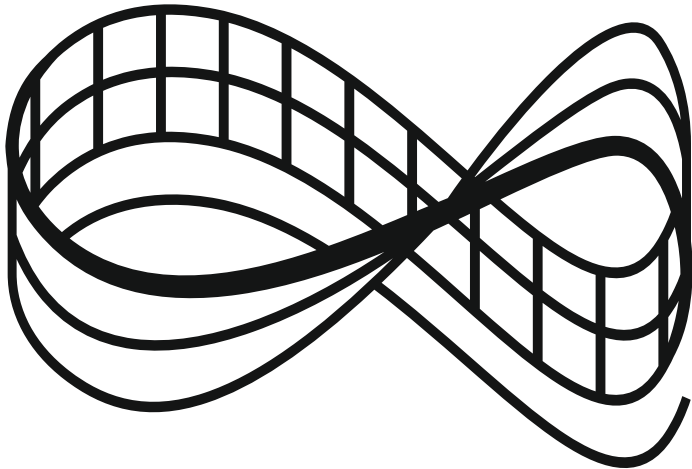


# VÄÄRTUSPÕHINE ÕPE



**KVA V ÕPPEMETOODILINE KONVERENTS  
KADETTIDE ESSEDE KOGUMIK**

**KAITSEVÄE AKADEEMIA**

**30. jaanuar 2020, Tartu**

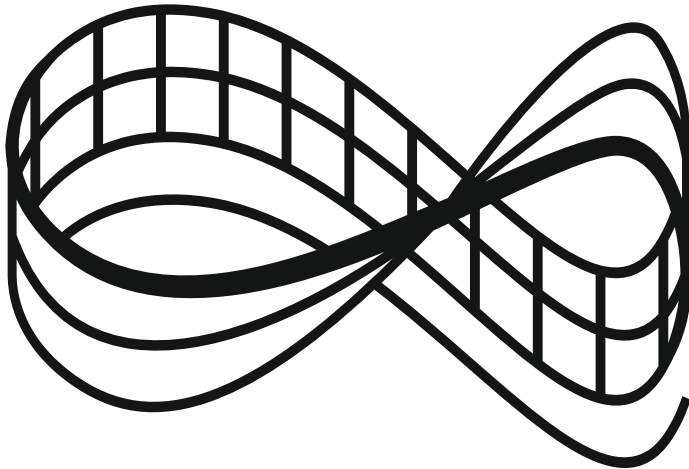
**Toimetajad: Anni Jürine ja Svetlana Ganina**

**Autoriõigus ja väljaandja:  
KAITSEVÄE AKADEEMIA  
Riia 12, 51010 Tartu, Eesti**

**2020**

**<https://www.kvak.ee/oppemetoodiline-konverents/>**

# VÄÄRTUSPÕHINE ÕPE



## KONVERENTSI MÄRKSÕNAD:

Elukestev õpe, hoiakud, väärtused õppetöös, õppimise ja õpetamise väärtustamine, eetika, asjatundlikkus, teaduspõhisus, vastutus

# SISUKORD

## HARIDUSE VÄÄRTUS JA VÄÄRTUSED HARIDUSES

Väärtuspõhine tagasiside – väärtuspõhise õppe lahutamatu osa Kaitseväes. <i>Riho Käap</i> .....	4
Tasuta haridus Eestis. <i>Karl-Erik Tamm</i> .....	6
Tasuta haridus Eestis – kas nagu vähe väärtuslik sotsiaalabi? <i>Hannes Uppin</i> ..	8
Hariduse eesmärk Eestis. <i>Sander Saks</i> .....	9
Vigade tegemine kui parim praktika õppimiseks. <i>Kristo Puusepp</i> .....	11

## SALLIVUS JA LOJAALSUS KAITSEVÄES JA ÜHISKONNAS

Noored – immigratsioon, integratsioon, sallivus. <i>Rasmus Marcus Nõmme</i> .....	13
Sallivus või sallimatus – mis iseloomustab eesti noori? <i>Robert Parker</i> .....	14
Sallivus või sallimatus – mis meid iseloomustab? <i>Robin Poldov</i> .....	17
Lojaalsus kui üks põhiväärtus kaitseväes. <i>Oskar Vaher</i> .....	18
Lojaalsus oma riigile kui kaitseväe üks põhiväärtusi. <i>Siim Usin</i> .....	20

## INDIVIDUALISM VS. KOLLEKTIVISM KAITSEVÄES

Individualism vs. kollektivism Eesti Kaitseväes. <i>Mikk Rang</i> .....	21
Individualism vs. kollektivism Kaitseväes. <i>Carl-Robert Miil</i> .....	23
Individualismi rollist ja selle konversioonist kaitseväes. <i>Mattias Jõgi</i> .....	24
Kollektivism ja individualism Eesti Kaitseväes. <i>Martin Pirn</i> .....	26
Kollektivismi ja individualismi dualistlik suhe Eesti Kaitseväes. <i>Siim Artur Juht</i> .....	28
Individualism Kaitseväes. <i>Nalei Chang</i> .....	29

## AUSUS JA LÄBIPAISTVUS KAITSEVÄES

Ausus kui väärtus Eesti Kaitseväes. <i>Margo Raju</i> .....	31
Ausus kui kaitseväe põhiväärtus. Vajalik või mitte? <i>Marten Pärn</i> .....	33
Demokraatia kui väärtuse kaasamine armee tegevusse – edu võti või segav faktor? <i>Indrek Kuusk</i> .....	35

## SOOLINE VÕRDÕIGUSLIKKUS

Naised Kaitseväes – väärtuspõhine teenistus või mitte? <i>Hanna-Stiina Kivimäe</i> .....	36
Sooline võrdsus Eesti Kaitseväes. <i>Enrico Vahter</i> .....	38
Sooline võrdõiguslikkus armees. <i>Rivo Tamson</i> .....	40

## VÄÄRTUSED AJATEENISTUSES

Väärtuspõhisus ajateenistuses. <i>Rain Praks</i> .....	42
Väärtuspõhise väljaõppe juurutamine ajateenijate väljaõppes. <i>Rait Madissoo</i> .....	44
Tegeväelaste motivatsioon ajateenijate väljaõppe protsessis. <i>Frank Gennert Osula</i> .....	45
Kaitseväge väärtused ja ajateenija. <i>William Braun</i> .....	47
Väärtuspõhine õpe ajateenistuses. <i>Reijo Matikainen</i> .....	48
Väärtuspõhine sõdurite õpetamine. <i>Ingmar Mäeots</i> .....	50
Kehalise võimekuse olulisus ja selle tõstmine ajateenijate seas. <i>Johanna Kasak</i> .....	51

## VÄÄRTUSPÕHINE ÕPE

Mitmekülse õppe väärtustamine. <i>Taavi Tuoppi</i> .....	53
Väärtuspõhise õppe võimalikkus ja mõju reservväelaste riigikaitsest osavõtu motivatsioonile. <i>Mihkel Veski</i> .....	55
Varjatud õppimine. <i>Aleksei Jurõšev</i> .....	57
Väärtuspõhise õppe toel paremate tulemuste saavutamine. <i>Alo Ollisaar</i> .....	58
Väärtuste olulisus ja nende õpetamine Kaitseväes. <i>Sander Ööbik</i> .....	60
Väärtuspõhine ja väärtuseid edasiandev õpe. <i>Karl-Armand Kaber</i> .....	61
Õpetajate väärtushoiakute mõju õppeprotsessile. <i>Elvis Lehtse</i> .....	63

# HARIDUSE VÄÄRTUS JA VÄÄRTUSED HARIDUSES

## Väärtuspõhine tagasiside – väärtuspõhise õppe lahutamatu osa Kaitseväes

Riho Käüp

Väärtustele peab tuginema igakülgsele ning läbivalt nii õppides kui ka õpetades, sealhulgas tagasisidet andes. Tagasisidel on suur mõju isiklikule arengule ja käitumuslikule muutusele, seega tervele organisatsiooni kultuurile. Väärtuste kasutamine annab tagasisidele struktuuri, sest nii lähtuvad kõik tagasiside andjad samadest alustest ja tagasisidestajad vaatavad ennast ja tagasisidestatavat väärtuste kontekstis. Väärtuspõhine tagasiside süvendab arusaama väärtustest läbi reflektiooni ja hinnangute andmise ning õppurid ja õpetajad, alluvad ja ülemad hakkavad väärtusi tagasisidestaja rollis realselt rakendama. Tagasisidet võib Kaitseväes laias laastus jagada kaheks: vahetu tagasiside, mis järgneb vahetult tegevusõppe situatsioonile ning üldtagasiside, mis antakse läbiviijale kursuse või õppuse lõppedes. Mõlemat tüüpi tagasisidet saab anda põhiväärtusi rakendades.

Ausus, avatus, asjatundlikkus, koostöövalmidus, ustavus ja vaprus on kuus Kaitseväe eetikakoodeksis sõnastatud põhiväärtust (Kaitseväe juhataja käskkirj nr 85, 2018). Väärtuspõhine tagasiside on tagasiside, mis kasutab organisatsiooni põhiväärtusi raamistikuna tagasiside andmiseks tagasiside saajale/vastuvõtjale tema tegevuste moraalsete järelduste kontekstis. Hancock on öelnud, et sellist raamistikku järgides kasutab tagasisidestaja väärtusi pidepunktidenä, mille abil oma mõtteis, otsustes ja tegudes korda luua – need pidepunktid loovad hea aluspinna, arvestades et organisatsiooni põhiväärtused on üksteisega tihedalt seotud. Sellest seotusest arusaamine nõuab filosoofilist arusaamist asutuse põhiväärtustest. (Hancock, 1999) Tagasiside on õpetamise lahutamatu osa ning põhiväärtused aitavad määrata õpetajate pädevuste ulatusi, mis jagunevad kolmeks elemendiks: suhtumine, teadmised ja oskused (Watkins, 2013). Kõikide pädevuste arengu üheks aluseks on adekvaatne tagasiside.

Vahetu tagasiside viiakse Kaitseväes läbi harilikult AAR (*after action review*) meetodil. Oma olemuselt on see arutelu, mis toimub vahetult peale harjutust või tegevust (Kennedy, 1999). AAR on allüksuse ülema või instruktoriga poolt läbiviidav paindlik tagasiside formaat, mille läbiviija viib vastavusse õpetatava koosseisu vajadustega: tegevuse õpiväljundite ja õpikohtadega. Põhiväärtuste kasutamine käitumisnormidenä vahetu tagasiside andmisel suurendab õppeprotsessi produktiivsuse tõenäosust (Popper et al., 2006). Avatud küsimustega juhitud arutelu peaks soodustama seda, et õppiv koosseis toob ülesande täitmise kontekstis ise välja enda ja kollektiivi soorituse nõrgad ja tugevad küljed ja leiab ka ise lahendused kitsaskohtade parandamiseks. Üheskoos luuakse põhjus-tagajärg-seoseid ning jõutakse lahendusteni, mis parandavad tulevasi sooritusi (Kennedy, 1999). Ausalt ja avatult tagasisidet andes ei suundu tagasisidestajad enda ja teiste soorituste kaitsmise tupikusse. Avatud ja aus arutelu on aluseks meeskonnaliikmete vahelise usalduse ja ustavuse tekkeks. Popper jt

(2006) on ka öelnud, et asjatundlikkusele orienteeritud lähenemisega keskendutakse informatsiooni asjakohasusele käsitletava teema kontekstis, minetades kõrvalised faktorid nagu peidetud huvid ja informatsiooni allika sotsiaalse seisuse. Korrektse terminoloogia kasutamine ning sooritajate lahendusteni suunamine tagasiside protsessi läbiviija poolt suurendavad asjatundlikkust veelgi (Kennedy, 1999).

Üldtagasiside alla võib liigitada PXRi (*post exercise report*), asutuse rahuloluküsitlused, erinevate kursuste tagasiside formaadid õppeinfosüsteemis (ÖIS) ja Kaitseväe e-õppe portaalis ILIAS. Läbi nende meediumite saavad läbiviijad ja ülemad tagasisidet enda sooritusele, juhtimisstiilile, suhtumisele ja kasutatud meetodite efektiivsusele. Üldtagasisidet andes saab tagasisidestaja juhendada aususe, avatuse ja asjatundlikkuse kontekstis sarnastest alustest nagu vahetus tagasisides. Koostöövalmiduse aspektis lisandub tagasisidestajale moraalne kohustus parandusettepanekuid tehes arvestada, et ka tagasisidestajal tuleb tulevikus nende ettepanekute elluviimise raames tõenäoliselt senisest rohkem pingutada. Läbiviijatele hinnangu andmisel peaks neid analüüsima muuhulgas põhiväärtuste valguses, kõrvutades samas ka iseenast läbiviijaga väärtuste kontekstis, toetamaks tagasiside vastuvõtja refleksiooni.

Psühholoogiliselt turvaline õpikeskkond on sotsiaalses kontekstis toimuva õppeprotsessi üks kahest psühholoogilisest eeldusest. Teiseks eelduseks on pühendumus organisatsioonile, mis motiveerib jagama informatsiooni ja kogemusi teistega. (Popper et al., 2006) Pühendumust saab suurendada ülem läbi väärtuspõhise juhtimisstiili, koostöövalmidust soodustava keskkonna loomisega (Avolio et al., 2004). Selle keskkonna kujundamisel on Kaitseväes kõige tugevam mõju eelkõige ülematel, seega tuleks tulevaste ülemate väärtuspõhise õppe osana pöörata tähelepanu usaldusliku õhkkonna loomise oskuse arendamisele.

Vahetu ja üldine tagasiside moodustavad Kaitseväes kahepoolse terviku, millest lõikab kasu kogu asutus. Andes mõlemat tüüpi tagasisidet ühtsetel alustel, muudavad kaitseväelased tagasiside tõeliseks organisatsiooni kultuuri ja kvaliteedi arendustööriistaks, õppeprotsessi produktiivsuse kordistajaks. Moraalne vastutus asutuse arengu edendamiseks lasub nii allumatel kui ka ülematel. Läbi väärtuste kasutamise õpivad kaitseväelased kuuest põhiväärtusest paremini aru saama ning harjuvad seega käituma väärtuspõhiselt. Kaitseväe põhiväärtuste järgimine kindlustab kaitseväelaste vastastikuse usalduse ning aitab kaasa organisatsiooni tõhusale toimimisele.

### **Kasutatud kirjandus**

- Avolio B.J., Zhu W., Koh W., & Bhatia P. (2004). Transformational leadership and organizational commitment: mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance, *Journal of Organizational Behavior*, 25(8), 951–968.
- Hancock T.S. (1999). 360-Degree Feedback: Key to Translating Air Force Core Values Into Behavioral Change. Air War College Maxwell AFB. Retrieved from: <https://apps.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/a395338.pdf>
- Kaitseväe juhataja 27.04.2018 käskkirjaga nr 85 kinnitatud Kaitseväe eetikakoodeks.
- Kennedy R. (1999). *Dispatches, Lessons Learned for Soldiers*, 6(3), Army Lessons Learned Center. Retrieved from: [http://armyapp.forces.gc.ca/SOH/SOH\\_content/B-GL-050-000-FT-003\(1999.3-EN\).pdf](http://armyapp.forces.gc.ca/SOH/SOH_content/B-GL-050-000-FT-003(1999.3-EN).pdf)

Popper M., Lipshitz R., Ron N. (2006). How Organizations Learn: Post-flight Reviews in an F-16 Fighter Squadron. *Organization Studies*, 27(8), 1069–1089.

Watkins A. (2013). Core Values as the Basis for Teacher Education for Inclusion. *Global Education Review*, 1(1), 76–92.

## Tasuta haridus Eestis

Karl-Erik Tamm

Kas tasuta haridus Eestis on nagu väheväärtuslik sotsiaalabi, mida peetakse väärtuslikuks ja mida nõutakse kui Eesti kodaniku põhiõigust, kuid mille võib piltlikult öeldes prügikasti visata ja otsida paremaid marjamaid välismaalt?

Vastuseid saab otsida ja ka leida Eesti haridust reguleerivatest dokumentidest. Minu vanemad on käinud koolis ajal, kus väga palju kooliasju ja -esemeid: suusad, töövihikud ja koolitoit tuli muretseda lapsevanematel endil. Seda peeti tookord normaalseks. Mina ise olen käinud koolis aga ajal, kus kõik kooli poolt pakutu oli seadusi silmas pidades tasuta. Põhikooli- ja Gümnaasiumiseadusest lähtuvalt võimaldab kool põhihariduse omandamisel kasutada õpilasel tasuta kooli õppekava läbimiseks vajalikke õpikuid, tööraamatuid, töövihikuid jne ning üldkeskharidust omandavale õpilasele võimaldatakse vähemalt kooli õppekava läbimiseks vajalikud õpikud tasuta (*Põhikooli- ja gümnaasiumiseadus*, § 20 lg 1).

Tasuta haridus tagab ühiskonna arengu, toimetuleku ja edasikestvuse. Mida haritum rahvas, seda vähem vaesust, seda hakkamasaavam on inimene ja tema võimalused tööturul on ka suuremad. Kuigi haridus, kultuur ja majanduslik kasv on omavahel tihedalt seotud, ei mõisteta arenevates maades tihti peale hariduse tähtsust. Näiteks on aga Lõuna- Aafrikas (erinevalt enamikust Aafrika riikidest) välja töötatud hariduse toetusprogramm, sh vaeste, kuid andekate õpilaste rahalise abistamise kava, mis viitab just sellele, et tasuta haridus annab kõigile võrdse võimaluse ühiskonnas hakkama saada. (Wangenge-Ouma, 2012) Sama väidet toetab ka 2007. a Saksamaal ja USA-s läbi viidud eksperiment, mille tulemusel selgus, et õppetasude kehtestamine mõjus õppurite õppimisharjumustele negatiivselt (Hübner, 2012).

Haridusõigus Eestis on sätestatud meie põhiseaduses ja selle realiseerumist vajab tegelikult ka riik. Eesti riiki kannavad edasi tema haritud kodanikud. Eesti põhiseaduses on kirjas, et põhihariduse omandamine on kohustuslik (*Eesti Vabariigi põhiseadus*, § 37), tagamaks kodanike füüsilise ja sotsiaalse arengu ning aidates kaasa maailmapildi kujunemisele (*Põhikooli- ja gümnaasiumiseadus*, § 3).

Ma ei ole veendunud, et Eestis saadud haridust prügikasti visatakse, pigem aitab see haridus meie kodanikel toime tulla ka välismaal, ka parematel marjamaadel. Põhikooli riiklikku õppekava alusel kuuluvad kohustuslike valikainete alla ka võõrkeeled: inglise keel, saksa keel, prantsuse keel või vene keel (*Põhikooli- ja gümnaasiumiseadus*, § 15 lg 3 ). Keeleoskus on määratud tasemetena. Võib väita, et Eesti koolis hariduse omandanud inimene peaks oskama ja suutma toime tulla välismaal, kuna Eesti haridussüsteem on loonud ja võimaldanud välismaal hakkama saamise eeldustena näiteks erinevate võõrkeelte õppimise. Meedia on kajastanud mitmeid lugusid



välismaale siirdunud eestlastest, kes tulid võõrsil toime suurepäraselt, olles arhitektid, töösturid, insenerid jne, kes panustasid ühiskonnaliikmetena riigi arengusse ja väärtustasid seeläbi ka Eestist saadud haridust. Ja väga palju on ka neid inimesi, kes tulevad tagasi, kaasas nii asukohariigi kogemused kui ka Eestis saadud haridus ja need kogemused on omakorda väärtuslikud meie riigile. Mida laiem maailmapilt ja kogemus, seda enam saame panustada oma riigi hüvanguks.

Eesti ühiskond väärtustab haridust ühiskonnas kõrgelt – seda peetakse individuaalse edu tagatiseks ning riigi arengu üheks olulisemaks veduriks. Seevastu aga on mujal maailmas täheldatud, et tulusid koguval valitsusel võib olla ajend hoida üksikisikuid, kellel on madalam võimekus, ülikoolist eemal, et koondada hariduskulud kõige võimekamatele. (Kemnitz, 2010)

Rahvusvahelised võrdlusuuringud kinnitavad, et enamik õppureid omandab head baasoskused (*Eesti elukestva õppe strateegia*, 2020). Kuna haridus Eestis on tasuta, annab see minu arvates inimestele suurepärase võimaluse olla haritud, ka kõrgharitud, õppida elukestvalt (riigi üks strateegiline eesmärk) ja olla seeläbi edukas ka tööturul. Näiteks sedastas OECD 2019. a uuring, et Eestis on võrreldes teiste riikidega rohkem kõrgharidusega inimesi: näiteks on 25-64-aastastest inimestest 41% Eestis kõrgharidusega, samal ajal kui OECD keskmine näitaja samas vanusegrupis on 39%. Iga neljas bakalaureuseõppesse astuja Eestis on üle 25-aastane, OECD riikides aga on selles vanuses iga viies õppija. Eesti õppijateni on jõudnud arusaam, et bakalaureusekraadist ei piisa edu saavutamiseks tööturul ja nii õpib suhteliselt suur osa Eesti üliõpilaskonnast (31%) magistriõppes (OECD keskmine on 16%). Doktoriooppes õppivate üliõpilaste osakaal on Eestis samuti üle OECD keskmise – 6% vs. 2%. Häid tulemusi on andnud Eesti jõupingutused ka kõrghariduse rahvusvahelistumisel. 8% Eesti üliõpilasi õpib välismaal ja see näitaja ületab neljakordselt OECD keskmise (2%). Eesti asub selle näitaja pooldest pingereas neljandal kohal riikide seas. (OECD, 2019)

Kas siis eestlased otsivadki õnne ja paremat elu välismaalt? Vastusena võib nentida, et osa rahvastikust igal maal liigubki eri riikide vahel. Nii ka eestlased. Eestlaste edasi-tagasi liikumist vaadates näeme, et ränne on tegelikult protsess, mille eesmärgiks pole kindlasti ilmtingimata võõrsil paigale jääda. 2015. aasta lõpus elas Eestis 1,3 miljonit inimest, aga maailmas elab arvatavasti veel vähemalt 150 000 eestlast. (Haukanõmm jt, 2017) Seega võib öelda, et suurem osa eestlastest, kes on siin tasuta hariduse saanud, jätkab oma elu siiski Eestis ega otsi siit saadud heale haridusele vaatamata õnne välismaal, vaid pigem väärtustab siit saadud head haridust ja panustab Eesti arengusse järjepidevalt. Seda tõestab ka OECD EAG 2019 uuring, mille tulemusena selgus, et kõrgharidusega inimesed osalevad aktiivsemalt ühiskonnaelus. Eestis on viimaste aastate jooksul osalenud 91% kõrgharidusega täiskasvanutest erinevatel kultuuri- või spordiüritustel. Ka kinnitab OECD haridusstatistika, et kõrgharitud eestlased osalevad suurema tõenäosusega ka vabatahtlikus tegevuses ja loevad rohkem võrreldes teiste uuringus osalenud riikidega (OECD, 2019).

## Kasutatud kirjandus

Eesti Vabariigi põhiseadus, RT 1992, 26, 349 ... RT I, 15.05.2015.

Eesti elukestva õppe strateegia 2020 (2014). Külastatud aadressil:

<https://www.hm.ee/sites/default/files/strateegia2020.pdf>

Haukanõmm, K. & Telve, K. (2017). Eesti inimarengu aruanne 2016/2017 Eesti rändeajastul. Külastatud aadressil <https://inimareng.ee/valjapoole-avatud-eesi/eeslased-maailmas/>

Hübner, M. (2012). Do tuition fees affect enrollment behavior? Evidence from a 'natural experiment' in Germany, *Economics of Education Review*, 31(6), 949–960.

Kemnitz, A. (2010). Educational Federalism and the Quality Effects of Tuition Fees, CESifo Working Paper no 3193, Center for Economic Studies and Ifo Institute (CESifo), Munich.

OECD. (2019). *Education at a Glance 2019: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris. Retrieved from: <https://doi.org/10.1787/f8d7880d-en>

Põhikooli- ja gümnaasiumiseadus, RT I 2010, 41, 240.

Wangenge-Ouma, G. (2012). Tuition fees and the challenge of making higher education a popular commodity in South Africa, *Higher Education*, 64(6), 831–844.

## Tasuta haridus Eestis – kas nagu vähe väärtuslik sotsiaalabi?

Hannes Uppin

Olukord Eesti kõrgharidusmaastikul on konkurentsitihe ja senisest enam on vaja mõelda läbi, kuidas säilitada üliõpilaste arvu. Unustada ei tohi ka vajadust leida uusi sihtrühmi, mis võib tähendada eri vanuses õppijatele sobilike õppevormide rakendamist nii tasemeõppes kui ka täienduskooolituses (Udam, Seema & Mattisen, 2015). Siin kohal tekib küsimus, kas me laseme oma elanikel omandada kõrgharidust riigi majandusliku olukorra parendamise ja riigi arengu huvides või eesmärgiga harida elanikke mõtlemata sellega seonduvatele kuludele?

Eneseteostusvõimaluste otsimine on kõrgharidusega inimese esimene proovikivi. Proovitakse erinevaid töökohti ning vahest leitakse neid ka välismaal. 10 aastat tagasi oli väljaränne tervishoiu eriala lõpetanud tudengite hulgas väga suur (Vörk, Priinits & Kallaste, 2004). Sellega kaasnes Eesti haiglates tööpuudus ning suurenenud töökoormus kohalikule tööjõule. Tulu riik nende välismaale läinud isikute pealt ei teeninud ning ka välismaale siirdunud isikute maksud hakkasid laekuma välismaale. Riik investeeris tudengitesse suure summa raha, kuid kasu said välisriigid.

Hoolimata faktist, et Eestis on põhiharidus tasuta, esineb meil ka varakult haridussüsteemist lahkumist. Varakult haridussüsteemist lahkumine on sageli seotud vanemate vaesuse, ebasoodsa sotsiaalse olukorra ja madala haridustasemega. Mida kõrgem haridustase on vanematel omandatud, seda väiksem on võimalus, et haridustee katkestatakse enneaegu (Kallip & Heidmets, 2017). Eelpool mainitud probleem võib olla põhjustatud ka tänapäevasest infoühiskonnast ning õppemeetoditest. Tänapäeva õppija eelistab tegevusi, mis toetavad sügavat õpihoiakut, ja on valmis olema ennatjuhtiv õppija. Huvitatud ollakse sellest, et õppeprotsessi juhib pühendunud, inspireeriv ja huvitav õppejõud, oodatakse põhjalikku ja asjakohast tagasisidet ning aktiivset õppimist praktilise tegevuse kaudu (Ganina & Piirimees, 2015).

Lisaks sellele, tekitab probleeme ka noorte teadmatus oma edasiste eluvalikute osas. Tihtilugu minnakse õppima eesmärgiga pikendada lapsepõlve, mitte ambitsiooniga

tulevikus midagi valitud erialal saavutada (Paat, Aaviksoo & Nurmela, 2010). Siinkohal saab tuua näite Kaitseväest ning Kaitseväe Akadeemiast. Kuna ohvitserid on riigile ja kaitsevägele vaja, siis makstakse õpingute eest palka. See motiveerib inimesi õppima ning meelitab ka juurde uusi õppureid. Peale lõpetamist tuleb kohustuslikus korras teenida 3 aastat, enne seda võimalust reservi minekuks ei ole. Riik teenib tulu lõpetanu pealt ning Kaitseväge saab ohvitseri võrra rikkamaks. Sarnast süsteemi tuleks rakendada ka tsiviilhariduskeskustes, et inimesed õpiks vajalikke erialasid ning mõtleksid rohkem läbi, mida õppima minnakse. Sellega väheneks töötus kõrgharitud inimeste osas.

Eesti hariduse ja riigi arenguks on vaja astuda autoritaarsemaid samme. Noorte haridust tuleb suunata vastavate toetuste ning maksudega. Valikuvabadus peab säilima, kuid arvestama peab ka riigi vajadustega. Üle tootmist ei ole ratsionaalne jätkata ning vihjeid, milliseid erialasid piirata ning millistel erialadel õppimist soodustada, tuleb otsida tsiviilmaailmast ning turul tegutsevatest ettevõtjatelt. Ka õpetamismeetodid peavad olema kaasajastatud, see aitab vältida enneaegset haridusest lahkumist.

### Kasutatud kirjandus

Gaina, S. & Piirimees, A. (2015). Kuidas tänapäeva tudeng õpib kõige paremini (KVÜÖA kadettide näitel). Andres Saumets (Toim.) *KVÜÖA Toimetised* (109–134). Tartu: TÜ Kirjastus.

Kallip, K. & Heidmets, M. (2017). Varakult haridussüsteemist lahkumine: trendid, mõjurid ja meetmed Eestis. *Eesti Haridusteaduste Ajakiri*, 5(2), 155–182.

Paat, G., Aaviksoo, A., & Nurmela, K. (2010). Töötus – suurim proovikivi Eesti arengule. Lauristin, M. (Toim.) *Eesti Inimarengu Aruanne 2009* (15–17). Tallinn: Eesti Koostöö Kogu.

Udam, M., Seema, R., & Mattisen, H. (2015). Eesti kõrgharidus institutsionaalse akrediteerimise tulemuste taustal ehk Mida juhid peaksid teadma. *Eesti Haridusteaduste Ajakiri*, 3(1), 80–102.

Võrk, A., Priinits, M., & Kallaste, E. (2004). *Tervishoiutöötajate väljaränne Eestist: väljarände suurus, mõju tervishoiutöötajate vajadusele ja võimalikud poliitika valikud*. Tallinn: Poliitikauringute Keskus Praxis.

## Hariduse eesmärk Eestis

### Sander Saks

Eestis on kõigil kodanikel põhiseaduslik õigus haridusele. Põhiharidus on kõigile seadusega kohustuslik, aga kesk- ja kõrgharidus on meie ühiskonnas rangelt soovituslik. Riik on teinud hariduse kättesaadavaks, et täita enda poolt püstitatud eesmärgid:

1. luua soodsad tingimused isiksuse, perekonna, eesti rahvuse, samuti rahvusvähemuste ja Eesti ühiskonna majandus-, poliitilise ning kultuurielu ja loodushoiu arenguks maailma majanduse ja kultuuri kontekstis;
2. kujundada seadusi austavaid ja järgivaid inimesi;
3. luua igäühele eeldused pidevõppeks (*Eesti Vabariigi haridusseadus*, § 2 lg 3).

Mis ajal täituvad riigi poolt püstitatud eesmärgid?

