

Sisekaitseakadeemia
Politsei- ja Piirivalvekolledži
Muraste kool

Dmitri Kurasjov

PIIRI KONTROLLI TEOSTAVATE AMETNIKE
PROFESSIONAALSUSE KASVU JA ARENDAMISE
VÕIMALUSED

Lõputöö

Juhendaja:

Maiko Martsik, MA

Muraste 2010

SISEKAITSEAKADEEMIA

Kolledž: Politsei- ja Piirivalvekolledž	Kuu ja aasta: mai 2010
Töö pealkiri: Piiri kontrolli teostavate ametnike professionaalsuse kasvu ja arendamise võimalused.	
Töö autor: Dmitri Kurasjov	Olen nõus oma lõputöö kättesaadavaks tegemisega elektroonilises keskkonnas. Allkiri:
<p>Lühikokkuvõte: Käesoleva lõputöö teemaks on ” Piiri kontrolli teostavate ametnike professionaalsuse kasvu ja arendamise võimalused.”. Lõputöö pikkus on kokku 50 lehekülge ning koosneb kahest peatükist. Esitatud on 5 tabelit, 14 joonist ning 1 lisa. Allikmaterjale on kasutatud 13.</p> <p>Lõputöö eesmärgiks on uurida piirikontrolli teostavate ametnike professionaalsuse kasvu ja selle arendamise võimalusi.</p> <p>Andmete kogumiseks kasutas käesoleva töö autor ankeetküsitluse meetodit. Töötati välja standardiseeritud ankeet, kus on esitatud küsimused professionaalsuse kasvu võimaluste, tähtsuse ja selle mõju faktorite kohta. Ankeetküsitlused saadeti elektrooniliselt Põhja, Ida, Lääne ja Lõuna Prefektuuri piirivalvebüroo territoriaalsetesse struktuurüksustesse. Ankeetküsitlus koosnes valikvastustest ja küsimustest, kuhu sai avaldada arvamusi ettepanekute tegemiseks. Uurimuse tulemused näitavad, millised faktorid võivad aidata kvalifikatsiooni tõsta. Uuring viidi läbi märts–aprill 2010. Täidetuna tagastati 34 ankeetküsitlust.</p> <p>Uuringu tulemusi analüüsid selgus, et 55% küsitletutest ei ole mõelnud või ei taha oma piirivalveametniku kutsetaset tõsta. Peamised takistused professionaalsuse kasvu tõstmiseks on vaba ametikoha puudumine struktuurüksuses, probleemid juhtkonnaga, usalduse kadumine seoses uue ühendasutuse loomisega ning motivatsiooni puudumine. Struktuuriüksuste juhid ei tee midagi ergutamaks ja kiitmaks neid töötajaid, kes tahavad õppida.</p> <p>Uued ametikohad, rahalise preemiad, ergutused ja mõistmine motiveerivad ametnikke ennast arendama.</p> <p>Töös on tehtud ettepanekud piiri kontrolli teostavate ametnike professionaalsuse kasvu ja selle arendamise võimaluse tõstmiseks.</p>	
Võtmesõnad: professionaalsus, kutsetase, haridus, ametnik, kompetentsus, areng, täiendusõpe	
Keywords: professionalism, level of qualification, education, office, competence, development, further training	
Säilitamise koht: Sisekaitseakadeemia politsei- ja piirivalvekolledži Muraste kool	
Vastab lõputöö nõuetele	
Juhendaja:	Allkiri:
Kaitsmisele lubatud	
Kolledži direktor:	Allkiri:

SISUKORD

SISSEJUHATUS	4
1. AMETNIKE PROFESSIONAALSUSE KASVU JA ARENDAMISE TEEOREETILISED LÄHTEKOHAD.....	6
1.1. Täiskasvanud õppija õppimine	6
1.1.1. Õpiprotsess	8
1.1.2. Õpingute kavandamine ja struktureerimine.....	10
1.2. Professionaalsuse kasv ja töötajate arendamine organisatsioonis	11
1.2.1. Tingimused professionaalsuse kasvuks	11
1.2.2. Täiustamine	13
1.2.3. Areng ja hindamine	15
1.2.4. Kompetentsus ja professionaalsus	16
1.2.5. Asjatundjate arenemine	17
1.3. Piiri kontrolli teostavate ametnike täiendusõppe vajadus.....	18
1.4. Kasv ja areng	24
1.5. Hinnang.....	26
2. UURIMUS PIIRI KONTROLLI TEOSTAVATE AMETNIKE PROFESSIONAALSUSE KASVU JA ENESEARENDAMISE VÕIMALUSTE HINDAMINE	27
2.1. Uuringu eesmärk, meetod ning valim, ankeetküsitluste tutvustus.....	27
2.2. Uuringu tulemused.....	28
KOKKUVÕTE	38
PEZIOME	41
VIIDATUD ALLIKATE LOETELU	43
TABELITE JA JOONISTE LOETELU	44

SISSEJUHATUS

Teema valik on tingitud sellest, et nüüdisajal on inimeste haridus ja kvalifikatsiooni tõstmine hea töö saamise eelduseks. Inimesed arendavad iseennast, et oma elu paremaks muuta. Ühiskonnas toimuvate kiirete muutuste tagajärjel uuenevad tööülesanded ning kogu tööprotsess on muutumas üha keerulisemaks, hõlmates järjest enam uut ja mahukat informatsiooni. See kõik nõuab töötajailt laialdaste teadmiste-oskuste valdamist, aga ka oskust neid igapäevases tööelus kasutada, et teha kiireid, täpseid ja kompetentseid otsused. (Tamm 2008:7) Ka piirikontrolli teostavad ametnikud ei erine sellises osas.

Täiskasvanu peamiseks tegevuseks on kutsealane tegevus, mis nõuab temalt suurema aja elust. Seetõttu on viimase kahekümne aasta jooksul isiku kutselisuse probleem muutunud kõige populaarsemaks psühholoogilistes uurimustes. (Lunina 2008:4)

Ekstreemsed tingimused objektide valvamises ja avaliku korra tagamises ning võitluses kuritegevusega ühises dislokatsiooni süsteemis jätab tõsise jälje töötajate funktsionaalsele seisundile. Sealjuures korrakaitsetöötaja tunneb mitte ainult füüsilist, vaid ka psühholoogilist koormust. Nimelt sellepärast muutub aina aktuaalsemaks isikulise koosseisu psühholoogiline varustus kriminaalse ühiskonna tingimustes. (Lunina 2008:5) Tänapäeva maailmas peavad need, kes tahavad paremini elada ja iseennast arendada, erinevatel kursustel käima. Eriti peavad ennast täiendama piirikontrolli teostavad ametnikud, sest ka piirirežiimi rikkujad, arendavad ennast pidevalt.

Käesoleva töö eesmärgiks on uurida piirikontrolli teostavate ametnike professionaalsuse kasvu ja selle arendamise võimalusi.

Eeltoodust järeldub käesoleva uurimustöö probleem: millised on piirikontrolli teostavate ametnike professionaalsuse kasvu ja arendamise võimalused?

Töös püütakse leida vastused järgmistele alaprobleemidele:

1. Milline on ametnike valmisolek enese arendamiseks?

2. Millised on peamised takistused professionaalsuse kasvu tõstmiseks?
3. Mis motiveerib ametnikke ennast arendama?

Uurimisaineks on professionaalsuse kasvu võimalused. Uurimisobjektiks on aga piirikontrolli teostavad ametnikud.

Uurimuse andmekogumismeetodina kasutati ankeetküsitlust. Ankeet saadeti kõikidesse Põhja, Ida, Lääne ja Lõuna Prefektuuride piirivalvebüroode territoriaalsetesse struktuurüksustesse. Anketeerimine viidi läbi märts-aprill 2010. Uurimuse teostamist raskendas vastanute vähesus - nimelt ei olnud vastajad aktiivsed uurimuse läbiviimisel.

Selles uurimuses analüüsib autor saadud andmeid ning kirjeldab neid oma töös. Andmeid on püütud seostada seniste uurimustega ja proovitud uurida juba olemasolevatega väidetega ja proovib uurida kas nad vastavad tõe või nende vahel tuli midagi uut. Selle jaoks autor teeb kvalitatiivset uuringut.

Uurimistöö ülesandeks on viia läbi ankeetküsitlus, analüüsida küsitluse tulemusi ja teha järelduste põhjal ettepanekuid. Välja selgitada kas on võimalusi piirikontrolli teostavatel ametnikel enese arendamise tõstmiseks ning kas nende seas leidub ka neid, kes antud võimalusi kasutaks.

Käesolev töö koosneb kahest peatükist. Töö esimene peatükk käsitleb ametnike professionaalsuse kasvu ja arendamise teoreetilisi lähtekohti. Teine osa on pühendatud uurimustulemuste analüüsimisele.

1. AMETNIKE PROFESSIONAALSUSE KASVU JA ARENDAMISE TEEOREETILISED LÄHTEKOHAD

1.1. Täiskasvanud õppija õppimine

Nagu teame, loetakse lääne kultuuris täiskasvanuks inimest, kes on saanud 18-aastaseks. Siiski on tegemist pigem formaaljuriidilise määratlusega. Õppimise kontekstis peaksime lähtuma täiskasvanu sotsiaalsest määratlusest, s.t. indiviidi poolt omandatud sotsiaalsete rollide hulgast ja nende täitmise kvaliteedist. (Märja, Lõhmus ja Jõgi 2003:48)

Täiskasvanuks olemist ei määra ära indiviidi vanus, vaid see, kui palju erinevad rolle ta on sotsialiseerimise kaudu omaks võtnud. Indiviidi käitumine erinevates sotsiaalsetes rollides kujuneb vastavalt nende gruppide ootustele, kuhu ta kuulub. Ühiskond, organisatsioon, sõpruskond, perekond jt esitavad oma liikmetele väärtushinnangud ja käitumisnormid, mida gruppi kuulumiseks peab täitma. (samas 2003:48)

Eelnevalt tõstatus probleem, kuidas defineerida mõistet „täiskasvanu“ ja jõuti järeldusele, et täiskasvanuikka jõutakse siis, kui inimest koheldakse teiste poolt kui sotsiaalselt küpset ning ta ise on selle staatuse omaks võtnud. Kuid siiski näib, et selline lähenemine ei rikasta eriti vaidlust täiskasvanud õppija üle ega anna erilist panust täiskasvanu õppimise teooriasse. (Jarvis 1998:68)

Levinud eelarvamuse kohaselt on täiskasvanute õpivõime oluliselt madalam kui lastel või noortel inimestel: mida vanem õppija, seda raskem on uusi teadmisi ja oskusi omandada väljakujunenud arvamusi ja kinnistunud hoiakuid muuta. Tuleb ette, et inimesed üle 40 ei julgegi ebaõnnestumise hirmu tõttu õpingutega alustada. (Märja, Lõhmus ja Jõgi 2003:72)

Selline mõtteviis põhjustab inimese jaoks nn surnud ringi tekkimise: mida skeptilisemalt me suhtume edu võimalustesse, seda tõenäolisem on, et edu jääbki tulemata. Uuringud on tõestanud, et inimese intellektuaalsed võimed kasvavad keskmiselt 25.eluaastani. Järgneva ajaperioodi jooksul intellektuaalsed võimed ei kahane, vaid säilivad. (samas 2003:73)

Märja, Lõhmus ja Jõgi (2003:73) kirjutavad et täiskasvanueas õppimisel teatud iseärasused. On teada, et vanuse kasvades suurenevad individuaalsed erinevused keerukate ülesannete lahendamisel - kui probleemülesannete lahendamisel on lapsi võimalik õpetada kasutama samu reegleid ja algoritme, siis täiskasvanu kasutab pigem oma kogemusele, analüüsivõimele ja situatsioonitajule tuginevaid võtteid. Selles mõttes on individuaalsed erinevused täiskasvanute osas märksa suuremad kui kogemusteta lastel.

Vanuse kasvades paranevad kriitilise mõtlemise võime ja probleemide lahendamise oskus. Ka loovus ei ole seotud eelkõige vanuse, vaid elu jooksul kujunenud hoiakutega: äärmuseni normeeritud keskkonnas kasvanud inimene ei aktsepteeri. Nõnda võib vaba ja salliva õhustikuga harjunud vanem inimene ilmutada märksa suuremat loovust kui rangete piirangutega, sallimatus ja autokraatses õhustikus kasvav noor. (samas 2003:74)

Märja, Lõhmus ja Jõgi (2003:82) toovad välja täiskasvanute õppimise järgmised põhjused:

A. Isiklikel põhjustel:

- oma huvi rahuldamiseks;
- uute oskuste omandamiseks;
- soovist teha midagi uut, ennast virgutada;
- uudishimu rahuldamiseks;
- tööalase kvalifikatsiooni omandamiseks või tõstmiseks;
- olemasolevate oskuste, teadmiste, arusaamade kinnistamiseks;
- oma suutlikkuse proovilepanekuks.

B. Sotsiaalsetel põhjustel:

- sotsiaalse kompetentsuse tõstmiseks, suhtlemisoskuste parandamiseks;
- teiste omasugustega kontaktide sõlmimiseks;
- taaskohtumiseks sõpradega;
- üksinduse vältimiseks.

