

NOORSOOTÖÖTAJA ENESETÄIENDAMINE KUI NOORSOOTÖÖ KVALITEEDI ALUS¹



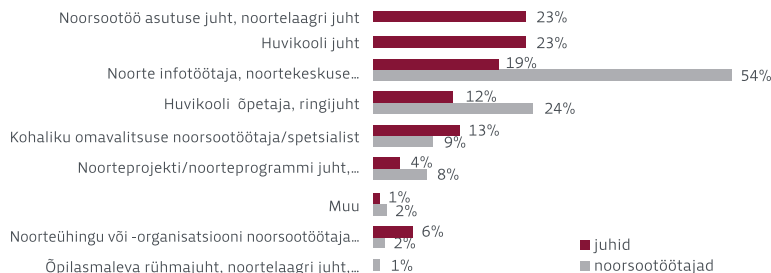
NOORSOOTÖÖTAJA ON SPETSIALIST, KES TÖÖTAB NÄITEKS

koolis, huvikoolis, noortekeskuses, noorteühingus, noortelaagris, malevas, kohalikus omavalitsuses või muus organisatsioonis

vahtult noortega või koordineerib/juhib noorsootööd².



NOORSOOTÖÖTAJAD PEAMISE TÖÖKOHA ALUSEL



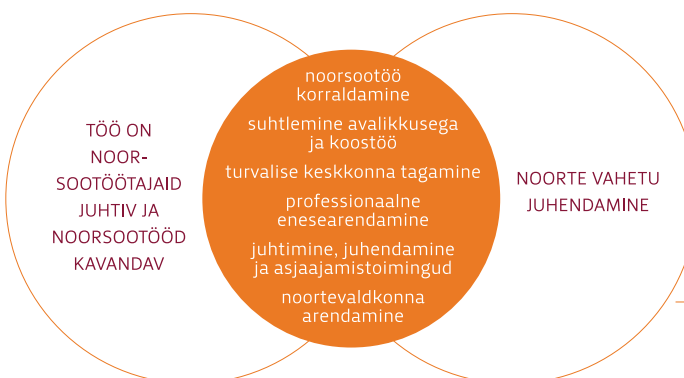
MIKS ON NOORSOOTÖÖ JA SELLE TOETAMINE OLULINE?



Noorsootööd nähakse elukestva õppe osana, mille eesmärk on luua eeldusi ja soodustada noorte toimetulekut ühiskonnaliikmena. Samuti toetada nende mitmekülgset isiksuslikku ja sotsiaalset arengut. Hea noorsootöötaja on teadlik noorte elu tegelikkusest ja kohalikest oludest, oskab hinnata noore olukorda ja vajadusi, valida ja rakendada sobivaid meetodeid ning analüüsida tehtud töö mõjusust. Noorsootöötaja töö hõlmab otsest tööd noorte ja noortegruppidega, tööd sidus- ja huvigruppidega ning noortevaldkonna laiemat arendustegevust. Vahetus töös noortega on olulisel kohal noorte eneseteadlikkuse, väärtushoiakute, iseseisvuse, paindlikkuse, kohanemisevõime, loovuse arengu ning õppimise toetamine, jõustamine ja osaluse ning omaalgatuse soodustamine.



NOORSOOTÖÖTAJA TÖÖÜLESANDED:



Noorsootöötaja tööülesanded ja nende teostamiseks vajalikud oskused on väga mitmekesised. Sõltumata tööülesannetest tuleb oma tegevuses pidada silmas kõiki noorsootöötajale seatud ootusi.

Allikas: Noorsootöötaja kutsestandard

MIS MOTIVEERIB NOORSOOTÖÖTAJANA TÖÖTAMA JA KUI MOTIVEERITUD OLLAKSE?

