

ENNETUSALANE TÄIENDUSÕPE PÄÄSTEKOMANDODES – PÄÄSTEORGANISATSIOONI „VÕIMELÜNK“?

AHTO UUSPALU, MAIRIT KRATOVITŠ

Võtmesõnad: inimressursside arendamine, koolitussüsteem, koolitusvajadus, koolituse korraldus, ennetustegevus

Ülevaade. Artiklis uuritakse ennetusalaste koolituste korraldust päästekomandodes, analüüsides selle eri etappe ning tuues esile peamised kitsaskohad ja võimalikud lahendused. Teema aktuaalsus tuleneb ennetusalase tegevuse olulisusest riiklikes strateegiates ning vajadusest leida lisavõimalusi selle efektiivsemaks muutmiseks. Ennetustegevusega tegelevate päästetöötajate teadmised ja oskused on siin võtmeteguriks, sest inimeste ja asutuste nõustamiste arv tõuseb iga aastaga. Artikli käigus antakse teoreetiline lühiülevaade süsteemsest koolituskorraldusest, seejärel analüüsitakse päästekomandode koolitussüsteemi plusse ja miinuseid ning pakutakse välja lisavõimalused koolitussüsteemi parandamiseks. Artikkel põhineb Ahto Uuspalu 2023. a kaitstud lõputööl „Ennetustegevusalase koolitusvajaduse analüüs Viljandi-Valgamaa Päästepiirkonna näitel“ (Uuspalu, 2023).

PREVENTIVE REFRESHER TRAINING IN RESCUE TEAMS – A 'CAPABILITY GAP' IN THE RESCUE ORGANISATION?

AHTO UUSPALU, MAIRIT KRATOVIŠ

Keywords: human resource development, training system, training needs, training organisation, preventive action

Overview. The article examines the organisation of preventive training in emergency services, analysing its different stages and highlighting the main bottlenecks and possible solutions. The topicality of the subject stems from the importance of prevention in national strategies and the need to find additional ways to make it more effective. The knowledge and skills of emergency workers involved in prevention are a key factor here, as the number of consultations of people and institutions increase each year. The article provides a theoretical overview of the systemic training arrangements, then analyses the pros and cons of the training system in emergency services and suggests further ways to improve the training system. The article is based on Ahto Uuspalu's thesis 'Analysis of training needs in the field of preventive action using the example of the Viljandi-Valga County Rescue Region' (Uuspalu, 2023).

SISSEJUHATUS

Ennetustegevus on riiklikult oluline valdkond, kuna võimaldab ära hoida õnnetusi, kaitsta elanike tervist ja vara ning vähendada seeläbi riigi koormust tervishoiusüsteemile ja majandusele. Ennetus muutus päästeorganisatsioonis strateegiliseks suunaks aastal 2006, mil kinnitati päästeala ennetustöö strateegia. Strateegias seati eesmärgiks kujundada turvalisust loov ja väärtustav elukeskkond, vähendada hukkunute ning vigastatute arvu ja õnnetustega kaasnevate kahjude suurust (Päästeamet, 2006, lk 5). Ligi 18 aasta jooksul on ennetustöö olnud tulemuslik, sest tules hukkunute arv on aastatega vähenenud: kui aastatel 2003–2005 hukkus tuleõnnetustes keskmiselt 140 inimest aastas (Päästeamet, 2006, lk 12), siis aastatel 2019–2021 langes see 39 inimeseni aastas, mida on peaaegu 4 korda vähem (Päästeamet, 2022b). Kuid töö jätkub, sest päästeala ennetustöö tulevikueesmärk on jõuda tasemeni, kus tuleõnnetustes hukub alla 12 ning veeõnnetustes alla 20 inimese aastas (Päästeamet, 2016a, lk 25). Sellised ambitsioonikad eesmärgid tähendavad, et päästeorganisatsioon peab leidma võimalusi, kuidas ennetustegevusalast tööd parandada.

Üks aspekt, mis praegu probleeme tekitab, on elanike hoiakud, teadmised ja oskused ning neist tingitud käitumine, mis soodustab õnnetuste teket (Siseministerium, 2021, lk 4). Elanike käitumisharjumuste muutmisel on tõhusaks vahendiks nõustamised, mille raames keskendutakse toetava vestluse käigus abivajaja probleemidele, kasutades oma erialaseid teadmisi ja oskusi (Luht, 2014, lk 90). Selliseid nõustamisi pakuvad Päästeameti komandode teenistujad valvevahetuse ajal ja seda nii kodudes kui ka korteriühistutes. Hetkel on Eestis 72 riiklikku päästekomandot ning ööpäevaringses valmisolekus on umbes 300 riiklikku päästjat (Päästeamet, 2023), kes kõik rohkemal või vähemal määral nõustamisi teevad. Lisaks viiakse läbi ohutuslaseid koolitusi, ohutuspatrulle ning osaletakse teavituspäevadel. Elanikkonna tuleohutuslase teadlikkuse tõstmise tegevuskava kohaselt on 2025. aastal eesmärgiks võetud koduküllastuste arvu suurendamine 30 000 kodunõustamiseni aastas (Orn & Ojandu, 2017).

Samas tegevuskavas viidatakse, et kõik Päästeameti nõustamiskohustusega teenistujad ei ole valmis tegelema inimeste tuleohutuslase teadlikkuse tõstmisega, sest neil puuduvad vajalikud teadmised ja oskused (Orn & Ojandu, 2017). Ennetustegevuse parandamiseks on aga oluline tagada, et komando tasandi teenistujad saaksid oma teadmisi ja oskusi pidevalt arendada. Esmased teoreetilised teadmised nõustamisest saadakse Sisekaitseakadeemia päästekolledži Väike-Maarja õppekeskuses, kus läbitakse üks kodunõustamise harjutus (Sisekaitseakadeemia, 2020) ning ennetustegevusalane praktika. Hiljem tööle asudes peaks päästja osalema regulaarselt täiendkoo-

litustel, kuid ennetusalaste teadmiste täiendamise süsteemi efektiivsus on küsitav. Kristi Gross (2020) selgitas oma magistritöös välja probleemid ja kitsaskohad päästetöö valdkonna koolituste planeerimisel ja korraldamisel. Selgus, et puuduvad ühtsed alused koolituste hindamiseks, ei analüüsita koolituste pikaajalisi mõjusid, samuti on probleemiks rahalise ressursi piiratus. Siit tuleneb artikli **uurimisprobleem**: kui süsteemselt saavad ennetustegevust läbi viivad komandode teenistujad oma teadmisi ja oskusi täiendada, et tagada kvaliteetne ennetusteenuse osutamine?

Artikkel on jagatud neljaks osaks. Pärast sissejuhatust antakse ülevaade süsteemse koolitustegevuse teoreetilistest alustest, seejärel selgitatakse uuringu meetodit, esitatakse uuringu tulemused ning kokkuvõtte.

