

SA Archimedes Euroopa Noored Eesti büroo tellimusel viis Tartu Ülikooli sotsioloogia ja sotsiaalpoliitika instituut aastatel 2009–2010 läbi noorsootöö-alaste pädevuste ja noorsootöötajate koolitusvajaduse uuringu. Euroopa Sotsiaalfondi toel elluviidava programmi «Noorsootöö kvaliteedi arendamine» raames toimunud uuringus küsitleti Eesti noorsootöötajaid ning nende tööandjaid, samuti viidi läbi fookusgruupiintervjuud noorsootöö-alastel koolitustel osalenutega.

Uuringu põhiresultaadid on koondatud käesolevasse väljaandesse.



Haridus- ja Teadusministeerium



EESTI NOORSOOTÖÖTAJA, TEMA PÄDEVUSED JA KOOLITUSVAJADUSED

 **TARTU ÜLIKOO**  
SOTSIOLOOGIA JA SOTSIAALPOLIITIKA INSTITUUT

# Eesti noorsootöötaja, tema pädevused ja koolitusvajadused

KOKKUVÕTE UURINGUTULEMUSTEST

# EESTI NOORSOOTÖÖTAJA, TEMA PÄDEVUSED JA KOOLITUSVAJADUSED

---

## KOKKUVÕTE UURINGUTULEMUSTEST

Tartu Ülikooli sotsioloogia  
ja sotsiaalpoliitika instituut

Tartu 2010

SA Archimedes Euroopa Noored Eesti büroo tellimusel viis Tartu Ülikooli sotsioloogia ja sotsiaalsüsteemide instituut aastatel 2009–2010 läbi noorsotöölaliste pädevuste ja noorsootöötajate koolitusvajaduste uuringu. Euroopa Sotsiaalfondi poolt kaasrahastatava riikliku programmi “Noorsootöö kvaliteedi arendamine” raames toimunud uuringus küsitleti Eesti noorsootöötajaid ning nende tööandjaid, samuti viidi läbi fookusgrupi intervjuud noorsootöölalistel koolitustel osalenutega.

Uuringu põhiresultaadid on koondatud käesolevasse väljaandesse.

Toimetaja: Rein Murakas

Autorid: Mai Beilmann, Merle Linno, Rein Murakas, Andu Rämmer, Kadri Soo, Vello Veltmann, Lauri Veski, Uku Visnapuu

Keeletoimetaja: Raul Veede

Kaanekujundus: Peeter Paasmäe

Nataliya Garvrylova, Kadi Ilves, Helle Kanep, Reet Kost, Aive Maasalu, Madis Masing, Maarja Mägi, Katrin Olt, Kaia Oper, Kadri Pettai, Beata Šahverdov-Žarkovski, Villu Talv, Ulvi Urm ja Anne Õuema – täname Teid abi eest väljaande trükivalmis saamisel.

Autoriõigus: 2010 SA Archimedes ja Tartu Ülikool

Kaane foto autoriõigus: Peeter Paasmäe

ISBN 978–9985–4–0656–4 (trükis)

ISBN 978–9985–4–0662–5 (pdf)

Tartu Ülikooli sotsioloogia ja sotsiaalsüsteemide instituut  
<http://www.so.ut.ee/ssi>

## HEA LUGEJA,

2005. aastal korraldas Tallinna Ülikooli haridusuuringute instituut esimese mahukama Eesti noorsootöötajate pädevusi ja koolitusvajadusi käsitleva uuringu. Kuna uuringule järgnevate aastate jooksul on Eesti noorsootöös ja noortepoliitikas toimunud mitmeid olulisi muutusi, tekkis vajadus teemat uuesti käsitleda. See vajadus realiseerus aastatel 2009–2010 uurimisprojekti, mille viisid läbi Tartu Ülikooli sotsioloogid. Käesolev väljaanne tutvustabki selle uuringu põhitulemusi.

Raamat on adresseeritud nii praktilise noorsootöö tegijatele, noortepoliitika kujundajatele, noorsoouuringute läbiviijatele, noortele kui ka kõigile teistele noorsootöö valdkonnas toimuvast huvitatutele. Loodame, et väljaanne aitab kaasa noorsootöö arendamise alasele diskussioonile Eestis, ergutades mõtlema küsimuste *Milline on noorsootöö hetkeseis?* ja *Kuidas võiks ühiselt edasi minna?* üle.

Uurimisrühma nimel tänan kõiki noorsootöötajaid ja nende tööandjaid, kes oma tihedast ajagraafikust hoolimata nõustusid uuringus osalema ning andsid sellega olulise panuse projekti õnnestumisse ja käesoleva väljaande valmimisse. Tänan ka meie lepingupartnerit SA Archimedes Eesti bürood ja personaalselt selle juhti Reet Kosti asjalike kommentaaride ja nõuannete ning kannatlikkuse ja mõistva suhtumise eest uurimisprojekti läbiviimise ja väljaande koostamise protsessis.

Käesoleva väljaande peatükid on valdavalt kirjutatud Tartu Ülikooli sotsioloogia ja sotsiaalpoliitika instituudi kraadiõppurite poolt, kellest enamikul on ka arvestatav praktiline kogemus noorsootöö valdkonnas. Seepärast on autorite lähenemist püütud säilitada võimalikult originaali lähedasena, mis on kaasa toonud ka mõningaid kordusi materjali esitamisel.

Kõigile lugejaile viljakat kaasamõtlemist soovides,

Rein Murakas,  
uurimisprojekti juht

# SISUKORD

Noorsootöötajate pädevuste ja koolitusvajaduste uuringu põhitulemused	5
The main results of the youth workers' competence and training needs survey	8
Основные результаты исследования компетентности специалистов по работе с молодежью и их потребностей в обучении	11
I Uuringu probleemipüstitus, metoodika ja vastanute iseloomustus	15
II Noorsootöötajate tegevuse üldülevaade	24
III Motivatsioon noorsootöö tegemiseks ja rahulolu sellealase tegevusega	35
IV Noorsootöös vajalikud pädevused: noorsootöötajate ja nende tööandjate arvamused	54
V Noorsootöölalastel täienduskoolitustel osalemine ja rahulolu läbitud koolitustega	68
VI Noorsootöötajate koolitusvajadus nende endi ja tööandjate vaatenurgast	86
VII Kas noorsootöö on professionaliseerumas: eriharidusega ja erihariduseta noorsootöötajate võrdlus	108
VIII Noorsootöötajate ametirühmade iseloomustus	123
Lõppsõna	140
Autoritest	144



Noorsootöötajate pädevuste ja koolitusvajaduste uuringu teostas Euroopa Sotsiaalfondi programmi „Noorsootöö kvaliteedi arendamine” raames sihtasutuse Archimedes Euroopa Noored Eesti büroo tellimisel Tartu Ülikooli sotsioloogia ja sotsiaalpoliitika instituut aastatel 2009–2010. Eelmine analoogne uuring korraldati 2005. aastal.

Uuringus kasutati kombineeritult kvantitatiivset (veebiküsitlused) ja kvalitatiivset (fookusgrupi intervjuud noorsootöötajatega) lähenemist. Kvantitatiivuuringus koostati eraldi küsimustikud nii noorsootöötajatele kui ka nende tööandjate esindajatele. Küsimustikule vastas 511 noorsootöötajat ja 280 tööandjat.

### **Noorsootöötajate pädevuste ja koolitusvajaduste uuringu põhitulemused**

- Noorsootööd teevad põhitööna ligikaudu pooled vastanud noorsootöötajatest. Suur osa noorsootööst tehakse kõrval- või lisatööna või siis vabatahtlikus korras. Noorsootöötajate puhul on tavaline, et töötatakse üheaegselt mitmel ametikohal.
- Kõige enam noorsootöötajaid on hõivatud noortega vanuses 12–17 eluaastat. Vähem on noorsootöötajaid, kelle töö põhilised sihtgrupi moodustavad veidi nooremad (7–11-aastased) või vanemad (18–26-aastased). Samas teadvustatakse, et ka vanemad vanusegrupid vajaksid senisest suuremat tähelepanu.
- Küsitlute hulgas on enam levinud ametikategooriad noortekeskuse noorsootöötaja, kooli huvi-alajuht, noorteprojekti töötaja, ringijuht ja noortelaagri kasvataja. Kõige enam noorsootöötajaid on hõivatud avatud noortekeskustes ja üldhariduskoolides.
- Küsimustikule vastanud noorsootöötajad olid valdavalt (86%) naissoost.
- Kõige enam noorsootöötajaid on hõivatud noortega vanuses 12–17 eluaastat. Vähem on noorsootöötajaid, kelle töö põhilised sihtgrupi moodustavad veidi nooremad (7–11-aastased) või vanemad (18–26-aastased). Samas teadvustatakse, et ka vanemad vanusegrupid vajaksid senisest suuremat tähelepanu.
- Tööülesanded, millega noorsootöötajatel kõige enam tegeleda tuleb, on ürituste korraldamine, noorte juhendamine ja suunamine, informatsiooni vahendamine ning projektide ja programmide planeerimine.
- Kõige olulisemaks noorsootöö valdkonnas tegutsemise põhjuseks peeti huvi noorsootöö vastu. Mehed hindasid huvi oma töövaldkonna vastu märksa olulisemaks noorsootöö tegemise põhjuseks kui naised. Pääaegu sama oluliseks pidasid noorsootöötajad võimalust suhelda noortega. Noorsootööd kõrval- või lisatööna tegijate jaoks oli see noortega töötamise juures kõige atraktiivsem tegur.
- Nooremad noorsootöötajad kaldusid noorsootöö poole pigem eneseteostuse, isikliku arengu, enesetäiendusvõimaluste ning isiklike asjaolude tõttu, nende vanemate kolleegide jaoks oli noorsootöö eelkõige põhiline rahateenimisvõimalus.
- Rahulolu noorsootöö tulemustega on suurem rahulolust noorsootööks olemasolevate võimalustega. Kõige suurem rahulolematuse valitses noorsootööks vajalike vahendite ja ressursside suhtes.
- Noorsootööd põhitööna tegijad tõid rahulolematuse põhjustena rohkem esile väikest palka, töö vähest tunnustatust ning koostööprobleeme nii noorsootöö eri valdkondade vahel kui ka teiste partneritega (kool, kodu). Võrreldes 2005. aasta uuringuga peeti stressi ja võimaluse puudust noorsootöö arengut mõjutada oluliselt vähem tööga rahulolematuse põhjusteks.
- Suurim rahulolematuse palgaga ilmnes õpilasmaleva rühmajuhitide, avatud noortekeskuste noorsootöötajate, noorsootöösutuste juhtide ja noorteinfo alal töötajate seas.

- Noorsootöö vähene tunnustatus põhjustab teistest rühmadest suuremat rahulolematust eelkõige noortefototöötajate, noorsootöösutuste juhtide ja avatud noortekeskuste noorsootöötajate seas.
- Koostööprobleemid teiste partneritega (kool, kodu) tekitasid teistest rühmadest suuremat rahulolematust noortefototöötajate ja noorsootöösutuste juhtide seas.
- Nooremad noorsootöötajad kalduvad nägema probleeme vähestes karjäärivõimalustes, aga ka koostööprobleemides, puudutagu need siis teisi kolleege, noorsootöö eri valdkondi või hoopis taolisi partnereid nagu kool ja kodu.
- Enamik uuringus osalenud noorsootöötajaist mainis noorsootöö peamise takistusena rahanappust. Oluliste probleemidena mainiti ka laste ja noorte passiivsust ning noorsootöö vähest väärtustamist, samuti inimressursside puudust.
- Nooremaid vastajaid häirisid rohkem laste ja noorte passiivsus, noorsootöö vähene väärtustamine, inimressursside nappus, noorsootöö koostöövõrgustike puudumine, infopuudus ja noorsootöötajate ebakompetentsus. Vanemad uuringus osalenud omakorda muretsesid ebapiisava inglise keele oskuse pärast.
- Tööandjate hinnangud langevad suuresti kokku nende alluvuses töötavate noorsootöötajate arvamustega. Ka nemad näevad probleemide peamise allikana noorsootöö ebapiisavat rahastamist. Sarnaselt noorsootöötajatele pidasid nende tööandjad ja töökorraldajad laste ja noorte passiivsust väga oluliseks noorsootööd takistavaks teguriks. Võrreldes noorsootöötajate hinnangutega pidasid tööandjad lapsevanemate passiivsust ja noorsootöö rahastuse lühiajalisust ehk projektipõhisust märksa olulisemateks probleemideks.
- 80% noorsootöötajatest pidas noorsootöös oluliseks suhtlemisoskust, tööandjatest 86%. Samal ajal pidas vaid 18% noorsootöötajatest vajalikuks suhtlemisoskust arendada.
- Noorsootöös on noorsootöötajate arvates kõige vähem olulised finants- ja raamatupidamis-, majandus- ja sporditeadmised – alla 10% vastanutest märkis neid olulistena.
- Kõige olulisem isikuomadus on noorsootöötajate meelest loominguilisus – 49% pidas seda tähtsaks.
- Kõige vähem pidasid noorsootöötajad oluliseks distsipliini toetavaid isikuomadusi – rahulikkust (14%), nõudlikkust (12%), täpsust (11%) ja kindlameelsust (11%).
- Kõige olulisem hoiak noorsootöös oli noorsootöötajate arvates tolerantus – 61%.
- Kõige rohkem tunnevad noorsootöötajad vajadust projektikirjutusoskuste arendamise järele – 41%. Samal ajal vaid 25% noorsootöötajatest pidas oluliseks arendada projektijuhtimisoskusi.
- Noorsootöötajate üldistest arvamustest vajalike pädevuste osas erinesid kõige enam huvikoolide töötajate arvamused.
- Noorsootöötajate tööandjad pidasid enim arendamist vajavaks eestvedamise ja motiveerimise valdkonda – 59%.
- Noortega tegelevad inimesed pidasid täienduskoolitusi väga vajalikuks oma pädevuse tõstmisel ning enamik neist oli viimase kolme aasta jooksul mõnel koolitusel ka osalenud.
- Enamik noorsootöötajate tööandjatest pidas koolitustel osalemist kasulikuks enesetäiendamise vormiks. 69% tööandjatest leidis, et neile alluvad noorsootöötajad peaksid koolitustel osalema vähemalt kord aastas.
- Noorsootöötajate osalemiseks koolitustel pole tavaliselt kava ega rakendata kindlaid põhimõtteid. Ainult 9% tööandjatest (peamiselt koolide juhid) tunnistas kava olemasolu asutuses.
- Valdav osa täiendusõppel osalenud noorsootöötajatest oli koolituste tasemega rahul. Täienduskoolituste kasu ei seisne mitte ainult uutes teadmistes, vaid ka motivatsiooni tõstmises ning koolitustelt uute koostööpartnerite leidmises.
- Mitte kõik noorsootöö alal töötavad inimesed ei ole saanud alati koolitustel osaleda. 20% noorsootöötajate jaoks olid koolitused peaaegu või täiesti kättesaamatud. Koolitustel osalemise takistusena

nimetati kõige sagedamini raha- ja ajanappust, ebasobivat toimumisaega ning koolituste toimumist elukohast liiga kaugel.

- Nii noorsootöötajad kui ka nende tööandjad tähtsustavad enim vajalike koolitusteemadena eestvedamist ja motiveerimist ning projektide kirjutamist – üle 40% mainimisi kummaski grupis.
- 53% noorsootöötajaist ja 39% tööandjaist leiab, et ennekõike on tähtis omandada uusi erialaseid meetodikaid. 40% noorsootöötajaist ja poole vähem tööandjaid arvab, et oluline koolitusteema on kriisijuhtimine ja töö konfliktisituatsioonis. Üle 23% noorsootöötajaist ja 41% tööandjaist leiab, et vajalik oleks õppida kasvatustööd ja juhendamist.
- Noorsootöö valdkonnas tegutsevad inimesed ning nende tööandjad peavad informaalset õppimist kõige olulisemaks ja efektiivsemaks enesetäiendamise vormiks.
- 22%-l küsitletud noorsootöötajatest oli noorsootööalane eriharidus. Võrreldes eelmise uuringuga on erialase haridusega noorsootöötajate hulk suurenenud 6% võrra. Enim erialase haridusega noorsootöötajaid (62%) on saanud oma hariduse Tallinna Pedagoogilises Seminaris.
- Noorsootöötajatest, kelle jaoks on noorsootöö põhitöö, on noorsootööharidus 26%-l.
- Kõige suurem on noorsootööharidusega töötajate osakaal õpilasmaleva rühmajuhtide seas (47%), väikseim huvikoolides, kus õpetajatest on eriharidus 13%-l ja juhtidest ainult 6%. Samas on huvikoolide spetsiifikast lähtuvalt ilmselt otstarbekas käsitleda eriharidust konkreetsest noorsootööharidusest laiemalt.
- Noorsootööharidusega noorsootöötajaid on protsentuaalselt suhteliselt võrdselt nii eesti kui ka vene noortega tegelejate seas.
- Noorsootööharidusega noorsootöötajate suurim rahulolematuse põhjus noorsootööga oli vähene tunnustatus, seevastu erihariduseta noorsootöötajad olid enim rahulolematud oma palgaga.
- Noorsootööharidusega noorsootöötajad soovisid erihariduseta kolleegidest rohkem arendada oma teadmisi seoses kriisijuhtimisega, seevastu pidasid erihariduseta noorsootöötajad olulisemaks enesetäiendamist projektijuhtimise ja projektide kirjutamise valdkonnas.
- Noorsootööharidusega noorsootöötajad pidasid koolitusi kättesaadavamaks kui nende erihariduseta ametikaaslased. Koolitustel osalemise takistavaks teguriks on eriharidusega töötajatel eelkõige aja puudus ja erihariduseta töötajatel rahaliste võimaluste puudus.
- Noorsootöötajate tööandjad peavad töötajate noorsootööalast haridust tähtsaks, 74% vastuse andnud tööandjatest pidas seda kas oluliseks või väga oluliseks.
- Tööandjad olid rohkem rahul noorsootööharidusega töötajate tööga.
- Valdavalt on noorsootöötajate ametigrupid oma väärtuste, hinnangute, ootuste ja koolitusvajaduste poolest omavahel küllaltki sarnased. Kõige selgemalt eristuvad teistest ametigruppidest huvikoolide juhid ja õpetajad.
- Ametigruppide erinevuste taga võib näha „vanadele” ja „uutele” noorsootöö valdkondadele omaseid mõtteviise: suurimad erinevused on noorsootöö traditsiooniliste valdkondade (nt huviharidus) ja taasiseseisvumise järel tekkinud uuemate tegevussuundade (nt avatud noorsootöö) vahel. Samuti seletuvad erisused noorsootöötajate ametigruppide sihtrühmade erinevustega.



The survey of youth workers' competence and training needs was carried out by the Institute of Sociology and Social Policy of University of Tartu within the European Social Fund programme "Developing Youth Work Quality" and was ordered by Archimedes Foundation Estonian National Agency for Youth in Action programme lasting from 2009 to 2010. The last similar survey was carried out in 2005.

The research combines quantitative (online polls) and qualitative (focus group interviews with the youth workers) approaches. For the quantitative survey separate questionnaires were used for youth workers as well as for the representatives of their employers. All in all 511 youth workers and 280 employers answered the questionnaires.

### **The main results of the youth workers' competence and training needs survey**

- Youth work is the main occupation for half of the youth workers who answered. Most of the youth work is done as a parergon, part-time or volunteer job. It is common for youth workers to work at several positions at the same time.
- The most popular occupation categories among respondents include youth workers in the youth centers, school managers of extra-curricular activities, managers of youth projects, heads of hobby circles and educators of youth camps. Most youth workers are occupied in open youth centres and general education schools.
- Youth workers, who answered the questionnaires, were mainly women (86%).
- Work assignments that youth workers mostly have to deal with, are: organising events, supervising and guiding youngsters, disseminating information and planning projects and programmes.
- Most youth workers are working with youngsters, aged between 12–17. There are fewer youth workers whose target group is younger (7–11) or older (18–26). However, it is acknowledged that older age groups would also need more attention.
- The most important reason for working in the field of youth work was the interest in youth work. Men evaluated the interest in their field of work higher than women. The opportunity to communicate with youngsters was considered almost as important. For part-time or parergon youth workers it was the most attractive factor for working with youngsters.
- Younger youth workers tended to do youth work more for self-realization, personal development, further training opportunities and other personal circumstances; whereas for their older colleagues youth work was primarily an essential way of earning money.
- The contentment with the youth work results is bigger than the contentment with the existing opportunities for youth work. The biggest dissatisfaction was felt in connection with the availability of tools and resources for youth work.
- The youth workers who worked full time named as the reasons for dissatisfaction the following factors: rather low wages, little acknowledgement of work and cooperation problems among the representatives of different fields of youth work and with other partners (home, school). As compared to the research of 2005, stress and lack of opportunities to influence youth work development were not considered so dissatisfactory any more.
- The biggest discontentment with the resources prevails among youth project managers.
- The biggest dissatisfaction with wages appeared among student work and leisure camps leaders, youth workers in open youth centre, heads of youth work institutions and youth information workers.

- Little recognition of work causes bigger dissatisfaction particularly among information workers, heads of youth work institutions and open youth center youth workers.
- Cooperation problems with other partners (school, home) caused bigger dissatisfaction among youth information workers and heads of youth work institutions.
- Younger youth workers tend to see problems in few career opportunities but they also named problems of cooperation, either with colleagues, representatives of different fields of youth work or even partners, such as school and home.
- Most of the youth workers who participated in the research mentioned that the main obstacle in the youth work is the lack of money. The passivity of children and youngsters and low appreciation of youth work, as well as the lack of human resources were also mentioned among significant problems.
- Younger interviewees were more alarmed by the passivity of the children and youngsters, the lack of human resources, the absence of youth work's cooperation network, the absence of information and incompetence of the youth workers. Older people who participated were also worried about their inadequate English language skills.
- The evaluations of employers coincide to a great extent with the opinions of the youth workers employed by them. They also consider the main reason for the problems to be the lack of funds. Similarly to youth workers, their employers and work arrangers found passivity of children and youngsters a very important factor which holds back youth work. As compared to the youth workers' evaluations, the employers found the passivity of the parents and project-based short-time funding a more important problem.
- 80% of the youth workers and 86% of the employers found communication skills necessary, whereas only 18% of the youth workers consider it important to develop this skill.
- The youth workers consider the knowledge in finance, economy and sports least important – less than 10% of the answerers marked it to be necessary.
- The youth workers regard creativeness as the most important personal characteristic – 49% found it important.
- Personal traits supporting discipline were found least important by the youth workers, like calmness (14%), preciseness (12%), accuracy (11%) and determination (11%).
- In the opinion of youth workers, the most important attitude in youth work is tolerance (61%).
- Youth workers need most of all to develop project writing skills – 41% mentioned it, whereas only 25% of youth workers found it important.
- Hobby schools workers' opinions about necessary competences differed from the general opinions of other youth workers.
- The employers of the youth workers found that management and motivation need to be mostly developed – 59% considered it important.
- People who work with youngsters found training courses necessary in order to raise their competence and most of them had also participated in some of the courses during the past three years.
- Most of the employers found participating in training courses to be a useful way of self-improvement. 69% of the employers found that youth workers employed by them should participate in courses at least once a year.
- There is no programme nor certain principles applied for a youth worker participating in the course. Only 9% of the employers (mainly heads of the schools) admitted the existence of a programme in the institution.
- Most of the youth workers who participated in the training course were satisfied with the level of the courses. The benefit of the training courses is seen in acquiring new knowledge as well as raising motivation and finding new cooperation partners.

- All the people who work in the field of youth work have not got a chance to participate in the courses. For 20% of the youth workers, the courses were almost or entirely inaccessible. Lack of money and time, inconvenient time schedule or location, were brought out as obstacles for participating in the course.
- Both youth workers and employers find that the most important course subjects are leadership and motivation, also project writing – more than 40% of people mentioned them in both of the groups.
- 53% of the youth workers and 39% of the employers find that first and foremost it is important to acquire new professional working methods. 40% of the youth workers and about 20 % of the employers find that important course subjects are crisis management and working in a conflict situation. Over 23% of youth workers and 41% of employers find that first and foremost it would be important to learn educational work and supervising.
- People who work in the field of youth work and their employers find informal learning the most important and effective way of self-improvement.
- 22% of the youth workers had professional training for youth work. In comparison with the last research, the amount of qualified youth workers has grown 6%. Most of the youth workers with professional education (62%) have graduated from the Tallinn Pedagogical College.
- 26% of the youth workers for whom youth work is a main occupation have professional training for youth work.
- The biggest percentage of youth workers with professional training for youth work is among the leaders of student work and leisure camps (47%) and the smallest in hobby schools where 13% of teachers and only 6% of the headmasters are qualified in youth work. Although, originating from the hobby school's specificity it is practical to expand on the term of professional training for youth work.
- The percentage of qualified youth workers dealing either with Estonian or Russian youngsters is relatively equal.
- The main reason for discontentment for youth workers with professional training in youth work, was low appreciation of their work. Youth workers with no professional training for youth work, however, were most dissatisfied with their wages.
- Qualified youth workers wished to develop their skills in crisis management more than their colleagues with no professional training, however, unqualified youth workers considered self-improvement in the fields of leading and writing projects important.
- Youth workers with professional training for youth work found training courses to be more accessible than their colleagues with no professional training. For the qualified youth worker, lack of time was the most important obstacle for participating in the course and for the unqualified youth workers the main obstacle was the lack of money.
- The employers consider the professional education of youth workers important. 74% of the employers, who had answered, found it important or very important.
- Employers were more satisfied with the work of professionally educated youth workers.
- Youth work occupational groups are relatively similar in terms of values, expectations, training needs. Teachers and heads of hobby schools most clearly differ from other occupational groups.
- "Old" and "new" ways of thinking connected to the field of youth work can be seen behind the differences of the occupational groups: biggest discrepancies are between youth work's traditional fields (e.g. hobby education) and newer activities which came up after the restoration of Estonian independence (e.g. open youth work). The variations can also be explained by the differences among the target groups of youth workers occupational groups.

Исследование компетентности специалистов по работе с молодежью и их потребностей в обучении было проведено институтом социологии и социальной политики Тартуского университета в 2009–2010 гг. при поддержке программы «Повышение качества молодежной работы» Европейского социального фонда по заказу эстонского бюро программы Молодежь Европы целевого учреждения Archimedes. Предыдущее аналогичное исследование было проведено в 2005 году.

В исследовании использовались комбинированно-количественный (интернет-опрос) и качественный (интервью фокусной группы со специалистами по молодежной работе) подходы. В количественном исследовании были составлены отдельные опросники как для специалистов по работе с молодежью, так и для представителей их работодателей. На опросник ответили 511 специалистов по работе с молодежью и 280 работодателей.

### **Основные результаты исследования компетентности специалистов по работе с молодежью и их потребностей в обучении**

- Работа с молодежью является основной примерно для половины ответивших специалистов по работе с молодежью. Большая часть работы с молодежью выполняется либо как дополнительная работа, либо на добровольной основе. Среди специалистов по работе с молодежью распространена одновременная работа на нескольких должностях.
- Из 15 профессиональных профилей специалистов по работе с молодежью, ответивших на опросник, наиболее распространены следующие должностные категории: работник молодежного центра, руководитель по внеклассной работе, работник молодежного проекта, руководитель кружка и воспитатель молодежного лагеря. Наибольшее количество специалистов по работе с молодежью задействовано в открытых молодежных центрах и в общеобразовательных школах.
- Большая часть ответивших на опросник специалистов по работе с молодежью – женщины (86%).
- Специалисты по работе с молодежью чаще всего занимаются организацией мероприятий, руководством молодежи планированием проектов и программ, являются посредниками в передаче информации.
- Самое большое количество специалистов по работе с молодежью работает с молодежью в возрасте 12–17 лет. Специалистов по работе с молодежью, чью целевую группу составляют дети 7–11 лет или молодежь 18–26 лет – меньше. Вместе с тем сами специалисты по работе с молодежью осознают, что и старшие возрастные группы нуждаются в большем внимании.
- Ответившие считают самой существенной причиной своей деятельности в области работы с молодежью интерес к ней. Для мужчин, занимающихся работой с молодежью, интерес к этой деятельности оказался значительно более существенным мотивирующим фактором, чем для женщин. Почти столь же существенной причиной занятий работой с молодежью ответившие считают возможность общаться с молодежью. Для тех, кто занимается молодежной работой в качестве дополнительной работы, последний фактор был самым привлекательным при работе с молодежью.
- Специалисты по работе с молодежью младшего возраста выделяют среди важных факторов, привлекающих их к такого рода занятиям, самореализацию, личностное развитие, возможности самообразования и личные обстоятельства, в то время как для их старших коллег работа с молодежью является источником заработка.

- Удовлетворенность результатами работы с молодежью больше, чем удовлетворенность существующими возможностями для проведения такой работы. Самая большая неудовлетворенность была отмечена по отношению к наличию средств и ресурсов, необходимых для работы с молодежью.
- Люди, занимающиеся работой с молодежью в качестве основной, больше выделяли среди причин недовольства маленькую зарплату, недостаточное признание этой работы в обществе и проблемы сотрудничества, как между разными отраслями работы с молодежью, так и с партнерами (со школой, домом). По сравнению с исследованием 2005 года стресс и отсутствие возможности повлиять на развитие работы с молодежью гораздо реже отмечалось в качестве причины недовольства.
- Наибольшее недовольство нехваткой средств, необходимых для работы с молодежью, отмечается среди работников молодежных проектов.
- Наибольшее недовольство зарплатой выявилось среди руководителей отрядов ученических дружин, специалистов по работе с молодежью открытых молодежных центров, руководителей учреждений по работе с молодежью и работников по распространению информации среди молодежи.
- Малое признание молодежной работы причиняет большее недовольство, прежде всего, работникам по распространению информации среди молодежи, руководителям учреждений по работе с молодежью и работникам открытых молодежных центров.
- Проблемы сотрудничества с партнерами (школа, дом) вызывают большую неудовлетворенность среди работников по распространению информации среди молодежи и руководителей учреждений по работе с молодежью.
- Специалисты по работе с молодежью младшего возраста склонны видеть проблемы, с одной стороны, в малых возможностях карьерного роста, с другой стороны, - в проблемах сотрудничества с коллегами из разных областей работы с молодежью, а также со школой и домом.
- Большая часть специалистов по работе с молодежью, участвовавших в исследовании, назвали основным препятствием в эффективности работы с молодежью нехватку денег. Существенными проблемами назывались как пассивность детей и молодежи, так и малая признанность работы с молодежью в обществе, и нехватка человеческих ресурсов.
- Респондентов младшего возраста больше беспокоит пассивность детей и молодежи, малая признанность работы с молодежью, нехватка человеческих ресурсов, отсутствие сетей сотрудничества, недостаток информации и некомпетентность специалистов по работе с молодежью. Участники исследования старшего возраста беспокоятся из-за недостаточного владения английским языком.
- Оценки работодателей в большей части совпадают с мнением работающих в их подчинении специалистов по работе с молодежью. Они тоже видят основным источником проблем недостаточное финансирование. Как и сами специалисты по работе с молодежью, их работодатели считают пассивность детей и молодежи очень важным фактором, препятствующим работе с молодежью. По сравнению с оценками специалистов по работе с молодежью их работодатели считают пассивность родителей и кратковременность финансирования или проектное финансирование работы с молодежью более существенными проблемами.
- 80% специалистов по работе с молодежью считают существенным в работе с молодежью умение общаться, из работодателей умение общаться оценили как существенное 86%. Вместе с тем только 18% специалистов по работе с молодежью считают важным развивать свое умение общаться.



- Специалисты по работе с молодежью считают в своей работе наименее существенными знания в области финансов, бухгалтерии, экономики и спорта – менее 10% из отвечающих отметили их как важные.
- Самым важным личностным качеством специалисты по работе с молодежью считают творческий подход – 49%.
- Специалисты по работе с молодежью оценивают как наименее существенные личностные качества, помогающие поддерживать дисциплину – уравновешенность (14%), требовательность (12%), точность (11%) и решительность (11%).
- Самой существенной установкой в работе с молодежью является толерантность: 61% специалистов по работе с молодежью отметили ее как важную.
- Наибольшая необходимость среди специалистов по работе с молодежью отмечена в развитии умения написания проектов – 41%. В то же время лишь 25% специалистов по работе с молодежью считают важным развивать умения руководства проектами.
- Из общих мнений о компетенции, необходимой специалисту по работе с молодежью, больше всего выделяются мнения работников школ по интересам.
- Работодатели специалистов по работе с молодежью считают, что их подчиненные более нуждаются в развитии умений руководства и мотивирования – 59%.
- Люди, работающие с молодежью, считают курсы по повышению квалификации очень нужными в развитии своей компетенции, и большинство из них в течение последних трех лет принимали участие в каких-либо курсах.
- Большинство работодателей специалистов по работе с молодежью считают участие в курсах повышения квалификации полезной формой самосовершенствования. 69% работодателей находят, что их подчиненные должны принимать участие в курсах, по крайней мере, раз в год.
- В учреждениях по работе с молодежью, как правило, нет определенного плана участия специалистов по работе с молодежью в курсах повышения квалификации. Лишь 9% работодателей (главным образом руководители школ) отметили существование такого плана в своем учреждении.
- Большая часть специалистов по работе с молодежью, участвовавших в курсах повышения квалификации, остались довольны уровнем обучения. Польза от курсов состоит не только в получении новых знаний, но и в повышении мотивации и нахождении новых партнеров.
- Не все специалисты по работе с молодежью имели возможность принимать участие в курсах повышения квалификации. Для 20% ответивших курсы были почти или совершенно недоступны. Препятствием для участия в на курсах чаще всего отмечалась нехватка денег и времени, а также неподходящее время и место проведения курсов (слишком далеко от места жительства).
- Как сами специалисты по работе с молодежью, так и их руководители считают наиболее важными темами обучения на курсах повышения квалификации руководство и мотивирование, а также написание проектов – более 40% ответивших в обеих группах.
- 53% специалистов по работе с молодежью и 39% работодателей придают первоочередную важность освоение специалистами по работе с молодежью новых специальных методик работы. 40% специалистов и 20% работодателей считают, что существенными темами обучения являются управление кризисом и работа в конфликтных ситуациях. Более 23% специалистов по работе с молодежью и 41% работодателей считает, что в первую очередь необходимо обучаться воспитательной работе и руководству.

- Люди, занимающиеся работой с молодежью и их работодатели, считают информальное обучение самым важным и эффективным способом самосовершенствования.
- 22% опрошенных специалистов имеют образование специалиста по работе с молодежью. По сравнению с предыдущим исследованием количество специалистов по работе с молодежью со специальным образованием увеличилось на 6%.
- Наибольшее количество специалистов по работе с молодежью со специальным образованием (62%) получили свое образование в Таллиннской педагогической семинарии.
- Из специалистов по работе с молодежью, выполняющих работу с молодежью в качестве основной, специальное образование имеют 26%.
- Наибольшее количество людей с образованием специалиста по работе с молодежью среди руководителей отрядов ученической дружины (47%), наименьшее – в школах по интересам, где из воспитателей специальное образование имеют 13% работников и только 6% руководителей. Вместе с тем, в школах по интересам, исходя из их специфики, очевидно, целесообразно рассматривать специальное образование шире образования специалиста по работе с молодежью.
- Специалисты по работе с молодежью со специальным образованием распределены процентуально относительно равномерно между занятыми как с эстонской, так и русской молодежью.
- Специалисты по работе с молодежью со специальным образованием среди необходимых для работы с молодежью установок наиболее высоко оценили толерантность, отсутствие предвзвешенных и чувство такта. Работники без образования специалиста по работе с молодежью считают наиболее важным качеством заботливость.
- Специалисты по работе с молодежью со специальным образованием по сравнению с коллегами без специального образования больше хотят развивать свои знания в области управления кризисными ситуациями, работники без образования специалиста по работе с молодежью считают существенным совершенствоваться в области руководства проектами и написания проектов.
- Специалисты по работе с молодежью со специальным образованием оценивают курсы повышения квалификации более доступными, чем их коллеги без специального образования. Фактором, препятствующим участию в курсах, у работников со специальным образованием является, прежде всего, нехватка времени, у людей без специального образования – отсутствие денежных средств.
- 74% работодателей оценивают наличие образования специалиста по работе с молодежью у своих подчиненных как важное или очень важное.
- Работодатели более довольны работой людей со специальным образованием.
- Представители разных профессиональных групп специалистов по работе с молодежью схожи в своих ценностных ориентациях, оценках, ожиданиях и оценке необходимости в обучении. Наиболее четко выделяются среди других руководители и учителя школ по интересам.
- За различиями между представителями разных профессиональных групп можно усмотреть образ мышления, свойственный «старым» и «новым» областям работы с молодежью: наибольшие различия отмечены между традиционными видами работы с молодежью (например, образование по интересам) и новыми, возникшими после достижения Эстонией независимости, направлениями в работе с молодежью (например, открытый молодежный центр). Различия объясняются также разными целевыми группами представителей отдельных профессиональных групп специалистов по работе с молодежью.

# UURINGU PROBLEEMIPÜSTITUS, METOODIKA JA VASTANUTE ISELOOMUSTUS

Lauri Veski

---

## EESMÄRK

Noorsootöötajate pädevuste ja koolitusvajaduste uuringu teostas Euroopa Sotsiaalfondi programmi „Noorsootöö kvaliteedi arendamine<sup>1</sup>” raames sihtasutuse Archimedes Euroopa Noored Eesti büroo tellimisel Tartu Ülikooli sotsioloogia ja sotsiaalpoliitika instituut aastatel 2009–2010. Uuring keskendus noorsootöötajate erialase pädevuse ja koolitusvajaduse hindamisele. Uuringu eesmärk oli kaardistada noorsootöö kutsealal tegutsevate inimeste väljaõpe, pädevus, tegevusvaldkond ja tööülesanded. Sealjuures taheti välja selgitada, milliseid koolitusi on töötajad läbinud, milline on olnud koolituste kvaliteet ning efektiivsus noorsootöötajate professionaalsuse suurendamisel. Lisaks taheti teada saada, kuivõrd on pakutud koolituste valik vastanud noorsootöötajate ootustele ja vajadustele ning mis laadi koolituste järele tuntakse vajadust.

Uuringus kasutati kombineeritud meetodit: kvalitatiivset (fookusgrupi intervjuud) ning kvantitatiivset uuringut (veebiküsitlused). Uurimistulemuste laekumise järel toimusid ka diskussioonid tulemuste võimaliku tõlgendamise teemal, kus osalesid noorsootöötajate, noorsootöö ja koolituste korraldajate ning koolitajate esindajad.

Veebiküsitluse jaoks töötati välja ankeedid ning koostati noorsootöötajate valim. Valimisse kuulusid noorsootöö eri valdkondades töötavad inimesed (nt kohalike omavalitsuste, noortekeskuste ja -ühingute noorsootöötajad, huvialakoolide ringijuhid, huvijuhid, noortelaagrite juhid ja kasvatajad).

Uuringu kvalitatiivse osa raames korraldati neli fookusgrupi intervjuud noorsootöötajatega noorsootöö eri valdkondadest ning Eestimaa eri paigust. Intervjuud toimusid Tartus, Tallinnas, Pärnus ja Narvas.

Grupivestluste eesmärk oli selgitada välja noorsootöötajate endi kogemused ja ettetulevad raskused igapäevases noorsootöös, samuti arvamused koolituste vajaduste, kättesaadavuse ja kvaliteedi kohta.

---

<sup>1</sup> Vt [http://www.entk.ee/sites/default/files/ESF%20programm\\_2.pdf](http://www.entk.ee/sites/default/files/ESF%20programm_2.pdf)

## METOODIKA

### KVALITATIIVUURING

Kvalitatiivuuringu tarvis leiti intervjueeritavad internetiallikatele (noorsootöökeskuste, huvikoolide, omavalitsuste kodulehed jms) ning koolitustel osalenud noorsootöötajate nimekirjadele tuginedes. Fookusgruppidesse otsiti eelkõige inimesi, kelle igapäevaste töökohustuste hulka kuulub pigem töö noortega kui noorsootöö administreerimine või koordineerimine. Viimaste kohta koguti infot noorsootöötajate tööandjatele keskenduvast uuringuetapis. Gruppide kokkupanekul lähtuti esmajärjekorras sellest, et kaasatud oleksid võimalikult paljude noorsootöö valdkondade esindajad (noortekeskuste noorsootöötajad, huvijuhid, laagrijuhid, erinoorsootööga tegelevad isikud). Samuti seati eesmärgiks leida noorsootöötajaid eri asutustest nii linnast kui ka valdadest.

Fookusgrupi intervjuule kutsutavatele inimestele saadeti kõigepealt elektrooniline kiri uuringu tutvustuse ja täpse infoga intervjuu kohta. Paraku reageeris kirjale väga vähe inimesi. Seega võeti edaspidi noorsootöötajatega ühendust telefoni teel. Nendele, kes andsid põhimõttelise nõusoleku osaleda, saadeti täiendav ja meeldetuletav informatsioon intervjuu toimumise kohta nende e-posti aadressil.

Intervjuud viisid läbi sellealase varasema kogemusega TÜ sotsioloogia ja sotsiaalpoliitika instituudi töötajad ja kraadiõppurid.

### Ilmnenuid probleeme fookusgruppide kokkupanekul

Peamiseks probleemiks fookusgruppide kokkupanekul oli väga suur äraütlemiste arv. Äraütlemiste põhjuseks oli nii huvipuudus uuringus osalemise suhtes kui ka välja pakutud intervjuu aja sobimatus. Seetõttu võib eri piirkondade ja noorsootöö alade kaasatus kvalitatiivuuringus olla mõnevõrra proportsioonist väljas. Seda enam, et mõnda gruppi jäid mõned kokku lepitud noorsootöötajad kohale tulemata (kokku 5 inimest). Teisalt pole kvalitatiivse uuringu puhul üle-eestiline representatiivsus eriti oluline, kuna eesmärgiks oli eeskätt saada teada võimalikult palju uuringuteemaga seotud mõtteid.

Intervjueeritavate leidmisel kujunes probleemiks ka ajakohase info puudus noorsootöö tegevate inimeste kohta. Noorsootöös on suur kaadri volavus ning seetõttu on koolituste nimekirjadest ning noorsootööasutuste ja kohalike omavalitsuste kodulehtedelt leitav info noorsootöö tegijate kohta sageli aegunud.

### Valim

Fookusgrupi intervjuudes osales kokku 19 noorsootöötajat, nendest kuus Tartus, kolm Tallinnas, seitse Narvas ja kolm Pärnus. Narva grupp oli venekeelne. 15 noorsootöötajat töötas linnas (kolm Tallinnas, neli Tartus, üks Pärnus, kuus Narvas, üks Kohtla-Järvel) ning neli väljas (kaks Lõuna-Eestis ja kaks Lääne-Eestis). Valdav osa fookusgruppides osalenud noorsootöötajatest olid naised. Meessoost intervjueeritavaid osales kolm.

Intervjueeritavate seas oli üheksa noortekeskuse noorsootöötajat, kaks ringijuhti, kooli sotsiaalpedagoog, linna noorsootööametnik, valla noorsootöötaja, noorteklubi juht, noorte

vabaajakeskuse juht, alaealiste komisjoni sekretär, laagrijuhataja, heategevuskeskuse juhataja. Suurem osa fookusgruppides osalenud noorsootöötajatest oli kohaliku omavalitsuse palgal, kuid viis töötas mittetulundussektoris. Lisaks mainisid kaks noorsootöötajat, et nad tegutsesid põhitöö kõrvalt noorsootöö alal vabatahtlikuna.

## KVANTITATIIVUURING

Internetipõhises ankeetküsitluses tugineti nii Ümariku ja Loogma 2005. aastal tehtud noorsootöötajate pädevuse uuringule (Ümarik ja Loogma 2005) kui ka fookusgrupi intervjuude tulemustele. 2005. aasta uuringu küsimuste kasutamine andis võimaluse võrrelda kahe perioodi tulemusi ning hinnata muutuste dünaamikat. Intervjuudest saadud info aitas koostada küsimusi, mida eelmises uuringus ei kasutatud ning mis mõõtsid põhjalikumalt uuringus kajastatud valdkondi.

Eraldi küsimustikud koostati nii noorsootöötajatele kui ka nende tööandjate esindajatele. Tööandjate kaasamine uuringusse võimaldas hinnata nende ootusi ja nõudmisi töötajate kvalifikatsiooni suhtes ning pakutavaid võimalusi erialaseks enesetäiendamiseks. Küsimustikud koosnesid valikvastustega ja avatud küsimustest. Küsimused tõlgiti ka vene keelde, et suurendada riigikeelt mittevaldava töötajaskonna osalust uuringus. Uuringut tutvustav kiri ja link ankeedi täitmise juurde saadeti võimalikele vastajatele elektroonilise kirja teel, järgnevalt saadeti välja kaks meeldetuletust.

Andmete sisestamine ja põhiline osa andmetöötlusest toimus statistikapaketis SPSS, graafikute vormistamisel kasutati MS Excelit.

## Valim

Kuna noorsootööd tegevate isikute terviklikku loendit pole olemas, kasutati noorsootöötajate ja noorsootööga seotud asutuste nimekirja koostamisel järgnevaid allikaid:

- Euroopa Noorte Eesti Büroo koolitustel osalenute andmebaas
- Eesti Noorteühenduste Liit ([www.enl.ee](http://www.enl.ee))
- Avatud noortekeskused ([www.ank.ee](http://www.ank.ee))
- Üldhariduskoolid ([www.ehis.ee](http://www.ehis.ee))
- Huvikoolid ([www.ehis.ee](http://www.ehis.ee))
- Noortelaagrid ([www.noortelaagrid.edu.ee](http://www.noortelaagrid.edu.ee))
- Õpilasmalevad ([www.malev.ee](http://www.malev.ee))
- Kohalikud omavalitsused ([www.eesti.ee](http://www.eesti.ee))
- Maavalitsused ([www.eesti.ee](http://www.eesti.ee))
- Eesti Koolipsühholoogide Ühingu liikmete nimekiri seisuga 20.10.2009 ([www.kutsekoda.ee](http://www.kutsekoda.ee))
- Uurimisrühma liikmete isiklikud kontaktid

Pärast korduvate aadresside eemaldamist moodustus e-posti aadresside andmebaas, kuhu kuulus 1685 noorsootöötajat ja 1250 noorsooga seotud asutust ja organisatsiooni. Kirjad saadeti välja nii noorsootöötajate kui ka asutuste põhiselt. Viimasel juhul paluti küsimustiku link edastada asutuses töötavatele noorsootöötajatele. Samu asutusi ja organisatsioone kasutati hiljem



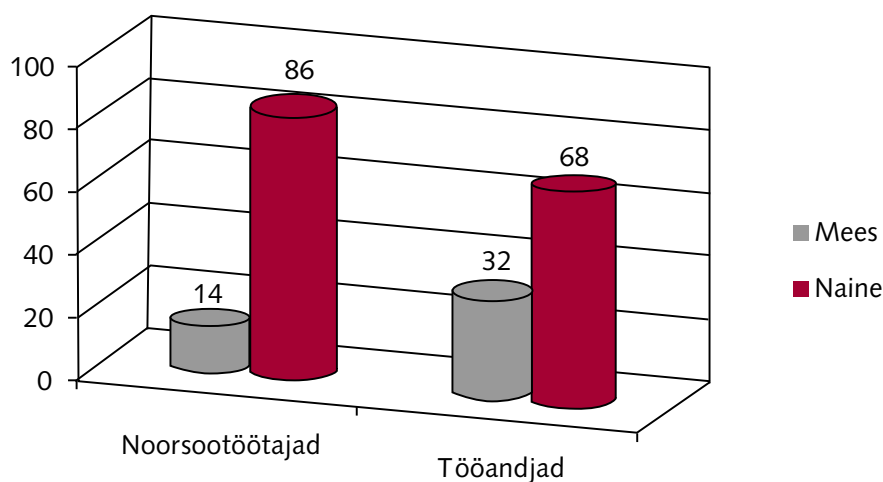
noorsootöötajate tööandjate küsimustiku lingi levitamisel. Võrreldes 2005. aasta uuringuga oli noorsootöötajaid kaasatud 3 korda ning asutusi-institutsioone 4 korda rohkem (Ümarik ja Loogma 2005: 5).

### Vastanute kirjeldus

Küsimustikule vastas 511 noorsootöötajat ja 280 tööandjat. Vastanuid oli tunduvalt rohkem kui 2005. aasta uuringus, mille käigus küsitleti vastavalt 153 noorsootöötajat ja 86 tööandjat (Ümarik ja Loogma 2005: 6). Samas võib vastanute protsenti väljasaadetud kutsete arvust lähedes lugeda küllaltki madalaks. Noorsootöötajate korral võis üheks mittevastamise põhjuseks olla küsimustiku kommentaarides korduvalt mainitud küsimustiku liigne pikkus, mis tegi vastamise ajamahukaks. Sellest kogemusest lähtuvalt koostati tööandjate küsimustik tunduvalt lühem. Samuti ei pruukinud teatav osa osalemiskutse saanud lugeda ennast noorsootööga tegelejateks: mitmed adressaadid saatsid isegi uurimisrühmale teate, et nad ei kuulu uuringu sihtrühma. Tööandjate küsitluses võimaldas küsitluskeskkond fikseerida, et küsimustiku avas ja vastamiskeele valis 536 inimest, kuid oluline osa nendest loobus edasisest vastamisest pärast tutvumist sissejuhatava tekstiga, kus vastamise eeldusena oli välja toodud vahetus alluvuses olevate noorsootöötajate olemasolu. Mõlema küsitluse korral vähendas vastamismäära ka asjaolu, et mitmed kontakteerumisel kasutatud e-posti aadressid olid aegunud või mittevõttavad.

### Vastanute jaotus soolises lõikes

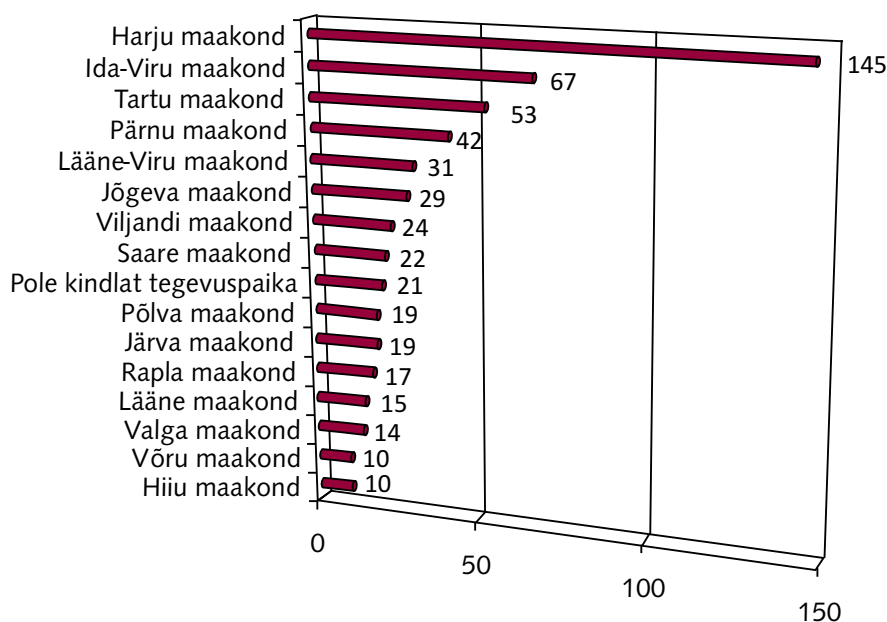
Küsimustikule vastanud noorsootöötajad ja tööandjad olid valdavalt naissoost (vastavalt 86% ja 68%) (joonis 1.1). Taoline sooline jaotus on noorsootöö valdkonnas tegutsevatele ametigrupile iseloomulik. 2005. aasta uuringule vastanud noorsootöötajad jaotusid soo lõikes küllaltki sarnaselt (Ümarik ja Loogma 2005: 7).



Joonis 1.1. Vastanute sooline jaotus (%)

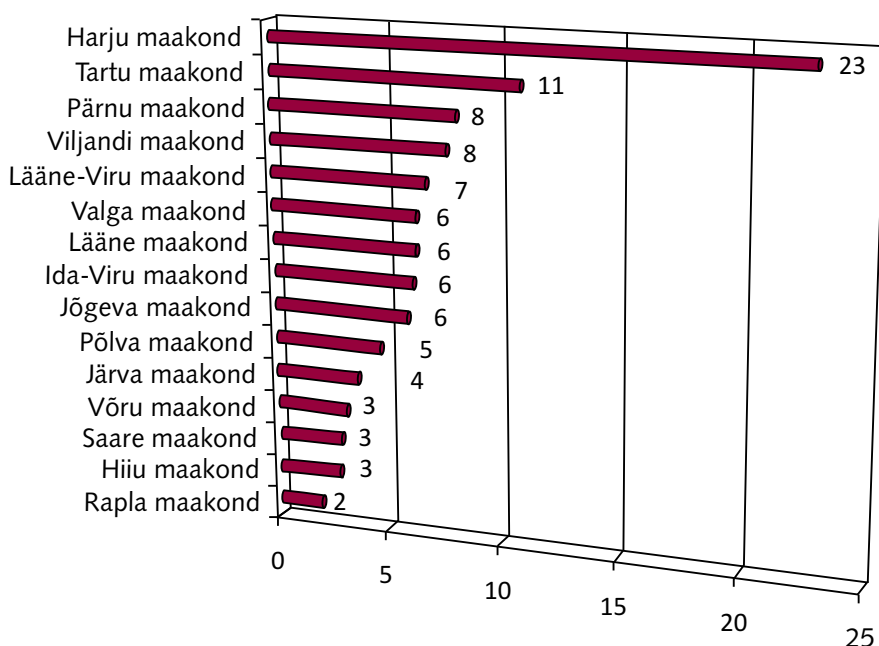
### Vastanute jaotus piirkondade lõikes

Noorsootöötajatelt küsiti, millises piirkonnas nad noorsootööd teevad, kusjuures valida võis mitu vastusevarianti. Nagu jooniselt 1.2 näha võib, teevad küsitlusele vastanud kõige enam noorsootööd Harju-, Ida-Viru- ja Tartumaal. Üldiselt saab öelda, et küsitlusele vastanud noorsootöötajad esindavad kõiki Eesti maakondi. 21 inimest vastas, et nende töö ei ole kindlat tegevuspaika.



**Joonis 1.2.** Noorsootöötajate tegevuspiirkond (mainimiste arv)

Küsitletud tööandjatest 23% töötab Harjumaal (joonis 1.3). Nagu noorsootöötajate puhulgi, on küsitluses esindatud kõik maakonnad. Kuigi asutuste juhtidele anti samuti vastusevariant „pole kindlat tegevuspaika”, ei valinud seda ükski respondent.

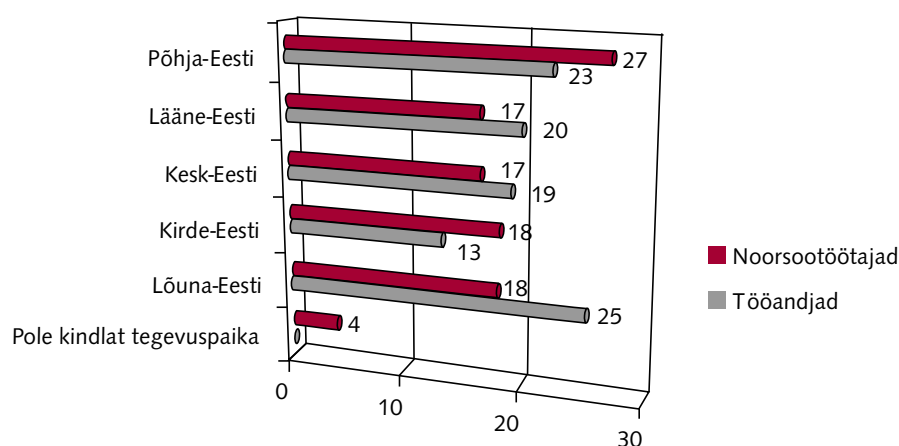


**Joonis 1.3.** Noorsootöötajate tööandjate asutuste tegevuspiirkonnad (%)

Ülevaatlíkuma pildi saamiseks noorsootöö tegemise asukohast võib maakonnad jaotada regioonideks järgmiselt:

- *Põhja-Eesti* – Harjumaa (sh 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.

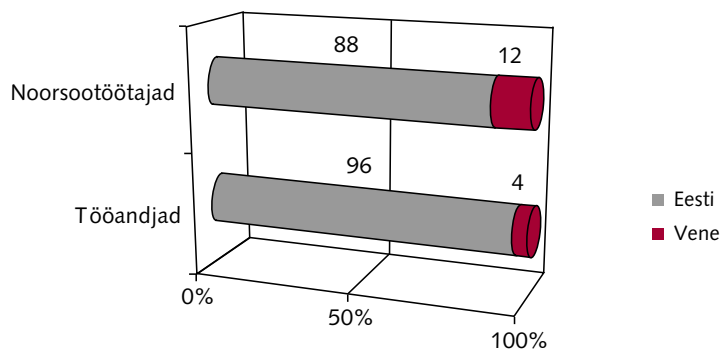
Kõige arvukamalt on noorsootöötajate seas esindatud Põhja-Eesti piirkond (joonis 1.4). Ülejäänud regioonid on esindatud suhteliselt võrdselt. Tööandjaid on vastanute seas kõige rohkem (25%) Lõuna-Eestist ning kõige vähem (13%) Kirde-Eestist.



**Joonis 1.4.** Vastanute regionaalne jaotus (%)

### Vastanute jaotus küsimustiku keele lõikes

Valdav enamus küsitluses osalejaist vastas küsimustikule eesti keeles. Noorsootöötajate seas oli venekeelseid vastajaid protsentuaalselt rohkem kui tööandjate seas – vastavalt 12% ja 4% (joonis 1.5).



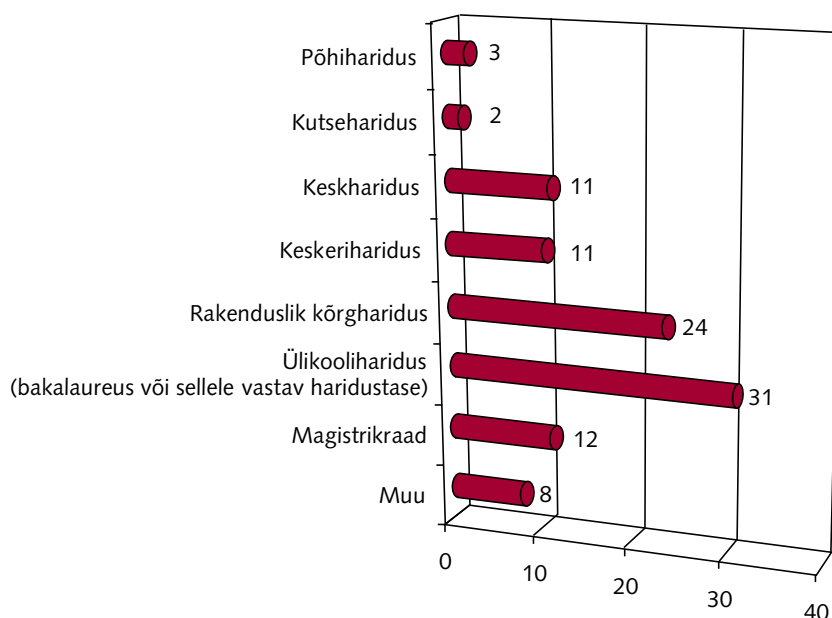
**Joonis 1.5.** Küsimustiku täitmise keel (%)

### Vastanute jaotus hariduse lõikes

Küsimustikule vastanud noorsootöötajatel oli üldjuhul ülikooliharidus (bakalaureus või sellele vastav haridustase) või rakenduslik kõrgharidus (joonis 1.6). Kõige vähem oli põhiharidusega ning kutseharidusega vastajaid (vastavalt 14 ja 10). Vastusevariandi „muu” valinud üldjuhul parasjagu omandasid haridust eri haridusastmetes. Nii noorsootöötajatest kui ka nende tööandjatest oli noorsootöö eriharidus ligikaudu viiendikul.

2005. aasta uuringuga võrreldes võib öelda, et 5 aasta jooksul on magistrikraadiga noorsootöötajate hulk kasvanud bakalaureusekraadiga töötajate arvelt. Ülejäänud haridustasemetega noorsootöötajad on uuringus esindatud suhteliselt sarnasel määral (Ümarik ja Loogma 2005: 9).

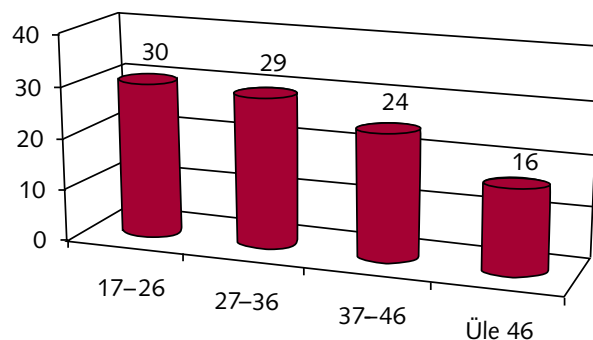
Omandatud noorsootöö-välise hariduse osas nimetasid vastajad kõige sagedamini õpetajakoolituse ja kasvatusteaduste õppekavade lõpetamist, järgnesid sotsiaalteenused (põhiliselt sotsiaaltöö), kunst ja muusika ning humanitaarerialad. Üksikjuhtude tasandil olid esindatud ka noorsootööst küllalt kaugelt jäävad erialarühmad (nt põllumajandus).



**Joonis 1.6.** Küsitluses osalenud noorsootöötajate haridus (%)

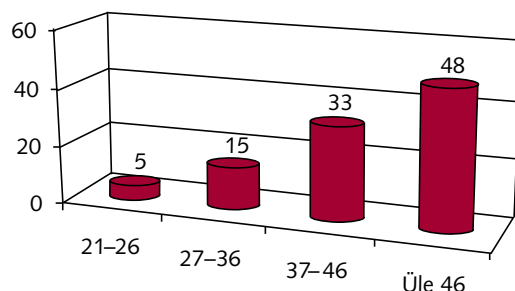
### Vastanute vanuseline jaotus

Küsimustikule vastanud noorsootöötajad jagunesid nelja vanuserühma küllaltki võrdselt (joonis 1.7). Suurima rühma moodustavad 17–26-aastased (31%), keda ennastki võib noorteks lugeda. 2005. aasta küsitluses kuulus sellesse vanuserühma 25% vastanutest.



