

Sisekaitseakadeemia

Päästekolledž

Marek Muzakko

**PRAKTILISE KOGEMUSE VAJADUSE ANALÜÜS ENNE
PÄÄSTJA ÕPPE ALUSTAMIST PÄÄSTEKOLLEDŽIS**

Lõputöö

Juhendaja:

Häli Allas, MA

Kaasjuhendaja:

Kairi Pruul, MA

Tallinn 2017

ANNOTATSIOON

Päästekolledž	Juuni 2017
Töö pealkiri eesti keeles: Praktilise kogemuse vajaduse analüüs enne päästja õppe alustamist päästekolledžis	
Töö pealkiri inglise keeles: <i>The need of rescuer practical experience analysis before attending Rescue College.</i>	
<p>Käesolev lõputöö on empiiriline uuring. Antud lõputöö empiirilise uuringu läbiviimiseks kasutatakse kvalitatiivset ja kvantitatiivset uurimismeetodit. Lõputöö on kirjutatud eesti keeles ning võõrkeelne kokkuvõtte inglise keeles. Lõputöö koosneb 37 lk ning sisaldab 3 tabelit ja 12 joonist. Lõputöös on kasutatud 42 eesti- ja inglise keelset allikat. Uurimistöö eesmärgiks oli välja selgitada, milline on seos õpingutele eelneva erialase töökogemuse ja õpingute lõpetamise ning edasise pikema töösuhte vahel. Uurimustöös saadud andmete põhjal, teha vajadusel ettepanekud muuta Päästeameti praegust praktikat personali värbamisel ja koolitamisel. Lõputöös kasutati järgmisi uurimismeetodeid: ankeetküsitlus, statistiliste andmete analüüs ja teoreetilised materjalid. Uuringu tulemuste analüüsist selgus, et päästja õpingutele eelneval erialasel praktilisel kogemusel on seos koolile järgneva töösuhte pikkusega. Sellest lähtuvalt tegi autor ettepaneku, kaaluda võimalust võimaldada päästjatel, enne õppima asumist SKA Päästekolledžisse, saada praktilise töö kogemus päästekomandos. Samuti vaadeldi antud töö raames koolituslepinguga kaasneva siduvusaja mõju ning jõuti järeldusele, et praeguses tööjõu konkurentsiolekorras on antud meede vajalik. Antud uuringule toetudes on alust arvata, et Päästekolledži eelse erialase praktilise kogemuse võimaldamine, annab positiivseid tulemusi nii tööandjale kui ka töövõtjale.</p>	
Lisad (nt CD, DVD jms): Puuduvad	
Võtmesõnad: praktika, väljaõpe, isikuomadused, kutseõpe, personali värbamine, kutsesobivus, kutsevalik, katseaeg.	
Võõrkeelsed võtmesõnad: <i>practice, schooling, personality traits, vocational training, personnel recruitment, professional suitability, occupational choice, probation period.</i>	
Säilitamise koht: SKA raamatukogu	
Töö autor: Marek Muzakko	
<p>Olen koostanud lõputöö iseseisvalt. Kõik lõputöö koostamisel kasutatud teiste tööde autorite tööd, seisukohad kirjalikest allikatest ja mujal allikatest saadud info on nõuetekohaselt viidatud. Olen nõus oma lõputöö avaldamisega elektroonilises keskkonnas.</p>	
Allkiri:	
Vastab lõputöö nõuetele	
Juhendaja: Häli Allas, MA	Allkiri:
Vastab lõputöö nõuetele	
Kaasjuhendaja: Kairi Pruul, MA	Allkiri:
Kaitsmisele lubatud	
Kolledži direktor: Ain Karafin	Allkiri:

SISUKORD

LÜHENDITE JA MÕISTETE LOETELU.....	4
SISSEJUHATUS	5
1. TEOREETILISED LÄHTEKOHAD JA STATISTILISED ALUSED.....	9
1.1 Päästekolledži päästja eriala õpilaste ja Pää personali statistiline ülevaade aastatest 2011 – 2017.....	9
1.2 Päästja tööks vajalikud eeldused ja eelduste olemasolu selgitamise viisid	12
1.3 Päästja tööga tutvumise eesmärk ja korraldus.....	15
2. PÄÄSTEKOLLEDŽI EELSE PRAKTILISE KOGEMUSE VAJADUSE UURING	19
2.1 Uurimismeetod ja valim.....	19
2.2 Uuringu tulemused ja analüüs.....	20
2.3 Järeldused ja ettepanekud.....	27
KOKKUVÕTE	30
SUMMARY.....	32
VIIDATUD ALLIKATE LOETELU	33
JOONISTE JA TABELITE LOETELU	37
LISA 1.....	38
LISA 2.....	40
LISA 3.....	44
LISA 4.....	46

LÜHENDITE JA MÕISTETE LOETELU

MV – meeskonnavanem, päästeametnik kes juhib päästemeeskonna tööd.

RP – rühmapealik, päästeametnik kes juhib päästemeeskonna tööd ja kellele allub veel vähemalt üks meeskonnavanem koos päästemeeskonnaga.

STAK – siseturvalisuse arengukava.

PäA – Päästeamet.

SKA – Sisekaitseakadeemia.

EMTA – Eesti Maksu- ja Tolliamet

Kadett – Sisekaitseõppeasutuse õpilane või üliõpilane. Käesolevas lõputöös kutseõppe õpilane.

SISSEJUHATUS

Siseturvalisuse arengukavas (STAK) aastateks 2015 – 2020 on öeldud, et turvalisuse tagamisel on kõige olulisem personal, kes kasutab küll oma tööks tehnikat, kuid tehnika ei saa inimest täielikult asendada. Siseturvalisuse valdkonnas on läbi viidud olulised personalikärped, mistõttu on arengukava elluviimise perioodil eesmärk hoida ja väärtustada olemasolevat personali. STAKi kõigi alaeesmärkide saavutamiseks on vaja üle vaadata praegu pakutavad teenused ja tehtavad tööd ning leida võimalused nende tõhusamaks pakkumiseks piiratud ressurssidega. (Vabariigi Valitsus, 2015, p. 11)

Personali täpsema valiku ja teadlikuma koolitamise võimaluse uurimise vajadus tuleneb ka Eesti rahvaarvu vähenemisest ja sellega kaasnevast vajadusest muuta kõik protsessid järjest efektiivsemaks. Rahvaarvu vähenemisest tingituna muutub konkurents kvaliteetse tööjõu osas suuremaks (Päästeamet, 2014). Ka aastal 2015 läbi viidud Praxise uuring rõhutas asjaolu, et kahaneva noorte arvu tingimustes, mis tingib suurema konkurentsi tööjõule, tuleb senisest enam tähelepanu pöörata hariduse kvaliteedile ning see peab olema siseturvalisuse valdkonna ja muutuva tööturu arenguvajadusi arvestav. (Haarist, *et al.*, 2015)

Päästevõimekuse tagamise personali puhul sõltutakse koolitusasutustest, Päästeamet (PäA) eelkõige Sisekaitseakadeemiast (SKA). (Vabariigi Valitsus, 2015, p. 49)

Enne aastat 2011 oli päästekeskustel kohustus korraldada päästjate väljaõpet. Selline kohustus oli neile sätestatud päästekeskuste põhimäärustes §6 lg 11. (Põhja-Eesti Päästekeskuse põhimäärus, 2006) Viimased väljaõpped korraldati keskustes 2011 aastal. Sellest ajast alates on päästjaid koolitatud vaid SKA Päästekolledži päästja erialal. Nüüd, kus õpe on koondunud päästekooli juhtub tihti, et koolile ei eelne mingit tutvust komandoga ja päästja elukutsega, sest värbamiskampaaniad korraldatakse vahetult enne uue päästja kursuse algust (M.Roosaar 2017).

Käsitletavas uurimistöös uurib autor päästja koolieelse praktika vajalikkust enne Päästekolledžis päästjaks õppima asumist. Selgitatakse, kas eelnev täpsem teadmine päästja elukutse olemusest annab kindlustunde õpingute alustamiseks ja pikendab peale kooli PäAs tööl olemise kestust.

Uurimusele annab **aktuaalsuse** 2016.a sügisel läbiviidud SKA akrediteerimiskomisjoni lõppraport, milles markeeriti eraldi ära vajadus antud teema uurimiseks. Akrediteerimiskomisjon soovitas oma aruandes analüüsida võimalust, et kooli sisseastuja

on eelnevalt saanud reaalse töökogemuse päästeüksuses, millest tulenevalt saaks sisseastuja teha õppima asumise suhtes teadlikuma valiku. (Bryant, *et al.*, 2016) Lisaks muudab teema aktuaalseks asjaolu, et Pääst lahkus aastatel 2015 ja 2016 komandotasandi operatiivtöölt erinevatel põhjustel 185 töötajat. Neist 40 olid päästja või päästespetsialisti haridusega. Päästja eriala lõpetajate arv samas ajavahemikus oli 109 ja sel perioodil kooli pooleli jätnute arv oli 6.

Käesolevale tööle annab **uudsuse** asjaolu, et varasemalt ei ole uuritud päästjaks õppimise eelse praktilise töökogemuse mõju ning ei ole vaadeldud ühtsena koolist väljalangevust ja töölt lahkumist. Päästekolledži kutseõppe vastuvõtutingimused on ajas pidevalt arenenud ning jõudnud olukorrani, kus päästjaks saab õppida vaid Pääst suunamisega. SKA Päästekolledži päästja erialale õppima asujatega sõlmib Pääst koolituslepingu milles sätestab ka siduvusaja ehk ajaperioodi mille jooksul peab päästja peale kooli lõpetamist Päästis töötama. Olenevalt uuringutulemustest, saab Pääst korrigeerida värbamisstrateegiat ning läbi parema informeerituse kooli suunatavatest, vähendada koolituskulusid ning tõsta personali kvaliteeti.

Hea väljaõppega ja motiveeritud personali tagamiseks on vaja, personali volavuse ning asutuste vahelise konkurentsi vähendamiseks, luua võrreldavad palgatasemed ja võimalikult stabiilne töökeskkond. See on eelduseks, et oleks võimalik siseturvalisuse teenuseid pakkuda. (Vabariigi Valitsus, 2015, p. 18)

Siseturvalisust tagavad asutused konkureerivad tööjõuturul samade inimeste pärast kui ühes asutuses tõstetakse palku, siis paratamatult põhjustab see teenistujate töölt lahkumist teistes asutustes. Seda võimendavad elanike vananemise ja linnadesse kolimise suundumused, piirkonniti on seetõttu raske leida uusi teenistujaid. Personalipoliitikat kujundades on vaja käsitleda personali ühtse tervikuna. (Vabariigi Valitsus, 2015, p. 31)

Käesoleva lõputöö **uurimisprobleemiks** on küsimus, kas Päästekolledži päästja erialale õppima asujate eelnev praktiline töökogemus, tulevasel erialal, mõjutab teadlikku otsust eriala valikul ning pikendab seeläbi töösuhet? Lõputöö käigus uuritakse milline mõju on olnud kooli eelsel praktilisel ja milline on päästjate suhtumine koolile eelneva praktilise kogemuse vajalikkusesse.

Eelnevast tulenevalt püstitab autor kolm **uurimisküsimust**:

1. Milliseid lisavõimalusi annab kooli eelse praktika rakendamine tööandjale selgitamaks töötaja sobivust päästja ametikohale? Milline on eelneva praktilise kogemuse mõju ja vajalikkus enne õppima asumist

2. Kas eelnev praktiline töökogemus võib olla üheks teguriks, mis aitab tööle soovijal teha valikut omandatava kutse osas?

3. Millised tegurid mõjutavad koolijärgse töösuhte pikkust?

Uurimistöö **eesmärgiks** on välja selgitada seosed õpingutele eelneva erialase töökogemuse ja õpingute lõpetamise ning edasise pikema töösuhte vahel ning vajadusel teha, uurimustöös saadud andmete põhjal, ettepanekud personali värbamise ja koolitamise protsessi täiendamiseks.

Lõputöö eesmärgi saavutamiseks püstitas autor järgnevad **uurimisülesanded**:

1. Uurida teoreetilistest allikatest, milline on eelneva praktika olemus ja seadusandlik taust ning anda ülevaade Päästekolledži päästja eriala ja PääA personali statistikast.

2. Viia läbi uuring saamaks teada endiste ja praeguste päästjate arvamust koolile eelneva erialase praktilise kogemuse kohta.

3. Toetudes teoreetilistele allikatele ja läbiviidud uuringu analüüsist tulenevatele järeldustele, teha ettepanekud võimalike kitsaskohtade parendamiseks.

Käesolevas lõputöös on autor valinud uurimisülesannete täitmiseks empiirilise uuringu, kus uurimisinstrumentideks on kvalitatiivne ja kvantitatiivne uuring. Kvalitatiivne uuring annab lisainformatsiooni, et seada fookus täpsemalt sihtgrupis läbiviidavaks kvantitatiivseks uuringuks ja saada parim tulemus uurimisülesannete täitmiseks ja seeläbi saavutada uurimiseesmärk.

Koolile eelnevat töötamist komandos ei ole kohustuslikuna rakendatud ja sellest tulenevalt ei saa statistiliselt võrrelda selle variandi tulemuslikust aastate lõikes. Pigem on olnud PääA huvi suunata uued töötajad kiiresti õppima kuna koolitamata päästja tööle rakendamise võimalused on piiratud. Antud uurimus toetub PääA personaliandmetele ning praeguste ja endiste päästjate arvamustele, kas õpingutele eelnevat erialast praktilist kogemust on vaja ja kas see oleks mõjutanud nende kutsevalikut.

Lõputöö esimeses peatükis vaadeldakse Päästekolledži päästja eriala õpilaste ja PääA personali statistikat, et saada ülevaade personaliliikumistest ja töölt lahkujate tööstaažist ning haridusest. Sellele järgnevalt uuritakse päästja tööks vajalikke isikuomadusi ning

kuidas inimesed ise neid tunnetavad. Peatüki viimases osas uuritakse tulevase erialaga tutvumise võimalusi. Teises peatükis viiakse läbi empiiriline uuring eesmärgiga leida vastused püstitatud uurimisküsimustele ja toetudes järeldustele, välja selgitada millised uurimistöös esitatud teoreetilised võimalused on rakendatavad Pääs personali värbamise protsessis ning vajadusel teha ettepanekud vajalikeks muudatusteks.

1. TEOREETILISED LÄHTEKOHAD JA STATISTILISED ALUSED

Alljärgnevalt vaatleb autor viimase kuue aasta (2011-2016) statistilisi andmeid Päästekolledži päästja erialale õppima asujate ja õpingute katkestajate kohta ning PääA personaliliikumiste statistikat aastatel 2015 kuni 2017, koos personaliliikumise põhjustega ning ülevaade praktika olemusest ja eesmärgist. PääA on töötajate staaži ja haridustaseme kohta põhjalikud andmed aastast 2015. Uuele personaliarvestussüsteemile ülemikul siirdati eelnevad andmed uude süsteemi, mille käigus läks osaliselt kaduma PääAst töölt lahkunud töötajate staaži andmed.

1.1 Päästekolledži päästja eriala õpilaste ja PääA personali statistiline ülevaade aastatest 2011 – 2017

Päästja eriala õpetatud taasiseseisvunud Eestis aastast 1993. Esialgu tehti seda Väike-Maarja Põllutöökoolis eraldi õpperühmana. Aastal 1999 loodi iseseisev Väike-Maarja Päästekool. Hetkel antakse kutseharidust Sisekaitseakadeemia Päästekolledži päästja erialana. 01.septembril 2004 liideti Sisekaitseakadeemia Päästekolledž ja Väike-Maarja Päästekool üheks õppeasutuseks. Päästja eriala areneb pidevalt, sest kogu maailmas on päästeala väga kiirelt arenev valdkond. (Sisekaitseakadeemia, 2016a)

Kuni aastani 2011 olid päästekeskustel nende põhimääruse §6 lg11 järgi kohustus korraldada päästjate väljaõpet (Põhja-Eesti Päästekeskuse põhimäärus, 2005) ning seetõttu olid päästekeskustel oma algväljaõppekeskused paralleelselt päästjate väljaõppega päästekoolis. Päästekeskuste päästja algkursuse maht oli 200 tundi. Samal ajal kestis ja kestab siiani päästja kursus SKA Päästekolledži kutseõppes 10 kuud.

