

Sisekaitseakadeemia
Sisejulgeoleku instituut

Maarja-Liis Laprik

**PRAKTIKAJUHENDAJA PROFESSIONAALSE IDENTITEEDI
ARENG PÄÄSTEAMETI TEENISTUJATE NÄITEL**

Magistritöö

Juhendaja:
Shvea Järvet, MA

Kaasjuhendaja:
Merle Tammela, MA

Tallinn 2021

ANNOTATSIOON

Sisekaitseakadeemia Sisejulgeoleku instituut	Kaitsmise kuu ja aasta: juuni 2021
<p>Töö pealkiri eesti keeles: Praktikajuhendaja professionaalse identiteedi areng Päästeameti teenistujate näitel</p> <p>Töö pealkiri võõrkeeles: <i>The Development of Practice Supervisor's Professional Identity by the Example of the Estonian Rescue Board</i></p> <p>Töö on kirjutatud eesti keeles ja sisaldab ingliskeelset resümeeid. Töö pikkus koos lisadega on 99 lehekülge, millest töö põhiosa moodustab 74 lehekülge. Magistritöö koostamisel on kasutatud 120 eesti-, inglise- ja venekeelset allikat. Andmete illustreerimiseks on kasutatud 9 tabelit ja 7 joonist.</p> <p>Magistritöö eesmärk on välja selgitada Sisekaitseakadeemia Päästekolledži õppepraktikate juhendajate professionaalset arengut toetavad ja pärssivad tegurid. Eesmärgi saavutamiseks püstitati kolm uurimisülesannet: analüüsida teaduslike allikate põhjal identiteedi kujunemist, erinevate tegurite mõju identiteedi arengule ning arengut soodustavaid tegureid; analüüsida praktikakorraldusega seotud dokumentidele ja ekspertintervjuude tulemustele toetuvaid praktikajuhendaja professionaalset arengut toetavaid ja pärssivaid tegureid Päästeameti teenistujate näitel; teooria ja uuringu tulemuste sünteesi alusel esitada ettepanekud uuringusse kaasatud osapoolte täiendavateks tegevusteks, mis toetavad praktikajuhendaja professionaalset arengut.</p> <p>Magistritöö eesmärgi saavutamiseks ja uurimisülesannete täitmiseks on kasutatud fenomenograafilist uurimisstrateegiat. Magistritöö andmekogumismeetodina on kombineeritud dokumendianalüüs ja poolstruktureeritud ekspertintervjuud. Andmete töötlemiseks on kasutatud kvalitatiivse sisuanalüüsi meetodit ning NVIVO andmete analüüsimise tarkvara. Uuringu tulemuste põhjal on esitatud ettepanekud praktikajuhendaja professionaalse identiteedi arengut toetavateks tegevusteks erinevate praktikaprotsessiga seotud osapoolte vaates.</p>	
Lisad: -	
Võtmesõnad: praktikajuhendaja, juhendaja, professionaalne identiteet, professionaalne areng, identiteedi areng, arengut mõjutavad tegurid	
Võõrkeelsed võtmesõnad: <i>practice supervisor, supervisor, professional identity, professional development, identity development</i>	
Säilitamise koht: Sisekaitseakadeemia raamatukogu	
Töö autor: Maarja-Liis Laprik	
Olen koostanud magistritöö iseseisvalt. Kõik magistritöö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, seisukohad, kirjalikest allikatest ja mujal allikates saadud info on nõuetekohaselt viidatud. Olen nõus oma magistritöö avaldamisega elektroonilises keskkonnas.	
Allkiri: (allkirjastatud digitaalselt)	Kommentaari: -
Vastab magistritöö nõuetele	
Juhendaja: Shvea Järvet	Allkiri: (allkirjastatud digitaalselt)
Kaasjuhendaja: Merle Tammela	Allkiri: (allkirjastatud digitaalselt)
Kaitsmisele lubatud	
Instituudi juhataja ülesannetes: Anne Valk	Allkiri: (allkirjastatud digitaalselt)

SISUKORD

MÕISTED JA LÜHENDID	4
SISSEJUHATUS	5
1. IDENTITEEDI KUJUNEMINE JA PROFESSIONAALSET IDENTITEETI	
MÕJUTAVAD TEGURID.....	11
1.1 Identiteedi mõiste ja kujunemine	11
1.2 Professionaalne identiteet ja selle arengut mõjutavad tegurid.....	17
1.3 Praktikajuhendaja professionaalse identiteedi areng	26
2. PRAKTIKAJUHENDAJATE PROFESSIONAALSET ARENGUT TOETAVATE JA	
PÄRSSIVATE TEGURITE ANALÜÜS	37
2.1. Metoodika ja valim	37
2.2 Dokumendianalüüs	40
2.3 Ekspertintervjuude kokkuvõte ja analüüs	43
2.4 Järeldused ja ettepanekud	68
KOKKUVÕTE	74
SUMMARY	77
VIIDATUD ALLIKATE LOETELU	79
Lisa 1. Ekspertintervjuude küsimused	87
Lisa 2. Intervjuude koodid	90
Lisa 3. Ekspertintervjuude taustaandmed	92
Lisa 4. Uurimisküsimustele vastavad andmekogumismeetodid ja vastavad kategooriad	93
Lisa 5. Ekspertintervjuude II kategooria koodide esinemissagedus	94
Lisa 6. Ekspertintervjuude III kategooria koodide esinemissagedus.....	95
Lisa 7. Ekspertintervjuude IV kategooria koodide esinemissagedus	96
Lisa 8. Ekspertintervjuude V kategooria koodide esinemissagedus.....	97
Lisa 9. Dokumendianalüüsi dokumentide nimekiri	98

MÕISTED JA LÜHENDID

professionaalne identiteet - kindla rolliga kaasnev omaduste kogum, mis iseloomustab rolli kandjat valitud ameti valdkonnas indiviidi enda, kogukonna liikmete ja kogukonnaväliste isikute poolt (Sarv, 2013, lk 14)

professionaalse identiteedi areng (edaspidi **professionaalne areng**) – kindla rolliga seotud omaduste areng, mis toimub keskkondlike tegurite ja sotsiaalsete suhete koosmõjul (Kogan, 2000, p. 210 ja Sarv, 2013, lk. 14 põhjal autori koostatud)

praktikajuhendaja – pikema valdkonnasisese töökogemusega õpetaja ja mentor, kelle ülesandeks on õppepraktika käigus praktikanti juhendada, nõustada ja suunata, tema tegevusi samaaegselt tagasisidestades ja hinnates (Erelt, *et al.*, 2018; Noe, 1988, p. 458; Palusaar, 2018, lk 53; Sisekaitseakadeemia, 2019j põhjal autori koostatud)

SKA – Sisekaitseakadeemia

PäK – Päästekolledž

PäA – Päästeamet

PPK – Põhja päästekeskus

LõPK – Lõuna päästekeskus

IPK – Ida päästekeskus

LäPK – Lääne päästekeskus

OJB – ohutusjärelevalve büroo

ENB – ennetusbüroo

VOB – valmisolekubüroo

PK – päästekomando

EASS – *Estonian Academy of Security Sciences*

SISSEJUHATUS

Maailm on pidevas muutumises. Muutustega kaasas käimine nõuab igapäevaselt üha kiiremat kohanemis- ja ümberõppimisvõimet. Riigi ja sisejulgeoleku seisukohalt on uuteks väljakutseteks vananevas elanikkonnas jätkusuutliku ametnike-ressursi tagamine ning kaasaegsete tehnoloogiatega sammu pidamine. Mõlemal juhul algab probleemi lahendamine kvaliteetsest koolitamistegevusest. Oluline on, et uutele ametisse asuvatele ametnikele oleks valdkonnas tagatud parimad teoreetilised teadmised ja praktilised oskused teooria rakendamiseks.

Euroopa Liidu tasandil käsitleb sisejulgeoleku spetsialistide koolitamise olulisust Euroopa Liidu sisejulgeoleku strateegia. Nimetatud dokumendis on välja toodud siseriiklikul tasandil spetsialistide koolitamisel ka Euroopa aspektide kasutamise vajadus. Sarnaste väärtuste ja teadmistega ametnike koolitamine tagab lisandväärtuse globaliseerunud ühiskonna konkurentsi osas. Samuti on see oluline julgeoleku valdkonnas, sest hõlbustab piiriülest koostööd ning ühisoperatsioone. (Euroopa Ülemkogu, 2010, lk 28) Siseriiklikul tasandil on Siseturvalisuse arengukava 2020-2030 eelnõus muuhulgas välja toodud vajadus hoida Eesti sisejulgeolek kindlana, tagada kiire ja asjatundlik abi ning muuta valdkond innovaatilisemaks (Siseministeerium, 2020, lk 3). Eelpool loetletud punktid eeldavad riigilt asjatundlike ametnike olemasolu ning pidevat tööjõuressursside järelkasvu koolitamist. Magistritöö uuring viiakse läbi Päästeameti teenistujate näitel. Kvaliteetsete teenistujate järelkasvu olulisust on rõhutatud Päästeameti strateegia aastani 2025. Selle tagamiseks on personalipoliitikas kõigile töötajatele ette nähtud võimalused arenguks ja karjääriks, mille tulemusel paranevad teenistujate kompetentsid ja vilumus (Päästeamet, 2016a, lk 32-33).

Tööjõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteemi OSKA uuringus vaadeldi siseturvalisuse ja õiguse valdkonna tööjõu- ja oskuste vajadusi tulevikus. Uuringu kohaselt väheneb siseturvalisuse valdkonna töötajate arv lähema kümne aasta jooksul ligi kümnendiku võrra. Rahvastik on vananemas ning see on saamas takistavaks teguriks uue tööjõu värbamisel. Oluline on olemasolevaid inimesi hoida ning pidev järelkasv tagada. Siseturvalisust tagavad asutused peavad tööjõu säilitamiseks püsima konkurentsivõimelised ning pakkuma kaasaegset ja paindlikku töökeskkonda. Oluline on, et ka siseturvalisuse õpe oleks mitmekesine ning peaks sammu tehnoloogia kiire arenguga. (Kaelep ja Leemet, 2020, lk 3-4)

Sisejulgeoleku valdkonna spetsialistide koolitamisega tegeleb Eestis Sisekaitseakadeemia (Sisekaitseakadeemia, 2016, lk 4; Siseminister, 2019). Oskusi on võimalik omandada kutse-, rakenduskõrgharidus- ja magistriõppes. Kutseõppe ja rakenduskõrghariduse omandamisel on võimalik valida nelja erineva kolledži vahel, kus koolitatakse tulevasi ametnikke politseile, piirivalvele, päästeteenistusele, justiitsvaldkonnale ning maksu- ja tollisüsteemile. Kõiki õppekavasid ühendab õppepraktikate märkimisväärne osakaal (Sisekaitseakadeemia, 2019a, 2019b, 2019c, 2019d, 2019e, 2019f, 2019g, 2019h, 2020a, 2020b, 2020c, 2020d, 2020e, 2020f, 2020g). Sisekaitseakadeemia korraldab koostöös partnerasutustega ka praktikajuhendajatele regulaarselt koolitusi ja infotunde (Sisekaitseakadeemia, 2017b). Varasematel aastatel on Sisekaitseakadeemias ellu viidud SVEPS ja SVEPPP programmid praktikasüsteemi arendamiseks (Sisekaitseakadeemia, 2017a; Sisekaitseakadeemia, 2019i).

2017. - 2018. aastal viidi Sisekaitseakadeemias Euroopa Liidu Sotsiaalfondi toetusel läbi projekt „Sisejulgeoleku valdkonna erialade praktikasüsteem – ühine vaade tulevikku“ (SVEPS). Nimetatud projekti eesmärgiks oli kutse- ja rakenduskõrghariduse praktikajuhendajatele baas- ja jätkukoolituste korraldamine, koostöö-, tagasisidestamis- ja suhtlemisoskuse arendamine. Kokku koolitati projekti raames 401 praktikajuhendajat. (Sisekaitseakadeemia, 2017) 2019. - 2020. aastal toimus SVEPS jätkuna sisejulgeoleku valdkonna eriala praktikasüsteemi arendav koostööprojekt „Sisejulgeoleku valdkonna erialade praktikad parimatelt praktikutelt“ (SVEPPP). Projekt keskendus praktika osapoolte sisulisele koostööle ja parimate praktikate jagamisele. Täiendavaks tegevuseks oli töötavate praktikute kaasamine õppeprotsessi, et tekitada huvi erialade vastu ning luua reaalne pilt tulevasesst töökohast. SVEPPPi raames koolitati 485 praktikajuhendajat. (Sisekaitseakadeemia, 2019i)

Riigil on elanikele kvaliteetsete avalike teenuste pakkumiseks vaja professionaalseid sisejulgeolekuvaldkonna spetsialiste. Siseturvalisuse arengukava 2020-2030 eelnõu toob võtmeprobleemina välja üleriigiliselt raskendatud siseturvalisuse teenuste jätkusuutliku ja kvaliteetse pakkumise, mille põhjusteks on muuhulgas tööjõuturule siirduvate noorte vähenemine ning vajadus töötajate oskuste nüüdisajastamiseks (Siseministeerium, 2020, lk 34-35). Teema on **aktuaalne**, sest professionaalse ametnikeressursi tagamine algab koolitamisest ning teoreetiliste teadmiste kõrval on oluline praktikas oskuste kinnistamine. Tulevaste ametnike töövõtted kujunevad välja õppetöö ja –praktikate käigus. Võtete kujundamisel on oluline roll praktikajuhendaja suhtumisel ning eeskujul, sest valdkonna professionaalide ja praktikute hoiakud avaldavad Beauchamp & Thomas (2009, p. 180) käsitluses märkimisväärset

mõju nii uute töötajate kui praktikantide vaadete ja põhimõtete arenemisele. Sisekaitseakadeemia praktikate juhendajateks on valitud valdkondade spetsialistid, kes tegelevad igapäevaselt riigi sisejulgeolekuülesannete täitmisega.

Varasemalt on Sisekaitseakadeemia praktikakorraldust uurinud Aas (2015, lk 7), kelle lõputöö eesmärgiks oli Päästekolledži näitel kaardistada ja analüüsida praktikakorralduse protsessi ning teha vastavaid parendusettepanekuid. Samuti on õppepraktikate kvaliteeti ja selle seoseid praktikajuhendajate motivatsiooniga uurinud E. Palm oma 2018. aastal kaitstud magistritöös. Töö eesmärgiks oli Sisekaitseakadeemia rakenduskõrghariduse erialade õppepraktikate kvaliteedi hindamine ja selle parendamise võimalused, arvestades ka praktikajuhendajate motivatsiooni (Palm, 2018, lk 7). Palusaar (2018, lk 4) on oma magistritöös uurinud Sisekaitseakadeemia üliõpilaste ja juhendajate vahelist koostööd, selles esinevaid probleeme ning nende parendusvõimalusi. Poliitikauuringute keskuse PRAXIS poolt 2015. aastal läbi viidud uuringu kohaselt on praktikakorraldus iseenesest Sisekaitseakadeemia tugev külg, kuid esines mõningaid probleeme praktikajuhendajate ja Sisekaitseakadeemia vahelises kommunikatsioonis (Haaristo, *et al.*, 2015).

Magistritöö probleemi **uudsus** seisneb asjaolus, et varasemalt pole sisejulgeoleku valdkonnas teemat praktikajuhendaja professionaalse identiteedi arengu vaatest uuritud. Palm (2018, lk 71) leidis oma magistritöö uuringu käigus läbi viidud dokumendianalüüsis, et Sisekaitseakadeemias puudub täpsem ülevaade juhendajate kvalifikatsioonist. Samuti leidis ta praktikajuhendajatele suunatud ankeetküsimustiku vastuseid analüüsid, et madalaimad hinnangud anti mentorlusega seotud ülesannete täitmisele. (Palm, 2018, lk 71) Madalate hinnangute tõttu võib eeldada, et juhendaja rolli täitmisel esineb probleemkohti ning teemat on oluline praktikajuhendaja vaatest uurida. Palusaar (2018, lk 53) võtab Sisekaitseakadeemia-ülevalt praktikajuhendaja rolli kokku nõustaja, suunaja, hindaja ja tagasiside andjana. Nimetatud rollide täitjana on oluline pidev enesearendamine, et pakkuda tulevastele ametnikele kvaliteetset praktikakogemust. Kuna varasemate uuringute käigus on fookuses olnud praktikakorralduse protsess, praktikate kvaliteet ning praktikandi ja juhendaja vaheline koostöö, siis käesoleva magistritöö **uurimisprobleem** keskendub küsimusele, kuidas toetada praktikajuhendaja professionaalse identiteedi arengut? Probleemi süvitsi uurimiseks on magistritöö teema kitsendatud Päästeameti teenistujatele, kes täidavad lisaks põhitööle ka praktikajuhendaja rolli.

Uurimisprobleemist lähtuvalt on püstitatud järgmised **uurimisküsimused**:

1. Kuidas on SKA/PäK/PäA praktikatega seotud dokumentatsioonis praktikajuhendaja professionaalse arengu toetamist kajastatud?
2. Kuidas defineerivad praktikajuhendajad „praktikajuhendaja professionaalse identiteedi“ mõistet?
3. Millised võimalused on Päästeameti teenistujatest praktikajuhendajatel enda professionaalseks arendamiseks iseseisvalt, töökohal ja koostöös SKAga?
4. Millised on peamised praktikajuhendaja professionaalset arengut pärssivad tegurid Päästeameti teenistujatest praktikajuhendajate puhul?

Magistritöö **eesmärk** on välja selgitada Sisekaitseakadeemia Päästekolledži õppepraktikate juhendajate professionaalse identiteedi arengut toetavad ja pärssivad tegurid. Eesmärgi fookus on kitsendatud Päästekolledži praktikate juhendajatele, mis läbi on võimalik teemat valdkonnapõhiselt süvitsi uurida. Eesmärgi saavutamiseks on püstitatud järgmised **uurimisülesanded**:

1. Analüüsida teaduslike allikate põhjal identiteedi kujunemist, erinevate tegurite mõju identiteedi arengule ning arengut soodustavaid tegureid;
2. Analüüsida praktikakorraldusega seotud dokumentidele ja ekspertintervjuude tulemustele toetuvaid praktikajuhendaja professionaalset arengut toetavaid ja pärssivaid tegureid Päästeameti teenistujate näitel;
3. Teooria ja uuringu tulemuste sünteesi alusel esitada ettepanekud uuringusse kaasatud osapoolte täiendavateks tegevusteks, mis toetavad praktikajuhendaja professionaalset arengut.

Magistritöö käigus viiakse läbi empiiriline uuring ning uurimisstrateegiaks on fenomenograafiline uuring. Fenomenograafia käsitleb kogemuste kirjeldamist, analüüsimist ja mõistmist. (Marton, 1981, pp. 180-181) Fenomenograafilise uuringu enimlevinud andmete kogumise viisiks on poolstruktureeritud ekspertintervjuud. Intervjuu käigus püütakse välja selgitada, kuidas kogeb intervjuueeritav uuringu fookuses olevat teemat. (Barnard *et al.*, 1999, pp. 221-222) Fenomenograafia võimaldab lisaks probleemi teadvustamisele seda põhjalikult uurida, selgitades välja, kuidas intervjuueeritav kõnealust probleemi tajub (Marton, 1981, pp. 180-181; Barnard *et al.*, 1999, pp. 221-222), mistõttu on fenomenograafiat käesoleva uuringu kontekstis otstarbekas kasutada. Käesoleva magistritöö raames uuritakse süvitsi Päästeameti

teenistujate professionaalset arengut toetavaid ja pärssivaid tegureid praktikajuhendajana erinevate osapoolte vaatest.

Andmekogumismeetodina kombineeritakse dokumendianalüüs ja poolstruktureeritud ekspertintervjuud. Dokumendianalüüsi käigus selgitatakse välja uurimisküsimuse nr 1 vastus - kuidas on SKA, Päk ja PÄA praktikakorralduse dokumentides praktikajuhendaja professionaalse arengu toetamist kajastatud. Flick (2009, p. 156) kohaselt on poolstruktureeritud intervjuu eesmärgiks koostada küsimused selliselt, et küsimuses kajastuks konkreetse valdkonna teooria või probleem, kuid vastused jäetakse intervjuueeritavale avatuks. Bowen (2009, pp. 27-28) ja Flick (2009, p. 255) väitel annab dokumendianalüüs teiste uurimismeetoditega, näiteks intervjuudega, kombineerituna selgema ülevaate uuritavast valdkonnast. Bowen (2009, p. 29) lisab, et dokumendianalüüsi saab ka ainumeetodina kasutada, kuid siis sõltub uuringu tulemus sellest, kui korrektselt on vaadeldav nähtus dokumenteeritud. Seega on otstarbekas seda siiski teiste uurimismeetoditega, näiteks intervjuudega, kombineerida.

Poolstruktureeritud intervjuude läbiviimiseks moodustatakse valim Päästeameti teenistujatest, kes on lisaks põhitööle täitnud ka praktikajuhendaja rolli. Parema ülevaate saamiseks viiakse täiendavad intervjuud läbi Päästekolledži-poolse praktikakuraatori ja Päästeameti praktika koordinaatoriga. Tegemist on eesmärgistatud valimiga, mille kohaselt valitakse osalejad kindlate kriteeriumite alusel (Teddlie & Yu, 2007 pp. 79-80; Tongco, 2007, p. 151). Praktikakuraatori ja –koordinaatori kaasamine on käesolevas uuringus oluline, sest selle abil võib esile kerkida täiendavaid kitsaskohti ning ka enesetäiendamise võimalusi, millest praktikajuhendajad ei pruugi teadlikud olla. Intervjuud transkribeeritakse ning nende analüüsimiseks kasutatakse kvalitatiivse sisuanalüüsi meetodit. Sisuanalüüsi käigus korrastatakse ja kategoriseeritakse kogutud informatsioon, mis on seotud uurimisküsimustega. (Bowen, 2009, p. 32; Thomas, 2006, p. 240) Intervjuude kodeerimiseks ja kategoriseerimiseks kasutatakse NVIVO andmete analüüsimise tarkvara.

Magistritöö koosneb sissejuhatusest, kahest peatükist, mis omakorda jagunevad alampeatükkideks, kokkuvõttest ning 9 lisast. Esimene peatükk on teoreetiline teemakäsitus, mille raamistik põhineb professionaalse identiteedi teorial. Esimese peatüki alampeatükkides käsitletakse vastavalt identiteedi mõistet ja selle kujunemist, professionaalse identiteedi mõistet üldisemalt, selle arengut ja mõjutavaid tegureid ning lõpetuseks konkreetsemalt praktikajuhendaja identiteedi kujunemist. Teises peatükis tuuakse välja ekspertintervjuude ja

dokumentide analüüsidel põhinevad tulemused. Nimetatu põhjal tehakse järeldused ja ettepanekud erinevatele praktikaprotsessiga seotud osapooltele praktikajuhendaja professionaalse identiteedi arendamise toetamiseks. Samuti töötatakse välja mudel, mille abil oleks võimalik praktikajuhendaja professionaalset arengut soodustada. Kokkuvõttes on esitatud soovitused ja põhjendused teema edasiseks uurimiseks.

1. IDENTITEEDI KUJUNEMINE JA PROFESSIONAALSET IDENTITEETI MÕJUTAVAD TEGURID

Magistritöö esimeses peatükis vaadeldakse identiteedi kujunemist üldisemalt ning analüüsitakse põhjalikumalt professionaalse identiteedi arenemist mõjutavaid tegureid. Esimeses alapeatükis tuuakse välja erinevad lähenemised identiteedi definitsioonile ja antakse ülevaade, millistel tasanditel identiteet kujuneb. Teises alapeatükis analüüsitakse süvitsi professionaalse identiteedi kujunemist ja seda mõjutavaid tegureid ning tuuakse välja arengut soodustavad ja pärssivad faktorid. Kolmandas alapeatükis antakse ülevaade praktikajuhendaja professionaalse identiteedi arenguetappidest ning peamistest arenemist soodustavatest ja takistavatest asjaoludest.

1.1 Identiteedi mõiste ja kujunemine

Identiteediküsimusi hakati märgatavamalt käsitlema 20. sajandil ning alates 1970. aastatest on identiteedi mõiste alla koondatud psühholoogia, sotsioloogia, semiootika ja teised sotsiaal- ja humanitaarvaldkonna teadused. Identiteedi mõiste ühendab uurimusi enesehinnangu, -taju, -teadvustamise ning sotsiaalse käitumise kohta. (Sarv, 2013, lk 12) Identiteeti saab defineerida kui teadmist endast sotsiaalsetes olukordades ja suhetes, eneseteadvust ja -taju ümbritseva keskkonna suhtes (Erelt, *et al.*, 2018).

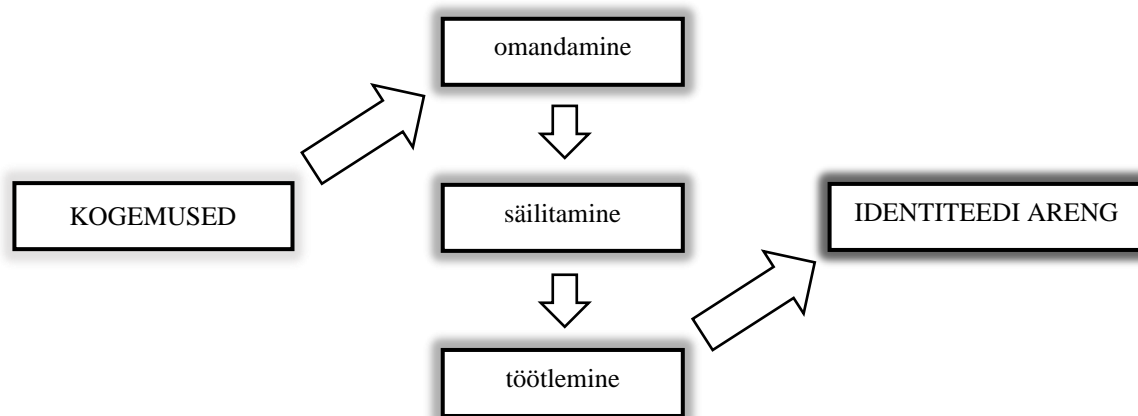
Stryker & Burke (2000, p. 284) kirjeldab kolme eritüübilist lähenemist identiteedile. Esiteks kasutatakse seda kultuurilisel defineerimisel ning väga olulist mõju identiteedi arengule omavad Ergün (2020, p. 456) hinnangul päritoluga seotud aspektid. Teine lähenemine käsitleb enese sotsiaalsetesse või kollektiivsetesse kategooriatesse määratlemist. Kolmanda käitluse kohaselt loovad indiviidi üldise identiteedi kõik erinevad rollid, mida ta ühiskonnas täidab. (Stryker & Burke, 2000, p. 284) Viimast lähenemist käsitleb ka Karm (2007, lk 25) täpsustades, et identiteedi abil on võimalik mõtestada iseennast ning enda paiknemist maailmas. Mõtestamine on pidev protsess, mis toimub iseenda ning ümbritsevate inimeste ja keskkonnaga suheldes (Karm, 2007, lk 25; Sarv, 2013, lk 13; Ergün, 2020, p. 456). Sellest tulenevalt võib väita, et inimese eneseteadvus ja identiteet kujuneb läbi elu ning selle kujunemist mõjutavad nii sotsiaalsed tegurid ja suhted kui ka keskkond, millega pidevas interaktsioonis ollakse. Kogemuste põhjal kujuneb minapilt ja nägemus enda paiknemisest ümbritseva suhtes ehk identiteet.

Kuuekümnendatel alguse saanud sotsiaalse konstruktivismi teooria kohaselt on identiteediküsimused sotsiaalselt põimunud ja identiteedi konstrueerimine toimub läbi suhtlemise (Sarv, 2013, lk 13; Setlhako, 2020, p. 106). Ka Burr (2003, pp. 2-3) kirjeldab, et sotsiaalse konstruktivismi käsitluses tekivad indiviidil kindlad hoiakud ja arusaam ümbritseva maailma suhtes sellega pidevalt sotsiaalsetes suhetes olles. Konstruktivistlik lähenemine käsitleb põhimõtteliselt õppimisprotsessi käigus kogemustele tähenduse andmist (Gila, *et al.*, 2020, p. 9). Identiteediteooria on arenenud mõnevõrra erinevates, kuid samas omavahel tihedalt seotud suundades, mille ühiseks nimetajaks on sümboliline interaktsionism. Selle eesmärgiks on esiteks mõista, kuidas sotsiaalsed suhted mõjutavad minapilti ja kuidas indiviidi minapilt mõjutab tema sotsiaalset käitumist. Teisalt uuritakse aga mina-protsesside sisemist dünaamikat, sest see mõjutab samuti sotsiaalset käitumist. Esimeses pooles jäetakse sisemiste protsesside olulisus tähelepanuta, teises aga ei keskenduta väliste sotsiaalsete tegurite mõjule sisemistes protsessides. (Stryker & Burke, 2000, p. 285) Nii sotsiaalse identiteedi teorias kui ka identiteediteoorias üldisemalt on inimese minapilt refleksiivne ning seda saab objektina vaadelda ning erinevatesse kategooriatesse või klassifikatsioonidesse paigutada. (Stets & Burke, 2000, p. 224) Samuti saab isiklikku identiteeti erinevate sotsiaalsete kategooriatega võrreldes ja suheldes määratleda. (Stets & Burke, 2000, p. 224; Ergün, 2020, p. 459)

Keskajal määrati inimesele identiteet tema klassikuuluvuse ja soo järgi. Identiteedi arenemist täheldati olulisemate elusündmuste põhjal. Näiteks täisealiseks saamine, abiellumine, järglaste saamine ja sotsiaalsetel positsioonidel tõusmine eelkäija surma tõttu jm. Varauusajal hakkas enesemääratlust defineerima jõukus. See asendas tasapisi sugulussuhted kui klassikuuluvuse näitaja ning olulisimaks sai vara hulk. Võib öelda, et ajalooliselt määrasidki inimese identiteedi suhteliselt lihtsad näitajad nagu suguvõsa ning varaline jõukus, mis jäid üldises plaanis läbi elu samaks. Kaasaegne identiteedi mõtestamine on aga keerulisem protsess, mis toimub esmajärgus inimese enda sees ning mida vormivad elu jooksul ümbritsevad tegurid ja kogemused. (Baumeister, 1987, pp. 172-173)

Identiteeti kujunemist tuleks vaadelda protsessina (vt joonis 1), milles tegeletakse elu jooksul saadud kogemuste säilitamise ja töötlemisega ning seeläbi eneseteadvuse arendamisega (Baumeister, 1987, p. 171; Beauchamp & Thomas, 2009, p. 181; Sarv, 2013, lk 7). Klimstra, *et al.* (2010, p. 192) väitel on viimastel aastatel teadmised identiteedi kujunemise dünaamikast kiiresti kasvanud. Sellel võib olla mitmeid konnotatsioone ning see võib varieeruda staatilisest kuni dünaamiliselt voolavani (DiPietro & McGrew, 2019, p. 11). Hong (2010, p. 1531) väitel

on viimasel ajal muutunud arusaam enesekäsitlest kui kindlast ja stabiilsest nähtusest pigem dünaamilisele, pidevalt muutuvale protsessile, mis areneb aja jooksul teistega suheldes.



Joonis 1. Identiteedi arenemise protsess (Baumeister, 1987, p. 171; Beauchamp & Thomas, 2009, p. 181; Sarv, 2013, lk 7 põhjal autori koostatud)

Kui ajalooliselt võis piltlikult öelda, et inimene sündis talle sugulussuhetest tulenevalt ettemääratud identiteedi sisse, siis tänapäevase käsitluse kohaselt sünnib ja kujuneb identiteet inimese ümber. Seda mõjutavad nii välised tegurid kui inimese enda valikud ja otsused. Identiteet moodustub läbi enese kategoriseerimise ja ümbritsevaga samastumise (Stets & Burke, 2000, p. 224; Ergün, 2020, p. 459). Kuna sellist keerulist ja abstraktset nähtust on raske üheselt hinnata ja mõtestada, on küsimused identiteedi ja selle arenemise kohta jätkuvalt asjakohased. Kogudes teadmisi, kuidas vahetu ja otsene suhtlemine identiteeti mõjutab, liigume lähemale täiuslikule identiteediteooriale. (Van der Gaag, *et al.*, 2016, pp. 38-39)

Mina-kontseptsiooni saab vaadelda kui keerukat kognitiivset struktuuri. Selles sisalduvad kõik inimese ettekujutused iseendast. (Obodaru, 2017, p. 525) Konkreetse indiviidi identiteedi põhjalikumal uurimisel on võimalik ennustada tema käitumismustrite kujunemist (Ergün, 2020, p. 456). Ka Dahm, *et al.* (2019, p. 1196) nõustub, et tegemist on väga mitmepalgelise nähtusega, kuna inimestel on elus väga palju erinevaid rolle. Enesekontseptsioon sisaldab erinevaid „minasid“ ja igaüks neist omakorda erinevaid identiteete. Minakontseptsioon hõlmab mineviku mina - „kes ma olin?“, praeguse mina - „kes ma praegu olen?“, võimaliku unistuste mina - „kelleks ma loodan tulevikus saada?“, kardetud mina - „kelleks ma kardan saada?“, ideaalse mina – „kes ma tahaksin olla?“, sunnitud mina – „kes ma peaksin olema?“ ja alternatiivse mina – „kes ma oleksin kui..?“. Kõik eelpool loetletud „minad“ võivad sisaldada erinevaid isiklikke

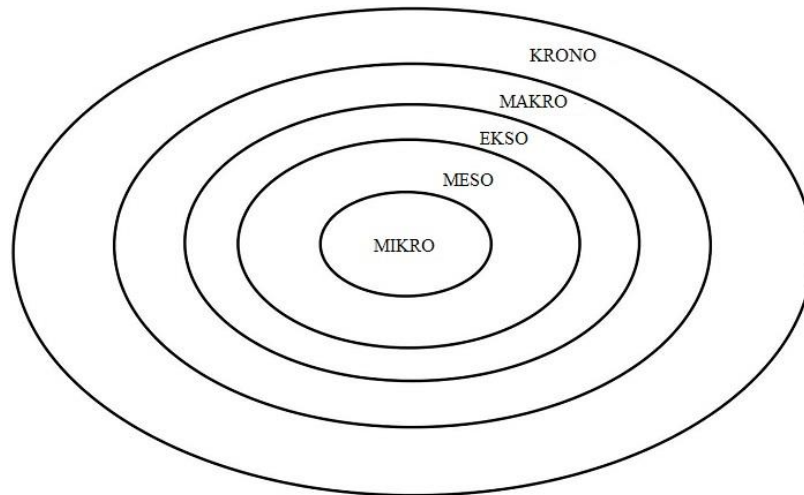
(nt iseloomuomadusi), sotsiaalseid (nt kogukondadesse kuulumine) ja rollide identiteete (nt sotsiaalseid rolle, mis inimesel on). (Obodaru, 2017, pp. 525-526) Kuigi inimese enesekontseptsioon koosneb mitmest erinevast „minast“ ning tal on elu jooksul palju rolle, milledes võivad erinevad identiteedid esineda, moodustab kõik see suures plaanis kokku isikuülese identiteedi. Ka Stets & Burke (2000, p. 225) kinnitab, et inimene kujundab oma üldise identiteedi valdavalt selle põhjal, millistesse sotsiaalsetesse kategooriatesse ta ennast paigutanud on.

