

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Haridusteaduste instituut
Kutseõpetaja õppekava

Mihkel Vester
POLITSEI- JA PIIRIVALVEAMETI INSTRUKTORITE ARVAMUSED
ATESTEERIMISEST
Bakalaureusetöö

Juhendaja: kõrgkoolipedagoogika kaasprofessor Mari Karm

Tartu 2025

Kokkuvõte

Politsei- ja piirivalveameti (PPA) instruktorite arvamused atesteerimisest. Politsei- ja piirivalveameti on hakatud rakendama instruktorite atesteerimise süsteemi ning sellest tulenevalt on oluline mõtestada, kuidas kirjeldavad instruktorid atesteerimise protsessi, selle protsessi kasutegureid ning enesetäiendamist PPA-s. Antud uurimuse läbiviimiseks kuulusid valimisse viis atesteerimise läbi teinud instruktorit, keda individuaalselt intervjueriti. Edasiseks andmete analüüsiks kasutati induktiivset sisuanalüüsi. Uuringu tulemustest selgub, et instruktorid näevad atesteerimist eelkõige enda pädevuste hindamisena. Arvestades, et instruktorite jaoks oli atesteerimisel hindav funktsioon, ei täitnud atesteerimine enesearengu toetamise eesmärki, kui see ei hinnanud instruktorite erialaseid teadmisi ja oskusi, mida uuringus osalenud instruktorid eelkõige oma töös väärtustavad. Uurimuse tulemuste põhjal võib teha järelduse, et atesteerimine on instruktorite jaoks tulemuslik, kui hinnatavaid kaasatakse kriteeriumite välja töötamise ning hindamise protsess on üheselt mõistetav kõikidele osapooltele.

Märksõnad: Atesteerimine, töö hindamine, enesearendamine, erialane areng, politsei, instruktor

Abstract

Opinions of Police and Border Guard Board (PBGB) Instructors on Certification. The Police and Border Guard Board has started implementing a system for certifying instructors, and consequently, it is important to understand how instructors describe the certification process, its benefits, and professional development within the PBGB. For this study, five instructors who had undergone certification were selected and individually interviewed. Inductive content analysis was used for further data analysis. The findings reveal that instructors primarily perceive certification as an assessment of their competencies. Given that the certification had an evaluative function for the instructors, it did not fulfill the purpose of supporting self-development—particularly when it failed to assess the professional knowledge and skills that the instructors themselves value most in their work. Based on the results of the study, it can be concluded that certification is effective for instructors when they are involved in the development of the criteria and when the assessment process is clearly understandable to all parties involved.

Key words: Attesting, certification, job evaluation, personal development, professional development, police, instructor

Sisukord

Sissejuhatus	4
Teoreetiline ülevaade	5
Professionaalne eneseareng	5
Pädevuste hindamine	6
Metoodika.....	9
Valim	9
Andmete kogumine.....	10
Andmete analüüs	11
Tulemused	12
Atesteerimise protsessi kirjeldus	13
Atesteerimise kasutegurid.....	16
Instruktorite enesetäiendamine Politsei- ja piirivalveameti	18
Arutelu.....	20
Tänuõnad	22
Autorsuse kinnitus.....	22
Kasutatud kirjandus.....	23
Lisa 1. Politseiinstruktori atesteerimise kord	25
Lisa 2. Instruktori hindamise juhend.....	27
Lisa 3. Intervjuu kava.....	28
Lisa 4. Intervjuu küsimused tabelina.....	30
Lisa 5. Kodeerimise näide	32
Lisa 6. Koodipuu	33

Sissejuhatus

Politsei- ja piirivalveametis (edaspidi PPA) on hakatud rakendama instruktorite atesteerimise süsteemi ning sellest tulenevalt on oluline mõtestada, kuidas kirjeldavad instruktorid atesteerimise protsessi, selle protsessi kasutegureid ning enesetäiendamist PPA-s. Arvestades et akadeemilises kirjanduses ei kajastata piisaval määral politsei instruktorite väljaõpet ja töö hindamist, saab sarnaste omaduste tõttu võrrelda PPA instruktori ametit õpetaja kutsega. Õpetajate töö lõppeesmärk on õppijate areng ning uute teadmiste ja oskuste omandamine (Guskey, 2002), mis on sarnaselt ka instruktorite töö eesmärk, kuna Eesti Keele Instituudi (2009) järgi on instruktor erioskuste õpetaja. Järgnevalt käsitlen instruktori ja õpetaja mõistet sünonüümidena.

Järjepidev enesetäiendamine on oluline, kui pidevalt muutuvus maailmas peavad õpetajad kohandama õpetamist vastavalt õppijate ja töökeskkonna vajadustele ning hoidma ennast maailmas toimuvate muudatustega kursis (Darling-Hammond *et al.*, 2009; Kolenc Kolnik, 2010; Ruijters & Simons, 2020; Tight, 1998; Villegas-Reimers, 2003). Samuti aitab professionaalne areng kaasa õpetajate eneseteostusele, mille tulemusena on võimalik oma tööd paremini väärtustada ning võimalusel karjääris edasi liikuda (Ligi & Kõrm, 2021; Ruijters & Simons, 2020; Stanciu *et al.*, 2021; Tight, 1998).

Kuigi kõige lihtsam viis saada õppijaid ennast täiendama, on teha õppimine kohustuslikuks (Tight, 1998), esitavad kohustuslikuks tehtud enesearengu programmid nende läbiviijatele väljakutseid, tekitades olukorra, et osalemine on vajalik, aga õppimine mitte (Kennedy, 2016). Kui õppimine on tehtud kohustuslikuks, kuid õppijad ei ole protsessi kaasatud, on enesetäiendamise programmid vähem tulemuslikud, võrreldes kursustega, kus õppijad osalevad aktiivselt protsessis ning õpe keskendub tööks vajalike oskuste ja teadmiste arendamisele (Desimone, 2009; Kennedy, 2016).

Õpetajate professionaalsel arengul peab olema mõõdetav tulemus, mida saab kontrollida läbi töökohapõhise hindamise (Ligi & Kõrm, 2021). Töökohapõhiseks hindamiseks sobib näiteks atesteerimine, mis on Eesti märksõnastikus (*s.a.*) defineeritud viisina, kuidas hinnata teenistuslike omadusi. Politseiinstruktori atesteerimise korras (lisa 1) on atesteerimine võrdustatud pädevuste hindamisega.

PPA-s on hakatud läbi viima töökohapõhise hindamist iga kolme aasta tagant toimuva atesteerimise kaudu. Kui esialgu on hindamisgrupiks olnud PPA instruktorid, siis on plaan hiljem rakendada atesteerimist ka teistele tööliinidele (näiteks patrullpolitseinik ja

piirivalvur). Samas ei ole teada, kas atesteerimisprotsess toetab instruktorite professionaalset enesetäiendamist ning kas atesteerimine sobib instruktorite töösoorituse hindamiseks.

Järgnevalt kirjeldatakse õpetaja kutse näitel lähemalt professionaalset enesearengut ning käsitletakse pädevuste hindamist. Teooria ülevaade lõppeb uurimisprobleemi sõnastusega, bakalaureusetöö eesmärkide seadmisega ning uurimisküsimuste püstitamisega.

Teoreetiline ülevaade

Professionaalne eneseareng

Õpetamine on pingutust nõudev tegevus ja õpetajad peavad ajaga pidevalt kaasas käima, seega on professionaalne enesetäiendamine vajalik osa õpetajate tööst koolides (Darling-Hammond *et al.*, 2009; Kolenc Kolnik, 2010). Õpetajate professionaalne eneseareng on seotud nii koolide arengu kui ka õpilaste akadeemiliste saavutustega. Darling-Hammond jt (2009) on välja toonud, et kui õpilastelt oodata 21. sajandi nõuetele vastavust, on vaja ka õpetajatel järjepidevalt arendada nii õpetamisega seotud kui ka erialaseid teadmisi ja oskusi. Samuti on õpetajate optimaalseks arenguks vaja lisaks eelnevale arendada ka pedagoogilisi sisuteadmisi (Evens *et al.*, 2018), mis Shulman (1987) järgi tähendab sisu ja pedagoogika integreerimist selliselt, et õppetemaatika esitatakse viisil, mis arvestab õppijate erinevate huvide ja võimetega ning toetab tõhusat teadmiste omandamist.

Professionaalne eneseareng on kõige tulemuslikum, kui kõik osalised on kaasatud protsessi, kui enesearengu järgselt on võimalik näha tulemusi, arenguks on olemas pikaajaline administratiivne tugi ning tuntakse vastutust enda tegevuse eest (Kennedy, 2016; Klingner, 2004; Ruijters & Simons, 2020). Sellest tulenevalt on aktiivseks osaluseks vaja julgustada töötajaid osalema enesearengu programmide väljatöötamise, jõustamise ning rakendamise protsessis (Garet *et al.*, 2001; Villegas-Reimers, 2003). Enesearengu programmid on tulemuslikumad, kui neid viivad läbi pikemaajaliselt õpetajatega koostööd teinud isikud, kes saavad aru, millega õpetajad oma töös igapäevaselt silmitsi seisavad ning kui need programmid lisaks sisule, suunavad õpetajaid ka mõistma, kuidas õpilased teadmisi omandavad (Kennedy, 2016).

Kuigi lihtsam viis soosida täiskasvanute enesearengut, on seda siduda tööga ja teha see kohustuslikuks (Tight, 1998), peab õpetajate professionaalse arengu puhul arvestama, et õpetamine toimub koostöös erinevate osapooltega ja mitmekülgses keskkonnas (Niemi, 2012). Seda arvestades, ei saa ka kõiki enesearengu protsesse kajastada erinevatel kursustel

õppimise kaudu, sest suur osa õppimisest leiab aset igapäevase töö käigus (Villegas-Reimers, 2003). Nii näiteks peab politseiinstruktorite professionaalse enesetäiendamise programmide koostamisel arvestama, et instruktorid eelistavad spetsiifilisi erialaseid teadmisi, pedagoogilistele teadmistele (Staller *et al.*, 2022).

PPA-s on atesteerimine tehtud kohustuslikuks, kuna politseiinstruktori atesteerimise korrast (lisa 1) tulenevalt peab iseseisvalt politseiinstruktori ülesandeid täitev ametnik omama kehtivat atesteerimist. Atesteerimise eesmärk on lisaks pädevuste hindamisele, toetada ka instruktorite professionaalset arengut (lisa 1). Täpsem kirjeldus, millest instruktorite atesteerimine koosneb, on välja toodud instruktori hindamise juhendis (lisa 2). Nii koosneb instruktorite atesteerimine kuuest osast, milleks on: paaristööna tunnikava koostamine, paaristööna tunni läbiviimine ja selle videosse jäädvustamine, individuaalselt teisele instruktorile tagasiside andmine, individuaalne eneseanalüüsi koostamine, õppematerjali koostamine ning lõpuks komisjoni ees atesteerimise kaitsmine.

