



Sisekaitseakadeemia 2017.-2019. aastal lõpetanud vilistlaste ja nende tööandjate rahulolu-uuring

Üldraport

Tellija:

Sisekaitseakadeemia

Teostaja:

Psience OÜ

Autorid:

Maarja Dahl

Anne-Mari Ernesaks

Inga Mäemets

Sisukord

1.	SISSEJUHATUS	2
2.	METOODIKA	3
3.	ÜLEVADE VASTAJATEST.....	3
3.1.	<i>Vilistlased</i>	3
3.2.	<i>Tööandjad</i>	5
4.	VILISTASTE ÜLDINE RAHULOLU JA ERIALAVALIKU PÕHJUSED	6
5.	TÖÖANDJATE OOTUSED LÕPETANUTELE JA ÜLDINE RAHULOLU	7
6.	TÖÖKOHA SEOTUS LÕPETATUD ERIALAGA	8
7.	EDASIÕPPIMINE	9
8.	TÖÖKOHAL TOIMETULEK.....	10
9.	OMANDATUD TEADMISED, OSKUSED JA HOIAKUD.....	12
10.	MILLISED TEADMISED JA OSKUSED ON OLULISED TULEVIKUS.....	14
11.	PRAKTIKAKORRALDUS	14
12.	ÕPIKESKKOND	15
13.	AKADEEMIA VÄÄRTUSED.....	17
14.	RAHULOLU TÄIENDUSKOOLITUSTEGA	18
15.	RAHULOLU KOOSTÖÖGA	20
15.1.	<i>Vilistlased</i>	20
15.2.	<i>Tööandjad</i>	22
16.	AKADEEMIA MAINE JA SOOVITUSINDEKS	24
17.	FOOKUSGRUPI ARUTELUDE KOKKUVÕTE.....	25
	KOKKUVÕTE	33

1. Sissejuhatus

Sisekaitseakadeemia on rakenduskõrgkool, mille õppureid valmistatakse ette töötamaks konkreetsetes partnerasutustes. Kooli juhtkond soovib, et Akadeemias omandatud haridus oleks võimalikult heas kooskõlas tööandjate ootustega ning selle saavutamiseks küsitakse oluliste osapoolte tagasisidet ja ettepanekuid. Vilistlaste ja nende tööandjate seas 2021. aasta kevadel korraldatud uuringu eesmärgiks oli teada saada, millisel määral on nad rahul Sisekaitseakadeemias omandatud haridusega ning vilistlaste toimetulekuga töökohas. Samuti sooviti kaardistada koostöövõimalusi tööandjate ja Akadeemia vahel ning koguda ettepanekuid õppekavade edasiseks arendamiseks.

Uuringusse kutsuti Sisekaitseakadeemia vilistlased, kes on kooli lõpetanud 2017.-2019. aastal ning juhid, kelle alluvuses nimetatud vilistlased töötavad. (Analoogne uuring korraldati 2017. aastal 2014.-2016. lõpetanute ja nende juhtide seas.)

Siinses raportis on uuringutulemused esitatud Sisekaitseakadeemia kui terviku vaates. Koondraportile lisaks käsitletakse tulemusi kolledžite lõikes eraldi aruannetes.

2. Metoodika

Uuringu korraldamisel kombineeriti kvantitatiivseid ja kvalitatiivseid meetodeid. Vilistlaste ja nende vahetute juhtide küsitlemiseks koostati kaks erinevat ankeeti, mis sisaldasid skaalapõhist hindamist ning kinniseid ja avatud küsimusi. Ankeetidele vastati veebipõhiselt *PsienceReport* uuringukeskkonna kaudu. Veebiküsitlus toimus 17.03-30.04.2021.

Lisaks viidi läbi kaks fookusgruupiintervjuud – ühes osalesid tööandjate ja vilistlaskogu esindajad (6) ning teises Sisekaitseakadeemia esindajad (8). Viimased kaasati uuringusse seetõttu, et tööandjate ja vilistlaste vaatele täiendavat konteksti anda. Fookusgrupid toimusid virtuaalselt, Microsoft Teamsi vahendusel. Mõlemad fookusgrupi arutelud kestsid kaks tundi ning need protokolliti.

3. Ülevaade vastajatest

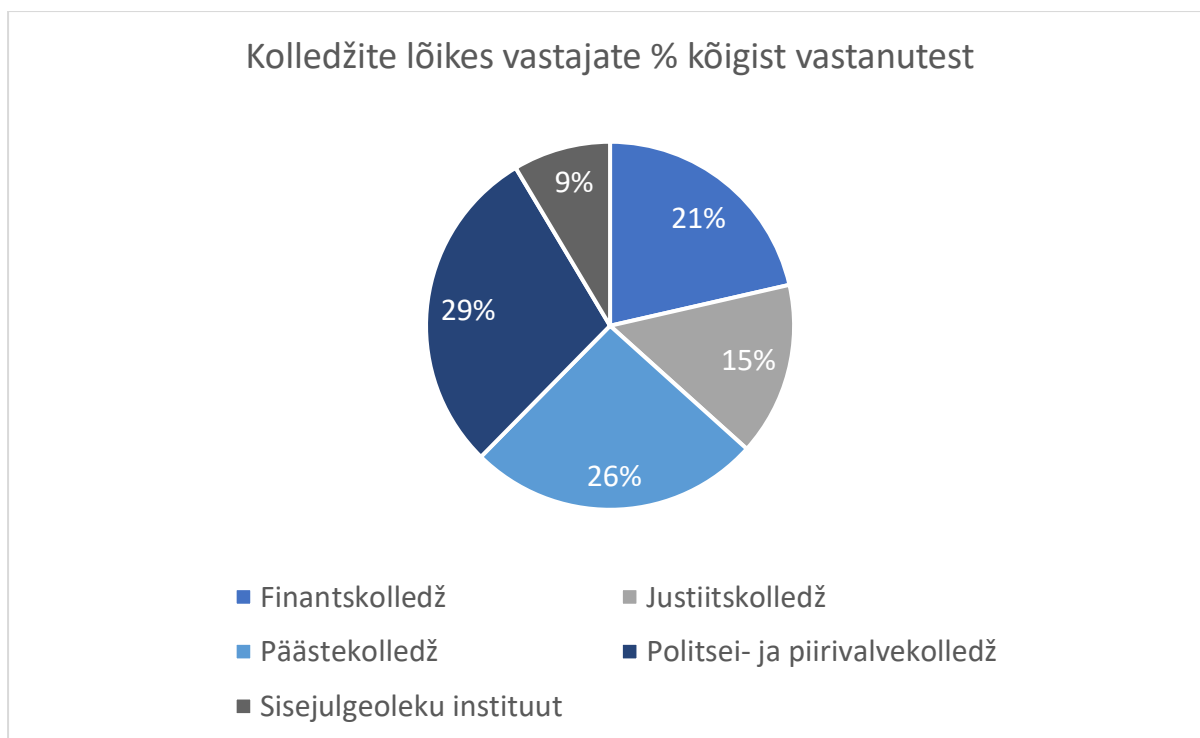
3.1. Vilistlased

Uuringukutse saadeti Sisekaitseakadeemia 980 vilistlastele, kellest ankeedi täitis 210 inimest ehk 21% (vt tabel 1). Selleks, et tulemusi saaks pidada esinduslikuks, peaks vastamise määr olema vähemalt 20%, seega tervikuna võib pidada andmestikku piisavaks. Mõne kolledži puhul jääb vastanute protsent alla 20 ning nende tulemuste üldistamisesse tuleks suhtuda ettevaatlikumalt. Samuti tuleb arvestada, et koondtulemustes ei jagune vastajad proportsionaalselt sarnaselt kolledžite lõpetanute hulgaga. Uuringus osalenud vilistlaste jaotus valdkondade järgi on toodud joonisel 1.

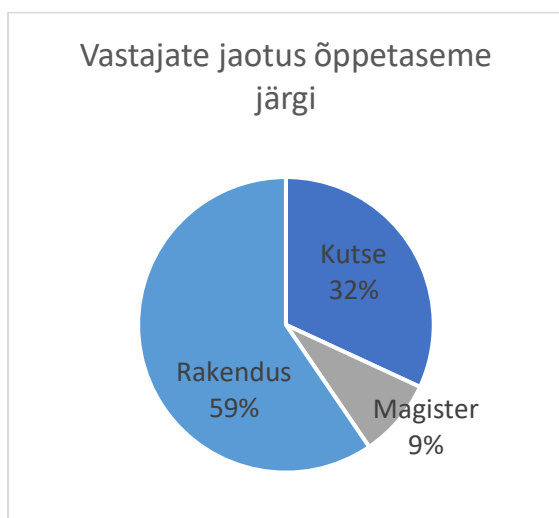
	Kutse saanute hulk	Vastanute hulk	Vastanute % kutse saanutest	Vastanute % kõigist osalejatest
Finantskolledž	104	45	43%	21%
Justiitskolledž	196	32	16%	15%
Päästekolledž	283	54	19%	26%
Politsei- ja piirivalvekolledž	349	61	17%	29%
Sisejulgeoleku instituut	48	18	38%	9%
Kokku	980	210	21%	100%

Tabel 1. Ankeetküsitluses osalenud vilistlased

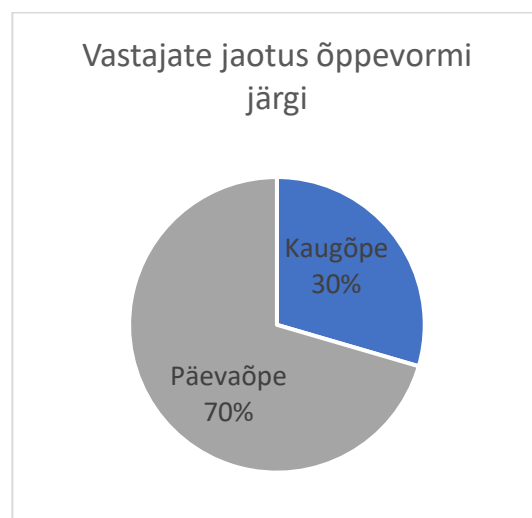
Kui võrrelda vilistlaste vastamisaktiivsust 2017. aasta uuringuga, on pilt võrdlemisi sarnane. Toona kutsuti uuringusse 1233 lõpetanut, kellest vastas 266 – seega oli vastamisprotsent 22. Rohkem kui paar protsenti erines vastamisaktiivsus Finantskolledži puhul: 2017. a 34%, nüüd 43% ning Justiitskolledži puhul 2017. a 30%, nüüd 16%.



Joonis 1. Uuringus osalenud vilistlaste jaotus kolledžite lõikes

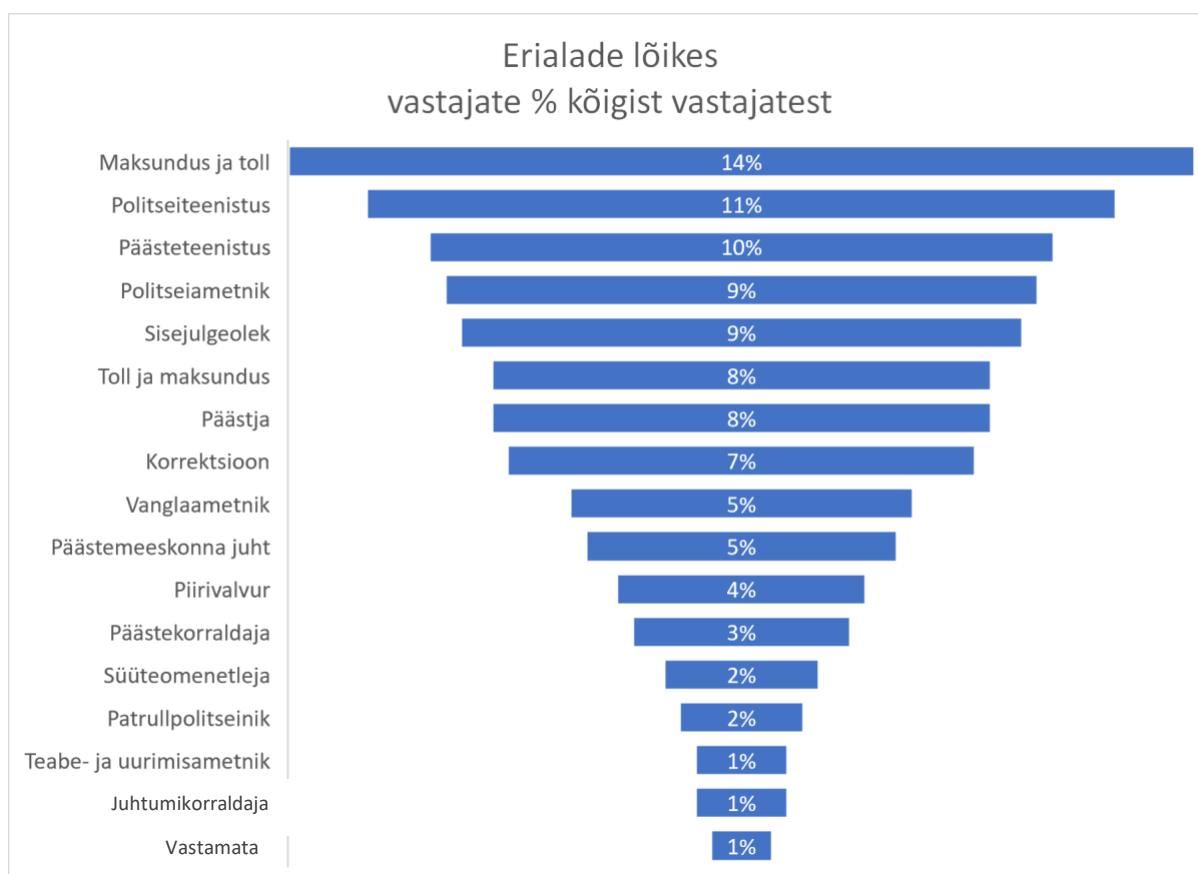


Joonis 2. Vastajate jaotus õppetaseme järgi



Joonis 3. Vastajate jaotus õppevormi järgi

Vastanutest 59% on õppinud rakenduskõrghariduse tasemel, kutseõppes 32% ja magistriõppes 9%. Päevaõppe lõpetas 70% ja kaugõppe 30% uuringus osalenutest. (Vt joonised 2 ja 3.) Erialade lõikes on kõige enam vastanuid maksunduse ja tolli erialal (14%), politseiteenistuse erialalt (11%) ning päästeteenistuse erialalt (10%), vt joonis 4.



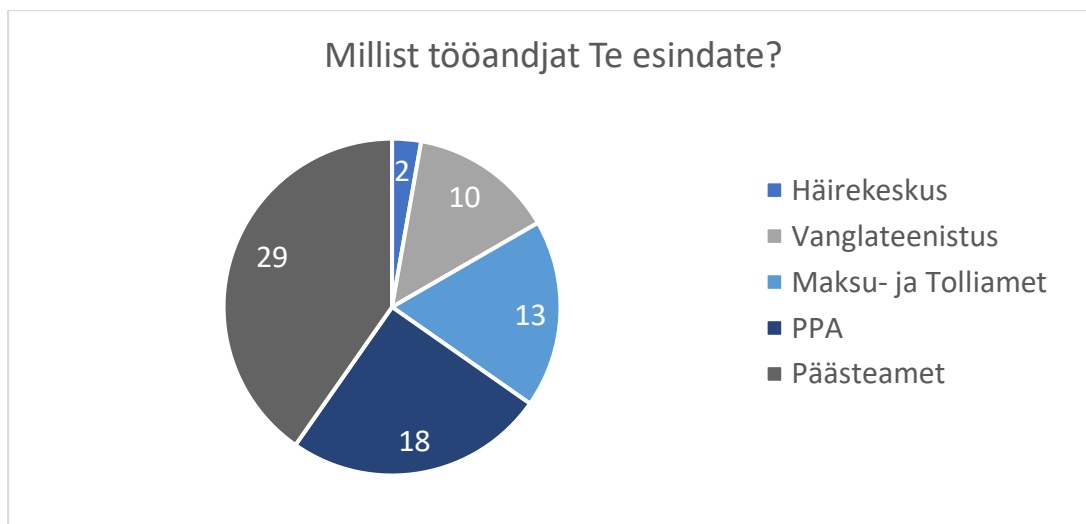
Joonis 4. Vastanute jaotus erialade lõikes

3.2. Tööandjad

Sisekaitseakadeemia vilistlaste tööandjatena kutsuti uuringusse Maksu- ja Tolliamet, Vanglateenistuse, Päästeameti ja Häirekeskuse ning Politsei- ja piirivalveameti juhte, kelle alluvuses Akadeemia lõpetanud töötavad. Kuivõrd Sisejulgeoleku Instituudi vilistlaste puhul on tööandjate variatiivsus suur, jäi see sihtrühm uuringust kõrvale. Kokku kutsuti uuringusse 365 tööandjat, kellest vastas 71 ehk 20%. Vastamisaktiivsus oli kõige suurem Maksu- ja Tolliameti juhtide seas (52%). Arvuliselt laekus enim vastuseid (29) Päästeameti juhtide poolt. (Vt tabel 2 ja joonis 5.) Edasises analüüsis on Häirekeskuse juhtide hinnangud ühendatud Päästeameti hinnangutega.

