

Sisekaitseakadeemia  
Päästekolledž

Veronika Johanson

RK180

**HÄIREKESKUSE PRAKTIKAJUHENDAJATE  
ETTEVALMISTUSE ARENDAMISE VAJADUSED**

Lõputöö

Juhendaja:

Häli Allas, MA

Kaasjuhendaja:

Marika Sepp, MA

Tallinn 2021

# ANNOTATSIOON

Päästekolledž	Juuni 2021
Töö pealkiri eesti keeles: Häirekeskuse praktikajuhendajate ettevalmistuse arendamise vajadused	
Töö pealkiri võõrkeeles: <i>The development needs for the preparation of practice supervisors for the Emergency Response Centre</i>	
<p>Lühikokkuvõte: Lõputöö on kirjutatud eesti keeles ja sisaldab ingliskeelset resümeeid.</p> <p>Uurimisprobleem on esitatud küsimusena, millist tugisüsteemi vajavad Häirekeskuses päästekorraldajate praktikate juhendajad. Uurimisprobleemile vastuse leidmiseks on püstitatud kaks uurimisküsimust: kuidas on hetkel korraldatud praktikate juhendamine Häirekeskuses; millises osas tuleks vajadusel Häirekeskuse praktikajuhendajate tugisüsteemi täiendada? Töö eesmärgiks on Häirekeskuse praktikajuhendajate tugisüsteemi kitsaskohtade välja selgitamine ning ettepanekute tegemine juhendajate ettevalmistuse parendamiseks.</p> <p>Lõputöös lähtutakse kombineeritud uurimisviisist, kus on ühendatud kvalitatiivne ja kvantitatiivne metodoloogia. Uurimisstrateegiana kasutati juhtumiuuringut ning kombineeriti kolme andmekogumise meetodit: kvalitatiivset dokumentide ja intervjuude analüüsi ning kvantitatiivset struktureeritud ankeetküsitlust. Töö koosneb kahest peatükist, millest esimesel antakse temakohane teoreetiline ülevaade ja teises peatükis kirjeldatakse uurimise meetodikat, antakse ülevaade Häirekeskuse praktika tegevusega seotud õigusruumist ning analüüsitakse ankeetküsitluse, intervjuude ja dokumendianalüüsi käigus kogutud informatsiooni. Andmete analüüsimiseks kasutati Microsoft Office Excel 2016.</p> <p>Sünteesides teoreetilisi lähtealuseid ning uuringute tulemusi tehti järeldusi ning koostati ettepanekuid Häirekeskuse praktikajuhendajate ettevalmistuse parendamiseks.</p>	
Võtmesõnad: praktika, praktika juhendamine, õppemeetodid, praktikajuhendaja roll, praktikajuhendamise protsess	
Võõrkeelsed võtmesõnad: <i>practice, practice supervisors, teaching methods, role of practice supervisor, practice guidance process</i>	
Töö autor: Veronika Johanson	
Olen koostanud lõputöö iseseisvalt. Kõik lõputöö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, seisukohad, kirjalikest allikatest ja mujal allikates saadud info on nõuetekohaselt viidatud. Olen nõus oma lõputöö avaldamisega elektroonilises keskkonnas.	
Allkiri:	Kommentaar: -
Vastab lõputöö nõuetele	
Juhendaja: Häli Allas	Allkiri:
Kaasjuhendaja: Marika Sepp	Allkiri:
Kaitsmisele lubatud	
Kolledži direktor/instituudi juhataja: Häli Allas	Allkiri:

# SISUKORD

SISSEJUHATUS .....	4
1. PRAKTIKAJUHENDAJATE ETTEVALMISTUSE TEOREETILISED LÄHTEKOHAD..	6
1.1. Praktika olemus ja põhimõisted .....	6
1.2. Praktikajuhendaja roll ja õppemeetodid .....	10
1.3. Praktikajuhendamise protsessi mõjutavad tegurid.....	14
2. EMIPIRILINE UURING .....	17
2.1. Uurimismeetodid ja valim .....	17
2.2. Dokumendianalüüsi tulemused .....	18
2.3. Intervjuude analüüsi tulemused .....	21
2.4. Ankeetküsitluse tulemused .....	25
JÄRELDUSED JA ETTEPANEKUD .....	31
KOKKUVÕTE .....	35
VÕÕRKEELNE KOKKUVÕTE .....	37
VIIDATUD ALLIKATE LOETELU .....	38
LISA 1. Intervjuu küsimused.....	43
LISA 2. Ankeetküsitlus .....	44

# SISSEJUHATUS

Tänapäeval haridus on üks tähtis osa tööpoliitikast, mille olemus kõrgelt väärtustatud ning annab suuri võimalusi elus. Haridus tõstab töötaja eneseteostust, produktiivsust ja kvalifikatsiooni ning väheste kutseoskustega inimesed langevad tööturul ebasoodsasse positsiooni. Hariduse eesmärgiks on kasvatada haritud inimest, kes toetab demokraatlikku arengut ühiskonnas. (Sutrop, 2010, lk 50; Vignoles, *et al.*, 2002, p. 251)

Seoses kiirete töö- ja majandusmuutustega järjest enam soovivad ettevõtted tööle inimesi, kes omavad oskused ja baasteadmised antud tööks (Nestor & Nurmela, 2013). Eesti elukestva õppestrateegia 2020 kohaselt on tehtud erinevad muudatuste ettepanekud, kus arvestatakse parimate rahvusvaheliste kogemustega ja õppekavades seatud eesmärkidega, mis aitab kaasa erinevate meetmete praktikakorralduse ja praktika läbiviimise tõhustamisele. (Eesti elukestva õppestrateegia 2020, 2014)

Lõputöö on **aktuaalne**, kuna just praktiliselt saavad praktikandid seostada teooriat praktikaga, millest sõltuvad tulevikus praktikandi teadmiste kvaliteet, tööks vajalikud oskused ning erialane kompetentsus (Carlson, *et al.*, 2009). Päästekorraldaja eriala eeldab professionaalsust paljudes erinevates valdkondades, eelkõige oodatakse võõrkeelte oskust, empaatiavõimet, otsustus- ja analüüsivõimet ning pingetaluvust (Siseministeerium, 2018). Meelis Mesi (2012, lk 46) magistrilt selgus, et kõige rohkem hädaabinumbri 112 teenuse kvaliteet sõltub päästekorraldaja professionaalsusest. Sisekaitseakadeemia poolt väljatöötatud päästekorraldaja eriala õppekavast selgub, et praktika moodustab suure osa Häirekeskuse päästekorraldaja eriala õpetamisel kogu õppekava mahust (Sisekaitseakadeemia, 2017). Aktuaalsust lisab ka asjaolu, et hiljuti alustas Häirekeskus töökohapõhise õppega, mille raames samuti suurt rõhku pannakse praktikale. (Häirekeskus, 2020)

Lõputöö **uudsus** seisneb selles, et Häirekeskuse päästekorraldajate praktikajuhendajate ettevalmistusega seotud tegevused on seni olnud vähe koordineeritud ning praktikajuhendajate ja uute töötajate reaalsed vajadused ebapiisavalt analüüsitud. Käesoleva lõputöö tulemusi võib rakendada praktikajuhendajate ettevalmistuse arendamises.

Lõputöö keskne **uurimisprobleem** on: millist tugisüsteemi vajavad Häirekeskuses päästekorraldajate praktikate juhendajad?

Lähtuvalt uurimisprobleemist on püstitatud järgmised **uurimisküsimused**:

1. Kuidas on hetkel korraldatud praktikate juhendamine Häirekeskuses?

## 2. Millises osas tuleks vajadusel Häirekeskuse praktikajuhendajate tugisüsteemi täiendada?

Lõputöö **eesmärk** on Häirekeskuse praktikajuhendajate tugisüsteemi kitsaskohtade välja selgitamine ning ettepanekute tegemine juhendajate ettevalmistuse parendamiseks.

Lähtuvast eesmärgist on sõnastatud järgmised **uurimisülesanded**:

1. Analüüsida praktika olemust, praktikajuhendajate ettevalmistuse olulisust, praktikajuhendamise protsessi mõjutavaid tegureid ning praktikajuhendajate tugisüsteemi parendamise võimalusi.
2. Kaardistada ja analüüsida praktikajuhendajate ettevalmistuse vajadusi tuues välja tugisüsteemi kitsaskohad.
3. Teooria ja empiirilise osa sünteesi tulemusena teha ettepanekud Häirekeskuse praktikajuhendajate tugisüsteemi arendamiseks.

Metodoloogiliselt on lõputöö empiiriline uuring ning uurimisstrateegiaks on valitud juhtumiuuring (Yin, 2012, p. 6). Lõputöös lähtutakse kombineeritud uurimisviisist, mis sobib antud uuringu läbiviimiseks, kuna kogutakse nii kvalitatiivseid kui kvantitatiivseid andmeid (Stake, 1998, p. 88) ning mille puhul kombineeritakse kahte andmekogumise meetodit: kvalitatiivset intervjuude ja dokumendianalüüsi ning kvantitatiivset ankeetküsitlust. Ankeetküsitluse ja intervjuude abil saab teada töötajate hinnangu Häirekeskuse praktikajuhendajate praegusele ettevalmistusele. Dokumendianalüüs ja intervjuud selgitavad välja praktikajuhendajate ettevalmistuse parendamise vajadused.

Ankeetküsitluse **valimi** moodustavad Häirekeskuse praktikajuhendajateks määratud päästekorraldajad; päästekorraldajad, kes hiljuti olid juhendatavad. Intervjuude valimiks on eksperdid, peaspetsialistid ja valvevahetuse juhid.

Lõputöö koosneb kahest peatükist, kus esimeses peatükis antakse teoreetiline ülevaade praktika olemusest, praktikajuhendajate ettevalmistusest ja selle olulisusest ning praktikajuhendamise protsessi mõjutavatest teguritest. Teises peatükis antakse ülevaade uurimuse meetodikast, analüüsitakse Häirekeskuse praktikajuhendamisega seotud dokumentatsiooni ning intervjuude ja ankeetküsitluse käigus kogutud informatsiooni.

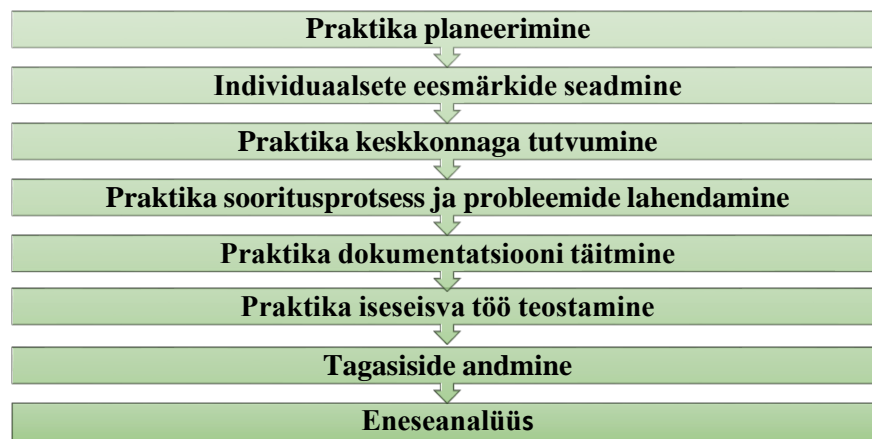
# 1. PRAKTIKAJUHENDAJATE ETTEVALMISTUSE TEOREETILISED LÄHTEKOHAD

Esimese peatüki eesmärgiks on luua lõputöö teoreetiline raamistik ning anda ülevaate praktika olemuse ja selle põhimõistetest, praktikajuhendajate ettevalmistusest ning praktikajuhendamist mõjutatavatest teguritest.

## 1.1. Praktika olemus ja põhimõisted

Praktikat võib defineerida kui õppekava osa, mis teoreetilise õppe järel annab võimaluse rakendada omandatud teadmisi, oskusi ja hoiakuid reaalses töökeskkonnas (Vahtramäe, *et al.*, 2011, lk 5). Eestis kehtiva kutseõppeasutuse seaduse kohaselt on praktika „õppekava osa, mille ajal õpilane täidab töökeskkonnas juhendaja juhendamisel kindlate õpieesmärkidega töö- ja õppeülesandeid“. (Kutseõppeasutuse seadus, 2013)

Praktika ehk õppimine töö käigus pakub võimalusi koostööks kogenumate töötajatega ning lubab arendada uutel töötajatel läbi töökogemuse tööks vajalikke oskusi nagu kommunikatsioon, probleemide lahendamine ja koostöö (Collin & Valleala, 2005, p. 417). Tavaliselt praktika toimub kursuse vormis ja selle läbimine on kohustuslik enne kooli lõpetamist, mis on oluline, kuna praktika läbimise käigus saadud töökogemus võimaldab omandada rohkem uusi oskuseid ja teadmisi, mis on vajalikud tulevases töökohas (della Volpe, 2017, p. 797; Jaradat, 2017, p. 109). Praktika ajalised kriteeriumid, selle kestvus ning toimumine tulenevad eesmärkidest, õppekava struktuurist ning õpiväljunditest. Praktika valmistab ette sisenema töökeskkonda, seepärast on väga oluline praktika hea planeerimine, mis eeldab õpilase ettevalmistatust ning juhendamise ja tagasiside nii õppeasutuse kui ka tulevase töökoha poolt. (Vahtramäe, *et al.*, 2011, lk 8-11). Seega on praktika keerukas õppimise ja koostöövorm, mis hõlmab mitmeid tegevusalasid. Joonisel 1 on kirjeldatud praktika korraldamise protsessiga seotud põhitegevusi, mille kavandamisel tuleb arvestada praktikaga seonduvate juhendite ja dokumentidega, õppekava eesmärkidega ning kindlustada, et praktika viiakse läbi ühtsetel alustel ning kõikidel osapooltel on võimalik saada informatsiooni praktika nõuete kohta. (Vahtramäe, *et al.*, 2011, lk 8)



Joonis 1. Praktikaprotsessi tegevusalad (autori koostatud; Vahtramäe, *et al.*, 2011, lk 12 põhjal)

Praktika planeerimine toimub enne praktikale minemist, mille käigus pannakse paika praktika läbimise aeg, seadistatakse alameesmärgid õpiväljundite saavutamiseks ning koostatakse aruande ajagraafik. (Vahtramäe, *et al.*, 2011, lk 11)

