

Tartu Ülikool  
Sotsiaalteaduste valdkond  
Haridusteaduste instituut  
Kutseõpetaja õppekava

Kerli Koemets

ETTEVÕTTEPOOLSETE PRAKTIKAJUHENDAJATE KOGEMUSED JA  
PARENDUSETTEPANEKUD KUTSEÕPPEASUTUSE PRAKTIKANTIDE  
KUTSEKOMPETENTSIDE ARENDAMISEKS TARTU TOITLUSTUSETTEVÕTETE  
NÄITEL

Bakalaureusetöö

Juhendaja: MS/ Kutsedidaktika nooremlektor Diana Eller

Tartu 2025

## Kokkuvõte

### **Ettevõttepoolsete praktikajuhendajate kogemused ja parendusettepanekud kutseõppeasutuse praktikantide kutsekompetentside arendamiseks Tartu toitlustusettevõtte näitel.**

Bakalaureusetöö eesmärgiks oli välja selgitada ettevõttepoolsete praktikajuhendajate kogemused praktikantidega ning koguda parendusettepanekuid, kuidas toetada õpilaste kutsekompetentside kujunemist. Uurimistöös kasutati kvalitatiivset uurimismeetodit. Andmete kogumiseks viidi läbi poolstruktureeritud intervjuud viie Tartu toitlustusettevõtte praktikajuhendajaga. Uuringu tulemused näitasid, et ettevõttepoolsete juhendajate hinnangul on praktikantide kompetentsus sageli ebapiisav. Samas tõdeti, et paljud kutsekooli õpilased on võimelised edukalt täitma lihtsamaid abitöid ja retseptijärgseid ülesandeid.

Parendusettepanekutena toodi välja vajadus tihedama koostöö järele kooli ja ettevõtte vahel, praktikakohtade parema sobitamise õppijate tasemega, praktikantide individuaalse ettevalmistuse tugevdamise ning praktikaprotsessi eesmärgistamise.

**Võtmesõnad:** ettevõttepoolne praktikajuhendaja, kutseõppeasutus, praktikant, kutsekompetents, toitlustusettevõtte

### **Abstract**

### **Improvement Suggestions from Company-Based Internship Mentors for the Development of Vocational Competencies of Vocational School Interns: A Case Study of a Catering Company in Tartu.**

The aim of this bachelor's thesis was to identify the experiences of company-based internship supervisors with vocational students and to gather suggestions on how to support the development of students' professional competencies. A qualitative research method was used. Data were collected through semi-structured interviews with five internship supervisors from catering companies in Tartu. The results showed that, according to the supervisors, the competence of interns is often insufficient. At the same time, it was noted that many vocational students are capable of successfully performing simpler support tasks and recipe-based assignments. Improvement proposals included the need for closer cooperation between schools and companies, better alignment of internship placements with students' skill levels, stronger individual preparation of interns, and clearer goal-setting in the internship process.

**Keywords:** company-based internship mentor, vocational education institution, intern, professional competence, catering company

## Sisukord

Sissejuhatus .....	4
1. Teoreetiline ülevaade .....	5
1.1. Praktika ja selle roll kutsehariduses .....	5
1.2. Kompetentsus .....	6
1.3. Ettevõttepoolsete juhendajate ootused koolipoolsele ettevalmistusele .....	8
2. Metoodika.....	9
2.1. Valim.....	10
2.2. Andmekogumine .....	11
2.3. Andmeanalüüs .....	12
3. Tulemused .....	13
3.1. Missuguseks hindavad ettevõttepoolsed juhendajad praktikale tulnud praktikantide erialaseid kompetentse sooritamaks praktikat.....	13
3.2. Millised on ettevõtete praktikajuhendajate ootused praktikantide erialastele kompetentsidele nettevõttepraktika alguseks .....	15
3.3. Milliseid ettepanekuid teevad ettevõttepoolsed juhendajad õppijate erialase kompetentsuse arendamise parendamiseks .....	18
4. Arutelu.....	20
Kasutatud kirjandus.....	24
Lisa 1. Pöördumiskiri	
Lisa 2. Intervjuu kava	
Lisa 3. Tööprotsess Qcmap keskkonnas	
Lisa 4. Kategooriad ja koodid	

## Sissejuhatus

Majandus- ja tööturg on kiires muutumises ning seoses sellega muutub ka nõudlus tööturul. Ettevõtted soovivad üha enam enda juurde tööle inimesi, kellel on erialane väljaõpe ning baasteadmised töö tegemiseks (Nestor & Nurmela, 2013). Kutseõppe puhul on erialase väljaõppe üheks oluliseks osaks praktika ettevõttes, kuna see aitab tagada sujuva ülemineku tööellu, samuti loob ka uusi võimalusi hariduses edasi liikumiseks, teha tööalaselt karjääri ning tagab ka personaalse arengu (Jackson, 2015; Noorväli *et al.*, 2013; Wen, 2010).

Senised uuringud (Annus, 2018; Kallaste *et al.*, 2018; Nestor, 2016) näitavad, et praktika sooritusel esineb mitmeid puudujääke. Näiteks on selgunud, et ettevõtted ei ole rahul ettevõtte ja kooli vahelise koostööga, praktikale tuleva praktikandi jaoks on praktilisel sooritatavate ülesannete sisu arusaamatu, ettevõttepoolsele praktikajuhendajale on raskuseks ka praktikantide vähesed teoreetilised teadmised ja praktilised oskused (Annus, 2018; Bulgina *et al.*, 2015; Choy & Sappa, 2021; Nestor, 2016; Bulgina *et al.*, 2015).

Erinevatest uuringutest (Bulgina *et al.*, 2015; Choy & Sappa, 2021; Jackson, 2015; OECD, 2016) selgus, et oodatakse praktikantidelt ka üldisi kompetentse, kuid üldised kompetentsid ei pruugi olla piisavad hindamiseks erialast kompetentsust ning on üldjoontes üldistatavad. Samuti ei anna üldised kompetentsid ka ülevaadet erialastest teadmistest ning oskustest (Jackson, 2015; OECD, 2016).

Kuna kutseharidus on haridusliik, mis on suunatud tööturule, siis seega on oluline uurida tööandjate kogemusi praktikantide erialaste kompetentside saavutamisele, seda enam, et paljud ettevõtted võtavad praktikale tulijaid tõsiselt, lootuses leida endale praktikantide seast tulevased pikaajalised ja tööle orienteeritud töötajad (Nestor & Nurmela, 2013). Samuti on õpilaste erialaste kompetentside arendamine ka see, mida tulevased tööandjad eeldavad ja ootavad, et praktikant praktikat sooritades teeb (Gekara & Snell, 2018).

On teada, et tööandjad ootavad enda juurde tööle kompetentseid töölisi (Gekara & Snell, 2018), samuti on teada ettevõttepoolsete juhendajate ootused praktikantide osas (Annus, 2018; Bulgina *et al.*, 2015; Kallaste *et al.*, 2018; Nestor, 2016). Kuid pole teada Tartu ettevõttepoolsete juhendajate kogemusi tegemaks parendusettepanekuid seoses toitlustusettevõttesse praktikale tulnud praktikantide kompetentsuse saavutamise osas, sellele bakalaureusetöös keskendutaksegi.

Järgnevalt antakse ülevaate praktikast ja selle rollist kutsehariduses, kompetentsuse olemasolust ja tööandjate ootustest praktikale tulijate osas.

## 1. Teoreetiline ülevaade

### 1.1. Praktika ja selle roll kutsehariduses

Selleks, et organisatsioonid saaksid olla pidevas arengus on neil vaja pädevaid töölisi. Mida aeg edasi seda kvalifitseeritumad peavad olema töötajad, kes suunduvad tööturule. Vaatamata inimeste koolitamisele vananevad ka kvalifikatsioonid mida tööturg vajab, suhteliselt kiiresti (Nestor & Nurmela, 2013). Lisaks kiiretele muutustele tööturul peavad tööotsijad olema valmis erialaste muutustega kaasas käima ja end pidevalt erialaselt täiendama, selleks et olla valdkonna pädev töötaja. Kuna praktika üheks eesmärgiks on erialaste kompetentside arendamine on alustava tööotsijana hea viis pädevusi ehk kompetentse arendada õpilasena praktikat sooritades (Gekara & Snell, 2018; Nägele & Stalder, 2016).

Praktika olemust on sõnastatud mitut moodi (Kutseseadus, 2019; Noorväli, 2014; Nägele & Stalder, 2016), kuid käesolevas töös kasutatakse praktika mõistet kui tegevust, mille kaudu õpilased arendavad erialaseid pädevusi ehk kompetentse, mis on nende erialale ette nähtud (Kutsekoda, 2022).

Nii nagu mistahes muu õppimine, peab ka praktika olema eesmärgistatud. Seega enne praktikale minekut määratakse kindlaks praktikandi saavutatavad eesmärgid, mis püstitatakse vastavalt õppekavas ettenähtule, samuti lähtutakse õpilase isiklikust erialasest arengust ning ettevõtte poolt pakutavatest võimalustest praktikat sooritada. Praktika eesmärgid jagunevad kaheks, milleks on peamised eesmärgid ning täiendavad eesmärgid (Noorväli, 2014).