Eestis on võimalik pärast põhihariduse omandamist teha erialane valik ja seda nii kesk- kui kõrghariduse tasandil. Haridusseaduses on sõnastatud üldhariduse eesmärk. Eesti Vabariigi haridusseaduse kohaselt on üldharidus „teadmiste, oskuste, vilumuste, väärtuste ning käitumisnormide süsteem, mis võimaldab inimesel kujuneda pidevalt

arenevaks isiksuseks, kes on suuteline elama väärikalt, austama iseennast, oma perekonda, kaasinimesi ja loodust, valima ning omandama talle sobivat elukutset, tegutsema loovalt ning kandma kodanikuvastutust” (*Eesti Vabariigi haridusseadus*, § 11). Pärast üldhariduse omandamist peaks olema kõik riigi püstitatud eesmärgid täidetud. Samas võib öelda, et esimene eesmärk pole täielikult täidetud, sest pärast üldhariduse omandamist pole inimene võimeline ühiskonnale arengusse panustama. „Põhiharidust peetakse vähem arenenud riikide arengu peamiseks nurgakiviks /.../” (Robinson & Wenwu, 2009, lk 95). Pärast üldhariduse omandamist valib inimene omale sobiva elukutse, et saada spetsialistiks ning selle kaudu aidata ühiskonna arengule kaasa omandatud hariduse toel.

Kutsekeskhariduse omandamine loob eeldused ja annab õiguse asuda tööle õpitud kutse- või erialal või jätkata õpinguid kõrghariduse omandamiseks. CV Keskuse 2015. aastal läbi viidud uuringus selgus, et peamiseks probleemiks tööandjate sõnul on puudulikud ametialased oskused ja ebapiisav töökogemus. Selle asemel, et harida oma olemasolevaid töötajad, eelistavad tööandjad nimetada kõrgelt haritud spetsialiste. Nad usuvad seda riigi ülesanne on tagada hariduse pakkumine ja võrdsed võimalused hariduses osalemiseks. (Saara et al., 2014) Haritud inimesed on ülioluline eeltingimus – tagada jätkusuutlik majanduskasv teadmistepõhine majandus (Espenberg et al., 2012).

Noortel inimestel on tänapäeva tööturule üsna keeruline siseneda. Töökuulutustes on enamasti eeldusena välja toodud varasem töökogemus, mida koolipingist tulnud noorel on peaaegu võimatu täita. Kooli kohustuste kõrvalt on võimalik tööl käia, kui see raskendab edukalt õppetöös osalemist. Riigi esimeseks eesmärgiks on luua soodsad tingimused majanduse arenguks, kuid enamik ettevõtjad märgivad uuringus, et valitseb spetsialistide puudus. Hariduse kontekstis peaks riik leidma lahenduse, kuidas anda edasi ametialaseid oskuseid juba koolis, et täita seadusega püstitatud esimese eesmärgi täitmist.

Kõrgharidus on hariduse kolmas tase, kus peaksid täituma kõik riigi püstitatud eesmärgid. Kodanik peaks olema võimeline arendama ühiskonda läbi oma hariduse. Kõrgharidusasutustes on õppekohtade arv piiratud ning kõik soovijad ei saa õppima minna. Ülikoolid on kehtestanud lävendid, mis toetuvad keskkooli lõpus tehtud lõpueksamite tulemustele ning kasutatakse ka muid valikuprotseduure. See kõik on seotud majanduse olukorraga ja tööjõuturu tingimustega, kui palju õpitakse teatud ametit vastavalt sellele, kui palju on vabu töökohti. (Holm, 2005) Täiendavalt on Holm leidnud, et “Haridusõiguse tagamiseks tuleb kõigile soovijatele tagada edasiõppimise võimalus ka peale kohustusliku hariduse omandamist. Võimalus omandada keskharidust ei ole erinevalt kõrgharidusest sõltuv õpilase võimekusest, võimalus omandada keskharidust peab olema kõigil” (Holm, 2005, lk 69). Riik pole püstitanud eesmärki kõrgharidusele, vaid on seaduses ainult määratlenud, mis on kõrgharidus ja kuidas see saada. Riik pole seadnud lävendit, mis peab olema saavutatud pärast kõrghariduse omandamist.

Eesti Vabariigi haridusseaduses on jagatud üld-, kesk- ja kõrghariduse kolmeks tasemeks. Esimesele tasemel ehk üldhariduse tasemel täidetakse riigi poolt püstitatud eesmärgid kõige rohkem. Teisel tasemel ehk keskkooli tasemele täidetakse kolmas eesmärk ja arendatakse teist eesmärki. Kolmandal tasemel on riigi eesmärgid täitunud, kuid võib öelda, et jätkub tingimuste loomine pidevaks õppeks.

### Kasutatud kirjandus

- CV Keskus. (2012, 2. detsember). *Töõandjate ootused: Millest kandideerijatel enim puudu jääb?* Külastatud aadressil <https://www.cvkeskus.ee/karjaarikeskus/tooturu-uudised/uudised/tooandjate-ootused-millest-kandideerijatel-enim-puudu-jaab>
- Eesti Vabariigi haridusseadus*, RT 1992, 12, 192 ... RT I, 19.03.2019.
- Espenberg, K., Themas, A., Masso, J. & Eamets, R. (2012). Does a university degree pay off in the Estonian labour market? *Studies for the Learning Society*, 2(3), 46–60.
- Holm, J. (2005). *Haridusõiguse tagamine kohustusliku hariduse tasemel ja sellele järgnevatel haridustasemetel*. Avaldamata magistr töö, Tartu Ülikool.
- Robinson, B. & Wenwu, Y. (2009). Strengthening Basic Education: an EU-China joint project in Gansu Province. *European Journal of Education*, 44(1), 95–109.
- Saara, E., Võõrmann, R. & Langa, A. (2014). Employers' support for adult higher education students in liberal postsocialist contexts. *International Journal of Lifelong Education*, 33(5), 587–606.

## Vigade tegemine kui parim praktika õppimiseks

### Kristo Puusepp

Kui kujutada ette, et õpetaja annab ülesande ning ootab klassist vabatahtlikke, siis tõenäoliselt enamus ei tõstaks kätt ja ei võtaks vastutust ülesande juhtimisel või projekti läbiviimisel. Need olukorrad jääksid paljudele õpilastest vähesteks, kui mitte ainsateks protsessi või inimeste juhtimise praktiseerimise võimalusteks, mis omakorda süvendavad nende emotsionaalselt ebakindlust, mis võib saata neid elutee lõpuni. Mis muutuks, kui inimesed ei kardaks ebaõnnestumist, kuidas seda hirmu inimestes kaotada ning mis vigadest õppimisega kaasneks?

Juba esimest klassist pööratakse eelkõige tähelepanu meie tehtud vigadele, tõmmates punase värviga miinuseid, mitte ei tooda välja õigeid vastuseid. Kõik see soodustab ebakindluse ning hirmu süvenemist. Fischer (2006) on välja toonud, et õpilased on nimetanud vigade tegemist kui ühte head moodust ennast arendada. Kui meie perekonnad, õpikeskkonnad ja ühiskond soodustaksid rohkem oma vigadest õppimist ja õpetaksid meid mitte kartma ebaõnnestumisest tulenevat valehäbi, siis paremaks see inimeste õppimist, arengut ning julgust võtta vastu otsuseid ja võtta vastutust. Siinkohal ei ole raske mõista, miks sissejuhatuses toodud näites kartsid õpilased end vabatahtlikuks pakkuda ja vastutust võtta: hirm ebaõnnestumise ees ja sellega kaasnev häbi või kaaslaste tõrjumine sotsiaalsest grupist tarretab õpilase tahte astuda oma mugavustsoonist välja ning võtta vastutust. Sotsiaalsed suhted on iga indiviidi normaalse talitluse üheks põhifunktsiooniks (Oved, 2017) ning nendest ilma jäädes võivad süveneda erinevad psühholoogilised soodumused (Narr jt, 2019). Seetõttu on vigadest õppimisel meie lähedaste ja sõprade toetusel oluline roll.

Kui me tunnistasime seda probleemi ja viiksime sisse vajalikud muudatused, siis aitaks see inimeste enesekindlusele, õppimisvõimele ja edukusele kaasa. Sellist ühiskonna

mõttelaadi muudatust tuleks ellu viia erinevate igapäevaste tegevuste juures. Näiteks rõhutades vigade häid omadusi, juhtides erinevaid projekte ja grupitöid ning andes noortele vastutusrikkaid ülesandeid. Noored mõistaksid, et eksimisega ei kaasne ainult halba, nagu ülemuste pahameel, vaid nende vigade ilmnemisega tekiks suurepärase võimalus ennast parandada ja arendada (Metcalf, 2017). Selline mõttelaad, et vigade ilmnemine aitab kaasa terviklikumaks inimeseks saamise teekonnal, teeks kõiki eluliselt palju pädevamaks. See kõik kujundaks meie elurõõmsa ja suure õpitahtega tulevastes ühiskonna edasivijates omadusi, mis muudaks inimesi rohkem õpihimulisemateks, teotahelisemateks ning viiks suures pildis igat elu aspekti edasi.

Olles suutnud ellu viia laialdase mõttelaadi muudatuse, tuleks seda väikestes kogukondades samuti juurutada, et toimuks elukestev õpe ja kinnistamine. Kaitseväes on vastutuse võtmine ning otsuste tegemine kõige alus. Selle ümber on ehitatud käsuliinid ning sõdurite ja üksuste hierarhia. Sõdur vastutab oma varustuse ja relvastuse korrasoleku ning ohvitser antud käskude eest. Kui noor inimene saabub Kaitseväkke, siis tuleks temas edasi arendada selle organisatsiooni iseärasusi mis kaasnevad otsuste vastu võtmise ja vastutusega. Näiteks lahingolukorras tekkinud eelise ära kasutamine. Nii mõnigi on taktikalises otsustumängus või õppustel leidnud end olukorras, kus vastase viga või nõrka kohta ära kasutades saadaks initsiatiivikat isikut lahinguedu, kuid seda otsus kardetakse vastu võtta. Põhjuseks on hirm ebaõnnestumisega kaasneva ees, nagu ülemuste või kaaslaste suhtumise muutus otsustajasse, mis kaalub üles enda arendamise ja vigadest õppimisest tulenevad eelised. Kaitsevägi peaks sisendama ajateenijatele kui ka tegevvälastele esimesest päevast alates, et vead, mis on tehtud rahuajal läbimängitavates olukordades, on selles keskkonnas parimad õpikohad.

Edasipüüdliku inimese põhilised omadused on julgus proovida, otsustada ja vastutust võtta. Ta ei ole kartnud ebaõnnestuda ja on tehtud vigu tunnistanud, neist õppinud ja edasi läinud. Sellist mõttelaadi ja käitumist tuleb juurutada inimestesse imikust saati ja toetada terve edasise elu jooksul (Leaonard, Lee & Schulz, 2017). Vanemad peavad oma lapse sooritusi julgustama ja nendele kaasa elama, hariduskeskused pöörama tähelepanu tehtud vigadest ilmnenu õpivõimalustele. Tänu sellele muutuks kogu ühiskond toetavamaks. Kõik see kasvataks inimestest palju enesekindlamad ning õpihimulisemad kodanikud. Paljud inimesed, kelle potentsiaal jäi eelnevalt avastamata, julgeks nüüd otsustada ja vastutada ning oma ideid ellu viia. Vigade tegemine ei tähenda, et inimene on läbikukkunud. Vastupidi – see tähendab, et ta on üritanud, õppinud ja arenenud.

### **Kasutatud kirjandus**

- Fischer, M. A. (2006). Learning from mistakes. *Journal of general internal medicine*, 21(5), 419–423.
- Leaonard, J. A., Lee, Y., & Schulz, L. E. (2017). Infants make more attempts to achieve a goal when they see adults persist. *Science*, 357(6357), 1290–1294.
- Metcalf, J. (2017). Learning from errors. *Annual review of psychology*, 68, 465–489.
- Narr, K. R., Allen, P. J., Tan, S. J., & Loeb, L. E. (2019). Close Friendship Strength and Broader Peer Group Desirability as Differential Predictors of Adult Mental Health. *Child Development*, 90(1), 298–313.
- Oved, O. (2017). The Place of Love Needs in Maslow's Hierarchy of Needs. *Society*, 54(6), 537–538.

## Noored – immigratsioon, integratsioon, sallivus

Rasmus Marcus Nõmme

Sallivus immigrantide suhtes on praeguses Lääne-Euroopa ühiskonnas üheks väga aktuaalseks küsimuseks. On seda juba olnud alates hetkest, kui Euroopas hakati tähelepanu pöörama massilisele migreerumisele. Immigratsioon toob endaga kaasa erinevaid religioone ja keeli. Kohtuvad erinevates ühiskondades kasvanud, erinevate väärtustega ja päritoluga inimesed, kelle vahel erisuste tagajärjel tekivad lahkarmumused ning teineteist ei mõisteta. Lisaks puudutab see teema eriti nooremat põlvkonda, immigrereerunud noori ning riigis sündinud noori, kes koos koolis käivad ja igapäevaselt kokku puutuvad. Riik ja poliitika tahavad immigrante ühiskonda lõimida, kuid enamikus riikides on tekkinud eraldi immigrantide rajoonid. Sellega tekivad riigis piirkonnad, kus elavad peamiselt immigrandid ning kus on keskkond, kus nad säilitavad oma kultuuri ja keelt. Integratsiooni eesmärk on aga ühildada inimesed olemasolevasse keskkonda, kultuuri ja ühtlustada nende suhtluskeel ja väärtused. Kuidas tuleks käsitleda immigrantide laste lõimumist ühiskonda?

Rahvastiku suhtumine migratsiooni on otseselt seotud immigrantide hulgaga. Mida rohkem immigrante on, seda ohustatumalt rahvas ennast selle tagajärjel tunneb. Samuti mida suurem mass on immigrante, seda rohkem nad välja paistavad, mida omakorda tunnetatakse ohuna põlisrahva kultuurile, religioonile ja keelele (Kehrberg, 2007). Kuid käsitledes noori, kelle integratsioon tähendab koolis käimist ja riigi ühiskonnas kasvamist, võib selle hirmu, justkui ära unustada. Kasvades üles ühiskonnas ja õppides kohalike väärtusi, harjuvad noored ära uue kultuuriga ja selle kultuuri väärtustega. Berry & Sabatier (2010) väidavad, et enamus koolieas noori soovivad integreeruda uude ühiskonda. Suur osa noortest soovivad olla osa mõlemast kultuurist, nii uuest kui sünnijärgsest, ja leiavad, et ei pea valima ühte või teist, vaid on ka võimalik edukalt eksisteerida mõlemas.

Immigreerunud laste kasvamine uues ühiskonnas on väljakutse nii lastele, koolidele kui ka vanematele. Ameerikas tehtud uuringu põhjal on Adaboh (2016) järeldanud, et üks olulisemaid tegureid ühiskonda lõimumisel on sõbrad ja koolikaaslased. Noorte jaoks eriti on vajalik tunda ennast osana grupist. Sõpradel ja kaaslastel on suur mõju noore inimese sotsiaalses, emotsionaalses ja väärtuspõhises arengus. On ka välja toonud, et immigrereerunud laste puhul määravad just kaaslaste noore isiku edu, seda nii akadeemiliselt kui sotsiaalselt. Lisaks on veel välja toodud nii õpetajate kui ka vanemate tugi. Siin kohal võib aga tekkida küsimus, miks peaks kohtlema eelnimetatud noori koolis erinevalt, kuna see võib kaaslastest just eristama panna. See väide aga eeldab noorte seas eelarvamusi ja halvustavat suhtumist, mis sellises eas ei ole tavapärane, kuna isiklikud väärtused on alles välja arenemas. Omakorda toetab seda lõiku ka Maslow' vajaduste hierarhia teooria (Maslow, 1943), kus turvalisus ja kuuluvus on tähtsamad eneseteostusest.

Immigratsioon on ka suuresti seotud riigi majandusega. Riik toetab immigreerunud isikuid, et nad saaksid oma uue elu paika. Ebameeldivust tekitab riigile aga lisakoormus, mis sellega kaasnevast toetusest tuleneb, kui inimesed ise majandusse ei panusta ja elavad riigi toetusel. Rootsi näitel võib näha, kuidas osa immigreerunud rahavastikust eelistab mingitel põhjustel toetuse pealt elamist ise tööl käimisele. 2018. a andmed näitavad, et 24% on töötuid immigrantide seas vanuse vahemikus 20–64 (SCB, n.d.). Võrreldes seda riigi üldise töötusega 15–74-aastaste seas, mis on 2019. a augusti seisuga 7,1%, saame kinnitust, et Rootsi immigrantide seas on töötuse tase kõrge (SCB, n.d.). Kui nüüd aga isikud on noorest saati integreeritud ja Maslow' vajaduste püramiidi alused on tagatud, siis jõuab isik ka eneseteostuseni ja minu hinnangul toob see riigile suuremat kasu.

Immigrantide integreerumine ühiskonda sõltub tugevasti riigi poliitikast kui ka rahva arvamusest. Immigratsioonipoliitika võib ju soosida integratsiooni, kuid rahva vaenulikkus ja eelarvamused võivad neid eemale tõrjuda. Seega kooliealiste puhul, kus arvamused ei ole veel välja kujunenud ja väärtused on mõjutatavad, saame soodustada tulevast integratsiooni. Juhul kui riigi elanikud on harjunud noorest saati migrantidega ja on nendega üles kasvanud, siis võiks arvata, et see vastumeelsus väheneks. Hariduse käigus tuleks immigreerunud noortele võimaldada oma kultuuri säilitamist, mitte täielikult peale suruda uut, sest on väga edukalt võimalik olla osa nii uuest ühiskonnast ja selle kultuurist kui sünnijärgsest kultuurist. Lõplik valik on aga indiviidi enda teha.

### **Kasutatud kirjandus**

- Adaboh, S. (2016). The adjustment experiences of an immigrant student to schooling in Berrien Springs, Michigan, USA. *Asian Journal of Social Sciences, Arts and Humanities*, 4(4), 54–67.
- Berry, K. W., & Sabatier, C. (2010). Acculturation, discrimination, and adaptation among second generation immigrant youth in Montreal and Paris. *International Journal of Intercultural Relations*, 31, 191–207.
- Kehrberg, J. (2007). Public Opinion on Immigration in Western Europe: Economics, Tolerance, and Exposure. *Comparative European Politics*, 5, 264–281.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Statistics Sweden. (n.d.) Stockholm. Retrieved from: <https://www.scb.se/en/>

## **Sallivus või sallimatus – mis iseloomustab eesti noori?**

**Robert Parker**

Eesti ühiskond on küll vananev, kuid vaatamata sellele on autori arvates Eestis siiski praegu palju ka noori inimesi, kes oma haridustee või karjääri Maarjamaaga sidunud. Kõik need noored ei ole rahvuselt eestlased. Nii näiteks on Eestis endiselt vene õppekeelega lasteaedasiid, põhikoole ja gümnaasiumeid. Või näiteks tudengina võib noor kõrgkoolis sattuda ühte auditooriumisse Euroopast või mõnest muust maailmajaost pärit välisüliõpilastega, tööelus võib olla aga võõramaalastest kolleege ja äripartnereid. Kui uuringute järgi oli teisest rahvusest inimeste integreerumine ühiskonda probleemiks 1990. aastatel ja uue aastatuhande algul, siis praegusel ajal on väljakutseks õppida eri rahvustest ja kultuuriruumidest pärit inimestega kõrvuti elama (Meriste, 2013). Samamoodi on tänapäeval väljakutseks harjuda tehnoloogiliste arengute ja võimalustega ning neid oskuslikult igapäevaelus kasutada. Ehk võrreldes



1990ndatega on muutunud ka keskkond ja võimalused, milles noored arenevad ja üles kasvavad. Näiteks üks värskemaid uuringuid, mis läbi viidud 3–5-aastaste laste hulgas, näitab, et lapsed tegelevad nüüdisajal oluliselt rohkem tehnoloogiliste mängudega (televiisor, tahvelarvuti, ...) ja tehnoloogiaväliste mängudega (mõistatused, lugemine, mänguasjad), kuid oluliselt vähem väljas mängimisega (mänguväljakud, jalgratas, jalgpall ja muud seesugused erinevad meeskonnamängud) (Slutsky & DeShetler, 2016). Samuti mängib tehnoloogia suurt rolli ka näiteks koolilaste igapäevastes kogemustes ja tegemistes (Slutsky et al., 2019). Kuid kas maailm-koju-kätte-tehnoloogia ja vabadus valida, kus ja mis keeles oma elu elada, on mõjutanud ka noorte inimeste suhtumist teisest keele- ja kultuuriruumist pärit inimestesse?

Sallivust ja sallimatust saab defineerida erinevalt. Graylingu (2007) järgi on sallivus miski, mis hõlmab endas teiste õiguste tunnustamist ja aktsepteerimist, et neil on teised kombad/harjumused/vaatenurgad. Samuti hõlmab sallivus endast erinevatele inimestele ruumi, aga ka võimaluse andmist, et nad saaksid oma vaatenurkadest rääkida ja neile vastavalt ka elada. Samas eristab emeritprofessor Michael Walzer viit sallimise võimalust, kus esimese puhul lepitakse erinevustega sõdadest, konfliktidest ja vägivallast hoidumise nimel ning viimane, viies sallivuse viis kujutab endast erinevuste entusiastlikku väärtustamist ja soosimist, sest erinevustes nähakse rikkust (Walzer, 1987). Autori arvates saab eeltoodu põhjal öelda, et nii nagu on erinevad sallivuse või sallimatuse definitsioonid, võivad olla erinevad ka tegurid, mis neid mõjutavad.

Üheks teguriks võibki olla tehnoloogia ja tehnoloogilised arengud. Noorte brittide peal läbi viidud uuringu põhjal on optimistliku vaate järgi nooremad inimesed muutunud järjest sallivamaks, sest aja jooksul on toimunud mitmed sotsiaalsed, tehnoloogilised ja kultuurilised muutused, mis on sallivama ühiskonna kujunemisele kaasa aidanud (Janmaat & Keating, 2017). Kui keskenduda just tehnoloogilistele muutustele, võib näiteks tuua Eestis noorte inimeste loodud tarkvaraettevõtte Taxify, mis praeguseks tuntud nime all Bolt ja millel kontoreid, partnereid ning kliente üle kogu maailma. Autori arvates saab Taxify näite põhjal öelda, et noored ettevõtjad näevad teistsuguses potentsiaali ning erinevustes rikkust. Kogu ettevõtte areng on olnud võimalik tehnoloogiliste lahenduste tõttu. Organisatsioonikultuuri ja infotehnoloogia rakenduste uurimise kokkuvõtteks ütlevad ka Gallivan ja Sirte (2005), et mitmesuguseid kommunikatsioonitehnoloogiaid, sealhulgas e-post, videokonverentsid ja uue põlvkonna süsteemid tagavad kultuurilist mõju otsustusprotsessile, viidates, et tehnoloogiad tagavad kultuurilise ühilduvuse, hõlbustavad erinevatest kultuuridest pärit töötajate integreerimist.

Ühest küljest on tehnoloogia võimaluste komplekt, teisalt on ka uuringuid ja seisukohti, mis toovad välja tehnoloogiliste võimaluste negatiivsed küljed. Näiteks Ameerikas läbi viidud uuringu järgi (Common Sense media, 2015) muudab tehnoloogia noori üksikumaks ja pärsib inimestevahelist suhtlust. See tähendab näiteks, et noor viibib suurema osa ajast enda valitud infoväljas (Facebooki uudisvoog, suunamudijatest eeskujud,...), mis omakorda tähendab, et teistsuguse info või inimestega kokku puutudes on tal raske aktsepteerida midagi, mis tema maailmapilti senini kuulunud ei

ole. Samuti saab autori arvates tehnoloogia negatiivse küljena välja tuua selle, koolikiusamine ei lõppe, kui koolipäev läbi saab, vaid näiteks sotsiaalmeedia kaudu võib see kesta ööpäevaringelt.

Kas tehnoloogilised arengud on aidanud Eesti noortel olla pigem sallivamad või suurendanud sallimatust endast erineva suhtes? Autori arvates saab küsimusele vastata identiteedi mõistest lähtuvalt. Ehk kui noore inimese minapilt on terve ja väljakujunenud ning teab, kes on ja mida elult tahab, siis aitab tehnoloogia avada vajalikke uksi või leida kontakte ja sealjuures näebki noor erinevustes rikkust. Kui aga noorel on madal enesehinnang või tema identiteet pole veel välja kujunenud, võib tehnoloogia pärssida integreerumist ja teistsugustega arvestamist. Näiteks ka Tartu Ülikooli õppeprorektor Aune Valk (2010) on viidanud, et kindlus oma identiteedis võimaldab end teiste kultuuride suhtes avada. Autori arvates võib kokkuvõtteks siiski öelda, et tehnoloogilised arengud on aidanud Eesti noorel ennast oma identiteedis kindlalt tunda, sest statistika järgi läheb järjest rohkem noori välismaale, teistesse kultuuri- ja keeleruumi, kas siis tööle või õppima või vastupidi, tekib Eestisse välismaa kapitalil põhinevaid ettevõtteid, kuhu noor samuti tööle minna tahab. Ka hiljutine integratsiooniseire tõestab, et avatus ja sallivus ühiskonnagruppide vahel on kasvanud (Lõuna-Eesti Postimees, 2017).

Autori arvates saab eelpool käsitletu põhjal öelda, et selleks, et tehnoloogilised võimalused tõepoolest aitaksid teistest keele- ja kultuuriruumist pärit inimesi aktsepteerida, tuleb noortele tehnoloogiat ja selle võimalusi tutvustada kui vahendit, mille kaudu saab alguse panna rahvusvahelisele koostööle või karjäärile.

### Kasutatud kirjandus

- Arvamus: Tõsised probleemid mõjuvad lõimumisele otsekui käsipidurina. (2017, 29. juuni). *Lõuna-Eesti Postimees*. Külastatud aadressil <https://lounapostimees.postimees.ee/4161073/arvamus-tosised-probleemid-mojuvad-loimumisele-otsekui-kasipidurina>
- Common Sense Media. (2015). The common sense census: Media Uses By Tweens and Teens. Retrieved from [https://www.commonsensemedia.org/sites/default/files/uploads/research/census\\_researchreport.pdf](https://www.commonsensemedia.org/sites/default/files/uploads/research/census_researchreport.pdf)
- Gallivan, M., & Sirte, S. (2005). Information Technology and Culture: Identifying Fragmentary and Holistic Perspectives of Culture. *Journal of Information and Organization*, 15, 295–338.
- Graylin, A. C. (2007). Tolerating intolerance. *Index of Censorship*, 36(2), 124–130.
- Janmaat, J.G., & Keating, A. (2017). Are today's youth more tolerant? Trends in tolerance among young people in Britain. *Ethnicities*, 19(1), 44–65.
- Meriste, M. (2013). *Sallivuse kujundamine põhikooli ajalootundidega*. Avaldamata magistritöö, Tartu Ülikool, Tartu.
- Slutsky, R., & DeShetler, L. M. (2016). How technology is transforming the ways in which children play. *Early Child Development and Care*, 187(7), 1138–1146.
- Slutsky, R., Kragh-Müller, G., Rentzou, K., Tuul, M., Guven, M.G., Foerch, D., & Paz-Albo, J. (2019). A cross-cultural study on technology use in preschool classrooms: early childhood teacher's preferences, time-use, impact and association with children's play. *Early Child Development and Care*.
- Valk, A. (2010). Kultuurilise identiteedi kujunemisest koolis. *Läbivad teemad õppekavas ja nende rakendamine koolis*, 1, 22–40.
- Walzer, M. (1987). *On Toleration*. New Haven: Yale University Press.

## Sallivus või sallimatus – mis meid iseloomustab?

Robin Poldov

*“Pole olemas ühte kindlat vastust küsimusele, kas me oleme sallimatud või mitte – pigem iseloomustab meid „mõned inimesed on.“”* (Favour, 2019)

Viimastel valimistel võitis Eesti Konservatiivne Rahvaerakond väga suurelt, eriti just Võru maakonnas. Eelpool mainitud erakonda seostatakse paremäärmuslike grupeeriingutega, mistõttu arvatakse koheselt, et tegu on rassisitliku organisatsiooniga ning kuna rahvas on sellise erakonna valinud, siis koheselt oleme sallimatud. Võibolla see on tingitud meie riigi asukohast või olemegi sallimatud ning lihtsalt “kaitseme” enda väikest kultuuri ja riiki?

Ühest küljest võib olla EKRE võit olla tingitud sellest, et mida rohkem lõuna poole minna, seda vähem on muu kultuuri esindajaid, kuna enamik on koondunud suurlinnadesse, kus on paremad võimalused tööks, hariduse omandamiseks jm. Probleem võib olla tingitud sellest, et väikelinna inimesed pole harjunud nägema teise kultuuri inimesi. Liikudes põhja poole – Tartusse, siis näeme üpriski palju erineva kultuuritaustaga ja erinevat keskkonnast pärit inimesi. See on suuresti tingitud sellest, et tegu on ülikoolilinnaga ning üpris palju on välistudengeid, kes on magistri- või doktoriõppes.

“Euroopas on kõige rassistlikumad vaesed maad, nende seas Eesti” (Evans & Kelley, 2019). Statistika ameti andmetel on Eestisse ümber paigutatud ainult 161 pagulast, mis räägib levinud müüdile vastu, et Eestis on palju põgenikke (Statistikaamet, 2017). Näiteks 2013. aastal taotles varjupaika ainult 97 inimest ja pagulasstaatuse said ainult 7 (Inimõiguste Keskus, 2020). On muidugi erinevat tüüpi pagulasi, näiteks kui tuleb sõjapõgenik ja palub varjupaika, siis ei ole põliskodanikul raske abi osutada. Ka eestlased põgenesid teise maailmasõja ajal Rootsi, Ameerikasse ja Austraaliasse punaterrori eest ning neid ei põlatud seal ära.

Elatustase ning sallimatus käivad käsikäes. Kui elatustase on kõrge ja inimesed on sotsiaalselt kindlustatud, siis pole probleem aidata sisserännanul integreeruda uude kultuuriruumi kas ajutiselt (sõja lõppedes naastakse koduriiki) või jäädavalt. Kui elatustase langeb, siis suureneb ka sallimatus, kuna tulles ise iga kuu vaevu toime, on raske veel kedagi teist toetada. Näiteks Rootsit, kus on üpriski palju pagulasi, iseloomustab põhjamine mudel. Põhjamaise mudeli eelisteks on universaalsus, nt arstiabi, laste sünni puhul toetuse maksmine, laialdane populaarsus, kõrge toetuste tase, kõrge **tööhõive**, sotsiaalsete vastuolude vähendamine. Puuduseks on aga asjaolu, et mudelit on äärmiselt keeruline rakendada, see on kallid ja bürokraatlik, sellega kaasnevad kõrged maksud, riigi ja valitsuse domineerimine, konkurents- ja eelarveraskused. (Esping-Andersen, 1990, lk 26) See tähendab seda, et iga kodanik peab panustama riigi arengusse, et riik oleks jätkusuutlik ning saaks healupoliitikat pikalt rakendada.