1. Paindlikkus (rutiinivaba, loominguline, paindlik tööaeg,...)
2. Võimalus noori toetada
3. Võimalus valdkonna arengut mõjutada
4. Huvi valdkonna vastu
5. Eneseteostuse võimalus
6. Hea töökeskkond isiklikuks arenguks
7. Võimalus suhelda noortega



1. Võimalus noori toetada
2. Paindlikkus (rutiinivaba, loominguline, paindlik tööaeg,...)
3. Huvi valdkonna vastu
4. Eneseteostuse võimalus
5. Võimalus valdkonna arengut mõjutada
6. Võimalus suhelda noortega
7. Hea töökeskkond isiklikuks arenguks

MILLINE ON NOORSOOTÖÖTAJATE ERIALANE ETTEVALMISTUS NOORTEGA TÖÖTAMISEKS?

Noorte elu tegelikkuse mõistmine, kohalike olude tundmine, olukorra hindamine, noorte kaasamine ja jõustamine ning sobivate hariduslike meetodite valik, aga ka kogetu-saavutatut mõtestamine noortega kuuluvad oskuste juurde, mida noorsootöötaja oma töö tulemuste saavutamiseks rakendab. Kvaliteetse noorsootöö eelduseks on erialase väljaõppega noorsootöötajate olemasolu, mistõttu tuleb noorsootöötajatele võimaldada ligipääs süsteemsetele ja kvaliteetsetele erialastele enesetäiendusvõimalustele.



Noorsootööd saab õppida Tallinna Ülikoolis bakalaureuseõppes ja magistriõppes ning Tartu Ülikooli Viljandi Kultuuriakadeemias ja Narva Kolledžis rakenduskõrgharidusõppes. Noorsootöötajate täiendusõpet toetab omalt poolt ka riik läbi vastavate programmide ja täienduskoolituste pakkumise, vt lisa

<http://mitteformaalne.ee/kalender>

Noorsootöötaja kutsestandard määratleb noorsootöö kutse-eetika ja noorsootöötajale esitatavad kompetentsuse nõuded toetades mh süsteemset eneseanalüüsi ja -arendamist, vt lisa

<https://entk.ee/noorsootootajakutse!>

¹Käesolev infograafik annab ülevaate „Noorsootöötajate koolitusvajaduse uuring“ tulemustest, mis valmis 2017.a detsembris.

²Uuringu sihtrühmad defineeriti järgmiselt:

1) juhid: teisi noorsootöötajaid juhtivad noorsootöötajad (juht-noorsootöötajad);

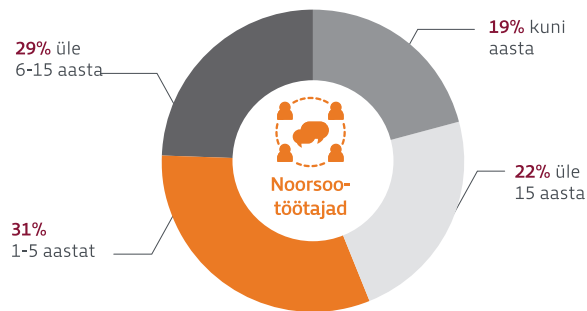
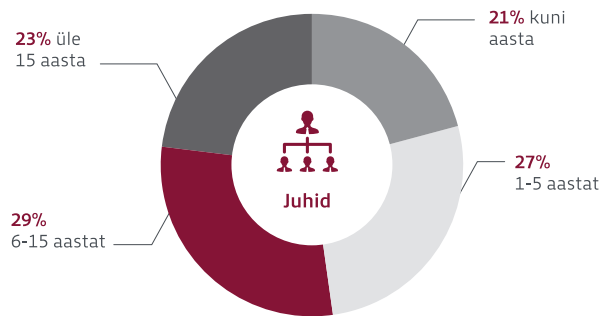
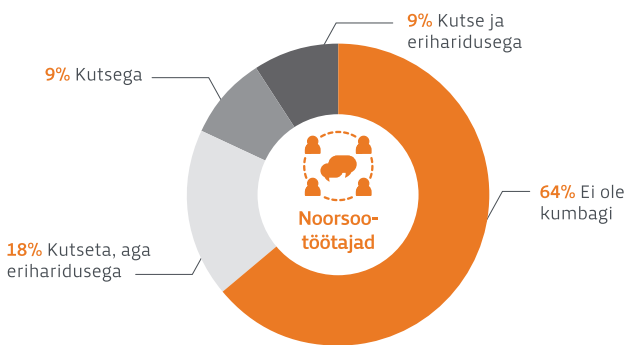
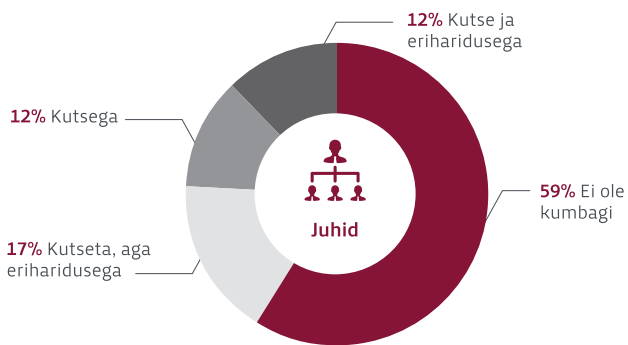
2) noorsootöötajad: noorsootöötajad (noorsootöö spetsialistid).



