid virtuaalse praktika puhul pole üliõpilased neid ootustena välja toonud. Töö autor arvab, et välja toodud ootused võivad kehtida ka virtuaalse praktika puhul.

Praktikaga rahulolu näitab kõige paremini praktikantidele antud ülesannete olulisus. Üliõpilastele meeldib, kui nende töö on ettevõtte jaoks olulise tähtsusega ning nad saavad anda organisatsiooni töösse märkimisväärse panuse (D'abate et al., 2009; Dommeyer et al., 2016; Sanahuja Vélez & Giner, 2015). Samuti on tudengite jaoks oluline juhtide kiitus ning tunnustus (Lam & Ching, 2007), mida on välja toodud ainult uuringutes, mis on käsitlenud praktikat üleüldiselt. Dommeyer et al. (2016) läbi viidud uurimusest selgus, et praktikandid olid üllatunud, kui palju nad töö käigus uut õppisid ning neil oli hea meel, et nad said teha olulisi ja huvitavaid ülesandeid. Mõne jaoks tundus, et neile oli antud liiga palju tööülesandeid. Samas aga leidis 12% üliõpilastest, et neile oleks meeldinud, kui nad oleksid saanud rohkem vastutusrikkamaid ülesandeid. Seega on oluline anda üliõpilastele proovile panevaid tööülesandeid, mis oleksid tähendusrikkad, sest nii tunnevad praktikandid ennast vajalikuna. (Dommeyer et al., 2016) Siinkohal on aga samas oluline, et antavaid ülesandeid ei oleks liiga palju, sest üliõpilaste jaoks on oluline, et praktikal oleks aktsepteeritav tööpinge (Lam & Ching, 2007).

Lisaks on töö poole pealt üliõpilastele oluline, et nad saaksid aru, mida neilt oodatakse. Seega on nii virtuaalset kui ka traditsioonilist ettevõttepraktikat läbivate tudengite ootuseks, et tagatud oleksid ka juhendmaterjalid ning tööriistad praktikakohta sisse elamiseks. Kõik tööülesanded, instruksioonid ning kirjeldused peaksid olema põhjalikult planeeritud ning kirja pandud, et tagada töö efektiivsus. Samuti peab olema eelnev praktikantidele kättesaadav igal ajal, kui nad seda vajavad. Seega on mõistlik kogu oluline informatsioon panna *online* keskkonda, kust see on praktikantidele igal ajal kättesaadav. (Jeske & Axtell, 2016b; Lam & Ching, 2007)

Järgmisena käsitleb autor töökeskkonnaga seotud ootuste erinevusi ja sarnasusi virtuaalsele praktikale ja traditsioonilisele ettevõttepraktikale. Üheks oluliseks ootuseks on juhendaja kompetentsus ning tugi. Üliõpilastele tuleb tagada juhendaja, kes neid praktikaprogrammi vältel aitaks (Jeske & Linehan, 2020) ning vähemalt korra nädalas kättesaadav oleks (Jeske & Axtell, 2016b). 10% Dommeyeri (2016) uuringus osalenud

üliõpilastest ütlesid, et nad oleksid vajanud rohkem juhendamist. Täpselt samamoodi on juhendaja tugi oluline ka virtuaalse praktika puhul (Jeske & Axtell, 2016a) ning isegi vajalikum kui traditsioonilise ettevõttepraktika puhul, sest ilma juhendaja toe ning kontrollita, pole praktikantidel nii palju motivatsiooni töö tegemiseks, kui võiks olla. Üliõpilased on öelnud, et kodus on raskem motivatsiooni töö tegemiseks leida, kui ülemus ei kontrolli töö tegemist. (Leath, 2009) Praktikantidele on oluline saada endale juhendajaks inimene, kes panustab aega ja energiat nendesse. Üliõpilaste ootuseks on minna praktikale keskkonda, mis on toetav ning sõbralik. Tudengitele meeldib, kui juhendaja ning kolleegid on abivalmid ja toetavad ning ülemus mõistliku suhtumisega. (Bhattacharya & Neelam, 2018; D'abate et al., 2009; Dommeyer et al., 2016; Lam & Ching, 2007) Kuigi üliõpilased ootavad, et juhendaja neid aitaks, on paljude autorite töödest ilmnenu, et üliõpilaste üheks ootuseks on iseseisvus, mis on oluline nii traditsioonilise ettevõttepraktika kui ka virtuaalse praktika puhul (Cho, 2006; D'abate et al., 2009; Jeske & Axtell, 2016a; Lam & Ching, 2007; Sanahuja Vélez & Giner, 2015).

Kolmandaks käsitleb töö autor enesearenguga seotud ootusi virtuaalsele ja traditsioonilisele ettevõttepraktikale. Cannon ja Arnold (1998) leidsid oma uurimuses, et üliõpilaste ootused pole väga palju ajas muutunud, küll aga muutub praktikantide jaoks järjest olulisemaks, et praktika oleks väärtuslik. Tudengite jaoks on oluline praktiseerida koolis õpitut ning suurendada enda tööle saamise võimalusi (Basow & Byrne, 1992; Beebe et al., 2009; Cho, 2006; Jeske & Axtell, 2016a; Lam & Ching, 2007). Üliõpilased ootavad, et nad saaksid praktika käigus arendada enda tehnilisi ja pehmeid oskusi. Pehmete oskuste alt on olulisematena välja toodud meeskonnatöö, suhtlemis- ning eneseväljendusoskus. Lisaks on tudengite ootuseks üleüldine silmaringi laiendamine. (Beebe et al., 2009; Cho, 2006; Lam & Ching, 2007; Jeske & Axtell, 2016)

Üliõpilastel on päris palju ootusi praktikale ning nende tähtsuse järjekord on individuaalne. Samas saab ikkagi panna ootused mingisse tähtsuse järjekorda tuginedes varasematele uurimustele. Virtuaalse praktika puhul on suurema olulisusega juhendaja olemasolu ning abi, ühtekuuluvustunne, oskuste arendamine ning see, et pole vajadust elukohta vahetada. Traditsioonilise ettevõttepraktika puhul on pigem esikohal oskuste arendamine, juhendaja olemasolu ning iseseisvus. Ootus, et pole vaja elukohta vahetada ilmnes pigem vanematest uuringutest ega polnud seega nii olulisel kohal. Töö autor nõustub peaaegu kõikide ootustega. Üks, millega autor nõus pole, on elukoha vahetuse aspekt. Autor arvab, et üliõpilastele pigem meeldiks traditsioonilise ettevõttepraktika puhul kolida kuhugi mujale, kas siis teise linna või koguni riiki, et oma silmaringi laiendada, kui on tagatud

stipendium või tasu praktika eest. Lisaks arvab autor, et virtuaalse praktika puhul on üliõpilaste ootuseks tehtud töö eest tasu saamine.



Joonis 3. Üliõpilaste ootused virtuaalsele ja traditsioonilisele ettevõttepraktikale

Allikas: Autori koostatud (Basow & Byrne, 1992; Beebe et al., 2009; Bhattacharya & Neelam, 2018; Cannon & Arnold, 1998; Cho, 2006; D'abate et al., 2009; Dommeyer et al., 2016; Jeske & Axtell, 2014, 2016a; Lam & Ching, 2007; Medeiros et al., 2015; Ruhanen et al., 2013; Sanahuja Vélez & Giner, 2015) põhjal

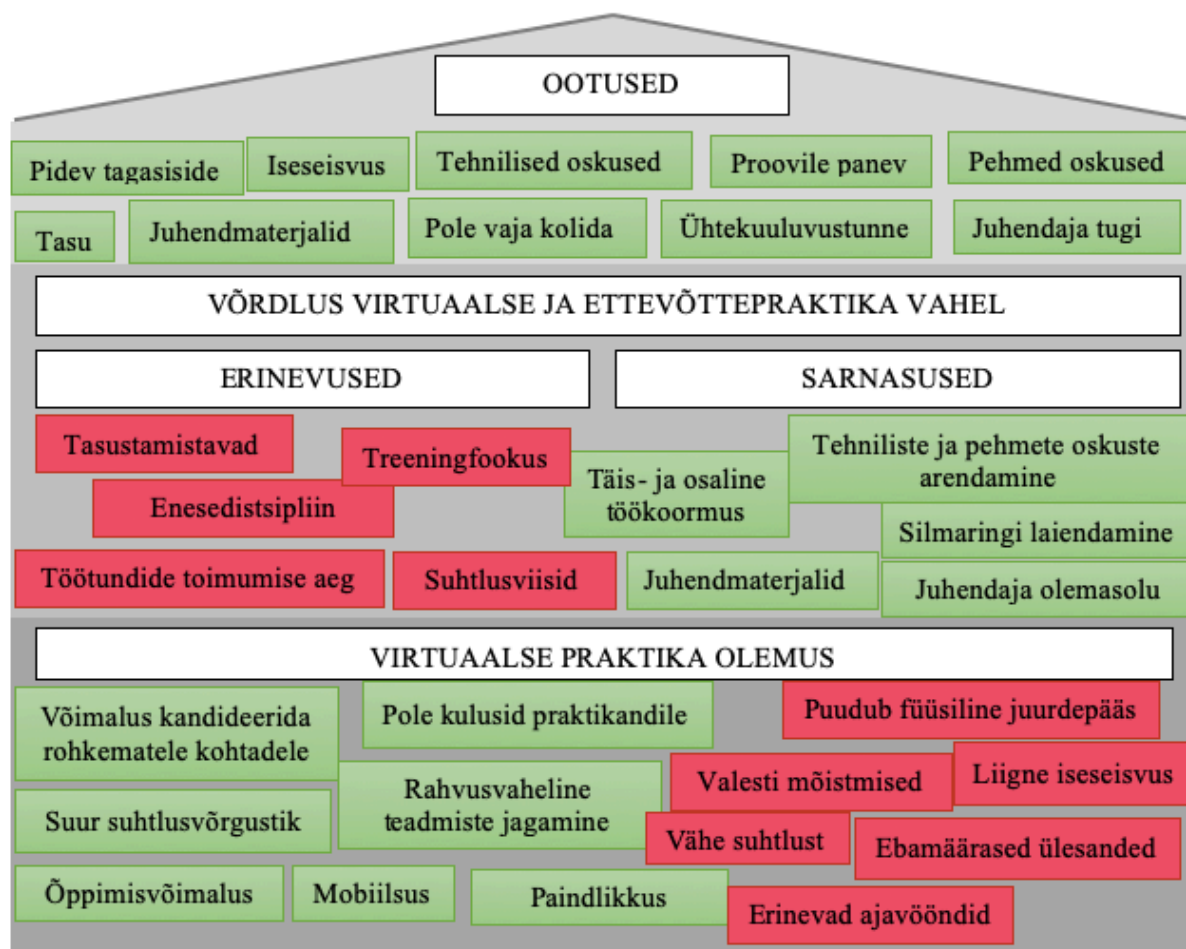
Kuigi uuringud on välja toonud palju erinevaid ootusi praktikale, leidsid Ruhaneni, Robisoni ja Breakey (2013), et mõnedel üliõpilastel pole üldse ootusi praktikale või ootused suurenesid alles praktika käigus. Seega on väga oluline enne praktikale minekut anda üliõpilastele rohkem informatsiooni praktika kohta, millised on täpsed tööülesanded ning ettevõtte ootused praktikandile. Eelnev on vajalik selleks, et tudengid oskaksid paika panna enda ootused ning eesmärgid (Ruhanen et al., 2013). Parim viis teise poole ootuste kohta info saamiseks on otse küsida. Seega peaksid koolid koguma infot nii üliõpilaste kui ka tööandjate huvide ja vajaduste kohta (Lam & Ching, 2007; Medeiros et al., 2015).

Selleks, et eelnevalt peatükis välja toodud ootused praktikale täituksid, leiavad üliõpilased, et sooviksid suuremat tuge ülikoolilt nii praktikale eelnevalt kui ka praktika ajal (Medeiros et al., 2015). Ülikool võiks anda vajalikud juhendid üliõpilastele, et nende praktika sujuks tõrgeteta. Vajalikud on näiteks juhendid eesmärkide seadmistest ja praktikakohaga

lepingu sõlmimisest. Kõikidel praktikantidel oleks palju kasu meeskonnatöö, ärikeeelise kirjutamise, esitluste koostamise ning keeruliste inimestega suhtlemise õpetustest. Need on oskused, mida saab põimida õppetöösse. (Dommeyer et al., 2016) Samuti on oluline, et toimiks õppejõudude ning üliõpilaste omavaheline suhtlus, sest praktikandid saavad sellest palju tuge (Medeiros et al., 2015). Õppejõud peaksid julgustama üliõpilasi küsima neilt küsimusi ka praktika ajal. Praktika on koolis õpitu rakendamine ning kui üliõpilane hätta jääb, siis on oluline, et tal oleks olemas inimesed, kellelt abi küsida.

Varasematest uuringutes on selgunud, millised on virtuaalse ja traditsioonilise ettevõttepraktika sarnasused ning erinevused. Samuti on tehtud uuringuid, mis käsitlevad üliõpilaste ootusi virtuaalsele ning traditsioonilisele ettevõttepraktikale. Samas on kirjanduses välja toodud rohkem ootusi üleüldisele praktikale kui virtuaalsele praktikale. Jeske ja Axtell (2014) töid oma uurimuses välja, et edaspidi tuleks uurida, kes valivad virtuaalse praktika ning miks, et virtuaalset praktikat efektiivsemaks muuta. Jeske ja Linehan (2020) töid välja, et varem, pole uuritud virtuaalse praktika kogemusi seoses kultuuridevaheliste erinevustega. Toetudes varasematele uuringutele ning ettepankutele edasisteks uuringuteks, koostas töö autor empiirilise uuringu.

Lähtuvalt eelnevatest teoreetilise osa alapeatükkidest, on töö autor kujundanud kokkuvõtva joonise (vt joonis 4), mis annab ülevaate teoreetilises osas käsitletud teemadest. Lisaks koostas töö autor ka teoreetilise ülevaate (vt lisa A), mis toob välja kirjandusest tulenevad teemaplokid, mille põhjal koostatakse bakalaureusetöö empiirilises osas intervjuude plaanid. Intervjuud viiakse läbi erinevatel õppekavadel õppivate tudengite, kes on virtuaalse praktika sooritanud ning tudengitega, kes alles lähevad praktikale. Intervjuude eesmärk on välja selgitada, millised on üliõpilaste ootused praktikale ja kas need praktika käigus täitusid. Lähtuvalt sellest teha ettepanekuid, mida virtuaalse praktika puhul parendada, et praktikaprogrammid oleksid üliõpilaste jaoks ootuspärased.



Joonis 4. Kokkuvõtte teoreetilise osa alapeatükkidest.