Õppimine võib toimuda ka koolituse kaudu: täiskasvanute koolitusena käsitleme organiseeritud õppetegevust täiskasvanutele, mis toetab indiviidi arengut ja toimimist ühiskonnas, tema tasemehariduse tõusu tööalase ja eluharidusliku toimetulekuvõime paranemise kaudu. (Märja, Lõhmus ja Jõgi 2003:49)

Esmapilgul näib, et mõisted „täiskasvanuharidus“ ja „täiskasvanute haridus“ tähistavad täpselt sama asja ja Hostler (1977: 58) näib kasutavat neid sünonüümidena. Kuid esimesena mainitud termini ajaloost lähtudes on nende kahe termini vahel oluline erinevus, mis ilmneb alljärgnevas arutelus. (Jarvis 1998:43)

Mõiste „täiskasvanuharidus“ kannab Suurbritannia ja Põhja-Iiri Ühendkuningriigis erilist lisatähendust, mis annab selgelt mõista, et tegemist on just vabaharidusega, mis kannab keskklassi jõudeaja tegevuse stereotüüpi. Selle väite aluseks on arvamus, et täiskasvanute haridustee on lõpetatud ja täiskasvanu võib ennast täiendada, et avardada olemasolevaid teadmisi, oskusi ja eriharrastusi. Need mõtted peegeldavad elualgushariduse kontseptsiooni ja kuna prevaleerib seesugune ettekujutus haridusest, ei olegi üllatav, et täiskasvanuharidust ei peeta oluliseks. (samas 1998:43)

Peamised muudatused, mis meie elus leiavad aset, on strateegilised: mineviku kogemustele tuginedes ja olevikku analüüsides võimaldavad need edukad olla ka tulevikus. Strateegilise muudatuse algatamisel on kõige olulisemaks muudatuseks möödapääsmatuse teadvustamine ning selge ja tervikliku tulevikuvisiooni loomine. Igapäevases elus ei ole harjutud pidevalt oma tegevust mõtestama ning eneseanalüüsiga tegelema. Kuid kogemusest, mis jääb reflekteerimata, pole võimalik õppida. (Märja, Lõhmus ja Jõgi 2003:50-51)

1.1.1. Õpiprotsess

Järgnevalt vaadeldakse põgusalt õppeprotsessi seisukohalt olulisemaid psüühilisi protsesse, süvenemata nende põhjalikumasse käsitlusse. Märja, Lõhmus ja Jõgi (2003:54) proovivad vaadelda peamiste psüühiliste protsesside seost õppimise tulemuslikkusega.

Pidevhariduse kontseptsiooni järgi peab haridus olema nii universaalne kui ka eluaegne, väites, et haridus eelneb majanduslikule arengule ja valmistab iga indiviidi ette sellise ühiskonna jaoks, mis veel ei eksisteeri, kuid kuhu võib jõuda tema eluea vältel. See aruanne väidab, et haridus on inimolendi ja tema arengu jaoks olulise tähtsusega. (Jarvis 1998:47)

Eesti Vabariigi Haridusseaduse (HaS) §12 järgi kutseharidus on teatud erialal töötamiseks, teatud kutse saamiseks, teatud ametikohale kandideerimiseks või selle säilitamiseks vajalike teadmiste, oskuste, vilumuste, väärtuste ja käitumisnormide süsteem, mille omandamine ja täiendamine

loob eeldused tulemusrikkaks professionaalseks tegevuseks. (Eesti Vabariigi Haridusseadus, 30.03.1992)

Pidevhariduse kontseptsioon on seetõttu ideaal, mis jääb üsna mõttetuks, kui see tegelikkuses ei teostu. Rakendust on katsetatud erineval viisil mitmesugustes erinevates paikades ning iga erinev lähenemisviis sisaldab endas oma filosoofiat. Kolm peamist nendest on: täienduskoolitus, korduvkoolitus ja kogukonnakoolitus. Kõiki neid on proovitud ning lõpuks on jõutud õppiva ühiskonna kontseptsioonini. (Jarvis 1998:48)

HaS § 18 kohaselt täiendusharidus on üldhariduslikud ja kutsealased teadmised, oskused, vilumused ning kutsenõuetele vastavad käitumisharjumused ja väärtused, mis on vajalikud olemasolevate säilitamiseks ja laiendamiseks. Ülikooliseaduse (ÜKS) § 32 ja Rakenduskõrgkooliseaduse (RakKKS) § 20 järgi täiendusõpe on täiskasvanute koolituse seaduse tähenduses tööalane koolitus ning/mis võimaldab kutse-, ameti- ning erialaste teadmiste, oskuste ja vilumuste omandamist ja täiendamist, samuti ümberõpet. (Ülikooliseadus, 18.02.1995 ja Rakenduskõrgkooliseadus, 16.07.1998)

Täienduskoolituse pidevhariduse kontseptsiooni järgi peab haridus olema nii kui hakkas arenema täiskasvanute haridus, tekkis kohe suur segadus ja kattumine erinevate terminite kasutamisel, mis kestab veel praegugi. Näiteks 1969.aasta sümposium, kuulutati välja nimetuse all „Pidevharidus – täienduskoolituse alane sümposium“. Samuti kirjutatakse kogumikus, mille avaldas Täiskasvanuhariduse ja Täienduskoolituse Nõukoda, et: „Täienduskoolituse idee on juba pikemat aega olnud populaarne nende inimeste hulgas, kes osalevad täiskasvanute hariduses. Erinevates maades on kasutatud erinevaid nimetusi: permanentharidus, pidevharidus, korduvkoolitus“ (ACACE 1979.a: 7). On selge, et täienduskoolitust ei tohiks vaadelda jätkuhariduse tähenduses. (Jarvis 1998:49)

Venables (1976:19) defineerib täienduskoolitust kui „kõiki õppimisvõimalusi, mida võib kasutada paele täisajaga kohustusliku koolihariduse lõppemist. Need võivad olla kas täis- või osaaajaga ja sisaldada nii tööalaseid kui ka tööga mitteseotud õpinguid“. (Jarvis 1998:49)

Jarvis (1998:49) väidab, et esmane haridus võib kesta kauem kui kohustuslik haridus. Nii et kui täienduskoolitus järgneks kohustuslikule haridusele, siis algaks see paljude inimeste jaoks juba

esmise hariduse ajal. Seega võime järeldada, et täienduskoolitus on esmise hariduse järgne, aga ta ei ole pidevhariduse sünonüüm.

Täienduskoolitus on seega mõiste, mis viitab spetsiifiliselt esmise hariduse järgsele koolitusele. Käibeloleva terminoloogia hulgas on see omandanud domineeriva koha, sest osutab nii kutsealasele kui ka mittekutsealasele koolitusele. Käibele on tulnud mõiste „ametialane täienduskoolitus“, mida on laialt kasutama hakatud igat liiki ametikohajärgse koolituse kohta. Täienduskoolitust võib vaadelda kui haridusvõimaluste pakkumist jätkuna esmisele haridusele, seda eriti töölase koolituse valdkonnas. (sammas 1998:53)

Kui UNESCO võttis tervitusele mõiste „pidevharidus“, siis majandusliku Koostöö ja Arengu Organisatsioon (OCED) kasutas kuni 1980-ndate aastateni kõige segadaamini mõistet „korduvkoolitus“. Hiljem sattus mõiste „korduvkoolitus“ ebasoosingusse. Korduvkoolituse üks kõige olulisemaid jooni oli arusaam, et indiviididel peab olema õigus kindlaksmääratud hulgale täisajaga formaalsele koolitusele kogu elu, mitte ainult tema kujunemisaastate jooksul. (Jarvis 1998:53-54)

On kaks põhilist seisukohta avamaks korduvkoolituse mõistet: radikaalsem neist käsitleb seda kui strateegiat kogu haridussüsteemi, võib-olla isegi kogu ühiskonna, reformimiseks: konservatiivsem seisukoht ei ole oma nõudmistes nii ambitsioonikas, eelistades seda pigem vaadelda kui reformistlikku lähenemisviisi pidevharidusele. Seetõttu on nende kahe seisukoha filosoofia vahel silmatorkav erinevus ja ometi tunnistavad mõlemad, et kuigi esmise haridustee järgselt ei saa koolitus olla pidev, peaks ta kestma kogu elu. See on õigus, mida peaksid omama kõik inimesed ja mille realiseerimiseks peaks olema piisavalt võimalusi. (sammas 1998:57)

Alustada tuleks häälestumisest järgnevate tegevusele. On naiivne eeldada, et inimene on õppekohtumise (loengu, seminari, diskussiooni...) esimestest hetkedest valmis toimuvat tähelepanelikult jälgima. Ümberlülitumine ühest situatsioonist teise nõuab aega. Täiskasvanud inimesel on reeglina peale õppija rolli veel terve hulk muid, tema jaoks sama olulisi või olulisemaidki rolle, nagu perekonnaliige, ametiisik, sõber jt. (Märja, Lõhmus ja Jõgi 2003:55)

1.1.2. Õpingute kavandamine ja struktureerimine

Õpingute kavandamine algab oma õpivajaduse kindlakstegemisest. Õpivajaduste selgitamine eeldab omakorda ümbritseva kaskkonna nõudmiste suhestamisest oma huvide ja võimetega.

Aeg-ajalt tuleks olemasoleva seisundi hindamiseks aeg maha võtta.(Märja, Lõhmus ja Jõgi 2003:88)

Kui õpivajadused on selginenud, tuleks kaaluda, millised on võimalused nende rahuldamiseks. Enesearendamise teid on palju, alates iseõppimisest – iseseisev töö algallikate ja õppekirjandusega, konsulteerimine asjatundjaga, vaatlused jt käepärased uurimisvõtted – ja lõpetades koolitusega. (samas 2003:89)

Millist eneseharimise võimalust kasutada, oleneb sellest, kui sügavale antud valdkonda tahetakse tungida ja milliseid eesmärke taotletakse. Võimaluse on enesetäiendamiseks piisavalt, informatsiooni nende kohta saab internetilehekülgedelt kui ka trükiväljaannete, nagu koolituskalendrid, ajalehekuulutused jpt kaudu. (samas 2003:89)

Kui hangitud eelinfo pole piisavalt täpe ja ammendav, tuleks pöörduda otse koolituse pakkuja poole. Seda ka siis, kui kõik tundub üsna selga olevat: tähtis on, et konkreetne kursus vm oleks tõesti see, mis aitaks õpivajadust rahuldada ja abistaks eesmärkideni jõudmisel. Ka ei keeldu õpetajad omapoolsete soovitude ja nõuannete andmisest. Töötutel on asjatundliku nõuande saamiseks võimalik pöörduda kohaliku tööhõiveameti nõustaja poole. Kõige olulisem, et valitudkoolitus võimaldaks saavutada õpieesmärke. (samas 2003:89)

1.2. Professionaalsuse kasv ja töötajate arendamine organisatsioonis

1.2.1. Tingimused professionaalsuse kasvuks

Vananenud oskused võivad esineda ükskõik mis kutsealal ja vanuses. Sõltuvalt asjaoludest võivad need areneda väga kiiresti või järk-järguliselt pika aja jooksul.(Ruohotie ja Grimm 1996:10)

Otseseid motivatsioone on üpris lihtne leida enesejälgimise abil ühe tavalise päeva jooksul. Teadvuses vilksatavad ihad on kõige sagedamini riiete, autode, sõbralikkuse, seltskonna, kiituse, prestiiži ja muu sarnas järele. Tavaliselt on neid nimetatud teisesteks või kultuurilisteks ajedeks ning peetud erinevaks tasemeks tõeliselt „auväärsetest” või esmastest ajedest, nimelt, füsioloogilistest vajadustest. Tegelikuses on need meile palju olulisemad ja need on tunduvalt tavalisemad.(Maslow 2007:59)

Dubin tegeles mõnede jooksvate fenomenidega, mis teevad vajalikuks pidevat kutsealaste oskuste arenemist (Ruohotie ja Grimmett 1996:10):

- A. Kiire teadmiste kujunemine: teadmisi luuakse kiires tempos ja need uued teadmised asendavad vanu. Teaduse ja tehnika alased teadmised uuenevad iga viie-poole – seitsme aasta tagant. Teatud kõrgtehnoloogia alades võib võtta uute programmide väljatöötamine rohkem aega kui nende kasutuse aeg.
- B. Teadmiste keerulisus/segadus: uute teadmiste omandamine on keerustatud selle faktiga, et traditsioonilised piirid on ebaselged. Areng või tajumine ühes sfääris võib olla üsnagi kasulik teises, kuna teadmiste alad, nagu näiteks füüsika ja keemia või psühholoogia ja andmete töötlus, ristuvad.
- C. Tehnoloogilised innovatsioonid: tehnoloogiline innovatsioon on kahtlemata selline protsess, mis vastutab peamiselt vananenud teadmiste eest. Selle küsimuse uurijad arvavad, et järgmise 10 – 20 aasta jooksul võib tekkida rohkem tehnikamuutusi kui kogu ajaloo jooksul üldse.
- D. Globaalne konkurents: sellel ajal kui riigid investeerivad uuringuid ja arenemist, otsitakse samuti juhtimisvõtteid, mis hakkaksid toimima koos innovatsioonidega: nii treeningud kui ka teised arenemiskeskused tagavad inimressursside tulemuslikku kasutamist. Restruktureerimine, automatiseerimine, uued juhtimismeetodid, kasvav rahaliste ressursside jaotus, ajapuutus nõutavate uute tulemuste saavutamises – kõik see on globaalse konkurentsi tulemus.

Ülalkirjeldatud arenevad suunad, samuti teised, mis võiksid olla mainitud, avaldavad teatud moel survet organisatsioonile. Samuti kutsuvad need esile muutusi majanduslikus ja poliitilises sfääris, aga ka muudavad sotsiaalset olukorda. (samas 1996:10)

Ruohotie ja Grimmett (1996:11) väidavad, et majanduslikud ja poliitilised muutused, mis võivad olla kiired ja ettearvamatud, mõjutavad otseselt töökohta. Majanduslik retsessioon, koos vallandamistega, mis on põhjustatud tootmise lõpuga, töötus, ostuvõime langus ja tööseaduste muutumine, loovad olukorda, kus inimesed põrkavad kokku uue valikuga ja on sunnitud otsima võimalust väljendada end teisel alal.

Kui välimised faktorid tekitavad vajalikust muuta ülesanded ja kohustused, peab töötaja vastama nendele muutustele selleks, et hoida alles oma kompetentsuse. Sellistes olukordades tähendab vastuseis tagasiastumist. Peamiseks faktoriks on isiku soov arendada uued teadmised ja oskused

ning tema ajaline ja energiline võimalus, mis sõltub erinevatest isikulistest ja perekondlikest tingimustest. (samas 1996:11)

1.2.2. Täiustamine

Professionaalsuse kasv tegeleb kõikide arengu funktsioonidega, mis on suunatud inimese kutsealase kompetentsuse toetamisele ja paremaks muutumisele. Kasvu tuleb vaadelda kui pikaajalist, eluaegset protsessi, mis on suunatud sellistele eesmärkidele, nagu kaasaegse ja tänapäeva nõudmistele vastava informatsiooni omandamine, tehnikate ja oskuste arendamisele, samuti inimeste austamise suurendamisele teiste inimeste silmis. (Ruohotie ja Grimm 1996:15) Professionaalsuse kasv on pidev õppimisprotsess, kus inimene hangib tööeluks vajalikke teadmisi ja oskusi, mida tööelus kasutades suudab vastata oma ameti muutuvatele pädevusnõuetele. (Tamm 2008:10)

Vastavalt Dubini mudelile, tõuseb motivatsioon tegelemiseks ühe või teise asjaga juhul kui (Ruohotie ja Grimm 1996:15):

- A. Osalemine selles tõstab tõepoolest inimese oskust saada hakkama tulevaste ülesannetega paremini kui enne.
- B. Kutsealase kompetentsuse tase mõjutab rahaliste preemiate arvu, samuti tootmises saadud tulemusi.
- C. Käitumise muutumine toob soovitud tulemusi: näiteks, töötasu tõus, kutsealane kasv, prestiiži saavutamine või tõstmine, tööandja poolne hindamine, rutiinsete ülesannete arvu kahanemine, vaba aja tekkimine.