Praktika peamisteks eesmärkideks loetakse oskust siduda omavahel teooriat ja praktikat, kinnistada olemasolevaid oskusi, õppida juurde uusi oskusi ning lisaks ka oskustele uusi teadmisi, arendada üldpädevusi ja enesekindlust ning teostada enesearengut läbi kriitilise enesehinnangu ning lisaks üldpädevustele ka arendada erialaseid pädevusi (Noorväli, 2014; Nägele & Stalder, 2016).

Praktikal täiendavateks eesmärkideks loetakse aja planeerimise oskust, suurendada motivatsiooni erialaga edasi tegelemisel, saada kogemus kuidas töö ettevõttes toimub ning lisada praktikal saadud kogemus CVsse, mis võib tagada sujuvama pääsu tööturule (Noorväli, 2014; Wen, 2010).

Wen (2010) tõi oma uurimuses välja, et paremaks eelduseks praktika sooritada on leida praktikandi jaoks praktikakoht, mis vastaks tema ootustele ja vajadustele. Samuti on praktikat oluline sooritada, kuna see omab olulist rolli erialaste kompetentside saavutamisel ja tõstab isiklikku erialast professionaalsust (Kuntz, 2012; Nägele & Stalder, 2016).

Selleks, et praktika saaks üldse toimuda on oluline, kuidas toimub selle korraldus. Korraldusliku poole pealt saab praktika alguse kooli poolsest juhendajast ja koolist, kellel on praktika korralduses täita oma osa (Kallaste *et al.*, 2018). Kooli vastutada on dokumentide loomine ja ettevalmistamine, samuti vastavalt õppekavale õpilase ettevalmistamine, et tal oleks praktikale minnes piisavalt teadmisi ja oskusi. Järgmiseks määrab kool praktikandile koolipoolse juhendaja. Kooli ülesandeks on läbi viia ka praktikandi hindamine, kuhu on kaasatud kõik kolm praktikaga seotud osapoolt, kelleks on koolipoolne juhendaja, ettevõttepoolne praktikajuhendaja ning praktikant (Noorväli ja Transtok, 2012).

Praktika sooritus koosneb erinevast dokumentatsioonist, millega peavad enne praktika toimumist tutvuma kõik kolm eelpool mainitud osapoolt. Praktika toimumise alusdokumendiks on praktikaleping, mille allkirjastamisega on praktika toimumine ametlikult kinnitatud. Lepingu sõlmimisel on allkirja andjateks kolm osapoolt, kelleks on praktikaasutus, koolipoolne praktikajuhendaja ning praktikant. Kõik kolm eelpool mainitud osapoolt on vastutavad praktika sujuva toimumise eest, osalevad praktika eesmärkide täitmisel, praktikandi kompetentside arendamisel ja saavutamisel ning peavad järgima praktika dokumentatsioonis ära märgitud neile kehtivaid nõudeid (Kallaste *et al.*, 2018).

Kokkuvõtvalt võib öelda, et praktika peamiseks rolliks on praktikandi eesmärkide saavutamine praktikal, mis on seatud vastavalt kutsestandardis kirjeldatud kompetentsidele ja tegevusnäitajatele (Gekara & Snell, 2018; Noorväli, 2014; Nägele & Stalder, 2016), lisaks erialastele kompetentsidele tuleks lähtuda eesmärkide püstitamisel ka praktikandi isiklikust arengust (Noorväli, 2014).

## 1.2. Kompetentsus

Kompetentsist võib rääkida kui teadmiste, oskuste ja hoiakute kogumist, mille puhul peamiseks oskuseks on osata kasutada oma teoreetilisi teadmisi praktiliselt (Kutsekoda, 2022). Enda bakalaureusetöös lähtun kokk tase 4 kutsestandardis välja toodud kompetentsidest, mida õpilased õppeperioodil mitme praktika jooksul eesmärgipäraselt saavutavad (Kutsekoda, 2022).

Kompetentside kirjeldamine võimaldab seada individuaalselt saavutatavaid eesmärke ning samuti on kompetentsid aluseks ka oskustele, mis määravad edu saavutamise töökohal (Enos, 2007). Samuti võimaldab kompetentside olemasolu hinnata erialase pädevusega inimese teadmisi, oskusi ja nende võimekuse taset erialasel tööl hakkama saamisel (Enos,

2007; Prahalad & Hamel, 1990) ning lisaks eelnevale tagavad erialaselt omandatud kompetentsid ka parema ülemineku tööellu (Jackson, 2015; Wen, 2010). Kompetentside olemasolu on muutnud kutsehariduse struktuuri, lihtsustanud kutsehariduse kvalifikatsioonisüsteemi, muutnud õppetöö paindlikumaks ning tihendanud koostööd tööelu ja kutsehariduse vahel (Prahalad, & Hamel, 1990). Kutsekoolide õppekavad on tihedalt seotud kutsestandardidega, seda seetõttu, et praktilisel saavutatavateks eesmärkideks on seatud erinevate kompetentside saavutamine (Kuntz, 2012; Nägele & Stalder, 2016).

Eestis liigitatakse kompetentse üldisteks ja kutsepetsiifilisteks ehk kompetentsid, mis on ära määratletud kutsestandardis, mis on dokument, kus kirjeldatakse vastavalt erialale vaja minevaid pädevusi ehk kompetentse (Kutsekoda, 2022)

Euroopa oskuste tegevuskava (2020) aga rõhutab üldiste kompetentside tähtsust ning märgib ära, et üldiste kompetentside olemasolu on aluseks elukestvatele õppele, tööalasele konkurentsivõimele, sotsiaalsele kaasatusele, kodanikuaktiivsusele ja isiklikule arengule. OECD (2016) uuringus on selgunud, et täiskasvanud inimesed, kellel on paremini omandatud üldised kompetentsid on tööturul vilunumad, neil on suurem eelis tööle saamisel ning teenivad kõrgemat palka võrreldes nendega, kellel üldpädevused on puudulikud. Kuid kuna üldpädevused ei pruugi olla aga piisavad hindamiseks erialast kompetentsust ning on üldjoontes üldistatavad (Jackson, 2015; OECD, 2016), lähtun autorina oma töös kutsepetsiifilistest kompetentsidest, mis annavad täpsema ülevaate erialastest oskustest (Kutsekoda, 2022).

Kokkuvõtvalt võib öelda, et kompetentside arendamine on oluline, kuna tagab tööalasel parema hakkamasaamise ja tööandjad ootavad enda juurde erialaselt kompetentseid töölisi (Enos, 2007; Nestor & Nurmela, 2013; Prahalad & Hamel, 1990). Lisaks on tööandjad ka nõus ise panustama praktikantide erialaste kompetentside arendamisse (Nestor, 2016).

Lähtudes autorina oma töös kindlast erialast ja selle kompetentsidest, leian, et oluline on kirjeldada koka eriala kompetentse lähemalt. Kompetentside kirjeldamisel olen aluseks võtnud kokk, tase 4 kutsestandardi (Kutsekoda, 2022). Kokk, tase 4 koosneb viiest kohustuslikust kompetentsist, milleks on toitude valmistamine, menüü koostamine, kaupade käitlemine, puhastamine ja koristamine ning teenindamine (Kutsekoda, 2022).

Toitude valmistamise puhul on oluline hoida töökoht korras, kaaluda toiduaineid tehnoloogilises kaardis ettenähtule, valmistada erinevaid roogasid ja jooke. Menüü koostamise tegevusnäitajateks loetakse menüü kohandamist ja koostamist lähtuvalt eripärast ja sihtrühmast, tehnoloogiliste kaartide vormistust, toiteväärtuste arvutust ning tooraine- ja hinnakalkulatsioonid milleks kasutatakse vastavat tarkvara. Kaupade käitlemise puhul on tegevusnäitajateks kauba ladustamise vastavalt toiduhügieeninõuetele, kvaliteedi kontroll,

kvaliteedi hindamine ja realiseerimisaegade kontrollimine, pakendite ja taara käitlemine vastavalt nõuetele ja laosisu inventeerimine. Puhastamise ja koristamise tegevusnäitajad on köögi ja muude ruumide korrashoid vastavalt puhastusplaanile sh seadmed ja töövahendid, prügi käitlemine ja puhastusvahendite käitlemine vastavalt juhendile. Teenindamise tegevusnäitajateks loetakse klientidega suhtlust, lauakatmine vastavalt teenindustüübile ja tagasiside saamine kliendilt (Kutsekoda, 2022).

Kokkuvõtvalt võib öelda, et vaatamata sellele, et kutsekooli lõpuks peavad õpilastel olema omandanud erialaselt ette nähtud kompetentsid näitavad erinevad uuringud (Bulgina *et al.*, 2015; Moldovan, 2019; Rajadurai *et al.*, 2018), et tööandjad ei ole rahul neile tööle tulnud inimeste kompetentsusega.

### 1.3. Ettevõttepoolsete juhendajate ootused koolipoolsele ettevalmistusele

Koolil on täita omapoolne osa praktikandi kompetentside saavutamisel ning praktikandi ettevalmistusel praktikale suundumiseks. Koolile ja koolipoolsele praktikajuhendajale ettenähtud nõudeid praktikandi ettevalmistamiseks käsitletakse kutsekoolide rakenduskavades (Noorväli ja Transtok, 2012).

