

# Teadmusvahetus praktikaprotsessis\*



MERIKE KASEORG  
Tartu Ülikooli juhtimise lektor

**K**ogemusliku õppe üks osa on praktika, mis võimaldab üliõpilastel rakendada ülikoolis omandatud teadmisi ning vastupidi, vahetada teadmust praktikabaasi ja ülikooli vahel.

Praktika on ülikoolide ja ettevõtete koostöö oluline osa. Artiklis käsitletakse osalejate teadmusvahetust praktika eri etappide ajal. Ettevõtete ja ülikoolide koostöövormid jagunevad nelja suurde ossa (Davey *et al.* 2011):

- ▶ ettevõtetepoolne uurimistöö toetamine;
- ▶ ettevõtete ja ülikoolide töötajatest meeskondade moodustamine uurimistööde tegemiseks;
- ▶ tehnoloogia ülekanne, s.t innovatsioon, *spin-off*id ja inkubaatorid;
- ▶ teadmuse ülekanne (nii teadmusvahetus kui ka teadmussiire).

**TEADMUSVAHETUSE JA PRAKTIKA KAUDU ÕPPIMISE TEOREETILISED LÄHTEKOHAD.** Teadmusvahetus (*knowledge exchange*) on kahesuunaline protsess,

mille käigus toimub areng, õppimine ja uue teadmise liikumine ühest organisatsioonist teise (vt ka Kumar, Ganesh 2009). Kirjanduses on enam räägitud teadmussiirdest (*knowledge transfer*) ehk interaktiivsest protsessist – teadmus liigub ühes suunas uuringute või teadmiste kasutajate ja nende loojate vahel (Mitton *et al.* 2007). Teadmusvahetuse korral toimub aga pidev tagasisidestamine.

Kõigis organisatsioonides on teadmust, kuid oluline on, kuidas seda juhitakse ja jagatakse. Tervikliku kogemuse saamiseks on oluline, et õppimine oleks vastastikune ja kahetasandiline, s.t teadmuse vahetus toimub üksikisiku ja kollektiivse tasandi vahel (meeskonnad, osakonnad, organisatsioon). (Liyanaage *et al.* 2009) Edukas praktika tähendab, et kõik osalised, nii praktikabaasi juhendaja, üliõpilane ja ülikooli praktikajuhendaja kui ka ülikool ja praktikabaas õpivad protsessist ning igaüks saab uusi teadmisi teadmuse kaudu. Eristatakse kaht tüüpi teadmisi – otseseid ja kaudseid (Nonaka 1994; Nahapiet, Ghosal 1998). Otseseid teadmisi on organisatsioonis lihtne hoida, vastu võtta ja jagada. Kaudset teadmist võib kirjeldada kui ühe isiku teadmisi ja kogemusi, mida on keeruline teiste inimestega jagada (Srikantaiah, Koenig 2000).

Kogemuslik õpe põhineb kontseptsioonil, et ideaalne õppimine toimub kogemuste kaudu, nagu toob selle välja kontseptsiooni üks eestvedaja David Kolb (1984). Kogemusliku õppimise üldised põhimõtted sõnastatakse isiklike kogemuste kaudu, püüdes motiveerida inimest

\* Eelretsenseeritud artikkel on valminud teadus- ja innovatsiooniseire (TIPS) programmi uuringu 4.2 baasil (vt täpsemalt [www.tips.ut.ee](http://www.tips.ut.ee)).

elukestvaks õppeks. Praktika ajal väljendub kogemuslik õpe kõrgkoolis omandatud teadmiste rakendamises reaalse probleemide analüüsimisel, sünteesimisel, hindamisel ja lahendamisel, arendamaks üliõpilaste erialaoskusi. Praktika peaks suurendama üliõpilaste teadmisi näiteks klientide, tarnijate, tehnoloogia, konkurentide, toodete/teenuste ning ümbritseva keskkonna trendide vallas. Praktika

## ***Kõigis organisatsioonides on teadmused, kuid oluline on, kuidas seda juhitakse ja jagatakse.***

annab üliõpilastele realistliku pildi oma tulevases elukutsest ning aitab luua suhteid ametivõrgustiku kaudu. Borgia ja tema kaasautorid (2014) rõhutavad oma uuringus, et praktika annab õppimisvõimaluse ning kogemuse ja arengu erialastes teadmistes. Teiselt poolt toob OECD uuring Reflex (Developing internships ... 2010) välja, et praktika kogemusõppe mõõde tuleb selgelt määratleda, siis ei ole tööandjatel võimalik praktikat mitte-eesmärgipäraselt kasutada.

Praktika on karjääri uurimise peamine vahend, samal ajal kui praktikabaasidele on praktika oluline vahend, mille abil meelitada enda juurde ning selgitada välja tulevasei töötajaid (Gerdes 2009). Edukas praktika annab kõrgkooli lõpetajale võimaluse saada töökoht praktikabaasiks olnud ettevõttes (Boswell *et al.* 2004; Zhao, Liden 2011). OECD uuring Reflex (Developing internships in the Western Balkans 2010) hõlmas Euroopa Liidu 15 riigi aastail 1999–2000 kõrgkooli lõpetanuid. Uuringust, kus osales ligikaudu 2000 kõrgkooli lõpetajat igast riigist, ilmnnes, et praktika ajal saadud töökogemus suurendas 44 protsenti tõenäosust leida tööd kohe pärast lõpetamist. Näiteks 38 protsenti MBA

kraadiga lõpetajatest said täiskohaga töö oma praktikaegse tööandja juures (Ready to learn ... 2012). Moore'i ja Plugge'i (2008) uuringust ilmnnes, et praktilt saadavad kogemused aitavad kaasa üliõpilaste karjääri arendamisele (82%), lõpetamisjärgsele tööhõivele (73%), tööjõuturul vajalike oskuste arendamisele (71%) ja kinnistavad teoreetilisi teadmisi (69%).

Tovey (2001, 226) praktikabaaside juhendajate uuring leidis, et lisaks praktikantide kirjalikule ja suhtlemisoskusele väärtustatakse ka üliõpilaste uusi lähenemisviise tööprobleemidele (Beggs *et al.* 2008). Gaulti ja tema kaasautorite (2000, 49–50) uuringus osales 98 üliõpilast, keda küsitleti 13 praktikandile vajaliku oskuse kohta, mis omakorda jagunesid nelja alagruppi: akadeemilised oskused, töö omandamisega seotud oskused, isikutevahelised suhted ja kommunikatsioonialased oskused. Üliõpilased hindasid praktikat kui ettevalmistust karjääriks, pakkudes praktikast saadavateks olulisteks oskusteks kahte viiest akadeemilisest oskusest (arvutirakendused ja loova mõtlemise kasutamine), kahte neljast töö omandamisega seotud oskusest (tööintervjuu ja ametialase suhtevõrgustiku loomine) ja ühe kahest inimsuhete valdkonna oskusest (suhete loomine).

