

TARTU ÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Kirke Karolin Heiter

MIKROPRAKTIKA KUI ALTERNATIIVNE LAHENDUS ÜLIÕPILASTE
PRAKTIKAKOGEMUSTE PARANDAMISEKS

Bakalaureusetöö

Juhendaja: Anneli Lorenz

Tartu 2024

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

Sisukord

Sissejuhatus.....	4
1. Mikropraktika olemus ja korraldus.....	5
1.1. Mikropraktika mõiste ja vajadus.....	5
1.2. Mikropraktika korraldus	8
2. Empiiriline analüüs ja mikropraktika mudel.....	14
2.1. Metoodika ja valimi tutvustus.....	14
2.2. Üliõpilastega läbiviidud intervjuud ja nende tulemused.....	16
2.3 Mikropraktika mudel Tartu Ülikoolile.....	28
Kokkuvõte.....	35
Viidatud allikad.....	37
Lisad.....	39
LISA A. Louisville, Oxfordi ja RMIT ülikoolide mikropraktika näited	39
LISA B. Ülevaade teoreetilise osa allikatest (1-10).....	40
LISA C. Intervjuu küsimuste plaan	44
Summary	45

Sissejuhatus

Praktika läbimine on paljudes Tartu Ülikooli õppekavades kohustuslik. Praktika aitab kinnistada teoreetilisi teadmisi ja oskusi ning annab üliõpilastele reaalse erialase töökogemuse (Aaviksoo & Holm, 2013). Lisaks annab praktika nii üliõpilasele kui ka tööandjatele suurepärase võimaluse võrgustike loomiseks ja laiendamiseks (Esrock, s.a.). Eestis puudub ühtne praktikakorraldus ning see võib varieeruda sõltuvalt ülikoolist, õppekavast kui ka õppeastmest (*OpenAI*, 2022). Eestis pole reguleeritud ülikooli ega ettevõtte tasandil praktikandile tasu maksmine, mistõttu kehtestab iga asutus ise praktika reeglid, kaasa arvatud tasustamise tingimused.

2021. aastal läbiviidud EUROSTUDENTi uuring näitab, et 68% üliõpilastest töötab õpingute kõrvalt. Peamisteks töötamise põhjusteks on elamiskulude katmine ja esmase töökogemuse saamine. Paljudel juhtudel pole töötamine õpingute kõrvalt valikuline, sest 45% üliõpilastest ei saakski tööl käimata endale kõrgharidust lubada. (Koppel et al., 2021) Eelnevast tulenevalt tekib küsimus, et kuidas peaksid üliõpilased täis- või osakoormusega töötades lisaks täiskoormusega õppekava põhisel praktikal käima?

Õppekava põhine praktika on mitmetes valdkondades tasustamata, kestab vähemalt kuu aega, täiskoormusel 40 tundi nädalas ning toimub enamasti suveperioodil. On olukordi, kus üliõpilane peab enda elu ümber korraldama, et praktikal erialane kogemus saada, näiteks loobuma olemasolevast töökohast või kolima teise linna (Wingard, 2019). Üliõpilase perspektiivist pole efektiivne nii kaua tasuta tööd teha ja saada vaid üks reaalne töökogemus. Õppekava põhise praktikaga võib kaasas käia teadmatus tuleviku ja raha üle.

Mitmetes välismaa ülikoolides tuttav, kuid Eestis veel võõras kontseptsioon on mikropraktika. Tegu on lühiajalise, võimalusel tasustatud praktikaga, millel on ka kaugtöö võimalus (Ravishankar, 2021). See võiks olla alternatiiv õppekava põhisele praktikale, mis lahendaks üliõpilaste rahalised ja geograafilise paiknemise mured ning pakuks siiski väärilist erialast töökogemust. Selleks, et praktikamaht täituks, peaks üliõpilane läbima mitu mikropraktikat, mis annaks kokkuvõttes rohkem kogemusi, oskuseid ja laiema professionaalse võrgustiku, et edaspidi tööturul paremini toime tulla.

Käesoleva töö eesmärgiks on välja arendada kaasaegne mikropraktika mudel Tartu Ülikoolile, mis oleks lisaõppimisvõimalus kui ka alternatiiv õppekava põhisele praktikale, eesmärgiga parandada ja rikastada üliõpilaste praktikavõimalusi.

Lähtuvalt eesmärgi täitmisest, on püstitatud järgnevad uurimisülesanded:

- defineerida mikropraktika mõiste ja selgitada selle vajadust;

- anda ülevaade mikropraktika korraldusest maailmas, keskendudes veebipõhise platvormi ja erinevate ülikoolide näidetele;
- viia läbi intervjuud Tartu Ülikooli majandustudengitega, et uurida nende väljavaateid ja ideid mikropraktika mudeli ja korralduse osas;
- analüüsida intervjuude tulemusi ja pakkuda välja mikropraktika mudel Tartu Ülikoolile.

Töö on jaotatud kaheks osaks. Esimene pool on teoreetiline, mis toetub artiklitele ja varasematele uuringutele. Esimene alapeatükk selgitab lahti mikropraktika mõiste ja kirjeldab selle vajadust ning võrreldakse omavahel õppekava põhise praktikat ja mikropraktikat. Teises alapeatükis selgitatakse mikropraktika korraldust kahel võimalikul viisil – virtuaalse platvormi näol ja välismaa ülikoolide näitel.

Töö teine pool on empiiriline, kus esimeses alapeatükis tutvustatakse planeeritavat meetodikat ja intervjuude valimit. Teises alapeatükis analüüsitakse intervjuude tulemusi ning empiirilise osa viimases alapeatükis koostatakse Tartu Ülikoolile mikropraktika mudel, mida toetavad artiklid, välismaa ülikoolide korralduse näited ning intervjuude tulemused.

Bakalaureusetöö autor tänab kõiki intervjuudes osalenud üliõpilasi, kes panustasid käesoleva töö valmimisse. Lisaks tänab autor ka oma juhendajat, kelle poole sai alati oma rõõmude ja muredega pöörduda.

Märksõnad: praktika, mikropraktika, üliõpilane, Tartu Ülikool.

1. Mikropraktika olemus ja korraldus

1.1. Mikropraktika mõiste ja vajadus

Üha enam kaotab õppekava põhine praktikasüsteem populaarsust ja tekib vajadus laiendada teiste, kaasaegsemate praktika liikide juurde (L. Liu, 2023). Õppekava põhine praktika on praktika ettevõttes või organisatsioonis, mis majandusteaduskonnas kestab vähemalt 156 tundi ehk täiskoormusel töötades kuu aega. Praktika on üks õppekava olulisemaid osasid, mis aitab üliõpilastel teoreetilised teadmised töömaastikul proovile panna (Aaviksoo & Holm, 2013). Peamised probleemid õppekavas pakutava praktika juures on ebavõrdne juurdepääs praktikakohtadele ja tasustamata praktikad. Üliõpilasi privilegeeritakse nende majandusliku seisundi järgi, kuigi esmane töökogemus oleks vajalik kõigile (Wingard, 2019). Praktikatele pääsevad need üliõpilased, kes suudavad seda endale rahaliselt lubada, sest tööandjad ei paku alati tasustatud praktikavõimalusi. Isegi tasustatud praktikakoha puhul tuleks vajadusel kolida teise linna ning loobuda olemasolevast töökohast, kuid kas madala sissetulekuga perest üliõpilastele on see võimalik (Fisher, 2019)?

2019. aastal NACE (*Nomenclature statistique des Activites economiques dans la Communauté Européenne*) uuringust selgus, et need, kes praktika eest palka saavad on edaspidi tööturul edukamad ja saavad paremaid tööpakkumisi. Tasustamata praktikatel käivad suurema tõenäosusega naised, mustanahalised ja need üliõpilased, kelle vanemad on vähem haritud. (Ravishankar, 2021) Tasustatud praktika annab justkui ebavõrdse eelise teatud grupile ühiskonnas, et saavutada edu tööturul. Eestis sarnast uurimust pole tehtud, sest meil pole sellist etnilist kihistumist, kuid Eestis on palju töötavaid tudengeid ja madala sissetulekuga perest pärit üliõpilasi, kellele võivad õppekava põhised praktikad kättesaamatuks osutuda. Üheks õppekava põhise praktika probleemiks on veel üliõpilaste geograafiline asukoht. Paremad praktikavõimalused on koondunud suurlinnadesse ning tihti peab paljust loobuma, et esmast töökogemust saada (Wingard, 2019). Tänapäeval on ettevõtted enda töögraafiku ja -ajaga õnneks järjest rohkem paindlikumad, kuid see ikkagi ei pruugi kõigi jaoks piisav lahendus olla. Eriti madalama sissetulekuga pere üliõpilaste jaoks, kes peavad enda jaoks kaaluma, kas nad saaksid sellist praktikat endale lubada või mitte (Fisher, 2019).

Vajadus uute praktikamudelite järele tekib õppekava põhise praktikasüsteemi puudustest ning tööturu ja haridusmaastiku muutustest. Tööturule sisenemine ja praktikakohtadele saamine võib üliõpilaste jaoks olla raske ja ebavõrdne. Tasustamata praktikale võivad üliõpilasi lubada ükskõik millised ettevõtted, kuid tasustatud kohtadele on tugev konkurents. Autori enda praktikakoha juhendaja mainis, kuidas praktikantide kvaliteet tõuseb iga aastaga ning seetõttu kasvavad ka ettevõtete ootused. Üliõpilased näevad rohkem vaeva kui kunagi varem, kuid tasu selle eest tihti ei maksta. Majandusteaduskonnas on praktikad enamasti tasustatud, kuid konkurents nendele kohtadele on suur. Näiteks juura ja õenduse üliõpilased peavad läbima palju suuremas mahus praktikat kui majandusteaduskonna õpilased ning tasu tehtud töö eest pole neile Eestis määratud. Kuidas täiendada ja võrdsustada praktikavõimalusi üliõpilastele nii, et pakkuda neile tasustatud ja laiemaid erialaseid kogemusi ja oskuseid?

Alternatiivseks lahenduseks pakutakse välja mikropraktika, mis võiks olla uus, kaasaegne praktika liik Eestis ja mis aitaks lahendada õppekava põhise praktika puuduseid tasustamise, paindlikkuse ja võimaluste osas. Mikropraktika on ühe nädala kuni ühe kuu pikkune, võimalusel tasustatud, erialaspetsiifiline tööülesanne või -projekt, mida saab läbida aastaringselt, kaugtööna enda õpingute või muude töökohtade kõrvalt. Projektid on sarnased nendega, mida ka tavatöötajad enda igapäevatöös teevad. (*How Micro-Internships Work?*, 2023) Valdskondi, kuhu integreerida mikropraktika võimalusi on palju, näiteks finants,

turundus, reklaamindus, IT, pangandus, juura, tervishoid, haridus, ajakirjandus ja kommunikatsioon (*The Micro-Internship Programme*, 2023). Mikropraktika läbimiseks on vajalik ainult arvuti ja internetiühenduse olemasolu (Wingard, 2019). Mikropraktika projektidel on potentsiaali üliõpilaste praktika kogemuste mitmekesistamiseks ja laiendamiseks (Fisher, 2019).

Kui õppekava põhist- ja mikropraktikat omavahel võrrelda, siis leidub nii sarnasusi kui ka erinevusi (vt Tabel 1). Iga praktikakogemus on ainulaadne, mistõttu on Tabel 1 kahte praktikavormi üldistav. Autor valib käesoleva töö võrdluse aluseks õppekava põhise praktika Tartu Ülikooli majandusteaduskonnas, kus praktika on kohustuslik ning selle maht on 6 ainepunkti ehk 156 tundi. Praktika läbitakse olenevalt ettevõttega kokkuleppes kas kohapeal või kaugtööna ning tööaeg on enamasti argipäeviti 9st 17ni. Majandusteaduskonnas leidub nii tasulisi kui ka tasustamata praktikakohti. Tasu praktika eest pakuvad mõned suurettevõtted ja pangad, kuhu on väga suur konkurents. Praktikant valitakse ettevõttesse läbi kandideerimise ning koostöö juhendajaga toimub enamasti füüsiliselt kohapeal, mistõttu risk ebakvaliteetse töö osas on väike. Õppekava põhine praktika võib tööandjale olla kulukas, olenevalt vajalikest töövahenditest ning pakutavatest hüvedest ja kuludest (Wingard, 2019). Sellise praktika puhul on garanteeritud juhendaja olemasolu ja kui ettevõtte praktikandi tööga rahule jääb, siis on üliõpilasel võimalik ettevõttesse tööle edasi jääda. Õppekava põhine praktika toimub enamasti suveperioodil ning seda ei oleks võimalik läbida teise töökoha kõrvalt.

Mikropraktika projektid on erinevad, kuid ühe ülesande maksimaalseks kestuseks on 40 töötundi (Esrock, s.a.). Selleks, et täita kuue ainepunkti praktikamaht, tuleks üliõpilasel läbida neli 40-tunnist mikropraktikat. Mikropraktikate virtuaalne olemus pakub üliõpilastele paindlikku aja- ja asukoha lahendust (Esrock, s.a.). Mikropraktikad on võimalusel üliõpilastele tasustatud (Suzuki et al., 2016). Virtuaalne värbamine on küll lihtne, kuid kannab endaga kaasa suuremat riski kui õppekava põhine praktika, sest ei saa kindel olla praktikandi kvaliteedis ning tema oskustes. Mikropraktikandi maksumus ettevõttele on vaid ühekordne tasu projekti eest, mistõttu hoiab ettevõtte teiste kulude pealt raha kokku. Selline praktikalahendus oleks hea võimalus ka väiksematele ettevõtetele, kes ei saa endale täiskohaga, pikemaajalist praktikanti lubada. (Wingard, 2019) Mikropraktikal on garanteeritud juhendaja olemasolu ja reaalne töökogemus (Suzuki et al., 2016). Seda saab läbida aastaringselt ning sobib ka töötavatele üliõpilastele (*What Is a Virtual Micro-Internship and Why Should You Complete One While Studying?*, 2023). Kui ettevõtte praktikandi tööga rahule jääb, siis on võimalik tal ka ettevõttesse tööle edasi jääda (Khankeriya et al., 2021).

Tabel 1

Tartu Ülikooli majandusteaduskonna õppekava põhise praktika ja mikropraktika võrdlus

	Õppekava põhine praktika	Mikropraktika
Koormus	Täiskoormus, kokku 156h	Osaline koormus, kokku 5-40h
Asukoht	Enamasti kohapeal	Enamasti kaugtöö
Tööaeg	Argipäeviti, 9st 17ni	Enda valik
Töötasu	Võimalusel tasustatud	Võimalusel tasustatud
Risk ettevõtte jaoks (praktikandi ja töö kvaliteet)	Väiksem	Suurem
Praktikandi maksumus ettevõttele	Rohkem	Vähem
Juhendaja olemasolu	X	X
Sobib töötavale üliõpilasele		X
Võimalus läbida aastaringselt		X
Võimalus ettevõttesse tööle edasi jääda	X	X

Märkus: tabel on kahte praktikavormi üldistav

Allikas: autori koostatud eelnevalt teoreetilises raamistikus käsitletud allikate põhjal

Üks praktika liik ei välista teist, mistõttu võiksid õppekavades olla mõlemad praktika liigid. Õppekava põhine praktika annab võimaluse saada reaalne töökogemus ja õppida füüsiliselt juhendajaga koos, näha ettevõttesisesi protsesse, laiendada erialast professionaalset võrgustikku ning pikemaajaliselt õppida. Õppekava põhine praktika võimaldab üliõpilasel minna tööülesannetega süvitsi, mitte piirduda vaid ühe lühiajalise ülesande või projektiga. Mikropraktika keskendub aga konkreetsete oskuste täiendamisele, seeläbi toetades üliõpilase tulevikuoskuste arengut, milleks on näiteks distsipliin ja ajaplaneerimine. Lisaks on ettevõtetel võimalus avastada erialast talenti ka rahvusvaheliselt (Feldman, 2021). Need praktika liigid aitaksid toetada üliõpilaste individuaalset ning karjäärilist arengut just neile kõige sobivamal viisil.