Kokkuvõtvalt võib järeldada, et õpetajate professionaalne areng on ühiskonna huvides (Darling-Hammond *et al.*, 2009; Kolenc Kolnik, 2010; Ruijters & Simons, 2020; Tight, 1998; Villegas-Reimers, 2003). Samas aitab õpetajate professionaalne areng kaasa õpetajate eneseteostusele ja enesearengu programmide aktiivsus sõltub suuresti õpetajate kaasatusest ning huvist ennast järjepidevalt täiendada (Klingner, 2004; Villegas-Reimers, 2003). Sarnaselt õpetajatega, peavad ka PPA instruktorid ennast järjepidevalt täiendama ja üheks võimaluseks on atesteerimine, mille üks eesmärk on toetada instruktorite professionaalset arengut (lisa 1). Lisaks peab professionaalse arengu juures arvestama õpetajate eripäraga ja tööks vajalike tingimustega (Briede & Drelinga, 2023; Darling-Hammond *et al.*, 2009; Gareth *et al.*, 2001; Kolenc Kolnik, 2010; Niemi, 2012). Juhul kui õpetajad ise ei näe enesetäiendamise vajadust, ei pruugi ka riigi ja asutuste professionaalset arengut toetavatest programmidest kasu olla.

Pädevuste hindamine

Õpetajate hindamisel võivad sõltuvalt töökohast tingimused olla erinevad. Nii nagu erinevad nõuded õpetajaks saamisel riigiti, erineb ka õpetajate töö hindamisprotsess sõltuvalt riigist või isegi kohalikust tasemest ning kooli juhtkonnast. Stanciu jt (2021) järgi saab hindamisprotsessi läbi viia nii organisatsiooniväliste kui ka -siseste ressurssidega, kas regulaarsete intervallide tagant, karjääri võtmesündmuste ajal või näiteks lepingu uuendamisel. Seejuures tuleks arvestada, et hindamisprotsess ise ei ole enamasti otseselt

seotud õpetajate palgaga, aga kui see tähendab muutust karjääris, võivad sellel olla majanduslikud mõjud.

Töökohapõhine hindamine on töötaja pädevuste vastavuse kontrollimine teatud ametikoha nõuetele. Enamasti on selleks töökohal kas formaalsed või mitteformaalsed arenguestlused, mille eesmärk on kord aastas vahetu juhiga hinnata tehtud tööd või professionaalset arengut ning seada tulevased tööalased eesmärgid (Avaliku teenistuse seadus, 2012). Lisaks arenguestlustele on võimalus kontrollida teadmisi ja oskusi atesteerimise kaudu, nagu see toimub arstide ja teadlaste puhul. Atesteerimine kui töösoorituse hindamine leiab aset teatud kindla aja tagant ning sellega kontrollitakse tööks vajalike pädevuste nõuetele vastavust. Töö nõuded tulevad ametijuhendist, kus on kirjas töökoha teenistusülesanded ning seatakse tingimused haridusele, kogemustele, teadmistele ja oskustele (Avaliku teenistuse seadus, 2012).

Õpetajate töö hindamisel peab olema eesmärk, miks seda teha ning mis selle tulemuseks peaks olema (Aksoy & Şahin, 2022; Cortez Ochoa *et al.*, 2023) ning õpetajaid ei saa adekvaatselt hinnata, arvestamata õpetatava sisu spetsiifilisust (Shulman, 1987). Enesearengu programmide ja nende hindamise lõppeesmärk on tõsta õppijate taset ja parandada õpetamise kvaliteeti, millega kaasneb ka õpetajate kvalifikatsiooni tõusmine (Guskey, 2002).

Hindamise protsess on tulemuslik, kui protsess on läbipaistev, demokraatlik ning erinevad osapooled usaldavad süsteemi (Aksoy & Şahin, 2022). Seega on töösoorituse hindamise protsessi vaja kaasata töötajaid, et hindamine oleks arusaadav ja üheselt mõistetav (Ligi & Kõrm, 2021). Hinnatavatele endile on oluline toetus, mis aitab mõista hindamisprotsessi sisu ning võimalus saada hindamisest kasu (Stanciu *et al.*, 2021). Samas peab ka silmas pidama, et hindamine üksinda ei paranda õpetamise kvaliteeti, vaid arengud toimivad läbi protsessist saadud tagasiside ja edasise professionaalse arengu (Cortez Ochoa *et al.*, 2023).

Traditsiooniliselt ei ole õpetajad palju tähelepanu pööranud enda töö hindamisele ja nad tunnevad, et ei ole selleks piisavalt pädevad, mille tulemusena on see jäetud hindamise ekspertide kanda. Nii näevad õpetajad hindamist kalliks, ajakuluka protsessina, mis võtab fookuse tähtsatelt tegevustelt, nagu õppe planeerimine, õpetamine ja sellest järelduste tegemine (Guskey, 2002). Töösoorituse hindamist takistab kindluse puudumine, et hindamisprotsessil on reaalne tulemus või töösoorituse hindamine edaspidi midagi mõjutaks (Ligi & Kõrm, 2021).

Hindamistulemuste tõlgendamiseks on samas vajalik pöörata tähelepanu hindamise ettevalmistusele. Et efektiivselt hinnata õpetajate tööd, peavad nii hinnatavatel kui hindajatel olema kindlad oskused ja teadmised, mis omakorda tagab hindajate usaldusväärsuse hinnatavatele (Stanciu *et al.*, 2021). Selleks et olla võimeline hindamist läbi viima, saadud tulemusi tõlgendada ja õpetajate sooritust tulemuslikult tagasisidestama, on vajalik leida sobivad hindajad ning arendada nende vajalikke oskusi ja teadmisi (Ligi & Kõrm, 2021; Stanciu *et al.*, 2021).

Kokkuvõtvalt on töökohapõhine hindamine töötajate kompetentside ametikohale vastavuse kontrollimine. Kasutada on võimalik erinevaid viise ja lähenemisi, kuidas hindamist läbi viia ning tingimused erinevatele õpetajatele on tihti erinevad. Selleks võib hindamise läbiviimiseks näiteks iga-aastaselt korraldada töötajaga arenguvestlusi, atesteerimisi või töö vaatlemisi, millele järgneb järelduste tegemine. Vaatamata sellele, kuidas erinevad asutused töötajate töösooritust hindavad, peab hindamisel olema eesmärk (Aksoy & Şahin, 2022; Cortez Ochoa *et al.*, 2023). On vaja teada, miks tuleb hindamist läbi viia ja mis selle tulemuseks peaks olema. Vajalik on pöörata tähelepanu hindamise ettevalmistusele, mille tulemusena töötatakse välja ühtsed kriteeriumid ning arvestatakse iga töötaja eripära ja kvalifikatsiooni (Ligi & Kõrm, 2021; Stanciu *et al.*, 2021).

PPA-s on hakatud läbi viima töökohapõhist hindamist iga kolme aasta tagant toimuva atesteerimise kaudu ning kui esialgu on hindamisgrupiks olnud PPA instruktorid, siis on hiljem plaan rakendada atesteerimist ka teistele tööliinidele (näiteks patrullpolitseinik ja piirivalvur). Samas ei ole teada, kas atesteerimisprotsess toetab instruktorite professionaalset enesetäiendamist ning kas atesteerimine sobib instruktorite töösoorituse hindamiseks. Tulenevalt sellest on lõputöö uurimisprobleemiks PPA instruktorite vähesed teadmised atesteerimisprotsessi ja professionaalse enesetäiendamise seostest. Seni kuni atesteerimine ei suuna õppimisele ning osalised ei ole protsessi kaasatud, ei pruugi enesetäiendamisel olla pikemaajalist mõju töö kvaliteedile (Kennedy, 2016; Klingner, 2004).

Arvestades antud teema olulisust on bakalaureusetöö eesmärk välja selgitada, kuidas näevad PPA instruktorid atesteerimise protsessi, selle protsessi kasutegureid ning enesetäiendamist PPA-s. Selles töös otsitakse vastuseid järgnevatele uurimisküsimustele:

- Kuidas PPA instruktorid kirjeldavad atesteerimise protsessi?
- Millised on PPA instruktorite arvates atesteerimise kasutegurid?
- Kuidas mõtestavad atesteerimise läbinud instruktorid enesetäiendamist PPA-s?

Metoodika

Arvestades et atesteerimine on uus protsess ning oluline on koguda ja analüüsida protsessis osalejate kogemusi ja arvamusi, valiti uurimistöö läbiviimiseks kvalitatiivne meetod, mis keskendub sotsiaalsetele ja inimeste sisemistele protsessidele, nagu mõtted, hoiakud, eesmärgid ja arvamused (Õunapuu, 2014).

Valim

Valimi moodustamisel lähtuti esinduslikkuse põhimõttest, mille kohaselt peab valim esindama üldkogumit, mille kohta järeldusi tahame teha (Rämmer, 2014). Siinkohal on selle uurimistöö üldkogumiks kõik PPA instruktorid. Üldkogumist moodustati omakorda mittetöenäosuslik valim, mille puhul ei saa teha uuringutulemustest kaugeleulatuvaid ja üldiseid järeldusi (Rämmer, 2014).

Valimisse kuulumiseks on seatud tingimused, mille kohaselt on vajalik vähemalt nelja aastane töökogemus instruktorina ning atesteerimisest on möödas vähemalt üks aasta. Nii vastavad seatud kriteeriumitele 11 PPA instruktorit üle Eesti, kes läbisid atesteerimise 2023. aasta sügisel. Instruktoriameti töökogemuse nelja aastane nõue valiti, kuna atesteerimise tsükkel on planeeritud kolmeks aastaks ja nii peaks vähemalt viimane atesteerimisele eelnenud professionaalne eneseareng jääma 2020. aastasse. Ühe aasta möödumine atesteerimisest võimaldab saada vastuseid selles töös seatud uurimisküsimustele, kui tahetakse teada atesteerimise tulemuste kohta enda töös ning kuidas on õpitut praktikas rakendatud. Arvestades et antud uuringus vastavad valimisse kuulumise nõuetele 11 PPA instruktorit, on uuringusse kaasatud viis uuritavat.

Uuringus osalejate leidmiseks lähtuti sihipärase valimi moodustamise põhimõtetest, kui uurija ise valib välja enda eesmärkide saavutamiseks sobilikud küsitletavad (Rämmer, 2014). Üldkogumist valimi leidmiseks tehti kindlaks 2023. aastal atesteerimisel osalenud PPA instruktorite nimed. Selleks saadi infot PPA siseveebist, kus on atesteeritavate tehtud tööd teistele instruktoritele vabalt kättesaadavad. Edasi jõuti isikute kontaktandmeteni läbi PPA siseveebi, kus on näha töötelefoni numbrid ja töömeili aadressid. Järgnevalt pöörduiti isiklikult iga võimaliku uuritava poole, kasutades selleks politsei sisest emaili.