Paljud praktikabaasi juhendajad on pettunud mitte ainult selles, et praktikantidel on puudulikud oskused (nt kirjalikud, tehnoloogiaalased jm), vaid ka nende valmisolekus esitada küsimusi (Gaitens 2000, 69–74). Tovey (2001, 236) kirjeldab samuti, kuidas paljudel üliõpilastel on raske arendada oskusi, mis on seotud aja juhtimisega, töökeskkonda sulandumisega, algatusvõimega, kriitika vastuvõtmisega, suhete loomise ja võrgustumisega ning iseseisvalt töötamisega (Allen *et al.* 2006; Roever 2000; Steeves 2006). Muidugi ei ole kõiki tööks vajalikke oskusi võimalik ega vajalik omandada kõrgkoolis ning mitmeid oskusi ja eriti vilumusi saab omandada ainult konkreetsel töökohal ja -keskkonnas töötades. Küll aga peaks kõrgkooliõpingute

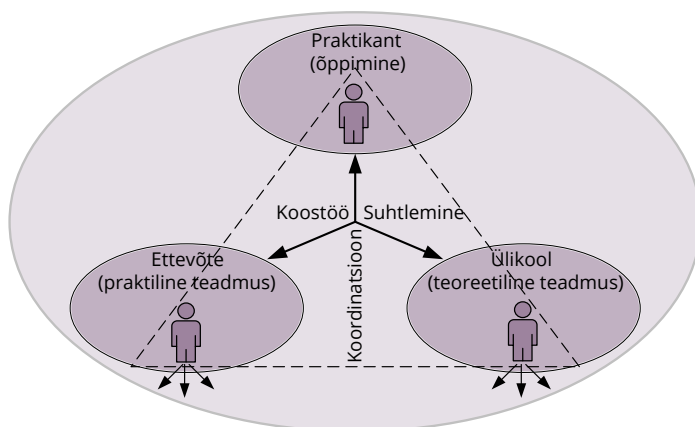
käigus olema loodud eeldused, et üliõpilane oskaks: 1) rakendada teooriat erinevates situatsioonides praktika ajal, 2) õpitut üldistada ning 3) teadlikult arendada ja rakendada ülekantavaid pädevusi (Rutiku *et al.* 2013, 6). Praktika edukas läbimine (vt joonis 1) peaks viima tulemuseni, kus individuaalsel tasemel sünteesitakse omandatud teoetilised teadmised praktiliste teadmistega, praktikas osalejate vahel tekib horisontaalne ja organisatsioonisiselt vertikaalne teadmuskahetus ning lõpliku hindamise käigus toimub ka organisatsiooni tasemel tagasisidestamine ja praktika-protsessist õppimine.

Üks õppimise ja töötamise ühildamise eeldatavaid positiivseid mõjusid on tekkiv sünergia, mis võimaldab töökogemuse kasutamist õppetöös ja õpingutes omandatu rakendamist tööülesannete täitmisel (Mägi *et al.* 2011, 15). Teiselt poolt saab välja tuua ka praktikaga seotud probleeme, nt tunnevad üliõpilased end kõrgkoolist isoleeritult (Hall *et al.* 2000), nad peavad harjuma muutuvate töötingimustega (Fraser *et al.* 2006) ja neil on praktika järel keeruline akadeemilise eluga uuesti kohaneda (Paisey, Paisey 2010). Paljudel tööandjatel on raske sisse viia organisatsioonilisi muudatusi, et võtta vastu praktikante. Toetuste

võimaldamine ettevõtetele (eriti väike- ja keskmise suurusega ettevõtetele – VKE) aitab neil kujundada tõhusaid praktikaprogramme. Näiteks programmidel nagu STEP Ühendkuningriigis ja Inov-Jovem Portugalis, on konkreetne eesmärk edendada VKEde innovatsiooni praktikaprogrammide kaudu (Developing internships ... 2010).

Bailey *et al.* (2000, 44–55) tegid 657 praktikabaasi juhendaja hulgas uuringu, et selgitada välja nende motivatsioon praktikantide juhendamiseks, hõlmates muuhulgas nende filantroopset, tasuta või madalapalgalist juhendamist. Vähesete oskustega praktikantide kasutamine võib olla praktikabaaside huvides, kui töötasud ja muud kulud on madalad või kui praktikandid jäävad pikemaks ajaks ja omandavad rohkem oskusi. Ilmnes, et praktikabaaside juhendajaid motiveerib praktikajuhendajaks olemisel enim filantroopsus, 26 protsenti vastasid, et juhendamisel on oluline kuulumine praktikabaasi töötajate hulka, 33 protsenti soovisid tuua muutusi haridussüsteemi ning 35 protsenti nimetasid isiklikke huvisid juhendamisel.

Praktika toob kasu kõigile osalistele. Tööandjad saavad praktikantidelt teadmisi ja entusiasmi (Alpert *et al.* 2009; Gault



**JOONIS 1.** Ideaalse teadmuskahetuse mudel praktika osaliste vahel

Märkus: pidev joon – vertikaalne teadmuskahetus, punktiirjoon – horisontaalne teadmuskahetus.

Allikas: autori koostatud

et al. 2000), täiendavat tööjõudu teadustöö, aruannete ja projektide koostamiseks (Rothman 2007) suhteliselt väiksemate kuldudega kui täistööajaga töötajate kaasamisel (Developing internships ... 2010), ilma et tekiks pikaajalisi kohustusi. Praktikaga seotult vähenevad ka potentsiaalsete tulevaste töötajate värbamise ja koolituse kulud (Divine et al. 2007; Zidan 2001, 439) ning suureneb võimalus parandada oma mainet kõrgkoolis ja teaduskonnas, teiste üliõpilaste hulgas ja kogu ühiskonnas (Gault et al. 2000).

Üliõpilased usuvad, et praktikaprogramm võimaldab neil arendada käitumist, mis on kooskõlas eetika ja sotsiaalse vastutusega, teha grupi ja juhtimisalast koostööd ning näidata pühendumist elukestvate õppele ja tööalast arengut (Ruhanita et al. 2014). Knouse ja Fontenot (2008) töid praktikaalaseid uuringuid analüüsisid välja, et lõpetajad, kes läbisid praktika kraadiõppe osana, omandasid töövõtteid lihtsamini, said kõrgemat palka, olid oma tööga enam rahul (Bosley 1988), neil oli lihtsam ühineda ametialase suhtevõrgustikuga (Allen et al. 2006, 46), tööandjad hindasid kõrgemalt nende probleemide lahendamise oskusi ja ootusi ettevõtlusmaailmas (Gault et al. 2000; Molseed et al. 2003). Olenevalt praktikaprogrammist võivad üliõpilased saada ka rahalist kasu, s.t. töötasu praktika eest. Samuti võivad tugevnenud suhted ülikooli ja ettevõtlusringkondade vahel tuua näiteks ülikoolile rahalise toetuse (Cook et al. 2004; Gault et al. 2000; Developing internships ... 2010), uusi töökohti teistele üliõpilastele ja koostöö praktikutest lektoritega (Divine et al. 2007, 47). Praktika võib viia ka teaduskonna nõustamise võimalusteni või olla rakendusuringute allikaks üliõpilastele.