Allikas: Autori koostatud (Bayerlein, 2015; Bayerlein & Jeske, 2018; Beebe et al., 2009; Bhattacharya & Neelam, 2018; Cannon & Arnold, 1998; Chen et al., 2011; Cho, 2006; D'abate et al., 2009; Dommeyer et al., 2016; Franks & Oliver, 2012; Jeske & Axtell, 2013, 2014, 2016a, 2016b; Jeske & Linehan, 2020; Lam & Ching, 2007; Maertz et al., 2014; Marr, 2019; Medeiros et al., 2015; Ruhanen et al., 2013; Sanahuja Vélez & Giner, 2015) põhjal

Märkused: Joonisel oleks võimalik märksõnu kategoriseerida üldisemale üldistusastmele, kuid töö autori arvates on oluline välja tuua kõik joonisel olevad märksõnad, sest kirjanduses teemat käsitlenud tööde autorid on need eraldi välja toonud.

2. Empiiriline uuring

2.1. Metoodika ja valim

Käesoleva bakalaureusetöö teoreetilises osas käsitleti virtuaalse praktika olemust, plusse ja miinuseid ning üliõpilaste ootusi sellele. Samuti anti ülevaade virtuaalse praktika ning traditsioonilise ettevõttepraktika võrdlusest ning üliõpilaste ootuste erinevustest kahele

erinevale praktika tüübile. Bakalaureusetöö empiirilise osa esimeses alapeatükis annab töö autor ülevaate kasutatavatest uurimismeetoditest ning valimist.

Lähtuvalt bakalaureusetöö eesmärgist, otsustas siinse töö autor kasutada analüüsimeetodina kvalitatiivset sisuanalüüsi. Kvalitatiivse sisuanalüüsi käigus tõlgendatakse subjektiivselt tekstiandmeid süstematiseeritud kodeerimise abil (Hsieh & Shannon, 2016). Töö autor kasutab empiirilise uuringu läbiviimiseks kvalitatiivset lähenemist, sest see võimaldab uurida teemat põhjalikult ning avastada uusi aspekte, mida varasemates töödes pole välja toodud. Lisaks on tulemused informatiivsemad ja paremini kasutatavad. (Wethington & McDarby, 2015) Sisuanalüüsi puhul kasutatakse suunatud lähenemist, mille eesmärgiks on teoreetilise raamistiku kinnitamine või laiendamine, mis on ka selle peamiseks tugevuseks (Hsieh & Shannon, 2016). Kuna käesolevas töös soovib töö autor teada saada, millised on üliõpilaste ootused virtuaalsele praktikale, sest varasemad uuringud pigem käsitlevad ootusi praktikale üleüldiselt, siis on suunatud kvalitatiivne sisuanalüüs selle jaoks hea meetod.

Samas on suunatud kvalitatiivsel sisuanalüüsil ka puuduseid. Uurimuse käigus võivad töö läbiviijad tõenäolisemalt leida tõendeid, mis teooriat pigem kinnitavad, kui ümber lükkavad. Lisaks võivad uurimuses osalevad isikud vastata küsimustele nii, et uurijad jääksid sellega rahule, mis tähendab, et uurija võib anda rääkimisel vastamiseks vihjeid. (Hsieh & Shannon, 2016) Kolmandaks pole kvalitatiivse lähenemise puhul võimalik üldistada valimi tulemusi üldkogumile (Harry & Lipsky, 2014).

Kvalitatiivse sisuanalüüsi läbiviimiseks kasutatakse andmekogumismeetodina poolstruktureeritud intervjuusid. Töö autor otsustas poolstruktureeritud intervjuude kasuks, sest need aitavad paremini intervjuu teemal fookust hoida kui struktureerimata intervjuud, kuid samas võimaldavad vajadusel küsida intervjuueeritavalt lisaküsimusi, mis tekivad intervjuueerimise käigus. (Wethington & McDarby, 2015) Samuti on varasemates uuringutes kasutatud poolstruktureeritud intervjuusid, sest nende abil saab märkimisväärse hulga teadmisterikkaid andmeid (Bhattacharya & Neelam, 2018; Ruhanen et al., 2013).

Antud töö teoreetilise osa põhjal koostas autor kirjanduse ülevaate (vt lisa A) ning kirjanduse ülevaatest kujunenud teemaplokkide põhjal koostas poolstruktureeritud intervjuude plaanid. Töö autor koostas kaks intervjuude plaani. Esimene plaan on üliõpilastele, kes on virtuaalse praktika läbinud (vt lisa B) ning teine plaan üliõpilastele, kes veel ei ole praktikat läbinud (vt lisa C), kuid neil on see sellel kevadel või suvel plaanis. Töö autor intervjuueeris enne praktikale minekut ja peale praktika sooritamist erinevaid üliõpilasi, sest töö ajaliste piirangute tõttu ei ole võimalik uuringut läbi viia selliselt, et kõigepealt

intervjueeritakse tudengeid enne virtuaalsele praktikale minemist ning pärast virtuaalse praktika läbimist. Bakalaureusetöö peab valmima aastaga, kuid praktikad on üldjuhul kevadel ja suvel, mis tähendab, et samu üliõpilasi ei jõua intervjueerida enne ja pärast praktikat. Töö autor otsustas sellise lähenemise kasuks, sest ka varasemates töödes (Lam & Ching, 2007; Ruhanen et al., 2013), kus on uuritud üliõpilaste ootusi praktikale, on palutud tudengitel meenutada, millised olid ootused enne praktikale minekut.

Poolstruktureeritud intervjuud viis töö autor läbi Eesti kõrgkoolides erinevatel õppekavadel bakalaureuse ja rakenduskõrghariduse õppes õppivate tudengitega. Kuna Eestis ei olnud eelmisel suvel praktikate perioodi ajal veel nii levinud virtuaalsed praktikad, siis otsustas töö autor valimisse kaasata I astme tudengeid ehk nii bakalaureuseõppe kui ka rakenduskõrgharidusõppe tudengid.

Valimisse kuulusid 14 üliõpilast (vt tabel 2), kellest kaks ei õpi Tartu Ülikoolis. Üks tudeng õpib Tartu Ülikooli Pärnu Kolledžis ning teine Kõrgemas Kunstikoolis Pallas. Valimis on ainult üliõpilased, kes on vähemalt bakalaureuse teisel kursusel, esimese kursuse üliõpilasi ei intervjueeritud. Valimi koostamisel kasutas töö autor mugavusvalimi põhimõtet, mis tähendab, et valimis on tudengid, keda oli võimalik kergelt leida. Mugavusvalimi kasutamise põhjuseks oli asjaolu, et ülikoolidel pole täpset infot, kes läbisid praktika virtuaalselt. 2020. aasta kevadel ja suvel, kui Eestis hakkas levima COVID-19 viirus, jäeti praktikaprogrammid pigem ära, kui viidi virtuaalsele kujule, mistõttu pole väga palju üliõpilasi, kes oleksid läbinud oma praktika virtuaalselt. Valimi suuruse otsustas töö autor lähtuvalt küllastuspunkti põhimõttest. Töö autor intervjueeris kõigepealt üliõpilasi, kellel oli virtuaalne praktika läbitud, küllastuspunktiks oli viies intervjuu, peale seda enam ei loodud uut infot, vaid pigem kinnitati olemasolevat. Töö autor tegi veel kaks intervjuud, et küllastuspunktis kindel olla. Kuna järgmisena oli plaanis intervjueerida üliõpilasi, kes polnud virtuaalset praktikat veel sooritanud, otsustas töö autor võtta intervjueeritavateks samamoodi seitse üliõpilast. Küllastuspunkt tekkis neljanda intervjueeritava juures, aga töö autor tegi kokku siiski seitse intervjuud.

Läbi viidud intervjuud toimusid kõik Google Meet keskkonnas, mis on tasuta ning ilma ajalise piiranguta. Töö autor otsustas intervjuud läbi viia veebi teel, sest intervjueerimise ajal olid Eestis COVID-19 viiruse leviku tõttu kehtestatud piirangud. Läbi viidud intervjuudest ainult ühel intervjueeritaval ei olnud võimalik osaleda videopildiga, ülejäänud intervjuude ajal oli videopilt sees nii intervjueeritavatel kui ka küsimuste esitajal.

Tabel 2

Ülevaade valimist ning intervjuu kestusest

Koodnimi	Intervjueeritava sugu	Intervjueeritava omandamisel haridus	Intervjuu kestus
Intervjueeritav 1	Naine	Majandusteadus	30 min
Intervjueeritav 2	Naine	Majandusteadus	31 min
Intervjueeritav 3	Naine	Majandusteadus	37 min
Intervjueeritav 4	Naine	Majandusteadus	26 min
Intervjueeritav 5	Mees	Majandusteadus	21 min
Intervjueeritav 6	Naine	Ettevõtlus ja projektijuhtimine	29 min
Intervjueeritav 7	Naine	Ajakirjandus ja kommunikatsioon	34 min
Intervjueeritav 8	Naine	Majandusteadus	21 min
Intervjueeritav 9	Mees	Majandusteadus	22 min
Intervjueeritav 10	Mees	Majandusteadus	26 min
Intervjueeritav 11	Naine	Majandusteadus	34 min
Intervjueeritav 12	Naine	Meedia- ja reklaamidisain	28 min
Intervjueeritav 13	Naine	Majandusteadus	24 min
Intervjueeritav 14	Naine	Majandusteadus	20 min

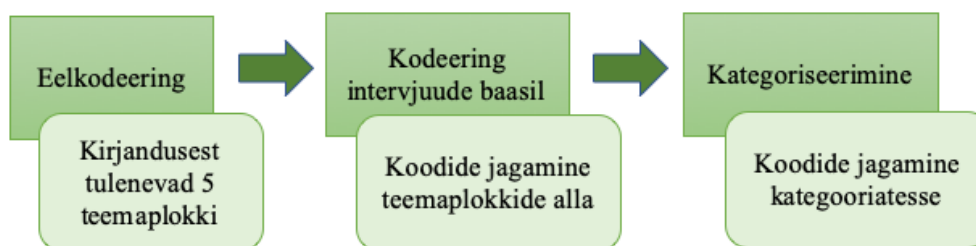
Märkus: Intervjueeritavad 1-7 on tudengid, kes on virtuaalse praktika läbinud, intervjueeritavad 8-14 alles lähevad praktikale 2021. aasta kevadel või suvel.

Allikas: Autori koostatud

Käesolevas töös tehtud 14 intervjuud salvestati kõik audiofailidena, milleks küsiti intervjueeritavatelt nõusolekut. Audiofailide maht oli kokku 383 minutit ehk 6 tundi ja 23 minutit. Virtuaalse praktika läbinud tudengite audiofailide maht oli 208 minutit ning alles praktikale minevate tudengite audiofailide maht oli 175 minutit. Audiofailide mahtude erinevus on tingitud sellest, et alles praktikale minevatele tudengitele esitati vähem küsimusi (vt lisa B ja C). Analüüsi läbiviimise lihtsustamiseks kõik intervjuud transkribeeriti, milleks kasutati veebipõhise kõnetuvastuse programmi. Programmis kasutatakse transkribeerimiseks TTÜ Küberneetika Instituudi foneetika- ja kõnetehnoloogia laboris väljatöötatud tehnoloogiat (Alumäe, Tilk, & Asadullah, 2018). Pärast programmi kasutamist vaatas töö autor kõik üle, parandas programmi kasutamisest tekkinud vead ning jättis välja erinevad mõttekohad (näiteks: hmm, eee jne) ja sõnakordused. Transkriptsioonide mahuks tuli 92 lehekülge. Intervjueeritavate konfidentsiaalsuse tagamiseks ei ole intervjuude transkriptsioonid lisatud käesolevasse bakalaureusetöösse.

Intervjuude analüüsimisel kasutas töö autor meetodina kvalitatiivset sisuanalüüsi. Kõigepealt transkribeeriti kõik tehtud intervjuude audiofailid, millele järgnes intervjuude

kodeerimine ning kategoriseerimine kirjandusest tulenenud märksõnade järgi (vt lisa D). Peale seda analüüsis töö autor saadud tulemusi ning kasutas tulemuste esitamiseks vabalt valitud tsitaate intervjuudest teemade ning intervjuuküsimuste lõikes. Analüüsi skeem on näha joonisel 5.



Joonis 5. Poolstruktureeritud intervjuude analüüsimise skeem

Allikas: Autori koostatud

2.2. Virtuaalse praktika plussid ja miinused üliõpilaste jaoks

Käesoleva bakalaureusetöö empiirilise osa teises alapeatükis toob autor välja poolstruktureeritud intervjuude tulemused kirjanduse alusel loodud teemaplokkide lõikes. Selles peatükis käsitletakse tulemusi, mis on saadud analüüsidest virtuaalse praktika läbinud üliõpilaste seisukohti. Tulemuste selgitamisel esitatakse valimis olnud intervjuueeritavate seisukohad teemaplokkide kaupa, mõtteavaldused tuuakse välja tsitaatidena.

Esimesena käsitletakse uuringus teemaplokki virtuaalse praktika olemus, mille eesmärgiks oli teada saada, milline on üliõpilaste arusaam virtuaalsest praktikast. Üliõpilaste jaoks on virtuaalne praktika tavaline praktika, mis sooritatakse ettevõttes, kuid see viiakse läbi veebi teel. Selgitused virtuaalse praktika olemuse kohta ei kajastanud Bayerleini (2015) uuringus käsitletud arusaama, et virtuaalne praktika võib olla ka praktika, mis viiakse läbi spetsiaalselt üliõpilaste jaoks loodud virtuaalses keskkonnas. Seega olid intervjuueeritavad töö autoriga ühel arusaamal virtuaalse praktika olemuse osas.

Teiseks käsitletavaks teemaplokiks on virtuaalse praktika plussid üliõpilase jaoks (vt joonis 6). Teemaplokk keskendub üliõpilaste arvamusele virtuaalse praktika plussidest. Esimeseks kategooriaks, mis selle teemaploki all kujunes, oli virtuaalse praktika valimise peamine põhjus. Üliõpilased osalesid enamjaolt virtuaalsel praktikal sunniviisiliselt, sest Eesti riigis hakkas levima COVID-19 viirus ning neil polnud võimalik teisiti oma praktikat läbida. Kuid virtuaalne praktika sooritati ka sellepärast, et see tundus parim variant ülikooli kõrvalt praktika läbimiseks ning ainepunktide kättesaamiseks. Tudengitel, kes olid juba virtuaalse praktika läbinud, kujunesid peamisteks plussideks kaks kategooriat: odavam ning

mugavam variant. Sarnaselt Jeske ja Axtelli (2016b) läbiviidud uuringule, leiavad ka käesolevas töös osalenud intervjuueeritavad, et virtuaalse praktika suurteks plussideks on mugavus ja paindlikkus. Üliõpilane saab praktika mugavalt õpingutega siduda ning oma aega seejuures ise planeerida. Lisaks leidsid üliõpilased positiivsena, et praktikaga ei kaasnenud lisakulusid, sest virtuaalne praktika võimaldab praktika läbida ka oma kodus. Sama mõtteviisiga olid ka tudengid, kes alles plaanivad praktika sooritada.