Erialase hariduse ja kutse olemasolu



Tööstaaž



umbes
90%

noorsootöötajatest on kõrgelt haritud

umbes
60%

neist puudub nii noorsootöölaline haridus kui noorsootöötaja kutse.

Puudulik noorsootöölaline haridus võib olla üks suurimatest kutse väärtustamise, noorsootöötaja kompetentsidest ühtlaselt arusaamise ja professionaalse enesearendamisega tegelemise takistustest.

50%

noorsootöötajatest on pikaajase noorsootöö (juhi) kogemusega.

Vajalik on parandada noorsootöötajate erialast ettevalmistust ja soodustada töökogemuse süsteemset analüüsi!
Julgustada nooremate ja vähem kogenenumate noorsootöötajate juhendamist ja õpetamist suurema valdkondliku kogemusega noorsootöötajate poolt (nt mentorlus).

KUIDAS ARENGUVAJADUSTE KAARDISTAMISEGA TEGELETAKSE?



50%

noorsootöötajatest

69%

tööandjatest

märkis, et noorsootöötajate arenguvajaduste hindamisega tegeletakse vähemalt üks kord aastas. Arenguvestluste kvaliteet on aga nii ankeetküsitluse kui intervjuude kohaselt nõrk.



39%

kasutab arenguvestluse aluseks organisatsiooni arengukava või töökorda



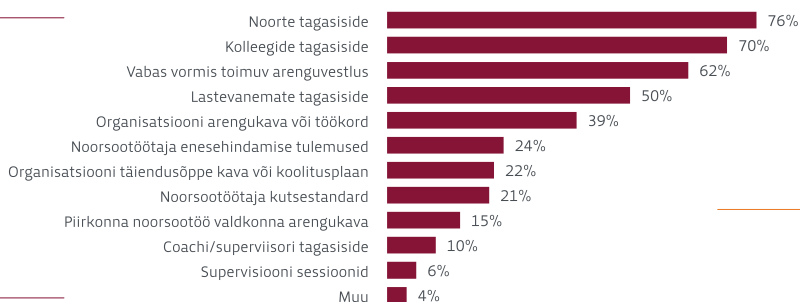
21%

kasutab arenguvestluse aluseks noorsootöötaja kutsestandardit

MILLELE PEAMISELT TUGINETAKSE OMA TÖÖAJATE ARENGUVAJADUSTE HINDAMISEL?