1.2. Mikropraktika korraldus

Mikropraktika on Eestis veel võõras kontseptsioon, kuid on kasutusel mitmetes välismaa ülikoolides, näiteks Ameerika Ühendriikides Louisville ja Marylandi ülikoolides, Suurbritannias Oxfordi ülikoolis ja Austraalia RMIT (*Royal Melbourne Institute of Technology*) ülikoolis. Mikropraktika korraldus väljatoodud riikides on erinev, kuid suures pildis jaguneb kaheks: platvormipõhine ja ülikoolipõhine. Veebipõhised praktika platvormid teevad koostööd ülikoolidega või viivad iseseisvalt kokku üliõpilasi ja tööandjaid.

Ülikoolipõhine lahendus on enamasti eksklusiivne vaid ülikooli üliõpilastele ja põhineb

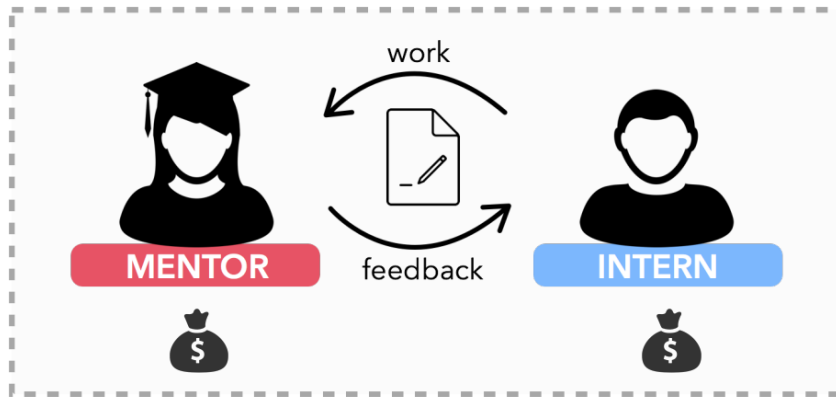
institutsiooni enda koostatud reeglitel ja põhimõtetel. Mõlemad lähenemiseviisid pakuvad üliõpilastele praktilisi kogemusi, kuid erinevad vastavalt selle poolest, kas mikropraktika võimalused on integreeritud õppekavasse läbi platvormide või koostöös ettevõtetega.

Ameerika Ühendriikide Louisville ja Marylandi ülikoolides on levinud platvormipõhine mikropraktika korraldus, sest seal asub virtuaalne mikropraktikaplatvorm Parker Dewey. Leidub palju erinevaid virtuaalse praktika veebilehti ja võimalusi, kuid Parker Dewey on ainus platvorm, mis on keskendunud just mikropraktikatele. Veebileht on mõeldud kolmele osapoolale: praktikantidele, tööandjatele ja koostööpartneritele (näiteks ülikoolid). Praktikandid saavad kas iseseisvalt või ülikoolide kaudu leida erinevaid mikropraktika võimalusi, mida ettevõtted või koostööorganisatsioonid on sinna postitanud. Kui ettevõtte postitavad projekti, peavad nad tagama ka mentori olemasolu, kes on valmis praktikanti juhendama. (*How Micro-Internships Work?*, 2023) Projektid on tasustatud fikseeritud hinnakirja alusel ning kogu paberimajandusega tegeleb Parker Dewey meeskond (X. M. Liu & Murphy, 2021). Selline lahendus on suurepärase üliõpilase jaoks, sest ta saab professionaalse töökogemuse ja arendada enda oskuseid ning see on efektiivne ka mentorile, sest tema kulutatud aeg projektile on palju väiksem ning tema saab keskenduda teistele tööalastele projektidele (Suzuki et al., 2016).

Mikropraktika võimalusi kasutavad ettevõtted alates USA 500 suurimast kuni uute idufirmadeni välja ning need hõlmavad erinevaid valdkondi, sealhulgas müügi-, turundus-, tehnoloogia-, personali- ja rahandusvaldkondi. Mikropraktikandi ülesanded on võrreldavad nendega, mida antakse ettevõtte töötajatele (Wingard, 2019). Mõned näited mikroprojektidest on turu-uuringute läbiviimine, finantsanalüüside tegemine, turunduskampaaniate loomine ning kommunikatsioonimaterjalide koostamine. Mikropraktikandid erinevad teistest praktikantidest, sest neil pole vaja konstantset juhendamist ja tuge ning ollakse aja ja tööülesannete osas paindlikumad. Ettevõtted pakuvad mikropraktikaid erinevates valdkondades, tööstusharudes ja organisatsiooni suurustes. Asukoha suhtes ollakse paindlikud, enamasti läbitakse mikropraktika kaugtööna kuid võimaldatakse tööd ka ettevõttes kohapeal. (*How Micro-Internships Work?*, 2023)

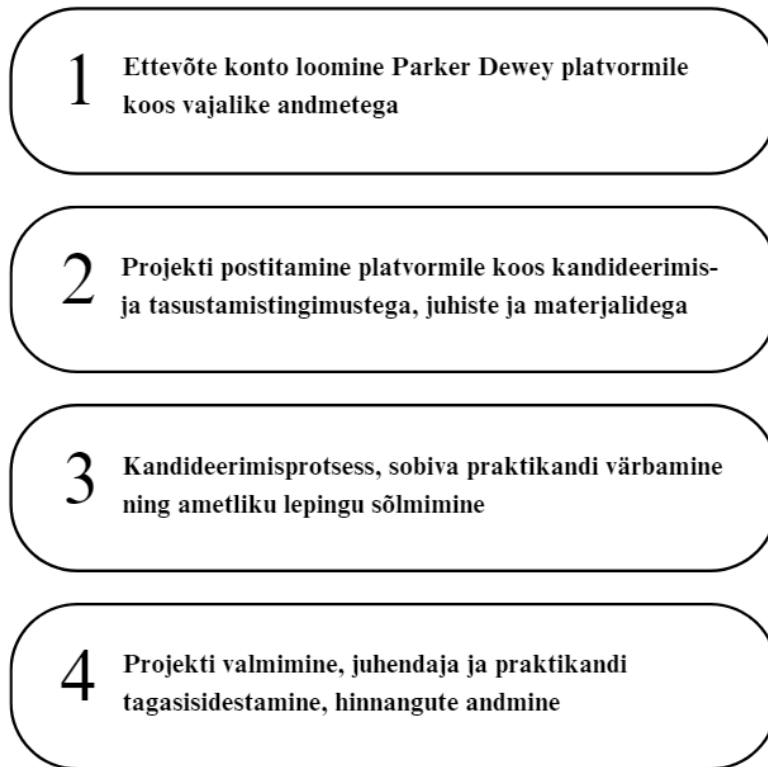
Parker Dewey pakub mikropraktika võimalusi 11 miljonile USA üliõpilastele ja vilistlastele, tehes koostööd umbes 700 ülikooli ja organisatsiooniga. Alustamine on lihtne, tasuta ning võtab vähem kui 10 minutit. Tuleb luua konto ja koostada CV enda kohta. Uurida, millised on hetkel saadaval projektid, mis on nende tähtaeg ning kui palju on ettevõtte nõus töö eest maksma. Huvi korral kandideerib üliõpilane endale meeldivale mikroprojektile (või mitmele). See on hea viis avastada erinevaid erialasid ja tööandjaid. Positiivse vastuse puhul

töötab praktikant edaspidi otse juhendajaga, kes annab projekti osas selged juhised, ootused ning hiljem ka tagasiside (vt Joonis 1). Oleneb ülikoolist, kuid mikropraktika tunde on võimalik ka ainepunktideks üle kanda. (*How Micro-Internships Work?*, 2023)



Joonis 1. Mikropraktika korraldus praktikantidele Parker Dewey platvormi kaudu
Allikas: (Suzuki et al., 2016)

Parker Dewey on teinud enda platvormi võimalikult lihtsaks ka ettevõtetele kasutamiseks (vt Joonis 2). Nimelt, tuleb luua tasuta konto ja sisestada vajalikud firmaandmed, postitada projekt ning leida ettevõttesisene juhendaja. Projektiga tuleb postitada ka kõik vajalikud materjalid ja juhised. Mikroprojekti huvilised kandideerivad ning ettevõtte valib sobivaima, luuakse ka ametlik leping osapoolte vahel. Erilist taustauuringut taotlejatele ei tehta, kuid ettevõtte võib selle iseseisvalt läbi viia. Sobiva kandidaadi värbamisel koostatakse töö ajakava, et paremini graafikus püsida. Juhendaja pakub mikropraktikandile tuge, infot ja abi. Firma valib ise mikropraktika maksumuse olenevat töötundidest, kuid enamasti on see üliõpilasele 15-20 dollarit tunnis, projekti eest kokku 200-600 dollarit, millest 10% jääb Parker Deweyle ning ülejäänud läheb mikropraktikandile. Juhendaja töötasu sõltub sellest, mis on tööandja talle lepingusse määranud. Projekti valmimisel vaatab juhendaja selle üle ja saadab enda tööandjale. Nii juhendaja kui mikropraktikant saavad lepingus kokkulepitud tasu, tagasisidestavad üksteist ning annavad teineteisele hinnangu, millest viimane on veebilehel avalik info. Praktikandi ebakvaliteetse või tegemata töö puhul maksab Parker Dewey ettevõttele selle kinni. Ettevõtte saab kas valida uue kandidaadi töö jaoks või lahkuda platvormilt. (*How Micro-Internships Work?*, 2023)



Joonis 2. Mikropraktika korraldus koostööpartneritele Parker Dewey platvormi kaudu
Allikas: (*How Micro-Internships Work?*, 2023), autori koostatud

Parker Dewey pakub tasuta koostöövõimalusi USA ülikoolidele. Selline partnersuhe laiendab koolide praktikavõimalusi ja lihtsustab üliõpilaste sisenemist tööturule. Üliõpilased või vilistlased saavad töötada erinevate mikroprojektide kallal, laiendada enda professionaalset võrgustikku ning hea kogemuse korral võivad ettevõtted neile firmas tööd pakkuda. Veebipõhine platvorm jagab koostööpartneritele uudiskirju uute projektide osas, veebiseminare ning teisi materjale parima praktikakogemuse saavutamiseks. Ülikoolide koostöö eeliseks on see, et ettevõtted võivad pakkuda eksklusiivselt mikropraktika võimalusi vaid kindlale ülikoolile, mille üliõpilasi nad püüavad avastada või värvata. (*How Micro-Internships Work?*, 2023) Parker Dewey on usaldusväärne partner, mis pakub koolidele, üliõpilastele ja vilistlastele väärtuslikke karjäärivõimalusi ning ettevõtetele täiendavat tööjõudu ning noori spetsialiste.

Suurbritannias ja Austraalias on levinud ülikoolipõhine mikropraktika korraldus ehk ülikoolid määravad ise praktikareeglid, mis võivad veidi erineda platvormipõhisest mikropraktikast. Joonis 3 kajastab Oxfordi mikropraktika programmi. Oxfordi ülikooli karjäärilehel tutvustatakse mikropraktikat kui 2-5-päevast vabatahtlikku õppimisvõimalust, mis on mõeldud vaid Oxfordi üliõpilastele ja vilistlastele. Selle eesmärgiks on arendada nende tööalast konkurentsivõimet ja täiendada enda CV-d uute oskuste ja kogemustega.

Mikropraktika on vaid lisaõppimisvõimalus üliõpilastele. Mikropraktika võimalused on üleriigilised kui ka rahvusvahelised ning hõlmavad 22 erinevat valdkonda, näiteks juura, pangandus, turundus, ajakirjandus, tervishoid, haridus ja kultuur. Kogemusega kaasneb ka töövarjupäev, kus üliõpilasel on võimalus tutvuda organisatsiooni igapäevatöö ja keskkonnaga. Oxfordi praktika toimub kindlatel kuupäevadel, siis kui on üliõpilastel koolivaheaeg ehk kolm korda aastas, talvel, kevadel ja suvel, viiepäevaste tsüklitega. Mikropraktika läbitakse semestri lõpus, täiskoormusel, kas virtuaalselt või ettevõttes kohapeal ning on üliõpilastele tasustamata. Kui praktika toimub ettevõttes kohapeal, siis on ettevõtte kohustatud hüvitama üliõpilase transpordikulud ja lõunapausid. Mikropraktikale saab kandideerida läbi ülikooli karjäärilehe ning koostada tuleb CV ning 300-sõnaline motivatsioonikiri. (*The Micro-Internship Programme*, 2023) Alates 2018. aastast on Oxfordi mikropraktikaprogramm oma populaarsuse tõttu laienenud ka teistesse Suurbritannia linnadesse ja isegi Saksamaale (Ratsasane, 2018).

Oxfordi mikropraktika programm

Mis?

- Mikropraktika on 2-5-päevane vabatahtlik, tasustamata praktika.
- Lisaõppimisvõimalus, eksklusiivne vaid Oxfordi üliõpilastele ja vilistlastele.
- Saada reaalne töökogemus, täiendada enda oskuseid.
- Palju erinevaid valdkondi (ka rahvusvaheliselt).



Millal?

- Mikropraktikad toimuvad kolm korda aastas: talvel, kevadel ja suvel.
- Mikropraktikad toimuvad igal õppeaastal viiepäevaste tsüklitena, semestri lõpus.



Kuidas?

- Praktikatele saab kandideerida läbi Oxfordi karjäärilehe.
- Koostada tuleb CV ja 300-sõnaline motivatsioonikiri.
- Mikropraktika toimub ettevõttes kohapeal või virtuaalselt.
- Enne praktikat võimalus käia ettevõttes töövarjupäeval.