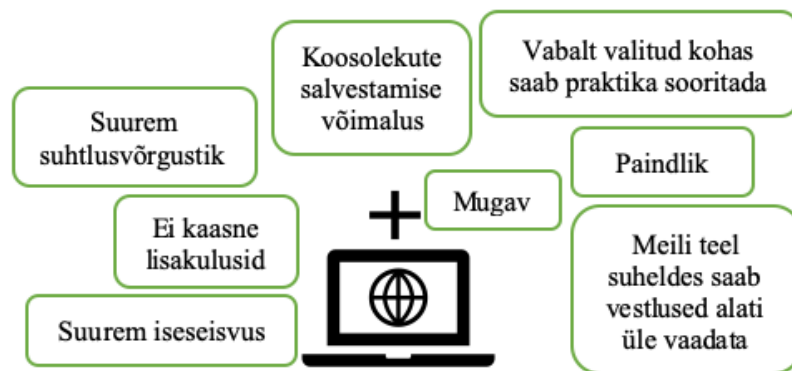
„Kindlasti see, et olin oma aja peremees, mingid tähtjad olid mul ka, aga nende raames ma võisin ükskõik, kuna enda tööülesandeid teha. Lisaks muidugi see, et sain kodus teha enda mõnusalt toolil istudes. ././ Kui koroonat veel ei olnud, siis ma pidin nagu minema kooli, kas siis jalgratta või auto või bussiga. Aga peale seda, kui koroonat tuli, siis nagu enam neid kulusid üldse ei olnud lihtsalt ja kasvõi viis minutit varem ärkad üles, lähed arvuti taha ja ongi korras ja ei pea kuidagi kuhugi sõitma.“ (Intervjuueeritav 4)

Järgmiseks kategooriaks kujunes tutvused. Alles praktikale minevad tudengid leidsid, et suhete loomine on virtuaalse praktika puhul lihtsam ning videovahendusel on aega kohtuda rohkemate inimestega. Kiire internet ning sotsiaalmeedia kanalid on jätnud tudengitele mulje, et suhete loomine internetis on lihtne.

„Kui on mingi rahvusvaheline ettevõtte ././, siis selles mõttes kindlasti neid globaalseid piire ei ole. Ja samamoodi ka üle Eesti linnade tegelikult on see võimalus nii palju suurem, et nagu teiste inimestega suhelda.“ (Intervjuueeritav 14)

Lisaks saab välja tuua lihtsama töökorralduse. Üliõpilased leidsid, et virtuaalse praktika korral on võimalik koosolekuid salvestada ning ka e-kirju üle lugeda, eesmärgiga, kui midagi ununeb, on võimalik alati üle kuulata või vaadata. Viimane kategooria antud teemaploki all on iseseisvus. Iseseisvus oli pigem plussiks, sest taheti ülesannetega ise hakkama saada ning see tundus mõningal juhul isegi kergem.

„Ma tegin päris palju asju iseseisvalt ja minu jaoks oli see pigem plussiks, sest mul oli nii kergem, et ei pea kõike kogu aeg kooskõlastama, kuna nagu see tagasiside, mida ma juhendajalt sain, oli kogu aeg selline, et siin peab midagi muutma, seda peab ümber tegema ja nii edasi.“ (Intervjuueeritav 3)



Joonis 6. Virtuaalse praktika plussid üliõpilaste jaoks

Allikas: Autori koostatud

Kolmas käsitletav teemaplokk on virtuaalse praktika miinused üliõpilase jaoks. Teemaploki eesmärk on anda ülevaade virtuaalse praktika miinustest, mille on välja toonud tudengid, kes on virtuaalse praktika läbinud ning tudengid, kes alles lähevad praktikale. Esimeseks oluliseks kategooriaks on suhtlusprobleemid, mida on välja toonud ka eelnevate uuringute autorid. Reinagel ja Gerlach (2015) tõid oma uurimuses välja, et virtuaalsel teel suhtlus võib tekitada valesti mõistmisi ning ka ebamäärasust. Üliõpilased tõdesid, et veebi teel saadud instruksioonid jäid mõnikord segaseks ning keeruline oli aru saada, mida neilt oodati. Ka tudengid, kes polnud veel praktikat sooritanud, leidsid, et virtuaalse praktika puhul võivad tööülesanded segadust tekitada. Siinkohal arvab töö autor, et isegi, kui tööülesanded tunduvad ebamäärased, on alati võimalik need üle täpsustada.

Eelneva kategooriaga seostub ka järgmine, milleks on vähene suhtlus. See leidis kinnitust ka Jeske ja Axtelli (2014) uuringus, kus leiti, et virtuaalse praktika puhul on kõige pettumust valmistavam asjaolu, et pole võimalik oma kolleegidega sotsialiseeruda. Vähesel suhtluse all tõid praktika läbinud intervjuueeritavad välja, et praktika jooksul ei tekkinud ühtekuuluvustunnet, kuna kolleegidega polnud võimalik eriti palju suhelda, suhtlus oli ainult tööalane ning muudest teemadest koosolekutel ei räägitud. Ka praktikale alles minevad tudengid nentisid, et vähene suhtlus kolleegidega on virtuaalse praktika üks suurimaid miinuseid ning kaks tõid välja, et virtuaalsel praktikal pole võimalik tekitada ühtekuuluvustunnet. Lisaks mainiti, et polnud võimalik osaleda ühisüritustel ega koolitustel, millest traditsioonilise ettevõttepraktika puhul praktikandid osa oleksid saanud.

„Põhimõtteliselt oligi ainuke inimene, kellega ma suhtlesin, mu juhendaja. Kõik oli virtuaalne, et siis ei olnudki väga võimalust suhelda, et ma suhtlesin küll mõnede inimestega, meie nii-öelda kolleegidega, aga need olid ka selliseid tööküsimused.“ (Intervjuueeritav 3)

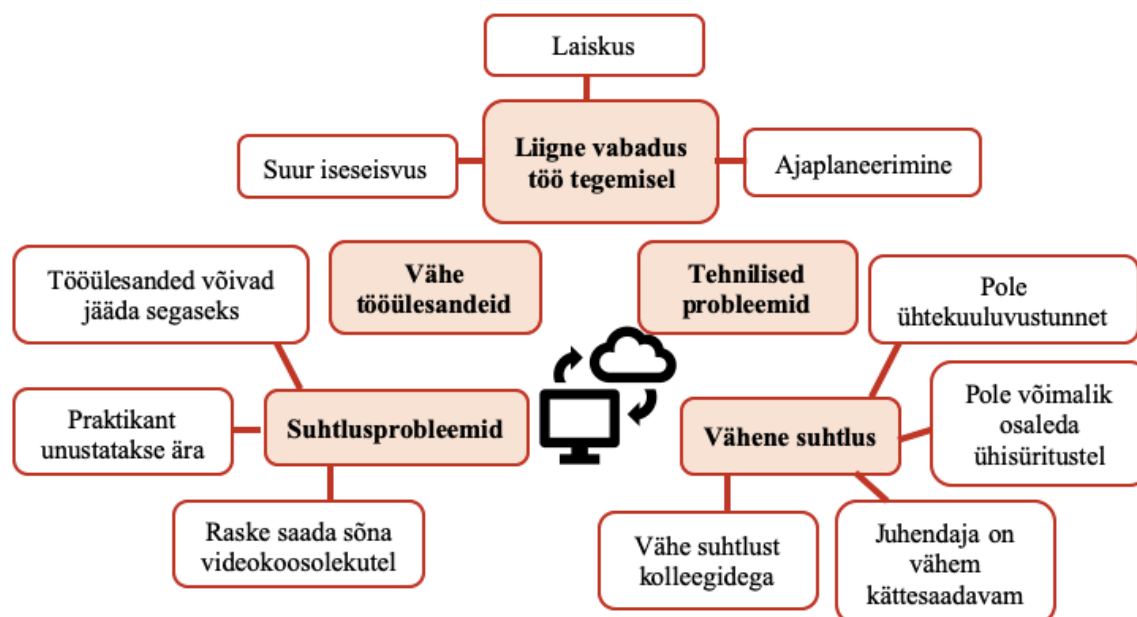
Üliõpilased tõid ka välja, et nende juhendaja oli vähem kättesaadavam virtuaalse praktika tõttu. Samamoodi arvasid tudengid, kes praktikal pole veel osalenud. Siinkohal arvab töö autor, et tuleks täpsemalt uurida, palju praktikandid tööülesannete täitmisel abi vajavad ning kui kättesaadav juhendaja peaks olema. Kindlasti on see palju ettevõttest ning valdkonnast, kus praktikat sooritatakse. Juhendaja kättesaadavus peaks olema kokkulepitud juhendaja ning praktikandi vahel. Töö autori arvates juhib alljärgnev lõik tähelepanu sellele, kas üliõpilaste ootused on üleüldse realistlikud.

„Noh, selles mõttes, et kui mõelda, et teoorias võiks ju olla nii, et kui on virtuaalne praktika, siis juhendaja on sul rohkem kättesaadav, 24/7 nii-öelda, telefoni või Messengeri kaudu, siis mul nii ei olnud. Reedel kellaaeg kukkus ja mulle enam ei vastatud nagu chat'is.“
(Intervjueeritav 1)

Lisaks on virtuaalse praktika miinuseks liigne vabadus töö tegemisel. Miinustena toodi välja raskused ajaplaneerimisega ning laiskus, mis virtuaalse praktika kogemust kehvemaks muudavad. Samad aspektid tõid välja ka üliõpilased, kes pole veel praktikat sooritanud. Leiti, et koduses keskkonnas on keerulisem töö õhkkonda luua, eriti, kui teised pereliikmed tegelevad muude asjadega. Sama tõi välja ka Leath (2009) oma uurimuses. Kui muidu toodi suurem iseseisvus välja virtuaalse praktika plusside all, siis oli ka neid, kes pidasid suuremat iseseisvust praktika puhul hoopis miinuseks. Sarnaselt mõtlesid üliõpilased, kes praktikat veel ei ole sooritanud.

„Et kui praktika mõte minu jaoks ongi nagu võimalikult palju õppida sellelt inimeselt, kelle juurde praktikale lähen, siis kuigi see iseseisvus on hea, siis ma tahan ikkagi õppida hästi palju ja see paratamatult tähendabki mingis osas, et mul ei ole iseseisvust, ma lihtsalt kuulan, mis ta ütleb ja teen nii, nagu ma pean.“ (Intervjueeritav 7)

Lisaks toodi välja miinustena, et virtuaalse praktika käigus antakse vähem tööülesandeid, mille põhjuseks võib olla asjaolu, et juhendajad ei oska arvestada aega, mis kulub praktikandil talle antud ülesannete täitmiseks. Nii praktika juba sooritanud kui ka praktikale alles suunduvad üliõpilased tõid välja, et virtuaalse praktika puhul võib esineda tehnilisi probleeme. Üks praktika sooritanud intervjueeritav leidis, et tal oli tihti internetiga probleeme, mis tekitas seda, et koosolekutel ei saanud kogu informatsiooni kätte, mida sooviti edasi anda. See võib taaskord viia suhtlusprobleemideni ning selleni, et tööülesanded võivad jääda segaseks.



Joonis 7. Virtuaalse praktika miinused üliõpilaste jaoks

Allikas: Autori koostatud

Peatükis käsitleti virtuaalse praktika plusse ja miinuseid, mida töid välja nii tudengid, kes on virtuaalsel praktikal osalenud, kui ka tudengid, keda alles ootab ees praktikaprogrammi läbimine. Plusse ja miinuseid oskasid rohkem nimetada tudengid, kes on juba praktika läbinud. Töö autori arvates on see tingitud sellest, et plusside ja miinuste väljatoomisel said nad põhineda enda kogemusel. Teistel üliõpilastel aga veel kogemust virtuaalsel praktikal polnud ning seega ei osatud analüüsida kõiki aspekte. Kõige suuremate plussidena toodi välja, et virtuaalne praktika on mugavam ning odavam variant, sest tööd on võimalik teha vabalt valitud kohas, ise enda aega planeerides, tänu millele ei kaasne praktikaga lisakulutusi. Kõige suurema miinusena töid intervjuueeritavad välja vähese suhtluse kolleegidega, mille tõttu ei teki ka ühtekuuluvustunnet.

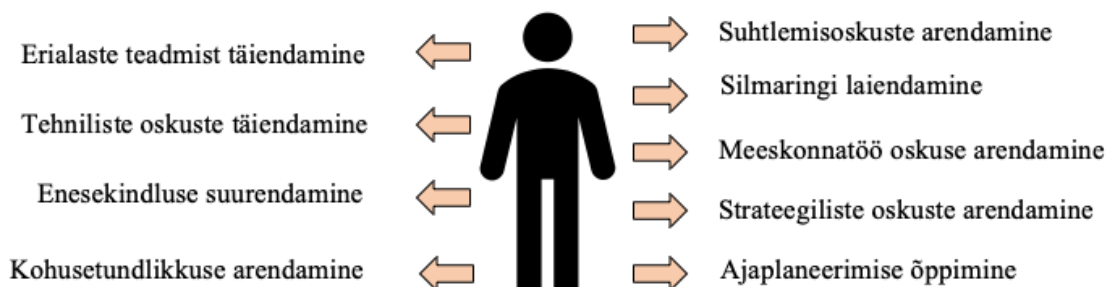
2.3. Üliõpilaste ootused virtuaalsele praktikale ning ootuste täitumine

Järgmine käsitletav teemaplokk on üliõpilaste ootused virtuaalsele praktikale, mille eesmärk oli välja selgitada, millised on üliõpilaste ootused praktikale ning kas need praktika käigus täituvad. Teemaploki esimeses osas uuriti üliõpilaste käest tagasivaatavalt, millised olid nende ootused enne praktikale minekut ning teises osas, kas ootused täitusid. Üliõpilastelt, kes pole veel praktikat sooritanud, küsiti ainult ootusi eelseisvale praktikale. Kuna autor on jaganud üliõpilaste ootused kolme gruppi: enesearenguga seotud ootused, tööga seotud ootused ning töö keskkonnaga seotud ootused, siis käsitletakse tudengite väljatoodud ootusi samamoodi kolmes grupis.

Kõigepealt annab töö autor ülevaate ootustest enesearengu osas. Esimene analüüsiv kategooria on professionaalsete oskuste arendamine. Üliõpilased läksid praktikale kindla sooviga enda erialaseid teadmisi täiendada, kuid vähesed tundsid, et ootused selles osas täitusid täielikult. Tudengid, kes alles lähevad praktikale, tõid välja, et nende praktika eesmärgiks ongi just erialaste teadmiste täiendamine. Soovitavad erialased teadmised olenesid valitud õppekavast kõrgkoolis. Järgmiseks analüüsivaks kategooriaks on pehmete oskuste arendamine. Vastupidiselt Jeske ja Axtelli (2014) läbiviidud uuringu tulemustele, kus leiti, et virtuaalne praktika keskendub liigselt tehniliste oskuste arendamisele, mistõttu tudengid ei jää virtuaalse praktikaga rahule, leidsid antud töö raames tudengid, et nende jaoks on oluline pehmete oskuste arendamine ning selles osas ootused ka täitusid. Pehmete oskuste alt toodi olulisemana välja suhtlemisoskuste arendamine. Nendel üliõpilastel, kelle eesmärgiks oli suhtlemisoskust arendada, see ootus ka täitus. Veel toodi välja, et sooviti meeskonnatöö oskuse arendamist, kuid vähestel see ootus täitus. Lisaks ootasid tudengid praktikalt ajaplaneerimise õppimist, strateegiliste oskuste arendamist ning iseloomuomadustest kohusetundlikkuse ja enesekindluse suurenemist. Ajaplaneerimise ning strateegilise mõtlemise arendamise ootused üliõpilastel täitusid.