1. SÜSTEEMNE KOOLITUSTEGEVUS ORGANISATSIOONIS

Kaasaegse inimressursi juhtimise teooria alusel käsitletakse organisatsioonis töötavaid inimesi väärtusliku varana (ingl *Human Capital*), kelle tööpanus on organisatsiooni ellujäämises ja edukuses kriitilise tähtsusega. Inimressursi arendamine (ingl *Human Resource Development*) on strateegiline lähenemine, mille eesmärk on suurendada töötajate teadmisi, oskusi ning võimeid, suunata nende hoiakuid ja käitumist, et muuta tööpanust nii, et organisatsiooni eesmärgid saaksid täidetud. Strateegiline inimressursi arendamine keskendub ühest küljest töötajate potentsiaali leidmisele ja arendamisele ning teisest küljest dünaamilise ja produktiivse töökeskkonna loomisele, mis omakorda tagab organisatsiooni strateegiliste eesmärkide saavutamise. (Garavan, 2007, pp. 12–16; Afiouni, 2013, pp. 27–28; Stone, 2014, pp. 357–358; Georgiev, 2021, pp. 664–665)

Inimressursi arendamise oluline põhikomponent on strateegiline koolitussüsteem, mille eesmärk on tõsta töötajate teadmiste ja oskuste taset. Kuigi organisatsioonides on endiselt tendents käsitleda koolitusi ainult kursuste kontekstis (Reed & Vakola, 2005, p. 394), peaksid möödama ajad, mil töötajatele pakuti vaid üksikuid koolitusi, eeldades, et need parandavad imevõel nende teadmisi ja oskusi. Kaasaegne ning jätkusuutlik täiendõpe seob omavahel formaalse koolitussüsteemi ja mitteformaalse õppimise ning selle raames pakutakse töötajate arendamiseks mitmekesiseid õpitegevusi ja -meetodeid. (Dirkx *et al.*, 2004, pp. 41–42; Garavan, 2007, pp. 22–23; Stone, 2014, p. 365; Manuti *et al.*, 2015, pp. 4–5).

Pideva töötajate arendamise tagab läbimõeldud koolitussüsteem. Koolitusprotsess asutuses koosneb mitmest etapist, millest esimene on suunatud **planeerimisele ja ettevalmistusele** (vt tabel 1). Selles etapis tegeletakse koolitusvajaduste analüüsi-

misega, selgitatakse välja lüngad töötajate teadmistes ning oskustes. Sellele järgneb koolituste planeerimine, mille raames liidetakse koolitusvajaduste analüüsi tulemusel asutuse eesmärkide, ressursside ning koolitusturu pakkumistega, mille tulemusel valmib koolitusplaan. See on strateegiline dokument, kus kirjeldatakse koolituste eesmärke, ajakava, sisu ja meetodeid. (Toompere *et al.*, 2002, lk 17–49; Stone, 2014, pp. 366–367; Lussier & Hendon, 2019, pp. 706–718)

Tabel 1. Koolitusprotsessi ettevalmistav etapp (Toompere *et al.*, 2002; Stone, 2014; Lussier & Hendon, 2019; autorite koostatud)

KOOLITUSSÜSTEEMI ETAPP	KIRJELDUS	MEETODID	TULEMUS
Koolitusvajaduste analüüs	Tuvastatakse konkreet- sed lüngad töötajate praeguste oskuste ja teadmiste ning organi- satsiooni eesmärkide tõhusaks saavutamiseks vajalike kompetentside vahel.	Kvantitatiivsed (statis- tilised andmed) ja kvalita- tiivsed (intervjuud, tule- muslikkuse hindamise raportid jne) meetodid. Kaasatakse sidusrüh- made esindajaid, juhte ja töötajaid, et tagada terviklik ülevaade.	Koolitusvajaduste nime- kiri, milles sisalduvad organisatsiooni seisuko- hast arendamist vajavad teadmised ja oskused.
Koolituste planeerimine	Kavandatakse tõhusaid ja struktureeritud koolitusi vastavalt organisatsiooni ja töötajate vajadus- tele ning koolitusturu võimalustele.	Analüüsimeetod, mille käigus määratakse kind- laks spetsiifilised õppe eesmärgid, sihtrühm, õppemeetodid, sisu ja maht.	Koolitusplaan, milles on lisaks koolitusvajaduse kokkuvõttele veel asu- tuse ajaline ja rahaline faktor ning koolitusturu võimaluste faktor.

Koolitusprotsessi kolmandas, **koolituste korraldamise** (vt tabel 2) etapis viiakse koolitusplaan ellu, valitakse sobivad koolitajad, koolitatavad ning tagatakse koolituste tõrgeteta toimumine. Selles etapis tehakse valik koolitusmeetodite ja koolitusvormide vahel. Koolitusmeetodid hõlmavad koolituse ajal kasutatavaid tehnikaid, mille eesmärk on õppurite tõhus kaasamine ja õppimise toetamine. Meetoditeks on näiteks juhtumianalüüs, mängud, juhendamine, loeng, harjutus, rollimäng, simulatsioon jne (Martin *et al.*, 2014, pp. 16–17). Peamised koolitusvormid, mida tänapäeval kasutatakse, on näost näkku koolitus, kaugõpe ja iseseisev õpe, aga ka sisekoolitus ning tellimuskoolitus. Näost näkku koolitus on traditsiooniline meetod, mis eeldab koolitajate ja osalejate füüsilist kohtumist. See võimaldab otsest suhtlust, juhendamist, rollimänge või praktilist harjutamist. Teine populaarne vorm on virtuaalne koolitus, milleks kasutatakse veebipõhiseid tööriistu nagu veebiseminarid ja videokonverentseid. Virtuaalsed koolitused pakuvad paindlikkust ja võimaldavad osaleda koolitustel eri asukohtadest. E-õppe platvormid (nt Moodle) annavad võimaluse luua interaktiiv-

seid ja iseseisvalt läbitavaid õppekursusi, mis sobivad erinevate õppijate vajadustega. Kõigil vormidel on eelised ja puudused, mida tuleb mõista, et teha õige valik. (King *et al.*, 2001, pp. 275–276, 328–332; Toompere *et al.*, 2002, lk 32–33; Stone, 2014, pp. 367–371, 374–375; Lussier & Hendon, 2019, pp. 707–718)

Tabel 2. Koolituste elluviimise etapp (Toompere *et al.*, 2002; Stone, 2014; autorite koostatud)

KOOLITUSSÜSTEEMI ETAPP	KIRJELDUS	MEETODID	TULEMUS
Koolitusvajaduste analüüs	Tuvastatakse konkreetseid lüngad töötajate praeguste oskuste ja teadmiste ning organisatsiooni eesmärkide tõhusaks saavutamiseks vajalike kompetentside vahel.	Kvantitatiivsed (statistilised andmed) ja kvalitatiivsed (intervjuud, tulemuslikkuse hindamiste raportid jne) meetodid. Kaasatakse sidusrühmade esindajaid, juhte ja töötajaid, et tagada terviklik ülevaade.	Koolitusvajaduste nimekiri, milles sisalduvad organisatsiooni seisukohast arendamist vajavad teadmised ja oskused.
Koolituste planeerimine	Kavandatakse tõhusaid ja struktureeritud koolitusi vastavalt organisatsiooni ja töötajate vajadustele ning koolitusturu võimalustele.	Analüüsimeetod, mille käigus määratakse kindlaks spetsiifilised õppe eesmärgid, sihtrühm, õppemeetodid, sisu ja maht.	Koolitusplaan, milles on lisaks koolitusvajaduse kokkuvõttele veel asutuse ajaline ja rahaline faktor ning koolitusturu võimaluste faktor.