Sallivus kujuneb välismaailmaga suheldes ning selle kujunemine algab hinnangu andmisest, mis tähendab “inimese subjektiivne hoiak millegi objektiivse suhtes” (Heyd,

2012). Üpris paljud eestlased on ju ettevaatlikud seksuaalvähemuste suhtes. Näiteks võib tekkida foobia või hirm seksuaalvähemuste suhtes meediast kuulu põhjal. Näiteks Baumann (2013) ütleb oma magistritöös, et 237 juhuslikult valitud Pärnu linna inimesest lausa 27% pole kuulnudki seksuaalvähemuste olemuse selgitamist koolis. See uuring näitab, et sallimatus võib kohati olla tingitud teadmatusest seksuaalvähemuste suhtes. Oluline roll on samuti kasvatustööl koolides, töökohtades ning linnapildis, et inimesi harida. Teaduslikus uurimistöös (Kilp, 2012) on leitud, et sajandivahetusel lausa 54% Ida- ja Kesk-Euroopa kodanikke pidas homoseksuaalsust taunitavaks ja ebanormaalseks. Tiidenberg & Allaste (2018) kirjeldavad sündmust, mis toimus 2007. a, kui Eestis üritati organiseerida geiparaadi. See üritus lõppes aga sellega, et osalejaid rünnati ning see jäi viimaseks ürituseks peale seda.

Kokkuvõtteks võib julgelt väita, et eestlane ei ole sallimatu. Paljuski tuleb aru saada sellest, et teavitustööd on kas tehtud kehvasti või üldse tegemata jäätud. Tsiteerides Gustav Suitsu: „Olgem eestlased, aga saagem ka eurooplasteks.“ See tähendab, et peaksime olema avatumad eri kultuuridele ning vähemustele, sest neil on pakkuda väga palju ning rikastada meid.

### **Kasutatud kirjandus**

- Baumann, K (2013) *Seksuaalvähemused ja kahe erinevad põlvkonna suhtumine neisse Pärnu linna näitel*. Avaldamata lõputöö, TÜ Pärnu Kolledž, Pärnu.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton: Princeton University Press.
- Evans, M.D.R. & Kelley, J. (2019). Prejudice Against Immigrants Symptomizes a Larger Syndrome, Is Strongly Diminished by Socioeconomic Development, and the UK Is Not an Outlier: Insights From the WVS, EVS, and EQLS Surveys. *Frontiers in Sociology*, 4(12).
- Favour, 2019, Discrimination in Estonia – are we racist? [blog post]. Retrieved from: <http://isa.ut.ee/blog/discrimination-in-estonia-are-estonians-racist-favour-nigeria/>
- Heyd, D. (2003). Education to toleration: some philosophical obstacles and their resolution. In C. McKinnon, D. Castiglione (Eds.), *The culture of toleration in diverse societies: Reasonable tolerance* (pp. 196–208). Manchester and New York: Manchester University Press.
- Inimõiguste Keskus. (2020). *Faktid*. Külalastatud aadressil: <https://humanrights.ee/pagulane/>
- Kilp, A. (2012). *Church authority in society, culture and politics after Communism*. (Dissertationes rerum politicarum Universitatis Tartuensis, 6). Tartu: Tartu University Press.
- Statistikaamet 2017, ümberpaigatud ja -asustatud pagulaste statistika.
- Tiidenberg, K. & Allaste, A. (2018). LGBT activism in Estonia, Identities, enactment and perceptions of LGBT people, *Sexualities*, 1–18.

## **Lojaalsus kui üks põhiväärtus kaitseväes**

### **Oskar Vaher**

Lojaalsus on kaitseväe üks põhiväärtusi. Lojaalsus peaks kaitseväelasel olema, sest kui inimesed kaitseväesüsteemis oleksid ebalojaalsed, siis riigi kaitse ja heaolu ei toimiks. Kuid mida tähendab lojaalsus ja kuidas see kajastub kaitseväes?

Olles lojaalne kaitseväes tähendab see lojaalsust ka oma riigile. Kaitseväelase ebalojaalsus võib viia riigireetmiseni. Seega lojaalsus kaitseväes mängib suurt rolli, kuid ebalojaalsuse tuvastamine kaitseväelases on raske. Ebalojaalsus tähendab suutmatust olla lojaalne inimesele, riigile või organisatsioonile, kelle või mille ees on kohustus. Ebalojaalsuse tuvastamine võib olla äärmiselt keeruline, kui inimene suudab

seada hästi varjata. Ebalojaalsuse tuvastamine on tihdalt seotud väliste mõjutustega. Loogiline on eeldada, et kui kaitseväelane samastub rohkem vastase režiimiga ja esiplaanile kerkivad välismõjud, on ebalojaalsuse tõenäosus suurem (Tófalvi, 2012). Reetlikust ja ebalojaalsest kaitseväelasest ei peeta lugu. Olles ebalojaalne organisatsioonile, mis uskus inimese lojaalsusesse, peetakse rahva seas sügavaks moraalseks paheks (Connor, 2010). Viimase aja näiteks võime tuua Deniss Metsavase, kes suutis enam kui kümne aasta jooksul reeta Eesti riiki. Lojaalsus on kaitsevälasele oluline, kuna ligipääs riigisaladustele on olemas ja kättesaadav teatud tasemetel. Mida kõrgem on auaste, seda suurem võimalus on ligi pääseda erinevatele riigisaladustele. Kui inimene ei ole seotud kuidagi Kaitseväega ja on ebalojaalne, siis oht et ta riiki reedaks on väiksem, kuna juurdepääs riigisaladustele raske.

Mis on lojaalsus? Definitsioonina võib lojaalsust iseloomustada kui praktilist tahet kuuluda organisatsiooni, mida inimene väärtustab ja sellega kaasneb potentsiaalselt kulukas kohustus kindlustada ja mitte kahjustada inimeste huve või heaolu. Kleinig (2017) väidab, et enamasti on organisatsioon, mida me iseenda huvides väärtustame, ka see, millega me peame samastuma. Lojaalsust peetakse tavaliselt vooruseks ja ka probleemiks. See koosneb sihikindlusest organisatsioonis, millesse inimene on oma olemuse tõttu sisemiselt pühendunud. Lojaalsuse kiindumuse olemus on arutelu küsimus. Lojaalsusega on sageli seotud tugevad tunded ja pühendumus. See on pannud mõned väitma, et lojaalsus on üksnes või peamiselt tunne või afektiivne side, mis võib väljenduda tegudes. (Kleinig, 2017) Lojaalsusel on palju vorme ja selle tagajärjel võib inimesel olla palju erinevaid lojaalsusi. Näiteks lojaalsus oma perekonnale, sõpradele, kolleegidele, organisatsioonidele ja riikidele. Need lojaalsused võivad mõnikord sattuda omavahel konflikti. Seda silmas pidades on oluline mõista, mida tähendab olla ebalojaalne. Stephen Coleman oma töös (2009) väidab, et inimene on ebalojaalne vaid siis, kui ta loobub lojaalsusest isikliku kasu saamiseks.

Lojaalsus võib esineda mitmel kujul ning kaitseväelased kipuvad rohkem olema patrioodid. Patriotism võib olla see, mis kõiki Kaitseväe vabatahtlikke (ja paljusid mitte-vabatahtlikke liikmeid) võib ühendada. Läbi tihedate isiklike sõprussuhete, mida kaitseväelased jagavad nendega, kellega nad on koos teeninud – eriti juhul, kui see teenistus hõlmab isiklikku füüsilist ohtu –, kasvab ka lojaalsus üksteise ja riigi suhtes (Coleman, 2009).

### **Kasutatud kirjandus**

- Coleman, S. (2009). The Problems of Duty and Loyalty, *Journal of Military Ethics*, 8(2), 105–115.
- Connor, J. M. (2010). Military loyalty: A functional vice? *Criminal Justice Ethics*, 3, 278-29).
- Kleinig, J. (2017). Loyalty. In Ed. N. Zalta (Ed.) *The Stanford Encyclopedia of Philosophy (Winter 2017 ed.)*. Retrieved from: <https://plato.stanford.edu/entries/loyalty/>.
- Tófalvi, Fruzsina (2012). *Military disloyalty and regime change: A comparative examination of loyalty shifts in the armed forces*. Unpublished MA thesis. Central European University, Department of Political Science, Budapest, Hungary.

## Lojaalsus oma riigile kui kaitseväge üks põhiväärtusi

Siim Usin

Kaitsevägi defineerib ühte enda põhiväärtustest järgnevalt: ustavus – lojaalsus oma riigile, Kaitsevæele ja oma kaaslastele. Esmasel vaatlusel jääb mulje, et lojaalsus oma riigile kui üks põhiväärtusi on iseenesest mõistetav, selleks et saaks rääkida usaldusväärsest Kaitsevæest. Kuid kas lojaalsus oma riigile on väärtus iseeneses, millele peaks tuginema üks relvajõud?

Mõeldes näiteks 2. maailmasõja jooksul toimepandud inimsusevastastele kuritegudele, näeme et inimesed alluvad üllatavalt lihtsalt võimule ning on valmis teistele inimestele kahju tegema. Seda näitasid ka Milgrami (1963) ning Haney, Banks & Zimbardo (1973) laboratoorses tingimustes läbi viidud katsed. Nendele kinnituseks leidsid e Cunha, Rego & Clegg (2010) päriselulise näite põhjal, et kui inimesed näevad oma juhti legitiimsena ja alluvust autoriteedile õpetatakse ainuõigena, siis inimesed mitte lihtsalt ei järgi oma juhte, vaid ka vastupanu autoriteedile ja sellele allumisele hakatakse pidama ebaseaduslikuks. Seega, mida tähendab lojaalsus? Kas see ongi ainult pime usaldus ja alluvus? Kui see on nii, siis kas see peaks nii olema ja kas lojaalsusele on kohta Kaitsevæe põhiväärtuste hulgas? Rutgers & Yang (2019) leiavad, et lojaalsusel ei ole väärtust, seda ei saa ei vooruseks ega paheks pidada. Lojaalsuse väärtus tuleb välja ainult juhul, kui ta teenib mingit eesmärki ja siis juba vastavalt selle eesmärgi moraalsele väärtusele. Selle tõttu on vaja Kaitsevæel olla lojaalne riigile, kuna Kaitsevæe eksisteerimise põhjus on iseseisva riigi jätkuv enesemääratlemine.

Üldtunnustatud definitsioon riigile on elanikkond, keskvoim, territoorium, suveräänsus ja rahvusvaheline tunnustus. Seega võib küsida, millisele riigile peab Kaitsevægi lojaalne olema näiteks olukorras, kus riik lõhestub. Näiteks kas võib öelda, et Vabadussõja ajal tollaegsed tsaaririigi kodanikud olid lojaalsed legitiimsele riigile, kui nad võitlesid enesemääramise nimel iseseisvuse eest. Olles Eesti rahvusvæeüksustes, võideldes selle sama tsaaririigi vastu, olukorras, kus Eesti oli ennast küll iseseisvaks kuulutanud, kuid veel mitte rahvusvahelist tunnustust saanud, riigi territoorium oli defineerimata ning keskvoim kaheldav. Kas 1939. a käitus Kaitsevægi õigesti, kui ta ei näidanud üles initsiatiivi ja oli lojaalne riigile, „võttes avasüli vastu Nõukogude liidu abi“? Teise poole pealt andes Kaitsevæele liiga palju vabadust, olles lojaalne ainult Kaitsevæe juhatajale, on võimalus sattuda olukorda, kus Eestist saab sõjaväeline diktatuur.

Wong jt (2003, lk 23) leidsid enda töös, et põhjus miks sõdurid võitlevad, ei ole mitte suurte ideaalide pärast, vaid oma kaasvõitlejate eest ja nendega tekkinud vendluse tõttu. Relvavendluse tõttu ollakse valmis taluma ka ebakompetentseid ning toksilisi juhte (Johnson, 2013). Wong jt (2003, lk 23) mõnab, et professionaalsetes armeedes on võimekus aru saada suurematest moraalsetest ideaalidest, mille nimel võideldakse. Seega on tulevaste noorte ohvitseride jaoks märgilise tähtsusega aru saada moraalsetest väärtusest riigi juures, mis on väärt lojaalsust. Põhiliselt ajateenijatest koosnevas Kaitsevæes tuleb aidata need väärtused ära tõlgendada ka oma kolleegidel ja alluvatel.

Lojaalsus on omal kohal Kaitseväe põhiväärtuste hulgas, kuna ta hoiab ja sõltub teistest väärtustest ja teised väärtused sellest. Lojaalsus riigile on omal kohal, kuna Kaitsevägi eksisteerib, et teenida riiki ja selle suuremaid rahva poolt määratud väärtusi. Lojaalsus oma kaaslastele on omal kohal, kui lahingu tulises hetkes tajutav lojaalsus, kuid oma väärtuselt tugineb see lojaalsus Kaitseväe ja veel laiemalt riigi väärtustele. Eesti kodanikena on meie kohus teha kindlaks, et Eesti riik kannaks endas väärtusi, mida oleksime vajadusel lojaalselt valmis kaitsma. Lojaalsus on otsekui tühi kott, mis ilma sisuta ei seisa püsti, aga sisu ilma selle kotita ei seisa ka koos.

### **Kasutatud kirjandus**

- e Cunha, M. P., Rego, A., & Clegg, S. R. (2010). Obedience and evil: From Milgram and Kampuchea to normal organizations. *Journal of Business Ethics*, 97(2), 291–309.
- Haney, C., Banks, C. & Zimbardo, P. (1973). Interpersonal Dynamics in a Simulated Prison. *International Journal of Criminology and Penology*, 1, 69–97.
- Johnson, D. (2013). The Greatest Threat Facing the Army Profession. *Military Review* 93(5), 69–72.
- Milgram, S. (1963). Behavioral Study of obedience. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(4), 371–378.
- Rutgers, M. R. & Yang, L. (2019). Virtue or Vice: The Nature of Loyalty. *Public Integrity*, 21(4), 394–405.
- Wong, L., Kolditz, T. A., Millen, R. A. & Potter, T. M. (2003). *Why they fight: combat motivation in the Iraq war*. Carlisle, PA: Strategic Studies Institute, US Army War College.

## **INDIVIDUALISM VS. KOLLEKTIVISM KAITSEVÄES**

### **Individualism vs. kollektivism Eesti Kaitseväes**

#### **Mikk Rang**

Eesti Kaitsevägi on organisatsioon, mis nõuab, et tema liikmed tegutseks ühise eesmärgi nimel ning kui vaja, oleks selle eesmärgi nimel valmis ka oma elu ohverdama (*Kaitseväeteenistuse seadus*, § 10 lg 1). Sellest võime järeldada, et Kaitseväe puhul on tegemist organisatsiooniga, mis on üles ehitatud eelkõige kollektivistlikele väärtustele, st tähtsamad on grupi huvid, kollektiivne identiteet, harmoonia ja solidaarsus organisatsiooni siseselt (Trasberg & Schihalejev, s.a). See seab Kaitseväe aga vastuollu Eesti ühiskonnaga üldiselt, kuna elame individualistlikus kultuuriruumis, kus inimestel on kõrge mina-identiteet, olulised on enda saavutused ja huvid (Trasberg & Schihalejev, s.a). Hofstede'i skaalal on Eesti ühiskonna individualismi näitaja 60, võrdluseks võib välja tuua Venemaa, kus see on kõigest 39 (Hofstede Insights, 2019). Kuidas jõuame Kaitseväes selleni, et individualistlikus ühiskonnas üles kasvanud inividid panna teenima riigi kollektivistlike huviseid?

Huntington toob oma 1957. aasta raamatus *The Soldier and The State* välja, et Ameerika sõjavägi saavutas oma suurima efektiivsuse, kui see oli Ameerika individualistlikust ja liberalistlikust ühiskonnast võimalikult eraldatud (Huntington, 1957). Eesti Kaitseväe puhul sellist suhtumist võtta ei saa, kuna tegemist on reservarmega, mis on ühiskonna integreeritud osa ning on seetõttu otseselt sõltuv rahva kaitsetahtest. Seega peame leidma muid lahendusi, et valmistada meie noori ette teenimaks eelkõige kollektivistlikest väärtustest lähtuvas Kaitseväes. Üheks viisiks,

kuidas seda teha, on riigikaitse õpetus gümnaasiumites. Kaitseministeerium on defineerinud Riigikaitseõpetuse selliselt, et riigikaitseõpetus paneb aluse Eesti riigikaitse põhimõtete mõistmisele, kujundab kodanikuteadlikkust ja valmisolekut vajadusel Eestit kaitsta (Kaitseministeerium, 2019).

Eesti puhul on välja toodud, et meil oleks võimalik õppida Iisraelilt, kus sõjaväe osa ühiskonnas on väga suur ning kus sõjaväes teenimine mõjutab ka hilisemat karjääri tsiviilsektoris (Ühtegi, 2010). Teistelt õppimine on kahtlemata vajalik, kuid Iisraeli puhul on arvatud, et liigne kollektivism võib kujutada endast ohtu demokraatialle. Näiteks Mansbach (2011) toob välja, et Iisraeli riik on juba loodud kollektivistlikel alustel, kus “meie” osatähtsus on väga suur ning moodustab suure osa rahvuslikust identiteedist ning tänu sellele on Iisraeli armee olnud niivõrd efektiivne. Mansbach läheb isegi nii kaugele, et analüüsides Iisraelis valitsevaid trende, ütleb ta, et Iisrael kaldub oma kollektivismi ülistamisega totalitarismi poole ning seetõttu läänelikust demokraatiast üha kaugemale, mis Eesti puhul on üks meie riigi alustaladest (*Eesti Vabariigi põhiseadus*, § 1).

Rahva meele kollektiivseks mobiliseerimiseks on erinevaid vahendeid. Ajateenistuse kehtestamiseks on kasutatud kollektivistlike loosungeid, Hendley toob välja, et Suurbritannias, kus erinevalt teistest Euroopa suurvõimudest, ei olnud kohustuslikku ajateenistust, tekkis Rahvusliku Teenistuse Liiga, kelle üheks löökauseks ajateenistuse kehtestamiseks oli, et läbi ajateenistuse saavutatakse tugev, töökas, jõukas ja turvaline Suurbritannia (Hendley, 1995). Putini Venemaal hakatakse patriotismi noortele õpetama juba varakult läbi isamaaliste laulude, luuletuste ning on olemas riigi poolt loodud kooliprogramm, et noori juba varakult “õigele teele” juhtida (Le Huérou, 2015). Kaldun arvama, et liberaaldemokraatlikus ühiskonnas, nagu seda on Eesti Vabariik, kipuks ühiskond sellist lähenemist pigem naeruvääristama ja tajutaks seda riigipoolse vaenuliku katsega sekkuda inimeste eraellu. Seetõttu oleks mõistlikum jääda riigikaitse õpetamisel praeguse mudeli juurde.

Kaitsevägi on organisatsioon, mis on kohati erinev üldisest Eesti ühiskonnast oma väärtuste poolest, kuid me teenime siiski ühist eesmärki. Individualistlikud hoiakud, mis valitsevad meie kultuuriruumis üldiselt, tuleks kõrvale jätta, kui asi puudutab riigikaitset. Riigikaitseõpetus, mis on viidud sisse gümnaasiumites, on piisav, et noored suudaks mõelda ka kaugemale oma minapildist. Kõige tähtsam on, et me ei kalduks oma hoiakutelt totalitarismi poole ega hakkaks püstitama absurdseid loosungeid, mis tegelikkuses kedagi ei kõneta. Usun, et individualistlik Eesti suudab siiaamaani kasvatada noori, kes oleks ka valmis panustama kollektivistlikusse riigikaitseesse.

### **Kasutatud kirjandus**

Compare countries. Hofstede Insights. Küllastatud aadressil <https://www.hofstede-insights.com/product/compare-countries/>

*Eesti Vabariigi põhiseadus*, RT 1992, 26, 349.

Hendley, M. (1995). “Help us to Secure a Strong, Healthy, Prosperous and Peaceful Britain”: The Social Arguments of the Campaign for Compulsory Military Service in Britain, 1899-1914. *Canadian Journal of History*, 30(2), 261–288.

Huntington, S.P. (1957). *The Soldier and The State. The Theory and Politics of Civil-Military Relations*. Cambridge, Massachusetts, London: The Belknap Press of Harvard University Press.



- Kaitseministeerium (2019). Riigikaitseõpetus. Külastatud aadressil <http://www.kaitseministeerium.ee/et/eesmargid-tegevused/laiapindne-riigikaitse/riigikaitseopetus>  
*Kaitseväätenistuse seadus*, RT I, 10.07.2012.
- Le Huérou, A. (2015). Where Does the Motherland Begin? Private and Public Dimensions of Contemporary Russian Patriotism in Schools and Youth Organisations: A View from the Field. *Europe-Asia Studies*, 67(1), 28–48.
- Mansbach, A. (2011). Drifting Away from Democracy A Micropolitical Critique of the Relation between the 'I' and the 'We' in Israel. *Israel Studies Review*, 26(1), 130–145.
- Trasberg, K. & Schihalejev, O. (s.a) Mitmekultuurilises koolis. Tartu Ülikool. Külastatud aadressil <https://sisu.ut.ee/kultuuridkoolis/idv>
- Ühtegi, R. (2010). Sõjapidamine V. Uued põhimõtted sõjapidamises. *Kaitse kodu* 5, 29–33. Külastatud aadressil <http://www.kaitseliit.ee/files/kaitseliit/img/files/KK2010-5.pdf>

## Individualism vs. kollektivism Kaitseväes

### Carl-Robert Miil

Ühiskonnas väärtustatakse üha enam individualismi, kuna on hakatud üha rohkem tähtsustama indiviidi ning tema kohta ühiskonnas. Individualismis nähakse edukust iseseisvalt hakkama saamises ning see soosib ka võistlemist. Tähtis koht on oma enda arvamusel, kuna väärtustatakse oma seisukohta ning kriitilist mõtlemist. Samuti on tähtsad valikud ning uskumused, millele toetutakse oma otsuste vastu võtmisel. Kuivõrd peaks Kaitseväes rõhuma individualismile ja selle väärtustele ning kas sellel on üldse kohta kollektivistlikus organisatsioonis?

Kaitsevägi on kollektivistlik organisatsioon, kus oluline on organisatsiooni eesmärk, mille nimel töötatakse. Me väärtustame kõiki ajateenijaid ning nad on ühtemoodi olulised, kuna seda ressursi on piiratud koguses ning nõrgemaid ei jäeta maha, vaid aidatakse järgi. Siin kehtib kollektiivsetele meeskondale sobiv ütlus „Jagu on nii tugev, kui selle kõige nõrgem võitleja“. Seepärast ei ole niivõrd oluline individuaalne eesmärk, vaid hoopis üksuse tegutsemine tervikuna (Chen et al., 1998). Seepärast peab panema siin individuaalsed eesmärgid tahaplaanile või viia need ühtima kollektivistliku eesmärgiga, et saavutada kõrgem eesmärk sellises kollektivistlikus keskkonnas nagu selleks on kaitsevägi (Allik & Realo, 2004). Kollektivismi ja selle väärtused saab suuresti kokku võtta Kaitseväe põhiväärtusega, milleks on koostöövalmidus. „Väärtustan meeskonnatööd, olen kaaslaste suhtes tähelepanelik ja abivalmis, annan alati oma panuse ühise eesmärgi saavutamiseks, väärtustan enda ja teiste aega ning hindan koostööpartnerite panust“. (Kaitseväe eetikakoodeks, 2007). Wagner on leidnud, et „kollektivism on seotud parema tulemusega gruppides või tiimides, see annab ka parema pühendumise grupi eesmärkidele. Ühised eesmärgid, peaksid kollektivistid andma paremaid tulemusi kollektiivsetes ülesannetes ja individualistid vastupidi ning uuringud annavad sellele tuge“. (Wagner et al., 2011, lk 947)

Kui juba selgus kollektivismi tähtsus Kaitseväes, siis tulen järgmisena individualistlike väärtuste esindamise juurde Kaitseväes. Individualismi iseloomustavad suur suhtlusring ja avatus uutele kogemustele ning avatus ja usaldus uute inimeste suhtes. „Individualism tähtsustab usaldust ja loovust, millest saavad kasu ka teised“ (Allik & Realo, 2004, lk 32). See vastab Kaitseväe põhiväärtusele avatus. Individualism juba

eeldab iseeneses kriitilist mõtlemist ja enda huvide tähtsust, sellest tulenevalt on oluline koht otsustamisel. Iseseisev või kriitiline mõtlemine on omadus, mida otsitakse ajateenijates. See annab ka tulevastele ajateenijatest ülematele loovuse ja paindlikkuse, mis omakorda võib anda uudse lähenemise probleemile. (Allik & Realo, 2004)

Ajateenistuse algul on õpe individualistlik, arendatakse üksiksõduri teadmisi ja alles siis liigutakse edasi kollektiivsele tegevusele. Seeläbi on õppes oma roll individualismil läbi võistlemise ning individuaalse soorituse. „Võistlemist loetakse üheks otseseks kaasnevaks teguriks individualismis, kui mitte põhiliseks tagajärjeks“ (Allik & Realo, 2004, lk 31). Samas ei saa ka välja jätta individuaalset sooritust, juba SBK ajal selgusid paremate tulemustega võitlejad ja samuti ka premeeriti paremaid individualistlikke tulemusi. See võistlus jätkub läbi teenistuse, kus leitakse uutele tegevustele võistlusmomenti. Samuti on sooritused, millele antakse lõpus preemia, et motiveerida võistlust üksteise vahel ja see jällegi toetab võistlemist. Samuti tahavad ka ülemad kujundada parima sooritusega rühma ja tekitab võistluse üleval pool. Samuti toetab seda kompanii või rühma kuulumine, kus enda rühm ja kompanii on paremad kui teised, ja see omakorda toob välja võistlemise. (Jung et al., 1995)

Algul on oma roll individuaalsel Kaitseväes ning säilib endiselt võistlemine, mida ka rõhutakse läbi selle, et ei taheta jääda alla teistele rühmadele ja veel enam kompaniidele. Võistlemine võtab teistsuguse vormi läbi kollektivistliku võistlemise, algse indiviide vahelise võistluse asemel. Individualismi otsitakse ülemates, kuna see annab olulised kriteeriumid nende otsustamisele ja mõtlemisele: kriitiline mõtlemine ja initsiatiiv. Samuti ise hakkama saamine, kui side kaob ja peab iseseisvalt edasi tegutsema eesmärgi nimel. Samas tuleb mainida, et kollektivism ja individualism ei ole alati üksteist välistavad. „Individualismi iseloomustab unikaalsus ja iseseisvus, kusjuures kollektivistlikuks kohustusteks on grupi ja harmoonia säilitamisel langeb sellele“ (Allik & Realo, 2004).

### **Kasutatud kirjandus**

- Allik, J. & Realo, A. (2004) Individualism-collectivism and social capital. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 35(1), 29–49.
- Chen, C. C., Chen, X. P., & Meindl, J. R. (1998). How can cooperation be fostered? The cultural effects of individualism-collectivism. *Academy of management review*, 23(2), 285–304.
- Jung, D. I., Bass, B. M., & Sosik, J. J. (1995). Bridging leadership and culture: A theoretical consideration of transformational leadership and collectivistic cultures. *Journal of Leadership Studies*, 2(4), 3–18.
- Kaitseväe eetikakoodeks. (2007). Koostanud Kaitseväe Eetiliste Normide Töörühm. Tallinn: Kaitsejõudude Peastaap.
- Wagner III, J. A., Humphrey, S. E., Meyer, C. J., & Hollenbeck, J. R. (2012). Individualism–collectivism and team member performance: Another look. *Journal of Organizational Behavior*, 33(7), 946–963.

## **Individualismi rollist ja selle konversioonist kaitseväes**

**Mattias Jõgi**

Tänapäeva ühiskonnas üheks levinumaks trendiks võib pidada iseseisvust. Mitmed trendiuringud on näidanud laste või teismeealiste sirgumisel üheks kiiremini kujunevaks „vajaduseks“ just iseolemist, isetegemist ning iseotsustamist. Tänapäevane

elukeskond on üha enam digitaliseeruv. Iga mure kohta on olemas lahendus nutiseadme või -rakenduse näol. Varases eas nutivahendite abil omandatavad oskused ning teadmised ilma eakaaslastega suhtlemata võib kaasa tuua selle, et individualism kujuneb ning kinnistub noorte seas võrdlemisi varakult. Need muutused, võrreldes varasemate põlvkondade kasvukeskkondade ning -tingimustega, toovad endaga kaasa inimeste üha suurema iseseisvustunde vajaduse. Tahetakse olla oma aja, oma tegemiste või oma otsuste langetamisel peremees, sõltumata kaaskondlaste arvamustest, suunistest või tõekspidamistest. Kui tsiviilkeskkonnas ei pruugi taoline mentaliteet probleemiks olla, siis kuidas on olukord kaitseväelise keskkonnaga? Oma olemuselt on kaitseväe keskkond justkui iseolemist või isetegemist pärssiv – väljaõppes rõhutakse kollektivistlikele põhimõtetele, indiviididest üritatakse kasvatada grupe või kollektiive (Siebold, 2007). Üheks enimlevinud terminiks Kaitseväes on praegusel ajal just „löimumine“. Sellest sõltub Kaitseväe kui organisatsiooni tegutsemine ning edukus (Soeters *et al.*, 2006). Kas ühiskonna individualiseerumine teeb kaitseväe keskkonnale karuteene või vastupidi?

Kaitsevägi kui organisatsioon vajab kollektivistlikult meelestatud, kokkuhoidvat isikkoosseisu (Soeters *et al.*, 2006). Grupikuuluvustunne on see, mis tagab Kaitseväe võime tegutseda kriisiolukordades, olgu selleks siis konflikt koduriigist eemal või sõda riigis endas (Moore, 2011). Kaitsevägi on kollektivismi soosiv – teiste teenistujatega suhtlemist ning sotsialiseerumist peetakse üheks määrava tähtsusega omaduseks Kaitseväe kui organisatsiooni edu tagamisel (Redmond *et al.*, 2015).

Individualismi vohamine, või vähemalt ühiskonna individualistlikuna tajumine, on seotud tänapäevase internetiajastuga. Mida rohkem internetti „tarbitakse“ või nutiseadmeid kasutatakse, seda enam süveneb individualistlik meelestatus inimeses. Arpaci jt uurimistöö (2018) tulemusena on leitud, et individualismil on otsene seos internetisõltuvusega. Seda läbi psühholoogiliste vajaduste nagu kuuluvustunne, domineerimine, saavutusvajadus ning autonoomia rahuldamise, milleks netiruumis viibimine annab ohtralt võimalusi. Kui internetivälises keskkonnas rahuldavad inimeste psühholoogilised vajadused nagu domineerimis-, saavutus- või end iseseisvana tundmise vajadus, kahaneb internetisõltuvus. (Arpaci *et al.*, 2018).

