

Noorsootöötajate koolitusvajaduse uuring

Aruanne



Uuring: Noorsootöötajate koolitusvajaduse uuring
Uuringu autorid: Maarja Käger
Kats Kivistik
Merit Tatar
Täname: Anastasia Pertšjonok
Anneli Meisterson
Gisele Evrard Markovic
John Bamber
Birgit Rasmussen
Heidi Paabort
Uuringu teostaja: Balti Uuringute Instituut
Tellija: SA Archimedese noorteagentuur

Käesoleva töö valmimise on andnud olulise panuse ka Tellijapoolne uuringu ekspertgrupp, kuhu kuulusid: Marko Vene, Reet Kost, Nele Mets



Balti Uuringute Instituut

Lai 30

51005 Tartu

tel 6999 480

www.ibs.ee

Sisukord

Sissejuhatus	6
1. Uuringu meetodika	7
2. Noorsootöö hetkeolukord Eestis	9
2.1. Noorsootöö olemus.....	9
2.2. Noorsootöö kvaliteedi tõstmine.....	11
2.3. Noorsootöötaja kutsestandard	13
2.4. Väljakutsed noorsootöös	14
3. Eesti noorsootöötajate taust	16
3.1. SANA koolitustel osalenud noorsootöötajate ülevaade	16
3.2. Eesti noorsootöötajate taust.....	18
4. Noorsootöötajate rollid ja motivatsioon.....	26
4.1. Noorsootöötaja kutse	28
5. Noorsootöötajate kutsealane pädevus	33
5.1. Otsene töö noortega ja noorsootöötajatega.....	33
5.2. Üldised pädevused.....	36
5.3. Noorsootöötajate ja juhtide pädevuse hinnangute võrdlus erinevate taustatunnuste alusel .	40
6. Noorsootöötajate pädevuse hindamine	45
7. Professionaalne enesearendamine.....	48
7.1. Täiendusõppes osalemise aktiivsus	49
7.2. Enim eelistatavad enesetäiendamise vormid	52
7.3. Täiendusõppes osalemise takistused	58
7.4. Rahulolu täienduskoolitustega.....	60
7.5. Noorsootöötajate ootused täienduskoolitustele	65
Kokkuvõte ja soovitusel	67
Summary	76
Viidatud allikate loetelu	80
LISAD	82
LISA 1. Kvantitatiivse uuringu meetodika	82
LISA 2. Uuringusse kaasatud organisatsioonide nimekiri	83
LISA 3. Ankeetküsitlusele vastanute vastused küsimusele „Millises noorsootöövaldkonnas või teemas ja mis mahus koolitust vajaksite?“	84

Joonised

Joonis 1. Noorsootöös osalemise võimalused Eestis 2016. aastal.....	10
Joonis 2. Noorsootöötaja ülesanded ja ametinimetused.	11
Joonis 3. Koolitusvajaduse määratlemine.	12

Joonis 4. SANA koolitustel 2015-2016.a. osalenute jagunemine sünniaasta lõikes (inimeste arv, n= 589).	16
Joonis 5. SANA koolitustel osalenute jagunemine staaži lõikes (n=412).	17
Joonis 6. SANA koolitustel osalenute jagunemine tööpiirkondade lõikes (inimeste arv, n= 418).	17
Joonis 7. SANA koolitustel osalenute jagunemine selle järgi, millist keelt oma töös kasutatakse (n= 418).	17
Joonis 8. SANA koolitustel osalenute jagunemine erialase ettevalmistuse järgi (n= 407).	18
Joonis 9. Sooline jaotus 2005, 2010, 2017 uuringute ja 2015-2016 koolitustel osalenute seas (%).	19
Joonis 10. Noorsootöötajate ja juhtide vanuseline jaotus 2005, 2010, 2017 uuringute ja 2015-2016. SANA koolitustel osalenute registreerimislehtede kohaselt.	19
Joonis 11. Noorsootöötajad peamise töökoha alusel (2017.a. uuring, %).	20
Joonis 12. Noorsootöötajad töötamise asutuse/organisatsiooni alusel (2017.a. uuring, %).	20
Joonis 13. Noorsootöötajate tööstaaž (2017.a uuring, %).	21
Joonis 14. Noorsootöötajate ja juhtide töö sihtrühmad (%)	22
Joonis 15. Noorsootöötajate ja juhtide erialase hariduse ja kutse olemasolu.	22
Joonis 16. Noorsootöötajate ja juhtide haridustase.	23
Joonis 17. Noorsootöötajate ja juhtide ning 2015-2016.a. SANA koolitustel osalenute töökoha asukoht (maakond; %).	24
Joonis 18. Noorsootöötajate ja juhtide töö asukoht (2017.a uuring, %).	24
Joonis 19. Organisatsiooni kuulumine võrgustikku ja kvaliteedihindamises osalemine (noorsootöötajad ja juhid, %).	25
Joonis 20. Noorsootöötajate ja juhtide põhjused valdkonnas töötamiseks (Mis põhjusel tegutsete noorsootöö valdkonnas? Valige kuni viis peamist põhjust.).	27
Joonis 21. Millisena näete oma tulevikku kolme aasta pärast?	28
Joonis 22. Kas olete noorsootöötaja kutsestandardi sisuga kursis?	29
Joonis 23. Kas Teil on plaanis noorsootöötaja (järgmise tasandi) kutset kutsestandardi alusel lähima 2 aasta jooksul taotleda või taastõendada?	29
Joonis 24. Millistel peamistel põhjustel plaanite või pigem plaanite noorsootöötaja (järgmise tasandi) kutset lähima kahe aasta jooksul taotleda või taastõendada? Valige kuni kolm varianti! (% neist, kes (pigem) plaanivad)	30
Joonis 25. Millistel peamistel põhjustel Teil ei ole plaanis noorsootöötaja (järgmise tasandi) kutset taotleda või taastõendada? Valige kuni kolm varianti!	31
Joonis 26. Noorsootöötajate hinnangud oma pädevusele – töö noortega.....	34
Joonis 27. Noorsootöötajatest juhtide hinnangud oma pädevusele – töö noorte ja noorsootöötajatega.	35
Joonis 28. Noorsootöötajate hinnangud oma üldisele pädevusele.	37
Joonis 29. Noorsootöötajatest juhtide hinnangud oma üldisele pädevusele.	39
Joonis 30. Milliseid peamiseid viise enda pädevuse hindamiseks kasutate? Valige kuni viis varianti!	45
Joonis 31. Keskmiselt kui sageli tegeletakse Teie organisatsioonis noorsootöötajate arenguvajaduste hindamisega (juhid ja noorsootöötajad)?.....	46
Joonis 32. Millele peamiselt tuginete oma töötajate arenguvajaduste hindamisel? Valige kuni viis peamist varianti! (juhid, n=139).....	47

Joonis 33. Kuivõrd soodustab Teie töökeskkond Teie professionaalset enesearengut? Palun märkige, kuidas nõustute alljärgnevate väidetega. (noorsootöötajad, n=299).....	48
Joonis 34. Kui sageli olete Teie ja Teile alluvad noorsootöötajad viimase 12 kuu jooksul osalenud koolitustel ja muus täiendusõppes? (juhid, noorsootöötajad, juhtide alluvad).....	49
Joonis 35. Mis motiveerib Teid osalema täiendusõppes? Valige kuni viis kõige sobivamat varianti! .	51
Joonis 36. Enim kasutatavad enesetäiendamise vormid.	53
Joonis 37. Kuidas hindate kasutatud erialase enesetäiendamise vormide kasulikkust noorsootöös vajaliku pädevuse arendamisel? (% , kes kasutab nimetatud vormi ja valis pigem või väga kasulik)...	55
Joonis 38. Kuus kõige kasulikumaks peetavat enesetäiendamise vormi (% , kes kasutab nimetatud vormi ja valis väga kasulik).	56
Joonis 39. Viis kõige vähem kasulikumaks hinnatud enesetäiendamise vormi (üldse ja pigem mitte kasulikuks pidajate osakaal neid vorme kasutanute seas).	57
Joonis 40. Mis on Teid ja/või Teile alluvaid noorsootöötajaid viimase 12 kuu jooksul takistanud täiendusõppes osalemast? Valige kuni viis kõige sobivamat varianti!.....	59
Joonis 41. Kas olete täienduskoolitustega rahule jäänud? Kui ei ole, siis millistel põhjustel? Valige kuni kolm varianti!	61
Joonis 42. Kui Teil ei ole õnnestunud täienduskoolitusel omandatud teadmisi ja oskusi oma töös piisaval määral rakendada, siis millised on Teie arvates peamised põhjused? Valige kuni kolm varianti!.....	64

Sissejuhatus

Noorsootöö seaduse¹ kohaselt on noorsootöö „**tingimuste loomine noore isiksuse mitmekülgsaks arenguks, mis võimaldab noortel vaba tahte alusel perekonna-, tasemeharidus- ja tööväliselt tegutseda**”, kusjuures nooreks loetakse **7-26-aastast inimest**. Noorsootööga tegelevad nt koolid, huvikoolid, noortekeskused, noortelaagrid, noorsoopolitsei ja teised organisatsioonid. Lisaks on noortel võimalus osaleda noorteprojektides ning õpilas- ja üliõpilasesinduste ning vabatahtlike töös.

Eestis on hinnanguliselt 5000-7000 noorsootöötajat, kellest 2702 omavad 12.12.2017 seisuga kutsetunnistust või osakutsetunnistust. Riiklikul tasandil koordineerivad noorsootöö erinevaid tegevusi Haridus- ja Teadusministeerium, Eesti Noorsootöö Keskus ja SA Archimedese noorteagentuur, viies mh ellu koolitustegevusi. **Tulenevalt noorsootöö ning kohaliku omavalitsuse korralduse seadusest² vastutab noorsootöö elluviimise eest kohalikul tasandil omavalitsus.**³

Selliov 2017⁴ kohaselt on Eesti noorte osalus noorsootöös kasvanud, kuid märkimisväärselt on noori, kes ei osale üheski noorsootöö tegevuses. **Noorte osalust noorsootöös mõjutab vähemalt osaliselt noorsootöö kvaliteet**, mis sõltub mh noorsootöötajate pädevusest. Noorsootöös osalemine mõjutab aga noorte võrgustumist, produktiivsust ja heaolu, mis on äärmiselt olulised kodanikuühiskonna arenguks, isikliku elu alustamiseks ja tulevases tööelus toimetulekuks. Seega **on äärmiselt oluline tegeleda noorsootöö kvaliteedi tõstmisega**, mille üheks osaks on noorsootöö-alaste koolituste korraldamine ja noorsootöötaja kutse väärtustamine.

Saamaks sisendit noorsootöötajate koolituste korraldamiseks, tellis SA Archimedese noorteagentuur 2017. aasta juunis hanke korras Balti Uuringute Instituudilt noorsootöötajate koolitusvajaduse uuringu. **Uuringu eesmärgiks** oli saada ülevaade noorsootöötajate pädevusest ja enesearendamisest ning selgitada välja noorsootöötajate koolitusvajadus. Selleks koostati varasematele uuringutele, valdkondlikule akadeemilisele kirjandusele, noorsootöötajatega läbi viidud fookusgrupiarutelule ja välisekspertide intervjuudele tuginedes ankeetküsimustikud noorsootöötajatele: üks küsimustik tööandjatest noorsootöötajatele ja teine neile noorsootöötajatele, kel puuduvad juhitud noorsootöötajad. Ankeetküsitluse tulemusi valideeriti noorsootöötajate seas läbi viidud fookusgrupiaruteludel, ekspertintervjuudes ja valdkondlike ekspertidega läbi viidud uuringu esialgseid tulemusi tutvustaval arutelul.

Uuringu aruande esimeses peatükis antakse ülevaade uuringu meetodikast. Seejärel antakse dokumendianalüüsile ja intervjuudele tuginedes ülevaade noorsootöö hetkeolukorrast ning ankeetküsitluse tulemustele tuginedes ka Eesti noorsootöötajate taustast. Neljandas peatükis vaadatakse lähemalt, kuidas noorsootöötajad mõistavad oma rolli. Viies peatükk keskendub noorsootöötajate kutsealase pädevuse kirjeldamisele, kusjuures kuuendas peatükis vaadatakse lähemalt, millele tuginedes pädevust üldse hinnatakse ning seitsmendas peatükis kajastatakse noorsootöötajate professionaalset enesearendamist. Aruanne lõpeb kokkuvõtte ja soovitusetega.

¹ Riigi Teataja, [Noorsootöö seadus](#) (2017).

² Noorsootöö seadus, Vastu võetud 17.06.2010. Kättesaadav: <https://www.riigiteataja.ee/akt/13340694?leiaKehtiv>; Riigi teataja, [Kohaliku omavalitsuse korralduse seadus](#) (2017); Riigi teataja, [Kohaliku omavalitsuse korralduse seadus](#) (2017)

³ Riiklikul tasandil tegelevad noorsootööga nt SA Archimedes, SA Innove, Lastekaitse Liit

⁴ Selliov, R. (2017) HTMi aasta-analüüs 2017. Eesti hariduse viis tugevust. Osalus noorsootöös. Kättesaadav: https://www.hm.ee/sites/default/files/uuringud/eesti_noorte_osalemine_noorsootoos.pdf

1. Uuringu metoodika

SA Archimedese noorteagentuuri (SANA) tellimusel ja Balti Uuringute Instituudi poolt läbi viidava noorsootöötajate koolitusvajaduse uuringu eesmärgiks oli saada ülevaade noorsootöötajate pädevusest ja enesearendamisest ning selgitada välja noorsootöötajate koolitusvajadus. Uuring keskendus kahele peamisele teemale:

- 1) varasemate uuringutega kaardistatud noorsootöötajate tausta võrdlus SANA koolitustel osalenute taustaga;
- 2) noorsootöötajate pädevuste, koolitusvajaduste ning professionaalse enesearendamise rakendamise välja selgitamine.

Uuringu abil otsiti vastuseid järgmistele Tellija poolt lähteülesandes püstitatud küsimustele:

- 1) Mis on omane 2015–2016. aastal SANA noorsootöölalastel koolitustel osalejatele võrdluses üldkogumiga?
- 2) Noorsootöötajate pädevused ja koolitusvajadused
 - a. Milline on noorsootöötajate (ja nende tööandjate) arusaam oma rollist?
 - b. Milline on noorsootöötajate kutsealaste pädevuste hetkeseis? Kuidas on pädevused läbi aja muutunud?
 - c. Millised on noorsootöötajate koolitusvajadused tunnetuslikul (enesemõistmise) ja käitumuslikul tasandil lähtuvalt kutsestandardist?
 - d. Kuidas toimub noorsootöötajate pädevuste hindamine ja professionaalse arengu toetamine töökohal? Kas see on süsteemne ja järjepidev? Kas ja mil määral lähtutakse kutsestandarditest?
 - e. Milliste pädevuste arendamisele tuleks lähtuvalt kutsestandardist enam tähelepanu pöörata ja kuidas?
- 3) Professionaalne enesearendamine
 - a. Milline on noorsootöötajate (ja nende tööandjate) arusaam professionaalsest enesearendamisest (kutse taotlemine, kutsekindlus, motivatsioonilised tegurid arenguks, tuleviku võtmeoskused)?
 - b. Milliseid võimalusi ja miks enesearendamiseks teadvustatakse, eelistatakse ning kasutatakse?
 - c. Kuidas jõuab enesetäiendamise seotud teave noorsootöötajani?
 - d. Kuidas erinevad objektiivsed ja subjektiivsed tegurid eraldi või vastastikustes seostes mõjutavad noorsootöötajate osalemist koolitustel?
 - e. Millised on õppimist takistavad ja soodustavad asjaolud?
- 4) Mis tänast noorsootöö arengufaasi iseloomustab ning valdkonda ja selles tegutsejaid enim mõjutab? Milliseid võimalusi see pakub?

Uurimisküsimustele vastamiseks teostati järgmised peamised tegevused:

- 1) **Avakohtumine** SANA esindajatega.
- 2) Noorsootöö valdkonna **dokumentide analüüs**, kusjuures tutvuti nii varasemate Eesti noorsootöötajate koolitusvajadust kajastavate uuringute tulemustega kui Eestis ja välismaal avaldatud noorsootöötajate koolitamist, arenguvajadusi ja pädevusi kajastavate dokumentidega. Uuringu esimese osa teostamiseks analüüsiti ka SANA koolitustel osalenute registreerimislehtede andmeid.
- 3) **Poolstruktureeritud intervjuu** SANA ekspertidega noorsootöötajate koolitusvaldkonna ja noorsootöö kvaliteedi tõstmise tausta avamiseks.
- 4) **Poolstruktureeritud intervjuud välisekspertidega** Euroopa konteksti ja võimaliku noorsootöö tulevikuvaate lisamiseks uuringusse. Intervjuud välisekspertidega toimusid kahes etapis – esimeste intervjuude eesmärk oli saada sisendit ankeetküsitluse küsimustike koostamise ja teises etapis arutleti ankeetküsitluse tulemuste, võimalike põhjuste ja edasiste tegevuskäikude üle. Intervjuueeritavad valiti lähtuvalt nende valdkondlikust kogemusest noorsootöö valdkonnas ning seati eelduseks, et neil oleks teatud määral varasem kokkupuude Eesti noorsootööga.

- 5) **Fookusgrupiarutelu noorsootöötajatega** (Tallinnas) esialgse ankeetküsimustiku täpsustamiseks.
- 6) **Veebiküsitlus noorsootöötajate seas.**
Küsimustikud koostati eesti ja vene keeles ning need olid avatud 24.08-24.09.17. Vastamisaktiivsuse tõstmiseks saadeti välja kaks meeldetuletust ja jagati uuringus osalemise kutset ka läbi sotsiaalmeedia.
Üks küsimustik oli suunatud **tööandjatest noorsootöötajatele** ehk noorsootöötajate juhtidele (edaspidi juhid) ja teine töötajaid mitte omavatele **noorsootöötajatele** (edaspidi noorsootöötaja). Juhtide küsimustikus tugineti pädevuse komponentide küsimustes 15.11.2017 kinnitatud noorsootöötaja kutsestandardi taseme 6 kompetentsusnõuete tööversioonile ning uuriti rohkem ka juhtimisest ja organisatsioonikultuurist tulenevalt koolitustel osalemist ja seda mõjutavaid faktoreid. Noorsootöötajatele suunatud küsimustikus tugineti noorsootöötaja kutse taseme 4 kompetentsusnõuete tööversioonile. Kompetentsusnõuetest tulenevaid tegevuste kirjeldusi kohendati küsimuste ja teksti vähendamise eesmärgil kooskõlastatult Tellija ja noorsootöö valdkonna spetsialistidega järgnevalt: koondati erinevaid tegevusi, lühendati tegevuste sõnastust.
Laekunud vastuste puhastamise järgselt jäid analüüsiks 299 noorsootöötaja ja 139 juhi lõpuni vastatud küsimustike vastused⁵. Vt ka Lisa 1.
- 7) Ankeetküsitluse vastuste esmase analüüsi järgselt toimus küsitluse tulemuste valideerimiseks ja täpsustamiseks vahemikus 27.10-30.10.17 **kaks fookusgrupi arutelu noorsootöötajatega**, üks Tallinnas ja üks Narvas. Kokku osales aruteludes 13 noorsootöötajat. Venekeelsete noorsootöötajate suuremaks kaasamiseks oli ka Tallinnasse kavandatud üks venekeelne arutelu, kuid huvilisi selles osalemiseks ei olnud.
- 8) Uuringu tulemuste täpsustamiseks täiendavad kontakteerumised ühe noorsootööorganisatsioonide liidu ning ühe noortekeskusega.
- 9) Uringuaruande mustand, kokkuvõte ja soovitused arutati läbi 15.12.2017 toimunud valideerimiseminaril, kus osalesid uuringu läbiviijad, SANA, Eesti Avatud Noortekeskuste Ühenduse (Eesti ANK), Tartu Ülikooli Narva kolledži, Tallinna Ülikooli ja Eesti Noorsootöö Keskuse (ENTK) esindajad.

Uuringu erinevatesse etappidesse kaasatud organisatsioonide nimekiri on kajastatud lisades (Lisa 2). Koolitusvajaduse uuring on sisendiks noorsootöötajate kutsealase arengu toetamisele ja kutsesüsteemi arendamisele.

⁵ Küsimustiku lõpuni vastanute hulka arvestati kõik need vastused, kus oli vastatud viimasele kohustuslikule küsimusele. Küsitluse poolikud vastused on esitatud Tellijale. Alluvaid omavate noorsootöötajate küsimustikule vastanute seas oli ka neid, kes olid ebakindlad alluvate olemasolus – mõne küsimuse puhul toodi välja, et alluvaid pole, kuid teise küsimuse puhul vastati ka alluvate kohta.

2. Noorsootöö hetkeolukord Eestis

2.1. Noorsootöö olemus

Noorsootöö olulisusele noorte arengu toetamisel ja tööellu siirdumisel pööratakse Euroopa tasandil üha suuremat tähelepanu. Samas **ei ole noorsootööl ega noorsootöötajal rahvusvaheliselt ühtset kokkulepitut definitsiooni** (vt nt European Commission 2014⁶, Balti Uuringute Instituut, e-Riigi Akadeemia, 2016⁷, Evrard, Bergstein, 2016⁸). Euroopa Liidu Nõukogu noorsootöö resolutsiooni⁹ kohaselt võib üldistatult öelda, et noorsootöö põhineb mitteformaalsel ja informaalset õppel, toimib väljaspool formaalharidust, on korraldatud noorte poolt, noorte ja noorsootöötajate koostöös.¹⁰ Eesti noorsootöö seaduse¹¹ kohaselt on noorsootöö „**tingimuste loomine noore isiksuse mitmekülgses arenguks, mis võimaldab noortel vaba tahte alusel perekonna-, tasemeharidus- ja tööväliselt tegutseda**“, kusjuures nooreks loetakse **7-26-aastast inimest**. Lisaks EL Nõukogu noorsootöö resolutsioonile pöörab Eesti noorsootöö seadus tähelepanu ka noorte vajaduste ja huvidega arvestamisele, noorte osalusele ja vabale tahtele, noorte omaalgatuse toetamisele ning võrdse kohtlemise, sallivuse ja partnerluse põhimõtetest lähtumisele.

Noorsootöö Eestis hõlmab kombineeritult mitmekesiseid **noorte personaalset ja sotsiaalset arengut mõjutavaid tegevusi**. Noorsootöö sisuks on noorte sotsiaal-, kultuuri- ja tervisekasvatus, mis soodustab noorte vaimset ja füüsilist arengut. Noorsootöö meetodid eristuvad üksteisest funktsiooni, lähenemisviisi ja laadi poolest - nt grupitöö, individuaalne töö, rollimäng, töötuba, õppekäik, jne.¹² Peamisteks noorsootöö tegevusteks on informeerimine (sh noorteni jõudmine), kaasamine (noorte osaluse tõstmine) ja noorsootöö kvaliteedi tõstmine (sh informeerimine, kaasamine). Eelnev hõlmab ka tööd riskinoortega, huviharidust, vabaajategevusi, noorte nõustamist ja tööalast harimist, rahvusvahelist noorsootööd jms, kusjuures noorsootööga võivad tegeleda nt noortelaagrid, huvihariduse asutused, noortemalevad, noorteühingud, noortekeskused ja noorteprojektide läbiviijad (vt Joonis 1). Samas on oluline tähelepanu pöörata, et „mitte kõik mitteformaalse õppe tegevused, kus noored osalevad, ei ole noorsootöö, ning samal ajal ei saa kogu noorsootööd alati liigitada konkreetsetesse struktuuridesse.“ (Selliöv, 2017, 1¹³)

⁶ European Commission (2014) Working with young people: the value of youth work in the European Union.

⁷ Balti Uuringute Instituut, e-Riigi Akadeemia (2016) [Infotehnoloogiliste võimaluste rakendamine noorsootöös](#). Uuringuaruanne.

⁸ Evrard, G., Bergstein, R. (2016) [European Training Strategy. A Competence Model for Youth Workers to Work Internationally](#). Salto-Youth.

⁹ Euroopa Nõukogu (2010), '[Resolution of the Council and the representatives of the governments of the member states, meeting within the Council on youth work](#)'.

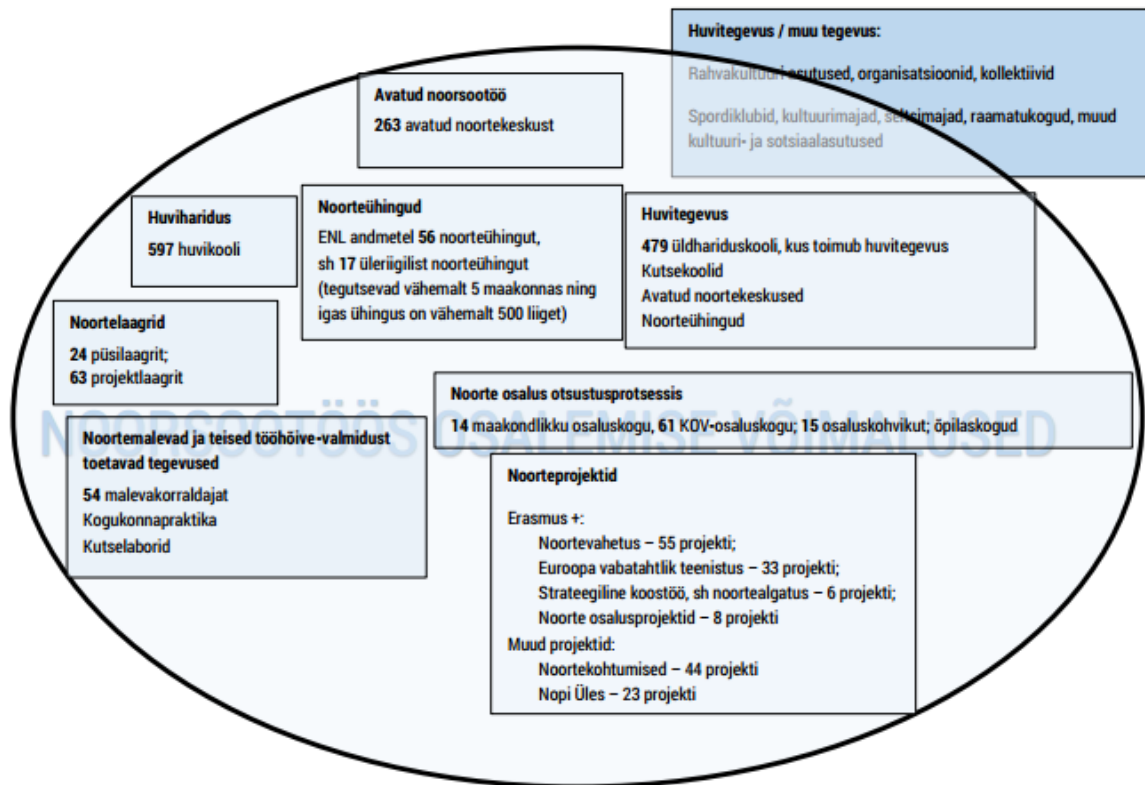
¹⁰ Schlümmer, E. (2013), '[Noorsootöö käsitlus tänapäeva Euroopas ja Eestis](#)'.

¹¹ Riigi Teataja, [Noorsootöö seadus](#) (2017).

¹² Tallinna linnas enimkasutatavad noorsootöö alased mõisted (2005) Kättesaadav: <http://www.tallinn.ee/est/g3494s29544>; Balti Uuringute Instituut, e-Riigi Akadeemia (2016). Infotehnoloogiliste võimaluste rakendamine noorsootöös. Kättesaadav: <https://www.ibs.ee/wp-content/uploads/Infotehnoloogiliste-v%C3%B5imaluste-rakendamine-noorsoot%C3%B6%C3%B6s-uuringuaruanne.pdf>

¹³ Selliöv, R. (2017) HTMi aasta-analüüs 2017. Eesti hariduse viis tugevust. Osalus noorsootöös. Kättesaadav: https://www.hm.ee/sites/default/files/uuringud/eesti_noorte_osalemine_noorsootoos.pdf

Joonis 1. Noorsootöös osalemise võimalused Eestis 2016. aastal.



Allikas: Sellio 2017

Noorsootöötajate üldarvu Eestis ei ole täpselt teada, kuid 2016. aasta huvihariduse ja huvitegevuse uuringus¹⁴ hinnatakse seda kahe – kohalikes omavalitsustes (KOV) huvitegevuse eest vastutavate ametnike ja noorsootööd tegevate asutuste – küsitlusega ja küsitluste põhjal hinnatakse noorsootöötajate arvu vahemikuks 2717 - 5120 inimest. Haridussilm.ee kohaselt on huvihariduses u 4 600 pedagoogi, kellest osad võivad töötada mitmes organisatsioonis ehk kajastuda statistikas mitmekordselt. Sellest hoolimata võib Eestis olla hinnanguliselt 5000 -7000 noorsootöötajat.¹⁵

Noorsootöö teostajad võivad noorte arengu toetamisel, võimendamisel ja emantsipatsiooni toetamises ehk noore aktiivseks ja iseseisvaks kodanikuks kasvamise toetamises¹⁶ täita väga erinevaid ülesandeid nii **põhi- kui kõrvaltöökohana ja tasustatud või vabatahtliku tööna** ning olla erinevatel ametipositsioonidel. Joonis 2 annab ülevaate noorsootöötajate tööülesannete ja võimalike ametinimetuste mitmekesisusest (vt täpsemalt ptk 2.3). SA Kutsekoda kohaselt on **12.12.2017 seisuga kehtiv noorsootöötaja kutsetunnistus 117. noorsootöötajal**. Lisaks on kehtiv **osakutsetunnistus 2585 inimesel**. Osakutsetunnistuste populaarsus on selgitatav lihtsamate nõuete ja taotlusprotsessiga ning asjaoluga, et noorte- ja projektlaagri juhataja ning kasvataja kohal töötamiseks on seatud vähemalt osakutse omamise nõue (vt ptk 2.3).

¹⁴ Villenthal, A., Kaunismaa, I., Veemaa, J., Talur, P., Žuravljova, M., Varblane, U. (2016) Huvihariduse ja huvitegevuse pakujad ning noorsootöötajad kohalikes omavalitsustes. Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringu keskus RAKE. Küsitlusele vastas 484 asutust, kes andsid vastuseid kokku 2482 nende juures töötava noorsootöötaja kohta.

¹⁵ Uuringu käigus toimunud aruteludel valdkonna ekspertidega hindasid eksperdid, et noorsootöötajate arv Eestis on tegelikkuses ca 7000. Kuna kindlaid allikaid noorsootöötajate arvu osas ei eksisteeri ja selle väljaselgitamine ei olnud käesoleva uuringu eesmärk, on uuringus tuginetud SANA ja ekspertide hinnangutele noorsootöötajate arvu osas.

¹⁶ Noorsootöötaja rolle vaata lähemalt nt Rasmussen, B. (2017) Noorsootöötaja kutse väärtustamine kohalikes omavalitsustes. Magistritöö.

Noorsootöötaja tööülesanded	Ametinimetused (lähtuvalt kutse tasemetest)
<ul style="list-style-type: none">• noorsootöö korraldamine• info jagamine ja noorte nõustamine• juhtimine ja asjaajamistoimingud• võrgustikutöö ja suhtlemine avalikkusega• turvalise keskkonna tagamine• noortevaldkonna arendamine• professionaalne enesearendamine	<ul style="list-style-type: none">• noortekeskuse juhataja, ringijuht, huvijuht, laagri juhataja, noorsootöösutuse juht• noorsootöö peaspetsialist, noorsootöö nõunik, noorteinfo spetsialist, noorsootöö spetsialist, huvihariduse spetsialist, noortevaldkonna koolitaja• noorsootöötaja, laagrikasvatataja

Allikas: Autorite koostatud, tuginedes [noorsootöötaja kutsestandardile](#) ja noorsootöö seadusele.

Noorsootöö ja kohaliku omavalitsuse korralduse seadusest tulenevalt vastutab noorsootöö elluviimise eest kohalikul tasandil kohalik omavalitsus. Noorsootöö erinevaid tegevusi koordineerivad riiklikul tasandil Haridus- ja Teadusministeerium, ENTK ja SANA, viies mh ellu koolitustegevusi. Noorsootööga tegelevad isikud ja ühendused võivad sihtrühmade paremaks huvide esindamiseks koonduda liitude või ühendustena, nt Eesti Noorteühenduste Liit, Eesti ANK, Eesti Noorsootöötajate Kogu, Eesti Huvikoolide Liit, Eesti Õpilasesinduste Liit, kes tegelevad liikmeskonna arengu toetamisega.

Noorte osalust noorsootöös mõjutab vähemalt osaliselt noorsootöö kvaliteet, sh noorteni jõudmine ja nende kaasamine, mis sõltuvad omakorda noorsootöötajate pädevusest. **Seega on noorsootöö kvaliteedi tõstmise tegelemine väga oluline.** Seda enam, et ootused noorsootööle (noorte toetamine ja võimendamine, emantsipatsiooni toetamine) on ajas muutuvad ja ootustele vastamine eeldab vastava kompetentsi tekitamist kõikide noorsootöö osapoolte hulgas. Nagu järgnevates peatükkides näha, seisab noorsootöö valdkond aga silmitsi vähesel tunnustamise ja väärtustamisega ühiskonnas. Seega on noorsootöötajate ootused riigile noorsootöö valdkonna arendamiseks suured.

2.2. Noorsootöö kvaliteedi tõstmine

Noorsootöö kvaliteedi tõstmiseks on Eestis teostatud mitmeid tegevusi. **Noorsootöö seadus** võeti Riigikogus vastu 1999. aastal. Tänapäevaks on seda korduvalt täiendatud ja muudetud. Noorsootöö valdkonna arendamiseks kehtib hetkel **noortevaldkonna arengukava 2014-2020**¹⁷, mille üheks fookuseks on kvaliteetne noortepoliitika ja noorsootöö. Noorsootöö kvaliteedi tõstmiseks on kavandatud toetada kohalike omavalitsuste püüdlusi kvaliteetse noorsootöö taristu ja teenuste korralduseks, mh **kvaliteedihindamise arendamise** kaudu ning tõsta noorsootöötajate professionaalsust, sh **tasemehariduse ja täienduskoolituse arendamise ning pädevuse seire** toel. Ka noorteprogrammis¹⁸ pööratakse nimetatud eesmärkidele tähelepanu. Välja on toodud nii noortevaldkonna töötajaskonna pädevuse arendamine läbi koolituste kui noorsootöö kvaliteedi tõstmine läbi noortevaldkonna organisatsioonide tegevuse toetamise, **noorsootöötajate kutse väärtustamise, sh kutse andmise** ja noorsootöö kvaliteedi hindamise. Noorsootöötajate pädevuse arendamisse panustavad nii tasemehariduse (nt Tallinna Ülikool, Tartu Ülikooli Narva kolledž, Tartu Ülikooli Viljandi Kultuuriakadeemia) kui täienduskoolituse korraldajad ja pakkujad (nt SANA, noorsootöötajaid ja noorsootöö organisatsioonide koondavad ühendused, täienduskoolitust pakuvad ettevõtted). **Noorsootöötaja kutsetunnistusi** on väljastatud alates 2006. aastast,¹⁹ alates 2016. aastast tehakse Tartu

¹⁷ Noortevaldkonna arengukava 2014-2020, kättesaadav: https://www.hm.ee/sites/default/files/noortevaldkonna_arengukava_2014-2020.pdf

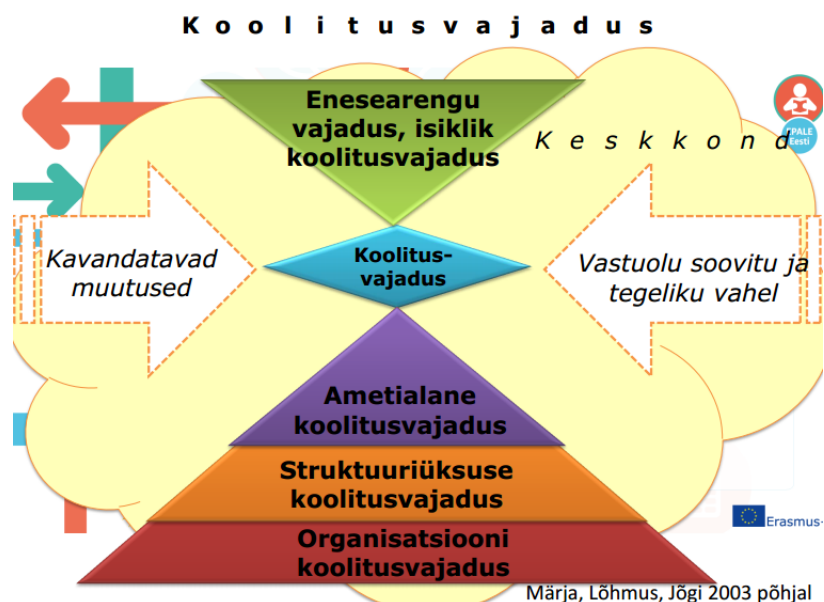
¹⁸ Tegevuskava noortevaldkonna arengukava eesmärkide saavutamiseks.

¹⁹ Kutsekoda. Kutsestandardid. Kättesaadav: <https://www.kutsekoda.ee/et/kutseregister/kutsestandardid/10428512>

Ülikooli Narva kolledži noorsootöö eriala lõpetanu koolilõpudokumendile märke noorsootöötaja, tase 6 kutsele vastavusest. **Noorsootöö kvaliteedi hindamismudel** kohalikele omavalitsustele töötati välja 2010. aastal.²⁰ Eesti Noorsootöötajate Kogu (ENK) juurde on loodud **coachide pank noorsootöötajate professionaalse arengu toetamiseks**²¹ ning Eesti ANK toetab noortekeskuste noorsootöötajaid *coachinguga* läbi projekti „Selge suund“²². Arvestades, et „kvaliteet ei teki iseenesest, vaid eeldab teadlikku juhtimist“²³, on riik loonud intervjueritute ja ühes fookusgrupiarutelus osalenute hinnangul arvestatavad tugimaterjalid nii KOV kui individuaalsel tasandil noorsootöö kvaliteedi tõstmiseks²⁴. Sellega nõustusid nii intervjueritud valdkondlikud eksperdid kui fookusgrupiaruteludel osalenud noorsootöötajad, samuti tõstsid esile mõlemad uuringusse kaasatud väliseksperdid.

Käesoleva uuringu fookuses on noorsootöötajate koolitusvajadus. Arvestades, et enesearendamise, sh koolitusel osalemise eesmärk on enamasti millegi paremaks muutmine, peaks enesearendamisele ja koolitusel osalemise otsusele eelnema arenguvajaduste kaardistamine. Koolitusvajadused sõltuvad nii organisatsiooni kui enesearengu vajadustest, kusjuures tähtsust omavad ka mõlemal tasandil kavandatavad muudatused ning oskuste mittevastavus täidetavate ülesannetega (Joonis 3).

Joonis 3. Koolitusvajaduse määramine.



Allikas: Skorobogatov, 2016²⁵

Sarnaselt kvaliteedihindamisele võib **arenguvajaduste kaardistamine toimuda nii enese- kui ka välis hindamise käigus.** Noorsootöötaja pädevust näitab tööülesannete eeskujulik täitmine. Seega on hindamise aluseks noorsootöötaja tegelikele ülesannetele vastav **ametijuhend ning arusaam, milliseid oskuseid mingi ülesande täitmine eeldab.** Noorsootöötaja kompetentsusnõudeid aitab mõista noorsootöötaja kutsestandard, kuid kasutada võib ka teisi noorsootöötaja tööülesannete täitmise hindamiseks sobivaid **noorsootöötajate oskustele süsteemselt lähenevaid materjale**, nt Euroopa

²⁰ Eesti Noorsootöö Keskus. Kvaliteedi hindamine. Kättesaadav: <https://www.entk.ee/kvaliteedihindamine>

²¹ Eesti Noorsootöötajate Kogu. *Coachide* pank. Kättesaadav: <http://www.eny.org.ee/coachidepank/>. Supervisiooni/coachingu eesmärk on suunata/juhendada töötajat eesmärkide seadmisel ja oma töö analüüsimisel (<http://supervisioon.ee>)

²² Eesti Avatud Noortekeskuste Ühendus (2017) Juhtide meistriklass andis vajaliku õlatunde. Kättesaadav: <https://ank.ee/uudised/juhtide-meistriklass-andis-vajaliku-olatu>

²³ Eesti Noorsootöö Keskus (2013) Kvaliteedijuhtimine noorsootöös. Kvaliteedi hindamise käsiraamat. Kättesaadav: https://www.entk.ee/sites/default/files/ENTK_KOV%20kasiraamat_dets%202013.pdf

²⁴ Vt ka haridus- ja teadusministri 2011. a käskkirja „Programmi“ Noorsootöö kvaliteedi arendamine“ kinnitamine ja programmi elluviija volituste andmine muutmiseks, kättesaadav: <https://www.entk.ee/sites/default/files/ESF%202006-2013.pdf>

²⁵ Skorobogatov, G. (2016) Kuidas hinnata oma asutuse töötajate koolitusvajadust?

koolitusstrateegia rahvusvahelisel tasandil töötavatele noorsootöötajatele²⁶ või Euroopa koolitusstrateegia raames välja töötatud koolitajate kompetentsumudel²⁷. Pädevuse hindamist toetavad ka kogemuste ja enesetäiendamise info (nt osaletud koolituste tõendid) koondamine nt e-portfooliosse ning erinevad noorsootöötaja arenguvõimalusi kajastavad veebikeskkonnad, nt mitteformaalne.ee. Süsteemset enesehindamisega tegelemist toetavad ka oma ja/või tööandja loodud hindamisinstrumendid. Oluline on ka erinevate osapoolte **tagasisidega arvestamine** (nt kolleegid, noored, noorte vanemad), kusjuures tähelepanu tuleb pöörata tagasiside süsteemsele kogumisele, analüüsimisele ning selle põhjal arengu planeerimisele ehk 360-kraadi tagasiside kombineerituna superviisori või *coachiga*, kes aitab saadavat tagasisidet analüüsida ja selle põhjal enesearendamisega tegeleda.²⁸ Välise tõuke enesehindamise ja enesearenguga tegutsemiseks annab **organisatsioonikultuur ja juhtkonna suhtumine töötajate arengusse** nt läbi arenguestluste läbiviimise, organisatsiooni täiendusõppe kava või koolitusplaani koostamise jne, mis arvestavad mh organisatsiooni vajadustega.

2.3. Noorsootöötaja kutsestandard

Noorsootöötaja kutsetunnistusi hakati Eestis väljastama 2006. aastal. 2012. aastal kinnitatud kutsestandardis²⁹ olid välja toodud järgmised kutsestandardi võimalikud kasutusala:

- tööturu nõudmistele vastavate õppekavade ja koolitusprogrammide koostamine;
- inimeste kompetentsuse hindamine, sh enesehindamine ja vastavushindamine kutse andmisel;
- ametite kirjeldamine ja tutvustamine;
- karjääri planeerimine ja aluse loomine elukestvaks õppeks;
- koolitusvajaduste väljaselgitamine ning koolituse planeerimine;
- ametijuhendite koostamine ja töötajate värbamine;
- kutsete ja kvalifikatsioonide võrdlemine.

15.11.2017 kehtima hakanud standardis on märgitud vaid, et „kutsestandardeid kasutatakse õppekavade koostamiseks ja kutse andmiseks“. Võrreldes nt rahvusvaheliselt tegutsevate noorsootöötajate kompetentsimudeliga³⁰ pööratakse Eesti noorsootöötaja kutsestandardis aina väiksemat rõhku enesearengu motiveerimisele ja noorsootöötaja suhestamisele kutsestandardiga. Nimelt on esimeses dokumendis välja toodud, et kompetentsimudel annab noorsootöötajale innustust proovida uusi „asju“ ning panustada personaalsesse ja professionaalsesse arengusse samas kui hiljuti kehtima hakanud Eesti noorsootöötaja kutsestandard jääb sõnastuselt pigem ametlikumaks, viidates vaid standardile kui kvaliteedi ehk õppekavade ja noorsootöötajate oskuste ühtsuse näitajale.

Joonis 2 esimene tulp kajastab noorsootöötaja kutsestandardis kajastatud noorsootöötaja tööosaid, kusjuures erinevate noorsootöötaja tasemete puhul on tööülesannetes ja sellest tulenevalt ka oodatavas pädevuses ning noorsootöötajate vastutuses mõningaid erisusi. Kui **tase 4 on mõeldud peamiselt noortega vahetult töötavatele inimestele ja tase 6 neile, kes lisaks tööle noortega juhivad ka noorsootööasutust**, siis **tase 7 ei eelda vahetut tööd noortega ning kajastab peamiselt noorsootöövaldkonna asutuste juhtimisega ja riiklikul tasandil noorsootöövaldkonna arendamisega seotud osaoskuseid**. Võrreldes noorsootöötajate kutsestandardit rahvusvaheliselt tegutsevate noorsootöötajate kompetentsimudeli dokumendiga, paistab viimase puhul silma noorsootöötajate tööülesannete mitmekülsuse rõhutamine ja sellest tulenev paindlikkuse vajadus pädevuse hindamisel. Nimelt on rahvusvaheliselt tegutsevate noorsootöötajate kompetentsimudeli dokumendis välja toodud, et tulenevalt noorsootöötajate tegevuste mitmekülsusest ei ole tegu

²⁶ Evrard, G., Bergstein, R. (2016) [European Training Strategy. A Competence Model for Youth Workers to Work Internationally](#). Salto-Youth.

²⁷ ETS Competence Model. Kättesaadav: <https://www.salto-youth.net/rc/training-and-cooperation/trainercompetencedevelopment/trainercompetences/>

²⁸ Luthans, F., Peterson, S., J. (2003) 360-degree feedback with systematic coaching: empirical analysis suggests a winning combination. Human Resource Management, Vol. 42, No. 3, Pp 243-256.

²⁹ Noorsootöötaja kutsestandard 2015, kättesaadav: https://www.entk.ee/sites/default/files/63933_EestiNoorsotoo_EST_2015.pdf

³⁰ Evrard, G., Bergstein, R. (2016) [European Training Strategy. A Competence Model for Youth Workers to Work Internationally](#). Salto-Youth.

kohustuslike kompetentsidega, vaid soovituslike noorsootõtajalt oodatavate kompetentside ja käitumisega, mis näitavad mh noorsootõtajale kohast suhtumist. Lisaks paistab silma, et kui Eesti noorsootõtaja kutsestandardis on oodatavad kompetentsid terviklikult vaadatud, siis rahvusvaheliselt tegutsevate noorsootõtajate **kompetentsimudelid tuuakse kompetentsi aluseks olevad suhtumist, oskuseid, teadmisi ja käitumist puudutavad kompetentsi osad eraldi välja**. Olgugi, et Eesti noorsootõtajate kutsestandardis kajastub noorsootõtajate oma töösse suhtumise olulisus läbi kompetentsusnõuete kirjelduste, on soovitatav kutsestandardis noorsootõtajate hoiakute olulisus eraldi välja tuua, kasvõi sissejuhatuses. Vastavat vajadust kinnitab käesoleva uuringu tulemuste taustal nähtav enesehindamise pinnapealsus ja asjaolu, et mitte kõik noorsootõtajad ei pea kõiki kutsestandardis toodud tegevusi oma ülesanneteks.

