

Sisekaitseakadeemia

Politsei- ja piirivalvekolledž

Karl Martin Randväli

**POLITSEI- JA PIIRIVALVEKOLLEDŽI KADETTIDE
TEADLIKKUS KARJÄÄRIPLANEERIMISEST NING SELLE
SEOSEST SISEKAITSEAKADEEMIA ÕPPEGA**

Lõputöö

Juhendaja:

Mairit Kratovitš,
MA

Tallinn 2024

SISEKAITSEAKADEEMIA LÕPUTÖÖ ANNOTATSIOON

Kolledž/instituut: Politsei- ja piirivalvekolledž	Kaitsmise kuu ja aasta: Juuni 2024
Töö pealkiri eesti keeles: Politsei- ja piirivalvekolledži kadettide teadlikkus karjääriplaneerimisest ning selle seosest Sisekaitseakadeemia õppega.	
Töö pealkiri võõrkeeles: Awareness of Police and Border Guard College cadets on career planning and its relation to the studies at the Academy of Internal Affairs.	
Lühikokkuvõte: Antud töö on kirjutatud teemal „Politsei- ja piirivalvekolledži kadettide teadlikkus karjääriplaneerimisest ning selle seosest Sisekaitseakadeemia õppega”. Lõputöö on kirjutatud eesti keeles. Töös on uurimisprobleem püstitatud küsimusena: kuidas arendada Politsei- ja Piirivalvekolledži karjääriplaneerimise süsteemi? Sellest tulenevalt oli Lõputöö eesmärgiks välja selgitada PPK-s kasutusel oleva õppe seostamise võimalused teadliku ja motiveeriva karjääriplaneerimisega. Selleks, et saavutada eesmärk oli püstitatud 3 uurimisülesannet: Analüüsida karjääriplaneerimise (career planning) teoreetilisi aluseid; Analüüsida ankeetküsitluse tulemusi PPK õppekorralduse valiku ja teadliku karjääriplaneerimise kohta; Teoreetiliste lähtekehtade ja empiirilise uuringu alusel teha järeldused ning pakkuda Sisekaitseakadeemia paremaid lahendusi karjääriplaneerimise süsteemi arendamiseks. Teooria osas uuriti karjääri olemust ja selle definitsiooni ning mida kujutab endast teadlik karjääriplaneerimine. Empiirilises osas viidi läbi ankeetküsitlus, millele vastas 106 inimest. Uuringu tulemuste põhjal on lõputöö autoril tehtud Sisekaitseakadeemia erinevad ettepanekud kuidas arendada PPK karjääriplaneerimise süsteemi.	
Võtmesõnad: Teadlik karjääriplaneerimine, karjäär, motivatsioon, oskused, isiklik huvi.	
Võõrkeelsed võtmesõnad: Conscious career planning, career, motivation, skills, personal interest.	
Säilitamise koht: Sisekaitseakadeemia	
Töö autor: Karl Martin Randväli	
Olen koostanud lõputöö iseseisvalt. Kõik lõputöö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, seisukohad, kirjalikest allikatest ja mujal allikates saadud info on nõuetekohaselt viidatud. Olen nõus oma lõputöö avaldamisega elektroonilises keskkonnas.	
Allkiri:/allkirjastatud digitaalselt/	Kommentaar (soovi korral)
Vastab lõputöö nõuetele	
Juhendaja: Mairit Kratovitš	Allkiri: /allkirjastatud digitaalselt/
Kaitsmisele lubatud	
Kolledži direktor/instituudi juhataja: Kristian Jaani	Allkiri:

SISUKORD

SISSEJUHATUS	3
1. TEOREETILISED LÄHTEKOHAD	7
1.1 Karjääri olemus ja definitsioon	7
1.2 Teadlik karjääri planeerimine	14
2. EMPIIRILINE OSA	20
2.1 Uuringu metoodika, protsess ja valim	20
2.2 Ankeetküsitluse tulemused	21
2.3 Järeldused ja ettepanekud	35
KOKKUVÕTE	41
SUMMARY	42
VIIDATUD ALLIKATE LOETELU	43
LISA 1. ANKEETKÜSIMUSTIK KADETTIDELE	47

SISSEJUHATUS

Lõputöös uuritakse politsei- ja piirivalvekolledžis rakendatavat karjääriplaneerimise süsteemi süvaõppe/õppeprogrammi kontekstis. Sisekaitseakadeemia Politsei- ja piirivalvekolledži (edaspidi PPK) rakenduskõrgharidusõpe kestab kolm aastat. Esimesel ja teisel aastal keskendutakse Politsei- ja Piirivalveameti süsteemi, kui ka erinevate tööharude tutvustamisele läbi teoreetilise ja praktilise õppetöö. Kolmandal aastal jaguneb õppetöö kolmeks süvaõppesuunaks, milleks on kriminaalpolitsei, piirivalve ning korrakaitse. Sisekaitseakadeemia Politsei- ja Piirivalvekolledž on kehtestanud ühe suunavaliku tingimusena õpitulemused (keskmise hinne), mis ei toeta teadlikku karjääriplaneerimist ega pole otseselt seotud kadeti motivatsiooniga või isikliku huviga süvaõppesuuna vastu.

Karjääriplaneerimise (*career planning*) teoreetilised alused (Greenhaus & Kopelman, 1981, lk 1) viitavad, et karjääri planeerimine on teadlik tegevus ning karjääri aluseks peab olema sisemine motivatsioon. Mõjutavad tegurid selleks on: 1) iseenda huvid, anded ja hinnangud; 2) tööalane karjäärivõimalus; 3) töövälised tegurid. Saar (2006, lk 13) rõhutab, et kindlasti on olemas ka inimesi, kes pole kunagi suvatsenud mõelda küsimuste üle, kes ta on ja kuhu ta sobib. Nad on lihtsalt kulgenud mingit teed pidi, mõtlemata, et neil on elu juhtimisel mingi roll. Kuid üldiselt eeldab karjääriplaneerimine inimese enda teadlikku tegevust, kontrollides oma elu ise ning tehes selleks vajalikke samme, et parandada oma elukvaliteeti. Kogu ühiskonna lõikes on noorte karjääriteadlikkust juba aastaid arendatud. Karjäärinõustamist pakutakse Eesti Töötukassa poolt kõigile inimestele, kellel on vaja abi tööeluga seotud otsuste langetamisel (Töötukassa). Karjäärinõustajad toetavad noori karjääriotsuste täideviimisel, analüüsides isikulisi tugevaid külgi ja suurendades noorte teadlikkust erinevatest karjääriplaneerimise võimalustest. Erinevates keskkoolides on kaasatud ka koolipoolsed karjäärikoordinaatorid, kes korraldavad õpilastega konsultatsioone ja viivad läbi grupiviisilisi karjäärilaseid teste.

Karjääriplaneerimise teoreetilistes allikates käsitletakse ka organisatsioonipoolset karjääriplaneerimist (*organizational career planning*), mille alusel peaks organisatsioon töötajatele pakkuma motiveerivaid, isiku huvide ja eelistest lähtuvaid töösuundaid, tagades

vastastikku kasulik suhte töötajate karjääriarengu ja organisatsiooni edu vahel. Pärast PPK lõpetamist peab kadett minema Politsei- ja Piirivalveametisse (edaspidi PPA) tööle kolmeks aastaks ning kui kadeti huvi antud eriala vastu peaks kaduma, siis peab õppur tasuma x arv summa koolile.

Lõputöö teema on **aktuaalne**, sest politseiametnike motivatsioon on oluline aspekt kogu ühiskonna siseturvalisuse loomisel. See põhimõte on märkimist leidnud ka Siseturvalisuse arengukavas 2030: „Siseturvalisuse asutused on atraktiivsed tööandjad ja inimesed teevad tähendusrikast tööd“ (Siseministeerium, 2021 lk 17).

Nii Politsei- ja Piirivalveametile kui ka Sisekaitseakadeemiale on väga oluline väljaõpe, väljaõppe kvaliteet ja selle ajakohasus. Sisekaitseakadeemia arengukavas on välja toodud, et Sisekaitseakadeemia visioon on olla 2025. aastaks Euroopa parim siseturvalisuse õppe- ja teaduskeskus (Sisekaitseakadeemia, 2018). Hetkel kehtiv karjääriplaneerimise süsteem SKA PPK-s aga ohustab tulevaste politseiametnike motivatsiooni ning vajab edasist uurimist, et leida optimaalsed lahendused teadliku karjääriplaneerimise ja SKA süvaõppe suundade valiku korralduse ühendamiseks, võimaldades kadettidele parim karjäärivalik ja õppekorraldus.

Süvenedes lähemalt ka PPA strateegiasse, on seal eraldi ära märgitud visioon sellest, milline peaks olema PPA siseõhustik ning meeskonnaliikmed. Peatükis „Targad ja õnnelikud PPA inimesed” rõhutatakse, et PPA tahab panustada sellesse, et nende töötajad saaksid tunda end turvaliselt ja nautida oma tööd läbi targa juhtimise ja mõistliku töökorralduse“ (Politsei- ja Piirivalveamet). Selle jaoks on vaja aga kindlustada see, et tulevased töötajad saaksid valida enda jaoks meelepärase suuna ja väljundi. Siseturvalisuse arengukavas aastani 2030 on punktina välja toodud „Tark ja innovaatiline siseturvalisus”, kus on selgelt kirjas, et inimesed, kes töötavad siseturvalisuse valdkonnas, on motiveeritud ja pühendunud oma töösse (Siseministeerium, 2021 lk 38). Seega on kadettide süvaõppe suuna valik ning teadlik karjääriplaneerimine õppetöö vormis üks olulisemaid politsei karjääri kujundavaid aspekte tulevastele ametnikele mõeldes.

Töö on **uudne**, sest autorile teadaolevalt ei ole varasemalt sarnast teemat Sisekaitseakadeemias käsitletud. Kõige lähedasemal teemal on kaitstud 2022. aastal Birgit Kerna lõputöö pealkirjaga „Sisekaitseakadeemia kadettide ning Politsei- ja Piirivalveameti politseiametnike karjääriootused generatsiooniteooria kontekstis”. Birgit Kerna töö eesmärgiks oli generatsiooniteooria kontekstis uurida, missugused karjääriootuse erinevused on SKA kadetidel ja töötavatel politseiametnikel (Kerna, 2021). Käesolevas lõputöös uurib autor Politsei- ja Piirivalveameti Sisekaitseakadeemia esimese, teise kui ka kolmanda kursuse kadette, et teada saada nende nägemust ja usku süvasuundade olulisusesse ning nende teadlikkust tulevaste karjäärivalikute tegemisel.

Siseriiklikest uuringutest väärivad märkimist OSKA raport ja riigikontrolli audit. Mõlemad töid välja, et juba lähiaastatel on tekkimas siseturvalisuse ametnike üha suurenev puudujääk, mille tõttu hakatakse tulevikus Sisekaitseakadeemiasse rohkem kadette vastu võtma (Kutsekoda, 2020). Kui süvaõppesuundade valik ning puudulikud karjäärialased teadmised viivad kadeti ebasobivale karjäärirajale, siis võib politseitööle sattuda inimesi, keda selliselt määratud amet ei huvita.

Töös on **uurimisprobleem** püstitatud küsimusena: kuidas arendada Politsei- ja Piirivalvekolledži karjääriplaneerimise süsteemi?

Uurimisprobleemi täpsustavad **uurimisküsimused**:

1. Millisel määral on PPK kadetid ennast analüüsinud enne SKA-sse astumist, et jõuda selgusele, kas nende isiksuseomadused ning vajadused ühtiksid politseitööks vajalike väärtustega?
2. Kas SKA PPK kadetid näevad õppimist Sisekaitseakadeemias teadliku karjääriplaneerimiste osana?
3. Kas SKA PPK õppekorraldus soodustab kadettide teadlikku karjääriplaneerimist?
4. Millised on lahendused, et PPK-s kasutusel olevat õppeprogrammi saaks PPK kadett siduda teadliku karjääriplaneerimisega?

Lõputöö **eesmärk** on välja selgitada PPK-s kasutusel oleva õppe seostamise võimalused teadliku ja motiveeriva karjääriplaneerimisega.

Eesmärgi täitmiseks on sõnastatud 3 **uurimisülesannet**:

1. Analüüsida karjääriplaneerimise (career planning) teoreetilisi aluseid;
2. Analüüsida ankeetküsitluse tulemusi PPK õppekorralduse valiku ja teadliku karjääriplaneerimise kohta;
3. Teoreetiliste lähtekohtade ja empiirilise uuringu alusel teha järeldused ning pakkuda Sisekaitseakadeemiale paremaid lahendusi karjääriplaneerimise süsteemi arendamiseks.

Lõputöös viiakse läbi kvantitatiivne empiiriline uuring (Hirsjärvi et al., 2004, lk 130). Andmekogumismeetodina kasutati ankeetküsitlust (Hirsjärvi et al., 2004, lk 180-181). Lõputöö eesmärgi saavutamiseks kasutati eesmärgistatud valimit ehk uuringusse kaasati PPK esimese, teise ning kolmanda kursuse politseiteenistuse kadetid. Andmeanalüüsimeetodiks on kirjeldatav statistika (Rootalu, 2014).

Lõputöö koosneb kahest põhipeatükist. Esimene, teoreetiline osa käsitleb karjääriplaneerimise teoreetilisi aluseid ning karjääriplaneerimist individuaalsel kui ka organisatsioonilisel tasemel. Teises, empiirilises osas, antakse ülevaade ankeetküsitluse tulemustest, tehakse nende alusel järeldused ja ettepanekuid, kuidas arendada PPK karjääriplaneerimise süsteemi Sisekaitseakadeemias.

1. TOOREETILISED LÄHTEKOHAD

1.1 Karjääri olemus ja definitsioon

Termin „karjäär“ seostub tihtipeale ametiga, tegevusala või oskusega, kuigi tegelikult defineerib karjäär ära eesmärgi, millega inimene tegeleb elukutseliselt. Karjääri valimine laias laastus jaguneb kaheks: 1) karjäär, mis vajab intensiivset õppimist, teadmiste omandamist, akadeemilist kraadi; 2) karjäär, mille saab ette võtta koheselt peale keskkooli lõpetamist, omandades töölaseid teadmisi töö käigus. Kuigi sõna „karjäär“ võib tunduda hirmutav, tähendab see karjäärialast teenistuskäiku, hõlmates sageli tööalast muutust, keskkonna vahetumist ning ametialast pürgimist kõrgematele ametikohtadele või üldse karjäärivahetust, kui see ei rahulda töölaseid vajadusi (Hirsh & Jackson, 1994, p. 6).

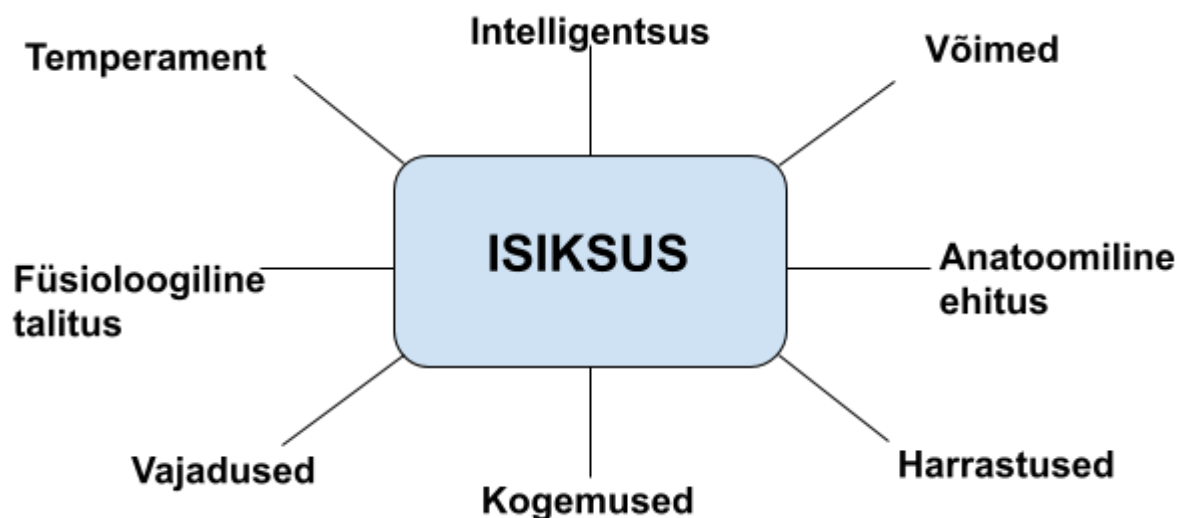
Adamson, *et al.* (1998, lk 251) on välja toonud, et igapäevases vestluses viitab mõiste "karjäär" üldiselt tööalaste kogemuste järjestusele, mida inimene oma tööelu jooksul kogeb. Paljude inimeste jaoks erineb karjäär töökohast, kuna see tähendab pidevat tõusu organisatsiooni hierarhias. See ei hõlma mitte ainult seda, mida inimene teeb oma elatise eest, vaid ka seda, mida ta on teinud, teeb praegu ja võib teha tulevikus.