Uuringu tulemused ütlevad palju tänapäeva ühiskonna kohta. Individualism on seega paradoksaalne mõiste, mida praeguse põlvkonna kohta piltlikku diagnoosi andes kasutada. Ühelt poolt on individualism loomulik nähtus: sellest räägitakse meedias, uudistes ning sellele teemaatikale pühendatakse väga palju teaduslikku ressursi. Sellegipoolest räägib teadus, sarnaselt Arpaci (2018) uurimistööle, ka teist keelt: individualismi vajadus või selle vajaduse rõhutamine on interneti või nutiseadmete ohtra kasutamisega kaasnev produkt. Võime esitada küsimuse: kas individualism on vohamas netiajastu tulemusena, või vastupidi? Kaitsevägi kui võrdlemisi „nutivaba“ keskkond loob võimaluse meestel ja naistel võõrutada end eelmainitud „internetisõltuvusest“ ning seeläbi kogeda inimesele kui loomale loomupärasemat eksisteerimise viisi: karjana, grupina, ühtehoidva kollektiivina.

Nii individualistlikes kui ka kollektivistlikes keskkondades esineb positiivseid ning negatiivseid nähtusi. Kaitsevägi ning üldiselt militaarsed keskkonnad on olnud, on praegu ning jäävad ka tulevikus suuresti kollektivismile rajatud keskkondadeks. Esialgu võivad kaitseväeteenistujad tunda uude keskkonda, s.o Kaitseväkke, asudes ebamugavustunnet ning dissonantsi – kohustuslik päevaplaan erineb oluliselt varasema, harjumuspärasega ning kaasteenijad on sageli võhivõõrad. Eemaldudes internetist saavad aga inimeste põhivajadused kaetud läbi teise meetodi kui seda on nutiseadmed – üksteisega sotsialiseerumine. Noorte seas sageli esinev individualism on peamiselt netiajastu kaasprodukt (Arpaci *et al.*, 2018). Seega võib öelda, et moodne ühiskond küll raskendab Kaitseväkke astujatel uue keskkonnaga kohanemist, kuid pikas perspektiivis on teenistusse asumine noortele kasulik – minnakse tagasi „juurte juurde“ ning ollakse kaasteenijatega vahetus kontaktis, mis rahuldab rohkem meie loomumaseid põhivajadusi kui elutu nutiseade (Kofler *et al.*, 2011).

### Kasutatud kirjandus

- Arpaci, I., Kesici, S., & Baloglu, M. (2018). Individualism and Internet Addiction: The Mediating Role of Psychological Needs. *Internet Research*, 28(2), 293–314.
- Kofler, C., Larson, M., & Hanjalic, A. (2011). To Seek, Perchance to Fail: Expressions of User Needs in Internet Video Search. In Clough P. et al. (Eds.) *Advances in Information Retrieval ECIR 2011* (pp. 611–616). (Lecture notes in Computer Science, vol 6611.) Berlin/Heidelberg: Springer.
- Moore, B. A. (2011). Understanding and Working Within the Military Culture. In Moore B. A., Penk W. E. (Eds.) *Treating PTSD in Military Personnel: A Clinical Handbook* (pp. 9–22). New York: The Guilford Press.
- Redmond, S. A., Wilcox, S. L., Campbell, S., Kim, A., Finney, K., Barr, K., & Hassan, A. M. (2015). A Brief Introduction to the Military Workplace Culture. *Work*, 50(1), 9–20.
- Siebold, G. L. (2007). The Essence of Military Group Cohesion. *Armed Forces & Society*, 33(2), 286–295.
- Soeters, J. L., Winslow, D. J., & Weibull, A. (2006). Military culture. In Caforio G. (Ed.) *Handbook of the Sociology of the Military* (pp. 237–354). Boston: Springer.

## Kollektivism ja individualism Eesti Kaitseväes

Martin Pirn

Kollektiivsetes kultuurides käituvad inimesed enamikus situatsioonides teistega arvestades, indiviididena arvestatakse üldjuhul vaid iseendaga (Triandis, 1995, xiv). Kaitsevägi on suur asutus, kus töötab tuhandeid inimesi. Kõigil neist on oma soovid, nägemused, mõtted ja eesmärgid. Osad kattuvad, teised mitte. Organisatsiooniliselt on Kaitsevägi esmalt kohustatud arvestama kollektiiviga, mitte indiviidiga. Ühised huvid on isiklikest huvidest kõrgemal. Kui palju arvestatakse aga sellises struktuuris indiviidi vajaduste ja tahetega?

Mis on individualismi ja kollektivismi kontseptsioon ja kus see kehtib? Individualismi ja kollektivismi mõisted ei ole piiratud vaid psühholoogia valdkonnaga. Need mõisted mängivad rolli kõikvõimalikes erinevates sotsiaal- ja käitumuslikes teadustes kirjanduslikust kriitikast kuni religiooniuuringuteni või poliitilisest filosoofiast sotsioloogiani. (Kâğıtçıbaşı jt, 1997) Ka Eesti kaitseväes on kollektivismi ja individualismi vastasseis igapäevaselt aktuaalne. Oma tegevusalastes rollides peavad kaitseväelased pidevalt eristama, millised kohustustest on kollektiivsed ja millised

individuaalsed. Seda selleks, et kõik teaks enda ülesandeid ja kohustusi ning riigikaitse toimiks terviklikult.

Individuaalset vaatevinklit laiendades jõuame kollektiivse kaitse juurde. Kollektiivne kaitse on kollektivismi printsiipidel toimiv mehhanism, mille laiendatud eesmärk on kõikide grupis viibijate kaitse. NATO aluslepingu kollektiivse kaitse klausel artikkel viiest: „Lepinguosalised nõustuvad, et relvastatud rünnak ühe või mitme NATO riigi vastu Euroopas või Põhja-Ameerikas peetakse rünnakuks nende kõigi vastu.“ (Põhja-Atlandi leping, 1949). Sellise suure kaitsemudeli siseselt on kõikide soovidele keeruline vastu tulla ja sellest tekivad ka lahkkelid. On arusaadav, et probleemidele ei leidu alati üheseid ja õigeid lahenduskäike, mis sobiks kõikidele osapooltele. Sellest tulenevad hõõrdumised ja ebakõlad on küll igati põhjendatud, aga paljuski ebavajalikud. Indiviidi vajadustega ja tahetega arvestamisel peab lähtuma mõistlikkuse piiridest. Kaitseväes ei saa iga piskasja pärast teha kiireid ja drastilisi muudatusi. Seega, kõik muutused peavad olema läbi viidud kaalutletult, järk-järgult ja süstemaatiliselt. Selle teostamiseks on vaja palju mõistliku suhtumist ja aega, kuna tegemist on pikaldase protsessiga. Samas ei või täielikult ära unustada ka inimese tahet ja õigusi. Indiviidiga peab arvestama seal, kus on võimalik, ja nii palju, kui on võimalik.

Kaitsevägi peab kogu aeg töötama ja valmis olema milleks iganes. See „mis iganes“ on halvimal juhul sõda ja olemasolevate vabaduste võimalik kaotus. Sellise ohu maandamiseks on riigil ja Kaitseväl olemas seadused ja protokollid, mis piiravad indiviidi õiguseid ja vabadusi kollektiivi teenimiseks ja oma riigi kaitseks. Kas see on õige ja vajalik? Arvan, et vajaduspõhiselt on. Nõnda nagu on kirjas ka põhiseaduses: „Kedagi ei tohi sundida tema vaba tahte vastaselt tööle ega teenistusse, välja arvatud kaitseväeteenistus või selle asendusteenistus, tööd nakkushaiguse leviku tõkestamisel, loodusõnnetuse ja katastroofi korral ning töö, mida seaduse alusel ja korras peab tegema süüdimõistetud“ (*Eesti Vabariigi põhiseadus*, §29 l2). Sellest tulenevalt indiviidi vabadusi piiratakse vaid eriolukordades, näiteks katastroofide korral. Rahuajal on meil kõigil võimalus oma elu tegemiste üle ise otsustada.

On olemas mitmeid eri tüüpe kollektivismi ja individualismi, näiteks Rootsi kollektivism erineb Ameerika omast (Triandis & Gelfand, 1998). Vaatamata erinevustele on nende mõistete printsiibid samad. Kollektiivsed otsused ja mõtted teenivad inimest, ühiskonda ja inimkonda. Eesti Kaitsevägi kui organisatsioon toimib kollektiivsetel mõtetel ja otsustel. Nende mõtete idee seisneb Eesti inimeste igakülgisel kaitsel ja abistamisel. Rahuajal kehtivad individuaalsed vabadused ja õigused, sõja puhkedes aga kollektiivsed kohustused. Eesti riigis on seadustega elementaarsed vabadused ja kohustused määratletud ja piiritletud. Seda kindla põhjusega, et säiliks vabariik ja selle rahvas. Indiviidi vajaduste ja tahetega arvestatakse juhul, kui need ei ohusta ega takista kollektiivi huve ja heaolu.

### **Kasutatud kirjandus**

Eesti Vabariigi põhiseadus, RT 1992, 26, 349 ... RT I 2007, 43, 311.

Kâğıtçıbaşı, C. (1997). Individualism and Collectivism. In J. W. Berry, M. H. Segall, & C. Kâğıtçıbaşı (Eds.), *Handbook of Cross-cultural Psychology Volume 3: Social behavior and applications* (2nd. Ed., pp. 1–50). Boston, London, Toronto, Sydney, Tokyo, Singapore: Allyn ja Bacon.

## Kollektivismi ja individualismi dualistlik suhe Eesti Kaitseväes

### Siim Artur Juht

Sõjaväed, sealhulgas Eesti Kaitsevägi, on oma olemuselt eelkõige kollektivismile rõhuvad institutsioonid. Organisatsiooni tuum on meeskond ning selle heaolu on valdavalt olulisem kui üksiku liikme individuaalne heaolu. Iga organisatsioon toimib ühiskonnas ning see on mõjutatud selles kehtivate väärtuste poolt. Väärtuspõhise õppe kaudu antakse edasi organisatsiooni väärtusi selle liikmetele ning see ei leia aset pelgalt õppetundides, see toimub igal ajahetkel ning iga kaitsevaelane on õpetaja ja õppur samaaegselt. Eelmainitud töömehhanism nõuab liikmetelt institutsionaalset konformismi ning võib seetõttu pärssida indiviidi arengut, sooritust ja motivatsiooni. Samas ei tohi unustada olulist nüanssi, et kollektiivse võidu saavutamiseks on vaja häid individuaalseid sooritusi. Konflikt indiviidi ja kollektiivi vahel Kaitseväes võib tekkida asjatundlikkuse ja koostöövalmiduse põhiväärtuste sisustamisel ning oluline oleks leida kõigi heaolu nimel optimaalne lahendus ja tasakaalupunkt.

Asjatundlikkus ehk professionaalsus on Kaitseväe võtmes ülesande efektiivsaks täitmiseks vajaminev oskuste ja teadmiste pagas. Asjatundlikkuse eelduseks saab pidada õpimotivatsiooni ja soovi omandada isiklikku rahulolu ja huvi pakkuv eriala. Kaitseressursside Amet pakub kutsealustele võimalust valida väeosa ning testib nende võimekust juhtida, Kaitseväe Akadeemias saavad ohvitserikandidaadid valida erinevate erialade ja teenistukohtade vahel, kaadrikaitsevaelane saab anda oma sisendi arenguvestlustel. Eeltoodud näited rõhuvad just sisemise loomuomase huvi ja sellest tulenevate positiivsete tulemuste realiseerimisele, st kaitsevaelane tunneb rahulolu oma saavutustest ja tööst. Sellise individuaalse lähenemise positiivne mõju on hästi vaadeldav sisemise motivatsiooni mudelist (Thomas & Jansen, 1996), näiteks üksikisiku tasandi heaolu väljendub üksuse tasandil madalama väljalangevuse kaudu, mis omakorda hoiab kulusid kokku institutsiooni tasandil uute liikmete värbamise pealt.

Koostöövalmidus on eelkõige soov ja tahe tegutseda ühise eesmärgi nimel, mis kätkeb endas ka valmisolekut teha ohverdusi oma isikliku heaolu arvelt. Kaitsevaelise karjääri kontekstis tähendab see näiteks, et tegevaelane peab suunduma rotatsiooni korras teisele ametikohale. Rotatsioon võib tekitada frustratsiooni ning rahulolematust uue ametikoha suhtes. (Rõds, 2016) toob tegevteenistusest vabatahtlikult lahkumist käsitlevas magistritöös välja, et olulised lahkumispõhjused on paremad karjääri võimalused väljaspool Kaitseväge, puuduv võimalus oma oskuseid täiel määral realiseerida ning mõtestatud tegevuse vähesus. Viimasena välja toodud faktori olulisus kajastub ka Rootsi kaitsevaelaste seas viidud töörahulolu mudelite hindamise uuringus, kus kogutud andmetest selgus mõtestatuse olulisus teenistuse motivaatorina (Österberg & Rydstedt, 2018). Eeltoodud näited viitavad, et Kaitsevägi ei ole alati suuteline pakkuma võimalusi enese realiseerimiseks ning tsiviilsektor pakub paremaid

võimalusi. Tegevteenistujate lahkumise vältimiseks oleks vajalik nende töökorralduse tihedam ja regulaarne ülevaatamine, spetsialistidele asutusesisese rakenduse leidmine ning isiklike ambitsioonide arvesse võtmine. Institutsioonisisest töökorralduse efektiivsemaks muutmine nõuab korralikku pingutust nii Kaitseväe Peastaabilt kui ka vahetutelt ja otsestelt ülematelt.

Üks võimalikest lahendustest kollektivismi ja individualismi tasakaalustamisel, sh ka väärtuspõhise õppe tugevdamisel, on sisemise motivatsiooni rakendamine isikliku ja üksuse identiteedi loomel. Värskest allüksusega liitunud kaitsevaelane, kes esindab Eesti ühiskonnas levinud väärtusi, omandab ajapikku kaitsevaelises kollektiivis kehtivad väärtused, käitumisreeglid ning need muutuvad tema iseloomu lahutamatuks osaks, st indiviid hakkab tajuma kaaslaste ootusi, vajadusi tema suhtes ning ta identifitseerib ennast üksuse liikmena (Jennings & Hannah, 2011). Selline lahendusviis eeldab väeosadelt ning allüksustelt tugevat organisatsioonikultuuri ning ära ei tohi unustada ka individuaalvõitleja taset. Iga allüksuse liige peab lähtuma igapäevases teenistuses Kaitseväe eetikast ning põhiväärtustest. Samuti on oluline välja tuua, et see peab lähtuma Eesti ühiskonnas levinud individualismi ja kollektivismi omavahelisest suhtest, kuna eelmainitud suhe on ainuomane meie ühiskonnale. Nimelt relvajõududes, sh Kaitseväes ei ole ainult militaarorganisatsioonidele iseloomulikke indiviidi-kollektiivi suhet, mis oleks universaalne, vaid kaitsevaelased on ühtlasi ühiskonna liikmed ning peegeldavad selles kehtivaid väärtusi (Bjørnstad & Ulleberg, 2017).

Indiviidi ja kollektiivi vahelise vastuolu lahendus peitub Eesti Kaitseväe eetikas, mis paneb aluse meeskonnatööle ning võimaldab indiviidil toimida meeskonna liikmena pidades silmas ka isiklikku arengut. Optimaalne lahendus väärtuste kollisioonis saavutatakse, kui mõlemad osapooled on valmis kompromisse tegema, sest individuaalne sooritus annab küll kiire tulemuse, ent kollektiivne panus tagab püsivama tulemuse pikemas perspektiivis.

### **Kasutatud kirjandus**

- Bjørnstad, A. L. & Ulleberg, P. (2017). Is Established Knowledge About Cross-Cultural Differences in Individualism–Collectivism Not Applicable to the Military? A Multi-Method Study of Cross-Cultural Differences in Behavior. *Military Psychology*, 29(6), 477–490.
- Jennings, P. L. & Hannah, Sean T. (2011). The Moralities of Obligation and Aspiration: Towards a Concept of Exemplary Military Ethics and Leadership. *Military Psychology*, 23(5), 550–571.
- Rõõs, H. (2016). *Kaitseväe tegevteenistusest vabatahtlikult lahkumise põhjused*. Avaldamata magistritöö, Tartu Ülikool, Tartu.
- Thomas, K. & Jansen, E. (1996). Intrinsic Motivation in the Military: Models and Strategic Importance. Raport, Naval Postgraduate School, Monterey, California.
- Österberg, J. & Rydstedt, L. (2018). Job satisfaction among Swedish Soldiers. Applying the Job Characteristics Model to newly recruited military personnel. *Military Psychology*, 30(4), 302–310.

## **Individualism Kaitseväes**

**Nalei Chang**

Tänapäeval ühiskonnas peetakse järjest olulisemaks individualismi. Usutakse, et just selles peitub eduka ühiskonna, riigi või organisatsiooni võti. Sellegipoolest on Kaitsevägi kui sõjaväeline organisatsioon kollektivistlike väärtustega. Me õpetame, et

üksikindiviidi vajadused ei ole olulisemad näiteks oma jao, rühma või organisatsiooni eesmärkidest. Meil on samasugune keskkond, riietus ja Kaitseväe Eetikakoodeksist (2018) tulenevalt ühised kaitseväge väärtused. See aga pärsib individualismi. Kuidas sobiks individualismis kõrgelt hinnatavad väärtused kokku Kaitseväega. Kas sellistel asjadel võib sõjaväelistes organisatsioonides üldse kohta olla?

Individualism aitab efektiivsemalt lahendada probleeme, olgu selleks taktikalised, juhtimisalased või muud probleemid. Kuna individualismi eesmärk on anda inimestele valikuvabadus otsustada oma elu üle nagu eriala, riietus või keskkond, kus nad sooviksid olla, motiveerib see iga inimest järgima oma kutsumust ja arendama oma andeid. See tekitab organisatsioonis erinevate arusaamadega, oskuste ja mõtlemisviisidega isikuid. Mida kirjum on probleemi lahendav meeskond, seda tõenäolisem on leida parim lahendus. Kui aga meeskond on ühesuguse mõtteviisiga, sarnaste või hoopis samasuguste arusaamadega ning oskustega, on probleemi lahendamine vähem tõenäolisem. Selle väite kontrollimiseks tegi McLeod (1996) uuringu, kus ta testis, kas individualistlikum grupp on efektiivsem kui kollektiivne grupp. Selleks moodustati kahte tüüpi grupe: individualistlik grupp ja kollektiivne grupp. Mõlemale anti lahendamiseks samasugune ülesanne, mille järel kontrolliti pakutud lahendusi. Tulemused näitasid, et individualistlikum grupp leidis ülesandeid efektiivsemaid lahendusi.

Kahjuks ei ole võimalik Kaitseväes rakendada kõiki individualismi põhimõtteid, sest neid järgides kaotaks Kaitseväge kui sõjavägi oma organisatsiooni alustaladeks olevad põhiväärtused, mis teda koos hoiavad nagu koostöövalmidus ning usaldus oma kaaslaste suhtes. Kui Kaitseväge kuulaks iga sõduri soovi ning annaks kõigile valikuvõimaluse teha nii, nagu ise soovivad, kukuks Kaitseväge kokku. Kaitseväge toimib juba alatest jagudest nii, et iga sõdur töötab selle nimel, et jagu täidaks oma ülesannet, jaod selle nimel, et rühm suudaks oma ülesannet edukalt täita jne. Iga tasandi üksus ning selle liikmed peavad olema suutelised koos töötama, mis nõuab neilt kaaslastega arvestamist, valmidust elama ning tegutsema samasugustes tingimustes nagu tema kolleegid või kaaslased. Kui iga sõdur peab enda vajadusi oma põhiülesandest tähtsamaks, ei suuda see meeskond töötada. Ühesõnaga peab olema valmis töötama ühise hüvangu ning oma kaaslaste nimel. Vastasel juhul variseks üksus kokku. Kui tiimi liikmetega ei arvestata, siis pole tähtsust üksikisiku osavuses, kuna üksus on sama tugev nagu tema nõrgim lüli. Samas individualism soodustab mõtlemist, et indiviid on tähtsam kui grupp, kuna individualistid tunnetavad end grupist eraldiseisvana erinevalt kollektivistidest (Markus & Kitayama, 1991).

Kaitseväge on näidanud, et ta toetab teatud piirini ka individualismi põhiväärtuseid nagu vabaduse andmist valikute tegemisel. Heaks näiteks on Eesti Kaitseväge mitteametlik juhtimisfilosoofia, milleks on ülesandekeskne juhtimine. Ülesandekeskne juhtimine kujutab endas eesmärgi püstitamist alluvatele, seades neile piirid, kuid samas andes tegevusvabaduse, kuidas eesmärki täita (Ermus, 2016). Jao tasemel anname sõdurile võimaluse valida paremat positsiooni laskmiseks või varjumiseks. Jaoülem ei käsi kogu aeg täpselt, millise puu alla sõdur minema peab. Põhjus, miks seda rakendatakse on



lihtne: alati ei pruugi jaotulemal õigus olla, sest sõdur võib olla on leidnud parema positsiooni kui jaotulem määras. Alluvate usaldamine kiirendab ka tegevuste protsessi, sest kui näiteks kompaniitulem peaks iga rühmaülema eest plaani välja mõtlema, venib planeerimine liiga pikaks. Militaarmaailmas on laialt levinud teadmised, et parem halb plaan kui hilineb plaan. Teisisõnu pole kollektivistlike põhiväärtuste jälgimine alati efektiivne.

Usun, et individualism Kaitsevæes on võimalik teatud piirini. Individualistlike väärtusi tuleb sõdurites kultiveerida, et need tooks kasu Kaitsevæele. Kõige efektiivsem on meeskond, kus on liikmed nii individualistlike kui ka kollektivistlike väärtustega (Wagner jt, 2012). Samas peame olema sellega ettevaatlikud, kuna liiga individualistlikuna ei tööta Kaitsevægi efektiivselt ning seetõttu peab mõtlema, kuidas ja kui palju me individualistlike väärtusi oma väärtuspõhisesse õppesse toome.

### **Kasutatud kirjandus**

- Ermus, A. (2016). Ülesandekeske juhtimine – kas juhtimistiil või midagi enam? *Sõjateadlane*, 33, 12–38.
- Kaitsevæe juhtaja käskkirj nr 85, 27.04.2018.
- Markus, H. R., & Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological review*, 98(2), 224–253.
- McLeod, P. L., Lobel, S. A., & Taylor, H. C. Jr. (1996). Ethnic Diversity and Creativity in Small Groups. *Small Group Research*, 27(2), 248–264.
- Wagner, J. A., Humphrey, S. E., Meyer, C. J., & Hollenbeck, J. R. (2012). Individualism–collectivism and team member performance: Another look. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 946–963.

## **AUSUS JA LÄBIPAISTVUS KAITSEVÆES**

### **Ausus kui väärtus Eesti Kaitsevæes**

**Margo Raju**

Kaitsevæe sisemäärustikus on välja toodud Eesti Kaitsevæe põhiväärtused: ausus, vaprus, asjatundlikkus, ustavus, koostöövalmidus ja avatus. Sisemäärustiku kohaselt väljendub ausus ühelt poolt julguses tunnistada ja rääkida tõtt, teiselt poolt aususes avalikkuse ja kolleegide vastu. (*Kaitsevæe sisemäärustik*, 1998, § 7 p 1, § 8 lg 11) Oma lühikesele kogemusele tuginedes olen arvamisel, et inimeste jaoks on ausus oluline Kaitsevæe põhiväärtus. Samas kohati ausust kuritarvitatakse, mõningal juhul aga vaadatakse sellest lausa mööda. Seega tekib paratamatult küsimus, kas ausus on Eesti Kaitsevæes oluline.

Üheks omaduseks, mida nõuti Eesti Vabariigi ohvitserilist esimese Eesti Vabariigi ajal aastatel 1918–1940 oli ausameelsus (Kutsar, 2008). Seega on ausus olnud Eesti kaitsevæes alati olulisel kohal. Ka Ameerika ning Norra kadetid on ausust vapruste, usinuse, koostöövalmiduse ning õigluse kõrval pidanud üheks olulisemaks teenistuja iseloomujooneks (Matthews et al., 2006). Mirko Märdimäe (2016) lõputöös läbi viidud küsitluses selgus, et pataljoni- ja kompaniitulemate ning malevate pealike jaoks oli ausus kõige olulisem väärtus Kaitsevæes, samas kui rühmaülemad pidasid kõige olulisemaks koostöövalmidust. Kui aga vaadata küsimust laiemalt ja eeldada, et tugev

koostöö saab põhineda vaid aususel ja usaldusel, tuleb asuda seisukohale, et ausus on inimeste põhiväärtuseks vaatamata teenistuskogemusele, ülesandele või ametikohale Kaitseväes. Seega on ausus Kaitseväes üheks tugevaks alustalaks omavahelise koostöö sujumisel juhtimistasandil, kuid ka rühmaülema ja tema sõdurite vahelisel suhtlemisel. Näiteks on Ameerika sõjajõud deklareerinud ausust lausa oma peamise väärtusena, hõlmates siinkohal nii sõdurite ausameelsuse, julguse, vastutustundlikkuse, õiglust, avatuse, inimlikkuse kui ka eneseastuse (Fine, Goldenberg & Noam, 2016).

Ausus mõjutab eelkõige usaldust ja koostöövalmidust, mis võib riigikaitse seisukohalt kriitilises olukorras omada elulist tähtsust. Kuid mitte ainult. Ka igapäevane usaldus ja koostöö põhineb aususel ning oma lubaduse täitmisel. Kui näiteks rühmaülem on sõduritele lubanud reedeti linnaluba, kuid seda pole kuu aja jooksul erinevatel põhjustel täidetud, tekitab see paratamatult sõdurites pahameelt ning usaldamatust ülema suhtes. Kuigi varasem koostöö võis olla suurepärase, mängivad sellised väikesed detailid aususe kuritarvitamisel suurt rolli ning kannatada võib saada kogu meeskonna varasem koostöö. Erkki Tuule lõputöös (2015) tuuakse välja erinevate ohvitseride teenistuskogemuse seoses aususega. Lõputöö järgi on suuremas osas tegemist positiivse kogemusega, kus alluvad on kuulekad, ei suuda valetada ja vajadusel kantakse eksimused ülemustele ette. Samas tuuakse töös välja ka negatiivseid näiteid, kus sellisel juhul on valetamist hiljem keeruline õigeks keerata ja tõde tunnistada, rääkimata sellest, et usalduse kaotusest ülesaamine võib võtta aastaid. Töös küsitleti kauem kui kaks aastat rühmaülemana töötanud ohvitseri ning selgus, et nende kõige põhilisem väärtus Kaitseväes on just nimelt ausus. Olen sama meelt – kui ausust on üks kord kuritarvitatud, siis usalduse taastamine võtab aega. Seda eelkõige olukorras, kus valet püütakse varjata või kuidagi õigeks pöörata. Kui julged teha, julge tunnustada, seda ka olukorras, kus sa oled kõrgel positsioonil ja sinu maine võib kahjustada saada. Inimesed eksivad, aga ausatele inimestele saab andestada.

Ausus kaitseväes ei ole oluline mõõdupuu mitte ainult asutusesiseselt, vaid selle tähtsus kandub riigi tasandile. Major Meelis Pernits (2016) on öelnud, et kõrget mainet tuleb hoida, sest meie kätte on usaldatud oma riigi ja rahva kaitse ning selle teostamiseks antud relvad. Olen sellega nõus, et ausust võib väljendada usalduse ja mainega. Kui Kaitseväge pole oma rahva vastu aus, tekib rahval kaitseväge vastu umbusaldus ja Kaitseväge maine langeb. Sellisel juhul on keeruline rääkida noormeeste motiveeritusest kaitseväteenisustesse astumisel või kogu ühiskonna usaldusest meie riigi kaitsmise osas.

Aususe kui ühe põhiväärtuse üle Eesti Kaitseväes ei saa kindlasti kahelda. Toetudes kasutatud materjalidele saab öelda, et viimase viie aasta jooksul on ausust peetud Kaitseväge üheks oluliseks põhiväärtuseks nii kaitseväge teenistuses olevate inimeste kui kogu ühiskonna poolt tervikuna. Ausus Eesti Kaitseväes on oluline ning selle püsimisel ühe põhiväärtusena on oluline roll kõigil kaitseväelastel.

### **Kasutatud kirjandus**

Fine, S., Goldenberg, J., & Noam, Y. (2016). Integrity testing and the prediction of counterproductive behaviours in the military. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89, 198–218.

*Kaitseväge sisemäärustik*, RT I, 10.07.2012.

- Kutsar, G. (2008). Väärtused Eesti riigikaitstes. *KVÜÕA toimetised*, 11. Tartu: Eesti Ülikoolide Kirjastus, 86–129.
- Matthews, M. D., Eid, J., Kelly, D., Bailey, J. K. S., & Peterson C. (2006). Character Strengths and Virtues of Developing Military Leaders: An International Comparison. *Military Psychology*, 18, 57–68.
- Märdimäe, M. (2016). *Põhiväärtuste järgimise hindamine tegevvälelistel*. Avaldamata lõputöö, KVÜÕA, Tartu.
- Pernits, M. (2016, 24. veebruar). Head Vabariigi aastapäeva. *Rapla malev*. Külastatud aadressil <http://rapla.kaitseliit.ee/et/head-vabariigi-aastapaeva>.
- Tuul, E. (2015). *Kaitseväge põhiväärtuste õpetamine allüksusele*. Avaldamata lõputöö KVÜÕA, Tartu.

## Ausus kui kaitseväge põhiväärtus. Vajalik või mitte?

Marten Pärn

Kaitseväge põhiväärtused on: Ausus, ustavus, asjatundlikkus, vaprus, koostöövalmidus, avatus (*Kaitseväge eetikakoodeks*, 2018). Kuigi ausus on esimesena nimetatud kaitseväge eetikakoodeksis, on tõstatatud küsimus, et kas üldse on vaja ausust välja tuua kui põhiväärtust kaitseväes, kui ausus on nii lai mõiste?