	Kutse saanute hulk	Vastanute hulk	Vastanute % kutse saanutest	Vastanute % kõigist osalejatest
Maksu- ja Tolliamet	25	13	52%	18%
Vanglateenistus	55	10	18%	14%
Päästeamet ja	80	29	36%	40%
Häirekeskus	4	2	50%	3%
Politsei- ja piirivalveamet	201	18	9%	25%
Kokku	365	72	20%	100%

Tabel 2. Ankeetküsitluses osalenud tööandjad



Joonis 5. Uuringus osalenud juhtide jaotus tööandjate lõikes

Kui võrrelda tööandjate vastamisaktiivsust 2017. aasta uuringuga, oli osalus seekord väiksem. Toona kutsuti uuringusse 318 juhti, kellest vastas 88, mis teeb vastamisaktiivsuseks 28%.

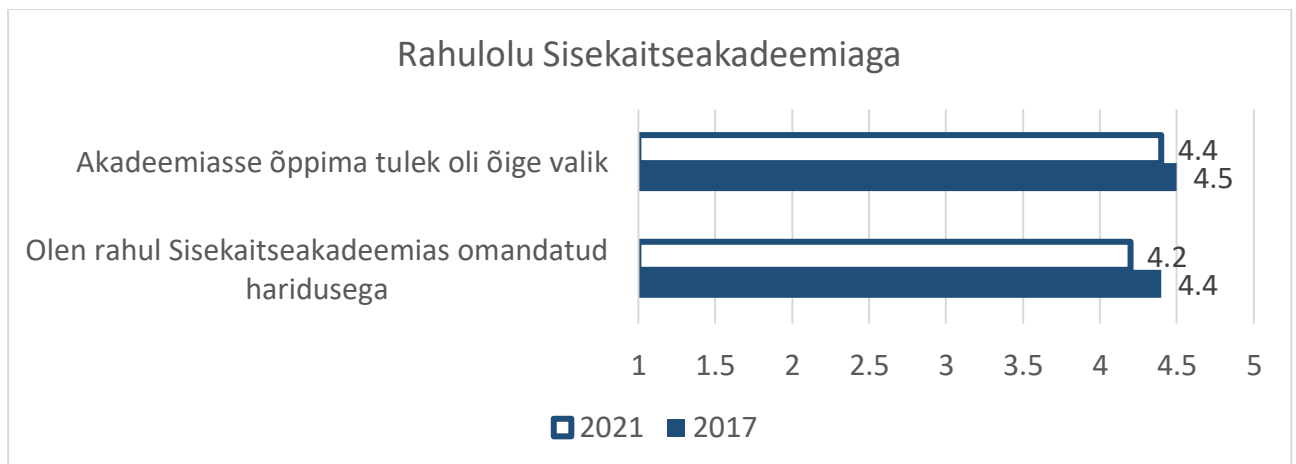
Lisaks ankeetküsitlusele kaasati tööandjaid uuringusse fookusgrupi liikmetena. Tööandjate fookusgrupi arutelus osalesid Vanglateenistus, Maksu- ja Tolliametit, Päästeametit, Häirekeskust ning Politsei- ja piirivalveametit esindavad juhid.

4. Vilistlaste üldine rahulolu ja erialavaliku põhjused

Selleks, et paremini mõista vilistlaste rahulolu oma õpingutega, küsiti neilt ka eriala valiku põhjuseid. Finantskolledži lõpetajad tõid välja eriala laiapõhjalisuse, seotuse riigikaitsega, karjäärivõimalused, lisaks peetakse valdkonna teadmisi kasulikuks nii avalikus kui ka erasektoris. Justiitskolledži vilistlased valisid eriala lähtuvalt huvist valdkonna vastu, soovist riiki teenida ning saada pärast lõpetamist kindel töökoht, samuti mängis rolli töökoha suunamine. Päästekolledži ning Politsei- ja piirivalvekolledži õppurite seas oli levinud vastus, et enne õppima asumist juba töötati selles valdkonnas, lisaks väljakutsuv ja mitmekülgne töö ning soov inimesi aidata. Paljude jaoks on tegemist kutsumuse või lapsepõlveunistuse täitmisega. Sisejulgeoleku instituut valiti huvitava õppekava tõttu ning seoses tööülesannete ja varasemate õpingutega.

Sisekaitseakadeemia vilistlaste rahulolu oma erialavalikuga on kõrge. Kolme-pallisel skaalal (1 – ei jäänud rahule; 2 – nii ja naa; 3 – jäin rahule) tuli keskmiseks hindeks 2,8. Täpsem ülevaade erialavaliku põhjustest ning sellega rahulolu mõjutavatest teguritest on esitatud iga kolledži raportis.

Üldiselt ollakse Sisekaitseakadeemias õppimise ja omandatud haridusega rahulolevad. Viie-pallisel skaalal (1 – ei ole nõus; 5 – olen täiesti nõus) hinnati Akadeemiasse tulemise otsust hindeg 4,4 ning rahulolu haridusega hindeg 4,2. Võrreldes tulemusi 2017. aasta uuringuga, on erinevused väga väikesed. (Vt joonis 6.)

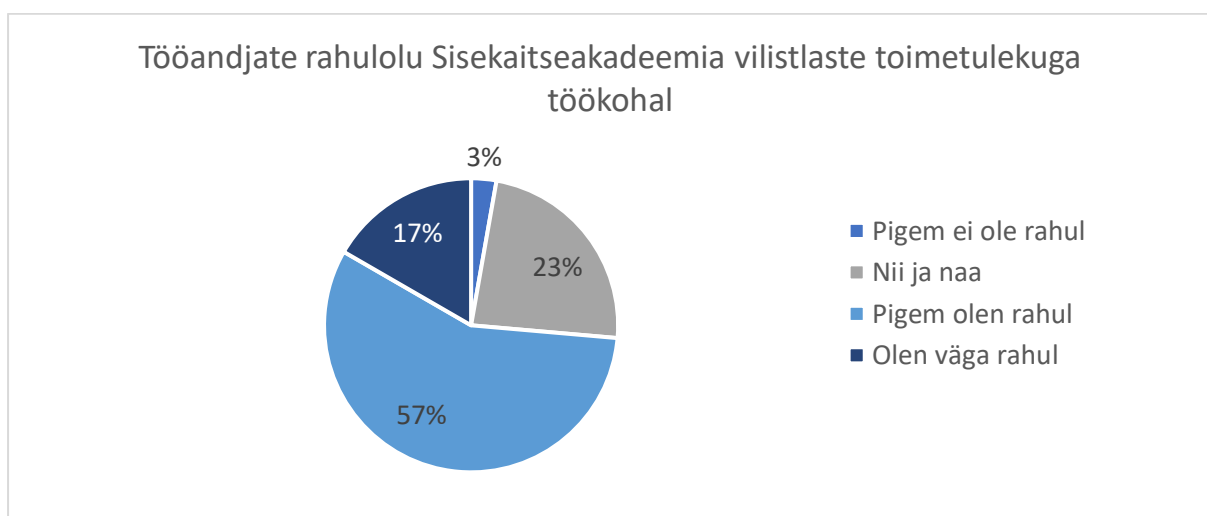


Joonis 6. Vilistlaste rahulolu Sisekaitseakadeemiaga

5. Tööandjate ootused lõpetanutele ja üldine rahulolu

Selleks, et paremini mõista tööandjate rahulolu vilistlaste ettevalmistusega, küsiti nende ootuseid Akadeemia lõpetanutele. Kõige laiemalt ootavad juhid, et vilistlastel oleks tööle asudes nii teoreetilised teadmised kui ka praktilised kogemused, samuti tahe ja motivatsioon vastavas ametis töötada. Maksu- ja Tolliametis töötavad juhid ootavad Finantskolledži lõpetanutelt, et nad tunneksid maksundust, raamatupidamist, ettevõtluse aluseid ja seadusandlust ning julgema kliendiga suhelda. Vanglateenistuses töötavad juhid ootavad Justiitskolledži lõpetanutelt muu hulgas, et nad oleksid iseseisvad ja oskaksid vastata küsimusele „miks“. Päästeametis ja Häirekeskuses töötavad juhid ootavad Päästekolledži lõpetanutelt laia silmaringi, sh välisriikide kogemuse kohta. Vilistlastel peaks olema head suhtlemis- ja koostööoskused ning soov end täiendada. Politsei- ja piirivalveametis töötavad juhid ootavad kolledži lõpetanutelt, et nad oleksid targad, julged ja politseitööle sobivad. Põhjalikum ülevaade juhtide vastustest on kolledžite raportites.

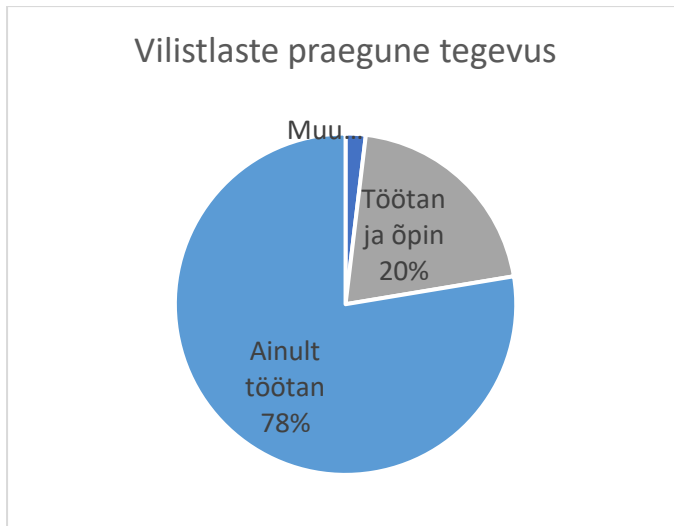
Üldiselt on juhid Sisekaitseakadeemia vilistlaste toimetulekuga töökohas rahulolevad. 74% vastanuist on öelnud, et nad on vilistlaste toimetulekuga pigem rahul või väga rahul. 23% on öelnud „Nii ja naa“ ning vaid kaks inimest vastas „pigem ei ole rahul“. (Vt joonis 7.)



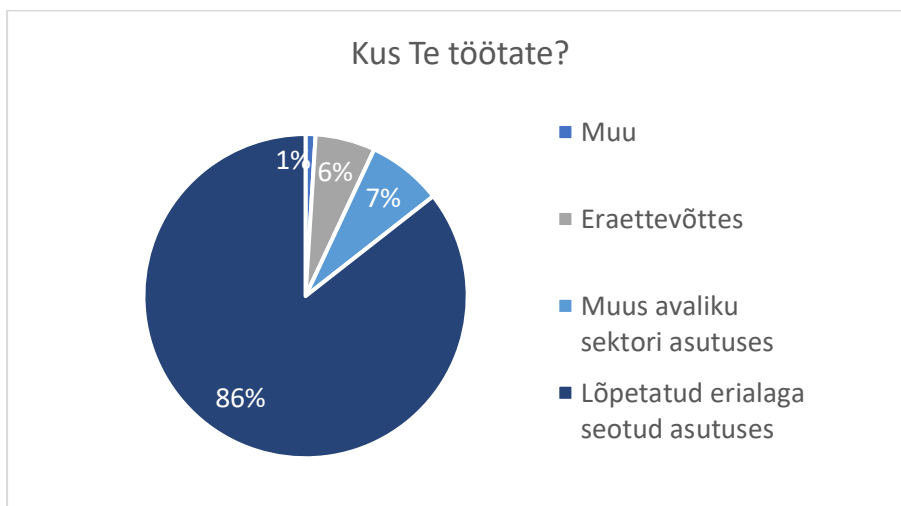
Joonis 7. Tööandjate rahulolu vilistlaste toimetulekuga töökohal

6. Töökoha seotus lõpetatud erialaga

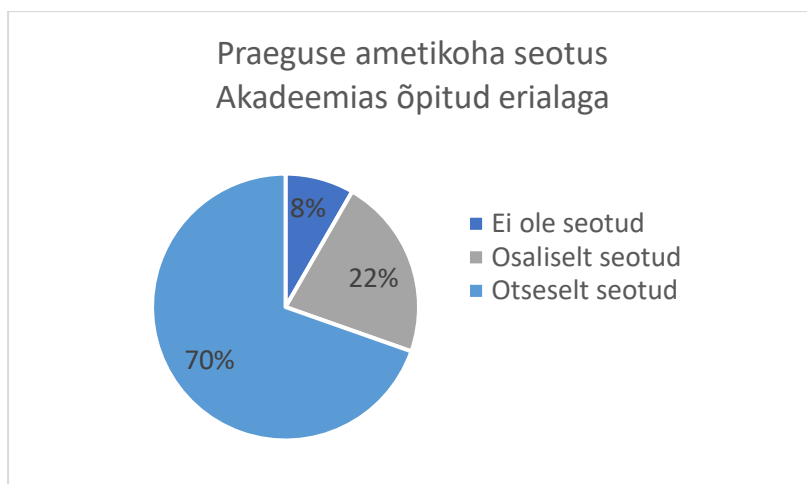
Sisekaitseakadeemia vilistlastest ligikaudu 80% töötab ning 20% töötab ja õpib (vt joonis 8). Lõpetatud erialaga seotud asutuses töötab 86% vastanuist, muudes avaliku sektori asutustes 7% ja erasektoris 6%. Valdav enamus töötab ametikohal, mis on õpitud erialaga seotud: 70% vastanuist töötab erialaga otseselt seotud ning 22% osaliselt seotud ametikohal. (Vt joonised 8-10.)