**UURIMISKÜSIMUSED, VALIM JA METODOLOOGIA.** Käesoleva artikli eesmärgiks on analüüsida praktikabaasi juhendaja, üliõpilasest praktikandi ning ülikooli praktikajuhendaja hinnanguid ja seisukohti seoses üliõpilaste praktika ja

teadmusvahetusega. Eesmärgist lähtudes püstitati järgmised uurimisküsimused:

- ▶ Millised aspektid motiveerivad või takistavad praktikale minemist või praktikandi võtmist?
- ▶ Milliseid rolle täidavad praktika osapooled?
- ▶ Millised on praktikabaasi juhendaja ootused seoses praktikandiga?
- ▶ Kuidas toimub praktikast saadud teadmuse vahetamine?

Uuringu valim hõlmas viie Eesti ülikooli (Eesti Maaülikool – edaspidi EMÜ, Estonian Business School – EBS, Tallinna Tehnikaülikool – TTÜ, Tallinna Ülikool – TLÜ, Tartu Ülikool – TÜ) üliõpilasi ja praktikajuhendajaid ning nende ülikoolide praktikabaaside juhendajaid. Ülikoolide valimisse kaasamisel jäeti välja õppekavad (nt Tartu Ülikooli arstiteaduskonna kõik õppekavad), mille puhul on praktika osakaal ja korraldus teiste õppekavadega võrreldes kardinaalselt erinev. Praktikabaasi juhendajate valimi moodustamisel lähtuti praktikabaasidest, kes andsid üliõpilastele võimaluse sooritada praktika nende juures perioodil 2011–2013. Intervjueeritavate valimi moodustamisel lähtuti nendest uuringus osalenud ülikoolide õppekavadest, kus küsitlusele vastas enim üliõpilasi.

Kahe internetipõhise küsitluse (üliõpilased ja praktikabaasi juhendajad) küsimused koostati lähtudes praktikaga seotud ning ettevõtete-ülikoolide koostöölase teaduskirjanduse seisukohtadest. Küsimustik koosnes kolmest osast. Esimene oli praktikaga seotud hinnangute, hoiakute ja protsessi kohta. Teises osas käsitleti üliõpilase kogemusi ning kolmandas olid täpsustavad küsimused praktikabaasi juhendaja või üliõpilase kohta. Praktikabaasi juhendajate küsitlus koosnes 27 ja üliõpilaste küsitlus 26 küsimusest. Osale küsimustele tuli vastata Likerti viie palli skaala järgi, kus 1 tähendas täielikku mittenõustumist toodud väitega ja 5 täielikku nõustumist. Mõne küsimuse puhul oli võimalus valida mitme vastusevariandi vahel. Küsimustiku

lõpus oli võimalus esitada praktikavaldkonda puudutavaid ettepanekuid.

Uuringu käigus tehti intervjuud ülikooli praktikajuhendajatega. Intervjuu kava koostati praktikabaasi juhendajate ja üliõpilaste küsitluse tulemuste põhjal. Poolstruktureeritud intervjuu 12 küsimust hõlmasid suhtumist praktikasse, praktika-protsessi ja praktikas osalejate rolle, tagasiside andmist ja saamist ning ettevõtete-ülikoolide koostööd praktika vallas. Intervjuu järel pakuti intervjuueeritavale võimalust jagada oma praktika temaatikaga seonduvaid ettepanekuid.

Ajavahemikul 1.–10. märtsini 2013 tehti esmane uuring (küsimuste sõnastuse arusaadavuse ja relevantsuse testimiseks). Selleks kasutati uurimisgrupi liikmete isiklike sidemeid nii praktikabaasides kui ka üliõpilaste hulgas, samuti kolleegide abi, kes andsid küsimuste kohta tagasisidet. Uuringu esimeses etapis koguti andmeid veebiküsitluse *Google Forms*'i abil perioodil 18.03.–30.04.2013. Uuringu teise etapi intervjuud tehti ajavahemikul 10.2013–01.2014, hõlmates eespool nimetatud viit ülikooli. Uuringu andmetöötluseks kasutati programme SPSS 18.0, MS Excel 2013 ja NVivo.

Uuringust võttis osa 418 üliõpilast-praktikanti (sh TÜ 199, TLÜ 74, TTÜ 68, EMÜ 65 ja EBS 12 vastanut), 194 praktikabaasi ja 24 ülikooli praktikajuhendajat. Küsitlusele vastanud üliõpilased osalesid täiskoor-musega õppes ning olid praktika läbinud aastatel 2011–2013. Nende seas oli 43 protsenti bakalaureuseõppe, 42 protsenti magistriõppe ja 15 protsenti rakendus-kõrgharidusõppe üliõpilast. Praktikabaasi juhendajate karakteristikutena saab välja tuua järgmist: 43 protsenti vastajate töö-staaz nimetatud praktikabaasis oli üle 10 aasta ning 38,1 protsenti praktikabaasidest asus Tallinnas või Harjumaal, 26,3 protsen-ti Tartus või Tartumaal. Ülikooli praktika-juhendajad esindasid järgmisi õppesuundi: sotsiaalteadused/majandus/õigus, tehnika/tootmine/ehitus, loodus- ja täppisteadused,

humanitaaria/kunst, tervishoid ja heaolu, põllumajandus, teenindus.

### **PRAKTIKA JA TEADMUSVAHETUS.**

Artiklis käsitletakse osalejate teadmusva-hetust praktika eri etappide ajal:

1. praktika toimumisele eelnev periood,
2. praktika periood ning
3. praktika toimumisele järgnev periood.

## ***Praktikabaaside ja üliõpilaste vahel jätkub koostöö ka pärast praktika lõppu.***

Teadmusvahetuse seisukohalt selgusid olulised märksõnad praktika kõigis kolmes etapis. Praktikale eelneva perioodiga seoses käsitletakse aspekte, mis motiveerivad või takistavad praktikale minemist või praktikandi võtmist. Praktikaperioodil toimuvat analüüsitakse praktikas osalejate rollide täitmise ja praktikandi ootuste vastavuse kaudu. Praktika toimumisele järgneval perioodil on oluline, kui võrd toimub osapoolte vaheline (horisontaalne) tagasisidestamine praktika hindamise kaudu ja kui palju levib praktikast saadud teadmus praktikabaasi sees (vertikaalne). Ka Liyanage ja kaasautorid (2009) toovad esile, et õppimine peab olema vastastiku-kune. Praktika kasulikkuse mõõdikuna käsitletakse praktika tulemi rakendamist praktikabaasis.

