

Sisekaitseakadeemia
Politsei- ja Piirivalvekolledž

Karl Lumi

**VÄÄRTUSTEL PÕHINEV ÕPPEKESKKOND
SISEKAITSEAKADEEMIA POLITSEI- JA
PIIRIVALVEKOLLEDŽIS**

Lõputöö

Juhendajad: Kalvi Almosen, MA

Tallinn 2020

Kolledž: Politsei- ja Piirivalvekolledž	Kaitsmise kuu ja aasta: 07.2020
Töö pealkiri eesti keeles: Väärtustel põhinev õppekeskkond Sisekaitseakadeemia Politsei- ja Piirivalvekolledžis.	
Töö pealkiri võõrkeeles: Study environment based on core values inside Estonian Academy of Security Sciences Police and Border Guard Collages.	
Lühikokkuvõte: Sisekaitseakadeemia Politsei- ja Piirivalvekolledžisse õppima asumise hetkest mõjutavad õppureid Sisekaitseakadeemia ja Politsei- ja Piirivalveameti põhiväärtused. Lõputöö eesmärgiks oli välja selgitada õppekeskkonna mõju Politsei ja piirivalvekolledži tudengite väärtuste kinnistumisel. Eesmärgi saavutamiseks viidi läbi uurimus Politsei- ja Piirivalvekolledži politseiteenistuse õppekava tudengite hulgas. Uurimusest selgus, et õppepeaja edenedes muutuvad tudengite väärtushinnangud organisatsiooniliste põhiväärtuste suunas. Lõputöö maht on 49 lehekülge.	
Lisad:	
Võtmesõnad: põhiväärtus, õppekeskkond, organisatsioonikultuur	
Võõrkeelsed võtmesõnad: core value, study environment, organizational culture	
Säilitamise koht:	
Töö autor: Karl Lumi	
Olen koostanud lõputöö iseseisvalt. Kõik lõputöö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, seisukohad, kirjalistest allikatest ja mujal allikates saadud info on nõuetekohaselt viidatud. Olen nõus oma lõputöö avaldamisega elektroonilises keskkonnas.	
Allkiri:	Kommentaar (soovi korral)
Vastab lõputöö nõuetele	
Juhendaja:	Allkiri:
Kaitsmisele lubatud	
Kolledži direktor/instituudi juhataja:	Allkiri:

SISUKORD

MÕISTETE JA LÜHENDITE SELGITUS	4
SISSEJUHATUS	5
1. VÄÄRTUSED	8
1.1 Põhiväärtus ja väärtus, mõiste, olemus ning olulisus organisatsioonis	8
1.2 Väärtuste mõju õppekeskkonnale	13
1.3 Põhiväärtused Sisekaitseakadeemias ning Politsei- ja Piirivalveametis	17
1.3.1 Sisekaitseakadeemia	17
1.3.2 Politsei ja piirivalveamet	20
2. EMPIIRILINE UURIMUS	22
2.1 Uuringu ülesanded, meetodika ja valim	22
2.2 Küsitluse tulemused	24
2.3 Dokumendianalüüs	30
2.4 Järeldused ja ettepanekud	33
KOKKUVÕTE	37
SUMMARY	39
VIIDATUD ALLIKATE LOETELU	40
TABELITE JA JOONISTE LOETELU	45
LISAD	46

MÕISTETE JA LÜHENDITE SELGITUS

SKA - Sisekaitseakadeemia

STAK – Siseturvalisuse arengukava

PPA – Politsei- ja Piirivalveamet

PPK – Politsei- ja Piirivalvekolledž

PtS – Politseiteenistuse õppekava statsionaarse päevaõppe õpperühmad

SISSEJUHATUS

Sisekaitseakadeemias õppiv politseikadett peab immatrikuleerimise päevast alates kandma endaga Sisekaitseakadeemia väärtusi ning vormikandjana järgima avaliku teenistuse eetikakoodeksit nii töö-, kui ka puhkehetkedel (Rahandusministeerium, 2018). Mõlemas organisatsioonis on paika pandud põhiväärtused, mis annavad organisatsiooni kuuluvatele indiviidele suuna oma tegevuste korrigeerimiseks erinevates situatsioonides. Põhiväärtuste ühtne mõistmine ning nende oskuslik järgimine on aluseks riigi julgeoleku tagamisel, kuna õppe- ja töösituatsioonides puututakse kokku erinevate inimeste, kultuuride ning situatsioonidega, kus ametnikuna peab järgima põhiväärtustest tulenevaid eetilisi tõekspidamisi. Põhiväärtuste kandmist eeldatakse vaikumisi, kuid Sisekaitseakadeemia peaks olema asutus, kus kõik kadetid omandavad ühtsed väärtused, mida endas kanda ka järgnevasse teenistusse.

Teema **aktuaalsus** seisneb selles, et vastavalt Sisekaitseakadeemia arengukavale soovib SKA saada parimaks Siseturvalisuse õppe- ja teaduskeskuseks Euroopas aastaks 2025 (Sisekaitseakadeemia, 2018, lk. 8). Innovaatiline õppehoone pakub tohutult võimalusi õppetööks, kuid asjad ei muuda Sisekaitseakadeemia parimaks, vaid parimaks peavad saama seal õppivad kadetid ja vilistlased. Parimate õppetulemuste saavutamiseks on oluline roll õppekeskkonda mõjutavatel inimefaktoritel.

Siseturvalisuse arengukava kavand näeb aastateks 2020-2030 ette, et Siseturvalisuse valdkonnas tegutsevad asjatundlikud, võimekad ja pühendunud inimesed. Siseturvalisuse tagamisel ollakse uuendusmeelsed, kasutatakse tarku ja innovaatilisi lahendusi. Samuti on STAK 2020-2030's alaeesmärgina välja toodud, et Eesti sisejulgeolek oleks kindel ning seda ohustavad tegurid oleks hästi teadvustatud ja maandatud mitmesuguste riigisiseste tegevustega (Siseministeerium, 2020). Seetõttu on oluline uurida, kuidas põhiväärtuste rakendamine Sisekaitseakadeemias, kui ühes tähtsas osas Eesti Vabariigi sisejulgeolekust, võimaldab läbi kvaliteetse hariduse ja toetava õppekeskkonna maandada võimalikke ohustavaid tegureid. Tulevaste riigiametnike suhtes, kes asuvad kõigi turvalisust looma, ei oodata ainult oskuslikku teadmispõhist lähenemist vaid ka eeskujut, mis tuleneb indiviidi väärtushinnangutest.

Politsei- ja Piirivalveamet on oma töötajatele kehtestanud väärtused, eetikakoodeksid ning käitumisjuhised, läbi mille suunatakse ametnikke tegutsema töö ning samuti ka eraelus

vastavalt ameti ühtsetele ootustele, läbi mille oleks võimalik saavutada turvalisem Eesti ning PPA strateegia kohaselt maailma parim politsei aastaks 2030 (Politsei- ja Piirivalveamet, 2019, lk. 2).

Politsei- ja Piirivalvekolledži roll on tagada, et kolledži õppurid järgiksid kehtestatud kodukorda, omandaksid tööks vajalikud teadmised ning täidaksid enda käitumise ja olekuga nii Sisekaitseakadeemia kui ka Politsei- ja Piirivalveameti põhiväärtuseid. Põhiväärtuste juurutamine vajab aina oskuslikumat lähenemist ning nõuab kõigi osapoolte ühist panust nende hoidmiseks, seega on vaja uurida kolledži rolli väärtuspõhise õppekeskkonna loomisel.

Töö on **uudne**, sest autorile teadaolevalt ei ole varasemalt Sisekaitseakadeemias uuritud põhiväärtustel põhinevat õppekeskkonda Politsei- ja Piirivalvekolledži kadettide näitel. Eelnevalt on lõputööna analüüsitud õppuritele määratud distsiplinaarkaristusi aastatel 2010-2016 Sisekaitseakadeemias (Käos, 2017), kus on uuritud, millisel viisil mõjutavad põhiväärtused organisatsiooni liikmete distsiplineerimist, kuid mitte nende kujunemist. Sarnasel teemal on Politsei- ja Piirivalveameti põhjal uuritud lõputööna Eesti politsei põhiväärtuste rakendamise võimalusi väärtegu kvalifitseerimisel distsiplinaarsüüteo ja juurdluste läbiviimisel (Dimitriev, 2010). Lisaks on uuritud ka kuidas ja milliseid põhiväärtusi järgivad oma igapäeva töös Lääne prefektuuri politseiametnikud Kuressaare kordoni näitel (Tiirik, 2014).

Töös on **uurimisprobleem** püstitatud küsimusena: Milliseid väärtusi järgivad Sisekaitseakadeemia Politsei- ja Piirivalvekolledži politseiteenistuse kadetid õppeperioodi ajal?

Uurimisprobleemi täpsustavad uurimisküsimused:

1. Millised on SKA ja PPA põhiväärtused ja kuidas on need sisustatud?
2. Millised on PPK politseiteenistuse kadettide väärtushinnangud?
3. Kas ja kuidas erinevad PPK erinevate politseiteenistuste kursuste väärtushinnangud?

Lõputöö eesmärk et välja selgitada õppekeskkonna mõju Politsei ja piirivalvekolledži tudengite väärtuste kinnistumisele.

Eesmärgi täitmiseks püstitab töö autor järgnevad uurimisülesanded:

- 1) Valdkonna spetsiifikat arvestava teaduslikku teoreetilise aluse leidmine, mis haakub organisatsioonide põhiväärtustega, õppekeskkonnaga ning annavad sellekohase ülevaate.
- 2) Anda ülevaade põhiväärtuste olemusest Sisekaitseakadeemias ja Politsei- ja Piirivalveametis ning nende sisustamisest.
- 3) Viia läbi uuring PPK politseiteenistuse õppurite väärtushinnangute ning nende muutumisest õppeaja jooksul.
- 4) Analüüsida ja võrrelda SKA ja PPA põhiväärtusi ning kuidas kadetid nendes suhestuvad ja nendest tulenevalt muutuvad.
- 5) Teha järeldusi ja pakkuda välja võimalusi Sisekaitseakadeemia Politsei- ja Piirivalvekolledži kollektiivi efektiivsemaks kaasamiseks õppurite väärtushinnangute arendamisel.

Lõputöö eesmärgi täitmiseks viiakse läbi kasutades kombineeritud uurimusmeetodit, mille raames viiakse läbi ankeetküsitlus Sisekaitseakadeemia Politsei- ja Piirivalvekolledži õppurite hulgas ning SKA ja PPA põhiväärtuste alaste dokumentide sisuanalüüs (Laherand, 2012).

Lõputöö koosneb kahest peatükist, kus esimene on teoreetiline osa, mis põhineb relevantsete allikate analüüsil. Esimene peatükk jaguneb omakorda kolmeks alapeatükiks. Esimeses alapeatükis käsitletakse põhiväärtusi ja väärtusi ning nende mõisteid, olemust ning olulisust organisatsioonis. Teises alapeatükis väärtuste mõjust õpikeskkonnale. Kolmandas alapeatükis kirjeldatakse Sisekaitseakadeemias ja Politsei- ja Piirivalveameti kehtivaid põhiväärtusi, nende sisu ning omandamist.

Teine peatükk on empiiriline ja jaguneb neljaks alapeatükiks. Esimeses alapeatükis selgitatakse uurimuse ülesehitust, valimit ja metoodikat. Teises alapeatükis antakse edasi uurimuse tulemusel. Kolmandas alapeatükis analüüsitakse ja võrreldakse SKA ja PPA põhiväärtuste alaseid dokumente. Neljandas alapeatükis tehakse järeldusi uurimuse tulemuste kohta ja tuuakse välja ettepanekud, kuidas õppurite väärtushinnanguid arendada ja parendada ja muuta keskkonda, et organisatsioonilised väärtused jääksid paremini külge.

1. VÄÄRTUSED

1.1 Põhiväärtus ja väärtus, mõiste, olemus ning olulisus organisatsioonis

Väärtustel põhineva õppekeskkonna mõistmiseks käsitletakse peatükis põhiväärtuse, väärtuse ja normi mõistet ning organisatsioonikultuuri mõju väärtustele.

Esimese mõistena analüüsitakse põhiväärtust - põhiväärtused kannavad edasi tõekspidamisi ning ideid, mis aitavad suunata inimeste igapäevast tegevust saavutamaks organisatsiooni eesmärke. Need hõlmavad eelnevalt valmis mõeldud väärtusi, mis aitavad grupisest ülesannete täitmist parimal võimalikul viisil. Need põhinevad hoiakutel, kommetel ja uskumustel, mida organisatsioon esindab. (Hiriyappa, 2009, p. 257) Just spetsiifilised, ainult selle organisatsiooni liikmete poolt seatavad eesmärgid ning selgelt piiritletud liikmeskond on need kaks tunnust, mis eristavad organisatsiooni teistest inimkoosluse vormidest (Roots, 2013, lk. 10).

Nii põhiväärtused kui ka professionaalsed väärtused on inimeste veendumused ja ootused, mis on seotud mingi soovitava lõpptulemusega või tegevusega. Kuna töö väärtused on peamiselt seotud töökeskkonnas seatud eesmärkidega, siis on need väärtused spetsiifilisemad kui põhiväärtused. (Sieberk, 2015, lk. 25)

Tiirik on oma lõputöös arutlenud Beljajevi mõtte üle, kus organisatsioonid hakkavad tihti väärtustega tegelema teadlikult, kui asutuses on juba pikemat aega päevakorral mingi lahendamata probleem (Beljajev, 2007). Põhiväärtuste loomine tähendaks täiesti uue põhiväärtuse väljamõtlemist, kuid see oleks keeruline kuna sellega on tegeletud juba pikka aega ning inimestel on juba välja kujunenud ja omaks võetud väärtused organisatsioonis (Tiirik, 2014, lk. 9). Põhiväärtuste teadvustamisel on oluline see, et varasemalt uuritakse, millised väärtused töötajate igapäevaseid tegevusi juhivad. See annab juhtorganitele aimu, millised on organisatsiooni liikmete omavahelised tööalased suhted ning milliste väärtuste jagamine aitaks nende meelest kaasa organisatsiooni arengule. (Beljajev, 2007).

Teise mõistena on fookuses väärtus, mis on pärit ladina keelest (*valede*) ja tähendab „väärt olema“. Sõna „väärtus“ kasutatakse kui sünonüümi sõnadele „hea ja „väärtuslik“, kuid sellega võib tähistada laiemalt kogu hinnanguliste terminite skaalat, hõlmates nii positiivseid, neutraalseid kui ka negatiivseid väärtusi (Pojman, 2005, lk. 58)

Väärtuste eristamise seisukohal jaotatakse ühe teooria kohaselt väärtused lõppväärtusteks ja instrumentaalväärtusteks. Lõppväärtustena peetakse silmas soovitavaid tulemusi – näidetena võivad olla turvalisus, õnnetunne, armastus jne. Instrumentaalseid väärtusi vaadeldakse kui käitumisviise, mis on suunatud lõppväärtuste saavutamisele – näiteks julgus, teotahtelisus ja suhtlemisaldis. (Rokeach & Ball-Rokeach, 1989, p. 140) Põhiväärtusi võib sellest lähtuvalt tõlgendada ka kui lõppväärtusi, kuna mõlemad on peamised väärtused, mille järgi inimesed teevad oma otsuseid ja käituvad erinevates situatsioonides (Tiirik, 2014, lk. 7).