„Siis ootustest, ma tahtsin kindlasti teha midagi internetiturundusega, mis ka täitus. Ja arendada endas näiteks aja planeerimist ja kohusetundlikkust kindlasti. Ja näiteks suhtlemist just, et kuna ma reaalselt seda inimest mitte kunagi isegi ei näinud.“
(Intervjueeritav 5)

Tudengid, kes alles lähevad praktikale, tõid välja, et nende jaoks on olulisem pigem professionaalsete oskuste kui pehmete oskuste arendamine, kuid siiski toodi välja, et soovitakse arendada suhtlemisoskust, meeskonnatöö oskust ja strateegilisi oskusi. Lisaks mainiti soovi arendada tehnilisi oskusi. Tehniliste oskuste all mõtlesid tudengid näiteks MS Exceli, Adobe Photoshop, R ja teiste erinevate programmide kasutamise oskust. Mitmetest uuringutest (Beebe et al., 2009; Cho, 2006; Lam & Ching, 2007; Jeske & Axtell, 2016) on selgunud, et tudengite üheks ootuseks on praktika käigus oma silmaringi laiendada. Ka siinse uuringu tulemused kinnitavad, et tudengid ootavad, et saaksid lisaks erialastele teadmistele ka üldiseid teadmisi näiteks praktilisel oldud ettevõtte või valdkonna kohta. Ootused selles osas ka täitusid. Silmaringi laiendamine oli ootuseks ka tudengitele, keda praktika alles ees ootab.



Joonis 8. Üliõpilaste ootused virtuaalsele praktikale enesearengu osas.

Allikas: Autori koostatud

Teiseks käsitletavaks grupiks on ootused töökeskkonna osas. Selle alla kuuluv esimene kategooria, mis kodeerimisel ning kategoriseerimisel kujunes, oli juhendaja tugi. Intervjuueeritavate jaoks oli virtuaalse praktika ootuseks juhendaja olemasolu ning piisav tugi. Ka Dommeyer (2016) ning Jeske ja Linehan (2020) töid oma uuringutes välja, et juhendaja tugi on praktikandi jaoks väga olulisel kohal. Üldiselt ootus täitus, kuid oli neid, kelle jaoks juhendaja tugi polnud piisav. Tudengitele meeldis, et said oma juhendajatelt igal ajal abi küsida. Intervjuude põhjal julgeb töö autor väita, et juhendaja olemasolu on üks olulisematest ootustest virtuaalsele praktikale.

„Ootuseks oligi, et juhendaja aitaks, mitte nii-öelda ei kasutaks mind lihtsalt ära praktika jaoks, vaid ta tõesti panustaks ka minu arengusse. Ja ta aitaski igal sammul, et selle üle ma olen tõesti tänulik. (Intervjuueeritav 6)

Sellega seostuv kategooria on suhtlus kolleegidega. Üliõpilased ootasid, et nad saaksid oma juhendajaga ning töökaaslastega hästi läbi. Ootuseks oli ka ühtekuuluvustunne, mis enamusel ei täitunud. Jeske ja Axtell (2016b) leidsid oma uuringus, et ühtekuuluvustunne on praktika puhul väga oluline, et ei tekiks soovi praktikat pooleli jätta. Ühtekuuluvustunde puudumine võib olla tingitud sellest, et praktikad kestavad üldiselt lühemat aega. Lisaks võib tekitada seda vähene suhtlus kolleegide vahel, kui suheldakse ainult veebi teel.

„Ühtekuuluvustunnet pigem ei olnud, aga no üldiselt inimesed olid päris sõbralikud. Aga ma arvan, miks ei olnud sellist tunnet, et just see, et ma olin seal üsna vähe ja päris paljudel oli selline puhkamiste periood“ (Intervjuueeritav 3)

Ühtekuuluvustunne puudus pigem nendel tudengitel, kes said alguses juhendid kätte ning tegelesid tööülesannetega iseseisvalt ning suhtlus juhendajaga toimus rohkem meili teel. Seega töö autori arvates, tekib suurem ühtekuuluvustunne tudengitel, kes saavad oma

juhendajaga rohkem suhelda. Ka praktikale minevate tudengite jaoks on ootuseks ühtekuuluvustunne. Ühtekuuluvustunde tekitamiseks töid tudengid välja, et võiks toimuda tutvumisüritused. Isegi kui praktika on virtuaalne, oleks võimalik tutvumisüritus läbi viia veebis või teha töövälisel ajal üritus, kus saadakse kokku ning õpitakse teineteist tundma. Reaalelus kokku saamine tuleb kõne alla, kui tegu on samas riigis toimuva virtuaalse praktikaga. Rahvusvahelise virtuaalse praktika puhul peaks toimuma üritus veebis.

Kolmandaks grupiks ootuste osas on tööga seotud ootused. Esimene kategooria, mis selle grupi all kujunes, oli tehtava töö väärtuslikkus. Dommeyer et al. (2016) töid oma uuringus välja, et tudengid ootavad, et neile antud tööülesanded oleksid olulise tähtsusega. Samale järeldusele jõudsid ka käesolevas uuringus osalenud tudengid, kuid intervjueeritavate hulgas oli neid, kellel see ootus ei täitunud. Lisaks selgus, et tudengid ootasid iseseisvaid ning erialaseid tööülesandeid, millega jäädi üldiselt rahule. Toodi ka välja, et oodatakse konstruktiivset ning pidevat tagasisidet. Seejuures on tudengite jaoks oluline, et juhendaja oskaks tagasisidet edasi anda mõistlikul toonil rääkides.

Teine kategooria on praktikaga kaasnevad hüved. Jeske ja Axtelli (2014) uuringust selgus, et virtuaalse praktika puhul tasustamissüsteem üldjuhul puudub. Siinses töös intervjueeritud tudengid ei saanud praktika eest tasu, kuigi see oleks neile meeldinud. Ka Dommeyer et al. (2016) ning Medeiros et al. (2015) uuringutest selgus, et üliõpilased jäävad praktikaga rohkem rahule, kui nad saavad tehtud töö eest tasu. Toodi ka välja, et kuna tegu oli virtuaalse praktikaga, siis isegi ei oodatud tasu, kuid see on pigem plussiks praktika puhul. Töö autori arvates võib see viidata asjaolule, et tudengite ootused olenevad ettevõttest, kus praktikat sooritatakse.

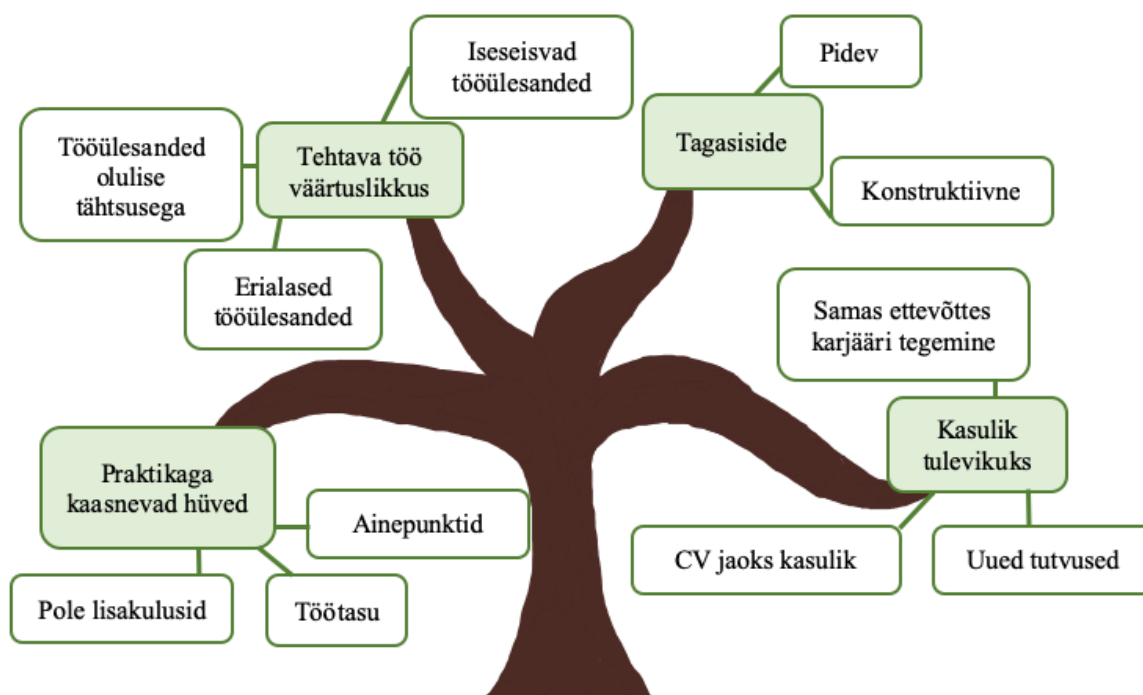
„Kuna ma teadsin, et ma kuhugi suurde firmasse ei saa, nii et, siis ma selles suhtes palka ei oodanudki ja noh, ma ei saanudki seda.“ (Intervjueritav 4)

Lisaks on üliõpilaste jaoks oluline saada praktika eest ainepunkte, eriti kui tegemist on tasustamata praktikaga (Cannon & Arnold, 1998). Intervjuude käigus selgus, et ainepunktide saamine oli oluline enamusele. Veel ootasid tudengid, et praktikaga ei kaasneks lisakulusid või kui need tekivad, siis praktikakoht hüvitaks need ise, eriti, kui praktika eest ei saada tasu. Sellisele järeldusele jõudnud üliõpilaste ootused ka täitusid. Lisakulude puudumist ei toonud ootusena välja tudengid, kes alles lähevad praktikale. Töö autori arvates on põhjuseks asjaolu, et virtuaalse praktika plussina toodi juba välja, et lisakulud puuduvad, seega tudengid isegi ei arva, et lisakulud võiksid esineda.

Kolmas kategooria tööga seostuvate ootuste osas oli kasulik tuleviku jaoks. Toodi välja, et praktika võiks olla kasulik CV atraktiivsemaks muutmisel. Samuti leiti, et ootuseks

on ettevõttesse peale praktikaperioodi edasi tööle jääda. Ka eelnevad uuringud on välja toonud, et üliõpilased seavad kõrged ootused töökogemuse suurendamisele ning samas ettevõttes tulevikus karjääri tegemisele (Cho, 2006; Lam & Ching, 2007) ja hindavad toimunud praktikat üldiselt negatiivsemalt, kui nende tuleviku töövõimalused ei ühti ettevõtte arvamusega (Sanahuja Vélez & Giner, 2015). Töö autor arvab, et selle ootuse puhul võivad tudengite mõtted praktika jooksul muutuda, olenevalt sellest, kui rahule praktikaga jäädakse. Lisaks mainiti olulise ootusena uusi tutvusi nii praktika sooritanud kui alles praktikale minevate tudengite seas. Tänapäeval räägitakse, et töö saamisel mängib väga suurt rolli see, kui ettevõttes on tutvused juba olemas. Ka Jeske ja Axtell (2014) töid oma uuringus välja, et uued tutvused on töö saamisel määrava tähtsusega.

„Teine asi on see, et ikkagi CV jaoks oleks ka kasulik. /../ Enne praktika algust mul oli selline mõte, et tahaks hiljem edasi töötada seal ja ilmselt võib-olla juhendaja isegi rääkis mulle sellest, nagu, kui projekt osutub edukaks, siis saab edasi mõelda.“ (Intervjueeritav 3)



Joonis 9. Töoga seotud ootused virtuaalsele praktikale.

Allikas: Autori koostatud

Analüüsitud ootused virtuaalsele praktikale ilmestavad erinevusi ja sarnasusi traditsioonilise ettevõttepraktikaga. Mõlemad praktika tüübid võimaldavad arendada üliõpilaste professionaalseid ja pehmeid oskusi. Lisaks on võimalik praktika sooritada endale sobiva koormusega. Siinses uuringus intervjueeritud tudengitele olid tagatud juhendaja ja

juhendamaterjalid, mis praktikat efektiivsemaks muutsid. Seega kirjanduses toodud sarnasused tulid välja ka siinses töös. Vaadeldes erinevusi, kinnitasid intervjuud erinevust tasustamistavades, virtuaalse praktika puhul tudengid tasu ei saanud. Franks ja Oliver (2012) tõid välja, et virtuaalsel praktikal peab olema kõrgem iseseisvus. Töö autor leiab, et üliõpilaste ütluste põhjal võib järeldada, et varasem uuring leiab kinnitust, ka üliõpilaste meelest peab olema iseseisvus suurem. Kui Jeske ja Axtell (2014) tõid välja, et virtuaalse praktika puhul on fookuses tehniliste oskuste arendamine, siis töös intervjueritud tudengid seda välja ei toonud.

Intervjuerimise käigus oskasid tudengid, kes on juba virtuaalse praktika läbinud, tuua välja rohkem ootusi kui tudengid, kes alles lähevad praktikale. Töö autori arvates võib see olla seotud sellega, et virtuaalsele praktikale minevad üliõpilased ei tea, mis neid täpselt eest ootab, mistõttu on ka ootusi raskem paika panna. Samale järeldusele jõudsid ka Ruhanen, Robison ja Breakey (2013) oma uuringus, kust selgus, et üliõpilaste ootused suurenesid alles praktika käigus. Kõige suuremateks ootusteks kujunesid erialaste teadmiste täiendamine, hea läbisaamine kolleegidega, pidev tagasisidestamine ning see, et tööülesanded oleksid olulise tähtsusega. Üliõpilaste ootused virtuaalsele praktikale täitusid osaliselt, mis tähendab, et kõigil kolmel osapoolel on vaja teha tööd, et praktikaprotsessi parendada. Tööst ilmnunud virtuaalse ning traditsioonilise ettevõttepraktika sarnasused ja erinevused kinnitavad varasemaid uuringuid.

