

Sisekaitseakadeemia
Sisejulgeoleku instituut

Kristin Kirillov

**ALGAJATE PRAKTIKAJUHENDAJATE ÜLDISTE
OSKUSTE ARENGU TOETAMINE EESTI VANGLATE
PRAKTIKATE NÄITEL**

Magistritöö

Juhendaja:
Shvea Järvet, MA

Kaasjuhendaja:
Merle Tammela, MA

Tallinn 2022

ANNOTATSIOON

Sisejulgeoleku instituut	Juuni 2022
<p>Töö pealkiri eesti keeles: Algajate praktikajuhendajate üldiste oskuste arengu toetamine Eesti vanglate praktikate näitel.</p> <p>Töö pealkiri inglise keeles: Supporting the development of generic skills of novice practice supervisors on the example of practical training in Estonian prisons.</p> <p><i>Lühikokkuvõte:</i> Magistritöö eesmärgiks oli välja selgitada algajate praktikajuhendajate üldiste oskuste arengu toetamise võimalused vanglateenistuses läbiviidavate praktikate näitel. Uuringu eesmärgi saavutamiseks püstitati kolm uurimisülesannet: analüüsida üldiste oskuste teooriate lähtekohti ning keskenduda sealjuures praktikajuhendaja spetsiifikale; analüüsida algajate praktikajuhendajatega läbiviidud intervjuude tulemustele toetuvaid võimalusi algajate juhendajate üldiste oskuste arendamiseks vanglateenistujate näitel; sünteesida teoreetiliste lähtekohtade ja empiirilise uuringu tulemusi ning esitada ettepanekuid algajate praktikajuhendajate üldiste oskuste arendamiseks. Magistritöös viidi läbi fenomenograafiline uuring, milles kasutati andmete kogumiseks poolstruktureeritud ekspertintervjuusid. Intervjuude analüüsi tulemusel selgusid algajate praktikajuhendajate vajalikud üldised oskused ning üldiste oskuste arengu toetamisvõimalused.</p>	
Lisad:-	
Võtmesõnad: üldised oskused, algaja praktikajuhendaja, praktika, üldiste oskuste areng	
Võõrkeelsed võtmesõnad: <i>generic skills, novice practice supervisor, practical training, generic skill development</i>	
<p>Töö autor: Kristin Kirillov</p> <p>Olen koostanud lõputöö iseseisvalt. Kõik lõputöö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, seisukohad, kirjalikest allikatest ja mujal allikates saadud info on nõuetekohaselt viidatud.</p> <p>Annan Sisekaitseakadeemia tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose reprodutseerimiseks säilitamise ja elektroonilise avaldamise eesmärgil, sealhulgas Sisekaitseakadeemia raamatukogu digikogusse lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni. Annan loa teose üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Sisekaitseakadeemia veebikeskkonnas, sealhulgas Sisekaitseakadeemia raamatukogu digikogus ja paber kandjal Sisekaitseakadeemia raamatukogus kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni. Olen teadlik, et nimetatud õigused jäävad alles ka autorile. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.</p> <p>Allkiri: (allkirjastatud digitaalselt)</p>	
Vastab lõputöö nõuetele	
Juhendaja: Shvea Järvet	Allkiri: (allkirjastatud digitaalselt)
Vastab lõputöö nõuetele	
Kaasjuhendaja: Merle Tammela	Allkiri: (allkirjastatud digitaalselt)
Kaitsmisele lubatud	
Sisejulgeoleku instituudi juhataja: Erkki Koort	Allkiri: (allkirjastatud digitaalselt)

SISUKORD

ANNOTATSIOON	2
SISUKORD.....	3
MÕISTED JA LÜHENDID.....	4
SISSEJUHATUS	5
1. ÜLDISTE OSKUSTE ARENGU TEOOREETILINE KÄSITLUS.....	11
1.1. Üldiste oskuste mõiste ja olemus	11
1.2. Üldiste oskuste arendamise võimalused.....	19
1.3. Praktika juhendaja üldiste oskuste arendamine praktika protsessis	25
2. ALGAJATE PRAKTIKAJUHENDAJATE ÜLDISTE OSKUSTE ARENDAMISE VÕIMALUSTE ANALÜÜS	36
2.1. Metoodika ja valim.....	36
2.2. Ekspertintervjuude kokkuvõte.....	40
2.3. Ekspertintervjuude analüüs ja järeldused.....	61
2.4. Magistritöö ettepanekud.....	73
KOKKUVÕTE	75
SUMMARY	78
VIIDATUD ALLIKATE LOETELU	80
Lisa 1. Ekspertintervjuude küsimused	88
Lisa 2. Intervjuude koodid	90

MÕISTED JA LÜHENDID

Oskus – võime rakendada teadmisi ning kasutada neid ülesannete täitmisel ja probleemide lahendamisel (Euroopa Komisjon, 2016).

Üldised oskused (üldoskused) – konkreetse töövaldkonna või erialaga seotud teadmiste, oskuste ja hoiakute kombinatsioonid, mida vajavad kõik inimesed, et elu- või tegevusvaldkonnast sõltumata tagada edukas hakkamasaamine, eneseteostus ja areng, kodanikuaktiivsus, sotsiaalne kaasatus ning tööhõive (Euroopa Parlament, 2006).

Ülekantavad pädevused - vajalikud pädevused tööülesannete efektiivseks täitmiseks. Need on pädevused, mis on ühised iga laadi õpingutes, tööaladel ja karjäärimudelites ning mis võivad olla sillaks õpingutest tööle suundumisel või tööalast karjääri vahetades. Neid võib omandada õppimise või töökogemuse kaudu (Schloz, et al., 2009, p 13; Rutiku, 2004, lk 7).

Juhendamine – konkreetne tegevus, mis on suunatud spetsiifilise oskuse või töö selgeks saamisele ning ameti- või kutsealaste teadmiste/oskuste omandamiseks. Juhendamine võib toimuda teadliku protsessina või juhusliku tegevusena igapäevatoos. (Meier, 2022, lk 36).

Mentorlus – arendusmeetod, mis seisneb kahe inimese vahelises koostöös. Koostöö eesmärgiks on, et mentor annab edasi enda kogemusi, teadmisi, oskusi ning laiendab vähemkogenud kolleegi suhtevõrgustikku. Koostöö toimub vabatahtlikkuse põhimõttel. (Meier, 2022, lk 38)

Algajad praktikajuhendajad – algajaks praktikajuhendajaks nimetatakse selles töös isikut, kellel on juhendamise kogemust kuni kaks aastat. Autori hinnangul on selline hinnang asjakohane, mida toetab Vereijen poolt läbi viidud uuring, kus defineeriti algaja juhendajana inimest, kellel on juhendamise kogemust paar aastat (Vereijen, 2017, p. 523).

Koolitus – kindla eesmärgiga, kokkulepitud õpiväljundite ja konkreetse õppekava alusel toimuv tegevus (Meier, 2022, lk 34).

Sisekaitseakadeemia – SKA

Eesti Julgeolekupoliitika alused – JPA

Ühinenud Rahvaste Hariduse, Teaduse ja Kultuuri Organisatsioon - UNESCO

SISSEJUHATUS

Eesti Julgeolekupoliitika alustes (edaspidi ka JPA) rõhutatakse, et üleilmne julgeolekukeskkond on ärev. Julgeolekut mõjutavad majanduskeskkonna ebakindlus, küberruumis toimuv ja sellega kaasnevad ohud, radikaliseerumine, terrorism ja organiseeritud kuritegevus. Kuna Eesti majandus on tihedalt seotud maailmamajandusega, siis mõjutab mujal maailmas toimuv ka Eestit. Ärevat julgeolekuolukorda arvestades on julgeolekupoliitika üheks eesmärgiks sisejulgeoleku ja siseturvalisuse eest vastutavate institutsioonide koostöö ning riigi teaduspotsentiaali laialdasem rakendamine (Vabariigi Valitsus, 2017)

Euroopa Liidu sisejulgeoleku strateegias rõhutatakse innovatsiooni ja koolituste vajadust. Selleks, et edendada Euroopa õiguskaitseasutuste kultuuri ja piiriülest koostööd, peab siseriiklik väljaõpe sisaldama Euroopa aspekte. Nende aspektide edasiandjad saavad sisejulgeolekuvaldkonnas olla vaid kõrgelt haritud ja samu väärtusi kandvad spetsialistid. (Euroopa Ülemkogu, 2010, lk 28) Eestisesed sisejulgeoleku strateegiad on kooskõlas Euroopa Liidu strateegiatega. Siseturvalisuse arengukava aastateks 2020-2030 rõhutab, et turvalisuse tagamine nõuab paljude asutuste, eelkõige Siseministeeriumi valitsemisala asutuste asjatundlikku tegutsemist ja ühist panust (Siseministeerium, 2020, lk 7). Eestis on üheks võtmeasutuseks turvalisuse loomisel rakenduskõrgkool Sisekaitseakadeemia, kuna kõrgkool on spetsialiseerunud just sisejulgeoleku valdkonna spetsialistide koolitamisele. Spetsialiste koolitatakse kutse-, kõrg- ja magistriõppe tasemel. (Sisekaitseakadeemia, 2021a)

Kuna magistritöö uuring keskendub justiitsvaldkonna spetsialistidele, siis on asjakohane keskenduda Justiitskolledži näitele. Justiitskolledžis on võimalik omandada rakenduskõrgharidusõppes korrektsiooni ning kutseõppes vanglaametniku erialasid. Selleks, et teenistusse jõuaksid värskelt kooli lõpetanud võimalikult hea erialase ettevalmistusega, pöörab Sisekaitseakadeemia õppekavade arendamisel väga suurt rõhku praktikatele. Õppekavas moodustab korrektsiooni eriala praktikate osakaal 18% õppest ning vanglaametniku erialal on praktika osakaal 30% õppest. (Sisekaitseakadeemia, 2021b; Sisekaitseakadeemia, 2021c) Tartu Tallinna ja Viru vanglas on praktikate koordinaatoritelt elektronkirja teel saadud info kohaselt kokku 54 praktikajuhendajat, kellest 24 on juhendamiskogemust kuni kaks aastat.

Sisekaitseakadeemia õppekavad on kooskõlas Vabariigi Valitsuse määrusega „Kõrgharidusstandard“, mille § 4 lg 5 näeb ette, et rakenduskõrgharidusõppes moodustab praktika õppekavas määratud õppe mahust vähemalt 15%. (Vabariigi Valitsus, 2019) Seega saab järeldada, et Sisekaitseakadeemia mõistab praktika olulisust, väärtustab praktikat kui olulist osa õppeprotsessis. Justiitsministeeriumi programmis rõhutatakse samuti, et tõhusa karistuse täideviimise süsteemi tagamisel on oluline, et vangide ja kriminaalhooldusalustega töötab piisav arv professionaalseid ametnikke, kellel on tööks vajalikud teadmised, erialane haridus ja oskused. Ametnike sooritusvõimet on vaja hinnata regulaarselt ja vajadusel täiendada oma teadmisi ja oskusi koolitustel. (Justiitsministeerium, 2020, lk 18)

Loogma (2004, lk 15) ja Pärna (2016, lk 12, 17) rõhutavad, et tööturg on kiires muutumises ning seetõttu on muutumises ka töötajatele esitatavad nõuded. Eesti ühiskonnas on iseseisvumisest saadik teravnendud probleem, et töötajate oskused, pädevused, hoiakud ja väärtused ei ole vastavuses sellega, mida töötajalt oodatakse. Tööturul edukaks konkureerimiseks eeldatakse paindlikust, kiiret õpivõimet, laiapindseid oskusi ja pädevusi. (Loogma, 2004, lk 15) Siseriiklikul tasandil on selle eesmärgi saavutamisele orienteeritud Eesti haridusstrateegia. Praegusel hetkel takistab selle eesmärgi saavutamist see, et tööturul osalejate vahel ei ole selgelt määratletud, kes vastutab oskuste arendamise eest, töö- ja õppekoht ei tee omavahel piisavalt koostööd. Tööandjatel on suur roll õppekavaarenduses ja praktikakorralduses. Tööandjad väärtustavad rakenduskõrghariduse lõpetanud, kuna nende õppekavad on otseselt seotud tööturu vajadustega. (Haridus- ja Teadusministeerium, 2020, lk 9) Teema on **aktuaalne**, kuna ka sisejulgeoleku strateegia peab üheks olulisemaks suundumuseks ja ühtlasi ka kitsaskohaks seda, et suureneb vajadus nii kvalifitseeritud kui ka oskustöjõu järele (Siseministeerium, 2020 lk 34). Tulemuslik praktika läbiviimine tagab sisejulgeolekuvaldkonna professionaalsuse ja hea toimetuleku reaalses töökeskkonnas (Kostiak, i.a.). Seetõttu on väga oluline, et praktikajuhendaja omab juhendamiseks vajalikke oskusi.

Aastatel 2017 – 2022 osales Sisekaitseakadeemia Euroopa Liidu Sotsiaalfondi toetusel praktikasüsteemide arendamisega seotud projektides SVEPS, SVEPPP ja SVEPKO. Projektide raames on keskendutud praktikajuhendaja arengu toetamisele, praktikate osapoolte sisulisele koostööle ja parimate praktikate jagamisega. Viimane projekt, SVEPKO, keskendus väärtustava, sisulise ja tähendusliku koostöökultuuri ja

koostöövõrgustiku arendamisele ametite ja kooli vahel. (Sisekaitseakadeemia, 2017; Sisekaitseakadeemia 2019; Tammela, 2022, lk 26)

Sisekaitseakadeemia praktikakorraldustega seotud protsesse on viimase kuue aasta jooksul uuritud erinevatest vaatenurkadest akadeemia enda kui ka partnerorganisatsioonide poolt. Üheks oluliseks uuringuks on 2015. a läbi viidud PRAXISE siseturvalisuse valdkonna analüüs, mis aitas välja selgitada mitmeid kitsaskohti senises praktikakorralduses, sealhulgas selgus uuringu tulemusel, et kõikides valdkondades on töö iseloomu muutumise tõttu aina tähtsamaks muutumas üldiste oskuste roll. (Haaristo, *et al.*, 2015 lk 138). Pscience OÜ viis 2021.a Sisekaitseakadeemia 2017-2019.a lõpetanud vilistlaste ja nende tööandjate seas läbi rahulolu-uuringu, milles jõuti järeldusele, et kooli ja tööandjate vaheline koostöö on tihe ning viimastel aastatel on praktikakorraldus parenenud. Samuti leiti, et praktika arendab praktikandi erialaseid ja üldiseid oskusi ning koostöö praktikandiga arendab organisatsiooni. Tööandjad olid hinnangute andmisel kriitilised vilistlaste teadmiste, oskuste ja hoiakute osas. (Dahl, *et al.*, 2021, lk 14, 23, 33).

Tööjõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteem OSKA viis 2020.a läbi uuringu „Tulevikuvaade tööjõu- ja oskuste vajadusele“ siseturvalisuse ja õiguse valdkonnas. Siseturvalisuse valdkond vajab pühendunud ja kõrgelt motiveeritud töötajaid, kuna ühiskonnas toimuvad muutused seavad suuremaid ootusi töötajate oskustele ja teadmistele. Selles on suur roll tööandjatel endil, näiteks saavad nad pingutada olemasolevate töötajate valdkonnas hoidmiseks ning leida uusi töötajaid. Järgmisel kümnel aastal kahaneb siseturvalisuse tööjõuvajadus ligi kümnendiku võrra. See tähendab, et teatud kutsealadel kujuneb peamiseks vajaduseks tööjõu asendusvajadus. Näitena on välja toodud ka see, et tööjõu volavus mõjutab asendusvajadust enim vanglaametnike puhul. Asutuste arvestuses on kõige suurem koolilõpetajate puudujääk vanglates, kus tööjõu volavus on keskmisest suurem. Uue tööjõu vajadus jääb katmata 62% ulatuses. (Kaelep & Leemet, 2020, lk 6, 19, 30)

Palusaar (2018, lk 6) selgitas magistritöös välja probleemid ja õppimist takistavad tegurid üliõpilase ja praktikajuhendaja koostöös ning Palm (2018, lk 7) hindas rakenduskõrghariduse erialade õppepraktikate kvaliteeti. Laprik (2021, lk 8) keskendus praktikajuhendaja professionaalse identiteedi arengule päästeteenistujate näitel ning uuris juhendajate professionaalse identiteedi arengut toetavaid ja pärssivaid tegureid.

Eelnevatest uuringute põhjal saab järeldada, et praktikate valdkonda on uuritud järjepidevalt erinevatest vaadetest, tegemist on olulise ja tähelepanu vajava valdkonnaga. Sisekaitseakadeemia praktikakorralduse valdkonna uurimisega jätkamine on oluline nii Euroopa Liidu kui ka Eesti tasandilt, kuna arengukavad ja strateegiad on tulevikuvaates orienteeritud sellele, et tagada sisejulgeolekuasutustele pädevate spetsilistide juurdekasv. Varasemalt on uuritud õppepraktikate kvaliteeti, osapoolte koostööd, juhendaja professionaalse identiteedi kujunemist ja nende motivatsiooni, aga ei ole uuringutes keskendunud sellele, kuidas algaja juhendaja praktikandi juhendamiseks vajalikud oskused omandab ja neid arendab. Seega on magistritöö uuring **uudne**.

Üldisi oskusi (*general skills*) defineeritakse kui konkreetse töövaldkonna või erialaga seotud teadmiste, oskuste ja hoiakute kombinatsioone, mida vajavad kõik inimesed, et elu- või tegevusvaldkonnast sõltumata tagada edukas hakkamasaamine, eneseteostus ja areng, kodanikuaktiivsus, sotsiaalne kaasatus ning tööhõive (Euroopa Parlament, 2006). Eestis on mitmetes sisejulgeoleku olukorda kujundavas raamdokumendis rõhutatud, et üldiste oskuste areng on oluline. Siseturvalisuse arengukavas on kirjas, et julgeolekuasutused peavad tegutsema asjatundlikult ja ühiselt ning haridusstrateegia eesmärgiks on tagada õpivõimaluste vastavus tööturu ja ühiskonna arenguvajadustele. Tööandjatel on suur roll näiteks õppekavaarenduses ja praktikakorralduses, kuigi töökohapõhiseõppe potentsiaali ei kasutata ära. (Siseministeerium, 2020, lk 7; Haridus- ja Teadusministeerium, 2020, lk 9) PRAXISE uuring näitas 2015.a, et üldiste oskuste areng on oluline. 2021.a läbi viidud vilistlaste ja nende tööandjate rahulolu-uuring kinnitas, et tööandjate ootused kooli lõpetanule on kõrgemad kui vilistlaste reaalsed oskused. (Dahl, et al, 2021, lk 33) OSKA 2020.a uuringu kohaselt on vanglateenistuses suureks probleemiks keskmisest suurem personalivoolavus (Kaelep & Leemet, 2020 lk 30). Seega on oluline **uurimisprobleem**, kuidas toetada algajaid praktikajuhendajaid nende üldiste oskuste arendamisel Eesti vanglate praktikate näitel.

Uurimisprobleemist lähtuvalt on püstitatud **kolm uurimisküsimust**:

1. Milliseid üldised oskused on algajate praktikajuhendajate arvates kõige olulisemad tulemuslikul juhendamisel?
2. Kuidas arendada praktikajuhendajate üldisi oskusi praktika protsessis?
3. Kuidas toetada algajate praktikajuhendajate üldiste oskuste arengut?

Magistritöö **eesmärgiks** on välja selgitada algajate praktikajuhendajate üldiste oskuste arengu toetamise võimalused vanglateenistuses läbiviidavate praktikate näitel. Uuringu eesmärgi saavutamiseks ja uurimisküsimuste vastamiseks on püstitatud **kolm uurimisülesannet**:

1. Analüüsida üldiste oskuste teooriate lähtekohti ning keskenduda sealjuures praktikajuhendaja spetsiifikale.
2. Analüüsida algajate praktikajuhendajatega läbiviidud intervjuude tulemustele toetuvaid võimalusi algajate juhendajate üldiste oskuste arendamiseks vanglateenistujate näitel;
3. Sünteesida teoreetiliste lähtekohtade ja empiirilise uuringu tulemusi ning esitada ettepanekuid algajate praktikajuhendajate üldiste oskuste arendamiseks.

Magistritöös viiakse läbi **kvalitatiivne** uuring ning uurimisstrateegiaks on **fenomenograafiline** uuring. Fenomenograafia keskseks teguriks on teise inimese mõtete, väärtuste, hoiakute ja arvamuste uurimine ja mõistmine. Uuringus osaleja ja uuritav fenomen peavad olema tulemuste saavutamiseks omavahel seotud. Fenomenograafias keskendutakse fenomeni, kogemuse mitmetahulisele uurimisele ja mitmekesistele tulemustele, ehk see püüab mõista kuidas erinevad inimesed uuritavat nähtust mõistavad. (Larsson & Holmström, 2007, p. 56; Marton, 1981, p. 180; Limberg, 2008, p. 611) Tavapärastelt on fenomenograafilises uuringus andmekogumise meetodiks poolstruktureeritud intervjuud, mille käigus uurija suunab intervjuueeritavat jagama enda kogemusi uuringu objektiks oleva teema kohta ning lisaks võimaldab see probleemi põhjalikult uurida. (Barnard, et al., 1999, pp. 221-222; Larsson & Holmström, 2007, p. 56; DiCicco-Bloom & Grabtree, 2006, p. 315; Limberg, 2008, p. 612) Empiirilises osas viiakse läbi poolstruktureeritud ekspertintervjuud eesmärgistatud valimiga (Teddlie & Yu, 2007, p. 80). Valimisse kaasatakse 5 algajat praktikajuhendajat Tartu, Tallinna ja Viru vanglast. Seega viiakse läbi 15 intervjuud. Intervjuud transkribeeritakse ning nende analüüsimiseks kasutatakse kvalitatiivset sisuanalüüsi meetodit. Sisuanalüüsiga kategoriseeriti uurimisküsimustega seotud informatsioon (Thomas, 2006, p. 240). Intervjuude kodeerimiseks ja kategoriseerimiseks kasutatakse NVIVO kvalitatiivse andmeanalüüsi tarkvara.

Planeeritav magistritöö koosneb sissejuhatusest, kahest peatükist, mis omakorda jagunevad alampeatükkideks. Esimene peatükk jaguneb kolmeks alapeatükiks ning annab ülevaate teaduslikust teoreetilisest teemakäsitlusest, mis põhineb üldiste oskuste teoorial. Esimese peatüki alampeatükkides antakse ülevaade üldiste oskuste ja sellega kaasnevate terminite tähendustest, oskuste arendamise vajalikkusest ning võimalustest ning lõpetuseks keskendutakse praktikajuhendaja üldiste oskuste arengu toetamisele. Teises peatükis esitatakse magistritöös läbiviidud uuringu kirjeldus, ekspertintervjuude kokkuvõte ning intervjuude analüüsil põhinevad uurimistulemused ning magistritöö järeldused ja ettepanekud algaja praktikajuhendaja üldiste oskuste arengu toetamiseks.

1. ÜLDISTE OSKUSTE ARENGU TEOOREETILINE KÄSITLUS

Magistritöö esimeses peatükis analüüsitakse teadusallikate alusel üldiste oskuste mõistet ja olemust ning tuuakse välja nendega seotud põhilised terminid. Esimeses alapeatükis defineeritakse üldiste oskuste tähendus ning määratletakse magistritöö uuringu jaoks asjakohased konkreetsete oskused ning defineeritakse ülekantavate oskuste ja pädevuste terminid. Teises alapeatükis antakse ülevaade ja analüüsitakse võimalusi üldiste oskuste arendamiseks ning kolmandas alapeatükis keskendutakse üldiste oskuste arendamise võimalustele ja vajalikkusele õppepraktika situatsioonis.

1.1. Üldiste oskuste mõiste ja olemus

Esimeses alapeatükis käsitletakse 1) oskuse, üldiste oskuste, ülekantavate oskuste mõisteid, 2) üldiste oskuste arendamise vajalikkust, 3) üldiste oskuste komponente.

Magistritöö konteksti mõistmiseks avatakse oskuse, kompetentsi, pädevuse, võtmeapädevuse mõisted, sest üldiste oskuste tähendust ja olemust seletatakse läbi eelnimetatud terminite. Väljatoodud terminite tähendused on laiapinsed, kuna nende tähendused muutuvad koos töömuutustega. Üheks põhjuseks on see, et neid on käsitletud väga erinevate distsipliinide, uurimisvaldkondade ja -traditsioonide raames. (Loogma, 2004, lk 88; Leemet ja Ungro, 2022, lk 18)

Oskus (*skill*) tähendab seda, et millisel tasemel sooritatakse omandatud teadmiste alusel ja õppimise protsessi tulemusel kindlat tegevust või ülesannet (Bratianu & Vătămănescu, 2017, p 8). Loogma (2004, lk 88) leiab, et oskus on kõige sagedamini kasutatud mõiste, mille abil püütakse kirjeldada suutlikkust tulla toime tööolukorras. Kõige lihtsamalt defineerib oskuse tähendust Euroopa oskuste klassifikaator, mille kohaselt on oskus võime rakendada teadmisi ning kasutada neid ülesannete täitmisel ja probleemide lahendamisel. Euroopa kvalifikatsiooniraamistikus eristatakse kognitiivseid oskusi ja praktilisi oskusi. Kognitiivsed oskused on seotud loogilise, intuiitse ja loova mõtlemisega ning praktilised oskused on käelised oskused, nagu materjalide, tööriistade kasutamine. (Euroopa Liidu Nõukogu, 2017; Euroopa Komisjon, 2019, lk 18) Krista Loogma eristab enda disstertatsioonis oskusi kahes määratluses: 1) oskuste traditsioonilisi, kitsaid määratlusi,

mille alusel tõlgendatakse oskusi tehnilisteks ja spetsiifilisteks ning mis on vahetult seotud konkreetse tööga (kuidas teha?); 2) traditsioonilise määratluse laiem tähendus, mis sisaldab ka üld-/põhi-/võtmeoskuste määratlusi. See tähendab, et järjest enam tuuakse ametispetsiifilistele oskustele sisse ka üldoskusi. (Loogma, 2004, lk 89)

Oskusi, mida vajavad kõik inimesed, et elu või tegevusvaldkonnast sõltumata tagada edukas hakkamasaamine ja tagada areng, nimetatakse **üldisteks oskusteks**. (Euroopa Parlament, 2006). Oskust peetakse üldiseks kui see avaldub erinevate inimeste poolt paljudes erinevates kontekstides (Curtis, 2004, p. 141). See tähendab, et oskust saab nimetada üldiseks oskuseks, kui seda on võimalik rakendada paljudes erinevates situatsioonides ja tegevusvaldkondades. Kuna üldised oskused on vajalikud kõikides ametites, siis on need tööhõives osalemiseks vajalikud ja olulised (Curtis, 2004, p. 141). Chan & Fong (2018, p. 928) täiendavad, et üldised oskused kanduvad professionide vahel, neid on vaja õpingutes ja elus üleüldiselt. Üldistest oskustest rääkides, mõeldakse tavapäraselt suhtlemisoskustest, mõtlemisoskustest ja meeskonnatööoskusest (Moore & Morton, 2017, p. 591). Eelpool toodud termini oskuse definitsiooni arvestades, mõeldakse üldiste oskuste all kognitiivseid oskusi.

Kuna üldised oskused on olulised paljudes professionides, ning need ei ole seotud konkreetse ülesande, ameti, akadeemilise distsipliini või teadmusvaldkonnaga, siis kasutatakse üldistest oskustes rääkides paljusid erinevaid termineid (Chan & Fong, 2018, p. 928; UNESCO, 2021). Näiteks seostatakse üldisi oskusi ka põhioskuste, võtmeoskuste, baasoskuste, pehmeteks oskuste (*soft skills*), võtmepädevuste ja tööalase konkurentsivõime oskuste mõistetega (Bratianu & Vătămănescu, 2017, pp. 3-4; Nghia, 2017, p. 23). Üldiste oskuste terminoloogia on mitmekesine, kuid terminite klassifitseerimiseks on oluline eristada mõisteid kompetents ja oskus ning nende terminitega haakuvaid mõisteid pädevus, võimekus (Leemet ja Ungro, 2022, lk 18).

UNESCO kasutab enda uuringutes üldiste oskuste kohta mõistet **ülekantavad oskused** (*transferable skills*), kuigi selle sisuline tähendus on sama, mis eespool toodud üldiste oskuste definitsioonil (UNESCO, 2021). Mitmetes teaduslikes uuringutes kasutatakse samuti ülekantavate oskuste mõistet – need on samuti inimestele vajalikud tööülesannete efektiivseks täitmiseks. Need on oskused, mis on vajalikud ka igat laadi õpingutes, tööaladel ja karjäärimudelites ning mis võivad olla sillaks õpingutest tööle suundumisel või tööalast karjääri vahetades. (Schloz, *et al.*, 2009, p. 13; Rutiku, 2004, lk 7) Loogma (2004,

lk 89) peab samuti ülekantavateks oskusteks neid oskusi, mida saab rakendada erinevates kontekstides. Oskuse teeb üldiseks või ülekantavaks selle mitmekesised rakendamisvõimalused mitmetes eluvaldkondades, sh ka igapäevaelus. Näiteks suhtlemisoskused on üldised ja ülekantavad oskused, mida vajavad kõik inimesed, olenemata enda tegevusvaldkonnast.

