

Tallinna Ülikool
Haridusuuringute Instituut

Pädevused ja pädevuste arendamine noorsootöö valdkonnas:

Eesti noorsootöötajate professionaalne taust

Noorsootöölase koolituse valdkonna uuringu raport

Koostanud Meril Ümarik & Krista Loogma

Tallinn 2005

SISUKORD

1.Sissejuhatus.....	3
1.1 UURINGU EESMÄRGID JA UURIMISKÜSIMUSED	4
1.2 METODOLOOGILINE LÄHENEMINE.....	5
1.3 UURINGU VALIM	5
2. Milline on noorsootöötaja Eestis?	7
2.1 NOORSOOTÖÖTAJA HARIDUSTAUST JA TÖÖKOGEMUS	8
2.2 NOORSOOTÖÖ SISU	12
2.3 KUULUMINE NOORSOOTÖÖ ORGANISATSIOONIDESSE JA VÖRGUSTIKESSE.....	15
2.4 PROBLEEMID NOORSOOTÖÖ TEGEMISEL	17
2.5 MOTIVATSIOON JA TÖÖGA RAHULOLU	19
2.6 NOORSOOTÖÖTAJA KARJÄÄR JA TULEVIKUVAATED	21
3. Noorsootöölased oskused ja pädevused ning nende arendamine	24
3.1 NOORSOOTÖÖ TEGEMISEKS VAJALIKUD PÄDEVUSED	24
3.1.1 Erialased ja üldised oskused.....	25
3.1.2 Isikuomadused.....	27
3.1.3 Hoiakud ja suhtumised.....	28
3.2 PÄDEVUSTE NÕUDMINE NOORSOOTÖÖ VALDKONNAS	30
3.3 TÄIENDKOOLITUSTE NING MITTE-FORMAALSE JA INFORMAALSE ÕPPE ROLL PÄDEVUSTE ARENDAMISEL.....	32
4. Järeldusi ja soovitusi.....	38
Lisa 1 Noorsootöökõks vajalikud pädevused ametigruppide lõikes.....	41
Lisa 2 Koolituste korraldajad	43

1.Sissejuhatus

Eesti noorsootöö valdkond on oma lühikese ajaloo jooksul jõudnud teatud arengutasemele, kus on olemas seadusraamistik noorsootöö toimimiseks - vastu on võetud Noorsootöö seadus, Huvialakooli seadus jt. valdkonna arengut reguleerivad õigusaktid. Toimivad erinevad noorsootöötajate ja noorsootöö organisatsioonide koostöökogud ja võrgustikud. Lisaks on paberile pandud mitmeid olulisi valdkonna eesmärke ja arengusuundi määratlevaid dokumente.

2001. aastal vastuvõetud Eesti noorsootöö kontseptsioon määratleb noorsootöö eesmärgi ja põhimõtted, defineerides ühtlasi 8 noorsootöö valdkonda: 1) erinoorsootöö; 2) huvialaharidus; 3) info noorte kohta ja noortele ning nõustamine ja uuringud; 4) noorsootöölane koolitus, täiend- ja ümberõpe; 5) noorte tervistav ja arendav puhkus; 6) noorte töökasvatus; 7) rahvusvaheline koostöö; 8) noorsootöö struktuurid ja noorte osalus. Paralleelselt Eesti noorsootöö kontseptsiooniga ettevalmistatud Eesti noorsootöö arengukava aastateks 2001- 2004 määratleb eelpoolnimetatud kaheksa valdkonna tegevussuunad.

Haridusministeeriumi noortetalituse juurde moodustatud töörühma poolt 2002. aastal välja töötatud Noorsootöö kutseala kirjelduse eelnõu kirjeldab noorsootöö kutseala sisu ja põhimõtteid. Määratletud on noorsootöö kutseala eetika põhiteesid nii noore kui noorsootöö teostamise keskkonna suhtes. Välja on töötatud noorsootöö kutseala ametiloend (sisaldab 15 ametinimetust) ning noorsootöö kutsekirjeldus. Noorsootöö kutseala teadmised ja oskused on jaotatud kolme valdkonnagruppi (kasvatuspedagoogilised, loov-kunstilised ja organisatsioonilised) ning kolmeks tasemeks (alg-, kesk- ja kõrgtase). Konkreetsel kutsealal töötava spetsialisti vajalike pädevuste kirjeldused ehk kutsevalem peaks kujunema välja eelpoolnimetatud valdkonnagruppide ja tasemete kirjeldusest. Arendades edasi kutsekirjeldust on järgmise etapina kavas töötada välja noorsootöötajate kvalifikatsiooninõuded ja kutsestandard.

Viimase eelduseks on usaldusväärse ülevaate olemasolu noorsootöötajate haridustaustast ning oskuste ja teadmiste tasemest. Eestis puuduvad käesoleval hetkel ulatuslikud noorsootöölase koolituse valdkonna uuringud ja analüüsid. Puudub adekvaatne statistika selle kohta, kui palju inimesi noorsootöö valdkonnas tegutseb, kas siis oma põhitöö või vabatahtliku tegevuse kaudu. Samuti puudub ülevaade noorsootöötajate haridustasemest ning täiendkoolituse vajadusest, aga ka valdkonnas töötavate inimeste kutsealasest motiveeritusest ning tulevikuperspektiividest (karjäärivõimalustest). Mõnevõrra rohkem on kaardistatud olukord üldhariduskoolide huvijuhtide staatuse ja koolitusvajaduse osas tänu Eesti koolide huvijuhtide hulgas läbiviidud uuringule. Millised on aga noorsootöö ülejäänud valdkondades tegutsevatele töötajatele esitatavad pädevuste nõuded ning millised teadmised, oskused ja isikuomadused vajaksid arendamist? Eelpoolnimetatud küsimustele püüabki vastata läbiviidud noorsootöölase koolituse valdkonna uuring, mille tellijaks on Haridus- ja Teadusministeerium.

Uuringu õnnestumisele on aidanud kaasa paljude inimeste lahke abi ja koostöövalmidus. Ande Magus Eesti Noorsootöö Keskusest osales aktiivselt projekti

planeerimise ning valimi koostamise etapis, samuti pakkus oma lahket abi kontaktide loomisel noorsootöö valdkonna ekspertidega ning ankeedi testimiseks läbiviidud fookusgrupi intervjuu organiseerimisel. Suured tänud ka Marko Veissonile, Ülly Ennule, Külli Luukile ning Kristel Tammele, kes jagasid uurimismeeskonnaga oma ekspertteadmisi. Uurimuse läbiviimise tegid võimalikuks ja kõige suuremaid tänusõnu väärivad noorsootöötajad ja tööandjad, kes pingelise töö kõrvalt nõustusid üsna mahukatele küsimustikele vastama ja seeläbi uurimuse õnnestumisele kaasa aitasid.

1.1 Uuringu eesmärgid ja uurimisküsimused

Uuringu põhieesmärgiks on kaardistada ühelt poolt noorsootöö valdkonnas tegutsevatele inimestele vajalikud pädevusnõuded ning teiselt poolt hinnata noorsootöötajate erialast ettevalmistust ning koolitusvajadust antud sektoris. Uuringu tulemusena valmiv noorsootöötajatele esitatavate pädevuste profiilid on sisendiks noorsootöötaja kvalifikatsiooninõuete väljatöötamiseks ja kutsestandardi loomiseks. Noorsootööala pädevuste all mõistetakse siinkohal üld- ja spetsiifilisi oskusi, isikuomadusi ning hoiakuid ja suhtumisi, mida läheb noorsootöö tegemisel tarvis

Kokkuvõtvalt võib koondada uurimisküsimused järgmisteks temaatilisteks blokkideks:

I Milline on noorsootöötaja Eestis?

- Milline on noorsootöötajate haridustaust ja eelnev töökogemus?
- Millisel noorsootöö ametikohal tegutsetakse ning millised on noorsootöötaja peamised tööfunktsioonid?
- Kuivõrd aktiivselt osaletakse erialaste organisatsioonide ja võrgustike töös?
- Millised on peamised noorsootöös ettetulevad probleemid?
- Kuidas ollakse rahul praeguse töökohaga/ tööga noorsootöö valdkonnas? Mis põhjustab tööga rahulolu/mitte-rahulolu?
- Mis motiveerib noorsootööd tegema?
- Kuidas hinnatakse karjäärivõimalusi noorsootöö valdkonnas? Millisena nähakse oma tulevikukarjääri (nt kas samal töökohal/noorsootöö valdkonnas, aga teisel töökohal/ mõnel teisel erialal)? Kas karjääri peetakse enda jaoks oluliseks? Mida tähendab karjäär töötaja jaoks (nt. tõusu ametiredelil, palgatõusu, arenguvõimaluste kasvu, iseseisvuse kasvu jne.)? Millist karjääri on võimalik valdkonnas teha?

II Noorsootööalased oskused ja pädevused ning nende arendamine

- Milliseid pädevusi (s.h. üld- ja spetsiifilised oskused, isikuomadused, hoiakud, eetilised tõekspidamised ja väärtushinnangud jne.) läheb noorsootöö tegemisel kõige enam tarvis? Kuivõrd ühtivad noorsootöötajate ja tööandjate arvamused selles osas?
- Kas noorsootöötajatel on need pädevused olemas?
- Milliste pädevuste arendamisest kõige enam puudust tuntaks?
- Millised on kõige levinumad ametialase enesetäiendamise vormid?
- Kui sageli osaletakse täiendkoolitustel? Kuidas hinnata koolituste kättesaadavust?
- Millistest koolitustest tuntakse puudust? Kuidas hinnatakse koolituste kvaliteeti?

- Kuidas hinnata mitte-formaalse ja informaalset õppe rolli pädevuste arendamisel?

1.2 Metodoloogiline lähenemine

Uuringu läbiviimisel on kombineeritud kvalitatiivset ja kvantitatiivset metodoloogiat – intervjuu meetodit ja ankeetküsitlust. 4 pooleldi struktureeritud intervjuud noorsootöö valdkonna ekspertidega aitasid täpsustada uurimisküsimusi ning kavandada küsimustikke, täpsustades ühtlasi ekspertide ootusi uuringu suhtes.

Uuringu andmete kogumisel on kasutatud e-maili küsitlust. Noorsootöötajatele ja noorsootöötajate tööandjatele koostati erinevad küsimustikud. Mõlema ankeedi teemade blokid olid sarnased, kuid võrreldes noorsootöötajate ankeediga oli tööandjate ankeet mõnevõrra vähem mahukas. Noorsootöötajate küsimustikku testiti enne lõplikku valmimist ja ankeetide väljasaatmist Eesti Noorsootöö Keskuse kaasabil kokku kutsutud ekspertgrupiga läbiviidud fookusgrupi intervjuu vormis. Täiendatud ankeedid saadeti respondentidele e-maili teel.

Andmete analüüsimisel on kasutatud andmetöötlusprogrammi SPSS. Valikvastustega küsimuste kõrval sisaldavad ankeedid ka üsna palju lahtisi küsimusi, sest just viimaste kaudu on võimalik lisaks olemasolevate hüpoteeside kinnitamisele saada valdkonna kohta täiesti uut informatsiooni. Lahtiste küsimuse kaudu kogutud uurimismaterjal on hiljem kodeeritud noorsootöötajate/tööandjate vastustest väljakoormate kategooriate kaudu. Statistilise analüüsi kõrval on võimalusel kasutatud ka kvalitatiivset lähenemist.

1.3 Uuringu valim

Uuringu valimi moodustavad noorsootöö valdkonnas tegutsevad noorsootöötajad ning tööandjad. Uuringu valimi moodustamise põhimõtted töötati välja koostöös Eesti Noorsootöö Keskusega. Noorsootöötajate valimi moodustamisel on lähtutud Eesti noorsootöö kontseptsioonis äratoodud noorsootöö valdkondadest ning noorsootöö kutseala ametiloendis esitatud ametinimetustest. Tööandjate valimisse kuuluvad nii koordineerivatel positsioonidel töötavad noorsootöötajad (s.h. noorsootöö asutuse juht, noortelaagri juht, noorteühingu juht, huvialakooli juht) kui tööandjad, kes ise otseselt igapäevaselt noorsootööga seotud ei ole, kuid koordineerivad noorsootöötajaid (koolidirektor, maavalitsuste ja kohalike omavalitsuste ametnikud, kellele alluvad maakondlikud ja KOV-te noortenõunikud). Valimisse on haaratud erinevates Eesti maakondades tegutsevad noorsootöötajad ja tööandjad. Kuna Tallinnas ja Tartus tegutseb Eesti keskmisest enam noorsootöö asutusi, haarati nendest linnadest mõnevõrra enam respondente, mistõttu kujunes Harjumaa ja Tartumaa valim keskmisest ka suuremaks.

Noorsootöötajate ja tööandjate meiliaadresside leidmisel kasutati internetiallikaid, maakondades tegutsevate noorsoonõunike ning Eesti Noorsootöö Keskuse kontakte. Samuti kasutati maakondade ja KOV noorsoonõunike lahket abi, levitades olemasolevate noorsootöö listide kaudu informatsiooni uuringu toimumise kohta. E-maili teel saadeti välja 560 noorsootöötajate ja 288 tööandjate ankeeti. Tagasi laekus

vastavalt 153 ja 86 täidetud küsimustikku, mis teeb keskmiseks tagastusprotsendiks noorsootöötajate puhul 27,3% ja tööandjate puhul 29,9 %. Hilisemast analüüsist on eemaldatud üks tööandja ankeet, mis polnud nõuetekohaselt täidetud.

Tagastatud ankeedid jagunesid maakonniti vastavalt joonisele 1. Siinkohal tegutseb 4 noorsootöötajat ühtviisi mitmes maakonnas. 5 vastajat ei ole ankeeti oma maakondlikku kuuluvust märkinud. Eraldi on toodud välja Tallinn, mille puhul oli nii väljasaadetud kui tagasilaekunud ankeetide arv mõnevõrra suurem.

Tabel 1 Millises maakonnas Te noorsootööd teete?

	Noorsootöötajad		Tööandjad	
	Arv	%	Arv	%
Tallinn	30	19,6	10	11,8
Harjumaa	10	6,5	6	7,1
Hiiumaa	5	3,3	3	3,5
Ida-Virumaa	12	7,8	7	8,2
Jõgevamaa	6	3,9	6	7,1
Järvamaa	6	3,9	6	7,1
Läänemaa	7	4,6	6	7,1
Lääne-Virumaa	5	3,3	5	5,9
Põlvamaa	10	6,5	4	4,7
Pärnumaa	7	4,6	7	8,2
Raplamaa	8	5,2	3	3,5
Saaremaa	3	2,0	1	1,2
Tartu ja Tartumaa	19	12,4	12	14,1
Valgamaa	8	5,2	1	1,2
Viljandimaa	12	7,8	6	7,1
Võrumaa	4	2,6	2	1,4
Vastamata	5	3,3	0	0,0
	N=153		N=85	

Järgneva analüüsi hõlbustamiseks on taandatud maakondlik jaotus regioonideks (vt. joonis 1).

Maakonnad jagunesid regioonideks järgmise skeemi järgi :

Põhja-Eesti - Harjumaa (s.h. Tallinn)

Lääne-Eesti - Läänemaa, Pärnumaa, Saaremaa ja Hiiumaa

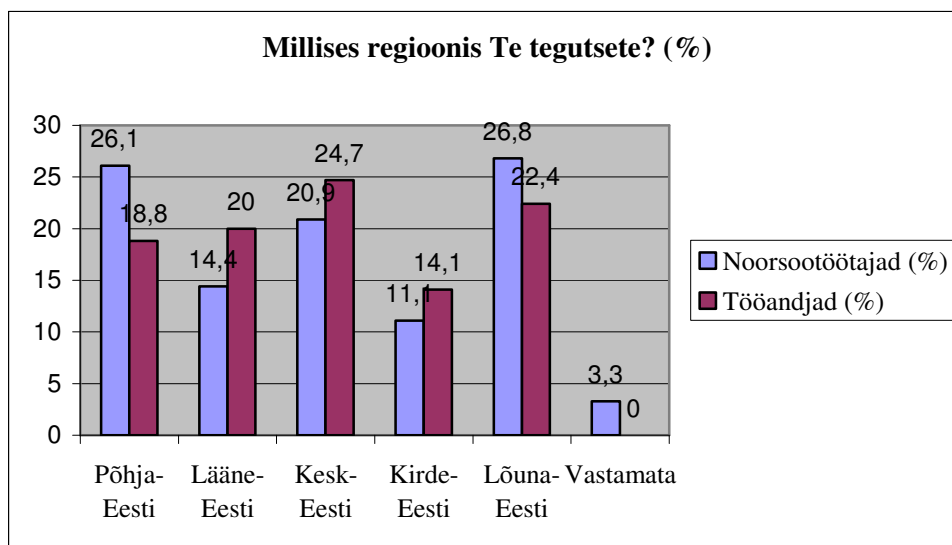
Kesk-Eesti – Jõgeva-, Järva-, Rapla- ja Viljandimaa

Kirde-Eesti – Lääne-Virumaa ja Ida-Virumaa

Lõuna-Eesti – Põlva-, Võru-, Tartu- ja Valgamaa

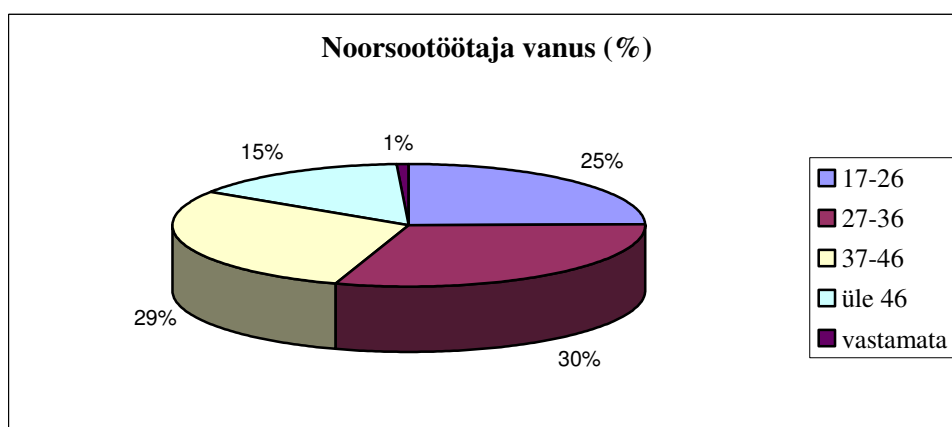
Joonisel 1 võib jälgida vastanud noorsootöötajate ja tööandjate jagunemist regiooniti. Noorsootöötajate puhul on mõneti vähem vastanuid Lääne-Eesti ja Kirde-Eesti regioonist. Lääne-Eesti maakondade (Läänemaa, Pärnumaa, Hiiumaa ja Saaremaa) puhul oli vastamisaktiivsus tõepoolest madalam kui teistes maakondades. Kirde-Eesti kahest maakonnast oli üsna hea vastamisaktiivsus Ida-Virumaal, kuid mõneti vähem aktiivsed olid Lääne-Virumaa noorsootöötajad.