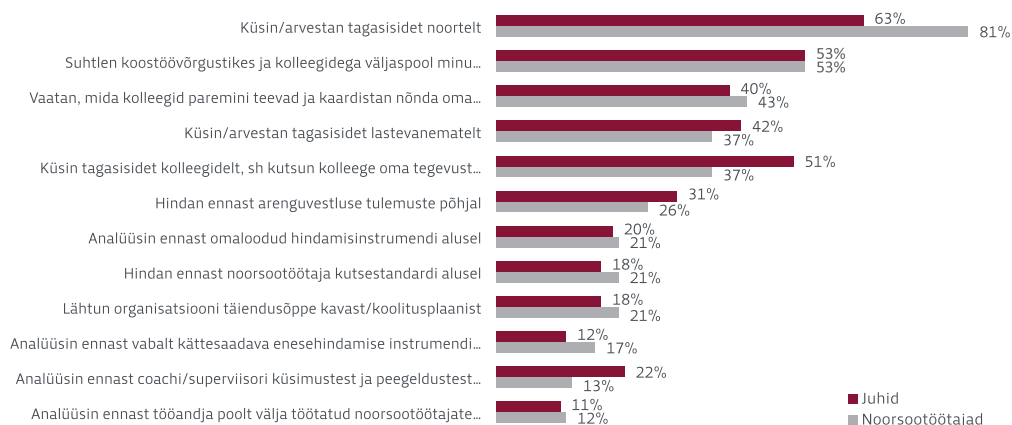
Juhid



Arenguvajaduste hindamisel on oluline tugineda erinevatele allikatele/meetoditele.

Nii töötajate arenguvajaduste hindamisel kui enesehindamisel tuleb enam kasutada erinevate oskuste hindamist võimaldavaid süsteemseid tugimaterjale (nt noorsootöötaja kutsestandard ja selle juurde kuuluvad tugimaterjalid).

MILLISEID PEAMISEID VIISE ENDA PÄDEVUSE HINDAMISEKS KASUTATAKSE?



Arenguvajaduste hindamine ja noorsootöötaja hariduslik taust (kutse/ erihariduse olemine) omavad märkimisväärset positiivset mõju noorsootöötajate enesetäiendamise aktiivsusele. Arusaam noorsootöö kompleksusest ja noorsootöötaja arenguvajadustest võimaldab mõtestatult ning seega ressursiefektiivsemalt ja tulemuslikumalt enesearendamisega tegeleda.

★ NOORSOOTÖÖTAJATE PÄDEVUS ★

Juhtide ja noorsootöötajate hinnangud oma pädevusele on head ning suhteliselt sarnased, väga heaks hindab oma oskusi üldjuhul alla kolmandiku noorsootöötajatest.

Pädevuse komponentide enesehinnangust ja intervjuudest tulenevalt on kõige suurem koolitusvajadus järgnevatel teemadel:



81% töandjatest on (pigem) rahul oma alluvate noorsootöö tegijate tööalaste oskuste ja teadmistega

Noorsootöötaja pädevuse arengul on väljakutseks, et ei mõisteta oma rolliga kaasnevaid ülesandeid (**50% juhtidest** ja **40% noorsootöötajatest**).



Juhid

- Enda kursis hoidmine valdkonna uuringutulemuste ja indikaatoritega ning nendega arvestamine noorsootöö planeerimisel ja elluviimisel
- Enda kursis hoidmine noortepoliitika arenguga ning noortepoliitikaga arvestamine poliitikaga arvestamine
- Noorte infovajaduse väljaselgitamine ja vahendamine
- Koostöö valdkonna sidusrühmadega ja uute koostöövormide loomine
- Enda kursis hoidmine noortepoliitika ja/või noorsootöö oluliste dokumentidega ja nendega arvestamine



Juhid ja noorsootöötajad

- Kultuuridevahelise suhtluse toetamine
 - Keeleoskus
- Noorte motiveerimine ühiskonnaelus osalemiseks (kodanikuhariduse toetamine)
 - Eneseanalüüs ja -arendamine
 - Arvutioskus
- Avalikkusele noorsootöö võimaluste tutvustamine ja koostöö teiste osapooltega, sh sidusrühmadega