Edasi määratakse õpiväljundid ja eesmärgid, mis peavad olema realistlikud, saavutatavad, ajaliselt määratletud, mõõdetavad ning aktsepteeritud nii juhendaja kui praktikandi poolt (Vahtramäe, *et al.*, 2011, lk 13-14). Praktika eesmärgid peavad olema kooskõlas õppekavaga, et koos organisatsiooniga planeeritud eesmärgid oleksid kooskõlas koolist saadud teoreetilistega teadmistega. Selleks, et konstruktiivselt jagada püstitatud eesmärgid on vajalik praktikandi, kooli ja organisatsiooni poolt määratud juhendaja omavahelist koostööd, mille käigus püütakse jõuda ühisele arusaamisele õppe eesmärkidest, lepitakse kokku aktsepteeritavaid käitumis- ja toetamisviise. (Tynjälä, 2008, p. 146; Virtanen, *et al.*, 2014, p. 46)

Praktika keskkonnaga tutvumiseks praktikant vajab järgmist informatsiooni: kontaktisik ja juhendaja; reeglistik ja muu dokumentatsioon; praktikaga seotud teiste osakondade ühenduse võtmise võimalused; asutuses töötamise ja tööohutuse reeglid; organisatsiooni struktuur; töövahendite kasutamise reeglid; tagasisidestamise kanalid (Vahtramäe, *et al.*, 2011, lk 15). Organisatsiooni poolne praktika läbimise toetav keskkond peab olema planeeritud selliselt, et praktikant saaks võimalikult palju ja aktiivselt osaleda erinevates tegevustes. (Virtanen, *et al.*, 2014, p. 51)

Praktika sooritusprotsessi ja probleemide lahendamise puhul on oluline osaliste omavaheline suhtlemine ja tihe koostöö, aktiivne kuulamine, selge ja täpne väljendusoskus ning konfliktidega toimetuleku oskused (Vahtramäe, *et al.*, 2011, lk 17). Praktika toimumise juures toimub oskuste ja teadmiste omandamine tööga seonduvalt ehk õppimine töö kaudu, mis hõlmab selliseid tahke nagu tööülesannete sooritamine, uute omandatud meetodite ja töökogemuse rakendamine töös

(Brennan, 2005, p. 16). Orienteeritus peab olema ülesannete lahendamisele, mille puhul on oluline aktiivne osalus, tähelepanelikkus, usaldus ning eriarvamuste puhul püüdlus leida konstruktiivseid argumente. (Vahtramäe, *et al.*, 2011, lk 18)

Praktika tulemuslikkuse koordineerimiseks on tarvilik alusdokumentide olemasolu (praktikaleping, praktikajuhend, praktikaaruanne, hinnanguleht), mis aitab fikseerida kindla raamistiku ning nende koostamisel tuleb lähtuda õppekava eesmärgist. (Vahtramäe, *et al.*, 2011, lk 19)

Praktika arendab praktikandi iseseisva töötamise oskust, kus tekib parem ettekujutus oma võimetest, nõrkustest ja tugevustest, mis tõstab tööga seotud enesekindlust ning muudab omandatud teadmised ja oskused tööandja vajadusele sobivamaks (Nicholls & Walsh, 2007, p. 204; Raelin, 2008, p. 263). Iseseisva töö poole minnakse järk-järgult, andes sageli tagasisidet ning luues võimalusi juhendatava järjest suuremaks iseseisvumiseks, kuid saades samal ajal praktikajuhendajalt tagasisidet soorituse kohta. (Vahtramäe, *et al.*, 2011, lk 6)

Tagasiside andmine on interaktiivne protsess, mis võib olla formaalne või informaalne ning seda saab anda nii jooksvalt suulist kui kirjalikke hinnanguid, mille põhjal praktikant saab teha järeldusi, mis teadmised ja oskused on juba omandatud ja mis on saavutamata (Clynes & Raftery, 2008, p. 406; Yorke, 2003, p. 476). Eristatakse kolm tagasiside kategooriat: lühike (konkreetne ettepanek), ametlik (teatava ajaperioodi järel) ja üldine, kus antakse hinnang õppeprotsessile, arengule ja käitumisele (Vahtramäe, *et al.*, lk 36). Tagasiside andmine põhineb seatud eesmärkide ja praktikandi soorituste võrdlusel, mis aitab arendada eneseanalüüsioskust, kuna juhendaja kommentaaride põhjal õpib praktikant neid mõistma, tõlgendama ning hindama ja reflekteerima enda tegevust. (Nicol & Macfarlane-Dick, 2006, p. 202)

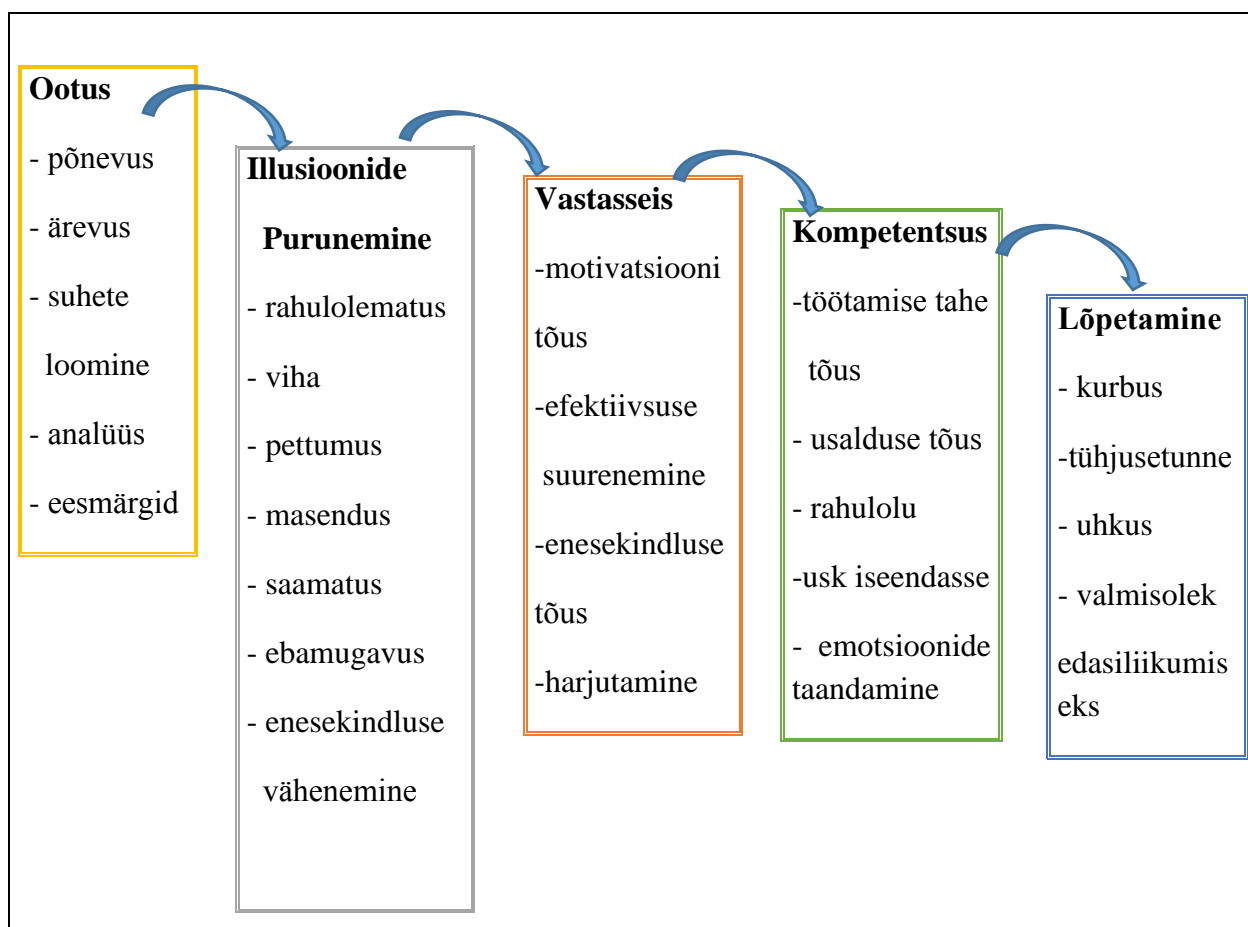
Praktikandi eneseanalüüs peab lähtuma õpiväljundite hindamiskriteeriumidest, aitab õppida tundma oma vajadusi, hoiakuid, tugevusi ja nõrkusi ning tagada praktikandi vajalike teadmiste, oskuste ja kompetentside arendamist. Kõige sobilikum eneseanalüüsi meetod on kolmeetapiline küsimustik, kus kõigepealt tuleb selgitada välja, milline oli eesmärk, mis oli praktikandi panus ja saavutus ning mis tulemuseni ta lõpuks jõudis. (Vahtramäe, *et al.*, 2011, lk 38)

Töökeskkonna praktika käigus praktikant õpib koolivälises asutuses (Rutiku, *et al.*, 2013, lk 10). Selline praktika on tähtis rakenduskõrghariduses ja kutsehariduses, mis on seotud kitsamate erialaste teadmiste ja oskuste andmisega ning millel on tugev orientatsioon tööturule (Khairullina, *et al.*, 2015, p. 215). Sageli praktikandil tekkivad probleemid võõras keskkonnas viibimisega ja kodust eemal olekuga, mille tagajärjel võib toimuda motivatsiooni langus ja hirm. Seetõttu



praktikandid vajavad mõistmist, julgustamist ja empaatilist lähenemist, mis aitab praktikanti oma tunnetega toimetulekul ning suunab ratsionaalsete otkuste langetamisele. (Vahtramäe, *et al.*, 2011, lk 34)

Sweitzer ja King (2004, lk 43-44) on välja toonud viis praktika arenguetappi (vt joonis 2), mille kohaselt praktikandi arenemine oleneb mitmetest faktoritest nagu isiksuse omadused, praktika juhendamise iseärasused, varasemad kogemused, praktika kestvus jt. Vahtramäe, *et al.*, (2011, lk 34) rõhutab, et oskuste harjutamise etappidega kaasnevad ka erinevad emotsioonid (vt joonis 2).



Joonis 2. Praktika arenguetapid (autori koostatud; Sweitzer & King, 2004, lk 43-51; Vahtramäe, *et al.*, 2011, lk 34 põhjal)

Ootuse etapis praktikandi valdab põnevus, millega kaasneb ärevus ja muretsemine, kuidas saadakse hakkama ning milline on praktikakoha kolleegide suhtumine. Ootused peaksid olema reaalsed, tulenema püstitatud eesmärkidest ja nende saavutamiseks on tarvis pidev analüüs. (Sweitzer & King, 2004, lk 45-46)

Teises etapis toimub illusioonide purunemine, kus sageli reaalsuse ja ootuse vahel tekib ebakõla, praktikant võib tunda saamatust ja kohmetus tunnet, mis toob kaasa ebamugavuse ja rahulolematuse ning praktikant võib tunda pettumust, viha ja masendust nii enese kui ka ennast

praktikakohas ümbritsevate inimeste vastu. Praktikandile tundub, et teised on edukamad, mis vähendab enesekindlust ning ta ei oska veel ennast arendada teiste töötajate saavutuste kaudu. (Sweitzer & King, 2004, lk 47; Vahtramäe, *et al.*, 2011, lk 34)

Järgmises etapis tekib vastasseis, mille puhul eelmises etapis kitsaskohtadele leitud lahendus tõstab taas motivatsiooni, suureneb tööülesannete efektiivsus ja toimetulek, mis omakorda tõstab enesekindlust. Selles etapi keskendutakse harjutamisele, kus vaatamata sellele, et tegevustega võib juba rahule jääda, ei taga veel pädevuste täielikku omandamist. (Sweitzer & King, 2004, lk 48; Vahtramäe, *et al.*, 2011, lk 34)

Kompetentsuse etapis tõuseb praktikandi tahe teha tööd, kasvab usaldus oma juhendaja, kolleegide ja iseenda suhtes ning soov iseseisvalt täita rohkem tööülesandeid, lisaks emotsioonid jäävad tagaplaanile ja tekib usk iseendasse. (Sweitzer & King, 2004, lk 50; Vahtramäe, *et al.*, 2011, lk 34)

Viimaseks etapiks on lõpetamine, kus lõpeb kooli ning toimub tööle asumine, mis tekitab erinevaid emotsioone nagu kurbus, tühjusetunne, kuid samas uhkus ja avatus uutele väljakutsetele. (Sweitzer & King, 2004, lk 51)

Eeltoodu põhjal saab öelda, et õppimine töö käigus ehk praktika on väga efektiivne meetod uute teadmiste ja oskuste omandamiseks ning võimaldab praktikandil kiiresti töökeskkonda siirduda. Organisatsioonis peab praktikandile olema loodud tema enda ja asutuse vajadustest lähtuv õppeprotsessi toetav keskkond ning määratud organisatsiooni poolne juhendaja.

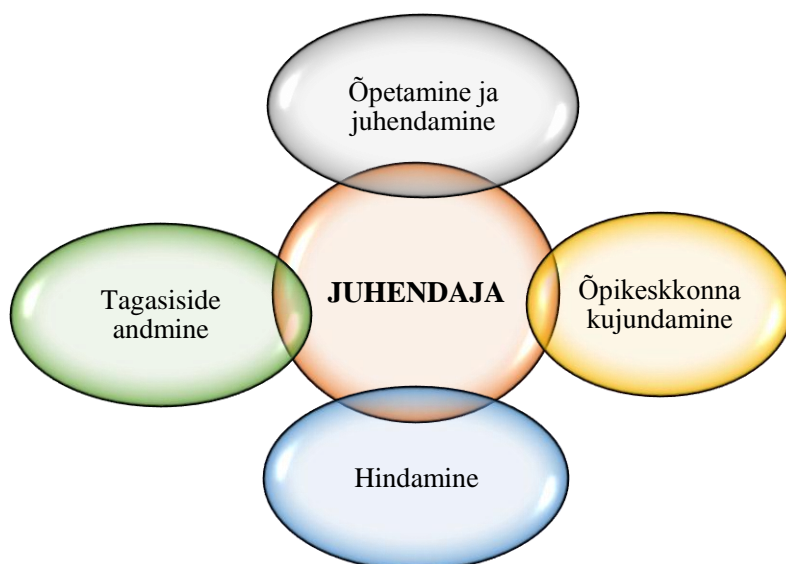
## **1.2. Praktikajuhendaja roll ja õppemeetodid**

Praktikaprotsessis osalevad tavaliselt mitu osapoolt, kelleks on praktikant, kool ja organisatsiooni poolne praktikajuhendaja. Praktikajuhendaja on praktikandile määratud erialaspetsialistist praktikaasutuse töötaja, kes juhendab õppepraktikat ehk nõustab, loob praktikandi jaoks tingimused teooria rakendamiseks praktikasse ning annab tagasisidet, mis toetab üliõpilase õppimist, millega võimaldab tal korrigeerida oma sooritust (Clynes & Raftery, 2008, p. 406; Milne, 2017, p. 17). Tulevase töötaja ja juhendaja vahel peab olema tihe koostöö, mille käigus juhendaja õpib tundma praktikandi vajadusi, selgitama välja kitsaskohti ning aitab neid takistusi ületada. (Thompson, 2006, p. 10)