Joonis 3. Ülikoolipõhine mikropraktika korraldus Oxfordi ülikooli näitel
Allikas: (*The Micro-Internship Programme*, 2023), autori koostatud

Austraalia RMIT (*Royal Melbourne Institute of Technology*) ülikool pakub enda üliõpilastele nii nano- kui ka mikropraktika läbimise võimalusi (vt Tabel 2). Nanopraktika programm kestab kokku 25 tundi ning see läbitakse kahe nädala vältel. Mikropraktika programm on veidi pikem, kestab 40 tundi ning seda läbitakse kolme nädala jooksul. Mõlemad praktikavormid on virtuaalsed, lühiajalised, tasustamata ja erialaspetsiifilised

töökogemused, mida saab läbida õpingute ja töö kõrvalt. Nano- ja mikroprojektide sisu on sama – kandideeritud õpilastest moodustatakse tiimid, kes peavad 2-3 nädala jooksul lahendama ettevõtete (või nende klientide) reaalseid väljakutseid ja probleeme. Programmi lõpus esitavad tiimid enda uurimistöö, kus pakutakse välja võimalikud lahendused. Ettevõtte (või kliendid) jagavad üliõpilastele konstruktiivset tagasisidet uurimistöö kohta ning tiimiliikmetele väljastatakse tunnistus. Lisaks ajalisele kestvusele on mikropraktika juures veel kaks aspekti, mis erinevad nanopraktikast. Nimelt jagatakse mikropraktikantidele professionaalset ettevõttesisest mentorlust ning nemad peavad füüsiliselt enda lahendusi esitama ettevõttele või siis otse nende klientidele. (*RMIT Industry Experiences Program*, 2024)

Tabel 2

Nano- ja mikropraktika programmide võrdlus RMIT ülikoolis

	Nanopraktika programm	Mikropraktika programm
Kestvus	2 nädalat, kokku 25h	3 nädalat, kokku 40h
Erialaspetsiifiline projekt	X	X
Ettevõtte (või kliendi) tagasiside	X	X
Eriala- ja tulevikuoskuste arendamine	X	X
Reaalne töökogemus	X	X
Digitaalne tunnistus	X	X
Professionaalne ettevõttesisene mentorlus		X
Lõpliku uurimistöö esitamine ettevõttele (või kliendile)		X

Allikas: (*RMIT Industry Experiences Program*, 2024), autori kohandatud

2024. aasta märtsi seisuga pakub RMIT sel aastal nanopraktika läbimise võimalusi aprillis, juulis, augusti lõpus ja novembris. Mikropraktikaid saab läbida juulis ja detsembris. (*RMIT Industry Experiences Program*, 2024) Võib-olla saab praktikaid läbida ka jaanuari kuni märtsi vahemikus, kuid see info pole enam avalikult saadaval. RMIT-i üliõpilastel on ligipääs enam kui 1000-le praktikakohale. Neid võivad läbida üliõpilased, kellel puudub igasugune töökogemus sh ka esimese kursuse üliõpilased. Praktikavõimalused on lisaõppimisvõimalused üliõpilastele ning need ei asenda õppekava põhist praktikat. (Gan, 2023) Kui õppekava põhisel praktikal võetakse üldjuhul ühele praktikakohale üks üliõpilane, siis mikro- ja nanopraktikad annavad võimaluse suuremale grupile üliõpilastele, et saada erialane töökogemus.

Gavin Gan toob välja kolm eelist, miks peaks üliõpilane kaaluma mikropraktika läbimist (Gan, 2023):

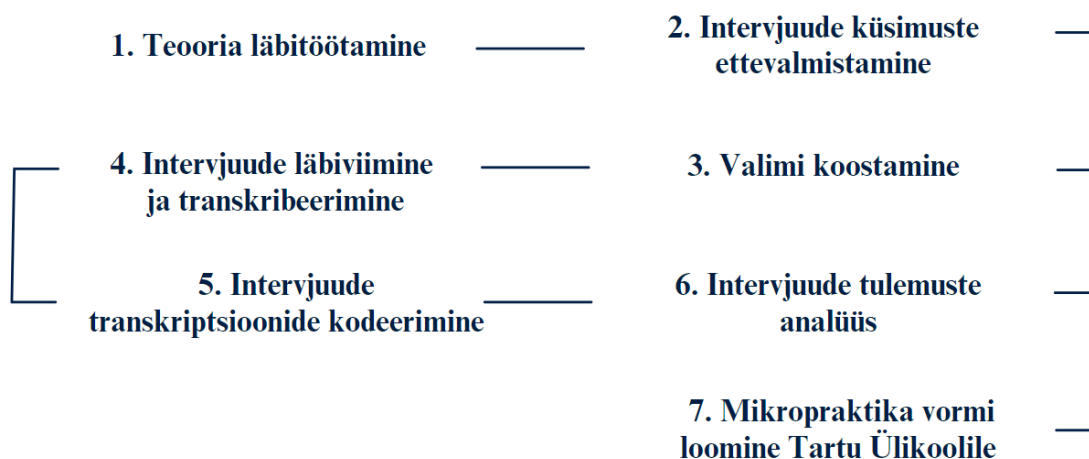
- A. Erialase konkurentsivõime suurendamine. Üliõpilane omandab tööalaseid oskused, mida saab edaspidi enda CV-s näidata.
- B. Tulevikuoskuste arendamine, näiteks ajaplaneerimine, enesedistsipliin, suhtlemine ja probleemide lahendamine.
- C. Professionaalse võrgustiku loomine. Tööalased tutvused aitavad leida uusi tööpakkumisi ja edendada karjääri.

Ülikoolipõhised nano- ja mikropraktika programmid Oxfordi ja RMIT ülikooli näidete põhjal on tasustamata ja vabatahtlikud lisaõppimisvõimalused, mis siiski õppekava põhiste praktikate ei asenda. Mikro- ja nanopraktika programmid ülikoolides aitavad täiendada ülikooli õppekavasid, mis muudab kooli atraktiivseks tulevastele üliõpilastele ning aitab tõsta kooli mainet. Laialdased praktikavõimalused aitavad üliõpilasi tulevaseks karjääriks paremini ette valmistada, olgu selleks tööalased või elulised oskused või professionaalse võrgustiku laiendamine.

2. Empiiriline analüüs ja mikropraktika mudel

2.1. Metoodika ja valimi tutvustus

Käesoleva bakalaureusetöö empiirilises osas kasutas autor kvalitatiivset uurimismeetodit, täpsemalt poolstruktureeritud individuaalintervjuusid. Selline lähenemine aitas lisaks kindlatele intervjuuküsimustele algatada ka vabavestluse vormi, mis aitas esile tuua erinevaid ideid ja selgemaid seisukohti käesoleva teema suhtes. Töö empiirilise osa teises pooles koostas autor Tartu Ülikoolile mikropraktika mudeli, seda eelnevalt teoreetilises raamistikus käsitletud allikate ning läbiviidud intervjuude põhjal. Uurimisprotsess jagunes seitsmeks osaks (vt Joonis 4).



Joonis 4. Uurimisprotsessi kirjeldus

Allikas: autori koostatud

Esimene tegevus oli teooria läbitöötamine, mis andis ülevaate mikropraktikast ja selle korraldusest välismaal. Teoriast selgusid intervjuu küsimuste teemaplokid. Teiseks, koostas autor intervjuu küsimused, mis hõlmasid teemaplokke nagu mikropraktika ja mikropraktika korraldus. Intervjuu küsimusi oli kokku 18, millest 14 olid sisulised küsimused ning 4 sissejuhatavad ja lõpetavad küsimused. Intervjuu küsimused koostati ja esitati eesti keeles (vt Lisa C). Intervjuude valimiks olid Tartu Ülikooli majandusteaduskonna tudengid, sest tegemist on autori enda teaduskonna inimestega ning mikropraktika mudel koostati algselt just majandusteaduskonnale. Valimisse kuulusid kolmanda kursuse üliõpilased ja üks hiljuti lõpetanu. Oli oluline, et neil kõigil oleks varasem praktika kogemus, sest siis tekib neil mikropraktikaga parem võrdlusmoment.

Lähtuvalt kvalitatiivsest uurimismeetodist ja käesoleva töö mahust määras autor algse valimi suuruseks kuus üliõpilast. Intervjuusid oli plaanis läbi viia kuni vastuste kordumiseni, sest siis oli jõutud küllastuspunktini, kus mustrid hakkasid korduma. (Tinn, 2019) Intervjuude lõpus oli selge, et algsest valimist piisas ning rohkem intervjuusid polnud vaja läbi viia. Valimist jäeti välja magistri- ja doktoriõppe üliõpilased, sest mikropraktika mõte on anda erialased töökogemused neile üliõpilastele, kel puudub varasem praktika- või töökogemus. Lisaks on kõrgema astme tasemeõpetel teistsugused õppekavad ja praktika on vabatahtlik. Intervjuude eesmärgiks oli saada üliõpilaste seisukoht mikropraktikast ja selle korraldusest, siduda empiiriline osa teooriaga ning välja töötada mikropraktika mudel Tartu Ülikoolile.

Järgmisena viidi läbi poolstruktureeritud intervjuud, need transkribeeriti ja kodeeriti. Intervjueeritavad jäeti anonüümseteks ning kõik intervjueeritavad andsid nõusoleku enda vestlused salvestada, et hiljem oleks võimalus vestluseid transkribeerida. Intervjuude

transkribeerimiseks kasutati Tallinna Tehnikaülikooli poolt välja arendatud veebipõhist kõnetuvastussüsteemi (Olev & Alumäe, 2022). Seejärel viidi läbi intervjuude temaatiline analüüs, kus avatud kodeerimine tehti teemade lõikes (Kalmus et al., 2015). Edasi sealt saadud vastuste analüüsimine, järelduste tegemine ning huvitavate ideede ja väljapanekute välja sorteerimine. Viimaks koostas autor mikropraktika mudeli Tartu Ülikoolile, mis integreerib erinevaid praktika korraldusviise ning oleks parim lahendus koostööpartneritele, ülikooli õpilastele ja töötajatele.

Käesolevas peatükis tutvustati töö empiirilise osa käekäiku ja uurimisprotsessi, kirjeldati valimit, anti ülevaade intervjuu küsimustest ning vastanutest. Järgnevas peatükis esitatakse põhjalik analüüs intervjuu tulemustest, pakutakse välja üliõpilaste huvitavad ideed ja soovitused mikropraktika mudeli korralduseks ning võrreldakse empiirilise osa tulemusi teaduskirjandusega.

2.2. Üliõpilastega läbiviidud intervjuud ja nende tulemused

Käesoleva peatüki eesmärgiks on anda ülevaade intervjuueeritavatest, analüüsida intervjuude vastuseid ning tulemusi ning välja selgitada Tartu Ülikooli majandusteaduskonna üliõpilaste seisukoht mikropraktikast ja selle korraldusest. Tabel 3 annab ülevaate intervjuueeritavatest ja intervjuude pikkusest. Intervjuude pikkused varieerusid, keskmine intervjuu kestis 31 minutit. Kõige lühem intervjuu oli 18 minutit ja kõige pikem 56 minutit. Intervjuud viidi läbi kohapeal vahemikus 4.-12. aprill 2024. Vastajate seas oli kolm naissoost ja kolm meessoost isikut vanustes 22-25. Viis vastajat õppisid Tartu Ülikooli majandusteaduskonna kolmandal kursusel, üks vastaja oli hiljuti lõpetanud (2024. aasta veebruaris) ning kõik omasid varasemat praktikakogemust.

Tabel 3
Ülevaade intervjuueeritavatest

Intervjuueeritav	Intervjuu pikkus	Sugu	Vanus	Eriala	Kursus	Varasem praktikakogemus
Üliõpilane 1	21:12	Naine	22	Majandusteadus	3	Jah
Üliõpilane 2	18:54	Naine	22	Majandusteadus	3	Jah
Üliõpilane 3	29:30	Mees	22	Majandusteadus	Lõpetanud	Jah
Üliõpilane 4	31:11	Naine	25	Majandusteadus	3	Jah
Üliõpilane 5	56:07	Mees	23	Majandusteadus	3	Jah
Üliõpilane 6	37:02	Mees	23	Majandusteadus	3	Jah

Allikas: autori koostatud

Intervjuude küsimuste koostamise aluseks on teooriast tuletatud teemaplokid: mikropraktika ja mikropraktika korraldus (vt Lisa C). Sissejuhatavas osas oli väga oluline

tutvustada intervjueritavatele mikropraktika kontseptsiooni ning lasta vastajatel küsimusi esitada. Kõik vastajad olid varasemalt midagi mikropraktikast kuulnud, kuid ei teadnud antud teemast piisavalt. Intervjuude käigus selgus, et oli vaja selgitada ka õppekava põhise praktika mõistet kui praktikat, mida tuleb kohustuslikus korras üliõpilastel läbida majanduse õppekavas. Kodeerimise käigus selgusid ka alateemad (vt Tabel 4). Kõik alateemad analüüsitakse üksikshaaval läbi, sidudes omavahel teooria ja intervjuu tulemused ning vajadusel pakkudes välja ka autoripoolsed arvamused ja täiendused.

Tabel 4

Ülevaade intervjuude alateemadest

Teema	Alateemad
Mikropraktika	<ul style="list-style-type: none"> • Üldised hoiakud mikropraktika suhtes • Õppekava põhise praktika probleemid, mida mikropraktika lahendaks • Mikropraktika roll ettevõtete jaoks
Mikropraktika korraldus	<ul style="list-style-type: none"> • Olulised tegurid korraldusel • Valdkonnad • Mikropraktika korraldus Tartu Ülikoolis

Allikas: autori koostatud

Esimeseks analüüsitavaks teemaks on mikropraktika, mis jagunes kodeerimise alusel kolme alateemasse: üldised hoiakud mikropraktika suhtes; õppekava põhise praktika probleemid, mida mikropraktika lahendaks ja mikropraktika roll ettevõtete jaoks. Tabel 5 annab ülevaate antud teema koodidest ja alateemadest.

Tabel 5

Mikropraktika teemaploki alateemad ja koodid

Teema		Mikropraktika	
Alateemad	Üldised hoiakud mikropraktika suhtes	Õppekava põhise praktika probleemid, mida mikropraktika lahendaks	Mikropraktika roll ettevõtete jaoks
Koodid	<ul style="list-style-type: none"> • Märksõnad: praktiline, mitmekesine, paindlik, pinnapealne, lühiajaline • Oskuste täiendamine • Puudulik sotsiaalne ja füüsiline kogemus 	<ul style="list-style-type: none"> • Mitmekesisemad praktika-võimalused • Paindlikkus • Võimalus läbida praktikat töö ja õpingute kõrvalt • Tugev konkurents 	<ul style="list-style-type: none"> • Lisatööjõud • Talentide avastamine • Kulud • Kaasnevad riskid

Allikas: autori koostatud

Esimese alateemana tuuakse välja üliõpilaste positiivsed kui ka negatiivsed hoiakud mikropraktika suhtes. Viis intervjuueritavat kuuest olid mikropraktika suhtes positiivselt mõtestatud ning vastutulelikud, kirjeldades mikropraktikat kui praktilist, paindlikku ja lühiajalist praktika lahendust, mis aitaks üliõpilastel paremini oma aega planeerida. Leiti, et mikropraktika oleks hea alternatiiv õppekava põhisele praktikale. Üks intervjuueritav rääkis enda kogemusest, kuidas ta ei läbinud traditsioonilist praktikat kuskil ettevõttes just seetõttu, et ta ei tahtnud sinna ajaliselt nii palju panustada. Selle asemel tegi ta enda ettevõtte:

„Ma jah tegin praktika aine raames enda ettevõtte, et suvel rohkem tegeleda teiste tegevustega näiteks reisimisega, kontsertidel käimisega, ei tahtnud tervet suve ära raisata.“
(Intervjuu 3)

Fisheriga (2019) olid kõik intervjuueritavad ühisel seisukohal, et mikropraktikaga annaks enda kogemuste baasi rikastada, sest see annab võimaluse läbida mitu erialast praktikat, erinevates valdkondades, erinevate tööandjate juures. Samuti olid kõik nõus, et mikropraktikatest saadud oskusi ja teadmisi on kasulik enda CV-s näidata. Nii nagu oli Austraalia RMIT ülikooli karjäärilehel välja toodi, tuli ka kahest intervjuust välja, et mikropraktika kogemused aitaksid arendada üliõpilaste erialaseid- kui ka tulevikuoskuseid (What Is a Virtual Micro-Internship and Why Should You Complete One While Studying?, 2023).