Türk (2005, lk 342) leiab, et karjääri eesmärk on ühelt poolt inimeste eluliste ja professionaalsete ning teiselt poolt organisatsiooni vajadustest tulenevate eesmärkide täitmine ja karjäär on indiviidi eneseaustuse ja teostuse vahend ning hüvede saamise allikas. Karjäär, kui hüvede saamise allikas tähendab, et karjääri võib vaadelda ka elatise teenimise viisina - karjäär võib viidata palgatööle, olgu siis täistööajaga, osalise tööajaga või vabakutselise töö vormis. Lisaks rahalise stabiilsuse tagamisele võib töö anda inimese elule eesmärgi ja tähenduse.

Samuti võib öelda, et karjäär on teekond, mida üksikisikud alustavad oma isiklike ja tööalaste eesmärkide saavutamiseks, olles tee, mille kujundab töökogemus, haridus ja isiklikud huvid. Kõige elementaarsemal tasemel on karjäär lihtsalt inimese amet või elukutse. See on töö, mida tehakse igapäevaselt ja on sageli peamine sissetulekuallikas (Vuuren, 1984, p. 11). Karjäär on

aga palju enam kui lihtsalt töö - see on pikaajaline tegevus, mis nõuab edu saavutamiseks pühendumist, rasket tööd ja pidevat õppimist.

Läbi aegade on inimeste karjääriteede käitumismustrit ja edukust uuritud erinevate **karjääriteooriate** põhjal, eesmärgiks saavutada teadmisi, miks võib kindel isiksus teatud karjääri jaoks sobiv olla. Suurel määral sõltub karjääri valik inimesest endast ja individuaalsetest iseloomu mõõtmetest, milleks on vajadused, huvid ja isiksust mõjutavad tegurid (vt tabel 1) (Beilke, 1991, lk. 5). Levinud teooriad on Parsons'i tunnuste ja faktorite teooria, John Hollandi kutse tüüpide teooria ja Superi arenguline enesekontseptsiooni teooria.



Joonis 1. Enesetundmine ja selle tähtsus karjääriplaneerimisel. (SA Innove, 2011; autori koostatud)

Frank Parsons'i **tunnuste ja faktorite teooria** on üles ehitatud eeldusel, et on võimalik mõõta nii üksikuid isiku kalduvuseid, huvisid ning isikuomadusi, kui ka konkreetseid omadusi, mis töökohtadel nõutakse ning selle alusel sobitada inimesele personaalselt sobiv amet. Selleks, et inimeste tootlikkus ja töövõime oleks kõige parem, peaks inimene töötama enda võimetele kõige paremini sobival töökohal. See tähendab, et peab toimuma ametialane valikuprotsess, mis saab Parsons'i teooria kohaselt juhtuda siis, kui inimene on saavutanud oma individuaalsete tunnuste täpse mõistmise ehk arusaama omadustest, mis eristavad üht inimest teisest,

omandanud teadmised erinevatest töökohtadest ja tööturust ning suutnud teha ratsionaalse ja objektiivse hinnangu individuaalsete tunnuste ja nende vahelise seosega tööturul (Parson, 1909, p. 3).

Frank Parsonsi teooria põhiselt saab öelda, et igal inimesel on ainulaadne joonte muster, mis koosneb tema maailmavaadetest, isikuomadustest ning huvidest, mille põhjal saab tuvastada ja profileerida isiku potentsiaali. Samuti antud teooria põhiselt koosneb iga amet kindlatest teguritest, mis on vajalikud selle ameti edukaks toimimiseks. Neid tegureid saab tuvastada ja esitada ametiprofiilidena (Parsons, 1909, lk. 9), mille järel on võimalik tuvastada sobivus individuaalsete tunnuste ja töö tegurite vahel. Sellest tulenevalt võib väita, et mida tihedam on vastavus isikuomaduste ja töö tegurite vahel, seda suurem on tõenäosus edukaks töö tegemiseks ja rahuloluks.

John Hollandi **kutsetüüpide teooria** on seotud teoreetilise vaatenurgaga, millel on pikk ajalugu isiksusetüüpide individuaalsete erinevuste määratlemisel. Hollandi teooriat on defineeritud kui struktuur-transaktsioonilist, kuna see teooria toob välja olulised andmed isikute ja elukutsete kohta ning annab teoreetiliselt seletuse erinevate isikuomaduste ja nendega seotud elukutsete vahel (Holland, 1973, lk 2). Karjäärivalikul eelistavad inimesed ameteid, kus nad saavad olla ümbritsetud nendele sarnaste inimestega, otsides keskkondi, mis võimaldavad neil kõige paremini kasutada oma oskusi ning väljendada isikust tulenevaid väärtuseid.

Hollandi teooria põhiselt saab väita, et karjäärihuvi on üksikisiku isiksuse väljendus. On olemas kuus erinevat isiksusetüüpi (vt tabel 2) ning isikuomadustest lähtudes saab paika panna, milline isiksusetüüp kindlal inimesel on. Isiksusetüübid määratletakse vastavalt vaba aja tegevustele, hobidele, ärilistele valikutele ning õppeainetele. Lõputöö kontekstis tähendab see seda, et õppur peaks juba enne eriala valikut analüüsima oma karjäärihuvi vastavalt oma isiksusele, hindama oma tugevaid kui ka nõrku külgi. Sisekaitseakadeemias õppides peaks õppuril olema võimalus mõjutada oma õpikeskkonda, et see sobiks tema isiksuse ja väärtustega kõige paremini. Ka süvaõppesuuna valik peaks olema läbimõeldud ning põhinema iseenda tundmisel, mitte hetkeolukorra tingimustel.

Tabel 1. John Hollandi õpetus kuuest põhitüübist. (Saksakulm, 2001; autori koostatud)

Isiksusetüüp	Valik sobivaid ameteid	Iseloomulikud jooned
Praktik	Aednik, ehitaja, elektrik, kalur, kokk, lukksepp, mesinik jm.	Asjalikud, konkreetsed, praktilised, otsekohesed, tasakaalukad.
Intellektuaal	Astronoom, bioloog, botaanik, farmatseut, füüsik, keemik, matemaatik jm.	Analüütilised, teadmishimulised, kritiseerivad, tunnetuslikud, võimekad, mõtisklevad.
Artist	Arhitekt, dirigent, graafik, helilooja, kirjanik, laulja, maalija, näitleja jm.	Isikupärased, originaalsed, sõltumatud, tundlikud, paindlikud, impulsiivsed, loomingulised.
Sotsiaal	Politseinik, füsioterapeut, giid, õpetaja, logopeed, ämmaemand, sotsiaaltöötaja jm.	Sõbralikud, abivalmid, kannatlikud, taktitundelised, mõistvad, vastutustundlikud.
Ettevõtja	Ärijuht, ajakirjanik, diplomaat, firmajuht, linnapea, müügijuht, vabakutseline jm.	Edasipüüdlikud, energilised, auahned, riskivalmis, enesekindlad, seiklushimulised.
Konventsionaal	Arhivaar, bibliograaf, kassiir, laenukonsultant, kartograaf, sekretär, statistik jm.	Kohusetundlikud, täpsed, hoolsad, praktilised, ametlikud, paindumatud, trafaretsed.

Politseiniku amet on seotud Hollandi isiksusetüüpidest sotsiaalse tüübiga ning selle alusel valivad politsei eriala pigem inimesed, kes on inimestele orienteeritud, soovivad neid aidata ning on töös vastutustundlikud. Hollandi teooria kohaselt eelistavad sotsiaalse isiksusetüübiga isikud rakendada suhtlemist ja empaatiat oma töös. Tõenäoliselt sotsiaalse isiksusetüübiga isikud leiavad rahulolu, panustades teiste heaollu ning on sotsiaalselt pädevad lahendama probleeme ja väljakutseid, mis kaasnevad erinevate töödega. Samuti Hollandi teooria kohaselt

inimesed, kes on sotsiaalse isiksusetüübiga, hindavad sotsiaalseid ja eetilisi tegevusi (Holland, 1973, p. 16).

Donald Superi **elukaare teooria** (*life-span theory*) rõhutab ideed, et oluline on arendada minakontseptsiooni (*self concept*) ja mõista, et see areneb igas eluetapis. „Minakontseptsioon“ on lahtiseletatult võimed, isiksuseomadused, väärtused, enesehinnang ja enesetõhusus (Giannantonio & Hanson, 2006, p. 320).

Superi teooria eeldab, et inimesed läbivad karjääri arendamise protsessis viis etappi, milleks on kasv, uurimine, väljakujunemine, säilitamine ja eraldumine (Super, et al., 1996, p. 289). Super toob välja, et karjääri arendamise kasvuetapp algab siis, kui lastele ja noorukitele tutvustatakse erinevaid ameteid ning nad hakkavad arendama oma karjääri- või kutsealast minakontseptsiooni. Uurimisfaasis omandavad inimesed kogemusi, mis aitavad arendada kutseidentiteeti. Uurimisfaasis osaletakse koolitustel, praktikate ja muudel tööga seotud seminaridel. Mida rohkem inimene selles faasis ennast proovile paneb, seda rohkem ta ennast tundma õpib. Uurimisfaasis isikud püüavad kindlaks teha oma huvid ja võimed ning selgitada välja, kuidas need sobivad erinevate ametitega kokku, et lõpuks leida endale sobiv töökoht või elukutse. Väljakujunemisetapis keskendutakse karjääri arengule ja stabiilsusele töökeskkonnas. Selle etapi mõte on stabiliseerida oma tööelu roll karjääri kontekstis (Super, et al., 1996, p. 292). Säilitamise etapis on inimestel põhiline rõhk oma praeguse karjääri hoidmisel, et tagada oma positsiooni töökeskkonnas, tegeleda oma tööalase arengu säilitamisega. Ei ole välistatud, et säilitamisetapis esineb inimesi, kes otsustavad karjäärimuutuse kasuks ning vahetavad ameteid või organisatsiooni (Super, et al., 1996, p. 292-293). Eraldumine ehk töömaailmast lahkumine on viimane etapp Superi teoorias. Selle etapi põhiline protsess on pensionile jäämise planeerimine - inimesed hakkavad oma töökoormust vähendama ning valmistuvad lõplikult töölt lahkumiseks. (Super, et al., 1996, p. 292-293).

Seostades Superi teooriat oma lõputööga võib järeldada, et SKA päevaõppe kadetid on uurimisfaasis. See tähendab, et kadetid alles omandavad oma kutseidentiteeti ja arenevad läbi kogemuste, mis nad omandavad PPK-s. Siin on oluline, et õppur ise teadlikult õpiks ennast

erinevates olukordades tundma, kuid vähetähtis ei ole ka õpikeskkond. Noore inimese jaoks on oluline adekvaatne tagasiside, mitmekesised õppemeetodid, loogiliselt planeeritud õppetöö ning selged karjäärialased valikud.

Karjääri temaatika hõlmab ka **organisatsioonilist karjääriplaneerimist**. Greenhaus, *et al.* (1999, lk 8) sõnul on karjääri vaatlemiseks kaks võimalust - üks lähenemisviis käsitleb karjääri pigem üksikisiku vaatest, kuid teine lähenemine näeb karjääri organisatsiooni seisukohast. Herriot (1992, p. 3) on toonud välja, et organisatsiooniline karjäär on suhe indiviidi ja organisatsiooni vahel, mis tekib läbi aja s.t, et mõlemad pooled, nii organisatsioon kui ka seal töötav individ saavad olemasolevast töösuhtest kasu.

Üldiselt on töötajad rohkem organisatsioonile pühendunud, kui nad usuvad, et nende tööandja hoolib nende arengust ja on võimeline pakkuma võimalusi erinevate individuaalsete karjäärialaste eesmärkide saavutamiseks, mis sealjuures ka aitab täita ettevõtte missiooni (Herriot, 1992, p. 67-68). Organisatsioon peaks propageerima töötajate enesearengut nii oskuste kui ka teadmiste arendamise vallas. Läbi selle on töötajal võimalik saavutada kõrgem professionaalsuse tase oma ametikohal ning tänu enda arendamisele tõusta karjääriredelil kõrgemale.

Tabel 2. Karjääriteooriad individuaalsest kui ka organisatsioonilisest vaatest. (Holland, 1973; Parsons, 1909; Super, et al., 1996; autori koostatud)

Teooria	Indiviidi vaade	Organisatsiooni vaade
Frank Parsonsi tunnuste ja faktorite teooria	Eeldab, et inimene areneb paremini just sellel töökohal, mis vastab tema individuaalsetele omadustele kõige paremini.	Organisatsioon peaks olema võimeline määratlema isiksusest tulenevaid töid ja pakkuma inimestele tööpositsioone vastavalt individuaalsetele omadustele.
John Hollandi kutse tüüpide teooria	Karjääri valides eelistavad inimesed ameteid, kus nad saavad olla ümbritsetud	Organisatsioon peaks võimaldama keskkondi, mis annab töötajale

Teooria	Indiviidi vaade	Organisatsiooni vaade
	nendele sarnaste inimestega, otsides keskkondi, mis võimaldavad neil kõige paremini kasutada oma oskusi ning väljendada isikust tulenevad väärtuseid.	võimaluse kasutada oma oskusi.
Donald Superi elukaare teooria	Inimeste karjääriareng on elukestev ning inimese tööalased eelistused ja pädevused muutuvad aja vältel.	Organisatsioon võiks vastavalt inimeste elukaarele pakkuda karjäärivõimalusi ja uusi väljakutseid. Töötajatel võib tekkida hetk, kus nad soovivad karjäärivahetust.

Kokkuvõtteks saab välja tuua, et karjääriteooria mudelid on loodud selleks, et aru saada, millest lähtudes inimesed karjääri valivad, kuidas inimese isiksus, anded ja motivatsioon on seotud karjäärivalikute ning tööalase arenguga. Inimeste isiksused on erinevad ja sellest tulenevalt on karjääriteoreetikud loonud erinevaid karjääriteooriaid (vt tabel 3), mida saab kasutada ka Sisekaitseakadeemia politseikadettide analüüsimiseks. Nii Superi, Hollandi ja Parsons'i teooriad toovad välja eneseteadlikkuse faktori, mis mängib suurt rolli kadeti arengus, luues kadetile personaalse minapildi, millele tuginedes langetab ta teadliku karjäärilase valiku. Lõpliku karjäärilase otsuse peab iga inimene siiski ise langetama, sest seda valikut ei saa keegi teine inimese eest teha. Teisalt aga on ka organisatsioonidel, näiteks Sisekaitseakadeemial ja Politsei-ja Piirivalveametil, suur roll kadettide arendamisel. Kui õpikeskkond on väljakutseid pakkuv, arendav ja põnev, saavad õppurid ennast proovile panna ja seeläbi ennast tundma õppida. Lisaks sellele on kaasajal võimalik kasutada ka karjäärinõustamist, et aimu saada, kes isiksusetüübilt ollakse ning kuhu valdkonda või sektorisse oma iseloomu ja isiksuse poolest sobitatakse. Kõik need eelnevalt nimetatud karjäärivalikut toetavad tegurid aitavad töötajal aru saada eri valdkondades oluliseks peetavatest isikuomadustest ja oskustest, isiklikest väärtustest, soovidest ja huvidest.

1.2 Teadlik karjääri planeerimine

Karjääri valimise ja planeerimise protsess on üks tähtsamaid sündmusi inimese elus. Karjääri planeerimine on idee kohaselt pidev protsess, mitte üks kord elus toimuv sündmus. Ei ole välistatud, et tööelu jooksul on vaja oma karjäärivalikuid ümber korraldada, sest töövõimalused muutuvad ning osad ametid kaotavad ajas oma tähtsuse (Hirsh & Jackson, 1994, p. 7-8).