See näitab, et usk ja võimalused, toetus ja tulemuse valentsus sõltuvad sealhulgas isiksustest, stimuleerivatest struktuuridest, tegelikest asjaoludest ja eelmisest kogemusest. Nimelt sellepärast inimesed, kes töötavad ühes ja samas ametis ja samades asjaoludes, võivad hinnata erinevalt kasulikkust, vajalikust, tähendust ja muud täiustamist. Paljud faktorid mõjutavad isiksust ja tema arusaamist ning seetõttu võivad need kas soodustada või takistada motivatsiooni õppimiseks või osalemiseks tööelu arenduses. (samas 1996:16)

Selleks on oluline töötajate motivatsioon pidevaks täiendõppeks ja valmisolek investeerida isiklike ressursse, s.t aega ja energiat ametialase pädevuse säilitamiseks ja uuendamiseks. Ruohotie (1994) ja Grimm (1996) rõhutavad motivatsiooni olulist osa professionaalsuse kasvus, mis on mitmedimensiooniline ja dünaamiline protsess. professionaalsuse kasvus ilmneb

motivatsiooni tähtsus kõikides ametitee kujunemisega seotud otsustes, nagu töö otsimisel ja vastuvõtmisel, karjäärivõimaluste vaagimisel, koolituse taotlemise, uute töökogemuste hankimisel, ametitee eesmärkide püstitamisel ja nende eesmärkide teostamisel. Ka Hall (1986) on uurinud professionaalsuse kasvu eeldusi ning leidnud neid tegureid samuti nii ühiskonnas, organisatsioonis, töörollis kui ka töötaja isiksuses. (Tamm 2008:16)

Aga näiteks Argyris (1972) näeb vastutust ja väljakutset isiksuse kasvu, eneseaustamise kasvu eeldusena. Kahjuks uskus Argyris samuti, et üldiselt ei paku organisatsioonid piisavalt vastutust ja väljakutset selleks, et selles töötavad inimesed võiksid tõsta eneseaustamise tunnet ja samal ajal kasvada. (Ruohotie ja Grimmett 1996:17)

Ideaalis kestab areng ja kasvuprotsess kogu karjääri jooksul. Indiviid tunneb, et temal on võimalus kasvada ja areneda oma töös kogu aeg. Ülesanded ja amet on tema arvates justkui lakkamatu kursus, mida tema hindab kui täiustamist või vähemalt kui laiendamist. Praktikas aga kasv aeglustub või peatub mingil hetkel ja selle põhjuseks on töömotivatsiooni vähenemine. Töö kaotab oma tähtsust ja teadmiste töötlemine muutub rutiiniks. (samas 1996:18)

Kui inimene upub kutsealasse rolli ja karjääri rutiini, peab ta küsima, missugused faktorid toovad sellesse rutiini muutusi ja äratavad soovi omandada midagi uut. Hall (1986) pakkus keskmise karjääriga isiksuse arengu mudeli, mis näitab erialasele arengule mõjuvaid faktoreid (kasvu äratavad faktorid) ning kutsealase uurimise tsükli, mis sõltub sotsiaalsetest ja ametkondlikest kontekstidest, samuti erilistest isiklikest joontest ja tingimustest. (samas 1996:18)

Ruohotie ja Grimmett (1996:22) kirjutavad, et inimesed reageerivad positiivselt kasvuvõimalustele, mis vastavad nende professionaalsuse kasvu vajadustele. Kui nad vajavad väga professionaalsuse kasvu, siis nad ka reageerivad positiivselt kasvuvõimalustele. Kui aga nende professionaalsuse kasvu vajadus ei ole väga suur, siis on suur tõenäosus, et nad reageerivad neutraalselt või isegi negatiivselt ajaliselt piiramatule katsele. Seega peavad kasvuvõimalused olema esitatud isiklike iseloomustuste põhjal, mis võivad muutuda aja jooksul ja sõltuvalt olukorrast. Need ei ole kasvumotivatsioonis efektiivsed kui neid hakatakse kasutama üldiselt.

Kutsealane areng võidab samuti tugevast karjäärimotivatsioonist. London ja Mone (1987) löid paljueesmärgilise karjääri motivatsiooni kontseпти illustratsiooni. Nende analüüsi kasutamine

„Kasvu Vajalikkuse Projekti“ juures näitab, et karjääri paindlikus, selle areng ja eripära, samuti nagu neid faktorid (sellised nagu usk oma jõusse, täideviimise vajalikkus, soov riskida, karjääriülesannete loomine ja eneseanalüüs, nagu näiteks puudused ja tugevad jooned), koos töökohustusega, sobivad positiivselt aktiivse osavõtuga kutseoskuste arendamises, liikumisega karjääris ja asjatundliku isiksusega. On olemas palju põhjusi oletamiseks, et karjäärimotivatsioon ja selle koostisfaktorid mõjutavad indiviidi soovi pürgida edasiseks õppimiseks, isikulist arengut ja eesmärkide saavutamise tähtsust. (Ruohotie ja Grimmett 1996:23-24)

1.2.3. Areng ja hindamine

Siiani jääb lahtiseks küsimuseks, millist tegevust tuleb vaadelda kutsealana. Ajalooliselt olid kõige silmapaistvamad kolm kutseala: ministeerium/vaimulikud (kaasaarvatud õppimine ülikoolis), meditsiin ja õigus. Tänapäeval on olemas palju kutsealasid ja mitmetes neist on nõutud kõrgem haridus ja litsents, mis nõuavad professionaalset staatust. Õigust ja meditsiini vaadeldakse tihti kui spetsiifilisi eeskujusid, millega peaks võrdlema teisi professionaalse staatusega tegevusi, samal ajal teist, meditsiinilises keskklassis õppivat või töötavat personali tegevust vaadeldakse nõ osakvalifikatsioonina. Osad uurijad on kirjandusallikates kirjeldanud erinevaid tõelise kutseala määravaid kriteeriume, samal ajal kui teised eelistasid näha elukutselisust kui ideoloogiat. Enamus neist aga nõustuvad, et kõikide kutsealade iseloomulikeks joonteks on töötaja teadmiste baas, autonoomia ja orienteerumine töötamiseks avalikkuse nõudmiste nimel, kusjuures lähenemine klientidele peaks olema rõhutatud etniliselt või altruistlikult. (Ruohotie ja Grimmett 1996:71)

Ruohotie ja Grimmett (1996:72) väidavad, et erinevused teoreetiliste ja praktiliste või eksperimentaalsete teadmiste vahel ei ole ainult selged, vaid ka mittekasulikud. Kutsealased nõudmised ei saa olla vaid teoreetiliste teadmiste omamises. Kuid teoreetilised teadmised võivad pakkuda teooriaid sellest, mis seal toimub ja kuidas töötab maailm, samuti põhiväärtusi, klientide ootusi, olukorrafaktoreid, tööharjumusi, reglementi. Kõik asjatundjad, pärast seda kui lõpetavad oma tööks nõutavad õpingud ja ettevalmistust, avastavad varsti, et nemad peavad täitma ülesandeid, milleks nemad ei olnud täielikult ettevalmistatud. Samuti avastavad nemad, et nad peavad uskumatult kergelt kohanema, sest tööiseloome ei ole iseenesest stabiilne. Vajalikud teadmised muutuvad ja koos sellega muutub asjatundjate vajadus praktilistes teadmistes.

Professionaalset kompetentsust näidatakse tegevuse kaudu. Kuna sellel tegevusel on nii sisemised kui ka välimised aspektid, eesmärgid ja tegevus, sisaldavad kutsealased teadmised

mitte ainult protsesse, vaid ka tähendusi. Neid teadmisi kujundatakse tegevuse kaudu. Teadmised, mis on kujundatud enne seda, juhtivad protsessi. (samal 1996:73)

Kutsealase arengu kõrgeimaks eesmärgiks on viia osalejad tasemeni, kust nad hakkavad selgelt mõistma oma tegevust ja osalema aktiivselt vabastusteadlikkuse arendamises. (samal 1996:74)

1.2.4. Kompetentsus ja professionaalsus

Professionaalsus näitab ametirühma ideoloogia alusel kujundatud ja organiseeritud ametitegevust, mille eesmärk on arendada ametit professionaalsuseks. See näitab ka ühtlasi ühiskonna usaldust (antud volitusi) ametkonnale, võimaldades tegutseda autonoomselt ja võtta vastutust. Autonoomsus annab ametkonnale ja tema liikmetele võimaluse tugevdada staatust sellega, et ametkond kasutab oma potentsiaali (nt teadmisi- oskus, kreatiivsust) heaoluteenuste kiireks ja paindlikuks loomiseks, sellega laiendades oma tegevusvaldkonda ja tõestades ametkonna vajalikkust ühiskonnas. (Tamm 2008:61)

On ette võetud mitu katset luua süsteemi, mis kirjeldaks professionaalse sobivuse ja kompetentsuse erinevaid tasemeid. Need on lähtunud järgmistest faktoritest (Ruohotie ja Grimmet 1996:75):

- A. Psühhomotoorsed faktorid, sellised nagu taju- ja manuaalvalmidus.
- B. Kognitiivsed faktorid, sellised nagu intellektuaalne informeeritus ning valmidus lahendada probleeme ja otsustada.
- C. Emotsionaalsed faktorid, sellised nagu motivatsiooni- ja emotsionaalne valmidus (vastutus, väärtused).
- D. Isikulised faktorid, sellised nagu enesekindlus ja kontseptsioon.
- E. Sotsiaalsed faktorid, sellised nagu inimestevahelised ja kommunikatiivsed oskused.

Asjatundja oskuste tase ei ole pidev, vaid on pidevalt muutuv, osaliselt ümbritseva olukorra muutumise tõttu, mis on esilekutsunud uute tehniliste, sotsiaalsete ja ametkondlike nõudmistega. Samuti sellepärast, et asjatundja isikuline areng kestab ja tekivad uued tööõudmised. Viimase seisukohalt võib kompetentsus olla vaadeldud kui õppimise katkestamise ja kontinuumi arengu punkt, millel on mitu staadiumit, alates õpingute valimisest, mis jätkub kutsealaste õpingute ja praktikaga ning lõpuks jõuab tõestatud kompetentsuse staadiumisse, s.t inimene võib näidata, et tema on oma töös kompetentne. (samal 1996:76)

1.2.5. Asjatundjate arenemine

Kutsealad arenevad ja toetavad oma staatust ning eneseväärikuse tunnet, samuti oma liikmete teadmiste nõuet. Kuid poleemika sellest, millised on eeldava ja toimiva hariduse ning praktika koostisosad, jääb lahendamata. Erinevad otsused olid vastuvõetud seoses sellega erinevates piirkondades ja riikides. Mõnedes tegevussfäärides, näiteks õiguslikus ja osaliselt ka pedagoogilises sfääris, töötab tegelikult duaalne kvalifikatsioonisüsteem: esimese astme akadeemilised uuringud käivad koos õppimise perioodiga kutsealases praktikas ning selles oleva hindamisega. Esimene näide on paralleelne süsteem, kus isik, kes on võetud tööle meditsiinis ja teostab õpinguid, kus praktikaperioodid ja akadeemilised õpingud on erineval ajal. Selline kolmekihiline kursustestruktuur annab võimaluse teoorial ja praktilisel ühineda. Teine näide on kõige levinum juhtkonna õpingutes, kus on osaline koormus õpingutes, mis on mõnikord koostatud tööandja poolt, mõnikord ka teise agentuuri poolt. (Ruohotie ja Grimmert 1996:78)

Kutsealane areng, õppimine ja ettevalmistamine, samuti kompetentsuse hinnang on huvitanud õppejõudusid ja teadlasi juba sajandeid, kuid kutsealaste standartide vajadus kasvab koos ühiskonna demokratiseerimisega. Demokratlikus ühiskonnas vastutus selle eest, kas klient saab head teenindamist personaalasjatundjalt meditsiinis, õiguses, õppimises või muus valdkonnas, on mitte ainult kliendil. Kutseala vastutab oma esindajate juhtimise eest. (samas 1996:86)

Wotkins ja Druri (Tomlinson 2003:88-89) kasutasid fookusegrupi selleks, et kasutada seda aega, kui kompaniid, kus oodati, et inimesed hakkavad arendama oma karjääri, liiguksid karjääri arendamise toetamise loomise suunas. Fookusegrupilt olid saadud neli strateegiat, kus sisaldasid nende arvamused selle kohta:

- A. Uue mõtlemisviisi arendamine – õppida elama kahtluse ja ebakindlusega; positiivse maailmavaade toetamine; pürgimine tasakaalustatud elu suunas. Nad ei vaadelnud tööd või karjääri kõrget profiili kui edu ainsat mõõtu ja olid rohkem huvitatud tööst, isiku arenemisest, karjäärist, perekondlikest ja ühiskondlikest suhetest. Nad määratlesid edu kui võimalust realiseerida potentsiaali, töötades kõikide oma eluvaldkondade nimel ning kui võimalust juhtida efektiivselt koostööd teiste inimestega selleks, et saavutada edu.
- B. Oskus suunata ja müüa kellegi oskused, luues ja arendades suhteid. Isereklaami ja kellegi teadmiste müümise idee kutsus esile paljude inimeste vaenulikku seisukohta.
- C. Läbinägelikkuse arendamine ja isikliku vastutuse vastuvõtmine. Väga vähesed fookusgrupi liikmed olid teadlikud, et on olemas väga palju kättesaadavaid isikulisi ja karjääri teste, mis on loodud selleks, et aidata inimesi tuvastada nende tugevad ja nõrgad

küljed ning nendele sobivat karjäärisuunda, kuid samas inimesed tunnistasid, et karjääriplaneerimine on kasulik. Vaatamata sellele, et paljud kompaniid olid kindlad karjääri planeerimise kontsentreerimises, arvasid paljud osalejad, et karjääriplaani täiustamine on raske sellepärast, et võtab aset ebakindlus kompaniis ja ümbritsevas keskkonnas.