„Mikropraktika tundub mulle selline variant, et sul ongi võimalus hästi palju kogeda kooli ajal ja ka erinevaid asju proovida. Ülikoolis võikski olla see, et sa saadki kogeda palju ja proovida võimalikult palju erinevaid tööpositsioone ja ametikohti. See mitme kogemuse saamine ongi kõige suurem väärtus mikropraktikate juures.“ (Intervjuu 6)

„Sa läbid mikropraktikaid siis, kui sul on aega ja võimalust, näiteks kui sul on töölt puhkus või koolist paus. /.../ Ja seeläbi õpivad üliõpilased ennast distsiplineerima ja oma aega paremini planeerima.“ (Intervjuu 4)

Üksmeelselt leiti, et mikropraktikal oleks kohta Tartu Ülikoolis, kuid neli vastajat eelistaksid kindlameelset siiski pikemaajalist, õppekava põhist praktikat, tuues vastuargumentideks mikropraktika lühiajalisuse ja pinnapealsuse. 40-tunnise praktikaga oleks raske ettevõttesse sisse elada, väärtuslikke kontakte luua ja kvaliteetset töökogemust saada. Vastajad eelistasid selgelt füüsilist praktikakogemust ettevõttes kohapeal, mistõttu mikropraktika virtuaalsus jääb nende jaoks kaudseks lahenduseks. Kuigi mikropraktika poleks olnud nende esimene variant, oleksid nad siiski kaalunud selle läbimist, kui mikroprojektid oleksid nende jaoks väärtuslikud olnud. Antud argumente toetavad need väljavõtted intervjuudest:

„Minu esimene eelis oleks õppekavapõhine praktika ettevõttes kohapeal, aga näiteks kui ma ei saaks sinna, sest et konkurents tasustatud kohtadele on tugev, siis vähemalt oleks mul mikropraktika alternatiiv alati olemas, mida saan rahulikult aastaringselt läbida, ilma et peaks järgmise suveni uusi võimalusi ootama jääma.“ (Intervjuu 5)

„Ma kindlasti kaaluksin mikropraktika läbimist, siis saaksin teisi tegevusi suve jooksul teha, kuid samas ma lähtuksin pigem sellest, kus mul oleks võimalik parim kogemus saada. Valiku langetaksin ettevõtte põhjal, mida nemad mulle pakuksid.“ (Intervjuu 2)

Järgmises alateemas lahatakse õppekava põhise praktika probleemikohti, mida mikropraktika lahendaks. Intervjuude käigust selgunud probleemid ühtisid suuresti teooriast tulenevate probleemidega. Intervjueeritavad jõudsin samale järeldusele autori Wingardiga (2019), et mikropraktika aitaks mitmekesisendada ja laiendada üliõpilaste praktika võimalusi. Selle asemel, et majandusteaduskonnas kolme aasta jooksul üks praktika läbida, saaks sama aja jooksul läbida mitu mikropraktikat. Kaks vastajat tõid välja, et üliõpilasi võiks võimalikult varakult suunata mikropraktikat läbima, et aru saada, kas õpitakse õigel erialal.

„...näidata tööandjale, et ma olen käinud praktikal, nendes ettevõtetes, omandanud need teadmised ja oskused. Mul oleks kokkuvõttes palju mitmekesisem ja rikkam kogemus kui traditsioonilise praktika kogemusega tudengil.“ (Intervjuu 5)

„Mikropraktika eeliseks kindlasti veel mitmekülgsed kogemused, mis annab võimaluse tutvuda erinevate valdkondadega, eriti majanduse erialal, kus on nii palju valikuid. Lisaks annab mikropraktika võimaluse varakult enda õpingute alguses aru saada, kas sulle üldse sobib see eriala, mida sa õpid.“ (Intervjuu 1)

Intervjueeritavad leidsid, et mikropraktika oleks nii ajaliselt kui asukohalt paindlikum lahendus kui õppekava põhine praktika – nii kirjeldab mikropraktikat ka Parker Dewey platvorm (*How Micro-Internships Work?*, 2023). Ühiselt leiti, et paindlikkus praktika korraldusel on oluline, kuid igähele individuaalne, sõltuvalt üliõpilase elukohast ja muudest tegevustest. Teooriast tulenevaga, et paremad praktikavõimalused on koondunud suurlinnadesse olid kõik vastajad nõus (Wingard, 2019). Üks vastajatest, kes elab Tallinnas, ei näe probleemi käia kontoris kohapeal ning tema virtuaalset mikropraktikat ei eelistaks. Kuid kaks vastajat, mõlemad pärit Pärnumaalt, ei kujutaks ette, kui ettevõtte ei võimaldaks kaugtöö võimalusi.

„Paindlikkus on minu jaoks hästi oluline, eriti praegusel ajal, sest et ma ei ela ei Tallinnas ega Tartus, aga enamasti on ikkagi kõik tööpakkumised Tallinnas. Ja ma saan aru sellest, et alguses peaks ikka kohapeal käima, aga mingist hetkest on kaugtöö võimaldamine minu jaoks hädavajalik.“ (Intervjuu 1)

Veel üks oluline aspekt mikropraktika juures on see, et seda saab läbida õpingute ja töö kõrvalt (*How Micro-Internships Work?*, 2023). Üks vastaja tegeleb lisaks tööle ja koolile veel ettevõtlusega ning tema kasutaks mikropraktikat lisaõppimisvõimalusena, et tulevase tööandja silmis enda väärtust tõsta. Üks vastaja rääkis enda kogemusest, kuidas ta polnud nõus enda töökohta üles andma erialase praktika kogemuse pärast ning ta pidi leidma olukorrale alternatiivi. Ta oleks väga soovinud, et mikropraktika oleks sel ajal õppekava üks valikutest olnud.

„Ma arvan, et mikropraktika sobiks ülikooli, sest rääkides enda kogemusest, siis ma töötan kooli kõrvalt, kuid kui mul oleks võimalus näiteks paar tundi nädalas teha kuskil teises ettevõttes tööd, siis ma kindlasti kaaluks seda, et selle võrra saada rohkem erialast kogemust teistes kohtades ja valdkondades, suures plaanis eesmärgiga tõsta enda väärtust.“

(Intervjuu 3)

„Mina isiklikult töötasin ülikooli kõrvalt ja mis mulle raskusi pakkus oligi see, et oodati, et ma läheksin kuskile teise ettevõttesse, teeksin midagi muud kui seda tööd, mida praegu teen. Aga mul oli vaja seda töökohta ja sissetulekut alles jätta, ka peale praktikat. Enamus tööandjad ei tule nii palju vastu, et sulle vähemalt kuuks ajaks puhkust anda.

Seepärast mikropraktika oleks mulle hea variant olnud, oleksin 1-2 nädalat töölt puhkuse võtnud, et praktikat sooritada.“ (Intervjuu 4)

Mikropraktika võimalused toimuksid aastaringselt, mis aitaks vähendada tugevat konkurentsi populaarsetele, eriti tasustatud praktikakohtadele (*How Micro-Internships Work?*, 2023). Üks vastaja, kes läbis suvepraktika pangas, oskas enda kogemusest rääkida, et umbes 10% kõikidest kandideerijatest said panka praktikale. Aastaringsed mikropraktika võimalused aitaksid vähendada konkurentsi, üliõpilaste stressi ja siiski võimaldada väärtuslikku töökogemust, mis oleks võimalusel tasustatud.

„Tahes-tahtmata on praktikate konkurents ikkagi tugev, sest enamuse praktikaid pakkuvad ettevõtted sihivad seda suve ja tudengid samamoodi. Tasustamata praktikakohtadele on konkurents oluliselt väiksem, sest kõik võtaksid sind tasuta tööle. Aga mikropraktika lahendakski seda konkurentsi probleemi, sest see annaks üliõpilastele võimaluse läbida praktikat aastaringselt.“ (Intervjuu 6)

Selle teemaploki viimaseks alateemaks on mikropraktikate roll ettevõtete jaoks. On oluline, et ettevõtted saaksid aru mikropraktikate väärtusest aga ka kaasnevatest riskidest ja ohtudest. Mikropraktikad nagu ka teised praktika liigid tooksid ettevõttesse noort ja värsket tööjõudu. Ühest küljest on see hea, sest ettevõtte saaks lisatööjõudu ning praktikantide arvelt saaksid põhitöötajad puhata. Teisest küljest tuleksid ettevõttesse täiesti võõrad inimesed, keda tuleks hakata välja koolitama, mis võib üpriski kulukaks muutuda. Siinkohal lahknesid ka üliõpilaste arvamused – kas mikropraktikandid oleksid ettevõtetele kasulikum lahendus kui pikaaegsed praktikandid? Vastus oleneks ettevõttest ja pakutavatest mikroprojektidest. Mõlemaid vaateid illustreerivad need näited intervjuudest:

„Millised ettevõtted oleksid valmis võtma nii lühiajalisi praktikante? Ma pigem arvan, et ettevõtjad sooviksid võtta pikemaajalisi praktikante, sest see oleks neile kasulik, just rahaliselt.“ (Intervjuu 3)

„See võiks ettevõtetele päris kasulik olla, absoluutselt. Kui näiteks pangad võtaksid mikropraktikante pikemaajaliste praktikantidele lisaks, siis saaks palju rohkem tööd ära tehtud ja rohkem üliõpilasi välja koolitatud.“ (Intervjuu 4)

Autor Feldman (2021) tõi välja, kuidas mikropraktikad annavad ettevõtetele võimaluse avastada talendikaid noori ning hinnata nende sobivust teatud ametikohtadele. Kaks vastajat jõudsid samale seisukohale. Tänapäeval populaarsetele praktikakohtadele kandideerimine võib kesta 1-2 kuud. Mikropraktika aitaks ettevõtetel värbamisel väärtuslikku aega kokku hoida ning targemad üliõpilased varakult endale saada.

*„Mikropraktika oleks hea viis, kuidas talendid enda juurde meelitada. /.../
Mikropraktika võimalused aitaksid avastada talenti palju suuremas mahus, sest ettevõttest
käiks rohkem üliõpilasi läbi.“ (Intervjuu 4)*

*„Ma arvan, et ettevõtetel on mikropraktikate kaudu lihtsam talente leida. Kui
praktikale peakski sattuma mõni geenius või keegi, kes on väga taibukas, siis saab
temasugusel kohe kratist kinni haarata. /.../ See aitab kiirendada ka protsesse ja säästa
töötajate väärtuslikku aega värbamise peale.“ (Intervjuu 5)*

Teoreetilises osas tõi autor Wingard (2019) välja, et mikropraktikandi maksumus ettevõttele on väiksem, kui pikemaajalise praktikandi maksumus. Indiviiditasandil võib see olla tõsi, kuid kui arvesse võtta, et pikemaajalise praktikandi tööd peavad tegema mitu mikropraktikanti, siis ühe intervjuueeritava arvates oleks selline lahendus ettevõttele kokkuvõttes kulukam.

„See on selline miinus, millega tuleb ettevõtetel leppida, et väljakoolitamine on üsna kulukas. Aga vähemalt saaksid nad rohkem üliõpilasi välja koolitada mikropraktika abiga, sest need toimuksid aastaringselt, lühikeste projektide kaupa.“ (Intervjuu 3)

Kuigi teorias oleks lisatööjõud ettevõttele väga kasulik, siis praktikas tuleks arvestada ka mõningaid ohtusid. Võttes mitmeid mikropraktikante lühiajalisi töotsi tegema, võib olla suurem risk ebakvaliteetse töö osas. Pikaajalise praktikandi valimisel võetakse palju aega, tehakse vestluseid ja taustauuringuid, kuid mikropraktikantide puhul ei pruugi selleks kõigeaks aega jääda. Lisaks, kui mikropraktikant teeb tööd enda arvutist, siis kuidas säilitada andmete kaitse? Lahenduseks võiks siinkohal olla allkirjastatud lepingud ja ettevõtete eeltöö, näiteks videokoolituste kaudu. Vajadusel ka ettevõttepoolne arvuti.

„See töö, mis sa praktikantidelt tagasi saad, ei pruugi olla nii kvaliteetne. Ja vaevalt, et see tavatöötajate töötunde kokku hoiab. Kui praktikant selle töö ära teeb, siis võib täiesti vabalt juhtuda, et töötaja vaatab, et see on täielik jama ja siis peab selle üle tegema. Lõpuks ainult praktikant saab sealt võib-olla väärtusliku kogemuse, kuid ettevõtte ja töötajad mitte.“ (Intervjuu 5)

„Aga nüüd tekib see küsimus, et kuidas tagada andmete kaitse? Ettevõtte saladused? Kui inimene kodust tööd teeb, siis ta võib oma arvutis teha mingeid ettevõtte siseasju ja minu arust on see väga suur puudus.“ (Intervjuu 6)

Esimese teema intervjuude teemanalüüsisist selgus, et üliõpilaste arvates oleks mikropraktika hea alternatiiv õppekava põhisele praktikale, mis võiks Tartu Ülikooli õppekavas olla. Mikropraktika lahendaks mitmeid õppekava põhise praktika probleeme ja oleks sobiv lahendus teatud grupile ühiskonnast. Ettevõtetel, Tartu Ülikoolil ja ka üliõpilastel

tuleks teha enne mikropraktikat suur eeltöö, mis aitaks kaitsta ettevõtteid ja ära hoida riski ebakvaliteetse töö osas. Autori arvates motiveeriks üliõpilasi tegema kvaliteetset tööd väärtuslikud projektid ja õiglane praktika tasu.

Järgmise teemaplokina analüüsitakse mikropraktika korraldust. Intervjuudest saadud tulemuste kodeerimisel tekkisid kolm alateemat: olulised tegurid, valdkonnad ja mikropraktika korraldus Tartu Ülikoolis (vt Tabel 6). Peale alateemade analüüsi esitab autor üliõpilaste soovitusel mikropraktika paremaks korralduseks.

Tabel 6

Mikropraktika korralduse teemaploki alateemad ja koodid

Teema		Mikropraktika korraldus	
Alateemad	Olulised tegurid korraldusel	Valdkonnad	Mikropraktika korraldus Tartu Ülikoolis
Koodid	<ul style="list-style-type: none"> • Väärtuslik kogemus • Kvaliteetsed projektid • Praktika struktuur • Mentorlus • Paindlikud lahendused • Koostööpartnerid 	<ul style="list-style-type: none"> • Pangandus • Telekommunikatsioon • Müük ja turundus • Startupid • Ärikonsultatsioon • Raamatupidamine • Analüütika • Statistika • HR ja personal 	<ul style="list-style-type: none"> • Futulab • Infokirjad • Karjäärimeessid • Ettevõtete karjäärilehed ja sotsiaalmeedia • Tööotsimisportaalid • Õppeainete raames

Allikas: autori koostatud

Esimeseks alateemaks on olulised tegurid mikropraktika korraldamisel. Kõik intervjuueeritavad olid ühel meelel autori Fisheriga (2019), et mikropraktika peab olema väärtuslik kogemus nii üliõpilasele kui ka ettevõttele. Samuti olid kõik üliõpilased üksmeelel, et mikropraktikad võiksid pigem olla tasustatud. Kolm vastajat tõid välja, et kui tegemist on väärtusliku kogemusega, siis tasu poleks kõige olulisem. Heaks näiteks siinkohal oleks tasustamata mikropraktika startupis.