Samas on Wæraas toetanud väärtuste liigitamisel Kerenghan'i (2003) väärtuste klassifitseerimise süsteemi, kus väärtusi on vaadeldud läbi nelja aspekti: eetilised- , demokraatlikud- , professionaalsed- ja isiklikud väärtused. Wæraas toob välja, et liigituse relevantsus tuleb välja kolmest aspektist. Esiteks on nelja kategooriasse mahutatud ära hajutatult suur hulk väärtusi, teiseks inimese vaade ning kolmandana on liigitusega välditud tühje kategooriaid. (Wæraas, 2010, p. 7) Eetiliste väärtuste all on silmas peetud indiviidi moraalse käitumisega, vastavalt kombelistele käitumisnormidele. Selle väärtuse järgimine eeldab käitumist eetika reeglite järgi ja hea ning halva eristamist. Demokraatlike väärtustena tuuakse välja avaliku sektori organisatsioonide põhiväärtused, kuid avaliku- ja erasektori väärtuste vahet on raske eristada. Ametialased väärtused on seotud teadmiste ja pädevustega, need väärtused on suunatud organisatsiooni sisse, oma tegevuste mõistmiseks ning kollektiivi arendamiseks. Inimlikud väärtused põhinevad indiviidi sotsiaalsetel suhetel ning igapäeva tegevustes, sisendades sellega usaldust, sõprust ja lähedust. (Wæraas, 2010, p. 10)

Igapäevastes tegemistes lähtutakse isiklikest väärtustest, proovides teha õigeid valikuid. Andes politseivande, saab kadetist jäädavalt politseiametnik. Ühiskond eeldab, et politseinik on eeskujuks ka töövälisel ajal ning seeläbi lähtub igas oma tegevuses politsei põhiväärtustest. Igapäevaste väärtuste tõlgendamisel ei ole kaasasündinud oskus, vaid omandatakse kogemustega otsuste tegemisel ja situatsioonidele reageerides. Sellest tulenevalt on Sisekaitseakadeemial oluline roll nii SKA enda, kui ka PPA väärtuste edasiandmisel õppeaja jooksul, et kujundada kadettidelt eeldatavaid väärtusi ning seeläbi hoida organisatsioonide mainet. Keskseks argumendiks on, et väärtused mõjutavad seda, kuidas me näeme maailma ja kuidas me selles tegutseme – selles mõttes ei ole ükski tegevus „väärtuse vaba“. (Harland & Neil, 2011, p. 3)

Kernaghan leiab, et väärtuste efektiivne manageerimine tulemuslikkuse saavutamisel on väärtusi võimalik ära kasutada analüütilise vahendina avaliku sektori probleemide ja arengute uurimisel (Kernaghan, 2014, p. 301). See väljendub selles, et tegevuste planeerimine läbi väärtuste, annavad väärtustest orienteeritud tulemused avalikusele aimu, millised on murekohad organisatsioonis või kuhu soovitakse jõuda. Näitena võib seda tõlgendada läbi väärtuse „avatus“ – võttes eesmärgiks olla avatud on seda võimalik rakendada organisatsioonist väljapoole saavutatud kontaktidega. Statistilise näitajana on seeläbi võimalik võtta arvesse saavutatud või organisatsiooni poole pöördunud inimeste arvu, autori leiab, et seeläbi fokuseerides oma tegevused läbi väärtuste on võimalik analüüsida hilisemat eesmärkide saavutamist.

Kolmandana on oluline välja tuua normi mõiste. Väärtustest tulenevad normid, ehk grupisisesed käitumisstandardid. Väärtusi tõlgendatakse kui ideaale, maailma toimimise aluseid ent normid on staatilised. Normid on enamuse valik. Inimene käitub väärtuse järgi, sest see on õige, mõtlemata sellele, miks just nii on õige. Normidest lähtub inimene aga seetõttu, et kõik teevad nii. Enamasti on inimeste soov käituda vooruslikult, kuid arusaamine sellest, mida pidada õigeks ja mida valeks või erineda kultuuride ja subkultuuride lõikes. (Roots, 2013, lk. 77)

Organisatsioonikultuuri mõju mõistmiseks tuleb kõigepealt defineerida organisatsiooni mõiste. Organisatsiooni mõiste tuleneb kreeka keelest ja tähendab korrastatust – kooskõlastatud tervikuks saamist. Vajadus korrastatuse järgi tuleneb inimese suutmatusest ise oma ettevõtmistega toime tulla, seega kaasab ta teisi, et saavutada oma eesmärgi. Sellise süsteemi alusel kujunebki välja organisatsioon. (Valk, 2001, lk. 4)

Organisatsiooni mõistele on antud erinevaid määratlusi:

- Organisatsioonid kujutavad endast sotsiaalseid struktuure, mida on loonud inividid, toetamaks seatud eesmärkide ühist saavutamist. (Scott, 1998)
- Organisatsioon on sotsiaalne kooslus, mis on suunatud kindlate eesmärkide saavutamisele, üles ehitatud kui teadlikult struktureeritud ja koordineeritud tegevuste süsteem ja mis on seotud väliskeskkonnaga (Draft, 2000)
- Organisatsioon on tervik, mis koosneb kahest või enamast isikust, kes töötavad ühise eesmärgi või ühiste eesmärkide nimel, tegutsedes kooskõlastatult ja koordineeritult, nii et välja on kujunenud teatav struktuur. (Heffron, 1989)

Ükski organisatsioon ei saa eksisteerida omaette. Paratamatul kujunevad seosed ja suhted teiste organisatsioonidega. Samal viisil on omavahel seotud SKA ja PPK ning omakorda on PPK seotud otseselt ka PPA-ga ning läbi partnerite ka mitmete teiste organisatsioonidega. Nad on sotsiaalse süsteemi osad ja mõjutavad ning on mõjutatavad teistest süsteemi osadest. Organisatsioonid jagunevad, eraõiguslikeks ja avalik-õiguslikeks, kus esimene on kasumit taotlev ning teine riigi- ja valitsusasutused, samuti ka haridus- ning tervishoiuorganisatsioonid. (Valk, 2001, lk. 5) Valk on samuti välja toonud organisatsiooni jaotamise kaks jaotist, kus üks on formaalne ning teine mitteformaalne. Formaalsetel organisatsioonidel on kindel struktuur ja eesmärgid, seosed liikmete vahel on kindlaks määratud. Kõigil on teada oma positsioon organisatsioonis. Samas mitteformaalsel organisatsioonil puudub struktuur. Otseseid alluvussuhteid ja õigust teiste üle praktiliselt ei ole. Eesmärke sageli täpselt ei teata. Sellised organisatsioonid võivad olla äriettevõtted oma algstaadiumis, sõpruskonnad või klubid. (Valk, 2001, lk. 5)

Samuti on organisatsioone võimalik liigitada primaarseteks ja sekundaarseteks. Organisatsiooni, millesse kuulumine on inimese jaoks väärtus omaette, sinna kuulumise fakt, ühtse terviku loomise tunne ning samastumine organisatsiooniga vaadates organisatsiooni kui tema kollektiivne mina loovad sellest primaarse organisatsiooni. Sekundaarseks organisatsiooniks tuleb pidada organisatsiooni, millesse kuulumine ei ole inimesele omaette eesmärk, kuid võib tulla talle kasuks mingite isiklike hüvede hankimisel. (Roots, 2013, lk. 10) Roots on näitena toonud välja just politseikadeti, kelle jaoks õppima asudes on vaieldamatult primaarseks organisatsiooniks Politsei- ja Piirivalveamet. Seda väärtustatakse ja millesse tahetakse kuuluda politseinikuks saamise ja selleks olemise fakti pärast. (Roots, 2013, lk. 11) Autor täpsustab, et sellisel juhul on sekundaarseks organisatsiooniks Sisekaitseakadeemia, kuna SKA läbimine anna talle eelduse politseinikuks saamisel. Roots toob ka välja, et Politsei- ja Piirivalveamet või muutuda ka sekundaarseks organisatsiooniks – seda juhul kui negatiivsete emotsioonide tõttu kaob ära soov politseinik olla, vaid et politseivorm pakub lihtsalt tasu tegevuste eest, mis sisimas indiviidile ei meeldi. Sellest, kas inimese jaoks on organisatsioon primaarne või sekundaarne sõltub konkreetse liikme hoiakutest ja väärtustest. (Roots, 2013, lk. 11)

Roreng on välja toonud, et alates 1980-datest on avaliku sektori juhtimine teinud läbi drastilise muutuse, minnes üle traditsioonilise juhtimise süsteemist, mis jättis hierarhilises ja bürokraatliku mulje, rohkem paindlikule ja vastutulevale mudelile. Sellised muutused on mõjutanud eelkõige suhtlust inimeste ja riigiasutuste vahel. (Roreng, 2020) Sellist

muutumist on nimetatud ka „riigi taas leiutamiseks“ (Ketti, 2000, p. 30). Avalikud organisatsioonid on muutunud teadlikuks oma identiteedist, väärtustest ja keskest karakteristikast, samuti ka sellest kuidas neid tajutakse ja kuidas nad soovivad, et neid tajutaks. Samuti on pandud palju rõhku strateegilisele kommunikatsioonile ja ilmekusele, mille eesmärk on kasvatada ja hoida reputatsiooni (Wæraas, 2010, p. 1). Tänapäeva avaliku võimu organisatsioonide lahutamatu osa on avatus. Oma tegevuse põhjendamine ja selgitamine, ilma et seda küsitakse, on iseenesestmõistetav ning garanteerib rahva usalduse. Kui organisatsioon on avatud, toetab isiklikku arengut ja initsiatiivi ning on suunatud loovusele, on see organisatsiooni uute liikmete värbamisel oluline lisaväärtus (Suve, 2015).

Organisatsiooni põhiväärtused kajastavad organisatsiooni missiooni ja annavad juhiseid organisatsiooni toimimisest. Tugev väärtuste mõju võib olla samas organisatsioonile ohtlik. Muutuste najal kaotavad vanad põhiväärtused aktuaalsuse. See sõltub paljuski organisatsiooni kiirusest ja oskuslikkusest uute väärtuste kujundamisel. Takistuseks saavad juurdunud väärtused või mittekooskõlalised tugevad väärtused. Samuti mõjuvad organisatsiooni sisekliimale loosunglikud põhiväärtused, millest just kui räägitakse kui eesmärkide saavutamisel eiratakse (Valk, 2003, lk. 17). Organisatsioonilise stressi allikad on muu hulgas juhtimisstiilid, bürokraatiaprotseduurid ja vilets kommunikatsioon. Mis on aktuaalsed PPA ja SKA vaates, kui formaalsed organisatsioonid (vt lk 10). Stressi allikad on näiteks töökoormus, teiste eest vastutamine, rollikonfliktid ja rolli ebaselgus (Suve, 2015).

Organisatsiooni kultuuri ennast on defineeritud kui manageerimise- või töökultuurina, kus domineeriv väärtused on laiali läinud kogu organisatsioonis ja on töötajate poolt võetud kui põhitõdedena töö tegemisel. (Robbins, 1998, p. 128) Samuti on organisatsiooni kultuuri defineeritud kui väärtusi, mis juhivad tööjõudu, kuidas tegeleda väliste probleemidega ja kohaneda organisatsiooni eesmärkidega, sedasi et iga organisatsiooni liige mõistaks nende tähtsust ning mõistaks kuidas peab käituma ja ülal pidama. (Stajakovic & Luthans, 1997).

Oma riigiasutuste seas läbi viidud uuringus leiab Roreng, et organisatsiooni kultuur mõjub organisatsiooni tulemuslikkusele positiivselt. Tulemuslikus saavutatakse läbi organisatsiooni tavadest. Kui organisatsiooni kultuur on töötajate jaoks mugav ning toetav kasvab ka kogu organisatsiooni tulemuslikus. Meeldivas ja kokkuhoidvas organisatsioonis on liikmete vahel head suhted, mis aitab kaasa individuaalsetele tegevustele ja ka tiimidele. Organisatsioonides on toetavad oma liikmete suhtes just läbi selgete eesmärkide, missiooni

ja tulemuslikust näitavate indikaatoritega. Juhul kui organisatsiooni kultuuriline käitumine on töötajate jaoks ebasobiv toimub tagasimineku tulemuslikkuses. (Roreng, 2020)

Kokkuvõttes võib öelda, et organisatsiooni põhiväärtused kujundavad organisatsiooni kultuuri. Läbi väärtuste annab organisatsioon mõista oma soovideid ning pidepunktideid, millest lähtuda eesmärkide saavutamisel. Tehnilisi oskusi on võimalik omandada sekundaarsetes organisatsioonides, kuid kui tekib väärtushinnanguline vastuolu primaarse organisatsiooniga, tekivad indiviidil konfliktid organisatsiooniga ning organisatsioonil vastupidiselt inimesega. Organisatsiooni väärtustega samastuval inimesel on positiivsem suhtumine oma kolleegidesse ja eesmärkide saavutamisel ning läbi selle tõuseb terve organisatsiooni tulemuslikkus.

1.2 Väärtuste mõju õppekeskkonnale

Alapeatükis käsitletakse õppekeskkonda mõjutavaid tegureid, tudengite ootusi õppekeskkonnale ning lojaalsuse ja usalduse seost akadeemilises keskkonnas.

Esiteks mõtestatakse lahti õppekeskkonda mõjutavad tegurid. Tänapäeva riiklikud asutused ja kõrgkoolid on hakanud kaardistama väljakutseid, mis puudutavad värbamist, valikut ja tudengite õppeprotsessi toetamist. Akadeemilise asutusega liituvate inimeste taust on mitmekesisem ning seda kas või vanuseliselt. Kasvav kõrgharidusele ligipääsetavus sunnib kõrgkooli silmitsi seisma uute väljakutsetega, kuidas tagada uute tudengitele õppeprotsessi edukas läbimine. (Reisberg & Watson, 2011, p. 187) Ühe lahendusena pakuvad Reisberg ja Watson välja kõrgkooli põhiste kogemuste kvaliteedi tõstmist, mis eeldab väärtuste ja eesmärkide kaudu tudengi kaasamist organisatsiooni. (Reisberg & Watson, 2011, p. 190).