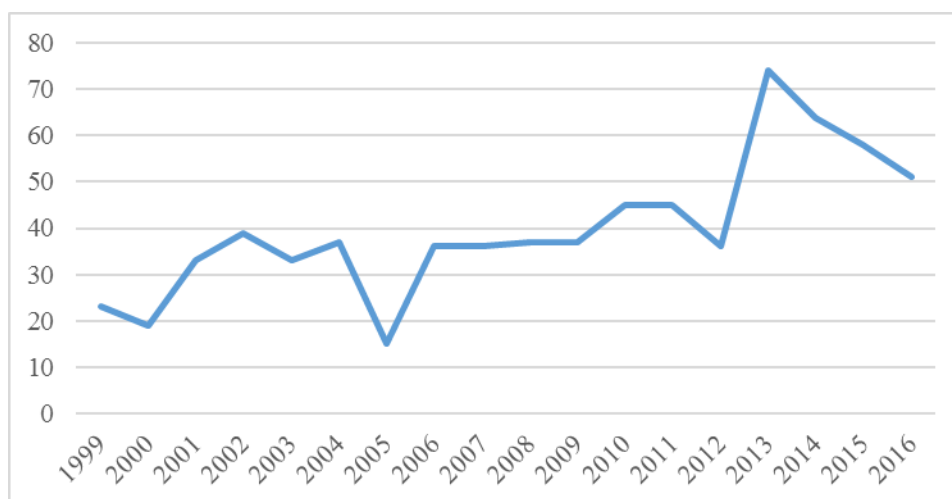
Antud uurimistöös vaadeldakse Päästekolledži päästja eriala statistiliselt ajavahemikku alates aastast 2011 kuni 2017. Ajavahemiku valiku tingis asjaolu, et päästjate väljaõpe tsentraliseeriti ning viidi päästekooli ning 2010 aastal muudetud päästekeskuste põhimäärustes ei olnud enam kohustust päästekeskustel korraldada ja läbi viia päästealast väljaõpet (Päästekeskuste põhimäärus, 2010).

Tabel 1. Päästekolledži päästja erialal õppijate statistika 2011 – 2016 (Päästekolledž 2017, autori koostatud)

Aasta	alustanud	lõpetanud	%
2011	45	44	97,8
2012	40	36	90,0
2013	70	66	94,3
2014	64	63	98,4
2015	58	58	100,0
2016	51	51	100,0

Prognooside tulemused näitavad, et täna on sisejulgeolekuasutuste teenistujate lahkumine suurem kui uute teenistujate tööle tulemine ning Sisekaitseakadeemia ei suuda lahkunuid uute lõpetajatega asendada. Sellises olukorras oleks vaja lisaks koolitustellimuse suurendamisele, ka vähendada teenistujate lahkumist, mille puhul üheks võimaluseks on teenistujate palkade tõstmine ning nende palkade stabiilse kasvu tagamine tulevikus. (Leetmaa, et al., 2008)

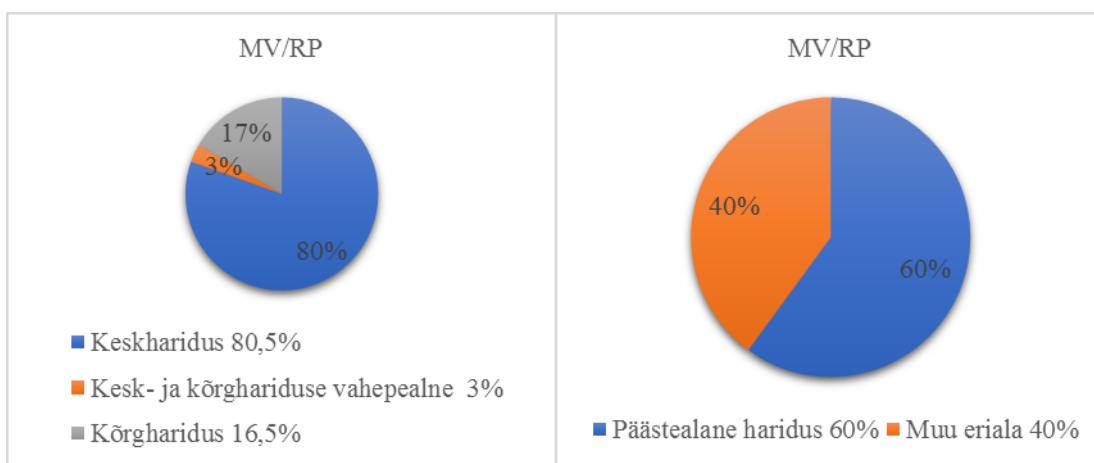
Päästekolledž on viimase viie aasta jooksul oluliselt tõstnud koolitatavate arvu, kuid ainult sellest meetmest ei piisa ning tuleb uurida erinevaid võimalusi kuidas tagada pikem kooli järgne tööstaaž.



Joonis 1. Õpinguid alustanud päästjad 1999-2016 (Päästekolledž; autori koostatud)

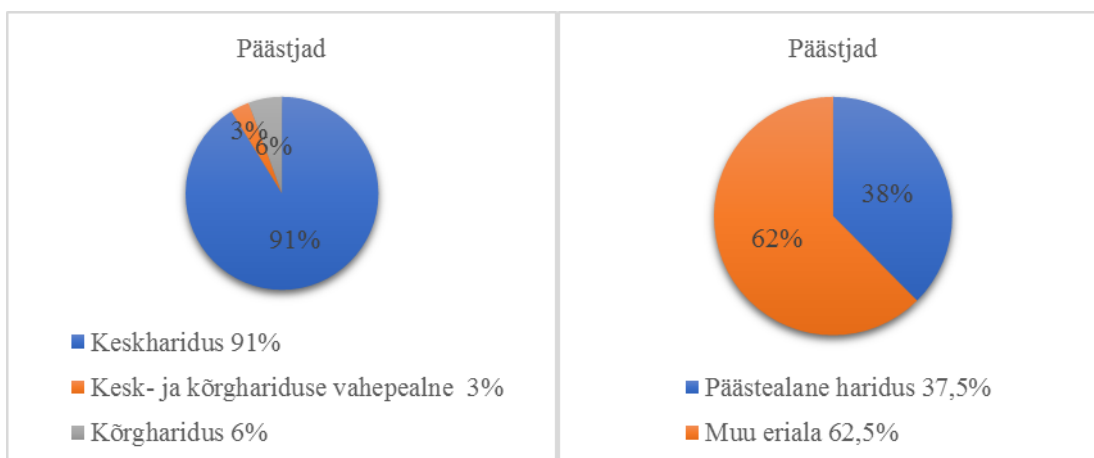
PäA eesmärk on hoida töötaja vabatahtlik volavus madal. Eriti oluline on see valveteenistujate osas, kuna nende värbamine on keerukam töö iseloomust ja väljaõppest tulenevalt. (Päästeamet, 2014)

Kõik päästjad ei ole omandanud päästja haridust, vaid osad on läbinud päästja algväljaõppe ning omandanud päästja kutse vastavalt kutsestandardile. Alates 2011 tööle asunud päästjad peaksid kõik olema päästealase haridusega. Kuna antud uurimuse vaade on suunaga tulevikku aga toetub hetkeandmetele, siis on oluline kajastada praegust hariduslikku olukorda fookusgrupis. Päästjate haridustaseme jaotust, seisuga 28.03.2017, on toodud järgnevatel diagrammidel. Joonisel 1 on diagrammid mis näitavad MV ja rühmapealike (RP) haridustaset ning kui suur osa on sellest päästealane haridus. Päästealase hariduse puudumisel on MV kutse omandatud eksternina.



Joonis 2. MV ja RP haridustasemete jaotus ja päästealase hariduse osakaal (Päästjate personaliinvestuse ja asjaajamise osakond 2017, autori koostatud)

Järgmistel diagrammidel on näidatud päästjate haridustase ning kui suur osa sellest on päästealane haridus. Ilma päästealase hariduseta on päästja kutse omandatud päästkeskustes või mõne muu väljaõppe käigus.



Joonis 3. Päästjate haridustasemete jaotus ja päästealase hariduse osakaal (Päästjate personaliinvestuse ja asjaajamise osakond 2017, autori koostatud)

1.2 Päästja tööks vajalikud eeldused ja eelduste olemasolu selgitamise viisid

Päästeteenistuse seaduse § 7 lg 2 järgi võib päästetöötajana teenistusse võtta vähemalt keskharidusega täieliku teovõimega isiku, kes vastab päästeteenistujate kutsesobivuse nõuetele ja valdab eesti keelt seaduses või seaduse alusel sätestatud ulatuses. Personali värbamine ja valiku korraldamine on Päästeteenistuse personaliarengu ja asjaajamise osakonna ülesanne (Päästeteenistuse põhikiri, 2014). Päästja peab omama päästja kutseharidust või vastama päästja kutsestandardile kahe aasta jooksul alates teenistusse võtmise päevast (Päästeteenistujate kutsesobivuse nõuded, sealhulgas füüsilise ettevalmistuse, hariduse- ja tervisenõuded, 2011).

Päästja erialale avalikku konkurssi ei toimu ja õppima on võimalik asuda ametkondliku suunamise kaudu (Sisekaitseakadeemia, 2017b). Päästja eriala kutseõppes korraldab ametkondliku suunamise Päästeteenistuse ja sõlmib õppuritega koolituslepingu ehk koolituskulude hüvitamise kokkuleppe ja maksab õppurile õppe ajal töölepingus kokkulepitud põhipalga suurust õppehüvitist (Sisekaitseakadeemia, 2016b). Koolitusleppe sisuks on tööandja kohustus hüvitada töötajale kokkulepitud koolituse kulud ja töötaja kohustus töötada tööandja juures teatud siduvusaeg jooksul. Siduvusaeg ei tohi ületada kolme aastat ning olla koolituskulusid arvestades ebanõuetekohaselt pikk. Töötaja poolse töölepingu ülesütlemisel enne siduvusaega lõppemist, peab töötaja koolituskulude hüvitamise kokkuleppes tulenevad kulud hüvitama proportsionaalselt siduvusaega lõpuni jäänud ajaga. (Käärats, *et al.*, 2013, pp. 75-76)

Kutsesobivuse nõuded kehtestab valdkonna eest vastutav minister ehk siseminister oma määrusega. (Päästeteenistuse seadus, 2008). Määrusega kehtestatud nõuetest vaatleb autor, selle lõputöö raames, nõudeid päästeteenistuja isikuomadustele, kuna nende kindlakstegemine on keerukas ning nende kontrollimine kõige vähem reguleeritud. Hariduse, füüsilise ettevalmistuse ja tervise nõudeid selle lõputöö raames ei vaadelda, sest nende hindamiseks on olemas üheselt mõistetavad kriteeriumid. Kriteeriumite väärtused võivad küll ajas muutuda kuid jäävad siiski mõõdetavateks.

Et päästeteenistuja oleks isikuomaduste poolest võimeline täitma päästeteenistusele pandud kohustusi, siis peavad tal siseministri määruse §2 järgi olema järgnevad iseloomumomadused (Päästeteenistujate kutsesobivuse nõuded, sealhulgas füüsilise ettevalmistuse, hariduse- ja tervisenõuded, 2011):

1. lojaalsus Eesti Vabariigile, ausus ja seaduskuulekus;
2. töövõime, sealhulgas võime stabiilselt ja tulemuslikult töötada ka pingelolukorras ning oskus teha meeskonnatööd;
3. kohusetunne, otsustus- ja vastutusvõime, sealhulgas suutlikkus langetada iseseisvalt otsuseid oma teenistuskoha pädevuse piires, võime näha ette otsuste tagajärgi ning vastutada nende eest;
4. intellektuaalne võimekus, sealhulgas olulise eristamise ning analüüsi- ja sünteesivõime, võime omada informatsiooni kasutusvalmina ning reageerida kiiresti muutustele;
5. hea suhtlusoskus.

Päästja isikuomadusi käsitleb ka päästja IV kutsestandard, mille järgi on päästja tööks vajalikud isikuomadused kohusetunne, pinge- ja stressitaluvus, avatus, organiseeritus. (Lepp, *et al.*, 2013)

Inimese hinnang oma isikuomadustele ehk enesehinnang on üks enim uuritud teemasid sotsiaalpsühholoogia valdkondades (Campbell, *et al.*, 2010, pp. 338-349). Psühholoogid on alati arvanud, et inimesed ise ei soovi alati teada anda või ei olegi alati teadlikud oma nõrkadest külgedest. See võib tuleneda sellest, et inimene ise võib olla halvemas positsioonis, et näha oma isikuomadusi. Ehk vaatenurkade erinevusest tuleneb, kuidas nad end näevad ja millistes tingimustes nad ennast hindavad. (Kolar, *et al.*, 1996)

Erinevates uuringutes on jõutud järeldusele, et inimese enda vaatenurk erineb suures osas teiste vaatenurgast hinnangute andmisel, sest enese kohta hinnangute andmisel mõjutavad hinnangu vajadusest tingitud motiivid (Vazire, 2010). Motivatsioonist, näidata ennast teistsugusena, tulenebki asjaolu, et inimese arvamus endast ja teiste inimeste arvamus temast ei lange alati kokku (Beer & Watson, 2008). Enese ja teiste hinnangute kokkulangevuse väljaselgitamine on oluline erinevates eluvaldkondades, sealhulgas ka otsustamisel keda võtta tööle ja keda mitte (Funder & Dobroth, 1987). Inimese isikuomaduste täpne hindamine on oluline nii organisatsiooni siseselt kui ka personali värbamise seisukohalt (Funder & West, 1993). Seetõttu on oluline lasta inimesel jõuda enda sobivuses ja soovis selgusele ennem, kui seob ennast pikaajalise lepinguga. Et olla kindel oma isikuomaduste sobivuses, peab olema teada kuhu sobida.

Üheks tööandja võimaluseks isikuomadusi testida on kasutada enesekohaseid küsimustikke või küsimusi kuid selle eelduseks on, et katsealused oskavad enda kohta vastata tõepäraselt ning testimise tulemusel kogutud andmed kajastavad tegelikkust võimalikult täpselt. On leitud, et mõnedel inimestel on kalduvus enesekohastes küsimustikes hinnata ennast tegelikkusele vastavast positiivsemalt (Toomela, 2012)

Inimese enesehinnangu ja enese paremana näitamise ehk enesevõimendamise seoste uurimisel on selgunud, et isiksuse testimise tulemused on võrreldes teiste analoogsete psühholoogiliste testidega tundlikumad (Schwarz & Sundman, 1992) ning testimisel esitatavatele küsimustele antavad vastused võivad olla kallutatud ning üheks kallutatust mõjutavaks teguriks võib ollagi enesevõimendamine. (Paulhus & John, 1998)

Enesevõimendamist võib nimetada ka enesepettuseks (Paulhus, *et al.*, 2003), Enesevõimendamise väljaselgitamiseks on teisel osapoolel ehk käesoleva uurimustöö mõistes PÄA, võimalus uurida tööle kandideerija lähedaste hinnangut kandideerija kohta. Selleks on tööle kandideerijal kohustus täita isikuandmete ankeet kus küsitakse ka lähedaste ja sõprade andmeid sealhulgas kontaktandmeid. Enesevõimenduse kindlaks tegemiseks ongi levinuim viis uurida isiku lähedaste, tavaliselt abikaasa või sõprade, käest nende arvamust uuritava isiku kohta. Saadud hinnangute ja kandideerija enda vastuste analüüsimine annab tõesema pildi indiviidi isikuomadustest (Paulhus, 1998). Ka sellise võimaluse kasutamise juures jääb alles küsimus tulemuste usaldatavusest. Sellise meetodi rakendamise korral ei saa täiesti kindel olla ka kandideerija lähedaste-tuttavate vastuste objektiivsuses. (Toomela, 2012)

Töötaja tööle asudes rakendatakse töötajale automaatselt katseaega. Katseaja üheks eesmärgiks on anda tööandjale ja töötajale võimalus hinnata töötaja isikuomaduste vastavust tasemele, mis on nõutav töö tegemisel. Töötaja saab katseajal välja selgitada oma võimed ja valmisolekut konkreetsel töökohal töötada. Kui uus töötaja suunatakse tööle asudes kohe kooli, siis autori hinnangul ei avane talle võimalust katseaega eesmärgipäraselt kasutada, kuna tal puudub kokkupuude reaalsete sündmustega ja ta ei oma kokkupuudet ka tulevase meeskonna ning töökeskkonnaga. Tööandja hindab katseaja kestel töötaja sobivust kokkulepitud töö tegemiseks, mis võib Päästeameti puhul osutada kulukaks, kuna tulemus võib selguda õpingute käigus või vahetult peale õpinguid. Töölepingu seaduse §86 lg 2 järgi võivad pooled kokku leppida, et katseaega ei kohaldata või lühema katseaja. (Käärats, *et al.*, 2013, lk. 28)

Eesti Teenindus- ja Kaubandustöötajate Ametiühingu juht Elle Pütsepp ütles ajalehes Äripäev, et töötajate jaoks on tema hinnangul neljakuuline katseaeg mõistlik. See on piisav aeg selgusele jõudmiseks, kas töötaja tervis, teadmised, oskused, võimed ja isikuomadused vastavad tasemele, mida temalt nõuab tööandja töö tegemisel. Tema sõnul lahkub töötaja katseajal töölt enamasti seetõttu, et talle makstav töötasu ei vasta tema ootustele või talle makstav töötasu ei ole tasakaalus talle esitatavate nõuetega. Sellisele arusaamisele jõuab töötaja juba mõne nädala või hiljemalt paari kuu töötamise järel, võttes arvesse kõiki asjaolusid. Päästeametile on odavam lasta paar kuud käia inimesel valvevahetuses tööl ning saada kindlus oma erialavalikus, kui lasta sel juhtuda koolis või vahetult peale kooli. Sellised juhused, kus töötaja katseaja viimasel tööpäeval esitab töölepingu ülesütlemise avalduse, on väga harvad. (Haavasalu, 2015)

Päästetöötaja on päästeasutuse koosseisus päästeseaduses sätestatud ülesannete tegemiseks ettenähtud töökohale töölepingu alusel võetud töötaja (Päästeteenistuse seadus, 2008). Päästeasutuse oma päästetöötajate värbamisel ajastatud nii, et suuremad värbamiskampaaniad toimuvad vahetult enne õppetegevuse algust Päästekolledži kutseõppes (M.Roosaar 2017).