Dahm, *et al.* (2019, p. 1126) toob erinevate identiteetide miinusena välja, et kuigi rollid võivad olla erinevad, on need juuretasandil siiski omavahel seotud ning seeläbi võivad elu keerdkäigud ühes rollis mõjutada vähemal või rohkemal määral ka sama isiku teisi rolle. Näiteks probleemid perekondlikul tasandil võivad mõjutada ka inimese töö-rolli ja vastupidi. Kuigi identiteet hõlmab oluliselt rohkemat kui karjääri- ja pererolli, peetakse neid kahte siiski kõige olulisemateks rolli-identiteetideks (Dahm, *et al.*, 2019, p. 1126).

Lisaks sellele, et iga inimese identiteedi kujunemine on unikaalne, toovad Leary & Tangney (2012, p. 4) ja Baumeister (1987, pp. 163-166) välja, et paljud „mina“ definitsiooni määratlused läbi ajaloo viitavad selgelt erinevatele nähtustele ja see teeb mõiste hoomamise tihti keeruliseks, olenemata sellest, millist määratlust kasutatakse. Van der Gaag, *et al.* (2016, p. 38) kinnitab, et identiteedi arengu uurimise puhul saab öelda, et selle kohta on palju informatsiooni või vastupidi – ei ole üldse. Kõik sõltub millisest konkreetsest vaatenurgast uurida. (Van der Gaag, *et al.*, 2016, p. 38) Beauchamp & Thomas (2009, p. 176) väitel on samuti identiteediga seotud küsimuste lahendamisel kõige suuremaks väljakutseks selle mõiste defineerimine. Erinevate definitsioonide ja lähenemistega kaasnevad erinevad probleemid ning on keeruline samal ajal mõista ja eristada identiteedi ja enesekäsitluse tihedat seotust ja erinevust. (Beauchamp & Thomas, 2009, p. 176) Rodgers & Scott (2008, p. 739) nimetavad enesekäsitlust tähenduse loojana ning identiteeti loodud tähendusena, olenemata sellest, et mõlemad võivad ajas muutuda ja areneda.

DiPietro & McGrew (2019, pp. 12-18) kasutab identiteedi kirjeldamiseks Bronfenbrenneri ökoloogiliste süsteemide identiteedimudelit. Darling (2007, p. 204) täpsustab, et Bronfenbrenneri ökoloogiliste süsteemide teooria kohaselt peetakse inimese arengus kõike omavahel seotuks ning meie teadmised arengust on piiritletud keskkonna, kultuuri ja ajaloo poolt. Nimetatud mudel koosneb viiest kihist (vt joonis 2), mis võimaldavad analüüsida

identiteedi aspekte nii eraldiseisvalt kui ka integreeritud tervikuna. Seestpoolt väljapoole liikudes on mudeli kihtideks mikro-, meso-, ekso-, makro- ja kronotasand. Sellisel kujul identiteedi modelleerimine võimaldab mõista trajektoore ja valikuid, miks ja kuidas me ennast maailmale profileerime. (DiPietro & McGrew, 2019, p. 11)



Joonis 2. Bronfenbrenneri ökoloogiliste süsteemide identiteedimudel (DiPietro & McGrew, 2019, p. 12)

Mikrotasandil kujutatakse identiteedi tahkusi, mis selle ainulaadseks muudavad. Mikroidentiteet on vastupidav nagu stressipall – pärast kokkusurumist võtab see tagasi esialgse kuju. Ainulaadsuse ja järjepidevuse kombinatsioon moodustab mikrokihi südamiku. (DiPietro & McGrew, 2019, p. 12) Van der Gaag, *et al.* (2016, p. 39) nimetab mikrotasandil toimuvaid protsesse identiteedi kujunemise fundamentaalseks aluseks. Kui küsida näiteks haridusvaldkonna inimestelt, kuidas nad ennast kirjeldaksid, on vastuseks enamasti omadussõnad, mis viitavad otseselt vastava isiku individuaalsetele väärtustele ja hoiakutele. Kuigi välja tuuakse väga erinevaid omadusi, moodustavad need kõik ühtse haridusvaldkonna esindaja kuvandi. (DiPietro & McGrew, 2019, p. 12) Ka Setlhako (2020, p. 103) kirjeldab identiteedi seotust enesemääratlusega, mis kätkeb endas konkreetse isiku ainulaadseid ja ainult temale omaseid tunnuseid ning iseloomuomadusi. Need on sellised omadused, mis tulevad n.ö inimese seest ja neid ei ole üldjuhul võimalik väliste mõjurite abil muuta.

Mesotasandil mõistetakse, et identiteet on kujundatud meid ümbritsevate inimestega suhelses. (DiPietro & McGrew, 2019, p. 13) See algab pere, subkultuuride ja minakontseptsioonide ning

rollide õppimisest ning kestab kogu inimese elu (Shahr, *et al.*, 2019, p. 2). Oleme ennast voolinud vähemal või rohkemal määral teiste inimeste, näiteks vanemate või õpetajate järgi. Eeskuju võtmine saab toimuda kahel viisil: kas soovitakse olla kellegi moodi ja võetakse üle tema omadusi või on teine inimene ebameeldiv ning sellisel juhul välditakse teadlikult tema mistahes hoiakute kopeerimist. (DiPietro & McGrew, 2019, p. 13)

Eksokihil mõjutavad identiteeti välised tegurid, mille üle puudub inimesel kontroll. Nendeks võivad olla näiteks geograafiline asukoht, kliima, organisatsioon jpm. Kõik need asjaolud mõjutavad seda, kuidas inimene ennast nii üksikisikuna kui ka eriala spetsialistina identifitseerib. (DiPietro & McGrew, 2019, p. 14) Näitena kirjeldavad Beauchamp & Thomas (2009, p. 184) õpetaja-ameti identiteedi kujundamise olulise tegurina keskkonda, kuhu ta õpetama satub. Selleks on nii koolikeskkond, õppijaskonna olemus kui ka kolleegide ja koolijuhtide suhtumine. Samuti uue õpetaja isiklikud kogemused varasemast koolielust ja –keskkonnast. (Beauchamp & Thomas, 2009, p. 184)

Makrotasandil kujundab identiteeti sotsiaalsesse rühmadesse kuulumine (DiPietro & McGrew, 2019, p. 15). Sotsiaalse rühma moodustavad isikud, kes defineerivad ennast sarnaselt või paigutavad end samasse sotsiaalsesse kategooriasse (Stets & Burke, 2000, p. 225). Kui mikrotasandil on tähelepanu keskmes indiviidi ainulaadsus, siis makrotasandil juhib tähelepanu jagatud kogemustele ja perspektiividele (DiPietro & McGrew, 2019, pp. 15-16). Need rühmad mõjutavad seda, kuidas rühmaliikmed maailma kogevad, sellesse suhtuvad ning ennast väljendavad. Erinevad sotsiaalse identiteedi rühmad pakuvad oma liikmetele kogukonnatunnet ja omavahelist sidet läbi tõdemuse, et neil on oma elu kogemustes teatav ühisosa. (DiPietro & McGrew, 2019, pp. 15-16; Wenger, 1998, p. 149) Sotsialiseerumine, kogemuste ja erinevate vaatenurkade jagamine ning arutelud aitavad kaasa tugevama kogukonnatunde tekkimisele. See omakorda on kasulik vastavas valdkonnas pidevale arenemisele ning parendusvõimaluste leidmisele. (Cherrstrom, *et al.*, 2018, pp. 47-49)

Kronotasandil käsitleb identiteedi küpsemist aja jooksul. See tähendab nii kaalumist, kuidas elatud aeg mõjutab meie identiteeti, kui ka seda, kuidas me aja jooksul muutume. Identiteet on elukestva arenguprotsessi tulemus. (DiPietro & McGrew, 2019, p. 17; Hong, 2010, p. 1531) Protsess on vaearikas ning miski pole garanteeritud. Esineb väljakutseid ja identiteedikriise, mis toovad välja puudusi mõtteviisi, tegutsemise või suhtlemise osas. Edukas kriisist väljumine tugevdab minatunnet ning iga kriisi lahendamine mõjutab seda, kuidas me järgmisega hakkama

saame. Need kriisid keerlevad elu jooksul lihtsate kuid sügavate küsimuste ümber: Kas ma saan maailma usaldada? Kas ma võin olla mina? Kas ma teen, liigun ja käitun õigesti? Kas ma saan maailmas hakkama? Kes ma olen? Kes ma võiksin olla? Küsimusi on lõputult, kuid nad kõik viitavad identiteedile. (DiPietro & McGrew, 2019, pp. 17-18)

Kokkuvõtvalt võib öelda, et inimkonna arenedes on identiteeti ja selle kujunemist üha sügavamalt uuritud ning see on identiteedile ühtse tähenduse andmise järjest keerulisemaks muutnud. Erinevad definitsioonid tulenevad sellest, millisest konkreetsest vaatenurgast identiteeti uuritakse. Eristada tuleb identiteedi käsitlemist filosoofilises ja sotsioloogilises võtmes. Filosoofilise identiteediteooria korral tõstatuvad esile eksistentsiaalsed küsimused. Sotsiaalne identiteediteooria käsitleb identiteedi kujunemist isiklike kogemuste ja sotsiaalse keskkonna koosmõjul. Viimast nimetatud lähenemist rakendatakse käesoleva magistritöö raames praktikajuhendaja professionaalse identiteedi arengu uurimiseks.

1.2 Professionaalne identiteet ja selle arengut mõjutavad tegurid

Identiteeti ei vaadelda ainult inimese kui indiviidi mõõtmest. Seda saab rakendada ka valitud elukutse suhtes. Sellisel juhul on tegemist professionaalse identiteediga (Beauchamp & Thomas, 2009, p. 179), mis moodustab osa indiviidi üldisest identiteedist (Sarv, 2013, lk 17). Iseseisev indiid on samaaegselt ka kogukonnast sõltuv indiid. Täpsustatult kuulub ta erinevatesse organisatsioonidesse või kogukondadesse, millel on oma struktuur, ajalugu, hoiakud ja väärtused ning toimimisviisid. Kogukonda kuuludes on indiviidile antud roll, mida ühest küljest kujundavad tema enda vaated antud rolli osas, kuid samas piiritlevad hoiakuid ka keskkond ja konkreetse kogukonna käitumisnormid ja väärtused. (Kogan, 2000, p. 210; Nordin & Samsudin, 2017, pp. 193-194) Kui vaadelda identiteeti samaaegselt nii eneseteadvustamise kui elukutse kaudu, aitab see inimese identiteedi arenemist paremini mõista. Identiteedi mõtestamisel tuleb arvestada lahutamatu seosega isikliku ja ametialase eneseteadvustamise vahel. Kombineeritud identiteedivaade on oluline, sest see aitab kaasa mõlema poole arendamisele. (Beauchamp & Thomas, 2009, pp. 179-180)

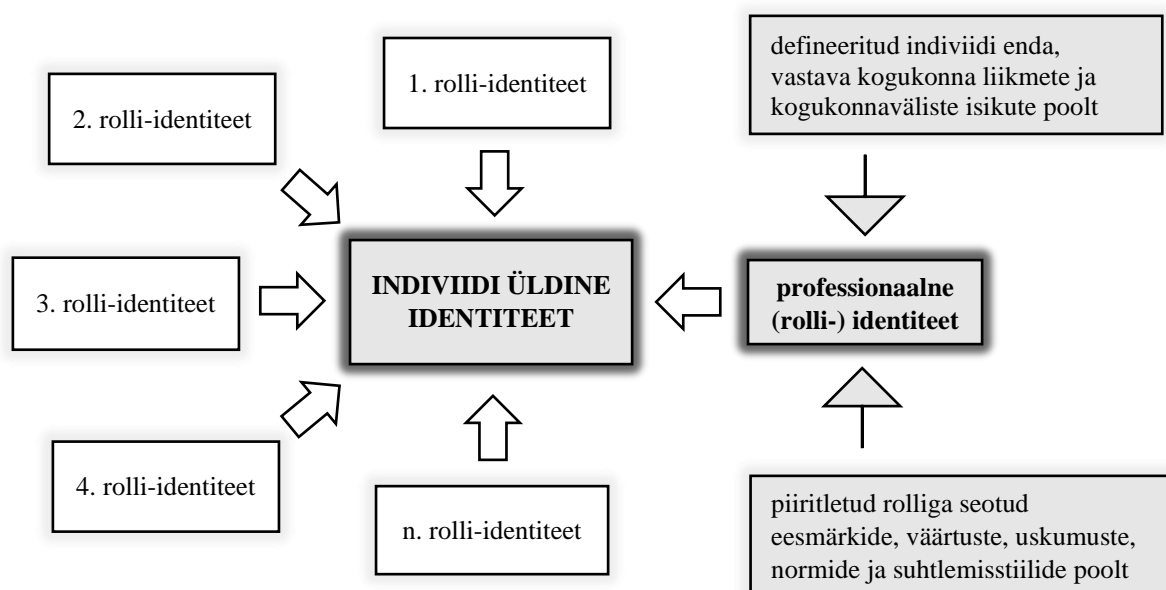
Inimesel on elu jooksul palju erinevaid rolle ja seeläbi ka nendega seotud erinevaid identiteete. Iga identiteedi jaoks on olemas n.ö standard, mis piiritleb selle ulatuse. Nimetatud standard võib olla nii rühma-, rolli- või ka lihtsalt isikupõhine. (Burke, 2006, p. 82) Identiteedi ja rolli tihedad seosed ühelt poolt ning identiteet ja selle kehtestamine teiselt poolt on seadnud teatavad piirid,

kuidas me mõistame ja uurime professionaalset identiteeti kui identiteeti, mida teostatakse läbi tegevuste, mis on otseselt rollikohustustega seotud. (Obodaru, 2017, p. 526)

Professionaalne identiteet on n.ö sotsiaalne rolli-identiteet. Teisisõnu koosneb see eesmärkidest, väärtustest, uskumustest, normidest ja suhtlemisstiilidest, mis on konkreetse rolliga seotud. (Obodaru, 2017, p. 525; Reid, 2015, p. 998; Stets & Burke, 2000, p. 224) Sarv (2013, lk 14) kirjeldab professionaalset identiteeti omaduste kogumina, mis iseloomustab indiviidi tema valitud professioni valdkonnas nii inimese enda, kogukonna liikmete kui ka kogukonnaväliste isikute poolt. Obodaru (2017, p. 525) ja Murdock, *et al.* (2013, p. 488) täpsustavad, et mõistet „professionaalne identiteet“ kasutatakse rõhutamaks rolli ja identiteedi vahelist tugevat seotust ning see on kogum enesemääratlustest, mis on konkreetse professioniga seotud (nt tööalane või perekondlik roll). Kindla rolliga seotud professionaalne identiteet on üks mitmetest rolli-identiteetidest, mida individ kannab. Kõik rolli-identiteedid kokku moodustavad indiviidi üldise sotsiaalse identiteedi, mida ta ühiskonnas kannab (Beauchamp & Thomas, 2009, p. 179; Sarv, 2013, lk 17). Professionaalse identiteedi paiknemise selgitamiseks indiviidi üldise sotsiaalse identiteedi kontekstis on koostatud selgitav joonis 3 (vt lk 19). Joonisel on lisaks kajastatud professionaalset rolli defineerivad ja piiritlevad tegurid. Loetletud tegurid kehtivad kõigi rolli-identiteetide korral. Stets & Burke (2000, p. 226) seisukoht täpsustab, et kuigi rolli-identiteet eeldab gruppi kuulumist, tuleb omavahel eristada grupi- ja rolli-identiteete. Grupi-identiteedi puhul on märksõnaks grupiliikmete tõekspidamiste ja tegevuste ühetaolisus, samas kui rolli-identiteet seisneb grupisiseselt konkreetse isiku rolli väärtuste kandmises. (Stets & Burke, 2000, p. 226) Näiteks on sama ettevõtte juhatajal ja lihttöölisel ühine grupi-identiteet ettevõtte eesmärkide ja visioonide teostamise näol. Samas mängivad nad samas grupis täiesti erinevaid rolle. Seega ei väljenda rollipõhine identiteet mitte grupi-identiteediga kaasnevaid tõekspidamisi ja käitumismaneere, vaid rõhub nende unikaalsusele (Stets & Burke, 2000, p. 227).

Nagu enamik sotsiaalseid rolle, peab ka professionaalne identiteet vastava kogukonna ootustele sobima, et sinna kuuluda (Reid, 2015, p. 998). Murdock, *et al.* (2013, p. 488) lisab, et kaasaegne arusaam professionaalsest identiteedist sisaldab lisaks ka iseenda professionaalina määratlemist ning enda oskuste ja suhtumise integreerimist vastavasse kogukonda. Sisuliselt ei piisa ainult kogukonda sobitumisest, vaid kogukond peab ka inimesele indiviidina ja tema vaadetega sobima. Sellele lähenemisele viitab ka Leshem (2014, p. 264), täpsustades, et kui inimene

paigutada mingisse kindlasse konteksti, kus teised tema käitumist ja suhtlemist jälgivad, saabki sellest tema identiteet antud rollis.



Joonis 3. Professionaalse identiteedi paiknemine üldise sotsiaalse identiteedi kontekstis (Burke, 2006, p. 82; Obodaru, 2017, p. 525; Reid, 2015, p. 998; Sarv, 2013, lk 17; Stets & Burke, 2000, p. 224 põhjal autori koostatud)

Elu jooksul erinevate kogukondadega liitudes võtavad inimesed endale uued rollid ja õpivad uusi norme, viimistledes seeläbi isiklikku enesekonseptsiooni. Professionaalne sotsialiseerumine on protsess, mille kaudu saab inimene vastava kogukonna täieõiguslikuks liikmeks. Sellel on suur mõju nii inimese ametialasele käitumisele kui tõekspidamistele. (Shahr, *et al.*, 2019, pp. 1-2) Protsess kujutab endast pidevat muutumist ja arenemist, mistõttu ei ole ka professionaalne identiteet staatiline, vaid muutub ajas koos kogemustega (Pratt, *et al.*, 2006, p. 236). Kogukond, kuhu inimene kuulub, on seotud nii tema sotsiaalse kui ka ametialase identiteediga (Setlhako, 2020, p. 103).

Pratt, *et al.* (2006) viis meditsiinivaldkonnas läbi kuus aastat kestnud uuringu, milles jälgis erinevate valdkondade – esmatasandi personali (medõed, hooldajad, arstid), kirurgia ja radioloogia osakonna töötajate professionaalset identiteedi arengut. Uuringust selgus, et suurima muutuse võrreldes esialgse ettekujutusega oma ametist, tegid läbi kahe viimase valdkonna töötajad. Peamine põhjus oli asjaolu, et võrreldes esmatasandi uustulnukitega anti neile esialgu kergemaid ja mitte nii otseselt praktiliste tegevustega seotud tööülesandeid, näiteks töö

dokumentidega jm. See aga erines oluliselt töötajate ettekujutusest, kuidas nad tööle asudes oma rolli täitma hakkavad – ehk tööandja ja töötaja vaated sama rolli professionaalsele identiteedile olid esialgu erinevad. Uued meditsiinitöötajad kujutlesid ennast koheselt tööle asudes sellele positsioonile, kus tööandja nägi neid alles peale mitmeaastast praktiseerimist ja kogemuste omandamist. (Pratt, *et al.*, 2006, pp. 255-257)

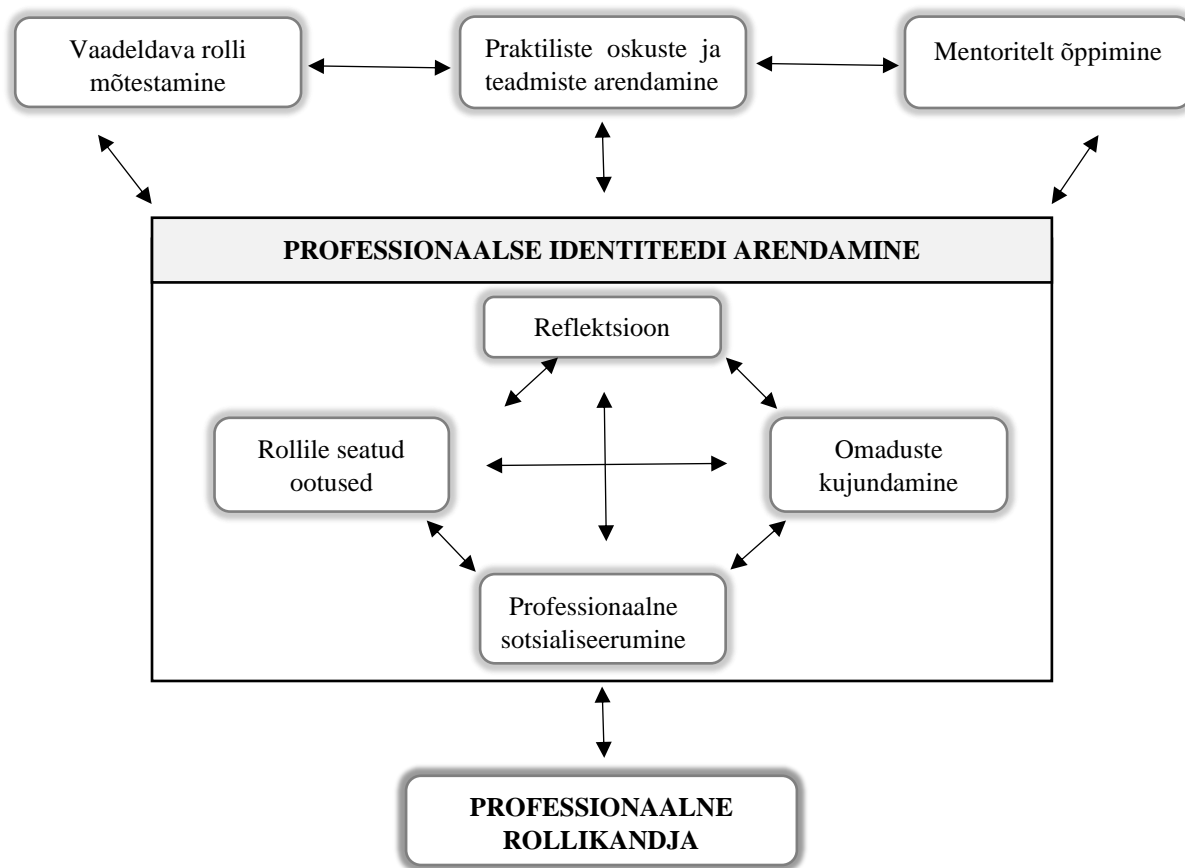
On tavapärane, et uude rolli asudes loob töötaja indiviidina endale ametiga seotud tööalase identiteedi. Seda protsessi mõjutavad nii ametiga seotud sotsiaalsed normid ja standardid kui ka see, kuidas inimene ise antud rolli täitmist enda jaoks mõtestab ning ennast selles näeb. (Wittman, 2019, p. 724; Sarv, 2013, lk 9-10) Ka Waugh (2016, p. 80) kinnitab, et professionaalse identiteedi arendamine toimub mööda kahte kõrvuti kulgevat „rada“ ning lisab, et mentorlus mängib sellises protsessis olulist rolli. Ühe rajana saab käsitleda teaduslikku ning teisenärratiivset lähenemist. (Waugh, 2016, p. 80) Seega võib väita, et sotsiaalne keskkond avaldab professionaalse identiteedi kujunemisele märkimisväärset mõju. Paljude vaadete ja tõekspidamiste kujunemine on mõjutatud mentori ja ümbritsevate kolleegide hoiakutest. Näiteks viis Quinn, *et al.* (2020, p. 1133) läbi uuringu farmaatsiavaldkonna praktikantide professionaalse identiteedi kujunemise osas. Uuringust selgus, et suurimat mõju avaldasid tulevaste farmatseutide väärtushinnangute ja töövõtete kujunemisel neid ümbritsenud autoriteetsed eeskujud, näiteks valdkonna mentorid ja teised farmatseudid (Quinn, *et al.*, 2020, p. 1133).

Quinn, *et al.* (2020, pp. 1134-1135) kirjeldab professionaalse identiteedi arengut viie põhikomponendi kaudu (vt joonis 4). Nendeks on rolli mõtestamine, oskuste arendamine, mentoritelt õppimine, professionaalse identiteedi arendamine, rollis professionaalsuse saavutamine. Esimesed kolm komponenti on olulised identiteedi kujundajad, kuid ei moodusta arenguprotsessi sisulist poolt. Professionaalse identiteedi arenemisprotsess koosneb omakorda neljast etapist: refleksioon, omaduste kujundamine, professionaalse kogukonnaga sotsialiseerumine ning sisemised ootused rolli osas. (Quinn, *et al.*, 2020, pp. 1134-1135)

Setlhako (2020, p. 102) kirjeldab professionaalse identiteedi arenemist õpetajate näitel. Tema sõnul koosneb see faktidel põhinevast teoreetilisest õppest ning praktilisest kogemusest, mille käigus õpitud teooriat leidlikult ja paindlikult kasutama hakatakse (Setlhako, 2020, p. 102). Kuna professionaalne identiteet kujuneb pideva harjutamise ja kogemuste täiendamise arvelt (Sarv, 2013, lk. 14; Quinn, *et al.*, 2020, p. 1133) ning seda mõjutavad isiklikud hoiakud,

sotsiaalne keskkond ja muud tegurid, saab seda vaadelda kui pidevalt muutumises olevat õppimisprotsessi (Sarv, 2013, lk. 14). Oskuste efektiivsemaks arendamiseks ning selleks, et õpilasest saaks edukas õpetaja, määratakse talle mentor. (Setlhako, 2020, p. 102) Mentorõpetajal on märkimisväärne roll uustulnuki toetamisel ja abistamisel kuni tema täieliku rolli sisseelamiseni. See tähendab, et ka mentorid ise peavad mõistma, milline vastutus neil lasub. Tuleb täita rolli, mis seob endas oskust õpilast praktika käigus juhendada ja suunata, samal ajal kõigi osapoolte ootusi täites. (Setlhako, 2020, pp. 104-105) Praktikant-õpetajast professionaalseks õpetajaks saamisel peab rolli-identiteedis toimuma muutus, mille järgselt muutub tema tööülesannete täitmine vähem teiste poolt dikteerituks ja piiritletuks. (Setlhako, 2020, p. 105) Eelpool toodut arvesse võttes võib väita, et mentor mängib professionaalse identiteedi kujunemisel olulist rolli. Tema eeskujust ja toetusest sõltub, kui kiirelt uus töötaja sisse elab ning enesekindluse valdkonnas iseseisvalt toimetamiseks saavutab.

Wyatt, *et al.* (2021, pp. 166-169) ja Johnson & Chauvin (2016, pp. 2-3) kirjeldavad professionaalse identiteedi arenemist etappidena. Esimeses etapis valdab alustavat professionaali suur segadus rolli täitmise ja piiritlemise osas (Wyatt, *et al.*, 2021, pp. 166). Selles etapis toimub rolli-identiteedi muutus, millega kaasneb vastutuse kasvamine ja iseseisvate otsuste langetamine (Setlhako, 2020, p. 105; Wyatt, *et al.*, 2021, p. 166). Johnson & Chauvin (2016, p. 2) kirjeldab esimese arenguetapi professionaale tegevustes rangelt juhendmaterjalidest lähtuvatena. Teise arenguetappi jõudes toimub oskuste ja võimete hindamine ning rolli mõtestamine ja selles arenemiseks oluliste tegevuste välja selgitamine (Wyatt, *et al.*, 2021, pp. 168). Johnson & Chauvin (2016, pp. 2-3) lisab siinkohal teatavate isiklike hoiakute välja kujunemise ning julguse autoriteetsetes seisukohtades kahelda. Kolmandat etappi iseloomustab prioriteetide ümberseadmine. Olulisimaks muutub kindlate teadmiste ja oskuste täiendamine, mida konkreetne isik rolli kandmise juures kõige vajalikumaks peab. (Wyatt, *et al.*, 2021, pp. 168-169; Johnson & Chauvin, 2016, p. 3) Lisaks kolmele eelpool kirjeldatud arenguetapile toob Johnson & Chauvin (2016, p. 3) välja neljanda, n.ö meistriklassi, millesse jõudnuna lähtub indiviid edasise arengu, õppimise, kriitilisuse, otsuste langetamise ja koostöösuhete osas isiklikust professionaalsest identiteedist tulenevatest hoiakutest.



Joonis 4. Professionaalse identiteedi arenemine läbi toetavate õppetegevuste (Quinn, *et al.*, 2020, p. 1135)

Wittman (2019, p. 724) kohaselt on tänapäeval töörollide identiteetid varasemaga võrreldes väga kiires muutumises ja pidevas arengus. Seega nõuab professionaalne identiteet paindlikkust. Kogukonna väärtused võivad ajas vajadustele vastavalt muutuda ning sellega tuleb kaasas käia. Aina rohkemate muutustega suureneb ka valikuvõimaluste osakaal. Samas tuleb silmas pidada, et rohkem võimalusi ise valikuid teha ei pruugi alati positiivselt mõjuda. Obodaru (2017, p. 524) toob välja rohkemate karjäärivaliku võimaluste korral suurenenud soovi leida see n.ö õige, mis väljendaks „täielikku mina tööl“. Ambitsioonide pörkumisel tegelikkusega või nende mittesaavutamisel tuntakse sageli läbikukkumist, millegist ilma jäämist või enese osalist teostamist. (Obodaru, 2017, p. 524) Seega kaasneb rohkemate valikuvõimalustega ka rohkem stressi ning inimesel võib seeläbi olla keerulisem valitud ametikohale täielikult pühenduda ja ennast maksimaalselt teostada.

Tööeluga seotud rollidele on suuresti seatud kõrged ootused ja normid. Eeldatakse, et inimesed pühenduvad täielikult tööle. (Reid, 2015, p. 997; Wittman, 2019, p. 724) Reid (2015) viis läbi uurigu, intervjuerides konsultatsioonifirma 115 töötajat. Uuringust selgus, et tööandjad

eelistavad palgata inimesi, kes seavad ametikohustused eraelust ja isiklikest vajadustest ettepoole. Sellised ootused on loonud n.ö ideaalse töötaja kuvandi – see on inimene, kes on sajaprotsendiliselt tööle pühendunud ning tööandjale alati kättesaadav. Tööandjapoolseid mõnevõrra ülepaisutatud ootusi on sageli keeruline täita. See võib viia konfliktini tööandja ootuste suhtes ideaalsest töötajast ja inimese enda minapildi vahel, millisenä ta ennast valitud organisatsiooni liikmena näeb. (Reid, 2015, p. 997)

Ametiedule keskendumine tekitab küsimuse, kuidas on võimalik karjääriredelil kerkida perekondlikus elus järeleandmisi tegemata. Karjäärile pühendumine muudab tihti eraelus tehtavad ohverdused palju silmatorkavamaks ning sageli jäävad isiklikud soovid tagaplaanile (Dahm, *et al.*, 2019, p. 1129). Reid (2015, p. 998) jagab professionaalse identiteedi mõiste tinglikult kaheks. Esiteks tööandja või organisatsiooni poolt „oodatav professionaalne identiteet“ ehk omadused ja oskused, mida töötajalt rollis oodatakse. Teisalt saab seda käsitleda aga „kogetava professionaalse identiteedina“, mis kajastub inimese isikliku ettekujutusega rolli täitmiseks vajalikest käitumismaneeridest ja tõekspidamistest. Sageli esineb nende määratluste vahel konflikt, millega töötaja sisimas võitlema peab. (Reid, 2015, p. 998) Enamasti on ideaalse töötaja kuvand tööjõuturul edu aluseks ning seetõttu vormivad oodatavad omadused kogetavaid professionaalseid omadusi (Reid, 2015, pp. 1014-1015).

Obodaru (2017, p. 526) kirjeldab, et inimesed võivad ennast läbi professionaalse identiteedi defineerida ka siis, kui nad konkreetset rolli hetkel ei kanna. Sellisteks inimesteks võivad olla näiteks pensionärid või töötud, kes jätkavad enesemääratlemist varasema ametialase identiteedi kaudu. Professionaalset identiteeti saab kehtestada ka töökohas läbiviidavate tegevuste kaudu, mis pole otseselt ametikohustustega seotud. Mõned inimesed eksponeerivad ametikohal tööülesannetega mitteseotud isiklike esemeid või harjumusi. Näiteks muusikakarjäärist loobudes ei saa seda rolli enam järgmisel ametikohal rakendada ega näha ennast professionaalse muusikuna. Kui aga professionaalse identiteedi kontseptsiooni laiendada, kannab endine muusik endaga siiski muusiku professioni edasi. Ei ole oluline, et ta vastava valdkonnaga enam ei tegele. Tähtis on, et ta on sellega eelnevalt tihedalt seotud olnud ning võib-olla jätkab sellega vabal ajal hobina. (Obodaru, 2017, p. 526)

Identiteet kujutab üldisemas plaanis iseenda maailmas paiknemise mõtestamist läbi ümbritsevaga suhtlemise (Karm, 2007, lk 25), kuid professionaalse identiteedi puhul on mõned konkreetset näitajad, mille abil on võimalik seda ära tunda. Teoreetilistes allikates toodud

enamlevinud professionaalse identiteedi tunnused ning selle arengut mõjutavad tegurid on koondatud tabelisse 1.