Joonis 8. Vilistlaste praegune tegevus

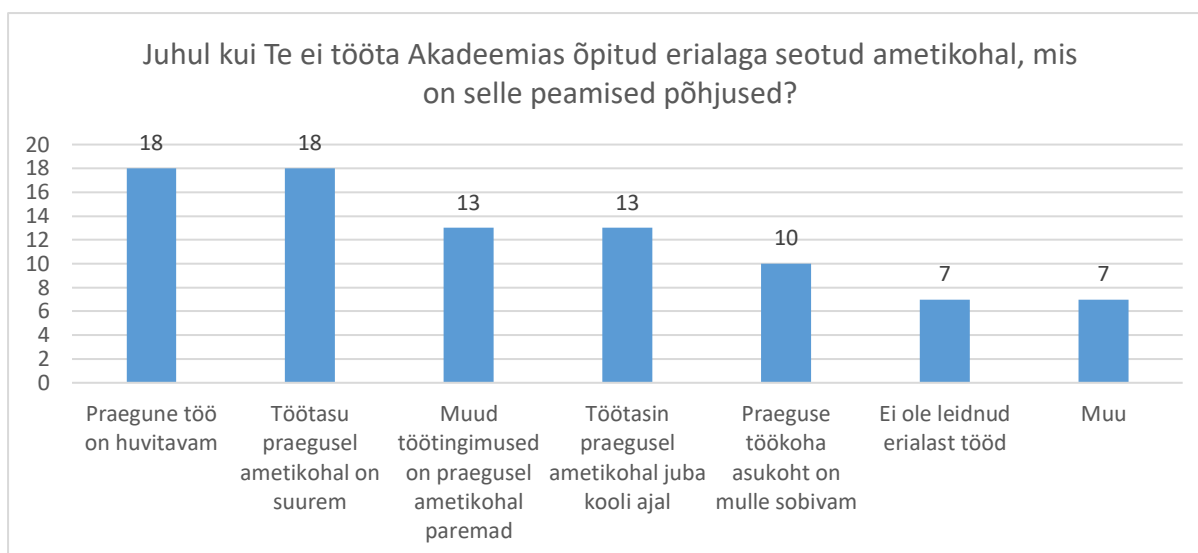


Joonis 9. Millistes töökohtades vilistlased töötavad



Joonis 10. Millistel ametikohtadel vilistlased töötavad

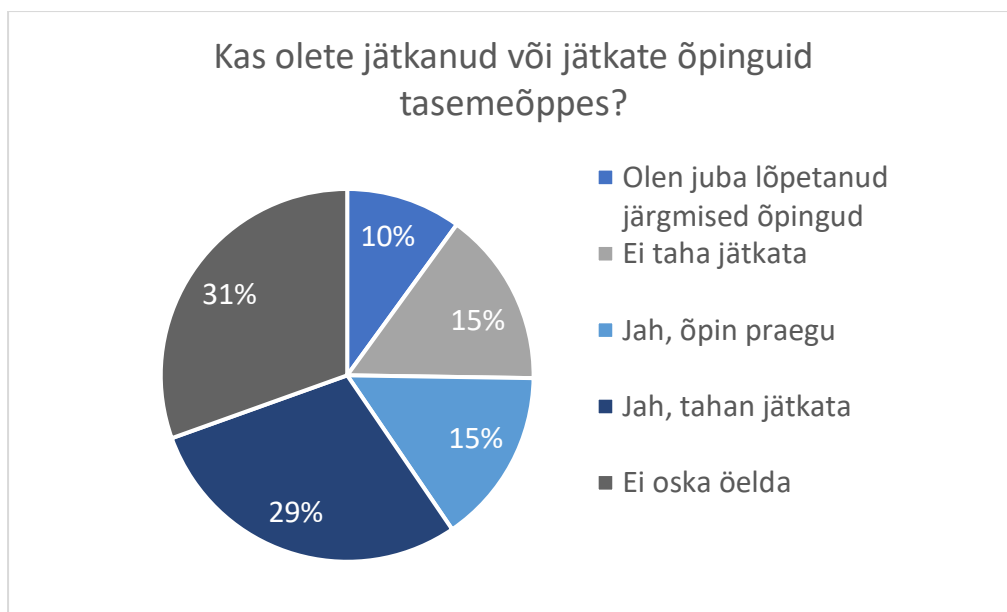
Levinumad põhjused, miks vilistlased ei tööta Sisekaitseakadeemias õpitud erialaga seotud ametikohal, on seotud töö sisuga – praegune töö on huvitavam – ning töötasuga. Neile järgnevad mainimise sageduselt paremad töötingimused ning asjaolu, et teisel töökohal töötati juba kooli ajal või enne Sisekaitseakadeemiasse tulekut. (Vt joonis 11.)



Joonis 11. Teisel erialal töötamise põhjused

7. Edasiõppimine

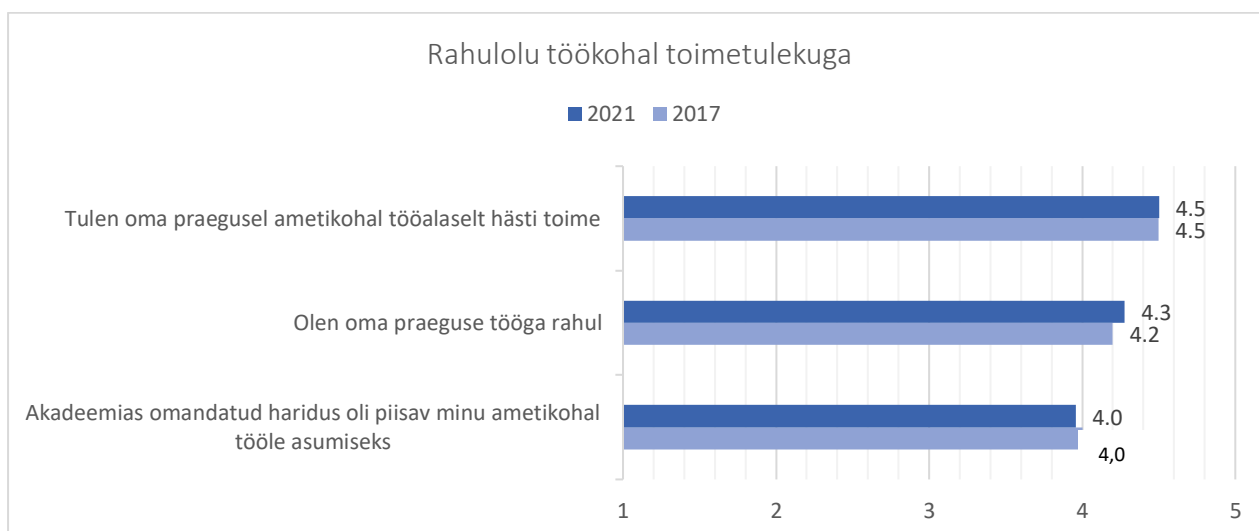
Tasemeõppes edasiõppimisse suhtub soosivalt 54% vilistlastest. Vastanutest 15% õpib praegu, 29% soovib õpingutega jätkata ning 10% on juba lõpetanud järgmised õpingud. (Vt joonis 12). Nendest, kes on õpinguid jätkanud või plaanivad seda teha, 38% peavad silmas eelnevalt õpitud eriala ning 62% mõnda teist eriala. Erialavalikute loetletu on väga mitmekesine: avalik haldus, õigusteadus, sotsioloogia, majandus, IT, juhtimine, turundus, personalijuhtimine, rahvusvahelised suhted, pedagoogika, psühholoogia, sotsiaaltöö, meditsiin.



Joonis 12. Õpingute jätkamine

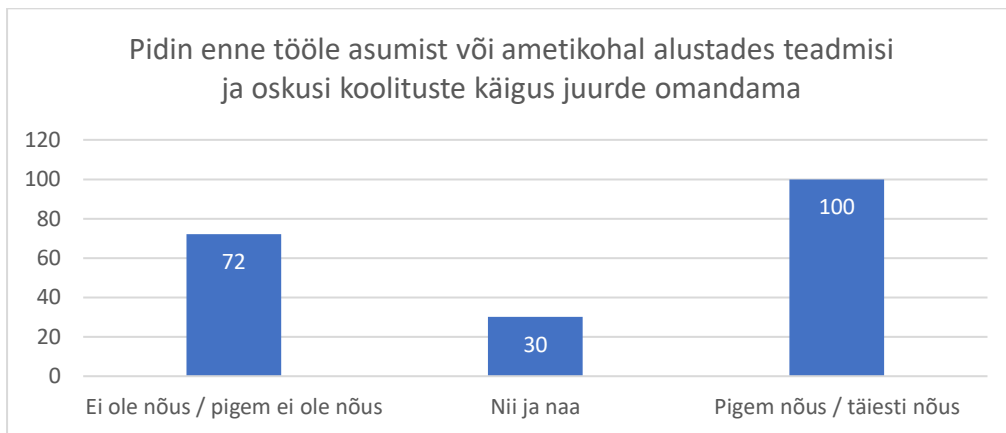
8. Töökohal toimetulek

Siin on ülevaade, kuidas on tööl toimetulekuga rahul need vilistlased, kes töötavad Akadeemias õpitud erialaga seotud või osaliselt seotud ametikohal. Vastajate hinnangul tulevad nad hästi toime: 4,5 palli 5-pallisel skaalal. Samuti ollakse praeguse tööga rahul: 4,3 palli. Seda, kas omandatud haridus on piisav ametikohal tööle asumiseks, sai keskmiseks hindeks 4,0 palli. Tulemused on väga sarnased 2017. a uuringu tulemustega.



Joonis 13. Vilistlaste hinnang töökohal toimetulekule

Pooled vastanuist on märkinud, et nad pidid enne tööle asumist või ametikohal alustades teadmisi ja oskusi koolituste käigus juurde omandama (vt joonis 14). Juhtide loetletud teemad, mille osas koolilõpetajad on vajanud lisakoolitusi, on toodud kolledžite raportites.



Joonis 14. Koolitusvajadus tööd alustades

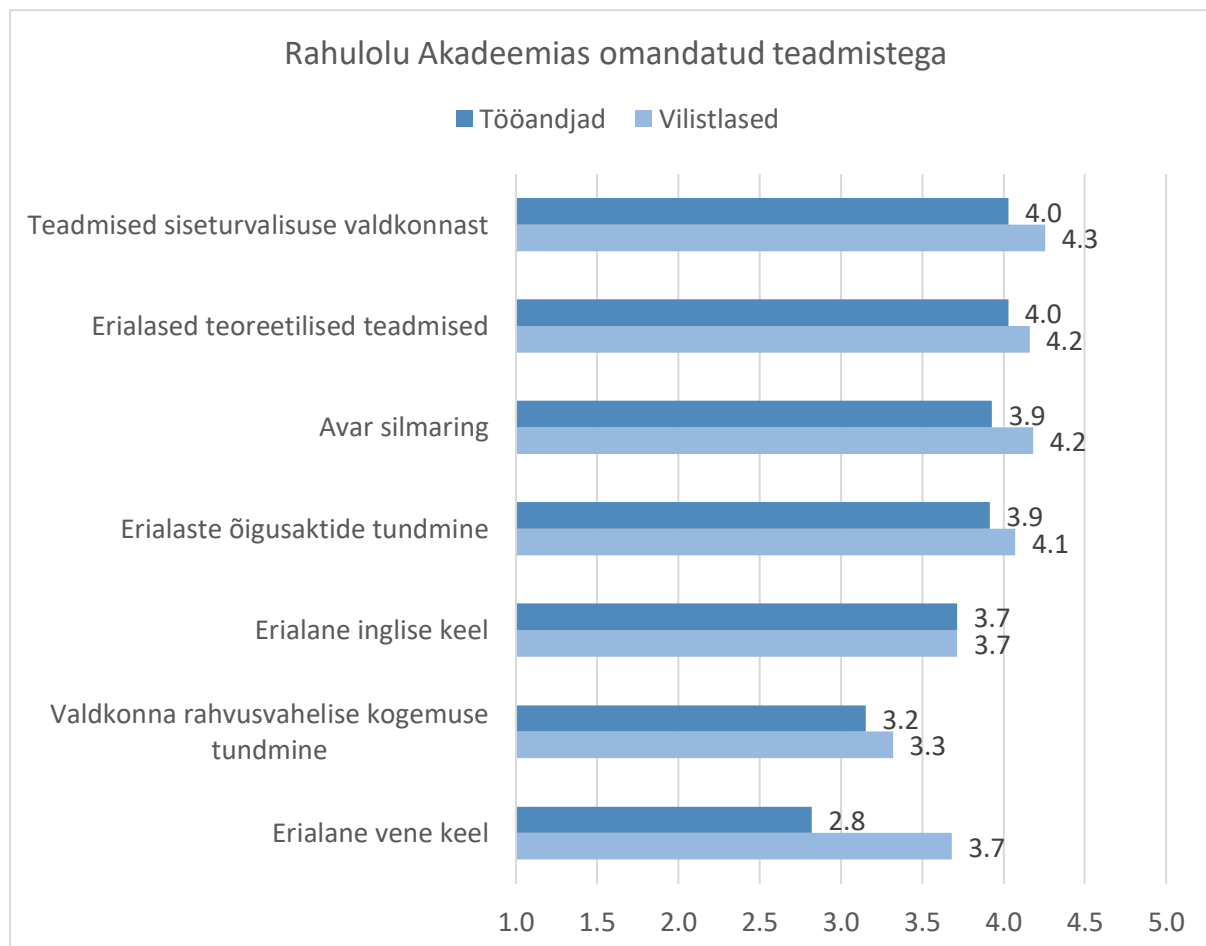
Kuidas tudengeid õpingute käigus tööks paremini ette valmistada? Sagedasem vastus sellele on läbimõeldum praktikakorraldus. Õpingute ja tööle asumisega seoses on vilistlased muu hulgas välja toonud järgmised mõtted (sõnastus esitatud muutmata kujul; siin ja edaspidi tööandja nimetuse asemel *Amet*):

- Kõige tähtsam on õpilaste seas kujundada õiged väärtused, mis jääb tulevase töökoha vundamendiks. Tööd tehes saab alati juba ennast täiendada ja omandada vajalikud kompetentsid.
- Tööle asumisel *Ametisse* annaks see väga palju juurde, kui akadeemias annaksid loenguid *Ametis* praegu töötavad inimesed (kasvõi üksikuid loenguid), kes teavad, milline päriselt töö välja näeb ja oskavad praktilisi näiteid tuua.
- Akadeemias omandatud haridus oli piisav minu ametikohal tööle asumiseks. Kindlasti ei saa koolis õpetada seda, millega päriselt tegelema hakkad. Pigem annab kool eeldused ja avardab silmaringi.
- Rohkem ja pikemalt praktikat või töövarjuks käimist õpitaval erialal. Kool võiks rohkem uurida, teada ja teavitada õpilasi erialaste ametikohtade võimalustest, neid suunata, korraldada sobivusteste ja miks mitte sobivat ametikoha valikut õpingutes rohkem käsitleda, et lõppvalik oleks maksimaalselt õiges suunas ja töökoht kindlam.
- Õppekavas tuleks rohkem tähelepanu pöörata kaasaegsetele töövahenditele - infosüsteemid, andmeanalüüs jm.
- Koolis saab küll tugevad teoreetilised teadmised, mistõttu koolitusi tööle asudes justkui pole vaja, aga ise koos paari kursusekaaslasega tundsin, et reaalselt kogemust vähe. Oleks soovinud, et praktikat on rohkem, kuna sündmuste lahendamine on tihti keeruline.
- Koolis võiks vene keelt rohkem praktiseerida ja rohkem tööalaseid harjutusi võiks vene keeles läbi viia.

9. Omandatud teadmised, oskused ja hoiakud

Järgnevalt on toodud hinnangud selle kohta, kuivõrd rahul on vilistlased Sisekaitseakadeemias omandatud teadmiste, oskuste ja hoiakutega ning kuivõrd rahul on vilistlaste teadmiste, oskuste ja hoiakutega nende juhid. Rahulolu hinnati 5-pallisel skaalal (1 – ei ole rahul; 5 – olen väga rahul). Joonistel 15-17 on juhtide keskmised hinnangud esitatud teemade lõikes kahanevas järjekorras ning neid on kõrvutatud Sisekaitseakadeemia vilistlaste antud hinnanguga.