1.3 Päästja tööga tutvumise eesmärk ja korraldus

Antud alapeatükis vaatleb autor koolile eelnevat praktilist kogemust Päästekolledži praktika õpiväljundite võtmes. Kui suures osas on võimalik saavutada eelneva töökogemusega Päästekolledži praktika õpiväljundid. Võimaliku vabaneva koolitusressursi arvelt võib suurendada ühe võimalusena erivõimekuste praktilist osa.

Koolile eelneva praktika eesmärk on tutvuda praktika asutusega, saada ülevaade asutuse struktuurist, töökorraldusest ning tutvuda peamiste tööprotsessidega. Tööpraktika eesmärk on erialase praktilise kogemuse omandamine, erialaste teoreetiliste teadmiste kinnistamine praktikas ja kutsevõimekuse saavutamine (Sisekaitseakadeemia, 2015).

Hetkel on Päästekolledži päästja erialal kasutusel vaid tööpraktika. Selle eesmärgiks on kujundada õpilases valmisolek alustada iseseisvat teenistust päästeasutuses päästja tase 4 kutsetasemel ning demonstreerida omandatud teoreetilisi ja praktilisi oskusi ning teadmisi (Ivanov & Pruul, 2015).

Kui vaadata millise kogemuse annab praktika läbimine, siis on näha, et osade väljundite saavutamiseks ei pea olema eelnevaid teadmisi vaid piisab juhendaja poolt antavatest suunistest. Praktika edukas läbimine peaks andma kadetile järgnevad oskused ning nende omandamiseks osaleb kadett komando igapäevatoos (Ivanov & Pruul, 2015):

1. rakendama õppetöös omandatud teoreetilisi teadmisi päästja praktilises töös;
2. mõistma päästeasutuse administratiivset ja operatiivteenistuslikku struktuuri;
3. mõistma komando töökorraldust;
4. mõistma ennetustöö korraldust ja tegevusi komandos;
5. rakendama päästetöödel omandatud kogemusi;
6. hooldama päästevarustust ja –tehnikat.

Tänapäeva majanduse ja tööturu vajadused muutuvad kiiresti ja terveks eluks omandatud ameteid kohtame järjest vähem ja uue ameti omandamine on tihti möödapääsmatu. Info- ja teadmispõhises ühiskonnas on karjääriinfo täita oluline roll. See aitab inimestel teha rohkete võimaluste hulgast teadlikke ja tarku valikuid. Küllaldane informeeritus loob inimestele eeldused valikuvabaduseks, aitab neil leida efektiivsemat rakendust konkurentsitihedal tööturul ning soodustab sotsiaalset kaasatust ühiskonnas tervikuna. Tööjõu optimaalne rakendatus toetab omakorda intellektuaalse kapitali suurenemist ning soodustab seeläbi otseselt riigi majanduse arengut. (Eensalu, *et al.*, 2005)

Sisekaitseakadeemial tuleb lisaks Siseministeeriumi valitsemisala arengukava alusel seatud eesmärkide saavutamisele tegutseda ka Eesti haridusstrateegiliste suundumuste ja rahvusvaheliste kvalifikatsioonide ja kvaliteedinõuete raamistik (Haarist, *et al.*, 2015). Päästja õppekava tase on viienda taseme esmaõpe (Murasov, 2014).

Nagu eespool mainitud, siis Päästekolledži kutseõppesse võetakse vastu õpilasi ainult ametkondliku suunamisega. Päästja eriala kutseõppes korraldab ametkondliku suunamise Päästja koostöös SKA Päästekolledžiga (Sisekaitseakadeemia, 2017a). Praktika asutuseks on õpilase suunanud asutus (Sisekaitseakadeemia, 2014) ehk sama asutus, kus päästja saaks ka enne kooli omandada praktilise töö kogemust.

Praktika asutus määrab praktika koha ja juhendaja või juhendajad. Praktika juhendaja ülesanne on õpilase juhendamine, jooksva tagasiside andmine ning praktikaperioodi lõpus praktikandi ettevalmistuse, suhtumise ning praktikaväljundite saavutamise kohta hinnangute koostamine. (Sisekaitseakadeemia, 2014)

Haridus- ja Teadusministeeriumi poolt aastal 2012 tellitud uuringu „Õpingute katkestamise põhjused kutseõppes“ tulemused viitavad, et on juhtumeid, kus eriala ebasobivus on selgunud alles praktika käigus (Espenberg, *et al.*, 2012, lk. 6). Sellest tulenevalt oleks vajalik eelnevalt kirjeldatud praktikast osa liigutada õpingute eelsesesse aega.

Alati ei tähenda kutseõpingute katkestamine, et inimene loobub õpingutest ja erialasest enesetäiendusest täielikult, vaid pigem, et inimene on katkestanud õpingud konkreetsel erialal, kuna on õpingute käigus aru saanud, et valik ei ole olnud õige. Selliselt juhtudel võib õpingute katkestamine olla mõistlik, kaalutletud ja kõigile osapooltele parim otsus. Näiteks juhul, kui õpingute käigus (sealhulgas praktikat tehes) selgub, et õpitav eriala ei sobi õppurile, mistõttu ta kindlasti ei soovi tulevikus sellel erialal tööle asuda, on õpingute katkestamine ning sobivamal erialal õppima asumine parim lahendus (Espenberg, *et al.*, 2012, lk. 40)

Teistel saabub äratundmine eriala sobimatuses esimese praktika ajal, kui saadakse selgem ettekujutus tööst õpitaval erialal. Kuna enda jaoks ebasobivat eriala õppides on raske end õppima motiveerida, langeb üsna ruttu ka õppeedukus ning tekivad puudumised, mis viivad probleemide kuhjumiseni ning lõppkokkuvõttes katkestamiseni. (Espenberg, *et al.*, 2012, lk. 45) Eelnevale toetudes võivad olla kooli katkestamised, edasijõudmatuse tõttu, samuti põhjustatud valest erialavalikust.

PäA on ka ise tunnistanud, et alati ei ole uute teenistujate värbamise protsess kvaliteetne ja valikusse satub mittesobivate hoiakute ning väärtustega inimesi. Sellest tulenevalt peab PäA oluliseks suurendada värbamise efektiivsust. Rakendada tuleb meetodeid, mis tagavad piisava hulga sobivate kandidaatide olemasolu ning võimaldavad välja valida sobivaimad kandidaadid. (Päästeamet, 2015) Efektiivsuse tõstmiseks on vaja kandidaadi parem tundmine. Sellise võimaluse annab töökogemus komandos koos esmase koolitusega, mille käigus saab tööandja kujundada oma arvamuse inimese sobivuse kohta antud tööle. Konkurents Päästekolledži erialadele on nõrk. Analüüsida tuleks selle põhjuseid ja mõelda, kuidas tõsta erialade populaarsust sisseastujate seas (Haarist, *et al.*, 2015).

Ka töövõtja saaks kujundada arvamust pakutavast tööst ja selle sobivusest ning tal peaks, autori arvates, olema võimalus katseaja käigus vabalt tööst loobuda. Õpinguid alustades on ta aga PäAga sõlmitud koolituslepinguga juba tähtajalise kohustusega

seotud. Eesti Maksu- ja Tolliamet (EMTA) on jõudnud selles osas järeldusteni, mida väljendab oma vastuses Õiguskantsleri järelepärimisele. Nimelt EMTA töötab aktiivselt selle nimel, et organisatsiooni maine tööturul oleks kõrge. Sellest tulenevalt oleks neil võimalus värvata parimate kompetentsidega inimesi, kes oleksid motiveeritud ja rahul oma organisatsiooniga ning nende palgad oleksid tööturul konkurentsivõimelised. Lepingulise kinnihoidmisega seda ei saavuta. (Parrest, 2013)

2. PÄÄSTEKOLLEDŽI EELSE PRAKTILISE KOGEMUSE VAJADUSE UURING

2.1 Uurimismeetod ja valim

Käesolevas lõputöös kasutatakse empiirilise uuringu läbiviimiseks kvantitatiivset ja kvalitatiivset uurimismeetodit. Kvantitatiivseks osaks on komandotasandi valveteenistujate ning päästekooli kadettide seas läbi viidav küsitlus.

Kvantitatiivne uurimismeetodi käigus saadavaid andmeid iseloomustavad suurused on arvulised, andmeid saab analüüsida matemaatiliste meetoditega ja järeldusi saab enamasti kirjeldada arvuliselt esitleda matemaatiliste meetoditega ja ka järeldused on enamasti arvuliselt kirjeldatavad. (Laherand, 2008) Kvantitatiivse uurimistöö üldine funktsioon on „eksperimenteerida ja manipuleerida nähtusetunnustega, et leida tegelikkuse tunnetatud aspektidele sobivaim väljendus“ (Õunapuu, 2014, p. 63).

Kvalitatiivse osa uurimuses moodustavad intervjuud. Kvalitatiivse uurimismeetodi käigus süvaanalüüsitakse uurimisobjekti. Kvalitatiivne uurimismeetodi sisu ja andmed ning nende töötlemine ja järeldused ei ole väljendatavad arvuliste näitajatega. Intervjuu annab infot selle kohta, mida inimene mõtleb (Laherand, 2008).

Intervjuuks on ettevalmistatud küsimused aga ei välistata ka kõrvalekaldeid, mis on teemaga seotud. Kvalitatiivne uurimustöö on tavaliselt eelduseks kvantitatiivsele uurimustööle (Poggenpoel, *et al.*, 2001, p. 412). Selles uurimistöös oli kvalitatiivne osa paralleelselt kvantitatiivsega ja eesmärgiks saada teada praegusel hetkel kasutusel olev praktika personali värbamisel.

Antud uurimuse andmeid kogutakse komandotasandi valveteenistujatelt, sealhulgas hetkel Päästekolledžis päästjaks õppijatelt ning Päästeameti personaliarvestuse ja asjaajamise talituse juhatajalt. Kadettidelt andmete kogumiseks viiakse läbi küsitlus ja personaliarvestuse ja asjaajamise talituse juhatajaga viiakse läbi kirjalik intervjuu.

Uuringu küsitluse eesmärgiks on välja selgitada päästjate suhtumine kooli eelse praktilise töökogemuse vajalikkusesse. Kas eelnev töökogemus aitab teha kindlamat valikut eriala omandamisel ja kas sellel on mõju pikemaajalisele töösuhtele. Küsitluses uuritakse milline oli päästja arvamus oma isikuomaduste sobivusest selleks tööks, kas see töö

vastas nende eelnevale ettekujutusele. ja kas nende teadmiste omamine enne kooli oleks mõjutanud edasisi otsuseid õpingute suhtes.

Uuringu ühe osana viiakse läbi kirjalik intervjuu PÄA personaliarvestuse ja asjaajamise talituse juhatajaga, et saada teada päästja erialale tööle soovijate isikuomaduste väljaselgitamise viisidest ja nende arvamust eelneva praktilise kogemuse vajalikkusest.

Kas eeldatavalt võib eelnev praktiline kogemus tõsta nende õpilaste arvu, kes on motiveeritud õppima Päästekolledžis ja peale kooli lõppu soovivad töötada päästja ametikohal? Uuringu küsimustik oli koostatud kolmes erinevas variandis. Vastavalt vastaja hariduslikust taustast ja hetkelisest töökohast on küsimuste ülesehitus erinev. Küsimustiku sihtgrupi põhifookus oli PÄA komandotasandi töötajatel, kes on õppinud päästja erialal. Töötajatele kes ei ole õppinud Päästekolledži kutseõppes päästjaks oli küsimuste arv väiksem ja peamiseks huviobjektiks küsimus „miks nad ei ole omandanud päästja eriala?“.

Küsimustik saadeti kõikidele PÄAs töötavatele päästjatele, MV ja RPdele. Kokku oli küsitluse läbiviimise hetkel selliseid töötajaid PÄAs 1561. Lisaks saadeti küsimustik PÄAst aastatel 2014 kuni aprill 2017 töölt lahkunud päästjatele, MV ning RPdele. Kuna PÄA personaliosakonnal puudusid endiste töötajate elektronpostiaadressid sai uuringu autor nimekirja 289 nimega, milledest moodustas eesti.ee ja kaks varianti gmail.ee aadressid. Sellisel viisil õnnestus kontakti saada 18 juba töölt lahkunud päästjaga. Lisaks käis uuringu autor Väike-Maarjas SKA õppekompleksis ja lasi kõigil koolis kohal olnud päästjatel täita paber kandjal küsitluse, mille hiljem kandis ise sisse limeSurvey keskkonda. Kohal olid sel päeval kõik 26 päästja kursuse P45 kadetti.

2.2 Uuringu tulemused ja analüüs

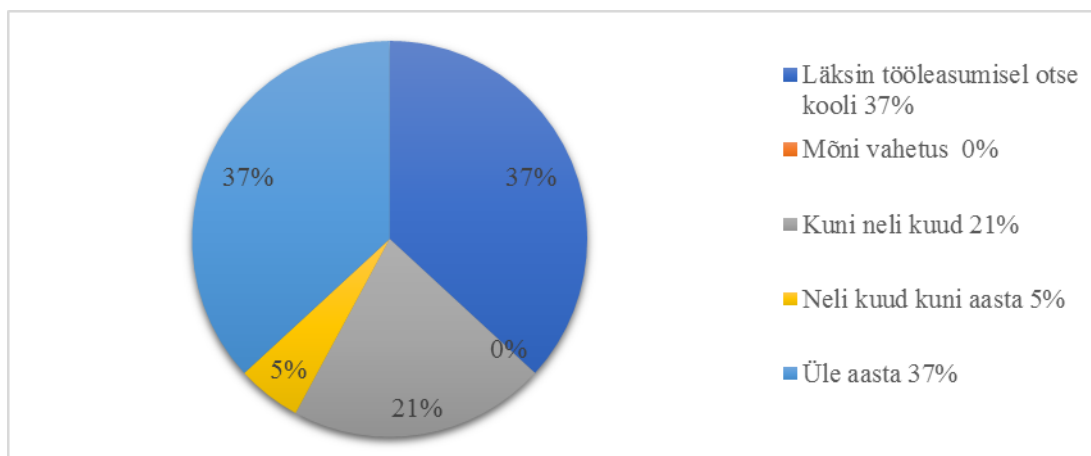
Ankeetküsitluse käigus soovis autor saada vastuse uurimisküsimustele: „Kas eelnev praktiline kogemus võib olla üheks teguriks, mis aitab tööle soovijal teha valikut omandatava kutse osas?“.