Juhendamist võib defineerida kui uue töötaja ja juhendaja vaheline suhtlemisprotsess, mille eesmärgiks on vaadata ühiselt üle, kuidas saab varasemalt omandatud teadmisi ja oskusi kõige paremini rakendada ning mis võimalused on teha midagi veel efektiivsemalt. Juhendamise käigus

püstitatakse vahe-eesmärgid, võttes arvesse asjaolu, et uus tulija on juba omandanud teatud oskuse taseme, kuid võib vajada abi mõningate küsimuste osas (Tõnismäe & Gern, 2006, lk 15; Vesso & Saue, 2008, lk 145). Juhendamine on üks parimatest arendusmeetodeid, mille eesmärgiks on töösooritus võtteid parendamine läbi uute oskuste omandamise praktilise tegevuse kaudu, mis aitab organisatsiooni väärtuslikku teadmist edasi anda ning viia seda järjest kõrgemale tasemele. (Vahtramäe, *et al.*, 2011, lk 24)

Kuna praktika märgatavalt erineb koolis toimuvast õppest, siis juhendaja roll selle juures on ka mitmekesine (vt joonis 3). Juhendamine on praktikandi ja juhendaja koostööl põhinev õppevorm, mille käigus on juhendaja rolliks praktikandi õppetegevuste koordineerimine, toetava õpikeskkonda kujundamine ning tagasiside ja hinnangu andmine. (Milne, 2017, p. 17; Vahtramäe, *et al.*, 2011, lk 25)



Joonis 3. Juhendaja rollid (autori koostatud; Milne, 2017, p. 17; Vahtramäe, *et al.*, 2011, lk 25 põhjal)

Praktikajuhendaja õpetamise viisid mõjutavad praktikandi omandatud teadmiste kvaliteeti, seepärast õpetamisel olulist rolli mängib õppemeetodi valik (vt tabel 1). Õppemeetod on praktikandi ja praktikajuhendaja koostöö viis, mida kasutatakse eesmärkide saavutamiseks, mille puhul toimub õppeobjekti süsteemne ja otstarbekohane esitlus (Uys & Gwele, 2005, p. 67). Õppemeetodi valik sõltub praktikandi iseärasustest ja selleks peab praktikajuhendaja õppima praktikandi tunda. Igale konkreetsele inimesele sobivad erinevad õppimisviisid, mis sõltuvad praktikandi oskusest korrastada saadud teadmisi, tulla toime probleemide lahendamise ja võimest uusi teadmisi meelde jätta ja ratsionaalselt kasutada (Kadajas, 2005, lk 15). Samuti määrab

õppemeetodi valik õpetamisele kuluva aega, järjekorda ning abivahendite kasutamise otstarbekust. (Uys & Gwele, 2005, p. 67)

<b>Õppimise võimalused</b>	<b>Õpetamismeetodid</b>	<b>Tunnusjooned</b>
Konkreetsete tööülesannetega seotud tegevused	Tegevuse käigus õppimine Rotatsioon Tegevuste modelleerimine	<i>Kiirus, täpsus, riskide teadvustamine</i>
Isiklik areng	Arutelu Diskussioon Eneserefleksioon	<i>Enesejuhtimine, emotsioonide valitsemine, suhete loomine ja hoidmine</i>
Teadlikkuse areng	Tagasiside	<i>Prioriteetide teadvustamine</i>
Rollide täitmine	Situatsiooni- ja rollimäng	<i>Prioriteetide seadmine, töö planeerimine, vastutuse võtmine, delegeerimine</i>
Meeskonnatöö	Ühesõppimine	<i>Kaasamine, ühine planeerimine</i>
Teadmiste ja oskuste kasutamine	Demonstratsioon Simulatsioon	<i>Teooria rakendamine, argumentide kasutamine</i>
Otsustamisvõime ja probleemide lahendamine	Intsidendi meetod Olukordade lahendamine	<i>Analüüs, mitmekesisusega hakkamasaamine</i>
Hindamine	Sensitiivsustreening Õpitu ülekanne töösse	<i>Riski tase, töö kvaliteet</i>

Tabel 1. Õppimise võimaluste toetavad õpetamismeetodid ja tunnusjooned (autori koostatud; Eraut, 2004, pp. 263-269; Fink, 2003, pp. 31-32; Jarvis, 1998, lk 147-154; Stone, 1998, p. 263; Vahtramäe, *et al.*, 2011, lk 32 põhjal)

Juhendamisprotsess sõltub juhendaja oskusest märgata praktikandi võimeid ning õigesti valitud õpetamismeetodist ja juhendamiskiisist, mille valikul tuleks lähtuda praktika õpieesmärgist ning mis eeldab juhendaja terviklikku arusaama juhendamisest kui õppeprotsessist. (Vahtramäe, *et al.*, 2011, lk 32)

Häirekeskuse üheks olulisemaks eesmärgiks on tagada kõigile abivajajatele hädaabiteate kiire vastuvõtmine ja asjatundlik teabe töötlemine ning parima võimaliku lahenduse või abiandja leidmine (Siseministerium, 2018). Seega tulevase päästekorraldaja (praktikant) olulisemateks tunnusoonteks on kiirus, täpsus ja riskide teadvustamine (vt tabel 1), milliste arendamiseks üks õppimise võimalus on konkreetsete tööülesannetega seotud tegevused (Eraut, 2004, p. 264) ning nende tegevuste sobilikud õpetamismeetodid on tegevuste modelleerimine, tegevuste käigus õppimine ja rotatsioon. (Stone, 1998, p. 263)

Samuti õppimisel on olulisel kohal praktikandi isiklik areng (tabel 1), mille eesmärgiks on arendada selliseid tööks vajalike omadusi nagu enesejuhtimine, emotsioonide valitsemine, suhete loomine ja hoidmine (Eraut, 2004, p. 265). Isikliku arengu toetamiseks võib kasutada järgmisi meetodeid: arutelu, diskussioon ja eneserefleksioon. Need meetodid aitavad arendada praktikandi

probleemilahendusvõimet, argumenteeritud seisukohtade kujunemist ja arusaamade korrigeerimist. (Vahtramäe, *et al.*, 2011. lk 32)

Praktikaprotsessi rollide täitmise puhul (tabel 1) peamisteks tegevusteks on prioriteetide seadmine, töö planeerimine, vastutuse võtmine ja delegeerimine (Eraut, 2004, p. 266) ning rakendades situatsiooni- ja rollimängu meetodit praktikajuhendaja saab tagada, et praktikandid saaksid kogemuse oma kognitiivsel tasandil varasemalt omandatud teadmistest (Fink, 2003, p. 32).

Teadmiste ja oskuste kasutamise õpetamisel (vt tabel 1) aitavad kaasa sellised meetodid nagu simulatsioon ja demonstratsioon, mille puhul harjutamise ajal iga konkreetne osa sooritatakse algul aeglase tempoga, mis tagab üsna kiiret uusi oskusi omandamist. (Belbin & Belbin, 1972, p. 44)

Probleemide lahendamist ja otsustamisvõimet (vt tabel 1), mille võtmesõnadeks on analüüs ja mitmekesisusega hakkamasaamine (Eraut, 2004, p. 268), võib arendada kasutades intsidendi meetodit, mille tunnusjooneks on see, et probleemi potentsiaalsete lahenduste kvaliteet on vähem määrav kui selle kvantiteet, mis aitab lahendada probleeme ja/või otsustada loovalt. (Jarvis, 1998, pp. 153-154)

Praktika hindamise (vt tabel 1) olulised aspektid on riski tase ja töö kvaliteet (Eraut, 2004, p. 269), mis sõltub sellest kui suurel määral õpitu jäi praktikandile meelde ning seda võib arendada sensitiivsustreeninguga, kus õpitu meelde jätmine sõltub suuresti töökeskkonnast (kommunikatsioon, toetamine, rakendamise võimalused, jätkutegevus ja tagasiside). (Lukjanovitš, 2019, lk 68)

Praktikajuhendajate oluline roll on tagada praktikantide jaoks õpitu rakendamiseks toetav töökeskkond, mis aitaks tõsta praktikantide kompetentsust ja kogu organisatsiooni arendustegevust (Lukjanovitš, 2019, lk 69). Seega praktika läbimise efektiivsuse tõstmiseks on vaja täiustada töökeskkonda, jälgides seejuures juhendaja ja praktikandi vajadusi ning kohandades õppekava konkreetset organisatsiooni vajaduste järgi, samuti tuleb kaasata nii juhendajad kui praktikante praktika läbiviimise parendamises ning määrata ja ette valmistada juhendajad. (Billet, 2001, p. 209)

Õppepraktika juures juhendaja roll on väga mitmekesine, mille puhul tuleb korraldada praktikandi tegevusi, toetada ning anda tagasisidet (Milne, 2017, p. 17). Tagasiside andmine põhineb praktikandi töösoorituste võrdlusel varasemalt seatud eesmärkidega (Nicol & Macfarlane-Dick, 2006, p. 202) ning selle abil praktikant saab ülevaate, milliste tegevuste juures peab ta oma tegevust muutma ja mida ta tegi hästi (Clynes & Raftery, 2008, p. 406). Hattie ja Timperley (2007,

p. 93) väitel tagasisidel on oluline tähtsus praktikandi motiveerimisel, kus positiivse tagasiside kaudu saab praktikant kinnitust oma töösoorituse õigsusele, mis aitab suurendada tema enesekindlust ja motivatsiooni õppimiseks. Samas juhendaja kriitika ja negatiivne tagasiside võib vähendada praktikandi motivatsiooni. Seega tagasiside andmisel soovitatakse alustada õnnestunud oskustest ning seejärel minna esinenud puuduse juurde, et praktikant oleks teadlik oma tegevuste ja nende muutmiste vajalikkuse osas (Vahtramäe, *et al.*, 2011, lk 36). Tagasiside andmisel tuleks hoiduda emotsionaalseks ja isiklukuks muutumisest ning keskenduda konkreetsele olukorrale, mille puhul selgitada oma ootusi ja pakkuda lahendusi, püüda püsida olevikus, kuid vaadata tulevikku. (Vahtramäe, *et al.*, 2011, lk 37)

Üheks oluliseks praktikajuhendaja rolliks on praktika hindamine, mis hõlmab praktika tulemusi, mõju ja kogu praktikaprotsessi analüüsi (Märja, *et al.*, 2003, lk 125). Hindamine on praktika juures oluline, kuna seeläbi toimub praktikandi poolt omandatud teadmiste ja oskuse kvaliteedikontroll ning selgitab välja, kas praktikant on omandanud lisaks teoreetilistele teadmistele ka piisavalt praktilisi oskusi, mis aitaksid tal tulevikus iseseisvalt ja kvaliteetselt õpitud erialal töötada (O'Donovan, 2011, p. 102). Praktikajuhendaja hindab eesmärgi ja õpiväljundite saavutamist, praktikandi enesehindamist ning arengut praktikaprotsessis (Vahtramäe, *et al.*, 2011, lk 25). Hindamise käigus selgitatakse välja, mis õnnestus või ebaõnnestus, millised on kitsaskohad ning kuidas saab praktikaprotsessi paremaks muuta. (Märja, *et al.*, 2003, lk 126)

Eelpool mainitud võib näha, et juhendaja roll praktikaprotsessis on väga mitmekesine, kus puudutakse kokku erinevate tegevusaladega ning tuleb arvestada kõikide protsessis osalevate vajadustega. Praktikantide arendamisel mängib olulist rolli hästi planeeritud ja kindlate eesmärkidele suunatud praktikaprotsess, mille kitsaskohtade väljaselgitamine ja kõrvaldamine annab võimaluse suurendada kogu protsessiefektiivsust.

### **1.3. Praktikajuhendamise protsessi mõjutavad tegurid**

Praktikajuhendamise protsessi mõjutavad erinevad tingimused ja tegurid, mis võivad seda kas takistada või soodustada (Virro, 2017, lk 10). Sageli esineb praktikakäigus mitmeid kitsaskohti, mille puhul on oluline oskus probleeme märgata ja teadlik lähenemine nende lahendamisel. (Vahtramäe, *et al.*, 2011, lk 43)

Praktikaõppes on terve rida keerukaid ülesandeid, millistest üks olulisem on **ajapuudus**, mis omakorda muudab juhendamise stressirikkaks (Virro, 2017, lk 10). Praktika kestus on piiritletud õppekavas ettenähtud ajaga, kuid vahel õpiväljundite saamiseks ja eesmärkide täitmiseks võib

kuluda ettenähtust rohkem aega. Ajakulu suurenemine võib olla tingitud nii praktikandist (uute teadmiste ja oskuste omandamise võime), juhendajast (õpetamiskogemus, töökoormus) kui ka töökeskkonnast (puuduvad vahendid, ebapiisavalt läbimõeldud praktikakorraldus). (Vahtramäe, *et al.*, 2011, lk 43). Virro (2017, lk 32) magistritööst selgus, et ajapuudus, kiiresti lahendust vajavad asjad ja suur töökoormus ei võimalda juhendajal rakendada sobivaid õppemeetodeid ning praktikandile piisavalt tähelepanu pöörata. Praktikajuhendamisel on oluline **õigete meetodite kasutusele võtmine**, kuna sellest sõltub praktikandi tööks vajalikke teadmiste omandamine. Õppemeetodid määravad, milliseid abivahendeid õpetamisel kasutatakse, kui palju aega õpetamisele kulutatakse ning mis järjekorras informatsiooni edastatakse (Uys & Gwele 2005, p. 67). Sobiliku meetodi valik suurendab rahulolu, praktikandi motivatsiooni ning teadmiste omandamist (Chatzimouratidis, *et al.*, 2012, pp. 662–663; Getley, 1978, p. 280). Seega peab juba praktika planeerides arvestama ajakuluga ning õpiväljundite saavutamisele tuleb pühenduda kohe praktika esimestest hetkedest. (Vahtramäe, *et al.*, 2011, lk 43)

Samuti võivad praktikajuhendamist mõjutada **vastasmõjust tulenevad tegurid**, nii praktikandi ja praktikajuhendaja vahelised kui ka praktikaasutuse **konkureerivad nõudmised** (Vahtramäe, *et al.*, 2011, lk 43; Virro, 2017, lk 30). Õppemeetodite eduka rakendamise eelduseks ja seeläbi juhendamise efektiivsus sõltub praktikajuhendaja ja praktikandi sobivusest, usaldusest ja tegevuste kooskõlastusest. Omakorda arusaamatused ja usalduse puudumine praktikandi ja praktikajuhendaja vahel takistavad õppemeetodite rakendamist ning langeb õpetamise viiside efektiivsus. (Virro, 2017, lk 30). Konkureerivad nõudmised praktikaasutuses võib olla tingitud selles, et erinevate nõudmiste ja ootuste korral valib praktikaasutus esmalt oma huvid/põhifunktsiooni ning praktikandi vajadused jäävad tagaplaanile. (Vahtramäe, *et al.*, 2011, lk 43)

Praktikaprotsessi planeerimise käigus on oluline pöörata tähelepanu ka praktikantide arvule, kuna **rohke praktikantide hulk** koormab praktikaasutusi, väsitab juhendajaid ja langetab motivatsiooni, see kõik omakorda langetab praktika õppe kvaliteedi. Samuti praktikajuhendajate motivatsiooni võib vähendada **vähene tunnustamine ja tasustamine**. (Vahtramäe, *et al.*, 2011, lk 44)

Keeruliseks võib minna ka olukorras, kus praktikaasutus ei oma piisavalt **ressurssi** praktika läbiviimiseks. Nii näiteks kogemustega ja hästi koolitatud juhendajaid pole kunagi piisavalt, samuti võib praktikaasutus omada mitte piisavalt lisavahendeid praktikandi tarbeks või vahel pole piisavalt füüsilist ruumi. (Vahtramäe, *et al.*, 2011, lk 44)

Eelnevalt kirjeldatu põhjal võib öelda, et eduka praktika tulemus paljuski sõltub praktikandi ja praktikajuhendaja koosmõjust tulenevatest teguritest, mis omakorda mõjutavad juhendamisel õppemeetodi valikut. Mida suurem on praktikajuhendaja ja praktikandi vaheline usaldus, seda kergem on praktikajuhendajal valida praktikandi jaoks sobivamaid õppemeetodeid. Praktika tulemust mõjutavad ka sellised tegurid nagu praktikandi motivatsioon ja ajapuudus, mis võivad tuleneda praktikandi või praktikajuhendaja endist, nende omavahelisest sobivusest ning samuti praktika keskkonnast.