**Joonis 1.7.** Küsitluses osalenud noorsootöötajate jaotumine vanuserühmade lõikes (%)

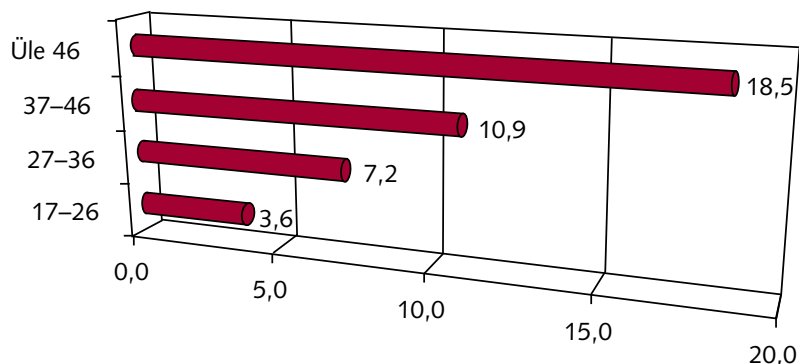
Tööandjad jaotusid vanuseliselt tunduvalt ebavõrdsemalt (joonis 1.8). Peaaegu pooled vastanutest on üle 46 aasta vanad. Noori tööandjaid oli ainult 5%. Siinkohal võib välja tuua asjaolu, et noorsootöötajate ja tööandjate vanuserühmad ei ole omavahel otseselt võrreldavad, kuna viimaste seas puudusid alla 21-aastased respondendid.



**Joonis 1.8.** Küsitluses osalenud tööandjate jaotumine vanuserühmade lõikes (%)

### Vastanute keskmine tööstaaž vanuserühmade lõikes

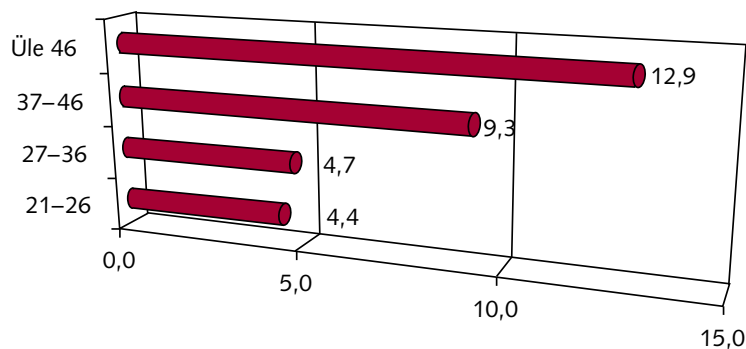
Noorsootöötajatelt küsiti nende tööstaaži noorsootöö valdkonnas. Joonisel 1.9 on ära toodud noorsootöötajate keskmine tööstaaž vanuserühmade lõikes. Noorte noorsootöötajate tööstaaž jääb üldjuhul 3–4 aasta, üle 46-aastastel aga 18–19 aasta vahele. Võrreldes 2005. aasta uuringuga on vastanute seas vähem esindatud lühikese (kuni 1-aastase) ja pika (üle 15-aastase) staažiga respondendid (Ümarik ja Loogma 2005: 12).



**Joonis 1.9.** Noorsootöötajate keskmine tööstaaž vanuserühmade lõikes



Tööandjatele küsiti tööstaaži nende praegusel ametikohal, mitte noorsootöö valdkonnas, mistõttu ei ole andmed eelmise joonisega võrreldavad. Seega ei ole üllatav, et tööandjate staaž jääb noorsootöötajate omale keskmiselt alla, v.a. noorte tööandjate rühmas (joonis 1.10). Samuti tuleb silmas pidada, et tööandjate noorim vanuserühm ei ole otseselt võrreldav noorsootöötajate vastava rühmaga, kuna esimese grupi noorimad esindajad olid 21-aastased.



**Joonis 1.10.** Tööandjate keskmine tööstaaž praegusel ametikohal vanuserühmade lõikes

Vastanud tööandjatest töötab 33% üldhariduskoolis, 31% kohalikus omavalitsuses, 18% huvikoolis ja 9% avatud noortekeskuses, muud institutsioonid on vähem esindatud. Avatud noortekeskuste vähest osakaalu võib seletada asjaoluga, et sageli on keskuses vaid üks palgaline töötaja, kellel puuduvad alluvad. Noorsootöötajate kohta on samad andmed esitatud raamatu järgmises peatükis.

### Kasutatud kirjandus

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

# NOORSOOTÖÖTAJATE TEGEVUSE ÜLDÜLEVAADE

Mai Beilmann

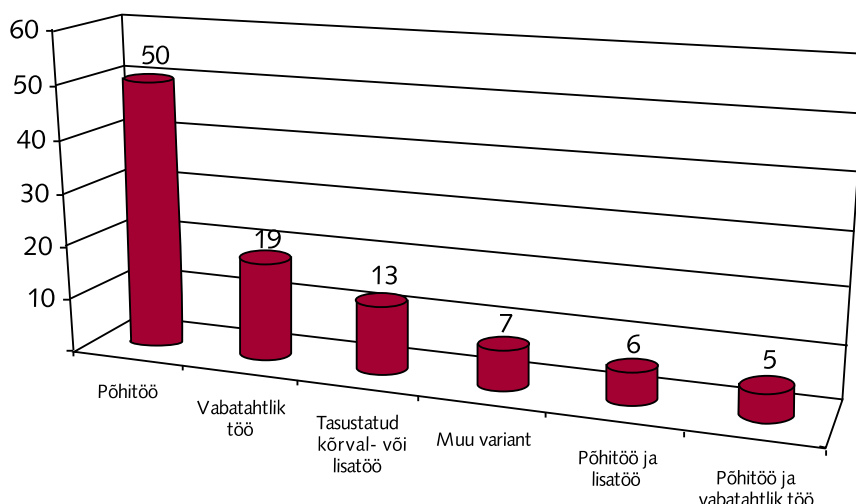


Noorsootöö ülesandeks on „tingimuste loomine noore isiksuse mitmekülgsuseks arenguks, mis võimaldab noortel vaba tahte alusel perekonna-, tasemeharidus- ja tööväliselt tegutseda” (RT 2010, 44, 262). Selleks, et noortel oleks vastavalt oma huvidele ja eelistustele võimalik osaleda mitmesugustes vabaajalistes tegevustes, korraldatakse noorsootööd eri institutsioonides ja vormides ning mitmekesiste meetodite abil (Noorsootöö strateegia 2006–2013). Ükski neist institutsioonidest ei saaks aga toimida ilma noorsootöötajateta, kelle roll ja tööülesanded, töökoht ja sihtgrupp võivad küll suuresti varieeruda, kuid keda kõiki ühendab asjaolu, et nende töö lõppeesmärgiks on pakkuda noortele võimalusi igakülgsuseks arenguks. Noorsootöötajate tegevusest sõltub olulisel määral, milliste kogemustega paljud noored ellu astuvad. Seetõttu on oluline, et noorsootöötajad oleksid piisavalt kompetentsed, et tulla toime mitmekesiste tööülesannete ja eri vanuses sihtgruppidega, kellel on erinevad vajadused ja ootused noorsootöös pakutava suhtes.

Käesoleva peatüki eesmärk on anda ülevaade noorsootöötajate tegevusest. Paralleelselt kvantitatiiv- ja kvalitatiivuuringu tulemustele tuginedes vaadatakse muuhulgas seda, kui paljud noorsootöötajad töötavad noorsootöö alal põhikohaga, millistes ametites võib noorsootöötajaid leida, millistes asutustes on noorsootöötajad palgal, kes moodustavad noorsootöötajate peamised sihtgrupid ning millised on noorsootöötajate peamised tööülesanded. Artikli lõpus võrreldakse viimaseid uuringutulemusi varasema samasisulise uuringuga 2005. aastast (Ümarik ja Loogma 2005), osutamaks nii järjepidevusele kui ka muutustele noorsootöötajate tegevuses viimase viie aasta jooksul.

## NOORSOOTÖÖ PÕHI-, LISA-, KÕRVAL- JA VABATAHTLIKU TEGEVUSENA

Eestis on praegu üle 5000 noorsootöötaja (Schlummer 2009), kuid mitte kõigile neist pole noorsootöö põhiline tegevusala. Põhitöö on noorsootöö üksnes umbes pooltele nendest noorsootööd tegevatest inimestest, kes küsitlusele vastasid (joonis 2.1). Nende kõrval tegutseb suur hulk (kokku üle 10% vastanutest) selliseid noorsootöötajaid, kes teevad noorsootööd paralleelselt nii põhitööna kui ka lisa- või kõrvaltööna või vabatahtlikus korras. Ligikaudu sama paljud (veidi rohkem kui 10%) vastanutest töötavad põhikohaga mõnes muus valdkonnas ning teevad noorsootööd tasustatud kõrval- või lisatööna. Ligi viiendik noorsootöö alal tegutsevatest inimestest panustab noorsootöösse aga vabatahtlikkuse alusel.



**Joonis 2.1.** Noorsootöölase põhitegevuse vorm (%)

Nende noorsootöötajate puhul, kes teevad noorsootööd kõrval- või lisatööna või vabatahtlikus korras, on põhitegevus kõige sagedamini seotud õppimise või tööga mõnes haridusasutuses. Vastajate seas olid esindatud nii õpilased kui ka üliõpilased (51 vastajat), kusjuures paljud üliõpilased õppisid just noorsootöö erialal. Õppuritele järgnesid arvult kooliõpetajad ja koolijuhid (42 vastajat) ning omavalitsuse lastekaitse- ja sotsiaaltöö spetsialistid (11 vastajat). Omavalitsuse ametnikest olid veel esindatud kultuuri- ja noorsootöö spetsialistid ning omavalitsusjuhid. Ära märgiti ka näiteks sekretäri ja sotsiaalpedagoogi amet. Vähesed vastajad teatasid, et nende põhitegevus on seotud tööga vaimuliku, raamatukogu või rahvamaja juhatajana, tegutsemisega ITs, meditsiinis või ettevõtluses.

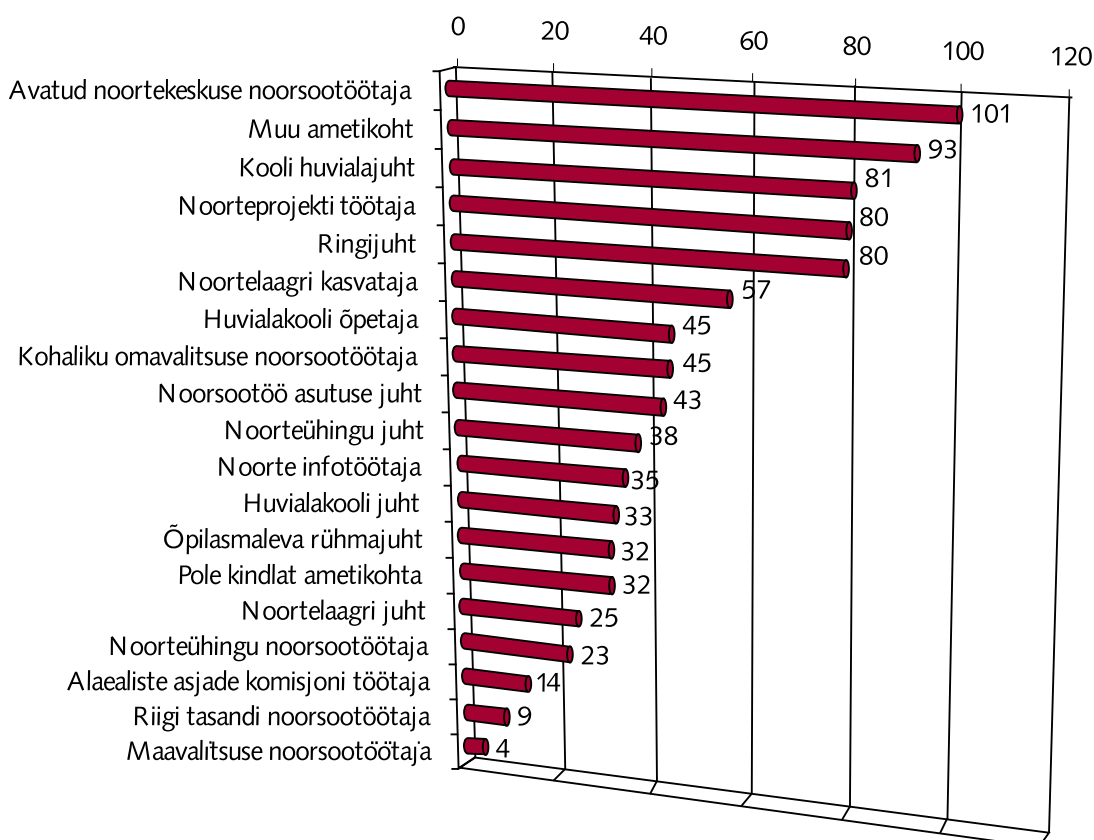
Eeskätt just omavalitsuse ametnike puhul võib kohati oletada, et noorsootööga tegelemine ei ole mitte alati vaba valik, kuna mõned vastajad ütlesid, et tegelevad noorsootööga põhitöö kõrvalt seetõttu, et nende asutuses või piirkonnas vastav ametikoht puudub ja keegi teine sellega ei tegele. Teisest küljest on noorsootöö osale inimestest jällegi meeldiv hobi, millega oma ellu vaheldust tuua. Toodi välja, et noorsootööga tegeletakse siis, kui on aega ja tekib mõni hea idee. Noorsootööd õppivad vastajad tegutsevad sellel alal eeskätt kogemuste omandamise ja praktika eesmärgil. Üks vastaja aga teatas, et teeb noorsootööd lihtsalt inertsist, sest ta on varem sellel alal töötanud ja kuigi ta töötab nüüd uuel ametikohal, ta lihtsalt näeb, et selle järele on endiselt vajadus.

## NOORSOOTÖÖALASE PÕHITEGEVUSE AMETIKOHT

Ankeedis paluti noorsootöötajatel määratleda oma ametikategooria(d) vastavalt noorsootöö kutseala kirjelduses äratoodud 15 ametiprofilile (Hariduse Kutsenõukogu 2006). Kõige rohkem noorsootöötajaid (ligikaudu viiendik vastajatest) on hõivatud avatud noortekeskuste

noorsootöötajatena (joonis 2.2). Järgnevad kooli huvialajuht, noorteprojekti töötaja, ringijuht ja noortelaagri kasvataja. Sarnane pilt ametialadest avaldub ka noorsootöötajate tööandjate vastustest, kelle alluvate seas prevaleerivad ringijuhid, koolide huvijuhid, avatud noortekeskuste noorsootöötajad ja huvialakoolide õpetajad.

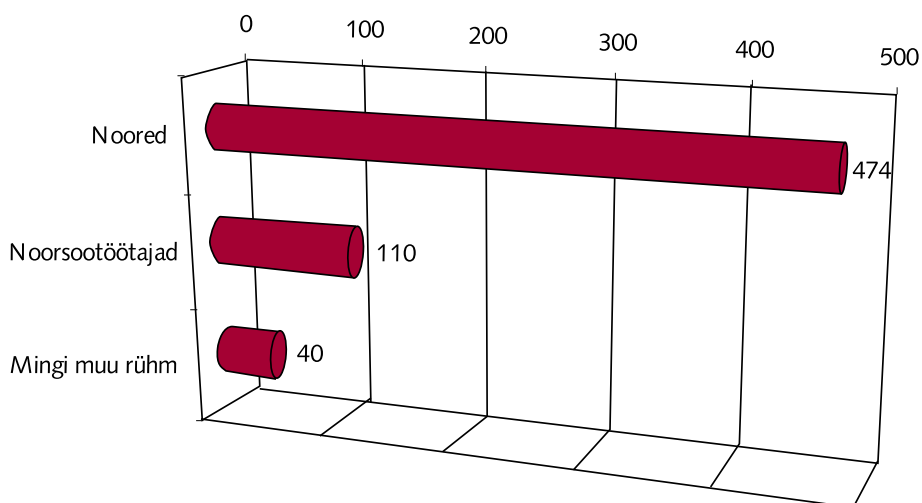
Paraku ei võimaldanud noorsootöötajate ametikategooriad siiski kõigil noorsootöötajatel end ametialaselt määratleda ning suhteliselt paljud vastajatest on märkinud, et nad töötavad loendis väljapakutud ameteist erineval ametikohal. Paraku pole täpselt teada, mis need muud noorsootöölased ametid on. Võib vaid oletada, et „muu ametikoha” sedavõrd jõuline esiletulek on vähemalt osaliselt seotud sellega, et noorsootöötajate ametinimetus polegi mõningatel juhtudel (eriti vabatahtlike noorsootöötajate puhul) sageli väga rangelt määratletud. Noorsootöötajate puhul on ka tavaline, et tihtipeale töötatakse üheaegselt mitmel ametikohal ning mõnigi noorsootöötaja ei osanud sellisel puhul otsustada, milline oma mitmest ametikohast märkida peamiseks.



**Joonis 2.2.** Noorsootöölase põhitegevuse ametikoht (mainimiste arv)

## KELLEGA NOORSOOTÖÖTAJA OMA TEGEVUSTE RAAMES KÕIGE ROHKEM KOKKU PUUTUB?

Valdav enamus (ligi 90%) noorsootöötajatest puutub oma igapäevaste tegevuste raames kõige enam kokku noortega (joonis 2.3). Umbes neli korda vähem on selliseid noorsootöötajaid, kes puutuvad oma tegevuse raames peamiselt kokku teiste noorsootöötajatega, ning veelgi vähem neid, kelle peamine kokkupuude on mõne muu rühmaga. Muude rühmadena, kellega noorsootöötajal oma töös tihtipeale kokku puutuda tuleb, mainiti näiteks lapsevanemaid, üliõpilasi<sup>1</sup>, pedagooge, võrgustikuliikmeid (nt politseinikud ja omavalitsuse ametnikud), kolmanda sektori esindajaid ning rahastajaid.



**Joonis 2.3.** Rühmad, kellega noorsootöötajad oma tegevuse raames kõige rohkem kokku puutuvad (mainimiste arv)

## NOORSOOTÖÖTAJATE PÕHILISED SIHTGRUPID

Kuigi noorsootöö seaduses (RT 2010, 44, 262) on noor defineeritud kui seitsme kuni kahekümne kuue aastane füüsiline isik, on selge, et oma igapäevatöös ükski noorsootöötaja kogu nii laia sihtgrupiga tegeleda ei suuda. Vastavalt vajadusele ja võimalustele pälvivad mõned sihtgrupid mõnevõrra suuremat tähelepanu kui teised.

Noorsootöö sihtgrupi vanuselist jaotust vaadates selgub, et kõige enam noorsootöötajaid (umbes 80%) töötab noortega vanuses 12–17 eluaastat (joonis 2.4), vähem on noorsootöötajaid, kelle töö põhilised sihtgrupi moodustavad veidi nooremad (7–11-aastased) või veidi vanemad (18–26-aastased). Samas leidub väike hulk selliseid noorsootöötajaid, kelle sihtgrupi seas leidub lausa koolieelikuid. Ka kvalitatiivuuringust selgus, et ehkki noorsootöö sihtgrupp on väga lai (7–26 aastat), on suurem osa tegevusi ja võimalusi suunatud vanusegrupile 13–15.

<sup>1</sup> Lähtudes noorsootöö seaduses (RT 2010, 44, 262) toodud noore definitsioonist, liigitub suurem osa Eesti üliõpilastest siiski samuti nooreks.

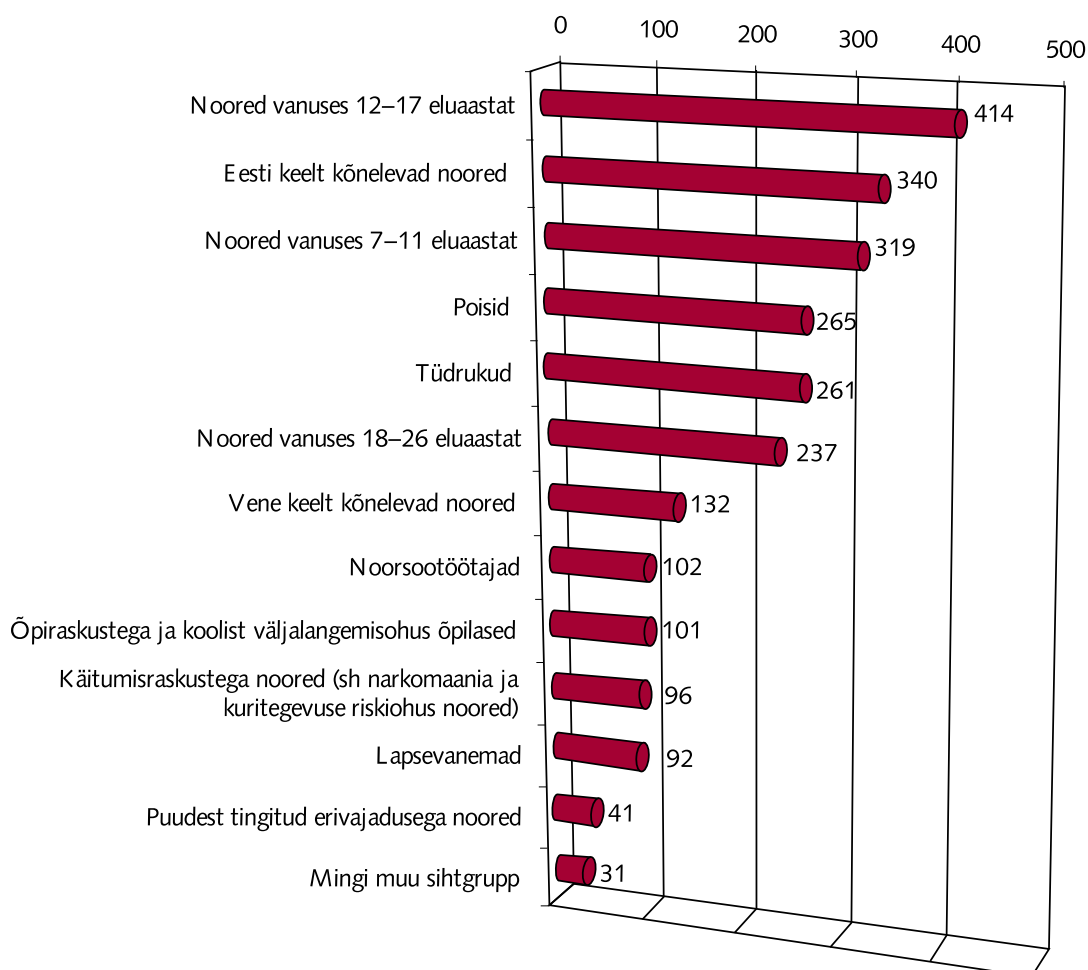
Seda, et tunduvalt rohkem peaks olema tegevusi sellest vanusegrupist noorematele ja vanematele, tajuvad ka noorsootöötajad ise, tunnistades samas, et neil tihtipeale puuduvad nii vajalikud oskused kui ka finants- ja inimressursid, et näiteks täiskasvanud noortega tegeleda.

„Me ei oska töötada lastega, kes on vanemad kui 18–19 eluaastat. /.../

[N]iiikaua, kuni nad õpivad koolis, on 12. klassis, siis jah, kuid kui nad tulevad meile kui koolilõpetajad, siis me ei oska nendega midagi ette võtta. Teine hästi raske suund, mis järjest laieneb, on noored pered. Põhimõtteliselt nendega peaksid tegelema noorsootöötajad, kuid arvatavasti see on seotud sellega, et meil puuduvad vastavad ressursid.

Ütleme /.../ nii rahalised kui inimressursid. /.../” (noorsootöötaja Ida-Virumaalt)

Poisid ja tüdrukuid on noorte seas, kellega noorsootöötajad põhiliselt kokku puutuvad, enam-vähem võrdselt. Eesti keelt kõnelevaid noori on põhilise sihtgrupina mainitud umbes kaks korda rohkem kui vene keelt kõnelevaid noori (joonis 2.4).



**Joonis 2.4.** Noorsootöötajate peamised sihtgrupid (mainimiste arv)



Spetsiifilisematest sihtgruppidest tuleb noorsootöötajatel küllalt palju kokku puutuda ka vanemliku hoolitsuseta laste, õpiraskustega ja koolist väljalangemisohus õpilaste ja käitumisraskustega noortega (sh narkomaania ja kuritegevuse riskiohus noored), vähemal määral puudest tingitud erivajadusega noortega (joonis 2.4). Fookusgrupi intervjuudest tuli välja, et eriti just linnades tegelevad noorsootöötajad väga palju noorte sotsiaalsete probleemidega. Ida-Virumaal rõhutati, et sihtgrupp, kellega töötatakse, on suures osas just erinoorsootöö sihtgruppi kuuluvad noored.

„Meil vahepeal olid kõik projektid suunatud vaestele peredele või siis probleemsetele noortele, nagu teisi lapsi polekski olemas, üldse ei tahaks [ainult] sellesse suunda minna. /.../” (noorsootöötaja Ida-Virumaalt)

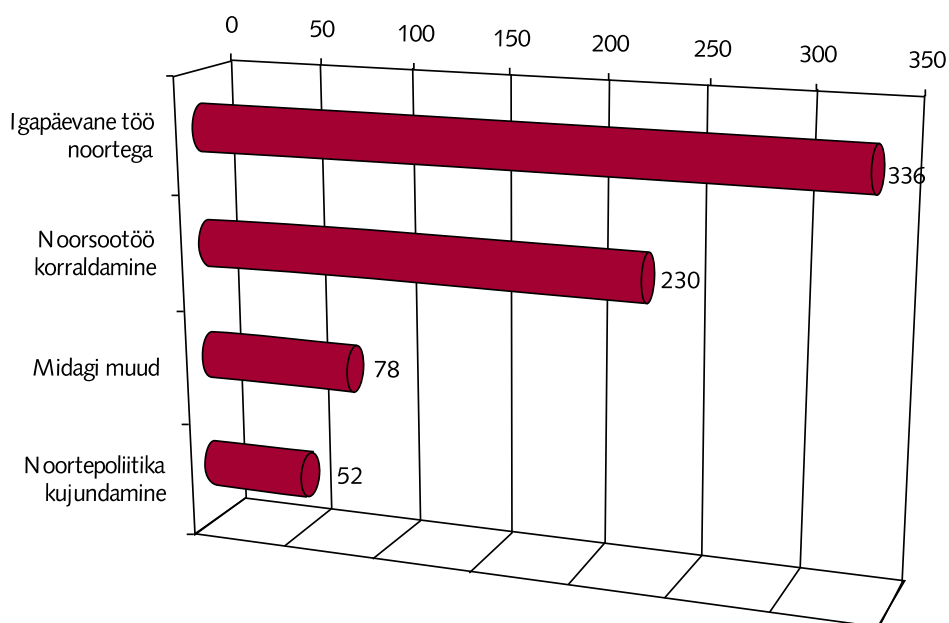
Esineb aga ka sootuks laiemaid või kitsamaid sihtgruppe, kellega noorsootöötaja oma töös kokku puutub. Näiteks võivad noorsootöötaja põhilise sihtgrupi moodustada isegi noored üle maailma (nt vahetusõpilased või välisvabatahtlikud). Mõne noorsootöötaja põhiline sihtgrupp koosneb aga eeskätt teistest noorsootöötajatest, pedagoogidest või omavalitsuse ja riigiametnikest. Noorsootöötaja peamiste sihtgruppide hulka kuuluvad mõnikord lapsevanemad (joonis 2.4). Nagu kvalitatiivuuringust selgus, võiks noorsootöötajate ja lapsevanemate koostöö tunduvalt tihedamgi olla, kui lapsevanemad oma lapse tegemiste vastu suuremat huvi üles näitaksid ning oleksid valmis lapse probleemide lahendamiseks noorsootöötajaga koostööd tegema. Iseäranis just probleemsete noorte puhul näevad noorsootöötajad, et noorsootöö tegevusvaldkond ja sihtgrupp peaks olema laiem: mitte ainult noored, vaid noored koos peredega.

## NOORSOOTÖÖALASE PÕHITEGEVUSE SISU

Suurema osa noorsootöötajate põhitegevus on igapäevane töö noortega (ligikaudu 65%) või noorsootöö korraldamine (ligikaudu 45%) (joonis 2.5). Suhteliselt vähem on noorsootöötajaid, kes tegelevad igapäevaselt noortepoliitika kujundamisega (ligikaudu 10%).

Paljud noorsootöötajad ei suutnud oma põhitegevuse sisu nende kolme välja pakutud kategooria alla paigutada ning kasutasid võimalust oma tegevust avatud vastuse raames määratleda ja kirjeldada. Nende vastuste analüüsi põhjal võib aga öelda, et ka nende noorsootöötajate puhul, kes eelistasid oma põhitegevuse määratlemisel vastusevarianti „midagi muud”, on tegevuse põhisisuks siiski peamiselt igapäevane töö noortega või siis noorsootöö korraldamine. Noortega töötavad inimesed, kes on harjunud oma töös nägema noortele küllalt spetsiifilist kasu, ilmselt lihtsalt ei tulnud selle pealegi, et liigitada muusika, kunsti, keele ja kultuuri või matkatarkuste õpetamine või siis mõnel spordialal treeningute korraldamine igapäevaseks tööks noortega. Veel ühte põhjust, miks paljudel noorsootöötajatel ei õnnestunud oma põhitegevust välja pakutud kategooriate alusel kuhugi paigutada, võib otsida sellest, et noorsootöötajate tööülesanded on reeglina mitmekesised. Seetõttu on neil keeruline hinnata, kas põhilise

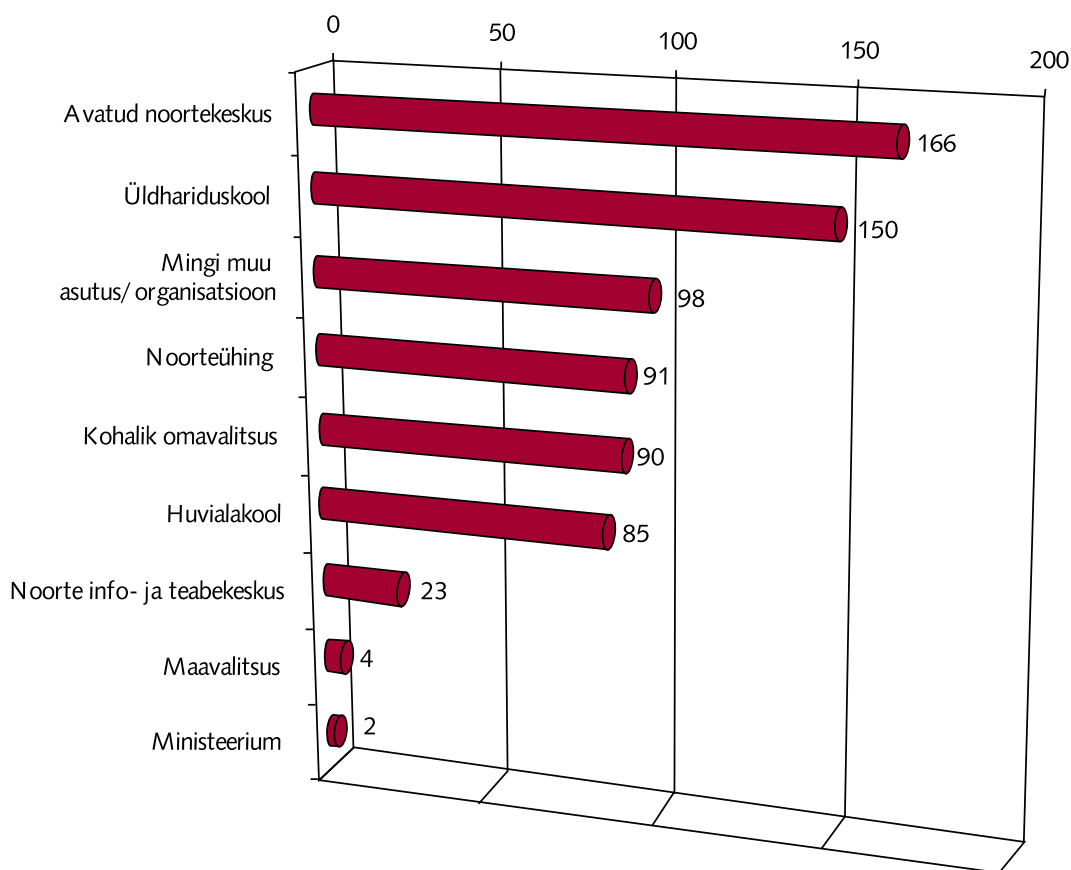
osa tööst hõlmab töö noortega või noorsootöö korraldamine: vastavalt vajadusele tegeletakse mõlemaga. Osa raskusi töö sisu määratlemisel tuleneb ilmselt sellestki, et suur osa noorsootööst tehakse ära projektipõhiselt ning kuivõrd projektitöö hõlmab enamasti nii otsest noortega tegelemist kui ka palju administreerimisele ja organiseerimisele kulutatud aega, siis lõpuks ei pea osa noorsootöötajatest võimalikuks üht tööülesannet teisest täielikult lahutada ning nad määratlevadki ennast eeskätt projektitöötajatena, nagu mitmest vastusest välja tuli.



**Joonis 2.5.** Noorsootöölase põhitegevuse sisu (mainimiste arv)

## NOORSOOTÖÖALASE PÕHITEGEVUSE ASUTUS/ORGANISATSIOON

Kõige enam noorsootöötajaid on hõivatud avatud noortekeskustes (veidi üle 30%) ja üldhariduskoolides (veidi alla 30%) (joonis 2.6). Paljud noorsootöötajad töötavad ka noorteühingutes, kohalikes omavalitsustes ja huvikoolides. Vähemal määral töötab noorsootööga seotud ametipostidel inimesi noorte info- ja teabekeskustes, maavalitsustes ja ministeeriumides.



**Joonis 2.6.** Noorsootöölase põhitegevuse sisu (mainimiste arv)

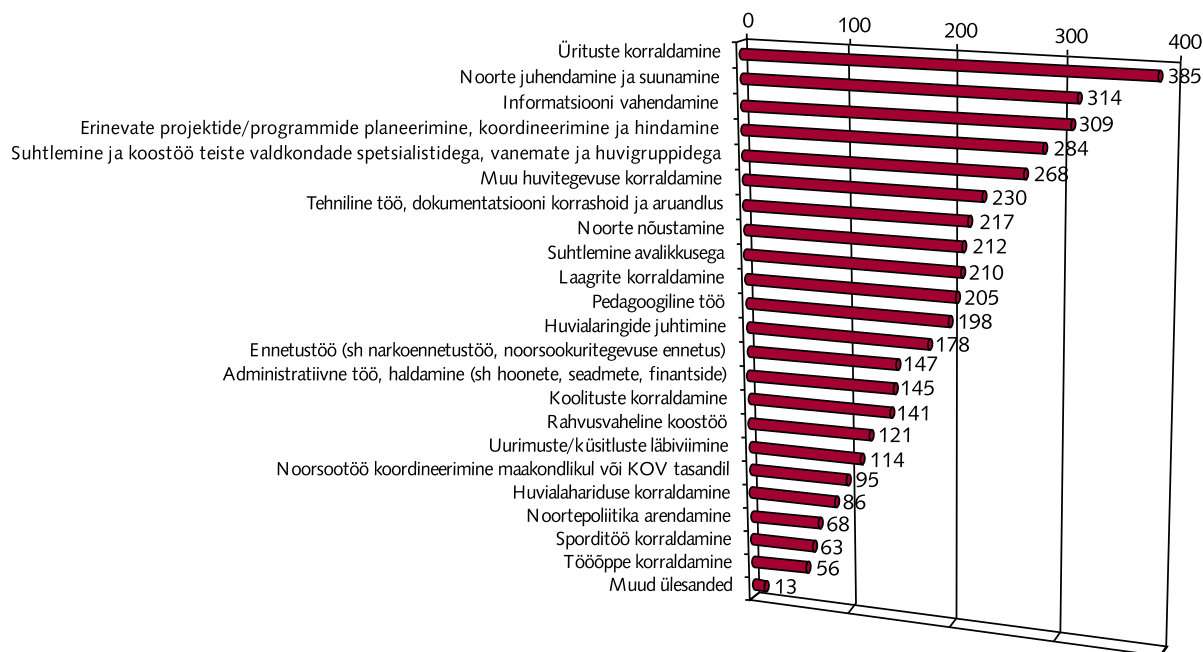
Pakutud loetelust välja jäänud muude asutustena, kus noorsootöötajad samuti rakendust on leidnud, mainiti kõige sagedamini mittetulundusühinguid, kogudusi, kaitseliitu (ning eriti selle juures tegutsevaid Noori Kotkaid ja Kodutütreid), kõrgkoole, rahva- ja kultuurimaju. Korduvalt nimetati ka õpilasmalevat, mitmesuguseid seltse, vabaajakeskusi, sihtasutusi, SA Archimedes Euroopa Noored Eesti bürood ja politseid. Noorsootöötajate tööpõllu ulatust näitab seegi, et ära märgiti näiteks Lastekaitse Liit, karjääriinfo- ja nõustamiskeskus, erikool, abikool õpiraskustega lastele, kool erivajadustega õpilastele, eraettevõtte, jalgpalliklubi, loomestudio, tenniseakadeemia, Kuriteoennetuse Sihtasutus, üliõpilaste ühing, puuetega noorte keskus, noorte tantsuklubi, kutsekool, päevakeskus ja Punane Rist. Eraldi toodi välja, et töötatakse korraga mitmes noorsootöös tegelevas asutuses.

Mittetulundusühingute puhul pole reeglina kahjuks täpsemalt mainitud, mis on nende põhiline tegevusala või eesmärk. Mõnel juhul märgiti näiteks siiski, et tegemist on noortekeskusega, mis tegutseb mittetulundusühinguna ega ole valla allasutus, mis viitab sellele, et juriidiline kuuluvus on mittetulundusühingutena tegutsevatele noorsootöösasutustele ja nende töötajatele vägagi oluline. Noorsootöös valitsevast terminoloogilisest segadusest annab aga tunnistust see, et mõned huvikoolide töötajad ei paigutanud oma asutust huvialakoolide rühma.

## NOORSOOTÖÖTAJA PÕHILISED TÖÖÜLESANDED

Tööülesanded, millega noorsootöötajatel kõige enam tegeleda tuleb, on ürituste korraldamine (sellega tuleb tegeleda üle 75% vastajatest), noorte juhendamine ja suunamine (üle 60%), informatsiooni vahendamine (samuti üle 60%), mitmesuguste projektide ja programmide planeerimine, koordineerimine ja hindamine (ligi 55%), suhtlemine ja koostöö teiste valdkondade spetsialistidega, vanemate ja huvigruppidega (üle 50%) ning huvitegevuse korraldamine (üle 45%) (joonis 2.7). Üldiselt võib öelda, et noorsootöötajal on palju mitmeladseid tööülesandeid, mistõttu pole üllatav, et kvalitatiivuuringust selgus, et alati ei leia noorsootöötajad kõigi nende ülesannetega tegelemiseks piisavalt aega või täidetakse mõningaid tööülesandeid (näiteks kirjutatakse projekte) oma vabast ajast.

„Tööülesanneteks on märgitud koordineerimine, aga kuna ma ei ole täiskohaga tööl, siis lihtsalt ma ei jõua selleni.” (noorsootöötaja vallas)



**Joonis 2.7.** Noorsootöötaja põhilised tööülesanded (mainimiste arv)

Ka oma tööülesandeid kirjeldades kasutasid noorsootöötajad agaralt võimalust loetleda eri ülesandeid, mida neil tööelus täita tuleb. Muude ülesannetena märgiti ära näiteks organisatsiooni tutvustamine, organisatsiooni kodulehe haldamine, supervisiooni korraldamine organisatsiooni liikmetele, noorte koolitamine, religioossete teemade tutvustamine noortele, ümarlaudade korraldamine, ühiskondlikult kasuliku töö koordineerimine noortekeskuses, õpiabi, mentorlus, aga ka näiteks noortekeskuse koristamine.

## MUUTUSED NOORSOOTÖÖTAJATE TEGEVUSES VIIMASE VIIIE AASTA JOOKSUL

Võrreldes viimaseid uuringutulemusi Ümariku ja Loogma 2005. aastal tehtud noorsootöötajate pädevuste uuringuga, võib nentida, et noorsootöötajate tegevuses möödunud viie aastaga suuri muutusi toimunud ei ole. Varasema uuringuga (Ümarik ja Loogma 2005) võrreldes oli küll noorsootööd põhitööna tegevate inimeste hulk mõnevõrra suurem kui käesolevas uurin-gus (73% vs 51%), kuid see, et noorsootöötajatel on mitmeid ametirolle, tuli välja ka 2005. aasta uuringust. Muutunud pole seegi, et noorsootöötaja töötamine mitmel noorsootööga seo-tud ametikohal on pigem reegel kui erand. Samuti pole midagi uut tõdemuses, et paljud noor-sootöötajad töötavad samas sfääris ka vabatahtlikuna või siis lisa- või kõrvaltöö korras. Juba Ümariku ja Loogma (2005) koostatud raportist selgus, et mitmel ametikohal korraga töötavate noorsootöötajate igapäevatöö hõlmab mitmeid noorsootöö allvaldkondi. Et noorsootöötajad on koormatud mitmesuguste tööülesannetega või töötavad korraga mitmel ametikohal, on näidanud teisedki varasemad uuringud (nt Bohn jt 2007).

Arvestades, et noorsootöötajad töötavad korraga mitmel ametipostil ning ametinimetuste spekter noorsootöös on äärmiselt lai, pole midagi imestamapanevat selleski, et ei käesoleva uuringu raames ega ka Ümariku ja Loogma (2005) uuringutulemuste kohaselt ei võimaldanud 15 ametikategooriat paljudel noorsootöötajatel end ametialaselt defineerida. Selline järjepide-vus lubab järeldada, et noorsootöö ametikategooriate loetelu pole veel kaugeltki ammendav.

Mõningaid erinevusi võib aga täheldada noorsootöötajate peamiste tööülesannete pinge-reas. Ürituste korraldamine põhilise tööülesandena on mõlema uuringu puhul tipus, kuid kui Ümariku ja Loogma (2005) koostatud raportis järgnesid sellele tähtsuse järjekorras tehniline töö ja dokumentatsiooni korrashoid, suhtlemine ja koostöö teiste valdkonna spetsialistidega ning informatsiooni vahendamine, siis viis aastat hiljem on põhiliste tööülesannete pingerivi eesotsas peale informatsiooni vahendamise ka noorte juhendamine ja suunamine ning projek-tide planeerimine, koordineerimine ja hindamine. Põhjapanevaid järeldusi, et noorsootöötajate töös on vähenenud administreerimise hulk ning rohkem tegeletakse otseselt noorte juhenda-misega, sellest siiski teha ei maksa, sest kvalitatiivuuringu käigus tehtud intervjuudes kurtsid noorsootöötajad endiselt aeganõudva paberimajanduse hulga üle. Intervjuudele tuginedes võib pigem esile tõsta, et noorsootöötajad ise tahaksid kulutada vähem aega administraatori üles-annete täitmisele, nii et jääks rohkem aega otseselt noortega tegeleda. Noorsootöötaja jaoks on noor tema töös peamine prioriteet ning see ilmselt panebki neid kas või mitmel ametikohal korraga noortega tegelema.

### Kasutatud kirjandus

Bohn, I., Alvela, A., Amico, A., Arnone, R., Backe-Hansen, E., Borza, I., Flaschberger, E., Frazzica, P., Giannaki, D., Komp, K., Moreno Mingues, A., Powell, F., Rämmer, A., Stallmann, L., Wächter, N. (2007). *The Socioeconomic scope of Youth Work in Europe. Final Report*. Council

of Europe – Directorate of Youth and Sport: Strasbourg. ([http://youth-partnership-eu.coe.int/youth-partnership/documents/EKCYP/Youth\\_Policy/docs/Youth\\_Work/Research/study\\_Final.pdf](http://youth-partnership-eu.coe.int/youth-partnership/documents/EKCYP/Youth_Policy/docs/Youth_Work/Research/study_Final.pdf) – 18.12.2010).

*Noorsootöötaja III, IV ja V kutsestandard.* (2006). Hariduse Kutsenõukogu. (<http://www.entk.ee/sites/default/files/Noorsootootaja%20kutsestandard.pdf> – 18.12.2010).

*Noorsootöö strateegia 2006–2013.* (2006). Tartu: Haridus- ja Teadusministeerium.

*Noorsootöö seadus.* (2010). Riigi Teataja 09.07.2010, 44, 262.

Schlummer, E. (2009). Noorsootöö olemus ja sisu. – *Noorsootööst siin ja praegu. Artiklite kogumik.* Eesti Noorsootöö Keskus. (<http://www.entk.ee/sites/default/files/Noorsootoost%20siin%20ja%20praegu.pdf> – 18.12.2010).

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



# MOTIVATSIOON NOORSOOTÖÖ TEGEMISEKS JA RAHULOLU SELLEALASE TEGEVUSEGA



Andu Rämmer

---

## MOTIVATSIOONI JA RAHULOLU OLEMUS

Tähelepanu töötajaid motiveerivate tegurite suhtes suurenes sõjaeelse majanduskriisi ajal, kui ettevõtete omanikud otsisid võimalusi suurendada organisatsiooni efektiivsust ja vähendada kulusid (Vadi 1995). Varasematest ülevaatlikest eestikeelsetest tööse tegevuse motiivide käsitlustest võib Vadi kõrval nimetada ka tööstuspsühholoog Saksakulmu (1983). Uuematest eestikeelsetest motivatsiooniteemalistest käsitlustest võib nimetada Denny (2010) praktilisi motiveerimise näpunäiteid pakkuvat väljaannet.

Inimese ja töö vahekord on keerukas ning eri töötajaid panevad liikuma eri ajendid. Ühelt poolt on püütud uurida, mis määrab ära tegevuse eesmärgid, teisalt on püütud leida töötajaid aktiveerivaid tegureid, mis määravad tema tegevussuuna valiku alternatiivsete käitumisviiside seast. Sihipärast tegevust käivitavatest ja suunavatest psühholoogilistest mõjuritest rääkides kasutatakse motivatsiooni mõistet. Motivatsiooni all peetakse silmas nii inimese valmisolekut alustada teatud tegevust ja seda isikut iseloomustavaid tegevusajendeid kui ka kogu eesmärgistatud tegevust kujundavat mehhanismi.

Nii Saksakulm kui Vadi rõhutavad, et töö motivatsiooni kontseptsiooni tuumaks on arusaam, et tegevuse põhjuseks on rahuldamata tarbed, eesmärgiks aga nende rahuldamine. Tegevuse käigus kaalub inimene subjektiivselt kõiki alternatiive, mis võivad rahuldada tema tarbeid, soodustada või takistada nende rahuldamist. Olemuslikult on taoliste hinnangute näol tegemist emotsioonide ehk tundmustega, mis peegeldavad inimese suhteid tarvete seisukohalt oluliste objektidega. Olukordade, sündmuste, asjade, toimingute või inimestega seonduvad emotsioonid võivad olla kas positiivsed või negatiivsed. Positiivsed emotsioonid seostuvad sellega, mis rahuldab, rahuldaks või võiks rahuldada tarbeid. Negatiivsed emotsioonid näitavad vastupidiselt seda, mis segab ja takistab tarvete rahuldamist.

Emotsionaalset suhtumist oma töösse saab kirjeldada töörahulolu kaudu, kus rahulolu väljendab positiivset suhtumist ja rahulolematuse negatiivset suhtumist. Töörahulolu on vaadeldud seoses tööga üldiselt või selle mingite kindlate elementide suhtes nagu suhted töökaaslaste vahel, töötulemused või töötingimused.

Saksakulm ja Vadi märgivad, et mitmesuguste töörahulolu psühholoogiliste kontseptsioonide hulgast on enim tuntud kahe faktori teooria, mille töötas välja ameerika psühholoog Herzberg inseneride ja ametnike töörahulolu mõjutavaid tegureid uurides (Herzberg jt 1967). Tema teooria kirjeldab otseses tööolukorras või selleks ettevalmistumisel rahulolu või rahulolematuse tunnet põhjustavaid mõjureid.

Herzberg näitas, et töörahulolu ja rahulolematuse põhjused on erinevad. Rahulolu kujundavaid tegureid nimetas ta motivatsioonifaktoriteks. Motivatsioonifaktori moodustab tema käsitluses kõik, mis on seotud töö sisuga, sellega, mida inimene tööl teeb: töö iseloom, arenguvõimalused, töösaavutused, tunnustus hea töö eest, vastutustunne ja edutamine jms. Motivatsioonifaktor on seotud peamiselt töö sisuga, selle mõjul muutub rahulolu tööga, mitte aga rahulolematust tööga. Rahulolematuse põhjused (palk, töötingimused, kindlustunne töö, juhtimise kvaliteet, suhted juhtkonna ja kaastöötajatega, töö- ja kodused olud), mis peavad tagama tingimused edukaks tööks, koondas ta hügieenifaktoriks. Need vähendavad rahulolematust tööga, mitte ei suurenda rahulolu tööga. Seega on rahuloluga seotud ühed mõjurid, rahulolematusega aga teised. Seetõttu nimetatakse tema käsitlust kahe faktori teooriaks. Kuigi Herzbergi teooriat on kritiseeritud motivatsiooni ja hügieenifaktorite kirjeldamisel liigse kategoorilisuse tõttu ning ka kohatise eba-järjekindlusetuse pärast faktorite liigitamisel, on tema vajadustel ja eesmärkidel põhinev motivatsiooniteooria sobilik noortega töötajate tegevuse mõistmiseks. Meie käsitlemegi edaspidi motivaatoreid ja rahulolu kujundavate tegurite mõju just noorsootöö kontekstis.

Mõnikord kõrvutatakse motivaatoreid ka väärtustega, kuna mõlemad hõlmavad ihaldusväärseid eesmärke. Tööväärtuste uurijate Esteri, Brauni ja Vinkeni (2006: 97) käsitluses vastavad hügieenifaktori alla koondatud teguritele tavapärased ehk instrumentaalsed tööväärtused ja motivatsioonifaktori alla koondatud motivaatoritele ekspressiivsed ehk eneseväljenduslikud väärtused.

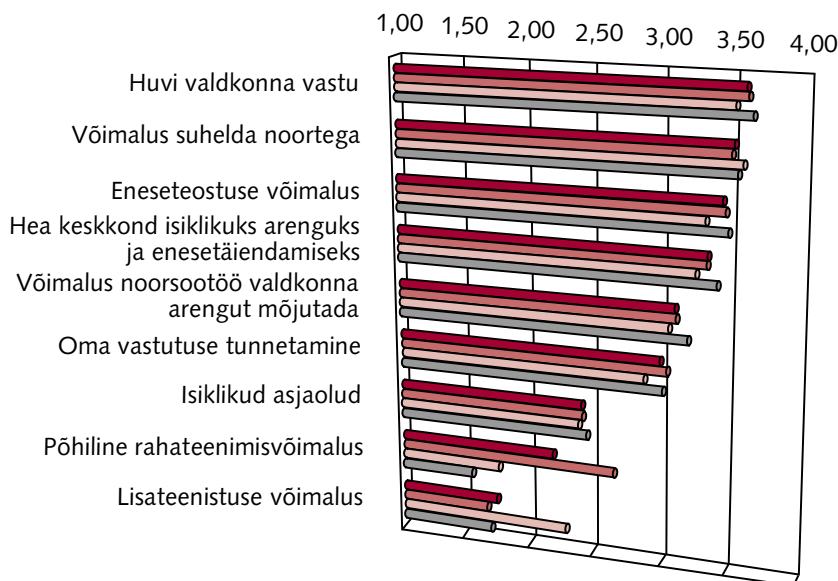
## NOORSOOTÖÖ VALDKONNAS TEGUTSEMISE PÕHJUSED

Uuringud näitavad, et vaatamata ühtse noorsootöö definitsiooni puudumisele Euroopa riikides on võimalik kõrvutada noorsootöö problemaatikat (Bohn jt 2007). Sõltumata konkreetse maa jõukuse või heaolu tasemest, kultuuritraditsioonist, minevikukogemustest või noortega töötamisel kasutatavast terminoloogiast puutuvad iga maa noorsootöötajad kokku samalaadsete probleemidega (Batsleer ja Davies 2010). Ka Eesti pole siinkohal erand. Innsbrucki Leopold-Grantzeni Ülikooli professor Lynne Chisholmi töörühma koostatud ülevaade (Chisholm jt 2006) rõhutab, et pädevuste kujundamisel on kognitiivsete tegurite kõrval väga olulised ka motiveerivad aspektid.

Vaatleme esmalt uuringus osalenud noorsootöötajate töötajate üldhinnanguid igale küsimusele ning seejärel võrdleme eri alarühmade hinnanguid. Esmalt anti kõigile 2010. aasta uuringus osalejatele võimalus hinnata neljapalliskaalal noorsootöö valdkonnas tegutsemise põhjuseid. Iga küsimuse puhul tähistas 4 väga olulist põhjust ja 1 ebaolulist põhjust. Noorsootöö spetsiifika paremaks väljatoomiseks on hinnangutele lisatud ka iseloomulikumaid väljavõtteid meie 2009. aastal tehtud kvalitatiivuuringust.

Joonis 3.1 näitab, et kõige olulisemaks noorsootöö tegemise põhjuseks peeti huvi noorsootöö vastu. Ka meie uuringu eelkäijaks olnud Ümariku ja Loogma 2005. aasta noorsootöötajate uuringus nimetati peamiseks noortega töötamise põhjuseks huvi oma valdkonna vastu. Huvis noorsootöö vastu ilmnemiseid ka statistiliselt olulised soolised erinevused. Nimelt pidasid meie

uurings osalenud mehed huvi töövaldkonna vastu märksa olulisemaks noorsootöövaldkonnas tegutsemise põhjuseks kui naised.



**Joonis 3.1.** Noorsootöö tegemise põhjused (hinnangute keskmised skaalal 1 – pole üldse oluline põhjus ... 4 – väga oluline põhjus). Üldkeskmiste kõrval on toodud võrdlevalt välja nii põhitööna kui ka tasustatud lisatööna noorsootöö tegijate ja vabatahtlikult noortega töötajate hinnangud.

Rühmade võrdluses pidasid huvi valdkonna vastu kõige olulisemaks motiveerivaks teguriks nii põhitööna noortega töötajad kui ka vabatahtlikkuse alusel noorsootöö tegijad. Vabatahtlikena tegutsejate motivatsiooni on uurinud lähemalt Vene (2005). Tema sõnul annavad eri uurinud vastuolulisi tulemusi. Ühelt poolt on leitud, et pikaajalisi vabatahtlikke innustavad kõige enam pigem enesele suunatud, mitte niivõrd altruistlikud motiivid. Teised uuringud omakorda näitavad, et just altruistlikel motiividel on väga oluline roll, kuna need pakuvad vabatahtlikele rahuldust tööst. Vene sõnul tuleneb samuti üks peamisi vabatahtliku töö tegemise põhjuseid ratsionaalsetest emotsionaalse kogemuse ja sisemise rahulolu saamise kaalutlustest. Samuti ilmnes Vene ülevaatest, et olulised vabatahtliku töö tegemise põhjused on soov õppida uusi asju ja oskusi, avardada elukogemust ning alles seejärel soov abistada teisi. Samas pole ka soov õppida tundma uusi inimesi või kohata samasuguste huvidega inimesi sugugi tähtsusetud. Oluline vabatahtlikkuse motivaator on võimalus töötada välismaal ja reisida.

Meie uuringus ilmnes, et peaaegu sama oluliseks aspektiks kui huvi noorsootöö vastu hinnati võimalust suhelda noortega. Noorsootööd tasustatud kõrval- või lisatööna tegijate jaoks oli see noortega töötamise juures kõige atraktiivsem tegur. Ka Annika Rohi 2009. aastal tehtud uuringust selgus, et noorsootöötajatele meeldib töötada ja suhelda noortega. Staažikas noorsootöötaja ja Euroopa Komisjoni Valge Raamatu (2004) väljatöötajaid Howard Williamson (2010) mainib noorsootöös vajalike oskustena kuulamisoskust, huumorimeelt ja kannatlikkust.

Tähtsuselt kolmandaks noorsootööga tegelemise põhjuseks platseerusid eneseteostuse võimalused, kusjuures noorsootööd lisatööna tegijate jaoks oli see põhikohaga töötajatest ja

vabatahtlikest mõnevõrra vähem oluline motivaator. Kuigi Kamdroni (2003) tehtud Eesti tipp-ametnike motivatsiooni ja töörahulolu uuringust ilmnes, et meestele on eneseteostus olulisem motivatsiooni mõjutav tegur kui naistele, siis noorsootöötajate uuringus selles aspektis sugu-devahelisi erinevusi ei olnud.

Võrreldes viie aasta taguse Ümariku ja Loogma (2005) uuringuga ei olnud kõige olulisemate noorsootöö tegemise põhjuste järjestuses kuigi olulisi muutusi.

2005. aasta uuringus peeti enam-vähem võrdselt olulisteks noorsootööga tegelemise põhjusteks noorsootöös avanevaid isikliku arengu võimalusi ja head keskkonda isiklikuks arenguks. Ka 2010. aasta uuringus nähti eneseteostusest pisut vähem olulise motiivina noorsootöö valdkonnas häid võimalusi isiklikuks arenguks ja enesetäiendamiseks. Vabatahtlikud pidasid seda tasustatud noorsootöötajatest veidi olulisemaks.

Kvalitatiivuuringu intervjuudest ilmnes, et koolitusedki on noorsootöötajatele oluline motivatsiooniallikas. Mõne intervjuueeritud noorsootöötaja sõnul on koolitusel osalejate seltskonnas üksteise ideedest ammutatav motivatsioon saadud teadmistest olulisemgi. Lisaks annab juba ainuüksi koolitusega kaasnev keskkonnavaheetus noorsootöötajatele positiivse laengu. Samuti märgiti, et koolitustel tuntakse end väärtusliku ja tunnustatuna.

„Mida mina ühelt koolitustelt otsima lähen, on ka ilmselt võib-olla see ühtepidi vabaajaline osa, kui ma saaksin lihtsalt teiste inimestega rääkides uusi ideid ja mõtteid ja uusi nüansse ja /.../ hoolükkamist, võib-olla isegi mitte niivõrd neid teadmisi kui selliseid saama.” (erinoorsootöötaja)

„...ja hästi-hästi palju õpid ju koolitustel kohvipauside ajal kellegagi lobisedes. Minu arust see on üks, üks põhilisi selliseid asju.. et mingi projektiideid, koostöö, kõik-kõik sellised asjad /.../ kujunevad just selle suhtlemise käigus, mis koolitustega kaasneb.” (noorsootöötaja vallast)

„Mulle isiklikult väga meeldivad /.../ koolitused nagu ja ma arvan, et nad on hädavajalikud . /.../ Mulle on mulje jäänud, et /.../ nagu see seltskond, kes sinna tuleb, /.../ need hästi paljud saavad motiveeritud üksteisest, üksteise ideedest tegelikult.” (noorsootöötaja)

Kõigis fookusgruppides tõid noorsootöötajad eriti kasulike ja motiveerivatena välja väljaspool Eestit toimunud koolitused. Ühelt poolt saab välismaal koolitustel käies tutvuda teistsuguse töökorraldusega ning seal nähtud häid praktikaid oma igapäevase töö tarvis kohandada. Kiideti ka välismaiste koolitajate väga kõrget erialast taset. Teiselt poolt on probleemiks välismaiste koolituste kättesaadavus. Mitte kõik noorsootöötajad ei pääse välismaale koolitustele ning välismaiste koolitajate Eestisse toomist piirab oluliselt selle maksumus. Seetõttu pole alati võimalik mõnda kõrgetasemelist koolitajat Eestisse kutsuda isegi siis, kui see võimaldaks koolitada korraga terve grupi noorsootöötajaid.

„Türgi koolitus oli parim, mis on üldse olnud nende hulgast, mis ma olen aastate jooksul läbinud. Et ütleme, Eestis korraldatud koolitused eesti koolitajate poolt... võib-olla on veidi mõisteta, et eesti inimene on siiski veidikene rohkem vaoshoitud ja veidike tagasihoidlikum, et võib-olla tõesti sellest energiast jääb natukene nagu puudu. Et päris koolitajad siiski on veidikene teistsuguse /.../ tasemega, aga ma arvan, et see on /.../ omamoodi arusaadav niiöelda rahvusliku temperamendi alusel.” (noorsootöötaja)

Mairesse (2009) märgib, et noorsootöö üheks olulisemaks väljakutseks on noortele atraktiivsete tegevuste väljatöötamine, millest on abi nende edasise arengu ja hariduse omandamise seisukohalt. Erinevatel noorterühmadel pole mitte ainult erinevad vajadused, vaid noorte huvi võib ka aja jooksul muutuda. Seetõttu on erialaselt kompetentsetel, muutuvates oludes hästi orienteeruvatel noorsootöötajatel ka paremad võimalused valdkonna arengut mõjutada. 2010. aasta uuringus peeti soodsast enesetäiendamiskeskonnast pisut vähem oluliseks motivaatoriks võimalust noorsootöö arengut mõjutada. Ka siin pidasid vabatahtlikud noorsootöö valdkonna arengute kujundamise võimalust teistest rühmadest olulisemaks. Noorsootöö tegemise küllaltki olulise põhjusena toodi välja võimalus tunnetada oma vastutust. Noorsootööd tasustatud kõrval- või lisatööna tegijate jaoks oli vastutustunne põhitööna noorsootöötajatest ja vabatahtlikuna noortega töötajatest veidi vähem oluline motiiv. Märksa vähem olulise tegurina nimetati kõigis rühmades isiklikke asjaolusid.

Pole üllatav, et vähem oluliste noorsootöö tegemise põhjuste seast on noorsootöö just põhikohaga noorsootöötajate jaoks põhiline rahateenimisvõimalus. Ka Rohi (2009) uuringus osalenud noorsootöötajatele oli erialase tegevuse eest saadav raha olulise tähtsusega. Meie 2010. aasta uuringust ilmnes, et noorsootöö on kõrval- või lisatööna noortega tegelejatele palju olulisemaks lisateenistuse võimaluseks kui põhikohaga või vabatahtlikult noortega töötajatele. Samas nimetati 2005. aasta uuringus lisateenimise võimalusi kõige vähem oluliseks noorsootöö tegemise põhjuseks.