Joonis 1 Millises regioonis Te tegutsete? (noorsootöötajad ja tööandjad)



Vastanud noorsootöötajate vanuselist jaotust võimaldab jälgida joonis 2. Loodud 4 vanuskategooriat on vastanute kogumis üsna võrdselt esindatud, mõnevõrra vähem on vastanute hulgas üle 46 aastaseid. Noorsootöö valdkonda võib tegijate järgi pidada suhteliselt nooreks. ¼ valdkonnas töötavatest inimestest on kuni 26 aastased, mahtudes seega ise “noorte” vanusegrupi alla.

Joonis 2 Milline on Teie vanus?

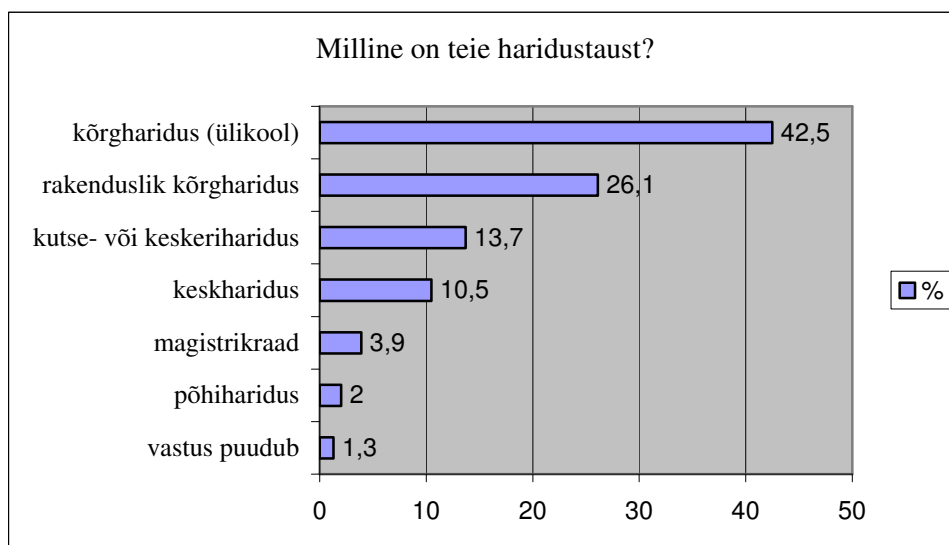


Kui vaadata noorsootöötajate soolist jaotust, leidub vastanute hulgas oluliselt enam naisi (79,1%) kui mehi (20,9%), mis on ka noorsootöö valdkonnas tegutsevatele ametigrupile üldiselt iseloomulik.

2. Milline on noorsootöötaja Eestis?

Eesti noorsootöö kontseptsiooni peatükk 4.3 defineerib noorsootöötaja järgmiselt: “Noorsootöötaja tagab professionaalse juhendamise noorsootöös, on sobiva ettevalmistusega, s.t. kas noorsootöö-, sotsiaaltöö-, kultuuri- või pedagoogikaharidusega, millele lisaks on omandanud noorsootöö teadmised täiendõppe ning noorsootöö kaudu; loob võimalused ja kaasab noori noorsootöösse.”

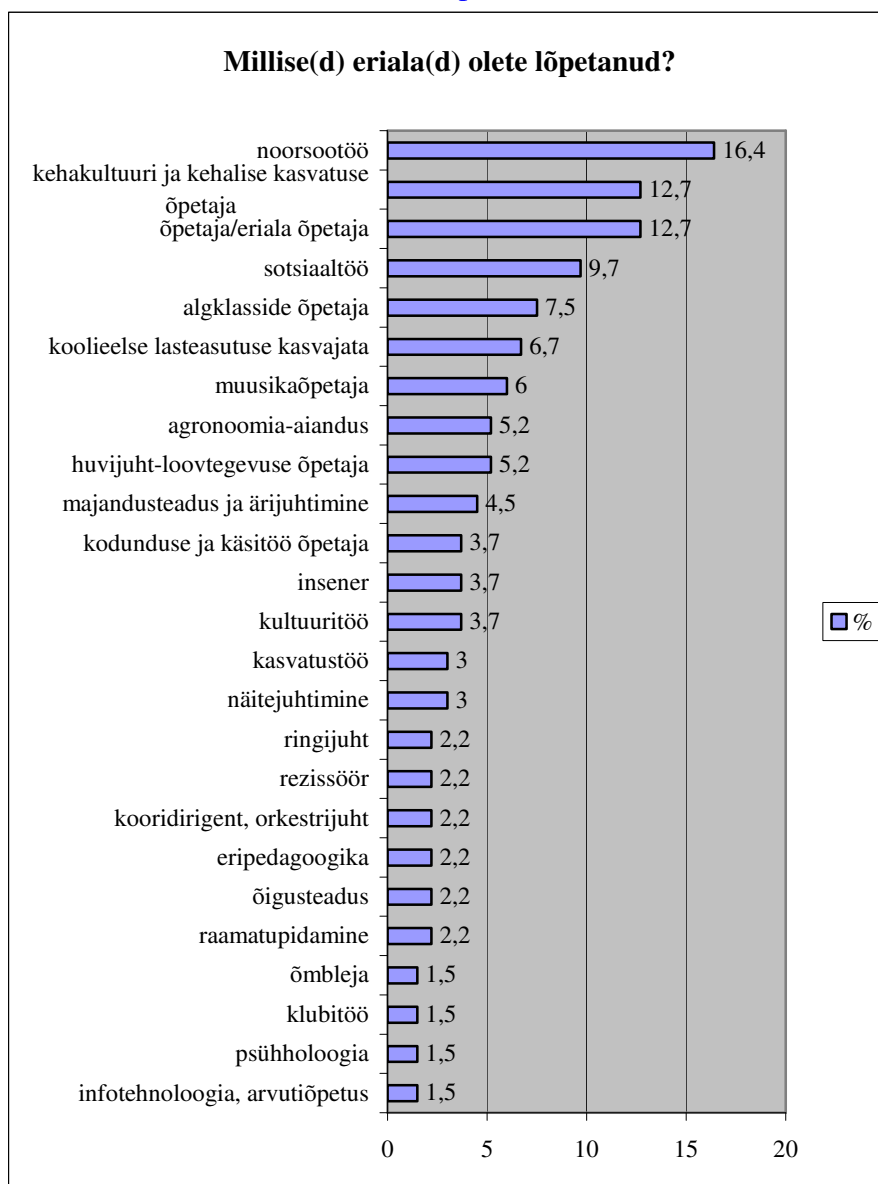
Joonis 3 Milline on Teie haridustaust?



Kõige enam vastajaid on omandanud oma keskkoolijärgse hariduse Tallinna Pedagoogikaülikoolis (end. Tallinna Pedagoogiline Instituut) (22,4%), Tallinna Pedagoogilises Seminaris (end. Tallinna Pedagoogiline Kool) (19,1%) või Tartu Ülikoolis (end. Tartu Riiklik Ülikool) (16,4%). Sageli on diplom omandatud ka Viljandi Kultuuriakadeemias (end. Viljandi Kultuurikolledž) (7,2%), Eesti Muusikaakadeemias (end Tallinna Riiklik Konservatoorium) (3,9%), Tartu Õpetajate Seminaris (end. Tartu Pedagoogiline Kool) (3,9%), Lääne-Virumaa Kutsekõrgkoolis või Eesti Põllumajandusakadeemias (end. Eesti Põllumajandusülikool) (2,0%).

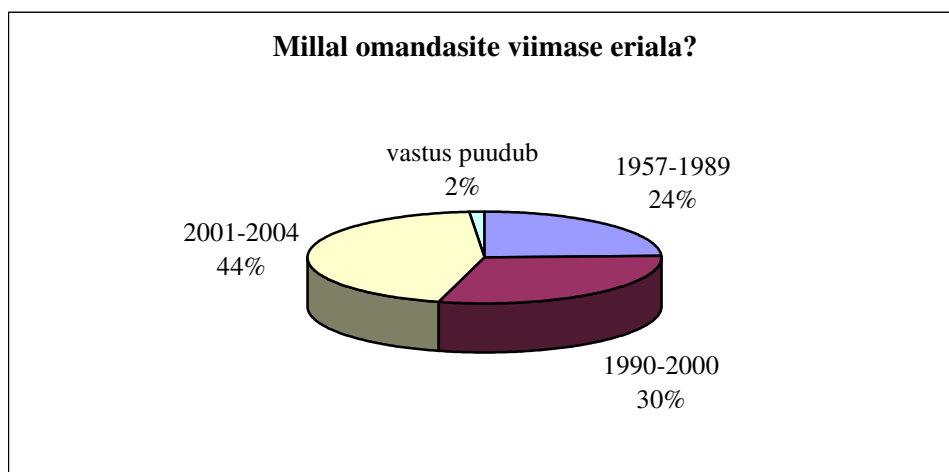
Kuigi lõpetatud erialadest mainiti vastanud noorsootöötajate poolt kõige sagedamini noorsootöö eriala, demonstreerib joonis 4 allpool ilmekalt, et kõige levinumaks haridustaustaks on pedagoogi kutse – kehalise kasvatus (12,7%), eriala õpetaja (12,7%), algklasside õpetaja (7,5%) , muusikaõpetaja (6%) või kodunduse-käsitöö õpetaja (3,7%) diplom. Paljud noorsootöö valdkonnas tegutsevatest inimestest on omandanud oma diplomi ka sotsiaaltöö (9,7%), koolieelse lasteasutuse kasvataja (6,7%), huvijuhi (5,2%) või kultuuritöö (3,7%) erialal. Samas võib noorsootöötajate hulgast leida ka väikesel arvul diplomeeritud agronoome, insenere, juriste, raamatupidajaid jt. noorsootööga otseselt mitte haakuvate erialade diplomande.

Joonis 4 Millise(d) eriala(d) olete lõpetanud?



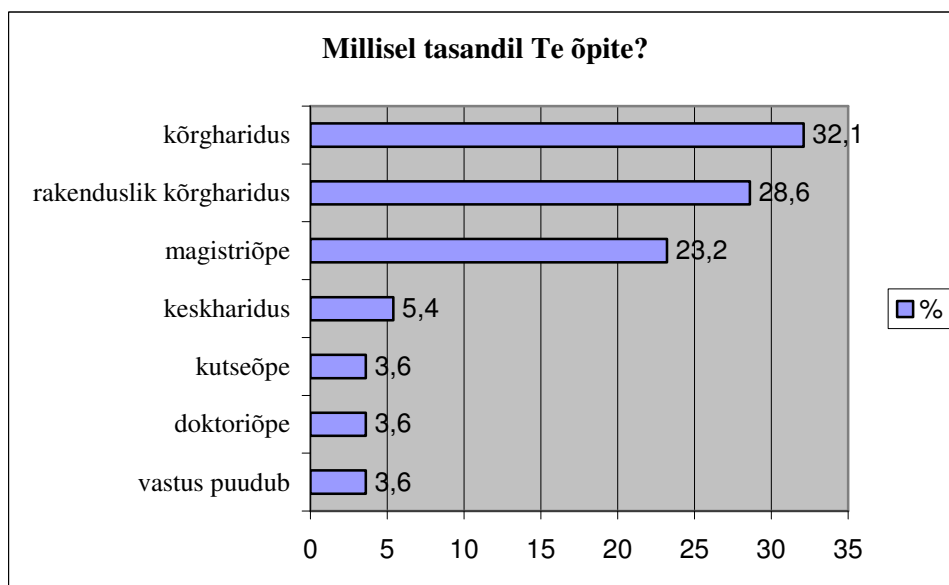
Üsna oluliseks faktoriks on ka see, millal viimane eriala on omandatud – nõukogude perioodil, üheksakümnendate taasiseseisvunud Eestis või viimaste aastate jooksul. Viimane annab teatud pildi sellest, milliste pedagoogiliste metoodikate ja eriala teooriatega ollakse kokku puutunud. Ligi pooled vastanutest (44,4%) on omandanud oma viimase eriala viimase 4 aasta jooksul, ligi veerand noorsootöötajatest (24,4%) seevastu on omandanud oma viimase eriala nõukogude perioodil. (vt. joonis 5)

Joonis 5 Millal omandasite viimase eriala?



Vastanud noorsootöötajatest 37% õpib oma igapäevatöö kõrvalt. 56 meie valimisse kuulunud haridusteed jätkavast noorsootöötajast õpib valdav enamik kas ülikoolis bakalaureuseõppes, rakenduskõrgkoolis diplomiõppes või magistrantuuris. Küsitletud noorsootöö tegijate hulgast leidis ka 3 alla 18 aastast noort, kes alles keskkoolipinki nühivad. Kaks vastajat jätkavad oma õpinguid doktorantuuris ning sama palju kutseõppeasutustes. (vt. joonis 6)

Joonis 6 Millisel tasandil Te õpite?



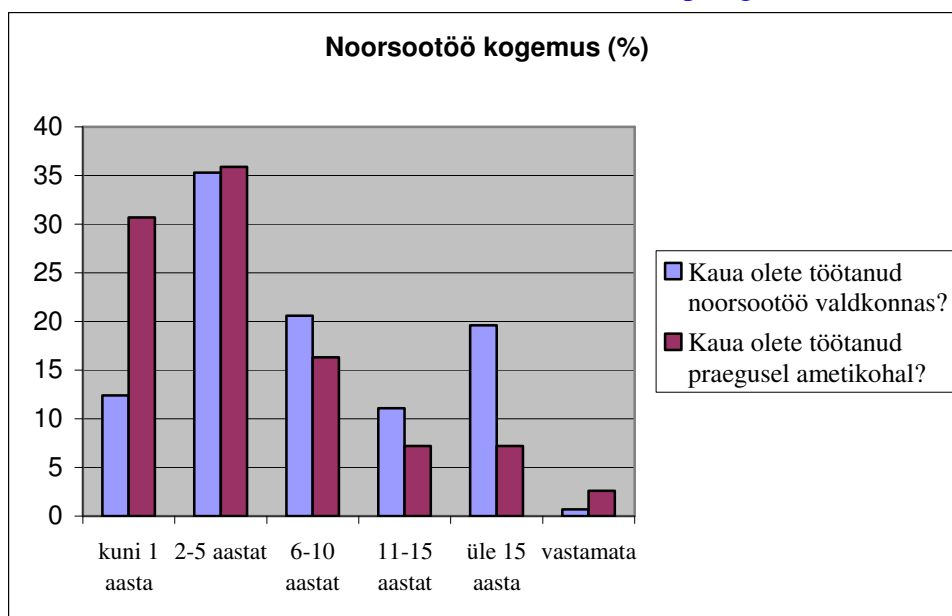
Vaieldamatult kõige enam leidub haridusteed jätkavate noorsootöötajate hulgast Tartu Ülikooli tudengeid (41,1%). Samuti jätkatakse oma haridusteed Tallinna Pedagoogilises Seminaris (17,9%), Tallinna Pedagoogikaülikoolis (10,7%), Viljandi Kultuuriakadeemias (5,4%), TÜ Narva Kolledžis (3,6%), Audentese Ülikoolis (3,6%) jm.

Töö kõrvalt õppivate noorsootöötajate hulgas on kõige populaarsemateks erialadeks otseselt noorsootöö tegemist toetavad valdkonnad - noorsootöö (17%), sotsiaaltöö

(7,5%), kultuurikorraldus (7,5%), kasvatus- ja haridusteadused (7,5), psühholoogia (7,5%). Teisteks vähem populaarseteks erialadeks, kus oma haridusteed jätkatakse, on kehakultuur, inglise filoloogia, ajakirjandus ja suhtekorraldus, ajalugu, avalik haldus, dokumendihaldus ja infoteadused, eesti keel võõrkeelena, Euroopa õpingud, giidi eriala, kohaliku omavalitsuse korraldus, koolikorraldus, loodusteaduste didaktika jms.

Uurimuses osalenud noorsootöötajad omavad kõige sagedamini 2-5 aastast töökogemust valdkonnas. Siiski leidub ka inimesi, keda võib juba staažikaks nimetada s.t. kes on tegutsenud noorsootöö valdkonnas üle 15 aasta. (vt. joonis 7) Võib täheldada, et ka valdkonna siseselt ollakse üsna mobiilsed, s.t. vahetatakse sageli töökohti – ja funktsioone. Vahel on viimast tööandjate poolt ka probleemina käsitletud, sest tööjõu voolavus valdkonnas muudab tööandjate jaoks keeruliseks pikaajaliste organisatsiooni puudutavate arenguplaanide tegemise. Palju tööd tehakse ära ka erinevate lühiajaliste noorsootööprojektide raames.