Tabel 1. Professionaalse identiteedi tunnused ja arengut mõjutavad tegurid (Obodaru, 2017, p. 525; Reid, 2015, p. 998; Murdock, *et al.*, 2013, p. 488; Wittman, 2019, p. 724; Beauchamp&Thomas, 2009, p. 180; Leshem, 2014, p. 263; Waugh, 2016, p. 80 põhjal magistritöö autori koostatud)

Professionaalse identiteedi tunnused	Professionaalse identiteedi arengut mõjutavad tegurid
<ul style="list-style-type: none"> • kaasneb konkreetse rolli/ametiga • koosneb kindla rolli/ametiga seotud hoiakutest, väärtustest, normidest, uskumustest, eesmärkidest • isik defineerib ennast kõnealuse valdkonna spetsialistina • nõuab rolliga seotud muutustega kaasas käimist ja on pidevas arengus • moodustab osa inimese üldisest minakontseptsioonist 	<ul style="list-style-type: none"> • keskkond ja füüsilised tingimused, • sh võimalused valdkonnasiseseks enesetäiendamiseks • rolli/ametiga seotud kogukonna väärtused, hoiakud ja põhimõtted • isiku enda nägemus rollist/ametist, sh varasemad kogemused ja hoiakud • mentorlus-suhte olemasolu ja kvaliteet • rolli/ametiga kaasnev stress ja vastutus • rolli/ametiga kaasnev tunnustus ja tähelepanu • ühiskonna üldine hoiak konkreetse rolli/ameti suhtes

Juhid, kes mõistavad ja peavad oluliseks oma alluvate eelnevaid identiteete, võivad nende õigel rakendamisel ja toetamisel oluliselt motiveerituma meeskonna luua. Eriti hästi töötab meeskond, kus on sarnaste huvide ja identiteetidega liikmed. Võiks eeldada, et huvide toetamine, millel puudub seos tööülesannetega, võib töökvaliteedile halvasti mõjuda ning keskendumist segada. Tegelikult toimib see pigem vastupidiselt. Toetava tööandja suhtes positiivselt meelestatud alluvad on motiveeritumad tööd tegema ning täidavad ametikohustusi efektiivsemalt. (Obodaru, 2017, p. 546) Tavapärane on, et enim stressi põhjustavad ametikohad, millega kaasneb suur vastutus või kaob võime oma tulemusi kontrollida või ette ennustada. (Wittman, 2019, p. 726) Seega, kui töötajale tagada toetav töökeskkond ning asjatundlikud vastused küsimuste korral, on ta rohkem motiveeritud ametikohustusi täitma. Seeläbi arenevad ka oskused ja professionaalne identiteet kiiremini. Teadmatuses ja määramatuses tööülesannete täitmine tekitab pigem pingeid ja trotsi kohustuste suhtes.

Läbi isiklike oskuste ja erialase väljaõppe integreerimise loob inimene n.ö uue identiteedi valitud professionaalses kogukonnas (Gibson, *et al.*, 2010, p. 22; Nordin & Samsudin, 2017, pp. 193-194, 202), kusjuures professionaaliks ei muuda kogukond, milles viibitakse, vaid konkreetne tegevus, millega tegeletakse (Pratt, *et al.*, 2006, p. 236). Õppimisprotsessi käigus toimub refleksioon, millel on professionaalse identiteedi kujundamisel oluline roll. Ebaõnnestumisi analüüsid ja võrreldes kujundab indiviid protsessiülest vaadet ja oskab iga järgneva kitsaskoha korral professionaalsemaid võtteid kasutada. (Quinn, *et al.*, 2020, p. 1135) Савельева & Грицкевич (2019, ст. 175) täpsustab, et peegeldamise kaudu toimub identiteedi arendamine ning indiviidil kujunevad välja kindlad seisukohad ja hoiakud.

Enda kui professionaali identiteeti testitakse läbi kolleegide tagasiside, mis on ühtlasi ka professionaalse identiteedi kolmas komponent isiklike hoiakute ja kogukonna standardite kõrval. Professionaalne kogukond aitab uuel spetsialistil ametiga seotud standarditesse, ootustesse ja reeglitesse sisse elada. Professionaalse identiteedi areng on nii inimese-sisene kui inimestevaheline protsess. Selleks on vajalik hoiakute kujunemine inimese enda sees (Nordin & Samsudin, 2017, p. 202) ning ka nende kujundamine ümbritseva professionaalse kogukonna poolt. (Gibson, *et al.*, 2010, p. 22) Professionaalse arengu käigus piiritleb indiviid enda jaoks olulised rolliga kaasnevad omadused. Omaduste defineerimine annab konkreetsed arenemissuunad ja viisid professionaalsuse saavutamiseks. Mõistmine, millised tegevused toetavad kõrgeima professionaalsuse taseme saavutamist, tõstab motivatsiooni ja soovi enese valdkonnasiseseks arendamiseks. (Quinn, *et al.*, 2020, p. 1136) Arengu kiirendamiseks soovivad Nordin & Samsudin (2017, p. 203) alustavatel professionaalidel leida endale kogukonnasisene juhendaja või tugigrupp, kellega koostöös leitakse efektiivseimad töövõtted ja võimalused professionaalseks arenguks.

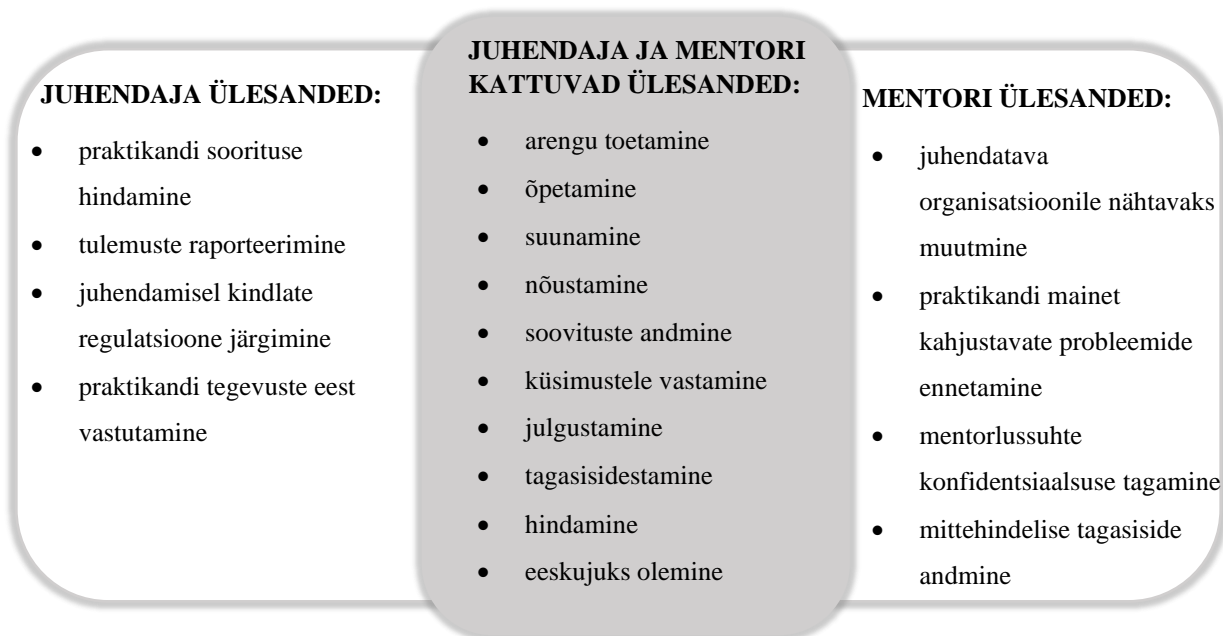
Eeltoodu põhjal saab väita, et erinevatel indiviididel samas professionaalses rollis võivad olla märkimisväärselt erinevad professionaalsed identiteedid. Erinevust mõjutavad varasemad kokkupuuted ja kogemused, mille põhjal on indiviid kujundanud teatavad isiklikud eelarvamused ja hoiakud rolli kandmise suhtes. Lisaks mängivad olulist osa professionaalse identiteedi kujunemisel füüsiline keskkond, kuhu rolli kandma satutakse ning ümbritseva sotsiaalse kogukonna normid, hoiakud ja standardid. Sotsiaalsest vaatest mõjutavad arengut nii konkreetse professionaalse kogukonna kui kogukonnaväliste isikute suhtumine. Kogukonnaliikmete väärtushinnangute põhjal saab määratleda rolliga kaasnevate ülesannete

ulatuse ja piirid. Kogukonnaväliste isikute hoiakud on olulised defineerimaks vastava rolli kandjate väärtustamist ühiskonnas üldisemalt.

1.3 Praktikajuhendaja professionaalse identiteedi areng

Käesolevas magistritöös käsitletakse praktika mõistet kui õppevormi, mille abil rakendatakse õpitud teadmisi ja oskusi töös. Õppepraktika käigus harjutatakse praktilist tööd. (Erelt, *et al.*, 2018) Sisekaitseakadeemia praktika juhend sõnastab praktika kui õpiväljundite saavutamiseks vajaliku sihipärase tegevuse, läbi mille rakendatakse õpitud teooriat töökeskkonnas juhendaja juhendamisel ning õppeasutuse määratud vormis. Praktika eesmärgiks on erialase tööga tutvumine, praktiliste erialaste teadmiste omandamine, kinnistamine ja rakendamisoskuste süvendamine ning hoiakute kujundamine. Selleks on igale praktikandile määratud praktikajuhendaja, kes on tema vahetuks nõustajaks ja suunajaks ning samas ka hindajaks praktikakohas. (Sisekaitseakadeemia, 2019j)

Erelt, *et al.* (2018) definitsiooni kohaselt nimetatakse õpetajat, kasvatajat ja juhendajat mentoriks, mistõttu on asjakohane ka mentorlusega seotud teadusallikaid vaadelda. Noe (1988, p. 458) kirjeldab mentorit kui vanemat ja kogenumat töötajat, kes on juhendatavale eeskujuks ja toeks teda juhendades ja tema tegevusi tagasisidestades ning talle karjäärivõimalusi tutvustades. Käesolevas magistritöös käsitletakse praktikajuhendajat kui mentorit, kellel on lisaks juhendamise ja suunamise ülesannetele ka praktikantide hindelise tagasisidestamise kohustus. Keogh, *et al.* (2006, p. 1) täpsustab, et mõiste „praktikajuhendaja“ asendamisel mõistega „mentor“ muutub osapoolte vaheline koostöö eeldatavalt toetavamaks ja võrdsemaks. Mõistete sisuline pool jääb põhimõtteliselt samaks, kuid suuremat rõhku pannakse vastastikusele koostööle. Mentori ja juhendaja mõistete seoseid ja erinevust läbi vastavate rollide ülesannete määratlemise on käsitletud joonisel 5.



Joonis 5. Juhendaja ja mentori erinevad ja kattuvad ülesanded (Noe, 1988, p. 459; Kram, 1983, p. 614; Clark, *et al.*, 2006, pp. 111-113; Bray & Nettleton, 2006, pp. 849-851 põhjal autori koostatud)

Praktikajuhendaja professionaalset arengut hakati lähemalt vaatlema ning selle olulisust uurima umbes nelikümmend aastat tagasi. Sellele eelnevalt keskenduti pikalt ainult praktikaprotsessi ja praktikandi arengu uurimisele. Alates kaheksakümnendate keskpaigast on hakatud erinevates teadusallikates käsitlema ka praktikajuhendaja professionaalse identiteedi arenguetappe ja nende erinevust juhendamiskogemuse kasvades. (Blair & Peake, 1995, p. 119) Praktikajuhendaja mõistes on tegemist professionaalse rolliga. Nimetatud rolli astudes on uustulnuki teadmised ja oskused rolli täitmise osas tagasihoidlikud või puuduvad sageli Watkins (1990, p. 556) käsitluses üldse.

Praktikajuhendaja professionaalse identiteedi kujundamine algab juhendaja rolli määratlemisest rolli kandja enda hoiakute, teiste praktikajuhendajate mõju ning rolli üldisema maine põhjal (Kogan, 2000, p. 210; Sarv, 2013, lk. 14). Arengu mõistmiseks on oluline uurida praktikajuhendaja rolli arenguetappe ja seda mõjutavaid tegureid. Erinevate autorite (Blair & Peake, 1995, pp. 119-121; Watkins, 1990, pp. 556-558; Hess, 1986, pp. 59-64; Hess, 1987, pp. 252-253; Stoltenberg & Delworth, 1987 ref Blair & Peake, 1995, pp. 121-122) käsitluses koosneb juhendaja areng minimaalselt kolmest etapist. Watkins (1990, p. 558) arenguetappide määratluses lisandub kolmele etapile täiendavalt neljas. Kuna tegemist on rolliga, mille

kandmine eeldab konkreetseid oskusi ja teadmisi, on asjakohane vaadelda ka juhendaja juhendaja rolli olulisust ja vajadust.

Esimene etapp juhendaja professionaalse identiteedi arengus on juhendajaks hakkamine ehk juhendatava rolli vahetamine juhendaja rolli vastu (Blair & Peake, 1995, p. 120; Watkins, 1990, p. 556). Esimeses etapis toimub rolli defineerimine ja piiride välja selgitamine (Watkins, 1990, p. 556). Rollide vahetumisega kaasnevad tavaliselt väga kõrged nõudmised iseendale uue rolli kandmise osas, sest rolli kandja hakkab ennast kaasjuhendatavate asemel võrdlema valdkonnas tegutsevate professionaalidega (Hess, 1986, p. 59). Selline võrdlusmoment tekitab Stoltenberg & Delworth (1987 ref Blair & Peake, 1995, p. 121) käsitluses mõnevõrra kõhkklusi ja muret rolli eduka kandmise osas. Alustavatel praktikajuhendajatel puudub ülevaade praktika läbi viimisega seotud võimalustest ja probleemidest. Uue ja tundmatu olukorraga kohanemiseks leitakse tuge konkreetsetest ülesannetest, mis on juhendajale praktika läbiviimiseks antud ning pigem ei rakendata valitsevast situatsioonist lähtuvaid võtteid. (Hess, 1986, pp. 59-60; Hess, 1987, p. 252) Käesoleva magistr töö teemakäsitluses on sellisteks toetavateks materjalideks näiteks praktikaprogrammid ning erinevad praktikakorralduse ja praktikajuhendaja ülesannetega seotud juhendid, millest saavad juhendajad esmased suunised praktika läbi viimiseks.

Sageli esinev probleemkoht alustavate juhendajate puhul on juhendamise osas ülevaate puudumine üldisest struktuurist ja tehnikatest (Hess, 1987, p. 60; Watkins, 1990, p. 556). Kõige efektiivsem koostöö on kõnealuses etapis juhendaja ja valdkonnast minimaalseid teadmisi omava praktikandi vahel ning probleeme esineb pigem pikema varasema töökogemusega praktikantide juhendamisel (Stoltenberg & Delworth, 1987 ref Blair & Peake, 1995, pp. 121-122). Valdkonnast laiemat ülevaadet ja kogemusi omava praktikandi juhendamine võib alustavas juhendajas teatavat ebakindlust tekitada kuna kogenuma praktikandi näol on sageli tegemist sama valdkonna kolleegiga ning noor juhendaja tajub teatavat autoriteeti. Watkins (1990, p. 556) toob välja, et esimeses arenguetapis tunnevad juhendajad sageli, et ei täida täieõigusliku professionaali rolli, vaid näitlevad seda, et praktikantidele asjatundlikku muljet jätta.

Teise etappi jõudes hakkavad juhendajad rolli enda jaoks sügavamalt mõtestama. Kõnealuses etapis hakkavad juhendajad mõistma oma tegevuste mõju juhendatavale, looma seoseid erinevate situatsioonide vahel ning võtavad kasutusele konkreetse praktikandi omadustest

lähtuvad töövõtted. (Blair & Peake, 1995, p. 120; Watkins, 1990, p. 556) Juhendamistegevused muutuvad kogemuse kasvades professionaalsemaks ja juhendaja oskab erinevaid kogemusi analüüsidest järeldusi teha. Watkins (1990, pp. 556-557) toob välja, et teise etappi jõudes ei ole juhendajad enam nii ebakindlad kui esimeses etapis ning langetavad otsuseid julgemalt. Hess (1987, p. 252) täpsustab, et juhendaja näeb selles etapis juhendamist professionaalse tegevusena, mille käigus on oluline kokkulepetest kinni pidamine ja protsessi süvenemine.

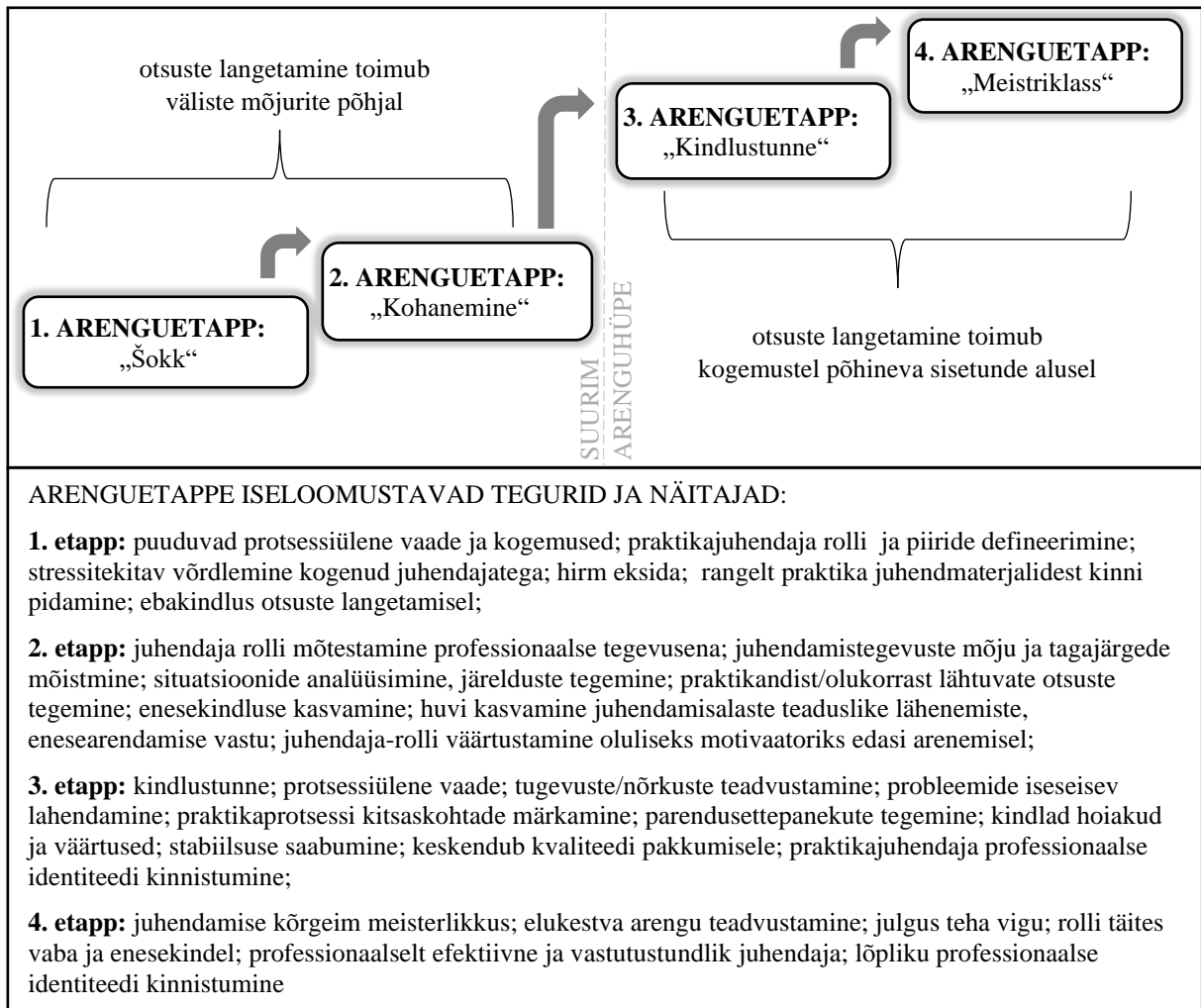
Teise etappi jõudmist iseloomustab näiteks asjaolu, et juhendaja ei keskendu enam niivõrd praktikandi hindamisele vastavalt etteantud kriteeriumitele, vaid mõistab ja mõtestab, milliseid väärtusi ta saab praktikandile edasi anda ning kuidas need praktikanti mõjutavad (Hess, 1986, p. 62). Professionaalse identiteedi arengu teise etapi käigus väheneb juhendajal sisemine surve praktikandile teadmistega muljet avaldada ning juhendaja hakkab protsessi mõnevõrra loomingulisemalt suhtuma. Väga oluliseks verstepostiks teise arenguetappi jõudes on praktikajuhendaja kasvav huvi juhendamisvaldkonnaga seotud teaduslike lähenemiste ja enesetäiendamise võimaluste vastu, mis aitavad praktikajuhendaja professionaalset identiteeti kujundada. (Hess, 1987, pp. 252-252) Teine arenguetapp on mõnevõrra vastuoluline ja tekitab juhendajas sisemisi konflikte. Juhendaja mõistab, et juhendamine on kompleksne tegevus, mis nõuab pühendumist ning motivatsioon selles valdkonnas areneda sõltub suuresti praktikajuhendaja rolli väärtustamisest (Stoltenberg & Delworth, 1987 ref Blair & Peake, 1995, p. 122).

Kolmandasse arenguetappi jõudes on juhendajatel kujunenud kindlustunne ja protsessiülene vaade praktika läbiviimise osas. Nad teadvustavad oma tugevaid ja arendamist vajavaid omadusi juhendamistegevuste seisukohalt. Juhendajad muutuvad selles etapis enesekindlaks ning teadvustavad täpselt isiklike juhendamiselaseid piire ja oskusi (Watkins, 1990. p. 557; Stoltenberg & Delworth, 1987 ref Blair & Peake, 1995, p. 122) ning tulevad valdava osa probleemide lahendamiseks iseseisvalt toime (Watkins, 1990. p. 557). Kolmandasse etappi jõudnud juhendajad oskavad märgata praktikaprotsessi kitsaskohti ja juhivad nendele tähelepanu (Blair & Peake, 1995, p. 123). Watkins (1990, p. 558), Blair & Peake (1995, p. 121) ja Hess (1987, p. 253; 1986, p. 63) täpsustavad, et selles etapis toimub praktikajuhendaja professionaalse identiteedi kinnistamine. Kolmanda arenguetapi käigus saabub stabiilsus ja on välja kujunenud konkreetsed omadused ja hoiakud. Juhendaja keskendub maksimaalselt kvaliteetse praktikakogemuse tagamisele (Blair & Peake, 1995, p. 121) ning oskab ära tunda praktikante, kellega tema juhendamisstiil kõige paremini sobib (Stoltenberg & Delworth, 1987

ref Blair & Peake, 1995, p. 122). Hess (1986, p. 64) lisab, et sellesse faasi jõudes ei ole juhendaja jaoks enam niivõrd oluline, milline on suhe praktikandiga, vaid see, kuidas praktikant seda suhet kogeb.

Watkins (1990, p. 558) lisab kolmele eelpool kirjeldatud arenguetapile neljanda. Selles etapis on juhendajad omandanud juhendamise kõrgeima meisterlikkuse. Kuigi juhendajad tunnevad ennast rollis vabalt ja enesekindlalt, teadvustavad nad endale, et selles arenemine on elukestev protsess ning areng ei peatu ajas. Neljandasse etappi jõudnud juhendajad leiavad kiirelt kõigile probleemidele sobivad lahendused ning ei karda vigu teha. Selles etapis kinnistub praktikajuhendaja identiteet veelgi ja juhendajad defineerivad rolli enda jaoks mitte ainult „praktikajuhendajana“, vaid „professionaalselt efektiivse ja vastutustundliku praktikajuhendajana“. (Watkins, 1990, p. 558)

Praktikajuhendajate professionaalse identiteedi arenguetappe iseloomustab esimeses pooles teadmatust ja segadust, mis tekitab ebakindlust rolli efektiivse täitmise osas. Kogemuste kasvades muutub juhendaja kindlamaks ning julgub võtta suuremat vastutust. Juhendajal kujuneb protsessist selgem ülevaade ning huvi enesearendamise vastu. Kogemuste kasvamise käigus kinnistuvad juhendajale iseloomulikud hoiakud ja väärtused ning areneb välja konkreetse juhendaja professionaalne identiteet. Märkimisväärseimaks arenguhüppeks on teiselt etapilt kolmandale jõudmine, kus toimub otsuste langetamise aluseks olevate mõjurite muutus: praktikajuhendaja hakkab olukordade lahendamiseks kasutama arenemise käigus omandatud isiklike kogemusi ja teadmisi. (vt joonis 6)



Joonis 6. Praktikajuhendaja professionaalse identiteedi arenguetapid ja iseloomustavad näitajad. (Blair & Peake, 1995, pp. 119-121; Watkins, 1990, pp. 556-558; Hess, 1986, pp. 59-64; Hess, 1987, pp. 252-253; Stoltenberg & Delworth, 1987 ref Blair & Peake, 1995, pp. 121-122 põhjal autori koostatud)

Juhendaja professionaalse identiteedi kujunemise ja kinnistumise kiirendamiseks pakub Watkins (1990, p. 559) välja, et alustavatele juhendajatele tuleks tagada juhendamine kogenumate kolleegide poolt. Juhendaja juhendaja rolli mõju juhendaja professionaalsele arengule lähemalt uurima hakatud viimase kahe aastakümne jooksul. Üheksakümnendate lõpul puudus täpsem selgus, informatsioon ja võimalused juhendajate juhendamise osas. Siiski hakkas kasvama teadlikkus juhendaja juhendamise olulisusest ja mõjust juhendaja arengule. Viimase kümnendi jooksul on juhendajate juhendamise positiivseid tulemusi ilmnema hakanud ning seda on tagasihoidlikult, kuid kasvavas joones professionaalse lähenemisena kasutusele võtma hakatud (Watkins, 2010, pp. 394-395). Bernard & Goodyear (2009, p. 292) rõhutab

siinkohal, et tegemist on siiski minimaalselt uuritud valdkonnaga ning juhendajate koolitamise efektiivsuse osas on veel palju õppida.

Leshem (2014, p. 265) ja Keogh, *et al.* (2006, p. 12) kinnitavad samuti, et juhendaja roll on kompleksne ning vajab seetõttu omakorda asjatundlikku juhendamist. Keogh, *et al.* (2006, p. 4) täpsustab, et juhendajaid ettevalmistavad programmid ja juhendaja rolli olulisuse mõistmine uute alustavate professionaalide koolitamisel on väga olulised tegurid. Nende puudumisel kahaneb ettevalmistus uude rolli astumiseks. (Keogh, *et al.*, 2006, p. 4) Motshoane & McKenna (2021, p. 397) toob välja, et juhendamisalaste koolitustega kokku puutunud isikud mõistavad nende kasutegurit ning soovivad korduskoolitusi või pikemaajalisi toetusprogramme. Täiendkoolitustel on võimalik juhendamise teemadel paremini orienteeruma õppida ning roll enda jaoks täpsemalt defineerida. Mõlemad grupid tõid välja asjaolu, et juhendaja tööd küll hinnatakse, kuid selle eest ei jagata erilist tähelepanu ega tunnustust. Pigem suhtutakse sellesse kui tavalisse õpetaja-ametiga kaasnevasse tööülesandesse. (Leshem, 2014, pp. 267-268)

Le Maistre, *et al.* (2006, p. 350) ning Murdock, *et al.* (2013, p. 490) on ühisel seisukohal, et praktikantidest saavad tõenäoliselt tulevikus vastava kogukonna professionaalsed liikmed. Seetõttu on oluline neile juba praktikandi staatuses maksimaalselt kvaliteetseid teadmisi ja tuge tagada. Praktikajuhendaja arengu seisukohalt toovad Le Maistre, *et al.* (2006, p. 353) ja Keogh, *et al.* (2006, p. 9) olulise soovitusena välja, et iga organisatsioon, mis täidab ka praktikabaasi rolli, peaks sealsetele juhendajatele ja mentoritele asjakohaseid koolitusi ja tuge pakkuma, tagamaks kõigi osapoolte parim võimalik koostöö. Läbi koolituste on võimalik praktikajuhendajatele nende rolli ja paiknemist praktikaprotsessis selgitada ning juhendamiseks kindlaid suuniseid anda. Motshoane & McKenna (2021, p. 399) täpsustab koolituste osas kõnetava sisu ja professionaalsete koolitajate olulisust ning koolitustel osalemiseks vajaliku ajalise ressursi tagamist. Vastasel juhul puudub juhendajatel motivatsioon koolitusest osa võtta. Osalusprotsendi tõstmiseks ning juhendamistaseme ühtlustamiseks tuleks koolitustel osalemine kohustuslikuks muuta. (Motshoane & McKenna, 2021, p. 399)

Hästi toimivas koostöös toetavad ja austavad juhendaja ja juhendatav teineteist ning usuvad vastastikusesse ametialasesse arengusse. Kogenum spetsialist arendab vähem kogunud kolleegi või juhendatava teadmisi ja oskusi, kuid õpib sellest samaaegselt ka ise (Keogh, *et al.*, 2006, p. 10; Leshem, 2014, p. 263; Murdock, *et al.*, 2013, p. 489; Kram, 1983, p. 615; Vereijken, *et al.*, 2017, p. 524) ning seeläbi suurenevad mõlema poole karjäärivõimalused. (Leshem, 2014, p.

263; Murdock, *et al.*, 2013, p. 489) Siinkohal täpsustab Kram (1983, p. 615), et juhendatav muutub juhendaja jaoks hoiakute, teadmiste ja väärtuste edasi andmise objektiks, kellelt juhendaja saab vastutasuna näiteks abi tehnilistes küsimustes. Oma valdkonna professionaalide ja praktikutega suheldes mõjutavad vastava kogukonna hoiakud ka uue liikme identiteedi kujunemist. Ootuspärane on, et alustavad praktikud, kellel pole veel ametialane identiteet välja kujunenud, tunnetavad kogukonna mõju eriti tugevalt. Seetõttu tuleb neil olla tähelepanelik ning enesele teadvustada, milliseid kogukondlikke hoiakuid oma professionaalse identiteedi kujunemisel rakendada. (Beauchamp&Thomas, 2009, p. 180)

Uuringud on näidanud, et ehkki mentorlus ei ole garantiiks kõigi osapoolte professionaalse arengu edendamisel, aitab see siiski mõlemal osapoolel luua uusi suhtlusvõrgustikke, tõsta enesehinnangut ning motivatsiooni. Lisaks tekivad võimalused ametialaselt areneda, juhtimisoskusi parandada ning ka tööga seotud stressi maandada. Välja saab tuua lihtsamaid hüvesid – tekib rahulolutunne teise inimese abistamisest ning suurem huvi juhendamise vastu. (Murdock, *et al.*, 2013, p. 489; Kram, 1983, p. 614) Olulise motivaatorina toob Kram (1983, p. 614) välja kolleegide-poolse tunnustuse ja tähelepanu mentori rolli täitmise ja tulevase kolleegi ettevalmistusse panustamise eest. Juhendajale pakub rahuldust ka hilisem teadmine, et tänu tema juhendamistegevustele on noor kolleeg kiirelt professionaalsed tövõtted omandanud ning see väljendub kolleegi edukuses ja edutamises (Kram, 1983, p. 616). Kram (1983, p. 620) toob mentori seisukohalt täiendava motivaatorina välja heade suhete ja vastastikuse abistamise säilimise juhendatavaga pärast mentorlussuhte lõppemist. Siinkohal nõustub Leshem (2014, p. 263), et juhendamine võib mentorit arendada, kuid lisab, et alati see siiski nii ei ole. Juhendamine nõuab tihti lisapingutust ja -aega ning see võib arendamisele vastupidiselt hoopis stressi tekitada. Mentorid võivad ennast vahel oma rollis üksi ja eksinuna tunda, sest neil omakorda ei ole mentorluse küsimustega kellegi poole pöörduda. Seeläbi kannatavad nii õpilane kui mentor. Juhendaja roll võib tekitada lisapingeid ning juhendatav ei saa seeläbi kvaliteetseid teadmisi ning kannatada saab tema professionaalse identiteedi areng. (Leshem, 2014, p. 263)

Leshem (2014, p. 265) ja Timperley (2001, p. 121) kirjeldavad erinevaid, õpetajate näitel läbi viidud uuringuid, milles vaadeldi kahte gruppi kogemustega õpetajaid, kelledest üks grupp läbis professionaalset arengut toetava mentori koolitusprogrammi. Kursuste sisuks oli alustavatele õpetajatele asjatundliku mentorlussuhte pakkumine ning selgitamine, kuidas mentorina ise sellisest koostööst maksimaalselt võita. Uuringu tulemustest selgus, et õpetajate grupp, kes ei

osalenud koolitusprogrammis, olid suuresti arvamusel, et mentori-amet ei vaja tingimata eraldi väljaõpet. Põhjenduseks toodi, et hea õpetaja suudab olla ka hea juhendaja. Vastukaaluks oli koolitusprogrammis osalenud grupi õpetajatel vastupidine arvamus, mis tõi välja, et professionaalseks mentoriks saamisel on oluline roll täiendkoolitustel. Grupi hinnangul ei garanteeri oskuslikud õpetamiskogemused oskuslikke juhendamiskogemusi. (Leshem, 2014, p. 265; Timperley, 2001, p. 121) Orland (2001, p. 88) uuringu tulemused kinnitasid samuti eelpool kirjeldatud olukorda, täpsustades, et juhendajana arenemine on teadlik protsess, mis erineb tavalisest õpetaja rollist. Motshoane & McKenna (2021, p. 387) selgitab sageli esineva probleemkohana eeldust, et valdkonna spetsialistina tööle asumisel oodatakse uustulnukilt lisaks valdkondlikele teadmistele ka juhendamisoskust. Mitmete institutsioonide näitel ilmnes, et juhendamisega seotud tugistruktuuride puudumine põhjustas uuringus osalejates ebakindlust ning teadmatust juhendaja ülesannete osas. Uuringu tulemused kinnitasid, et kohati käsitleti juhendamiskohustust põhitööga kaasneva lisäülesandena ning selles pigem ei nähtud õpetamise vormi. Sama institutsiooni raames esines mõnede osalejate puhul väiteid, et juhendamisoskusi toetavad vahendid puuduvad, teiste kinnitusele olid need olemas. Kirjeldatud vastuolu viitas asutusesisesele kommunikatsiooniprobleemile, mis pärssis mõnede osapoolte juhendamisalast professionaalset arengut. (Motshoane & McKenna, 2021, pp. 391-392) Loetletud uuringutulemuste põhjal saab väita, et toetavatel koolitustel, tugistruktuuridel ja mentorlusel on juhendamisoskuste arendamisel oluline roll.