Noorsootõtaja kutse omamine ei ole Eestis kohustuslik, et noorsootõõvaldkonnas tegutseda ehk vastava nõude seadmine on tööandja valik. Erandiks on noorte- ning projektlaagri juhataja ja kasvataja kohal töötamine, kus on haridus- ja teadusministri määrusega sätestatud laagrikasvataja või juhataja kvalifikatsiooninõuded.³¹

2.4. Väljakutsed noorsootõõs

Vastavalt Joonis 3 kajastatule mõjutavad noorsootõtajate koolitusvajadusi noorsootõõvaldkonna väljakutsed, probleemid ja võimalikud arengusuundumused. Intervjuud SANA esindajate ja välisekspertidega, fookusgrupiarutelud noorsootõtajatega ning 2015-2016 SANA koolitustel osalenute arvamused kinnitasid varasemateski uuringutes³² ning noortevaldkonna arengukavas 2014-2020 välja toodud noorsootõõvaldkonna väljakutseid, millega noorsootõtajate koolituskavade koostamisel arvestama peaks, kusjuures tähelepanu pöörati järgmistele asjaoludele:

- Kõik osapooled tõid välja üha suurema vajaduse keskenduda **noorsootõõ kvaliteedi tõstmisele**.
- Noorsootõõ kvaliteedi tõstmist takistavateks teguriteks on mh **noorsootõõ vähene tunnustamine, sh madal palk, suur kaadrivoolavus** (ankeetküsitluse vastustele tuginedes jäädakse pigem siiski noorsootõõ valdkonda tegutsema, vt Joonis 21) ja ka noorsootõtajate endi **ebahühtlane erialane ettevalmistus, arusaam noorsootõõ olemusest ning enesehindamise vajadusest ja oskamatus enesehindamise tulemuste või koolitustel saadud teadmiste rakendamiseks**.
- Kõik osapooled leidsid, et **enesearendamisega tegeletakse kaootiliselt ning sageli ei jõua omandatud teadmised praktikasse**. Käesoleva uuringu ankeetküsitlusele vastanutest 42% märkis, et ei ole omandatud teadmisi siiani piisavalt rakendada saanud (vt ptk 7.4). Fookusgrupi arutelul leiti ja valideerimisseminaril nõustuti, et üheks põhjuseks võib olla valdkondliku hariduse puudumisest tulenev noorte arenguetappide mittetundmine ning noorsootõõ valdkonna mitmekesisuse või kõikehaaravuse mittemõistmine. Üheks võimaluseks olukorda parandada on kõikide osapoolte hinnangul laialt kättesaadavate baaskoolituste pakkumine, mis toetab nii noorsootõtaja vajaliku kompetentsi kui noore arenguetappide mõistmist, omades omakorda võimalikku positiivset mõju enesearendamise vajalikkuse teadlikkusele ja omandatud teadmiste rakendamisele.
- **Noorteni**, sh NEET noorteni (noored, kes ei õpi ega tööta) **jõudmine, sh info levik, ja nende kaasamine** eeldavad suuremat tööd noorsootõtajate poolt, kusjuures käesolev uuring näitas, et raskendavaks asjaoluks võib olla nii noore motivatsioon ja huvi noorsootõõs osaleda, kui ka noorsootõtaja motivatsioon kindlaid meetodeid noore kaasamiseks kasutada või üleüldse teatud noortega töötada.
- Rändekriisiga seoses tuleb **tõsta noorsootõtajate valmidust pagulas- ja uusimmigrantide teemadega tegeleda**, sh ühtekuuluvuse suurendamine ja kultuuride erisuse tolereerimine. Varasemaid uuringuid täiendavalt näitab käesolev uuring, et kultuuridevahelise suhtlemise

³¹ Haridus- ja teadusministri määrus RT I, 25.07.2014 „Noortelaagri ning projektlaagri juhataja ja kasvataja kvalifikatsiooninõuded ning neile vastavuse tõendamise kord“. Kättesaadav: <https://www.riigiteataja.ee/akt/125072014011>

³² nt Balti Uuringute Instituut, e-Riigi Akadeemia (2016) [Infotehnoloogiliste võimaluste rakendamine noorsootõõs](#). Uuringuaruanne; Expert group report (2014) Developing the creative and innovative potential of young people through non-formal learning in ways that are relevant to employability.

toetamise oskuste tõstmise vajadus on aktuaalne ka rändekriisi väliselt ehk eesti ja muukeelsete noortega edukaks toimetulekuks ja paremaks kaasamiseks.

- Tulenevalt noorsootöö üha suuremast fookusest noorte tööeluks ettevalmistamisele tuleb **enam tähelepanu pöörata formaalse ja mitteformaalse hariduse koostööle ning omaalgatuse kui ettevõtlikkuse suurendamisele.**
- Arvestades noorte üha suuremat hõivatust erinevate tegevustega tuleb noorsootöötajatel pöörata **tähelepanu ka noorte vaimse tervise toetamisele.**

Nagu näha, on kõik erinevate osapoolte poolt intervjuude käigus välja toodud väljakutsed teatud määral seotud noorsootöö ühiskonnas väärtustamisega ning noorsootöö kvaliteediga. **Üldise teadlikkuse tõstmine noorsootöötaja ameti väärtusest ning vajalikest kompetentsidest** on eelnevaga seonduv oluline väljakutse. Samuti on vajalik **intensiivselt tegeleda noorsootöötajate koolitustegevusega.** Ptk- s 5 vaadatakse lähemalt noorsootöötajate endi hinnanguid neilt eeldatud pädevuse komponentidele.

3. Eesti noorsootöötajate taust

Käesolevas peatükis antakse ülevaade SANA koolitusel osalejate profiilist ning seejärel noorsootöötajate taustast käesoleva aruande aluseks oleva uuringu põhjal ning võrreldakse seda, kus võimalik, varasemate uuringute ja SANA koolitusel osalejate andmetega.

3.1. SANA koolitusel osalenud noorsootöötajate ülevaade

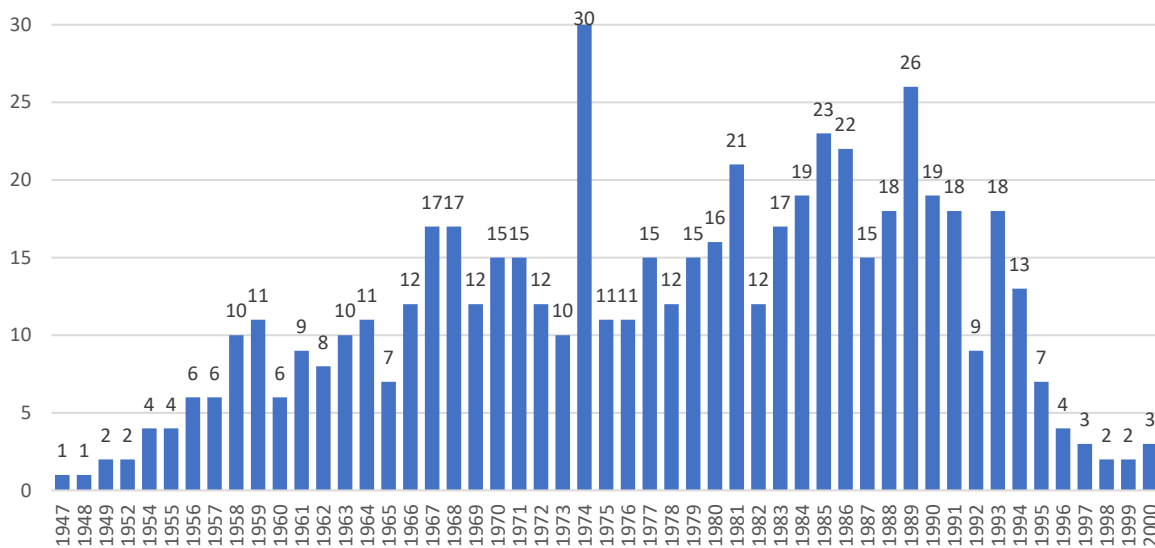
2015.–2016.aastal noorsootöötajate koolitusel osalenute andmed pärinevad SANA koolituste registreerimislehtedelt, millelt leitav informatsioon varieerub koolituste lõikes – paljudel koolitusel osalejate kohta on teada vaid nimi, millest (tihti koos isikukoodiga) on järeldatud osaleja sugu. Vähem kui pooltel koolitusel koguti informatsiooni ka sünniaasta, tööpiirkonna, staaži, erialase ettevalmistuse ja töökeele kohta. Üksikutel koolitusel koguti veel rohkem infot, nt soove järgnevat koolituste jaoks.

Järgnevalt antakse kõigepealt ülevaade nende SANA koolitusel osalenud noorsootöötajate taustast, kelle kohta SANA-l on üldistatavaid andmeid ja mis edastati uuringu läbiviijale ning seejärel võrreldakse koolitusel osalenuid kahe varasema uuringu tulemustega.

ESF raames **2015-2016. aastal SANA koolitusel osalenud noorsootöötajatest 1334 kohta on üldistatavaid andmeid**³³. 2015 - 2016. aastal SANA koolitusel osalenutest 1140 inimest ehk **85,5% olid naised** ja 194 ehk **14,5% mehed**.³⁴

Koolitusel osalenute vanuseline jaotumine on näha Joonis 4. Sünniaasta oli võimalik kindlaks teha vaid 589 osalenu ehk 44% koolitusel osalenute puhul. Neist on keskmine osaleja sündinud 1977. aastal ja seega oli **aastatel 2015 - 2016 noorsootöötajate koolitusel osaleja ligi 38-aastane**.

Joonis 4. SANA koolitusel 2015-2016.a. osalenute jagunemine sünniaasta lõikes (inimeste arv, n= 589).

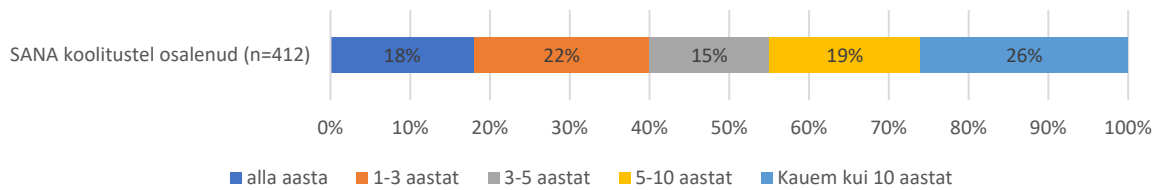


Staaži oli võimalik arvestada 412 osaleja ehk 31% koolitusel osalejate kohta. **Staaži lõikes osalemist vaadates on kõige aktiivsemad osalejad töötanud valdkonnas üle 10 aasta**, sellele järgnevad valdkonnas 1-3 aastat töötanud inimesed ning kõige vähem on koolitusel osalenud 3-5 aastat valdkonnas töötanud inimesed (Joonis 5).

³³ Uuringu teostajale esitati vaid nende koolituste osalenute andmed, kus osalejatelt küsiti ka erinevaid üldistatavaid taustaandmeid või muud kvalitatiivset infot. Üks isik võib olla osalenud mitmel koolitusel. Tegelik koolitusel osalenute arv ja kõik taustatunnused ei olnud uuringu teostajale teada.

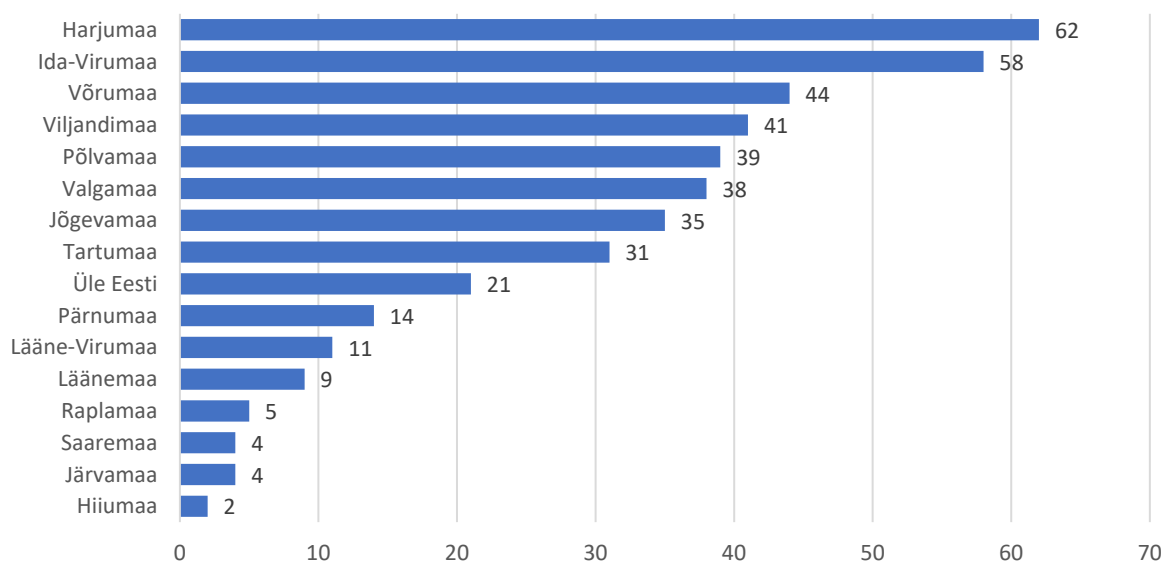
³⁴ Tuleb arvestada, et inimesed, kes osalesid mitmel koolitusel, on arvesse läinud mitu korda vastavalt sellele, kui mitmel koolitusel nad osalesid. Kuna täpsem info oli esitatud vaid piiratud hulga osalejate kohta, siis osalejate hulk, kelle kohta on erinevate tunnuste lõikes informatsioon olemas, varieerub.

Joonis 5. SANA koolitustel osalenute jagunemine staaži lõikes (n=412).



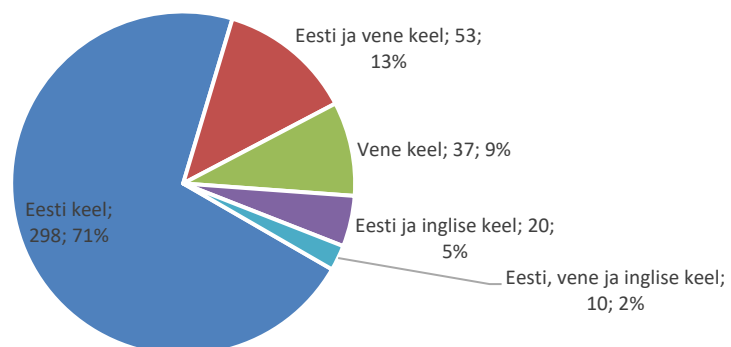
Tööpiirkondi oli võimalik arvestada 418 inimese ehk 31% koolitustel osaleja kohta. Kõige enam osalesid Harjumaal, sh Tallinnas, ja Ida-Virumaal töötavad ning küllalt palju ka Lõuna-Eesti piirkondade töötajad (Joonis 6). Oluliselt vähem on koolitustel osalenud saartel ja Lääne-Eestis töötavad noorsootöötajad.

Joonis 6. SANA koolitustel osalenute jagunemine tööpiirkondade lõikes (inimeste arv, n= 418).



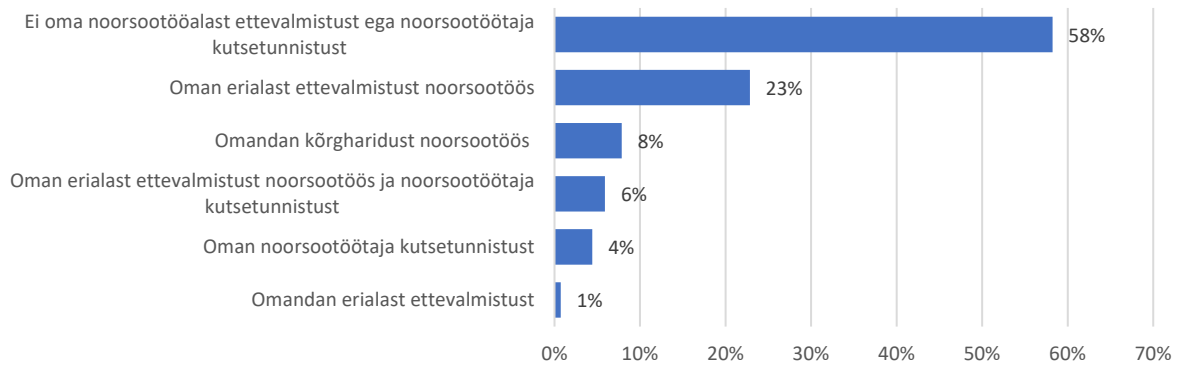
Vaadeldaval perioodil koolitustel osalenute puhul on 418 inimese ehk 31% koolitustel osalenute puhul teada nende töökeel. Selge enamus neist, kes olid oma töökeele(d) märkinud, ehk **71% vajab oma töös vaid eesti keelt, 13% vajab lisaks eesti keelele ka vene keelt ning 9% vajab vaid vene keelt** (Joonis 7). Neid, kes vajavad oma töös ka inglise keelt, on ligi 7%.

Joonis 7. SANA koolitustel osalenute jagunemine selle järgi, millist keelt oma töös kasutatakse (n= 418).



407 inimese ehk 31% SANA koolitustel osalenute kohta on teada nende noorsootöölane erialane ettevalmistus³⁵. Üle poolte neist, **58%, ei oma ei noorsootöölase erialast ettevalmistust ega kutsetunnistust**. Natuke alla veerandi osalejatest omavad noorsootöölase ettevalmistust ning 10% on noorsootöötaja kutsetunnistusega.

Joonis 8. SANA koolitustel osalenute jagunemine erialase ettevalmistuse järgi (n= 407).



Kokkuvõttes on SANA koolituste registreerimislehtede järgi osalenud 2015 - 2016. aastal koolitustel 1334 inimest. Koolitustel osalenutest enamik, 85%, oli naised, kuid osalejate vanus varieerus küllalt palju: osalenud olid sündinud aastatel 1947 - 2000. Koolitustel osalejad jagunesid staaži poolest küllalt ühtlaselt, kuid kõige enam oli osalejate seas üle 10 aasta valdkonnas töötanud noorsootöötajaid. Kõige enam osalesid Harjumaa, sh Tallinna, Ida-Virumaa ja Lõuna-Eesti piirkondade töötajad ning üle kahe kolmandiku koolitustel osalejatest vajab oma töös igapäevaselt vaid eesti keelt. Lisaks ei oma üle poolte neist osalejatest, kelle kohta on teada nende noorsootöölane erialane ettevalmistus, ei noorsootöölase ettevalmistust ega kutsetunnistust.

3.2. Eesti noorsootöötajate taust

Erinevatel hinnangutel on Eestis ca 5000-7000 noorsootöötajat (vt ptk 2.1). Käesoleva uuringu raames läbi viidud ankeetküsitlusele vastas 438 noorsootöötajat (sh 299 noorsootöötajat ja 139 juhti), kattes seega ligi kümnendiku noorsootöötajatest. Kui võrrelda käesolevat valimit varasemate uuringutega, siis on see mõnevõrra väiksem kui 2010. aasta uuringus, mis hõlmas 791 vastajat (sh 511 noorsootöötajat ja 280 tööandjat), ning 2016. aasta uuringust, kus osales 484 noorsootöötajaga tegelevat asutust. Eelnevast hoolimata on vastuste arv piisav, et laekunud vastuste põhjal noorsootöötajate kohta üldistusi teha.³⁶ Seda enam, et käesoleva aruande aluseks olevale ankeetküsitlusele vastanute taustaandmed ühtivad suures osas varasemate uuringute andmetega. Tuginedes uuringu raames läbi viidud ankeetküsitlusele ja varasemate uuringute tulemustele, annab käesolev peatükk ülevaate Eesti noorsootöötajate taustast ja ajas toimunud noorsootöötajate taustatunnuste muutustest. Ühtlasi võrreldakse noorsootöötajate tausta 2015-2016 SANA koolitustel osalejatega seal, kus võimalik, ehk soo, vanuse, staaži ja tööpiirkonna järgi.

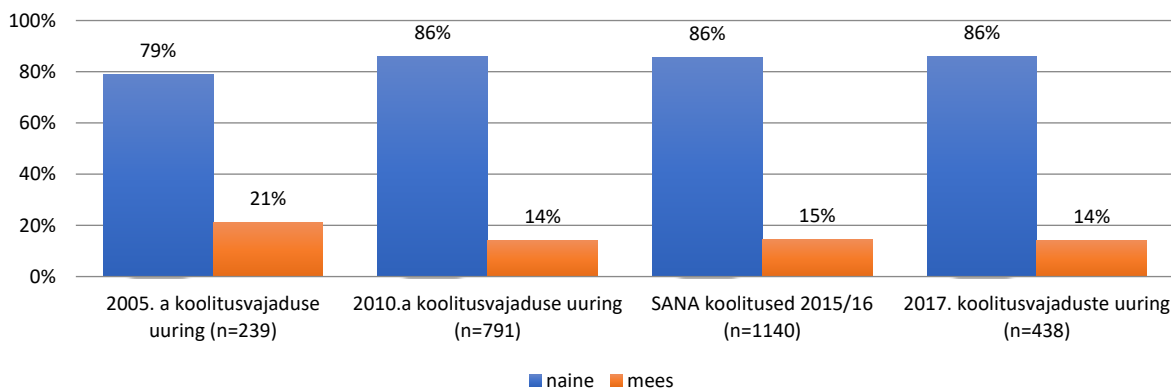
Nii küsitlustele vastanud noorsootöötajatest kui ka juhtidest vastas 11% küsimustikule vene keeles. Osakaal on sarnane 2010. aasta uuringuga, mil venekeelsele küsimustikule vastas 12% noorsootöötajatest ja 4% juhtidest. Vastajate soolist jaotust vaadates oli selge enamus ehk 86% nii küsimustikule vastanud noorsootöötajatest kui ka noorsootöötajate juhtidest naissoost, sarnanedes

³⁵ Sarnaselt 2010. aasta uuringule (Beilmann, M., Linno, M., Murakas, R., Rämmer, A., Soo, K., Veltmann, V., Veski, L., Visnapuu, U. (2010). Eesti noorsootöötaja, tema pädevused ja koolitusvajadused. Kokkuvõtte uuringutulemustest. Tartu Ülikooli sotsioloogia ja sotsiaalpoliitika instituut. Lk 109) käsitletakse eriharidusena noorsootöö alast haridust, mis hõlmab noorsootöö valdkonna õppekava läbimist kõrgharidusasutuses.

³⁶ Vt ka Lisa 1

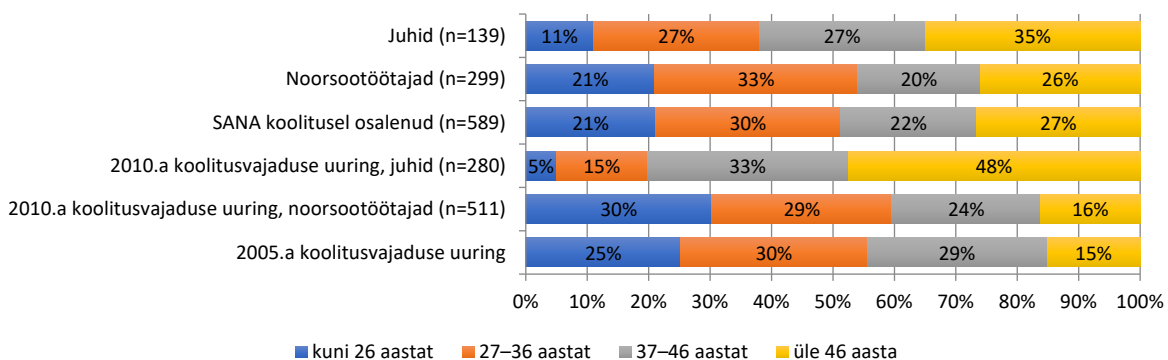
varasemates uuringutes ja 2015-2016 koolitustel osalenute soolise jaotusega (vt Joonis 9). **Nende andmete põhjal on sooline jaotus aastate lõikes, sh koolitusel osalejate profiil küllalt stabiilne.**

Joonis 9. Sooline jaotus 2005, 2010, 2017 uuringute ja 2015-2016 koolitustel osalenute seas (%).



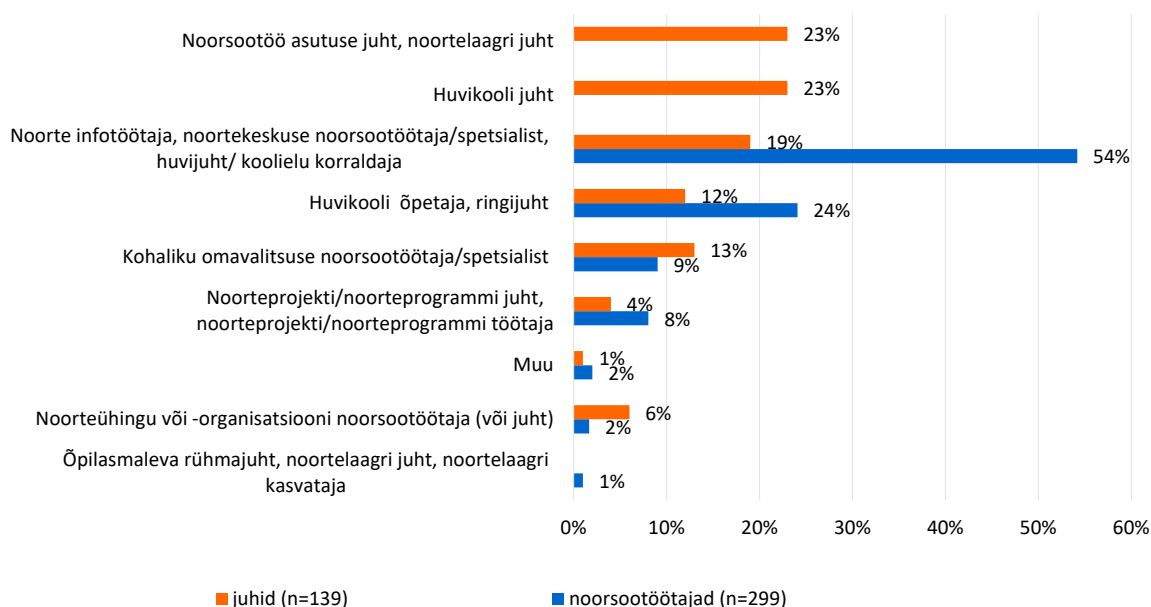
Käesoleva uuringu küsimustikele vastanute vanus varieerus gruppide lõikes oluliselt, olles noorsootöötajatel 16-84 aastat ning juhtidel 23-69 aastat. Joonis 10 on näha, et noorsootöötajate vanuseline jaotus püsib suhteliselt stabiilsena, kusjuures **juhid on pigem vanemaelised ning ligi veerand noorsootöötajatest on samaaegselt ka ise noore staatuses.** Positiivne on seega asjaolu, et noorsootöö valdkonda tuleb stabiilselt juurde ka uusi noori töötajaid. 2015-2016. aastal SANA koolitustel osalenud jaotuvad nelja vanusegrupi lõikes väga sarnaselt käesoleva uuringu noorsootöötajatele ja seetõttu võib järeldada, et **koolitustel osalemise aktiivsus ei ole vanusegrupiti oluliselt erinev.**

Joonis 10. Noorsootöötajate ja juhtide vanuseline jaotus 2005, 2010, 2017 uuringute ja 2015-2016. SANA koolitustel osalenute registreerimislehtede kohaselt.



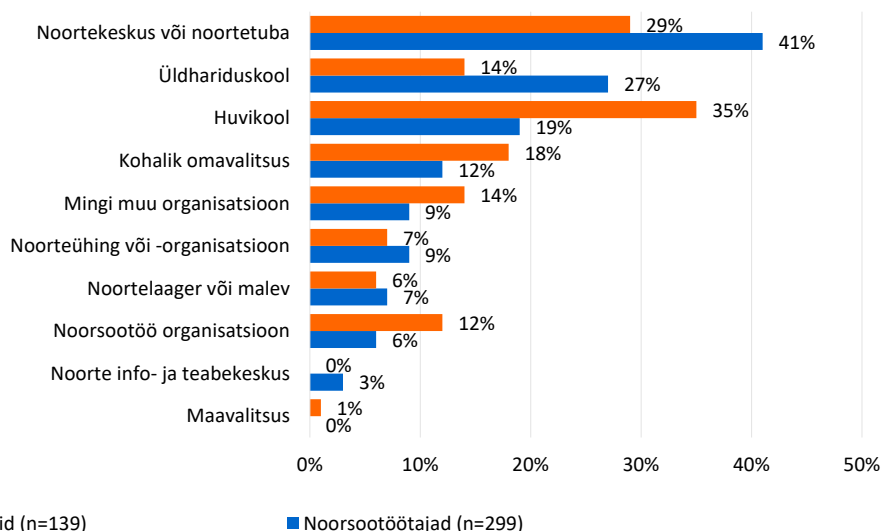
Noorsootöötajatest 79% vastas, et tegemist on tema põhitöökohaga, 8% teevad noorsootööd vabatahtlikuna, 13% vastajate jaoks on noorsootöö kõrval- või lisatöökoht või hooajaline töö. **Juhtide** küsimustikule vastanute ligi **60% põhitöökoht** on seotud juhtimisega nt noorsootöö asutuses, huvikoolis või noorteühingus (Joonis 11, Joonis 12). Vastavalt ootustele on rohkem kui pooled töötajate küsimustikule vastanute hõivatud noorte infotöötaja, noortekeskuse noorsootöötaja/spetsialisti, huvijuhi/ koolielu korraldaja kohustuste täitmise (Joonis 11). On positiivne, et ligi veerand küsimustikule vastanute on huvikooli õpetajad (13%) või ringijuhid (19%), kuna uuringus selgus, et nimetatud grupid tunnetavad, et nendega ei arvestata piisavalt koolitusvaldkonna arendamisel (vt nt ptk 4). Noorteühingute ja malevate-laagritega on põhitöökohana seotud väga vähesed noorsootöötajad. Malevate-laagritega põhitöökohana seotud noorsootöötajate vähesus tuleneb tõenäoliselt nende töökohtade hooajalisusest.

Joonis 11. Noorsootõtatajad peamise töökoha alusel (2017.a. uuring, %).



Kõige enam vastajaid noorsootõtatajatest töötas noortekeskuses või noortetoas (41%), rohkem olid esindatud ka üldhariduskoolis (27%) ja huvikoolis (19%) töötavad noorsootõtatajad (Joonis 12). Küsimustikule vastanud juhtidest töötas kõige enam huvikoolis (35%) ning noortekeskuses või noortetoas (29%), seejärel kohalikus omavalitsuses (18%), üldhariduskoolis või muus organisatsioonis (mõlemad 14%; Joonis 12). Võrreldes 2010. aastaga on noorsootõtatajate organisatsioonid/asutused varieeruvad. Nii näiteks on mõnevõrra enam noorsootõtatajaid noortetoast (siis 32%), kuid vähem noorteühingust (siis 18%), üldhariduskoolist ja huvikoolis töötasid sisuliselt sama paljud (vastavalt 29% ja 17%). 2010. aastal oli rohkem ka kohalikus omavalitsuses töötajaid (18%) ja muu organisatsiooni märkinuid (19%).³⁷

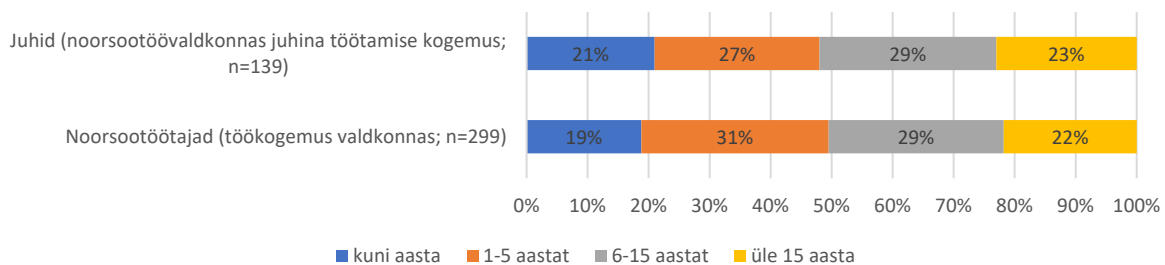
Joonis 12. Noorsootõtatajad töötamise asutuse/organisatsiooni alusel (2017.a. uuring, %).



³⁷ Beilmann, M., Linno, M., Murakas, R., Rämmer, A., Soo, K., Veltmann, V., Veski, L., Visnapuu, U. (2010). Eesti noorsootõtataja, tema pädevused ja koollitusvajadused. Kokkuvõte uuringutulemustest. Tartu Ülikooli sotsioloogia ja sotsiaalpoliitika instituut. Lk 31

Küsimustikule vastanud noorsootöötajad ja juhid jaotuvad oma tööstaaži poolest suhteliselt sarnaselt, kusjuures pooled vastanutest on pigem lühiaegse kogemusega ning pooled enam kui kuueaastase kogemusega³⁸ (Joonis 13). Võrreldes varasemate uuringutega on käesoleva uuringu raames läbi viidud küsimustiku vastuste seas enam esindatud valdkonnas nii lühikest (kuni aasta) kui ka pikka aega (üle 15 aasta) töötanud noorsootöötajad ja nende tööandjad³⁹. 2015-2016 SANA koolitustel osalenud ei eristu väga oluliselt oma töökogemuse poolest käesolevas uuringus osalenud töötajate omast. SANA koolitusel osalenud ei erine ka oma tööstaaži poolest oluliselt küsitlusele vastanutest: koolitusel osalejatest on üle viie aasta valdkonnas töötanud 45%, käesolevas uuringus osalejatest 51-52%. Ühe väliseksperdi hinnangul võiks Eestis teadlikumalt ära kasutada olukorda, kus ligi pooled noorsootöötajad on pikaajalise noorsootöö kogemusega. Näiteks leida võimalusi, kuidas toetada väiksemate kogemustega noorsootöötajate koolitamist-nõustamist pikaajase ja mitmekesise noorsootöö kogemusega noorsootöötajate poolt.

Joonis 13. Noorsootöötajate tööstaaž (2017.a uuring, %).



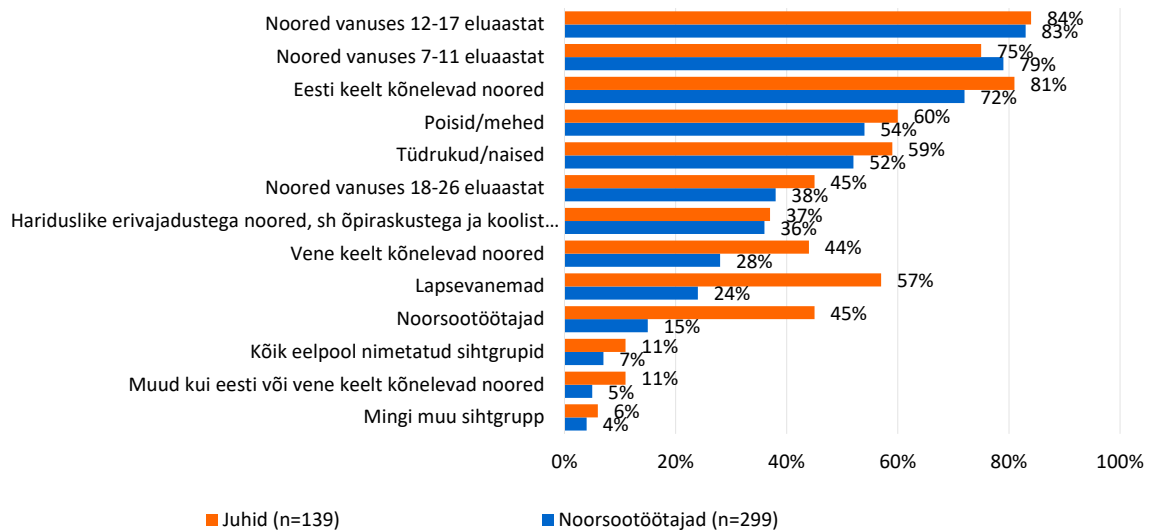
Enamik noorsootöötajatest ja juhtidest puutuvad tööalaselt kokku 7-17-aastaste noortega ning eestikeelsete noortega (Joonis 14). Suuremad erinevused noorsootöötajate ja juhtide sihtrühmades on lapsevanemate, noorsootöötajate ja vene keelt kõnelevate noortega kokku puutumises. Nimelt suhtlevad juhid oma töö tõttu oluliselt enam lastevanematega (57% ja 24%), noorsootöötajatega (45% ja 15%) ning ka vene keelt kõnelevate noortega (44% ja 28%). Hariduslike erivajadustega noortega tegelevad ligi kolmandik nii noorsootöötajatest kui juhtidest. Ka 2010. aastal olid noorsootöötajate peamised sihtrühmad samad, seejuures noortega vanuses 12-17 tegeles 81% noorsootöötajatest; teiste noorsootöötajatega puutus 2010. aastal kokku 20% noorsootöötajatest ning lapsevanematega 18% noorsootöötajatest.⁴⁰

³⁸ Võimalik, et mõned vastajad märkisid ka enda valdkonnas töötamise perioodi, kuna vastused varieerusid 0-39 aastani ja tulemus on hoolimata juhtide ning noorsootöötajate suhteliselt sarnasest vanusejaotusest staaži osas sarnane, kuigi küsimus oli esitatud järgmises vormis: "Mitu aastat olete töötanud noorsootöö valdkonnas juhina?"

³⁹ Ümarik, M., Loogma, K. (2005). Pädevused ja pädevuste arendamine noorsootöö valdkonnas: Eesti noorsootöötajate professionaalne taust Noorsootöölase koolituse valdkonna uuringu raport. Tallinna Ülikool, Haridusuuringute Instituut. Lk 12; Beilmann, M., Linno, M., Murakas, R., Rämmer, A., Soo, K., Veltmann, V., Veski, L., Visnapuu, U. (2010). Eesti noorsootöötaja, tema pädevused ja koolitusvajadused. Kokkuvõtte uuringutulemustest. Tartu Ülikooli sotsioloogia ja sotsiaalpoliitika instituut. Lk 22-23

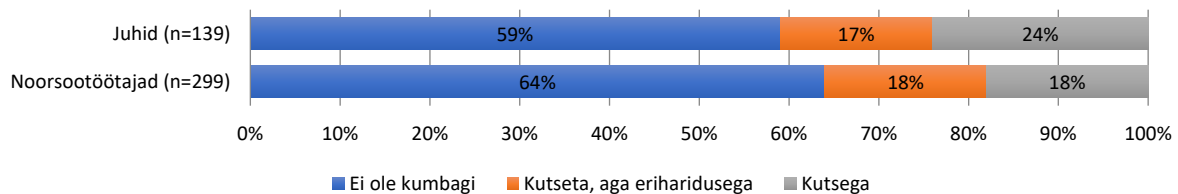
⁴⁰ Beilmann, M., Linno, M., Murakas, R., Rämmer, A., Soo, K., Veltmann, V., Veski, L., Visnapuu, U. (2010). Eesti noorsootöötaja, tema pädevused ja koolitusvajadused. Kokkuvõtte uuringutulemustest. Tartu Ülikooli sotsioloogia ja sotsiaalpoliitika instituut. Lk 28

Joonis 14. Noorsootöötajate ja juhtide töö sihtrühmad (%)



Ligi 40% küsimustikule vastanutest on noorsootöölane haridus või noorsootöötaja kutse (Joonis 15). Vastanutest alla veerandil – 24% juhtidest ja 18% töötajatest – on noorsootöötaja kutse.⁴¹ Ankeetküsitlusele vastanutest 17-18% on noorsootöölane eriharidus. Nii kutse kui erialane haridus on 9% töötajatest ja 12% juhtidest. **Enamus valdkonna töötajatest – 59% juhtidest ja 64% töötajatest – on aga nii ilma vastava kutse kui ka erihariduseta.**

Joonis 15. Noorsootöötajate ja juhtide erialase hariduse ja kutse olemasolu.

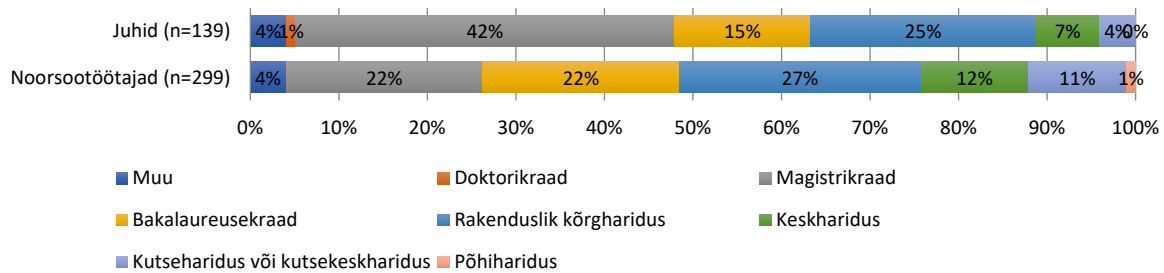


Ankeetküsitluses küsiti juhtidelt ka seda, kui oluliseks peetakse noorsootöötajate värbamisel erialase hariduse ja kutse olemasolu. Kutse olemasolu peab noorsootöötajate värbamisel oluliseks vaid 58% juhtidest, samas kui erihariduse omamist pidas oluliseks (väga ja pigem oluline) 82% juhtidest. Olgugi, et ankeetküsitluses antud vabade vastuste ja fookusgrupis osalenute sõnul on kutset omavate noorsootöötajate vähesus üks põhjustest, miks kutse ei ole värbamisel nii oluline, näitab see muuhulgas ka kutse vähest väärtustamist, võrreldes erialase haridusega. Varasemate uuringutega võrreldes ei ole eriharidust omavate noorsootöötajate osakaal tõusnud (eriharidusega noorsootöötajate osakaal oli 2005. aastal 16% ja 2010. aastal 22%), küll aga väärtustatakse erialast haridust noorsootöös enam: 2010. aastal pidas erialast haridust tähtsaks 74% juhtidest.

Olgugi, et ca 60% noorsootöötajatel puudub erialane haridus või noorsootöötaja kutse, on enamus noorsootöötajatest (87% töötajatest ja 93% juhtidest) kõrgelt haritud ehk omavad kõrgharidust (sh ka rakenduslik kõrgharidus; Joonis 15 ja Joonis 16). Võrreldes varasemate uuringutega on vastav näit püsunud küllalt stabiilsena: 2010. aasta uuringus oli keskhariduse ja madalama haridusega noorsootöötajaid 16% ja vähemalt keskhariduse või kõrgema haridusega 84%.

⁴¹ Eeldusel, et Eestis on ca 7000 noorsootöötajat ja kutse (sh osakutse) on 2702 noorsootöötajal ehk 39% noorsootöötajatest, on küsimustikule vastamisel olnud aktiivsemad kutset mitte omavad noorsootöötajad.

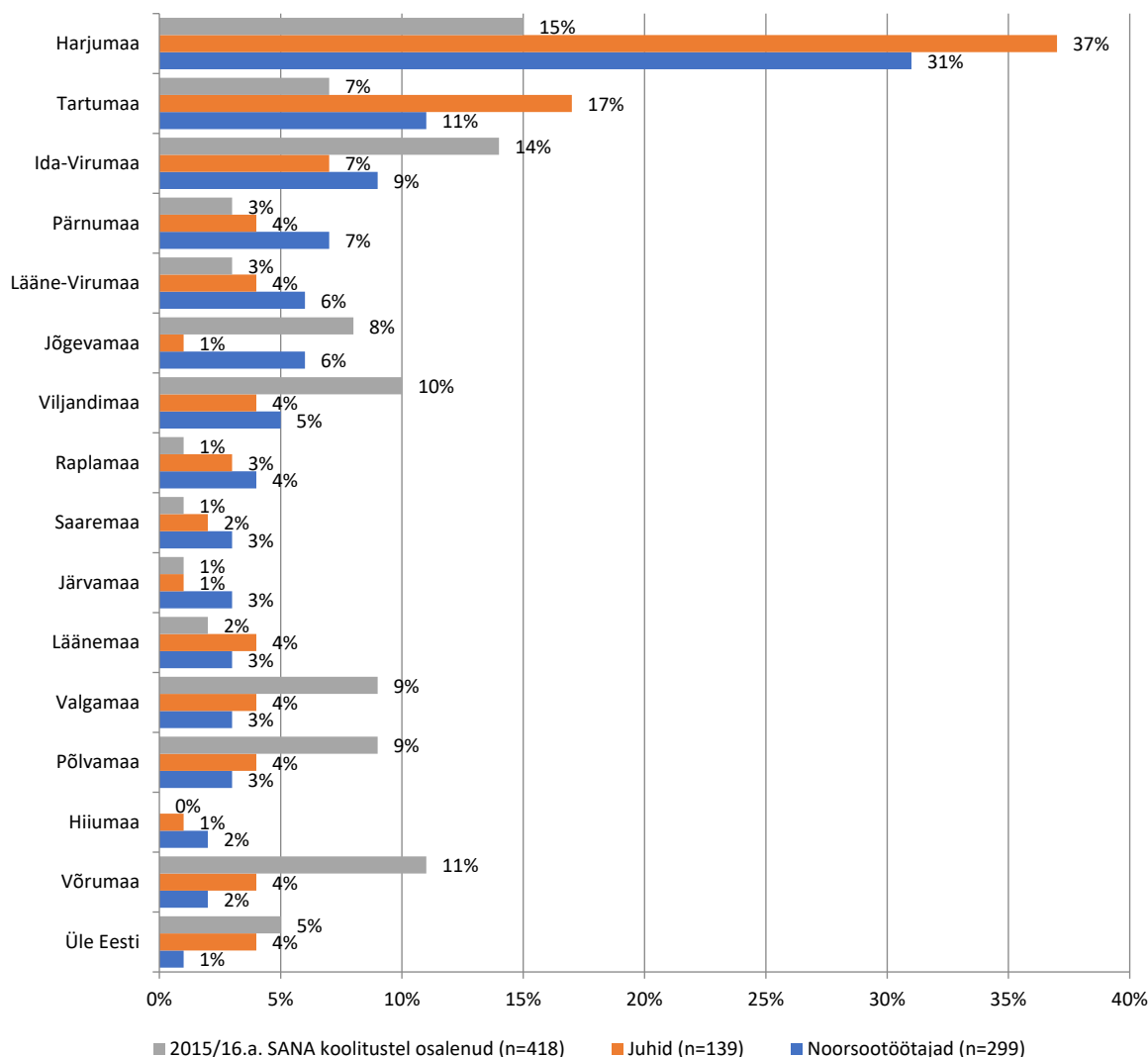
Joonis 16. Noorsootõtajate ja juhtide haridustase.



Oodatavalt väärtustavad erialast haridust ja kutset vähem juhid, kel endal vastavat ettevalmistust ei ole. Nii peab 73% kutse ja erihariduseta juhtidest oluliseks eriharidust ning 48% ilma kutseta juhtidest oluliseks kutse omamist. Kutset väärtustavad mõnevõrra vähem ka väljaspool põhilisi koolituskeskuseid (Tallinn, Tartu, Narva, Viljandi) töötavad juhid.