Teadmusvahetuse seisukohalt on oluline, et praktikale minekut motiveeriks aspektid, mis soodustavad praktikas osale-jate edasist koostööd. Uuringus osalenud praktikabaaside juhendajatest 53 protsenti olid seisukohal, et enim motiveerib neid praktikantide võtmisel võimalus leida tulevasi töötajaid ja 59 protsenti üliõpilasi motiveeris potentsiaalse töökoha saamise võimalus. Ka kolmveerand ülikooli prakti-kajuhendajatest nimetas tööjõu värbamist

kui peamist praktikabaaside juhendajaid motiveerivat tegurit. Varasematest uurin-  
gutest selgus samuti, et praktikantide ja  
praktikajuhendajate motiivid on suhteli-  
selt sarnased – leida töötaja (Gerdes 2009;  
Ellis 2000; Gault *et al.* 2000; Mihail 2006;  
Rosea *et al.* 2014, 153; Reiska 2014, 173)  
või saada potentsiaalne töökoht (Boswell *et  
al.* 2004; Zhao, Liden 2011; Moore, Plugge  
2008). Praktikal saavad üliõpilased arendada  
tööoskusi (vt ka Garavan, Murphy 2001;  
Maertz Jr. *et al.* 2014, 126; Figiel 2013, 33;  
Grabowsky, Harden Fritz 2007, 437; Beggs *et  
al.* 2008; Ruhanita *et al.* 2014) ning võima-  
lusi leida töö kohe pärast lõpetamist (vt ka  
Gibson, Busby 2009; Kelly 2013, 192; Gault  
*et al.* 2000). Eesti kõrgharidusstrateegias seati  
aastateks 2006–2015 (2006) eesmärk, et iga  
õppekava peab kindlustama väljundi töö-  
turule. Templeton ja ta kaasautorid (2012)  
toovad välja, et isegi kui praktikakogemus  
on negatiivne, aitab see üliõpilasel tajuda  
karjäärivõimalusi. Sama nimetasid ka selle  
uuringu raames pooled ülikoolide prakti-  
kajuhendajad.

Teadmusvahetusele aitab kaasa, et  
üliõpilased saavad praktika käigus raken-  
dada kõrgkoolis omandatud igapäevaelus  
(Teed, Bhattacharga 2002; Burnett 2003;  
Thorpe-Dulgarian 2008; Tovey 2001; Petrila  
*et al.* 2015, 121; Rutiku *et al.* 2013; Mägi *et  
al.* 2011), näha, kuidas ettevõtte reaalselt  
töötab (Hong-bumm *et al.* 2013, 70; Jackson  
2010), mida kujutab endast nende ameti-  
positsioon, millised on karjäärivõimalused  
õpitaval erialal (Cable *et al.* 2000; Paulins  
2008, 105–106; Chang, Chu 2009; Moore,  
Plugge 2008), õppida lahendama valdkon-  
naspetsiifilisi probleeme ja ennast tundma  
(Abrudan *et al.* 2012, 987–988). Ruhanita ja  
kaasautorite (2014) uuringust osa võtnud  
160 üliõpilast, 40 ülikooli praktikajuhen-  
dajat ja 100 praktikabaasi juhendajat  
hindasid kõige kõrgemalt praktikast  
saadavat elu- ja töökogemust (Beggs *et al.*  
2008). Sama tulemus ilmnis Thompsoni  
(2011) uuringust, kes analüüsis 76 prakti-  
kaprogrammi. Ka selle uuringu tulemused  
näitavad, et 67 protsenti 418-st üliõpilaste

küsitluses osalenust õppis praktika käigus  
uusi oskusi, 60 protsenti sai ettekujutuse  
karjäärivõimalustest õpitaval erialal ja  
59 protsenti mainis, et praktika andis  
neile suurema kindlustunde töö leidmisel  
ülikooli lõpetamise järel.

Üliõpilase arengu seisukohalt on olu-  
lisel kohal ka üliõpilaste grupitöö oskuse  
arendamine, hõlmates suhtlemist teiste  
grupi liikmetega, õpetades tähtaegadest  
kinni pidama, uurima, ideid jagama,  
erinevusi mõistma jms. Huvitava näitena  
ilmnes ka sellest uuringust X eriala prakti-  
ka, kus üliõpilastel on muuhulgas võima-  
lik arendada ka grupitööoskusi, mille on  
superviseerinud nii eriala õppejõud kui ka  
teine õppejõud, kes seda protsessi aitab  
jälgida kasvõi iga päev, lähtudes grupi  
vajadustest. Gillies (2003) toob välja, et  
üliõpilased on koos töötades palju moti-  
veeritumad arenema.

Huvitava asjaoluna selgus, et kuigi  
toetuste võimaldamine aitab väike- ja  
keskmise suurusega ettevõtetel kujundada  
tõhusaid praktikaprogramme (Developing  
internships ... 2010), ei olnud näiteks  
tasuta tööjõu ning rahalise toetuse saamise  
võimalus praktikabaaside jaoks väga moti-  
veerivad:

*Praktika juhendamise tasu oleks motiveeriv  
üksnes juhul, kui juhendamise tasu läheb konk-  
reetset juhendajale, kui aga asutusele tervikuna,  
siis pole sellel olulist lisandväärtust.*

OECD uuringu Reflex (Developing  
internships ... 2010) andmetel katab nt Ru-  
meenia valitsus osa praktikantide palgast,  
et aidata ettevõtetel arendada praktika-  
programme. Ühendkuningriigi valitsus  
annab 13,6 miljonit naela, et rahastada  
8500 üliõpilase praktikakohti VKEdes. Por-  
tugalis ja Kanadas on kasutusel sama laadi  
skeemid, et toetada kõrgkooli lõpetajaid  
uuenduslikes tööstusharudes. Kuigi riik-  
likku rahalist toetust Eesti praktikabaa-  
sidele ja praktikajuhendajatele enamiku  
praktikate raames ette nähtud pole, tõi  
üks ülikooli praktikajuhendaja näite, et



**JOONIS 2.** Praktikantide võtmist enim takistavad asjaolud praktikabaasi ja ülikooli praktikajuhendajate arvates.

Märkus: Joonisel on sulgudes märgitud osakaal vastanutest, kes vastustes märkisid vastavasse kategooriasse kuuluvaid märksõnu.