Noorsootöötajad

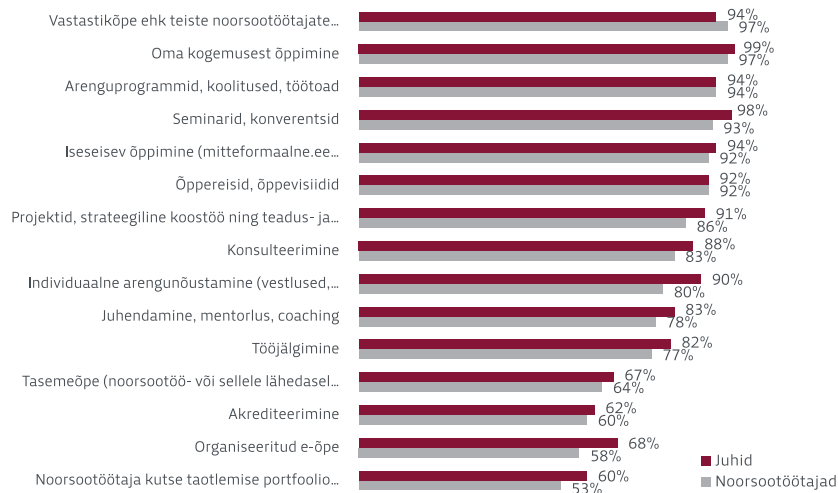
- Noorsootöö mitmekesiste keskkondade ja meetodite kasutamine ning arendamine
 - Mitteformaalses õppes kogetu ja saavutatut mõtestamine koos noortega

KUIDAS ENESETÄIENDAMISEGA TEGELETAKSE?



82% noorsootöövaldkonna organisatsioonides ei ole organisatsioonisiseseid strateegilisi täiendusõpet toetavaid juhiseid.

MILLISEID ENESETÄIENDAMISE VORME KASUTATAKSE?



U 55-59% noorsootöötajatest ja juhtidest osaleb koolitustel ja muus täiendusõppes vähemalt 3 korda aastas.



Täiendusõppes osalemise põhjused: enesetäiendamine, võrgustumine, töömotivatsiooni tõstmine.



Kõige kõrgemalt (vähemalt 90% vastajatest: pigem või väga kasulik) hinnatakse enda ja teiste kogemusest õppimist, arenguprogramme, koolitusi, töötoasid ning õppereise ja -visiite.



Oma kogemusest õppimise mõju suurendamiseks tuleb tõsta noorsootöötajate enesehindamise oskust.



Toetada senisest enam järgmiste vormide kasutamist: konsulteerimine, individuaalne arengunõustamine, juhendamine.



Korraldada ühiseid e-koolitustel osalemisi ning noorsootöötajate kutse taotlemise portfoolio koostamist.

NOORTE ARENGU KVALITEETNE TOETAMINE EELDAB:



- Mõtestatud enesehindamine ja -arendamine
- Juht hindab noorsootöötaja arenguvajadusi ja toetab noorsootöötaja enesearendamist
- Teooria ja praktika tasakaal täienduskoolitustel, praktikute kaasamine koolituste läbiviimisesse

SOOVITUSED NOORSOOTÖÖ VALDKONNA ARENDAMISEKS JA KVALITEEDI TÕSTMISEKS



- Kvaliteet enesehindamises, -täiendamises
- Koolituste ja teiste enesetäiendamise vormide kättesaadavus
- Noorsootöö osapoolte efektiivne koostöö (riik, KOV, koolitajad, tööandjad, noorsootöötajad, meedia)
- Noorsootöötaja kutse väärtuse tõstmine
- Noorsootöötaja kutsestandard kui väärtuslik tööriist noorsootöötaja pädevuse lahtimõtestamisel ning enesearendamisel