Karjääri mõiste on aja vältel arenenud - varem töötasid inimesed sageli kogu oma tööelu jooksul ühes töökohas ning keskendusid peamiselt ühele kindlale elukutsele, sest karjääri arendamise kontseptsioon ei olnud niivõrd levinud. Tänapäeva tööturul, mis on pidevas muutuses, on aga tavaline, et inimesed vahetavad nii töökohti kui ka karjääri. Suurel määral on selle põhjuseks soov uute väljakutsete järele, muutused majanduses ning lisaks ka isiklikud huvid (Türk, 2005, lk 350). Karjäärivaliku tegemiseks on paljusid lähenemisviise, mis erinevad üksteisest. On olemas inimesi, kes valivad algusest peale kindla karjääri ning püüdleval parima võimaliku saavutuseni, seades kindlad eesmärgid varakult. Teised inimesed kasutavad aga rohkem mittelineaarset lähenemist ning uurivad erinevaid karjäärivõimalusi, mis võivad tekkida aja vältel (Türk, 2005, lk 369).

Krumboltz (1999, lk 118) on toonud välja, et karjäärivõimaluste analüüsi oskust võimendavad viis oskust:

- 1) Uudishimu, uute õppimisvõimaluste uurimine;
- 2) Püsivus, eesmärkide poole püüdlemine vaatamata tagasilöökidele;
- 3) Paindlikkus, võimalike hoiakute ja olude muutmine;
- 4) Optimism, uute võimaluste poole vaatamine pilguga, et need on tehtavad ja saavutatavad;
- 5) Riski võtmine, ebakindluse talumine, meetmete rakendamine ebakindlate tulemuste korral.

Teadlik karjääriplaneerimine soosib ebaselguse talumist ning uuriva suhtumise praktiseerimist, soodustamaks arusaadavust karjäärialasest teadlikkusest ning edasist enesemääratlust (Blustein, 1999, lk 270). Dawis (1996, p. 239) on leidnud, et teades, kuidas töömaailm on organiseeritud, hõlbustab see kutsealaste otsuste tegemise protsessi ja karjääri üleminekut.

Uuriv suhtumine tähendab seda, et inimesel on võimalus pöörduda karjäärispetsialisti poole, kes on toeks karjääriinfo väljaselgitamisel, aitab suurendada infootsimise oskusi ning aitab rakendada hariduse, tööturu ja kutsetega seotud infot eesmärkide saavutamiseks, suurendades inimestes teadlikkust haridus- ja tööturuvõimalustest (SA Innove, 2018, lk 4). Sellist karjääriteenust võimaldab Eesti Töötukassa - läbi interneti vahenduse (Microsoft Teams, telefon, e-kirjad) või näost näkku füüsilise kohtumisega (Eesti Töötukassa). Seega on Sisekaitseakadeemia päevaõppe õppuritel olnud võimalus keskkoolis külastada karjäärispetsialisti, sest selline teenus on aastaid olnud kättesaadav.

Samuti on võimalik arendada oma silmaringi karjäärialaste teadmiste kohalt läbi erinevate TED (*Technology* e tehnoloogia; *Entertainment* e meelelahutus; *Design* e disain) esinemiste kaudu. Tegemist on konverentsi-laadse üritusega, kus saavad kokku mitmed eri valdkondade professionaalid, sealhulgas ka karjäärispetsialistid, kes tekitavad arutelu erinevatest ideedest. TED kõnede eesmärk on inspireerida inimesi oma ideid teoks tegema (Donovan, 2014, p. 5). Seega oleks Sisekaitseakadeemia õppuritel võimalik huvi korral tutvuda mitte ainult teoreetiliste allikatega, vaid ka inspireerivate ja meelelahutusliku infoga, mis võib neid aidata karjääriplaneerimisel.

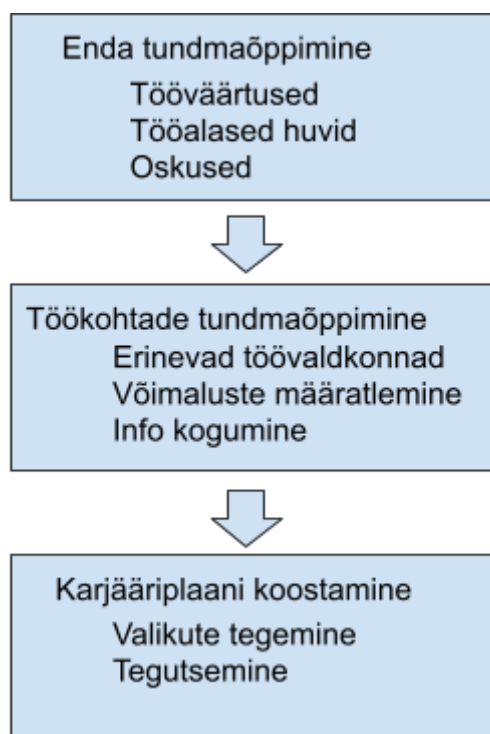
Teadlikku karjääri planeerimist võib toetada ka vabatahtlik töö, näiteks lõputöö kontekstis just keskendudes abipolitseiniku tööle, mis paljude jaoks võib olla esimene kokkupuude politseitöoga. Politsei- ja Piirivalveametis on abipolitseinikul võimalus täita mitmeid erinevaid ülesandeid - osaleda patrulltöös, tagada avalikku korda, teostada ennetustööd ja tegeleda ka IT-alaste õigusrikkumistega (Siseministeerium, 2023). Lisaks on abipolitseinikul ka võimalus osaleda kriminaalpolitsei töös ning piirivalves, viia koolitusi läbi, osaleda teenindussaali või arendustöös (Politsei- ja Piirivalveamet). Vabatahtlikku tööd tehes on võimalik aru saada, kas teadlikku karjääriteekonda planeerival inimesel on väärtused, soovid ja huvid, mis on kooskõlas ametikohaga, kuhu on kavas tööle asuda.

Teadlikult saab karjääri ka planeerida konsulteerides oma lähedaste isikutega, sõprade, endiste kolleegide või hetkel samas valdkonnas ametit pidavate isikutega (Dillard, 1985, p. 26; Eesti Töötukassa). Teiste inimestega tööalastel teemadel konsulteerimine on hea võimalus avardada

oma silmaringi, õppida ennast paremini tundma, kui ka saada infot töömaailmas toimuva kohta.

Lähtudes Sisekaitseakadeemia PPK süvaõppe kriteeriumitest ning tulevases karjäärivalikust, kus kadett võib seista silmitsi küsimusega „Kuidas ma tean, et ma teen õige valiku?“ on oht, et kadett satub suunale, mida ta ei naudi või tunneb, et karjäär on takerdunud karjäärilase vale valiku tegemisel. Selle vältimiseks peaks kadett endalt küsima „Mida ma soovin oma tööga saavutada?“. Võib öelda, et täpse ja objektiivse arusaamise arendamine inimese omadustest ja töökohale kaasa võetavatest võimetest, moodustab raamistiku (vt tabel 3), millelt tulenevalt saab alustada oma karjäärivaliku ülesehitamist (Barker, et al., 1998, p. 4).

Tabel 3. Karjääri planeerimise peamised alustalad. (Hirsh & Jackson, 1994; autori koostatud)



Enese tundmaõppimine on esimene oluline samm karjääri planeerimisel, hõlmates inimese oskuste, huvide, kogemuste ja isikuomaduste hindamist - kaalutledes, kuidas need võivad sobituda erinevate karjääridega. Eduka karjääri planeerimiseks peab inimene mõistma enda

tugevaid ja nõrku külgi, tuleb aru saada, kas oled loomulik juht või meeskonnamängija, kas omad tugevaid analüüsioskuseid või oled pigem loov inimene (INNOVE, lk 37; Hirsh, 2016, p. 32). Mõistes oma plusse ja miinuseid, aitab see aru saada, mis karjäärid võivad üksikisikule sobida. Selleks on soovitatav küsida endalt: „Millised on minu huvialad?”; „Millised töö väärtused on olulised minu jaoks?”; „Millised oskused on mul olemas, mida mulle meeldib kasutada?”; „Kuidas võivad minu isiksusetüüp ja eelised mõjutada minu otsust?”. On oluline teha teadlikke valikuid, mis põhinevad sellel, kes sa oled, mida sa väärtustad ja mida sul on maailmale pakkuda, et saavutada parim tulemus planeerides oma tulevast karjääri (Carney, 1987, p. 8-9).

Töökohtade tundmaõppimine aitab uurida erinevaid karjäärivõimalusi ning mõista erinevaid nõudeid ja ootuseid, mida töökohad üksikisikutelt ootavad. Info kogumiseks võib pidada: selles valdkonnas töötavate isikutega rääkimist, informatiivsetel seminaridel osalemist ning interneti vahendusel tööstuse suundumusega tutvumist (Callahan & Carner, 1997, lk. 132). Samuti aitab selline uuriv lähenemine avardada silmaringi erinevate töövaldkondade suhtes ning suurendab võimalust leida erinevaid tööharusid, mis on isikuomadustega kooskõlas.

Jõudes arusaamani oma tugevatest külgedest ja huvidest on järgmine etapp **karjääriplaani koostamine**. Greenhaus (1987, lk 126) on välja toonud, et karjäärieesmärk, mis on määratletud kui mis tahes soovitud karjääritulemus, näiteks edutamine, palgatõus või oskuste omandamine, mida üksikisikud soovivad saavutada, on suur osa edukast karjääriplaneerimisest. Mõeldes oma tugevatele külgedele, on soovitatav koostada karjäärieesmärkide nimekiri ning kaalutleda samme, mis tuleb eesmärkide täitmiseks sooritada. Sammud võivad tähendada erinevate valikute tegemist, kooli minekut, koolituste võtmist või tegutsemist vastavalt oskustele. Seega karjääriplaani võib tähendada ka Sisekaitseakadeemias õppimist, õpingutele pühendumist ja oma teadmiste ja oskuste seostamist tulevase töökohaga. See, kuidas need plaanid ellu viia, sõltub Williamsi (1981, p. 100) sõnul mitmest erinevast tegurist: plaanide olemusest (kui realistlikud need on?); üksikisiku omadustest (motivatsioon ja oskused); organisatsiooni omadused (kas organisatsioon soodustab karjääri arengut).

Töölased eesmärgid aitavad manifesteerida edu - inimesed kipuvad jääma mugavustsooni, kui jõuavad seatud eesmärgini ning üritavad seda säilitada, mitte ületada. Seega peaksid töölased ootused või eesmärgid olema väljakutseid pakkuvad, kuid inimese jaoks saavutatavad ning ületatavad. Karjääriplaani loomine ja selle sisu mõistmine võib anda karjääri alguses olevatele inimestele olulist teavet ning suuniseid, kuidas oma tulevast teekonda hallata ning oma plaanidega toime tulla (Greco & Kraimer, 2020, p. 41). Kuigi karjääriplaani olemasolu on oluline, tuleb olla avatud erinevatele uutele võimalustele ja tegutseda mõttega, et sinu karjäär võib võtta erinevaid pöördeid - läbi elu tekib inimestel paratamatult uusi huvisid ja kirgi, mille poole pürgida.

Planeerides karjääri suures organisatsioonis, on soovituslik koostada **karjääri arengukava**, mille koostamisel peab kaaluma, kus hetkel oma karjääriredelil paiknetakse, mis on eesmärk, kuhu tahetakse jõuda ning mida peab selleks tegema. Enamik karjääri arengukavasid sisaldavad lühi- ja pikaajalisi eesmärke, arengupädevusi, ning praeguseid karjäärialaseid oskuseid (Greenhaus, 1987. p. 58-68). Tänu selgelt läbimõeldud arengukavale, on võimalik luua selge ettekujutus sammudest, mis võimaldavad arendada oma karjääri ning saavutada või isegi ületada planeeritud eesmärke.

Organisatsiooniline karjääriareng toimub läbi karjääriplaneerimise. See tähendab protsesse, mida organisatsioonid rakendavad töötajate toetamiseks ja karjääri edendamiseks. Teoreetikud toovad tihitipeale välja, et karjäär on harva staatiline. Oskused, asjaolud, püüdlused ja motivatsioon on kõik muutuvad faktorid, mis aja möödudes võivad saada indiviidi jaoks uue tähenduse ning mõjutada seda, mida töötajad oma tööelult soovivad (sarnane Donald Superi elukaare teooria põhiteesidega). Organisatsioon, selleks et olla konkurentsivõimeline ning kohanemisvõimeline, peab töötajatele võimaldama õppida uusi oskusi. Indiviidina tähendab see, et töötades oma karjäärialaste eesmärkide suunas, on tähtis, et arengu nimel tuleb kasutada tööpoolseid hüvesid nagu ettevõttesisesed koolitusi, mentorlust ning juhendamist. Võttes organisatsioonisiselt osa kõikidest pakutavatest hüvedest, on suurem tõenäosus areneda ning karjääriredelil teha suuremaid samme. Seades uusi eesmärke võib see aidata karjäärialaselt jõuda kõrgematele ametikohtadele, omandada uusi oskusi või aidata paremini planeerida oma tulevikku (Herriot, 1992, p. 110-111).

Kokkuvõttes iseloomustab teadlikku karjääriplaneerimist mitu erinevat tegurit. Kadettide vaates tähendab see eelkõige seda, et teadlik karjääriplaneerimine algab enese tundma õppimisest, sest saades aru, mis on sinu väärtused, huvid ning tugevad küljed, hõlbustab see pikas perspektiivis isiklike eesmärkide püstitamist. Teadliku karjääriplaneerimisega tegeleval kadetil võiksid olla eesmärgid, mis peaksid olema selgesti saavutatavad. Teiseks, võiks olla uuriv suhtumine töökohtade suhtes, mis tähendab, et tuleks leida omale sobilik ning isikuomadustega kooskõlas süvaõppesuund, mille kasuks otsustamine on kooskõlas kadeti minapildi ning isiklike eesmärkidega. Peale eesmärkide seadmist ning töövõimaluste uuringut, oleks järgmine samm kadeti jaoks karjääriplaani. Kadettide karjääriplaani koosneb karjäärieesmärkidest (näiteks tööalased edutamised, palgatõusud, erialaoskuste omandamine) ning karjääri arengukavast. Arengukava aitab kadetil visualiseerida kõike, mida on vaja teha, et karjääriredelil soovitud astmele jõuda. Koostades karjääriplaani, pannes paika oma karjäärialased eesmärgid ning kasutades isiklikku arengukava, on kadetil lihtsam areneda soovitud suunal ning ka võimalusel planeeritud eesmärke ületada.

2. EMPIIRILINE OSA

2.1 Uuringu meetodika, protsess ja valim

Empiirilise uuringu eesmärk on välja selgitada PPK-s kasutusel oleva õppe kui ka süvaõppesuuna valiku seostamise võimalused teadliku ja motiveeriva karjääriplaneerimisega. Töö raames viiakse läbi kvantitatiivne empiiriline uuring (Hirsjärvi *et al.*, 2004, lk 130). Töös kasutatakse kvantitatiivset lähenemist ning töö põhieesmärk on saada statistiliselt usaldusväärseid andmeid järelduste tegemiseks. Kvantitatiivse lähenemise eeliseks on suur arv vastajaid, mis tähendab, et suurte inimrühmade andmed annavad laiemat arusaama antud uuringu kohta, võrreldes kvalitatiivse meetodiga. Kvantitatiivne lähenemine võimaldab samuti teha üldistusi kogu populatsioonile (Francisco *et al.*, 2001, p 21).

Selleks, et tagada võimalik maksimaalne vastuste arv kasutati andmekogumismeetodina ankeetküsitlust (Hirsjärvi *et al.*, 2004, lk 180-181). Ankeetküsitlust kui meetodit kasutatakse selleks, et koguda teavet populatsiooni kuuluvate isikute arvamuste ja omaduste kohta (Clemens, 1977, p. 139). Selles lõputöös sooviti uurida kadettide arvamusi teadliku karjääriplaneerimise kohta ning millisel määral kadetid usuvad, et see on kooskõlas nende isiklike vajadustega õppides Sisekaitseakadeemias. Samuti uuritakse õppekorralduse ülesehitust ning mil määral on kadetid ennast analüüsinud enne karjäärialase valiku langetamist.