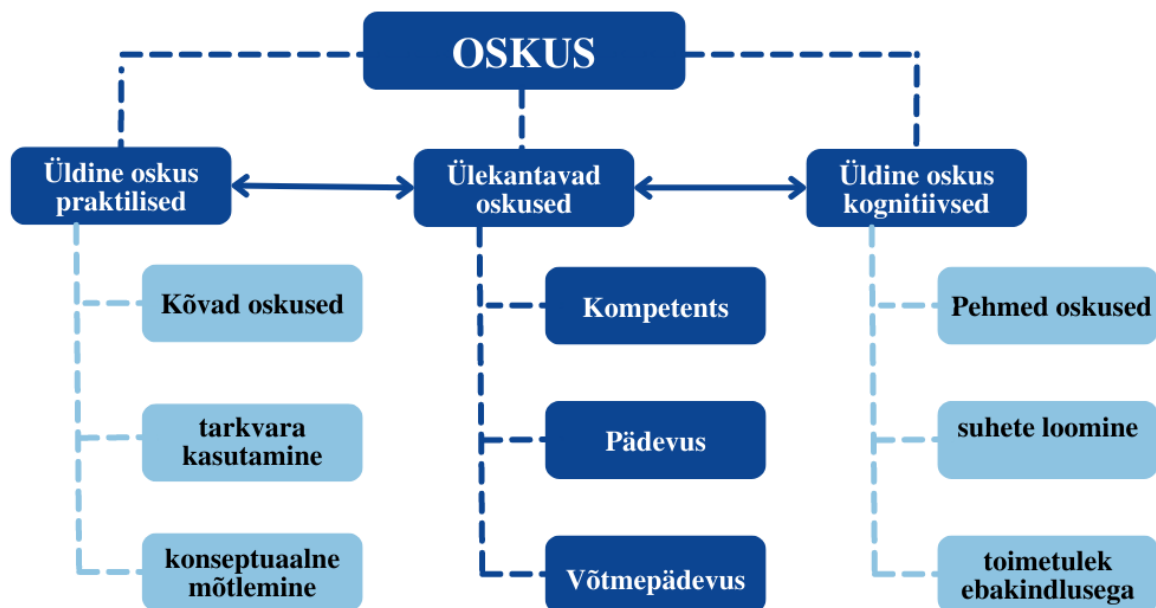
Bratianu & Vătămănescu (2017, p 4) usuvad, et üldised oskused võivad mõjutada personaalset ja professionaalset arengut. Erinevate oskuste professionide vahel ülekandmine muutub ajas olulisemaks, kuna töö ja organisatsioonid on kiires muutuses välise mõjutajate tõttu. Organisatsiooni edu väliseks mõjutajaks on näiteks tehnika kiire areng, millega tuleb kaasas käia, et tagada organisatsiooni konkurentsivõimelisuse hoidmine. Kiirete muutuste tõttu on tekkinud olukord, kus inimesed vahetavad tihti töökohti ja kõik töökohad eeldavad samasuguste üldiste oskuste paindlikku rakendamist. (Curtis, 2004, p 141) Kiirelt ja pidevalt toimuvad muutused ühiskonnas tõstatavad vajaduse, et töötamisega hõivatud inimesed arendavad üldisi oskusi vastavalt sellele, millised muutused ühiskonnas toimunud on, ehk inimene peab olema võimeline kohanema igasuguste olukordadega. Osalemine globaalses majanduses, nõuab rahvusvahelises keskkonnas rakendatavaid oskusi, sh nt kommunikatiivsed oskused, kultuurikonteksti tundmine, infotehnoloogilised oskused. (Loogma, 2004, lk 89)

Pädevus ja kompetentsus (*competence, competency*) on eesti keele seletava sõnaraamatu kohaselt sünonüümid (eesti keele seletav sõnaraamat, 2009). Kompetents on võimekus sooritada mingit kindlat ülesannet (Mayer, 1992, p 4). Rutiku (2014, lk 6) täiendab, et pädevusteks peetakse erinevate teadmiste, oskuste, hoiakute ja käitumise kombinatsioone, mis on vajalikud tööülesannetega hakkama saamiseks. Seega tähendavad pädevus ja kompetents või nende kogum seda, et inimene kasutab enda võimeid ja oskusi ülesande sooritamisel viisil, mida on võimalik soorituse pinnalt hinnata (Rutiku, 2014, lk 6). Pädevus tähendab „enda töö tundmist“ ja „hakkamasaamist“ (Loogma, 2004, lk 131). Üldiselt kirjeldatakse pädevust läbi oskuste, kuid tihti eristatakse seda teadmistest ja mõistmisest. Pädevustest rääkides kasutatakse ka mõistet **võtmepädevused** (*key competencies, core skills*), mis on vajalikud efektiivseks osaluseks tööturul ja organisatsioonides. Need keskenduvad võimekusele rakendada teadmisi ja oskusi töösituatsioonides integreeritud viisidel. Võtmepädevused on üldised, kuna need ei ole ametispetsiifilised, vaid neid on võimalik rakendada töös üldiselt. (Mayer, 1992, pp. 4-5, 10) Sisuliselt on kõik kolm mõistet (kompetents, pädevus. Võtmepädevus) suuresti sarnased. Kuna mõistete erinevused ei ole

selged, siis on mõistetav, miks neid termineid kasutatakse üldistest oskustest rääkides sünonüümidena. Üldised oskused on nõ katusterminiks võtmepädevuse, pädevuse ja kompetentsi mõistetele (Jackson, 2016, p. 1314). Seega need kõik haakuvad omavahel ning saab öelda, et nendest erinevatest mõistetest rääkides, mõistame magistritöö kontekstis üldisi oskusi.

Joonis 1. Oskuste jagunemine ja terminoloogia. (Loogma, 2004, lk 88, 131; Leemet ja Ungro, 2022, lk 18; Bratianu & Vătămănescu, 2017, pp. 3-4, 8; Euroopa Liidu Nõukogu, 2017; Euroopa Komisjon, 2019, lk 18; Euroopa Parlament, 2006; Nghia, 2017, p. 23; UNESCO, 2021; Mayer, 1992, pp. 4-5; Rutiku, 2014, lk 6; Jackson, 2016, p. 1314) alusel autori koostatud.

Oskuste terminoloogia ja jagunemine



Üldiste **oskuste vajalikkust** on kirjanduses käsitlenud näiteks Clayton, *et al.*, Rutiku, Curtis (Clayton, *et al.*, 2004, pp. 157-159; Rutiku, 2014, lk 8-10; Curtis, 2004, p. 141). Üldised oskused on olulised, kuna need on nõutavad kõikides ametites (Curtis, 2004, p. 141). Clayton *et al.* rõhutavad, et ei ole kahtlust üldiste oskuste olulisuses „teadliku töötaja“ jaoks. Vaidlust ei ole tekkinud üldiste oskuste vajalikkuse üle, kuid probleemiks on osutunud see, et praktikud ja teoreetikud ei räägi, ega mõtle üldistest oskustest samade

terminite kaudu nende paljususe ja keerukuse tõttu. Üldisteks oskusteks võib üldistatuna pidada kõiki oskusi, mida inimene vajab elukestvaks õppeks. Tavaliselt ollakse kursis näiteks võtmepädevuste termini ja üldiste oskuste kontseptsiooniga, kuid ammendatud loetelu üldistest oskustest puudub. Samuti ei ole selgeid piire või suuniseid, et kuidas üldisi oskusi määratleda. See on põhjustatud sellest, et üldisi oskusi defineeritakse valdkonniti erinevalt. Laialdasemalt on tuntud ja kasutusel 1992.a Mayeri poolt sõnastatud kompetentsid ning neid peetakse heaks baasiks üldiste oskuste arengu treeninguks. (Clayton, *et al.*, 2004, pp. 158-159)

Clayton, *et al.*, (2004, pp. 157-158) sõnastas juba enam kui 15a tagasi üldiste oskuste vajalikkust järgnevalt - uute tehnoloogiate kasutuselevõtt, teadmispõhisus, ja globaliseerunud majandus on viinud selleni, et kaasaegset töökohta iseloomustab pidev muutumine. Pidevate muutuste tõttu nähakse elukestvat õppimist kui jätkusuutliku tööalase toimetuleku vahendit. Üldiste oskuste arendamine on efektiivse õppimise ja töökeskkonnas konkureerimise keskseks teguriks. (Clayton, *et al.*, 2004, pp. 157 – 158) Seega selleks, et mõista, miks üldised oskused on vajalikud, tuleb esmalt enda jaoks lahti mõtestada termini tähendus.

Üldiste oskuste **komponendid** jagunevad kahte kategooriasse – pehmed oskused (*soft skills*) ja kõvad oskused (*hard skills*). Pehmed oskused on interpersonaalsed ja kognitiivsed. Need oskused on seotud sotsiaalsete olukordadega ning eduga töökohal (Zhao & Kularatne, 2020, p 302). Kolmeks kõige olulisemaks pehmeks oskuseks peetakse näiteks suhete loomise ja innovatsiooni juhtimise oskust ning tolerantsust ebakindluse suhtes. Vastupidiselt pehmetele oskustele, on kõvad oskused tehniliste elementidega, loomult kognitiivsed, kuid mõjutatud IQ tasemest, kui see hõlmab protseduure, protsesse ja tööriistu (Zhao & Kularatne, 2020, p. 302). Kolmeks olulisemaiks kõvaks oskuseks pidasid Zhao & Kularatne tarkvara kasutamise oskuse, kiire õppimisvõime ja kontseptuaalse mõtlemisvõime. (Zhao & Kularatne, 2020, pp. 293-295)

Tööturul konkureerimiseks on eelkõige vajalikud pehmed oskused (*soft skills*), kuna need on ülekantavad mitmetel ametitel ning neid on keeruline omandada ja muuta. Pehmed oskused on seotud inimese iseloomuomaduste, suhtumise, käitumisviisi. Need on immateriaalsed, mittetehnilised, isiksusespetsiifilised oskused, mis määravad inimese tugevad küljed näiteks juhina, abistajana, läbirääkijana. Pehmed oskused on rohkem seotud sellega, kes me oleme, kui sellega, mida me teame. Kõvasid oskusi saab aja jooksul õppida

ja täiustada, kuid pehmeid oskusi on keeruline omandada. (Robles, 2012, pp. 455-458) Kuigi üldisi oskusi võib omandada õppimise või töökogemuse kaudu (Schloz, et al., 2009, p. 13; Rutiku, 2004, lk 7), siis praktiliste oskuste omandamisega võrreldes on kognitiivsete oskuste omandamine keerulisem.

Tööturul konkureerimiseks on vajalikud järgmised pehmed oskused (Robles, 2012, p. 455):

- Kommunikatsioonioskus – kirjalik, suuline, kuulamine;
- Viisakus – kombed, etikett, austus;
- Paindlikkus – kohanemisvõime, muutumisvõimeline, elukestev õppimine;
- Moraalsus – aus, eetiline, omab isiklikke väärtusi;
- Suhtlemisoskused – sõbralik, hoolitsev, huumorisoonega, empaatiline, kannatlik, sotsiaalne;
- Positiivne suhtumine – optimistlik, entusiastlik, julgustav, enesekindel
- Professionaalne – väljapeetud
- Vastutusvõime – vastutustundlik, usaldusväärne, distsiplineeritud, loogilise mõtlemisega
- Meeskonnatöö – koostöövõimeline, saab teistega läbi, toetav.
- Tööeetika – lojaalne, suudab end motiveerida, valmis töötama, initsiatiivikas.

Järgmised väljatoodud autorid on lähenenud üldiste oskuste termini kaudu. Sarkari, *et al.*, hinnangul hõlmavad üldised oskused suhtlemist, koostööd, probleemide lahendamise oskust, kriitilist mõtlemist, initsiatiivi ja ettevõtlikust (Sarkar, *et al*, 2021, p. 66). Chan, *et al.*, täiendab seda loetelu veel loova mõtlemisega, iseõppimisega, kohanemisvõimega, meeskonnatöö oskusega (Chan, *et al.*, 2021, p. 5). Jackson (2016, p. 1323) lisab veel omakorda juba eelnevalt nimetatud oskustele analüütilise mõtlemisvõime olulisuse, enesekindluse, kirjaliku suhtlemise oskuse ning planeerimisoskuse (Jackson, 2016, p. 1323). Kõik kolm autorit rõhutasid mitmete erinevate oskuste olulisust. Omavahel kattusid probleemide lahendamise oskus, meeskonnatöö oskus ja kriitilise mõtlemisvõime ning suhtlemisalased oskused. Kuna neid oskusi nimetatakse korduvalt erinevate autorite poolt, siis saab järeldada, et nemad peavad kõige olulisemateks üldisteks oskusteks praeguses ühiskonnas: **1) probleemide lahendamise oskust, 2) meeskonnatöö oskust, 3) kriitilist mõtlemisvõimet, 4) suhtlemisalaseid oskusi**. Nimetatud oskused on esitatud ka tabelis 1, mis asub leheküljel nr 18.

Järgnevalt käsitletakse praeguses olustikus aktuaalseteks üldisteks oskusteks mitmeid komponente, nagu pehmed oskused, võtmepädevused, ülekantavad oskused. Üheks olulisemaks autoriks oskuste teemal saab pidada Mayersit, kelle poolt 1992.a välja pakutud oskustele tuginevad ka paljud teised autorid. Inimesed, kes soovivad muutuvast keskkonnas toime tulla, peavad olema multitalendid, paindlikud ja kohanemisvõimelised. Selleks on **magistritöö kontekstis olulisteks üldisteks oskusteks** (Mayers, 1992, p. 3):

- Informatsiooni kogumine, analüüsimine ja organiseerimine, sh oskus eristada kõige olulisem ning selle edasi andmine kasulikul viisil.
- Ideede ja informatsiooni kommuniqueerimine, sh suuliselt, kirjalikult, graafiliselt jt mitteverbaalsetel viisidel.
- Tegevuste planeerimine ja organiseerimine, ehk võimekus tööl enda aega planeerida, ressursse hästi kasutada ning panna paika prioriteete.
- Meeskonnatöö – võimekus suhelda teiste inimestega nii üks-ühele, kui ka gruppides. Teiste mõistmine ja nende vajadustele vastamine jagatud eesmärgi saavutamiseks.
- Matemaatiliste ideede ja tehnikate kasutamine.
- Probleemide lahendamise oskus – võimekus rakendada probleemilahenduse strateegiaid eesmärgistatud viisil, kriitilise mõtlemise võime ja oskus läheneda loominguliselt.
- Tehnoloogia kasutamine.

Töövajaduse seire- ja prognoosisüsteem OSKA andis 2016.a ülevaate olulisematest trendidest ja nende mõjust Eesti tööturule kümne aasta vaates. Selle tulemusel toodi välja kümme universaalset tulevikutöö oskust, mida peetakse oluliseks erialast sõltumata. Nendeks on mõtestamine, sotsiaalne intelligentsus, loovus ja kohanemine, kultuuride vaheline kompetents, programmeeriv mõtlemine, uue meedia kirjaoskus, transdistsiplinaarsus, disainmõtlemine, enesejuhtimine, virtuaalne koostöö. (Pärna, 2016, lk 42) OECD (*Organisation for Economic Co-operation and Development*) rõhutab, et tulevikus on eriti olulised kahte tüüpi oskused: oskused, mida ei saa asendada ega automatiseerida (nt pehmed oskused) ning tehnilised oskused. (OECD, 2017, p. 19)

SA Kutsekoda töötas välja Eesti oskuste kolmetasandilise klassifikaatori. Suurim tasand on oskuste põhirühm, mis jaotuvad oskusvaldkondadeks ja need omakorda jaotuvad

kolmandal tasandil oskuskategooriateks ehk oskusteks. Üldised oskused jagunevad klassifikaatori järgi kolme kategooriasse: 1) juhtimisalased oskused; 2) lävimisoskused; 3) mõtlemisoskused (joonis 2).

Joonis 2. Üldiste oskuste jaotumine. (Leemet ja Ungro, 2022, lk 24-25, 29) alusel autori koostatud.



Tabel 1. Üldised oskused. (Rutiku, 2014, lk 6-7; Loogma, 2004, lk 131; Mayer, 1992, pp 3-5, 10; Bratianu & Vătămănescu, 2017, pp. 3-4, 9; Nghia, 2017, p 23; Schloz, et al., 2009, p 13; Clayton, et al., 2004, pp. 158-159; Zhao & Kularatne, 2020, pp. 293-295, 302; Robles, 2012, p 455-458 põhjal autori koostatud).

ÜLDISED OSKUSED	
PEHMED OSKUSED	VÕTMEPÄDEVUSED ÜLEKANTAVAD OSKUSED
<p>Interpersonaalsed, kognitiivsed, isiksusepõhised, avalduvad sotsiaalsetes olukordades, keeruline omandada ja muuta.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suhete loomine, • innovatsiooni juhtimine, • toimetulek ebakindlusega, • kommunikatsiooni- ja suhtlemisoskused, • vastutusvõime, • professionaalsus, • meeskonnatöö, • tööeetika, • paindlikkus • positiivne suhtumine. 	<p>Baas üldiste oskuste treenimiseks. Oskused, mis on vajalikud tööturul konkureerimiseks; võimekus rakendada teadmist ja oskust reaalses töösituatsioonis.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informatsiooni kogumine, analüüsimine, organiseerimine, • ideede ja teabe kommunikeerimine, • tegevuste planeerimine ja ellu viimine, • meeskonnatöö, • matemaatiliste ideede ja tehnikate kasutamine, • probleemide lahendamise oskus, • tehnoloogia kasutamine.

Tabelis 1 on näidatud üldised oskused, mis on katusterminiks pehmetele oskustele, võtmepädevustele ja ülekantavatele oskustele. Tabelis toodud oskused on olulised käesoleva magistritöö eesmärgi kontekstis.

Autori hinnangul saab eelneva põhjal järeldada, et üldiste oskuste mõistele kindla definitsiooni andmine on väga keeruline, kuna üldiste oskuste terminiga on seotud mitmeid mõisteid ja komponente. Oluline on see, et üldisi oskusi mõtestades, tuleb arvestada sellega kaasaskäivate teiste mõistete ja eriarvamuste paljususega.

1.2. Üldiste oskuste arendamise võimalused

Alapeatükis käsitletakse 1) üldiste oskuste arendamise põhialuseid õppimise kaudu, 2) üldiste oskuste arendamise võimalusi kõrgkooli tasandil, 3) üldiste oskuste arendamise meetodeid, nagu eneseanalüüs, tööpraktika.

Üldiste oskuste arendamine on viimase kahe kümnendi jooksul saanud palju tähelepanu rahvusvaheliselt erinevates akadeemilistes kogukondades, erasektoris ning valitsusasutustes ja nõukogudes (21st Century Workforce Commission, 2000; Mayer, 1992; Euroopa Parlament ja Nõukogu, 2006; Euroopa Liidu Nõukogu, 2017; Euroopa Komisjon, 2019, lk 18). Euroopa Liidu valitsevad asutused on võtmepädevuste õpetamise ja õppimise kaasanud elukestva õppe strateegiatesse (Eronen, *et al.*, 2018, p 264), mis tähendab, et selle strateegia elluviimises on roll ka Eestil, olles ka ise EL liige. Eesti toetab EL eesmärki sellega, et 2030 aastaks suurendada täiskasvanute elukestvas õppes osalust vähemalt 60%-ni (Vabariigi Valitsus, 2021, lk 18). Meie lähiriikidest on viimastel aastatel olulisi muudatusi haridussüsteemis teinud näiteks Soome.

Soome haridussüsteemis kaasajastati 2014.a õppekava riiklikul tasandil selliselt, et keskendutakse 21. sajandi oskuste ja pädevuste vajadustele (Eronen, *et al.*, 2018, p 264). Näiteks vähendati projektipõhist õpet, et teha võimalikuks õpilastele tulevikuks vajalike oskuste areng. Kui õppekava nägi varem ette mõtlemise ja õppimisvõime arendamise, siis koolis mindi õppekavaga spetsiifilisemaks ning sõnastati see väljund kui uute võimaluste ja loovate lahenduste leidmine, teadlik õppimisvõime arendamine. Seda püüti realselt saavutada grupis arutlemise, enesepeegeldamise, iseseisva töötamisega. (Eronen, *et al.*, 2018, pp. 268-269).

Üldiste oskuste areng saab toimuda **läbi õppimise** (Schloz, *et al.*, 2009, p. 13; Rutiku, 2004, lk 7). Kuigi üldised oskused on pälvinud laiapindset tähelepanu poliitika ja hariduse valdkonnas, ei ole palju teadmist selle kohta, kuidas neid oskusi omandada või kuidas neid õpetada. (Virtanen & Tynjälä, 2019, p. 881) Selleks viidi läbi uuring, millest selgus, et

üldiste oskuste omandamine ei sõltu ühestainsast meetodist või mingist kindlast pedagoogilisest praktikast. Üldiste oskuste arenguks on vaja kasutada mitmeid erinevaid õppemeetodeid ja pedagoogilisi praktikaid. Oluline on kasutada mitmemesiseid hindamisvorme, nagu enesehindamine, vastastikune hindamine, tagasiside andmine ja selle vastu võtmine. Uuringus leiti ka seos loengute andmise ja loominguilisema õppimise vahel – loenguvormis õppega arenevad üldised oskused kõige vähem. (Virtanen & Tynjälä, 2019, pp. 889-890) Sotsiaalsete ja üldiste oskuste arendamist on täiskasvanute puhul vähe uuritud, ning seda eriti kõrghariduse kontekstis, kuigi oskuste olulisust rõhutatakse pidevalt (Kember and Leung 2005; Murakami *et al.*, 2009; Oberst *et al.*, 2009) (Tynjälä, 2016, p. 369).

Kui ühiskonnas aktuaalsed probleemid muutuvad aina keerulisemaks, siis seetõttu muutuvad keerulisemaks ka erinevate ametite tööülesanded, mis omakorda viib selleni, et hädusemaks jäävad piirid teooria ja praktika vahel. Negatiivne mõju on selgete piiride puudumisel ülikoolide ja rakenduskõrgkoolide tööjaotuses. Ülikoolid seisavad silmitsi probleemiga, et tööturul hakkamasaamiseks ei piisa enam vaid teadusliku uurimismetoodika või faktipõhistest teadmistest. Tööturul konkurentsivõimelisena püsimiseks on vajalik ülekantavate pädevuste pidev arendamine. (Rutiku, 2014, lk 8-10) Rutiku (2014, lk 18) toob välja, et üldisi oskusi saab arendada kooli tasandil õppekavade arendamisega. Seega saab öelda, et muutused ühiskonnas kutsuvad esile ka muutused töövaldkondades ja tööülesannetes. Kuna ülikoolid on tulevikutöötajate ettevalmistajad, siis on koolidel oluline nende muutustega arvestada.

Morrow-Jensen ja Dimaio (2011, p 39) rõhutavad, et sisejulgeoleku valdkonnas on eriti oluline võtmepädevuste sidumine kooli õppekavaga. Võtmepädevuste ülekantavas teeb need oskused väga väärtuslikuks. Viimasel sajandil on arenenud avaliku teenistuse valdkonna väljaõpe (*law enforcement*) olemuselt keerulisemaks. See tähendab, et väljaõpe on läinud vaid baasteadmiste ja oskuste andmisest tehnilisemaks, see tähendab, et õpe hõlmab ka arvutiteadust ja teisi tehnoloogilisi aspekte, laienenud on kasutusel olevad väljaõppemeetodid. Avaliku teenistuse valdkonna väljaõpet pakkuvad akadeemiad on jõudnud selleni, et õppeprogrammides on 30 nädala pikkune baasoskuste programm. Samas saab välja tuua, et igapäevaselt tuleb ette olukordi, kus ametnikud ei täida tööülesandeid korrektselt, sest nende täitmiseks vajalike teadmiste keerukus on ületanud teadmiste edasiandjate võimekuse teha seda järjepidevalt, korrektselt ja turvaliselt. (Giovengo, 2017,

p 1) Üheks võimaluseks üldiste oskuste arendamises, on läheneda kooli õppekavade tasandilt.

Õppimisele on erinevates valdkondades loodud erinevaid tõlgendusi. Sadler-Smith (2006, pp 2-3) toob enda raamatus välja õppimise kui protsessi lihtsustatud definitsiooni - õppimise ja arenemise valdkonna uurimise all mõistetakse seda, kuidas individuaalid või inimgrupid omandavad või loovad teadmist ja oskusi, mida rakendatakse nende praeguses või tulevikuroollides. Täpsemalt sõnastades on pikas perspektiivis õppimise eesmärgiks luua muutusi inimeste teadmistes, oskustes, väärtustes, seisukohtades. See omakorda suurendab arengupotentsiaali efektiivsemate tulemuste saavutamiseks. Õppimine on organisatsioonide keskseks eesmärgiks, kuna see võimaldab organisatsioonil saavutada eesmärgid ja ambitsioone. Samas tõstatab õppimise defineerimine küsimuse, et kuidas see erineb haridusest (*education*) ja väljaõppest (*training*). (Sadler-Smith, 2006, pp. 2-4)

Üldiste oskuste arendamine on oluline sest see annab vajalikud oskused elukestvaks õppimiseks ning kutsub esile isikliku arengu. Küll aga ei ole traditsioonilised õppimise viisid sellise eesmärgi saavutamisel edukad olnud. Üldise võimekuse arendamiseks soovitatakse hoopis interaktiivset õppimise keskkonda. (Chan, *et al.*, 2021, p. 1) Aktiivse õppimise meetodiga on võimalik arendada kriitilise ja loova mõtlemise oskust, probleemide lahendamise ja suhtlemise oskust (Chan, *et al.*, 2021 p. 6). Interaktiivne tähendab vastastikmõjulist ning suhtlusel põhinevat õppimise viisi (Erelt, *et al.*, 2018).

Dreyfus (2004, pp. 177-181) kirjeldab täiskasvanute näitel oskuste omandamist läbi viieastmelise mudeli. Selleks, et areng toimuks, peab indiviid läbima kõik viis faasi, iga uue oskuse õppimisel tuleb alustada esimesest faasist (Ali, *et al.*, p. 8). Nendeks faasideks on: 1) algaja/uustulnuk; 2) edasijõudnud algaja; 3) kompetentsus/pädevus; 4) vilumus; 5) asjatundlikkus (Dreyfus, 2004, pp. 177-181). Dreyfuse püstitatud hüpoteesi kasutatakse laialdaselt erinevate oskuste omandamise mudelite kirjeldamiseks (Ali, *et al.*, p 8). Algaja faasis on fookus faktide ja juhendite õppimisel. Edasijõudnud algaja saab kogemusi reaalse olukordadega tegelemiseks ning oskab mitmete näidete pinnalt hakata enda jaoks seoseid looma. Kompetentsuse faasis hakkab õppija enda kogemusest lähtudes võtma riske ja suudab teha otsuseid iseseisvalt, kuid samas võib veel selles faasis õppija vajada juhendamist. Selles faasis võib õppija jaoks ilmned ka mitmeid probleeme, kuna õppija hakkab tajuma, et omandada on palju ning võib tekkida lootusetus oskuse täieliku omandamise võime osas. Oskuses juba vilunud indiviid orienteerub õpitus vabalt ning on sellega emotsionaalselt seotud, mis teeb oluliselt keerulisemaks reeglite järgimise, mis on

algaja faasile iseloomulik. Selles faasis saab hakata looma alust eksperdi tasemeni jõudmiseks. Asjatundlik oskuse omandaja suudab ise probleemi defineerida ning võtta vastu otsuse, et kuidas seda lahendada. Vilumuse saavutanud indiviidist eristab asjatundlikku see, et viimane suudab näha detaile, teeb otsused rafineeritumalt. (Dreyfus, 2004, pp 177-180)

Üldiste **oskuste arendamine kõrgkoolides** on oluline teema, kuna ekslikult usutakse, et üldiste oskuste arendamine on koolide vastutus (Williams, 2019, p. 414.). Näiteks usutakse, et üldised oskused arenevad jõudsalt bakalaureuseõppes (Jackson, 2016, p. 1326). Kõrgkooli õppurite küsitlemisel on välja selgitatud, et üldisi oskusi arendavad rohkem kohustusliku õppekava välised tegevused, näiteks vabatahtlike programmid, kindlatele oskustele spetsialiseerunud klubid, üliõpilasesindustes osalemine, vabatahtlikult praktikaprogrammis osalemine, aga ka reisimine ja ekskursioonid. (Barrie, *et al.*, 2009) Seega saab öelda, et kõrgkoolide õppekava ei ole iseenesest spetsialiseerunud õpilaste üldiste oskuste arendamisele, vaid selleks peab õpilane ise initsiatiivi näitama ja osalema vabatahtlikes õppekavavälistes tegevustes. See omakorda näitab, et kõrgkoolide õppekavad ei haaku töökohtade vajadustega.

Nghia (2017, p. 32) pakkus õpilaste seas läbiviidud uuringu alusel välja mitmeid praktilisi tegevusi, mis aitaksid kaasa üldiste oskuste arengule. Üheks selliseks ettepanekuks oli luua ja läbi viia oskuste õpetamisele keskenduv kursus. Näiteks oleks võimalik keskenduda olulisematele tööalase konkurentsivõime oskustele, suhtlusoskustele, meeskonnatöö ja karjääriplaneerimise oskustele, tööintervjuu oskusele ja CV koostamise oskusele. (Nghia, 2017, p. 32) Nghia (2017, p. 33) on seisukohal, et üldiste oskuste edasi andmine sõltub suuresti õpetajast ning milliseid pedagoogilisi võtteid kasutatakse. Viidatud autorite tehtud järelduste pinnalt saab öelda, et üldisi oskusi on väga keeruline omandada akadeemilistel viisil. See tähendab, et esimeses alapeatükis defineeritud ja tabelis 1 näidatud oskuste (sh võtmepädevused, ülekantavad oskused jt) arendamiseks on vaja senisest teistsugusemaid lähenemisi.

Magistritöö koostamise hetkel Sisekaitseakadeemia Justiitskolledži korrektsiooni eriala kehtiva õppekava eesmärgiks on toetada üliõpilaste teadmiste, oskuste ja väärtushinnangute kujunemist vastavaks II klassi vanglainspektorile esitatavatele nõuetele. Õppekava sisaldab kokku 17 moodulit ning nende lühikirjelduste kohaselt on üldiste oskuste arenguga otseselt seotud 5 akadeemilist õppeainet. Kuigi nende ainete moodulite

kirjeldustes ei ole kasutatud termin „üldised oskused“ või „üldoskused“, siis ainete eesmärgid on seotud üldiste oskuste arendamisega. Näiteks mooduli **enese ja teiste juhtimine ning sotsiaalne kompetentsus** läbimisel analüüsib üliõpilane enese ja teiste käitumist erialatöö kontekstis, juhindudes inimese isiksusest, grupikäitumisest. Samuti omandab üliõpilane professionaalse suhtlemise tehnikad (aktiivne kuulamine, tagasiside andmine, konflikti juhtimine ja enesekehtestamine. Oskab enese ja teiste juhtimise põhimõtteid rakendada meeskonnas töötamisel. Peamiselt on korrektsiooni eriala moodulid kas otseselt või kaudselt seotud suhtlemise, juhtimise ja mõtlemise oskuste arendamisega. (Sisekaitseakadeemia, 2021b) 2016/2017 õppeaasta korrektsiooni eriala õppekava koosneb 12 moodulist ning ülesehituselt erineb see 2021/2022 õppeaasta õppekavast paljuski. Nii moodulite arvu kui ka õppekavas ette nähtud õppeainete poolest. Üldiste oskuste arenguga on otseselt seotud kolm ainemoodulit, nt sekkumisprogrammide metoodika, suhtlemine vanglas, psühholoogia. Kaudseid seoseid üldisi oskusi on õppekavas ka teiste õppeainetega. (Sisekaitseakadeemia, 2016)

Vanglaametniku eriala (kutseharidus) 2021/2022 õppekavas on üldiste oskuste arendamisele suunatud vaid üks õppeaine **suhtlemine vangiga ja vangi resotsialiseerimine**, mille tulemusel mõistab õpilane inimkäitumist mõjutavaid bioloogilisi, sotsiaalseid ja psühholoogilisi tegureid ning rakendab eesmärgipäraselt erinevaid suhtlemisviise ja konfliktide lahendamise võimalusi. (Sisekaitseakadeemia, 2021c) Seega on kõrghariduse tasemel varasemaga võrreldes rohkem üldiste oskuste arengule rõhku pandud, kuid üldiste oskuste teadlik areng ei ole õppekava eesmärgiks. Kutseõppe tasandil ei järeldu õppekavast, et üldiste oskuste arendamine on prioriteet.