„Raha poleks nii määrav aspekt minu jaoks, sest ma juba käin tööl ja tegelen ettevõtlusega. Ma pigem otsin võimalust ise inimesena areneda ja kasvatada oma väärtust, et siis näiteks tulevikus suuremat palka küsida.“ (Intervjuu 6)

„Üliõpilaste jaoks startupis töötamine on üks parimaid kogemusi, et näha, kuidas ettevõtte alustab. Sealt saab väga hea kogemuse tulevikuks, kes soovivad kunagi oma ettevõtet alustada. Majandusteaduskonnas on neid palju.“ (Intervjuu 3)

Mitmed üliõpilased uurisid intervjuude käigus, et milliseid tööülesandeid mikropraktikatel täpsemalt jagatakse, sest nii lühiajalise praktika puhul on oht, et ettevõtteid

annavad üliõpilastele lobitööd või andmete korrastamist, mida tavatöötajad ise teha ei taha. Kui ettevõtetel on keeruline mikroprojekte välja mõelda või vajavad inspiratsiooni, siis Oxfordi ülikooli karjäärilehel on selgelt esitatud valdkondade ja projektide kaupa mikropraktikad. Näiteks millised tööülesanded jagatakse analüütiku-, raamatupidamis- või turunduspraktikandile (*The Micro-Internship Programme*, 2023). Antud teema näiteks võib esitada selle katkendi intervjuust:

„See sõltub nüüd sellest, kuidas mikropraktika projekt on üles ehitatud. Arvestades kuidas ma olen kuulnud, et praktika kogemused lähevad, siis tüütud tööülesanded visatakse tihtipeale praktikantide kaela. Pärast oledki andmesisestaja. Kui kvaliteetsed kogemust suudavad ettevõtted nii lühikese ajaga üldse pakkuda?“ (Intervjuu 3)

Üks vastajatest rääkis mikropraktika struktuuri ja ülesehituse olulisusest. Ettevõtetel peab olema tehtud hea eeltöö ning praktikandil ja juhendajal võiksid olla ühised töötunnid, kus saaks mentorlust pakkuda. Parker Dewey enda veebiplatvormil laseb ettevõttel esitada üliõpilasele kõik vajalikud dokumendid ja tööjuhised. Tänu nendele juhistele on juhendaja roll praktilisel justkui väiksem. (*How Micro-Internships Work?*, 2023) Kõik vastajad olid ühisel seisukohal, et mentorlus on üks praktika kõige olulisemaid komponente. Kaks vastajat olid isegi arvamusel, et mikropraktikal on mentorlus tähtsamal kohal kui õppekava põhisel praktilisel.

„Mikropraktika projektidel peab olema väga selge struktuur, see tähendab, et ettevõtte ise peab need projektid väga hästi läbi mõtlema. Kindlasti hea eeltöö, juhised, et projekt oleks nii paika pandud, et keegi võõras saab tulla seda tegema. /.../ See ikkagi pole päris nii, et üliõpilane teeb projekti millal tahab, sest juhendaja peab tööga kursis olema ja seda aeg-ajalt üle vaatama, muidu ju koormatakse oma töötajad üle.“ (Intervjuu 4)

„Ma arvan, et mikropraktikal on juhendamine olulisem kui õppekava põhisel praktilisel, kuna mikropraktika kestab nii lühikest aega, siis sa tahad nendest tundidest maksimumi saada. Põhimõtteliselt iga tund loeb.“ (Intervjuu 2)

Üheskoos leiti, et mikropraktika korraldamisel on oluline pakkuda üliõpilastele paindlikke lahendusi. Seda seisukohta toetab ka teaduskirjandus (Esrock, s.a.). Erinevalt teooriast leiti, et mikropraktikad võiksid toimuda ka ettevõttes kohapeal, et saada mingigi füüsiline praktikakogemus, paremini erialaseid kontakte luua ning ettevõttesse sisse elada. Lisaks toodi välja, et ülikoolil oleks oluline leida head koostööpartnerid, kes oleksid üliõpilaste seas atraktiivsed tööandjad ja pakuksid ka väärtuslikke mikroprojekte.

„Kõige suurem puudus on see, et üliõpilane ei saa mikropraktikaga seda füüsilist kogemust kätte. Kui praktika on virtuaalne, siis ei saa ta sotsialiseeruda enda kolleegidega,

teiste töötajatega, ega seda ettevõtet päriselt tundma õppida. Mikropraktikale annaks kohal käimine väga palju juurde ja siis ma kindlasti valiksin seda.“ (Intervjuu 2)

„Mikropraktikal oleks kohta Tartu Ülikoolis kui suudetakse leida sobivad koostööpartnerid, kes asjaga kaasa läheksid. Oluline on rõhuda nendele positiivsetele aspektidele, mis mikropraktikaga kaasa tulevad ja lasta ettevõtetel katsetada. Pärast saavad ise hinnata, et kuivõrd väärtuslik see neile oli.“ (Intervjuu 3)

Järgnevalt uuris autor üliõpilaste käest, millised majandusettevõtted või -valdkonnad võiksid mikropraktikaid pakkuda. Üks vaatenurk oli, et need tööandjad, kes on avatud ja innovaatilised või kes juba kasutavad enda ettevõttes kaugtöö võimalusi. Näiteks startupid, raamatupidamisettevõtted, analüütika ja statistika valdkonnad. Neil on mikropraktikaid lihtsam enda igapäevatöösse integreerida. Teisest vaatenurgast toodi välja need ettevõtted, kes on üliõpilaste seas kõrge mainega, enamasti pangad, telekommunikatsiooni ettevõtted ja muud suured organisatsioonid. Nende ettevõtete puhul esineb ka tugevat konkurentsi, mida aastaringsed mikropraktikad leevendaksid. Üliõpilaste arvates võiksid veel mikropraktikaid pakkuda ärikonsultatsiooni ettevõtted ning müügi, turunduse ja personali valdkonnad.

Üks intervjuueeritav pakkus välja lahenduse, sarnaselt nagu RMIT ülikoolis toimuvad nano- ja mikropraktikaprogrammid gruppides, kus otsitakse üheskoos lahendusi ettevõtte reaalsele probleemidele innovaatilises võtmes (*RMIT Industry Experiences Program*, 2024). Pangad juba kasutavad sarnaseid praktikaprogramme. Üks võimalus oleks kaasata olemasolevasse programmi rohkem noori, kes ettevõtteid realselt aitaksid. Koostööd oleks võimalik teha virtuaalselt ning programmi lõpus tullakse üheks päevaks kokku ja esitatakse tulemusi. Siinkohal ettevõtte kulutused väga suurel määral ei suureneks ning ettevõtted ei peaks muretsema salastatud andmete lekkimise pärast. Siin on ühe intervjuueeritava panga praktika kogemus ja soovitus mikropraktika arendusse:

„Meil oli pangas suvepraktika, aga meile oli määratud ka teatud arv tunde, kus kõikide osakondade praktikandid tegelesid gruppides noortepanga väljaarendamisega. See oli üks osa praktikast, et välja mõelda noortepanga projekt ja siis pärast seda esitleda. Ma arvan, et midagi sellist võiksid pangad mikropraktikana ka pakkuda. Selline asi on ettevõttele päris hea väärtusega.“ (Intervjuu 6)

Viimaseks teemaks on mikropraktika korraldus Tartu Ülikoolis, kus autor uuris üliõpilaste käest, kuidas võiks välja näha mikropraktika võimalusi pakkuv süsteem või platvorm, mis üliõpilasi ja ettevõtteid omavahel kokku viiksid. Kõik vastajad pakkusid esimese variandina välja Futulabi, sest üliõpilased ja ettevõtted juba kasutavad seda platvormi ning sinna oleks mikropraktika võimalusi kõige lihtsam integreerida. Futulabis on ühendused

ettevõtetega loodud, mis teeb kandideerimise üliõpilaste jaoks lihtsamaks. Üks intervjueeritav rääkis, et tema Futulabi ei kasuta ja temani jõuaks info kõige kiiremini läbi ülikoolide infokirjade ja karjäärimeesside. Karjäärimeessidena toodi välja Delta karjääripäev ja sTARTUp Day, kus saab tutvuda ettevõtetega ja erialast võrgustikku luua. Mikropraktika võimalusi võiksid kajastada ka ettevõtted enda sotsiaalmeedias ja karjäärilehtedel ning äärmisel juhul lisada praktikapakkumisi ka tööotsimise portaalidesse nagu CV Keskus ja CV-Online. Näideteks võib tuua kahe intervjueeritava seisukoha:

„Selline platvorm nagu Futulab on väga kasulik ja ettevõtetele, üliõpilastele juba toimiv süsteem. Üliõpilastel võib olla raske ettevõtetega ise kontakti luua, aga siin on ülikool sellega ise vaeva näinud. Tudengitele väga hea stardiplatvorm.“ (Intervjuu 5)

„No ma tean, et ülikoolil on see Futulab, aga ma ise isiklikult väga ei külasta seda. Minu jaoks on kõige paremini toimunud infokirjad. Mul on endal harjumus e-kirju lugeda, ma tean, et kõigil ei ole. Kindlasti veel karjäärimeessid. Ma olen näinud, et seal käiakse päris palju ja see pakub inimestele huvi. Siis ettevõtted, kes on ehitanud endale karjäärilehed. Kui piisavalt reklaami tehakse, siis üliõpilased jõuavad küll sinna lehtedele. Ja kui veel laieneda, siis ka tööotsimisportaalid, CV-Online, CV Keskus, seal leidub ka praktikapakkumisi.“ (Intervjuu 4)

Üks intervjueeritav pakkus välja väga huvitava lahenduse korraldada mikropraktikaid õppeainete raames, et rakendada teoreetilised teadmised koheselt praktiliselt, kui kõik veel värskelt meeles on. See aitaks suunata üliõpilasi neile huvi pakkuvatesse valdkondadesse ja ka ettevõtted saaksid vastavate oskustega tulevast tööjõudu. Sellist lahendust annaks Tartu Ülikooli majandusteaduskonnas kasutada näiteks finantsarvestuse, turunduse, analüütika ja statistika õppeainete raames.

„Üks võimalus oleks tutvustada üliõpilastele mikropraktika võimalusi läbi õppeainete. Idee olekski kinnistada teoreetilised teadmised koheselt sama eriala praktikas. Näiteks õpid teoorias kuidas regressioonanalüüsi läbi viia ja siis oleks sul võimalus kuskil ettevõttes seda praktiliselt teha. Eriti kui ettevõtte oleks nõus raha ka selles eest maksma, siis ma usun, et üliõpilased kasutaksid sellist võimalust kindlasti ära.“ (Intervjuu 5)

Teise teema intervjuude analüüsist selgusid olulised tegurid, mida peaksid ettevõtted ja ülikool silmas pidama mikropraktika korraldusel. Mikropraktika puhul on oluline, et kogemus ja tulemus oleksid väärtuslikud nii üliõpilastele kui ka ettevõtetele. Ülikoolil tuleb leida head koostööpartnerid, et mikropraktikate populaarsust kasvatada. Valdkondi, kuhu alternatiivse praktika liigi võimalusi integreerida on palju ning projektide aluseks võib võtta Oxfordi ülikooli mikropraktika näited erinevatest valdkondadest. Tartu Ülikool võiks

praktika pakkumisi tutvustada õppeainete raames, infokirjade kaudu ja läbi Futulabi platvormi.

Intervjuude käigus selgusid üliõpilaste soovitud mikropraktika arengusse. Neli intervjuueeritavad pakkusid välja, et mikropraktikaid võiks erinevalt õppekava põhisest praktikast läbida igal aastal. Kaks üliõpilast tõid välja, et mikropraktikat oleks hea sooritada juba esimese aasta lõpus kahel põhjusel: esiteks, endale selgeks teha, kas õpitakse õiget eriala ja teiseks, juba varakult enda kogemuste pagasit hakata kasvatama. Kuid mikropraktika lühiajalisus võib olla erialase töö osas petlik, sest üliõpilane kogeks seda ametit nii vähesel määral. Kui üliõpilane eelistab pikaajalist praktikat, siis oleks hea võimalus kasutada mikropraktikat lisaõppimisvõimalusena õpingute ja töö kõrvalt.

„Mikropraktikat võiksid üliõpilased teha esimesel kursusel. Peale esimest aastat minna erialalisele praktikale ja siis on võimalik aru saada, kas õpid üldse õigel erialal. Kui tunned, et see sulle tööalaselt ei sobi, siis on võimalus võimalikult varakult eriala vahetada, see oleks kindlasti üks eelistest.“ (Intervjuu 4)

„Kui näiteks esimesel aastal saaks mikropraktikat teha, siis saaks teoreetilised teadmised koheselt praktikas rakendada. Ja kui iga aasta üks selline praktikakogemus saada, siis kokkuvõttes on tudengil endal ka rohkem motivatsiooni õppida. Need iga-aastased kogemused aitavad üliõpilasel juba õpingute ajal erialast kogemust saada, mis omakorda annab tema karjäärile ka positiivset mõju.“ (Intervjuu 1)

Oxfordi ülikoolis kaasneb mikropraktikaga tihti ka töövarjupäev, mis annab üliõpilasele võimaluse tutvuda lähemalt ettevõttega ja töökeskkonnaga (*The Micro-Internship Programme*, 2023). Sarnase idee pakkus välja ka üks intervjuueeritav. Kuna mikropraktika kestab nii lühikest aega ja on virtuaalne, siis võiks praktika tundide väliselt toimuda ka töövarjupäev ettevõttes kohapeal. Töövarjupäev annaks üliõpilasele võimaluse tutvuda ettevõtte töötajate ja tööeluga ning luua konteksti sellele projektile, mida üliõpilane tegema hakkab. Töövarjupäeval võiks juhendaja rääkida ettevõtte eeskirjadest, reeglitest ning arutada mikroprojekt rahulikult üliõpilasega läbi, kokku leppida ühised mentorlustunnid ja paika panna üleüldine töö struktuur.