Viimases etapis **hinnatakse** (vt tabel 3), mil määral vastavad koolituste tulemused organisatsiooni seatud eesmärkidele, kas töötajad on omandanud vajalikud teadmised ja oskused ning kuidas koolitus nende töösooritust mõjutas. Hindamise tulemuste põhjal tehakse vajalikke kohandusi ja täiendusi koolitusplaanides, et tagada koolituste tõhusus ja väärtus nii osalejatele kui ka organisatsioonile. (King *et al.*, 2001, pp. 403–407; Toompere *et al.*, 2002, lk 17–49; Stone, 2014, pp. 375–378; Lussier & Hendon, 2019, pp. 706–718)

Tabel 3. Koolituste tulemuslikkuse hindamise etapp (Toompere *et al.*, 2002; Stone, 2014; autorite koostatud)

KOOLITUSSÜSTEEMI ETAPP	KIRJELDUS	MEETODID	TULEMUS
Koolituste tulemuslikkuse hindamine	Protsess, mille raames analüüsitakse koolituste mõju ja tulemusi. Hindamise kaudu selgub, kas koolitused vastavad seatud eesmärkidele, kuidas osalejad on õppinud ja kuidas koolitused nende töösooritust mõjutavad.	Ankeetküsitlus, intervjuu, dokumendianalüüs.	Tagasiside koolituste kvaliteedi (sisu, meetodid), töötajate teadmiste ja oskuste ning koolitussüsteemi vigade kohta.

Koolitussüsteemi rakendamisel seisavad organisatsioonid sageli silmitsi mitmete **väljakutsetega**, millest peamised on alljärgnevad (Stone, 2014, p. 361; Kizildag & Yasar, 2020, pp. 536–537):

1. Ressursside piiratus: koolitused nõuavad finants- ja personaliressursse, mille vähesus võib mõjutada koolitusprogrammide kvaliteeti ja mõju.
2. Koolitajate pädevus: koolitussüsteemi tõhusus sõltub ka koolitajate pädevusest ja oskustest. Koolitajad peavad olema hästi ette valmistatud, oskama kasutada mitmekesiseid õppemeetodeid ning suutma kohandada koolitusi vastavalt osalejate vajadustele.
3. Osalejate vastupanu: mõned töötajad võivad tunda vastupanu koolitustele, mis mõjutab nende motivatsiooni ja aktiivsust. Vastumeelsus koolitustel osalemise suhtes võib tekkida siis, kui ei nähta selget seost koolitusprogrammi ja oma töö vahel või kui töötajal on suur töökoormus. Vastupanuga toimetulekuks on oluline koolitustegevusi selgelt kommunikeerida, kaasata töötajad koolituse planeerimisse, et tagada koolituse sidumine tööülesannetega, et seeläbi luua võimalused koolitusel omandatud teadmiste ja oskuste rakendamiseks reaalses töökeskkonnas.
4. Koolituse tulemuslikkuse hindamine: koolituse tulemuslikkust võib olla keeruline ning ajakulukas mõõta ning seetõttu võib juhtuda, et loobutakse koolituse tulemuslikkuse analüüsist. Loobumise asemel peaks aga püüdma leida sobivad hindamismeetodid ja mõõdikud.
5. Juhtkonna toetus: eduka koolitussüsteemi rakendamiseks on oluline juhtkonna toetus ja pühendumus. Kui juhtkond ei näita koolituste suhtes üles huvi

ega toetust, võib see mõjutada koolitusprogrammide tõhusust ja osalejate motiveeritust.

6. Organisatsioonikultuur: kui organisatsioon ei väärtusta pidevat õppimist ja arengut, võib osutada keeruliseks koolitussüsteemi toimimise hoida.

Nende väljakutsetega toimetulekuks on oluline panustada tõhusale kommunikatsioonile, töötajate kaasamisele, õppimise sidumisele tööülesannetega ja õpitu järjepidevale hindamisele.

2. METOODIKA

Artikli aluseks on Ahto Uuspalu (2023) lõputöö põhjal korraldatud kvalitatiivne uuring; uuringut on artiklis oluliselt edasi arendatud. Uuringuks valiti kvalitatiivne lähenemine, sest see võimaldab jõuda sügavama arusaamiseni uuritavast nähtusest ning võtab arvesse teemade keerukust, erinevaid tähendusi ja sotsiaalset konteksti, mis jäävad kvantitatiivsete meetoditega uurides sageli varjatuks. Selles uuringus keskenduti koolitussüsteemiga seotud arvamuste, hinnangute ja ideede väljaselgitamisele (Creswell, 2007, pp. 45, 47; Öunapuu, 2014, lk 54). Andmekogumismeetoditena kasutati kolme meetodit: dokumendianalüüsi, intervjuusid ning kvalitatiivset ankeetküsitlust. **Dokumendianalüüs** on süstemaatiline tekstide uurimine, hindamine ning info tõlgendamine, et jõuda uuritava nähtuse mõistmiseni (Bowen, 2009, p. 27). Kuna dokumendid pole lihtsalt faktide või tegelikkuse esitus, vaid need on toodetud mingil eesmärgil ning mingil kujul kasutamiseks (Flick, 2009, p. 257), siis võimaldab nende uurimine teha kindlaks, kuidas koolitussüsteem on dokumenteeritud, et luua seoseid intervjuude ning ankeetküsitluse tulemustega. Eesmärgistatud valimi põhimõtteid järgides kaasati valimisse üheksa dokumenti: siseturvalisuse arengukava 2020–2030, Päästeameti (edaspidi PÄA) strateegia aastani 2025, päästevõrgustiku strateegia aastani 2025, PÄA personalistrateegia 2015–2025, elanikkonna tuleohutusalase teadlikkuse tõstmise tegevuskava, elanikkonna veeohutuse teadlikkuse tõstmise tegevuskava, elanikkonna hädaolukorraks valmisoleku tõstmise tegevuskava, PÄA ennetustöö osakonna põhimäärus, PÄA personali- ja asjaajamise osakonna põhimäärus.

Poolstruktureeritud ekspertintervjuud võimaldasid saada vahetut tagasisidet ning laialdasemat teavet koolituse korralduse praktikast ja meetoditest (Hirsjärvi *et al.*, 2005, lk 192), mis kombineerituna dokumendianalüüsiga aitasid välja selgitada ennetusalase süsteemse koolituse probleemid. Intervjueeritavad valiti eesmärgistatud

valimi põhimõtetel (Õunapuu, 2014, lk 143), sest valitud eksperdid omasid sügavat arusaama päästesüsteemi koolituse korraldusest, st mõistsid uuringu eesmärgist lähtuvalt uuringu keskset probleemi (Creswell, 2007, p. 156). Intervjuu küsimused olid jaotatud kolme teemaplokkki: koolitusvajaduse väljaselgitamine, planeerimine ja korraldamine ning tulemuslikkuse hindamine. Intervjuudesse valiti eksperdid Päästeameti personali ja asjaajamise osakonnast, ennetusosakonnast, ennetusbüroost ning Viljandi-Valgamaa piirkonnast (komandopealikud). Kokku tehti ajavahemikus 15.03.–24.03.2023 viis intervjuud.