Globaalsed muutused tööelus on põhjustanud olukorra, kus ühiskonna keskmes on kõrge paindlikkuse võime ja pidevate uuenduste imperatiivid. Pidev muutumine põhjustab aina uusi olukordi, millel ei ole standardseid lahendusi. Aina suuremaid nõudmisi esitatakse ka töötaja vastutusvõimele. Töötaja paindlikkuse ja uuendusmeelsuse nõuded näitavad samas ka tema pideva õppimise võimet. (Loogma, 2004, lk 43)

Eelnevalt käsitleti üldiste oskuste arendamist, mis saab toimuda läbi õppimise, ning konkreetsemalt oskuste arendamist kõrghariduse õppes. Üldiste oskuste **arendamise meetodite** teema juures selgus, et üldiste oskuste arendamise vajadus on tõusutrendis, aga on vähe teadmisi selle kohta, kuidas seda arengut konkreetset toetada. Üldiste oskuste arendamisel kasutatakse paljusid akadeemilisi lähenemisi, näiteks grupiprojektide

läbiviimist, vahetut suhtlemist eeldavate ülesannete lahendamist, meeskonnas töötamist ja probleemide lahendamist. (Sarkar, *et al.*, 2021, p. 77) Kuigi alapeatüki eelmistes lõikudes toodi välja, et oskuste arendamine toimub pigem interaktiivsetel viisidel, siis Sarkari, *et al.*, (2021, p. 77) akadeemiliste oskuste arendamise viise ei saa tähelepanuta jätta.

Üheks võimaluseks oskuste arendamise potentsiaali avastamiseks peetakse **eneseanalüüsi** (edaspidi ka enesehindamine). Eneseanalüüs on struktureeritud ja süsteemne vahend, mis aitab vaadelda oskusi detailselt ja põhjalikult ning annab kindla ja selge struktuuri, mida peegeldada. Selleks omakorda on oluline osata õpilast, õppijat enesepeegelduse protsessis juhendada. (Sarkar, *et al.* pp. 77-78) Enesehindamise protsess õhutab peegeldama enda võimeid, mis võimaldab tegeleda oskuste arendamisega. Tulevikuvaates oleks mõistlik enesehindang/analüüs sisse viia koolide ametlikesse õppekavadesse, mis aitab õpilasi paremini tulevikutöökohtadeks ette valmistada. (Sarkar, *et al.*, 2021, pp. 65, 67) Eneseanalüüsi on võimalik kasutada nii enda tugevuste kui ka nõrkuste tuvastamiseks, mis võimaldab edasist arengut (Sarkar, *et al.*, 2021, p. 67). Eneseanalüüsi nõrkuseks on see, et hinnang ei pruugi olla täiesti objektiivne. Tulemusi võib mõjutada ajastus, vaimne seisund, isiklikud eelarvamused. (Sarkar, *et al.*, 2021, p. 77) Saavutades analüüsil subjektiivsuse, võib sel olla positiivne mõju inimese enesekindlusele – juhul kui analüüsi tulemusel tuvastab hindaja enda tugevused. (Sarkar, *et al.*, 2021p. 77). Magistritöö autori hinnangul on seega võimalik üldiste oskuste arendamisel igal ühel endal teha suuri samme ning eneseanalüüs oleks selle esmaseks ja ühtlasi ka olulisemaks tööriistaks. Samas on oluline, et enesehindamise protsessis toimuks objektiivsuse tagamiseks ja usaldusväärsete tulemuste saamiseks juhendamine.

Oluliseks üldiste oskuste arendamise meetodiks on **tööpraktika**, kus õppimise keskkonnaks on töökeskkond (Loogma, 2004, lk 17). Õppimine tööelus ja oskuste kujunemine on vaadeldav protsessina (Loogma, 2004, lk 24). Õppimise viisiks töökeskkonnas on kogemusele tuginev õppimine, mis toimub läbi praktika (Loogma, 2004, lk 106-107). Töökeskkonnas õppimine mängib oskuste arendamises suurt rolli (Doornbos, *et al.*, 2008, p. 129). Töökohal õppimiseks on vajalik eelnevaid isiklike kogemusi, eeskujuteistelt ja soodsat õppimise keskkonda. Samas on teadmisi informaalsetest töökohapõhisest õppimisest vähe. Õppimine toimub eelkõige siis kui see on spontaanne. See tähendab, et õppimine ei ole ise eesmärgiks. Arengud teadmistes, oskustes, suhtumises toimuvad tavaliselt ootamatult ning seepärast peetakse oskuste arengut tihtipeale kokkusattumuseks, juhuslikuks avastuseks, ootamatuks avastuseks. Tahtlik õppimine seevastu toimub selge

eesmärgiga ning sellest põhjustatud muutused teadmistes, käitumises, hoiakutes on planeeritud, otsitud, ettekavatsetud. Doormbos *et al.*, hinnangul on töökohapõhise õppe puhul oluline eristada spontaanset ja tahtlikku õppimist. (Doormbos, *et al.*, 2008, p 131)

Töökohapõhine õppimine saab toimuda kolmel viisil: 1) individuaalselt, 2) koosõppides, 3) teistelt õppimine. Koosõppimine ja teistelt õppimine võib toimuda näiteks juhendaja-juhendatava, mentorluse kaudu. (Doormbos, *et al.*, 2008, p 131) Töökohapõhine on eriti oluline politseiametnike seas, kuna nemad töötavad pidevalt muutuv ja multikultuurses keskkonnas (Doormbos, *et al.*, 2008, p 134). Siinkohal saabki koosõppimise ja teistelt õppimise seostada näiteks kolleegi poolse juhendamisega.

Viimasel paarikümnel aastal on aina rohkem uurima hakatud juhendamise valdkonda (Allen, *et al.*, 2009, p 2). Juhendamise eesmärgiks on juhendatava töötulemuste ja õpivõimete arendamine. Juhendamine pole hetketoiming, vaid protsess, millel on oma loogiline kulg ja mis vajab toimimiseks selles osalevate inimeste aktiivsust, aega ja sobivat keskkonda. Praktikajuhendamise protsessi igas etapis võib täheldada juhendatava ja juhendaja vahel erinevat suhet, erinevaid ülesandeid ja tulemit. (Vahtramäe, *et al.*, 2011, lk 23)

Kokkuvõtvalt võib öelda, et üldiste oskuste arendamiseks on erinevaid võimalusi. Magistritöö teises alapeatükis vaadeldi lähemalt kolme võimalust üldiste oskuste arenguks. Esiteks saab oskuste areng toimuda läbi õppimise. Parimaks meetodiks peetakse sealjuures interaktiivset õppimist, mis tavapäraselt ei saa toimuda tänapäevaste akadeemiliste õppekavade alusel. Juhul kui üldiste oskuste areng toimub kooli tasandil, siis peab ka õppekava olema teadlikult ja eesmärgistatult oskuste arengule suunatud. Iseseisvalt on üldisi oskusi võimalik arendada eneseanalüüsi meetodit kasutades. mis võimaldab iseend hinnates tuvastada enda tugevused ja nõrkused. See omakorda loob hea pinnase edasiseks oskuste arenguks, kuid seda vaid juhul, kui eneseanalüüsi läbiviija suudab seda teha objektiivselt. Kolmandaks üldiste oskuste arendamise võimaluseks on tööpraktika, mis tähendab, et oskuste areng saab toimuda praktiseerimise käigus.

1.3. Praktika juhendaja üldiste oskuste arendamine praktika protsessis

Alapeatükis tuuakse välja 1) praktika, praktikajuhendamise, mentori terminid, 2) praktikajuhendajate oskuste omandamine, 3) praktikajuhendaja spetsiifilised oskused.

Praktika on üldine termin, mis tähendab juhendamist, tuge, suunanäitamist, protsessis, kus juhendatav peab jõudma enda valdkonnas nõutud standardini. Kuna viimastel aastakümnetel on praktika juhendamise uurimise vastu huvi tõusnud, siis on tõstatunud ka vajadus saada aru, millised oskused on praktikajuhendaja jaoks vajalikud. (Khan, 2021, pp. 1-2) Lisaks terminile praktika võib sünonüümina kasutada kogemuslikku õppimist ja töökeskkonnas õppimist (Khan, 2021, p. 2).

Praktika on õppekava osa, mille ajal õpilane täidab töökeskkonnas juhendaja juhendamisel kindlate õpieesmärkidega töö- ja õppeülesandeid (Kutseõppeseadus, 2013). Praktika on õppevorm ning teadmiste ja oskuste rakendamine töös. (Erelt, *et al.*, 2018) Seda saab täpsustada järgnevalt: praktikaks nimetatakse seda, kui akadeemilist programmi läbiv õpilane vaatab ja osaleb erinevates töösituatsioonides juhendaja järelevalve all. Praktika ajal õpilane täidab ülesandeid, mis tutvustavad töökoha toimimist, juhendaja toetab õpilast karjäärivalikute tegemisel. Täpsemalt öeldes on praktika eksperimentaalse õppimise vorm, mis seob klassiruumis omandatud teooriat praktiliste oskuste arendamisega professionaalses keskkonnas. (McBride, 2017, p 3). Juhendamine on üheks õpetamise vormiks (Motshoane & Mckenna, 2021, p. 8).

Traditsioonilises tähenduses on praktika praktilise õppimise viisiks, kus teadmisi, oskusi omandav praktikant vaatab töösituatsioonis eriala spetsilisti ning siis imiteerib teda. Praktikandi või kolleegi õpetajat on nimetatakse praktika juhendajaks (*practicum supervisor*). (Keogh, *et al.*, 2006 p 1) Praktikajuhendamise areng algas keskajast, kus oskused ja kompetentsid saavutati selliselt, et noor õppija teenis õpipoisina koos kogunud mentoriga (McBride, 2017, p 4). Esimest korda kasutati mõistet väljaõpe 1548. aastal (Giovengo, 2017, p 1). Esimene professionaalne valdkond, mis sellise väljaõppe vormi kasutusele võttis on meditsiiniteadus (McBride, 2017, p 4).

Praktikajuhendamine on praktikat toetav teekond õppimises ja arengus, mis toimub reaalses töökeskkonnas. Juhendaja ülesandeks on kaasata juhendatav enda igapäevastesse tegemistesse ning selle eelduseks on see, et õpilane on eelnevalt koolis omandanud teoreetilised teadmised, mis aitavad temal praktilal kogetut analüüsida. (Keogh, *et al.*, 2006, p 2) Praktikajuhendamise protsessi saab juhendaja aspektist vaadelda viie tasandina: 1) planeerimine ja peegeldamine; 2) õpetamise võtted; 3) hindamine ja aruandlus; 4) praktika keskkond – suhtlusvõrgustikud; 5) professionaalse arengu vastutus ja eesmärgid. (Keogh, *et al.*, 2006, p 4) Praktikajuhendamine on seotud täiskasvanu õpetamisega, mida

nimetatakse andragoogiaks. Pedagoogiaks nimetatakse lastega seotud õppetegevust. Kahe termini eristamine on oluline, kuna täiskasvanu ja lapse õpetamise protsess ja tingimused on erinevad. Täiskasvanu on selles protsessis vaid iseendast sõltuv, täiskasvanul on lapsega võrreldes elukogemust ning täiskasvanu õpitulemused ei ole üldjuhul hindeliselt hinnatud. (Machynska & Boiko, 2022, pp. 25-27)

Vahtramäe jt (2011 lk 23) on pakkunud välja praktikaprotsessi etapid: 1) tutvumine ja informatsiooni vahetamine; 2) süveneva koostöö periood; 3) selginemisperiood; 4) juhendamise ja tegeliku koostöö periood; 5) lõpetamise ja eraldumise periood. Sisekaitseakadeemia praktikaprotsessi mudeli kohaselt on praktika koostöökultuuri arendamise, väärtuste ja hoiakute kujundamise võimalus ning protsessi sisenevad osapooled erinevate väärtuste hoiakute, isikuomaduste, oskuste, teadmiste ja kogemustega. Protsess koosneb selle mudeli järgi kolmest faasist: 1) enne praktikat, mis seisneb protsessi planeerimises, 2) praktika ajal, mis seisneb väärtustavas koostöös ning 3) pärast praktikat, mis seisneb arengut toetavas tagasisides. (Sisekaitseakadeemia, i.a.)

Eelnevalt välja toodud praktika protsessi tasandid näitavad, et juhendaja peab ettevalmistusi tegema **enne praktikat** – planeerimise ja peegeldamise tasand; **praktika ajal** vajab juhendaja konkreetseid teadmisi, kuidas vajalikku oskust ja teadmist edasi anda – õpetamise võtted, hindamine, aruandlus, koostöö. Praktika ajal oluline luua juhendatava jaoks õppimist soodustav praktika keskkond ning toetavad suhtlusvõrgustikud. Eesmärkide seadmine ja vastutus professionaalse arengu eest on oluline kõikides praktika faasides (enne praktikat, praktika ajal, **peale praktikat**). Selliselt saab magistritöö autori hinnangul jõuda elukestva õppe protsessini praktikajuhendaja vaates.

Erineva tähendusega termineid, mis praktika ja juhendamisega seonduvad, on palju. Näiteks juhendaja, mentor, ettekirjutaja (inglise keeles *preceptor, coach*), hariduslik juhendamine (*educational supervision*). Hariduslik juhendamine seisneb selles, et lisaks arengu toetamisele, on juhendaja ülesandeks juhendatava sooritust hinnata ja seda raporteerida. Eesmärgiks on hinnata, et kas juhendatava on kindlad kvalifikatsioonid saavutanud. (Clark, *et al.*, 2006, pp. 109, 111, 113) Kui vaadelda juhendajat eksperdina ja juhendatavat algajana, siis ei pruugi suhe olla produktiivne ja vastastikuselt kasulik. Kui asendada praktikajuhendaja terminiga **mentor**, siis muutub juhendaja-juhendatava vaheline suhe toetavamaks ja võrdsemaks. (Keogh, *et al.*, 2006 p 1) Tulemusliku juhendamise saavutamiseks on oluline, et praktikaprotsessis tekiks usalduslik koostöösuhe.

Mentorlusel on mitmeid tähendusi, kuid kõige üldisemalt selgitades tähendab see järjepidevat ja regulaarset juhendamist ja toetamist kogunud kolleegi poolt. (Clark, *et al.*, 2006, pp. 109, 111, 113) Täpsemalt öeldes on mentorlus arendusmeetod, mis seisneb kahe inimese vahelises koostöös. Koostöö eesmärgiks on, et mentor annab edasi enda kogemusi, teadmisi, oskusi ning laiendab suhtevõrgustikku enda vähemkogenud kolleegile. Koostöö toimub vabatahtlikkuse põhimõttel ning ei ole üldjuhul tasustatud. (Meier, 2022, lk 38) Kuna mentorlusega seotud terminoloogia on mitmekesine ning sellele on omistatud mitmeid tähendusi, sest uurijad ei ole defineeringu osas üksmeelele jõudnud, siis tuleb mentorlust pidada pigem kontseptsiooniks kui millekski kindlaksmääratuks. (Bray & Nettleton, 2006, pp. 850, 853-854)

Peamine probleem selge definitsiooni puudumises seisneb selles, et ootused mentorile ei ole üheselt arusaadavad. Vasturääkivused ilmnevad selles, et mis rolli mentor kandma peaks – on ta õppija toetaja, nõustaja ja samas ka hindaja. (Bray & Nettleton, 2006, p. 853) Terminite tähenduste selgitamine selle töö kontekstis on oluline, kuna praktikajuhendaja ja mentori rollidel on mitmeid sarnasusi. Seetõttu on sobilik tugineda ka mentorlusega seotud teooriale. Praktika juhendamist eristab mentorlusest see, et praktikale suunatakse õpilane koolist ning praktika käigus peab juhendatav omandama teatud oskused ja täitma eesmärgid. Mentorlussuhtes on juhendatav vähemate kogemustega kaaskolleeg, kellele ei ole pandud väliste mõjutajate poolt näiteks õpiväljundite saavutamise kohustust.

Mentorit peetakse eeskujuks, kes annab edasi kogemustarkust ning eeldab, et juhendatav on koostöövalmis. Samas on ka tõlgendusi, mille kohaselt on mentorlussuhtes vastutus mõlemal osapoolel. (Keogh, *et al.*, 2006, p 6) Mentor peab olema võimeline iseenda õpetamise võtete hindamiseks ja peegeldamiseks. Juhendamine on keerukas ülesanne ning seepärast vajavad mentorid pidevalt arengut, mille üheks võimaluseks on koolitused. (Keogh, *et al.*, p. 7) Magistritöös eristab praktikajuhendajat mentorist see, et praktikajuhendaja tegutseb kindlaksmääratud raamides ning tema eesmärgiks on aidata saavutada kooli poolt seatud praktika eesmäärke. Praktikajuhendajal on ka kontrollimise, hindamise ja aruandluse kohustus. Selliseid kohustusi mentorlussuhtes ei ole.

Näiteks Inglismaal on viimasel kahel kümnendil tervishoiuvaldkonnas hakatud mentorlusele suurt rõhku panema, kuna seda nähakse mentorlust kui võtmestrategiat töötajate väljaõppes (Bray & Nettleton, 2006, p 849; Allen, *et al.*, 2009, p 2). Mentorlusel on oluline roll uue töötaja toetamisel, sotsiaalsete võrgustike loomisel kolleegidega,

abistada noort kolleegi töökohale sisseelamisel, aidata ennetada distantseeritud suhtumist töösse (Farnese, *et al.*, 2017, p 327). **Algajaks praktikajuhendajaks** peetakse selles töös isikut, kellel on juhendamise kogemust kuni kaks aastat. Autori hinnangul on selline hinnang asjakohane, kuna ka Vereijen poolt läbi viidud uuringus defineeriti algaja juhendajana inimest kel on juhendamise kogemust paar aastat (Vereijen, 2017, p. 523).

Uusi juhendajad on oluline juhendada ja toetada nende arengut. Selleks on osad akadeemiad loonud konkreetsed juhised uute instruktorite juhendamiseks. Juhendajate kvalifikatsioonide arenguprogrammi loomine tagab selle, et juhendatavad saavad väljaõppe parimatelt eriala spetsialistidelt. (Giovengo, 2017, p 62)

Mentorluse negatiivsem pool on see, kui juhendatavad hakkavad mentorist liigselt sõltuma, kuna viimane kannab kõikide vastuste teadja rolli. Sellisel juhul mentorlust ei eksisteeri: selle asemel tekib sõltuvussuhe, mille tulemusel ei saa toimuda juhendatava arengut. (Daresh, 2004, p. 499) Ideaalis peaks toimuma juhendamine selliselt, et enne mentori-juhendatava suhte algust analüüsitakse nende professionaalseid eesmärke, suhtlemisstiili, õpivajadusi ning teisi asjaolusid, mis juhendamisel oluliseks võivad osutuda. (Daresh, 2004, p. 503) Keogh *et al.*, on seisukohal, et kõik praktikakogemused ei ole positiivsed. Asjakohane ei ole eeldus, et kõik kogenud õpetajad on head mentorid. Ka kogenud õpetajad vajavad professionaalset arengut ja koolitust, et tagada tõhus mentorlussuhe, pakkuda sisulist praktikakogemust. (Keogh, *et al.*, 2006, p 1) Magistritöö autor teeb kokkuvõtte, et heaks juhendajaks olemisel ei piisa vaid pikast kogemusest valdkonnas, olulised on tema üldised oskused, mis loovad võimaluse täiskasvanud õppijale teadmiste ja oskuste jagamiseks. Selleks on vaja juhendajatel oskust luua suhteid ja neid säilitada, teha kokkuleppeid ja sisulist koostööd.

Praktikajuhendaja oskuste omandamise teema käsitlemisel on abiks Leshemi poolt koolikeskkonnas läbi viidud uuring, milles ta vaatles algajate õpetajate juhendamist kogenud mentori poolt. Uuring viidi läbi mentori arengu vaatenurgast – kuidas mentori roll saavutatakse? Kes on nende arvates rolliks kvalifitseeritud ning millised on nende vajadused? Selleks jagati mentor-juhendajad kahte gruppi, millest üks grupp suunati arengut toetavasse koolitusprogrammi ning teine grupp programmi ei läbinud. (Leshem, 2014, p. 262) Koolitusprogrammi eesmärkideks oli arendada nende arusaamu mentori rollidest juhendaja, nõuandja ja hindajana; arendada nende oskusi, sh rõhutatakse kommunikatsiooniga seotud oskuste vajalikkust (Leshem, 2014, p 265). Uuringu

tulemustest selgus, et mentorid, kes osalesid koolitusel, pöörasid juhendamisel suuremat rõhku juhendaja-juhendatava omavahelisele suhtele (Leshem, 2014, p 267). Suurem osa neist, kes kuulusid gruppi, kus ei osaletud koolitusprogrammis, leidsid, et mentori koolitamine ei ole oluline. Oldi seisukohal, et hea õpetaja on ka hea mentor. Koolitusel osalenud mentorid olid vastupidisel seisukohal, et professionaalsuse saavutamiseks on programmid väga olulised. Juhendamist peetakse väga kompleksseks ülesandeks ning see eeldab enam kui vaid õpetamise oskusi. Mentori vajab ka ise juhendamist. (Leshem, 2014, p 267) Selle konkreetse uuringu tulemusel selgus, et juhendaja mõistis koolituse vajadust alles siis, kui teda koolitusele suunati. Seega järeldub uuringust, et probleemkohaks võib esmatasandil olla mentori-juhendaja koolitsvajaduse teadlikkus.

Algajad õpetajad tajuvad suurt pinget selle osas, et neilt oodatakse hästi arenenud professionaalset identiteeti ja seeläbi ametiülesannete täitmist kogunud õpetajatega samaväärsel tasemel. Sathelko toob õpetajate professionaalse arengu toetamise näitel välja, et mentoril on väga suur vastutus. Mentoril on toetaja ja abistaja roll õpetajale, kes alles otsib enda kohta õpetaja ametis. Selleks peab mentorist õpetaja aru saama, mida mentorlus tähendab, nt millist rolli tema juhendades kannab, kuidas juhendama peaks, õppija ja institutsiooni ootused ning praktika täitmise ootused. (Sethlako, 2020, pp. 104-105) Nii mentor-õpetajate kui ka algajate õpetajate seas viidi läbi uuring, mille eesmärgiks oli uurida nende kogemusi uute õpetajate juhendamisel (Sethlako, 2020, p 107). Üheks uuringutulemuseks oli järeldus, et vajadus mentorite enda koolitamise järgi on kõrge, kuna praegused praktikad ei paku võimalusi algajatele juhendajatele jõudmaks teatava professionaalsuse tasemeni (Sethlako, 2020, p. 111).

Palm (2018) keskendus enda magistritöö uuringus Sisekaitseakadeemia õppepraktikate praktikajuhendajate vajadustega arvestamisele. Tema uuringust selgus et praktikate juhendamine võimaldab juhendajatel kasutada tööalaseid oskusi ja tugevusi, praktikajuhendajana oli neil selge, mida neilt oodatakse. Vähem nõustusid juhendajad sellega, et nende panust praktikajuhendajana hinnatakse ning neile on võimaldatud piisavalt koolitusi või muid praktikaalaseid enesetäiendamise võimalusi. Oluline on välja tuua, et uuringus osalenud praktikajuhendajatest 51% olid juhendanud vaid 2-5 praktikat. (Palm, 2018, lk 56-57) Seega saab järeldada, et 2018.a näitel oli suur hulk Sisekaitseakadeemia õppureid juhendavad juhendajad algaja tasemel ning nemad tundsid puudust praktikaalastest enesetäiendamise võimalustest.

Watkins tõdes 1990.a artiklis, et väga vähe on uuritud juhendajaks saamise protsessi. Ta pakkus välja mudeli, mis kirjeldab juhendajaks saamise protsessi erinevaid arenguetappe ning millised väljakutsed, eesmärgid ja vastutused sellele protsessile omased on (Watkins, 1990, p. 553). Enne mudeli kirjeldamist rõhutab Watkins, et kuigi juhendatava ja juhendaja areng on rollijaotuste tõttu erinev, on nende kahe rolli põhiomadused samad (professionaalne enesemääramine jms) (Watkins, 1990, p. 554). Esimeses faasis (*role shock, impostor phenomenon*) toimub juhendaja rolli asumine ning tihti toob see algaja juhendaja jaoks kaasa küsimusi ja probleeme. Peamiselt on selles faasis küsimuseks rolli definitsioon ja piirid (nt kas ma olen professionaal või õpilane?). Esimeses faasis on juhendaja ebakindel ja haavatav. Mida saavad juhendajad ise enda toetamiseks teha, peale selle, et teistele toetuvad? (Watkins, 1990, p. 556) Teises faasis on juhendaja enda rollis saanud ajapikku kogemusi, mis aitavad temal enda tugevusi paremini mõista, kuid tugevuste teadvustamine käib selles etapis käsikäes ebakindlusega. Positiivsete juhendamiskogemuste tekkimisel, hakkab arenema rollis enesekindlus. Juhendaja hakkab end mugavamalt tundma juhendatava ja kogu juhendamise protsessi suhtes. (Watkins, 1990, pp. 556-557) Kolmandas etapis on juhendajal kujunenud enda stiil, ta on tuttav enda tugevuste ja nõrkustega. Juhendaja usaldab end ja on enesekindel. Üldiselt oskab juhendaja praktika protsessi tekkinud probleeme lahendada heal tasemel, neil on laiapindsed teoreetilised teadmised ja suurem kogemuste pagas. (Watkins, 1990, pp. 557 – 558) Neljandas ehk viimases etapis saavutab juhendaja meisterlikkuse taseme. Sellele tasemele iseloomuliku käitumise võtmesõnaks on järjepidevus, nt efektiivsuses, professionaalsuses ja kompetentsuses. Kuigi juhendaja on omandanud kõrge professionaalsuse taseme, mõistab, et tegemist on elukestva protsessiga. (Watkins, 1990, p. 558)

Praktikajuhendajate panus on juhendatava õppimise protsessis oluline, kuna see teeb õpilasest professionaali töökohal (Khan, 2021, p. 2). Enamasti omandavad juhendajad oskusi iseseisvalt. Vaid vähestel juhtudel toetavad organisatsioonid neid oskuste arendamises. (Khan, 2021, p. 3) Tihtipeale omandavad praktikajuhendajad juhendamiseks vajalikud kompetentsid iseseisvalt enda isikliku teadlikkuse, uskumuste ja kogemuste pinnalt. See on nii sest puudub teadmine, millised oskusi praktikajuhendaja täpsemalt vajab. (Huggins, 2017, ref Khan, 2021, p. 3)

Praktikajuhendaja oskuste areng peaks toimuma viies erinevas kategoorias: 1) interaktiivsus, 2) juhtimine, 3) pedagoogika, 4) professionaalsus ja 5) tehnoloogia (Khan, 2021, pp 7-8):

- Interaktiivsus hõlmab peamiselt pehmeid oskusi, ehk isiksuseomadusi, mis on universaalsed ning ei ole seotud ühegi kindla tööga. Efektiveks juhendamiseks peaks juhendaja suutma luua suhteid, olema paindlik ja koostöövalmis. Samuti on olulisteks oskusteks head suhtlemisoskused, õpilastega kontakti hoidmine.
- Juhtimisalased oskused on olulised, kuna need on seotud praktikaplaani elluviimise ja praktika eesmärkide saavutamise. Juhtimisalased oskused praktika raames on toimetuleku oskus pingelistes olukordades, probleemide lahendamise oskus, emotsionaalne stabiilsus, otsuste tegemise võime. Sellised oskused arenevad üldjuhul karjääri käigus.
- Pedagoogilised teadmised ja oskused on olulised, kuna need käivad juhendamisega käsikäes. Praktika läbi viimiseks on vaja teadmisi õpistiilidest, karjääriplaneerimisest, nõustamisest, toetamisest ja teejuhiks olemisest.
- Professionaalsuse kategooria hõlmab erialaseid spetsiifilisi ja tehnilisi teadmisi.
- Tehnoloogiaga seotud oskusi peetakse pigem kõvadeks ja ülekantavateks oskusteks. Seisneb see infotehnoloogiliste vahendite ja süsteemide tundmises ning kasutamises.

Sundin, *et al.*, (2008) viisid läbi psühhoteraapia valdkonna juhendajate ja juhendatavate seas läbi kaks aastat kestva piltooturingu, mille eesmärgiks oli hinnata, kuidas juhendaja omandab teadmisi ja oskusi. Selleks moodustati grupid, kuhu kuulusid juhendajad, juhendatavad (grupijuhendamise vormis). Teiseks sooviti uuringuga jõuda faktoriteni, mis võivad teadmiste ja oskuste omandamist mõjutada. (Sundin, *et al.*, 2008, pp. 381, 384) Rühma eesmärgiks oli suurendada koolitavate arusaamu juhendamise protsessist, tõhustada õppeprotsesse, aru saada õppestiilidest ja teadvustada potentsiaalseid õppimise dilemmasid. Näiteks said koolitavad juhendajad koolitust juhendatava tugevuste ja nõrkuste hindamiseks. (Sundin, *et al.*, 2008, pp. 385-386). Uuringu tulemusel selgus, et edaspidi on vaja uurida grupis toimunud juhendamise aspekti, keskenduda sellele, kuidas juhendajad erinevates praktikafaasides õpivad ja millised on optimaalsed õppimistingimused. (Sundin, *et al.*, 2008, p 393)

Üheks juhendamise oskuste arendamise võimaluseks on koolitamine. Pigem ollakse seisukohal, et koolitus, töötuba peaks olema võimalikult spetsiifiline. Senised kogemused on juhendajatel olnud pigem vastupidised – juhendamisega seotud koolitus on väga üldine ja kestab lühikest aega, nt püütakse juhendaja koolitada ühe päevaga, aga juhendamist ei saa selgeks õppida ühe kuni paaripäevase kursuse läbimisega. Alustavad juhendajad

vajavad tuge ja oluline on institutsiooni suhtumine juhendamisse ning juhendaja motiveeritus. (Motshoane & Mckenna, 2021, pp. 5-10, 13-14) Mentorluse praktikute ettevalmistusprogrammid peaksid olema rohkem suunatud selle rolli tähtsustamisele ning hindamisele, kas mentoriks pürgija on rolliks sobiv (Bray & Nettleton, 2006, p 853)

Analüüsides spetsiifilisi oskusi, mida praktikajuhendaja peab valdama, on nendeks suhtlemisoskus, teadmised organisatsioonist, juhendamisoskus, tehniline kompetents, võim/jõud/karisma, staatus/prestiiž, valmisolek võtta vastutus kellegi arengu üle, võime jagada kiitust, kannatlikkus ja riskide võtmine. (Cunningham & Eberle, 2007, p 55). Bray & Nettleton (2006, p 852) lisavad, et mentor peaks oskama õpetada, oskama luua sõprussuhteid, olema eeskujuks, kuulama ja julgustama ning lisaks peab oskama oskusi edasi anda.