Kokku saadeti pöördumine läbi emaili kõigile 11 instruktorile. Kirjas selgitati pöördumise põhjust ning paluti kaaluda uuringus osalemist. Lisaks oli kirjas väljas toodud, kuidas tagatakse isikute konfidentsiaalsus ning täpsustati, et uuring toimub intervjuude põhjal

ja selleks tulla ise kokkulepitud ajal kohale. Kui nõustuti uuringus osalema, sõlmiti edasised kokkulepped ning suheldi järgnevalt telefoni teel. Kokku vastasid saadetud pöördumisele viis instruktorit, kes kõik olid nõus ka uuringus osalema.

Uuringus osalenud instruktorid on kõik meessoost, töötanud politseis keskmiselt 20 aastat ning sellest vähemalt viis aastat instruktorina. Arvestades, et valim on väike ja selle tulemusena on lihtne järeldada kellega tegu, siis täpsemalt antud uuringus osalenud ametnike taustaandmeid konfidentsiaalsuse tagamise eesmärgil välja ei tooda. Lisaks on selles töös intervjuueritavate nimede asemel kasutanud pseudonüüme: Kaur, Jüri, Tõnu, Taavi ja Lembit.

Andmete kogumine

Andmeid koguti valimi nõuetele vastavaid ametnike individuaalselt intervjuerides. Andmeid koguti konfidentsiaalselt ja kasutati ainult selle uurimistöö eesmärgil. Isiklike andmete kaitset avalikuks tulemise eest selgitati nii esialgses emaili teel pöördumises, kui ka intervjuu alguses. Luba intervjuu jooksul öeldut selles uurimistöös kasutada, oli eelduseks valimisse kuulumisel.

Arvestades et selle töö raames oli oluline uurida inimeste arvamusi ja mõtteid ning valimi moodustasid väike hulk uuritavaid, oli mõistlik läheneda kvalitatiivselt. Nii valiti uurimise läbiviimiseks individuaalsed intervjuud, mille tulemusena oli võimalik privaatset, omas tempos ning iseseisvalt teemade üle arutleda, ilma et arvamusi kõrvalt mõjutataks (Lepik *et al.*, 2014). Andmete kogumiseks kasutati poolstruktureeritud intervjuud, mis Lepik jt (2014) ja Õunapuu (2014) järgi jääb struktureeritud ja struktureerimata intervjuu vahele, kus osa intervjuu küsimustest on eelnevalt koostatud ning teine pool leiab aset vabas vestluse formaadis.

Intervjuu läbiviimiseks koostati teemaplokkide kaupa intervjuu kava (lisa 3) ning parema ülevaate saamiseks intervjuu küsimused tabelina (lisa 4). Intervjuu kava eesmärk oli leida vastuseid lõputöö uurimisküsimustele (Lepik *at al.*, 2014). Intervjuu kava iga teemaploki all on põhiküsimused, mis suunavad üldist intervjuu arengut ning mis vastavad lõputöö uurimisküsimustele. Põhiküsimuste juures on täiendavalt ala- ja täpsustavad küsimused, mis aitavad uuritavaid teemasid põhjalikumalt käsitleda. Täpsustavaid küsimusi kasutati vastavalt vajadusele. Kokku koosnes intervjuu sissejuhatuses, põhiosast ja lõpetavast osast.

Sissejuhatavad küsimused uurivad intervjuueritava taustaandmeid ning häälestavad intervjuueritavat kaasa töötama. Intervjuu põhiosa on jaotatud kaheks, kus kumbki osa peaks

andma vastuseid kõigile kolmele uurimisküsimusele. Intervjuu lõpetuseks uuritakse, kas intervjuueeritaval on veel midagi täiendada antud teema kohta, mida varem intervjuu käigus välja ei tulnud.

Uurimistöö usaldusväärsuse suurendamiseks anti intervjuu kava lõputöö juhendajale tutvumiseks ja paranduste tegemiseks. Juhendaja aitas selles töös sõnastada intervjuu küsimusi ning andis nõu, mida peaks veel intervjuude käigus välja selgitama, et saada vastuseid töös püstitatud uurimisküsimustele. Lisaks viidi ühe politseiinstruktoriga läbi prooviintervjuu, kus kasutati samu protseduure nagu hilisematel intervjuudel. Prooviintervjuus osalenud instruktori intervjuud ei saanud kasutada selle uurimistöö edasiseks andmeanalüüsiks, kuna ta ei vastanud täielikult kriteeriumitele. Prooviintervjuus osalenud ametnik oli instruktorina töötanud kaks aastat.

Intervjuud viidi läbi kõikidele uuritavatele tuttavas keskkonnas ning enne intervjuuga alustamist tutvustati nii ennast kui uuringu sisu ja tausta. Samuti selgitati intervjuueeritavale, et olulised on isiklikud seisukohad ja valesid vastuseid ei ole. Järgnevalt tutvustati uuringu osalejatele nende õigusi, et uuringus osalemine on vabatahtlik ja sellest võib igal hetkel loobuda. Saadud andmed on konfidentsiaalsed ja kasutatakse ainult selle uurimistöö kirjutamiseks ning kõik uuringus osalejad on lõputöös kirjas pseudonüümidenä. Enne intervjuu algust küsiti luba kogu vestlust salvestada ja täpsustati, et salvestisest koostatakse transkriptsioon ning peale transkriptsiooni koostamist, helisalvestis kustutatakse.

Individuaalsed intervjuud kulgesid poolstruktureeritud formaadis ning keskmiselt kestsid kokku 40 minutit. Lühim intervjuu kestis 27 minutit ning pikim intervjuu 52 minutit. Intervjuude salvestamiseks kasutasin sülearvuti Lenovo Thinkpad L14 sisseehitatud mikrofoni. Intervjuud salvestati isiklikku arvutisse .mp3 vormingus.

Andmete analüüs

Intervjuud transkribeeriti ning andmeid analüüsiti kasutades induktiivset sisuanalüüsi, mis sobib kvalitatiivse uuringuga, kui varasemalt ei ole sarnast uuringut läbi viidud (Õunapuu, 2014). Andmed transkribeeriti kasutades vabavarana internetis olevat tarkvara Tekstiks (tekstiks.ee). Antud tarkvara võimaldas helifaili konverteerida tekstifailiks, mis lihtsustas transkribeerimist. Teksti korrektsus sõltus helifaili kvaliteedist ja nii kuulati intervjuusid mitu korda üle ning tehti tekstifailis korrekture. Helisalvestist ei kirjutatud sõna-sõnalt ümber ning edasise andmetöötluse lihtsustamiseks jäeti alles oluline ja sisuline intervjuude osa. Edasi kasutati andmete analüüsiks QCAMap (www.qcamap.org) keskkonda, kus intervjuude

transkriptsioonidest olulised sisuosad kodeeriti ning loodi iga uurimisküsimuse alla kategooriad. Andmeanalüüsiks kasutati QCAMap keskkonda, kuna see võimaldas tehtud tööd salvestada ning kasutada kaaskodeerija abi ning korduvkodeerimist.

Andmeid analüüsiti QCAMap keskkonnas, kuhu laeti üles kõigi viie intervjuu transkriptsioonide failid. Ülesse laetud failide tekstidest hakati otsima uurimisküsimustele vastavaid tähenduslike elemente, mille kohta loodi koodid (lisa 5). Peale koodide koostamist jagati need kategooriatesse (lisa 6). Edasi täpsemaks andmetöötluks laeti QCAMap keskkonnast alla *CategoryStatistics* ja *MarkedPassages* failid ning tulemuste efektiivsemaks tõlgendamiseks loodi eraldi kategooriate ja koodide kaupa Microsoft Wordis tekstifail, kuhu lisati intervjuudest olulised tekstiosad. Arvestades koodide esinemise sagedust, valiti tähenduslikemast koodidest välja intervjuueeritavate tsitaadid, mida kasutati selles töös tulemuste illustreerimisel.

Antud lõputöös andmeanalüüsi usaldusvääruse tõstmiseks, kasutati kaaskodeerija abi ning intervjuud korduvkodeeriti paari nädalase vahega. Kaaskodeerijaks oli lõputöö juhendaja, kes aitas ühe intervjuu, ühe uurimisküsimuse ulatuses tekstist leida tähenduslikke elemente ning neid koodidena kirjeldada. Korduvkodeerimine leidis aset paarinädalase vahega, kui kasutati tähenduslike tekstiosade leidmisel ja koodide loomisel esialgset meetodikat. Korduvkodeerimise tulemusena liideti sarnased koodid QCAMap keskkonnas üheks ning edasise andmetöötluks lihtsustamiseks üleliigsed koodid tekstist kustutati.

Andmeanalüüsi tulemusena loodi esimese uurimisküsimuse alla „Kuidas PPA instruktorid kirjeldavad atesteerimise protsessi?“ neli kategooriat. Teise uurimisküsimuse alla „Millised on PPA instruktorite arvates atesteerimise kasutegurid?“ tekitati kaks kategooriat ning kolmanda uurimisküsimuse alla „Kuidas mõtestavad atesteerimise läbinud instruktorid enesetäiendamist PPA-s?“ loodi neli kategooriat (lisa 6).

Tulemused

Bakalaureusetöö eesmärk on välja selgitada, kuidas näevad PPA instruktorid atesteerimise protsessi, selle protsessi kasutegureid ning enesetäiendamist PPA-s. Töös esitatakse tulemused kolme alapeatükina, uurimisküsimuste kaupa. Andmeanalüüsi tulemusena loodud kategooriad on välja toodud paksus kirjas, tähestikulises järjekorras. Tulemustele on juurde lisatud tsitaadid intervjuudest, mis on ülejäänud tekstist eristamiseks kaldkirjas. Tsitaatide esitamisel kasutatakse tingmärke /.../, mis tähistab tsitaatide lühendamiseks ära jäetud teksti

osa. Välja toodud tsitaate on arusaadavuse eesmärgil korrigeeritud ning tsitaatide lõppu on sulgudesse lisatud autorite pseudonüümid.

Atesteerimise protsessi kirjeldus

Uurimisküsimuse „Kuidas PPA instruktorid kirjeldavad atesteerimise protsessi?“ puhul loodi neli kategooriat: atesteerimist pärssivad tegurid, atesteerimist soodustavad tegurid, ebatõhus ning oskuste kontroll.

Atesteerimist pärssivad tegurid. Uuringust selgus, et atesteerimist pärssis eelkõige puudulik selgitustöö atesteerimise läbiviijate poolt, mis tekitas atesteeritavates ärevust teadmatuse ees. Toodi välja, et täpsemalt ei selgitatud, mis siis saab, kui instruktor ei osutu atesteerituks ning instruktorid ei teadnud täpselt, mis neid ees ootab. Uuritavad tõid välja, et esialgu oli atesteerimise kohta vähe infot ja teisel poolaastal läks asjaga kiireks ning lõpuks intervjueeritavad ei saanud aru, kuidas instruktorite atesteerimine on seotud suurema pildiga PPA-s. Puuduliku selgitustöö tulemusena ei saanud uuringus osalejad aru, miks atesteerimine on vajalik ning see toimus vastu tahtmist.