Viimase meetodina kasutati **kvalitatiivset küsitlust**. Üldjuhul kogutakse kvalitatiivses uuringus andmeid dokumendianalüüsi ning intervjuude käigus, kuid siiski võib vajadusel kasutada avatud küsimustega ankeetküsitlust (Creswell, 2007, p. 45), et saada kirjeldusi vastajate arvamustest ning hinnangutest uuritava teema kohta. Ankeedis olid küsimused koolituse piisavuse, kvaliteedi, planeerimise ning korralduse ja ettepanekute kohta. Ankeetküsitluse valimiks oli mugavusvalim, kuhu kuulusid Päästeameti Lõuna päästkeskuse Viljandi-Valgamaa päästepiirkonna komandode teenistujad (päästjad ja päästemeeskonna juhid). Kokku vastas 42 teenistujat, mis on üldpopulatsioonist 28,7% (15.03.2023 seisuga töötas Viljandi-Valgamaa päästepiirkonnas 146 teenistujat). Selline vastajate arv tähendab, et küsitluse tulemused ei ole üldistatavad kõikidele komandotasandi teenistujatele, kuid see ei ole ka selle kvalitatiivse uuringu eesmärgiks. Pigem oli mitme uurimismeetodi kasutamine vajalik, et saada mitmekülgsmaid andmeid ning vaadelda probleemi mitme nurga alt.

Uuringu andmeanalüüsi meetodina kasutati kvalitatiivset sisuanalüüsi, kus keskendutakse teksti sisule ning tähendustele. Dokumentide, ekspertintervjuude ning ankeetküsitluse tekstid kodeeriti, loodi kategooriad ning koodid. (Creswell, 2007, pp. 184–185; Laherand, 2008, lk 290; Õunapuu, 2014, lk 178; Kalmus *et al.*, 2015) Vt tabel 4.

Tabel 4. Koodipuu

Kategooria 1 Süsteemse koolituse põhimõtted päästeorganisatsioonis (dokumendianalüüs)	Kood 1	Töötajate teadmiste ja oskuste arendamine on seatud strateegiliseks eesmärgiks
	Kood 2	Koolitussüsteemi korraldus on asutusesiselt reguleeritud
	Kood 3	Koolituse mõju hindamine
	Kood 4	Tulevikus on kavas siduda koolitused tööalase arenguga
Kategooria 2 Koolituse korralduse tegelik olukord (intervjuu)	Kood 1	Põhjalikku koolitusvajaduste väljaselgitamist ei toimu
	Kood 2	Koolitusplaan puudub
	Kood 3	Rollide segasus
	Kood 4	Ebapiisav kaasamine ja kommunikatsioon
	Kood 5	Koolituste tulemuslikkuse hindamine toimub osaliselt
Kategooria 3 Hinnangud koolituste piisavusele ja kvaliteedile (ankeetküsitlus)	Kood 1	Koolituste piisavus
	Kood 2	Koolituste kvaliteet, kasulikkus ja korraldus
	Kood 3	Teenistujate kaasamine koolitusvajaduse väljaselgitamisse
	Kood 4	Takistused koolitustel
	Kood 5	Hinnangud ettepaneku kohta viia ennetusalane väljaõpe väljaõppeplaani
	Kood 6	Koolitusvajadust puudutavad ettepanekud
	Kood 7	Parendusettepanekud koolituste efektiivsemaks muutmiseks

3. UURINGU TULEMUSED

3.1. Dokumendianalüüsi tulemused

Dokumendianalüüsi tulemusel selgus, et Päästeametis on kirjalikult selgitatud **süsteemse koolituse põhimõtteid** (kategooria 1) ning need põhimõtted kehtivad kõikidele koolitustele (sh ennetustegevusalastele koolitustele). **Töötajate teadmiste ja oskuste arendamine on seatud strateegiliseks eesmärgiks** (kood 1) mitmes dokumendis:

- Siseturvalisuse arengukavas on väljendatud soovi, et „Siseturvalisuse valdkonnas tegutsevad asjatundlikud, võimekad ja pühendunud inimesed /.../“ ning selleks on kavas „muuta siseturvalisuse valdkonnas taseme- ja täiendusõppe võimalused paindlikumaks /.../ panustada mitmekülgset õppetöö kvaliteedi

tõstmisesse, sh pakkuda pidevalt uuenevat ja tehnoloogiliste arengutega kaasnevat ning metoodiliselt mitmekesist õpet.“ (Siseministeerium, 2001, lk 38, 40)

- Päästevõrgustiku strateegias on fookuses koos töötajaga tema hoiakute, teadmiste ja oskuste arendamine, et tõsta töötajate motivatsiooni arenguks (Päästeamet, 2021, lk 33).
- Päästeameti personalistrateegias on võetud eesmärgiks, et „teenistujatele on loodud tingimused arenguks ja karjääriks, mille tulemusel on tagatud juhtide ja võtmeametikohtade järelkasv ning paranenud on teenistujate vilumus ja kompetents“. (Päästeamet, 2016a, lk 32–33)
- Elanikkonna hädaolukorraks valmisoleku tõstmise tegevuskavas rõhutati: „Päästeameti töötajad on võtmeisikuteks nende kogukondades, aidates inimestel hädaolukodadeks valmistuda ja vajalikku informatsiooni edastada. Lisaks elanikele on esmalt oluline koolitada Päästeameti enda töötajaid, mistõttu võetakse välja teabe- ja koolitusmaterjalid ennetustöö läbiviimiseks ja teadlikkuse tõstmiseks.“ (Päästeamet, 2017, lk 4)
- Elanikkonna hädaolukorraks valmisoleku tegevuskavas on võetud eesmärgiks, et aastaks 2025 on töötajate teadmiste tase oluliselt tõusnud: „/.../ on esmalt oluline tagada Päästeameti töötajate hädaolukorraks valmisoleku teadmiste ning kompetentside piisav tase. Taseme muutus fikseeritakse hädaolukorraks valmisoleku indeksi uuringuga.“ (Päästeamet, 2017, lk 14–15)
- Elanikkonna tuleohutusosalase teadlikkuse tõstmise tegevuskavas seati eesmärgiks, et iga päästekeskus viib oma regioonis läbi vähemalt kaks koolitust aastas (Orn & Ojandu, 2017).
- Süsteemse koolituse põhimõtetele viitab ka see, et **koolitussüsteemi korraldus on asutusesiseselt reguleeritud** (kood 2). Dokumendi „Päästeameti teenistujate koolituspõhimõtted ja -kord“ (Päästeamet, 2016b) alusel:
- Päästeameti personaliarenduse (sh koolituse) protsessi juhtimise ja toimimise eest vastutab personali ja asjaajamise osakond (edaspidi PAO).
- Koolituste planeerimise aluseks on koolitusvajadused ning koolitusvajaduste kaardistamisel lähtutakse erinevatest arengukavadest, eksperthinnangutest, valdkondlikkest tegevussuundadest, arenguestluste tulemustest jm.
- Koolitusvajaduse kogumist, analüüsimist ja hindamist koordineerib PAO ning koolitusplaani koostatakse koostöös struktuurüksuste juhatajatega.