Laprik (2021) viis enda magistritöö raames läbi uuringu praktikajuhendajate seas, mille tulemusel saab väita, et juhendajate hinnangul iseloomustab professionaalset praktikajuhendajat oskus praktikandist ja olukorrast lähtuvalt otsuseid langetada, juhendaja ülesandeks on koostöös praktikandiga teadmisi jagada. Praktikajuhendaja rolliks on olla ka juhendatavale eeskujuks. Eksperdid 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. (Laprik, 2021, lk 43-44) Enesearengu võimaluste märkamise ja juhendaja rolli vastutuse mõtestamisel võib oskuse arendamise vahendiks olla näiteks objektiivse eneseanalüüsi tegemine.

Algaja õpetaja peab valdama paljusid oskusi, kuid praktika ajal on aeg oskuste omandamiseks piiratud. Näiteks on õpetajale vajalikeks oskusteks erialased teadmised ja oskus neid edasi anda õpilaste vajadusi järgides; oskus enda õpilasi tunda, millistel viisidel nad tulemuslikumalt õpivad; üldised suhtlemise oskused; hea kirjaoskus ja IT alased oskused; kooli õppekava tundmine; oskus kaasata õppimisse erinevate isiksuseomadustega õpilasi; hindama õpilasi ausalt; oskus kasutada hindamise tulemusi, et enda õpetamise oskusi parandada. Lahenduseks oleks algajate õpetajate sisseelamist toetada mentoritega. (Sethlako, 2020, pp. 102 – 103)

McKibben (*et al*, 2019) rõhutab seisukohta, et **tagasisidestamise oskus** on juhendajale oluline. Juhendatavad võivad saadud tagasisidele reageerida väga erinevalt – on inimesi,

kes peavad seda asjakohaseks ning leiavad, et konstruktiivne tagasiside aitab oskustel areneda. Samas on ka juhendatavaid, kes peavad end juhendajatest liialt sõltuvaks ja võtavad tagasisidet isikliku kriitikana, tema kui persooni vastu. Läbiviidud uuringu tulemusel selgus, et kui tagasiside käis professionaalsete oskuste ja esinemise kohta, siis suhtuti tagasisidesse millessegi objektiivsesse ja vähem isiklikku. Välja toodi, et kui juhendaja-juhendatava vaheline suhe on tugev, siis suhtuti kriitilisse tagasisidesse paremini. Olenemata sellest kui objektiivset tagasisidet juhendatav saab, võib see põhjustada temas ärevust, mida ta soovib alandada juhendaja kaudu. (McKibben, *et al.*, 2019, pp. 242 – 254)

Rahvusvahelised kogemused noorte töötajate harimise ja koolitamise valdkonnas on näidanud, et mentorluse, juhendamise tegevused on tihedalt seotud järgmiste tehnikatega: mentorlus (*mentoring*) (kellegi kogemusel põhineva teadmise eesmärgistatud edasiandmine); juhendamine (*coaching*) (juhendatava potentsiaali avastamine); õpetamine (*tutoring*) (õppimise ja koolitamise toetamine; teadmiste praktiseerimine); töövari (*shadowing*) (juhendaja jälgimine); *supervision* (juhendatava jälgimine professionaalsetes tegevustes ning tema oskuste hindamine. Kõik need osised on fokuseeritud professionaalse kogemuse protsessi arendamisele ning uute töötajate kompetentside arendamisele, et leida mentoriga koostööd tegeva uue töötaja potentsiaal. (Masalimova & Shaidullina, 2016, pp. 1799 – 1800)

Vanglad on isoleeritud, suletud ja negatiivse õhkkonnaga keskkonnad. Pingelise keskkonna loovad näiteks sunnitud suhted, igapäevased kannatused, abituse tunne nii vangide kui ka ametnike seas. Vanglas töötamine nõuab väga palju erinevaid oskusi, mida ei olegi tihti peale omavahel võimalik ühildada. Näiteks on ametniku rolliks samal ajal kinnipeetavaid ohjata ja kontrollida kui ka neid toetada taasühiskonnastamisel. See põhjustab ebaselgust ametniku rollis ning teeb töö väga keeruliseks, muutes vangla nõudlikuks töökeskkonnaks. (Farnese, *et al.*, 2017, p 320)

Alapeatükist järeldub, et õppepraktikal osalemine on hea viis teadmiste ja oskuste omandamiseks. Praktikat läbiviiv juhendaja peab edukaks praktikatulemuseks saavutama professionaalse oskuste edasiandja taseme. Sealjuures on oskuste arengul oluline jagada praktikaprotsess etappideks. Algajat juhendajat on tarvis oskuste arendamisel juhendada ning suunata. Üheks teoreetilistest lähtekohtadest tõstatunud võimaluseks on mentorlus. Magistritöö uuring viiakse läbi Eesti vanglates. Vanglad on isoleeritud, suletud ja

negatiivse õhkkonnaga keskkonnad. Vanglas töötamine nõuab väga palju erinevaid oskusi, mis põhjustab ebaselgust ametniku rolli ootustele ning teeb töö vanglas keeruliseks. (Farnese, et al., 2017, p 320) Eelnevale tuginedes saab vanglat pidada tavapärasest keerulisemaks töökeskkonnast. Sellest saab järeldada, et vanglas praktikajuhendajatena töötavad ametnikud peavad olema enda rolliks heal tasemel ette valmistatud. Olukorras, kus keerulises töösituatsioonis tuleb täita juhendajale pandud kohustusi, saab eeldada, et ka juhendamine on vangla keskkonnas tavapärasest keerulisem.

2. ALGAJATE PRAKTIKAJUHENDAJATE ÜLDISTE OSKUSTE ARENDAMISE VÕIMALUSTE ANALÜÜS

Magistritöö raames viiakse läbi empiiriline uuring, millega selgitatakse välja algajate praktikajuhendajate üldiste oskuste arengu toetamise võimalused vanglateenistuses läbiviidavate õppepraktikate näitel. Selle alusel töötatakse välja ettepanekud algajate praktikajuhendajate üldiste oskuste arendamiseks. Esimene alapeatükk annab ülevaate kasutatud metoodikast, valimi moodustamise alustest ning intervjuude läbiviimise asjaoludest. Teine alapeatükk põhineb algajate praktikajuhendajatega läbiviidud ekspertintervjuude analüüsile, mis toimub vastavalt püstitatud uurimisküsimustele. Kolmandas alapeatükis tuuakse välja empiirilise uuringu raames kogutud teadmiste ning teoreetiliste lähtekohtade põhjal tehtud järeldused ja esitatakse ettepanekud algajate praktikajuhendajate üldiste oskuste arengu toetamiseks Eesti vanglateenistuse näitel.

2.1. Metoodika ja valim

Magistritöö käigus viiakse läbi **kvalitatiivne** fenomenograafiline uuring, mis keskendub inimeste isikliku ja sotsiaalse kogemuse kirjeldamisele ning tõlgendamisele. Sellises uuringus osaleb pigem väike arv inimesi. (Laherand, 2008, lk 20) Kvalitatiivne uuring võimaldab koguda tekstipõhised andmed süsteemselt, võimaldab andmed organiseerida ja analüüsida. Tekstipõhised andmed saadakse suulise vestluse transkribeerimisest või vaatluse tulemusel tehtud märkmetest. (Malterud, 2001, p. 483) Magistritöö eesmärgi saavutamiseks analüüsitakse intervjuude tekste. Seega on kvalitatiivne uurimisviis eesmärgi saavutamiseks sobilik.

Fenomenograafia keskseks teguriks on teise inimese mõtete, väärtuste, hoiakute ja arvamuste uurimine ja mõistmine. Fenomenograafias keskendutakse fenomeni, kogemuse mitmetahulisele uurimisele ja mitmekesistele tulemustele, ehk see püüab mõista kuidas erinevad inimesed uuritavat nähtust mõistavad. (Larsson & Holmström, 2007, p. 56; Marton, 1981, p. 180; Limberg, 2008, p. 611) Fenomenograafia võimaldab seostada teooriat ja praktikat (Johnston & Salaz, 2017, pp. 1-2). Limberg (2008, p. 612) täpsustab, et fenomenograafilises uuringus viiakse üldjuhul läbi intervjuu, mille käigus tuleb intervjuueerijal suunata intervjuueeritavat kirjeldama enda kogemusi uurimisaluse fenomeni kohta.

Tavapäraselt on fenomenograafilises uuringus andmekogumise meetodiks **poolstruktureeritud intervjuud**, mille käigus uurija suunab intervjueeritavat jagama enda kogemusi uuringu objektiks oleva teema kohta ning lisaks võimaldab see probleemi põhjalikult uurida (Barnard, *et al.*, 1999, pp. 221-222; Larsson & Holmström, 2007, p. 56; DiCicco-Bloom & Grabtree, 2006, p. 315; Limberg, 2008, p. 612). Poolstruktureeritud intervjuu koosneb avatud küsimustest, mis võimaldab tekitada intervjuerija ja intervjueeritava vahel sundimatu dialoogi. Intervjuu kestvuseks on tavapäraselt 30 minutit kuni paar tundi. (Dicicco-Bloom & Grabtree, 2006, p. 315)

Empiirilises osas viiakse läbi poolstruktureeritud ekspertintervjuud **eesmärgistatud valimiga** (Teddlie & Yu, 2007, p 80). Poolstruktureeritud intervjuu toetab intervjueeritavat sellega, et see sisaldab eri tüüpi küsimusi (Laherand, 2008, lk 193). Üldiselt viiakse fenomenograafilises uuringus läbi 15-30 intervjuud (Limberg, 2008, p. 612). Magistritöös moodustavad eesmärgistatud valimi Tartu, Tallinna ja Viru Vangla algajad praktikajuhendajad (st, kuni 2a juhendamise kogemusega praktikajuhendajad). Igast vanglast kaasati uuringusse 5 praktikajuhendajat, seega kokku intervjueriti 15 algajat praktikajuhendajat. Valim on eesmärgistatud, kuna magistritöö eesmärgi saavutamiseks peavad intervjuud toimuma inimestega, kes on praktikajuhendamise fenomeniga kokku puutunud. Valimit aitasid moodustada Tartu, Tallinna ja Viru vangla väljaõppespetsialistid, kuna nemad omavad head ülevaadet praktikajuhendajate kogemusest. Praktikajuhendajate intervjueerimiseks taotleti eelnevalt luba Justiitsministeeriumi Vanglate osakonnalt ning Tallinna, Tartu ja Viru vangla juhtidelt. Kõik asutused andsid enda loa uuringu läbiviimiseks. Samuti andsid intervjueeritud vanglaametnikud enda nõusoleku intervjuude lindistamiseks.

Intervjuu küsimused koostati magistritöö teooria ja kolme uurimisküsimuse alusel. Enne intervjuu läbiviimist tutvustati intervjueeritavale magistritöö eesmärki. Selleks, et praktikajuhendajad saaksid end intervjuuks ette valmistada, edastati neile elektronkirja teel magistritöö uurimisküsimused. Uurimisküsimustega tutvumine andis neile esialgse teabe toimuva intervjuu kohta. Täpseid intervjuu küsimusi töö autor ametnikele ei avaldanud. Lisaks uurimisküsimustele, edastati praktikajuhendajatele paremaks ettevalmistuseks magistritöö tabel 1 üldised oskused (vt lk 18) ning Sisekaitseakadeemia praktikate veebileheküljelt leitava praktika protsessi skeem (leitav: <https://www.sisekaitse.ee/et/juhendajameelespea>). Tabel üldiste oskuste definitsiooni ja võimalike näidetega edastati tutvumiseks selleks, et praktikajuhendaja teaks täpselt, mille

kohta temalt küsitakse. Praktika protsessi skeem edastati selleks, et praktikajuhendajal oleks lihtsam intervjuu küsimusi mõista. Samuti lepiti enne intervjuu algust kokku isikuandmete kasutamises, nt, kas intervjuueeritav soovib jääda anonüümseks. Tabelis 2 on toodud intervjuude läbiviimise kokkuvõtlikud andmed. Valdav osa intervjuueeritavatest andis loa enda tsiteerimiseks. Kuna kuus eksperti ei andnud luba uuringus enda nime kasutamiseks, siis ei viidata nimeliselt mitte kellelegi ning uurimistulemuste esitamisel kasutatakse koodnimesid.

Tabel 2. Intervjuueeritavate andmed, toimumise ajad ja kohad ning intervjuude kestvus (autori koostatud)

	Intervjuueeritav ja intervjuu tähis	Asutus ning ametinimetus	Haridustase	Kogemus valdkonnas aastates	Intervjuu aeg ja koht	Intervjuu kestvus
1.	Rauno-Sander Ennok	Tartu Vangla, vanemvalvur	Vanglaametniku kutseharidus	7	20.03.2022, Tartu	37 min
2.	Janeli Rammo	Tartu Vangla, üksuse juht	Rakenduslik kõrgharidus	6	26.03.2022, Tartu	29mink
3.	Rünno Maalinn	Tartu Vangla, vanemvalvur	Vanglaametniku kutseharidus	11	28.03.2022, Tartu	28min
4.	Praktikajuhendaja 4	Viru Vangla, Inspektor-kontaktisik	Rakenduslik kõrgharidus	2	29.03.2022, Tartu	31min
5.	Praktikajuhendaja 5	Tartu Vangla, valvur	Vanglaametniku kutseharidus	4,5	31.03.2022, Tartu	16min
6.	Meelis Skiller	Tartu Vangla, vanemvalvur	Vanglaametniku, koka ja IT kutseharidus	4	04.04.2022, Tartu	30min
7.	Keijo Õunapu	Viru Vangla, üksuse juht	Rakenduslik kõrgharidus	5	06.04.2022, Tartu	30min
8.	Praktikajuhendaja 8	Tallinna Vangla, vanemvalvur	Vanglaametniku kutseharidus	3	11.04.2022, Tartu	24min
9.	Praktikajuhendaja 9	Viru Vangla, vanemvalvur	Vanglaametniku kutseharidus	7	11.04.2022, Tartu	22min
10.	Anastassia Abakova	Viru Vangla, inspektor-kontaktisik	Rakenduslik kõrgharidus	17	22.04.2022, Tartu	39min
11.	Praktikajuhendaja 11	Viru Vangla Inspektor-kontaktisik	Rakenduslik kõrgharidus	16	02.05.2022, Tartu	27min

12.	Praktikajuhendaja 12	Tallinna Vangla valvur	Vanglaametniku kutseharidus	5	02.05.2022, Tartu	35min
13.	Sirje Männiste	Tallinna Vangla vanemvalvur	Vanglateenistuse kutseharidus	6	02.05.2022, Tartu	27min k
14.	Mihkel Niine	Tallinna Vangla vanemvalvur	Rakenduslik kõrgharidus	12	02.05.2022, Tartu	32min
15.	Merit Pärt	Tallinna Vangla valvur	Vanglaametniku kutseharidus	4	02.05.2022, Tartu	28min

Arvestades sellega, et uuringu läbiviija ja intervjuueeritavad asusid Eesti erinevates piirkondades, siis viidi valdav osa intervjuudest läbi internetikeskkonnas Zoom, veebikaamera ja mikrofoni vahendusel. Vahetult suheldes viidi läbi kolm intervjuud (P2, P3, P5). Pilootintervjuu toimus 20.03.2022 ning peale seda hindas autor vajadust intervjuu küsimusi kohandada. Täienduste sisseviimine ei olnud vajalik. Peale intervjuude läbiviimist, edastati need Tallinna Ülikooli veebipõhise kõnetuvastuse programmi, mis andis esialgse transkriptsiooni tulemuse tekstfaili kujul. Töö autor kuulas kõik intervjuud läbi ning võrdles seda automaatse transkriptsiooniga. Sisse viidi parandused kohtades, mida automaatne transkribeerimine ei tuvastanud, või tuvastas ebakorrektselt. Intervjuud transkribeeritakse ning nende analüüsimiseks kasutatakse kvalitatiivset sisuanalüüsi meetodit. Sisuanalüüsiga kategoriseeriti uurimisküsimustega seotud informatsioon (Thomas, 2006, p. 240). Kvalitatiivse sisuanalüüsi tegemiseks kasutati arvutiprogrammi Nvivo tarkvara, mis võimaldas luua 8 kategooriat ning iga kategooriaga seotud koodid ning alamkoodid. Andmeanalüüsi kategooriad ja koodid on välja toodud magistritöö järgmises alapeatükis (vt ptk 2.2).

2.2. Ekspertintervjuude kokkuvõte

Magistritöös püstitatud uurimisküsimustele vastuse saamiseks viis autor läbi poolstruktureeritud ekspertintervjuud. Intervjuudega sooviti teada saada Eesti vanglate algajate praktikajuhendajate seisukohad praktikajuhendaja üldiste oskuste arengu toetamiseks. Intervjuude abil kogutud andmed koondati kvalitatiivse sisuanalüüsi programmis Nvivo 10 vastavalt uurimisküsimustele 8 kategooriasse. Esimese uurimisküsimusega „milliseid üldised oskused on algajate praktikajuhendajate arvates kõige olulisemad tulemuslikul juhendamisel?“ on seotud 3 kategooriat. Esimene kategooria on **algaja praktikajuhendaja vajalikud üldised oskused tulemuslikul juhendamisel**. Kategooria alla on kodeeritud 8 peakoodi ja 6 alamkoodi.

Tabel 3. Esimene kategooria: algaja praktikajuhendaja vajalikud üldised oskused tulemuslikul juhendamisel (autori koostatud).

Uurimisküsimus 1: Millised üldised oskused on algajate praktikajuhendajate arvates kõige olulisemad tulemuslikul juhendamisel?		
Kategooria 1: Algaja praktikajuhendaja vajalikud üldised oskused tulemuslikul juhendamisel.		
Kood	Koodi esinemine intervjuudes	Koodi esinemissagedus intervjuudes
1. tulemuslik juhendamine	15	15
2. lävimisoskused	12	29
• kontakti loomise oskus	7	10
• eneseväljenduse oskus	4	6
• positiivne suhtumine	4	4
• kuulamisoskus	2	3
3. andragoogilised oskused	12	19
4. juhtimisalased oskused	10	17
• aja planeerimine, organiseerimisvõime	11	20
• meeskonnatöö oskus	5	5
• vastutuse võtmise oskus	2	6
5. erialased oskused	10	21
6. tagasiside andmine	8	18
7. mõtlemisoskused	4	6

Kood 1 **tulemuslik juhendamine** (koodi esinemine intervjuus 15 korda/esinemissagedus intervjuudes 15 korda, edaspidi töös 15/15) esines kõikides intervjuudes. Praktikajuhendajate antud hinnangute põhjal saab tulemuslikku juhendamist vaadata kahes kategoorias – praktikandi ja praktikajuhendaja seisukohast: 1) tulemuslik juhendamine tähendab seda kui praktikant saab reaalses töökeskkonnas enda teoreetilisi teadmisi

praktikseerida ning 2) juhendaja on võimeline enda oskusi edasi andma ning pakkuma praktikandile positiivset ja kogemusrikast praktikakogemust lähtudes praktika õpiväljunditest. Juhendajate jaoks on lisaväärtuseks see kui nad saavad iseenda kohta positiivset tagasisidet ning kui nad suudavad praktikandile edasi anda rohkem kui kohustuslikud õpiväljundid ette seavad. Väga oluliseks peetakse ka seda, et peale praktikat on praktikant võimeline koolis enda eksamid sooritama positiivsele tulemusele ning peale kooli lõpetamist asub juhendatud praktikant vanglasse tööle ning seeläbi saab praktikajuhendaja endale uue motiveeritud kolleegi.

„/---/ ma arvan, et see kui praktikant on saanud oma /---/ teoreetilisi teadmisi /---/ tulemuslikult praktiseerida vanglas“ (P4)

„/---/ tulemus tähendab minu jaoks seda, et ma saan enda kõrvale uue kolleegi ja ta on võimeline seda tööd tegema pühendumisega“. (P11)

Intervjuueeritud algajad praktikajuhendajad nimetasid kõige olulisemaks praktikajuhendaja oskuseks **lävimisoskusi** (12/29). Seda koodi esines samuti kõikides intervjuudes. Märkimisväärse esinemissageduse ja mitmekesiste arvamuste tõttu loodi parema ülevaate esitamiseks 4 alamkoodi. Peakoodi alla koondati ekspertintervjuudest selgunud kordumatud arvamused ning üldised viited suhtlusoskuste vajalikkusele. Algajad praktikajuhendajad peavad lävimisoskusi vajalikuks, kuna see on esmaseks oskuseks tagamaks praktikandile mugava ja kindla keskkonna praktika läbimiseks. Juhendaja jaoks on oluline olla avameelne ja praktikanti kaasav ning julgustav. Seeläbi tekib praktikandil juhendaja vastu usaldus ning julgus probleemide ja küsimuste korral enda juhendaja poole pöörduda. Praktika ajal on juhendaja rolliks olla juhendatavale eeskujuks, näiteks näeb praktikant, kuidas suhtleb ametnik kinnipeetutega. Eeskujuks olemine on oluline, kuna praktikant peegeldab praktikajuhendaja käitumist. Suhtlemisoskuse arendamist peetakse kestvaks protsessiks ning suurimaks probleemkohaks peavad osad juhendajad seda, et mida aeg edasi, seda keerulisem on praktikajuhendajal praktikandiga vanusevahest tingituna suhestuda ja suhelda. Praktikajuhendajate hinnangul arenevad suhtlemisoskused vaid praktiseerides või koolitustel osaledes.

„Ma arvan, et praktikajuhendaja peaks kindlasti olema hea suhtleja.“ (P2)

„Esiteks suhtlemine, et sa pead oskama inimestega suhelda ja nagu on näidanud siis uuem põlvkond on ju niisugune natuke raskem, neid tuleb rohkem suunata ja rohkem vaeva näha.“ (P9)

Lävimisoskustest rääkides töid eksperdid kõige rohkem välja alamkoodi 1 **kontakti loomise oskust** (7/10), mille osas toodi peamiselt välja, et kõik inimesed on erinevad. Juhendaja peab olema vastuvõtlik, avatud meelega ning suutma usalduslikku suhet luua erinevate juhendatavatega. See tähendab juhendaja jaoks võimekust näha teiste inimeste vaatenurki ja kasutada suheldes sellele vastavaid lähenemisviise. Üks ekspert (P4) toob näitena enda ühest kogemusest välja, et temal ei olnud praktikajuhendajaga hea sobivus ning suhtlus ei sujunud lodusalt ja praktikakogemus oli seepärast ebamugav. Selle tulemusel tundis ekspert end peale praktikat oskuste ja teadmiste ning lõpueksami sooritamisel ebakindlalt.

„Siis tuleb automaatselt käiku see suhtlemisoskus, /---/ praktikandid on kõik erinevad inimesed, /---/. Ja sa pead leidma sellise lähenemisviisi, kus sa praktikandiga kommunikeerida. Et luua see töö alane nagu kontakt /---/, et ta julgeks sinu poole pöörduda, et tal tekiks see usaldus sinu vastu, et sa oled tema jaoks olemas.“ (P10)

Eneseväljenduse oskust (4/6) peetakse oluliseks, kuna see on otseselt seotud teadmiste edasi andmisega ning vastastikuste ootuste väljendamisega. Juhendajad töid enda kogemusele toetused välja, et vangla on keskkond, kus on vaja olla enda väljaütlemistes konkreetne, täpne ja nõudlik, kuna kõik ülesanded on seaduste või korraldustega reglementeeritud. Kaks eksperti (P4, P12) peavad oluliseks ka **kuulamisoskust** (2/3), kuna neid huvitab praktikandi seisukoht ja sellega ka arvestamine. Praktikandi kuulamine ja tema mõtetega arvestamine on samuti vajalik oskus usalduse tekitamiseks.

„Ma arvan, et oskus kuulata kindlasti oleks üks neist. /---/ praktikandi /---/ kuulamine, et nad tihti peale väga toredaid küsimusi ja selliseid mõtteid, et ei tohiks neid nagu kindlasti üksi jätta, neil peaks vastama /---/.“ (P4)

Ekspertide hinnangul lihtsustab praktika läbiviimist ja seeläbi ka heade tulemuste saavutamist **positiivne suhtumine** (4/) enda töösse. Ka rasketel aegadel peab praktikajuhendaja suutma juhendatavale näidata töö positiivseid külgi. Praktikajuhendajad P4, P8 ja P13 hindavad lisaks positiivsele suhtumisele ka huumorisoont ja naeratust.

„Kui ongi ka raske, /---/ siis tuleb võtta sellest välja need õied, et /---/ mis selles töös on positiivset ja seda ka näidata juhendatavale. (P13)

Eesti vanglate algajate praktikajuhendajate hinnangul kannab juhendaja mitte ainult täiskasvanud praktikandi suunaja, vaid ka õpetaja, teadmiste edasi andja rolli. Sellest

lähtuvalt moodustati kood **andragoogilised oskused** (12/19). Teadmiste edasi andmise eelduseks on esmalt praktikajuhendaja heal tasemel teoreetilised teadmised enda valdkonnas ja enesekindlus õpetada, suunata, juhendada. Enesekindlus enda valdkonnas saab ekspertide hinnangul tekkida läbi mitmekesise ja pikaajase töökogemuse. Mitu valvuri ametikohal töötavat praktikajuhendajat töid välja, et nende jaoks lihtsustab praktika läbiviimist see, et nad on töötanud mitmetes erinevates osakondades või vanglates. Mitmekesine töökogemus aitab juhendajal endal valdkonnast näha terviklikku pilti. Samas ei piisa tulemuslikuks juhendamiseks pelgalt sellest, et juhendajal on pikk töökogemus ja tugevad tööalased teadmised ja oskused. Intervjuudest selgus, et praktikajuhendaja peab teadma ja praktiseerima ka õppimise toetamise meetodeid.

„/---/mina olen praktik. Ma ei oska õpetada, et sa võid vaadata, kuidas ma teen aga ma ei oska nagu seda sõnadesse öelda. Võib-olla mul oleks vaja rohkem õppida kuidas selgitada /---/.“ (P8)

Intervjuueeritud ekspertide hinnangul on praktikajuhendamise rolli kandmise eelduseks tavapärasest ametnikust paremad **erialased oskused** (10/21), kuna enesekindlus enda teadmiste edasi andmiseks tuleb enda töökogemusest ja silmaringist. Vähesel töökogemusega ametnikul ei ole nende arvates piisavalt kogemusi, mida juhendatavaga jagada. Valvuri ametikohal töötavad praktikajuhendajad peavad juhendamist lihtsamaks, kui nad on töötanud mitmetes erinevates osakondades ning tööloikudel, kuna see võimaldab ka praktikandile edasi anda mitmekülgsemaid teadmisi ja terviklikumat pilti tema tulevasest töökohast. Valvurite jaoks on oluline end kursis hoida näiteks seaduste muudatustega, päevakajaliste korraldustega. Intervjuudest järeldeb, et vanglaametniku kutseõppe juhendajad tunnevad end erialaste teadmiste osas kindlalt. Korrektsiooni eriala praktikate juhendajad (inspektor-kontaktisikud, üksuse juhid) on enda erialaste teadmiste piisavuses kahtleval seisukohal, kuid ka nemad peavad erialasi oskusi praktikajuhendamisel esmatähtsaks. Inspektor-kontaktisikud/üksuse juhid soovivad enda erialaseid teadmisi arendada nii õiguse- kui ka juhtumikorralduse valdkonnas.

„/---/ kindlasti on selline asi näiteks nagu kogemus, töökogemus, et kui sa oled väga vähekogenud ja siis sa oled juhendaja, siis sul on ju raske rääkida, et erinevaid kogemusi ja teadmisi siis sa oled ju nii värske, et sul lihtsalt ei ole veel neid.“ (P15)

„Ma tahaks öelda, et juhendaja peab olema tark. /---/ kuna mind ennast väga huvitab minu ametikoht ja eriala, et siis /---/ mulle väga meeldib lugeda selle kohta kõike ja teada, /---/

ehk siis ma väga loodan, et kõik juhendajad tahavad olla väga targad, et /---/ mitte jääda jänni /---/ küsimustele vastamisega.“ (P12)

Kõikides intervjuudes räägiti selles, et juhendaja rollis on vaja mitmeid juhtimise oskusi ja seetõttu moodustati kood **juhtimisalased oskused** (10/17). Märkimisväärse esinemissageduse ja mitmekesisete arvamuste tõttu loodi parema ülevaate esitamiseks 3 alamkoodi. Peakoodi alla koondati ekspertintervjuudest selgunud kordumatud arvamused ning üldised viited juhtimisoskuste vajalikkusele. Ekspertide seisukohtadest lähtuvalt on juhtimisalased oskused meeskonnas töötamine, vastutusvõime, ajaplaneerimise ja organiseerimisvõime.