Ühe lahendusena, kuidas efektiivselt kaasata tudeng kõrghariduse omandamise protsessi, on Cottrell välja pakkunud läbi õppeaja toimuva tudengi personaalse arengu planeerimise. Ta leiab, et on väga oluline tutvustada enesearengu võimalusi varajases staadiumi ülikooliõpingute ajal ning seda tehes just läbi interaktiivse õpetamise tehnika. See aitab tudengil mõista eneseväljenduse olulisust ning väärtustel põhinevate ülesannete lahendamist. See omakorda annab täiskasvanud õppijale enesearendamise oskuse ja hilisemalt lisandub juba alateadlik enesele eesmärkide seadmine ja seeläbi oskuste omandamine suureks abiks õppeprotsessi edenemisel. (Cottrell, 2001, p. 15) Cottrell on välja toonud ka personaalse arengu planeerimise neli tugipunkti (Cottrell, 2001, p. 8):

- Akadeemilise edasijõudmise materjalid peaksid indikeerima oskusi ja hoiakuid, mis aitavad edasi enesearengu seisukohalt.
- Kõrghariduse alguses tutvustatakse tudengile õppekava jooksul toimuvaid enesearengu võimalusi. Seda läbi põhiväärtuste.
- Õpilasele pakutakse võimalusi enesearengu planeerimiseks igas õppeprotsessi osas.
- Enesearengu olulisust ja kasu selgitatakse läbi erinevate õppeprotsesside läbimist.

Morrise sõnul on akadeemiliste oskuste toetamiseks parim viis üks-ühele nõustamine tudengiga. See võib toimuda formaalselt või mitteformaalselt ning läbi viidud õppejõu, tuutori või tugipersonali poolt. Sessioonid peaksid olema tudengikesksed aitamaks mõista tegevuste eesmärki. Probleemide püstitus peaks tulema tudengi enda poolt, mitte pannes nii-öelda diagnoosi. Samuti on vajalik uute eesmärkide püstitamine, vajaduste analüüs ning nõudmiste tutvustamine. (Morris, 2008, p. 113)

Tudengite mõtestatud õpe, läbi interaktiivse õppe ning toetava keskkonna on jätkusuutlik ainult siis kui organisatsioonil on selge visioon, strateegiad ja tugistruktuur, samas on relevantsed ka õppekirjandus, akadeemia ja kolledži toetus ning hindamiskriteeriumid (Aragon, 2003). Leitakse ka, et mitmed sisemised ja välimised faktorid mõjutavad tudengi kogemust ning pühendumust koolielule (Daniels & Bradley, 2011, pp. 72-73).

Neli positiivse kooli õppekeskkonna dimensiooni (Daniels & Bradley, 2011, p. 73):

- Turvalisus
 - Füüsiline turvalisus
 - Sotsiaalne emotsionaalne turvalisus
- Õpetamine ja õppimine
 - Õpetamise kvaliteet
 - Sotsiaalne, emotsionaalne ja eetiline õpi protsess
 - Professionaalne areng
 - Juhtkond
- Inimeste vahelised suhted

- Austus erinevuste kohta
- Kooli ja kogukonna koostöö
- Moraal ning sidusus
- Keskkond, struktuur.
 - Hoonestus, selle korrasolek, ruumikus ning praktilisus
 - Juurdepääsetavus ressurssidele
 - Õppetööväliste tegevuste olemasolu

Fink on toonud välja akadeemilise institutsiooni organisatsioonilise kultuuri olulisuse ning eesmärkide olulisuse kõrvutades kõrgharidust pakkuvat asutust restoraniga. Kui restorani eesmärk on pakkuda kvaliteetset söögielamust, siis kõrgkooli eesmärk on pakkuda kvaliteetset haridust. Tema sõnul koosneb söögielamus restoranis kolmest aspektist, huvitav menüü, hästi valmistatud toit ja läbimõeldud ning hooliv teenindus. Juhul kui, kas või üks osa nendest on puudu langeb kogemuse positiivsus oluliselt. Samas fundamentaalne on toidu kvaliteet, selle tõttu minnakse restorani. Kui toit on halb ei saa seda parandada ka huvitav menüü, ega sõbralik teenindaja. Sarnaselt kõrgkooliga, peab kõrgkool suutma kokku panna hea õppekava, hea juhendamise ja hea personali, kes suudab tudengitega hästi suhelda. Sarnaselt varasemaga on domineerivaks hea juhendamine – kui juhendamine on kehv ei aita ka huvitav aine nimi ega tugipersonali lahkus (Fink, 2003, p. 8).

Teiseks tuuakse välja tudengite ootuse õppeprotsessile. Tudengitel on erinevad arusaamad eesmärkide täitmisest, või milliseid oskusi on neil hindamisel nõutud. Samuti on erinevad ootused ja eesmärgid seoses õppeainetega, näiteks ühele tudengile on oluline teha töö ära tähtjaks, seeläbi demonstreerides oma ajaplaneerimise ja organiseerimise oskust, kuid teisele tudengile on oluline töö analüüsimine ning selle sisu, kui ajaline määratlus. Sellised olukorrad tekitavad väärtustel põhinevaid konflikte. Juhul kui tudeng ei tea või ei saa aru, mida temal oodatakse õppeprotsessis, vajavad nad strateegiaid, mis aitavad neil tegeleda nende frustratsiooniga (Flint & Johnson, 2011, p. 14). Selle vältimiseks on olulise punktina nad välja toonud, et õppeprotsessi osade selgitamine, teooria oskuslik demonstreerimine, samuti ka hindamiskriteeriumite üheselt mõistetavus vähendavad tudengite väärtuslike konflikte. Olulise punktina tuuakse välja ka tudengi enda analüüsi

protsessile, kas tema poolt tehtu on vastavuses õppejõu eesmärkide ja ootustega ning samuti oma tegevuse ja tulemuse võrdlemine kaaslastega. (Flint & Johnson, 2011, p. 38).

Vaadeldes tudengite poolset kriitikat kõrgkoolide suhtes on valdavalt see seotud hariduse kvaliteediga, mida nad saavad õpetavatelt õpetajatelt ja samuti ka tudengitelt oodatud töö maht. Enamuse moodustas siiski ühine mure, mis on suunatud loengute ja töölehtede kaudu informatsiooni omandamisele. Interaktiivsuse puudumine, mida kutsutakse ka „*hands-on-learning*“ (Fink, 2003, p. 103) Samuti on Fink välja toonud uuringust lähtuvalt (Fink, 2003, p. 5):

- Tudengid ei olnud iseõppijad. Neil puudus enesekindlus oma võimetes probleemidele läheneda ning neid iseseisvalt lahendada.
- Tudengid tunnetasid, et nad ei õpi nii palju kui nad peaksid.
- Paljud tudengid väljendasid uskumust, et nende õppejõud tegelikkuses ei huvitu nendest ega tunnustanud nende õppimist ning ei soovi nendega suhelda.
- Tulemus ei mängi rolli nende edasisel teekonnal. Tudengid ei pühendus ainele, kui nad ei näe õppimise vajalikust.

Kolmandaks kirjeldatakse lojaalsust ning sellest tulenevat mõju akadeemilisele organisatsioonile. Lojaalsus on enda ja organisatsiooni eesmärkide samastamine ja pühendumine organisatsiooni eesmärkide saavutamisele. Töötajate lojaalsus taga organisatsioonile stabiilse personali. Lojaalsus ei saa olla ühepoolne. Kui organisatsioon ootab lojaalsust oma töötajatelt, peab ta ka ise töötajate suhtes olema lojaalne (Alas, 1998). Seda mõtet oleks võimalik üle kanda ka akadeemilisele organisatsioonile, kus nii õppejõudude, kui ka tudengite lojaalsus sõltub mõlema osapoole panusest õppeprotsessi. Samas rakenduskõrgharidusõppes, kus suunitlus on praktilistele oskustele ning hilisemale võimalikule töökohale on oluline lojaalsuse kasvatamine läbi sekundaarse organisatsiooni primaarse organisatsiooniga. See eeldab kahe organisatsiooni vahelist head suhtlust, mis omakorda võib kujuneda oma hoiakutelt mitteformaalseks uueks organisatsiooniks.

Lojaalsuse ühe osana on välja toodud ka usaldust. Usaldust ei anta, vaid selle peab välja teenima. Seda eriti uutel liikmetel organisatsioonis. Eriti keeruline on usalduse võitmine vastutavatel kohtadel, kus sinu ringis on juba usalduse võitnud inimesed, kellel puudub sinu vastu usaldus. Samas on juhtivatel positsioonidel olevatel inimestel kalduvus arvata, et nemad on ainukesed, kes suudavad õigesti täita ülesandeid. Seeläbi kannatab tohutult töö

tulemuslikus ning seeläbi organisatsiooni maine. (Rowley & Sherman, 2004, p. 34) Akadeemilises keskkonnas on peamiseks usalduse kadumise põhjused näiteks gruppide pidev ümbertegemine ning tunniplaanide muutmine ning ajaline piiritlemine, mis vähendab tudengite võimalusi teemadel pikemalt ja sisukamalt arutleda (Blanchfield & Ladd, 2013, p. 127). Väärtuste konfliktis on Marilyn soovitanud jääda endale kindlaks, eriti kui tegemist on illegaalse, ohtliku või lihtsalt vale käitumisega, ühe lahendusena pakutakse välja, et mõlemad osapooled räägiksid omavahel ning jääksidki eriarvamusele (Marilyn, et al., 2013, p. 28). Lahendusena sellisest olukorrast väljatulekus on pakutud pidev tagasiside juhile ning valmisolekut saada nii positiivset, kui negatiivset tagasisidet, samuti püüda vältida traditsioonilise hierarhia tekkimist, kus üks on ülemus ja teised alluvad. Pigem eeldatakse grupile liidriks olemist ning läbi usalduse kasvu juhtida grupi eesmärkide saavutamist. (Rowley & Sherman, 2004, p. 45)

Kokkuvõtlikult võib öelda, et positiivse õpikeskkonna kaudu on tudengid motiveeritumad ning vastuvõtlikumad õppeprotsessile, seeläbi toetades nii enese, kui ka organisatsiooni arengut ning eesmärkide elluviimist läbi ühtsete väärtushinnangute. Toetudes biheiviorismlikule vaatenurgale väidab Peterson, et väärtusi ei saa õpetada. Ta peab õppimist teada saamiseks. Isegi oskuste õppimise juures on teada saamise aspekt fundamentaalne ning õpetamise roll on selle rõhutamine. Samas leiab ta, et täiskasvanute õpe peaks toimuma läbi arutelude situatsioonide moraalse tõlgendamise, mitte läbi väärtuste levitamise. (Peterson, 1979). Samas leitakse, et täiskasvanu õpe peaks liikuma tehnilisest lähenemisest humanistlikumaks, kus väärtused ja vajadused on kollektiivselt määratletud tudengite ja õppejõududega koos (Elias & Merriam, 2005, p. 202).

1.3 Põhiväärtused Sisekaitseakadeemias ning Politsei- ja Piirivalveametis

1.3.1 Sisekaitseakadeemia

Sieberk on lahti mõtestanud Sisekaitseakadeemia väärtused, kui akadeemia töökspidamiste ühisosa. Samuti leiab ta, et isiksustena on kõik organisatsiooni liikmed erinevad, tulenevalt kogemustest, hobidest ja muudest eelnevatest tegevustest. Sisekaitseakadeemia, kui elujõuline organisatsioon, kus ühistele jagatud arusaamadele jõudmine on väga oluline. Ühiste võtmeväärtuste sõnastamise mõju Sisekaitseakadeemias on laiaulatuslik. Läbi ühiste väärtuste suureneb üksteise mõistmine, ühtekuuluvus ja eesmärkide suunas liikumine. Samuti toob Sieberk välja, et väärtuste selge sõnastamine vähendab kokkulepete

ennustamatust kaaslaste käitumises, mis omakorda suurendab turvatunnet (Sieberk, 2019). Nõmm on toonud välja Sisekaitseakadeemia kui ühenduse, milles on erinevate identiteetidega kolledžid, keskused ja instituudid. Samas organisatsioonikultuurilisele iseseisvusele viitab asjaolu, et kolledžitel on oma sümboolika (Nõmm, 2015, lk. 18).

SKA arengukava kohaselt sõnastatakse koos missiooni ja visiooniga põhiväärtused. Põhiväärtustena määratletakse: ausus, austus, asjatundlikkus, avatus ning areng. (Sisekaitseakadeemia, 2018, lk. 8)

Põhiväärtuste sisu on SKA arengukava 2025 kohaselt avatud järgnevalt:

- Ausus – Kui oled eksinud, siis tunnistan seda. Pean antud sõna ja hoian mulle usaldatud. Ma ei valeta endale ega teistele.
- Austus – Märkan ja aitan, innustan ja toetan. Suhtlen sõbralikult ja heatahtlikult. Kuulan enda arvamusest erinevaid seisukohti. Ükski idee ei ole minu jaoks liiga utoopiline, et seda ei võiks arutada.
- Asjatundlikkus - Tean, mis toimub. Kui ei tea, siis uurin järele! Teen selgeks eesmärgi ja täidan enda rolli. Hindan enda ja teiste aega ning planeerin tegevusi. Julgen otsustada!
- Avatus – Olen positiivne. Ütlen tere, palun ja aitäh! Arvestan teiste seisukohtadega. Julgen öelda, põhjendada ja vastutan. Ootan tagasisidet ja olen valmis muutuma.
- Areng – Õpin kogu elu ja jagan saadud teadmisi teistega. Julgen katsetada, eksitada ja vigadest õppida. Otsin võimalusi, mitte vabandusi.

Samad väärtused on Sieberk sõnastanud järgnevalt ning need on kasutusel ka Sisekaitseakadeemia välisveebis (Sieberk, 2019) (Sisekaitseakadeemia, 2020):

- Ausus – Oleme eeskujuks, vastutame oma sõnade ja tegude eest. Julgeme avaldada oma arvamust ja selgitada oma seisukohti. Peame tähtsaks akadeemilisi väärtusi eerika- ja moraalinorme.
- Austus – Oleme üksteise suhtes lugupidavad, mõistame, et oleme inimestena omanäolised ja meil võivad olla erinevad arvamused. Märkame, tunnustame ja toetame üksteist. Peame kinni kokkulepetest – võtame vastutuse, väärtustame iseenda ja teiste aega.

- Asjatundlikkus – Oleme siseturvalisuse valdkonna eestvedajad. Arendame ja jagame oma erialaseid teadmisi, oleme nõudlikud enda ja teiste suhtes. Käitume keskkonnateadlikult.
- Avatus – Toetame algatusi ja uusi ideid ning viime need koostöös ellu. Oleme suunatud lahendustele, arvestame üksteisega ja anname toetavat tagasisidet.
- Areng – Unistame suurelt ja viime uuenduslikud ideed ellu. Julgeme eksida, õpime enda ja teiste kogemustest. Rakendame igäihe võimeid ning arvestame tagasisidega.