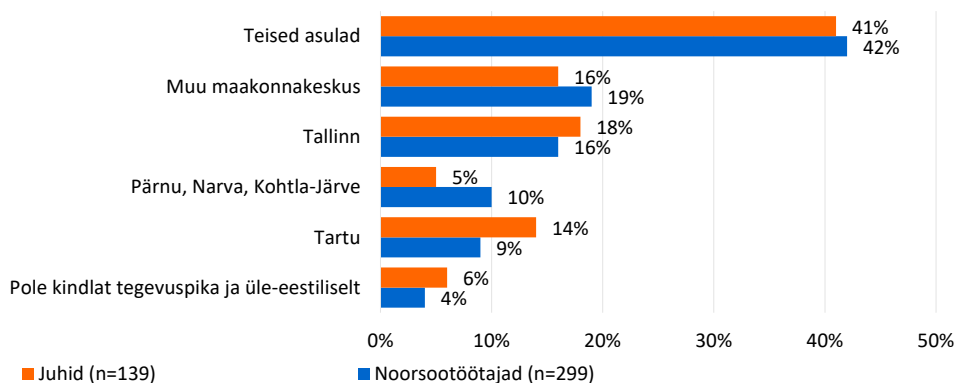
Maakondade lõikes vastanuid vaadates on ülekaalukalt palju vastanuid Harjumaalt ja seejärel Tartumaalt, eriti juhtide seas (Joonis 17). Osaliselt võib see olla põhjendatud fookusgrupiaruteludeski välja tulnuga, et suuremates piirkondades on tõenäolisem, et noortega tegelevas organisatsioonis on rohkem töötajaid kui üks, samas kui väiksemas kohas võib töötaja täita üksi erinevaid ülesandeid ja alluvaid mitte omada. Teiste maakondade esindatus on sarnasem, kuid Jõgevamaalt pärit juhte on võrreldes noorsootõtajatega vähe ning üle-eestiliselt töötavaid noorsootõtajaid on võrreldes üle-eestiliselt töötavate juhtidega vähe. Vaadates noorsootõtajate töö asukohta sarnaselt 2005. ja 2010. a noorsootõtajate koolitusvajaduse uuringule on kõigis kolmes uuringus kõige levinumad maakonnad Harjumaa, Tartumaa ja Ida-Virumaa. Seejuures on käesolevas uuringus võrreldes eelmiste uuringutega ülesindatud eelkõige Harjumaa noorsootõtajad ja tööandjad, 2005. aastal oli Harjumaal noorsootõtajaid 26% ning tööandjaid 19%, 2010. aastal vastavalt 28% ja 23%. **Võrreldes varasemate uuringute andmetega paistavad SANA koolitustel osalenute seas silma aktiivsemalt Lõuna-Eesti maakondades ja Ida-Virumaal töötavad noorsootõtajad ning vähem on osalenud saartel töötavad inimesed.** Tõenäoliselt on see soetud koolituspaiga asukohaga – saartelt on keerulisem ja aeganõudvam mandrile koolitusele tulla.

Joonis 17. Noorsootõtajate ja juhtide ning 2015-2016.a. SANA koolitustel osalenute töökoha asukoht (maakond; %).



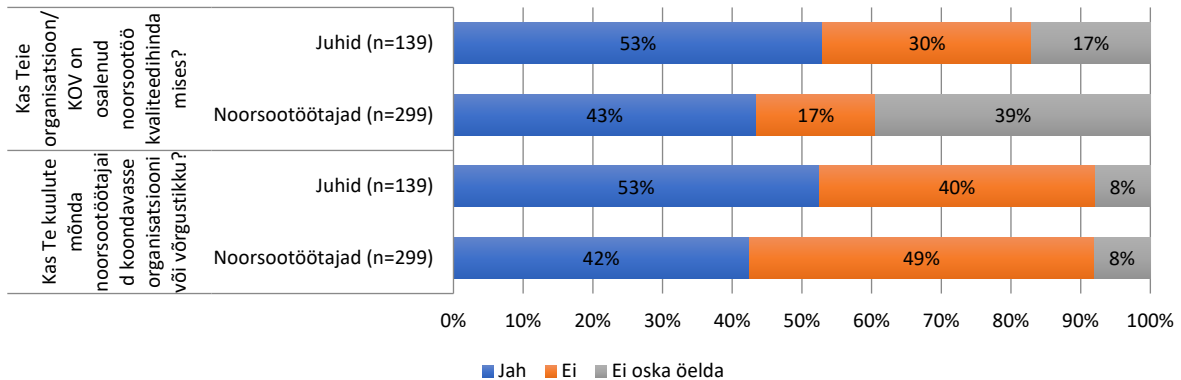
Sarnaselt maakonnapõhisele jaotusele on küsimustikule vastajate seas Tallinnast ja Tartust pärit juhte rohkem kui töötajaid (juhtidest 18% ja 14%, töötajatest 16% ja 9%). Kõige rohkem vastanuid (41-42%) on pärit väiksematest asulatest (Joonis 18).

Joonis 18. Noorsootõtajate ja juhtide töö asukoht (2017.a uuring, %).



Joonisest 19 nähtub, et ca pooled vastanute organisatsioonidest on osalenud noorsootöö kvaliteedihindamises. Kui vaadata noorsootöötajate ja juhtide vastuseid selle kohta, siis juhtide seas on enam “jah” ja “ei” vastuseid, kuid noorsootöötajate seas on palju (39%) ka neid, kes ei oska öelda (Joonis 19). See näitab, et **töötajad on vähem kursis kogu organisatsiooni puudutava kvaliteedihindamisega.**

Joonis 19. Organisatsiooni kuulumine võrgustikku ja kvaliteedihindamises osalemine (noorsootöötajad ja juhid, %).



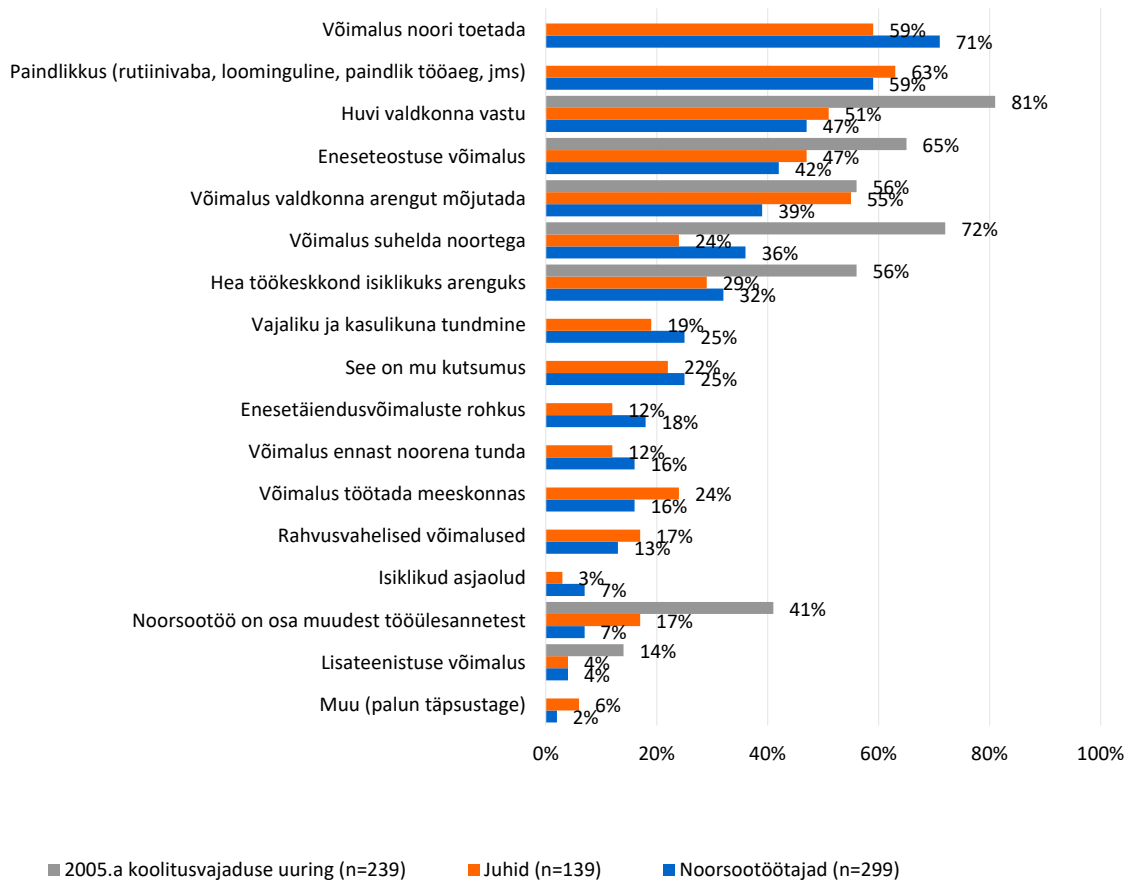
Erinevust võib näha ka noorsootöötajate ja juhtide **organisatsiooni või võrgustikku kuulumises**: juhtide organisatoorne kuuluvus on mõnevõrra kõrgem: 53% juhtidest ja 42% töötajatest kuulub mõnda noorsootöö organisatsiooni või võrgustikku (Joonis 19). Võrreldes 2005. aastaga, kui võrgustikku kuulus kõigist vastanutest 49%, ei saa rääkida ka võrgustikku kuulumise populaarsemaks muutumisest.

4. Noorsootöötajate rollid ja motivatsioon

Vastavalt ptk-s 2.1 toodule on noorsootöötaja ülesandeks noorte arengu toetamine, võimestamine ja/või emantsipatsiooni toetamine. Käesolevas uuringus püstitatud lähteülesandest tulenevalt **vaadatakse noorsootöötaja rolli kui noorsootöötaja arusaama oma tööülesannetest ja oma tegevuse mõjust noortele**. Käesolev peatükk ei põhine laiemale teaduslikul analüüsil. Küll aga on vastav vaade siiski vajalik, kuna noorsootöötajate ja nende tööandjate arusaam noorsootöötaja rollist noore arengus ja motivatsioon oma tööd teha, mõjutavad noorsootöö teostamist, koolitusvajaduse mõistmist ning koolitustel osalemist (vt ptk 2, 5, 6, 7). Seega hinnatakse käesolevas uuringus noorsootöötaja arusaama oma rollist läbi ankeetküsitluses ja intervjuudes kajastatud noorsootöö teostamise, koolitustel osalemise motivatsiooni, noorsootöö eriala või kutse omamise väärtustamise jms käesolevas peatükis kajastatavate seotud küsimuste.

Noorsootöötajate ja nende juhtide motiivid noorsootöö valdkonnas töötamiseks on üldjuhul sarnased. Kõige enam valitud põhjusteks, miks töötatakse noorsootöö valdkonnas, on **võimalus noori toetada, paindlikkus, huvi valdkonna vastu, eneseteostuse võimalus ja võimalus valdkonna arengut mõjutada** (Joonis 20). Ka fookusgrupiarutelud ja ankeetküsitluse vabad vastused näitavad noorsootöötajate kõrget missioonitunnet. Samas oli arvestatavalt ka neid, kes märkisid või ütlesid, et töötavad noorsootöö valdkonnas olude sunnil. Kõige vähem on valitud varianti, et see on lisateenistuse võimalus, olles selgitatav asjaoluga, et vaid 13% vastanud noorsootöötajatest tõi välja, et nende jaoks on tegu kõrval- või lisatöö või hooajalise tööga. Fookusgrupiaruteludes ja ankeetküsitluse vabades vastustes toodi välja, et noorsootööd ei nähta lisateenistusena valdkonna madalate palkade tõttu. Mitmed küsitlusele vastanud tõi näiteks välja, et soovivad liikuda üldhariduskooli või erasektoris seonduvale alale, kuna seal tehtavat väärtustatakse enam ja palgad on kõrgemad.

Joonis 20. Noorsootöötajate ja juhtide põhjused valdkonnas töötamiseks (Mis põhjusel tegutsete noorsootöö valdkonnas? Valige kuni viis peamist põhjust.).⁴²



Juhid on enam valinud variante, et **töö noorsootöötajana on võimalus valdkonna arengut mõjutada** (55% vs 39%) ja noorsootöö on osa muudest tööülesannetest (17% vs 7%) olles selgitatav juhtide mitmekesisemate ja vastutusrikkamate ülesannetega. Noorsootöötajad on juhtidest enam valinud variante, et see on **võimalus suhelda noortega** (36% vs 24%) ja **võimalus noori toetada** (71% vs 59%) tulenedes noorsootöötajate vahetumast kontaktist noortega. Sisemiselt motiveerivate põhjuste kõrval, nagu huvi valdkonna vastu ning soov noori ja valdkonna arengut toetada, on noorsootöö valdkonnas töötamise üks olulisim põhjus **valdkonna paindlikkus**. Haridus, kutse olemasolu ega töötamine lisa-, põhitöö või vabatahtlikuna valdkonnas töötamise põhjustele märkimisväärt mõju ei avalda.

Tulenevalt sellest, et käesolevas uuringus oli küsimus esitatud mõnevõrra erinevalt varasemates uuringutes püstitatuga, ei ole võimalik noorsootöö valdkonnas töötamise põhjuste muutust üks-ühele vaadata. Küll aga pidasid ka 2005. ja 2010. aastal uuringus osalenud ühtedeks olulisemateks valdkonnas töötamise põhjusteks huvi valdkonna vastu, võimalust suhelda noortega, eneseteostuse võimalust, head keskkonda isiklikuks arenguks ja enesetäiendamiseks ning võimalust noorsootöö valdkonna arengut mõjutada⁴³. Võrreldes varasemate aastatega on **langenud töökeskkonna väärtustamine**. Arvestades, et käesolevas uuringus oli ankeetküsitluses valitavate töötamise põhjuste arv piiratud, ning et vastusvariante oli täpsustatud, on varasemates uuringutes kõrgemalt hinnatud variandid „huvi

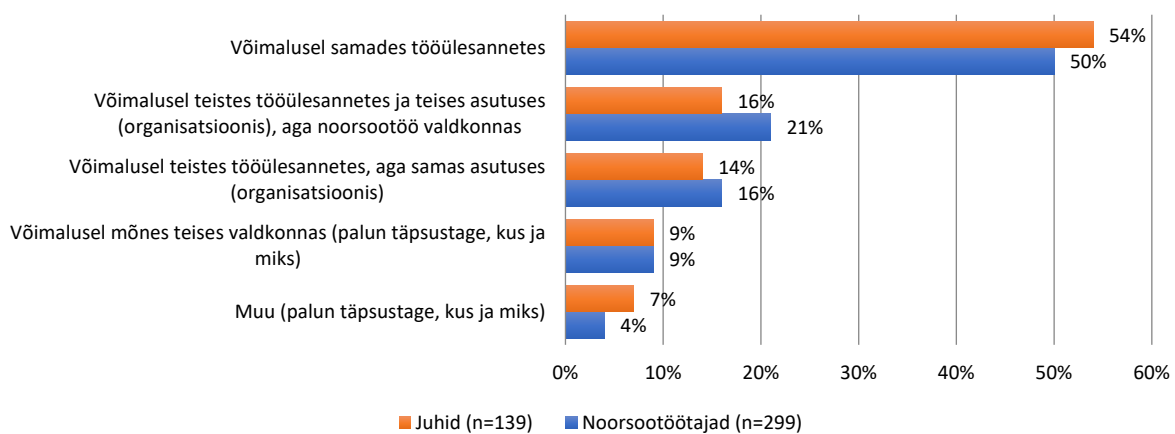
⁴² 2010. aasta uuringus küsiti valdkonnas töötamise põhjuste kohta teistmoodi ja seetõttu ei ole tulemusi joonisel esitatud.

⁴³ Ümarik, M., Loogma, K. (2005). Pädevused ja pädevuste arendamine noorsootöö valdkonnas: Eesti noorsootöötajate professionaalne taust Noorsootöölase koolituse valdkonna uuringu raport. Tallinna Ülikool, Haridusuuringute Instituut. Lk 19. Beilmann, M., Linno, M., Murakas, R., Rämmer, A., Soo, K., Veltmann, V., Veski, L., Visnapuu, U. (2010). Eesti noorsootöötaja, tema pädevused ja koolitusvajadused. Kokkuvõtte uuringutulemustest. Tartu Ülikooli sotsioloogia ja sotsiaalpoliitika instituut. Lk 37

valdkonna vastu“ ja „võimalus suhelda noortega“ vähem väärtustatud ning enim on põhjusena toodud eelnevate variantidega seonduv „võimalus noori toetada“.

Motivatsiooni noorsootõtajana tegutseda näitab ka asjaolu, et ligi **pooled noorsootõtajatest ja juhtidest näevad ennast kolme aasta pärast võimalusel samades tööülesannetes** (Joonis 21). Lisaks on arvestatavalt neid, kes jätkaksid samas valdkonnas, kuid teistes tööülesannetes ja organisatsioonides (21% noorsootõtajatest ja 16% juhtidest) või teistes tööülesannetes, aga samas organisatsioonis (vastavalt 16% ja 14%), viidates **arenemisvõimaluste tunnetamisele valdkonnas**. Vastuste puhul tasub tähelepanu pöörata, et need ei kajasta tööjõu liikuvust, mis on fookusgrupi aruteludele ja ankeetküsitluse vastuste avatud vastustele tuginedes valdkonnas siiski üsna suur. Teiste tööülesannete ja organisatsioonide valiku puhul töid mitmed küsitlusele vastanud välja **enesearengu soovi**, sh soovi spetsialiseeruda või vastutusrikkamaid tööülesandeid täita, mis pole eriti väiksemates piirkondades noorsootöövaldkonnas võimalik. Seega näitavad ankeetküsitlusele antud vabad vastused ka noorsootõtajate arusaama **noorsootöö valdkonna mitmekülsusest**.

Joonis 21. Millisena näete oma tulevikku kolme aasta pärast?



Neid, kes sooviksid valdkonda vahetada, on vähe: vaid **9% nii noorsootõtajatest kui nende juhtidest sooviksid töötada mõnes teises valdkonnas**. Mõned vastanud töid valdkonna vahetamise põhjustena välja noorsootöö valdkonna madala palga võrreldes teiste seonduvate valdkondadega ning vajaduse täiskoormusega tasustatud töö järele, viidates laialdasemale noorsootõtaja ameti vähesele väärtustamisele. Võrreldes 2005. aastaga on samades ülesannetes jätkajate osakaal suurenenud (2005. a: 38%) ja teises valdkonnas töötada soovijate osakaal vähenenud (2005. a: 16%). Seega **võib järeldada, et noorsootöö valdkonnas töötajad on praegu enda tööga enam rahul, kui selgus varasemate uuringutega**. Vahepealsetes hilisemates uuringutes vastavat aspekti ei vaadeldud ning siinkohal võrdlust teha ei ole võimalik.

4.1. Noorsootõtaja kutse

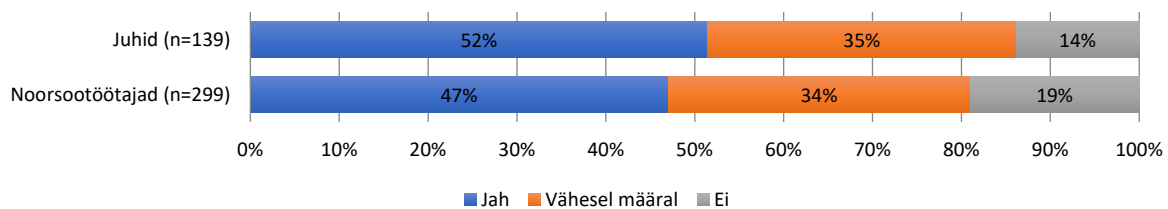
Noorsootõtajate suhtumine noorsootõtajate kutsesse näitab nii noorsootõtajate arusaama oma tööülesannetest ja mõjust noortele kui suhtumist enesearendamisse. Viimased aga mõjutavad noorsootöö kvaliteedi tõstmiseks vajalikku enesearendamist, sh SANA ja teiste noorsootõtajate koolitamisega tegelevate organisatsioonide tegevuse võimalikku mõju.

Noorsootõtaja kutsestandardiga on enda sõnul vähemalt vähesel määral kursis 87% küsitlusele vastanud juhtidest ja 81% noorsootõtajatest (Joonis 22), kusjuures erialase hariduse ja noorsootõtaja kutsega vastanud on kutsestandardiga enam kursis⁴⁴. Samas on 34-35% vastanutest

⁴⁴ Kutsega juhtidest on kutsestandardiga kursis 94% ja noorsootõtajatest 98%, näidates, et kutse omamine ei tähenda, et selle sisu ja/või muudatustega ennast pidevalt kursis hoitakse. Vaid eriharidusega juhtidest 96% ning ilma kutse ja erihariduseta juhtidest 80% on noorsootõtaja kutsestandardiga kursis. Vaid eriharidusega noorsootõtajatest on 91% ning ilma erihariduse ja kutseta noorsootõtajatest 74% kutsestandardiga kursis. Seega kaasneb erialase ettevalmistusega ka kutsestandardi suurem tundmine.

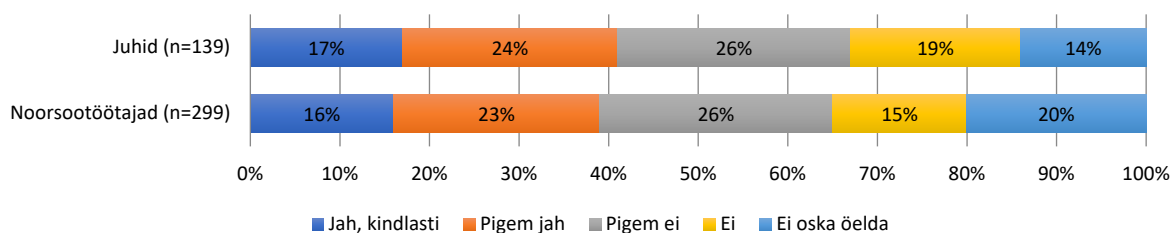
kutsega kursis vaid vähesel määral. 19% noorsootõtajatest ja 14% juhtidest tunnistab, et ei ole kutsestandardiga kursis. Nagu ptk-s 2.3 kajastatud, on kutse töötatud välja mh selleks, et tõsta teadlikkust noorsootõtaja töö mitmekesisusest ning toetada noorsootõtajate enesearendamist. Asjaolu, et kutse taotlemist ja enesehindamist toetavate dokumentide ning juhiste olemasolust hoolimata **ei ole** pea **pooled noorsootõtajad põhjalikult kutsestandardiga kursis**, viitab nii puudulikule sihtrühmakesksele teavitustegevusele kui ka järgmistes peatükkides kajastatavale noorsootõtajate **oma tööülesannete kohati liiga kitsale mõistmisele**. Sellest tulenevalt tegeletakse ka eneseanalüüsi ja -arenguga ebasüsteemselt (vt ka ptk 7). Mitmed uuringus osalenud **avaldasid soovi kutsestandardi põhjal koostatud lihtsama ja näidetega hindamisinstrumenti järele**. Kutsestandardi keerukusele ja/või olemasolevate tugimaterjalide mittepiisavusele viitab ka asjaolu, et mõned noorsootõtajad tõid ankeetküsitluse vastustes ja fookusgrupiarutelus välja soovi kutsestandardi järgi pädevuse hindamise ja eneseanalüüsi tegelemist toetavate koolituste järele.

Joonis 22. Kas olete noorsootõtaja kutsestandardi sisuga kursis?



Küsitlusele vastanute seas on noorsootõtaja (osa)kutse 18% noorsootõtajatest ja 24% juhtidest. 6% noorsootõtajatest ja 4% ei oska öelda, kas neil on kutse. Arvestades, et **ligi kolmveerandil vastanutest** (75% töötajatest ja 72% juhtidest) **ei ole vastavat kutset**, on tegelikkuses väljastatud kutsetunnistuste arvu silmas pidades (39%, vt ptk 3.2) vastanud küsimustikule pigem kutset mitteomavad noorsootõtajad, olles ka pädevust ja enesetäiendamist puudutavaid küsitluse tulemusi arvestades (ptk 6, 7, 8) koolitustegevuse ning kutse teadlikkuse tõstmise kõige olulisem sihtrühm. Küll aga kaalub ligi 40% vastanutest lähima kahe aasta jooksul noorsootõtaja kutset taotleda või uuendada (Joonis 23), neist 26% on kutse uuendajad. Vaid 17% noorsootõtajatel ja 16% juhtidel on see kindel kavatsus. Viiendik noorsootõtajatest ei oska selle kohta seisukohta võtta, viidates fookusgrupis osalenud noorsootõtajate hinnangul **kutsestandardi mittemõistmisele ja -väärtustamisele**. Lisaks tuleneb kõigi osapoolte hinnangul vähene huvi kutse taotlemise vastu ka asjaolust, et kutse ei too kaasa sotsiaalseid garantiisid nt töökoha kindluse või palgakasvu näol.

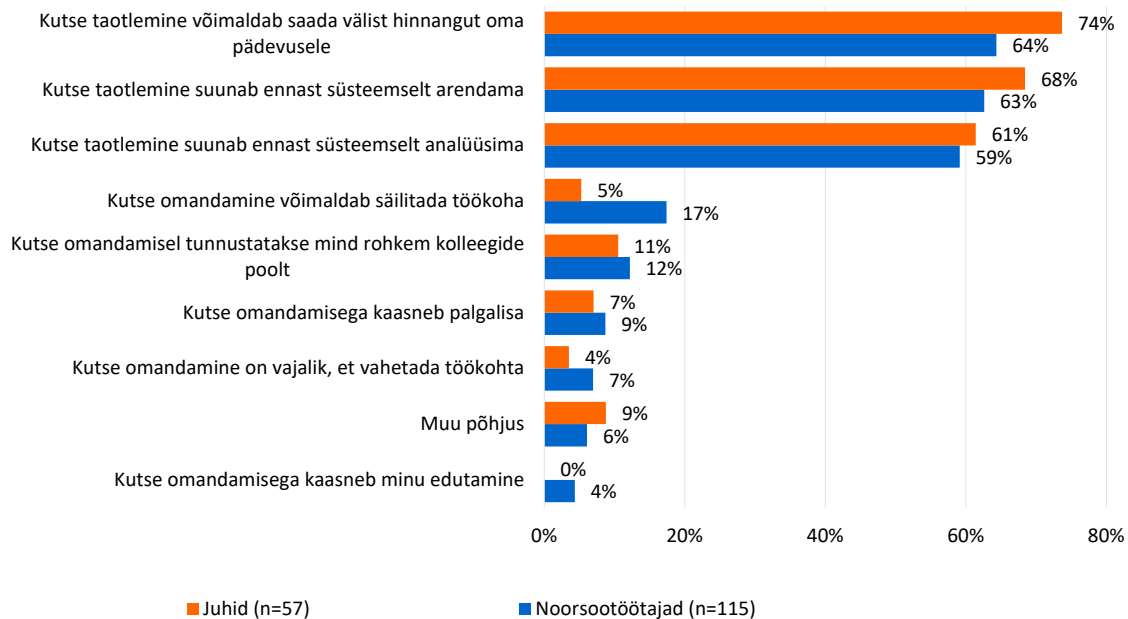
Joonis 23. Kas Teil on plaanis noorsootõtaja (järgmise tasandi) kutset kutsestandardi alusel lähima 2 aasta jooksul taotleda või taastõendada?



Peamiseks noorsootõtaja kutse taotlemise põhjuseks on asjaolu, et see **võimaldab saada välist hinnangut oma pädevusele ning suunab ennast süsteemselt analüüsima ja arendama** (Joonis 24), ühtides kutsestandardi väljatöötamise eesmärkidega. Seejuures on nimetatud peamised põhjused mõnevõrra populaarsemad juhtide seas. 17% noorsootõtajatest ja 5% juhtidest on kutse taotlemise peamise põhjusena märkinud töökoha säilimise ning vaid 7% juhtidest ja 9% noorsootõtajatest on märkinud põhjuseks palgalisa. Väliste motivaatorite vähene populaarsus on seletatav asjaoluga, et tööandjad üldjuhul ei sea töökoha saamise tingimuseks kutse olemasolu ega võimalda kutset omajatele kõrgemat palka. **Väliste motivaatorite puudust pidasid ka kõik uuringus osalenud üheks põhjuseks, miks kutse taotlemine ja/või uuendamine populaarsem pole.** Ankeetküsitluse vabades vastustes

toodi (potentsiaalse) kutse taotlemise põhjusena välja ka kutse omamine eeskuju näitamiseks teistele noorsootöötajatele ning soov olla valmis olukordadeks, mil kutse omamine kasuks võib tulla. Kaks vastanut tõid välja ka kutse omamise kohustuslikkuse, kusjuures ühe vastanu puhul on põhjuseks noortelaagri korraldamine, mis eeldab noorsootöötaja osakutse olemasolu (vt ptk 2.3). Seega, välise hinnangu saamise kõrval on peamiseks kutse taotlemise põhjuseks sisemine motivatsioon eneseanalüüsiks ja -arenguks.

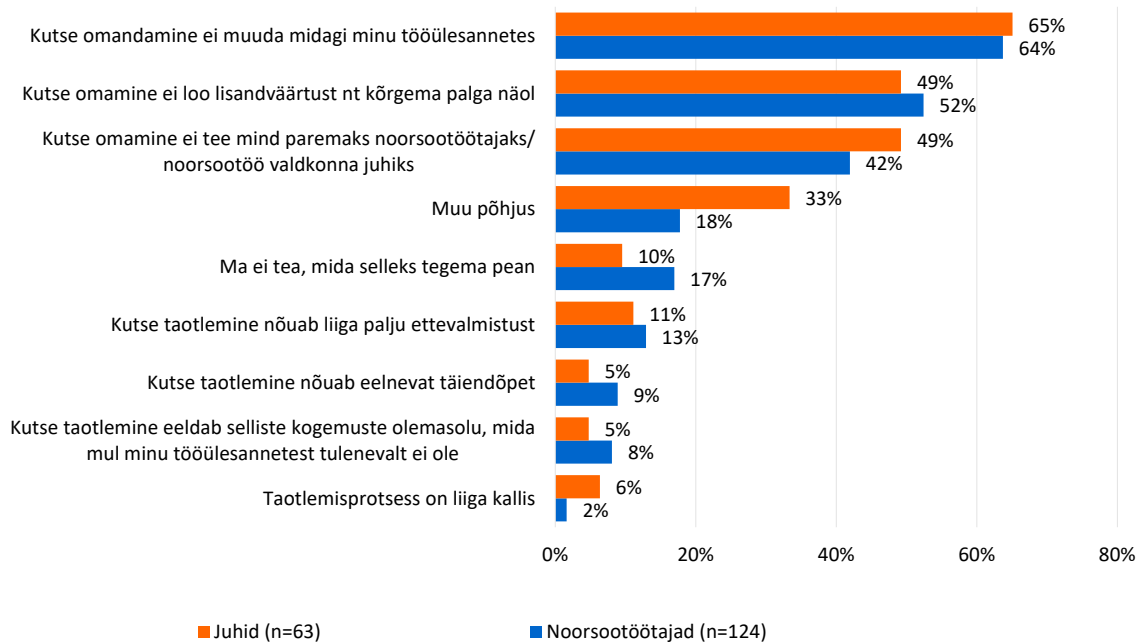
Joonis 24. Millistel peamistel põhjustel plaanite või pigem plaanite noorsootöötaja (järgmise tasandi) kutset lähima kahe aasta jooksul taotleda või taastõendada? Valige kuni kolm varianti! (% neist, kes (pigem) plaanivad)



Sarnaselt Joonis 24-le on ka Joonis 25-lt näha, et nii noorsootöötajate kui juhtide seas üks olulisematest põhjustest, miks kutset ei taotleta on asjaolu, et kutse saamine ei mõjuta palka. Nimelt märkis 22% juhtidest ja noorsootöötajatest, et kutse mittetaotlemise üheks olulisemaks põhjuseks on palga näol lisandväärtuse puudumine (Joonis 25). Palk ja muud välised motivaatorid kajastuvad aga mitmetes motivatsiooniteooriates (nt ootuste teoorias võrdub motivatsiooni potentsiaal ootuse ehk toimetuleku tõenäosuse, hüvituse tõenäosuse ja valentsi ehk hüvituse atraktiivsuse korrutisega, Herzbergi kahe teguri mudeli ja Maslow inimvajaduste teooria kohaselt on kutsega kaasnev kõrgem palk osaks noorsootöötaja tunnustamisest⁴⁵). Seega oleks kutse omamise sidumine palgaga oluliseks motivaatoriks kutset taotleda. Samas näitasid fookusgrupiarutelud ja ankeetküsitlustes antud vabad vastused, et ühelt poolt on sõltuvalt omavalitsusest või organisatsioonist palkade tõstmise võimalikkus piiratud ning teisalt võib töötajaid otsides kutse omamise nõude seadmine raskendada veelgi enam töötajate leidmist. Lisaks toodi fookusgrupiarutelus välja, et mõned väga head noorsootöötajad ei pruugi kutset keeleoskusest või isikuomadustest (soovimatus bürokraatiaga, sh eksamitega ennast siduda) tulenevalt taotleda/saada.

⁴⁵ Vt nt Lyndon Jones, Denys Page (1987) "Theories of Motivation", Education + Training, Vol. 29 Issue: 3, pp.12-16.

Joonis 25. Millistel peamistel põhjustel Teil ei ole plaanis noorsootõtaja (järgmise tasandi) kutset taotleda või taastõendada? Valige kuni kolm varianti!



Peamised põhjused, miks suur osa noorsootõtajatest ja nende juhtidest **ei plaani taotleda kutset**, on asjaolu, et kutse omandamine ei muuda vastanute hinnangul midagi nende tööülesannetes, ei too lisaväärtust kõrgema palga näol ega tee neid paremaks noorsootõtajaks (Joonis 25). Seega leitakse, et **kutse omandamine ei too kaasa sisemist ega välimist muutust**, viidates vajadusele kutsestandardi olemust, eesmärke (sh enesearendamise tööriistana), kasutusvõimalusi ning erisusi paremini tutvustada. Oluliseks **teavitustegevuse sihtrühmaks on siinkohal KOV-d ja teised noorsootõtajate tööandjad**, kes saavad noorsootõtajaid suunata ja motiveerida kutset taotlema või kutsestandardit enesearengu tööriistana kasutama.

Asjaolu, et 17% noorsootõtajatest ja 10% juhtidest tõi kutse taotlemiseks vajalike tegevuste teadmatuset kui üheks peamiseks kutse mittetaotlemise põhjuseks (Joonis 25), näitab, et taotlemist takistavad muud faktorid, kui kutse formaalne taotlemise protsess. Enamik „muu“ variandi valinutest leiab, et neil ei ole kutset vaja, sest neil on piisav haridus/ettevalmistus/täienduskoolitused, nad on eakad või on neil juba (seotud valdkonna) kutse olemas. Asjaolu, et enamus ankeetküsitlusele vastanud noorsootõtajatest ei oma ei kutset ega noorsootöö valdkonna erialast haridust (Joonis 15) ning üsna mitmed muu hariduse, ettevalmistuse või täienduskoolituse olemasolu välja toonud ei pea oluliseks kutse omandamist, näitab **kutse mitteväärtustamist ning kutsestandardi eesmärgi mitte mõistmist**. Ka fookusgrupi aruteludes osalenud noorsootõtajad leidsid, et nende valdkonna töötajad ei ole sageli noorsootõtajate kutsestandardiga kursis ega väärtusta kutse omamist. Välisekspertide hinnangul tuleb enam rõhutada, et kunagi läbitud tasemeõpe või üksikud täienduskoolitused ei taga eluaegset pädevust, kusjuures **kutsestandard võimaldab süsteemselt erinevate pädevuse komponentide ja nende muudatustega ennast kursis hoida**. Arvestades aga, et mitmed ankeetküsitlusele vastanud noorsootõtajad ei näinud olemasoleva seotud valdkonna hariduse või kutse olemasolul noorsootöö valdkonna kutse omandamise mõistlikkust, võib vajalik olla noorsootööga **seonduvate valdkondade kutsestandardite** (nt õpetaja, eripedagoog, karjääriinfo spetsialist, koorijuht, psühholoog, kultuurikorraldaja) **erisuste ülevaatlik väljatoomine**. Lisaks viitab see **noorsootööga seotud valdkondade põhiste koolituste või koolitusmaterjalide väljatöötamise vajadusele** (vt ptk 7.5). Viimane on seda olulisem, et teatud osa noortega tegelejatest teevad noorsootööd muude tööülesannete kõrvalt (17% juhtidest ja 7% noorsootõtajatest; vt Joonis 20 ja ptk 3.2). Näiteks koolide huvijuhid ja huvikoolide õpetajad ei pea ennast ankeetküsitluse ja fookusgrupiarutelude kohaselt „päris“ noorsootõtajateks, kuna nende põhieesmärk on õppekava täitmine, mitte noortega tegelemine. Noortega tegelemist peetakse küll oluliseks töö osaks ja leitakse, et ka nende noorsootöölalased oskused, teadmised ja hoiakud vajavad

arendamist, kuid kuna ennast ei peeta noorsootöötajaks, soovitakse eraldi kutset või eelistatakse pigem õpetaja kutset. Üks uuringusse kaasatud välisekspertidest pööras tähelepanu, et **samasid pädevusnõudeid ei ole mõistlik esitada neile, kelle põhitegevuseks on noorsootöö nt noortekeskuses ja neile, kes tegelevad noortega nt raamatukogus, muuseumis, huvikoolis vms.** Hetkel aga eeldab kutse taotlemine, v.a osakutse, et vastatakse kõigile vastava taseme kirjelduses toodud pädevuse nõuetele ning kutseandja ja kohalikud valdkondlikud eksperdid leiavad, et noorsootöötajalt eeldatud kompetentsid on piisavalt universaalsed, katmaks erinevaid rolle, mida noorsootöötajad Eestis täidavad. Ka ankeetküsitluse vastused ei näita, et kutse taotlemiseks vajalike kogemuste olemasolu puudus oleks oluliseks takistuseks kutse taotlemisel: vaid 5% juhtidest ning veidi alla 10% noorsootöötajatest ei taotle kutset põhjusel, et neil puuduvad selleks vajalikud kogemused või et kutse taotlemine eeldab täiendavad väljaõpet (Joonis 25). Samas märkis juhtidest siiski 50% ja noorsootöötajatest 40%, et mõni noorsootöötaja kutsestandardis toodud tegevus ei kuulu tema tööülesannete sekka (vt ptk 6).

Uuringutulemused viitavad, et **noorsootöötaja kutse väärtustamisele aitaks kaasa, kui kutse omandatakse juba noorsootöö tasemeõppega**⁴⁶. Tasemeõppuritel, kelle kooli õppekava ei võimalda piisavalt praktilist kogemust omandada ja kes kooli kõrvalt ei tööta erialale vastaval kohal, ei ole aga praegu võimalik või mõistlik kutset taotleda. Seega leidsid fookusgrupiarutelus osalenud, et noorsootöötaja kutsetasemetel võiks olla ka teoreetiline tase, mille omandaksid noorsootöö eriala lõpetajad, kel pole piisavat praktilist kogemust⁴⁷. Praktilist kogemust omades oleks sel juhul võimalik taotleda praktilist kogemust eeldavaid tasemeid. Uuring näitab, et lisaks noorsootöö teoreetiliste teadmiste olemasolu tõendamisele võimaldaks selline lähenemine pöörata suuremat tähelepanu noorsootöötaja kutsele, pädevuse komponentidele ja pidevale enesetäiendamise vajalikkusele. See on seda olulisem, et osad erialast haridust omavad ankeetküsitlusele vastanud noorsootöötajad märkisid, et ei ole noorsootöö kutsestandardiga kursis. Ankeetküsitluse avatud vastuste kohaselt pole erialast haridust omavatel alati ka selget arusaama, kas nad omandasid õpingutega noorsootöötaja kutse või mitte.

⁴⁶ Noorsootöö tasemeõpet pakkuvatel koolidel on võimalus taotleda kutse andja õigust. Senini on teinud seda vaid Tartu Ülikooli Narva kolledž. Lisaks on võimalik koolilõpudokumendile märkida, et õppekava vastab noorsootöötaja kutsestandardis seatud nõuetele.

⁴⁷ Eesti Noorsootöö Keskuse kui noorsootöötaja kutse väljaandja esindaja sõnul kehtivad kogu Euroopas reeglid, mille kohaselt kutse väljastatakse kompetentsusele tuginedes, mis hõlmab nii oskuseid, teadmisi kui hoiakuid ehk vaid teadmiste ei saa eraldi tasemeid panna. Küll aga vastab kirjeldatud ootustele koolilõpudokumendile märkme lisamise võimalus, et omandatud haridus arvestab noorsootöötaja kutsestandardis seatud nõuetega.

5. Noorsootöötajate kutsealane pädevus

Käesolevas peatükis vaadatakse lähemalt noorsootöötajate hinnangut oma kutsealasele pädevusele, tuginedes noorsootöötaja kutsestandardis toodud komponentidele. Noorsootöötajate pädevuse hinnangute küsimisel tugineti 15.11.2017 kinnitatud noorsootöötaja kutse noorsootöötaja tase 4 pädevuse komponentide kirjelduste tööversioonile ja juhtide puhul tase 6 kirjelduste tööversioonile⁴⁸. Noorsootöötajate hinnanguid valideeriti juhtide ankeetküsitluse vastuste ja fookusgrupiarutelul ning valideerimiseminari osalenute hinnangutega.

Nagu Joonis 26-Joonis 29 nähtub, on juhtide ja noorsootöötajate hinnangud oma pädevusele head ja suhteliselt sarnased, kusjuures **väga heaks hindab oma oskuseid üldjuhul alla kolmandiku noorsootöötajatest**. Juhtidest 81% olid ka noorsootöötajate pädevusega rahul (pigem rahul 64% ja igati rahul 17%). Vaid 4% juhtidest ei olnud eriti rahul oma alluvate noorsootöötajate tööalaste oskuste ja teadmistega. Neist kolm peavad probleemiks pigem huvi ja/või algatuse puudumist ja enesearengusoovi puudumist, üks toob välja seadusandlusega seotud puuduvad teadmised. Huvitaval kombel oma alluvate pädevustega rahulolematul neljal juhul viiest ei ole endal ei kutset ega eriharidust ning nad töötavad väljaspool Tallinna ja Tartut, näidates siinkohal vastanud juhtide kriitilisuse sõltumatust kutse või erialase hariduse omamisega.

Arvestades, et tegu on vastajate endi hinnanguga oma pädevusele ning sõltuvalt vastajast võib arusaam kompetentsi üksikasjadest olla kas väga üldine või spetsiifiline, võib ka hinnang oma pädevusele erineda. Ka fookusgrupiaruteludes osalenud olid noorsootöötajate ja juhtide enesehinnangute osas kriitilised ja leidsid, et vaid vähesed noorsootöötajad ning juhid võivad oma pädevust erikomponentides väga heaks nimetada. Vastajate arusaama kompetentsidest peegeldab ka see, et 50% juhtidest ja 40% noorsootöötajatest märkis, et mõni noorsootöötaja kutsestandardis toodud tegevustest ei kuulu tema tööülesannete sekka. Järgnevates alapeatükkides vaadatakse juhtide ja noorsootöötajate hinnanguid oma pädevuse komponentidele lähemalt.

5.1. Otsene töö noortega ja noorsootöötajatega

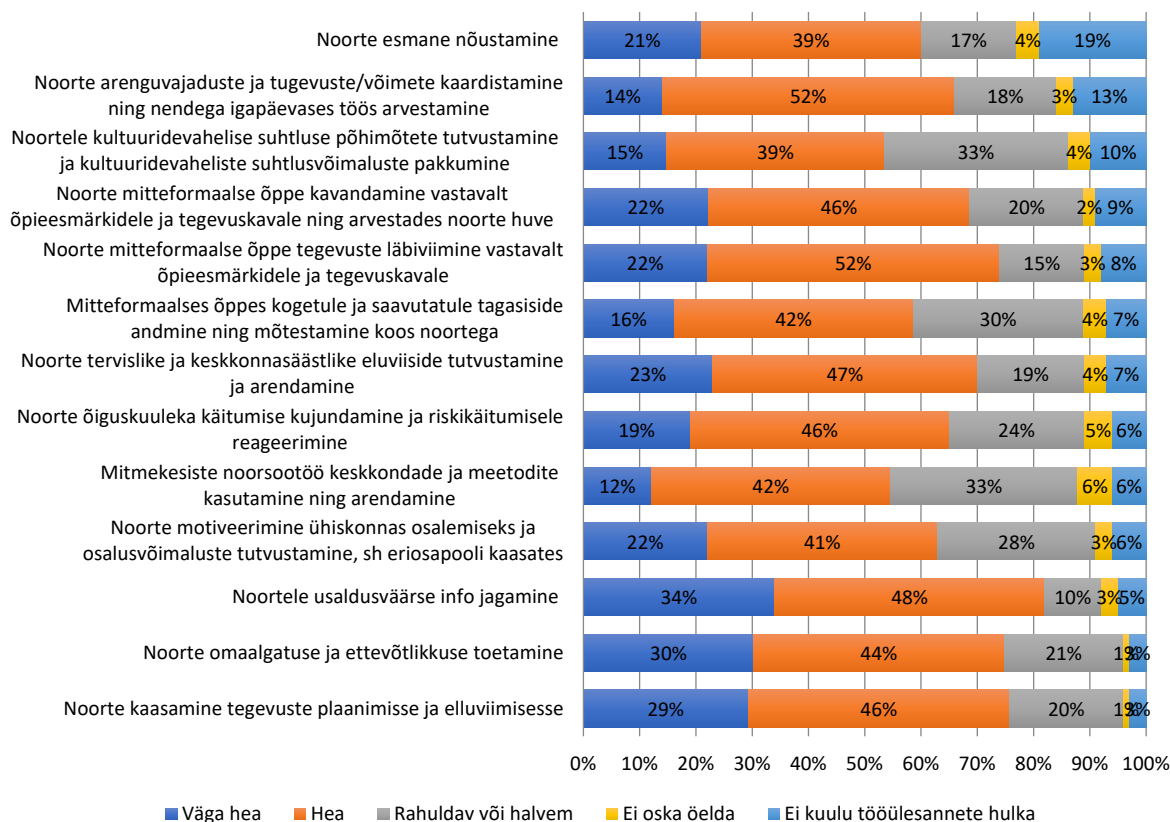
Joonis 26 kajastab noorsootöötajate ja Joonis 27 juhtide hinnanguid enda pädevuse komponentidele, mida vajatakse otse noortega ja noorsootöötajatega töötamisel⁴⁹. Noorsootöötajad hindavad keskmiselt **kõige paremini enda oskust jagada noortele usaldusväärset infot** (vaid 10% peab seda enda oskust rahuldavaks või halvemaks ja 82% heaks või väga heaks). Kõrgelt hinnatakse ka enda oskust toetada noorte algatust ja noorte kaasamist: vastavalt 74% ja 75% peab seda oskust heaks või väga heaks. Fookusgrupi arutus osalenud noorsootöötajad aga leidsid, et vastanud on tõenäoliselt kaasamisioskust kaasamise ja noorsootöö täpsemat tausta mitte teades (erihariduse puudumine) liiga positiivselt hinnanud, pidades silmas nende noorte kaasamist, kellega tavapäraselt kokku puututakse. Arutelud noorsootöötajatega ja ankeetküsitluse vastused näitasid ka seda, et alati pole kõik noorsootöötajad valmis või võimelised kõiki noori (nt erivajadustega või teisest rahvusest noored) kaasama. Kaasamisioskuse (sh NEET noorteni jõudmine) vajakajäämisi on välja toonud ka varasemad uuringud⁵⁰.

⁴⁸ 9.05.2017 versioon, mis edastati uuringu läbiviijale 8.06.2017

⁴⁹ Käesolev peatükk kajastab kutsestandardis noorsootöö korraldamisega seotud alategevusi/ -kompetentse.