Lähtudes enda bakalaureusetöös praktikal saavutatavatest kompetentsidest ning ettevõtete poolsete juhendajate ootustest praktikantidele koolipoolse ettevalmistuse osas on oluline välja tuua, et kutseõpetaja peab tagama lähtuvalt õppekavas ettenähtule praktikandi piisava teoreetilise ja praktilise ettevalmistuse, et praktikant saaks suunduda praktikale. Samuti peab kooli poolt olema määratud koolipoolne praktikajuhendaja, kes praktikanti suunab terve praktikaperioodi ning lähtuvalt õpilase oskustest ja omandatud teadmistest aitab püstitada ettevõttes sooritatava praktika eesmärgid (Noorväli ja Transtok, 2012).

Teades, et koolil on täita oma poolne osa enne, kui praktikant suundub praktikale, näitavad erinevad uuringud (Annus, 2018; Bulgina *et al.*, 2015; Kallaste *et al.*, 2018; Nestor 2016), et ettevõtete ootused praktikantide oskuste ja teadmiste osas on kõrgemad, kui koolipoolne praktikantide ettevalmistuse tase suudab pakkuda.

Uuringud (Annus, 2018; Bulgina *et al.*, 2015; Kallaste *et al.*, 2018; Nestor 2016; Choy & Sappa, 2021) on välja toonud, et oodatakse tihedamat koostööd kooliga, et saada teada mis tasemel on praktikandid enne praktikale tulemist. Lisaks koostööle kooliga ootavad ettevõtteid praktikantidelt teoreetilisi teadmisi ja oskusi ehk erialaseid kompetentse praktikale tulles (Annus, 2018; Bulgina *et al.*, 2015; Nestor, 2016; Choy & Sappa, 2021), kuna praktikantide

väheseid oskused ja teadmised on takistuseks ettevõttele sujuva töö tagamiseks (Kallaste *et al.*, 2018; Nestor, 2016).

Lisaks eelnevale on ettevõttepoolsed juhendajad ära märkinud, et on nõus praktikantides pigem arendama nende erialaseid oskusi ja andma neile uusi erialaseid teadmisi, kui et tegelevad praktikantide sotsiaalsete oskuste arendamisega (Nestor, 2016).

Kokkuvõtvalt võib öelda, et kuigi üldpädevused on olulised eluliselt ja tööalaselt hakkama saamisel (Üldised kompetentsid, 2013), leiavad tööandjad siiski, et erialaste kompetentside arendamine tagab tööalaselt parema hakkamasaamise (Noorväli *et al.*, 2013, Jackson, 2015; Wen, 2010).

Kuna praktika on oluline osa kutseõppest, kuid segeli esineb lõhet koolis õpetatavate teadmiste ja tööandjate ootuste vahel. Ettevõttepoolsetel praktikajuhendajatel on praktikaprotsessis oluline roll, kuid nende kogemusi ja ettepanekuid kasutatakse süsteemselt vähe kutseharidse arendamisel. See võib takistada praktikantide kutsekompetentside piisavat arengut ja valmisolekut tööturule sisenemiseks. Bakalaaurusetöö uurimisprobleemiks on praktikantide vähene ettevalmistus saavutamaks praktilal erialaseid kompetentse eesmärgipäraselt, et lihtsustada kompetentse töölisena sisenemist tööellu. Sellest tulenevalt on bakalaureusetöö eesmärk on välja selgitada ettevõtete praktikajuhendajate kogemusi ja koguda nende ettepanekuid praktikantide kutsekompetentside arendamise parendamiseks Tartu toitlustusettevõtete näitel.

Töö eesmärgist lähtuvalt püstitati järgmised uurimusküsimused:

1. Missuguseks hindavad ettevõttepoolsed juhendajad praktikale tulnud praktikantide erialaseid kompetentse sooritamiseks praktikat?
2. Millised on ettevõtete praktikajuhendajate ootused praktikantide erialastele kompetentsidele ettevõttepraktika alguseks?
3. Milliseid ettepanekuid teevad ettevõttepoolsed juhendajad õppijate erialase kompetentsuse arendamise parendamiseks?

## **2. Metoodika**

Uurimuse läbiviimiseks valis töö autor kvalitatiivse uurimuse, mille käigus koguti andmeid poolstruktureeritud intervjuuga ning kuna kvalitatiivne uurimus võimaldab oma lähenemisega keskenduda uuritavate kogemuste mõistmisele (Laherand, 2008). Kvalitatiivse uurimustöö

eesmärk oli välja selgitada probleemi olemus ning ettevõttepoolsete praktikajuhendajate nägemus probleemi parendamiseks.

Kuna uurimus keskendus kogemustele on kvalitatiivne uurimus meetod selleks just sobiv, kuna kvalitatiivselt uurimust läbi viies on võimalus kasutada vaba suhtlust ning tuua näiteid oma kogemustest (Õunapuu, 2014). Uuringu käigus sai autor teada, et missugused on ettevõttepoolsete praktikajuhendajate kogemused neile ettevõttesse tulnud praktikanditega ning missuguseid parendusettepanekuid nad teeksid, et parandada eesmärgipärast kompetentsuse saavutamist praktikal.

Intervjuueritavate leidmiseks võeti ühendust kaheteistkümne Tartu toitlustusettevõttega, kus autorile oli eelnevalt teada kriteeriumitele vastavus, kuna autor ise töötab toitlustuses. Ettevõtetele saadeti e-kiri koos pöördumiskirjaga (lisa1), milles tutvustati uurimuse eesmärki, osalemise tingimusi, ajakulu. Uuringus osalejat informeeriti ka andmete säilitamise vajadusest ning andmete kasutamise anonüümsusest. Vastus saadi viielt ettevõttelt, kelle esindajad vastasid valimikriteeriumitele. Intervjuude toimumise aeg ja koht lepiti osalejatega kokku telefoni teel. Uuringus osalejad andsid kirjaliku nõusoleku, et nende osalemine uuringus on vabatahtlik ning, et neil on õigus ilma põhjuseid avaldamata loobuda uuringus osalemisest.

Kõik viis osalenud praktikajuhendajat omavad vähemalt 10-aastast tööstaaži ning on juhendanud mitmeid praktikante. Uuringus osalejate nimed on tähistatud Tabel 1 kindla tähisega R1-R5, selleks välja toomata andmeid, mille kaudu võiks uuritavaid kindlaks teha. Uuringu läbiviijale on interviueeritavad teada. Oluline on uuringuga tagada andmete konfidetsiaalsus, et kaitsta sellega uuritavate õigusi (Resnik, 2020).

## 2.1. Valim

Uuringus kasutati sihipärast valimit, kuhu kaasati viis Tartu toitlustusettevõttes töötavat kokka, kellel on omandatud kokk tase 4 kutse ning kes on juhendanud praktikante koka erialal. Valimisse kuulumise eelduseks oli kutsevalifikatsioon ning varasem juhendamiskogemus, mis võimaldas uuritavatel anda sisukaid vastuseid uurimisküsimustele (Rämmer, 2014).

Viie ettevõttepoolsed koka eriala praktikajuhendajadtest saab ülevaate Tabel 1. Intervjuueritutele määrati anonüümsuse tagamisest tähis R1-R5 (*R=Respondent*).

**Tabel 1.** Intervjueeritavate andmed

<b>Pseudonüüm</b>	<b>Tööstaaz</b>	<b>Juhendatavaid praktikante</b>
R1	15a	Rohkem kui 20
R2	10a	5
R3	15a	Kindlasti rohkem kui 10
R4	12a	8
R5	13a	Üle 10

## 2.2. Andmekogumine

Andmete kogumiseks kasutati poolstruktureeritud intervjuud, mis võimaldab intervjueerijal järgida paindlikku küsimuste järjekorda ning esitada vajadusel lisaküsimusi (Lepik jt, 2014; Õunapuu, 2014). Intervjuukava koostati uurimisküsimustest lähtudes ning arutati läbi juhendajaga (vt lisa 2). Kava sisaldas esmalt nelja taustaküsimust osaleja sobivuse kontrollimiseks, millele järgnesid kolm teemaplokki:

1. Praktikantide erialased kompetentsid
2. Praktikajuhendajate ootused praktikantide oskustele
3. Parendusettepanekud kooli ja ettevõtte koostöö tõhustamiseks

Intervjuudele eelnes prooviintervjuu esimese intervjueeritavaga (R1), mille põhjal leiti, et küsimuste sisu ja järjekord olid sobivad ning intervjuukava jäi muutmata ning prooviintervjuud kasutati ka käesoleva töö tulemuste osana. Kõik intervjuud viidi läbi osalejatega kokkulepitud aegadel uuritavate töökohtades, intervjueeritavatelt küsiti eelnevalt luba salvestamiseks ning neid teavitati konfidentsiaalsuse tagamisest. Intervjuude pikkus jäi vahemikku 32–48 minutit.

Kõik intervjueeritavad osalesid vabatahtlikult ning konfidentsiaalsust arvestades ei avaldata uurimusega seotud konfidentsiaalset infot kolmandatele isikutele. Saadud info, mis koguti intervjueeritavatelt, leidis kasutust vaid antud bakalaureusetöö koostamisel. Kõigele eelnevale kinnitab bakalaureusetöö autor, et jäi tööd koostades ausaks, hoidus akadeemilisest petturlusest ja plagiaadist ning kinnitab, et edastas intervjuul saadud tulemused õiguslikult.