Joonis 7 **Kaua olete töötanud noorsootöö valdkonnas/praegusel ametikohal?**

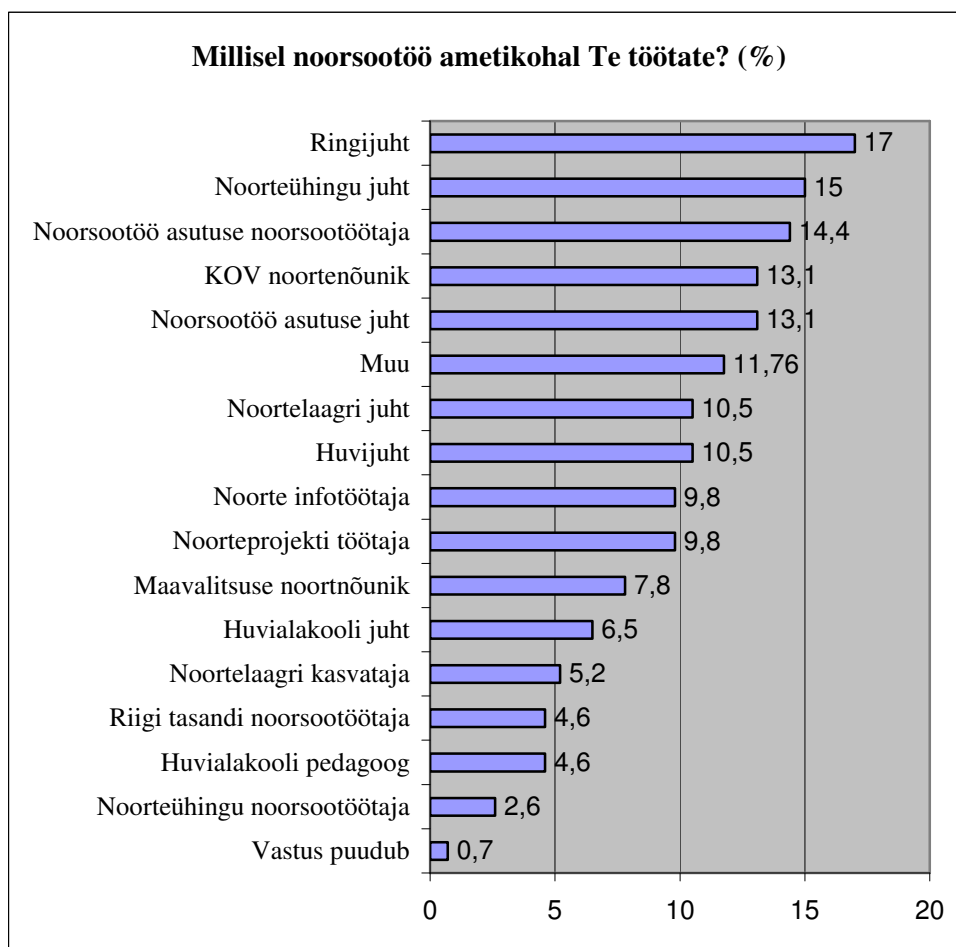


Samuti on rohkem kui poolel vastanutest (51%) oma CV-s ette näidata vabatahtliku töö kogemust. Sageli on keeruline eristada, milline on põhitöökoht, millist projekti arvestada töökogemuse hulka, millist mitte, sest tihti töötatakse üheaegselt erinevatel ametkohtadel ja erinevates tööfunktsioonides.

2.2 Noorsootöö sisu

Noorsootöötajatel paluti määratleda oma ametikategooria(d) vastavalt Noorsootöö kutseala kirjelduses äratoodud 15-le ametiprofiilile. Nendest ametikategooriatest lähtuti tegelikkuses ka juba uuringu valimi moodustamisel. Noorsootöötajate 15 ametikategooriat (vt. joonis 8) ei võimaldanud siinkohal siiski mitte kõigil noorsootöötajatel end ametialaliselt defineerida. Lisaks olemasolevatele ametikategooriatele leidis vastanud noorsootöötajate hulgast nt. noorsootöö õppekava koostajaid/koordinaatoreid, lastekaitse spetsialiste, kiriku noortetöö koordinaatoreid ja laste- ning noortetöö juhte jm. noorsootöö valdkonnas tegutsevate ametite esindajaid.

Joonis 8 Millisel noorsootöö ametikohal Te töötate?



Valimi moodustamise aluseks võetud 15-se ametikategooriate jaotuse seast kerkis esile ka teatud ametite esindajaid, kes end noorsootöötajateks ei pidanud. Noorsootöötajateks ei pidanud end vahel huvialakoolide juhid või pedagoogid ning noorteühenduste juhid või teised ühenduste funktsionäärid. Tuli ette ka noorsootöö asutuse juhte, kes end noorsootöötaja ametiprofiiliga ei identifitseerinud.

Noorsootöötajate hulgas on kujunenud üsna levinud praktikaks “mängida” erinevates kontekstides erinevaid ametirolle – nt. teha oma igapäevatööd noortekeskuses ja veeta suvi noortelaagrit vedades; õpetada igapäevaselt huvialakoolis, aga paar korda nädalas juhtida huviringi. Samased näited pole erandiks, vaid pigem reeglilik. Viimast kinnitab ka see, et teatud osa noorsootöötajatest tegutseb lisaks põhitöökohale noorsootöö valdkonnas samas sfääris ka vabatahtlikuna ja lisa- või kõrvaltöö korras. 72,5% uuringus osalenud noorsootöötajale oli töö noorsootöö valdkonnas tema põhitöökoht, 22,2 % tegutses valdkonnas (ühtlasi) vabatahtlikuna ning 20,3%-le oli noorsootöö (samuti) kõrval- või lisatöök. Reeglina töötatakse paralleelselt mitmetel ametikohtadel, mistõttu haarab igapäevatöö ka erinevaid noorsootöö allvaldkondi. Töö erinevates noorsootöö valdkondades ja funktsioonides räägib aga vajadusest mitmekesiste oskuste ja pädevuste järele. 36,6% vastanud noorsootöötajatest töötab valdkonnas rohkem kui ühel ametikohal. Leida võib ka neid noorsootöötajaid, kes kannavad paralleelselt kolme, nelja või koguni viite erinevat ametirolli.

Kuna levinud on erinevates ametirollides töötamine, muudab see ka noorsootöötajate tööfunktsioonid üsna mitmekesisteks. Viimane teeb aga analüüsi mõnevõrra keerulisemaks, sest tegelikkuses pole võimalik kindel olla, millised tööfunktsioonid ühe või teise ametirolliga seostuvad. Vastajatele etteantud tööülesannete nimistus sisalduvad tööfunktsioonid (vt. joonis 9) grupeeruvad laiemateks temaatilisteks blokkideks: 1) administreerimine ja koordineerimine; 2) tehnilised tööfunktsioonid; 3) suhtlemine, info vahendamine ja koostöö erinevate osapooltega; 4) organisatoorsed funktsioonid; 5) pedagoogiline töö ja huvialaharidus; 6) noorte nõustamine ja juhendamine. Joonis 9 allpool demonstreerib, et väga erinevate tööfunktsioonidega noorsootöötajad jagavad olulisel määral siiski organisatoorseid, tehnilisi ja suhtlemise ning infovahetusega seotud tööfunktsioone.

Joonis 9 Millised on Teie peamised tööülesanded?



Kui analüüsida erinevate etteantud tööülesannete esinemissagedust noorsootöö ametikohtade lõikes, siis võib täheldada teatavaid mustreid vastavalt sellele, kas töötaja tööfunktsioonid on pigem administreeriva ja planeeriva iseloomuga või tegeletakse vahetult noorte juhendamisega. Noorsootöö asutuse juhtide, noorteühingu juhtide, huvialakooli juhtide, noortelaagri juhtide, KOV noortenõunike, maavalitsuse noortenõunike, riigi tasandi noorsootöötajate ning osaliselt ka noorteprojekti töötajate puhul prevaleerisid olulisemate tööfunktsioonidena koordineerimine, tehniline töö ja dokumentatsiooni korrashoid, suhtlemine avalikkuse ja teiste valdkondades spetsialistidega, samuti administratiivne töö. Seevastu vahetult noortega töötavate ametigruppide esindajad nagu noorte infotöötajad, noorsootöö asutuse noorsootöötajad, noorteühingu noorsootöötajad, ringijuhid, huvijuhid, huvialakooli pedagoogid ja noortelaagri kasvatajad on toonud välja olulisemate tööfunktsioonidena noorte juhendamise ja suunamise, nõustamise, pedagoogilise töö, huvitegevuse ja ürituste korraldamise. Ürituste korraldamine kuulub aga ka paljude pigem administreerivatel ametikohtadel töötavate noorsootöötajate olulisemate tööülesannete hulka.

2.3 Kuulumine noorsootöö organisatsioonidesse ja võrgustikesse

Ligi pooled noorsootöötajatest kuuluvad mingisse noorsootöö organisatsiooni või võrgustikku, olgu tegu siis kas kohaliku, maakondliku, üle-eestilise või rahvusvahelise noorsootöö organisatsiooniga (vt. joonis 10). Rohkem on vastanute hulgas neid, kes on mõne kohaliku (24,8%) või üle-eestilise (27,5%) organisatsiooni liikmed. Mõnevõrra vähem aktiivselt osaletakse maakondlike (18,3%) ja rahvusvaheliste (13,1%) organisatsioonide ja võrgustike töös.

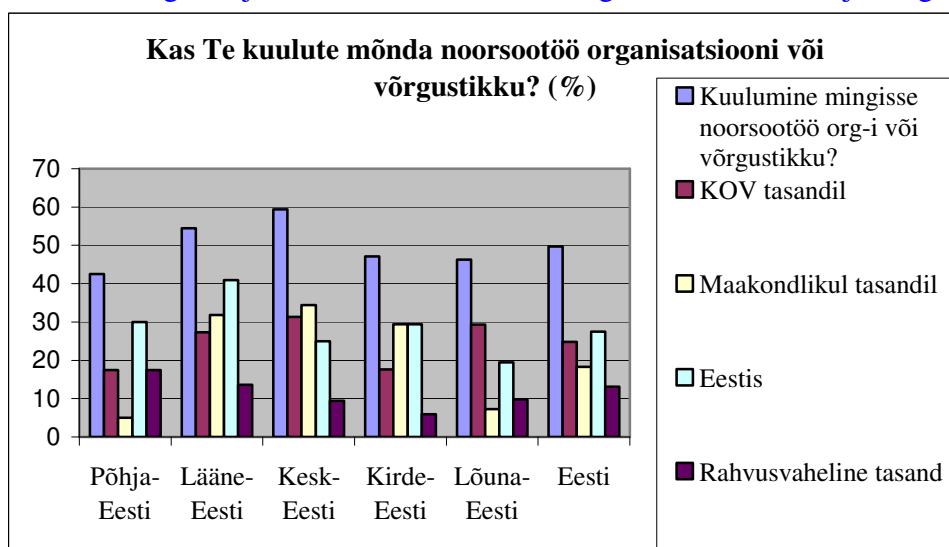
Üleriigiliste noorsootöö organisatsioonide ja võrgustike hulka, mille töös vastajad kõige aktiivsemalt osalevad, kuuluvad Eesti Avatud Noortekeskuste Ühendus, Eesti Noorsoonõunike Ühendus, Eesti Noorteühenduste Liit, Noorte teavitamis- ja nõustamiskeskuste võrgu ümarlaud ja Eesti Noorsootöö Keskuse ümarlaud. Rahvusvahelistest organisatsioonidest ja võrgustikest osaletakse kõige aktiivsemalt järgmiste koostöökogude töös: ERYICA (European Youth Information and Councelling Agency), Eurodesk network, BSSSC (The Baltic Sea States' Sub-regional Co-operation) ja Drums for Peace.

Joonis 10 [Kas kuulute mõnda noorsootöö organisatsiooni või võrgustikku?](#)



Joonis 11 demonstreerib organisatsioonidesse ja võrgustikesse kuulumist regioonide lõikes. Võib väita, et Kesk- ja Lääne-Eesti regioonide noorsootöötajad on kõige aktiivsemad organisatsioonide töös osalejad. Kui vaadata organisatsioonidesse kuulumist tasandite kaupa, siis võib näha eristumas teatavaid koostöö trende. Maakonna tasandil toimuv koostöö noorsootöötajate vahel on Põhja- ja Lõuna-Eestis tunduvalt vähem aktiivne kui mujal Eestis. Rahvusvahelise noorsootöölase koostöö osas ei ole regionaalne varieerumine nii märgatav. Kõige vähem aktiivsed rahvusvahelise noorsootöö praktikad leidsid märkimist Kirde-Eestis. Kõige aktiivsemad rahvusvahelises noorsootöös osalejad on Põhja-Eesti s.h. Tallinna noorsootöötajad. Viimane pole kahtlemata üllatav, teades, et paljude noorsootöö organisatsioonide ja ühenduste peakontorid on just Tallinna koondunud.

Joonis 11 [Regioon ja kuulumine noorsootöö organisatsioonidesse ja võrgustikesse](#)



Kui vaadelda noorsootöötajate ametigruppe, siis võib jällegi märgata olulist varieerumist organisatsioonilise aktiivsuse osas. Kõige aktiivsemalt osalevad eritasandilistes noorsootöö organisatsioonides ja võrgustikes noorte infotöötajad, noorteühingu noorsootöötajad, maavalitsuste noortenõunikud, noorteprojekti töötajad, noorteühingu juhid, kohalike omavalitsuste noortenõunikud ja noorsootöö asutuse juhid. Ringijuhte ja noortelaagrite kasvatajaid võib kõige harvemini noorsootöö organisatsioonide ja võrgustike liikmeskonna hulgast leida. (vt. joonis 12)

Joonis 12 Kas kuulute mõnda noorsootöö organisatsiooni või võrgustikku



Kuigi üsna suur on noorsootöötajate proportsioon, kes kuuluvad mingisse noorsootöö organisatsiooni või võrgustikku, peavad noorsootöötajad siiski üheks oluliseks noorsootöö valdkonda puudutavaks probleemiks noorsootöötajate koostöövõrgustiku puudumist (vt. joonis 13 allpool). Siinkohal on mõeldud toimivat noorsootöö valdkonda katvat koostöövõrgustikku. Kuigi toimib koostöö erinevate noorsootöö valdkondade siseselt, oleks vaja veelgi tihedamat noorsootöö valdkondade vahelist koostööd. Sageli on erinevate noorsootöö valdkondade esindajatel erinev visioon valdkonna arengust, mis võib ilma aktiivse valdkondade vahelise kommunikatsiooni ja koostööta valdkonna arengut pidurdada.

2.4 Probleemid noorsootöö tegemisel.

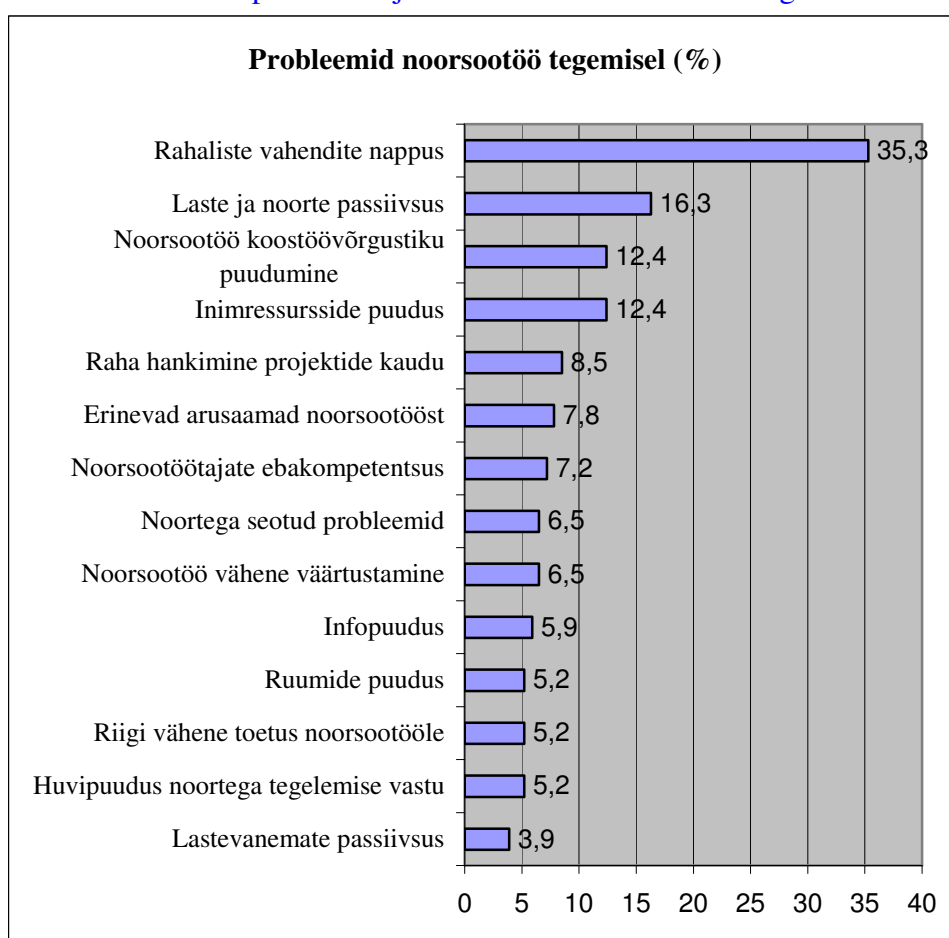
Joonisel 13 esitatud noorsootöös ettetulevad probleemid on toodud välja noorsootöötajate endi poolt, ilma, et neile oleks mingid valmis kategooriad ette antud. Loetletud kitsaskohtade hulgast on võimalik eristada kolm suuremat probleemide gruppi.

Olulisemaks probleemide grupiks on ressursside nappusega seotud probleemid: rahaliste vahendite nappus (35,3%) s.h. murettekitav tõsiasi, et sageli on raha hankimine seotud projektide kirjutamisega ning seetõttu on ka rahastus kindlustatud vaid teatud lühiajaliseks perioodiks (8,5%). Lisaks peetakse oluliseks probleemiks noorsootöö valdkonnas inimressursside puudust (12,4%), ruumide nappust (5,2%) ning infopuudust (5,9%).

Teise murettekitavate probleemide grupi puhul on tegu suhtumiste ja hoiakutega s.h. laste ja noorte (16,3%), aga ka lapsevanemate passiivsus (3,9). Teisalt ka noorsootöö vähene väärtustamine ühiskonnas laiemalt (6,5%), millega on seotud ka riigi vähene toetus noorsootööle (5,2%) ning laiema üldsuse huvipuudus noortega tegelemise vastu (5,2%).

Kolmanda kategooriana on võimalik välja tuua noorsootöö kui valdkonna arengut takistavad tegurid: noorsootöö koostöövõrgustiku puudumine (12,4%), noorsootöö arengut mõjutavate osapoolte erinevad arusaamad noorsootööst ja selle tulevikust (7,8%) ning noorsootöötajate ebakompetentsus (7,2%). Lisaks on ära toodud ka mitmesugused noortega seotud probleemid (6,5%) s.h. õpiraskused, narkomaania jms, millega noorsootöö tegemisel kokku puututakse.

Joonis 13 Milliseid probleeme ja kitsaskohti Te oma töös kõige enam kohtate?