Õppurite puhul on mentorlus oluline, sest asjatundlikult juhendatult näitavad nad üles suuremat enesekindlust ja asjatundlikkust professionaalsel tasandil suhtlemisel ning neil on valdkonnasiseselt arenenud väga head suhtlusvõrgustikud. Mentorite seisukohalt aitab juhendamine arendada juhtimisoskusi, laiendada ametialast mõju ning ergutada mõtte- ja teadustööd. Samuti aitab mentoril enda tööle vaatamine õpilase pilgu läbi meelde tuletada, miks ta kunagi selle elukutse valis ning sellele pühendunud on. (Murdock, *et al.*, 2013, p. 490) Lisaks ei tohi unustada tõsiasi, et tänased õppurid on ühel päeval ise töötavad spetsialistid ja moodustavad olulise osa vastava valdkonna võrgustikust (Keogh, *et al.*, 2006, p. 10; Murdock, *et al.*, 2013, p. 490).

Quinn, *et al.* (2020, p. 1136) uuring kinnitab, et professionaalse arengu protsessi lõppfaasis kinnistuvad seisukohad ja hoiakud uue rolli osas ning selle kujunemisele on olulist mõju avaldanud ümbritsev sotsiaalne keskkond, näiteks kolleegid ja juhendajad. Seega on ka juhendaja professionaalsel juhendamisel ja juhendajal oluline mõju praktikajuhendaja rolli sisse

elamisel ning enese professionaalse identiteedi mõtestamisel. Juhendamiskogemuse kasvades tekib arusaam, et kõigile juhendatavatele ei saa samamoodi läheneda ning parima koostöö tagamiseks tuleb lähtuda konkreetsest olukorrast ja juhendatavast (Orland, 2001, p. 86). Tulevaste kolleegide juhendamise osas toob Kram (1983, p. 617) lisaks välja juhendajate võimaluse enda hoiakute ja väärtuste edasi kandmiseks ja väljendamiseks läbi järgmiste generatsioonide.

Keogh, *et al.* (2006, p. 1) toob uuringus alustavate õpetajate arengu näitel välja, et enne õpetaja rolli asumist on oluline läbida praktiline õpe kogunud õpetaja juhendamisel. Praktika käigus on võimalik vaadelda valdkonna spetsialisti töövõtteid ning neid tulevikus rakendada. (Keogh, *et al.*, 2006, p. 1). Sellest tulenevalt võib järeldada, et uude professionaalsesse rolli astumisel mõjutavad seda eelnevad kogemused rolli vaatlejana. Beauchamp & Thomas (2009, p. 180) nõustub, et kogunud kolleegi hoiakute jälgimine avaldab märkimisväärset mõju alustava praktiku töövõtetele. Orland (2001, p. 81) kinnitab oma mentorlusega seotud uuringus samuti, et esmane lähenemine juhendamistegevustele ja nende arendamisele saab sageli sisendid isiklikest kogemustest ja nende võrdlemisest, mitte teaduslike lähenemisviise uurides. Kogemuse kasvades õpib juhendaja kogu protsessi enese jaoks lahti mõtestama ning seeläbi paremat protsessiülest vaadet saama ja olukorrast lähtuvalt otsuseid langetama (Orland, 2001, p. 85). Kogemustel on oluline roll juhendaja professionaalse arengu kontekstis.

Quinn, *et al.*, (2020, p. 1135) kirjeldab kogemustest ja hoiakutest lähtuvat rolliga kaasnevate omaduste kinnistamist professionaalse identiteedi arengu teise etapina, mille kohaselt selekteerib ja välistab indiviid identiteedi kujundamiseks vajalikke hoiakuid. Professionaalse identiteediga seotud hoiakute kujunemisel on võimalik tuua paralleelne näide üldise identiteedi kujunemise tasandil. Tegemist on mesotasandiga, millel kujundavad identiteeti ümbritsevad inimesed ning indiviid võtab üle või väldib teadlikult mingite maneeride kasutusele võtmist (DiPietro & McGrew, 2019, p. 13). Erinevalt DiPietro & McGrew (2019, p. 13) esitatud väitest, et hoiakute kujundamine käib läbi valikute teadvustamise, selgus Quinn, *et al.* (2020, p. 1135) uuringu tulemusel, et osalejad, kes paiknesid professionaalse arengu teises etapis, langetasid otsuseid sisetunde põhjal ning ei osanud valikuid põhjendada. Teadlik käitumismaneeride kopeerimine või vältimine algab Quinn, *et al.* (2020, p. 1135) väitel kogukonnaliikmetega sotsialiseerumise käigus alates kolmandast professionaalsest arenguetapist. Alustavate praktikajuhendajate näitel kujundab töövõtteid üldjuhul varasem kokkupuude teiste praktikajuhendajatega ning sellest saadud kogemus. Eelnevast kogemusest sõltub, kas võtted

kujunevad mõne autoriteetse praktikajuhendaja eeskujul või negatiivse kogemuse korral vastupidiseks isikliku kogemusega.

Keogh, *et al.* (2006, p. 1) kirjeldab oma uuringus, et kaasaegsed lähenemised praktikajuhendaja rollile soosivad pigem toetavat ja koostöövalmistavat mentorlust kui ranget juhendaja-praktikandi käsuliini ja nõudmisi. Ta uuris selles valdkonnas olulise tegurina mentor-õpetajate juhendamisoskuste professionaalse arengu toetamist, sest see võimaldab kõigile osapooltele parimat võimalikku praktikakogemust pakkuda. Probleemitõstatud seisneb asjaolus, et mitte kõigi alustavate praktikute varasem kogemus ja kokkupuude sama rolli kogenud kandjaga ei ole olnud positiivne – ehk juhendajad ei ole praktikandile pakkunud professionaalset tuge ja eeskujut. Teoreetiliselt on praktikakogemuse eesmärgiks võimalikult efektiivselt toetada alustavat praktikut tema isikliku professionaalse identiteedi kujundamisel ja arendamisel uues rollis. (Keogh, *et al.*, 2006, pp. 1-2) Uuringu käigus alustavate õpetajate näitel selgus, et nende ettevalmistus praktikakogemuse näol on väga erinev. Seetõttu on praktikajuhendajate ja mentorite koolitamine ja rolli olulisuse mõistmine alustavate professionaalide ettevalmistuse ning taseme ühtlustamise seisukohalt väga oluline. (Keogh, *et al.*, 2006, p. 9)

Kokkuvõtvalt läbib praktikajuhendaja professionaalse identiteedi arendamise käigus erinevaid etappe, millede pikkus sõltub konkreetsest indiviidist. Arengu esimene pool on tugevalt mõjutatud väliste tegurite poolt. Professionaalsete omaduste kinnistumine toimub arengu teises pooles. Professionaalne identiteet kujuneb keskkondlike tegurite ja juhendaja sisemise enesemääratluse koosmõjul ning selle arengut on võimalik kiirendada juhendaja juhendaja määramise ning erinevate koolitustegevustega. Füüsilise keskkonna seisukohalt on oluline, missugused võimalused ja vahendid on praktikajuhendajale tagatud. Sotsiaalsest keskkonnast sõltub, kui kiirelt alustav juhendaja ennast oma rollis defineerib. Täiendav mõju on praktikajuhendaja varasematel kogemustel, mille põhjal on kujundatud esmased hoiakud kõnealuse rolli osas.

2. PRAKTIKAJUHENDAJATE PROFESSIONAALSET ARENGUT TOETAVATE JA PÄRSSIVATE TEGURITE ANALÜÜS

Magistritöö raames viidi läbi empiiriline uuring. Uurimistulemuste põhjal selgitati välja Sisekaitseakadeemia Päästekolledži õppepraktikate juhendajate professionaalset arengut toetavad ja pärssivad tegurid, millede analüüsimise tulemusel esitati ettepanekud arengu toetamise soodustamiseks. Esimeses alapeatükis on antud ülevaade metoodikast ja valimi moodustamise põhimõtetest. Teises alapeatükis on läbi viidud praktikakorraldusega seotud dokumendianalüüs. Kolmas alapeatükk käsitleb uuringu tulemuste kokkuvõtet ja analüüsi. Neljandas alapeatükis on esitatud uuringu tulemustest lähtuvad järeldused ja ettepanekud.

2.1. Metoodika ja valim

Magistritöö käigus viiakse läbi empiiriline uuring ning **uurimisstrateegiaks** on **fenomenograafiline uuring**. Fenomenograafia käsitleb kogemuste kirjeldamist, analüüsimist ja mõistmist. (Marton, 1981, pp. 180-181) Fenomenograafilise uuringu enimlevinud andmete kogumise viisiks on poolstruktureeritud ekspertintervjuud. Intervjuu käigus püütakse välja selgitada, kuidas kogeb intervjuueeritav uuringu fookuses olevat teemat. (Barnard, *et al.*, 1999, pp. 221-222) Käesoleva magistritöö raames uuritakse praktikajuhendajate professionaalset arengut pärssivate ja toetavate tegurite kogemist erinevate osapoolte vaatest.

Andmekogumismeetodina kombineeritakse **dokumendianalüüs** ja **poolstruktureeritud ekspertintervjuud**. Andmekogumismeetodid ja uurimisküsimused on esitatud lisas 4 tabelis 5. Dokumendianalüüsi eesmärgiks on anda ülevaade praktikajuhendaja ülesannetest ning praktikakorraldusest Sisekaitseakadeemias. Dokumentidest vaadeldakse akadeemiaüleseid juhendmaterjale ning päästekolledži-sisest praktikakorraldust reguleerivat dokumentatsiooni. Täiendavalt kaasatakse dokumendianalüüsi nende päästeteenistuse ametikohtade ametijuhendid, kelle ülesandeks on SKA praktikante juhendada ning Päästeameti põhimäärus. Analüüsitakse dokumente, milles on käsitletud praktikajuhendaja rolli, sealhulgas õigusi ja kohustusi. Täiendava informatsioonina antakse dokumendianalüüsis lühike ülevaade praktikakorraldusest ja võimalustest. Analüüsitud dokumentide nimekiri on esitatud magistritöö lisas 9. Kuna uuring viiakse läbi Päästeameti teenistujate näitel, ei ole magistritöö

eesmärgi saavutamiseks oluline kaasata teiste Sisekaitseakadeemia kolledžite praktikakorralduse materjale.

Dokumendianalüüsi valimisse kaasati järgmised dokumendid:

- 23 PÄ ametijuhendit (Päästeamet 2015; 2016b; 2016c; 2016d; 2016e; 2016f; 2016g; 2016h; 2018; 2019a; 2019b; 2019c; 2019d; 2019e; 2019f; 2019g; 2019h; 2019i; 2020a; 2020b; 2020c; 2020d; 2021)
- 6 SKA PÄK praktikaprogrammi (Sisekaitseakadeemia, 2017c; 2017d; 2017e; 2017f; 2017g; 2017h)
- Sisekaitseakadeemia praktika juhend 2019 (Sisekaitseakadeemia, 2019j)
- Sisekaitseakadeemia tagasiside kogumise ja arvestamise kord (Sisekaitseakadeemia, 2018)
- Päästeameti põhimäärus (Siseminister, 2017)

Dokumendianalüüsi käigus selgitatakse välja uurimisküsimuse nr 1 vastus - kuidas on Sisekaitseakadeemia praktikakorralduse dokumentides praktikajuhendaja professionaalse arengu toetamist kajastatud. Bowen (2009, pp. 27-28) ja Flick (2009, p. 255) väitel annab dokumendianalüüs teiste uurimismeetoditega, näiteks intervjuudega, kombineerituna selgema ülevaate uuritavast valdkonnast. Bowen (2009, p. 29) lisab, et dokumendianalüüsi saab ka ainumeetodina kasutada, kuid siis sõltub uuringu tulemus sellest, kui korrektselt on vaadeldav nähtus dokumenteeritud. Käesoleva magistritöö uuringu osas on dokumendianalüüsil pigem intervjuusid toetav roll, sest see annab ülevaate regulatsioonidest. Uuringu sisuline pool selgitatakse välja ekspertintervjuude käigus.

Magistritöö empiirilise uuringu teise osa moodustavad poolstruktureeritud ekspertintervjuud, mille käigus otsiti vastuseid 2., 3. ja 4. uurimisküsimusele. Flick (2009, p. 156) käsitluse kohaselt on poolstruktureeritud ekspertintervjuu eemärgiks koostada küsimused selliselt, et küsimuses kajastuks konkreetse valdkonna teooria või probleem, kuid vastused jäetakse intervjuueeritavale avatuks. Qu & Dumay (2011, p. 246) täpsustab siinkohal, et poolstruktureeritud ekspertintervjuu korral on küsimused küll varasemalt ette valmistatud, kuid intervjuueeritav saab neid intervjuu käigus täpsustada ning vajadusel lisaküsimusi esitada. Paindlik lähenemine muudab intervjuu läbi viimise nii intervjuueerija kui intervjuueeritava jaoks mugavamaks ning aitab samal ajal intervjuu fookust hoida. (Qu & Dumay, 2011, p. 246) Parima

tulemuse saavutamiseks on oluline, et intervjuerija viiks ennast eelnevalt teemaga põhjalikult kurssi. Põhjalik eeltöö võimaldab intervjuu käigus küsida asjakohaseid täpsustavaid küsimusi ning märgata vastustes olulisi märksõnu. (Qu & Dumay, 2011, p. 239) Magistritöö autoril on olnud võimalus osaleda erinevatel päästeteenistuse komando- ja bürootasandi praktikatel praktikandi rollis aastatel 2013 - 2015 ning juhendada bürootasandi praktikat neljal korral aastatel 2016 – 2019. Isikliku kogemuse olemasolu erinevatest vaadetest toetab olulisel määral päästeteenistuse eriala praktikate protsesside mõistmist.

Poolstruktureeritud intervjuude läbiviimiseks moodustati valim Päästeameti teenistujatest, kes on lisaks põhitööle täitnud ka praktikajuhendaja rolli. Parema ülevaate saamiseks viidi täiendavad intervjuud läbi Päästekolledži praktikakuraatori ja Päästeameti praktikate koordinaatoriga. Tegemist on eesmärgistatud valimiga, mille kohaselt valitakse osalejad kindlate kriteeriumite alusel (Teddlie & Yu, 2007 pp. 79-80; Tongco, 2007, p. 151). Praktikajuhendajate valimisse kaasamisel oli miinimumkriteeriumiks vähemalt kahe järjestikuse praktikandi juhendamise kogemus. Kriteerium on uuringu seisukohalt oluline, sest sellisel juhul on praktikajuhendajal isiklik võrdlusmoment arengu osas esmakordse ja järgnevate juhendamiste vahel. Parema ülevaate saamiseks kaasati intervjuudesse nii komando- kui bürootasandi praktikajuhendajad. Kuna vahetult enne magistritöö empiirilise uuringu läbi viimist on toimunud personaliliikumised nii Sisekaitseakadeemia Päästekolledži praktikakuraatori kui Päästeameti praktikate koordinaatori osas, kaasati uuringusse nende ametikohtade endised esindajad. Uuringu seisukohalt omavad endised esindajad väärtuslikumat infot ning laiemat vaadet valdkonnale, sest neil on selles pikema-aegsem töökogemus ja võrdlusmoment.

Ekspertintervjuude küsimused koostati magistritöö uurimisküsimuste põhjal, lähtudes esimese peatüki teoreetilistest seisukohtadest. Kuna intervjueritavad esindasid uuringu seisukohast kolme erinevat rolli ja vaadet: praktikajuhendaja, SKA esindaja ja PääA esindaja, siis olid intervjuu küsimused erinevatele osapooltele mõnevõrra erinevad, kuid teemad sarnased. Kõigile intervjueritavatele saadeti eelnevalt e-kirja teel uuringus osalemise kutse. Kutsega oli kaasas ka lühitutvustus magistritöö sisust ja eesmärgist. Kokku saadeti 16 kutset ning vastuseks saadi 14 nõusolekut intervjuus osalemiseks. Neli intervjueritavat soovis intervjuuküsimustega eelnevalt tutvuda ning neile saadeti küsimused e-kirja teel. Ekspertintervjuude tunnused, taustaandmed, läbiviimise ajad ja kohad ning kestvused on esitatud lisa 3 tabelis 4.

Esmalt viidi läbi kaks pilootintervjuud praktikajuhendajatega vahemikus 09.03.2021 - 10.03.2021. Pilootintervjuude käigus hinnati vastuste seost uurimisküsimustega. Samuti selgitati välja küsimused, mida on vaja täpsustada või korrigeerida. Ilmnes ka lisaküsimuse vajadus, mis aitas hinnata vastajate vabatahtlikku soovi praktikajuhendajaks hakata. Intervjuud viidi läbi vahetult kohtudes või Skype vahendusel ajavahemikus 09.03.2021 – 24.03.2021. Erinevate intervjuus osalenud osapoolte küsimused on esitatud võrdlevas tabelis 2 magistritöö lisas 1. Kõigile intervjuueeritavatele selgitati, et intervjuu sisu salvestatakse taasesitamiseks ning intervjuueeritavatel on võimalus jääda anonüümseks. Mitte ükski intervjuueeritav ei soovinud kasutada anonüümseks jäämise võimalust. Intervjuu keskmine pikkus kõigi osalejate lõikes oli 49 minutit. Kõik intervjuude salvestused transkribeeriti parima kuulmise järgi. Andmeid analüüsiti kvalitatiivse sisuanalüüsi meetodiga. Sisuanalüüsi käigus korrastatakse ja kategoriseeritakse kogutud informatsioon, mis on seotud uurimisküsimustega. (Bowen, 2009, p. 32; Thomas, 2006, p. 240) Intervjuude vastused kodeeriti ja kategoriseeriti. Intervjuu vastuste põhjal koostatud kategooriad ja koodid ning nende esinemissagedus on esitatud käeoleva töö lisas 2 tabelis 3. Intervjuude analüüsimiseks kasutati NVIVO andmete analüüsimise tarkvara.

2.2 Dokumendianalüüs

SKA praktika juhend (2019) sätestab, et praktikana käsitletakse sihipärast tegevust, mille eesmärgiks on õpiväljundite saavutamine. Nimetatud tegevus on suunatud õpitud oskuste ja teadmiste rakendamisele töökeskkonnas. Teadmisi rakendatakse praktikajuhendaja juhendamisel ning õppeasutuse poolt määratud vormis. (Sisekaitseakadeemia, 2019j) Dokumendianalüüsi käigus moodustati kaks kategooriat, milleks on „**Praktikaprotsessiga seotud tegurid**“ ning „**Juhendajatega seotud tegurid**“. Esmalt otsiti dokumentidest märksõnu, mis annavad praktikaprotsessist ja kaasatud osapooltest ülevaate. Selle eesmärgiks oli välja selgitada, kui palju on praktikajuhendaja rolli praktika ettevalmistuse, läbiviimise ja tagasisidestamise protsessi kaasatud.

Analüüsi käigus moodustus kategooria „Praktikaprotsessiga seotud tegurid“ alla 2 koodi: **praktikakorraldus** ja **tagasiside kogumine**. Dokumendianalüüsist selgus, et üldisemat praktikakorraldust reguleerib Sisekaitseakadeemia praktika juhend. Nimetatud juhendi kohaselt on täpsem praktika korraldus kirjeldatud praktikaprogrammis või mooduli rakenduskavas. Nimetatud dokumentidega tutvudes selgus, et nendes on juhendaja seisukohalt esitatud ainult praktikandi hindamise kohustus. Sisekaitseakadeemia praktika juhendis on välja toodud, et

praktika koht peab võimaldama täita praktika ülesandeid ning praktikakohad planeerib kolledži praktikakuraator koostöös partnerasutusega, arvestades võimalusel praktikandi soovi. Juhendi kohaselt toimub praktika üldjuhul õppetöö graafikus ettenähtus ajal, kuid praktikat on võimalik erinevatel aegadel läbi viia kui see osapooltele sobib. Dokumendis on välja toodud, et kogu praktikaprotsessi puuduvav informatsioon ja materjalid on kättesaadavad Moodle keskkonnast. Dokumendianalüüsi käigus selgus, et praktika ettevalmistuse osas ei ole praktikajuhendaja kaasamist kordagi käsitletud. Praktikakorralduse osas viidatakse juhendajale kui õppuri nõustajale praktika ajal. Eeltoodu põhjal võib väita, et Sisekaitseakadeemia praktika juhend ei käsitle praktikajuhendajat praktika ettevalmistuse ja läbiviimise osas koostööpartnerina ning juhendajalt ei koguta nõusolekuid või kokkuleppeid praktika osas. Kokkulepete sõlmimine toimub Sisekaitseakadeemia ja partnerasutuse ehk Päästeameti tasandil.

Sisekaitseakadeemias reguleerib tagasiside kogumist Sisekaitseakadeemia tagasiside kogumise ja arvestamise kord. Magistritöö uuringu seisukohalt on oluline praktikatega seotud tagasiside kogumise meetodeid analüüsida, sest tagasiside põhjal on võimalik vajadusel praktikajuhendajate arendamistegevustes muudatusi teha. Nimetatud kord on ainuke dokument, milles on täpselt ja konkreetselt välja toodud praktikaprotsessi kohta tagasiside kogumise nõuded. Dokumendis on sätestatud praktika korraldamise ja juhendamise kohta tagasiside kogumine. Tagasisidet kogutakse praktikandi ja tööandja või partnerasutuse määratud spetsialisti vaatest. Küsitluse fookusvaldkondade hulka kuulub muuhulgas ka hinnang praktika protsessi ja praktika juhendaja kohta. Nimetatud dokumendis ei käsitleta praktikaprotsessi osas tagasiside kogumist praktikajuhendajate vaatest. Teistes analüüsi valimisse kaasatud dokumentides praktikaprotsessi kohta tagasiside kogumist ei mainitud ning võib väita, et kehtivad praktikakorraldust reguleerivad dokumendid ei käsitle tagasiside kogumist praktikajuhendajate vaatest.

Dokumendianalüüsi käigus moodustatud teise kategooria „Juhendajatega seotud tegurid“ alla moodustati 3 koodi. Koodide eesmärgiks oli välja selgitada **praktikajuhendajaks määramise aluseks olevad dokumendid**, nõudmised ja **kohustused**, mida päästeteenistujale kui praktikajuhendajale esitatakse ning tema **õigused**.

Esmalt otsiti dokumentidest märksõnu ja lõikusid, mis käsitleks päästeteenistuja praktikajuhendajaks määramist. Päästeameti-poolsetes dokumentides, näiteks põhimääruses ja ametijuhendites ei käsitletud kordagi praktikajuhendaja mõistet. Ainukesed dokumendid,

milles kajastus praktikajuhendajaks määramine, olid SKA Päästekolledži erinevate praktikate programmid ja SKA praktika juhend, kus oli muuhulgas välja toodud, et praktika juhendaja määratakse partnerasutuse poolt. Seega saab väita, et dokumendianalüüsi käigus olulist informatsiooni praktikajuhendaja määramise aluste ja regulatsioonide kohta ei selgunud.

Järgnevalt otsiti analüüsi käigus viiteid, mis käsitleks Päästeameti teenistujate kohustusi praktikajuhendaja rollis. Sisekaitseakadeemia praktika juhendis tuuakse välja, et praktikajuhendaja kohustused ja soovitused töö korraldamiseks on kirjeldatud praktika juhendaja juhendmaterjalis. Dokumendianalüüsi tarbeks SKA Päästekolledžilt praktikajuhendajate tegevust reguleerivaid dokumente küsides kolledžil sellist dokumenti esitada ei olnud. Samuti ei loetle Sisekaitseakadeemia praktika juhend sisulisi praktikajuhendaja kohustusi, kuid selles tuuakse välja nõue, et üldjuhul peaks praktikajuhendajal olema vähemalt 2 aastat eelnevat töökogemust ning läbitud praktikajuhendajate baaskursus. SKA Päästekolledži praktikate programme läbi töötades selgus, et nendes on põgusalt viidatud juhendaja hinnangule kui praktika kohustuslikule osale. Hindamiskohustust käsitleb ka SKA praktika juhend. Päästeameti poolelt praktikajuhendajate rolli täitvate teenistujate ametijuhendeid läbi töötades ei esinenud kordagi praktikate seotud märksõnu. Samas esines kõigis juhendites muuhulgas nõue täita struktuuriüksuse või vahetu juhi poolt antud ühekordseid tööülesandeid, mis ei ole ametijuhendis nimetatud. Selle kohustusega saab siduda ka kõigis juhendites välja toodud nõude, et ametnikul lasub kohustus täita kõiki talle vahetu juhi poolt antud ülesandeid nõuetekohaselt, õiguspäraselt ja õigeaegselt. Siinkohal võib suhtuda praktika juhendamisse kui ühekordsesse tööülesandesse, sest see ei kuulu Päästeameti teenistujate igapäevaste tööülesannete hulka, kuid seda tuleb käskkirja alusel ettenähtud perioodidel teha. Analüüsitud dokumentidest selgus, et praktikajuhendaja konkreetsete kohustuste loetelu osas puuduvad täpsed regulatsioonid.

Dokumendianalüüsi käigus selgus, et SKA praktika juhendis on välja toodud praktikajuhendajate õigused regulaarsetele koolitustele ning vajaduspõhiste infotundidele. Päästeameti põhimäärus sätestab personali koolitamise ja arendustegevuste eest vastutavaks struktuuriüksuseks Pää personaliosakonna. Pää ametijuhenditest lähtuvalt on kõigi praktikajuhendaja rolli täitvate ametikohtade puhul välja toodud õigus juhtida vahetu juhi tähelepanu põhiülesannete täitmise takistustele ning nende põhjustele. Selles vaates on päästeteenistujatel õigus juhtida tähelepanu ka praktika juhendamist takistavatele faktoritele. Dokumendianalüüsist ei selgunud praktikajuhendaja rolli täpsemate õiguste loetelu.

Läbi viidud dokumendianalüüsi põhjal selgus, et SKA poolelt on praktikaprotsessiga seotud nõuded, ootused ja seisukohad küll reguleeritud, kuid dokumentides ei käsitleta praktikajuhendajate kaasamist erinevates praktika ettevalmistamise, läbi viimise ja tagasisidestamise protsessides. Seega saab väita, et regulatsioonide osas on praktikajuhendajate kaasamine ja koostöö pigem reguleerimata. Samuti ei ole dokumentides välja toodud praktikajuhendajatele konkreetseid ootusi, nõudeid ja kohustusi praktika läbi viimise ajal. Päästeameti poolelt analüüsitud dokumentides ei kajastunud praktikatega seotud teemad üldse ning võib väita, et PääA poolelt on praktikajuhendajate valdkond reguleerimata.

2.3 Ekspertintervjuude kokkuvõte ja analüüs

Magistritöö uurimisküsimustele vastamiseks viidi läbi poolstruktureeritud ekspertintervjuud. Intervjuudega sooviti leida vastused uurimisküsimustele, et selgitada välja praktikajuhendajate professionaalse identiteedi arengut mõjutavad tegurid läbi erinevate osapoolte vaate Päästeameti teenistujate näitel ning seeläbi saada sisendeid parendusettepanekute tegemiseks praktikajuhendajate professionaalse arengu toetamisel.

Uurimisküsimusele nr 2: „Kuidas defineerivad praktikajuhendajad „praktikajuhendaja professionaalse identiteedi“ mõistet?“ vastamiseks moodustati ekspertintervjuude tulemuste põhjal kategooriad „Praktikajuhendaja professionaalne identiteet“ ja „Praktikajuhendaja omadused“. Esimese kategooria „**Praktikajuhendaja professionaalne identiteet**“ alla moodustati intervjuu tulemuste põhjal 2 koodi. Kategooria raames antakse ülevaade professionaalse juhendaja oskustest ja ülesannetest praktikaprotsessi käigus ning praktikajuhendaja professionaalse identiteedi kujunemist mõjutavatest teguritest.

Uuringu tulemustest lähtuvalt moodustati kood „**juhendaja oskused ja ülesanded**“. Ekspertide hinnangul iseloomustab professionaalset praktikajuhendajat oskus praktikandist ja olukorrast lähtuvalt otsuseid langetada. Intervjuu tulemusi analüüsisid selgus, et juhendaja ülesandeks on koostöös praktikandiga talle teadmisi edasi anda. Sealjuures on oluline oskus praktikanti motiveerivalt juhendada ning olla talle eeskujuks. Ekspertid rõhutasid, et professionaalsel juhendajal on oskus juhendamisprotsessi käigus enesearendamise võimalusi märgata ja rakendada. Sõltuvalt juhendaja professionaalse arengu etapist, oskab ta asjatundlikult praktikandi küsimustele vastata või nende tekkimist ennetada. Praktikaprotsessi-

üleseks ülesandeks on juhendaja rolli ja sellega kaasneva vastutuse ulatuse mõistmine ja mõtestamine.

„Ma arvan, et läbi mõtestamise. Et kui ta mõtlebki, et ma olen juhendaja, et ma lihtsalt ei ole nagu tööde kätteandja, vaid et ma olen sellele praktikandile kuidagi, kuidagi eeskujuks. Ja noh, et mina suudangi ja saangi teda kujundada.“ (SKA esindaja, Karu, 2021)

Teoreetilised lähtekohad kinnitavad, et professionaalse arengu käigus toimub rolliga kaasneva vastutuse mõistmine (käesolev töö, lk 21, 24, 29). Kogemusega kasvab enesekindlus ning julgus olukorrast lähtuvaid otsuseid langetada (käesolev töö, lk 21, 29, 30, 35). Praktikajuhendaja oskab analüüsida erinevate otsuste ja tegevuste mõju praktikaprotsessile ning enese professionaalsele arengule.

Ekspertid kirjeldasid intervjuude käigus tegureid, mis nende hinnangul avaldavad olulist mõju praktikajuhendaja professionaalse identiteedi kujunemisele. Vastuste põhjal koostati kood **„juhendaja professionaalse identiteedi areng“**. Intervjuu tulemustest ilmnes, et olulisim mõju juhendaja professionaalse identiteedi arengule on isiklikel kogemustel. Intervjueeritavad kirjeldasid kogemustena enim erinevate praktikantide ja olukordadega kokku puutumist. Samuti toodi ekspertintervjuude käigus välja tagasisidestamise, toetava töökeskkonna ja koolituste olulisus ning sisemise motivatsiooni olemasolu.

„Ideaalversioon on see, et praktikant tuleb ja õpetab ka minule kui juhendajale midagi juurde.“ (SKA esindaja, Pruul, 2021)

Teoreetilisest teemakäsitlusest lähtuvalt on isiklikel kogemustel ja ümbritseval keskkonnal oluline roll professionaalse identiteedi kujundamisel (käesolev töö, lk 11, 16, 17, 20, 21, 24). Erinevate praktikantide juhendamine võimaldab kokku puutuda mitmete probleemkohtadega. Juhendamiskogemuse kasvades areneb oskus uusi ja möödunud probleeme võrrelda ja analüüsida ning selle põhjal professionaalseid hoiakuid kujundada (käesolev töö, lk 21, 25, 29, 30, 31, 35).

Uurimisküsimusele nr 2 vastamisel tekkinud teise kategooria **„Praktikajuhendaja omadused“** alla moodustus 3 koodi. Kategoorias antakse ülevaade, millisena kirjeldavad

uuringus osalenud osapooled praktikajuhendaja rolli. Koodid moodustati põhimõttel, et need iseloomustaksid praktikajuhendaja suhet praktikandiga, juhendaja suhtumist praktikaprotsessi ning enese juhendaja rollis mõtestamist. Koodide esinemine intervjuudes ja esinemissagedus kokku on esitatud magistritöö lisas 5 tabelis 6. Läbi korduvate omaduste kirjelduse on võimalik defineerida praktikajuhendaja rolli ning tuua välja praktikajuhendajate kui sotsiaalse kogukonna peamised ühised tunnused.

Ekspertintervjuude analüüsimise tulemusel moodustati kood „**koostöövalmis, toetav ja pühendunud**“. Kood esines eranditult kõigis intervjuudes. Koostöö ja toetuse osas rõhutati vajadust selgitada välja praktikandi vajadused ja ootused praktika läbiviimise osas ning nendega arvestamist. SKA esindaja seisukohalt oli oluline praktikajuhendaja motiveeritus teha koostööd kooliga. Koostöö osas oli kõigil osapooltel ühine seisukoht, et tegemist on reaalselt koos töö tegemisega. PÄA esindaja kirjelduses peaks praktikajuhendaja esmalt praktikandile tööülesande teoreetilist tausta ning vajaminevaid töövõtteid selgitama, seejärel laskma praktikandil iseseisvalt katsetada. Sealjuures on oluline vajadusel olemas olla ja küsimustele vastata. SKA esindajate seisukohalt jõutakse parimate tulemusteni koos katsetades.

Praktikajuhendajad kirjeldasid ennast kannatliku ja paindlikuna, arvestades, et valdaval osal juhendatavatest on lisaks praktikale ka muid kohustusi. Oluline on praktikandi mõistmine ning samaaegne teadvustamine, et läbi koostöö ja kompromisside on võimalik parimal võimalikul viisil teadmisi edasi anda. Juhendajal peab olema praktikandi vastu võtmiseks plaan, kuid ta ei tohi sellesse saajaprotsendilisel kinni jääda. Pühendumise osas olid kõik eksperdid seisukohal, et juhendajal on sisemine soov head praktikakogemust pakkuda ning ta panustab sellesse ka isiklike ressursse. PÄA esindaja andmete kohaselt on umbes pooled päästeteenistuse praktikajuhendajad juhendamise osas positiivselt meelestatud ning suhtuvad sellesse tõsiselt.

„Ma alati eeskätt üritan olla praktikante mõistev. Sest mul on oluline, et, et nad saaksid selle päriselt kätte, mida nad peavad saama. Ehk siis üritan ennast kohaldada nende vajadustega. Ei jää oma plaanide juurde.“ (praktikajuhendaja, Mäeots, 2021)

„Aga noh, eks see ongi selline koostöö. /---/ püüan alati leida, vastused ja julgustan. Julgustan praktikanti küsima, mõtlema. Ja ka ise tegema natukene. Nii-öelda iseseisvalt. Et igal juhul püüan olla toeks.“ (praktikajuhendaja, Väljaots, 2021)

Teoreetiline teemakäsitus kinnitab, et hästi toimivas juhendaja-praktikandi suhtes teineteise toetamisel oluline roll, sest see aitab kaasa mõlema osapoole arenemisele (käesolev töö, lk 33). Praktikanti juhendades kordab juhendaja erialaseid teadmisi ning arendab samaaegselt suhtlemisoskust. Teooria (käesolev töö, lk 29, 35) kinnitab, et parima koostöö tagamiseks tuleb lähtuda konkreetsest olukorrast ja juhendatavast. Osapoolte-vaheline koostöö ja toetuse pakkumine praktikaprotsessi käigus on kaasaegse lähenemise seisukohalt efektiivsem praktikavorm kui range juhendaja-praktikandi käsuliin (käesolev töö, lk 35, 36). Seega saab esmase praktikaga seotud informatsiooni juhendmaterjalidest, kuid rakendamisviisid tuleb parima koostöö tagamiseks valida praktikandist lähtuvalt. Koodi „koostöövalmis, toetav ja pühendunud“ alla kogutud seisukohad leiavad kinnitust käesoleva magistr töö teooria osas.