Allikas: autori koostatud

on juhuseid, kus praktikabaase toetatakse PRIA, linna või kohaliku omavalitsuse tasandil:

*Võibolla oleks vaja ettevõtetele mingisugust boonust. Ma tean, et põllumajandusega seotud õppekavadel on mingisugune süsteem nt läbi PRIA või Põllumajandusministeeriumi, kus maksiti toetust ettevõtjatele, kui nad võtsid praktikante mingis koguses.*

Praktikantide võtmist takistava aspektina nimetasid nii praktikabaasi kui ka ülikooli praktikajuhendajad kõige enam suurt töökoormust (joonis 2). Tihe töögraafik on ilmselt seotud ka sellega, et nt mikro- ja väikeettevõtetes napib töötajaid ning seega on tülikas võtta enda tööülesannetele lisakoormusena praktikandi juhendamine. Suur töökoormus ja tülikas juhendamine olid praktikantide võtmisel takistavaks teguriks ka Maertz Jr ja ta

kaasautorite (2014, 129) uuringus. Praktikabaasi juhendaja suur töökoormus ja praktikantide ajutine viibimine praktikabaasis ning nende väga vähene või puuduv töökogemus on need aspektid, mis võivad pärssida praktikandi juhendamise motivatsiooni ja põhjalikkust, mistõttu väheneb ka teadmuvahetus. Analoogselt Bailey *et al.* (2000) tooduga ilmnes ka autorite uuringust, et positiivsemalt suhtuti üliõpilastesse praktikabaasides, kus praktikat tasustati.

Ühe barjäärina praktika puhul on kirjanduses toodud olukord, kus praktikandid tajuvad, et neil ei ole võimalik teha praktika ajal erialast tööd. Erialaste ülesannete andmise olulisust praktikandile on rõhutanud ka mitmed varasemad uuringud (Ryan, Krapels 1997; Tovey 2001; Rothman 2007; Figiel 2013, 39, Mihail 2006, 34; Borgia *et al.* 2014). Selles uuringus küsitletud üliõpilased erialaülesannete puudust praktikata

ajal olulisel määral välja ei toonud. Pigem leidsid nad, et teooria ja praktika on sedavõrd erinevad, et neil on praktikabaasis kogu aeg midagi uut õppida.

Praktika ajal kajastub teadmusvahetus muuhulgas näiteks praktika osaliste rollides. Enamik ülikooli praktikajuhendajaid mainis oma rolle kirjeldades märksõnu *nõustamine, informeerimine, vahendamine, tutvustamine, teavitamine, suunamine*. 78 protsenti praktikabaasi juhendajatest arvas, et kõige enam iseloomustab nende tegevust praktikandiga uute oskuste õpetaja roll, mis ühtib ka praktikantide sooviga õppida uusi oskusi. Ka Siilak ja Unt (2011) märkisid tööandjate peamise rollina praktikantide praktiliste teadmiste ja oskuste arendamist. Uued teadmised ja oskused on omakorda innovatsiooni oluliseks sisenõuks. Nii era- kui ka avaliku sektori ettevõtted, teadusasutused ja ülikoolid saavad praktikas rakendada ning ka kommertsialiseerida uusi teadmisi (Mueller 2006). Praktikandi õppimine on maksimaalne, kui praktika juhendaja jälgib üliõpilase tegevust, jagab talle piisavalt tähelepanu, et tagada professionaalne areng (Ellis 2000). Ülikooli praktikajuhendaja rolli puhul ilmnes kontakti puudumine, sh eriti pikemat aega kestvate praktikate puhul, mis võib tuleneda asjaolust, et praktikajuhendaja rolli täidetakse põhitöö kõrvalt.

Praktika jooksul on enamiku ülikooli praktikajuhendajate osa väga väike, sest sel ajal võtavad juhtimise enda kanda praktikabaaside juhendajad. Üks põhjus, miks ülikooli praktikajuhendaja ja praktikabaasi juhendaja omavahel kokku ei puutu, on praktika ajastatus suveperioodile. Praktikasse panustamine teadmusvahetuse mõttes algab siis, kui tekivad kontaktid ja praktika osalised suhtlevad omavahel. Iga viies praktikabaasi juhendaja leidis, et ei panustanud üldse praktikabaaside ja kõrgkoolide koostöö arendaja rolli, kuigi nad hindasid praktikat siiski oluliseks koostöövormiks.

Praktikabaasi juhendajad leidsid, et praktikantide puhul vastasid ootustele

õppimisoskus (72%), töödistsipliin (63%) ja suhtlemisoskus (60%). Mõned praktikajuhendajad kasutasid kommenteerimisvõimalust:

*Ülikoolid peavad parandama koolitamise efektiivsust. Õpilastele on vaja õpetada info leidmist ja kasutamist praktilistes ülesannetes.*

*Kool võiks pakkuda paremat ettevalmistust tegelikuks eluks. Tudengid tulevad väheste teadmistega ning ei ole varem praktilise poolega kokku puutunud ning väga palju aega kulub nende juhendamisele.*

Varasemates uuringutes on välja toodud praktikale järgnevat horisontaalset teadmusvahetust, s.t õppimine kõigi osaliste jaoks, mis praktika käigus peaks ilmtingimata toimuma. Uuringus peeti oluliseks ka vertikaalset teadmusvahetust kui ideaalset varianti – s.t lisaks praktikas osalejatele toimub õppimine ja teadmusvahetus ka praktikabaasi sees. Praktikaaruande läbiarutamine võimaldab samuti teadmist vahetada. Tagasiside puhul on oluline anda üliõpilasele võimalus eneserefleksiooniks ja -hindamiseks, et tal oleks võimalik määratleda oma tugevaid ning nõrku külgi (Vahtramäe *et al.* 2011, 36).

Praktikabaasi juhendajate vastustest selgus, et praktikat hinnati praktikabaasis eelkõige igapäevaste tegevuste käigus (66%) ja ka konkreetse töö täitmise eest (55%). Samuti valis peaaegu iga kolmas vastanu, et praktikat hinnati aruande alusel ja iga neljas leidis, et praktikaaruanne arutati praktikandiga läbi. Niisugused tulemused ilmnestid ka üliõpilaste vastustest – praktikabaasis hinnati praktikat enim jooksvalt tavapärase tegevuste käigus (53%), millele järgnesid hindamine konkreetse töö täitmise eest (44%) ja praktikaaruande alusel (32%). Ilmnes, et praktikabaasisisest teadmusvahetust praktikandi panuse osas ei peetud väga oluliseks, sest juhtumeid, kus praktikaaruannet kaitsti allüksuse avatud seminaril, oli vaid viis protsenti. Samuti



väärib märkimist asjaolu, et 58 juhul (8%) ei hinnatud üliõpilase sooritust praktikabaasis.

Intervjuudest ilmnesid praktikaaruande kaitsmise vormid ülikoolis. Üle poole ülikooli praktikajuhendajatest nimetas praktikaseminare ja praktika suulist kaitsmist, kus praktikal käinud üliõpilased jagavad vastastikku teadmisi, kogemusi ja infot praktikabaaside kohta. Seminaridele toodi vastuargumente, mille õigustuseks oli aja kokkuhoid. Sellest lähtuvalt on palju erialasid, kus praktikat kaitstakse vaid kirjaliku aruande esitamisega ning üliõpilasega otsest suhtlemist ei ole.