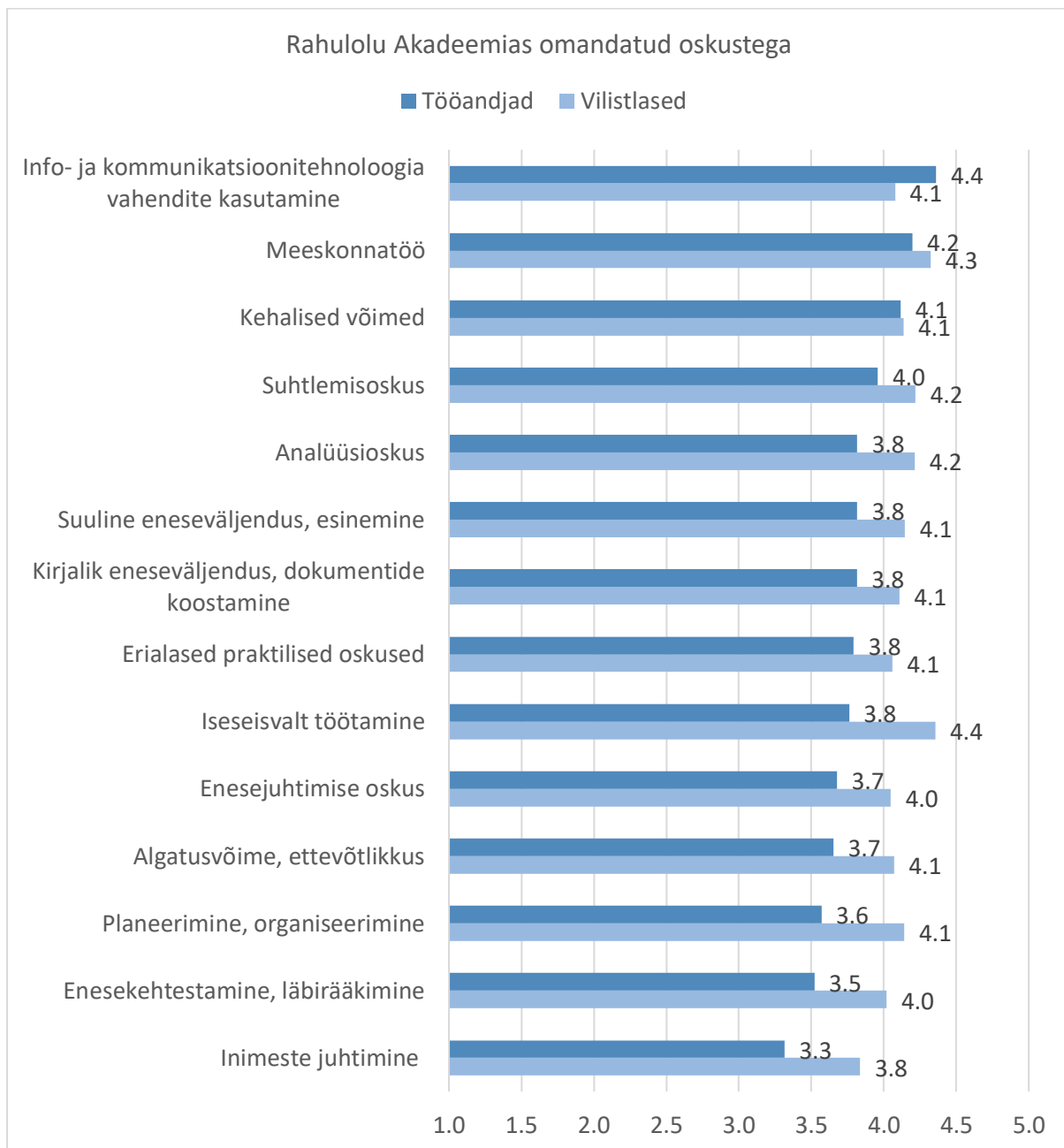
Teadmiste osas on tööandjate hinnangud vaid väga vähesel määral madalamad kui vilistlaste omad. Ainus erand selles osas on erialase vene keele oskus, mille puhul hinnangute erinevus on 0,9 palli. Kõrgemalt on hinnatud teadmisi siseturvalisuse valdkonnas, erialaseid teoreetilisi teadmisi, laia silmaringi ja õigusaktide tundmist. Madalamad hinnangud on antud keelteoskusele ning valdkonna rahvusvahelise kogemuse tundmisele. (Vt joonis 15)



Joonis 15. Rahulolu omandatud teadmistega

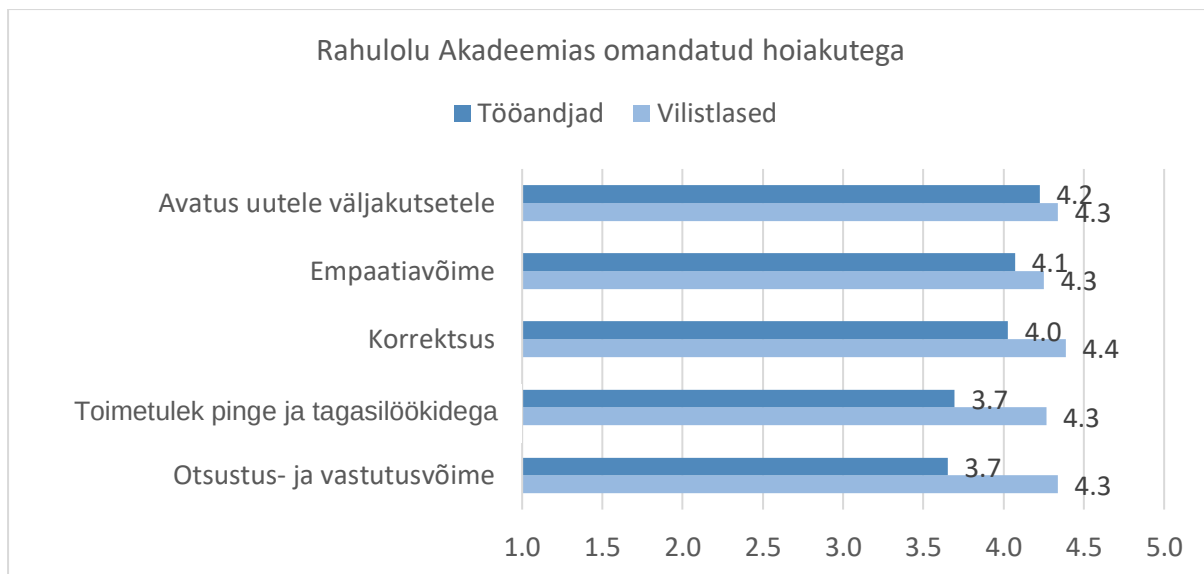
Oskuste osas on juhid andnud läbivalt madalamaid hinnanguid kui vilistlased ning hinnangute vahe ulatub 0,6 pallini. Vaid ühe teema puhul hindavad tööandjad vilistlaste oskusi kõrgemalt kui vilistlased ise – see on IKT vahendite kasutamine. Tööandjad on lisaks IKT oskustele kõrgemaid hinnanguid andnud meeskonnatöö oskusele, kehalistele võimetele ja suhtlemisoskusele. Madalamalt on hinnatud planeerimise-organiseerimise, enesekehtestamise-läbirääkimiste ja inimeste juhtimise oskust.

Vilistlased on oskuste lõikes õige pisut kõrgemalt hinnatud iseseisvalt töötamise oskust, samuti meeskonnatöö ja suhtlemisoskust ning analüüsioskust. Ülejäänud teemad on saanud võrdväärselt keskmiseks hindeks 4,0-4,1. Kõige madalamalt on vilistlased hinnanud inimeste juhtimise oskust. (Vt joonis 16.)



Joonis 16. Rahulolu omandatud oskustega

Hoiakute osas on vilistlaste hinnangud ühtlased, 4,3 ja 4,4. Tööandjate hinnangud on neist madalamad. Tööandjad on vilistlaste puhul enam rahul väljakutsetele avatuse, empaatiavõime ja korrektsusega, kuid hindavad madalamalt toimetulekut pinge ja tagasilöökidega ning otsustus- ja vastutusvõimet. Siinjuures hindavad tööandjad toimetulekut pinge ja tagasilöökidega ning otsustus- ja vastutusvõimet 0,8 palli võrra madalamalt kui vilistlased. (Vt joonis 17.)



Joonis 17. Rahulolu omandatud hoiakutega

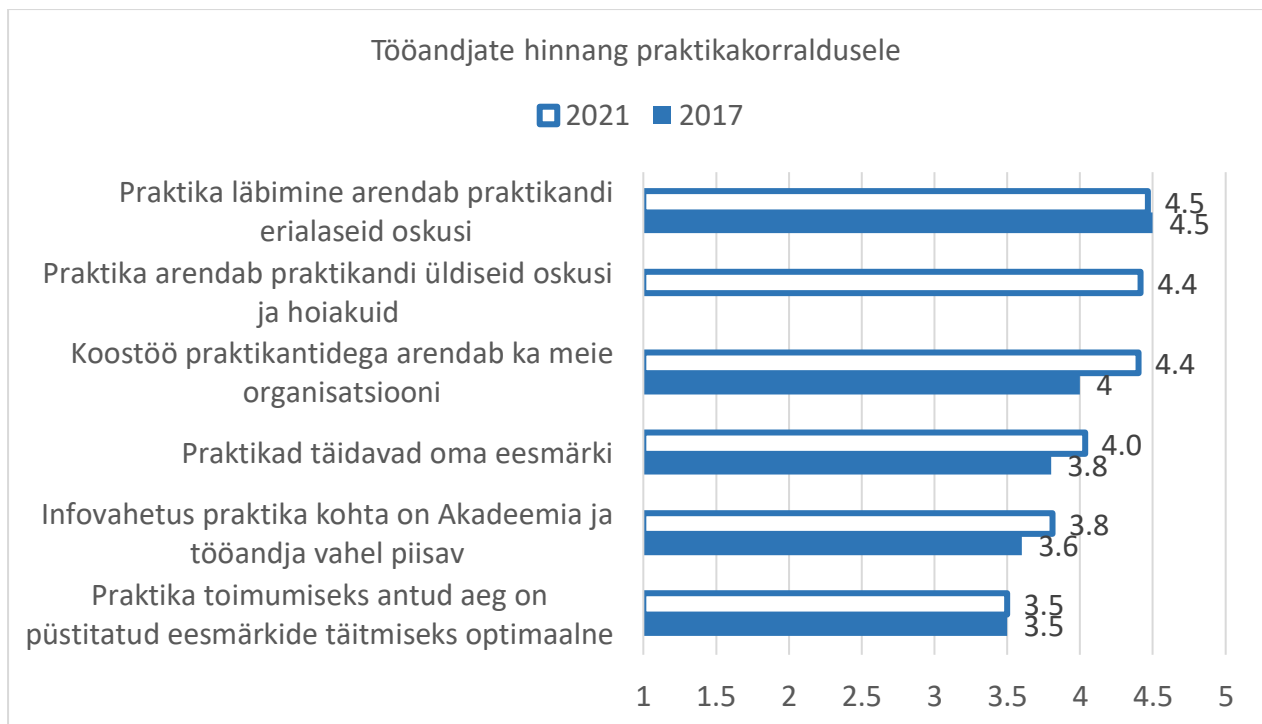
10. Millised teadmised ja oskused on olulised tulevikus

Milliseid teadmisi ja oskusi peavad Sisekaitseakadeemia vilistlased ja nende tööandjad oluliseks, et tulevikus tööalaselt hästi toime tulla? Märksõnad, mis vilistlaste ja juhtide ettepanekutes kõlama jäävad, on analüüsioskus, otsustus- ja vastutusvõime, suhtlemisoskus, meeskonnatöö, pingetaluvus ning missioonitunne. Pikemalt on seda teemat kajastatud fookusgrupi osas ning kolledžite raportites.

11. Praktikakorraldus

Uuringus osalenud tööandjate esindajatest oli praktikakorralduse või praktikantidega kokku puutunud 61 juhti. Rahulolu praktikakorraldusega hinnati 5-pallisel nõustumise skaalal (1 – ei ole nõus; 5 – olen täiesti nõus). Kõrgelt on hinnatud väiteid selle kohta, et praktika arendab praktikandi erialaseid ja üldiseid oskusi ning koostöö praktikantidega arendab ka vastuvõtvat organisatsiooni. Vähem nõustutakse sellega, et praktika aeg oleks püstitatud eesmärkide täitmiseks piisav.

Kui võrrelda juhtide antud hinnanguid 2017. a uuringu tulemustega, on rahulolu mõnes aspektis tõusnud 0,2-0,4 palli (vt joonis 18).



Joonis 18. Tööandjate hinnang praktikakorraldusele.

Praktikakorraldusega seoses kordub vastajate kommentaarides peamiselt kaks teemat – praktika kestvus ei ole piisav ning koostöö Akadeemia ja asutuse vahel võiks olla veelgi tihedam. Väljavõtte juhtide kommentaaridest ja ettepanekutest (sõnastus esitatud muutmata kujul):

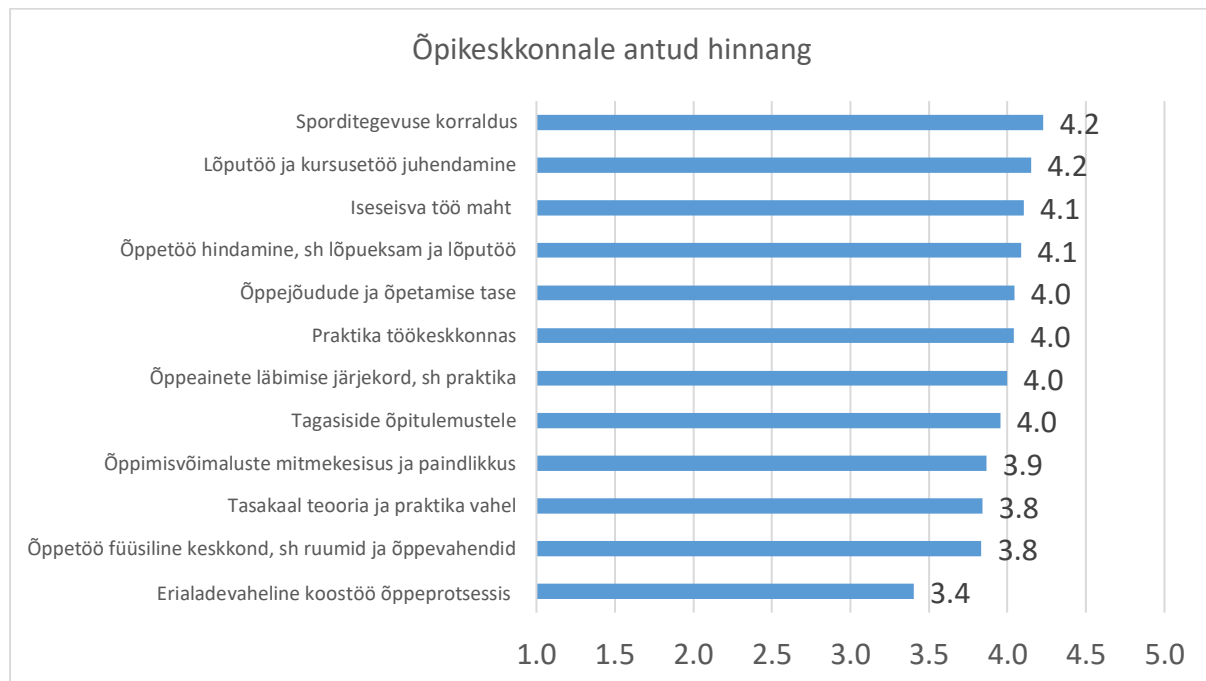
- Praktika kestvus võiks olla pikem, siis on võimalik tutvuda asutuse erinevate osakondade tööga.
- Asutuse praktikajuhendajate ja kooliga võiks olla regulaarne, süsteemne ja sihitud koostöö.
- Kaugõppe praktikantide praktikad on ülipingelised. Samal ajal toimub kool ja samuti peab inimene endal leiva laual hoidma. Olen kogenud et inimene loobub, sest ei ole suuteline praktikaga hakkama saama.
- Viimastel aastatel pigem väljundeid minu hinnangul vähe, reaalses tööolukorras peavad suutma kiiremini ja rohkem erinevaid dokumente koostada. Praktikale tulevad ametnikud puudulike teadmistega, pole saanud tagasisidet koolis tehtud tööde kohta, enda sõnul saavad suurema osa teadmistest just praktikal.
- Õppejõud võiks ka kasvõi aastas paar korda käia praktilist tööd vaatamas. See annaks ülevaate, mis seisus teooria ja praktika omavahel on.
- On isiklik hea kogemus, olen hea sobivuse korral värvanud III kursuse praktikante tööle otse pärast praktikat, koolipingist.

12. Õpikeskkond

Õpikeskkonda kujundavatest teguritest on suurem osa saanud 5-pallisel skaalal keskmiseks hindeks 4 kuni 4,2. Kõrgemalt on hinnatud sporditegevuse korraldust, lõputööde juhendamist, iseseisva töö mahtu ja õppetöö hindamist. Kõige madalamalt on hinnatud

erialadevahelist koostööd õppeprotsessis (3,4 palli). Õppetöö füüsilise keskkonna hinnangu juures tuleb arvestada, et uuringus osalenud vilistlased käisid Akadeemias enne uue õppehoone valmimist. Eelmise uuringuga võrreldes on toimunud vastustes väga väike nihe paremuse suunas (võrreldavate väidete puhul 0-0,2 palli).