Juhendamisperioodil tõuseb juhendaja jaoks töökoormus, kuna lisaks enda tavapärasele tööülesannetele lisandub vastutus praktikandi eest. Ekspertid kirjeldasid algaja juhendaja vajaliku oskusena oskust planeerida enda aega nii, et juhendatavale pühendumiseks oleks ajalist ressursi. Selle alusel moodustati kood **aja planeerimine, organiseerimisvõime** (11/20). Juhendajate hinnangul tähendab aja planeerimine praktika perioodi planeerimist, tööjaotuse ümberkorraldamist, mis võimaldaks juhendajal maksimaalselt palju aega pühendada praktikandi juhendamisele. Juhendajapoole aja planeerimise oskus teeb praktikandi jaoks eesmärkide saavutamist lihtsamaks. Sealjuures on oluline arvestada praktika jooksul ette tulevate võimalike ootamatute olukordadega, nt kui praktikandil on vaja töölt eemal viibida. Sellisel juhul läheb fookus aja planeerimisel ka juhendatavale endale.

„/---/ ta on pigem hea planeerija, planeerib oma tööd niimoodi, et tal oleks praktika ajal vähem /---/ koormust kui see on võimalik, et ta saaks siis pühendada rohkem oma praktikandile.“ (P4)

Juhtimisalaste oskustega on seotud kood **meeskonnatöö oskus** (5/5), kuna see võimaldab sõlmida kokkuleppeid kolleegidega, võimaldab toetuda kolleegi abile ja kellega jagada töökoormust. Meeskonnas töötamise oskust peavad oluliseks vähem kui pooled juhendajad. Need juhendajad, kes meeskonnatööoskust oluliseks peavad, leiavad, et see aitab praktika protsessi edukale ellu viimisel kaasa. Lisaks sellele hõlbustab meeskonnatöö oskus praktikandile mitmekesisema praktikakogemuse pakkumist. Näitena on välja toodud, et juhendajad on omavahel juhendatavaid vahetanud, et nad saaksid praktikat erinevates osakondades. Valvurist praktikantide puhul toob üks juhendaja välja ka seda, et vanglateskkond on selline, kus ilma meeskonnatöö oskuseta hakkama ei saa. Üksinda

vanglas situatsioone, probleeme lahendada ei ole tihtipeale võimalik. Vähesed praktikajuhendajad oskasid välja tuua, et meeskonnas töötamise oskus arenes neil kutseõppe või kõrgharidusõppe ajal.

„Kindlasti on üks asi, mis peab olema praktikajuhendaja meeskonnatöötaja, et vanglas ei tee sa üksinda mitte midagi ära. /---/ kui sa oled üksiküritaja siis vanglasse ei sobi ja see on meie töös tähtis.“ (P11)

„Ma arvan, et meeskonnatöö oskus ikka aitab praktika juhendamise protsessile kaasa, et kasvõi juba sellest, et kui /---/ mulle tuleb praktikant, siis teised ametnikud /---/ teemegi koostööd seal, /---/. Kellegil on vaja mingi asi ära teha, /---/ siis ta annab mulle teada ja siis me lepime kokku, et ma võtan siis selle, teen selle ära, praktikandiga, /---/.“ (P2)

Kahes ekspertintervjuus (P2 ja P7) arutleti selle üle, et juhendaja peab oskama võtta vastutust ning **vastutuse võtmise oskust** (2/6) peab ta oskama jagama ka praktikandile. Juhendajal on vastutus praktika läbiviimise eestvedamise ning praktikandi kontrollimise üle, kuid juhendaja saab jagada juhendatavale vastutusvõimet sellega, et annab talle rohkem iseseisvust. Näiteks kui praktikandi tehtud tööde kontrollimisel tuvastatakse vigu, siis praktikajuhendaja ei ütle praktikandile vastuseid ette, vaid laseb praktikandil olukorda iseseivalt analüüsida ja õigeid vastuseid ja lahendusi otsida. Vastutuse andmine praktikandile muudab teda iseseisvamaks ning praktikant ei sõltu siis liigselt enda juhendajast.

„ /---/ ma arvan, et ma usaldan praktikanti ja ma tean, mida ta tegema peab, aga ma ikkagi usaldan teda, et tema teeks ikkagi oma, et ta võtaks selle vastutuse endale“. (P3)

Ekspertintervjuude tulemusel selgus, et juhendajal on lisaks teadmiste edasi andmisele ka tulemuste tagasisidestamise ülesanne. Seega loodi kood **tagasiside andmine** (8/18). Tagasiside andmist jagavad juhendajad positiivseks tagasisideks ja kriitiliseks/negatiivseks tagasisideks. Positiivne tagasiside on praktikandi jaoks motiveeriv ning arenguks vajalik. Negatiivse tagasiside andmisel tunnevad eksperdid end halvasti (P14, P2, P3, P4), kuna muretsevad, et konstruktiivne kriitika solvab või teeb teisele osapoolle haiget. Tagasisidestamine on midagi, mida tuuakse välja aina uuesti ning seda oskust soovivad juhendajad endas arendada. Intervjuude tulemustest järeldub, et tagasiside andmine on oluline üldine oskus, kuid juhendajad suhtuvad tagasisidestamisse väga ettevaatlikult. Tagasiside andmist nähakse kahesuunalisena – tulemuslik tagasisidestamine ei sõltu vaid

juhendajast, vaid ka selle vastuvõtjast, ehk oluline on ka see, et mida tagasiside saanu sellega pihta hakkab.

„Siis ikkagi kontrollimine. Ja viimaseks tagasiside andmine, et anda /---/ tagasisidet, alati, /---/ vahet ei ole, kas ta tegi asja /---/ halvasti või kui hästi ikkagi, tagasisidet peab alati olema.“ (P1)

„Tagasiside andmise oskus on ka oluline, /---/ sa annad seda tagasisidet, selliselt, sa toetad praktikanti. Mitte, /---/ ei nulli kogu tema /---/ tööd /---/.“ (P10)

Kõik, mis seondub praktika protsessis tekkida võivate ootamatustega, seostatakse koodiga **mõtlemisoskused** (4/6). Mõtlemisoskused on kriitiline mõtlemine, analüüsivõime ja probleemide lahendamise oskus. Intervjuudes rääkisid juhendajad peamiselt probleemide lahendamise oskusest, mis on oluline selleks, et nad oskaks toime tulla praktika kestel tekkivate ootamatute olukordadega, suudaksid ka ootamatus olukorras säilitada otsustusvõime ning lahendada tekkinud probleemid sihipäraselt. Ekspertid toovad omast kogemusest välja, et juhendaja peab suutma probleeme lahendada väga kiirelt ja operatiivselt. Ootamatuid ja probleemseid situatsioone võib vangla keskkonnas praktikat läbi viies tõstatada nii juhendatava kui ka kinnipeetute poolt. Näiteks tõi üks ekspert välja probleemse situatsiooni, kus juhendatav praktikajuhendajale vastu vaidles töökorralduslikult kokku lepitud küsimuses ning juhendaja selgitustega ei rahuldunud. Ekspert ei osanud juhendatavaga tekkinud konflikti lahendada ning peab lahenduseks seda, et tema probleemide lahendamise oskused arenevad.

„ /---/ et sa oskaksid /---/ erilises olukorras ka midagi otsustada ja teha “. (P8)

Teine kategooria on samuti seotud esimese uurimisküsimusega. Teine kategooria on **üldiste oskuste vajalikkus** ning sellest uuritakse, et kas ja mis määral praktikajuhendajad teadvustavad enese jaoks üldiste oskuste vajalikkust. Kategooriasse moodustati 2 koodi, mis on toodud allolevas tabelis (Tabel4).

Tabel 4. Teine kategooria: üldiste oskuste vajalikkus (autori koostatud).

Uurimisküsimus 1: Millised üldised oskused on algajate praktikajuhendajate arvetes kõige olulisemad tulemuslikul juhendamisel?		
Kategooria 2: üldiste oskuste vajalikkus		
Kood	Koodi esinemine intervjuudes	Koodi esinemissagedus intervjuudes

8. juhendamisprotsessi edukas läbiviimine	7	9
9. erinevate inimestega kohanemine	3	3

Juhendajate hinnangul on üldised oskused vajalikud kahel põhjusel. Esiteks **juhendamisprotsessi edukaks läbiviimiseks (7/9)**. Üldised oskused on praktikajuhendajate arvates vajalikud kogu juhendamise protsessi vältel. Nii ettevalmistuse, planeerimise etapis, kui ka reaalses juhendamise ja tagasisidestamise olukorras. Mitmetel intervjueeritud praktikajuhendajatel oli keeruline üldiste oskuste vajalikkusega seotud küsimustele vastata, kuna nende jaoks oli raske praktikaprotsessi jagada kolmeks osaks. Enamus juhendajatest tõi erinevates praktikaprotsessi faasides välja samasuguseid üldiseid oskusi. Praktikajuhendajate arvates on tulemusliku praktika läbiviimine otseselt seotud ka teadmisega, et kuidas käib juhendamine ja oskuste edasi andmine. Teisalt aitavad üldised oskused ekspertide hinnangul praktikat paremini läbi viia, kuna aega kulub teadmiste edasi andmisele vähem, arusaamine toimub kiiremini ja teadmised kinnistuvad paremini.

„Üldised oskused aitavad ikkagi praktikat nagu paremini läbida. Et kiirendab sihukeste asjadest arusaamist ja nagu kindlustamist.“ (P1)

Teiseks on üldised oskused vajalikud selleks, et **osata kohaneda erinevate inimestega (3/3)**. Oskus kohaneda erinevate inimestega tähendab seda, et praktikajuhendaja suudab analüüsida juhendatava olekut, hoiakuid, suhtlemisviisi jms ning selle alusel jõuda järelduseni, kuidas praktikandile eduka koostöö saavutamiseks läheneda. Kohanemisoskus võimaldab juhendajal erinevate praktikantidega kontakti luua ja suhelda. Kohanemisoskus on oluline, kuna kõik juhendatavad on erinevad inimesed. Juhendatavad erinevad õppimisvõime, suhtlemisviiside, motiveerituse poolest. Praktika eesmärkide saavutamiseks on juhendaja kohustus osata kohaneda ka kinnise loomusega või alamotiveeritud praktikandiga. Kohanemine erinevate inimestega on omaette oskus, kuid laiemalt vaadates on see seotud ka lävimisoskustega, nagu näiteks kontakti loomise oskuse, eneseväljenduse ja üleüldise suhtlemise oskusega.

„Minu arvates on üldised oskused /---/ juhendamiseks vajalikud, kuna praktikajuhendaja peab /---/ oskama ennast kohandada ja vastavalt inimtüübile võib-olla, kuidas temaga suhelda, et inimesi on erinevaid, /---/ näiteks osad on vaiksemad, osad on sellised, kes

räägivad rohkem /---/ praktikajuhendaja vastavalt sellele ennast kohandama, et kui on vaiksem, siis ta peab võib-olla rohkem suunama, aitama /---/“ (P2)

Viimaseks esimese uurimisküsimusega seotud kategooriaks on algaja juhendaja üldiste oskuste tähendus. Selles kategoorias avab autor Eesti vanglate praktikajuhendajate arusaamu ja seisukohti üldiste oskuste tähenduse selgituse osas. Samuti uurib kategooria üldiste oskuste seost praktikajuhendamisega. Kategooria on seotud kahe koodiga, mis on näha allolevast tabelist (Tabel 5).

Tabel 5 Kolmas kategooria: algaja juhendaja üldiste oskuste tähendus (autori koostatud)

Uurimisküsimus 1: Millised üldised oskused on algajate praktikajuhendajate arvetes kõige olulisemad tulemuslikul juhendamisel?		
Kategooria 3: algaja juhendaja üldiste oskuste tähendus		
Kood	Koodi esinemine intervjuudes	Koodi esinemissagedus intervjuudes
10. seostatakse erialaste praktiliste oskustega	6	12
11. praktikandi/juhendatava oskustele keskendumine	4	4

Ekspertintervjuude tulemusel selgus, et 6 praktikajuhendajat mõtestavad enda jaoks üldiste oskuste tähendust enda tööalaste oskuste ja teadmiste kaudu. Seega seostatakse üldisi oskusi **erialaste praktiliste oskustega** (6/12). Enne intervjuu läbiviimist edastas magistritöö autor kõikidele intervjuueritavatele elektronkirja teel või paberkandjal käesoleva magistritöö lk 18 asuva tabeli (Tabel 1), milles on selgitatud üldiste oskuste definitsioon ning toodud ka mitteammendav loetelu oskustest, mis aitab definitsiooni näitlikustada. Intervjuude käigus küsiti ekspertidelt mitmeid üldiste oskustega seotud küsimusi, mis andsid ülevaate, et kuidas nemad selle mõiste tähendust mõistavad. Näiteks küsiti praktikajuhendajatelt, et kuidas nemad saavad enda üldisi oskusi arendada. Üldiste oskuste arenguga seotud küsimusele vastates rääkisid juhendajad hoopis näiteks õiguse ja haldusmenetluse valdkonna teadmiste värskendamisest, enese seadustega ja aktuaalsete korraldustega kursis hoidmisest. See asjaolu näitab, et kuigi intervjuuerija tutvustas praktikajuhendajatele üldiste oskuste termini tähendust, siis ei võtnud nad seda omaks.

„Oskuste arendamiseks jah? Ma arvan, et viia end kurssi kindlasti viimaste selliste, viimaste vanglas nagu kehtima hakanud selleste nagu käskkirjadega /---/“ (P13)

„/---/ oskused kindlasti peab olema, et enda töö. Et sa oskad enda tööd nagu põhjalikult.“

(P13)

Mitmetes intervjuudes kordus, et juhendaja jaoks on esmatähtis tunda enda valdkonda. Alles sellisel juhul saab rääkida kellegi teise juhendamisest. Väike osa ekspertidest oskas välja tuua, et nende hinnangul on üldised oskused seotud isiksusega. Üldisi oskusi nimetas üks praktikajuhendaja igapäevaoskusteks, mida peab niikuinii igapäevaelus kasutama. Üldiste oskuste seosest praktikajuhendamisega, selgusid vastuolulised arvamused. Üks ekspert arvab, et üldiste oskuste areng on seotud vaid isiksuse ja konkreetse inimese arenguvajadustega ning sellel ei ole mittemingisugust seost praktika juhendamisega. Samas teine ekspert on arvamusel, et kui praktikajuhendajal teatud oskusi ei ole, siis ei saa toimuda ka teadmiste edasi andmist. Üldiste oskuste olemasolu loob hea pinnase ka vastastikuse õppimise olukorra tekitamiseks.

„Ma ei tea. Julgustada praktikanti. Näiteks mõni on hästi tasane ja vaikne ja näiteks häält kasutama, et hästi vaikselt, mõni tahab rääkida.“ (P8)

Teisele uurimisküsimusele vastamiseks loodi kolm kategooriat, mis jagavad praktika protsessi osadeks (enne praktikat, praktika ajal, peale praktikat). Neljas kategooria on oskuste arengu toetamisvõimalused enne praktikat. Esimese kategooria juurde tehti 6 koodi.

Tabel 6. Kategooria 4: oskuste arengu toetamisvõimelised ENNE praktikat (autori koostatud)

Uurimisküsimus 2: kuidas arendada praktikajuhendajate üldisi oskusi praktika protsessis? Kategooria 4: oskuste arengu toetamisvõimalused ENNE praktikat.		
Kood	Koodi esinemine intervjuudes	Koodi esinemissagedus intervjuudes
12. tahe juhendada	15	22
13. koostöö kolleegidega	8	16
14. juhendaja hoiakud	11	18
15. koolitusel osalemise nõue	2	3
16. varasemate kogemustega võrdlemine	1	1
17. Tegevusetus	8	13

Selleks, et praktikajuhendajaks saada, peab olema sisemine soov õpetada ja enda teadmisi edasi anda. Selle alusel loodi kood **tahe juhendada** (15/22). Ekspertid peavad praktikajuhendamist väljakutseks ning selle eduks on tarvis motiveeritust ja julgust täiskasvanuid õpetada. Juhendamise tahe tuleneb ekspertidel peamiselt sisemisest motivatsioonist, nagu soov end proovile panna, teadmisi edasi anda, eneseteostus. Välise motivatsiooni osas toodi suhteliselt vähe välja (vaid kahel korral) seda, et juhendamise eest makstakse tasu.

„inimeste õpetamise soov ja juhendamine /---/ on mul alati olnud kuidagi, /---/ südamelähedane.“ (P1)

Selleks, et vanglas praktikajuhendajaks saada, on potentsiaalne juhendaja kohustatud osalema koolitusel. **Koolitusel osalemise nõue** (2/3) on seatud selleks, et anda ametnikule vajalikud baasteadmised praktikajuhendamisest.

„/---/ esimene, mida ma mäletan see oli üldse /---/ juhendamise alused /---/ kus üldse nagu räägiti, et milline juhendaja peab olema ja kust otsast ta alustab.“ (P10)

Intervjuudest selgus, et eksperte, kes hakkasid praktikajuhendajaks omal initsiatiivil, on Eesti vanglates vähem kui pooled intervjueeritustest (P3, P6, P7, P10, P14, P15). Ülejäänud 9 intervjueeritavat jõudsid praktikajuhendamise valdkonnani kolmanda inimese suunamisel (nt otsene juht, väljaõppe peaspetsialist). Mitmetel juhtudel ei olnud praktikajuhendaja sooviks seda ülesannet endale võtta, kuid tegid seda enda otsese juhi soovil. Praktikajuhendamisega nõustusid nemad seepärast, et üksuses ei olnud parasjagu ühtki teist juhendajat ning lootuses, et juhendamine võimaldab juurde saada uusi kolleege. Üks ekspert (P13) oli juhendajaks saamine esialgu väga vastumeelne, kuna ta ei olnud teadlik, mida see endaga kaasa toob. Kuid kuna tema otsene juht välja tõi, et ekspert P13 enda teadmata juhendab niikuinii uusi töötajaid, siis ta oli nõus väljakutse vastu võtma.

„Mina ei otsustanudki, see oli tegelikult /---/ üksuse juhi /---/ soovitus, sest ma alguses olin sellele nagu väga vastu. Ta ütles, et sellel ei ole ju vahet, et sa nagunii juba neid ise oled juhendanud iseenda teadmata, et ma ju kaasasin neid töösse ja ta ütles, et aga see ongi ju juhendamine.“ (P12)

„/---/ peamine põhjus oli see, et minu ametikohal ei olnud juhendajaid ja mu juht siis pakkus mulle välja, et hakka juhendajaks, /---/ siis on lihtsam.“ (P13)

Ekspertintervjuude tulemusel saavad juhendajat üldiste oskuste arengul enne praktikat toetada kaaskolleegid ja organisatsioon üldiselt. Sellest lähtuvalt loodi kood **koostöö kolleegidega** (8/16). Kolleegid saavad juhendajat toetada aja planeerimises sellega, et aitavad juhendatavale koguda vajalikud ülesanded. Koos peaks üle vaatama ka juhendaja töökoormuse ja seda jagama praktika perioodiks arvestusega, et juhendaja töökoormus on suurem. Kolleegidega ühise eesmärgi nimel koos töötamine arendab juhendaja meeskonnas töötamise oskust, kokkulepe sõlmimise oskust ja suhtlemisoskusi. Praktikajuhendaja peaks koostööd tegema ka kaasjuhendajatega – teiste juhendajatega kontakti hoidmine võimaldab praktikandile pakkuda mitmekesisemat praktikakogemist. Oluline roll on ka väljaõppe peaspetsialistil, keda juhendajad peavad väga suureks abiks. Tema ülesandeks on enne praktikat juhendajatele edastada kogu asjakohane info, mis aitab praktikaplaani ja ajakava koostada.

„/---/ näiteks võiks niimoodi, et kui teada on, et praktikant tuleb üksusesse, /---/ vaadata kolleegidega koos üle selle juhendaja /---/ töökoormus, /---/ ja võib-olla saab natukene seda leevendada, /---/ et teised võtavad siis mingisuguseid tööülesandeid, noh, on lihtsalt toeks sulle.“ (P11)

Ekspertintervjuude tulemusel loodi kood **juhendaja hoiakud** (11/18), kuna enne praktikat on oluline see, et juhendajad häälestaksid end juhendamise lainele, mis tähendab nii vaimset valmisolekut kui ka vajadusel töökorralduse muutmist, ümberkorraldamist. Praktika ettevalmistuse faasis tuleks juhendajal teha tööd iseendaga, nt end analüüsida, olla valmis selleks, et pühenduda kellegi teise õpetamisele. Näiteks toodi välja see, et juhendaja, kes on ise olnud praktikandi rollis, mõtleb tagasi sellele ajale ning hindab, kuidas tema juhendaja praktikat läbi viis. Seega saab juhendaja arvestada ka enda **varasemate kogemustega** (1/1). Juhendaja hoiakud tähendavad seda, et kuidas tema praktikaprotsessi ja enda rolli selles protsessis suhtub ning milliseid meetmeid ta kasutab, et praktika läbiviimine oleks tulemuslik. Juhendaja hoiakud väljenduvad tema üleüldises suhtumises, aga ka tööväärtustes ja eetikas. Ekspert P3 leiab, et riigiametis töötades on väärtused eriti olulisel kohal. Praktikajuhendajad on arvamusel, et praktikajuhendamiseks on vaja teatud iseloomuomadusi, kuna juhendajad seostavad seda võimekusega teisele inimesele edasi anda teadmisi ja oskusi. Konkreetselt viidatakse kõige enam kannatliku ja rahuliku suhtlemisstiili olemasolule (P1, P13, P2, P5, P15).

„Sättima ennast sellele lainele, et ta on nüüd juhendamisaast. /---/ enese /---/ analüüs ja ettevalmistamine juhendamisaastadeks. Et siis töö /---/ iseendaga.“ (P1)

Kaheksas intervjuus toodi välja, et enne praktikat ei tee juhendaja üldiste oskuste arendamiseks midagi. **Tegevusetus** (8/13) enne praktikat tuleneb sellest, et juhendajate arvates arenevad oskused reaalse praktikajuhendamise ajal. Juhendajad leiavad, et piisab sellest kui enda töö käigus õppida ning end pidevalt muudatustega kursis hoida. Seepärast ei pea nad vajalikuks enne praktikat oskuste arenguks tegevusi planeerida. Enne praktikat keskendutakse sellele, et valmistada juhendatava jaoks ette töökeskkond, tutvuda praktikaväljunditega ning planeerida ära juhendaja enda töökoormus. Kuigi juhendajad seda ei teadvusta, siis tegelikkuses nad arendavad praktikat ette valmistades aja planeerimise oskust. Praktikajuhendajad ei ole mõelnud ka sellele, et millist toetust nad teistelt enne praktikat vajaksid. Mõned eksperdid oskasid välja tuua kaaskolleegeide ja juhi toetuse, kuid mõned leiavad, et tuge ei olegi vaja ning loodavad vaid iseendale. Seega keskenduvad juhendajad praktikaprotsessi esimeses faasis vaid praktikandile.

„Tutvuda praktika juhendiga ning muude dokumentidega, mis on praktika läbiviimiseks vajalikud. /---/ tutvun eesmärgiga ja et ma teaksin, /---/ et mida ma täpselt tegema pean.“ (P15)

„Ma ei tea, ega ma vist /---/ spetsiaalselt midagi /---/ ei ole teinud, kõik /---/ see tuleb ikkagi /---/ jooksvalt. No just, /---/, kui sa mõtled neid oskusi.“ (P10)

Praktikaprotsessi teiseks faasiks on praktika läbiviimise protsess, st, et praktikant on realselt töökeskkonnas ning toimub juhendamine. Teise uurimisküsimusega on seotud viies kategooria oskuste arengu toetamisvõimalused praktika ajal. Praktikajuhendajatelt uuriti nende seisukohtasid võimalustest, mis aitaks neil praktikajuhendamiseks vajalikke oskusi arendada. Kategooria koosneb kuuest koodist, mis on toodud allpool olevas tabelis (Tabel 7).

Tabel 7. Kategooria 5: oskuste arengu toetamisvõimalused praktika AJAL (autori koostatud)

Uurimisküsimus 2: kuidas arendada praktikajuhendajate üldisi oskusi praktika protsessis?		
Kategooria 5: oskuste arengu toetamisvõimalused praktika AJAL.		
Kood	Koodi esinemine intervjuudes	Koodi esinemissagedus intervjuudes

18. organisatsiooni toetus	10	11
19. mentorlus	5	6
20. iseseisev aktiivne õppimine	5	7
21. tugirühmad juhendajatele	1	1
22. oskused praktika ajal ei arene	2	2
23. tuge ei ole vaja	1	1

Esmaseks oskuste arengu toetamisvõimaluseks peavad algajad juhendajad **organisatsiooni toetust** (10/11). Lisaks sellele, et juhendaja vajab toetust kolleegidelt, meeskonnalt, siis vajavad nad toetust, mida saab pakkuda vaid organisatsioon tervikuna. Peamiselt on siinkohal väljatoodud organisatsiooni kui terviku suhtumist praktikajuhendamise protsessi. Probleemkohaks on see, et kuivõrd juhendamine suurendab juhendaja töökoormust, siis organisatsioon sellega ei arvesta. Pigem vastupidi – mõningatel juhtudel ollakse organisatsioonitasandil seisukohal, et praktikandid on lisatööjõud, kes aitavad töökoormust leevendada. Juhendajad sellega ei nõustu. Nemad leiavad, et juhendamisse tuleks siiski suhtuda kui lisatöösse. Lahendusena pakkus ekspert P4 välja seda, et praktikajuhendajal oleks juhendamisperioodil tavapärasega võrreldes väiksem töökoormus, nt arvestaks organisatsioon tema põhitöökohal 0,5 koormusega. Positiivne on asjaolu, et pea kõik praktikajuhendajad oskasid nimetada miskit, mis neid toetaks juhendamise protsessis, nt kolleegid, praktikate koordinaator, asutus. Vaid üks praktikajuhendaja hindab, et tema **ei vaja toetust** (P13).

„/---/ kindlasti ka arusaamist, et kui mul tuleb praktikant, siis /---/ meil ei ole /---/ üks lisainimene, vaid pigem on mind /---/ null koma viie kohaga, sest /---/ kui mul on praktikant, siis see võtab ikkagi energiat. /---/ see ei ole niimoodi, et ta teeb meil tööd /---/ eest ära, /---/“ (P4)

„/---/ arvestamist, et minu juurde tuleb praktikant, et kindlasti ma /---/ ei ole nii kättesaadav nagu varem. Ma olen /---/ teise inimesega hõivatud ja kui see inimene tuleb minu juurde, siis ilmselgelt ma pööran talle enamuse oma tähelepanust /---/. Selle eluosaga arvestamine on minu jaoks kõige tähtsam toetus /---/“ (P10)

Intervjuude tulemustest selgus, et juhendajad viivad praktikaid läbi valdavalt iseseisvalt ning õpivad praktiseerimise kaudu. Sellest lähtuvalt moodustati kood **iseseisev aktiivne**

õppimine (5/7). Juhendajad oskavad välja tuua, et juhendajal peab olema enda erialal vajalikud baasoskused ja ning pidevate tööprotsesside muutustega tuleb olla kursis. Oskusi arendada (näitena tuuakse suhtlemisoskusi) on võimalik neid praktiseerides ja juhendatavat jälgides. Kuna juhendajad nimetasid korduvalt näitena suhtlemisoskuste arenemist praktikseerimise käigus, siis sellest järeldub, et esmaselt seostatakse üldiste oskustega lävimisoskusi. Vaid ühel juhul oli praktikajuhendaja seisukohal, et **praktika ajal oskused ei arene** (P13)

„Lihtsalt tööd tuleb teha. Vanglatööd /---/ paberi pealt selgeks saada on kordades keerulisem, kui lihtsalt läbi praktika teha.“ (P5)

„Ainuke, mis on, on baasvajadused, /---/ siin võimalik /---/ väljaspool vanglat mingid täiendkoolitused. Just nagu suhtlemisalaseid ja teine asi ongi see, et ise praktiseerida igapäevases töös.“ (P6)

Juhendajad peavad algajana praktika läbiviimiseks vajalikud oskused omandama iseseisvalt. Vaid mõnel üksikul praktikajuhendajal on näitena tuua kogemust, kus nad on saanud praktika juhendamise seotud nõuandeid või toetust teiselt praktikajuhendajalt. Algaja praktikajuhendaja juhendamise seotud kood **mentorlus** (5/6). Mentorlus tähendab seda, et algaja praktikajuhendaja omandab juhendamiseks vajalikke üldisi oskusi kogunud kolleegilt. Ekspertintervjuude tulemusel selgus, et sellist võimalust Eesti vanglates algajatele juhendajatele ei pakuta. Juhendajad soovivad välja, et on juhendamiselast nõu saanud ise omal initsiatiivil kaasjuhendajalt küsida. Juhendajad teevad omavahel vähesel määral koostööd praktikandile mitmekesisema praktikakogemuse pakkumisel. Ekspert (P10) meenutab, et varasemalt tehti **juhendajatele tugirühma** formaadis toimuvaid kohtumisi, kus osalesid lisaks juhendajatele ka teised asutuse töötajad (nt juristid). Hetkeseis on selline, et juhendajad saavad omavahel mõtteid ja kogemusi jagada koolitustel ja seminaridel.

„Aga kindlasti ka, kuna minul on juhtunud varem juhendaja, ka, siis ma olen saanud sellist juhendamiselast nõu ka temalt.“ (P4)

„Võib olla, kui toimuvad need tugirühmad praktikantidele ja praktika juhendajatele, kus arutatakse /---/ mingisuguseid kitsaskohti, kus õpib nii /---/ Praktikajuhendaja ja praktikandid.“ (P10)

Kolmandaks ja viimaseks kategooriaks uurimisküsimuse nr 2 juures **on üldiste oskuste arengu toetamisvõimalused peale praktikat**. Ekspertintervjuude tulemusel selgus, et kõige rohkem saavad juhendajad enda oskuste arendamiseks ära teha just peale praktikat. Siinkohal osati välja pakkuda ka konkreetsemaid võimalusi.