Sisekaitseakadeemia siseseid liikmeskonna põhiväärtuslikke või akadeemilise eetika alaseid eksimusi ning samuti ka isikutevahelisi selle teemalisi vaidlusi lahendab Sisekaitseakadeemia aukohus. (Sisekaitseakadeemia, 2018)

SKA arengukava kohaselt on välja toodud eesmärkidena: parema õppekvaliteedi taotlemine, tähelepanu pööramine ajakohasele metoodikale, tagasiside küsimisele ja andmisele ning seda eelkõige vilistlaste ja töandjate poolt ning innovatsiooni ja rakendusuringute suunal tegutsemist. (Sisekaitseakadeemia, 2018)

Õppekeskkonna arengul on SKA eesmärgiks seadnud just innovaatilise õppekeskkonna arengu, et asuda Euroopa siseturvalisuses akadeemiliste õppeasutuste hulgas liidriks. Varasemalt on innovaatilist õppekeskkonda arendatud läbi virtuaalsimulatsiooni võimekuse loomisega, mis omakorda on võimaldanud elulähedasemat ja kogemusele suunatud õppemetoodika juurutamist. (Sisekaitseakadeemia, 2018)

Samuti on õppurite õppekeskkonnast tulenevatest võimalustest Nõmm välja toonud selle, et üliõpilastel on lisaks kitsamale erialasele koolitusele võimalik õppida keeli, harrastada sporti, kasutada raamatukogusid, osaleda kooli poolt pakutavates vabaajategevustes. SKA pakub kõigile õppuritele majutus- ja toitlustusteenust. Võrreldes teiste haridusasutustega pakub SKA üliõpilastele palju (sh spetsiifilisi) võimalusi ja erinevaid teenuseid, mille tagamine on ressursimahukas (Nõmm, 2015, lk. 18).

Sisekaitseakadeemia elujõulisus ja liikmeskonna üksmeelsuse jaoks on oluline, et kinnitaksime kokkulepitud väärtusi iga päev, SKA deviisist lähtuvalt, *Verbis Aut Re* (Sieberk, 2019).

1.3.2 Politsei ja piirivalveamet

PPA organisatsioonina on oma praeguse kuju saanud 1. jaanuari 2010 aastal toimunud kolme ameti ühinemise käigus. Ühines eraldi tegutsenud Politsei-, Piirivalve, ning Kodakondsus- ja Migratsiooniamet. Ühinemise käigus tekkis kolme erineva organisatsioonikulutuuriga avalik-õiguslikust ametist üks organisatsioon. Samas jäid kehtima kõikide ametite seni kehtinud põhiväärtused, mis olemuselt olid väga sarnased. Nendeks olid: usaldusväarsus, avatus, inimesekesksus, turvalisus, professionaalsus, ausameelsus, inimlikust, koostöö. (Tiirik, 2014, lk. 13)

PPA 2016 aasta juhtimiskonverentsi arutelude tulemusena selgus, et tähtsaimaks peetakse avatud, inimlikku ja tarka politseiniku. Just nendest väärtustest said seni kehtivad Politsei- ja Piirivalveameti põhiväärtused. (Politsei- ja Piirivalveamet, 2016)

PPA põhiväärtused on lahti mõtestatud järgnevalt:

Avatud – ehk uudishimulik, innovaatiline, mitmekülgne ja loov. Oleme targad ja loovad ning julgeme mõelda teisiti, leida probleemidele lahendusi, olla pidevas arengus ning teha teistmoodi. Samuti julgeme tunnistada oma eksimusi ning tegevuste eest vastutada. Toome inimestele reaalselt kasu olles uuendusmeelsed, läbipaistvad ja ausad. Me ei ole mõttelaisad ja põikpäised, sest PPA paremaks toimimiseks on vaja uusi ideid, et vältida meie paigalseisu. Läheme uute ideedega kaasa ja põhjendame, miks muutusi läbi viia.

Inimlik – ehk empaatiline, pühendunud, arvestav ja usaldusväärne. Hoolime nii endast kui teistest ja väärtustame nii kolleege kui inimesi, kellega kokku puutume. Paneme inimese esikohale ning arvestame üksteise olukordi. Me ei naeruväärusta erisusi. Kaotame „karistus ennekõike“ mõtteviisi ning üleoleva suhtumise. Sallime erinevusi ning oleme koostöövalmid, sest igauks loeb.

Tark – ehk efektiivne, paindlik, mõistlik, asjatundlik ja professionaalne. Tegutseme parema tuleviku ja turvalisuse nimel juba täna. Suudame selgitada PPA eesmärke ja teame, mida meilt oodatakse. Oskame näha oma rolli ja vastutust ning leida uusi ja nutikaid lahendusi. Me ei raiska ja pole jäigad ega kitsarinnalised. Väldime läbimõtlematust ja mõtteviisi, et inimene on kui käibevara. Oleme loogilised, praktilised ja analüütilised.

Politsei- ja Piirivalveameti strateegia tuumaks on 2030 aastaks olla maailma parim politsei. Keskkel kohal on Eesti inimene, keda PPA teenib ning kes tunneb ennast turvaliselt. Kõige

aluseks on objektiivne turvalisus ning avatus oma tegevuste lihtsas keeles selgitamine kogukonnale (Politsei- ja Piirivalveamet, 2019).

„Õnnestume siis, kui teenime Eesti inimesi mõistuse ja südamega ning teame alati, mille nimel me midagi teeme. See eeldab oma töö tarka mõtestamist.“ (Vaher, 2019)

Strateegiliste eesmärkidena on välja toodud piiri pidamine, õigluse jalule seadmine ning kiire ja tark abi. Piiri pidamise all on silmas peetud välispiiri valvamist, mis kaitseb kõiki neid väärtusi ja vabadusi, mis on Eesti inimestele kallid. Õigluse jalule seadmine on seotud süüteo menetlusega ja õigusriigi põhimõtetega, kus ausas keskkonnas soovivad inimesed Eesti elu edasi viia ja tõde välja selgitades luua ühist turvatunnet. Kiire ja tark abi on suunatud hädasolijale, kus eesmärgiks on abi jõudmise kiirus ning kvaliteet, et abi teeks päriselt midagi paremaks. Eesmärkide saavutamiseks on strateegiliste valikutena määratletud targad ja õnnelikud PPA inimesed, tehnoloogia nutikas kasutamine ja üheskoos tegutsemine. Targad ja õnnelikud PPA inimesed on särasilmased ning nutikad, mis muudab kollektiivi atraktiivseks, kuhu nutikad inimesed tahavad kuuluda. Tehnoloogiat võetakse kui vahendit turvalisuse loomisel ja inimese jaoks olemas olemisel – oskuslik tehnoloogia kasutamine jätab rohkem jõudu ülesanneteks, kus masin ei saa inimest asendada. Üheskoos tegutsemine annab võimaluse jõuda mõjusate lahendusteni partnerite ja kogukonna hulgas (Politsei- ja Piirivalveamet, 2019).

PPA on organisatsiooni regulatsioonide, kultuuri, väärtuste ja struktuuri selgitamiseks tulevastele ametnikele viinud Sisekaitseakadeemia esimese kursuse õppuritele sisse ühe õppeainena BPTC5234 „Politseiteenistuse regulatsiooni ning organisatsiooni kultuuri ja struktuuri tundmine“ (Sisekaitseakadeemia, 2020). Mitmeid aastaid on seda andnud Põhja prefektuuri prefekt Kristjan Jaani.

Politsei areng on olnud märkimisväärne ning võib väita, et suhtumine haridusse ja politsei muutumine väheharitud käsitöölisorganisatsioonist kõrgharidusele orienteeritud ja teaduse võimalusi kasutavaks organisatsiooniks on taganud politseile väarika ning usaldusväärse ühiskondliku positsiooni (Suve, 2015).

2. EMPIIRILINE UURIMUS

2.1 Uuringu ülesanded, meetodika ja valim

Lõputöö raames viiakse läbi uuring kasutades uurimismeetodina kaardistusuuringut ehk *survey*-tüüpi uurimisviisi kasutades kombineeritud lähenemist (Õunapuu, 2014, lk. 19). Andmekogumise läbiviimisel kasutatakse nii kvalitatiivset, kui ka kvantitatiivset lähenemist. Kvalitatiivne lähenemine võimaldab andmeid analüüsida ja töödelda ilma arvuliste näitajateta, viies läbi inimesi ja süsteeme jälgides, vaadeldes, intervjuerides ja sõnalise suhtlemise kaudu (Laherand, 2012). Kvantitatiivne lähenemine on orienteeritud arvudele ning pöörab tähelepanu uuritava nähtuse mõõtmisele ning kasutab sageli statistilist analüüsi (Õunapuu, 2014, lk. 55). Kvantitatiivse uurimistöö tulemused esitatakse arvudena, statistikana, matemaatiliste mudelitena. Kvalitatiivsete uurimistööde tulemused esitatakse sõnade, sümbolite või kirjeldustena (Õunapuu, 2014, lk. 61). Andmekogumismeetodina kasutati küsitlust ja andmete kogumiseks koostati küsimustik. Küsimustik koosneb kvantitatiivses osas suletud ja valikvastustega küsimustest, mis teisendatakse arvudeks või tähisteks, mida on võimalik statistiliselt analüüsida, kvalitatiivses osas on avatud lõpuga küsimused, kus vastused sisaldavad kirjeldusi, vabu arvamusalaldusi ja hinnanguid (Õunapuu, 2014, lk. 159). Uuringu tulemuste analüüsi põhjal esitab autor ettepanekud, kuidas oleks võimalik Politsei- ja piirivalvekolledži õppurite väärtushinnangute arengut soodustada.

Küsitluse läbiviimiseks püstitatud ülesanded:

1. Millisena näevad PPK kadetid oma õppekeskkonda?
2. Milliseid väärtusi järgivad PPK kadetid?
3. Kas ja kuidas erinevad PPK erinevate politseiteenistuste kursuste väärtushinnangud?

Valim on kihtvalim, kus populatsiooniks on Sisekaitseakadeemia Politsei- ja piirivalvekolledži politseiteenistuse päevaõppe õpperühmade kadetid, kes on kihtidesse jaotatud õpperühmade kaupa ning representatiivne valim on kujunenud lihtsa juhuvalikuga. Seejuures on silmas peetud nõudeid esinduslikule valimile, kus valimi struktuur vastab populatsiooni struktuurile võimalikult hästi. (Õunapuu, 2014, lk. 141)

Tabel 1 Koguvalim

PtS õpperühmad	
PtS171	17
PtS172	15
PtS173	15
PtS181	23
PtS182	22
PtS191	28
PtS192	23
PtS193	25
Kokku: 168	

Valimi moodustavad Politsei- ja Piirivalvekolledži politseiteenistuse päevaõppe õpperühmade kadetid, kelle rühmatunnuseks on PtS. Rühmatunnuse kaks esitähete viitavad politseiteenistuse õppele ning S tähistab päevaõpet. Õpperühmade numbrite kaks esimest numbrit tähistavad õppima asumise aasta kahte viimast numbrit ning kolmas number tähistab sama õppekava kursuse osarühma (vt tabel 1).

Uurimuse andmekogumise meetodiks on küsimustik (Õunapuu, 2014, lk. 55), mis viidi läbi Sisekaitseakadeemia Politsei- ja piirivalvekolledži politseiteenistuse päevaõppe kadettide hulgas. Küsimustik koosneb 19 küsimusest (vt lisa 1), millest 10 on kinnised küsimused, kus on ette antud vastusevariandid, 1 poolavatud küsimus, kus on ette antud vastusevariandid, millele vastaja saab soovi korral lisada oma vastuse ning 8 avatud küsimust, kus vastaja saab vabalt oma sõnadega vastata (Beilmann, 2020). Küsitlus viidi valimi moodustanud kadettide hulgas läbi virtuaalselt *Google Forms*'i keskkonnas ajavahemikul 16-22.04.2020. Küsitlus edastati 168-le kadetile e-maili teel, millest täideti küsitlust 65 korral.

Andmete analüüs toetub asjakohastele allikatele ning andmete redutseerimise käigus, kus andmestiku mahtu koondati analüüsi jooksul. Küsimustiku kvalitatiivsed vastused grupeeriti semantiliste sarnasuste alusel ja grupeeriti tekstiosad. Kvantitatiivsed andmed redutseeriti diagrammide kaudu. (Õunapuu, 2014, lk. 183) Küsimustiku vastused grupeeriti kursuste kaupa. Küsimustike varieeruvuse uurimisega püüti välja selgitada vastustes tunnuste esinemissagedust ja seaduspärasusi (Õunapuu, 2014, lk. 183).

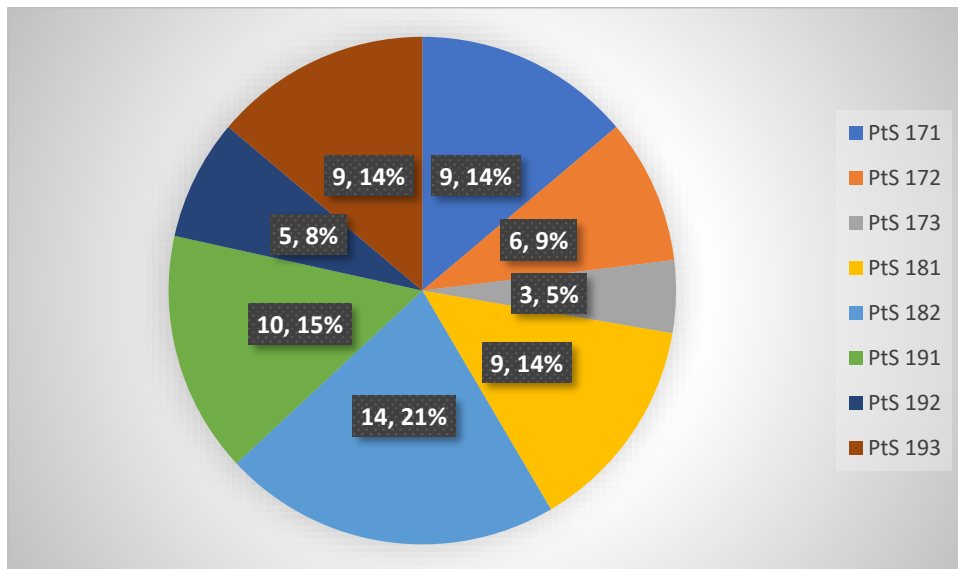
Küsitlusele vastast 65 kadetti, mis moodustab 38,7 % valimist ning annab uuringule valimivea piiriks 9.55 %. Veapiir näitab vahemiku, kui palju võivad uurimistulemused

kõikuda, kui üldistada neid populatsioonile (Õunapuu, 2014, lk. 148). Vastanuid on igast valimi kihist.

2.2 Küsitluse tulemused

Küsitlusele vastas kokku 65 PPK politseiteenistuse päevaõppe kadetti. Esimese kursuse vastanute arv 24 kadetti, teiselt kursuselt vastas küsimustikule 23 kadetti ning kolmandalt kursuselt 18 kadetti. Kokku on esimesel kursusel kadette 76, teisel 45 ning kolmandal 47 õppurit - õppurite hulka on arvestatud ka akadeemilisel puhkusel viibivad kadetid (Sisekaitseakadeemia, 2020). Enim vastanuid oli õpperühmast PtS 182 – 14 kadetti ning vähim oli vastanuid õpperühmast PtS 173 – 3 kadetti (vt joonis 1).