„Kui mikropraktikat läbida virtuaalselt, eriti esimesel aastal, siis võiksid ettevõtted töövarjutust kohapeal pakkuda, just praktika tundide väliselt. Siis saab kõik tööülesanded läbi rääkida ja üliõpilane saab enda juhendaja ja teiste töötajatega tuttavaks saada. /.../ Ma leian, et hästi oluline on käia ettevõttes kohapeal, et saada aru suurest pildist. See mikroprojekt on osa suuremast projektist ja kui see sulle lahti seletatakse, siis see annab sinu tööle mõtte ja motivatsiooni panustada.“ (Intervjuu 5)

Kõik intervjueeritavad on läbinud varasemalt praktika ja saavad aru mentorluse olulisusest. Üks intervjueeritav pakkus välja, et mikropraktikatel võiks olla kaks juhendajat, üks ettevõtte- ja teine ülikoolipoolne, kes üliõpilast lühiajalisel praktikaperioodil toetaksid. Selleks, et mitte ülikoolipoolset juhendajat üle koormata, arvab autor, et sellist lahendust annaks kasutada mikropraktikatel, mis toimuvad õppeainete raames. Kui ettevõttepoolne juhendaja on enda tööülesannetega hõivatud, siis võib üliõpilane küsida abi ka sama eriala õppejõult, mitte lasta raisku väärtuslikku tööaega. Selline lahendus eeldaks samuti ühiseid töötunde. Isegi kui üliõpilasele meeldib töötada öösiti, siis mentorlustunnid õppejõuga võivad näiteks olla kindlatel tööpäevadel vahemikus 10:00-12:00 ja ettevõtte poolse juhendajaga 13:00-16:00.

„Veel parem lahendus oleks see, kui oleks nii ettevõttepoolne juhendaja kui ka koolipoolne juhendaja. Ettevõtted tihtipeale eeldavad, et sa mäletad kõike õpitut, mis päriselus pole nii. See annaks üliõpilasele võimaluse pöörduda alati koolipoolse juhendaja poole, just teoreetiliste küsimustega.“ (Intervjuu 6)

Kokkuvõttes võib järeldada, et intervjueeritavate seisukohad ühtisid suuresti bakalaureusetöö teoreetilise osaga. Vastastikused arvamused teooriaga olid, et mikropraktika ei annaks paremat töökogemust ega laiemat võrgustikku kui õppekava põhine praktika, sest praktika kestab nii lühikest aega ja on enamasti virtuaalne. Üheskoos leiti, et mikropraktika ei pea olema alati tasustatud ning parema töökogemuse saamiseks võiks mikropraktikaid korraldada ka ettevõttes kohapeal. Intervjueeritavad jõudsid seisukohale, et mikropraktika oleks hea alternatiiv õppekava põhisele praktikale ning see aitaks rikastada üliõpilaste praktikakogemusi. Järgnevas peatükis esitab autor mikropraktika mudeli Tartu Ülikoolile.

2.3 Mikropraktika mudel Tartu Ülikoolile

Tartu Ülikoolis puudub ühtne praktikasüsteem ja selle loob iga teaduskond ise. Majandusteaduskonnas on praktika kohustuslik 6 ainepunkti ehk 156 tunni ulatuses. Praktika läbimise võimalusi on mitmeid (vt Joonis 5): praktika ettevõttes, projektipraktika, ettevõtluspraktika, praktika uurimisgrupis, praktika juhendajana või praktika välismaal. Kõigi nende praktikaliikide ühine eesmärk on rakendada teoreetilisi majandusalaseid teadmisi reaalses töökeskkonnas ning toetada üliõpilase arengut. (Lorenz, 2019)



Joonis 5. Praktika võimalused Tartu Ülikooli majandusteaduskonnas

Allikas: (Lorenz, 2019), autori koostatud

Nende praktika liikide sekka võiks tulevikus kuuluda ka mikropraktika – miks seda siiski vaja oleks? Lähides mitu mikropraktikat, erinevates ettevõtetes, võib üliõpilane saada palju mitmekesisema võrgustiku osaliseks ning omandada rohkem erialaseid- kui ka tulevikuoskuseid kui näiteks praktikant õppekava põhisel praktikal. Mikropraktika oleks paindlik lahendus nendele üliõpilastele, kes ei pääse konkurentsi tõttu tasulistele praktikakohtadele, kes ei saa endale tasustamata praktikat rahaliselt lubada, kellel pole aega või võimalust pikaajalist praktikat läbida ning kes ei saa kolida teise linna praktika jaoks (Trapp, 2021). Ettevõtetele oleks mikropraktika samuti mugav lahendus, sest mikropraktikandi jaoks kulub vähem rahalist ja ajalist ressursi kui praktikandi peale, kes läbib ettevõttes õppekava põhist praktikat. Kui praktikant on ettevõttes, kellele makstakse näiteks 1000 eurot brutopalka kuus, lisaks muretsetakse talle töövahendid ja hüvitatakse sõidukulud tööle, siis läheb praktikant ettevõttele kuus maksma 1000-1500 eurot. Mikropraktikant, kellele ettevõtte on nõus palka maksma ning kes teeb kogu praktika näiteks 40 tunniga ära, läheks ettevõttele maksma umbes 240 eurot (tunnitasu 6 €/h), mis oleks ühe nädala palk praktikandi tehtud töö eest. Mikropraktikante saaksid endale lubada ka väiksemad ettevõtted ning sellega mitmekesistada üliõpilaste praktikavõimalusi.

Koostades Tartu Ülikoolile mikropraktika mudelit, lähtus autor eelnevalt teoreetilises osas käsitletud allikatest, intervjuude tulemustest ning ka isiklikust seisukohast, milline võiks antud mudel välja näha. Autor võttis arvesse ka juba olemasolevaid platvorme ja vahendeid,

et mikropraktika integreerimine õppekavasse oleks võimalikult lihtne kõikidele osapooltele. Sellest lähtuvalt on majandusteaduskonna praktika arendusjuht Anneli Lorenz loonud koostöös Tartu Ülikooliga praktikate ja tööpakkumiste platvormi Futulab, mis viib omavahel kokku üliõpilasi ja ettevõtteid. Ettevõtted saavad platvormile lisada praktika- ja tööpakkumisi ning tutvuda huvi tundvate üliõpilastega (*Futulab*, 2024). Üliõpilased saavad vaadata ettevõtete töö- ja praktikapakkumine ning kandideerida erinevatele positsioonidele. Futulab on loodud üliõpilaste praktikakogemuste parandamiseks ning siia platvormile annaks integreerida ka mikropraktika võimalusi.

Tartu Ülikooli mikropraktika mudelist lähemalt (vt Tabel 7). Mikropraktika kestvus oleneks projektist, kuid jääks ühe nädala kuni ühe kuu vahemikku ning kestaks maksimaalselt 50 töötundi (tuletatud praktika õppeaine mahust, milleks on 156 tundi). Selleks, et täita 6 ainepunkti praktikamaht, tuleks üliõpilasel läbida näiteks kolm 50-tunnist või neli 40-tunnist mikropraktikat. Mikropraktikaid võib läbida erinevates või ühes ettevõttes. Mikropraktika võib olla lisaõppimisvõimalus ja võib suuremas mahus asendada ka õppekava põhise praktikat. Praktika läbimise asukohta, kindlad töötunnid, palgasumma ning kandideerimistingimused määraks ettevõtte ise, kuid eesmärk oleks olla võimalikult paindlik üliõpilase suhtes. Risk ettevõtte jaoks oleks sama madal kui õppekava põhise praktika korral, sest praktika korraldus toimuks siiski läbi ülikooli ning lepingute alusel. Mikropraktikandi maksumus ettevõttele on väiksem kui õppekava põhise praktika puhul, sest praktika kestvus on lühem. Ettevõtte peaks kindlasti garanteerima mikropraktikale ka juhendaja. Ettevõtted postitaksid erinevaid mikroprojekte Futulabi praktikalehele aastaringelt. Üliõpilasel oleks võimalus ka ettevõttesse tööle edasi jääda, kui otsitakse lisatööjõudu.

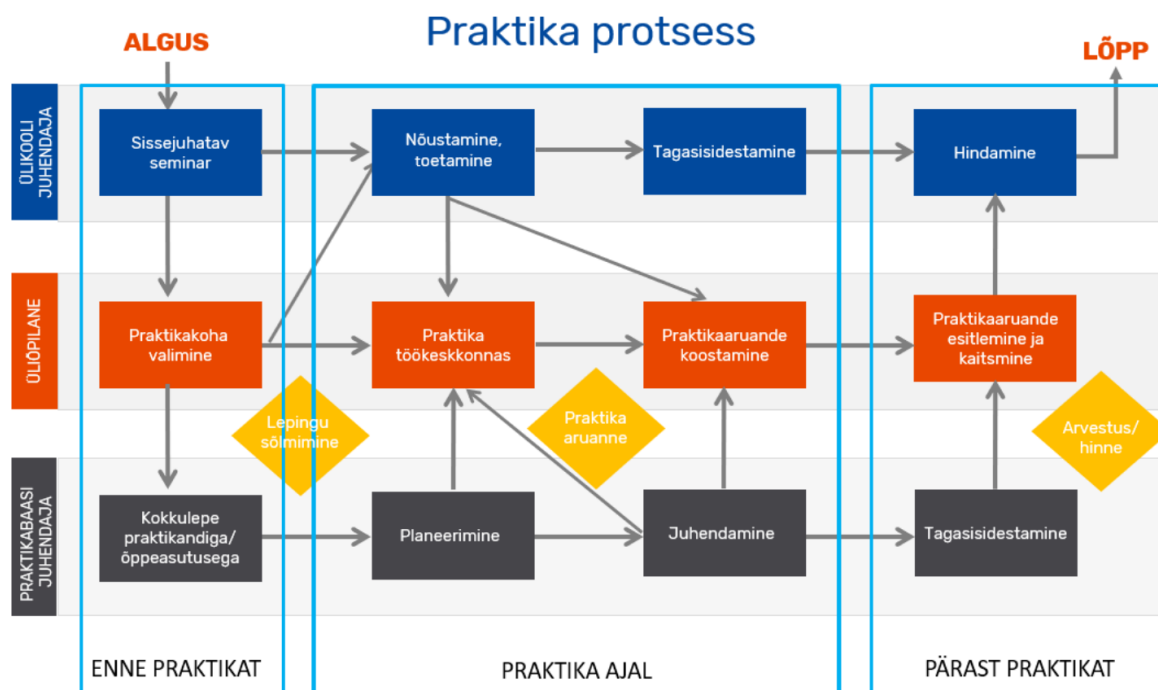
Tabel 7

Õppekava põhise praktika, teooriast tuleneva mikropraktika ja Tartu Ülikooli mikropraktika võrdlus

	Õppekava põhine praktika	Teooriast tulenev mikropraktika	Tartu Ülikooli mikropraktika mudel
Koormus	Täiskoormus, kokku 156h	Osaline koormus, kokku 5-40h	Osaline koormus kuni 50h
Asukoht	Enamasti kohapeal	Kohapeal või kaugtöö	Kohapeal või kaugtöö
Tööaeg	Argipäeviti, 9st 17ni	Enda valik	Ettevõtte määratud
Töötasu	Võimalusel tasustatud	Võimalusel tasustatud	Võimalusel tasustatud
Risk ettevõtte jaoks (praktikandi ja töö kvaliteet)	Väiksem	Suurem	Väiksem
Praktikandi maksumus ettevõttele	Rohkem	Vähem	Vähem
Juhendaja olemasolu	X	X	X
Sobib töötavale üliõpilasele		X	X
Võimalus läbida aastaringselt		X	X
Võimalus ettevõttesse tööle edasi jääda	X	X	X

Allikas: autori koostatud eelnevalt teoreetilises raamistikus käsitletud allikate põhjal

Mikropraktika korraldus Tartu Ülikoolis toimuks sarnaselt teiste praktikaliikidega. Joonis 6 illustreerib praktika protsessi majandusteaduskonnas, mille võib ka mikropraktika läbimise aluseks võtta. Praktika õppeaine algab sissejuhatavast seminarist, kus tutvustatakse erinevaid praktika läbimise võimalusi ning räägitakse õppeaine läbimise kriteeriumitest. Tutvustada saaks ka mikropraktika võimalusi. Ülikoolipoolse juhendaja ülesanneteks on üliõpilast toetada, nõustada, tagasisidestada ning hinnata. Üliõpilane peab läbima praktika, tegema jooksvad ülesanded ning koostama ja kaitsma praktikaaruande. Jooksvaid ülesandeid ei pea üliõpilane kolme- või neljakordselt iga mikropraktika kohta eraldi tegema, kuid oluline on eesmärgistada ja analüüsida enda tegevused. Praktikabaasi juhendajal on oluline roll praktikanti aidata, juhendada ning tagasisidestada. Kindlasti tuleb üliõpilasel sõlmida praktikaleping praktikabaasiga. Kui läbida mitu mikropraktikat erinevates ettevõtetes, siis tuleks iga ettevõttega teha eraldi praktikaleping. Kui läbida mitu mikropraktikat samas ettevõttes, siis piisab ühest lepingust. Lõplik praktikaaruanne tuleks koostada kõigi läbitud mikropraktikate peale kokku. Õppeaine saab arvestatud, kui kõik mikropraktikad on korrektselt läbitud, jooksvad ülesanded täidetud ning praktikaaruanne esitatud ning kaitstud. (Futulab, 2024)



Joonis 6. Praktika protsess Tartu Ülikooli majandusteaduskonnas
Allikas: (Futulab, 2024)

Tartu Ülikooli mikropraktika mudel koosneks nii platvormi- kui ka ülikoolipõhise mikropraktika lahenduse komponentidest. Kandideerimine ja mikropraktikate postitamine toimuksid läbi Futulabi platvormi nagu ka õppekava põhisele praktikale. Sarnaselt Parker Dewey'le määraksid ettevõtted ise kandideerimise, palga ja tööaja tingimused, otsiksid firmasisese juhendaja ning pakuksid infot, abi ja tuge (*How Micro-Internships Work?*, 2023). Ettevõtted suhtleksid üliõpilastega otse ning lepingute vormistamisega tegeleksid ülikool ja üliõpilased. Mikropraktika oleks integreeritud õppekavasse, mis tähendaks, et mikropraktika oleks üks õppekava võimalustest ning selle tulemusi annaks üle kanda ka ainepunktideks. Ülikoolipõhised mikroprojektid oleksid eksklusiivsed vaid Tartu Ülikooli õpilastele, nii nagu praktikapakkumised praegugi Futulabi platvormil mõeldud on.

Autor koostas prototüübi, kus on näha millised võiksid mikropraktika pakkumised Futulabi lehel välja näha (vt Joonis 7). Prototüübi aluseks on võetud finantsvaldkonnas Inbanki praktikapakkumised ning neid ümber kohandatud mikropraktika formaati. Praktikapakkumise juurde võiks olla selgelt märgitud „mikropraktika“ ning oluline oleks välja tuua praktika asukoht ja vajadusel ka palganumber või muud hüved (kinni makstud tööõnused või transpordikulud). Ettevõtte võib postitada Futulabi ka tasustamata mikropraktikaid, kuid tasulise praktikapakkumise juures peaks olema märgitud töötunnid ning tasu töö eest. Pangad maksavad tasustatud praktikate eest brutopalka keskmiselt 1000

eurot kuus, mis teeb 250 eurot nädalas. Sellest lähtuvalt võeti prototüübis bruto töötasu aluseks 6 eurot/tunnis, mis teeb 240 eurot 40-tunni ning 300 eurot 50-tunni eest, kuid iga ettevõtte saab praktikatingimused ise määrata. Lisaks saavad ettevõtted valida mikropraktika läbimise asukoha, kas füüsiliselt kohapeal, kaugtööna või hübriidvariant. Oluline oleks, et suuri muudatusi mikropraktika lisandumisega ei kaasneks Futulabi platvormile.