Vastuseid laekus 312 milledest 67% olid omandanud päästja hariduse ja 33% ei olnud. Vastajatest, kes olid päästjaks õppinud olid 89% need, kes töötavad endiselt PÄAs ja 11% kes enam PÄAs ei tööta. Kõikidelt vastajatelt küsiti nende vanust, et saada teada kui suur on kummaski osas olevate päästjate vanuseline erinevus. Vastustest selgus, päästekooli

haridusega vastanute keskmine vanus oli kümme aastat väiksem kui ilma päästekooli hariduseta päästjatel, samasugune erinevus oli ka tööstaažidel.

Ilma erialase hariduseta vastanutest oli päästja kutse omandanud piirkondlikes väljaõppekeskustes või komandos 45% ja päästealase kõrgharidusega on 9% ja 29% on omandanud eksternina meeskonnavanema kutse. Küsimuse eesmärk oli teada saada kas on päästjaid, kes on soovinud õppida päästjaks, aga kooli suure koormuse tõttu, ei ole saanud omandada haridust. Vabade õppekohtade puudumine ei ole olnud põhjuseks, miks ei ole mindud õppima. Ainult ühe vastanud päästja päästealase hariduse puudumise takistuseks on antud variant valitud. Selle küsimuse vastused jaotusid üldjoontes kolmeks: perekondlikud põhjused, soovi puudus ja muu päästealase hariduse omamine. Huvi puuduse üheks põhjuseks võib olla ilma päästekooli hariduseta päästjate suhteliselt kõrge vanus, milleks on keskmiselt 46 aastat (vanim 63 a) ja ka nende staaž on üle keskmise ehk 17 aastat.

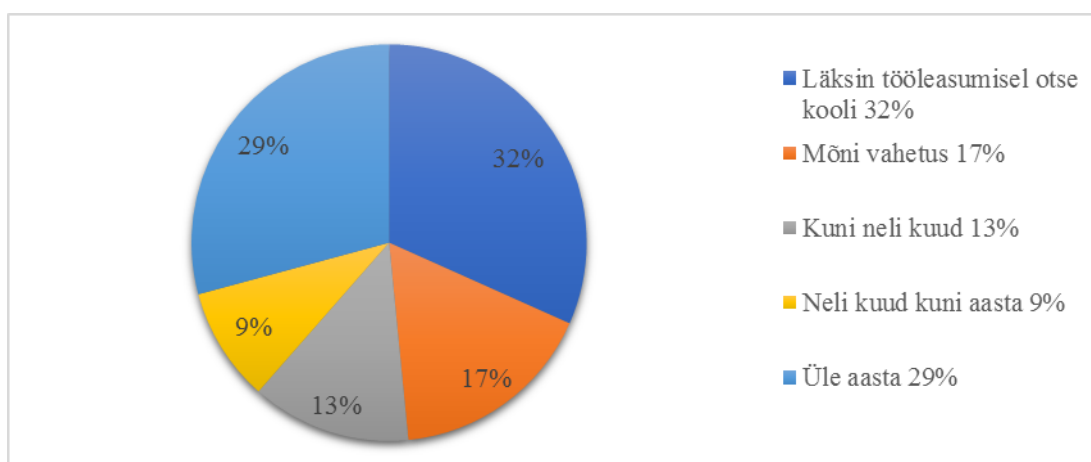
Päästja õpingute alustamisele eelnev ajaline mõõde oli jaotatud küsimustikus viieks. Jaotuse eesmärgiks oli jaotada erialase hariduse omandanud päästjad erinevatesse gruppidesse ja võrrelda erinevate gruppide vastuseid ja koolile järgnenud staaži, olenevalt koolile eelneva praktilise kogemuse pikkusest. Grupid moodustati vastavalt: läksin tööle asumisel otse kooli; töökogemus oli enne kooli mõni vahetus; kuni neli kuud; neli kuud kuni aasta ja üle aasta. Töölt lahkunutest läks 37 % kooli õppima ilma igasuguse eelneva päästealase töökogemusega või oli see väga põgus. Töökogemust kuni neli kuud vaatleb autor oma töös kui aega, mille jooksul päästja võis saada ettekujutuse tööst aga ei pruukinud ja sellise, koolile eelneva, töökogemusega oli vastanutest 21%. Neljast kuust kuni aastani võib võrrelda katseajal saadava ehk nelja kuuga saadava kogemusega. Töölt lahkunutest oli sellise päästekoolile eelneva kogemusega 5% vastanutest. Üle aastase töökogemusega päästjaid saab kõigi eelduste kohaselt lugeda päästja tööd tundvateks inimesteks. Sellise töökogemusega oli lahkunud töötajatest 37%. Järgmisel graafikutel on visualiseeritud töölt juba lahkunud päästjate koolile eelnenu töökogemus.



Joonis 4. PÄAst töölt lahkunud päästjate koolile eelnenud töökogemus (autori koostatud)

Samasugune küsimus esitati ka hetkel töötavatele päästjatele ja tulemused olid sarnased töölt lahkunutega: töötavatest päästjatest läks 49% kooli õppima ilma igasuguse eelneva päästealase töökogemusega või oli see väga põgus. See protsent on küll 12 võrra suurem kui töölt lahkunutel samas vähese töökogemusega päästjaid oli vastanuid 13%, mis on 8 võrra rohkem. Töökogemust neljast kuust kuni aastani omas vastanuid 9% ja üle aastase staažiga päästjaid, kes alustasid õpinguid, oli 29% vastanutest.

Järgmistel graafikutel on visualiseeritud töötavate päästjate koolile eelnenud töökogemus.

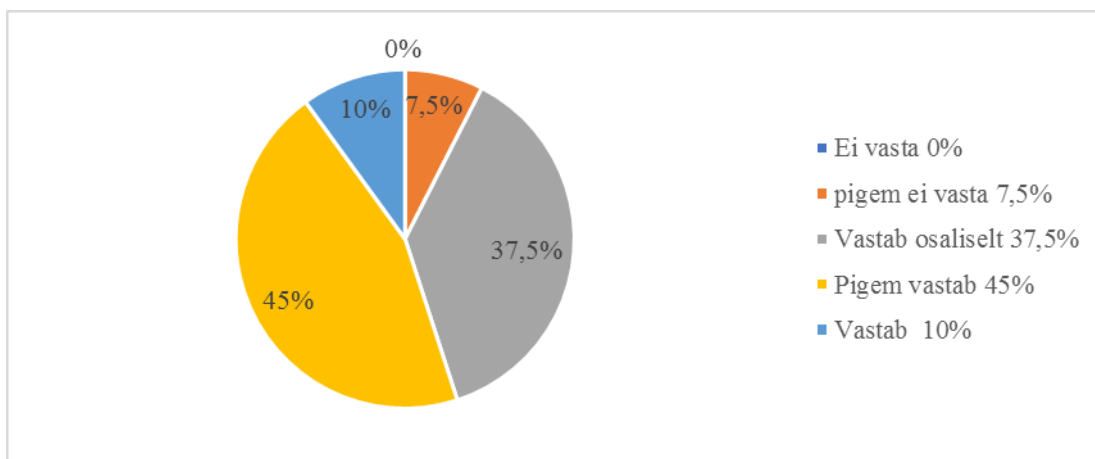


Joonis 5. PÄAs töötavate päästjate ja MV/RP koolile eelnev töökogemus (autori koostatud)

Töölt lahkunutega oli autoril väga keeruline kontakti saada, kuid ligi paarikümnega see siiski õnnestus ning kuigi neist jääb väheks, et teadustöö järeldusteks piisaks, siis teatava suundumuse saab siiski välja tuua. Töölt lahkunute käest küsiti nende tööstaaži pärast erialase hariduse omandamist. Nendel päästjatel, kes läksid kooli kohe tööle tulles, või olles olnud tööl mõne vahetuse kuni 4 kuud, oli keskmine kooli järgne tööstaaž 5,2 aastat.

Samas neli kuud ja rohkem päästja töö praktikat, enne kooli omanud päästjad, olid peale kooli tööl veel keskmiselt 9,8 aastat. Sarnase erinevuse sai autor ka analüüsid 2015 kuni märts 2017 töölt lahkunud päästjate hariduse, staaži ja õpingute andmeid. Selles analüüsis olid koolile järgnevad keskmised staažid vähese eelneva kogemusega päästjatel 3,6 aastat ja suurema eelneva kogemusega 5,5 aastat. Tööstaaži vahe on seega orienteeruvalt 30-50%. Absoluutarvuna teeb see praegu kaks kuni viis aastat..

Olenemata asjaolust, et ligi kolmandikul vastanutest polnud mingisugust kogemust päästja elukutsest ja nad läksid tööle asudes otse kooli oli suur enamus siiski oma sobivuses selleks tööks kindlad. Töölt lahkunute osas oli see 90% ja jätkuvalt töötavate päästjate osas 75%. Päästjaid, kes ei olnud oma sobivuses kindel või olid osaliselt kindlad oli 25% küsitletutest ehk 40 vastanut. Küsimustikule vastas 28% päästja hariduse omandanud päästjatest ehk neid päästjaid, kes on omandanud hariduse aga ei olnud kindlad oma sobivuses võib olla hinnanguliselt 140 inimest. Kui eeldada, et veerand päästja hariduse omandajatest ei ole oma erialavalikus kindel ja samas saadetakse ilma tööga tutvumisvõimaluseta kooli õppima ligikaudu pooled, siis tõenäoliselt sattub nende hulka ka oma sobivuses ebakindlaid tööleasujad. Päästjatest, kes ei olnud kindlad erialavalikus, oli neid, kelle eelnev ettekujutus ei kattunud tegelikkusega, 45 %. See teeb praegustest päästjatest umbes 60 inimest. Keskmise tööstaaži kooli lõpetanute osas on hetkel 9 aastat ja kui arvestada, et igal aastal on kaks päästja kursust, siis selliseid inimesi võib igale kursusele sattuda, autori hinnangul, kolm kuni neli.

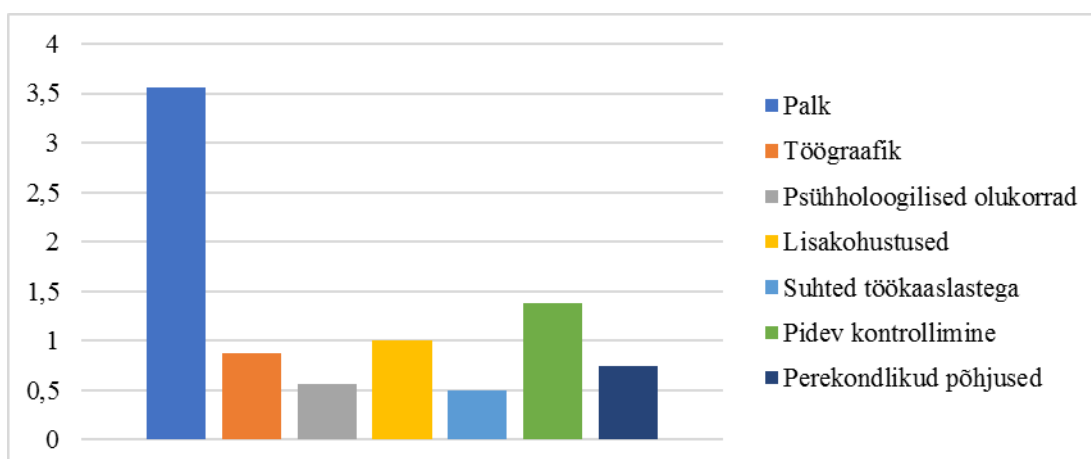


Joonis 6. Enda isikuomaduste sobimises päästja tööks kahtlejate arvamus, kas päästja töö vastas nende eelnevale ettekujutusele (autori koostatud)

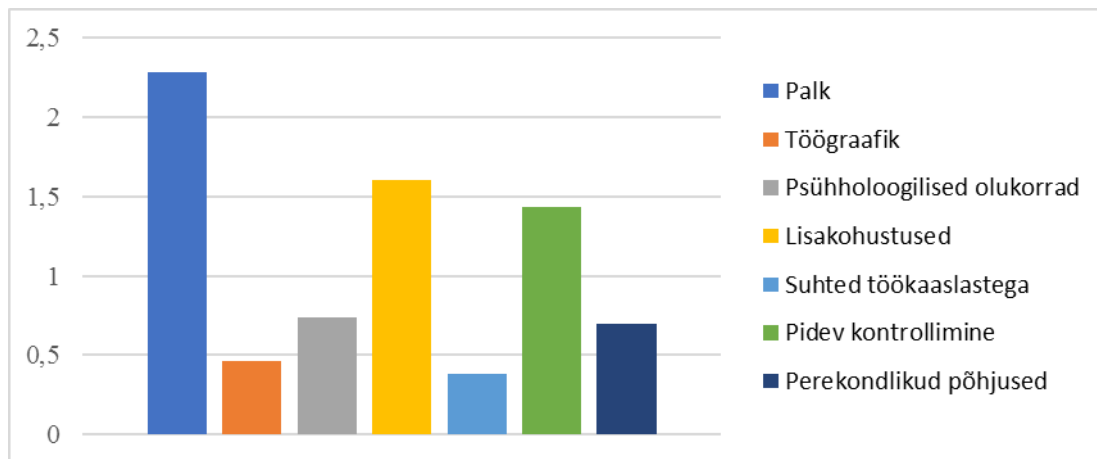
Antud lõputöö teemapüstitusest lähtuvalt uuris autor, milline on eelneva praktilise töökogemuse mõju. Üldiselt annab eelnev praktiline kogemus kindlustunde erialavaliku

õigsuse suhtes. Nii arvas umbes kolmveerand küsimustikule vastanuist. Rohkem oli selliselt vastanuist praeguste päästjate hulgas (84%). Lahkunud töötajate mõnevõrra väiksem protsent (67%), võib olla tingitud sellest, et nende hulgas oli ka veidi rohkem neid inimesi, kes olid enda päästjaks sobimises kindlad. Kuna eelnev küsimus näitas vaid nende vastajate arvamust, kellel oli eelnev kogemus, siis kõikide vastanute arvamus eelneva kogemuse vajalikkusest on mõnevõrra väiksem. Ligi kaks kolmandikku vastanuist pidas seda siiski oluliseks ja vaid parkümmend protsenti ei pidanud seda oluliseks. See näitab, et üldiselt ollakse eelneva praktilise kogemuse vajaduses positiivselt meelestatud.

Uuringu ühe osana selgitati välja millised tegurid mõjutasid või võivad mõjutada päästjate lahkumist töölt. Pakkudes välja seitse erinevat põhjust ja paludes vastajatel hinnata kui suur osakaal mingil teguril oli/on lahkumise põhjuses. Kuna lahkunud ja töötavate päästjate suhestumine antud küsimusega on erinev, siis on ka veidi erinev küsimuse vorm kuid vastused on siiski astmeliselt võrreldavad. Kõiki loetletud põhjuseid tunnetab päästja reaalse töö käigus ja nende mõjuga eelnev tutvumine võib olla üheks teguriks, mis aitab teha otsust päästealase karjääri jätkamiseks ja õpingute alustamiseks. Vastused on töödeldud, andes vastustele mõjuga võrdeliselt väärtused nullist neljani ning siis arvutatud kaalutud keskmine. Tegurite valiku osas konsulteeris autor päästjatega. Tulemused on visualiseeritud kahes järgnevas tabelis milledest esimene iseloomustab töölt lahkumise põhjuste mõjutegureid ja teises tabelis on põhjused mis panevad praeguseid päästjaid mõtlema töölt lahkumisele.