Teadmusvahetuse seisukohalt ideaalne praktikaaruande kaitsmine ülikoolis kaasab ka praktikabaasi praktikajuhendaja, kuid uuringust ilmnes, et praktikabaasi juhendaja osales praktikaaruande kaitsmisel harva. Kui vaadata praktikantide üldarvu praktikabaasis, siis pooled ühekordse juhendamise kogemusega praktikajuhendajatest märkisid, et neid ei teavitatud praktikaaruande kaitsmisest ülikoolis. Selline tulemus on kriitiline, kuna neil ei pruugi hiljem praktika juhendamise vastu üldse huvi tekkida. Samas ilmneb, et mida rohkem juhendatakse, seda enam antakse tagasisidet (kirjaliku hinnanguna).

Uuringu raames küsiti, kui tõenäoliselt rakendatakse praktikabaasis üliõpilase praktika käigus loodud tulemit (vt tabel), et näha, kui võrd kasulik on praktika praktikabaasile.

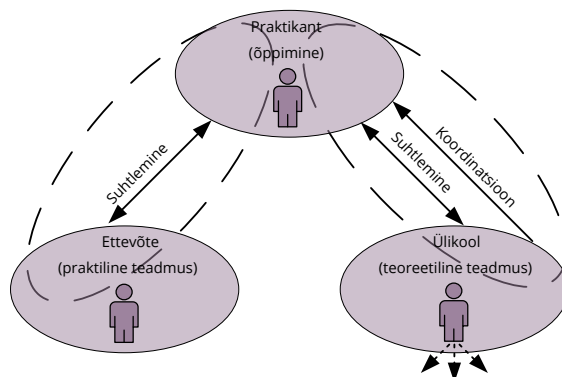
Tulemuslikult korraldatud praktika tegelik väljund võiks olla selline, mida praktikabaas saab oma tegevuses kasutada. Näiteks turunduspraktika raames koostatud kliendibaasi analüüs võimaldab ettevõttel paremini kliente struktureerida ja end selle järgi positsioneerida. (Vahtramäe *et al.* 2011: 15) Samuti on tõenäolisem, et kui praktikandi töö on praktikabaasile kasulik, siis on nad valmis praktikat tasustama. Mitmed ülikooli praktikajuhendajad tõid välja positiivseid juhtumeid, kus praktikandi töö on toonud praktikabaasile kasu ning sellest tulenevalt on ka praktikandid ise tunduvalt rahulolevamad.

Positiivsena ilmnes, et kõige enam vastasid praktikabaaside juhendajad ja üliõpilased, et nende vahel jätkub koostöö ka pärast praktika lõppemist. Siinkohal võib eeldada, et selline tulemus on seotud üliõpilase tööle asumisega praktikabaasi ning praktikabaasi rahulolu praktikandiga toob kaasa rahulolu ka ülikooliga, mis omakorda võib viia selleni, et samast ülikoolist võetakse ka järgmine praktikant. Loodud tulemi rakendamise hinnangutega

	Praktikabaasi juhendajate küsitlus	Üliõpilaste küsitlus
Praktikabaas jätkab koostööd ülikooliga	34	0
Üliõpilase ja praktikabaasi koostöö jätkumine pärast praktika läbimist	38	34
Praktikabaasi töötajate informeerimine praktika tulemustest	12	0
Praktika tulemusi kasutatakse juba praegu	24	27
Tõenäoline, et praktika tulemusi hakatakse kasutama	13	17
Praktika tulemusi pigem ei hakata kasutama	12	17
Ei oska öelda	16	27

**TABEL.** Kui tõenäoliselt rakendatakse üliõpilase praktika käigus loodud tulemit ettevõttes (%)

Allikas: autori koostatud



**JOONIS 3.** Uuringu tulemusena toimuv teadmusvahetus praktika käigus

Märkus: pidev joon – vertikaalne teadmusvahetus, punktiirjoon – horisontaalne teadmusvahetus.

Allikas: autori koostatud

võib üldiselt rahule jääda – nende põhjal saab öelda, et praktikandi töö praktikabaasis on oluline.

**JÄRELDUSED.** Teadmusvahetus toimub käesoleva uuringu põhjal ülikooli praktikajuhendaja ja praktikandi vahel, vähesel määral praktikabaasi juhendajaga – horisontaalselt ei jagata teadmust kõigi osapoolte vahel. Samuti ilmnes, et paljudel juhtudel ei toimu ka kollektiivset ehk vertikaalset teadmusvahetust (vt joonis 3).

Nagu jooniselt 3 nähtub, puudub uuringu põhjal praktikabaasi ja ülikooli praktikajuhendaja vahel kontakt. Samal ajal on sellist kontakti vaja, kuna praktika on üks ettevõtete ja ülikoolide vahelise koostöö osa.

Selles uuringus hindasid praktikabaasi juhendajad ja üliõpilased koostööd ülikooliga kõige madalamalt. Ülikooli praktikajuhendajate nägemusest selgus, et vajaduse korral nad siiski sekkuvad, kuid tavaliselt pole seda tarvis. Kuna praktika keskmesse on asetatud praktikant, kes isikuna kõige enam õpib, siis

tihtipeale jäetakse kõrvale praktikast tulenevad muud võimalikud kasud.

Soodustamiseks praktika kaudu ettevõtete ja ülikoolide koostööd, on räägitud erinevatest meetmetest: praktika osaku (nagu innovatsiooni osak) loomisest, VKEde toetamisest, välja on arendatud praktika juhendid ning palju on uuritud ja räägitud praktika protseduurilistest aspektidest, s.t millised peaksid olema praktikaga seotud dokumendid, kuidas peaks toimima koostöö jms. Need on olulised aspektid, sest aitavad kaasa praktikaprotsessi ühtlustamisele ja tulemuste tõlgendamisele nii ettevõtete ja ülikoolide vahel kui ka nende sees.

Uuring panustab Eesti praktikavaldkonna arengusse ja annab pildi praktikakorralduse hetkeseisust Eestis, võimaldades ühtlasi uuringus osalenud ülikoolidel ja praktikabaasidel võrrelda oma tulemusi teistega. Praktikavaldkonnas tegutsejatele annab uuring loodetavasti mõtteid praktiliste probleemide lahendamiseks ja teadusuuringuteks.