Korrelatsiooniseoste analüüsil ilmnes, et nooremad noorsootöötajad kaldusid tõstma esile eneseväljenduslikke eesmärgi. Nimelt kaldusid noored noorsootöö poole pigem eneseteostuse, isikliku arengu, enesetäiendusvõimaluste ning isiklike asjaolude tõttu, sellal kui nende vanemate kolleegide jaoks kippus noorsootöö olema eelkõige põhiline rahateenimisvõimalus.

Noorsootöö valdkonnas tegutsemise põhjustena tõid uuringus osalejad mitmeid täiendavaid asjaolusid. Võimalusega suhelda noortega seonduvad meeldiva ja tegusa õhkkonna loomine koolis ja kogukonnas ning suhtlemisvõimalused huvitavate inimestega. Võimalusega mõjutada noorsootöö arengut haakuvad missioonitunne ja soov arendada noori, laiendada nende maailmapilti ning hoida nad aktiivsed. Eraldi toodi välja noorsootöö loomingulisus. Noorsootöö tegemise põhjusena mainiti ka teiste tegijate puudumist oma piirkonnas ja soovi vältida noorsootöö väljasuremist.

Noorsootöö valdkonnas tegutsemise põhjustest ülevaatlikuma pildi saamiseks kõrvutame alljärgnevalt hinnanguid noorsootöötajate ametikohtade lõikes. Ametirühma põhiselt on sama teemat käsitletud ka käesoleva väljaande 8. peatükis.

Tabelist 3.1 ilmneb, et peamine motiveeriv tegur oli huvi noorsootöö valdkonna vastu ning ametirühmade vahel olulisi erinevusi polnud. Siiski võib täheldada, et teistest veidi olulisemaks pidasid huvi noorsootöö vastu õpilasmaleva rühmajuhid ning pisut vähem oluliseks kohalike omavalitsuste noorsootöötajad.

Õpilasmaleva rühmajuhid väärtustasid oma töö juures teistest rühmadest kõrgemalt ka noorsootöös avanevat võimalust suhelda noortega. Samuti pidasid noortega suhtlemist teistest rühmadest pisut olulisemaks koolide huvialajuhid, noortelaagrite kasvatajad ja noorteühingu juhid. Nii huvialakoolide juhid kui ka õpetajad pidasid võimalust suhelda noortega teistest ametirühmadest veidi vähem oluliseks noorsootöö tegemise põhjuseks.

Eneseteostuse võimalus osutus teistest rühmadest veidi olulisemaks motiiviks noorteinfo-töötajate seas. Huvialakoolide juhtidele ja kohalike omavalitsuste noorsootöötajatele omakorda olid eneseteostusvõimalused teistest rühmadest pisut vähem olulised eesmärgid, mille poole noorsootööd tehes püüelda.

Denny (2010) mainib, et motiveerimise seisukohalt on tähtis näha isiklikke edusamme. Meie uuringus ilmnes, et erinevused hinnangutes isikliku arengu ja enesetäiendamise võimalustele osutusid ametirühmade lõikes suuremateks kui hinnangutes eneseteostuse võimalustele. Õpilasmaleva rühmajuhid ja noortelaagrite kasvatajad pidasid noorsootöö isikliku arengu ja enesetäiendamise seisukohalt paremaks keskkonnaks kui teised ametirühmad. Seevastu nägid huvialakoolide juhid ja õpetajad ning ringijuhid noorsootöös isikliku arengu ja enesetäiendamise seisukohalt teiste ametirühmade liikmetest pisut vähem väljavaateid.

Võimalus noorsootöö arengut mõjutada on teistest rühmadest mõnevõrra motiveerivam tegur noorsootöösutuste juhtide, kohalike omavalitsuste noorsootöötajate ja noorteühingute juhtide jaoks. Huvialakoolide õpetajad ja juhid ei pea jällegi teiste ametirühmadega võrreldes noorsootöövaldkonna arendamisvõimalusi samaväärseteks motivaatoriteks.

Denny (2010) sõnul on osalemine ja oma panuse andmine oluline motiveeriv tegur. See-tõttu pole üllatav, et noorsootöösutuste juhid peavad vastutustunnet teistest ametirühma-dest olulisemaks motiiviks.

Isiklikel asjaoludel kalduvad noorsootööd tegema eelkõige avatud noortekeskuste töötajad ja huvialakoolide juhid. Teistest ametirühmadest harvemini on isiklikel põhjustel noorsootöö vald-konda tegutsema sattunud eelkõige huvialakoolide õpetajad, aga ka noorsootöösutuste juhtidel ja ringijuhtidel ei tundu isiklikud põhjused noortega töötamise juures kuigi olulised olema.

Kõige suuremad erinevused ametirühmade vahel ilmnevad rahateenimisvõimaluste täht-sustamises. Huvialakoolide töötajad – juhid ja eriti õpetajad – väärtustavad noorsootööd põ-hilise rahateenimisvõimalusena teistest rühmadest märksa enam. Ka kooli huvialajuhtide ja avatud noortekeskuste töötajate jaoks on töö noortega ülejäänud ametirühmadest olulisem sissetulekuallikas. Samal ajal peavad noorteühingute juhid, noortelaagrite kasvatajad, noor-teprojektide töötajad ja noorte infotöötajad pidevat sissetulekut oma kolleegidest vähem oluliseks noorsootöö tegemise põhjuseks.

Samalaadsed (noorsoo)töö iseloomust tulenevad erinevused ilmnevad lisateenistuse vää-rustamises. Noortelaagrite kasvatajatele ja õpilasmaleva rühmajuhtidele on lisateenistuse



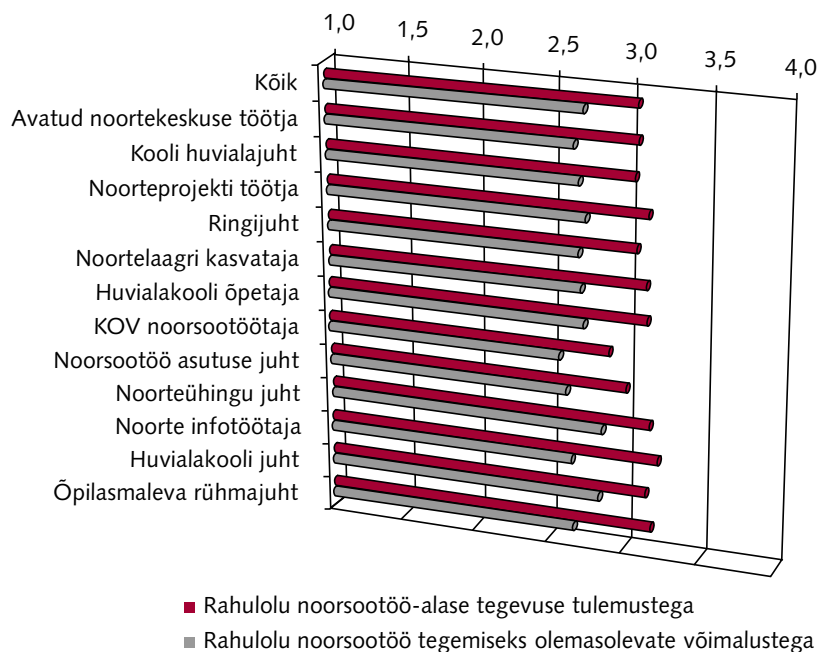
**Tabel 3.1.** Noorsootöö valdkonnas tegutsemise põhjused (hinnangute keskmised skaalal 1 – pole üldse oluline põhjus ... 4 – väga oluline põhjus). Üldkeskmiste kõrval on toodud võrdlevalt välja hinnangud noorsootöötajate ametirühmade lõikes.

	Huvi valdkonna vastu	Võimalus suhelda noortega	Enese-teostuse võimalus	Hea keskkond isiklikuks arenguks ja enesetäiendamiseks	Võimalus noorsootöö valdkonna arengut mõjutada	Oma vastutuse tunnetamine	Isiklikud asjaolud	Põhiline rahateenimisvõimalus	Lisa-teenistuse võimalus
Kõik	3,6	3,5	3,4	3,3	3,1	3,0	2,4	2,2	1,8
Avatud noortekeskuse töötaja	3,5	3,5	3,4	3,4	3,0	2,9	2,7	2,4	1,8
Kooli huvialajuht	3,6	3,7	3,5	3,4	3,1	3,1	2,6	2,6	1,9
Noorteprojekti töötaja	3,7	3,5	3,5	3,5	3,1	3,0	2,5	1,8	1,7
Ringijuht	3,6	3,6	3,4	3,2	3,0	3,1	2,4	2,1	2,0
Noortelaagri kasvataja	3,7	3,7	3,6	3,6	3,2	3,1	2,5	1,8	1,9
Huvialakooli õpetaja	3,8	3,3	3,5	3,2	2,7	2,9	2,2	3,1	2,3
KOV noorsootöötaja	3,4	3,5	3,2	3,3	3,4	2,9	2,4	2,3	1,8
Noorsootöö asutuse juht	3,7	3,6	3,6	3,4	3,4	3,3	2,4	2,1	1,9
Noortetühingu juht	3,7	3,7	3,6	3,5	3,3	3,1	2,6	1,7	1,6
Noorte infotöötaja	3,6	3,6	3,7	3,6	3,0	3,1	2,6	1,9	1,5
Huvialakooli juht	3,5	3,2	3,2	3,0	2,8	3,1	2,7	3,0	1,4
Õpilasmaleva rühma juht	3,8	3,8	3,6	3,5	3,1	2,9	2,4	2,1	2,2

võimalus noorsootöö valdkonnas tegutsemise põhjusena olulisem tegur kui kolleegidele. Madalate hinnangute foonil väärtustavad ülejäänud kolleegidest lisateenistuse võimalusi veelgi vähem huvialakoolide juhid, noorte infotöötajad ja noorteühingute juhid.

## RAHULOLU NOORSOOTÖÖ TULEMUSTE JA VÕIMALUSTEGA

2005. aasta uuringus ilmnes, et ligikaudu kuus kümnest uuringus osalenud noorsootöötajast oli oma tööga igati rahul ja veidi üle neljandiku olid rahulolematud. Noorsootöö rahulolu eripäradest parema ülevaate saamiseks mõõtsime seda 2010. aasta uuringus kahe eraldi küsimusega. Kuna me kasutasime rahulolu variatiivsuse väljatoomiseks neljapalliskaalat, esitame tulemused keskmiste hinnangutena. Uuringutulemusi 2005. aasta tulemustega võrreldes võib öelda, et rahulolu noorsootöoga on suurenenud. Joonisel 3.2 on ära toodud ametirühmade lõikes 2010. aasta uuringus osalejate hinnangud rahulolule noorsootöö tulemuste ja võimalustega. Üldhinnangute tasemel on hinnangud noorsootöö tulemustega kõrgemad kui rahulolu noorsootöoks olemasolevate võimalustega.



**Joonis 3.2.** Rahulolu noorsootöö tulemuste ja olemasolevate võimalustega (hinnangute keskmised skaalal 1 – pole üldse rahul ... 4 – igati rahul). Üldkeskmiste kõrval on toodud võrdlevalt välja hinnangud noorsootöötajate ametirühmade lõikes.

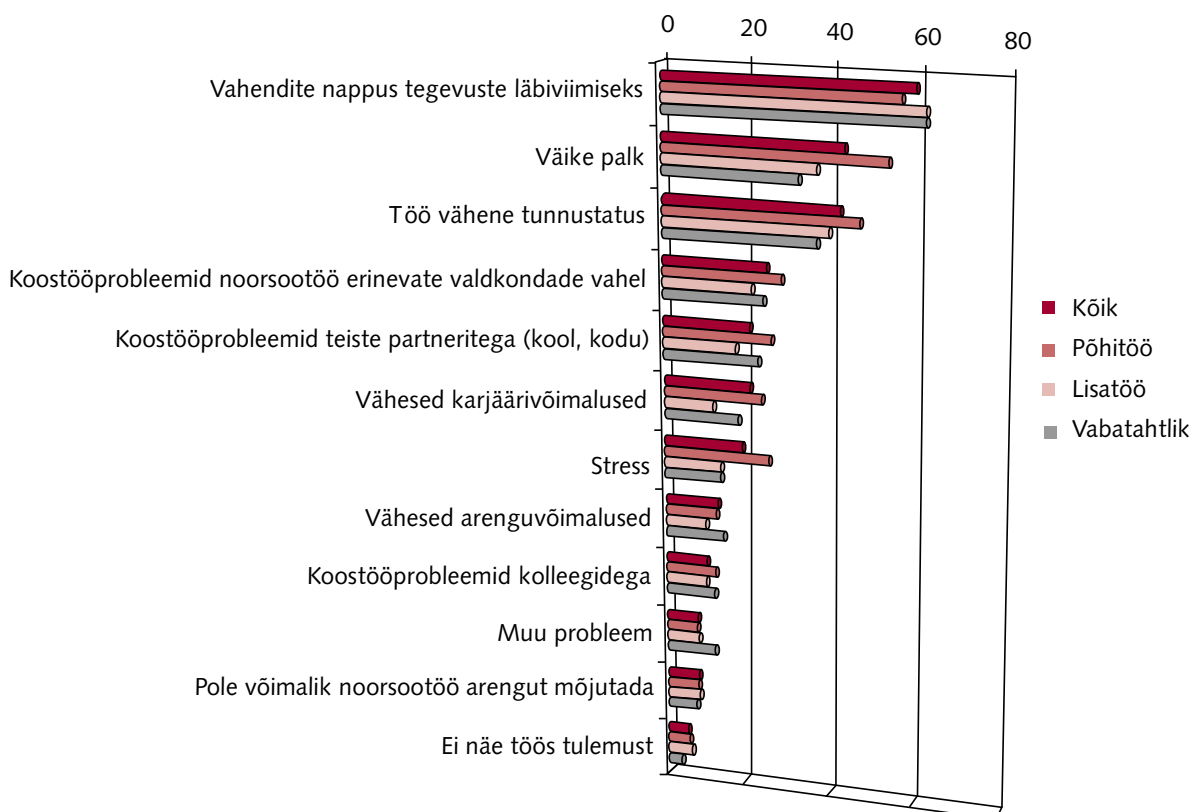
Kõigi küsimustikule vastanud respondentide keskmine hinnang neljapalliskaalal rahulolule noorsootöö tulemustega on kõrge: 3,1 palli. Teistest pisut rahulolevama grupina võib tõsta esile noorte infotöötajaid. Ametirühmade lõikes olid teistest rühmadest rahulolematumad

kohalike omavalitsuste noorsootöötajad (2,9). Samas võib öelda, et ametirühmade lõikes on hinnangute erinevused põhjapanevamate järelduste tegemiseks liiga väikesed.

Veidi madalamalt, 2,7 palliga hindasid kõik uuringus osalenud rahulolu noorsootöö tegemiseks olemasolevate võimalustega. Teistest pisut rahulolevamad olid noorteühingute juhid ja huvialakoolide juhid (2,8). Ülejäänud ametirühmadest veidi rahulolematumad olid kohalike omavalitsuste noorsootöötajad ja noorsootööasutuste juhid (2,6). Soolisi ja ealisi erinevusi rahulolus noorsootöö tulemuste ja võimalustega ei ilmnenud.

## NOORSOOTÖÖS RAHULOEMATUST TEKITAVAD TEGURID

Kuna vaid kümnendik uuringus osalenutest oli noorsootöö olemasolevate võimalustega igati rahul, siis vaatleme alljärgnevalt rahulolematuse põhjuseid. Joonise 3.3 ongi kuvatud peamised noorsootööga rahulolematuse põhjused. Kõigile uuringus osalejatele anti võimalus mainida mitut rahulolematuse põhjust. Kõige suurem rahulolematust valitses noorsootööks vajalike vahendite ja ressursside suhtes. Kuus vastajat kümnest tõid esimese puudusena välja oma tegevuseks vajalike vahendite nappuse. Rühmade lõikes on rahulolematust ressurssidega veidi suurem noorsootööd tasustatud kõrval- või lisatööna ja vabatahtlikuna tegijate seas ning pisut madalam põhitööna noortega tegelejate hulgas.



**Joonis 3.3.** Rahulolematuse põhjused noorsootööga (%)

Kvalitatiivuuringu intervjuud osutavad, et rahaliste vahendite kitsikus on tabanud valusalt noorsootöö eri aspekte.

„Eelmise aasta detsembris otsustati, et noortekeskust ei ole /.../ enam vaja. /.../ Me tõime igale kroonile, mis meile linn andis – nagu ruumide rendi ja noorsootöötaja palgana /.../ noortekeskuse poole pealt siis – igale ühele kroonile tõime meie projektidega juurde üheksa krooni.” (noorsootöötaja mittetulundusühingust)

„Ma ei tahaks nüüd küll linnavalitsuse poole väga palju kriitikanooli heita, /.../ aga kahtlaselt palju vastutööd on sellele, kui meie oleme leidnud rahastuse oma projektidele, oma ideedele täiesti /.../ oma enda vaba aja arvelt tegelikult ja siis linnavalitsusest ikka öeldakse: et nii ikka ei saa, see ei ole võimalik, kas te olete kindel, et see raha teil ikka olemas on.” (erinoorsootöötaja)

Üsnagi olulise rahulolematustegurina mainisid küsimustikule vastanud ka väikest palka. Rühmade võrdluses on siin hoiakud pöördvõrdelised hinnangutega ressursside piisavuse suhtes ehk siis rahulolematust töötasuga oli täiskohaga noorsootöötajate seas kõrgem kui noorsootööd lisatööna ja vabatahtlikkuse alusel tegijate seas. Võib öelda, et üle poolte põhitööna noortega töötajatest ei olnud oma töö eest saadava palgaga rahul. Rahulolematust noortega töötamisest saadava sissetulekuga oli märksa madalam noorsootööd tasustatud kõrval- või lisatööna ja vabatahtlikult tegevate uuringus osalejate seas, vaid ligikaudu kolmandik mõlema rühma noorsootöötajatest polnud oma tegevuse eest saadavate materiaalsete hüvitistega rahul.

Palgaga ligikaudu sama olulise rahulolematuse põhjusena tõstsid küsimustikule vastanud esile noorsootöö vähest tunnustatust. Tunnustamise problemaatikat illustreerib tabavalt alljärgnev intervjuukatke.

„/.../ et oodatakse nagu hästi palju ja seda tööd on nagu võimalik teha hästi suurelt ja eriti, kui sa oled nagu linna allasutus, siis /.../ linn ootab, et sa koordineerid ja teed selliseid ülelinnalisi asju /.../ aga see, see panus, /.../ meid on nii vähe tööl ja see, mis me nagu teeme, võtab /.../ nii palju meie energiat ja see tunnustus /.../, mis me selle eest saame, on /.../ tegelikult /.../ väike või et nagu sa tunned mõnikord, et sa lihtsalt ei jaksa /.../ Selles mõttes, et suusõnaliselt küll nagu tunnustatakse ja see annab hästi palju jõudu, aga just see, et nagu ma ei oska öelda, see on nagu teistmoodi väärtus.. /.../ inimesi oleks vaja rohkem, näiteks, et teha sellist asja, et teha selliseid suuri ülelinnalisi üritusi .....” (noorsootöötaja)

Denny (2010) rõhutab, et motivatsioon eeldab tunnustamist. Siit võib järeldada, et kuna noorsootöö tunnustatuse puhul on tegemist eelkõige hoiakutega, siis see on koht, kus noorsootöö korraldajad saaksid keskenduda noortega töötamise mainekuse suurendamisele. Samas tõi Rohi (2009) oma uuringus välja, et paljud noorsootöötajad peavad tunnustamise

all silmas eelkõige materiaalsed tunnustamist. Ka meie uuringus ilmnis noorsootöö vähesed tunnustatuse ja väikse palga vahel tugev korrelatsiooniseos. Kuna meie uuringus käsitleti rahulolematuse materiaalsed poolt ka eraldi, siis lähtume tunnustatuse juures sellest, et lisaks materiaalsele poolele võiks noorsootööd sõltuvalt valdkonnale tasustada ka kaudselt näiteks soodustuste või preemiareiside kaudu. Eelkõige tuleks keskenduda põhikohaga noorsootöötajatele, sest ligi pooled neist töid rahulolematuse põhjusena välja töö madala tunnustatuse. Noorsootööd lisatööna tegijate ja vabatahtlikult noortega töötajate seas oli rahulolematust madalam.

Veerand vastajatest mainis rahulolematuse põhjusena ka koostööprobleeme noorsootöö eri valdkondade vahel. Pisut olulisem oli see probleem põhikohaga noorsootöötajate jaoks, vabatahtlikult noortega töötajate ja noorsootööd tasustatud kõrval- või lisatööna tegijate seas oli rahulolematust mõnevõrra väiksem.

Ligikaudu viiendik respondentidest tõi välja koostööprobleeme partneritega, kelleks olid eelkõige kool ja kodu. Ka siin olid kriitilisemad eelkõige põhikohaga noorsootöötajad, tasustamata noorsootööd tegevatel vabatahtlikel ja noorsootööd tasustatud kõrval- või lisatööna tegijatel oli kooli ja kodu suhtes vähem pretensioone.

Viiendik uuringus osalenutest tõi kriitilise poole pealt välja vähesed karjäärivõimalused. Ligikaudu neljandik täiskohaga erialast tööd tegijatest ei näinud edasist ametiredelil edenemise võimalust. Vabatahtlike ja eriti noortega kõrvaltööna leiba teenivate vastajate jaoks olid vähesed karjääritegemise võimalused märksa vähem oluline murekoht.

Ligikaudu viiendik uuritavatest mainis, et noorsootöö tekitab stressi. Kõige rohkem kurtsid stressi üle põhitööna noortega tegelejad, neljandik nendest tõstis esile noorsootööga kaasnevat stressi. Nii noorsootööd tasustatud kõrval- või lisatööna kui ka vabatahtlikkuse alusel tegijate seas oli noortevaldkonna problemaatikaga kaasnev stressitase oluliselt madalam.

Vähemoluliste probleemidena väljatoodud vähesed arenguvõimalused ja piiratud koostöövõimalused osas kolleegidega rühmade vahel olulisi erinevusi ei ilmnunud. Ligikaudu iga kümnes uuringus osaleja igast eri töösuhtega rühmast märkis rahulolematust tekitavate teguritena vähesed arenguvõimalused ja koostööprobleeme kolleegidega. Sookeskuste võrdlus näitas, et meestele oli arenguvõimaluste puudumine märksa olulisem rahulolematuse allikas kui naistele.

Veelgi vähem, alla kümnendiku igasse rühma kuulujatest olid rahulolematud võimalusega mõjutada noorsootöö arengut. Ka selles valdkonnas ei ilmnunud märkimisväärsed erinevusi noorsootööd põhitööna, lisatööna ja vabatahtlikkuse alusel tegijate vahel. Kõige vähem olulise rahulolematuse põhjusena mainiti noorsootöö tulemuslikkuse mittenägemist. Ka Denny (2010) sõnul on negatiivsed arvamused demotiveerivad ehk motivatsiooni vähendavad.

Lisaks tüüpilisemate rahulolematuse põhjuste hindamisele anti uuringus osalejatele võimalus ise täiendavaid kitsaskohti välja tuua. Uuringus osalejad nimetasidki mitmesuguseid konkreetsemaid rahulolematuse põhjuseid. Täiendavaid rahulolematuse põhjusi töid välja eelkõige noorteprojektide töötajad, kohalike omavalitsuste noorsootöötajad, õpilasmaleva rühmajuhid, noorsootööasutuste juhid, huvialakoolide juhid ja noortelaagrite kasvatajad.

Oma lisandustes rõhutasid vastajad noorte vähest huvitatust ringitöös osalemisest ja vähest iseseisvust ürituste korraldamises. Samuti mainiti noorsootööalasteks tegevusteks vajalike ruumide puudumist või vähesust ning halbu töötingimusi. Esile tõsteti infopuudust. Märgiti ka inimressursi vähesust, pühendunud ja kompetentsete töötajate puudumist. Kurdeti kooliõpetajatest lühema puhkuse üle. Maapiirkondades tõsteti esile noorsootööd segavaid transpordiprobleeme. Mitmed kommentaarid puudutasid noorsootöö vähest väärtustamist riigi, kohalike omavalitsuste või organisatsiooni juhtkonna tasandil. Madal väärtustatus ei väljendu mitte ainult alafinantseerimises, vaid ka puudulikus noortepoliitikas ja veel kord noorsootöö väheses tunnustamises.

Kvalitatiivuuringus ilmnnes, et mitmed mittetulundusühingute esindajad tunnevad puudust kohaliku omavalitsuse toetusest ning omavalitsus võib isegi sellele vaatamata, et nad pakuvad omavalitsusele vajalikku teenust, mõningatel juhtudel nende tööd takistada.

Üks Pärnus intervjuueritud valla noorsootöötaja mainis:

„See oleneb täiesti omavalitsusest. Kui vallavanem ise arvab, et noortega on vaja tegeleda, siis seal vallas tegeletakse, kui see kõrgem nina arvab, et see on mõttetu ja ajaraisk, ega siis ei ole nendega midagi tehtud.“

Võrreldes 2005. aasta uuringuga on üldhinnangute tasemel toimunud mitmeid nihkeid. Tollal väikse palgaga võrdväärselt rahulolematust tekitanud noorsootööks vajalike vahendite nappus on tõusnud peamiseks muretekitajaks. Meie uuringus rahulolematuse suuruselt kolmanda põhjusena ilmnunud töö vähene tunnustatus hõlmab olemuselt küll märksa laiemat teemaderingi kui 2005. aastal neljandaks muretekitajaks platseerunud vähene juhtkonna toetus, kuid teatavate kokkupuutepunktide olemasolu ei saa siin kindlasti eitada, sest ülemuste tunnustus on olnud alati oluline töötajaid motiveeriv tegur.

Kui koostööprobleemid teiste partneritega (kool ja kodu) ning vähesed karjäärivõimalused ei ole rahulolematuse põhjustena tähtsust kuigivõrd minetanud, siis 2005. aastal kolmanda rahulolematuse põhjusena ilmnunud stressi tajusid noorsootöötajad meie uuringus muude ülalmainitud probleemide järel alles seitsmenda rahulolematuse põhjusena. Ka 2005. aastal viiendale kohale platseerunud probleemina ilmnunud väheseid võimalusi noorsootöö arengu suunamiseks peeti meie uuringus oluliselt vähem tähtsaks küsimuseks, tegemist oli üldjärjestuses alles üheteistkümnenda rahulolematuse põhjusega.

Tabelis 3.2 on kõrvutatud uuringus ilmnunud rahulolematuse tegureid ametirühmade lõikes.

Suurim rahulolematuse põhjus noorsootööks vajalike vahendite nappusega valitseb noorteprojektide töötajate seas. Peaaegu seitse noorteprojekti juhti kümnest polnud rahul tegevuseks vajalike ressurssidega. Sarnane oli ka rahulolematuse põhjus huvialatöötajate seas. Ligikaudu kaks kolmandikku koolide huvialajuhtidest ja huvialakoolide õpetajatest leidis, et noortega töötamiseks ei jätku neil piisavalt vahendeid. Avatud noortekeskuste noorsootöötajate, noortelaagrite kasvatajate ja kohalike omavalitsuste noorsootöötajate seas on rahulolematuse põhjuseks vajalike vahendite nappusega teistest ametirühmadest pisut väiksem.



**Tabel 3.2.** Noorsootööga rahulolematuse põhjused ametirühmade lõikes (%)

	Vahendite nappus tegevuste läbiviimiseks	Väike palk	Töö vähene tunnustatus	Koostööprobleemid noorsootöö erinevate valdkondade vahel	Koostööprobleemid teiste partneritega (kool, kodu)	Vähesed karjääri- võimalused	Stress	Vähesed arengu- võimalused	Koostööprobleemid kolleegidega	Muu probleem	Pole võimalik noorsootöö arengut mõjutada	Ei näe töös tulemust
Kõik	59	43	42	25	21	20	19	13	10	7	7	5
Avatud noortekeskuse töötaja	56	60	55	31	34	33	27	15	14	10	13	6
Kooli huvialajuht	69	46	43	21	22	16	20	7	20	5	6	4
Noorteprojekti töötaja	60	40	48	29	29	23	24	13	10	14	8	1
Ringijuht	60	43	41	21	21	15	13	10	13	10	5	0
Noortelaagri kasvataja	56	46	46	26	32	21	18	11	9	11	7	4
Huvialakooli õpetaja	64	47	38	16	11	20	16	20	2	9	2	0
KOV noorsootöötaja	56	53	51	31	31	27	36	18	13	13	9	9
Noorsootöö asutuse juht	58	58	63	28	40	19	33	16	9	12	12	5
Noorteühingu juht	61	42	34	24	26	24	18	18	16	5	0	0
Noorte infotöötaja	66	57	63	34	46	26	34	11	17	6	9	3
Huvialakooli juht	61	33	21	15	3	12	9	9	0	12	0	0
Õpilasmaleva rühma juht	63	66	50	28	31	19	19	13	9	13	16	0

Kõige suurem rahulolematuse palgaga ilmnes õpilasmaleva rühmajuhtide, avatud noortekeskuste noorsootöötajate, noorsootöösutuste juhtide ja noortefototöötajate seas. Teiste ametirühmadega võrreldes oli huvialakoolide juhtide ja ilma ametikohata noorsootöötajate seas rahulolematuse oma töö eest saadavate sissetulekutega pisut väiksem kui kolleegidel.

Uuringus osalenute hinnangul põhjustab noorsootöö vähene tunnustatus rahulolematust peaaegu kahel kolmandikul noorte infotöötajatest ja noorsootöösutuste juhtidest. Ka avatud noortekeskuste noorsootöötajate, kohaliku omavalitsuse noorsootöötajate ja õpilasmaleva rühmajuhtide hinnangul oli noorsootöö vähene tunnustatus teistest ametirühmadest olulisem rahulolematuse põhjus. Noorsootöö vähest tunnustamist kalduvad teistest rühmadest vähem oluliseks probleemiks pidama eelkõige huvialatöötajad. Rahulolematust töö tunnustatusega teistest noorsootöötajatest vähem maininud ametirühmad olid huvialakoolide juhid, noorteühingute juhid, koolide huvialakoolide õpetajad, aga ka ringijuhid ja koolide huvialajuhid.

Kolmandik noorte infotöötajatest rõhutas rahulolematuse põhjusena koostööprobleeme noorsootöö eri valdkondade vahel. Koostööprobleemid olid teistest rühmadest olulisem murekoht ka kohaliku omavalitsuse noorsootöötajate ja avatud noortekeskuste töötajate jaoks. Seevastu huvialakoolide juhtide, ilma kindla ametikohata noorsootöötajate ja huvialakoolide õpetajate hinnangul ei põhjusta eri valdkondade koostööprobleemid samavõrd rahulolematust noorsootööga kui teiste rühmade arvates.

Noorte infotöötajates tekitas teistest rühmadest rohkem rahulolematust koostöö selliste partneritega nagu kool ja kodu. Teistest rühmadest suuremaid koostööprobleeme kooli ja koduga nägid ka noorsootöösutuste juhid, avatud noortekeskuste töötajad, noortelaagrite kasvatajad, kohalike omavalitsuste noorsootöötajad ja õpilasmalevate rühmajuhid. Koostööprobleeme teiste noorsootöö partneritega pidasid tühisemateks huvialakoolide juhid ning ka huvialakoolide õpetajate jaoks polnud need kuigi olulised rahulolematuse põhjused.

Kolmandik avatud noortekeskuste töötajatest pidas väheseid karjääritegemise võimalusi noorsootöös oluliseks rahulolematuse teguriks. Ka ligikaudu neljandik kohaliku omavalitsuse noorsootöötajatest, noorte infotöötajatest, noorteühingute juhtidest ja noorteprojektide töötajatest pidas ametiredelil edenemise raskust oluliseks rahulolematuse põhjuseks. Seevastu eelkõige huvijuhtide, aga ka ringijuhtide ja koolide huvialajuhtide seas tekitasid halvad karjäärivõimalused teistest ametirühmadest vähem rahulolematust.

Ligikaudu kolmandik kohalikes omavalitsustes tegutsevaid noorsootöötajaid, noorte infotöötajaid ja noorsootöösutuste juhte nägi tööga kaasnevas stressis olulist rahulolematuse tegurit. Iga neljanda avatud noortekeskuse töötaja ja noorteprojektide töötaja jaoks oli stress samuti ebameeldiv probleem. Teistest rühmadest väiksem rahulolematuse allikas oli see kindla ametikohata noorsootöötajate, huvialakoolide juhtide ja ringijuhtide jaoks.

Viiendik huvialakoolide õpetajatest hindas väheseid arenguvõimalusi olulisteks rahulolematust suurendavateks teguriteks. Ka noorteühingute juhtide ja kohalike omavalitsuste noorsootöötajate jaoks oli arenguvõimaluste puudumine teistest noortega töötajatest olulisemateks rahulolematuse põhjusteks. Koolide huvialajuhtide ning huvialakoolide juhtide jaoks olid vähesed arenguvõimalused teistest noorsootöötajatest väiksemateks mureküsimumusteks.

Viiendik koolide huvialajuhtidest pidas omakorda koostööprobleeme kolleegidega oluliseks rahulolematust tekitavaks teguriks. Ka noorteinfotöötajate ja noorteühingute juhtide jaoks olid vastuolud kolleegidega teistest ametirühmadest olulisema meelepaha tekitaja. Samal ajal ei näinud huvialakoolide juhid koostöös kolleegidega mingeid probleeme, samuti oli see teistest ametirühmadest väiksem probleem huvialakoolide õpetajate ja ilma kindla ametikohata noorsootöötajate seas.

16% õpilasmaleva rühmajuhidest oli rahulolematu sellega, et neil pole kuidagi võimalik noorsootöö arengut mõjutada. Rahulolematust võimalusega noorsootöö arengut mõjutada oli ülejäänud ametirühmadest suurem ka avatud noortekeskuste töötajate ja noorsootöösutuste juhtide seas. Seevastu huvialakoolide juhtide ja noorteühingute juhtide ning huvialakoolide õpetajate jaoks olid võimalikud takistused noorsootöö arengu suunamisel rahulolematuse põhjusena enam-vähem olematud.

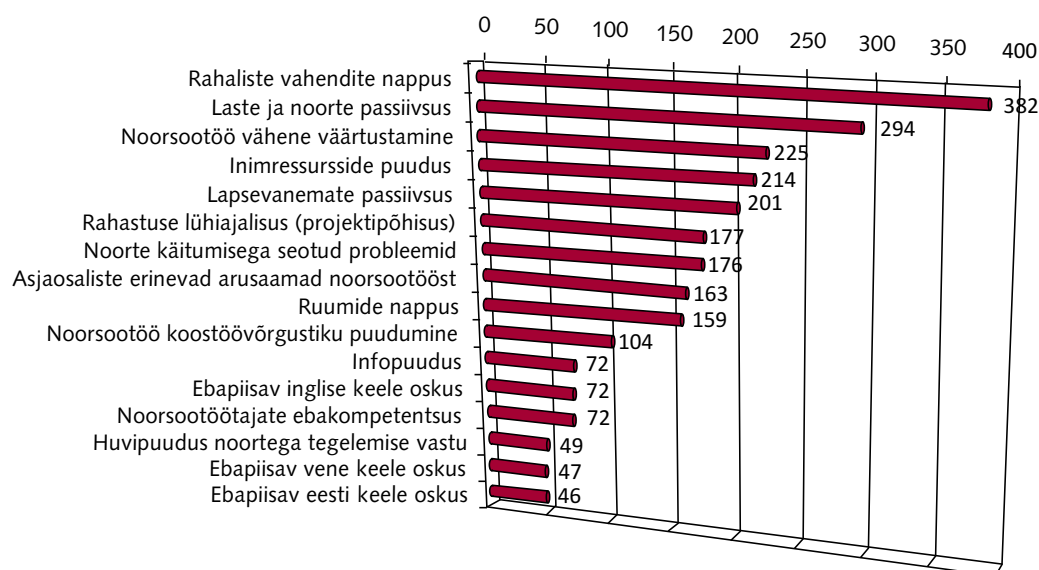
5% kõigis uuringus osalenutest märkis olulise rahulolematuse allikana oma töö vähest tulemuslikkust. Kõige rohkem iseloomustab see kohaliku omavalitsuse noorsootöötajate suhtumist, ligi kümnendik neist ei pidanud oma tegevust kuigi tulemuslikuks. Samas polnud töö tulemuslikkus märkimisväärne rahulolematuse põhjus ei ringijuhtide, huvialakoolide õpetajate, noorteühingute juhtide, huvialakoolide juhtide, õpilasmaleva rühmajuhid ega kindla ametikohata noorsootöötajate seas.

Rahulolematuse põhjuste konkreetsete ametirühmade põhine ülevaade sisaldub käesoleva väljaande 8. peatükis.

Korrelatsiooniseosed näitavad, et nooremad noorsootöötajad kalduvad nägema probleeme vähestes karjäärivõimalustes, kuid ka koostööprobleemides, puudutagu need siis teisi kolleege, noorsootöö eri valdkondi või hoopis taolisi partnereid nagu kool ja kodu.

## NOORSOOTÖÖGA SEOTUD PÕHILISED PROBLEEMID JA KITSASKOHAD

Joonisel 3.4 on toodud välja uuringus osalenud noorsootöötajate hinnangud noorsootööga seotud põhilistele probleemidele ja kitsaskohtadele. Kõige rohkem, ligi nelisada uuringus osalenud 511 noorsootöötajast mainis peamise takistusena rahaliste vahendite nappust. Üle poolte vastajatest (ligi 300) mainis noorsootööd oluliselt takistava tegurina ka laste ja noorte passiivsust. Passiivsus ja kaasaminek teistega on läbi aegade olnud noortega töötajate jaoks murekoht. Juba Evert (1939) rõhutas grupi tähtsust noorte suunamisel ja kasvatamisel. Noorte kaasamine annab neile võimaluse end realiseerida ning harjutada hilisemas elus vajalikuks osutuvaid rolle. Ka Denny (2010) sõnul on osalemine oluline liikumapanev jõud.



**Joonis 3.4.** Noorsootöötajate hinnangud oma tegevusega seotud põhilistele probleemidele ja kitsaskohtadele (mainimiste arv)

Veidi alla poolte vastajatest tõid kitsaskohana välja noorsootöö vähese väärtustatuse ja inimressursside puuduse. Paarsada vastajat kurtis ka lapsevanemate passiivsuse üle. Pisut üle kolmandiku vastajatest mainis noorsootöö kitsaskohtadena rahastuse lühiajalisust ehk projektipõhisust ja noorte käitumisega seotud probleeme. Veidi alla kolmandiku uuringus osalenutest tõid noortega töötamise probleemidena välja asjaosaliste eri arusaamad noorsootööst ja ruumide nappuse.

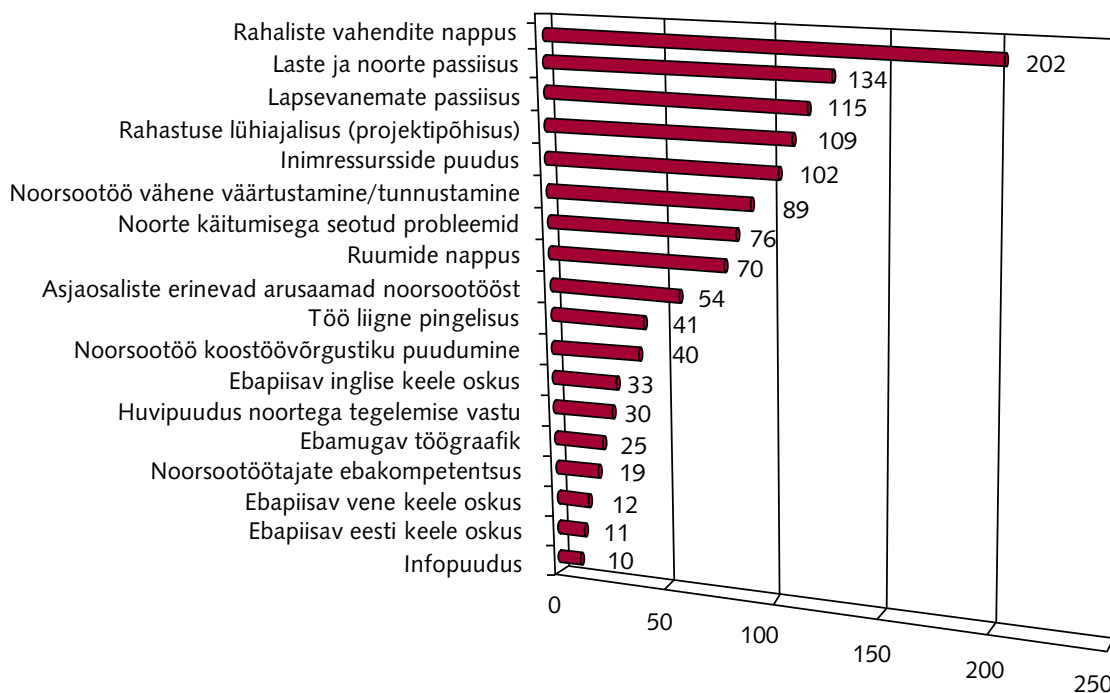
Sadakond noortega töötajat märkis kitsaskohana ka noorsootöö koostöövõrgustiku puudumist. Veidi vähem mainiti töös ettetulevate probleemidena infopuudust, ebapiisavat inglise keele oskust ja noorsootöötajate ebakompetentsust. Teistest väiksemate noorsootöös ilmnevate muredena mainiti huvipuudust noortega tegelemise vastu ning ebapiisavat vene või eesti keele oskust.

Kuigi noorsootöoga seotud põhiliste probleemide ja kitsaskohtade osas soolisi erinevusi ei ilmnenud, võib korrelatsioonanalüüsi alusel tuua välja mõned uuringus osalenute vanusega seonduvad suundumused. Nooremaid vastajaid häirisid rohkem laste ja noorte passiivsus, noorsootöö vähene väärtustamine ja inimressursside nappus. Nad toonitasid vanematest kolleegidest rohkem ka noorsootöö koostöövõrgustike puudumist, infopuudust ja noorsootöötajate ebakompetentsust. Vanemad uuringus osalenud omakorda muretsesid ebapiisava inglise keele oskuse pärast.

## TÖÖANDJATE HINNANGUD NOORSOOTÖÖ PROBLEMAATIKALE

Lõpuks vaatame, millised on samuti 2010. aastal küsitletud noorsootöötajate tööandjate poolt välja toodud noorsootöö tegemisega kaasnevad probleemid. Joonis 3.5 näitab, et

juhtide rõhuasetused langevad suuresti kokku nende alluvuses töötavate noorsootöötajate arvamustega. Ka tööandjad näevad ülekaalukalt (ligi 200 vastanut 280-st uuringus osalenust) peamise probleemide allikana noorsootöö ebapiisavat rahastamist. Sarnaselt noorsootöötajatele pidasid nende tööandjad ja töökorraldajad laste ja noorte passiivsust väga oluliseks noorsootööd takistavaks teguriks. Sellist seisukohta jagasid ligikaudu pooled tööandjatest. Järgnevate kitsaskohtade väljatoomise juures ilmnisid tööandjate prioriteetides juba noorsootöötajatest erinevamad rõhuasetused. Võrreldes noorsootöötajate hinnangutega pidasid tööandjad lapsevanemate passiivsust ja noorsootöö rahastuse lühiajalisust ehk projektipõhisust märksa olulisemaks probleemiks. Umbes sadakond juhti märkis olulise noorsootöö kitsaskohana ära puudust inimressursist. Noorsootöötajate hinnangute alusel kujunenud probleemide pinge reas kolmandat kohta hoidev noorsootöö vähene tunnustamine ja väärtustamine platseerus juhtide kitsaskohtade järjestuses alles kuuendal kohal. Tööandjad tõid oluliste takistustena välja ka noorte käitumisega seotud probleemid, noorsootööks vajalike ruumide nappuse ja asjaosaliste eri arusaamad noorsootööst.



**Joonis 3.5.** Noorsootöötajate tööandjate hinnangud noorsootööga seotud põhilistele probleemidele ja kitsaskohtadele (mainimiste arv)

Noorsootöötajate tööandjad mainisid probleemidena ka töö liigset pingelisust ja noorsootöö koostöövõrgustiku puudumist. Samuti muretses mõnikümmend juhti ebapiisava inglise keele oskuse ja noortega tegelemise vastu puuduva huvi pärast. Pääaegu sama paljud tööandjad tõid noorsootöö kitsaskohtadena välja ebamugavad töögraafikud ja noorsootöötajate ebakompetentsuse. Kümnekond juhti mainis probleemidena ebapiisavat vene ja eesti keele oskust ning infopuudust.

Korrelatsiooniseosed näitasid, et nooremad juhid kalduvad vanematest rohkem nägema probleemidena inimressurssi puudust, asjaosaliste eri arusaamu noorsootööst, noorsootöö vähest väärtustamist ja tunnustamist ning ebamugavaid töögraafikuid.

Lisaks joonisel 3.5 kujutatud probleemidele töid juhid täiendavalt esile mitmeid noorsootöö kitsaskohti. Eriti vabatahtlikke kimbutava ajanappuse kõrval mainiti laste liigset hõivatust ja neile vaid ühe eriala harrastamise võimaldamist olukorras, kus neil on tegelikult soov tegeleda mitme erialaga. Samuti on raske leida erialase haridusega töötajaid. Noorsootöö vähest tunnustamist heideti ette eelkõige kohalikele omavalitsustele. Eriti keeruline olukord valitseb maal. Näiteks ha juasustusega piirkondades tulenevad probleemid paljuski logistikast, sest suurte vahemaade tõttu on transporti tellida kallid. Lisaks jagunevad paljudes kohtades lapsed ja noored külade lõikes ebaproportsionaalselt ja seetõttu on omavalitsustes, kus on ainult algkoolid, puudus ka asjalikest noortest, keda kaasata, sest need noored on mujal asuvate koolide juures juba piisavalt hõivatud. Maal on domineeriv häda inimressurssi puudus, sest kuigi puudub konkurents, on erialase haridusega inimesi maal keeruline leida. Samuti lahkuvad noored valdast juba alates 15. eluaastast, kuna lähevad edasi gümnaasiumi. Seetõttu on selles vanuses noori väga raske kokku saada. Esile tõsteti töötajate rollide paljusust ja ajalist kattuvust.

Üldkokkuvõttes võib öelda, et noorsootöötajate motivatsioonis ja nende töörahulolus ilmesid mõned nende töö iseärasustest tulenevad erinevused ametirühmade vahel. Üksikute sooliste erinevuste kõrval ilmes märksa enam ealisi erinevusi. Sellal, kui vanemad noorsootöötajad olid end n-ö sisse töötanud ja kaldusid muretsema taoliste konkreetsete probleemide pärast nagu ebapiisav inglise keele oskus, nägid nende nooremad kolleegid siin-seal mitmesuguseid erialase arengu takistusi. Töötajate nägemus noorsootöö tegemisega kaasnevatest probleemidest langes üldjoontes kokku noorsootöötajate nägemusega, erinevused olid tingitud eelkõige igapäevaste tööülesannete spetsiifikast.

### **Kasutatud kirjandus**

- Batsleer, J. R., Davies, B. (2010). *What is youth work?* Exeter: Learning Matters.
- Bohn, I., Alvela, A., Amico, A., Arnone, R., Backe-Hansen, E., Borza, I., Flaschberger, E., Frazzica, P., Giannaki, D., Komp, K., Moreno Mingues, A., Powell, F., Rämmer, A., Stallmann, L., Wächter, N. (2007). *The Socioeconomic scope of Youth Work in Europe. Final Report.* Council of Europe – Directorate of Youth and Sport: Strasbourg. (<http://youth-partnership-eu.coe.int/youth-partnership/research/socioeconomicsofwork.html>) – 10.12.2010.
- Chisholm, L., Hoskins, B., Glahn, C. (2006). *Väärtuse kasvatamine. Potentsiaal ja sooritus mitteformaalses õppes.* Tartu: Haridus- ja Teadusministeerium.
- Denny, R. (2010). *Motiveeritud võitma: kuidas motiveerida ennast ja teisi.* Tallinn: Äripäev.
- Ester, P., Braun, M., Vinken, H. (2006). *Eroding Work Values?* Ester, P., Braun, M., Mohler, P. (toim) *Globalization, Value Change, Generations.* Leiden, Boston: Brill, 89–113.

- Euroopa Komisjoni Valge Raamat: Uus hoog Euroopa noortele* (2004). Tartu: Haridus- ja Teadusministeerium.
- Evert, H. (1939). Üliõpilase kasvatus ja üliõpilasühingu reform. *Akadeemia*, 3 (17): 145–153.
- Herzberg, F., Mausner, B., Bloch, B. (1967). *The motivation to work*. New York: Wiley.
- Kamdron, T. (2003). *Work motivation and job satisfaction of Estonian higher officials*. Tallinn: Tallinna Tehnikaülikooli Kirjastus, doktoritöö.
- Mairesse, P. (2009). Youth work and policy at European level. Verschelden, G., Coussée, P., Van de Walle, T., Williamson, H. (eds) *The history of youth work in Europe and its relevance for youth policy today*. Strasbourg: Council of Europe Publishing.
- Rohi, A. (2009). Uurimistöö „Noorsootöötajate töötasu töömotivatsiooni ja töörahulolu tegurina”. *Mihus*, 3: 33–35.
- Saksakulm, T. (1983). *Tööstuspsühholoogia*. Tallinn: Valgus.
- Vadi, M (1995). *Organisatsioonikäitumine*. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.
- Vene, K. (2005). *Vabatahtlik töö siirdeaja Eestis: vabatahtlike kogemus, motivatsioon ja võrgustikud*. Tartu Ülikool, ajakirjanduse ja kommunikatsiooni osakond: bakalaureusetöö.
- Williamson, H. (2010). Noorsootöö riskirühma kuuluvate noortega. *Mihus*, 5: 12–16.
- Ümarik, M., Loogma, K. (2005). *Pädevused ja pädevuste arendamine noorsootöö valdkonnas: Eesti noorsootöötajate professionaalne taust. Noorsootööalase koolituse valdkonna uuringu raport*. Tallinn: Tallinna Ülikooli Haridusuuringute Instituut.



# NOORSOOTÖÖS VAJALIKUD PÄDEVUSED: NOORSOOTÖÖTAJATE JA NENDE TÖÖ- ANDJATE ARVAMUSED

## IV

**Merle Linno**

---

Viimaste aastate arengud Eesti noorsootöös on suunatud süsteemi kvaliteedi hindamise põhimõtete väljatöötamisele ja rakendamisele (vt täpsemalt „Noorsootöö kvaliteedi arendamine” <http://www.entk.ee/esf>), mille laiem eesmärk on noorsootöö parendamine ja edendamine. Üks vahend, tagamaks noortega tehtava töö professionaalsust, on tõsta ja arendada noorsootöötajate pädevust. Ilmselt ei vaja selgitust fakt, et edukaks tööks ükskõik mis elualal on vajalik teatav pädevus, nii on see ka noorsootöös. Eesti keeles on sõnal „pädevus” kahesugune tähendus: see tähendab asjatundlikkust, aga ka võimupiire. Uurimuse raames uuriti pädevust asjatundlikkuse mõttes nii noorsootöötajate kui nende tööandjate arvamuste järgi.

Rahvusvahelisest kirjandusest on teada, et kvaliteetse noorsootöö üks peamisi võtmevaldkondi on pädevate noorsootöötajate olemasolu. Esimene samm on määratleda tööjõu need põhilised pädevused, mida vajatakse programme ja teiste noorsootöö tegevuste kvaliteetseks elluviimiseks (Stone jt 2004, viidanud Vance 2010: 422). Põhilisi pädevusi võib defineerida teadmiste, oskuste ja võimete kogumina, mida noorsootöötaja kasutab oma töös noortega. Lisaks seonduvad pädevustega ka hoiakud (Vance 2010: 422). Lihtsana näiva valdkonna kirjeldamise muudab keerukaks noorsootöö praktika mitmekesisus, mis on noorsootöö universaalne iseärasus, mitte ainult Eesti noorsootöö spetsiifika. On ilmselge, et eri noortega eri eesmärkidel tehtavad tegevused eeldavad eri oskusi, teadmisi ja isikuomadusi ehk teisisõnu eri pädevust. Noorsootöötajate pädevusest rääkides on olulisel kohal noorsootöötajate endi arvamused. Esmalt seetõttu, et Eesti noorsootöö traditsioone kannavad peamiselt noorsootöötajad ise (vt täpsemalt Noortemonitor 2009: 74), kuna valdkonda on pidevalt seadusandlikku raamistikku täpsustades ning muutuvatele aegadele vastavalt reformitud. Teiselt poolt on ka rahvusvahelisest kirjandusest teada, et peamine võtmevaldkond laste ja noortega tehtavas kvaliteetses töös on töötajate oskused ja pädevused (vt näiteks Vance 2010: 423). Seega on noorsootöötajate arvamused pädevusest olulised nii praegu tehtava noorsootöö mõistmiseks kui ka tulevaste tegevuste planeerimisel.

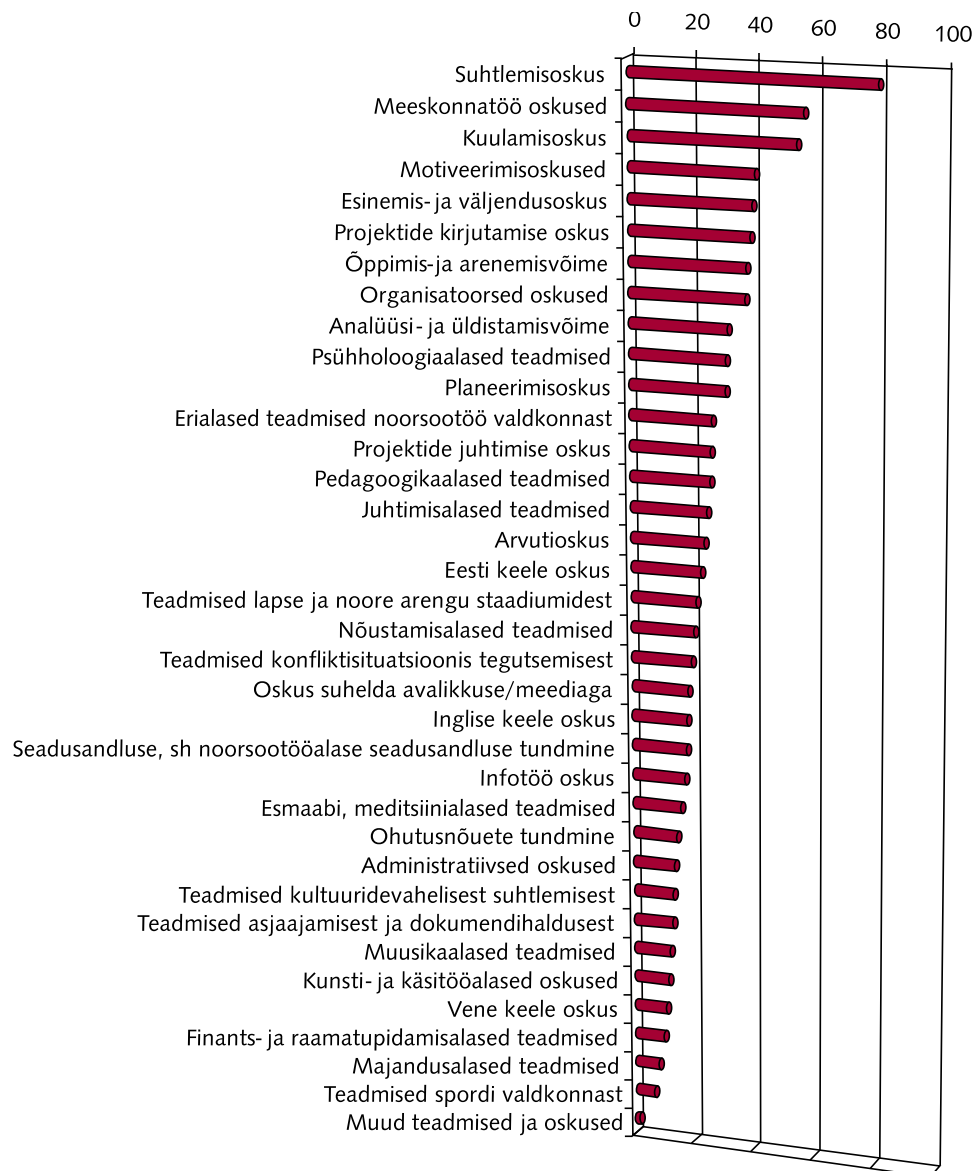
Sarnaselt 2005. aastal Meril Ümariku ja Krista Loogma tehtud uurimusega käsitleti ka käesoleva uuringu raames pädevustena üld- ja spetsiifilisi oskusi, isikuomadusi ning hoiakuid ja suhtumisi, mida noorsootöös tarvis läheb. Noorsootöötajate ja nende tööandjate hulgas korraldati ankeetküsitlus, kus muude teemade kõrval uuriti, mida vastajad arvavad noorsootöö tegijate tööalasest pädevusest. Neile esitati loetelu omadustest, mis kirjeldavad nii erialaseid kui ka üldisi teadmisi. Uuriti nii seda, mis on noorsootöötajate ja noorsootöötajate tööandjate meelest noorsootöös vajalikud erialased ja üldised teadmised, kui ka seda, milliseid loetletu

pädevustest peetakse vajalikuks arendada. Noorsootöötajatelt küsiti lisaks arvamust noorsootöös vajalike isiksuseomaduste ja hoiakute kohta.

Kvantitatiivse uurimisetapi tulemusi täiendavad eelneva kvalitatiivse uurimisetapi tulemused, kus fookusgrupina intervjueeriti mitmekesist valikut noorsootöötajatest.

## NOORSOOTÖÖTAJATE JAKS OLULISED ERIALASED TEADMISED JA OSKUSED

Kõige olulisemaks oskuseks noorsootöös pidasid vastajad suhtlemisoskust – seda mainiti 80% juhtudest. Suhtlemisoskusele järgnesid meeskonnatöö oskus ja kuulamisoskus (vaata täpsemalt joonis 4.1).



**Joonis 4.1.** Noorsootöö tegemiseks vajalikud erialased teadmised ja oskused (mainimiste %)

Olenemata sellest, kas vastajad tegid noorsootööd põhitööna, lisatööna või vabatahtliku tööna, olid nende jaoks kolm kõige olulisemat noorsootööks vajalikku oskust samad – eelpool nimetatud suhtlemisoskus, meeskonnatöö oskused ja kuulamisoskus. Ka koolide huvijuhtid, noorteprojektide töötajad, noorte infotöötajad, noorsootööasutuste juhid ning noorteühingute juhid pidasid samuti kolmeks kõige olulisemaks oskuseks just neid ja samas järjekorras. Avatud noortekeskuste töötajate, ringijuhtide, noortelaagrite kasvatajate ja õpilasmaleva rühma-juhtide jaoks oli oluliste omaduste esikolmik küll sama, ent nad pidasid kuulamisoskust meeskonnatöö oskustest olulisemaks. Võimalik, et selline erinevus tuleneb otseselt töö erinevast iseloomust eri ametikohtadel. Huvitavalt erinevad üldisest arvamusest huvialakoolide juhtide ja õpetajate arvamused. Kõige olulisemaks oskuseks peavad ka nemad suhtlemisoskust, ent meeskonnatöö oskused on nende mõlema jaoks alles seitsmendal kohal ning suhtlemisoskus huvialakooli õpetajate jaoks neljandal, juhtide jaoks kolmandal kohal. Huvialakoolide õpetajad peavad olulisemateks pedagoogikateadmisi (teisel kohal) ja õppimis- ning arenemisvõimet (kolmandal kohal), huvialakooli juhid aga juhtimisteadmisi (teisel kohal). Võimalik, et selline erinevus tuleneb huvialakoolide pikemast ajaloost ning varasemast kuulumisest haridussüsteemi, mistõttu õpetajad tähtsustavad endiselt pedagoogikateadmisi.

Nagu võib näha jooniselt, järgnesid üldistes arvamustes neljandana motiveerimisoskused ning viiendana esinemis- ja väljendusoskused. Sellest järeldub, et noorsootöötajad ise peavad noorsootöös oluliseks pigem üldisi suhtlus- ja koostööoskusi kui spetsiifilisi erialateadmisi (välja arvatud huvikoolide juhid ja õpetajad, kellest oli eelnevalt juttu). 2005. aasta noorsootöötajate uuringu kohaselt oli samuti kõige olulisem oskus noorsootöös suhtlemisoskus, ent selle järel pidasid noorsootöötajad siis tähtsateks pedagoogika- ja psühholoogiateadmisi, millele järgnesid seaduste tundmine, kuulamisoskus ja meeskonnatöö oskus (Ümarik ja Loogma 2005: 26–27). Nagu näeme, toimus muutus psühholoogia- ja pedagoogikateadmiste tähtsustamises. Neid nimetati ka praegu olulistena, ent oluliste oskuste pingereas on nad madalamal kohal kui 2005. aastal. 2010. aasta uuringu käigus kogutud andmete põhjal on toimunud muutust raske seletada. Võimalik, et põhjused on vahepealsetel aastatel toimunud noorsootöö arengus ning koolitustes, mida noorsootöötajatele on pakutud.

Kõige harvemini (10% ja vähem juhtudest) mainisid vastajad noorsootöö tegemiseks vajalikena finants- ja raamatupidamis-, majandus- ja sporditeadmisi. Jällegi ei olnud erinevusi selles, kas vastajad tegid noorsootööd põhitööna, lisatööna või vabatahtliku tööna. Kui vaadelda andmeid ametigruppide lõikes, siis eristuvad taas huvialakoolide juhtide ning õpetajate arvamused. Nii näiteks ei olnud huvialakoolide juhtide ega õpetajate jaoks olulised esmaabi, meditsiiniteadmised ja ohutusnõuete tundmine, juhtide jaoks nõustamisteadmised ja õpetajate jaoks seaduste tundmine. Ohutusnõuete ja esmaabiteadmiste vähene tähtsustamine huvikoolide töötajate seas tekitab muret, kuna näitab suhtumist laste ja noorte ohutuse tagamisse huvikoolis viibimise ajal.