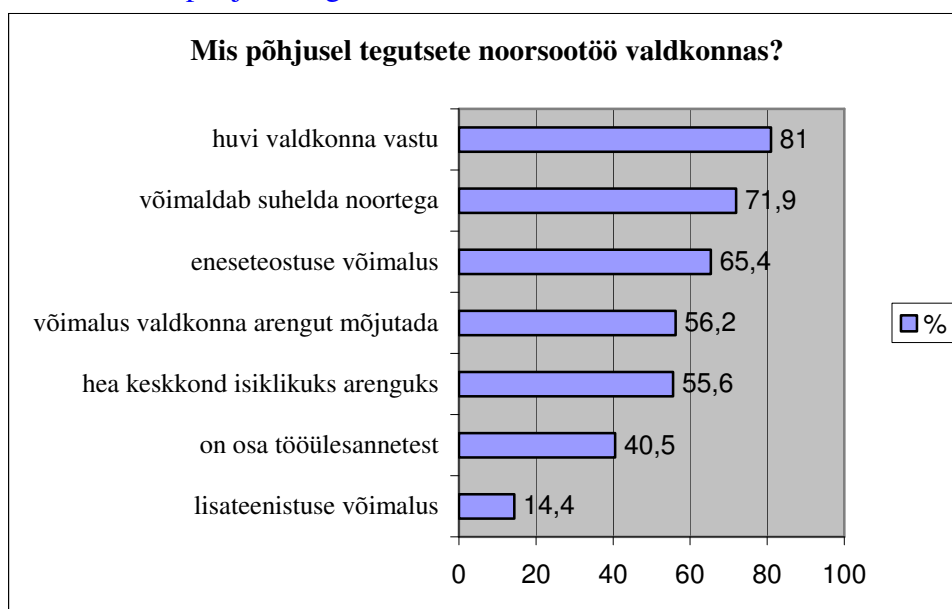
Kuigi olulisi regionaalseid erinevusi noorsootöö probleemide osas ei esinenud erinevad mõnevõrra maakonna spetsiifikast tingitult ülejäänud Eestiga võrreldes probleemid, millega Ida-Virumaa noorsootöötajad igapäevaselt kokku puutuvad. Ühe olulise probleemiallikana kogevad sealsed noorsootöötajad noortega seotud sotsiaalseid probleeme nagu kuritegevus ja narkomaania. Teisalt takistavad Ida-Virumaa noorsootöötajate igapäevatööd mitmed keeleoskusega seotud probleemid. Venekeelsete metoodiliste materjalide puudus on oluliseks takistuseks igapäevatöös, samuti piirab eesti keele mitte valdamine ligipääsu mitmetele koolitusvõimalustele.

2.5 Motivatsioon ja tööga rahulolu

Huvipakkuvaks küsimuseks on noorsootöötajate tööalase motivatsiooni küsimus. Kuivõrd rahul ollakse oma praeguse tööga noorsootöö valdkonnas ning mis on need tegurid, mis motiveerivad oma igapäevatööd tegema. Teisalt, mis on tööalast rahulolematust põhjustavad faktorid.

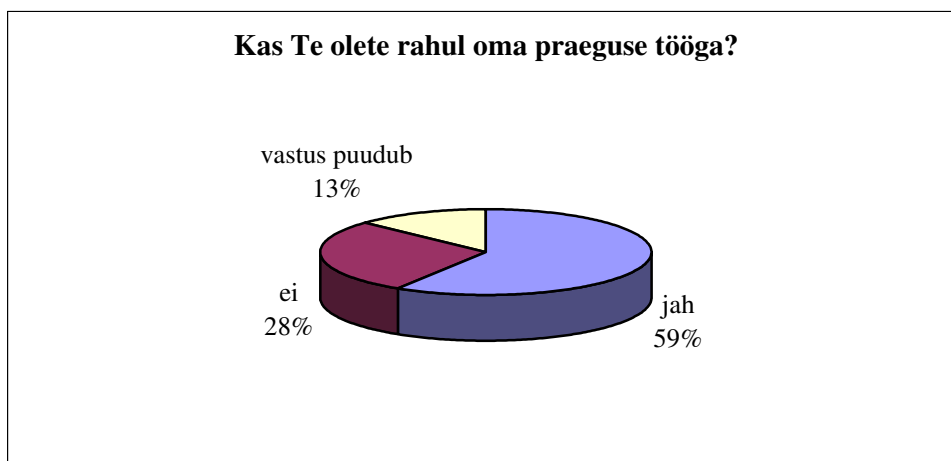
Noorsootööd ei pane inimest tegema reeglina raha ega lisateenistuse võimalus, vaid eelkõige huvi selle valdkonna vastu (81%) ning võimalus noortega suhelda ja töötada (71,9%). Samuti pakub töö niivõrd kiiresti arenevas valdkonnas nii eneseteostuse võimalusi (65,4%) kui võimalust ise valdkonna arengut suunata ja sellele kaasa aidata (56,2%), panustades ühtlasi isiklikku arengusse (55,6%). Teatud ametigruppide jaoks on aga noorsootöö üheks osaks nende igapäevatöö ülesannetest (40,5%).(vt. joonis 14) Joonisel 14 äratoodud motivatsiooni tegurite puhul on tegu vastajatele etteantud vastuskategooriatega.

Joonis 14 Mis põhjusel tegutsete noorsootöö valdkonnas?



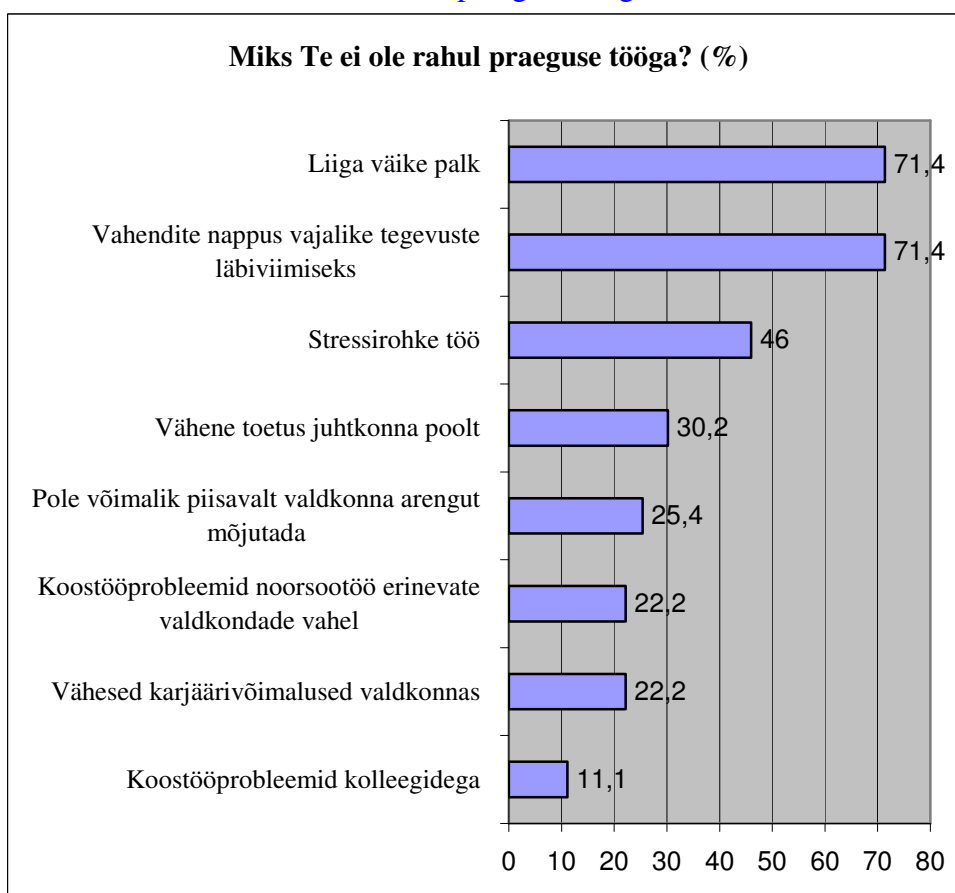
Uurimuses osalenud noorsootöötajatest on üle poole neid, kes on oma tööga rahul ning rahulolematuid on veidi üle veerandi (joonis 15).

Joonis 15 Kas olete rahul oma praeguse tööga?



Teatav seos eksisteerib tööga rahulolu ja täiendkoolituste kättesaadavuse vahel. Need, kelle jaoks on täiendkoolitused kättesaadavad, on ka enam oma praeguse tööga rahulolevad (65,8% on rahul praeguse tööga). Noorsootöötajad, kellel puudub ligipääs erialaste teadmiste arendamisele täiendkoolituste kaudu, on ka vähem rahul oma praeguse tööga (33,3% on rahul), pigem ei ole oma tööga rahul (40,7% ei ole rahul) või ei ole sellele küsimusele vastanud (25,9%).

Joonis 16 Miks Te ei ole rahul oma praeguse tööga?

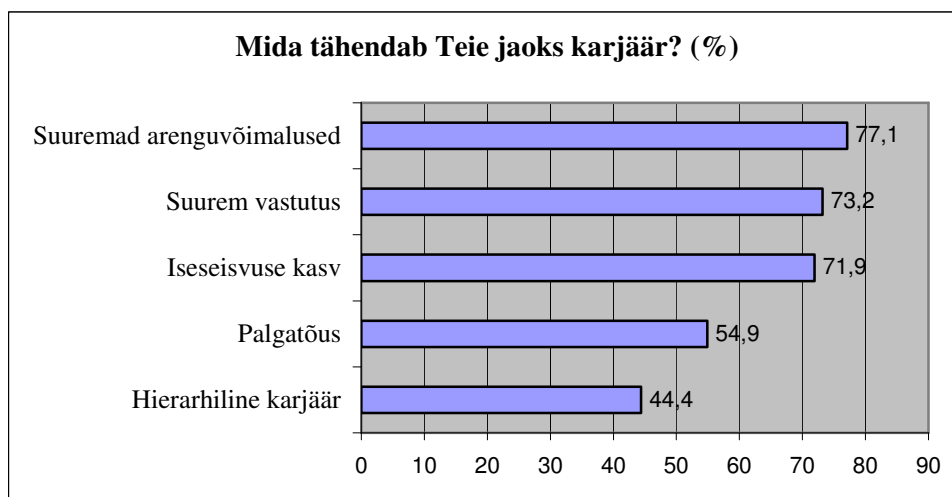


Kui eelpool oli juttu probleemidest noorsootöö tegemisel, siis uurimuse koostajate poolt etteantud rahulolematuse põhjuskategooriatest kõige olulisemaks on peetud liiga väikest palka ning vahendite (eelkõige finantsvahendite) nappust vajalike tegevuste läbiviimiseks. Oluliseks tööga rahulolematust põhjustavaks teguriks on ka tööalane stress, millega paratamatult noorsootöö valdkonnas tegutsedes kokku tuleb puutuda. Samuti on ¼ jaoks rahulolematust tekitavaks faktoriks see, et puuduvad võimalused ise valdkonna arengule piisavalt mõju avaldada. Mõnevõrra vähem olulised on mitmesugused koostöö probleemid – juhtkonna vähene toetus, koostööprobleemid noorsootöö erinevate valdkondade või kolleegide vahel. Samuti leidub teatud hulk inimesi, kes peavad karjäärivõimalusi valdkonnas liialt kitsasteks. (vt. joonis 16)

2.6 Noorsootöötaja karjäär ja tulevikuvaated

Teatud määral on tööalane motivatsioon seotud töötaja visiooniga oma ametialasest karjäärist. Joonis 17 kinnitab, et noorsootöötajad ei seosta karjääri tegemist noorsootöö valdkonnas olulisel määral tõusuga ametiredelil ega palganumbrite kasvuga, vaid pigem isikliku arengu- ja enesetäiendamise võimaluste kasvuga, aga ka vastutuse ja iseseisvuse suurenemisega. Karjäär noorsootöös võib sageli tähendada ka seda, et on võimalik end proovile panna väga erinevate projektide kaudu erinevates noorsootöö valdkondades. Viimane ei tähenda aga seda, et noorsootöötajatel puuduks tahtmine nn. klassikalises mõttes karjääri teha (s.t. hierarhilist tõusu ametiredelil, millega kaasneb ka palgatõus), vaid pigem seda, et vastates on lähtunud noorsootöö valdkonnas reaalselt eksisteerivatest oludest. Valdkonna töötajate palk ja puhkuse kestvus vajaksid noorsootöötajate arvates üleriigilist koordineerimist. Vajalikuks on peetud kohandada noorsootöötajate puhul sarnast astmestikku kui pedagoogidel, mis võimaldaks töötajaid edutada. Ametialaste karjäärivõimaluste suurenemine ning palgaskaala käibelevõtt motiveeriks olemasolevaid noorsootöötajaid ning muudaks töö valdkonnas noortele aktiivsetele inimestele senisest atraktiivsemaks.

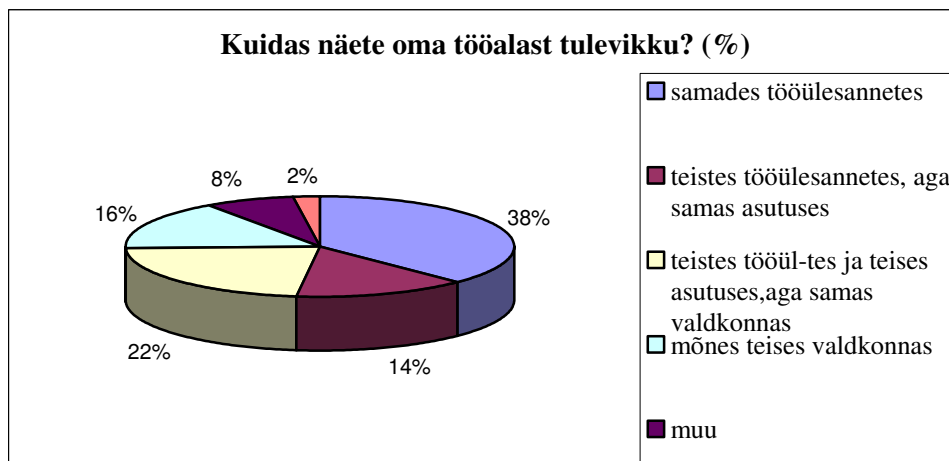
Joonis 17 Mida tähendab Teie jaoks karjäär?



Joonis 18 demonstreerib, et üle poole vastanud noorsootöötajatest (52%) näevad end ka tulevikus töötamas samas asutuses – kas siis täpselt samades tööülesannetes või teistes tööfunktsioonides. Alla ¼ leiaksid end meelsasti mõnest teisest töökohast, mis peaks siiski noorsootöö valdkonda kuuluma. 16% vastanutest oleksid valmis aga

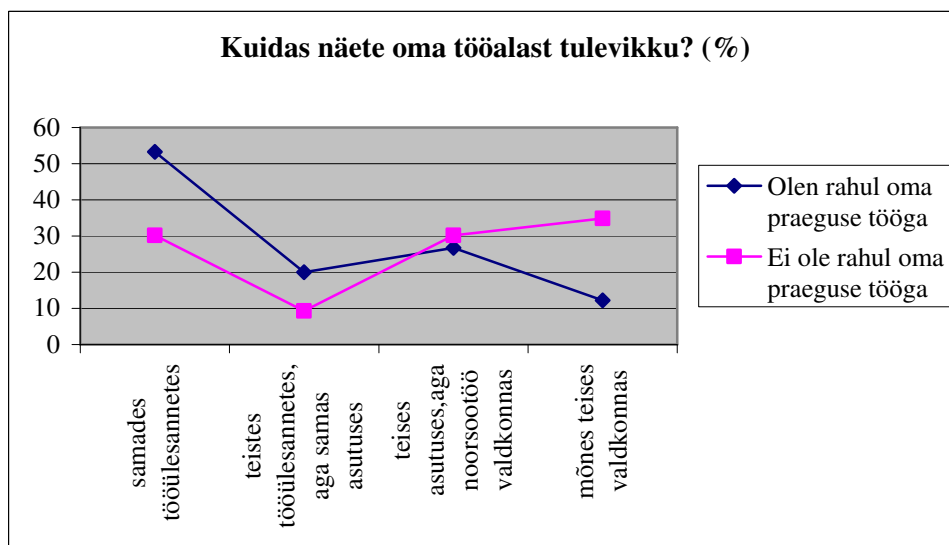
vahetama oma praeguse töö tööga mõnes teises majandussektoris. Need, kes olid valmis jätkama mõnes teises valdkonnas kui noorsootöö, nägid end tulevikus siiski pigem noorsootööga seotud aladel: pedagoogilisel tööl, sotsiaaltöö või kultuuritöö valdkonnas. Üheks mitte väga sagedaseks tulekuvisioniks on asuda tööle välismaale kas siis noorsootöö või mõnes teises valdkonnas. Siinkohal on huvitav see, et realsuses on valdkonna töötajad tööalaselt palju mobiilsemad kui oma tulekuvisionides, kus üle poolte vastanutest näevad end ka tulevikus samal ametikohal kui praegu.

Joonis 18 Kuidas näete oma tööalast tulevikku?