Arvestades et intervjueeritavate jaoks oli atesteerimine nende pädevuse hindamise protsess, mis pidi hindama nii erialaseid kui pedagoogilisi oskusi, pärssis atesteerimist see, kuidas intervjueeritavad tajusid hindajate erialast pädevust. Intervjueeritavad tõid välja, et instruktorite pädevusi hindasid ametnikud, kelle igapäevaste kohustuste hulka ei kuulu õpetamine ning kes pole seda mõnda aega teinud. Lisaks toodi välja, et hindajatel on olemas pedagoogilised teadmised, kuidas tunde läbi viia ja plaane koostada, aga samas neil puuduvad erialased teadmised.

Mina võib-olla ütlesin ka, et kui praegu oli atesteerimise komisjonis teenuse omanik, juhtivad instruktorid ja siis ka analüütik, siis minul jääb ikkagi natukene kripeldama see pädevus. Kas nad on piisavalt pädevad, et meid üldse atesteerida? /.../ Seda õpetamise osa jah, aga seda, kas ma nüüd oma alal pädev olen näiteks kas enesekaitstes, turvataktikas või laskmises. (Tõnu)

Uuringust selgus, et atesteerimist takistas ajapuudus, kui pidi sellega tegelema enda tavaülesannete kõrvalt ning seda mõjutas töökoormus.

Pigem jäi ikkagi ettevalmistusaeg lühikeseks ja töö koormus ikkagi pärssis seda. Atesteerimisel üleüldiselt sa pead tööl olema, siis leidma kuskilt mingisuguseid ajaampse, et saaks atesteerimise kava paika. (Jüri)

Intervjueeritavad tõid välja, et ajapuuduse tekitasid nii spetsiifilise treeninggrupi leidmine näidistreeningu jaoks, kui ka treeningkavade kohta tagasiside venimine. Arvestades

et uuringus osalenud instruktorid planeerivad endale treeningud aasta ette, oli raske leida spetsiifilist gruppi, kellele treeningut läbi viia.

Uuringust tuli välja, et atesteerimist pärssisid ka puudulik varustus ning atesteeritavate instruktorite puudulikud oskused. Nii näiteks selgus näidistreeningu läbi viimisel, et õppijatel puudub vastav varustus. Samuti tõid intervjueeritavad välja, et neil puudusid atesteerimiseks vajalikud videotöötlusoskused, mille tõttu nad pidid kasutama selleks kõrvalist abi.

Atesteerimist soodustavad tegurid. Uuringust selgus, et atesteerimisele aitasid kaasa selleks ettevalmistavad eelnevad koolitused ja kokkusaamised. Toodi välja, et abi oli andragoogika alastest koolitustest, kus selgitati, kuidas peab kavasad koostama, millised peaksid olema õpiväljundid ning mida peaksid kavad endas sisaldama.

Intervjueeritavad tõid välja, et atesteerimine ei olnud nende jaoks raske. Atesteerimist toetasid selleks loodud juhendid ning võimalus seda paaris teha.

Üksinda oleks kindlasti keerulisem olnud seda teha, aga paaris ikkagi kaks pead mõtlevad ja ei olnud keeruline. (Jüri)

Ebatõhus. Arvestades, et intervjueeritavad nägid atesteerimist kui instruktorite pädevuste hindamist, toodi välja, et sellisel kujul atesteerimine ei täida eesmärki.

Ei. Selle poolt ma olen ka kindlalt, et ta ei täitnud seda eesmärki, mida tegelikult minu silmis oleks võinud täita. Just see, et keegi tegelikult ei vaadanud, kas mina üldse olen suuteline ja pädev seda teemat edasi andma. (Taavi)

Uuringust selgus, et instruktoritel on vaja erialaseid oskusi, mida õppijatele edasi anda, aga selle atesteerimise tulemusena seda ei kontrollitud. Nii täheldasid intervjueeritavad, et atesteerimine koosnes ülesannetest nagu videoanalüüs ja treeningkavade koostamine, mis kokkuvõttes ei hinda instruktoriga vastavust ametikohale ning erialaseid oskusi.

Nad atesteerivad mind ainult selles mõttes, et kas ma oskan edasi anda teemat. Aga kas ma selles teemas pädev olen. Ma arvan, et nad ei hinda seda või nad ei oska seda hinnata või nad ei saa läbi selle protsessi seda teada. Ma võin väga hästi osata mingit asja edasi anda, aga ma ei pruugi selles teemas üldse pädev olla. (Jüri)

Intervjueeritavad tõid välja, et atesteerimisest ei olnud kasu, kui nende töö ja õpetamise praktika pole selle tulemusena muutunud ning nad pole enda töös atesteerimises hinnatavaid osasid kasutanud. Nii näiteks ei olnud eneseanalüüs vajalik ning näidistreening ei peegeldanud reaalsust. Uuritavate arvamusel näidistreeningul, mida ka filmiti ning mille kaudu hiljem ennast analüüsiti, pingutati just selle nimel, et näidata treeningut ja ennast heast küljest.

Intervjueeritavad tõid atesteerimise korraldusliku osa poole pealt välja, et atesteerimine oli ebaõiglaselt ülesse ehitatud ning lõpuks ei saanud instruktorid atesteerimise

kohta tagasisidet. Atesteerimise tegi ebaõiglaseks teemade jagamine, mille kohta treeningkava koostada. Nii selgus uuringus, et see kes parasjagu kiirem oli, sai endale meelepärasema teema ning sellest omakorda sõltus kui mugavalt ennast kavade koostamisel tunni.

Oskuste kontroll. Intervjueeritavad tõid välja, et nad näevad atesteerimist eelkõige kui enda tööks vajalike oskuste või pädevuste kontrollimisena. Atesteerimine hindab intervjueeritavate järgi instruktorite pädevusi ja ametikohale vastavust, mis on alus kui tahta instruktorina PPA-s töötada.

No ma saan aru, et loogiliselt võttes see töö, mida ma teen või kvalifikatsioon, mis mul on, et siis atesteerimine kontrollib minu taset. Kas ma olen ikkagi tasemel ja et minu väljaõpe, mida ma edasi annan oleks siis piisava kvaliteediga. (Tõnu)

Ametikohale sobimiseks peavad olema instruktoritel nii erialased oskused kui ka oskused teadmisi edasi anda. Erialased oskused peavad intervjueeritavate arvates olema piisavad, et treenitavate taset hoida ja tõsta. Edasiandmise oskuste eesmärk on, et õppijad saaksid instruktoritest aru ning suudaksid õpitud praktikas rakendada.

Arvestades et instruktorid nägid atesteerimist enda pädevuse kontrollimisena ning nad võtsid seda kui lisäülesannet, tõid intervjueeritavad välja, et hindamisel peaks olema mingi reaalne tulemus, mida seni ei olnud. Nii nähti, et hindamisele võiks järgneda mingi hüve, boonus või motivaator atesteerimise läbinud instruktorile.

Atesteerimisel võiks ollagi motivatsioon see, kui ma olen selle atesteerimise ära teinud, see eeldab, et ma olen saanud mingi "leveli" täidetud, ehk see peaks andma ka mingi motivaatori minule. (Tõnu)

Intervjuude käigus selgus, et kui atesteerimisel oleks mingi reaalne tulemus, siis oleks ka motivatsiooni atesteerimisel osaleda. Üheks võimalikuks motivaatoriks uuritavate arvamusel võiks olla näiteks rahaline hüve. Lisaks toodi välja, et rahaline boonus motiveeriks tulevikus atesteerimisest osa võtma patrullpolitseinike, kelle puhul arvestades nende arvu ja atesteerimisele kuluvat aega, võib mingi motivaator soodustada atesteerimisest osalemist.

Uuringus toodi välja, et hetkel ei too atesteerimine muutust selles osalenutele ning instruktorid töötavad samamoodi edasi nagu varem. Arvestades et atesteerimisel ei olnud instruktoritele reaalselt tulemust ja instruktorid võtsid seda protsessi pädevuste hindamisena, ei keskendunud üksikutele atesteerimise ülesannetele ning intervjueeritavad soovisid atesteerimise lihtsalt tehtud saada.

Kokkuvõttena esimesele uurimisküsimusele, kuidas PPA instruktorid kirjeldavad atesteerimise protsessi, tõid intervjueeritavad välja, et nende jaoks kontrollis atesteerimine eelkõige nende pädevust ja vastavust ametikohale. Sellest tulenevad jääb uuringus osalejatele

selgusetuks, mis on selle atesteerimise eesmärk ning tulemus instruktorile. Vaatamata sellele, et atesteerimine ei olnud uuringus osalejate jaoks raske, pärssisid seda protsessi teadmatus, mis tulenes vähesest selgitustööst ning ka hindajate erialased teadmised. Uuringust selgus, et hindajate erialaste teadmiste tõttu hinnati omakorda atesteeritavate pedagoogilisi, mitte erialaseid teadmisi ja oskusi.

Atesteerimise kasutegurid

Uurimisküsimuse „Millised on PPA instruktorite arvates atesteerimise kasutegurid?“ puhul loodi kaks kategooriat: kasutegurid instruktoritele ja kasutegurid PPA-le.

Kasutegurid instruktorile. Uuringus selgus, et atesteerimine tõendab instruktorite kvalifikatsiooni ning tõstab taset. Instruktorid saavad atesteerimise tulemusena meelde tuletada ning arendada enda andragoogika teadmisi ja oskusi. Andragoogika teadmiste meelde tuletamine, õpetas näiteks kuidas õppijatele läheneda ja neid ära kuulata, kui nad ei ole valmis mingit teemat vastu võtma. Andragoogika alased koolitused õpetasid, kuidas kavasisid koostada, õppijaid tagasisidestada ning hinnata. Intervjueeritavad tõid välja, et treeningujärgne eneseanalüüs ja tagasiside olid nende jaoks mida uut, mida nad varem sellisel kujul ei olnud teinud.

Võib-olla ainuke asi, mis ma õppisin oli see, et sellisel kujul ma polnud teinud eneseanalüüsi. (Tõnu)

Kui varem oli treeningute järgne analüüs piirdunud paarimehega treeningu üle arutlemisega, siis nüüd sai video kaudu enda tegevust analüüsida. Uuringust selgus, et treeningule järgnev nii enese kui paarimehe analüüs on aidanud parandada enda sooritust instruktorina ning instruktoritel on mõtet seda ka edaspidi teha.

See ongi atesteerimise tegelikult üks hea omadus, et seal juhiti tähelepanu, et nii grupi analüüs, kui enda analüüs, kui ka paarimehe analüüs. Selles suhtes sealt sai päris palju juurde ja üldiselt oleme hakanud tegema. (Taavi)

Sarnaselt eneseanalüüsiga on hakatud rohkem rõhku panema ka treeningutele järgnevale tagasisidele. Treeningujärgse tagasisidega tahetakse välja selgitada, kuidas õppijad teemast aru said, mis meeldis ning mida võiks teisiti teha.

Lisaks tõid uuritavad välja, et on hakanud atesteerimise järgselt treeninguid filmima, eesmärgiga enda sooritust hiljem video põhjal analüüsida. Nii on videotest välja tulnud mõned pisiasjad, millest instruktorid ei olnud varem teadlikud. Samuti selgus uuringust, et

treeningu filmimine aitab kaitsta instruktorit selle eest, kui õppijatel tekib hiljem mingeid kaebusi treeningu kohta.