Küsimusele, „kas saite akadeemias õppimise jooksul piisavalt tuge?“ vastas jaatavalt 94% lõpetanutest.



Joonis 19. Hinnang õpikeskkonnale

Lisaks neile hinnatud aspektidele on vilistlased oma kommentaarides maininud, et kooli ja ameti vahel võiks olla rohkem koostööd. Siin valik mõtetest ja ettepanekutest seoses õpikeskkonnaga (sõnastus esitatud muutmata kujul):

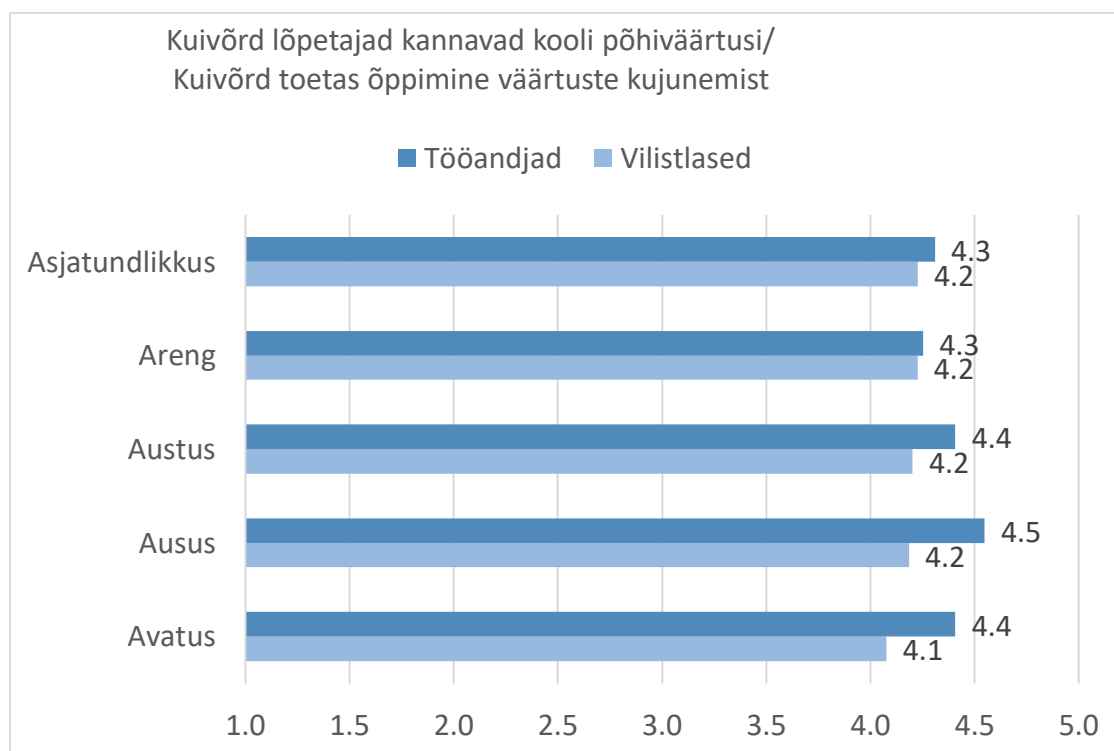
- Üldiselt jäin Sisekaitseakadeemiaga väga rahule. Nüüd on ruumid ja maja ka remonditud, mis kindlasti annab palju õppimisele juurde. Väga hindasin jõusaali, mis oli treenimiseks väga ideaalne võimalus.
- Erialadevahelist koostööd oleks võinud rohkem olla, et saada avalikust sektorist ja selle toimisest laiemat pilti.
- Olin õpikeskkonnaga rahul, kuid teatud aegadel oli õppejõudude tagasiside suure viivitusega.
- Koduseid töid oli tegelikult liiga vähe. Väga palju vaba aega oli. Kodused tööd oleks võinud tudengi kurssi viia praeguste praktikatega välismaal või arengute suhtes või tutvustada poliitilisi suundi jne. Pigem oli liiga jutustav õpe.
- Praktilisi tunde peaks päästja erialal rohkem olema, kuna läbi käelise tegevuse kinnistame teooria.
- Vahepeal jäi mulje, et kool ja amet on kaks eraldiseisvat üksust, kes räägivad ja toimivad eraldi oma reeglite järgi. Arvan, et SKA ja Amet võiks omavahel tihemini suhelda, arutleda kaasusi ja ametnike käitumisi sündmuse algusest sündmuse lõpuni.

13. Akadeemia väärtused

Uuringus küsiti vilistlastelt, kuivõrd toetas Sisekaitseakadeemias õppimine kooli väärtuste kujunemist. Tööandjatelt küsiti väärtuste kohta pisut teises võtmes: kuivõrd lõpetajad kannavad Akadeemia põhiväärtusi. (Sõnastus tulenes 2017. a uuringust.) Väärtuste kujunemist ja kandmist hinnati 5-pallisel nõustumise skaalal (1 – ei ole nõus; 5 – olen täiesti nõus).

Vilistlaste hinnangud on kõikidele väärtusele sarnased 4,1-4,2 palli. Ka tööandjate hinnangud ei erine väärtuste lõikes oluliselt, olles 4,3-4,5 palli. Seega tööandjate hinnang on läbivalt veidi kõrgem. (Vt joonis 20.)

Kui võrrelda tulemusi aastate lõikes, siis vilistlaste hinnang väärtuste kujunemisele on 0,1-0,2 palli langenud ning tööandjate hinnang 0,1-0,2 palli tõusnud. Asjatundlikkus on ainus väärtus, mille puhul hinnang on 2017. a uuringuga võrreldes muutunud 0,3 palli võrra. Vilistlased hindasid seda toona 4,5 palliga, nüüd 4,2 palliga ning tööandjad hindasid seda toona 4 palliga, nüüd 4,3 palliga.



Joonis 20. Akadeemia väärtused

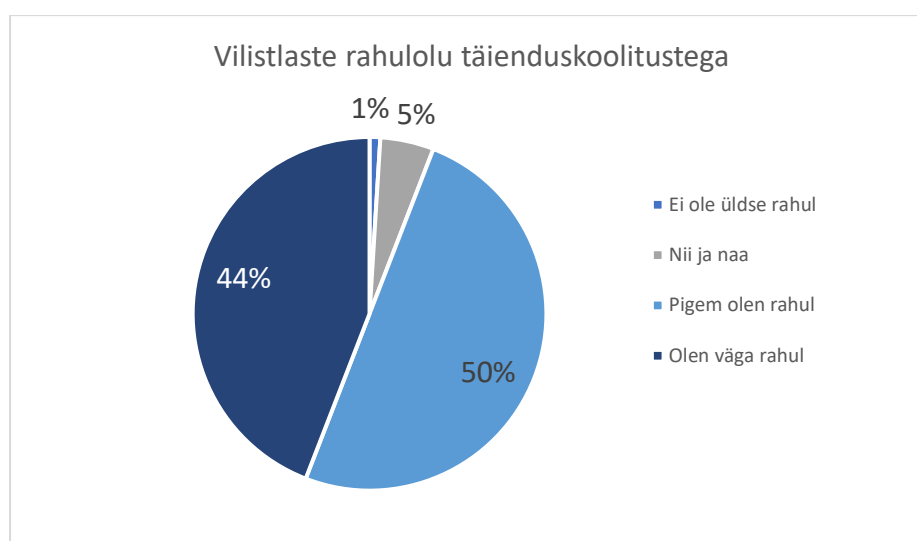
Avatud vastustes märgivad mitmed vilistlased, et nad kandsid neid väärtusi juba enne Akadeemiasse õppima asumist. Tuuakse välja ka seda, et mõned õppejõud väärtuste vastu eksivad. Siin vilistlaste tähelepanekud (sõnastus muutmata kujul):

- Väga õiged väärtused. Eriti kõnetavad Sisekaitseakadeemia puhul ausus ja austus.

- Olen nõus, kuid nimetatud väärtused olid mul enda arvates ka enne Sisekaitseakadeemiasse astumist. Kool muidugi toetas neid väärtusi veelgi.
- SKA ja seda "ehtivad" väärtused ei käi kahjuks ühte jalga. Pigem kehtis seal "tehke minu sõnade, mitte minu tegude järgi". Kui SKAs töötavatel inimestel pole neid väärtuseid, siis ei saa neid ka tudengitele edasi anda.
- Hetkel ei tunne, et õpingud ja loengud SKAs oleksid toetanud või rõhunud nendele väärtustele.

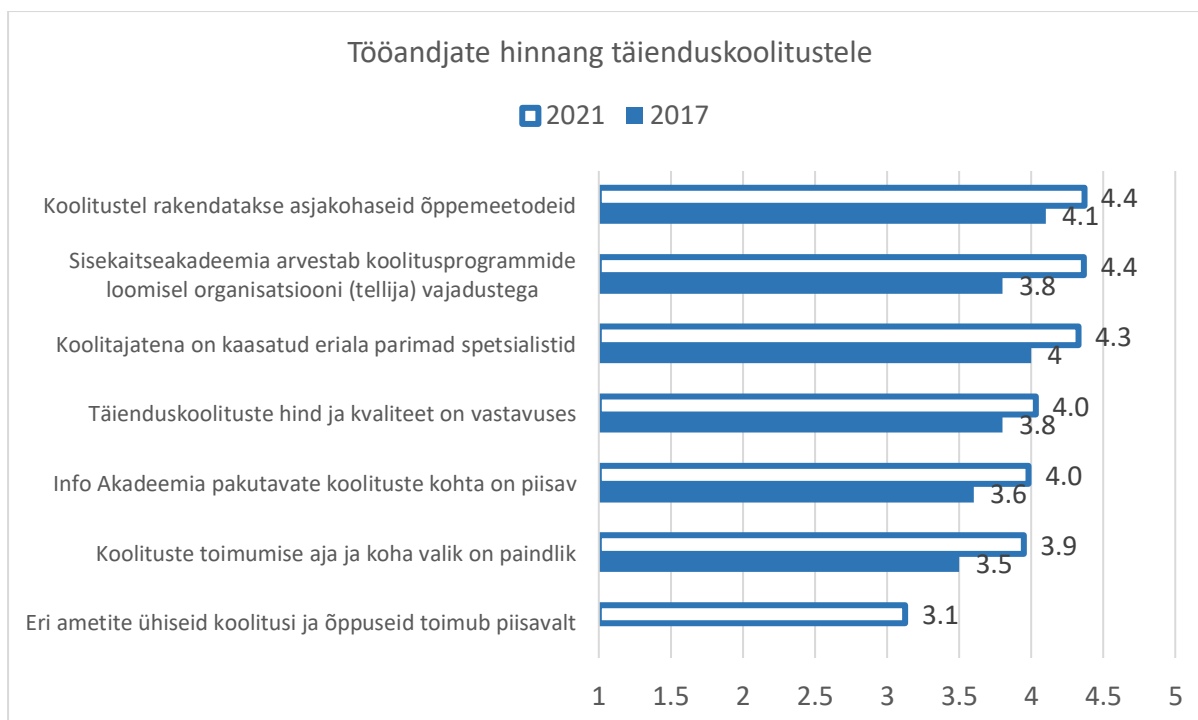
14. Rahulolu täienduskoolitustega

Sisekaitseakadeemia täienduskoolitustel on osalenud 47% vilistlastest ning valdav osa neist on täienduskoolitustega rahul (vt joonis 20).



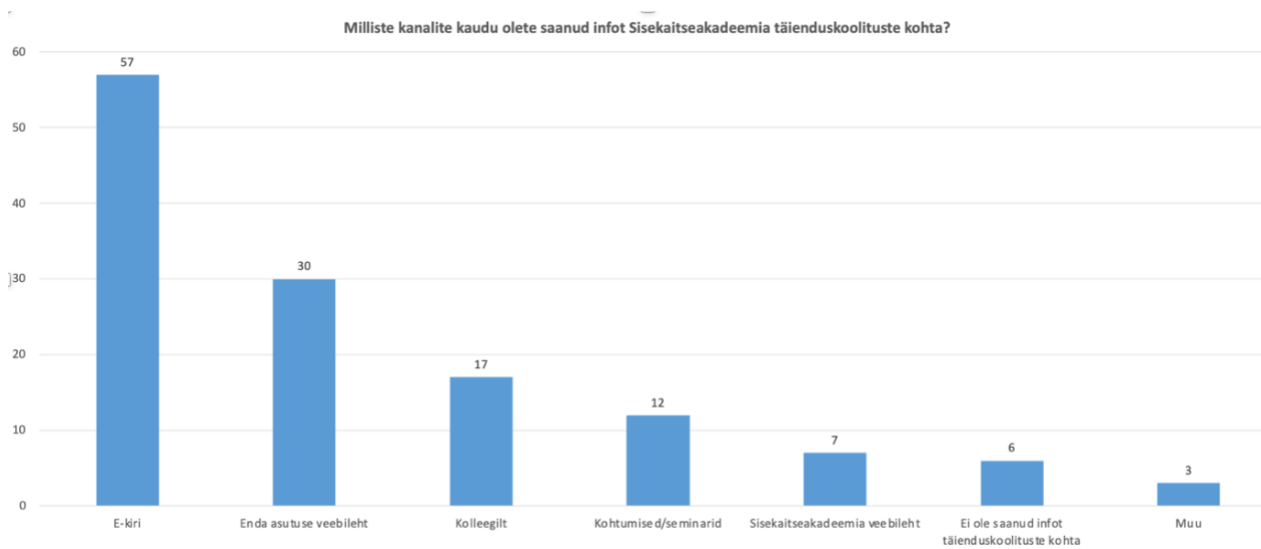
Joonis 20. Vilistlaste rahulolu täienduskoolitustega

Tööandjatest on täienduskoolitustel osalenud 53 juhti, ligikaudu kolm neljandikku vastanuist. Nende hinnangud on kõrged koolitustel kasutatavate õppemeetodite ning programmide loomisel tellija vajadustega arvestamise osas. Kõige madalamalt on hinnatud seda, et toimuks piisavalt eri ametite ühiseid koolitusi ja õppuseid. Võrreldes 2017. a uuringuga on tööandjate arvamus täienduskoolitustest kõikides aspektide paranenud 0,2-0,6 palli võrra. (Vt joonis 21.)



Joonis 21. Tööandjate hinnang täienduskoolitustele

Infot täienduskoolituste kohta saavad juhid peamiselt e-kirja teel ning oma asutuse veebilehelt. Vaid kuus vastanut on öelnud, et nad ei ole saanud infot täienduskoolituste kohta (vt joonis 22).



Joonis 22. Kanalid täienduskoolituste info saamiseks

Täienduskoolituste teemabloki juures märgitud kommentaarid on toodud tabelis 3.

Mõtted ja ettepanekud täienduskoolitustega osas	
Vilistlased	Juhid
- Need koolitused oleks võinud olla siis, kui õppisin sisekaitseakadeemias. - Vajadus korraldada täiendõpet tihedamini ja pingevabalt. - Teatud simulatsioone tuleks uuendada ja teatud mõttes reaalsena simuleerida. - Täienduskoolituste formaate võiks olla seinast seina. Olen käinud osadel koolitustel, mis on konkreetseid, kuid pole veel ise märganud koolitusi, mis on laiemad ja räägivad üldisemast (nt erinevate ametkondade/ametikohtadega seotud koostööd, funktsioonid jne). NB! võib ka olla omapoolne viga, et pole märganud koolitusi, mis räägivad "suuremast pildist".	- Kuna SKA on täiendkoolituste turul justkui ainuke pakkuja, võib hind olla takistuseks, et <i>Amet</i> ei telli piisavas koguses täiendkoolitusi sisse. - Võiks populariseerida SKA raamatukogu võimalusi / erialaste teavikute laenutamist ja juurdepääsu teadusartiklitele. Samuti avada siseturvalisuse töötajatel ka SKA sportimisvõimalused ja lasketiir (instruktoriga või ka ilma, kus laskeinstruktor on asutuse endal). Nii muutuks suhe/ seos lähemaks. Nt nagu Ülemiste City pakkus seal töötajatele üle riigi ülikoolide kursustele 1-2 kohta. - Täiendkoolitusi tuleb liiga kaua oodata. Näide: selleks, et sotsiaaltöötaja saaks oma tööd teha, tuleb teda koolitada vähemalt 3 sotsiaalprogrammi osas ning 2 MI koolitust. 2020 jaanuaris teenistusse võetud sotsiaaltöötaja on tänaseks viiest vajalikust koolitusest kolm kätte saanud. Kas on võimalik seda protsessi kiirendada? Jah, osaliselt saab ta oma tööd teha, kuid täies vajaduses mitte. Saan aru, et koolitusgruppide (vajaduse) täitumine võtab aega, aga antud juhul kannatab üks oluline valdkond.