OLEN PÄDEV NOORSOOTÖÖTAJA

Minu tööandja

- väärtustab ja toetab professionaalset arengut
- on loonud täienduskoolituste kava, mis arvestab nii piirkonna noorsootöötajate arenguvajaduste kui riigitasandi organisatsioonide poolt pakutavate noorsootöölalaste täienduskoolitusvõimalustega
- tegeleb regulaarselt arenguvajaduste hindamisega, tuginedes mh noorsootöötaja kutsestandardile.
- suunab mind regulaarselt arenguvajadusi arvestavalt enesearendamisega tegelema (sh enesearendamiseks valmisoleku tekitamine ja motiveerimine arvestades sisemiste ning väliste motivatsiooniteguritega) ja omandatud teadmisi ning oskusi rakendama



Mina

- mõistan, et noorsootöö tegemiseks sh noore arengu toetamiseks vajan erinevaid kompetentse
- tegelen enesehindamisega süsteemselt, tuginedes mh organisatsiooni eesmärkidele, töökohaga seotud arengudokumentidele (nt kompetentsimudel), noorsootöötaja kutsestandardile ja eriosapoolte tagasisidele
- koolitusi ja teisi enesetäiendamisevorme valides arvestan oma arenguvajadustega

Kuidas toetada õpitu rakendamist? Soovitused kohaliku omavalitsuse noorsootööspetsialistile ja noorsootöötaja juhile (Hodges, 2002):

- Toeta noorsootöötajat koolituseks ettevalmistumisel sh noorsootöötaja ootuste (küsimuste, vajaduste, probleemina tajutu) mõtestamisel;
- Veendu, et koolituse sisu haakuks noorsootöötaja tööülesannete ja -eesmärkidega ning noorsootöötajal oleks võimalus õpitu rakendada (aeg, vahendid, töökeskkond);
- Toeta noorsootöötajat õpitu rakendamise seotud raskuste ületamisel ning individuaalse valmisoleku kujunemisel;
- Loo positiivne tööühikond, julgusta kolleege üksteist toetama ja aita kaasa sellele, et töötajad oleksid oma tööga rahul;
- Loo eeldused grupinormide kujunemiseks organisatsioonis, mis ei takistaks õpitu rakendamist;
- Julgusta noorsootöötajat oma organisatsioonis õpitu jagama ning kanna hoolt selle eest, et õpitu saaks tulevikus tarbeks talletatud;
- Suuna noorsootöötajat märkama positiivset kogemust ning uuri, kus ja kuidas plaanib noorsootöötaja õpitu rakendada;
- Sisenda noorsootöötajale usku, et ta suudab õpitu rakendada. Aita tal mõista, milliseid positiivseid tagajärgi toob kaasa uute teadmiste-oskuste rakendamine. Mõelge üheskoos, mis võimalusi see noorsootöötajale avab;
- Arutlege koos, milliseid negatiivseid tagajärgi võib kaasa tuua teadmiste-oskuste mitterakendamine (nt sihtgrupini mittejäudmine; vähest väärtust loov noorsootöö);
- Sisenda noorsootöötajale, et rakendamiseks vajalik jõupingutus viib muutuseni töösooritusel ja muutused sooritusel viivad hinnatud tulemusteni;
- Jälgi õpitu rakendamist ja selle mõju töötulemustele, kasutades selleks erinevaid töösooritusel indikaatoreid. Leia võimalusi tulemuste esitlemisteks ja noorsootöötaja tunnustamiseks.

Rohkem infot:

Balti Uuringute Instituut (2017). Noorsootöötajate koolitusvajaduse uuring. Kättesaadav: www.mitteformaalne.ee/opimaterjalid/uuringud/

Sinu teekond tugevaks noortevaldkonna tegijaks algab siit! Vaata lähemalt:

www.mitteformaalne.ee

- Tohtu valik erinevaid tasuta täienduskoolitusi
- Tipptasemel noortevaldkonna koolitajad
- Tule noortevaldkonna koolitustele ja õpi koos teiste oma ala tegijatega!
- Noorteagentuuri koolituskalender