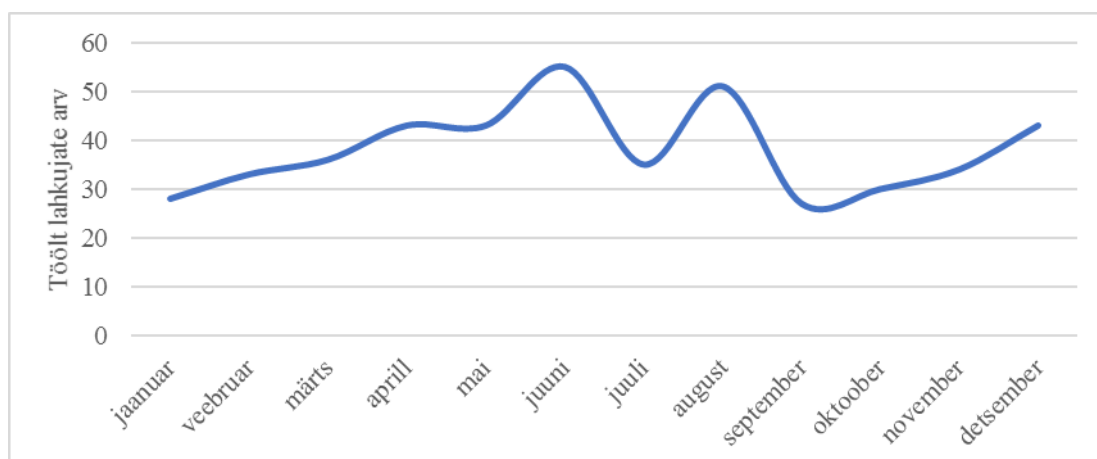


Joonis 7. Päästeametist lahkunud päästjate lahkumise põhjused (autori koostatud)



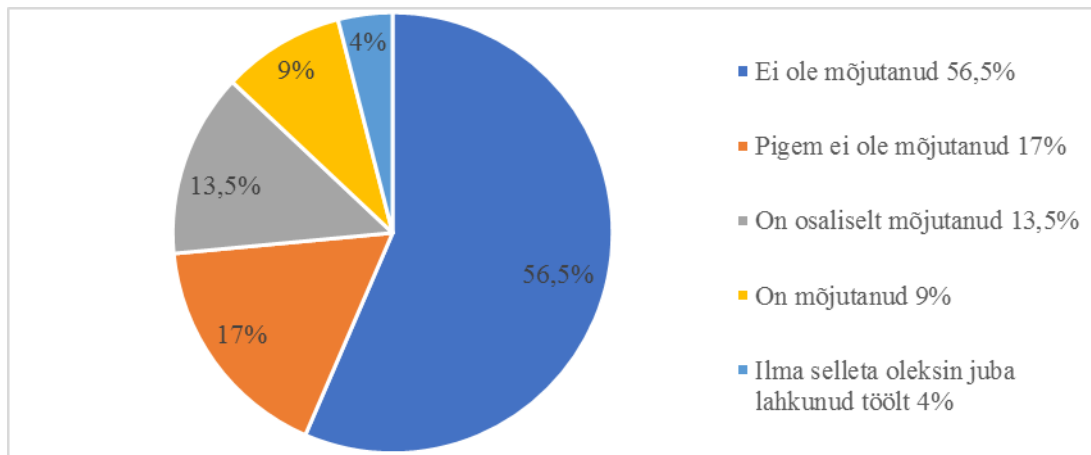
Joonis 8. Päästjate töölt lahkumist mõjutada võivate tegurite osakaal. (autori koostatud)

Päästekooli õppima asumisel sõlmitakse päästjaga koolitusleping ning seal määratakse ära siduvusaeg, mis saab olla maksimaalselt kolm aastat. Kuna siduvusaeg on rakendatud pikendamaks töösuhet, siis pööras autor uuringu käigus tähelepanu ka sellele meetmele. Töölt lahkunud päästjate osas olid vaid viis protsenti neid keda selline meede takistas mingil ajahetkel töölt lahkumast. Samale küsimusele vastuse saamiseks analüüsiti töölt lahkunute statistilisi andmeid. Päästja kursused algavad orienteeruvalt septembri ja veebruari alguses ja vahetult enne kooli sõlmitakse koolitusleping, milles määratakse ka kolme aastane siduvusaeg ehk see peaks lõppema ka augusti ja jaanuari lõpuga. Töölt lahkujate viimaseid tööpäevi kuude lõikes analüüsid ei ole nähtav, et siduvusaja lõppedes oleks lahkujate osas märgatav tõus. Samuti ei ole see märgatav töölt lahkunute tööstaaže analüüsid. Pigem on kuulised kõikumised seotud teistest teguritest. Üheks teguriks võib olla vabade töökohtade ebahühtlane jaotus aasta lõikes.



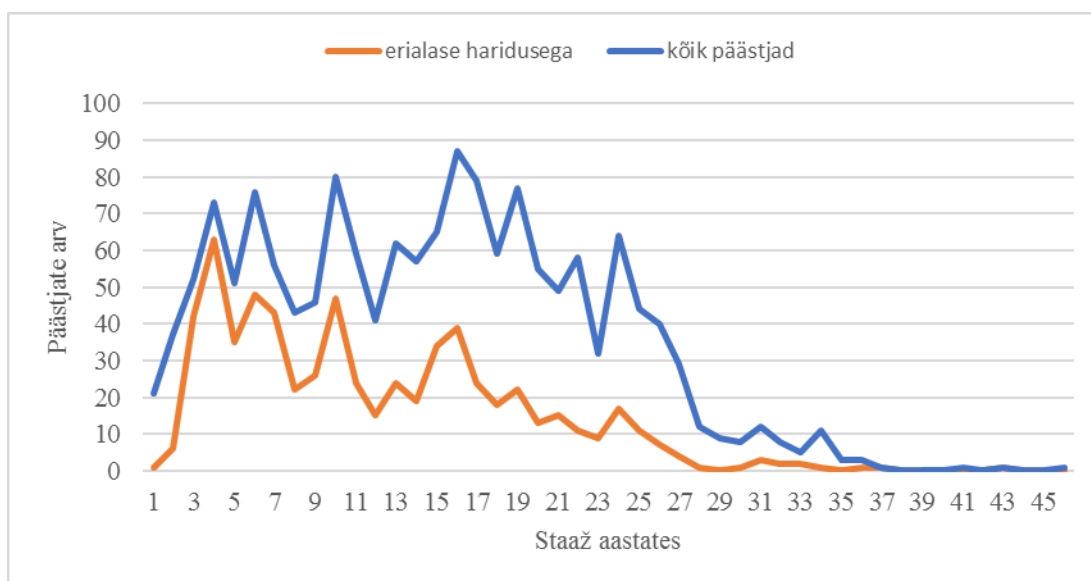
Joonis 9. Töölt lahkumised kuude lõikes. (Personaliarvestuse ja asjaajamise osakond; autori koostatud)

Siduvusajal on olnud mõju umbes veerandile vastanutest. Sellele küsimusele jaatavalt vastajate puhul oli selgelt märgatav nende suurem osakaal kellel puudus enne kooli erialane töökogemus. Suhe oli umbes 2/3 ja 1/3. Sellest järeldub, et eelneva kogemusega päästjad on oma erialas kindlamad või on nad lahkumismõtted enne kooli selgeks mõelnud. Päästjana töötavate päästjate vastuste jagunemine on toodud järgneval diagrammil.



Joonis 10. Siduvusaja mõju Päästeametis töötavatele päästjatele. (autori koostatud)

Töö käigus analüüsiti ka hetkel töötavate päästjate hariduse ning staaži andmeid, et oleks võrdlemise võimalus ning alus järelduste tegemiseks. Päästjate, MVde ja RPde keskmine tööstaaž on 13,8 aastat, mis iseenesest on väga hea näitaja, kuid mitte piisav, et tagada praegusega võrreldav päästevõimekus ka tulevikus. Sama taseme, aga päästekooli haridusega töötajate keskmine tööstaaž on 10,9 a.



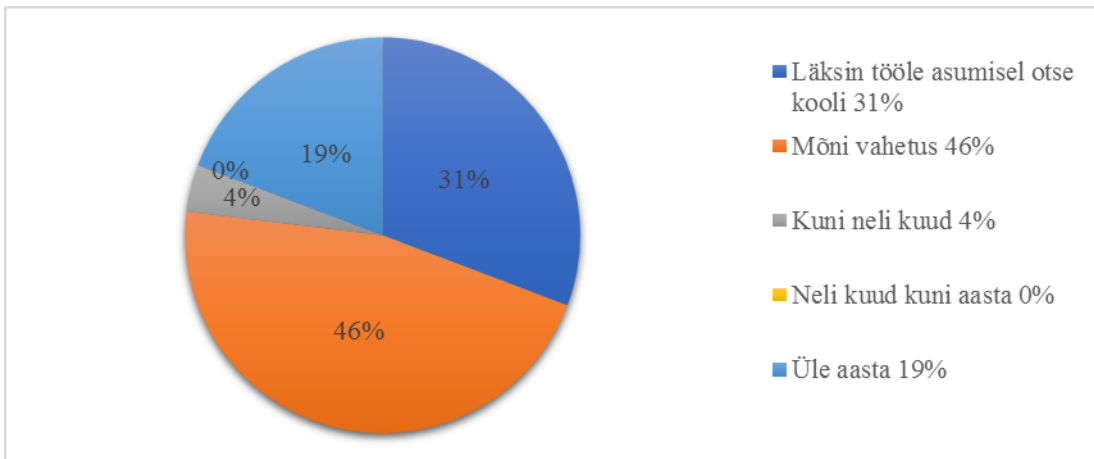
Joonis 11. MV/RP ja päästjate staaž.(autori koostatud)

2.3 Järeldused ja ettepanekud

Uurimistöö eesmärgiks oli välja selgitada, kas on olemas seos õpingutele eelneva erialase töökogemuse ja õpingute lõpetamise ning edasise pikema töösuhte vahel ning vajadusel teha, uurimustöös saadud andmete põhjal, ettepanekud muuta praegust praktikat personali värbamisel ja koolitamisel. Uuringu käigus analüüsis autor PÄA personaliarvestuse ja asjaajamise osakonnalt saadud andmeid töötajate hariduse ja tööstaaži kohta. Järgnevad järeldused ja ettepanekud on tehtud toetudes küsitlusele vastanute arvamusele ja personaliandmete analüüsile. Mõlemad meetodid täiendavad üksteist. Kuigi mõlema meetodi puhul oli väga raske saada andmeid töölt lahkunud päästjate kohta, siis nende andmete põhjal mida õnnestus saada olid tulemused mõlema variandi puhul sarnased, mis annab alust oletada, et saadud andmetele rajatud järeldused on pigem õiged.

Nagu käesolevast uuringust selgus, on nendel päästjatel, kellel oli õpingutele eelnev erialane töökogemus, koolijärgne tööstaaž pikem. Selline tulemus saadi nii personaliandmeid analüüsides kui ka küsitluse vastustest. Küsitluse tulemustest ja personaliandmete analüüsist selgus, et päästjaks õppimise eelsel praktilisel kogemusel on positiivne mõju koolile järgnevale tööstaažile, pikendades seda orienteeruvalt 30-50%. Absoluutarvuna teeb see hetkel kaks kuni viis aastat. Kui arvestada, et ilma praktilise kogemusega lähevad õppima ligikaudu pooled päästjad, siis sellest tulenevalt, on praegust keskmist staaži arvestades, igal aastasel vaja koolitada viis kuni kümme inimest vähem. Lisaks oli küsitlusele vastanutest 60% arvamusel, et päästekoolile eelnenud praktika andis neile kindlustunde õppima asumisel ja omandatava eriala õigsuses ning 70% vastanutest pidas päästekooli eelset praktikat vajalikuks.

Koolieelse praktilise kogemuse võimaldamine täidaks ka eesmärgi, mida on seadusandja soovinud saavutada katseaja sisseviimisega töölepinguseadusesse. Ka Päästeameti personaliarvestuse- ja asjaajamisosakonna juhataja pidas seda oma vastuses oluliseks aga reaalselt seda praegu reeglina ei rakendata. Päästja kursuse P45 kadettidel, kes alustasid õpinguid talvel 2017 aastal, oli piisava praktilise kogemusega vaid kuus kadetti kellest viis kadetti olid pikaajalise töökogemusega. 20 kadetil oli kogemust vaid mõni vahetus või puudus see üldse. Eelnevale toetudes teeb autor ettepaneku PÄAle **kaaluda päästekooli eelse praktika rakendamist**, kui ühte võimalikku meetet, et tagada koolijärgselt väiksem vabatahtlik personali voolavus.



Joonis 12. Päästja kursuse P45 koolile eelnev erialane töökogemus.(autori koostatud)

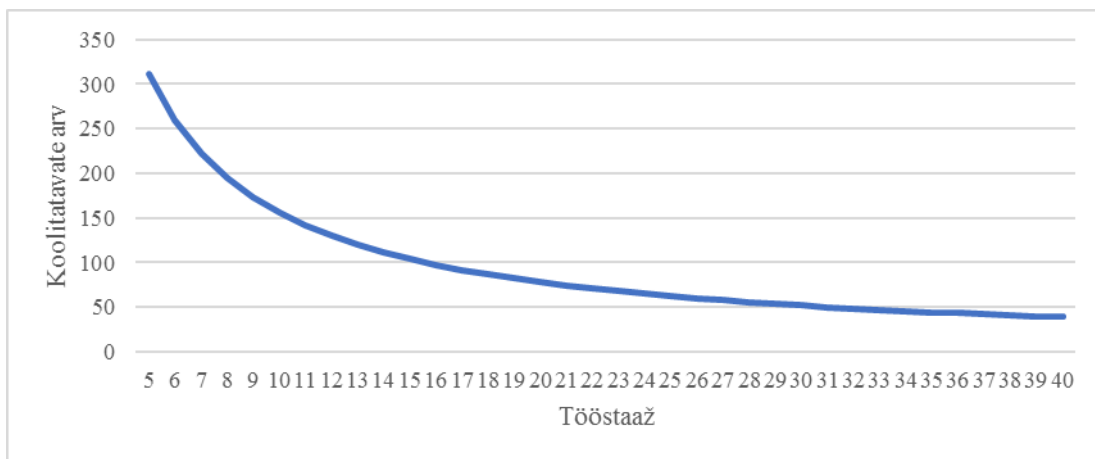
Et päästekoolile eelnev praktika oleks võimalikult kõikehõlmav **tuleks korraldada päästjale komandos algne väljaõpe ja välja töötada väljaõppe läbiviijatele motivatsioonisüsteem**. Esialgne väljaõpe võib olla sarnane vabatahtliku päästja koolitusprogrammile. Komandosise väljaõppe läbiviija motivatsiooni tasu võib olla ühe võimalusena sarnane praktika juhendamise tasustamisega. Algväljaõppe programm ja motivatsioonisüsteem ei ole käesoleva uurimustöö sisuks aga on vajalik koolieelse praktilise kogemuse eesmärgi saavutamiseks. Päästekooli eelsel praktilisel osaleb päästja võimaluste piires komandosises koolitustes, ennetustöös ning muude päästjate igapäevaste kohustuste täitmisel. Selle tegevusega saavutatakse kooli eelselt mitmete päästetöö baasteenuse praktikas ettenähtud õpiväljundite täitmine. Sellest tulenevalt saaks baasteenuse praktika mahtu vähendada ja erivõimekuse praktika mahtu suurendada, kui selleks peaks olema vajadus. Koolile eelneva praktilise kogemuse võimaldamise rahaline kulu sõltub PÄA otsusest millises mahus komandosisest algväljaõpet rakendatakse.

Töölepinguseaduses sätestatud katseaja efektiivseks rakendamiseks **tuleks komandopealikele ja MV/RPdele välja töötada hindamiskriteeriumid, päästja sobivuse hindamiseks**. Antud ettepanek aitab vähendada olukordi kus valikusse satub mittesobivate hoiakute ning väärtustega inimesi. Selliseid olukordi on ka PÄA pidanud probleemiks. Vahetu juhi tagasiside on oluline ka PÄA personaliarvestuse ja asjaajamise osakonna juhataja arvates. Tagasiside ilma konkreetsete kriteeriumiteta võib jääda liiga subjektiivseks.

Uuringu käigus selgitati ka koolituslepinguga rakendatava siduvusaja tulemuslikkust. Lähtuvalt sellest, et küsitlusele vastanutest 27% vastasid, et see meede on mõjutanud või

on osaliselt mõjutanud tööle jäämist, siis tundub sellise meetme rakendamine vajalik, vähemalt praeguses tööjõuturu olukorras. Siiski ei ole siduvusaja rakendamine ilma päästekooli eelse praktilise kogemuse saamise võimaluseta autori hinnangul mõistlik.