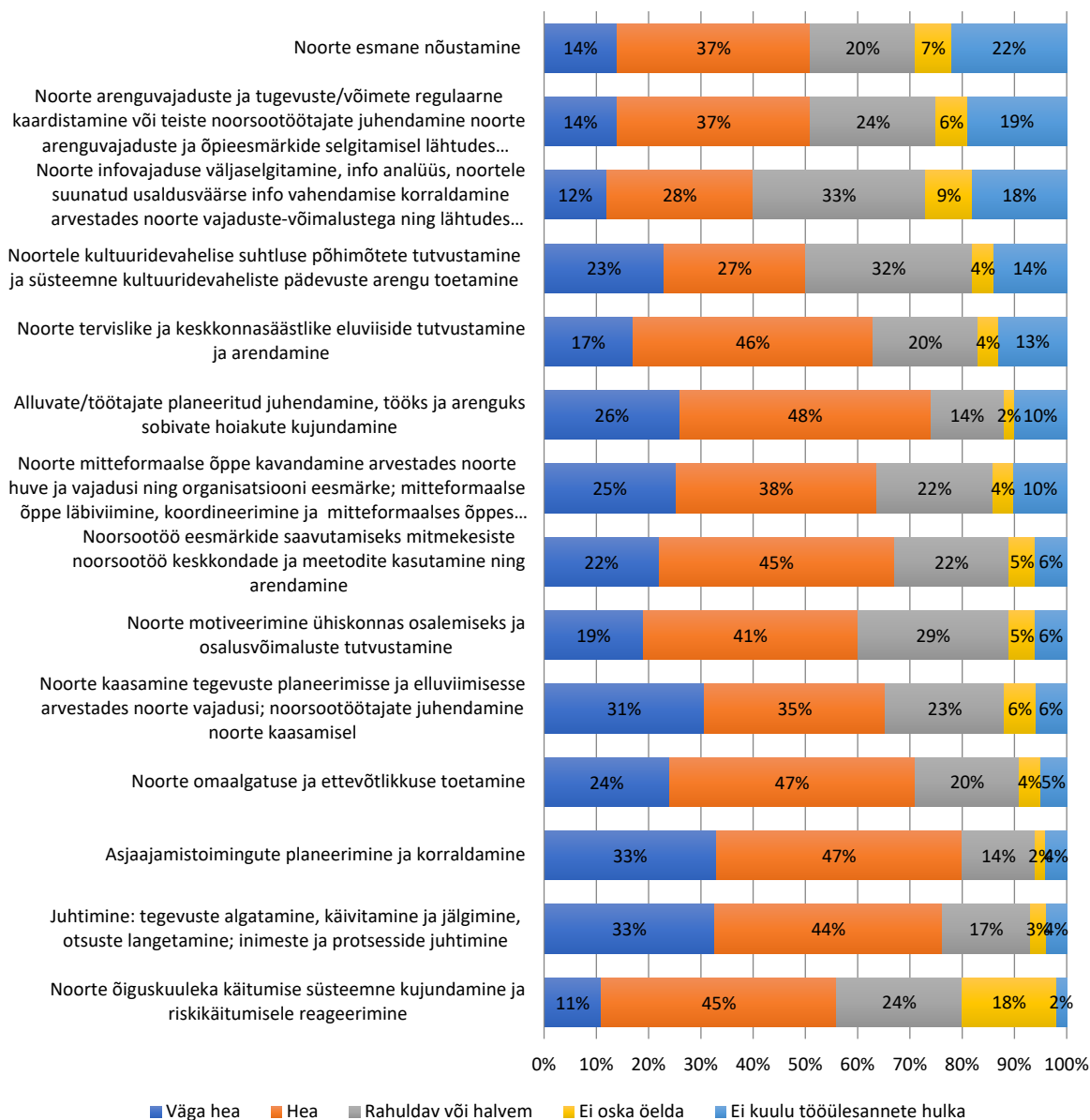
⁵⁰ Balti Uuringute Instituut (2017) Tegevuse „Minu esimene töökoht“ vahehindamine. Vahehindamise aruanne; SA Poliitikauuringute Keskus Praxis (2011) Noorteseire aastaraamat 2010. Noored ja tööturg.

Joonis 26. Noorsootöötajate hinnangud oma pädevusele – töö noortega



Juhid on ennast kõige kõrgemalt hinnanud töötajate juhendamises, asjaajamises ja juhtimises (kõigi puhul märkis 14-17% juhtidest oma oskuseid rahuldavaks või halvaks ning 26-33% väga heaks; Joonis 27). Seega võib öelda, et **ennast tuntakse pädevamalt juhi töökohaga seotud ülesannetes** kui noorsootöö valdkonnaga seotud ülesannetes. Samas leidsid fookusgrupi arutelus osalenud, et eriti noorsootöötajast hiljuti juhiks saanute oskused võivad ametikohtade erisustest tulenevalt tegelikkuses märgitust kasinamad olla.

Joonis 27. Noorsootöötajatest juhtide hinnangud oma pädevusele – töö noorte ja noorsootöötajatega.



Kõige nõrgemalt hindavad noorsootöötajad (33% peab rahuldavaks või halvaks) enda **mitmekesiste noorsootöö keskkondade ja meetodite kasutamise ning arendamise oskust** ja **kultuuridevahelise suhtluse põhimõtete tutvustamise ning suhtlusvõimaluse pakkumise oskust**. **Juhid** on kõige nõrgemaks (märkinud rahuldavaks või halvaks) hinnanud enda pädevusi **infovajaduste selgitamises ja vahendamises** (33%) ja **kultuuridevahelise suhtluse toetamises** (32%). Kuna noorsootöös kasutatavad meetodid on pidevas muutuses, on vastav enesetäiendamise vajaduse tunnetamine loogiline ja tuleb jätkata vastavate koolituste läbiviimisega. Tulenevalt vähesest kokkupuutest teisest kultuurist sihtrühmaga, ei pruugi fookusgrupiarutelus osalenute ja ühe väliseksperti sõnul noorsootöötajate kultuuridevahelise suhtluse arendamine esmapilgul esmatähtsana tunduda. Samas tõdes üks ekspert, et muu kultuurilise taustaga noored ei pruugi noorsootöös osaleda kuna nendega ei osata tegeleda ja erineva taustaga noori ei kutsuta sihipäraselt/ strateegiliselt noorsootöösse. Ühe väliseksperti hinnangul tuleks kindlasti pöörata suuremat tähelepanu vastava võimekuse tõstmisele. Nimetatud oskust peetakse oluliseks nii tulenevalt venekeelsete noorte rohkusest Eestis kui ka üha suuremast rahvusvahelistumisest. Seega tuleks hilisematele väljakutsetele vastamiseks juba praegu vastava võimekuse tõstmisega tegeleda. Siinjuures on oluline pöörata tähelepanu, et kultuuridevahelise suhtluse madalate oskuste tajumise taga võib olla ka ühe eksperti pooltki väljatoodud kohati **kasin keeleoskus** (Joonis 28). Olgugi, et võõrkeelte

oskus on oluline ja võib toetada kultuuridevahelist suhtlust⁵¹, ei eelda kultuuridevahelise suhtluse pädevuse tõstmine (vaid) keeleoskuse tõstmist.

Lisaks peab rahuldavaks või halvaks enda oskust anda **noortele tagasisidet mitteformaalse õppe käigus õpitule 30% noorsootöötajatest** (Joonis 26). Arvestades, et tegu on ühe olulisema oskusega toetamiseks noorte tööeluks ettevalmistamist (vt ka ptk 2.4) ja et vastav oskus avaldub ka noorsootöö olulisuse ja oma rolli mõistmises (vt ka ptk 4) ning noorsootöö tutvustamise võimekuses, on tegu väga olulise arendamist vajava kompetentsiga. Noorte tööeluks ettevalmistamisega on seotud ka noorsootöötajate ja juhtide **oskus noori motiveerida ühiskonnaelus osalemiseks**, mida pidas rahuldavaks või halvemaks 28% noorsootöötajatest ja 29% juhtidest.

Olgugi, et kõigi valdkondade noortega tegelejate jaoks ei pruugi kõik Eesti noorsootöötaja kutse tasemetes kajastatavad otse noortega tegelemiseks vajalikud osaoskused tööülesannetest tulenevalt asjakohased olla, on tähelepanuväärne, et **19% noorsootöötajatest ja 22% juhtidest on märkinud, et noorte esmane nõustamine ei kuulu nende tööülesannete sekka**. Fookusgrupiarutelus osalenud leidsid, et üks niivõrd kõrge näitaja põhjustest võib olla asjaolu, et noorte nõustamise kabinetide ja noorte nõustaja ametikohtade eksisteerimisest tulenevalt ei peeta igapäevast noorte murede kuulamist, noorte edasisuunamist ega tagasiside andmist nõustamiseks.

Kui ülejäänud pädevuse komponentide puhul on neid oma tööülesanneteks mitte pidavaid noorsootöötajaid suhteliselt vähe (Joonis 26), siis juhtide seas on arvestataval määral neid, kes ei pea nt noorte arenguvajaduste kaardistamist, infovajaduse väljaselgitamist ega noorte kultuuridevahelise suhtluse toetamist oma ülesandeks (vastavalt 19%, 18% ja 15% vastanutest; Joonis 27). Olgugi, et sõltuvalt ametikohustustest ei pruugi nimetatud ülesanded tõepoolest paljude juhtide ülesandeks olla, oleks 6. taseme noorsootöötajatel oma töötajate paremaks toetamiseks asjakohane ka vastavat pädevust omada.

5.2. Üldised pädevused

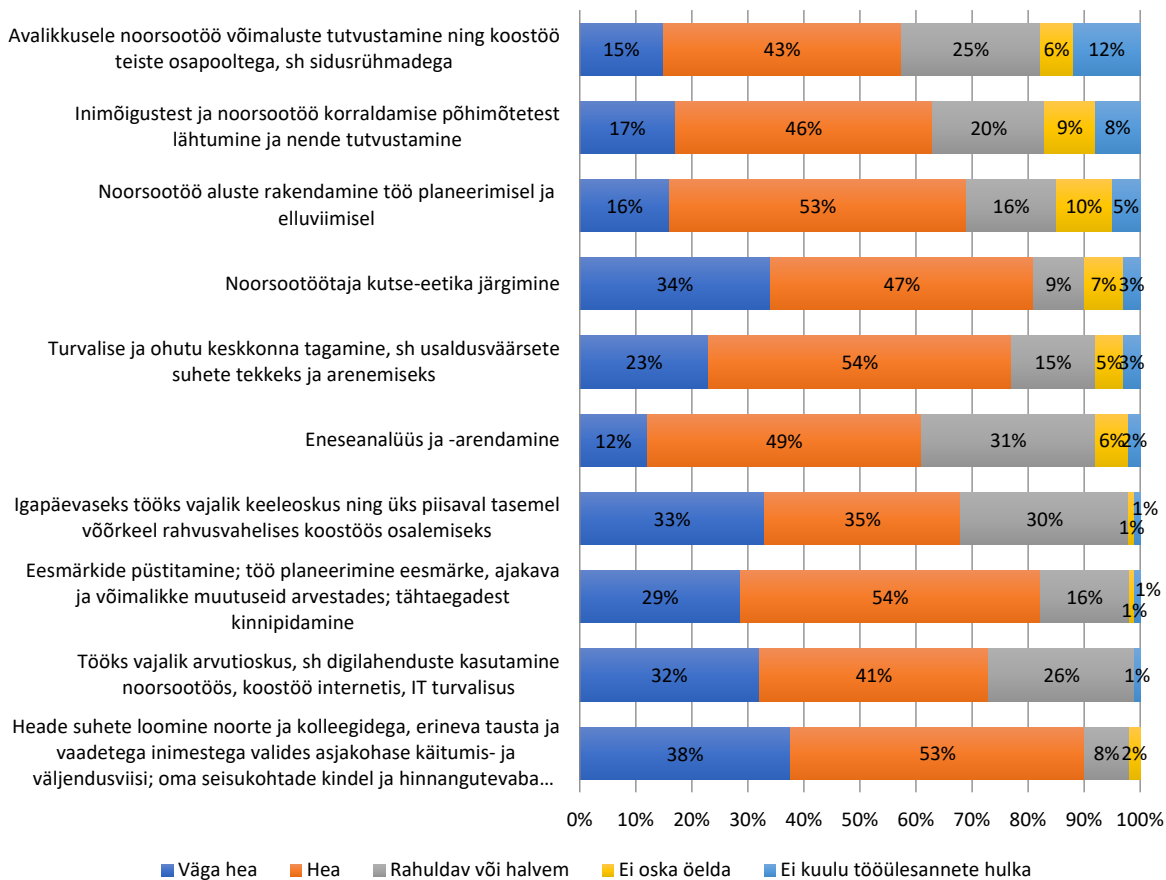
Kui vaadata noorsootöötajate hinnanguid enda üldisele pädevusele⁵² (noorsootöötajad Joonis 28, juhid Joonis 29), siis on nii juhid kui noorsootöötajad ülekaalukalt kindlad oma **võimes luua häid suhteid inimestega** (üle 80% on valinud hea või väga hea), **püstitada eesmärgid ja tööd planeerida ning kutse-eetikat järgida** (noorsootöötajatest vastavalt 91%, 83% ja 81% ning juhtidest 85%, 84% ja 85% pidas vastavat oskust heaks või väga heaks). Olgugi, et eesmärkide püstitamise ja töö planeerimise oskust hinnatakse enda puhul kõrgelt, tasub sellesse hinnangusse ettevaatlikult suhtuda, kuna noorsootöö üks põhilisi eesmärgid on mitteformaalse õppe toetamine, milles aga nii kindlalt ennast ei tunta. Seega ei pruugi seatavad eesmärgid arvestada kõigi noorsootöö eesmärkide ega tõekspidamisega.

Kui üldiselt ei ole haridustase pädevuse hinnanguga seotud, siis eesmärkide püstitamises ja töö planeerimises hindavad kõrgharidusega vastajad ennast pädevamaks: 33% kõrgharidusega vs 16% kõrghariduseta vastajatest hindab ennast väga heaks.

⁵¹ Vt nt „Keeleteadlane Anna Verschik: eesti keele olulisus seisneb selle sümbolväärtuses“ (28.03.2017) Kättesaadav: <http://kultuur.err.ee/315988/keeteadlane-anna-verschik-eesti-keele-olulisus-seisneb-selle-sumbolvaartuses>

⁵² Käesolevas uuringu aruandes mõeldakse üldisema pädevuse all kutsestandardi järgmiseid kohustuslike kompetentside grupe: suhtlemine avalikkusega ja koostöö, turvalise keskkonna tagamine, professionaalne enesearendamine, juhtide puhul ka juhtimine ja noortevaldkonna arendamine.

Joonis 28. Noorsootöötajate hinnangud oma üldisele pädevusele.



Kõige kriitilisemalt hindavad noorsootöötajad **eneseanalüüsi ja -arendamise oskust: 31% noorsootöötajatest hindab seda rahuldavaks või halvaks**. Juhid hindavad noorsootöötajate vastavat oskust aga pigem heaks: 68% leiab, et noorsootöötajad oskavad tegelikke enesetäiendamisvajadusi hinnata (pigem) hästi ja 16%, et nad ei oska hinnata või teevad seda halvasti⁵³. Olgugi, et **juhid** hindavad oma eneseanalüüsi ja -arendamise oskust kõrgemalt, on ka **ligi viiendiku juhtide eneseanalüüsi oskused kasinad**. Samas, nagu ptk-s 7.2 kajastatud, on üheks **enim väärtustatud enesetäiendamise viisiks oma kogemustest õppimine** (Joonis 38), mis eeldab eneseanalüüsi. Olukorra tõsidust näitab see, et ühelt poolt peetakse eneseanalüüsi ja -arendamise oskust madalaks, kuid u 67% noorsootöötajatest tõi ankeetküsitluse vastustes välja, et ei vaja (täiendavaid) juhiseid või abimaterjale enesehindamise toetamiseks. Ka fookusgrupiaruteludel osalenud kinnitasid, et noorsootöötajatel puudub sageli oskus või motivatsioon eneseanalüüsiks ning teadlikuks ja süsteemseks enesearendamiseks. Intervjuud väliseksperitidega näitasid, et eneseanalüüsi ning -arendamise oskuses on vajakajäämisi ka väljaspool Eestit ja see mõjutab koolituste efektiivsust. Küll aga avaldasid väliseksperdid imestust, et Eestis on eneseanalüüsi ja -arendamise oskus madal, hoolimata loodud tugimaterjalidest (vt ptk 2.3). Ankeetküsitluse erinevate küsimuste vastuseid, fookusgrupiarutelusid ja ekspertintervjuusid arvestades võib ebapiisava eneseanalüüsi toetavate materjalide tutvustamise kõrval üheks peamiseks eneseanalüüsi ja -arendamise madala oskuse põhjuseks olla oma tööülesannete ja/või noortele omatava mõju täielik mittemõistmine (vt pkt 3.2).

⁵³ Juhtide ankeedis küsiti, kas juhid leiavad, et nende organisatsiooni noorsootöötajad oskavad oma tegelikke enesetäiendamisvajadusi hinnata.

Rahuldavaks või halvaks hinnatakse ka igapäevaseks tööks ja rahvusvaheliseks koostööks vajalikku keeleoskust (30% noorsootöötajatest ja 31% juhtidest). Ankeetküsitluse avatud vastused ja fookusgrupiarutelud näitasid, et üldjuhul mõeldakse igapäevase keeleoskuse all kas eesti või vene keele oskust, mille puhul tunnetatakse, et see pole piisavalt tugev teisest rahvusest noortega edukaks töötamiseks. Sõltuvalt piirkonnast ja noorsootöötajate rohkusest ning nende keeleoskusest võib seega olla piirkondi, kus noorte võimalused noorsootöös osaleda on tulenevalt keelebarjäärist piiratud. Samas, lähtuvalt ptk-s 5.1 toodust, võib keeleoskuse puudumise välja toomine viidata tegelikule vähesele oskusele kultuuridevahelise suhtluse toetamises, sh teiste noorte poolt kasutatavat keelt mitte hästi oskavate noorte kaasamise oskuses. Rahvusvahelistumisele ja pagulaste migratsioonile mõeldes ehk õppevisiitidel, rahvusvahelistes projektides ja konverentsidel osalemisel pidasid väliseksperdid aga oluliseks rahvusvaheliseks koostööks vajalikku keeleoskust. Võõrkeeleoskus on vajalik ka väliskoolitustel osalemiseks, mis võivad väliseksperptide hinnangul olla väga olulised kõrgemalt haritud ja rohkemate kogemustega noorsootöötajatele. Väliskoolituste vähene kasutus, kuid väga kõrgelt hinnatud positiivne mõju pädevusele avaldus ka 2015. aasta õpetajate täiendusõppe vajaduste uuringus.⁵⁴ Ka ankeetküsitluse avatud vastustes töid mõned vastanud välja vähesest keeleoskusest tulenevad piirangud välisõppereisidel osalemiseks.

Juht (ankeetküsitlus): „*Kas just koolitust, küll aga Tallinna piirkonnas on oluline vene keele oskus, ning siis pigem täiendavaid keelekursuseid. Lisaks, kuidas suhelda noortega, kes suhtleb teises keeles.*“

Töötaja (ankeetküsitlus): „*Inglise keele suhtlusvorm, kergemini kasutatav keel noorsootöötajale. Välisõppereisid, kus osaleda ei saa, kuna keeleoskust ei ole ja teistsugust võimalust ei pakuta.*“

Ligi veerand noorsootöötajatest ja juhtidest hindab tagasihoidlikult ka oma **arvutioskusi** (Joonis 28, Joonis 29). Nii üldise kui noorsootöövaldkonna keskse arvutikasutamise oskuse tõstmise vajadus tuli välja ka 2016. aastal läbi viidud uuringus⁵⁵. Ühes fookusgrupiarutelus toodi välja, et arvuti või digilahenduste koolitusi isegi pakutakse, kuid peamiselt õpetajatele, kuigi vajadused ja sihtrühmad, kellele tegeletakse, on noorsootöötajatel samad.

Arvestades, et nii ankeetküsitlusele vastanud kui fookusgrupi aruteludes osalenud noorsootöötajad tunnetavad, et nende tööd ei väärtustata (vt ptk 4), on oluline välja tuua ka noorsootöötajate **madal hinnang oma oskusele noorsootöö võimalusi avalikkusele tutvustada** ning teiste osapooltega koostööd teha (noorsootöötajatest 25% ja juhtidest 19% pidas vastavat oskust rahuldavaks või halvemaks; Joonis 28, Joonis 29). Ühes fookusgrupiarutelus ja valideerimisseminaril osalenute hinnangul on eneseväljendamise oskuse kõrval üheks takistavaks põhjuseks siinkohal ka väikesest töötajaskonnast tulenev ajaressursi puudus. Ühes fookusgrupiarutelus toodi välja ka noorsootöötajate puudulikud oskused noortele kavandatavate tegevuste analüüsimisel läbi õpimomendi ning vastava õpimomendi laiemale avalikkusele tutvustamisel. Näiteks toodi välja vajadus tõsta noorsootöötajate oskusi noorsootöö raames läbiviidavate **tegevuste meedias kajastamisel**.

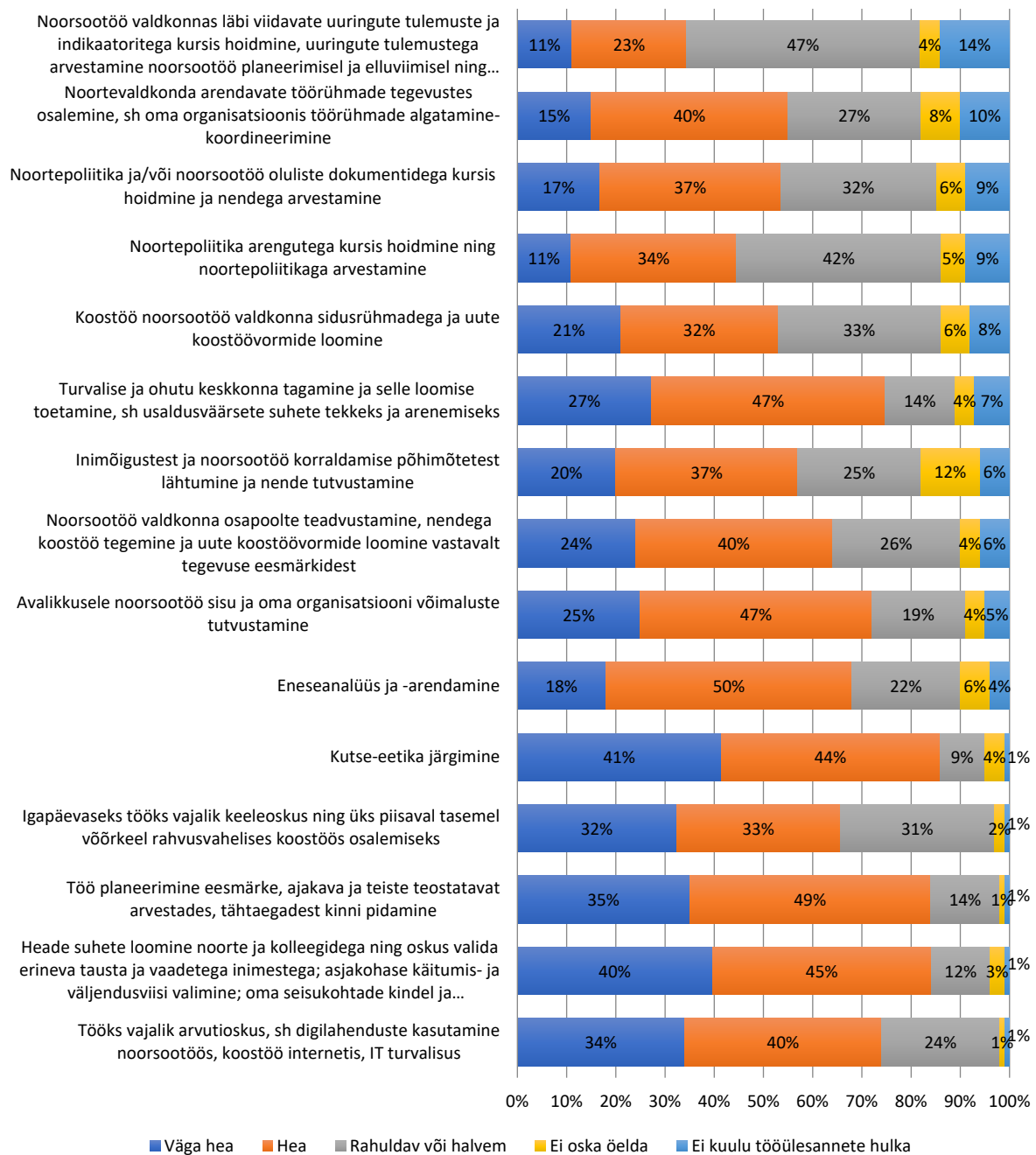
Noorsootöötajad (fookusgrupi arutelu): „*Kui te vaatate kohalikke ajalehti, siis see on noorsootööd paksult täis. /.../ Lapsed käisid siin, lapsed tegid seda... /.../ Meil oli lahe ja meil oli äge. Aga sinna juurde pane kaks rida juurde, mida noored õppisid /.../ Ja mida nad ise väärtustasid. /.../ Sinna juurde vist peaks käima ka meedias esinemine. /.../ Kui minu käest äkki küsitakse, mida sa teed? No ma ei tea, käisime laagris ja... /.../ Väga raske ongi anda seda definitsiooni tihtipeale kui küsitakse, mis tööd sa teed. /.../ Me ei tee kunagi midagi trillallaa-trullallaa, kõigel on mingisugune taust.*“

Juhtide puhul on märkimisväärne, et **kõige madalamalt hinnatakse enda pädevusi valdkonna uuringute tulemustega kursis hoidmises (47%), noortepoliitikaga kursis hoidmises (42%), valdkonna sihtrühmadega koostöös (33%) ja noorsootöö dokumentidega kursis hoidmises (32%)**, mis kõik mõjutavad noorsootöötaja kui juhi silmaringi ning võimekust oma töötajaid enesetäiendamises suunata ja toetada. Lisaks on tegu pädevuse komponentidega, mis toetavad ka noorsootöötaja rolli mõistmist ning avalikkusele tutvustamist.

⁵⁴ Balti Uuringute Instituut (2015) Õpetajate täiendusõppe vajadused. Lõpparuanne.

⁵⁵ Balti Uuringute Instituut, e-Riigi Akadeemia (2016) [Infotehnoloogiliste võimaluste rakendamine noorsootöös](#). Uuringuaruanne.

Joonis 29. Noorsootöötajatest juhtide hinnangud oma üldisele pädevusele.



Käesoleva uuringu raames läbi viidud küsitluse tulemused näitavad, et noorsootöötajate valmisolek kutset taotleda (39% noorsootöötajatest plaanivad taotleda - Joonis 23) ei mõjuta läbivalt oluliselt noorsootöötajate hinnangut oma pädevustele, kuid mõningatel juhtudel, eriti pigem üldisemate pädevuste juures (arvutioskus, kutse-eesitika järgimine, inimõigustest lähtumine, eneseanalüüs, aga ka noortega arvestamine ja nende esmane nõustamine) on (järgmise taseme) **kutset taotleda soovivad vastajad enda pädevusi natuke kõrgemalt hinnanud**, viidates, et **kutset taotlevad pigem pädevamad noorsootöötajad**. Lisaks on (järgmise taseme) kutse taotlemist mitte planeerivate vastajate seas rohkem neid, kes on märkinud küsitud pädevuste kohta, et need ei kuulu nende tööülesannete sekka, viidates, et **kutse taotlemise üheks takistuseks on pädevuse komponentide tõestamiseks vajaliku kogemuse puudumine**. Juhtide seast nähtub sarnane trend – kutset taotleda plaanivad ja ka need, kes ei oska selle taotlemise osas seisukohta võtta, hindavad noortega seotud tööülesannete täitmise pädevusi kõrgemalt ning leiavad harvem, et antud ülesanded ei kuulu nende tööülesannete sekka. Samas võib

selline trend tuleneda ka sellest, et kutsesest teadlikumad mõistavad paremini erinevate pädevuse komponentide tausta ja oskavad seeläbi ka paremini näha oma tööülesannete seotust nendega.

2005. aastal hindasid noorsootöötajad kõige enam arendamist vajavateks valdkondadeks uusi erialaseid meetodikaid, kriisijuhtimist, keelteoskust, riskirühma noortega tegelemist ja avalikkusega suhtlemist, nende tööandjad projektide kirjutamist ja juhtimist, meeskonnatöö juhtimist, eestvedamist ja motiveerimist ning uusi erialaseid meetodikaid. **2010. aastal** hindasid noorsootöötajad kõige olulisemateks arendamist vajavateks pädevusteks projektide kirjutamist, inglise keelt ja motiveerimisoskust ning kõige olulisemaks valdkonnaks uute erialaste meetodikate arendamist. Tööandjad pidasid noorsootöötajate kõige enam arendamist vajavaks valdkonnaks eestvedamist ja motiveerimist. Seega on varasemalt peetud kõige enam arendamist vajavateks oskusteks projektikirjutamist, keelteoskust (eriti inglise keele oskus), motiveerimisega seotud oskuseid ja erialaste meetodikate tundmist. 2017. aasta uuringus on enda keeleoskust endiselt võrreldes teiste pädevustega madalalt hinnatud, kuid projektikirjutamine ei tule enam nii selge valupunktina välja. Ka on sarnaselt varasematele uuringutele arenguruumi noorte motiveerimises ühiskonnas osalemiseks, aga ka omaalgatuse ja ettevõtlikkuse toetamises ning avalikkusega suhtlemises.

5.3. Noorsootöötajate ja juhtide pädevuse hinnangute võrdlus erinevate taustatunnuste alusel

Käesoleva peatüki alapeatükkides antakse ülevaade, kuidas noorsootöötajate ja nende tööandjate taust ning muud hoiakud on seotud nende pädevuste hinnangutega.

Pädevuse varieerumine noorsootöötajate ja nende tööandjate tausta lõikes

Soo lõikes pädevuse erinevust vaadates võib täheldada teatud erinevusi, kuigi meeste osakaal on nii vastanute kui ka noorsootöötajate seas üldiselt väga madal. Seejuures on noorsootöötajatest mehed vastanud paljude pädevuse komponentide hindamisel variandi, et ei oska öelda, ja naised on ennast hinnanud sellevõrra keskmiselt pädevamaks. Üks pädevus, milles aga mehed ennast kõrgemalt on hinnanud, on **digitaalsed oskused**. Meestest 46% hindas seal ennast väga heaks (vrld naistest 30%) ja 12% hindas ennast rahuldavaks või madalamaks (vrld naistel 28%). Ka juhtide seas on mehed enda digitaalseid oskuseid kõrgemalt hinnanud: väga heaks 45% mehi ja 32% naisi, rahuldavaks või halvemaks 10% mehi ja 27% naisi.

Sarnaselt meestele on ka **venekeelsete** vastanute osakaal väike ja kuigi läbivalt ei erine pädevuste tase vastanute keele lõikes, võib välja tuua mõned tähelepanekud. Rohkem erinevusi pädevuste hindamises esineb noorsootöötajatest juhtide seas. Nii on vene keeles vastanud ennast pädevamaks hinnanud näiteks noortele kultuuridevahelise suhtluse põhimõtete tutvustamises, noorte infovajaduse väljaselgitamises ja noortele suunatud usaldusväärse info vahendamises ning noortepoliitika arengutega kursis hoidmises. Samas hindavad venekeelsed noorsootöötajad enda keeleoskust võrreldes eestikeelsete noorsootöötajatega nõrgemaks.

Erinevused pädevustes avalduvad **vanusegrupiti** peamiselt kahel moel. Seejuures on tihti seosed staaži ja pädevuste vahel sarnased seostele vanuse ja pädevuste vahel ning tõenäoliselt suures osas seletatavad vanuse kaudu. Esiteks, küllalt oodatult avalduvad kõige suuremad erinevused **keeleoskuses ja digitaalsetes oskustes**, kus ootuspäraselt hindavad vanemad vanusegrupid enda pädevust madalamalt. Eriti selgelt eristub teistest seejuures 47-aastaste ja vanemate grupp. Noorsootöötajate vanimast vanusgrupist hindab enda **keelesoskust** väga heaks 9% (kõige nooremast 57%), juhtide vanimast grupist hindab keelesoskust väga heaks 19% (kõige nooremast 53%). **Digitaalsed oskusi** hindab väga heaks vanimast noorsootöötajate grupist 9% (kõige nooremast 57%), juhtide seas on erinevused mõnevõrra väiksemad, kaotades statistilise olulisuse: vanimast vanusgrupist hindab oma digitaalseid oskusi väga heaks 19% (kõige nooremast 40%). Noorsootöötaja vanim grupp hindab ka enda **eneseanalüüsi ja –arendamise oskust** teistest madalamalt; vaid 5% märkis enda vastava pädevuse väga heaks. Noorsootöötajate nooremad vanusgrupid hindavad ennast aga mõnevõrra nõrgemalt **noorte omaalgatuse ja ettevõtlikkuse toetamises ning noorte õiguskultuuri käitumise kujundamises ja**

riskikäitumisele reageerimises; neist viimase puhul on erinevused märgata paralleelselt ka staažis: kauem töötanud hindavad ennast pädevamaks, näidates ajaga kasvavat kogemust.

Teine suundumus avaldub selles, et **vanemad ja pikema staažiga töötajad peavad keskmiselt enam erinevaid ülesandeid enda tööülesannete sekka mittekuuluvaks.** Näiteks noorte mitteformaalse õppe tegevuste läbiviimist peavad vanemad vanusgrupid vähem enda tööülesandeks, olles selgitatav asjaoluga, et vastav termin ning rõhuasetus noorsootöös on uuem arendus ning käitumise ja hoiakute muutusega harjumine on aeganõudev. Erinevalt vanusest on staaži puhul märgatav ka küllalt loomulik suundumus, et kõige vähem ehk **kuni aasta valdkonnas töötanud noorsootöötajad hindavad enda pädevusi erinevates ülesannetes keskmiselt pigem mõnevõrra madalamalt.** See viitab pikaajase ja mitmekülgse noorsootöö kogemusega noorsootöötajate rakendamise võimalustele vähese kogemusega noorsootöötajate toetamisel ja/või harimisel (vt ptk 3.2).

Pädevuse varieerumine töökoha, ameti ja töökoormuse lõikes

Käesolevas alapeatükis tuuakse välja olulisemad pädevuste erinevused töökoha ja ameti lõikes.

Huvikoolis töötavad noorsootöötajad ja ka juhid hindavad ennast kõrgemalt näiteks noorte omaalgatuse ja ettevõtlikkuse toetamisel: huvikooli noorsootöötajatest peavad oma oskusi rahuldavaks või halvemaks vaid 5%, teistest aga 25%. Huvikooli töötajad peavad teistest vähem enda tööülesannete sekka kuuluvaks avalikkusele noorsootöö võimaluste tutvustamist ning koostööd teiste osapooltega: veerand huvikooli töötajatest võrreldes teiste 9%-ga. Juhina vastanud huvikooli õpetajad ja ringijuhid hindavad keskmisest madalamalt enda keeleoskust (neist 50% hindas seda rahuldavaks või viletsamaks) ning peavad keskmisest vähem enda tööülesanneteks juhtimist ja avalikkusele noorsootöö sisu ning oma organisatsiooni võimaluste tutvustamist, viidates suuremat noortega tehtava töö väärtustamist.

Noortekeskuses töötavad noorsootöötajad peavad teistest enam enda tööülesanneteks noortele kultuuride-vahelise suhtluse põhimõtete tutvustamist ja avalikkusele noorsootöö võimaluste tutvustamist, kuid hindavad ennast esimeses valdkonnas pigem keskmiselt vähem pädevaks ja teises valdkonnas keskmiselt teistest pädevamaks. Ka **noortekeskuses töötavad juhid** peavad ennast keskmiselt vähem pädevaks noortele kultuuride-vahelise suhtluse põhimõtete tutvustamisel, kuid lisaks hindavad ennast pädevamaks noorte omaalgatuse ja ettevõtlikkuse toetamises ning leiavad teistega võrreldes enam, et noorte infovajaduse väljaselgitamine on osa nende tööülesannetest.

Noorteühingus või -organisatsioonis töötavad noorsootöötajad hindavad ennast keskmiselt pädevamaks kultuuride-vahelise suhtluse põhimõtete tutvustamises (väga heaks märkis neist 35%, teistest 13%) ja tööks vajalikus keeleoskuses (rahuldavaks või viletsamaks märkis neist 12%, teistest 32%), kuid vähem pädevaks eneseanalüüsis ja –arendamises (rahuldavaks või viletsamaks märkis neist 54%, teistest 28%). **Noorteühingus töötavad juhid** eristuvad veel selgemalt oma hinnangutes. Nad on ennast keskmiselt pädevamaks hinnanud noorte mitteformaalse õppe kavandamises ja noorte motiveerimises, aga ka üldisemates oskustes, nagu eneseanalüüs, keeleoskus ja digitaalsed oskused.

Kohalikus omavalitsuses töötavad noorsootöötajad ei eristu oma pädevuste hindamise poolest selgelt ja läbivalt, kuid on eriti otseselt noortega tegelemisega seotud pädevusi keskmiselt pigem madalamalt hinnanud. Näiteks on oma oskusi noorte omaalgatuse ja ettevõtlikkuse toetamises rahuldavaks või viletsamaks märkinud neist 52%, kuid teistest noorsootöötajatest 23%. Ka tööandjate seas valitseb sarnane suundumus, KOV noorsootöötajatest/spetsialistidest on enda digitaalseid tööoskusi hinnanud rahuldavaks 39% (võrdluseks: kõikidest tööandjatest hindas seda rahuldavaks 24%). Uuringutulemuste aruteluseminarile tuginedes võib üheks põhjuseks olla siinkohal asjaolu, et KOV-s töötavate noorsootöötajate puhul on noorsootöö üks mitmetest tööülesannetest, mõjutades spetsialiseerumise võimalikkust. Nii ühes fookusgrupiarutelus kui ka uuringutulemuste aruteluseminaril osalenute hinnangul on 2017. a. sügisel toimunud KOV reformi taustal aga hea võimalus KOV (noorsootöö) spetsialistide teadlikkust valdkonna olulisusest ning eripäradest tõsta.

Pädevuste tase ja areng võib olla seotud ka asjaoluga, kas noorsootööd tehakse **põhikohana, vabatahtlikuna** või muul moel. Mõnevõrra üllatuslikult **hindavad vabatahtlikuna töötavad noorsootöötajad enda pädevusi mitmes valdkonnas teistest kõrgemalt**, põhikohaga töötajad aga keskmiselt madalamalt. Näiteks hindavad vabatahtlikud ennast keskmiselt pädevamaks valdkondades,

nagu mitteformaalses õppes kogetule ja saavutatule tagasiside andmine, mitmekesiste noorsootöö keskkondade ja meetodite kasutamine, noorte omaalgatuse ja ettevõtlikkuse toetamine, noortele kultuuridevahelise suhtluse põhimõtete tutvustamine, ning pädevamaks hinnatakse ennast ka keeleoskuses ja digitaalsetes oskustes. Olgugi, et vabatahtlikena valdkonnas töötajatel võib kokkupuude noorsootöö mitmekesisuse ning kompleksusega väiksem olla, tuues kaasa positiivsema enesehinnangu, on märkimisväärne, et uuringuküsitlusele vastanud vabatahtlikest 32% omab noorsootöötaja kutset. Seda huvitavam on asjaolu, et üldisest kõrgemast enesehinnangust hoolimata on vabatahtlikud teistest enam pidanud mitmeid ülesandeid enda tööülesannete valdkonda mittekuuluvateks, nt avalikkusele noorsootöö võimaluste tutvustamist ei ole tööülesanneteks pidanud ligi 24%, noortele kultuuridevahelise suhtluse põhimõtete tutvustamist ei pea tööülesanneteks 16% ja mitmekesiste noorsootöö keskkondade ja meetodite kasutamist ei pea enda tööülesanneteks 17% vabatahtlikuna töötavatest noorsootöötajatest. Põhikohaga töötavad noorsootöötajad hindavad keskmiselt oma pädevusi pigem madalamalt, kuid nende seas on oodatult vähem neid, kes peaksid erinevaid ülesandeid enda tööülesannete sekka mittekuuluvaks. Eelnev viitab, et vabatahtlikel on suurem vabadus viia läbi endale huvipakkuvamaid tegevusi, milles tõenäoliselt ka tugevamad ollakse. Põhitöökohaga noorsootöötajatel aga puudub sageli spetsialiseerumise võimalus.

Töölane motivatsioon avaldab ka pädevuste tasemele teatud mõju. Oodatult hindavad need noorsootöötajad, kes on oma töö valiku põhjuseks märkinud selle, et noorsootöö on **lisateenistuseks või osa tööülesannetest**, ennast mitmes valdkonnas keskmiselt vähem pädevaks. Näiteks on need noorsootöötajad, kelle jaoks on noorsootöö lisateenistuseks, ennast keskmiselt oluliselt vähem pädevaks hinnanud mitteformaalses õppes kogetule ja saavutatule tagasiside andmises ning mitmekesiste noorsootöö keskkondade ja meetodite kasutamises. Viimases on ennast vähem pädevaks hinnanud ka need, kes näevad noorsootööd osana oma muudest tööülesannetest, ning viimased on lisaks madalamalt hinnanud ka keeleoskust ja digitaalseid oskusi.

Eelnevalt toodud erisused pädevuses näitavad, et **koolituste mõju ja praktilisuse tõstmiseks tasub võimalusel üritada erinevatele sihtrühmadele eraldi koolitusi läbi viia**. Olgugi, et koolituse turustamisel võiks valida konkreetse sihtrühma, ei tohiks aga teiste sihtrühmade esindajad välistatud olla. Seda enam, et noored, kellega tegeletakse ja probleemid, millega silmitsi seistakse, on sageli samad. Küll aga peavad teise rühmaga liituvad noorsootöötajad arvestama, et saadava teadmise ülekandevõimaluste nägemine võib neilt eeldada koolituse järgset täiendavat iseseisvat tööd.

Pädevuse sõltuvus kutse olemasolust ja eriharidusest

Kutse olemasolu ja erihariduse omamisega seotud erinevused avalduvad mitmete pädevuste juures ning kuigi üldjuhul hindavad ennast teistest vähem pädevamaks ilma kutse ja erihariduseta vastajad, ei ole selget trendi, kas omakorda kutsega või eriharidusega töötajad on enda hinnangul pädevamad. Näiteks hindavad kutseta ja erihariduseta juhid ennast **noorte omaalgatuse ja ettevõtlikkuse toetamises** kõige madalamalt (36%) ning kõrgeimalt kutsega noorsootöötajad (40%) ja eriharidusega juhid (44%), näidates kutse ja erihariduse sarnast positiivset mõju pädevusele. Eriharidusega juhtide seas on kõige kõrgem nende osakaal, kes on ennast **noorte motiveerimises** väga heaks hinnanud, viidates ka ühes fookusgrupiarutelus välja toodud **noorsootöölase erihariduse olulisust** noore arenguvajaduste mõistmisel. Kutsega vastajate seas on kõige vähem neid, kes hindasid noorte motiveerimise oskust rahuldavaks või halvemaks, näidates kutse taotlemise positiivset mõju enesearendamisele. Kutsega juhid on hinnanud ennast kõige pädevamaks ka **noorte infovajaduse väljaselgitamises**, samas kui kutseta ja erihariduseta juhid on kõige enam märkinud, et see ei kuulu nende tööülesannete sekka, viidates kutse või erialase hariduse olemasolu tähtsusele, mõistmaks noorsootöötaja rolli. Eriharidusega (aga kutseta) noorsootöötajad on enda pädevusi teistest kõrgemalt hinnanud ka **noorte mitteformaalse õppe tegevuste läbiviimises**. Üldine suundumus paistab olevat selline, et ilma kutse ja erihariduseta valdkonnas töötajad hindavad oma pädevusi erinevates valdkondades pigem tagasihoidlikumalt ning nii kutsega kui ka eriharidusega töötajad pigem kõrgemalt, viidates **kutsega ja eriharidusega noorsootöötajate süsteemsemale ja laiahaardelisemale**

arusaamale oma tööst. Samas ei saa sarnaselt 2010. aasta uuringule⁵⁶ uuringu tulemuste põhjal kindlalt väita, kas kutsega, eriharidusega või erialase ettevalmistuseta vastajad on keskmiselt pädevamad.

Küll aga on **kutsestandardiga kursisoleku** mõju pädevusele mõnevõrra selgem. Seejuures on selle mõju väga selge juhtide seas, aga varieerub noorsootöötajate pädevuse komponentide puhul. **Noorsootöötajate** seas on kutsestandardiga kursis olijad enda pädevusi nii madalamalt kui kõrgemalt hinnanud, viidates fookusgrupiaruteludeski välja tulnud kutsestandardiga kursisoleku mõjule pädevuse komponendi laiahaardelisuse mõistmisele ja sellest tulenevale enesekriitilisusele. Näiteks mitteformaalses õppes kogetule ja saavutatule tagasiside andmises on kutsestandardiga kursis olijad hinnanud ennast vähem pädevaks, neist 33% on pidanud enda oskusi rahuldavaks (mitte kursis olijatest 16%). Natuke madalamalt on ennast hinnatud ka mitmekesiste noorsootöö keskkondade ja meetodite kasutamises ning arendamises. Kutsestandardiga kursis olijad on ennast pädevamaks pidanud aga arvutioskuses ning avalikkusele noorsootöö võimaluste tutvustamises. Arvutioskust pidas väga heaks 43% kursisolijatest (29% teistest) ning avalikkusega suhtlemises pidas enda pädevust väga heaks 17% (teistest 7%).

Noorsootöötajate **juhtide** seas avaldub selge suundumus, et kutsestandardiga kursis olevad on pädevamad erinevates ülesannetes. Nad on hinnanud enda pädevusi kõrgemalt järgmistes valdkondades: noorte omaalgatuse ja ettevõtlikkuse toetamine (kutsestandardiga kursisolijatest hindas väga heaks 26%, teistest 11%), avalikkusele noorsootöö sisu ja oma organisatsiooni võimaluste tutvustamises (väga hea 28% vs 11%), noortepoliitika arengutega kursis hoidmises ja uuringute tulemuste ning indikaatoritega kursis hoidmises (mõlemas väga hea 13% vs 0%), eneseanalüüsis (väga hea 20% vs 5%), arvutioskuses (kutsestandardiga kursis olijad vähem hinnanud oma oskusi rahuldavaks või halvemaks: 23% , teistest 37%). Lisaks on kutsestandardiga mitte kursis olevad juhid mitmete ülesannete puhul arvanud enam, et need ei kuulu nende tööülesannete hulka, nt eneseanalüüsi, noorte omaalgatuse toetamise, valdkonna sidusrühmadega koostöö puhul, viidates oma rolli mittemõistmisele.

Eelnev näitab, et **kutsega kursis olemine, kutse omamine ja erialane haridus omavad positiivset mõju noorsootöötajate pädevusele** ning eeldatavasti ka pädevuse arendamisele eelnevale eneseanalüüsile ja -arendamisele. Ühelt poolt võib eeldada, et kutsega kursis olevad ongi pädevamad, kuid teisalt on võimalik, et kutsega tutvumine on avardanud arusaama noorsootöö mitmetahulisusest ning erinevate oskuste arendamise vajalikkusest. **Seega kinnitab käesolev uuring, et noorsootöötajate pädevuse tõstmisel, sh süsteemse enesetäiendamise soodustamisel, on võtmeteguriks noorsootöötaja kutse laiem tutvustamine kutsestandardile tuginedes.**

Pädevuse sõltuvus enesehindamise ja arenguvajaduste hindamisega

Noorsootöötajate **enesehindamise viisis** ja pädevuste hindamises võib leida teatud seoseid. Küsitlusele vastanud noorsootöötajate ja nende tööandjate **hinnangud oma pädevustele ei erine oluliselt selle löikes, kas nad hindavad ennast kutsestandardi alusel või mitte** (kutsestandardi alusel hindab ennast ligi viiendik noorsootöötajatest, vt ptk 6). Seega ei tegeleta enesehindamisega piisavalt tihti, et see avaldaks mõju pädevustele. Väga ootuspärane on ka tulemus, et need, kes enesehindamist ei pea vajalikuks, hindavad enda pädevusi üldjuhul madalamalt, kuigi enamasti ei ületa see erinevus statistiliselt olulise piiri, sest neid, kes enesehindamist ei pea vajalikuks, on vähe. **Keskmiselt pädevamad on need, kes analüüsivad ennast vabalt kättesaadava enesehindamise instrumendi alusel, ja need, kes analüüsivad ennast omaloodud hindamisinstrumendi alusel.** Näiteks on vabalt kättesaadava enesehindamise instrumendi alusel ennast hindavad noorsootöötajad hinnanud ennast keskmiselt kõrgemalt mitteformaalses õppes kogetule tagasiside andmises, mitmekesiste keskkondade ja meetodite kasutamises ning eneseanalüüsis.