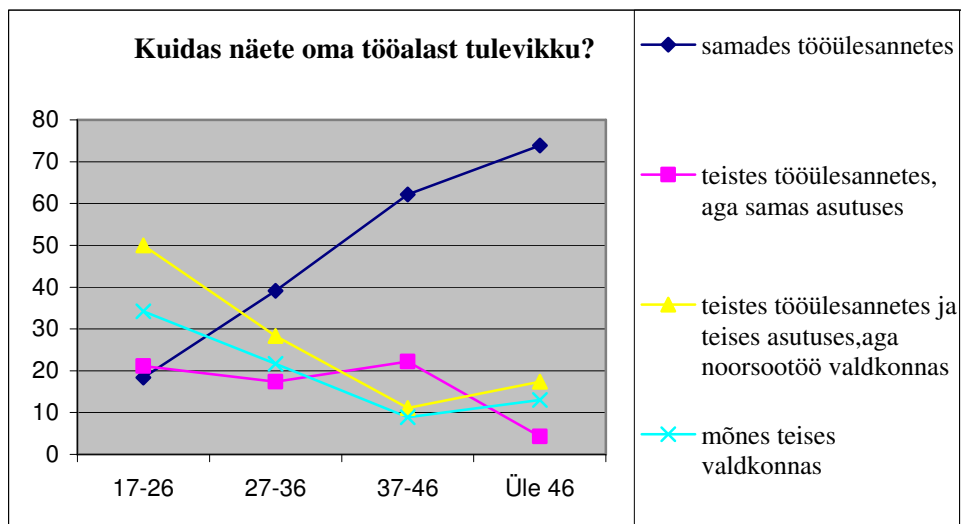
Teatavat seost võib täheldada tööga rahulolu ja visiooni vahel tööalasest karjäärast. Need, kes on rahul oma praeguse tööga, kalduvad nägema end ka tulevikus samas asutuses, kas siis samades või erinevates tööfunktsioonides (73,3%) hoopis sagedamini kui need, kes kalduvad tööga mitte rahul olema (39,5%). Võrreldes tööga rahul olevate vastajatega (12,2%) on tööga rahulolematute hulgas protsentuaalselt märgatavalt enam neid, kes oleksid valmis siduma oma tulevikukarjääri mõne teise valdkonnaga kui noorsootöö (34,9%). (vt. joonis 19)

Joonis 19 Tööga rahulolu ja tööalane tulevik



Joonis 20 demonstreerib ootuspärast seost vastaja vanuse ning visiooni vahel oma tööalasest tulevikust. Mida vanem on noorsootöötaja, seda tõenäolisemalt näeb ta end töötamas ka tulevikus samades tööülesannetes ja –funktsioonides kui praegu. Vastupidist tendentsi võib täheldada nooremate vastajate puhul – mida noorem on vastaja, seda tõenäolisemalt nähakse oma tööalast tulevikku kas siis teises noorsootöösasutuses või hoopis väljaspool noorsootöö valdkonda.

Joonis 20 Vanus ja tööalane tulevik

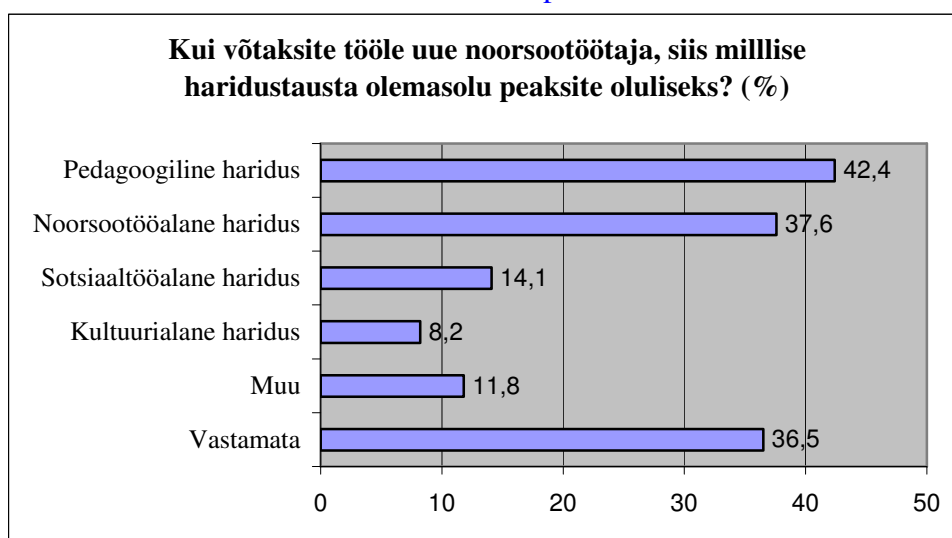


Kuigi regiooniti suuri erinevusi selles osas ei ole, kuidas oma tulevikukarjääri ette kujutatakse, on Ida-Virumaa noorsootöötajate visioonid oma tuleviku kohta mõnevõrra enam mobiilsusega seotud. Veerand sealsetest noorsootöötajatest (25%) näevad tulevikku mõnes teises valdkonnas kui noorsootöö. Üle poole vastanutest (58,3%) näevad oma tulevikku noorsootöö valdkonnas, kuid teises asutuses kui praegune töökoht.

3. Noorsootöölased oskused ja pädevused ning nende arendamine

Noorsootöö valdkonna areng sõltub paljuski kvalifitseeritud ja kompetentsete noorsootöötajate olemasolust. Kompetentseks teeb noorsootöötaja teatud haridustausta ja töökogemuse olemasolu ning oskuste, isikuomaduste ja suhtumishoiakute kompleksi valdamine. Tööandjad peavad noorsootöötajat tööle võttes üsna oluliseks formaalhariduse olemasolu. Vaid kolm tööandjat (3,5%) leidsid, et formaalhariduse olemasolu pole määrav, vaid on kompenseeritav vajalike isikuomaduste ja töökogemusega. Eelkõige hindavad tööandjad kõrghariduskraadi olemasolu – soovitatavalt pedagoogilist või noorsootöö eriala kraadi, samuti haridustausta noorsootööga seotud valdkondades – sotsiaaltöö ja kultuurialane haridus. (vt. joonis 21)

Joonis 21 Millise haridustausta olemasolu peate oluliseks?



Võrreldes haridustausta olemasolu olulisusega suhtuvad tööandjad eelneva töökogemuse puudumisse mõnevõrra leebemalt. Töökogemust peavad oluliseks üle poolte tööandjatest (57,7%), 34,1% leiavad, et töökogemus pole kõige olulisem. Viimaste hulgas valdab arusaam, et kusagilt tuleb ju alustada ning eelkõige on oluline vastav haridus ning oskus ja tahtmine noortega töötada. Kui võtta aga tööle juba töökogemusega inimene, siis eelistatakse juba süsteemis töötanud inimest. Hinnatakse lastega ja noortega töötamise kogemust või pedagoogilise töö kogemust. Samuti hindavad tööandjad uute töötajate värbamisel seda, et töötajal on eelnev kogemus projektide kirjutamise ja juhtimise vallas ette näidata. Viimast seletab paljude noorsootöö valdkonna ettevõtmiste projektipõhine iseloom, kus paljude ettevõtmiste edukas teokssaamine sõltub töötajate kompetentsusest projektide kirjutamisel ning juhtimisel.

3.1 Noorsootöö tegemiseks vajalikud pädevused

Järgnevalt on analüüsitud nii noorsootöötajate kui tööandjate nägemusi sellest, millised pädevused on noorsootöö tegemisel kõige vajalikumad. Kahtlemata määrab noorsootöötaja ametispetsiifika ja tööülesannete iseloom selle, milliseid üldisi ja noorsootöölaseid oskusi, isikuomadusi ning hoiakuid läheb igapäevatoos tarvis.

Järgnevalt analüüsitud oskuste, omaduste ja hoiakute kategooriad põhinevad vastanud noorsootöötajate ja tööandjate vastustel, olemata mõjutatud mingitest uurijate poolt etteantud valmis kategooriatest.

3.1.1 Erialased ja üldised oskused

Tabelis 2 esitatud noorsootöötajate ja tööandjate poolt välja toodud noorsootöö tegemiseks vajalike oskuste nimistust on võimalik eristada 4 üldisemat pädevuste gruppi. Kuna kõik nimetatud noorsootööks vajalikud teadmised ja oskused polnud paigutatavad kutsekirjelduses äratoodud kolme pädevuste gruppi, lisati üldoskuste grupp:

- üldoskused ja pädevused (s.h. nt. suhtlemisoskus, kuulamisoskus, meeskonnatöö oskus, keelteoskus (s.h. eesti ja vene keele valdamine), arvutioskus, esinemisoskus, analüüsi- ja üldistusvõime, õppimis- ja arenemisvõime jne.);
- spetsiifilised organisatoorsed, juhtimis- ja planeerimisalased oskused (s.h. nt. projektide kirjutamine ja juhtimine, organisatoorsed oskused, juhtimisalased teadmised, teadmised dokumendihaldusest, (aja)planeerimisoskus, administratiivsed oskused, majandusalased teadmised jne.);
- spetsiifilised kasvatus-pedagoogilised pädevused (s.h. nt. pedagoogikaalased teadmised, psühholoogiaalased teadmised, teadmised lapse arengu staadiumitest jne.);
- spetsiifilised loov-kunstilised pädevused (s.h. nt. muusikaalased või kunsti- ja käsitöölalased teadmised ja oskused)

Kui vaadelda, milliste spetsiifiliste ja üldiste pädevuste olemasolu noorsootöötajad ja tööandjad kõige kõrgemalt hindavad, siis võib 15 olulisema pädevuse hulgast leida nii noorsootöötajate kui tööandjate puhul koguni 7 üldoskust. Olulisemateks üldoskusteks noorsootöö tegemisel peetakse suhtlemisoskust, kuulamisoskust, meeskonnatöö oskusi, keelteoskust, arvutioskust, esinemis- ja väljendusoskust, analüüsi- ja üldistusvõimet ning õppimis- ja arenemisvõimet.

Sõltuvalt noorsootöötaja ametiprofiilist ja tööülesannete spetsiifikast varieerub see, milline osakaal on tööks vajalike erialaste pädevuste maatriksis organisatoorsetel, kasvatus-pedagoogilistel või loov-kunstilistel pädevustel. Üldoskusi läheb noorsootöö tegemisel tarvis aga praktilisel kõigil ametigruppidel, sõltumata sellest, kas noorsootöötaja kannab pigem koordineerivaid või otseselt noorte juhendamise seotud tööfunktsioone.

Tabel 2 Milliseid erialaseid ja üldiseid oskusi läheb Teil noorsootöö tegemisel tarvis?

	Noorsootöötajad		Tööandjad	
	Arv	%	Arv	%
suhtlemisoskus	65	42,5	45	52,9
pedagoogikaalased teadmised	38	24,8	28	32,9
psühholoogiaalased teadmised	35	22,9	14	16,5
seadusandluse, s.h. noorsootööalase seadusandluse tundmine	30	19,6	13	15,3
projektide kirjutamise ja juhtimise oskus	27	17,6	15	17,6
kuulamisoskus	23	15,3	12	14,1

meeskonnatöö oskused	22	14,4	12	14,1
organisatoorsed oskused	22	14,4	10	11,8
keelteoskus	21	13,7	11	12,9
juhtimisalased teadmised	19	12,4	15	17,6
teadmised noorsootöö valdkonnast	18	11,8	14	16,5
arvutikasutamisoskus	16	10,5	12	14,1
esinemis- ja väljendusoskus	16	10,5	10	10,6
analüüsi- ja üldistusvõime	14	9,2	7	8,2
teadmised asjaajamisest, dokumendihaldusest	11	7,2	4	4,7
planeerimisoskused	11	7,2	7	8,2
motiveerimisoskused	11	7,2	8	9,4
erialane haridus	10	6,5	1	1,2
nõustamisalased teadmised	10	6,5	5	5,9
õppimis- ja arenemisevõime	10	6,5	11	12,9
teadmised konfliktsituatsioonis tegutsemisest	9	5,9	4	4,7
finants- ja raamatupidamisalased teadmised	9	5,9	3	3,5
oskus suhelda avalikkuse/meediaga	9	5,9	2	2,4
ürituste korraldamise ja läbiviimise oskus	9	5,9	7	8,2
muusikaalased teadmised	8	5,2	13	15,3
infotöö oskus	7	4,6	2	2,4
administratiivsed oskused	6	3,9	6	7,1
teadmised spordi valdkonnast	6	3,9	2	2,4
diplomaatilised oskused	6	3,9	0	0,0
teadmised inimese (lapse) arengu staadiumitest	5	3,3	2	2,4
kunsti- ja käsitöölased oskused	5	3,3	5	5,9
töökogemus noorsootöö valdkonnas	5	3,3	1	1,2
ohutusnõuete tundmine	5	3,3	1	1,2
ajaplaneerimise oskus	4	2,6		
esmaabi, meditsiinalased teadmised	4	2,6	2	2,4
veenmisoskus	4	2,6	1	1,2
eesti ja/või vene keele valdamine	3	2,0	2	2,4
majandusalased teadmised	3	2,0	2	2,4
lai silmaring	3	2,0	4	4,7
teadmised kultuuridevahelisest suhtlemisest	2	1,3	0	0,0
avaliku sektori toimimise tundmine	2	1,3	0	0,0

muu	43	28,1	33	38,8
vastamata	19	12,6	15	17,6
	N=153		N=85	

Nii noorsootöötajad kui tööandjad peavad noorsootöö tegemisel kõige olulisemateks teadmisteks ja oskusteks suhtlemisoskust, pedagoogika- ning psühholoogiaalaseid teadmisi, teadmisi noorsootöölasest seadusandlusest ning projektikirjutamise ja –juhtimise oskusi. Võrreldes noorsootöötajatega hindavad tööandjad mõnevõrra kõrgemalt juhtimisalaste teadmiste, noorsootöövaldkonna alaste üldteadmiste ning õppimis- ja arenemisvõime olemasolu oma alluvate juures. Arvesse tuleb võtta, et eelpool äratoodud noorsootöök vajalike üld- ja spetsiifiliste oskuste profiili puhul on tegu hetkeseisu kajastava pildiga. Arvata võib, et tulevikuoludes saavad näiteks teadmised kultuuridevahelisest suhtlemisest hoopis olulisemaks pädevuseks, mida valdkonna töötaja valdama peab.

3.1.2 Isikuomadused

Sageli on tööandjate poolt rõhutatud, et uue töötaja töölevõtmisel on eelnevast töökogemusest hoopis olulisem õigete isikuomaduste ja hoiakute ning suhtumiste olemasolu. Teatud situatsioonides on üsna keeruline tõmmata piiri isikuomaduste ning hoiakute ja suhtumiste vahele. Siiski on püütud esitada allpoololevates tabelites noorsootöötajate ja tööandjate nägemusi sellest, milliseid isiksuslikke omadusi ning kutseala eetikaga seotud hoiakuid ja suhtumisi läheb noorsootöötajal kõige enam oma töös tarvis.

Noorsootöötajate ja tööandjate poolt koostatud isiksuslike omaduste profiil (vt. tabel 3) on eristatav järgmisteks omaduste gruppideks:

- 1) Töödistsipliini toetavad omadused (s.h. ausus, kohusetundlikkus, korrektsus, püsivus ja eesmärgikindlus, täpsus, vastutusvõime, töökus, usaldusväärsus);
- 2) Omadused, mis toetavad usaldusliku suhtlustasandi loomist noorega (s.h. empaatiavõime, sõbralikkus, heatahtlikkus ja hoolivus, rõõmsameelsus, abivalmidus, kannatlikkus, huumorimeel, rahulikkus, loomingulisus);
- 3) Enesekehtestamisega seotud omadused, mis aitavad noorte suunamise ja juhendamisega hakkama saada (s.h. otsustuskindlus, enesekehtestamise võime, kindlameelsus, konkreetsus, nõudlikkus, enesekindlus, julgus, riskivalmidus)

Tabel 3 Milliseid isikuomadusi läheb noorsootöö tegemisel tarvis?

	Noorsootöötajad		Tööandjad	
	Arv	%	Arv	%
ausus, siirus	26	17,0	25	29,4
empaatiavõime	26	17,0	10	11,8
sõbralikkus	24	15,7	17	20,0
kohusetundlikkus	21	13,7	19	22,4
hea stressitaluvus	20	13,1	6	7,1
korrektsus	18	11,8	11	12,9
püsivus, järjekindlus, eesmärgikindlus	18	11,8	16	18,8
loomingulisus, loovus	16	10,5	9	10,6
täpsus	16	10,5	7	8,2
heatahtlikkus, hoolivus	15	9,8	14	16,5

rõõmsameelsus	15	9,8	11	12,9
vastutusvõime	15	9,8	10	11,8
kannatlikkus	14	9,2	4	4,7
abivalmidus	12	7,8	5	5,9
algatusvõime	12	7,8	9	10,6
rahulikkus	12	7,8	9	10,6
otsustusvõime, otsustuskindlus	10	6,5	7	8,2
enesekehtestamise võime	9	5,9	4	4,7
töökus	9	5,9	7	8,2
huumorimeel	8	5,2	3	3,5
kiire reageerimisvõime	7	4,6	0	0,0
kohanemisvõime	7	4,6	2	2,4
usaldusväärsus	7	4,6	10	11,8
kindlameelsus	6	3,9	3	3,5
konkreetsus	6	3,9	1	1,2
nõudlikkus	5	3,3	3	3,5
ekstravertsus	2	1,3	0	0,0
energilisus	2	1,3	2	2,4
enesekindlus	2	1,3	1	1,2
teotahe	2	1,3	1	1,2
julgus	2	1,3	3	3,5
riskivalmidus	2	1,3	1	1,2
muu	20	13,1	14	16,5
vastamata	29	19,0	18	21,2
	N=153		N=85	

Noorsootöötajate ja tööandjate vaated noorsootöök vajalikest isikuomadustest ühtivad olulisel määral. Nii noorsootöötajate kui tööandjate puhul prevaleerib nõudmine kahe esimese grupi isikuomaduste järele. Siiski võib täheldada, et võrreldes noorsootöötajatega peavad tööandjad mõnevõrra vähem oluliseks empaatiavõimet ja head stressitaluvust. Stressirohkust noorsootöös kogevad noorsootöötajad aga ühe olulise tööga mitte-rahulolu põhjusena (vt. joonis 16). Olulisemaks peavad tööandjad oma töötajate juures aga algatusvõimet, töökust ja usaldusväärust.

3.1.3 Hoiakud ja suhtumised

Noorsootöö tegemiseks vajalikud hoiakud ja suhtumised peaksid toetama noorsootöö kutseala kirjelduses äratoodud noorsootöö kutseala eetika põhimõtteid. Tabelis 4 noorsootöötajate ja tööandjate poolt äratoodud noorsootöök vajalikke suhtumisi ja hoiakuid on võimalik jaotada 2-ks suuremaks grupiks:

- 1) suhtumised ja hoiakud, mis on rakendatavad noore suhtes (s.h. tolerantsus ja sallivus, avatus suhtlemisel, mõistvus, erapooletus ja võrdne suhtumine kõigisse, eelarvamuste puudumine ja stereotüüpidest hoidumine, suhtumine nooresse kui isiksusse ja võrdsesse partnerisse, toetav ja tunnustav noore suhtes, eitav suhtumine suitsetamisse ja alkoholi tarbimisse);
- 2) suhtumised ja hoiakud, mis seostuvad noorsootöötaja töösse/ellu suhtumisega ning nägemusega oma tööst (s.h. optimism ja positiivne eluhoiak, aktiivsus, koostöövalmidus, tugev huvi noorsootöö vastu ehk missioonitunne,

noortepärane mõtteviis, avatus uutele ideedele, iseseisvus, apoliitilisus, taktitunne).