### 2.3. Andmeanalüüs

Käesolevas uurimuses kasutati kvalitatiivset sisuanalüüsi, mis võimaldas autoril keskenduda intervjueeritavate väljaõeldule tähenduslikust sisust lähtuvalt (Kalmus jt, 2015). Analüüs tugines induktiivsele lähenemisviisile, mis võimaldas uuritavatel nähtustel esile kerkida andmetest endast, mitte varasematest teooriatest või raamistikest. Selline lähenemine oli sobiv, kuivõrd eesmärgiks oli uurida ettevõttepoolsete praktikajuhendajate individuaalseid kogemusi ja hinnanguid praktikantide kompetentsusele, ootustele ja arendusvajadustele (Kalmus jt, 2015).

Kõik intervjuud salvestati ning kanti hiljem sõna-sõnalt üle kirjalikku vormi. Transkribeerimise protsessis kasutati veebipõhist automaatset transkribeerimistööriista TalTech keeletehnoloogia labori veebiteenuseid. Automaatse transkriptsiooni tulemusi kontrolliti ja korrigeeriti käsitsi – parandati kirjavead ja ebatäpsused, säilitades seejuures intervjueeritava mõtteid ja keelelise stiili. Salvestusi kuulati korduvalt üle, et tagada tekstilise andmestiku täpsus. Kokku saadi 32 lehekülge struktureeritud transkriptsiooni, mis salvestati MS Word formaadis.

Seejärel loeti kogu tekst mitu korda hoolikalt läbi, et mõista vastajate seisukohtade tausta ja sisu ning määratleda tähenduslikud tekstiosad. Edasine kodeerimine viidi läbi QCMap keskkonnas, kuhu loodi uus projekt töö pealkirjaga. Seejärel lisas uurija projektile bakalaureusetöö küsimused, millele hakkas edasistes toimingutes koodide abil vastuseid otsima. Edasi lisas uurija transkribeeritud tekstid, milleks olid viie intervjuu põhjal moodustatud dokumendifailid QCMap keskkonda. QCMap keskkond kuvas sinna lisatud transkribeeritud failid ühes akna, mis lihtsustas uurija kodeerimist. Peale transkribeeritud tekstide QCMap keskkonda lisamist luges töö autor teksti korduvalt läbi, et koodide moodustamisel paremini orienteeruda teksti sisus. Kodeerimise ühikuks määras autor tähendusliku tekstilõigu ning aktiveeris QCMap-is valiku, mis võimaldas üht ja sama tekstilõiku määrata mitmesse kategooriasse.

Järgmiseks sammuks oli transkribeeritud tekstidest üles leida tähenduslikud tekstiosad ning need ära märkida. Teksti töödeldes otsiti uurimisküsimutele vastavaid tähenduslike üksusi mis tähistati koodidega, mille põhjal moodustati kategooriad. Igale koodile määrati värv, et neid oleks lihtsam eristada. Seejärel laadis autor QCMap keskkonnast alla eelnevalt kodeeritud ja kategoriseeritud andmed MS Exceli failidena, et neid kasutada edasisel tulemuste kirjeldamisel.

Andmete analüüsimiseks moodustati igale bakalaureuseküsimusele vastuse saamiseks üks kategooria. Esimesele küsimusele vastuse saamiseks moodustati kategooriaks ettevõttee poolsete juhendajate hinnangud praktikantide kompetentsusele. Teise uurimisküsimuse puhul määrati kategooriaks juhendajate ootused praktikantide kompetentsusele enne praktika algust ja kolmanda uurimisküsimuse puhul oli kategooriaks ettevõttee poolsete juhendajate ettepanekud. QC Amap kekkonnas määratud koodid ja kategooriad on bakalaureuse töö autor esitanud Lisa 3. Tööprotsess QC Amap keskkonnas. Järgnevas peatükis esitatakse uurimistulemused uurimisküsimuste kaupa.

### 3. Tulemused

#### 3.1. Missuguseks hindavad ettevõttee poolsed juhendajad praktikale tulnud praktikantide erialaseid kompetentse sooritamaks praktikat

Selles peatükis esitatakse tulemused ettevõttee poolsete juhendajate hinnangud praktikantide erialastele kompetentsidele. Kvalitatiivse sisuanalüüsi tulemusena moodustati järgmised alamkategooriad: kompetentse töötaja olulisus, nõrgad tegevusnäitajad, tugevad tegevusnäitajad ja juhendajate toetamisvalmidus.

Juhendajad rõhutasid üksmeelselt, et kompetentne töötaja on ettevõtte edukaks toimimiseks kriitilise tähtsusega. Kui praktikant saab kiiresti tööle asuda ilma pikema baastadmiste selgitamiseta, säästab see ettevõtte aega ja ressursse. Samuti tõsteti esile, et pädev praktikant suudab paremini sulanduda töökollektiivi ja aitab tagada sujuva töökorralduse köögis. Juhendajad tõid välja, et köök kui töökeskkond nõuab tihedat koostööd ning üksteisemõistmist, mida eeldab nii professionaalsus kui ka sotsiaalne oskus meeskonnas toimida.

*„No kompetentne töötaja on oluline töötaja, sest no ei pea jagama baastadmisi näiteks toidukäitumise ja toiduhügieeni kohta. Selle asemel saab töötaja kohe omandada uusi teadmisi vastavalt konkreetse ettevõtte töökorraldusele. No ja kompetentne töötaja saab näiteks kiiremini hakkama ja meeskonna kokku hoidmine toimub seda kiiremalt” (R1)*

Lisaks peeti oluliseks, et kompetentne tööline aitab vältida vigu, mis võivad kaasa tuua ettevõttele rahalisi kahjusid, näiteks valesti valmistatud tooted või kehv tarbijate tagasiside. Kui töötaja ei suuda orienteeruda töökeskkonnas ega valda vajalikke töövõtteid, kannatab kogu meeskonna töövoog.

*„Kui kööki lasta tööline, kes ei taju enda töökeskkonda ja samuti puuduvad vajalikud oskused, siis see võib kogu meeskonna töö rütmist välja. Samuti leian ma, et võib see*

*ettevõttele tekitada palju kahjumit, näiteks siis valesti valmistatud tooted, millega pole hiljem midagi peale hakata” (R2)*

Kompetentsus seostati ka ettevõtte arengu ja mainega. Kui töötajal on erialased teadmised ja oskused, suudab ta kaasa rääkida tööprotsesside parendamises ning anda panuse organisatsiooni arengusse. Näiteks R3 tõi välja: „*Kompetentne tööline tõstab ettevõtte väärtust ja arendab seda läbi teadmiste ja oskuste. Seda ka siis, et iga töötaja toob ettevõttesse midagi juurde”*

Intervjueritavad tõid esile mitmeid kitsaskohti, millega praktikandid sageli hätta jäävad. Enim mainitud probleemide hulgas olid hügieenireeglite eiramine, tööle hilinemine, puudulikud teadmised kalkulatsioonidest ning töövahendite mittetundmine. Hügieeniteemalisi puudujääke peeti eriti tõsisteks, sest nendega kaasneb otsene risk toidurvalisusele ning ettevõtte mainele. Levinud oli mure, et praktikandid ei tee vahet toiduainete hoiustamise reeglitel ning ei mõista, miks puhtus on köögitöös määrava tähtsusega.

*„Praktikandid ei pööra väga tähelepanu elementaarsete toiduhügieeni nõuetele, no nagu näiteks tooraine hoiustamise reeglitele, näiteks liha ja köögiviljad pannakse kõrvuti, mis põhjustavad ristsaastumist (...) aga siis no on jälle õpetamist ja selgitamist ise, aga mõtlen, et no kuidas sa ei näe, et aparaat must on” (R1)*

Tööharjumuste puudumine väljendus mitme juhendaja sõnul ka ajakavast mittekinnipidamises. Tähelepanu juhiti sellele, et õigel ajal tööle ilmumine on osa professionaalsest suhtumisest ja vastutustundest, mida oodatakse igalt töötajalt, sh praktikandilt.

*„Kui tööpäev algab kell kümme hommikul, siis selleks kellaajaks peaks juba köögis valmis olema, mitte alles tööle jõudma ja siis hakkama riided vahetama” (R3)*

Mitmed juhendajad rõhutasid ka, et praktikandid ei tule toime kalkulatsioonikaatide lugemisega ega oska retseptikoguseid õigesti arvutada, mis võib viia ebakvaliteetse tulemuseni. Lisaks märgiti, et töövahendite tundmine on sageli puudulik.

*„Kalkulatsioonide lugemine võtab väga palju aega. Enamjaolt ei saada aru, mis kogustest jutt käib(...) erinevate töövahendite kasutamine – mida kasutada näiteks kalaluude puhastamiseks, mida kasutad veiseliha puhastamiseks” (R3)*

Suhtlemisoskuste puudumist käsitleti samuti probleemina – eriti seoses sellega, et praktikandid ei julge küsida abi ega selgitust tööülesannete kohta. Seda nähtust seostati ka madala enesekindlusega. R2 märkis: „Kaastöötajatega kuidagi ei päde ja ei oska siinkohal ka öelda, et kas asi on julguses suhelda või siis praktikandi vähestes erialastes teadmistes” (R2)

Mõned juhendajad tõid eraldi välja ka keeleoskuse puudulikkuse kui takistuse praktikandi juhendamisel ja õppimisvõimekuse rakendumisel. Kui praktikant ei valda piisavalt eesti keelt, on raske tagada arusaamist tööülesannetest, ohutusnõuetest või hügieenireeglitest. Samuti kannatab meeskonnasisene suhtlus ja juhendaja töö muutub keerulisemaks.