Uurimuse kvalitatiivses etapis fookusgrupi intervjuude analüüsi tulemusi vaadeldes selgus oluline erinevus kvantitatiivsetest tulemustest. Nimelt tõstsid osalejad koolitusvajadustest rääkides esile vajadust tänapäevaste raamatupidamiskoolituste järele:

„/.../Minu meelest see on /.../ nagu koolitamata, selles mõttes, et kuidas MTÜ-de, /.../, ma mõtlen just noorteorganisatsioonide, huvitegevuse organisatsioonide, raamatupidamine käib. Et koguaeg on mingi üleüldine raamatupidamine, aga, aga see on , /.../ niivõrd üleüldine, et selline nagu kitsam valdkond, et /.../ tegelikult võiks see olla.”  
(ringijuht)

Võimalik, et tegemist on spetsiifilise probleemiga, millega siiski ei puutu kokku valdav enamus noorsootöötajast, kuna ankeetküsitlusele vastates mainiti raamatupidamisteadmiste vajadust suhteliselt harva.

Kvalitatiivse ja kvantitatiivse uurimisetapi tulemuste vahel on erinevused ka keeleoskuse, eriti vene keele oskuse teemal. Kvalitatiivses etapis rääkisid fookusgrupi intervjuudes osalejad vajadusest õppida vene keelt:

„See on vajalik asi, jah, et. vähemalt meie töötajad kõik leiame, et, et see on ikka suur pluss, kui sa oskad vene keelt ja kuidagi just nüüd sellest sügisest käivad meil ju vene noored ka. Et /.../ palju lihtsam on /.../ nendes usaldust tekitada, kui sa suudad nagu juba esimesed laused vene keeles öelda. Sest /.../ võib-olla nad oskavad isegi eesti keelt, aga nad põhimõtteliselt võib-olla ei räägi, sest et, /.../ neil on ka omad hirmud ju.”  
(noorsootöötaja)

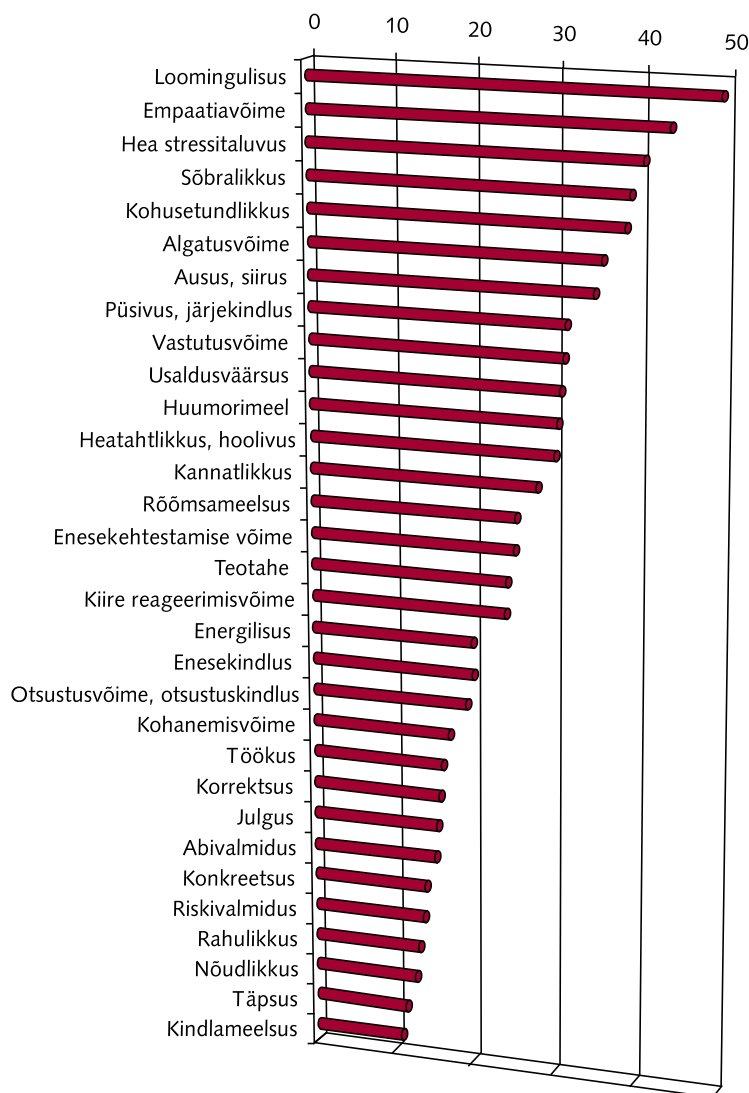
Samas pidas ankeetküsitluse tulemuste kohaselt vene keele oskust noorsootöös vajalikuks vaid veidi üle 10% vastanutest. Jällegi võib olla tegemist oskusega, mis on oluline üksnes väikesele osale noorsootöötajatest, kes oma töös puutuvad kokku venekeelsete noortega ning peavad oskust nendega emakeeles suhelda oluliseks kontakti saavutamisel.

Ehkki kvantitatiivses uurimisetapis vähe mainimist leidnud raamatupidamisteadmised ja vene keele oskus võivad tunduda ebaolulistena, on siiski tähtis pidada noorsootööd arendades silmas ka fookusgrupi intervjuude tulemustest ilmnenu vajadust mõlema oskuse järele. Eesti noorsootöö on eripalgeline nagu elu isegi, mistõttu ei oleks õige olulisi, aga vähem levinud oskusi kahe silma vahele jätta.

## **NOORSOOTÖÖTAJATE JAOKS OLULISED ISIKUOMADUSED JA HOIAKUD**

Noorsootöötajate arvates on noorsootöös kõige vajalikum isikuomadus loomingulisus – seda mainiti 49% vastanute poolt. Oluliselt kaks järgmist omadust olid empaatiavõime ja hea stressitaluvus (vt joonis 4.2). Isikuomadustest rääkides ilmnemine erinevused vastajate arvamusel sõltuvalt sellest, kas noorsootöö oli nende põhitöö või mitte. Nii pidasid põhitööna noorsootöö tegijad head stressitaluvust olulisemaks kui empaatiavõimet. Lisatööna noorsootöötegijate jaoks oli aga empaatiavõime kõige olulisem isikuomadus, sellele järgnesid

loomingulisus, ausus ja huumorimeel. Vabatahtlike noorsootöötajate jaoks olid kõige olulisemad isikuomadused loomingulisus, sõbralikkus ja empaatiavõime. Need erinevused võivad olla tingitud noorsootöö eri motiividest. Inimesed, kelle jaoks noorsootöö ei ole põhitöö, hindavad noorsootöötajate juures kõrgemalt üldinimlikke omadusi, samas kui põhitööna noorsootöötajad näevad, et oluline on ka hea stressitaluvus. Kui vaatame tulemusi ametikohtade lõikes, torkab silma, et head stressitaluvust peavad oluliseks noorsootöötajate juhid, kelle arvates on see kõige olulisem omadus, samuti avatud noortekeskuste ning noorte projektide töötajad. Loomingulisust peavad kõige olulisemaks isikuomaduseks huvitegevusega seotud ametite esindajad: koolide huvialajuhid, ringijuhid, huvialakoolide õpetajad ja juhid. Lühemaajalise traditsiooniga noorsootöö valdkondade esindajate meelest nagu avatud noortekeskuste töötajad, noorte projektide töötajad, noortelaagrite kasvatajad, noorte infotöötajad ja õpilasmalevate rühmajuhid on aga kõige olulisem isikuomadus empaatiavõime. Nende andmete põhjal ei ole võimalik seletada, mis põhjustab sellise erinevuse. Võime vaid oletada, et see tuleneb samuti erinevustest noorsootöös, mis eeldab eri isikuomadustega töötajaid.

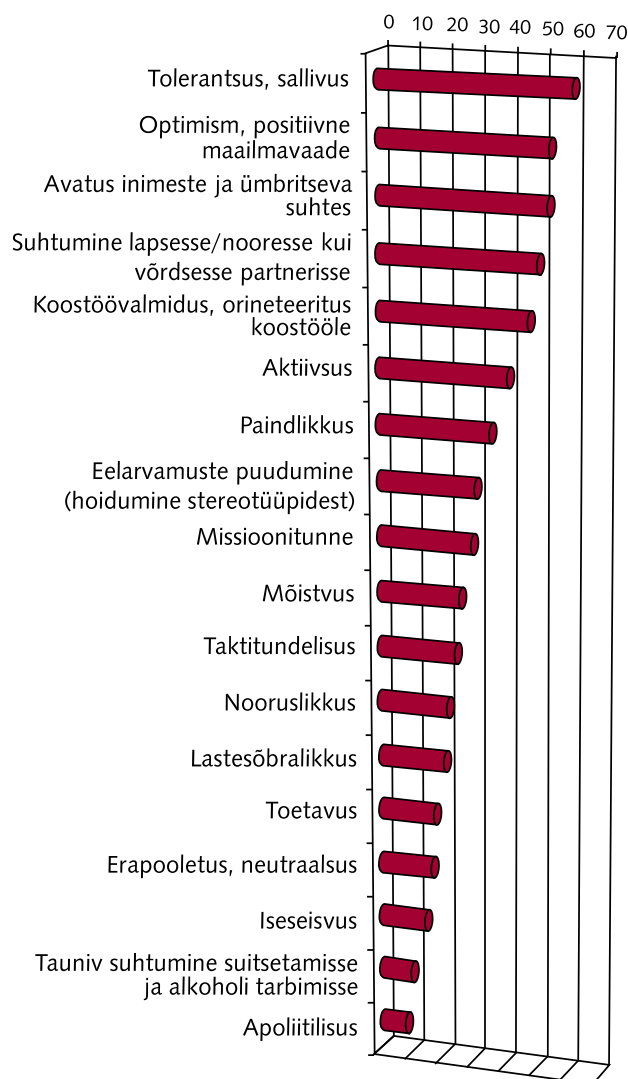


**Joonis 4.2.** Noorsootöö tegemiseks vajalikud isikuomadused (mainimiste %)

Praegusi andmeid 2005. aastal tehtud uuringuga võrreldes näeme, et ka siis pidasid noorsootöötajad head stressitaluvust ja empaatiavõimet olulisteks isikuomadusteks, aga loomingulisust hinnati viis aastat tagasi märksa madalamalt – see saavutas olulisuse tabelis alles kaheksanda koha (Ümarik ja Loogma 2005: 27). Nende andmete põhjal on raske seletada, millest selline muutus. Võime vaid oletada, et see on seotud noorsootöös valitseva ebamäärasuse ja projektipõhisusega, mis eeldab noorsootöötajatelt ühelt poolt loomingulisust nii projektide kirjutamisel kui ka nende elluviimisel ja teiselt poolt head stressitaluvust, et selle olukorraga toime tulla.

Huvitaval kombel märkisid vastajad vajalike isiksuseomadustena kõige vähem selliseid omadusi nagu rahulikkus, nõudlikkus, täpsus ja kindlameelsus (täpsemalt vt joonis 4.2). Olulisi erinevusi ei olnud ametikohtade ega ka põhi-, lisa- või vabatahtliku töö tegijate lõikes. Kõik loetletud omadused toetavad töödistsipliini (täpsemalt Ümarik ja Loogma 2005: 27) ning seetõttu seostuvad ehk rohkem õpetajate ja õpetamisega. Kvalitatiivuuringus esitati väide, et koolide huvijuhtide ja teiste noorsootöötajate vahel esinevad teatavad koostööprobleemid. Nagu ütles üks noorsootöötaja: „Kuidagi on tekkinud umbes nii, et noorsootöötaja ja [kooli] huvijuht ei ole mitte partnerid, vaid konkurendid.” Võimalik, et täpsust ja korrektsust nõudvaid iseloomujooni mitte nii vajalikuks pidades soovisid noorsootöötajad veel kord rõhutada noorsootöötajate ja pedagoogide erinevusi. Teine võimalik seletus on, et etteantud loetelust nõutava viie isikuomaduse valimine oli vastajatele kitsendav, sest nagu üks vastaja märkis: „Kindlasti on neid kõiki vaja, sest tegelema peab ju noortega.”

Noorsootöös vajalikest hoiakutest (vt joonis 4.3) nimetasid vastajad kõige enam tolerantust – 60% juhtudest. Teised olulised hoiakud olid nende jaoks optimism, avatus ja partnerlus noorega – kõiki neid hoiakuid mainiti vähemalt 50% juhtudest. Tolerantsust ja sallivust pidasid oluliseks kõigi ametikohtade esindajad, välja arvatud huvikoolide juhid ja õpetajad, kelle jaoks kõige vajalikum hoiak noorsootöös on optimism ja positiivne maailmavaade. 2005. aasta uurimuse tulemused vajalike hoiakute osas olid sarnased, erinevus on vaid noorega partnerluse tähtsustamisel – siis oli see oluline üksnes 1% noorsootöötajate jaoks (täpsemalt Ümarik ja Loogma 2005: 29). Kõige vähem märgiti vajalike hoiakutena taunivat suhtumist suitsetamisse ja alkoholi (10%) ning apoliitilisust (9%), selles osas valitses üksmeel kõigi ametikohtade ja ka põhi-, lisa- ja vabatahtliku töö tegijate lõikes. Esmapilgul võib tunduda hirmutav, et tauniv suhtumine mõnuainete tarvitamisse on oluline vaid väheste vastajate jaoks, ent võttes arvesse, et noorsootöötajad peavad väga oluliseks suhtuda lapsesse või noorde kui võrdsesse partnerisse, tundub tulemus loogiline. Kui noorsootöötaja on võtnud võrdväärse ja tolerantse partneri, mitte patroneeriva täiskasvanu hoiaku, siis ei pea ta võimalikuks väljendada taunivat suhtumist suitsetamisse ja alkoholi tarvitamisse. Näiteks, Eesti kooliõpilaste tervisekäitumise 2005/2006. õppeaasta raporti kohaselt märkis vaid 52% uuritavatest 11-aastastest, et nad ei ole mitte kunagi alkoholi tarvitanud, ja 45%, et nad tarvitavad alkoholi igal kuul või harvemini. Vanuse kasvades kahaneb nende osakaal, kes ei ole kunagi alkoholi tarvitanud, jõudes 10%-ni 15-aastaste hulgas (täpsemalt Orro jt 2010: 64). Võimalik, et noorsootöötajad vajaksid koolitust, kuidas olla noorega partnerlussuhtes, kartmata väljendada taunivat suhtumist suitsetamisse ja alkoholi tarvitamisse.

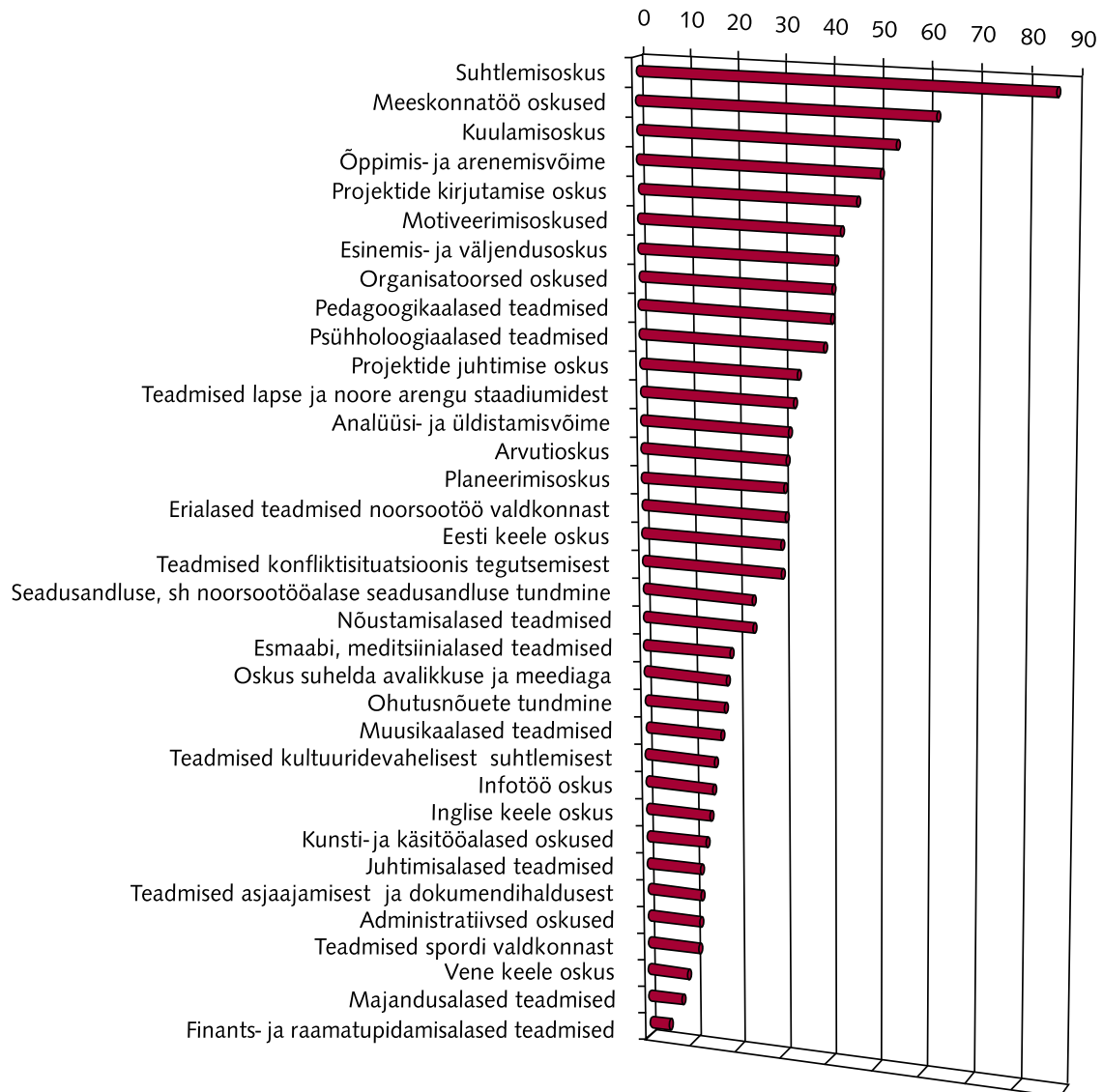


**Joonis 4.3.** Noorsootöö tegemiseks vajalikud hoiakud (mainimiste %)

## NOORSOOTÖÖTAJATE TÖÖANDJATE ARVAMUS NOORSOOTÖÖS VAJALIKE ERIALASTE TEADMISTE JA OSKUSTE KOHTA

Noorsootöötajate tööandjad pidasid kõige vajalikumateks noorsootöötajate suhtlusoskust, meeskonnatöö oskusi, kuulamisoskust, õppimis- ja arenemisvõimet (vt joonis 4.4). Nagu näha, ühtib noorsootööjuhtide arvamus vajalike erialaste teadmiste ja oskuste osas noorsootöötajate omaga. 2005. aasta uuringu tulemustega võrreldes on tööandjate arvamustes toimunud samasugune muutus nagu noorsootöötajate arvamustes, millistest eelnevalt juttu oli.





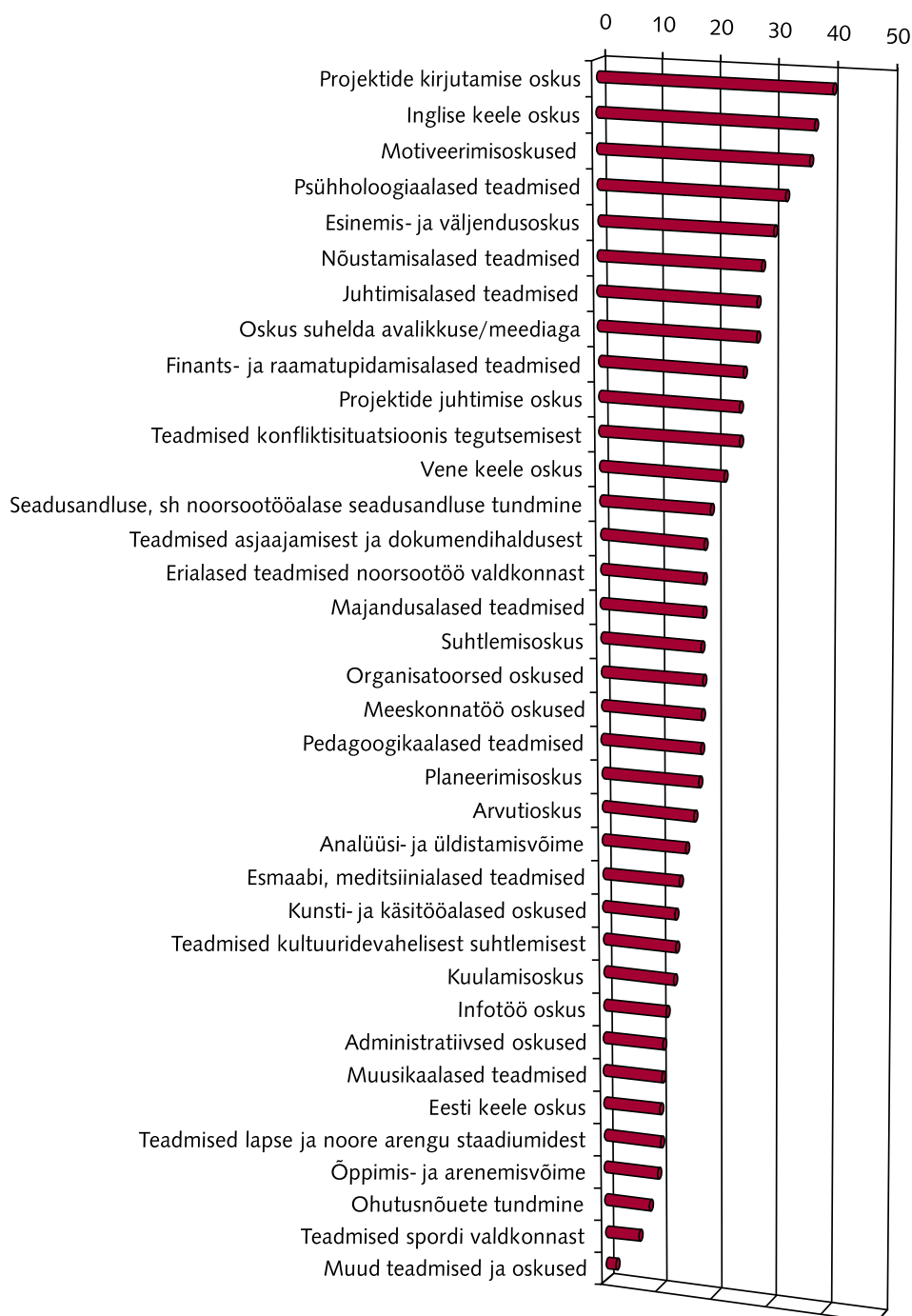
**Joonis 4.4.** Noorsootöös vajalikud erialased teadmised ja oskused (tööandjate hinnang, %)

2005. aastal pidasid ka noorsootöötajate tööandjad noorsootöös kõige olulisemaks suhtlemisoskust, millele järgnesid pedagoogika- ja psühholoogiateadmised (Ümarik ja Loogma 2005: 25).

Ka kõige vähem tähtsate omaduste suhtes langes tööandjate arvamus noorsootöötajate omadega kokku. Kõige ebaolulisemad on nende meelest noorsootöötajate finants-, raamatupidamis- ja majandusteadmised, vene keele oskus ning sporditeadmised. Selline sarnasus noorsootöötajate ja tööandjate arvamustes näitab kooskõla eriala hierarhia tasandite vahel. Võimalik, et vahel on raske eristada noorsootöötajat tööandjast.

## PÄDEVUSTE ARENDAMISE VAJADUS: NOORSOOTÖÖTAJATE ARVAMUS

Noorsootöötajatel paluti hinnata, milliseid erialaseid teadmisi ja oskusi nad sooviksid arendada. Selleks esitati neile uuesti sama loetelu, millest nad eelnevalt olid pidanud valima nende arvates noorsootöös vajalikud teadmised ja oskused. Joonisel 4.5 on esitatud tulemused.



**Joonis 4.5.** Erialaste teadmiste ja oskuste arendamise vajadus (mainimiste %).

Nagu näha, vajaks kõige enam arendamist noorsootöötajate projektikirjutusoskus (41%). See kordseid tulemusi 2005. aasta uurimusega võrreldes näeme, et siis oli projektikirjutusoskus alles seitsmendal kohal arendamist vajavatest oskustest. 2005. aastal pidasid vastanud kõige olulisemaks uute erialaste metoodikate tundmaõppimist – 61% vastanutest nimetas seda kui arendamist vajavat oskust. (täpsemalt Ümarik ja Loogma 2005: 31) Kvalitatiivse etapi tulemustest selgus, et noorsootöötajate hinnangul on noorsootöö muutunud liiga projektipõhiseks.

„/.../ aga liiga palju asju kulub /.../ liiga palju närve kulub selle peale, et kust saada raha ja mis projekte kirjutada, /.../ selle asemel, et tegeleda noortega rohkem.”  
(noorsootöötaja)

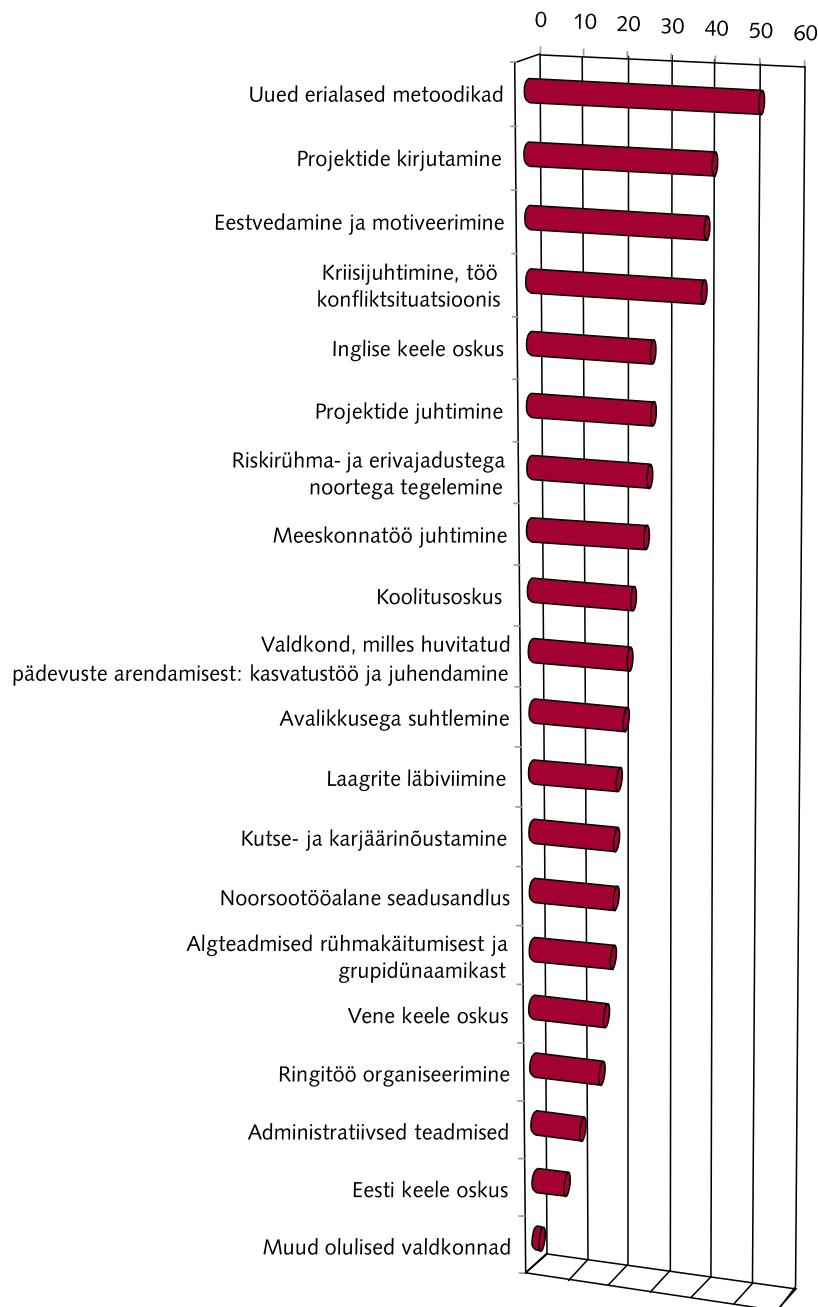
Vajadus leida võimalusi mitmekesistada oma tegevust projektide abil on suurendanud ka noorsootöötajate vajadust projektikirjutusoskuste järele.

Teisena nimetasid vastajad vajadust arendada inglise keele oskust – 38% vastanutest leidis, et see on oluline arendamist vajav oskus. 2005. aasta uuringust ilmnes samuti vastajate suur vajadus keeleoskuse arendamise järele, seda nimetati sageduselt kolmandana (Ümarik ja Loogma 2005: 31). Kui vaadata tulemusi piirkondlikus lõikes, siis inglise keele oskuse arendamise järgi tundsid enam vajadust Ida-Virumaa noorsootöötajad – 56% neist nimetas seda oluliseks, sama suur protsent Ida-Virumaa noorsootöötajatest nimetas oluliseks ka eesti keele oskuse arendamist. See näitab, et Ida-Virumaa noorsootöö arendamisel tuleb pöörata enam tähelepanu töötajate keeleoskusele, et vältida nende isoleerumist ülejäänud ühiskonnas toimuvast. Kõige vähem tundsid huvi inglise keele oskuse arendamise järele Harjumaa, Raplamaa ja Lääne-Virumaa noorsootöötajad, nende puhul jäi selle oskuse nimetamise sagedus alla üldisele nimetamise sagedusele.

Järgmiste oluliste oskustena, mille arendamise vajadust noorsootöötajad nägid, nimetati motiveerimisoskusi (37%) ja psühholoogiateadmisi (33%). Kõige vähem olulisena märkisid vastajad sporditeadmiste ja ohutusnõuete tundmise arendamist. Kui vaadelda tulemusi eri ametikohtade ja töölaadi lõikes, läheb pilt kirjumaks. Põhitöö tegijad peavad kõige olulisemaks inglise keele oskuse arendamist ning lisatöö tegijate jaoks oli psühholoogiateadmiste areng olulisem kui teistele. Vabatahtliku töö tegijate vastustes tõusis selgelt esile soov arendada administratiivseid oskusi nagu teadmised juhtimisest, finantsidest ja raamatupidamisest ning projektide juhtimine. Võimalik, et erinevad soovid näitavad eri tööaja ja kohustustega töötavate noorsootöötajate tulevikuplaane. Vabatahtlike töötajate soov arendada oma administratiivseid oskusi võib olla märk nende ambitsioonist saada põhikohaga noorsootöötajaks. Vaadeldes andmeid ametikohtade lõikes, eristuvad teistest huvitegevusega seotud ametite esindajad, kelle jaoks on kõige olulisem arendada inglise keele oskust. Seevastu on avatud noortekeskuste töötajate ning noorteprojektide töötajate jaoks oluline arendada nõustamise- ja psühholoogiateadmisi ja -oskusi.

Kui võrrelda noorsootöötajate arvamust noorsootöös vajalike ja isiklike arendamist vajavate oskuste kohta, ilmneb rida lahknevusi. Inglise keele oskust, mille arendamist, nagu öeldud, peeti tähtsaks, ei peetud noorsootöös üldse oluliseks erialaseks oskuseks (vt joonis 4.1). Kuna küsimus oli sõnastatud suunatuna isiklikule oskuste arengule, siis võib tulemus olla märk sellest, et noorsootöötajad soovivad võõrkeelt omandada oma tuleviku peale mõeldes, mitte lähitundes tänasest noorsootöö arendamise vajadusest. Kõige suurem erinevus noorsootöös vajalike ja arendamist vajavate oskuste vahel on aga suhtlemisoskuse hindamises. Nagu eelpool öeldud, pidasid noorsootöötajad kõige olulisemaks oskuseks noorsootöö tegemisel suhtlemisoskust, samal ajal nimetas seda arendamist vajava oskusena vaid 18% noorsootöötajaist (selles osas ei olnud olulisi erinevusi ametikohtade ega ka töövormide lõikes). Sarnane lõhe (küll väiksem) on üldistes andmetes ka meeskonnatöö oskuste ja kuulamisioskuste vajaduse ning arendusvajaduse vahel. Neid kahte oskust ametikohtade ja töövormide lõikes vaadates ilmneb, et vaid ringijuhid peavad oluliseks meeskonnatöö oskuste arendamist, ülejäänud ametite ning ka põhi-, lisa- ja vabatahtliku tööna noorsootöö tegijate jaoks ei ole nende oskuste arendamine tähtis. Käesoleva uuringu andmete põhjal ei ole võimalik üheselt selgitada, miks selline vastuolu valitseb. Võimalik, et noorsootöötajad peavad end piisavalt headeks suhtlusoskuste valdajaks ning näevad enda arendamist vajavaid külgi teistes valdkondades. Oluliste ja arendatavate teadmiste ja oskuste vahelisi erinevusi on koolitusvajaduste aspektist põhjalikumalt käsitletud käesoleva väljaande 6. peatükis.

Lisaks isiklike pädevuste ja oskuste arendamisele küsiti noorsootöötajatelt, millises valdkonnas nad näevad kõige enam vajadust oma pädevust arendada. Tulemused on esitatud joonisel 4.6. Nagu näha, peavad noorsootöötajad kõige olulisemaks uute erialaste metoodikate (53%), projektikirjutamise (43%) ning eestvedamise ja motiveerimise valdkondlike pädevuste arendamist (41%). Sama oluline kui eelmised on vastajate jaoks ka kriisijuhtimise ja konfliktisituatsioonis käitumise oskused – 40% vastanutest märkis seda kui valdkonda, milles sooviks oma pädevusi arendada. Seoses projektitööga noorsootöös ilmneb huvitav tõsiasi, et noorsootöötajad peavad oskust projekte kirjutada palju olulisemaks kui oskust projekte juhtida. Nii näiteks pidas projektijuhtimise pädevuse arendamist oluliseks vaid 28% noorsootöötajatest. Tundub, et projektitöö eesmärk Eesti noorsootöös on pigem saada projektidele rahaline kate, mitte rahastatud projekte edukalt juhtida.

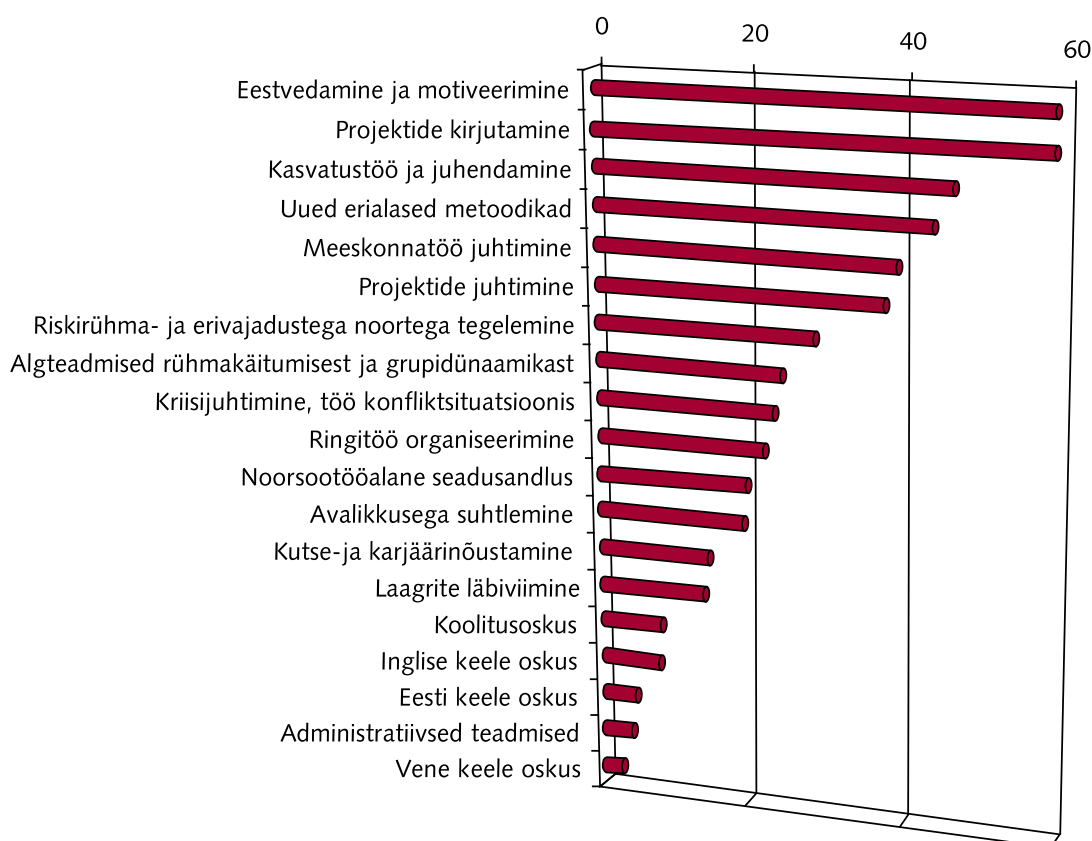


**Joonis 4.6.** Valdkonnad, milles noorsootöötajad sooviksid pädevusi arendada (mainimiste %)

## TÖÖANDJATE ARVAMUSED ARENDATAVATEST PÄDEVUSTEST

Tööandjad pidasid kõige vajalikumaks arendada noorsootöötajate pädevusi eestvedamise ja motiveerimise valdkonnas (joonis 4.7). Teise tähtsa alana vajab nende meelest arendamist projektikirjutamine, kolmandana kasvatustöö- ja juhendamisoskused. Sarnaselt noorsootöötajatega peavad ka nemad olulisemaks arendada oskust projekte kirjutada kui oskust projekte juhtida. Kõige vähem näevad tööandjad vajadust keeleoskuste (nii eesti, vene kui ka inglise

keele) ja administratiivsete oskuste arendamise järele. Tõenäoliselt on see seletatav eri rollidega noorsootöös – noorsootöötajalt eeldatakse otsest suhtlemist noortega ning vähem administratiivseid toiminguid ja välissuhtlust, milleks on vajalik keeleoskus. Tööandjate ja noorsootöötajate arvamuste võrdlus pädevuste arendamise oluliste valdkondade osas koolitusvajaduste aspektist sisaldub käesoleva raamatu 6. peatükis.



**Joonis 4.7.** Pädevuste arendamise valdkonnad noorsootöötajate tööandjate arvamuste alusel (mainimiste %)

## KOKKUVÕTE

Tulemuste analüüsist ilmneb, et noorsootöötajate ja tööandjate arvamused noorsootöös vajalike ning mittevajalike erialaste teadmiste ja oskuste kohta on kooskõlas. Mõlemad osapooled peavad olulisteks suhtlemisoskust, meeskonnatöö oskust ja kuulamisoskust. 2005. aasta uuringu tulemustega võrreldes ei peeta noorsootöös enam nii oluliseks pedagoogika- ja psühholoogiateadmisi. Arvamuste kooskõla on märk noorsootöötajate ja tööandjate sarnasest arusaamast noorsootööst, mis töö tulemuslikkuse seisukohast on äärmiselt oluline.

Huvitav lahknemine ilmnes noorsootöötajate arvamuses noorsootöös vajalike oskuste ja arendamist vajavate oskuste vahel. Noorsootöös kõige vajalikumaks peetavate suhtlemisoskuse, meeskonnatöö oskuse ja kuulamisoskuse arendamist enda juures ei pidanud noorsoo-

töötajad oluliseks, vaid soovisid arendada hoopis projektide kirjutamise ja inglise keele oskusi. Nagu on teada, on kaadri voolavus noorsootöös suur. Soovides arendada endas mitte noorsootöölle spetsiifilisi oskusi, võivad vastajad näidata ka soovi püsida noorsootöoga samaaegselt konkurentsivõimelistena tööturul.

Eesti noorsootöö on muutunud projektipõhiseks. Projektid aitavad kaasa noorsootöö mitmekesistamisele ning pakuvad olulisi ressursse. Nii noorsootöötajate kui ka noorsootööjuhtide jaoks on märksa olulisem arendada oskust projekte kirjutada kui oskust projekte juhtida. Sellest nähtub, et projektide eesmärgiks võib sageli olla tuua noorsootöösse täiendavat raha, mitte tulemuslik ning tõhus projektitöö.

### **Kasutatud kirjandus**

Noorsootöö kvaliteedi arendamine. (<http://www.entk.ee/esf> 6.01.2010).

Noortemonitor 2009. ([http://www.eni.ee/sisu/4\\_577NOORTEMONITOR\\_2009.pdf](http://www.eni.ee/sisu/4_577NOORTEMONITOR_2009.pdf)) – 6.01.2010.

Orro, E., Hein, P., Martes, K., Josing, M., Reiman, M. (2010) *Alkoholi turg, tarbimine ja kahjud Eestis. Aastaraamat 2010*. Tallinn: Tallinna Raamatutrükikoja OÜ.

Vance, F. (2010). A Comparative Analysis of Competency Frameworks for Youth Workers in the Out-of-School Time Field. *Child Youth Care Forum*, 39, 421–441.

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



# NOORSOOTÖÖALASTEL TÄIENDUS- KOOLITUSTEL OSALEMINE JA RAHULOLU LÄBITUD KOOLITUSTEGA



Kadri Soo

---

Noorsootöö tegevuste kaudu pakutakse noortele mitteformaalset õpikeskkonda, et toetada nende sotsialiseerimist ja toimetulemist ühiskonnas. Haridus- ja teadusministeeriumi poolt kinnitatud noorsootöö kvaliteedi arendamise kavas kirjutatakse, et kvaliteetne noorsootöö mõjutab noorte valmisolekut tööturul toimetulekuks. Täpsemalt öeldes parandab noorsootöötajate professionaalne tegevus noorte sotsiaalset kaasatust ja aktiivsust ning vähendab tõrjutuse riski. Noorsootöös osalemine suurendab noorte teadmisi ja oskusi ning nad on nii tööturul kui ka elus edukamad. Noortega töötavate spetsialistide koolitamine ja teadmiste ajakohastamine on seatud kavas prioriteediks.

Noortele pakutavate teenuste kvaliteet sõltub oluliselt selles vallas töötavate inimeste koolitustel osalemisest (Center for School ... 2002, Kadak 2006). Noorsootööalaste koolituste eesmärk ongi täiustada noorsootöökaks vajalikke teadmisi ja oskusi ning kujundada hoiakuid, et soodustada head ja tulemuslikku noorsootööd (vt Eesti noorsootöö strateegia 2006–2013). Lisaks noortega tehtava töö kvaliteedi paranemisele on koolitustel osalemine ja sealt saadav kasu seotud noorsootöötajate tööga rahulolu ning motiveeritusega (Ümarik ja Loogma 2005). Seega on noorsootöökoolitused vajalikud, et suurendada noortega töötavate inimeste teadmisi ja oskusi ning tõsta seeläbi töötajate enesehinnangut ja motiveeritust. Professionaalne noorsootöö avaldub noorte suuremas aktiivsuses tegevustest ja üritustest osavõtmisel, nende rahulolus, küpsuses ning iseseisvas toimetulemises ühiskonna liikmena.

Noorsootöö oskusi ja teadmisi võib omandada ja täiendada mitmel viisil. Üks võimalus on õppida noorsootööd formaalselt mõnes kõrgkoolis. Sellist võimalust pakuvad praegu Tallinna Pedagoogiline Seminar, Tartu Ülikooli Narva Kolledž ning Viljandi Kultuuriakadeemia. 2009. aasta seisuga õppis noorsootöö erialal eri kõrgkoolides kokku 432 üliõpilast (Reitav ja Ristikivi 2010). Lisaks on võimalik arendada oskusi täienduskoolitustel osaledes, iseseisvalt erialast kirjandust lugedes või kogemustest õppides. Noorsootöö valdkonnas korraldatakse arvukalt koolitusi. Näiteks toimus 2009. aastal 41 koolitust ja seminari, kus osales ühtekokku üle tuhande inimese (Reitav ja Ristikivi 2010). Samas on oluline teada, kas pakutavad koolitused on neid vajavatele inimestele kättesaadavad ning kas koolitustel edastatav info rahuldab kuulajaid.

Käesolevas peatükis antakse ülevaade noorsootöö valdkonnas tegutsevate inimeste koolitustel osalemise kogemustest ja rahulolust. Täpsemalt analüüsitakse, kui paljud noorsootöötajad on käinud viimasel ajal end täiendamas, millistel koolitustel nad on osalenud ning millist kasu on koolitustelt saanud. Samuti käsitletakse koolituste kättesaadavust ja koolitustel osalemise takistusi. Peatükis analüüsitakse nii kvantitatiivseid (noorsootöötajate ja tööandjate veebiküsitlus) kui ka kvalitatiivseid andmeid (veebiküsitluse vabad vastused ning Eesti

eri piirkondades noorsootöötajatega tehtud fookusgrupi intervjuud). Uuringu tulemusi kõrvutatakse 2005. aastal sarnase metoodikaga korraldatud noorsootöötajate pädevuste uuringu tulemustega (Ümarik ja Loogma 2005), et suundumusi esile tuua.

## ENESETÄIENDAMISE VORMIDE KASUTAMINE

Uuringu tulemused näitavad, et nii noorsootöötajate endi kui ka tööandjate meelest on noorsootöötajad kasutanud kõige sagedamini kasutanud informaalset õppevormi. Informaalseks hariduseks peetakse õppimist igapäevategevustest nii tööl, kodus kui ka vaba aega veetes (Elukestva õppe strateegia 2005–2008). Enda või kolleegide kogemustest on õppinud peaaegu kõik noorsootöötajad ning enamasti peetakse seda õppimismeetodit väga kasulikuks (vt jooniseid 5.1 ja 5.2). Ka intervjuudest selgub, et kaastöötajate või teiste noorsootöö alal tegutsevate inimestega info vahetamine on väga levinud ja inspireeriv. Tihti toimub selline suhtlemine mitmesugustel üritustel, seminaridel või koolitustel. Omavahel vesteldes räägitakse korraldatud üritustest, raha taotlemise võimalustest ja võtetest noortega töötamisel.

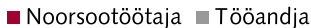
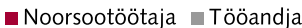
Ühes noorsootöötajate fookusgrupis ilmnnes, et intervjuus osalemine ja teiste piirkondade noorsootöötajatega rääkimine on nende jaoks hariv ja motiveeriv tegevus.

„Väga tore ja huvitav minu arvates, et sellist uurimust tehakse. Et muidu on ikka internetis küsimustele vastamine, aga see on /.../ natuke, ma arvan, koolituse moodi.”  
(noorsootöötaja)

Samuti on noorsootöötajate hulgas populaarne enesetäiendamise viis osalemine seminaridel, infopäevadel ning täienduskoolitustel. Neid peavad nii noorsootöötajad kui ka tööandjad üsna kasulikuks vajaliku kompetentsuse arendamisel. Enda pädevuse tõstmisel mängib olulist rolli ka iseseisev õppimine. Näiteks on valdkonnapõhist kirjandust ise tudeerinud 97% uuringus osalenud noorsootöötajatest. Internetist on erialast materjali otsinud veidi vähem inimesi, nimelt 74%.

Õppeasutuses on noorsootööd või mõnd lähedast eriala õppinud eelnevatega võrreldes märgatavalt vähem noorsootöötajaid, samas peetakse seda vormi kasulikuks. Tulemus viitab sellele, et noorsootöö vallas töötab palju inimesi, kellel puudub erialane baasharidus.

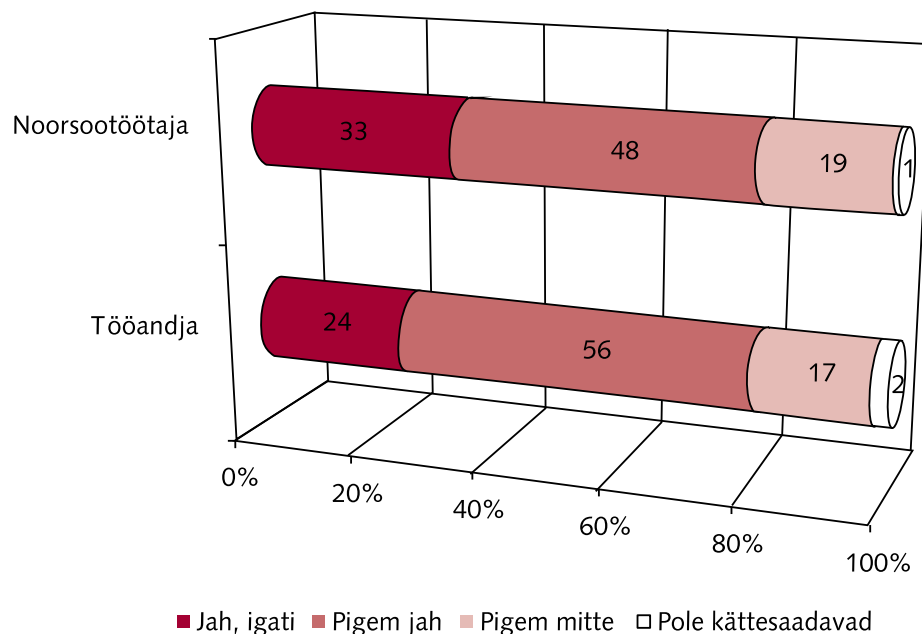
Kõige vähem kasutatakse e-õpet ning seda peetakse teiste enesetäiendamise vormidega võrreldes vähem efektiivseks. Tõenäoliselt on e-õpe paljudele veel üsna tundmatu ja võõristust tekitav õppimisviis. Pealegi puudub e-õppe puhul vahetu kontakti ning informaalse õppimise võimalus, mida, nagu eelnevalt selgus, hinnatakse kõrgelt. Kontaktõpet eelistasid distantsõppele ka osaajaga töötavad noorsootöötajad otimaal (Munn ja Hamilton 1989). Sarnaselt eesti noorsootöötajatele rõhutasid intervjuueeritud Šoti noorsootöötajad teiste koolitatavatega vahetu suhtlemise ja kogemuste jagamise olulisust koolitusprotsessi käigus.



Kui koolitustel-seminaridel osalemise ning informaaalse õppe osas olid noorsootöötajate ja tööandjate vastused sarnased, siis tasemeõppe, e-õppe, internetist ja noorsootöö võrgustikest teadmiste omandamise suhtes läksid töötajate ja tööandjate arvamused lahku. Tõenäoliselt on nende enesetäiendamise vormide osakaal tööandjate puhul kõrgem, kuna nad võtsid vastamisel arvesse kõikide nende alluvuses töötavate noorsootöötajate enesetäiendamise kogemusi. Nii võib olla, et mitme alluva peale on keegi ikkagi noorsootööharidusega või osalenud e-õppes. Uuringus osalenud noorsootöötajad vastasid aga ainult enda kohta.

## KOOLITUSTE KÄTTESAADAVUS

Järgnevalt on vaatluse all täienduskoolitustel osalemise võimalikkus (kättesaadavus) ja seda takistavad asjaolud. Kolmandik noorsootöötajatest leiab, et erialased täienduskoolitused on olnud neile igati kättesaadavad (joonis 5.3). Ligi poolte töötajate jaoks on koolitused üldiselt kättesaadavad, kuid mõnikord võib olla ka takistusi. 20%-le noorsootöötajatest on koolitused peaaegu või täiesti kättesaamatud. Võttes arvesse eelnevate Eesti uuringute tulemusi (vt Kadak 2006, Ümarik ja Loogma 2005), võib öelda, et koolitused on muutunud noorsootöötajate jaoks üha enam kättesaadavaks.

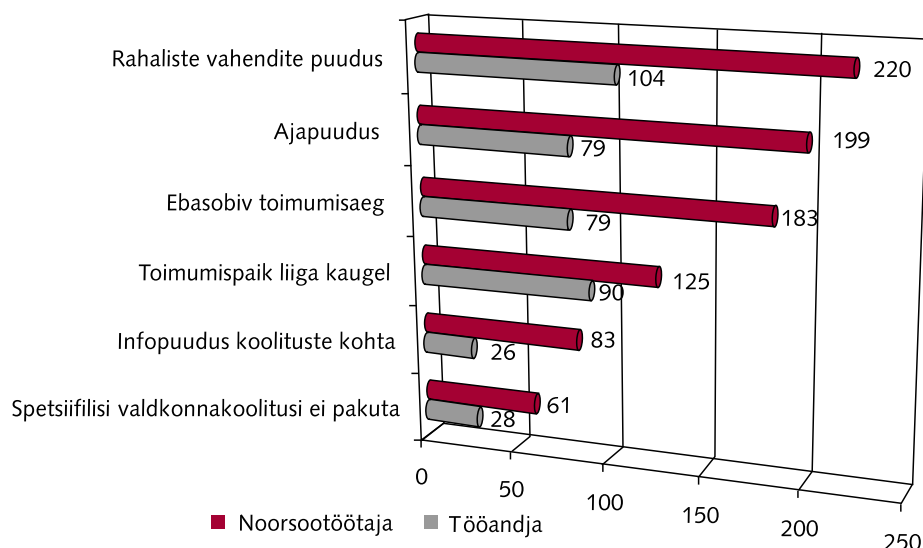


**Joonis 5.3.** Koolituste kättesaadavus noorsootöötajatele (%)

Noorsootöötajate tööandjate arvamused töötajate omadest väga palju ei erine. Umbes 80% töötajatest ja tööandjatest peab koolitusi siiski kättesaadavaks. Erinevus seisneb pigem selles, et noorsootöötajad leiavad tööandjatega võrreldes veidi sagedamini, et koolitused on neile igati kättesaadavad.

Koolituste kättesaadavust võivad mõjutada mitmesugused tegurid. Siinjuures on üsna oluline koolituste pakkumiste hulk. Kui nõudlus on suur ja pakkumisi vähe, siis on loogiline, et neile vähestele koolitustele on raske pääseda. Umbes poolte tööandjate hinnangul korraldatakse koolitusi parajal määral. 40% leiab, et koolitusi võiks olla rohkem. Seevastu 9% nendib, et koolitusturul on tegemist selge ülepakkumisega. Järgnevalt tuleb põhjalikumalt juttu, millised takistusi võib noorsootöötajatel esineda koolitustest osavõtmisel.

Noorsootöötajate ja tööandjate meelest piiras noorsootöötajate koolitustel osalemist kõige sagedamini rahanappus (joonis 5.4). Ka intervjuudest jäi kõlama, et eelistatakse üldiselt tasuta koolitusi ning selliseid, kuhu sõit ei oleks liiga kallis. Intervjuude põhjal tundub, et mittetulundusühingutes töötavatel noorsootöötajatel on koolitustel käimise võimalused kehvemad kui omaavalitsuste alluvuses töötavatel noorsootöötajatel. Viimaste koolitusega kaasnevad kulud maksab tööandja kinni, esimestel tuleb need sageli ise katta.



**Joonis 5.4.** Koolitustel osalemise takistused (mainimiste arv)

„Meie ka käime ainult tasuta koolitustel tegelikult ja tasuliste koolituste kohapealt me oleme võtnud sellise seisukoha, et [kui] on mingi põnev idee, näeme kuskil, siis kirjutame mõne projekti ja kutsume /.../ endale ja kutsume kõik teised maakonna noortejuhid ja noorsootöötajad ka ja siis saab terve punt inimesi sama raha eest koolitatud, mis on tegelikult omaosalus mingis projektis võib-olla.”

Gharabaghi (2008), kes analüüsis oma ülevaateartiklis peamiselt USA ja Kanada noorsootöötajate professionaalse arengu võimalusi ja tegevusi, leidis samuti, et üheks oluliseks täienduskoolitustel osalemise barjääriks on liiga suur kulu. Gharabaghi märkis, et lisaks koolituse osalus- tasule ning sõidukuludele tuleb tööandjal katta tihti ka „asenduskulu”, mis sisaldab koolitusel osalemise ajaks asendustöötaja leidmist ning temale töötasu maksmist. See võib aga pikemate koolituste puhul kergitada märkimisväärselt töötaja koolitamise kogukulu, mistõttu tööandja võib keelduda töötaja koolitusele saatmisest.

Käesolevast uuringust selgus veel, et noorsootöötajaid on takistanud koolitustel osalemast ajapuudus ning koolituse toimumise ebasobiv aeg. Jooniselt 5.4 nähtub, et noorsootöötajad peavad neid olulisemateks takistusteks kui tööandjad. Sageli on mainitud probleemid seotud töötajate vähesuse ja asendaja puudumisega. Järgnevalt kommentaar noorsootöötajalt ja tööandjalt: *"Pean hoidma nädalas 20 tundi noortekeskust avatuna ning samal ajal tegelema noorsootöö/noortekeskuste töö korraldamise ja koordineerimisega, ei jätku aega. Töötajate puudus, puudub ka asendaja, kui mina koolitustel käin."* – „ANK-ides töötab tavaliselt 1 inimene ja kui tema on ära, siis peab ANK olema SULETUD, mis ei ole VASTUVÕETAV KOV ametnikele."

Põhiliselt pealinnast kaugemal elavad vastajad kurtsid, et koolitused jäävad mõnikord kättesaamatuks, kuna nad toimuvad liiga kaugel ja transpordiühendus kodu ja toimumispaiga vahel on puudulik. Lisaks võtab sõit koolitusele palju aega, eriti veel siis, kui tuleb näiteks teise bussi peale ümber istuda. *"Ma ütleks seda, et kui Tallinnas tehakse, siis on veel hästi. Sellepärast et /.../ tuttav huvijuht /.../ registreeris ennast koolitusele, mis toimub Pühajärvel. Ja sinna on bussiliiklus täpselt niiviisi, et ta oleks pidanud eelmisel päeval kohale minema, olema ühe päeva koolitusel ja järgmisel päeval ta oleks alles tagasi koju saanud."* (noorsootöötaja Lääne-Eestist)

Kodu- ja töökohast kaugel toimuvatel koolitustel osalemise asemel eelistavad Lõuna-Eesti ja Ida-Virumaa noorsootöötajad korraldada ise kohapealseid koolitusi, mis vastaksid nende vajadustele ja huvidele.

*"Paljud koolitused jäävadki sellepärast käimata, et leida see aeg ja võimalus /.../ Tallinnasse pääsemiseks. Et kui ta toimuks kodukohale lähemal, siis ta ei sega nii palju ka tööst kõrvale jäämist. /.../ [E]ttepanek oleks selline, et neid koolitusi tuua ka Lõuna-Eestile lähemale, et selle piirkonna rahvale oleks kättesaadavam."* (noorsootöötaja Lõuna-Eestist)

Paljud noorsootöötajad ja tööandjad väitsid, et koolitustel võib jääda osalemata, kuna on probleeme info leidmisega. Noorsootöötajate intervjuudest selgub, et teinekord tuleb koolituste pakkumisi ka korraga väga palju ning endale kasuliku leidmine muutub keeruliseks. Sellises olukorras valivad teadlikumad ja rohkem koolitustel käinud noorsootöötajad hoolikalt koolitusi. Enamasti osalevad nad koolitustel, millel esinejaid teavad ja hindavad kõrgelt. Kui vaja, otsivad nad eelnevalt lektorite kohta täiendavat infot, et olla koolituse kvaliteedis kindel. Vähem koolitustel osalenud noorsootöötajad on segaduses, kust leida infot ning millest lähtudes teha valikuid.

*"/.../ [P]äevas tuleb üks-kaks-kolm koolituse pakkumist. Siis väga palju ma vaatan selle järgi, kes on koolitaja. Ja kui ma ei tea, kes on koolitaja, siis enne, kui ma registreerin, siis ma küsin inimeste käest, kes /.../ käivad ja tegutsevad koolitajatena /.../. Küsin, et kas sa tead seda koolitajat, et kas tasub minna või ei, sest nii mõnigi koolitaja võib väga põneva teema väga igavaks rääkida."*

Samuti kurdeti, et listidesse saabub väga palju infot, mistõttu võib elektrooniliste kirjade kustutamisel kogemata mõni koolitusekutse märkamata jääda. Eriti juhtub seda siis, kui kirja pealkirjas ei ole konkreetset viidet koolitusele.

„Noorsootöötaja 1: [S]iin juba tekibki see oht, et tegelikult ma avan postkasti, esimene asi, mis ma teen, ma hakkan järjest ära kustutama, mis nime järgi tundub ebaoluline/.../. Et tegelikult võib info kaduma minna, et seda nii palju on.

Noorsootöötaja 2: Täpselt!

Noorsootöötaja 3: Ma arvan, et ma olen väga palju väga häid koolitusi tänu sellele ära kustutanud /.../ kui pealkiri ei sisalda ... [täpset infot koolituse kohta.]”

Mõned vastajad tõid välja ka spetsiifiliste valdkonnakoolituste vähesuse. Näiteks ühes fookusgrupi intervjuus osalenud tantsuõpetaja nentis, et tema erialaga seotud ja tasemele vastavaid koolitusi ei pakuta Eestis peaaegu üldse. Internetiküsitluses lisatud vabade vastuste ja intervjuude analüüsist selgus veel, et koolitustel osalemist võivad takistada osalejate arvu piirang ning koolituse kohta käiva info liiga hilja saamine, mistõttu ei jõuta töölt puudumist ja koolitusele minekut organiseerida. Lisati veel tööandja huvipuudus või negatiivne suhtumine alluvate koolitustel käimisse: „Ka suhtumine takistab: pole vaja käia kogu aeg koolitustel, tuleb istuda koha-peal! Aga „klapid peas” ei saa seda tööd teha.” Gharabaghi (2008) täheldas, et noorsootöötajate koolitustel osalemise aktiivsust võivad piirata organisatsiooni kultuur ja prioriteedid, mis ei soosi enesearendamist. Ta lisas, et multi-professionaalses asutuses võidakse noorsootöö tegijaid pidada madalama staatusega professioni esindajateks ning see suhtumine võib väljenduda ka koolitustele lubamisel ja selleks raha eraldamisel.

Ida-Virumaa noorsootöötajad tunnistasid, et koolitusi korraldatakse peamiselt eesti keeles. Samas on aga kehv eesti keele oskus takistuseks, miks sellest piirkonnast või vene keelt emakeelena rääkivad noorsootöö tegijad koolitustele ei pääse. Ida-Virumaa noorsootöötajad sooviksid osaleda just venekeelsetel koolitustel.

„Nad [pedagoogid] praktiliselt keegi peaaegu ei valda eesti keelt, kuid kursustelt osavõtt on neile kohustuslik. /.../[N]ad peavad igal aastal läbima teatud hulk seminare, kursuseid, erinevaid treeninguid. Eestis on see nende jaoks ebareaalne, sest praktiliselt kõik kursused viiakse läbi eesti keeles.”