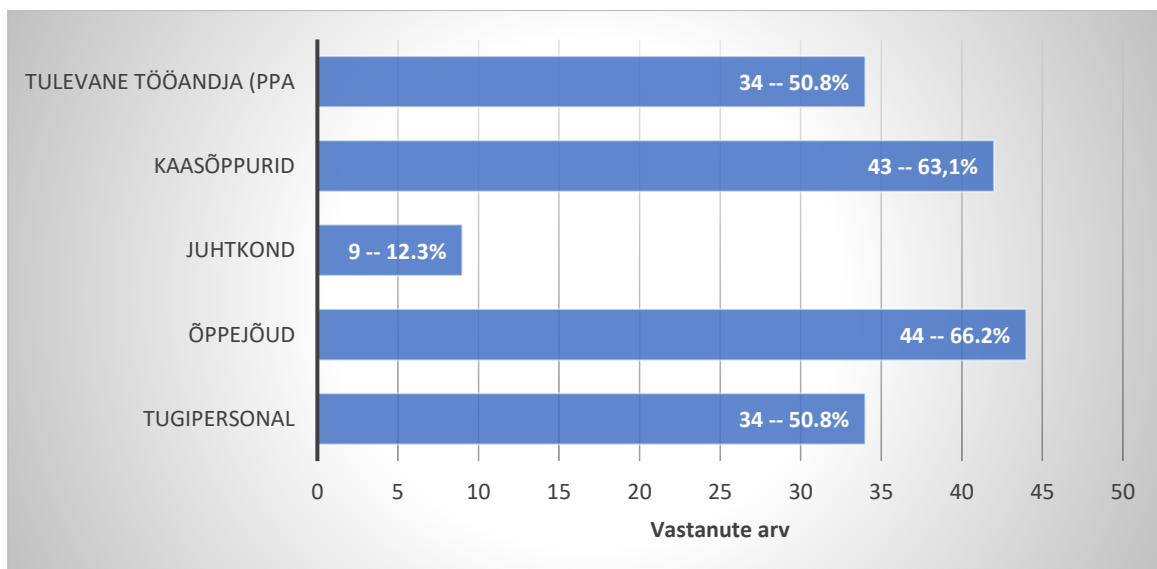
Joonis 1 Küsitlusele vastanute jaotumine õpperühmade alusel (autori koostatud)



Igapäevases elus lähtuvad küsimustiku tulemuste analüüsi põhjal kadetid enim aususest. Aususe on oma vastuses välja toonud 42 kadetti 65-st. Samuti on kolmandik vastanutest toonud välja austuse teiste inimeste suhtes. Austust on lahti mõtestatud ühe vastanu poolt kui elus edasi viivat jõudu, mis aitab hoida inimestega usaldusväärseid suhteid. Mitmed vastanud on välja toonud avatuse, abivalmiduse ning arengu (vt joonis 2). Arengu kohta on eraldi veel välja toodud enesele eesmärkide püstitamist. Kursuste lõikes ei ole igapäevaste väärtushinnangute järgimisel olulisi erisusi.

praktilise tegevuse. 80% tudengitest nõustuvad (40% (26)) või nõustuvad täielikult (40% (26)) väitega, et õpe Sisekaitseakadeemias toetab õppuri personaalset arengut, see annab kinnitust, et praegune õppekorraldus on tudengite arengut soodustav ning tudengid on õppimise protsessiga rahul. Küsitluse vastustes tuuakse välja, et õppejõududelt oodatakse mõistvat suhtumist ning vahetut tagasisidet. Samuti oodatakse õppejõududelt üheselt mõistetavat informatsiooni õppeaine kohta, mis on sujuva koostöö aluseks. Õppejõuks soovitakse inimest, kes tahab õpetada ning omab antud valdkonnas kaasaegset reaalselt töökogemust, mitte ainult teoreetilisi teadmisi. Leitakse ka, et õppeprotsess ei saa toimuda kiirustades, oluliseks peetakse teoreetiliste teadmiste järkjärgulist praktiseerimist. Samuti soovitakse näha rohkem probleemülesannete ja kaasuste lahendamist meeskonnas – väga oluliseks peetakse rühmakaaslaste tuge õppeprotsessi läbimisel. Mitmed vastanud on välja toonud tugipersonali ja rühmakaaslaste toetuse ja neutraalse osapoole olemasolu, kes oleks valmis ära kuulama kadeti mured ja rõõmud. Oma arengu kohta soovitakse enim tagasisidet õppejõududelt, seda on leidnud 66,2% vastanutest, seejärel kaasõppuritelt ning siis tugipersonalilt ning tulevaselt tööandjalt (PPA-lt). Kõige vähem soovitakse oma personaalset arengut arutada juhtkonnaga, seda on leidnud vaid 12,3 % vastanutest (vt joonis 3). 46,2% (30) peavad oluliseks ja 43,1% (28) kadetti väga oluliseks õppurite kaasamist akadeemiaüleste otsuste tegemisse.

Joonis 3 Tudengite nägemus, kellega peaks SKA-s arutama personaalset arengut (autori koostatud)

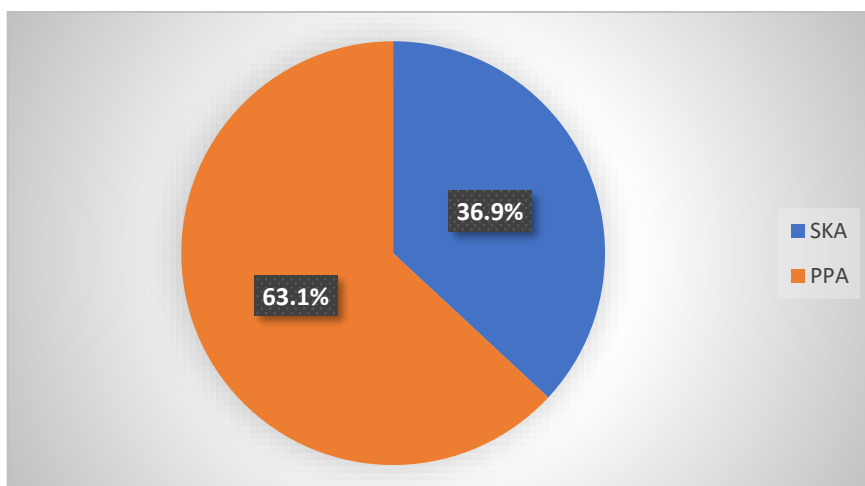


Vastanutest 80% (52) leiab, et neid kaasatakse SKA eesmärkide saavutamisse ning organisatsiooni eesmärkide saavutamisel peavad põhiväärtusi oluliseks 41.5% (27)

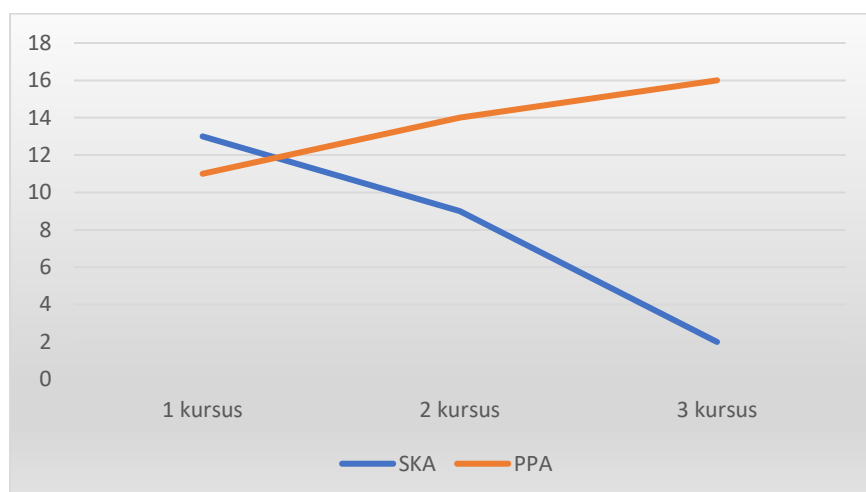
vastanutest ning väga oluliseks 47.7% (31) vastanutest. Kõikidest vastanutest 93,8% (61) tunnevad, et lähtudes SKA põhiväärtustest aitab see kaasa terve akadeemia arengule. Põhiväärtuste selgitamist ning ühtset mõistmist peavad oluliseks 35,4% (23) ja väga oluliseks 46,2% (30) vastanut. Üks vastanu leiab, et põhiväärtuste ühtne mõistmine ning selgitamine ei ole üldse oluline.

Küsitluses osalenud politseiteenistuse õppekavad päevaõppe kadettidest 63.1% (41) peavad olulisemaks Politsei- piirivalveameti väärtusi (vt joonis 4). Kursusepõhiselt analüüsid selgub, et primaarse organisatsiooni trend on ajas muutuv, mida vähem aega on olnud Sisekaitseakadeemias, seda olulisemad on SKA väärtused (vt joonis 5). Samas on iga õppeaasta kadettide hulgas neid, kelle jaoks on olulisemad Sisekaitseakadeemia väärtused.

Joonis 4 Vastanute arvamus, kumma organisatsiooni väärtuseid peavad olulisemaks (autori koostatud)



Joonis 5 Väärtuste olulisuse trendi muutus kursuste kaupa (autori koostatud)



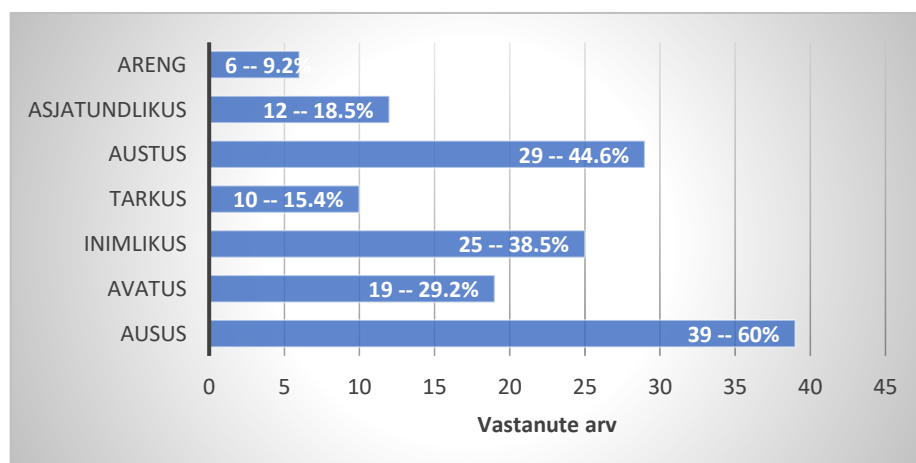
Mõlema organisatsiooni, Sisekaitseakadeemia ja Politsei- ja piirivalveameti üheks põhiväärtuseks on avatus. Avatuse töid oma isikliku väärtusena välja 16.9% (11) vastanut. Avatust kui lõppväärtust on domineerivalt kirjeldatud läbi instrumentaalväärtuste nagu suhtlemine ning kuulamine ja seda nii organisatsiooni, kui ka üksikisiku vaatenurgast. Samuti mõistetakse avatust kui kõigi jaoks olemas olemist, olenemata rahvusest, usust, soost jne. Avatust on mõtestatud läbi abivalmiduse ja kastist välja mõtlemise ning valmisolekut väljakutseteks. Samuti tuuakse avatusena välja julgust rääkida probleemidest, läbipaistvust ning saladusteta olekut. Avatusena nähakse ka vastuvõtlikkust erinevatele arvamustele ning oma arvamuse avaldamist.

Väärtuste edasi andmist SKA ning PPA poolt toimub vastanute kirjelduste kohaselt peamiselt läbi interneti ning iseseisva uurimise, interneti on välja toonud 70.77 % (46) vastanutest. Samas on ka välja toodud, et kõige süvendatumalt on väärtuste lahtimõtestamine toimunud esimese õppeaasta alguses eelnädala jooksul. Õppeaja jooksul toimub väärtuste sisu edasiandmine läbi õppejõudude ja ühiste arutelude kaudu tundides ning läbi üliõpilasesinduse. PPA väärtuste edasiandmist on enim mõjutatud lisaks politsei siseveebile praktikal olevad juhendajad. Leitakse, et põhiväärtusi peaks esmalt seletama uutele õppuritele autoriteetne isik kolledži juhtkonnast ehk direktor. Samuti nähakse lõpukursuse tudengeid ja Üliõpilasesinduse liikmeid nendena, kes selgitavad väärtusi õppuri vaatenurgast noorematele kursustele. Vastanute arvates, ei peaks olema õppejõud see, kes esmalt põhiväärtused lahti selgitab. On ka arvamusi, mille kohaselt peaks väärtuste lahti mõtestamine olema iga õppuri iseseisev töö.

34% (22) vastanutest tõid välja, et õppeaja jooksul ei ole nende väärtushinnangud muutunud. Samuti on väärtushinnangute muutumist mitte täheldanud tudengid jaotunud ühtlaselt kolme õppeaasta peale, vastavalt 6 esimesel-, 9 teisel- ning 7 kolmandal kursusel, samas on täheldatud, et olgugi, et muutumist ei ole toimunud on hakatud nendele rohkem tähelepanu pöörama. Need tudengid, kes on täheldanud muutus toovad välja, et õppeaja jooksul on nad muutunud avatumaks, ausamaks, asjatundlikumaks, kohusetundlikumaks. Samuti on välja toodud, et õppeaja jooksul on hakatud hindama õppimist ning haridust, olulisel kohal on ka eneseareng. Õppeaja jooksul on hakatud hindama meeskonnatööd ning seeläbi on hakatud käituma rohkem PPA ja SKA väärtuste järgi, sellest tulenevalt on ka rõhuasetus enesedistsipliinil, et mitte kahjustada enda ja organisatsioonide mainet.

Vastanute hinnangul eksitakse enim põhiväärtustest „aususe“ vastu, seda on leidnud 60% vastanutest, millel järgneb „austus“, 44,4% ning „inimlikus“ 38,5%. Kõige vähem eksitakse kadettide hinnangul „arengu“ vastu. Seda on täheldanud 15,4 % vastanutest (vt joonis 6). Väärtuste konflikti tekkimise korral püüab enamus vastanutest mõista selle tekkimise tagamaid. Mitte ükski vastanutest ei nõustu taganema või vastuollu minema oma väärtustega, sellest tulenevalt jäetakse tegevus tegemata, mis toetab Marilyn'i väidet, mis soovib konfliktisituatsiooni endale kindlaks jääda ja toob välja ka selle, et eriarvamusele jäämine peaks olema aktsepteeritav (vt lk 16). Sellist lähenemist toetavad SKA ja PPA põhiväärtused, vastavalt „austus“ ja „inimlikkus“, mis oma sisult toovad välja lugupidamise, üksteise hoolimise ning väärtustamise (vt tabel 3). Leitakse ka, et selliste olukordade tekkimise taga peab olema mõtestatud tegevuste jada, mis on selleni viinud ning üldjuhul ei ole see ainult üksikisiku tegevus või tegemata jätmine. Sellistes olukordades oodatakse tugipersonali või juhtkonna tuge ning käitumisjuhiseid.