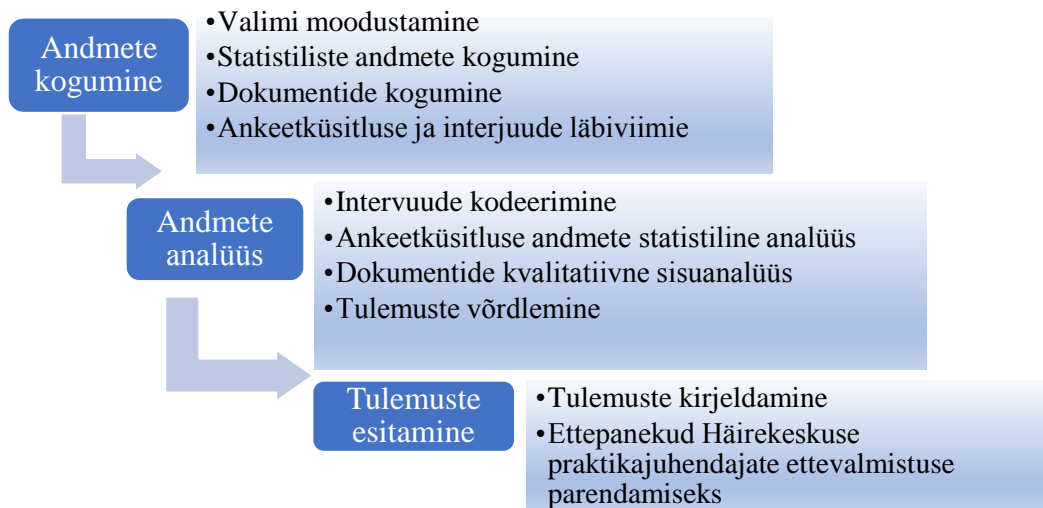
## **2. EMIPIRILINE UURING**

### **2.1. Uurimismeetodid ja valim**

Lõputöös lähtutakse kombineeritud uurimisviisist, kus on ühendatud kvalitatiivne ja kvantitatiivne metodoloogia. Kvalitatiivse uurimismeetodiga soovib autor analüüsida intervjuude tulemusi ning Häirekeskuse praktikajuhendamise seotud dokumente. Kvantitatiivse meetodi rakendamiseks koostatakse hiljuti praktika läbinud päästekorraldajate hinnangute kogumiseks ankeetküsitluse, mille eesmärk on saada vaade praktikajuhendajate ettevalmistuse parendamise vajadustest.

Lõputöö metoodiliseks aluseks on juhtumiuuring, mis on sobilik kirjeldava ja avastusliku uurimistöö jaoks ning kahte erinevate meetodite kasutamine aitab saada uut teavet uuritava nähtuse kohta (Ghauri & Grønhaug, 2004, p. 101; Yin, 2013, p. 324). Käesoleva uurimuses on tegemist olemusliku juhtumiuuringuga, kus juhtumiks on Häirekeskuse praktikajuhendajate ettevalmistus ning see annab võimaluse koguda mitmekesist informatsiooni praktikajuhendamise kui nähtuse kohta. Andmekogumise meetoditeks on intervjuu, dokumendianalüüs ja ankeetküsitlus, mille abil otsitakse vastuseid lõputöös püstitatud uurimisküsimustele: kuidas on hetkel korraldatud praktikate juhendamine Häirekeskuses? Millises osas tuleks vajadusel Häirekeskuse praktikajuhendajate tugisüsteemi täiendada?

Creswelli (2007) metoodika järgi juhtumiuuringut saab jaotada viieks etapiks: strateegia valik, juhtumi määratlemine, andmete kogumine, andmete analüüs, tõlgendamine ja järelduste tegemine. Käesoleva lõputöö uuritavaks juhtumiks on Häirekeskuse praktikajuhendajate ettevalmistus ning sellest tulenevalt võib uurimuse jaotada kolmeks etapiks (vt joonis 4): andmete kogumine, andmete analüüs ja tulemuste esitamine. Esimeses etapis määratletakse teoreetilist raamistikku, moodustatakse valim, kogutakse statistilisi andmeid, viiakse läbi ankeetküsitluse ja intervjuud ning kogutakse praktikajuhendamise seotud dokumentatsiooni. Uurimuse teises etapis analüüsitakse intervjuude abil saadud tulemusi, toimub ankeetküsitluse andmete statistiline analüüs ja dokumentide kvalitatiivne sisuanalüüs ning võrreldakse saadud tulemusi. Viimases etapis kirjeldatakse analüüsi käigus saadud tulemusi ning tuginedes järeldustele esitatakse ettepanekud praktikajuhendajate ettevalmistuse parendamiseks



Joonis 4. Uuringu läbiviimise etapid (autori koostatud; Creswell, 2007 põhjal)

Ankeetküsitluse käigus kogutud andmed analüüsiti andmetötlusprogrammiga Microsoft Office Excel 2016. Esmalt toodi välja üldist statistikat, edasi grupeeriti hinnang enesele ja Häirekeskuse praktikale ning nende võrdlemiseks arvutati tunnuste keskmist ning tulemusi esitati keskvärtustena (aritmeetilise keskmisena). Viimasena erinevate praktikat mõjutavate tegurite vaheliste seoste iseloomustamiseks on välja toodud Pearsoni korrelatsioonikordajad, seoste tugevuse hindamiseks kasutati kokkuleppelisi piire, kus 0,3 ja vähem näitab nõrka seost, 0,3-0,7 mõõdukat ning 0,7 ja kõrgem tugevat seost.

## 2.2. Dokumendianalüüsi tulemused

Empiirilise uuringu üheks osaks on dokumendianalüüs, mille eesmärgiks on selgitada välja, millistest põhimõtetest koosneb Häirekeskuse praktikakorraldus ning seda analüüsida. Dokumendianalüüsi valimiks on **eesmärgistatud valim**, kus uuritavad dokumendid valitakse kindla kriteeriumi alusel (Flick, 2009, pp. 122-125). Dokumendianalüüsi eesmärgiks on selgitada välja, millistest reeglitest ja põhimõtetest lähtuvalt toimub Häirekeskuses praktikajuhendajate ettevalmistus. Eesmärgi täitmiseks võetakse arvesse Vabariigi Valitsuse, Siseministeeriumi, Sisekaitseakadeemia ja Häirekeskuse poolt koostatud praktikajuhendamisega seotud dokumentatsiooni, mis on esitatud tabelis 2.

Välja antud	Asutus	Dokumendi pealkiri
2014	Vabariigi Valitsus	Häirekeskuse põhimäärus
2021	Sisekaitseakadeemia	Päästekorraldaja väljaõppe/juhendamise programm
2017	Siseministerium	Hädaabiteadete menetlemise kord ja hädaabiteadete menetlemise toimimisele esitatavad nõuded (lisa: Siseministri määruse „Hädaabiteadete menetlemise kord ja hädaabiteadete menetlemise toimimisele esitatavad nõuded” seletuskiri).
2020	Häirekeskus	Häirekeskuse töösaalide teenistujate ja praktikale suunatud õpilaste juhendamise kord (lisa: „Juhendatava hindamisleht ja kokkuvõte (päästekorraldaja)“; „Päästekorraldaja väljaõppe/juhendamise programm“).
2021	Häirekeskus	Praktikaleping

Tabel 2. Dokumendianalüüsis kasutatud dokumentide nimekiri (autori koostatud)

Analüüsitehnikaks valiti **horisontaalset analüüsi**, mille korral vaadeldakse samal ajal mitut analüüsivat juhtumit ning kogutakse erinevatest dokumentidest kokku kõik konkreetse kategooria kohta käivad andmed ja võrreldakse neid (Babbie, 2013, p. 391). Kõigi dokumentide andmete kodeerimiseks kasutati ühte ja sama koodipuud ning kategooriaid loodi vastavalt tabelis 3 toodule.

Dokumendianalüüsi käigus kasutati suunatud kodeerimist (vt tabel 3), mille puhul moodustati koode vastavalt uurimisküsimustele (Kalmus, *et al.*, 2015). Kodeerimisel tugineti teoorias väljapakutud praktikaprotsessi tegevusaladele (vt käesolev töö, lk 7)

Kategooria	Koodid	Kasutatud dokumendid
1.Praktika planeerimine	Korda rakendamine; Juhendamise perioodi pikkuse määramine; Juhendaja määramine; Lepingud;	Häirekeskuse töösaalide teenistujate ja praktikale suunatud õpilaste juhendamise kord; Praktikaleping;
2.Praktika läbiviimine	Juhendamise korraldamine; Juhendajate vastutus ja ülesanded; Õpiväljundid;	Häirekeskuse töösaalide teenistujate ja praktikale suunatud õpilaste juhendamise kord; Päästekorraldaja väljaõppe/juhendamise programm; Häirekeskuse põhimäärus
3.Praktika hindamine/tagasiside	Juhendamise lõppemine ja aruandlus; Juhendatava hindamisleht ja kokkuvõte; Hindamismeetodid; Hindamiskriteeriumid	Häirekeskuse töösaalide teenistujate ja praktikale suunatud õpilaste juhendamise kord; Päästekorraldaja väljaõppe/juhendamise programm;

Tabel 3. Dokumendianalüüsi kategooriad, koodid ja kasutatud dokumendid (autori koostatud)

Kategoorias „**Praktika planeerimine**“ esines kokku 4 erinevat koodi (vt tabel 3). Häirekeskuse töösaalide teenistujate ja praktikale suunatud õpilaste juhendamise kord sätestab peamised Häirekeskuse praktikakorraldamisega seotud tegevused. Dokument kirjeldab, kelle osas juhendamise korda rakendatakse, määrab juhendamise perioodi pikkuse ning sisaldab väljaõppe/juhendamise programme. Juhendaja, kelle ülesandeks on vastutada juhendatava poolt tehtud töö kvaliteedi eest, määratakse Häirekeskuse peadirektori käskkirjaga struktuurüksuse juhi kirjalikul ettepanekul, kes ühtlasi vastutab ka juhendamise korraldamise eest. Enne praktika algust sõlmitakse Häirekeskuse peadirektori ja praktikandi vaheline leping, kus on lahti kirjeldatud poolte õigused ja kohustused, konfidentsiaalsuse ja isikuandmete töötlemise põhimõtted ning lepingu muutmise ja lõpetamise kord.

Teises kategoorias „**Praktika läbiviimine**“ esines 3 erinevat koodi (vt tabel 3). Häirekeskuse praktika läbiviimise seotud küsimuste puhul lähtutakse eeskätt Häirekeskuse põhimäärusest, Häirekeskuse töösaalide teenistujate ja praktikale suunatud õpilaste juhendamise korrast ning päästekorraldaja väljaõppe/juhendamise programmist. Juhendaja lähtub juhendamisel päästekorraldaja juhendamise programmis kirjeldatud juhenditest, asutuse töökorralduse

juhenditest ja muudest tööd reguleerivatest sisekordadest ja õigusaktidest. Praktikajuhendaja tutvustab juhendatavale asutuse erinevate struktuurüksuste töövaldkondi, -ülesandeid ja -korraldust. Eduka praktika läbimise eesmärgiks on päästekorraldaja töötamine meeskonnaliikmena, hädaabiteadete iseseisev vastu võtmine ja informatsiooni töötlemine, ohuhinnangu andmine, asutussisene ja teistele koostööpartneritele informatsiooni edastamine, korrektse klienditeeninduse teostamine.

Viimases kategoorias „**Praktika hindamine/tagasiside**“ saab ülevaate praktika protsessi olulisest etapist, kus tuvastati kokku 4 koodi (vt tabel 3). Juhendamise lõppemisel kinnitab praktikajuhendaja hiljemalt viimase juhendamise vahetuse jooksul kirjalikus tagasisides juhendatava valmisoleku iseseisvalt töötama ning esitab struktuuriüksuse juhile kinnitamiseks juhendatava ja juhendaja poolt allkirjastatud „Juhendatava hindamisleht ja kokkuvõte“. Juhendatava hindamislehes ja kokkuvõttes praktikajuhendaja hindab järgmiste õpiväljundite saavutamise taset: juhendatava töösse suhtumine, teadmised ja oskused (ülesannete täitmine, otsustus- ja vastutusvõime, kirjalik ja suuline väljendusoskus, töötamisviis, töötempo ja -täpsus, tegutsemisvalmidus, pingetaluvus, koostöövalmidus, suhtlemisoskus); oma töös Häirekeskuse põhiväärtustest lähtumine (asjatundlikkus, kiirus, inimlikkus). Hinnangu andmisel lähtub praktikajuhendaja väljaõppe/juhendamise programmi kriteeriumitest. Väljaõppe loetakse sooritatuks ja päästekorraldaja lubatakse iseseisvalt tööle kui juhendatav on läbinud kõik väljaõppe õpiväljundid, sooritanud positiivsele tulemusele hädaabiteadete menetlemise testi ning positiivse juhendaja hinnangu/tagasiside korral.