Uuritavad instruktorid tõid välja, et nad kasutavad igapäevaselt atesteerimise käigus koostatud treeningkavasid. Nii võetakse treeningkavad aluseks, kuid neid kohandatakse lõpuks ikkagi vastavalt grupi vajadusele. Samuti selgus uuringust, et treeningkavade koostamine on aidanud lahendada reaalsel probleemi, kui kava koostamise ajal selgus, et õppijatel puudub ettenähtud varustus.

Kasutegurid PPA-le. Uuringust selgus, et intervjueeritavate arvamused on instruktorite atesteerimisest PPA-le kasu politsei ülese atesteerimise süsteemi loomisel, mis tõendab erinevate ametite puhul vastavust ametikohale. Uuringust selgus, et organisatsioonile on kasu, kui sarnaste ametite puhul on ühtsed standardid ning antud juhul atesteerimine ühtlustas instruktorite taset. Nii on oluline, et üle Eesti õpetaksid instruktorid ühte moodi ja kui näiteks ametnik liigub erinevate prefektuuride vahel, siis ei saa ta öelda, et seal tehti teisiti või varasemalt õppisin erinevalt.

Siiski vaatamata suurele pildile, nähti atesteerimisest kasu organisatsioonile eelkõige treeningkavade koostamisest. Nii selgus uuringust, et suurem atesteerimise eesmärk instruktorite jaoks oli eelkõige koostada kavad PPA-le ning teha kellegi teise töö ära.

Tegelikult mulle millegipärast tundub, et vanasti tegid kõik need juhtimisinstruktorid ise ära ja meie viisime nende kavade järgi treeningud läbi, aga nüüd on see, et keegi on tahtnud enda pealt ära veeretada. /.../ Selles suhtes seda mina eriti heaks praktikaks ei loe, et me ise teeme kavasid. (Taavi)

Intervjueeritavad tõid välja, et varasemalt koostasid kavad juhtivinstruktorid, kes panid paika, milliseid treeninguid on ametnikele üldse vaja. Uuritavate arvamused loovad hetkel sisendi instruktorid, kes ootavad treeningute kohta tagasisidet, kas sobib või mitte. Arvestades, et tagasisidega läheb aega, näevad uuringus osalejad, et neid kavasid võiksid juhtivinstruktorid ise koostada ning anda instruktoritele sisendi, mida õpetada. Samuti toodi uuringust välja, et instruktorite jaoks ei ole kavasid vaja iga atesteerimise tsükli käigus muuta.

Kokkuvõttena teisele uurimisküsimusele, millised on PPA instruktorite arvates atesteerimise kasutegurid, eristuvad uuringust kasu instruktoritele ning kasu PPA-le kui organisatsioonile. Eelkõige näevad intervjueeritavad, et neile on atesteerimisest kasu uute andragoogiliste võtete ja teadmiste rakendamisest enda igapäevatoos. Enda töös aitab treeningu filmimine ja selle kaudu eneseanalüüs avastada midagi, mis varem on jäänud märkamata. Instruktorite arvamused on atesteerimisest kasu PPA-le eelkõige treeningkavade koostamisest.

Instruktorite enesetäiendamine Politsei- ja piirivalveametis

Uurimisküsimuse „Kuidas mõtestavad atesteerimise läbinud instruktorid enesetäiendamist PPA-s?“ puhul loodi neli kategooriat: enesetäiendamist pärssivad tegurid, enesetäiendamist soodustavad tegurid, hetkeolukord ning pädevuste arendamine.

Enesetäiendamist pärssivad tegurid. Uuringus selgus, et instruktorite enesetäiendamist takistavad PPA-s koolituste vähesus. Intervjueeritavad tõid välja, et koolitusi võiks olla rohkem ja eriti vajavad järjepidevaid koolitusi noored instruktorid.

Aga kui ma noori kolleege vaatan, siis kindlasti on seda vähe. Seda peaks ikkagi olema rohkem. Meie enda noored, kes on tulnud mõned. Erinevate taustadega noored instruktorid kõik, et mõnel on ikkagi nagu vähe seda väljaõpet. (Kaur)

Samuti leidsid uuringus osalenud instruktorid, et enesetäiendamiseks peavad nad ise eelkõige treeningvõimalusi enda jaoks leidma ning sellega ka taset hoidma. Nii näiteks näevad intervjueeritavad enda arenguks võimalust ise lasketiirus käija.

Enesetäiendamist soodustavad tegurid. Uuringus osalenud instruktorid leidsid, et enesetäiendamisele on kaasa aidanud eelnevad koolitused, mida kogunud instruktori jaoks on piisavalt. Nii toodi välja, et eelnevalt on läbitud nii erialaseid kui andragoogika alaseid koolitusi. Lisaks organisatsiooni poolt korraldavatele koolitustele, aitavad enesetäiendamisele kaasa grupisisesed koolitused, mida korraldatakse kuus korra.

Hetkeolukord. Uuringus selgus, et instruktorite jaoks on erialased oskused vananenud ning instruktorite väljaõppes pööratakse andragoogikale liigselt tähelepanu. Nii toodi välja, et oskused, mida edasi õpetatakse, pole muutunud pikema aja jooksul. Arvestades et instruktorid pole uusi suuniseid saanud ning ennast erialaselt täiendanud vahepeal, tehakse asju vanast praktikast lähtuvalt.

Meil on siin põhiline enesekaitse tegelikult, mida aastatel 2005 kuni 2007 politseikoolis sain ning mis on jäänud siinamaani samasuguseks. Keegi pole meile mingit uut suunist andnud, et mida me võiksime õpetada ja kas on midagi teistmoodi. (Tõnu)

Pädevuste arendamine. Uuringus osalenud instruktorid leidsid, et neile on igapäevaseks tööks vaja nii enesekaitse, laskmise kui erinevaid taktikalisi oskusi ning lisaks peaks olema instruktoril välitöö kogemus. Samuti selgus uuringust, et instruktoritele on järjepidevalt vaja arendada erialaoskusi, et neid teadmisi õppijatele edasi anda.

Mina näeksin, et instruktoreid tuleks õpetada mingi aja jooksul oma valdkonda järjest paremini tundma. Oskaks oma valdkonda järjest paremini, siis juba saab neid asju edasi õpetada. (Kaur)

Intervjuueeritavad tõid välja, et instruktori teadmised ja oskused peavad olema piisavad, et politseikooli lõpetaja areneks erialaselt edasi ning instruktorite järjest paremad erialased teadmised ja oskused aitavad ka treenitavatel areneda. Sarnaselt erialaste oskuste ja teadmiste arendamisele, leiavad uuritavad, et on vaja järjepidevalt arendada andragoogika teadmisi ja oskusi, mis on seotud instruktorite tööga. Nii toovad intervjuueeritavad välja, et instruktoritel peavad olema head teadmiste edasi andmise ning kommunikatsiooni oskused.

Intervjuueeritavad leidsid, et enesetäiendamine peaks ühtlustama instruktorite taset PPA sees ning politsei ja Sisekaitseakadeemia vahel. Taset on vaja ühtlustada, et instruktorid saaksid asjadest ühtemoodi aru ning annaks neid ka ühtemoodi edasi. Samuti selgus uuringust, et erinevad instruktorid on erinevate oskustega ning ühed tegelevad rohkem näiteks laskmise ja teised näiteks matisaali treeningutega. Nii oleks vaja ühtlustada taset ja aidata puuduvat osa järele. Intervjuueeritavad leiavad ka, et vaja taset ühtlustada politseikooliga, kui hetkel tulevad koolist ametnikud, kes on õppinud teistmoodi kui PPA-s.

Uuringus osalenud instruktorid leiavad, et on vajalik treeningkavade üle arutleda. Nii leitakse, et see on vajalik atesteerimise järgselt ning igakord kui kavas tehakse muudatusi. Treeningkavade üle arutlemine aitaks mõista instruktoritel neid ühtemoodi, sest tihti ei ole aru saada, mida selle kava autor mõelnud on. Samuti tõid uuringus osalejad välja, et treeningkavasid võiks koostöös paljude instruktoritega koostada, mis aitaks paremini treeninguid üles ehitada ning üksteisest aru saada.

Me peaksime kõik asjad läbi käima. Mulle õudselt meeldiks, et need instruktorid, kes teevad neid atesteerimisi, et käime need asjad kuidagi läbi ka. Mis asja need tähendavad, et kõike ei ole lahti kirjutatud, siis oma mätta otsast vaatame, et kuidas ma ja mis ma siis seal täpselt teen. (Lembit)

Intervjuus osalenud instruktorid näeksid atesteerimist eelkõige erialaste teadmiste ja oskuste täiendamisenä või meelde tuletamisenä. Nii tõid uuringus osalejad välja, et sellise atesteerimise asemel, kus koostan kavasid ning analüüsin enda tegevust, võiks kvalifikatsiooni hindamine toimuda erialase koolituse raames. Erialane koolitus võiks kesta nädal aega, mille jooksul käiakse läbi erinevad instruktoritele vajalikud teemad ja oskused ning nädala lõpus otsustatakse kas instruktor on pädev treeninguid läbi viima või vajab midagi täiendamist.

Atesteerimine toimukski näiteks ühe nädala jooksul. Oleks kõik kuskil, kas siis Paikusel või Kasel koos. Ühel päeval saavad kõik instruktorid, keda atesteeritakse, siis matisaali, teisel päeval saavad laskmist, kolmandal päeval saavad turvataktikat, siis saavad meditsiini, siis saavad seda analüüsimist või niisugust värki. Saaks nii, et nädala jooksul kõik teemad käiakse läbi ja siis reedel otsustatakse, kas on atesteeritud või vajab midagi täiendavat. (Taavi)

Lisaks tõid intervjuueeritavad välja, et nädalane pädevuse hindamise kursus, aitaks ühtlustada instruktorite taset ning arutleda erinevate teemade ja treeningkavade üle. Uuringust selgus ka, et ühe võimalusena instruktoreid atesteerida, kui hindajad tuleksid igapäevast treeningut jälgima ning saaksid selle järgi hinnangu anda.

Kokkuvõttena kolmandale uurimisküsimusele, kuidas mõtestavad atesteerimise läbinud instruktorid enesetäiendamist PPA-s, tuli välja, et eelkõige näevad uuringus osalejad vajadust erialaste oskuste arendamise järele. Erialased oskuste arendamine aitab instruktoril tööd paremini teha ning lõpuks saab sellest ka treenitav kasu. Samuti peavad intervjuueeritavad vajalikuks järjepidevalt arendada andragoogika oskusi, mis on seotud nende tööga. Lisaks selgus uuringust, et sellisel kujul atesteerimise asemel võiks arendada instruktorite erialaseid teadmisi ja oskusi. Näiteks nädalase koolitusena, kui saavad üle Eesti instruktorid kokku ning mille jooksul tuletatakse vajalikud oskused meelde.