**KASUTATUD KIRJANDUS**

- ABRUDAN, D. B., LAZAR, M., MUNTEANU, A.-I. (2012). Internship roles in training and professional development of students. *University of Oradea. – The Journal of the Faculty of Economics*, 1 (1), 986–991.
- ALLEN, S., MIMS, C., ROBERTS, S., KIM, B., RYU, J. (2006). Internship experience: Engaging in the big discourse. – *TechTrends*, 48 (1), 44–48. doi: 10.1007/BF02784864
- ALPERT, F., HEANEY, J. G., KUHN, K. A. (2009). Internships in marketing: Goals, structures and assessment – student, company and academic perspectives. – *Australasian Marketing Journal*, 17 (1), 36–45. doi: 10.1016/j.ausmj.2009.01.003
- BAILEY, T., HUGHES, K., BARR, T. (2000). Achieving scale and quality in school-to-work internships: Findings from two employer studies. – *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 22 (1), 41–64. doi: 10.3102/01623737022001041
- BEGGS, B., ROSS, C. M., GOODWIN, B. (2008). A Comparison of student and practitioner perspectives of the travel and tourism internship. – *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 7 (1), 31–38. doi: 10.3794/johlste.71.161
- BORGIA, C. R., SIEGEL, P. H., ORTIZ, D. (2014). A survival analysis of tax professionals' performance and internship experience. – *Accounting Research Journal*, 27 (3), 266–285. doi: 10.1108/ARJ-04-2013-0018
- BOSLEY, D. (1988). Writing internships: Building bridges between academia and business. – *Journal of Business and Technical Communication*, 2 (1), 103–113. doi: 10.1177/105065198800200107
- BOSWELL, W. R., BOUDREAU, J. W., DUNFORD, B. B. (2004). The outcomes and correlates of job search objectives: Searching to leave or searching for leverage? – *Journal of Applied Psychology*, 89 (6), 1083–1091. doi: 10.1037/0021-9010.89.6.1083
- BURNETT, S. (2003). The future of accounting education: A regional perspective. – *Journal of Education for Business*, 78 (3), 129–134. doi: 10.1080/08832320309599709
- CABLE, D. M., AIMAN-SMITH, L., MULVEY, P. W., EDWARDS, J. R. (2000). The sources and accuracy of job applicants' beliefs about organizational culture. – *Academy of Management Journal*, 43 (6), 1076–1085. doi: 10.2307/1556336
- CHANG, D. Y., CHU, P. Y. (2009). University-industry cooperation in action: A case study of the integrated internship program (iiP) in Taiwan. – *Journal of Hospitality and Tourism Education*, 21 (1), 6–17. doi: 10.1080/10963758.2009.10696932
- COOK, S. J., PARKER, S. R., PETTIJOHN, C. E. (2004). The perceptions of interns: A longitudinal case study. – *Journal of Education for Business*, 79 (3), 179–185.
- DAVEY, T., BAAKEN, T., GALAN MUROS, V., MEERMAN, A. (2011). The State of European University–Business Cooperation. Part of the DG Education and Culture Study on the Cooperation between Higher Education Institutions and Public and Private Organisations in Europe. Münster: University of Applied Sciences, Science-to-Business Marketing Research Centre.
- DEVELOPING INTERNSHIPS IN THE WESTERN BALKANS. (2010). OECD. – <http://www.oecd.org/investment/psd/45499675.pdf>
- DIVINE, R. L., LINRUD, J. A. K., MILLER, R. H., WILSON, J. H. (2007). Required internship programs in marketing: Benefits, challenges and determinants of fit. – *Marketing Education Review*, 17 (2), 45–52. doi: 10.1002/j.2161-1920.2008.tb00045.x
- ELLIS, N. (2000). Developing graduate sales professionals through co-operative education and work placements: A relationship marketing approach. – *Journal of European Industrial Training*, 24 (1), 34–42. doi: 10.1108/03090590010308246
- FIGIEL, J. (2013). Work experience without qualities? A documentary and critical account of an internship. – *Theory and Politics in Organization, Free work*, 13 (1), 33–52.
- FRASER, S., STOREY, D. J., WESTHEAD, P. (2006). Student work placements in small firms: Do they pay-off or shift tastes? – *Small Business Economics*, 26 (2), 125–144. doi: 10.1007/s11187-004-2438-6
- GAITENS, J. (2000). Lessons from the field: Socialization issues in writing and editing internships. – *Business Communication Quarterly*, 63 (1), 64–76.
- GARAVAN, T. N., MURPHY, C. (2001). The co-operative education process and organizational socialization: A qualitative study of student perceptions of its effectiveness. – *Education + Training*, 43 (6), 281–302. doi: 10.1108/EUM000000005750
- GAULT, J., REDINGTON, J., SCHLAGER, T. (2000). Undergraduate business internships and career success: Are they related? – *Journal of Marketing Education*, 22 (1), 45–53. doi: 10.1177/0273475300221006
- GERDES, L. (2009). The best places to launch a career. – *Business Week*, 32–41 (September 14th). – P. S. Rose, S. T. T. Teo, J. Connell (eds). (2014). Converting interns into regular employees: The role of intern-supervisor exchange. – *Journal of Vocational Behavior*, 84, 153–163.
- GIBSON, P., BUSBY, G. (2009). Experiencing work: Supporting the undergraduate hospitality, tourism and cruise management student on an overseas work placement. – *Journal of Vocational Education and Training*, 61 (4), 467–480. doi: 10.1080/13636820903231005