Dokumendianalüüsi põhjal võib öelda, et on olemas vajalik dokumentatsioon Häirekeskuse toimiva praktikakorralduse jaoks, kus luues kindla raamistiku on määratletud erinevate poolte ülesanded. Vajalikke praktikaga seotud dokumentide olemasolu on väga oluline praktika tulemuslikkuse koordineerimiseks nii planeerimise perioodil, praktika läbiviimise ajal kui ka praktika lõpetamisel.

### **2.3. Intervjuude analüüsi tulemused**

Intervjuu meetodi puhul on võimalik saada informatsiooni, mida teiste meetodite kasutamisel ei ole võimalik saada, näiteks standardsed ja mittestandardised tegevused ning töö spetsiifika (Türk, 2005, lk 73). Intervjuu meetodi käigus on oluline lasta intervjuuerival kirjeldada oskusi ja teadmisi, mida vajab sellel konkreetsel ametikohal töötav inimene. (Alas, 2005, lk 54)

Intervjuude analüüsiga otsitakse vastuse antud lõputöös püstitatud uurimisküsimustele. Kokku viidi praktikajuhendajatega läbi 7 intervjuud (keskmiselt kestavad 19 minutit). Intervjuude põhjal

toodi kõige rohkem välja, et üks olulisematest praktika osaks on keele oskus. Autor saab ka oma töökogemuste põhjal kinnitada, et keelte oskus on päästekorraldaja jaoks üks olulimatest vajalikest tööoskustest. Heal tasemel mitme võõrkeele oskus lihtsustab oluliselt päästekorraldaja tööga seotud tööülesannete sooritamise võimekust ning toob sageli kaasa ka töö kvaliteedi tõusu, seda nii indiviidi kui organisatsiooni tasemel.

*„Aga see keele häälendus, et praktikant võib teada seda sõna, aga hääldeb valesti. Näiteks, kas „krõsha” või „krõsa” .. üks on rott ja teine katus, siit tulebki see keeleline pool, et see häälendus, mis õpetaja võiks neile anda.”*

*„Võib olla tulevikus võikski olla nii, et töökohapõhine ja Sisekaitseakadeemia keelte õpinguid võiks ühendada kokku.”*

Intervjuude käigus selgus, et praktikaga seotud tegevused juba algusest peale on ebapiisavalt planeeritud, näiteks kuidas käib juhendajaks määramine. *„Ma ei teagi, lihtsalt küsiti, et kuule kas sa oleksid nõus, ma mingi noh jah ok ja see oligi kõik.“* Osad päästekorraldajad tegelikult tunnistasid, et hirm oli suur, et ei oska õpetada ja vastutus on suur ning ettevalmistus pole piisav. *„Eks ma ikka korralikult põdesin jah.. sellepärast et ma pean ikka vastutama selle eest, et mis mul seal praktikant räägib toru otsas. Oligi pingeline.“*

Teine oluline aspekt on psühholoogiline. Praktikajuhendajate hea psühholoogiline ettevalmistus aitab analüüsida, millisel määral õppevahend/meetod vastab praktikandi õppeinfo vastuvõtmise ja mõtlemisele ehk kuivõrd arusaadavalt praktikajuhendaja oma tööalaseid teadmisi ja oskusi edasi annab. Samuti psühholoogia tundmine aitab kaasa praktikajuhendaja ja praktikandi hea koostöö loomisel, mida paremini praktikajuhendaja oskab seostada praktikandi iseloomujooni tema õppimisvõimega, seda produktiivsem on praktika käigus saadud tulemus.

*„Mida võib olla vaja on õpetamise psühholoogiat, et kuidas Sa lähened õpilasele...kui Sa näed, et ta ei tee midagi nagu ettenähtud on, siis Sa suudad rahulikult ja iseendaks jääda ning talle anda positiivset tagasisidet.”*

*„Noh näiteks me saame aru, et meil see aegkriitiline kutse, siis me hüppame püsti, et:” anna ma räägin ise!” Kuidas seda õpetada nii, et Sa jääd oma riistade juurde, et Sa ei sega ega lenda praktikandile sisse.”*

*„Mida võib olla vaja on see õpetamise psühholoogiat, et kuidas sa lähened õpilasele...et sa suudad jääda rahulikult ja talle anda seda nagu selles positiivses mõttes miks on vaja teha nii või naaa... noh me teame näiteks, et meil on see aegkriitiline kutse, siis me hüppame püsti, et anna ma räägin*

*ise...nii ja naa...et kuidas seda nagu õpetada nii, et sa jääd oma riistade juurde, et sa ei sega teda, et sa ei lenda sinna sisse talle...et .. mis on nagu meie miinuseks, et haarame ise kohe seda telefoni ja hakkame ise rääkima... et võib olla seda kannatlikust...mingeid selliseid nippe, kuidas ma jään juhendajaks ise endaks, et ma ei hakkaks domineerima.”*

Kolmandana toodi välja, et oluline on õigete võtete omandamine, kuna päästekorraldaja tööülesanded on väga mitmekesised ning nende korrektse sooritamise eesmärk on pakkuda igale abivajajale hoolivat ja asjatundlikku abi. Päästekorraldajad oma töös peavad lähtuma Häirekeskuse ühistest väärtustest, milleks on kiirus, asjatundlikkus ja inimlikkus, mistõttu peab mõtlema läbi kõik oma tegevused, ennast pidevalt täiendada ning pakkuda vajalikku abi empaatiavõimet ja tolerantsust üles näidates.

*„Kõigepealt ma vaatan ikka ohuhinnangu andmist, et kas praktikant valib õiget tüüpjuhtumit, kas täpsustab...kuidas ta liigub programmis, et see on meie töö kõige tähtsam osa ja siis ka mitterealiseeruvad kutsed...kas ta saab aru selle probleemi lahendusest, et mida ta saab inimesele soovitada...kuhu helistada...”*

*„Minu kogemus ongi see kui ma käin õpetamas või ma käin...annan oma teadmisi edasi, aga samas ma õpin ka ise... see on nagu kõige tähtsam.. Iga aasta on ju erinevaid mõtteid, ideid tuleb ja siis ma panen endale kõrva taga ..ahha jess...jälle üks uus asi , mida ma saan rakendada...see praktika juhendamine annab ka mulle hästi palju... õpin ise!”*

Õigete võtete omandamise juures oluline on teoreetiline pool, et mida tugevam on praktikandil teoreetiline baas, seda kergem on tal omandada tööga seotud uusi teadmisi ja oskusi. Oluline, et praktikandi teoreetilised teadmised ehk koolis õpitu oleksid kooskõlas päästekorraldaja tööga.

*„Sisekaitseakadeemia omad saavad hästi palju teoreetilist poolt, võib olla isegi natukene liiga palju, aga samas kui nad tulevad töösaali siis nad oskavad juba leida näiteks neid reegleid. Töökohapõhise õppega on see, et neil on värskelt meeles, et see tuleb näiteks „B“ kutse ja õues on -20 , siis ta juba teab, et ahha seda me just õppisime , et see teoreetiline...või need reeglid.. ta kohe rakendab seda.. Aga siin ongi need kaks vahet, et üks on töökohapõhine õppe ja teine Sisekaitseakadeemia, et töökohapõhisel on see värskelt meeles , aga Sisekaitseakadeemia omal läheb natuke aega enne kui tal tuleb see meelde...seda on hästi palju!”*

Tähelepanu väärrib asjaolu, et enamus praktikajuhendajatest ei ole läbinud mitte ühtegi koolitust ja kõik praktikandi õpetamisega seotud teadmised baseeruvad enda kogemustel.

*„Ise õppinud, ise teinud ja veel nelja lapse kõrvalt.“*

*„Ei noh eks ma olen lugenud seda andragoogikat... Kui kunagi ma tegin oma lõputööd, siis ma natuke uurisin seda elukestva õpet ja kõiki neid selliseid õpetamise njuansse... et noh kuskilt poolt ma olen ennast koolitanud...ise!“*

Samuti praktikajuhendajad on arvamusel, et Sisekaitseakadeemia ja Häirekeskuse õppeprogrammid oleksid võimalukult sarnased, et algne teooria läheks praktilise poolega rohkem kokku.

*„Ma tean enda kogemusest , et kui ma tulin lõpupraktikale, siis see mida õpetati koolis ja mida räägivad saalis on kaks erinevat asja. Ma enda praktikandi puhul ka, et küsin miks sa niimoodi teed, aga mind on niimoodi õpetatud. Kes sind õpetas , et see on vale!“*

Üheks kitsaskohaks nimetati ka seda, et Sisekaitseakadeemias teooriat on liiga palju ning lõpuks hakkab juba igav ning koolis saadud teooria ei lange kokku Häirekeskuse saali tööga.

*„Isegi üks õppejõud rääkis koolis, et see mida te koolis õpite on üks asi, et kui te sattute saali, siis unustate kõik mida koolis olete õppinud, et see on juba teine asi, et seal juba läheb praktika sisse...siis ma olin ka niimoodi, et miks ma seda teooriat nii väga õpin siis koolis .. nagu mis selle point on.. Et jah ikka mööda räägime üksteisest.“*

Eduka praktika üks olulisematest aspektidest on motivatsioon ja seda nii praktikajuhendaja kui ka praktikandi vaates. Praktikajuhendaja vaates aitaksid neil endil oma tööd kõrgemalt väärtustada ning suurendaksid õpetamismotivatsiooni tunnustamine (tänuõnad, avalik tunnustus) ja tasustamine (kompenseerivad võtted, lisatasud).

*„Kindlasti mis asi see on mida ma tahaks ja mida ma loodan on ikkagi see tasustamine võiks olla kõrgem...sest antud momendil 3 eurot tunnis miinus maksud.. noh ikkagi suht summa, noh mis on ikka väike, et see võiks olla ikkagi suurem. Ma ei saa midagi teha, et tänapäeva ühiskond on see , et ikkagi me...ikkagi mind motiveerib ka see , et on ka rahaline panus selle taga...jah ma küll annan endast kõik, aga ma tahan, et ka mind siis hinnataks siis ka natuke teistmoodi...kõrgemalt...kui kolme euroga!“*

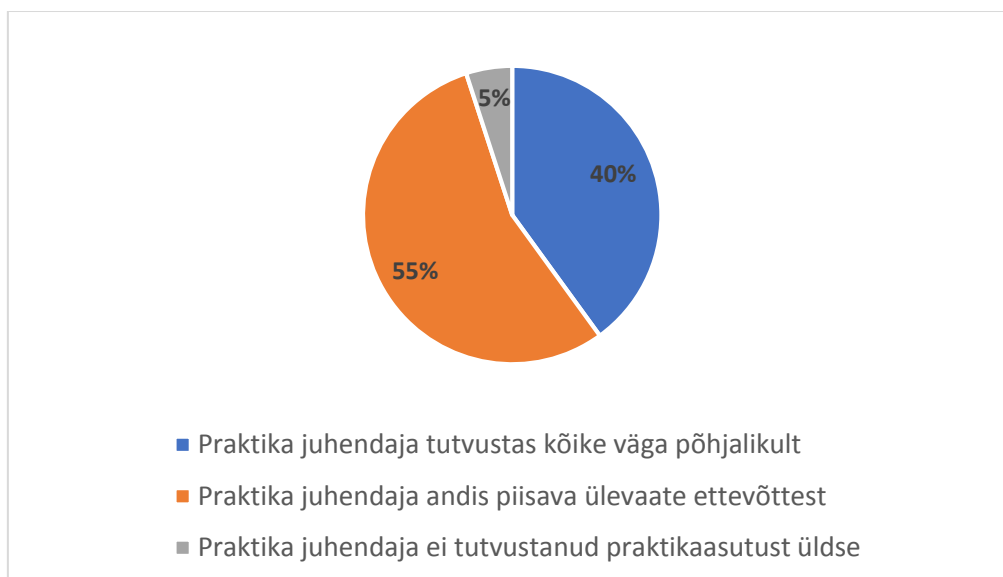
Eeltoodu põhjal võib öelda, et Häirekeskuse praktikajuhendajate ettevalmistuse juures suuremat tähelepanu tuleb pöörata õpetamispädevuse väljakujundamisele, et oleks selgem arusaam, mida praktikandilt nõuda ja kuidas tema õpiprotsessi töökeskkonnas toetada.



## 2.4. Ankeetküsitluse tulemused

Uuringus olesalesid aastatel 2017-2021 töökohapõhise õppe (22%) ja Sisekaitseakadeemia (78%) lõpetanud päästekorraldajad. Enamik kõigist vastanutest (37%) lõpetasid õpingud aastatel 2020/2021, 2017 kuni 2019 aastal kooli on lõpetanud võrdselt 21% päästekorraldajaid. Kõigi enim (56%) uuringus osalejatest olid vanuses 20-29 aastat, 22% vanuses 30-39 aastat, 11% vanuses 40-49 aastat ning kuni 19 aastased ja 50-59 aastased võrdselt 5,5 %. Kõigi enim (72%) lõpetanutest omandasid kesk- või keskeriharidust ja 28% kõrgharidust.

Küsimusele „kas ja kui palju tutvustas praktikajuhendaja Häirekeskust praktika alguses (õigusaktid, töökeskkond, kolleegid, asjaajamine),“ enamus vastas, et praktikajuhendaja tutvustas kõike väga põhjalikult (40%) või andis piisava ülevaate asutusest (55%), kuid 5% on arvamusel, et praktikajuhendaja ei tutvustanud praktikaasutust üldse (vt joonis 5).



Joonis 5. Häirekeskuse tutvustamine praktika alguses (autori koostatud)

Küsimusele „kuivõrd peate praktikajuhendajat oma edaspidises tööelus eeskujuks?“ enamus (50%) uuringus osalenute päästekorraldajatest pidasid väga heaks eeskujuks oma professionaalse suhtumisega töösse ning vähemusse jäid need, kes arvasid, et praktikajuhendajal on arenemisruumi professionaalsuse osas ning ei ole edaspidises tööelus eeskujuks.

Üldiselt praktikajuhendaja juhendamisega oldi rahul, enamus (52%) vastanutest tundsid praktikajuhendaja igakülgset abi ja toetust, 43% on arvamusel, et praktikajuhendaja toetus oli piisav, kuid 5% vastanutest tundus, et praktikajuhendaja oli pealiskaudne ja nemad sooviksid rohkem toetust.

Ankeetküsitluse käigus uuriti ka hinnangut enesele ja praktikale Häirekeskuses, mille tulemused on esitatud tabelis 4. Vastused hinnati 5- palli skaalal, kus 1-ei nõustu üldse ja 5-nõustun täielikult.