- Kui tegemist on sisekoolitusega (koolitajaks PÄA teenistuja), siis viiakse see läbi koolitusprogrammi või koolituskava ning ajakava alusel. Koolitusprogrammis kirjeldatakse koolituse eesmärk (õpiväljundid), koolituse sihtgrupp, koolitaja(d), koolituse maht akadeemilistes tundides, koolituse meetodid ja koolituse temaatiline jaotus. PAO koondab koolitusprogrammid ja tagab nende kättesaadavuse veebipõhises koolituskalendris.
- Koolitusarvestust peetakse vastava tarkvara abil ning koolitusarvestuses kajastatud andmeid kasutatakse koolitustegevuse analüüsimiseks ja planeerimiseks. Järelevalvet koolitusplaani ja eelarve täitmise üle peab PAO.

Koolituste mõju hindamine (kood 3) on samuti strateegilise koolitustegevuse näitajaks ning see aspekt on leidnud märkimist kolmes ennetustegevuse dokumendis, kus viidati, et koolituste tulemuslikkust hinnatakse teadmiste taseme analüüsiga. Vastavalt Päästeameti (2015) personalistrateegiale 2015–2025 on oluline hinnata iga teenistuja teadmiste taseme vastavust ametikohale kehtestatud nõuetele. Samuti sisaldub koolituse hindamise teema elanikkonna tuleohutuselase teadlikkuse tõstmise tegevuskavas (Orn & Ojandu, 2017), kus viidatakse, et kodukülastuste järel saavad elanikud anda hinnangu nõustamisprotsessile, mis omakorda võimaldab hinnata teenuse kvaliteeti ja inimeste rahulolu.

Tulevikus on kavas siduda **koolitused töölase arenguga** (kood 3). Päästeameti personalistrateegias eeldatakse, et arenguestlustel kaardistatakse töötaja tugevused ning see on sisendiks talentide leidmisel. Aastaks 2025 on kavas koostada teenistuja isiklik arenguplaan: „Hindamise põhjal on koostatud teenistuja isiklik arenguplaan vilumuste, kvalifikatsiooni ja kompetentside tõstmiseks.“ (Päästeamet, 2015, lk 10, 12).

Kokkuvõtteks näitas dokumendianalüüs, et päästeorganisatsiooni puudutavates strateegiates ja dokumentides oli prioritseeritud süsteemset koolitust. Koolituste korraldus ja rollid on määratletud ning peamised koolitussüsteemi etapid (koolitusvajaduse hindamine ning koolituste planeerimine ja korraldamine, tulemuslikkuse hindamine) paika pandud.

3.2. Intervjuu tulemused

Koolituse korralduse tegelikku olukorda (kategooria 2) kirjeldades vastasid intervjuueeritavad, et **põhjalikku koolitusvajaduste väljaselgitamist ei toimu** (kood 1), vaid lähtutakse vajaduspõhisest lähenemisest, st koolitusi hakatakse korraldama siis, kui märgatakse või tuntakse, et neid on vaja: „*Kui midagi uut tuleb juurde, siis tehakse selle kohta koolitus. Rohkem kõhutunde baasil.*“ Mitmel korral toodi välja, et kaardis-

tamine toimub üldiselt Päästeameti komandoga otse suheldes ning kirjalikke tekste ei koostata: „*Jooksvalt, kui mingeid asju märkame, suheldes komandoga, vabas vormis vestlus*“.

Kuna koolitusvajaduse infot analüütiliselt ei koguta, annab see tunda ka järgmises koolitusprotsessi etapis ehk koolituse planeerimisel. Selle etapi eesmärgiks on siduda koolitusvajadused ja organisatsiooni võimalused kokku ja üldjuhul on väljundiks koolitusplaan. Intervjueeritavate hinnangul **koolitusplaan puudub** (kood 2) ning seetõttu planeeritakse koolitusi kaootiliselt: „*Planeerimine on olnud pigem jooksev. Koolitusplaan ei ole, mis on hästi suur miinus. Ja päris koolitusi ka ei ole planeeritud ega korraldatud. Võiks olla koolitusplaan analüüsi põhjal.*“ Kõike tehakse justkui käigu pealt ning mingit regulaarsust koolituste planeerimisel ja korraldamisel ei ole: „*Kogu see süsteem, kuidas me üldse koolitusvajadusi kogume ja kuidas vastavate sisuosakondadega läbi räägime need vajadused ja kuidas see kõik lõpuks sinna eelarvesse jõuab, siis see süsteem on olematu, seega väga raske on öelda, et mis on hästi või kas on hästi.*“ Süsteemi puudumise tagajärjel jäävad probleemid lahendamata ja need kipuvad korduma: „*On näha, kui komandost-komandosse tulevad ühed ja samad probleemid, siis on näha ka puudused.*“

Üheks väljakutseks peeti koolitussüsteemi kirjeldades ka **rollide segasust** (kood 3), st Päästeameti erinevad struktuurüksused ei tea täpselt, kes ennetusalaste koolitustega tegelema peaks: „*Justkui personali teema, aga samas kattub hästi palju ennetusosakonna asjadega*“; „*Mu esimene mõte oli, et kes realselt Päästeametis seda analüüsi teeb.*“ Rollide ja vastutuse ebamäärasusele viitab ka tõsiasi, et ennetustöö osakonnal puudub koolituseelarve komandotasandi koolitamiseks: „*Ennetusosakonnas pole meil isegi eelarvet, et midagi korraldada. Ennetustöö eelarve on väliste koolituste jaoks. Oma töötajaid ei tohi me koolitada tegelikult. Meil ei ole teie koolitamise jaoks senti.*“ See asjaolu näitab, et ennetustöö osakonnal justkui ei olegi rolli ja vastutust koolituste korraldamisel.

Tähelepanu juhiti **ebapiisavale kaasamisele ja kommunikatsioonile** (kood 4), mistõttu jäävad paljud ideed arvesse võtmata: „*Ma näen seda, et inimestelt pole piisavalt küsitud. Neil on tegelikult palju mõtteid, mida nad tahaks. See peaks olema järjepidavam ja teine asi ongi see, et tihtilugu inimesed suhtuvad ennetusse pigem tõrjuvalt seetõttu, et nad ei saa aru, miks nad midagi teevad*“; „*Kogu korraldus oleks vaja teha inimlikumaks ja süsteemsemaks ja osakondade vaheline suhtlus võiks olla sisukam.*“

Koolituste tulemuslikkuse hindamine toimub osaliselt (kood 5). Intervjuu käigus uuriti, kas ja kuidas toimub Päästeametis ennetusalaste koolituste tulemuslikkuse hindamine. Mingil määral arvestatakse kliendi tagasisidega, st nende klientide tagasisidega, kellele komandotasand ennetusalaseid teenuseid pakub. Komandode tee-

nistujatelt aga üldiselt tagasisidet koolitustele ei ole küsitud ning selles osas pole koolituste tulemuslikkust hinnatud: „Hinde annavad need, keda meie meeskonnad on koolitanud nt „Tulest targem“ koolitusprogrammi käigus. Meeskonnalt tagasisidet vist ei küsita.“ Toodi välja, et tagasisideküsitlust, kes ja kui palju koolitustelt õppis, ei tehta või vähemalt ei ole see jõudnud teenistujateni: „Õppimise hindamist ei teha. Tagasi-side ei jõua sageli komandotasandi teenistujateni.“

Kokkuvõttes võib intervjuude tulemusel välja tuua, et ennetustegevusalaste koolituste süsteemse korraldamisega on päästeorganisatsioonis probleeme: koolitusvajaduse infot ei koguta, koolituste planeerimine on vajaduspõhine, koolitusplaan puudub, osalejate rollid ei ole selged ning koolituste tulemuslikkust hinnatakse vaid osaliselt.