2.4. Ettepanekud virtuaalse praktikaprotsessi parendamiseks

Kõige viimane teemaplokk selles peatükis käsitleb virtuaalse praktika ootuspärasust edendavaid tegureid. Teemaploki eesmärgiks oli teha ettepanekuid, mida tuleks praktika juures muuta, et üliõpilaste ootused praktika käigus täituksid. Esimesed ettepanekud on suunatud ülikoolile praktikantide ootuste täitmiseks virtuaalsel praktikal. Üliõpilased tõid intervjuude ajal välja väga palju erinevaid aspekte, mida tuleks muuta. Varasematest uuringutest (Franks & Oliver, 2012; Lam & Ching, 2007; Medeiros et al., 2015) on selgunud, et eduka virtuaalse praktika jaoks on oluline kõigi kolme osapoolle (üliõpilane, praktikakoha juhendaja, ülikoolipoolne juhendaja) koostöö. Ka intervjueritavad tõdesid sama. Lahendustena toodi välja, et ülikoolid võiksid kutsuda ettevõtteid oma praktikaprogramme tutvustama. Arvati ka, et võiks korraldada päevi, kus vanemate kursuste tudengid tulevad tutvustama, kus nemad praktikal käisid ja milline oli nende kogemus. Töö autor arvab, et see oleks väga hea lahendus, sest niimoodi oleks võimalik õppida tudengitelt, kes on juba oma praktika läbinud. Aktiivsemalt tudengitelt saaks kindlasti häid nõuandeid, kuidas virtuaalsest praktikast maksimum võtta.

Lisaks leidsid tudengid, et ülikoolipoolsed juhendmaterjalid peaksid olema arusaadavamad. Hetkel ei ole üliõpilastele selge, mida nad peaksid praktikal täpsemalt tegema, arvestades seda, et Eestis peab üldjuhul praktika läbimine olema õppekavapõhine. Virtuaalse praktika eesmärgipärasuse saavutamiseks toodi välja, et praktika keskel võiks toimuda ülikoolipoolse juhendajaga vaheseminar. Sellisel juhul on võimalik tudengit suunata, kui esineb probleeme. Medeiros (2015) tõi oma uurimuses välja, et toimima peaks ka õppejõudude ning üliõpilaste omavaheline suhtlus. Seda nentisid ka intervjueeritavad, tuues välja, et probleemide esinemisel võiksid saada tudengid pöörduda õppejõudude poole abi küsimiseks, kuid praegu pole õppejõud andnud enda poolt infot, et see oleks lubatud, mistõttu tudengid üritavad ise hakkama saada.

„Kursuse ajal on nad alati olnud pigem, et jah, et kui on küsimusi, siis küsige, aga jah, et pigem just nagu mulle on jäänud selline mulje, et ma saan aine raames nende poole pöörduda. Ja noh, mul on sellised kaks õppejõudu, kellele oleksin julgenud kirjutada, aga no ütleme nii, et osadele õppejõududele ma pigem ei oleks kirjutanud.“ (Intervjueeritav 2)

Lisaks tõid tudengid välja, et ülikool võiks rohkem abi pakkuda üliõpilastele praktikaprogrammiks ettevalmistumisel. Mainiti CV ja motivatsioonikirja koostamise õpetamist. Dommeyer et al. (2016) tõi samuti oma uurimuses välja, et õppetöösse võiks selliseid oskusi põimida. Siinkohal arvab töö autor, et tudengid pole ise piisavalt teadlikud oma võimalustest, sest Tartu Ülikoolil on erinevaid koolitusi tudengitele, sealjuures motivatsioonikirja ja CV koostamise koolitus. Seega on töö autori ettepanek ülikoolidele hoopis üliõpilaste suurem teadvustamine olemasolevatest võimalustest. Veel toodi välja, et ülikool võiks praktikante toetada praktikaprotsessi ajal, kui peaks tekkima probleeme suhtluses ettevõttega.

„Lihtsalt olemasolemine siis, kui võib-olla need ettevõtte ja üliõpilase vahelised vestlused ei lähe nii nagu üliõpilane oli lootnud ja siis saab lihtsalt nõu pidada. /.. / Ja kindlasti see, et kui asjad väga hapuks lähevad ja ikkagi ettevõtte korralikult liiga teeb üliõpilasele, siis kuna leping on kõigi kolme vahel sõlmitud, siis ülikoolil peaks olema ka õigus ikkagi seda ettevõtet korrale kutsuda.“ (Intervjueeritav 10)

Järgmiseks on toodud välja ettepanekud ettevõtetele praktikantide ootuste täitmiseks virtuaalsel praktikal. Kõigepealt on oluline, et ettevõtte defineeriks täpselt, mida praktikal pakutakse ning millised on nende ootused tudengile, et tudeng oskaks arvestada, kas pakutav praktikakoht üldse vastab tema ootustele. Ruhanen et al. (2013) tõid välja, et eelnev on vajalik selleks, et tudengid oskaksid paika panna enda eesmärgid. Ühe olulise aspektina tõid tudengid välja, et ettevõtte peab tagama kompetentse juhendaja, kes toetab, suunab ja

kontrollib praktikandi tegevust terve virtuaalse praktika vältel. Samal arvamusel on ka eksperdid Jeske ja Linehan (2020), kes leidsid, et tudengile peab olema tagatud juhendaja. Kuna praktikantidele on oluline ka tagasiside saamine, siis arvab töö autor, et praktika juhendaja peaks andma tudengitele pidevat ning konstruktiivset tagasisidet.

Lisaks on toonud tudengid välja, et tasustatud praktika oleks motiveerimam. Pakuti ka, et kui tasu pole võimalik, võiks tudengitele pakkuda erisoodustusi, näiteks ettevõtte tooted või teenused. Lisaks leiti, et ettevõtte peaks enne praktika algust ise rohkem eeltööd tegema: hoolikalt läbi mõtlema, mis tööülesandeid praktikandile pakkuda ning palju need võivad aega võtta.

„Mõelda nagu selgelt siis välja, mida nad ootavad üliõpilaselt ja nagu endale näiteks panna kirja ka ja realistlikult mõelda, et kui kaua mingi asi võib siis aega võtta /../, et ei oleks seda, et kas töömaht on liiga suur, et üliõpilane ei jõua või siis vastupidi, liiga väike, et kindlasti nagu ma arvan, et see on üks olulisemaid asju täpselt mõelda välja, kuidas see praktika siis oleks ja et kes on see inimene ka, kes siis üliõpilast saab küsimuste korral aidata.“ (Intervjueeritav 2)

Viimase kategooriana käsitleb töö autor ettepanekuid üliõpilastele ootuste täitumiseks virtuaalsel praktilal. Kuigi alati on praktika ebaõnnestumises lihtne teisi süüdistada, peaksid üliõpilased ka ise mõtlema, et mis läks valesti, kui praktika käigus nende ootused ei täitunud. Lähtuvalt oma praktikakogemusest töid tudengid välja, et enne praktikale minekut tuleks kindlasti kirja panna eesmärgid. Lisati, et eesmärgid võiks kirja panna koos juhendajaga. Enamus üliõpilastest sõnasid, et praktikandid peaksid praktika ajal ise aktiivsed olema. Kui tööülesanded saavad tehtud, peaks sellest oma juhendajat teavitama, et ta oskaks uusi ülesandeid pakkuda. Üliõpilased leidsid, et nad peaksid ise olema julged ettevõttele oma ootustest rääkima ning sealjuures peaksid ootused olema ka realistlikud.

„/../ Ootused võiksid olla nagu realistlikud ja vastavad sellele praktika pakkumisele, et võib-olla tuleks selle kohta ise infot otsida, et mida see praktika endast kujutab, et alati ei ole see päris sama, mis päris töökohal olemine, ja palk alati ei saa, et ootused võiksid olla siis võib-olla realistlikumad.“ (Intervjueeritav 5)

Peatükis käsitleti ettepanekuid ettevõttele, ülikoolile ja tudengitele endile virtuaalse praktika parendamiseks üliõpilaste jaoks. Ülikool võiks olla tihedamalt seotud praktikaprotsessi vältel ning anda üliõpilastele märku, et mure korral võib nende poole pöörduda. Ettevõtted peaksid hoolikalt läbi mõtlema, mida praktikandilt oodatakse ning milline on nende pakutav praktika. Kindlasti tuleks praktikandile tagada juhendaja, kes oskab

üliõpilast aidata. Üliõpilased ise peaksid olema aktiivsed ning oma eesmärgid praktika alguses kirja panema. Oluline on ka ettevõtteid teadvustada oma ootustest.

Bakalaureusetöö empiirilise osa esimeses alapeatükis anti ülevaade kasutatavast metoodikast ning valimist. Teises alapeatükis analüüsiti virtuaalse praktika plusse ja miinuseid. Kolmandas alapeatükis käsitleti üliõpilaste ootusi virtuaalsele praktikale ning toodi välja, kas ootused praktikale ka täitusid. Neljandas alapeatükis tõi töö autor välja ettepanekud virtuaalse praktika parendamiseks üliõpilase vaates. Töö autor koostas eelnevate peatükkide ning varasemate uurimuste (vt lisa E) põhjal kokkuvõtliku teoreetilise ja empiirilise osa seose tabeli, mis on leitav lisas F.

Kokkuvõte

Praktika on oluline osa tudengite haridusteest ning annab võimaluse rakendada koolis õpitut ettevõtte töös. Tänu järjest kiiremini arenevale tehnoloogiale ei räägita enam ainult traditsioonilisest ettevõttepraktikast, vaid tekkinud on uus praktika tüüp: virtuaalne praktika. See võimaldab praktikat sooritada ükskõik, kus kohas, nii kaua, kuni on olemas toimiv internetiühendus. Virtuaalsel praktikal on palju plusse, millest olulisemad on mobiilsus ning paindlikkus. Tänu virtuaalsele praktikale on võimalik jagada teadmisi rahvusvaheliselt ning luua endale suur suhtlusvõrgustik. Negatiivse poole pealt võib virtuaalse praktikaga kaasnev vähene suhtlus tekitada arusaamatusi ning valesti mõistmisi, mis muudavad praktika üliõpilase jaoks keeruliseks.

Bakalaureusetöö teoreetilisest osast selgus, et virtuaalsel praktikal on traditsioonilise ettevõttepraktikaga mitmeid sarnasusi. Mõlema eesmärgiks on professionaalsete ja pehmete oskuste arendamine ning silmaringi laiendamine. Väga olulisel kohal on juhendaja olemasolu. Teisalt erinevad praktika tüüpide puhul suhtlusviisid, tasustamistavad ning treeningfookus. Virtuaalse praktika puhul on üldjuhul olulisem tehniliste oskuste arendamine kui pehmete oskuse arendamine. Tulenevalt plussidest ning miinustest on üliõpilastel kujunenud ka ootused praktikale. Mõlema praktika tüübi puhul on oluline pidev tagasisidestamine, iseseisvus, juhendmaterjalide olemasolu, juhendaja tugi, ühtekuuluvustunne ning oskuste arendamine. Lisandväärtust annavad üliõpilaste jaoks praktika eest saadav tasu ning ainepunktid. Vaadates virtuaalse praktika olemust, erinevust traditsioonilise ettevõttepraktikaga ning üliõpilaste ootusi sellele, ilmneb kirjandusest, et virtuaalse praktika puhul on mitu asjaolu, mida oleks vaja muuta.

Bakalaureusetöö empiirilises osas viidi läbi intervjuud kõrgkoolide üliõpilastega, kes olid juba virtuaalse praktika sooritanud ning üliõpilastega, kes alles suunduvad praktikale. Intervjuude eesmärk oli välja selgitada, millised on üliõpilaste ootused praktikale ning kas

need ka virtuaalse praktika käigus täituvad. Lähtuvalt uuringu tulemustest tehti ettevõtetele, ülikoolidele ning üliõpilastele ettepanekuid virtuaalse praktika parendamiseks. Uuringu tulemustest selgus, et virtuaalsel praktikal on üliõpilaste jaoks mitmeid plusse ja miinuseid. Oluliste plussidena toodi välja mugavus ning paindlikkus. Miinustena aga vähene suhtlus kolleegidega ning nõrgem kontakt juhendajaga.

Tulemustest tekkis üliõpilaste ootuste osas kolm gruppi. Sarnaselt teoorias välja toodule on tudengitel praktika osas kõrged ootused enesearengule. Kõige olulisem on tudengite jaoks professionaalsete oskuste arendamine, mille alla käivad nii koolis õpitud erialased teadmised kui ka tehnilised oskused. Tudengid tõid välja, et soovitakse endas arendada ka pehmeid oskusi: suhtlemisoskus, meeskonnatöö oskus, ajaplaneerimine ning strateegilised oskused. Lisaks meeldib tudengitele, kui praktika käigus on võimalik üleüldist silmaringi laiendada. Järgmine ootuste grupp on ootused töökeskkonnale. Sellest grupist on kõige olulisem juhendaja tugi. Praktikale minnakse eesmärgiga oma teadmised proovile panna ning ka juurde õppida. Ilma juhendaja toeta on üliõpilastel keerulisem praktikat läbida ning seejuures pole praktika ootuspärane. Veel on tudengite jaoks oluline suhtlus kolleegidega ning ühtekuuluvustunne. Kolmandaks grupiks on tööga seotud ootused. Siit on kõige olulisem, et tehtav töö oleks väärtuslik. Tudengite jaoks on oluline, et nad saaksid teha iseseisvaid ning erialaseid tööülesandeid, mis on ettevõtte edasise tegevuse jaoks määrava tähtsusega. Seejuures on oluline, et tehtava töö eest saadakse konstruktiivset tagasisidet. Lisaks meeldib üliõpilastele, kui praktika eest on võimalik saada tasu, ainepunkte või muid hüvesid. Lisandväärtust annab, kui praktika on kasulik tuleviku jaoks. Soovitakse saada uusi tutvusi ning samas ettevõttes ka tulevikus karjääri teha.

Uuringu tulemuste põhjal võib öelda, et tudengite ootused ei ole ebarealistlikud, kuid siiski on tudengeid, kelle ootused praktika käigus ei täitu. Lähtuvalt tudengite välja toodud ootustest ning nende mittetäitumistest tehti töös ettepanekuid virtuaalse praktika parendamiseks, eesmärgiga muuta praktika üliõpilaste jaoks ootuspäraseks. Ülikoolid võiksid rohkem suhelda ettevõtetega ning kutsuda erinevaid ettevõtteid oma praktikaid tutvustama. Samuti võiks ülikool enne praktikat ning praktika ajal tudengeid rohkem toetada. Ettevõtted peaksid tegema enne praktika algust rohkem eeltööd ning selgelt defineerima, milline praktika välja näeb, et praktikandid teaksid, mida oodata. Ettevõtte peab kindlasti tudengitele tagama juhendaja ning üliõpilaste tööd tagasisidestama. Üliõpilased ise peaksid olema rohkem aktiivsemad ning julgelt oma ootustest ettevõtteid informeerima. Kõige olulisem on praktika alguses panna kirja oma eesmärgid, et praktika liiguks soovitud suunas.