	1	2	3	4	5	Keskmine (SH)
Praktikakohas suhtuti minusse hästi	0%	0%	0%	39%	61%	4,6 (0,5)
Praktikakohas oldi rahul minu tööskustega	0%	0%	5,5%	39%	55,5%	4,5 (0,62)
Praktika vältel kontrolliti mind iga tööülesande täitmisel	0%	5,5%	11%	28%	55,5%	4,33 (0,91)
Praktika töökoormus oli liialt suur	16,5%	5,5%	28%	39%	11%	3,22 (1,26)
Praktika töökoormus oli liialt väike	39%	33,5%	22%	5,5%	0%	1,94 (0,94)
Praktikaettevõtte võimaldas sooritada kõiki ettenähtud praktilisi töötoiminguid	0%	0%	5,5%	44,5%	50%	4,44 (0,62)
Sain praktika käigus rakendada palju koolis õpitut	0%	0%	16,5%	28%	55,5%	4,39 (0,78)
Praktikast palju oli abi tööskuste omandamisel	0%	0%	0%	11%	81%	4,89 (0,32)
Praktika vältel muutusin distsiplineeritumaks	0%	17%	22%	22%	39%	3,83 (1,15)
Praktika vältel muutusin koostöövõimelisemaks	0%	16,5%	11%	28%	44,5%	4 (1,14)
Praktika vältel muutusin tööalasel enesekindlamaks	0%	0%	11%	33,5%	55,5%	4,44 (0,7)
Praktika vältel omandasin uusi töövõtteid	0%	0%	5,5%	28%	66,5%	4,61 (0,61)
Saan nüüd paremini aru koolis õpitud teooriatest	0%	0%	11%	11%	78%	4,67 (0,69)
Praktika korraldus vastas sinu ootustele	0%	0%	16,5%	33,5%	50%	4,33 (0,77)

Tabel 4. Hinnang enesele ja Häirekeskuse praktikale (autori koostatud)

Analüüs näitas, et enamustel oldi praktikaga rahul. Nii kõige suurem protsent (81%) päästekorraldajatest arvas, et praktikast oli palju abi tööskuste omandamisel. Seda kinnitab ka

asjaolu, et kõrged näitajad olid ka tegevusel, kus praktikant sai peale praktika läbimise paremini aru koolis õpitud teooriatest (78%), millest võib teha järelduse, et mida rohkem teoreetilised teadmised on seotud praktiliste tegevustega, seda kiiremini praktikant omandab tööks vajalikke töövõtteid.

Järgmine kõrge vastanute arv (66,5%) näitab, et praktika vältel omandati uusi töövõtteid ning praktika korraldus vastas praktikandi ootustele (50%), mis tähendab, et kui praktikandil on tugev teoreetiline baas, siis omandab ta kiiremini uusi töövõtteid ning seda vähem pettub oma ootustest.

Praktika vältel muutusid enesekindlamaks 55,5% vastanutest. Praktikandisse suhtuti töökohas hästi (61%) ning oldi rahul tema oskustega (55,5%); praktikaasutus võimaldas sooritada kõiki ettenähtud praktilisi töötoiminguid (50%). Tähelepanu väärib asjaolu, et mitte keegi vastanutest ei olnud arvamusel, praktika töökoormus oli liialt väike ning suur protsent (39%) praktika läbinutest arvasid, et praktika töökoormus on liialt suur.

Käesoleva lõputöö uuringu tulemuste analüüsimise üks osa on seoste loomine, mis esinevad praktika läbimise aasta, praktikandi vanuse ning praktikat mõjutavate tegurite vahel. Tabelis 5 on välja toodud Spearmani korrelatsioonikordajad, näitamaks seoste tugevust erinevate praktikaga seotud mõjuvate tegurite esinemise, praktika läbimise aasta ning praktikandi vanuse vahel.

<b>Tegurid</b>	<b>Aasta</b>	<b>Vanus</b>
Praktikakohas suhtuti minusse hästi	0,065	-0,013
Praktikakohas oldi rahul minu tööoskustega	0,160	<b>-0,290</b>
Praktika vältel kontrolliti mind iga tööülesande täitmisel	0,163	-0,021
Praktika töökoormus oli liialt suur	<b>-0,378</b>	<b>-0,484</b>
Praktika töökoormus oli liialt väike	0,172	<b>0,225</b>
Praktika ettevõtte võimaldas sooritada kõiki ettenähtud praktilisi töötoiminguid	-0,026	-0,140
Sain praktika käigus rakendada palju koolis õpitut	0,148	0,162
Praktikast palju abi oli tööoskuste omandamisel	<b>0,357</b>	0,205
Praktika vältel muutsin distsiplineeritumaks	0,086	-0,121
Praktika vältel muutsin koostöövõimelisemaks	0,043	-0,105
Praktika vältel muutusin tööalaselt enesekindlamaks	-0,163	0,132
Praktika vältel omandasin uusi töövõtteid	<b>0,380</b>	0,087
Saan nüüd paremini aru koolis õpitud teooriatest	-0,055	-0,058
Praktika korraldus vastas ootustele	0,055	-0,025

Tabel 5. Korrelatsioon praktika läbimise aasta, praktikandi vanuse ning praktikat mõjutavate tegurite vahel (autori koostatud)

Lineaarse mudeli  $y=a+bx$  abil saab tõlgendada järgnevalt: lineaarne kordaja  $b$  näitab, kui palju muutub sõltuv muutuja  $y$  (praktika läbimise aasta; praktikandi vanus), kui sõltumatu muutuja  $x$

muutub ühe ühiku võrra ning vabaliige  $a$  näitab  $y$  väärtust, kui  $x=1$ . Lineaarses korraltsioonis mõju võib olla mõlemasuunaline. (Tooding, 2007)

Statistiliste oluliste tulemuste osas on praktikat mõjutavate tegurite ja praktika läbimise aasta seos kolmel juhul mõõdukas (vt tabel 5 esiletõstetud kirjas). Kõige tugevam positiivne mõõdukas seos on praktika läbinud aasta ja praktika vältel uute tövõtete omandamise vahel ( $r=0,380$ ), mis tähendab, et hilisematel aastatel praktika läbinud päästekorraldajad omandasid praktika vältel rohkem uusi tövõteteid. Samuti positiivne mõõdukas seos ( $r=0,357$ ) oli praktika läbinud aasta ja tövõskuste omandamise vahel, mille puhul värskest praktika läbinud praktikandid tunnistasid, et praktikast on palju abi tövõskuste omandamisel. Kõige tugevam negatiivne seos ( $r=-0,378$ ) on praktika läbinud aasta ja liialt suure tövõkoormuse vahel, mis tähendab, et aastatega suureneb ka tövõkoormus.

Praktikat mõjutavate tegurite ja praktikandi vanuse vahel statistiliselt oluline seos esines kolmel juhul, milles üks on nõrgalt positiivne, üks mõõdukalt negatiivne ning üks nõrgalt negatiivne. Nõrk positiivne seos ( $r=0,225$ ) on praktikandi vanuse ja tövõkoormuse vahel, et mida vanem on praktikant seda rohkem ta tunneb, et tövõkoormus on tema jaoks liiga suur, sama näitab ka mõõdukas negatiivne seos ( $r=-0,484$ ) praktikandi vanuse ja tövõkoormuse vahel. Nõrk negatiivne seos ( $r=-0,290$ ) on praktikandi vanuse ja tövõskustega rahulolu vahel, mis tähendab, et mida noorem on praktikant, seda rohkem ta tunneb, et tema tövõskustega oldi praktikakohas rahul.

Käesolevas lõputöö praktikat mõjutavate tegurite (A13-suhtumine; A14-tövõskustega rahulolu; A15-kontroll tövõülesande täitmisel; A16-liialt suur tövõkoormus; A17-liialt väike tövõkoormus; A18-tövõtoimingute sooritamise võimalus; A19-koolis õpitu rakendamine; A20-tövõskuste omandamine; A22-distsipliin; A23-koostövõime; A24-enesekindlus; A25-saab paremini aru koolis õpitud teooriatest; A26-praktika korraldus vastas ootustele) seoste väljaselgitamiseks kasutati Spearmani korrelatsioonikordajat, mille puhul seoste tugevust hinnati vahemikuga 0,3-0,7 mõõduka seosena, 0,7 ja kõrgem tugeva korrelatiivse seosena (Rayshad, 2007, p. 80). Praktikakohas mõjutavate tegurite omavahelised korrelatiivsed seosed on toodud välja tabelis 6.

	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26
A13	1													
A14	0,46	1												
A15	0,028	-0,238	1											
A16	-0,035	-0,098	-0,036	1										
A17	-0,159	-0,294	0,22	-0,75	1									
A18	-0,125	0	-0,229	-0,337	0,035	1								
A19	0,113	0,469	0,117	-0,398	0,193	0,283	1							
A20	-0,353	0	0,487	-0,075	-0,075	0,353	0,24	1						
A21	0,04	0	0,234	0,247	0,008	-0,04	0,163	0,283	1					
A22	0	-0,106	0,186	0,402	-0,057	-0,135	0,091	0,19	0,908	1				
A23	-0,084	-0,312	-0,019	0,277	0,108	0,084	-0,346	-0,04	0,543	0,55	1			
A24	-0,132	0,366	0,182	-0,324	0,169	0,364	0,247	0,702	0,254	0,107	0,247	1		
A25	-0,028	0,238	0,108	0,036	-0,391	0,43	0,019	0,649	0,151	0	-0,117	0,456	1	
A26	0,229	0,396	-0,247	-0,379	0,391	-0,028	0,253	-0,081	0,137	0	0,253	0,502	-0,168	1

Tabel 6. Praktikant mõjutavate tegurite omavaheline seos (autori koostatud)

Statistiliselt oluliste tulemuste osas praktikant mõjutavate tegurite omavaheline seos on kahel juhul tugev positiivne, 15 juhul mõõdukas positiivne ning 8 juhul mõõdukas negatiivne. Kõige tugevam positiivne seos ( $r=0,908$ ) on praktika vältel distsiplineeritumaks muutumise ja koostöövõime vahel, mis tähendab, et mida rohkem praktikant tunneb, et ta praktika vältel on muutunud distsiplineeritumaks, seda rohkem tõuseb tema koostöövõimekus ja/või vastupidi mida kõrgem on praktikandi koostöövõimekus, seda rohkem ta muutub distsiplineeritumaks.

Teine tugev seos ( $r=0,702$ ) on omandatud tööskuste ja uute töövõtete vahel, et mida pädevam on praktikant, seda kergem on tal praktika käigus uusi töövõtteid omandada. Mõõdukas seos ( $r=0,649$ ) on tööskuste ja koolis õpitu teooria vahel ehk kui praktikant praktika abil saab paremini aru koolis õpitu teooriatest, siis sellest on palju abi tööskuste omandamisel.

Mõõdukas seos ( $r=0,55$ ) on ka koostöövõime ja enesekindluse vahel, et mida rohkem on praktikant koostöövõimeline, seda rohkem ta muutub enesekindlamaks ja/või vastupidi, mida enesekindlam on praktikant, seda koostöövõimelisem ta on. Veel üks mõõdukas seos ( $r=0,502$ ) on uute töövõtete omandamise ja praktika korralduse ootuste vahel, mis tähendab, et mida rohkem uusi töövõtteid suutis praktikant praktika vältel omandada, seda rohkem praktika korraldus vastas tema ootustele. Mõõdukad seosed olid samuti: enesekindluse ja distsipliini ( $r=0,543$ ) vahel; praktika vältel tööülesannete täitmise kontrolli ja tööskuste omandamise vahel ( $r=0,487$ ) ehk mida rohkem praktikajuhendaja kontrollis tööülesannete täitmist, seda paremini praktikant omandas uusi tööskusi; uute töövõtete ja koolis õpitu teooriate vahel ( $0,456$ ), et mida tugevam on praktikandi teoreetiline baas, seda kergemini ta omandab uusi töövõtteid; praktikakohas suhtumise ja

tööskestega rahuloleku vahel ( $r=0,46$ ); tööskestete ja koolis õpitu vahel ( $r=0,469$ ); liialt suure töökoormuse ja koostöövõime vahel ( $r=0,402$ ).

Kõige tugevam negatiivne seos ( $r=-0,398$ ) esines koolis õpitu rakendamise ja liialt suure töökoormuse vahel, mis näitab, et mida suurem on töökoormus, seda vähem suudab praktikant rakendada koolis õpitud. Samuti liialt suur töökoormus ei võimalda praktikandil sooritada kõiki ettenähtud praktilisi toiminguid ( $r=-0,337$ ). Sarnaselt on mõõdukas negatiivne seos ( $r=-0,398$ ) liialt väike töökoormuse ja koolis õpitu teooriate vahel, et töökoormuse vähendamisega vähendab ka arusaam koolis õpitud teooriatest.

## JÄRELDUSED JA ETTEPANEKUD

Praktikajuhendajate ettevalmistuse olulisemateks omadusteks on süsteemsus ja eesmärgipärasus, mis aitab kaasa õigete õpetamise võtete/meetodite kasutusele võtmisel, praktikandi jaoks õppimise soodsa töökeskkonna loomisel ning koostöövõime suurendamisel. Oluline on, et praktikajuhendamise ettevalmistuse protsess oleks korrapärane, terviklik ja järjepidev. Käesolevas peatükis tuuakse uurimuse tulemuste ning teooria analüüsi põhjal välja järeldused ja ettepanekud Häirekeskuse praktikajuhendajate ettevalmistuse parendamiseks.

Võrreldes teorias käsitletud teooriaid ja uuringu tulemusi, võib järeldada, et teorias käsitletud praktika planeerimise etapi toimingud (vt käesolev töö, lk 7), mille käigus pannakse paika praktikaga seotud tegevusi (praktika läbimise aeg ja koht, õpiväljundid, aruanded jt) on Häirekeskuse vaates dokumenteeritud. Dokumendianalüüsi käigus on selgunud, et praktika korraldamiseks kõik vajalik dokumentatsioon on olemas (vt käesolev töö, lk 20), kuid osadel praktikajuhendajatel on raskusi dokumentide kasutamise ja tutvustamise osas (vt käesolev töö, lk 23).

Teoriast selgus, et praktika käigus läbitakse mitut arenguetappi, mille kohaselt praktikandi arenemine oleneb mitmetest faktoritest nagu isiksuse omadused, praktika juhendamise iseärasused, varasemad kogemused, praktika kestvus ning nende oskuste harjutamisega kaasnevad ka erinevad emotsioonid (vt käesolev töö, lk 9). Intervjuudest selgus, et praktikajuhendajad vajavad rohkem psühholoogia valdkonna teadmisi (vt käesolev töö, lk 21), mis oleks abiks neil sobilike õpetamise meetodite valimisel ning praktikandiga hea koostöö loomisel. Intervjuude tulemustest selgus ka, et oluline on praktika käigus õigete töövõtete omandamine (vt käesolev töö, lk 22), mis eeldab praktikajuhendaja õigete õpetamisviiside kasutamist. Õppemeetodi valik mängib õpetamisel olulist rolli, mille puhul toimub õppeobjekti süsteemne ja otstarbekohane esitlus ning mille valik sõltub praktikandi iseärasustest (vt käesolev töö, lk 11).