Tabel 8. Kategooria 6: oskuste arengu toetamisvõimalused PEALE praktikat (autori koostatud)

Uurimisküsimus 2: kuidas arendada praktikajuhendajate üldisi oskusi praktika protsessis?		
Kategooria 6: oskuste arengu toetamisvõimalused PEALE praktikat.		
Kood	Koodi esinemine intervjuudes	Koodi esinemissagedus intervjuudes
24. koolitused, seminarid	13	26
25. eneseanalüüs	7	12
26. isiklik areng	9	19
27. tagasiside vastuvõtmine	7	13
28. SKA ja vanglate koostöö	5	11
29. oskused peale praktikat ei ole vajalikud	4	4
30. koostöö enda asutusega	2	2

Esmaseks oskuste arendamise võimaluseks peavad algajad juhendajad **koolitusi ja seminare** (13/26). Seda koodi esines pea kõikides intervjuudes. Seega saab seda pidada nende jaoks oluliseks oskuste arengu viisiks. Koolitusvajaduse osas oskasid juhendajad välja pakkuda erinevaid vajadusi ja ettepanekuid, sh võimalusi, mida siiani vanglates koolituste osas kasutatud ei ole. Välja toodi nii juhendamist käsitlevaid üldiseid, kui ka spetsiifilisemaid koolitusi. Oluliseks peetakse seda, et koolitamine oleks pidev protsess, kuna praktikaosapoolte vajadused on pidevas muutuses. Järjepidev koolitamine on vajalik ka selleks, et praktikajuhendaja enda erialastes töövõtetes mugavustsooni ei langeks. Pidev teadmiste ja õigete protseduuride meelde tulemine aitab eksperdi (P13) hinnangul seda vältida. Näiteks toodi välja, et tagasisidestamise ja ajaplaneerimise oskuse arendamisele võiks pühendatud olla eraldi koolitus. Kõige kasulikumaks peetakse seminari/kovisiooni stiilis koosviibimise, võimalikult mitmete asutuste juhendajatega. Kuna see aitab näha

laiemat pilti probleemidest, jagada rohkemaid kogemusi ja pakkuda probleemidele mitmekesiseid lahendusi.

„/---/ isiksustetüüpide /---/ haldamise oskused koolitusel, /---/ igasugused, konflikti lahendamised, tegelemine erinevate inimestega nende isiksuste pealt /---/ ehk siis nagu pannaksegi /---/ raamidesse /---/ mingisugused isiksusejooned ja selle /---/ tulemuse alusel saab nendega /---/ suhelda /---/ paremini seeläbi /---/. See inimestega /---/ suhtlemise /---/ koolitused, et võiks isegi täitsa nagu olla, mida, nagu ei olegi nagu eriti niimoodi esinenud siin meil vanglates.“ (P1)

„Õppimine, praktikajuhendajate toetamine läbi aktuaalsete koolituste. Aktuaalsete all ma mõtlen, seda õpetatakse reaalselt hetkel Sisekaitseakadeemias. Et meie teadmised ja oskused oleksid alati kaasajastatud, /---/ ma tean ka seda, et Sisekaitseakadeemias võib ju ajas midagi muutuda.“ (P10)

Konkreetselt toodi välja ka seda, et iga vangla võiks eraldi korraldada enda asutuse praktikajuhendajatega seminare, kus saab jagada enda mõtteid ja kogemusi. Saada teistelt nõu ja suunamist. Teisalt toodi välja ka see, et koolitusi võiks Sisekaitseakadeemia ka sisse osta – siiani on juhendajate koolitajaks peaaesjalikult olnud Sisekaitseakadeemia, kuid huvitavaks võimaluseks oleks, kui juhendaja saab ise näiteks kord poolaastas enda vajadustele vastavalt valida osalemiseks endale meelepärase koolituse. Ekspertidele meeldiks võimalus, kui nad saaksid enda koolitusvajaduse üle ise otsustada.

„Ja samuti töötas väga hästi /---/ juhendajate kovisioon /---/, kus me haldasime kõiki neid probleemkohti ja juhendajate gruppidega, ja siis leidsime nendele lahendused. /---/. Tegelt neid kovisiooni /---/ koolitusi peaks olema rohkem.“ (P1)

Kuna juhendajad rääkisid korduvalt sellest, et peale praktikat nad tegelevad enda soorituse peegeldamise ja hindamisega, siis loodi kood **eneseanalüüs** (7/12). Märksõnad, mis eneseanalüüsiga seonduvad on: hinnang on aus, vahetu ja põhjalik. Kuigi juhendajad peavad iseenda hindamist keeruliseks, siis samas ollakse seisukohal, et see on siiski parim ja esmane vahend enda tugevuste ja nõrkuste hindamiseks. Enda sooritust peaks hindama selliselt, et kas sellest oli midagi uut õppida. Eneseanalüüsi tulemused võimaldavad planeerida edasisi praktikate läbiviimisi tulemuslikumalt. Tulemuslik eneseanalüüs on otseselt seotud ka praktikajuhendaja **tagasiside vastuvõtmise oskusega** (7/13). Praktikandilt, koolilt või enda kolleegidelt saadud tagasiside võimaldab teha eneseanalüüsi. Teiselt osapoolelt saadud tagasiside võib juhendaja jaoks olla midagi, mis annab lükke enda

sisse vaatamiseks ja enda oskuste arendamiseks. Tagasiside saamine peaks toimuma koostöös kooli ja praktika koordinaatoriga, kuid vanglati on see erinevalt korraldatud. Näiteks Viru vangla ekspert (P10) ning Tallinna Vangla eksperdid (P8 ja P12) ei ole enda kohta praktikajuhendamise osas tagasisidet saanud. Ekspert P12 on seda olukorda lahendanud nii, et on peale praktika lõppemist ise kooli õppejõu poole pöördunud ja küsinud, et kuidas kool tema juhendamist hindab. Praktikajuhendajate hinnangul peaks tagasisidestamise protsess olema paremini korraldatud. Hetkel on olukord praktikajuhendajate arvates tagasiside saamise osas ebavõrdne ning kõikidel ei ole eneseanalüüsi läbiviimiseks samaväärseid tingimusi.

„Juhendaja võiks praktika lõpus ka siis teha väikse eneseanalüüsi kuidas ta selle perioodiga, siis ja selle inimesega hakkama sai. Kui ta näeb, et tal mingisugused probleemkohad olid, ta võiks nendega kindlasti tegeleda, aga see eeldab ka seda, et ta nagu teeb selle eneseanalüüsi ja märgib need asjad ära, mis oli nagu murekohad“. (P1)

„/---/ ma tahaks ka vaata saada nagu tagasisidet milline ma olin, et mis olid näiteks minu miinused ja plussid, et ma ei ole siukest asja küll saanud. Nüüd eelne nagu lõpetas, ma ei tea midagi /---/, et kuidas ta tegelikult nagu ausalt vastas, kui ei ole /---/ mina nähtaval, ega inimesed ju vastavat siis hoopis /---/ teistmoodi. Et mida ma saaks näiteks paremaks teha, mida, mis mul jäi puudu, võib-olla ma ei osanud seda.“ (P8)

Kuna suur roll praktikaprotsessi edukal läbiviimisel on Sisekaitseakadeemia, siis leiavad juhendajad, et paranema peab **SKA ja vanglate koostöö** (5/11). Inspektor-kontaktisikutest praktikajuhendajad tunnevad puudust sellest, et SKA kaasaks neid praktilisse õppetegevusse. Praktikajuhendajad ei ole teadlikud, mida ja kuidas koolis kadettidele õpetatakse ning millist juhendamist juhendajalt oodatakse. See teeb praktika läbiviimise juhendaja jaoks keeruliseks. Ekspert P10 toob välja, et tema lõpetas Sisekaitseakadeemia 2007.a ning sellest ajast ei ole tema kursis sellega, mida ja kuidas koolis hetkel õpetatakse. See teeb juhendajat praktika protsessis iseenda suhtes ebakindlamaks. Juhendajad tunnevad, et nad sooviksid rohkem kontakti õppejõududega tagasiside saamise ja ka juhendaja eksami läbiviimise osas. P10 rääkis intervjuul ka sellest, et praktikajuhendaja peab sooritama eksamit, kuid tema jaoks ei ole arusaadav, mis on selle mõte ning mida seal temalt oodatakse, kuna vanglate töökorraldus ja koolis toimuva õppe sisu on kohati erinevad.

„Aga ma jätkuvalt ma ju ei tea mille alusel neid praktikante õpetatakse. Mulle tundub, et võiks olla rohkem selline, kuidas öelda, praktikajuhendajate kaasamine sinna õppeprotsessi ka. Kasvõi, /---/ teha /---/ infotunnid, kus selgitatakse lahti, et nii me koolis õpetame /---/“ (P10)

Lisaks sellele, et praktikajuhendaja üldiste oskuste arengu eest vastutab organisatsioon, siis juhendaja ise vastutab selle eest, et tal oleks motivatsiooni **isiklikuks arenguks** (9/22). Isikliku arengu eest saab vastutada vaid iga inimene ise ning on see sellest, kui oluliseks keegi iseseivalt enda arendamist peab. Isikliku arengu heaks toetamisvõimaluseks peavad vaid kolm eksperti (P1, P4, P12) teemakohase kirjanduse lugemist, õppefilmide vaatamist. Ülejäänud eksperdid leiavad, et areng on seotud vaid tööalase praktiseerimise ja harjutamisega. Ehk siis valdava osa praktikajuhendajate hinnangul arenevad üldised oskused vaid töökeskkonnas erialaseid oskusi praktiseerides. Üks ekspert (P15) leiab, et vangla keskkonnas töötades ei olegi mõeldav, et areng saab kuidagi teistmoodi toimuda. Enesearengust räägitakse selles võtmes, et läbi harjutamise paranevad erialased tööoskused, mitte üldised oskused. Ekspert P7 leiab, et arenguks on vaja keerulisi juhendatavaid, sest nendest kogemustest on mida õppida. Siiani on tema kogemused juhendatavatega olnud positiivsed, kuid enese proovile panemiseks sooviks juhendada ka väga keerulist ja alamotiveeritud praktikanti.

„/---/ seal võib olla ka /---/ iseõppimine sellesuhtes, et kui ma loen kasvõi mingit kirjandust, /---/ alati ei pea kõike õppima /---/ koolituselt vaid sa saad ise selle suunas minna, üldiseid oskusi parandades. /---/ ehk siis ongi see, et sa näed, näed ise vaeva, tunned nagu huvi kõige selle vastu, et see ka kindlasti aitab kaasa väga palju.“ (P12)

Kolmandale uurimisküsimusele vastamiseks loodi kaks kategooriat, mis annavad ülevaate võimalustest, mis toetavad tulemuslikku juhendamist ning kuidas on kõrg- või kutseharidus praktikajuhendajaid juhendamiseks ette valmistanud. Seitsmes kategooria on võimalused, mis toetavad tulemuslikku juhendamist (vt Tabel 8).

Tabel 8. Kategooria 7: võimalused, mis toetavad tulemuslikku juhendamist (autori koostatud)

Uurimisküsimus 3. Kuidas toetada algajate praktikajuhendajate üldiste oskuste arengut?		
Kategooria 7. Võimalused, mis toetavad tulemuslikku juhendamist.		
Kood	Koodi esinemine intervjuudes	Koodi esinemissagedus

31. positiivne praktikakogemus	5	13
32. ametnike juurdekasvu tagamine	2	4

Positiivse küljena toodi praktikajuhendamise kohta seda välja, et see aitab tulevast kolleegi tööks ette valmistada. Selle alusel loodi kood **ametnike juurdekasvu tagamine** (2/4). Selle koodi alla koondati kõik, mis seondub sellega, et juhendamine võimaldab koolitada töökoha vajaduste järgi uut kolleegi, et tulevikus tööjõupuudus väiksem oleks ning tööle tuleks heade teadmistega ametnik. Praktikajuhendaja jaoks on motiveeriv, kui tema juhendamise tulemusel jõuab praktikant peale kooli lõpetamist reaalselt ka vanglasse tööle ning suudab enda tööd teha korrektselt ja pühendumisega. Seda saab pidada tulemusliku juhendamise näitajaks.

„No see tulemus tähendab minu jaoks seda, et ma saan enda kõrvale uue kolleegi ja ta on võimeline seda tööd tegema pühendumisega.“ (P12)

Teiseks peetakse oskuste arendamise toetamises oluliseks võimaluseks seda, et milliseks praktika kujuneb. Intervjuude tulemusel moodustati kood **positiivne praktikakogemus** (5/13). Juhendajad räägivad positiivse praktikakogemuse saavutamise osas juhendatava vaatenurgast – nende eesmärgiks on, et juhendatava jaoks on praktikakogemus meeldiv. Üks ekspert tõi välja selle, et tema tunneb puudust kasvõi sõnalisest kiitusest. Piisavaks peetakse seda kui juhendatav praktikajuhendajale positiivse tagasiside annab. Probleemkohaks saab siinkohal pidada seda, et juhendajad ei mõtle positiivsele praktikakogemusele mõeldes ennekõike iseenda vajadustele. Toetava osapoolena nähakse selles protsessis vaid praktikanti, mitte organisatsiooni, Sisekaitseakadeemiat. Ekspert P15 jagas enda negatiivset praktikakogemust, mis seisnes selles, et praktikajuhendaja ei kaasanud teda kui praktikanti tegevustesse, milles oleks pidanud ka tema osalema (nt kambriuste avamine). Eksperti hinnangul juhendaja käitumine lausa solvas teda, kuna praktikajuhendaja kartis, et praktikant rikub midagi ära ning andis talle ülesandeks nõudepesuvahendit juurde valada.

„Minu jaoks tähendab see seda, et praktikant läheb siit ära naerulsui /---/“ (P3)

Tabel 9. Kategooria 8: võimalused, mis toetavad üldiste oskuste arengut kutse- või kõrgharidusõppes

Uurimisküsimus 3. Kuidas toetada algajate praktikajuhendajate üldiste oskuste arengut?		
Kategooria 8. võimalused, mis toetavad üldiste oskuste arengut kutse- või kõrgharidusõppes		
Kood	Koodi esinemine intervjuudes	Koodi esinemissagedus
33. suhtlemisoskused läbi meeskonnatöö	4	6
34. mitteteadvustamine	6	7
35. koolis üldistele oskustele rõhku ei panda	2	2
36. julgus	1	2

Ekspertide hinnangutest kajastub, et kõrg- ja/või kutsekoolis ei omandanud valdav osa neist üldisi oskusi, mis aitavad praktikajuhendamisele kaasa. Selle alusel loodi uurimisküsimuse nr 3 juurde teine kategooria „Meetmed, mis toetavad üldiste oskuste arengut kutse- ja/või kõrgharidusõppes“.

Neli praktikajuhendajat oskasid välja tuua, et koolis arenes neil gruppides ja meeskondades töötamisel **meeskonnatööoskus läbi suhtlemisoskuste** (4/6) praktiseerimise. Nii kutse- kui ka kõrgharidustaseme õppes osalesid kadetid grupitöodes, kus pidi tegutsema meeskonnana ühise eesmärgi saavutamiseks. Gruppides töötamine arendas lisaks meeskonnas töötamise oskusele suhtlemisoskusi ja planeerimisoskusi, aga ka kokkulepete sõlmimise oskusi. Selleks, et töö tulemus oleks positiivne, pidid kadetid iseseivalt enda grupis panema paika tööjaotuse, planeerima aega ja omavahel selle käigus suhtlema. Üks praktikajuhendaja tõi välja, et temale andis kaasõpilaste ees esinemine ja gruppides töötamine **julgust** (1/2) ja aktiivsust, mis andis edaspidiseks eluks juurde enesekindlust.

„Kõrgharidusõppes, /---/ mida ma õppisin siis üldistest oskustest, oli meeskonnatöö. /---/ meil oli päris palju õppeaineid, selliseid, kus me pidime pidevalt olema grupis /---/, grupitööde puhul tulebki näiteks ära jaotada, et kuidas midagi teha, et kes mida teeb. /---/ pärast see /---/ grupitöö tulemus, siis oleks positiivne, et see oleks hästi tehtud ja hinne oleks hea. /---/ selleks tuligi töötada meeskonnas ja et see kindlasti arendas meeskonnatöö oskust.“ (P2)

Valdav osa ekspertidest on arvamusel, et koolis nemad üldisi oskusi ei omandanud, või ei ole nad sellest teadlikud. Selle alusel loodi kood **mitteteadvustamine** (6/7). Juhendajad ei

teadvusta, et milliseid üldisi oskusi võis koolis õppekavasse seotud olla. Mõningatel juhtudel on probleem ka selles, et praktikajuhendaja lõpetas kooli väga ammu ning ei suuda enam kooli õppekava meenutada. Valvuri ametikohal töötavate praktikajuhendajate puhul esines ka seisukohta, et kuna neil oli olemas eelnev töökogemus, siis koolist enam uusi teadmisi ja oskusi ei omandanudki. Magistritöö uuringu autorile jäi selle küsimuse juures arusaam, et osad intervjueeritavad ei mõista üldiste oskuste tähendust, kuna mitmetel kordadel räägiti hoopis erialaste oskuste omandamisest. Kahe eksperdi hinnangul ei olnud võimalik koolist praktikajuhendamiseks vajalikke oskusi võimalik kaasa võtta (P10 ja P1). Seega ei pöörata juhendajatele hinnangul koolis piisavalt rõhku üldiste oskuste arendamisele.

„Milliseid oskusi? /---/ Ma ei tea, raske öelda, et milliseid ma nüüd omandasin, et mis nüüd seal õpetati.“ (P8)

„/---/ need üldised oskused, eks ju, need vangistuslased teadmised, mida meile õpetatakse, et need on need oskused, mis, mida mul on kindlasti olnud vaja“. (P12)

„No minul ei ole väga palju nagu enam vanglasüsteemilt saada, sest mul on kõik koolitused /---/ läbitud vanglasüsteemis, et lihtsalt käia siis erinevatel täiendkoolitustel, mis /---/ siis mõeldud kas juhendajatele või niisama. Aga nagu töö praktiliste oskuste mõttes, ma arvan, et vanglal väga palju minule enam pakkuda ei ole.“ (P5)

2.3. Ekspertintervjuude analüüs ja järeldused

Magistritöö kolmandas alapeatükis analüüsib autor intervjuudest selgunud ekspertide seisukohti ja tähelepanekuid, arvestades töö teoreetiliste lähtekohtadega, tuues välja peamised sarnasused ja erinevused teooriast ja läbiviidud uuringust. Selline lähenemine aitab autori hinnangul luua vajalikud eeldused, et saada terviklik ülevaade ning selle põhjal teha magistritöö uuringu lõplikud järeldused ja sõnastada ettepanekud.

Esimesele uurimisküsimusele vastamiseks loodi kolm kategooriat: 1) esimene kategooria annab ülevaate algaja praktikajuhendaja jaoks olulistest üldistest oskustest; 2) teine kategooria annab ülevaate üldiste oskuste tähendusest; 3) kolmas kategooria hõlmab seda, miks üldised oskused praktika protsessis olulised on. Kuna uurimisküsimus on püstitatud

tulemusliku juhendamise vaates, siis uuriti ekspertidelt nende arvamusi tulemusliku juhendamise tähendusest.

Esimese kategooria „**algaja praktikajuhendaja vajalikud üldised oskused tulemuslikul juhendamisel**“ analüüsimisel selgus lisaks vajalike üldiste oskuste loetelule see, mida juhendajad peavad tulemuslikuks juhendamiseks. Ekspertide hinnangutest tuli välja, et **tulemuslik juhendamine** on kahetasandiline, kuna praktikaprotsessis osalevad nii praktikajuhendaja kui ka juhendatav. Kuigi praktikaprotsessi eesmärk on sama nii juhendatava kui ka juhendaja jaoks – saavutada õpiväljundid, siis tulemusliku juhendamise tähendus on juhendaja jaoks tema enda vajadustest ja praktikandi vajadustest lähtudes erinevad. Praktikajuhendaja tunneb tulemuslikkust juhendamisel siis, kui ta on ise enda poolse juhendamisega rahul ning kui praktikant on saanud vajalikud teadmised ja oskused. Magistritöö teooriast tulemusliku juhendamise tähendust ei selgu.

Kõige olulisemaks algaja juhendaja oskuseks on intervjuude tulemusel **lävimisoskused**. Selgus ka see, et lävimisoskused on vaid üldine termin, mille alla kuuluvad kontakti loomise oskus, kuulamisoskus, eneseväljenduse oskus. Lävimoskustest rääkides toodi välja ka positiivset suhtumist. Magistritöö teoreetilised lähtekohad kinnitavad samuti, et üldistest oskustest rääkides tavaliselt esmaselt nimetatakse suhtlemisoskusi (käesolev töö, lk 12), teooria kinnitab uuringus selgunud asjaolu, et suhtlemisoskusi ei ole võimalik kirjeldada ühe termini kaudu (käesolev töö, lk 15). Magistritöö esimesest peatükist lähtudes saab järeldada, et suhtlemisoskust peetakse praktikaprotsessis väga oluliseks, seetõttu on enne juhendaja määramist oluline hinnata, kas need kaks inimest sobivad suhtlemisstiili poolest koostööd tegema (käesolev töö, lk 26). Autori hinnangul on praktikaprotsessis lävimisoskuste valdamine praktika eesmärgi saavutamiseks väga vajalik, kuna juhendamise ja õpetamise protsessid on olemuselt sotsiaalsed.

Kuigi lävimisoskusi peeti kõige olulisemaks üldisteks oskusteks, siis ei osanud praktikajuhendajad näha seoseid, kuidas nad need oskused omandanud on või kuidas lävimisoskusi arendada saaks. Valdav osa praktikajuhendajatest oli seisukohal, et lävimisoskused arenevad vaid igapäevaselt tööl praktiseerides või koolitustel osaledes. Kuigi üks intervjuuküsimusi oli sellele keskendunud, siis mitte ükski ekspert ei osanud välja tuua seda, et lävimisoskused võisid areneda ka kutse- või kõrgharidusõppes. Mõningatel juhtudel oli asi selles, et kooli lõpetamist on möödas enam kui 10a, kuid mitmetel juhtudel oldigi seisukohal, et koolis üldised oskused ei arenenud. Korrektsiooni

eriala 2016/2017 õppeaasta õppekavast selgub, et otsesõnu ei ole tõepoolest üldiste oskuste arengule keskendunud, kuid moodulite lühikirjeldusi läbi vaadates on selge, et mitmed õppeained arendavad lävimisoskusi. Lisaks on 2021/2022 õppekava varasema õppekavaga oluliselt muutunud ning praegu kehtivas õppekavas on üldiste oskuste arengule pandud rohkem rõhku. (Käesolev töö lk 21-22) Autori hinnangul on probleemkohaks see, et üldiste oskuste arendamine toimub kõrg- ja kutsekooli tasandil pigem varjatud viisil. Selleks, et üliõpilastele oleks kasutegur suurem peaksid koolid üldiste oskuste arendamisele keskenduma teadlikumalt ning see peaks kajastuma ka õppekava tasandilt.

Praktikajuhendajate hinnangul on täiskasvanud praktikandi õpetamiseks, juhendamiseks ja suunamiseks vaja teada ja praktikseerida õpetamise meetodeid. Seega vajavad algajad juhendajad **andragoogilisi oskusi**. Kuigi uued juhendajad peavad osalema praktikajuhendaja baaskoolitusel, siis see koolitus ei valmista algajat juhendajat ette selleks, kuidas toimub õpetamine, oma teadmiste ja oskuste jagamine. Teoreetilised lähtekohad kinnitavad, et üldiste oskuste arendamist on täiskasvanute puhul vähe uuritud, kuid areng saab toimuda läbi loomingu- ja interaktiivse õppimise. Selleks, et saavutada üldiste oskuste areng, on vaja eesmärgistatult kombineerida mitmeid õppimise viise, praktikaid ja meetodikaid. Tegemist on olulise tähelepanekuga, kuna üldiste oskuste arendamine oleneb väga palju õpetajast, juhendajast. Praktikajuhendamist saab vaadelda kui õpetamise vormi, kuna selle eesmärgiks on juhendatava töötulemuste ja õpivõimete parendamine. (Käesolev töö lk 19, 20, 23)

Juhtimisalaste oskuste olemasolu peavad juhendajad vajalikuks, kuna need on otseselt seotud praktikaplaani elluviimise ja praktika eesmärkide saavutamisega. Juhtimisalased oskused tähendavad seda, et algaja praktikajuhendaja oskab planeerida praktikat nii ajalist ressursi kui ka töökoormust jaotades. Magistritöö teooria kohaselt arenevad juhtimisalased oskused välja karjääri jooksul (käesolev töö lk 29). See tähendab, et algaja praktikajuhendaja ei pruugi juhtimisalaseid oskusi juhendamisega alustades vallata ning vajab ise esialgu abi ja suunamist. Praktikaprotsessi ja praktikandi juhtimisest ei saa vähemoluliseks pidada ka enesejuhtimist, kuna seda peetakse oluliseks tulevikuoskuseks. (käesolev töö, lk 17).

Ekspertintervjuude tulemusel liigitatakse **meeskonnatööoskus** samuti juhtimisalaste oskuste alla. Kuigi magistritöö teooria meeskonnatööoskust otsesõnu juhtimisalaseks oskuseks ei pea, siis ekspertide hinnangutest selgus, et vangla keskkonnas töötades, on

meeskonnas töötamise oskus lausa ametikohaga kaasaskäivaks nõudeks. Vangla on keskkond, kus tekib tihtipeale ootamatuid olukordi ning üksinda ei ole nende lahendamine võimalik. Praktikajuhendamise näitel on praktikajuhendaja see, kes peab olema valmis kolleegidega kontakti saavutama ja kokkuleppeid sõlmima. See tähendab, et praktikajuhendaja peab suutma juhtida iseennast ja meeskonda. Teoreetilises käsitluses rõhutab valdav osa autoritest, kes üldisi oskusi uurisid, meeskonnatööoskuse olulisust (käesolev töö, lk 12, 15, 16, 17, 21). Teooriast selgub ka see, et meeskonnatööoskus koosneb mitmetest osistest, ning seetõttu vaadeldakse mitmetasandiliselt. Meeskonnatööoskus hõlmab endas suhtlemisoskusi, vastutusvõimet, teiste arvamuse kuulamist ja sellega arvestamist, juhtimisoskusi. Meeskonnatöö oskust on võimalik arendada seda praktiseerides vahetu suhtlusega (käesolev töö, lk 16). Meeskonnatööoskuse mitmetahusus selgub ka läbiviidud ekspertintervjuudest. Algajate juhendajate hinnangul käib see oskus käsikäes suhtlemisoskustega, vastastikuse toetavusega, kokkulepete sõlmimisega.

Algajad praktikajuhendajad peavad üldiseks oskuseks ka **tagasisidestamise oskust**. Praktikajuhendaja jaoks on tagasisidestamise oskus vajalik, kuna juhendaja ülesandeks on praktika eesmärkide saavutamist, hinnata juhendatava tööd. Selleks, et praktika oleks tulemuslik, peab juhendaja oskama hinnangut tööle edasi anda ka juhendatavale. Nii positiivse kui ka konstruktiivse tagasiside andmine on juhendatava arengu seisukohast väga oluline. Kõige ebamugavalt ja ebakindlamalt tunnevad juhendajad end siis, kui juhendatava töös on puudujääke ning see tuleb edasi anda niivõrd oskuslikult, et see oleks praktikandi jaoks edasiviivaks jõuks, mitte kriitika. Teoreetilised lähtekohad näitavad, et tagasisidestamine, sh selle andmine ja vastuvõtmine on oluline oskus üldiste oskuste arengus (käesolev töö, lk 19). Sisekaitseakadeemia praktikaprotsessi osa on samuti arengut toetava tagasiside andmine (käesolev töö, lk 24). Tagasiside vastuvõtmise oskus oleneb tagasisidet saava inimese minapildist/elukogemustest. Tagasisidestamise teeb keeruliseks see, et teine osapool võib võtta seda isikliku kriitikana. Isegi siis kui hinnang antakse tema tööalase soorituse kohta, mitte tema kui inimese kohta. Seepärast on väga oluline, et praktikandi-juhendaja vahel tekiks usalduslik suhe. Sellisel juhul võtavad juhendatavad ka konstruktiivse tagasiside paremini vastu (käesolev töö lk 31). Autori hinnangul on teoreetilised lähtekohad ja ekspertintervjuud omavahel kooskõlas.

Algajad praktikajuhendajad defineerisid valdavalt üldisi oskusi enda jaoks erialaste oskuste kaudu. Intervjuudest selgusid ka oskused, mida magistritöö teooria järgi ei saa niivõrd

otseselt pidada konkreetseteks üldisteks oskusteks. Nendeks on **erialased tööskused**. Erialaseid oskusi seostatakse üldiste oskustega, kuna praktikajuhendajate hinnangul peab juhendaja olema tavaametnikust pädevam ning alles siis saab rääkida kellegi teise juhendamisest. Magistritöö teooria järgi kuuluvad erialased oskused üldiste oskuste kogumi juurde (käesolev töö, lk 12). Erialased oskused on väike osa sellest, mis aitab üldiste oskuste terminit defineerida, kuid teoreetiliste lähtekohtade kohaselt ei ole see eraldiseisvalt üldine oskus. Ekspertintervjuud läbi viies edastas intervjuueerija ekspertidele tabeli nr 1 (asub lk 18), kuid läbivalt selgus intervjuudest, et praktikajuhendajatel oli keeruline eristada üldiseid oskusi erialastest oskustest.

Esimese uurimisküsimuse teise kategooria „üldiste oskuste vajalikkus“ analüüsimisel selgus, et praktikajuhendajad peavad üldisi oskusi vajalikuks **edukaks juhendamisprotsessi läbiviimiseks**, kuna heal tasemel lävimisoskused, juhtimisel oskused lihtsustavad juhendatava suunamist ja teadmiste edasi andmist. Teooria peatükis on defineeritud, et üldised oskused on töövaldkonna või erialaga seotud teadmiste, oskuste ja hoiakute kombinatsioonid, mida vajavad kõik inimesed, et tegevusvaldkonnast sõltumata tagada edukas hakkamasaamine, eneseteostus ja areng. Oskus on üldine, kui see avaldub erinevate inimeste poolt paljudes erinevates kontekstides (käesolev töö, lk 12). Töökeskkonnas praktika läbiviimine on üks osa praktikajuhendaja tööst – ning ka selles protsessis avalduvad samad üldised oskused, mis igapäevatöö tegemisel.

Praktikajuhendaja jaoks on üldised oskused vajalikud ka selleks, et juhendamise protsessis osata **kohaneda erinevate inimestega**. Peamiselt räägiti siin lävimisoskustest, kuna kõik inimesed on erinevad ning kontakti saamine ei toimi kõikidel ühtemoodi. Teoreetilised lähtekohad ei keskendu otseselt sellele, et praktikajuhendaja jaoks on juhendamise protsessis vajalik oskus kohaneda erinevate inimestega. Küll aga on teoorias lähenetud laiemalt. Kiirelt ja pidevalt toimuvad muutused ühiskonnas tõstatavad vajaduse, et töötamisega hõivatud inimesed arendavad üldisi oskusi vastavalt sellele, millised muutused ühiskonnas toimunud on, ehk inimene peab olema võimeline kohanema igasuguste olukordadega. (Käesolev töö lk 13) Kuna praktikajuhendamine on osa tööhõivest, siis saab seda lähenemist pidada asjakohaseks ka praktikajuhendamise võtmes.