Arutelu

Bakalaureusetöö eesmärgiks oli välja selgitada, kuidas näevad PPA instruktorid atesteerimise protsessi, selle protsessi kasutegureid ning enesetäiendamist PPA-s. Järgnevalt arutletakse saadud uuringutulemuste üle ning antakse ülevaade töö kitsaskohtadest ja tuuakse välja töö praktiline väärtus.

Antud bakalaureusetöö esimese uurimisküsimuse „Kuidas PPA instruktorid kirjeldavad atesteerimise protsessi?“ tulemustest selgus, instruktorid näevad eelkõige atesteerimist enda tööks vajalike pädevuste kontrollimisena. Kuna atesteerimisel oli instruktorite jaoks hindav eesmärk, tõid intervjuueeritavad välja, et atesteerimine ei täitnud sellisel kujul eesmärki, sest see ei hinnanud instruktorite erialaseid pädevusi. See võib tuleneda asjaolust, et atesteerimisel osalenud instruktorid ei olnud kaasatud hindamise väljatöötamise protsessi ning erinevad osapooled ei saanud atesteerimisest ühtemoodi aru. Nii on käesoleva bakalaureusetöö tulemused kooskõlas varasemate uuringutega, milles Aksoy ja Sahin (2022) ning Ligi ja Kõrm (2021) on välja toonud, et töösoorituse hindamine on tulemuslikum kui hinnatavad on kaasatud programmide välja töötamisse, protsess on läbipaistev ning üheselt mõistetav.

Arvestades et instruktorid nägid atesteerimist hindamisena, pärssis protsessi see, kuidas tajuti hindajate erialaseid pädevusi. Uuringus osalenud instruktorite jaoks olid hindajatel pädevad pedagoogilised teadmised, aga mitte erialased oskused, kui toodi intervjuudes välja, et erialaspetsiifilisi treeninguid ei ole hindajad ise pikemat aega läbi

viinud. See, kuidas tajuti hindajaid, oli ilmselt ka üks põhjus miks võidi atesteerimise protsessist ja eesmärkidest teisiti aru saada, kuna instruktorid ei näinud selles võimalust ennast arendada. Käesoleva uurimuse tulemustele sarnaselt on Stanciu jt (2021) varasemalt välja toonud, et töösoorituse hindajatel peab olema professionaalne ettevalmistus. Hindamise ettevalmistus sisaldab kindlaid erialased, kui ka pedagoogilised oskusi ja teadmisi, mis omakorda suurendab hindajate usaldusväarsust. Nii oleks hindamise tulemuste parandamiseks vaja tõsta atesteerimise läbiviijate hindamise pädevust (Ligi & Kõrm, 2021).

Uuringust selgus, et atesteerimisel ei olnud mõju tööle ja nii töötavad instruktorid samamoodi edasi kui varem. Instruktoritel puudub kindlus, et töösoorituse hindamine edaspidi midagi mõjutaks (Ligi & Kõrm, 2021) ning selle tagajärjel sooviti atesteerimine lihtsalt tehtud saada. Samas on hinnatavatele oluline saada hindamisest kasu (Stanciu *et al.*, 2021), milleks võiks olla mingi hüve või boonus. Reaalne tulemus atesteerimise läbimisele motiveeriks ka järgmine kord protsessi panustama ja selles osalema, mille tulemusena oleks atesteerimisel professionaalsele enesearengule suurem mõju.

Bakalaureusetöö teise uurimisküsimuse „Millised on PPA instruktorite arvates atesteerimise kasutegurid?“ tulemustest selgus, et eelkõige näevad instruktorid kasu endale uute pedagoogiliste teadmiste ja oskuste omandamisest. Nii toodi välja, et selliselt enese analüüsimine ning treeningu järgne tagasiside olid midagi uut. Võimalik põhjus miks instruktorid said kasu just uutest pedagoogilistest teadmistest, võis tulla sellest, et sellega integreeriti sisu ja pedagoogilised teadmised pedagoogilisteks sisuteadmisteks, mis tähendab õppetemaatika esitamist viisil, mis arvestas õppijate erinevate huvide ja võimetega ning toetas tõhusat teadmiste omandamist (Shulman, 1987). Sarnaselt käesoleva uuringu tulemustele, on Evens jt (2018) välja toonud, et õpetajate optimaalseks arenguks on just vaja arendada nii erialaseid kui ka pedagoogilisi teadmisi ning pedagoogilisi sisuteadmisi. Et professionaalsed enesearengu programmid oleks tulemuslikumad, peavad need keskenduvad konkreetsele ainevaldkonnale, ning olema seotud õpetajate igapäevase tööga (Garet *et al.*, 2001).

Bakalaureusetöö kolmanda uurimisküsimuse „Kuidas mõtestavad atesteerimise läbinud instruktorid enesetäiendamist PPA-s?“ tulemustest selgus, et instruktorid näevad eelkõige vajadust arendada erialaspetsiifilisi teadmisi ja oskusi, mida on välja toonud ka Staller jt (2022), kelle varasematest uuringutest on selgunud, et politsei instruktorid eelistavad politsei spetsiifilisi erialaseid teadmisi pedagoogilistele teadmistele. Nii näiteks tuli käesolevast uuringust välja, et instruktorid sellisel kujul atesteerimise asemel sooviksid järjepidevalt ennast erialaselt täiendada. Lisaks eriala teadmistele, näevad instruktorid ka

vajadust arendada pedagoogilisi teadmisi. Antud bakalaureusetöö tulemused on kooskõlas varasema uuringuga, kus Darling-Hammond jt (2009) on välja toonud, et kui õpilaste nõuded ja oskused pidevalt ajas muutuvad, näevad ka õpetajad järjest suuremat vajadust arendada enda erialaseid kui ka õpetamisega seotud teadmisi ja oskusi.

Arvestades et intervjuueerisin ainult atesteeritavaid, võib antud uurimuse piiranguna välja tuua ühepoolse nägemuse atesteerimise protsessist. Atesteerimise läbiviijate arvamusega arvestamine võiks lisada sügavust ning luua terviklikuma pildi. Lisaks võib piiranguna välja tuua, et bakalaureusetöö koostaja on vähese intervjuude läbiviimise kogemusega, mis võis mõjutada intervjuude läbiviimist ning vajalike küsimuste esitamist. Erinevused individuaalsete intervjuude läbiviimisel võisid edasi mõjutada antud uuringu tulemusi.

Bakalaureusetöö praktiliseks väärtuseks peab autor võimalust PPA juhtkonnal teada saada, mida tähendab atesteerimine instruktorite jaoks. Selle tulemusena aitab see töö hindajatel täiendada atesteerimise süsteemi, millest kõik osapooled ühtemoodi aru saaksid. Lisaks instruktorite atesteerimisele saab seda arvestada ka teistel tööliinidel töötavate ametnike atesteerimisel. Samuti aitab antud töö juhtidel arvestada instruktorite arvamusega ja vajadustega nende professionaalse enesearengu toetamisel.

Edasist uurimist vajaks atesteerimise järgselt instruktorite arvamused enda kolleegide tööle. Arvestades et enda tööd on keeruline hinnata, oleks kasulik näha, kas instruktorid märkavad atesteerimise tulemusi ja kasu enda kolleegide tööga seoses.

Tänuõnad

Tänan enda juhendajat Mari Karmi juhendamise ning panuse eest kaaskodeerijana selles töös. Lisaks tänan uuringus osalenud PPA instruktoreid nende panuse ja aja eest.

Autorsuse kinnitus

Kinnitan, et olen koostanud ise käesoleva lõputöö ning toonud korrektselt välja teiste autorite ja toetajate panuse. Töö on koostatud lähtudes Tartu Ülikooli haridusteaduste instituudi lõputöö nõuetest ning on kooskõlas heade akadeemiliste tavadega.

Mihkel Vester

/allkirjastatud digitaalselt/

19.05.2025

Kasutatud kirjandus

- Aksoy, S., & Şahin, S. (2022). Ways to Evaluate Teachers' Professional Performance in the Context of Performance Based Payment Policies. *Participatory Educational Research*, 9(4), 322-342. <https://doi.org/10.17275/per.22.93.9.4>
- Avaliku teenistuse seadus (2012). *Riigi Teataja I*, 06.07.2023, 21. <https://www.riigiteataja.ee/akt/106072023021?leiaKehtiv>
- Briede, L., & Drelinga, E. (2023). A More Sustainable Approach to Evaluating Teacher's Work: Journal of Teacher Education for Sustainability. *Journal of Teacher Education for Sustainability*, 25(2), 187–200. <https://doi.org/10.2478/jtes-2023-0023>
- Cortez Ochoa, A. A., Thomas, S. M., & Moreno Salto, I. (2023). Teacher and headteacher assessment, feedback, and continuing professional development: the Mexican case. *Assessment in Education: Principles, Policy & Practice*, 30(3-4), 273-301. <https://doi.org/10.1080/0969594X.2023.2212874>
- Darling-Hammond, L., Wei, R. C., Andree, A., Richardson, N., & Orphanos, S. (2009). Professional learning in the learning profession. *Washington, DC: National Staff Development Council*, 12(10).
- Desimone, L. M. (2009). Improving impact studies of teachers' professional development: Toward better conceptualizations and measures. *Educational researcher*, 38(3), 181-199. <https://doi.org/10.3102/0013189X08331140>
- Eesti Keele Instituut (2009). Instruktor. [EKSS] "Eesti keele seletav sõnaraamat" 2009. <https://eki.ee/dict/ekss/index.cgi?Q=instruktor>
- Eesti märksõnastik (s.a.). *Atesteerimine*. ELNET konsortsium. <https://ems.elnet.ee/id/EMS023341>
- Evens, M., Elen, J., Larmuseau, C., & Depaepe, F. (2018). Promoting the development of teacher professional knowledge: Integrating content and pedagogy in teacher education. *Teaching and Teacher Education*, 75, 244-258. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.07.001>
- Garet, M. S., Porter, A. C., Desimone, L., Birman, B. F., & Yoon, K. S. (2001). What makes professional development effective? Results from a national sample of teachers. *American educational research journal*, 38(4), 915-945. <https://doi.org/10.3102/00028312038004915>
- Guskey, T. R. (2002). Does it make a difference? Evaluating professional development. *Educational leadership*, 59(6), 45-51.