Ekspertintervjuude tulemuste põhjal moodustati kood **„põhjalikkus praktika ettevalmistamisel, läbiviimisel“**. Koodi esines rohkem kui pooltes intervjuudes ning koondab vastuseid, mis käsitlesid korralikku ettevalmistustööd, konkreetseid kokkuleppeid ja nõudmisi osapoolte vahel. Põhjalikkuse all kirjeldati praktikajuhendaja suhtumist praktika ettevalmistamisse. Lisaks rõhutas SKA esindaja põhjalikkuse seisukohalt ootust praktikajuhendajatele juhendatava küsimustele vastamisel ning praktikaprotsessile keskendumisel. Ekspertid nõustusid, et juhendaja vastutab juhendatavale teadmiste edasi andmise eest ning see eeldab põhjalikku tutvumist praktikaga seotud materjalidega. Lisaks selgus uuringu käigus, et juhendajate seisukohalt on oluline kokkulepete sõlmimise konkreetsus ning korrektne kohustuste täitmine mõlema osapoole vaatest. Kokkulepete sõlmimisel toodi enim välja paindlikkuse olulisust ning kokkulepetest kinni pidamisel täpsust.

„Hea praktikajuhendaja on see, kes loeb alati läbi alustuseks praktikaprogrammi. Mis siis, et ta on sedasama praktikat võib-olla aasta või kaks aastat või, või pool aastat tagasi isegi juhendanud.“ (PäA esindaja, Arro, 2021)

Kõik SKA Päästekolledži praktikandid, kes veel Päästeametis ei tööta, on potentsiaalsed tulevased Päästeameti teenistujad ning praktikatel on oluline roll juhendatavate esmaste hoiakute kujundamisel. Kogukonna survet juhendaja rolliga kaasneva vastutuse teadvustamisel ja mõistmisel, näiteks tulevaste kolleegide koolitamise osas, on rõhutatud ka teooria osas (käesolev töö, lk 21). Kõige tuntavamalt esineb seda praktikajuhendaja professionaalse arengu esimeses etapis, kus alustav juhendaja võrdleb ennast kogenud praktikutega ning tunneb survet samaväärse praktikakogemuse pakkumiseks (käesolev töö, lk 28).

Võimalust läbi praktikate juhendamise areneda tõstsid ekspertintervjuudes esile rohkem kui pooled praktikajuhendajad. Intervjuude vastuste põhjal moodustati kood „**arenemishuviline**“. SKA esindajad rõhutasid, et praktikaprotsessi ideaalversioonis peaks toimuma vastastikune enesetäiendamine. Intervjuu tulemusi analüüsid selgus, et praktikajuhendajate vaatest on olulisim praktikantidelt uusi vaatenurki ja teadmisi omandada. Lisaks nägid praktikajuhendajad võimalust ametialaste teadmiste kinnistamiseks ning õpetamisoskuste lihvimiseks. Arengu seisukohalt peeti oluliseks kogemuse kasvades iga järgmise juhendamise asjatundlikumat läbiviimist. Mitmes intervjuus esines seisukoht, et praktikandid võimaldavad juhendajatel oma igapäevatööd kõrvaltvaataja pilgu läbi näha ning seeläbi uusi töövõtteid kasutusele võtta.

„ /---/ kui ma mõnele asjale ei oska vastata, siis ma pean ju selle järgi uurima. See arendab mind. Või kui nemad näevad asju üldsegi teistmoodi kui mina olen seda näinud, siis võib-olla see nende lähenemine on hoopiski parem.“ (praktikajuhendaja, Kalde, 2021)

Arenemishuvi saab käsitleda kui soovi kasutada kõiki kättesaadavaid võimalusi ja vahendeid enesetäiendamiseks. Professionaalse identiteedi arenguks on vajalik muutustega kaasas käimine. Teoorias on kirjeldatud töörollide identiteete väga kiirelt muutuvatena (käesolev töö, lk 22, 24,) ning teoreetiline teemakäsitlus kinnitab, et professionaalse arengu protsess on kogemuste kasvades pidevas muutumises (käesolev töö, lk 13, 16, 19, 20, 21, 29, 35). Juhendaja avatus uutele teadmistele ning soov neid läbi juhendamise omandada, toetab professionaalse identiteedi arengut.

Uurimisküsimusele nr 3: **Millised võimalused on Päästeameti teenistujatest praktikajuhendajatel enda professionaalseks arendamiseks iseseisvalt, töökohal ja koostöös SKAga?** vastamiseks moodustati ekspertintervjuude analüüsimisel kategooria „**Arengut toetavad tegurid**“ (vt lisa 6 tabel 7), kuhu koondati koodid, mis kajastavad praktika juhendamist ja rollis arenemist soodustavaid tegureid ning erinevaid motivaatoreid praktikajuhendaja rolli vastu võtmiseks. Kokku moodustati 7 erinevat koodi ning suurima esinemissagedusega koodi vastused jagati selgema ülevaate andmiseks täiendavalt 7 alamkoodiks.

Arengu toetamise seisukohalt peavad eksperdid olulisimaks praktikajuhendajat ümbritsevat keskkonda. Intervjuude põhjal moodustati kategooria „**Arengut toetavad tegurid**“ kood „**soodustav keskkond ja vahendid**“. Kood esines kõigis ekspertintervjuudes. Märkimisväärse

esinemissageduse ja ekspertide väga erinevate lähenemiste tõttu moodustati nimetatud koodi osas parema ülevaate andmiseks 7 alamkoodi. Peakoodi alla koondati ekspertintervjuudest selgunud kordumatud seisukohad ning üldised hinnangud hetkel pakutavate võimaluste ja vahendite kohta, mis käsitlesid piisavate vahendite ja võimaluste tagamist praktika läbi viimiseks. Toetussüsteemi olulisust tõstsid esile ka SKA ja PÄA eksperdid. Sisekaitseakadeemia-poolse toetuse osas hinnati enim võimalust vajadusel igas olukorras nõu ja tuge saada. Tööandja osas peeti olulisimaks väga heade tingimuste tagamist praktika läbi viimiseks.

Ekspertide hinnangul moodustavad kõige olulisema osa praktikajuhendajate arengu toetamisest asjakohased **koolitused ja infopäevad või -tunnid**. Intervjuude käigus selgus, et koolitused on olulised juhendajatele täpsema liikumissuuna andmiseks, suhtlemisoskuste arendamiseks ning juhendamise taseme ühtlustamiseks. Infopäevade seisukohalt tõstsid eksperdid esile võimalust kõigi osapoolte paremaks ettevalmistuseks praktika osas. Ekspertintervjuudes rõhutati praktikasüsteemist protsessiülese vaate saamiseks ning konkreetse praktika ootuste välja selgitamiseks **juhendmaterjalide ja dokumentide** olemasolu ja hõlpsat kättesaadavust praktikate veebikeskkonnast.

Ekspertintervjuude tulemustest ilmnes, et toetava keskkonna osas peetakse tähtsaimaks konkreetsete **kontaktisikute** olemasolu, kelle poole küsimustega pöörduda. Lisaks esines enam kui poolte intervjuueeritavate vastustes toetavate kolleegide olulisus. Valdav osa ekspertidest nimetas esimese tugiisikuna Päästekolledži praktikakuraatorit, kes küsimustele vastab või suunab edasi vastava spetsialisti poole. Seega on praktikakuraatori ametikohal väga oluline roll juhendajate arengu toetamisel. Praktikantidega kontakteerumise ja muude korralduslike küsimustega pöördumise osas tõsteti esile ka Päästeameti praktikate koordinaatorit. **Kolleegide toetuse** osas viitasid intervjuueeritavad võimalusele erinevate juhendamise käigus tekkivate probleemide arutamiseks, mis läbi kasvavad teadmised ja enesekindlus iseseisvate otsuste langetamisel.

Täiendavate arengut toetavate teguritena tõid eksperdid intervjuude käigus välja juhendajate **kaasamise praktikaprotsessi ja koostöö** praktikaprogrammide välja töötamisel, **praktikantide ettevalmistuse ja motiveerituse** praktika läbimiseks ning **piisava ajalise ressursi tagamise** juhendamistegevusteks. Kaasamise ja koostöö osas pidasid praktikajuhendajad oluliseks võimalust SKAle oma seisukohti esitada ning selgitusi anda.

Ekspertide hinnangul sõltub praktikandi ettevalmistusest praktikaprotsessi kasutegur ja sisule keskendumise võimalused ning piisavate ajaliste ressursside tagamine võimaldab lisaks praktiliste tegevuste läbi viimisele juhendajatel kogu protsessi enese jaoks sügavamalt mõtestada.

„Hetkel ei tule midagi pähe. Ju mul on kõik olemas siis. /---/ mulle tundub, et mulle on kõik vahendid võimaldatud, et oma tööd hästi teha juhendajana.“ (praktikajuhendaja, Aas, 2021)

„ [koolitused] Annavad sellise koolipoolse visiooni või soovi. Või mingisuguse taseme tunnetuse, mis on see, mida mina võin praktikandilt oodata, kuidas ta on ette valmistatud. Ja, ja mis on see, mida kool soovib, et ma praktikandile juurde annaksin. /---/ See on see, mida nendest koolitustest tõenäoliselt on võimalik kõige paremini välja noppida.“ (praktikajuhendaja, Salong, 2021)

„Meie poole võib alati pöörduda ja praktika kuraatori poole, kui ta oskab vastata, kui ta tunneb teemat või kui ta isegi ei tunne, siis ta saab saata täiendavaid dokumente või öeldagi, et otsida ise selle vastutava õppejõu käest siis neid lisamaterjale.“ (PäA esindaja, Arro, 2021)

Ekspertintervjuude analüüsimisel moodustunud koodis „soodustav keskkond ja vahendid“ esitatud seisukohti on käsitletud ka käesoleva magistritöö teooria osas. Teoreetiline teemakäsitlus kinnitab, et sotsiaalsel ja keskkondlikel teguritel on oluline roll professionaalse identiteedi kujundamisel ja arendamisel (käesolev töö, lk 11, 16, 17, 21, 35). Teooria osas on välja toodud, et õppijaskonna olemusel - käesoleva töö kontekstis praktikandil, ja keskkonnal, kus õpetamistegevusi (sh juhendamist) läbi viiakse, on märkimisväärne roll juhendaja professionaalse identiteedi kujunemisel (käesolev töö, lk 16, 25). Samuti kinnitab teoreetiline teemakäsitlus praktikajuhendajat ümbritsevate kolleegide ja teiste valdkonnaga seotud ekspertide mõju praktikajuhendaja professionaalse identiteedi arengule, sest väärtuste ja töövõtete kujundamine toimub kogunud juhendajatega suheldes nende eeskuju põhjal (käesolev töö, lk 20, 21, 36). Koostöö seisukohalt on oluline, et kõik osapooled saaksid oma arvamusi esitada ning vaatenurki jagada. See tugevdab sotsiaalseid suhteid ning avaldab mõju professionaalse identiteedi arengule (käesolev töö, lk 16). Toetavas töökeskkonnas on juhendajad motiveeritud tööülesandeid efektiivsemalt täitma (käesolev töö, lk 25). Käesoleva uuringu raames moodustab praktikate juhendamine osa Päästeameti teenistujate tööülesannetest ning intervjuude analüüs kinnitas uuringu teoreetilisi seisukohti.

Ekspertide seisukohad erinevatest tagasisidestamise võimalustest ning selle olulisusest koondati koodi „tagasiside ja tunnustamine“ alla. Tagasiside andmist avati ekspertintervjuude käigus kolmest vaatest. Esimene lähenemine seisnes vahetus tagasisidestamises praktikajuhendajale juhendamise lõppedes praktikandi, akadeemia või tööandja poolt või praktikandilt SKAle ja SKAlt PÄA personaliosakonnale. Praktikajuhendajad kirjeldasid tagasisidestamist kui väga olulist tegurit enese professionaalsel arendamisel. Juhendajate seisukohalt on oluliseks tagasisideks konstruktiivne kriitika, mis on sisendiks praktikajuhendajate töövõtete korrigeerimisel. Otsese tagasiside allikana nimetati ekspertintervjuudes enim praktikaaruannet ja praktika kaitsmise tulemust, mille alusel on võimalik puudujääkide osas järeldusi teha.

Uuringu käigu selgus, et eksperdid peavad oluliseks tagasiside andmise viisiks juhendajate tunnustamist. Siinkohal täpsustati, et tunnustatule ei ole see otseselt arendav, kuid juhendaja saab läbi tunnustuse kinnitust, et tema töövõtted on professionaalsed. Intervjuude tulemusi analüüsisid selgus, et kaudsema professionaalse arengu ja tunnustamise seosena nähakse tunnustamisega kaasnevat tähelepanu, mis motiveerib rolli rohkem panustama ja ennast arendama. Eksperdid täheldasid tunnustuse kui motivaatori mõju ka nendele juhendajatele, kes seda siiani pälvinud ei ole. Tunnustamise viiside osas tõsteti peamiste võimalustena esile konkreetseid tänukirju, praktikandi vahetuid tänusõnu ning edaspidise suhtluse säilimist juhendatavaga. Intervjuu tulemustest selgus, et professionaalset arengut mõjutab ka juhendajatepoolne tagasiside andmine. Eksperdid rõhutasid, et praktikajuhendajate tagasisidet koolitustele ja programmidele saab kasutada sisendina koolitusprogrammides arengut toetavate parenduste tegemiseks.

„Minu jaoks on tunnustus see, kui mõned minu endised praktikandid siis helistavad mulle hiljem mingisuguse küsimusega. /---/ nad helistavad mulle, et kuna meil oli selline hea koostöö. /---/ See on minu jaoks juba tunnustus. Et ma olen mingil määral nagu meelde jäänud või noh, midagi andnud mingile järgmisele inimesele edasi.“ (praktikajuhendaja, Aas, 2021)

Teooria seisukohalt on tagasiside saamine oluline komponent professionaalse identiteedi arengus (käesolev töö, lk 25). See võimaldab praktikajuhendajal hinnata, millises arenguetapis hetkel viibitakse ning millised on enim arendamist vajavad oskused. Teoreetiline teemakäsitus kinnitab, et tunnustus ja tähelepanu juhendaja rollile on selles arenemise motivaatoriteks (käesolev töö, lk 24, 33). Samuti käsitletakse teooria osas praktikandi hilisemat edukat karjääri

kui positiivset tagasisidet juhendamistegevustele (käesolev töö, lk 33). Üldiselt võimaldab tagasiside praktikajuhendajatel lähenemisi korrigeerida ning tunnustus kinnitab efektiivsete töövõtete kasutamist. Mõlemad nimetatud tegurid on olulised professionaalse identiteedi arendamise komponendid.

Ekspertide hinnangul on praktikajuhendaja professionaalse arengu seisukohalt oluline roll eelnevatel teadmistel ja kogemustel. Intervjuu tulemuste põhjal moodustati kood „**kogemused**“. Intervjuude käigus toodi enim esile arengut läbi ajas kasvavate kogemuste. Kogemuste kasvades on iga järgmise juhendamise korral võimalik parendusi sisse viia. Ekspertide seisukohalt kasvatavad korduvad isiklikud kogemused juhendaja enesekindlust otsuste vastu võtmisel. Praktikajuhendajate vaatest toodi välja varasem isiklik kogemus praktikandina, mis toetas esmakordse juhendamise ettevalmistamist. Intervjuu tulemustest selgus, et varasem kogemus praktikandina, nähes, kuidas professionaalne juhendaja praktikat läbi viis, andis alustavatele juhendajatele sisendeid efektiivsemaks praktikakorralduseks. Intervjueeritavate vastustes ilmnes paradoks - kogemusega muutub juhendamine samaaegselt lihtsamaks ja keerulisemaks. Juhendajad kirjeldasid enesekindluse kasvamist ning oskuste paranemist erinevates situatsioonides reageerimisel. Samas töid eksperdid välja juhendamiskogemuse kasvamisest juhendaja vastutuse ja praktikaprotsessi sügavama mõtestamise ning soovi seeläbi professionaalsemat praktikakogemust pakkuda.

„Mida rohkem oled juhendaja, seda seda kõvemaks juhendajaks saad. /---/ Et saada heaks poksijaks, pead palju poksima. Kui tahad hea praktikajuhendaja olla, siis pead ka juhendama.“ (praktikajuhendaja, Väljaots, 2021)

„ /---/ ma olin olnud väga värskest ise praktikant /---/ kui ma hakkasin juhendama. Et siis alguses väga nagu tugevalt toetas, et ma teadsin, mis on nagu praktika osas mured ja probleemid ja suhtumised erinevatel osapooltel.“ (praktikajuhendaja, Mäeots, 2021)

Teoreetilise teemakäsitluse seisukohalt areneb identiteet läbi kogemuste (käesolev töö, lk 12, 16). Teoorias käsitletakse identiteeti kui muutuvat nähtust, mis areneb kogemuste analüüsimisel ning selle põhjal muudatuste tegemisel (käesolev töö, lk 12, 16, 19, 20, 29, 35). Juhendajad mõistavad kogemuse kasvades, et tegemist ei ole lihtsa protseduurilise tegevusega. Juhendamiskogemuse kasvades toimub praktikajuhendaja professionaalse identiteedi etapiline areng (käesolev töö, lk 20, 21, 27-31). Omandatakse oskusi erinevatest lähenemis- ja

suhtlemistehnikatest ning osatakse neid vastavalt praktikandile ja situatsioonile kohandada. Teooria seisukohalt on see iseloomulik praktikajuhendaja professionaalse arengu teisele etapile (käesolev töö, lk 21, 28). Kogemuste kasvades suureneb enesekindlus juhendajana otsuseid vastu võtta, kinnistuvad juhendajale iseloomulikud hoiakud ja väärtused ning areneb välja konkreetse juhendaja professionaalne identiteet (käesolev töö, lk 29, 30, 35).

Ekspertide seisukohalt on praktikajuhendaja professionaalse arengu toetamisel olulised piisavad ja õiged motivaatorid. Intervjuusid analüüsid moodustati kood „**kaasnevad lisahüved ja –võimalused**“. Koodi esines eranditult kõigi ekspertide vastustes. Hüvede ja võimaluste all käsitleti materiaalseid ja mittemateriaalseid motivaatoreid ning ilmnes positiivne asjaolu, et enim hinnatakse praktika juhendamise juures sellest saadavat enesearengut. Ekspertidid tõid üldise arengu vaatest välja suhtlemisoskuste paranemise. Kõrgelt hinnati võimalust oma tööd tutvustada ning läbi kordamise teadmiste kinnistamist. Intervjueeritavad juhtisid tähelepanu, et juhendamine on võimalus nii töös kui eraelus uute vaatenurkade avastamiseks. Üksikud praktikajuhendajad kinnitasid, et nad on seeläbi uusi võtteid reaalset töösse rakendanud. Ekspertintervjuude analüüsi käigus selgus, et lisahüvena nähakse võimalust tulevase kolleegi koolitamisel ning valdkonnavälisele inimesele enda töö tutvustamisel. Praktika juhendamise tasustamine ei olnud konkreetsete intervjueeritavate seisukohalt märkimisväärne lisahüve, kuid valdav osa eksperte kinnitas, et leidub juhendajaid, keda juhendamistasu arenema motiveerib.

„ [Praktika juhendamine] See võimaldab võib-olla mingisuguse teise nurga alt oma tööd ja oma valdkonda vaadata. Ja, ja teinekord saada väljast või kõrvalt uusi ideid või vaatenurki endale juurde. Nii-öelda mingi teise arvamuse ja võõra pilguga vaatamine tegelikult avardab seda vaadet. Tõenäoliselt on see kõige suurem kasutegur kui olla praktikajuhendaja ja arutada praktikantidega mingisuguseid valdkondi läbi. “ (praktikajuhendaja, Salong, 2021)

Ekspertanalüüsi tulemuste põhjal toodi olulisima motiveeriva lisahüvena välja praktika juhendamisega kaasnev eneseareng. Teoreetilise teemakäsitluse seisukohalt kaasnevad praktikate juhendamisega võimalused juhtimisoskuste arendamiseks, ametialase mõju laiendamiseks ning mõttetöö ergutamiseks. Lisaks kinnitab teooria osa juhendamise seisukohalt hüvena võimalust tulevase kolleegi vormida. (käesolev töö, lk 32) Efektive koostöö praktikandiga toetab mõlema osapoole arengut (käesolev töö, lk 33). Praktikate juhendamine võimaldab arendada nii valdkonnasiseseid kui –väliseid oskusi.

Ekspertintervjuude käigus selgus, et praktikajuhendajate seisukohalt on oluline suhelda teiste juhendajatega. Enim tõsteti esile võimalust sama valdkonna inimestega probleeme arutada. Kirjeldatu põhjal koostati kood „**kogukonnatunne**“. Peamiselt seostasid eksperdid kogukonnatunnet ühistel juhendamisalastel koolitustel käimise ja toetuse saamisega. Praktikajuhendajate kogukonnasisese suhtluse juures rõhutati olulise toetava võimalusena kolleegidega juhendamisalaste küsimuste arutamist. Siinkohal täpsustas mitu eksperti, et arutlemisvõimalus on olulisem kui reaalselt rakendatavate lahenduste leidmine. Kogukonnasisesed arutelud toetavad enese- ja otsustuskindluse kasvu ning efektiivsemate juhendamismeetodite välja töötamist.

„Üks oluline asi on see, et siis saab suur seltskond praktikajuhendajaid kokku. /---/ See on nagu kogemusõpe. /---/ Aga just see üksteisega kogemuste jagamine on see, mis nagu eriti hästi töötab ja edasi viib ja kindlustunnet annab.“ (praktikajuhendaja, Järvi, 2021)

Teoreetilise teemakäsitluse kohaselt on kogukond üks kolmest põhitegurist, mille põhjal professionaalset identiteeti defineeritakse. Professionaalse identiteedi kujunemist mõjutavad konkreetse kogukonna käitumisnormid ja väärtused. (käesolev töö, lk 17, 18, 22, 25, 33, 35-36) Kaaspraktikajuhendajatega sotsialiseerumine toetab alustava juhendaja hoiakute kujundamist (käesolev töö, lk 19, 20, 36). Arengu seisukohalt on olulised nii positiivsed kui negatiivsed kogemused. Kogukonnaliikmetega suheldes on võimalik välja selgitada omadused, mida konkreetne juhendaja oma rollis kasutada soovib ning millised isiklike hoiakute tõttu välistab. Teoreetilises teemakäsitluses on sellisel juhul tegemist identiteedi mesotasandi arenguga (käesolev töö, lk 15, 35), mille kohaselt toimub identiteedi areng omaduste kopeerimises või välistamises.

Ekspertintervjuude analüüsimisel tõstati esile praktikajuhendaja rolli väärtustamise olulisus. Selle alusel loodi kategooria „Arengut toetavad tegurid“ kood „**juhendaja rolli peetakse oluliseks**“. Olulisuse seisukohalt eristasid eksperdid kahte peamist lähenemist. Esmalt praktikajuhendaja sisemine rolli tähtsuse ja mõju-ulatuse teadvustamine ning teisalt praktikajuhendaja rolli väärtustamine tööandja, kolleegide ja SKA poolt. Intervjuu tulemuste põhjal seisnes juhendajate väärtustamise ja professionaalse arengu toetamise seos rolli atraktiivsemaks muutmises ning seeläbi suuremas huvis seda täita ning rollis areneda. PÄA esindaja tõi välja, et atraktiivsus tekitab konkurentsi ning konkurentsis püsimise eelduseks on

pidev eneseareng. Praktikajuhendaja rolli autoriteetseks pidamine on tähtis motivaator selles arenemiseks.

„Et nad on natukene nagu uhked selle üle, kui nad saavad olla juhendajad. /---/ Et isegi sa ei pea talle raha maksma, aga ta tunneb nagu uhkust selle üle, et ta sai seda teha.“ (PäA esindaja, Arro,2021)

Teoreetiliste seisukohtade käsitluses kujundatakse rolli olulisus ümbitseva keskkonna hoiakute põhjal (käesolev töö, lk 15, 16, 25, 27, 36). Ekspertide hinnangul tekitab praktikajuhendaja rolli üldine väärtustamine soovi rolli kanda. Seeläbi kasvab rolli atraktiivsus, mis tekitab mõningast konkurentsi. Praktikajuhendaja rolli väärtustamise ja arengu toetamise vahelist seost kinnitab teoreetiline teemakäsitlus juhendaja professionaalse arengu teist etappi kirjeldades. Selle kohaselt oskavad juhendajad rolli olulisust ja selle arendamisele kuluvat lisaenergiat rohkem hinnata ning tekib mõningane ootus pingutuste väärtustamisele. (käesolev töö, lk 29)

Uuringu tulemused näitasid, et praktikajuhendajate puhul esineb välistele motivaatoritele lisaks sisemine soov juhendada. Selle põhjal loodi kood „**sisemine tahe juhendada**“, mis esines peaaegu pooltes intervjuudes ning tahet õpetada ja teadmisi edasi anda käsitlesid vastustes kõik osapooled. Ekspertide selgitusel on tegemist seletamatu sisemise tahtega õpetada ning praktika juhendamine on sobiv võimalus seda soovi rahuldada. Põhjendamatu juhendamissoov mõjub praktikajuhendaja arengule soodustavalt, sest tegemist on sisemise tahtmisega inimestele teadmisi edasi anda. Professionaalse arengu seisukohalt on see väga oluline, sest sellisel juhul tuleb motivatsioon praktikajuhendaja isiklikest omadustest ja tõekspidamistest ning see ei vaja olulisi väliseid motivaatoreid.

„Esiteks, see on minu isiksuse selline omadus, et mulle meeldib nagu teadmisi edasi anda. Siis.. Innustada inimesi kuidagi uusi teadmisi saama. Et see on nagu selline sisemine tunne, et ma olen nagu õpetaja.“ (praktikajuhendaja, Belik, 2021)

Sisemine tahe juhendada on arengut toetav, sest arenedes paranevad oskused teadmisi edasi anda. Teoreetilise teemakäsitluse kohaselt on tingimusteta juhendamisele pühendumise puhul tegemist indiviidi üldise identiteedi mikrotasandi omadusega (käesolev töö, lk 15), mille korral kujuneb vastav hoiak inimese sees ning üldjuhul ei ole seda võimalik väliste tegurite abil muuta.

Isiklikud hoiakud moodustavad ühe osa professionaalset identiteeti mõjutavatest teguritest (käesolev töö, lk 21).

Magistritöö eesmärgiks on lisaks praktikajuhendaja professionaalset arengut toetavatele teguritele välja selgitada ka arengut pärssivad tegurid. Kitsaskohtade välja selgitamisel on käesoleva uuringu kontekstis oluline roll, sest nende põhjal on võimalik välja selgitada sisendid parendusettepanekuteks. Ekspertintervjuudes uuriti erinevatelt osapooltelt, millised on nende hinnangul praktikajuhendaja arengut takistavad tegurid. Ekspertide vastuste põhjal moodustati uuringu neljas kategooria „**Arengut pärssivad tegurid**“, mis aitab leida vastust uurimisküsimusele nr 4: Millised on peamised praktikajuhendaja professionaalset arengut pärssivad tegurid Päästeameti teenistujatest praktikajuhendajate puhul? Vastavate tegurite osas tekkis mitu erinevat juhtmõtet, mis kordusid erinevate ekspertintervjuude lõikes ning nende alusel moodustati nimetatud kategoorias 8 koodi (vt lisa 7 tabel 8).

Ekspertide hinnangul põhjustab praktika juhendamine lisakoormust ja -ajakulu. Sellest tulenevalt moodustati kategooria „Arengut pärssivad tegurid“ kood „**töökoormuse suurenemine, ajapuudus**“. Nimetatud koodi osas käsitlesid intervjuueeritavad praktika juhendamist kui lisatööd oma põhitööülesannetele. Lisatöö mõistes ei pidanud intervjuueeritavad praktika juhendamist iseenesest ebameeldivaks tegevuseks ning probleemkohana täpsustati juhendamiseks vajaliku ajaressursi puudumist. Praktikajuhendajate seisukohalt on stressitekitav teadmine, et koormuse suurenemisel tuleb langetada valik tööülesannete täitmise või praktika juhendamise kvaliteedi langemise vahel.

Uuringu käigus selgus ajaliste ressursside osas pärssiva tegurina praktikantide ebaproportsionaalne jaotumine. Esiteks on mõnedes päästeteenistuse valdkondades üksikud eksperdid, kes on pädevad praktikat läbi viima. Sellisel juhul on praktikantide arv ühe teenistuja kohta ebaproportsionaalselt suur. Teine seisukoht käsitles demograafilist faktorit. Päästeameti Põhja päästkeskuse allüksuste praktikajuhendajatel on suurem praktikantide arv võrreldes teiste regioonide praktikantide arvuga. See on tingitud asjaolust, et ligi pooled ühe Päästekolledži kursuse õppuritest elavad Tallinnas või Harjumaal, mis on Põhja päästkeskuse teeninduspiirkond. Siiani on rakendatud põhimõtet, et õppurid saavad praktika läbida oma kodukohajärgses praktikaasutuses. Eelpool kirjeldatud olukorras on tegemist piirkondlikest eripäradest tingitud teguriga, mis suurendab konkreetse piirkonna praktikajuhendajate töökoormust.

„Tegemata pole jäänud, tähtajad pole üle läinud, aga ma usun, et kuskil pole pidanud küll kvaliteedis veidikene järgi andma selle võrra. /---/ mingit asja teed siis kuidagi kiirendatud vormis.“ (praktikajuhendaja, Aas, 2021)

Ajaliste ressursside piiratusest tingitult seisavad praktikajuhendajad sageli silmitsi valikutega, mille tagajärjed põhjustavad kvaliteedilangust tööülesannete täitmisel või praktikakogemuse pakkumisel. Teoreetilised seisukohad kinnitavad, et identiteedi kujunemine sõltub valikutest, mida individ teeb (käesolev töö, lk 13, 35). Valikuvõimalustega kaasneb tihti teatav stressifaktor, sest ühte valikut teisele eelistades puudub teadmine, kuhu teise valiku raames areneda oleks võinud ning selline olukord pärsib maksimaalset pühendumist ja enesearengut (käesolev töö, lk 24-25).

Ekspertintervjuudest ilmnes kitsaskohana probleemne informatsiooni liikumine osapoolte vahel. Intervjuude vastustes tõsteti esile info puudumist või ebaselgeid nõudeid praktikajuhendajatele. Seda toetas ka dokumendianalüüsi tulemus, mille käigus selgus, et praktikajuhendaja kohustused ei ole juhendmaterjalides reguleeritud (käesolev töö, lk 42). Ekspertintervjuude analüüsi põhjal moodustati kood „**infosulud**“, mis käsitleb erinevate osapoolte ebapiisavat kaasamist protsessidesse ning sellest tulenevat arengu pärssimist. Peamiste probleemkohtadena loetleti juhendajate vähest informeeritust praktika läbiviimise ootuste osas ning nende kõrvale jätmist praktika õpiväljundite välja töötamisest. Seetõttu ei saa praktikajuhendajad piisavalt suuniseid praktikaprotsessi kujundamise osas ning neil puudub võimalus anda sisendeid juhendaja professionaalse arengu toetamiseks. Täiendava probleemina käsitlesid eksperdid tõrkeid informatsiooni liikumisel, täpsustades, et vahel ei jõua koostöövõimalusi puudutav informatsioon adreessadini. Asjakohane näide esines dokumendianalüüsi läbi viies. SKA praktika juhendi kohaselt on praktikajuhendajatel õigus vajaduspõhiste infotundidele (käesolev töö, lk 42). Ekspertintervjuudest selgus, et juhendajad ei ole sellisest õigusest teadlikud.

„See infopuudus. Sulle lihtsalt käskkirjaga määrati. Sind määrati praktikajuhendajaks. Edasi.. See dokumendikomplekt, siis tegutse. Nagu mingi päev praktikant tuleb. Ja siis sa ei tea, mida temaga teha.“ (praktikajuhendaja, Belik, 2021)

Praktikajuhendajad on tulevaste professionaalide esmaste hoiakute kujundajad. Seetõttu saab juhendaja rolli vastutusrikkana käsitleda (käesolev töö, lk 21). Teooria kirjeldab rolle, millega kaasneb vastutus, stressirohkete rollidena, sest rolli täitja ei saa kunagi sajabrotsendiliselt tulemustes kindel olla (käesolev töö, lk 24-25, 33). Teadmatus infosulgude näitel on arvestatav stressiallikas, millega tegelemine nõuab täiendavat ajalist ressursi ning võib juhendajale demotiveerivat mõju avaldada. Olukorrast tekkivad lisapinged mõjuvad pärssivalt huvile enese juhendamisel professionaalsel arendamisel. (käesolev töö, lk 33)

Uuringu käigus selgus, et arenemise seisukohalt on oluline motivaatorite olemasolu. Ekspertintervjuudest selgus, et sageli ei ole need piisavad ning seeläbi on pidurdunud ka enese arendamise soov. Probleemkoha käsitlemiseks loodi kood „**puuduvad motivaatorid**“. Ekspertid rõhutasid motivaatorite kirjeldamisel individuaalse lähenemise olulisust. Analüüsi tulemusel selgus, et käesoleval hetkel ei ole tegemist atraktiivse rolliga, mistõttu puudub motivatsioon selles arenemiseks. Enim tõsteti esile kolleegide ja tööandja suhtumist juhendamisse kui tavalisse tööülesandesse ning ebaproportsionaalselt madalat juhendamistasu. SKA ja PÄA esindajad nõustusid seisukohaga, et praktikajuhendajate tunnustamiseks ei kasutata piisavalt vahendeid. Praktikajuhendajate seisukohalt on üksikute valdkondade puhul väga lühikest aega kestva protsessiga, mis ei eelda märkimisväärset süvenemist.