D. Pädevuse diapasoni arendamine. 1990. aastate alguses toimunud kutsealase staatuse hävinemine oli kõigile šokiks, vaatamata sellele arusaam, et industriaalse kogemuse toetamine ei ole enam õigustatud, hakkas ikkagi vaikselt tekkima pärast seda, mis juhtus. Nad nõustusid, et kasvab selliste oskuste vajadus nagu, müük, läbirääkimised, hoolitsemine klientide eest, projektijuhtimine ja teised oskused, kuid ikkagi jäi see tihti arusaamise tasemele. Oli üsnagi problemaatiline usaldada teisi grupitöös, kuna aastaid on tehtud tööd iseseisvalt.

1.3. Piiri kontrolli teostavate ametnike täiendusõppe vajadus

Kuna isiku kutselisuse probleem võtab sotsiaalpsühholoogias keskse koha, siis tuleb uurida mitmekülgset inimese kutsealase kujunemise sfääri ja seda eesmärgil, et aidata otsida selliseid elukutse omandamise variante, mis lõppkokkuvõttes soodustaksid mitmekülgset arenemist ja iserealiseerimist. (Hludova 2004:4)

Nii, nagu teisteski organisatsioonides, nõuab töö korrakaitseametis eelkõige töötajate koostööd, mis tekitab inimeste vahel erilisi suhteid. Tekkinud kollektiivsuhtes sisaldavad sotsiaalnorme, väärtusi, mida omandab isik töötegevuse kestel ja mis on võetud töökollektiivi tavadest. (samas 2004:4)

Kollektiivi tavade järgimine korrakaitseametis võis pidada esimeseks faktoriks, mis mõjutab töötaja isikulist protsessi Politsei- ja Piirivalveametis. Analüüsides põhjuste-tulemuste seoseid asjatundja isiku arenemise protsessis, on vajalik eristada sotsiaal-psühholoogiliste nähtuste üldmassist selliste faktorite rolli, nagu töötajate ühised ootused. (samas 2004:5)

Ootused käesoleval juhul esinevad kui kriteerium, mis hindab inimese sobivust ametikoha jaoks kollektiivis, s.t kas temale sobib tema valitud sotsiaalne roll. Sotsiaalse rolli täielik sobivus toob rahuldust isikuvahelisest suhtlemisest, samuti koostööst. Rahuldus tööst mõjutab tunduvalt

korrakaitseameti töötajate soovi eneserealiseerimiseks, järelikult, tõstab see tegevuse efektiivsust.(samas 2004:5)

Hludova (2004:5) kirjutab, et juhtkonna nõudmised on tõsine osa korrakaitseameti tavatöötaja eneserealiseerimise protsessis. Sealjuures on tähtis nende nõudmiste kooskõla seadustega, mis reguleerivad erinevad suhted sisejulgeolekuorganisatsioonis, nagu määrustik, avaliku teenistuja eetikakoodeks ja Euroopa politseiametniku eetikakoodeks.

Sotsialiseerimine on indiviidi poolne ühiskonna väärtuste ja normide aktiivse omandamise protsess ja nende kujunemine süsteemiks, mis määrab isiku käitumist ja positsiooni ühiskonnas. Seega on sotsialiseerimine kahepoolne protsess, mis sisaldab endas ühelt poolt sotsiaalse kogemuse omandamist sotsiaalkeskonda, -seoste ka töökeskkonnas, sisenemise teel; teiselt poolt on see sotsiaalsete seostesüsteemi, väärtuste ja normide aktiivse taastootmise protsess. (samas 2004:5)

Üldiselt eristatakse kolm sfääri, kus teostub isiku kujunemine, suhtlemine, eneseteadvustamine. Hludovi (2004:5) uurimustööst väljus indiviidi sotsialiseerimise protsess tema töötegevuse sfääris, seetõttu vaatles ta seda lähemalt, kuid on samuti tähtis nende kolme sfääri ühtsus. Niisiis, isiku sotsialiseerimise protsessis korrakaitseameti, võib eristada kolm etappi:

- A. Orienteerimine seostesüsteemis, mis võtavad aset igas tegevusliigis, nende eriosade vahel. See teostub isikuliste tähenduste kaudu, mis tähendab igale isikule tegevuse eriti tähtsate aspektide eristamist, sealjuures mitte lihtsalt nende eristamine, vaid ka omandamine.
- B. Keskendumine valitud tähtsa ümber, sellele tähtsale keskendatakse kogu tähelepanu ja sellele alluvad kõik muud tegevused.
- C. Isik omandab tegevuse realiseerimise käigus uusi rolle, mõistab nende tähtsust.

Kui väljendada lühidalt nende muutuste sisu areneva indiviidi tegevussüsteemis, siis võib öelda, et meie ees on indiviidi, nimelt kui tegevuse subjekti, võimaluste laiendamise protsess. Võib öelda, et ühiskond ja grupp (nimelt töökollektiiv) annavad tähenduste kaudu isikule edasi mõnda normide ja väärtuste süsteemi. Seega, korrakaitseameti töötajate kollektiivi võib pidada üheks selle töötajate sotsialiseerimise instituudiks. (samas 2004:5-6)

Analüüsinud täiskasvanust, tööstaadiumis oleva indiviidi peamisi sotsialiseerimiseetappe, võib öelda, et peamiseks isikulise arengu mehhanismiks on inimesepoolne uute isikuliste tähenduste ja väärtusorientatsioonide omandamine. Identifitseerimise protsess on ühe ja teise inimese sarnasuste tuvastamine, mis on suunatud isiklikule arenemisele temale identifitseeritava isikuga. (sammas 2004:6)

Mingis grupis (s.h korrakaitseameti kollektiivi) inimene realiseerib oma enesetoetamise vajadusi. Selle kaudu vastab inimesele küsimusele „Kes ma olen?”. Järelikult, sotsiaalne identsus on üheks isikulise kasvu ja arengu tingimuseks ning vastupidi, negatiivne sotsiaalne identsus, s.t rahulolematus, pidurdab korrakaitseameti töötaja eneserealiseerimise protsessi tema töötegevuses. (sammas 2004:6)

Niisiis, eneserealiseerimise protsesside ja isikulise identifitseerimise tulemusena kujuneb asjatundja „Mina - kontseptsioon”. Seega, „Mina - kontseptsioon” on isiku psüühiline kujunemine, mis sisaldab sotsiaal-tähenduslikke inimese positsioone „Minu enda jaoks”. Mõistet „Mina - kontseptsioon” on esimesena toonud aastal 1890 U. James, arendas aga R. Berns. (sammas 2004:6)

Sotsiaal-psühholoogiliste faktorite mõju korrakaitseameti töötaja arengule ja töötaja eneserealiseerimise taseme saavutamist on esitatud tabelis 1. (sammas 2004:6)

Tabel 1. Sotsiaal-psühholoogilised faktorid

Sotsiaal-psühholoogilised faktorid, mis mõjutavad töötaja isiksust	Mõjutamise objekt
Traditsioonid ja alaliigid	Töötaja eneseteadvus, teadmiste süsteem, tähenduste tähistus
Sotsiaalsed edukuse ootused asja uurimises	Mina – kontseptsioon
Personali juhtimise stiil	Enesehinnang, enesekontroll
Sotsialiseerimine, adaptatsioon ja isiku identifitseerimine	Isiku arenemisetasemed
Empaatia	1. tase eneserealiseerimise 2. tase planeerimine 3. tase Oma kohustuste täitmine

Enam tähtsad kohanemise jaoks on (Hludova 2004:8):

- A. Lähteteadmiste, -oskuste tase. Mida laiemad on teadmised ja oskused, seda kiiremini toimub kohanemise protsess.
- B. Teatud motiveeritud suhtumine tegevusmotiividesse, mis kiirendab kohanemise protsessi. Siiä kuuluvad:
 - huvi õiguskaitsetegevuse vastu;
 - kohusetunne;
 - pürgimus isikulisele ja erialasele kasvule korrakaitseameti töötajatel.
- C. Isiku individuaalsed ja psühholoogilised omadused. Kangekaelsus pidurdab kohanemist, paindlikkus aga kergendab protsessi.

Kutsealaga kohanemine on täielik ja edukas kutseala omandamine, s.t inimene harjub ja kohaneb tööle selle tingimuste ja organisatsiooniga. See väljendub teatud kutsealaste teadmiste ja oskuste omandamise tasemel vastavalt töötaja isiku iseloomuga ja tema kutsealase tegevuse iseloomuga. V. Kovaljov (1988) mõistab kutsealase kohanemise all uute töötajate kohanemist ametijuhendis määratud nõudmistega, M. P. Budjakina ja A. A. Rusalnova (1973) aga mõistavad seda kui harjumist töö iseloomu, režiimi ja tingimustega. (samas 2004:8)

Kohanemine ja selle periood sõltuvad enamasti töötajate kutsealase ja kvalifikatsioonilise kasvu organisatsioonilisest süsteemist. Tähtsat rolli töötajate kohanemises mängib kollektiivi psühholoogiline kliima. Asjalik suhtumine arendab töötajatel sõbralikkuse, abivalmiduse tunde, tõstab töötaja aktiivsust ja rahuldust tööst. (samas 2004:10)

Hludova (2004:10) väidab, et iga inimese eneserealiseerimise, s.t eneseloovuse tulemusena on tema individuaalsus nii kutsealases tegevuses kui ka elus üldiselt. Eneserealiseerimise protsess pakub lakkamatut enesereguleerimist, mida ei saa kuidagi esitada lühiajalise aktina.

Mitte kõik inimese töötegevuse protsessid on samatähenduslikud eneserealiseerimiseks korrakaitseametis. Selles mõttes võib neid jagada järgmiselt (Hludova 2004:11):

- A. Tegevuse protsessid, mis soodustavad progressiivset arenemist.
- B. Neutraalsed protsessid isiku arenemise jaoks.
- C. Protsessid, mis viivad korrakaitseameti töötaja degradeerimiseni.

Elu erinevatel perioodidel esineb eneserealiseerimise vajadus erineva intensiivsusega. Kõige intensiivsem on eneserealiseerimise protsess inimese sotsiaalse kujunemise ajal, s.t nooruses kui kujunevad tema füüsilised, psüühilised ja sotsiaalsed omadused. Vähem intensiivsem on see protsess eakatel inimestel, kui inimene on juba kujunenud. Kuid inimelus ei ole sellist aega kui see protsess peatuks täielikult. Seoses sellega, võib pidada töötaja tööaktiivsust eneserealiseerimise intensiivsuse keskmiseks etapiks. Kuid tuleb märkida, et selle protsessi intensiivsus, selle konkreetsed spetsiifilised erinevused, on sügavalt individuaalsed. Üks ja sama tegevuse vorm võib omada eritähendust erinevatele inimestele. Erilise tähendusega isiku arengu jaoks on need tegevuse protsessid, millega inimene puutub kokku esimest korda. Nimelt seetõttu on tegevuseliigi vahetus omab korrakaitseameti töötaja isikulisel arengus nii tähtsat rolli. (samas 2004:11)

Palju inimese eluloovuses sõltub sellest, kas see on stiihiline või teadlik. Üldiselt võib jagada isiku liikumist eneserealiseerimise suunas kolmeks osaks: kognitiivne, käitumuslik, regulatiivne. Kognitiivsesse kuuluvad järgmised etapid (samas 2004:11):

A. Enesetunnetus. B. Enesejälgimine. C. Enesetundmine. D. Enesehinnang. E. Eneseeesmärk.

Kusjuures iga etapp sisaldab teisi ja võib eksisteerida vaid nende põhjal. Nende etappide järjestus vastab korrakaitseameti töötaja ajaloolisele arengule. Käitumuslikusse ossa kuuluvad (samas 2004:11):

A. Enesevalmistamine. B. Eneseharimine. C. Enesekasvatus. D. Enesearendamine.

Iga nendest kategooriatest iseloomustab teatud isiku arenemise etappi, isiku tegevust, mis on suunatud tema enda, kui korrakaitseameti töötaja, kujunemisele. Igat selle osa elementi võib konkretiseerida mitme mõistega, mis kirjeldavad nende elluviimise vahendeid. Näiteks, enesekasvatust võib realiseerida läbi enesesundimise, eneseleidmise, enesesisenduse, mida võib viia regulatiivsesse ossa. (samas 2004:11)

Regulatiivsel osal on kaks peamist funktsiooni (samas 2004:11):

- A. See esineb kognitiivse ja käitumusliku osa elemendina, kuna kujuneb nende põhjal ja peegeldab korrakaitseameti töötaja isiku eesmärki teel eneserealiseerimiseni.
- B. Mõjub vahetult reguleeritavalt esimest kaks osa, stimuleerides isiku enesetegevust ning reguleerides seda.