Tabel 4 Milliseid hoiakuid läheb Teil noorsootöö tegemisel tarvis?

	Noorsootöötajad		Tööandjad	
	Arv	%	Arv	%
tolerantsus, sallivus, aktsepteerimine	70	45,8	26	30,6
optimism, positiivne maailmavaade	49	32,0	35	41,2
avatus suhtlemisel	28	18,3	15	17,6
aktiivsus	18	11,8	11	12,9
mõistvus	16	10,5	4	4,7
paindlikkus	14	9,2	5	5,9
erapooletus, neutraalsus, võrdne suhtu	14	9,2	3	3,5
koostöövalmidus, orienteeritus koostööle	12	7,8	14	16,5
eelarvamuste puudumine (hoidumine stereotüüpidest)	12	7,8	7	8,2
avatus uutele ideedele, kaasaegsus	12	7,8	9	10,6
huvi noorsootöö vastu, missioonitunne	9	5,9	11	12,9
nooruslikkus, noortepärane mõtteviis	9	5,9	2	2,4
lastesõbralikkus	5	3,3	5	5,9
suhtumine lapsesse/nooresse kui isiksusse	5	3,3	2	2,4
toetav	5	3,3	4	4,7
iseseisvus	5	3,3	1	1,2
apoliitilisus	3	2,0	0	0,0
eitav suhtumine suitsetamisse ja alkoholi tarbimisse	3	2,0	0	0,0
suhtumine nooresse kui võrdsesse partnerisse	2	1,3	3	3,5
taktitunne	2	1,3	2	2,4
tunnustav	2	1,3	0	0,0
muu	41	26,8	34	40,0
vastamata	27	17,6	16	18,8
	N= 153		N=85	

Siingi ühtivad kõige olulisemate hoiakute suhtes nii noorsootöötajate kui tööandjate vaated. Konkurentsitult kõige olulisemaks peetakse seda, et noorsootöötaja oleks salliv ning tolerantne kõigi suhtes. Optimism või positiivse maailmapildi olemasolu on teiseks noorsootöö kutseala eetika põhisambaks. Noorsootöö tegemisel peetakse väga oluliseks ka avatud hoiakut suhtlemisel ning avatust kõige ning kõigi ümbritsevate suhtes. Noorsootöötajatest mõnevõrra enam rõhutavad tööandjad töötajate koostöövalmiduse ja missioonitunde olulisust oma töö suhtes. Siiski,

arvestades seda, et kõige olulisemaks noorsootöö valdkonnas tegutsemise motivaatoriks on noorsootöötajate puhul just nimelt huvi valdkonna ja noortega töötamise vastu, võib öelda, et noorsootöötajad peavad missioonitunnet iseenesestmõistetavaks faktoriks.

Lisas 1 on esitatud noorsootööks vajalike pädevuste loend noorsootöö ametigruppide lõikes. Üld- ja spetsiifiliste oskuste, isikuomaduste ja hoiakute loendis on ära toodud sageduse järjekorras noorsootöötajate hinnangul nende töö seisukohalt kõige olulisemad pädevuskategooriad. Noorsootöö ametigruppide seostamisel teatud pädevuste kompleksiga tuleb aga meeles pidada, et paljud noorsootöötajad kannavad valdkonnas mitmeid ametirole, mis mõjutab ka nõudmisi tööks vajaliku pädevuskompleksi järele. Sageli töötatakse paralleelselt koordineerivatel positsioonidel ja juhendatakse vahetult noori. Samas peegeldavad valdkonna töötajate multifunktsionaalsed töörollid ja sellest lähtuv vajadus multi-kompetentside järele valdkonna igapäevareaalsust. Lähtuvalt sellest ei tohiks ka noorsootöötajate ametinõudeid väga kitsalt käsitleda.

3.2 Pädevuste nõudmine noorsootöö valdkonnas

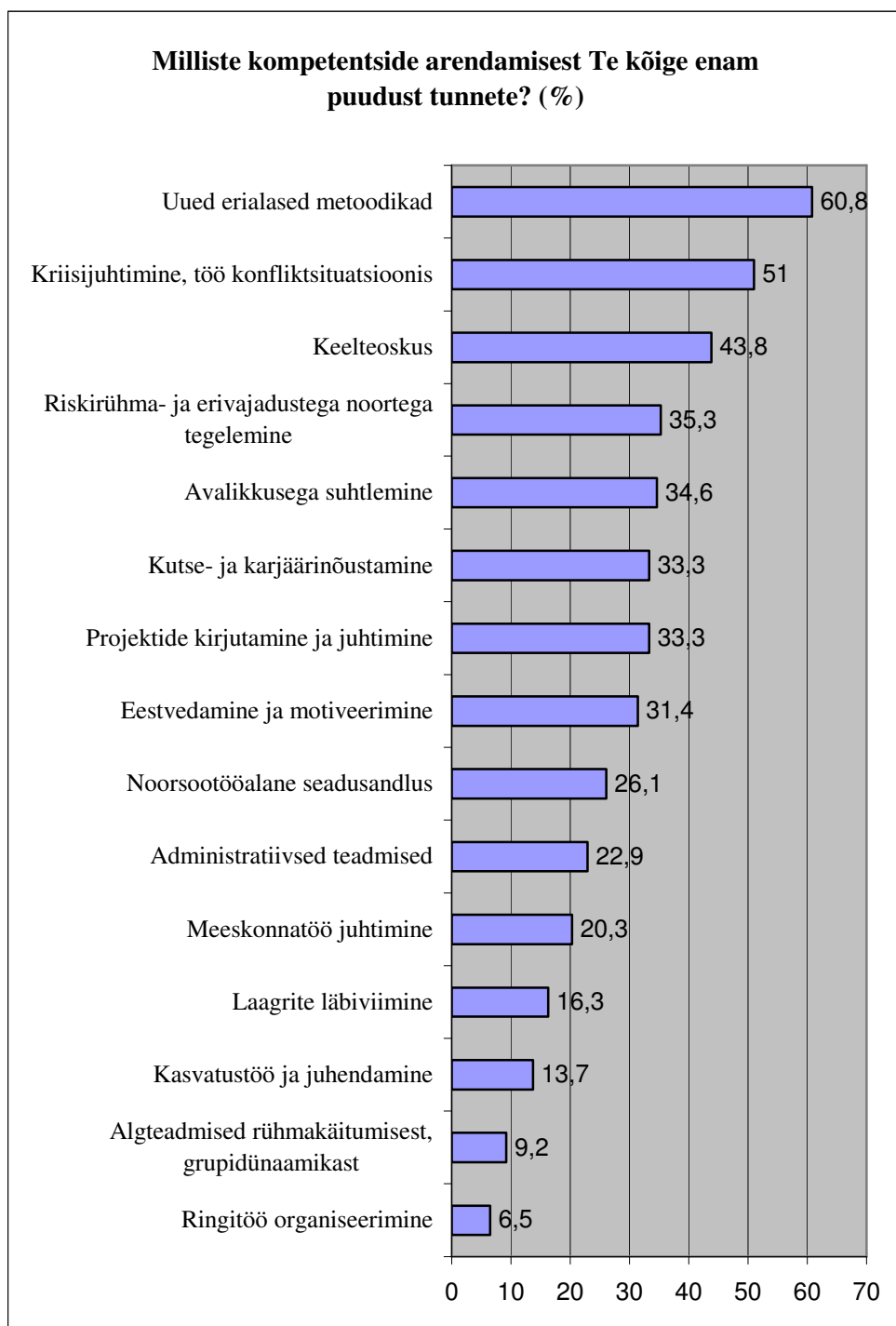
Joonis 22 illustreerib noorsootöötajate ja tööandjate arvamusi pädevuste arendamisest ja koolitusvajadusest noorsootöö valdkonnas. Etteantud pädevusvaldkondade hulgast paluti noorsootöötajatel tuua välja need, mis neil endil arendamist vajaksid; tööandjatel paluti hinnata oma koordineeritavate kompetentsi vajadusi. Viimastel paluti tuua välja kolm olulisemat valdkonda, mistõttu pole põhjust võrrelda noorsootöötajate ja tööandjate nägemusi protsentuaalselt, vaid pigem koolitust vajavate teemavaldkondade järjestust. Noorsootöötajate ja tööandjate hinnangud kompetentsi vajadustest varieeruvad mõneti. Noorsootöötajad peavad kõige olulisemateks arendamist vajavateks valdkondadeks uusi erialaseid meetodikaid, kriisijuhtimist ning keelteoskust (vt. joonis 22).

Noorsootöötajate tööandjad seevastu leiavad, et kõige kriitilisemateks pädevusteks, mis nende koordineeritavatel arendamist vajaksid tähtsuse järjekorras reastades on projektide kirjutamine ja juhtimine, meeskonnatöö juhtimine, eestvedamine ja motiveerimine, uued erialased meetodikad, riskirühma ja erivajadustega noortega tegelemine, keelteoskus ning kasvatustöö ning juhendamine. Märkatavalt vähem oluliseks peetakse kriisijuhtimise ning kutse- ja karjäärinõustamise alast täiendkoolitust.

Noorsootöö valdkonnas tegutsevate inimeste pädevustest või kompetentsivajadustest rääkides kordub sõnadepaar “projektide kirjutamine ja juhtimine”. Ühelt poolt peetakse seda üheks oluliseks pädevuseks, mida kvalifitseeritud noorsootöötaja valdama peaks, teisalt on see tööandjate arvates üheks kriitilisematest valdkondadest, mida tuleks alluvate või koordineeritavate pädevuste hulgas arendada. (vt. joonis 23). Samuti on projektide kirjutamine ja juhtimine teemaks, mille osas on noorsootöötajad end koolituste raames kõige enam täiendanud (vt. tabel 5). Hetkel on nii nõudmine kui pakkumine selle valdkonna täiendkoolituste järele kõrge. Projektipõhisus on tänapäeva märksõnaks, mis avab täiendavaid finantsvahendeid noorsootöö tegijatele. Siiski kogeb teatud osa noorsootöötajaid viimast probleemina, sest projektipõhise iseloomu tõttu on projektide finantseerimine sageli lühiajaline ning paljude algatatud

ettevõtmiste jätkusuutlikkus sõltub suuresti jätkuprojekti taotluse rahuldamisest või kõrvale heitmisest.

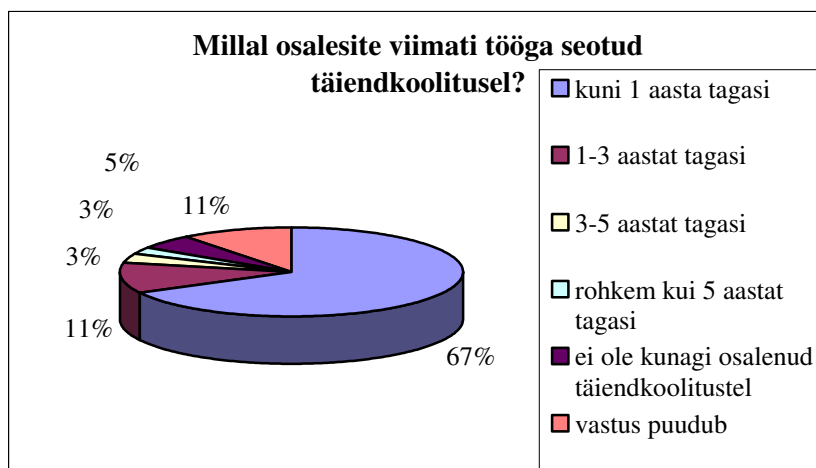
Joonis 22 Millised pädevused vajaksid Teil arendamist?



3.3 Täiendkoolituste ning mitte-formaalse ja informaalse õppe roll pädevuste arendamisel

Kahtlemata on täiendkoolitustel oluline koht noorsootöötajate pädevuste arendamisel. Küsitlusele vastanutest pidasid kõik täiendkoolitust oluliseks pädevuste arendamise vahendiks. Valdav enamik noorsootöötajatest on ka viimase 5 aasta jooksul end eriala puudutavates teematikates täiendanud. Üle poole vastanutest (67%) on osalenud täiendkoolitustel viimase aasta jooksul. (vt. joonis 23) Noorsootöötajad, nimetades läbitud täiendkoolituskursusi, on võtnud siinkohal sageli arvesse ka lühiajalisi noorsootöös vajalikke erialaseid või üldoskusi arendavaid kursusi ja seminare. Siiski, arvestades, et valimist 37% jätkab hetkel ka oma formaalset haridusteed, võib öelda, et valdkonna töötajate koolitusaktiivsus on üsna kõrge ning ollakse motiveeritud (täiend)koolitusvõimalusi kasutama.

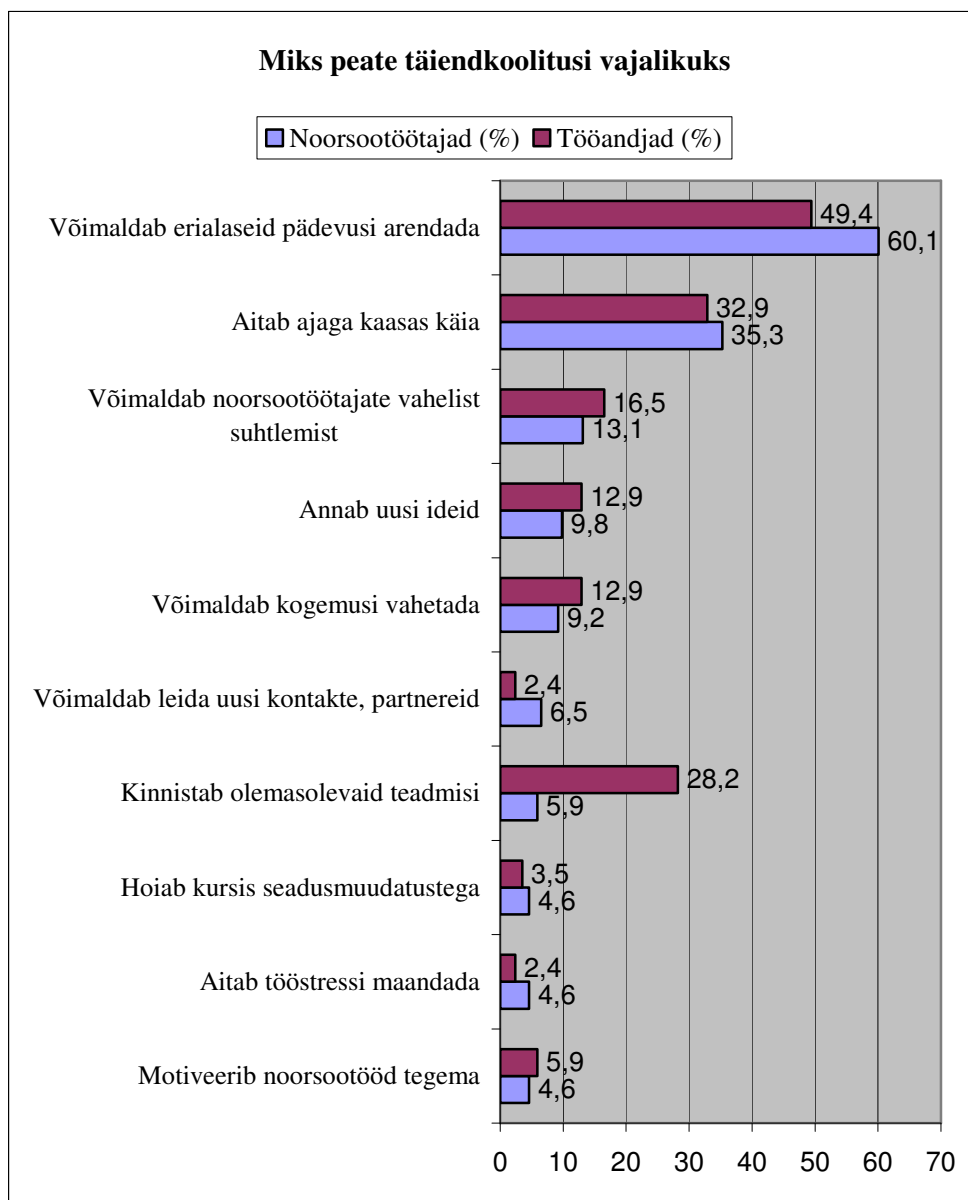
Joonis 23 Millal osalesite viimati tööga seotud täiendkoolitusel?



Kuigi täiendkoolitusi väärtustatakse eelkõige kui erialaste pädevuste arendamise ja omandamise vormi (vt. joonis 24), omistavad noorsootöötajad täienduskoolitusele ka teisi funktsioone. Üldistatult võib esile tuua kolme liiki positiivseid funktsioone:

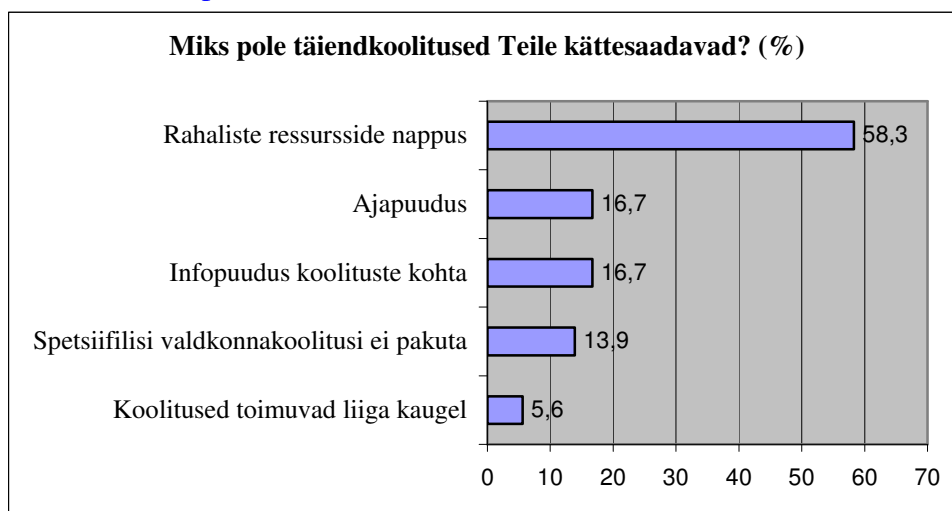
1) Erialaste pädevuste arendamisega seotud funktsioon: lisaks erialaste pädevuste arendamisele, on see heaks mooduseks olemasolevaid teadmisi kinnistada, olla kursis noorsootöö valdkonda puudutavate seadusmuudatustega ning lihtsalt aja ning uute tuultega kaasas käia. 2) Täiendkoolitused kannavad ka mitmeid sotsiaalseid funktsioone: võimaldavad noorsootöötajatel omavahel suhelda, uusi ideid ammutada, kogemusi vahetada ning uusi kontakte või koostööpartnereid leida. Koolituste kaudu tutvunud kolleegidest saavad sageli uutes projektides juba koostööpartnerid. 3) Kolmandaks, täiendkoolitustel on oluline funktsioon noorsootöötaja tööga rahulolu kindlustamisel, motiveerides noorsootööd tegema ning võimaldades igapäevarutiinist väljuda ning maandada seeläbi tööstressi, mille üle paljud noorsootöötajad on kurnud. Täiendkoolituse erinevaid positiivseid aspekte väärtustavad üsna võrdselt nii noorsootöötajate kui tööandjate grupp. Mõnevõrra enam kui noorsootöötajad toovad tööandjad esile täiendkoolituse rolli olemasolevate teadmiste kinnistamise vahendina. (vt. joonis 24)

Joonis 24 Miks peate täiendkoolitusi vajalikuks?