KV eetikakoodeksis on selle põhiväärtuse kirjelduseks „julgus tunnistada ja rääkida tõtt“ (*Kaitseväge eetikakoodeks*, 2018, lk 2). Tihti kui räägitakse aususest, siis tundub, et ei mõisteta, et tegemist on palju laiema mõistega. Ausus hõlmab endas- mitmeid faktoreid. Ausus väljendub suhtumises, käitumises ja ka tegevustes. Ausus on kui üldine enesemoraali osa. Kaitseväge eetikakoodeksis on kirjeldatud ausust nii: „ausus on julgus rääkida tõtt ja järgida kehtivaid reegleid“ (*Kaitseväge eetikakoodeks*, 2018, lk 2). Selle selgitusena on eetikakoodeksis toodud välja viis punkti (*Kaitseväge eetikakoodeks*, 2018, lk 2):

1. Ma räägin tõtt ega peta.
2. Järgin kehtivaid reegleid ja õigusnorme.
3. Olen taktitundeline ja objektiivne.
4. Olen õiglane ega kuritarvita usaldust.
5. Tunnistan, kui olen teinud midagi valesti, ja julgen muuta oma ekslikku otsust.

Nagu näeme, hõlmab ausus endas mitmeid aspekte ja kui panna need punktid igapäeva töösse, siis saame aru, kui tähtis on ausus. Uuringud on ka leidnud, et aususel on tähtis roll ka eestvedamisel (Bakhsh, Rasool & Azim, 2019). Siinkohal tuleks selgitada nende punktide tähtsust nii Kaitseväes kui ka igapäeva elus.

Esimene punkt: „Ma räägin tõtt ega peta“ (*Kaitseväge eetikakoodeks*, 2018, lk 2). Igas organisatsioonis tekivad võimalused, kus saaksime omakasupüüdlikult tegutseda teiste arvelt. Üks peamisi asju, mis meid takistab seda tegemast, on ausus.

Teine punkt: „Järgin kehtivaid reegleid ja õigusnorme“ (*Kaitseväge eetikakoodeks*, 2018, lk 2). Kaitseväes on vaja usaldada inimesi ja peame saama loota, et nad suudavad järgida reegleid ja õigusnorme, mis on neile sätestatud. Need normid ja reeglid on

kehtestatud põhjusega ja nende täitmine on väga tähtis Kaitsevæe kui organisatsiooni toimimiseks.

Kolmas punkt: „Olen taktitundeline ja objektiivne“ (*Kaitsevæe eetikakoodeks*, 2018, lk 2). Ülem peab hindama oma alluvaid ja kolleege objektiivselt. Peame suutma olla ausad ja vältida subjektiivsust. Isegi kui on näiteks isiklikud konfliktid kaaskolleegiga, peame hindama tema tööd objektiivselt.

Neljas punkt: „Olen õiglane ega kuritarvita usaldust“ (*Kaitsevæe eetikakoodeks*, 2018, lk 2). Neljanda punkti kohta võib tuua näiteks, et Kaitsevæes antakse inimestele väga suur vastutus. Vastutus hõlmab ka endas kohustust hoida enda teada tundlikku infot, mida ei tohiks jagada inimestele, kellel ei ole teabevajadust. Kuidas saaksime usaldada inimest näiteks riigisaladustega, kui ta pole aus? Ausus tõstab usaldust ja usaldus on väga tähtis vastastikuses suhtluses (Baumane-Võtoliņa jt, 2017).

Viies punkt: „Tunnistan, kui olen teinud midagi valesti, ja julgen muuta oma ekslikku otsust“ (*Kaitsevæe eetikakoodeks*, 2018, lk 2). Viiendas punkti võime ka välja lugeda, et ausus ei tähenda ausust vaid teiste, vaid ka enda vastu. Kuidas suudaksime areneda ja parandada oma vigu, kui me neid ei suuda tunnista isegi endale. Kui tunnistame oma vigu, siis võime saada tagasisidet, kuidas ennast parandada ja läbi selle on võimalik meil areneda nii tööalaliselt kui ka isiklikult.

Vastuargumendiks aususele saame tuua hädavaled. Hädavale on spetsiifiline liik valesid, mis hoiab ära kahju teistele, mis tekiks, kui ei valetaks (Camden, Wilson & Wilson, 1984). Aususe puhul peame mõistma, et on alati erandeid, kus tõesti ausus ei tasu ära ja peame vaatama suuremat pilti. Sellised erandid on tunnetuslikud. Kui räägime üldiselt aususest, siis ei saa mõelda erandite peale. Uuringud näitavad, et aususe hindamist aitavad ennustada ka isiklikud väärtused nagu näiteks turvalisus, mugav elu, kujutlusvõime ja ka lai silmaring (Vadi & Jaakson, 2011).

Kokkuvõttes võime öelda, et ausus kui põhiväärtus on väga tähtis osa meie töös ja ka igapäevaelus, kui me mõtestame selle mõiste lahti. Paljud meist võtavad ausust kui normatiivi, et kuidas me peaksime käituma ja mõtlema, aga samas see ei tähenda, et see ei oleks tähtis osa meie põhiväärtustest. Kui poleks ausust, ei suudaks pikas perspektiivis toimida üksi organisatsioon. Sellega seoses ei tohiks pidada ühtegi põhiväärtust vähem tähtsamaks kui teist.

#### **Kasutatud kirjandus:**

- Bakshsh, K., Rasool, S., & Azim, M. (2019). Humor Orientation and Honesty as Predictors of Leadership Effectiveness, *Dialogue*, 14(2), 23–31.
- Baumane-Võtoliņa, I., Apsalone, M., Šumilo, E., & Jaakson, K. (2017). Ethical Behaviour and Honesty in Post-Soviet Business Environment, *Baltic Journal of Management*, 12(1), 46–62.
- Camden, C., Motley, M., & Wilson, A. (1984). White lies in interpersonal communication: A taxonomy and preliminary investigation of social motivations, *Western Journal of Speech Communication*, 48(4), 309–325.
- Kaitsevæe juhataja 27.04.2018 käskkirjaga nr 85 kinnitatud Kaitsevæe eetikakoodeks.
- Vadi, M., & Jaakson, K. (2011). The dual value of honesty among Russians in selected former Soviet countries, *Cross Cultural Management, An International Journal*, 18(1), 55–70.

## Demokraatia kui väärtuse kaasamine armee tegevusse – edu võti või segav faktor?

Indrek Kuusk

Arenenud ja edukat riiki defineerib tänapäeval lisaks muule ka demokraatlik elukorraldus ning kompromissitu iseseisvus, mille üks alustala on toimiv armee. Kuna armee tegevust rahastavad eelkõige kodanikud neile riigi poolt kehtestatud maksude teel, siis pakub kõneainet fakt, et armee ei saa olla lõpuni oma tegevuses läbipaistev ja alluda riigisisese ühtsuse soovile. Osati on selle põhjuseks tõsiasi, et demokraatliku ühiskonna väärtused ja armee väärtused ei lange alati kokku. Seega näeme armeed kui teenust, mille kvaliteeti peaks kodanik kui tarbija saama justkui kontrollida, kuid teisalt peame mõistma tegema vahet sõjaväelikul vankumatusel ja rahvuslikul demokraatial. Kuidas aga saavad rahvuslik demokraatia ja sõjavägi koos riigis edukalt toimida?

Rahva ja armee ühtne soov on toimivas riigis hoida iseseisvust ja säilitada turvalisust, kuid väärtused ja hoiakud, mis nende säilimist rahuaja tingimustes kujundavad, on erinevad. Ka kunagine Harvardi ülikooli sõjaajaloo professor Richard H. Kohn (1997) kirjutab, et vägivaldseks konfliktiks valmistumine tugevalt hierarhilises keskkonnas on miski, millele tsiviilmaailm oma igapäevatoimetuste juures tähelepanu pöörata ei pruugi. Ta lisab, et militaarvaldkond on kõige vähem demokraatiat rakendav eluvaldkond arenenud riigis üldse, sest ühiskond eelistab anda oma poolehoidu just vabadust ja innovatiivsust propageerivatesse ideedesse ja inimestesse, mitte sisemist korda ja välist turvalisust nõudvatesse sõjaväelistesse juhtidesse. Sellest võime järeldada, et tsiviilvaldkonda edasi viiv demokraatia ja sõjaväe prestiiži ja jätkusuutlikkust säilitavad põhimõtted on sisulises vastuolus ning nende koosseisisteerimine keerukas, kuid vajalik aspekt riigi eduka toimimise ahelas.

Sõjaväe toimimist rahastavad kodanikud saavad oma vahetu tagasiside armee kui teenuse kohta Eesti Vabariigi näitel meediaohvitseride ja pressiosakondade kaudu. Nemad toodavad Eesti Kaitsevägele nii sotsiaal- kui tsiviilmeediasisu kui ka tagavad vahetu kokkupuute tavakodanikega korraldades erinevaid avalikke üritusi. Kõik see täidab ühte demokraatia funktsiooni, milleks on kontrolli väärtustamine ja selle võimalikkus. Muuhulgas tekib aga küsimus, kas armee suhtlemine kodanikega on sedavõrd oluline, et seda peetakse tähtsamaks kui väljaõppe läbiviimist. Peter Rehse (2004) on väitnud, et tsiviil-militaar-koostöö ja omavaheline suhtlus on mõlema osapoole jaoks äärmiselt oluline kahel põhjusel. Esiteks saavad sõjaväelased paremini täita oma ülesannet keskkonnas, kus viibivad inimesed toetavad neid nii rahalises kui vaimses aspektis. Teiseks näevad kodanikud oma maksudena investeeritud summade reaalselt eesmärgipärast kasutamist. Sellest tulenevalt võib väita, et kuigi armeed kasutavad nii ajalist, rahalist kui ka muud ressursi tsiviilkogukonnaga suhtlemisel, on see mingil määral armee eduka tegevuse võtmeks.

1997. aastal peetud kõnes Yale ülikoolis ütles Ameerika Ühendriikide kaitseminister William Cohen, et kuristik, mis tekib ja süveneb sõjaväe ja tsiviilmaailma vahel, on lubamatu, sest riik, kus tsiviilmaailm ei mõista, millega sõjavägi tegeleb, ja sõjavägi ei mõista, miks tsiviilmaailm neisse nii halvasti suhtub, on riik, mis on määratud hukule

ning häving võib olla lähemal, kui arvata võib. Tema sõnadest võib järeldada, et teataval määral demokraatia rakendamine nende institutsioonide vahel on oluline, arvesse tuleb võtta aga seda, et armeel on füüsiline jõud, mida muudel kodanikel ei ole. Juhul kui kodanikud ei saa rahulolematust armee suhtes väljendada demokraatlikul kombel ja leiavad selleks muid viise võib armee vastata füüsilise jõu kasutamisega oma kodanike vastu. Kodusõjad ei ole uudne nähtus ning sõjad kodanike ja armee vahel samuti mitte. Nende peamine oht on see, et pidades kodusõda jätab riik ennast kaitseta väliste ohtude eest olukorras, kus armee tegeleb agressiooniga, mille on tekitanud riik oma kodanikega. Seda kõike saaks oskuslik demokraatia rakendamine välistada, kirjutavad Chris Blattman ja Edward Miguel (2010). Sellest tulenevalt näeme, et demokraatia kaasamine määral, mis säilitab kodanike ja armee seose, on vajalik selleks, et mõlemad osapooled saaksid keskenduda oma igapäevaste ülesannete edukale sooritamisele.

Olenemata demokraatiat mõningal määral piiravast bürokraatiast ja läbinähtavuse vajadusest peab armee oskuslikult täitma oma riigikaitse rolli jäädes sealjuures võimaluste piires truuks ka kodanikele ja nende soovidele. See tagab normaalse toimimise nii tsiviilkodanike kui ka armee funktsioonide osas. Vältimaks ebameeldivaid kokkupuuteid on Eesti kaitseväel isikud ja üksused, kes tagavad seadustest lähtuvalt vajalike aspektide toimimise, mis tagab demokraatiat väärtuseks pidavale riigile vajalikud kontrollmeetmed armee osas.

#### **Kasutatud kirjandus**

- Blattman, C. & Miguel, E. (2010). Civil War. *Journal of Economic Literature*, 48(1), 3–57.  
Kohn, R. H. (1997). How Democracies Control the Military. *Journal of Democracy*, 8(4), 140–153.  
Rehse, P. (2004). CIMIC: Concepts, Definition and Practice. *Hefi* 136, 29–30.

## **SOOLINE VÕRDÕIGUSLIKKUS**

### **Naised Kaitseväes – väärtuspõhine teenistus või mitte?**

**Hanna-Stiina Kivimäe**

Varasematel aastakümnetel on naised armeedes rakendatud peamiselt tagalas ja toetavates valdkondades, nagu näiteks administratsioonis ja meditsiinis. Tänapäeval kasvab nende osakaal suuresti aga lahingüksustes. Nüüdseks on Eestis aastaid räägitud sellest, kuidas naised kaitseväes peaks olema tavaline nähtus ja kuidas nad peaksid olema meestega militaarmaailmas võrdsed, seetõttu vabatahtlike naiste arvu ajateenistuses üritatakse järk-järgult kasvatada, mis on seni ka õnnestunud. Kas naiste kasvav osakaal relvajõududes on seotud naiste väärtushinnangutega teenistusse astumisel, et nemadki saaksid anda oma panuse riigikaitseks?

Ameerika Ühendriikides naisveteranide seas läbi viidud uuringu kohaselt olid väärtushinnangud üheks põhjuseks, miks naised teenistusse astuvad (Mankowski jt, 2015). Osalejad leidsid muu seas ka seda, et teenistusse astudes said nad aru, mis on nende tegelikud põhiväärtused – mainiti näiteks isamaalisust, lojaalsust ja ausust.

Kaitsetahe võib olla naiste jaoks väärtus ja väärtused on erialavalikuid tehes üks suurimaid motivaatoreid otsuste vastuvõtmisel (Hitka, 2019).

Jane Reiljani bakalaureusetöö raames tehtud küsitluse tulemustest selgus, et üks peamisi tegureid, miks naised ajateenistusse tahavad minna, oli soov peale ajateenistust astuda õppima KVÜÕA Kõrgemasse Sõjakooli (32% vastajatest), millest võib järeldada, et suur osa naisi astub ajateenistusse sihiga jääda tegevteenistusse (Reiljan, 2018). Võrdluseks võib tuua selle, et Eestis on meeste vabatahtlikult ajateenistusse asumise kõige populaarsemaks põhjuseks olnud sobiva ajastuse valimine (täita kohustus kohe peale keskkooli), millele järgneb huvi militaarmaailma vastu ja seejärel soov jätkata tegevteenistuses (Järvala, 2018).

Andres Siplase Kaitseväes läbi viidud uuringu põhjal hinnati naiste hakkama saamist ülesannete täitmisel ajateenistuses meestega võrdväärseks 73% juhtudel: leiti, et paljud naised, kes teenima tulevad, on motiveeritumad, vastutustundlikumad ja/või tahtejõulisemad (Siplane, 2017). Vastuargumendina oli esitatud naiste väiksem füüsiline võimekus, mida aga kompenseerivad paljuski eelnimetatud väärtused ja väärtushinnangud, mida naised omavad, mistõttu ei ole nad meestest üldiselt kehvemad (Siplane, 2017). Siinkohal julgen väita, et kuna ajateenistus on naiste jaoks vabatahtlik, siis need naised, kes sinna jõuavad ja selle ka edukalt lõpetavad, väärtustavad seda võimalust piisavalt, et endast parim anda. Austraalias läbi viidud uuringu kohaselt suurendab naiste kaasamine Austraalia relvajõudude üldist võimekust ja mitmekesisust erinevatel otsustustasanditel (Department of Defence, 2014). Norras läbi viidud uuringus leiti, et naiste kaasamine sõjaväelisesse asutusse annab organisatsioonile mitmekülgsemat mõtlemist, perspektiive ja lahendusi, mis on kõik olulised tegurid, et muuta organisatsiooni efektiivsemaks (Brundtland, 2015). Sellest võime järeldada, et naised ja mehed täiendavad üksteist – mehed on füüsiliselt küll tugevamad kui naised, aga naised rikastavad üksust, pakkudes mitmekesisust näiteks mõtlemisülesannetes.

Eesti Kaitseväge on teadagi reservarmee, mis tähendab seda, et reservüksused moodustavad meie peamise löögijõu. Olles väikeriik, on meie jaoks poliitiliselt ja ühiskondlikult tähtis tagada see, et ajateenijate iga-aastane väljalangevus oleks võimalikult väike. 2018. aastal vabastati teenistusest 353 ajateenijat, mis moodustas 10,3% teenistust alustanute koguarvust (Kaitseministeerium, 2018). Kuigi väljalangevus on aastatega oluliselt vähenenud, on otsitud jätkusuutlikkuse tagamiseks võimalusi, kuidas väljalangenute protsenti võimalikult madalana hoida. Üks võimalustest oligi vabatahtlike naiste piirarvu suurendamine ajateenistuses. Kui aastal 2017 oli piirarvuks veel 30 naist, siis 2018. aastal tõusis see arv 108 peale. Paratamatus on aga see, et ka naiste väljalangevus on olnud suur: 30st 2018. aastal ajateenistust alustanud naisest määrati sõjaaja ametikohale vaid 13, mis tähendab, et 17 naist ei läbinud ajateenistust. Peamiseks takistuseks olid tervislikud põhjused. (Kaitseministeerium, 2018) Leian siiski, et naiste osakaal ei ole piisavalt suur olnud piisavalt kaua, et sellest veel järeldusi teha ja seda meeste statistikaga võrrelda.

Endine kaitseminister Hannes Hanso (Aasma, 2016) on öelnud, et Eestis on liiga vähe inimesi, et neist pooled riigikaitsest välja jätta. Reservarmee põhimõttel töötades peame

jätakuusutlikkuse tagamiseks olema paindlikud riigikaitstes osalejate suhtes. Eesti Kaitseväge on liikumas suunas, kus ajateenijate soost peetakse olulisemaks töökuus, koostöövalmidust ja professionaalsust. Isiklikel väärtustel on oma roll naiste ajateenistusse asumisel, nende kaasamine on loomulik suund Kaitseväge arengus ja selle potentsiaali kasutamine pikemas perspektiivis rikastab Kaitseväge tervikuna.

### Kasutatud kirjandus

- Aasma, K. (2016, 2. november). Kaitseminister Hanso: naised ajateenistuses peavad saama uueks normaalsuseks. *Õhtuleht*. Külastatud aadressil <https://www.oh tuleht.ee/768311/kaitseminister-hanso-naised-ajateenistuses-peavad-saama-uueks-normaalsuseks>
- Brundtland, F. S. (2015). The way forward towards increased diversity and a greater proportion of women in the Norwegian Armed Forces. In Brundtland, F. S. *Military Women – The Achilles Heel in Defence Politics?* (pp. 265–281). Oslo: Abstrakt Forlag.
- Department of Defence. (2014) *Women in the ADF Report 2013-2014. Supplement to the Defence Annual Report 2013-14*. Austraalia: Defence People Group.
- Hitka, M., Rózsa, Z., Potkány, M., & Lízbetinová, L. (2019). Factors forming employee motivation influenced by regional and age-related differences. *Journal of Business Economics and Management*, 20(4), 674–693.
- Järvala, E. (2018). *Isikliku avalduse alusel ajateenistusse astumist kujundavad sotsiaaldemograafilised tegurid ja motiivid*. Avaldamata bakalaureusetöö, Tartu Ülikool, Tartu.
- Kaitseministeerium. (2019). *Aruanne kaitsevägekohustuse täitmisest ja kaitseväge teenistuse korraldamisest 2018. aastal*. Tallinn.
- Mankowski, M., Tower, L. E., Brandt, C. A., & Mattocks, K. (2015). Why Women Join the Military: Enlistment Decisions and Postdeployment Experiences of Service Members and Veterans. *Social Work*, 60(4), 315–323.
- Reiljan, J. (2016). *Naiste ajateenistusest väljalangemise põhjused 2014.-2015. aasta naisajateenijate näitel*. Avaldamata lõputöö, KVÜÖA, Tartu.
- Siplane, A. (2017). *Naised Eesti Kaitseväes: Motivatsioon, suhtumine, kogemused ja väljakutsed*. Tallinn: Rahvusvaheline Kaitseuuringute Keskus.

## Sooline võrdsus Eesti Kaitseväes

Enrico Vahter

Pärast Eesti Vabariigi taasiseseisvumist on Kaitseväge areng olnud hüppeline, seda näitab näiteks uue relvastuse ja tehnika kasutusele võtmine. Samas peab tõdema, et meie riigikaitstes on olulisi teematikaid, millest avalikus ei tee juttu. Ühe võimaliku näitena võib välja tuua naissoost kodanike riigikaitmesse panustamise. Leppik (2017) toob välja, et Eesti 1920. aasta põhiseaduses sätestati küll soo alusel diskrimineerimise keeld, kuid ei tagatud abielusuhtes mehe ja naise võrdõiguslikkust. Täna üritatakse tagada sooline võrdsus üleüldiselt Eesti Vabariigis ning võrreldes esimese Vabariigi ajaga on märgatav võrdsustumine tekkimas. Samas on Kaitseväge endiselt olukorras, kus meessoost isikutele on rakendatud ühed meetmed ja naissoost isikutele teised meetmed. Kas Eesti Kaitseväes eksisteerib sooline diskrimineerimine?

Olen mõtestanud soolise diskrimineerimise mõiste lahti läbi seaduste, mis annavad üldise ülevaate soolisest ebavõrdsusest Kaitseväes. Sooline võrdõiguslikkus on naiste ja meeste võrdsed õigused, kohustused, võimalused ja võrdne vastutus (*Soolise võrdõiguslikkuse seadus*, 2004). Seadus annab kindlad kriteeriumid, mille alusel on Eestis määratletud sooline võrdõiguslikkus, kuid siinkohal tekib küsimus, millised on võrdsed kohustused? Kutsealune on 17–27-aastane (kaasa arvatud) meessoost isik kuni



aja- või asendusteenistusse asumiseni või aja- või asendusteenistusse asumisest vabastamiseni (*Kaitseväeteenistuse seadus*, 2012). Kaitseväeteenistuse seaduse kohaselt on selge, et kutsealune, kes peab läbima ajateenistuse Eesti Kaitseväes on meessoost isik. Ajateenistus on meessoost kaitseväekohustuslase kaitseväeteenistuskohustuse täitmine ning naissoost isiku vabatahtlik kaitseväeteenistusse asumine ja selle läbimine sõjaväelise väljaõppe saamise eesmärgil (*Kaitseväeteenistuse seadus*, 2012). Kaitseväeteenistus seadus ei ütle, et see on kohustuslik naissoost isikutele. Seega räägivad soolise võrdõiguslikkuse seadus ja Kaitseväeteenistuse seadus üksteisele vastu. Tegemist on huvitava olukorraga, kus Eesti ühiskond püüdleb selle poole, et meil oleks võimalikult väikese protsendiga soolise diskrimineerimisega riik. Kõik võimalikud reklaamid selle kohta justkui tekitavad mulje, et liigume võrdsuse poole ning üritame välja juurutada kunagist arusaama. Täpselt sama peab toimuma ka arusaamaga kohustuste üle.

Eesti Kaitseväes on füüsilise võimekuse hindamiseks välja töötatud üldfüüsiline test, mis näitab, kui heas füüsilises vormis on sõdur. Tegemist on objektiivse hindamisega, millel on selged tasemed, mis väljenduvad punkti skooris. Punktisüsteem on pandud paika vastavalt vanusele ja soole. Eesti Kaitseväes hõlmab üldfüüsiline test endas kätekõverdusi, istesse tõuse ja 3,2 km jooksu. Jooksu on võimalik asendada kas 20 km jalgrattasõiduga või 10 km suusatamisega või 500 m ujumisega. Selline üldfüüsiline test tekitab olukorra, kus Kaitseväe-siseselt hinnatakse mehi ja naisi erinevalt. Siinkohal saame rääkida soolisele võrdõiguslikkusele nn „läbi sõrmede vaatamisest“. Sellele, miks on naissoost kaitseväelastel ühed normid ja meessoost isikutele teised normid, õiget vastust polegi. Kuna naised on oma füüsiliselt võimekuselt nõrgemad ning et ühtlustada nende punktiskoori meestega, on naistele hindamiskriteeriumid erinevad. Seda kinnitab ka Shini töö (2018), millega ta toob välja, et meeste ja naiste võimekused on erinevad ning naistel ei olegi võimalust olla meestega füüsiliselt võrdsed, sest bioloogiliselt on kehaehitused erinevad.

Meie põhjanaabritel on füüsilise testi osas teine lähenemine, nad kasutavad kombinatsioone erinevatest harjutustest, mis kõik hindavad sõduri võimekust. Esimene neist on füüsiline test lahinguväljal, mis hõlmab 25 km rännakut või 30 km suusatamist või 80 km jalgrattasõitu samal ajal kandes lahing varustust ja relva ning kõik peab olema tehtud 6 tunniga. Teine võimalus on orienteerumine, mis hõlmab 5-kilomeetrist rada, mis tuleb läbida 90 minutiga päeval ajal või 2 tunniga pimedal ajal. Laskmine koosneb kahest automaadi laskmisest 150 m pealt ja kahest püstoli laskmisest 25 m pealt, tulemused arvestatakse vastava laskmisharjutuse standardite järgi. (Santtila jt, 2011). Kõik tegevused on otseselt seotud sõduri oskustega lahinguväljal ning toimuvad kõigile võrdsete tingimuste alusel. Oleks igati soodne luua analoogne lahendus ka Eesti Kaitseväes, et ühtlustada sõdurite taset ning elimineerida võimalikku soolist diskrimineerimist.

Eesti ühiskond on vananemas ning noored ei huvitu enam riigikaitsest. Peab nentima tõsiasi, et uuringud (Mägi jt, 2016) näitavad, et üliõpilaste seas on hoiakud soolise võrdõiguslikkuse suhtes toetavad: soolist võrdõiguslikkust peetakse oluliseks

väärtuseks, ebavõrdses kohtlemises nähakse probleemi ning sageli tunnetatakse ära ebavõrdse kohtlemise piir. Meie riigi noored, kes suudavad ratsionaalselt mõelda, on kindlasti võimelised nägema praegust probleemi Kaitseväes. Naised on füsioloogilistelt võimetelt erinevad ja ei olegi võimelised tegema füüsilisi tegevusi meestega võrdselt. Selle tulemusena ongi neile kehtestatud erinevad hindamiskriteeriumid. Rääkides soolisest võrdsusest, peab Eesti Vabariik tegema valikud, kas ajateenistus on kõigile kohustuslik või kõigile vabatahtlik. Seadus ütleb täna, et meessoost Eesti Vabariigi kodanik peab läbima ajateenistuse ning naissoost isikutele on see vabatahtlik, millega ei saa olla nõus. Kui riik nõuab inimeste võrdset kohtlemist, peab seda riik seda samamoodi nõudma läbi võrdsete kohustuste.

### **Kasutatud kirjandus**

- Leppik, M. (2017). Soolise võrdõiguslikkuse küsimus Eesti Vabariigi põhiseadustest ja riigikohtu praktikas 1920-1940. *Ajalooline Ajakiri*, 2/3 (160/161), 341–362.
- Mägi, E. & Biin, H. & Trasberg, K. & Kruus, K. (2016). Õpetajakoolituse üliõpilaste hoiakud ja teadlikkus soolise võrdõiguslikkuse küsimuses. *Eesti Haridusteaduste Ajakiri*, 4(1), 159–194.
- Santtila, M., Kyröläinen, H., & Pihlainen K. (2011). Basic physical fitness tests in the Finnish defence forces. In J. Malberg (Ed.), *Physical Fitness Tests in the Nordic Armed Forces*, (pp. 36–45). Oslo: The Norwegian Defence University College.
- Shin, S. P. (2018). Sex and gender segregation in competitive sport: internal and external normative perspectives. *Law & Contemporary Problems*, 80(4), 47–61.

## **Sooline võrdõiguslikkus armees**

**Rivo Tamson**

Viimase kümnendi jooksul on naiste osakaal sõjalistes organisatsioonides oluliselt suurenenud ning võib kindel olla, et see ka kasv jätkub ka edaspidi. Lisaks sellele on erialade valik, mida naised mehitavad, oluliselt laienenud. Millised väärtused panevad naisi ühinema relvajõududega? On see kaitsetahe, soov ennast proovile panna või hoopis midagi muud?

Eesti kontekstis on sobiv võrrelda Kaitseväes olevaid ametikohti erasektoris olevate ametikohtadega ning lahata nendes olevaid puuduseid ja eeliseid. On leitud, et lisaks väärtustele nagu kaitsetahe ja sisemine motivatsioon on inimese üks suurimaid motivaatoreid oma eriala valikut tehes nii palk, kui ka tööalane atmosfäär (Hita jt., 2019). Tuleb tõdeda, et meeste ja naiste vahel on erasektoris palgalõhe. Uuringud on näidanud, et see on alates 1970. aastast tasapisi pidevalt vähenenud. Siinkohal võib tuua näiteks 2015. aastal Ameerika Ühendriikides tehtud uuringu, mis näitab, et naiste töötasu võrreldava töö eest on ligi 20 protsenti väiksem kui meeste oma (Webber, 2015). Küll aga Kaitseväes palgalõhe probleemi ei esine. Seda seetõttu, et Kaitseväes toimub töötasu maksmine pigem auastme ja ametikoha alusel, mille puhul sugu ei oma tähtsust (*Lepingulises tegevteenistuses*, 2000). Olulisemaks peetakse hoopis kvalifikatsiooni ning ametikohale sobivuse printsiipi.

Tänaseks on diskussioon naiste rollist riigi turvalisuse tõstmisel hoogustunud. Nii ka Eestis, kus naiste osakaal kaitseväelaste hulgas aasta aastalt kasvab. Tänase seisuga on Kaitseväes naistenistujaid ligi 10% protsenti ja võib ennustada, nende osakaal

suureneb veelgi (Siplane, 2017). Kurb on aga tõsiasi, et üle poole vabatahtlikult ajateenistust alustavatest naistest, kelle eesmärk on jätkata kaitsevälis karjääri, jätab selle mingil põhjusel pooleli. Sellekohaseid uuringuid Eestis tehtud pole, kuid võib arvata, et naised tunnevad teatud survet meeskolleegeid poolt, mis võib viidata nende mitesobivusele Kaitseväkke. 2017. aastal Rahvusvahelise Kaitseuringute keskuse poolt läbi viidud uuringu põhjal selgus pöördvõrdeline efekt, kus 2/3 meestest pole täheldanud naiste ebavõrdset kohtlemist, kuid 2/3 naistest on seda täheldanud (Siplane, 2017). Mõnedes ringkondades usutakse, et kuna mehed on füüsiliselt ja võibolla ka moraalselt võimekamad, siis on nad justkui sõjalisteks tegevusteks loodud ning selle tulemusena ka sõjatandril efektiivsemad.