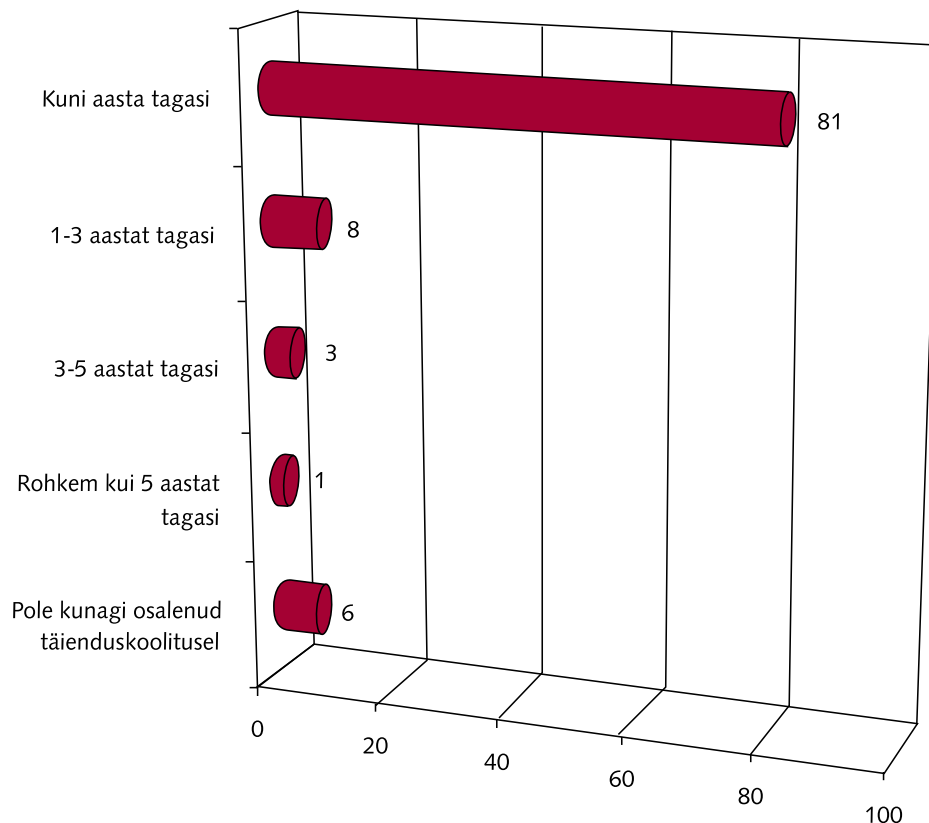
## TÄIENDUSKOOLITUSTEL OSALEMINE JA HINNANG KOOLITUSTE KVALITEEDILE

Järgnevalt on juttu täienduskoolitustel osalemisest ning hinnangust koolituste kvaliteedile. Uuringu tulemustest nähtub, et peaaegu kõik küsimustikule vastanud noorsootöötajad on osalenud mõnel täienduskoolitusel (joonis 5.5). Ainult 6% nendib, et nad ei ole seda teinud. Koolitustel



mitteosalenute osakaal näib püsivat aastatega üsnagi samal tasemel. 2005. aastal tehtud uuringu tulemuste järgi ei olnud 5% vastajatest osalenud ühelgi koolitusel (Ümarik ja Loogma 2005)<sup>1</sup>.

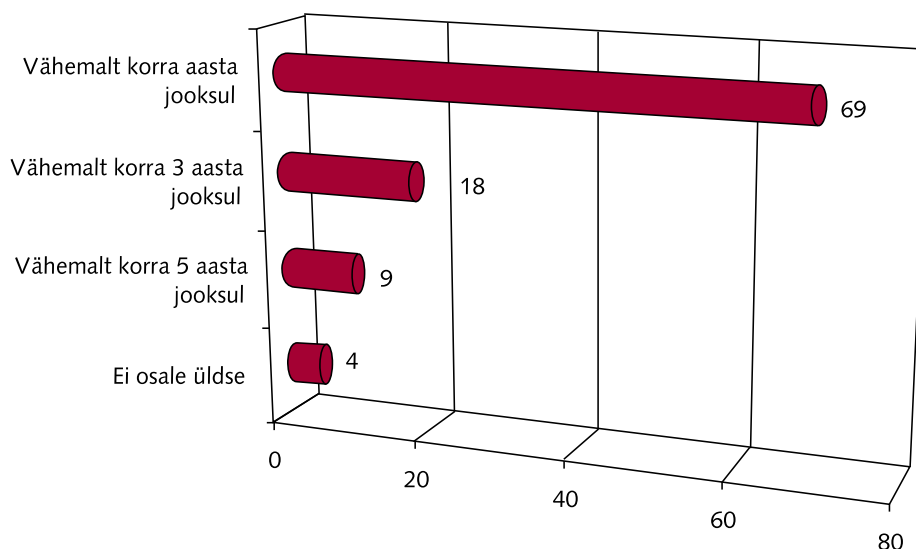
Käesoleva uuringu tulemused näitavad, et valdav osa noorsootöötajatest (81%) on võtnud uuringule eelnenud aasta jooksul koolitustest osa. Vähem kui kümnendik oli neid, kes osalesid täienduskoolitusel rohkem kui aasta tagasi. Vähesed noorsootöötajad olid osalenud mõnel koolitusel enam kui kolm aastat tagasi.



**Joonis 5.5.** Viimane täienduskoolitusel osalemine noorsootööga tegelevate inimeste hulgas (%)

Noorsootööga tegelevate inimeste tööandjate järgi on enamik alluvatest osalenud mõnel täienduskoolitusel. Antud osakaal (96%) on üsna sarnane noorsootöötajate hinnanguga (joonis 5.6). 69% tööandjatest nendib, et neile alluvad noorsootöötajad käivad koolitustel vähemalt kord aastas, enam kui veerandi meelest aga harvem kui kord aastas. Eelnevate näitajatega üsna sarnane on tööandjate hinnang sellele, kui sageli peaksid noorsootöötajad täienduskoolitustel osalema. Samamoodi arvab 69% tööandjatest, et noorsootöötajad peaksid end koolitama vähemalt kord aastas, 19% peab optimaalseks sageduseks vähemalt kord kolme aasta jooksul, iga kümnes aga kord viie aasta jooksul. 3% tööandjatest on arvamusel, et nende alluvuses töötavad noorsootöötajad ei peaks üldse koolitustel käima, sest neile piisab ka muudest enesetäiendamise võimalustest.

<sup>1</sup> 2005. aasta uuringu raportis on vastustevariantide hulgas välja toodud ka küsimusele mittevastanute protsent (11%), mis mõjutab teatud määral teiste variantide esinemissagedust ja seega kahe uuringu tulemuste võrreldavust.



**Joonis 5.6.** Noorsootöötajate täienduskoolitustel osalemise sagedus nende tööandjate arvates (%)

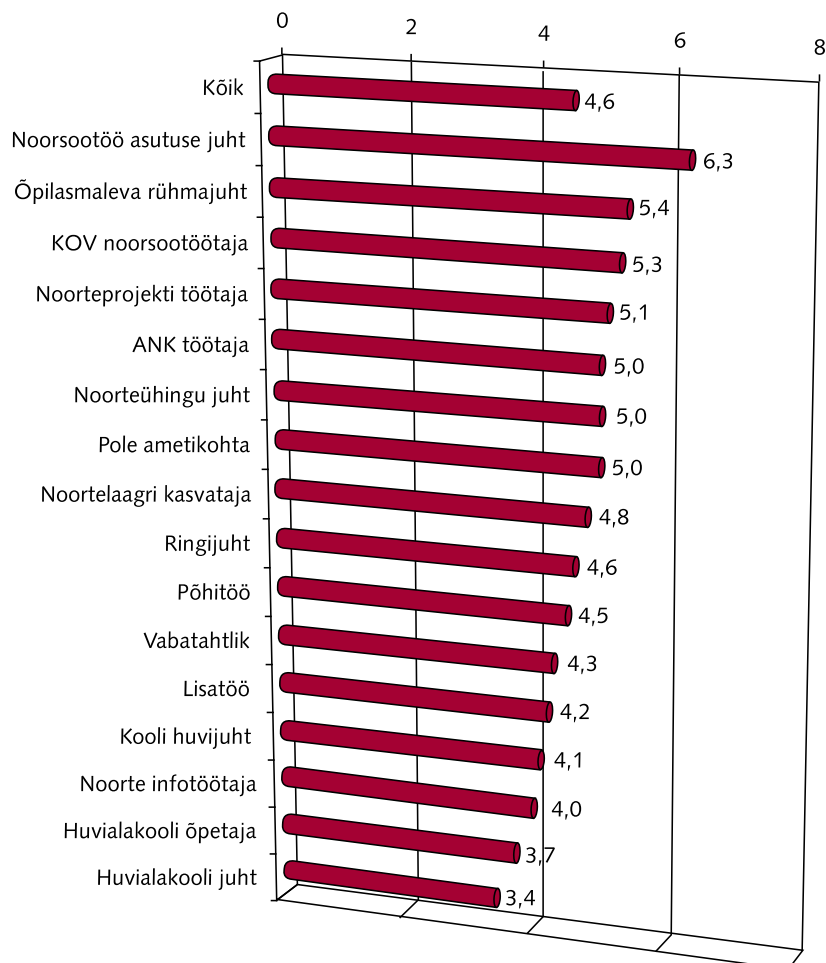
Uuringus tunti huvi, kas asutuses on koostatud noorsootööga tegelevate inimeste täienduskoolitustel käimise kava või paika pandud vastavad põhimõtted. Valdava osa tööandjate hinnangul nimetatud kava või süsteem puudub. Ainult 9% tööandjatest tunnistas selle olemasolu. Näib, et enamik neist on üldhariduskoolide või suurte huvikoolide juhid. Nende asutuste puhul on personali välja- ja täiendõpe täpsemalt reguleeritud. Üks koolijuht sõnastas töötajate täienduskoolitustel osalemise põhimõtte järgmiselt: „Nagu igas koolis: viie aasta jooksul 160 tundi täienduskoolitust.”

Töötajate lisatud kommentaaridest selgus veel, et koolitustel osalemise põhimõtted on lahti kirjutatud asutuse arengukavas või selle lisas. Kirjeldati ka võimalust, et iga töötaja annab oma koolitusvajadustest teada ning arengueestluste käigus arutatakse koolitusvõimalused läbi, lähtudes asutuse prioriteetidest ning ressurssidest.

„Kava on selline, et iga töötaja planeerib oma 3 aasta vajadused, mis peavad toetama asutuse (kooli) arengut (selline planeerimine kajastub arengukavas), mida igal kevadel arengueestlusel täpsustame inimesega ja üldtööplaanis ära märgime. N-ö teemad täpsustuvad aastaks ja on suuresti seotud rahadega...”

Märkimisväärne osa küsitlusele vastanud noorsootöötajatest on väga aktiivsed koolitustel osalejad. 7% töötajatest on võtnud uuringule eelnenud kolmeaastase perioodi jooksul osa enam kui kümnest koolitusest, 66% aga neljast kuni kümnest koolitusest. Veidi enam kui iga neljas noorsootöötaja on osalenud kokku kuni kolmel täienduskoolitusel. Viimase kolme aasta jooksul on kõige sagedamini end koolitanud noorsootöösutuste juhid – nad on osalenud keskmiselt kuuel koolitusel (joonis 5.7). Teistega võrreldes on rohkem koolitustel käinud ka omaavalitsuste, avatud noortekeskuste, noorteprojektide või ühingute noorsootöötajad. Kõige vähem on koolitustel osalenud huvialakoolide juhtide ja õpetajate seas. Noorsootöösutuste

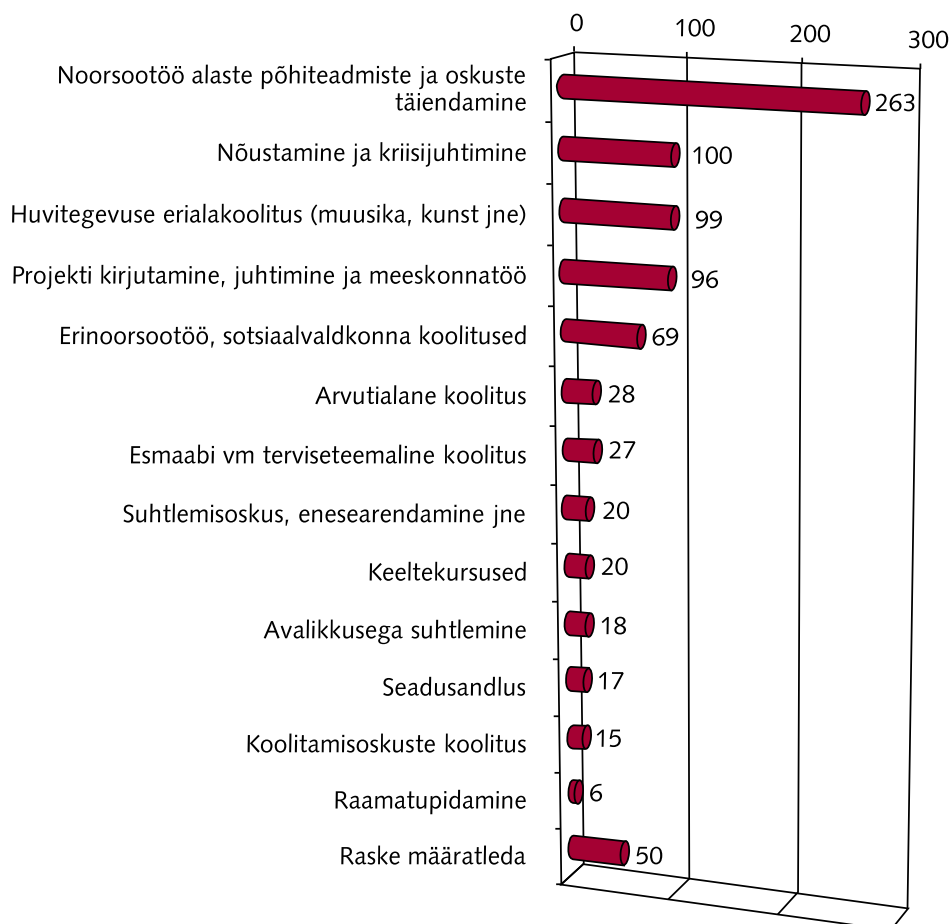
ning huvikoolide juhtide koolitustel osalemise erinevus võib tuleneda asjaolust, et noorsootööasutuste juhid on sageli ka igapäevased noorsootöö tegijad. Seevastu huvikoolijuhi töö on seotud rohkem asutuse administratiivsete küsimustega kui vahetult noorte vaba aja sisustamisega. Tulemustest selgub tendents, et noorsootööd lisatööna tegevad inimesed on käinud veidi vähem koolitustel kui noorsootööd enda põhitegevuseks pidavad vastajad. See on ka täiesti loogiline tulemus. Inimestel, kelle jaoks noorsootöö on lisaülesanne, võib olla vähem aega koolitustel osaleda kui põhitööna noorsootööd tegevatel inimestel. Pealegi ei pruugi nad vajada koolitusi nii palju kui põhikohaga noorsootöötajad.



**Joonis 5.7.** Koolitustel osalemise keskmine arv viimase 3 aasta jooksul

Viimase kolme aasta jooksul on noorsootöö valdkonnas tegutsevad inimesed osalenud kõige enam noorsootöö põhiteadmisi ja oskusi käsitlevatel koolitustel (joonis 5.8). Vastajad on loetlenud koolitusi teemadel nagu noorsootöö alused ja väärtused, avatud noortekeskuste toimimise põhimõtted, vabatahtliku noortejuhi väljaõpe, noortelaagri korraldamine ja noorsootöö multikultuurses keskkonnas. Üsna paljud uuritavad olid osalenud ka nõustamise ja kriisijuhitumise teemalistel koolitustel ning sellistel, mis on seotud konkreetse huvitegevuse liigiga (nt rahvatants, moodne kunst, fotograafia). Kui viis aastat tagasi korraldatud noorsootöötajate

uuringus osutus kõige enim mainituks projekti kirjutamise ja juhtimise koolitus, siis käesolevas uuringus asetub see liik alles neljandale kohale. Nõustamiskoolitustel osalenuid oli varasemas uuringus käesolevaga võrreldes märgatavalt vähem. Võimalik, et viimasel ajal on rohkem teadvustatud noorte probleemide ja muredega tegelemise ning esilekerkivate konfliktsete situatsioonide lahendamise seotud kompetentsuse olulisust ning on hakatud selle valdkonnaga seotud koolitusi rohkem pakkuma ja nendes ka osalema.



**Joonis 5.8.** Läbitud koolituste teemad (mainimiste arv)

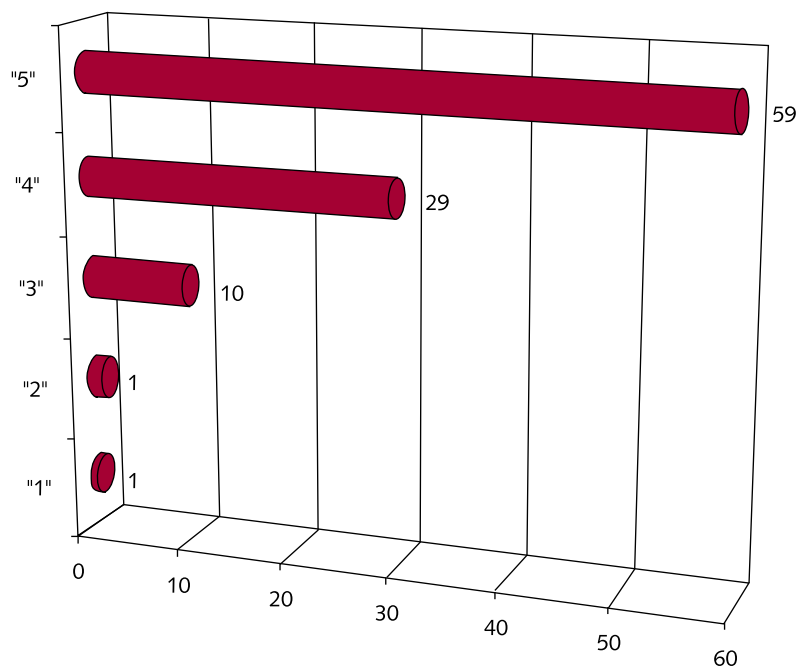
Fookusgrupi intervjuudes räägiti ühtib internetiküsitluse tulemustega. Päris mitmed intervjueritud mainisid, et nad on mõnel nõustamiskoolitusel (sh karjääri-, kutse-, psühholoogiline- ja kriisinõustamine) osalenud või peavad seda vajalikuks oma töös. Intervjuudest jääb kõlama, et projekti kirjutamise teemalisi koolitusi on arvukamalt ja need on hõlpsamini kättesaadavad kui nõustamiskoolitused.

„Minul on kasuks tulnud kõige rohkem sellised, kus on ka mingid, kas meetoditega seotud koolitused või /.../ siis näiteks ka mingid psühholoogiaalased koolitused, /.../ et näiteks mingite konfliktide lahendamine /.../ või suhtlemine.”

„Nüüd ma jäin ilma ühest heast koolitusest, kuhu ma oleks tahtnud, aga olid juba kohad täis. Oli probleemsete noortega tegelemine või /.../ nende nõustamine tõenäoliselt siis. /.../ Et projektide kirjutamise kohta on nagu suhteliselt palju minu meelest koolitusi.”

Uuritavate seas osutusid küllaltki populaarseks ka erinoorsootöö, lastekaitse ja sotsiaaltöö valdkonnaga seotud koolitused. Näiteks andis ligi 70 noorsootöötajat teada, et nad on sellistel koolitustel osalenud. Märgatavalt vähem oli võetud osa üldoskustega seotud koolitustest, sh arvutikoolitus, keeleõpe, suhtlemisoskuste arendamine. Oluliselt vähem oli ka neid vastajaid, kes osalesid raamatupidamise või seaduste teemalistel koolitustel.

Küsitletud noorsootöötajatel paluti hinnata viiepallisel skaalal koolitusi, milles nad on viimase kolme aasta jooksul osalenud. Joonis 5.9 esitabki uuritavate antud hindeid kvaliteedile. Tulemustest nähtub, et valdav osa (88%) noorsootöötajatest jäi koolitustega rahule, kusjuures 59% hindas koolitusi eriti kõrgelt. Täiesti rahulolematuid oli osalejate seas mõni üksik.

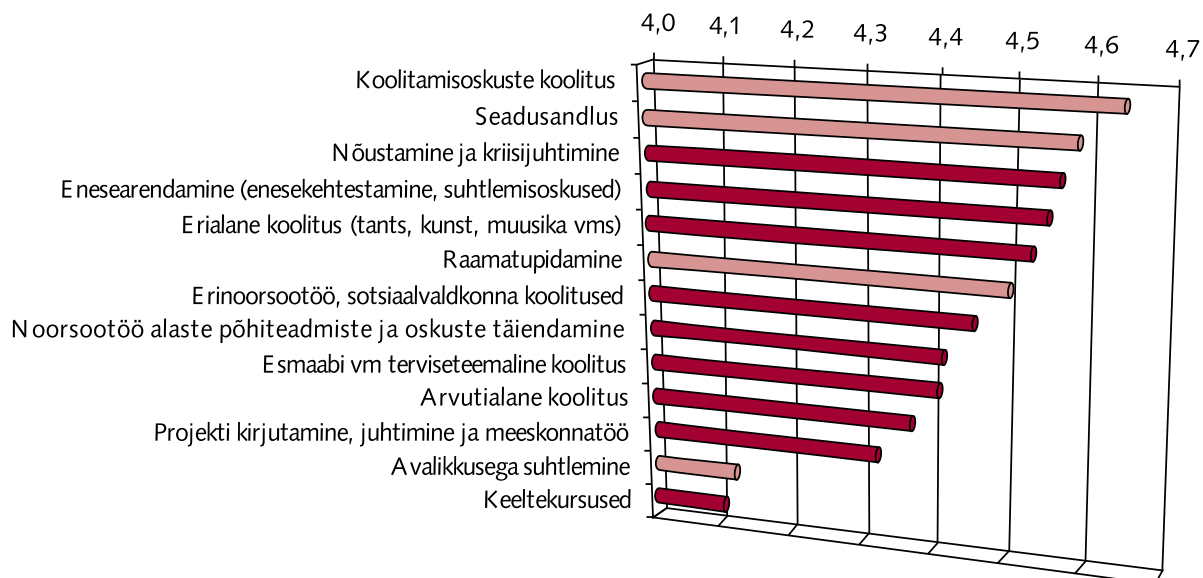


**Joonis 5.9.** Hinded koolitustele (% kõigist koolitustele antud hinnetest)

Eelneva uuringuga (Ümarik ja Loogma 2005) võrreldes ilmneb, et mõnevõrra on kasvanud koolitustega väga rahul olevate inimeste osakaal. Täpsemalt öeldes oli viis aastat tagasi koolitusi suurepäraseks ehk hindega „5” hinnanud vastajaid 51%, nüüd aga 8 protsendipunkti võrra enam. Koolitusi heaks („4”) või rahuldavaks („3”) tunnistanud uuritavate osakaal on jäänud ajaga enam-vähem samaks.

Joonisel 5.10 selgub, et keskmine hinnang eri valdkonna koolitustele on üsna kõrge, varieerudes „hea” ja „suurepärase” vahel. Noorsootöötajad on hinnanud kõige positiivsemalt koolitamisoskuste ja seaduste alaseid koolitusi. Samas tuleb nentida, nendel koolitustel osa-

lenud vastajaid oli valimis liiga vähe (alla 20 inimese), mistõttu ei saa märgitud tulemust väga usaldusväärseks pidada. Väikesest vastajate arvust tingitud juhuslikkus võibki olla põhjuseks, miks lähevad ankeetküsitluse ja fookusgrupi intervjuude tulemused lahku seaduste teemaliste koolituste kvaliteedihindamise puhul (vt kriitikat läbitud koolituste kohta edaspidi). Jooniselt ilmneb veel, et noorsootöötajad on andnud üsna kõrge hinnangu nõustamise- ja kriisijuhtimise koolitustele, enesearendamisega seotud koolitustele ning erialasele täiendusõppele. Teistega võrreldes madalama, olgugi et hea hinnangu said avalikkusega suhtlemise koolitused ning keeltekursused.



**Joonis 5.10.** Keskmised hinnad koolitustele koolitusvaldkondade lõikes (valdkonnad, mida on hinnanud vähem kui 20 vastajat, on tähistatud heledama värviga)

## KOOLITUSTEST SAADUD KASU

Järgnevalt tuleb põhjalikumalt juttu sellest, millist kasu on noorsootöötajad koolitustest saanud. Käsitletav informatsioon pärineb fookusgrupi intervjuudest ning ankeetküsitluse avatud küsimuste vastustest. Uuringus osalejad olid väga varmad välja tooma koolituste kasutegureid. Laias laastus võib koolituste panuse jagada nelja rühma.

**1. Koolitused arendavad noorsootööks vajalikke pädevusi.** Paljud vastajad kirjeldasid, kuidas koolitused on andnud neile uusi teadmisi ja praktikas kasutatavaid oskusi-võtteid nii noorsootööst üldiselt kui ka nende kitsamast erialast. Erialaülese teabe puhul märgiti juhtimise, meeskonnatöö, projektkirjutamise ja rahastamisvõimaluste leidmise alast informatsiooni. Siin mõned näited:

„Teadmisi ürituse ettevalmistamisest kuni läbiviimiseni ning oskust tegevust planeerida-analüüsida.”

„Tantsuõpetaja igapäevatöös vajalikke oskusi, näiteks praktilisi tantsusamme, tantsukirjelduste lugemist ja koostamist.”

„Kriisipsühholoogiaalased teadmised ja käitumismustrid.”

Eriti positiivset vastukaja leidis teoreetiliste teadmiste sidumine praktikaga ja koolitustel jagatavate võtete ja juhiste kohapeal läbiharjutamine. Heade näidetena töid vastajad välja ka koolituste käigus teiste noorsootööga tegelevate asutuste külastamise nii Eestis kui ka väljaspool. Järgnev tsitaat kirjeldab ühes fookusgrupis osalenud erinoorsootöö tegija koolituskogemusi välismaal.

„Muidugi head on need, kui sa käid ise kohapeal oma silmaga näed. Eelmisel aastal me käisime Hollandis. /.../ Meil oli niivõrd hea programm. /.../ Me käisime noortekohtus ja käisime Justiitsministeeriumis. Kõik see, mis seal oli see kohalik omavalitsus ja kõik, mis sinna vahele jäi, kõik need astmed me läbisime ja me käisime kohapeal. Nii et /.../ mina ütleks, väga hea kogemus, et sa näed, kuidas on tehtud ratsionaalselt ja võib-olla ka mitte eriti palju raha kulutatud.”

Lisaks erialastele pädevustele on koolitused arendanud ka vastajate suhtlemis-, esinemis-, enesekehtestamis- ja kuulamisoskust. Eelkõige on nimetatud oskused paranenud spetsiaalsetel koolitustel osaledes (nt suhtlemis- ja kuulamisoskuste treening), kuid seda kasu täheldati ka mõnel muul teemal korraldatud koolitusel aktiivselt osaledes. Ka nimetati arengut keelteoskuses ja enesehindamises: „Enesekindlus vene keeles suhtlemiseks ja koostöö korraldamiseks vene keelt kõnelevate noorte ja noortejuhtidega.”, „Oskust oma töid ja tegemisi produktiivsemalt analüüsida.”

Vastajate sõnul aitavad koolitustelt saadud kogemused ja teadmised paremini mõista noori, nende käitumist ja mõttemaailma. Koolitused panid osalejaid nägema olukordi läbi noorte silmade ning õpetasid, kuidas noori toetada ja julgustada. Siin mõned näited.

„Arusaamise noorte psüühikast, oskuse näha noorte inimeste tegutsemise motiive. Soovitusi suhtlemiseks erinevates situatsioonides.”

„Palju uut olulist infot selle kohta, kuidas noori motiveerida ja kaasata ning tegutseda seejuures süstematiseeritult.”

Vastajate arvates olid koolitused kasulikud, kuna motiveerisid mitteformaalselt edasi õppima ja andsid teavet, kust leida eneseharimiseks vajalikke materjale: „Väga head ettepanekud erialakirjanduse lugemiseks.”, „Uusimat teavet noorsootöö uuringute ja teadmiste kohta, kust mida võib leida.”



**2. Koolitused on inspiratsiooniallikas ja pakuvad positiivseid tundeid.** Nii ankeetküsitluse vabadest vastustest kui ka intervjuudest jäi kõlama koolituste motiveeriv aspekt. Leiti, et koolitustel osalemine, sealt põnevate ideede saamine ja töös kasutatavate võtete omandamine inspireerib kuulnud-nähtut oma igapäevatoos rakendama. Koolitustel osalemine võimaldab endas selgusele jõuda, kinnitada endale, et tegeletakse meelepärase valdkonnaga ning ollakse väärtuslik tegija omal alal. „Tekkis tunne, et see (ürituste korraldamine) on just see, mis mulle meeldib ja mida tahan enda juures edasi arendada”, „Ja mis minu mõte nagu koolitustel on, et /.../ iga koolituse kestel ma korraks mõtlen: jah, ma olen õigel teel! Jah, ma teen õiget asja!”

Koolitustel kogetud positiivne õhkkond, kaasosalejate ning lektorite tunnustav suhtumine on andnud noorsootööga tegelemiseks palju jõudu ja julgust juurde. Mõned noorsootöötajad rääkisid, kuidas koolitustelt lahkudes on nad olnud entusiastlikud, korraldanud üritusi ja algatanud projekte, mida nad muidu ei oleks tihanud teha.

„Väga positiivseid elamusi olen mina ka saanud koolitustelt just sellepärast, et teistega saab suhelda ja näha, et tehakse igal pool ja mõnuga tehakse.”

„Ütleme, noorsootöö on tegelikult selline, kus väga tihti jääb puudu sellest, et keegi ütleks, et nüüd on hästi tehtud ja patsutaks sulle õlale, et sa oled tubli. /.../ Koolitustel on hästi, hästi positiivne see, et sa vahepealt tunned, et jah, ma olen tõesti head tööd teinud ja /.../ saad iseendale selle pai teha.”

**3. Koolitused võimaldavad laiendada koostöövõrgustikku ja soodustavad informaalset õppimist.** Vastajad väitsid, et koolitustel osaledes said nad suhelda paljude noorsootöö alal tegutsevate inimestega, luua uusi sidemeid ja kohtuda vanade partneritega. Koolitustel koosveedetud aeg annab võimaluse partnereid paremini tundma õppida ning uusi koostööplaane ja projekte välja mõelda. Väärtuslikuks peeti ka kolleegidega vestlemist, kogemuste vahetamist ning probleemide üle arutamist, kasvõi näiteks koolituste kohvipauside ajal. Šoti uuringus osalenud noorsootöötajad pidasid samuti koolituste juures väga oluliseks informaalset õppimist ning uute võrgustike loomise võimalust (Munn ja Hamilton 1989).

„Noorsootöötaja 1: [S]elliste kogemuste vahetamine on teinekord ikka päris kasulik /.../. Noorsootöötaja 2: On. On. Sest vahel on mõni lihtne asi, mille peale sa nagu lihtsalt ei tule, ja siis mõtled: “Issand! Kuidas ma ei ole selle peale ise tulnud!” Et /.../ lihtsalt ideed on vaja.”

**4. Koolitustel on vaheldust pakuv ja rekreatiivne efekt.** Kvalitatiivsete andmete analüüsist selgus veel, et koolitustel osalemine annab võimaluse väljuda igapäevasest rutiinsest keskkonnast, kogeda vaheldust ja isegi puhata. Koolitused annavad võimaluse reisida, näha uusi paiku (eriti välisriikides toimuvate koolituste puhul) ja kohtuda uute inimestega. Koolitustega kaasnev rekreatiivne aspekt mõjub värskendavalt ja noorsootööga jätkamiseks jõudu andvalt.

„Igapäevasest elukeskkonnast välja saamine oli hästi suur pluss.”

„Mida mina ühelt koolitustelt otsima lähen, on ka ilmselt /.../ vabaajaline osa, kui ma saaksin lihtsalt teiste inimestega rääkides uusi ideid ja mõtteid ja uusi nüansse ja, ja sihukest hoolükkamist, võib-olla isegi mitte niivõrd neid teadmisi kui selliseid saama.”

Kokkuvõtvalt näitavad tulemused, et noorsootöötajad ei lähe koolitustelt saama mitte ainult uusi teadmisi ja oskusi oma kompetentsi parandamiseks, vaid ka kogemuste vahetamist teiste noorsootöötajatega. Eelnev analüüs kinnitab taas informaalse õppimise olulisust noorsootöö valdkonnas.

## KRIITIKA LÄBITUD KOOLITUSTE KOHTA

Nagu jooniselt 5.9 selgus, jäi enamik noorsootöö alal töötavaist inimestest koolitustega rahule. Ka fookusgrupidest rääkisid osalejad koolitustest peamiselt positiivses võtmes. Ent samas oli ka neid, kellel oli mõne koolituse kvaliteedile üht-teist ette heita. Intervjuudest tundus, et sagedamini koolitustel osalevad noorsootöötajad on koolituste kvaliteedi suhtes nõudlikumad kui mõnel üksikul koolitusel käinud isikud. Neil on rohkem koolituskogemusi, millega võrrelda hetkel võetava koolituse taset. Üks mitmetel koolitustel käinud noorsootöötaja mainis, et kui koolitus ei vasta tema ootustele, siis läheb ta poole pealt ära, põhjendades lahkumist nii: *„sest ma leian, et ma ei suuda, ma ei suuda kannatada oma aja raiskamist, sellist meeletult oma energia ja aja raiskamist.”*

Intervjueeritud jutustasid, kuidas neile valmistab kõige rohkem pettumust see, kui välja reklaamitud koolituse pealkiri ja päevakava on hea ja huvitav, kuid koha peal selgub, et teemakäsitlus on liiga üldsõnaline, teoreetiline ja elukauge. *„Kõik on jälle selline üleüldine, /.../ mingi häma, /.../ et sa lähed kohale, et /.../ teema on hea, aga tegelikult see ei ole see.”* Mõned noorsootöötajad rääkisid ka, kuidas nad olid käinud koolitusel, kus õpetatav ei vastanud koolituse teemale: *„Kui koolituse pealkiri on üks, aga sisu on hoopis midagi muud. Et kui räägitakse ikkagi aktiivõppe meetodist ja tegelikult ei ole nagu aktiivõppest seal mitte mingit juttugi...”* Osaajaga töötavad noorsootöötajad šotimaalt nentisid sarnaselt, et kiire päevakava ja alternatiivsete kohustuste tõttu ootavad nad koolitustelt teemakohasust ja konkreetseid reaalses elus rakendatavate kogemuste ja teadmiste jagamist (Munn ja Hamilton 1989).

Käesoleva uuringu raames intervjueeritud noorsootöötajad tegid kriitikat ka õpetamismeetodikate kohta. Nad leidsid, et mõnedes koolitustes on grupitöö kui meetod üleekspluateeritud. Noorsootöötajad peavad tegelikult grupitööd koolitustel väga efektiivseks õpetamisstiiliks, sest see võimaldab kolleegidega arutleda, oma tööst rääkida, kogemusi vahetada ja ideid genereerida. Kui aga kogu koolitus koosneb ainult grupis vestlemisest ning koolitaja roll on arutlemisteenuse esitaja, siis muutuvad noorsootöötajad rahulolematuks. Nad ootavad, et ka koolitaja pakuks välja lahendusi ja räägiks enda kogemustest käsitletava teema puhul.

Intervjuudes osalenutele valmistasid pettumust noorsootööasutuse raamatupidamist ning noorsootöö alast seadustikku puudutavad koolitused. Uuritavate meelest on need koolitused nõrga kvaliteediga või puuduvad sootuks. Mittetulundusühingutes töötavad noorsootöötajad peavad tihtipeale lisaks igapäevasele noorsootööle ära tegema ka tegevjuhi ja raamatupidaja töö. Neile on aga suureks probleemiks, et puudub ajakohane ülevaade raamatupidamisele esitatavatest nõudmistest. Isegi kui neid teemasid koolitustel puudutatakse, on käsitlus liiga pealiskaudne või üldine selleks, et noorsootöötajatel sellest oma igapäevatoos reaalselt kasu oleks. Selliste teemade puhul ootavad noorsootöötajad täpseid praktilisi juhiseid, kuidas raamatupidamist noortega tegelevas mittetulundusühingus teha, mitte aga üldsõnalist juttu sellest, kuidas raamatupidamine üldiselt käib. Ka seaduste puhul on oluline läheneda teemale kaasuste põhiselt, mitte abstraktselt.

„Ma tahtsin öelda, et kuna tegemist on väga palju MTÜ-dega, siis meie riigis hea raamatupidamistava muutub tundide ja minutitega, et see on üks valdkond, /.../ mis on täielik õudus, sellepärast et need asjad, mis eelmine aasta kehtisid, need ei kehti enam sel aastal, kaasa arvatud ka kõik erisoodustusmaksud ja kõik see sama, et kui sa ise täiendad ennast, siis on juba erisoodustusmaks, ja kui sa täiendad kedagi teist või. /.../ Noh, minu meelest see on nagu koolitamata, selles mõttes, et kuidas MTÜ-de, ma mõtlen just noorteorganisatsioonide, huvitegevuse organisatsioonide, raamatupidamine käib. Et kogu aeg on mingi üldine raamatupidamine, aga /.../ selline nagu kitsam valdkond, et /.../ tegelikult võiks see olla.”

Kokkuvõtvalt öeldes ootavad noorsootöötajad, et koolitused oleksid konkreetselt antud teemast ning käsitleksid seda pigem sügavuti, kui haaraksid pinnapealselt mitmeid valdkondi. Samuti eelistavad nad teoreetilise käsitluse asemel rohkem praktilist lähenemist, kuid mitte üksnes osalejate omavahelisele vestlemisele ülesehitatud koolitusi. Leitakse, et koolitajad peaksid eelnevalt tutvuma osalejate tasemega ning vastavalt sellele komplekteerima grupid ja esitama materjali. Staažikamatele noorsootöötajatele ning neile, kes ise juba teisi koolitavad, peaks pakutava aine tase olema kõrgem kui alles väheste kogemustega noorsootöö valdkonnas tegutsevatele inimestele.

## KOKKUVÕTE

Noorsootöö hea kvaliteedi tagavad antud valdkonnas töötavate inimeste kompetentsus ning selle arendamiseks pakutavate koolituste kättesaadavus ja kõrge tase. Noorsootöötajate uuringu tulemused näitavad, et noortega tegelevad inimesed pidasid täienduskoolitusi väga vajalikuks oma pädevuse tõstmisel ning enamik neist oli ka mõnel koolitusel osalenud. Valdav osa täiendõppel osalenud noorsootöötajatest oli koolituste tasemega rahul. Uuritavate sõnul ei pakkunud koolitused neile mitte ainult konkreetseid teadmisi mingist valdkonnast, vaid

olid ka hea motivaator. Koolitustel on ka võimalik kohtuda kolleegidega ja leida uusi koostööpartnereid.

Koolitustel osalemise teemaga haakub ka informaalne õppimise tähtsus. Tulemustest nähtub, et enda ja teiste kogemustest õppimist peeti kõige olulisemaks ja efektiivsemaks enesetäiendamise vormiks. Koolitustele minnakse juba sellepärast, et seal on võimalik kohtuda teiste noorsootöötajatega ning nendega suhtlemise kaudu saada uusi ideid.

Uuringust selgub veel, et mitte kõik noorsootöö alal töötavad inimesed ei ole saanud alati koolitustel osaleda. 20% noorsootöötajate jaoks olid koolitused peaaegu või täiesti kättesaamatud. Peamiselt on sellisel juhul probleemiks materiaalsete ressursside vähesus, mistõttu tööandja ei maksa kinni koolituse osalustasu ja/või sõidukulusid. Märkimisväärseks takistuseks on ka ajapuudus ning koolitusel osalemise ajaks asendaja leidmine. Eesti kaugemates piirkondades elavatele inimestele võib olla näiteks pealinnas toimuvale koolitusele kohalejõudmine aeganõudev, keeruline ja kallis. Vene keelt kõnelevad noorsootöötajad on jäänud koolitustelt kõrvale ga puuduliku eesti keele oskuse pärast.

Noorsootöötajate ja tööandjate arvamused kasutatud enesetäiendamise vormide, koolitustel osalemise sageduse ja takistuste osas on suhteliselt sarnased. Kuna paljud tööandjad on ise praktiseerivad noorsootöötajad, on sarnaste tulemuste saamine loogiline. Väheste erinevuste põhjus (näiteks osade enesetäiendamisvormide kasutamise puhul) võib seisneda pigem selles, et tööandjad lähtuvad vastamisel kõikide alluvate kogemustest, noorsootöötajad ainult enda omast.

## Kasutatud kirjandus

- Center for School and Community Services. (2002). *An evaluation of Building Exemplary Systems for Training Youth Workers (BEST): A summary report*. NewYork: Academy for Educational Development.
- Elukestva õppe strateegia 2005–2008. (2005). Tartu: Haridus- ja Teadusministeerium.
- Gharabaghi, K. (2008). Professional Development and Career Building in Child and Youth Care. *Child & Youth Services*, 30(3), 301–326.
- Kadak, T. (2006). *Tallinna laagrikasvatavate pädevus ja selle arendamine. Raport*. Tallinna Spordi- ja Noorsooamet.
- Munn, P., Hamilton, D. (1989). *Part-Time Youth Workers and Training: A Study of Needs and Provision*. SCRE Project Reports. Edinburgh: Scottish Community Education Council.
- Noorsootöö strateegia 2006–2013. (2006). Tartu: Haridus- ja Teadusministeerium.
- Reitav U., Ristikivi L. (2010). *Noorsootöö. – V. Parts (toim.) Noortemonitor 2009*, Tallinn, Eesti Noorsoo Instituut.
- Ümarik, M., Loogma, K. (2005). *Pädevused ja pädevuste arendamine noorsootöö valdkonnas: Eesti noorsootöötajate professionaalne taust. Noorsootöölase koolituse valdkonna uuringu raport*. Tallinn: Tallinna Ülikooli Haridusuuringute Instituut.

# NOORSOOTÖÖTAJATE KOOLITUS- VAJADUS NENDE ENDI JA TÖÖANDJATE VAATENURGAST

## VI

Uku Visnapuu

---

Leirman (2003) eristab nelja hariduskultuuri: eksperdi-, inseneri-, prohveti- ja kommunikaatiivset ehk dialoogilist kultuuri. Selline laiapõhjaline liigitus aitab mõista ka noortevaldkonnas tegutsevate inimeste ootusi koolitustele ja praegust koolituspakkumist – kuidas need haakuvad ja mis osas esinevad lõhed.

Ekspertkultuuris on rõhk **teadmiste** omandamisel, koolitaja on info andja, õppijad vastuvõtjad. Õppimine on ennekõike ratsionaalne tegevus ja suunatud fenomenide ning protsesside mõistmisele ja probleemide lahendamisele. Insenerikultuuris püüeldakse eelkõige kohalikul tasandil toimuva **tegutsemise** poole. Mõlema hariduskultuuri puhul on tähtsad hoolikalt seatud õpieesmärgid ja kriitiline mõtlemine, kuid ekspertkultuuris on koolitus ennekõike koolitajast lähtuv, insenerikultuuri puhul aga tegeletakse koolitusvajaduse hindamise ning just sellele grupele sobiva „rätsepaülikonna” väljatöötamisega. Insenerikultuuris rakendatakse rohkelt õppimist tegevuse kaudu, koolitaja on eeskätt muutuste arhitekt ja protsessi juhtija; ekspertkultuuris annavad tooni akadeemiline loeng ja referatiivne töö.

Prohvetikultuuris on fookus **eetilistel küsimustel** ja haridus toetab inimesi moraalse kogukonna loomisel. Õpitakse väärtusi selgitavast moraalsest eeskujust: tekstist, kogukonnast, karismaatilisest juhust, kellega õppijad püüavad samastuda. Koolitaja voorused on olulisemad tema teadmistest ja oskustest, ta manitseb, jutlustab ja problematiseerib – see on tihti efektne, kaasahaarav ja emotsionaalne. Õppuritelt oodatakse, et nad vähendaks oma tegevusega praeguse ja ideaalse situatsiooni vahelist lõhet.

Kommunikatiivse ehk dialoogilise kultuuri puhul on eriti tähtsad **kogukonna loomine, autentne dialoog, kogemused ning nende tähendused**. Inimest nähakse kommunikatiivse tegevuse poolt kujundatuna ja koolitaja on julgustaja, suhtleja, hõlbustaja, aidates jõuda kvaliteetse suhtlemise ning üksmeelele. Kommunikatiivses kultuuris toonitatakse igaühe arusaamade olulisust ja nii selles kui prohvetikultuuris on koolitus sageli rõhutatult eetilise varjundiga.

Dialoogilisele kultuurile võib ette heita kapseldumist oma grupi maailmapilti ja väliskeskonna nõuetest möödavaatamist, prohvetikultuurile dogmatismi, pragmatismi ja liigset moraliseerimist; ekspertkultuurile logotsentrismi: tundetust väärtuste ja emotsioonide suhtes; insenerikultuurile ülemäärast kalduvust tegutseda. Siinesitatu on robustne lihtsustus, põhjalikuma käsitlusega on võimalik tutvuda läbi originaallikku.

Igal hariduskultuuril on oma väärtus ja üks ei ole põhimõtteliselt parem teisest. Küsimus on koolitusvajadusele vastavate tegevuste kavandamises ja turundamises ning eri hariduskultuuride pakutava oskuslikus lõimimises.

Peatükis kõrvutatakse noorsootöötajate ja nende tööandjate ootusi koolituste sisule ja korraldusele, toetudes nii kvantitatiivsetele kui kvalitatiivsetele andmetele (veebiküsitluse avatud küsimuste vastused, fookusgrupi intervjuud). Osutatud on võimalikele seostele valdkonnas sõnastatud probleemidega ja esile toodud vastuolusid ja vajaduste paljusust ning nende haakumist eri hariduskultuuridega. Leidude põhjal on tuletatud rida ettepanekuid noorsootöö väärtustamiseks ja selle kvaliteedi tõstmiseks asjakohase koolitustegevuse ning teiste arengut võimaldavate ja koostööd toetavate meetmete kaudu. Vajadusel on kõrvutatud tulemusi viie aasta taguste leidudega (Ümarik ja Loogma 2005).

## KOOLITUSTEEMAD, MIDA PEETAKSE TÄHTSAIKS

Nagu selgub käesoleva väljaande eelmisest peatükist, on üle 80% vastanud noorsootöötajatest viimase aasta jooksul täienduskoolitusel osalenud. Viimase 3 aasta jooksul osales 2/3 vastanuist neljal kuni kümnel koolitusel. Enim on osaletud noorsootöö põhiteadmiste- ja oskuste alastel koolitustel<sup>1</sup>.

Lisaks senisele osalusele käsitleti 2010. aasta uuringus noorsootöölaseid koolitussoove, seda nii noorsootöötajate kui ka nende tööandjate arvamuste alusel. Etteantud loetelude täienduseks oli nii noorsootöötajatel kui ka tööandjatel võimalik ise välja pakkuda vajalikke koolitusteemasid.

Tööandjate poolt soovitud koolitusteemad on paigutatavad sellealases varasemas uuringus (Ümarik ja Loogma 2005: 26) kasutatava kutsekirjelduse alusel väljapakutud liigitusse:

- Üldoskused ja pädevused; (18% mainimisi kõigist tööandjate vastustest).
- Spetsiifilised...
  1. ...organisatoorsed, juhtimis- ja planeerimisoskused (32 %);
  2. ...kasvatus-pedagoogilised pädevused (26%);
  3. ...loov-kunstilised pädevused (5%).

Täiendavalt kerkisid esile käesolevas uuringus:

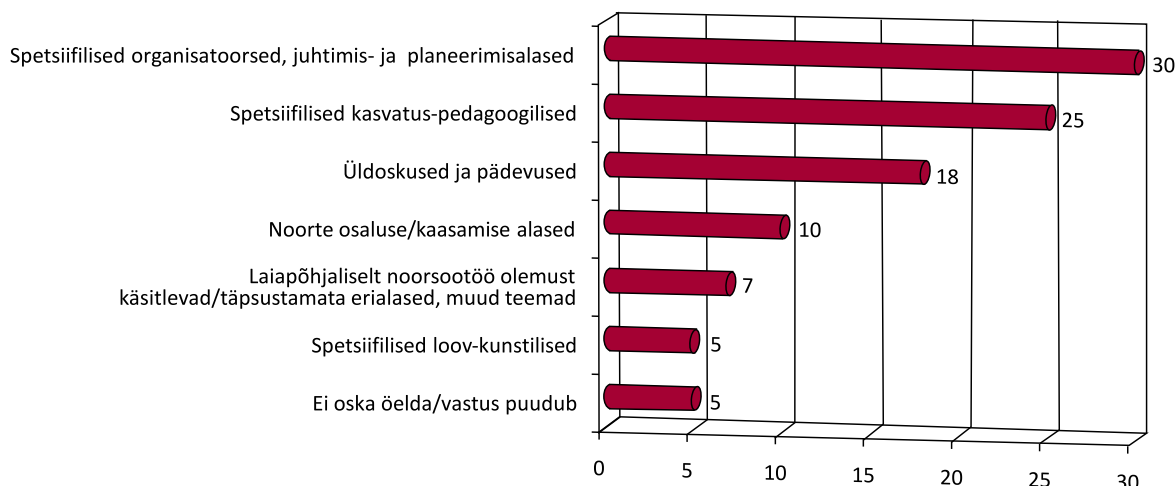
- Noorte osaluse ja kaasatuse alased pädevused, mis hõlmas ka erinoorsootöö ja erivajadustega noorte kaasatust<sup>2</sup> (11%). Ehkki neid saaks liigitada nii juhtimis- kui ka kasvatuspädevuste alla, võiksid need siiski väärida eraldi tähelepanu.
- Laiapõhjalised teadmised noorsootöö olemusest. Ka täpsustamata „erialased” ja muud teemad paigutati selle kategooria alla (7%).

Tööandjate poolt väljapakutud koolitusteemade jaotus on esitatud joonisel 6.1.

<sup>1</sup> Siinkohal käsitletakse seda valdkonda Tallinna Pedagoogilise Seminari sellenimelisel pikaajalisel täienduskursusel osalemisest laiemalt. Põhiteadmised ja -oskused on loetletud noorsootöötaja kutsestandardis.

<sup>2</sup> Siia liigitati järgmised sihtgrupid ja teemad: erivajadustega, „raskesti kasvatatavad”, „riskinoored”, maapiirkonna noored, õpilasesindused, mitmekesisus noorsootöös, multikultuursus, noorte aktiivsuse ja omaalgatuse tõstmine, noorte jõustamine.

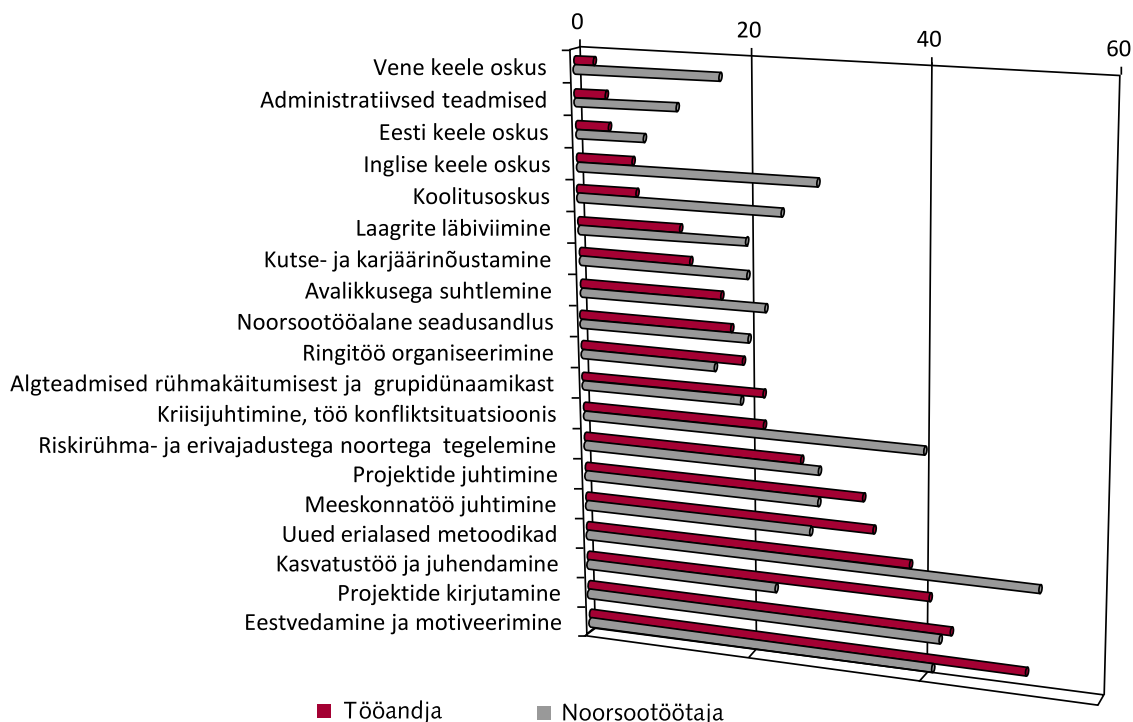




**Joonis 6.1.** Tööandjate arvamused noorsootöötajatele vajalikest koolitusteemadest (avatud küsimuse vastuste kodeering, %)

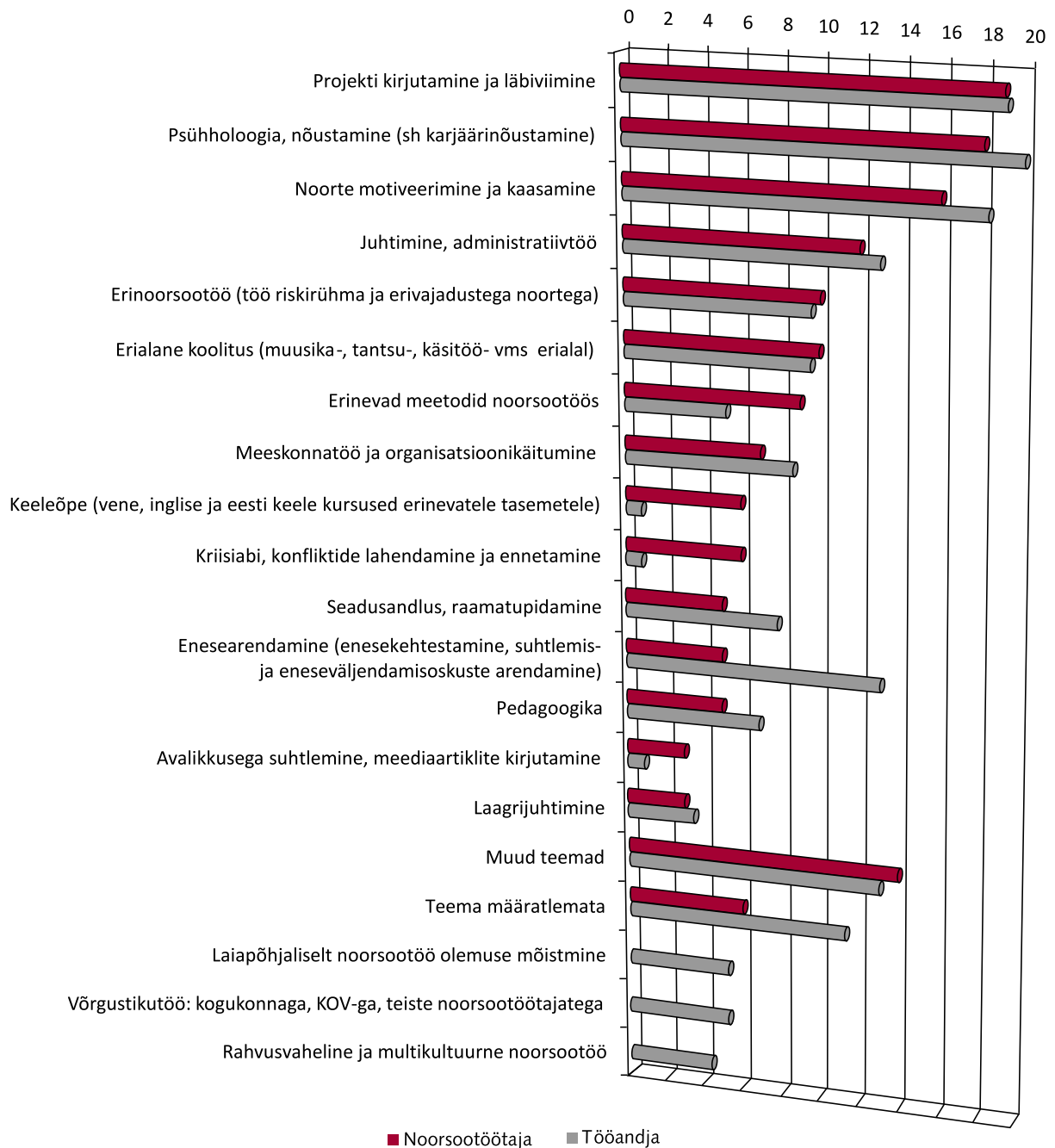
Joonistelt 6.2 ja 6.3 saab ülevaate valdkondadest, milliseid pädevusi noorsootöötajad omandada soovivad ja milliseid tuleks neil omandada tööandjate arvamusel lähtuvalt. Andmed on esimesel juhul valikvastustest, teisel juhul kodeeritud soovitavaid koolitusteemasid käsitleva avatud küsimuse vastuste alusel.

Kui hästi langevad eri vaatenurgad kokku? Tabelites 6.1 ja 6.2 on esitatud ülevaade noorsootöötajate ja tööandjate poolt tähtsaks peetud koolitusteemade eri- ja ühisosadest, esimeses tabelis valikvastuste ja teises avatud küsimuste vastuste alusel.



**Joonis 6.2.** Pädevuste arendamise olulised valdkonnad (noorsootöötajate ja nende tööandjate arvamused, %)





**Joonis 6.3.** Koolitusteemad, millel noorsootöötajad sooviksid osaleda ja mida tööandja vajalikuks peab (% , kodeeritud avatud küsimuste vastuste alusel)

**Tabel 6.1.** Noorsootöötajate ja tööandjate arvamused noorsootöötajatele vajalikest pädevuste omandamise valdkondadest (valikvastuste põhjal)

	tähtsad teemad tööandjate meelest →			
→ tähtsad teemad noorsootöötajate meelest	kuni 20% tööandjatest mainis	21–40% tööandjatest mainis	üle 40% tööandjatest mainis	
üle 40% noorsootöötajatest mainis		uued erialased metoodikad; kriisijuhtimine, töö konfliktituatsioonis	eestvedamine ja motiveerimine; projektide kirjutamine	
21–40% noorsootöötajatest mainis	avalikkusega suhtlemine; inglise keele oskus; koolitusoskus	meeskonnatöö juhtimine; projektide juhtimine; riskirühma- ja erivajadustega noortega tegelemine	kasvatustöö ja juhendamine	
kuni 20% noorsootöötajatest mainis	ringitöö organiseerimine; noorsootööalane seadustik; kutse- ja karjäärinõustamine; laagrite korraldamine; vene keele oskus; administratiivsed teadmised; eesti keele oskus	algteadmised rühmakäitumisest ja grupidünaamikast		

Ühe tähelepanuväärse leiuna tuleb esile, et tööandjad tähtsustavad hetkel ennekõike vajalike teemadena mitmesuguseid „pehmeid” oskusi (eestvedamine ja motiveerimine; meeskonna juhtimine; kasvatustöö ja juhendamine) ja noorsootöötaja enesearengut, sh üldisi suhtlemisoskusi enam kui noorsootöötajad ise. Samas peavad noorsootöötajad koolitamisoskust palju tähtsamaks pädevuseks, mida omandada (mainimise protsendid noorsootöötajail 24 ja tööandjail 7).

Võimalik, et tööandjad ei pea noorsootöötaja poolt läbiviidavat koolitustegevust kasvatustöö ja juhendamise ega noorsootöötajate võrgustikutöö hulka kuuluvaks, vastasel juhul nimetaksid nad ka seda oskust sagedamini. Koolitajakoolituse pakkumine noorsootöötajatele võiks olla oluline mitmel põhjusel: see varustab neid täiendavate meetoditega noorsootööks ja aitab võrgustikutöös kaasa omavahelisele õppele, võimaldab karjääri teha (nii noorsootöös kui selle väliselt) ja staatuses tõusta. Tähtis on ka see, et koolitajaoskusi õppides saab tuge noorsootöötaja eneserefleksioon ja suutlikkus luua ning valida asjakohaseid sihtgrupi vajadustele vastavaid meetodeid ning kohaldada olemasolevaid meetodeid oma konteksti sobivaks. Ühtlasi tõuseb teadlikkus juba noortevaldkonnas olemasolevatest ressurssidest. Detsembris 2010 SA Archimedes Euroopa Noored Eesti büroo korraldusel toimunud õppematerjalide ja -meetodite teemalisel seminaril noorsootöötajatele jäi kõlama, et nii materjale kui meetodeid on palju ja mitmesuguseid, sh hõlpsalt veebist leitavaid, aga noorsootöötajad ei ole neist teadlikud.

Kvantitatiivsetel andmetel märkis täpsustamata suhtlemisoskuste õppimise soovi ligikaudu viiendik vastanuist ja pisut alla 30% vastanuist tõi eraldi huvipakkuva teemana välja suhtlemise avalikkuse ja meediaga. Kolmandik vastanuist soovis psühholoogiateadmisi, mis ei pruugi hõlmata näiteks enesehoiu- ja stressiteemasid. Veerand vastanuist soovis teadmisi konfliktisituatsioonides tegutsemist, kuulamisoskusi tahtis õppida veidi üle kümnendiku.

2005. a andmetel olid mõlema vastajarühma ühisosana tähtsaks peetud teemade seas uued erialased meetodikad ja keelteoskus. Täiendavalt oli üksnes noorsootöötajate jaoks tähtis kriisijuhtimine ja tööandjate meelest projektide kirjutamine ning juhtimine, meeskonnatöö juhtimine, eestvedamine ja motiveerimine, kasvatustöö ning juhendamine.