Praeguse päästjate ja MV/RPde keskmise tööstaaži taseme jätkudes, milleks on 13,8 aastat, on vaja koolitada aastas keskmiselt 113 päästjat juurde. Sellest tulenevalt on vaja tõsta koolitatud personali koolijärgset tööstaaži. Käesolev uurimustöö vaatleski päästjaks õppimisele eelneva praktilise töökogemuse mõju tööstaažile. Uue personali värbamine muutub väheneva rahvaarvu tõttu järjest raskemaks ja ressursse tuleb kasutada järjest optimaalsemalt. Teadlikum õppima suunamine on üks võimalustest, mis võib mõjutada positiivselt töösuhte pikkust ja sellest tulenevalt vähendada koolituskulusid, sest keskmine tööstaaž ja koolitusvajadus on omavahel pöördvõrdelises seoses.



Joonis 13. Koolitusvajaduse seos keskmise tööstaažiga. (autori koostatud)

KOKKUVÕTE

Eesti päästesüsteem on olnud taasiseseisvumise algusest kuni siiani pidevas arengus ja see areng jätkub kindlasti ka edaspidi. PÄA on soetanud väga tänapäevase tehnika, pidevalt pööratakse suurt tähelepanu päästetööde taktikalise lahendamise kompetentsi tõstmisele. PÄA personali haridus nõuded ning koolitatus tase on suurenenud. Käesoleval ajahetkel koolitatakse kõik päästjad SKA Päästekolledži kutseõppes. Praeguse päästjate arvulise taseme säilitamiseks on kaks võimalust. Kas suurendada koolitavate arvu või pikendada töötavate päästjate keskmist tööstaaži.

Käesolevas uurimistöös vaatles autor milline mõju on koolieelse praktilise kogemuse omandamisel, koolijärgse töösuhte pikkusele. Uuringust selgus, et päästjaks õppimise eelne praktika pikendab koolile järgnevat töösuhet orienteeruvalt 30-50%. Absoluutarvuna teeb see hetkel kaks kuni viis aastat. Kui arvestada, et ilma praktilise kogemusega lähevad õppima ligikaudu pooled päästjad, siis sellest tulenevalt, on praegust keskmist staaži arvestades, igal aastasel vaja koolitada viis kuni kümme inimest vähem. Sellele toetus ka ettepanek PÄAle, **kaaluda võimalust rakendada Päästekolledži päästja eriala eelset praktilise kogemuse omandamise võimalust**. Antud meede ei lahenda PÄA kui tööandja atraktiivsuse probleeme ega pikenda praegu töötavate päästjate motivatsiooni antud töökohal jätkata, aga võimaldab tulevikus enne siduva lepingu sõlmimist tööle soovijal kui ka tööandjal jõuda selgusele, kas päästja kutse on tööle soovijale sobilik.

Uuringu tulemusi analüüsidis jõudis autor järeldusele, et erialane töökogemus enne päästjaks õppima asumist annab tööandjale suuremad võimalused tutvuda tööle soovija isikuomadustega ning seeläbi vähendada tõenäosust, et õppima asub inimene kellele see amet ei sobi ning sellest tulenevalt jääb tema töösuhe lühikeseks. Et tööandja saaks anda kandidaadi sobivuse suhtes objektiivsema hinnangu tegi autor ettepaneku **töötada välja hindamiskriteeriumid millele toetudes saaksid komandopealikud ning meeskonnavanemad/rühmapealikud anda omapoolset hinnangut**.

Koolile eelnev praktilise kogemuse võimalus annab tööle soovijale kindlustunde enne kui ta seob ennast kohustusliku töötamise ajaga mis tuleneb koolieelselt sõlmitavast koolituslepingust. Uuringu vastuste analüüsist selgus, et enamus päästjatest peavad päästekoolieelset praktilist töökogemust vajalikuks. Ka PÄA peab seda oluliseks kuid,

nagu selgus praegu päästja erialal õppivate kadettide küsitlusest, siis seda kahjuks kindla meetmena ei rakendata. Pigem on olukord vastupidine ning enamused on asunud kooli õppima ilma eelneva erialase töökogemusega.

Ühe osana uuringust vaadeldi ka töölt lahkumise põhjuseid ning nende tegurite tajumist, enne õppima asumist. Selles osas jõudis autor järeldusele, et enamikku neist on võimalik koolieelse praktilise kogemuse käigus tunnetada. Siin sõltub saavutatava kogemuse realistlikus väljakutsete arvust ning iseloomust. Et saadav kogemus oleks võimalikult reaalne tegi autor ettepaneku **rakendada komandosisesest algväljaõpet**, mis võiks ühe variandina baseeruda vabatahtliku päästja väljaõppel. Negatiivseks mõjaks võibki lugeda komandosisesest algväljaõppe maksumust, mille hind sõltub koolituse mahust ja koolitaja motivatsioonitasu suurusel. Päästekolledži kutseõppes õppijate hulgas on väljalangevus väike ning seetõttu ei anna autorihinnangul koolile eelneva praktilise kogemuse rakendamine suurt efekti õpingute katkestajate hulgas, mis on juba praegugi madal. Küll aga vaadeldes väljalangejaid koos vahetult peale kooli lõppu või koolituslepingu tähtaja möödumist lahkujate arvu, siis võib olla meetme rakendamine olulise mõjuga ning pikas perspektiivis ka kuluefektiivne. Ettepanekut toetab ka töölepingu seaduses sätestatud katseaja kohaldamise regulatsioon, mida käesoleval ajal ei ole võimalik selle õiges tähenduses rakendada. Vahetul juhul puudub võimalus kooli suunatud teenistujale katseajal hinnangut anda ja sellest tulenevalt teeb PÄA töötajasse investeerimise otsuse põgusa vestluse pinnalt.

Autor soovis uuringus välja selgitada ka koolituslepinguga kohaldatud siduvusaja mõju koolijärgse töösuhte pikkusele. Selgus, et ligi 1/3 päästjatest on mingil ajahetkel see meede mõjutanud tema otsustusprotsessis ja sellest järeldas autor, et antud meede on praeguses tööturu situatsioonis vajalik ja tegi **ettepaneku jätkata siduvusaja kohaldamist**. PÄA positsiooni muutumisel tööandjana võib kaaluda selle meetme muutmist, aga selleks peab päästja amet muutuma oluliselt populaarsemaks ja atraktiivsemaks.

Lõputöös seati eesmärgiks uurida kas on seoseid päästjaks õppimise eelsel praktilisel erialasel töökogemusel ja õpingute lõpetamisel ning koolijärgse töösuhte pikkusel. Kuna Päästekolledži päästja eriala lõpetajate protsent on väga suur, siis autor selles osas seost ei leidnud, küll aga on koolile järgneva töösuhte pikkuse vahe, seda nii küsitluses saadud andmetes kui ka statistiliste andmete analüüsis. Eeltoodust lähtuvalt on autor seisukohal, et lõputöö eesmärk sai täidetud.

SUMMARY

This thesis is an empirical study. The methodology of the study is quantitative and qualitative investigation. The thesis is in Estonian with an English summary. It consists of 37 pages and includes three tables and twelve graphs. 42 different Estonian and English (combined) sources have been used.

The purpose of this theses was to find out the nature of the distinctions between professional experiences before the studies in the Rescue College of the Estonian Academy of Security Sciences and the professional career after graduating. According to the results of the study proposals for changing current practice of recruiting and training in the Estonian Rescue Board can be made.

In the study questionnaires, analysis of statistics and theoretical materials were used. It was discovered as a result of the research that previous experience of the rescuer in the field has an influence to the length of after-graduation work relationship. Based on that outcome the author has made a proposal to enable getting practical experience for rescuers at the Estonian Rescue Board before starting studying at the Rescue College of the Estonian Academy of Security Sciences. In addition was analysed the effect of the binding terms for training contract, and as a result it was concluded that in current competition this arrangement is needed.

Based on the study it is reasonable to conclude that enabling pre-study practical experience results with positive outcome for both – employer and employee.

VIIDATUD ALLIKATE LOETELU

Beer, A. & Watson, D., 2008. Asymmetry in Judgements of Personality: Others Are Less Differentiated Than the Self. *Journal of Personality*, 76(3), pp. 535-560 Academic Search Complete, EBSCOhost viewed 12.03. 2017.

Bryant, R. et al., 2016. *Assessment Report*. [Võrgumaterjal] Available at: <https://wd.archimedes.ee/> [Kasutatud 12 01 2017].

Campbell, R., Eisner, S. & Riggs, N., 2010. Sources of self-esteem: From theory to measurement and back again.. *New Ideas In Psychology*, Issue 28, pp. 338-349 Academic Search Complete, EBSCOhost, viewed 23.03. 2017.

Eensalu, K. et al., 2005. *Karjääriinfo teejuht*. Tallinn: Elukestva Õppe Arendamise Sihtasutus Innove.

Espenberg, K. et al., 2012. *Õpingute katkestamise põhjused kutseõppes*, Tartu: Haridus- ja Teadusministeerium.

Funder, D. C. & Dobroth, K. M., 1987. Differences Between Traits: Properties Associated With Interjudge Agreement. *Journal of Personality and Social Psychology*, Issue 52(2), pp. 409-418 Academic Search Complete, APA PsycNET viewed 12.03. 2017.

Funder, D. & West, S., 1993. Concensus, Self-Other Agreement, and Accuracy in Personality Judgment: An Introduction. *Journal Of Personality*, 61(4), pp. 457-476 Academic Search Complete, EBSCOhost, viewed 20.03. 2017.

Haarist, H.-S. et al., 2015. *Siseturvalisuse hariduse mudeli analüüs*, Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis.

Haavasalu, V., 2015. Pütsepp: suurem osa töölepinguid lõpetatakse katseajal. *Äripäev*, 5 mai.

Ivanov, V. & Pruul, K., 2015. *Praktika programm*. [Võrgumaterjal] Available at: <https://sisekaitse.ois.ee> [Kasutatud 20 12 2016].

Kolar, D., Funder, D. & Colvin, C., 1996. Comparing the Accuracy of Personality Judgments by the Self and Knowledgeable Others. *Journal Of Personality*, 64(2), pp. 311-337 Academic Search Complete, EBSCOhost, viewed 12.04.2017.

Käärats, E. et al., 2013. *TÖÖLEPINGU SEADUS*. [Võrgumaterjal]
Available at: http://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/Too/Toolepingu_seadus/selgitused_toolepingu_seaduse_juurde.pdf

[Kasutatud 14 01 2017].

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

Leetmaa, R., Võrk, A., Leping, K.-O. & Lill, L., 2008. *Tööjõuturu analüüsi ja personaliprognosi koostamine Siseministeeriumi valitsemisala sisejulgeolekuasutustele*, Tallinn: Poliitikauuringute keskus Praxis.

Lepp, A. et al., 2013. *Kutsestandard*. [Võrgumaterjal]
Available at: <http://www.kutsekoda.ee>
[Kasutatud 14 01 2017].

Murasov, M., 2014. *Kutseõppe liigid*. [Võrgumaterjal]
Available at: https://www.hm.ee/sites/default/files/kutseoppe_liigid.pdf
[Kasutatud 12 01 2017].

Parrest, N., 2013. *Märgukiri seaduse põhiseadusega kooskõlla viimiseks. Ebavõrdne kohtlemine Sisekaitseakadeemia erialade õppekulude tagasinõudmisel*. [Võrgumaterjal]
Available at: <http://www.oiguskantsler.ee>
[Kasutatud 28 03 2017].

Paulhus, D. & John, O., 1998. Egoistic and Moralistic Biases in Self-Perception: The Interplay of Self-Deceptive Styles With Basic Traits and Motives. *Journal Of Personality*, 66(6), pp. 1025-1060 Academic Search Complete, EBSCOhost, viewed 10.02. 2017.

Paulhus, D. L., 1998. (Paulhus, D. L. (1998). Intrapersonal and intrapsychic adaptiveness of trait selfenhancement:A mixed blessing?. *Journal of Personality and Social Psychology*, Volume 75, pp. 1197-1208 APA PsycNET viewed 12.03. 2017.

Paulhus, L. D., Harms, D. P., Bruce, M. N. & Lysy, C. D., 2003. The Over-Claiming Technique: Measuring Self-Enhancement Independent of Ability. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), pp. 890-904 Academic Search Complete, EBSCOhost, viewed 12.12. 2016..

Peterson, T., kuupäev puudub *Rajaleidja*. [Võrgumaterjal]
Available at: http://www.raialeidja.ee/kui-kool-jai-poleli/&parent_id=103030
[Kasutatud 21 12 2016].

Poggenpoel, M., Myburgh, C. & Van Der Linde, C., 2001. Qualitative research strategies as prerequisite for quantitative strategies. *Education.*, 122(2), pp. 408 Academic Search Complete, EBSCOhost, viewed 06.02. 2017..

Põhja-Eesti Päästkeskuse põhimäärus (2005).

Põhja-Eesti Päästkeskuse põhimäärus (2006).

Päästeamet, 2014. *Päästeameti Strateegia 2015-2025*. Tallinn: Päästeamet.

Päästeamet, 2015. *Päästeameti personalistrateegia 2015-2025*, Tallinn: Päästeamet.

Päästeameti põhimäärus (2014).

Päästkeskuste põhimäärus (2010).

Päästeteenistujate kutsesobivuse nõuded, sealhulgas füüsilise ettevalmistuse, hariduse- ja tervisenõuded (2011).

Päästeteenistuse seadus (2008).

Schwarz, N. & Sundman, S., 1992. *Context Effects in Social and Psychological Research*, 221-323, *New York: Springer*. New York: Springer-Verlag.

Sisekaitseakadeemia, 2014. www.sisekaitse.ee. [Võrgumaterjal]
Available at:
http://www.sisekaitse.ee/public/Paastekool_oppeinfo/SKA_Paastekolledzi_praktikaju_hend.pdf
[Kasutatud 09 01 2017].

Sisekaitseakadeemia, 2015. *Sisekaitseakadeemia*. [Võrgumaterjal]
Available at: <http://www.sisekaitse.ee>
[Kasutatud 20 12 2016].

Sisekaitseakadeemia, 2016a. *Päästekool*. [Võrgumaterjal]
Available at: <http://www.sisekaitse.ee/paastekolledz/kolledzist/paastekool/>
[Kasutatud 30 11 2016].

Sisekaitseakadeemia, 2016b. *Vastuvõtt ametkondliku suunamisega*. [Võrgumaterjal]
Available at: <http://www.sisekaitse.ee/index.php?id=49949>
[Kasutatud 15 01 2017].

Sisekaitseakadeemia, 2017a. *vastuvõtt*. [Võrgumaterjal]
Available at: <http://www.sisekaitse.ee/paastekolledz/sisseastujale/vastuvott-2/>
[Kasutatud 09 01 2017].

Sisekaitseakadeemia, 2017b. *Vastuvõtt päästja ja päästemeeskonna juhi erialale*.
[Võrgumaterjal]
Available at: <http://www.sisekaitse.ee/ska/sisseastujale/vastuvott/kutseope/>
[Kasutatud 15 01 2017].

Toomela, E., 2012. *Enesevõimendamine enesekohastes küsimustikes seoses enesehinnangu ja isiksuseomadustega*, Tartu: Tartu Ülikool.

Töölepinguseadus (2008).

Vabariigi Valitsus, 2015. *Siseturvalisuse arengukava 2015-2020*. [Võrgumaterjal]
Available at: https://valitsus.ee/sites/default/files/content-editors/arengukavad/taiendatud_siseturvalisuse_arengukava_2015-2020.pdf
[Kasutatud 28 jaanuar 2017].

Vazire, S., 2010. Who Know What About a Person? The Self-Other Knowledge Asymmetry (SOKA) Model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98(2), pp. 281-300 Academic Search Complete, EBSCOhost, viewed 12.03. 2017..

Õunapuu, L., 2014. *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. Tartu: Tartu Ülikool.