Sellesse ossa tuleb viia: enesekontrolli, enesereguleerimist, enesedistsipliini, kusjuures iga järgmine kategooria on võimalik ilma eelmiseta. Lisaks sellele näitavad paljud eksperimentaalsed materjalid seda, et ametis olemise aeg mõjutab eneserealiseerimise protsessi kui inimese peamist vajadust. (sammas 2004:11)

Nii, korrakaitseameti töötajatel, kelle tööstaaž on aasta kuni kolm aastat, domineerib materiaalse heaolu vajadus. Korrakaitseameti töötajatel, kelle tööstaaž on kolm kuni viis aastat, on esikohal austamise ja uurimise vajadus (vaimsed vajadused). Töötajad pööravad rohkem tähelepanu eneseharimise protsessile, mis omakorda tõstab tunduvalt nende professionaalsust ja on korrakaitseameti töötaja isikulise arenemise allikaks. Asjatundjad, kelle tööstaaž on viis kuni kümme aastat, peavad kutsealaseid teadmisi vajalikuks väärtuseks, mis lubab saavutada enam kõrgemat professionaalsuse taset. Peamiseks tingimuseks töötaja professionaalseks õiguskaitse tegevuseks sellel etapil on eneserealiseerimine, mis võimaldab kasvu- ja enesetäiustamise orientiiride valimist, realiseerida oma individuaalsust ja levitada saadud teadmisi, mis vastavad asjatundja isiku ettekujutusele. Asjatundjad, kelle tööstaaž on kümme ja rohkem aastat korrakaitseametis, valivad edasise eneseloovuse ja eneseavastamise optimaalset teed oma töötegevuses. Sealjuures nad tavaliselt laiendavad kutsealase ettevalmistuse võrku, mis võimaldab omada kõrgema kvalifikatsiooniga ja loovad tööd või siis täiustada korrakaitstes olemasolevad enesekujundamise viisid ja võtted. (sammas 2004:12)

Rahuldus (rahulolematuse) oma ametist, rahaarvust, elutingimustest, isiklike suhete iseloomust juhtkonnaga, on objektiivsed näitajad. Töö arvunäitajate tase ja stabiilsus (süsteemaatiline normide täitmine, tööritmi rikkumiste puudumine, professionaalne püsivus, kvalifikatsioon, töödistsipliini tase); subjektiivsed näitajad on rahuldustase ametist, töötingimustest, kollektiivist jne. (sammas 2004:10)

Niisiis, noorte töötajate kohanemine lõpeb enamasti esimese tööaasta lõpuks. See väljendub peamiste töövõtete omandamises, töömeetodites ja väärtuslikus orienteerumistes. Noor töötaja hakkab identifitseerima ennast korrakaitseametiga, temal tekib „Meie-tunne”, kutsealase uhkuse tunne, ta näeb kasvuperspektiive ja töötegevuse tulemusi. (sammas 2004:10)

1.4. Kasv ja areng

Tänapäeval peetakse professionaalsuse kasvu ja personali arengut väga tähtsaks organisatsiooni kui terviku edukuse jaoks. Kuna programmid, mis tõstavad kutsealase arengu taset on väga kallid, siis enne kui viia läbi sellised programmid, on tarvis olla kindel kas need on tõesti niivõrd efektiivsed ja kas need vastavad püstitatud eesmärkidele. (Ruohotie ja Grimmert 1996:91)

Suureks probleemiks, millega põrkasid kokku teadlased efektiivsuse ja tulemuslikkuse analüüsi läbiviimise ajal, on see fakt, et mõiste „kutsealane areng” ei ole iseenesest selge. Seda kasutatakse erinevalt laia õppetegevuste ja programmide ahela suhtes. Neid on niivõrd palju, et mõiste kaotas oma tähenduse täpsuse. (samas 1996:91)

Kaasates suuremaid finantse ja võimalusi on tähtis olla kindel, et need üritused on projekteeritud ja läbi viidud sellel moel, mis täidab õigesti eesmärke ja ülesandeid. See nõuab, et kutsealase arendamise programmid püstitaksid selgelt eesmärke selleks, et koostada efektiivse projekti ja teha võimalikuks eduhinnangu täitmist. Ilma selgete eesmärkide ja efektiivse projektita, pole üksikasjalik hindamine ning analüüs võimalik. (samas 1996:91)

Kutsealane areng on isikulise arengu alaliik. Sellest võib rääkida siis, kui isik muutub kutsealase arengu subjektiks. Kutsealase arengu mõistet võib vaadelda kui seaduspärase isiku muutumise protsessi tema töötegevuse jooksul, mis kujutab endast arvulisi, kvaliteetseid ja struktuurimuutusi, mis iseloomustavad isikut kui kutsealase tegevuse subjekti. Viimasel ajal kogub professionaalsuse kasvu mõiste jõudu ja seda kasutatakse aina tihemini. Paljudes allikates vaadeldakse seda mõistet kui kutsealase arengu sünonüümi, mis ei ole õiglane. (Lunina 2008:1)

Seoses isikulise arengu protsessiga sellelt seisukohalt, võib kasvu võtta kui isikulise loomise karakteristikute kogumise protsessi. Isiku areng, võib olla progressiivne ja regressiivne. Professionaalsuse kasvu võib määratleda kui isiku muutumise protsessi, mis on iseloomustatud psüühika uudismoodustiste vormimisega ning mis on seotud isiku kutsealaste teadmiste ja oskuste omandamisega. Need väärtused on isikule kutsealasel tähtsad ning need peegeldavad isiku positiivset dünaamikat kutsealasel väljal. (samas 2008:2)

On olemas mitu erinevat lähenemist isiku professionaalsuse kasvu etappide eristamiseks. Enamasti peegeldavad need professionaalsuse kasvu protsessi kogu selle vasturääkivuse ja

mitmeplaaniisusega. Sealjuures, läbiviidud uurimuste abil õnnestus mitte ainult kirjeldada märgitud staadiumid, avastada nende erinevusi, kuid ka formuleerida igale staadiumile sobivat professionaalsuse kasvu psühholoogilised kriteeriumid. (samas 2008:3)

Esimene staadium on seotud kutsealaste kavatsuste vormimisega isiku üldarengu ja esmase orienteerumise aja erinevates töösfäärides, töö ja kutsealade maailmas. Selle staadiumi psühholoogiliseks kriteeriumiks on avalikkuse ja isiku vajadustele vastav kutseala valik. (samas 2008:3)

Teine staadium on kutsealase õppimise ja kasvatamise protsess, s.t sihikindel ettevalmistus valitud tööalal ja tööga seotud peensuste omandamine. Selle staadiumi läbimise edukaks psühholoogiliseks kriteeriumiks on vormida oskuse suhtuda endasse kui valitud kutsealase tegevuse subjektisse, kusjuures peavad olema selgelt peegeldatud kutsealasele arengule tähtsad omadused. (samas 2008:3)

Kolmandaks staadiumiks on aktiivne sisenemine töökeskkonda, mis peegeldab inimese üleminekut uue tegevuse ning töö reaalse tootmise erinevate vormide ja tingimuste juurde jne. Selle staadiumi edukuse psühholoogiliseks kriteeriumiks on kutseala aktiivne valdamine reaalse tööprotsessi ja töösuhete tingimustes, enda otsimine töökollektiivide süsteemis. (samas 2008:3)

Neljas staadium tähendab isiku kutsealaste tungide ja võimaluste täis- või osaline realiseerimine isiklikus töös. Selle staadiumi edukuse psühholoogiliseks kriteeriumiks on töötegevuse operatiivkülje omandamine, isiku kutsealaselt tähtsate omaduste vormimise tase, suhtumine töösse, meisterlikkuse ja loovuse tase. (samas 2008:4)

Staadiumide edukuse psühholoogiliseks kriteeriumide läbimine, mis on märgistatud T. Kudrjajtsevi (1985:108) poolt, näitab, et sellised isikulised muutused peavad juhtuma selleks, et inimene võiks minna põhjendatult järgmisele kutseala omandamise staadiumile üle. Kuna nende uurimuste tulemustes on peegeldatud vaid isiku „omandatud” kutsealase arenemise teel, siis on nimetatud seda kutseala omandamise periodiseerimist professionaalsuse kasvu periodiseerimiseks. (Lunina 2008:4)

Tundes oskusi, mida peab juhtima, on tähtis mõista erinevusi kutsealase arengu, aga nimelt kutsealase rolli, personali, mis areneb konkreetses kontekstis, ja isikulise arengu vahel. Waters

(1998) teeb sarnaseid vahesid. Ta arvab, et „iseenda muutmine” peaks olema tunnustatud kui põhiline printsiip suurteks muutusteks. See on üks „eneseanalüüsi muutustest”, mis ei olnud õpetaja arendamise keskuseks. Areng peab olema pidev selles mõttes, et asjatundja peaks otsima kogu aeg parendamist oma ülesannete täitmises. (Tomlinson 2003:3-4)

1.5. Hinnang

Hinnang on subjektiivne protsess, võrdlus, mis hindab informatsiooni ja ootusi. Järelikult ei saa olla analüüsi programmi loojate oodatud tulemuste selge tuvastuseta. Samuti järeldeb sellest et hinnatav informatsioon peab olema spetsiaalselt kogutud nende viiside abil, mis lubavad kavatsuste ja tulemuste võrdlemist. Näiteks sellel ajal, kui osalejatelt küsitletakse nende kommentaare programmi efektiivsuse kohta, lubades siin isiklikku hindamist nende teadlike ja mitteteadlike ootuste põhjal. Seda informatsiooni peab vaatlema kui selle programmi hindamist, mitte analüüsi. See võib peegeldada programmis osavõtjate analüüsi, kuid see interpreteering hakkab näitama nende eesmärke, mitte programmi korraldajate eesmärke. Täpselt määratud programmieesmärgid on mitte ainult analüüsi eelduseks, vaid ka vajalikud efektiivse programmi loomisel. (Ruohotie & Grimmert 1996:108)

Kui hinnang ja analüüs on tagatud osalejate teadmistega, siis on olemas hea võimalus, et protsess võib avaldada sellist mõju, mis hakkab reostama programmi, mida on plaanitud näidata; s.t jälgimise fakt mõjutab seda, mida jälgitakse. See on hästi tuntud nende teoreetilise füüsika printsiip, mis on peegeldatud analüüsi maksimimis, „See Mida Sa Mõõdad, See On See, Mida Sa Saad“. (samas 1996:110)

Mõnikord võib olla koostöö hindamise ja programmi vahel juhuslik, kuid kui osalejad usuvad, et analüüsitulemused mõjutavad neid isiklikult. Sellisel juhul võib koostöö muutuda üsnagi tasakaalustatud. Samuti kui programmi pakkujal on ammune huvi analüüsi tulemuste vastu, siis analüüsiprotsess vastutab otseselt programmi tarnele. See ei ole tingimata halb, kuid see rõhutab fakti, et hindamine ja analüüs ei ole neutraalne tegevus, isegi kui nende koostajateks on isikud, kes iseenesest on erapooletud ja kellel puudub oma huvi. (samas 1996:110)

2. UURIMUS PIIRI KONTROLLI TEOSTAVATE AMETNIKE PROFESSIONAALSUSE KASVU JA ENESEARENDAmise VÕIMALUSTE HINDAMINE

2.1. Uuringu eesmärk, meetod ning valim, ankeetküsitluste tutvustus

Uuringu eesmärk oli uurida, milline on piiri kontrolli teostavate ametnike professionaalsuse kasvu ja selle arendamise võimalusi. Sellest lähtuvalt jõuab antud lõputöö autor ka omapoolsete järelduste ning ettepanekuteni. Uuring viidi läbi märts-aprill 2010. Andmete kogumiseks kasutati ankeetküsitlust. Lähtuvalt oma lõputöö teoreetilisest osast, töötas autor välja ankeetküsitlus, kus on esitatud küsimused, mis on seotud professionaalsuse kasvu võimalusega, tähtsusega ja mõjuvate sellele faktoritega. Ankeetküsitlused saadeti asutustesse elektrooniliselt. Ankeetküsitlus koosnes valikvastustest ja küsimustest, kuhu sai avaldada arvamusi ettepanekute tegemiseks. Kohad ettepanekute kirjutamiseks lisati seepärast, et uurimuses osalevad kordonite ja piiripunktide töötajad saaksid enda mõtteid juurde lisada või anda oma arvamuse selle kohta, miks nad ei saa praegusel ajal oma professionaalsuse taset tõsta. Küsimuste hulgas oli ka selliseid küsimusi, mille vastused andsid ülevaate sellest, mismoodi faktorid võivad aidata kvalifikatsiooni tõstmisele.

Valimiks olid Põhja, Lääne, Ida ja Lõuna Prefektuuride kordonite ja piiripunktide ametnikud. Täidetuna tagastati 34 ankeetküsitlust, veel 3 ankeeti ei ole võimalik kasutada (ankeedid ei olnud lõppuni täidetud). Kokku oli saadetud 28 ankeetküsitlust piirivalvebüroode territoriaalsetesse struktuurüksustesse.

Ankeetküsitluse tutvustavas osas kirjeldatakse uuringu läbiviimise eesmärki ning avaldamise viisi. Ankeetküsitluses on küsitud uuritavate vanuse, sugu, perekonnaseisu ja lastearvu kohta, mis võisid mõjutada ka saadud tulemusi. Ankeetküsitlus koosneb kolmest osast, kus küsimused on esitatud valikvastustega. Esimeses osas on välja toodud isiklikud küsimused. Selle osa eesmärgiks oli uurida, kas isiklikud faktorid, nagu vanus ja perekonna olemasolu, võivad mõjutada piiri kontrolli teostavate ametnike tahet professionaalsust ja kutsetaset tõsta või mitte. Teises osas on välja toodud erinevad moodused, mis aitavad autoril saada terviklik ülevaade

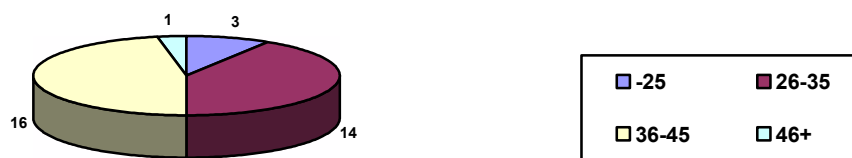
selle kohta, kas töötajad kavatsevad piirivalveametniku kutsetaset tõsta. Samuti selle kohta, millised olukorrad takistavad kutsetaseme tõstmist ning millise hariduse ja staažiga töötajad tahavad kutsetaset tõsta. Selle osa eesmärgiks oli uurida, millised faktorid takistavad piirivalveametnikke oma haridustaset tõstmast. Selles osas oli võimalik märgistada rohkem kui üks vastuse variant. Küsimused olid esitatud valikvastustega nagu „perekond”, „midagi ei takista”, „kolleegid”, „rahalisel raskused”, „vaba aja puudus”, „juhtkond” ning „midagi muud”. Viimane oli vaba lahtriga, kuhu küsitletud said oma variandi kirjutada. Kolmandas osas olid välja toodud küsimused, mis aitavad leida, millised faktorid võiksid kutsetaseme tõstmisel kaasa aidata ning mida soovitakse näha oma kolleegides ja juhis. Selle osa eesmärgiks oli välja uurida, kas need faktorid on takistavate faktoritega samad või mitte. Selleks tuli uuringus osalejatel järjestada küsimuse vastused 1-st 13-ni, kus 1 on kõige tähtsam ja 13 kõige mittevajalikum. Vastusteks olid järgnevad isikuomadused: „iseseisvus”, „kasvatus”, „optimism”, „ausus”, „vastutustunne”, „töökus”, „heahtlikkus”, „elukogemus”, „täpsus”, „distsiplineeritus”, „usaldusväarsus”, „professionaalsus” ning „koostöövõime”.