„Tuleb kohale ja siis selgub: oioioii, et no väga raske on suhelda. (...) sellest praktikast ei ole meil midagi välja tulnud“ (R1)

„Kui praktikandid ei oska eesti keelt ja meie nendest aru ei saa, siis kõik, mis see viis nädalat tegid, oligi köögiviljade hakkimine ja liha lõikamine“ (R2)

Ettevõttepoolsete juhendajate hinnangul on kompetentne praktikant ettevõtte sujuva töö ja meeskonnatöö seisukohalt väga oluline, kuna ta vajab vähem juhendamist ja suudab kiiremini kohaneda töökeskkonnaga. Samuti tuuakse nõrkusena välja vähene suhtlemisjulgus ja ajaplaneerimise oskus, lisaks ka korduvalt mainitakse keeleberjääri juhendaja ja praktikandi vahel, mis takistab eesmärgipärase praktika toimumist. Tugevustena märgitakse, et praktikandid saavad hästi hakkama lihtsamate abitöödega, suudavad järgida retsepte ning tunnevad end kindlalt varem õpitud tegevuste juures. Juhendajad on valmis praktikante toetama eelkõige praktilistes tegevustes, nagu tooraine ladustamine, tööaja planeerimine ja meeskonnaga suhtlemine, eeldusel et praktikandil on olemas sisemine motivatsioon ning soov õppida.

### **3.2 Millised on ettevõtete praktikajuhendajate ootused praktikantide erialastele kompetentsidele nettevõttepraktika alguseks**

Selles peatükis käsitletakse praktikajuhendajate ootusi, mis puudutavad praktikandi teadmiste, oskuste ja suhtumise taset enne ettevõttepraktika algust. Eesmärk on välja selgitada, millised tegevusnäitajad peaksid juhendajate hinnangul olema praktikandil eelnevalt omandatud ning milline peaks olema praktikandi valmisolek praktikat sooritada. Analüüs põhineb küsimustel,

mis keskendusid nii praktilistele oskustele (nt hügieen, kalkulatsioonide lugemine, tooraine käsitus) kui ka hoiakutele (nt huvi, iseseisvus, töötahe).

Ettevõttepoolsed juhendajad ootavad, et praktikant saabub praktikale esmased tööharjumused ja baasteadmised omandanuna. Eelkõige rõhutati hügieeninõuete tundmist ja järgimist, mida peeti elementaarseks ning mitte praktika käigus õpitavaks, vaid eelduseks. Hügieeni käsitleti laiemalt kui üksnes kätepesu või puhtuse tagamist – see hõlmas ka tööpinna puhastamist, töövahendite desinfitseerimist ja toiduturvalisuse üldpõhimõtteid.

*„Hügieeni järgimine köögis on ikkagi köögi töö nn a ja o. Me ikkagi sööki tehes vastutame selle eest, mis jõuab meie klientideni ning kõik, kuidas see valmib, peab olema nõuetele vastav” (R2)*

Teiseks oodatakse praktikandilt oskust lugeda ja kasutada kalkulatsioonikaarte – see tähendab nii koguste arvestamist kui ka võimet neid kohandada vastavalt retseptile. Juhendajad tõid välja, et see oskus peaks tulema koolist kaasa, kuna selle puudumine koormab praktikajuhendajat ning aeglustab tööprotsessi.

*„Kalkulatsioonide lugemine (...) tegelikult siis koka töös täiesti igapäevast tegevust... see nõuab juhendaja poolt väärtusliku aja ära võtmist, mis võiks kuluda ettevõtte praktikas muule tegevusele kui siis selgitamise peale” (R3)*

Lisaks peetakse oluliseks, et praktikandil oleks vähemalt algtasemel oskus kasutada töövahendeid õigesti ja ohutult. Tööriistade (nt noad, köögiseadmed) käsitlemise puhul rõhutati vajadust teadmiste ja praktilise vilumuse järele, et vältida vigastusi ja tööseisakuid.

*„Praktikandil võiksid olla põhiteadmised juba praktikale tulles väga selged... oluline juhendajale, sest nii saab keskenduda just uuele informatsioonile, mida praktikant võiks omandada” (R5)*

Samuti toodi välja vajadus teadmiste praktilise rakendamise järele – näiteks rõhutati, et tooraine käitlemise puhul on oluline mõista säästliku kasutamise põhimõtteid, et vähendada toidu kadu ja tõsta töö efektiivsust.

*„Kui ikka on 50 grammi vaja, siis on ikka 50 grammi (...) sada kotletti kõik peavad olema 80 grammi, aga on 100 grammi – issand, issand, pankrot ju tuleb” (R1)*

Teooria ja praktika seostamine tõusis esile kui oluline kompetents, mille puudumisel ei suuda praktikant iseseisvalt tööolukordades toime tulla. Rõhutati, et mõtestatud

tegutsemine, loogiline mõtlemine ja oma tegevuse sisuline mõistmine peaksid olema olemas juba enne praktikale saabumist.

*„Kui sa jäädki praktikandile kogu aeg ütleva, mida teha, ja ta ei tee vahet isegi kõõgiviljadel, siis juhendajana tekib küsimus, mis need teadmised üldse on” (R4)*

Lisaks praktilistele oskustele hindasid juhendajad väga kõrgelt praktikandi hoiakut ja töövalmidust. Eeldati, et praktikandil on sisemine soov panustada, õppida ja areneda. Passiivset, huvipuuduses õppijat kirjeldati kui raskesti juhendatavat ning vähese arengupotentsiaaliga. Praktikale saabumise suhtumine määrab suuresti ära, millise tähenduse ja tulemuse see kogemus praktikandi jaoks omandab.

*„Tahaks ikkagi näha praktikantidel seda soovi siis ikka kaasa teha ja uusi asju siis proovida ja ise kaasa mõelda... ega meie see tahe kaob ka ära, et juhendada” (R1)*

Juhendajad märkisid, et ka lihtsate asjade eest vastutuse võtmine – näiteks õigel ajal kohale ilmumine või oma tööplaani järgimine – on osa praktikandi professionaalsusest ning sellest sõltub sageli ka juhendaja valmisolek teda toetada.

*„Praktikant ilmub kohale õigel ajal (...) ikka tuleb korduvalt ja korduvalt ette seda sissemagamist(...)aga praktilal käimine on ikka nagu töökohustus” (R3)*

Mõned juhendajad tõid esile, et ettevõttesse praktikale saabuv praktikant peaks suutma suhelda eesti keeles vähemalt tööülesannete mõistmise tasemel. Keelebarjäär mitte ainult ei raskenda juhendamist, vaid võib viia olukorrani, kus praktikandile saab anda vaid elementaarseid ülesandeid, välistades keerukamate pädevuste arendamise võimaluse.

*„Kui inimene ei saa juhendamisest aru, ei saa me temaga ka midagi sisulist teha – ja see ei ole enam õpetamise, vaid keeleõppe küsimus“ (R5)*

Kokkuvõttes peavad juhendajad oluliseks, et enne praktikale asumist oleks praktikandil olemas kindel baas: hügieeniteadmised, kalkulasioonide lugemise oskus ja töövahendite kasutamise võimekus. Lisaks eeldatakse aktiivset osalust ja töötahet – neid peeti isegi olulisemaks kui mõne üksiku tehnilise oskuse olemasolu. Ilma nende komponentideta võib praktikakogemus jääda juhendaja hinnangul pealiskaudseks ja väheväärtuslikuks.

### 3.3 Milliseid ettepanekuid teevad ettevõttepoolsed juhendajad õppijate erialase kompetentsuse arendamise parendamiseks

Kategooria „Ettepanekud kompetentsuse arendamise parendamiseks „ käsitleb ettevõttepoolsete juhendajate ettepanekuid, kuidas parandada ja tõhustada praktikantide erialaste kompetentside kujunemist kutseõppe kontekstis. Intervjuudest selgus, et praktikantide oskuste ja valmisoleku tase on väga erinev, mistõttu esitati mitmeid soovitusi seoses koolipoolse vastutuse, praktika eesmärgistamise, kooli ja ettevõtte koostöö ning juhendamise kvaliteediga.

*„Kooli ja ettevõtte koostööl siis ehk saab selle praktika eesmärgistamise paremaks“ (R5).*  
Teine lisas: *„Parem koostöö kooli ja ettevõtte vahel tagaks ma arvan eesmärgipärasema praktika“ (R2)*

Käsitletakse nii kooli osa õppijate ettevalmistuses, vajalikke kompetentsivaldkondi kui ka seda, kuidas muuta praktika sisuliselt arendavamaks. Läbiv joon on vajadus parema koostöö, varajase planeerimise ja individuaalse lähenemise järele.

Ettevõttepoolsete juhendajate hinnangul on kutseõppepraktikandi kompetentsuse kujunemisel määrava tähtsusega koolipoolne ettevalmistus. Praktikale jõudnud õpilaste baasoskused, suhtumine ja töövalmidus sõltuvad suurel määral sellest, mida kool on suutnud neile eelnevalt edasi anda. Enim kritiseeriti olukordi, kus praktikandid ei tunne elementaarseid töövõtteid, ei valda hügieeninõudeid või ei oska kasutada köögitehnikat. Sellises olukorras kulub suur osa praktikast baasoskuste õpetamisele, mitte nende kinnistamisele või edasiarendamisele.