Valimiks oli kõikne valim ehk uuringusse kaasatakse populatsiooni kõik liikmed (Vogt, *et al.*, 2012, pp. 115–121; Õunapuu, 2012). Küsimustik oli mõeldud kõikidele esimese kuni kolmanda kursuse PPK päevaõppe kadettidele (PtS221, PtS222, PtS223, PtS231, PtS232, PtS233 ning PtS211ko, PtS212kr ja PtS213), keda on kokku 156. Kokku vastas 106 inimest ehk vastas 69,7% üldpopulatsioonist. Küsimustikule vastanutest 52,8% olid naised ning 47,2% olid mehed.

Ankeetküsitlus oli avatud Sisekaitseakadeemia PPK päevaõppes olevatele kadettidele vastamiseks 18. veebruarist kuni 3. märtsini. Uuringus kasutatakse andmekogumise meetodina veebipõhist ankeetküsimustikku veebikeskkonnas *Google Forms* (vt lisa 1).

Andmeanalüüsimeetodiks oli kirjeldav statistika. Kirjeldava statistika eesmärk on korrastada kogutud andmeid ja esitada teave selgelt ja ülevaatlikult (Õunapuu, 2014, lk 184). Selline lähenemine näitab pädevust kasutada kaasaegseid vahendeid andmete tõhusaks analüüsimiseks ja esitamiseks. Kogutud andmeid analüüsiti *Exceli* kui ka *Google Forms*-i abil, mis võimaldas kiiresti ja mugavalt arvutada protsente. Lisaks koostati tulemuste tõhusaks visualiseerimiseks *Google Documents* abil asjakohased graafikud. Visualiseerimise eesmärk on info selge ja ülevaatlik edasiandmine ning järelduste tegemine (Õunapuu, 2014, lk 184).

2.2 Ankeetküsitluse tulemused

Küsimustikule vastanute haridustase. Haridustausta analüüs annab selge ülevaate vastajate taustast ning võimalikest teguritest, mis vastaja jaoks võivad olulised olla. Samuti on võimalus selgitada välja, mis motiveerib vastajat õppimast Sisekaitseakadeemias PPK erialal ning kuidas erinevad haridustasemed võivad mõjutada individuaalseid karjäärieesmärke ning kujundada karjääriplaneerimise strateegiat.

Küsimustikule vastajatest 97 inimest (91,5%) omab keskharidust, millest saab järeldada, et suur osa sihtrühmast on gümnaasiumiharidusega. See näitab, et küsimustikule vastanutest suurem osa kadette on peale keskhariduse omandamist valinud tulla õppima Sisekaitseakadeemiasse, sooviga alustada karjääri sisejulgeoleku valdkonnas.

Kesk-eri haridust omab 5 (4,7%) vastanut, näidates, et mõned vastajad on omandanud haridust keskkoolist erineval moel ning on juba spetsialiseerunud mingile varasemale karjäärile ja omandanud spetsiifilisi oskuseid. 3 (2,8%) vastanut on omandanud kõrghariduse juba varasemalt, mis võib viidata, et kõrgharidusega inimesed on soovinud teha karjäärimuutust või on neil selgem arusaam oma praegusest karjäärist ning soovivad lihtsalt spetsialiseeruda spetsiifilisemale erialale. 1 (0,9%) vastanutest omab kutseharidust. Kutseharidusega inimene

võib olla juba töötanud sellel erialal ning otsib täiendavat haridust, selleks, et karjääriredelil edasi liikuda.

Eneseanalüüs enne SKA-sse õppima asumist. Analüüsidest vastust küsimusele, et kas enne Sisekaitseakadeemiasse astumist teostasid kadetid mingisuguse eneseanalüüsi, et välja selgitada, kas politseiline karjäär ühtiks isiklike huvide ja oskustega, vastas 72 (67,9%) kadetti küsimusele „Jah” indikeerides, et nad on teinud põhjaliku eneseanalüüsi enne Sisekaitseakadeemiasse õppima asumist ja nende isiklikud huvid, oskused ja iseloom ühtivad politseinõuetega. 34 (32,1%) kadetti vastas „Ei”, et ei ole teinud eneseanalüüsi enne Sisekaitseakadeemiasse astumist. 67,9% vastajatest näitab, et suurem hulk vastajaid said aru, kui tähtis on, et isiklikud huvid ja oskused ühtiks politsei karjääri nõudmistega. 32,1% vastanutest valisid vastuseks „Ei”, mis näitab, et märkimisväärne arv kadette liitus Sisekaitseakadeemiaga tegemata eneseanalüüsi ning on alustanud politseilist karjääri ilma reaalse arusaamata, kas nende isiksus, isiklikud huvid ja oskused ühtivad politsei- ja piirivalveameti vajadustega.

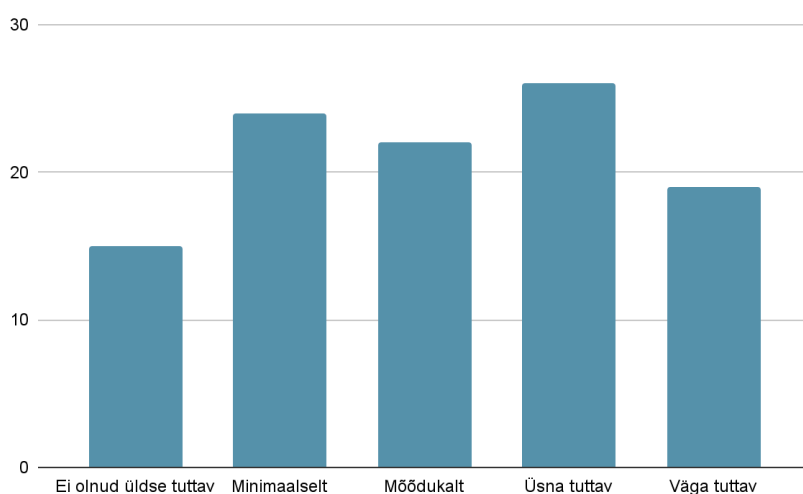
Politseitöoga seotud rollide ja kohustuste analüüs enne Sisekaitseakadeemiasse astumist. Ankeetküsimustikus uuriti, kui põhjalikult kadetid analüüsisid erinevaid rolle ja kohustusi, mis kaasnevad politseitöoga enne Sisekaitseakadeemiasse astumist. Kadette, kes ei uurinud politsei tööga kaasnevaid rolle ja kohustusi oli kokku 9 (8,5%), mis võib tähendada, et neil võib olla puudulik huvi õiguskaitse valdkonda puudutava karjäärilase arengu vastu. Vastanutest 15 (14,2%) kadetti oli uurinud minimaalselt, millest saab ka järeldada, et neil võisid olla mingid piiratud teadmised enne karjäärivalikut PPK-s. 34 (32,1%) kadetti ehk suur enamus vastajatest on uurinud mõõdukalt erinevaid rolle ja kohustusi, mis kaasnevad tööga PPA-s. Märkimisväärne osa vastanutest, 32 (30,2%) kadetti, vastas, et nad on põhjalikult uurinud politsei rolle ja kohustusi enne Sisekaitseakadeemiasse astumist PPK erialale. Isikud, kes viisid läbi ulatuslikke ja väga põhjalikke uuringuid politsei kohta on arvult 16 (15,1%).

Vastuste jagunemine näitab, et politsei rollide ja kohustuste uurimise tase on väga erinev. Kuigi suurem enamus (77,4%) on uurinud mingil määral, siis suur hulk vastanutest (22,7%) on uurinud rollide ja kohustustega kaasnevaid ülesandeid minimaalselt või ei ole üldse uurinud

politseitööga kaasnevaid kohustusi. Isikud, kes on ennast kurssi viinud erinevate rollide ja kohustustega, mis politsei tööga esinevad, on suurema tõenäosusega paremini valmistunud võtma vastu karjäärialaseid otsuseid ning tegema karjääri PPA-s.

Uurides, **kui palju kaaluti erinevaid võimalikke raskusi, mis politseitööga kaasnevad**, siis selgus, et Sisekaitseakadeemiasse politsei erialale astudes 5,7% isikutest ei kaalunud üldse, kas politsei tööga võib kaasneda raskusi. See viitab vähesele teadlikkusele või ebarealistlikele ootustele politsei eriala suhtes. 15,1% vastanutest on minimaalselt kaalunud erinevaid politsei tööga kaasnevaid raskusi, 28,3% kaalusid mõõdukalt, 30,2% oluliselt palju ning 20,8% vastanutest kaalus väga palju.

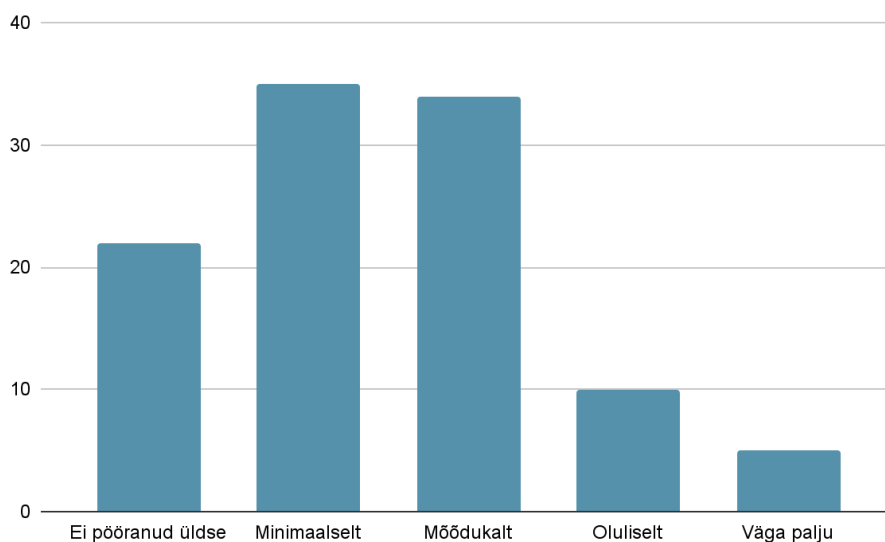
Uurides, **kui tuttavad olid kadetid süvaõppesuundadega enne PPK-sse astumist** (vt Joonis 2), tuli välja, et vastanutest 15 (14,2%) kadetti ei olnud üldse tuttavad PPK-s olevate süvaõppesuundadega. 24 (22,6%) vastajat olid minimaalselt tuttavad süvaõppesuundade valikuga, 22 (20,8%) oli keskmiselt tuttavad, 26 (24,5%) isikut vastas, et olid üsna tuttavad ning väga tuttav vastas 19 (17,9%) vastajat.



Joonis 2. Kui tuttavad olid kadetid süvaõppesuundadega enne PPK astumist (2024, autori koostatud).

Karjääri tegemise kontekstis on samuti oluline tegur organisatsiooni poolt pakutav palk. Ankeedis taheti teada, **kui paljud enne SKA-sse astumist pöörasid tähelepanu tulevasele palgale PPA-s** (vt Joonis 3). 22 (20,8%) kadetti vastas, et ei pööranud üldse tähelepanu tulevasele palgale. 35 (33%) kadetti vastas, et pöörasid minimaalselt tähelepanu palgale, 34 (32,1%) vastas, et pööras palgale mõõdukalt tähelepanu, 10 (9,4%) vastanut pööras oluliselt tähelepanu ning 5 (4,7%) pööras väga palju tähelepanu palgale.

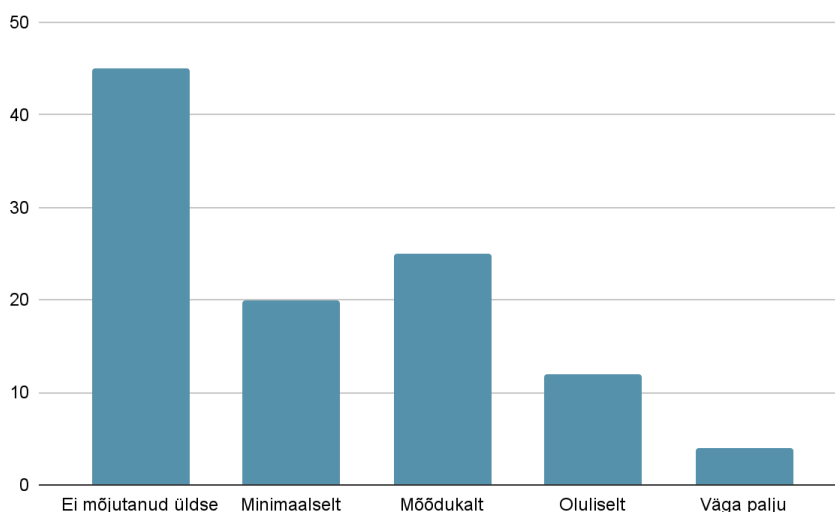
Sellest saab järeldada, et kadettide teadmised politsei palgasüsteemist ning ootused palgale on väga erinevad. Suurem osa (79,2%) siiski uuris, mis neile pakutakse politseiorganisatsioonis töötasuna ning kuidas see tulevikus nende toimetulekut võib mõjutada.



Joonis 3. Kui palju pöörasid kadetid SKA-sse õppima tulles tähelepanu tulevasele palgale (2024, autori koostatud).

Analüüsid, **kui palju mõjutasid varasemad tööalased kogemused kadette SKA-sse politsei erialale kandideerimisel**, siis 45 (42,5%) kadetti vastas, et neid ei mõjutanud SKA-sse astumisel varasemad tööalased kogemused üldse mitte. Minimaalselt mõjutas 20 (18,9%) kadetti, 25 (23,6%) kadetti mõjutasid varasemad tööalased kogemused mõõdukal määral, oluliselt mõjutas 12 (11,3%) ning väga palju mõju avaldus 4 (3,8%) kadetile (vt joonis 4).

Siit võib järeldada, et enamusel kadettidest ei olnud varem tööalaseid kogemusi, mis tähendab, et nad valisid eriala mingitest muudest teadmistest lähtuvalt. Neil, kel kogemused olid, oli see oluliseks mõjuteguriks akadeemiasse astumisel. Võib eeldada, et tööalased kogemused saadi abipolitseinikuna töötades erinevates politsei valdkondades, samuti töövarjuna kaasas käies tööl.

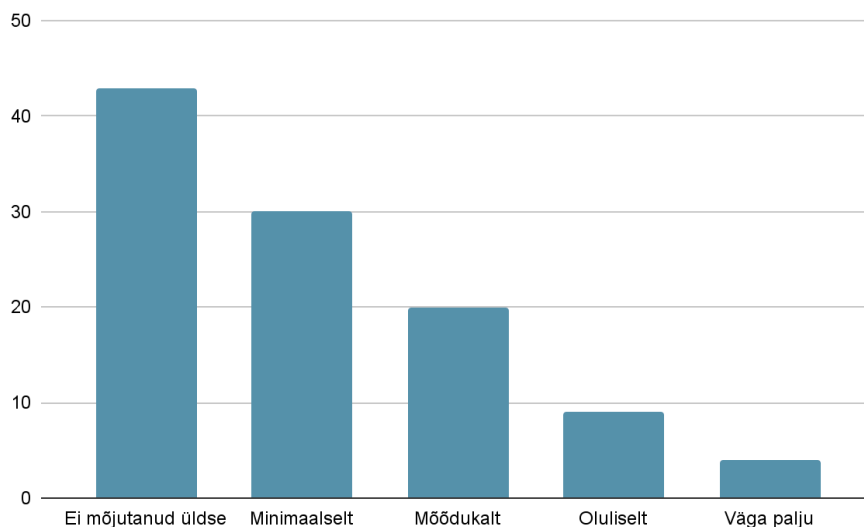


Joonis 4. Kui palju mõjutas kadettide politsei eriala valikut eelnevad tööalased kogemused (2024, autori koostatud).

Reklaami mõju SKA-sse astumisel (vt joonis 5). Karjäärilast valikut tehes võivad sageli mõjutada avalikud reklaamid ja erinevad reklaamüritused. Küsimustiku käigus selgus, et 43 (40,6%) kadetti SKA ega PPA poolt välja pandud reklaamid ei mõjutanud. Minimaalselt mõjutasid reklaamid 30 (28,3%) kadetti, 20 (18,9%) mõõdukalt, 9 (8,5%) oluliselt ning kõigest 4 (3,8%) väga palju.