- Kennedy, M. M. (2016). How does professional development improve teaching?. *Review of educational research*, 86(4), 945-980. <https://doi.org/10.3102/0034654315626800>
- Klingner, J. K. (2004). The science of professional development. *Journal of learning disabilities*, 37(3), 248-255. <https://doi.org/10.1177/00222194040370031001>
- Kolenc Kolnik, K. (2010). Lifelong learning and the professional development of geography teachers: A view from Slovenia. *Journal of Geography in Higher Education*, 34(1), 53-58. <https://doi.org/10.1080/03098260902982542>
- Lepik, K., Harro-Loit, H., Kello, K., Linno, M., Selg, M., Strömpl, J. (2014). Intervjuu. *Sotsiaalse Analüüsi Meetodite ja Metodoloogia õpibaas*. Tartu Ülikool. <https://samm.ut.ee/intervjuu/>
- Ligi, K. Kõrm, M. (2021). *Töötajate töösoorituse hindamine ja tulemustasustamine eesti ministriumite näitel*. Publitseerimata magistritöö. Tartu Ülikool.
- Niemi, H. (2012). Relationships of teachers' professional competences, active learning and research studies in teacher education in Finland. *Reflecting Education*, 8(2), 23-44.
- Ruijters, M. C., & Simons, P. R. J. (2020). Connecting professionalism, learning and identity. *Eesti Haridusteaduste Ajakiri. Estonian Journal of Education*, 8(2), 7-31. <https://doi.org/10.12697/eha.2020.8.2.02a>
- Rämmer, A. (2014). Valimi moodustamine. *Sotsiaalse Analüüsi Meetodite ja Metodoloogia õpibaas*. Tartu Ülikool. <https://samm.ut.ee/valimid/>
- Shulman, L. (1987). Knowledge and teaching: Foundations of the new reform. *Harvard educational review*, 57(1), 1-23. <https://doi.org/10.17763/haer.57.1.j463w79r56455411>
- Staller, M. S., Koerner, S., Abraham, A., & Poolton, J. M. (2022, February). Topics, sources and applicability of coaching knowledge in police training. In *Frontiers in Education* (Vol. 7, p. 730791). Frontiers Media SA. <https://doi.org/10.3389/feduc.2022.730791>
- Stanciu, F., Tureac, C. E., Stanciu, L., & Sorin, E. (2021). Teacher Evaluation - a Systemic Challenge: Didactica Danubiensis. *Didactica Danubiensis*, 33–50.
- Tight, M. (1998). Lifelong learning: Opportunity or compulsion?. *British Journal of Educational Studies*, 46(3), 251-263. <https://doi.org/10.1111/1467-8527.00082>
- Villegas-Reimers, E. (2003). *Teacher professional development: an international review of the literature* (pp. 7-9). Paris: International institute for educational planning.
- Õunapuu, L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. Tartu Ülikool.

Lisa 1. Politseiinstruktori atesteerimise kord

Reguleerimisala

Politseiinstruktori hindamise korraga sätestatakse Politsei- ja Piirivalveameti instruktori põhitööd tegevate või muu töö kõrvalt instruktori ülesandeid täitva ametniku pädevuste perioodiline hindamine, ehk atesteerimine. Iseseisvalt politseiinstruktori ülesandeid täitev ametnik peab omama kehtivat atesteerimist.

Atesteerimise eesmärk

Instruktori atesteerimise eesmärgiks on tagasiside andmine instruktori õpetamise ja turvataktika kompetentsidele, instruktori professionaalse arengu toetamine ning pädevude vastavuse kontrollimine. Atesteerimist korraldatakse viisil, mis toetaks õpimotivatsiooni ja enesehinnangut ning aitaks arendada instruktori kompetentsust. Atesteerimisel on osapooled teadlikud tagasisidestatavatest kriteeriumitest ja protsessi käigust.

Atesteerimiskomisjon

Atesteerimiseks moodustatakse vähemalt 3 liikmeline komisjon, arvestades, et selles oleks esindatud atesteeritava juht, politsei turvataktika (vajadusel spetsialiseeritud eriala) ning täiskasvanute õpetamise alane kompetentsus. Hindamiskomisjoni kinnitab turvataktikalise eriettevalmistuse teenuse juht.

Atesteerimise protsess

Politseiinstruktori atesteerimine positiivsel läbimisel kehtib atesteerimine kolm aastat. Atesteerimise pikendamiseks on vajalik läbida atesteerimise protsess uuesti.

Atesteerimise vahelisel perioodil on politseiinstruktor kohustatud hoidma ja arendama instruktori kompetentse, osaledes erialastel koolitusel vähemalt 16h, tagasisidestatama vähemalt üks kord teise instruktori poolt läbiviidud treeningut ja olema ise tagasisidestatava instruktori rollis.

Atesteerimise aeg ja koht antakse atesteeritavatele atesteerimiskomisjoni poolt teada vähemalt 3 kuud enne atesteerimist ning sellel perioodil valmistatakse atesteeritava poolt ette kompetentside hindamiseks vajalik materjal.

Atesteerimine koosneb neljast etapist:

- I. Kirjaliku treeningkava koostamine (lisa 2);
- II. Koostatud treeningkava alusel treeningu läbiviimine ja videosalvestamine (*sisaldab osalejate nõusolekut videosalvestamiseks*);
- III. Läbi viidud treeningu- ja eneseanalüüsi koostamine (sisaldab atesteerimise eelsel perioodil kogutud tagasiside enda läbi viidud treeningutele) (lisa 3);
- IV. Kogutud materjalide esitamine atesteerimiskomisjonile ja vestlus atesteerimiskomisjonis.

Atesteerimise võib sooritada kahe instruktori ühise treeningu läbiviimise näitel. Ühiselt koostatakse treeningkava ja viiakse läbi videosalvestatud treening (milles on demonstreeritud kõik hinnatavad kompetentsid). Individuaalselt koostatakse ja esitatakse enese ja treeningu analüüs ning osaletakse atesteerimiskomisjoni vestlusel.

Komisjoni vestluse käigus, tuginedes esitatud materjalidele, tõendab atesteeritav instruktor kõik nõutud kompetentsid ja saab seega järgnevas neljaks aastaks atesteerituks. Kui kõik kompetentsid ei saa tõendatud, antakse üks kuu aega puuduste kõrvaldamiseks ja korraldatakse uus vestlus. Teistkordsel kompetentside mitte tõendamisel määratakse atesteerimise mitte sooritatuks. Atesteerimise läbimiseks on vajalik omandada puuduvad kompetentsid ja alustada uuesti atesteerimise protsess.

Atesteerimisel hinnatakse järgmisi kompetentse:

1. Instruktori läbivad pädevused;
2. Professionaalne enesearendamine ja tagasisidestamine;
3. Treeningu kavandamine;
4. Treeningu läbiviimine;

Hindamise kriteeriumid ja hindamise lävend on kirjeldatud lisas 1.

Atesteerimiskomisjoni liikmed hindavad üksteisest sõltumatult hindamisvormi alusel instruktori kompetentse. Koondhinnang moodustub hindamisgrupi liikmete hinnangu keskmise alusel. Atesteerimine loetakse sooritatuks, kui hindamiskomisjoni koondhinnang on positiivne. Atesteerimiskomisjoni juht vormistab protokoll, kus teeb ettepaneku positiivse atesteerimise, täiendava kompetentside tõendamise ja uue vestluse aja või mitte atesteerimise kohta. Protokoll sisaldab järgmisi andmeid: hindamise toimumise aeg ja koht, atesteeritava nimi, hinnatavad kompetentsid, hindamistulemus, ettepanekud ning vajadusel muu teave.

Vaidlusküsimuse lahendamine

Komisjon on kohustatud selgitama hindamise põhimõtteid, korda ja kriteeriume ning põhjendama hindamise õigsust ja nõuetele vastavust.

Üleminekusätted

Alates 2027 aastast võib iseseisvalt treeninguid läbi viia vaid kehtivat atesteerimise tunnistust omav instruktor.

Lisa 2. Instruktori hindamise juhend

Juhend atesteeritavale instruktorile:

- 1. Tunni kava koostamine (paaris töö).** Koosneb kahest lehest:
A) treeningkava, kus üldine eesmärkide, väljundid (atesteerimise korra lisa);
B) treeningu detailne kava, kus kellaajad ja teema täpne sisu ning meetod, kuidas planeeritud õppimistegevus läbi viia (atesteerimise korra lisa).
(kava peab moodustama terviku: treeningu meetodiga saavutatakse väljundid ja väljundiga saavutatakse eesmärk, keskkond ja muud tingimused toetavad õppimist)
C) Soovitav enne järgmise etappi alustamist tulemus läbi arutada grupijuhiga.
- 2. Tunni läbiviimine ja videojäädvustamine (paaris töö).** Videol ca 10- 20 min töödeldud kokkuvõte (video lõikamine näiteks SMIT Software Center - programm Shotcut), kus on näha järgmine:
A) sissejuhatus, teemapüstitus, olustiku loomine ja treenimise keskkond;
B) õppijate kaasamine ja eesmärki toetavad treeningu meetod ja treenitav tehnika;
C) õppijate õppeprotsessi jälgimine, juhendamine ja tagasisidestamine;
D) mõlema instruktori panus treeningus ja nende koostöö.
- 3. Tagasiside andmine teisele instruktorile ja tagasisidestava rollis olemine. (individuaalne töö)**
A) Annad teise instruktori treeningule konstruktiivset ja hinnanguvaba tagasiside. Aluseks võib võtta Lisa 1 hindamiskriteeriumid ja valida sellest konkreetsel treeningul asjassepuutuvad punktid.
B) Tagasiside vastuvõtmine teiselt instruktorilt (hinnanguvabalt ja kaasavalt ehk ei kaitse vaid püüad mõista, mida märgati).
D) kirjeldad tagasiside kogemust eneseanalüüsis (vaata punkt 4).
- 4. Eneseanalüüsi koostamine (individuaalne töö).** Läbiviidud treeningu alusel ja varasemaid kogemusi (ja tagasisidet) aluseks võttes enese analüüsi koostamine, vastavalt atesteerimise Lisa 2 juhendile. Ei ole vaja vastata küsimustele, vaid arutleda millist instruktori pädevust oleks vaja arendada ning kuidas. Samuti, milliseid pädevusi oled edukalt treeningutel kasutanud.
- 5. Õppematerjali koostamine: (paaris töö) Ei ole kohustulik,** kuid kui kava eesmärkide saavutamiseks on meetodina vajalik , siis:
A) 1 minutit kestev õppevideo või/ja õpetatava teemat selgitav PP esitlus.
- 6. Kaitsmine komisjoni ees: (individuaalne):** esitada komisjonile enne kaitsmist:
A) treeningkava
B) õppematerjalid, kui on koostatud;
C) eneseanalüüs;
D) 10 -20 min videokokkuvõtte kava alusel läbiviidud treeningust.
E) Valimistud Lisa 1 alusel hinnatavate pädevuste üle aruteluks ja treeningkava tutvustuseks, mis kestab ca 15- 30 minutit.

Lisa 3. Intervjuu kava

Antud intervjuu on seotud minu bakalaureusetööga Tartu Ülikoolis. Selle intervjuuga ma soovin välja selgitada, kuidas kirjeldavad PPA instruktorid atesteerimise protsessi ning millised on nende arvates selle tegevuse kasutegurid.

Antud intervjuus osalemine on vabatahtlik ja sellest võib igal ajal keelduda. Intervjueeritavate konfidentsiaalsuse tagamiseks kasutatakse kogutud andmeid ainult selle uurimistöö koostamiseks ja lõputöös kasutan intervjuus osalejate nimede asemel pseudonüüme. Antud intervjuud salvestatakse ning helifail on saadaval ainult minule lõputöö koostamise eesmärgil.