Ka koostöövõrgustikes ja kolleegidega väljaspool organisatsiooni suhtlevad vastajad on pädevamad mitmetes valdkondades. Koostöövõrgustikes suhtlevad ja sealt saadavat infot analüüsivad noorsootöötajad ja nende tööandjad hindavad ennast näiteks pädevamaks avalikkusele noorsootöö võimaluste tutvustamises. Koostöövõrgustikes suhtlevad tööandjad on hinnanud ennast pädevamaks ka

⁵⁶ Beilmann, M., Linno, M., Murakas, R., Rämmer, A., Soo, K., Veltmann, V., Veski, L., Visnapuu, U. (2010). Eesti noorsootöötaja, tema pädevused ja koolitusvajadused. Kokkuvõtte uuringutulemustest. Tartu Ülikooli sotsioloogia ja sotsiaalpoliitika instituut. Lk 109-121

noorte motiveerimises ühiskonnas osalemiseks ja töötajate planeeritud juhendamises. Samas võib koostöövõrgustikes osalemise mõju tuleneda ka sellest, et võrgustikesse kuuluvad üldjuhul pikema töökogemusega noorsootöötajad.

See, kui tihti asutuses või organisatsioonis noorsootöötajate **arenguvajadusi hinnatakse**, ei mõjuta oluliselt noorsootöötajate ja juhtide pädevusi, kuid kerget suundumust, et tihedamini arenguvajadusi hindava organisatsiooni töötajad hindavad enda pädevusi kõrgemalt, võib siiski märgata. Olulised erinevused arenguvajaduse hindamise sageduse lõikes avalduvad näiteks juhtide seas noorte omaalgatuse ja ettevõtlikkuse toetamises ning noorsootöötajate seas eneseanalüüsi ja -arengu hindamises.

Eelnevast tulenevalt on noorsootöötajate pädevuse tõstmiseks soovitatav **pöörata suuremat tähelepanu erinevate süsteemsete enesehindamise instrumentide selgusele, tutvustamisele ja kasutamisele noorsootöötajate seas**. Oma rolli parema mõistmise ning noorsootöö avalikkusele tutvustamise huvides tuleks leida ka enim võimalusi koostöövõrgustikes osalemise toetamiseks.

Pädevuse sõltuvus organisatsiooni toest ja täienduskoolitustel osalemisest

Kui enesehindamine ei mõjuta pädevuste hinnanguid oluliselt, siis **organisatsiooni tugi** on noorsootöötajate pädevuse erinevuste seletamisel oluline tegur. **Organisatsioonipoolne toetus avaldab statistiliselt olulist mõju vähemalt poolte kõige nõrgemalt hinnatud pädevuse komponentide puhul ning organisatsiooni tuge tundvad vastajad hindavad enda pädevust kõrgemalt**. Nii näiteks hindavad ennast mitteformaalses õppes kogetule tagasiside andmises ja avalikkusele noorsootöö võimaluste tutvustamises pädevamaks need, kelle organisatsioonis on võimalik kasutada juhendaja/mentori/*coachi* abi. Parimate kogemuste ja teadmiste jagamist soodustavate tööandjate töötajad hindavad ennast pädevamaks avalikkusele noorsootöö võimaluste tutvustamises ning täiendusõpet soodustavate tööandjate töötajad on pädevamad arvutioskuses.

Kõige olulisemat mõju avaldab organisatsiooni tugi aga **eneseanalüüsi ja -arengu oskusele**. Keskmiselt pädevamad on selles need, kes kinnitavad, et nende tööandja soodustab täiendusõppes osalemist, kelle tööandja soodustab parimate kogemuste ja teadmiste jagamist, kelle organisatsioonis on võimalik kasutada juhendaja/mentori/*coachi* abi, kelle töökohas motiveeritakse noorsootöötaja professionaalset arengut rahaliselt ning kelle tööandja peab kutse omamist vajalikuks.

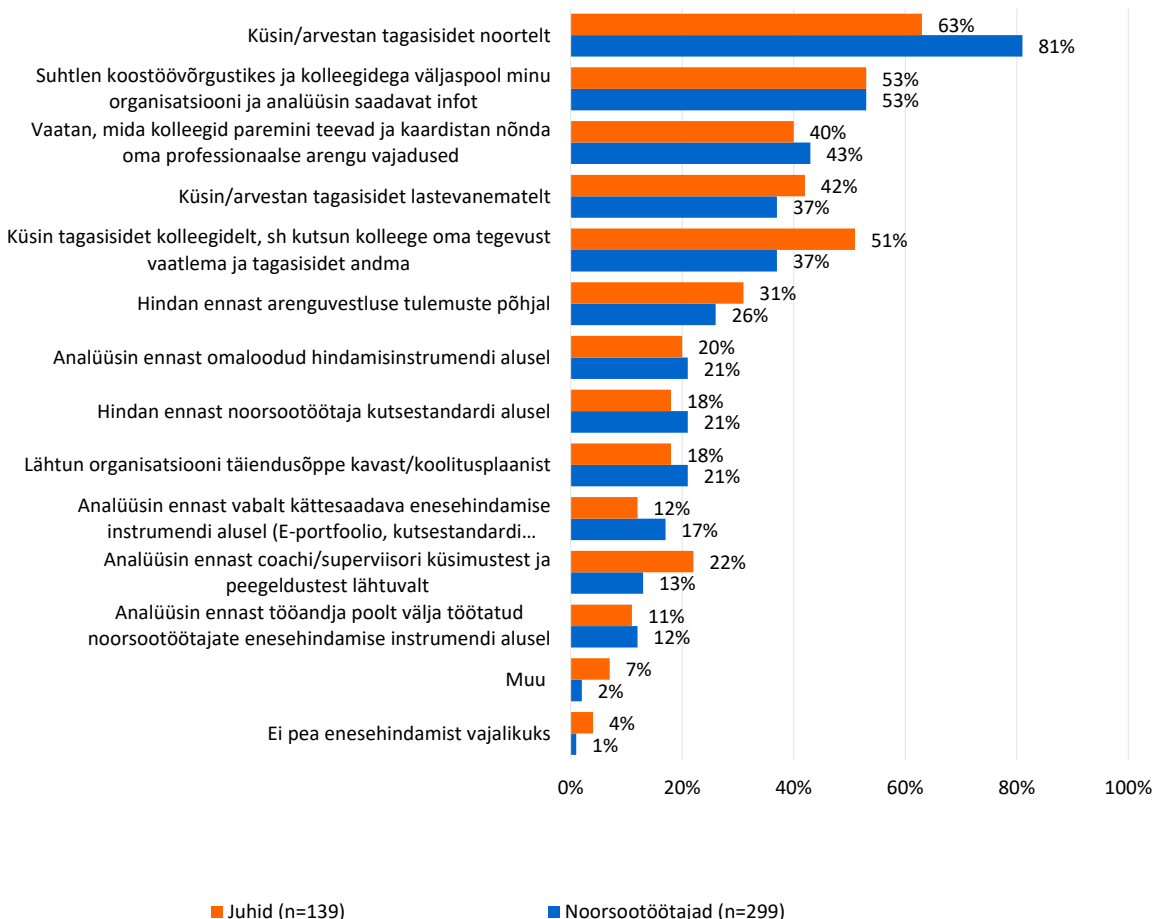
Uuringu tulemusi analüüsidest vaadati ka seda, kas **koolitustest aktiivsemalt osa võtnud** vastajad hindavad ennast pädevamaks. Kuigi statistiliselt olulisi erinevusi on vähe ja seos ei ole lineaarne, on suund (selgemini noorsootöötajate seas) selline, et tihedamini koolitustel osalenud on mõnevõrra pädevamad (või osalevad ennast pädevamaks hindajad tihedamini koolitustel), kinnitades kasutatavate enesetäiendamise vormide ja täiendusõppega tegelemise sageduse asjakohasust.

6. Noorsootöötajate pädevuse hindamine

Järgnevalt vaadatakse lähemalt, kuidas ja kui sageli toimub noorsootöötajate pädevuste hindamine töökohal, sh millele noorsootöötajate hinnangud oma pädevusele (vt ptk 5) tuginevad.

Noorsootöötajate ja nende juhtide seas on **kõige levinumaks enesehindamise viisiks toetumine noorte tagasisidele** (81% töötajatest ja 63% juhtidest; Joonis 31). Väga populaarne on enda hindamisel **kolleegidele toetumine** – olgu selleks nendelt otse tagasiside küsimine (51% juhtidest ja 37% töötajatest), suhtlemine (53% mõlemad grupid) või nende töö jälgimine (40% juhtidest ja 43% töötajatest). Ka arvestatakse **lastevanemate tagasisidega**, kusjuures sellega arvestavad veidi enam juhid kui töötajad (42% vs 37%). **Arenguevestluse alusel hindab ennast ligi veerand vastanutest** (31% juhtidest ja 26% töötajatest) ning **kutsestandardi alusel ligi viiendik** (21% töötajatest ja 18% juhtidest). Viimane viis on populaarsem vene keeles vastanute seas: 41% vs eesti keeles vastanutest 19%. **Seega võib öelda, et peamiselt hinnatakse ennast noorte, nende vanemate ja kolleegide tagasiside põhjal.** Fookusgrupiarutelud ja ekspertintervjuud aga kinnitasid üldiselt nähtavat trendi, et tagasisideküsitlused ja ka suuline tagasiside küsimine on küll oluliseks sisendiks enesehindamisel, **kuid võivad jääda väga pinnapealseks**, keskendudes vaid korralduslikule poolele või üldisele tagasisidele ja laskumata pädevuse erikomponentide tagasisidestamisele.

Joonis 30. Milliseid peamiseid viise enda pädevuse hindamiseks kasutate? Valige kuni viis varianti!

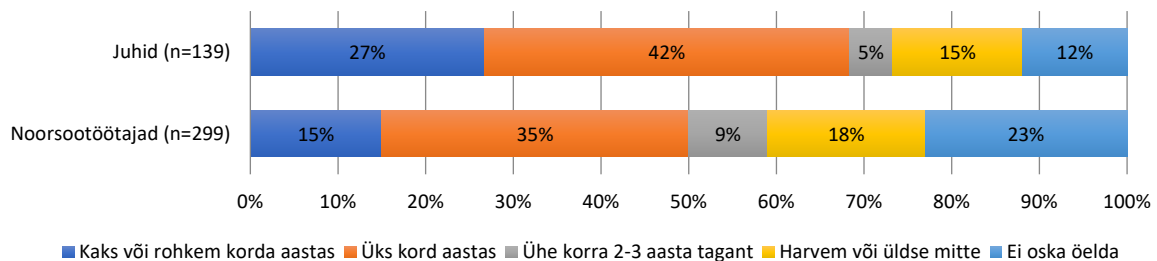


Ankeetküsitluse vastused näitasid, et **läbimõeldumalt ja komplekssemalt, nt enesehindamise erinevaid instrumente kasutades, hindavad ennast vähesed** (seejuures aga kasutavad erinevaid instrumente rohkem kutse või eriharidusega, kõrgharidusega ja vene keeles vastanud noorsootöötajad), mis on nii väliseksperptide hinnangul kui ankeetküsitluse vastuseid arvestades suureks takistuseks

noorsootöötajate pädevuse tõstmisel. Seda enam, et vajalikud instrumendid on enesehindamise toetamiseks loodud (vt ptk 2.2) ja ka ankeetküsitluse avatud vastused näitavad, et **olemasolevad materjalid enesehindamise toetamiseks on piisavad**. Samas tõid mõned noorsootöötajad välja, et noorsootöötaja kutsestandard võiks paremaks enesehindamise toetamiseks olla näitlikumalt lahti seletatud ja oodatakse lihtsustatud versiooni eneseanalüüsiks nt küsimustiku, testi vms vormis. Palju toodi välja ka koolituste olulisust ning kolleegide, superviisori/*coachi* ja arenguestluste rolli enesehindamises ja -analüüsis. Mõned noorsootöötajad avaldasid soovi ka eraldi veebikeskkonna järele, kuhu oleks koondatud erinevad noorsootööd puudutavad õppematerjalid ja testid. Samas, olgugi, et **süsteemse enesehindamise vajalikkus ja tänased võimalused selle toetamiseks vajavad noorsootöötajate seas veel selgitamist**, on nende hulk, kes ei pea enesehindamist vajalikuks, minimaalne (Joonis 30).

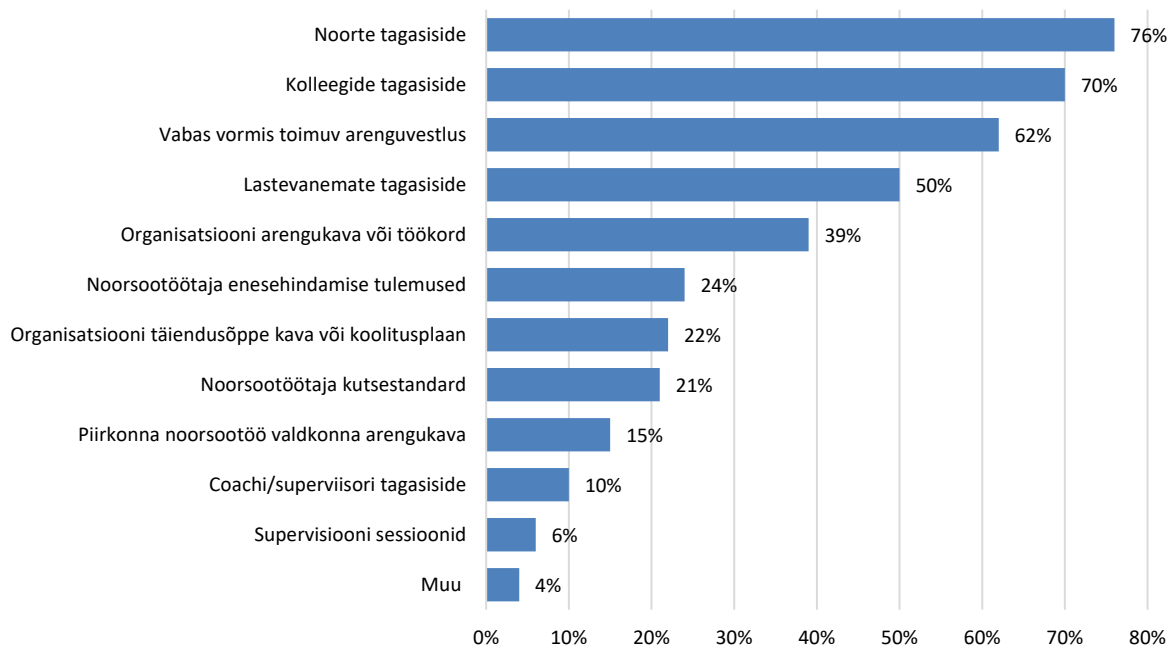
Üheks oluliseks, kuid vastavalt Joonis 30 toodule **oodatust madalamaks enesehindamise sisendiks on arenguestlused**. Selle alusel hindavad ennast eriti vähe just ilma kõrghariduseta (17% vs kõrgharidusega 29%) ning erihariduse ja kutseta noorsootöötajad (21% vs kutsega või eriharidusega töötajatest 35%). Arenguestluste mitte kõige suuremat populaarsust enesehindamise alusena võib seletada asjaolu, et **poolte noorsootöötajate ja 31% juhtide hinnangul ei toimu nende organisatsioonis regulaarset, töötajate arengut toetavat arenguvajaduste hindamist** (Joonis 31). Asjaolu, et 23% noorsootöötajatest ja 12% juhtidest ei oska öelda, kui tihti nende arenguvajadusi hinnatakse (Joonis 31), võib viidata ka arenguvajaduste hindamise ebaregulaarsusele, mis vähendab nende enesehindamise aluseks kasutamise võimalust. See, et noorsootöötajate arenguvõimaluste hindamise sageduse kohta ei ole noorsootöötajate ja juhtide vastused päris sarnased, viitab noorsootöötajate teadmatusele arenguestluste toimumisest ehk pigem mitteformaalsetele või juhtide poolt ühepoolsetele arenguvajaduste hindamistele. Samas on positiivne, et **enam kui poolte vastanute hinnangul hinnatakse arenguvajadusi vähemalt üks kord aastas** (42% juhtidest ja 35% töötajatest leidis, et arenguvajadusi hinnatakse kord aastas ja 27% juhtidest ja 15% töötajatest, et kaks või rohkem korda aastas).

Joonis 31. Keskmiselt kui sageli tegeletakse Teie organisatsioonis noorsootöötajate arenguvajaduste hindamisega (juhid ja noorsootöötajad)?



Sarnaselt enesehindamisele **tuginevad juhid ka töötajate arenguvajaduste hindamisel eelkõige noorte (76%), nende vanemate (50%) ja kolleegide tagasisidele (79%)**; Joonis 32). Oluliseks peetakse ka arenguestluste käigus saadavat sisendit (62%). 21% hindab töötajaid kutsestandardi alusel, 29% organisatsiooni arengukava/töökorra alusel ja 22% täiendusõppe kava alusel, näidates, et ka töötajate arenguvajaduste hindamisel tuginetakse struktuurset hindamist toetavate abimaterjalide asemel vähemformaalsetele ning pealiskaudsemale sisendile. Seega näitab uuring, et **noorsootöötajate pädevuse tõstmise toetamiseks on erinevatel osapooltel (noorsootöötajad, nende tööandjad, riik) vajalik pöörata suuremat tähelepanu teadlikule ja süsteemsele arenguvajaduste hindamisele** (vt ka ptk 7).

Joonis 32. Millele peamiselt tuginete oma töötajate arenguvajaduste hindamisel? Valige kuni viis peamist varianti! (juhid, n=139)



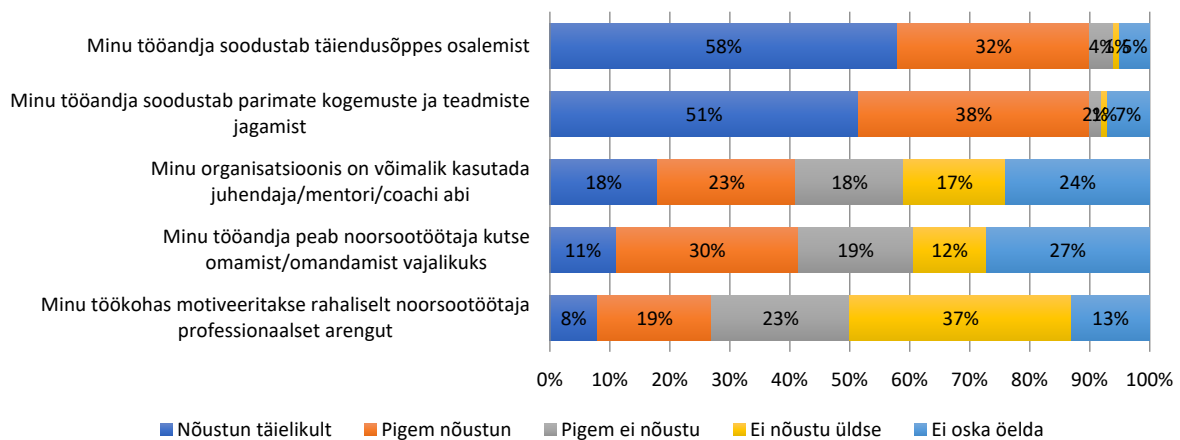
Eelneva põhjal võib kokkuvõtvalt öelda, et **vajalik on KOV kui kohalikul tasandil noorsootöö elluviimise eest vastutaja teadlikkuse tõstmine noorsootöötajate pädevuse hindamise võimalustest ja tööandja poolne noorsootöötajate julgustamine enesehindamisega tegelemiseks**. KOV teadlikkuse tõstmine on seda olulisem, et vastavalt ptk-s 5.3 toodule omab tööandja tugi noorsootöötaja eneseanalüüsi ja arengu oskusele ning pädevusele statistiliselt olulist positiivset mõju. Kuna on soovitatav, et arenguvajaduse hindamisel tuginetakse enim erinevate osapoolte tagasisidele, arenguestlustele ning nende raames ka töötaja pädevuste hindamisele, on oluline ka noorsootöötajate ja nende tööandjate teadlikkuse tõstmine, kuidas tagasisidet küsida ning kuidas arenguestlusteid nii läbi viia, et selle mõju maksimaalne oleks. Antud tähelepanekud on asjakohased ka riigi tasandi noorsootöö organisatsioonidele ning kolmandas sektoris tegutsevatele noorsootöötajatele ja nende juhtidele.

7. Professionaalne enesearendamine

Idealis tugineb professionaalne enesearendamine enesehindamisele ja mujalt saadud tagasisidele, mille põhjal koostatakse enesearengu ja/või koolitusplaan, mille elluviimist mõjutab mh organisatsioonikultuur, milles töötatakse⁵⁷. Näiteks olukorras, kus tööandja ei võimalda koolitustel osalemist ega toeta saadud teadmiste rakendamist, on enesearenguga tegelemine keerulisem.

Käesolevas uuringus osalenud noorsootöötajad on külaltki ühel nõul selles, et nende **tööandja soodustab täiendusõppes osalemist ja parimate kogemuste ning teadmiste jagamist** (Joonis 33). Samas näitas ankeetküsitlus juhtide seas, et vaid 18% organisatsioonidest on pikaajsem noorsootöötajate täiendusõppe kava või süsteem ehk **organisatsioonisiseseid strateegilised täiendusõpet toetavad juhised noorsootöövaldkonna organisatsioonides puuduvad**. Lisaks ei motiveerita rohkem kui kolmandiku noorsootöötajate arvates nende professionaalset arengut rahaliselt ning ligi veerand noorsootöötajatest ei oska öelda, kas nende organisatsioonis on võimalik kasutada juhendaja/mentori/coachi abi või kas nende tööandja peab kutse omamist/omandamist vajalikuks (Joonis 33). Noorsootöötajate teadmatus strateegilisemat enesearengut toetavate võimaluste või nende oluliseks pidamise kohta näitab, et ligi veerand noorsootöötajatest ei ole professionaalse enesearengu toetamise vastu huvi tundnud ning tööandjad pole nimetatud võimalustele tähelepanu pööramist oluliseks pidanud. Sarnaselt töötajate arenguvajaduste hindamisele (vt ptk 6) viitab see pigem juhtide vähesele ajalisele ja finantsilisele strateegilisele panusele noorsootöötajate professionaalse enesearengu toetamisel. Vastavalt ptk-s 4 kajastatule on professionaalne enesearendamine ja enesearendamise vajalikkuse mõistmine seotud noorsootöötaja arusaamaga oma tööülesannetest ning tehtava mõjust noortele.

Joonis 33. Kuivõrd soodustab Teie töökeskkond Teie professionaalset enesearengut? Palun märkige, kuidas nõustute alljärgnevate väidetega. (noorsootöötajad, n=299)



Kui vaadata enesearengut soodustava töökeskkonna (Joonis 33) ja täienduskoolitustel osalemist takistanud tegurite (Joonis 40) omavahelist seost, siis nende noorsootöötajate seas, kes on osalemise takistusena märkinud tööandja nõusoleku puudumise (Joonis 40), on kõikide Joonis 33 töökeskkonna kohta käivate väidetega nõustujate osakaal oluliselt väiksem. Lisaks nõustuvad töötajad, kes on märkinud takistusena rahaliste vahendite puudumise või asendaja leidmise keerukuse (Joonis 40), vähem sellega, et nende tööandja soodustab täiendusõppes osalemist (Joonis 33). **Seega peetakse tööandja nõusolekut ja finantsilisi võimalusi enesetäiendamise tegelemiseks olulisteks professionaalse arengu toetamist mõjutavateks teguriteks.**

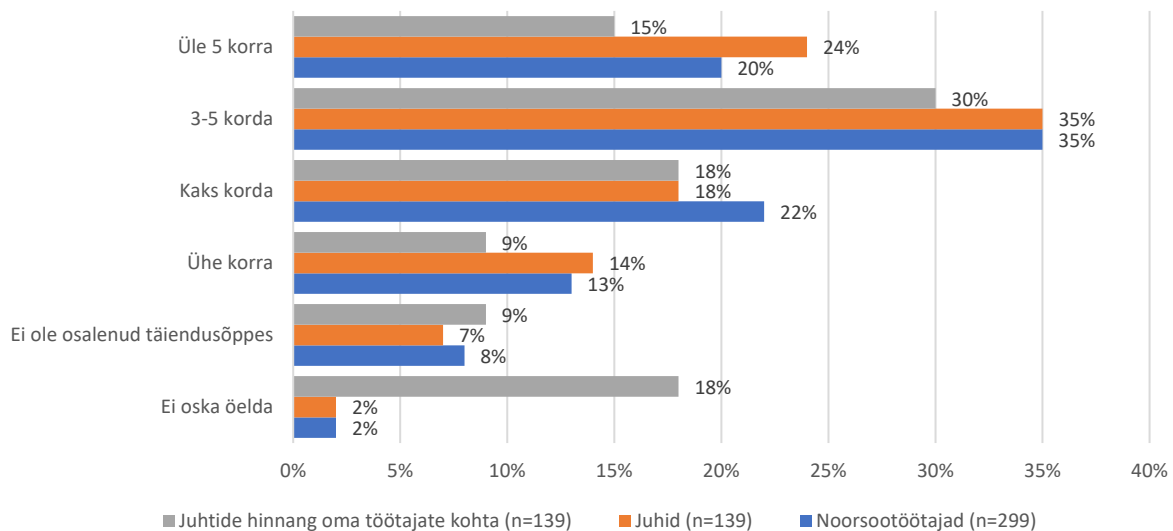
⁵⁷ Vt nt Rob Stickland (1996) "Self-development in a business organization", Journal of Managerial Psychology, Vol. 11 Issue: 7, pp.30-39; Simon Beusaert, Mien Segers, Didier Fouarge, Wim Gijssels (2013) "Effect of using a personal development plan on learning and development", Journal of Workplace Learning, Vol. 25 Issue: 3, pp.145-158 (artiklis tuuakse välja koolitusplaani olulisus lähtuvalt teooriatest ja varasematest uuringutest, kusjuures uuringu tulemused näitavad, et koolitusplaani efektiivsus sõltub ka eneseanalüüsi oskusest)

7.1. Täiendusõppes osalemise aktiivsus

Arvestades, et noorsootöö valdkond on väga kompleksne ja ajaga muutuv ning enesetäiendamise vorme on mitmeid (vt ptk 7.2), on professionaalse enesearengu aluseks aktiivne enesetäiendamine. Käesolevas alapeatükis vaadatakse lähemalt, kui sageli ja millest tulenevalt enesetäiendamisega tegeletakse.

Noorsootöötajate ja juhtide täiendusõppes osalemise aktiivsus viimase aasta jooksul on väga sarnane. Viimase aasta jooksul on **üle 55% juhtidest ja töötajatest osalenud koolitustes ja muus täiendusõppes rohkem kui kolm korda** (Joonis 34)⁵⁸. Arvestades aga, et enesehindamisega ei tegeleta väga süsteemselt (vt Joonis 30, Joonis 34), ei pruugi nimetatud täiendusõppega tegelemise sagedus näidata tegelike arenguvajadustega tegelemist. Täiendusõppes mitteosalenute osakaal jääb nii töötajate kui juhtide seas alla 10%, mis on vähem, kui 2010. aastal, mil viimase aasta jooksul ei olnud osalenud täiendusõppes 19% kõigist noorsootööga tegelevatest isikutest. Samas on vaid ühe korra täiendusõppes osalenuid 13-14%, mis on noorsootöötajate töö mitmekesisust arvestades ja ka fookusgrupi arutelus osalenute hinnanguid arvestades vähe.

Joonis 34. Kui sageli olete Teie ja Teile alluvad noorsootöötajad viimase 12 kuu jooksul osalenud koolitustel ja muus täiendusõppes? (juhid, noorsootöötajad, juhtide alluvad)



Olgugi, et juhid peavad noorsootöötajate täiendusõppes osalust piisavaks (26% juhtidest peab osalust piisavaks, 38% arvab, et osalevad, aga eksisteerib teatud takistusi), on juhid oma töötajate osalusaktiivsuse hindamisel tagasihoidlikumad. See võib tuleneda asjaolust, et üheaegselt tuli hinnata mitme töötaja osalust täiendusõppes ning lisaks ei pruugi töandja olla teadlik vabal ajal toimuvast enesearendamisest. Ka võib eeldada, et töötajate küsimustikule on vastanud noorsootöötajad, kes on keskmisest aktiivsemad noorsootöötajad, sh enesetäiendamises. Tähelepanuväärne on ka asjaolu, et 18% juhtidest ei oska öelda töötajate täiendusõppes osalemise aktiivsust, viidates töötajate poolsele täiendusõppes osalemisest mitte teavitamisele ja koolitustel osalemise kooskõlastamisele oma vahetu juhiga või enesetäiendamist mittetoetavale organisatsioonikultuurile. Samas võib juhtide niivõrd kõrge teadmatus tuleneda ka asjaolust, et mõned juhid märkisid mõne teise küsimuse juures, et neil pole alluvaid töötajaid.⁵⁹

Kõige suurem täiendusõppes mitteosalenute osakaal on nende seas, kes soovivad tulevikus töötada teises valdkonnas või samades tööülesannetes (mõlematel 12%), viidates esimeste puhul noorsootöö

⁵⁸ Ankeetküsitluses oli enesetäiendamise sagedust kajastav küsimus enne erinevate enesetäiendusvormide kasutamise küsimust. Seega ei ole tõenäoliselt kõik vastanud enesetäiendamise sagedusele vastates mõelnud enesetäiendamise vormide mitmekesisusele ja tegelik enesetäiendamise aktiivsus võib olla kõrgem.

⁵⁹ Olgugi, et ankeetküsitluse kaaskirjas oli korduvalt rõhutatud, et üks küsimustik on töötajaid/alluvaid omavatele noorsootöötajatele ning teine noorsootöötajaid mitte juhtivatele noorsootöötajatele, vastas juhtide küsimustikule ka noorsootöötajaid, kes mõne küsimuse puhul märkisid, et neil pole juhitavaid noorsootöötajaid.

valdkonna koolituste mitteväärtustamisele ning teiste puhul koolitustel osalemist pärssivas mugavustsoonis olemisele. Viimast kinnitasid ka fookusgrupi arutelud ning ankeetküsitluse lahtised vastused, kus nt kutse mittetaotlemise põhjustena toodi välja asjaolu, et peagi pensionile siirdutakse või valdkonda vahetada soovitakse. Kõige aktiivsemalt (üle 5 korra viimase aasta jooksul) on koolitustel osalenud need, kes soovivad töötada samas valdkonnas, aga teistes töö ülesannetes ja mujal (27%), ning need, kes soovivad töötada samas kohas, aga teistes tööülesannetes (21%). **Seega täiendavad ennast aktiivsemalt töötajad, kes soovivad mingit muutust tööülesannetes, aga mitte valdkonnas.** Juhtide seas ei ole erinevused statistiliselt olulised.

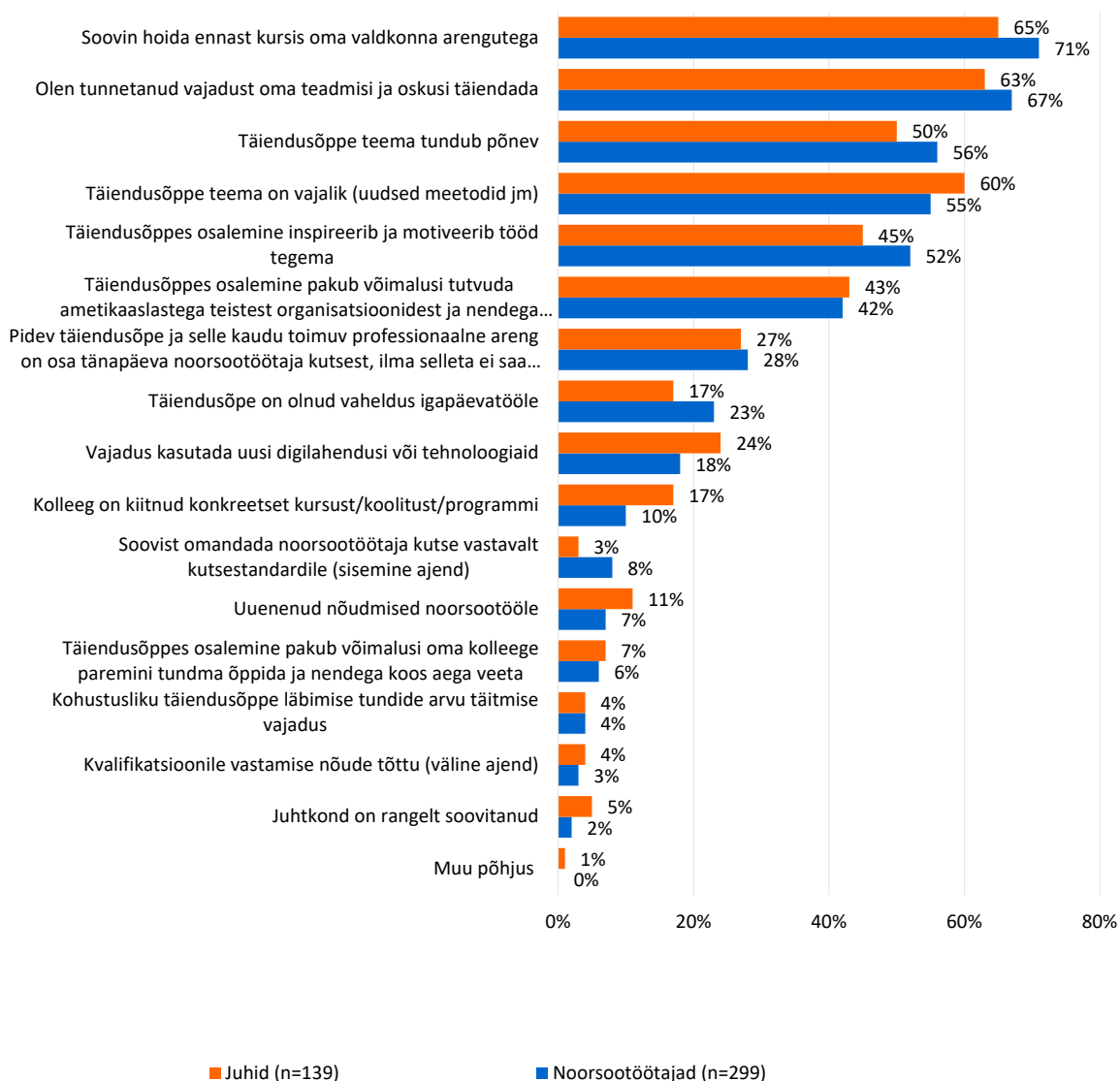
Ka täienduskoolitustel osalemise aktiivsuse ja selle vahel, kui tihti töötajate arenguvajadust hinnatakse, võib näha seost. Nimelt on mitteosalenute osakaal kõige suurem nende seas, kes ei oska öelda, kui tihti nende arenguvajadust hinnatakse (19%) ning üle 5 korra osalenute osakaal on kõige suurem nende seas, keda hinnatakse kõige tihedamini ehk kaks korda aastas (38%) (võrdluseks: nende seas, kes ei oska öelda oma arenguvajaduste hindamise tihedust, on üle 5 korra täiendusõppes osalenuid 13%). Ka juhtide seas paistab silma, et neist, kes ei oska arenguvajaduse hindamise sagedust hinnata, on täiendusõppes mitteosalenuid 32% ning kaks või rohkem korda aastas arenguvajadusi hindavate juhtide enda täiendusõppes osalemise aktiivsus on 32%. **Seega omab arenguvajaduste hindamine märkimisväärset mõju noorsootöötajate enesetäiendamise aktiivsusele.**

Kinnitust leidis ka suundumus, et **vene keeles vastanud noorsootöötajad osalevad koolitustel vähem**, neist ei osalenud viimase aasta jooksul ühelgi koolitusel 18%, eesti keeles vastanutes 7%. Tõenäoliselt on ende väiksem koolitusaktiivsus seotud neile (keeleliselt) sobivate koolituste väiksemast pakkumisest. Lisaks on kutseta ja erihariduseta noorsootöötajate osalusaktiivsus (neist ei ole kordagi osalenud viimase aasta jooksul 22%) madalam kui kutsega või sarnaselt 2010. aasta uuringule⁶⁰ eriharidusega töötajatel, mis kinnitab jällegi, et enam motiveeritud (ja kvalifitseeritud) noorsootöötajad osalevad enam ka koolitustel.

Peamised põhjused, miks täiendusõppes osaletakse, on noorsootöötajate ja juhtide seas väga sarnased. **Üle poole vastanutest on valinud põhjusena soovi ennast kursis hoida valdkonna arengutega, vajaduse oma teadmisi ja oskusi täiendada, täiendusõppe teema põnevuse ning vajalikkuse** (Joonis 35).

⁶⁰ Beilmann, M., Linno, M., Murakas, R., Rämmer, A., Soo, K., Veltmann, V., Veski, L., Visnapuu, U. (2010). Eesti noorsootöötaja, tema pädevused ja koolitusvajadused. Kokkuvõtte uuringutulemustest. Tartu Ülikooli sotsioloogia ja sotsiaalpoliitika instituut. Lk 119

Joonis 35. Mis motiveerib Teid osalema täiendusõppes? Valige kuni viis kõige sobivamat varianti!



Natuke alla poolte (45% juhtidest ja 52% töötajatest) on põhjusena märkinud selle, et täiendusõppes osalemine motiveerib ja inspireerib tööd tegema, **näidates täiendusõppes osalemise tähtsust töömotivatsiooni hoidmisel**. 43% juhtidest ja töötajatest näeb täienduskoolitustes võimalust tutvuda ja suhelda kolleegidega, mida pidasid oluliseks näiteks ka 2015. aastal õpetajate täiendusõppe uuringus osalenud õpetajad⁶¹. Huvitav on see, et juhtidest 17% on teinud valiku selle põhjal, et kolleeg on kiitnud konkreetset programmi/koolitust vm (võrreldes 10% töötajatega). Sama tendents avaldus ka õpetajate täiendusõppe uuringus, näidates **soovituste olulisust juhtide enesetäiendamise aktiivsuse tõstmiseks**. Ühtlasi on juhid täiendusõppe valimisel lähtunud enam vajadusest kasutada uusi tehnoloogiaid (24% juhtidest ja 18% töötajatest; võrreldes näiteks õpetajate seas läbi viidud uuringuga on nimetatud põhjus noorsootõtajatele märkimisväärselt vähemoluline, olles vastavalt 14 ja 30 protsendipunkti madalam), kuid vähem pidanud põhjuseks asjaolu, et tegemist on vaheldusega igapäevatööle (17% juhtidest ja 23% töötajatest), viidates juhtide **teadlikumale koolituste valikule**.

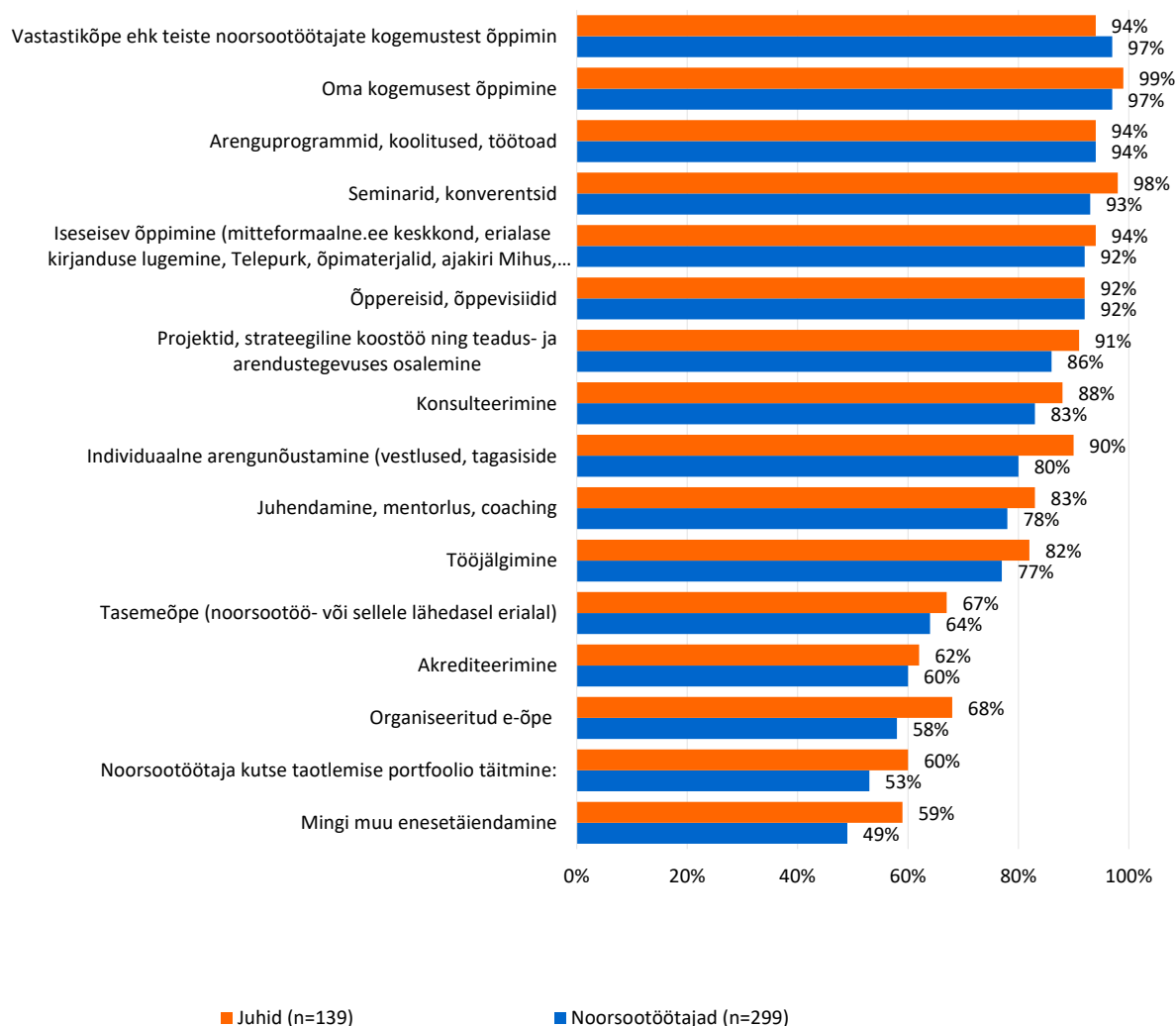
⁶¹ Balti Uuringute Instituut (2015) Õpetajate täiendusõppe vajadused. Lõpparuanne. Lk 45.

7.2. Enim eelistatavad enesetäiendamise vormid

Professionaalse enesearendamise tõsiseltvõetavust näitab ka see, milliseid enesetäiendamise vorme kasutatakse ja mil määral kasutatavad enesetäiendamise vormid noorsootöötaja vajadustele vastavad. Käesolevas alapeatükis vaadataksegi lähemalt, millised on enim ja vähim eelistatud enesetäiendamise vormid ning kui kasulikuks erinevaid vorme peetakse.

Vastavalt Joonisel 36 kajastatule on **enim kasutatavateks enesetäiendamise vormideks oma kogemusest õppimine, vastastikõpe, arenguprogrammides, koolitustel, töötubades, seminaridel ja õppereisidel osalemine ning iseseisev õppimine** – vähemalt 90% vastanutest ehk 125 juhtide/269 noorsootöötajate küsimustikule vastajat on nendes osalemist märkinud. Üheks nimetatud vormide eeliseks on nii ankeetküsitluse avatud vastustes kui fookusgrupi aruteludes välja tulnud **kolleegidega kogemuste vahetamise võimalus**. Kuna noorsootöötajaid koondavatesse organisatsioonidesse ja võrgustikesse kuuludes tekib täiendavaid võimalusi kolleegidega kogemuste vahetamiseks, on praegust pigem vähest noorsootöötajate võrgustikku kuulumist arvestades (vt Joonis 19) vajalik leida täiendavaid motivaatoreid noorsootöötajate võrgustikega liitumiseks ja neis aktiivselt tegutsemiseks.

Joonis 36. Enim kasutatavad enesetäiendamise vormid.



Arvestades, et üheks enim kasutatavaks enesetäiendamise vormiks on jätkuvalt ⁶² üks kõige informaalsematest enesetäiendamise vormidest oma kogemusest õppimise näol ja samas peetakse eneseanalüüsi oskust nõrgaks, kerkivad üles järgmised küsimused: 1) kuivõrd mõjus oma kogemusest õppimine saab olla kui eneseanalüüsi oskus on madal; 2) kas noorsootõtajad mõistavad, mida eneseanalüüs endast kujutab? Fookusgrupiaruteludele ja valideerimisseminarile tuginedes ei mõtesta noorsootõtajad alati enese kogemusest õppimist eneseanalüüsina. Sellest hoolimata leiti, et üldjuhul vajavad noorsootõtajate eneseanalüüsi oskused tõstmist. Seda kinnitab ptk-s 6 nähtu, et nii juhid kui noorsootõtajad tuginevad enesehindamisel pigem mittesüsteemset analüüsi võimaldavatele allikatele/vahenditele.

Kõige vähem on küsitud enesetäiendamise vormidest kasutatud akrediteerimist, noorsootõtaja kutse taotlemise portfoolio täitmist, organiseeritud e-õpet ning tasemeõpet. Vähem kasutatav on ka juhendamine, mentorlus ja *coaching*. Aruteludes osalenud noorsootõtajate ja ekspertide hinnangul on *coaching* siiski populaarsust kogumas, seda osaliselt tänu Eesti ANK ja ENK kaudu pakutavatele *coachidele* ning *coachingut* kasutanute positiivsele kogemusele.