Mitmed juhendajad tõid esile, et praktika on sageli halvasti eesmärgistatud – praktikant tuleb ettevõttesse kindlate tegevusnäitajate saavutamise ootusega, kuid valitud ettevõtte profiil ei võimalda nende eesmärkide täitmist. Sellisel juhul kaotavad nii praktikant kui ettevõtte väärtusliku aja.

*„Tuleb praktikant ja tema need eesmärgid siis, et oi tahab lihade grillimist ja selle tooraine käsitlest proovida... siis on ju nagu see mõttekoht, et need asjad ei ole kooskõlas“ (R1).*

Selle vältimiseks pakuti välja, et kool peaks praktikale suunates lähtuma õppija tasemest ja eesmärkidest. Näiteks tuleks vähem kogunud õpilased suunata väiksematesse,

lihtsama profiiliga söögikohtadesse, kus rõhk on üldoskuste arendamisel, samas kui tugevama teoreetilise ja praktilise pagasiga õppurid võiksid suunduda suurema töökoormusega köökidesse.

*„Kui praktikant ei ole valmis veel restoranis olema, siis võiks soovitada ettevalmistuspoolega kööki“ (R4).*

Teine oluliselt esile kerkinud teema oli infovahetuse puudulikkus kooli ja ettevõtte vahel. Juhendajad väljendasid mitmel korral, et nad ei saa piisavalt teavet praktikantide oskustaseme, õpitud ainete või eesmärkide kohta. See raskendab juhendamist ning suurendab tõenäosust, et praktika jääb pealiskaudseks. Üks juhendaja märkis: *„Mina juhendajana tahaksin teada, missuguste oskustepagasiga minu ettevõttesse tulev praktikant on“ (R3).* Teine lisas: *„Kui praktikant tuleb, siis tahaks teada, mida ta on koolis juba õppinud ja mida võiks juurde anda“ (R5).*

Lisaks toodi välja vajadus praktiliste kogemuste ja tööharjumuste tugevdamiseks koolis, enne ettevõttepraktikat. Mitmed juhendajad pakkusid välja, et kool võiks kaasata praktikavalmistusse ka kutseala spetsialiste, nt peakokki või restorani juhte, kes viivad läbi töötubasid või annavad realistliku ülevaate päris köögi tööst. Selline kogemus aitaks vältida šokki, millega õpilased sageli silmitsi seisavad, kui nad esimest korda „päris“ tööellu satuvad.

*„Õpilastel oleks palju õppida, kui keegi peakokkadest tuleks ja räägiks, milline on reaalne köögi töö“ (R3).*

Oluliseks peeti ka individuaalset lähenemist praktikantidele. Juhendajad märkisid, et kõik praktikandid ei saa hakkama samas tempos ega sama sisuga tööülesannetega. Kool võiks juba enne praktikat hinnata õppija taset ja valmisolekut ning pakkuda vastavat tuge või diferentseeritud praktikavõimalusi.

*„Kõik praktikandid on erinevad ja meil ettevõttel puudub ülevaade nende olemusest (...) kool võiks selgitada ettevõttele praktikandi profiili“ (R4).*

Samuti peeti oluliseks, et kool kaasaks juhendajaid praktikaprotsessi aktiivsemalt. Paljud juhendajad mainisid, et kooli kontakt piirdub sageli vaid ühe telefonikõnega praktikaperioodi jooksul. Selle asemel sooviti süsteemsemat koostööd ja tagasiside jagamist.

*„Kool võiks rohkem huvi tunda, kuidas õpilasel praktika jooksul läheb... üks telefonikõne ei ole piisav“ (R3).*

Kokkuvõtteks töid juhendajad välja, et praktikantide kompetentsuse arendamiseks on oluline parandada koolipoolset ettevalmistust, pakkuda praktikakohti õppijate oskustasemest lähtudes ning tagada parem infovahetus kooli ja ettevõtte vahel. Samuti sooviti rohkem praktilisi kogemusi enne ettevõttepraktikat, individuaalsemat lähenemist õppijatele ning tihedamat koostööd ja tagasisidet praktikaprotsessi jooksul.

#### **4 Arutelu**

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärk oli uurida ettevõttepoolsete juhendajate kogemusi ja ettepanekuid kutseõppeasutuse praktikantide erialaste kompetentside arendamise parendamiseks. Antud peatükis arutleb bakalaureusetöö autor uuringu käigus saadud uurimustulemuste üle sidudes seda olemasoleva teooriaga. Peatüki lõpus toob autor välja uurimustöö piirangud ning töö praktilise väärtuse.

Bakalaureusetöö esimese uurimisküsimuseks „missuguseks hindavad ettevõttepoolsed juhendajad praktikale tulnud praktikantide erialaseid kompetentse sooritamiseks praktikat“, selgus, et praktikantide kompetentsuse tase on ettevõtete juhendajate hinnangul ebaühtlane ning sõltub suuresti koolipoolsest ettevalmistusest. Intervjuudest selgus, et praktikantide seas esineb märkimisväärseid puudujääke nii erialastes oskustes kui ka üldpädevustes, mis raskendab ettevõtetes praktika sisulist läbiviimist ning vähendab õpikogemuse väärtust. Ka OECD (2016) ja Jackson (2015) kinnitavad, et kuigi üldpädevused on üldistavad tagab üldpädevuste olemasolu vilumuse praktikal.

Ettevõttepoolsed juhendajad hindasid kõige olulisemaks praktikandi teadmisi toiduhügieeni ja töövahendite käsitlemise osas. Nende oskuste olemasolu peeti praktika eelduseks, mitte selle jooksul omandatavaks sisuks. Hügieeni käsitleti laiemalt kui üksnes puhtuse hoidmist – see hõlmas ka töökorralduse mõistmist, tööpinna ja töövahendite korrashoidu ning toiduturvalisuse tagamist. Samuti tõsteti esile kalkulatsikaartie lugemise oskust ja suutlikkust järgida retsepte. Kui need oskused puuduvad, kulub juhendaja aeg elementaarsete tegevuste õpetamisele, mitte praktikandi arendamisele, mis oli juhendajate hinnangul ebaefektiivne. Selline vaade toetab ka teooriat, mille kohaselt kompetentsus tähendab praktilise töö käigus rakendatavate teadmiste, oskuste ja hoiakute tervikut (Enos, 2007; Kutsekoda, 2022).

Lisaks tehnilistele oskustele hindasid juhendajad kõrgelt praktikandi suhtumist ja töötahet, mis liigitub üldpädevusteks (OECD, 2016). Esile toodi, et motiveeritud praktikandil on suurem võimekus areneda ja iseseisvalt tegutseda. Vastupidiselt sellele peeti passiivset ja huvipuuduses praktikanti juhendamise seisukohalt keeruliseks, kuna puudub valmisolek võtta vastu tagasisidet või osaleda aktiivselt tööprotsessis. Samuti seostati vähest suhtlemisaktiivsust madala enesekindlusega, mis takistas juhendatavatel vajadusel abi küsimast või juhiste täitmisest arusaamist kontrollimast. Käitumuslikud ja hoiakulised aspektid, sealhulgas täpsus, tööle ilmumise korrektsus ja suhtlemisjulgus, on tihedalt seotud üldpädevustega, millele viitavad ka mitmed varasemad uuringud, mis rõhutavad tööalaste hoiakute tähtsust (Bulgina et al., 2015; Nestor, 2016; OECD, 2016).

Keerulisemaks muudab praktika läbiviimise olukord, kus praktikant ei valda piisaval määral eesti keelt. Juhendajad tõid korduvalt välja, et keelebarjäär takistab tööülesannetest arusaamist ja ohutusnõuete järgimist, vähendab meeskonnatöös osalemise kvaliteeti ning muudab juhendamise sisutuks. Keeleoskuse puudumine ei ole pelgalt õpetamisküsimus, vaid takistab ka praktika kui õppimisprotsessi toimimist. Selline olukord näitab vajadust praktikantide keelelise valmisoleku hindamiseks enne praktikale suunamist, mida toetavad ka kutseõppekorralduse juhised ja kutseõppe seadusandlus (Noorväli ja Transtok, 2012). Kui eelnevad uuringud (Bulgina *et al.*, 2015; Choy & Sappa, 2021; Jackson, 2015; OECD, 2016) on välja toonud üldiste kompetentside olulise, siis antud uurimuses tuli välja, et keelebarjäär on ka takistuseks omandamiseks üldiseid kompetentse.

Teiseks uurimistöö küsimuseks oli „ millised on ettevõtete praktikajuhendajate ootused praktikantide erialastele kompetentsidele ettevõttepraktika alguseks?“.

Uuringu tulemustest ilmnes, et juhendajatel on selged ootused praktikandile enne praktika algust. Oodatakse, et praktikant oleks omandanud vähemalt esmaste ootused vastavad ka kutsehariduse õppekavadele ja kutsestandardi nõuetele, mille järgi peavad õpilased praktika lõpuks vastavaid kompetentse omama (Kutsekoda, 2022; Tartu Rakenduslik Kolledž, 2022). Samas on juhendajate kogemuste põhjal selge, et kool ei suuda alati tagada, et õppur on praktikale minnes valmis iseseisvaks ja sisukaks tegevuseks. Seega on vastuolu ootuste ja reaalsuse vahel üks peamisi probleeme praktikakorralduses.