Intervjuude käigus selgus, et vajalik oleks Sisekaitseakadeemia ja Häirekeskuse õppekavade ülevaatamist, et viia teooria praktilise poolega rohkem kokku (vt käesolev töö, lk 24).

Ankeetküsitluse statistiline analüüs näitas, et kõige rohkem statistiliselt olulisi negatiivseid seoseid oli seotud liialt suure töökoormusega, mis omakorda ei võimalda praktikandil täies mahus rakendada oma varasemalt omandatud teoreetilisi teadmisi (vt käesolev töö, lk 28) ning samuti praktikajuhendajate intervjuudest selgus, et sageli kiire töötempo ei võimalda õigete võtete õpetamist (vt käesolev töö, lk 22).

Intervjuude analüüs näitas, et Häirekeskuses praktikandid vajavad kõige rohkem keele õpet (vt käesolev töö, lk 20). Seda kinnitab ka asjaolu, et päästekorraldaja üks peamisteks tööülesanneteks on kiire ja asjatundlik abivajaja probleemi väljaselgitamine, mis eeldab head keeleoskust.

Häirekeskuse saalide töötajatele on loodud juhendamise programm, kus igale uuele tulijale määratakse kogunud töötajast juhendaja. Reguleerimata on praktikajuhendajate määramine, mille tulemusena on see, et kui päästekorraldaja ei ole piisavalt ettevalmistatud võib see mõjutada nii omavahelist koostööd kui ka töö kvaliteeti. Toetudes teooriale, võib väita, et sotsialiseerumisel on suureks abiks organisatsiooni eeskujulikud kogunud töötajad, kes toetavad, nõustavad ja juhendavad uut töötajat. (vt käesolev töö, lk 22)

Eelpool mainitu, teorias väljatoodu ja dokumendianalüüsi põhjal saab öelda, et Häirekeskuse praktikasüsteem vajab arendamist. Süsteemi kitsaskohtadeks on järgmised asjaolud:

- Planeeringu etapis praktikajuhendajate määramissüsteem on puudulik;
- Praktikajuhendajate väljakoolitamine/ettevalmistamine ei ole süsteemne, järjepidev ja eesmärgipärane;
- Sisekaitseakadeemia ja Häirekeskuse õppekavade ebäühtlus;
- Praktikantide ebapiisav keeleoskus;
- Praktika liialt suur töökoormus;
- Puudulikud teadmised psühholoogilistes aspektides (vaimne toetus);
- Raskused tööks vajalikute oskuste õpetamisel (praktikajuhendajate ebapiisav ettevalmistus ja/või praktikandi puudulikud teadmised ja oskused).

Praktikasüsteem eeldab plaani olemasolu ja kindlaid eesmärke. Uurimistulemuste ja teooria põhjal teeb autor Häirekeskusele ettepanekud, mis aitaksid kaasa praktikajuhendajate ettevalmistusele.

#### **1. Kohandada praegust praktikajuhendamise süsteemi.**

- Praktika planeerimise etapp –eesmärkide määramine, mille puhul rohkem siduda tegeliku töökogemuse kaudu teooriat ja praktikat; praktikajuhendajate määramise süsteemi loomine.
- Praktika läbiviimine – tulemusliku suhtluse kujundamiseks on vajalik sobilik töökeskkond ning eesmärgiga seotud suhtlemisviis, poolte aktiivne osalus ja organisatsioonid kehtivate reeglite järgimine.
- Praktika hindamine/tagasiside – siinkohal on oluline, et praktikant saaks aru hindamise olulisuse, milliste kriteeriumide ning kuidas praktikajuhendaja tema töösoorituse tulemusi hindama hakkab. Oluline on ka jooksva tagasiside andmine.



## 2. Keeleoskuse taseme tõstmine.

- Pakkuda rohkem võimalusi keeleoskuse täiendamiseks (lisakursused, suurepärase/emakeelena keeleoskuse kursusekaaslase/kolleegiga rohke suhtlemine);
- Määrata asutuses keele mentor, kes saaks olla uuel töötajal abiks keeleoskuse lihvimisel.

## 3. Praktikajuhendajate ja praktikantide töökoormuse vähendamine.

- Tööajaplaneerimine vastavalt praktikajuhendaja ja praktikandi vajadustele;
- Praktikantide Häirekeskuse keskuste vaheline võrdne jaotus;
- Praktika ajal planeerida tööle rohkem päästekorraldajaid, kes ei ole praktikantide väljaõpetamisega hõivatud;
- Normtundide vähendamine;
- Võimaldada praktikajuhendajal teha kõnede menetlemisega mitteseotud tööd (vahekokkuvõtted, parema koostöö ja õpetamise kvaliteedi eesmärgil sobiliku meetodi üle mõtlemine, tagasiside andmine jt); praktikandile anda kõnede menetlemisega mitteseotud ülesandeid (õppimine).

## 4. Praktikajuhendajate ettevalmistuse/väljaõppe süstematiseerimine.

- Määrata kindlad juhendajad, kes on saanud või suunatakse praktikajuhendamise koolitusele;
- Koolituste planeerimine – koolitusvajaduste väljaselgitamine, korraldamine, tagasisidestamine;
- Järjepidevuse järgimine.

## 5. Erinevate õpetamisviiside/meetodite ja võtete tutvustamine (sh psühholoogiliste teadmise suurendamiseks).

- Praktikajuhendaja ja praktikandi parema koostöö loomiseks võiksid praktikajuhendajad tutvuta praktikantidega juba õpingute varasemal staadiumil, et paremini saada aru praktikandi iseärasustega ning mõelda läbi, kuidas on parem oma teadmisi ja oskusi talle edasi anda;
- Uued potentsiaalsed juhendajad võiksid väljaõppe perioodil olla kogenumate juhendajata ja nende õpilaste töövarjuks.

## 6. Vaadata üle Sisekaitseakadeemia ja Häirekeskuse õppekavad.

- Vaadata üle õppeainete ajaline paiknemine õppekavas ja praktikata ajakava;
- Vaadata üle teooria sisu ja maht, et võimaldada praktikandil läbida ained, mis aitavad neil praktikal paremini hakkama saada;
- Pakkuda praktikantidele rohkem valikuvabadust;

- Suurendada praktikate mahtu õppekavades.

#### **7. Parendada infoliikumist praktikaga seotud osapoolte vahel.**

- Varem jagada praktikajuhendajatele praktika seotud infot;
- Jagada rohkem praktikaga seotud dokumentatsiooni ja rõhutada nende läbitöötamise olulisust.

Antud lõputöös tehtud ettepanekuid saab kasutada Häirekeskuse praktikasüsteemi arendamisel, mis on väga oluline tulevaste päästekorraldajate pädevuste õpetamiseks. Ettepanekute realiseerimise oodatavateks tulemuseks oleks praktikandi praktikajuhendajate motivatsiooni tõus, millest sõltub kogu õpetamise protsessi kvaliteet. Teooria ja praktika ühitamine on õppepraktika üks olulisem teema, kus peamiseks kitsaskohaks on see, et praktikat on liiga vähe või see toimub ebasobival ajal, mil praktikandid ei ole omandanud eduka praktika läbimiseks piisavalt vajalikke teadmisi ja oskusi. Ettepanekute elluviimise korral võib vähendada praktikajuhendamise koormuse, mis võimaldab praktikajuhendaja rohkem aega pühendada praktikandile, mis omakorda parendab praktikandi ja praktikajuhendaja koostööd, tõstab juhendamise kvaliteeti ning motivatsiooni ning võimaldab praktikajuhendajal anda paremini tagasisidet.

## KOKKUVÕTE

Antud lõputöö uurimisprobleemiks oli, millist tugisüsteemi vajavad Häirekeskuses päästekorraldajate praktikate juhendajad. Sellest tulenevalt oli lõputöö eesmärgiks Häirekeskuse praktikajuhendajate tugisüsteemi kitsaskohtade välja selgitamine ning ettepanekute tegemine juhendajate ettevalmistuse parendamiseks. Eesmärgi saavutamiseks analüüsis autor erialakirjandust ning viis läbi empiirilise uurimuse, mis koosnes dokumendianalüüsist, intervjuudest ning ankeetküsitlusest.

Kirjanduse analüüsi tulemusena selgus, et praktika süsteemse korraldamisel on tähtis määratleda selle kindlad osad: planeerimine, eesmärkide seadmine, praktikakeskkonna loomine, dokumentatsiooni täitmine, iseseisva töö teostamine, tagasiside andmine ja analüüs. Selline mudel aitab asutusel püstitada praktikaga seotud eesmärgid ning valida asjakohased meetmed nende saavutamiseks. Samuti on vajalik praktika käigus tagada koolis õpitu rakendamiseks töökeskkond, mis aitaks tõsta tulevase päästekorraldajate pädevust.

Dokumendianalüüsi käigus selgus, et praktika korraldamiseks Häirekeskuses on kogu vajalik dokumentatsioon olemas, kuid praktikajuhendajate teadlikkuse tõstmiseks ja nende ettevalmistuse tõhusamaks muutmiseks on vajalik rohkem dokumentatsiooniga tutvustamist.

Intervjuude analüüsi käigus selgus, et praktikajuhendajad kõige enam vajavad tuge psühholoogilistes küsimustes, rohkem tunnustus ning rahalist kompensatsiooni.

Ankeetküsitluse tulemustest lähtuvalt võib öelda, et kõige suurem faktor, mis takistab praktikandil oma varasemate teadmiste rakendamist ning ei võimalda praktikajuhendajal täies mahus anda oma tööoskused ja teadmised edasi on liialt suur töökoormus praktika ajal.

Teoorias käsitletule ja uurimustulemustele tuginedes esitati praktikajuhendajate ettevalmistuse ja tugisüsteemi arendamiseks mitmeid ettepanekuid:

- Kindlate praktikajuhendajate määramine ja nende koolitamine (sh psühholoogiline tugi ning õpetamismeetodid)
- Praktikajuhendajate töökoormuse vähendamine läbi praktikantide ühtlasema jaotuse keskuste vahel ning juhendajatele selleks aja võimaldamise.
- Õppekavade ülevaatamine;
- Parendada infoliikumist praktikaga seotud osapoolte vahel.

Toetudes uuringu tulemustele võib väita, et organisatsiooni edukus sõltub pädevatest töötajatest, kelle töösoorituse kvaliteedist sõltub abivajajate kiire ja efektiivne teenuse pakkumine, mis on Häirekeskuse esmane eesmärk.

## VÕÕRKEELNE KOKKUVÕTE

Current master thesis research is about Emergency Response Centre support system, specifically support system need for supervisors who organize rescue managers training. The purpose of the final work was to identify the bottlenecks of the supervisors support system and to make proposals to improve the preparation of supervisors. In order to achieve this goal, the author analyzed professional literature and conducted an empirical study that consisted of document analysis, interviews and questionnaires.

As a result of the literature analysis, appeared that it is important to define certain parts for systematic traineeship arrangement: planning, setting objectives, creating a traineeship environment, filling in documentation, performing independent work, providing feedback and analysis. Such preparation helps the organization to set traineeship objectives and to choose appropriate measures to achieve them. It is also necessary to ensure the working environment to implement what has been learned during the training, this would help to increase the competence of future rescue managers.

The document analysis revealed that all the necessary documentation is available for organizing the traineeship at the Emergency Response Center, but more documentation introduction is needed to raise awareness of instructors and make their preparation more effective.

An analysis of interviews revealed that trainee instructors are in need for support on psychological topics, more recognition and financial compensation.

Based on the results of the questionnaire survey, the major factor preventing the trainee from applying his or her knowledge and not allowing the traineeship supervisor to fully transfer his or her work skills and knowledge, is too high workload during the traineeship.

Based on the theory and the results of the research, a number of proposals were presented, to develop preparation and support system for trainee instructors:

- Determination of traineeship instructors and their training (including psychological support and teaching methods);
- Reducing the workload of trainee instructors through a more even distribution of trainees between centers and giving supervisors more time to concentrate for the role;
- Review of curricula;
- Improve the flow of information between the parties involved in the practice.

## VIIDATUD ALLIKATE LOETELU

Alas, R., 2005. *Muudatuste meistrikläss*. Tallinn: Tallinna Raamatutrükikoda.

Babbie, E., 2013. *The Practice of Social Research*. 13th ed. Canada: Wadsworth, Cengage Learning.

Billet, S., 2001. "Learning through work: workplace affordances and individual engagement". *Journal of Workplace Learning*, 13(5), pp. 209-214

Bourbonnais, F. F. & Kerr, F., 2006. Preceptoring a student in the final clinical placement: reflections from nurses in a Canadian Hospital. *Journal of Clinical Nursing*, 16, 1543–1549.

Brennan, L., 2005. *Integrating Work-Based Learning into Higher Education: A Guide to Good Practice*. Bolton: University Vocational Awards Council.

Carlson, E., Wann-Hansson, C. & Pilhammar, E., 2009. Teaching during clinical practice: Strategies and techniques used by preceptors in nursing education. *Nurse Education Today*, 29, 522–526.

Chatzimouratidis, A., Theotokas, I. & Lagoudis, I., 2012. Decision support systems for human resource training and development. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(4), pp. 662–693.

Clynes, M. P., & Raftery, S. E. 2008. Feedback: an essential element of student learning in clinical practice. *Nurse Education in Practice*, 8(6), pp. 405-411.

Collin, K., & Valleala, U. M. 2005. Interaction among employees: how does learning take place in the social communities of the workplace and how might such learning be supervised? *Journal of Education and Work*, 18(4), pp. 401-420.

della Volpe, M., 2017. Assessment of Internship Effectiveness in South Italy Universities. *Education & Training*, 59 (7/8), 797-810. [Võrgumaterjal] Leitav: <http://dx.doi.org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1108/ET-08-2016-0136> [Kasutatud 23.02.2021].

*Eesti elukestva õppe strateegia 2020*, 2014. Tallinn. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://www.hm.ee/sites/default/files/strateegia2020.pdf> [Kasutatud 26.01.2021].