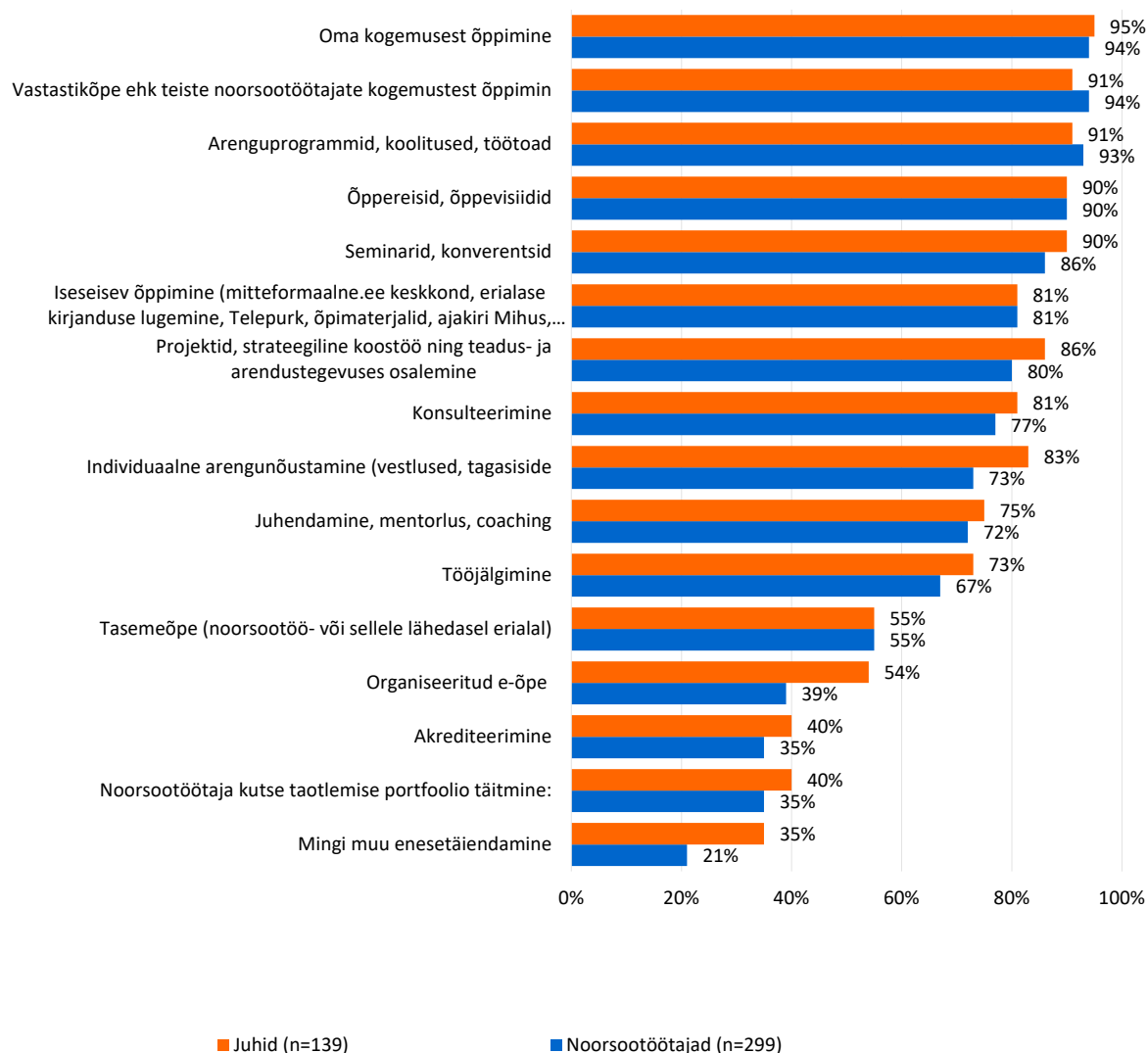
⁶² Ka 2010. aastal oli oma kogemusest õppimine kõige levinum enesetäiendamise vorm. (Beilmann, M., Linno, M., Murakas, R., Rämmer, A., Soo, K., Veltmann, V., Veski, L., Visnapuu, U. (2010). Eesti noorsootõtaja, tema pädevused ja koolitusvajadused. Kokkuvõtte uuringutulemustest. Tartu Ülikooli sotsioloogia ja sotsiaalpoliitika instituut. Lk 69-70)

On näha, et töötajate osakaal, kes ei ole erinevaid enesetäiendamisi viise kasutanud, on juhtidest suurem. Seega võib väita, et **juhid on paremini kursis enesetäiendamise võimalustega ja on erinevaid võimalusi enesetäiendamiseks rohkem kasutanud**, viidates vajadusele tõsta aga kõigi noorsootöötajate teadlikkust erinevatest enesetäiendamise võimalustest. **Kõige suuremad erinevused töötajate ja juhtide vahel** esinevad e-õppes osalemises, portfoolio täitmises ja individuaalses arengunõustamises osalemises. Kui akrediteerimise, tasemeõppe ja portfoolio täitmise harvem kasutamine enesetäiendamise vormina nii noorsootöötajate kui ka juhtide seas on kooskõlas varem välja toodud uuringutulemustega, kus selgub vastanute pigem mittedistsiplinaarse enesehindamine, siis organiseeritud e-õppe võimaluste vähene kasutamine on eraldi rõhutamist väärt. Paralleelselt sellega, et **e-õpet kasutatakse teiste enesetäiendamise vormidega võrreldes vähem** (Joonis 36; vähene kasutus on osaliselt põhjendatav erinevate osapoolte hinnanguga, et e-koolitusi ongi vähe), olid vastajad selle vormi suhtes ka kõige kriitilisemad (Joonis 37). Üheks põhjuseks võib siin olla ühes fookusgrupiarutelus, ankeetküsitluse avatud vastustes ja teaduskirjanduseski⁶³ toodud reaalelus läbi viidavate vormide eelis, milleks on suurem võimalus kogemusi vahetada ja üksteiselt õppida.

Noorsootöötajate ja juhtide hinnangud enesetäiendamise vormide tõhususe kohta kattuvad olulisel määral. **Kõige kõrgemalt (vähemalt 90% vastajatest on pidanud pigem või väga kasulikuks) hinnatakse enda ja teiste kogemusest õppimist, arenguprogramme, koolitusi, töötubasid ning õppereise ja -visiite** (Joonis 37). Seminare, konverentse ja strateegilist koostööd peavad juhid noorsootöötajatest mõnevõrra tõhusamateks. Iseseisvat õppimist peab kasulikuks 81% vastajatest.

⁶³ Vt nt Mike Bagshaw, Caroline Bagshaw (2002) "Radical self-development – a bottom up perspective", Industrial and Commercial Training, Vol. 34 Issue: 5, pp.194-199

Joonis 37. Kuidas hindate kasutatud erialase enesetäiendamise vormide kasulikkust noorsootöös vajaliku pädevuse arendamisel? (% , kes kasutab nimetatud vormi ja valis pigem või väga kasulik)

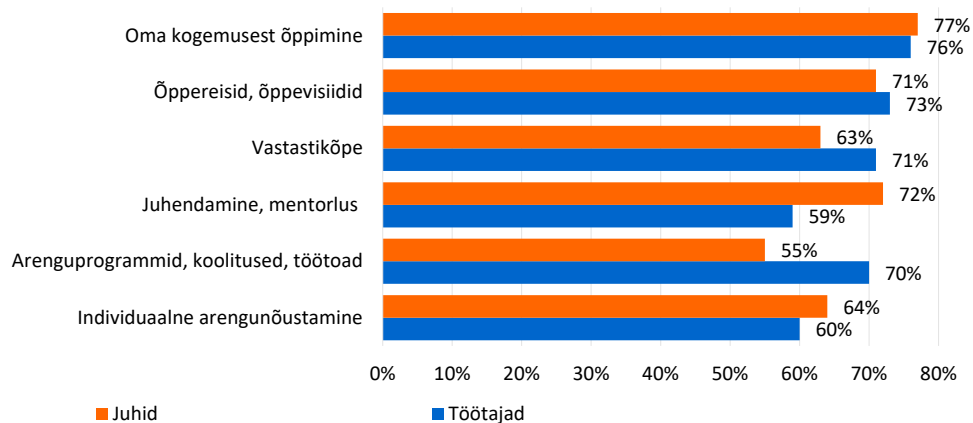


Kõige kasulikumateks enesetäiendamise vormideks – üle 71% nii noorsootöötajatest kui juhtidest peab seda väga kasulikuks – on **oma kogemusest õppimine ja õppereisid** (Joonis 38). Seejuures peavad vene keeles vastanud noorsootöötajad oma kogemusest õppimist vähem kasulikuks (56% pidas seda väga kasulikuks). Arvestades aga, et enesehindamise oskust hinnatakse pigem madalalt (vt ptk 5.2), võib eeldada, et oma kogemusest õppimine on pigem pealiskaudne ja subjektiivne. Järgneb **vastastikõpe**, mida töötajad peavad juhtidest mõnevõrra rohkem väga kasulikuks (71% ja 63%), ning **juhendamine/coaching**, mida peavad juhid kasulikumaks (72% vs 59%). *Coachingu* olulisuse noorsootöö kvaliteedi tõstmisel tõid välja ka eksperdid ning aruteludes osalenud, kusjuures Eesti noorsootöötajate tausta (staaž, haridus) arvestades on see üks võimalustest mitmekülgse ja pikaajase kogemusega noorsootöötajate poolseks kolleegide toetamiseks. Juhtide ja noorsootöötajate arvamuste erisus juhendamise olulisusest võib tuleneda näiteks ka 2017. aastal VEPA Käitumisoskuste Mängu vahehindamise raames õpetajate seas välja tulnud asjaolust, et juhi positsiooniga inimesed mõistavad enam mentori võimalikku positiivset panust töötaja arengusse ning töötajatel on pigem negatiivne eelarvamus mentoritesse⁶⁴. Organisatsioonikultuuri olulisust enesearendamisel, sh mentorite kasutamisel, kinnitab ka see, et need noorsootöötajad, kes on märkinud, et neil on võimalik kasutada juhendaja/mentori/*coachi* abi (Joonis

⁶⁴ Balti Uuringute Instituut (2017) VEPA Käitumisoskuste Mängu rakendamise vahehindamine. Lõpparuanne.

33), on vastavat abi rohkem kasutanud ja peavad seda ka kasulikuks (Joonis 37). Kolleegidelt õppimist ja juhendamist hindavad enam ka just kõrghariduseta noorsootöötajad: 82% neist hindavad vastastikõpet ja 75% juhendamist väga kasulikuks. Ka koolitusi peetakse väga kasulikeks, kuid oluline on tähelepanu juhtida asjaolule, et arenguprogramme, koolitusi ja töötubasid peavad väga kasulikuks enam noorsootöötajad (70% vs 55%). Üle 60% peab kasulikuks ka individuaalset arengunõustamist. Üldjoontes peetakse aastate lõikes kõige kasulikumaks samu enesetäiendamise vorme; ka 2010. aastal peeti oma kogemustest õppimist, koolitusi ja kaaslastelt õppimist kõige kasulikumateks viisideks⁶⁵.

Joonis 38. Kuus kõige kasulikumaks peetavat enesetäiendamise vormi (% , kes kasutab nimetatud vormi ja valis väga kasulik).



Kolm kõige vähem kasulikumat enesetäiendamise vormi eristuvad selgelt nii noorsootöötajate kui nende juhtide seas. **Kõige vähem kasulikuks peetakse akrediteerimist, kutse taotlemise portfoolio täitmist ja organiseeritud e-õpet** (Joonis 39), mis kõik eeldavad suuremat iseseisvat tööd ning süsteemsemat lähenemist soovitud mõju saavutamiseks⁶⁶. Olgugi, et kõigi kolme puhul on tegemist harvem kasutatavate vormidega, väärib välja toomist e-õppe ja noorsootöötaja kutse taotlemise portfoolio täitmise hindamine vähese kasutegurina: vastavalt 19% ja 17% noorsootöötajatest ning 14% juhtidest ei pea neid kasulikuks⁶⁷. **Seega on oluline tegeleda nimetatud vormide kasutegurite teadlikkuse tõstmise ja soodsamat ning kättesaadavamalt enesetäiendamist võimaldava e-õppe efektiivsemaks muutmisega.** Üheks oluliseks võimaluseks e-õppe efektiivsemaks ja atraktiivsemaks muutmisel peetakse nii uuringus osalenute hinnangul kui teaduskirjanduse kohaselt selle integreerimist teiste koolitusmeetoditega ning personaalse kontakti ja toe pakkumiseks nt (e-)coach'i võimaldamist koolitustel osalenutel⁶⁸. Arvestades, et kutse taotlemise portfoolio täitmine aitab kaasa noorsootöötajate eneseanalüüsile ja teadlikumale enesearendamisele, tuleb täienduskoolitustel ja enesetäiendamise võimaluste tutvustamisel ka sellele enam tähelepanu pöörata. Siin tuleks leida innovatiivseid võimalusi, nt läbi e-lahenduste antud vormi kättesaadavamaks ning atraktiivsemaks muutmisel. Lisaks, arvestades, et tööandja poolne kutse taotlemise toetamine (Joonis 33) mõjub positiivselt noorsootöötaja hinnangule kutse portfoolio täitmise efektiivsuse osas, on oluline **ka tööandjate, sh KOV-de teadlikkuse tõstmine kutse ja kutse taotlemise portfoolio täitmise olulisusest.** Ülejäänud enesetäiendamise vormide osas oldi oluliselt vähem kriitilised: iseseisvat õppimist ei pea kasulikuks vaid 5-6% vastajatest ja seminare/konverentse 7% juhtidest ning 4% töötajatest. Juhid olid enesetäiendamise vormide hindamisel noorsootöötajatest keskmiselt mõnevõrra kriitilisemad.

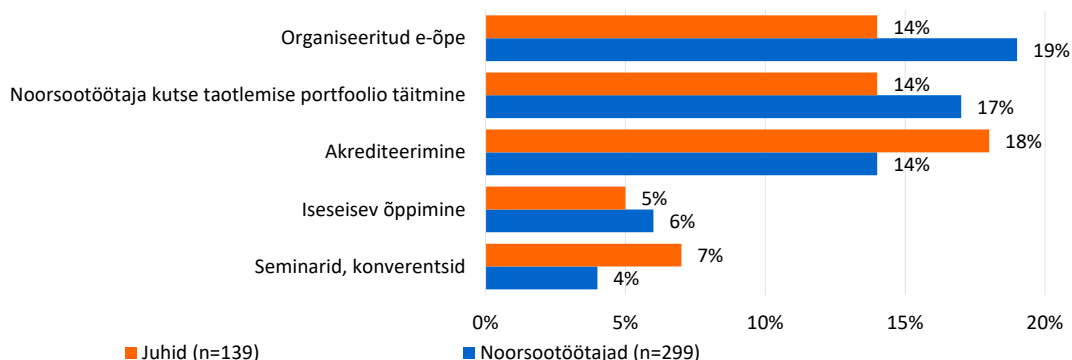
⁶⁵ Beilmann, M., Linno, M., Murakas, R., Rämmer, A., Soo, K., Veltmann, V., Veski, L., Visnapuu, U. (2010). Eesti noorsootöötaja, tema pädevused ja koolitusvajadused. Kokkuvõtte uuringutulemustest. Tartu Ülikooli sotsioloogia ja sotsiaalpoliitika instituut. Lk 70

⁶⁶ Vastavad e-õppe kasutamise takistused on välja toodud ka järgmises artiklis: Mike Bagshaw, Caroline Bagshaw, (2002) "Radical self-development – a bottom up perspective", Industrial and Commercial Training, Vol. 34 Issue: 5, pp.194-199

⁶⁷ Suundumus, et e-õpet hinnatakse teiste enesetäiendamise vormidega võrreldes väga madalalt, avaldus juba ka 2010. aasta uuringus. (2010, lk 98) Nagu eelpool viidatud, on selle vormi kättesaadavus aga üldiselt madalam ka tulenevalt pakkumisest.

⁶⁸ Vt nt Mike Bagshaw, Caroline Bagshaw, (2002) "Radical self-development – a bottom up perspective", Industrial and Commercial Training, Vol. 34 Issue: 5, pp.194-199

Joonis 39. Viis kõige vähem kasulikumaks hinnatud enesetäiendamise vormi (üldse ja pigem mitte kasulikuks pidajate osakaal neid vorme kasutanute seas).



Suur osa noorsootöötajatest ja juhtidest, kes on täpsustanud kasutatavaid enesetäiendamise vorme, on välja toonud **erialase kirjanduse lugemise ja iseseisva enesetäiendamise ning koolitustel osalemise**, sh eelkõige juhid ka rahvusvahelistel koolitustel osalemise. Huvitav on ka asjaolu, et **juhid on noorsootöötajatest enam rõhutanud interneti rolli enesetäiendamises**, viidates paremale teadlikkusele, enesemotivatsioonile ja strateegilisemale enesetäiendamisega tegelemisele. Lisaks on eelkõige noorsootöötajad maininud, et **õpitakse noortelt ja ka lastevanematelt**. Arvestades, et noorsootöötajate noortelt õppimine tekitab noorel tunde, et ta on oluline, ja õpetamine ise on oluline õppeprotsess, on noorte toetamine noorsootöötajate õpetamiseks väga oluline. **Eriti oluliseks peetakse noortelt õppimist noorsootöötajate digioskuste tõstmisel**⁶⁹.

Eespool juba nähtus, et nii noorsootöötajad kui juhid on pidanud oluliseks ka **kolleegidelt õppimist**, olgu siis ekspertide või kolleegide vestlusringide näol juhtide seas või aktiivse suhtluse läbi teiste noorsootöötajate, koolide ja asutustega. Noorsootöötajatest paljud on lisaks koolitustele ja tasemeõppele välja toonud ka ise koolitajana tegutsemise, mis võimaldab kiiresti õppida. Mõnevõrra vabama tõlgendusena enesetäiendamisest on mitmed noorsootöötajad toonud välja enesetäiendamise võimalusi erialase arengu seisukohalt, nt kontserdi külastusi, omaloomingut, psühholoogia- ja kunstikursuseid.

Noorsootöötajate juhid leidsid ankeetküsitluses avatud vastuseid eeldanud küsimustes, et **töötajate puhul on kõige kasulikumaks eelkõige praktilist osa sisaldavad enesetäiendamise võimalused**. Olgu see koolitus, projekt, muus vormis kogemuste vahendamine või tasemeõpe – mida praktilisem, seda parem. Seetõttu leitakse ka, et mitmekesi õppimine on efektiivsem kui iseseisev õppimine. Juhid on välja toonud, et igasugune kogemuste vahetamine õpetab. **Eriti positiivselt hinnatakse rahvusvahelisi koolitusi ja uude keskkonda minekut**, mis avab uusi vaatenurki, annab uusi kogemusi, loob võimalusi koostööks ja toimib ka igapäevatöö vaheldusena, omades võrreldes tavapärase koolitustega veelgi suuremat motivatsiooni tõstmise efekti (vt ptk 7.1). Mõned juhid on rõhutanud ka seda, et koolituste või muu enesetäienduse järgne infovahetus ja analüüs koos kolleegidega kinnistab eriti hästi saadud teadmisi. Seega mõjutab professionaalset enesearendamist ka organisatsiooni kultuur, sh tööandja toetus.

Pigem praktilisema suunilusega õppimisviisi eelistamist kinnitavad ka ühe SANA koolituse osalejate vastused sellele, milline õpikeskkond soodustab õppimist. Nimelt eelistas enamik vastajatest **pigem väiksemat gruppi, avatud ja informaalsema õhkkonnaga suhtlust ning arutlemist nõudvat ja uusi meetodeid kasutavat õppimisviisi**.

⁶⁹ Balti Uuringute Instituut, e-Riigi Akadeemia (2016) [Infotehnoloogiliste võimaluste rakendamine noorsootöös](#). Uuringuaruanne. Võimalusel lisada viiteid noortelt õppimise kohta!

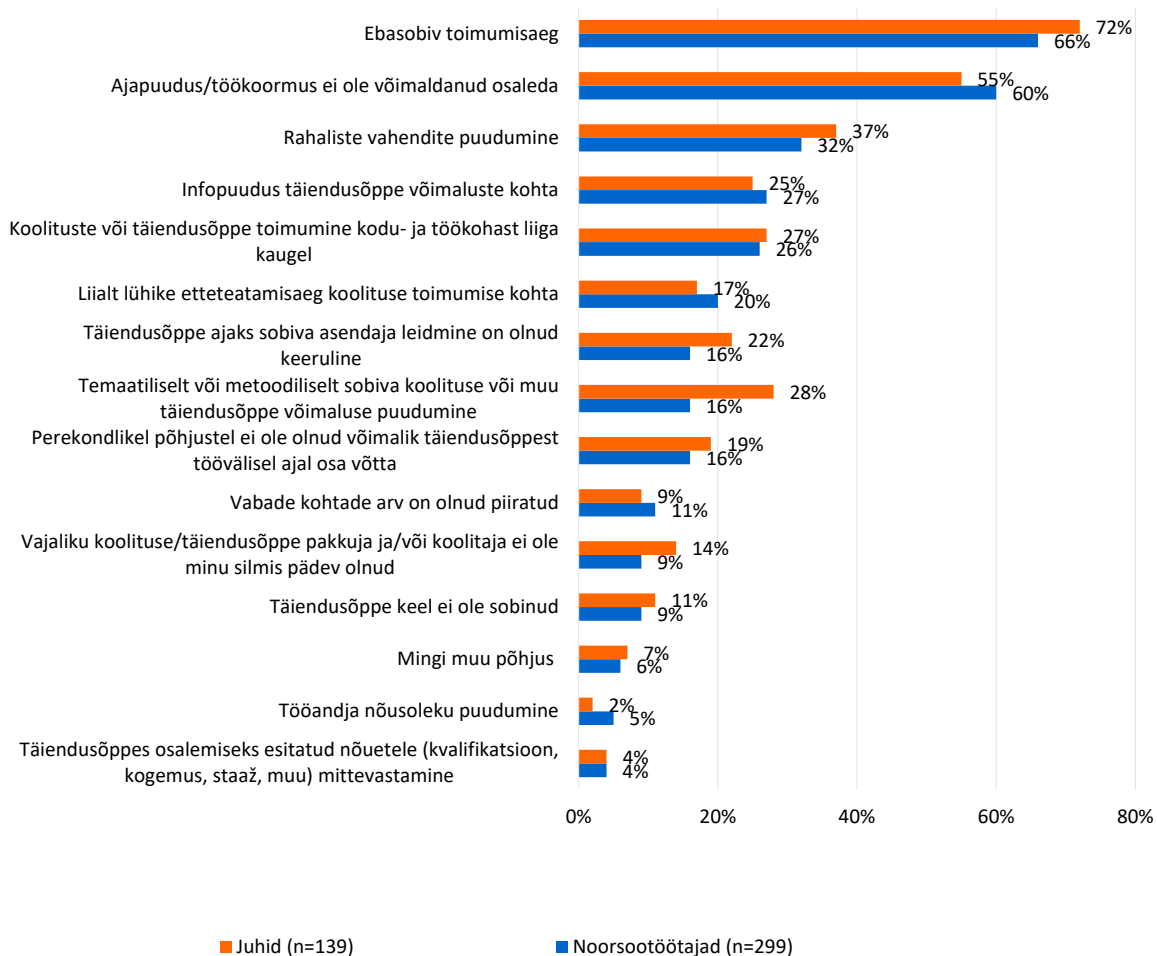
7.3. Täiendusõppes osalemise takistused

Täiendusõppes osalemise aktiivsust (vt ptk 7.1) mõjutavad erinevad käesolevas peatükis kajastatavad takistused. Sarnaselt varasematele noorsootöötajate koolitusvajaduse uuringute andmetele⁷⁰ on juhtide ja noorsootöötajate jaoks ühed **suurimad täiendusõppes osalemise takistused seotud ajaga: ebasobiv toimumisaeg ja ajapuudus või töökoormus ei ole võimaldanud osaleda** (Joonis 40), ühtides suures osas näiteks ka õpetajate uuringus selgunud täiendusõppes osalemise takistustega⁷¹. Vabade vastustena töid ankeetküsitluses üsna mitmed juhid ja noorsootöötajad seoses ajaga üheks enesetäiendamise vormide mittekasutamise põhjuseks hiljuti noorsootööga seonduvale ametikohale astumise ja sellega seonduva tööülesannete uudsuse ning vajaduse sisse elada ja arenguvajadused tuvastada enne koolitustele minekut. Võrreldes varasemate uuringute tulemustega on ajafaktor täna isegi olulisem takistus enesetäiendamisega tegelemiseks. Ajafaktor on eriti oluline ka töö- ja/või kodukohast kaugemal asuvate koolituste puhul ning olukorras, kus koolitused toimuvad lühikese etteteatamisajaga. Nimelt on **täiendusõppe koha kaugust pidanud takistavaks veerand vastanutest ning lühikest etteteatamisega ja selleks asendaja leidmist ligi viiendik vastanutest**. Ka ekspertintervjuud kinnitasid, et sõltumata valdkonnast on enesetäiendamine alati seotud ajaressursiga ning **koolitustel osalemise aktiivsuse tõstmiseks on soovitatav koolitusi koolitatavatele lähemal läbi viia**. Vastavat vajadust kinnitab ka asjaolu, et 2015-2016. aastal SANA koolitustel osalenute seas olid saartel ja Lääne-Eestis töötavad noorsootöötajad vähem esindatud (vt ptk 3.1). Erinevad osapooled töid uuringu läbiviimise ajal ka välja, et **koolitustest võiks teatada ette u kolm kuud või pikemalt** (vt ptk 7.5).

⁷⁰ Ümarik, M., Loogma, K. (2005). Pädevused ja pädevuste arendamine noorsootöö valdkonnas: Eesti noorsootöötajate professionaalne taust Noorsootööalase koolituse valdkonna uuringu raport. Tallinna Ülikool, Haridusuuringute Instituut., lk 34; Beilmann, M., Linno, M., Murakas, R., Rämmer, A., Soo, K., Veltmann, V., Veski, L., Visnapuu, U. (2010). Eesti noorsootöötaja, tema pädevused ja koolitusvajadused. Kokkuvõtte uuringutulemustest. Tartu Ülikooli sotsioloogia ja sotsiaalpoliitika instituut, lk 72

⁷¹ Balti Uuringute Instituut (2015) Õpetajate täiendusõppe vajadused. Lõpparuanne. Lk 47

Joonis 40. Mis on Teid ja/või Teie alluvaid noorsootöötajaid viimase 12 kuu jooksul takistanud täiendusõppes osalemast? Valige kuni viis kõige sobivamat varianti!



Ligi kolmandiku vastanute (sh on juhtide osakaal mõnevõrra kõrgem) puhul on täiendusõppes osalemist takistanud **rahaliste vahendite puudumine** (Joonis 40). Olukorras, kus koolitus ise võib küll tasuta olla, tuleb nii ankeetküsitluse vabade vastuste, fookusgrupi aruteludes osalenute kui ekspertide sõnul arvestada ka transpordi, asendaja leidmise ja mitmepäevase koolituse puhul ka majutuse kuludega. Tähelepanuväärseks võib pidada seda, et rahaliste vahendite puudumine on varasemate uuringutega võrreldes oluliselt väiksemaks takistuseks: 2005. ja 2010. aastal oli kõige levinumaks takistuseks rahaliste ressursside puudus, 2017. aastal on see alles kolmandal kohal. Neist, kes on käesolevas uuringus märkinud rahaliste vahendite puudumise, on teistest oluliselt enam tundnud puudust mõnest koolitusest. Nimelt on 50% rahaliste vahendite puudust maininud noorsootöötajatest tundnud puudust mingist koolitusest, aga vaid 29% neist, kes ei ole rahaliste vahendite puudust takistusena valinud. Rahaliste vahendite puudust maininud juhtidest on 82% mingist koolitusest puudust tundnud, teistest 60%. Eelnev viitab, **et huvi pakkuvad või vajalikuks peetavad koolitused on sageli tasulised**. Arvestades aga, et enamus uuringus osalenutest töötaksid noorsootöö valdkonnas ka kolme aasta pärast (Joonis 21) ning enamikule noorsootöötajatest on noorsootöö põhitöök (ptk 3.2), tasub ühe väliseksperdi hinnangul noorsootöötajate süsteemsele ja kvaliteetsele koolitamisele pöörata suuremat tähelepanu, kuna valdkonnast väljavoolavus on väike.

Juhtidest 28% ja 16% töötajatest on märkinud takistusena ka selle, et **ei ole olnud temaatiliselt või metoodiliselt sobivat koolitust** (Joonis 40). Osaliselt võib sellega seotuks pidada seda, et ligi veerand nii juhtidest kui töötajatest on pidanud takistuseks **infopuudust täiendusõppe võimaluste kohta**. Kuigi varasemate uuringutega üks-ühele võrdlus ei ole võimalik, on märkimisväärne, et infopuudus

täiendusõppe võimaluste kohta ei ole 2017. aastal väiksemaks, vaid pigem isegi suuremaks takistuseks kui varasematel aastatel, viidates võimalikule infoüleküllusele ja selle seast usaldusväärsete kvaliteetsete koolituste leidmise raskusele.

Fookusgrupiarutelud ja ankeetküsitluse vastused näitasid, et enesetäiendamise seotud teabeni jõutakse läbi erinevate kanalite, nii e-maili, infolistide kui internetiotsingute. Küll aga selgus nii käesoleva uuringu läbiviimise protsessis, fookusgrupiaruteludes kui ankeetküsitluse vastustes, et **paremaks info edastamiseks noorsootöötajateni on vajalik täpsema ülevaate tekitamine noorsootöötajatest, sh nende kontaktandmetest**. Vastava andmebaasi vajalikkust näitas ka asjaolu, et nii noorsootöötajad kui nende juhid eelistavad enesetäiendamise seotud infot saada eelkõige e-maili peale. Vähemal määral soovitakse täiendusõppega seonduvat infot leida noortevaldkonna organisatsioonide (ENTK, SANA) kodulehekülgedelt või saada seda tööandja kaudu. Ankeetküsitluses jäetud avatud vastused ning 2016. aasta noorsootöö digilahenduste uuring⁷² tõid välja ka täiendusõppe võimaluste ja enesearendut toetavate materjalide ühtsesse portaali koondamise vajaduse, lihtsustamaks vajalike koolituste kohta info leidmist ja enesearendamist. Vastava eesmärgiga on veebilehekülg mitteformaalne.ee, kuid see ei oma veel kõiki soovitud funktsioone ja/või pole noorsootöötajate seas veel piisavalt levinud. Nii 2016. aasta digilahenduste kui käesoleva uuringu fookusgrupi aruteludes osalenud töid infopuuduse vähendamise võimalusena välja ka **formaalse ja mitteformaalse hariduse portaalide koostöö vajaduse**, sh materjalide koondamise ja või omavahelise viitamise mõistlikkuse (nt koolielu.ee, oppevara.hitsa.ee kasutusvõimaluste tutvustamine noorsootöötajatele ning mitteformaalne.ee tutvustamine õpetajatele). Käesoleva uuringu raames läbi viidud ankeetküsitlusele vastanud töid sarnaselt digilahenduste uuringus osalenutele välja ka soovi **koolituste kalendri olemasolu järele**. Arvestades, et noorsootöötajate kontaktandmete koondamine on mahukas töö ning kontaktandmed on muutuvad, on üheks võimaluseks tagada, et noorsootöötajaid puudutav paarile noorsootöötajatele teada olevatele kodulehekülgedele koondatud info on uudiskirjaga liitumise või uudiskirja listist väljumise kaudu lihtne ennast kursis hoida.

Vaid mõne üksiku vastaja jaoks on koolituste puhul probleemiks olnud täiendusõppe nõuetele mittevastamine või tööandja nõusoleku puudumine koolitusel osalemiseks. Fookusgrupi arutelu toodi aga Eesti täiendusõppe maastiku ühe suurima probleemina välja struktuurivahendite toetuse andmise tingimustest ja korrast tulenev **koolitustel osalejate ehk sihtrühma range määratlemine**, mis toob kaasa olukorra, kus noorsootöötajatelegi olulistel koolitustel saavad osaleda vaid üldhariduskoolide õpetajad ja nt huvikoolides töötavad õpetajad ei pruugi olla oodatud noorsootöötajatele suunatud koolitustele. Seega on arutelu osalenute hinnangul täiendusõppe nõuetele mittevastamise probleem tõsisem ning arutelu tulemustele tuginedes võisid küsimustikule vastanud mõelda pigem noorsootöötajatele suunatud koolitustel osalemiseks seatud nn eelnevate oskuste nõuet. Arvestades, et noored, kelle arendamisega tegeletakse, on nii formaal- kui mitteformaalhariduses samad, **on soovitatav noori puudutavaid koolitusi pakkuda kõigile noortega tegelejatele**.

Juht (ankeetküsitlus: „[Üheks enesetäiendamise takistuseks on] Seadusandlus, mis on ajale jalgu jäänud: ka noorsootöötajad peaksid saama INNOVE koolitustel osaleda sarnaselt õpetajatega.“

7.4. Rahulolu täienduskoolitustega

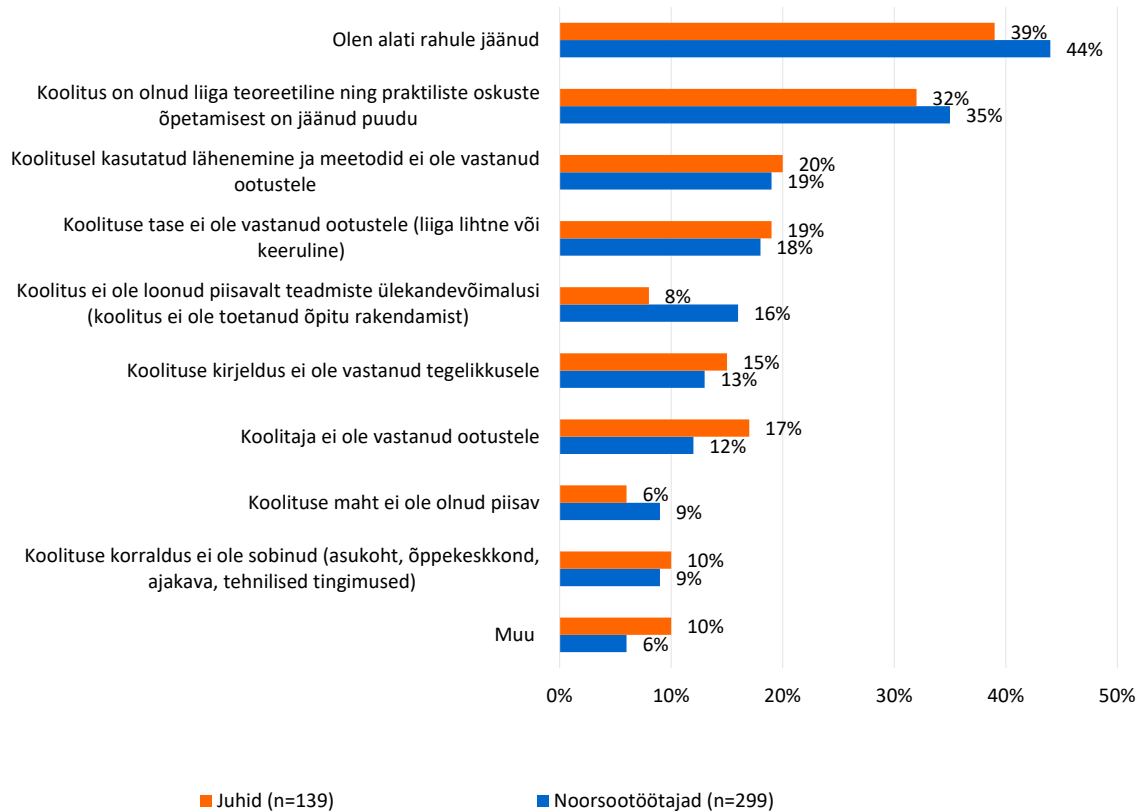
Üheks levinumaks professionaalse enesearendamise vormiks on koolitustel osalemine. Käesolevas alapeatükis vaadatakse lähemalt, mil määral ja mis vastavat hinnangut mõjutab.

Ankeetküsitluses märgiti koolituste rahulolu hindava küsimuse juures enim, et täienduskoolitustega on alati rahule jäänud (39% juhtidest ja 44% töötajatest; Joonis 41). Koolitusega alati rahule jäänute osakaal on väiksem nende noorsootöötajate seas, kes on takistusena märkinud infopuuduse (28%), koolitaja ebapädevuse (21%) ja temaatiliselt või meetoodiliselt sobiva koolituse puudumise (23%). Juhtide seas

⁷² Balti Uuringute Instituut, e-Riigi Akadeemia (2016) [Infotehnoloogiliste võimaluste rakendamine noorsootöös](#). Uuringuaruanne.

on koolitusega alati rahule jäänud vähem nende seas, kes on takistusena märkinud lühikese etteteatamise aja (22%), mis võib viidata, et huvipakkuvad koolitused toimuvad pigem lühikese etteteatamise ajaga.

Joonis 41. Kas olete täienduskoolitustega rahule jäänud? Kui ei ole, siis millistel põhjustel? Valige kuni kolm varianti!



Enam kui 56% vastanutest pole koolitustega alati rahule jäänud. Enim välja toodud **rahulolematuse põhjuseks on koolituse liigne teoreetilisus** (32-35% vastanutest). Koolitust on pidanud liiga teoreetiliseks rohkem juhid, kes on takistusena märkinud ebasobiva aja (39%) või asendaja leidmise keerukuse (53%), mis võib viidata, et praktilisemate koolituste puhul ollakse paindlikumad koolituse toimumise aja osas. Samas näitavad ankeetküsitluses antud vabad vastused, et vastanute ootused koolitustele on väga erinevad – on neid, kes eelistavad praktilisi, kuid ka neid, kes eelistavad teoreetilisi koolitusi. Küll aga näitab uuring, et koolitusi liiga teoreetiliseks pidavad peavad sagedamini üheks olulisemaks takistuseks ka vähest teadmiste ülekandevõimaluste loomist. 28% neist noorsootöötajatest, kelle jaoks koolitus jäi teoreetiliseks, ei leidnud koolituse ülekande võimalusi praktikasse (teistel 9%; juhtide seas pole olulist erinevust – 11% vs 6%). Seega on lisaks koolituste praktilisuse tõstmisele **soovitatav pöörata suuremat tähelepanu teoreetiliste teadmiste ja praktika omavahelise seostamise oskuse tõstmisele**. Vastavat vajadust on tunnetanud ka intervjueeritud noorsootöötajate koolitamise tegelevad SANA töötajad.

Praktilisemate koolituste soovist hoolimata tuleb koolitusi planeerides tähelepanu pöörata, et koolituse praktilise osakaalu kasv võib muuta koolituse kestvuse pikemaks, olles nii noorsootöötajast kui tema tööandjast tulenevalt nii koolitustel osalemist soodustavaks kui teatud juhtudel ka takistavaks teguriks. Kuna aga koolituste teoreetilisus esineb käesolevas uuringus ühe peamise probleemina (kolmandik ankeetküsitlusele vastajatest oli ühe peamise rahulolematuse põhjusena märkinud koolituste teoreetilisuse), on oluline pöörata koos koolitajatega rohkem tähelepanu sellele, kuidas edukalt kombineerida koolitustel teooria ja praktika. Üheks võimaluseks on kutsuda enim praktikuid teemavaldkonnast rääkima ja oma töö näitel ilmestama, kuidas õpitut reaalses situatsioonides rakendada. Ka käesolev uuring kinnitab, et Eesti noorsootöötajate hulgas lasub üksteise koolitamiseks suur potentsiaal (vt ptk 3.2). Väga oluline on leida ka võimalusi välismaiste praktikute toomiseks olulistele koolitustele. Samuti tasuks koolituste osana planeerida koolitajal ka järelnõustamise aega või –sessioone, et reflekteerida koolitusel õpitut või arutada praktikas esilekerkinud väljakutseid. Seega tuleks koolitusi välja töötades pöörata enam tähelepanu nii nende praktilisusele kui mitmekülgsede kogemustega spetsialistide kaasamisele.

Koolituste praktilise poole tugevdamise vajadusele viitab ka eelnevalt mainitud **teadmiste ülekandevõimaluste loomise vähesus** (16% noorsootöötajatest ja 8% juhtidest pidas seda üheks oluliseks takistuseks, Joonis 41). Ühest fookusgrupiarutelust tuli välja, et koolitajad üritavad teoreetilisi koolitusi praktilisemaks muuta ja teadmiste ülekandevõimalusi toetada läbi eneseanalüüsi kasutamise. Ühele fookusgrupi arutelule tuginedes võib oskamatus saadava teoreetilise teadmise ja eneseanalüüsi tulemusi kasutada tuleneda noorsootöötajate hariduslikust taustast. Nimelt ei pruugita laste arengu teoreetilist tausta mitte tundes ja vähest praktilist kogemust omades osata luua seoseid õpitava ning igapäevaelu vahel. Seega on äärmiselt oluline oma ülesannete ja noorsootöötajalt eeldatud kompetentside mõtestamine ning lähtuvalt sellest enesearendamisega tegelemine.

Fookusgrupi arutelul osalenu: „Igal pool, kus ma käin – süüa pakutakse hästi, aga koolituse kvaliteet on madal.“

Küsimustikule vastanud noorsootöötaja: „Enamasti jään ikka rahule, aga koolitajatelt ikka eeldan puhtalt teemast rääkimist, et mitte kaotada lobisemise ja mõttetute rühmatöödele aega. Tulen, et saada infot. Praktika on igapäev ja aastate pikkune kogemus, kust saan ise kuhjaga näiteid tuua.“

Küsimustikule vastanud noorsootöötaja: „Paljusid koolitusi viivad läbi ühed ja samad koolitajad, kes tunnevad küll koolitusmeetodeid, kuid ei ole tihtipeale pädevad antud teemas, mille kohta nad koolitusi läbi viivad.“

Küsimustikule vastanud noorsootöötaja: „Ootan head kvaliteetset loenguvormis koolitust. Häirivad pidevad rühmatööd“

Fookusgrupi arutelul osalenu: „Noh, analüüsisin ennast, aga mida ma ikkagi õppisin? Refleksioon on hea, aga mitte nii, et 90% koolitusest.“

Viendik küsitlusele vastajatest heidab ette koolituste lähenemise, meetodite või taseme mittevastamist ootustele. Ka variante, et koolituse kirjeldus ei vastanud tegelikkusele ja koolitaja ei vastanud ootustele, on valinud 12–17% vastanutest. Koolitusel kasutatud lähenemise ja meetoditega on rahulolematumad olnud pigem kõrgharidusega noorsootöötajad (juhtidel selge seos: 23% vs 0%). Ka koolituste tasemega on kõrgharidusega vastanud rahulolematumad olnud, kusjuures juhtidel on seos selgem: 21% vs 0%. Ka vabades vastustes tõi üks juht välja koolitustel osalejate ebavõrdse taseme. Kõrgharidusega vastanud on olnud rahulolematumad ka koolitaja osas, kusjuures juhtide puhul vastavat seost pigem pole. Koolitajate ootustele mittevastamine võib tuleneda avatud vastustes toodud hinnangutest, mille kohaselt koolitajatel jääb mõnikord puudu praktilisest kogemusest ja ei suudeta teemas püsida. Üks fookusgrupiarutelus osalenu tõi välja, et riikliku või välisrahastuse toel toimivate koolituste puhul võib koolitajaga rahulolematust tuleneda ka riiklikest nõuetest koolitaja leidmiseks kolme pakkumist küsida. Seda ka olukorras, kus on teada, milline koolitaja teemat kõige paremini edasi võiks anda. Tuginedes SANA töötajatele läbi viidud või tellitud koolituste kohta laekunud tagasisidele ja käesoleva uuringu küsimustiku vabadele vastustele, on **uute mõtete ning lähenemise saamiseks seega oluline kaasata ka uusi koolitajaid.** Eelnevast võib järeldada, et on olemas teatud ebakõla selles, mida koolitustelt oodatakse ja mida pakutakse, kusjuures kõrgharidusega vastanud on ootuspäraselt pigem kriitilisemad koolituste osas. Üks võimalus noorsootöötajate ootustele paremaks vastamiseks on **pöörata rohkem tähelepanu sellele, et koolituste sisukirjeldus oleks võimalikult täpne ja hästi lahti kirjutatud ning et võimalusel viidaks koolitusi läbi erinevates tasemegruppides.**

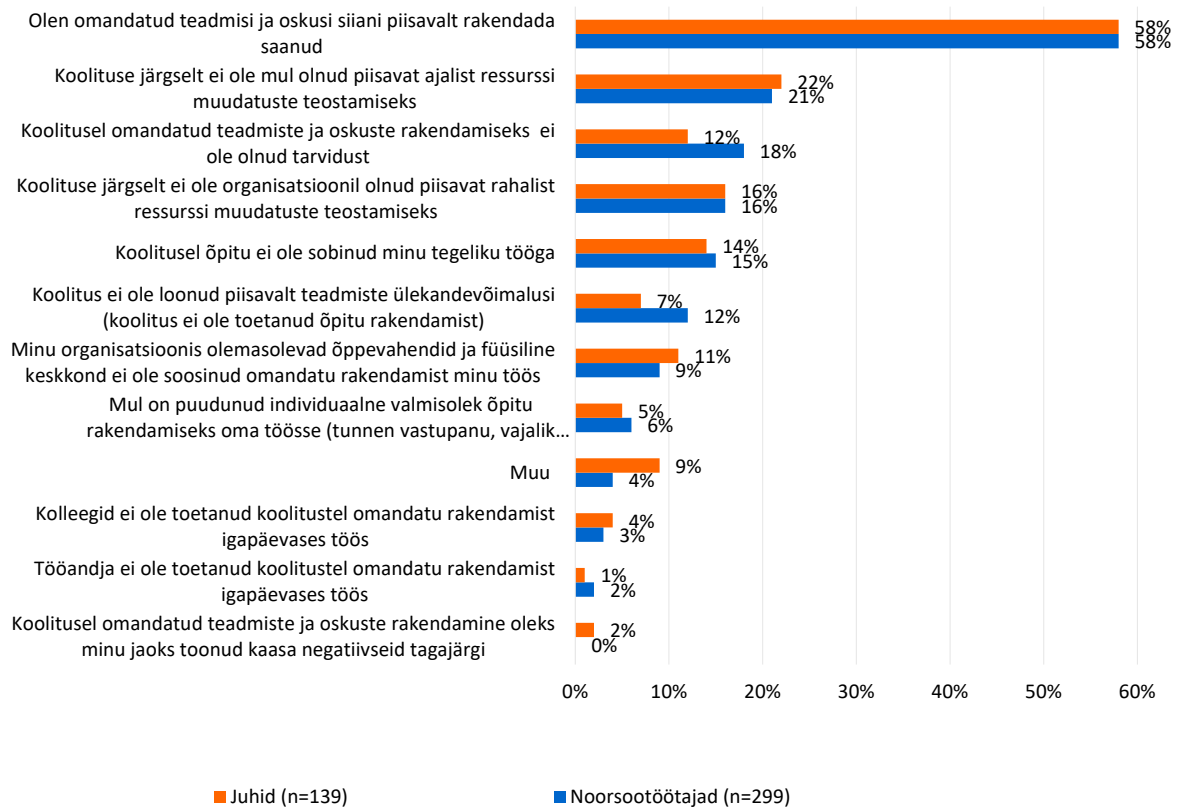
Noorsootöötaja (ankeetküsitlus): „Mitmeid kordi on koolitaja teoreetik ning ei ole ise tänapäeva lastega üldse töötanud.“

Juht (ankeetküsitlus): „Lektorid armastavad teha rühmatöid, kuid kasu neist väga pole. Lektorile mugav.“

Juht (ankeetküsitlus): „Koolitajate endi teadmised ja kogemus ei ärata alati usaldust (noortevaldkonnas on vähe koolitajaid - samad inimesed teevad muudkui kõiki teemasid - ei ärata sisu mõttes usaldust)“

Arvestades, et koolitusi peetakse kohati liiga teoreetilisteks, need ei vasta ootustele, ei paku piisavalt teadmiste ülekandevõimalusi (Joonis 41) ja et noorsootöötajate eneseanalüüsi oskus on pigem madal, tasub ettevaatlikult suhtuda uuringus osalenute hinnangusse teadmiste rakendamise osas. Nimelt on **vastajate enamus (58% mõlemast grupist) enda hinnangul suutnud täienduskoolitustel omandatud teadmisi ja oskusi alati rakendada** (Joonis 42). Tulemusse ettevaatlikult suhtumise vajalikkust näitab ka see, et just kõrghariduseta noorsootöötajate seas (69%) on enam neid, kelle teadmiste rakendamist ei ole miski takistanud. Ühelt poolt võib see olla põhjendatud sellega, et neile pakuvad koolitused enam uusi ja rakendatavaid teadmisi. Teisalt võivad kõrghariduseta noorsootöötajad olla vähem kriitilised selles osas, mida omandatud teadmiste ja oskustega hiljem tehakse.

Joonis 42. Kui Teil ei ole õnnestunud täienduskoolitusel omandatud teadmisi ja oskusi oma töös piisaval määral rakendada, siis millised on Teie arvates peamised põhjused? Valige kuni kolm varianti!