3.3. Küsitluse tulemused

Ankeetküsitluses uuriti vastajate **hinnanguid koolituste piisavuse ja kvaliteedi kohta** (kategooria 3). **Koolituste piisavuse** (kood 1) all paluti vastajatel anda hinnang, kui palju ennetusalaseid koolitusi on komandode teenistujad viimase 12 kuu jooksul saanud ning kas see on nende hinnangul piisav, et tagada kvaliteetse ennetusteenuse osutamine. Selgus, et vastanutest 14 teenistujat (34%) pole viimase 12 kuu jooksul ennetusalastel koolitustel osalenud, 6 (14,3%) oli viimase aasta jooksul osalenud ühel koolitusel, 9 vastajat (21,4%) kahel koolitusel ning 10 vastajat (23,8%) viiel või rohkemal koolitusel ning 3 jättis küsimusele vastamata. 26 (61,9%) teenistuja hinnangul on selline koolituste maht täiesti või pigem piisav, 16 teenistujat (38%) arvas, et praegune ennetusalaste koolituste maht pigem ei ole piisav või on ebapiisav.

Koolituste kvaliteedi, kasulikkuse ja korralduse (kood 2) all hindas 21 teenistujat (50%) ennetusalaste koolituste kvaliteeti rahuldavaks, 17 (40,5%) heaks, 2 (4,7%) väga heaks ning 2 (4,7%) mitterahuldavaks. Koolituste kasulikkuse raames uuriti, kui palju teadmisi ja oskusi vastajad on ennetusalastelt koolitustelt saanud ning kui palju on neist abi olnud igapäevatoos. 14 (33,3%) leidis, et ennetusalastest koolitustest on abi olnud, 9 (21,4%) ei tajunud kasutegurit ning 11 (26,1%) ei osanud hinnata. Õppe-materjalide kvaliteeti hindas 5 teenistujat (11,9%) heaks, 9 (21,4%) rahuldavaks ja 6 (14,2%) arvas, et neid on vaja uuendada.

Teenistujate kaasamist koolitusvajaduse väljaselgitamisse (kood 3) esineb vähesel määral. Uuriti, kui palju on komandode teenistujad kaasatud ennetusalaste koolituste planeerimisse. 18 teenistujat (42,8%) vastas, et neid ei ole kaasatud: „*Ei ole kaasatud, need koolitused tulevad jooksvalt juurde*“; „*Siiani ei ole teemaks olnud*“. 3 vastajat (7,1%) mainis, et neid on kaasatud: „*Mind korra isegi on kaasatud kodukülastuste ankeedi tegemisse*.“

Järgmisena uuriti probleeme ja väljakutseid, mida teenistujad on märganud ning mis neid on ennetusalaste teadmiste omandamisel häirinud. **Takistusi koolitustel** (kood 4) ei kogenud 7 vastajat (16,6%). Teiste vastajate hinnangul olid aga takistusteks koolituste vähesus, vahetu suhtluse puudumine koolitajaga („*Skype koolitustel puudub vahetu suhtlus koolitajaga*“) ning motivatsiooni puudumine. Toodi välja, et ennetuse teema on igav ning vajaks teistmoodi lähenemist. Leiti, et koolitajad võiksid olla rohkem pühendunud ja professionaalsemad: „*Hetkel tehakse nii palju kui vaja ja nii vähe kui võimalik. Õpetaja võiks olla spetsialist.*“ Õppematerjalide osas toodi välja, et need asuvad tööarvutis (P-kettal) ning nende leidmine võib aega võtta: „*Kettalt otsides ikka leiab, kuid seda ei suuda enam keegi hallata, palju on aegunud dokumente!*“ Mainiti, et paber kandjal ennetusalased õppematerjale ei ole, mis aga komandodes siiski oleks olulised, kuna tööarvuteid kõigil ei ole: „*Puudub paber kandjal igasugune materjal. Puudub materjal teadmiste edasiandmisest.*“

Seejärel paluti anda hinnang ankeedis tehtud ettepanekule (*Kuidas suhtuksite ennetusalase väljaõppe lisamise komandosisesse väljaõppeplaani? Selgitus: Hetkel on komandosiseses väljaõppeplaanis igal nädalal üks väljaõppeteema, mida läbivalt nädala jooksul harjutatakse. Ennetusalase väljaõppe lisamisel väljaõppeplaani keskendutakse nädala jooksul ennetusalaste teadmiste süvendamisele. Ennetustegevuste üldine maht sellega ei suurene.*). **Ettepanekusse viia ennetusalane väljaõppe väljaõppeplaani** (kood 5) suhtus positiivselt 23 teenistujat (54,7%): „*Jah see oleks hea plaan. Nädala väljaõppe plaani tuues saaks selle koolitusena kirja panna. Oleks võimalik ennetusteemadele rohkem tähelepanu pöörata*“, „*See sobiks hästi, kuna saaksime juurde teemasid ja teadmisi, mida inimestele edasi anda.*“ 8 teenistujat (19%) selle järele vajadust ei näinud: „*Mina seda vajalikuks ei peaks, meil on teadmised olemas, aga paljud ei oska ennast väljendada ja suhelda.*“

Uuriti ka vastajate koolitussoove ja teadmiste lünki. **Koolitusvajadust puudutavad ettepanekud** (kood 6) on järgmised:

1. Kõige enam vajab täiendamist teadmiste edasiandmise oskus: „*Esinemisoskust pole piisavalt, ennetussõnumite edasiandmine vajaks täiendamist*“; „*Kuidas ennast väljendada ja suhelda selliseid koolitusi on vaja*“; „*Vaja oleks selliseid koolitusi, kuidas suhelda koolitavatega.*“
2. Teadmised elanikkonnakaitses vajaksid täiendamist.
3. Seadusandlusega seotud teemad on aktuaalsed: „*Parendamist vajab kindlasti seadusandlik pool, millised nõuded on täpselt erinevatel hoone tüüpidel, rajatistel, ehituslikel lahendustel jne.*“
4. Elektrisüsteemide ja küttekollete ohutusalasid teadmised vajaksid täiendamist: „*Me ei ole elektrikud, et oskame elektrijuhtmestiku korrasolekut fikseerida.*“