Joonis 6 Hinnang enim eksitud põhiväärtuse kohta (autori koostatud)



2.3 Dokumendianalüüs

Üheks uurimismeetodiks on dokumentide sisuanalüüs (Laherand, 2012), mis võimaldab analüüsida kommunikatsiooni vahendeid mõistmaks nende orientatsioone ja teemasid (Virkus, 2010). Sisuanalüüsi läbiviimise alusdokumentidena valiti SKA ja PPA vastavad veebilehed ning strategiadokumendid, kus on välja toodud organisatsioonide väärtused ning kuidas organisatsioon on nende sisu lahti mõtestanud. Sisuanalüüsi dokumentides pidid esinema nii lõppväärtused kui ka nende sisu avavad, kirjeldavad instrumentaaliveertused. Lisaks uuriti valitud dokumentide põhjal organisatsioonide missiooni kui ka visiooni, mis omakorda eeldavad organisatsiooniliste eesmärkide saavutamist.

Dokumentide sisuanalüüs andis teadmise SKA ja PPA põhiväärtuste, missiooni ja visiooni ühisosa kohta. Dokumentide sisuanalüüsi aluseks võeti Sisekaitseakadeemia arengukava (Sisekaitseakadeemia, 2018), SKA välisveebi leht (Sisekaitseakadeemia, 2020), kus on välja toodud põhiväärtused koos selgitustega. Politsei- ja Piirivalveameti strateegia aastani 2030 (Politsei- ja Piirivalveamet, 2019) ning PPA siseveebi ning välisveebi leht (Politsei- ja Piirivalveamet, 2016), kus on välja toodud põhiväärtused koos selgitustega.

PPA põhiväärtuste sisustamine siseveebi ja välisveebi vahel on mahuline ning erineva suunitlusega (vt lisa 2). Välisveebis kirjeldatud on ka osa siseveebis kirjeldatud põhiväärtuste sisuga. Põhiväärtused on oma kirjelduselt lähtuvalt organisatsiooni vaatest. Välisveebis kuvatavad väärtused on selge suunitlusega üldsusele, mõtestamaks lahti PPA tegutsemisviise ja eesmärke. Siseveebis olevad väärtused on lahti sõnastatud täpsemalt ning sisse on toodud väärtused, mis annavad organisatsiooni liikmetele käitumisjuhised, näiteks: innovaatiline, pühendunud, efektiivne. PPA siseveebis olevad põhiväärtused on sisustatud ka läbi vastandväärtuste, näiteks: kitsarinnalisus, üleolev suhtumine, mõttelaisad. Need on samuti suunatud organisatsiooni sisse, mis annavad liikmetele käitumissuunised, millised ei ole oodatavad tegevused ning ei aita kaasa organisatsiooni eesmärkide saavutamisele. PPA on eristanud põhiväärtuste kuvamisele selle sihtgruppi – organisatsiooni mitte kuuluvad inimesed ning organisatsiooni liikmed.

SKA on oma põhiväärtusi sisustanud nii sise- kui ka välisveebis ühte moodi (vt lisa 2), kuid erinevalt arengukavas (vt lk 17-18). Arengukavas on põhiväärtuse sisustatud läbi isikulise vormi ning konkreetsete tegevuste kaudu toetudes moraalnormidele, näiteks: kui olen eksinud, siis tunnistan seda; ütlen tere, palun ja aitäh; otsin võimalusi mitte vabandusi. 2015

aasta arengukavast tulenev põhiväärtuste sõnastus on 2019. aastal ümber sõnastatud (vt lk 17) ning arengukava väliselt sisustatakse põhiväärtusi organisatsiooni eesmärkidest tulenevalt. Võttes aluseks eelnevalt toodud näited, siis arengukava väliselt on toodud samad moraalinormidest tulevad kirjeldused järgnevalt: vastutame on sõnade ja tegude eest, oleme üksteise suhtes lugupidavad, julgeme eksida, õpime enda ja teiste kogemustest. SKA on oma arengukavas olevad väärtused sõnastanud organisatsiooni liikmetele, andes käitumisjuhiseid. Välisveebis olevad põhiväärtuste sisustamine on suunatud nii organisatsiooni liikmetele andes juhiseid organisatsiooni eesmärkide saavutamiseks kui ka üldsusele Sisekaitseakadeemia tegevuste ja eesmärkide mõistmiseks – seda näiteks läbi keskkonnateadliku tegutsemise või uuenduslike ideede elluviimise kaudu.

Tabel 2 SKA ja PPA eesmärgid (autori koostatud)

	PPA	SKA
Missioon	Koostöös loome turvalisust	Õpetada julgeolekut tagama ja turvaliselt elama
Visioon	Maailma parim politsei aastaks 2030	Aastal 2025 on Sisekaitseakadeemia Euroopa parim siseturvalisuse õppe- ja teaduskeskus

Mõlema organisatsiooni tuleviku visioon on suunitletud saada parimaks (vt tabel 2). PPA mastaap on saada maailma parimaks ning SKA visiooniks on olla parim Euroopas oma valdkonnas. Mõlemad on suunitlenud oma tegevused turvalisusele – selle loomisele ning turvalisele elukeskkonnale. Vastavalt sarnastele organisatsioonide eesmärkidele võib teooria põhjal eeldada ka sarnaseid väärtusi (vt lk 8).

Põhiväärtuste ühisosa leidmisel on autor võtnud uuritavateks PPA siseveebi põhiväärtuste sisustamise ning SKA välisveebi põhiväärtuste sisustamise (vt tabel 3) – seda põhjusel, et mõlemad on sõnastatud organisatsiooni eesmärkide kaudu ning on suunatud organisatsiooni sisse, kuid sisaldavad ka organisatsioonist kuvandilist informatsiooni. Tekstid kategoriseeriti läbi ühiste instrumentaalväärtuste, mis on suunitlusega lõppväärtuse saavutamiseks (vt lk 9) Ühise instrumentaalväärtuse leidmisel kasutati kodeerimisel sarnase tähendusega indikaatorsõnu, mille võrdlemise teel leiti põhiväärtuse sisustamise ühisosa. Tekstid kategoriseeriti nii, et ühisosa leidmisel kasutati mõlema organisatsiooni uuritavate põhiväärtuste sisustamist täies ulatuses.

Tabel 3 SKA ja PPA põhiväärtuste ühisosa läbi väärtuste sisustamise (autori koostatud)

Põhiväärtus	PPA	Põhiväärtus	SKA	Ühine Instrumentaalväärtus
Avatud	Olla pidevas arengus ning teha teistmoodi. Me ei ole mõttelaisad ja põikpäised, sest PPA paremaks toimimiseks on vaja uusi ideid, et vältida meie paigalseisu	Avatus	Arendame ja jagame oma erialaseid teadmisi, oleme nõudlikud enda ja teiste suhtes	Arendamine
Tark	Oleme loogilised, praktilised ja analüütilised			
Inimlik	Empaatiline, pühendunud, arvestav ja usaldusväärne	Ausus	Peame tähtsaks akadeemilisi väärtusi, eetika- ja moraalnorme	Käitume hoolivalt
Tark	Efektne, paindlik, mõistlik, asjatundlik ja professionaalne			
Tark	Leida uusi ja nutikaid lahendusi	Areng	Unistame suurelt ja viime uuenduslikud ideed ellu	Uute ideede leidmine
Inimlik	Paneme inimesi esikohale ning arvestame üksteise olukordi.	Asjatundlikus	Arvestame üksteisega	Arvestame üksteisega
Tark	Me ei raiska ja pole jäigad ega kitsarinnalised. Valdime läblimõtlematust.	Avatus	Käitume keskkonnateadlikult	Hoolime ümbritsevast
Avatus	Toome inimestele reaalselt kasu olles uuendusmeelsed, läbipaistvad ja ausad	Austus	Peame kinni kokkulepetest võtame vastutuse, väärtustame iseenda ja teiste aega.	Käitume vastutustundlikult
Avatus	oleme targad ja loovad ning julgeme mõelda teisiti, leida probleemidele lahendusi	Asjatundlikus	Oleme suunatud lahendustele	Leiame lahendusi
Tark	Oskame näha oma rolli ja vastutust	Ausus	Oleme eeskujuks, vastutame oma sõnade ja tegude eest	Vastutame
Tark	Tegutseme parema tuleviku ja turvalisuse nimel juba täna	Avatus	Oleme siseturvalisuse valdkonna eestvedajad	Mõtleme tulevikule
Inimlik	Sallime erinevusi ning oleme koostöövalmid, sest igäüks loeb	Areng	Rakendame igäühe võimeid	Kaasame kõiki osapooli
Inimlik	Me ei naeruväärusta erisusi. Hoolime nii endast kui teistest ja väärtustame nii kolleege kui inimesi, kellega kokku puutume.	Austus	Oleme üksteise suhtes lugupidavad, mõistame, et oleme inimestena omanäolised ja meil võivad olla erinevad arvamused	Oleme tolerantsed
Avatus	Uudishimulik, innovaatiline ja loov. Läheme uute ideedega kaasa ja põhjendame, miks muutusi läbi viia	Asjatundlikus	Toetame algatusi ja uusi ideid ning viime need koostöös ellu.	Leiame uusi võimalusi
		Ausus	Julgeme avaldada oma arvamust ja selgitada oma seisukohti	

Sisekaitseakadeemia ja Politsei- ja Piirivalveameti põhiväärtuste sõnastamisel on erinevatele lõppväärtustele, ehk põhiväärtustele antud sarnased instrumentaalväärtused, mis aitavad kaasa organisatsiooni arengule (vt lk 8-9). Mõlema organisatsiooni põhiväärtuste lahtimõtestamisel on palju ühiseid jooni. Sõnastus on küll erinev, kuid sisustatud väärtuste tuummõtted on sarnased. Ühine põhiväärtus „*avatus*“ on lahtimõtestamise osas kattuv otseselt ainult arengule suunitluse ja teadmiste jagamise ning nõudlikkuses enese ja teiste suhtes (vt tabel 3).

Erinevustena on põhiväärtuste tõlgendamisel PPA poolt „karistus ennekõike“ mõtteviisi kaotamisele suunitlus. Sisekaitseakadeemia, kui haridusasutus, ei kannu endaga karistavat rolli vaid on suunitletud kvaliteetse hariduse andmisele (vt lk 18). Samas on SKA erinevalt PPA-st välja toonud põhiväärtuste tõlgendamisel selgelt tagasiside olulisuse ning üksteise toetamise ja tunnustamise, mida PPA põhiväärtust tõlgendamisel on puudutatud ainult iga indiviidi olulisusena, kuid mitte läbi toetamise ja tunnustamise ning tagasiside küsimise.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et Sisekaitseakadeemia ja PPA põhiväärtuste ühisosa seisneb väärtuste ühistel alustel tõlgendamise ning lõppväärtuste sõnastamist suurest läbi sarnaste väärtuste mis aitavad saavutada organisatsioonide eesmärgi. Siseturvalisuse alased ühised eesmärgid tulenevad riiklikust Siseturvalisuse arengukavast (Siseministerium, 2020).

2.4 Järeldused ja ettepanekud

SKA on põhiväärtused avanud arengukava kohaselt organisatsioonis oleva indiviidi kaudu, mina vormis, samas välisveebis on põhiväärtused sõnastatud organisatsiooni keskselt, tuues välja eesmärgid ning organisatsiooni tegevussuunad. Autor leiab, et sellega on püütud tuua Sisekaitseakadeemiat, kui organisatsiooni lähemale Eesti ühiskonnale.

Kui vaadelda SKA ja PPA-d siis peaks usaldus olema mõlema organisatsiooni üheks alustalaks (vt lk 11 ja 16), kuigi see pole määratletud kui põhiväärtus. Autor mõistab usaldust kui instrumentaalväärtust, läbi mille liigutakse edasi eesmärkide täitmisele ning ülimite lõppväärtusteni. Samas usalduse kaotamine organisatsiooni poolt indiviidi suhtes võib olla aluseks selle inimese ja organisatsioonivaheliste sidemete lõppemiseks. Põhiväärtuslik ühisosa leidmisel on autor võtnud võrdlusesse SKA välisveebis lahti mõtestatud väärtused ning PPA siseveebis olevad väärtused (vt tabel 3) Mõlema organisatsiooni väärtused on sõnastatud organisatsiooni keskselt. Otsene ühisosa moodustub „*avatus*“ kaudu. Mõlemad organisatsioonid on seda mõtestanud läbi arengu ning lahenduste leidmisele. Teiste põhiväärtuste lahtimõtestamine ühisosa on jaotunud

põhiväärtuste sisustamise osas laiali erinevate põhiväärtuse alla (vt tabel 3). Erinevustena on SKA põhiväärtustes sisse toodud tunnustamine ning üksteise toetamise, tunnustamise ja tagasiside. Samas PPA on oma põhiväärtuste sõnastamisel läbi positiivsete väärtuste toonud välja ka vastandväärtused ning seeläbi andnud edasi organisatsiooni vaate väärtustest (vt lk 32).

Autor nõustub Wæeraas tõlgendusega Kerenghan'i väärtuste klassifitseerimise süsteemist (vt lk 9). Väärtuste tõlgendamisel tuleb eristada situatsiooni, milles ollakse ning milliste eesmärkide saavutamiseks parajasti tegeletakse. Autor tõlgendaks kvalifitseerimise süsteemist välja toodud demokraatlike väärtusi kui organisatsioonist väljaspool olevatele inimestele mõeldud väärtusi, jättes määratlemata, kas tegu on avaliku- või erasektoriga.

Autor kasutab Roots'i poolse tõlgendust, et enamasti on inimestel soov käituda õigesti, olgu see siis üksikisikuna või grupina (vt lk 10). Näitena on Potter toonud välja politseiniku elukutse, kus politseinik usub sellesse, mida teeb ja püüab seda hästi teha, kuid sellest hoolimata kritiseeritakse teda sageli tema töö pärast (Potter, 1998). Küsitluse tulemusena saab järeldada, et inimeste soov käituda õigesti on leidnud kinnitust. Igapäevastes tegevustes lähtutakse positiivsetest väärtustest ning primaarseks tulemuse nimel. Samas saab tuua paralleele PPK õppurite isiklike väärtuste samastumisest nii PPA, kui ka SKA väärtustele, seda eelkõige läbi aususe, austuse ja avatuse. Samuti leidis kinnitust ka asjaolu, et enamuse PPK õppurid peavad primaarseks organisatsiooniks, mille väärtusi järgitakse eelkõige, just Politsei- ja Piirivalveametit. Sisekaitseakadeemiasse asutakse teadmise ja tuleviku töökohast ning mida kaugemal ollakse oma õpingutes, seda tugevam side tekib PPA-ga.

Küsitlusest selgub, et õppeperioodi jooksul hakkavad tudengid rohkem mõtestama väärtuste olulisust ning alateadlikult nendest lähtuma. Kadetid on väärtushinnangutelt õppeperioodi jooksul muutunud avatumaks, ausamaks, asjatundlikumaks, kohusetundlikumaks ja üldised väärtused on muutunud valdavalt organisatsiooniliste põhiväärtuste suunas. Samas väärtushinnangute mitte muutumist põhjendati juba varasema samastumisega organisatsiooni väärtustega (vt lk 30).