Vastuseks uurimisküsimusele nr 1 „**Milliseid üldised oskused on algajate praktikajuhendajate arvates kõige olulisemad tulemuslikul juhendamisel?**“ vastati Tartu, Tallinna ja Viru Vangla algajate praktikajuhendajate ekspertintervjuude tulemusi

analüüsid. Uuringu tulemustest selgus, et algajad juhendajad peavad kõige olulisemateks üldisteks oskusteks praktikajuhendaja jaoks: 1) lävimisoskusi; 2) andragoogilisi oskusi; 3) juhtimisalaseid oskusi; 4) tagasiside andmise oskust ja 5) mõtlemisoskusi. Oskused on järjestatud kasvavalt kahanevas järjekorras, võttes aluseks esinemissagedust intervjuudes.

Teise uurimisküsimusega on seotud kolm kategooriat (neljas, viies ja kuues kategooria). Teise uurimisküsimuse vastamiseks vaadeldi praktikaprotsessi üldiste oskuste arengu toetamisvõimaluste leidmiseks tervikuna. Neljas kategooria „**oskuste arengu toetamisvõimelised ENNE praktikat**“ on praktika esimene etapp, mille esmaseks märksõnaks on **tahe juhendada**. See tähendab, et praktikaprotsessi eduks on vaja motiveeritud praktikajuhendajat. Esimeses peatükis toodud seisukohad kinnitavad, et juhendaja ülesandeks on koostöös praktikandiga talle teadmisi jagada ning sealjuures on oluline oskus seda teha motiveerivalt. Praktikajuhendaja rolliks on olla juhendatavale eeskujuks, professionaalsel juhendajal on oskus juhendamisprotsessi käigus enesearendamise võimalusi märgata ja rakendada. Motiveerituse ja enesearendamise eelduseks on juhendaja rolli, sellega kaasneva vastutuse mõistmine ja mõtestamine (käesolev töö, lk 30). Vangla algajate praktikajuhendajate seas selgus, et suurem osa valimist suunati praktikajuhendajaks vahetu juhi või praktika koordinaatori poolt. Vaid kolmandik valimist tundis ise praktikajuhendamise vastu huvi. Sisemise motivatsiooni ja rolli mõtestamise seisukohalt on oluline, et praktikajuhendaja ise soovib selle rolli vastu võtta. Üldiste oskuste arengu seisukohast on seega oluline, et juhendaja soov juhendada tuleb temast endast, mitte välistest mõjutajatest.

Juhendaja tahe olla praktikajuhendaja rollis, on seotud ka tema **hoiakutega**. Juhendaja hoiakud väljenduvad tema suhtumises praktikaprotsessi, tööetikas. Teoreetilised lähtekohad ei ole keskendunud juhendaja hoiakute temaatikale. Töö esimeses peatükis on antud ülevaade sellest, kuidas Sisekaitseakadeemia praktikaprotsessi mudel on loodud võimaluseks kujundada protsessi sisenevate osapoolte väärtuseid ja hoiakuid. (Käesolev töö, lk 24)

Ainsa konkreetse tegevusena selgus intervjuust, et enne praktikat aitab juhendaja oskuste arengule kaasa kohustus osaleda **praktikajuhendaja koolitusel**, mis annab praktikajuhendajale vajalikud baasoskused. Täiskasvanu üldiste oskuste arendamist on võimalik vaadelda viieastmelise mudelina, millel on väga kindlad ja eristatavad etapid. Kusjuures iga uue oskuse omandamisel tuleb läbida kõik viis etappi. Uue üldise oskuse

arendamine algab alati esimesest faasist, milleks on teoreetilised, faktipõhised teadmised (käesolev töö, lk 20). Ametnik, kes ei ole kunagi juhendamise kokku puutunud, alustab seega juhendamiseks vajalike oskuste omandamist esimesest etapist. Praktikajuhendaja baaskoolitus on selleks hea võimalus. Intervjuude tulemusi analüüsid selgus, et vaid paar eksperti nägi seost koolitusel osalemise kohustuse ja üldiste oskuste arenemise vahel. Praktikajuhendajad ei ole enda jaoks lahti mõtestanud seda, mida nemad saaksid iseenda jaoks ära teha enne praktika algust.

Ekspertintervjuudest selgus, et peamiselt iseloomustab praktikaprotsessi esimeses faasis üldiste oskuste arengu osas **tegevusetus**. Juhendajad ei tee teadlikult praktika esimeses faasis midagi selleks, et nende üldised oskused areneksid. Juhendajad hindavad praktika esimest faasi ettevalmistuste tegemise perioodiks, mil tutvutakse praktika eesmärkidega ning mõeldakse läbi, mida praktikant tegema hakkab. Juhendajad ei teadvusta, et praktika planeerimisel mingisugused oskused arenevad, kuigi nad räägivad sellest, et praktiseerivad ajaplaneerimise ja organiseerimise oskust.

Praktika ajal on algajat praktikajuhendajat üldiste oskuste arengul võimalik toetada **mentorlussuhte loomisega**. Ekspertid ise tõid intervjuudes välja kaaskolleegist praktikajuhendaja tuge, magistr töö teooria kirjeldab ühe hea võimalusena oskuste arendusmeetodina mentorlussuhte. Mentorlus tähendab, et kogenud kolleeg on eeskujuks ja jagab kogemustarkusi ning oskusi vähemkogenud kolleegile. Mentorlussuhte eelduseks on vabatahtlikult ühise eesmärgi nimel koos töötamine. (Käesolev töö, lk 25-26) Vangla keskkonnas, praktika protsessis on võimalik mentorlussuhte luua algaja praktikajuhendaja ja kogenud ning oskusliku kolleegi vahel. Mentorlussuhte eesmärgiks on see, et mentor suunab algajat kolleegi üldiste oskuste arengu suunas. Kuna mentorlussuhte eesmärk on suunatud üldiste oskuste arengule, siis ei pea mentor ise olema praktikajuhendaja kogemusega.

Kuuenda kategooria „oskuste arengu toetamisvõimalused PEALE praktikat“ kõige sagedasemaks märksõnaks on **koolitused** ja **seminarid**. Praktikajuhendajad seostavad esmaselt üldiste oskuste arengut koolitustel ja seminaridel osalemisega. Koolituste tugevuseks peavad juhendajad seda, et see võimaldab keskenduda vajaduspõhiselt arendamist vajavatele oskustele. Nii Euroopa Liidu kui ka siseriiklikul tasandil rõhutatakse sisejulgeolekuspetsialistide koolitusvajadust (lk 5). Teaduslikud uuringud tõestavad, et koolitused aitavad täiskasvanul üldisi oskusi arendada. Näiteks toetavasse

koolitusprogrammi suunatud juhendajad näitasid oskuste arengus väga häid tulemusi, võrreldes nendega keda koolitusprogrammi ei suunatud (käesolev töö, lk 26-27) Küll aga on koolitustel parem kasutegur, kui need on võimalikult spetsiifilised (käesolev töö, lk 30). Uuringu tulemustest selgus, et koolitus võiks olla keskendunud vaid tagasisidestamise oskuse arendamisele. Uuringust selgus, et suurem osa praktikajuhendajaid ei teadvusta igapäevases töös ja juhendamise protsessis üldiste oskuste tähendust, siis oluline on esmalt tähelepanu pöörata sellele valdkonnale. Algajate praktikajuhendajate üldiste oskuste arendamiseks peab olema välja töötatud läbimõeldud õpiväljundite ja struktuuriga koolitusprogramm.

Koolitustel osalemist peavad juhendajad väliseks abiks, kuid alahinnata ei tasuks ka seda, mida juhendaja iseenda jaoks saab ära teha iseseisvalt. Intervjueeritud ekspertidest on **isikliku arenguga** tegelenud vaid mõned üksikud. Valmisolek isiklikuks arenguks eeldab sügavamat huvi praktikajuhendaja rolli vastu. Heaks arenguvõimaluseks on ekspertide hinnangul näiteks erialase kirjanduse lugemine. Magistritöö teooria järgi on isiklik areng ja üldiste oskuste areng tihedalt seotud, kuna üldiste oskuste areng kutsub esile ka isikliku arengu (käesolev töö, lk 20).

Praktikajuhendaja soorituse tagasisidestamise oskusega peavad juhendajad sama oluliseks enda arengu tagamiseks **tagasiside vastuvõtmise oskust**. Juhendajate hinnangul on enda praktikajuhendamisega seotud soorituste kohta tagasiside saamine edasiseks arenguks väga oluline. Asjakohane tagasiside lihtsustab enda nõrkuste ja tugevuste tuvastamist ja selle põhjal juhendamisprotsessis muutuste tegemist. Kuigi valdav osa juhendajates on teadlikud **eneseanalüüsist**, siis nad tunnevad, et iseenda sisse vaatamine ja enda hindamine on oluliselt raskem kui kolmanda osapoole käest tagasisidet saada. Intervjuudest selgus, et praktikajuhendajad ei ole eneseanalüüsi läbi viinud, et hinnata enda üldisi oskusi ja nende arendamise võimalusi. Varasemalt eneseanalüüsi valdkonda uurinud autorid on samuti tõdenud, et eneseanalüüs ei pruugi alati olla objektiivne ning selle eduks on tarvis juhendamist (käesolev töö lk 22). Hetkeolukord on vanglates on selline, kus praktikajuhendajale tagasiside andmine ei ole järjepidev – mõned juhendajad ei olegi üldse seda saanud. See omakorda raskendab eneseanalüüsi läbiviimist. Teooriat arvestades on probleemkohaks ka see, et kogemusetu praktikajuhendaja ei pruugi eneseanalüüsiga abita hakkama saada. Probleemile on lahenduseks see, kui asutuse tasandilt suunataks algajaid praktikajuhendajad teadliku ja juhendatud eneseanalüüsi suunas.

Praktikajuhendajad soovivad, et praktikaprotsessi osapooled teeksid omavahel edukamat koostööd. Koodi **SKA ja vanglate koostöö** analüüsimisel selgus, et puudusi on koostöös teineteisele seotud ootuste ja infovahetuse, tagasisidestamise osas. Korrektsiooni eriala praktikajuhendajad tahavad teada täpseid koolipoolseid ootusi praktika läbiviimise osas. Nemad leiavad, et praktikajuhendaja peaks samuti õppeprotsessi kaasama. Seega on vajalik sujuva praktika läbiviimiseks praktikakorraldust detailselt ühtlustada. Magistritöö teoreetilised lähtekohad on seda aspekti hinnanud siseriikliku haridusstrateegia tasandilt, mille kohaselt on tõstatunud probleem, et töö- ja õppekoht ei tee omavahel piisavalt koostööd (käesolev töö, lk 6).

Uurimisküsimusele nr 2 „**Kuidas arendada praktikajuhendajate üldisi oskusi praktika protsessis?**“ vastati samuti ekspertintervjuude tulemusel. Selleks jagati küsimus kolme kategooriasse, mis võimaldas tekitada ülevaate praktika tervikprotsessist. Teoreetilised lähtekohad kinnitavad samuti, et praktikat tuleks vaadelda mitmetasandilise protsessina. Näiteks Keogh, et al., (2006, p. 4) ja Vahtramäe jt (2011 lk 23) kirjeldavad praktikaprotsessi viie etapi kaudu. (Käesolev magistritöö, lk 24). Sisekaitseakadeemias on välja töötatud kolme etapiline praktikaprotsess, mis võeti aluseks ka uuringu läbiviimiseks.

Praktikaprotsessi esimeses etapis (enne praktikat) on praktikajuhendajate oskuste arendamisest on võimalik hinnata läbi tema juhendamistahte ja hoiakute. See tähendab, et juhendaja suhtumine tema kui praktikajuhendaja rolli on võtmetähtsusega. Selleks, et oskustes saaks toimuda muutusi, peaks juhendaja olema sellele vastuvõtlik ja selle osas positiivselt meelestatud. Juhendaja suhtumist saab määratleda ka selle kaudu, et mis teda motiveerib juhendama. Uuringust selgus, et juhendaja tahe anda edasi teadmisi, on oluline. Sama oluline on ka juhendaja teadlikkus enda oskuste arendamisest. Praktikajuhendajad ei ole teadlikud sellest, et kuidas toetada nende oskuste arengut praktika kahes esimeses etapis, ehk enne praktikat ja praktika ajal. See ei tähenda, et juhendaja arengut nendes faasides ei toimu. Pigem ei osata oskuste arengut teadvustada, mis näitab algajate praktikajuhendajate madalat teadlikkust üldiste oskuste arendamisest. Ekspertintervjuude tulemustest selgus, et juhendajad ei otsi enda oskuste arendamiseks praktika ajal tuge ning jäävad enda juhendatavaga pigem üksi. Seega omandavad oskusi iseseisvalt praktiseerimise käigus. Vähesel määral toodi välja seda, et tegelikult saaks juhendamisalast nõu anda teine, kogenum praktikajuhendaja. Kaudselt saaks juhendajat toetada ka organisatsioon enda meelestatuse ja suhtumise muutmise.

Ekspertide arvates on praktika protsessi viimases etapis, eh peale praktikat, oskuste arenguks rohkem võimalusi, kuna peale praktikat ootavad juhendajad enda kohta tagasisidet, mis omakorda võimaldab teha eneseanalüüsi. Peamiseks oskuste arengu toetavaks vahendiks on koolitused ja seminaritüüpi kohtumised.

Tabel 10. Üldiste oskuste arendamise võimalused praktikaprotsessi lõikes (autori koostatud)

ENNE PRAKTIKAT	PRAKTIKA AJAL	PÄRAST PRAKTIKAT
Praktikajuhendaja baaskoolitus	Iseseisev aktiivne õppimine	Eneseanalüüs
Tahe juhendada	Mentorlussuhe	Koolitustel, seminaridel osalemine
Juhendaja hoiakud	Organisatsiooni toetus	Tagasiside analüüs
SKA ja vanglate koostöö	SKA ja vanglate koostöö	SKA ja vanglate koostöö

Kolmandale uurimisküsimusele vastuse leidmiseks jagati intervjuu tulemused kahte kategooriasse (seitsmes ja kaheksas kategooria). Autor soovis kategooriate analüüsimisel uurida algaja praktikajuhendaja üldiste oskuste arengu toetamise viise. Seitsmes kategooria „**võimalused, mis toetavad tulemuslikku juhendamist**“ avas seda, et juhendajate jaoks toetab üldiste oskuste arendamist see kui praktikajuhendamisega leeveneb tööjõupuudus. Autori hinnangul aitab tulemuslik juhendaja saavutada olukorda, kus vanglates täidetakse rohkem ametikohti. 2020.a seisuga asutuste arvestuses kõige suurem koolilõpetajate puudujääk vanglates, kus tööjõu volavus on keskmisest suurem. Uue tööjõu vajadus jääb vanglates katmata 62% ulatuses. (Käesolev töö, lk 7) Seetõttu on arusaadav ka praktikajuhendajate soov enda juhendamistegevuse eesmärgiks seada tööjõupuuduse leevendamine. Tulemuslikkust aitab uue kolleegi tööle asumine tõsta sellega, et praktikajuhendaja näeb reaalselt tulemust ning soovib enda oskusi veelgi arendada. Teiseks on töökohtade täitmisel positiivne mõju juhendaja ajalisele ressursile – enda oskustele tähelepanu pööramiseks jääb aega rohkem.

Viimaseks, ehk kaheksandaks kategooriaks on „**võimalused, mis toetavad üldiste oskuste arengut kutse- või kõrgharidusõppes**“. Valdav osa intervjueritud algajatest juhendajatest ei teadvusta, et millist rolli kannab üldiste oskuste arengus kutse- või kõrghariduse õppekava. Vaid neli neist oskas välja tuua, et koolis arenes

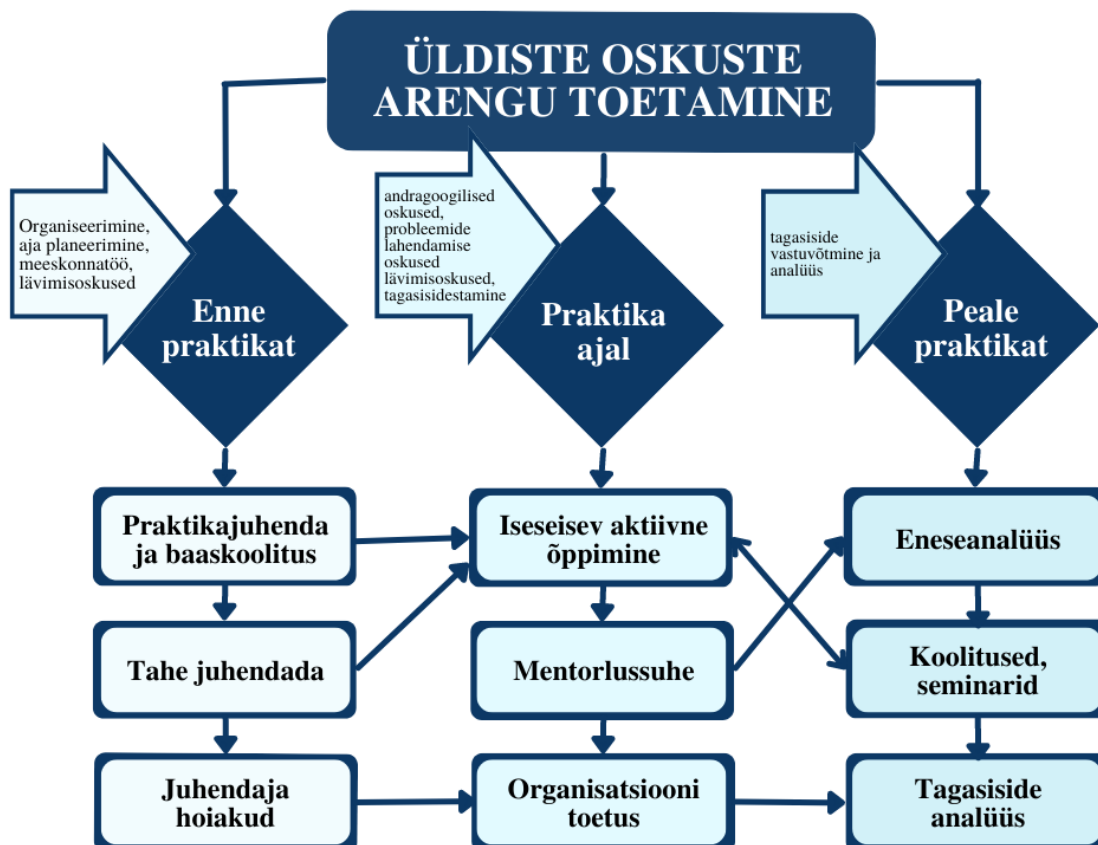
meeskonnatööoskus, ühel juhul toodi välja ka analüüsioskuse arenemist ning ühel korral esinemisjulguse tekkimist. Põhjalikumaid seoseid ei suudetud leida või eitati üleüldiselt kooli rolli üldiste oskuste arengus. Magistritöö teooria kohaselt pannakse kõrgkoolidele üldiste oskuste arengu eest suur vastutus, kuigi tegelikkuses ei ole kõrgkoolide õppekavad ei ole ülesehituselt keskendunud üldiste oskuste arengule. (Käesolev töö, lk 21) Korrektsiooni eriala õppekavas ei ole otsesõnu seatud eesmärgiks üliõpilase üldiste oskuste arengut, kuid erinevate moodulite kirjeldustes on eesmärgiks seatud, et üliõpilane omandab näiteks kuulamisoskuse ja teised suhtlemisoskused, juhtimisalased oskused (käesolev töö, lk 21). Varasemates uuringutes on jõutud tulemini, et üldised oskused arenevad ennekõike õppekavavälistes tegevustes, eelkõige vabatahtlikes tegevustes. (Käesolev töö, lk 21) Ekspertintervjuude tulemustest saab järeldada, et kuigi õppekava ei ole otseselt keskendunud õpilase üldiste oskuste arengule, siis need on õppekavaga seotud rohkem peidetud viisil. Näiteks grupitööde läbiviimine, mis arendab suhtlemisoskusi, meeskonnatööoskusi, probleemide lahendamise oskust. Koolide õppekavad peaksid pidevalt muutuvat töökeskkonda olema rohkem selgelt orienteeritud konkurentsivõimeliste üldiste oskuste arendamisele.

Intervjuude tulemusel selgus vastuseks uurimisküsimusele nr 3 „**kuidas toetada algajate praktikajuhendajate üldiste oskuste arengut?**“, et praktikajuhendajaid saab oskuste arengul toetada Sisekaitseakadeemia, vangla ning toetada saab juhendaja end ise. Seega selgus, et algaja praktikajuhendaja oskuste arengu eest vastutab kolm osapoolt. 1) Sisekaitseakadeemia saab praktikajuhendajaid toetada üldiste oskuste arengule fokuseeritud koolitusprogrammi loomisega. Samuti saab Sisekaitseakadeemia soodustada üldiste oskuste arengut vanglate ja praktikajuhendajatega tihedamat koostööd tehes. Praktikajuhendajad nimetasid koostöös parendamist vajavaks läbimõelduma tagasisidestamise ning praktikajuhendajate aktiivse kaasamise teoreetilisse õppegevusse. 2) Vangla ehk organisatsiooni tasandil saab algajaid juhendajaid toetada mentorlusprogrammi loomisega, juhendajate teadliku arengu poole suunamise ja positiivse toetuse ning hoiakuga. Juhendajad soovivad, et organisatsioon teadvustaks, et praktikajuhendamine on märgatav lisakoormus ning seetõttu vajavad juhendajad mõnikord rohkem mõistmist ja abi enda tööülesannetega toimetulekuks. 3) Viimasel tasandil, ehk individuaalsel tasandil vastutab üldiste oskuste arengu eest praktikajuhendaja ise, kuid selleks peavad olema teiste osapoolte poolt loodud soodsad tingimused. Praktikajuhendaja sisemine motivatsioon isiklikuks arenguks on seotud arenguvõimalustega, mida temale

organisatsiooni ja SKA poolt pakutakse. Väga oluliseks teguriks on ka see, et kuidas juhendaja tajub organisatsiooni hoiakuid ja suhtumist praktikajuhendamisse.

Üldiste oskuste arengu toetamise meetoditeks hindavad eksperdid koolitusi ja seminare, praktikajuhendajate infotunde ning tugirühmasid. Koolitusvajaduse osas peavad juhendajad kõige rohkem tähelepanu vajavaks oskuseks tagasiside andmise ja vastuvõtmise oskuse arendamist koolitusel. Oluliseks meetodiks peetakse eneseanalüüsi, kuid hetkeolukord näitab, et ekspertidel ei ole piisavalt teadmisi, oskust ja enesekindlust eneseanalüüsi läbiviimiseks. Seetõttu on vajalik praktikajuhendajaid koolitada iseennast ja oma tööd analüüsima. Juhendajate koolitusvajaduste väljaselgitamine ja vajaduspõhiste koolitusvõimaluste loomise protsessis on oluline SKA ja vanglate sisuline koostöö, eneseanalüüsi oskuse omandamine ja teadlik järjepidev praktiseerimine on praktikajuhendaja vastutus.

Joonis 3. Algaja praktikajuhendaja üldiste oskuste arengu toetamisvõimalused praktika protsessis (autori koostatud).



2.4. Magistritöö ettepanekud

Alljärgnevalt esitab autor ettepanekud Eesti vanglate algajate praktikajuhendajate üldiste oskuste arengu toetamiseks.

Ettepanekud Sisekaitseakadeemiale:

Ekspertintervjuudest selgus, et praktikajuhendajad ei ole kursis sellega, milliseid üldisi oskusi ja kuidas Sisekaitseakadeemias kadettidele õpetatakse. Selleks, et toetada tänaste õppurite ja tulevaste praktikajuhendajate üldiste oskuste arendamist teeb autor Sisekaitseakadeemiale järgmised ettepanekud:

- Koostöös Tartu, Tallinna ja Viru Vanglaga vaadata üle korrektsiooni ja vanglaametniku erialade õppekavad, kuidas eesmärgipäraselt õppeprotsessis, sh praktiliselt üldisi oskusi arendada. Siduda praktikate õppeväljundid üldiste oskuste eesmärgipärase arendamisega.
- Koostöös Tartu, Tallinna ja Viru Vanglaga luua juurde võimalusi praktikajuhendajate koolitamiseks.
 - ✓ Töötada koostöös praktikajuhendajatega välja üldiste oskuste arendamisele keskenduv koolitusprogramm. Koolitusprogramm võimaldab suurendada praktikajuhendajate teadlikkust üldistest oskustest, keskendub vajaduspõhiselt arendamist vajavatele üldistele oskustele, suurendab ametnike huvi ja tahet isiklikuks arenguks.
 - ✓ Praktikajuhendajad õpetavad reaalses töökeskkonnas täiskasvanud kadette, kuid nende koolitused ei ole suunatud andragoogiliste oskuste arendamisele. Sellest tulenevalt kaaluda võimalust koostada koolitusprogramm praktikajuhendajate andragoogiliste oskuste arendamise toetamiseks.

Ettepanekud Eesti vanglatele ja Sisekaitseakadeemiale:

Magistritöö uuringus selgus, et oluline on Sisekaitseakadeemia ja vanglate vaheline sisuline koostöö algajate juhendajate üldiste oskuste arendamise toetamisel praktikaprotsessis. Sellest tulenevalt teeb magistritöö autor ettepanekud:

Tõsta algajate praktikajuhendajate teadlikkust üldiste oskuste ja nende arendamise vajalikkusest. Selleks viia läbi inspiratsiooniseminare, sh veebiseminare, õpitubasid üldiste

oskuste olulisusest. Töötada välja mentorlusprogramm algajate praktikajuhendajate jaoks. Programmi kuuluksid kogenud juhendajad ja algajad juhendajad. Programmiga liituv algaja juhendaja saab tuge kogenud praktikajuhendajalt.

- Luua veebikeskkond koosõppe võimalustega, mis on suunatud algajatele praktikajuhendajatele, eesmärgiga võimaldada neil iseseisvalt ja vajaduspõhiselt arendada enda üldisi oskusi.
- Algaja praktikajuhendaja jagab veebikeskkonnas (nt Moodle, Sisekaitseakadeemia veebileht) positiivseid praktikakogemusi üldiste oskuste arendamisel, mis sisaldab ka tema mentori tagasisidet.

Ettepanekud Tartu, Tallinna ja Viru Vanglale:

- Kõikides vanglates luua algajatele ja kogenud praktikajuhendajatele tugigrupid (kovisioonigrupid), mille kohtumised toimuvad regulaarselt. Tugigrupid võimaldavad arutleda praktika ajal tekkida võivate ootamatute olukordade üle ning üheskoos leida parim lahendus probleemidele.

Ettepanekud algajale praktikajuhendajale:

- Pöörata tähelepanu üldistele oskustele ja nende arendamisvõimalustele.
- Osaleda praktikajuhendajate tugigruppides, kovisioonidel, mentorprogrammis
- Anda tagasisidet üldiste oskuste arengu kohta juhendatud praktikantidele, kes omakorda tagasisidestavad praktikajuhendajate üldisi oskusi. Saadud tagasiside põhjal praktiseerib praktikajuhendaja koolitustelt omandatud oskusi eneseanalüüsi koostamisel, vajadusel kasutades mentori abi.

KOKKUVÕTE

Siseturvalisuse valdkond vajab pühendunud ja kõrgelt motiveeritud töötajaid, kuna ühiskonnas toimuvad muutused seavad suuremaid ootusi töötajate oskustele ja teadmistele. Tööandjad väärtustavad rakenduskõrghariduse lõpetanud, kuna nende õppekavad on otseselt seotud tööturu vajadustega. Sisuline koostöö kooli ja praktikaasutuse vahel on oluline, sh algajate praktikajuhendajate üldiste oskuste arendamise toetamine.

Magistritöö **eesmärgiks** oli välja selgitada algajate praktikajuhendajate üldiste oskuste arengu toetamise võimalused vanglateenistuses läbiviidavate praktikate näitel. Teema uurimine oli vajalik, kuna Euroopa Liidu ja Eesti riigisisised strateegiad ennustavad pidevaid tööjõuvajaduse muutusi, sh töötajalt oodatavate oskuste osas. Riigi sisejulgeoleku seisukohast on oluline, et sisejulgeolekuvaldkonna töötajad oleksid oma ala spetsialistid. Uuringu eesmärgi saavutamiseks püstitati töös kolm **uurimisülesannet**: 1. analüüsida üldiste oskuste teooriate lähtekohti ning keskenduda sealjuures praktikajuhendaja spetsiifikale. 2. Analüüsida algajate praktikajuhendajatega läbiviidud intervjuude tulemustele toetuvaid võimalusi algajate juhendajate üldiste oskuste arendamiseks vanglateenistujate näitel. 3. Sünteesida teoreetiliste lähtekohtade ja empiirilise uuringu tulemusi ning esitada ettepanekuid algajate praktikajuhendajate üldiste oskuste arendamiseks.

Magistritöö koosneb kahest peatükist. Esimeses peatükis, mis jagati kolmeks alapeatükiks, analüüsiti teoreetilisi käsitlusi üldistest oskustest, praktikajuhendaja üldistest oskustest ning üldiste oskuste arenguvõimalustest. Esimeses alapeatükis defineeriti üldiste oskuste ja seda täiendavate mõistete tähendused ning pandi paika magistritöös käsitletavat üldised oskused. Teises alapeatükis analüüsiti üldiste oskuste arendamisvõimalusi kolmest erinevast vaatenurgast: 1) üldiste oskuste arendamise põhialuseid õppimise kaudu, 2) üldiste oskuste arendamise võimalused kõrgkooli tasandil, 3) üldiste oskuste arendamise meetodid, nagu eneseanalüüs, tööpraktika. Kolmandas alapeatükis avati praktika, praktikajuhendamise ja mentori terminid, selgitati praktikajuhendajate oskuste omandamise protsessi ning analüüsiti praktikajuhendaja spetsiifilisi oskusi.

Üldiste oskuste teooria analüüsist selgus, et tegemist on keeruka teemaga, mida on raske uurida üldiste oskuste kindla definitsiooni puudumise ja üldiste oskuste pideva muutumise tõttu. Täiskasvanu üldiste oskuste arendamise toetamist on teooria kohaselt vähe uuritud –

selge on see, et tegemist on olulise temaatikaga, kuid vähe on teadmisi selle kohta, kuidas toetada täiskasvanut üldiste oskuste arendamises. Üldiste oskuste arendamise võimalusi analüüsiti empiirilise uuringu käigus Eesti vanglate praktikajuhendajate näitel.