Kuna uuringus kasutati kvalitatiivset sisuanalüüsi, oli valim antud uuringus väga väikene. Lisaks olid peamiselt kaasatud majandusteadust õppivad tudengid. Lähtuvalt eelnevast võiks sarnasel teemal läbi viia kvantitatiivse uuringu selgitamiseks välja, millised on Eestis erinevatel õppekavadel õppivate üliõpilaste ootused virtuaalsele praktikale. Kvantitatiivse uuringuga võivad üliõpilased tuua välja veel olulisi aspekte, mida antud töö raames lahtiste küsimustega välja ei selgitatud. Teiseks võimalikuks uurimise suunaks on virtuaalse ja traditsioonilise ettevõttepraktika sarnasuste ja erinevuste põhjalik uurimine, mida antud bakalaureusetöös käsitleti ainult pinnapealselt.

Viidatud allikad

1. Alumäe, T., Asadullah, & Ottokar, Tilk. (2018). Advanced Rich Transcription System for Estonian Speech. *Human Language Technologies – The Baltic Perspective*, 1–8. <https://doi.org/10.3233/978-1-61499-912-6-1>
2. Basow, R. R., & Byrne, M. V. (1992). Internship Expectations and Learning Goals. *The Journalism Educator*, 47(4), 48–54. <https://doi.org/10.1177/107769589304700407>
3. Bayerlein, L. (2015). Curriculum innovation in undergraduate accounting degree programmes through “virtual internships”. *Education + Training*, 57(6), 673–684. <https://doi.org/10.1108/ET-09-2014-0110>
4. Bayerlein, L., & Jeske, D. (2018). Student learning opportunities in traditional and computer-mediated internships. *Education + Training*, 60(1), 27–38. <https://doi.org/10.1108/ET-10-2016-0157>
5. Beebe, A., Blaylock, A., & Sweetser, K. D. (2009). Job satisfaction in public relations internships. *Public Relations Review*, 35(2), 156–158. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2008.09.016>
6. Beenen, G., & Rousseau, D. M. (2010). Getting the most from MBA internships: Promoting intern learning and job acceptance. *Human Resource Management*, 49(1), 3–22. <https://doi.org/10.1002/hrm.20331>
7. Benefits of an International Virtual Internship Program. (2012, märts 2). Salvestatud 20. detsember 2020, Jumpstart:HR | HR Outsourcing and Consulting for Small Businesses and Startups website: <https://jumpstart-hr.com/benefits-of-an-international-virtual-internship-program/>
8. Bhattacharya, S., & Neelam, N. (2018). Perceived value of internship experience: A try before you leap. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 8(4), 376–394. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-07-2017-0044>
9. Brutus, E. (2019). *Virtuaalreaalse õpikeskkonna mõju õpitulemustele ja õpihoiakutele* (Thesis, Tartu Ülikool). Tartu Ülikool. Salvestatud <https://dspace.ut.ee/handle/10062/64907>
10. Callanan, G., & Benzing, C. (2004). Assessing the role of internships in the career-oriented employment of graduating college students. *Education + Training*, 46(2), 82–89. <https://doi.org/10.1108/00400910410525261>
11. Cannon, J. A., & Arnold, M. J. (1998). Student Expectations of Collegiate Internship Programs in Business: A 10-Year Update. *Journal of Education for Business*, 73(4), 202–205. <https://doi.org/10.1080/08832329809601630>

12. Chen, C.-T., Hu, J.-L., Wang, C.-C., & Chen, C.-F. (2011). A study of the effects of internship experiences on the behavioural intentions of college students majoring in leisure management in Taiwan. *JOURNAL OF HOSPITALITY LEISURE SPORT & TOURISM EDUCATION*, 10(2), 61–73. <https://doi.org/10.3794/johlste.102.294>
13. Cho, M. (2006). Student Perspectives on the Quality of Hotel Management Internships. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 6, 61–76. https://doi.org/10.1300/J172v06n01_04
14. Chu, S. K. W. (2020). Internship in Higher Education. S. K. W. Chu (Toim), *Social Media Tools in Experiential Internship Learning* (lk 31–45). Singapore: Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-15-1560-6_3
15. D'abate, C. P., Youndt, M. A., & Wenzel, K. E. (2009). Making the Most of an Internship: An Empirical Study of Internship Satisfaction. *Academy of Management Learning & Education*, 8(4), 527–539. <https://doi.org/10.5465/amle.8.4.zqr527>
16. Davies, L. (1990). Experience-based learning within the curriculum. A synthesis study.
17. Dommeyer, C., Gross, B., & Ackerman, D. (2016). An exploratory investigation of college students' views of marketing internships. *Journal of Education for Business*, 91, 1–8. <https://doi.org/10.1080/08832323.2016.1251388>
18. Franks, P., & Oliver, G. (2012). Experiential learning and international collaboration opportunities: Virtual internships. *Library Review*, 61. <https://doi.org/10.1108/00242531211267572>
19. Harry, B., & Lipsky, M. (2014). Qualitative Research on Special Education Teacher Preparation. *Handbook of Research on Special Education Teacher Preparation* (lk 473–488). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203817032-42>
20. Hsieh, H.-F., & Shannon, S. E. (2016). Three Approaches to Qualitative Content Analysis: *Qualitative Health Research*. (Sage CA: Thousand Oaks, CA). <https://doi.org/10.1177/1049732305276687>
21. Jeske, D., & Axtell, C. (2013, märts 1). *E-internship prevalence, characteristics, and research opportunities*. Esitatud IADIS International Conference on e-Society, Lisbon, Portugal.
22. Jeske, D., & Axtell, C. (2014). e-Internships: Prevalence, characteristics and role of student perspectives. *Internet Research*, 24(4), 457–473. <https://doi.org/10.1108/IntR-11-2012-0226>
23. Jeske, D., & Axtell, C. M. (2016a). Going global in small steps. *Organizational Dynamics*, 45(1), 55–63. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2015.12.007>

24. Jeske, D., & Axtell, C. M. (2016b). How to run successful e-internships: A case for organizational learning. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 30(2), 18–21. <https://doi.org/10.1108/DLO-09-2015-0073>
25. Jeske, D., & Linehan, C. (2020). Mentoring and skill development in e-Internships. *Journal of Work-Applied Management*, 12(2), 245–258. <https://doi.org/10.1108/JWAM-09-2019-0028>
26. Lam, T., & Ching, L. (2007). An exploratory study of an internship program: The case of Hong Kong students. *International Journal of Hospitality Management*, 26(2), 336–351. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2006.01.001>
27. Leath, B. (2009). SOLVING THE CHALLENGES OF THE VIRTUALWORKPLACE FOR INTERNS. *Young Scholars in Writing*, 6, 3–11.
28. Maertz, C., Stoeberl, P., & Marks, J. (2014). Building successful internships: Lessons from the research for interns, schools, and employers. *Career Development International*, 19. <https://doi.org/10.1108/CDI-03-2013-0025>
29. Marinova, I. (2020, november 17). 2020's Remote Work Statistics (Productivity, Income, Trends). Salvestatud 2. jaanuar 2021, Review42 website: <https://review42.com/remote-work-statistics/>
30. Marr, M. (2019). Virtual international internships in an online international business program. *Developments in Business Simulation and Experiential Learning: Proceedings of the Annual ABSEL conference*, 46.
31. McMahon, U., & Quinn, U. (1995). Maximizing the hospitality management student work placement experience: A case study. *Education + Training*, 37(4), 13–17. <https://doi.org/10.1108/00400919510088870>
32. Medeiros, A. R., İcen, D., Morciano, E. A., & Cortesão, M. (2015). Using virtual internships as an innovative learning technique. *2015 IEEE Global Engineering Education Conference (EDUCON)*, 262–266. <https://doi.org/10.1109/EDUCON.2015.7095980>
33. Miidla-Vanatalu, M. (2014). *Töö- ja puhkeaeg*. Tööinspektsioon. Salvestatud Tööinspektsioon website: https://www.ti.ee/sites/default/files/Too_ja_puhkeaeg_EST.pdf
34. Pauzé, E. F., Johnson, W. A., & Miller, J. L. (1989). Internship Strategy for Hospitality Management Programs. *Hospitality Education and Research Journal*, 13(3), 301–307. <https://doi.org/10.1177/109634808901300330>

35. Praktika. (2016). Salvestatud 7. jaanuar 2021, Tööelu portaali veebilehel:
<http://www.tooelu.ee/et/tootajale/toosuhed/varjatud-toosuhe/praktika>
36. Reinagel, T. P., & Gerlach, J. D. (2015). Internships as Academic Exercise: An Assessment of MPA Curriculum Models. *Journal of Public Affairs Education*, 21(1), 71–82. <https://doi.org/10.1080/15236803.2015.12001817>
37. Ruhanen, L., Robinson, R., & Breakey, N. (2013). A tourism immersion internship: Student expectations, experiences and satisfaction. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 13, 60–69. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2013.02.001>
38. Rummel de Costa, E. (2018). *Välispraktikal õppimise kogemuse kirjeldus Tartu Ülikooli üliõpilaste näitel* (Thesis, Tartu Ülikool). Tartu Ülikool. Salvestatud <https://dspace.ut.ee/handle/10062/61622>
39. Sanahuja Vélez, G., & Giner, G. (2015). Effects of Business Internships on Students, Employers, and Higher Education Institutions: A Systematic Review. *Journal of Employment Counseling*, 52. <https://doi.org/10.1002/joec.12010>
40. Sheridan, K. (2012). *The Virtual Manager: Cutting-Edge Solutions for Hiring, Managing, Motivating, and Engaging Mobile Employees*. Red Wheel/Weiser.
41. Stanojevic, M., Martinez, I. S., & Mazur, N. (2014). VIRTUAL INTERNSHIPS PROVIDED IN COLLABORATION AMONG COMPANIES AND UNIVERSITIES - THE FUTURE OF PRACTICAL DEVELOPMENT OF STUDENTS. *INTED2014 Proceedings*, 6939–6945.
42. Zhang, A. (2012). Peer Assessment of Soft Skills and Hard Skills. *Journal of Information Technology Education: Research*, 11(1), 155–168.
43. Van Dorp, K.-J. (2008). A premier European platform for clearing e-internships. *British Journal of Educational Technology*, 39(1), 175–179.
44. Viinapuu, K. (2018). *Õpetajakoolituse üliõpilaste ootused esimesele koolipraktikale, kogemused koolipraktikal ning ettepanekud koolipraktika arendamiseks* (Thesis, Tartu Ülikool). Tartu Ülikool. Salvestatud <https://dspace.ut.ee/handle/10062/61231>
45. Virtual Internship Statistics and Trends: A 2020 COVID-19 Impact Report. (2020, aprill 21). Salvestatud 2. jaanuar 2021, Yello veebilehel: <https://yello.co/blog/virtual-internship-statistics/>
46. Waters, S., & Russell, W. (2016). Virtually Ready? Pre-service teachers' perceptions of a virtual internship experience. *Research in Social Sciences and Technology*, 1(1). Salvestatud <https://www.learntechlib.org/p/187546/>

47. Wethington, E., & McDarby, M. L. (2015). Interview Methods (Structured, Semistructured, Unstructured). *The Encyclopedia of Adulthood and Aging* (lk 1–5). American Cancer Society. <https://doi.org/10.1002/9781118521373.wbeaa318>

LISA A

Kirjandusest tulenevad teemaplokid

Teemaplokk	Teoreetiline ülevaade
I teema: Virtuaalse praktika olemus	Virtuaalne praktika on praktika alaliik, mille eesmärgiks on teooria rakendamine praktikasse kaugtöö viisidega. Virtuaalset praktikat nimetatakse teiste sõnadega e-praktikaks ning <i>online</i> praktikaks.
II teema: Virtuaalse praktika plussid üliõpilase jaoks	Virtuaalne praktika on üliõpilaste jaoks atraktiivne, sest sellega kaasneb suurem paindlikkus – üliõpilane saab praktikat sooritada vabalt valitud kohas. Võimalus on soovi korral suhelda inimestega üle maailma ning jagada teadmisi rahvusvaheliselt. Seega loob virtuaalne praktika eeldused suure suhtlusvõrgustiku loomiseks. Lisaks on võimalik kandideerida rohkematele kohtadele.
III teema: Virtuaalse praktika miinused üliõpilase jaoks	Virtuaalse praktika puhul on üliõpilaste jaoks miinuseks liigne iseseisvus – tööülesannetega peab ise hakkama saama. Võib juhtuda, et suhtlusprobleemide ning valesti mõistmiste pärast tunduvad tööülesanded ebamäärased ning segased. Miinustena on välja toodud ka vähene suhtlus kolleegidega ning erinevatest ajavöönditest tingitud probleemid.
IV teema: Üliõpilaste ootused virtuaalsele praktikale	Virtuaalsele praktikale kujunenud ootused saab jagada gruppidesse: tööga seotud näitajad, töö keskkonnaga seotud näitajad ning üliõpilase arenguga seotud näitajad. Tööga seotud ootusteks on mugav õpingutega sidumine, lisakulude puudumine, tehtud töö väärtuse nägemine ning pidev tagasiside saamine. Töö keskkonnaga seotud ootustest on olulised juhendaja olemasolu, meeskonna toetus ning ühtekuuluvustunne. Üliõpilase arenguga seotud ootusteks on tehniliste ja pehmete oskuste arendamine.
V teema: Virtuaalse praktika ootuspärasust edendavad tegurid	Üliõpilased ise ei tea, millised võiksid olla nende ootused praktikale, seega tuleks enne praktikale minekut anda rohkem informatsiooni neid eesootava kohta. Olulisel kohal on tagasiside küsimine, et praktikaprotsessi parendada. Tööülesanded ning instruktsioonid peaksid olema põhjalikult selgitatud ning kirja pandud. Lisaks on praktikandile oluline juhendaja tugi. Praktika peab olema üliõpilase jaoks väärtuslik ning õpetlik.