Küsitluse põhjal võib väita, et PPK kadetid jääksid pigem eriarvamusele või jätaksid konfliktse tegevuse tegemata, kui minnes vastuollu oma isiklike väärtushinnangutega (vt lk 30). Samas leiavad, kadetid, et sellises olukorras oodatakse pigem väliskeskonna abi, enne kui ise olukorra lahendamisesse sekkuda. Kadetid on arvamusel, et abi saamiseks on

vaja jõuda järeldusele, kuidas sellisesse olukorda satuti, mis seda põhjustas ning muidugi ka arusaamist, et olukorra lahendamiseks on vaja kaasata teisi inimesi (vt lk 31).

Küsitluse põhjal leidis kinnitus Cottrelli arvamus personaalse arengu planeerimise seisukohast (vt lk 13). Enese mõistmine ning endale eesmärkide püstitamine aitab kaasa organisatsiooni eesmärkide püstitamisel jõudmist. Tudengile akadeemiliste eesmärkide püstitamine moodustab juba osa SKA arengukava eesmärgist pakkuda tudengile uusi oskusi ning haridust (vt lk 18). Vaimne küpsemine ning väärtuste ja hoiakute selginemine annab tudengile rohkem võimalusi keskenduda akadeemiliste oskuste omandamiseks.

Enamusele küsitlusele vastanud tudengite ootused vastavad Finki poolt välja toodud ootustele kõrgkooli õppe osas (vt lk 15). Tudengid soovivad saada kvaliteetset haridust, kõige olulisemaks peetakse õppejõudude hoolivust ning soovi õpetada ja sama tähtsaks ka õppejõu praktilisi teadmisi õppeainest. Õppeasutuse kultuuriline käitumine mõjutab ka tulemuslikkust, mis akadeemilises keskkonnas võib väljenduda õppeedukuse ja teadustegevusena. (vt lk 12). Samuti leidis kinnitust ka tudengite soov õppida meeskonnas ning seda just läbi innovaatiliste praktiliste lahenduste. SKA kui formaalne organisatsioon ning samas ka haridusasutus on paljudele esmaseks tasandiks organisatsioonis ning teadatus oma positsioonist organisatsioonis (vt lk 10) võib põhjustada stressi organisatsiooni sees, mis omakorda viib väärtuste vastu eksimiseni. Küsitluse põhjal eksitakse enim just aususe vastu.

Uuring viidi läbi PPK politseiteenistuse kadettide hulgas, kuid autori hinnangul on võimalik ettepanekuid rakendada akadeemia üleselt. Sisekaitseakadeemia õppekeskkonna parendamiseks teeb autor järgnevad ettepanekud:

- Sõnastada Sisekaitseakadeemia väärtused dokumentide lõikes üheselt organisatsiooniliste eesmärkide kaudu, soodustamaks organisatsiooniliste eesmärkide saavutamist.
- Õppetundide ülesehitusel siduda õpiväljundid organisatsioonide põhiväärtuslike eesmärkidega, selleks et tudengitel tekiks ühine arusaam ning samastumine organisatsiooni eesmärkidega.
- Julgustada organisatsiooni liikmeid märkama ja tunnustama üksteise arengut. Selleks, et motiveerida organisatsiooni liikmeid ühiste eesmärkide poole püüdemist.

- Korraldada iga aasta õpperühmadega arutelusid väärtuste osas ning selle alaste konfliktide lahendamise eesmärgil.
- Korraldada õpperühmade regulaarseid kohtumisi partnerasutuste esindajate ning SKA tugipersonaliga ning julgustama tudengeid ise pöörduma individuaalse arengu alase tagasiside saamiseks õppejõudude, töötajate ning PPA poole, et toetada akadeemiliste oskuste omandamist (vt lk 13).
- Tudengid peaksid iseseisvalt analüüsima omandatuid oskusi toetudes mõlema organisatsiooni väärtustele, et seeläbi veenduda oma sobivus erialale.

KOKKUVÕTE

Õppekeskkonna arengus on SKA eesmärgiks asuda innovaatilise õppekeskkonnana Euroopa siseturvalisuse hulgas liidri rolli. Põhiväärtuste: ausus, austus, avatus, asjatundlikkus, areng on lahti mõtestatud nii igast organisatsiooni liikmest lähtuvalt, kui ka organisatsiooniliste eesmärkide kaudu. PPA, 2016 aastal juhtimiskonverentsil loodud ja lahti mõtestatud põhiväärtustele: avatud, inimlik ja tark on lahti mõtestatud lähtuvalt organisatsioonilistest eesmärkidest ning on erinevates keskkondades sisustatud vastavalt sihtrühmast (vt lk 19). Mõlema organisatsiooni põhiväärtustel on suur ühisosa, mis näitab ühiseid eesmärke Eesti siseturvalisuse tagamisel ning sarnaseid tuleviku eesmärke. Politsei on arenenud käsuaHELaga organisatsioonist kõrgharidusele orienteeritud ja teaduse võimalusi kasutavaks organisatsioonist, mis on taganud politseile väärrika ning usaldusväärse positsiooni ühiskonnas (vt lk 20). Politsei- ja Piirivalvekolledži kadetid peavad oluliseks organisatsioonide põhiväärtusi ning nendega samastumist (vt lk 28).

Antud lõputöö eesmärgiks oli välja selgitada õppekeskkonna mõju Politsei ja piirivalvekolledži tudengite väärtuste kinnistumisele.

Lõputöös toodi välja teoreetilistele allikatele tuginedes põhiväärtuse, väärtuse, normi mõistet ja organisatsioonikultuuri mõju väärtustele. Samuti uuris autor õppekeskkonda mõjutavaid tegureid, tudengite ootusi õppekeskkonnale ning lojaalsuse ja usalduse seost akadeemilises keskkonnas ning põhiväärtuste eesmärgilist sisustamist Sisekaitseakadeemias ja Politsei- ja Piirivalveametis. Teooriale tuginedes leidis autor, et põhiväärtustel põhinev organisatsioonikultuur on oluline ning loob parema kontakti ühiskonnaga ning samuti võimaldab põhiväärtuste mõistmine ning ühtne jälgimine saavutada organisatsiooni eesmärke. Järgnevalt viis töö autor läbi küsitluse Politsei- ja Piirivalvekolledži politseiteenistuse päevaõppe õpperühmade hulgas, selgitamaks välja milliseid väärtusi järgivad kadetid ning kuidas on need muutunud õppeperioodil ning millised on kadettide ootused õppekeskkonnale. Lisaks leidis töö autor uuringu tulemusi analüüsides, et tudengite ootused õppekeskkonnale on seotud hariduse kvaliteediga ning praktilise lähenemisega õppetööle.

Lõputöös püstitas autor uurimisküsimused, milleks olid:

1. Millised on SKA ja PPA põhiväärtused ja kuidas on need sisustatud?
2. Millised on PPK politseiteenistuse kadettide väärtushinnangud?

3. Kas ja kuidas erinevad PPK erinevate politseiteenistuste kursuste väärtushinnangud?

Teoreetiliste allikate analüüsil ning uuringu läbiviimise tulemusena sai töö autor esimesele küsimusele vastuse, et Sisekaitseakadeemia põhiväärtusteks on: ausus, austus, avatus, asjatundlikkus, areng ja Politsei- ja Piirivalveameti põhiväärtused on: avatud, inimlik, tark. Sisekaitseakadeemia ja Politsei- ja Piirivalveameti põhiväärtuste sisustamisel on suur ühisosa, mis seisneb väärtuste tõlgendamises, kus lõppväärtused ehk põhiväärtused on sõnastatud läbi sarnaste instrumentaalväärtuste ehk eesmärkide saavutamisele suunatud väärtuste. (vt lk 35).

Teise uurimusküsimuse vastuseks sai autor, et PPK kadetid järgivad igapäevaselt valdavalt samu väärtusi, mida kannavad organisatsioonid, kuhu nad kuuluvad. Samuti ei ole PPK kadetid nõus tegema järeleandmisi väärtushinnangutes konfliktisituatsioonis (vt lk 30).

Kolmanda küsimuse vastuseks sai autor, et igapäeva elus PPK erinevate kursuste väärtushinnangutes ei ole olulisi erisusi, kuid õppe edenedes samastutakse organisatsiooniliselt rohkem Politsei- ja Piirivalveameti ning selle põhiväärtuste tõlgendamisele. Samuti on õpperiiodi jooksul hakatud väärtuste olemust ning olulisust enese jaoks mõtestama ning üle kandma organisatsioonilisi väärtusi oma igapäevaellu ja seeläbi oma tegevustes vastutama nii enese, kui ka organisatsiooni mainega (vt lk 30).

Tööst tuleb välja, et Sisekaitseakadeemia Politsei- ja Piirivalvekolledži õpe on kadettide hinnangul väärtustel põhinev ning Sisekaitseakadeemia õppekeskkonna arendamisel pannakse rõhku innovaatilistele lahenduste leidmisele (vt lk 25). Lisaks õppetegevuslikule arendamisele pakub SKA õppuritele võimalust osaleda huvitegevustes ning pakub spetsiifilisi võimalusi ja erinevaid teenuseid, mille tagamine on ressursimahukas, kuid sama arengule suunatud ning, mis on üks Sisekaitseakadeemia, kui organisatsiooni eesmärk (vt lk 18-19). PPK kadetid hindavad kõrgelt nii SKA kui PPA väärtuse olemust ning nende olulisust organisatsioonide eesmärkide saavutamisel. PPK kadetid ootavad õppest Sisekaitseakadeemias arengut, mida pakuvad hoolivad ning oma ala spetsialistidest õppejõud, kes soovivad oma teadmisi jagada ning tunnustavad õppurite arengut.

Lõputöö raames uuris autor väärtushinnanguid Sisekaitseakadeemias läbi PPK politseiteenistuse kadettide. Sama teoreetilise raamistiku sees on võimalik edasi uurida Sisekaitseakadeemia tegevusi kadettide väärtushinnangute arendamisel ning andragoogiliste võtete kasutamise võimalusi selle efektiivselt ellu viimiseks.

SUMMARY

By the moment when a student enrolls in studies at Estonian Academy of Security Sciences Police and Border Guard College, they are influenced by the core values of the academy and Police and Border Guard Board. The purpose of the thesis is to submit a theoretical overview of the core values of Estonian Academy of Security Sciences and Police and Border Guard Board and how students' values are taken root by the studies in the Academy. To accomplish the purpose a survey was conducted in Police and Border Guard Collages first to the third year bachelor's degree students.

The study revealed that student's values change towards organizational core values.

The thesis capacity is 49 pages.

VIIDATUD ALLIKATE LOETELU

Sisekaitseakadeemia, 2019. *Sisekaitseakadeemia õppekorralduse eeskiri. Kinnitatud Sisekaitseakadeemia nõukogu 02.09.2019 otsusega nr 1.1-5/222.* [Võrgumaterjal] Leitav: <https://www.sisekaitse.ee/sites/default/files/inline-files/Oppekorralduse%20eeskiri.pdf>.

Sisekaitseakadeemia, 2017. *Sisekaitseakadeemia õppurite distsiplinaarvastutuse rakendamise kord. Kinnitatud Sisekaitseakadeemia rektori 11.09.2017 käskkirjaga nr 1.1-2/79.* [Võrgumaterjal] Leitav: https://www.sisekaitse.ee/sites/default/files/inline-files/DM_kord.pdf

Sisekaitseakadeemia, 2018. *Sisekaitseakadeemia akadeemilise eetika põhimõtete kogu.* [Võrgumaterjal] Leitav: https://www.sisekaitse.ee/sites/default/files/inline-files/2018.06.25_SKA_akad_eetika_pohimotete_kogu.pdf

Sisekaitseakadeemia, 2017. *Sisekaitseakadeemia Politsei- ja Piirivalvekolledži põhimäärus. Kinnitatud rektori 10.01.2017 käskkirjaga nr 1.1-2/2, muudetud rektori 27.02.2017 käskkirjaga nr 1.1-2/17* [Võrgumaterjal] Leitav: https://www.sisekaitse.ee/sites/default/files/inline-files/Pohimaarus_1.pdf

Sisekaitseakadeemia Politsei- ja Piirivalvekolledž, 2018. Sisekaitseakadeemia politsei- ja piirivalvekolledži kodukord. Kinnitatud Politsei- ja Piirivalvekolledži direktori 13.02.2018 käskkirjaga nr 6.2-21/103 [Võrgumaterjal] Leitav: <https://www.sisekaitse.ee/sites/default/files/inline-files/PPK%20kodukord%20UUS%202018%20%28003%29.pdf>

Alas, R., 1998. *Personalijuhtimise käsiraamat*. 2 ed. Tallinn: Kirjastus Külim.

Aragon, S. R., 2003. *Facilitating learning in online environments : New directions for adult and continuing education*. San Francisco: Jossey-Bass.

Beilmann, M., 2020. *Küsimustiku koostamine.* [Online] Available at: <http://samm.ut.ee/k%C3%BCsimustiku-koostamine> [Accessed 04 2020].

Beljajev, R., 2007. Milleks organisatsioonile põhiväärtused?. *Director*.

- Blanchfield, K. E. & Ladd, P. D., 2013. *Leadership, violence, and school climate : case studies in creating nonviolent schools*. Lanham: Rowman & Littlefield Publishers.
- Cottrell, S., 2001. *Teaching study skills and supporting learning*. 2 ed. New York: Palgrave Macmillan.
- Daniels, J. A. & Bradley, M. C., 2011. *Preventing lethal school violence*. London: Springer.
- Dimitriev, A., 2010. *Eesti Politsei põhiväärtuste rakendamise võimalused vääritud teo kvalifitseerimisel distsiplinaarsüüteona ja juurdluste läbiviimisel*, Tallinn: Sisekaitseakadeemia.
- Draft, R. L., 2000. *Essentials of organization theory and design*. 2 ed. s.l.:South-Western College Publications.
- Elias, J. L. & Merriam, S. B., 2005. *Philosophical foundations of adult education*. 3 ed. Florida: Krieger publishing company.
- Fink, L. D., 2003. *Creating significant learning experiences : an integrated approach to designing college courses*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Flint, N. R. & Johnson, B., 2011. *Towards fairer university assessment : recognizing the concerns of students*. 2 ed. New York: Routledge.
- Harland, T. & Neil, P., 2011. *Values in Higher Education Teaching*. 1. ed. Oxon: Routledge.
- Heffron, F., 1989. *Organization theory and public organizations: The political connection*. s.l.:Prentice Hall.
- Hiriyappa, B., 2009. *Organizational behavior*. 1 ed. New Delhi: New Age International (P) Ltd., Publishers.
- Käos, J., 2017. *Sisekaitseakadeemia õppuritele määratud distsiplinaarkaristused aastatel 2010-2016*, Tallinn: Sisekaitseakadeemia.
- Kernaghan, K., 2014. Digital dilemmas: Values, ethics. *Canadian Public Administration*, II(57), pp. 295-317.
- Ketti, D. F., 2000. *he Global Public Management Revolution: A. Report on the Transformation on Governance*. Washington D.C: Brookings Institution Pres.