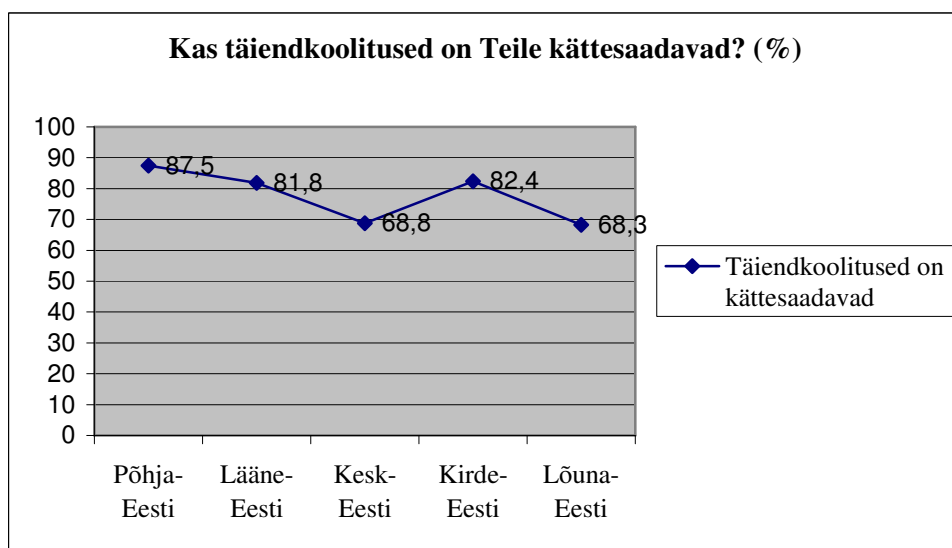
2/3 respondentidest kinnitavad, et täiendkoolitused on neile kättesaadavad. Juhul kui puudub ligipääs enesetäiendamisele täiendkoolituste kaudu on siinkohal kõige olulisemaks takistavaks faktoriks rahaliste ressursside nappus, mille üle kurdavad rohkem kui pooled (58,3%) täiendkoolitusest kõrvale jäänutest. Teiste põhjustena võib tuua välja ajapuudust, mil koolitused jäävad läbimata tiheda töögraafiku tõttu, ning vähese informatsiooni erinevate täiendkoolitusvõimaluste kohta. Täiendkoolitustest sunnib mõnikord kõrvale jääma ka fakt, et teatud väga spetsiifilistes eriala valdkondades ei pakuta vajalikke koolitusi või jääb koolitusel osalemata seetõttu, et koolitused toimuvad geograafiliselt kaugel ning selleks puuduvad töö- ja pereelu kõrvalt võimalused. (vt. joonis 25) Siinkohal on tegu jällegi vastanute endi poolt loodud vastuskategooriatega, mitte etteantud vastusvariantidega.

Joonis 25 Miks pole täiendkoolitused Teile kättesaadavad?



Teatavat varieerumist täiendkoolituste kättesaadavuse osas esineb regiooniti. Mõnevõrra halvemaks hindavad täiendkoolitusvõimaluste kättesaadavust Kesk- ja Lõuna-Eesti noorsootöötajad. Ootuspäraselt on mõnevõrra eelisseisundis Põhja-Eesti, aga ka Lääne- ja Kirde-Eesti noorsootöötajad.

Joonis 26 Kas täiendkoolitused on Teile kättesaadavad?



Nagu juba mainitud on valdav enamik noorsootöötajatest end viimase aasta jooksul noorsootöös vajalike pädevuste osas täiendanud. Tabelis 5 äratoodud koolituste puhul on tegu siiski väga erineva mahuliste ning teemaderingi ulatusega koolitustega. Väga kitsaste erialaseid pädevusi ja üldoskusi arendavate koolituste (nt. uimasti ennetusalane koolitus, meeskonnatöö, arengukava koostamine, karjääri- ja kutsenõustamine jne.) kõrval on toodud ära ka teatud noorsootöö ametigruppidele suunatud koolitused (nt. laagrikasvatavate koolitus, laagrijuhitide koolitus, huvijuhtide koolitus jne.), mis haaravad endas tõenäoliselt laiemat teemade ringi ja pädevuste kompleksi.

Noorsootöötajate poolt viimase 5 aasta jooksul läbitud koolitused (vt. tabel 5) võib esitada järgmiste laiemate gruppidega:

- kompleksed koolitused, mis on suunatud teatud noorsootöö valdkonna ametigruppidele (s.h. laagrijuhid, laagrikasvatajad, haridusasutuste juhid, huvijuhid, alaealiste komisjonide sekretärid, noorte infotöötajad, KOV ametnikud) ning mille raames leiavad arendamist erinevad pädevused;
- üldoskusi ja teadmisi arendavad koolitused (s.h. nt. meeskonnatöö, arvutikoolitus, keeleõpe, esmaabi jms.);
- kitsama teemaderingiga noorsootöölased koolitused (s.h. nt. uimastite ennetusalane koolitus, karjääri- ja kutsenõustamine, nõustamine, lastekaitsetöö jne.);
- kasvatus-pedagoogilisi pädevusi ja uusi meetodeid tutvustavad koolitused (s.h. pedagoogika, seikluskasvatus, draamakasvatus, supervisioon noorsootöös, aktiivõppe meetodid jms.);
- organisatoorseid, juhtimis- ja planeerimisoskusi arendavad koolitused (s.h. organisatsiooni juhtimine, arengukava koostamine, ettevõtlusalane koolitus, strateegiline planeerimine, raamatupidamine, projektide kirjutamine ja juhtimine);
- Loov-kunstilisi teadmisi-oskusi arendavad koolitused (s.h. nt. muusika ja kunsti valdkonna erinevad koolitused).

Tabel 5 Millised koolitused olete läbinud?

	Arv	%
(Rahvusvaheliste) projektide kirjutamine ja juhtimine	29	20,9
Laagrikasvatajate koolitus	18	12,9
Uimastite ennetusalane koolitus	16	11,5
Organisatsiooni juhtimine	15	10,8
Laagrijuhitajate koolitus	14	10,1
Esmaabi koolitus	14	10,1
Meeskonnatöö	12	8,6
Arengukava koostamine	11	7,9
Avatud noortekeskuste koolitus	10	7,2
Arvuti koolitus, arvutikoolitus	9	6,5
Spordi valdkonna koolitused	9	6,5
Karjääri- ja kutsenõustamine	8	5,8
Haridusasutuste juhtide koolitus	8	5,8
Tuleohutuse baaskursus	8	5,8
Nõustamisalane koolitus	8	5,8
Huvijuhtide koolitus	7	5,0
Keeleõpe	7	5,0
Meedia ja avalikud suhted, avalik esinemine	6	4,3
Pedagoogiline koolitus	6	4,3
Euroopa Liidu alane koolitus	4	2,9
Seikluskoolitus	4	2,9
Ettevõtlusalane koolitus	4	2,9
Draamakoolitus, draamakasvatus	4	2,9

Noorsootöö	4	2,9
Euroopa noored programmi koolitused	4	2,9
Alaerialiste komisjonide sekretäride koolitus	3	2,2
Lastekaitsetöölaline koolitus	3	2,2
Psühholoogiaalane koolitus	3	2,2
Strateegilise planeerimise alane koolitus	3	2,2
Noorte infotöötajate koolitus	3	2,2
Riigikaitse seminar noorsootöötajatele	3	2,2
Supervisioon noorsootöös	3	2,2
Muusika valdkonna koolitused	3	2,2
Kunsti valdkonna koolitused	3	2,2
KOV ametnike koolitus	2	1,4
Raamatupidamiskoolitus	2	1,4
Aktiivõppe meetodid	2	1,4
Töö- ja puhkelaagrite koolitus	1	0,7
Vastamata	20	14,4
N= 139		

Peamiste koolituse pakkujate hulgas on nii haridusasutusi (s.h. Tartu Ülikool, Tallinna Pedagoogikaülikool, Tartu Rahvaülikool, Tallinna Pedagoogiline Seminar, TTÜ Sotsiaal- ja Humanitaarteaduste Instituut, Viljandi Kultuuriakadeemia, Eesti Muusikaakadeemia, Tartu Kutsehariduskeskus, TÜ Narva Kolledž), noorsootöö (koostöö)organisatsioone ja võrgustikke (s.h. Eesti Noorsootöö Keskus, Eesti Lastekaitse Liit, Tallinna Avatud Noortekeskus, Eesti Noorteühenduste Liit, Eesti Avatud Noortekeskuste Ühendus), mitmeid MTÜ-sid (s.h. Eesti Punane Rist, Vilko Koolituskeskus MTÜ, MTÜ Clarus jne) ning mitmeid riiklikke või KOV-i tasandi institutsioone (või nende allasutusi) (s.h. Tervise Arengu Instituut, Harju Maavalitsus, Sotsiaalministeerium jne). (vt. lisa 2)

Noorsootöötajate hinnang läbitud koolitustele oli suhteliselt kõrge: üle poole koolitustest (51,2%) hinnati “suurepäraseks”, 31,2% “heaks” ning 10,4% “rahuldavaks”, vaid 11 koolitust peeti “nõrgaks” või puudulikuks”. Oluline on noorsootöötajate väga kõrgete hinnangute taustal koolitustele pidada silmas ka seda, et sageli kannavad koolitused lisaks pädevuste arendamisele ka mitmeid teisi olulisi sotsiaalseid funktsioone nagu kogemuste vahetamine ja uute koostööpartnerite leidmine, mis panevad koolitusi enam väärtustama.

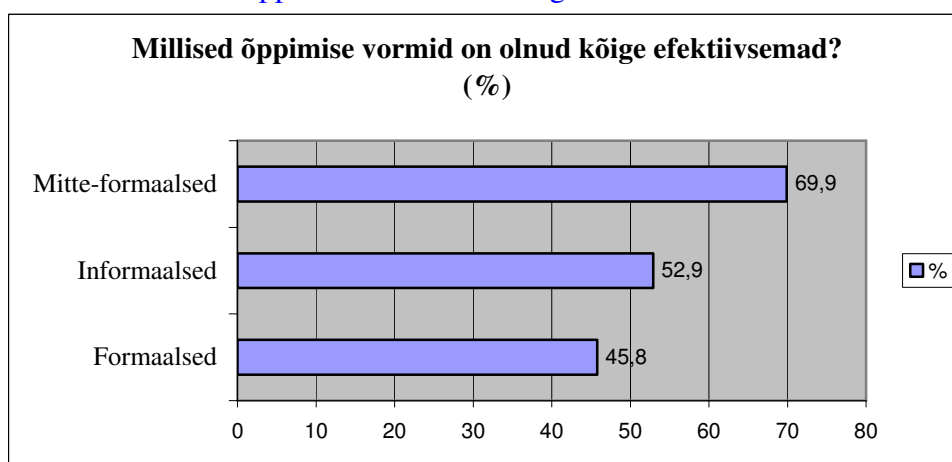
Eesti turul on üsna palju noorsootöö valdkonna koolituste pakkujaid (vt. lisa 2). Probleemiks on aga see, et puudub ülevaade, kas pakutavad koolitused vastavad valdkonna töötajate koolitusvajadustele. Reeglina on koolitusturul vähem esindatud ning rohkem esindatud teemasid. Eesmärgiks peaks olema leida noorsootöötajate pädevusvajaduste hulgast katmata alad ning koolituste kaudu just neid pädevusvaldkondi arendada. (Rahvusvaheliste) projektijuhtimiselaste koolituste puhul eksisteerib täna üsna hea tasakaal pakkumise ja nõudmise vahel. Samuti meeskonnatöösused, mis tööandjate arvates nende koordineeritavate pädevuskompleksis arendamist vajaksid, on üsna levinud koolituse teemaks. Üheks oluliseks valdkonnaks, mis noorsootöötajate arvates arendamist vajaks ning pakutavate koolituste poole pealt kaetud ei ole, on uued erialased meetodid (vt.

joonis 22). Seikluskasvatus on üheks meetodikaks, mis on nüüdseks ka Eesti noorsootöö tegijateni jõudnud, kuid paljud Euroopas laialt levinud noorsootöölased meetodid pole koolituste nappuse tõttu neis valdkondades Eestisse veel jõudnud. Siinkohal on üheks oma erialaste pädevuste arendamise kanaliks rahvusvahelised koolituspakkumised, kuid nende puhul saab sageli takistuseks noorsootöötajate napp võõrkeelte oskus. Noorsootöötajad ise teadvustavad keelteoskust ühe olulise valdkonnana, mis arendamist vajaks (vt. joonis 22), avades seeläbi võimaluse edasisteks koolitusvõimalusteks rahvusvaheliste koolituste raames. Samuti on kriisijuhtimine ja töö konfliktsituatsioonis, mida noorsootöötajad oluliseks arendamist vajavaks valdkonnaks peavad, üheks selliseks teemaks, mis ei ole koolituste osas kaetud.

Kui analüüsida noorsootöötajate ja tööandjate poolt väljatoodud pädevuste (s.h. üld- ja spetsiifiliste oskuste, isikuomaduste ja hoiakute) profiile ja noorsootöötajate poolt läbitud koolituste valdkondi, siis suhtlemisoskus, mida nii noorsootöötajad kui tööandjad noorsootöös olulisimaks üldoskuseks peavad, ei ole koolituste poolt üldse kaetud, samuti on suhteliselt halvasti esindatud pedagoogika- ja psühholoogia valdkonna täiendkoolitused. Reeglina on koolitused keskendunud eelkõige spetsiifiliste noorsootöölaste oskuste, mitte üldoskuste arendamisele. Suhtumisi ja hoiakuid käsitletakse reeglina millegi sellisena, mida hea noorsootöötaja iseenesest kandma peaks ning mida ei ole vaja arendada/ ei arendata koolituste kaudu.

Olulisteks enesetäiendamise võimalusteks on täiendkoolituste kõrval ka mitmed mitte-formaalse ja informaalse õppe vormid nagu kaaslastelt ja kolleegidelt (90,8%) või oma isiklikust töökogemusest õppimine (90,2%). Samuti võimaldab teadmisi ammutada osalemine seminaridel, kursustel või infopäevadel (89,5%). Erialaselt võimaldab täiendada ka interneti kaudu õppimine (79,1%) või valdkonnapõhise kirjanduse lugemine (65,4%). Veidi üle poole vastanutest saavad osa ka noorsootöö organisatsioonide ja võrgustike kaudu levivast teadmiste pagasist (54,9%). Respondentidel paluti märkida ära, milliseid õppimise vorme (formaalharidus, mitte-formaalne ja informaalne õpe) nad kõige efektiivsemaks peavad. Joonis 27 demonstreerib, et kõige efektiivsemaks peetakse mitte-formaalset, seejärel informaalset ja formaalset õpet.

Joonis 27 Millised õppimise vormid on kõige efektiivsemad?



Tegelikuses on üsnagi keeruline tõmmata joont mitte-formaalse või informaalset s.t. teadvustatud ja teadvustamata kogemusest õppimise vahele. Kuigi rõhutatakse just nimelt kogemusliku ja töö käigus õppimise osakaalu pädevuste arendamisel, teadvustatakse olulisel määral ka formaalhariduse olulisust. Võib öelda, et kompetentside arendamise “võti” peitub kõigi kolme õppimisviisi integreerimises, sest nagu noorsootöötajad ise leidsid :

“kõik õppimisviisid on olulised ja täiendavad üksteist. Samas on kogemused väga olulised, nii enda kui kolleegide omad ... et oleks nii teoreetilised teadmised kui ka praktilised kogemused.”

“Üks asi on omandada koolis endale üldteadmised, s.t. vundament, kuid ikkagi töö käigus tulevad enamik teadmised/oskused. Õpin kolleegidelt ja kogemustest, teiste nõuannetest, teisi kõrvalt vaadates – tehes igapäevatööd...”

Noorsootöötajad, eriti aga tööandjad hindavad kõrgelt formaalhariduse olemasolu noorsootöö valdkonda sisenemisel, eelistatult diplomit noorsootöö või pedagoogika erialal. Edaspidine erialane enesetäiendamine toimub lisaks täiendõppele olulisel määral ka näiteks (töö)kogemusest õppides.

4. Järeldusi ja soovitusi

Käesoleva uuringu näitel võib öelda, et noorsootöötajate haridustaust on suhteliselt kõrge – omatakse valdavalt kas kõrg- või rakenduskõrghariduse diplomit. Ligi pooled on omandanud oma hariduse viimase 4 aasta jooksul ning kõige sagedamini noorsootöö või pedagoogika valdkonnas. Vaatamata sellele peetakse oluliseks probleemiks valdkonnas kompetentsete töötajate nappust. Olukorra teeb keeruliseks see, et puudub kutsestandard, mis määratleks valdkonna töötajatele esitatavate pädevuste nõuded, kirjeldaks ära teadmiste ja oskuste, isikuomaduste ja hoiakute kompleksi, mida noorsootöötaja valdama peab. Sellest lähtuvalt puudub tänasel päeval alus valdkonna töötajate pädevuste hindamiseks. Samuti ei võimalda kutsestandardi ja kvalifikatsiooninõuete puudumine adekvaatselt analüüsida ja hinnata olemasolevaid noorsootöö õppekavasid.