JOONISTE JA TABELITE LOETELU

Joonis 1. MV ja RP haridustasemete jaotus ja päästealase hariduse osakaal	11
Joonis 2. Päästjate haridustasemete jaotus ja päästealase hariduse osakaal	11
Joonis 3. Päästeametist töölt lahkunud päästjate päästekoolile eelnenud töökogemus. .	22
Joonis 4. Päästeametis töötavate päästjate ja MV/RP päästekoolile eelnev töökogemus	22
Joonis 5. Enda isikuomaduste sobimises päästja tööks kahtlejate arvamus, kas päästja töö vastas nende eelnevale ettekujutusele	23
Joonis 6. Päästeametist lahkunud päästjate lahkumise põhjused.....	24
Joonis 7. Päästjate töölt lahkumist mõjutada võivate tegurite osakaal.	25
Joonis 8. Siduvusaja mõju Päästeametis töötavatele päästjatele.	26
Joonis 9. MV/RP ja päästjate staaž.	26
Joonis 10. Töölt lahkumised kuude lõikes.	25
Joonis 11. Päästja kursuse P45 koolile eelnev erialane töökogemus.....	28
Joonis 12. Koolitusvajaduse seos keskmise tööstaažiga.....	29
Tabel 1. Päästekooli päästja eriala õppijate statistika 2011 – 2016 (päästekool; autori koostatud) Tabel vajab täiendamist ja kontrollimist.....	10
Tabel 2. Päästeametist aastal 2015 omal soovil lahkunud komandotasandi töötajate staaž ja erialane haridus (tabelis on toodud ainult päästekoolis õppinute andmed). (Päästeameti personali- ja asjaajamise osakond; autori koostatud)	38
Tabel 3. Päästeametist aastal 2016 omal soovil lahkunud komandotasandi töötajate staaž ja erialane haridus (tabelis on toodud ainult päästekoolis õppinute andmed). (Päästeameti personali- ja asjaajamise osakond; autori koostatud)	39

LISA 1.

Tabel 2. Päästeametist aastal 2015 omal soovil lahkunud komandotasandi töötajate staaž ja erialane haridus (tabelis on toodud ainult päästekoolis õppinute andmed). (Päästeameti personali- ja asjaajamise osakond; autori koostatud)

Struktuuriüksus	Ametikoht	Staaž	Erialane haridus	TL lõpetamise algataja	Viimane tööpäev
Kehra PK 2	päästja	8,7	p	Töötaja	01.05.2015
Keila PK 3	päästja	4,3	p	Töötaja	02.10.2015
Kesklinna PK 3	päästja	2,3	p	Töötaja	05.06.2015
Kesklinna PK 3	päästja	13,4	ps	Töötaja	01.08.2015
Kose PK 2	meeskonnavanem	9,2	ps	Töötaja	30.06.2015
Kose PK 2	päästja	7,1	p	Töötaja	01.02.2015
Narva-Jõesuu PK 2	päästja	6,3	p	Töötaja	20.03.2015
Pärnu PK 3	meeskonnavanem	9,3	ps	Töötaja	31.05.2015
Põltsamaa PK 2	päästja	7,1	p	Töötaja	21.08.2015
Rakvere PK 3	päästja	13,2	p	Töötaja	30.04.2015
Sillamäe PK 2	päästja	5,1	p	Poolte	11.08.2015
Tõrva PK 2	meeskonnavanem	2,9	ps	Töötaja	13.07.2015
Väike-Maarja PK 2	päästja	1,8	p	Töötaja	29.10.2015
Vändra PK 2	päästja	4,7	p	Töötaja	16.01.2015

p – päästekooli päästja või analoogse eriala lõpetanu

ps – päästekooli päästemeeskonnajuhi või analoogse eriala lõpetanu

Tabel 3. Päästeametist aastal 2016 omal soovil lahkunud komandotasandi töötajate staaž ja erialane haridus (tabelis on toodud ainult päästekoolis õppinute andmed). (Päästeameti personali- ja asjaajamise osakond; autori koostatud)

Struktuuriüksus	Ametikoht	Staaž	Erialane haridus	TL lõpetamise algataja	Viimane tööpäev
Annelinna PK 3	päästja	3,4	ps	Töötaja	11.12.2016
Jõgeva PK 2	päästja	7,6	p	Töötaja	17.02.2016
Jõgeva PK 2	päästja	11,0	p	Töötaja	31.07.2016
Käina PK 2	meeskonnavanem	1,5	ps	Töötaja	19.06.2016
Kehra PK 2	päästja	2,5	p	Töötaja	11.07.2016
Lilleküla PK 3	päästja	10,0	p	Töötaja	04.11.2016
Muuga PK 3	päästja	4,2	p	Töötaja	07.01.2016
Pärnu PK 3	meeskonnavanem	5,8	ps	Töötaja	31.10.2016
Pärnu PK 3	päästja	5,1	p	Töötaja	31.03.2016
Pärnu PK 3	päästja	3,4	p	Töötaja	03.10.2016
Põlva PK 2	päästja	8,7	p	Töötaja	30.09.2016
Rakvere PK 3	päästja	8,0	p	Töötaja	30.04.2016
Risti PK 2	meeskonnavanem	6,2	p	Töötaja	30.04.2016
Türi PK 2	päästja	3,4	p	Töötaja	31.12.2016
Võru PK 3	päästja	8,4	p	Töötaja	30.06.2016

p – päästekooli päästja või analoogse eriala lõpetanu

ps – päästekooli päästemeeskonnajuhi või analoogse eriala lõpetanu

LISA 2

Päästjad ilma päästekooli hariduseta

1. **Teie vanus?** Kirjutage vastus siia:

2. **Kui suur on Teie tööstaaz?** Kirjutage vastus siia:

3. **Kuidas olete omandanud päästja kutse?** Palun valige ainult üks järgnevatest:

1-Olen alles tööle asunud

2-Komandosisene väljaõpe

3-Olen läbinud päästja algväljaõppe päästekeskuses

4-Oman Sisekaitseakadeemia kõrgharidust

6. Muu

4. **Kas olete soovinud õppida päästekoolis?** Palun valige ainult üks järgnevatest:

1-Ei ole soovinud

2-Oman muud haridust

3-Olen soovinud aga pole olnud vabu kohti

4-Olen proovinud aga ei saanud katsetel piisavalt punkte

5-Ei saa minna õppima perekondlikel põhjustel

6-Muu

Küsimustik. Päästekooli(s) lõpetanud/õppivad töötajad.

1. Teie vanus?

2. Kui suur on Teie tööstaaž?

3. Kui pikk oli Teie päästealane töökogemus enne päästekooli õppima asumist?

Palun valige ainult üks järgnevatest:

1. Läksin tööle asumisel otse kooli
2. Mõni vahetus
3. Kuni neli kuud
4. Neli kuud kuni aasta
5. Üle aasta

4. Kas eelnev erialane töökogemus lisas/lisab kindlust, päästekoolis õppimisel, et olete teinud õige erialavaliku? Palun valige kõige sobivaim vastus:

- 1-ei
- 2-pigem ei
- 3-osaliselt
- 4-pigem jah
- 5-jah

5. Milliste põhjuste tõttu olete mõelnud Päästeametist töölt lahkumisele?

Palun valige igale reale kõige sobivaim vastus:

	Ei ole mõelnud	harva	aeg ajalt	tihti	pidevalt
Palk					
Töögraafik					
Tööalased rasked psühholoogilised olukorrad					
Lisakohustused (ennetus, kampaaniad jne)					
Läbisaamine töökaaslastega					
Pidev kontrollimine					
Perekondlikud põhjused					

6. Kui suures osas on Teie tööle jäämist mõjutanud siduvusaeg (koolituslepinguga seatud kohustus hüvitada koolituskulusid) ehk sellest tingitud rahaline kohustus?

Palun valige kõige sobivaim vastus:

- 1- ei ole mõjutanud
- 2- pigem ei ole mõjutanud
- 3- on osaliselt mõjutanud
- 4-on mõjutanud
- 5-ilma selleta oleksin juba lahkunud töölt

7. Kas olite Päästemetisse tööle asudes kindel, et Teie isikuomadused sobivad päästja tööks? Palun valige kõige sobivaim vastus:

- 1- ei olnud kindel
- 2-pigem ei olnud kindel
- 3-osaliselt kindel
- 4- pigem kindel
- 5-olin kindel

8. Kas päästja töö vastab Teie eelnevale ettekujutusele?

Palun valige kõige sobivaim vastus:

- 1-ei vasta
- 2-pigem ei vasta
- 3-vastab osaliselt
- 4-pigem vastab
- 5-vastab

9. Kas Teie arvates on enne päästjaks õppima asumist vajalik eelnev erialane praktiline töökogemus? Palun valige kõige sobivaim vastus:

- 1-ei ole vajalik
- 2-pigem ei ole vajalik
- 3-osaliselt vajalik
- 4-pigem vajalik
- 5-kindlasti vajalik

Küsimustik Päästekooli lõpetanud endised töötajad.

1. Teie vanus? Kirjutage vastus siia:

2. Kui pikk oli Teie päästealane töökogemus enne päästekooli õppima asumist?

Palun valige ainult üks järgnevatest:

- Läksin tööle asumisel otse kooli
- Mõni vahetus
- Kuni neli kuud
- Neli kuud kuni aasta
- Üle aasta

3. Kui pikk oli Teie töötamise aeg pärast kooli? Kirjutage vastus siia:

4. Kas päästekoolile eelnev praktika andis Teile veendumuse, et olete enda jaoks õige eriala valinud või mitte? Palun valige ainult üks järgnevatest:

- 1-ei andnud
- 2-pigem ei andnud
- 3-ei oska öelda
- 4-pigem andis
- 5-andis

5. Kas Teile lahkumise aega mõjutas siduvusaeg (koolituslepinguga seatud kohustus hüvitada koolituskulusid) ehk sellest tingitud rahalised kohustused? Palun valige ainult üks järgnevatest:

- Jah
- Ei

7. Mis mõjutas Teile Päästeametist töölt lahkumise otsust? Palun valige igale reale kõige sobivaim vastus:

	ei mõjutanud	pigem ei mõjutanud	osaliselt mõjutas	pigem mõjutas	mõjutas
Palk					
Töögraafik					
Töölased rasked psühholoogilised olukorrad					
Lisakohustused (ennetus, kampaaniad jne)					
Läbisaamine töökaaslastega					
Pidev kontrollimine					
Perekondlikud põhjused					

8. Kas olite Päästeametisse tööle asudes kindel, et Teile isikuomadused sobivad päästja tööks? Palun valige ainult üks järgnevatest:

- 1-Täiesti kindel
- 2-Suhteliselt kindel
- 3-Ei olnud kindel
- 4- Ei oska öelda

10. Kas päästja töö vastas Teile eelnevale ettekujutusele? Palun valige ainult üks järgnevatest:

- 1-ei vastanud
- 2-pigem ei vastanud
- 3-osaliselt vastas
- 4-pigem vastas
- 5-vastas

11. Kui tähtsaks hindate päästekoolile eelnevat praktikat? Palun valige ainult üks järgnevatest:

- 1-ei oma tähtsust
- 2-vähe tähtis
- 3-keskmiselt tähtis
- 4-tähtis
- 5-väga tähtis

LISA 3

Antud uurimustöös kasutas autor üheks informatsiooni kogumise viisiks kirjalike küsimuste esitamist Päästeameti personaliarvestuse ja asjaajamise talituse juhatajale Marvi Roosaar'ele. M.Roosaare vastused 06.04.2017. Alljärgnevalt on ära toodud küsimused ja vastused.

1. Kuidas on ajastatud päästeameti personali värbamise kampaaniad? Kas ja milline on seos päästja kursuse algusega päästekoolis?

päästekeskuses värvatakse teenistujaid vabanevatele ametikohtadele jooksvalt. Päästjate värbamisel on seos päästja kursuse algusega päästekoolis. Päästjaid värvatakse aktiivselt perioodil enne päästja kursuse algust. Oluline on, et päästjal oleks võimalik töötada enne kooli õppima asumist vähemalt 1-2 kuu jooksul komandos, mis annab talle võimaluse tutvuda päästja tööga ja hinnata oma sobivust ja valmisolekut päästja tööks.

2. Kuidas hindab Päästeamet päästjaks kandideerija isikuomaduste sobivust päästja elukutsega?

Kasutatakse erinevaid hindamise viise:

- *Dokumendivoor, kus tutvutakse kandidaadi CVga ja hinnatakse kandidaadi poolt kirjeldatud isikuomadusi;*
- *Vestlusvoor, mille eesmärk on vastastikku välja selgitada, kas kandidaat sobib oma hoiakute, oskuste, kvalifikatsiooni ja isikuomaduste poolest päästja*

ametikohale ja teiselt poolt hindab kandidaat, kas päästja ametikoht sobib temale;

- *Situatsiooniülesannete lahendamine, mille käigus hinnatakse kandidaati ja tema hoikuid;*
- *Taustauuring – vesteldakse kandidaadi soovitajatega või tema poolt nimetatud isikutega;*
- *Kohtumise korraldamine päästekomandos meeskonnaga – vastastikune tutvumine;*
- *Katseaeg (enne päästekooli algust)*

Oluline on, et enne päästekooli õppima asumist on nii töötajale kui tööandjale selge, et isik sobib ja on motiveeritud õppima asuma päästja erialale ning töötama ja tegema karjääri päästeteenistuse valdkonnas.

3. *Kas Päästjatega kes suunatakse enne 4 kuu möödumist päästekooli, lepitakse töölepingus kokku lühem katseaeg?*

päästekeskuses võetakse üldjuhul kõiki päästjaid tööle 4-kuuse katseajaga.

4. *Kui Päästeamet ei lepi eraldi kokku katseaja puudumises, kas siis küsitakse päästja vahetatult juhtidelt (meeskonnavanem, komandopealik) arvamust päästja sobivuse kohta antud töökohale?*

Kui päästjal on võimalus töötada komandos enne päästekooli algust/astumist, siis alati küsitakse nii tema vahetatult juhtidelt kui temalt endalt arvamust sobivuse kohta päästja ametikohale, et olla kindel, et õige inimene on õigel ametikohal ning asub õppima õiget eriala.

LISA 4

Kinnitatud peadirektori 30.09.2015 a
käskkirjaga nr 234

Vabatahtliku päästja esimese astme õppe programm

I. Vabatahtliku päästja esimese astme õppe eesmärk, õpiväljundid ja teemad

1. Vabatahtliku päästja 16-tunnise esimese astme õppe eesmärk

- 1.1. Vabatahtliku päästja 16-tunnise esimese astme õppe (edaspidi nimetatud esimese astme õpe) eesmärgiks on omandada vabatahtliku päästja tööks vajalikud algteadmised ja oskused.

2. Esimese astme õppe õpiväljundid

- 2.1. Vabatahtlik päästja;
 - 2.1.1. oskab iseseisvalt läbi viia päästealast ennetustööd;
 - 2.1.2. teab, kuidas päästeametniku korraldusel ja koos temaga päästetööl osaleda;
 - 2.1.3. teab, millised on Päästeameti ülesanded ja vastutusala;
 - 2.1.4. oskab käsitseda esmaseid tulekustutusvahendeid;
 - 2.1.5. teab võimalusi, kuidas osaleda erinevatel õnnetustel abijõuna;
 - 2.1.6. teab ja oskab rakendada "Päästeseaduse" § 38 lõikes 4 sätestatud õigusi.

3. Esimese astme õppe teemad

3.1. Sissejuhatus, ajalugu ja õigusalsused

- 3.1.1. Kursuse õpiväljundite ja teemade lühitutvustus;
- 3.1.2. Kursuse lõpetamise tingimused;
- 3.1.3. Kursuse lõpetanu edasised võimalused;
- 3.1.4. Päästeseadusega kursuse lõpetanule antud õigused ja nende rakendamine;
- 3.1.5. Vabatahtlike päästjate ajalugu Eestis;
- 3.1.6. Vabatahtlikkusele põhinevad päästeorganisatsioonid Eestis;
- 3.1.7. Vabatahtlike päästjate tööd reguleerivad õigusaktid.

3.2. Pääste valdkond, Päästeameti tutvustus ja struktuur

- 3.2.1. Põhivaldkondade tutvustus ja ülesanded:
 - 3.2.1.1. päästetööd;
 - 3.2.1.2. ennetustöö;
 - 3.2.1.3. tuleohutusjärelvalve, kriisireguleerimine, demineerimistööd, hädaabiteadete menetlemine;
- 3.2.2. Päästeametniku ja päästetöö juhi mõisted;
- 3.2.3. Päästetöö operatiivjuhtimise struktuur.