Vastajatel paluti esitada **parentusettepanekuid koolituste efektiivsemaks muutmiseks** (kood 7). Toodi välja, et vaja oleks uuendada õppematerjale, luua näidisvideoid ja näidismaterjale: „*Kogenumad ennetajad võiksid näidisvideod või näidisesitlused teha. Et oleks igale meeskonnavanemale ja päästjale selge, kuidas oma ennetustegevust võiks kodukülastusel või lasteaedades läbi viia (üles ehitada). On loominguisemaid päästjaid, kuid on ka neid, kellele oleks tarvis punkt-punktilt näidet. Kui viimased peaksid minema esitlust tegema, siis on see üritus hukule määratud ja ei jõua vajalik info ei lapseni ega ka õpetajani (elust näide olemas).*“

Sooviti ka rohkem kontaktõpet ja vahetut suhtlust koolitajaga: „*Vahetu suhtlus võiks olla...mitte see video teema kuskilt eemalt.*“ Samuti peaks koolitaja kvaliteedile rohkem tähelepanu pöörama: „*Siis peaks seda läbi viima professionaal, muidu on koolitusel väike kasu*“; „*Väljaõpet peaks tegema professionaalne ennetaja, kes jagab nippe suhtlemisel, millele rohkem rõhku panna, millele vähem.*“ Kokkuvõttes lisati, et päästjaid võiks rohkem koolituse planeerimisse kaasata, et nad saaksid koolituste korraldamisel sõna sekka öelda.

Ankeetküsitluse tulemuste alusel võib välja tuua, et ligi pooled vastajad on koolituste piisavuse, kvaliteedi, oma teadmiste taseme ning kaasamisega rahul. Vastajatest 47% pole viimase 12 kuu jooksul ennetusalastel koolitustel osalenud või on osalenud vaid ühel korral. Probleeme nähti kontaktõppe vähesuses, õppematerjalide kaasasõuses ning koolitajate kvaliteedis. Kõige rohkem tõdeti, et juurde oleks vaja õppida esinemisoskust.

KOKKUVÕTE

Vastates uurimisprobleemile (*Kui süsteemselt saavad ennetustegevust läbi viivad komandode teenistujad oma teadmisi ja oskusi täiendada, et tagada kvaliteetne ennetusteenuse osutamine?*) saab välja tuua, et päästeorganisatsiooni ennetustegevusalaste koolituste korraldamisel on nii tugevusi kui nõrkusi. Uuringu tulemuste tõlgendamisel tuleb meeles pidada, et tegemist oli kvalitatiivse uuringuga, mille valim oli eesmärgistatud ning väike (8 dokumenti, 5 intervjueeritavat ning 42 ankeetküsitlusele vastajat) ning seetõttu ei kajasta tulemused kogu uuritavat populatsiooni. Samas aga markeeris uuring peamised kitsaskohad, mida järgnevalt ka analüüsitakse.

Esimesena võib välja tuua, et päästeorganisatsiooni koolitussüsteemi tugevuseks on töötajate arendamise strateegilised eesmärgid ja koolitussüsteemi dokumentatsioon. Dokumendianalüüsi tulemused viitasid, et päästeorganisatsiooni puudutavates strateegiatel ja dokumentides oli süsteemset koolitust tähtsustatud. Koolituste korral-

dus ja rollid olid kirja pandud, peamised koolitussüsteemi etapid (koolitusvajaduse hindamine, planeerimine ja korraldamine, tulemuslikkuse hindamine) ära kirjeldatud. Iseenesest on koolituse korralduse dokumentidesse kirja panemisel mitmeid kasulikke aspekte, näiteks võimaldab see paremat planeerimist ja ressursside kasutamist, soodustab koolitustegevuste efektiivsust ning toetab personali üldist arengut.

Intervjuude põhjal aga võib järeldada, et kirja pandud põhimõtteid täiel määral ei järgita. Intervjueeritavad tõid välja vajakajäämisi koolitusvajaduse kogumisel ja analüüsimisel, ühtlasi puudub terviklik ennetusalaste koolituste plaan, koolituste tulemuslikkust hinnatakse osaliselt. Toodi välja ka struktuuriüksuste ning personali- ja arendusosakonna rollide ebamäärasus ning vajakajäämised infovahetuses. Ka koolituseelarve kasutamise kohta toodi välja, et puudub selgus, kes ja mis tingimustel koolituseelarvet kasutada saavad.

Ankeetküsitlusest tuli välja, et ligi pooled vastajad on koolituste piisavuse, kvaliteedi, oma teadmiste taseme ning kaasamisega rahul. Siiski selgus, et kolmandik vastanutest (34%) pole viimase 12 kuu jooksul ennetusalastel koolitustel osalenud. Kui töötaja ei läbi aasta jooksul ühtegi koolitust, võib see negatiivselt mõjutada tema professionaalset arengut ja pädevust, tema teadmised võivad vananeda ning tööalane areng seiskuda. Seda võib korvata aga ettepanek viia ennetusalane väljaõpe väljaõppeplaani, millesse rohkem kui pooled (54,7%) suhtusid positiivselt. Selle ettepaneku töösse rakendamine aitaks kindlasti kaasa päästeorganisatsiooni kui õppiva organisatsiooni arengule. Küsitlustest koorusid välja ka probleemid õppematerjalidega, mis peaksid olema rohkem kättesaadavad (ka paberikandjal), samuti võiks kaaluda uuenduslike õppematerjalide tootmist ja kasutamist. Oluline osa õppe kvaliteedis on ka koolitajatel, kelle asjatundlikkuse vajadust mitmel korral rõhutati.

Ennetustegevusalasele süsteemsele koolitusele aitaks kaasa järgmiste põhimõtete rakendamine:

1. Järgida koolitussüsteemi kirja pandud regulatsiooni, sest selle elluviimine aitab tagada töötajate professionaalse arengu, mis omakorda mõjutab kogu ennetustöö tulemuslikkust. Koolitusvajadusi tuleks süsteemselt analüüsida, selle alusel koostada koolitusplaan ning hiljem koolituste tulemuslikkust mõõta. Hetkel on need põhimõtted paberil, aga mitte töös.
2. Määratleda selgemalt osapoolte rollid, sest praegune ebaselgus takistab efektiivset koolitustegevust.
3. Tagada igale ennetustöö tegijale vähemalt ühel korral aastas koolitusel osalemine, sest see aitab kaasajastada nende teadmisi ja oskusi.

4. Kaasaegsemate õppematerjalide loomine. Päästeorganisatsioon võiks koos Sisekaitseakadeemiaga õppematerjale regulaarselt uuendada ja täiustada, et kindlustada koolituste ühtlasem tase.

Kokkuvõtteks võib välja tuua, et ambitsioonikate ennetustöö eesmärkide saavutamiseks on vaja päästeorganisatsiooni töös leida kitsaskohad, mille kõrvaldamisel võib toimuda organisatsiooni tegevuses kvalitatiivne hüpe. Üheks arendamist vajavaks aspektiks on ennetusalaste koolituste süsteemsem korraldus – kui see läbi mõelda ja sobivad lahendused leida, võib ennetustegevus oluliselt paraneda. Organisatsiooni edukus ja töötajate pädevus on ju tihedalt seotud ning tõhus koolitussüsteem aitab parandada ennetuse tulemuslikkust ja seeläbi ohutut elukeskkonda Eestis tervikuna.