- Laherand, M.-L., 2012. *Kvalitatiivne uurimisviis*. Tallinn: Sulesepp.
- Marilyn, S. E., Monteverde, M. & Lily, H. M., 2013. *School violence and conflict resolution*. New York: Rosen publishing.
- Morris, C., 2008. Dealing with diversity 2. In: K. Exley, ed. *Working one-to-one with students. Supervising, coaching, mentoring and personal tutoring..* New-York: Routledge, pp. 112-125.
- Nõmm, M., 2015. *SKA orgnaisatsiooni analüüs*, Tallinn: Sisekaitseakadeemia, Arengupartner OÜ.
- Õunapuu, L., 2014. *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. Tartu: Tartu Ülikool.
- Peterson, R. W. K., 1979. *Values, Education and the Adult*. Boston: Routledge.
- Pojman, L. P., 2005. *Eetika: õiget ja väärast avastamas*. Tallinn: Eesti Keele Sihtasutus, Tartu ülikooli eetikakeskus.
- Politsei- ja piirivalveamet, 2016. *PPA väärtused*. [Online] Available at: [PPA siseveeb](#) [Accessed 2020].
- Politsei- ja piirivalveamet, 2019. *Politsei- ja piirivalveameti strateegia aastani 2030*. Tallinn: Politsei- ja piirivalveamet.
- Potter, B., 1998. *Overcomeing Job Burnout: How to Renew Enthusiasm for Work*. [Online] Available at: <http://www.docpotter.com/boclass-4situations.html> [Accessed 04 2020].
- Rahandusministeerium, 2018. *Avaliku teenistuse eetikakoodeks*. [Online] Available at: <https://www.rahandusministeerium.ee/et/avaliku-teenistuse-eetikakoodeks> [Accessed aprill 2020].
- Reisberg, L. & Watson, D., 2011. Access and Equity. In: P. G. Altbach, ed. *Leadership for World-Class Universities*. New York: Routledge, pp. 187-204.
- Robbins, S. P., 1998. *Organization Behavior, Concepts, Controversies, Application*. 7 ed. Jakarta: Englewood Cliffs dan PT. Prenhallindo.

Rokeach, M. & Ball-Rokeach, S. J., 1989. Rokeach, M., & Ball-Rokeach, S. J.. *American Psychologist*, 5(44), pp. 775-784.

Roots, H., 2013. *Loenguid organisatsiooniteooriast*. 3. ed. Tallinn: Sisekaitseakadeemia.

Roreng, P. P., 2020. The Effect of Organizational Culture on Organizational Performance in Government Functional Audit Institutions. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, III(24).

Rowley, D. J. & Sherman, H., 2004. *Supervision in colleges and universities*. Oxford: University Press of America.

Scott, R. W., 1998. *Organizations: rational, natural, and open systems*. 4 ed. s.l.:Prentice Hall.

Sieberk, E., 2015. *Politseieetika: Teooria ja praktika*. Paikuse: Sisekaitseakadeemia.

Sieberk, L., 2019. *Väärtuste raamistik Sisekaitseakadeemias*. Tallinn: Publitseerimata..

Sisekaitseakadeemia, 2018. *Sisekaitseakadeemia arengukava 2025, kinnitatud nõukogu 10.06.2016 otsusega nr 1.1-6/17 ja muudetud nõukogu 21.06.2018 otsusega 1.1-6/440*. [Online]

Available at: https://www.sisekaitse.ee/sites/default/files/inline-files/Sisekaitseakadeemia_arengukava_2025.pdf

[Accessed aprill 2020].

Sisekaitseakadeemia, 2018. *Sisekaitseakadeemia aukohtu statuut kinnitatud nõukogu 12.09.2018 otsusega nr 1.1-6/574*. [Online]

Available at: https://www.sisekaitse.ee/sites/default/files/inline-files/1.2_Sisekaitseakadeemia%20aukohtu%20statuut.pdf

[Accessed aprill 2020].

Sisekaitseakadeemia, 2020. *Õppeainete loend*. [Online]

Available at: https://sisekaitse.ois.ee/et/subject/view?subject_id=1327

[Accessed aprill 2020].

Sisekaitseakadeemia, 2020. *Õpperühmad*. [Online]

Available at: https://sisekaitse.ois.ee/et/student-group?direction=asc&orderBy=student_group_code

[Accessed 4 aprill 2020].

Sisekaitseakadeemia, 2020. *Sisekaitseakadeemia põhiväärtused*. [Online] Available at: <https://www.sisekaitse.ee/et/vaartused> [Accessed aprill 2020].

Siseministeerium, 2020. *Siseturvalisuse arengukava 2020-2030*. [Online] Available at: <https://www.siseministeerium.ee/et/STAK2030> [Accessed aprill 2020].

Stajakovic, A. D. & Luthans, F., 1997. Effect of Organizational on Work Performance. *Journal of Management*, Issue 3, pp. 45-53.

Suve, P., 2015. *Politsei areng läbi aegade*, Tallinn: s.n.

Tiirik, R., 2014. *Põhiväärtuste mõiste ja olemus Politsei- ja Piirivalveameti Lääne prefektuuri Kuressaare kordoni näitel*., Muraste: Sisekaitseakadeemia.

Vaher, E., 2019. *Eesti väärrib parimat politseid* [Interview] (12 2019).

Valk, A., 2001. *Juhtimise alused*. Tallinn: Sisekaitseakadeemia.

Valk, A., 2003. *Organisatsioon ja juhtimine avalikus sektoris*. Tallinn: Sisekaitseakadeemia.

Virkus, S., 2010. *Infokäitumise, info hankimise ja otsingu ning infopädevuse uurimise meetodid*. [Online] Available at: <https://www.tlu.ee/~sirvir/Infootsingu%20teooria/Infokaitumise,%20info%20hankimise%20ja%20%20otsingu%20ning%20infopadevuse%20uurimise%20meetodid/sisuanals.html> [Accessed aprill 2020].

Wæraas, A., 2010. *Communicating Identity: The Use of Core Value Statements in Regulative Institutions*, Williamsburg: SAGE Publications.

TABELITE JA JOONISTE LOETELU

Tabel 1 Koguvalim	23
Tabel 2 SKA ja PPA eesmärgid (autori koostatud)	31
Tabel 3 SKA ja PPA põhiväärtuste ühisosa läbi väärtuste sisustamise	32
Joonis 1 Küsitlusele vastanute jaotumine õpperühmade alusel	24
Joonis 2 Kadettide igapäevased isiklikud väärtused, millest lähtutakse	25
Joonis 3 Tudengite nägemus, kellega peaks SKA-s arutama personaalset arengut.....	26
Joonis 4 Vastanute arvamus, kumma organisatsiooni väärtuseid peavad olulisemaks	27
Joonis 5 Väärtuste olulisuse trendi muutus kursuste kaupa.....	28
Joonis 6 Hinnang enim eksitud põhiväärtuse kohta.....	29

LISAD

Lisa 1. Küsimustik

Olen Sisekaitseakadeemia Politsei- ja piirivalvekolledži kolmanda kursuse üliõpilane Karl Lumi. Teen oma lõputöö teemal „Väärtustel põhinev õpikeskkond Sisekaitseakadeemia Politsei- ja piirivalvekolledžis“. Seoses teemaga olen koostanud küsimustiku, mis aitab analüüsida SKA ja PPA põhiväärtusi, nende tõlgendamist ja kujunemist.

Sisekaitseakadeemia põhiväärtusteks on: Ausus, Austus, Avatus, Asjatundlikkus, Areng

Politsei- ja piirivalveameti põhiväärtused on: Avatud, Inimlik, Tark

Täna juba ette kõiki vastajaid!

Õpperühm:

PtS171

PtS172

PtS173

PtS181

PtS182

PtS191

PtS192

PtS193

Millistest isiklikest väärtustest lähtute igapäevaselt?

Palun kirjeldage, millised tegurid kujundavad teie jaoks positiivse õppekeskkonna.

Kas õppima kandideerimist mõjutasid teid mingil moel SKA ja PPA väärtused?

Jah EI

Kui oluliseks peate põhiväärtusi organisatsiooni eesmärkide saavutamisel?

Ei ole olulised 1 2 3 4 5 Väga olulised

Kas tunnete, et lähtudes SKA põhiväärtustest aitab see kaasa terve akadeemia arengule?

Jah Ei

Kas Teie jaoks on olulisemad SKA või PPA väärtused?

Sisekaitseakadeemia

Politsei- ja piirivalveamet

Palun kirjeldage lühidalt, kuidas teie mõistate - avatust.

Kuidas olete saanud infot SKA ja PPA väärtuste kohta?

Palun kirjeldage oma väärtushinnangute muutumist senise õppeaja jooksul.

Kellega peaks tudeng Sisekaitseakadeemias arutama oma personaalset arengut?

Tugipersonal

Õppejõud

Juhtkond

Kaasõppurid

Tulevane tööandja (PPA)

(Muu)

Palun kirjeldage, mis on õppeprotsessi juures teie jaoks kõige olulisem?

Kes peaks Teie arvates selgitama põhiväärtuste sisu Sisekaitseakadeemias?

Kui oluliseks peate õppurite kaasamist akadeemiaüleste otsuste tegemisse?

Ei ole oluline 1 2 3 4 5 Väga oluline

Tunnen, et õpe üldiselt toetab minu personaalset arengut.

Ei nõustu üldse 1 2 3 4 5 Nõustun täielikult

Kellega peaks tudeng Sisekaitseakadeemias arutama oma personaalset arengut?

Õppejõud

Tugipersonal

Juhtkond

Kaasõpilane

Muu

Kui oluliseks peate põhiväärtuste selgitamist ning ühtset mõistmist.

Ei ole oluline 1 2 3 4 5 Väga oluline

Kuidas käitute olukorras kui tegevused on läinud vastuolusse teie väärtustega, ehk on tekkinud väärtuste konflikt?

Milliste väärtuste vastu eksitakse teie arvates enim?

Ausus

Austus

Avatus

Asjatundlikkus

Areng

Inimlikkus

Tarkus

(muu)

Kas tunnete, et teid kaasatakse SKA eesmärkide saavutamisesse?

Jah Ei

Lisa 2 Põhiväärtuste sisustamine erinevates dokumentides

Polistei- ja piirivalveamet		Sisekaitseakadeemia	
Välisveeb	Siseveeb	Välisveeb	Arengukava
<p>Avatus. Oleme targad ja loovad ning julgeme mõelda teisiti, leida probleemidele lahendusi ning olla pidevas arengus. Samuti julgeme tunnustada oma eksimusi ning tegevuste eest vastutada.</p>	<p>Avatud ehk uudishimulik, innovaatiline, mitmekülgne ja loov. Oleme targad ja loovad ning julgeme mõelda teisiti, leida probleemidele lahendusi, olla pidevas arengus ning teha teistmoodi. Samuti julgeme tunnustada oma eksimusi ning tegevuste eest vastutada. Toome inimestele reaalselt kasu olles uuendusmeelsed, läbipaistvad ja ausad. Me ei ole mõttelaisad ja põikpäised, sest PPA paremaks toimimiseks on vaja uusi ideid, et vältida meie paigalseisu. Läheme uute ideedega kaasa ja põhjendame, miks muutusi läbi viia.</p>	<p>AUSUS Oleme eeskujuks, vastutame oma sõnade ja tegude eest. Julgeme avaldada oma arvamust ja selgitada oma seisukohti. Peame tähtsaks akadeemilisi väärtusi, eetika- ja moraalnorme.</p>	<p>AUSUS Kui olen eksinud, siis tunnistan seda. Pean antud sõna ja hoian mulle usaldatud. Ma ei valeta endale ega teistele.</p>
<p>Inimlikkus. Hoolime nii endast kui teistest ja väärtustame nii kolleege kui inimesi, kellega kokku puutume.</p>	<p>Inimlik ehk empaatiline, pühendunud, arvestav ja usaldusväärne. Hoolime nii endast kui teistest ja väärtustame nii kolleege kui inimesi, kellega kokku puutume. Paneme inimese esikohale ning arvestame üksteise olukordi. Me ei naeruväärista erisusi. Kaotame „karistus ennekõike“ mõtteviisi ning üleoleva suhtumise. Sallime erinevusi ning oleme koostöövalmid, sest igaüks loeb.</p>	<p>AUSTUS Oleme üksteise suhtes lugupidavad, mõistame, et oleme inimestena omanäolised ja meil võivad olla erinevad arvamused. Märkame, tunnustame ja toetame üksteist. Peame kinni kokkulepetest – võtame vastutuse, väärtustame iseenda ja teiste aega.</p>	<p>AUSTUS Märkan ja aitan, innustan ja toetan. Suhtlen sõbralikult ja heatahtlikult. Kuulan enda arvamusest erinevaid seisukohti. Ükski idee ei ole minu jaoks liiga utoopiline, et seda ei võiks arutada.</p>
<p>Tarkus. Tegutseme parema tuleviku ja turvalisuse nimel juba täna. Oskame näha oma rolli ja vastutust ning leida uusi ja nutikaid lahendusi.</p>	<p>Tark ehk efektiivne, paindlik, mõistlik, asjatundlik ja professionaalne. Tegutseme parema tuleviku ja turvalisuse nimel juba täna. Suudame selgitada PPA eesmärke ja teame, mida meilt oodatakse. Oskame näha oma rolli ja vastutust ning leida uusi ja nutikaid lahendusi. Me ei raiska ja pole jäigad ega kitsarinnalised. Väldime läbimõtetamatust ja mõtteviisi, et inimene on kui käibevara. Oleme loogilised, praktilised ja analüütilised.</p>	<p>ASIATUNDLIK KUKUS Toetame algatusi ja uusi ideid ning viime need koostöös ellu. Oleme suunatud lahendustele, arvestame üksteisega ja anname toetatavat tagasisidet.</p>	<p>ASJATUNDLIK KUKUS Tean, mis toimub. Kui ei tea, siis uurin järele! Teen selgeks eesmärgi ja täidan enda rolli. Hindan enda ja teiste aega ning planeerin tegevusi. Julgen otsustada!</p>
		<p>AVATUS Oleme siseturvalisuse valdkonna eestvedajad. Arendame ja jagame oma erialaseid teadmisi, oleme nõudlikud enda ja teiste suhtes. Käitume keskkonnateadlikult.</p>	<p>AVATUS Olen positiivne. Ütlen tere, palun ja aitäh! Arvestan teiste seisukohtadega. Julgen öelda, põhjendan ja vastutan. Ootan tagasisidet ja olen valmis muutuma.</p>
		<p>ARENG Unistame suurelt ja viime uuenduslikud ideed ellu. Julgeme eksida, õpime enda ja teiste kogemusest. Rakendame igaühe võimeid ning arvestame tagasisidega.</p>	<p>ARENG Õpin kogu elu ja jagan saadud teadmisi teistega. Julgen katsetada, eksida ja vigadest õppida. Otsin võimalusi, mitte vabandusi.</p>