Toetudes ankeetküsitluse tulemustele, oli autoril võimalik analüüsida piiri kontrolli teostavate ametnike professionaalsuse kasvu ja selle arendamise võimalusi ning kas nad ise tahavad oma professionaalsust ja kutsetaset tõsta. Tulemustele toetudes jõudis antud lõputöö autor järeldusteni ning tegi omapoolsed ettepanekud kordonite ja piiripunktide töötajate professionaalsuse kasvu tõstmiseks. Seega on saavutatud kvalitatiivse uuringu eesmärk.

2.2. Uuringu tulemused

Järgnevalt tuuakse välja piiripunktide ja kordonite ametnike seas läbi viidud uurimuse tulemused. Kõigepealt vaadeldakse statistiliste andmete põhjal saadud tulemusi.

Joonisel 1 on välja toodud andmed kordonite ja piiri kontrolli teostavate ametnike vanuse kohta.



Joonis 1. Ametnike vastuste jagunemine vanuse järgi.

Uuringus osalenud 26 – 35 aastased ning 36-45 aastased jagunesid peaaegu võrdselt. 26 – 35 aastaseid vastajaid oli 14 ning 36-45 aastaseid vastajaid oli 16. Vähem uuringus osalenuid oli -25 ja 46+ aastaste seas.-25 aastaseid vastajaid oli kolm ja 46+ aastase vastaja oli üks.

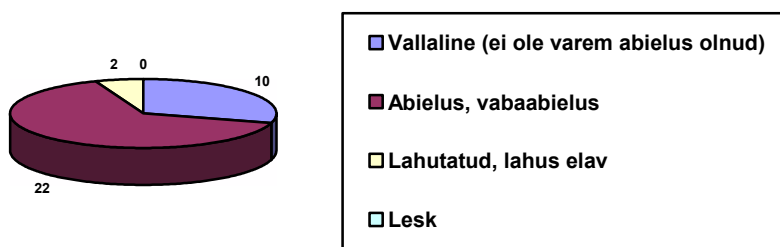
Joonisel 2 on välja toodud andmed kordonite ja piiri kontrolli teostavate ametnike soo kohta.



Joonis 2. Ametnike vastuste jagunemine soo järgi.

Uuringus osales 15 naist ja 19 meest. Testi tulemust see ei mõjutanud.

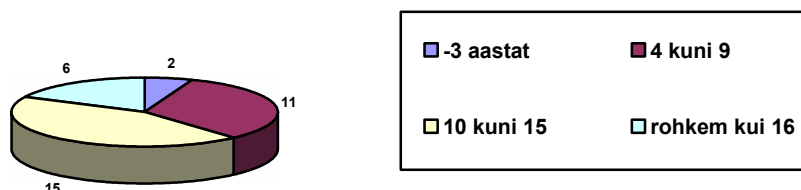
Joonisel 3 on välja toodud andmed kordonite ja piiri kontrolli teostavate ametnike perekonnaseisu kohta.



Joonis 3. Ametnike vastuste jagunemine perekonnaseisu järgi.

Uuringus osalejatest 10 olid vallalised ning 22 olid abielus (vabaabielus). Vähem uuringus osalenuid olid lahutatud – neid oli 2.

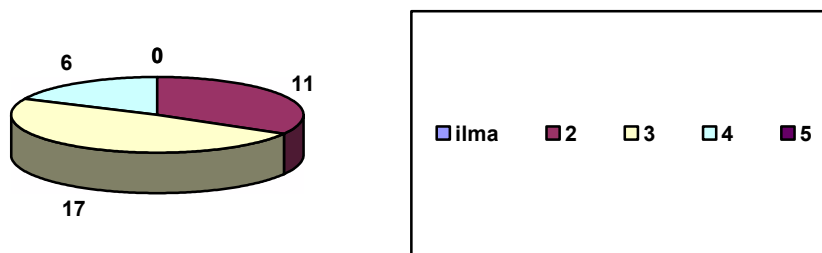
Joonisel 4 on välja toodud andmed kordonite ja piiri kontrolli teostavate ametnike teenistusstaazi kohta.



Joonis 4. Ametnike vastuste jagunemine teenistusstaazi järgi.

Kõige rohkem osales uuringus neid ametnikke kelle tööstaaž on 10 kuni 15 aastat. Neid on 15. Järgmine oli 4 kuni 9 aastat – neid oli 11. Ja kõige väiksem rühm osalejatest on tööstaažiga vähem kui 3 aastat, neid on 2 osalejat.

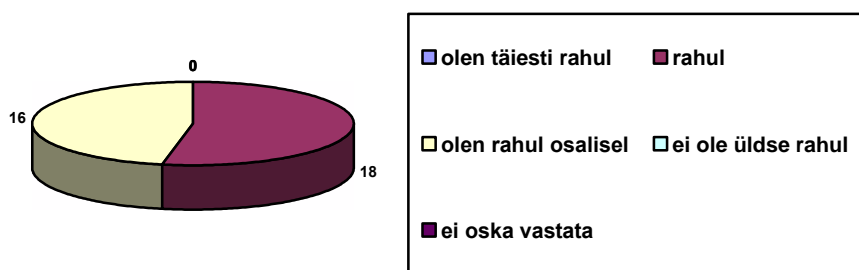
Joonisel 5 on välja toodud andmed kordonite ja piiri kontrolli teostavate ametnike piirivalveametniku kutsetaseme kohta.



Joonis 5. Ametnike vastuste jagunemine piirivalveametniku kutsetaseme järgi.

Uuringus osalenud teise piirivalveametnikku kutsetasemega ning kolmanda piirivalveametniku kutsetasemega jagunesid peaaegu võrdselt. Teise piirivalveametniku kutsetasemega vastajaid oli 11 ning kolmanda piirivalveametniku kutsetasemega vastajaid oli 17, keda oli ka kõige rohkem vastanutest. Vähem uuringus osalenuid oli neljanda piirivalveametniku kutsetasemega, neid oli kuus. Ilma või viienda piirivalveametniku kutsetasemega osalejaid ei olnud.

Joonisel 6 on välja toodud andmed kordonite ja piiri kontrolli teostavate ametnike rahulolu kohta oma tööga.

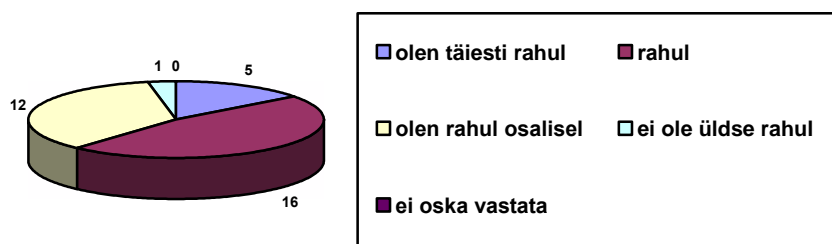


Joonis 6. Ametnike vastused seoses oma tööga rahulolekuga.

Uuringus osalenud jagunesid peaaegu võrdselt: 16 ametnikku on rahul oma tööga ja 18 on osaliselt rahul. See näitab, et suurem osa küsitluid on rahul oma tööga. Mitte keegi pole valinud valikvastustest variante: „olen täiesti rahul”, „ei ole üldse rahul” ja „ei oska vastata”.

Kuue esimese küsimuse eesmärk oli selgeks teha, kas need faktorid mõjutavad uuritavat teemat või nagu joonisel 2 on näha, et ei mõjuta.

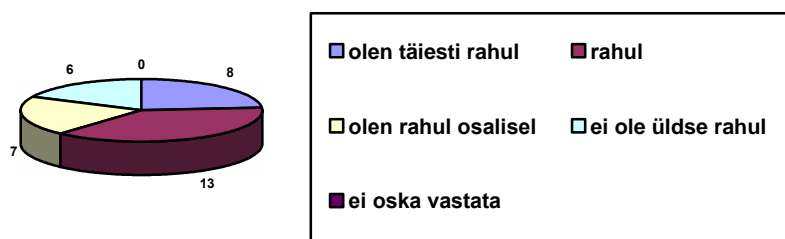
Joonisel 7 on välja toodud andmed kordonite ja piiri kontrolli teostavate ametnike rahulolu kohta töötingimustega.



Joonis 7. Ametnike vastused töötingimustega rahulolu kohta.

Uuringus osalenud piiri kontrolli teostavatest ametnikest suurem osa on rahul oma töötingimustega. Neid oli 16. Täiesti rahul on 5 piiri kontrolli teostavate ametnikku. 12 piiri kontrolli teostavat ametnikku on osaliselt rahul ja 1 ei ole üldse rahul.

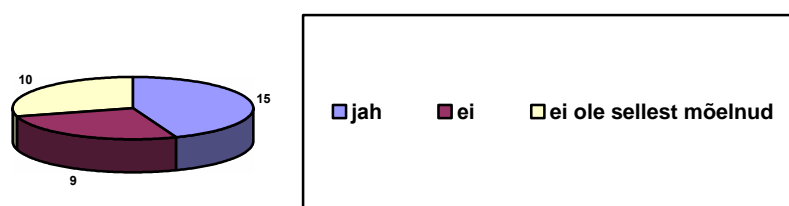
Joonisel 8 on välja toodud andmed kordonite ja piiri kontrolli teostavate ametnike rahulolu kohta oma ametikohaga.



Joonis 8. Piiri kontrolli teostavate ametnike vastused ametikohaga rahulolu kohta.

Uuringus osalenud piiri kontrolli teostavatest ametnikest suurem osa on rahul oma ametikohaga. Neid oli 13. Täiesti rahul on 8 piiri kontrolli teostavat ametnikku. 7 piiri kontrolli teostavat ametnikku on osaliselt rahul ja 6 ei ole üldse rahul.

Joonisel 9 on välja toodud andmed kordonite ja piiri kontrolli teostavate ametnike kavatsusest piirivalveametniku kutsetaset tõsta.



Joonis 9. Ametnike vastused piirivalveametniku kutsetaseme tõstmisest.

Uuringus osalenud piiri kontrolli teostavate ametnike suurem osakaal, ehk 15, vastasid, et kavatsevad piirivalveametniku kutsetaset tõsta. 9 vastasid, et ei kavatse piirivalveametniku kutsetaset tõsta ja 10 vastasid, et ei ole sellele mõelnud.

Tabel 2. Piiri kontrolli teostavate ametnike vastuste jagunemine kutsetaseme ja kvalifikatsiooni tõstmist takistavate asjaolude kohta.

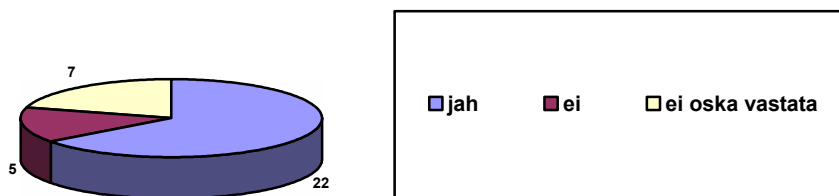
Põhjus	Inimeste arv
Perekond	0
Kolleegid	0
Vaba aja puudus	7
Juhtkond	8
Midagi ei takista	16
Rahalised raskused	6
Midagi muud	10

Tabelis 2 oli kõige populaarsem vastus, et midagi ei takista. Nii väitsid 16 vastajat. 10 vastajat valisid variant „midagi muud” ja selgitasid seda. 8 vastajat valisid põhjuseks „juhtkond”. 7 vastajat valisid „vaba aja puudus” ning 6 valisid „rahalised raskused”. Variandid „perekond” ja „kolleegid” ei valinud mitte keegi uuringus osalejatest. „Midagi muud” oli vastus, mille korral tõid vastajad välja selle takistava teguri, mis on nende arvates suurim. Järgnevalt tuuakse välja need variandid, mis vastajad pakutasid:

- A. Uues ühendametis puudub selleks mõte.
- B. Motivatsiooni puudus.
- C. Sellel pole enam ju mõtet.
- D. 3 kuud tagasi teinud 3 kutse kvalifikatsioon.
- E. Vastava hariduse puudumine.
- F. Ametikohad struktuuris puuduvad.
- G. Piirivalvekolledži antud hariduse mitteväärtustamine uues ühendametis. Kutsekvalifikatsioon ei ole kuidagi seotud politsei teenistusastmete ega ametikohtadega, seega keegi ei garanteeri sulle midagi. Esiteks takistab see, et kutsekvalifikatsiooni saab tõsta alles siis kui sul on teatud staaž täis. Teiseks, see, et piiripunktis on kõik kõrgemad kohad täidetud, mis tähendab, et piiripunktis ei ole võimalik saada kõrgemat ametikohta. Juhtkond peab ju saatma koolitusele, ülemaga peab see olema kooskõlastatud – ülem ei anna kooskõlastust.
- H. Ei ole veel tõstmise võimalikkusest kuulda antud.

Nii vastas suurem osa kolmanda piirivalveametniku kutsetasemega ja mõned teise piirivalveametniku kutsetasemega ametnikud.

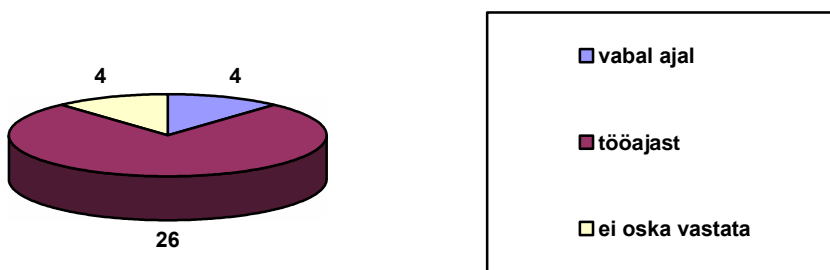
Joonisel 10 on välja toodud andmed kordonite ja piiri kontrolli teostavate ametnike nõusolekust kutsetaset tõsta juhul, kui Politsei- ja Piirivalveamet pakub õppimise eest kompensatsiooni või ergutab rahaliselt.



Joonis 10. Ametnike vastuste jagunemine nõusoleku kohta oma kutsetaset tõsta juhul, kui õppimise eest kompenseeritakse või ergutakse rahaliselt.

Uuringus osalenud piiri kontrolli teostavatest ametnikest suurem osa, ehk 22, vastasid positiivselt. 5 vastasid, et ei taha kutsetaset tõsta juhul, kui Politsei- ja Piirivalveamet pakub õppimise eest kompensatsiooni või ergutab rahaliselt ja 7 vastasid, et ei oska vastata.