Käesoleva uuringu tulemustest ilmneb, et noorsootöötajad tunnevad huvi paljude valdkondade koolituste vastu, kusjuures eriti soovetakse koolitusi, mis haakuvad ühest küljest noorsootöötajate poolt enim mainitud põhitegevustega ja teisest küljest enim mainitud probleemidega; seda illustreerib tabel 6.3.

**Tabel 6.2.** Noorsootöötajate ja tööandjate arvamused noorsootöötajatele vajalikest koolitusteemadest (kodeeritud vabade vastuste põhjal).  
**Rõhutatud kirjas** on need teemad, mida mõlemast vastajagrupist mainisid üle 15% respondentidest.

	tähtsad teemad tööandjate meelest →			
	kuni 5% tööandjatest mainis	6–10% tööandjatest mainis	üle 10% tööandjatest mainis	
üle 10% noorsootöötajatest mainis				<b>projekti kirjutamine ja teostamine;</b> <b>psühholoogia, nõustamine</b> <b>(sh karjäärinõustamine); noorte</b> <b>motiveerimine ja kaasamine;</b> <b>muud teemad;</b> juhtimine, administratiivtöö, (sh ürituste korraldamine)
6–10% noorsootöötajatest mainis	eri meetodid noorsootöös; keeleõpe; kriisiabi, konfliktide lahendamine ja ennetamine	erinoorsootöö (töö riskirühma ja erivajadustega noortega); erialane koolitus (muusika, tantsu, käsitöö vms erialal); meeskonnatöö ja organisatsiooni-käitumine		teema määratlemata
alla 6 % noorsootöötajatest mainis	avalikkusega suhtlemine, meediaartiklite kirjutamine; laagrijuhtimine; laiapõhjaliselt noorsootöö olemuse mõistmine; võrgustikutöö; kogukonnaga, KOV-ga, teiste noorsootöötajatega; rahvusvaheline ja multikultuurne noorsootöö	seadustik, raamatupidamine; pedagoogika		enesearendamine (sh enesekehtestamine, suhtlemis- ja eneseväljendamisoskuste arendamine)

**Tabel 6.3.** Ülevaade noorsootöötajate soovitatavatest koolitusteemadest nende tööga seonduvate realiteetide kontekstis – kvalitatiivsete ja kvantitatiivsete andmete üldistus. Kahes parempoolses veerus esitatu põhineb valikvastustel, mida mainis vähemalt viiendik vastanuist.

Enim mainitud...			
...põhilised tööülesanded	...probleemid	...endale noorsootöö tegemiseks vajalikud erialased teadmised ja oskused	...valdkonnad, milles sooviks pädevusi arendada teadmised ja oskused, mida sooviks enda juures arendada (kahe küsimuse koond).
<b>loov korraldamine</b> (üritused, projektid, laagrid, mitmesugune huvitegevus) <b>suhtlemine</b> (info vahendamine, noorte juhendamine, suhtlemine sidusgruppide ja avalikkusega) <b>administreerimine</b>	<b>kutseala madala väärtustatuse probleemid</b> (vähened vahendid ja ebapiisav palk, töö vähene tunnustatus, vähened karjääri- ja arenguvõimalused, inimeste puudus, kaadri voolavus, supervisiooni pole), ülemäärane projektipõhisus <b>koostööalased probleemid ja vajakud</b> (erinevate noorsootöö valdkondade vahel, kogukonnaga, muude sidusgruppidega, kolleegidega – erinevad ootused ja valdkonna väljakujunematus) <b>raskused noorte motivatsiooni kaasatusega</b> (sh erivajadustega noored) <b>ajapuudus ja stress</b>	projektide kirjutamine inglise keel motiveerimisoskused psühholoogiaalased teadmised esinemis- ja väljendusoskus nõustamisalased teadmised juhtimisalased teadmised oskus suhelda avalikkuse/meediaga finants- ja raamatupidamisalased teadmised projektide juhtimise oskus teadmised konfliktisituatsioonist tegutsemisest vene keel	<i>Ligikaudu 40% vastanuist mainis:</i> uued erialased metoodikad projektide kirjutamine eestvedamine ja motiveerimine kriisijuhtimine, töö konfliktisituatsioon inglise keele oskus  <i>Ligikaudu 30% vastanuist mainis:</i> psühholoogiaalased teadmised esinemis- ja väljendusoskus nõustamisalased teadmised projektide juhtimine riskirühma- ja erivajadustega noortega tegelemine juhtimisalased teadmised avalikkusega/meediaga suhtlemine meeskonnatöö juhtimine  <i>Ligikaudu 20–25% vastanuist mainis:</i> finants- ja raamatupidamisalased teadmised koolitusoskus kasvatustöö ja juhendamine vene keele oskus laagrite läbiviimine kutse- ja karjäärinõustamine noorsootöölane seadusandlus

Vaid umbes kümnendik vastanud noorsootöötajaid mainivad enda põhitegevuse sisu hulka noortepoliitika kujundamise, mis võib olla tihedas seoses enimmainitud rahulolematuse allikatega (vähesed võimalused, vähene palk, töö vähene tunnustatus). Kutseala madala tunnustatuse probleemi peatse lahenemise suhtes pessimismi tekitav on, et noorsootöötajad ei avalda soovi õppida *lobby*-tööd ega otsustusprotsessides osalemist. Võimalik, et neid oskusi oleks hea õpetada avalikkusega suhtlemise koolitusel – pisut alla poole vastanuist märgib selle oma põhiliste tööülesannete hulka ja ligi iga neljas nimetab seda oluliseks oskuseks noorsootöö tegemisel. Ligi kolmandik on ka neid, kes sooviks õppida meediasuhtlust ja/või suhtlust avalikkusega.

Endale noorsootöö tegemiseks vajalikuks peetavad teemad eristusid kohati teravalt teemadest, mida sooviti koolitusel õppida. Inglise keele oskust tööks olulisena märkis pisut alla 20% vastanuist, aga seda omandada soovis veidi alla 30% (10% tööandjaid mainis inglise keelt). Finants- ja raamatupidamisalaseid teadmisi nimetati töös olulistena 10%-l juhtudest, kuid omandada soovis neid ligikaudu iga neljas noorsootöötaja. Vastupidistest erinevustest saab ülevaate tabeli 6.4 abil, kus on loetelu teemadest, mille puhul nimetati neid endale väga sageli oluliseks, kuid üsna harva väljendati huvi koolitusel omandada.

**Tabel 6.4.** Teemad, mille puhul nimetatud teadmise ja oskuse oluliseks pidamise ja koolituse abil omandamissoovi vahel on suured erinevused omandamissoovi kahjuks

Eriti terav vahe (ca 40–60 protsendipunkti)	Terav vahe (ca 15–35 protsendipunkti)
Teadmised ja oskused, mille märkis endale oluliseks 55–80% vastajaist, samas vajalike koolitusteemade seas mainis seda neid ca 20% noorsootöötajaist	Teadmised ja oskused, mille osas märkis need endale oluliseks 37–55% vastajaist, samas vajalike koolitusteemade seas mainis seda ca 5–10% noorsootöötajaist
suhtlemisoskus meeskonnatöö oskus kuulamisoskus	organisatoorsed oskused õppimis- ja arenemisvõime analüüsi- ja üldistamisvõime

Nimetatu on tõlgendatav mitmeti: võimalik, et vastanute fookus on nende hinnangul endale hetkel pakilisematel teemadel. Võib olla, et vastajad ei soovi õppida tabelis 6.4 mainitud teemasid, sest peavad neid juba küllaldaselt omandatuteks või õpiksid siiski meelsasti edasi, aga väljaspool koolitusi. Samuti võib näha selles tõrjuvat reaktsiooni prohveti- või eriti eksperdikultuurile toetuvate koolituste suhtes, kus vastavalt toimuvad näiteks lühikesed sütitavad kõned või jagatakse asjakohaseid teadmisi, kuid samal ajal ei õnnestu kummaski saavutada noorsootöötajaid rahuldavat oskuste taset. Üks selle uuringu kvalitatiivse osa sagedasi leide on noorsootöötajate pettumus koolituses, mille väljakuulutatud pealkiri ei vasta sisule, on liiga paljulubav või üldine.

Kuna noorsootöötajad väärtustavad täienduskoolitusega samaväärselt kõrgelt ka kolleegidelt ja oma kogemusest õppimist ning tööd kirjandusega, võiks noortevaldkonnas täiendavalt toetada võrgustumist ja kvisioone ning mentorlust. Sellega alustamiseks pakuvad häid võimalusi inseneri- ja dialoogilise kultuuri koolitused, kus osalejad omavahel tuttavaks saavad ja koostööd teevad ning reflekteerivad.

Soodustamaks noorsootöötajate toimetulekut oma rollis ja ennetamaks läbipõlemist, on tähtis aidata neil omaks võtta elukestva õppe ideaal ja tõekspidamine, et tabelis 6.4 toodud teemad ei saa kunagi nii selgeks, et neid ei oleks võimalik edasi õppida. Selle teadvustamiseni on hea jõuda väljaspool eksperdikultuuri pakutavatel koolitustel, kus saab palju harjutada ning kogeda ja kogemuste üle ühiselt arutada. Manitsev prohvetikultuuri koolitus ei austaks noorsootöötaja kui täiskasvanud õppija vajadusi. Ka aitavad noorsootöötajal ennastjuhtivaks õppijaks kujuneda mentorlus, supervisioon ja kovisioon nii eraldi kui ka koolitustega lõimitult.<sup>3</sup>

Piirkondlikus lõikes tõuseb esile Ida-Virumaa vastajaskond, kelle hulgas on suurem huvi üldoskuste (eriti keeleoskused) ja spetsiifiliste organisatoorsete, juhtimis- ja planeerimisoskuste suhtes. Ida-Virumaa vastajate poolt kurdetakse ebapiisavat infomaterjalide kättesaadavust: pole teada, milliseid materjale noorsootöö kohta Eestis leidub. Seega kasutatakse Venemaal väljaantud kirjandust, isegi kui eesti keeles lugemine ei ole probleem. Ida-Virumaa vastajate fookusgrupis toodi välja, et suures osas töötatakse erinoorsootöö sihtgrupi noortega.

Alla 15% vastanuist oli osalenud koolitusel, mis on seotud erinoorsootöö, lastekaitse- ja sotsiaaltöö valdkonnaga. Novembris 2010 selgus ajakirja „Mihus” lugejaküsitluse ühe tulemusena vastanute vajadus erinoorsootöö ja kaasatuse teemaliste materjalide järgi, mis võib olla seotud ka ebapiisava temaatilise koolituspakkumisega – Eestis on vähe selle valdkonna kvalifitseeritud koolitajaid.

Fookusgruppides osalenud märgivad, et projektikirjutamise koolitusi on arvukamalt ja need on hõlpsamini kättesaadavad kui nõustamiskoolitused, aga see tulemus ei pruugi olla esinduslik kõigile noorsootöötajatele. Projektkoolitused on nii noorsootöötajate kui tööandjate hinnanguil üks ennekõike hetkel vajalikest teemadest: iga kuues tööandja märgib vajadust nende järele. Pisut üle 40% noorsootöötajatest soovib õppida projekti kirjutamist ja veidi alla 30% projekti juhtimist.

Mõlema vastajagrupi suur huvi projektkoolituste vastu peegeldab ühest küljest noortevaldkonnas jätkuvalt tugevalt tooni andvat projektipõhisust ja ilmselt teisest küljest turul saadaolevate koolituste ebapiisavat sobivust (üldine projektkoolitus ei lähe noorsootöö vajadustega nii hästi kokku kui võiks) või halba kättesaadavust, näiteks rahaliste vahendite puuduse tõttu, mida mainisid umbes pooled vastanud noorsootöötajast. Suurim rahulolematuse põhjus noorsootöös vajalike vahendite nappusega iseloomustab vastajarühmade lõikes noorteprojektide töötajaid. Et üle 20% kõigist vastanutest on läbinud projekti- või meeskonnatöö koolituse, võib oletada, et koolitused pole olnud piisavalt sügavuti õppimist toetavad, valdkonnakesksed või ajaga kaasas käivad. Ka siin võib oletada reaktsiooni eksperdikultuurile koolituses ja pettumust kõlava nimega lühikoolitustes.

Mõlema vastajagrupi kõrgendatud huvi kutse- ja karjäärinõustamise teemade vastu (ligi viiendik märkis need ära) ning tööandjate teatav huvi õpetada laiapõhjaselt noorsootöö olemust (5% vastanud tööandjast) võivad peegeldada majanduslangusega seonduvaid tööturutrende.

<sup>3</sup> Pikemalt võib mentorlusest, supervisioonist ja kovisioonist lugeda käesoleva peatüki autori artiklist „Tugi noorsootöötaja professionaalsele ja isiksuslikule arengule,” mis ilmus noorsootöö ajakirja MIHUS 5. numbris 2010. aasta novembris. Ajakirja veebiversioon on kättesaadav aadressilt <http://www.mitteformaalne.ee/mihus.html>.



Kolmandik avatud noortekeskuste töötajatest pidas väheseid karjääritegemise võimalusi oluliseks rahulolematuse teguriks noorsootöös<sup>4</sup>. Seega võiks kutse- ja karjäärijuhtimise alase nõustamise õppimine olla kasulik nii noorsootöötajate endi karjääri kui ka nende sihtgruppe silmas pidades, kuid kui noorsootöötaja karjäärivõimalused ongi puudulikud, siis on karjääriteemade õppimisest vähe kasu ja vaja on süsteemsemat muutust noorsootöö valdkonnas.

Keskmine rahulolu noorsootöölase tegevuse tulemuslikkusega oli 4-pallisel skaalal („1”- pole üldse rahul, „4”- igati rahul) kõigil noorsootöötajate vastajarühmadel ligikaudu 3 (+/- 0,2 punkti) ja keskmine rahulolu noorsootöö tegemiseks olemasolevate võimalustega kõikus samal skaalal 2,7 ümber (+/-0,1 punkti). Võttes arvesse neid tulemusi ja seda, et üheks enim mainitud takistavaks teguriks on rahaliste vahendite nappus (pisut alla 60% vastanuist mainis seda), võiks olla kohane pakkuda koolitusi, mis kõnetavad ennekõike võimaluste suurendamise teemat, eriti aga varade arendust, koostöövõrgustike loomist, kvaliteedijuhtimist ja enesehinnamist, mis aitavad esile tuua oma töö seniseid vilju ja mõju.

Kvantitatiivuurings toodi välja ka koostööraskusi kohalike omavalitsusega, vihjates KOVi poolsele umbusaldusele, puudulikule noortepoliitikale, ressursside äravõtmisele ja isegi vastutöötamisele. Oktoobris 2009 toimunud KOV valimiste ühe mõjuna on noorsootöötajad eravestlustes toonud välja parteilise poolehoiuta või „vales erakonnas” olnud noorsootöötajaga seotud asutuse kraanide kinnikeeramise. Tuuakse välja ka seda, et kui võimupoliitiku meelest on noored tähtis teema, siis on ka noorsootöök ressurssi, muul juhul mitte ja ka olemasolevad tegevused võivad saada katkestatud.

Seni üksikud äriühingute kaubamärke kandvad noorteühingud (näiteks turvalisuse valdkonnas) osutavad algavale trendile: ettevõtte saab sellega rõhutada oma sotsiaalseost ja noorteühing võidab sellest püsirahastuse ja kompetentsilisena.

Tõdedes, et pikas perspektiivis kasvab elanikkonna vananemisega surve avaliku sektori rahastusele, on ilmne vajadus ka *lobby*-töö, turunduse ja sektoritevahelise partnerluse teemaliste koolituste järele, ja seda mitte ainult mõne noorsootöösutuse päästmiseks poliitilistest tõmbetuultest, vaid majandusliku sõltumatuse ja jätkusuutlikkuse saavutamiseks.

## NOORSOOTÖÖTAJA JAOKS SOBIVAD AJAD KOOLITUSEL OSALEMISEKS

Nii noorsootöötajate kui tööandjate seas tuuakse välja, et koolitustel osalemine ei tohi hakata segama tööd noorsootöötajana, mis võib väljendada hoiakut koolitusse kui millessegi töövälisesse, või raskusi paindliku töökorraldusega, mis inimeste puuduse tingimusi avaldub näiteks selles, et asendajat pole võtta. Kui tööd pole kellelegi ajutiselt üle anda, jääb koolitusele minemata.

Sobivaid ühisaegu on võimalik välja tuua nii nädala kui ka aasta lõikes, kuigi eri inimestele sobivad koolitusteks eri ajad. Erinevaid vajadusi nädala lõikes väljendavad järgmised arvamused:

<sup>4</sup> Lähemalt on rahulolematust tekitavatest teguritest, sh ametirühmade lõikes, võimalik lugeda käesoleva väljaande kolmandast peatükist.

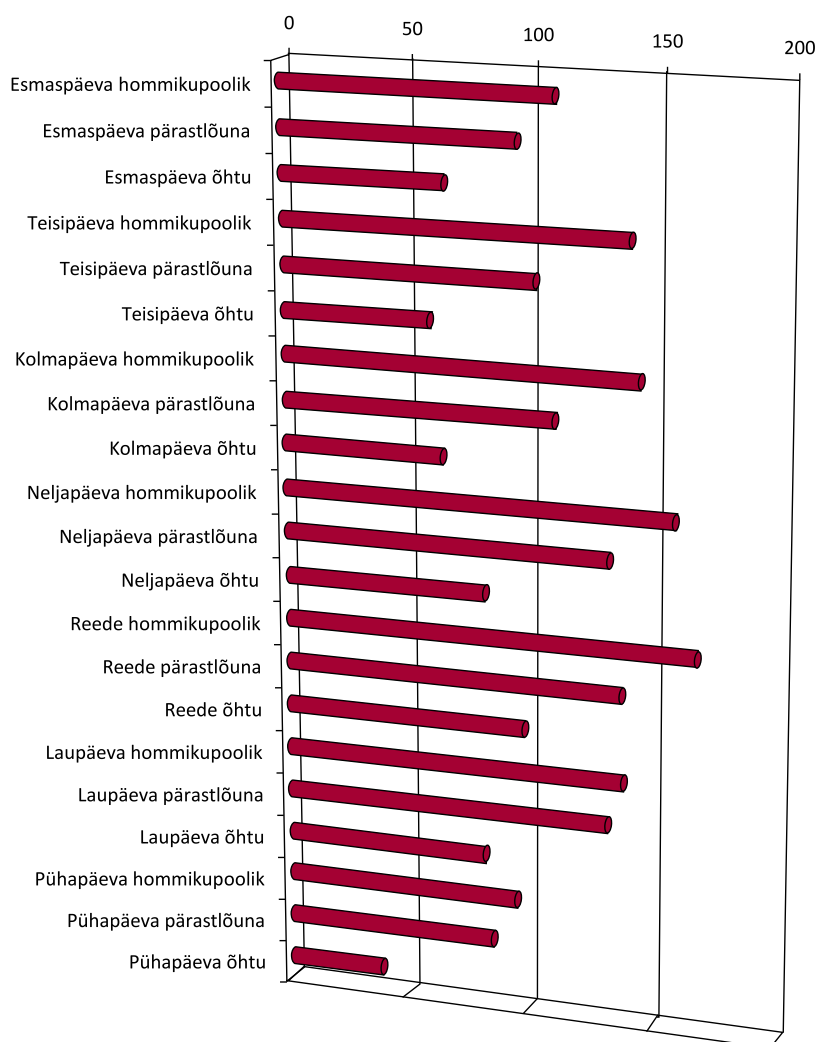
„Kindlasti mitte nädalavahetusel, sest pikema koolituse puhul muutuks seitsmepäevane töönädal koormavaks. Koolitus peaks olema loomulik osa tööpäevast ja toimuma valdavalt tööajal.”

Seevastu väitsid noorsootööd (põhitööna) mitte tegevad vastajad, et äripäevadel on neil raskusi koolitustele pääsemisega.

„Ma ei saa aru, miks enamasti koolitused nädala sees. Sellel saavad siis osaleda vaid need, kes on juba hariduselt ja töölt noorsootöötajad. Kuid see, kes tegeleb vabatahtlikuna ning kes just vajaks rohkem neid teadmisi ja tuge? Kuidas tema need teadmised kätte peaks saama?”

Ka koolituste toimumise sobivuse osas koolivaheajal läksid respondentide arvamused lahku: „Võimalusel koolivaheagadel.”, „Koolitused ei tohi toimuda koolivaheajal – taas noorsootöötaja põhitööaeg!”

Joonis 6.4 pakub ülevaate koolitusel osalemiseks sobivatest aegadest nädala lõikes.



**Joonis 6.4.** Noorsootöötajate eelistatud ajad koolitusel osalemiseks (mainimiste arv)

Keskmise vastaja eelistatuim aeg on tööpäeva hommikupoolik, mida lähemal reedele (k.a), seda sobivam. Vähim sobivad õhtused ajad ja pühapäev. Laupäeva hommikupoolik ja pärastlõuna sobivad pigem hästi, nagu ka tööpäevade pärastlõunad. Puhkepäevade muud ajad on keskmise sobivusega ja pühapäeva õhtu võiks jääda vabaks.

Ühe- või mitmepäevased koolitused? Näib, et just kaugemal elavad inimesed sooviksid pike-maajalisi koolitusi, et sellega hoida kokku söitmiseks kuluvat aega ja raha.

„Kuna elan Saaremaal, siis on minu jaoks otstarbekas pikem koolitus korraga. Sõidukulud ja sõiduaeg on muidu liiga suured.”

Lisaks nimetati teisigi pikemate koolituste plusse, mis viitavad süvitsi minevale õpihoiakule, näiteks:

„Eelistan täispikki päevi või mitmest päevast koosnevaid õppetsükleid. Paaritunnised koolitused jäävad tavaliselt pealispinnaliseks, on pigem infotunnid mingil teemal. Koolitusel peab olema võimalus ÕPPIDA.”

Ka tööandjate arvamused aja sobivusest nädala lõikes varieeruvad. Mitmed lähtuvad vastamisel kuudest: tuleb esile, et detsember ja mai ei sobi. On arvamusi, et huvitaval ja vajalikul koolitusel osalemiseks aja leidmisega probleeme pole, eriti kui koolitusest piisavalt varakult (nt kaks nädalat varem) ette teatatakse.

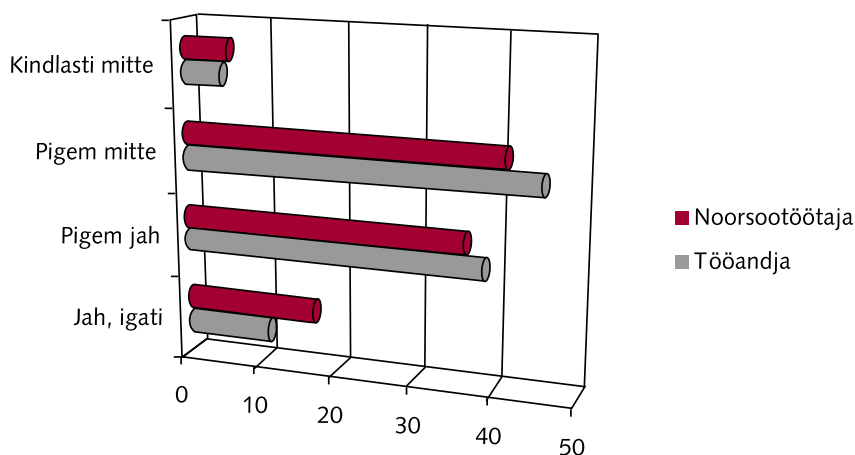
## **E-ÕPE KUI VÕIMALIK LAHENDUSSUUND JA TÄIENDUS AUDITOORSELE ÕPPELE**

4-pallisel skaalal andsid noorsootöötajad nii organiseeritud e-õppele kui ka interneti kaudu iseseisvale õppele kõigi küsitud enesetäienduste vormide reas madalaima keskmise hinde: 2,5; kusjuures kõrgeima keskmise hinde – ligikaudu 3,5 (+0,3 hindepunkti) – pälvisid järgnevad: õppimine kogemustest, täienduskoolitused, õppimine kolleegidelt ja kaaslastelt ning tasemeõpe noorsootöö või sellele lähedasel erialal.

Ligikaudu 2/3 vastanuid polnud organiseeritud e-õppega kokku puutunud ja veebis iseseisva õppe kogemus oli igal kuuendal vastajal. Tulemuste tõlgendamist komplitseerib, et e-õppe kohta esitatud küsimused võimaldasid vastata, mõeldes nii täielikult kui ka osaliselt e-õppes toimuvatele kursustele. Samuti ka see, et puudub info, kui palju vastati kogemuse ja kui palju eelarvamuse pinnalt.

Täiendavalt eristuvad sünkroonset suhtlust nõudvad kursused, kus osalejailt oodatakse ettenähtud ajal veebis viibimist ning kursused, kus igaüks saab mingis raamis valida oma aja. E-õpe peaks võimaldama läbimõeldud disaini korral osalejatel paindlikult ja mugavalt õppida, olles arvutile ligipääsu korral (on noorsootöötajaid, kellel ka see on probleemiks) hästi kättesaadav ja rahuldades eri õpistiilide ja tasemetega osalejate vajadusi ning pakkudes head

võimalust võrgustuda. Korduvalt kasutatava e-kursuse kulud osaleja kohta on palju madalamad kui auditoorsel õppel, ka aitab e-õppe lõimimine auditoorse koolitusega viimase kontaktunde vähendada, kuid on ka koolitusteemasid- ja tegevusi, mida ei saa sama edukalt õppida veebis kui silmast silma. Jooniselt 6.5 selgub tööandjate mõnevõrra suurem skeptilisus e-õppe suhtes.



**Joonis 6.5. Suhtumine e-õppesse (%).** Küsimus noorsootöötajale: „Kas peate koolitust e-õppe teel endale sobivaks lahenduseks?”; ja tööandjale: „Kas peate oma alluvate noorsootöötajate jaoks koolitust e-õppe teel sobivaks lahenduseks?”

Vastustest küsimustele e-õppe võimaliku sobimatuse kohta peegeldub hulk müüte sellest, kuidas e-õppe on mitmes mõttes piiratud ja võimalustevaene, elukauge ja vähemotiveeriv. E-õppe kriitikas väljatoodud aspektid võivad viidata korraldajapoolsele ebapiisavale läbimõeldusele või ebaõnnestunud kursuse disainile, mis ei arvesta sobivalt noorsootöötajate vajadustega.

Noorsootöötaja, kellel on niigi vaja palju töötada arvutiga, eriti aga isikliku ajajuhtimisega hädas olija, ei taha lisakoormust arvuti taga. Teisest küljest loob auditoorne koolitus (eriti mitmepäevane dialoogilise või insenerikultuuri koolitus) vahel „oaasi”, kus argitegevused ei sega, on meeldiv suhelda kolleegidega, leida ühisosi väljakutsetes ja lähenemistes. Ka 2005. aasta uuringu raportis tuuakse välja, et koolitused täidavad mitmeid sotsiaalseid funktsioone ja neil on tähtis roll tööga rahulolu kindlustamisel. Kuna koolitustel osalemine täidab noorsootöötajate jaoks muuhulgas tähtsat rutiini murdvat, stressiennetuslikku ja -leevenduslikku funktsiooni, on mõistetav, et noorsootöötajad ei soovi selle asendumist e-õppega, seega kohati võib tegu olla ka strateegilise vastamisega.

Noorsootöötajatele pakutav e-õppe on kohane koolitusse sisse tuua pärast silmast silma tutvumist, see peab olema paindlik ajakavas ja ilmselt ka asünkroonne. E-osa tuleb läbi viia läbimõeldud ja mugavas keskkonnas, eriti nendele noorsootöötajatele mõeldes, kelle senine kokkupuude veebiga ja info-kommunikatsioonitehnoloogia vahenditega on tagasihoidlik. Tähtis on esimesel kokkupuutel saavutada eduelamus ja kogeda, kuidas e-õppe on abiks ka võrgustumisel ning aitab edasi kontakte hoida. Kuna ka tasemeõppes kasutatakse üha enam e-õpet,

aitab noorsootöö täienduskoolituses hea e-õppe kogemuse saamine kaasa tasemeõppe e-õppes tulemuslikule osalemisele ja vastupidi. Oluline on levitada edulugusid.

## **TÖÖANDJATE ETTEPANEKUID TÄIENDUSKOOLITUSE KORRALDAJATELE**

Tööandjad toonitavad koolituste kättesaadavusega seonduvaid vajakuid, eriti rahaliste vahendite puudust koolitusel osalemiseks ja sinnasõidu võimaldamiseks ning vajadust tuua koolitusi keskustest välja. Rõhutatakse, et koolitused peavad olema praktilist laadi ja et vaja on seada koolitus sihtgrupile vastavale raskusastmele.

Korduvad ka mõtted sellest, et maa- ja linnapiirkonnad vajavad erinevat lähenemist ning et koolituspakkumine võiks olla makrotasandil koordineeritum ja terviklikum, mis aitaks oma asutust paremini juhtida.

„Koolitusvajaduste uuring võiks toimuda eelarveaasta keskel ning koolitusplaan valmida enne uue eelarve vastuvõtmist (okt-nov). Sel juhul saaks täienduskoolitustega seotud kulud kanda eelarvesse ja tegevuskavasse.”

Vaid üksikud tööandjatest vastajad viitavad vajadusele pikaajaliste süvaõppimist toetavate koolituste järele, see ei ole üllatav, kuna ligikaudu 90% vastanud tööandjate hinnangul pole nende asutuses noorsootööga tegelevate inimeste täienduskoolitustel käimise kava või paika pandud sellekohaseid põhimõtteid. Pikemaajalised koolitused võimaldavad ka praktiliste oskuste kujunemist, mida nii noorsootöötajad kui ka tööandjad koolitustelt ootavad, samas on need seotud suurema töölt äraoleku vajadusega.

Ülaltoodu viitab tööandjate vajadusele paremini mõista erinevaid professionaalse arengu toetamise võimalusi, sh tööalase täienduskoolituse eri vorme ja eesmärgi ning suurendada pädevust kaasa rääkida noortevaldkonna koolituspakkumise tekkes.

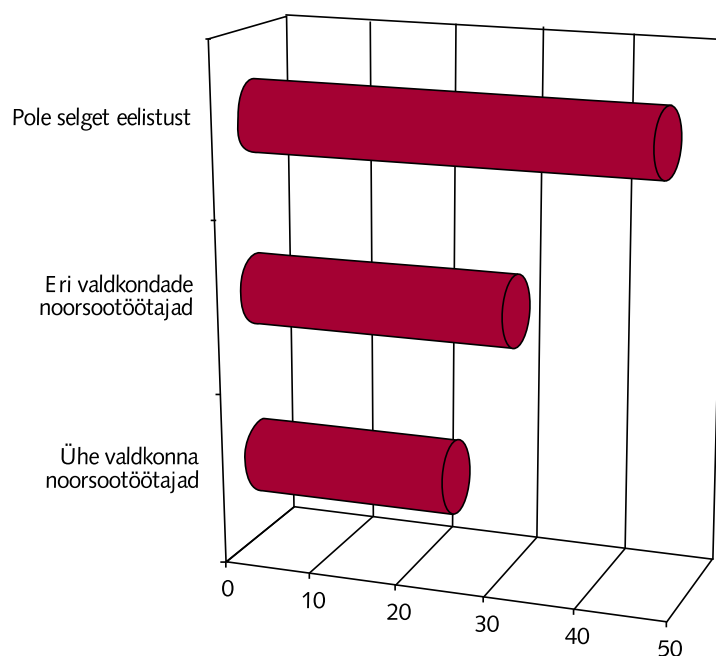
Tõstatub ka enesetäiendusega tegelevate noorsootöötajate tasustamise diferentseerituse teema:

„Ringijuhtide töötasu peab ka vastama kvalifikatsioonile (nagu on nõutav pedagoogide kvalifikatsioon: ei ole loomulik, et omavalitsus kehtestab ühesuguse ringitasu nii põhiharidusega inimesele kui erialase kõrgharidusega pedagoogile).”

## LÄHENEMISED JA ÕPPEMEETODID NOORSOOTÖÖTAJATELE PAKUTAVATES KOOLITUSES

### EELISTATUD KOOLITUSRÜHMA KOOSSEIS

Nagu selgub jooniselt 6.6, väljendab vaid 30% noorsootöötajaid eelistust, et koolitusgrupis võiks olla eri valdkondade noorsootöötajad, ja pisut alla pooltel vastanutest selge eelistus puudub. Veerandi vastanute meelest peaks olema koolitusrühmas üksnes ühe valdkonna noorsootöötajad ja lisaks põhjendatakse seda vahel ka heterogeense grupi – näiteks algajad ja edasijõudnud – ühise õpetamise raskustega, mis on koolitajameisterlikkuse korral siiski võimalik ja avab grupi potentsiaali uuel viisil.



**Joonis 6.6.** Noorsootöötajate eelistused koolitusrühma koosseisu osas (%)

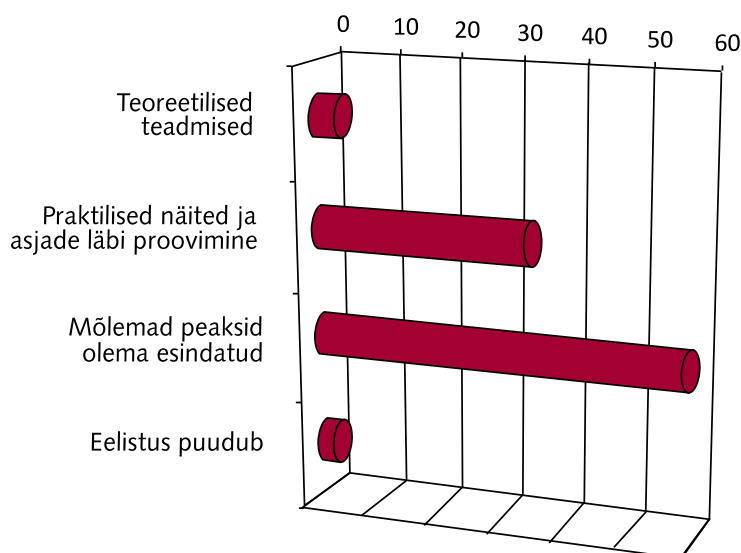
Samuti võib selle veerandi arvamuste taga oletada soovi õppida endasarnaste kogemusest ja omandada sotsiaalset kapitali selles ringis. Sama palju vastanud noorsootöötajaist leiab noorsootööd takistava tegurina koostööprobleeme noorsootöö eri valdkondade vahel. Leitud noorsootöötajaid, kes rõhutavad just koolituse sildade tekkimise kohana, mis võib viidata valmisolekule aktiivse kaasalööjana ja uute väärtuste loojana osaleda inseneri- ja dialoogilise hariduskultuuri koolitustel.

## NOORSOOTÖÖTAJATE EELISTATUD TEOORIA/PRAKTIKA TASAKAAL KOOLITUSTEL

### Kurt Lewin: „Pole midagi praktilisemat heast teooriast”

Valk 2008<sup>5</sup>: „kui olen küsinud ... et mida te ootate, mida tahaksite sellest õppepäevast saada, siis õige sageli öeldakse, et palun ärge rääkige meile mingit teooriat, me tahame praktilisi nippe ja trikke, eksole, kuidas klassi ees ellu jääda ... Ja võib-olla see on nüüd ka koolitajale märk selle kohta, et liiga sageli jäävad need teooriad niimoodi õpetatuks, et need ei seostu selle reaalsusega, ei saa kõnekaks, et inimese jaoks ei teki nagu seda äratundmise rõõmu...”

Pille Valk kõneleb endast õpetajate koolitajana, kuid see on laiendatav ka noorsootöötajate koolitajatele. Näide sobib hästi illustreerima reaktsiooni eksperdikultuuri koolitustele ja nende liialdatud kasutusele. Et eksperdikultuurile toetuvad koolitused kõnetaksid osalejat võimalikult hästi, võiksid need ideaalis olla värske valdkonnauurimuste põhised ja sellised uurimused võiksid haakuda tihedalt koolituse sihtgrupiga. Kuna on ebareaalne loota sotsioloogide tehtavate noorsoouuringute massilist kasvu Eestis, võiks toetada noorsootöötajate kujunemist praktik-uuri-jaiks, kes oskavad kasutada lihtsamaid uurimismeetodeid enda igapäevatoos, hakatuseks oma pakutavate tegevuste siht- ja sidusgruppidele sobivuse tagamiseks ja huviliste kaasamiseks. Ühtlasi osutab see koolitajakoolituse olulisusele, et koolitaja oskaks valida sobiva hariduskultuuri lähenemise ja aidata osalejatel sellesse sisse elada ning uuringutulemusi kohasel viisil avada.



**Joonis 6.7.** Noorsootöötajate eelistused koolituste sisu osas (%)

Nagu selgub jooniselt 6.7, on „üksnes praktilised näited ja asjade läbiproovimine” 35% vastanute ootus koolitusele – seda võib võtta otsese tellimusena insenerikultuurile toetuvate koolituste järele. Vaid 5% vastanuist ootab puhtteoreetilisi koolitusi ja sama paljudel eelistust

<sup>5</sup> Vikerraadio sarja „Raadio Ööülikool” saade „Väikesed õnnehetked”, 2008.



ei ole. Näib, et on põhjendatud teoreetiliste ja praktilise külje põimimine noorsootöötajatele suunatud koolitustegevuses, pöörates erilist rõhku sellele, et noorsootöötajad oskaksid väärtustada ja ise praktik-uurijana luua igapäevatööks väärtuslikku usaldusväärset andmestikku ja teoreetilist baasi. See aitab kaasa kutseala väärtustamisele ja annab muuhulgas siht- ja siidusgruppide vajaduste parema mõistmise kaudu tuge noorte ja kogukonna kaasamisele ning kvaliteedijuhtimisele alates rohujuuretasandist.

## ÕPPIMIST TOETAVAD ÕPPEMEETODID

Kõige tõhusamaks peeti aktiivõppe meetodeid ning omandatava materjali praktikas järele proovimist. Väga kasulikena nimetati rühmatöid, probleemõpet, diskussioone, rollimänge ja ajurünnakute tegemist. Koolituse alguses on vastanute meelest omal kohal mitmesugused sisesejuhatavad ning tutvustavad harjutused. Teisalt oldi kriitilised aktiivõppe kohati ebaotstarbeka ja läbimõtlemata kasutuse suhtes, eriti toonitati rühmatöö liigset ja kohatut kasutamist. Tõstatus, et vahel ei tee koolitajad piisavalt eeltööd, ei uuri grupi vajadusi ega selgita oma koolitusmudeli valikuid ning kohalda oma lähenemisi grupile vastavalt.

Ka selles osas võiks aidata koolitajakoolitus, eriti koos mentorluse, kovisiooni ja supervisiooniga, mis aitab noortevaldkonna koolitajail reflekteerida oma tegevuse asjakohasust, sh õppemeetodite kasutust.

Soov on selliste koolituste järele, kus saab küll arutada, aga kus koolitaja sõnum on ka selgelt olemas. Lisaks grupis tehtavatele ülesannetele peeti koolituse juures vajalikuks ka loengulist osa, ent selle maht kogu kursusest peaks olema praktiliste harjutustega võrreldes väiksem. Vastanute meelest peaksid loengud olema üles ehitatud nii, et lektori monoloog sisaldab elulisi näiteid ning vaheldub küsimuste-vastuste esitamise, arutelu või teiste interaktiivsete meetoditega.

Nähakse ka mitmekesise koolitusmudeli väärtust:

„Rühmatöö põimitud loengute ja iseseisva tööga.”

„Iseseisvad tööd – info otsimine, esseede jms koostamine”

„Väga hea on tsüklilise koolituse juures kodutööde ülesanne, see paneb pingutama. Veel enam, kui on vaja teiste osalejate töid parandada vms. Paaripäevasel koolitusel, kui ollakse kohapeal, siis kindlasti praktiline tegevus, meetodite läbiproovimine võimalusel. Kindlasti võiksid osalejad ise mingi meetodi välja pakkuda ja rakendada ning pärast koos analüüsida...”

„Teiste kogemustest lähtuvad õppemeetodid”

Nimetati ka kolleegidega vestlemist, kogemuste vahetamist ja arutelu enda juhtumite üle. Nagu ka 2005. aasta uuringus nimetatud, on koolituste käigus suur tähtsus ka mitteformaalsel ja informaalset õppimisel. Nendeks loovad soodsa pinnase dialoogiline ja insenerihariduskultuur.

## OOTUSED KOOLITUSTEGA KAASNEVATE ÕPPEMATERJALIDE OSAS

Õppematerjalide sisu osas lähevad arvamused lahku, toonitatakse ennekõike materjalide seostuvust praktikaga ja soovitakse elulisi näiteid, vahel ka viiteid edasilugemiseks ja kokkusurutud teorialõike. On ka vastajaid, kes väljendavad otse täielikku huvipuudust teooria vastu materjalides:

„Praktilised testid, mängud, abivahendid, mida saaks koheselt töös rakendada. Teoreetilist teksti koolituselt tagasi tuua ei ole mõtet.”

Osa vastajaid leidis, et mõistlik on esitada materjal lühidalt märksõnadena või konspektina, nii et tähtsam info oleks punktidenä kirjas. Samas oli ka arvamusi, et materjal peaks olema sisukas, põhjalik ja süstematiseeritud ülevaade teemast, mis hõlmaks ka teavet, millest koolitusel ei räägita.

Mõned respondendid eelistavad saada materjale elektroonselt internetist või andmekandjal kohapeal jagatavana. Teised leiavad, et kindlasti peavad materjalid olema paberkandjal, näiteks saab neid kursuse ajal lugeda ja oma mõtete-märkmetega täiendada.

Viimatimainitud leiud pärinevad grupiintervjuudest, mis ei võimalda täpsemalt eritlust ega proportsioonide väljatoomist, selleks oleks vajalik täiendav uuring.

## SOOVITUSI JA ETTEPANEKUID OLULISEMATE TÕSTATUNUD PROBLEEMIDE LEEVENDAMISEKS

Et noorsootöötajad toovad välja raskuse valida paljude pakkujate koolituste vahel, on tähtis toetada noorsootöötajate iseseisva kriitilise ja süsteemse mõtlemise alaseid arenguid. Selline vajadus on ilmne, kuna noortevaldkonna koolitusturul valitseb salliv paljus, pakutakse ka esoteerilisi ja müstifitseeritud „süvapsühholoogilisi” prohvetikultuurile toetuvaid koolitusi, mis ei lähe kokku mitteformaalse õppe väärtustega nagu õppijakesksus ja sisemine motivatsioon.

Valikut komplitseerib, et noortevaldkonnas on viimastel aastatel korraldatud sündmusi, kus koolitaja üksi räägib pikalt ja igavalt, aga ka selliseid, kus ta loob ülemäära emotsionaalse ja manipulatiivse õhkkonna, pakub toidulisandeid ja mobiiltelefonile kleebitavaid tervistavaid seadeldisi jne (autori uuringuvälised tähelepanekud 2009–2010 noortevaldkonna koolitustelt). Prohvetikultuuri koolitused ei pruugi piisavalt toetada osalejate iseseisvat kriitilist mõtlemist, aga võivad anda võimsa emotsionaalse laengu ja aidata leida moraalseid eeskujusid ning koolkondi enesearenguks, samuti (vahel ka vastandumise kaudu) mõista paremini enda identiteeti.

Et ülaltoodud teemade vastu (nagu näiteks iseseisev kriitiline mõtlemine) noorsootöötajad otsestõnu huvi ei väljenda, võiks neid siduda motivatsiooni- ja juhtimisteedadega või õpetada läbivalt

muude koolituste raames, milleks pakub häid võimalusi aktiivõppe reflekteeritud rakendamine ning insenerikultuurile toetuva koolitusega ja juhendamiseiga lõimitud uurimis- ja arendusprojektid – need toetaks ka noorsootöötaja kujunemist reflekteerivaks praktikuks ja praktik-uurijaks, valdkonna tõendus põhistumist ja kvaliteedijuhtimist noortevaldkonna organisatsioonides.<sup>6</sup>

Huvipakkuvate teemade seas ei ole eraldi nimetatud kitsamaid juhtimisdistsipline (peale projekti-, kriisi- ja organisatsioonijuhtimise), sotsioloogiat ning praktilist filosoofiat, mis võib mingil määral osundada noorsootöötaja orientatsioonile „siin ja praegu”. Ajapuuduse, rahaliste vahendite ebapiisavuse ja vähese tunnustatuse kontekstis on see arusaadav.

Kvaliteedile keskendumine, pikaajaline orientatsioon ja sidusgruppidega süsteemne koostöö võiks aidata kaasa tegevuste ja organisatsioonide jätkusuutlikkusele, kaadri voolavuse vähenemisele, kutseala väärtustamisele, rahaliste vahendite olemasolule. Selleks sobivate teemadega väljakuulutatud koolitused ei pruugi olla atraktiivsed, sellest lähtuvalt tuleks hoolega läbi mõelda koolituse turundus.

Mainitud teemade ja väärtuskasvatuse õppimine aitab noorsootöötajais arendada nende enda hinnangul noorsootöös tähtsamaid hoiakuid: tolerantust, sallivust, optimismi, positiivset maailmavaadet, avatust inimeste ja ümbritseva suhtes, suhtumist lapsed/nooresse kui võrdsesse partnerisse. Kui noorsootöötaja on dialoogilisele hariduskultuurile toetaval koolitusel ise kogenud autentset suhtlust, õpitu refleksiooni ja evalvatsiooni, on tal ka rohkem suhtemudeleid, mida noortega töös kasutada, sh võrdse partnerluse loomisel, seda ka kriiside või keeruliste teemade korral. Nii noorsootöötajad kui ka tööandjad hindasid laste ja noorte passiivsust väga oluliseks noorsootöö takistajaks, konkreetsemalt toodi välja näiteks noorte vähest huvitatust ringitöös osalemises ja vähest iseseisvust ürituste korraldamises. Koolitus-tegevus võiks aidata selliseid hinnanguid ümber sõnastada, vältimaks sihtgrupi süüdistamist ja parendamaks enda pakutava tegevuse asjakohasust, kättesaadavust ja turundust.

Ka seda võiks olla hea õppida inseneri- ja dialoogilisele hariduskultuurile toetuvates koolituses, kus tutvutakse vastastikku edukaks osutunud motiveerimis- ja kaasamismudelitega ja tehakse võrgustikutööd. Eksperdikultuurile toetudes saaks aeg-ajalt reflekteerida toimunut uuringutulemuste, näiteks motivatsiooniteooriate varal, ja leide kriitiliselt läbi arutada. Ligi-kaudu viiendik noorsootöötajaist mainis noorsootööd ka olulise stressorina, mis võib olla samuti osaliselt seotud frustratsiooni ja pettumust kaasa toova süüdistava hoiakuga noortes, keda nähakse vähemotiveeritute ja passiivsetena. Mõistagi võib sellesse panustada ka valdkonna madal tunnustatus, suur kaadri voolavus ja vahendite, sh rahaliste vahendite puudus, mis asetab küsimärgi alla tegevuste jätkusuutlikkuse ja sunnib ressursipõhisele tegutsemisele sihtgrupi vajaduste ja organisatsiooni missiooni põhise asemel. Kõige rohkem kurtsid stressi üle põhitööna noortega tegelejad, neljandik nendest tõstis esile noorsootööga kaasnevat stressi.

Ainuüksi eksperdikultuurile toetuvad uute teadmiste saamisele ja kriitilisele mõtlemisele suunatud koolitused jääks mitmete olulisena loetletud teemade puhul ebapiisavaks; et märkata ja kasutada ära osalejategrupi potentsiaali ja toetada võrgustumist, võiks senisest enam

<sup>6</sup> Sellele aitab kaasa Eesti Noorteühenduste Liidu aastal 2008 väljaantud „Enesehindamise käsiraamat noorteühendustele”, allalaetav <http://www.enl.ee/et/Tegevused/Enesehindamine-ja-kvaliteet>.

rakendada inseneri- ja dialoogilise hariduskultuuri kuuluvaid koolitusi ja põimida nende elemente. Eksperdi- ja prohvetikultuuri koolitused on võimalikud ka lühiajalistena ja koolitajapoolse grupi vajadustesse süüvimiseta, toimides varem paikapandud õppekava või karismaatilise koolitaja äratundmise pinnalt. Inseneri- ja dialoogilise kultuuri koolitused eeldavad vastavalt süsteemset koolitusvajaduse hindamist koos sekkumisloogika väljatöötamisega ning koolitaja pikemaajalist gruppi sisseelamist. Viimase kahe lähenemisega on seotud ka tugev võrgustumise potentsiaal ning pikem vältus ja samas ilma e-õppe lõimitud kasutamisetä suured korraldus- ja osaluskulud, seega võiks olla paindliku e-õppe sobival ajal lisamine põhjendatud nii sisuliselt, logistiliselt kui ka finantsiliselt.

## **KOKKUVÕTE**

Noorsootöötajad ootavad koolitusi, mis on seatud vastavusse nende vajadustega, kus on selgelt olemas koolitaja sõnum, lõimitud praktiline ja teoreetiline pool ning kus on kasutatud aktiivõpet ja jagatakse materjale (elektroonselt või paberil). Soovitakse koolitusi, mis võimaldavad süvaõppimist ja omavahelist suhtlemist, kogemuste vahetamist, asjade läbiproovimist. Uuringutulemuste üks võimalik tõlgendus on selline, et noorsootöö valdkond vajaks rohkem inseneri- ja kommunikatiivse ehk dialoogilise hariduskultuuri koolitusi, vähem prohveti- ja eksperdikultuuri omi.

Sageli tuuakse välja ebapiisavaid rahalisi ressursse ja ajalisi takistusi koolitusel osalemiseks ning raskusi valida koolituspakkumiste seast. Rahaliste vahendite hankimiseks ja noorsootöö jätkusuutlikkuse seisukohalt on oluline pakkuda koolitusi strateegilise partnerluse, poliitika kujundamise ja kvaliteedijuhtimise ning enesehindamise alal. Uusi erialaseid meetodeid soovib omandada iga teine noorsootöötaja. Üheks tähtsaks suunaks noortevaldkonna koolitustes võiks olla eelduste loomine noorsootöötajate kui ennastjuhtivate õppijate väljakujunemiseks, mille tähtsateks teguriteks on iseseisev kriitiline mõtlemine ja teadlikkus koolitusturul pakutavast (lisaks tööalastele täienduskoolitustele ka tasemeõpe ja vabaharidus) ning muudest enesetäiendusvõimalustest.

Väga nõutud teemade – projektide kirjutamise, noorte kaasamise ja motiveerimise; kriisi-juhtimise ja töö konfliktisituatsioonis – kõrval või veel parem, nendega lõimitult oleks oluline õpetada baasilisi suhtlemis- ja koostööoskusi, mille suhtes noorsootöötajad näitavad üles huvi vähem, aga mis on olulised eelmainitud oskuste kasutamiseks ja ka noorsootööks üldse.

Noortekeskse problematiseerimise asendumine konstruktiivse lähenemisega oleks ka mõnes osas stressi leevendav, läbipõlemist ja kaadrivoolavust ennetav ning noorte kaasatust ja noorsootöötajate kutsekindlust suurendav. Selles osas ei pruugi koolitustegevusest piisata, vajalik võib olla täiendav nõustamine, supervisioon, kovisioon või mentorlus. Kõik need aitavad kaasa ka noorsootöö kvaliteedile laiemalt noorsootöötaja eneserefleksiooni toetamise ja mitte-ning informaalse õppe kaudu, mida noorsootöötajad kõrgelt hindavad.

### Kasutatud kirjandus ja muud allikad

- SA Archimedes Euroopa Noored Eesti büroo. *Mis on mitteformaalne õpe?* – Mitteformaalse õppimise veeb. (<http://www.mitteformaalne.ee/mis-on-mfo.html>).
- SA Archimedes Euroopa Noored Eesti büroo. *Noortevaldkonna õppematerjalide teemaline kohtumine „Väärtuslike mõtete ja materjalide klubi”*. 14.12.2010. Autori tähelepanekud arutelu põhjal.
- Enn, Ü, Jeedas, P. (2010). *Noortevaldkonna koolitaja pädevusprofiil. Tööversioon*. SA Archimedes Euroopa Noored Eesti büroo
- Kannelmäe-Geerts, M. *Mitteformaalne vestlus noorsootöö ajakirja „MIHUS” lugejate uuringu tulemustest*. (Avaldamata tööversioon). Detsember 2010.
- Leirman, W. (2003) *Neli hariduskultuuri: eksperdi-, inseneri-, prohveti- ja kommunikatiivse hariduse kultuur*. Tartu: Eesti Vabaharidusliidu Kirjastus
- Mitteformaalne vestlus ESF koolituse „Õitsev noorsootöö majanduslanguses” (2009) osalejatega kevadel 2010.*
- Valk, P. (2008). *Väikesed õnnehetked*. Raadioloeng Ööülikooli saatesarjas. Eesti Rahvusringhääling. ([http://www.ylikool.ee/et/13/pille\\_valk](http://www.ylikool.ee/et/13/pille_valk)).
- Ümarik, M., Loogma, K. (2005). *Pädevused ja pädevuste arendamine noorsootöö valdkonnas: Eesti noorsootöötajate professionaalne taust. Noorsootöölase koolituse valdkonna uuringu raport*. Tallinn: Tallinna Ülikooli Haridusuuringute Instituut.

### Täiendavat lugemist

- Juhend kvaliteetse e-kursuse loomiseks*. (2010). Koostajad: Anne Villems, Ene Koitla, Kerli Kusnets jt. Tallinn: e-Õppe Arenduskeskus. ([http://www.e-ope.ee/opetajatele/juhend\\_kvaliteetse\\_e-kursuse\\_loomiseks](http://www.e-ope.ee/opetajatele/juhend_kvaliteetse_e-kursuse_loomiseks)).
- Enesehindamise käsiraamat noorteühendustele*. (2008). Eesti Noorteühenduste Liit Allalaetav (<http://www.enl.ee/et/Tegevused/Enesehindamine-ja-kvaliteet>).
- Kloosterman, P., Giebel, K., Senyuva, O. *Õppetegevuse hindamine noorsootöös: Maitstes suppi*. (2008). T-Kit käsiraamat nr 10. Tõlge eesti keelde: Eesti Noorsootöö Keskus. Eesti keelse väljaande sisuline toimetis: Ande Magus. (<http://www.mitteformaalne.ee/t-kit-k%C3%A4siraamatud.html>).

# KAS NOORSOOTÖÖ ON PROFESSIONALISEERUMAS – ERIHARIDUSEGA JA ERIHARIDUSETA NOORSOOTÖÖTAJATE VÕRDLUS

## VII

Vello Veltmann

---

Professionaliseerumine on peamine meetod käitumise, hoiakute ja väärtuste standardiseerimiseks.

Professionaalne kontroll toimub kahel viisil:

- 1) koolitus, sotsialiseerimine ja hariduslikud nõuded, mida kutsealade esindajatele esitatakse ning
- 2) kutseliitude ja koodeksite pealesunnitud kontroll (Lemmik 1999).

Kohati arvatakse, et selline lähenemine muudab noorsootööd isegi vähem efektiivseks, kuna kitsendab meetodite valikut ning veelgi enam, võib kliendi ja noorsootöötaja vahelist suhtlust lausa kahjustada.

Sercombe ja Goldfields toovad välja mõned põhjused, miks noorsootöö professionaliseerumine tekitab vastuolu: kuna ametlik väljaõpe pole kohustuslik, siis professionaliseerumine hirmutab praktiseerivaid noorsootöötajaid, sest nad kardavad, et nad võivad vähese kvalifikatsiooni tõttu töö kaotada. Samuti võivad ühtsed standardid praakida välja efektiivsed, kuid ebatavalised meetodid (Sercombe ja Goldfields).

Artiklis „Professionalisation is damaging youth work” pööratakse tähelepanu sellele, et professionaliseerumise tulemusel kaugenevad noorsootöötajad oma klientidest. Samas hinnatakse seal noorsootöötajale kasulikuks järgnevad aspektid: noorsootöötajad mõistavad arenguteooriaid, mõistavad seda, kuidas ühiskond töötab ning mõistavad ka mitmesuguseid hariduslikke vahendeid (Children & Young People Now 2009).

Professionaliseerumine aitab kaasa noorsootöötaja väärtustamisele ja tunnustamisele ühiskonnas ning tõstab noorsootöötajate legitiimsust ja näitab, et noorsootööl on kindel teoreetiline ja praktiline alus (Harte 2000).

Vaatamata eelpool nimetatud vastuargumentidele ja hirmudele liigub noorsootöö kindlalt professionaliseerumise suunal, sealhulgas ka Eestis. Eesti puhul oli oluliseks teerajajaks noorsootöö professionaliseerumise suunas 1999. a noorsootöö seadus, mis sätestas noorsootöö korraldamise õiguslikud alused. Seadus andis võimaluse kehtestada noorsootöötajate kvalifikatsiooni nõuded (RT I 1999, 27, 392).

Teiseks professionaliseerumist soodustavaks aspektiks võib pidada Hariduse Kutsenõukogu otsust, millega kehtestati 2006. aastal noorsootöötajate III, IV ja V taseme kutsestandardid, mis sisaldavad asjaomaste institutsioonide kokkulepitud nõudeid noorsootöötaja kutse-



kvalifikatsioonile (Noorsootöötajate III, IV, V kutsestandardid 2006). Selline ühtse standardi loomine aitab kaasa professiooni kujunemisele ja noorsootöö professionaliseerumisele.

Noorsootöö professionaliseerumisele on suunatud ka Euroopa Liidu noortepoliitika. Kokkumõeldus „The history of youth work in Europe and its relevance for youth policy today” leiatakse, et professionaliseerumine aitab noorsootööd paremini koordineerida. Lisaks peetakse oluliseks, et noorsootöötajatel oleks olemas vajalikud oskused ja teadmised, samuti räägitakse noorsootöötaja ühtsest kvalifikatsioonist (Verschelden jt 2009).

Seega on professionaliseerumine eesmärk, mida realiseeritakse nii „ülevalt alla” (Euroopa Liidu ja riiklik poliitika) kui ka „alt üles” (noorsootöötajate omapoolne initsiatiiv).

Samas viitab „Noorsootöö strateegia 2006–2013” olulisele probleemile. Noortepoliitika sisu, põhimõtted ja eesmärgid ei ole seni olnud üheselt määratletud. Tulenevalt noorte olukorra muutumisest Eestis on oluline teha esimene samm noortepoliitika suunas, mis määratleb horisontaalsed alused, millest on vaja lähtuda kõigis noorte elu puudutavates valdkondades (Noorsootöö strateegia 2006–2013). Võib oletada, et strateegia aitab tõsta ka noorsootöötajate professionaalsust: ühe alaeesmärgina on välja toodud mõte tõsta noorsootöö kvaliteeti ja noorsootöötajate asjatundlikkust (Noorsootöö strateegia 2006–2013).

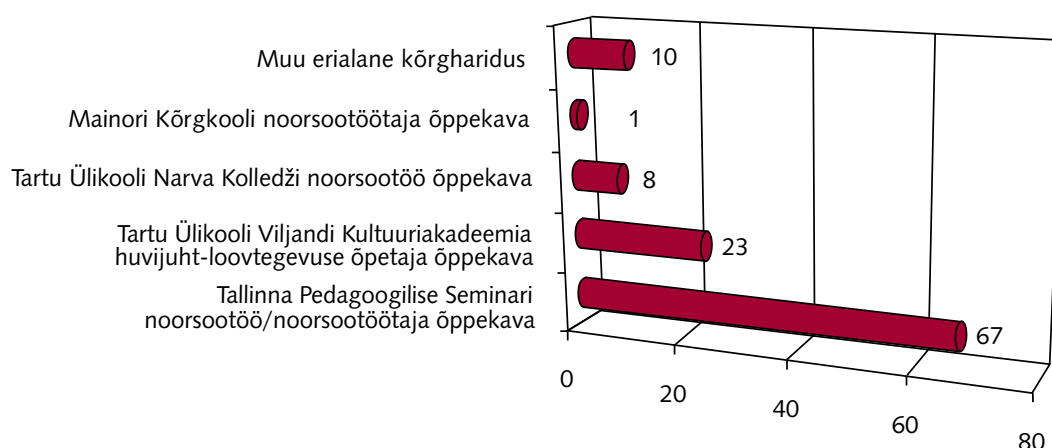
Noorsootöö kvaliteedi temaatika tõstatumise taga on just erialaselt haritud noorsootöötajate kriitilise hulga saavutamise, tänu millele hakkaks senisest hajusate piiridega tegevusalast kujunema profession (Talur 2010).

2005. aastal toimunud uuringu andmetel on 16%-l noorsootöötajatest noorsootöö haridus, 57%-l pedagoogiline ja 10%-l sotsiaaltööhariidus (Ümarik ja Loogma 2005). Kõrvutades eelpool nimetatud 2005. aasta uurimuse andmeid 2010. aasta andmetega selgub, et olukord on mõnevõrra muutunud. Kui 2005. a uuringu järgi oli noorsootöö hariduse osakaal noorsootöötajate seas 16%, siis 2010. aasta uuringus on see 22%. Seega võib oletada, et viimase viie aasta jooksul on erialase haridusega noorsootöötajate arv kasvanud. Kuigi kasv võib tunduda väike, tuleb selle hindamisel arvesse võtta noorsootöö spetsiifikat mitteformaalse hariduse andjana, mille spetsialistid ei pruugi otseselt olla noorsootöö eriharidusega, vaid nende haridus on seotud valdkonnaga, milles nad noori õpetavad-juhendavad.

Noorsootöö alast haridust käsitletakse käesolevas uuringus eriharidusena, mis hõlmab noorsootöö valdkonna õppekava läbimist Tallinna Pedagoogilises Seminaris, Tartu Ülikooli Viljandi Kultuuriakadeemias, Tartu Ülikooli Narva Kolledžis, Mainori Kõrgkoolis või mõnes muus õppeasutuses.