Vastanute arv, kes väitsid, et neid reklaam ei mõjutanud, oli üllatavalt suur (40,6%), kuigi Sisekaitseakadeemia on igal aastal erinevaid erialasid sh politsei eriala tutvustanud. Pigem võib siin näha, et reklaami ja reklaamürituste tõhusus sõltub erinevatest teguritest (reklaami atraktiivsus inimestele, kes on parajasti karjääri vahetamas või otsimas tööd) ja sageli ei ole

inimesed teadlikud reklaami mõjust ning on arvamusel, et see neid valiku tegemisel ei mõjutanud.



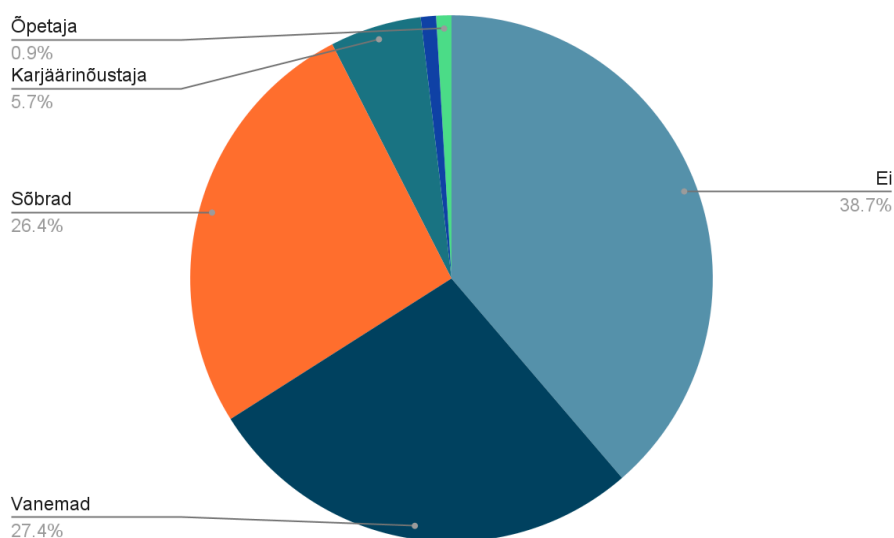
Joonis 5. Kui palju mõjutasid SKA PPK kandidatuuri reklaam ning reklaamüritused (2024, autori koostatud).

Ankeetküsimustikus sai SKA kadettidelt küsitud, et **millised on nende ettepanekud Sisekaitseakadeemia politsei eriala kui karjäärivaliku paremaks tutvustamiseks**. 106-st kadetist 33% (35 vastajat) arvas, et koolides ja gümnaasiumites tutvustamine vajaks suuremat tähelepanu. Reklaami pidas vajalikuks 30,2% (32 vastajat), isiklikud kogemused ja lood 24,2% (25 vastajat) ning selgem teave karjäärivõimaluste kohta 13,3% (14 vastajat). Vabas vormis vastustena võib välja tuua:

- rohkem külalisloenguid korraldada gümnaasiumites;
- praktiliste töötubade ja ürituste korraldamist, et võimaldada noortel saada parem ülevaade politseitööst;
- rohkem meediakanalites tegeleda PPK tutvustamisega, seal hulgas televisioonis ja raadios;
- vajadus on realistlikumate reklaamide järele, mis näitaks politsei eriala mitmekesisust;
- tõestisündinud lood ja isiklikud kogemused ametnike poolt samuti võiksid olla inspireerivad;

- selgem teave erinevate ametikohtade ja karjäärivõimaluste kohta PPA-s;
- rohkem tutvustada süvaõppesuundi ning rõhutada, et politsei karjäär ei piirdu ainult patrullpolitseiniku ametiga;
- pikema ja põhjalikuma tutvumispraktika järele.

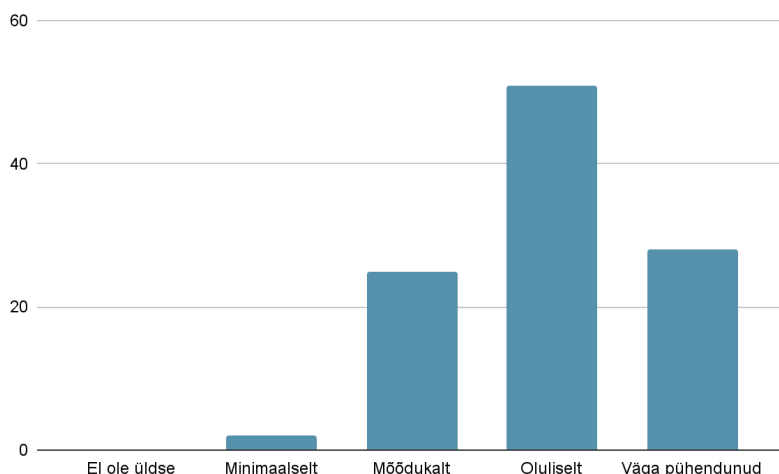
Kadettidelt taheti ka teada, **kas nad kasutasid karjäärivalikul teiste abi, et saada enda kohta objektiivset tagasisidet, et teha teadlikke valikuid, mis on kooskõlas enda püüdluste ja tugevustega** (vt Joonis 6). Ankeetküsimustikus vastas 29 (27,4%) kadetti, et said oma vanematelt objektiivset tagasisidet, 28 (26,4%) kadetti vastasid, et said objektiivset tagasisidet oma sõpradelt. 6 (5,7%) kadetti sai objektiivset tagasisidet karjäärinõustajalt, 1 (0,9%) sai tagasisidet oma õpetajatelt ning 1 (0,9%) töökaaslastelt. Vastused viitavad, et kadetid soovisid saada teistelt tagasisidet ja nõuandeid oma karjäärivaliku kohta.



Joonis 6. Objektiivne tagasiside (2024, autori koostatud).

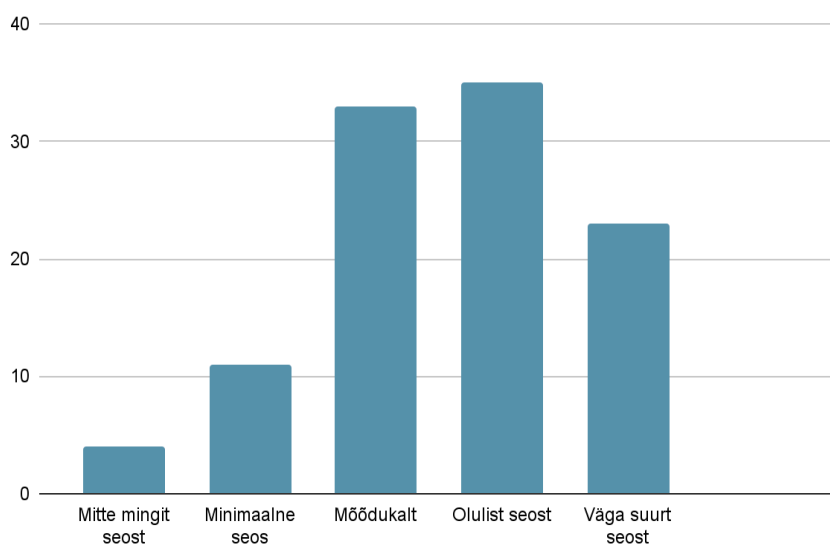
Uurides ankeetküsimustiku abil, **kas kadetid kasutasid võimalust karjäärialaselt konsulteerida mõne valdkonna spetsialistiga või tuttavaga, kes juba töötab PPA-s**. Eesmärgiks oli teada saada, kas politsei karjäär ühtib antud isiku isiklike väärtuste kui ka huvidega. Selgus, et 54 (50,9%) kadetti vastas „Ei”, et ei ole konsulteerinud ning 52 (49,1%)

kadetti vastas „Jah”, et konsulteerisid mõne eriala spetsialistiga või hetkel PPA-s töötava tuttavaga.



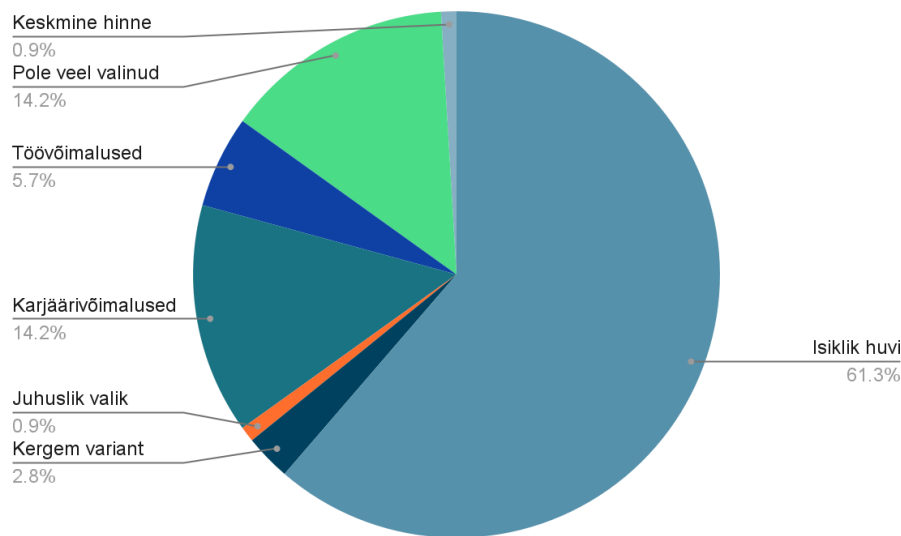
Joonis 7. Kadettide pühendumus õpingutesse Sisekaitseakadeemias (2024, autori koostatud).

Kadettidelt uuriti nende **pühendumust oma õpingutesse Sisekaitseakadeemias**, mis tähendab loengutes aktiivset osalemist, kaasarääkimist ja süvenenud kirjalike tööde tegemist (vt Joonis 7). Mitte ükski kadett ei vastanud antud küsimusele, et ei ole üldse pühendunud, 2 (1,9%) kadetti vastas, et on minimaalselt pühendunud, 25 (23,6%) kadetti vastas, et on mõõdukalt pühendunud õppesse, 51 (48,1%) on oluliselt pühendunud ja 28 (26,4%) õpilast on vägagi pühendunud oma õppetöösse.



Joonis 8. Õpimotivatsioon ja tulevane karjäär (2024, autori koostatud).

Kadettidelt küsiti, mil määral nad tunnevad **seost oma praeguse õpimotivatsiooni ja tulevaste karjäärivõimaluste vahel** (s.t kui praegu hoolsalt õppida, siis ootab tulevikus neid ees edukam karjäär PPA-s) (vt Joonis 8). Sellele küsimusele vastas 4 (3,8%) kadetti, et mitte mingit seost, 11 (10,4%) kadetti väitis, et tunnevad minimaalset seost, 33 (31,1%) mõõdukat seost, 35 (33%) olulist seost ning 23 (21,7%) väga suurt seost.



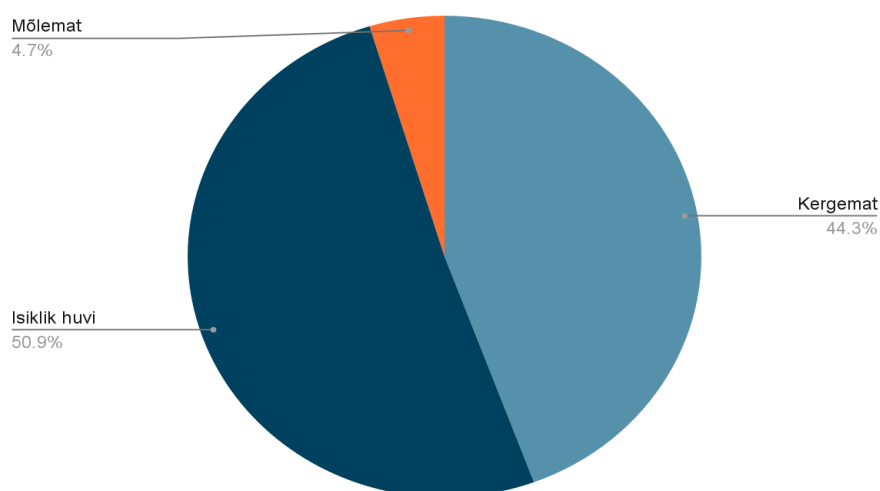
Joonis 9. Mis mõjutab kadettide otsust valida üks kolmest süvaõppesuunast PPK-s (2024, autori koostatud).

Analüüsid kadettide vastuseid seoses küsimusega, et **mis mängis nende süvaõppesuuna valiku otsuses rolli** (vt Joonis 9), siis tulevast karjääri planeerivad kadetid vastasid järgnevalt:

- 65 (61,3%) kadetti vastas, et nende valik põhineb isiklikul huvil kindla eriala vastu.
- 15 (14,2%) kadetti vastas, et valides kindla eriala, tekivad paremad karjäärivõimalused tulevikus.
- 15 (14,2%) kadetti vastas, et pole veel valinud endale meelepärast suunda.
- 6 (5,7%) kadetti vastas, et tulevikus on paremad töövõimalused, kui valida mingi kindel erialasuund.
- 3 (2,8%) kadetti vastas, et valik sõltub sellest, mis neile kooli lõpetamise perspektiivist hetkel kergem näib.
- 1 (0,9%) kadett vastas, et juhuslik valik, et karjäärialaselt väga ei planeeri

- 1 (0,9%), et keskmine hinne ei luba valida omale meelepärast suunda.

Kadettidelt uuriti, **kas see vastab tõele, et kadetid valivad süvaõppesuuna selle järgi, et neil endil oleks kergem kooli lõpetada** või pigem selle järgi, et neil on isiklik huvi antud suuna vastu ning soovivad teadlikult antud erialal karjääri teha. Huvi sellel alal töötada (vt Joonis 10) vastas 54 kadetti, ligikaudu 50,9%, Variandi, et kergemini kooli lõpetada vastas 47 kadetti, mis on ligikaudu 44,3% ning 5 (4,7%) kadetti vastas, et nende meelest mõlemad variandid on aktuaalsed süvaõppesuuna valikul SKA-s.



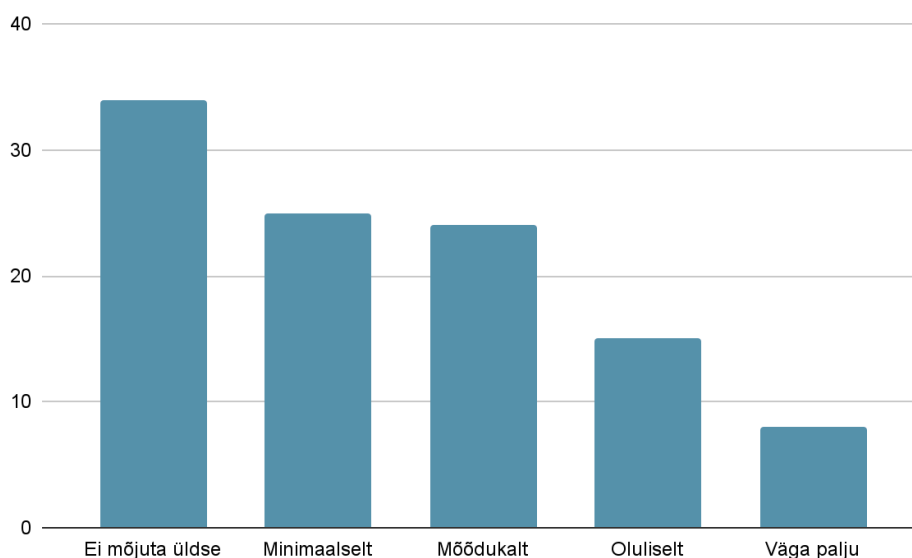
Joonis 10. Mille järgi valib kadett omale meelepärase süvaõppe suuna (2024, autori koostatud).

Kui küsiti, **kas sektori või valdkonna maine mängib olulist rolli karjäärivaliku langetamisel** siis vastused kadettidelt olid järgnevad: 16 (15,1%) kadetti vastas, et valdkonna või sektori maine ei ole üldse oluline karjääri planeerides, 21 (19,8%) vastas, et omab minimaalset tähtsust, 32 (24,5%), vastas, et omab mõõdukalt tähtsust, 26 (24,5%) kadetti vastas, et oluliselt mängib rolli ning 11 (10,4%) vastas, et sektori või valdkonna maine mängib väga olulist rolli karjäärivaliku langetamisel.