„Aga nagu ma ütlesin, siis see on meie jaoks täiesti lühiajaline. Tuleb kiiresti, läheb kiiresti, on kõige suurem rõhk on ettevalmistusel ja paberimajandusel. /---/ Kuna see on nii niisugune väike, ajamahuliselt väike komponent minu töös, siis ma isegi ei ausalt öelda ei tunne, et ma mingit erilist arendust selle jaoks nagu tahaks /---/ Et ettevalmistust ei tasustata ja. /---/ Et kümme eurot põhimõtteliselt kahe tööpäeva eest on lausa demotiveeriv.“ (praktikajuhendaja, Mäeots, 2021)

Motivaatorite rakendamisel tuleks kasutada individuaalset lähenemist. Inimesed on erinevate huvidega ning kõiki praktikajuhendajaid ei motiveeri samad hüved. Teooria osa kinnitab, et professionaalse arengu toetamise seisukohalt võib vastava rolli täitja muude huvide tähelepanuta jätmise vähendada tema motivatsiooni ka kõnealuses rollis areneda (käesolev töö, lk 24). Professionaalse arenemise tahet pärsib rolli vähene väärtustamine adreassaadi huvidest lähtuvate motivaatorite kaudu (käesolev töö, lk 29).

Ekspertintervjuudest selgus, et suure osa juhendajate jaoks tekitas probleeme esimesteks juhendamisteks ettevalmistumine ning selle põhjal loodi kategooria „Arenget pärssivad tegurid“ kood „**alustavate juhendajate vähene ettevalmistus**“. Uuringu tulemuste põhjal selgus, et esmakordsed juhendamised põhjustavad suurt ebakindlust ning hirmu. Juhendajate vaatest puudus neil alustades piisav ettevalmistus ja teadmised praktikajuhendajate rollist ning osapoolte ootustest praktikaprotsessi käigus. Ekspertid tõstsid esile sisemist survetunnet pakkuda samaväärset praktika kogemust võrreldes kogenud praktikajuhendajatega.

„Ma arvan, et ma lihtsalt ei teadnud, mida ma teen. Nagu noh.. Algaja õnn. Midagi tegid ära, läks hästi, siis läks hästi, aga.. Aga tegelikult, noh, ma ei vastutanud selle eest, mis teadmisi ma andsin. /---/ Noh, vaata kui meeskonnavanemana alustasin, siis nagu ei mitte keegi sulle ei öelnud, mida sa pead tegema.. Lihtsalt liukati sulle ette, et sul on nüüd see praktikant, et tegele temaga.“ (praktikajuhendaja, Abubikirov, 2021)

Teoreetilise teemakäsitlemise kohaselt on tegemist praktikajuhendaja professionaalse arengu esimese etapiga, milles tuntakse kogemuse puudumise tõttu ebakindlust töövõtete valimisel. Alustavatel praktikajuhendajatel puudub praktikaprotsessi-ülene vaade, mis toetaks olukordade analüüsimist ning otsuste langetamist. Stressi põhjustavad kõrged ootused iseendale, mis on tingitud enese võrdlemisest kogenud praktikajuhendajatega. Kindlustunde puudumisel on arengumõnevõrra pärsitud, sest ei julgeta erinevaid olukorrast lähtuvaid lähenemisviise katsetada ning peetakse rangelt kinni praktikaga seotud juhendmaterjalidest. (käesolev töö, lk 21, 28)

Uuringust selgus, et Päästeameti teenistujate puhul on praktikajuhendaja rolli täitmine pigem kohustuslik lisatööülesanne. Selle alusel loodi kood „**juhendamiskohustuse osas puudub valikuvabadus**“. Praktika juhendamise kohustus ilmnis ekspertintervjuu küsimuse „Miks otsustasid hakata praktikajuhendajaks?“ juures. Kõik praktikajuhendajad kinnitasid, et neile ei antud eelnevalt valikuvõimalust ning nad võtsid selle vastu kui tööülesande. Siinkohal küsiti intervjuueeritavatelt täiendav lisaküsimus, kas nad oleksid vaba valiku korral samuti juhendajaks hakanud ning kõik eksperdid vastasid jaatavalt. Dokumendianalüüsi käigus praktikajuhendaja rolli täitvate Päästeameti teenistujate ametijuhendeid analüüsid selgus, et eranditult kõigis juhendites on välja toodud kohustus täita vahetu juhi poolt antud muid, ametijuhendis kirjeldamata ühekordseid tööülesandeid (käesolev töö, lk 42). Ekspertintervjuudest ilmnis, et juhendaja arenemistahet pärsib oluliselt juhendajaks määramine kui selleks puudub sisemine huvi. Keeruline on motiveerida inimesi arenema valdkonnas, kus nad ennast ebamugavalt

tunnevad. Ekspertide hinnangul põhjustavad valikuvõimaluse puudumine juhendajaks hakkamisel, rolli kandmisega kaasnev ebamugavustunne ning praktikajuhendajate kogukonna väärtuste ja hoiakutega mitte suhestumine vastumeelsust professionaalse arenemise osas.

„Juhendada kohustuslikus korras on minu arust kõige valem asi, mida saab tegelikult teha. Et sa võid küll.. Sa võid serveerida küll, see on cool, et sa saad juhendada. Tunnustus, et ma annan sulle praktikandi ja nii edasi, nii edasi.. Aga kui inimesel sees seda „ma tahan tohutult praktikaid juhendada“, seda sädet ei ole, siis see tegelikult on karistus, mitte tunnustus.“ (SKA esindaja, Pruul, 2021)

Teoreetilisele teemakäsitlusele toetudes on tegemist kohustusliku praktikajuhendajate kogukonnaga liitumisega. Teooria osa juhib tähelepanu, et kogukonnaga liitumiseks ei piisa ainult selle ootustele ja normidele vastamisest, vaid kogukond peab sobituma ka inimesele kui indiviidile (käesolev töö, lk 18). Praktikajuhendaja paigutamisel keskkonda, kus temalt oodatakse kohandumist normidega, millega tema isiklikud väärtushinnangud ei suhestu, tekib teatav demotiveeritus rolli täitmisel ning selles arenemisel.

Ekspertintervjuudest ilmnes, et oluline mõju juhendaja arengule on praktikantidel. Juhendajad peavad tähtsaks, et praktikandid saabuksid praktikale piisava teoreetiliste teadmiste pagasi ja motiveeritusega. Praktikantide ebapiisava ettevalmistuse käsitlemiseks loodi kategooria „Arengut pärssivad tegurid“ kood **„praktikandi puudulik ettevalmistus ja suhtumine“**. Ekspertide seisukohalt puuduvad praktikantidel sageli teadmised praktika eesmärkide ja nende saavutamise osas. Juhendajate hinnangul tuleb ette olukordi, kus juhendatavad ei oma praktikaprotsessi suhtes mingisuguseid eelteadmisi ning nad ei näita üles tahet teha koostööd. Teine ekspertintervjuudest selgunud probleemkoht on praktikantide puudulikud teoreetilised teadmised praktika läbimiseks. Ekspertide hinnangul nõuab mõlema probleemkoha lahendamine täiendavat ajalist ressursi ning seeläbi väheneb aeg praktikaprotsessi süvitsi mõtestamiseks. Lisaks toovad eksperdid piirkondliku erisusena välja mõningase keelebarjääri, mille tõttu esineb arusaamatusi osapoolte praktikaga seotud ootuste välja selgitamisel.

„Mõnikord tekib selline, et arusaamatus, et praktikandil ei ole selge, milleks ta tuli ja mis tööd hakkab tegema.“ (praktikajuhendaja, Belik, 2021)

Käesoleva uuringu raames võib praktikante käsitleda kui õppijaskonda, kellele juhendaja teadmisi edasi annab. Teoreetiline teemakäsitus kinnitab, et õppijaskonnal on oluline roll juhendaja professionaalse identiteedi kujunemisel, sest see moodustab osa üldisest keskkonnast, milles vastav identiteet areneb. (käesolev töö, lk 16) Praktikandi puuduliku ettevalmistuse korral on tegemist juhendaja arengut pärssiva keskkondliku teguriga.

Uuringus selgitati välja konstruktiivse tagasiside olulisus professionaalse arengu seisukohalt. Praktikajuhendajate hinnangul on tagasisidestamine käesoleval hetkel puudulik ning selle alusel loodi kood „**puuduv või ebapiisav tagasiside**“. Intervjueeritavad olid teadlikud SKA algatusel praktikantidelt tagasiside kogumisest, kuid neil puudus ülevaade selle sisust. Juhendajate hinnangul pärsib puudulik tagasiside oluliselt juhendamisalast arengut, sest puudub teave, kas ja mida juhendaja rollis muutma peaks. PÄA esindaja täpsustas tagasiside osas, et Päästeamet ise mingisugust tagasisidet praktika osas ei kogu.

„Et ma ei näe nagu tulemust. Et mina nagu nägin vaeva. Ja siis nagu vaikus. Keegi midagi ei ütle sulle, mis oli hästi, mis oli pahasti, halvasti.“ (praktikajuhendaja, Belik, 2021)

Teoreetiline teemakäsitus kinnitab, et tagasiside on lisaks isiklikele hoiakutele ja kogukonna standarditele kolmas oluline komponent enese professionaalsel identifitseerimisel (käesolev töö, lk 25). Selle põhjal on praktikajuhendajal võimalik hinnata enda paiknemist rollis ning selgitada välja arendamist vajavad omadused. Seega tuleb tagasisidet vaadelda kui olulist tegurit juhendaja professionaalse identiteedi arendamisel.

Ekspertintervjuude käigus selgus, et praktikajuhendajad ei tunne juhendamise osas piisavat toetust. Selle alusel loodi kategooria „Arenget pärssivad tegurid“ kood „**toetuse puudumine**“. Valdavalt tõsteti esile tööandjapoolset toetuse puudumist. Intervjuudes kordus seisukoht, et Päästeameti poolt ei ole välja töötatud asjakohaseid struktuure ja süsteeme praktikajuhendajate arengu toetamiseks. Praktikajuhendajad lisasid täpsustuse, et praktikantide saabumise hetkest tuntakse ennast edasise protsessi eest ainuisikuliselt vastutavana. Juhendajad rõhutasid, et ei tunne Päästeameti poolset väärtustamist praktikatega seotud teemade osas.

„Aga noh, nagu ma juba eelnevalt rääkisin, siis see ei ole üldse teema, millega Päästeamet nagu tegelikult tegeleks. /---/ seda ei ole, nagu mina vähemalt ei tea ja ei ole näinud ega

tundnud, et seal oleks midagi ameti poolt. Võib-olla ma eksin rängalt, aga mul ei ole kokkupuudet.“ (praktikajuhendaja, Mäeots, 2021)

Töökeskkonnal on oluline roll professionaalse identiteedi arengu toetamisel. Teooriast selgub, et toetava tööandja ja -keskkonna tagamine motiveerib töötajaid neile pandud kohustusi vastutustundlikumalt täitma (käesolev töö, lk 25). Samuti on toetuse osas tähtis, et praktikabaasi rolli täitev asutus pakuks oma töötajatele toetusena praktika juhendamise koolitusi (käesolev töö, lk 32, 34). Sellest tulenevalt saab tööandjapoolse toetuse puudumist käesoleva uuringu kontekstis käsitleda toetust pärssiva tegurina.

Uuringu käigus ilmnis, et intervjueeritavatel on mitmete professionaalse identiteedi arengut pärssivate probleemkohtade osas välja pakkuda lahendusi. Sellest tulenevalt moodustati uurimisküsimusele nr 4: Millised on peamised praktikajuhendaja professionaalset arengut pärssivad tegurid Päästeameti teenistujatest praktikajuhendajate puhul? vastamiseks täiendav kategooria „**Parendusettepanekud ja –võimalused**“. Nimetatud kategooria erineb „Arengut pärssivad tegurid“ kategooriast selle poolest, et kõnealuses kategoorias on ekspertide vaatest esile toodud probleem koos võimaliku parendusettepanekuga. Kategooria „Parendusettepanekud ja –võimalused“ alla moodustus ekspertintervjuude põhjal 9 koodi (vt lisa 8 tabel 9).

Intervjuude analüüsist selgus, et enim parenduskohti tõstatati osapoolte koostöö ja kaasamise osas. Selle alusel loodi kategooria „Parendusettepanekud ja –võimalused“ kood „**koostöö ja kaasamine praktika protsessi**“. Ekspertide seisukohalt on põhiprobleemiks praktikajuhendajate vähene kaasamine praktikaprotsessi erinevatesse etappidesse. Intervjueeritavate hinnangul võimaldaks koostöö tõhustamine ennetada valdavat osa praktika käigus tekkivatest probleemkohtadest ja küsimustest. Ekspertide seisukohalt on oluline kaasata praktikajuhendajad praktikate õpiväljundite väljatöötamisse. Intervjueeritavate hinnangul põhjustab vähene koostöö ebaselgust õpiväljundite osas – praktikaprogrammides esineb ülesandeid, mis ei kuulu konkreetse valdkonna juhendaja pädevusse. Uuringu põhjal selgus teise kitsaskohana praktikajuhendajate teadmatus SKA ootuste osas juhendajatele. Ekspertid pakkusid lahendusena välja praktikatele eelnevate infopäevade ja –tundide korraldamise, mis võimaldaks informatsiooni kahesuunalist liikumist – juhendajad saaksid küsida küsimusi ning samal ajal teha parendusettepanekuid. Üldisema koostööd parendava ettepanekuna tõid intervjueeritavad välja iga-aastase valdkondadeülese praktikajuhendajatele suunatud

ühisürituse korraldamise, kus jagataks uusimat informatsiooni, korratatakse üle olulisemad ootused ning antakse praktikajuhendajatele võimalus küsimusteks ja ettepanekuteks.

„Ja mulle juhendana meeldiks ka see, kui praktikaprogrammi sisustamisel kaasataks mind kui juhendajat nii-öelda. Siis ma tean, mida ootab akadeemia.“ (praktikajuhendaja, Mäeots, 2021)

„Võib-olla on juba kogunud juhendajatel ka mingeid ettepanekuid akadeemiale. Et ma tean, et siin mõni on küll nii nagu asjalik, et juba vaatab, et oi, et õppekavas on niimoodi kirjas, aga noh, näed, tegelikult see ei ole nagu kuidagi otstarbekas või seda väljundit ei saa saavutada.“ (SKA esindaja, Karu, 2021)

Praktikaprotsessiga seotud osapoolte omavaheline sotsialiseerumine on professionaalse identiteedi kujunemisel oluline, sest see moodustab osa üldisest keskkonnast, milles identiteet areneb. Teoreetiline teemakäsitus kinnitab, et suhtluse tagamine ja toetav sotsiaalne keskkond mõjuvad professionaalset arengut toetavalt (käesolev töö, lk 16, 20, 21). Käesoleva uuringu raames on koostöö ja kaasamine sotsiaalse keskkonna tegurid, mis võimaldavad praktikajuhendaja professionaalset arengut mõjutada. Kahesuunalise suhtlemise kaudu on juhendajatel võimalus parendusettepanekuid esitada. Teooria käsitleb parendusettepanekute tegemist praktikaprotsessi edendamiseks juhendaja kolmandat arenguetappi iseloomustava näitajana (käesolev töö, lk 29). Nimetatud etapis on juhendaja professionaalsed oskused kõrgel tasemel ning ta oskab kitsaskohtade analüüsimisel asjakohaseid lahendusi pakkuda.

Ekspertintervjuude käigus esitati ekspertidele küsimus, mida nad saaksid ise teha, et olla parem praktikajuhendaja ning moodustati kood **„iseseisev enesetäiendamine“**. Uuringust selgus, et eksperdid pidasid heaks enesetäiendamise võimaluseks praktika juhendamist käsitlevate teadusartiklite ja -uuringutega tutvumist. Ekspertintervjuude vastustest ilmnas, et oluline on ennast juhendaja rollis mõtestada, mõistmaks rolli eesmärki ja enesetäiendamise vajadust. Praktikajuhendajate hinnangul võiksid nad näidata rohkem isiklikku initsiatiivi koolituda ja pakutavatel üritustel osaleda. Intervjuudest selgus, et praktika juhendamise käigus oleks kergem areneda kui juhendaja valmistuks selleks põhjalikumalt ette, näiteks ajaplaneerimise osas. Ekspertide hinnangul võiks praktikajuhendajad praktika lõpus iseseisvalt praktikantidelt tagasisidet koguda. See võimaldaks juhendajale vahetut hinnangut oma tööle ning koheseid sisendeid parenduste tegemiseks.

„Et olla parem juhendaja.. Ma arvan, et mul peaks olema ikkagi komme. Ma ei ole seda siinamaani niimoodi teinud. Aga ma arvan, et ma võtan selle endale töösse. Küsida praktika lõppemisel praktikandi käest, et kuidas sul nüüd tundus. Kas sulle see praktika meeldis? Ma ootaks talt nagu sellist peegeldust või tagasisidet..“ (praktikajuhendaja, Pärnsoo, 2021)

Isikliku initsiatiivi olemasolul on arenemise seisukohalt märkimisväärne roll. Enesetäiendamine toetab üldist professionaalset arengut, mis läbi on võimalik sammu pidada professionaalse identiteedi muutustega (käesolev töö, lk 13, 16, 19, 21, 22, 32, 34). Teoreetilised lähtekohad kinnitavad enesetäiendamise olulisust, sest töörollide identiteetid on kiires muutumises ning erinevad professionid nõuavad muutustele vastavat kohanemist (käesolev töö, lk 22).

Uuringu käigus selgus, et eksperdid näevad vajadust luua üldine parem süsteemsus ning koordineerimine praktikaprotsessi ja juhendajate osas. Käesoleval hetkel puudub kõiki osapooli ja tegevusi haldav terviksüsteem. Vastavad ettepanekud koondati koodi „**parem süsteemsus, koordineerimine**“ alla. Intervjueeritavate hinnangul seisneb probleemkoht asjaolus, et Päästeametis puudub konkreetne struktuuriüksus ja ametikoht, kelle põhitööülesannete hulka kuuluks praktikajuhendajate arendamistegevused. Ekspertide seisukohalt tuleks kitsaskoha parandamiseks miinimumprogrammi korral vastavad tegevused kindla ametikoha vastutusalaga siduda. Ekspertintervjuude analüüsi käigus selgus, et süsteemsuse tagamist toetaks andmebaas teenistujatest, kes soovivad vabatahtlikult praktikajuhendajad olla. Intervjueeritavate hinnangul võimaldaks andmebaasi kasutusele võtmine koguda juhendajate osas taustaandmeid ning lihtsustaks arendustegevuste ja motivatsioonipakettide planeerimist.

„Et me tahaks, et see asi oleks natukene koordineeritum või komplekssem ka ameti tasandil. Nii palju, kui ma olen kuulnud teiste ametite juhendajate kogemusi ja eluolusid praktika osas, siis mujal tundub, et see asi on natukene teistmoodi korraldatud.“ (praktikajuhendaja, Mäeots, 2021)

Teoreetiline teemakäsitus kinnitab, et toetav töökeskkond, kus teenistujale on tagatud kõik vajalikud vahendid ülesannete täitmiseks ja enese arendamiseks, motiveerib talle pandud kohustusi efektiivsemalt täitma ning toetab seeläbi professionaalset arengut (käesolev töö, lk 25). Käesoleva uuringu raames on asjakohane käsitleda efektiivsema süsteemsuse tagamist arengut toetava töökeskkondliku tegurina.

Ekspertintervjuudes esines mõningaid ettepanekuid praktikajuhendajate toetusprogrammide ja koolituste parendamiseks. Ettepanekute käsitlemiseks loodi kategooria „Parendusettepanekud ja –võimalused“ kood „**koolitamine**“. Intervjuude analüüsisist tõstati ettepanek kohustusliku veebikoolituse läbimiseks iga juhendamise eel, mis dokumenteeritaks vastavas keskkonnas. Ekspertide seisukohalt tuleks koolitused tuua juhendajatele lähemale. Lahendusena nähti veebikoolitusi ja suuremat regioonipõhiste koolituste arvu, mis võimaldaks osalejate arvu tõsta. Koolituste osalemisprotsendi suurendamiseks tegid eksperdid täiendava ettepaneku tõhustada koolituste reklaamimist ja tutvustamist.

„Kindlasti peaks Päästeametis siis olema see /---/ kes jõulisemalt neid projekte tutvustab. /---/ Et panna Päästeametile, näiteks kõikidele töötajatele, see Skype'i aeg. Ja saata nagu läbi personali see, et vot me tahame seda projekti tutvustada.“ (PäA esindaja, Arro, 2021)

Uuringu käigus selgus, et praktikajuhendajate professionaalse identiteedi arendamises mängivad olulist rolli koolitused. Koolitusprogrammide olulisust rõhutab ka teoreetiline lähenemine, tuues välja, et täiendkoolitused võimaldavad rollis efektiivsemalt orienteeruda ning eesmärged enda jaoks defineerida (käesolev töö, lk 32, 34). Sellest tulenevalt on oluline välja selgitada koolitusprogrammide tõhustamise võimalused.

Uuringu käigus tõstati probleem, et praktikajuhendaja rolli ei väärtustata piisavalt. Ekspertide lahendusettepanekud koondati koodi „**juhendaja rolli väärtustamine**“ alla. Intervjueeritavate hinnangul peaks Päästeamet praktikajuhendajate olulisust sisekanalites rohkem rõhutama ning sellele tähelepanu pöörama. Juhendajate seisukohalt võiksid SKA poolt jagatavad tunnustused ka Päästeameti kommunikatsioonikanalites esile tõstetud olla. Intervjuu tulemustest selgus täiendav ettepanek väärtustamise kajastumises kõrgemates juhendamistasudes.

„Et sellist nagu proaktiivsust, mis oleks adresseeritud otse juhendajatele, mitte läbi kellegi kuskilt listide. /---/ Võib-olla see oleks jälle juhendajatele nagu tore selline võimalus, et keegi lõpuks jälle hoolib meist. Et keegi tegelikult tunneb huvi, et kuidas meil läheb ja kas me saame hakkama, kas meil on mingit abi vaja.“ (SKA esindaja, Pruul, 2021)

Praktikajuhendaja rollile tähelepanu pööramist ning selle väärtustamist saab vaadelda kui sotsiaalse keskkonna tegurit. Teoreetilistest seisukohtadest lähtuvalt mõjutab identiteedi arengut pidev interaktsioon keskkondlike teguritega (käesolev töö, lk 11). Väliste tegurite mõju

identiteedi arengule, mille üle puudub rolli kandjal kontroll – näiteks organisatsiooni ja kolleegide hoiakud, kinnitab ka teoreetiline teemakäsitlus. Teoreetilistest seisukohtadest lähtuvalt mängivad välised tegurid olulist rolli enese defineerimisel nii üksikisiku kui eriala spetsialistina. (käesolev töö, lk 13, 16) Praktikajuhendaja rolli väärtustamine on oluline motivaator professionaalsete oskuste arendamisel (käesolev töö, lk 33) ning selle puudumine mõjub arengule pärssivalt.

Ekspertintervjuude analüüsimisel selgunud ajaplaneerimisega seotud probleemkohtade lahendusettepanekud koondati kategooria „Parendusettepanekud ja –võimalused“ koodi „**paindlikkus ajaliste ressursside osas**“ alla. Ekspertide hinnangul on oluline teavitada juhendajat praktikantide tulekust maksimaalse ajavaruga, võimaldades seeläbi efektiivsemat ajaplaneerimist ja ettevalmistust. Uuringust selgus, et praktikaprotsessi mõtestamiseks vajalikku aega on võimalik leida praktika juhendamise perioodiks põhitööülesannete mahtu vähendades. Praktikantide ebaproportsionaalse jaotumise osas päästkeskuste lõikes tegi PÄA esindaja ettepaneku jagada praktikante päästkeskuste vahel võrdselt ning vajadusel loobuda senisest lähenemisest igale praktikandile elukohajärgse praktikakoha tagamisel. Intervjuudest ilmses, et praktika läbimine peaks kestma pikema perioodi jooksul või olema paindlikuma iseloomuga, näiteks erinevate teoreetiliste osade läbimisele akadeemias võiks järgneda lühike praktika päästkeskuses. Praktikajuhendajate hinnangul võib lühiajaline praktika sattuda ajale, kus töökorraldusest tulenevalt on põhitöö koormus väga suur või vastupidi, puuduvad praktilised tegevused, mida praktikandile tutvustada.

„Ameti poolt vajaks seda, et selleks ajaks, kui praktikandid tulevad, siis peaks tegelikult inspektori töökoormust vähendada.. Mis iganes protsendi võrra. Reaalses elus see vist pole küll võimalik, aga see oleks kindlasti üks asi, mis annaks praktika kvaliteedile palju juurde.“
(praktikajuhendaja, Kalde, 2021)

Teoreetiline teemakäsitlus kinnitab, et läbi toetava töökeskkonna, kus teenistujale on tagatud kõik vajalikud vahendid ülesannete täitmiseks ja enese arendamiseks, on juhendaja motiveeritud talle pandud kohustusi efektiivsemalt täitma ning see omakorda toetab professionaalse identiteedi arengut (käesolev töö, lk 25, 34). Paindlikkus ajaliste ressursside osas praktikate ajal on otseselt töökeskkondlik tegur, seega seda saab vaadelda kui arengut mõjutavat tegurit.

Uuringu käigus selgus, et praktikajuhendajad sooviksid saada rohkem tagasisidet oma tegevustele. Selle alusel moodustati kategooria „Parendusettepanekud ja –võimalused“ kood **„juhendajate tagasisidestamine“**. Ekspertide hinnangul võimaldab vahetu tagasiside praktikajuhendajatele välja selgitada arendamist vajavaid omadusi. Praktikajuhendajate vaatest esitati ettepanek iseseisvaks tagasiside küsimiseks praktikandilt praktika lõppemisel. Käesoleval hetkel tagatakse praktikantidele tagasiside kogumisel anonüümsus. Selleks kogutakse tagasisidet enne selle juhendajale edastamist mitme aasta või praktikandi lõikes. Kehtiva süsteemi kitsaskohana jõuab anonüümne tagasiside juhendajani kuni mitmeaastase viivitusega. Uuringust selgus, et juhendajad näevad konstruktiivses kriitikas enesearendamise võimalusi ning on negatiivse tagasiside suhtes positiivselt meelestatud.

„Ma olen veendumusel, et alati saab paremini. Ja mina olen valmis saama alati ka negatiivset tagasisidet, et seda, sellest õppida ja areneda. /---/ kui see jõuaks minuni, see tagasiside, siis ma kindlasti analüüsisiks. Prooviks selle enda jaoks kõik läbi mõelda. Ja need parandused sisse viia. Ja loomulikult, kui see tagasiside ongi kõik ülivõrdes, siis sellest saaks ju motivatsiooni aina juurde.“ (praktikajuhendaja, Siilbek, 2021)

Teoreetilistest lähtekohtadest tulenevalt on tagasiside saamine oluline komponent professionaalse identiteedi arengus (käesolev töö, lk 25). Vahetu konstruktiivne kriitika juhendajate töövõtetele on operatiivseim viis professionaalsete hoiakute korrigeerimisel ning seeläbi arenemisel.

Praktika kvaliteet sõltub paljuski juhendaja motiveeritusest. Uuringust selgus, et Päästeameti teenistujate näitel ei ole praktikajuhendaja rolli täitmine sageli juhendaja vaba valik. Probleemi parendusettepanekute käsitlemiseks loodi kood **„võimalus juhendamisest loobuda“**. Kõik eksperdid rõhutasid oma vastustes valikuvõimaluse olulisust. Intervjuude analüüsisist selgus ettepanek nimekirjade koostamiseks teenistujatest, kes soovivad praktikajuhendajad olla. Ekspertintervjuudest ilmnes, et oluline on rakendada hinnangutevaba ja mõistvat suhtumist teenistujate osas, kes soovivad juhendamiskohustusest loobuda. See võimaldab panustada professionaalsema praktikajuhendajate kogukonna tekkimisse, sest rolli täitjateks määratakse teenistujad, kes on motiveeritud valdkonnas arenema.

„Eesmärk on ju nagu see, et kõik, kes on juhendajad, et need on ikkagi ise motiveeritud ja ise tõesti tahavad.“ (SKA esindaja, Karu, 2021)

Teoreetiline teemakäsitus kirjeldab kogukonda sobitumist kui vastastikust protsessi (käesolev töö, lk 18). Teooriast lähtuvalt on oluline, et indiviidile, kes sobib praktikajuhendajaks, peab sobima ka praktikajuhendaja roll. Vastasel juhul võib tekkida vastumeelsus rolli täitmise ning selles arenemise osas. Demotiveeritus juhendajana areneda mõjutab laiemalt praktikajuhendajate kogukonna professionaalsust. Vähesel arenemishuviga juhendajad panustavad üldjuhul minimaalselt kogukondlikesse arendustegevustesse. Sellest tulenevalt on oluline tagada kõigi kogukonnaliikmete motiveeritus moodustades see liikmetest, kes on soovivad valdkonnasisisesse arengusse panustada.

Ekspertintervjuude analüüsimisel ilmnes juhendajate professionaalset arengut pärssiva tegurina praktikantide puudulik ettevalmistus praktika osas. Lahendusettepanekute esitamiseks loodi kood „**praktikantide parem ettevalmistus**“. Ekspertide hinnangul peab praktikant olema läbinud kõik eeldused ning omama vastavat teoreetilist tausta. Piirkondliku eripärana toodi intervjueritavate poolt välja, et praktikantide keeleoskus võiks olla parem. Uuringust selgus vajadus tõhusamale koolipoolsele keeleoskuse kontrollimisele ning vajaduspõhiste toetavate kursuste pakkumisele. Keeleoskuse osas täpsustasid juhendajad, et probleemiks ei ole praktikandi mõistmine, vaid asjaolu, et praktikandid ei oska ennast aruande koostamisel ning praktika kaitsmisel korrektses eesti keeles väljendada. Praktikajuhendajad peavad eelpool kirjeldatud professionaalset arengut pärssivaks teguriks, sest tunnevad vastutust praktikandi soorituse osas ning on seeläbi sunnitud märkimisväärset ajalist ressursi juhendatava teoreetiliste teadmiste või keeleoskuse parandamisele panustama. Praktikantide parem ettevalmistus võimaldaks ekspertide seisukohalt juhendajatel põhjalikumalt praktikaprotsessile keskenduda ning professionaalse arengu seisukohalt on see oluline tegur.

„Enne praktikale saatmist peaksid need praktikandid olema läbinud oma teoreetilise osa. Et ma ei pea neil hakkama koha peal õpetama asju, millest nad pole kuulnudki varasemalt. Et nagu töökorralduslikult oleks kõik ette valmistatud.“ (praktikajuhendaja, Kalde, 2021)

Õppijaskonnal, käesolevas uuringus praktikantidel, on oluline roll praktikajuhendaja arengut mõjutava tegurina (käesolev töö, lk 16). Praktikandi suhtumisest ja ettevalmistusest sõltub, kui palju ajalist ressursi ja motivatsiooni on juhendajal konkreetse praktika raames selle sügavamaks mõtestamiseks ning enese defineerimiseks juhendaja rollis. Teoreetilisest teemakäsitlusest tulenevalt on oluline juhendajate arengu toetamiseks tagada praktikantide piisav ettevalmistus ja oskused praktilisteks tegevusteks.

Uuringu käigus viidi erinevate osapooltega läbi 14 poolstruktureeritud ekspertintervjuud, mille abil otsiti vastuseid 2. – 4. uurimisküsimusele praktikajuhendaja professionaalse identiteedi arengut mõjutavate tegurite osas. Intervjuude tulemused kodeeriti ja kategoriseeriti ning esitati uurimisküsimuste lõikes. Tulemuste kirjeldamisel ja analüüsimisel lähtuti põhimõttest tuua välja uurimisküsimus, sellele vastav kategooria ning koodide sisu ja seos teoreetilise teemakäsitlusega. Uuringu tulemusi kasutatakse asjakohaste järelduste ja parendusettepanekute tegemiseks.

2.4 Järeldused ja ettepanekud

Magistritöö esimesele uurimisküsimusele: **Kuidas on SKA/PäK/PäA praktikatega seotud dokumentatsioonis praktikajuhendaja arengu toetamist kajastatud?** vastuse leidmiseks analüüsi erinevaid SKA ja PäA dokumente, milles on kajastatud praktikajuhendaja roll või kohustus täita praktikajuhendaja rolli. Lisaks vaadeldi dokumente, milles on kajastatud üldine praktikaprotsessi olemus ning kas selles kajastuvad ootused praktikajuhendaja tegevuste osas.

Sisekaitseakadeemias reguleerib praktikakorraldust Sisekaitseakadeemia praktika juhend. Juhendis on selgelt defineeritud praktika mõiste, ettevalmistuse ja korralduse protsess ning õppuri kohustused. Praktikajuhendaja ülesannete osas on kohustused pigem minimaalselt kirjeldatud ning juhendist selgub, et praktikajuhendaja rolliks on olla praktikandi nõustaja ja anda tema tegevustele praktikakohas hinnang. Sisekaitseakadeemia praktika juhendi kohaselt korraldab akadeemia juhendajatele regulaarseid koolitusi ning vajaduspõhiseid infotunde. Praktika juhendis on täpsustatud, et juhendajate kohustused ja soovitusel töö korraldamiseks on kirjeldatud vastava praktika juhendaja juhendmaterjal (käesolev töö, lk 41, 42).

Uuringu tarbeks SKA Päästekolledžile dokumendipäringut esitades selgus, et kolledžil puudub täiendav juhendajate õigusi ja kohustusi reguleeriv dokument. Päästekolledži poolt esitatud erinevates praktikatega seotud dokumentides on juhendaja ülesandena välja toodud praktikandile hinnangu andmine ja praktika soorituse tagasisidestamine. Dokumendis on kirjeldatud õpiväljundeid ja eeldatavaid tulemusi praktikandile. Praktikajuhendajalt oodatavad tegevused praktika käigus ei ole praktikaprogrammis välja toodud (käesolev töö, lk 42). Päästeameti-poolsete dokumentide analüüsimisel selgus, et nendes ei käsitleta praktika mõistet üldse ning praktika juhendamist on võimalik kaudselt ametijuhendites esitatud „muu vahetu juhi poolt antud ühekordse ülesandena“ käsitleda. Praktika juhendis välja toodud regulaarsete

koolitustega võib kaudselt siduda Päästeameti põhimääruse punkti, mille kohaselt vastutab PÄA personaliosakond teenistujate arendustegevuste ja koolitamise eest. (käesolev töö, lk 42)

Dokumendianalüüsis kasutatud materjalide ja uuringu käigus läbi viidud ekspertintervjuude võrdluses selgub, et SKA praktika juhendis välja toodud regulaarsed juhendajatele korraldatavad koolitused on intervjuu tulemuste põhjal kõige olulisem tegur praktikajuhendajate professionaalse identiteedi kujundamisel. Praktika juhendis välja toodud vajaduspõhiseid infopäevaid korraldatakse praktikajuhendajatele minimaalselt. See oli ekspertintervjuude põhjal ka suurim kitsaskoht arengu toetamisel. Praktikajuhendajad tõid probleemkohana välja, et neil puudub teadmine, millised on akadeemia ootused praktikajuhendajale ja tema tegevustele praktika käigus ning nad sooviksid saada sellealaseid infopäevi või –tunde. Valdav osa praktikajuhendajatest tõi intervjuudes välja, et selliseid infotunde praktikajuhendajatele ei korraldada, kuid need oleksid arengu seisukohalt väga olulised.