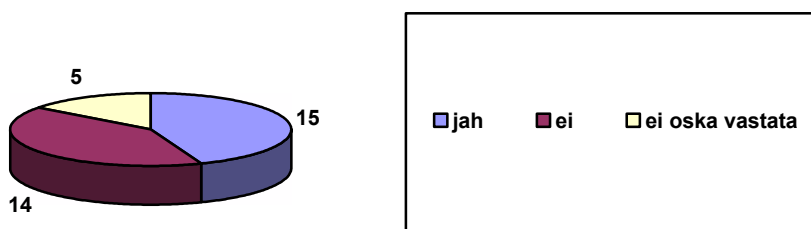
Joonisel 11 on välja toodud andmed kordonite ja piiri kontrolli teostavate ametnike eelistuse kohta, et õppimine toimuks kas tööajast või vabal ajal.



Joonis 11. Ametnike vastused, et õppimine toimuks kas tööajast või vabal ajal.

Uuringus osalenud piiri kontrolli teostavatest ametnikest suurem osa, ehk 26, vastasid, et eelistavad õppimist tööajast. 4 vastasid, et eelistavad vaba-aega ja 4 vastasid, et ei oska vastata. Need 26 küsitletut olid vastusevariandiga: „perega”(kas abielus või lastega) ja 4 vallalised ja ilma last.

Joonisel 12 on välja toodud andmed kordonite ja piiri kontrolli teostavate ametnike valmisolekust oma kutsetaseme tõstmiseks oma vabaaega ja raha kulutades.



Joonis 12. Ametnike vastused valmisolekust oma kutsetaseme tõstmiseks oma vabaaega ja raha eest.

Vastused „jah” ja „ei” jagunesid peaaegu võrdselt. 15 inimest vastasid „jah” ja 14 vastajatest väitsid „ei”. 5 vastasid, et ei oska vastata.

Tabel 3. Faktorid, mis võiksid kutsetaseme tõstmisel aidata.

Iseloomu jooned	kõige tähtsam	kõige mittevajalik
Iseseisvus	4	0
Optimism	0	2
Vastutustunne	0	0
Heatahtlikkus	0	16
Täpsus	0	0
Usaldusväärsus	0	2
Koostöövõime	0	0
Kasvatus	0	12
Ausus	0	2
Töökus	14	0
Elukogemus	0	2
Distsiplineeritus	5	0
Professionaalsus	11	0

Kolmandas tabelis kõige pakutuim vastus oli, et kõige tähtsamad iseloomu jooned, mis võiksid kutsetaseme tõstmisel aidata, on „töökus”. Nii vastas 14 uuringus osalejat ning „professionaalsus” pakkus 11 osalejat. Kolmandal kohal on „distsiplineeritus” -5 vastust ja neljandal kohal on iseseisvus -4 vastust. Teisi pakutud variante ei valinud kõige tähtsamaks mitte keegi. Kõige mittevajalikumad iseloomu jooned, mis võiksid kutsetaseme tõstmisel aidata, on „heatahtlikkus”. Nii vastas 16 osalejat ning „kasvatus” pakkus 12 osalejat. „Elukogemus”,

„ausus”, „usaldusväärsus” ja „optimism” jagunesid võrdselt. Igal vastusel on 2 küsitletut valinud, et need on kõige mittevajalikumad iseloomu jooned, mis võiksid kutsetaseme tõstmisel aidata.

Tabel 4. Iseloomu jooned, mida piiri kontrolli teostavad ametnikud sooviksid näha oma kolleegides.

Iseloomu jooned	kõige tähtsam	kõige mittevajalik
Iseseisvus	1	0
Optimism	0	3
Vastutustunne	0	0
Heatahtlikkus	1	7
Täpsus	1	1
Usaldusväärsus	3	1
Koostöövõime	4	0
Kasvatus	3	14
Ausus	1	0
Töökus	3	1
Elukogemus	0	7
Distsiplineeritus	1	0
Professionaalsus	16	0

Tabelis 4 kõige pakutuim vastus oli, et kõige tähtsam iseloomu joon on „professionaalsus”. Nii vastas 16 ametnikku. Teisel kohal on „koostöövõime” -4 vastust, kolmandal kohal on kolm varianti, milleks on „töökus”, „kasvatus” ja „usaldusväärsus”. Igal vastusel on kolm vastajat. Neljandal kohal on „distsiplineeritus”, „ausus”, „heatahtlikkus”, „iseisvus” ja „täpsus”, mis jagunesid võrdselt -igal vastusel on 1 vastaja, kes arvab, et need iseloomu jooned on kõige tähtsamad, mida soovitakse näha oma kolleegides. „Elukogemus”, „vastutustunne” ja „optimism” ei valinud kõige tähtsamaks mitte keegi. Kõige mittevajalikumad iseloomu jooned, mida piiri kontrolli teostavad ametnikud soovivad näha oma kolleegides on „kasvatus”. Nii vastas 14 vastajat. „Elukogemus” pakkus 7 vastajat ja „heatahtlikkus” samuti 7 vastajat. „Optimism” pakkus 3 uuringus osalejat. „Töökus”, „täpsus” ja „usaldusväärsus” jagunesid võrdselt, igat vastust on pakkunud 1 uuringus osaleja.

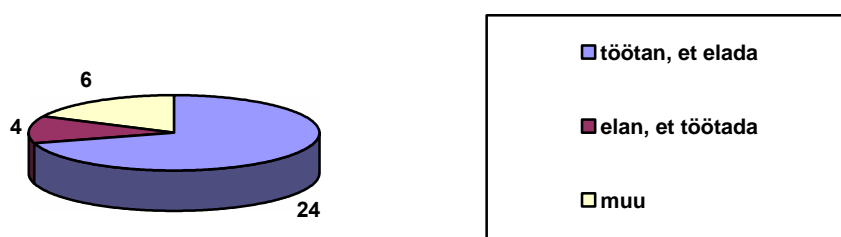
Tabel 5. Iseloomu jooned, mida piiri kontrolli teostavad ametnikud sooviksid näha oma juhis.

Iseloomu jooned	kõige tähtsam	kõige mittevajalik
Iseseisvus	1	4
Optimism	3	5
Vastutustunne	0	0
Heatahtlikkus	0	1
Täpsus	0	1
Usaldusväarsus	0	2
Koostöövõime	5	0
Kasvatus	0	17
Ausus	5	0
Töökus	1	0
Elukogemus	0	3
Distsiplineeritus	1	0
Professionaalsus	18	0

Tabelis 5 on kõige pakutuim vastus, et kõige tähtsam iseloomu joon, mida piiri kontrolli teostavad ametnikud soovivad näha oma juhis, on „professionaalsus” -18 vastust. Teisel kohal on „koostöövõime” ja „ausus”, mida on pakkunud 5 vastajat. Kolmandal kohal on „optimism” -3 vastajat. Ja neljandal on kolm varianti, milleks on „töökus”, „iseseisvus” ja „distsiplineeritus” - igat varianti on pakkunud 1 vastaja. Kõige mittevajalikumad iseloomu jooned, mida piiri kontrolli teostavad ametnikud soovivad näha oma juhis, on „kasvatus” -17 vastust. „Optimism” - 5 vastust, „iseseisvus” -4 vastust. Neljas on „elukogemus” -3 vastust. Viies on „usaldusväarsus” -2 vastust. „Heatahtlikus” ja „täpsus” jagunesid võrdselt, kus 1 vastaja pakkus neid variante.

Tabelit 4 ja 5 võrreldes tabeliga 3, on tabelites enam-vähem samad vastused. See näitab, et suurem osa piiri kontrolli teostavatest ametnikest tahavad näha oma kolleegides ja juhis samu iseloomu jooni. Võrdselt sellega oma kutsetaseme tõstmisel nad arvavad, et neid aitavad teised iseloomu jooned.

Joonisel 13 on välja toodud andmed selle kohta, millist rolli mängib töö kordonite ja piiri kontrolli teostavate ametnike elus.



Joonis 13. Töö roll piiri kontrolli teostavate ametnike elus.

Uuringus osalenud piiri kontrolli teostavatest ametnikest 24 vastasid, et „töötavad, et elada”. 4 osalejat vastas, et „elavad, et töötada” ja 6 valisid kolmanda variandi „muu”. Autor suunab tähelepanu sellele, et kõige huvitavam selgitus, mida pakuti oli, et „töötan võimalikult hästi, efektiivselt, kohusetundlikult, et elada ja olla eeskujuks lastele.” Nii vastas 46+ aastane neljanda piirivalveametniku kutsetasemega küsitletu.

KOKKUVÕTE

Lõputöö koostamise eesmärgiks oli uurida piiri kontrolli teostavate ametnike professionaalsuse kasvu ja selle arendamise võimalusi. Selle uurimuse käigus jõudis lõputöö autor ka omapoolsete järelduste ning ettepanekuteni.

Eesmärgi saavutamiseks viis autor läbi uurimuse Põhja, Ida, Lääne ja Lõuna Prefektuuride piirivalvebüroode territoriaalsetes struktuurüksustes. Selleks kasutati ankeetküsitlust valikvastuste ning avatud vastustega. Uurimuses osales 34 piiri kontrolli teostavat ametnikku.

Uuringu tulemuste analüüsimisel selgus, et neljanda kutsetasemega piirikontrolli teostavad ametnikud on rahul oma tööga piirivalves, töötingimustega ja ametikohaga kui teised madalama kutse kvalifikatsiooniga politsei ametnikud. Kõige rohkem ei ole rahul või osaliselt ei ole rahul oma tööga piirivalves, töötingimustega ja ametikohaga kolmanda kutsetasemega piirikontrolli teostavad ametnikud. Teise kutsetasemega piirikontrolli teostavad ametnikud on oma tööga piirivalves, töötingimustega ja ametikohaga rahul või osaliselt rahul. Kahjuks ei ole mitte keegi täiesti rahul oma tööga piirivalves. Uurimuses ei küsinud vastanutelt, miks nad pole täiesti rahul oma tööga piirivalves. Vanus, sugu, perekonnaseis ja laste arv ei mõjuta taht kutsetase tõsta. Perekond, lapsed ja aeg ning raske majanduslik olukord takistavad kvalifikatsiooni ja kutsetaseme tõstmist.

Piirikontrolli teostavad ametnikud tõid ankeetküsitluse teises osas välja ka selle, et 55% küsitletud ei ole mõelnud või ei taha oma piirivalveametniku kutsetaset tõsta. Ülejäänud 45% tahavad, kui neile antakse selline võimalus. See tulemus on otseselt seotud töötingimustega ja ametikohaga ning tööga piirivalves rahuloluga. Hludova (2004:5) väidab, et terve rahulolu ja seos ametikohaga ja töökohaga osutavad tunduvalt mõju töötaja iserealiseerumise vajaduste kujundamistele, järelikult ka tõhususe tegevuse näitajate tõusmisele.

Uuringu analüüsimisel selgus, et kvalifikatsiooni tõstmise mittesoovimine ja tööga pettumus on kõige rohkem tekitanud mitmeid probleeme. Esimeseks probleemiks on vaba ametikoha puudumine struktuurüksuses. Teiseks probleemiks on probleemid juhtkonnaga, tõenäoliselt

seotud esimesega punktiga ja oma isikliku suhtumisega. Kolmandaks probleemiks on motivatsiooni puudumine. Struktuuriüksuste juhid ei tee mitte midagi töötajate ergutamiseks, kes soovivad õppida. Kõige suuremaks probleemiks kujunes piirikontrolli teostavate ametnike usalduse kaotamine uue ühenduse asutuse loomise suhtes.

Mõned inimesed töötavad selleks, et „elada”, samal ajal kui teised elavad selleks, et „töötada”. See, kuidas samastatakse end oma tööga, sõltub inimese iseloomu joontest. Kogenud ja osavad meistrid ja asjatundjad, kelle jaoks töö on uhkuse ja rahulduse tundeallikas, võivad samastuda tööga rohkem kui need, kelle jaoks töö on vaid viis elamiseks. Samuti on võimalik fakt, et need, kes ei tööta väga kaua ühes kohas, pooldavad palju vähem oma seltskonna vaateid kui need, kes töötavad seal piisavalt kaua, võivad pooldada oma kutseala vaateid. Kuid enamus inimestest tunnevad võibolla, et mingil määral on nemad see, mida nad teevad. Inimesed, kui esitavad ennast ja lihtne amet võib kohe luua sideme võõraste inimeste vahel, samuti nagu rahvuski. (Ruohotie ja Grimmett 1996:101) Piirikontrolli teostavad ametnikud tõid ankeetküsitluse kolmandas osas välja selle, et ainult 12% küsitletus elavad selleks, et töötada ja 68% töötavad, et ära elada. Autori arvates kõige motiveeritumad need, kes valisid kolmanda variandi 20%. Autor toob välja ühe variandi „töötan võimalikult hästi, efektiivselt, kohusetundlikult, et elada ja olla eeskujuks lastele”. Uurimus näitas siiski, et piirikontrolli teostavad ametnikud ei ole hästi motiveeritud professionaalsuse kasvu tõstmiseks.

Järgnevalt esitab autor ettepanekud piiri kontrolli teostavate ametnike professionaalsuse kasvu ja selle arendamise võimaluse tõstmiseks. Uuringu tulemustest järeldub, et ametnike motivatsiooni professionaalsuse kasvuks on võimalik suurendada:

- A. Muuta karjäärisüsteem rohkem paindlikumaks professionaalsuse kasvu jaoks. Näiteks, on võimalik töötada Schengeni ja Euroopa Liidu asutuses (FRONTEX) seoses piirivalvamisega. Praegusel ajal aga on meil vähe selliseid spetsialiste, kes sobivad sinna tööle, samuti on neil vähe teadmisi selle kohta, kuidas see süsteem toimib. Selle jaoks on vajalik teha rohkem kutsealaseid ja keele koolitusi. Vajalik on ka informatsiooni õigeaegse kättesaadavuse võimaldamine kõikidele piiri kontrolli teostavate ametnikele, kuna see on oluline motivatsiooni hoidja professionaalsuse kasvuks.
- B. Juht ja organisatsioon peavad huvi tundma oma alluvate motivatsiooni vastu, et nad ise suudaksid tõsta oma professionaalsust. On vaja ergutada ja kiita neid ametnikke, kes tunnevad huvi oma professionaalsuse kasvu vastu. Praeguses majanduslikus olukorras ei

ole võimalik rahaliste preemiate maksmine, kuid töötajat on võimalik ergutada ka teiste meetoditega: uus ametikoht, hea töötaja tahvel („kõige parem töötaja”, „natukene veel ja kõige parem töötaja” ja nii edasi), artiklid ajalehtedes, kompenseerida raha, mis piiri kontrolli teostav ametnik kulutab oma kvalifikatsiooni ja professionaalsuse tõstmiseks. Näiteks USAs iga aasta, CBP(*Customs and Border Protection Agency*) annab töötajatele Diana Dean ja Jose Melendez-Perezi nimelise autasu (Dean on ametnik, kes peatas *Millenium Bomberi*) (Grahah 2006:13) Samuti võib anda võimalus kasutada tööaega kvalifikatsiooni ja professionaalsuse tõstmiseks.