The screenshot shows the Futulab job portal interface. At the top, there are logos for Tartu Ülikool Futulab, EAS (Enterprise Estonia), and work estonia. Navigation links include 'Üliõpilasele', 'Ettevõttele', 'Üritused', and 'EN'. The main heading is 'PRAKTIKAPAKKUMISED | TÖÖPAKKUMISED'. Below this are filter buttons for 'RIIK', 'ASUKOHT', 'VALDKOND' (set to 'Finantsvaldkond'), 'KEEL', and 'INSTITUUT' (set to 'Määramata'), along with an 'OTSI' button. Two listings are visible:

RIIK	ASUKOHT	VALDKOND	KEEL	INSTITUUT	OTSI
12 MAR 2024		FINANCE SPECIALIST INTERNSHIP MIKROPRAKTIKA	We are looking for Interns to join our Finance Team. As an Intern, you will be developing projects in a supportive team. You...	Organisatsioon: Inbank Asukoht: Tallinn / Virtuaalne Tähtaeg: 31.03.2024 Palk: 300 € / 50 h	VAATA Vaatamisi 36
12 MAR 2024		ACCOUNTANT INTERNSHIP MIKROPRAKTIKA	We are looking for an Intern to join our Accounting Team. As an Intern, you will be developing projects in a supportive team....	Organisatsioon: Inbank Asukoht: Tallinn / kodukontor Tähtaeg: 31.03.2024 Palk: 240 € / 40 h	VAATA Vaatamisi 14

On the right side, there is a vertical button labeled 'TAGASI ÜLES' and a circular arrow icon.

Joonis 7. Mikropraktika pakkumiste prototüüp Futulabis
Allikas: (Futulab, 2024), autori kohandatud

Tänapäeval on ettevõtted, ülikoolid ja üliõpilased väga avatud uutele, innovaatilistele lähenemistele, mistõttu pole kahtlustki, et mikropraktika üks hetk õppekavadesse ja teistesse Eesti ülikoolidesse jõuab. Mikropraktikate ideid tuleks esmalt tutvustada nendele organisatsioonidele, kes juba Futulabi või Tartu Ülikooliga koostööd teevad. Nendeks võiksid olla finantsettevõtted Ülemiste City'st, pangad, telekommunikatsiooni ettevõtted ning raamatupidamisettevõtted. Mikropraktikate populaarsust aitaks kõige rohkem kasvatada see, kui mikropraktikaid pakuksid need ettevõtted, kes on üliõpilaste silmis kõige kõrgema mainega. Majandustudengite seas on nendeks selgelt pangad. Võimalikeks finants-mikroprojektideks võiksid olla:

- turundusstrateegia väljaarendamine;
- sotsiaalmeedia kampaania väljatöötamine;
- turunduse materjalidele sisu loomine;
- turu-uuringute läbiviimine;
- ettevõtete finantsanalüüs ja/või -arvestus;
- analüütiliste testide tegemine.

Mikropraktikate juures on oluline pakkuda paindlikkust nii üliõpilastele kui ka ettevõtetele ja et tööülesanded või -projektid oleksid midagi, mida reaalselt töötajad ettevõttes teeksid (Wingard, 2019). Praktikandid saavad anda põhitöötajatele puhkust või pakkuda ettevõttele lisatööjõudu. Mikropraktikad annavad ettevõtetele suurepärase võimaluse avastada talendikaid noori ning hinnata nende oskuste sobivust ettevõttega, kui peaks tekkima vajadus värvata inimesi tööle (*How Micro-Internships Work?*, 2023). Lisaks sobib mikropraktika suurepäraselt nendele üliõpilastele, kellel puudub esmane töökogemus, kes töötavad õpingute kõrvalt ning kes soovivad katsetada lühiajalist tööd erinevates valdkondades või ettevõtetes (*What Is a Virtual Micro-Internship and Why Should You Complete One While Studying?*, 2023).

Kokkuvõte

Praktika on üks õppetöö olulisemaid osasid, mille kaudu teoreetilised teadmised rakendatakse töökeskkonnas ning pannakse alus enda edasisele karjäärile. Üliõpilastele tasustatud praktika pakkumine ning võrdse ligipääsu tagamine on väga oluline hea kogemuse saamiseks. Hea praktikavõimaluse pakkumiseks on vajalik uute praktikaliikide väljapakkumine, mis aitaks üliõpilastel omandada nii erialaseid kui ka tulevikuoskuseid kiiremini ja tõhusamalt ning saada võimalusi arenguks erinevatest praktikakohtadest.

Bakalaureusetöö teoreetilises osas tutvustati mikropraktika kontseptsiooni ning kirjeldati mikropraktika korraldust välismaa ülikoolide näitel. Mikropraktika on suunatud kiirele ja paindlikule õppele, mis toetab üliõpilaste karjäärilist arengut ja ettevõtete praktilisi vajadusi. Alternatiivset praktikaliiki korraldatakse ülikoolides kahel viisil – platvormipõhiselt ja ülikoolipõhiselt. Esimene on seotud mikropraktika veebipõhise platvormiga, mis viib omavahel kokku tööandjad, ülikoolid ja üliõpilased. Ülikoolipõhine korraldus pakub kooli õpilastele üleriigilisi kui ka rahvusvahelisi praktika võimalusi, mille kaudu enda oskusi arendada ja CV-d täiendada. Mõlemal korraldusliigil on omad plussid ja miinused, kuid mõlema kombineerimisel saab luua mikropraktika mudeli ka Tartu Ülikoolile.

Bakalaureusetöö empiirilise osa esimeses pooles viis autor majandusteaduskonna üliõpilastega läbi poolstruktureeritud intervjuud, et välja selgitada üliõpilaste seisukoht mikropraktikast ja sellest lähtuvalt välja arendada mikropraktika mudel Tartu Ülikoolile. Üliõpilased suhtusid mikropraktikasse üldiselt vastutulelikult, kuid põhiprobleemidena toodi välja lühiajalisus ning projektide kvaliteet. Leiti, et mikropraktika võiks olla üks õppekava osadest, mis lahendaks mitmeid õppekava põhise praktika probleeme oma virtuaalse olemuse ja paindlikkusega. Lisaks aitaks mikropraktika pakkuda alternatiivseid töövõimalusi, et leevendada konkurentsi populaarsetele praktikakohtadele. Toodi välja, et mikropraktika eel võiks toimuda töövarjupäev või mikropraktikat võiks korraldada ka ettevõttes kohapeal, et üliõpilane füüsilisest ja sotsiaalsest praktikakogemusest täielikult ilma ei jääks. Erinevaid majandusvaldkondi, kuhu integreerida mikropraktika võimalusi on mitmeid, näiteks turundus, statistika ja pangandus. Parima kogemuse ja kvaliteetse töö saavutamiseks on oluline, et ettevõtted teeksid mikroprojektidele selge struktuuri ja eeltöö ning pakuksid mentorlust. Toodi välja, et üks potentsiaalseid mikropraktika korraldusi võiks toimuda õppeainete raames, kus koheselt teoreetilised teadmised reaalses töökeskkonnas proovile pannakse. Üliõpilaste arvates võiksid mikropraktikad olla enamasti tasustatud, kuid olenevalt ettevõttest ja projektist võib pakkuda ka tasustamata projekte, näiteks startuppides.

Bakalaureusetöö empiirilises osa teises pooles koostas autor mikropraktika mudeli Tartu Ülikoolile, et rikastada üliõpilaste praktikavõimalusi. Autor leidis, et kõige parem oleks integreerida mikropraktika pakkumisi Tartu Ülikoolis Futulabi platvormile, sest selle kasutamine on selge nii üliõpilastele kui ka ettevõtetele. Futulabis on ülikool teinud suure eeltöö ning leidnud head koostööpartnerid. Mikropraktikad võivad olla nii tasulised kui ka tasustamata, kuid oluline on pakkuda väärtuslikku kogemust ning rikastada üliõpilaste praktikakogemusi. Mikropraktika maksimaalseks kestvuseks seati 50 tundi, mille autor tuletas praktika aine mahust (kokku 156 tundi). Mikropraktika asendaks õppekava põhiskripti, seda saaks läbida aastaringselt ka lisaõppimisvõimalusena ning see annaks üliõpilastele võimaluse enda töökoht säilitada ja samal ajal õpinguid jätkata.

Antud teema on kindlasti oluline Tartu Ülikooli praktikasüsteemi arengus. Töö autor suunas kvalitatiivse uurimismeetodi tulemused esialgu majandusteaduskonnale, kuid kindlasti tuleks uurida ka teiste valdkondade üliõpilaste arvamusi, kus tasustamata praktikad on rohkem levinud. Edaspidi saab veel uurida ettevõtete ehk koostööpartnerite seisukohti ja mõtteid ning kui mikropraktika kunagi ülikoolis kasutusele võetakse, siis saab tulevikus analüüsida tudengite ja tööandjate kogemusi ning mikropraktika kontseptsiooni ja korraldust veelgi edasi arendada.

Viidatud allikad

1. Aaviksoo, J., & Holm, J. (2013, september 12). *Praktika korraldamise ning läbiviimise tingimused ja kord*. Riigi teataja. <https://www.riigiteataja.ee/akt/113092013006>
2. Esrock, S. (s.a.). *Growth of Micro Internships*. Salvestatud 22. november 2023, <https://louisville.edu/career/news/growth-of-micro-internships>
3. *FAQ | How Micro-Internships Work*. (2023). Parker Dewey. <https://www.parkerdewey.com/faq>
4. Feldman, E. (2021). Virtual Internships during the COVID–19 Pandemic and Beyond. *New Horizons in Adult Education and Human Resource Development*, 33(2), 46–51. <https://doi.org/10.1002/nha3.20314>
5. Fisher, J. F. (2019, september 17). *Micro-internships: Just a gig or a promising gateway?* Christensen Institute. <https://www.christenseninstitute.org/blog/micro-internships-just-a-gig-or-a-promising-gateway/>
6. Fisher, J. F. (2022, mai 23). Don't Just Pay Interns, Help Them Build Networks. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2022/05/dont-just-pay-interns-help-them-build-networks>
7. *Futulab*. (2024). Futulab. <https://futulab.ut.ee/>
8. Gan, G. (2023). *What is a virtual micro-internship and why should you complete one while studying?* <https://www.rmit.edu.au/study-with-us/discover-rmit/what-is-a-virtual-micro-internship>
9. Kalmus, V., Masso, A., & Linno, M. (2015). *Kvalitatiivne sisuanalüüs*. Sotsiaalse Analüüsi Meetodite ja Metodoloogia õpibaas. <https://samm.ut.ee/kvalitatiivne-sisuanalyys/>
10. Khankeriyal, A., Gautam, S., & Rawat, Y. (2021). Unpaid Internships in India: An Exploration into The Factors and Benefits Among Students. *RAMJAS ECONOMIC REVIEW*, 4, 84–108.
11. Koppel, K., Haugas, S., & Mägi, E. (2021). *EUROSTUDENT VII: Eesti lühiülevaade*. *Poliitikauuringute Keskus Praxis*, 15–22.
12. Liu, L. (2023, mai 23). *Global internships: Preparation for the new world of work*. <https://www.eaie.org/resource/global-internships.html>
13. Liu, X. M., & Murphy, D. (2021). *SKILLS-FOCUSED ACADEMIC CHANGES TO RESPOND THE IMPACT OF COVID-19 ON THE IT WORKFORCE*. <https://aisel.aisnet.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1020&context=siged2021>

14. Lorenz, A. (2019). *Millist praktikat valida? Praktika liigid*.
<https://sisu.ut.ee/praktikamajanduses/millist-praktikat-valida-praktika-liigid>
15. Olev, A., & Alumäe, T. (2022). Estonian Speech Recognition and Transcription Editing Service. *Baltic Journal of Modern Computing*, 10(3).
<https://doi.org/10.22364/bjmc.2022.10.3.14>
16. OpenAI. (2022). ChatGPT (20. detsembri versioon) [suur keelemudel]
<https://chat.openai.com>
17. Ratsasane, J. (2018). *Micro-Internship Programme*. WIL Innovation. <https://wil-innovation.acen.edu.au/project/micro-internship-programme/>
18. Ravishankar, R. A. (2021, mai 26). It's Time to Officially End Unpaid Internships. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2021/05/its-time-to-officially-end-unpaid-internships>
19. *RMIT Industry Experiences Program*. (2024). RMIT University.
<https://www.rmit.edu.au/students/careers-opportunities/internships-work-experience-wil/industry-experience-program>
20. Suzuki, R., Salehi, N., Lam, M. S., Marroquin, J. C., & Bernstein, M. S. (2016). Atelier: Repurposing Expert Crowdsourcing Tasks as Micro-internships. *Proceedings of the 2016 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems*, 2645–2656.
<https://doi.org/10.1145/2858036.2858121>
21. *The Micro-Internship Programme*. (2023). Oxford University Careers Service.
<https://www.careers.ox.ac.uk/micros>
22. Tinn, M. (2019, oktoober 25). *Kvalitatiivsed meetodid uurimistöös*. <https://etag.ee/wp-content/uploads/2022/08/Kvalitatiivsed-meetodid-uurimistoos.pdf>
23. Trapp, J. (2021). *AN ANALYSIS OF ONLINE INTERNSHIPS AND VIDEO CONFERENCING SECURITY*.
<https://scholarworks.lib.csusb.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2389&context=etd>
24. *What is a virtual micro-internship and why should you complete one while studying?* (2023). RMIT Australia. <https://www.rmit.edu.au/study-with-us/discover-rmit/what-is-a-virtual-micro-internship>
25. Wingard, D. J. (2019, märts 6). *Why Micro-Internships Will Be the Next Big Thing*. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/jasonwingard/2019/03/06/why-micro-internships-will-be-the-next-big-thing/>

Lisad
LISA A

Louisville, Oxfordi ja RMIT ülikoolide mikropraktika näited

Ülikool	University of Louisville	Oxford University	RMIT Australia
Autor	Stuart Esrock	-	-
Pealkiri	<i>Growth of Micro Internships</i>	<i>The Micro- Internship Programme</i>	<i>What is a virtual micro-internship and why should you complete one while studying?</i>
Artiklis väljatoodud tulemused	<p>Praktika annab õpilastele võimaluse erialase võrgustike loomiseks ning näha, milline konkreetne valdkond tegelikult välja näeb. Mikropraktikate populaarsus kerkis COVID-19 tõttu, kui praktikakohtadele oli keeruline kandideerida.</p> <p>Mikropraktika kui projektipõhine töökoht, mille kestvuseks maksimaalselt 40 töötundi. See annab õpilastele võimaluse saada reaalse töökogemuse ning saada selle eest ka väärilist tasu. Võimalus läbida mikropraktikaid Austraalia lääne- kui ka idarannikul. Oluline pakkuda paindlikkust, nii asukoha kui ka ajalises mõttes.</p> <p>Mikropraktikad võimaldavad õpilastel proovida lühikesi tööotsi erinevates valdkondades ja karjäärisuundades. Mikropraktika oleks ideaalne alternatiiv nendele üliõpilastele, kellele traditsiooniline, õppekavapõhine praktika ei sobi.</p>	<p>Oxfordis mikropraktika 2-5 päevane lisaõppimisvõimalus, mis ei asenda õppekava põhiste praktikate ning on eksklusiivne vaid Oxfordi üliõpilastele ja vilistlastele.</p> <p>Mikropraktika annab erinevaid oskuseid ja teadmiseid, mis on tugevuseks üliõpilaste CV-des. Lisaks võimalus suurendada erialast võrgustikku.</p> <p>Pakutakse ka rahvusvahelist mikropraktikat. Mikropraktika kogemusega käib kaasas ka töövarjupäev, kus saab lähemalt tutvuda organisatsiooni kultuuriga.</p> <p>Mikropraktika on tasustamata, pakutakse tööd nii kohapeal kui ka kaugtööna. Selged toimumisajad aastaringiselt. Kandideerimine läbi kooli karjäärilehe. Kandideerimiseks vajalik CV ja 300-sõmaline motivatsioonikiri.</p> <p>Valdkondade nimekiri (kokku 22 valdkonda), mõned näited: juura, turundus, reklaamindus, tervishoid, haridus, pangandus, inseneeria, kultuur, HR, ajakirjandus.</p>	<p>Mikropraktika, kui mugav, virtuaalne lühiajaline tööprojekt, mida saab omandada kodust. Võimalus läbida õpingute ja töö kõrvalt. Ligipääs 1000-le virtuaalsele praktikakohale, kus pole varasem töökogemus oluline. RMIT-is mikropraktika kuni kolm nädalat. Lisaks ka nanopraktika, kestvus kaks nädalat.</p> <p>Siin on kolm peamist eelist virtuaalse mikropraktika läbimisel RMIT-is:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Suurendada oma erialast konkurentsivõimet 2. Arendada tulevikuoskuseid, näiteks ajaplaneerimise, suhtlemise, enesedistsipliini ja probleemide lahendamise oskuseid. 3. Luua professionaalne võrgustik, mis aitab luua aluse karjäärile.