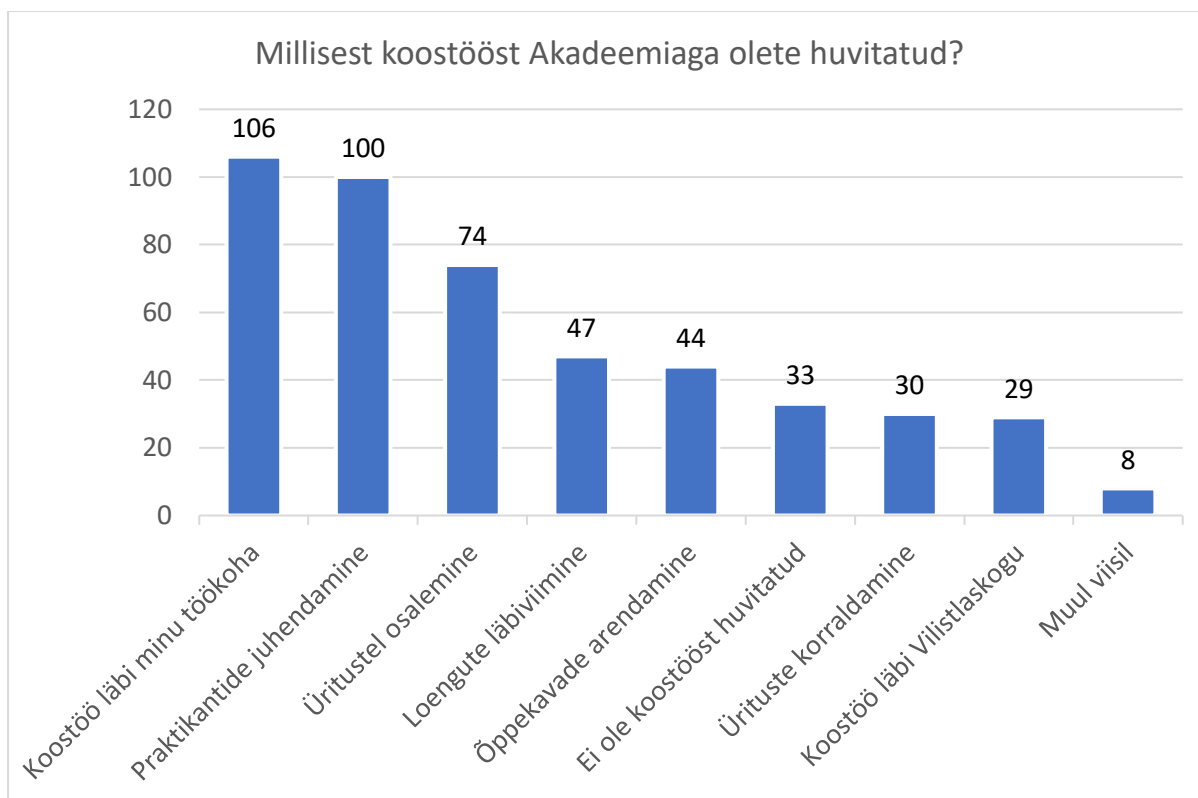
Tabel 3. Tähelepanekud täienduskoolituste osas

15. Rahulolu koostööga

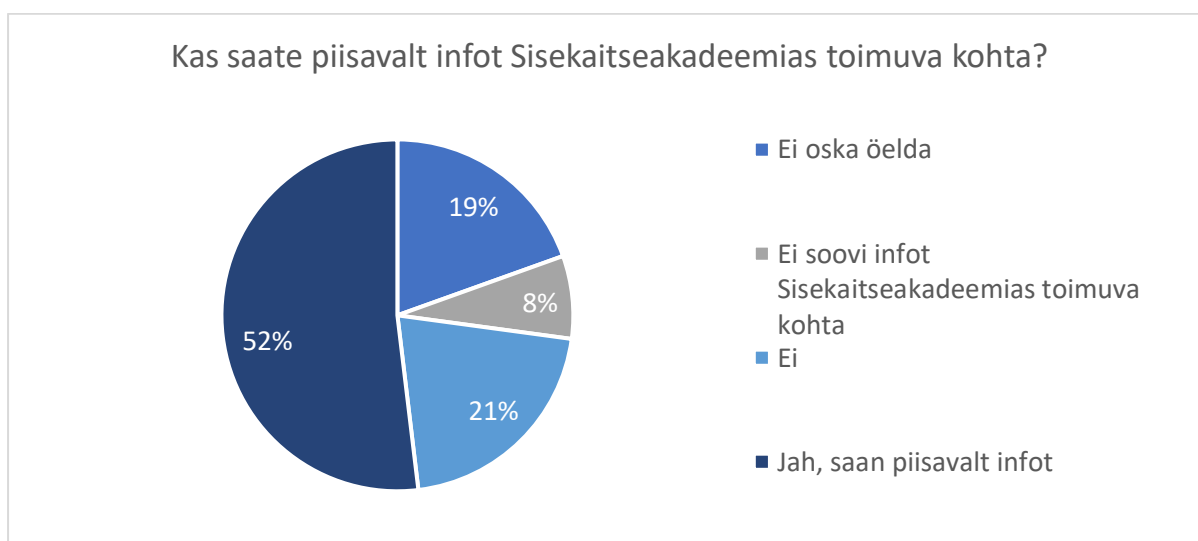
15.1. Vilistlased

Vilistlased eelistavad teha koostööd Akadeemiaga oma töökoha kaudu ning on valmis praktikante juhendama – sellise vastuse on andnud ligikaudu pooled vastanuist. Hea meelega osaletakse ka Akadeemia üritustel. Ligikaudu viiendik vastanuist märgib, et on huvitatud loengute läbiviimisest ning sama paljud õppekavade arendamisest. Koostööst ei ole huvitatud 16% vilistlastest. (Vt joonis 23.)

Sisekaitseakadeemia lõpetanutest pooled peavad Akadeemia kohta saadavat infot piisavaks. Viiendik ütleb, et info hulk ei ole piisav ja ligikaudu kümnendik ei soovi koolis toimuva kohta infot saada. (Vt joonis 24.)



Joonis 23. Millisest koostööst vilistlased huvitatud on



Joonis 24. Info piisavus

Vilistlased selgitavad oma valmisolekut, info piisavust ja koostöövõimalusi järgmiselt (sõnastus muutmata kujul):

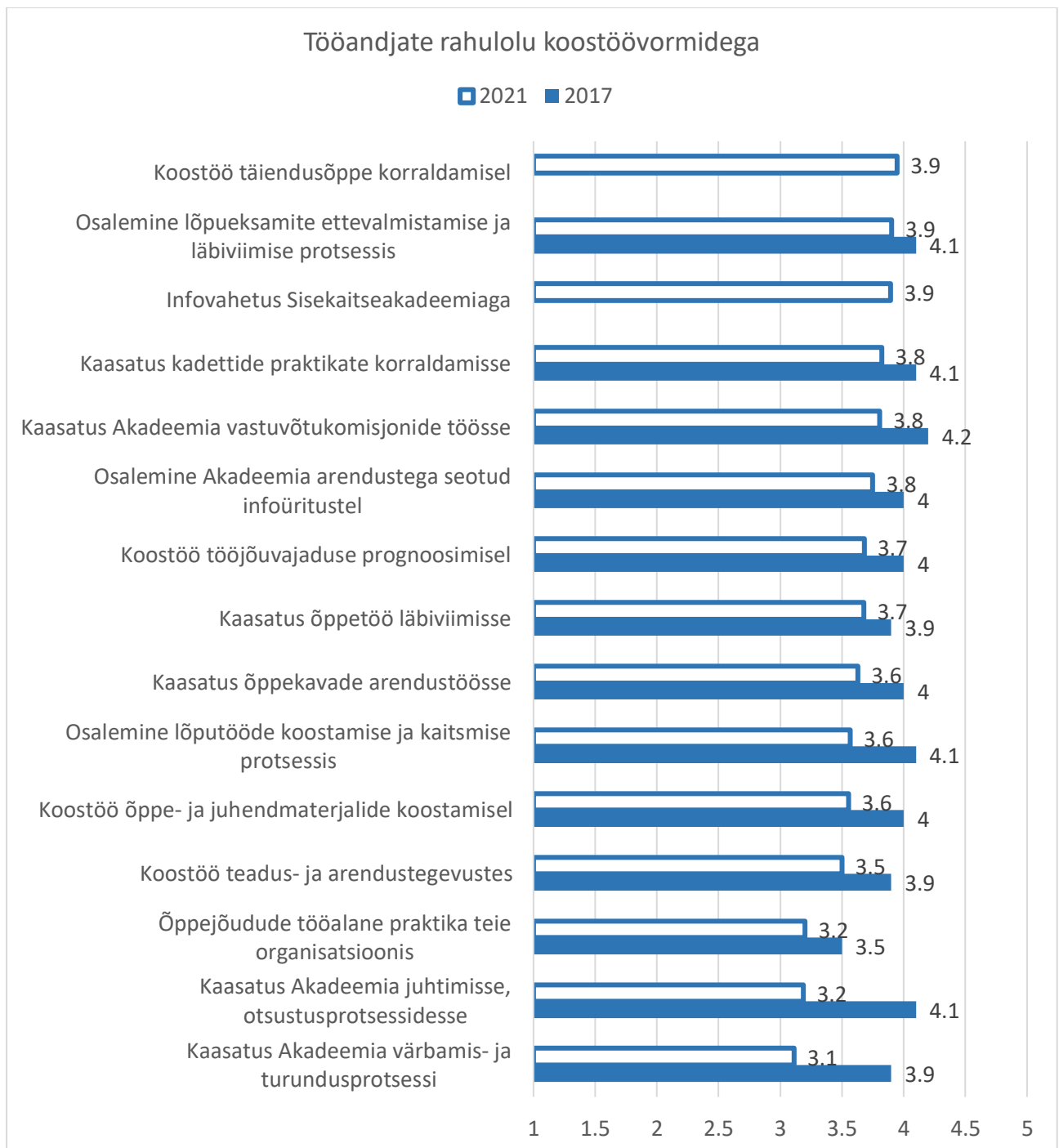
- Meeldiks väga, kui vilistlased annaksid ka aeg-ajalt loenguid ja jagaksid oma praktikat.
- Ma ei ole eriti saanud infot seoses koostööga, kuid olen pakkumistele avatud. Olen käinud praktikandi üritusel ning olen neid iga aasta juhendanud. Miks mitte ka tulla tulevikus mõnda loengut andma, kindlasti ka enda jaoks põnev väljakutse. Varasematel aastatel olen osalenud ka Üliõpilas suvemängudel ning sisekaitseakadeemiat esindanud.
- Olen alati valmis kadettidele abiks olema, tean kui huvitav ja oluline see on.

- Sooviks osaleda praktikaaruannete ja eksamikomisjonis, olles ise olnud õpilane ja seistes komisjoni ees, annaks see mulle kindluse ja turvatunde esinemisel oleksin toetav kadettidele, kes samuti pabistavad enne esinemist!
- Lõpueksamil vastutegevus kadettidele.
- Rohkem infot ja proaktiivsust. Kipun ise ka unustama.
- Võiks olla ja võibolla on ka olemas nädala või kuu infokiri / Meile tuleb pigem vähe.
- Koolis olles ja vahetult peale kooli lõpetamist oli infovahetus aeglane või praktiliselt olematu. Hetkest seisu ei oska kommenteerida.
- Minu jaoks on oluline, et tegutseb Vilistlaskogu ning et korraldatakse avalikke loenguid.
- Tuleb viia komandode sisekoolitused ja koolis õpetatud ühele infoväljale ja instruktorid kes on *Ameti* poolt, koolitada vastavalt mida tänapäeval koolis õpetatakse.
- Liiklusalaselt võiks Sisekaitseakadeemia rohkem koostööd teha Liiklusjärelvalvekeskusega. Keskusest tuleb uut ning asjakohast infot näiteks menetluste läbiviimise, töövõtete jms osas. Akadeemias õppides ning hiljem Liiklusjärelvalvekeskusesse praktikale tulles erinesid paljud asjad märkimisväärselt. Olen seda täheldanud ka praegu keskuses töötades. Rohkem võiks esile tõsta liikluspolitsei tööd kadettide õpingute ajal. See ehk ärataks rohkem huvi ka liikluspolitsei töö vastu. Minu õpingute ajal läks paljudel "süda pahaks" kui kuulsid liikluspolitsei tööst :).
- Kadettidega võiks saada kohtuda ja korraldada ühiseid üritusi enne seda, kui nad jõuavad praktikale, et saada aimu kes SKA-s õpivad ja keda võiks tööle kutsuda, keda mitte.
- Hetkel töötan Häirekeskuses ning osalen mõningatel üritustel, näiteks käisin lasteaedades auhindu üle andmas.

15.2. Tööandjad

Tööandjad on Sisekaitseakadeemiaga tehtava koostööga üldiselt rahul. 60 juhti 72-st on koostööd hinnanud 5-pallisel skaalal hindegaga 4 või 5. Kümme juhti on vastanud „nii ja naa“. Võimalikke koostöövaldkondi täpsemalt uurides selgub, et leidub aspekte, mille osas saaks koostööd parandada. Need on näiteks kaasatus Akadeemia värbamis- ja turundustegevusse ning juhtimisse ja otsustusprotsessidesse, koostöö õppejõudude tööalase praktika ning teadus- ja arendustegevuse vallas.

Võrreldes rahulolu eri koostöövaldkondadega 2017. aasta uuringu tulemustega, on hinnangud langenud (vt joonis 25). Siinjuures tuleb arvestada, et koostööle kitsamate teemade lõikes andsid hinnangu vaid need, kes on sellega kokku puutunud ning just madalamalt hinnatud teemade puhul oli hindajaid liiga vähe, et selle põhjal üldistusi saaks teha (värbamise ja turunduse puhul 18 vastanut, juhtimise ja otsustusprotsesside puhul 16).