3.3. Päästetöö teenuste tutvustus

- 3.3.1. Päästetöö teenuste olemus ja paiknemine Eestis;
- 3.3.2. Baasteenus ja vee transpordi teenus;
- 3.3.3. Naftareostuskorjetöö teenus;
- 3.3.4. Metsatulekahju kustutustöö teenus;
- 3.3.5. Päästetehnika lühitutvustus - põhiauto; paakauto; tulekustutusauto; redelauto,

tõstukauto, juhtimisauto ning muu spetsiaal- või eritehnika.

3.4. Käitumine päästesündmustes ja ohu korral

- 3.4.1. Tulekahjud;
- 3.4.2. Ulatuslikud tulekahjud ning loodusõnnetused;
- 3.4.3. Veeõnnetused;
- 3.4.4. Lõhkekehad.
- 3.4.5. Käitumine tulekahju (hoone ja maastiku/metsa tulekahju) korral;
- 3.4.6. Olukorra hindamine ja esmased tegevused;
- 3.4.7. Häirekeskusesse helistamine hädaabinumbriks 112;
- 3.4.8. Evakuatsioon.

3.5. Põlemisprotsess ja tule kustutamine

- 3.5.1. Põlemisprotsessi kirjeldus;
- 3.5.2. Tuld kustutavad ained ja tulekustutusmeetodid (lämmatamine, jahutamine jne);
- 3.5.3. Esmased tulekustutusvahendid (ämber veega, liiv, kuuseoks, kustutustekk jne) ja nende kasutamine;
- 3.5.4. Tulekustutite liigid (vesikustuti, vahtkustuti, pulberkustuti, süsihappegaaskustuti);

3.6. Päästeala ennetustöö

- 3.6.1. Päästeala ennetustöö teenused ja tegevused;
- 3.6.2. Eluhoonete tulekahjude tekkepõhjused ja ärahoidmise võimalused;
- 3.6.3. Maastikutulekahjude ennetamine (tuleohtlikul ajal kulupõletamise keelu kehtestamine);
- 3.6.4. Tulekahju avastamiseseadmed:
 - 3.6.4.1. liigid;
 - 3.6.4.2. paigaldus;
 - 3.6.4.3. hooldus.
- 3.6.5. Veeõnnetuste tekkepõhjused ja ärahoidmise võimalused;
- 3.6.6. Käitumine lõhkekehade/pommide leiu korral.

3.7. Praktiline osa

- 3.7.1. Harjutused simulaatoril:
 - 3.7.1.1. pulberkustutiga praktiline tule kustutamine;
 - 3.7.1.2. demonstratsioon: rasvapõlengu veega kustumine;
 - 3.7.1.3. rasvapõlengu kustutamine käepäraste vahenditega.
- 3.7.2. Ennetustöö vahendite tutvustus:
 - 3.7.2.1. Treilerhaagis (ennetuskäru);
 - 3.7.2.2. Kodukülastuse kohver;
- 3.7.3. Päästetehnikaga (põhiauto, paakauto, tulekustutusauto) tutvustus.

4. Arvestus

- 4.1. Valikvastustega kirjaliku testi täitmine.

II. Esimese astme õppe läbiviimine ja arvestus

5. Õppe korraldamise üldpõhimõtted

- 5.1. Koolituse korraldajaks on Päästeamet;
- 5.2. Esimese astme õppe korraldamise eest vastutab Päästeameti struktuuriüksuse väline peaspetsialist (edaspidi vabatahtlike koordinaator);
- 5.3. Esimese astme õppes osalejate kursuslaste nimekirja kinnitab päästikeskus käskkirjaga ning saadab selle teadmiseks Päästeameti struktuurivälisele nõunikule (vabatahtlikud);
- 5.4. Esimese astme õpe koosneb teoreetilisest ja praktilisest osast;

- 5.4.1. Esimese astme õppe teoreetilist osa on vabatahtlikuks päästjaks saada soovijal võimalus omandada:
 - 5.4.1.1. e-õppe keskkonnas,
 - 5.4.1.2. kontaktõppena litsentseeritud päästeseltsi juures või
 - 5.4.1.3. kontaktõppena Päästeameti poolt läbi viidud koolitusel;
- 5.5. Vabatahtlikuks päästjaks saada soovija suunab soovitud vormis toimuvale koolitusele vabatahtlike koordinaator tulenevalt vabatahtlikuks päästjaks saada soovija eelistusest;
- 5.6. Esimese astme õppe teoreetilist ja praktilist osa võib Päästeameti poolt koolitatud ja litsentseeritud vabatahtliku päästeseltsi esindaja läbi viia iseseisvalt.
- 5.7. Esimese astme õppe lõpetamiseks peab kursuslane osalema õppetöös 100% ning sooritama arvestuse positiivsele tulemusele;
 - 5.7.1. Arvestuse edukaks läbimiseks loetakse, kui testist on vastatud õigesti vähemalt 70% küsimustest;
 - 5.7.2. Vajaduse korral lepitakse PÄA esindajaga kokku sobiv aeg ja koht testi korduvsooritamiseks
- 5.8. Päästeseltsi poolt läbi viidud koolitustele järgneva vestluse ja pistelise teadmiste ning oskuste kontrolli viib läbi päästepiirkonna juhataja (või päästkeskuse juhi poolt määratud päästeametnik);
 - 5.8.1. I astme koolituse läbinule väljastab koolituse läbimist kinnitava tunnistuse päästkeskus.

5.9. I astme õppe läbimine kontaktõppena:

- 5.9.1. Esimese astme kontaktõppe lõppedes viib Päästeamet vabatahtlikule päästjale läbi arvestuse (test), mis koosneb kahekümne viiest (25) valikvastustega küsimusest;
- 5.9.2. Ühel kursusel on praktilistel harjutustel soovituslik osalejate arv instruktori kohta kaksteist (12) inimest.

5.10. I astme õppe läbimine e-õppe keskkonnas

- 5.10.1. E-õppesse suunatud vabatahtlikule päästjale avatakse e-õppe keskkonnas www.priitahtlik.ee identifitseeritav kasutajakonto;
- 5.10.2. E-õppe keskkonnas saab tutvuda koolitus- ja esitlusmaterjalide ja õppevideotega;
- 5.10.3. E-õppe keskkonnas õppivale vabatahtlikuks päästjaks saada soovijale määrab päästkeskuse vabatahtlike koordinaator vajadusel mentori, kes nõustab ja juhendab teda koolituse läbimisel;
- 5.10.4. E-õppe formaadis toimuva koolituse teoreetilises osa esitatakse valikvastustega küsimused (test) iga õppemooduli lõpus;
- 5.10.5. E-õppe keskkonnas ei ole testi sooritamise kordade arv piiratud;
- 5.10.6. E-õppe läbimise maksimaalne aeg on 2 kuud;
- 5.10.7. E-õppe mitteläbimisel 2 kuu jooksul aegub vabatahtlikuks päästjaks soovinud isiku kasutajakonto, mida on võimalik vabatahtlikuks päästjaks saada sooviva isiku taotlusel taasavada kahe kuu möödudes alates aegumisest;
- 5.10.8. Peale aegunud konto taasavamist alustab e-õppesse naasnud vabatahtlikuks päästja koolituse läbimist algusest.

III. Esimese astme õppe kava

	TEEMAD	TEORIA	PRAKTIKA	KOKKU
1	Sissejuhatus, ajalugu ja õigusalsused	1,0	-	1,0
2	Päästeameti tegevusvaldkonnad struktuur ja vastutusala	0,5	-	0,5
3	Päästetöö teenuste tutvustus	0,5	-	0,5
4	Õnnetuste liigid ja vastutusosalad ning käitumine ohu korral	2,0	-	2,0
5	Päästetehnika	0,5	1,0	1,5
6	Päästeala ennetustöö	2,0	-	2,0
7	Käitumine tulekahju korral	1,0	-	1,0
8	Põlemisprotsess ja tulekustutamine	2,0	-	2,0
9	Praktiline osa	-	5,0	5,0
10	Arvestus	0,5	-	0,5
	KOKKU	10	6	16

* Tabelis toodud 16 tunni jaotus teemade kaupa.

Vabatahtliku päästja 36-tunnine teise astme õppe programm

I. Vabatahtliku päästja 36-tunnise teise astme õppe eesmärk, õpiväljundid ja teemad

1. Eesmärk

Vabatahtliku päästja 36-tunnise teise astme õppe (edaspidi nimetatud teise astme õpe) eesmärk on anda vabatahtlikule päästjale iseseisvaks ülesannete täitmiseks vajalikud teadmised ja oskused päästetööstusteenuste pakkumiseks.

2. Teise astme õppe õpiväljundid

Vabatahtlik päästja:

- 2.1. oskab teostada tulekustutustöid, kasutades selleks lihtsamat päästevarustust;
- 2.2. oskab pidada raadiosidet vastavalt kehtestatud korrale;
- 2.3. mõistab päästeala tegevust reguleerivat õigusruumi sh, tunneb päästeseaduse ja haldusmenetluse põhimõtteid;
- 2.4. teab vabatahtliku päästja staatust ja ülesandeid;
- 2.5. on füüsiliselt suuteline tegema praktilisi harjutusi;
- 2.6. oskab rakendada valdusesse sisenemise meetet ning vahetut sundi.

3. Teise astme õppe teemad

3.1. Sissejuhatus

- 3.1.1. Kursuse sissejuhatus (korraldus, eesmärgid).

3.2. Raadioside ja sidepidamiskord

- 3.2.1. Ester raadioside korraldamine ja sihtgrupid;
- 3.2.2. Raadioterminalide töörežiimid;
- 3.2.3. Sõnumid ja kõned EADS;
- 3.2.4. Raadioside kontroll;
- 3.2.5. Vastutus, üleandmine, veateated;
- 3.2.6. Auto ja käsijaama seadistused;
- 3.2.7. Raadioside kõnerühmad;
- 3.2.8. Sidepidamine sündmuskohal;
- 3.2.9. Sidepidamise harjutused.

3.3. Tulekahju alused.

- 3.3.1. Põlemise ja põlemiskiiruse mõisted;
- 3.3.2. Põlemisprotsessi selgitus;
- 3.3.3. Ainete omadused;
- 3.3.4. Soojushulk ja temperatuur;
- 3.3.5. Tulekahju areng (sise- ja välistulekahju);
- 3.3.6. Kustutusmeetodid;
- 3.3.7. Tuldkustutavad ained.

3.4. Päästetöö korraldamine

- 3.4.1. Päästetöö juhtimine sündmuskohal;
- 3.4.2. Päästetöö korraldamise alused;
- 3.4.3. Väljasõidukord ja dünaamiline väljasõiduplaan (sündmuse liigid, astmed, plaani koostamise põhimõtted jne);
- 3.4.4. Häirekeskuse funktsioon ja töökorraldus;
- 3.4.5. Praktika- (maketiharjutused koos raadiosidega).

3.5. Päästevarustus ja –tehnika

- 3.5.1. Põhi- ja paak- ning tulekustutusauto kasutamine;
- 3.5.2. Tulekustutusriietus;

- 3.5.3. Tuletõrjepumbad;
- 3.5.4. Tuletõrje- ja päästenõõrid (sõlmed-tööriistade tõstmine);
- 3.5.5. Redelid (üldine iseloomustus ja praktilised harjutused);
- 3.5.6. Tööohutus;
- 3.5.7. Tuletõrjevoolikud;
- 3.5.8. Tuletõrjearmatuur;
- 3.5.9. Joatorud;
- 3.5.10. Praktilised harjutused.

3.6. Vesivarustus

- 3.6.1. Hüdraulika mõisted;
- 3.6.2. Vedelike voolamine ja rõhukaod voolikuliinides;
- 3.6.3. Tuletõrje üldine veevõrk ja selle kasutamine;
- 3.6.4. Hüdrandisüsteemid (praktiline tutvumine);
- 3.6.5. Tulekustutusvee transport;
- 3.6.6. Hüdrandile hargnemine;
- 3.6.7. Imiliini hargnemine;
- 3.6.8. Basseini tehniline ja taktikaline kasutamine;
- 3.6.9. Toiteliinid;
- 3.6.10. Praktilised harjutused.

3.7. Tulekustutustööd

- 3.7.1. Hargnemine voolikutega ja joatorudega;
- 3.7.2. Käsklemised hargnemiseks;
- 3.7.3. Tulekahjude tüübid ja taktika (hoonete tulekahjud, metsa- ja maastikutulekahjud, transportivahendite tulekahjud, põlevvedelike tulekahjud, gaasipõlengud);
- 3.7.4. Tööohutus;
- 3.7.5. Praktilised harjutused.

3.8. Eriohud

- 3.8.1. Ohtlikud ained;
- 3.8.2. Elektriõhutus;
- 3.8.3. Gaasiseadmed (ohud);
- 3.8.4. Lõhkekehad;
- 3.8.5. Madalad temperatuurid;
- 3.8.6. Muud ohud.

3.9. Päästeseadus ja meetmete rakendamine

- 3.9.1. Päästeseaduse põhimõisted;
- 3.9.2. Vabatahtliku päästja staatus ja ülesanded;
- 3.9.3. Päästeseadusest tulenevate meetmete rakendamise põhimõtted;
- 3.9.4. Haldusmenetluse põhimõtted;
- 3.9.5. Meede „valdusse sisenemine“;
- 3.9.6. Haldussunnivahend „vahetu sund“;
- 3.9.7. Kaasused.

4. Arvestus

- 4.1.1. Valikvastustega kirjaliku testi täitmine

II. Teise astme õppe läbiviimine ja arvestus

5. Teise astme õppe läbiviimist päästkeskustes korraldab päästkeskuse juht läbi päästkeskuse tööplaani ja sisemise dokumentatsiooni ning vastavalt vabatahtlikega sõlmitud lepingule.
6. Teise astme õppe kursuslaste nimekirja kinnitab päästkeskus.
7. Teise astme õppe korraldamise eest vastutab päästkeskuse vabatahtlike koordinaator.
8. Teise astme õpe peab olema läbi viidud igale vabatahtlikule päästjale hiljemalt ühe aasta jooksul alates vabatahtliku päästja sooviavalduse esitamisest.
9. Vabatahtlikud päästjad, kellele ei laiene siseministri 15. veebruar 2011 määruse nr 57 „Vabatahtliku päästja kutsesobivuse nõuded ja nendele vastavuse kontrollimise kord ning väljaõppe ja arvestuse läbiviimise kord“ § 8 kohaselt teise astme õppe läbimise nõue, peavad läbima kuue tunnise täienduskoolituse ühe aasta jooksul alates vabatahtliku päästja sooviavalduse esitamisest vastaval õppel osalemiseks.
10. Teise astme õppe lõppedes viib Päästeamet vabatahtlikele päästjatele läbi arvestuse, mis koosneb: 25 valikvastusega küsimusest ja ühest kaasusest, kus käsitletakse valdusse sisenemise meetet ja vahetut sundi ning hinnangust füüsilisele ettevalmistusele.
11. Päästeseaduses ettenähtud teise astme õppe lõpetamiseks peab kursuslane osalema õppetöös mitte väiksemas mahus kui 100% ning sooritama arvestuse positiivsele tulemusele.
12. Ühel kursusel on soovituslik osalejate arv instruktori kohta praktilistel harjutustel 12 inimest.
13. Päästeamet annab teise astme õppe positiivse tulemusega läbinud vabatahtlikule päästjale koolituse tunnistuse.

III. Teise astme õppe kava

	TEEMAD	TEOORIA	PRAKTIKA	KOKKU
1	Sissejuhatus	1,0	-	1,0
2	Sidepidamiskord	1,0	2,0	3,0
3	Tulekahju alused	2,0	-	2,0
4	Päästetöö korraldamine	2,0	2,0	4,0
5	Päästevarustus ja –tehnika	2,0	3,0	5,0
6	Vesivarustus	1,0	5,0	6,0
7	Tulekustutustööd	3,0	7,0	10,0
8	Eriohud	2,0	-	2,0
9	Päästeseadus ja meetmete rakendamine	2,0	-	2,0
10	Arvestus	1,0	-	1,0
	Kokku	17	19	36