Enim märgitud põhjused, miks ei ole omandatud teadmisi ja oskusi alati saadud rakendada, on ebapiisav ajaline (21-22%) ja rahaline ressurss (16%), tarviduse puudumine (juhtidel 12% ja noorsootöötajatel 18%) ja õpitu mitesobimine tegeliku tööga (juhtidel 14% ja noorsootöötajatel 15%; Joonis 42). Tööandja toetav suhtumine täienduskoolitustesse ja praktikate jagamisse (Joonis 33) on seotud vähemate rakendamisprobleemidega rahaliste ressursside tõttu. Vähemal määral on õpitu rakendamine jäänud ka organisatsiooni füüsilise keskkonna taha (9–11%), aga peaaegu üldse mitte kolleegide või tööandja toetuse või enda valmisoleku taha. Seega võib öelda, et **rakendamist piirab ressursipuudus (aeg, raha, keskkond), eelkõige ajapuudus, ning tööks mitte otseselt vajalikul täienduskoolitusel osalemine**, kusjuures kõrgharidusega noorsootöötajate puhul olid vastavad takistused suuremad (õpitu rakendamiseks ei olnud tarvidust/õpitu ei ole sobinud tööga). Olgugi, et koolitustel võidakse osaleda silmaringi laiendamiseks ning mõeldes edasistele karjäärivõimalustele, on **oluline pöörata suuremat tähelepanu, et noorsootöötajad valiksid osaletavad koolitused teadlikult ja organisatsiooni ning noorsootöötaja enda arenguvajadusi arvestavalt**. Arenguvajadustega arvestamine eeldab aga süsteemset enesehindamist. **Arvestades teadmiste ja oskuste rakendamise takistusi noorsootöös, on väga oluline ka organisatsioonikultuur ehk see, kuidas tööandja (sh KOV) teadmiste rakendamist toetab (vt ka ptk 7 sissejuhatust).**

7.5. Noorsootõtajate ootused täienduskoolitustele

Olgugi, et vaid 28% juhtidest ja 16% noorsootõtajatest märkis täiendusõppes osalemise takistusena temaatiliselt või meetoodiliselt sobivate koolituste puudumise (Joonis 40), märkis **36% noorsootõtajatest ja 68% juhtidest, et on viimase 12 kuu jooksul tundnud vajadust mingi koolituse järele, mida ei ole pakutud**. Nii juhid kui noorsootõtajad tõid enim välja vajadust noorsootõtõalaste koolituste järele (u 60% vastanutest). Kõige enam tundsid noorsootõtajad ja juhid vajadust **erivajadustega noorte, noorte motiveerimise ja kaasamise ning noorsootõtõ baaskoolituste vastu**. Selline vajadus kinnitab juba varem välja toodud noorsootõtõajate murekohti, kes peavad oma töö üheks keerulisemaks osaks just noorte motiveerimist ja kaasamist ning erivajadustega noorteni jõudmist. Kui vajadus noorte motiveerimise ja noorsootõtõalaste koolituste vastu on püsinud ajas ühtlasena, siis vajadus erivajadustega noorte koolituste järele on aastatega suurenenud.⁷³ Lisaks tunti vajadust ennast täiendada **noorsootõtõs kasutatavate meetodite ja noorsootõtõga seotud poliitika ning uuringute valdkonnas**: viimasest tundsid puudust eriti kõrgharidusega juhid. Mõnevõrra vähem tunti puudust ka kutse saamisega seotud koolitusest, turunduse ja suhtluse, sh rahvusvahelise suhtluse arendamisest ning finants- ja õiguslastest teadmistest ning arengukavade koostamise oskusest. Paljud vastajad, eriti huvikoolis tõtõtõajate seas, tundsid puudust eelkõige **erialaseid teadmisi ja oskusi arendavatest koolitustest**. Lähtuvalt ptk-s 5 kajastatust on eriti juhtide puhul oluline ka erineva tasemega, sh edasijõudnutele, koolituste pakkumine.

SANA koolitusel osalenud:

„Tegelikut tahaks natuke teada mida see noor võiks tunda, mõelda. Mis võiksid olla need põhjused miks ta on NEET noor.“

„Tihti pole NEET noorte varasem kogemus tõtõl, koolis või üldiselt suhetes olnud väga positiivne ning noortel, kellega mina kokku puutun on teatud raskused inimeste usaldamisega ning motivatsiooniga. Seega pean oluliseks usaldussuhte loomist, kuid samal ajal muudab mind ettevaatlikuks asjaolu, et sageli pole NEET noortel usku või motivatsiooni midagi ette võtta ning nende lubadustes ja usaldusväärsuses võib mõnikord kahelda...“

Üldisematest valdkondadest tunti vajadust **psühholoogia, IT, projektikirjutamise, ajaplaneerimise ja keelekoolituste järele** ning just **juhid tõid välja ka vajaduse eneseanalüüsi ja supervisiooni järele**. Kuigi mõned noorsootõtõtõajad on tundunud vajadust ennast täiendada projektikirjutamise valdkonnas, on tegemist valdkonnaga, mille järele on vajadus aastate jooksul kõige selgemalt vähenenud⁷⁴; tõenäoliselt seoses vastava valdkonna koolituste suure pakkumisega ja parematele võimalustele õppida vastavat oskust tasemeõppes. Ca 5% küsimusele vastanutest tõi välja IT-alaste oskuste tõstmise vajadusele suunatud koolituste soovi, samas kui ligi veerand noorsootõtõtõajatest pidas tõtõks vajalikku arvutioskust rahuldavaks või halvemaks (Joonis 28, Joonis 29). 2016. aastal läbi viidud uuring „Infotehnoloogiliste võimaluste rakendamine noorsootõtõs“ näitas aga märkimisväärselt suuremat vajadust noorsootõtõs kasutatavate digilahenduste teadlikkuse ning kasutamise oskuse tõstmise järele, kusjuures 57% küsitlusele vastanutest tõi välja vastavate koolituste puuduse⁷⁵. Samas tunnevad IT-alaste oskuste arendamise järele vajadust oodatult just vanemad vastajad. Noorsootõtõtõajate seas on enim neid, kes tunnevad puudust eneseanalüüsi oskuse arendamist toetavatest koolitustest, kuid huvi vastavate koolituste järele on väga väike, u 3% küsimusele vastanutest peab seda oluliseks. Noorsootõtõtõajad ja juhid on maininud ka **meeskonnakoolituste kui meeskonnana edukana toimimise toetamise tähtsust** enesetäiendamisel. Kutse ja noorsootõtõtõalase erihariduse olemasolu ei ole vajatavate koolitusteemadega märgatavalt seotud.

Koolituste korralduse osas on uuringus osalenute arvamusel väga erinevad. On nii neid, kes soovivad võimalikult lühikesi, kuid sisutihedaid koolitusi, kui ka neid, kes soovivad mitmepäevaseid koolitusi.

⁷³ Beilmann, M., Linno, M., Murakas, R., Rämmer, A., Soo, K., Veltmann, V., Veski, L., Visnapuu, U. (2010). Eesti noorsootõtõtõaja, tema pädevused ja koolitusvajadused. Kokkuvõtõ uuringutulemustest. Tartu Ülikooli sotsioloogia ja sotsiaalpõliitika instituut. LK 118

⁷⁴ *ibid.*

⁷⁵ Balti Uuringute Instituut, e-Riigi Akadeemia (2016). Infotehnoloogiliste võimaluste rakendamine noorsootõtõs. Kättesaadav: <https://www.ibs.ee/wp-content/uploads/Infotehnoloogiliste-v%C3%B5imaluste-rakendamine-noorsoot%C3%B6%C3%B6s-uuringuaruanne.pdf>, ptk 3.4

Lisaks soovitatakse arvestada noorsootöötajate tööaegadega, mis paraku erinevad sõltuvalt täpsematest tööülesannetest, olles kas päevased või öhtused. Eelkõige noorsootöötajad, ning nende seast just vanemad, arvasid ka, et **info koolituste kohta võiks jõuda nendeni varem**; juhtide seas, kes on tõenäoliselt paremini kursis koolituste kalendriga, tõi sellise mure välja vaid üks. Selgelt kõige olulisemaks probleemiks on noorsootöötajate, ja eriti juhtide jaoks, **asukoha valik**, mille on ära märkinud ligi 10% kõigist vastanutest. Peamiselt soovitakse, et koolitused toimuksid võimalikult lähedal ning hästi ligipääsetavates maakonnakeskustes või Kesk-Eestis. Oodatavalt on koolituse asukoht suuremaks probleemiks neile, kes elavad väiksemates asulates ja väljaspool suuremaid koolituskeskuseid, ning vanematele töötajatele. Ühe lahendusena sobiva asukoha ja ajaga leidmisega seotud probleemidele nähakse **e-õpet** – mitu vastajat on leidnud, et seda võiks senisest enam kasutada.

Juht (ankeetküsitlus): „*Eelkõige peaks olema võimalus ühest asutusest koolitusel osaleda korraga mitmel töötajal ning alati ei peaks koolitused toimuma kandideerimise alusel, kuna kandideerida saavad vaid niigi hästi koolitatud personal samas, kui just need, keda oleks vaja koolitada, jäävad oma nõrga kandidatuuri tõttu koolituse joonealusteks. Parimad meetodid on nõuanded ja näpunäited praktikutelt, vähim efektiivsed on kovisioonid.*“

Teiseks enam mainitud probleemiks, mis on välja toodud ka juba varasemates uuringutes⁷⁶, on eelkõige nooremate noorsootöötajate jaoks koolituste vähene praktilisus. Korduvalt rõhutatakse, et **koolitused võiksid sisaldada rohkem praktilist tegevust ja teadmiste rakendamist ning võiksid võimaldada kogemuste vahetamist**. Olgugi, et kogemuste vahetust peetakse oluliseks, ei tohiks mõne ankeetküsitluse vastanu ja fookusgrupiarutelus osalenu hinnangul koolitusest jääda siiski vaid vestlusringi muljet. Mitmed küsimustikule vastanud on rõhutanud sarnaselt 2010. aasta uuringule⁷⁷ vajadust **pakkuda koolitusi kitsamatele gruppidele ja erinevale tasemele**, sh ka edasijõudnutele, ning mitu juhti rõhutas vajadust rohkem **arvestada noorsootöötajate enda arvamusega nende koolituste pakkumisel**. Mitu vastanut tõi välja ka selle, et sageli pööratakse koolituste puhul liiga suurt rõhku toimumiskohale ja toitlustusele, samas kui selle raha võiks panustada koolituse sisusse.

Hea praktika: MTÜ Saaremaa Noorsootöö, mis koondab Saare- ja Muhumaa noorsootöötajaid ja noortega tegelevaid inimesi, teeb igal aastal koostöös KOV-ga maikuu noorsootöötajatega (erinevaid ülesandeid täitvate noorsootöötajate esindajad) kokkuvõtva koosoleku, kus selgitatakse välja järgmise perioodi koolitusvajadused. Traditsiooniliselt on alati igal sügisel üks õppereis tutvumaks erinevate noorsootöö asutustega mujal Eestis. Kohapeal planeeritakse ühiseid koolitusi 2 korda aastas ning koolituse teemavaldkondadele on saadud sisend aastalõpu kokkuvõttest. Koolituste korralduse eest vastutab MTÜ Saaremaa Noorsootöö juhatus, kes leiab sobiva koolitaja ning vajadusel lisarahastuse.

Seega näitab uuring, et noorsootöötajate ja juhtide ootused koolituste sisule ja korraldusele on üsna erinevad ja kohati ka vastuolulised. Märkimisväärne on aga see, et **noorsootöötajate koolitussoovid ühtivad üldjuhul ankeetküsitluses kompetentside hindamisel selgunud koolitusvajadustega ehk madalamalt hinnatud pädevustega**. Küll aga on näha, et tunnetuslikult koolitusi valides ei pruugi kõik olulised arendamist vajavad kompetentsid arendatud saada. Seega kinnitab noorsootöötajate täienduskoolituste ootuste analüüs käesolevas ja tervikuna ptk-s 7 toodut: koolitustel osalemise ressursikulule mõeldes on enim arendamist vajavate kompetentside tõstmiseks vajalik põhjalikule enesehindamisele tuginev teadlik enesetäiendamisega tegelemine, sh sellest lähtuv koolituste valik.

⁷⁶ Beilmann, M., Linno, M., Murakas, R., Rämmer, A., Soo, K., Veltmann, V., Veski, L., Visnapuu, U. (2010). Eesti noorsootöötaja, tema pädevused ja koolitusvajadused. Kokkuvõtte uuringutulemustest. Tartu Ülikooli sotsioloogia ja sotsiaalpoliitika instituut. Lk 84

⁷⁷ *Ibid.* Lk 84

Kokkuvõte ja soovitused

Uuringu eesmärgiks oli saada ülevaade noorsootõtajate pädevusest ja enesearendamisest ning selgitada välja noorsootõtajate koolitusvajadus. Selleks tugineti valdkondlikule (akadeemilisele) kirjandusele, noorsootõtajate seas läbi viidud ankeetküsitluse tulemustele, fookusgrupiaruteludele noorsootõtajatega ning ekspertide seas läbi viidud aruteludele. Uuringutulemusi vaadati ka varasematele noorsootõtajate koolitusvajaduste uuringutulemuste taustal. Uuringu tulemused on väärtuslikud nii riiklikul kui ka kohalikul tasandil noorsootõtajate koolitusmaastiku kujundamiseks ja annavad sisendit noorsootõtajate koolitajatele koolituste välja töötamiseks.

Uuring näitas, et noorsootõtajate vanuseline, sooline ja ankeetküsitlusele vastamise keele (eesti vs vene keele) eelistuse jaotus on viimasel kümnel aastal püsinud stabiilsena ehk ligi veerand noorsootõtajatest on samaaegselt ka ise noore staatuses, 86% noorsootõtajatest on naissoost ja 11% noorsootõtajatest eelistab kasutada töös vene keelt. Enamik noorsootõtajatest leiavad rakendust noortekeskustes või noortetubades, üldhariduskoolides ja huvikoolides ning töötavad infotõtaja, noorsootõtaja/spetsialisti, huvijuhi, noorsootöö asutuse juhi, laagrijuhi või huvikooli juhina/õpetajana. Peamiseks noorsootõtajate sihtrühmaks on eesti keelt kõnelevad 7-17. aastased noored. Asjaolu, et u 20% noorsootõtajatest on valdkonnas töötanud kuni aasta ja 50% üle kuue aasta, võimaldab noorsootõtajate pädevuse tõstmiseks kasutada senisest enam üksteise koolitamist ja toetamist nt mentorluse näol. Fookusgrupiarutelude ja (välis)ekspertide intervjuudele tuginedes on supervisioonid ja *coachingud* ühed efektiivsematest enesearengu vormidest, kusjuures noorsootõtajatel on praegu juba võimalik *coachingut* saada nt ENK-i või Eesti ANK-i kaudu. Käesolev uuring kinnitab, et see on valdkond, mida on soovitatav kindlasti laiendada ja edasi arendada.

Viimastel aastatel noorsootöö valdkonnas läbi viidud uuringutes ja 2015-2016. aastal SANA koolitustel osalenute taustaandmeid võrreldes ei saa järeldada, et koolitustel osalejad erineksid oma tausta poolest (sugu, vanus, tööpiirkond) oluliselt noorsootöö valdkonnas läbi viidud uuringutes osalenutest. SANA koolitustel osalejad jagunesid staaži poolest küllalt ühtlaselt, kuid kõige enam oli osalejate seas üle kümne aasta valdkonnas töötanud noorsootõtajaid. Kõige enam osalesid Harjumaa, sh Tallinna, Ida-Virumaa ja Lõuna-Eesti piirkondade töötajad ning üle kahe kolmandiku koolitustel osalejatest vajab oma töös igapäevaselt vaid eesti keelt. Lisaks ei oma üle poolte neist osalejatest, kelle kohta on teada nende noorsootööalane erialane ettevalmistus, ei noorsootööalast ettevalmistust ega kutsetunnistust. Tuleb arvestada, et 2010. ja 2016. aastal noorsootõtajate seas läbi viidud uuringute küsitlustele vastas vaid teatud hulk noorsootõtajaid ning ainult alla poolte 2015-2016 SANA koolitustel osalenute kohta on olemas andmed tööpiirkonna ja vanuse kohta. Kui SANA koolitustel osalenute piiratud andmete põhjal mingit erinevust otsida, siis võib öelda, et Lõuna-Eesti noorsootõtajad on koolitustest aktiivsemalt osa võtnud kui teiste maakondade töötajad.

Käesolev noorsootõtajate koolitusvajaduse uuring näitas, et Eesti noorsootõtajad on suhteliselt haritud. Üle 87% uuringus osalenutest omavad enam kui keskharidust. Samas on vaid ligi 40%-l noorsootõtajatest noorsootööalane haridus või noorsootõtaja kutse, kusjuures vähem kui veerandil vastanutest on noorsootõtaja kutse või osakutse. Uuringust nähtub, et noorsootõtaja kutse taotlemine ei ole levinud, kutse omamist ei väärtustata nii kõrgelt kui noorsootööalast haridust, kutsega seonduvaid tugimaterjale enesehindamises ega arenguevestluste aluseks üldjuhul ei kasutata ning pädevuse hindamisega, sh eneserefleksiooniga, süsteemselt ei tegeleta või on see pigem pealiskaudne ning subjektiivne. Samuti nähtub, et paljud noorsootõtajad ei mõista kõikide noorsootõtajalt eeldatud pädevuste olulisust. Puudulik noorsootöö taust võib olla üks olulisematest kutse väärtustamise, noorsootõtaja kompetentsidest ühtlaselt arusaamise ja professionaalse enesearendamisega tegelemise takistustest. Seda kinnitab see, et ankeetküsitluse tulemuste kohaselt tegelevad enesehindamise ja -harimisega süsteemsemalt noorsootöö eriharidusega, kutset omavad ja ka kutsest teadlikumad noorsootõtajad. Küll aga ei ole vastav seos kõikjal läbiv ning ühene. Näiteks hinnatakse nende gruppide seas kohati oma pädevuse komponente ka kriitilisemalt. See näitab, et teoreetilise teadmiste taust ja/või süsteemsem enesehindamine mõjutab positiivselt noorsootõtaja pädevust ning laiendab samas noorsootõtaja arusaama pädevuse komponentide laiahaardelisusest, tuues kaasa kriitilisema enesehindamise. Viimane mõjub aga positiivselt teadlikumale enesearendamisele.

Koolitustes ja muus täiendusõppes osalevad pooled noorsootöötajad rohkem kui kolm korda aastas, kusjuures kasutatavad enesetäiendamise vormid ja nende efektiivseks pidamine sõltuvad organisatsioonikultuurist. Nt on arenguvestlustel sagedamini osalevad noorsootöötajad täiendusõppes aktiivsemad ja *coachi* kasutamise võimalust välja toonud hindavad vastava vormi mõju enesearengule kõrgemalt. Peamiseks täiendusõppes osalemise ja ka kutse taotlemise põhjusteks on sisemise motivatsiooniga seotud, mitte välisest keskkonnast tulenevad faktorid: soov ennast kursis hoida valdkonna arengutega, sisemine vajadus oma teadmisi ja oskusi täiendada, täiendusõppe teema põnevus ning vajalikkus. Enesetäiendamiseks kasutatakse üsna erinevaid vorme, kuid kasulikumaks peetakse pigem vaheldusrikkamaid, aega vähem nõudvamaid, soodsamaid ja vähemat eneseanalüüsi eeldavaid vorme. Rahaliste vahendite nappus on aga varasematest valdkondlikest uuringutest vähem koolitustel osalemise takistusena toodud. Olgugi, et enamus noorsootöötajatest ja juhtidest peab kõige mõjusamaks oma kogemusest õppimist, annavad uuringu tulemused alust arvata, et tulenevalt oma tegevuste noortele mõju mõistmisest ning madalast enesehindamise võimekusest on oma kogemusest õppimine pigem pinnapealne. Senisest suuremat tähelepanu tuleb pöörata ka kutse taotlemise portfoolio täitmise positiivsele mõjule ning organiseeritud e-õppe võimalustele võimalikult paljude noorsootöötajateni jõudmisel kuluefektiivselt ja noorsootöötajale sobivaimal ajal. Arvestades koolitustel osalemise ning saadud teadmiste rakendamise takistustega, on oluline ka koolituste kvaliteet (sh vastavus lubatule, koolitaja pädevus) ja praktilisus (sh koolitatavate taseme ning taustaga arvestamine) ning vähemalt kolm kuud enne koolituse toimumist võimalusel e-maili teel koolitusest teavitamine. Saadud teadmiste rakendamisel on väga oluline organisatsioonikultuur ehk vajalik on tööandjate teadlikkuse tõstmine enesearendamise ja -täiendamise vajalikkusest ning töötaja toetamise võimalustest.

Enesehinnangule tuginedes peetakse ennast üsna pädevateks noorsootöötajateks. Samas hindab “väga heaks” oma oskuseid üldjuhul alla kolmandiku noorsootöötajatest. Noorsootöötajad hindavad noortega seotud pädevuse komponentidest kõrgelt noortele usaldusväärse info jagamist, noorte kaasamist, ettevõtlikkuse toetamist ja mitteformaalse õppe tegevuste läbiviimist (Tabel 1). Juhid hindavad kõrgemalt aga eelkõige juhi töökohaga seotud pädevuse komponente: asjaajamistoimingud, juhtimine ja töötajate juhendamine. Üldistest pädevuse komponentidest hindavad nii noorsootöötajad kui juhid kõrgelt heade suhete loomist noorte ja kolleegidega, eesmärkide püstitamist ning kutse-eetika järgimist. Olgugi, et u 68% ankeetküsitlusele vastanud juhtidest peavad noorsootöötajate enesehindamise oskust (pigem) heaks, näitavad erinevate ankeetküsitluse vastuste seosed, et noorsootöötajad ei mõtesta iseenda kogemusest õppimist alati eneseanalüüsina ega oska sageli eneseanalüüsiga tegeleda ehk enesehindamise tulemustesse tasub mõnevõrra kriitilisemalt suhtuda. Seda kinnitab asjaolu, et nii juhid kui ka noorsootöötajad tuginevad enesehindamisel pigem mittesüsteemse analüüsi allikatele/vahenditele.

Tabel 1. Kõige kõrgemalt ja madalamalt hinnatud pädevuse komponendid.⁷⁸

	Kõrgemalt hinnatud	Madalamalt hinnatud
Juhid	<ul style="list-style-type: none"> • asjaajamistoimingud (80%) • juhtimine: tegevuste algatamine, protsesside ja inimeste juhtimine (77%) • töötajate juhendamine (74%) 	<ul style="list-style-type: none"> • noorsootöö valdkonnas läbi viidavate uuringute tulemuste ja indikaatoritega kursis hoidmine, uuringute tulemustega arvestamine noorsootöö planeerimisel ja elluviimisel ning noorsootööd reguleerivate strateegiliste dokumentide väljatöötamisel osalemine (47%) • noortepoliitika arengutega kursis hoidmine ning noortepoliitikaga arvestamine (42%) • noorte infovajaduse väljaselgitamine ja vahendamine (33%) • kultuuridevahelise suhtluse toetamine (33%) • koostöö noorsootöö valdkonna sidusrühmadega ja uute koostöövormide loomine (33%) • noortepoliitika ja/või noorsootöö oluliste dokumentidega kursis hoidmine ja nendega arvestamine (32%) • keeleoskus (31%) • noorte motiveerimine ühiskonnaelus osalemiseks (kodanikuhariduse toetamine) (29%) • eneseanalüüs ja -arendamine (22%) • arvutioskus (21%) • avalikkusele noorsootöö võimaluste tutvustamine ning koostöö teiste osapooltega, sh sidusrühmadega (19%)
Noorsootöötajad	<ul style="list-style-type: none"> • info jagamine noortele (82%) • noorte kaasamine (75%) • noorte ettevõtlikkuse toetamine (74%) 	<ul style="list-style-type: none"> • mitmekesiste noorsootöö keskkondade ja meetodite kasutamine ning arendamine (33%) • kultuuridevahelise suhtluse põhimõtete tutvustamine ning suhtlusvõimaluse pakkumine (32%) • eneseanalüüs ja -arendamine (31%) • mitteformaalse õppes kogetu ja saavutatu mõtestamine koos noortega (30%) • keeleoskus (30%) • noorte motiveerimine ühiskonnaelus osalemiseks (kodanikuhariduse toetamine) (28%) • arvutioskus (26%) • avalikkusele noorsootöö võimaluste tutvustamine ning koostöö teiste osapooltega, sh sidusrühmadega (25%)
Taustatunnuste mõju enesehindamisele ja -arendamisele	<ul style="list-style-type: none"> • noorsootöö eriharidus • noorsootöötaja kutse omanine • noorsootöötaja teadlikkus kutsest • organisatsioonikultuur 	

Kõige nõrgemalt hindavad noorsootöötajad enda noorsootöö keskkondade ja meetodite kasutamise ning arendamise oskust ja kultuuridevahelise suhtluse põhimõtete tutvustamise ning suhtlusvõimaluse pakkumise oskust. Viimase puhul on oluline pädevus selle võtmekomponentidena laiemalt lahti mõtestada ning mitte taanduda vaid keeleoskusele. Juhid on kõige nõrgemaks hinnanud enda pädevusi infovajaduste selgitamises ja vahendamises ja sarnaselt noorsootöötajatele ka kultuuridevahelise suhtluse toetamises. Lisaks peab rahuldavaks või halvaks enda oskust anda noortele tagasisidet mitteformaalse õppe käigus õpitule 30% noorsootöötajatest, millega on seotud ka noorsootöötajate ja juhtide oskus noori motiveerida ühiskonnaelus osalemiseks. Üldistest pädevuse komponentidest hinnatakse madalamalt eneseanalüüsi ja -arendamise oskust, keele- ja arvutioskust ning oskust noorsootöö võimalusi avalikkusele tutvustada. Lisaks eelnevalt toodule hindavad juhid kõige madalamalt enda pädevusi valdkonna uuringute tulemustega, noortepoliitikaga ja noorsootöö dokumentidega kursis hoidmises ning valdkonna sihtrühmadega koostöös.

⁷⁸ Kõrgemalt hinnatud pädevuse komponentide puhul on toodud välja need, kes hindasid vastavat pädevust heaks või väga heaks, madalamalt hinnatud puhul on koondatud vastavat pädevust rahuldavaks ja halvaks pidanute vastused. **Boldis** on märgitud need komponendid, mis nii juhtidel kui noorsootöötajatel on madalamalt hinnatud; punasega on märgitud need ankeetküsitluse vastanute osakaalud, mille puhul on uuringu erinevate osade sisendist tulenevalt koolitusvajadus tegelikkuses suurem, kui ankeetküsitluses osalenud märkinud on. Taustatunnuste mõju puhul on välja toodud enesehindamisele ja -arendamisele **pigem positiivset mõju omavad taustatunnused** (tegu on lihtsustatud ja suunaandva ülevaatega ehk vastav mõju ei pruugi olla kõigile pädevuse komponentidele). Noorsootöötajate kutsealast pädevust kajastab täpsemalt ptk 5.

Varasematel aastatel on kõige enam arendamist vajavateks oskusteks peetud projektkirjutamist, keelteoskust (eriti inglise keele oskust), motiveerimisega seotud oskuseid ja erialaste meetodikate tundmist. 2017. aasta uuringus on enda keeleoskust endiselt võrreldes teiste pädevustega madalalt hinnatud, kuid projektkirjutamine ei tule enam nii selge valupunktina välja. Sarnaselt varasematele uuringutele on arenguruumi noorte motiveerimises ühiskonnas osalemiseks, omaalgatuse ja ettevõtlikkuse toetamises ning avalikkusega suhtlemises. Seega on noorsootöötajate koolitusvajadustes toimunud mõningad muutused ning noorsootöötajate koolitusteemade valikul ja koolituste väljatöötamisel on oluline uuringu tulemustega arvestada.

Vene keeles vastanute subjektiivsed hinnangud oma pädevuse komponentidele erinevad eesti keeles vastanutest selgemalt juhtide seas. Nii on vene keeles vastanud ennast pädevamaks hinnanud näiteks noortele kultuuridevahelise suhtluse põhimõtete tutvustamises, noorte infovajaduse väljaselgitamises ja noortele suunatud usaldusväärse info vahendamises ning noortepoliitika arengutega kursis hoidmises. Samas hindavad venekeelsed noorsootöötajad enda keeleoskust võrreldes eestikeelsete noorsootöötajatega nõrgemaks. Ka enesehindamises paistavad venekeelsed noorsootöötajad süsteemsemad olevat: nende seas on proportsionaalselt enam neid, kes hindavad ennast kutsestandardi (41% ja 19%) või teiste enesehindamise instrumentide alusel. Samas osalevad venekeelsed noorsootöötajad vähem koolitustel (viimase aasta jooksul ei osalenud neist ühelgi koolitusel 18% (võrdluseks. eestlastest 7%), mille põhjuseks on tõenäoliselt väiksem venekeelsete koolituste pakkumine.

Uuring näitas, et nii Eesti noorsootöö hetkeolukorda kui ka Euroopa suundumisi noorsootöö valdkonna arengutes arvestades tuleb noorsootöötajate koolituste korraldamisel vastata allpool kirjeldatud väljakutsetele.

- 1. Kõik noorsootöötajad ei pea ennast tulenevalt noorsootöös ajalooliselt toimunud muutustest ning kohati madalast noorsootöö teadvustamisest ja ühiskonnas tunnustamisest noorsootöötajateks.** Eriti paistab enese noorsootöötajana mitte määratlemine silma huvikoolide õpetajate, koolide huvijuhtide ja ringijuhtide puhul. Arvestatav osa noorsootöötajatest ei pea kõiki noorsootöötaja kutsestandardis kajastatud pädevuse komponente ka oma tööülesanneteks, viidates sellele, et ei mõisteta noorsootöötaja rolli ja oma tegevuse mõju noortele. Enese noorsootöötajaks mitte pidamine ja/või teatud noorsootöötaja kohustuslike kompetentside mitte teadvustamine oma ülesannetena takistavad noorsootöö kvaliteedi tõstmist nt seeläbi, et koolituste sihtrühm ei tunne ära arendamist vajavaid kompetentse või ennast sihtgrupina. See võib olla ka üheks takistuseks, miks koolitustel saadavad teadmised piisavalt rakendust ei leia (käsitletud täpsemalt ptk 7.4).

Soovitus riigile:

- Pöörata nt läbi teavitusürituste ja meedia enam tähelepanu noorsootöö tutvustamisele ja seeläbi ka noorsootöö tunnustamisele ning väärtustamisele ühiskonnas.
- Pöörata suuremat tähelepanu erineva tööiseloomuga noorsootöötajate sisulisele kaasamisele noorsootöö valdkonna arengu- ja tegevuskavade koostamisel.

Soovitus noorsootöötajate koolitajatele:

- Tõsta koolitustega erineva tööiseloomuga noorsootöötajate arusaama oma rollist ühiskonnas, tööülesannetest ja nendeks vajalikest pädevustest ning enda töö mõjust noortele. Võimalusel arvestada koolitusi planeerides osalejate varasema haridusliku taustaga (noorsootöö eriharidus, noorsootööga seonduv haridus, nt pedagoogid, ja muu haridus) ja muude taustatunnustega ning vastavalt koolitusteemadele moodustada erineva taustaga noorsootöötajatest erinevad koolitusgrupid. Noorsootööst ja noorte arengust parema arusaama teke tõstab eelduste kohaselt ka koolitustelt saadavate teadmiste rakendamist.

- 2. Noorsootöötajate motivatsioon noorsootöö valdkonnas töötada ja ennast arendada on suur. Paraku ei mõtestata erinevate kompetentside olulisust, ei osata ennast põhjalikult hinnata ega eneserefleksiooni kasutada.** Näiteks ei peeta mõningaid noorsootöötaja kutse kompetentside

loetelus toodud tegevusi oma tööülesanneteks. Lisaks, olgugi, et noorsootöötajate üldine hinnang oma kompetentsidele on kõrge, tuginetakse enesehindamisel peamiselt noorte, kolleegide ja lapsevanemate tagasisidele, mitte põhjalikku hindamist võimaldavatele hindamisinstrumentidele (nt noorsootöötaja kutsestandard, organisatsiooni täiendusõppe kava/ koolitusplaan) ning ka arenguestlustel jääb vajaka põhjalikust noorsootöötaja kompetentse hõlmavast lähenemisest. Sellest tulenevalt jääb ka enesearendamisega tegeledes arenguvajadustega arvestamisest puudu, mis aga omakorda saab takistuseks noorsootöötajate motivatsiooni ja arengusoovi maksimaalseks kasutamiseks noorsootöö valdkonna arendamisel ja noortega tegelemisel.

Enesehindamise ja -arendamise toetamiseks on nt noorsootööseaduse, kutsestandardi ja kvaliteedihindamise juhise näol loodud riigi poolt mitmeid tugimaterjale, mille kasutus noorsootöötajate seas jääb pigem tagasihoidlikuks. Tugimaterjalide tagasihoidliku kasutuse võimalikuks põhjuseks on noorsootöö pideva arengu ja oma tegevuste mõju noore arengule ebapiisav mõistmine. Seda kinnitab nt asjaolu, et noorsootööd, seonduvat eriala õppinud või pikka aega valdkonnas tegutsenud töid sageli üheks kutse mitte taotlemise põhjuseks vastava hariduse või pikaaegse kogemuse olemasolu. Lisaks leiavad noorsootöötajad, et kutse omamine ei too kaasa mingit sisemist ega välimist muutust. Uuringu sisend võimaldab järeldada ka seda, et teadlikkus tugimaterjalidest on madal ning olemasolevaid materjale peetakse keeruliseks ehk oodatud on kasutajasõbralikumad tugimaterjalid.

Soovitus riigile:

- *Tõsta omavalitsuste kui kohalikul tasandil noorsootöö eest vastutajate arusaama noorsootöö kvaliteedi olulisusest ja julgustada noorsootöötajate tööandjaid võtma kasutusele noorsootöötajate enesehindamist ning -arendamist toetavaid meetmeid, nt läbi arenguestluste, organisatsioonikultuuri kujundamise, sh enesearengu toetamise ja kutse ühise taotlemise, coachingu kasutamise ning võimalusel ka enesearengut toetava palgasüsteemi kaudu.*
- *Täpsustada kutsestandardi eesmärki nii, et enamad noorsootöötajad tunnetaksid, et kutsestandard on vajalik (tööriist) enesehindamiseks ja -arendamiseks kõigile noorsootöötajatele, mitte ainult kutset soovijatele ning õppe- või koolituskavasid väljatöötajatele. Noorsootöö hetkeolukorda arvestades ei ole mõistlik kutse omamist kohustuslikuks muuta, küll aga on vajalik suurendada teadlikkust kutsestandardi kohta, eriti nende seas, kel ei ole noorsootööalast haridust.*
- *Luua noorsootöötaja kutse taotlemise vastu huvi tõstvaid ja taotlemist ning eneseanalüüsi ja -arengut toetavaid materjale. Nimetatud materjalid võiksid sisaldada näiteks erinevaid ülesandeid täitvate noorsootöötajate igapäevategemistest pärit praktilisi näiteid, mis lihtsustavad kompetentsidest aru saamist ja enesehindamist. Noorsootöötajaid võib abistada ka ankeetküsitluse välja töötamine, mis aitab lihtsustatult mõista erinevate kompetentside tausta ja suunab noorsootöötaja madala enesehinnangu korral vastava kompetentsi arendamist toetavate materjalide juurde.*

Soovitus riigile, KOV-dele ja noorsootöötajate tööandjatele:

- *Tõsta läbi teavitustegevuste, sh läbi meedia, erinevate osapoolte arusaama enesehindamise ja -arendamise vajalikkusest. Leida võimalusi enesehindamist ja -arendamist toetava organisatsioonikultuuri kujundamise toetamiseks. Enesehindamise ja -arendamise toetamine on seda olulisem, et enamik noorsootöötajaid töötavad põhikohana ja näevad ka pikemas perspektiivis oma seotust noorsootöö valdkonnaga.*
- *Tõsta läbi teavitustegevuste, sh läbi meedia, erinevate osapoolte arusaama noorsootöötajalt oodatavate kompetentside sisust.*

Soovitus noorsootöötajate tööandjatele:

- *Pöörata enam tähelepanu eneseanalüüsi ja -arengut toetava organisatsioonikultuuri kujundamisele. Väga oluline ja mõjus on nt juhendamise, mentorluse, coachingu ja arenguestluste abil töötajate arengu maksimaalne toetamine. Arenguestluste*

maksimaalse mõju saavutamise eeldab, et tuginetakse mh struktuurset hindamist toetavatele abimaterjalidele.

Soovitus noorsootöötajate koolitajatele:

- Viia läbi koolitusi, mis tutvustavad 1) noorsootöö ja ühiskonna pidevat arengut, millest tulenevalt on vajalik järjepidev enesehindamise ja -arendamisega tegelemine; 2) erinevaid enesehindamise ja -arendamise võimalusi, sh selgitavad kutsestandardi, supervisiooni ja coachingu kui vähemkasutatavate, kuid välisekspertide ja fookusgrupiarutelus osalenute hinnangul ühtede olulisemate enesearengut toetavate vormide eesmärki ja olulisust enesehindamisel. Lisaks võiksid sellised koolitused toetada noorsootöötajaid kutse taotlemisel, kuna lisaks teadmiste suurendamisele pakuvad nad noorsootöötajale ka hinnalist tugivõrgustikku.
- Koolitusi kavandades ja reklaamides pöörata suuremat tähelepanu noorsootöötajatelt oodatavate kompetentside sisu tõlgendamisele läbi noorsootöötajate igapäevategevuse. Nt kultuuridevahelise suhtluse pädevuse osas peab pöörama tähelepanu selle pädevuse lahtimõtestamisele, et see ei taanduks pelgalt keeleoskusele, vaid sisaldaks ka selliseid võtmelemente, nagu enda kultuurilise tausta teadvustamist, avatud ja kaasava identiteedi kujunemise toetamist, teadlikkust kultuurisisisest mitmekesisusest ja iga noore individuaalsusest, eelhoiakute ja stereotüüpide äratundmist, teistsuguse keele- ja kultuuritaustaga noorte kaasamist, nende noorte võrgustike tundmist, tagasiside küsimist jms. See tõstaks noorsootöötajate arusaama vajavate kompetentside mitmekesisusest ja laiahaardelisusest ning aitaks noorsootöötajal paremini hinnata vastava koolituse olulisust enesearengule.

3. Enesearendamisega ajendab tegelema sisemine soov/vajadus. Samas **tegeletakse enesehindamisega pigem ebasüsteemselt, tuginedes peamiselt erinevate osapoolte tagasisidele**, mis ei pruugi kajastada kõiki noorsootöök vajalikke pädevuse komponente. Seega võib valitaval enesetäiendamise vormidel ning täienduskoolitustel olla tegelikke arenguvajadusi arvestades vajakajäämisi.

Soovitus riigile, KOV-dele ja noorsootöötajate tööandjatele:

- Meedia, noorsootöötajate võrgustiku, noorsootöö organisatsioonide ja koolituste kaudu tõsta noorsootöötajate teadlikkust süsteemse enesehindamise vajalikkusest ja enesehindamise võimalustest. Vt ka väljakutse nr 2 ja sellega seonduvad soovitusel.

4. **Enesearendamisega tegelemist mõjutab teadlikkus erinevatest enesetäiendamise vormidest ja koolituste toimimistest ning enesetäiendamise vormide kättesaadavus, arvestades mh aja- ja finantsressurssidega.** Eelkõige toodi koolitustel osalemise takistusena välja ebasobivaid koolituste aegu ja toimumiskohtasid, mis transpordi-, ööbimis- ja asendaja leidmise kulude tekkimise kaudu muudavad kulukaks ka tasuta pakutavad koolitused. Probleemiks peetakse ka erinevatest toetuse andmise tingimustest tulenevat noorsootöötajate ja õpetajate eristamist koolitustel osalemisel (noorsootöötajad peavad mitmeid õpetajatele suunatud koolitusi ka enda töö paremaks tegemiseks vajalikeks, kuid nad ei saa neis osaleda).

Soovitus riigile, KOV-dele, noorsootöötajate tööandjatele ja koolitajatele:

- Kaardistada Eesti eripiirkondades noorsootöötajate koolitamise eest vastutajad ja koolitajad ning koostöös nende ja noorsootöötajatega luua noorsootöötajatele kättesaadav strateegiline pikaajaline noorsootöötajate koolituskava, mis arvestab uuringu aruandes välja toodud enim arendamist vajavate kompetentside ja erinevate sihtrühmade erisustega ning võimaldab kohaliku tasandi koolituskavasid teadlikumalt planeerida. Sõltuvalt omavalitsusest ja piirkonnast võib tegu olla kas ühte omavalitsust või suuremat piirkonda katva organisatsiooniga, kes toetab KOV-i noorsootöötajate

koolitusvajaduse kaardistamisel, koolitustegevuse eesmärkide seadmisel ja koolituste planeerimisel.

- Leida võimalusi noorsootöötajatele tööd pakkuvate organisatsioonide organisatsioonikultuuri muutmiseks enesearengut toetavamaks. Üheks võimaluseks on arendada tihedamat formaalse ja mitteformaalse õppe organisatsioonide koostööd.

Soovitus noorsootöötajate koolitajatele:

- Viia koolitusi läbi erinevates Eesti piirkondades ehk koolitatavatele võimalikult lähedal. Arvestades, et tegevuse ümberkorraldamine ja asendaja leidmine on aeganõudvad protsessid, teavitada koolitusest 3-6 kuud ette.
- Kasutada enam e-koolituste võimalusi. E-koolituste populaarsuse tõstmiseks on vajalik ka erinevate osapoolte teadlikkuse tõstmine selles osas, kuidas õppimine e-keskkonnas toimub. Tagamaks, et minimaalse ajaga omandataks maksimaalselt uusi teadmisi ja oskusi ning toetataks suhtumise kujundamist, on soovitatav koolituste korraldamisel arvestada erinevate sihtrühmade ja tasemete erisustega, milleks annab hea aluse ka käesolev uuring. Võimalusel võiks toetada grupiviisilist e-koolitustel osalemist, korraldades piirkondades väiksemaid seminare, kus osaletakse nt üheskoos koolitusel ning ametliku e-koolituse järgselt arutletakse kohapeal mõne spetsialisti või noorsootöötaja juhtimisel õpitu üle. Grupiviisiline e-koolitusel osalemine võimaldaks koolitusel osaleda ka neil, kelle digipädevus pole piisav iseseisvalt e-koolituse raames toime tulemiseks, tõstes seega ka e-koolitusel osalejate digipädevust. Kaaluda võimalusel ka e-koolituse ühendamist mentorluse/coachinguga, mis ajendaks õpitud analüüsima ja lihtsustaks õpitu rakendamist.

Soovitus riigile ja koolitajatele:

- Arvestades kohati sarnaseid arenguvajadusi, leida võimalusi noorsootöötajatele ja õpetajatele ühiste koolituste läbi viimiseks (näiteks kaaluda ettepanekut tulevikus uute toetuse andmise tingimuste väljatöötamisel).

5. Noorsootöötajate hinnangul ei vasta koolituste sisu, kasutatavad meetodid, teooria ja praktika tasakaal, koolituse tase ning koolituse toimumise asukoht nende soovidele/vajadustele, kusjuures noorsootöötajate soovid, vajadused ja ootused on erinevad ning kohati ka vastuolulised (nt lühike vs pikk, pigem ettekande vormis või grupitööna toimuvad koolitused). Lisaks ei vasta noorsootöötajate hinnangul pakutu alati lubatule või kaldub koolitaja esialgselt kavandatavast teemast liigselt kõrvale.

Soovitus riigile, KOV-dele ja noorsootöötajate tööandjatele:

- Tõsta ühiskonna ja tööandjate harimise abil noorsootöötajate arusaama teooria ja praktika tasakaalu olulisusest, et ei välistataks koolitusi teooria või praktilise osa olemasolu pärast. Koolituste mitmekesisusest ja teooria-praktika tasakaalu vajalikkusest teadlikumad tööandjad pööravad nimetatud asjaoludele ka noorsootöötajate tähelepanu. Seeläbi jälgivad ka noorsootöötajad, et valitavate koolituste teoreetiline ja praktiline osa oleksid tasakaalus ning vastaksid nende vajadusele.

Soovitus noorsootöötajate koolitajatele:

- Koolitusi korraldades arvestada maksimaalselt käesolevas uuringus selgunud, koolitajale teadaolevate ja teistes uuringutes avaldatud konkreetse koolituse sihtrühma koolitusvajadustega ning viia võimalusel koolitusi läbi erinevates tasemerühmades ja piirkondades (noorsootöötajatele võimalikult lähedal). Pöörata tähelepanu, et koolituskavast kinni peetakse. Olgugi, et on nii teoreetiliste kui praktiliste koolituste soovijaid, on suurima mõju omamiseks oluline teoreetilise ja praktilise osa tasakaal koolitusel.

Soovitus riigile ja noorsootõtajate koolitajatele:

- *Olgugi, et ideaalis peaks koolitustel teoreetiline ja praktiline pool tasakaalus olema, tasub igapäevatöö toetamiseks ja teoreetiliste teadmiste meelde tuletamiseks kaaluda valdkonna alusteooriaid käsitlevate teoreetiliste koolituste läbiviimist e-õppe või iseseisva õppe vormis, kusjuures sellised koolitused võiksid mõju suurendamise eesmärgil sisaldada ka õpitut kontrollivaid järelküsimumi vms. Näiteks võivad küsimused katta otseselt koolitaja poolt või materjalides kajastatud ja eeldada mh õpitu analüüsimist läbi seni tehtu.*
- *Olulistel koolitustel kutsuda lektoriteks rohkem valdkonna praktikuid, sh välismaiseid koolitajaid, et ilmestada teoreetiliste teadmiste kasutamist praktikas ja seeläbi suurendada eluliste näidete kasutamise osakaalu koolitustel. Käesolev uuring tõi välja noorsootõtajate kõrged ootused koolitajatele ning soovi mitmekesisema koolitajate valiku osas.*

6. **Organiseeritud e-õppes** osalevad ca pooled noorsootõtajad ja pooled peavad e-õpet (pigem) kasulikuks. Tegu on **alakasutatud koolitusvormiga**, mis võimaldaks rohkem noorsootõtajaid koolitada.

Soovitus riigile ja noorsootõtajate koolitajatele:

- *Pöörata suuremat tähelepanu e-õppe võimaluste mitmekesistamisele ning e-õppe kvaliteedile. E-õppes osalemist võiks toetada ka grupiviisiline osalemine, võimaldades üksikute toetamist väheste digioskuste korral.*

7. Noorsootõtajad peavad ennast erinevates pädevuse komponentides üsna pädevateks. Samas on näha mitmete taustatunnustega **noorsootõtajate oskuste erisusi**, mida on soovitatav koolitusteemade ja sihtgruppide valikul silmas pidada.

Soovitus riigile, KOV-dele ja noorsootõtajate tööandjatele:

- *Julgustada pikaegse ja mitmekülgse noorsootöö valdkonna kogemusega haritud noorsootõtajate poolset nooremate ja vähem kogenenumate noorsootõtajate juhendamist ja õpetamist (nt mentorite süsteemi loomine, juhtidele mentorite koolituste läbiviimine, coachide süsteemi arendamine).*

Soovitus noorsootõtajate koolitajatele:

- *Koolitusi korraldades keskenduda senisest enam konkreetsele sihtrühmale ja nende vajadustele. Nt noorsootöö eriharidust mitte omavad vajavad noorsootöö aluste alaseid teadmisi (sh noorte arengust; võimalusel arvestada sihtrühma haridusliku taustaga – noorsootööga seonduv või mitteseonduv haridus), huvikoolide õpetajad, koolide huvijuhid ja ringijuhid vajavad noorsootöö olulisuse selgitamist nende töövaldkonna näitel, juhina töötavad noorsootõtajad vajavad enam spetsiifilisemaid või edasijõudnute koolitusi. Käesolev uuring annab olulist sisendit selliste sihtrühmade tuvastamisel (vt ptk 5.3).*

Soovitus riigile, KOV-dele, noorsootõtajate tööandjatele ja koolitajatele:

- *Pädevuse tõstmise ajendamiseks ja erinevatest enesetäiendamise võimalustest parema arusaama tekitamiseks tõsta juhtide oskusi enesetäiendamist toetava organisatsioonikultuuri loomisel, sh koolituste või muu enesetäiendamise järgselt õpitu kolleegidele tutvustamine ning saadud teadmise rakendamine.*

8. Käesolev uuring ei võimaldanud saada head ülevaadet sellest, **kuidas noorsootõtajad oma rolli ühiskonnas ja noorte arengu suunamisel mõistavad**. Küll aga annavad nt erinevate tegevuste oma ülesandeks mitte pidamine ja suhtumine enesearendamisse põhjuse arvata, et kõik noorsootõtajad ei mõtesta oma tegevust noore arengu kaudu ega pea seeläbi ka kõiki

noorsootöötaja kutsestandardis kajastatud pädevuse komponente oma tööülesannetes vajalikuks. Noorsootöötaja enda arusaam oma rollist ja ülesannetest mõjutab ka noorsootöötajate võimekust avalikkusele noorsootööd tutvustada ning ühiskonna arvamust noorsootööst. Uuring näitab, et see oskus on noorsootöötajate seas üks madalamaid.