Allikas: Autori koostatud (Bayerlein, 2015; Bayerlein & Jeske, 2018; „Benefits of an International Virtual Internship Program“, 2012; Chu, 2020; Franks & Oliver, 2012; Jeske & Axtell, 2014, 2016a; Medeiros et al., 2015; Reinagel & Gerlach, 2015; Van Dorp, 2008, 2008; Waters & Russell, 2016) põhjal

LISA B

Intervjuu plaan tudengitele, kes on juba praktika sooritanud

Taustaküsimused	1. Mis erialal Te õpite? 2. Kus ettevõttes Te sooritasite praktika? 3. Kui kaua praktika kestis? 4. Millised olid Teie peamised tööülesanded praktika käigus?
I teema: Virtuaalse praktika olemus Eesmärk: selgitada välja, milline on üliõpilase arusaam virtuaalsest praktikast.	5. Kuidas Te seletaksite, mis on virtuaalne praktika? 6. Palun kirjeldage kaugtöö meetodeid, mida oli vaja ettevõttes virtuaalse praktika sooritamiseks kasutada.
II teema: Virtuaalse praktika plussid üliõpilase jaoks Eesmärk: välja selgitada, millised on virtuaalsel praktikal osalemise plussid üliõpilase jaoks.	7. Miks Te otsustasite sooritada virtuaalse praktika? 8. Millised on Teie arust virtuaalse praktika plussid võrreldes traditsioonilise ettevõttepraktikaga?
III teema: Virtuaalse praktika miinused üliõpilase jaoks Eesmärk: selgitada välja, millised on virtuaalsel praktikal osalemise negatiivsed aspektid üliõpilase jaoks.	9. Millised on Teie arust virtuaalse praktika miinused võrreldes traditsioonilise ettevõttepraktikaga?
IV teema: Üliõpilaste ootused virtuaalsele praktikale Eesmärk: selgitada välja, millised olid üliõpilaste ootused praktikale ning kas need ka praktika jooksul täitusid.	10. Millised olid Teie ootused enne praktikale minekut töö osas? (Vajadusel selgitused tudengile: töö asukoht, lisakulutused, seotus õpingutega) 11. Millised olid Teie ootused enne praktikale minekut töökeskkonna osas? (Vajadusel selgitused tudengile: läbisaamine ülemusega, tööõhkkond, juhendaja, suhted kolleegidega) 12. Millised olid Teie ootused enne praktikale minekut enesearengu osas? (Vajadusel selgitused tudengile: õpitavad oskused) 13. Kuidas Te jäite rahule virtuaalse praktika sooritusega ettevõttes? 14. Millised ootused täitusid praktika käigus täielikult? 15. Millised ootused praktika käigus ei täitunud või täitusid osaliselt?
V teema: Virtuaalse praktika ootuspärasust edendavad tegurid Eesmärk: selgitada välja, mida tuleks praktika juures muuta, et üliõpilaste ootused täituksid.	16. Mida tuleks Teie arust teisiti teha ettevõtetel, et üliõpilaste ootused praktika käigus täituksid? 17. Mida tuleks Teie arust teisiti teha ülikoolil, et üliõpilaste ootused praktika käigus täituksid? 18. Mida tuleks Teie arust teisiti teha üliõpilastel endil, et üliõpilaste ootused praktika käigus täituksid?
Lõpetuseks	19. Kas antud teema kohta tahate midagi lisada? Midagi, mida intervjuus veel ei kaetud, ent on oluline?

LISA C

Intervjuu plaan praktikale minevatele tudengitele

Taustaküsimused	1. Mis erialal Te õpite? 2. Kuhu ettevõttesse Te plaanite praktikale minna?
I teema: Virtuaalse praktika olemus Eesmärk: selgitada välja, milline on üliõpilase arusaam virtuaalsest praktikast.	3. Kuidas Te seletaksite, mis on virtuaalne praktika?
II teema: Virtuaalse praktika plussid üliõpilase jaoks Eesmärk: välja selgitada, millised on virtuaalsel praktikal osalemise plussid üliõpilase jaoks.	4. Kui Teil oleks võimalus, kas tahaksite oma praktika sooritada virtuaalselt? Miks? 5. Millised on Teie arust virtuaalse praktika plussid võrreldes traditsioonilise ettevõttepraktikaga?
III teema: Virtuaalse praktika miinused üliõpilase jaoks Eesmärk: selgitada välja, millised on virtuaalsel praktikal osalemise negatiivsed aspektid üliõpilase jaoks.	6. Millised on Teie arust virtuaalse praktika miinused võrreldes traditsioonilise ettevõttepraktikaga?
IV teema: Üliõpilaste ootused virtuaalsele praktikale Eesmärk: selgitada välja, millised olid üliõpilaste ootused praktikale ning kas need praktika käigus täitusid.	7. Millised on Teie ootused praktikale töö osas? (Vajadusel selgitused tudengile: töö asukoht, lisakulutused, seotus õpingutega) 8. Millised on Teie ootused praktikale töökeskkonna osas? (Vajadusel selgitused tudengile: läbisaamine ülemusega, tööõhkkond, juhendaja, suhted kolleegidega) 9. Millised on Teie ootused praktikale enesearengu osas? (Vajadusel selgitused tudengile: õpitavad oskused)
V teema: Virtuaalse praktika ootuspärasust edendavad tegurid Eesmärk: selgitada välja, mida tuleks praktika juures muuta, et üliõpilaste ootused täituksid.	10. Mida tuleks Teie arust teha ettevõtetel, et üliõpilaste ootused praktika käigus täituksid? 11. Mida tuleks Teie arust teha ülikoolil, et üliõpilaste ootused praktika käigus täituksid? 12. Mida tuleks Teie arust teha üliõpilastel endil, et üliõpilaste ootused praktika käigus täituksid?
Lõpetuseks	13. Kas antud teema kohta tahate midagi lisada? Midagi, mida intervjuus veel ei kaetud, ent on oluline?

LISA D

Intervjuudest tekkinud koodid ja kategooriad teemaplokkide lõikes

Teemaplokk	Intervjuudest tekkinud koodid	Kategooriad
I teema: Virtuaalse praktika olemus Eesmärk: selgitada välja, milline on üliõpilase arusaam virtuaalsest praktikast.	<ul style="list-style-type: none"> • Praktika veebi vahendusel 	Arusaam virtuaalse praktika olemusest
	<ul style="list-style-type: none"> • Sunniviisiline osalemine virtuaalsel praktikal 	Virtuaalse praktika valimise põhjus
II teema: Virtuaalse praktika plussid üliõpilase jaoks Eesmärk: välja selgitada, millised on virtuaalsel praktikal osalemise plussid üliõpilase jaoks.	<ul style="list-style-type: none"> • Koosolekute salvestamise võimalus 	Lihtsam töökorraldus
	<ul style="list-style-type: none"> • Meili teel suhtlemisel on võimalik vestlusi üle vaadata 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Ei kaasne lisakulusid • Vabalt valitud kohas saab tööd teha 	Odavam variant
	<ul style="list-style-type: none"> • Mugav • Paindlik tööaeg 	Mugavam variant
	<ul style="list-style-type: none"> • Suurem iseseisvus 	Iseseisvus
	<ul style="list-style-type: none"> • Raskem luua kontakti • Suurem suhtlusvõrgustik tulevikuks 	Tutvused
	<ul style="list-style-type: none"> • Praktikant unustatakse ära • Raske saada sõna videokoosolekutel • Tööülesanded võivad jääda segaseks 	Suhtlusprobleemid
	<ul style="list-style-type: none"> • Vähe suhtlust kolleegidega • Juhendaja on vähem kättesaadavam • Praktikant ei saa osaleda ühisüritustel • Pole ühtekuuluvustunnet 	Vähene suhtlus
<ul style="list-style-type: none"> • Ajaplaneerimine • Suurem iseseisvus • Laiskus 	Liigne vabadus töö tegemisel	
<ul style="list-style-type: none"> • Vähem tööülesandeid • Tehnilised probleemid 	Vähe tööülesandeid Tehnilised probleemid	

LISA D järg

Teemaplokk	Intervjuudest tekkinud koodid	Kategooriad
<p>IV teema: Üliõpilaste ootused virtuaalsele praktikale Eesmärk: selgitada välja, millised olid üliõpilaste ootused praktikale ning kas need praktika käigus täitusid.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ühtekuuluvustunne • Töötajatega läbisaamine • Tutvumisüritused 	Suhtlus kolleegidega
	<ul style="list-style-type: none"> • Juhendaja olemasolu ja piisav tugi 	Juhendaja
	<ul style="list-style-type: none"> • Meeskonnatöö oskus arendamine • Suhtlemisoskuste arendamine • Enesekindluse suurenemine • Strateegiliste oskuste arendamine • Kohusetundlikkuse arendamine • Ajaplaneerimise õppimine 	Pehmete oskuste arendamine
	<ul style="list-style-type: none"> • Erialaste teadmiste täiendamine • Tehnilised oskused 	Professionaalsete oskuste arendamine
	<ul style="list-style-type: none"> • Silmaringi laiendamine 	Üleüldine silmaringi laiendamine
	<ul style="list-style-type: none"> • Tööülesanded on olulise tähtsusega • Iseseisevad tööülesanded • Erialased tööülesanded • Praktika võiks kesta 2-3 kuud 	Tehtava töö väärtuslikkus
	<ul style="list-style-type: none"> • Töötasu • Ainepunktid • Pole lisakulusid 	Praktikaga kaasnevad hüved
	<ul style="list-style-type: none"> • Konstruktiiivne tagasiside • Pidev tagasiside 	Tagasiside
	<ul style="list-style-type: none"> • CV jaoks kasulik • Samas ettevõttes karjääri tegemine • Uued tutvused 	Kasulik tulevikuks

LISA D järg

Teemaplokk	Intervjuudest tekkinud koodid	Kategooriad
<p>VI teema: Virtuaalse praktika ootuspärasust edendavad tegurid Eesmärk: selgitada välja, mida tuleks praktika juures muuta, et üliõpilaste ootused täituksid.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ettevõtete ja ülikooli vaheline suurem koostöö • Ülikooli poolt selgemad praktika juhised • Vanemate tudengitega suurem suhtlus • Rohkem kui üks kohustuslik praktika • Praktika keskel teha ülikooli poolse juhendajaga vaheseminar • Õppejõudude teadvustatud tugi praktikantidele 	<p>Ettepanekud ülikoolile praktikantide ootuste täitmiseks virtuaalsel praktikal</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Ettevõtte teadvustamine oma ootustest • Üliõpilased peavad praktika jooksul ise aktiivsed olema • Panna enne praktikat paika eesmärgid • Ootused peaksid olema realistlikud 	<p>Ettepanekud üliõpilastele enda ootuste täitmiseks virtuaalsel praktikal</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Ettevõtte peab tegema rohkem eeltööd • Ettevõtte peab tagama kompetentse juhendaja • Tasustatud praktika on motiveerivam • Võiks olla rohkem praktikabaase • Ettevõtte peaks täpselt defineerima, mida praktikal pakutakse • Oluline on pidev tagasisidestamine 	<p>Ettepanekud ettevõtetele praktikantide ootuste täitmiseks virtuaalsel praktikal</p>

LISA E

Ülevaade varasematest uurimustest

Pealkiri	Autor	Aasta	Ajakiri	Eesmärk	Metoodika	Tulemused
Internship Expectations and Learning Goals	Basow, R. R., & Byrne, M. V	1992	The Journalism Educator	Millised on praktikantide arvamused praktika osas kohe peale praktika lõppu ning aastaid hiljem?	Küsimustik, kvantitatiivne analüüs.	Õpilastel on erinevad ootused praktikale, mida kõike pole võimalik ühe praktikaga täita.
Curriculum innovation in undergraduate accounting degree programmes through “virtual internships”	Bayerlein, L	2015	Education + Training	Tutvustada <i>online</i> praktikat kui õppekava uuendust.	Eelnevate uuringute sisuline analüüs.	Valmistab õpilasi ette tulevase töökoha jaoks. Loob võimalused praktika tegemiseks nendele õpilastele, kellel on traditsiooniliselt olnud piiratud võimalused töökoha otsimisel.
Student learning opportunities in traditional and computer-mediated internships.	Bayerlein, L., & Jeske, D	2018	Education + Training	Anda õpilase õpitulemustele keskendunud hinnang traditsiooniliste praktikate ja e-praktikate eelistele ja piirangutele.	Süsteemse hinnangu andmine.	Virtuaalsed praktikad suudavad pakkuda enamikku samu eeliseid, lahendades samal ajal paljusid traditsioonilise praktika piiranguid.
Job satisfaction in public relations internships	Beebe, A., Blaylock, A., & Sweetser, K. D	2009	Public Relations Review	Uurida seost praktika rahulolu ja praktika eest makstava tasu vahel.	Küsimustik, kvantitatiivne analüüs.	Kõrgem praktikaga rahulolu: tasustatud praktikad. Tasust olulisem on tööoskuste õppimine, head suhted juhendajaga ning arenemisvõimalus.
Getting the most from MBA internships: Promoting intern learning and job acceptance	Beenen, G., & Rousseau, D. M.	2010	Human Resource Management	Uurida, millised on seosed eesmärkide selgusel, autonoomial ning varasemal kogemusel MBA praktikantide arenemisel ning töö vastuvõtmise otsusel.	Longituud- ehk pikaajaline uuring.	Vähese kogemusega praktikandid õpivad kõige rohkem, kui on selged eesmärgid ning madal autonoomsus. Kõrgema autonoomsusega praktikandid polnud nii mõjutatud eesmärkide selgusest.
Perceived value of internship experience: A try before you leap	Bhattacharya, S., & Neelam, N	2018	Higher Education, Skills and Work-Based Learning	Praktika määravaid tegureid neljas etapis: kavandamine, läbiviimine, hindamine ja tagasiside.	Küsimustikud ja intervjuu, kvalitatiivne ja kvantitatiivne analüüs.	Praktikandi rahulolu mõjutab praktikandi sooritus. Mida vähem on suhtlust tööandjaga, seda suurem on ebaselgus ning seda väiksem on praktikandi jaoks selle praktika väärtus.

LISA E Järg

Pealkiri	Autor	Aasta	Ajakiri	Eesmärk	Metoodika	Tulemused
Assessing the role of internships in the career-oriented employment of graduating college students.	Callanan, G., & Benzing, C	2004	Education + Training	Hinnata seost enne lõpetamist osaletud praktilisel olevate ülesannete täitmise ning pärast lõpetamist karjäärile orienteeritud töökoha vahel.	Küsimustik, kvantitatiivne analüüs.	Praktikaülesannete täitmine oli seotud peale lõpetamist erialase töökoha leidmisega, kuid ei olnud seotud suurema enesekindlusega isikliku sobivuse üle töökohale.
Student Expectations of Collegiate Internship Programs in Business: A 10-Year Update.	Cannon, J. A., & Arnold, M. J.	1998	Journal of Education for Business	Uurida, kui palju on 10 aastaga muutunud õpilaste ootused praktika osas.	Küsimustik, kvantitatiivne analüüs.	Praktika kui konkurentsieelis tööturul, mitte ainult kui õppimisprotsessi osa. Oluline on, et praktika eest saaks ainepunkte, praktikanti juhendatakse, praktika toimuks elukoha lähedal.
A study of the effects of internship experiences on the behavioural intentions of college students majoring in leisure management in Taiwan	Chen, C.-T., Hu, J.-L., Wang, C.-C., & Chen, C.-F	2011	Journal of hospitality leisure sport & tourism education	Uurida praktikakogemuse positiivseid ning negatiivseid mõjusid Taiwani õpilaste käitumisele.	(tabeli tegemise hetkel polnud antud artikkel enam kättesaadav)	(tabeli tegemise hetkel polnud antud artikkel enam kättesaadav)
Student Perspectives on the Quality of Hotel Management Internships	Cho, M	2006	Journal of Teaching in Travel & Tourism	Uurida, millised on üliõpilaste ootused, milline on rahulolu ning nende erinevused ja seosed.	Küsimustike (285 vastajat) kvantitatiivne analüüs.	Teatud praktika osade suhtes oli rahulolu kõrgem peale praktika sooritamist, kui olid ootused enne praktikat. Kuid üldine rahulolu oli madalam kui ootused.
A tourism immersion internship: Student expectations, experiences and satisfaction	Ruhanen, L., Robinson, R., & Breakey, N	2013	Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education	Uurida üliõpilaste ootusi ning rahulolu TRIP praktikaprogrammi osas.	Intervjuud, kvalitatiivanalüüs.	TRIP programmil on palju eeliseid teiste praktikaprogrammide ees
Effects of Business Internships on Students, Employers, and Higher Education Institutions: A Systematic Review	Sanahuja Vélez, G., & Giner, G.	2015	Journal of Employment Counseling	Analüüsida muutujaid, mis võivad mõjutada praktika väljundeid ning üldist rahulolu praktikaga.	Kvalitatiivne analüüs.	Praktikandid ei jää rahule praktikaga, kui nende tuleviku töövõimalused ei ühti ettevõttega. Üliõpilastele meeldib saada väljakutset esitavaid ülesandeid, kvaliteetset mentorlust ning ka tasu tehtud töö eest.