AHTO UUSPALU

Lõuna päästkeskuse Tõrva päästekomando meeskonnavanem

E-post: ahto.uuspalu@rescue.ee

Ahto Puusalu töötab Päästeametis alates 2014. aastast. Kõrghariduse omandas ta aastal 2023 Sisekaitseakadeemias ning tema lõputöö „Ennetustegevusalase koolitusvajaduse analüüs Viljandi-Valgamaa Päästepiirkonna näitel“ pälvis Päästekolledži parima lõputöö tiitli. Lisaks igapäevasele komandotasandi ennetustööle on Ahto Uuspalu ka Tõrva päästeala noorteringi eestvedaja.

MAIRIT KRATOVITŠ

Sisekaitseakadeemia, Õigus- ja Sotsiaalteaduste Keskuse lektor

E-post: mairit.kratovits@sisekaitse.ee

Mairit Kratovitš omandas bakalaureusekraadi Tartu Ülikoolis ning organisatsioonikäitumise magistrikraadi Tallinna Ülikoolis. Aastatel 1995–2003 töötas siseministeriumis rahvusvaheliste suhete peaspetsialistina ning alates 2003. a töötab Sisekaitseakadeemias õppejõuna. Loengud hõlmavad mitmeid üldaineid, nagu organisatsioonikäitumine, teadusmetodoloogia ning siseturvalisus. Mairit Kratovitš on alates 2016. aastast ka CEPOL-i teadus- ja arenduskorrespondent.

KASUTATUD ALLIKAD

- Afiouni, F., 2013. Human capital management: A new name for HRM? *International Journal of Learning and Intellectual Capital*, 10(1), pp. 18–34.
- Bowen, G., 2009. Document Analysis as a Qualitative Research Method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), pp. 27–40.
- Creswell, J. W., 2007. *Qualitative Inquiry and Research Design, 3rd ed.* Los Angeles: Sage Publications, Inc.
- Dirkx, J. M., Gilley, J. W. & Gilley, A. M., 2004. Change Theory in CPE and HRD: Toward A Holistic View of Learning and Change in Work. *Advances in Developing Human Resources*, 6(1), pp. 35–51.
- Flick, U., 2009. *An Introduction to Qualitative Research, 4th ed.* London: SAGE Publications Ltd.
- Garavan, T. N., 2007. A Strategic Perspective on Human Resource Development. *Advances in Developing Human Resources*, 9(1), pp. 11–30.
- Georgiev, G. S., 2021. The Human Capital Management Movement in U.S. Corporate Law. *Tulane Law Review*, 65(639), pp. 639–739.
- Gross, K., 2020. *Koolitustegevuse planeerimine ja korraldus valveteenistujate valmisoleku tagamiseks. Magistritöö.* Tallinn: Tallinna Tehnikaülikool.
- Kalmus, V., Masso, A. & Linno, M., 2015. *Kvalitatiivne sisuanalüüs.* [Võrgumaterjal] Leitav: <https://samm.ut.ee/kvalitatiivne-sisuanalyys> [Kasutatud 26.01.2023].
- King, S., King, M. & Rothwell, W. J., 2001. *The Complete Guide to Training Delivery: A Competency Based Approach.* [s.l.]: AMACOM.
- Kizildag, D. & Yasar, Ö. U., 2020. A Critical View Of Organizational Learning Revisited: A Research From The Perspective Of Training Processes In Organizations. *Journal of Academic Researches and Studies*, 12(23), pp. 532–548.
- Laherand, M.-L., 2008. *Kvalitatiivne uurimisviis.* Tallinn: Sulesepp.
- Luht, K., 2014. *Tule- ja uppumisõnnetuste ennetus.* Tallinn: Sisekaitseakadeemia.
- Lussier, R. N. & Hendon, J. R., 2019. *Human Resource Management. Functions, Applications, and Skill Development, 3rd ed.* Los Angeles: SAGE Publications Inc.
- Manuti, A., Pastore, S., Scardigno, A. F., Giancaspro, M. L. & Morciano, D., 2015. Formal and informal learning in the workplace: A research review. *International Journal of Training and Development*, 19(1), pp. 1–17.
- Martin, B. O., Kolomitro, K. & Lam, T. C. M., 2014. Training Methods: A Review and Analysis. *Human Resource Development Review*, 13(1), pp. 11–35.

- Orn & Ojandu, 2017. *Elanikkonna tuleohutusosalase teadlikkuse tõstmise tegevuskava. Riigihange nr 180441*. [s.l.]: CIVITTA.
- Päästeamet, 2006. *Päästeala ennetustöö strateegia aastani 2011*. Tallinn: Päästeamet.
- Päästeamet, 2015. *Päästeameti personalistrateegia 2015–2025*. Tallinn: Päästeamet.
- Päästeamet, 2016a. *Päästeameti strateegia aastani 2025*. Tallinn: Päästeamet.
- Päästeamet, 2016b. *Päästeameti teenistujate koolituspõhimõtted ja -kord. Peadirektori 17.06.2016 käskkiri nr 1.1-3/240*.
- Päästeamet, 2017. *Elanikkonna hädaolukorrale valmisoleku tõstmise tegevuskava 2018–2022*. Tallinn: Päästeamet.
- Päästeamet, 2021. *Päästevärgustiku strateegia aastani 2025*. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://www.rescue.ee/et/strateegia> [Kasutatud 13.10.2022].
- Päästeamet, 2022a. *Päästeameti personali ja asjaajamise osakonna põhimäärus. Siseministri 03.08.2022 käskkiri nr 1.1-3.1/215*.
- Päästeamet, 2022b. *Tulekahjudes hukkunud*. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://www.rescue.ee/et/tulekahjudes-hukkunud> [Kasutatud 13.10.2022].
- Päästeamet, 2023. *Päästekomandode kaart*. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://www.rescue.ee/et/paeastekomandode-kaart> [Kasutatud 13.10.2022].
- Reed, J. & Vakola, M., 2005. What role can a training needs analysis play in organisational change? *Journal of Organizational Change Management*, 19(3), pp. 393–407.
- Stone, R. 2014. *Human Resource Management, 8th ed*. John Wiley and Sons.
- Sisekaitseakadeemia, 2020. *Päästja õppekava moodulite rakenduskava. Rektori 28.05.2020 käskkiri nr 6.1-5/327*.
- Siseministeerium, 2021. *Siseturvalisuse arengukava aastatel 2020–2030*. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://www.siseministeerium.ee/stak2030> [Kasutatud 28.07.10.2023].
- Toompere, P., Randpõld, A. & Nurk, M., 2002. *Koolitusjuhi käsiraamat*. Tallinn: Riigikantselei.
- Uuspalu, A. 2023. *Ennetustegevusalase koolitusvajaduse analüüs Viljandi-Valgamaa Päästepiirkonna näitel. Lõputöö*. Tallinn: Sisekaitseakadeemia.
- Õunapuu, L., 2014. *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. Tartu: Tartu Ülikool.