Joonis 25. Tööandjate rahulolu koostöövormidega

Tööandjate mõtted koostöö osas (sõnastus muutmata kujul):

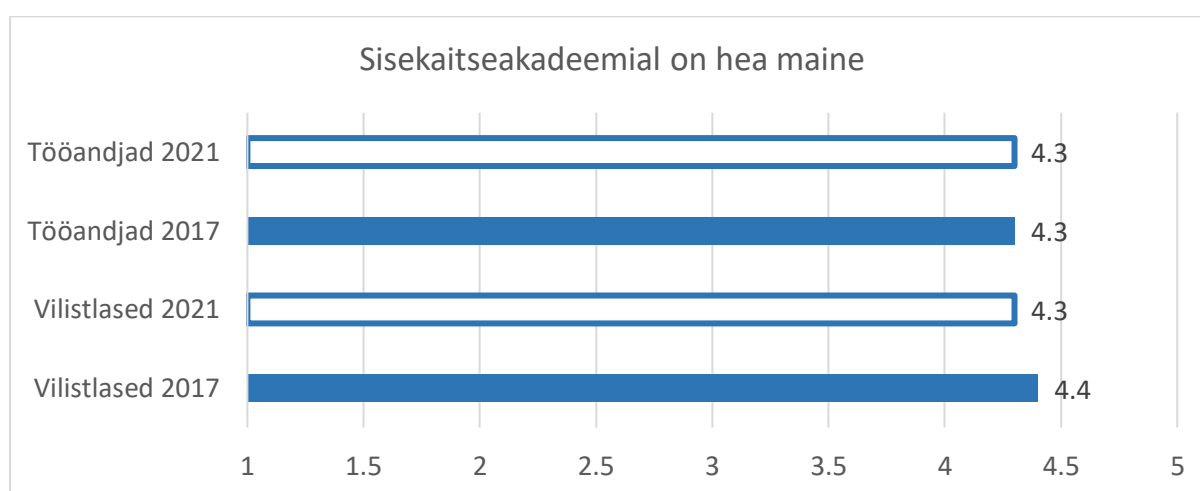
- Raha jm ressursid seavad piirid, aga finantskolledži õppureid võiks kaasata jooksvalt MTA töösse (a la koormusega 0,2 vms), et praktika ja õppimine käiks veelgi enam käsikäes.
- On hea meel, et viimastel aastatel on koostöö paranenud ja kaasatakse rohkem praktikuid õppetöösse, sellisel kujul saab tagada kõige autentsema õppematerjali ja teadmised, mis konkreetsetel ametikohtadel või osakondades ametis toimub ja millised on tööülesanded ja kuidas neid edukalt täita. Mis puudutab lõputöid, siis pigem on soovitus rakenduskõrghariduse astmel asendada need lõpueksamiga, kuna sisulist

teadmist lõputööde kirjutamine väga ei anna ning töö maht ise ei võimalda samuti saada tudengil aimu, mis on teadustöö kirjutamine.

- Rohkem kaasata *Ameti* teenistujaid õppeprotsessi ja ka *Amet* peaks rohkem praktiseerida laskma SKA õppejõude.

16. Akadeemia maine ja soovitusindeks

Sisekaitseakadeemia mainet hindavad nii kooli lõpetanud kui ka tööandjad heaks. Mõlemas grupis on keskmine hinne 5-pallisel skaalal 4,3. Tunnetus maine osas ei ole viimaste aastatega muutunud – sarnased hinnangud anti ka 2017. aasta uuringus.

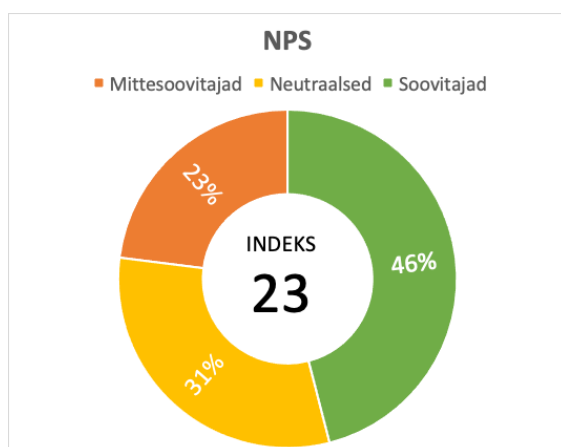


Joonis 26. Akadeemia maine

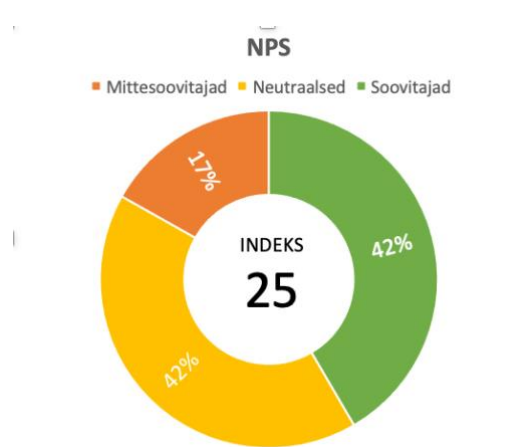
Soovitusindeksiga - NPS (*Net Promoter Score*) - mõõdetakse aktiivsete soovitajate ja aktiivsete mittesoovitajate suhet. Soovitusindeksi saamisel kasutatakse skaalat 0-10. Neid, kes vastavad 9-10 kutsutakse soovitajateks, neid, kes vastavad 0-6 loetakse rahulolematuteks mittesoovitajateks. Neid, kes vastavad 7-8, loetakse neutraalseteks või passiivseteks. NPS arvutatakse, lahutades soovitajate osakaalust (%) rahulolematute osakaal (%).

Vilistlastelt küsiti, „Kui tõenäoliselt soovitaksite Sisekaitseakadeemias õppimist sõpradele, tuttavatele?“ Vastustest tuleneva indeksi väärtus on 23. (Vt joonis 27.) Eelmises uuringus, 2017. aastal oli vastav näitaja 18.

Tööandjalt küsiti, „Kui tõenäoliselt soovitaksite Sisekaitseakadeemia vilistlase töölevõtmist sõpradele, tuttavatele, kolleegidele?“ Vastustest tuleneva indeksi väärtus on 25. (Vt joonis 28.) Eelmises uuringus, 2017. aastal oli vastav näitaja 19.



Joonis 27. Vilistlaste soovitusindeks



Joonis 28. Tööandjate soovitusindeks

17. Fookusgrupi arutelude kokkuvõte

Akadeemia ning tööandjate aruteludes käsitletud teemad on esitatud küsimuste lõikes võrdleva tabelina. Sulgudes arv märgib sarnaselt vastajate hulka.

Sisekaitseakadeemia esindajad	Tööandjate esindajad
Kuivõrd rahul olete Akadeemia lõpetajate valmisolekuga oma erialal tööleasumiseks?	
Hinnang 10-palli skaalal, kus 1 = ei ole üldse rahul ja 10 = olen täiesti rahul: 8,9	Hinnang 10-palli skaalal, kus 1 = ei ole üldse rahul ja 10 = olen täiesti rahul: 7,7
✓ 90% lõpetajatest asuvad vanglateenistusse tööle. Nad on kõik valmis minema. Tunnevad ka ise, et on valmis. (2) ✓ Alati on erandeid, kes ei sobi või pole valmis. (4) ✓ Kuna oleme rakenduslik kool, siis teadmised nad saavad kätte. PPK vaates õpetame universaalset politseiametnikku. See, kuhu nad tööle saavad, selgub sageli paar kuud peale lõpetamist ja siis peavad oma spetsiifilise valdkonnaga veel praktikas süvitsi minema ning kohapeal tuleb tihti asjad selgeks teha. (2) ✓ Vahel on nii, et peale praktikat saavad aru, et valik polnud õige ja katkestamine pole ka võimalik (saavad	✓ Idaregioonis probleemiks keeleoskus. Olen pidanud palju inimesi vabastama 4 kuu jooksul, sest nad ei vasta riigikeele nõuetele. (2) ✓ Keeleoskuse poole pealt saan aru, et riigikeele oskus on oluline, aga ka vene keele oskus. ✓ Baas on hea (2). Tugevamad on kadetid, kes käivad 0,25 koormusega ka tööl. Ilma selleta on nende töölerakendamine väljakutse. (2) ✓ Kutseõppe valmisolek nõks kõrgem – praktika maht on suurem. (2) Kõrgharidus loob laiemat spektri, antakse teisi kompetentse juurde – aga noored lõpetajad ei suuda neid teadmisi veel kokku sõlmida, sest praktikad on lühikesed.

tagasimakse teatise). Paljud ka kõhklevad, et kas ikka sobivad ja kuhu veel saaksid oma diplomiga tööle minna. ✓ Kes on jätkuõppekaval, siis nende rahulolu on suurem, sest see on juba nende karjäär ja nad on oma valikutes kindlad. ✓ Kõik, kes lõpetavad, ei ole keeleoskajad. Kui on tööl, siis tuleb keelebarjäär sageli ette ja tunnevad, et pole valmis.	✓ Õpe ei arvesta sihtrühmadega – noored, kes tulevad peale kooli õppima ning vanemad, kellel on juba taust ja kogemus. Aga õpivad koos. ✓ Murekohaks meil ka vaimse tervise pool – õppekavas seda pole. Äsjased värsked lõpetajad ei pea vastu, aga pole ka oskust hakkama saada (2) ✓ Olemasoleva tehnikabaasi parem tundmine oleks oluline (kiirusekorraldus, mõõteseadmed). Tööprotsesside areng on nii kiire. Nt lähisuhtevägivalla teema on uus. Tuleks hoida näppu pulsil, mis on teemad, mis sisenemisel aktiivsed. ✓ Lõpetajate valmisolek meile tööle tulla on muutunud. 3-4 a tagasi väga ei tahtnud tulla, täna aga mõttemuutus ja tulevad hea meelega
Kuidas on Teie arvates kooskõlas lõpetajate kompetentsid ja tööandjate ootused? Millised ootused on täidetud ja millised täitmata?	
Hinnang 10-palli skaalal, kus 1 = pole üldse kooskõlas ja 10 = täiesti kooskõlas: 7,8 ✓ Kõrghariduse osas oleme oma õppekava muutmas. Aga tööandjate käest tuleb vastuoluline info. Ootus on, et antakse universaalset haridust, et teaks kõigest kõike, omaks laiemat pilti. (4) ✓ Ja samas on ootus, et oleksid süvateadmised kindlas valdkonnas. (3) ✓ Kõike süvitsi ei saa, see tuleb millegi arvelt. (2) ✓ Tööandjal on ootus saada vabalt keelt kõnelev töötaja. Aga meil on kokku 150h. Anname maksimumi, aga meie õppuri keeleoskuse tase ei vasta ootustele. Tööandja ütleb sageli taseme, teadmata selle sisu. ✓ Lävendi kokkuleppimine on oluline koht, kui see on kokku lepitud, siis on	Hinnang 10-palli skaalal, kus 1 = pole üldse kooskõlas ja 10 = täiesti kooskõlas: 7 ✓ Mulle tundub, et see baas, mida me saame, on suurepärane. Muu õpivad nii praktika kui ka töö käigus. (2) ✓ Üksikkompetentsid on suhteliselt hästi ära lihvitud. Aga seesama sümbioos – selle orkestri mängima panek on keeruline. <i>Ameti</i> mõttes tuled plaaniga A tööle, aga koju pead sageli minema plaaniga D. Pead olema valmis oskusi kombineerima. (2) ✓ Jätakuvalt toon välja vene keele oskuse. Elanikkonnast lähtuvalt väga tähtis ja mitte vaid kompetentsi vaates. Idasse ei julgeta tööle tulla. Tunnetatakse, et Lasnamägi ja 70% vene keel, et kuidas hakkama saan. Kool ei paku piisavalt head tuge. Kandidaadid kardavad.

hästi. Iga-aastane kvaliteedi arutelu käib kogu aeg, see on oluline.	✓ Võõrkeel on üks teema, aga puutume kokku ka probleemse eesti keele kirjaliku väljendusega. Kohati väga raske aru saada kirjakeelest. ✓ Kool ei käi ajaga kaasas. Täna ootus patrullpolitseinikule, et keskkonda tuleb muuta, et rikkumist ei toimuks. Eesmärk ei ole trahvida. Kuidas sellist mõtteviisi aga koolis õpetada? Rikkumine on vormistamine – seda õpetatakse. Aga tuleks õpetada ennetavalt mõtlema. ✓ Politseis ka palju vabatahtlikke ja vajalik on oskus ka abipolitseinikke kaasata. Ka selline kaasav mõtteviis on oluline ja peaks tulema koolist. ✓ Häirekeskuses on 3 valdkonda (politsei, pääste, kiirabi). Aga ligi pooled häirekeskuse kõned ei lähe ühegi valdkonna alla. Nendega on keeruline hakkama saada. Rohkem sotsiaalvaldkonna teemad isegi. ✓ Kolm aastat on kolm aastat ja ega pole mõtet õppekava hakata ümber vaatama
Millistele teadmistele ja oskustele peaks õppekavades rohkem tähelepanu pöörama?	
✓ Võrreldes varasemaga proovime rohkem rõhku panna eetikale ja kriitilisele mõtlemisele. Need on paindlikult seostatavad erinevate ainetega. (2) ✓ Mida meie kõrghariduse osas oleme välja noppinud, on enesejuhtimine, analüüsi- ja suhtlemisoskus. (3) Neid pole õpingutes sees, ent nendele peaks õppeprotsessis rohkem tähelepanu lisama. ✓ Kutseõppe puhul on kutsestandardist lähtumine vältimatu. ✓ Hoiakutest tähtsad – avatus, iseseisvus, empaatia. (3)	✓ Iseseisev tegutsemine ja oskus ja tahe ise teha, vastutada ja arendada. Seda ei osata. Oodatakse pakkumist ja suunamist, aga ise pole valmisolekut midagi teha, ette võtta. (4) ✓ Meie spetsialist, kes koolist tuleb, võib kasvada ka juhiks. Ilma täienduskoolitusest seda teha ei saa. Inimeste juhtimine ja meeskonnatöö oskus – ilmselgelt täna koolilõpetaja seda ei oska ning poleks valmis võtma juhtivat rolli. Ei saa ka eeldada, et see peaks kolme aastaga koolist tulema. (4) ✓ Meil oleks vaja juhtimise kompetentsi ka enne magistri taset.

✓ Toimetulek keerulistes olukordades, kus ei saa valida õige ja vale vahel. (2) ✓ Meeskonnatööoskus ja meeskonnas erinevate rollide kandmise oskus on tähtis. (2) Meeskond pole täna enam ühe ettevõtte põhine, võib olla ka rahvusvaheline. ✓ Teadmiste osas on puudujääk erialane vene keel, seda öeldakse väga keskastme juhtide poolt. ✓ Kõrghariduse võtmes soovime lisaks rahvusvahelisele kogemusele ka rahvusvahelisele teadusele viitavat teadmist. Et tuua paralleelse Eesti ja muu maailma teaduslikule teadmisele. Kas see on ka rahvusvaheliselt oluline ja just teaduse võtmes, see on meile järjest olulisem. ✓ Oluline on igapäevane valmistumine juba tulevaseks tööks. Maksud muutuvad ja maksustamise sisu muutub ja muutub ka tagasiulatuvalt. Oskus, millele peaks ehk rohkem tähelepanu pöörama: tuleb olla kursis mitte hetkel kehtiva, vaid ka varasemaga ja veel olulisem on see, mis saab tulema. ✓ Oskus luua seoseid erialaste teadmiste vahel on tähtis. Õpetame tükke, aga kuidas tekitada seoseid, on oluline	✓ Suhtlemisoskus ja analüüsioskus, seda õpetame juurde ja seda oleks rohkem vaja, aga kuidas kool seda saaks õpetada, mul head rohtu pakkuda pole. (2) ✓ Tööspetsiifilise vene keele õpiku teema on väga vajalik. See võiks igas valdkonnas saada isegi ülekooliliseks. ✓ Tooksin välja psühholoogilise poole – mõjutamine, läbirääkimine, enesekehtestamine, kuidas Sulle langevaga toime tulla. ✓ Kui erialased teadmised ja oskused on hästi, siis väljapoole teemad, nt Sotsiaalvaldkond, see on probleem. Arvatavasti peame hakkama selle valdkonnaga rohkem tegelema. ✓ Eesti keel, vene keel, kirjalik ja suuline eneseväljendus on probleem. (4) ✓ Asjad muutuvad kiiresti. Päästeameti töötaja on uuendusmeelne, mitte viimane vagun, keda peab kaasas vedama. ✓ Võib-olla peaks olema suurem iseseisvus. Kui võrdlen kogemusi teiste ülikoolidega, siis SKA hoiab ikkagi vati sees. SKAs midagi ei juhtu, kui kuupäeva ära unustan. Kool ise toodab õpitud abitust. (2)
Kuivõrd rahul olete Akadeemia praktikakorraldusega?	
Hinnang 10-palli skaalal, kus 1 = ei ole üldse rahul ja 10 = olen täiesti rahul: 9,3 ✓ Saime riikliku tunnustuse oma kolledžile. (2) ✓ Praktikajuhendajate koolituse olemine palju panustanud. (2) ✓ Paindlikkus ja koostöö on olemas. (2)	Hinnang 10-palli skaalal, kus 1 = ei ole üldse rahul ja 10 = olen täiesti rahul: 8,5 ✓ Meil on kõik väga hästi. Praktika sisend kooli poolt on korda läinud. ✓ Initsiatiiv õpilase poolt on tähtis. See lihtsustaks praktika läbiviimist. (2) Praktikant peab olema praktikakohas nagu takjas. Peab andma märku, kui