- C. Struktuurüksustes on tarvis läbi viia sotsiaal-psühholoogilisi treeninguid. Kõigepealt tuleb läbi viia enesekindluse treeninguid. Need treeningud maandavad emotsionaalset pinget, ühendavad töötajaid ning kujundavad enesekindluse tunnet. Hludova (2004:14) väidab, et psühholoogi kohustustesse kuulub nende faktorite analüüs, mis mõjutavad kutsealast kohanemist, samuti nende parendamise meetmete väljatöötamine.
- D. Tõsta esile piiri kontrolli teostavaid ametnikke ühiskonna silmis. Näiteks aasta parema piiri kontrolli teostava ametniku intervjuu ajalehes või pühendatud parema kordoni ja piiripunkti töötajale artikkel ajalehes ning televisioonis. Piiri kontrolli teostavate ametnike tuntus seltskonnas ei riku läbipaistva organisatsiooni põhiprintsiipe vaid tõstab töötaja autoriteeti ning soovi täiustuda oma töökohas. Ajal, kui ei ole võimalik töötajaid premeerida rahaliselt, võiks töötaja olla hoopis seltskonna silmis tuntud kui kõige parem, ausam, usaldusväärsem ning professionaalsem töötaja, kes teeb õiget asja riigi ning rahva jaoks. See tõstab piiri kontrolli teostavate ametnike tahet oma kvalifikatsiooni ja professionaalsust arendada.

РЕЗЮМЕ

Заглавие данной дипломной работы - " Возможности развития и профессионального роста у служащих осуществляющих пограничный контроль". Размер работы сорок девять страниц и состоит она из двух глав. В работе представлено пять таблиц, тринадцать рисунков и одно приложение. Для составления работы было использовано тринадцать литературных источников.

Целью дипломной работы является исследование, возможностей развития и профессионального роста у служащих осуществляющих пограничный контроль.

Для сбора данных автор использовал метод анкетного опроса. Была разработана анкета, в которой представлены вопросы, связанные с возможностями профессионального роста, важностью роста и влиянием на этот вопрос различных факторов. Автор дипломной работы разослал анкету по электронной почте во все структурные подразделения пограничных бюро северной, восточной, южной и западной префектур. Автор дипломной работы составил анкету, включающую в себя вопросы, предполагающие выбрать ответ из предлагаемых автором и, в некоторых случаях, с возможностью вписать свое мнение на задаваемый вопрос. Также в анкете есть вопросы, ответы на которые помогают создать четкую картину на тему «факторы, которые могут помочь в повышении квалификации». Исследование было проведено в период с марта по апрель 2010 года. Было возвращено, полностью заполненными, 34 анкеты.

Во время анализа результатов исследования выяснилось, что 55% опрошенных пограничных служащих не думали или не хотят повышать уровень своей профессиональной квалификации. Основными препятствиями в повышение профессионального роста являются: отсутствие свободных должностей в структурных подразделениях, проблемы с начальством, потеря доверия к организации в связи с объединением двух организаций и отсутствие мотивации. Начальники подразделений и департамент не предпринимают никаких шагов к поощрению работников, которые хотят учиться.

Новые должности, денежные поощрения, мотивация и понимание могут стимулировать служащих на развитие профессионального роста.

Впоследствии анализа результатов опроса автор дипломной работы со своей стороны предложил различные варианты решения проблемы, которые можно использовать для возможностей развития и профессионального роста у служащих осуществляющих пограничный контроль

VIIDATUD ALLIKATE LOETELU

Graham Gaines, A. 2006. Border patrol agent and careers in order protection. Berkeley Heights. Enslow Publishers, Inc.

Hirsjärvi, S., Remes, P. ja Sajavaara, P. 2005. Uuri ja kirjuta. Tallinn: Medicina Kirjastu

Jarvis, P. 1998. Täiskasvanuharidus ja pidevõpe. Tallinn

Maslow, A.H. .2007. Motivatsioon ja isiksus. Tallinn

Märja, T., Lõhmus, M. ja Jõgi, L. 2003. Andragoogika. Tallinn. Ilo kirjastus.

Ruohotie, P. & Grimmett, P.P. 1996. Professional growth and development. University of Tampere and Simon Fraser University.

Tamm, T. 2008. Ametikasv ja professionaalsus. Tallinn. TLÜ kirjastus.

Tomlinson, H. 2003. Personal Growth for Professional Development. London, Thousand Oaks, New Delhi: SAGE Publications

Лунина, В. 2008. Личностное развитие. Профессиональное развитие. Профессиональный рост. Северо-Кавказский государственный технический университет.

Хлудова, О. 2004. Психологические особенности профессионального роста личности. Тамбов.

Eesti Vabariigi Haridusseadus. RT 1992, 12, 192.

Ülikooliseadus. RT I 1995, 12, 119.

Rakenduskõrgkooliseadus. RT I 1998, 61, 980.

TABELITE JA JOONISTE LOETELU

Tabel 1. Sotsiaal-psühholoogilised faktorid.....	20
Tabel 2. Piiri kontrolli teostavate ametnike vastuste jagunemine takistuse kohta kutsetaseme tõstmise ja kvalifikatsiooni tõstmist kohta.....	32
Tabel 3. Faktorid, mis võiksid kutsetaseme tõstmisel aidata.....	34
Tabel 4. Iseloomu jooned, mis piiri kontrolli teostavate ametnikud sooviksid näha oma kolleegides.....	35
Tabel 5. Iseloomu jooned, mis piiri kontrolli teostavate ametnikud sooviksid näha oma juhil.....	36
Joonis 1. Ametnike vastuste jagunemine vanuse järgi.....	28
Joonis 2. Ametnike vastuste jagunemine sugu järgi.....	29
Joonis 3. Ametnike vastuste jagunemine perekonnaseisu järgi.....	29
Joonis 4. Ametnike vastuste jagunemine teenistusstaazi piirivalves järgi.....	29
Joonis 5. Ametnike vastuste jagunemine piirivalveametniku kutsetase järgi.....	30
Joonis 6. Ametnike vastuste jagunemine rahul olu oma tööga piirivalves.....	30
Joonis 7. Ametnike vastuste jagunemine töötingimustega rahulolu.....	31
Joonis 8. Ametnike vastuste jagunemine ametikohaga rahulolu.....	31
Joonis 9. Ametnike vastuste jagunemine kavatsemist piirivalveametniku kutsetaset tõsta.....	31
Joonis 10. Ametnike vastuste jagunemine nõusoleku kohta oma kutsetaset tõsta juhul, kui õppimise eest kompenseeritakse või ergutakse rahaliselt.....	33
Joonis 11. Ametnike vastused, et õppimine toimuks kas tööajast või vabal ajal.....	33
Joonis 12. Ametnike vastuste jagunemine valmis olu kutsetaseme tõstmiseks oma vabaaega ja raha eest.....	34
Joonis 13. Millist rolli mängib töö piiri kontrolli teostavate ametnike elus.....	37

LISA 1. Uurimuses kasutatud ankeetküsitlus

Lugupeetud vastaja!

Käesoleva küsitluse eesmärgiks on uurida piiri kontrolli teostavate ametnike professionaalsuse kasvu ja selle arendamise võimalusi. Et uurimuse lõpptulemus oleks edukas, palub lõputöö autor Teie abi küsimustiku täitmisel. Küsimustik on anonüümne ning tulemusi kasutatakse uurimisprobleemi analüüsimisel ning järelduste ja ettepanekute tegemiseks Sisekaitseakadeemia politsei- ja piirivalvekolledži üliõpilase Dmitri Kurasjovi lõputöös.

Palume vastata kõikidele küsimustele. Küsimustiku täitmisel märkige ruutudes üks Teile sobivaim vastusevariant ristikesega või täitke ruudud vastavalt küsimuses kirjeldatud juhisele.

Küsimuste korral palume saata kiri e-posti aadressile dmitri.kurasjov@politsei.ee. Samuti palume saata täidetud küsimustiku eeltoodud e-posti aadressile.

1) Vanus:

-25 aastat	<input type="checkbox"/>
26-35 aastat	<input type="checkbox"/>
36-45 aastat	<input type="checkbox"/>
46+ aastat	<input type="checkbox"/>

2) Sugu:

M	<input type="checkbox"/>	N	<input type="checkbox"/>
---	--------------------------	---	--------------------------

3) Perekonnaseis:

Vallaline (ei ole varem abielus olnud)	<input type="checkbox"/>
Abielus, vabaabielus	<input type="checkbox"/>
Lahutatud, lahus elav	<input type="checkbox"/>
Lesk	<input type="checkbox"/>

4) Laste arv (koos elavate alla 18-aastaste laste arv):

0	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>
1	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>
2	<input type="checkbox"/>	rohkem	<input type="checkbox"/>

5) Struktuuriüksus

6) Teenistusstaaz piirivalves

-3 aastat	<input type="checkbox"/>	10-15 aastat	<input type="checkbox"/>
4-9 aastat	<input type="checkbox"/>	16+ aastat	<input type="checkbox"/>

7) Milline on Teie piirivalveametniku kutsetase?

Ilma	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>
2	<input type="checkbox"/>	5	<input type="checkbox"/>
3	<input type="checkbox"/>		

8) Kas Te olete rahul oma tööga piirivalves?

olen täiesti rahul	<input type="checkbox"/>	ei ole üldse rahul	<input type="checkbox"/>
rahul	<input type="checkbox"/>	ei oska vastata	<input type="checkbox"/>
olen rahul osaliselt	<input type="checkbox"/>		

9) Kas Te olete töötingimustega rahul?

olen täiesti rahul	<input type="checkbox"/>	ei ole üldse rahul	<input type="checkbox"/>
rahul	<input type="checkbox"/>	ei oska vastata	<input type="checkbox"/>
olen rahul osaliselt	<input type="checkbox"/>		

10) Kas Te olete ametikohaga rahul?

olen täiesti rahul	<input type="checkbox"/>	ei ole üldse rahul	<input type="checkbox"/>
rahul	<input type="checkbox"/>	ei oska vastata	<input type="checkbox"/>
olen rahul osaliselt	<input type="checkbox"/>		

11) Kas Te kavatsete piirivalveametniku kutsetaset tõsta?

Jah ei ole sellest mõelnud
ei

12) Mis takistab kutsetaseme tõstmise tahet (võib olla rohkem kui üks vastus)

Perekond Midagi ei takista
Kolleegid Rahalised raskused
Vaba aja puudus
Juhtkond Midagi muud _____

13) Mis takistab kvalifikatsiooni tõstmist (võib olla rohkem kui üks vastus)

Perekond Juhtkond
Kolleegid Midagi ei takista
Vaba aja puudus Midagi muud _____

14) Kas oleksite nõus kutsetaset tõstma juhul, kui Politsei- ja Piirivalveamet pakub õppimise eest kompensatsiooni või ergutab rahaliselt?

Jah ei ei oska vastata

15) Kas Te eelistaksite, et õppimine toimuks tööajast või vabal ajal

Vabal ajal tööajast ei oska vastata

16) Kas Te olete valmis kutsetaseme tõstmiseks oma vabaaega ja raha kulutama?

jah ei ei oska vastata

17) Millised faktorid võiksid Teid kutsetaseme tõstmisel aidata? Paigutage prioriteedi järgi 1-st 13-ni, kus 1 on kõige tähtsam ja 13 kõige mittevajalikum.

Iseseisvus	<input type="checkbox"/>	Kasvatus	<input type="checkbox"/>
Optimism	<input type="checkbox"/>	Ausus	<input type="checkbox"/>
Vastutustunne	<input type="checkbox"/>	Töökus	<input type="checkbox"/>
Heatahtlikkus	<input type="checkbox"/>	Elukogemus,	<input type="checkbox"/>
Täpsus	<input type="checkbox"/>	Distsiplineeritus	<input type="checkbox"/>
Usaldusväärsus	<input type="checkbox"/>	Professionaalsus	<input type="checkbox"/>
Koostöövõime	<input type="checkbox"/>		

18) Mida sooviksite näha oma kolleegides? Paigutage prioriteedi järgi 1-st 13-ni, kus 1 on kõige tähtsam ja 13 kõige mittevajalikum.

Iseseisvus	<input type="checkbox"/>	Kasvatus	<input type="checkbox"/>
Optimism	<input type="checkbox"/>	Ausus	<input type="checkbox"/>
Vastutustunne	<input type="checkbox"/>	Töökus	<input type="checkbox"/>
Heatahtlikkus	<input type="checkbox"/>	Elukogemus,	<input type="checkbox"/>
Täpsus	<input type="checkbox"/>	Distsiplineeritus	<input type="checkbox"/>
Usaldusväärsus	<input type="checkbox"/>	Professionaalsus	<input type="checkbox"/>
Koostöövõime	<input type="checkbox"/>		

19) Mida sooviksite Teie näha oma juhis? Paigutage prioriteedi järgi 1-st 13-ni, kus 1 on kõige tähtsam ja 13 kõige mittevajalikum.

Iseseisvus	<input type="checkbox"/>	Kasvatus	<input type="checkbox"/>
Optimism	<input type="checkbox"/>	Ausus	<input type="checkbox"/>
Vastutustunne	<input type="checkbox"/>	Töökus	<input type="checkbox"/>
Heatahtlikkus	<input type="checkbox"/>	Elukogemus,	<input type="checkbox"/>
Täpsus	<input type="checkbox"/>	Distsiplineeritus	<input type="checkbox"/>
Usaldusväärsus	<input type="checkbox"/>	Professionaalsus	<input type="checkbox"/>
Koostöövõime	<input type="checkbox"/>		

20) Millist rolli mängib töö Teie elus?

„töötan, et elada“ „elan, et töötada“ muu_____

Ettepanekuid või kommentaare:

TÄNAN VASTAMAST!