Bakalaureusetöö kolmandaks küsimuseks oli „ Milliseid ettepanekuid teevad ettevõttepoolsed juhendajad õppijate erialase kompetentsuse arendamise parendamiseks?“

Ettevõttepoolsed juhendajad tegid mitmeid ettepanekuid kompetentsuse arendamise parendamiseks. Kõige olulisemaks peeti paremat koostööd kooli ja ettevõtte vahel. Sooviti, et kool jagaks enne praktikat juhendajatele teavet praktikandi oskuste ja teadmiste kohta ning

aitaks eesmärgistada praktika realistlikult, arvestades praktikandi taset ja ettevõtte profiili. Uuringust ilmselgelt, et juhendajad ei soovi olukorda, kus praktikant saabub praktikale ilma arusaamata, mida temalt oodatakse, ning juhendaja omakorda ei tea, milline on praktikandi senine ettevalmistus. Selle lahendamiseks pakuti välja võimalust luua praktikandi profiil, mis sisaldaks teavet oskuste, teadmiste ja arenguvalmiduse kohta. Samuti sooviti süsteemsemat tagasisidevahetust praktikaperioodi vältel.

Lisaks tehti ettepanek kaasata koolipoolsesse praktikavalmistusse rohkem kutseala spetsialiste. Näiteks soovitati, et peakokad või vanemkokad viiksid koolis läbi praktilisi töötubasid, tutvustaksid ettevõtete töökorraldust ning aitaksid õppuritel mõista, mida neilt töömaailmas oodatakse. Selline sekkumine aitaks ületada lõhet kooli ja tööelu vahel ning vähendaks kultuurišokki, mida noored sageli praktikale minnes kogevad. Samuti toetaks see paremat teooria ja praktika seostamist, mida peetakse üheks kutseõppe praktika põhieesmärgiks (Noorväli, 2014; Nägele ja Stalder, 2016).

Kokkuvõttes võib öelda, et juhendajate kogemused ja ettepanekud näitavad vajadust süsteemsema ja individuaalsema lähenemise järele praktikakorralduses. Praktikantide kompetentsuse kujunemine ei toimu isoleeritult, vaid sõltub nii koolist saadavast ettevalmistusest, ettevõttepoolse juhendamise kvaliteedist kui ka praktikandi isiklikust motiveeritusest. Kompetentsuse arendamine eeldab selget rollijaotust, sisulist koostööd ja praktikandi võimete arvestamist. Need elemendid on tihedalt seotud ka teoorias kirjeldatud kvaliteetse praktika eeldustega. Nii praktikakohavaliku sobivus, praktikandi eelnevad teadmised ja oskused, kui ka juhendamise tase määravad ära, kas praktikast kujuneb õppijat arendav kogemus või pelgalt formaalne tegevus.

Bakalaureusetöö piirangutena soovib autor ära märkida oma vähese uurimiskogemuse ja ettevõtetega kontakti loomine vaatamata sellele, et uurija ise töötab antud valdkonnas. Samuti selgus intervjuerides, et vaatamata sellele, et intervjueritavatel oli vastav kutsekvalifikatsioon siis kokk tase 4 tegevusnäitajad on ajas mõnevõrra muutunud ning vajasisid enne intervjuu läbi viimist intervjueritavale tutvustamist, kuna mõne intervjueritava kooli lõpetamisest oli väga mitmeid aastaid juba möödas.

Läbiviidud uuring annab ülevaate kitsaskohtadest erialaspetsiifiliselt, kuhu ettevõtjate nägemusel tasuks praktikakorraldusel rohkem rõhku panna, et kutseõppes kokaks õppivatel õpilastel oleks praktika võimalikult eesmärgipärane. Kuna suuresti toodi korraldusliku poole pealt välja koostööd ettevõtte, koolipoolsejuhendaja ja praktikandi vahel siis võiks järgmine uurimus kajastada efektiivseid meetodeid koostöisuse parndamiseks.

## **Tänuõnad**

Täna oma juhendajat Diana Ellerit, et suutis olla kannatlik minusuguse juhedatavaga ja anda edasiviivat tagasisidet ning motivatsiooni, et antud tööga lõpuni jõuda. Samuti tahan tänada õppejõud Liana Roosi, kelle tagasiside minu tööle oli samuti väga konstruktiivne. Samuti täna inimesi, kes olid nõus antud uuringus osalema sest nende olemasoluga ei oleks see töö lõpuni jõudnud. Veel tahan ka tänada oma lähedasi, kes olid mulle suureks toeks ja motivaatoriks neil hetkedel, mil olin valmis loobuma ja alla andma ning kursusekaaslaste toetuse ja motivatsiooni eest sellel teekonnal.

## **Autorsuse kinnitus**

Kinnitan, et käesoleva lõputöö olen koostanud ise ning välja toonud juhendaja ja teiste töös osalenute panuse. Bakalaureusetöö on koostatud lähtudes Tartu Ülikooli haridusteaduste instituudi bakalaureusetöö nõuetest ning on vastavuses heade akadeemiliste tavadega.

## Kasutatud kirjandus

- Annus, M. (2018). Teenindustevõtete praktikajuhendajate hinnangud kutsekoolipraktikantide juhendamise oskustele ning praktika korraldusele Võru-, Põlva- ja Valgamaa näitel. Bakalaureusetöö. Tartu Ülikool
- Bulgina, A., Bulgina, I., Buševica, R., Dzelme, J., Kantane, I., Sloka, B., Tora, G., & Tora, Petris. (2015). Employers' Needs and Expectations for Qualified Employees (Case Study on the Opinions in One of the Regions in Latvia). University of Latvia, Erasmus University Rotterdam.
- Enos, D. D. (2007). Performance Improvement. Making it Happen. New York: Auerback Publications, issue 34, second print.
- Gekara, V., & D. Snell. (2018). "Designing and Delivering Skills Transferability and Employment Mobility: The Challenges of a Market-driven Vocational Education and Training System." Journal of Vocational Education & Training.
- Haridus- ja Teadusministeerium (2020). Haridusvaldkonna arengukava 2021-2035. Haridus ja Teadusministeerium.
- Jackson, D. (2015). "Employability Skill Development in Work-integrated Learning: Barriers and Best Practice." Studies in Higher Education.
- Kallaste, E., Kivi, L., Lang, A., & Sõmer, M. (2018) Organisatsioonipoolsete juhendajaterahulolu kutsehariduse praktikakorraldusega.
- Kutsekoda. (2022). Üldised kompetentsid  
[kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/exportPdf/11021818/?nocache=k204c8ec42](https://kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/exportPdf/11021818/?nocache=k204c8ec42)
- Kutseseadus (2019). Riigi teataja. <https://www.riigiteataja.ee/akt/123032015261?leiaKehtiv>
- Kutsesandardid: Kokk, tase 4 (2022). Kutsekoda
- Kuntz, A. M. (2012). Reconsidering the workplace: Faculty perceptions of their work and working environments. Studies in Higher Education, 37(7), 769-782.
- Laherand, M.-L. (2008). Kvalitatiivne uurimisviis. Infotrükk
- Lepik, K., Harro-Loit, H., Kello, K., Linno, M., Selg, M., & Strömpl, J. (2014). Intervjuu. Tartu Ülikooli sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas

- Moldovan, L. (2019). State-of-the-Art Analysis on the Knowledge and Skills Gaps on the Topic of Industry 4.0 and the Requirements for Work-Based Learning. *Procedia Manufacturing* 32:294–301
- Nestor, M & Nurmela, K. (2013). Kutseharidus ja muutuv tööturg. Tööandjate uuringu aruanne.
- Nestor, M. (2016). Tööandjate ootused ja kutseharidus – mida ettevõtjad ootavad?.
- Noorväli, H., & Transtok, V.(Koost). (2012). Kooli praktikakorralduse käsiraamat. Koht:Lääne-Viru Rakenduskõrgkool.
- Noorväli, H., Piisang, E., Piiskop, K., Pilli, E., Põiklik, E., Rekkor, S., & Toom, K. (2013). Kutsehariduse kooliõppekavade koostamise ja arendamise käsiraamat, Tallinn.
- Noorväli, H., Piisang, E., Piiskop, K., Pilli, E., Põiklik, E., Rekkor, S., & Toom, K. (2014). Kutsehariduse kooliõppekavade koostamise ja arendamise käsiraamat, Tallinn
- OECD (2022). Engaging Employers in Vocational Education and Training in Brazil.Learning from International Practices.
- Rajadurai, J., Sapuan, N., Daud, S., Abidin, N. (2018). The marketability of technical graduates from higher educational institutions offering technical and vocational education and training: a case from Malaysia. *Asia-Pac Educ Res* 27(2):137–144
- Resnik, D. B. (2020). What is Ethics in Research & Why is it Important? National Institute of Environmental Health Sciences.
- Rämmer, A. (2014). Valimi moodustamine. Tartu Ülikooli sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas
- Tartu Rakendusliku Kolledži õppekorralduseeskiri (2023). Tartu Rakenduslik Kolledž.[https://voco.ee/wpcontent/uploads/Oppekorralduseeskiri2023\\_24\\_290823.pdf](https://voco.ee/wpcontent/uploads/Oppekorralduseeskiri2023_24_290823.pdf)
- Tartu Rakenduslik Kolledž õppekava (2022). Kokk, tase 4. Tartu Rakenduslik Kolledž. [file:///C:/Users/Kasutaja/Downloads/215096%20%20Kokk,%20441%20\(6\).pdf](file:///C:/Users/Kasutaja/Downloads/215096%20%20Kokk,%20441%20(6).pdf)
- Wen, K. P. (2010). Determinants of Internship Effectiveness for University Students in HongKong. Bakalaureusetöö. Hong Kong Baptist University.
- Õunapuu, L. (2014). Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes.