Erialased enesetäiendamise võimalused on küll enamikule noorsootöötajatest kättesaadavad, puudub aga ülevaade sellest, millise sisu ning tasemega on konkreetsed kursused. Ühelt poolt puudub kindlus, et niigi nappide rahaliste võimaluste juures tehtud investeering pädevuste arendamisse tasub end ära s.t. kas koolitus arendab noorsootööks vajalikke pädevusi. Teisalt, situatsioonis, kus puudub noorsootöötaja kutsestandard ja pole paika pandud kvalifikatsiooninõudeid on olukord keeruline ka täiendkoolitusprogrammi või õppekava koostaja jaoks, sest puudub kokkulepe selles osas, milliseid pädevusi koolitusprogramm/õppekava arendama peaks. Eesti noorsootöö kutsekirjelduses äratoodud kutseala teadmiste ja oskuste valdkonnad ning tasemed võiksid saada aluseks noorsootöötaja kvalifikatsiooninõuete väljatöötamisel. Täpsemat noorsootööks vajalike erialaste- ja üldoskuste, isikuomaduste ja hoiakute ning suhtumiste maatriksit aitab töötada välja uuringus noorsootöötajate ja tööandjate poolt äratoodud pädevuste profiil (vt. lisa 1). Nii noorsootöötajad kui tööandjad rõhutasid mitmete üldoskuste ja pädevuste (nt. suhtlemisoskus, meeskonnatöö oskus, keelteoskus, analüüsi- ja üldistusvõime jne.)

olulisust noorsootöö tegemisel. Seetõttu oleks otstarbekas lisaks organisatorsetele, kasvatus-pedagoogilistele ning loov-kunstilistele pädevuste gruppidele lisada noorsootöötaja kutsevalemisse üldpädevuste grupp. Üldoskustel ja -pädevustel võiks olla oluline koht noorsootöötaja kvalifikatsiooninõuetes ning samuti noorsootöö valdkonna (täiend)õppekavades.

Noorsootöötajate ja tööandjate hinnang pädevusnõuetele noorsootöö valdkonnas on ühelt poolt normatiivne, s.t. põhineb ametikirjeldustes äratoodud nõuetele hariduse, töökogemuse, teadmiste, isikuomaduste jne. suhtes. Teisalt tugineb see hinnang töötajate isiklikul kogemusel sellest, milliseid pädevusi igapäevatoos tarvis läheb. Kui noorsootöötajad ja tööandjad räägivad tänasest päevast, tuleks arvestada, et kutsestandard peaks olema vähemalt mõned aastad ettevaatav s.t. sisaldama ka nõudeid pädevustele, mis lähitulevikus oluliseks võivad osutuda. Üheks näiteks kompetentsist, mida noorsootöötajad tänasel päeval ei tähtsusta, kuid mis tulevikuoludes tõenäoliselt oluliseks kujuneb, on teadmised kultuuridevahelisest suhtlemisest.

Noorsootöö valdkonna puhul on tegu suhteliselt noore ning dünaamilise sektoriga. Eksisteerib üsna suur sektori sisene mobiilsus. Sagedast töökohtade vahetust põhjendab osaliselt paljude noorsootöö valdkonna ettevõtmiste projektipõhine iseloom. Kuigi mõni valdkonna töötaja koges töö ebastabiilsust sektoris probleemi allikana, pakub selline vähe stabiilne ja dünaamiline keskkond paljudele noortele ja aktiivsetele inimestele eneseteostuse võimalusi ning võimalust erinevates noorsootöö valdkondades end proovile panna. Küll aga tingib valdkonna dünaamiline iseloom vajaduse multioskuste ja hea kohanemisvõimega töötajate järele, pädevuste järele, mis võimaldavad noorsootöö maastiku erinevatel aladel edukalt tegutseda.

Valdkonnale on iseloomulik, et paljud noorsootöötajad tegutsevad samaaegselt erinevates ametirollides ja kannavad erinevaid tööfunktsioone, ületades seeläbi noorsootöö valdkondade piire. Eesti noorsootöö kontseptsioonis määratletud 8 valdkonda ei võimaldanud enamikul küsimustikule vastanutest end valdkondlikult ära paigutada. Kuigi määratletud valdkondade puhul on tegu noorsootöö maastikku korrastavate struktuuridega, ületab tegelik noorsootöö sageli mitmete valdkondade piire. Mitmekesiste töörollide tõttu on keeruline selgitada, millised tööfunktsioonid ja pädevusvajadused just konkreetse ametirolli täitmisega seostuvad. Mitmetes rollides töötamine viitab aga otseselt vajadusele väga laiade pädevuskomplekside järele. Arvestades viimast ning ka valdkonna töötajate kõrget mobiilsust peaks ka kavandatav kutsestandard suhteliselt lai olema, haarates laia pädevuste spektrit ning toetades seeläbi valdkonna töötajate paindlikkust ning mobiilsust.

Pädevuste arendamisel on formaalhariduse kõrval oluline koht ka mitte-formaalsel ja informaalsetel õppimisel. Sageli omandatakse noorsootööks vajalikud pädevused kolleegidelt õppides või oma isikliku töökogemuse kaudu, teadvustatakse seda siis endale või mitte. Oluline oleks töötada välja süsteem, mis arvestaks noorsootöötajate pädevuste hindamisel ka kogemusliku õppimise kaudu omandatud. Tunnustada ja arvestada tuleks ka näiteks noorteprojektide kaudu aset leidvat mitte-formaalset ja informaalset õppimist.

Valdkonnas tegutsevate noorsootöötajate pädevuste arendamise kõrval on oluliseks teemaks, millele tähelepanu peaks pöörama, töötajate motivatsiooni ning tööga

rahulolu küsimus. Eelkõige noorima vanusegrupi hulgas on kõige enam neid, kes on potentsiaalselt valmis tulevikus mõnes teises valdkonnas tegutsema. Üheks oluliseks tööga mitte-rahulolu põhjuseks on väike palk ja rahaliste vahendite nappus tegevuste läbiviimiseks. Eksisteerib vajadus riikliku reguleerimise järele noorsootöötajate palga ning puhkeaja küsimuses. Pedagoogidele sarnase ametiastmestiku ning palgaskaala väljatöötamine võimaldaks valdkonna töötajaid edutada ning motiveeriks noori inimesi end pikemaajaliselt noorsootööga siduma.

Üheks noorsootöötajate poolt korduvalt tõstatatud teemaks on tööalase stressi küsimus. Noorsootöötajad kogevad tööalast stressi olulise probleemina, millega igapäevatoos kokku puututakse. Teisalt, stressirohke töö iseloomu tõttu valdkonnas peetakse head stressitaluvust oluliseks pädevuseks, mida noorsootöötaja valdama peaks. Siinkohal võib täheldada teatavat lõhet noorsootöötajate ja tööandjate vahel suhtumises tööalasesse stressi. Erinevalt noorsootöötajatest ei pea tööandjad head stressitaluvust olulisemate noorsootöötajatele esitatavate pädevusnõuete hulka kuuluvaks, mis viitab sellele, et stressirohkust valdkonnas ei teadvustata ja/või tähtsustata. Sama vastuolu demonstreerib ka asjaolu, et kui noorsootöötajad ise hindavad olulise valdkonnana, kus nende pädevused arendamist vajaksid, kriisijuhtimise temaatikat, siis tööandjad nimetatud valdkonnas täiendkoolituse vajadust ei näe.

Oluliseks probleemiks noorsootöö valdkonnas on ressursside nappus vajalike tegevuste läbiviimiseks. Puudub süsteemne riiklik rahastamine, mistõttu sõltub paljude noorsootöö tegevuste rahastamine noorsootöötajate projektikirjutamise oskusest. Seeläbi paneb noorsootöö projektipõhine iseloom paljude heade algatuste jätkusuutlikkuse kahtluse alla ning otseselt sõltuvaks sellest kui kompetentseid projektikirjutajaid organisatsioonis olemas on. Valdkonna projektipõhine iseloom avaldab oma mõju ka noorsootöötajate pädevusnõuetele. Oluliseks on saanud projekti kirjutamise ja juhtimise alased oskused, meeskonnatöö oskused, samuti finants – ja raamatupidamisalased teadmised. Nii tööandjad kui noorsootöötajad väärtustavad projekti kirjutamise ja juhtimise alaseid teadmisi kui olulist erialast pädevust. Kuigi projekti juhtimine on üheks pädevuseks, mida noorsootöötajad üsna aktiivselt koolituste raames arendanud on, eksisteerib jätkuvalt (eelkõige tööandjate arvates) vajadus vastavasisuliste koolituste järele.

Lisa 1 Noorsootöoks vajalikud pädevused ametigruppide lõikes

Erinevate noorsootöö ametigruppide nägemus oskustest, isikuomadustest ja hoiakutest, mida neil valdkonnas töötades tarvis läheb¹

	Noorteprojekti töötaja	Noorte infotöötaja	Noorsootöö asutuse noorsootöötaja	Noorteühingu noorsootöötaja	Noorsootöö asutuse juht
O S K U S E D	Suhtlemisoskus Keelteoskus Arvutioskus Meeskonnatöö oskus Psühholoogia-alased teadmised Noorsootöö-alase seadusandluse tundmine Teadmised konfliktsituatsiooni lahendamiseks	Suhtlemisoskus Arvutioskus Infotöö oskus Keelteoskus Kuulamisoskus Psühholoogia-alased teadmised Noorsootööalase seadusandluse tundmine Meeskonnatöö oskus Projektide kirjutamise ja juhtimise oskus Nõustamisalased teadmised	Suhtlemisoskus Kuulamisoskus Psühholoogia-alased teadmised Pedagoogika-alased teadmised Erialane haridus Noorsootööalase seadusandluse tundmine Teadmised noorsootöö valdkonnast	Suhtlemisoskus Kuulamisoskus Pedagoogikaalased teadmised Analüüsi- ja üldistusvõime Administratiivsed oskused Erialane haridus Teadmised noorsootöö valdkonnast	Suhtlemisoskus Psühholoogiaalased teadmised Planeerimisoskus Projektide kirjutamise oskus Kuulamisoskus Nõustamisalased teadmised Noorsootööalase seadusandluse tundmine
O M A D U S E D	Korrektus Ausus Hea stressitaluvus Kohusetundlikkus Täpsus Usaldusväarsus Empaatiavõime Sõbralikkus Loomingulisus	Empaatiavõime Kohusetundlikkus Korrektus Ausus Hea stressitaluvus Loomingulisus Sõbralikkus Täpsus	Sõbralikkus Empaatiavõime Hea stressitaluvus Enesekehtestamise võime Kiire reageerimisvõime Kohusetundlikkus Loomingulisus	Abivalmidus Püsivus Rahulikkus	Ausus Hea stressitaluvus Empaatiavõime Huumorimeel Kannatlikkus Kohusetundlikkus Korrektus Täpsus
H O I A K U D	Optimism Tolerantsus Huvi noorsootöö vastu Eelarvamuste puudumine Nooruslikkus Aktiivsus	Tolerantsus Optimism Erapooletus Avatus uutele ideedele Aktiivsus Nooruslikkus	Tolerantsus Optimism Erapooletus Aktiivsus Mõistvus Paindlikkus	Erapooletus Optimism Tolerantsus Avatus suhtlemisel Aktiivsus Paindlikkus Mõistvus	Tolerantsus Avatus suhtlemisel Optimism

	Noorteühingu juht	Ringijuht	Huvijuht	Huvialakooli pedagoog	Huvialakooli juht
O S K U S E D	Suhtlemisoskus Pedagoogika-alased teadmised Psühholoogia-alased teadmised Organisatoorsed oskused Kuulamisoskus Teadmised noorsootöö valdkonnast	Suhtlemisoskus Pedagoogikaalased teadmised Organisatoorsed oskused Meeskonnatöö oskused Psühholoogia-alased teadmised Kuulamisoskus	Suhtlemisoskus Psühholoogia-alased teadmised Kuulamisoskus Pedagoogikaalased teadmised Organisatoorsed oskused Esinemis- ja väljendusoskus Juhtimisalased	Muusikaalased teadmised Suhtlemisoskus Pedagoogikaalased teadmised Erialane haridus Esinemis- ja väljendusoskus Juhtimisalased teadmised Kuulamisoskus	Pedagoogikaalased teadmised Suhtlemisoskus Juhtimisalased teadmised Muusikaalased teadmised

¹ Pädevused on reastatud noorsootöötajate poolt mainitud sageduse alusel

	Meeskonnatöö oskused		teadmised		
O M A D U S E D	<u>Rõõmsameelsus</u> Sõbralikkus Ausus Otsustusvõime	Ausus Kohusetundlikkus <u>Korrektus</u> Hea stressitaluvus Sõbralikkus	<u>Sõbralikkus</u> Hea stressitaluvus Heatahtlikkus Kiire reageerimisvõime Loomingulisus	<u>Kannatlikkus</u> <u>Püsivus</u> Enesekehtestamise võime Huumorimeel Kindlameelsus Kohusetunne Korrektus Loomingulisus	<u>Vastutusvõime</u> <u>Korrektus</u> Ausus Empaatiavõime Enesekehtestamise võime Püsivus Sõbralikkus
H O I A K U D	Tolerantsus Optimism Avatus suhtlemisel	Tolerantsus <u>Optimism</u> Avatus suhtlemisel Erapooletus	Optimism Tolerantsus <u>Avatus suhtlemisel</u> Mõistus Toetav	Lastesõbralikkus <u>Optimism</u> Tolerantsus Avatus suhtlemisel Avatus uutele ideedele Mõistus	Tolerantsus Optimism

	Noortelaagri kasvataja	Noortelaagri juht	KOV noortenõunik	Maavalitsuse noortenõunik	Riigi tasandi noorsootõtaja
O S K U S E D	<u>Suhtlemisoskus</u> Psühholoogiaalased teadmised Keelteoskus Kuulamisoskus Organisatoorsed oskused Pedagoogikaalased teadmised Analüüsi- ja üldistusvõime Arvutioskus	<u>Psühholoogiaalased teadmised</u> Pedagoogikaalased teadmised <u>Suhtlemisoskus</u> Organisatoorsed oskused Kuulamisoskus	<u>Noorsootöölalased seadusandluse tundmine</u> <u>Suhtlemisoskus</u> Projektide kirjutamise ja juhtimise oskus <u>Kuulamisoskus</u> Organisatoorsed oskused Meeskonnatöö oskused Nõustamisalased teadmised	<u>Suhtlemisoskus</u> Noorsootöölalased seadusandluse tundmine <u>Keelteoskus</u> Arvutioskus	Noorsootöölalased seadusandluse tundmine Organisatoorsed oskused Pedagoogikaalased teadmised <u>Planeerimisoskus</u> Projektide kirjutamise ja juhtimise alased teadmised Suhtlemisoskus Meeskonnatöö oskused
O M A D U S E D	Heatahtlikkus Sõbralikkus Kohusetundlikkus Korrektus	Ausus Empaatiavõime <u>Korrektus</u> Sõbralikkus Rahulikkus	<u>Loomingulisus</u> Ausus Algatusvõime Empaatiavõime	<u>Algatusvõime</u> Vastutusvõime Töökus Kohanemisvõime Korrektus	<u>Täpsus</u> Hea stressitaluvus Rõõmsameelsus Loomingulisus
H O I A K U D	<u>Tolerantsus</u> Optimism Aktiivsus	<u>Tolerantsus</u> <u>Optimism</u> Eelarvamuste puudumine Mõistus Paindlikkus	<u>Tolerantsus</u> <u>Optimism</u> <u>Avatus suhtlemisel</u> Mõistus	<u>Tolerantsus</u> <u>Optimism</u> Aktiivsus	Koostöövalmidus

Lisa 2 Koolituste korraldajad

	Arv	%
Eesti Noorsootöö Keskus	37	26,4
Tartu Ülikool	17	12,1
Tallinna Pedagoogikaülikool	17	12,1
Eesti Punane Rist	12	8,6
Euroopa Noored programm	11	7,9
Merlecons OÜ	10	7,1
Tartu Rahvaülikool	7	5,0
Eesti Lastekaitse Liit	7	5,0
Tallinna Pedagoogiline Seminar	6	4,3
Kesk-Eesti Arenduskeskus	6	4,3
Tervise Arengu Instituut	5	3,6
TTÜ Sotsiaal- ja Humanitaarteaduste Instituut	5	3,6
Vilko Koolituskeskus MTÜ	5	3,6
Viljandi Kultuuriakadeemia	4	2,9
Eesti Muusikaakadeemia	4	2,9
Tartu Kutsehariduskeskus	4	2,9
MTÜ Clarus	4	2,9
ERYICA	4	2,9
CIMO	4	2,9
Tallinna Avatud Noortekeskus	3	2,1
Eesti Noorteühenduste Liit	3	2,1
Junior Achievement Eesti	3	2,1
Harju Maavalitsus	3	2,1
Integratsiooni SA	3	2,1
Helvetia Balti Partnerid OÜ	3	2,1
Sotsiaalministeerium	3	2,1
Eesti Avatud Noortekeskuste Ühendus	3	2,1
Tiigrihüppe Arvutikool	3	2,1
Invicta AS	3	2,1
Kaitseministeerium	3	2,1
TÜ Narva Kolledž	2	1,4
Tallinna linna spordi- ja noorsooamet	2	1,4
Tallinna linnavalitsus	2	1,4
Eesti Harrastusteatri Liit	2	1,4
Helsingi Noorsooamet	2	1,4
Tähe Noortekeskus	2	1,4
BCS Koolitus	2	1,4
Tartu Õppekeskus	2	1,4
Siseministeerium	2	1,4
HarKo Koolituskeskus	2	1,4
Tallinna Haridusamet	2	1,4
Avatud Meele Instituut	2	1,4
Ego-Koolitus	2	1,4
SA Eesti Kutsehariduse Reform	2	1,4

Eurodesk	2	1,4
EMI-ECO	2	1,4
vastamata	21	15,0
N= 140		