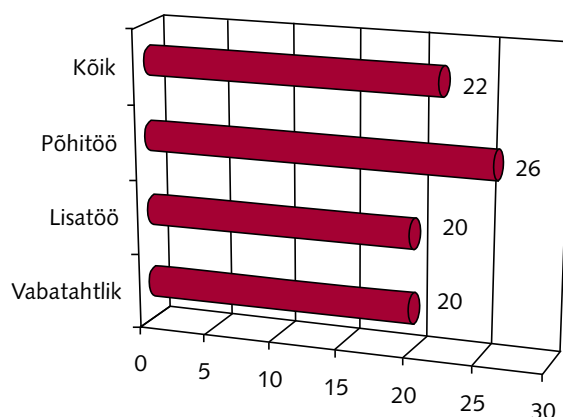
Joonis 7.1 kirjeldab täpsemalt eriharidusega noorsootöötajate jagunemist õppeasutuste lõikes. Selgus, et enamik (62%) vastanutest on lõpetanud Tallinna Pedagoogilise Seminari noorsootöö/noorsootöötaja õppekava. Järgnes Tartu Ülikooli Viljandi Kultuuriakadeemia huvijuhi-loovtegevuse õpetaja õppekava (21%). Tartu Ülikooli Narva Kolledži noorsootöö õppekava (9%) ja Mainori Kõrgkooli noorsootöötaja õppekava (1%). Mingi muu noorsootöö õppekava on lõpetanud 9% vastanutest. Muude õppekavade juures täpsustati õppekava sobivust sellealase avatud küsimuse vastuste alusel.





**Joonis 7.1.** Eriharidusega noorsootöötajate jaotumine lõpetatud õppeasutuste ja õppekavade lõikes (%)

Joonis 7.2 vaatleb eriharidusega noorsootöötajaid noorsootööga seotuse vormide lõikes. Põhitööna noorsootööga tegelejatest on eriharidus veidi rohkem kui veerandil. Noorsootöötajatest, kes teevad noorsootööd lisatööna, on eriharidus viiendikul. Ka vabatahtlike hulgas on eriharidusega noorsootöötajaid 20%. Kategooria „kõik” tähendab kõiki vastanuid (erihariduse osakaal 22%).

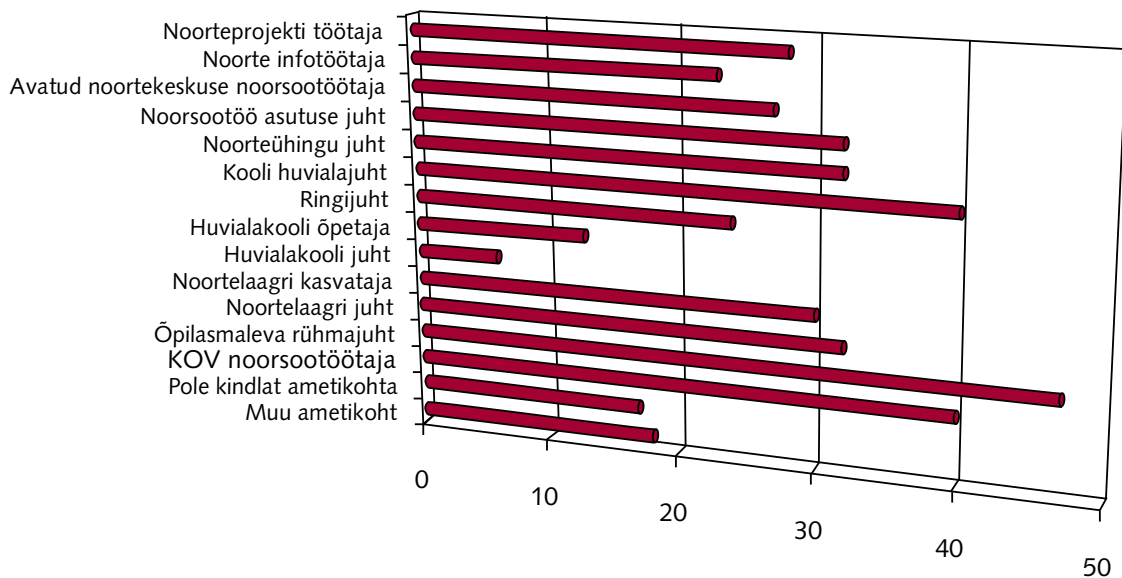


**Joonis 7.2.** Eriharidusega noorsootöötajaid noorsootöötajate eri rühmades (%)

Võiks oletada, et pikemalt noorsootöö valdkonnas tegutsejal puudub suurema tõenäosusega erialane haridus, kuna noorsootöö õppekavad on suhteliselt uued ning vastava haridusega lõpetajaid pole veel piisavalt. Samas selgub andmetest, et keskmiselt ei ole erialase haridusega (7,7 aastat) ja erialase hariduseta (7,4 aastat) noorsootöötaja tööstaazis suuri erinevusi. See võib tähendada, et töötajad on ennast jooksvalt täiendanud.

Joonis 7.3 näitab, milline on eriharidusega noorsootöötajate osakaal ametirühmade lõikes. Kõige suurem on eriharidusega töötajate hulk õpilasmaleva rühmajuhitide seas, kus eriharidusega on peaaegu pooled töötajatest (47%). Järgnevad kooli huvialajuhid ja kohaliku oma-

valitsuse noorsootöötajad, kellest 40%-l on eriharidus. Võrdne on eriharidusega noorsootöötajate osakaal noortelaagrite juhtide, noorsootööasutuste juhtide ja noorteühingute juhtide seas, kellest ligemale kahel kolmandikul on (32%) on eriharidus. Noortelaagrite kasvatajatest on eriharidusega 30% töötajatest. Eriharidusega töötajate osakaal jääb 20–30 protsendi vahele veel järgmistes ametigruppides: noorteprojektide töötajad (28%), avatud noortekeskuste töötajad (27%), ringijuhid (24%) ja noorte infotöötajad (23%).

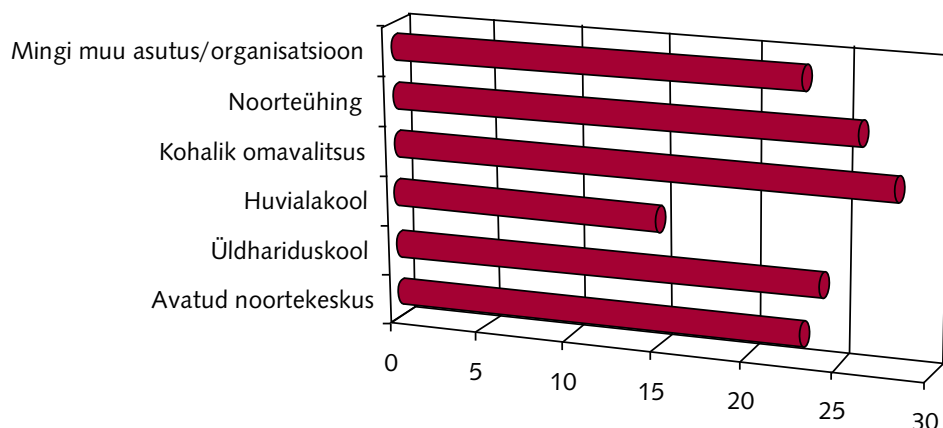


**Joonis 7.3.** Eriharidusega noorsootöötajaid ametirühmade lõikes (%)

Tabeli lõpuossa jäävad need vastajad, kellel on märgitud mõni muu ametikoht (18%) või kellel pole kindlat ametikohta (17%). Kõige madalama erihariduse tasemega paistavad silma huvialakoolid, mille õpetajatest omab eriharidust 13% ja juhtidest vaid 6%. Siinkohal tuleb aga ära märkida huvialakoolide spetsiifika, kuna nende töötajail võib olla vajalik haridus just selle huviala õpetamiseks, millele kool keskendub.

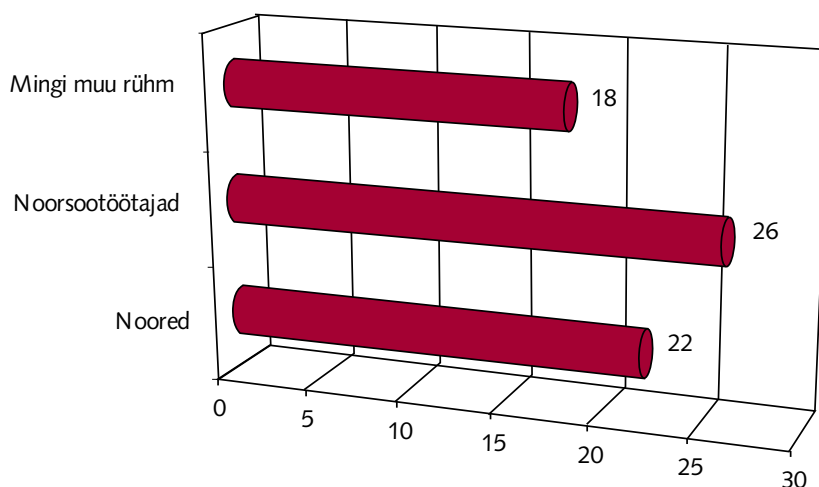
Selline eriharidusega inimeste jaotus peegeldab selgelt, millistes institutsioonides ja millistel ametikohtadel on eriharidus rohkem nõutud ja hinnatud või lausa riiklikult reguleeritud. Otseselt formaalse hariduse andmisega tegelev institutsioon ehk üldhariduskool on ilmselt kehtestanud töötajatele kõrgemad nõuded. Samuti on suhteliselt täpselt reguleeritud noortelaagrite juhtide ja kasvatajate kvalifikatsiooni nõuded (RTL 2004, 127, 1967).

Joonis 7.4 demonstreerib eriharidusega noorsootöötajate osakaalu eri institutsioonides. Kõige suurem eriharidusega noorsootöötajate osakaal on kohalikes omavalitsustes (28%), järgnevad noorteühingud ja üldhariduskoolid. Väikseim on eriharidusega töötajate osatähtsus huvialakoolides.



**Joonis 7.4.** Eriharidusega noorsootöötajad asutuste lõikes (%)

Joonis 7.5 näitab, et nende noorsootöötajate hulgas, kelle põhiliseks sihtgrupiks on teised noorsootöötajad, on eriharidusega töötajate osakaal veidi üle veerandi. Tegemist on isikutega, kelle põhilisteks ülesanneteks on ilmselt noorsootöö koordineerimine ja administreerimine. Eriharidusega inimeste osakaal noortega tegelevate töötajate hulgas on 22%.



**Joonis 7.5.** Eriharidusega noorsootöötajad töö põhilise sihtgrupi lõikes (%)

Erihariduse omandamist võib oluliselt mõjutada ka keeleline taust. 2010. aasta uuring seda paraku ei tõestanud. Noorsootöö erihariduse saanute osakaal küsimustikule eesti ja vene keeles vastanute seas erines vaid 2% (22 vs 20). Samas Ida-Virumaal, kus on suur venekeelsete noorte osakaal, oli vastanute seas eriharidusega noorsootöötajaid 27%, mis ületab mitmeid teisi regioone. Tähtis on ilmselt ka asjaolu, et üks noorsootöö õppekava pakkuv õppeasutus asub Ida-Virumaal.

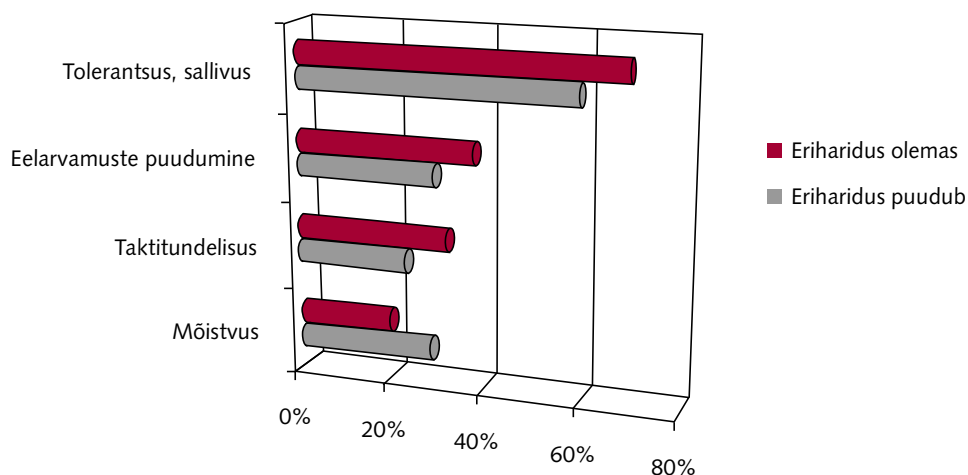
## ERIHARIDUSEGA JA ERIHARIDUSETA NOORSOOTÖÖTAJATE VAHELISED ERINEVUSED

Noorsootöö professionaliseerumise analüüsi seisukohalt on oluline hinnata, milliste hinnangute osas erialase haridustaustaga noorsootöötajad eriharidusega noorsootöötajatest erinevad. 2010. aasta uuring võimaldab seda teha eelkõige pädevuste, motivatsiooni ja täienduskoolitustega seonduva probleematika osas.

### KUTSEGA SEONDUVAD HOIAKUD JA ISIKUOMADUSED ERIALAST TAUSTA ARVESTADES

Üks oluline gruppe eristav asjaolu on väärtuste ja hoiakute süsteem. Bourdieu järgi on grupil seismised omadused ja karakteristikud ühtseks elustiiliks ning valikutervikuks isikute, hüvede ja praktikate osas, ta seostab grupiga sotsiaalseid ressursse, väärtusi ja elufilosoofiat (Bourdieu 2003: 24–25). Kuigi noorsootöötajad kuuluvad ühte gruppi, saab erialase hariduse põhjal siiski tekitada grupisisese eristuse. Kui arusaam töös vajaminevatest hoiakutest on kahes grupis suuresti erinev, on erihariduse mõju noorsootöötaja jaoks oluline tegur. Kui erinevused selgelt esile ei tule, võib oletada, et määravaks teguriks on pigem elukutse ise.

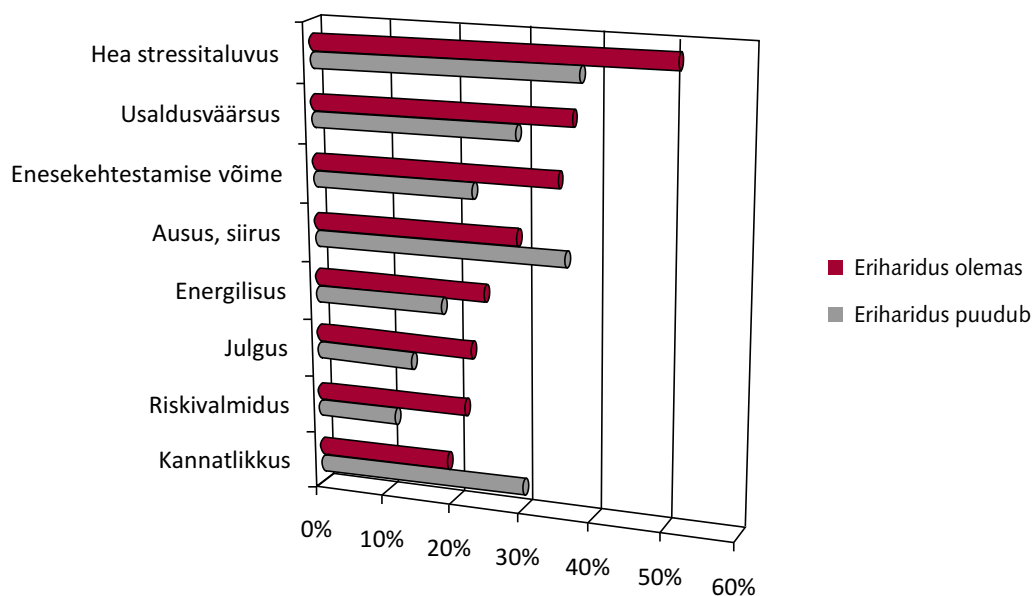
2010. aasta uuringu andmete põhjal võib väita, et eriharidusega ja erihariduseta noorsootöötajad hindasid oma töös vajaminevaid hoiakuid suuresti sarnaselt.



**Joonis 7.6.** Noorsootöös vajaminevate hoiakute olulisus eriharidusega ja erihariduseta noorsootöötajatel (%)

Joonis 7.6 illustreerib neid hoiakuid, mille tähtsustamises olid kahe grupi vahel suurimad erinevused. Eriharidusega noorsootöötajad hindasid kõrgemalt tolerantsust, eelarvamuste puudumist ja taktitunnet, seevastu erihariduseta noorsootöötajad märkisid rohkem mõistvust.

Ka noorsootöös oluliste isikuomaduste hindamisel ei esinenud suuri erinevusi eriharidusega ja erihariduseta töötajate vahel. Mõningaid lahknevusi võib siiski märgata. Erihariduseta noorsootöötajad hindasid kõrgemalt ausust ja kannatlikkust. Eriharidusega noorsootöötajad märkisid tunduvalt enam vajalike isiksuseomadustena head stressitaluvust, enesekehtestamisvõimet, usaldusväarsust, energilisust, julgust ja riskivalmidust. Joonis 7.7 näitab suurimaid hinnangute vahesid protsentuaalselt.

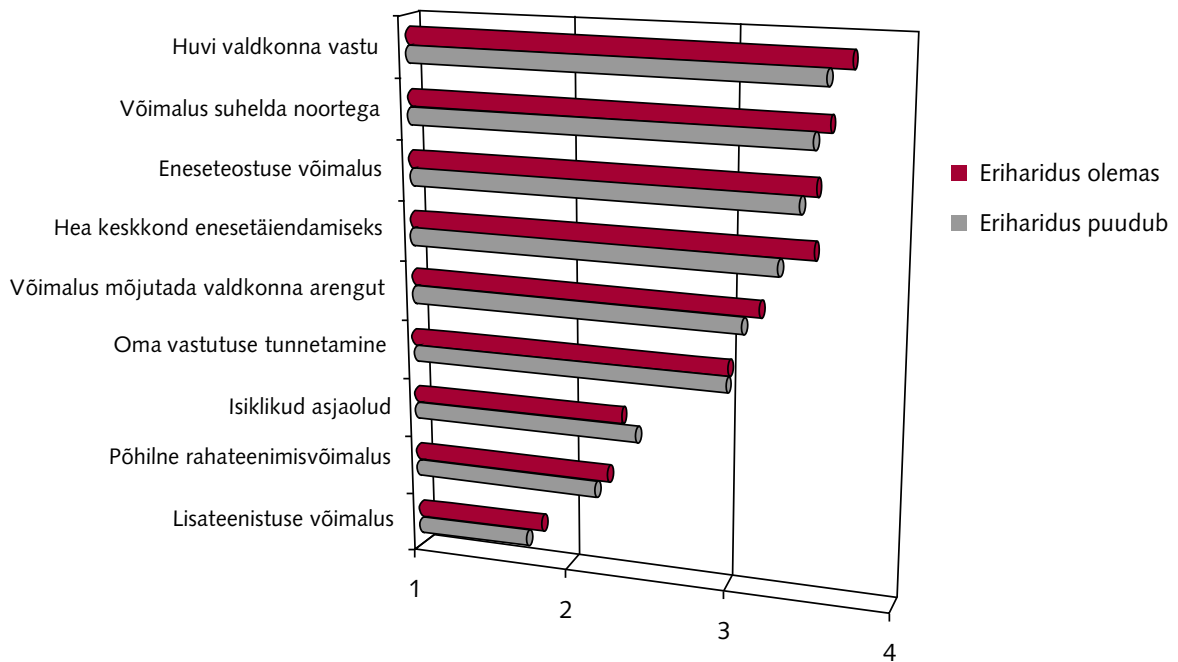


**Joonis 7.7.** Noorsootöös vajaminevate isikuomaduste olulisus eriharidusega ja erihariduseta noorsootöötajatel (%)

Selline hinnangute erinevus võib olla otseselt seotud haridusega. Erihariduse saanud inimesed võivad olla rohkem kursis stressifaktoritega, samuti peegeldub eriharidusega inimeste vastustest teatud määral professionaalset enesekindlust ja kutseeetikale iseloomulikke jooni, erihariduseta noorsootöötajad hindavad aga kõrgemalt üldisi väärtusi.

## MOTIVATSIOON JA RAHULOLU

Oluline on vaadelda ka erinevusi kahe grupi vahel seoses motivatsiooni ja rahuloluga. Joonis 7.8 kirjeldab, millistel põhjustel noorsootöötajad noorsootööd teevad. Hinnangud on antud neljapallisel skaalal, kus neli tähendab väga olulist põhjust ja üks viitab sellele, et põhjus pole üldse oluline. Joonisel on välja toodud keskmised hinnangud.



**Joonis 7.8.** Keskmised hinnangud noorsootöö valdkonnas tegutsemise põhjuste olulisusele eriharidusega ja erihariduseta noorsootöötajatel

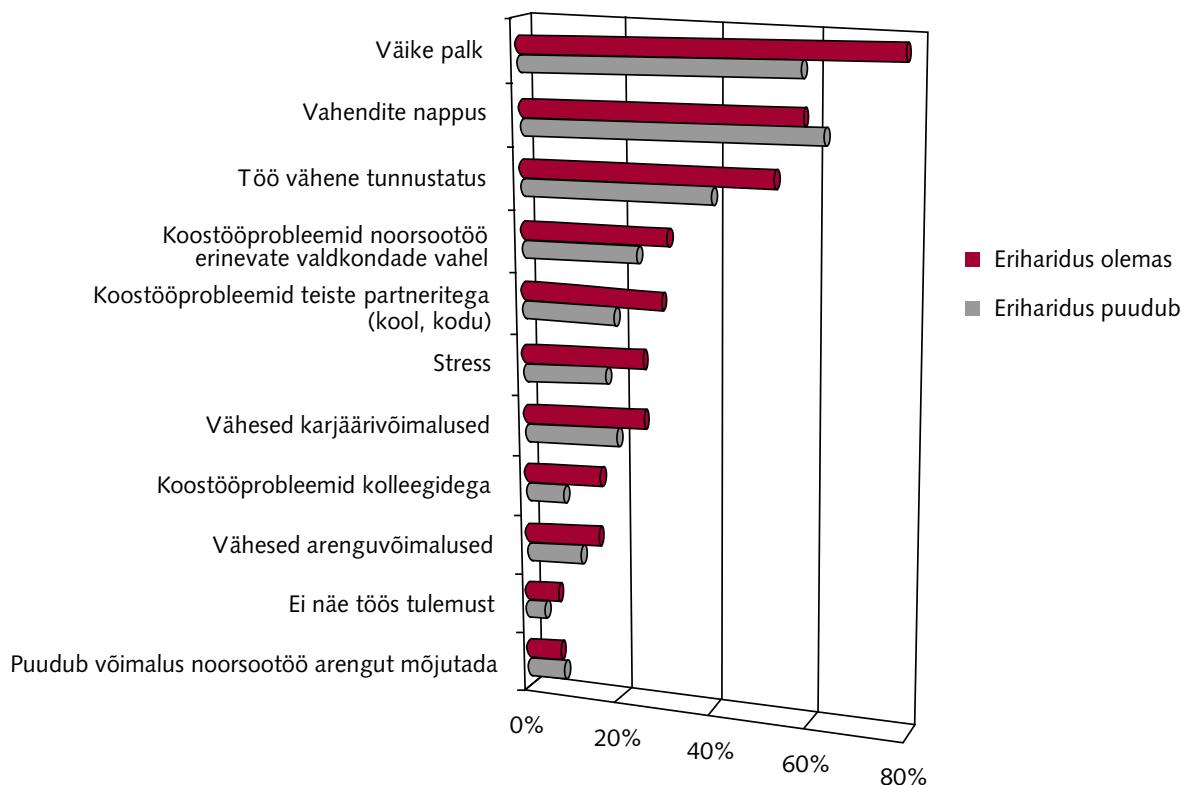
Jooniselt 7.8 selgub, et hinnangutes pole suuri erinevusi. Võib väita, et üldiselt hindavad eriharidusega töötajad kõiki valdkonna poolt pakutud võimalusi veidi kõrgemalt. Kõige tugevalt tuleb antud eristus välja enesetäiendamise osas. Ainsaks erandiks on „isiklikud asjaolud”, mida erihariduseta inimesed hindasid noorsootöö tegemise põhjusena kõrgemalt.

Vaadeldes eriharidusega ja erihariduseta noorsootöötajate rahulolu tehtava tööga, võib öelda, et hinnangud mõlemas grupis olid taas sarnased. Noorsootöö tulemustega olid igati rahul 16% erihariduseta ning 15% eriharidusega töötajatest. Enam-vähem rahul oli 75% erihariduseta ning 76% eriharidusega töötajatest.

Rahulolu noorsootöö tegemiseks olemasolevate võimalustega oli veidi kõikumine just äärmuslike hinnangute osas. Kui eriharidusega inimesed asetasid rohkem vastuseid skaala keskele (pole eriti rahul ja enam-vähem rahul), siis erihariduseta töötajad andsid veidi rohkem äärmuslikke hinnanguid (pole üldse rahul ja igati rahul). Rahulolematuse oli suurem eriharidusega töötajate seas, 38% neist hindas noorsootöö tegemise võimalused ebarahuldavaks, erihariduseta töötajatest andsid samasuguse hinnangu 32% vastanutest.

Joonis 7.9 toob välja oluliseks loetud rahulolematuse põhjused (etteantud võimalike põhjuste loendist). Selgub, et suurimaks eristajaks on palk, 58% eriharidusega vastanutest rõhutab, et noorsootöötaja palk on väike. Erihariduseta töötajatest väidab seda rahulolematuse põhjusena 40% vastanutest. Teine oluline probleem, mida eriharidusega noorsootöötajad oluliselt valusamalt tunnetavad, on vähene tunnustatus. Tervelt 53% eriharidusega töötajatest leiab, et neid ei tunnustata piisavalt, sarnasel arvamisel on 40% erihariduseta töötajatest. Samuti näevad eriharidusega töötajad rohkem probleeme ka koostöös, eelkõige kooli ja koduga. Seda valdkonda

peab probleemseks 29% eriharidusega vastanuid vs 19% erihariduseta respondentidest. Erihariduseta noorsootöötajad on rahulolematumad vahendite ja noorsootöö arengu mõjutamisvõimaluste suhtes, kuid nendes valdkondades on erinevused kahe grupi vahel marginaalsed.



**Joonis 7.9.** Noorsootööga rahulolematuse põhjuste olulisus eriharidusega ja erihariduseta noorsootöötajatel (%)

Sellised erinevused võivad olla põhjustatud esiteks asjaolust, et eriharidusega noorsootöötaja on diplomi omandamise järel just oma erialasel tööl, seega antud sektori üldine palgatase mõjutab teda eriti. Kui veel arvestada, et ta on investeerinud oma aega eriala õppimiseks, siis võib talle jääda mulje, nagu ei väärtustataks seda piisavalt. Sama mõttekäik võib seletada ka rahulolematust vähesese tunnustamisega.

Mis puudutab erihariduseta noorsootöötajate rahulolematust, siis siin võib mängida rolli ametipositsioon. Võib oletada, et ilma erihariduseta töötajad töötavad madalamal ametipostil, mille tõttu neil pole piisavat ülevaadet tegelikest vahenditest või siis ei suuda nad vahendeid adekvaatselt hinnata. Madalamast ametipositsioonist võivad olla tingitud ka kahtlused noorsootöö arengu mõjutamisvõimaluste osas.



## NOORSOOTÖÖGA SEOTUD KOOLITUSED JA HINNANGUD SEoses ENESETÄIENDAMISEGA

Eristavaks asjaoludeks noorsootöötajate gruppide vahel võib olla ka soov arendada eri pädevusi, kuna hariduslikust taustast lähtuvalt peaks pädevuste baas erinema. Seda enam osutus üllatavaks asjaolu, et olulised erinevused arvamustes pädevuste ja nende arendamise valdkonnas valdavalt puudusid.

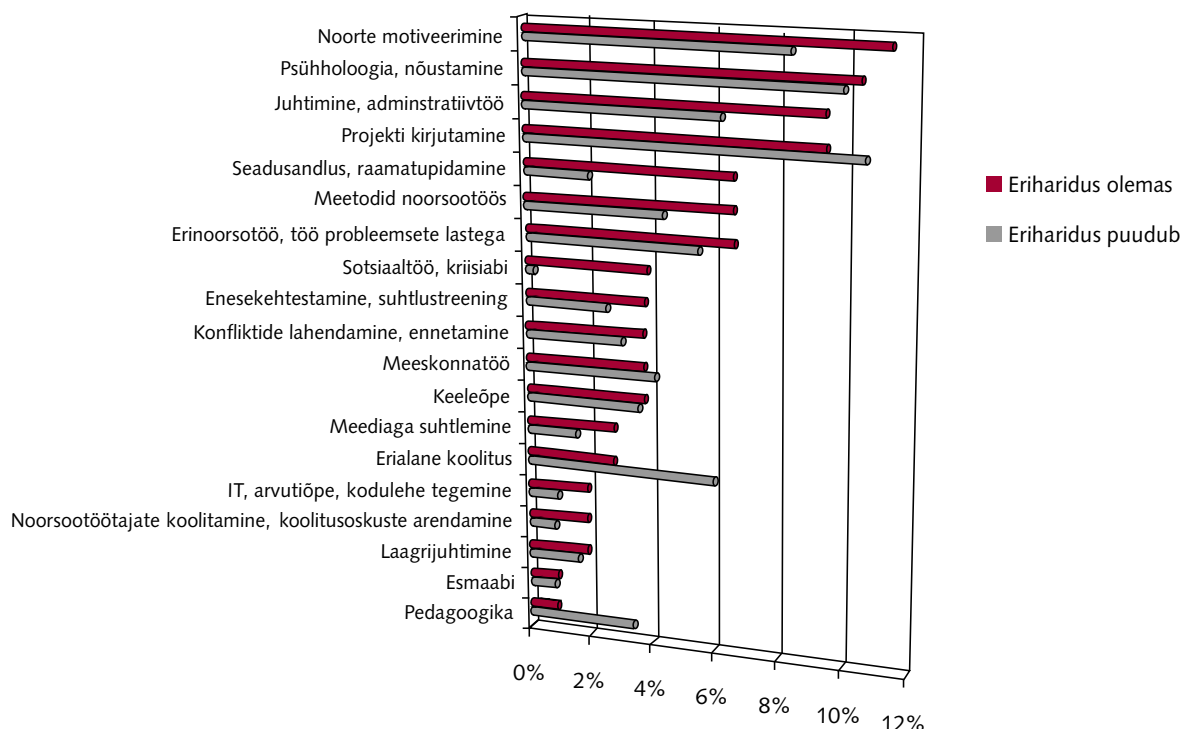
Vaatamata sellele, et suures osas soovid kattusid, ilmnemise siiski ka mõned erinevused. Näiteks huvitusid eriharidusega noorsootöötajad rohkem projektide kirjutamisest (47%) ja juhtimisest (31%). Samades valdkondades soovisid oma pädevusi arendada vastavalt 32% ja 23% eriharidusega vastanutest.

Võimalik, et erinevuse võib põhjustada just haridus ehk siis eriharidusega noorsootöötajad on sellise pädevuse saanud tänu õppekavale. Kui vaadelda antud teemavaldkondade koolitusi, siis võib täidetud ankeetide põhjal öelda, et selles valdkonnas on eriharidusega respondent ennast ka rohkem harinud, 14% eriharidusega respondentidest olid märkinud viimaste koolituse seas mõne projektidega seotud koolituse, eriharidusega respondentidest oli seda teinud vaid 8%.

Eriharidusega noorsootöötajad sooviksid sagedamini arendada kriisijuhtimisoskust konfliktisituatsioonis, tervelt 53% vastanutest pidas seda oluliseks, seevastu eriharidusega respondentidest pidas seda oluliseks 38% vastanutest. Antud valdkonna koolitustel käimise esinemissageduses erinevusi ei esinenud.

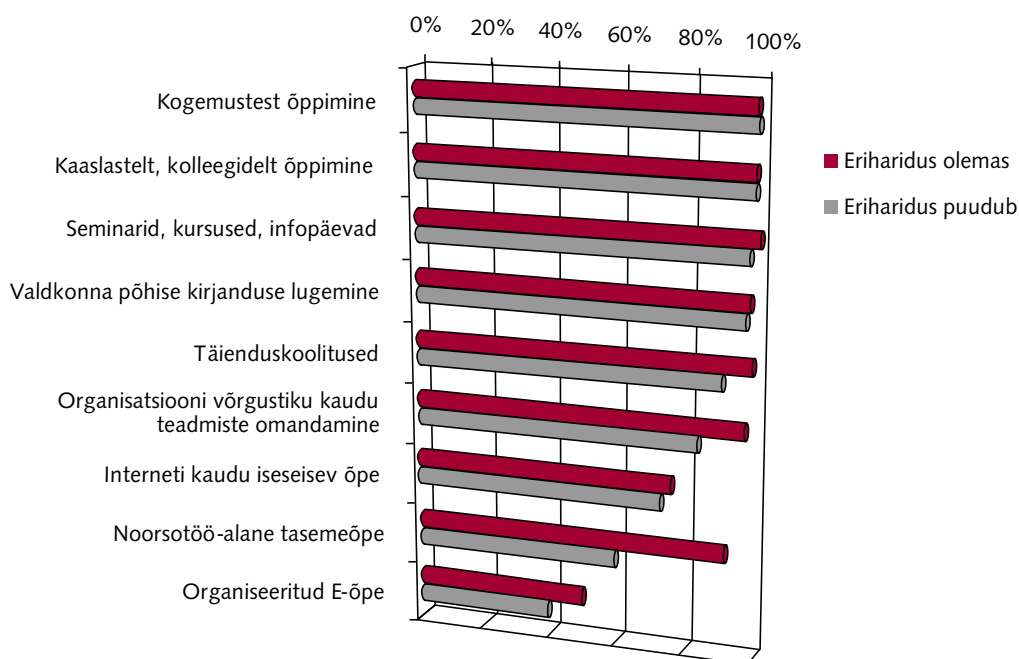
Erinevuse põhjuseks võib olla asjaolu, et eriharidusega noorsootöötajad on paremini kursis kriisijuhtimisega, kuid neil pole selles piisavalt pädevust, samas kui eriharidusega töötajad ei ole kriisijuhtimise võimalustega kursis. Olukord võib olla ka vastupidine. Võimalik, et just eriharidusega noorsootöötajad on läbinud rohkem vastavasisulisi täienduskoolitusi ja seetõttu polegi neil nii suurt vajadust antud valdkonnas pädevust suurendada, kuigi käesoleva uuringu andmed seda veenvalt ei kinnitanud. Huvitaval kombel pidas ka inglise keele oskuse arendamist olulisemaks just eriharidusega grupp (35% vs 27%). See on mõnevõrra üllatav tulemus, arvestades, et keeleõppe võimalus on kõrgkoolis olemas.

Joonis 7.10 võtab kokku soovitatavate koolitusteemade kohta käiva avatud küsimuse kodeerimisel saadud tulemused. Noorsootöötajatel paluti nimetada valdkondi, milles nad sooviksid oma oskusi arendada, joonis peegeldab neid tulemusi eriharidusega ja eriharidusega vastajate lõikes. Suurimad eristuvad valdkonnad on erialane koolitus (kunst, muusika jne) ning pedagoogika, mida soovivad enda juures arendada eriharidusega noorsootöötajad, ning sotsiaaltöö ja seaduste tundmine mida arendaksid pigem eriharidusega noorsootöötajad. Siiski ei ole need erinevused kuigi märkimisväärsed, jäädes 3–4% piiresse. Siinkohal tasub veel kord toonitada asjaolu, et tegemist oli teemadega, mida noorsootöötajad ise kirja panid. Kuna avatud küsimustele vastamisel võivad tekkida suuremad andmeaugud, sest vastus tuleb ise formuleerida, võib oletada, et tegelikud protsendid on mõningal määral kõrgemad.



**Joonis 7.10.** Soovitavad koolitusteed eriharidusega ja erihariduseta noorsootöötajatel (mainimise %, sellealase avatud küsimuse vastuste kodeering)

Üheks kindlaks eristajaks eriharidusega ja ilma selleta töötajate vahel võiks olla erinev enesetäiendamisvormide kasutamine. Noorsootöötajatelt küsiti, millist enesetäiendusvormi nad on kasutanud ning nad said valida uurijate poolt koostatud nimekirjast sobivad variandid.



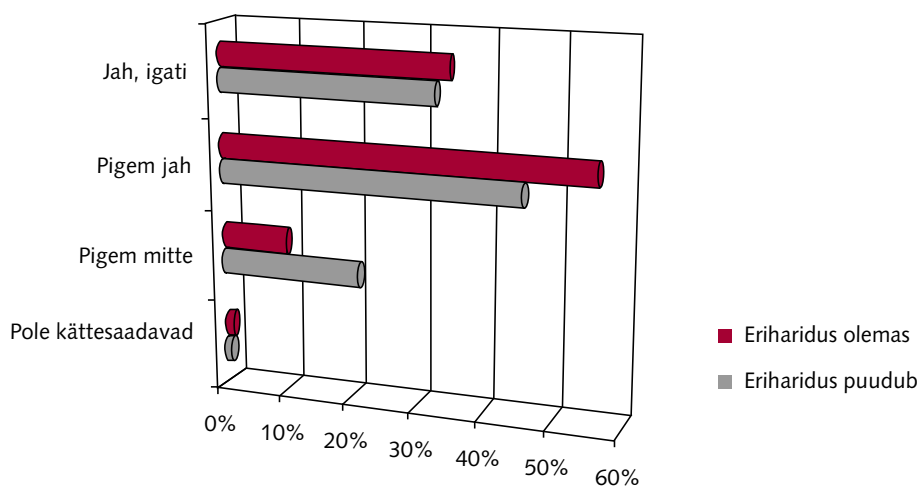
**Joonis 7.11.** Enesetäiendusvormide kasutamine eriharidusga ja erihariduseta noorsootöötajatel (%)

Joonisel 7.11 selgub, et eriharidusega noorsootöötajad on kasutanud pea kõiki enesetäiendusvorme rohkem kui need vastajad, kel eriharidust ei ole, nad on erialases enesetäiendamises olnud aktiivsemad. Samas võiksid just eriharidusega vastanud olla enesetäiendamises aktiivsemad, kuna eriharidusega noorsootöötajad peaksid noorsootööks vajaliku teoreetilise baasi ja suuresti ka praktilised oskused olema omandanud õpingute käigus. Vastuste juures esines palju andmeauke, eriti paistsid puuduvate vastuste poolest silma erialane tasemeõpe ja organiseeritud e-õpe. Nii suures osas esinevad andmeaugud, mis kajastavad ilmselt eitavaid vastuseid, võivad põhjustada teatud hälbeid protsentjaotustes (tasemeõppe kasutamise osakaal eriharidusega noorsootöötajatel on tegelikkuses ilmselt madalam, samuti ka e-õppe kasutamise protsendid mõlema rühma osas).

Noorsootöötajatel paluti ka hinnata viiepallisüsteemis enesetäiendamisvormide kasulikkust noorsootööks vajalike kompetentside arendamisel. Keskmistes hinnetes eriharidusega ja eriharidusega noorsootöötajate vahel suuri erinevusi ei tuvastatud.

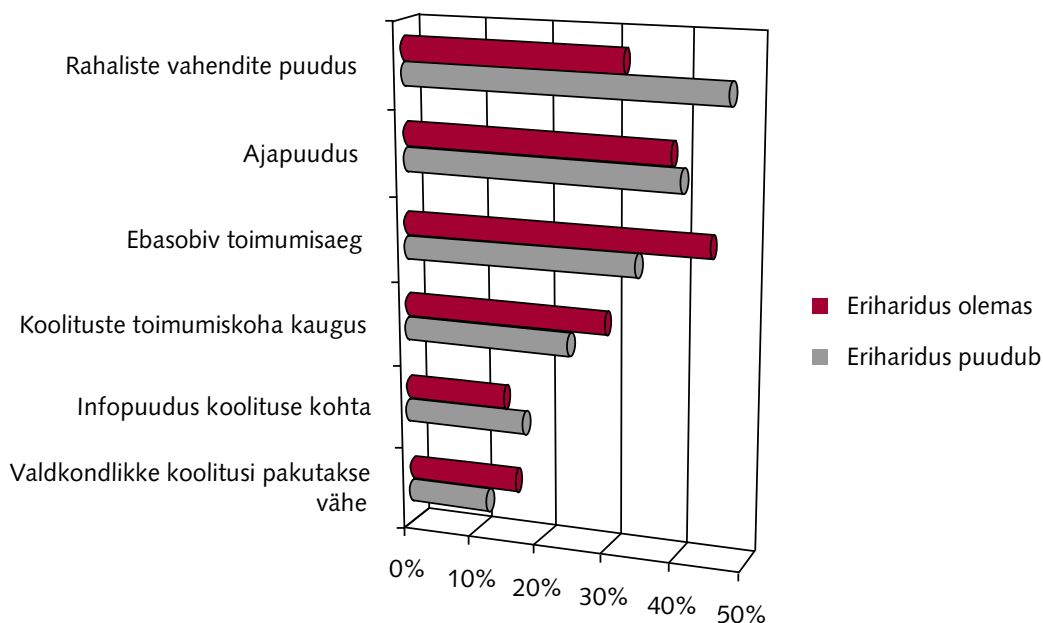
Viimasel täienduskoolitusel osalemise ajas puuduvad kahel grupil erinevused. Seevastu viimasel kolmel aastal on rohkem koolitusi läbinud eriharidusega inimesed, kelle keskmine läbitud koolituste arv on 5, eriharidusega inimesed on viimase kolme aasta jooksul osalenud keskmiselt neljal täienduskoolitusel.

Selle erinevuse põhjuseks võib olla koolituste vähene kättesaadavus (joonis 7.12). Kuigi mõlemad vaadeldavad grupid on hinnanud koolitused kas kättesaadavaks või pigem kättesaadavaks, peavad eriharidusega noorsootöötajad neid siiski kättesaadavamateks ja eriharidusega noorsootöötajad toonitavad rohkem, et koolitused pole alati kättesaadavad.



**Joonis 7.12.** Erialaste täienduskoolituste kättesaadavus eriharidusega ja eriharidusega noorsootöötajatel (%)

Joonis 7.13 näitab, et oluline kattuvus on ka koolitusel osalemist takistavates tegurites. Suuremateks eristavateks faktoriteks on rahaliste vahendite puudus, mis on suuremaks probleemiks eriharidusega noorsootöötajatel. Tervelt 47% eriharidusega respondentidest on hinnanud rahalisi võimalusi ebapiisavaks, sarnasele järeldusele on jõudnud 32% eriharidusega vastanutest. Teiseks eristajaks on ebasobiv koolituste toimumisaeg, mida on suurema probleemina kästlenud eriharidusega noorsootöötajad.



**Joonis 7.13.** Täienduskoolitusel osalemist takistavad tegurid eriharidusega ja erihariduseta noorsootöötajatel (%)

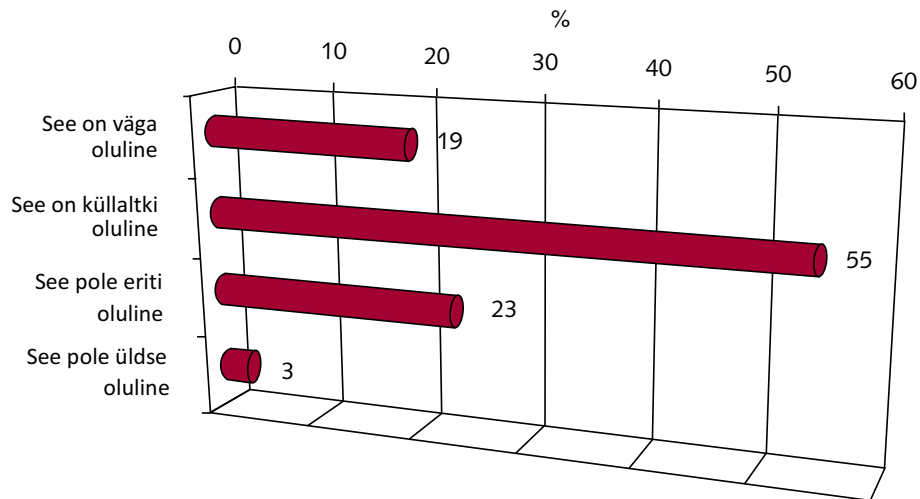
Võimalikuks põhjuseks võib olla palga erinevus. Võib oletada, et erihariduseta töötajad teenivad vähem ja seetõttu on neil ka vähem võimalusi, samuti võivad nad töötada organisatsioonides, mille rahalised vahendid on oluliselt piiratud, mistõttu ei suuda ka tööandja koolituskulusid katta.

## TÖÖANDJATE NÄGEMUS ERIHARIDUSEST

Oluliseks asjaoluks professionaliseerumise juures on tööandjate arvamus, sest kui tööandjad nõuavad töötajatelt paremat erialast ettevalmistust, siis aitab see kindlasti professionaliseerumisele kaasa. Järgnevalt on esitatud tööandjate arvamus eriharidusega seonduvatel teemadel nii protsentjaootuste kui ka avatud küsimustes kirjapandu kaudu.

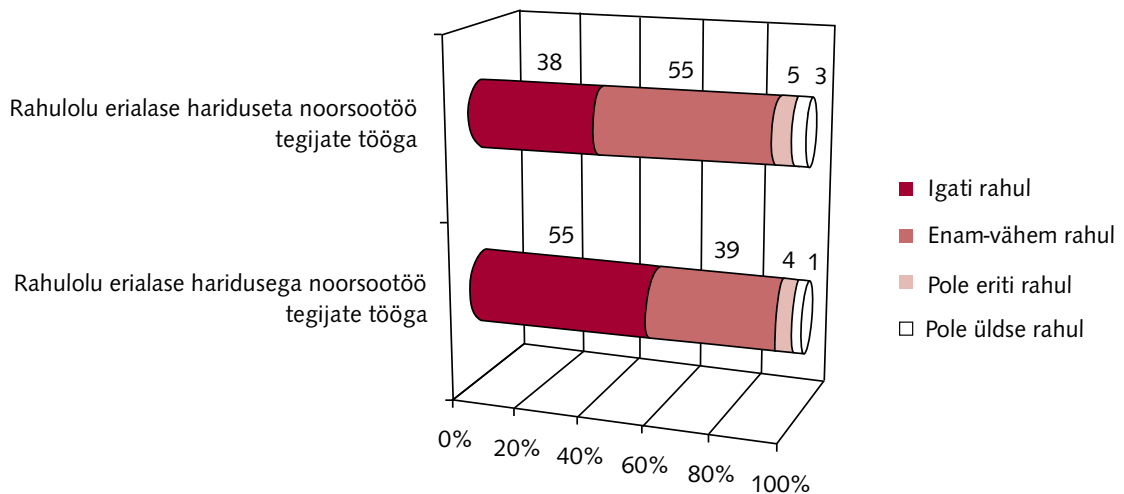
Jooniselt 7.14 selgub, et tööandjad peavad noorsootöölalast haridust tähtsaks: tervelt 74% vastanud tööandjatest pidas seda kas oluliseks või väga oluliseks. Samas ei vaatle tööandaja asju alati lähtuvalt haridusest. Levivad ka teistsugused arusaamad, näiteks peetakse oluliseks eelkõige tahet midagi noorte heaks ära teha. Samuti märkisid tööandjad, et noorsootööhari- dus ei pruugi tagada motivatsiooni noortega töötamiseks ning just tahe noortega tööd teha on peamine motivaator. Mainiti ka asjaolu, et „loomulikust intelligentsusest” on rohkem kasu. Korduvalt viidati, et eriharidus võib kohati olla isegi probleem: „Haridus on eeltööna oluline [et] teemas orienteeruda, kuid kõige olulisem on noortega kokkusobivus. Haritud inimene ei leia sageli piisavalt ühist keelt noortega.”

Tööandjate üldine seisukoht oli siiski, et tegemist on alaga, mis nõuab erialast ettevalmis- tust. „Eelkõige sõltub palju inimesest endast, kuid noorsootöölalane haridus on alati toeks.”



**Joonis 7.14.** Noorsootöölase erihariduse olemasolu olulisus noorsootöötajal tööandjate hinnangul (%)

Joonis 7.15 kirjeldab tööandjate rahulolu eriharidusega ja erihariduseta töötajate tööga. Tööandjad hindavad kõrgemalt eriharidusega töötajaid. Sellest lähtuvalt võib järeldada, et tööandja jaoks tõstab eriharidus noorsootöötaja üldist pädevust. Loomulikult ei saa ühel hinnangul põhineval tulemusel olla absoluutset kaalu (nii hinnatavad kui ka hindamise alus võivad iga tööandja jaoks olla väga erinevad). Ilmselt on tegu valdkonnaga, mida on edaspidi mõtet põhjalikumalt uurida kvalitatiivsete uurimismeetodite (süvaintervjuud, fookusgrupid) abil.



**Joonis 7.15.** Tööandjate rahulolu eriharidusega ja erihariduseta noorsootöötajate tööga (%)

## KOKKUVÕTE

2010. aasta uuringuandmetest ei selgunud väga suuri erinevusi eriharidusega ja erihariduseta noorsootöötajate vahel. Seega võib oletada, et olulisemaks mõjuteguriks noorsootöö edukal tegemisel on hetkel ikkagi pigem eriala ise ja selle sobivus noorsootööd tegevale inimesele, mitte

konkreetsel erialasel haridusel olemasolu. Samas ei saa välistada ka asjaolu, et eriharidustega inimeste osakaalu järkjärguline suurenemine on mõjutanud valdkonda tervikuna ning informatsiooni liikumine ja ideede vahetus on nii arendanud kogu noorsootöö keskkonda.

Seoses resultaaside ebamäärasusega vajaks valdkond siiski lisauurimist teistsuguse lähene-mise alusel. Kasuks võiks tulla valdkonna vaatlus kvalitatiivsete uurimismeetodite rakenda-misega, mis võimaldavad toimeahelate põhjalikumalt käsitlemist. Vaja oleks vaadelda seoseid, mis puudutavad erialase hariduse mõju. Milliste isikuomaduste ja taustaga inimesed õpivad noorsootööd ja miks nad seda teevad? Kas töötamisel noortega tekitab huvi erialase hariduse vastu või vastupidi, erialane haridus tekitab sügavama huvi noorsootöö vastu? Need on oluli-sed probleemid, mida tuleks analüüsida noorsootöö valdkonna professionaalsuse edasise tõst-mise kavandamiseks.

### Kirjalikud allikad

- Bourdieu, P. (2003). *Praktilised põhjused: teoteooriast*. Tallinn: Tänapäev.
- Talur, P. (2010). *Kvaliteedi hindamine noorsootöös noortekeskuste näitel*. Tartu Ülikool, sotsio-loogia ja sotsiaalpoliitika instituut, magistritöö.
- Ümarik, M., Loogma, K. (2005). *Pädevused ja pädevuste arendamine noorsootöö valdkonnas: Eesti noorsootöötajate professionaalne taust*. Noorsootöölase koolituse valdkonna uuringu raport. Tallinn: Tallinna Ülikooli Haridusuuringute Instituut.
- Verschelden, G., Coussée, P., Van de Walle, T., Williamson, H. (eds) (2009). *The history of youth work in Europe and its relevance for youth policy today*. Strasbourg: Council of Europe Publishing.

### Internetiviited

- Sercombe, Goldfields. *Youth work and professionalisation*.  
(<http://www.yapa.org.au/youthwork/facts/youthworkprofessional.pdf> – 29.12.2010).
- Professionalisation is damaging youth work. Conservative conference*. Children & Young People Now. 5 October 2009. (<http://www.cypnow.co.uk/news/943318> – 29.12.2010).
- Harte, S. *Youth Workers as Professionals?* Sean Harte & Student Youth Work Online.  
(<http://youthworkcentral.tripod.com/sean2.htm> – 29.12.2010).
- Noorsootöö seadus. Riigi Teataja. RT I 1999, 27, 392.  
(<https://www.riigiteataja.ee/akt/25862> – 29.12.2010).
- Noorsootöötaja III, IV ja V kutsestandard. (2006). Hariduse Kutsenõukogu.  
(<http://www.entk.ee/sites/default/files/Noorsootootaja%20kutsestandard.pdf>. – 29.12.2010).
- Lemmik, J. *Organisatsiooni struktuur ja disain*. Eesti Haldusjuhtimise Instituut, 1999.  
(<http://www.riigikantselei.ee/arhiiv/atp/Koolitus/oppematerjal/orgstr.htm> – 29.12.2010).
- Noortelaagri ning projektlaagri juhataja ja kasvataja kvalifikatsiooninõuded. Riigi Teataja. RTL 2004, 127, 1967. (<https://www.riigiteataja.ee/akt/802055> – 29.12.2010).

# NOORSOOTÖÖTAJATE AMETIRÜHMADE ISELOOMUSTUS

# VIII

**Mai Beilmann**

---

Noorsootöö on mitmekesine ala. Eestis on noorsootöö jagatud lausa kümneks valdkonnaks (Noorsootöö strateegia 2006–2013). Loomulikult tähendab see, et nendes valdkondades tegutsevad noorsootöötajad täidavad väga erinevaid ametiülesandeid. Noorsootöö kutseala kirjelduses (Hariduse Kutsenõukogu 2006) on toodud 15 noorsootöötaja ametiprofiili, kuid nagu ka käesolev uuring näitas, ei kata need profiilid noorsootöö kogu kirevust ning ametialade hulk on tegelikult veelgi laiem.

Teiselt poolt on tavaline, et mõned noorsootöö alal tegutsevad inimesed ei pea end noorsootöötajateks. Ümarik ja Loogma (2005) uurimusest selgus, et noorsootöötajaks ei pea end kaudgi mitte kõik huvialakoolide juhid ja õpetajad, noorteühenduste juhid ning isegi mitte kõik noorsootööasutuste juhid. Ka käesoleva uuringu raames intervjuusid tehes selgus, et noorsootöö ametigruppide vahel esineb kohati vastandumist ning erinevaid seisukohti selle suhtes, kes teeb noorsootööd ja kes mitte. Vastandumise tagamaid võib peaasjalikult otsida asjaolust, et noorsootöö eri valdkondades tegutsevatel noorsootöötajatel on oma tegevuses kohati raske leida muud ühisosa peale selle, et nad töötavad noorte inimestega.

Ajendatuna sellest, kui palju ametialasid hõlmab nimetus „noorsootöötaja”, on käesoleva uuringukokkuvõtte raames mõtet vaadelda suuremaid noorsootöötajate ametigruppe eraldi. Järgnevas peatükis ongi toodud olulisemad uuringutulemused ametigruppide lõikes. Eraldi tuleb toonitada, et lähemalt tutvustamisele tulevaid ametigruppe ei ole valitud mingisugustel põhimõttelistel kaalutlustel, vaid peatükis käsitletakse üksnes neid noorsootöötajate alarühmi, mille esindajaid oli küsitlusele vastajate hulgas kolmekümmend või enam. Valikust välja jäämine ei tähenda, et käsitlemata noorsootöö ametialad oleksid mingil põhjusel vähemolulised.

## NOORTEPROJEKTI TÖÖTAJA

Ligi neli viiendikku noorteprojektide töötajatest on naised. Rühma kuulujate keskmine vanus on 30 aastat. Noorteprojekti töötajad on üldiselt haritud: veidi üle pooltel (54%) on kõrgharidus, ligi veerandil (24%) rakenduskõrgharidus, 16% keskharidus. Noorsootööalane haridus on 28%-l noorteprojektide töötajatest. Noorsootöö alal on keskmine noorteprojekti töötaja teutsenud seitse aastat. Noorteprojektide töötajate seas leidub ohtralt vabatahtlikke noorsootöötajaid (33% kõigist noorteprojektide töötajatest) ning suhteliselt vähem neid, kes teevad noorsootööd põhitööna (31%).

Grupiks, kellega 96% noorteprojektide töötajatest oma töös kõige enam kokku puutub, on noored. Noorteprojekti töötajate sihtrühma eristab noorsootöö üldisest sihtrühmast see, et



tegevustesse on kaasatud rohkem vanemaid noori: ka nende sihtgrupis prevaleerib küll 12–17-aastaste vanusegrupp, kuid 18–26-aastaste vanusegrupp on tunduvalt tugevamalt esindatud kui noorsootöös üldiselt. Keskmisest noorsootöötajast tunduvalt vähem tegelevad noorteprojektide töötajad lapsevanematega.

Keskmisest noorsootöötajast enam toovad noorteprojektide töötajad oma töö sisuna välja noorsootöö korraldamist ja noortepoliitika kujundamist (vastavalt 69% ja 23% väidavad, et tegelevad nendega). Ei tule erilise üllatusena, et noorteprojektide töötajad märgivad oma põhiliste tööülesannete hulgas keskmisest noorsootöötajast sagedamini ära projektide ja programmide planeerimist, koordineerimist ja hindamist. Samuti kuulub noorteprojekti töötaja tööülesannete hulka keskmisest noorsootöötajast sagedamini koolituste ja ürituste korraldamine. Keskmisest rohkem tuleb noorteprojekti töötajatel ette ka koostööd rahvusvaheliste noorsootöö struktuuride ja organisatsioonidega.

Noorteprojektide töötajate jaoks on peamisteks motivatsiooni allikateks huvi valdkonna vastu, hea keskkond isiklikuks arenguks ja enesetäiendamiseks ning võimalus suhelda noortega. Noorteprojektide töötajad ei pea pidevat sissetulekut eriti oluliseks noorsootöö tegemise põhjuseks. See võib tuleneda muuhulgas asjaolust, et tihtipeale sõltuvad noorteprojektide töötajate sissetulekud konkreetsetest projektidest, mistõttu pole nende sissetulekud ei püsivad ega kuude lõikes stabiilsed. Seetõttu tuleb noorteprojektide töötajate puhul ka motivaatoreid, mis neid noorsootööd tegema panevad, otsida millestki muust kui majanduslikust kindlustundest.

Noorteprojektide töötajad paistavad noorsootöötajate seas silma sellega, et nad ilmutavad kõige suuremat rahulolematust noorsootöoks vajalike vahendite nappusega: peaaegu seitse kümnest polnud rahul oma tegevuseks vajalike ressursidega. Lisaks põhjustavad noorteprojektide töötajate seas rahulolematust ka ametiredelil edenemise raskus ja stress. Viimane on ebameeldiv probleem iga neljanda noorteprojekti töötaja jaoks.

Noorteprojekti töötajate hinnangul on kolm kõige olulisemat noorsootöö tegemiseks vajalikku oskust suhtlemisoskus, meeskonnatöö oskused ja kuulamisoskus, noorsootöötaja jaoks kõige olulisem isikuomadus aga empaatiavõime. Võrreldes noorsootöötajate üldvalimiga tähtsustavad noorteprojekti töötajad noorsootöötajale vajaliku isikuomadusena rohkem stressitaluvust, mis on ilmselt seotud sellega, et nad näevad stressi oma töös olulise probleemina. Sarnaselt teiste küsitlusele vastanud noorsootöötajatega pidasid ka noorteprojektide töötajad noorsootöötaja jaoks kõige vajalikumaks hoiakuks tolerantsust.

Noorteprojektide töötajad on noorsootöötajate seas kõige usinamad täienduskoolitustel käijad. Noorsootöötajate üldpildiga võrreldes on läbitud koolituste teemad rohkem seotud noorsootöö-alaste põhiteadmiste ja oskuste täiendamisega, samas pole nad teistest noorsootöötajatest rohkem maininud konkreetset projektide kirjutamise ja juhtimisega seotud koolitusi. Noorteprojekti töötajate hulgas on üldisest tasemest vähem ka neid, kes väidavad, et koolitused pole neile mingil põhjusel kättesaadavad. Ka pole rahaliste vahendite nappus nende jaoks sedavõrd oluline takistus koolitustel osalemiseks nagu noorsootöötajatele üldiselt. Vald-konnana, mille osas end kõige rohkem täiendada ja arendada tahaks, töid noorteprojektide töötajad kõige sagedamini välja nõustamis- ja psühholoogiaalaseid teadmisi ja oskusi. Teistest

noorsootöö ametirühmadest enam nimetasid nad ka soovi täiendada end finants- ja raamatupidamisalal ning arendada vene keele oskust. Rohkem koolitusi ootavad nad aga eelkõige kriisijuhtimise kohta.

Ilmselt just seetõttu, et noorteprojektid võivad olla seotud mitmekesiste valdkondadega ning käsitleda väga erinevaid teemasid, ootavad noorteprojektide töötajad grupina pigem selliseid koolitusi, mis võimaldavad arendada pädevusi, mis on rakendatavad ja kasulikud ükskõik millise projekti puhul: pole projekti, mille juures näiteks finants- ja raamatupidamisoskused vajalikud ei oleks. Samamoodi tuleb projekti spetsiifilisemast teemast olenemata kasuks keelteoskus – eriti juhul, kui soovitakse korraldada rahvusvahelisi koostööprojekte. Kuna noorteprojekti töötajatel tuleb teistest noorsootöötajatest sagedamini ette koostööd rahvusvaheliste noorsootöö struktuuride ja organisatsioonidega, võib oletada, et nad sattuvad teistest sagedamini ka välismaal toimuvatele koolitustele.

## **NOORTE INFOTÖÖTAJA**

Ligi neli viiendikku noorte infotöötajatest on naised. Rühma kuulujate keskmine vanus on 27 aastat. Noortefotöötajad on küllaltki haritud: ligi pooltel (44%) on kõrgharidus, 38%-l rakenduskõrgharidus, 15%-l keskharidus. Noorsootööharidus on 31%-l noorte infotöötajatest. Noorsootöö alal on keskmine noorte infotöötaja tegutsenud neli ja pool aastat. Noortefotöötajate seas teevad umbes pooled (51%) noorsootööd põhitööna, ohtralt leidub ka vabatahtlikke noorsootöötajaid (23% kõigist noorte infotöötajatest).

Kõige enam puutuvad noorte infotöötajad oma töös kokku noortega. Noortefotöötajate sihtrühmast suurima osa moodustab 12–17-aastaste vanusegrupp. Sihtgrupi hulgas on tugevas ülekaalus eesti keelt kõnelevad noored.

Keskmisest noorsootöötajast enam toovad noorte infotöötajad oma töö sisuna välja noorsootöö korraldamist ja noortepoliitika kujundamist (vastavalt 66% ja 29% väidavad, et tegelevad nendega). Noorte infotöötajad märgivad oma põhiliste tööülesannete hulgas keskmisest noorsootöötajast sagedamini ära informatsiooni vahendamist, noorte nõustamist, projektide ja programmide planeerimist, koordineerimist ja hindamist, noorsootöö koordineerimist maakondlikul või KOV tasandil, koolituste ja ürituste korraldamist. Keskmisest rohkem tuleb noorte infotöötajatel ette ka koostööd rahvusvaheliste noorsootöö struktuuride ja organisatsioonidega.