## Lisa 1. Pöördumiskiri

Tere!

Pöördun teie poole seoses oma bakalaureusetööga, mille eesmärk on uurida ettevõttepoolsete praktikajuhendajate kogemusi praktikanditega ettevõttes ning saada teada nende poolsed parendusettepanekud erialaste kompetentside paremaks saavutamiseks.

Kavandatud on läbi viia interjuu, mille orienteeruvaks pikkuseks võiks olla 30-45 minutit, mis sõltub ka palju intervjuueeritavast endast. Intervjuu salvestatakse ja hiljem transkribeeritakse ning kasutatakse kogutud andmeid bakalaureusetöös. Intervjuueeritav jääb anonüümseks ning on teada ainult interjuu läbiviijale. Interjuu salvestatud failid kuuluvad peale transkribeerimist kustutamisele ning transkribeeritud faile säilitan kuni 1 aasta pärast bakalaureusetöö esitamist.

Kui teie ettevõttes töötab kokk tase 4, kes on juhendanud mõnda praktikanti ja on nõus uuringus osalema siis palun allkirjastage nõusolek ning saatke minule tagasi. Peale nõusoleku kätte saamist lepime edasised toimingud kokku telefoni teel.

Annan allkirjaga kinnitades nõusoleku osaleda uuringus olles teadlik antud väidetest:

1. Olen teadlik uuringu eesmärkidest ja saanud võimaluse uuringu kohta küsida täpsustavaid küsimusi.

2. Osalen uuringus vabatahtlikuna ning olen teadlik, et mul on õigus loobuda uuringus osalemisest.

3. Annan nõusoleku interjuud salvestada ning salvestatud informatsiooni transkribeerida.

4. Annan nõusoleku transkribeeringut säilitada 1 aasta pärast bakalaureusetöö esitamist.

Annan nõusoleku uuringus osalemiseks:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## Lisa 2. Intervjuu kava

1. Mis on teie kutsealane eriala ja tase?
2. Tööstaaž?
3. Mis ametikohal hetkel töötate?
4. Mitmeid kutseõppe praktikante olete juhendanud?
5. Kui oluliseks peate kompetentset töölist? Põhjendage
6. Olles tutvunud kokk tase 4 kompetentsusnõuetega siis, milliseid tegevusnäitajaid peate praktikantide seas kõige kehvemaks (nimetege rohkem kui üks)? Miks just need tegevusnäitajad, põhjendage?
7. Mis on need tegevusnäitajad (nimetage võimalusel rohkem kui üks), mille täitmisega saavad praktikandid kõige paremini hakkama / ilma põhjalikuma juhendamiseta? Põhjendage/selgitage.
8. Milliste tegevusnäitajate osas olete nõus praktikanti enim toetama (võimalusel nimetage vähemalt kolm)? Miks just need tegevusnäitajad, põhjendage?
9. Millised on ettevõtete praktikajuhendajate ootused praktikantide erialastele kompetentsidele ettevõttepraktika alguseks? Nimetage võimalusel kolm tegevusnäitajad, mis võiks kindlasti praktikandil enne praktikale tulekut olla omandatud nii, et praktikant ei vaja põhjalikumat juhendamist? Põhjendage, miks just need tegevusnäitajad?
10. Kui suur osa võiks olla koolil õpilase kompetentsusnõuete täitmisel? Põhjendage miks nii arvate.
11. Missugust valmisolekut praktikat sooritada ootate/eeldate praktikandilt enim, enne kui ta suundub ettevõttesse praktikale?
12. Millistele kompetentsidele ja nende tegevusnäitajatele tuleks koolil enim rõhku panna, enne kui saadavad õpilase ettevõttesse praktikale?
13. Millised on teie poolsed ettepanekud, et arendada praktikantide kompetentsust? Põhjendage.
14. Kui oluliseks peate kooli ja ettevõttevahelist koostööd praktikantide kompetentsuse ja nende tegevusnäitajate arendamisel? Põhjendage.
15. Mida saaks kool teha paremini / teisiti, et praktikantide kompetentsuste saavutamine oleks eesmärgipärasem?

## Lisa 3. Tööprotsess Qcmap keskkonnas

### Intervjuu 1.docx

Kui oluliseks peate kompetentset töolist, põhjendage?

No kompetentne töötaja on oluline töötaja, sest no ei pea jagama baasteadmisi näiteks toidukäitumise ja toiduhügieeni kohta. Selle asemel saab töötaja kohe omandada uusi teadmisi vastavalt konkreetse ettevõtte töökorraldusele. No ja kompetentne töötaja saab näiteks kiiremini hakkama ja meeskonna kokku hoidmine toimub seda kiiremalt. Miks ma seda ütlen seda meeskonna kokku hoidmist on see, et no kuna töötamine on kollektiivis ja kõõgi puhul on tavaliselt tegemist siiski no suhteliselt suure kollektiiviiga kellega igapäevaselt koos ollakse siis see meeskonnaga arvestamine ja koos toimimine on no ma tütleks üsna oluline, võib isegi öelda, et nendest inimestest töö saab teine pere või nii.

Olles tutvunud koksdozeneli kompetentsusnõuetega, siis milliseid tegevusnäitajaid peate praktikantide seas kõige kehvemaks? Nimetage rohkem kui üks. Miks just need tegevusnäitajad põhjendage?

No põhinedes enda kogemusele praktikantidega võin ma öelda et no tihti esinevaks probleemiks noorte vähene kohusetunne, mis väljendub näiteks kellaagadest kinnipidamisel, oi no see on jah selline isemoodi. Oleme näinud siin teiste nende kaaskollegidega igasugu ikka, no praktikant ei tule õigel ajal tööle või no kiirustab minema liiga vara või ette teatamata minema. No see on halb sest seetõttu langeb töökvaliteet, sest mitmed ülesanded tehakse liiga tormakalt ja no pole ju kasu lihtsalt asi ära teha. Ja no see hügieeni pool no praktikandid ei pööra väga tähelepanu elementaarsete toiduhügieeni nõuetele, no nagu näiteks tooraine hoiustamise reeglitele, näiteks liha ja kõõgiviljad pannakse kõrvuti, mis põhjustavad ristasaastumist, no samuti kõigi seadmete ebakorrektno hooldus ja puhastamine no ei ei see ei lähe mitte, aga siis no on jälle õpetamist ja selgitmist ise aga mõtlen et no kuidas sa ei näe et aparat must on, et no kuidas. Murekohana saan välja tuua ka praktikante

Category system	
<span style="color: red;">●</span> RQ1-1: Kompetentse töötaja olulisus	
<span style="color: magenta;">●</span> RQ1-2: Nõrgad tegevusnäitajad	
<span style="color: yellow;">●</span> RQ1-3: Tugevad tegevusnäitajad	
<span style="color: orange;">●</span> RQ1-4: Toetamisvalmidus	
<span style="color: purple;">●</span> RQ1-5: Oodatav valmisolek	
<span style="color: blue;">●</span> RQ1-6: Vajalikud oskused ja pädevused	
<span style="color: cyan;">●</span> RQ1-7: Kooli tagasiside	

**Main Categories** +

---

Ettevõttepoolsete juhendajate hinnangud praktikantide kompetentsusele +

---

Kompetentse töötaja olulisus

---

Nõrgad tegevusnäitajad

---

Tugevad tegevusnäitajad

---

Toetamisvalmidus

#### Lisa 4. Kategooriad ja koodid

Uurimisküsimus	Kategooria	Kood
1. Kuidas hindavad ettevõttepoolsed juhendajad praktikale tulnud praktikantide erialaseid kompetentse sooritamaks praktikat?	Ettevõttepoolsede juhendajate hinnangud praktikantide kompetentsusele	Kompetentse töötaja olulisus
		Nõrgad tegevusnäitajad
		Tugevad tegevusnäitajad
		Toetamisvalmidus
2. Millised on ettevõtete praktikajuhendajate ootused praktikantide erialastele kompetentsidele ettevõttepraktika alguseks?	Juhendajate ootused praktikantide kompetentsusele enne praktika algust	Oodatav valmisolek
		Vajalikud oskused ja pädevused
3. Milliseid ettepanekuid teevad ettevõttepoolsed juhendajad õppijate erialase kompetentsuse arendamise parendamiseks?	Ettevõttepoolsede juhendajate ettepanekud	Kooli tagasiside
		Ettepanekud koolile
		Kooli roll

## **Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks**

Mina, Kerli Koemets

1. Annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose „Ettevõttepoolsete praktikajuhendajate kogemused ja parendusettepanekud kutseõppeasutuste praktinatide kutsekompetentside arendamiseks Tartu toitlustusettevõtete näitel“, mille juhendaja on Diana Eller, reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas, lisada digitaalarhiivi Dspace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

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

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

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

Kerli Koemets

/allkirjastatud digitaalselt/

**23.05.2025**