✓ Oleme piloteerimas uuendusena, kuidas saata inimesed praktikale selliselt, et anda isikupõhiselt tagasisidet. ✓ Võiks olla võimalus, et saaks praktikal käia elukohajärgselt ja erinevates kohtades – nt PPAs, mitte MTAs. Või praktika mõnes advokaadibüroos. Selliseid eksperimente võiks ju teha. (2) ✓ Arenguruum on ehk kõrghariduse osas. Õppekava on seal muutuses – praktikad on viidud moodulite sisse ja iga teema juures minnakse kohe ka praktikale. ✓ Praktika kaitsmised on olnud väga sarnased – kokkuvõtte, slaidid ja kaitsmine komisjoni ees. Miks mitte teha aga praktikate portfoolio või siis projekti korras praktika vm. Võiks olla loovam. (2) ✓ Praktika juhendajatelt võiks saada keelekasutuse kohta tagasisidet. Äkki ka keeleoskuse kohta mõelda üks lisa-õppeväljund.	midagi on veel tegemata ja praktika on lõppemas. ✓ Lõpupraktika ehk võiks olla pikem, aga siis oleks ka õppekava pikem. ✓ Info liikumine on teinekord probleem, aga muidu on praktikakorraldus palju paremaks läinud. ✓ Me teame, mida me tahame, õppekava-alased spetsiifilised kompetentsid on paigas. Erisused tulevad sisse lähtuvalt kadetist. Süsteem üldplaanis aga paigas. ✓ Teen praktika lõpus alati jaoskonna juhi ja praktikandi vestluse. Selle alusel viin tagasiside ka akadeemiasse. ✓ Koostöö on läbi aastate lihvitud ja ESF praktikaprojektid on aidanud kujundada/koolitada praktikajuhendajaid.
Hinnang õppeprotsessile	Teie hinnang Akadeemia pakutavatele täienduskoolitustele
○ Madalamalt hinnatud teemad • Erialadevaheline koostöö • Õppimisvõimaluste mitmekesisus ja paindlikkus ○ Kõrgemalt hinnatud teemad • Iseseisva töö maht • Tasakaal teooria ja praktika vahel • Õppetöö hindamine, sh lõpueksam ja lõputöö • Tagasiside õpitulemustele ✓ Erialadevahelise koostöö osas - tahet on rohkem kui täna realiseerime. (2) Koostöö toimub, aga ajapuudus takistab. ✓ On võimalik valida valikaineid. (2)	✓ Meie valdkonnas pole koolitust mujalt võtta. Koolituskavades mängime esimest viiulit ja akadeemia vaid korraldab. Teemasid ise valime, seega kõrge hinnang. Oma kindlad koolitajad, kes on briifitud. ✓ Õppemeetodid IKT vahenditega seotud, istuvad tihti Wordis. ✓ Asukoht hea, akadeemia uus hoone ka parem, parkimine okei (pole kesklinnas). ✓ Päästeametis oleme valdkondade mõttes erinevas tasemes. Meie reageeriv pool on ühtne ja seal on üks täiendõppe partner. Ennetustöö

✓ Aeg mis õppimisteks antud, on piiratud. Paindlikkusega on probleeme. (3) ✓ Kui õppur sooviks ühte välissemestrit teha, siis on see täna raske ja peaaegu et võimatu. Siis ka õpiaeg kohe pikeneb, aga peab oma õppekava asjad ju järgi tegema. ✓ Meie õppijatel on huvi minna ka välisriiki, aga meie valdkond on seotud tihedalt lokaalse seadusandlusega. Muus riigis ei pruugi seadusandlus kattuda. ✓ Euroopas on ühtne tolliseadustik ja selles osas meil näiteks piire pole. Ka maksude puhul, maksustamisele lähed ju kogu maailma tulu ja kui teatakse ka muus maailmas toimuvat, siis see tuleb ka lokaalselt kasuks. ✓ Praktikate mahud oleme sättinud koos tööandjatega. Missugune on õppekava formaat, sellest tuleneb ka praktika ja iseseisva töö maht. Ja õppurid on ka ju erinevad – üks ei saa hakkama, teisel jääb aega ülegi. ✓ Õppetöö hindamine on läbimõeldud protsess ja õppijad on hindamisest väga hästi informeeritud. Õppetöö hindamine on selge ja läbipaistev. Kui see ei vasta õppija ootustele, on oluline põhjalik tagasisidestamine. ✓ Justiitskollidži lõpueksam on komistuskivi - formaadiga sageli polda rahul, ent kontrollime ju ikkagi reaalseid oskuseid, mida vajatakse tööle asumisel. Et leida tasakaal, et õppurile oleks protsess okei ja nõudmised ka kaetud, siis see on raske.	valdkonnas aga meil püsivat partnerlust pole. ✓ Täiendusõppe partnerlust tahaksin küll rohkem näha, et SKA oleks meie põhiline kompetentsikeskus. Et ei peaks turult otsima. Pigem see, et üksikud koolitused ja teemad toimivad. Aga soov oleks suurema koostöö poole liikumine. ✓ Minu jaoks on SKA koolitust kallim tellida kui avatud turult koolitust tellida. (2) ✓ Ei toimu selliselt, et mida meil on vaja, tellime. Pigem sealt tuleb pakkumine ja meie vaatame, et kas on kedagi sellise vajadusega saata. Teemad seega nii ja naa. Kas on kõige kriitilisemad alati, ei ole kindel. Meeldiks, kui on meie poolt tellitud sisendiga. ✓ Koolitajad head – kui on koolitused olnud, siis tipp-topp.
Millised on Teie ootused koostööle tööandjate ja vilistlastega	Millised on Teie ootused koostööle Sisekaitseakadeemiaga?

✓ Valdavalt on koostöö hea. ✓ Koostöö on kahesuunaline. (5) Peame ka ise sammu vastu panema. ✓ Viskan kivi ka enda kapsaada - et tagasiside oleks operatiivsem ja liiguks kiiremini. Tagasiside võiks olla pidev. Kants peale 4 kuud töötamist võiks tööandja anda tagasisidet, et kuidas on läinud. Jääme ka ise ehk liiga palju ootele. Suhtlust peaks olema rohkem. ✓ Tööandja huvi poole pealt on osade asjade korraldamisel näha keskastmejuhtidelt tööandjate vaates suuremat osalemise soovi. See on väga positiivne. Nt kaasame neid lektoriteks – saavad proovida. ✓ Tööandja vaates ootaks kompetentside ja oskuste taseme kokkuleppimist ja et see ka pidama jääks. ✓ Rohkem usaldust tööandjate poolt SKA vastu oleks hea. Ootused koostööle on ennekõike see, et tööandjad arvestaksid seda, et omame õppeasutusena ka seda kompetentsi, et kuidas oleks hea tulemusi saavutada. Sageli tööandja arvab, et ta teab ja ütleb ette, et kuidas midagi teha tuleks. Tööandja näeb aga vaid praktilist, aga kui uuringuid vaadata, siis ootus on ju laiem. ✓ Ka pikemaajaliselt ootaksime tööandjate nägemust. Koostöö peaks olema pika perspektiiviga. ✓ Üheks suureks huvigrupiks ka tellija ehk Siseministeerium. Kui hariduse teemadel on tellijaga arutelu, siis tahaksime olla kaasatud kohe algusest. Peame selle nimel tegema koostööd. ✓ Vilistlaste osas me pole defineerinud koostööd. Kas ja kui palju neid kaasata lektoriteks, instruktoriteks – selles osas ju koostöö toimib (2). Parimatel lõpetajatel laseme ka oma töid uuesti tutvustada jms ✓ Meil on olemas vilistlaskogu, tunnevad küünarnukitunnet. ✓ Ei saa eristada tööandjaid ja vilistlasi, sest meie jaoks on see üks. Koostööst	✓ Üldiselt koostöö toimib. (3) ✓ Teadustöodes pole peale SKA tööpoolest kelleltki abi küsida. Nt ennetustöö mujal maailmas – mida tehakse. Oleks hea, kui SKA uuriks ja meid teavitaks. Aga õppejõud on koormatud ja sellelaadilisi analüüse ei teagi kuidas saaks, aga oleks tore kui oleks sellist laadi partnerlus ka. ✓ Meie viimasel ajal järelevalve poole pealt tahaks partnerit, kes aitaks meile teaduslikku poolt anda (teaduslik koostöö, nt kui on vaja mingeid seisukohti kujundada). Nt nõuete teaduslikum kujundamine. Sellist analüütilist ja muu maailma praktikat oleks vaja. See lisaks täienduskoolitusele võib-olla ka juurde. Mingit tööd SKA teeb ka, aga kohati tahaks seda rohkem. ✓ Teise poole pealt, me koostöö osas püüame ise küll meeles hoida, et kui me midagi muudame oma töös, et siis hoiaksime ka SKAd samas infoväljas. Et see hästi toimiks, siis oleks hea, et SKA oleks sama hoiakuga ja vajadusel tuletaks meile ka meelde. ✓ Kõrgharidusõpe puudutab ka kutseõppes käsitletavaid kompetentse, aga meil ei ole võimalik, et kui kõrghariduse õppija jõuab õppimise käigus arusaamale, et ta ei taha kõrgharidust, siis puudub võimalus, et ta väljub nt peale 2 aasta lõpetamist. Mõni 3-aastase õppe lõpetaja ei kvalifitseeru valvuriksi, sest tal pole haritust. Aga kui ta saaks mingil tasemel diplomi, nt saaks kutsehariduse kätte, oleks hea.
---	---

sündinud õppekava ju. Tänu sellele koostööle on meil oma ala parimad õppejõud; lõpetajad on nt kaitsmiskomisjoni liikmed ja retsensendid	
Kuidas õppekvaliteeti edasi arendada?	Ideed ja ettepanekud Sisekaitseakadeemiale
✓ Enne kui edasi arendada, peame aru saama, mida me mõistame õppekvaliteedi all. Kas see on meie kõikide jaoks üks ja sama. ✓ Tulevik on inimesekeskne ja hästi individualiseeritud. ✓ Peame pakkuma rohkem erinevaid lähenemisviise. Looma võimalusi juurde – ümberõppeks, teises formaadis õppimiseks jne. (3) ✓ Peame vaatama ka seda, mida noored vajavad ja mis on tulevik. Kuidas metoodiliselt viia tänapäevaõppurile asju kohale, see on oluline. (2) Tellija ja tööandja on ekspert, teavad mida teha ja soovivad klassikalist õpet, aga tänane noor on teistmoodi kokku pandud. ✓ Õppekvaliteet sõltub sisust ja meetoditest. Teadmised on nähtavad. Hoiakud ja oskused on nähtamatu komponent. Mõlema poolega tuleks edasi minna. ✓ Avatus, edasi- ja tagasiside, koostöö, tasakaal, paindlikkus ja metoodika on võtmesõnad. (2) ✓ Teeme üle aasta põhjalikumalt uuringut, aga võiks olla kiirküsitlus ka vahetutele juhtidele. Et kuidas lõpetajatel läheb. ✓ Agiilselt tuunime oma õppekavu ja võtame tagasisidet ja vastavalt sellele ja ka ühiskonnas toimivale muudame oma õppekava rakenduskavu. Selliseid aruteluringe võiksime teha ka edaspidi. ✓ Kvaliteeti mõjutab ka akadeemia kui keskkond, et siia tahetaks tagasi tulla. Ja ka õppejõude ei saa me ära unustada.	✓ Üks, millele tahame muudatused pörkuvad on tihti see, et õppekava muutmine ei käi nii kergelt. Ei tea, kuidas on reguleeritud, aga tekib tunne, et seda on kellegi jaoks ebamugav teha. Praktikate osas on hea näide, kus oleme kiiresti ja aastaga palju muutnud. Õppes üldiselt ootaks sama. ✓ Uuringute ja analüüside võimekuse kasvatamine on üks fookus, mida võiks olla rohkem. See võiks olla tulevikuteema. ✓ Ja ka rahvusvahelise kogemuse jagamine. Kasvõi Soome kolleegide kogemused. Rahvusvahelise elu praktikad Vanglateenistuses mujal, seda tahaks. Nt et SKAsse helistan ja saan vastuse, et kuhu riiki referentsina minna end harima. Ideed tekivad tööde käigus ja neid oleme jooksvalt Akadeemiaga jaganud. Oleme neid teemasid juba ellu viinud.

Kokkuvõte

Sisekaitseakadeemia rahulolu-uuring tõi kokku kolledžite lõpetajate, ametite (keskastme)juhtide ning kooli esindajate vaated ja hinnangud sellele, mida õpingutelt oodatakse ning kuivõrd valmis on vilistlased tööle asumiseks. Uuringutulemustest paistab välja, et Sisekaitseakadeemia ning tööandjate/partnerasutuste vahel toimub tihe koostöö, mis loob eeldused tudengite heaks ettevalmistamiseks. Mõistagi peab kool toimima piiratud ressursside tingimuses ning tegema pidevalt valikuid, millele õppetöös keskenduda.

Tööandjate ootus on saada endale töötajad, kellel oleks tugevad teoreetilised teadmised ning samuti olemas praktilised kogemused. Praktikakorraldus on viimastel aastatel paranenud, kuid leitakse, et praktika aeg võiks olla pikem. See tekitab kohe küsimusi. Kas pikem praktika tuleks teoreetilise õppe arvelt? Kas praktikantide juhendajad saavad lubada suuremat koormust? Millised võimalused on praktikute kaasamiseks teoreetilisse õppetöösse? Teine mõnevõrra vastuoluline ootus puudutab seda, kas Akadeemia lõpetanud võiksid omada laia teadmistebaasi või spetsiifilisi teadmisi ja oskuseid.

Uuringu põhjal on vilistlased Sisekaitseakadeemias omandatud teadmiste, oskuste ja hoiakutega üldiselt rahul. 5-pallisel skaalal jäävad keskmised hinnangud peamiselt vahemikku 4-4,3. Kõrgem hinne – 4,4 on antud korrektsusele. Kõige madalamalt, hindeg 3,3 on hinnatud valdkonna rahvusvahelise kogemuse tundmist. Ka inglise ja vene keele oskuse osas nähakse arenguruumi – mõlemal indeksi 3,7. Õpikeskkonna eri aspektide keskmised hinded jäävad vahemikku 3,8-4,2. Madalaima hinnangu sai erialadevaheline koostöö.

Tööandjad on oma hinnangutes vilistlaste teadmiste, oskuste ja hoiakutele olnud kriitilisemad. Kõige madalamad hinded said vene keel (2,8 palli), valdkonna rahvusvahelise kogemuse tundmine (3,2 palli), inimeste juhtimine (3,3 palli) ja enesekehtestamine (3,5 palli). Kõrgelt hindavad juhid vilistlaste oskusi kasutada IKT vahendeid (4,4 palli).

Vilistlased ise hindavad, et nad tulevad praegusel ametikohal hästi toime – eri kolledžite hinded 4,4-4,6 on 5-pallisel skaalal kõrge tulemus. Tööandjad on vilistlaste toimetulekuga töökohal üldiselt rahul. Vanglateenistuse ning Politsei- ja piirivalveameti juhid hindavad vilistlaste toimetulekut 3,8 palliga, Päästeameti juhid 4,0 ning Maksu- ja Tolliameti juhid 4,1 palliga. Kui võrrelda uuringutulemusi 2017. aasta tulemustega, esineb hinnangutes 0,1-0,3-pallist kõikumist; suuremad erinevused on üksikud ning need on ära mainitud kolledžite raportites.

Avatud vastustest ning fookusgrupi aruteludest jäi kõlama, et nii tööandjate, vilistlaste kui ka akadeemia poolt on olemas valmisolek veelgi tihedamaks koostööks ja infovahetuseks. Ühiskonnas toimuvad muutused on kiired ning nendega sammu pidamiseks tasub eri osapoolte vahelist sünergiat otsida ja ära kasutada.