Sissejuhatavad küsimused

1. Kas sobib kui sinatame üksteist?
2. Kas tahad midagi intervjuu kohta üle küsida või täpsustada?
3. Kui vana sa oled?
4. Mis on kõrgem lõpetatud haridustase?
5. Kaut oled instruktorig ametis töötanud?
6. Mis sulle instruktorig ameti puhul meeldib?

Kuidas PPA instruktorid kirjeldavad atesteerimise protsessi?

1. Kuidas ennast igapäevaselt erialaselt arendad?
 - a. Millistel erialastel koolitustel oled osalenud? Kas seda on piisavalt või peaks rohkem olema? Too näiteid
 - b. Kuidas panustab organisatsioon igapäevaselt sinu arengusse? Kuidas sellest aru saad?
 - c. Kuidas sa treeningute järgselt analüüsid enda läbiviidud väljaõpet? Kui palju võtad arvesse eelnevat kogemust järgnevatel treeningutel?
2. Mida mäletad atesteerimise protsessist?
 - a. Millal oli atesteerimine? Mis tunded ja mõtted atesteerimisega seonduvad?
3. Kirjelda kuidas atesteerimine toimus?
 - a. Millest koosnes atesteerimine? Mis oli sinu jaoks kõige lihtsam ja kõige raskem atesteerimise juures?
4. Missugune oli atesteerimiseks valmistumine?

- a. Kas atesteerimine oli arusaadav? Kui lihtne või keeruline oli aru saada mida tegema pead?
- b. Kuidas oli atesteerimine toetatud? Millest oli abi atesteerimisel?

Millised on PPA instruktorite arvates atesteerimise kasutegurid?

1. Mis oli atesteerimise eesmärk?
 - a. Mida tähendab atesteerimine sinu jaoks? Kas sellist protsessi peaks atesteerimiseks nimetama?
 - b. Kas atesteerimine sellisel kujul täidab enda eesmärgi? Põhjenda miks nii arvad.
2. Mis kasu oli atesteerimisest?
 - a. Mida uut õppisid atesteerimisest? Kui palju õpitust meeles on?
3. Kuidas on atesteerimine igapäevast tööd aidanud teha?
 - a. Millist osa atesteerimisest igapäevases töös kasutate? Millist osa atesteerimisest saaksid enda töös kasutada?
4. Mida sa muudaksid atesteerimise juures?
 - a. Mida peaksid instruktorid teadma ja oskama? Mis motiveeriks sind edaspidi atesteerimisel osalema?
 - b. Kui atesteerimine oleks sinu teha, siis mida sa teeksid teisiti? Põhjenda miks nii arvad.

Intervjuu lõpetamine

1. Mida sa sooviksid veel antud teema kohta lisada, mida seni ei ole küsitud?

Täna, et leidsid aega küsimustele vastata. Sinu panus on antud uurimistöö koostamisel väga oluline.

Lisa 4. Intervjuu küsimused tabelina

Uurimuse eesmärk	Uurimis-küsimused	Põhi-küsimused	Ala-küsimused	Täpsustavad küsimused
Välja selgitada, kuidas kirjeldavad PPA instruktorid atesteerimise protsessi ning millised on nende arvates selle protsessi kasutegurid.	Kuidas PPA instruktorid kirjeldavad atesteerimise protsessi?	Kuidas ennast igapäevaselt erialaselt arendad?	Millistel erialastel koolitustel oled osalenud?	Kas seda on piisavalt või peaks rohkem olema? Too näiteid
			Kuidas panustab organisatsioon igapäevaselt sinu arengusse?	Kuidas sellest aru saad?
			Kuidas sa treeningute järgselt analüüsid enda läbiviidud väljaõpet?	Kui palju võtad arvesse eelnevat kogemust järgnevatel treeningutel?
		Mida mäletad atesteerimise protsessist?	Millal oli atesteerimine?	Mis tunded ja mõtted atesteerimisega seostuvad?
		Kirjelda kuidas atesteerimine toimus?	Millest koosnes atesteerimine?	Mis oli sinu jaoks kõige lihtsam ja kõige raskem atesteerimise juures?
		Missugune oli atesteerimiseks valmistumine?	Kas atesteerimine oli arusaadav?	Kui lihtne või keeruline oli aru saada mida tegema pead?
			Kuidas oli atesteerimine toetatud?	Millest oli abi atesteerimisel?

Millised on PPA instruktorite arvates atesteerimise kasutegurid?	Mis oli atesteerimise eesmärk?	Mida tähendab atesteerimine sinu jaoks?	Kas sellist protsessi peaks atesteerimiseks nimetama?
		Kas atesteerimine sellisel kujul täidab enda eesmärki?	Põhjenda miks nii arvad.
	Mis kasu oli atesteerimisest?	Mida uut õppisid atesteerimisest?	Kui palju õpitust meeles on?
	Kuidas on atesteerimine igapäevast tööd aidanud teha?	Millist osa atesteerimisest igapäevases töös kasutate?	Millist osa atesteerimisest saaksid enda töös kasutada?
	Mida sa muudaksid atesteerimise juures?	Mida peaksid instruktorid teadma ja oskama?	Mis motiveeriks sind atesteerimisel osalema?
		Kui atesteerimine oleks sinu teha, siis mida sa teeksid teisiti?	Põhjenda miks nii arvad.

Lisa 5. Kodeerimise näide

K: Selline pedagoogiline pool.

V: Natuke pedagoogiline pool võib-olla jah.

K: Okei, hästi. Järgnevalt siis lihtsalt tahaks teada ... See on sinu arvamus.

Kõik mis sa ise arvad, sa ei pea üldistama midagi või midagi arvama mida teised arvavad. Kõik mis sulle pähe tuleb. Siin ei ole valesid, õigeid vastuseid.

Atesteerimisest tüliselt- Kuidas sa ennast igapäevaselt erialaselt täiendad, arendad? Et millistel erialastel koolitustel oled osalenud viimati?

V: Mina olen osalenud kõikidel nendel, mis meile siis ju PPA on ise korraldanud. Erinevad siis treeningud.

K: Oskad mingeid näiteid tuua?

V: Päris nüüd viimasel ajal peale meie seda atesteerimist mingeid asju ei olegi väga olnud. Mina ise nüüd Glocki (relva) koolitusel käisin küll viimati. Selle aasta alguses oli Glocki (relva) koolitus, mis oli uus jälle. Kolmeaastase intervalliga pidi uuendama kogu aeg, et litsents kehtiks.

K: Või tegid eelmise aasta midagi?

V: Eelmise aasta oli meil Gecko (ruumitaktika) koolitus. Vist "K" (K-komando) poisid läbi viisid seal SKA-s (Sisekaitseakadeemias).

K: Ruumitaktika?

V: Ruumitaktika jah.

K: Okei. Aga nendest erialastest koolitustest. Kas seda on piisavalt või peaks olema rohkem koolitusi?

V: Mina enda vaates ütlen, et mulle juba nagu võib-olla on kõik. Mina hakkan juba oma karjääri vaikselt lõpetama, et minul on kõik. Aga kui ma noori kolleege vaatan, siis kindlasti on seda vähe. Seda peaks ikkagi olema rohkem. Meie enda noored, kes on tulnud mõned. Erinevate taustadega noored instruktorigid kõik, et mõnel on ikkagi nagu vähe seda väljaõpet. Et seda peaks rohkem saama.

K: Ja mida näiteks võiks siis rohkem olla?

V: Kõike. Juba seda tulirelvaõpet ja enesekaitse oskust. Ammugi siis juba seda ruumide taktikat samamoodi.

K: Okei. Aga kuidas panustab organisatsioon igapäevaselt sinu arengusse?

































V: Otseselt ei panustagi tegelikult igapäevaselt. Ta mulle küll loob mingid võimalused, et ma saaksin käia ise tiirus (lasketiir). Meil on olemas mingi X

RQ3-16
RQ3-1
RQ3-1

RQ3-2
RQ3-3
RQ3-17

Koolitusi on vähe

RQ3-18
RQ3-4
RQ3-5
RQ3-19

Category system	
RQ3-11: Andragoogikat on liiga palju	   
RQ3-12: Oskused on vananenud	   
RQ3-13: Kvalifikatsiooni hindamine	   
RQ3-14: Oskuste meelde tuletamine	   
RQ3-15: Taseme ühtlustamine politseikooliga	   
RQ3-16: Eelnevad koolitused	   
RQ3-17: Koolitusi on vähe	   
RQ3-18: Erialaoskuste arendamine	   

Lisa 6. Koodipuu

	Kategooriad	Koodid
Kuidas PPA instruktorigid kirjeldavad atesteerimise protsessi?	Atesteerimist pärssivad tegurid	Puudulik varustus atesteerimisel Puudulikud oskused atesteerimisel Atesteerimine toimus vastu tahtmist Ajapuudus Puudulik selgitustöö Hindajate erialane pädevus
	Atesteerimist soodustavad tegurid	Atesteerimiseks ettevalmistumine Atesteerimine oli arusaadav Atesteerimine ei olnud raske
	Ebatõhus	Atesteerimise tagasiside puudumine Atesteerimine ei täida eesmärki Näidistreening ei peegelda reaalsust Atesteerimine oli ebaõiglane Atesteerimine ei hinda oskusi Eneseanalüüs ei olnud vajalik Atesteerimisest ei olnud kasu
	Oskuste kontroll	Saaks lihtsalt atesteerimine tehtud Atesteerimise tulemus instruktorile Atesteerimine kui pädevuse hindamine
Millised on PPA instruktorite arvates atesteerimise kasutegurid?	Kasutegurid instruktorile	Atesteerimine tõstab taset Treeningkavade kasutamine Andragoogika teadmiste meelde tuletamine Treeningujärgne eneseanalüüs Treeningujärgne tagasiside Treeningu filmimine Reaalse probleemi lahendamine Atesteerimine tõendab kvalifikatsiooni
	Kasutegurid PPA-le	PPA ülene atesteerimise süsteem Treeningkavade koostamine Taseme ühtlustamine Atesteerimine oleks vajalik Atesteerimine hindab kvalifikatsiooni
Kuidas mõtestavad atesteerimise läbinud instruktorigid enesetäendamist PPA-s?	Enesetäendamist pärssivad tegurid	Koolitusi on vähe Ise peab taset hoidma Enesetäendamiseks ei ole aega
	Enesetäendamist soodustavad tegurid	Eelnevad koolitused Koolitusi on piisavalt
	Hetkeolukord	Oskused on vananenud Andragoogikat on liiga palju
	Pädevuste arendamine	Erialaoskuste arendamine Andragoogika teadmiste arendamine Taseme ühtlustamine politseikooliga Kvalifikatsiooni hindamine Taseme ühtlustamine Instruktoritele vajalikud oskused Treeningkavade üle arutlemine

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Mihkel Vester,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose „Politsei- ja piirivalveameti instruktorite arvamused atesteerimisest“, mille juhendaja on Mari Karm, 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.

Mihkel Vester

19.05.2025