Kärt Pärtel tõi oma 2015. aastal Tallinna Ülikoolis kaitstud magistritöös välja, et Eesti kaitsevälised hindavad traditsioonilisi soorolle, kirjeldades naisi hoolivate, kaastundlike, emotsionaalsetena, samal ajal kui militaarorganisatsioon, kuhu naised soovivad siseneda, hindab füüsilist tugevust, ratsionaalsust, mitte-emotsionaalsust, julgust. Lähtuvalt sellest ei nähta naisi jalaväe koosseisus, rivi ees ülemana juhtimas ja meestega metsas ringi jooksmas, vaid täitmas peamiselt toetusüksuste ameteid, mis on seotud administratiivtööga, meditsiini või logistikaga. Pärtel tõdes, et naistel tuleb sageli tõestada ennast meestele, mitte organisatsioonile ja süsteemile, nagu seda teevad mehed. Täpsemalt, naistel on tihti tarvis näidata meestele, et tema kui (nais)spetsialist suudab teha sama tööd vähemalt sama hästi kui mees (Pärtel, 2015). Paraku tänapäeva sõjapidamise juures on efektiivsus väga suhteline mõiste, mida on keeruline mõõta (Kiili, 2015). Seoses tehnoloogia arenguga ja sõjapidamismeetodite muutumisega ei ole füüsiline võimekus peamine omadus, mida üks sõdur vajab. Pigem tuleb kaasata kõiki inimesi, arvestamata nende sugu eesmärgiga, kasutada ära nende potentsiaali ja teadmisi riigikaitstes. Lisaks sellele aitab see tõsta konkurentsi. Teadaolevalt aitab tihedam konkurents tõsta ka kvaliteeti, mida on Kaitsevälis hädasti tarvis. Kui varem asusid naised peamiselt tööle ametikohtadel, mis asusid tagalateenistuses või meditsiinis, siis praegu kohtab ka naisterahvaid, kes soovivad asuda tööle näiteks laevamehaaniku või miinituukri erialadel.

Eelpool kirja pandu põhjal võib öelda, et Eesti Kaitsevägi toetab kõiki, nii mehi kui ka naisi liituma organisatsiooniga, makstes neile võrdväärset tasu vastavalt inimese kvalifikatsioonile ja tööülesannetele, mitte tuginedes nende soolisele erinevusele. Lõpetuseks saab väita, et mida rohkem erinevaid inimesi liituvad Kaitseväega, seda tihedamaks muutub konkurents ning seda kaudu tõuseb riigikaitse kvaliteet.

### **Kasutatud kirjandus**

- Hitka, M., Rózsa, Z., Potkány, M., & Lizbetinová, L. (2019). Factors forming employee motivation influenced by regional and age-related differences. *Journal of Business Economics and Management*, 20(4), 674–693.
- Kiili, S. (2015). *Naised kaitseväes: müüdid ja tegelikkus*. Eesti NATO ühing.
- Lepingulises tegevteenistuses olevate kaitsevälislaste töö tasustamise kord* (2000). RT I 1998, 75, 1236.
- Pärtel, K. (2015). *Mees- ja naiskaitsevälislaste hoiakud seoses naiste ja meeste rollidega ühiskonnas ning kaitseväes kui totaalses institutsioonis*. Avaldamata magistritöö. Tallinn: Tallinna Ülikool.
- Siplane, A. (2017). *Naised Eesti Kaitseväes. Motivatsioon, suhtumine, kogemused ja väljakutsed*. Tallinn: Rahvusvaheline kaitseuringute keskus.

## VÄÄRTUSED AJATEENISTUSES

### Väärtuspõhisus ajateenistuses

#### Rain Praks

Julgeoleku seisukord maailmas on näidanud, et ajateenistusel on riigikaitse seisukohast väga tähtis roll. Ajateenistuse kaasajastamisel tekib küsimusi, mil määral peaks ajateenijate koolitamisel lähtuma indiviidist? See tähendab, et kui palju peaks ühiskond keskenduma sellele, et igal ajateenija on juba enne kutsealuseks saamist varasemad kogemused ja oskused, mida saaks Kaitseväe kasuks võimalikult hästi ära kasutada? Need on küsimused, mis tekivad olukorras, kus institutsioon, millel on kindel eesmärk – luua Eesti Vabariigile reserv jätkusuutlikuks riigikaitseks – peab vabadust ja indiviidipõhist lähenemist hindavas ühiskonnas edukalt toime tulema. Kuid probleem seisneb selles, et kui hakata tegelema liiga palju sõduri individuaalsete motivaatoritega, siis mingil hetkel hakkavad need tegevused teenistuse eesmärki kõrvale kallutama.

Kairi Kasearu (2017) väidab oma uuringus, et kutsealused hindavad ajateenistuse vajalikkust rohkem julgeoleku kui isikliku arengu tarbeks. Samasugune tulemus avaldub ka Cronbergi artiklis (2006). See loob olukorra, kus kutsealused teavad juba eelnevalt, et nende teenistus on suurema riigikaitse eesmärgi jaoks, mitte seotud võimalike isiklike eesmärkide saavutamise tegevustega. Reaalsus võib olla ka teistsugune. Hea näide sellest on käesoleval sügisel sotsiaalmeedias suure jälgijaskonnaga sotsiaalmeedia mõjusik, kes astudes ajateenistusse, lubas Kaitseväele, et hakkab teenistusalaseid positiivseid kogemusi oma Instagrami kontol kajastama. Reaalsuses kujunes ajateenitus noormehele ettekujutlusest raskemaks ning pärast mõnekuulist teenistust ilmusid tema sotsiaalmeedia kanalites enesetapule viitavad avaldused. Seega näeme, et tema ootused teenistusele kui riigile olulise panuse andmine ei seostunud kuidagi isiklike huvidega. Me ei saa täna eeldada, et iga ajateenijast sõdur saab sellest aru, et meie riigi kaitse on justnimelt ka tema vastutada ja tal on selle toimimises oluline roll täita. Kahjuks enamik teenistujatest läheb seda aega vaid „ära olema“, sest kohustus on vaja seadusest tulenevalt täita. Selleks et ajateenistuses oldud aeg ei oleks kasutu, peaks Kaitseväge suutma läheneda ajateenijale sedaviisi, et sellest võiks indiviidile ka hilisemas elus kasu olla. Soome näitel võiks kutsealuste motivatsiooni tõsta erinevate hüvedega, nagu eelis riigiametisse kandideerimisel.

Lisaks eelnevale võib väita, et ajateenistus on riigikaitse osa. Riigikaitse seisukohalt on ajateenistus kõige otsesem viis kujundamiseks elanikkonna meelsust riigikaitse valdkonnast. Kui sõdur läheb linnaloale rääkides positiivsetest kogemustest teenistuses, on see otsene kontakt elanikkonnale turvalisest elukeskkonnast ja parimal juhul aitab kasvatada elanikkonnas patriotismi. Kindlasti on see vajalik justnimelt sisemise motivatsiooni ja ajateenistuse rolli väärtustamiseks ühiskonnas. Inga Karton (2017) väidab oma uuringus, et ajateenijate hulgas on teenistusse asumise järgselt peamisteks

sisemisteks motivaatoriteks väljakutsed ja põnevad hetked. Sarnane tulemus väljendub ka Kartoni hilisemas uuringus (Karton, 2018) milles selgus, et enamik kutsealustest otsivad teenistusest põnevust, aga pole teenimist sidunud küsimusega „Mis on minu osa meie riigikaitse toimimisel?“. Sellest järeldub, et Kaitsevägi peaks rohkem keskenduma just sellele, et iga ajateenija tunnetaks riigikaitse vajalikkust ning jätkaks sealjuures oma isiklikud huvid tagaplaanile. Ajateenistuse eesmärk on ju üks – reservüksuse ettevalmistamine ning laiapõhjaline riigikaitse (*Riigikaitse strateegia*, p 43.). Riigi vastu suunatud sõjalise tegevuse korral peab laiapõhjaline riigikaitsekäsitlus hõlmama kõiki teenuseid, mis tagavad julgeoleku (Huntington, 1985, lk 14–15). Sellest tulenevalt on oluline toetada koolides riigikaitse tundide läbiviimist, sest just neist tundidest saadakse gümnaasiumiastmes kaasa teadmine riigikaitse olulisusest ja mõningal määral ka selle sisust. 2019. aastal käivitatud projekti „klassiga ajateenistusse“ ning tütarlastele mõeldud töövarju päevad väeosades – neil projektidel on kande osa reservüksuste ettevalmistamiseks pikas perspektiivis.

Ajateenijate koolitamise efektiivsus ei ole ideaalses seisus, vaid pigem on tegemist riigikaitseküsimusega, mis ajaga kaasas käimiseks ja jätkusuutlikkuse tagamiseks peab pidevalt arenema. Ei saa pöörata tähelepanu ainult sellele, kuidas sõdur ennast ajateenistuses tunneb. Tehnoloogilises ja sotsiaalses võtmes on tänapäevane ühiskond kiirelt muutumas. Muutustega mitte sammu pidades tundubki sõdurile riigikaitse kui stagneerunud organisatsioon, mis ei ole tänapäeva tsiviilkeskkonnaga kuidagi seotud. Oleks huvitav läbi viia uuring viimastel aastatel loodud strateegilise kommunikatsiooni üksuses, kus rakendatakse teenistujate varasemaid oskusi riigikaitse arendamisel. Peamise küsimusena pakuku seejuures huvi, kas nende üksuste ajateenijate rahulolu on suurem kui „tavalistel“ jalaväelastel. Kindlasti toetavad uudsed lahendused, nagu teenistusaja muutmine tööpäevale sarnaseks ning võimalus ajateenistus läbida näiteks erioperatsioonide väejuhatuses, ajateenistusse arenemist „sõdurisõbralikumaks“ ehk teisisõnu suunavad need aspektid orienteeritust isiklikele väljavaadetele.

### Kasutatud kirjandus

- Cronberg, T. (2006). The will to defend: a Nordic divide over security and defence policy. In A. J. K. Bailes et al. (Eds.) *The Nordic countries and the European security and defense policy* (pp. 315–322). Oxford: Oxford University Press.
- Huntington, S. P. (1985). *Sõdur ja Riik. Tsiviil-militaarsuhete teooria ja poliitika*. Tallinn: Tallinna Raamatutrükikoda.
- Karton, I. (2017). Ajateenijate motivatsiooni muutumine ajateenistuses. Trumm, A. (Toim.) *Riigikaitse inimvara kaardistamine: uuringute tulemused* (77–84). Tartu: Tartu Ülikool.
- Karton, I. (2018). Ajateenijate teenistusmotivatsiooni ja teenistusse jäämise soovi prognoosivad tegurid. *Sõjateadlane (Estonian Journal of Military Studies)*, 6, 138–169.
- Kasearu, K. (2017). Ajateenistuse vajalikkus ja Kaitseväge kuvand – mil määral muutuvad ajateenijate arvamused ajateenistuse jooksul? Trumm, A. (Toim.) *Riigikaitse inimvara kaardistamine: uuringute tulemused* (58–76). Tartu: Tartu Ülikool.
- Riigikaitse strateegia*, RT I, 31.12.2010.

## Väärtuspõhise väljaõppe juurutamine ajateenijate väljaõppes

Rait Madissoo

Eesti Kaitsevägi on viimaste aastatega jõudsalt arenenud. Paranenud on nii väljaõppe kvaliteet kui tegevväelaste ettevalmistus teenistuseks. Lisaks sellele on paigutatud ka märkimisväärsed ressursid infrastruktuuri ja väljaõppealade loomisele. Samuti on Kaitseväe juhataja üheks eesmärgiks suurendada ajateenijate piirarvu. Nüüd, kui sobivad materiaalsed tingimused on loodud, on paslik arutleda ka sisulise poole üle. Kaitseväe juhataja kindralmajor Martin Heremi sõnul tuleb teha tööd selle nimel, et ajateenistusse tulijate arv suureneks ning väljalangemus kahaneks (Küüts, 2019). Selle täideviimiseks plaanib Kaitseväe juhataja rõhuda väärtuspõhisele õppele, sealjuures toonitades, et põhipingutus on tegevväelastel. Ehkki idee on hea, tekib paratamatult küsimus, kuidas see idee tegevuskavana realiseeruda võiks.

Kaitseväe väärtusteks on ausus, avatus, ustavus, koostöövalmidus, asjatundlikkus ja vaprus. Just neid põhiväärtusi on vaja edasi anda ka meie väljaõppes. Enamus tegevväelasi on nõus, et väärtuste õpetamine on oluline, kuid reaalses elus tehakse seda siiski üpris vähe. Seda kinnitab ka Kõrgemas Sõjakoolis läbi viidud uuring (Tuul, 2015), mille kohaselt võib väita, et ehkki üldiselt nõustatakse, et allüksustele on vaja õpetada väärtuseid ning neist sealjuures ka juhendada, ei ole intervjueritavad sel teemal õppetunde läbi viinud. Kuna väärtuste õpetamine ei ole Kaitseväe väljaõppekavades eraldi välja toodud, jääb selle edastamine vastava allüksuse ülema kätte. Sellisel juhul sõltub see suuresti rühmaülemast: tema haridustasemest ning motivatsioonist sõduritega tegeleda. Tihtipeale tähendab see aga tasustamata ületunde ja suuremat töökoormust.

Väärtuste õpetamist peetakse oluliseks armeedes üle maailma. India armee kohta ilmunud artiklis tuuakse välja, et „Selleks et jääda asjakohaseks ja tõhusaks, peab armee olema valmis muutusteks ja oma teenistuses kasutusele võtma eetikakoolituse ja eneseregulatsioonüsteemid.“ (Rana, 2014, lk 1228). Samuti peab meie Kaitsevägi olema valmis muutusteks ja eelkõige alustama oma väljaõppega just Kaitseväe Akademiast, kus koolitatakse tulevase ülemaid ja õpetajaid sõduritele. Oliver Simmermanni (2018) uuringus uuriti ajateenijate arusaama Kaitseväe väärtustest ning selgus, et teenistuse algul tutvustatud Kaitseväe väärtustest mäletati juba kolmandaks teenistuskuuks väga vähe, mis omakorda viitab selle järjepideva kinnistamise puudumisele teenistuse jooksul. Praegu tutvustatakse sõdurile väärtusi vaid tema baaskursusel, kuid aja möödudes õpitu unustatakse, nii nagu kipuvad seda unustama ka tegevväelased. Seega peab väärtuseid juurutama kõikides väljaõppe järkudes.

Siiski ei saa kogu vastutust panna tegevväelaste õlule. Ka Paul Robinson (2007) järeldas enda artiklis, et eetikakoolitus iseenesest ei anna moraalselt täiuslikke sõdureid. Väärtuste kujundamine algab inimeste kodudest ja sotsiaalsest keskkonnast. Volker Franke ja Lindy Heinekeni (2001) läbi viidud uuringu tulemused näitasid, et sõjalisi väärtusi ja ohvitseride pikaajalist pühendumist oma ametikohtadele mõjutab otseselt nii sõjaline sotsialiseerumine kui ka nende väärtuste tugevnemine laiemas ühiskonnas. Ühiskonna teadlikkus Kaitseväe tegemistest on viimaste aastatega

paranenud ning selle nimel teeb Kaitsevägi ka palju koostööd erinevate haridusasutustega. Sellegipoolest on eriti oluline, et värske rühmaülem mõtestab kuus põhiväärtust lahti ka enda jaoks. See tagab suurema mõju ka tema alluvate seas, seda eelkõige järjepideva ja eneseteadlikku isikliku eeskuju kaudu. See on minu arvates esimene samm, mille saab astuda iga ohvitser ja allohvitser, kes on selle elukutse valinud.

Kokkuvõtteks on selge, et kuldse kesktee leidmine väärtuspõhiseks õppeks on kaunis keeruline ning kõik algab vahetute ülemate tegudest ja otsustest. Väärtuste õpetamine tegevväelastele peab algama koolist ja minu arvates jääb selle edastamine suuresti akadeemia vastutada. Ent sealt edasi on juba värske rühma- ja kompaniiülem see, kelle õlule jääb tegelikult lõplik vastutus Kaitseväge põhiväärtuste edasikandmisel.

### **Kasutatud kirjandus**

- Franke, V., & Heinecken, L. (2001). Adjusting to peace: Military values in a cross-national comparison. *Armed Forces & Society*, 27(4), 567–595.
- Küüts, A. (24. mai 2019). Väärtuspõhine ajateenistus. *Sõdurleht*, lk 3.
- Rana, A. (2014). Value and ethics: Indian army perspective. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 5(10), 1225–1228.
- Robinson, P. (2007). Ethics training and development in the military. *Parameters*, 37(1), 23–36.
- Simmerman, O. (2018). *Ajateenijate arusaamad kaitseväge väärtustest ja nende seosed isiklike väärtustega*. Avaldamata magistritöö, KVÜÖA, Tartu.
- Tuul, E. (2015). Kaitseväge põhiväärtuste õpetamine allüksusele. Avaldamata magistritöö, KVÜÖA, Tartu.

## **Tegevväelaste motivatsioon ajateenijate väljaõppe protsessis**

### **Frank Gennert Osula**

Ajateenistusse saabub eel- ja põhikutsega igal aastal ligi 3000 sõdurit. Väljaõppe planeerimise ja teostuse eest on vastutuse võtnud tegevväelased. Neile lasub suur koormus, milles oodatakse 100%-list pühendumust. Tegevväelaste tähelepanu suunatakse rohkem sellele, kuidas õpetatakse ajateenijaid, kuid selle tagajärjel unustatakse pöörata piisavalt tähelepanu tegevväelastele endile. Motivatsiooni, millega nad alustasid oma tööd, võib hakata langema, mis omakorda viib moraali ja lojaalsuse langemiseni. Mis aitaksid tegevväelasel säilitada motivatsiooni, mis annaks lisaväärtuse ajateenijate õpetamisel?

Esiteks, et parandada tegevväelaste motivatsiooni olla ajateenijatele õpetajaks, tuleks neid hoida terve tsükli vältel koos. Nii saaks tegevväelased õppe läbiviimise ajal rühma võitlejate käitumist tundma õppida, mis omakorda võimaldaks kasutada ära ajateenijate potentsiaali maksimaalselt ja luua võimekas üksus. Välja on kujunenud liikumine, kus ülemaid vahetatakse erinevate üksuste vahel, mis vähendab nende võimalust mehi tundma õppida. Tegevväelasele on see väljakutseks, sest teades oma esimese üksuse sõdurite isikuomadusi, peab uue üksuse saamisel alustama otsast peale. Daddis (2004) on välja toonud, et sõdurite treenimine peab olema suunatud taktikalistele ja protseduurilistele aspektidele, mille kaudu saadakse aru isikuomadustest, kui on vaja võidelda koos oma üksusega. Seejuures toob ta välja, et üksuse ülem peab andma võimalused luua üksuse sees sidemeid, mis aitavad luua ühtekuuluvustunnet. Sellest

võib järeldada, et üksuse ülemal peab olema palju aega, et viia läbi treeninguid ja õpet, samal ajal aru saama alluvate isiklikest omadustest. Kui anda võimalus hoida üksusi oma ülematega koos, parandaks see õppe kvaliteeti kui ka tegevväelaste motivatsiooni.

Teine põhjus, miks kaob tegevväelasel motivatsioon õpetada, on loovuse piiramine. See omakorda piirab indiviidi võimet kasvatada intellektuaalseid ja psühholoogilisi omadusi. Veel kaugemale minnes võib see vähendada tahtmist üldse tööl käia ning panna küsimärgi alla tegevväelase pühendumuse. (Halvorson, 1975) Andes tegevväelastele võimaluse läheneda õpetamisesse loovamalt, muudaks see nende suhtumist oma töösse. Lisaks annaks võimekuse arendada iseennast ning leida lahendusi, kuidas parandada organisatsiooni protseduure või õpetamismeetodeid. Pigeau & McCann (2002) toovad välja, et loovusel on tähtis roll juhtimises ning kui puudub loovus, on uued probleemid samasugused nagu vanad. Seejuures võib öelda, et sõjaväelised uuendused tuginevad suurel määral loovusele. Sellest võib järeldada, et kui on tekkinud korduvaid probleeme, millele pole leitud lahendusi, võib see viidata sellele, et pole suurt rõhku pandud loovusele.

Kolmandaks tooksin välja tegevväelaste jälgimise ülemate poolt ajateenijate õpetamisel. Et hoida üleval alluvate motivatsiooni ning ülemate poolt kontrollida meetodeid sama ajal midagi paremaks muuta. Teadmine, et nende tööd jälgitakse, annaks tegevväelasele kindlustunnet ja arendaks kohusetunnet ning muudaks ka töökeskkonda paremaks. Kahtlemata võib selline jälgimine tunduda alluvatele ka tülikas, kuid see võib aidata ka parandada ülemate ja alluvate suhteid, muutes töö kliima vähem pingeliseks. Uurijad on välja toonud, et alluvad on just siis tööga rahul, kui nad tajuvad, et nende ülemad panevad rõhku suhtlusele kui ka kontrollivad alluvatele antud ülesandeid. Seejuures toovad nad välja, et kui juht kaotab järelevalve oma alluvate üle, võivad nad kaotada võimaluse arendada alluva lojaalsust ja meeskonnatööd. (Sharbrough, Simmons & Cantrill, 2006) Seega on tähtis roll ka ülemal, kellest võib sõltuda tegevväelase motivatsioon õpetada ajateenijaid. Väga tähtis on hoida oma meeskonna inimesi, kes teevad oma tööd hästi.

Kokkuvõtlikult olen käsitlenud aspekte, mis võivad mõjutada tegevväelaste motivatsiooni. Kõigile meeldib töötada turvalises keskkonnas, kus saab anda teadmisi ning samas õppida tundma teisi. Võimalus kasutada rohkelt loovust aitab parandada korduvaid probleeme ning arendada organisatsiooni. Piisav kontroll alluvate üle soodustaks omavaheliste suhete paranemist, mis omakorda aitab vältida motivatsiooni kaotamist.

### **Kasutatud kirjandus**

- Daddis, G. A. (2004). Understanding Fear's Effect on Unit effectiveness. *Military Review*, 84(4), 22–27.
- Halvorson, C. O. (1975). *Motivation and Job Satisfaction for Middle Level Career Army Officers*. United States Army Command and General Staff College.
- Pigeau, R. & McCann, C. (2002). Re-Conceptualizing Command and Control. *Canadian Military Journal*, 3(1), 53–64.
- Sharbrough, C. W., Simmons, S. A. & Cantrill, D. A. (2006). Motivating Language in Industry: Its Impact on Job Satisfaction and Perceived Supervisor Effectiveness. *The Journal of Business Communication*, 43(4), 322–343.



## Kaitseväe väärtused ja ajateenija

William Braun

Eesti riik on ajaloos olnud okupeeritud kauem, kui ta on olnud vaba. Selle tõttu rakendab Eesti kohustusliku ajateenistuse süsteemi, kus kõik Eesti kodakondsusest noormehed peavad läbima riigikaitseliku väljaõppe. Ajateenistusse tulevad noored avastavad, et Kaitsevägi on selgelt ette kirjutatud põhiväärtused, mille järgi tema kui organisatsioon tegutseb. Raths, Harmin ja Simon (1966) kirjeldavad väärtusi kui „uskumusi, suhtumist või tundeid, mille üle indiviid on uhke, mida ta on valmis avalikult kaitsma, mille ta on valinud läbimõeldult alternatiivide vahel ilma kellegi otsese mõjutuseta ja mille põhjal ta on käitunud korduvalt“. Väärtusi saab samuti defineerida kui juhtivaid printsiipe indiviidi elus (Haljasorg & Lilleoja, 2016). Lugeses Rathsi, Harmini ja Simoni (1966) üleval mainitud definitsiooni väärtustest, kus nad väidavad, et indiviid valib või tal kujunevad välja väärtused ilma kellegi otsese mõjutuseta, siis tekib küsimus, kas Kaitsevägi läbi väärtuste paika panemise surub ajateenijatele oma väärtusi peale või vaid osutab, mis on antud organisatsiooni juhtivateks printsiipideks ja väljaõppe läbiviimise alustaladeks.

Enne kui saame lahata eelnevat küsimust, tuleb aru saada, kuidas väärtused indiviidil välja kujunevad. Väärtuste kujunemine saab alguse lapsepõlves. Esimesed inimesed, kellelt laps väärtusi omandab, on ta vanemad. Oma käitumise ning olemusega on vanemad oma lapsele eeskujuks. Väärtuste kujunemine ei lõpe vanemate eeskujuga, vaid jätkub indiviidi nooruspõlve jooksul ning peale vanemate avaldab suurt mõju väärtuste kujunemisele indiviidi ümbritsev keskkond (Halstead, 1996). Sagy, Kali, Tsaushu ja Tal (2018) toovad oma uurimuses välja, et väärtuste kujunemise võib jagada kaheks. Esimesed on väärtused, mis põhinevad inimese enda seatud standarditel, ning teised on väärtused, mis on seatud välise teguri poolt. Kuna autorid räägivad väärtuste asemel standarditest, mille abil väärtused välja kujunevad, selgub, et hoopis efektiivsem on väärtuste defineerimise asemel defineerida standardeid, milleni tahetakse jõuda. Selle kaudu kujunevad soovitud väärtused ise ning sellel teel kujunenud väärtused on püsivamad ka pikas perspektiivis. Kaitsevägi küll defineerib eetikakoodeksis väärtused, kuid annab väärtuste juurde ka seletusi ning näiteid nende rakendamise kohta, mis tähendab, et seletuste lugeja saab viia ennast näites toodud olukorda, mis aitab tal väärtusi kujundada.

Kui aga lähtuda Kaitseväest kui väljaõppeasutusest, siis tuleks arutleda ka väärtuspõhise õppe meetodite ja printsiipide üle. Powney (1995) defineerib väärtuspõhist õpet kui protsessi, kus inimesed annavad väärtusi edasi teistele. Haljasorg ja Lilleoja (2016) oma töös ütlevad, et väärtuspõhist õpet käsitletakse kahe põhilise meetodi kaudu. Üks nendest on *karakteristika õpetus*, mille puhul proovitakse arendada indiviidi häid isikuomadusi. Isikuomadused on aga üldhariduskooliks juba välja kujunenud ning Kaitseväes sellega tegelemine oleks meelevaldne. Kohlberg (1981, lk 1–3) näeb samuti ohte karakteristika õpetuse rakendamisel, kuna see oleks õpilastele väärtuste peale surumine. Teine väärtuspõhise õppe meetod on *väärtuste selgitamine*, mille puhul õppe käigus arutatakse väärtuste olemuse üle. Väärtuste selgitamise

meetodi tõhusust ja vajalikkust kinnitab McLaughlini (1995) üldhariduskoolide uuring, kus ta leiab, et erinevate faktorite tagajärjel peaksid üldhariduskoolid sõnastama väärtusi, mida nad õpilastele edasi soovivad anda, selgemini, sest teisel juhul võivad õpilastel välja kujuneda juhuslikud väärtused. Eriti mängib selge sõnastamine rolli koolides, kus on eri kultuuridest õpilasi. Paralleele võib tõmmata ka Kaitseväge, kus on samuti eri kultuuridest teenistujaid, mis tähendab, et defineeritud väärtuste väljakujunemiseks tuleb läbi viia põhjalik seletustöö, mis on üheselt mõistetatav kõikidest kultuuridest teenistujatele.

Ükski inimkooslus ei saa eksisteerida ilma ühiste väärtusteta, nii ka Kaitseväes määrab tegevuse edukuse ühiste väärtuste olemasolu. Kaitsevägeotseselt ajateenijatele oma väärtusi peale ei suru, vaid püüab läbi eetikakoodeksi väärtusi seletada. Kuid kindlasti omandaksid ajateenijad neid väärtusi veelgi kiiremini ja kergemini, kui Kaitseväge teostaks väärtuste selgitustööd veelgi suuremal määral ning aitaks ajateenijal Kaitseväge defineeritud standardite kaudu jõuda väärtusteni ise.

### Kasutatud kirjandus

- Haljasorg, H., & Lilleoja, L. (2016). How could students become loyal citizens? Basic values, value education and national attitudes among 10th-graders in Estonia. *TRAMES: A Journal of the Humanities & Social Sciences*, 20(2), 99–114.
- Halstead, J. M. (1996). Values and values education in schools. In J. M. Halstead, & M. J. Taylor (Eds.), *Values in education and education in values* (pp. 3–14). London: The Falmer Press.
- Kohlberg, L. (1981). *The Philosophy of Moral Development: Essays on Moral Development*. New York: Harper and Row.
- McLaughlin, T.H. (1994). Values, coherence and the school. *Cambridge Journal of Education*, 24(3), 253–270.
- Powney, J., Cullen, M., Schlapp, U., Glissov, P., Johnstone, M., & Munn, P. (1995). *Understanding Values Education in the Primary School*. (The Scottish Council for Research in Education Research Report Series.) Edinburgh: Scottish Council for Research in Education.
- Sagy, O., Kali, Y., Tsaushu, M., & Tal, T. (2018). The Culture of Learning Continuum: promoting internal values in higher education. *Studies in Higher Education*, 43(3), 416–436.
- Schwartz, S. H., Cieciuch, J., Vecchione, M., Davidov, E., Fischer, R., Beierlein, C., Ramos, C., Verkasalo, M., Lonnqvist, J. E., Demirutku, K., Dirilen-Gumus, K., & Konty, M. (2012). Refining the theory of basic individual values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 103, 663–688.

## Väärtuspõhine õpe ajateenistuses

Reijo Matikainen

Mis on väärtused? Schwartz (2003) on kokku võtnud mitmete eelnevate uurijate tööd ning loonud üldiseid väärtuseid iseloomustavate omaduste nimistu. Lühidalt öeldes on väärtused uskumused, mis on sõltumatud kindlast teost või olukorrast, käituvad kui standardid millegi või kellegi hindamiseks ning on üksteise suhtes järjestatud olulisuse alusel. Millised on üldse tänapäeva noorte arusaamad väärtustest ja kas meil on ajateenistuses üldse tarvis väärtuspõhist õpet või saab hakkama ka ilma?

Kindralmajor Martin Heremi sõnul (Küüts, 2019) üritab kaitseväge võtta suuna rohkem väärtuspõhise õppe poole eesmärgiga suurendada ajateenistusse tulijate arvu ning vähendada väljalangevust. Elame ajastul, kus suurema osa ajateenijatest moodustab Z-generatsioon (sündinud alates 1996. aastast). Slaymaker jt (2015) on leidnud, et Z-põlvkonna iseloom ja hoiakud on varasematest põlvkondadest erinevad. Esiteks

mõistavad sageli teiste põlvkondade liikmed neid valesti ning teiseks on nad rühmana tugevalt mõjutatud kultuurist ja kaudsetest oludest. Kuna Z-generatsiooni liikmed tunduvad olevat rohkem autonoomsed ja kompetentsed, siis on nende jaoks tähtis just see, et tegevused, mida nad teevad, oleksid võimalikult eesmärgipärased. Seega et hoida praeguste noorte ajateenijate motivatsioon võimalikult kõrgel, ei saa me enam Kaitsevæes viia õpet läbi nõukogude mentaliteediga, kus põhjendame tegevusi vaid sellega, et alati on nii tehtud.