Soovitus riigile ja teadusasutustele:

- *Viia läbi teadustööle tuginev uuring, mis annaks vastuse, kuidas noorsootöötajad oma rolli ühiskonnas mõtestavad ja mis seda arvamust mõjutab.*

Soovitus riigile, KOV-dele ja noorsootöötajate tööandjatele:

- *Pöörata enam tähelepanu noorsootöö teadvustamisele ja väärtustamisele. Sellele võivad aidata kaasa noorsootöö poliitika laiem tutvustamine ja noorsootöö olulisuse teavitustegevused (suunata kogu ühiskonnale ühise arusaama tekitamiseks).*

Soovitus noorsootöötajate koolitajatele:

- *Tõsta praktiliste koolituste abil noorsootöötajate oskust oma tööd mõtestada ja ennast väljendada. Oma tegevuse mõtestamise ja noorsootöö tutvustamise võimekust võivad tõsta ka turunduse koolitused.*

Kokkuvõtvalt näitas uuring, et noorsootöö Eestis seisab silmitsi mitmete nii fundamentaalsete kui ka arusaamadest ja koolitusvajadustest tulenevate väljakutsetega. Eesti noorsootöötajad on küll kõrgelt motiveeritud ja väärtustavad üldist kõrgharidust, kuid neil puudub sageli noorsootöö eriharidus ehk valdkonna teoreetiline taust. See mõjutab arusaama oma rollist ja enesehindamise ning enesearendamise vajalikkuse mõistmist ehk suhtumist täidetavatesse ülesannetes ja noorsootöösse. Olukorra parandamiseks on vajalik ühiselt mõistetav ja oluliseks peetav noorsootöö visioon, millest noorsootöötajad ennast ära tunnevad ja millega haakub noorsootöötaja kutse. Visioon noortevaldkonna arengukava 2014-2020 näol on täna küll olemas, kuid uuringutulemustest saab järeldada, et kõik noorsootöötajad ei tunneta, et see ka nende poolt tehtavat hõlmaks. Vastava arusaama olemasolul on võimalik teadlikult enesehindamise ja -arendamisega tegeleda, sh täienduskoolitusi valida. Olgugi, et uuring kajastas mitmeid noorsootöö väljakutseid, on valdkonna arendamise ja koolitustegevusega seonduvalt esmaolulisteks enesehindamist, enesetäiendamise kättesaadavust ja koolituste kvaliteeti puudutavad küsimused, kus esineb veel olulist arenguruumi, mis omakorda sõltub noorsootööga seotud erinevate osapoolte (riik, KOV, koolitajad, tööandjad, noorsootöötajad, meedia) efektiivsest koostööst. Täienduskoolituste ja noorsootöö kvaliteedi arendamisel tuleb aga pidada silmas, et üheks peamiseks enesetäiendamisega tegelemise takistuseks on ajapuudus. Uuringut läbivalt tuli ühe takistusena välja ka noorsootöötajate eelarvamus koolitustel osalemise mõistlikkuse osas. Küll aga on Eestil praeguseks juba loodud enesehindamist toetavatest tugimaterjalidest tulenevalt märkimisväärselt head võimalused noorsootöö valdkonna, sh noorsootöötajate koolitussüsteemi terviklikuks arendamiseks, samuti on järjest enam tähelepanu pööratud *coaching* süsteemi arendamisele, kui üheks kasulikumaks peetud enesetäiendamise vormile. Käesolev uuring kinnitab, et noorsootöö valdkonna kvaliteedi arendamisel omavad jätkuvalt võtmerolli erinevad teavitus- ja koolitustegevused, laiemalt nii kogu ühiskonda kui kitsamalt noorsootöötajate tööandjaid, noorsootöötajaid ja nende konkreetseid arenguvajadusi silmas pidades. Oluline on tõsta noorsootöötaja kutse väärtust noorsootöös ning muuta see väärtuslikuks tööriistaks noorsootöötajate tööandjate ja nende endi käes oma pädevuste lahtimõtestamisel, oma töös rakendamisel ning enesearendamisel. Uuring toob siinkohal välja spetsiifilisi lähtekohti erinevate arendustegevuste planeerimiseks ning annab suunised ja ettepanekud kõige silmapaistvamate väljakutsetega tegelemiseks.

Summary

According to the Estonian Youth Work Act⁷⁹, youth work is: the creation of conditions to promote the diverse development of young persons which enable them to be active outside their families, formal education acquired within the adult education system and work on the basis of their free will and whereby young people are considered as those between the ages of 7-26. Organisations engaged in youth work include, for instance, schools, hobby schools, youth centres, youth camps, youth police etc. In addition, young people have opportunities to participate in youth projects, school and university student boards, and voluntary work. At national level, the various youth work activities are coordinated by the Ministry of Education and Research, Estonian Youth Work Centre and SA Archimedes Youth Agency who, amongst other things, are conducting training activities. In accordance to the Youth Work Act and Local Government Organisation Act⁸⁰, local governments are responsible for the implementation of youth work.⁸¹

Young people's participation in youth work is at least partially affected by the quality of youth work, which depends, amongst other things, on the competence of youth workers. Participation in youth work, however, has an impact on the networking capabilities, productivity, and well-being of young people, all of which are crucial for the development of civil society, the first steps of one's personal life, and coping with future work life. Therefore, it is paramount to put emphasis on the increasing of the quality of youth work. Here, an important role is played by the organising of youth work related training courses, and placing high value on youth workers' profession. Consequently, the purpose of this study was to gain an overview of the competences and personal development of youth workers, as well as to identify their wider training needs. In order to achieve this, the study relied on earlier research on the training needs of youth workers, sectoral academic literature, responses to a questionnaire which was carried out among youth workers, discussions carried out with experts in this field, and interviews carried out with foreign experts. The results of the study are valuable at both national and local level, i.e. for designing a training framework for youth workers, and providing input for the development of training programs for the staff who are responsible for training youth workers.

The present study showed that the distribution of age groups, gender and language preferences (Estonian or Russian) among Estonian youth workers has remained stable during the last ten years, showing that nearly a quarter of youth workers are themselves classified as young persons, 86% of youth workers are female and 11% of youth workers prefer to use Russian language in their work. Most youth workers find application at youth centres or youth cabinets, general education schools and hobby schools, and they are mainly working as information workers, youth workers/specialists, activity leaders, heads of youth work organisations, camp leaders or directors/teachers at hobby schools. The main target group for youth workers are Estonian-speaking young people aged between 7 and 17. The fact that ca 20% of youth workers have been working in the field for up to one year and 50% have been doing so for over six years, means that there is capacity to train and support one another more than previously. One way in which this can be achieved is by mentoring, in order to increase the competence of youth workers. Based on focus group discussions and interviews with foreign experts it can be suggested that supervision and *coaching* are some of the most effective forms of personal development, whilst youth workers are presently able to access coaching through, for example, the ENK or Estonian ANK.

The present study focussed on the training needs for youth workers, and showed that overall, Estonian youth workers are relatively well-educated. More than 87% of the participants have acquired above upper-secondary level of education. At the same time, only about 40% of youth workers have educational or professional qualifications in youth work, and fewer than a quarter of respondents are fully or partially youth workers by vocation. The study shows that applying to become a youth worker

⁷⁹ Riigi Teataja, [Youth Work Act \(Noorsootöö seadus\)](#) (2017).

⁸⁰ Youth Work Act (Noorsootöö seadus), Passed on 17 June 2010. Available at: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/520122013004/consolide/current>; Riigi teataja, Local Government Organisation Act (*Kohaliku omavalitsuse korralduse seadus*), Passed on 2 June 1993. Available at <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/502012017004/consolide>

⁸¹ At national level, organisations such as SA Archimedes, SA Innove and Union for Child Welfare are involved in the organisation of youth work in Estonia.

by occupation is not widespread, the profession itself is not valued as highly as education in youth work, supporting materials related to the profession are not widely used for self-evaluation nor as a basis for development interviews, and the practice of competence assessment, including self-reflection, is not something that is practiced systematically, or is carried out in a rather superficial and subjective manner. It also appears that many youth workers do not understand the significance of the competencies that are expected from all youth workers. A lack of background in youth work can be one of the biggest obstacles to the valuing of the profession, to the even understanding of the professional competences required from youth workers and to professional development. This is confirmed by the fact that according to the results of the questionnaire, self-evaluation and personal development are areas that are more systematically addressed by those with specialised education in youth work, those who are youth workers by vocation and those with higher levels of awareness about the youth work vocation. However, there is no overarching corresponding connection which would apply everywhere. For example, among those groups, components of professional competencies can be assessed more critically. This shows that theoretical background knowledge and/or more systematic self-assessment positively affects the competencies of the youth worker and simultaneously extends the understanding of the youth worker to the broader range of competency components, leading to more critical self-assessment. The latter has a positive impact towards a more self-aware personal development.

Half of the youth workers participate in various training courses more than three times a year, whereas organisational culture has a significant impact on the types of personal development methods used and how effective these activities are considered to be. For example, youth workers who participate in career development interviews more frequently are more active in participating in training courses. Also, those who have highlighted the possibility of using coaching services place higher value on this service to their professional development. The main reasons for attending further training and, also, for applying for a professional vocation are related to internal motivation rather than the external environment: the former include the desire to keep up with the latest developments in the field, the internal need to supplement one's knowledge and skills, but also, a genuine interest and excitement towards, and the necessity of learning about the subject of a given training course. Various methods are being applied for personal development, however, the more varied, less time-consuming, more affordable and less self-reflective methods are often considered to be the most effective. Although the majority find learning from their own experiences to be the most useful, the results of the study give reason to believe that learning from experience is rather superficial due to the understanding of the impact of their activities on young people and their low capacity for self-evaluation. Greater attention must be paid to the positive impact of completing the professional vocation application portfolio and the opportunities for organised e-learning opportunities to reach as many youth workers as possible in the most cost-effective and time-suitable way. Considering the obstacles to both, participation in the training courses and to the use of acquired knowledge, it is important to emphasise the quality of training (i.e. compliance with the pre-planned curriculum; trainer competence) and its practicality (i.e. taking into consideration the level and background of the trainees), and if possible, distribute information about the upcoming training via e-mail at least three months prior to the commencement of the training course. Organisational culture plays a crucial role in the implementation of the acquired knowledge, as it is imperative to raise awareness among employers about the necessity of professional personal development, and the opportunities that are available in the organisation to support this.

Based on self-evaluation, youth workers consider themselves as relatively competent. However, less than one third of youth workers assess their skills as "very good". Table 1 shows the components of competences that are rated higher- and lower-importance by youth workers. Even though 68% of the managers who responded to the questionnaire consider youth workers' self-assessment capacities to be (rather) good, the links between the responses from various questionnaires suggest that youth workers do not always consider learning from own experience as self-analysis, nor do they always have the ability to engage in self-analysis. Therefore, it is necessary to adopt a somewhat more critical approach towards the results of self-evaluation. This is also confirmed by the fact that both managers and youth workers tend to rely on self-evaluation tools/sources that provide relatively non-systematic means of analysis.

Table 1. Components of the highest and lowest rated competencies.⁸²

	Highest rated	Lowest rated
Managers	<ul style="list-style-type: none"> • administrative tasks (80%) • management: initiating activities, managing processes and people (77%) • supervising staff (74%) 	<ul style="list-style-type: none"> • keeping track of the results and indicators of studies in the field of youth work, taking into account the results of studies in planning and implementing youth work and participating in the development of strategic documents regulating youth work (47%) • keeping up to date with the developments in youth policy and taking youth policy into account (42%) • identifying and mediating young people's information needs (33%) • supporting intercultural communication (33%) • cooperation with various stakeholders in the field of youth work and creation of new forms of cooperation (33%) • maintaining and taking into account relevant and important youth policy and/or youth work documentation (32%) • language skills (31%) • motivating young people to participate in social life (supporting civic education) (29%) • self-analysis and personal development (22%) • IT skills (21%) • introducing youth work opportunities to the wider public and cooperation with other parties, including various stakeholders (19%)
Youth workers	<ul style="list-style-type: none"> • sharing information to young people (82%) • youth inclusion (75%) • supporting entrepreneurship amongst young people (74%) 	<ul style="list-style-type: none"> • the use and development of diverse youth work environments and methods (33%) • introducing the principles of intercultural communication and providing opportunities for such communication (32%) • self-analysis and personal development (31%) • Conceptualising with young people, what has been experienced and achieved in non-formal learning (30%) • language skills (30%) • motivating young people to participate in social life (supporting civic education) (28%) • IT skills (26%) • introducing youth work opportunities to the wider public and cooperation with other parties, including various stakeholders (25%)
The impact of background indicators on self-evaluation and personal development	<ul style="list-style-type: none"> • special education in youth work • having youth worker professional vocation • youth worker's awareness of the profession • organisational culture 	

As a conclusion, the study showed that youth work in Estonia is confronted with several issues arising from fundamental challenges, but also, challenges caused by perceptions and training needs. Although Estonian youth workers are highly motivated and see great value in higher education, they often lack special education in youth work, and hence, the theoretical background of this professional field. This affects youth workers' understanding of their role and the importance of self-evaluation and personal development, i.e. their attitudes towards their professional duties and youth work. To improve this situation, it is essential to find a mutually understood and -valued vision of youth work, which would resonate with youth workers and link to the youth work profession. Whilst today, there exists a vision

⁸² For the higher-rated competency components, the table is showing those responses where the relevant competency has been rated as good or very good. In the case of lower-rated competency components, the table is summarising the responses showing satisfactory and poorly rated competencies. In terms of the effect of background indicators, the table is showing those that are considered to have a relatively positive effect on self-assessment and personal development (this is a simplified and indicative overview and therefore such impact may not be applicable to all competency components).

for the Youth Field Development Plan 2014-2020, the results of the study suggest that not all youth workers feel that this vision includes their activities. A new mutual vision would make it possible to engage in self-evaluation and personal development activities in a more cognisant way, and would allow making more deliberate choices amongst further training courses. Although the study discussed several challenges in the area of youth work, issues relating to the availability of self-evaluation and personal development opportunities, and the quality of training are most essential for the development and training of the field. Here, there is still significant room for improvement which, in turn, depends on effective cooperation between different actors involved in youth work (the state, local governments, trainers, employers, youth workers, the media). However, whilst working on increasing the quality of training courses and youth work, it is imperative to bear in mind that lack of time can be one of the main obstacles to personal development. It also became clear throughout the study, that one of the obstacles is youth workers' bias towards the reasonableness of participating in further training courses. Yet, Estonia has already developed remarkably good opportunities for the youth work field, including integrated development of the training framework for youth workers, which is based on materials designed to support self-evaluation. Additionally, increasingly more attention is being paid to the development of coaching system, which is seen as one of the most effective forms of personal development. This study confirms that in the developing of the quality in the field of youth work, various communication- and training activities continue to play a key role: this applies both at the wider societal level, but also more specifically to youth work employers, youth workers themselves and to their specific development needs. It is important to increase the value of the youth work profession in the field, and turn it into a valuable tool for employers and youth workers themselves for understanding their competences, implementing these competences in their work and in their further personal development. Here, the study will underline specific starting points for planning different development activities, and will provide guidelines and proposals for addressing the most significant challenges.

Viidatud allikate loetelu

Bagshaw, M., Bagshaw, C. (2002) "Radical self-development – a bottom up perspective", Industrial and Commercial Training, Vol. 34 Issue: 5, pp.194-199.

Balti Uuringute Instituut (2015) Õpetajate täiendusõppe vajadused. Lõpparuanne.

Balti Uuringute Instituut (2017) Tegevuse „Minu esimene töökoht“ vahehindamine.

Balti Uuringute Instituut (2017) VEPA Käitumisoskuste Mängu rakendamise vahehindamine. Lõpparuanne.

Balti Uuringute Instituut, e-Riigi Akadeemia (2016) Infotehnoloogiliste võimaluste rakendamine noorsootöös. Kättesaadav: <https://www.ibs.ee/wp-content/uploads/Infotehnoloogiliste-v%C3%B5imaluste-rakendamine-noorsoot%C3%B6%C3%B6s-uuringuaruanne.pdf>

Beusaert, S., Segers, M., Fouarge, D., Gijssels, W. (2013) "Effect of using a personal development plan on learning and development", Journal of Workplace Learning, Vol. 25 Issue: 3, pp.145-158.

Beilman, M., Linno, M., Murakas, R., Rämmer, A., Soo, K., Veltmann, V., Veski, L., Visnapuu, U. (2010) Eesti noorsootöötaja, tema pädevused ja koolitusvajadused. Kokkuvõtte uuringutulemustest. Tartu Ülikooli sotsioloogia ja sotsiaalpoliitika instituut.

Eesti Avatud Noortekeskuste Ühendus (2017) Juhtide meistriklasse andis vajaliku õlatunde. Kättesaadav: <https://ank.ee/uudised/juhtide-meistriklasse-andis-vajaliku-olatusde/>

Eesti Noorsootöö Keskus (2013) Kvaliteedijuhtimine noorsootöös. Kvaliteedi hindamise käsiraamat. Kättesaadav: https://www.entk.ee/sites/default/files/ENTK_KOV%20kasiraamat_dets%202013.pdf

Eesti Noorsootöö Keskus. Kvaliteedi hindamine. Kättesaadav: <https://www.entk.ee/kvaliteedihindamine>

Eesti Noorsootöötajate Kogu. Coachide pank. Kättesaadav: <http://www.eny.org.ee/coachidepank/>.

ETS Competence Model. Kättesaadav: <https://www.salto-youth.net/rc/training-and-cooperation/trainercompetencedevelopment/trainercompetences/>

Euroopa Nõukogu (2010), 'Resolution of the Council and the representatives of the governments of the member states, meeting within the Council on youth work'.

European Commission (2014) Working with young people: the value of youth work in the European Union.

Evrard, G., Bergstein, R. (2016) European Training Strategy. A Competence Model for Youth Workers to Work Internationally. Salto-Youth.

Expert group report (2014) Developing the creative and innovative potential of young people through non-formal learning in ways that are relevant to employability.

Haridus- ja teadusministri 2011. a käskkirja „Programmi“ Noorsootöö kvaliteedi arendamine“ kinnitamine ja programmi elluviija volituste andmine muutmiseks, kättesaadav: <https://www.entk.ee/sites/default/files/ESF%202006-2013.pdf>

Haridus- ja teadusministri määrus RT I, 25.07.2014 „Noortelaagri ning projektlaagri juhataja ja kasvataja kvalifikatsiooninõuded ning neile vastavuse tõendamise kord“. Kättesaadav: <https://www.riigiteataja.ee/akt/125072014011>

Keeleteadlane Anna Verschik: eesti keele olulisus seisneb selle sümbolväärtuses (28.03.2017)
Kättesaadav: <http://kultuur.err.ee/315988/keeteadlane-anna-verschik-eesti-keele-olulisus-seisneb-selle-symbolvaaartuses>

Luthans, F., Peterson, S., J. (2003) 360-degree feedback with systematic coaching: empirical analysis suggests a winning combination. *Human Resource Management*, Vol. 42, No. 3, Pp 243-256.

Lyndon, J., Denys, P. (1987) "Theories of Motivation", *Education + Training*, Vol. 29 Issue: 3, pp.12-16.

Noorsootöö seadus, Vastu võetud 17.06.2010. Kättesaadav:
<https://www.riigiteataja.ee/akt/13340694?leiaKehtiv>

Noorsootöötaja kutsestandard 2015, kättesaadav:
https://www.entk.ee/sites/default/files/63933_EestiNoorsotoo_EST_2015.pdf

Noortevaldkonna arengukava 2014-2020, kättesaadav:
https://www.hm.ee/sites/default/files/noortevaldkonna_arengukava_2014-2020.pdf

Rasmussen, B. (2017) Noorsootöötaja kutse väärtustamine kohalikes omavalitsustes. Magistritöö.

Riigi teataja, Kohaliku omavalitsuse korralduse seadus (2017)

Stickland, R. (1996) "Self-development in a business organization", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 11 Issue: 7, pp.30-39.

SA Poliitikauuringute Keskus Praxis (2011) Noorteseire aastaraamat 2010. Noored ja tööturg.

Schlummer, E. (2013) Noorsootöö käsitlus tänapäeva Euroopas ja Eestis.

Selliöv, R. (2017) HTMi aasta-analüüs 2017. Eesti hariduse viis tugevust. Osalus noorsootöös.
Kättesaadav: https://www.hm.ee/sites/default/files/uuringud/eesti_noorte_osalemine_noorsootoos.pdf

Skorobogatov, G. (2016) Kuidas hinnata oma asutuse töötajate koolitusvajadust?

Tallinna linnas enimkasutatavad noorsootöö alased mõisted (2005) Kättesaadav:
<http://www.tallinn.ee/est/g3494s29544>

Ümarik, M., Loogma, K. (2005) Pädevused ja pädevuste arendamine noorsootöö valdkonnas: Eesti noorsootöötajate professionaalne taust Noorsootöölase koolituse valdkonna uuringu raport. Tallinna Ülikool, Haridusuuringute Instituut.

Villenthal, A., Kaunismaa, I., Veemaa, J., Talur, P., Žuravljova, M., Varblane, U. (2016) Huvihariduse ja huvitegevuse pakkujad ning noorsootöötajad kohalikes omavalitsustes. Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringu keskus RAKE.

LISAD

LISA 1. Kvantitatiivse uuringu metoodika

Noorsootöötajate küsitlemiseks töötati välja noorsootöö valdkonna eksperte kaasates kaks küsimustikku: üks noorsootöötajatele ja teine juhtidele ehk nendele, kelle alluvuses töötab vähemalt üks noorsootöötaja. Mõlemad küsimustikud tõlgiti ka vene keelde. Küsimustikus olid esindatud järgmised küsimuste plokid: töökoht, motivatsioon, pädevuse hindamise lähtekohad, hinnang enda pädevusele, erialane enesetäiendamine ja vastaja üldandmed. Mõlema ankeedi teemade blokid olid sarnased, kuid juhtide ankeet oli mõnevõrra mahukam tulenevalt täiendavatest pädevuse komponentidest ja töötajaid puudutavatest küsimustest. Küsimustikud olid avatud Surveygizmo keskkonnas 24.08-24.09.2017.

Uuringu valimi moodustamisel toetuti varasematele uuringutele ja SA Archimedese edastatud kontaktibaasile. Soovides jõuda võimalikult paljude noorsootöötajateni, saadeti kutsed välja SA Archimedese poolt edastatud ning Balti Uuringute Instituudi poolt täiendatud kontaktide meilidele järgmistes sihtrühmades: noortekeskused, huviharidusega tegelejad, üldhariduskoolid, noortelaagrid, noortemalevad, noorteühingud, kohaliku omavalitsuse ja riigi noorsootööspetsialistid, sotsiaalse hoolekandega seotud ametnikud. Vastamisaktiivsuse tõstmiseks saadeti välja kaks meeldetuletust ja jagati uuringus osalemise kutset ka läbi sotsiaalmeedia. Kuna saadetud kutsed uuringus osalemiseks ei olnud alati isiklikud, ei ole võimalik nende alusel vastamisaktiivsust hinnata.

Analüüs toetub kogu küsimustiku täitnud noorsootöötajate vastustele, st neile, kes vastasid viimasele kohustuslikule küsimusele. Kokku on valimiks 299 noorsootöötajat ja 139 juhti. Kokku saadud 438 noorsootöötajat on küll väiksem valim, kui 2010. ja 2016. aasta uuringutes, kuid on piisav, et orienteeruva üldkogumi (ligikaudu 5000-7000 noorsootöötajat) kohta teatud vea (vähem kui +/-5) piires üldistusi teha. Seda enam, et käesoleva aruande aluseks olevale ankeetküsitlusele vastanute taustaandmed on sarnased varasemate uuringute andmetega. Küsitluse poolikud vastused on esitatud Tellijale. Alluvaid omavate noorsootöötajate küsimustikule vastanute ehk juhtide seas oli ka neid, kes olid ebakindlad alluvate olemasolus – mõne küsimuse puhul toodi välja, et alluvaid pole, kuid teise küsimuse puhul vastati ka alluvate kohta.

Andmete analüüsimisel on kasutatud andmetöötlusprogrammi SPSS. Enamik küsimusi on valikvastustega, kuid paljude küsimuste puhul oli võimalik valida rohkem kui üks vastusevariant ning lisaks valikküsimustele sisaldavad küsimustikud ka üsna palju lahtisi küsimusi, millega on kogutud väärtuslikku informatsiooni ning millest tulenevat infot on analüüsitud kvalitatiivselt, seejuures on osasid vastuseid ka mõtte näitlikustamiseks tsiteeritud. Olulisemaid küsimusi on analüüsitud vastaja keele, soo, vanuse, kutse/erialahariduse olemasolu, töökoormuse (põhitöökoht/vabatahtlik/muu), peamise ametikoha, asutuse/organisatsiooni ja asukoha (asula suuruse kategooriad) lõikes, kuid aruandes on välja toodud vaid statistiliselt olulised erinevused erinevate gruppide vahel, kui just ei ole täpsustatud teisiti.

LISA 2. Uuringusse kaasatud organisatsioonide nimekiri

Käesoleva uuringu raames kasutatud ankeetküsitluse väljatöötamisse ja/või erinevates etappides uuringu tulemuste valideerimisse on kaasatud järgmised organisatsioonid:

Anne Noortekeskus

Eesti Avatud Noortekeskuste Ühendus (Eesti ANK)

Eesti Kunstikoolide Liit

Eesti Noorsootöö Keskus (ENTK)

Eesti Noorsootöötajate Kogu (ENK)

Haridus - ja Teadusministeerium (HTM)

Ida-Virumaa Kutsehariduskeskus

Kesklinna noortekeskus

Kuressaare ANK Noortejaam

Mähe Vabaaja Keskus

Narva 6. Kool

Narva Keeltelütseum

Narva Kunstikool

Narva Noorte Meremeeste Klubi

Narva Noortekeskus

Non-formal learning centre VitaTiim

Noortekeskus Lille Maja

Pirita Vaba Aja Keskus

SA Archimedese noorteagentuur

Saare Maavalitsus

Saue Noortekeskus

Soldino Gümnaasium

Tallinna Ülikool

Tartu Ülikooli Narva kolledž

Tartu Ülikooli Viljandi Kultuuriakadeemia

LISA 3. Ankeetküsitlusele vastanute vastused küsimusele „Millises noorsootöövaldkonnas või teemas ja mis mahus koolitust vajaksite?“

Töötajad

Ajaplaneerimise koolitust. Kuidas mitte läbipõleda esimestel töö aastatel?

Riskikäitumine, erinoorsootöö, kriisinõustamine.

Digilahenduste kasutamine minu töös.

Draama ja teatriõpe, mahtu on raske öelda - võiks olla 2-3 päevased aktiivkoolitused.

Edasijõudnud robootika/elektroonika.

Enesejuhtimis alast või sellist, kus käsitletakse meeskonna juhtimis temaatikat kas siis noorte või teiste noorsootöötajate näitel.

Erialane täiendkoolitus - muusika, laulmine, õpilaste psühholoogiliste iseärasustega arvestamine, kultuuriürituste korraldamine, õppetööks ja üritusteks vajaliku digitaalse informatsiooni hankimine.

Erinevate meetodite läbiproovimine.

Erinoorsootöö - HEV laste ja käitumisraskustega laste kaasamine tegevustesse ning nende motivatsiooni hoidmine nii, et ka juhendaja lõpuks inimeseks jääks. Töö tõrjutud lastega. Ajaplaneerimine!

Erinoorsootöö (erivajadustega lapsed avatud noorsootöös).

Erivajadustega laste noorsootöösse kaasamine/käitumisprobleemidega lapsed.

Erivajadustega noored

Erivajadustega noortega töö, noorte arengu- ja isiksusepsühholoogia, psühhiaatria algtõed.

Et ühtlustada noorsootöötajate taset, võiks olla koolitus nõ alustavale noorsootöötajale: põhitõed, töövõtted, praktilised näited kuidas ja mida teha noortekeskuses, erinevad tegevused, jne. Sealt edasi juba projektikirjutamiseks õpe, jne.

Finantsateemalised koolitused

Foorumteater/noorte kaasamine kogukonna tegemistesse.

HEV noortega töö.

HEV õpilastega töö.

HEV-noorte ja riskinoorte kaasamine ja motiveerimine.

Huvihariduse teemalisi nii erialaseid teadmisi kui meetodilisi-pedagoogilisi, näiteks kuidas huviringi efektiivselt läbi viia, huviringi planeerimine ja korraldus, praktilisi juhiseid tegevuste kohta, et kõike ei peaks ise koostama, grupisuhteid ja nendega toimetulekuid, kuidas hoida üleval motivatsiooni, eneseanalüüsi läbiviimine nii enda töö kohta kui aidata õpilastel seda teha lähtuvalt huviringist, kuidas toetada huviringi õpilasi valdkonnas laiemalt teadmiste saamisel. Erialaste teadmiste täiendamine või lisaks õppimine.

Huvijuht koolis. Õpilasesinduse töö edendamine.

Huvijuhtide suveakadeemia Viljandis.

Ideedekohvri täiendamine.

Inglise keele suhtlusvorm, kergemini kasutatav keel noorsootöötajale. Välisõppereisid, kus osaleda ei saa, kuna keeleoskust ei ole ja teistsugust võimalust ei pakuta, tõlki, meeskonnatööd, kus keegi oskaks ja oleks abiks jne.

Innustamine, vabatahtlik töö.

IT valdkond, psühholoogia.

Kabe

Kevadel jäi ära Jõhvis planeeritud laagrikasvataja koolitus osalejate vähesuse tõttu. Soovin ka noorsootöö kvalifikatsiooni tõstmise koolitust.

Kommunikatsioon sotsiaalmeedias, ajakirjanduses, televisioonis, kuidas veelgi paremini kajastada?

Kooli huvijuhtidele mõeldud koolitus.

Koolitusi võiks teatud aja tagant olla, erinevad teemad, mis päevakorra kerkivad.

Koostöö arendamine erinevate organisatsioonide vahel (noorsootöö keskus, kool, huviringid); mitteformaalse õppe arvestamine formaalõppes.

Kui alustad noorsootööd ja pole selle valdkonnaga varem kokku puutunud, siis etapid ja põhilised/vajalikud ülesanded, millega pead kokku puutama ja millele tähelapanu pöörama.

Kuidas kaasata noorsootöösse 14-16 aastaseid noormehi.

Kuidas noori paremini kaasata ja motiveerida.

Kuidas turundada noortekeskusi, kuidas noored sinna rohkem jõuaksid, uued meetodid.

Kunstivaldkonnas

Meeskonnatöö

Meisterdamine/käsitöö, enesehindamine.

Mentorlus, kaasamine ja erivajadustega noored.

Mitteformaalne õppimine formaalses õpikeskkonnas, projektid, teemanädalad, jne, nende hindamine ja lõimitus ainetundidega.

Mitteformaalse ja formaalse hariduse sidumise töövahendid ja nende kasutamine/rakendamine. Mahtu ei oska öelda.

Motiveeriv intervjuerimine, noorte esmane nõustamine, mängude ja harjutuste läbiviimine noortekohtumistel.

Motiveeriv intervjuerimine (MI).

Muusika

Noorsoo uuringute läbiviimine, noorsootöö alased väliskoolitused, koostöö võimaluste loomine. Ettevõtlikkuse alased koolitused, noorsootöö vajalikkuse koolitused kooli juhtkonnale ja õpetajatele.

Noorsootöös omandatud teadmiste ja oskuste kirjeldamine, mõtestamine praktiliste kogemuste baasil.

Noorsootöötaja kutse koolitust tunnen ise, et vajaksin seda.

Noorte ealistest iseärasustest tulenevate probleemide lahendamiseks praktilised võtted.

Noorte käitumine ja probleemid.

Noorte motiveerimine.

Noorte motiveerimine. Tervislik eluviis.

Noorte psüühe lugemine. Introvertsete noorte avamine.

Noorte vaba aja tegevuste korraldamine.

Noorteinfo

Noorteinfo, arvutiprogrammid, keeleõpe, projektitaotlused.

Noortepoliitika

Olen märganud, et puudu on põhiteadmiste ja -oskuste koolitus nõu mittenoorsootöötajatele. Soositakse, et vajadusel võetagu tööle ettevalmistuseta isik, aga ei ole võimalik operatiivselt toetada, sest selline kursus puudub.

Poisid ja nendne erivajadused "naistemaailmas".

Portfoolio koolitus.

Probleemsed noored.

Probleemsete ja vähemotiveeritud õpilastega hakkama saamine.

Projekti kirjutamine.

Projektide kirjutamine, aga mitte sellist tüüpi, kus tehakse näidis meetodid, vaid realselt hakatakse mingit ideed looma ja projekti kirjutamisel aitab koolitaja kaasa.

Psühholoogia

Psühholoogia meetodid.

Rahvusvaheline noorsootöö ja partnerkoolide leidmine välismaalt.

Rahvusvaheline suhtlus.

Raske öelda. Paljudes asjades tahaks lihtsalt rohkem kindlust ja süvitsi minemist. Igapäevase töö käigus kipub perspektiiv ära kaduma, mis on päriselt oluline. Samuti on puudu isiklikust arengust, kuna vahel on tunne, et noorsootöötaja peab olema üliinimene ja omama väga palju teadmisi ja isikuomadusi. Teemad nagu konfliktide lahendamine, suhtlemine, emotsioonide juhtimine - süviti ja praktiliselt nii töötajale endale kui ka töös noortega.

Riskikäitumisega noortega tegelemiseks. Mida teha kui ma näen, et laps lõigub, näljutab end, on suitsiidne? Ning just nii, et laps sellepeale plehku ei pistaks.

Riskinoortega tegelemise oskuse parandamiseks.

Robootika ainekava loomine.

Seadusandlus, Exceli tabelite koostamised, kuulutuste tegemise võimalused.

Sooviksin saada noorsootöötaja kutset.

Suhtlus, avalik esinemine, meeskonnatöö.

Suunamine tööturule.

Tantsujuht, tehnikaringi juhendaja.

Tavalised valdkonnad, kuid erivajadustega noortega töötamise vaatenurgast. On olemas koolitusi, kus õpetatakse kaasama (ehk siis nullist), kuid vajaksin koolitust, mis võimaldaks kogemuste vahetamist ning uue õppimist, kus osalevad need, kellel on ka ise noorsootöö kogemus sügava või raske puudega noortega.

Tehnilisi koolitusi oleks vaja.

Tehnoloogilised jm arengud huviringi temaatika valdkonnas.

Turundus, veebiturundus.

Tutvumine mujal Euroopa riikides tehtavast noorsootööst oleks kasulik.

Tõenduspõhine noorsootöö, tõenduspõhised programmid noorsootöös. Diginoorsootöö ja/või nutikas noorsootöö. Uued trendid noorte hulgas ja noorsootöö z põlvkonna noortega. Põlvkondade vaheline integratsioon. Multiprofessionaalne ja/või multidistsiplinaarne koostöö. Maht sõltub sisu sügavusest, ~ 1-3 päeva oleks OK.

Töö erivajadustega noortega.

Töö korraldamine noortekeskuses. Noortele tingimuste ja tegevuste võimaldamine.

Uute meetodite rakendamist, planeerimine, enesehindamine, tagasisidestamine.

Vajaksin inglise keele koolitust, et võtta osa noortega rahvusvahelistest projektidest.

Vajaksin koolitust projektide kirjutamise osas, olen sellega tegelenud, aga ammu ja veidi asjad ununenud.

Vajaksin noorsootöö professionaalsuse tõstmist. Enam mõtestatud organiseeritust vastavalt noorte vajadustele.

Õpetamise didaktika 1 kooliastmes.

Õpimotivatsiooni tõstmine. Erineva helitehnika ja muusika õpe. Aktiivsete tegevuste rakendusõpe.

Новые (современные) технологии в изобразительном творчестве, (материалы, инструменты) - 5 штх5дней. Изменение программ и методик обучения (в ногу со временем-временем гаджетов и интернета). Organizacija molodeznoj rabot6.

Все темы меня интересуют, так как я только устроилась на работу.

Затрудняюсь ответить так быстро.

Курсы по керамике.

Межкультурный диалог, толерантность.

Мотивация молодежи, работа с детьми из группы риска, повышение желания учиться среди молодежи, работа с детьми с особыми потребностями (не только гиперактивностью, по которой было уже несколько обучений).

Написание проектов.

Педагогика

Профессиональная сфера и психология.

Психология работы в команде (в группе) Методы организации молодежных встреч.

Работа с трудными подростками.

Juhid

Noorte motiveerimine.

Huvikoolis töötav treener - noorsootöötaja kutse. Miks, milleks ja kuidas? NEET noorte kaasamine ja hoidmine tegevuses.

Ajaplaneerimine, töö dokumentidega, erilised (erivajadusega) lapsed noortekeskuses.

Analüüsimine (tegevuskavad, numbrilised jms).

Arengugava koostamine ja sidumine KOV arengukavaga.

Arengukava koostamine.

Biokeemiale pohinev.

Digipädevused

Dokumendi haldus (vormistamine jne), nõustamis meetodid.

Eesti noortepoliitika strateegiline areng, et suurem osa Eesti noortevaldkonna inimestest mõistaks paremini riiklike strateegiaid ja ennast tugeva, abistava jõuna.

Erinevate projektide leidmine ja kirjutamine. Õpilasesindustega toimetamine - kuidas õpilasi piisavalt motiveerida tegutsema/ise vastutama. Suhtlus kolleegidega. Algaja huvijuht, kuidas teha oma tööd hästi.

Erivajadusega lapsed laagris.

Erivajadusega lapsed, nende kaasamine, probleemide lahendamine.

Erivajadustega noored, noorte psühholoogia alased koolitused.

Huvihariduse valdkonnas - ringipedagoogika kursus (vähemalt 150 h).

Huvikooli erialast koolitust.

Huvikooli õpetajad omavad meil kõrgharidust õpetataval erialal, kuid vajavad lisa tuge pedagoogiliste teadmiste osas. Vaja oleks minimaalses mahus paketti, mis annaks õpetajatele enesekindluse õpilastega suhtlemisel, tekkivate probleemituatsioonide lahendamisel, enesekehtestamisel ja tähelepanu- ja süvenemiskustega õpilastega toimetulemiseks (nii et kogu grupi töö ei oleks samal ajal häiritud).

Huvikoolide õpetajad vajavad valdkondlikku sisulist koolitust, mitte niivõrd kõike seda, millest te käesolevas küsitluses olete rääkinud. Sisulistest koolitustest ei ole siin olnud sõnagi, mis ka on seda huvikoolides töötaval "noorsootöötajatel" üsna mõttetu täita.

Inglise keele oskus, käitumiskustega noortega hakkama saamine.

Internetiturundus, raamatupidamine - asjaajamine, ajajuhtimine.

Juhtidele mõeldud supervisiooni.

Kas just koolitust, küll aga Tallinna piirkonnas on oluline vene keele oskus, ning siis pigem täiendavaid keelekursuseid. Lisaks, kuidas suhelda noortega, kes suhtleb teises keeles. Koolitusi, kus noortekeskused jagavad oma kogemusi.

Koolitus, mis innustaks õpetajaid mõtlema nn raamist välja. Koolitust, mis muudaks halli õpetaja innustunud õpetajaks.

Koolitusi võiks olla veel tegevuste kohta.

Koolitusressurss tuleb jaotada sihtotstarbeliselt organisatsioonidele või liitudele/katusorganisatsioonidele. Jaotuse aluseks saab olla koolitusvajadust potsentsiaalselt vajavate töötajate arv. See annab liitudele suurema eestvedamise/arendaja pädevuse.

Koostöö erinevate huvigruppide vahel, nõ jää sulatamine.

KOV noorsootöö juhtimine.

Kuidas leida sponsorit.

Kuidas organiseerida noortekeskuses tööd nii, et juhataja/noorsootöötaja ei peaks tegema kogu sisulist tööd alates noortega suhtlemisest ja lõpetades projektide ning eelarvega. Kuidas muuta väikses omavalitsuses arusaama noorsootööst ehk kuidas luua täiendavaid töökohti. Kust leida koolitusvõimalusi administraatorile, kel on noorsootööks potentsiaali, kuid kvalifikatsiooni pole.

Kuidas tänapäeva noort kaasata (laagrid, malevad, noortekeskuste töö jne)? Kuidas teha koostöövõrgustikes ühiselt suuri asju vähese rahaga (head praktikad). Noortekeskuse juhid vajavad kindlasti ka personalijuhtimist, enesekehtestamise ning mitteläbipõlemisele suunatud koolitusi, hetkel neil vaid noorsootöö haridus.

Kuna tegu on huvikooliga, oleks vaja õpetaja baaskoolitust neile, kellel puudub õpetajaharidus. 160-tunnine kursus oleks vajalik. Samuti oleks vaja kursust, kuidas hakkama saada erivajadustega õpilastega individuaaltunnis.

Kunstialane huviharidus hariduse vajaliku osana (kaasates kõik osapooled, alusharidusest kõrghariduseni).

Laagrid - juhendajate kvalifikatsioon, nõuded, kontroll jne (paaripäevane koolitus).

Lapse psühholoogiaalased teadmised.

Lennumudelismi ringi töö.

Metoodikaalased

Motivatsioon

Motivatsiooni

Motiveerimine - noorte motiveerimine. Ka noorsootöötajate motiveerimine.

Motiveeriv intervjuerimine, nõustamine.

Motiveeriv intervjuerimine algajatele ja edasijõudnutele. Või muud intervjuerimisstrateegiad. Kõik, mis toetaks suhtust.

Muusika

Muusikaline huviharidus, alternatiivsed, väiksema koormusega õppekavad, töö vähemvõimekate lastega. Suhtlemine n-õ raskete klientidega (lastevanemad).

Noorsootöö baasoskused noorsootöötajale, juhtimine ja ajaplaneerimine.

Noorsootöö juhtimine.

Noorsootööga seotud seadusandlus, õpiraskustega õpilaste kaasamine huviringi töösse, koostöö noorte ja noorsootöötajate vahel.

Noorsootöövaldkonnas mitte.

Noorte aktiveerimise alast õpet. Praktilist.

Noorte ettevõtlikkuse toetamine ning IKT vahendite rakendamine noorsootöös. Maht võiks olla piisav, et saaks ka koolitusel omandatud töös rakendada.

Noorte huvitegevuses (tants, näitlemine).

Noorte kaasamine.

Noorte kaasamine, innustamine, motiveerimine. Kaasaegsed ja tulevikku suunatud valikuvõimalused, mitte iganenud ja traditsioonilised. Noored tahavad ägedaid ja uusi võimalusi. Kuidas olla innovaatiline ja noori innustav, inspireeriv?

Noorte osaluskogu vmt moodustamise meetodid, noorsootöö arengukava koostamine KOV-s, KOV eelarve strateegiad ja kuidas neid oma valdkonnas rakendada.

Noorte tööhõive teemad.

Noortega kontakti loomine ja inspireerimine; noorteinfo töötubade väljatöötamine ja läbiviimine; draamameetodid; ringijuhendajatele noorsootööst (ehk iga ringijuhendaja peaks lisaks spetsiifilistele oskustele olema noortele toeks inimeseks saamisel; toimetuleks riskigrupi noortega ja ennetustegevused/-programmid N.murdepunkt, Award jms; tervislike eluviiside toetamine; motiveeriv

intervjuerimine. Juhtidele ka juhtimisalast ning dokumentatsiooni (sh tööhutus) ja seadusandluse alane koolitus.

Noortega töötamise erinevad meetodikad/praktilised näited, töövarjuna osalemine. Noorte kaasamine, motivatsioon jms.

Praktilised mitteformaalse õppe meetodid. Sotsiaalmeedia, turundus.

Probleemsete vanematega toimetulek.

Psühholoogia

Psühholoogia, koolistresside mahavõtmine, atraktiivsus ja mängulisus õpetamises.

Riskikäitumisega noored ja nende omavaheline suhtlemine, vaatepunktid elule, motivatsioonipuudus jne.

Riskikäitumisega noored ning selle ennetamine, meeskonnatöö- ja juhtimisalased koolitused.

Riskinoored

Seksuaalkäitumise koolitust vajaksin.

Seoses probleemsete lastega. Samuti ehk selle teema üle, kas noorsootöötaja asemel ei oleks vaja hoopis eripedagoogika, sotsiaalvaldkonna inimest, sest väikestes kohtades kipuvad sotsiaalprobleemid varjutama kõike muud.

Sooviks põhjalikumaid koolitusi, mille läbimiseks peab korduvalt kohtuma. Näiteks kolmel nädalavahetusel Tartus. Teemad võiksid olla uuenduslikud ja lisavõimalusi tutvustavad.

Spetsiifilisemaid tantsuerialalisi, nt tantsudidaktika.

Standardi järgi pädevuse hindamine.

Strateegiline juhtimine ja sellega kaasnevad teemad. Digilahendused ja võimalused noorsootöös. Generatsioonide erinevused ja nende võimalused noorsootöös. Noorsootöö positsioneerimine kohalikul tasandil ja koostöövõrgustike loomine.

Strateegiline juhtimine, kvaliteedijuhtimine, kriitiline mõtlemine, õppimise protsessid noorsootöös, võrgustike juhtimine ja arendamine, avalik haldus ja noorsootöö, coach'iv juhtimine.

Suhtlemine avalikkusega, posttraumaatilise stressiga lastega suhtlemine.

Suhtlemine, huvialad ja üritused. Rahastamine.

Tegevuste planeerimine; hingeabi; eneseanalüüs.

Turundus, õppemeetodid, noorte erivajadused.

Töö erivajadustega lastega. Koolitus võiks käsitleda erinevaid erivajaduste liike ning põhiteadmisi, mida selliste lastega silmas pidada - ohud, riskid, ennetus, arengut toetavad tegevused jms.

Töötades huvijuhina, oleks väga huvitatud teiste huvijuhtidega kokku saamisest ja kogemuste jagamisest.

Uued õpetamise meetodikad, IT valdkond.

Vajame koolitust tööks erivajadustega noortega, vaimupuudega noortega, riskikäitumisega noortega.

Võikski olla noorsootöötaja koolitus.

Õpetamise meetodika alal.

Õpilasesinduse töö korraldamine ja noorte juhendamine selles vallas.

Digitehnoloogia noorsootöös.

3-д моделирование

Juhtimine

Андрогогика, медиа.

Изменения требований к лагерям в законодательстве. Couching.

Интересны семинары на которых можно изучить и обменяться опытом с коллегами. Языковые курсы.

Использование инновативных технологий в молодежной работе.

Очень нравится тема визуализация как метод.

Преподавание уроков по прикладному искусству.

Саморазвитие

Тренинги по стратегическому сотрудничеству и поддержке политических реформ на русском языке.

Экзистенциальная проблематика молодого человека 15 - 27 лет.