Allikas: autori koostatud tabelis esitatud allikate põhjal

LISA B

Ülevaade teoreetilise osa allikatest (1-10)

	1	2	3	4	5
Autor(id)	Rakshitha Arni Ravishankar	Julia Freeland Fisher	Carolina Bown	Ryo Suzuki, Niloufar Salehi, Michelle Lam, Juan Marroquin, Michael Bernstein (5)	Patrick Green, Theresa Castor, Dale Leyburn, Don DeMaria, Andres Jaime (5)
Pealkiri	<i>It's Time to Officially End Unpaid Internships</i>	<i>Don't Just Pay Interns, Help Them Build Networks</i>	<i>Micro- Internships to Promote Civic Engagement</i>	<i>Atelier: Repurposing Expert Crowdsourcing Tasks as Micro- internships</i>	<i>Advocating for Experiential Learning Programs as Change Agents in Higher Education: Imagining a Justice Orientation that Centers Students and Partners while Enriching Practice</i>
Aasta	2021	2022	2021	2016	2022
Artiklis väljatoodud tulemused	Kolm faktorit mängivad suurt rolli selles, kas praktikandile makstakse praktika eest palka või mitte. Nendeks on: rass, sugu ja vanemate haritus. Tasuta praktikat teevad suurema tõenäosusega: mustanahalised , hispaania ja latiino päritolu inimesed, naised ja need, kelle vanemad on vähem haritumad. Leiti, et need, kellele	Kui rääkida tasustatud praktikast, siis nendele ligipääs sõltub suuresti ühiskonna klassist ja rassist. Tasulised praktika- kohad on raskesti kätte- saadavad madala sissetulekuga pere üliõpilastele. Edukaks praktikaks on lisaks juhendaja leidmisele vajalik ka erialase	Koroona tekitas olukorra, kus paljud ettevõtted olid suletud ja kodukontorites ning praktikante ei võetud. Oli vaja leida uus viis, kuidas õpilastele praktikat pakkuda. Mikropraktika kui lühiajaline, professionaal- ne tööülesanne või projekt, mille tase on võrreldav sellega, mida ka päris töötajad teevad. Oluline	Atelier kui mikropraktikaid pakkuv platvorm (pole enam töökorras). <i>Requester</i> valib platvormile juhendajad ehk mentorid, kes võiksid pakkuda kvaliteetseid mikropraktikaid. Mentor postitab platvormile mikropraktika ja üliõpilased saavad sellele kandideerida. Töö jaotatakse tähtajaliselt osadeks. Töö struktuur väga oluline! Juhendajal ja praktikandil selged töötunnid kokku	Mikropraktika kirjeldus: lühiajaline, projektipõhine, enamasti läbitakse virtuaalselt ehk kaugtööna. Mikropraktika eelised: lühiajaline, enamasti virtuaalne, ei nõua transporti, paindlik graafik, tasustatud Mikropraktika puudused: tudeng jääb ilma füüsilisest ja sotsiaalsest praktikakogemusest ja professionaalse võrgustiku loomisest. Mikropraktika üks eesmärkidest on

praktika eest palka makstakse, on tulevikus tööturul edukamad.	võrgustiku loomine ja laiendamine.	võrgustike loomiseks. Mikro- praktikate läbimine sõltus suuresti õpilaste motivatsioonist 2 õpilast 20st kukkusid läbi.	määratud, millal saab abi küsida. Lõplik töö edastatakse <i>requesterile</i> , kes selle kinnitab või tagasi saadab. Mõlemad osapooled tagasisidestavad teineteist ja annavad hinnangu. <i>Kes on requesterid?</i> Need ettevõtted, kes on nõus maksma selle eest, et nende töö saaks tehtud.	pakkuda õpilastele võrdset ligipääsu praktikakohtadele. Mikropraktika sobiks nendele õpilastele, kes töötavad kooli kõrvalt. Soovitab õpilastele Parker Dewey mikropraktika platvormi
---	--	--	--	--

Allikas: autori koostatud tabelis esitatud allikate põhjal

	6	7	8	9	10
Autor(id)	-	Dr. Jason Wingard	Julia Freeland Fisher	Eric Feldman	Angaja Khankariyal, Shuchita Gautam, Yukti Rawat (3)
Pealkiri	<i>Parker Dewey - The Better Way to Attract and Hire Talent</i>	<i>Why Micro-Internships Will Be the Next Big Thing</i>	<i>Micro-internships: Just a gig or a promising gateway?</i>	<i>Virtual Internships during the COVID-19 Pandemic and Beyond</i>	<i>Unpaid Internships in India: An Exploration into The Factors and Benefits Among Students</i>
Aasta	-	2019	2019	2021	2021
Metoodika. Keda/mida uuriti?	Veebileht. Selgitatakse, kuidas mikropraktika platvorm töötab juhendaja, praktikandi ja koostöö-partnerite jaoks.	Metaanalüüs. Uuriti tudengeid USA-s ja nende praktikavõimalusi. Tutvustatakse mikropraktika võimalust ja selle eeliseid tavapraktika suhtes.	Metanalüüs. Räägitakse tasustamata praktika puudustest ja Parker Dewey mikropraktika platvorm võimalustest, et anda vähemustele võrdne ligipääs praktikakogemustele.	Metaanalüüs. Uuriti kuidas COVID-19 mõjutas praktikaid ja kuidas virtuaalsed praktikad populaarsust kogusid.	Küsitlus (vastajaid 78). Töös püütakse uurida tasustamata praktika plusse ja miinuseid, lisaks püütakse välja selgitada tegurid, mis motiveerivad õpilasi läbima tasustamata praktikaid.
Artiklis väljatoodud tulemused	Mikropraktika kui erialane, lühiajaline ja tasustatud projekt. Kestvus 10-40 tundi, toimuvad aastaringelt. Mikropraktika võimalusi pakuvad USA suurettevõtted kui ka iduettevõtted. Palju erinevaid valdkondi. Praktikad võimaldatakse	Seattle kolledž pakub headele õppimis-võimalustele lisaks ka tasustatud praktikaid, mis loob tugeva aluse õpilaste karjääri arenguks. Praeguse praktika süsteemiga puudub õpilastel võrdne ligipääs tasustatud praktika-kohtadele. Üliõpilasi privilegeeritakse nende rassi ja	Kasutusele võetakse Parker Dewey mikropraktikate platvorm, eesmärgiga aidata vähemustel saada võrdseid praktikakogemusi teistega. Praktika on justkui värv karjääri alustamiseks. Lahendus probleemile Parker Dewey ja ka teiste poolt oleks mikropraktika. See pakub	2020. aasta märtsis läksid ligi veerand ettevõtteid globaalselt kaugtöö peale ning tühistasid enda regulaarsed praktikaprogrammid. Mõned ülikoolid võtsid kiiremas korras kasutusele mikropraktika, et anda üliõpilastele mingigi kogemus. Virtuaalne praktika andis	Uurimuse tulemused: naised käivad rohkem tasustamata praktikatel kui mehed. Millal käiakse tasustamata praktikatel? siis kui veel koolis käid. Põhjused, miks käiakse tasustamata praktikatel: et saada esmane kogemus, tõestada ja näidata end ettevõtetele,

<p>ettevõttes kohapeal või kaugtööna. Kogu paberi-majanduse ja probleemidega tegeleb Parker Dewey ise.</p>	<p>majandusliku seisundi järgi, kuigi esmane töökogemus oleks vajalik kõigile.</p> <p>USA-s 2019. aasta seisuga oli mikropraktika tunnihind tudengitele 15-25 dollarit tunnis.</p>	<p>reaalseid töökogemusi kõikidele ühiskonna-klassidele. Võimalus kogeda mitmeid mikropraktikaid.</p> <p>Mikropraktika ei ole väiksem panus kui õppekava põhine praktika.</p>	<p>ettevõtetele võimaluse avastada talenti suuremas ulatuses.</p> <p>Marylandi ülikool võttis pandeemia ajal kasutusele virtuaalsed mikropraktikad ja võrdsustas need õppekava põhise praktikaga.</p>	<p>oskuste suurendamiseks, luua alus tuleviku tööks, soovituskirja saamiseks, lootus tööle edasi jääda</p> <p>Kas tasustamata praktika tasus ennast kuidagi muud moodi ära (hüved, kompensatsioon, edasised võimalused) 43,6% JAH 56,4% EI</p> <p>Kas tasustamata praktika on seda kõike väärt? 79,5% VAHEL 14,1% EI 6,4% JAH</p> <p>Kas õpilased oleksid nõus osa võtma mikropraktikast? 75,8% JAH 15,2% VÕIB-OLLA 9,1% EI</p>
--	--	---	---	---

Allikas: autori koostatud tabelis esitatud allikate põhjal

LISA C

Intervjuu küsimuste plaan

Teemad	Intervjuu küsimused
Sissejuhatus	<ul style="list-style-type: none"> • Palun öelge oma vanus, kursus ja eriala mida õpite • Mis on olnud Teie varasem kokkupuude praktikaga? <ul style="list-style-type: none"> ◦ <i>Mikropraktika kontseptsiooni tutvustus intervjuueeritavale</i> • Kas selgitused olid arusaadavad või soovite esitada täiendavaid lisaküsimusi?
Mikropraktika	<ul style="list-style-type: none"> • Millised esmased muljed või hoiakud tekkisid mikropraktika suhtes? Kas Teie hinnangul oleks mikropraktikal kohta Tartu Ülikooli majandusteaduskonnas? • Millist rolli võiks mikropraktika mängida Teie õpingutes ja karjääri arengus? <ul style="list-style-type: none"> • Millist rolli võiks mikropraktika mängida ettevõtete igapäevatoos ja arengus? • Milliseid eeliseid ja puudusi näete mikropraktika puhul võrreldes traditsioonilise, õppekava põhise praktikaga? • Millised on õppekava põhise praktika puudused? Kas mikropraktika võiks lahendada mõningaid nendest puudustest? • Kui oluliseks peate paindlikkust praktika korraldamisel (nt asukoha, ajakava, tasustamise osas)? Kuidas võiks mikropraktika selliseid vajadusi rahuldada? • Kuidas hindate mikropraktika võimalusi oma erialase võrgustiku laiendamiseks ja reaalse töökogemuse saamiseks? • Millised on Teie ootused mikropraktika mentorluse ja juhendamise kvaliteedile? • Kui mikropraktika võimalus oleks varasemalt olnud majanduse õppekava üks võimalustest, siis kas oleksite kaalunud selle läbimist?
Mikropraktika korraldus Tartu Ülikoolis	<ul style="list-style-type: none"> • Millistele ettevõtetele ja kuidas peaks neile lähenema, et nad pakuksid mikropraktika võimalusi Tartu Ülikooli tudengitele? <ul style="list-style-type: none"> • Kuidas näeksid ideaalset platvormi või süsteemi, mis võimaldaks Tartu Ülikooli tudengitel leida ja kandideerida mikropraktika kohtadele?
Lõpetavad küsimused	<ul style="list-style-type: none"> • Kas mul jäi midagi küsimata, millele tunnete, et soovite vastata või oma arvamust avaldada?

Allikas: autori koostatud

Summary

MICRO-INTERNSHIP AS AN ALTERNATIVE SOLUTION FOR IMPROVING UNIVERSITY STUDENTS' INTERNSHIP EXPERIENCES

Kirke Karolin Heiter

Internships are considered as one of the most important parts of university as it gives students the opportunity to put their theoretical knowledge into real, professional work experiences (Aaviksoo & Holm, 2013). Among economic students in University of Tartu, internships are mandatory. The most common way to complete an internship is in a company, working full-time for a month. This type of internship has its pros and cons. It gives the student the opportunity to work in the company for a long period of time, get the physical and social experience of it all. But at the same time these types of internships are not always paid, and they require a lot of time and sacrifice from students. Paid internship opportunities are mostly located in Tallinn or Tartu, which makes it hard for the students outside the cities and students from low-income families to complete this type of internship (Fisher, 2022).

An alternative solution, that could solve some of these problems is called a micro-internship. Micro-internships are virtual, short-term, possibly paid, real work experiences, that can be completed throughout the year. (*How Micro-Internships Work?*, 2023) Micro-internships are great for students who work alongside their studies and who can't afford the long-term internship in a company, perhaps in another city. Micro-internships can be distributed into two categories: platform-based and university-based micro-internships. A great platform, that works with a lot of US universities and companies is Parker Dewey, that connects students and companies for project-based jobs. These jobs are paid and give valuable work experiences for students. University-based micro-internships are usually unpaid and voluntary learning experiences to develop professional work-based skills.

The aim for this research is to create a micro-internship model for University of Tartu, which could be an additional learning experience as well as an alternative for the traditional internship completed in a company, with the aim of improving and enriching students' internship experiences. Micro-internships in University of Tartu can be integrated through a platform called Futulab. Futulab is a platform for internships and job offers, that companies and students already use (*Futulab*, 2024). The author also conducted interviews with students from University of Tartu to further understand their perspectives and ideas about micro-internship. The main results from the interviews were that students really liked the idea of micro-internship. They described it as practical, diverse, and flexible. Micro-internship could be a really good solution for students living outside the city and students from low-income

families. Micro-internships will also be great for companies to hire additional workforce and to find professional talent (Feldman, 2021). This topic can be further researched on behalf of companies and partners and with students from other universities and fields. In the future the internship experiences of students and companies can be analysed, and the micro-internship concept can be further developed.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Kirke Karolin Heiter,

annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose

„Mikropraktika kui alternatiivne lahendus üliõpilaste praktikakogemuste parandamiseks“,

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.

Kirke Karolin Heiter

09.05.2024