- Eraut, M., 2004. Informal learning in the workplace. *Studies in Continuing Education*, 26(2), pp. 247-273.
- Fink, L. D., 2003. *Creating significant learning experiences. An Integrated Approach to Designing College Courses*. United States of America: Jossey-Bass.
- Flick, U., 2009. *An introduction to qualitative research*. 4th ed. Thousand Oaks, CA.
- Getley, R., 1978. Notes on training methods. *Industrial and Commercial Training*, 10(7), pp. 280-281.
- Ghuri, P. & Grønhaug, K., 2004. *Äriuuringu meetodid*. Tallinn: Külim.
- Hattie, J. & Timperley, H., 2007. The power of feedback. *Review of Educational Research*, 77(1), 81-112.
- Häirekeskus, 2020. *Töökohapõhine õpe oli Häirekeskusele vajalik ja õpetlik*. Häirekeskuse siseveeb. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://meie.smit.sise/news/4447/katerina-mudarissova-t%C3%B6kohap%C3%B6kohap%C3%B5hine-%C3%B5pe-oli-h%C3%A4irekeskusele-vajalik-ja-%C3%B5petlik> [Kasutatud 12.12.2020].
- Jaradat, G. M., 2017. Internshiptraining in computerscience: Exploring student satisfaction levels. *Evaluation and Program Planning*, 63, 109-115 [Võrgumaterjal] Leitav: <http://dx.doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2017.04.004> [Kasutatud 23.03.2021].
- Jarvis, P., 1998. *Täiskasvanuharidus & pidevõpe*. Teooria ja praktika. Tallinn: SE & JS.
- Kadajas, H-M., 2005. *Õppima õppimine ja õppima õpetamine*. Tallinn: TLÜ Kirjastus.
- Kalmus, V., Masso, A. & Linno, M., 2015. *Kvalitatiivne sisuanalüüs*. [Võrgumaterjal] Leitav: <http://samm.ut.ee/kvalitatiivne-sisuanalyys> [Kasutatud 29.12.2020].
- Khairullina, E. R., Valeyev, A. S., Valeyeva, G. K., Valeyeva, N. S., Leifa, A. V., Burdukovskaya, E. A., & Shaidullina, A. R. 2015. Features of the programs applied 92 bachelor degree in secondary and higher vocational education. *Asian Social Science*, 11(4), pp. 213-217.
- Lukjanovitš, I., 2019. Häirekeskuse töötajate koolitussüsteemi Arendamise vajadused ja võimalused. *Magistritöö*. Tallinn: Sisekaitseakadeemia.

Löfmark, A., Morberg, A., Öhlund, L. S. & Ilicki, J., 2009. Supervising mentors' lived experience on supervision in teaching, nursing and social care education. A participation-oriented phenomenological study. *Higher Education* 57, 107–123.

Mesi, M., 2012. Ühe hädaabinumbri 112 teenuse kvaliteedi lähtekohad ja mudeli väljatöötamine. *Magistritöö*. Tallinn: Sisekaitseakadeemia.

Milne, D. 2017. *Evidence-Based CBT Supervision: Principles and Practice*. Hoboken: John Wiley & Sons.

Märja, T., Lõhmus, M. & Jõgi, L., 2003. *Andragoogika*. Raamat õppimiseks ja õpetamiseks. Tallinn: Ilo.

Nestor, M & Nurmela, K., 2013. *Kutseharidus ja muutuv tööturg*. Tööandjate uuringu aruanne.

Nicholls, E. & Walsh, M., 2007. University of Wolverhampton case study: Embedding Practical Work - based modules into a traditionally theoretical programme. *Education + Training*, 49(3), pp. 201-209.

Nicol, D. J. & Macfarlane-Dick, D., 2006. Formative assessment and self-regulated learning: A model and seven principles of good feedback practice. *Studies in Higher Education*, 31(2), pp. 199-218.

O'Donovan, A., Halford, W. K. & Walters, B., 2011. Towards best practice supervision of clinical psychology trainees. *Australian Psychologist*, 46(2), pp. 101-112

Raelin, J., 2008. *Work-Based Learning: Bridging Knowledge and Action in the Workplace*. San Fransisco: Jossey-Bass.

Rayshad, A. H., 2007. *Class Effects: An Exploratory Study of the Relationship Between Emotional Intelligence and Socio-economic Status Among African Americans*. ProQuest, The George Washington University.

Rutiku, S., Lorenz, A., & Pedak, E. 2013. *Projektipõhine praktika kõrgkoolis*. Tartu: SA Archimedes.

Siseministerium, 2018. Kindlam ja kiirem abi korraldamine aastateks 2019-2022. Siseministri käskkiri „Siseturvalisuse arengukava 2015-2020” 2018-2021 programmide kinnitamine”.

[Võrgumaterjal]

Leitav:



[https://www.siseministeerium.ee/sites/default/files/dokumendid/STAK/2019/programmido\\_kument\\_kindlam\\_ja\\_kiirem\\_abi\\_korraldus.pdf](https://www.siseministeerium.ee/sites/default/files/dokumendid/STAK/2019/programmido_kument_kindlam_ja_kiirem_abi_korraldus.pdf) [Kasutatud 29.12.2020].

Sisekaitseakadeemia, 2017. Päästekorraldajate õppekava. [Võrgumaterjal] Leitav: [https://www.sisekaitse.ee/sites/default/files/inline-files/Paastekorraldaja\\_oppekava\\_koondfail.pdf](https://www.sisekaitse.ee/sites/default/files/inline-files/Paastekorraldaja_oppekava_koondfail.pdf) [Kasutatud 27.12.2020].

Siseminister, 2017. *Hädaabiteadete menetlemise kord ja hädaabiteadete menetlemise toimimisele esitatavad nõuded. Määrus*. RT I, 2017, 2, 26.

Siseminister, 2014. *Häirekeskuse põhimäärus. Määrus*. RT I, 2014, 10, 43.

Schleicher, A., 2013. *A plan for education*. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://www.oecd.org/education/a-plan-for-education.htm> [Kasutatud 29.12.2020].

Stake, R. E., 1998. Casestudies. Denzin N. K, Lincoln Y. S. (Eds.). *Strategies of qualitative inquiry*. Thousand Oaks, CA: Sage, pp. 86–109.

Stone, R. J., 1998. *Human Resource Management*. 3rd ed. Milton, Qld. : John Wiley & Sons Australia.

Sweitzer, H. F. & King, M. A., 2004. *Edukas praktika: õppimine kogemuse kaudu*. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.

Thompson, N., 2006. *Promoting Workplace Learning*. Bristol: Policy Press.

Tynjälä, P., 2008. Perspectives into learning at the workplace. *Educational Research Review*, 3 (2), 130-54.

Tõnismäe, E. & Gern, H., 2006. *Mentorlus - jagatud areng*. Tallinn: Äripäeva Kirjastuse AS.

Türk, K., 2005. *Inimressursi juhtimine*. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.

Uys, L., R. Gwee, N., S., 2005. *Curriculum Development in Nursing: Process and Innovation*. Routledge.

Vahtramäe, A., Sikk, J., Kaldma, M., Reva, E., Koit, K., & Varendi, M., 2011. *Praktika kõrgkoolis*. Tallinn: Sihtasutus Archimedes.

Vesso, S. & Saue, K., 2008. *Õnnelik meeskond*. Tallinn: AS Äripäev.

Vignoles, A., Dearden, L., McIntosh, S. & Myck, M., 2002. The Returns to Academic, Vocational and Basic Skills in Britain. *Bulletin of Economic Research*, 54, pp. 249-274.

Virro, K., 2017. Praktikajuhendajate koolituse läbinud õdede kogemused õppemeetodite rakendamisesest praktikantide juhendamisel sihtasutuses Tartu Ülikooli Kliinikum: kvalitatiivne sisuanalüüs. *Magistritöö*. Tartu: Tartu Ülikool.

Virro, K., 2013. Mõisted ja definitsioonid (2008-2013) [Võrgumaterjal] Leitav: [http://www.oendusteadus.ut.ee/sites/default/files/ode/moisted\\_2008\\_2013.pdf](http://www.oendusteadus.ut.ee/sites/default/files/ode/moisted_2008_2013.pdf) [Kasutatud 12.01.2021].

Virtanen, A., Tynjälä, P. & Etelapelto, A., 2014. Factors promoting vocational students learning at work: study on student experiences. *Journal of Education and Work*, 27(1), 43-70.

Yin, R. K., 2013. Validity and generalization in future case study evaluations. *The International Journal of Theory, Research and Practice*, 19 (3), pp. 321-332.

Yin, R. K., 2012. Applications of case study research. 3 toim. Los Angeles: SAGE Publications.

Yorke, M., 2003. Formativeassessment in highereducation: Moves towards theory and the enhancement of pedagogic practice. *Higher Education*, 45(4), pp. 477-501.

# LISA 1. Intervjuu küsimused

## Taustaandmed:

- Vanus
- Haridus
- Tööstaaz
- Juhendatavate arv

## Milline on teie roll juhendajana?

- *Kuidas käib Häirekeskuses juhendaja määramine?*
- *Kuivõrd mõistetakse oli Sulle oodatava juhendamistegevuse eesmärk?*
- *Millises osas on praktikandile juhendaja olemasolu kõige rohkem vajalik?*
- *Kuidas vajadusel praktikandi motiveerid?*
- *Mis motiveerib Sind olema juhendaja?*

## Kirjeldage palun lühidalt oma igapäevaseid juhendamistegevusi.

- *Kuidas Sa tutvustasid praktikandile Häirekeskuse sisekorraeeskirjade ja koostöö põhimõtteid?*
- *Millisel viisil andsid praktikandile tagasisidet igapäevaselt ja praktika lõppedes?*
- *Kuivõrd on Sinu hinnangul praktikandi teoreetiliselt õpetatu kooskõlas Häirekeskuses tehtavate praktiliste töödega (kas lisaks praktiliste oskuste õpetamisele tuli Sul täiendada ka praktikandi teoreetilisi teadmisi) ?*
- *Millistele põhimõtetele toetusid praktikandi hindamisel?*

## Millist tuge, koolitust ja arendustegevust Sa sooviksid tulevikus saada, et tunneksid juhendajana ennast veel kindlamalt ja mugavamalt?

- *Milline oli Sinu eelnev ettevalmistus praktikandi juhendamiseks?*
- *Millistest tööalastest teadmistest ja oskustest tundsid puudust, et kõiki praktikandile määratud ülesandeid juhendada?*
- *Millist ettevalmistust praktikandi juhendamiseks vajaksid SKA või HäK (töökohapõhine õpe) poolt? (õppekava tutvustus, kutsestandardi tutvustus, eksami nõuded ja läbiviimise kord)*
- *Mida on juhendamiskogemus Sulle endale andnud?*

*Kas soovid veel omalt poolt lisada midagi seoses praktikantide juhendamisega?*

## LISA 2. Ankeetküsitlus

### 1. Mis õpe?

- Töökohapõhine
- SKA

### 2. Millal läbisite praktikat?

- 2017
- 2018
- 2019
- 2020/2021

### 3. Teie vanus

- ...-19
- 20-29
- 30-39
- 40-49
- 50-59
- 60-...

### 4. Haridustase

- keskharidus
- keskeriharidus
- kõrgharid

### Hinnang juhendamisele praktika välte

### 5. Kas ja kui palju tutvustas praktika juhendaja Häirekeskust praktika alguses (õigusaktid, töökeskkond, kolleegid, asjaajamine)?

- Praktika juhendaja tutvustas kõike väga põhjalikult
- Praktika juhendaja andis piisava ülevaate ettevõttest
- Soovisin ülevaadet praktikaasutusest saada põhjalikumalt
- Praktika juhendaja ei tutvustanud praktikaasutust üldse

### 6. Kuivõrd pead praktika juhendajat oma edaspidises tööelus eeskujuks?

- Praktika juhendaja on väga heaks eeskujuks oma professionaalse suhtumisega töösse
- Praktika juhendaja on üsna hea eeskuju
- Praktika juhendajal on arenemisruumi professionaalsuse osas
- Praktika juhendaja ei ole mulle edaspidises tööelus eeskujuks

**7. Kuivõrd praktika juhendaja suhtlemisoskus toetas teie koostööd? (eneseväljendus, kuulamis- ja veenmisoskus, kehakeel jne)**

- Praktika juhendaja oli väga hea suhtleja, kõik oli arusaadav
- Praktika juhendaja on üsna hea suhtleja, sain temast piisavalt hästi aru
- Kohati ei saanud ma aru, mida mulle öelda või selgitada taheti
- Enamasti ei saanud ma praktika juhendajast üldse aru

**8. Kas praktika juhendajal oli teiega tegelemiseks aega?**

- Praktika juhendaja leidis minu jaoks alati aega
- Praktika juhendaja leidis võimaluse korral minu jaoks aega
- Praktika juhendaja poolt mulle leitud aeg jäi minu jaoks väheseks

**9. Kuivõrd rahul olid tagasiside saamisega enda tegevusele?**

- Praktika juhendaja andis pidevalt tagasisidet
- Sain praktika juhendajalt piisavalt tagasisidet
- Soovisin saada enam tagasisidet
- Praktika juhendaja ei andnud peaaegu üldse tagasisidet

**10. Kas teil oli võimalus anda tagasisidet praktika juhendamise kohta?**

- Praktika juhendaja tundis pidevalt huvi kas ma olen rahul juhendamisega
- Praktika juhendaja tundis sageli huvi kas ma olen rahul juhendamisega
- Praktika juhendaja suhtus väga pealiskaudselt juhendamise tagasisidesse
- Praktika juhendaja ei tundnud kordagi huvi kas ma olen rahul juhendamisega

**11. Kuivõrd rahul olite praktika juhendajaga?**

- Tundsin praktika juhendaja igakülgset abi ja toetust
- Praktika juhendaja toetas mind piisavalt
- Praktika juhendaja oli pealiskaudne, soovisin enam tema toetust
- Praktika juhendaja ei toetanud ega tundnud huvi minu tegevuse vastu

**12. Kuivõrd palju aitas praktika juhendaja teid praktika aruande kirjutamisel?**

- Praktika juhendaja toetas mind täielikult ja aitas praktika aruande kirjutamisel
- Praktika juhendaja aitas mind praktika aruande kirjutamisel
- Praktika juhendaja tundis huvi aga ei aidanud mind praktika aruande kirjutamise
- Praktika juhendaja ei tundnud üldse huvi minu praktika aruande vastu

**Hinnang enesele ja Häirekeskuse praktikale**

Palun vastake 5- palli skaalal, kus 1-ei nõustu üldse ja 5-nõustun täielikult.

- 13. Praktikakohas suhtuti minusse hästi.**
- 14. Praktikakohas oldi rahul minu tööskustega.**
- 15. Praktika vältel kontrolliti mind iga tööülesande täitmisel.**
- 16. Praktika töökoormus oli liialt suur.**
- 17. Praktika töökoormus oli liialt väike.**
- 18. Praktikaettevõtte võimaldas sooritada kõiki ettenähtud praktilisi töötoiminguid.**
- 19. Sain praktika käigus rakendada palju koolis õpitut.**
- 20. Praktikast palju abi tööskuste omandamisel.**
- 21. Praktika vältel muutusin distsiplineeritumaks.**
- 22. Praktika vältel muutusin koostöövõimelisemaks.**
- 23. Praktika vältel muutusin tööalaselts enesekindlamaks.**
- 24. Praktika vältel omandasin uusi töövõtteid.**
- 25. Saan nüüd paremini aru koolis õpitud teooriatest.**
- 26. Praktika korraldus vastas minu ootustele.**