- GILLIES, R. M. (2003). The behaviours, interactions, and perceptions of junior high school students during small-group learning. – *Journal of Education of Psychology* 95, 137–147. doi: 10.1037/0022-0663.95.1.137
- GRABOWSKY, E., HARDEN FRITZ, J. M. (2007). The internship: Bridge between marketplace and liberal arts education. – *Catholic Education*, 10 (4), 436–448. – <http://digitalcommons.lmu.edu/ce/vol10/iss4/4>
- HALL, L., HARRIS, J., BAKEWELL, C., GRAHAM, P. (2000). Supporting placement-based learning using networked technologies. – *International Journal of Educational Management*, 14 (4), 175–180. doi: 10.1108/09513540010371984
- HONG-BUMM, K., PARK, E. J. (2013). The role of social experience in undergraduates' career perceptions through internships. – *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 12 (1), 70–78. doi: 10.1016/j.jhlste.2012.11.003
- JACKSON, D. (2010). An international profile of industry-relevant competencies and skill gaps in modern graduates. – *International Journal of Management Education*, 8 (3), 29–58. doi: 10.3794/ijme.83.288
- KELLY, W. E. (2013). How public managers can help their interns. – *Journal of Alabama Academy of Science*, 84 (3–4), 191–197.
- KNOUSE, S. B., FONTENOT, G. (2008). Benefits of the business college internship: A research review. – *Journal of Employment Counselling*, 45 (2), 61–66. doi: 10.1002/j.2161-1920.2008.tb00045.x
- KOLB, D. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- KUMAR, J. A., GANESH, L. S. (2009). Research on knowledge transfer in organizations: A morphology. – *Journal of Knowledge Management*, 13 (4), 161–174. doi: 10.1108/13673270910971905
- LIYANAGE, C., ELHAG, T., BALLAL, T., LI, Q. (2009). Knowledge communication and translation – A knowledge transfer model. – *Journal of Knowledge Management*, 13 (3), 118–131. doi: 10.1108/13673270910962914
- MAERTZ, JR. C. P., STOEBERL, P. A., MARKS, J. (2014). Building successful internships: Lessons from the research for interns, schools, and employers. – *Career Development International*, 19 (1), 123–142. doi: 10.1108/CDI-03-2013-0025
- MIHAIL, D. M. (2006). Internships at Greek universities: an exploratory study. – *Journal of Workplace Learning*, 18 (1/2), 28–41. doi: 10.1108/13665620610641292
- MITTON, C., ADAIR, C. E., MCKENZIE, E., PATTEN, S. B., PERRY, B. W. (2007). Knowledge transfer and exchange: – Review and synthesis of the literature. *Milbank Quarterly*, 85 (4), 729–768. doi: 10.1111/j.1468-0009.2007.00506.x
- MOLSEED, T. R., ALSUP, J., VOYLES, J. (2003). The role of the employer in shaping students' work-related skills. – *Journal of Employment Counselling*, 40 (4), 161–171. doi: 10.1002/j.2161-1920.2003.tb00867.x
- MOORE, J. D., PLUGGE, P. W. (2008). Perceptions and expectations: Implications for construction management internships. – *International Journal of Construction Education and Research*, 4 (2), 82–96. doi: 10.1080/15578770802229433
- MUELLER, P. (2006). Exploring the knowledge filter: How entrepreneurship and university-industry relationships drive economic growth. *Research Policy*, 35 (10), 1499–1508. doi: 10.1016/j.respol.2006.09.023
- MÄGI, E., AIDLA, A., REINO, A., JAAKSON, K., KIRSS, L. (2011). Uuringu „Üliõpilaste töötamise fenomen Eesti kõrghariduses“ lõppraport. Tartu: SA Archimedes.
- NAHAPIET, J., GHOSAL, G. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. – *Academy of Management Review*, 23 (2), 242–266. doi: 10.5465/AMR.1998.533225
- NONAKA, I. (1994). A dynamic theory of organizational knowledge creation. – *Organization Science*, 5 (1), 14–37. doi: 10.1287/orsc.5.1.14
- PAISEY, C., PAISEY, N. J. (2010). Developing skills via work placements in accounting: Student and employer views. – *Accounting Forum*, 34 (2), 89–108.
- PAULINS, V. A. (2008). Characteristics of retailing internships contributing to students' reported satisfaction with career development. – *Journal of Fashion Marketing and Management*, 12 (1), 105–118. doi: 10.1108/13612020810857970
- PETRILA, A., FIREMAN, O., SCHNOLL, F. L., WERTHEIMER, H. R., TAUSSIG, H. N. (2015). Student satisfaction with an innovative internship. – *Journal of Social Work Education*, 51, 121–135. doi: 10.1080/10437797.2015.977175
- READY TO LEARN READY TO LEAD. 2011–2012 MBA recruiting. Harvard. – [http://www.hbs.edu/recruiting/mba/docs/HBS\\_CPD\\_final.pdf](http://www.hbs.edu/recruiting/mba/docs/HBS_CPD_final.pdf)
- REISKA, E. (2014). Kõrgkoolide ja tööandjate koostöö: ajendid, takistused ning tulevikunägemus. – M. Unt, K. Täht (Toim). *Tööturu väljakutsed kõrgharidusele*, 168–192. Tartu: SA Archimedes.
- ROEVER, C. (2000). Mead Corporation's creative approach to internships: Success in a unionized manufacturing plant. – *Business Communication Quarterly*, 63 (1), 90–100. doi: 10.1177/108056990006300110
- ROSEA, P. S., TEO, S. T. T., TEO, C. J. (2014). Converting interns into regular employees: The role of intern-supervisor exchange. *Journal of Vocational Behavior*, 84 (2), 153–163. doi: 10.1016/j.jvb.2013.12.005
- ROTHMAN, M. (2007). Business students' evaluation of their internships. – *Psychological Reports*, 101 (1), 319–322. doi: 10.2466/pr0.101.1.319-322

- RUHANITA, M., ZAKIAH, M. M., RAMLI, R., AMAN, A. (2014). Internship for accounting undergraduates: Comparative insights from stakeholders. – *Education + Training*, 56 (6), 482–502. doi: 10.1108/ET-09-2012-0088
- RUTIKU, S., LORENTZ, A., PEDAK, E. (2013). Projektipõhine praktika kõrgkoolis. Tartu: SA Archimedes.
- RYAN, C., KRAPELS, R. H. (1997). Organizations and internships. – *Business Communication Quarterly*, 60 (4), 126–131.
- SIILAK, K., UNT, M. (2011). Ettevõtete ja kõrgkoolide vahelise koostöö võimalikkusest: Eesti suuremate ettevõtjate nägemus. Tallinna Ülikool: Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut, Sotsiaalse stratifikatsiooni osakond, 2.
- SRIKANTIAH, T. K., KOENIG, M. E. D. (eds) (2000). *Knowledge Management for the Information Professional*. Medford, NJ: American Society for Information Science.
- STEEVES, H. L. (2006). Experiencing international communication: An internship program in Ghana, West Africa. – *Journalism and Mass Communication Educator*, 60 (4), 360–375.
- TEED, D. G., BHATTACHARGA, T. K. (2002). Benefits of an accounting and finance internship programme to students, business organisations and universities. – *Journal of Accounting and Finance Research*, 10 (2), 95–102.
- TEMPLETON, W., UPDYKE, K., BENNETT JR., R. B. (2012). Internships and the assessment of student learning. – *Business Education & Accreditation*, 4 (2), 27–38.
- THOMPSON, J. H. (2011). A comparative empirical analysis of characteristics associated with accounting internships. – *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 1 (1), 54–68.
- THORPE-DULGARIAN, T. (2008). The impact of internships on accounting students: A Bowie State University study. – *The Business Review Cambridge*, 10 (1), 281–288.
- TOVEY, J. (2001). Building connections between industry and university: Implementing an internship program at a regional university. – *Technical Communication Quarterly*, 10 (2), 225–239. doi: 10.1207/s15427625tcq1002\_7
- VAHTRAMÄE, A., SIKK, J., KALDMA, M., REVA, E., KOIT, K., VARENDI, M. (2011). *Praktika kõrgkoolis*. Tartu: SA Archimedes.
- ZHAO, H., LIDEN, R. C. (2011). Internship: A recruitment and selection perspective. – *Journal of Applied Psychology*, 96 (1), 221–229. doi: 10.1037/a0021295
- ZIDAN, S. S. (2001). The role of HRD in economic development. – *Human Resource Development Quarterly*, 12 (4), 437–443. doi: 10.1002/hrdq.1007