Kokkuvõtvalt saab järeldada, et praktikajuhendajate professionaalse arengu toetamist on SKA praktikadokumentides tagasihoidlikult kajastatud ning Päästeameti regulatsioonides ei ole teemat käsitletud. Samas kajastub praktikajuhendajatele regulaarsete koolituste korraldamine SKA praktikakorralduse dokumentides ning võib järeldada, et dokumendi koostamisel on lähtutud seisukohast, et praktikajuhendajate arendamisel on praktikaprotessis oluline roll. Ekspertintervjuude tulemustest lähtuvalt on praktikajuhendajate jaoks arengu seisukohalt oluline, et SKA täpsustaks konkreetseid ootusi ja kohustusi praktikajuhendaja rolli kandjatele. Dokumendianalüüsist selgus, et täpsema juhendaja juhendmaterjali olemasolu kolledžiti on reguleeritud SKA üldises praktika juhendis, kuid Päästekolledžis selline juhenddokument puudub. Juhendmaterjali välja töötamine on selge parenduskoht SKA Päästekolledži praktikajuhendajate arengu toetamiseks.

Uurimisküsimusele nr 2: „**Kuidas defineerivad praktikajuhendajad „praktikajuhendaja professionaalse identiteedi“ mõistet?**“ vastati SKA ja PÄA esindajate ning praktikajuhendajate ekspertintervjuude tulemusi analüüsid. Uuringu tulemustest selgus, et praktikajuhendaja professionaalne identiteet kujuneb läbi juhendamiskogemuse kasvamise. Seda mõjutavad kokkupuuted erinevate isiksustega. (käesolev töö, lk 43-44) Professionaalne juhendaja on koostöövalmis, paindlik ja põhjalik ning valmistub praktikandi vastu võtmiseks

vastavaid juhendmaterjale läbi töötades. (käesolev töö, lk 45) Ühtset definitsiooni praktikajuhendaja professionaalse identiteedi mõistele ekspertintervjuude käigus ei selgunud.

Magistritöö kolmandale uurimisküsimusele: **Millised võimalused on praktikajuhendajatel enda professionaalseks arendamiseks iseseisvalt, töökohal ja koostöös SKAga?** saadi vastused SKA ja PÄA esindajate ja praktikajuhendajatega läbi viidud intervjuude analüüsi põhjal.

Selgus, et enim arenemisvõimalusi nähti koostöös SKAga. Peamiselt tõsteti esile SKA poolt pakutavaid praktikajuhendajatele suunatud koolitusi ja programme, mis aitavad praktikajuhendaja rollis paremini orienteeruda. Lisaks toodi olulise toetusena välja, et küsimuste korral SKA poole pöördudes saab alati professionaalset nõu ja abi. (käesolev töö, lk 48) Praktikajuhendajate hinnangul motiveerib praktikajuhendajana arenema ka rolli väärtustamine, mida SKA teeb läbi juhendajate olulisuse esile tõstmise ning parimate praktikajuhendajate tunnustamise. (käesolev töö, lk 50-51) Kokkuvõtvalt on SKA praktikajuhendajate toetamiseks välja töötatud asjakohased koolitusprogrammid, tagatud tugiisik, kelle poole küsimustega pöörduda ning rolli väärtustatakse läbi parimate tunnustamise.

Tööandja seisukohalt ei toodud arengut toetavaid võimalusi tegevustena välja. Päästeamet ei paku iseseisvalt juhendajatele koolitusi ning ei tunnusta parimaid juhendajaid. Tööandja vaatest esines siiski arengu toetuse osas olulisuselt teine tegur, milleks on soodustav keskkond ja vahendid praktika läbi viimiseks. (käesolev töö, lk 48) Samuti pidasid intervjuueeritavad oluliseks, et Päästeamet võimaldab teenistujatel tööajast praktikatega seotud koolitustel osaleda. Seega võib väita, et kuigi Päästeamet ei vii läbi füüsilisi tegevusi juhendajate toetamiseks, toetatakse juhendajaid passiivselt, tagades neile praktika läbi viimiseks parim võimalik keskkond koos kõigi vajalike vahendite kasutamise võimalusega.

Enese iseseisva professionaalse arendamise võimalustena nägid intervjuueeritavad erinevaid võimalusi. Näiteks täiendava erialakirjandusega tutvumist ja isiklikul initsiatiivil rohkematel koolitustel osalemist, sh üldistel suhtlemisalastel koolitustel (käesolev töö, lk 62). Lisaks peeti heaks arenemisvõimaluseks osalemist töövarjana mõne teise ametkonna praktikaprotsessis. Üldiselt oskasid kõik intervjuueeritavad välja tuua ühe või rohkem võimalusi enese iseseisvaks arendamiseks, kuid täpsustasid ühiselt, et tänase töökoormuse juures puudub neil selleks vaba

aeg. Kokkuvõtvalt võib väita, et praktikajuhendajad mõistavad enesearendamise olulisust ja oskavad arendamise võimalusi välja tuua, kuid neil puudub aeg sellega süvitsi tegelemiseks.

Magistritöö neljandale uurimisküsimusele: **Millised on peamised praktikajuhendaja professionaalset arengut pärssivad tegurid Päästeameti teenistujatest praktikajuhendajate puhul?** leiti vastused SKA ja PÄA esindajate ning praktikajuhendajatega läbi viidud ekspertintervjuude põhjal.

SKA ja praktikajuhendaja koostöös nähakse peamisi probleemkohti vahetu info liikumisel. Praktikajuhendajad toovad välja, et kuigi üldine juhendajate koolitamine on hästi korraldatud, siis konkreetsete praktikate eelinfo ja ootused on puudulikud. SKA esindajad toovad kitsaskohana välja, et kohati ei mõista praktikajuhendajad õpiväljundite sisu, sest neil puudub akadeemilise keele lugemise oskus. See pidurdab praktikaprotsessi ning tekitab täiendavat ajaressurssi nõudvaid küsimusi. (käesolev töö, lk 56) SKA-poolse ebapiisava ettevalmistuse tulemusel võib langeda praktikajuhendajate motivatsioon praktikat läbi viia, sest neid ei ole erinevatesse praktikakorralduse etappidesse kaasatud.

Päästeameti poolt saab kõige olulisema arengut pärssiva tegurina välja tuua mistahes aktiivsete tegevuste puudumise praktikajuhendajate toetamiseks. (käesolev töö, lk 60) Ekspertintervjuude käigus selgus, et juhendajad ei tunne tööandja poolt mistahes tunnustust või esile tõstmist praktikajuhendaja rolli täitmise eest ning PÄA esindaja kinnitas juhendajate poolt tõstatatud probleemi. Eelneva põhjal võib järeldada, et tööandja passiivsus rolli toetamise osas ei motiveeri praktikajuhendajaid ennast valdkonnas arendama.

Praktikajuhendajate vaatest on suurimateks pärssivateks teguriteks infosulud ning ajapuudus. Infosulud seisnevad enamasti konkreetsete praktikate ettevalmistamises ning õpiväljundite mõistmise osas. Lisaks tuuakse välja tagasiside puudumist oma tegevustele juhendajana (käesolev töö, lk 60). Ajapuuduse vaatest nähakse probleemi väga suure põhitöö koormuse osas, mis ei võimalda praktikaprotsessi süvitsi minna. (käesolev töö, lk 55) Kokkuvõtvalt võib järeldada, et põhitööga koormatud juhendajatel on keeruline leida aega enese arendamiseks praktikate valdkonnas. Lisaks demotiveerivad arenema ka infosulud, mille lahendamine nõuab täiendavat ajalist ressurssi.

Teoreetilise teemakäsitluse, empiirilise uuringu dokumendianalüüsi ja ekspertintervjuude tulemuste analüüsimise põhjal esitab autor ettepanekud erinevatele osapooltele SKA Päästekolledži praktikate juhendajate professionaalse arengu toetamise tõhustamiseks.

Ettepanekud Sisekaitseakadeemiale:

- Töötada välja Päästekolledži praktikate juhendaja juhendmaterjal, milles on täpsustatud praktikajuhendaja ülesanded;
- Kaasata konkreetse valdkonna praktikajuhendajad praktikaprogrammi õpiväljundite välja töötamise protsessi;
- Korraldada ümber praktikajuhendajate tagasisidestamise süsteem selliselt, et juhendajatele oleks tagasiside kättesaadav mistahes ajahetkel;
- Korraldada igakordselt praktikate eel sissejuhatav infotund vastava valdkonna praktikajuhendajatele;
- Teavitada õppetöögraafiku kinnitamisel praktikajuhendajaid planeeritud praktikate toimumise aegadest;
- Teavitada praktikajuhendajaid vajaduspõhiste infotundide võimalusest.

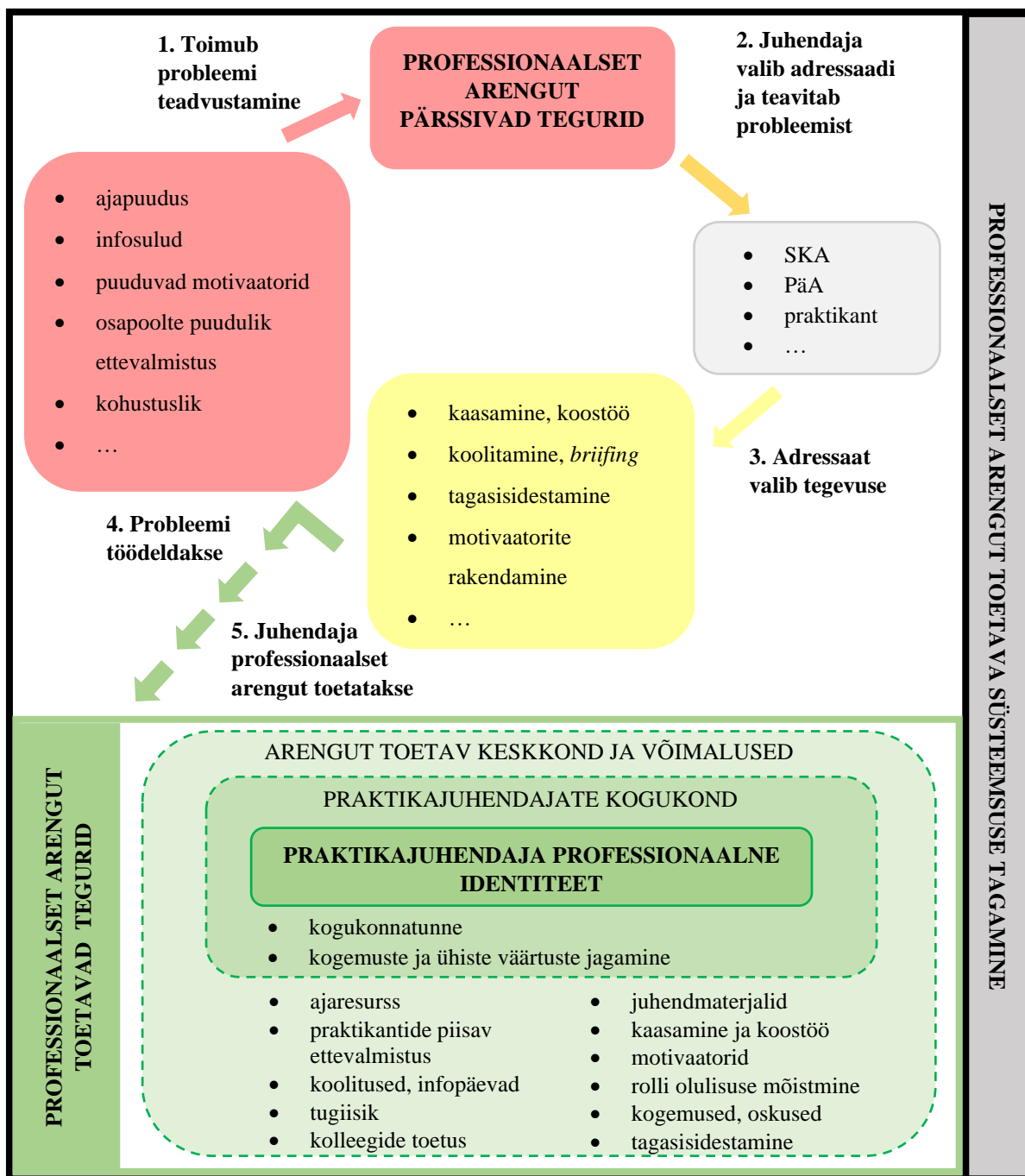
Ettepanekud Päästeametile:

- Töötada välja praktikajuhendajate värbamise ja arendamise meetodika;
- Töötada välja päästeameti-sisene praktikakorraldust reguleeriv juhenddokument;
- Luua personaliosakonda eraldiseisev ametikoht, kelle ülesandeks on praktikate, sh praktikajuhendajate valdkonda arendada;
- Kajastada aktiivsemalt praktikajuhendaja rolli olulisust tulevaste teenistujate hoiakute kujundamisel;
- Võimaldada teenistujatele põhitöökoormuse vähendamist praktika läbi viimise ajaks;
- Töötada välja erinevad motivatsioonipaketid praktikajuhendajate tunnustamiseks.

Ettepanekud praktikajuhendajatele:

- Anda konstruktiivset tagasisidet PÄAle ja SKAle praktikaprotsessi parendamiseks;
- Kasutada aktiivsemalt võimalust küsida vajaduspõhiseid infopäevi;
- Koguda isiklikul initsiatiivil vahetat tagasisidet praktikantidelt praktika lõpus;
- Teavitada tööandjat soovist praktika juhendamise ülesandest loobuda.

Magistritöö uuringu järelduste põhjal koostati viieastmeline skeem praktikajuhendajate professionaalse arengu toetamiseks (vt joonis 7). Skeemi kohaselt algab arengu toetamine probleemi teadvustamisest, misjärel probleem adresseeritakse osapoolele, kellega see seotud on. Adressaat peab valima lahendamiseks sobivaima tegevuse. Probleemi töötlemisel see lahendatakse ning see liigub pärssivate tegurite nimekirjast arengut toetavate tegurite hulka.



Joonis 7. Viieastmeline skeem praktikajuhendajate professionaalse arengu toetamiseks (Autori koostatud)

KOKKUVÕTE

Magistritöö uurimisprobleem toetub kesksele küsimusele, kuidas toetada praktikajuhendaja professionaalse identiteedi arengut. Teema on aktuaalne, sest elanikkonnale kvaliteetsete avalike teenuste pakkumiseks on riigil vaja sisejulgeolekuvaldkonna spetsialiste. Professionaalse ametnikeressursi tagamine algab koolitamisest ning teoreetiliste teadmiste kõrval on oluline praktikas oskuste kinnistamine. Magistritöö probleemi uudsus seisneb asjaolus, et varasemalt ei ole sisejulgeoleku valdkonnas teemat praktikajuhendaja professionaalse identiteedi arengu vaatest uuritud.

Magistritöö eesmärgiks oli välja selgitada Sisekaitseakadeemia Päästekolledži õppepraktikate juhendajate professionaalset arengut toetavad ja pärssivad tegurid. Eesmärgi saavutamiseks püstitati kolm uurimisülesannet: analüüsida SKA praktikakorraldust ja –juhendamist reguleerivaid dokumente; hinnata läbiviidavate intervjuude põhjal praktikajuhendajate seniseid kogemusi enesearendamise osas; töötada välja ettepanekud praktikajuhendajate-, Sisekaitseakadeemia- ja tööandjapoolseteks täiendavateks tegevusteks, mis võiksid praktikajuhendaja professionaalse identiteedi arengule kaasa aidata.

Magistritöö teoreetilises osas käsitleti identiteedi kujunemist ning seda mõjutavaid tegureid. Põhjalikumalt vaadeldi professionaalset identiteedi ning keskkonna ja sotsiaalsete tegurite mõju selle arengule. Teoreetilise teemakäsitluse viimases osas keskenduti praktikajuhendaja professionaalse identiteedi uurimisele ning erinevaid arenguetappe iseloomustavatele näitajatele.

Magistritöö empiirilises osas viis autor läbi Sisekaitseakadeemia praktikakorraldusega seotud dokumentide ja Päästeameti praktikajuhendaja lisaülesannet täitvate teenistujate ametijuhendite dokumendianalüüsi ning Sisekaitseakadeemia ja Päästeameti esindajate ja praktikajuhendajatega läbi viidud poolstruktureeritud ekspertintervjuude analüüsi. Empiirilise osa tulemuste põhjal vastati neljale uurimisküsimusele: 1) Kuidas on SKA/PäK/PäA praktikatega seotud dokumentatsioonis praktikajuhendaja arengu toetamist kajastatud? 2) Kuidas defineerivad praktikajuhendajad „praktikajuhendaja professionaalse identiteedi“ mõistet? 3) Millised võimalused on praktikajuhendajatel enda professionaalseks arendamiseks iseseisvalt, töökohal ja koostöös SKAga? 4) Millised on peamised praktikajuhendaja

professionaalset arengut pärssivad tegurid Päästeameti teenistujatest praktikajuhendajate puhul?

Dokumendianalüüsi põhjal selgus, et üldine praktikaprotsess on reguleeritud Sisekaitseakadeemia praktika juhendiga, kuid sellel tasandil ei ole praktikajuhendaja ülesanded konkreetselt reguleeritud. Juhendis määratleti, et täpsemad praktikajuhendaja õigused ja kohustused on kajastatud kolledžipõhistes juhendajate juhendmaterjalides. Uuringu käigus ilmses, et SKA Päästekolledžil puudub nimetatud juhendmaterjal ning sellest tulenevalt puudub Päästekolledži praktikaid juhendavatel juhendajatel ülevaade enda ülesannetest praktikaprotsessi käigus. Päästeameti poolseid dokumente analüüsid selgus, et nendes ei kajastu praktikatega seotud ülesandeid. Kaudselt saab praktikate juhendamise siduda ametijuhendist tuleneva kohustusega täita muid vahetu juhi poolt antud ühekordseid tööülesandeid. Dokumendianalüüsi tulemusena selgus, et Sisekaitseakadeemia Päästekolledžis on praktikajuhendajal kohustus olla praktikandi nõustaja ning tagasisidestaja, kuid täpsemad ülesanded ei ole reguleeritud.

Empiirilise uuringu tulemusel selgus, et enim toetavad praktikajuhendaja professionaalset arengut Sisekaitseakadeemia poolt pakutavad koolitused, mis aitavad praktikaprotsessi ja juhendaja rolli paremini mõtestada. Praktikajuhendajate koolitusprogrammides nähakse võimalust praktikajuhendajate ja -kvaliteedi taseme ühtlustamiseks. Samuti võimaldavad need vahetat juhendajate kogukonnasisest suhtlust ja kogemuste jagamist ning seeläbi praktikajuhendaja professioniga seotud omaduste arendamist. Oluliseks peeti soodustavat keskkonda juhendamise läbi viimiseks. Eriti tõstatus juhendamist toetava keskkonna ja vahendite võimaldamine esile tööandja poolelt. Kõik uuringusse kaasatud osapooled nõustusid, et parima arengu saavutamiseks on oluline osapoolte vaheline kaasamine, koostöö ja tagasisidestamine, mis võimaldab probleemkohtadele tähelepanu juhtida ning parendustegevusteks sisendeid anda.

Suurimate probleemkohtadena tõstatusid uuringu käigus tõrked ühises infoväljas ning ajaliste ressursside puudumine. Olulisemate infosulgudena nähakse ekspertintervjuude tulemusel keerulisi või puudulikke juhendmaterjale praktika ette valmistamiseks ja läbi viimiseks ning täpsustamata ootusi praktikajuhendajale. Juhendajate ülesandeid täpsustavate juhendmaterjalide puudulikkust kinnitas ka dokumendianalüüsi tulemus. Lisaks toodi välja vähest või puuduvat tagasisidet praktikajuhendaja tegevustele, mis võimaldaks vajadusel

töövõtteid korrigeerida ning vähest koostööd ja praktikajuhendajate vahetut kaasamist erinevatesse praktikaprotsessi etappidesse.

Uuringu tulemusi analüüsid selgitati välja Sisekaitseakadeemia Päästekolledži õppepraktikate juhendajate professionaalset arengut toetavad ja pärssivad tegurid ning seeläbi saavutati magistr töö eesmärk. Empiirilise osa tulemuste põhjal tehti järeldused ning töötati välja ettepanekud praktikajuhendajate professionaalse identiteedi arengu toetamiseks. Ettepanekud sisaldavad praktikakorralduse dokumentatsiooni täiendamist, praktikajuhendajatele nende õiguste ja võimaluste tutvustamist, juhendaja rolli olulisuse rõhutamist ning asjakohasemate praktikajuhendajate motivatsioonipakettide välja töötamist. Ettepanekute osas toodi välja soovitus muuta praktika juhendamine Päästeameti vabatahtlikuks, et juhendamisega tegeleksid teenistujad, kellel on huvi valdkonnas arenda. Oluline parendamiskoht on informatsiooni liikumine konkreetsete valdkonnapraktikate eel ning Sisekaitseakadeemia Päästekolledži juhendaja juhendmaterjali välja töötamine. Uuringu tulemuste põhjal esitatud ettepanekud on magistr töö autori hinnangul praktikas rakendatavad lahendused.

Edasistes uuringutes võiks praktikajuhendaja professionaalse identiteedi arengut käsitleda teiste Sisekaitseakadeemia kolledžite vaatest ning akadeemiaülevalt. Seeläbi on võimalik välja selgitada kolledžitevahelised erinevused ning saada ülevaade Sisekaitseakadeemia-ülesest praktikajuhendaja profiilist ning tema professionaalse identiteedi arengut mõjutavatest teguritest. Täiendavate uuringute tulemusi oleks võimalik kasutada tulevaste praktikajuhendajate koolitusprogrammide välja töötamisel.

SUMMARY

Estonian internal security is facing new challenges. The studies have shown aging in population which causes decreasing of new internal security specialists. According to that it is important to provide them with professional education and training. In Estonia the Estonian Academy of Security Sciences (EASS) is providing the training for specialists in the field of internal security. Next to theoretical framework practical training has also significant impact on the new internal security specialists' skills development. The effectiveness of practical training depends on the supervisor assigned. Therefore it is important to examine practice supervisor's professional development.

The aim of the master's thesis - titled „The Development of Practice Supervisor's Professional Identity by the Example of the Estonian Rescue Board“ is to find out the supporting and inhibiting factors of the EASS Rescue College practice supervisor's professional identity development. Three research tasks were set to achieve the aim of the thesis: 1) to analyse theoretical grounds of identity development and how different factors impact the development of professional identity; 2) to analyse the documents regulating internship arrangements and the results of semi-structured interviews to find out the supporting and inhibiting factors of the practice supervisor's professional identity development by the example of the Estonian Rescue Board; 3) to synthesize theoretical framework and results of empirical study in order to make suggestions for supporting practice supervisors' professional identity development in EASS Rescue College.

The master's thesis is divided into two main chapters. The first chapter contains theoretical study and the second chapter focuses on empirical research. The strategy selected for the empirical research was phenomenography. The data collection methods used were document analysis and semi-structured expert interviews. 31 different documents were analysed and 14 experts interviewed. The data analysis software NVIVO was used for the qualitative content analysis.

The results of the research indicated that there is a lack of regulation in practice supervisor's assignments. Supervisors also agreed that they do not have enough time to fully concentrate on the process of supervising. All interviewed experts insisted that supervisors need more feedback

to improve their professional skills. As a support supervisors' training programs and supportive environment for supervising were mentioned. Training programs are mostly provided by the Estonian Academy of Security Sciences and supportive environment by the Estonian Rescue Board.

Based on the results of the research 16 suggestions were made for supporting practice supervisor's professional identity development. Six of them to the Estonian Academy of Security Sciences, six to the Estonian Rescue Board and four to the practice supervisors of EASS Rescue College. The main aim of the suggestions is to create a comprehensive supportive system for the practice supervisors professional development.

VIIDATUD ALLIKATE LOETELU

- Aas, T., 2015. *Praktikakorraldus Sisekaitseakadeemia Päästekolledžis – analüüs ja ettepanekud. Lõputöö*. Tallinn: Sisekaitseakadeemia.
- Barnard, A., McCosker, H., Gerber, R., 1999. Phenomenography: A Qualitative Research Approach for Exploring Understanding in Health Care. *Qualitative Health Research*, 9(2), pp. 212-226.
- Baumeister, R., F., 1987. How the Self Became a Problem: a Psychological Review of Historical Research. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), pp. 163-176.
- Beauchamp, C., Thomas, L., 2009. Understanding Teacher Identity: An Overview of Issues in the Literature and Implications For Teacher Education. *Cambridge Journal of Education*, 39(2), pp. 175–189.
- Bernard, J., M., Goodyear, R., 2009. *Fundamentals of Clinical Supervision*. Boston: Allyn & Bacon.
- Blair, K., L., Peake, T., H., 1995. Stages of Supervisor Development. *The Clinical Supervisor*, 13(2), pp. 119-126.
- Bowen, G., A., 2009. Document Analysis as a Qualitative Research Method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), pp. 27 - 40.
- Bray, L., Nettleton, P., 2006. Assessor or mentor? Role Confusion in Professional Education. *Nurse Education Today*, 27, pp. 848-855.
- Burke, P., 2006. Identity Change. *Social Psychology Quarterly*, 69(1), pp. 81–96.
- Burr, V., 2003. *Social Constructionism*. Second Edition. London and New York: Routledge.
- Cherrstrom, C., A., Zarestky, J., Deer, S., 2018. „This Group is Vital“ Adult Peers in Community for Support and Learning. *Adult Learning*, 29(2), pp. 43-52.
- Clark, P., Jamieson, A., Launer, J., Trompetas, A., Whiteman, J., Williamson, D., 2006. Intending to Be a Supervisor, Mentor or Coach? Which, What for and Why? *Education of Primary Care*, 17(2), pp. 109-116.
- Dahm, P., C., Kim, Y., S., Glomb, T., M., Harrison, S., H., 2019. Identity Affirmation as Threat? Time-Bending Sensemaking and the Career and Family Identity Patterns of Early Achievers. *Academy of Management Journal*, 62(4), pp. 1194–1225.
- Darling, N., 2007. Ecological Systems Theory: The Person in the Center of the Circles. *Research in Human Development*, 4(3–4), pp. 203–217.
- DiPietro, M., McGrew, M., 2019. Understanding Identity: An Ecological Systems Approach. *New Directions for Teaching and Learning*, Fall 2019(159), pp. 11-20.

- Erelt, T., Leemets, T., Mäearu, S. & Raadik, M., 2018. Päring. Rmt: *Eesti õigekeelsussõnaraamat*. [Võrgumaterjal] Tallinn: Eesti Keele Instituut. Leitav: <http://www.keeleeveeb.ee/> [Kasutatud 08.11.2020].
- Ergün, N., 2020. Identity Development: Narrative Identity and Intergenerational Narrative Identity. *Current Approaches in Psychiatry*, 12(4), pp. 455-475.
- Euroopa Ülemkogu, 2010. *Euroopa Liidu Sisejulgeoleku Strateegia*. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://www.consilium.europa.eu/media/30749/qc3010313etc.pdf> [Kasutatud: 17.01.2021].
- Flick, U., 2009. *An Introduction to Qualitative Research*. London, California, New Dehli, Singapore: SAGE Publications Ltd.
- Gibson, D., M., Dollarhide, C., T., Moss, J., M., 2010. Professional Identity Deveopment: A Grounded Theory of Transformational Tasks of New Counselors. *Counselor Education & Supervision*, 50(1), pp. 21-38.
- Gila, Y., Riskin, A., Flugelman, A., A., 2020. Mechanisms Involved in the Formation of Professional Identity by Medical Students. *Medical Teacher*, 43(6), pp. 1-22.
- Haaristo, H.-S., Kirss, L., Mägi, E., Rell, M. & Rozeik, H. 2015. *Siseturvalisuse hariduse mudeli analüüs*. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus PRAXIS.
- Hess, A., K., 1986. Growth in Supervision: Stages of Supervisee and Supervisor Development. *The Clinical Supervisor*, 4(1-2), pp. 51-68.
- Hess, A., K., 1987. Psychotherapy Supervision: Stages, Buber, and a Theory of Relationship. *Professional Psychology: Research and Practice*, 18(3), pp. 251-259.
- Hong, J., Y., 2010. Pre-Service and Beginning Teachers' Professional Identity and Its Relation to Dropping out of The Profession. *Teaching and Teacher Education*, 26(8), pp. 1530–1543.
- Johnson, J., L., Chauvin, S., 2016. Professional Identity Formation in an Advanced Pharmacy Practice Experience Emphasizing Self-Authorship. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 80(10), pp. 1-11.
- Kaelep, T. & Leemet, A., 2020. *Tulevikuvaade töäjõu- ja oskuste vajadusele: siseturvalisus ja õigus*. [Võrgumaterjal] Leitav: https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2017/10/OSKA_siseturvalisus_aruanne_1%C3%B5plik.pdf [Kasutatud 23.01.2021].
- Karm, M., 2007. *Eesti täiskasvanukoolitajate professionaalsuse kujunemise võimalused. Doktoritöö*. Tallinn: Tallinna Ülikooli Kirjastus.
- Keogh, J., Dole, S., Hudson, E., 2006. Supervisor or Mentor? Questioning the Quality of Pre-Service Teacher Practicum Experiences. Presentation. Adelaide, SA, The University of

- Queensland 27-30.11.2006 conference: Australian Association for Research in Education [AARE] 2006 International Education Research Conference.
- Klimstra, T., A., Luyckx, K., Hale, W., W., Frijns, T., van Lier, P., A., C., Meeus, W., H., J., 2010. Short-Term Fluctuations in Identity: Introducing a Micro-Level Approach to Identity Formation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 99(1), pp. 191–202.
- Kogan, M., 2000. Higher Education Communities and Academic Identity. *Higher Education Quarterly*, 54(3), pp. 207–216.
- Kram, K., E., 1983. Phases of the Mentor Relationship. *Academy of Management Journal*, 26(4), pp. 608-625.
- Leary, M., R., Tangney, J., P., 2012. *Handbook of Self and Identity*. Second Edition. New York: Guilford Publications.
- Le Maistre, C., Boudreau, S., Pare, A., 2006. Mentor or Evaluator? Assisting and Assessing Newcomers to the Professions. *The Journal of Workplace Learning*, 18(6), pp. 344-354.
- Leshem, S., 2014. How to Teacher Mentors Perceive their Role, Does It Matter?. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 42(3), pp. 261-274.
- Marton, F., 1981. Phenomenography – Describing Conceptions of the World Around Us. *Instructional Science*, 10, pp. 177-200.
- Motshoane, P., McKenna, S., 2021. Crossing the Border from Candidate to Supervisor: the Need for Appropriate Development. *Teaching in Higher Education*, 26(3), pp. 387-403.
- Murdock, J., L., Stipanovic, N., Lucas, K., 2013. Fostering connections between graduate students and strengthening professional identity through co-mentoring. *British Journal of Guidance & Counselling*, 41(5), pp. 487-503.
- Noe, R., A., 1988. An Investigation of the Determinants of Successful Assigned Mentoring Relationships. *Personnel Psychology*, 41, pp. 457-479.
- Nordin, N., Samsudin, M., A., 2017. Professional Identity Formation in Globalization Era: Case of Malaysian Novice Teachers. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 9(4), pp. 193-205.
- Obodaru, O., 2017. Forgone, But Not Forgotten: Toward a Theory of Forgone Professional Identities. *Academy of Management Journal*, 60(2), pp. 523-553.
- Orland, L., 2001. Reading a Mentoring Situation: One Aspect of Learning to Mentor. *Teaching and Teacher Education*, 17(1), pp. 75-88.
- Palm, E., 2018. *Õppepraktikate kvaliteet ja selle seosed praktikajuhendajate motivatsiooniga Sisekaitseakadeemia rakenduskõrghariduse erialadel. Magistritöö. Tallinn: Sisekaitseakadeemia.*

Palusaar, J., 2018. *Üliõpilase ja juhendaja koostöö Sisekaitseakadeemia rakenduskõrghariduse õppepraktikal. Magistritöö*. Tallinn: Sisekaitseakadeemia.

Pratt, M., G., Rockmann, K., W., Kaufmann, J., B., 2006. Constructing Professional Identity: The Role of Work and Identity Learning Cycles in the Customization of Identity Among Medical Residents. *Academy of Management Journal*, 49(2), pp. 235-262.

Päästeamet, 2015. *Vanemoperatiivkorrupidaja ametijuhend. Peadirektori 30.12.2015 käskkiri nr 448*.

Päästeamet, 2016a. *Päästeameti strateegia aastani 2025*. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://www.rescue.ee/files/2018-09/srateegia-est-web.pdf> [Kasutatud: 17.01.2021].

Päästeamet, 2016b. *Ohutusjärelvalve büroo ehituskontrolli grupi juhtivinspektori (ehituskontrolli teenus) ametijuhend. Peadirektori 13.06.2016 käskkiri nr 297P*.

Päästeamet, 2016c. *Ennetusbüroo nõuniku (veeohutus, tuleohutus ja vabatahtlikud) ametijuhend. Peadirektori 16.09.2016 käskkiri nr 404P*.

Päästeamet, 2016d. *Ennetusbüroo peaspetsialisti (pommiohutus ja tuleohutus) ametijuhend. Peadirektori 13.06.2016 käskkiri nr 297P*.

Päästeamet, 2016e. *Ennetusbüroo peaspetsialisti (elanike hädaolukorraks valmisolek) ametijuhend. Peadirektori 16.09.2016 käskkiri nr 404P*.

Päästeamet, 2016f. *Ennetusbüroo juhtivspetsialisti ametijuhend. Peadirektori 13.06.2016 käskkiri nr 297P*.

Päästeamet, 2016g. *Ennetusbüroo vanemspetsialisti ametijuhend. Peadirektori 13.06.2016 käskkiri nr 297P*.