Magistritöö teises peatükis leiti vastused uurimisprobleemi täpsustamiseks püstitatud kolmele uurimisküsimusele ja täideti uurimisülesanded. Empiirilise uuringu strateegia oli **fenomenograafiline**. Magistritöö autor viis läbi poolstruktureeritud ekspertintervjuud Eesti vanglate algajate praktikajuhendajatega, selgitamaks välja nende seisukohad praktikajuhendajate üldiste oskuste arengu toetamiseks. Valimisse kuuluvad eksperdid olid juhendamise valdkonnaga kokku puutunud lühikest aega, kuid enda erialal on neil pikaajaline töökogemus. Lühike juhendamiskogemus oli magistritöö uuringus osalemise eelduseks.

Intervjuud transkribeeriti ning kvalitatiivse sisuanalüüsi tegemisel kasutati andmeanalüüsi programmi Nvivo 10. Intervjuudega kogutud andmed analüüsiti kaheksa kategooria lõikes: 1. algaja praktikajuhendaja vajalikud üldised oskused tulemuslikul juhendamisel; 2. üldiste oskuste vajalikkus; 3. algaja juhendaja üldiste oskuste tähendus; 4) oskuste arengu toetamisvõimalused enne praktikat; 5. oskuste arengu toetamisvõimalused praktika ajal; 6. oskuste arengu toetamisvõimalused peale praktikat; 7. võimalused, mis toetavad tulemuslikku juhendamist; 8. võimalused, mis toetavad üldiste oskuste arengut kutse- või kõrgharidusõppes.

Teoreetiliste käsitluste ning empiirilise uuringuga kogutud andmete analüüsi tulemusel selgus, et algajate praktikajuhendajate jaoks on esmatähtsaks üldiseks oskuseks lävimisoskused, mis hõlmavad kontakti loomise oskust, eneseväljenduse oskust ja kuulamisoskust. Praktikajuhendaja lävimisoskuste tase osutub määravaks positiivse praktikakogemuse saavutamisel. Lävimisoskustele järgnevad andragoogilised oskused ehk täiskasvanu õpetamise oskused. Praktika eesmärkide saavutamiseks ei piisa vaid oskuslikust suhtlemisest praktikandiga, kuna praktikajuhendaja peab oskama ka enda teadmisi ja oskusi edasi anda, jagada. Kolmandaks oluliseks üldiste oskuste kogumiks on juhtimisalased oskused, mis hõlmavad aja planeerimise ja organiseerimisvõime oskust, meeskonnas töötamise oskust ning vastutusvõimet. Praktikajuhendajale on juhtimisalased oskused vajalikud, kuna juhendamise protsessis toimub enese- ning juhendatava juhtimine. Viimaseks selgus, et ootamatute olukordadega toimetulekuks on olulised mõtlemisoskused, nt probleemide lahendamise oskus.

Algajaid praktikajuhendajad saab üldiste oskuste arengus toetada terve praktikaprotsessi vältel, olenevalt parasjagu läbitavast etapist. Kõige märkimisväärsemaid oskuste arengu meetmeid on võimalik kasutada praktika ajal ja peale praktikat. Praktika ajal osutus tõhusaimaks oskuste arengu meetodiks mentorlus kogenud ja vähekogenud kolleegi vahel. Peale praktikat arendab juhendaja oskusi eneseanalüüsi läbiviimine ning asjakohastel koolitustel ja seminaridel osalemine. Kuigi eneseanalüüs on esmane vahend oskuste arengu tagamiseks, siis eneseanalüüsi läbiviimist praktiseerivad algajad praktikajuhendajad teadmiste, oskuste ja kogemuste puudumise tõttu väga vähe. Seetõttu tuleb juhendajaid teadlikult eneseanalüüsi poole suunata ning neile pakkuda arengu tagamiseks vajalikke koolitusi.

Algaja praktikajuhendaja üldiste oskuste arengut saavad toetada SKA, vanglad ja praktikajuhendaja ise. Kõik osapooled peavad algajate praktikajuhendajate arengu toetamiseks (nt koolitus- ja mentorlusprogrammi loomine) tegema teadlikku, eesmärgipärast ja sisulist koostööd. Uuringust selgus, et üldiste oskuste arengu temaatika ei ole Eesti vanglate praktikajuhendajate seas saanud piisavalt tähelepanu. Praktikajuhendajad ei osanud üldisi oskusi eristada erialastest oskustest ning seetõttu oli neil keeruline anda seisukohti üldiste oskuste tähendusest, vajalikkusest ja oskuste arengu toetamisvõimaluste osas. Samuti selgus asjaolu, et praktikajuhendajad ei näinud seost SKA õppekava ja üldiste oskuste arengu võimaluste vahel. Selgelt eesmärgistatud üldiste oskuste arendamine kõikide osapoolte vahel tõstab algajate praktikajuhendajate teadlikkust ning tekitab neis sisemist motivatsiooni isiklikuks arenguks.

Praktikajuhendamise valdkonnale suurema tähelepanu pööramine tagab heade oskustega sisejulgeolekuvaldkonna spetsialistide juurdekasvu. Kuna praktikajuhendaja roll selles protsessis on märkimisväärne, siis tuleb keskenduda sellele, et Eesti vanglates oleks algajale tagatud head võimalused saamaks professionaalseks ja asjatundlikuks praktikajuhendajaks. Täiendavate uuringutena on vaja välja selgitada, kui efektiivne on mentorlusprogramm algajatele praktikajuhendajatele vangla töökeskkonnas.

SUMMARY

Internal security needs dedicated and highly motivated employees, as changes in society place greater expectations on the skills and knowledge of employees. Employers value people with professional higher education because their curricula are directly related to the needs of the labor market. Substantive co-operation between the school and the internship institution is important, including supporting the development of the general skills of beginner internship supervisors.

The aim of the master's thesis was to find out the possibilities of supporting the development of general skills of novice internship supervisors on the example of internships in the Estonian prison service. From the internal security's point of view, it is important that employees in the internal security are specialists in their field of work. To achieve the aim of the research, three research tasks were set in the work: 1. analyze the starting points of general skills theories and focus on the specifics of the internship supervisor. 2. analyze the possibilities to develop generic skills of internship supervisors, based on the results of interviews with novice internship supervisors in the prison service. 3. synthesize the results of theoretical starting points and empirical research and present the proposals for how to develop generic skills on novice internship supervisors.

The Master's thesis analysis showed that interpersonal skills, which include contact skills, self-expression skills and listening skills, are of primary importance for beginner supervisors. The level of internship skills of the internship supervisor will be decisive in achieving a positive internship experience. Interpersonal skills are followed by andragogical skills, ie adult teaching skills. Skillful communication with the intern is not enough to achieve the goals of the internship, as the internship supervisor must also be able to pass on his or her knowledge and skills. The third important set of general skills is management skills, which include time planning and organization skills, teamwork skills and responsibility.

Novice internship supervisors can be supported throughout the internship process at all times. The most effective time to develop generic skills is during and after the internship. Novice internship supervisors must be directed towards self-analysis and offer them training courses needed to ensure their development.

Giving more attention to the field of internship supervisors ensures that we have enough specialists working in internal security in the future. As the role of the internship supervisor in this process is significant, it is necessary to focus on ensuring that Estonian prisons have good opportunities for beginners to become professional and competent internship supervisors. In further research, it is necessary to find out how effective it is to conduct a mentoring program with a novice intern supervisor in a prison environment.

VIIDATUD ALLIKATE LOETELU

21st Century Workforce Commission, 2000. *A Nation of Opportunity: Building America's 21st Century Workforce*. National Alliance of Business, Washington DC.

Ali, M. M., Qureshi, M. S., Memon, S. M., Mari, S. I., Ramzan, M. B., 2021. *Competency Framework Development for Effective Human Resource Management*. Sage, pp 1-15.

Allen, T., Smith, A.M., Mael, A. F., O'Shea, P. G., Eby, L.T., 2009. Organization-Level Mentoring and Organizational Performance Within Substance Abuse Centers. *Journal of Management*, 35 (5), pp 1113 – 1128.

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.

Barrie, S., Hughes, C., Smith, C., 2009. Report. The national graduate attributes project: integration and assessment of graduate attributes in curriculum. Sydney: Australian Learning & Teaching Council.

Bratianu, C., Vătămănescu, E-M., 2017. Students' Perception on Developing Conceptual Generic Skills for Business. A Knowledgebased Approach. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, pp. 1-32.

Bray, L., Nettleton, P., 2006. Assessor or mentor? Role Confusion in Professional Education. *Nurse Education Today*, 27, pp. 848-855.

Chan, C. W. H., Tang, F. W. K., Chow, K. M., Wong, C. L., 2021. Enhancing generic capabilities and metacognitive awareness of first-year nursing students using active learning strategy. *BMC Nursing*, pp. 1-9.

Chan, K.Y., Fong, E. T. Y., 2018. Disciplinary differences and implications for the development of generic skills: a study of engineering and business students perceptions of generic skills. *European Journal of Engineering Education*, 43(6), pp. 927-949.

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.

Clayton, B., Blom, K., Meyers, D., Bateman, A., 2004. *The assessment of generic skills. Book: Gibb, J. Ed. Generic skills in vocational education and training. Research readings*.

Adelaide: National Centre for Vocational Education Research Ltd, pp. 157 –Loogma, K., 2004. *Töökeskonnas õppimise tähendus töötajate kohanemisel töömuutustega*. Dissertatsioon. Tallinn: Tallinna Pedagoogikaülikool.

Cunningham, B. J., Eberle, T. 1993. Characteristics of the Mentoring Experience: A Qualitative Study. *Personnel Review*, 22(4), pp 54-66.

Curtis, D. D., 2004. The assessment of generic skills. Book: Gibb, J. Ed. *Generic skills in vocational education and training. Research readings*. Adelaide: National Centre for Vocational Education Research Ltd, pp. 136 – 157.

Dahl, M., Ernesaks, A. M., Mäemets, I. 2021. *Sisekaitseakadeemia 2017.-2019. aastal lõpetanud vilistlaste ja nende tööandjate rahulolu-uuring. Üldraport*. Psience.

Daresh, J. 2004. Mentoring School Leaders: Professional Promise or Predictable Problems? *Educational Administration Quarterly*, 40(4), pp. 495-517.

Deyfus, S. E., 2004. The Five-Stage Model of Adult Skill Acquisition. *Bulletin of Science, Technology & Society*, 24(3), pp 177-181.

DiCicco-Bloom, B., & Crabtree, B. F. 2006. The qualitative research interview. *Medical Education*, 40(4), pp. 314-321.

Doornbos, A. J., Simons, R. J., Denessen, E., 2009. Relations Between Characteristics of Workplace Practices and Types of Informal Work-Related Learning: A Survey Study Among *Dutch Police*. *Human Resource Development Quarterly*, 19(2), pp. 129-151.

Eesti keele seletav sõnaraamat, 2009. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://www.eki.ee/dict/ekss/index.cgi?Q=kompetentsus&F=M> [Kasutatud 24.05.2022].

Eesti Vabariigi haridusseadus (1992) RT I, 16.06.2020, 3

Erelt, T., Leemets, T., Mäearu, S., Raadik, M., 2018. Päring. Rmt: Eesti õigekeelsussõnaraamat. [Võrgumaterjal] Leitav: <http://www.keeleeveeb.ee/> [Kasutatud 28.01.2022].

Eronen, L., Kokko, S., Sormunen, K., 2018. Escaping the subject based class: a Finnish case study of developing transversal competencies in a transdisciplinary course. *The Curriculum Journal*, 30(3), pp 264-278.

Euroopa Komisjon, 2019. Euroopa kvalifikatsiooniraamistik: Õppimise, töö, ja piiriülese liikuvuse toetamine. Kümme aastat loomisest. Euroopa Liidu Väljaannete Talitus: Luksemburg.

Euroopa Liidu Nõukogu, 2017. Nõukogu soovitus, 22.mai. 2017. Euroopa Liidu Teataja.

Euroopa Parlament ja Nõukogu, 2006. Võtmepädevuste kohta elukestvas õppes. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006H0962&from=DA> [Kasutatud 18.10.2021]

Euroopa Ülemkogu, 2010. Euroopa Liidu sisejulgeoleku strateegia: Euroopa julgeolekumudeli suunas. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://www.consilium.europa.eu/media/30749/qc3010313etc.pdf> [Kasutatud 17.10.2021]

Farnese, M.L., Barbieri, B., Bello, B., Bartone, P.T., 2017. Don't abandon hope all ye who enter here: The protective role of formal mentoring and learning processes on burnout in correctional officers. *IOS Press*, pp 319 – 331.

Giovengo, R. D., 2017. *Training Law Enforcement officers*. Boka Raton: Taylor & Francis.

Haaristo, H. S., Kirss, L., Mägi, E., Rell, M., Rozeik, H. 2015. *Siseturvalisuse hariduse mudeli analüüs*. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus PRAXIS.

Haridus- ja Teadusministeerium. 2021. *Haridusvaldkonna arengukava 2021 – 2035*. [Võrgumaterjal] Leitav: https://www.hm.ee/sites/default/files/eesti_haridusvaldkonna_arengukava_2035_seisuga_2020.03.27.pdf [Kasutatud 17.10.2021]

International Bureau of Education. Transferable skills. [Võrgumaterjal] Leitav: <http://www.ibe.unesco.org/en/glossary-curriculum-terminology/t/transferable-skills> [Kasutatud 23.05.2022].

Jackson, D., 2016. Skill mastery and the formation of graduate identity in Bachelor graduates: evidence from Australia. *Studies in Higher Education*, 41(7), pp. 1313-1332.

Johnston, N. & Salaz, A. M., 2017. Using Phenomenography to Bridge the Gap between Research and Practice: a Meta-Analysis of Three Phenomenographic Studies Proceedings of RAILS - Research Applications, Information and Library Studies. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://ro.ecu.edu.au/ecuworkspost2013/5077/> [Kasutatud 19.05.2022]

Justiitsministeerium, 2020. *Usalduslik ja tulemuslik õigusruum 2020-2023*. [Võrgumaterjal]

Leitav:https://www.just.ee/sites/www.just.ee/files/justiitsministeeriumi_programm_aastat_eks_2020-2023.pdf [Kasutatud 17.10.2021].

Kaelep, T., Leemet, A., 2020. *Töövajaduse seire- ja prognoosisüsteem OSKA. Tulevikuvaade tööjõu- ja oskuste vajadusele: siseturvalisus ja õigus*. SA Kutsekoda.

Keogh, J., Dole, S., Hudson, E., 2006. Supervisor or Mentor? Questioning the Quality of PreService Teacher Practicum Experiences. Presentation. Adelaide, SA, The University of 81 Queensland 27-30.11.2006 conference: *Australian Association for Research in Education [AARE] 2006 International Education Research Conference*.

Khan, A., 2021. Towards developing library and information science practicum supervision competency framework. *Journal of Librarianship and Information Science*, pp 1-11.

Kostiak, V., i.a. Soovitused juhendajale. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://www.sisekaitse.ee/et/juhendajale-0> [Kasutatud 12.12.2021].

Kutseõppeseadus (2013). RT I, 02.07.2013, 1.

Laherand, M.-L., 2008. *Kvalitatiivne uurimisviis*. Tallinn: Infotrükk.

Laprik, M. L., 2021. *Praktikajuhendaja professionaalse identiteedi areng Päästeameti teenistujate näitel. Magistritöö*. Tallinn: Sisekaitseakadeemia.

Larsson, J. & Holmström, I., 2007. Phenomenographic or Phenomenological Analysis: Does It Matter? Examples from a Study on Anesthesiologists Work. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being*, 2(1), pp. 55-64.

Leemet, A., Ungro, A., 2022. Tööjõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteem OSKA. Tööelu üldoskuste klassifikatsioon ja tulevikuvajadus. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://oska.kutsekoda.ee/uuring/tooelu-uldoskuste-klassifikatsioon-ja-tulevikuvajadus/> [Kasutatud 22.05.2022].

Leshem, S., 2014. How to Teacher Mentors Perceive their Role, Does It Matter?. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 42(3), pp. 261-274.

Limberg, L., 2008. Phenomenography. Rmt: L. Given, toim. *The SAGE Encyclopedia of Qualitative Research Methods*. Thousand Oaks: Sage, pp. 611-612.

- Loogma, K., 2004. *Töökeskkonnas õppimise tähendus töötajate kohanemisel töömuutustega. Dissertatsioon.* Tallinna Pedagoogikaülikool: Tallinn.
- Machynska, N., Boiko, H., 2020. Andragogy – the Science of Adult Education: theoretical aspects. *Journal of Innovation in Psychology, Education and Didactics*, 24(1), pp. 25-34.
- Malterud, K., 2001. Qualitative research: standards, challenges, and guidelines. *The Lancet*, 358, pp. 483-488.
- Marton, F., 1981. Phenomenography – describing conceptions of the world around us. *Instructional Science*, 10, pp. 177-200.
- Masalimova, A. R., Shaidullina, A. R. 2016. Study of International Mentoring and Coaching Practices and their Constructive Application in the Russian System of Corporate Education and Training. *International journal of environmental & science education*, 11(8), pp. 1797 – 1806.
- Mayer, E., 1992. *Putting General Education to work. The Key Competencies Report.* National Centre for Vocational Education Research Ltd.
- McBride, R. B., 2017. *Criminal Justice Internships. Theory into Practice.* Ninth Edition. New York: Taylor & Francis.
- McKibben, W. B., Borders, D.L., Wahesh, E., 2019. Factors Influencing Supervisee Perceptions of Critical Feedback Validity. *Counselor Education & Supervision*, 58, pp. 242 – 254)
- Meier, K., Kibar, H., 2021. Erinevad võimalused inimeste arendamiseks organisatsioonis. Rmt: Koolitusjuhi käsiraamat: Euroopa täiskasvanuhariduse veebikeskkonna EPALE õppevara koolitusprotsessi juhtimisest. Tallinn: Sihtasutus Kutsekoda, EPALE keskus Eestis, lk 28-49.
- Moore, T, Morton, J., 2017. The myth of job readiness? Written communication, employability, and the ‘skills gap’ in higher education. *Studies in Higher Education*, 42(3), pp 591-609.
- Morrow-Jensen, A., Dimaio, A., 2011. Henley Putnam University: Embracing the Core Competencies in Strategic Security Education. *Journal of Counterterrorism & Homeland Security International*, pp. 38-39.

Motshoane, P., McKenna, S., 2021. Crossing the Border from Candidate to Supervisor: the Need for Appropriate Development. *Teaching in Higher Education*, 26(3), pp. 1-19.

Nghia, T., 2017. Developing generic skills for students via extra-curricular activities in Vietnamese universities: Practices and influential factors. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 8(1), pp. 22-39.

Organisation for Economic Co-operation and Development. 2017. *Future of work and skills*. G20 Employment Working Group: Hamburg.

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.

Pärna, O., 2016. Tööjõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteem OSKA: Töö ja oskused 2025. SA Kutsekoda.

Robles, M. M., 2012. Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), pp. 453–465.

Rutiku, S., 2014. Ülekantavate pädevuste arendamine kõrghariduses. *Juhendmaterjal*. Tartu: Sihtasutus Archimedes, Programmi Primus büroo.

Sadler-Smith, E., 2006. *Learning and Development for Managers: Perspectives from Research and Practice*. Malden, Oxford: Blackwell Publishing.

Sarkar, M., Gibson, S., Karim, N., Rhys-Jones, D., Illic, D., 2021. Exploring the use of self-assessment to facilitate health students generic skills development. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 12(2), pp 65-81.

Scholz, B., Vuorio, E., Matuschek, S., Cameron, I., 2009. Research Careers in Europe Landscape and Horizons: A report by the ESF Member Organisation Forum on Research Careers. European Science Foundation.

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.

Sisekaitseakadeemia Justiitskolledž, 2016. Korrektsiooni eriala õppekava. Sisekaitseakadeemia nõukogu 12.04.2016 otsus nr 1.1-6/5.

Sisekaitseakadeemia Justiitskolledž, 2021b. Korrektsiooni eriala õppekava. Sisekaitseakadeemia nõukogu 25.06.2019 otsus nr 1.1-5/209.

Sisekaitseakadeemia Justiitskolledž, 2021c. Vanglaametniku õppekava. Rektori 31.05.2021 käskkiri nr 6.1/-5/319.

Sisekaitseakadeemia, 2017. SVEPS. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://www.sisekaitse.ee/et/sveps> [Kasutatud 17.10.2021].

Sisekaitseakadeemia, 2019. SVEPPP. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://www.sisekaitse.ee/et/sveppp> [Kasutatud 17.10.2021].

Sisekaitseakadeemia, 2021a. *Sisekaitseakadeemia erialad*. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://www.sisekaitse.ee/et/erialad> [Kasutatud 17.10.2021].

Sisekaitseakadeemia, i.a. Juhendajale. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://www.sisekaitse.ee/et/juhendajale-0> [Kasutatud 19.10.2021].

Sisekaitseakadeemia, i.a. Praktika hea tava. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://www.sisekaitse.ee/et/node/1497>. [Kasutatud 13.02.2022].

Sisekaitseakadeemia, i.a. Praktika protsess. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://www.sisekaitse.ee/et/praktika-protsess> [Kasutatud 12.12.2021].

Siseministeerium, 2020. *Siseturvalisuse arengukava 2020-2030*. [Võrgumaterjal] Leitav: https://www.siseministeerium.ee/sites/default/files/dokumendid/STAK/STAK2/siseturvalisuse_arengukava_2020_2030_03.06.2021.pdf [Kasutatud 17.10.2021].

Sundin, E. C., Ögren, M. L., Boethius, S. B. 2008. Supervisor trainees and their supervisors perceptions of attainment of knowledge and skills: An empirical evaluation of a psychotherapy supervisor training programme. *British Journal of Clinical Psychology*, 47, 381 – 396.

Zhao, Z., Kularatne, I. 2020. Relationship between Generic Skills and Employability Skills: An Exploratory Study in the Context of New Zealand Postgraduate Education. *Management*, 15 (4), pp 291-307.

Tammela, M., 2022. Sisekaitseakadeemia ajakiri: Verbis Aut Re. Sisekaitseakadeemia, 1(15), lk 26-30.

Teddlie, C., Yu F., 2007. Mixed Methods Sampling: A Typology With Examples. *Journal of Mixed Methods Research*, 1(77), pp. 77-99.

Thomas, D. R., 2006. A General Inductive Approach for Analyzing Qualitative Evaluation Data. *American Journal of Evaluation*, 27(2), pp. 237-246.

Tynjälä, P., Virtanena, A., Klemola, U., Kostiainen, E., Rasku-Puttonen, H., 2016. Developing social competence and other generic skills in teacher education: applying the model of integrative pedagogy. *European Journal of Teacher Education*, 39(3), pp. 368 – 387.

Vabariigi Valitsus, 2019. *Kõrgharidusstandard. Määrus*. RT I, 12.07.2019, 17

Vabariigi Valitsus, 2021. Eesti Euroopa Liidu poliitika prioriteedid 2022-2023. Riigikantselei.

Vabariigi Valitsus. Eesti Julgeolekupoliitika alused. [Võrgumaterjal] Leitav: https://kaitseministeerium.ee/sites/default/files/sisulehed/eesmargid_tegevused/395xiii_rk_o_l_isa.pdf [Kasutatud 17.10.2021]

Vahtramäe, A., Sikk, J., Kaldma, M., Reva, E., Koit, K., Varendi, M. 2011. *Praktika kõrgkoolis*. Tartu: SA Archimedes.

Watkins, C., E., 1990. Development of the Psychotherapy Supervisor. *Psychotherapy*, 27(4), pp. 553-560.

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.

Williams, R., 2019. National higher education policy and the development of generic skills. *Journal of higher education policy and management*, 41(4), pp. 404-414.

Virtanen, A., Tynjälä, P., 2019. Factors explaining the learning of generic skills: a study of University students' experiences. *Teaching in Higher Education*, 24(7), pp. 880-894.

Lisa 1. Ekspertintervjuude küsimused

Taustaandmed

- Kui kaua oled vanglateenistuses töötanud?
- Mitu aastat oled olnud praktikajuhendaja? Mitut praktikanti oled juhendanud?
- Kas ja millistel praktikajuhendajate koolitustel oled osalenud?
- Mis vanglas töötad, millisel ametikohal töötad, üksuses?
- Milline on sinu eelnev õpi- ja töökogemus? (õppeasutused, koolitused, töökohad)
- Kas oled omandanud hariduse Sisekaitseakadeemias?
- Kas oled ise olnud praktikandi rollis?

Uurimisküsimus	Intervjuu küsimus
1. Milliseid üldised oskused on algajate praktikajuhendajate arvates kõige olulisemad tulemuslikul juhendamisel?	<p>1.1. Miks otsustasid hakata praktikajuhendajaks?</p> <p>1.2. Mida tähendab sinu jaoks praktika tulemuslik juhendamine?</p> <p>1.3. Miks on üldised oskused praktika juhendamisel vajalikud?</p> <p>1.4. Milliseid üldisi oskusi omandasite kõrgharidusõppes/kutseõppes, mis on vajalikud praktika juhendamiseks?</p> <p>1.5. Mis on sinu tugevused juhendajana juhendamise protsessis? (mida teed enda arvates hästi, et saavutada parimat tulemust ja toetada juhendatava õpiväljundite saavutamist?)</p> <p>1.6. Millised oskused peaksid olema praktikajuhendajal selleks, et ta saaks juhendamise tulemuslikult hakkama?</p> <p>1.7. Mis sa arvad, et millised üldised oskused vajaksid sinul arendamist?</p> <p>1.8. Mis on sinu arvates praktikajuhendaja jaoks 7 kõige olulisemat üldist oskust?</p>
2. Kuidas toetada praktikajuhendajate üldiste oskuste arendamist praktika juhendamise protsessis (enne praktikat, praktika ajal ja pärast praktikat)?	<p>Nüüd võid endale silme ette võtta enne-ajal-pärast skeemi, mille lingi ma koosoleku alguses saatsin.</p> <p>2.1. Mida teeb juhendaja enne praktikat üldiste oskuste arenguks? Millised oskused on sinu arvates vajalikud enne praktikat tulemuslikuks juhendamiseks? Millist toetust vajab juhendaja</p>

	<p>teistelt enne praktikat ning kes peaks olema toetajaks?</p> <p>2.2. Mida saab juhendaja teha praktika ajal üldiste oskuste arendamiseks? Millised üldised oskused on sinu arvates vajalikud praktika ajal? Millist toetust vajab juhendaja praktika ajal ning kes peaks olema toetaja?</p> <p>2.3. Mida saab juhendaja teha peale praktikat üldiste oskuste arenguks? Millised üldised oskused on sinu arvates vajalikud peale praktikat? Millist toetust vajab juhendaja peale praktikat ning kellelt?</p> <p>2.4. Milliseid võimalusi veel näed üldiste oskuste arendamiseks?</p> <p>2.5. Nimeta 3-5 sinu jaoks kõige olulisemat võimalust üldiste oskuste toetamiseks.</p> <p>Kas soovite veel midagi lisada?</p>
--	---

Lisa 2. Intervjuude koodid

Tabel 11. Uurimisküsimused, andmeanalüüsi kategooriad ja koodid ning alamkoodid (NVIVO faili alusel autori koostatud).

Kategooria/kood	Koodi esinemine intervjuudes	Koodi esinemissagedus
Uurimisküsimus 1: Milliseid üldised oskused on algajate praktikajuhendajate arvates kõige olulisemad tulemuslikul juhendamisel?		
Kategooria 1. Algaja praktikajuhendaja vajalikud üldised oskused tulemuslikul juhendamisel		
Kood: tulemuslik juhendamine	15	15
Kood: lävimisoskused	12	29
• Kuulamisoskus	2	3
• Kontakti loomise oskus	7	10
• Eneseväljenduse oskus	4	6
• Positiivne suhtumine	4	4
Kood: andragoogilised oskused	12	19
Kood: juhtimisalased oskused	10	17
• Aja planeerimine, organiseerimisvõime	11	20
• Meeskonnatöö oskus	6	7
Kood: erialased oskused	10	21
Kood: tagasiside andmine	8	18
Kood: mõtlemisoskused	4	6
Kategooria 2. Üldiste oskuste vajalikkus		
Kood: erinevate inimestega kohanemine	3	3
Kood: juhendamisprotsessi edukas läbiviimine	7	9
Kategooria 3. Algaja juhendaja üldiste oskuste tähendus		
Kood: seostatakse erialaste praktiliste oskustega	6	12
Kood: praktikandi/juhendatava oskustele keskendumine	4	4
Uurimisküsimus 2: Kuidas arendada praktikajuhendajate üldisi oskusi praktika protsessis?		
Kategooria 4. Oskuste arengu toetamisvõimelised ENNE praktikat		
Kood: tahe juhendada	15	22
Kood: koostöö kolleegidega	8	16
Kood: juhendaja hoiakud	11	18
Kood: koolitusel osalemise nõue	2	3
Kood: varasemate kogemustega võrdlemine	1	1
Kood: Tegevusetus	8	13
Kategooria 5. Oskuste arengu toetamisvõimalused praktika AJAL		
Kood: organisatsiooni toetus	10	11
Kood: mentorlus	5	6
Kood: iseseisev aktiivne õppimine	5	7
Kood: tugirühmad juhendajatele	1	1
Kood: oskused praktika ajal ei arene	2	2
Kood: tuge ei ole vaja	1	1
Kategooria 6. Oskuste arengu toetamisvõimalused PEALE praktikat		
Kood: koolitused, seminarid	13	26
Kood: eneseanalüüs	7	12
Kood: isiklik areng	9	19
Kood: tagasiside vastuvõtmine	7	13

Kood: SKA ja vanglate koostöö	5	11
Kood: oskused peale praktikat ei ole vajalikud	4	4
Kood: koostöö enda asutusega	2	2
Uurimisküsimus 3: Millised võimalused on algajate praktikajuhendajate üldiste oskuste arengu toetamiseks?		
Kategooria 7. Võimalused, mis toetavad tulemuslikku juhendamist		
Kood: positiivne praktikakogemus	5	13
Kood: ametnike juurdekasvu tagamine	2	4
Kategooria 8. Võimalused, mis toetavad üldiste oskuste arengut kutse- või kõrgharidusõppes		
Kood: suhtlemisoskused läbi meeskonnatöö	4	6
Kood: mitteteadvustamine	6	7
Kood: koolis üldistele oskustele rõhku ei panda	2	2
Kood: analüüsioskus	1	1
Kood: julgus	1	2