LISA E järg

Pealkiri	Autor	Aasta	Ajakiri	Eesmärk	Metoodika	Tulemused
Making the Most of an Internship: An Empirical Study of Internship Satisfaction	D'abate, C. P., Youndt, M. A., & Wenzel, K. E	2009	Academy of Management Learning & Education	Välja selgitada, millised näitajad tagavad praktikantide rahulolu praktikaga.	Küsimustik, kvantitatiivne analüüs.	Parimad praktika rahulolu parameetrid olid tööga seotud näitajad (tööülesannete olulisus, tagasiside) ning töö keskkonnaga seotud näitajad (juhendaja tugi, arenguvõimalused).
An exploratory investigation of college students' views of marketing internships	Dommeyer, C., Gross, B., & Ackerman, D	2016	Journal of Education for Business	Eesmärk viia läbi uuring, et teada saada praktikantide kogemuse kohta: mis meeldis, mis üllatas, mis tekitas probleeme.	Küsimustik, kvantitatiivne analüüs.	Õppimisvõimalus, abivalmid kolleegid, olulised ülesanded, silmaringi laienemine, meeskonnatööd oskus, ajaplaneerimine .
Experiential learning and international collaboration opportunities: Virtual internships	Franks, P., & Oliver, G	2012	Library Review	Uurida virtuaalseid praktika alternatiive.	Küsimustikud, intervjuud, kvantitatiivne ja kvalitatiivne analüüs	Annab võimaluse jagada teadmisi rahvusvaheliselt.
Measuring business student satisfaction: A review and summary of the major predictors	Gibson, A	2010	Journal of Higher Education Policy and Management	Anda ülevaade, millised tegurid mõjutavad üliõpilaste rahulolu.	Eelnevate uuringute sisuline analüüs.	Õpetamise kvaliteet, omandatud oskused ja teadmised ning õppekava ise on üldise rahulolu kõige olulisemad tegurid.
E-internship prevalence, characteristics, and research opportunities	Jeske, D., & Axtell, C	2013	-	Uurida uut e-praktika vormi.	Kvalitatiivne analüüs.	E-praktikate töötasud, töötunnid ning kestused on väga erinevad.
e-Internships: Prevalence, characteristics and role of student perspectives	Jeske, D., & Axtell, C	2014	Internet Research	Arutada uue praktikavormi (virtuaalne või e-praktika) tekkimist, mis esitab erilisi väljakutseid nii praktikantidele, juhendajatele kui ka organisatsioonidele.	Juhtumiuuring.	E-praktika võrdlus traditsiooniliste praktikatega.

LISA E järg

Pealkiri	Autor	Aasta	Ajakiri	Eesmärk	Metoodika	Tulemused
Going global in small steps	Jeske, D., & Axtell, C	2016	Organizational Dynamics	Uurida <i>online</i> praktikaga kaasnevaid võimalusi ning raskusi.	Intervjuud, kvalitatiivne analüüs.	Praktikate puhul suur väljalangevus, põhjus: õige juhendaja ja infrastruktuuri
How to run successful e-internships: A case for organizational learning	Jeske, D., & Axtell, C	2016	Development and Learning in Organizations: An International Journal	Uurida e-praktika või organisatsiooniliste tavade levimuse ja omaduste kohta.	Intervjuud, kvalitatiivne analüüs.	Anti soovitusel e-praktika rakendamiseks organisatsioonides.
Mentoring and skill development in e-Internships	Jeske, D., & Linehan, C	2020	Journal of Work-Applied Management	Kuivõrd on e-praktikantidel e-praktika ajal juurdepääs mentorlusele. Kas see mentorlus aitab kaasa nende oskuste arendamisele?	Küsimustik, kvantitatiivne analüüs.	Mentorlus suurendas teatatud oskuste arengut, eriti suhtlemisoskust ja võimet strateegiliselt probleeme lahendada.
An exploratory study of an internship program: The case of Hong Kong students	Lam, T., & Ching, L	2007	International Journal of Hospitality Management	Erinevused praktikale seatud ootuste ja arusaamade vahel	Küsimustik, kvantitatiivne analüüs.	Rahuolu faktorid: ülemus, meeskonnavaim ja kaasatus, autonoomsus ning juhendajalt saadud abi.
Solving the challenges of the virtual workplace for interns	Leath, B	2009	Young Scholars in Writing	Uurida virtuaalse praktika raskusi üliõpilaste jaoks.	Eelnevate uuringute sisuline analüüs.	Juhendid, kuidas edukalt läbida virtuaalne praktika.
Building successful internships: Lessons from the research for interns, schools, and employers	Maertz, C., Stoeberl, P., & Marks, J	2014	Career Development International	Millised praktikad on võimalikud? Kuidas peaks otsustama, kas üldse kasutada praktikakohti ning kas need tasuvad ära?	Eelnevate uuringute sisuline analüüs.	Tööga seotud, karjääriga seotud ja tööturuga seotud. Tööandjatel ning praktikantidel pole tihti samasuguseid ootusi praktika osas.

LISA E järg

Pealkiri	Autor	Aasta	Ajakiri	Eesmärk	Metoodika	Tulemused
Internships as Academic Exercise: An Assessment of MPA Curriculum Models	Reinagel, T. P., & Gerlach, J. D	2015	Journal of Public Affairs Education	Praktika ja klassikogemuste vahelise seose hetkeseis MPA programmides.	Kvalitatiivne analüüs.	Kõik oleneb üliõpilaste vajadustest ning klassiruumis õpitud teooria ühildamist praktiliste tegevustega.
Using virtual internships as an innovative learning technique	Medeiros, A. R., Icen, D., Morciano, E. A., & Cortesão, M	2015	2015 IEEE Global Engineering Education Conference	Virtuaalsete praktikate olemus ja kitsaskohad.	Kvalitatiivne analüüs.	Toodi välja praktikate eelised ja puudused.
Unique internship structures that expand training opportunities	Mangione, L., VandeCreek, L., Emmons, L., McIlvried, J., Carpenter, D. W., & Nadkarni, L	2006	Professional Psychology: Research and Practice	Kirjeldada erinevaid praktikatüüpe.	Kvalitatiivne analüüs.	Soovitused, mida teha praktikaprogrammide puhul, et need kujuneksid efektiivseteks.
Basic employability skills: A triangular design approach	Rosenberg, S., Heimler, R., & Morote, E. S	2012	Education + Training	Uurida põhilisi tööalaseid oskusi, mida on vaja tööturul hakkama saamiseks.	Kvantitatiivne analüüs.	Kolme rühma vahel märkimisväärseid arvamuste erinevused.
Virtual international internships in an online international business program	Marr, M	2019	Developments in Business Simulation and Experiential Learning	Virtuaalsete rahvusvaheliste praktikate kontseptsioon.	Kvalitatiivne analüüs.	Virtuaalse praktika kasud.

LISA F

Teoreetilise ja empiirilise osa seos

Teemaplokid	Analüüsi tulemused	Analüüsi seos teooriaga
I teema: Virtuaalse praktika olemus	Virtuaalne praktika on tavaline praktika, mis sooritatakse ettevõttes, kuid viiakse läbi veebi teel.	Virtuaalne praktika on reaalne töökogemus, kus praktikandi ja ettevõttevaheline suhtlus toimub arvuti vahendusel (Bayerlein & Jeske, 2018).
II teema Virtuaalse praktika plussid üliõpilase jaoks	Suurimate plussidena toodi välja mugavus, mis tähendab, et praktikat saab sooritada vabalt valitud kohas, ning tänu sellele ka odavus, sest praktikaga ei kaasne lisakulusid.	Virtuaalse praktika olulisteks plussideks on mugavus, paindlikkus ning lisakulude puudumine (Jeske & Axtell, 2016b).
III teema: Virtuaalse praktika miinused üliõpilase jaoks	Kõige negatiivsem on virtuaalse praktika puhul vähene suhtlus kolleegidega ning ühtekuuluvustunde puudumine.	Kõige pettumust valmistavam on vähene kolleegidega sotsialiseerumise võimalus (Jeske & Axtell, 2014), mis viib omakorda selleni, et tudengid ei tunne, et nad oleksid osa meeskonnast (Jeske & Axtell, 2016b).
IV teema: Üliõpilaste ootused virtuaalsele praktikale	Üliõpilased, kes olid oma praktika juba sooritanud, oskasid välja tuua rohkem ootusi praktikale. Praktika osas oli suurim ootus ennast erialaselt täiendada ning lisaks ka pehmeid oskuseid arendada. Töö keskkonna osas ootavad tudengid, et saaksid hästi läbi oma töökaaslastega ning neil oleks praktikaprotsessi toetav juhendaja. Töö osas tõid tudengid välja, et soovivad teha praktikal olulisuse tähtsusega tööülesandeid ning saada oma tehtud tööle pidevat tagasisidet. Tööst ilmses, et enamus ootustest polnud ebarealistlikud. Enamus üliõpilastel täitusid ootused praktika käigus ainult osaliselt.	Üliõpilaste ootused suurenevad alles praktika käigus (Ruhanen et al., 2013). Üliõpilaste ootused praktikale on kõrged, kuid mitte ebarealistlikud (Cho, 2006). Töö keskkonna osas on oluline, et praktikal oleks tagatud juhendaja (Jeske & Linehan, 2020). Lisaks ootavad tudengid, et saaksid hästi läbi oma töökaaslastega ning praktikal tekiks ühtekuuluvustunne (Jeske & Axtell, 2016a). Enesearengu osas ootavad üliõpilased, et saaksid arendada nii tehnilisi kui ka pehmeid oskusi (Lam & Ching, 2007). Üliõpilastele on oluline näha seost enda tehtud töö ja ettevõtte tegevuse vahel, mis tähendab, et antavad ülesanded peaksid olema olulise tähtsusega (Jeske & Axtell, 2016a). Samal ajal on oluline saada ka tehtud töö eest tagasisidet (D'abate et al., 2009).
V teema: Virtuaalse praktika ootuspärasust edendavad tegurid	Ülikoolid võiksid kutsuda ettevõtteid oma praktikaprogramme tutvustama. Korraldada võiks praktikapäevi, kus tudengid räägivad oma kogemustest. Ülikoolipoolsed juhendmaterjalid peaksid olema selgemad. Üliõpilaste ning õppejõudude vaheline suhtlus võiks toimida ka praktika ajal. Anda tudengitele rohkem informatsiooni olemasolevatest võimalustest enesearendamiseks. Ettevõtted peavad tegema eeltööd ning defineerima täpselt, mida praktikandilt oodatakse. Tagada tuleb kompetentne juhendaja, kes annab ka praktika jooksul pidevat tagasisidet. Üliõpilased ise peaksid olema aktiivsed ning ettevõtet oma ootustest teavitama. Praktikakohta tuleks hoolikalt valida ning seada ootused vastavalt pakutavatele tööülesannetele. Enne praktikat tuleb kirja panna praktika eesmärgid.	Üliõpilased soovivad rohkem tuge ülikoolilt enne praktikale minekut ja ka praktika ajal. Samamoodi võiks toimida ka üliõpilaste ja õppejõudude vaheline suhtlus. (Medeiros et al., 2015) Ülikool peaks üliõpilastele tagama praktikajuhendid ning põimima õppetöösse oskusi, mis valmistaksid tudengeid ette praktikale kandideerimiseks (Dommeyer et al., 2016). Ettevõtted peaksid üliõpilastele andma rohkem informatsiooni praktika kohta, et nad oskaksid paika panna enda eesmärgid praktikale (Ruhanen et al., 2013). Üliõpilastele on vaja tagada ettevõttepoolne juhendaja (Jeske & Linehan, 2020).

Summary

MEETING STUDENTS' EXPECTATIONS IN VIRTUAL INTERNSHIP

Hanna Nõmm

Internship is an important part of students' education because it gives students an opportunity to test their knowledge. In today's world, where we have the increasing use of social media platforms and improvements in technology, virtual internships are rising in popularity. Virtual internship has a lot of benefits for students, which makes this type of internship more attractive to them. Most important benefits are mobility and convenience, because students can easily combine internships with their studies. In addition, there is no additional cost for an internship, which means that virtual internship is a financially affordable alternative. Unfortunately, virtual internships also have some negative aspects: lack of communication with colleagues and lack of mentor assistance. Regardless of some minuses, students are willing to take the challenge of virtual internship.

The aim of this Bachelor's thesis is to find out what are students' expectations for virtual internships and whether the virtual internships meet the students' expectations. According to the results the author of this study offers solutions on how to improve the internship programs. To achieve the purpose of this study, semi-structured interviews were conducted with students who have already had their virtual internship and with students who will pass their internship in 2021 spring or summer.

The research found that students would like to gain professional knowledge during their internship. At the same time, it's important to develop soft skills like those of communication and teamwork. Students pointed out that it is essential to have a mentor who gives constructive feedback during the whole internship. It is also desirable to have good relationships with colleagues and to feel a sense of belonging. In addition to previous expectations, students expect their internship to be valuable, which means that they can do independent and professional work. Students have also pointed out that receiving a salary for an internship is more motivating.

Based on the results of the study, the author can say that students' expectations for an internship are not unrealistic, which means that three partners (universities, companies and students) need to cooperate to achieve the expected internship. Higher education institutions should collaborate with companies with the view of supporting students to find internship placements. The companies should do more research before internship to come up with tasks that are intriguing for students. It is essential to point out clearly what they want from an intern, so that students can set their goals. The company must provide a mentor for interns.

Students should be more active and inform the companies about their expectations for internships. Most important thing is to set goals before starting with an internship.

In conclusion, a virtual internship offers a good alternative to traditional internship. However, it is really important to make some improvements to make the internship more effective and attractive for students. There is also an area that needs more research. It would be useful to carry out a quantitative study to find out what are expectations of students studying in different curriculums for virtual internship.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Hanna Nõmm

annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose

ÜLIÕPILASTE OOTUSTE TÄITUMINE VIRTUAALSEL PRAKTIKAL,

mille juhendaja on Anneli Lorenz,

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

Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 3.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

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

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

Hanna Nõmm
13.05.2021