Päästeamet, 2018. *Ohutusjärelvalve büroo nõuniku ametijuhend. Peadirektori 03.09.2018 käskkiri nr 3.1-18.5/217*.

Päästeamet, 2019a. *Ohutusjärelvalve büroo nõuniku (tuleohutuskontrolli teenus) ametijuhend. Peadirektori 11.10.2019 käskkiri nr 1.1-3.1/251*.

Päästeamet, 2019b. *Ohutusjärelvalve büroo peainspektori (tuleohutuskontrolli teenus) ametijuhend. Peadirektori 11.10.2019 käskkiri nr 1.1-3.1/251*.

Päästeamet, 2019c. *Ohutusjärelvalve büroo juhtivinspektori (tuleohutuskontrolli teenus) ametijuhend. Peadirektori 11.10.2019 käskkiri nr 1.1-3.1/251*.

Päästeamet, 2019d. *Ohutusjärelvalve büroo vaneminspektori (tuleohutuskontrolli teenus) ametijuhend. Peadirektori 11.10.2019 käskkiri nr 1.1-3.1/251*.

Päästeamet, 2019e. *Ohutusjärelvalve büroo peainspektori (tulekahjude menetlemise teenus) ametijuhend. Peadirektori 11.10.2019 käskkiri nr 1.1-3.1/251*.

- Päästeamet, 2019f. *Ohutusjärelvalve büroo juhtivinspektori (tulekahjude menetlemise teenus) ametijuhend. Peadirektori 11.10.2019 käskkiri nr 1.1-3.1/251.*
- Päästeamet, 2019g. *Ohutusjärelvalve büroo peainspektori (kemikaaliohutuse kontrolli teenus) ametijuhend. Peadirektori 11.10.2019 käskkiri nr 1.1-3.1/251.*
- Päästeamet, 2019h. *Ohutusjärelvalve büroo peainspektori (ehituskontrolli teenus) ametijuhend. Peadirektori 11.10.2019 käskkiri nr 1.1-3.1/251.*
- Päästeamet, 2019i. *Meeskonnavanema ametijuhend. Peadirektori 29.07.2019 käskkiri nr 3.1-1.1/187P.*
- Päästeamet, 2020a. *Valmisoleku büroo nõuniku (päästetöö) ametijuhend. Peadirektori 27.03.2020 käskkiri nr 1.1-3.1/76.*
- Päästeamet, 2020b. *Valmisoleku büroo peaspetsialisti (nööripääste, varingupääste, naftareostuskorje, vahtkustutus) ametijuhend. Peadirektori 27.03.2020 käskkiri nr 1.1-3.1/76.*
- Päästeamet, 2020c. *Valmisoleku büroo peaspetsialisti (kõrgustest pääste, veepääste, metsakustutus, päästetöö transport, päästetöö toetus) ametijuhend. Peadirektori 27.03.2020 käskkiri nr 1.1-3.1/76.*
- Päästeamet, 2020d. *Valmisoleku büroo peaspetsialisti (päästetöö juhtimine) ametijuhend. Peadirektori 27.03.2020 käskkiri nr 1.1-3.1/76.*
- Päästeamet, 2021. *Operatiivkorrapidaja ametijuhend. Peadirektori 02.02.2021 käskkiri nr 1.1-3.1/30.*
- Qu, S. Q., & Dumay, J. 2011. The Qualitative Research Interview. *Qualitative Research in Accounting & Management*, 8(3), pp. 238-264.
- Quinn, G., Lucas, B., Silcock, J., 2020. Professional Identity Formation in Pharmacy Students During an Early Preregistration Training Placement. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 84(8), pp. 1132-1139.
- Reid, E., 2015. Embracing, Passing, Revealing, and the Ideal Worker Image: How People Navigate Expected and Experienced Professional Identities. *Organization Science*, 26(4), pp. 997-1017.
- Rodgers, C. & Scott, K., 2008. The Development of the Personal Self and Professional Identity in Learning to Teach. Book: Cochran-Smith, M., Feiman-Nemser, S., McIntyre, D., J., & Demers, K., E., Eds, *Handbook of Research on Teacher Education: Enduring Questions and Changing Contexts*. New York: Routledge, pp. 732–755.
- Sarv, A., 2013. *Õppejõu eneserefleksioon ja professionaalne identiteet. Doktoritöö. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.*

Савельева, О., В., Грицкевич, Н., К., 2019. Супервизия развития личностной идентичности педагога на разных этапах профессионального становления. *Научно-педагогическое обозрение. Pedagogical Review*, 3(25), ст. 173-181.

Setlhako, M., A., 2020. Novice Teachers Experiences on the Development of Professional Identities During Practicum. *Journal of Social Sciences and Humanities*, 16(9), pp. 102-114.

Shahr, H., S., A., Yazdani, S., Afshar, L., 2019. Professional socialization: an analytical definition. *Journal of Medical Ethics and History of Medicine*, 12(17), pp. 1-14.

Sisekaitseakadeemia, 2016. *Sisekaitseakadeemia arengukava 2025*. [Võrgumaterjal] Leitav: https://www.sisekaitse.ee/sites/default/files/inline-files/Sisekaitseakadeemia_arengukava_2025.pdf [Kasutatud 17.01.2021].

Sisekaitseakadeemia, 2017a. *SVEPS*. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://www.sisekaitse.ee/et/sveps> [Kasutatud 23.01.2021].

Sisekaitseakadeemia, 2017b. *Sisekaitseakadeemia praktika juhend. Õppeprorektori 24.08.2017 käskkiri nr 6.1-6/11*.

Sisekaitseakadeemia, 2017c. *Päästekolledži päästetööde taktika ja juhtimine mooduliprogramm. Õppeprorektori 17.03.2017 käskkiri nr 6.1-6/40*.

Sisekaitseakadeemia, 2017d. *Päästekolledži kemikaaliohutuse praktika programm. Õppeprorektori 17.03.2017 käskkiri nr 6.1-6/40*.

Sisekaitseakadeemia, 2017e. *Päästekolledži korralduslik tuleohutus praktika programm. Õppeprorektori 17.03.2017 käskkiri nr 6.1-6/40*.

Sisekaitseakadeemia, 2017f. *Päästekolledži kriisireguleerimise praktika programm. Õppeprorektori 17.03.2017 käskkiri nr 6.1-6/40*.

Sisekaitseakadeemia, 2017g. *Päästekolledži päästeala ennetustöö praktika programm. Õppeprorektori 17.03.2017 käskkiri nr 6.1-6/40*.

Sisekaitseakadeemia, 2017h. *Päästekolledži tulekahjude tekkepõhjuste väljaselgitamine aineprogramm. Õppeprorektori 17.03.2017 käskkiri nr 6.1-6/40*.

Sisekaitseakadeemia, 2018. *Sisekaitseakadeemia tagasiside kogumise ja arvestamise kord. Rektori 06.06.2018 käskkiri nr 6.1-5/377*.

Sisekaitseakadeemia, 2019a. *Päästekorraldaja õppekava. Rektori 27.06.2019 käskkiri nr 6.1-5/480*.

Sisekaitseakadeemia, 2019b. *Päästemeeskonna juhi õppekava. Rektori 27.06.2019 käskkiri nr 6.1-5/480*.

Sisekaitseakadeemia, 2019c. *Päästekorraldaja-logistiku õppekava. Rektori 27.06.2019 käskkiri nr 6.1-5/480*.

Sisekaitseakadeemia, 2019d. *Teabe- ja uurimisametniku õppekava. Rektori 27.06.2019 käskkiri nr 6.1-5/480.*

Sisekaitseakadeemia, 2019e. *Juhtumikorraldaja õppekava. Rektori 27.06.2019 käskkiri nr 6.1-5/480.*

Sisekaitseakadeemia, 2019f. *Päästeteenistuse õppekava. Sisekaitseakadeemia nõukogu 25.06.2019 protokolliline otsus nr 1.1-5/209.*

Sisekaitseakadeemia, 2019g. *Korreksiooni õppekava. Sisekaitseakadeemia nõukogu 25.06.2019 protokolliline otsus nr 1.1-5/209.*

Sisekaitseakadeemia, 2019h. *Maksunduse ja tolli õppekava. Sisekaitseakadeemia nõukogu 25.06.2019 protokolliline otsus nr 1.1-5/209.*

Sisekaitseakadeemia, 2019i. *SVEPPP. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://www.sisekaitse.ee/et/sveppp> [Kasutatud 23.01.2021].*

Sisekaitseakadeemia, 2019j. *Sisekaitseakadeemia praktika juhend. Õppeprorektori 02.09.2019 käskkiri nr 6.1-6/578.*

Sisekaitseakadeemia, 2020a. *Politseiametniku õppekava. Rektori 28.05.2020 käskkiri nr 6.1-5/327.*

Sisekaitseakadeemia, 2020b. *Päästja õppekava. Rektori 06.01.2020 käskkiri nr 6.1-5/5.*

Sisekaitseakadeemia, 2020c. *Demineerija õppekava. Rektori 21.04.2020 käskkiri nr 6.1-5/244.*

Sisekaitseakadeemia, 2020d. *Süüteo menetleja õppekava. Rektori 26.05.2020 käskkiri nr 1.1-5/151.*

Sisekaitseakadeemia, 2020e. *Vanglaametniku õppekava. Sisekaitseakadeemia nõukogu 16.04.2020 protokoll nr 1.1-5/103.*

Sisekaitseakadeemia, 2020f. *Politseteenistuse õppekava. Sisekaitseakadeemia nõukogu istungi 26.05.2020 protokolliline otsus nr 1.1-5/151.*

Sisekaitseakadeemia, 2020g. *Tolli ja maksunduse õppekava. Sisekaitseakadeemia nõukogu 16.04.2020 protokolliline otsus nr 1.1-5/103.*

Siseministeerium, 2020. *Siseturvalisuse arengukava 2020-2030 eelnõu. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://www.siseministeerium.ee/et/STAK2030> [Kasutatud 08.02.2021].*

Siseminister, 2017. *Päästeameti põhimäärus. Määrus. RT I, 15.02.2017, 4.*

Siseminister, 2019. *Sisekaitseakadeemia põhimäärus. Määrus. RT I, 08.10.2019, 12.*

Stets, J., E., Burke, P., J., 2000. Identity Theory and Social Identity Theory. *Social Psychology Quarterly*, 63(3), pp. 224-237.

Stryker, S., Burke, P., 2000. The Past, Present, and Future of an Identity Theory. *Social Psychology Quarterly*, 63(4), pp. 284-297.

- Teddlie, C. & Yu, F., 2007. Mixed methods sampling a typology with examples. *Journal of Mixed Methods Research*, 1(1).
- Thomas, D., R. 2006. A General Inductive Approach for Analyzing Qualitative Evaluation Data. *American Journal of Evaluation*, 27(2), pp. 237–246.
- Timperley, H., 2001. Mentoring Conversations Designed to Promote Student Teacher Learning. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 29(2), pp. 111-123.
- Tongco, M., D., C., 2007. Purposive sampling as a tool for informant selection. *Ethnobotany Research and Applications*, 5, pp. 147-158.
- Van der Gaag, M., A., E., de Ruiter, N., M., P., Kunnen, E., S., 2016. Micro-Level Processes of Identity Development: Intraindividual Relations Between Commitment and Exploration. *Journal of Adolescence*, 47, pp. 38-47.
- Vereijken, M., W.C., Van der Rijst, R., M., Van Driel, J., H., Dekker, F., W., 2017. Novice Supervisors' Practices and Dilemmatic Space in Supervision of Student Research Projects. *Teaching in Higher Education*, 23(4), pp. 522-542.
- Watkins, C., E., Jr., 1990. Development of the Psychotherapy Supervisor. *Psychotherapy*, 27(4), pp. 553-560.
- Watkins, C., E., Jr., 2010. Psychoanalytic Developmental Psychology and the Supervision of Psychotherapy Supervisor Trainees. *Psychodynamic Practice*, 16(4), pp. 393-407.
- Waugh, M., H., 2016. Mentors, Muses, and Memories: Personal Narratives From Psychological Assessment. *Journal of Constructivist Psychology*, 29(1), pp. 80-99.
- Wenger, E., 1998. *Communities of Practice*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Wittman, S., 2019. Lingering Identities. *Academy of Management Review*, 44(4), pp. 724-745.
- Wyatt, T., R., Kleinheksel, A., J., Tews, M., 2021. Linking Patient Care Ownership and Professional Identity Formation Through Simulation. *Teaching and Learning in Medicine*, 33(2), pp. 154-172.

Lisa 1. Ekspertintervjuude küsimused

Tabel 2. Ekspertintervjuude küsimused rollide lõikes (Autori koostatud)

Uurimisküsimus	Praktikajuhendaja	SKA esindaja	PäA esindaja
Taustainfo/sissejuhatus	<ul style="list-style-type: none"> - Millisel ametikohal ja millises päästkeskuses töötad? - Kui pikk on sinu tööstaaž päästeteenistuses? - Kui pikk on sinu staaž praktikajuhendajana? (Mitut praktikanti oled juhendanud?) - Kas oled varasemalt ise SKA praktikandi rollis olnud? 	<ul style="list-style-type: none"> - Millisel ametikohal te töötate ja kui pikk on teie tööstaaž antud kohal? - Kui pikalt olete olnud seotud õppepraktikate valdkonnaga? (Millises rollis?) - Kas olete varasemalt ise SKA praktikandi ja/või praktikajuhendaja rollis olnud? 	<ul style="list-style-type: none"> - Millisel ametikohal te töötate ja kui pikk on teie tööstaaž antud kohal? - Kui pikalt olete olnud seotud õppepraktikate valdkonnaga? (Millises rollis?) - Kas olete varasemalt ise SKA praktikandi ja/või praktikajuhendaja rollis olnud?
Millised võimalused on praktikajuhendajatel enda professionaalseks arendamiseks iseseisvalt, töökohal ja koostöös SKAga?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mis on sinu arvates praktikajuhendaja professionaalne identiteet ja kuidas see areneb? 2. Milline praktikajuhendaja sa oled? 3. Miks otsustasid hakata praktikajuhendajaks? 4. Mida praktikajuhendajaks olemise juures hindad kõige rohkem? 5. Kuskohast leiad informatsiooni/toetavaid materjale praktika juhendamiseks? 6. Miks on oluline korraldada praktika juhendamiselaseid koolitusi? 7. Mida on andnud sulle täiendkoolitused? 8. Millist toetust vajad kollegidelt/vahetul 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mis on sinu arvates praktikajuhendaja professionaalne identiteet ja kuidas see areneb? 2. Milline on hea praktikajuhendaja? 3. Mis motiveerib inimesi praktikajuhendajaks hakkama? 4. Kuidas väärtustab SKA praktikajuhendajaid? 5. Milliseid toetavaid materjale/informatsiooni pakub SKA juhendajatele praktika läbi viimiseks? 6. Missuguseid praktika juhendamiselaseid enesetäiendamise võimalusi SKA pakub? 7. Kui suur on praktikajuhendajate huvi koolituste vastu? 8. Milline on praktikajuhendajate tagasiside SKA poolt pakutavatele võimalustele (koolitustele/infopäevadele)? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mis on sinu arvates praktikajuhendaja professionaalne identiteet ja kuidas see areneb? 2. Milline on hea praktikajuhendaja? 3. Mis motiveerib teenistujaid praktikajuhendajaks hakkama? 4. Kuidas väärtustab PäA praktikajuhendajaid? 5. Millist toetust pakub PäA juhendajatele praktika läbi viimiseks? 6. Kui suur on praktikajuhendajate huvi täiendkoolituste vastu? 7. Missuguseid enesetäiendamise võimalusi PäA pakub? 8. Kuidas motiveerib PäA praktikajuhendajaid ennast täiendama/arendama?

	<p>t juhilt, SKAlt, PäAlt?</p> <p>9. Mida saaksid ise teha selleks, et olla parem praktikajuhendaja?</p> <p>10. Kuidas/kuskohast saad tagasisidet endale kui praktikajuhendajale?</p> <p>11. Kuidas kasutad tagasisidet, mida sulle antakse?</p> <p>12. Milliseid lisavõimalusi sooviksid enda praktika juhendamise oskuste arendamiseks?</p> <p>13. Kuidas oled arenenud aastate jooksul praktikaid juhendades?</p> <p>14. Kuidas on tunnustatud sind kui praktikajuhendajat?</p> <p>15. Millist tunnustust ootad?</p>	<p>9. Kuidas motiveerib SKA praktikajuhendajaid ennast täiendama/arendama?</p> <p>10. Kuidas kogub SKA praktikajuhendajate kohta tagasisidet?</p> <p>11. Mil viisil annab SKA praktikajuhendajatele tagasisidet (PS! Juhendamise kohta, mitte praktikandi soorituse)?</p> <p>12. Kuidas tunnustab SKA aktiivseid praktikajuhendajaid?</p> <p>13. Milliseid lisameetmeid võiks SKA praktikajuhendajatele enese professionaalseks arendamiseks pakkuda?</p>	<p>9. Milline on praktikajuhendajate tagasiside PäA poolt pakutavatele enesetäiendamise võimalustele?</p> <p>10. Kuidas kogub PäA praktikajuhendajate kohta tagasisidet?</p> <p>11. Kuidas kasutab PäA praktikajuhendaja kohta kogutud tagasisidet?</p> <p>12. Kuidas tunnustab PäA aktiivseid praktikajuhendajaid?</p> <p>13. Milliseid lisameetmeid võiks PäA praktikajuhendajatele enese professionaalseks arendamiseks pakkuda?</p>
<p>Milliseid probleemkohti näevad erinevad osapooled (juhendaja, tööandja, SKA) praktikajuhendaja professionaalse arengu toetamisel?</p>	<p>16. Millised olid peamised probleemid algaja praktikajuhendajana?</p> <p>17. Millised on probleemkohad praegu?</p> <p>18. Kuidas hindate toetust praktikajuhendaja professionaalsele arengule SKAs (Päästekolled žis) ja PäAs?</p> <p>19. Kuidas mõjutab praktika juhendamine kui n.ö lisatöö ja koormus teie põhitööd (ja/või vastupidi)?</p>	<p>14. Millist toetust vajavad praktikajuhendajad SKA'lt?</p> <p>15. Millist toetust vajab SKA PäA'lt praktikajuhendajate arendamiseks?</p> <p>16. Kuidas võiks PäA lisaks SKA meetmetele praktikajuhendajaid toetada?</p> <p>17. Kui tihti pöörduvad praktikajuhendajad täiendava abi/informatsiooni saamiseks SKA poole?</p> <p>18. Mis on peamised probleemid, millega algaja praktikajuhendaja SKA poole pöördub?</p> <p>19. Mis on peamised probleemid, millega kogunud juhendaja SKA poole pöördub?</p> <p>20. Kuidas hindate üldist toetust</p>	<p>14. Millist toetust vajavad praktikajuhendajad PäA'lt/tööandjalt</p> <p>15. Millist toetust vajab PäA SKA'lt praktikajuhendajate arendamiseks?</p> <p>16. Mis on peamised probleemid, millega algaja praktikajuhendaja PäA/tööandja poole pöördub?</p> <p>17. Mis on peamised probleemid, millega kogunud juhendaja PäA/tööandja poole pöördub?</p> <p>18. Kuidas mõjutab praktika juhendamine teenistuja põhitööülesandeid?</p> <p>19. Missugune on päästkeskustes üldine meelestatus</p>

		praktikajuhendaja professionaalsele arengule SKAs/Päästekolledžis?	praktikajuhendaja rolli suhtes? 20. Kuidas hindate PÄA poolset toetust praktikajuhendaja professionaalsele arengule kaasa aitamisel?
--	--	-----------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Lisa 2. Intervjuude koodid

Tabel 3. Ekspertintervjuude koodide esinemine intervjuudes ja koodi esinemissagedus kokku (Autori koostatud)

KATEGOORIA / kood / alamkood	Koodi esinemine intervjuudes	Koodi esinemissagedus kokku
PRAKTIKAJUHENDAJA PROFESSIONAALNE IDENTITEET		
juhendaja oskused ja ülesanded	8	11
juhendaja professionaalse identiteedi areng	7	11
PRAKTIKAJUHENDAJA OMADUSED		
koostöövalmis, toetav ja pühendunud	14	40
põhjalikkus praktika ettevalmistamisel, läbiviimisel	9	19
arenemishuviline	9	19
ARENGUT TOETAVAD TEGURID		
soodustav keskkond ja vahendid	10	20
koolitused, infopäevad ja -tunnid	14	97
juhendimaterjalid, dokumendid	13	29
kindel kontaktisik, tugiisik	10	26
toetavad kolleegid	8	13
protsessidesse kaasamine ja koostöö	4	5
praktikantide ettevalmistus ja motiveeritus	5	8
juhendamiseks on tagatud piisav ajaressurss	3	5
tagasiside ja tunnustamine	14	127
kogemused	12	42
kaasnevad lisahüved ja -võimalused	14	76
kogukonnatunne	10	20
juhendaja rolli peetakse oluliseks	5	18
sisemine tahe juhendada	6	13
ARENGUT PÄRSSIVAD TEGURID		
töökoormuse suurenemine, ajapuudus	13	51
infosulud	10	49
puuduvad motivaatorid	10	40
alustavate juhendajate vähene ettevalmistus	12	30
juhendamiskohustuse osas puudub valikuvabadus	12	25
praktikandi puudulik ettevalmistus ja suhtumine	8	23
puuduv või ebapiisav tagasiside	11	22
toetuse puudumine	6	18
PARENDESETTEPANEKUD JA -VÕIMALUSED		
koostöö ja kaasamine praktika protsessi	12	42
iseseisev enesetäiendamine	9	23

parem süsteemsus, koordineerimine	9	17
koolitamine	8	16
juhendaja rolli väärtustamine	6	13
paindlikkus ajaliste ressursside osas	6	11
juhendajate tagasisidestamine	6	8
võimalus juhendamisest loobuda	3	5
praktikantide parem ettevalmistus	2	2

Lisa 3. Ekspertintervjuude taustaandmed

Tabel 4. Ekspertintervjuude tunnused, intervjuueeritavate taustaandmed, intervjuude läbi viimise ajad ja kohad, intervjuude kestvused (Autori koostatud)

Intervjuueeritav		Asutus ja ametinimetus	Roll uuringus	Kogemus praktika-juhendajana	Praktikantide arv	Intervjuu aeg, koht ja kestvus
1	Eva-Liisa Arro	PäA praktika-koordinaator (endine)	PäA esindaja	-	-	23.03.2021, Skype, 1 h 25 min
2	Kairi Pruul	SKA PäK praktikakuraator (endine)	SKA esindaja	-	-	24.03.2021, Skype, 1 h 23 min
3	Tiina Karu	SKA õppeosakonna juhataja	SKA esindaja	-	-	24.03.2021, Skype, 45 min
4	Egon Sumre	LäPK Vädra PK meeskonnavanem	praktika juhendaja	1 a	2	09.03.2021, Skype, 35 min
5	Erki Väljaots	LõPK VOB nõunik	praktika juhendaja	12 a	kuni 70	18.03.2021, Skype, 1 h 2 min
6	Georg Kalde	LäPK OJB peainspektor	praktika juhendaja	8 a	kuni 10	15.03.2021, Skype, 37 min
7	Irina Belik	IPK OJB peainspektor	praktika juhendaja	3 a	kuni 4	15.03.2021, Skype, 45 min
8	Liina Järvi	IPK ENB nõunik	praktika juhendaja	10 a	kuni 20	19.03.2021, Skype, 50 min
9	Lilian Pärnsoo	IPK ENB juhtivspetsialist	praktika juhendaja	9 a	kuni 20	18.03.2021, Skype, 1 h 4 min
10	Mariann Mäeots	PPK VOB peaspetsialist	praktika juhendaja	4 a	kuni 10	16.03.2021, Skype, 45 min
11	Rivo Salong	PPK Assaku PK meeskonnavanem	praktika juhendaja	2 a	5	17.03.2021, Skype, 26 min
12	Roman Abubikirov	LõPK OJB peainspektor	praktika juhendaja	6 a	kuni 30	10.03.2021, Skype, 31 min
13	Taavi Siilbek	LõPK ENB peaspetsialist	praktika juhendaja	6 a	kuni 20	10.03.2021, Skype, 38 min
14	Tom Aas	LõPK OJB peainspektor	Praktika juhendaja	4 a	kuni 20	11.03.2021, Tartu, 45 min

Lisa 4. Uurimisküsimustele vastavad andmekogumismeetodid ja vastavad kategooriad

Tabel 5. Uurimisküsimustele vastamiseks kasutatavad andmekogumismeetodid ja andmete analüüsimisel moodustatud kategooriad (Autori koostatud)

Uurimisküsimus	Andmekogumismeetod	Andmete analüüsimisel moodustatud kategooriad
1. Kuidas on SKA/PäK/PäA praktikatega seotud dokumentatsioonis praktikajuhendaja arengu toetamist kajastatud?	Dokumendianalüüs	1. „Praktikaprotsessiga seotud tegurid“ 2. „Juhendajatega seotud tegurid“
2. Kuidas defineerivad praktikajuhendajad „praktikajuhendaja professionaalse identiteedi“ mõistet?	Poolstruktureeritud ekspertintervjuud	I - „Definitsioon“ II - „Praktikajuhendaja omadused“
3. Millised võimalused on praktikajuhendajatel enda professionaalseks arendamiseks iseseisvalt, töökohal ja koostöös SKAga?	Poolstruktureeritud ekspertintervjuud	III - „Arenget toetavad tegurid“
4. Millised on peamised praktikajuhendaja professionaalset arengut pärssivad tegurid Päästeameti teenistujatest praktikajuhendajate puhul?	Poolstruktureeritud ekspertintervjuud	IV - „Arenget pärssivad tegurid“ V - „Parendusettepanekud“

Lisa 5. Ekspertintervjuude II kategorია koodide esinemissagedus

Tabel 6. Kategorია „Praktikajuhendaja omadused“ koodide esinemine intervjuude koguarvu kohta erinevate ekspertide jaotuses ja koodi esinemissagedus intervjuudes kokku (Autori koostatud intervjuu tulemuste põhjal)

Koodi nimetus	Praktika-juhendaja	SKA esindaja	PäA esindaja	Koodi esinemissagedus kokku
koostöövalmis, toetav ja pühendunud	11 / 11	2 / 2	1 / 1	40
põhjalikkus praktika ettevalmistamisel, läbiviimisel	7 / 11	1 / 2	1 / 1	19
arenemishuviline	7 / 11	2 / 2	0 / 1	19

Lisa 6. Ekspertintervjuude III kategorია koodide esinemissagedus

Tabel 7. Kategorია „Arenget toetavad tegurid“ koodide esinemine intervjuude koguarvu kohta erinevate ekspertide jaotuses ja koodi esinemissagedus intervjuudes kokku (Autori koostatud intervjuu tulemuste põhjal)

Kood/alamkood	Praktika-juhendaja	SKA esindaja	PäA esindaja	Koodi esinemissagedus kokku
kaasnevad lisahüved ja -võimalused	11 / 11	2 / 2	1 / 1	76
kogemused	10 / 11	2 / 2	0 / 1	42
kogukonnatunne	7 / 11	2 / 2	1 / 1	20
juhendaja rolli peetakse oluliseks	2 / 11	2 / 2	1 / 1	18
sisemine tahe juhendada	3 / 11	2 / 2	1 / 1	13
soodustav keskkond ja vahendid	7 / 11	2 / 2	1 / 1	32
juhendamiseks on tagatud piisav ajaressurs	3 / 11	0 / 2	0 / 1	4
juhendid, dokumendid	10 / 11	2 / 2	1 / 1	22
kindel kontaktisik, tugiisik	7 / 11	2 / 2	1 / 1	25
koolitused, infopäevad ja -tunnid	11 / 11	2 / 2	1 / 1	97
praktikantide ettevalmistus ja suhtumine	4 / 11	0 / 2	1 / 1	8
protsessidesse kaasamine ja koostöö	3 / 11	1 / 2	0 / 1	5
toetavad kolleegid	8 / 11	0 / 2	0 / 1	13
tagasiside ja tunnustamine	11 / 11	2 / 2	1 / 1	127

Lisa 7. Ekspertintervjuude IV kategorია koodide esinemissagedus

Tabel 8. Kategorია „Arengut pärssivad tegurid“ koodide esinemine intervjuude koguarvu kohta erinevate ekspertide jaotuses ja koodi esinemissagedus intervjuudes kokku (Autori koostatud intervjuu tulemuste põhjal)

Kood	Praktika-juhendaja	SKA esindaja	PäA esindaja	Koodi esinemissagedus kokku
alustavate juhendajate vähene ettevalmistus	9 / 11	2 / 2	1 / 1	30
infosulud	9 / 11	1 / 2	0 / 1	49
juhendamiskohustuse osas puudub valikuvabadus	10 / 11	1 / 2	1 / 1	25
praktikandi puudulik ettevalmistus ja suhtumine	7 / 11	1 / 2	0 / 1	23
puuduv või ebapiisav tagasiside	10 / 11	0 / 2	1 / 1	22
puuduvad motivaatorid	7 / 11	2 / 2	1 / 1	40
toetuse puudumine	4 / 11	1 / 2	1 / 1	18
töökoormuse suurenemine, ajapuudus	10 / 11	2 / 2	1 / 1	51

Lisa 8. Ekspertintervjuude V kategooria koodide esinemissagedus

Tabel 9. Kategooria „Parendusettepanekud“ koodide esinemine intervjuude koguarvu kohta erinevate ekspertide jaotuses ja koodi esinemissagedus intervjuudes kokku (Autori koostatud intervjuu tulemuste põhjal)

Kood	Praktika-juhendaja	SKA esindaja	PäA esindaja	Koodi esinemissagedus kokku
iseseisev enesetäiendamine	7 / 11	2 / 2	0 / 1	23
juhendaja rolli väärtustamine	3 / 11	2 / 2	1 / 1	13
juhendajate tagasisidestamine	5 / 11	0 / 2	1 / 1	8
koolitamine	6 / 11	1 / 2	1 / 1	16
koostöö ja kaasamine praktika protsessi	9 / 11	2 / 2	1 / 1	42
paindlikkus ajaliste ressursside osas	3 / 11	2 / 2	1 / 1	11
parem süsteemsus, koordineerimine	6 / 11	2 / 2	1 / 1	17
praktikantide parem ettevalmistus	2 / 11	0 / 2	0 / 1	2
võimalus juhendamisest loobuda	1 / 11	2 / 2	0 / 1	5

Lisa 9. Dokumendianalüüsi dokumentide nimekiri

- Päästeameti ohutusjärelvalve büroo nõuniku (tuleohutuskontrolli teenus) ametijuhend (Päästeamet, 2019a)
- Päästeameti ohutusjärelvalve büroo peainspektor (tuleohutuskontrolli teenus) ametijuhend (Päästeamet, 2019b)
- Päästeameti ohutusjärelvalve büroo juhtivinspektor (tuleohutuskontrolli teenus) ametijuhend (Päästeamet, 2019c)
- Päästeameti ohutusjärelvalve büroo vaneminspektor (tuleohutuskontrolli teenus) ametijuhend (Päästeamet, 2019d)
- Päästeameti ohutusjärelvalve büroo peainspektori (tulekahjude menetlemise teenus) ametijuhend (Päästeamet, 2019e)
- Päästeameti ohutusjärelvalve büroo juhtivinspektori (tulekahjude menetlemise teenus) ametijuhend (Päästeamet, 2019f)
- Päästeameti ohutusjärelvalve büroo peainspektori (kemikaaliohutuse kontrolli teenus) ametijuhend (Päästeamet, 2019g)
- Päästeameti ohutusjärelvalve büroo nõuniku (ehituskontrolli teenus) ametijuhend (Päästeamet, 2018)
- Päästeameti ohutusjärelvalve büroo peainspektori (ehituskontrolli teenus) ametijuhend (Päästeamet, 2019h)
- Päästeameti ohutusjärelvalve büroo juhtivinspektori (ehituskontrolli teenus) ametijuhend (Päästeamet, 2016b)
- Päästeameti ennetusbüroo nõuniku (veeohutus, tuleohutus ja vabatahtlikud) ametijuhend (Päästeamet, 2016c)
- Päästeameti ennetusbüroo peaspetsialisti (pommiohutuse ja tuleohutuse) ametijuhend (Päästeamet, 2016d)
- Päästeameti ennetusbüroo peaspetsialisti (elanike hädaolukorraks valmisolek) ametijuhend (Päästeamet, 2016e)
- Päästeameti ennetusbüroo juhtivspetsialisti ametijuhend (Päästeamet, 2016f)
- Päästeameti ennetusbüroo vanemspetsialisti ametijuhend (Päästeamet, 2016g)
- Päästeameti valmisoleku büroo nõuniku (päästetöö) ametijuhend (Päästeamet, 2020a)

- Päästeameti valmisoleku büroo nõunik (hädaolukorraks valmisolek) ametijuhend (Päästeamet, 2016h)
- Päästeameti valmisoleku büroo peaspetsialisti (nööripääste, varingupääste, naftareostuskorje, vahtkustutus) ametijuhend (Päästeamet, 2020b) Päästeameti valmisoleku büroo peaspetsialisti (kõrgustest pääste, veepääste, metsakustutus, päästetöö transport, päästetöö toetus) ametijuhend (Päästeamet, 2020c)
- Päästeameti valmisoleku büroo peaspetsialisti (päästetöö juhtimine) ametijuhend (Päästeamet, 2020d)
- Päästeameti vanemoperatiivkorrapidaja ametijuhend (Päästeamet, 2015)
- Päästeameti operatiivkorrapidaja ametijuhend (Päästeamet, 2021)
- Päästeameti meeskonnavanema ametijuhend (Päästeamet, 2019i)
- Päästeameti põhimäärus (Siseminister, 2017)
- Sisekaitseakadeemia Päästekolledži kemikaaliohutuse praktika praktika programm
- Sisekaitseakadeemia Päästekolledži korralduslik tuleohutus praktika programm
- Sisekaitseakadeemia Päästekolledži kriisireguleerimise praktika praktika programm
- Sisekaitseakadeemia Päästekolledži päästeala ennetustöö praktika programm
- Sisekaitseakadeemia Päästekolledži päästetööde taktika ja juhtimine mooduliprogramm (Sisekaitseakadeemia, 2017c)
- Sisekaitseakadeemia Päästekolledži tulekahjude tekkepõhjuste väljaselgitamine aineprogramm
- Sisekaitseakadeemia praktika juhend (Sisekaitseakadeemia, 2019j)
- Sisekaitseakadeemia tagasiside kogumise ja arvestamise kord (Sisekaitseakadeemia, 2018)