Samuti küsimustiku raames küsiti, **kui oluliseks kadetid peavad korrakaitse, piirivalve ja kriminaalpolitsei süvaõppesuundi julgeoleku- ja korrakaitsesektori vajaduste**

rahuldamiseks. 3 (2,8%) kadetti leidsid, et süvaõppesuunad ei ole üldse olulised, 9 (8,5%) kadetti vastas, et minimaalselt, 38 (35,8%) kadetti vastas mõõdukalt oluline, 39 (36,8%) kadetti vastas, et oluliselt ning 17 (16%) kadetti, et süvaõppesuunad on väga olulised aspektid julgeoleku- ja korrakaitsektoris.

Uurides, **kas valik lõputöö või eksami vahel mõjutab kadettide arvates nende tulevast karjääri** (vt Joonis 11) siis sellele vastasid kadetid järgnevalt: 34 kadetti (32,1%) vastas, et ei mõjuta üldse, 25 (23,6%) kadetti, et mõjutab minimaalselt, 24 (22,6%) mõjutab mõõdukalt, 15 (14,2%) oluliselt ning 8 (7,5%) vastas, et mõjutab väga palju.



Joonis 11. Lõputöö või eksami valiku mõju tulevasele karjäärile (2024, autori koostatud).

Analüüsidest vastuseid küsimusele **millised on kadettide ettepanekud Sisekaitseakadeemiale, et rohkem õppureid valiksid lõputöö kirjutamise** olid vastused järgnevad:

- 42 vastajat (ligikaudu 39,6%) ei osanud sellele küsimusele vastata või puudusid ettepanekud;
- 17 vastajat (ligikaudu 16%) vastas, et lõputöö teemade valikuga oleks vaja abi;
- 10 vastajat (ligikaudu 9,4%) vastas, et õppekavad vajaks korrigeerimist, et oleks võimalik lõputöö kirjutamiseks paremini aega planeerida;

- 9 vastajat (ligikaudu 8,5%) vastas, et vajaks rohkem informatsiooni ja teavitustööd teemal, mida lõputöö kirjutamine endast kujutab;
- 8 vastajat (ligikaudu 7,5%) vastas, et lõputöö tuleks teha kohustuslikuks ning eksam ära kaotada;
- 6 vastajat (ligikaudu 5,7%) vastas, et PPA ja SKA koostöö lõputöö teemade valiku suurendamiseks;
- 5 vastajat (ligikaudu 4,7%) vastas, et vaja oleks rohkem lõputöö kirjutamist toetavaid meetmeid, tugiõppeaineid;
- 5 vastajat (ligikaudu 4,7%) vastas, et lisamotivatsiooni tõstmine ning kadettidele anda preemiaid lõputöö kirjutamise eest;
- 3 vastajat (ligikaudu 2,8%) vastas, et õppeainete varajane ettevalmistus lõputööks oleks kasulik viis, kuidas kadette valmistada lõputöö kirjutamiseks ette;
- 3 vastajat (ligikaudu 2,8%) vastas, et õppekava vajaks muutmist, õppekoormust peaks ümber jaotama;
- 2 vastajat (ligikaudu 1,9%) vastas, et lõputööde hindamiskriteeriumide ühtlustamist oleks vaja;
- 1 vastaja (ligikaudu 0,9%) vastas, et stipendiumi pakkumine lõputöö kirjutamise eest.

Küsides kadettidelt, **kui vaadata tagasi oma otsusele liituda Sisekaitseakadeemiaga ja asuda politseiametisse, kuidas nad tunnevad end oma valiku suhtes.** Sellele küsimusele vastas 4 (3,8%) kadetti, et on minimaalselt rahul oma valikuga, 19 (17,9%) kadetti vastas, et on mõõdukalt rahul, 33 (31,1%) vastas, et on oluliselt rahul ning 50 (47,2%) kadetti vastas, et on väga rahul oma valikuga asuda õppima Sisekaitseakadeemiasse politseiametisse.

Küsimusele, **kas kadettide meelest on Sisekaitseakadeemias õppimine vastanud nende karjäärilastele vajadustele ning nõudmistele** vastas 89 (84%) kadettidest, et jah on vastanud nõudmistele ning 17 (16%) kadetti vastas, ei, ei ole vastanud nende vajadustele ega nõudmistele.

Vastuseks küsimusele, **kas SKA õppekavad politsei erialal on vastajate meelest üles ehitatud vastavalt nende karjääri eesmärkidele**, olid vastused järgnevad: 36 (34%) kadetti

vastasid „Ei”, viidates, et nende meelest, ei ole eriala vastavalt nende karjääri eesmärkidele üles ehitatud. 70 (66%) kadettidest vastas samas „Jah”, mis näitab, et suuremale osale on eriala õpe SKA-s karjääri eesmärkidele vastav.

Uurides PPK kadettidelt, mis **arvamusel ollakse politsei eriala õppetöö loogilisest ülesehitusest** (kas SKA õppekavad politsei erialal on teie meelest loogiliselt planeeritud?), vastas 66 (62,3%) kadetti, et nende meelest ei ole politsei eriala loogiliselt planeeritud ning 40 (37,7%) õpilast vastas „Jah“, et nende meelest on õpe Sisekaitseakadeemias politsei erialal planeeritud loogiliselt.

Sisekaitseakadeemia on välja toonud, et SKA panustab praktikasüsteemide arendamisse ning praktikad mõjutavad laiemalt kogu siseturvalisuse valdkonna koostöökultuuri. Vastused küsimusele, **„Kas Politsei- ja Püürivalveametis praktilisel käies veendusite, et Sisekaitseakadeemias antav õpe on kaasaegne ja praktiline?”** jagunesid järgmiselt: 3 (2,8%) kadetti vastas, et ei ole üldse kaasaegne ja praktiline, 7 (6,6%) kadetti vastas, et õppetöö on minimaalselt kaasaegne, 43 (40,6%) vastas, et õpe on mõeldukalt kaasaegne ja praktiline, 35 (33%) vastas, et õppetöö on olulisel määral ikkagi kaasaegne ning 18 (17%) kadetti vastas, et õpe on väga kaasaegne ja praktiline.

106 vastust, mis puudutas **ettepanekuid SKA õppe paremaks korraldamiseks**, saab kokkuvõtvalt välja tuua:

-Paljud vastajad tõid välja, et on vaja rohkem praktikat ning praktilisi tunde (31%). Näiteks: „Rohkem praktiseerimist või praktika ja teooria käsikäes. Päril raske on kõik tunnid slaide vaadata ja hiljem eksamil peab kõik selge olema kui praktilist poolt 0.”;

-Mitmed vastajad tõid välja, et reaalse politseitöö ja õpetatava lõhe tuleks vähendada (12%). Näiteks: „Kooskõlastada PPA ja SKA vaheliselt. Koolis võiks õpetada enam vähem seda, mida tööl realselt tehakse.”;

-Samuti toodi välja, et on vajadust paremate ja motiveeritumate õppejõudude järele (5%). Näiteks: „Huvitavamad õppejõud, kes tegelikult ka soovivad õpetada ja teevad seda nii et õpilastel oleks tunnis põnev.”;

-Palju rõhutasid vajadusele muuta õppekavad rohkem vastavusse praktilistele oludele (20%). Näiteks: "Õppejõud peaksid ise käima ka kord aastas nt PPA-s tööl ja tutvuma reaalsusega.";

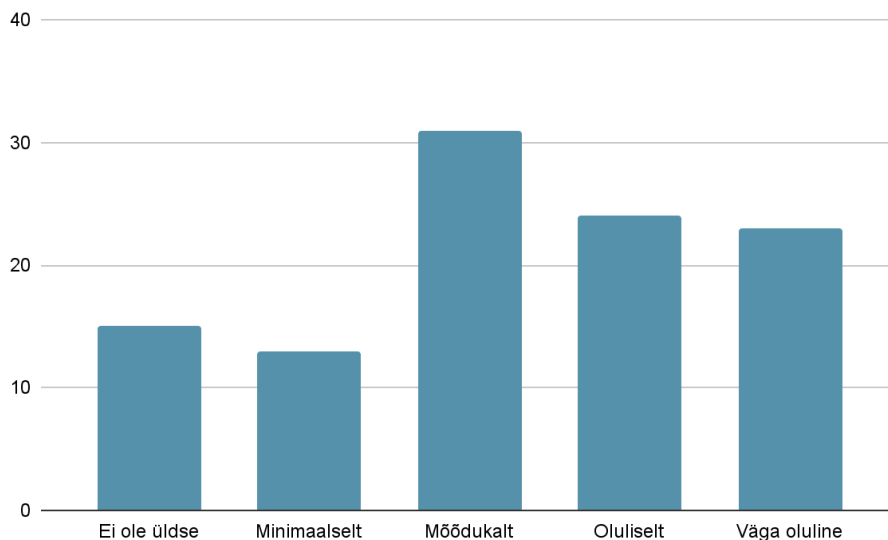
-Mitmed vastused tõid esile järjepidavama tunniplaani vajaduse (5%). Näiteks: "Iseenesest ei ole etteheiteid õppejõududele, super töötajad ja imetargad inimesed. Siiski, kes korraldab tunniplaane ja mõningaid tunde või nende ajalisi järjestusi, siis natukene läbikukkumine.";

-Vastajad on samuti välja toonud hindamissüsteemi ja kommunikatsiooni muutust (27%). Näiteks: "PPA JA SKA koostöö. Paljudel praktikatel oli selline olukord, et näiteks koolile dokumendid ei sobi, kuid PPA-s on kõik korras ja isegi kohtus ei teki probleeme.".

Analüüsid küsimust, **kas kadetid on uurinud PPA poolt pakutavaid karjäärivõimalusi, kuhu pürgida peale SKA lõpetamist** siis 85 (80,2%) kadetti vastas „Jah“, on uurinud erinevaid võimalusi, kuid 21 kadetti vastas „Ei“, et ei ole PPA poolt pakutavate karjäärivõimalustega ennast kurssi viinud.

Uurides, **kuidas kadetid näevad oma karjääri arengut PPA-s järgmise 5 aasta jooksul**, siis 106-st vastajast 18 (17%) ei osanud veel oma karjääri arengut prognoosida. 9 (8%) vastajat mainisid konkreetset ametikohta, kuhu soovivad järgmise 5 aastaga pürgida, 11 (10%) vastajat soovis saada uurijaks või kriminaalpolitseinikuks, 28 (26%) mainis, et soovivad töötada patrullpolitseinikuna. Ülejäänud 49 (39%) vastust jagunes erinevatele ametikohtadele nagu piirkonnapolitseinik, koerajuht, kõrgematele juhtivatele kohtadele tööle saamine, magistrakraadi omandamine, töötamine piirivalves või üldsegi PPA-st lahkumine.

106 kadetilt küsides, et **kui pikalt nad näevad ennast töötamas Politsei- ja Piirivalveametis**, siis 10 (9%) vastajat vastas konkreetse ajaperioodi kas 20 aastat, 10 kuni 15 aastat või 5 aastat. 15 (14%) vastanut soovib töötada antud ametis kogu elu või pensionini ning 30 (28%) vastajat ei oska hetkel öelda kaua nad plaanivad töötada PPA-s. Ülejäänud 51 (49%) ütlesid, et töötavad PPA-s kas mõne aasta, kuni jätkub motivatsiooni, kuni huvid muutuvad või kuni tervis lubab.



Joonis 12. Magistrikraadi omandamise tähtsus kadettide jaoks (2024, autori koostatud).

Uurides, **kas kadettide arvates on magistrikraadi omandamine tulevikus oluline, et teha PPA-s karjääri** (vt Joonis 12), siis 15 (14,2%) kadetti vastas, et ei ole üldse oluline, 13 (12,3%) kadetti vastas, et magistrikraad on minimaalselt oluline. 31 (29,2%) kadetti vastas, et magistrikraad on mõõdukalt tähtis, 24 (22,6%), et on oluliselt tähtis ning 23 (21,7%) vastanutest pidas magistrikraadi väga oluliseks osaks karjääri tegemisel PPA-s.

Ning uurides, **kas kadetid kaaluvad magistriõpet Sisekaitseakadeemias**, siis 28 (26,4) kadetti vastas, et ei kaalu, 18 (17%) vastas, et kaalub veidi, 29 (27,4%) kaalub mingil määral, 18 (17%) kaalub oluliselt ning 13 (12,3%) vastanut tahab kindlasti minna magistriõppesse.

2.3 Järeldused ja ettepanekud

Vastates esimesele uurimisküsimusele (Millisel määral on PPK kadetid ennast analüüsinud enne SKA-sse astumist, et jõuda selgusele, kas nende isiksuseomadused ning vajadused ühtiksid politseitöökõks vajalike väärtustega?), saab vastata, et suur osa kadette on akadeemiasse astunud teadlikult ja hoolega kaalunud selle sammu olulisust. Nii Superi, Hollandi ja Parsoni teooriad rõhutasid eneseteadlikkust, mis mängib suurt rolli inimese arengus: kui inimesel on

adekvaatne minapilt, siis sellele tuginedes langetab ta teadliku karjäärilase valiku (vt see töö lk 9). Adekvaatset minapilti näitasid selle uuringu alusel 67,9% kadettidest, kes on viinud eelnevalt Sisekaitseakadeemiasse astumist läbi põhjaliku eneseanalüüsi, et langetada teadlik karjäärilane otsus.

Superi teooria alusel võib järeldada, et kadetid on uurimisetapis, mida iseloomustab enese tundmaõppimine, huvide, võimete väljaselgitamine ning tulevase töö uurimine selgitamiseks välja, mis on kadetile sobilik töökoht või elukutse vastavalt kadeti huvidele ning võimetele (vt töö lk 12). Kadetid, kes vastasid, et nende huvid, väärtused ning oskused ühtivad politseitöö väärtustega, on isikud, kes tunnevad ennast mugavalt politsei karjäärinõuetega ning neil on selge arusaam sellest, mida see töö endast kujutab (vt töö lk 17). Uurides, kui põhjalikult kadetid uurisid politsei tööga kaasnevaid rolle ja kohustusi siis 45,3% vastanutest väitis, et on uurinud erinevaid rolle ja kohustusi, mis kaasnevad politseitööga kas üsna palju või väga põhjalikult. See tähendab, et paljud kadetid on võtnud aega, et mõista mida politseitöö endast kujutab.

Üks osa kadettidest siiski selles karjäärietapis (uurimisetapis) teadlikkust üles ei näidanud. Mingil määral tekitab muret, et 22,7% vastanutest ei uurinud üldse või minimaalselt, mis võib viidata hoolimatusele enne olulise karjäärivaliku otsuse langetamist. Samuti muret tekitav on see, et 32,1% kadettidest enne SKA-sse astumist ei analüüsinud ennast, et veenduda, kas nende isiksus, väärtused ja huvid vastaksid politseikarjääri omadega.

Üks oluline teadliku karjääriplaneerimise etapp on tulevase töökoha tundmaõppimine (vt töö lk 18), mille alusel tulevast karjääri silmas pidavad isikud, peaksid mõistma erinevaid nõudeid ja ootuseid mis tööharud ootavad üksikisikutelt. Olgu see kas suheldes erinevate inimestega, kes juba töötavad samas valdkonnas, osalemine erinevates töötubades jms. Uuringust tuli välja, et suur hulk kadette 49,1% konsulteeris mõne valdkonna spetsialistiga, või tuttavaga, kes juba töötab antud erialal.

Ka tulevast palka pidas 46,2% vastanutest oluliseks, mis neid politseis töötades ees ootab, osad vastajatest aga seda karjääriplaneerimise etappi ei tähtsustanud, 53,8% ei pööranud palgale olulist tähelepanu ning ei pea seda oluliseks. See võib näidata erinevaid prioriteete, nii

karjäärilaseks kui ka motivatsiooni poolelt. Võib leida tulevase ametnikke, kes on keskendunud rohkem oma kutsumusele ning rahva teenimisele, samas ka ametnikke, kes on rohkem huvitatud erinevatest hüvedest, nagu palk (vt töö lk 18).