On tuvastatud, et kui kolm sisemist motivatsiooni toetavat vajadust – autonoomsus, kompetentsus ning seostamine – on ülemate poolt täidetud, siis panustavad ka alluvad efektiivsemalt, olenemata ülema juhtimisstiilist (Shu, 2015). Tegelikult on meil kõigil oma väärtushoiakud välja kujunenud juba enne ajateenistust. Väärtushinnangute sidumisel mõne uue õpetatava tegevusega on kindlasti ka nende tegevuste omandamisel huvi suurem ja motivatsioon kõrgem. Oliver Simmerman (2018) leidis oma lõputöös, et ajateenijad hindasid kõiki Kaitsevæe väärtuseid peaaegu võrdselt olulisteks. Üldiselt olid kõik väärtused intervjueeritavate jaoks olulised sellistena, nagu nemad neid defineerisid. „Ustavust“ ja „ausust“ peeti ka igapäevaelus olulisteks põhiväärtusteks, mitte ainult Kaitsevæe võtmes. Võin öelda ka omast kogemusest, et enne ajateenistusse astumist olid mul just kui mõned sarnased väärtused Kaitsevæe omadega.

Vveinhardt ja Gulbovaitè (2016) on leidnud, et isiklike ja organisatsiooniliste väärtuste kooskõla mõjutab rahulolu tööga, pühendumust organisatsioonile ja töölt lahkumist ning vähemal määral motivatsiooni, töötajapoolset initsiatiivi, töö tulemuslikkust ja mõju organisatsioonile. Samas peame arvestama, et väärtuspõhise õppe kaudu ei saa me inimestele organisatsiooni väärtuseid lihtsalt peale suruda, vaid peame suutma luua sellise keskkonna, kus õppur oskaks ise need väärtused lahti mõtestada ning enda omadega siduda. Organisatsiooni ja indiviidi väärtuste vahel peab valitsema kooskõla, et inimene võtaks neid olulistena ning juhenduks nendest oma käitumises (Simmerman, 2018). Siinkohal on tähtis ka väärtuste lahtimõtestamine, et kõik organisatsiooni liikmed neist ühtemoodi aru saaksid.

Kokkuvõtteks võib öelda, et seoses Kaitsevække tulevate noorte generatsiooni pideva muutumisega, tuleks aeg-ajalt muuta õpetamismeetodeid ning suhtumist ajateenijatesse. Kui suudame teha ajateenistuse mõtte noortele selgemaks ja pakkuda neile rohkem eneseteostuse võimalusi, siis suureneks kindlasti iga-aastane ajateenistusse tulijate arv ning väheneks väljalangevus. Kuna praegune Z-põlvkond on varasemast palju teotahelisem ja ambitsioonikam ning nende tegevused on alati suunatud kindla eesmärgi täitmisele, oleks väärtuspõhisemal õppel kindlasti positiivne mõju.

### **Kasutatud kirjandus**

- Küüts, A. (24. mai 2019). Väärtuspõhine ajateenistus. *Sõdurileht*, lk 3.
- Schwartz, S. H. (2003). *Basic Human Values: An Overview*. Jerusalem: The Hebrew University of Jerusalem.
- Shu, C.-Y. (2015). The Impact of Intrinsic Motivation on The Effectiveness of Leadership Style towards on Work Engagement. *Contemporary Management Research*, 11(4), 327–350.
- Simmermann, O. (2018). *Ajateenijate arusaamad kaitsevæe väärtustest ja nende seosed isiklike väärtustega*. Avaldamata lõputöö, KVÕÜA, Tartu.

Slymaker, R. R. & Fisher, K. K. (2015). Striving for Cultural Competence While Preparing Millennials as Emerging Professionals. *Journal of Social Work Values and Ethics*, 12(2), 49 – 62.

Vveinhardt, J. & Gulbovaitė, E. (2016). Expert Evaluation of Diagnostic Instrument for Personal and Organizational Value Congruenc. *Journal of Business Ethics*, 136(3), 481–501.

## Väärtuspõhine sõdurite õpetamine

**Ingmar Mäeots**

Sõjad ja konfliktid on olnud lahutamatu osa inimkonna ajaloos, kus tihti pole inimelu olnud väärtustatud. Alustades hõimudevaheliste rivaalitemistega paremate jahimaade üle, lõpetades just pragu toimuvate verevalamistega, mille eesmärk on nii usu kui ka poliitiliste vaadete levitamine. Kas tänapäeva sõjapidamist saaks muuta humansemaks läbi selle, kui sõdurite väljaõpe lähtuks väärtuspõhisel õppel?

Inimelu väärtustamine ei saa põhineda ainult koolis või väeosas õpetavatel erinevatel konventsioonidel, mille alustalad on sõjaline vajadus, sihtmärkide eristamine, humanisus ja proportsionaalsus, vaid tuleb analüüsida ka iseenda väärtuspõhiseid tõekspidamisi. Kaitseväge eetikakoodeks sätestab, et kaitsevaelane peab olema aus ja ustav, ta peab tundma oma tööd, olema asjatundlik ning vapper, meeskonnatöös olema koostöövalmis ja suhtlemiseks avatud. Neid iseloomujooni ei saa kuidagi õppida määrustiku järgi, vaid need kujunevad juba nooruses koduse kasvatuse najal. Kui Kaitseväge suudaks mõjutada sõdureid selliseid väärtuseid kandma, seda nii hubases kabinetis kui ka stressirohkes konfliktis, siis ei peaks me rääkima sõjakuritegudest või tsiviilelanikele põhjustatud kahjustatud.

Remarque'i kirjutatud "Läänerindel muutuseta" kirjeldab, kuidas sõda muudab inimese väärtushinnanguid ja igapäevane sõjakolemuste nägemine vähendab nende empaatiavõimet teise inimelu vastu. Siit saab ka tõmmata paralleele tänapäeval toimuvate konfliktidega, kus lahingust osa võtvad sõdurid on hukanud tsiviilisikuid. Jessica Wolfendale (2008) toob oma artiklis välja, et militaarse eetika õpetamise eesmärk ei ole sõjaväelase individuaalse, moraalse karakteri arendamine, vaid seda tehakse, et arendada nende korrektset käitumist oma tööülesannete sooritamisel. Lisaks sellele tuuakse välja militaarse eetika omastamine sõltub inimese psühholoogilisest võimekusest.

Tänapäevase haridussüsteemi eesmärk on valmistada inimest ette elamiseks ühiskonnas koos teiste inimestega (Sutrop, 2015). Väärtuspõhine õpe peab algama juba varases koolieas. Kuid iga õpilane on iseloomult erinev ja iga õppija puhul tuleb lähtuda tema iseloomuomadustest (Sutrop, 2012). Sellise õppemethodika rakendamine Eesti koolides võib olla paraku problemaatiline, sest see nõuaks õppe-eesmärkide saavutamiseks rohkem aega. Enamjaolt on koolid üleshitatud õpetajakesksena, mis tähendab, et õpetaja edastab õpilastele materjali, õpilased õpivad teema selgeks ja hiljem õpetaja kontrollib teadmiste omandamist (Sutrop, 2012).

Eesti Kaitseväge on keskendunud ajateenijate kui ka tegeväelaste väljaõppes inimesekesksele ja väärtuspõhisele juhtimisele. Selle eesmärk on vähendada bürokraatiat kui ka muuta ülesannete täitmise kvaliteeti. Inimesekeskse juhtimise

aluseks on usaldus, kus alluv peab usaldama oma ülemust kui ka vastupidi (Pungar, 2014). Väärtuspõhiseks õpetamiseks Kaitseväes võib ka lugeda inimelu väärtustamist. Üheks selle alustalaks on jätkusuutlik meditsiiniline väljaõpe. McPherson (1988) väidab, et kuni Prantsuse-Preisi sõjani nõudsid lahinguväljal haigused rohkem inimelusid kui vastase rünnakud. Võib järeldada, et alates 19. sajandi lõpust on meditsiinilise abi arendamine vähendanud vigastustesse suremist ja see omakorda on muutnud sõjaliste eesmärkide saavutamist edukamaks. Sõja- ja katastroofimeditsiini õpe on integreeritud nii tsiviilmeditsiini õppeasutusesse kui ka Kaitseväe Akadeemia õppeprogrammi. Tänu sellele suudetakse ka keset aktiivset tulevahetust pingelises olukorras elupäästvat esmaabi osutada. Meditsiinilise abi andmine vigastatutele on Genfi konventsiooniga liitunud riikidele kohustuslik. Abi tuleb anda nii *omadele* kui ka vastaspoole haavatutele, kujuures keelatud on määrata prioriteeti osapoole suhtes (*Final act of the Diplomatic Conference of Geneva*). Selline teadmine mõjub sõduritele motiveerivalt, sest neil on kindlustunne, et vigastada saades antakse neile võimalusel abi eesmärgiga neid kriitilisest olukorrast välja tuua.

Kokkuvõttes võib öelda, et eeltoodud kontekstis väärtuspõhise õppe rakendamine sõduritele oleks hilinevad, sest väärtused kujunevad välja varem kui tehakse karjääriotsuseid. Inimelu väärtustamise õpetamiseks pole aga kunagi hilja ja seda saab edukal õpetada meditsiini ja erinevate konventsioonide kaudu, mille eesmärgiks on sõjatandril hukkunute vähendamine.

### **Kasutatud kirjandus**

*Final Act of the Diplomatic Conference of Geneva, 12 August 1949*, Geneva, Switzerland: International Committee of the Red Cross ICRC.

Kaitseväe juhataja käskkiri nr 87 (27. aprill 2018).

McPherson, J. M. (1988) *Battle Cry of Freedom*. New York: Oxford University Press.

Pungar, M. (2014). *Ajateenijatest juhtide hoiakute kujundamine*. Avaldamata magistritöö, KVÜÖA, Tartu.

Sutrop, M. (2012) Väärtuskasvatus. Eesti Kooli Valikud. Külalstatud aadressil

[http://www.waldorf.ee/failid/m.sutrop\\_vrtuskasvatus\\_eeesti\\_kooli\\_valikud.pdf](http://www.waldorf.ee/failid/m.sutrop_vrtuskasvatus_eeesti_kooli_valikud.pdf)

Sutrop, M. (2015). Can values be taught? The myth of value-free education. *Trames*, 19(2), 189–202.

Wolfendale, J. (2008). What is the Point of Teaching Ethics in the Military?. In P. Robinson, N. De Lee, D. Carrick, *Ethics education in the military* (pp. 161–174). Hampshire: Ashgate Publishing Limited.

## **Kehalise võimekuse olulisus ja selle tõstmine ajateenijate seas**

### **Johanna Kasak**

Igal aastal astub ajateenistusse suurusjärgus 4000 kutsealust. Uued sõdurid saabuvad teenistusse eri Eesti paigust. Kõik nad on erinevad, alates haridustasemest ja lõpetades kehaliste võimetega. Sõduri üldfüüsiline vorm mõjutab läbi terve teenistuse tema võimet omandada vajaminevaid teadmisi ja oskusi väljaõppes, lisaks ka üldist toimetulekut lahingolukorras. Igale üksusele on oluline, et isikkoosseis oleks füüsiliselt võimekas, vaimselt tugev ja terve, sellest sõltub, kuidas üksus suudab täita sõjaaja ülesandeid. Palju probleeme on tekkinud sellega, et sõdurid ei ole füüsiliselt piisavalt võimekad, seda ilmestatakse tihtipeale Kaitseväes sooritatava üldfüüsilise testi tulemustega. Kas sõduritel peaks olema rohkem füüsilist treeningut, et sõjaline väljaõpe oleks efektiivsem?

Uute teenistusse saabunud kutsealuste kehaline ettevalmistus on erinev. Kehalise võimekuse halb tase uute sõdurite seas on suuresti tingitud sellistest faktoritest nagu vähene kehaline aktiivsus koolis ja vabal ajal, ebaregulaarne toitumine ning alkoholi ja tubakatoodete liigtarvitamine, mõnel puhul ka narkootikumide tarvitamine. Teenistusse tulles sooritatakse esimestel nädalatel Kaitseväe juhataja käskkirja alusel üldfüüsiline test (järgnevalt baaskursuse lõpus ja seejärel kord kvartalis), mis hõlmab endas kahe minuti jooksul toenglamangus kätekõverdusi, kahe minuti jooksul istesse tõusu sooritamist ja 3200m jooksmist aja peale (Kaitseväe juhataja käskkirja nr 86, 2013). Praktika näitab, et ajateenijad, kes ei ole olnud enne teenistust füüsiliselt aktiivsed, ei suuda täita nõutud normi, milleks on igalt alalt 60 punkti. Oja ja Pikksööt (2016) jõudsid järeldusele, et teenistuse alguses üldfüüsilise testi edukalt sooritanud ajateenijad olid enne teenistusse asumist kehaliselt aktiivsed ning tervisliku toitumisega, lisaks oli neil lihtsam kohaneda taktikaliste harjutustega. Oja ja Pikksööda andmetele tuginedes võib järeldada, et juba eelnevalt kehaliselt aktiivsetel on paremad tulemused nii üldfüüsilises testis, kui ka muus taktikalises väljaõppes.

Kehalisi võimeid on võimalik arendada regulaarsete kehalise kasvatus tundide ja erinevate füüsilist pingutust nõudvate taktikaliste harjutustega. Võtmetähtsusega on jõud, vastupidavus ja kiirus. Erinevate riikide sõjaväeline väljaõpe ja treeningprogrammid on erinevad, heaks näiteks oleks USA. USA sõjaväe baaskursust alustatakse ettevalmistusprogrammiga, mis arendab jõudu ja vastupidavust kombineeritult. Tulemused näitasid, et sõdurid suutsid peale ettevalmistusprogrammi täita taktikalisi ülesandeid paremini, võrreldes jõu ja vastupidavuse eraldi treeninguga (Henning, Khamoui & Brown, 2011). Harjutuste sooritamise kiirus võib mõjutada sõduri lahinguefektiivsust ning sellest võib sõltuda sõduri ellujäämine (Harman jt, 2016). Kiirus on oluline Kaitseväes sooritatavatel ülesannetel, mis toimuvad aja peale, kiiruse alla saab lugeda ka sihtmärgi tuvastamist ja lasu sooritamist. Harman *et al.* (2016), töid välja, et kiirust saab arendada selliselt, kui treenida vajaminevat harjutust maksimaalse või selle lähedase kiirusega, et tagada edu lahinguväljal, tuleb kaasata kõiki kolme võtmetähtsusega aspekti. Siit saab järeldada, et sõdurite treenimisel on oluline, et üldfüüsilist võimekust arendades keskendutakse tervele kehale ja harjutuste kombineerimisele.

Kuna ajateenijate füüsiline vorm on erinev, siis on raske ehitada üles kehalise kasvatus tunde selliselt, et kõik saaksid koormust võrdselt. Üheks võimaluseks trenni võrdsustamiseks oleks ringtreening, kus füüsiliselt võimekamad saavad suurendada korduste arvu ja intensiivsust. Praktika näitab, et hetkel on puudujääk kehalise kasvatus tundidest, üheks põhjuseks on väljaõppe kava kitsikus ja teisalt ei ole tihti peale ülematel ka piisavalt kogemusi ja oskusi, et viia harjutusi läbi korrektselt. Aleksandr Afanasjev teostas oma lõputöö raames uuringu, kus ta viis läbi 23 ajateenijale *Cross-Fit*-treeninguid, ning järeldas, et *Cross-Fit*-treening on sobiv ja efektiivne ajateenijate kehaliseks ettevalmistuseks ning võimaldab saavutada soovitud kehalise arengu etteantud aja raames (Afanasjev, 2016). *Cross-Fit* ei ole kindlasti ainuke võimalus, kuidas ajateenijates tõsta kehalist võimekust. Soomlaste poolt läbi viidud uurimus tõdes, et praktilised sooritused peaksid tulenema sõjalise väljaõppe

eesmärgist, keskendudes sööstudele, rännakutele ja muudele taktikalistele harjutustele (Kyröläinen jt, 2018). Kyröläinen jt (2018) töid ka välja, et oluline on tõsta koormust järk-järgult ja muude kehalist võimekust arendavate tegevuste (jooks, raskuste tõstmine, pallivisked jne) kaasamine tuleb lõppkokkuvõttes ainult kasuks.

Füüsiline võimekus on ajateenistuses väga oluline aspekt. Hetkel on Kaitseväes olukord selline, kus äsja teenistusse tulnud sõdurid viiakse taktikalisi harjutusi tegema ilma suurema ettevalmistuseta. See võib tuua endaga kaasa vigastused, mis toob omakorda kaasa kaod isikkoosisis ja väljaõpe võib jääda vigastatule mõnevõrra puudulikuks. Lisaks kannatab ka ülejäänud isikkoosisis, sest taktikalist väljaõpet viiakse läbi teisiti, kui see toimuks kogu koosisisuga. Seega on oluline, et juba varajases faasis pöörataks tähelepanu sõdurite üldfüüsilisele võimekusele. Füüsilist võimekust tuleb arendada pidevalt läbi terve teenistuse, tõeses koormust järk-järgult. Lisaks Kaitseväes tehtava treeningu kaudu on võimalik tõsta reservi minevatel ajateenijatel trenni tegemise harjumust ning sellel läbi tõsta terve Eesti elanikkonna üldist füüsilist võimekust.

### **Kasutatud kirjandus**

- Afanasjev, A. (2016). *Sõduri füüsilise vormi prandamise võimalused CrossFit'i näitel*. Avaldamata lõputöö, KVÜÖA, Tartu.
- Henning, P. C., Khamoui, A. V., & Brown, L.E. (2011). Preparatory Strength and Endurance Training for U.S Army Basic Combat Training. *Strength and Conditioning Journal*, 33(5), 48–57.
- Harman, E. A., Gutekunst, D. J., Frykman, P. N., Nindl, B. C., & Alemany J. A. (2008). Effects Of Two Different Eight-Week Training Programs On Military Physical Performance. *The Journal Of Strength And Conditioning Research*, 22(2), 524–534.
- Kaitseväe juhataja käskkiri nr 86, (04. aprill 2013).
- Kyröläinen, H., Pihlainen, K., Vaara, J. P., Ojanen, T., & Santtila, M. (2018). Optimising training adaptations and performance in military environment. *Journal of Science and Medicine in Sport*, 21(11), 1131–1138.
- Oja, L. & Sööt, J. (2016). Ajateenijate kompleksuuringu tulemused tervise ja sooritusvõime andmete näitel. Avo Trumm, *Inimressurs ja riigikaitse: tervis* (15–32). Tartu: Strateegilise Jätkusuutlikkuse Kompetentsikeskus.

## **VÄÄRTUSPÕHINE ÕPE**

### **Mitmekülgse õppe väärtustamine**

#### **Taavi Tuoppi**

Kujutage ette, et te käite koolis ja te peate iga päev tulema klassi, kus kasutatakse pidevalt slaidiettekandeid tunniteemade või vajalike teadmiste edastamiseks. Õpilased on kuulajarollis ja ei osale aktiivselt loengus ega saa ka oma kaasõpilastega suhelda. Keskkond on pidevalt sama ning õppeained vahelduvad harva. Võrdluseks võib ette kujutada tundi kus õppurid on jaotatud väikestesse gruppidesse, mille sees arutletakse millegi üle ning tehakse koostööd. Tunni käigus omandatakse grupitöö põhjal uusi teadmisi, mis võivad olla seotud ka teiste õppeainetega ning mida saab seejärel kaaslastele esitada. Need kaks erinevat tundi mõjutavad õpilasi pikemas perspektiivis väga erinevalt, aga kuna me argipäeva rutiinis ei pruugi seda probleemi endale piisavalt

oluliseks tunnistada siis see tähendab, et me ei saa oodata ka muutusi. Neid näiteid eristab vähemalt kaks olulist aspekti: õppemeetod ja abivahendid.

Kui vaadata seda probleemi Kaitseväe Akadeemia näitel, siis võin väita, et olukord on paranemas. Üheks kohustuslikuks õppeaineks on instruktoriõpe, mille läbimisel saab õppur küllaldased teadmised võimalikult efektiivse õppe läbiviimiseks. Neid võib samamoodi kasutada ka tsiviilkeskkonnas õpetamiseks. Vaadates instruktoriõppe käigus tunni läbiviimist osade kaupa siis võime kohata palju erinevaid aspekte mis mängivad tõsist rolli eduka tunni täideviimisel. Alustades tunni ettevalmistamisest ja õppemeetodi valikust ning lõpetades õpitu kinnistamise ja tagasisidestamisega. Õppemeetod selle juures, peaks looma õppuritele ainult tingimused, et nad saaksid iseseisvalt omandada uusi teadmisi sest keegi teine seda nende eest ära ei tee. Nagu on öelnud ka Alar Kilp (2017, lk 20): „õppida saab ka ilma õpetajata, ent õpetamine on alati kahepoolne tegevus.“ Samas toetab see ka õpetajat ennast kes saab selle abil hoida kontrolli õpilaste üle. (Amer & Ganina, 2016) Valikut meetodite vahel lihtsustab õpilaste tundmine, selles osas kuidas nad teadmisi kõige paremini omandavad, kuidas nad mõtleavad, mis vahendid töötavad kõige paremini ja isegi nende tausta mingil määral (Kilp, 2017).

Tunnis kasutatavate abivahendite õige valik on üllatavalt kriitiline, mis viib meid järgmise probleemini. Tänapäeval kasutatakse tihtipeale abivahendina arvutist kuvatavaid slaide. Põhjuseks võib tuua tehnoloogia arenemise mis on toonud meile sellise lihtsasti kättesaadava abivahendi, millega saab kerge vaevaga õpilaste tähelepanu haarata (Cosgun-Ögeyik, 2017). Slaididel on tavaliselt teemakohased märkmed või tekst mis peaksid potentsiaalselt abistama infoedastust. Seda abivahendit on kahjuks väga kerge kuritarvitada, kuvatakse suures koguses slaide liigse informatsiooniga, mis ei jõua ealeski vaatlejale kohale. Slaide ekraanil saab tegelikult loovalt mõeldes asendada mistahes füüsiliste abivahenditega, näiteks nagu plakat või joonis tahvil, mida saab enda äranägemise järgi valmistada. Mingis koguses slaidide kasutamine ei ole muidugi halb asi, kui need on selgesti arusaadavad ja toetavad õppimist siis võivad need teatud olukordades olla isegi kasulikud, kuna neile saab lisada ka videoklippe ja interaktiivseid mängu.

Erinevate õppemeetodite kasutamine õigel ajal, õiges kohas on väga oluline selleks, et suurendada õppurite võimekust talletada uut informatsiooni, vähendada lisatööd ning suurendada produktiivsust. Selle eest vastutab õpetaja, kes peab ennast kurssi viima erinevate meetodikatega ning kohandab enda plaani vastavalt auditooriumile (Amer & Ganina, 2016). Meetodite puhul on oluline sobitada abivahendite kasutamine kokku tegevusega millega õpetamist toetatakse, see annab võimaluse õppeprotsessil olla efektiivne. Arvestada tuleks ka õpilaste vaimse võimekusega ning neid mitte üle koormata liigse informatsiooniga, et saaks pikkade õppepäevade jooksul toimuda pidevalt uute teadmiste kinnistamine. Nende väidete tulemusena peaksime endale tunnistama kui kasulik on tegelikult kasutada erilaadseid lahendusi meetodite puhul, et muuta õpikeskkond mitmekülseks.



## Kasutatud kirjandus

Kilp, Alar (2017). Akadeemiline õpetamine. *Sõjateadlane*, 4, 9–34.

Amer, Madis ja Ganina, Svetlana (2016). Ajateenijate nooremallohvitseride kursusel kasutatavate õppemeetodite valik. *Sõjateadlane*, 1, 167–189.

Cosgun Ögeyik, M. (2017). The effectiveness of PowerPoint presentation and conventional lecture on pedagogical content knowledge attainment. *Innovations in education and teaching international*, 54(5), 503–510.

## Väärtuspõhise õppe võimalikkus ja mõju reservväelaste riigikaitsest osavõtu motivatsioonile

Mihkel Veski

Eesti Kaitseväge juhataja kindralmajor Martin Herem on avaldanud arvamust, et tõstmaks reservväelaste motivatsiooni riigikaitse osaleda, on vaja ajateenistuses muuta väärtuspõhisemaks (Küüts, 2019). Seeläbi soovitakse suurendada teenistuse eesmärgi paremat mõistmist ajateenijate seas, kutsealuste soovi teenistusse tulla ning reservväelaste motivatsiooni mobilisatsiooni korral kohale tulla. Ajateenistuse *status quo* annab meile mõista, et väärtuspõhisusest on asi kaugel ning paljud ajateenijatest ei saa aru teenistuse eesmärgist ei selle ajal ega hiljem reservis olles, levitades negatiivset hoiakut kutsealuste seas. Kas väärtuseid on võimalik õpetada, kuidas seda teha ning milliste väärtustega saavutame kõrgema motivatsiooni riigikaitsest osa võtta?

Lähtun teema analüüsil arvamusest, et sõjaliste oskuste õpetamisel pole suurt erinevust teiste valdkondade õpetamisega ning rühmaülevaade kui ajateenijate õpetaja roll on sarnane mistahes teise õpetajaga. Seetõttu võib väärtuspõhise õppe küsimustes pöörduda haridusteaduse valdkonda. Sutrop (2015) on oma töös leidnud, et tänapäevane haridus peaks olema väärtuspõhine ning praegusel ajal ei saa enam olla efektiivset haridust, mis poleks väärtuspõhine. Ta leiab, et just väärtuseid õpetades paneme inimesed iseseisvalt kompetentseid otsuseid vastu võtma, õpitut paremini rakendama ja ümbritsevas orienteeruma. Mõtteviis, et sõduri pea on kiivri kandmiseks, on Eesti Kaitseväes küll visa kaduma, kuid arusaam, et sõdur peaks olema võimeline iseseisvalt mõtlema ning otsuseid vastu võtma, hakkab ka meie kaitsevärke jõudma. Seda tingib Eesti Kaitseväge isikkoosseisu vähesus, mistõttu peab iga sõdur meie ülekaaluka vastase sõdurist nutikam olema. Järelikult pole ajateenistuse väljaõppe väärtuspõhisemaks muutmine mitte ainult võimalik, vaid väga vajalik ning aitaks meil saavutada iseseisvamad sõdurid.

Järgnevalt võiks igal ajateenijate väljaõppega tegeleval isikul tekkida õigustatud küsimus, kuidas väärtuseid õpetada saab? Sutrop (2015) leiab, et väärtusõpe pole mitte õpetaja tegevus väärtuste edasi andmisel, vaid õpilaste nende oskuste arendamine, mis aitavad väärtuseid reflekteerida, nende üle arutleda ja väärtuskonflikti olukordadega toime tulla. Ta toob välja, et väärtuseid pole võimalik otseselt õpetada, küll aga oskusi, mis aitavad õpilasel neid iseseisvalt arendada. Brady (2011) on näidanud, et isegi õpilase ja õpetaja vaheline dialoog ainetunnis ning õpilaste vahelise arutelu soosivate meetodite rakendamine aitab kaasa väärtuste kujunemisele, sest kujunevad välja oskused väärtuste teemal arutlemiseks. MTÜ Mondo poolt Eesti õpetajate seas läbi

viidud uuringu (Vihmand, 2016) põhjal näevad ka pedagoogid endal rolli eelkõige õpilase väärtuste teemalise arutelu ja iseseisva avastamissoovi stimuleerijatena. Seejuures leidsid õpetajad, et ära ei tohi unustada ühiskondlikult aktsepteeritud väärtuspaketi tutvustamist, ent väärtuste õpetamist peetakse vanamoodsa või isegi nõukogude aegse kasvatus osaks. Seega on nii teaduse kui praktiseerivate õpetajate arusaam ühtne, et väärtuskasvatuse aluseks peab olema väärtuste iseseisva väljakujunemise stimuleerimine eespool nii-öelda „teadmiste edasi andmist“. See tähendab, et väärtuspõhisuse saavutamiseks ajateenijate väljaõppes, peame eelkõige keskenduma nende instruktorite (rühmaülemate, rühmavanemate, drillseersantide ja nii edasi) väljaõppele ning andma neile teenistusse kaasa tugeva pedagoogilise vundamenti. Instruktorikoosseisu väljaõpe pedagoogika valdkonnas peab vastama teaduse ning praktika viimastele kehtivatele seisukohtadele. Nad peavad olema võimelised integreerima väljaõppesse väärtusloome vahendite õpetamist ning enam arutlema ajateenijaga ning soosima ajateenijate omavahelist arutelu õpitava teema kontekstis.

Eelneva põhjal on selge, et kui me õpetame instruktorikoosseisu tugevateks pedagoogideks, on õpilaste väärtuste väljakujunemist võimalik soosida. See aga tähendab, et eksisteerib võimalik vastuolu tänapäevase väärtuspõhise õppe meetodite ning Kaitseväe juhataja soovitud tulemi vahel. Ajateenijate iseseisva väärtuste arengu soosimise meetod ei taga, et õppur jõuab arusaamani, miks ta teenistuses, on ning väärtusteni, mis motiveerivad riigikaitsest osavõttu. Kuidas saavutada just nende väärtuste loomine, mis ajateenijate teenistuse vajalikkuse mõistmist ja kaitsetaht kasvatavad? Kuigi ka Veugelers ja Vedder (2003) näitavad, et tänapäevases õpikeskkonnas peaks õpetaja keskenduma väärtuste edasi andmise asemel õpilaste väärtuste hindamise ning omandamise tehnikate arendamisele, on teatud sorti väärtuste kujunemist ning neist arusaamist võimalik soosida. Seda saavutame soosides loengu asemel enam temaatilisi arutelusid meie poolt eelistatud väärtuste kontekstis, näiteks lastes õppuritel arutleda värskest õpitud oskuse seose üle mõne põhiväärtusega. (Veugelers & Vedder, 2003) Seega on võimalik mingil määral sobivate väärtuste loomist ikkagi toetada.