Samuti üks võimalik meetod kuidas ennast analüüsida on küsida teiste inimeste käest enda kohta objektiivset tagasisidet. Objektiivne tagasiside võib olla väga oluline osa isiku karjäärivaliku protsessist (vt töö lk 16). Enamik küsimustikule vastanutest (61,3%) kasutas karjäärivalikut langetades kellegi teise abi, et saada objektiivset infot enda kohta, näidates, et paljud kadetid hindavad teiste arvamusi ning peavad neid nõuandeid oluliseks osaks oma karjääriotsuse langetamisel. Samas märkimisväärne hulk vastanutest (38,7%) ei kasutanud võimalust teistega konsulteerida. Olenemata sellest, kas inimene valib abi või mitte, on oluline mõista, et lõplik otsus on inimese enda teha. Karjääri valimine on isiklik otsus ja oluline on teha teadlik valik, mis põhineb enda teadmistel, kogemustel ja eesmärkidel.

Vastates **teisele uurimisküsimusele** (Kas SKA PPK kadetid näevad õppimist Sisekaitseakadeemias teadliku karjääriplaneerimise osana?) saab vastata, et enamik kadette on sellel meelel, et nad ei ole päris kindlad selles, mis neid tööalaselt ees ootab peale Sisekaitseakadeemia lõpetamist. Seda saab järeldada sellest, et paljud kadetid ei oska välja tuua kaua nad näevad ennast töötamas PPA-s. Samuti esines ebakindlust seoses karjääriarenguga PPA-s, sest kadetid ei ole päris kindlad, kus nad ennast näevad järgmise 5 aasta jooksul töötamas. See probleem võib olla tingitud kadettide jaoks ebaloogiliselt üles ehitatud õppest ning lõhest PPA ja SKA vahel. Positiivsel küljel, suurem osa kadettidest on uurinud erinevaid karjäärivõimalusi kuhu pürgida peale SKA lõpetamist ning mingisugune karjäärilane eesmärk on õppuritel olemas.

Teooria alusel (vt töö lk 18) on üks karjäärietappidest karjääriplaani elluviimine, mis tähendab õpingutele pühendumist, praktika ja töö seostamist ja professionaalsete oskuste omandamist. Uuringu alusel saab väita, et õpingutele on keskmiselt kuni väga pühendunud 104 vastajat (98,1%), vaid 2 vastajat (1,9%) tunneb end vähem pühenduna. Enamik vastanuid on seega keskmiselt kuni väga motiveeritud oma õpingutes SKA-s, mis on positiivne märk sellest, et kadetid soovivad karjääriplaane ellu viia. Kuigi teadlik karjääriplaneerimine on seotud

pühendunud õppimisega, siis ikkagi on ka kadette, kes üritavad kooli lõpetada kõige kergemat teed pidi (vt joonis 12), isegi kui see ei ühti antud kadettide karjäärilaste eesmärkidega. Lõputööd seostas tulevase karjääriga 72 (67,9%) õppurit ning 34 (32,1%) õppurit ei näinud mingit seost tulevasel karjääril ega lõputööl. Magistrikraadi omandamist pidas oluliseks 91 (85,8%) õppurit. See tähendab seda, et osa õppureid ei loo seost lõputöö kirjutamise ja selle vajalikkuse vahel, et tulevikus magistrikraadi omandada. Taaskord saab uuringu tulemuste alusel väita, et osa kadetidest ei ole teadlik, et õpingutele pühendumine ja teadlik karjääriplaneerimine on omavahel seotud.

Kolmandale uurimisküsimusele vastates (Kas SKA PPK õppekorraldus soodustab kadettide teadlikku karjääriplaneerimist?), teoriast lähtuvalt on nii organisatsiooni ja indiviidi karjääri puudutavad püüdlused olulised (vt töö lk 18), et saaks toimuda nii inimese kui ka organisatsiooni areng. Sisekaitseakadeemia kui organisatsioon peaks pakkuma õppuritele keskkonda, milles nad saavad areneda ja teadmisi ning oskusi omandada. Analüüsid küsimustiku vastuseid, siis uurides kas Sisekaitseakadeemias õppimine on vastanud kadettide karjäärilastele vajadustele ning nõudmistele selgus, et suurele enamusele (84%) vastab õppimine karjäärilastele vajadustele.

Siiski tasub arvesse võtta, et 16% vastanutest ei nõustunud, et SKA-s õppimine vastaks karjäärilastele vajadustele. See võib viidata võimalikele puudustele akadeemia programmides või, et nendel isikutel võib olla muid väljakutseid kooliga, takistades rahulolu õppega. Seega on oluline, et haridusasutused kohandaksid ning üritaksid muuta õpikeskkonda paremaks vastavalt õpilaste tagasisidele, eesmärgiga aidata kadetidel karjäärilaseid eesmärke saavutada.

Kui uurida, kas Sisekaitseakadeemia PPK kadettide arvates on SKA õppekavad üles ehitatud vastavalt karjääri eesmärkidele, siis selgus, et märkimisväärne osa õpilastest ei olnud sellega nõus. Nimelt 34% vastanutest vastas „Ei”, mis võib viidata õppekavades võimalikele puudustele, mis ei vasta kõigi õpilaste karjääri vajadustele või eesmärkidele. See võib hõlmata õppeprogrammide struktuurilist puudujääki, mis on vastuolus sellega, et õpilased saaksid omandada vajaliku praktilist kogemust või erialaseid teadmisi. Donald Superi elukaare teooria

põhiselt peaksid kadetid osalema erinevatel praktikatel ja kõiksugu erinevatel koolitustel, sealhulgas ka loogiliselt planeeritud õppetundides, eesmärgiga selgitada välja, kuidas nende isiklikud huvid ja võimed sobivad erinevate ametitega kokku. (vt töö lk 12). Kuigi 66% vastanutest usub, et õppekava on üles ehitatud vastavalt karjääri vajadustele siis sellegipoolest oleks väärtuslik saada tagasisidet otse õppurilt, et aidata akadeemial paremini mõista õppijate vajadusi ning muuta õppekava rohkem kooskõlla karjäärieesmärkidega.

Puudutades õppekavade planeerimist, siis selgus, et suur hulk vastanutest (66%) ei pea Sisekaitseakadeemia PPK õppekavasid loogiliselt planeerituks. See võib viidata sellele, et mõned õpilased võivad pidada õppekava segaseks, ebatäielikult või ebapiisavalt struktureerituks, et toetada nende õppimist ja kutsealaseid eesmärke. Hollandi teooria kohaselt, Sisekaitseakadeemias õppides, võiks olla kadetil võimalus mõjutada oma õpikeskkonda, et see sobiks õppuri isiksuse ja väärtustega (vt töö lk 10). See tähendab, et õppuritel oleks õpikeskkondi, mis võimaldaks neil kõige paremini kasutada oma isiksusest tulenevaid oskusi ning väärtuseid.

Uurimisküsimus 4 pöörab tähelepanu sellele, et leida lahendus **kuidas PPK-s kasutusel olevat õppeprogrammi saaks PPK kadett siduda teadliku karjääriplaneerimisega.** Analüüsid esitasid ettepanekuid, mida kadetid välja tõid Sisekaitseakadeemia paremaks õppe korraldamiseks, siis paljud vastajad rõhutasid, et vaja oleks rohkem praktilisi tunde, sealhulgas ka praktikat. Õppekava korraldus vajaks muutmist, just eesmärgiga muuta planeering loogilisemaks ja paremaks. Murekoht on samuti tunniplaan, mis kadettide jaoks on killustunud, ning õppeained ei ole omavahel seostunud ja seetõttu on kadetidel raske kinnistada õpitut. Vastajad on samuti välja toonud, et koostöö PPA-ga võiks olla „tihedam”, et tagada õppe sisu vastavus reaalse politseitööga. Mõningad õpilased vastasid, et on soov pädevamate õppejõudude järele ning toodi ka välja, et Moodle kasutamine on keeruline ning raske on jälgida kodutöid ja tähtaegu. Võttes arvesse kadettide tagasisidet, siis nendepoolsed ettepanekud näitavad, et on vaja õppekava, tunniplaanide ja õpetamisstrateegiate põhjalikku läbivaatust, et viia SKA õpingud vastavusse õpilaste tegelike vajadustega ning reaalse töötingimustega mis esinevad PPA-s.

Lõputöös uurimisprobleem on püstitatud küsimusena: „**Kuidas arendada Politsei- ja Piirivalvekolledži karjääriplaneerimise süsteemi?**” Analüüsisid lõputöös teooria osa kui ka kadettide poolt vastatud küsimustiku vastuseid, siis on võimalik välja tuua mitmeid erinevaid mooduseid, kuidas tagada õpilastele tõhus õppesüsteem kui ka karjääriplaneerimise protsess. Sisekaitseakadeemias võiks olla võimalus teostada **mentorlus- ja nõustamisprogramme**, mis kujutaks endast ette seda, et kogunud politsei- ja piirivalveametnikud jagavad oma teadmisi ning karjäärialaseid kogemusi õpilastele, mis tagaks selgema arusaama erinevatest karjääridest PPA-s ning aitaks tulevastel ametnikel seada omale karjäärieesmärke. Kolledž võiks samuti välja töötada **tervikliku karjääriplaneerimise programmi**, hõlmatest isiksuse- ja karjäärinõustamist, ametialaseid töötube ning karjäärinõustamise sessioone. Programm peaks olema suunatud õpilaste individuaalsetele karjäärialastele vajadustele ning olema abiks karjääriplaanide koostamisel. Samuti kui sellised meetmed tööle võetakse, oleks tarvis **õpilastelt pidevalt tagasisidet saada**, just nimelt tagasisideküsitluste kaudu. Eesmärk oleks hinnata ning mõista karjääriplaneerimise süsteemi efektiivsust ja võimalusel teha vajalike kohandusi, vastavalt kadettide poolt saadud tagasisidele. Kindlasti märkimisväärset rolli kadettide edaspidises arengus mängiks ka õppekavade kohandamine, et tunnid oleksid loogilisemalt planeeritud ning mitte nii muutlikud, korraldades rohkem praktilisi tunde ja loenguid läbi SKA ja PPA koostöö, mis vastaksid tegelikkusele ega toetuks ainuüksi teooriale.

KOKKUVÕTE

Antud töö eesmärk oli selgitada välja Politsei- ja Piirivalvekolledži õppeprogrammi seos teadliku karjääriplaneerimisega. Tööl oli 3 uurimisülesannet, mis said täidetud. Teooria osas uuriti karjääri olemust ja selle definitsiooni ning mida kujutab endast teadlik karjääri planeerimine. Empiirilises osas viidi läbi ankeetküsitlus, millele vastas 106 inimest.

Uurimisprobleem lõputööl esitati küsimusena: „Kuidas arendada Politsei- ja Piirivalvekolledži karjääriplaneerimise süsteemi?” Selleks on püstitatud neli uurimisküsimust: 1. Millisel määral on PPK kadetid ennast analüüsinud enne SKA-sse astumist, et jõuda selgusele, kas nende isiksuseomadused ning vajadused ühtiksid politseitöök vajalike väärtustega?; 2. Kas SKA PPK kadetid näevad õppimist Sisekaitseakadeemias teadliku karjääriplaneerimiste osana?; 3. Kas SKA PPK õppekorraldus soodustab kadettide teadlikku karjääriplaneerimist?; 4. Millised on lahendused, et PPK-s kasutusel olevat õppeprogrammi saaks PPK kadett siduda teadliku karjääriplaneerimisega?

Analüüsides uuringu tulemusi selgus, et märkimisväärne osa kadetidest, kes on asunud õppima Sisekaitseakadeemiasse, on teinud seda ilma tähelepanuta oma isiklikele omadustele. Lõputöös samuti nähtub, et karjääri tegemise perspektiivist sooviksid kadetid rohkem teavet süvaõppesuundade kohta ning selgemat arusaama sellest, millised karjäärivõimalused on Politsei- ja Piirivalveametis. Murekohana on samuti PPK kadetid välja toonud õppeprogrammide ülesehituse, mis on ebaloogiline ning ei toeta õppurite teadliku karjääriplaneerimist. Suures pildis on õppurite tagasiside olnud hea kooli poolt pakutava õppe osas ning enamik kadette on valinud oma karjääri vastavalt isiklikule huvile ning oskustele. Kuigi suur osa kadette on motiveeritud töötama antud erialal ning teavad, mida nad tahavad karjäärialselt saavutada, tekitavad muret kadetid, kes veel täpselt ei ole päris kindlad selles, kus nad karjäärialselt on või miks.

Uuringu tulemuste põhjal on lõputöö autoril Sisekaitseakadeemia järgnevad ettepanekud:

- Mentorlus- ja nõustamisprogramme korraldada;
- Tervikliku karjääriplaneerimise programm.

SUMMARY

The aim of this study was to identify the relationship between the curriculum of the Police and Border Guard College and deliberate career planning. There were 3 research tasks that were completed. In the theoretical part, the nature of a career and its definition and what constitutes conscious career planning were examined. In the empirical part, a questionnaire survey was carried out, to which 106 people responded.

The research problem of the thesis was presented as the question: "How to develop the career planning system of the Police and Border Guard College?" To this end, four research questions were posed: 1. To what extent have the cadets of the Police and Border Guard Academy conducted an analysis of their own personalities and needs prior to entering the SKA, in order to ascertain whether their characteristics and requirements align with the values inherent to police work? 2. Do the cadets of the Police and Border Guard Academy perceive their studies At the Academy, as part of conscious career planning; 3. Does the curriculum organisation of the Police and Border Guard Academy promote conscious career planning among the cadets; 4. What are the solutions for linking the curriculum in use at the PPK to conscious career planning by PPK cadets?

The survey showed that many cadets at the Academy of Public Security started their studies without considering their personal qualities. The study also found that cadets want more information about specialisation and career opportunities at the Police and Border Guard Board. PPK cadets also say that the school's curriculum is not helpful for planning a career. Most cadets have chosen a career that matches their interests and skills. While many cadets are motivated and know what they want to achieve, there are concerns about those who are not sure where they are in their career.

Based on the results of the survey, the author of the thesis has the following suggestions for the Academy of Internal Affairs:

- To organise mentoring and counselling programmes;
- Mentoring and coaching programmes.

VIIDATUD ALLIKATE LOETELU

Barker, J. & Kellen, J., 1998. *Career planning a developmental approach*. The University of Virginia: Merrill.

Beilke, I. T., 1991. *Career Motivation and Self Concept*. 2. Trükk. USA: Kendall Hunt Publishing Company.

Blustein, J., 1999. Choosing for others as continuing a life story: the problem of personal identity revisited. *The Journal of Law, Medicine & Ethics*, nr 10, p. 20-31.

Callahan, J. M. & Garner, B. J., 1997. *Keys to the workplace: skills and support for people with disabilities*. Baltimore: Paul H. Brookes Publishing Co.

Clarke, G. C., 1986. *Career planning: Skills to build your future*. 2nd edition. Monterey, California: Brooks/Cole Pub. Co.

Dawis, R. V., 1996. Vocational psychology, vocational adjustment, and the workforce: Some familiar and unanticipated consequences. *Psychology, Public Policy, and Law*, nr 2, p. 229-248.

Dillard, J. M., 1985. *Lifelong career planning*. Texas A&M University: Merrill.

Donovan, J., 2014. *How to deliver a TED talk: Secrets of the world's most Inspiring presentations*. USA: McGraw Hill Professional.

Greenhaus, J. H., 1987. *Career management*. Chicago, IL: Dryden Press.

Greenhaus, H. J., Callanan, A. G. & Godshalk, M. V., 2008. *Career Management*. 3. Trükk. USA: Thomson.

Greenhaus, H. J. & Kopelman, R., 1981. Conflict Between Work and Nonwork Roles: Implications for the Career Planning Process. *Human Resource Planning*, nr 4, p. 1-10.

Giannantonio, C. M. & Hurley-Hanson, A. E. 2006. Applying image norms across Super's career development stages. *Career Development Quarterly*, nr 54, p. 318-330.

Herriot, P., 1992. *The career management challenge: balancing individual and organizational needs*. Sage Publications Ltd.

Hirsh, W., 2016. *Planning your career in a week*. London: John Murray Learning.

Hirsh, W. & Jackson, C., 1994. *Successful Career Planning*. Hodder & Stoughton Educational Division.

Hirsjärvi, Sirkka., Remes, P. & Sajavaara, P., 2007. *Uuri ja kirjuta*. Medicina kirjastus.

Holland, J. L., 1973. *Making vocational choices: a theory of careers*. New Jersey: Prentice hall.

Kerna, B., 2022. *Sisekaitseakadeemia kadettide ning Politsei- ja Piirivalveameti politseiametnike karjääriootused generatsiooniteooria kontekstis*. Tallinn: Sisekaitseakadeemia.

Krumboltz, J. D. & Worthington, R. L., 1999. The school-to-work transition from a learning theory perspective. *The Career Development Quarterly*, nr 47, p. 312-325.

Kutsekoda, 2020. *Neid spetsialiste on kindlasti vaja*. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://oska.kutsekoda.ee/neid-spetsialiste-on-kindlasti-vaja/> [Kasutatud 24.10.2022].

Greco, M. L. & Kraimer, L. M., 2020. Goal-Setting in the Career Management Process: An Identity Theory Perspective. *Journal of Applied Psychology*, nr 105, p. 40-57.

Parsons, F., 1909. *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin.

Politsei- ja Piirivalveamet. *Abipolitseinik*. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://karjaar.politsei.ee/abipolitseinik> [Kasutatud 03.01.2024].

Politsei- ja Piirivalveamet. *PPA strateegia - maailma parim politsei*. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://www.politsei.ee/et/ppa-strateegia-maailma-parima-politsei> [Kasutatud 25.10.2022].

Rootalu, K., 2014. *Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas*. Tartu Ülikool. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://samm.ut.ee/kirjeldav-statistika> [Kasutatud 10.10.2022].

Saar, T., 2006. *Karjääri keerdtrepp*. Tallinn: Tallinna Raamatutrükikoda.

SA Innove, 2018. *Karjäärinõustamise käsiraamat*. Tallinn: SA Innove. [Võrgumaterjal] Leitav: http://kny.ee/wp-content/uploads/2019/09/Karjäärinõustamise-käsiraamat_2018_INNOVE.pdf [Kasutatud 22.12.2022].

Super, D. E., Savickas, M. L. & Super, C. M., 1996. *The life-span, life-space approach to careers*. San Francisco: Jossey-Bass.

Sisekaitseakadeemia, 2018. *Sisekaitseakadeemia arengukava 2025*. [Võrgumaterjal] Leitav: https://www.sisekaitse.ee/sites/default/files/inline-files/Sisekaitseakadeemia_arengukava_2025.pdf [Kasutatud 31.10.2022].

Siseministerium, 2021. *Siseturvalisuse arengukava 2020-2030*. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://www.siseministerium.ee/stak2030#arengukava-ja-selle-> [Kasutatud 25.10.2022].

Siseministerium, 2023. *Vabatahtlikuna tegutsemine*. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://www.siseministerium.ee/tegevusvaldkonnad/turvaline-elukeskkond/vabatahtlikuna-tegutsemine#abipolitseinikud> [Kasutatud 24.12.2023].

Adamson, J. S., Doherty, N. & Vincy, C. 1998. The meaning of career revisited: Implications for theory and practice. *British Journal of Management*, nr 9, p. 251-259.

Töötukassa. *Karjäärinõustamine*. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://www.tootukassa.ee/et/teenused/karjaar-ja-koolitamine/karjaarinoustamine> [Kasutatud 01. 12. 2022].

Töötukassa. *Karjääriteenused noortele ja lapsevanematele*. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://www.tootukassa.ee/web/sites/default/files/2023-02/Karj%C3%A4%C3%A4riteenused%20noortele%20ja%20lapsevanematele%202022-2023.pdf> [Kasutatud 10.01.2024].

Töötukassa. *Karjääriteenused*. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://www.tootukassa.ee/et/teenused/karjaar-ja-koolitamine/karjaariteenused> [Kasutatud 10.01.2024]

Türk, K., 2005. *Inimressursside juhtimine*. Tartu Ülikooli Kirjastus.

Vuuren, N., 1983. *Work & career: manage work outside and in the home, discover your work as god's work*. Philadelphia: The Westminster Press.

Williams, R. S., 1981. *Career management & career planning: a study of North American practice*. London: H.M.S.O.

Õunapuu, L., 2012. Valimid kvantitatiivsetes ja kvalitatiivsetes uurimustes. Tartu Ülikool. [Võrgumaterjal] Leitav: http://www.e-ope.ee/_download/euni_repository/file/3402/sisupakett3.zip/index.html [Kasutatud 01.12.2014].

LISA 1. ANKEETKÜSIMUSTIK KADETTIDELE

Vastajale!

Olen Sisekaitseakadeemia kolmanda kursuse politseiteenistuse kadett Karl Martin Randväli. Minu lõputöö on kirjutatud teemal **POLITSEI- JA PIIRIVALVEKOLLEDŽI SÜVAÕPPE SUUNA VALIKU SEOS TEADLIKU KARJÄÄRIPLANEERIMISEGA**. Lõputöö eesmärk on välja selgitada kui teadlikud on kadetid tegelikult oma karjäärialastes otsustes ning tulevikuplaanide suhtes PPA-s. Küsimustik on kõigile SKA PPK kadettidele, täiesti anonüümne ning saadud vastuseid kasutatakse ainult konkreetse lõputöö raames.

* Kohustuslik

1. Sugu*

- Mees
- Naine
- Muu

2. Milline on teie praegune haridustase?*

- Keskkharidus
- Kutseharidus
- Kesk-eri
- Kõrgharidus

3. Kas enne SKA-sse astumist viisite läbi põhjaliku eneseanalüüsi, et teha kindlaks, kas politseikarjäär vastab teie isiklikele väärtustele, huvidele ning oskustele?

- Jah
- Ei

4. Kui põhjalikult uurisite erinevaid rolle ja kohustusi, mis kaasnevad politseitöoga?

Vastake küsimusele skaalal 1 kuni 5.

- 1. Ei uurinud üldse
- 2. Uurisin pisut või veidi
- 3. Uurisin keskmiselt või mõõdukalt
- 4. Uurisin üsna palju või oluliselt
- 5. Uurisin väga põhjalikult

5. Kui põhjalikult kaalusite võimalikke raskusi, mis võivad politseitööga kaasas käia?

Vastake küsimusele skaalal 1 kuni 5.

- 1. Ei kaalunud üldse
- 2. Kaalusid pisut või veidi
- 3. Kaalusid keskmiselt või mõõdukalt
- 4. Kaalusid üsna palju või oluliselt
- 5. Kaalusin väga põhjalikult

6. Mil määral olite tuttav süvaõppesuundadega juba enne erialale astumist?

Vastake küsimusele skaalal 1 kuni 5.

- 1. Ei olnud üldse tuttav
- 2. Olin pisut või veidi tuttav
- 3. Olin keskmiselt või mõõdukalt tuttav
- 4. Olin üsna tuttav
- 5. Olin väga tuttav

7. Kui otsustasite SKA-sse, politsei erialale õppima tulla, siis kui palju pöörasite tähelepanu tulevasele palgale?

Vastake küsimusele skaalal 1 kuni 5.

- 1. EI pööranud üldse
- 2. Pöörasin pisut või veidi
- 3. Pöörasin keskmiselt või mõõdukalt
- 4. Pöörasin üsna palju või oluliselt
- 5. Pöörasin väga palju tähelepanu

8. Kui otsustasite SKA-sse, politsei erialale õppima tulla, siis kui palju pöörasite tähelepanu kuritegevuse tulevikuproгноosidele?

Vastake küsimusele skaalal 1 kuni 5.

- 1. EI pööranud üldse
- 2. Pöörasin pisut või veidi
- 3. Pöörasin keskmiselt või mõõdukalt
- 4. Pöörasin üsna palju või oluliselt
- 5. Pöörasin väga palju tähelepanu

9. Kas analüüsisite enne politsei eriala valikut oma isiklike väärtushinnanguid ja võrdlesite

neid politseiametniku tööks vajalike väärtustega?

- Jah
- Ei

10. Kui palju mõjutasid teid SKA-sse, politsei erialale kandideerimisel teie varasemad tööalased kogemused?

Vastake küsimusele skaalal 1 kuni 5.

- 1. Ei mõjutanud üldse
- 2. Mõjutas pisut või veidi
- 3. Mõjutas keskmiselt või mõõdukalt
- 4. Mõjutas üsna palju või oluliselt
- 5. Mõjutas väga palju

11. Kui palju mõjutasid teid SKA-sse, politsei erialale kandideerides Sisekaitseakadeemiat tutvustavad reklaamid ja reklaamüritused?

Vastake küsimusele skaalal 1 kuni 5.

- 1. Ei mõjutanud üldse
- 2. Mõjutas pisut või veidi
- 3. Mõjutas keskmiselt või mõõdukalt
- 4. Mõjutas üsna palju või oluliselt
- 5. Mõjutas väga palju

12. Millised on teie ettepanekud Sisekaitseakadeemiaele politsei eriala kui karjäärivaliku paremaks tutvustamiseks? (vaba vastus)

13. Kas kasutasite karjäärivalikul teiste abi, et saada enda kohta objektiivset tagasisidet?

- Ei
- Vanemad
- Sõbrad
- Karjäärinõustaja
- Psühholoog
- Muu

14. Enne kui lõplikult otsustasite politsei eriala kasuks, kas konsulteerisite mõne valdkonna spetsialistiga või tuttavaga, kes juba töötab samal erialal?

- Jah

- Ei

15. Kui pühendunud te olete oma õpingutes Sisekaitseakadeemias (loengutes aktiivne kuulamine ja kaasaraäkimine, kirjalike tööde süvenenud tegemine jm)

Vastake küsimusele skaalal 1 kuni 5.

- 1. EI ole üldse pühendunud
- 2. Olen pisut või veidi pühendunud
- 3. Olen keskmiselt pühendunud
- 4. Olen üsna pühendunud
- 5. Olen väga pühendunud

16. Mil määral tunnete seost oma praeguse õpimotivatsiooni ja tulevaste karjäärivõimaluste vahel (s.t kui ma praegu hoolsalt õpin, siis ootab mind tulevikus edukas karjäär)?

Vastake küsimusele skaalal 1 kuni 5.

- 1. Ei tunne mingit seost
- 2. Tunnen pisut või veidi seost
- 3. Tunnen keskmiselt seost
- 4. Tunnen oluliselt seost
- 5. Tunnen väga suurt seost

17. Mil määral te osalete õppetöövälistes tegevustes (sport, ühisüritused jm), et tutvuda Sisekaitseakadeemia teiste üliõpilastega, sest see võib tulevases karjääris kasulikuks osutada?

Vastake küsimusele skaalal 1 kuni 5.

- 1. Leiate ei see ei ole üldse oluline
- 2. See on pisut või veidi oluline
- 3. See on keskmiselt oluline
- 4. See on üsna oluline
- 5. See on teie jaoks väga oluline

18. Mis mängis rolli teie otsuses valida süvaõppesuund piirivalves, korrakaitstes või kriminaalpolitseis?

- Isiklik huvi
- Oli sel hetkel kergem valida
- Valisin juhuslikult ja ei mõelnud eriti sügavalt

- Tulevikus rohkem töökoha võimalusi
- Paremad karjäärivõimalused tulevikus
- Muu

19. Kas teie arvates valivad kadetid süvaõppesuuna selle järgi, et neil on tulevikus huvi sellel erialal töötada, või vastavalt sellele, mis neile tundub kergem olevat kooli lõpetamiseks?
(vaba vastus)

20. Kas valdkonna või sektori maine (piirivalve, korrakaitse, kriminaalpolitsei) oli teie karjäärivalikul oluline tegur?

Vastake küsimusele skaalal 1 kuni 5.

- 1. Leiate ei see ei ole üldse oluline
- 2. See on pisut või veidi oluline
- 3. See on keskmiselt oluline
- 4. See on üsna oluline
- 5. See on teie jaoks väga oluline

21. Kui oluliseks peate korrakaitse, piirivalve ja kriminaalpolitsei süvaõppesuundi julgeoleku- ja korrakaitse sektori vajaduste rahuldamiseks?

Vastake küsimusele skaalal 1 kuni 5.

- 1. Leiate ei see ei ole üldse oluline
- 2. See on pisut või veidi oluline
- 3. See on keskmiselt oluline
- 4. See on üsna oluline
- 5. See on teie jaoks väga oluline

22. Kas te kaalute valikut kirjutada lõputööd?

- Ei, olin oma valikus kindel, et teha eksam
- Kaalusin, kuid siis otsustasin loobuda
- Valisin lõputöö

23. Miks te ei valinud lõputöö kirjutamist?

- Liiga raske
- Eksam on kergem
- Tahtsin eksamit teha, et saada terviklikud teadmised
- Alguses valisin ja siis loobusin

- Lõputööga seotud nõuded jäid arusaamatuks
- Ei leidnud juhendajat
- Ei leidnud sobivat teemat
- Valisin lõputöö kirjutamise
- Pole veel otsustanud

24. Miks valisite lõputöö kirjutamise?

- Ma ei valinud lõputöö kirjutamist
- Leidsin põneva teema, mida soovisin sügavuti uurida
- Soovin tulevikus magistriõppesse minna
- Pidasin karjäärialaselt oluliseks
- Muu

25. Kas lõputöö või eksami valik mõjutab teie arvates teie tulevast karjääri?

Vastake küsimusele skaalal 1 kuni 5.

- 1. Ei mõjuta üldse
- 2. Mõjutab pisut või veidi
- 3. Mõjutab keskmiselt või mõõdukalt
- 4. Mõjutab üsna palju või oluliselt
- 5. Mõjutab väga palju

26. Millised on teie ettepanekud Sisekaitseakadeemiale, et rohkem õppureid valiksid lõputöö kirjutamise? (vaba vastus)

27. Vaadates tagasi oma otsusele liituda Sisekaitseakadeemiaga ja asuda politseiametisse, kuidas tunnete end oma valiku suhtes?

Vastake küsimusele skaalal 1 kuni 5.

- 1. EI ole üldse rahul
- 2. Olen veidi rahul
- 3. Olen keskmiselt rahul
- 4. Olen oluliselt rahul
- 5. Olen väga rahul oma valikuga

28. Kas teie meelest on SKA-s õppimine vastanud teie karjäärialastele vajadustele ning nõudmistele?

- Jah

- Ei

29. Kas SKA õppekavad politsei erialal on teie meelest üles ehitatud vastavalt teie karjääri eesmärkidele?

- Jah
- Ei

30. Kas SKA õppekavad politsei erialal on teie meelest loogiliselt planeeritud?

- Jah
- Ei

31. Kas Politsei- ja Piirivalveametis praktilal käies veendusite, et Sisekaitseakadeemias antav õpe on kaasaegne ja praktiline?

Vastake küsimusele skaalal 1 kuni 5.

- 1. Ei ole üldse kaasaegne ja praktiline
- 2. On veidi kaasaegne ja praktiline
- 3. On keskmiselt kaasaegne ja praktiline
- 4. On üldiselt kaasaegne ja praktiline
- 5. Väga kaasaegne ja praktiline

32. Millised on teie ettepanekud Sisekaitseakadeemia õppe paremaks korraldamiseks? (vaba vastus)

33. Kas te olete uurinud PPA poolt pakutavaid karjäärivõimalusi, kuhu pürgida peale SKA lõpetamist?

- Jah
- Ei

34. Kuidas te näete oma karjääri arengut politseiorganisatsioonis järgmise 5 aasta jooksul? (vaba vastus)

35. Kui pikalt näete ennast töötamas Politsei- ja Piirivalveametis? (vaba vastus)

36. Kas teie arvates on magistrakraadi omandamine tulevikus oluline, et teha PPA-s karjääri?

Vastake küsimusele skaalal 1 kuni 5.

- 1. Leiate ei see ei ole üldse oluline
- 2. See on pisut või veidi oluline
- 3. See on keskmiselt oluline
- 4. See on üsna oluline

- 5. See on teie jaoks väga oluline

37. Kas kaaluksite magistriõpet Sisekaitseakadeemias?

Vastake küsimusele skaalal 1 kuni 5.

- 1. Ei kaalu
- 2. Kaalun veidi
- 3. Kaalun mingil määral
- 4. Kaalun oluliselt
- 5. Kindlasti tahan minna magistriõppesse