Jõudes tagasi teema algusesse, tõstatub küsimus, milliste väärtustega me tagame, et noor kutsealune tuleb röömuga ajateenistusse, tegutseb ajateenistuses motiveeritult ning vajaduse korral mobiliseerub ka sõja seisukorra ajal? Kuigi me pole hetkel kindlad, kui tulemuslikud ollakse Eesti Kaitseväe põhiväärtuste mõistmisel, on olulisem küsimus see, kas need väärtused kutsealusele, ajateenijale või reservväelasele teenistuse vajalikkuse mõistetavaks teevad. Seetõttu peab Eesti Kaitsevägi väärtuspõhiselt õppelt motivatsiooni tõstmiseks abikätt otsides alustuseks välja selgitama, kas organisatsiooni põhiväärtused ajateenijat kõnetavad, tema soovi riigikaitsest osa võtta kasvatavad ning teenistuse olulisust mõistma panevad.

Eelneva põhjal võime järeldada, et tänapäevases haridussüsteemis on väärtuste integreerimine õppesse mitte ainult võimalik, vaid lausa vajalik, sest nii õpib saadud teadmisi iseseisvalt otsuste tegemisel rakendama. Tänapäeval ei arvata, et väärtusi

oleks võimalik õpetada, küll aga saab õpetada oskusi, mis võimaldavad väärtuspildi iseseisvalt välja kujundada ning väärtuste üle arutleda. Sellegi poolest saame teatud sorti väärtuste teket soosida juhtides arutelu läbi soovitatavate väärtuste. Selleks et Eesti Kaitseväes saaks arendada kutsealuste, ajateenijate reservväelaste soovi osa võtta riigikaitsest, tasub ajateenijate õpe muuta senisest enam väärtuspõhisemaks. Selle saavutamiseks peame eelnevalt organisatsiooni tasandil mõistma, mis on need väärtused, mis meie kaitsevõime selgroo ehk reservväe tahet riigikaitsest osa võtta tegelikult tõstab.

### **Kasutatud kirjandus**

- Brady, L. (2011). Teacher Values and Relationship: Factors in Values Education. *Australian Journal of Teacher Education*, 36(2), 56–66.
- Küüts, A. (2019, 24. mai). Väärtuspõhine ajateenistus. *Sõdurileht*, lk 3.
- Sutrop, M. (2015). Can values be taught? The myth of value-free education. *Trames Journal of the Humanities and Social Sciences*, 19(2), 189–202.
- Veugelers, W. & Vedder, P. (2003). Values in teaching. *Teachers and Teaching*, 9(4), 377–389.
- Vihmand, P., Vassiljeva, M. M., Petruhhin, J., & Martma, L. (2016). "Globaliseeruv maailm" ja väärtuskasvatuse koolis. Uuringuraport, MTÜ Mondo, Tallinn.

## **Varjatud õppimine**

### **Aleksei Jurõšov**

Paljud inimesed tegeledes tööga või õppides, ei pane tähele, kuidas nad oma töö käigus õppivad juurde midagi uut. Sellist protsessi, kus inimene saab uued teadmised ilma neid õppimata, nimetatakse varjatud õppeks või kaudseks õppeks (ingl k *implicit learning*). Frensch & Rüniger (2003) defineerivad varjatud õppimise kui õppimise ilma seda tähele panemata. Siinkohal tekkib küsimus, kas varjatud õppimine töötab või mitte.

Esimesed uuringud varjatud õppimise kohta tehti juba 1955. aastal (Reber, 1967). Arthur Rebel omas töös kirjeldas, kuidas oli katsetatud varjatud õppimise mõju ja efektiivsust. Vaadates materjale ja katseid, mis varjatud õppimise kohta on tehtud, võiks öelda, et isegi pool sajandit tagasi pandi tähele neid protsesse, mis toimusid inimestega töö käigus. Enda poolt võin lisada, et need kirjeldatud katsed olid suhteliselt rasked tavainimese jaoks. Isegi rasketes katsetes oli näha tendentsi, et teadmisi saab omandada seda tähele panemata. Arvan, et nende raskete katsetega saab avada täielikku mõju inimestele. Samal ajal ei tohi unustada, et varjatud õppimine toimub igapäevaselt. Toon väga lihtsa näite igapäevasest kaudsest õppimisest. Kui iga päev töömees sõidab tööle punktist A punkti B, sellises olukorras ei toimu eriti midagi. Kui me lisame punkti A ja B vahele takistuse, näiteks teeparanduse, võib toimuda kaudne õppimine. Mees peaks leidma teise marsruudi. Sõites seekord teise marsruudiga, leiab mees enda jaoks uuema ja lihtsama teekonna, lisaks sellele saab liita neid teekondi, et vältida mõned takistused (nt. valgusfoorid või ummikud). See on väga lihtne näide sellest, kuidas algab varjatud õppimine.

Kasulik on teada ka, kuidas töötab varjatud õppimine keeleõppes. Oxford pakub mitu keeleõppestrateegiat, üks nendest on kaudne õppimise strateegia. Kaudse keeleõppestrateegia võib jagada kaheks põhiosaks: planeerimine ja suhtlusvõimaluse

otsimine. (Saks & Leijen, 2015) Näiteks õppetegevuse planeerimine ja korraldamine, küsimuste esitamine ja koostöö tegemine on head võimalused avada aju potentsiaali õppida nii otseselt kui ka paralleelselt ja varjatult. Kõik välja toodud näited on paljude inimeste jaoks on mingi määral raske. Raskest olukorrast välja saamine, annab ajule rohkem võimalusi kasutada kõiki varjatud potentsiaale. Leides iseenda jaoks probleemi lahenduse, inimene õpib paremini, kuna erinevate lahenduste otsimise käigus avastatakse uusi võimalusi õppimiseks. Spikrid, lause lihtsustamine jms lahendused töötavad ainult õppija kasuks. Arvan, et isegi kui inimene küsib abi, samal ajal ta õpib uued variandid enda mure lahendamiseks. Kõikide nende näidete puhul, tavaliselt inimene ei pane tähele, kuidas ta õpib asju juurde ja mingi hetk võib avastada, et lause või sõna või meetod on juba teada. See ongi varjatud õppimine.

Varjatud õppimise kaudu saadud teadmisi saab kasutada uues olukorras. See väide tõestati vene psühholoogide uuringus (Kryukova jt, 2018), mille eesmärk uuringus oligi saada teada, kas varjatud õppe kaudu saadud teadmisi saab kasutada uues olukorras. Katsed viidi läbi kahes etapis. Esimene etapp algas saavutades läbi testi teadmisi, mis inimesed oli saanud varjatud õppega. Teises etapis oli teine test, kus kasutati sama testi reegleid, aga sisu oli muudetud. Katse tulemused näitasid, et teadmisi, mis oli varjatud õppe kaudu omandatud, saab intuiitiivselt kasutada uues olukorras. Arvan, et need uuringud, kus kontrollitakse varjatud õppe mõju, on väga kasulikud. Arusaamine sellest, et õppe protsessid, mis toimuvad õppides asju, saab rakendada ka teises erialas, tuleb kasuks nii meile kui teistele. See on veel kord tõend, et inimene õpib kogu aeg.

Kokkuvõttes, võib öelda, et varjatud õppe töötab ja on meile see kasulik. Varjatud õppe olemasolu psühholoogid tõestavad juba ammu. Kas ta on kasulik? Seda küsimuse vastus iga üks saab leida ise, et vajadused ja teadmised on erinevad kui ka inimesed. Minu arvamus, kindlasti kasulik. Iga päev toimub midagi uut ja sellest vaja saada kasu. Kuna aju ei oska suhelda, siis ta kasutab erinevaid variandid õppimiseks ja üks asi sellest on varjatud õppe.

### **Kasutatud allikad**

- Frensch, P. A. & Rünger, D. (2003). Implicit learning. *Current directions in psychological science*, 12(1), 13–18.
- Kryukova, A. P., Agafonov, A. Y., Burmistrov, S. N., Kozlov, D. D., & Shilov, Y. E. (2018). Effect of transfer of implicit knowledge of artificial grammar under sensorimotor activity. *Experimental Psychology (Russia)*, 11(3), 63–77.
- Reber, A. S. (1967). Implicit learning of artificial grammars. *Journal of verbal learning and verbal behavior*, 6(6), 855–863.
- Saks, K. & Leijen, Ä. (2015). Kognitiivsete ja metakognitiivsete õpistrateegiate toetamine tehnoloogiaga tõhustatud keeleõppes. *Eesti Haridusteaduste Ajakiri*, 3(2), 130–155.

## **Väärtuspõhise õppe toel paremate tulemuste saavutamine**

**Alo Ollisaar**

Väärtused on igal inimesel, organisatsioonil kui ka ühiskonnal erinevad. Väärtustega liiguvad inimesed elus edasi, teevad tööd ja proovivad võimalikult efektiivselt saavutada oma eesmärgid. Väärtused on need, mis hoiavad kollektiivi koos ja tänu

millele koostöö sujub. Selle põhjal on riigis seadused ja eetilised küsimused paigas. Väärtused määratlevad organisatsioonides sisekliima ja ühised eesmärgid, mille nimel koostööd teha. Ühised väärtused kujundavad inimestes ühiseid hoiakuid. Mõeldes väärtuste peale, mida võibki loetlema jääda, saab esitada küsimusi: Kuidas on võimalik läbi väärtuste saavutada paremaid tulemusi õppes kui ka töös? Kas väärtused aitavad kaasa enesemääramisoskusele?

Denney ja Daviso (2012) on oma artiklis kirjutanud, et spetsiifiliste enesemääramisoskuste ja sihikindlusega õppuritel on paremad tulemused ja elukvaliteet. Kui õppurid on oma plaanid enese jaoks välja mõelnud, kuidas õppida, mil viisil see kellegi jaoks lihtsaim on, siis tuleb neil sihikindlusega oma plaanidest kinni hoida. Enesemääramise juures on oluline paika panna eesmärgid, mis võivad hõlmata otsuseid ja mis seega mõjutavad nende igapäevaseid tegevusi. Denney ja Daviso (2012) arvamusel on vaja õpilasi õpetada oma õppimist suunama. Kuidas aga keegi suudab oma õppeprotsessi paika panna, on individuaalne. Kes, millega ja kuidas on harjunud õppima – vaja on lihtsalt välja mõelda strateegiad õppeprotsessiks ja neid harjutada. See võtab kokku osapooled: õppur ja juhendaja, mis hõlmab nendevahelist koostööd ja pidevat ausat suhtlust käsitletaval teemal.

Farashahi (2018) kirjutas, et kogu õppeprotsess sõltub keskkonna olemusest ehk tuleb kohaneda erinevate olukordade ja õppimisviisidega. Koolis õpitakse ühel viisil, Kaitseväes juba erinevalt. Kaitseväe põhiväärtused on ausus, asjatundlikkus, vaprus, ustavus, avatus ja koostöövalmidus. Nendest põhiväärtustest lähtudes saab edasi anda väärtuspõhist õpet Kaitseväes. Konkreetselt on rõhutatud neid väärtuseid, mille järgi koos elatakse ja tegutsetakse. Ajateenijad Kaitseväes ja õppurid Kaitseväe Akadeemias, me õpime koos väärtustega ja läbi väärtuste. See vajab aga koostööd nii õppuri, õppejõu ja keskkonna vahel. Kõik toetavad üksteist, et saaks läbi väärtuspõhise õppe õppida, mis on eesmärgipäraselt paika pandud. Väärtused on kirja pandud ja nende toel tegutsetakse, valitakse õppemeetodid ning tehnikad. Õppusel õpivad õppurid üksteist usaldama ja koos tegutsema, näitavad üles vaprust ja asjatundlikkust, sealjuures ollakse ausad ja avatud. Need väärtused pole võib-olla kõigil alguses kaasa tulnud, aga tulevad õppe käigus ja eesmärk, mis ongi püstitatud Kaitseväes nende põhiväärtusega, on saata selliste väärtusega mehed ja naised tagasi ühiskonda, kes omakorda neid oma käitumise ja tegutsemisega edasi annavad.

Väärtuspõhist õpet on kõige lihtsam edasi anda läbi konstruktivistliku lähenemise. Talts ja Kukk (2013) jõudsid oma uuringus arusaamisele, et läbi konstruktivistlikke õppemeetodite õpivad õppijad paremini, õpetavad õpetajad meelsamini ja tulemused on paremad. Seega ei pea olema kõik traditsiooniliselt õpik-vihik meetodil. Läbi praktika ja erinevaid lahendusvõimalusi pakkuv õpe õpetab ning kinnistab tulemusi efektiivsemalt kui lihtsalt lugemine ja kirjutamine. Denney ja Daviso (2012) on välja toonud erinevad tegevused, mis toetavad enesemääramist õppes: „Planeerimine ja otsuste tegemine õppeprotsessis on suurepärane võimalus õpetada eesmärkide püstitamist, probleemide lahendamist ja otsuste tegemist kõigil õpilastel ...“ (Denney

& Daviso, 2012, lk 48). Seda silmas pidades, tuleb õppemeetodid valida teemast ja õppuritest lähtuvalt, et viia tulemused parima võimaliku tulemi ja efektiivsuseni.

Väärtused on alati eksisteerinud ja inimesed nende järgi elanud. Lisades väärtused õppeprotsessi, viib see õppe realistlikumaks ja efektiivsemaks. Üheskoos ühiste väärtustega on lihtsam edasi liikuda ja õppida, kui on teada, mille pärast midagi tehakse ja mille jaoks õpitakse. Seetõttu on alati igal õppel eesmärgid paigas ja saab öelda, et väärtuspõhine õpe aitab kaasa paremate tulemuste saavutamisele õppes.

### **Kasutatud kirjandus**

- Denney, S. C. & Daviso, A. W. (2012). Self-determination: A critical component of education. *American Secondary Education*, 40(2), 43–51.
- Farashahi, S., Rowe, K., Aslami, Z., Gobbi, M. I., & Soltani, A. 2018. Influence of learning strategy on response time during complex value-based learning and choice. *PLoS ONE*, 13(5), 1–19.
- Talts, L. & Kukk, A. (2013). Learning and teaching in the context of the value-based approach at the younger school level. *Problems of Education in the 21st Century*, 57, 142–152.

## **Väärtuste olulisus ja nende õpetamine Kaitseväes**

**Sander Ööbik**

Sõjaga käib käsikäes valikute tegemine väga keerulistes olukordades, kus tihtipeale tuleb valida kahe või enama valiku vahel, et lahendada probleem ja täita kõrgema ülema poolt määratud ülesannet. Igal valitud meetodil probleemi lahendamiseks on tagajärg, mis mõjutab operatsiooni edu. (La Plante, 2011, lk 7) Sõdur valib probleemi lahendamiseks temale kõige sobivama meetodi. Selleks toetub ta oma kogemusele, sõjalisel väljaõppele ja väärtustele, mida ta hindab. Kas väärtused mängivad suurt rolli otsuse langetamisel ja kuidas väärtusi Eesti Kaitseväes edasi anda?

USA FM 2-91.4 toob esile vajaduse saavutada kohaliku populatsiooni toetuse operatsiooni ruumis. Kohaliku toetuse saavutamiseks on vajalik mõista nende kultuuri, väärtusi, vajadusi, ajalugu, religiooni, tavasid ja sotsiaalset süsteemi. Kohalik elanikkond võib mõjutada operatsiooniruumi erineval viisil. Näiteks kalduvad inimesed ühe või teise võitleva jõu poole ja asuvad seda toetama. (FM 2-91.4, 2008) Sellest lähtudes tõuseb esile sõjalise väljaõppe kõrval ka keskkonna ja teiste inimeste mõistmine ning nende väärtuste austamine.

Taktikalised tegevused on osa suuremast plaanist ning järjestikuses läbi viidud taktikalised operatsioonid avaldavad mõju, mis on määratletud operatiivsetest eesmärkidest lähtudes. Operatiivseid eesmärke dikteerib riigi strateegiline huvi. (ADP 3-0, 2011, lk 7) 2006. aasta juunis jõudsid avalikkuseni uudised intsidendist, kus Ameerika sõdurid 101. õhudessantvägede 502. jalaväe-rügemendi 1. pataljonist vägistasid Afganistanis Mahmudiyah rajoonis 14-aastase tütarlapse Abeer Qassim Hamza al-Janabi ning seejärel tapsid tüdruku ja tema perekonna. Al-Qaeda ja Jaysh Al-Mahdi grupeeringud vastasid sellele mitmete rünnakutega Ameerika vägede pihta, mis väidetavalt olid kättemaksuks ning nad nimetasid need kannatanud tütarlapse järgi Abeer'i operatsioonideks. (Rayburn & Sobchak, 2019, lk 580-583) Seda intsidenti kasutati osavalt ära vaenu õhutamiseks Ameerika vastu. Sellest näitest võib järeldada,

et kõige madalamal tasemel langetatud otsus avaldas suurt negatiivset mõju Ameerika operatsioonidele Afganistanis ja pärssis oluliselt operatiivsete ning strateegiliste eesmärkide saavutamist, kuna kohalik toetus vähenes. Schultzi uuringus Task Force 714 kohta tõdetakse, et USA ei näinud ette ega ei olnud valmis irregulaarseks sõjaks (Shultz, 2017).

Minevikus aset leidnud juhtumeid analüüsida on üks võimalus, kuidas ülem saab edasi anda kandvaid väärtusi (Cook, 2006). Tuginedes oma isiklikule kogemusele Scoutspataljoni A-kompaniis, võib autor väita, et see on see efektiivne. Kompaniülem viis jaoülematele läbi juhtumiuuringu, kus jaoülemad analüüsisid ja tegid järeldusi videost, kus tekkis konflikt ülema ja alluva vahel. Jaoülemad kirjutasid lühikese essee ning hiljem arutati, mis on õige ja vale. See pani jaoülemad peeglistse vaatama ja aitas kinnistada väärtusi, kuidas oma üksust paremini juhtida. Juhtumite analüüsimine on üks meetod, kuidas maandada riski, et sõjaajal Eesti sõdurid sellised tegusid ei sooritaks.

Väärtuste edasiandmine ja õpetamine toetab kaitsevälase võimet langetada erinevate otsuste hulgast kõige parema, mis toetab kõrgema ülema kavatsust. On oluline mõista, millises keskkonnas toimub operatsioon, kuna valel otsusel võivad olla kaugele ulatuvad operatiivsed ja strateegilised tagajärjed.

### **Kasutatud kirjandus**

- Army Doctrine Publication No. 3-0: Unified Land Operations.* (2011) Washington, DC: Headquarters, Department of the Army. Retrieved from [https://www.army.mil/e2/downloads/rv7/info/references/ADP\\_3-0\\_ULO\\_Oct\\_2011\\_APD.pdf](https://www.army.mil/e2/downloads/rv7/info/references/ADP_3-0_ULO_Oct_2011_APD.pdf)
- Cook, M. (2006). Thucydides as a Resource for Teaching Ethics and Leadership in Military Education Environments. *Journal of Military Ethics*, 5(4), 353–362.
- Field Manual No. 2-91.4: Intelligence Support to Urban Operations.* (2008) Washington, DC: Headquarters, Department of the Army. Retrieved from <https://fas.org/irp/doddir/army/fm2-91-4.pdf>
- La Plante, J. A. (2011). *Ethical Failure and its Operational Cost*. Fort Leavenworth, Kansas: United States Army Command and General Staff College.
- Rayburn, J. D., & Sobchak, F. K. (2019). *The US Army in the Iraq War, Volume 1: Invasion, Insurgency, Civil War*. Carlisle barracks, PA: Strategic Studies Institute and U.S. Army War College Press.
- Shultz, R. H. (2017). U.S. Counterterrorism Operations during the Iraq War: A Case Study of Task Force 714. *Studies in Conflict & Terrorism*, 40(10), 809–837.

## **Väärtuspõhine ja väärtuseid edasiandev õpe**

### **Karl-Armand Kaber**

Kaitseväes ning Eesti Vabariigi haridussüsteemis üldiselt on hakatud üha rohkem tähelepanu pöörama elukestvate õppele ja seda tähtsustama (Eesti elukestva õppe strateegia 2020, *s.a.*). Elukestev õpe aga pole midagi muud kui väärtustele põhinev õppimine või täisväärtuslik õppimine. Mina näen täisväärtuslikku õppimist ja täisväärtuslikku õpetamist, teisisõnu väärtuseid edastavat õpetamist, koos eksisteerivate nähtustena, teisisõnu – ilma üheta poleks teist. Elukestva õppimise käigus omandataksegi väärtuslikud ja püsivad teadmised. Kuidas aga kindlustada seda, et õppimine toimuks ka klassiruumist väljas ning elukestvalt?

Iga õppuri peas peab toimuma üleminek väärtustele, mis aitaks tal iseseisvalt oma silmaringi laiendada ja haritust tõsta ka koolist või klassist väljaspool. Õpetajatel on siinkohal märgida tähtis roll, sest õpetajad peavad olema juhtfiguurid, kes aitavad oma õpilasi täisväärtuslikuks täiskasvanuks saamiseni. Sellised õpetajad inspireerivad inimesi ja aitavad oma õpilastel koolis ja ka hilisemas elus paremini hakkama saada (Jackson, 2014). Õpilased puutuvad oma õpingute käigus väga palju kokku õpetajatega ning õpetajate mõju õpilase arengule on suur. On oluline, et õpetajad seda endale teadvustaks ja nende õlule asetatud kohustust inimesi täiskasvanuliku õppimise teele juhatada täie tõsidusega võtaksid. Vastasel juhul jääksid õpilaste arengusse olulised lüngad just väärtuste tekkimise ja arendamise osas.

Teisalt on õppuritel õpingute käigus palju kokkupuuteid ka oma eakaaslastega ning sõpradega, seejuures võib eakaaslaste mõju väärtuste kujunemisele olla suurem kui õpetaja mõju. Sellest tingituna peab õpetaja olema autoriteetne isik klassiruumis, et õppurite omavahelisi protsesse suunata. Näiteks eakaaslastelt pärineval hoiakul või mõtteviisil, milleni on suunanud õpetaja, on suur mõju (Tzu-Jung jt, 2015). Seda võib mõista ka nõnda, et õpilased või õpilane peavad klassiruumis ise õigete järeldusteni jõudma, kuid nendeni suunab neid õpetaja. Selliselt tuletatud arutluskäikudele põhinevad väärtused ja hoiakud on ka tugevamad ning püsivamad, kuna klassiruumist saadud ideed leiavad hiljem kajastust aruteludes, mis toimuvad vahetunnis, trennis või kohtudes sõpradega peale kooli. Selle tõttu need ka kinnistuvad ja jõuavad paremini õpilaste teadvusesse (Hopkins & Lyle, 2016).

Kolmandaks peab arvestama vanemate rolli inimese arengus. Vanemad mõjutavad ja arendavad suurel määral lapse ja teismelise iseloomuomadusi (Kumar & Kinra, 2018). Lapsepõlves omandatud iseloomuomadused on üheks väga oluliseks määravaks faktoriks isiku edasises käekäigus (Hill, Edmonds & Jackson, 2019) ning nende iseloomuomadustele tuginedes kujunevad väärtused (Vecchione jt, 2019). Vanemad annavad iseloomuomaduste kujundamisega oma lapsele eeldused olla edukas ja seeläbi ka väärtuspõhiselt ennast pidevalt arendada. Seega on oluline, et need väärtused soodustaksid ja julgustaksid enesetäiendamist ja klassiruumiväliselt arengut.

Väärtused inimese arengus on seega kokkuvõtvalt mõjutatud enim kolmest faktorist: vanemad, õpetajad ja eakaaslased. Vanemad arendavad inimese iseloomu ning seeläbi ka väärtuseid. Klassi ees seisev autoriteetne õpetaja suurendab aga õppurisse õigete väärtuste sisendamiseks tema edasise hea käekäigu tõenäosust. Ei õpetaja ega vanemate rolli õppuri arengus ei tohi alahinnata ning seda tuleb rohkem teadvustada. Samamoodi on oluline eakaaslaste mõju ning seda seost tajuda ja kasutada on efektiivne. Õppuritele jäävad õpingute perioodist tema edasisse ellu sügavad jäljed ning positiivsetel mõjutustel õpilaste mõtlemises peab olema õpetaja ja vanema initsiatiiv.

### **Kasutatud kirjandus**

Eesti elukestva õppe strateegia. 2020. (s.a.). Haridus- ja teadusministeerium. Külalastatud aadressil <https://www.hm.ee/sites/default/files/strateegia2020.pdf>

Hill, P., Edmonds, G. W., & Jackson, J. J. (2019). Pathways Linking Childhood Personality to Later Life Outcomes. *Child Development Perspectives*, 13(2), 116–120.



- Hopkins, R. & Lyle, K. (2016). Spaced Retrieval Practice Increases College Students' Short- and Long-Term Retention of Mathematics Knowledge. *Educational Psychology Review*, 28(4), 853–873.
- Jackson, C. K. (2014). The Full Measure of a Teacher. *Education Digest*, 84(9), 29–36.
- Kumar, P. & Kinra, A. (2018). Role of Parental Involvement In Personality Traits of Adolescents. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 9(4), 616–619.
- Tzu-Jung, L., Anderson, R. C., Kim, N.-J., Li-Jen, K., Ting, D., Jadallah, M., Baker, A. R., Il-Hee, K., Miller, B. W. & Xiaoying, W. (2015). Less Is More: Teachers' Influence During Peer Collaboration. *Journal of Educational Psychology*, 107(2), 609–629.
- Vecchione, M., Alessandri, G., Roccas, S. & Caprara, G. V. (2019). A Look Into the Relationship Between Personality Traits and Basic Values: A Longitudinal Investigation. *Journal of Personality*, 87(2), 413–427.

## Õpetajate väärtushoiakute mõju õppeprotsessile

Elvis Lehtse

Õppeedukust mõjutavad erinevad tegurid: keskkond, õpilase omadused ja hoiakud, varasemad teadmised antud valdkonnas, õpetajate oskused ning paljud muud aspektid. Kui õpilase väärtushinnangud võivad oluliselt mõjutada õpilase suhtumist ja tahted antud teema omandamise juures, siis kas ja kuidas võivad õpetajate endi väärtushinnangud mõjutada õppeprotsessi edukust?

Õpetajate taust omab olulist rolli nende suhtumises õpilastesse. Taustast ja isiklikest tõekspidamistest võib õpetajal välja kujuneda erinevad eelarvamused ja hoiakud õpilaste suhtes. Penny Hauser-Cram ja Selcuk R. Sirin (2003) toovad välja, et parema sotsiaalmajandusliku taustaga õpetajad annavad vähemusgruppi kuuluvatele ja sotsiaalmajanduslikult madalamatest peredest tulevatele lastele madalamaid hinnanguid ja eeldavad madalamaid akadeemilisi tulemusi. Samuti ütlevad nad (2003), et see omakorda toob kaasa õpetajate väiksema tähelepanu ning üldiste saavutustaseme alandamise nende laste suhtes. Seega võib välja tuua, et võrdse kohtlemise väärtustamine õpetajate hulgas omab tähtsat rolli just vähemusgruppi- ja madalama sissetulekuga perede laste hariduskäigu juures, sest selle puudumisel väheneb nende laste võimalus saada samaväärset haridust.

Õpetamine on üks stressirohkemaid töökohti, mida on välja toonud Chris Kyriacou (2000, lk 1). Stress ise omab suurt mõju inimese tervisele, mis Kyriacou järgi (2000, lk 5, 6, 8) võib väljenduda erinevate ja tihtipeale negatiivsete nähtustena, nagu närvilisuse suurenemise, terviseprobleemide esilekerkimise või isegi läbipõlemise ohu suurenemisenä. Õpetamisvaldkonnas on aga vajalik õpetaja stabiilsus ja võime tulla toime suure töökoormuse ning erinevate õpilastega. Üleüldine stressitaseme tõus, mis avaldab negatiivset mõju õpetajale, võib edasi kanduda klassiruumi ja avaldada õpetamiskvaliteedi langusena ja raskendada õpetaja ning õpilaste omavahelist suhtlemist. Isiklikud tõekspidamised ja väärtused omavad aga suurt mõju stressi tekkimisele. Tatiana Bachkirova (2005) toob välja, et läbipõlemise ja stressi vastu võitlemisel toob tihtipeale edu just personaalne nõustamine. „Edukas nõustamine tugineb enamasti faktil, et nõustamisest suurenenud teadlikkus viib tavaliselt isiklike väärtuste ja prioriteetide ülevaatamisele ja muutmisele. See viitab, et isiklikud

väärtused omavad suurt rolli stressi tekkimisel“ (Bachkirova, 2005, lk 2). Siit järeldub, et õpetajate personaalsed väärtused ja prioriteedid omavad ülekantavat mõju õppeprotsessile, mis võib klassiruumis avalduda negatiivse õpikeskkonna tekkena.

Paljude õppeainete sisu, eelkõige reaalteaduslikud õppeained, ei ole oluliselt mõjutatud õpetajate isiklikest tõekspidamistest. Samas kui kooli üks prioriteetidest on laste kasvatamine ja neile väärtuste õpetamine, hakkavad õpetajate endi väärtushinnangud olulist rolli mängima. Wiel Veugelers ja Paul Vedder (2003) on välja toonud, et väärtushinnangutele tähelepanu pööramine koolides on esile kerkinud paljudes lääneeriikides. Samas toob Laurie Brady (2011) välja, et õpetajate endi väärtushinnangute mõjule väärtuste õpetamise juures ei pöörata tihtipeale erilist tähelepanu. Ta võtab kokku (2003), et on olemas erinevad omadused ja väärtused, nagu näiteks sallivus ja neutraalsus, mis on hädavajalikud väärtuste õpetamise juures. Sellest tulenevalt saab öelda, et kasvatusliku ja väärtuspõhise õpetamise juures on õpetajate endi väärtushinnangud olulisel kohal.

Õpetajate väärtushinnangud avaldavad õppeprotsessile mõju eri viisidel. Olulisel kohal õpetajate tõekspidamiste ja väärtuste juures on nende mõju eelarvamuste ning suhtumise kujundamisel õpilaste suhtes ja võime tulla toime stressiga, mis võib edaspidiselt avalduda õpilaste akadeemilise taseme juures. Samuti avaldavad nad mõju, kui õpetaja peab keskendumata just väärtushoiakute õpetamisele.

### **Kasutatud kirjandus**

- Bachkirova, T. (2005). Teacher Stress and Personal Values. *School Psychology International*, 26(3), 1–13.
- Brady, L. (2011). Teacher Values and Relationship: Factors in Values Education. *Australian Journal of Teacher Education*, 36(2), 56–66.
- Hauser-Cram, P. & Sirin, S., R. (2003). When Teachers' and Parents' Values Differ: Teachers' Ratings of Academic Competence in Children From Low-Income Families. *Journal of Education Psychology*, 95(4), 813–820.
- Kyriacou, C. (2000). *Stress-Busting for Teachers*. Stanley Thrones Ltd.
- Veugelers, W. & Vedder, P. (2003). Values in Teaching. *Teachers and Teaching: theory and practice*, 9(4), 377–389.