Noorte infotöötajad loevad teistest rühmadest olulisemaks noorsootöö tegemise motiiviks eneseteostuse võimalust. Pidevat sissetulekut peavad noorte infotöötajad keskmisest noorsootöötajast vähem oluliseks noorsootöö tegemise põhjuseks. Samas on nad oma palga suhtes keskmisest rahulolematumad. Keskmisest suuremat rahulolematust põhjustavad ka noorsootöö vähene tunnustatus, stress, vähesed karjääritegemise võimalused, vastuolud kolleegidega ning koostööprobleemid partneritega, iseäranis kooli ja koduga. Sellele vaatamata on noorte infotöötajad noorsootöö tulemustega kõige rahulolevam grupp noorsootöötajate seas.

Noortefotootajate hinnangul on kolm kõige olulisemat noorsootöö tegemiseks vajalikku oskust suhtlemisoskus, meeskonnatöö oskused ja kuulamisoskus. Noorsootöötaja jaoks kõige olulisem isikuomadus on nende arvates aga empaatiavõime. Sarnaselt teiste küsitlusele vastanud noorsootöötajatega pidasid ka noorte infotöötajad noorsootöötaja jaoks kõige vajalikuks hoiakuks tolerantsust ja sallivust.

Noorte infotöötajad pole kõige agaramad täienduskoolitustel käijad. Samas on kõigi vastanud noorsootöötajatega võrreldes infotöötajate seas suhteliselt vähem neid, kes väidavad, et koolitused pole kättesaadavad. Keskmisest enam soovivad infotöötajad koolitustel osalemise takistusena välja ajapuudust, rahaliste vahendite nappus pole aga infotöötajate jaoks sedavõrd oluline takistus koolitustel osalemiseks nagu noorsootöötajatele üldiselt. Valdkonnana, milles end kõige rohkem täiendada ja arendada tahaks, töid noorte infotöötajad teistest sagedamini välja kriisijuhtimist ning tööd konfliktisituatsioonis. Teistest noorsootöö ametirühmadest enam töid nad välja ka soovi IT-koolituste järele.

## **AVATUD NOORTEKESKUSE NOORSOOTÖÖTAJA**

Umbes üheksa kümnest avatud noortekeskuse noorsootöötajast on naised. Avatud noortekeskuse noorsootöötajate keskmine vanus on 30 aastat. Vaadates avatud noortekeskuste noorsootöötajate hariduslikku tausta, selgub, et kõige enam on neid, kellel on rakenduskõrgharidus (37%), järgnevad kõrgharidus (25%), keskhariidus (21%) ja keskerihariidus (15%). Noorsootööalane haridus on 27%-l avatud noortekeskuste noorsootöötajatest. Keskmiselt on avatud noortekeskuse noorsootöötaja sel alal tegutsenud viis aastat, kuid pikima staažiga keskuse töötaja, kes uuringus osales, oli noorsootööd teinud juba lausa 19 ja pool aastat. Avatud noortekeskuse noorsootöötajate seas on võrreldes teiste noorsootöö ametialadega suhteliselt rohkem neid, kes teevad noorsootööd põhitööna (66%), ning selle arvelt on suhteliselt väiksem vabatahtlike osakaal (6%).

Võib öelda, et kõigi avatud noortekeskuste töötajate jaoks on noored peamine grupp, kellega nad oma igapäevatoos kokku puutuvad. Vaadates avatud noortekeskuste noorsootöötajate sihtgruppi veidi spetsiifilisemalt, saab välja tuua, et ülekaalus on 12–17-aastaste vanusegrupp, kuid suurt tähelepanu pälvivad ka 7–11-aastased. Vähem tegeletakse avatud noortekeskustes 18–26-aastaste noortega. Teistest noorsootöö ametigruppidest sagedamini tegelevad avatud noortekeskuste noorsootöötajad nn riskinoortega, muuhulgas nii õpiraskustega ja koolist väljalangemisohus õpilaste kui ka käitumisraskustega noortega.

Avatud noortekeskuste noorsootöötajate tegevuse põhisisu on igapäevane töö noortega. Oma peamiste tööülesannetena märkisid noorsootöötajad keskmisest sagedamini ära ürituste korraldamist, noorte juhendamist ja suunamist, informatsiooni vahendamist, projektide planeerimist, koordineerimist ja hindamist, huvitegevuse ja laagrite korraldamist, samuti noorte nõustamist ja ennetustööd.

Avatud noortekeskuste noorsootöötajaid motiveerivad noorsootöö alal tegutsema eeskätt võimalus suhelda noortega, huvi valdkonna vastu ning eneseteostuse võimalus. Noortekeskuste

noorsootöötajate seas on võrreldes teiste ametirühmadega suhteliselt rohkem neid, kes on satunud noorsootööd tegema isiklikel põhjustel. Võrreldes mitmete teiste ametirühmadega on töö noortega avatud noortekeskuste noorsootöötajate jaoks olulisem sissetulekuallikas.

Võrreldes noorsootöötajatega üldiselt tunnevad avatud noortekeskuste noorsootöötajad suuremat rahulolematust noorsootöö vähese tunnustatuse pärast ning on häiritud sellest, et neil pole võimalik noorsootöö arengut mõjutada. Keskmisest noorsootöötajast rahulolematumad on avatud noortekeskuste noorsootöötajad ka oma palga<sup>1</sup> ja karjääritegemise võimalustega: kolmandik avatud noortekeskuste töötajatest hindas väheseid karjääritegemise võimalusi oluliseks rahulolematuse teguriks noorsootöös. Rahulolematust põhjustavad ka koostööprobleemid noorsootöö eri valdkondade vahel, aga ka ebarahuldav koostöö kooli ja koduga. Töoga rahulolematust põhjustavate tegurite hulgas esineb ka stress, mille üle kurdab iga neljas avatud noortekeskuse töötaja. Üks stressi põhjustest võib peituda mitme ametirolli üheaegses täitmises: varasematele uuringutele (Kasemets ja Rahnu 2005) toetudes võib väita, et avatud noortekeskuste töötajate seas esineb eriti palju ametirollide kattumist, kus avatud noortekeskuse noorsootöötaja on samaaegselt ka noortekeskuse juht. Keskmisest väiksem on aga avatud noortekeskuse töötajate rahulolematus noorsootöö tegemiseks vajalike vahendite nappusega.

Avatud noortekeskuse noorsootöötajate arvates on kolm kõige olulisemat noorsootöö tegemiseks vajalikku oskust suhtlemisoskus, kuulamisoskus ja meeskonnatöö oskused, noorsootöötaja jaoks kõige olulisem isikuomadus on aga empaatiavõime. Sarnaselt noorteprojektide töötajatele peavad ka avatud noortekeskuse noorsootöötajad stressitaluvust noorsootöötajale väga oluliseks isikuomaduseks. Avatud noortekeskuse noorsootöötajad olid teiste noorsootöötajatega ühte meelt selles osas, et noorsootöötaja jaoks kõige vajalikum hoiak on tolerantus.

Võrreldes teiste ametirühmadega kurdavad avatud noortekeskuste noorsootöötajad kõige vähem valdkonnaspetsiifiliste koolituste puuduse üle. Üleüldse eelistavad avatud noortekeskuste noorsootöötajad teistest noorsootöötajatest enam koolitussituatsiooni, kus õpperühma kuuluvad eri valdkondades tegutsevad noorsootöötajad, mitte üksnes sama valdkonna töötajad. Samas on avatud noortekeskuste noorsootöötajate jaoks võrreldes teiste noorsootöötajatega koolitustel osalemiseks suuremaks takistuseks, et koolitused toimuvad kodu- ja töökohtast liiga kaugel. Rühma liikmete poolt mainitud läbitud koolituste teemade osas on üldisest tasemest suhteliselt rohkem noorsootöö-alaste põhiteadmiste ja -oskuste ning projektide teemalisi koolitusi. Läbitud koolitustele annavad avatud noortekeskuste noorsootöötajad teistest noorsootöötajatest veidi madalamaid hinnanguid.

Enesetäiendamise ja koolitusvajaduse osas tundsid avatud noortekeskuse noorsootöötajad kõige suuremat vajadust nõustamis- ja psühholoogiaalaste teadmiste ja oskuste ning esinemis- ja väljendusoskuse arendamise järele. Vajadus selliste teadmiste järele toodi avatud noortekeskuste töötajate poolt värvikalt välja ka uuringu kvalitatiivosas. Teistest noorsootöötajatest enam toovad avatud noortekeskuste noorsootöötajad välja ka vajadust noorte motiveerimist ning erinoorsootööd õpetavate koolituste järele. Samuti sooviksid nad teistest noorsootöötajatest sagedamini omandada teadmisi rühmakäitumisest ja grupidünaamikast.

<sup>1</sup> Noorsootöötajate rahulolematust töötasuga on välja tulnud ka varasematest uuringutest (nt Reiska 2008).

Põhimõtteliselt peaks avatud noortekeskuse noorsootöötaja olema lihtsalt inimene, kes pakub noorele sisukaid vaba aja veetmise võimalusi ning suunab ta probleemide korral edasi mõne teise valdkonna spetsialisti (psühholoogi, sotsiaaltöötaja vms) juurde. Uuringu kvalitatiivosast aga selgus, et avatud noortekeskuse töötajad on tegelikult tihti peale olukorras, kus toimiva võrgustiku ja teiste spetsialistide nappuse tõttu pole neil võimalik noort kellegi teise juurde edasi saata. Sellega, et toimivat tugistruktuuri pole alati võtta, saabki ilmselt seletada avatud noortekeskuste noorsootöötajate suurt huvi nõustamis- ja psühholoogialaste teadmiste järele. Kuna avatud noortekeskuste noorsootöötajate sihtrühma hulgas leidub teistest ametirühmadest enam n-ö probleemseid noori, on ka huvi erinoorsootöö vastu eelkõige pragmaatilist laadi.

## NOORSOOTÖÖASUTUSE JUHT

Üle nelja viiendiku noorsootööasutuste juhtidest on naised. Nende keskmine vanus on 35 aastat. Veidi üle pooltel noorsootööasutuste juhtidest on kõrgharidus (52%), 19%-l on rakendus- kõrgharidus, 19%-l keskharidus ja 7%-l keskeriharidus. Noorsootöö-alase hariduse on saanud 32% noorsootööasutuste juhtidest. Noorsootöö alal on noorsootöö asutuse juht tegutsenud keskmiselt üheksa aastat. 67% noorsootööasutuste juhtidest teeb noorsootööd põhitööna.

Võrreldes teiste ametigruppidega on noorsootööasutuste juhtide tegevuse sihtgrupiks sagedamini teised noorsootöötajad. Samas on grupiks, kellega noorsootööasutuste juhid kõige sagedamini kokku puutuvad, ikkagi noored. Silma torkab, et oma sihtgruppide seas on noorsootööasutuste juhid noorsootöötajate keskmisest kaks korda sagedamini ära märkinud nn riskinoori (õpiraskustega ja koolist väljalangemisohus õpilasi, käitumisraskustega noori).

Oma töö põhisisuna on noorsootööasutuste juhid võrdselt välja toonud nii igapäevase töö noortega kui ka noorsootöö korraldamise. Noortepoliitika kujundamine on nende kahe kõrval teisejärguline. Peamiste tööülesannetena märkisid noorsoo asutuste juhid keskmisest sagedamini ära informatsiooni vahendamist, projektide planeerimist, koordineerimist ja hindamist, ürituste korraldamist, tehnilist tööd ja aruandlust, administratiivtööd, suhtlemist avalikkusega, laagrite korraldamist, huvitegevuse korraldamist, noorsootöö koordineerimist maakondlikul või KOV tasandil.

Noorsootööasutuste juhte motiveerivad noorsootöö alal tegutsema eeskätt huvi valdkonna vastu, võimalus noortega suhelda ja eneseteostuse võimalus. Võrreldes teiste noorsootöö ametirühmadega motiveerib noorsootööasutuste juhte teistest enam noorsootöö alal tegutsema võimalus noorsootöö arengut mõjutada ning oma vastutuse tunnetamine. Teisalt esineb noorsootööasutuste juhtide seas ka keskmisest rohkem rahulolematust sellega, et neil pole võimalik piisavalt noorsootöö arengut mõjutada.

Noorsootöötajate ametirühmade lõikes tunnevad noorsootööasutuste juhid suhteliselt suuremat rahulolematust noorsootöö vähese tunnustatuse pärast: uuringus osalenute hinnangul põhjustab noorsootöö vähene tunnustatus rahulolematust peaaegu kahel kolmandikul noorsootööasutuste juhtidest. Samuti põhjustavad noorsootööasutuste juhtide seas rahulolema-

tust koostööprobleemid partneritega (nt kool ja kodu) ning palk. Ka kurdavad nad stressi üle. Noorsootööasutuste juhid on ülejäänud ametirühmadest veidi rahulolematumad ka noorsootöö tegemiseks olemasolevate võimalustega.

Noorsootööasutuste juhtide meelest on kolm kõige olulisemat noorsootöö tegemiseks vajalikku oskust suhtlemisoskus, meeskonnatöö oskused ja kuulamisoskus. Sarnaselt noorteprojektide töötajatele ja avatud noortekeskuste noorsootöötajatele peavad ka noorsootööasutuste juhid stressitaluvust noorsootöötajale väga oluliseks isikuomaduseks. Juhid jagasid kõigi teiste noorsootöötajate arvamust selles osas, et noorsootöötaja jaoks kõige vajalikum hoiak on tolerantus.

Noorsootööasutuste juhid on võrreldes teiste noorsootöötajatega vähem aldis kasutama internetipõhist õpet: kõigist teistest noorsootöö ametigruppidest vähem on nad kasutanud nii organiseeritud e-õppe võimalusi kui ka iseseisvalt internetti õppe-eesmärkidel. Internetileigusele vaatamata on noorsootööasutuste juhid koolitusvõimalustest väga hästi informeeritud: võrreldes teiste ametirühmadega toovad nad informatsioonipuudust koolitustel osalemise takistusena esile väga harva. Samas takistab neid sarnaselt avatud noortekeskuste noorsootöötajatele koolitustel osalemast see, kui koolitus leiab aset nende kodu- või töökohast kaugel. Kui aga juba koolitusel kohal olla, siis on noorsootöö asutuste juhid teistest ametirühmadest ükskõiksemad selle suhtes, kas koolitusrühm koosneb sama valdkonna noorsootöötajatest või noorsootöö eri valdkondade spetsialistidest. Läbitud koolituste teemad seonduvad suuresti noorsootöö-alaste põhiteadmiste ja oskuste valdkonnaga.

Võrreldes teiste noorsootöö ametirühmadega tunnevad noorsootööasutuste juhid suuremat vajadust psühholoogia- ja nõustamisalaste ning noorte motiveerimist puudutavate koolituste, aga samuti juhtimise ja administratiivtöö täienduskoolituse järele. Ühtlasi tunnevad nad huvi kriisijuhtimispädevuste arendamise vastu.

## **NOORTEÜHINGU JUHT**

Üle nelja viiendiku noorteühingute juhtidest on naised. Rühma kuulujate keskmine vanus on 28 aastat. Noorteühingute juhtidest on 45%-l kõrgharidus, 29%-l rakenduskõrgharidus, 21%-l keskharidus. Noorsootööalane haridus on 41%-l noorteühingute juhtidest. Noorsootöö alal on keskmine noorteühingu juht tegutsenud seitse aastat. Noorteühingute juhtide seas leidub ohtlalt vabatahtlikke noorsootöötajaid (42% kõigist noorteühingute juhtidest) ning suhteliselt vähem neid, kes teevad noorsootööd põhitööna (26%).

Oma töös puutub 95% noorteühingute juhtidest kõige enam kokku noortega. Noorteühingute juhtide sihtrühma eristab noorsootöö üldisest sihtrühmast see, et tegevustesse on kaasatud rohkem noori 18–26-aastaste vanusegrupist kui noorsootöös üldiselt. Keskmisest noorsootöötajast tunduvalt vähem tegelevad noorteühingute juhid lapsevanematega.

Keskmisest noorsootöötajast enam toovad noorteühingute juhid oma töö sisuna välja noorsootöö korraldamist (68% väidab, et tegeleb sellega). Noorteühingute juhid märgivad oma



põhiliste tööülesannete hulgas keskmisest noorsootöötajast sagedamini ära projektide ja programmide planeerimist, koordineerimist ja hindamist, koolituste ja ürituste korraldamist, tehnilist tööd, dokumentatsiooni korrashoidu ja aruandlust, administratiivset tööd, suhtlemist avalikkusega. Keskmisest sagedamini tuleb noorteühingute juhtidel ette ka koostööd rahvusvaheliste noorsootöö struktuuride ja organisatsioonidega.

Noorteühingute juhtide jaoks on võimalus noorsootöö arengut mõjutada keskmisest olulisem motivatsiooni allikas. Noorteühingute juhid ei pea pidevat sissetulekut eriti oluliseks noorsootöö tegemise põhjuseks.

Noorteühingute juhid on teistest noorsootöötajatest mõnevõrra rahulolevamad noorsootöö tegemiseks olemasolevate võimalustega. Samuti mõjutavad noorteühingute juhte teistest noorsootöötajatest vähem noorsootöö vähene tunnustatus ning võimalikud takistused noorsootöö arengu suunamisel. Pigem põhjustavad nende seas rahulolematust arenguvõimaluste puudumine ning vastuolud kolleegidega.

Noorteühingute juhtide hinnangul on kolm kõige olulisemat noorsootöö tegemiseks vajalikku oskust suhtlemisoskus, meeskonnatöö oskused ja kuulamisoskus. Sarnaselt teiste küsitlusele vastanud noorsootöötajatega pidasid ka noorteühingute juhid noorsootöötaja jaoks kõige vajalikumaks hoiakuks tolerantsust ja sallivust.

Noorteühingute juhtide hulgas on üldisest tasemest vähem neid, kes väidavad, et koolitused pole neile mingil põhjusel kättesaadavad. Valdkonnana, mille osas end kõige rohkem täiendada ja arendada tahaks, töid noorteprojektide töötajad teistest sagedamini välja kriisijuhtimist ning tööd konfliktisituatsioonis, aga ka kutse- ja karjäärinõustamist.

## **KOOLI HUVIALAJUHT**

Peaaegu kõik (95%) koolide huvialajuhid on naised. Nende keskmine vanus on 37 aastat. Hariduse lõikes on 43% koolide huvialajuhtidest omandanud kõrghariduse, 35% rakenduskõrghariduse ning võrdse 11% keskhariduse ja keskerihariduse. Noorsootöö-alane haridus on 41%-l koolide huvialajuhtidest. Kooli huvialajuht on noorsootöö alal tegutsenud keskmiselt 11 aastat. Huvialajuhtidest 58% teeb noorsootööd põhitöona, 19% jaoks on tegemist lisatööga.

Grupp, kellega kooli huvialajuhid igapäevatöö raames kõige enam kokku puutuvad, on loomulikult noored. Valdava enamuse koolide huvialajuhtide jaoks on nende tegevuse põhisuks igapäevane töö noortega. Oma peamiste tööülesannetena märkisid koolide huvialajuhid keskmisest sagedamini ära ürituste korraldamist, huvitegevuse korraldamist, informatsiooni vahendamist, noorte juhendamist ja suunamist, huvialaringide juhtimist, pedagoogilist tööd, huvialahariduse korraldamist.

Peamised motivaatorid noorsootöö alal tegutseda on koolide huvialajuhtide jaoks võimalus suhelda noortega, huvi valdkonna vastu ja eneseteostuse võimalus. Ametigruppide lõikes paistavad koolide huvijuhid silma sellega, et neile on töö noortega oluline muuhulgas ka pideva sissetulekuallikana.



Koguni viiendiku koolide huvialajuhtide puhul põhjustavad tööga rahulolematust koostööprobleemid kolleegidega. Samuti on koolide huvialajuhtide seas kõrge rahulolematuse huvitegevuseks vajalike vahendite nappusega: ligikaudu kaks kolmandikku koolide huvialajuhtidest leidis, et neil ei jätku noortega töötamiseks piisavalt vahendeid. Samas pole aga näiteks vähesed karjäärivõimalused ega noorsootöö vähene tunnustatus koolide huvijuhtide jaoks oluline põhjus töö üle rahulolematust tunda.

Koolide huvijuhtide hinnangul on kolm kõige olulisemat noorsootöö tegemiseks vajalikku oskust suhtlemisoskus, meeskonnatöö oskused ja kuulamisoskus. Võrreldes teiste noorsootöötajatega peavad koolide huvijuhid keskmisest olulisemaks noorsootöötaja isikuomaduseks loominguilistust. Sarnaselt teiste noorsootöötajatega pidasid ka koolide huvijuhid noorsootöötaja jaoks kõige vajalikumaks hoiakuks tolerantust.

Läbitud koolitustena on teiste rühmadega võrreldes rohkem välja toodud erialaseid (muusika, kunst jne) ning erinoorsootöö valdkonnaga seotud ning vähem projektidega seotud koolitusi. Koolide huvijuhid annavad läbitud koolitustele kõigist noorsootöötajatest kõige madalamaid hinnanguid. Kõige enam soovivad koolide huvijuhid täiendada end inglise keele osas, kuid teistest noorsootöö ametirühmadest enam on nad välja toonud soovi omandada teadmisi seadustiku, sh noorsootööalase seadustiku kohta. Keskmisest kõrgem on koolide huvijuhtide huvi ka avalikkusega suhtlemise ning kutse- ja karjäärinõustamise alaste pädevuste arendamise suhtes.

Kooli huvialajuht on võrreldes teiste noorsootöötajatega keerulises olukorras: ta on noorsootöötaja, kes tegutseb haridusinstituutsioonis. Olla teistsuguse valdkonna esindaja hariduse andmisele keskendunud asutuses ei saa olla lihtne, sest haridus- ja noorsootöötajad ei pruugi jagada samu väärtusi, mida näitab ka antud uuringu käigus välja tulnud tõsiasi, et teistest noorsootöötajatest enam vaevavad koolide huvialajuhte koostööprobleemid kolleegidega. Teiselt poolt, nagu selgus kvalitatiivuuringust, võib kooli huvialajuht olla teiste noorsootöötajate jaoks pigem kooli esindaja kui noorsootöötaja.

## RINGIJUHT

Üle nelja viiendiku ringijuhtidest on naised. Ringijuhtide keskmine vanus on 36 aastat. Haridusliku taustana on 42%-l ringijuhtidest kõrgharidus, 27%-l rakenduskõrgharidus, 17%-l keskharidus ja 10%-l keskeriharidus. Noorsootööalane haridus on ligi veerandil ringijuhtidest. Keskmiselt on ringijuht noorsootöö alal tegutsenud kümme aastat. Põhitööna teeb ringijuhtidest noorsootööd 35% ning lisatööna 25%.

Peaaegu kõigi (98%) ringijuhtide jaoks on noored peamine grupp, kellega töö käigus kokku puututakse. Valdava enamuse ringijuhtide jaoks on töö põhisisuks igapäevane töö noortega, kuid on ka neid, kes tegelevad lisaks noorsootöö korraldamisega. Oma peamiste tööülesannetena märkisid ringijuhid keskmisest sagedamini ära huvialaringide juhtimist, ürituste korraldamist, noorte juhendamist ja suunamist, muu huvitegevuse korraldamist, pedagoogilist tööd.

Ringijuhte motiveerivad noorsootöö alal tegutsema peamiselt võimalus suhelda noortega, huvi valdkonna vastu ja eneseteostuse võimalus. Võrreldes teiste ametirühmadega näevad ringijuhid noorsootöös isikliku arengu seisukohalt aga veidi väiksemaid väljavaateid. Samas teistest ametigruppidest vähem põhjustavad ringijuhtide seas rahulolematust tööga näiteks noorsootöö vähene tunnustatus, halvad karjäärivõimalused ning stress.

Noorsootöö jaoks oluliste pädevuste hindamisel ringijuhtidel spetsiifikat ei ilmnenud: noorsootöötaja kõige olulisema oskuseks tuuakse välja suhtlemisoskust, isikuomadusena loomingu- ja hoiakuna tolerantust.

Ringijuhid on noorsootöötajate üldpildiga võrreldes enam osalenud erialastel (kunst, muusika jne) koolitustel. Koolitushuvi osas kuuluvad ringijuhid sellesse huvitegevusega seotud ametite gruppi, kelle jaoks on oluline inglise keele oskuse arendamine. Sarnaselt teiste huvitegevusega seotud ametialadega tunnevad ringijuhid teistest noorsootöötajatest suuremat vajadust ka täiendavate erialaste koolituste järele. Teistest noorsootöötajatest eristuvad ringijuhid veel selle poolest, et peavad oluliseks meeskonnatöö oskuste arendamist, samas kui ülejäänud noorsootöötajate ametialade esindajate jaoks ei ole meeskonnatöö oskuste arendamine nii tähtis. Samuti on ringijuhid enam huvitatud teadmiste omandamisest konfliktisituatsioonides tegutsemise kohta ning tunnevad keskmisest suuremat huvi ringitöö organiseerimist ja seadusi puudutavate enesetäiendusvõimaluste vastu.

## **HUVIALAKOOLI ÕPETAJA JA HUVIALAKOOLI JUHT**

Seitse igast kaheksast küsitletud huvikooli õpetajast on naised. Huvialakoolide juhtide seas on naiste osakaal veelgi suurem: üheksa kümnendikku. Huvialakooli õpetaja keskmine vanus on 39 aastat, huvikooli juhil 46 aastat. Haridustaseme lõikes on huvialakoolide õpetajatest 51%-l kõrgharidus, 24%-l keskeriharidus ja 18%-l rakenduskõrgharidus. Huvialakoolide juhtide seas on kõrghariduse omandanud 81%, rakenduskõrghariduse 9% ja keskerihariduse 6%. Noorsootööalane haridus on õpetajatest 13%-l, juhtidest 7%-l. Siinkohal tuleb arvesse võtta, et huvialakoolide töötajate eriharidus on kindlasti laiem kui konkreetset noorsootööalaste õppekavade läbimine. Huvialakooli õpetaja on noorsootöö alal tegutsenud keskmiselt 14 aastat, huvialakooli juht 18 aastat. Suurema osa huvialakooli õpetajate ja juhtide jaoks on noorsootöö põhitöö (vastavalt 68% ja 73%). Vähem on neid, kes töötavad huvialakoolis lisatööna (vastavalt 7% ja 6%) või kes on huvialahariduse andmisega seotud vabatahtlikus korras (vastavalt 14% ja 15%).

Peamiseks grupiks, kellega oma töö raames kõige enam kokku puututakse, on üheksa kümnendiku huvialakoolide töötajate jaoks noored. Teistest noorsootöötajatest vähem puutuvad huvialakoolide töötajad kokku õpiraskustega ja koolist väljalangemisohus õpilaste ning käitumisraskustega noortega. Samuti sattub teistest noorsootöö tegijatest harvemini huvialakoolide töötajate sihtrühma hulka teisi noorsootöötajaid.

Huvialakoolide töötajate töö põhisisuks on kõige sagedamini igapäevane töö noortega: sellega tegeleb üle 70% vastajatest. Oma peamise tööülesannetena märkisid huvialakoolide

õpetajad keskmisest sagedamini pedagoogilist tööd, huvialaringide juhtimist, huvialahariduse korraldamist; huvialakoolide juhid aga huvialahariduse korraldamist, ürituste korraldamist, pedagoogilist tööd, tehnilist tööd, dokumentatsiooni korrashoidu ja aruandlust, administratiivset tööd, suhtlemist avalikkusega, laagrite korraldamist.

Peamised motivaatorid noorsootöö alal tegutseda on nii huvialakoolide õpetajate kui ka juhtide puhul huvi valdkonna vastu, eneseteostuse võimalus ja võimalus suhelda noortega. Samas kõrvutades huvikoolide juhtide poolt antud hinnanguskoore teiste ametigruppidega, võib öelda, et huvialakoolide juhid peavad eneseteostuse võimalust teistest ametirühmadest vähem oluliseks motiiviks. Huvialakoolide juhid ja õpetajad nägid noorsootöös isikliku arengu ja enesetäiendamise seisukohalt teiste ametirühmade liikmetest ka pisut vähem väljavaateid ja koguni viiendik huvialakoolide õpetajatest pidas väheseid arenguvõimalusi teguriks, mis olulisel määral põhjustab rahulolematust. Samas olid huvialakoolide juhtide jaoks vähesed arenguvõimalused teistest väiksemaks rahulolematuse allikaks.

Huvialakoolide õpetajad ja juhid peavad teistest ametirühmadest vähem oluliseks motivaatoriks võimalust noorsootöö arengut mõjutada. Teisalt tähtsustavad huvialakoolide töötajad teistest noorsootöötajatest noorsootööd märksa enam põhilise rahateenimisvõimalusena. Ühtlasi on huvialakoolide juhtide rahulolematuse palgaga veidi väiksem kui ülejäänud noorsootöötajatel.

Huvialakoolide juhid paistavad silma sellega, et on teistest ametirühmadest veidi rahulolevamad noorsootöö tegemiseks olemas olevate võimalustega. Kummalisel kombel valitseb samal ajal huvialakoolide töötajate seas küllaltki suur rahulolematuse vajalike vahendite nappusega: ligikaudu kaks kolmandikku huvialakoolide õpetajatest leidis, et noortega töötamiseks ei jätku neil piisavalt vahendeid.

Erilist rahulolematust tööga ei põhjusta huvialakoolide juhtide ja õpetajate seas noorsootöö vähene tunnustatus, koostööprobleemid noorsootöö eri valdkondade vahel ning stress. Ka probleemid kolleegidega pole huvialakoolide töötajate jaoks terav probleem.

Huvialakoolide töötajad on noorsootöötajate grupp, kelle arvamused noorsootöötajale vajalike pädevuste ja omaduste osas erinesid noorsootöötajate üldisest arvamusel kõige enam. Võrreldes ülejäänud noorsootöötajatega, kes peavad noorsootöö tegemisel oluliseks pigem üldiseid suhtlemise ja koostööga seonduvaid oskusi, väärtustavad huvialakoolide õpetajad ja juhid spetsiifilisi erialaseid teadmisi. Tõsi, noortega töötava inimese jaoks peavad ka nemad kõige olulisemaks oskuseks suhtlemisoskust, kuid näiteks meeskonnatöö oskused on oluliste oskuste loetelus nende jaoks tunduvalt tagapool kui teiste noorsootöö ametialade esindajatel. Seevastu peavad huvialakoolide õpetajad olulisemaks pedagoogikaalaseid teadmisi ning õppimis- ja arenemisvõimet, huvialakoolide juhid tähtsustavad aga juhtimisalaseid teadmisi. Pedagoogiliste oskuste tähtsustamise põhjuseid võib ilmselt otsida sellest, et ajaloolisest kujunemisloost tingituna nähakse huvialakoole tihtipeale mitte üksnes väljastpoolt, vaid ka sealsete töötajate pilgu läbi pigem haridus- kui noorsootöösutustena.

Huvialakoolide töötajad erinevad teistest noorsootöötajate gruppidest ka madalama olulisushinnangu saanud oskuste osas. Nii huvialakoolide juhid kui ka õpetajad ei pea oluliseks

esmaabi ega ohutusnõuete tundmist. Huvialakoolide juhtide ametioskuste tähtsusjärjekorra lõpus on nõustamisalased teadmised, huvialakoolide õpetajate jaoks lõpetab sama nimekirja seadustiku tundmine.

Sarnaselt huvi- ja ringijuhtidega peavad ka huvialakoolide töötajad võrreldes noorsootöötajate üldvalimiga keskmisest olulisemaks noorsootöötaja isikuomaduseks loominguilisust. Ja kui noorsootöötajad üldiselt töid noorsootöötaja jaoks kõige vajalikuma hoiakuna kõige enam välja tolerantsust, siis huvikoolide juhtide ja õpetajate arvates on noorsootöö tegemisel kõige vajalikum hoiak optimism ja positiivne maailmavaade.

Huvialakoolide juhid on huvialakoolide juhid noorsootöö ametialade lõikes kõige sagedamini kasutanud erialase enesetäiendamise vormina tasemeõpet noorsootöö või mõnel lähedasel erialal. Huvialakoolide juhid ja õpetajad on teistest noorsootöötajatest tunduvalt enam kasutanud ka võimalust võrgustike ja organisatsioonide kaudu teadmisi omandada. Huvitav on veel see, et huvialakoolide töötajad annavad organiseeritud e-õppele teistest noorsootöötajatest oluliselt kõrgemaid hinnanguid.

Huvialakoolide õpetajad on noorsootöötajate grupp, kelle hulgas on kõige enam neid, kes väidavad, et koolitused pole neile kättesaadavad. Teistest noorsootöötajate ametirühmadest sagedamini toovad nad takistavate asjaoludena ära rahaliste vahendite nappust, valdkonnaspetsiifiliste koolituste pakkumiste puudumist ning infopuudust koolituste kohta. Samas takistab huvikoolide töötajaid teistest noorsootöötajatest vähem koolitustel osalemast see, kui kaugel kodu- või töökohast koolitused aset leiavad. Huvikoolide juhid nimetavad takistavate asjaoludena teistest noorsootöötajatest vähem ka ajapuudust ja koolituste toimumist nendele ebasobival ajal.

Huvialakoolide õpetajad on kõige enam osalenud erialaspetsiifilistel koolitustel (kunst, muusika jne). Seevastu noorsootööalaste üldteadmiste ja oskuste koolitusi on nad teiste noorsootöötajate rühmadega võrreldes läbinud tunduvalt vähem. Nõrgemal kujul esinevad need suundumused ka huvikooli juhtide rühmas, lisaks on viimased läbinud suhteliselt palju projektide kirjutamise ja juhtimisega seotud koolitusi.

Vaadates huvialakoolide töötajate vajadusi ja eelistusi täienduskoolituse osas, toodi kõige enam välja soovi inglise keele oskuse arendamise järele. Teistest noorsootöö ametirühmadest kõrgem on huvikoolide õpetajate seas huvi ka eesti keele oskust arendavate koolituste järele. Sarnaselt teiste huvitegevusega seotud ametialadega tunnevad huvialakoolide töötajad teistest noorsootöötajatest suuremat vajadust huvitegevuse erialasid puudutavate koolituste järele, kusjuures eriti suur oli huvi muusikaalaste teadmiste täiendamise osas. Soov erialaspetsiifiliste koolituste järele sobib ka asjaoluga, et võrreldes teiste noorsootöö ametirühmadega eelistavad huvikoolide õpetajad ja iseäranis huvikoolide juhid osaleda koolitusrühmades, mis koosnevad eelkõige sama valdkonna noorsootöötajatest.

Huvialakoolide õpetajad ja juhid on noorsootöötajate grupp, kes eristub oma arvamuste poolest kõige enam ülejäänud noorsootöötajatest. Käesoleva uuringu käigus kogutud andmed ei võimalda sellist eristumist üheselt seletada, kuid tõenäoliselt võib põhjus peituda asjaolus, et huvialakoole seostatakse ajaloolistel põhjustel Eestis ikka veel pigem hariduse, aga mitte

noorsootööga. Tundub, et ka huvialakoolide töötajad ise näevad endas pigem pedagooge, kes peavad tegelema noore inimese harimisega, mistõttu nad väärtustavad teistest noorsootöötajatest rohkem kitsamaid erialaspetsiifilisi teadmisi ja oskusi.

## NOORTELAAGRI KASVATAJA

Rohkem kui kaheksa kümnest noortelaagri kasvatajast on naised. Noortelaagrite kasvatajate keskmine vanus on 29 aastat. 32% noortelaagrite kasvatajatest on omandanud kõrghariduse, 28% rakenduskõrghariduse, 19% keskhariiduse ja 14% keskerihariduse. Noorsootöölane haridus on neist 30%-l. Noortelaagri kasvataja on noorsootöö alal tegutsenud keskmiselt seitse aastat. Põhitööna teeb noorsootööd 32% laagrikasvatajatest, 28% teeb seda vabatahtlikus korras ja 14% lisatööna.

Peaaegu kõigi (97%) laagrikasvatajate jaoks on noored grupp, kellega nad töös kõige enam kokku puutuvad. Oma noorsootöölase põhitegevuse sisuks on valdav enamik noortelaagrite kasvatajaid märkinud igapäevase töö noortega, kuid üsna sageli on välja toodud ka noorsootöö korraldamine. Peamiste tööülesannetena märkisid noortelaagrite kasvatajad keskmisest sagedamini ära ürituste korraldamist, noorte juhendamist ja suunamist, laagrite korraldamist, huvitegevuse korraldamist, huvialaringide juhtimist, koolituste korraldamist. Ilmselt seondub osa loetletust ka kasvatajate muu noorsootöölase tegevusega, kuna laagrid toimivad hooajaliselt.

Noortelaagrite kasvatajate jaoks on peamisteks motivaatoriteks noorsootöö alal tegutseda huvi valdkonna vastu, võimalus suhelda noortega ja eneseteostuse võimalus. Võrreldes teiste ametirühmadega hindavad noortelaagrite kasvatajad noorsootööd teistest enam isiklikku arengut ja enesetäiendamist võimaldava töökeskkonnana. Samas pidevat sissetulekut peavad noortelaagrite kasvatajad noorsootöö tegemise motivaatorina suhteliselt vähem oluliseks kui teiste ametirühmade esindajad. Võrreldes teiste ametirühmadega motiveerib neid noorsootöö valdkonnas tegutsema pigem lisateenistuse võimalus.

Rahulolematus vajalike vahendite nappusega on noortelaagrite kasvatajate seas teistest ametirühmadest veidi väiksem. Keskmisest enam töid noortelaagrite kasvatajad töötuju rikkujana välja koostööprobleeme kooli ja koduga.

Täpselt nagu avatud noortekeskuste noorsootöötajadki peavad noortelaagrite kasvatajad kolmeks kõige olulisemaks noorsootöö tegemiseks vajalikuks oskuseks suhtlemisoskust, kuulamisoskust ja meeskonnatöö oskusi, noorsootöötaja jaoks kõige olulisemaks isikuomaduseks aga empaatiavõimet. Kõige vajalikumaks hoiakuks loeti tolerantsust.

Läbitud koolitused seonduvad eelkõige noorsootöölaste põhiteadmiste ja oskustega, teistest rühmadest vähem on mainitud projektidealaseid koolitusi. Noortelaagrite kasvatajad on koolitustel osalemist takistavate teguritena sagedamini nimetanud nii ajapuudust kui ka seda, et koolitused toimuvad neile ebasobival ajal. Keskmisest suurem on noortelaagrite kasvatajate huvi vene keele õppimise vastu.

## ÕPILASMALEVA RÜHMAJUHT

Küsitlusele vastanud õpilasmaleva rühmajuhid olid eranditult naised. Nende keskmine vanus oli 34 aastat. Õpilasmaleva rühmajuhidest 43% on omandanud kõrghariduse, 33% rakendus- kõrghariduse, 13% keskhariiduse ja 10% keskerihariduse. Noorsootööalane haridus on koguni 47%-l õpilasmaleva rühmajuhidest, mis on kõrgeim näitaja noorsootöö ametirühmade hulgas. Õpilasmaleva rühmajuhid on noorsootöö alal tegutsenud keskmiselt kümme aastat. Noorsootööd teeb põhitööna 39% õpilasmaleva rühmajuhidest, lisatööna 16% ja vabatahtlikus korras 13%.

Õpilasmaleva rühmajuhid on ilma ühegi erandita nimetanud noori grupina, kellega nad kõige tihedamini kokku puutuvad. Eraldi tasub välja toomist, et õpilasmaleva rühmajuhid sihtgrupi hulka kuulub ligi kaks korda sagedamini kui n-ö „keskmise” noorsootöötaja puhul õpiraskustega ja koolist väljalangemisohus õpilasi ning käitumisraskustega noori.

Valdav enamus (94%) õpilasmaleva rühmajuhid nimetab oma töö põhisüuna igapäevast tööd noortega, vähemal määral on välja toodud ka noorsootöö korraldamist. Oma peamiste tööülesannetena märkisid õpilasmaleva rühmajuhid keskmisest sagedamini ära noorte juhendamist ja suunamist, noorte nõustamist, suhtlemist ja koostööd teiste valdkondade spetsialistidega, vanemate ja huvigruppidega, suhtlemist avalikkusega, huvitegevuse korraldamist, laagrite korraldamist, tehnilist tööd, dokumentatsiooni korrashoidu ja aruandlust, huvialaringide juhtimist, ennetustööd. Lähtudes õpilasmaleva tegevuse hooajalisusest võib osa tegevusi ka siin seonduda malevavälisel ajal tehtava noorsootööga. Keskmisest noorsootöötajast sagedamini nimetasid nad õpilasmaleva tegevusega otseselt seonduvat tööõppe korraldamist.

Õpilasmaleva rühmajuhid jaoks on peamisteks motivaatoriteks noorsootöö alal tegutseda võimalus suhelda noortega, huvi valdkonna vastu ja eneseteostuse võimalus. Kõrvutades õpilasmaleva rühmajuhid poolt antud hinnanguskoore ülejäänud ametigruppidega, võib öelda, et teistest noorsootöö ametialadest enam pidasid nad oluliseks motivaatoriks huvi noorsootöö vastu. Samuti hindavad õpilasmaleva rühmajuhid teiste ametirühmadega võrreldes noorsootööd teistest enam isiklikku arengut ja enesetäiendamist võimaldavaks töökeskkonnaks. Õpilasmaleva rühmajuhid jaoks on suhteliselt olulisem noorsootöö valdkonnas tegutsemise põhjus ka lisateenistuse võimalus.

Õpilasmaleva rühmajuhid tunnevad suurt rahulolematust palgaga. Samuti põhjustab rahulolematust noorsootöö vähene tunnustatus ning 16% õpilasmaleva juhtidest oli rahulolematu sellega, et neil pole kuidagi võimalik noorsootöö arengut mõjutada.

Täpselt nagu avatud noortekeskuste noorsootöötajad ja noortelaagrite kasvatajad, peavad ka õpilasmaleva rühmajuhid kolmeks kõige olulisemaks noorsootöö tegemiseks vajalikuks oskuseks suhtlemisioskust, kuulamisioskust ja meeskonnatöö oskusi, noorsootöötaja jaoks kõige olulisemaks isikuomaduseks aga empaatiavõimet. Sarnaselt teiste noorsootöötajatega pidasid õpilasmaleva rühmajuhid noorsootöötaja jaoks kõige vajalikumaks hoiakuks tolerantust.

Kõigist noorsootöötajatest kõige vähem takistab õpilasmaleva rühmajuhid koolitustel osalemast valdkonnaspetsiifiliste koolituste nappus. Ühtlasi on õpilasmaleva rühmajuhid teistest



ametirühmadest ükskõiksemad selles osas, kas koolitusrühm koosneb sama valdkonna noorsootöötajatest või noorsootöö eri valdkondade spetsialistidest. Läbitud koolitused seonduvad eelkõige noorsootööalaste põhiteadmiste ja oskustega. Noorsootöötajate üldisel foonil paistavad nad silma sellega, et tunnevad kõige suuremat vajadust projekti kirjutamise koolituste järele. Samuti on õpilasmaleva rühmajuhtide huvi vene keele õppimise ja kriisijuhtimise ning kutse- ja karjäärinõustamisalaste pädevuste arendamise vastu keskmisest tasemest suhteliselt kõrgem.

## KOHALIKU OMAVALITSUSE NOORSOOTÖÖTAJA

Ligikaudu üheksa kümnest kohaliku omavalitsuse noorsootöötajast on naised. Nende keskmine vanus on 33 aastat. Hariduse lõikes on kohaliku omavalitsuse noorsootöötajate seas 42% rakenduskõrghariduse, 38% kõrghariduse, 11% keskerihariduse ja 9% keskhariduse omandanud. Noorsootööalane haridus on 40%-l kohalike omavalitsuste noorsootöötajatest. Kohaliku omavalitsuse noorsootöötaja on oma ametipostil olnud keskmiselt kaheksa aastat. Noorsootööd teeb neist põhitööna 73%, lisatööna 9%.

Valdav enamik (89%) kohaliku omavalitsuse noorsootöötajatest on noored välja toonud grupina, kellega nad oma igapäevase tegevuse raames kõige enam kokku puutuvad. Samas erineb kohaliku omavalitsuse noorsootöötajate tegevuse sihtgruppide pilt teiste noorsootöötajate omast noorsootöötajatega tehtava töö poolest: 42% on ühe oma sihtgrupina välja toonud noorsootöötajad.

Suurem osa (87%) kohalike omavalitsuse noorsootöötajatest on oma töö põhilise sisuna nimetanud noorsootöö korraldamist, kuigi selle kõrval on palju välja toodud ka igapäevast tööd noortega. Ka on nad oma töö osana teistest sagedamini maininud noortepoliitika kujundamist. Oma peamiste tööülesannetena märkisid kohalike omavalitsuste noorsootöötajad keskmisest sagedamini ära noorsootöö koordineerimist maakondlikul või KOV tasandil, projektide ja programmide planeerimist, koordineerimist ja hindamist, suhtlemist ja koostööd teiste valdkondade spetsialistidega, vanemate ja huvigruppidega, informatsiooni vahendamist, suhtlemist avalikkusega, tehnilist tööd, dokumentatsiooni korrashoidu ja aruandlust, administratiivset tööd ning ennetustööd.

Kohaliku omavalitsuse noorsootöötajaid motiveerivad noorsootöö alal tegutsema eeskätt võimalus suhelda noortega, huvi valdkonna vastu ning võimalus noorsootöö valdkonna arengut mõjutada. Teiste ametigruppidega võrreldes paistavadki kohaliku omavalitsuse noorsootöötajad välja selle poolest, et nende puhul on võimalus noorsootöö arengut mõjutada motiveerivate tegurite loetelus tunduvalt olulisemal kohal. Kõrvutades kohaliku omavalitsuse noorsootöötajate poolt antud hinnanguskoore teiste ametigruppidega, saab välja tuua, et kohaliku omavalitsuse töötajad peavad teistest veidi vähem olulisteks motivaatoriteks võimalusi eneseteostuseks ja huvi noorsootöö vastu.

Kohaliku omavalitsuse noorsootöötajate seas põhjustavad keskmisest enam rahulolematust tööga kaasnev stress, arenguvõimaluste puudumine, ametiredelil edenemise raskus ning samuti noorsootöö vähene tunnustatus. Samuti valmistavad kohalike omavalitsuste noorsootöötajatele



keskmisest enam peavalu koostööprobleemid nii noorsootöö eri valdkondade vahel kui ka kooli ja koduga. Lisaks tunneb ligi kümnendik kohalike omavalitsuste noorsootöötajatest rahulolematust oma töö vähese tulemuslikkuse pärast. Välja võib tuua ka seda, et kohalike omavalitsuste noorsootöötajad on teistest noorsootöötajatest veidi rahulolematumad nii noorsootöö tulemustega kui ka noorsootöö tegemiseks olemasolevate võimalustega. Teisalt valmistab neile teistest ametigruppidest veidi vähem rahulolematust vajalike vahendite nappus.

Sarnaselt ülejäänud noorsootöötajatega pidasid ka kohaliku omavalitsuse noorsootöötajad noorsootöötaja jaoks kõige vajalikumaks oskuseks suhtlemisoskust ning hoiakuks tolerantust. Isikuomadustest hinnati kõige kõrgemalt algatusvõimet.

Läbitud koolituste teemades domineerivad noorsootööalased üldised teadmised ja oskused. Nagu avatud noortekeskuste noorsootöötajate ja noorsootööasutuste juhtide jaoks, on koolituste toimumine kodu- ja töökohast kaugel keskmisest olulisem takistus koolitustel osalemiseks ka kohalike omavalitsuste noorsootöötajate jaoks. Valdkondadena, mille osas nad end kõige enam täiendada sooviksid, on kohalike omavalitsuste noorsootöötajad välja toonud motiveerimisoskuseid, esinemis- ja väljendusoskust ning juhtimisalaseid teadmisi. Samuti sooviksid nad arendada oma eestvedamise ja motiveerimise alaseid pädevusi.

## **KOKKUVÕTE**

Noorsootöö valdkondade hulgas on nii ajas kaugele tagasi ulatuva traditsiooniga huviharidus kui ka ajalises perspektiivis uuemad, taasiseseisvumise järel vajadustele vastavalt välja arendatud tegevussuunad noorsootöös. Analüüsides noorsootöötajate vastuseid ametirühmade lõikes torkab silma, et eelkõige huvikooli juhtide ning õpetajate, aga ka ringijuhtide ning koolide huvijuhtide arvamused erinesid kohati nii üldisest keskmisest tasemest kui ka ülejäänud ametirühmade esindajate arvamustest. Sellise eristumise põhjused vajaksid täiendavat uurimist, ent võimalik seletus võib seonduda vastajate poolt esindatud institutsioonide vanusega. Huvihariduse töötajate arvamused kannavad selgelt rohkem laste ning noorte õpetamise ning arendamise vajadusest kantud mõtteviisi, mis on tõenäoliselt seotud ajalooga – traditsiooniliselt on huvitegevuse korraldamine olnud haridussüsteemi ülesanne. Samal ajal esindavad n-ö nooremate institutsioonide esindajad rohkem noorte arvamustest ja mõistmisest lähtuvat mõtteviisi. Huvihariduse töötajate esindajate arvamustest kumab rohkem läbi lapsepõlve traditsiooniline käsitlus, mille kohaselt last nähakse kui tuleviku täiskasvanut (Corsaro 2005), pöörates vähem tähelepanu tema tänasele olemisele, mis ühtlasi on kooskõlas laialt levinud hoiakutega lapse kohtlemisest tänases Eestis. Lapse õiguste tagamise strateegia 2004–2008 täitmise aruandes viitavad Anniki Tikerpuu ja Andra Reinomägi EMOR RISC 2006 ja 2008 uuringutele, mille kohaselt nõustub küll üheksa inimest kümnest väitega, et lapse ärakuulamine on sama tähtis kui täiskasvanute kuulamine, kuid lapselt arvamust küsides seda alati ei arvestata. Nii leiab vaid 44% eestimaalastest, et lapse arvamusega peaks arvestama. Seevastu iga neljas leiab, et lapse arvamusega ei peakski arvestama. Selgub, et

kuigi hoiakute tasandil peetakse lapse arvamuse küsimist oluliseks, ei väärtustata seda tegelikult piisavalt. (Tikerpuu ja Reinomägi 2009: 16)

Sellise erinevuse ilmnemine vastustes on oluline tulemus, kuna näitab, et noorsootöö ja noorsootöötajate pädevuste arendamisel on vajalik mitmekesine ja ametirühmade eripärasid arvestav lähenemine.

### Kasutatud kirjandus

Corsaro, W. A. (2005). *The Sociology of Childhood*. Second Edition. Pine Forge Press.

Noorsootöötaja III, IV ja V kutsestandard. (2006). Hariduse Kutsenõukogu.

(<http://www.entk.ee/sites/default/files/Noorsootootaja%20kutsestandard.pdf>. – 18.12.2010).

Kasemets, L., Rahnu, L. (2005). *Avatud noortekeskuste olukorra kaardistamise uuring*. Tallinn: Mitte-eestlaste Integratsiooni Sihtasutus.

Noorsootöö strateegia 2006–2013. (2006). Tartu: Haridus- ja Teadusministeerium.

Reiska, E. (2008). *Tallinna avatud noortekeskuste töötajate arvamusuuringu tulemuste kokkuvõte*. Tallinn: Eesti Noorsoo Instituut.

Tikerpuu, A., Reinomägi, A. (2009). *Lapse õiguste tagamise strateegia 2004–2008. Strateegia täitmise aruanne*. Tallinn. ([http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Sotsiaalvaldkond/lapsed/lastekaitse/LOTS\\_2004-2008\\_taitmise\\_aruanne.pdf](http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Sotsiaalvaldkond/lapsed/lastekaitse/LOTS_2004-2008_taitmise_aruanne.pdf) – 8.10.2010.).

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

# LÕPPSÕNA

Lõpetuseks mõned mõttearendused raamatus käsitletud teemade osas. Suur osa nendest on alguse saanud uuringutulemustel põhinevatel diskussioonidel noorsootöötajate ning koolitajate esindajatega. Väljapakutavad ideed ei ole kindlasti ainuvõimalikud, pigem on nende esitamine vahendiks edasise arutelu elavdamisel.

## Koolitusvajadused

Oluline suund noortevaldkonna koolitustes võiks olla eelduste loomine noorsootöötajate kui ennastjuhtivate õppijate väljakujunemiseks, kes on iseseisva kriitilise mõtlemisega ja teadlikud nii koolitusturul pakutavast kui ka muudest enesetäiendusvõimalustest (noorsootöötajate seas kõrgelt hinnatav informaalne õpe).

Noorsootöötajate poolt nõutud teemade – projektide kirjutamise, noorte kaasamise ja motiveerimise, kriisijuhtimise ja töö konfliktisituatsioonis – kõrval või nendega seotult oleks tähtis õpetada ka põhilisi suhtlemis- ja koostööoskusi, mille suhtes noorsootöötajad küll väiksemat huvi üles näitavad, aga mis on olulised soovitud teemadel omandatud oskuste kasutamiseks. Nende oskuste omandamist võiksid toetada ka kitsamad erialased kutsestandardid noorsootöötajate alamrühmadele, kus vastavate pädevuste arendamine on ette nähtud.

Laiemalt võiks noorsootöötajate koolitustegevuse plaanis rääkida kahest tegevusstsenaariumist.

*Konservatiivne.* Praegune koolitustel osalenute rahulolu koolitustega on kõrge, osalemisagedus koolitustel optimaalne. Koolituste efektiivsemaks muutmiseks on võimalik teha koolituste korralduses mõningaid muudatusi näiteks toimumisaegade ja teavitamise (soovi korral ka tööandja teavitamise) osas (koolituste andmebaas personaalsete teavitamisteadete saatmisega mingist koolitustest huvitatuile) või siis teemaeelistuste juures (eelnevalt mainitud pädevused, mida oluliseks peetakse, kuid mille suhtes koolitushuvi eriti üles ei näidata). Samuti võib olla oluline noorsootööga otseselt mitteseotud, kuid huvi pakkuvate teemade kajastus erialases võtmes (arvutiõpe noorsootööalaste inforessursside koolituses, erialase keeleõppe elemendid koolitustes). Konservatiivne stsenaarium eeldab väheseid muudatusi ning praegusele suhteliselt sarnast edasist tegevust. Ressursside vähesuse korral võib see olla optimaalseim tegevusvariant.

*Kompleksne.* Uuringutulemused osundavad, et koolituste valik lähtub eelkõige väljapakutavatest üksikteemadest ja nende ärakasutamise võimalustest. Ettepanekuna võiks välja pakuda terviklike koolitusplaanide väljatöötamist noorsootöötajate erialarühmade tasemel (aluseks koolitusvajaduse uuringu resultaadid, ametikirjeldused, juhtide/tööandjate ettepanekud, tasemekoolituse aineprogrammid, välismaise kogemuse rakendamine), mis koosneksid mahukamatest moodulitest. Eeskujuks võiks siin olla Tallinna Pedagoogilise Seminari ja Eesti Noorsootöö Keskuse üldisem „Noorsootöötaja põhiteadmiste ja oskuste koolitus.” Konkreetse teemaatilise mooduli osas võiks koolitus toimuda pigem pikemaajaliselt ja etapiviisiliselt, mis

võimaldab integreerida iseseisvad aktiivset tegevust nõudvad ülesanded ja E-õppe (algselt näiteks videoloengute plaanis, mida võiks hiljem laiendada aktiivsematele virtuaalruumi-põhistele tegevustele) järk-järguliselt koolitusprogrammi ning laiendada erialast sotsiaalset võrgustikku pikemaajalise koolitustegevuse kaudu ühele rühmale. Ilmselt oleksid ka koolitajad huvitatud mahukamatele koolitustele orienteerumisest.

Koolitusplaan ja selle alamoodulid võiksid samas mahult vastata erialase tasemeõppe valikmoodulitele, et neid saaks varasemate koolituste ja õpingute ning töökogemuse ülekandmise süsteemi (VÕTA) abil ka tasemekoolituses arvesse võtta. Sel moel kujunev väljund avaks täiendavaid võimalusi nii arvestatavale hulgale praktilist noorsootööd tegevatele erialase hariduse omandajatele kui ka potentsiaalsetele noorsootöö õppijatele. Samuti võiks see suurendada kõrgkoolide huvi koolituskonkurssidel osalemiseks, kuna sama moodulit saaks rakendada nii täiendus- kui ka tasemeõppes (küllalt lähedases sotsiaaltöö valdkonnas on see juba reaalselt kasutusel).

Eelnevalt kirjeldatud kompleksset lähenemist võiks soovi ja võimaluste olemasolul proovida rakendada kõigepealt pilootprojektina 1–2 valdkonna jaoks (nt avatud noortekeskuste töötajad). Võib arvata, et kõrgkoolide noorsootöö ja sidusvaldkondadega seotud inimesed oleksid siin igati huvitatud vabatahtlikel alustel kaasalöömisest.

Kompleksne lähenemine ning selleks kavandatavad õppemoodulid võiksid vajadusel olla sammuks ka eelnevalt mainitud noorsootöö võimalike valdkondlike kutsestandardite väljatöötamisel, seda just vastava allpoolse (valdkonnas töötajate) initsiatiivi tekkel.

Koolitusplaan võiks olla täidetav ka plaaniväliste koolituste raames tehtu alusel või siis analüüsitud ja reflekteeritud töökogemuse põhjal, analoogiks on siin taas kõrgkoolide varasemate õpingute ja töökogemuse arvestus. Koolitusplaani läbijad saaksid vastava tunnistuse, mida võiks arvestada näiteks ametikohtade täitmisel sarnaselt formaalharidussüsteemiga, kus mahukate koolitusprogrammide läbimine on ametikohale kandideerides mitmel pool nõutav.

### **Vabatahtlik tegevus ja sellealane koolitus**

Küllalt oluline roll noorsootöös on vabatahtlikul töö, seda nii „traditsioonilises” variandis kui ka kombinatsioonis põhitööga (inimene teeb palgatöö kõrvalt täiendavat erialast tööd, mille eest talle raha ei maksta). Jättes siinkohal kõrvale vabatahtlike rahvusvahelised vahetusprogrammid, võiks vabatahtliku tegevuse üldprintsipi käsitlev laiem koolitustegevus olla tähtis nii „kohalike” Eestis tegutsevate vabatahtlike jaoks (sihtrühmaks vabatahtlikena tegutsejad ja potentsiaalsed vabatahtlikud) kui ka noorsootöö lähivõrgustikule (KOV vastutavad töötajad, koolijuhid jne). See annaks tuge sisemise vajaduse najal tegutsevatele vabatahtlikele ning samaaegselt teadvustaks vabatahtliku tegevuse võimalusi laiemale ringile, võimaldaks vabatahtlikele suuremat toetust, aitaks vabatahtliku tegevuse traditsiooni ühiskonnas kinnistada ning toetaks kodanikuühiskonna arengut Eestis.

### **Noorsootöö tugivõrgustiku tugevdamine ja sellega seotud koolitustegevus**

Nagu uuringu tulemused näitavad, võib noorsootöötajate koostöö otseselt noorsootööga mitteseotud, kuid sellega kokku puutuvate institutsioonide ja inimestega olla küllalt keeruline. Koolitusvaldkonnast lähtuvalt võiks koolitustegevust rohkem suunata ka lähivaldkonnale (nt kohalik omavalitsus) ja sealsetele otsustajatele ning seda võtmes, milliseid probleeme noor-

sootöö vastaval tasandil lahendada aitaks (nt noorsootöö sotsiaal- ja regionaalpoliitilised väljundid). Koolitajatena võiksid esineda ühelt poolt poliitika- ja arengukavade analüütikud ning teisalt noorsootöötajad praktiliste näidetega. Võimalikud oleksid ka noorsootöötajate ja sidusringi ühiskoolitused ja diskussioonid mingi teema raames, mida käesoleva uuringu arendusdiskussioonides kuuldu põhjal ka kavandatakse.

### **Huvikoolide problematika**

Huvikoolide töötajate alamrühm erineb uuringu põhjal oluliselt teistest noorsootöötajate rühmadest. Käesoleva väljaande 7. peatükis kirjeldatud vastuolu traditsioonilise ja „uue” noorsootöö vahel ei ole kindlasti antagonistlik, lähenemiste erinevus ei pruugi olla takistuseks resultaatide saavutamisel, vaid võib noorsootööle kui tervikule hoopis rikastav olla. Eelnenust hoolimata vajaks huvikoolide temaatika just seda noorsootöö valdkonda käsitlevat uuringut, et selgitada välja optimaalsemad teed huvikoolide töötajate pädevuste arendamiseks (rohkem institutsionaliseeritud-formaliseeritud lähenemine?) ning vajadused ja võimalused selle suuna suuremaks integreerimiseks noorsootöö praeguse põhivooluga.

### **„Vanemate” noorte problematika**

Noorsootöö sihtrühmana mainiti 18–26-aastaseid noori teistest vanuserühmadest vähem. Küsimus on, kas „vanemad” noored vajaksid rohkem spetsiaalselt neile suunatud tegevust või saavad nad ise hakkama. Täiendavad võimalused võiksid siin seostuda näiteks karjäärinõustamise ja elus tehtavate valikute toetamisega ning noorteliidritele suunatud spetsiaalsete koolitustega.

### **Noorsootöö eriharidus**

Uuringuandmetest ei selgunud suuri erinevusi eriharidusega ja erihariduseta noorsootöötajate vahel. Seega võib oletada, et eduka noorsootöö olulisim mõjutegur on eriala sobivus noorsootööd tegevale inimesele. Samas ei saa välistada asjaolu, et eriharidusega inimeste osakaalu järkjärguline kasv on mõjutanud valdkonda tervikuna ning info liikumine ja ideevahetus on arendanud kogu noorsootöö keskkonda.

Seoses resultaatide ebamäärasusega vajaks ka see valdkond lisauurimist, seda just kvalitatiivse süvauuringu põhjal. Tähtis oleks teada, milliste isikuomaduste ja taustaga inimesed õpivad noorsootööd ja miks nad seda teevad. Samuti vajaks selgitamist, kas töö noortega tekitab huvi erialase hariduse vastu või vastupidi, erialane haridus tekitab sügavama huvi noorsootöö vastu. Oluline võiks olla ka taseme- ja täienduskoolituste omavaheline põimimine, mida kajastati eespool, samuti juba toimiv noorsootöö kraadiõppe arendamine.

### **Projektipõhisus**

Eesti noorsootöö on suuresti projektipõhine. Projektid aitavad kaasa noorsootöö mitmekesistamisele ning pakuvad olulisi ressursse. Samas on teataval määral probleemne asjaolu, et nii noorsootöötajate kui ka nende tööandjate arvates on märksa olulisem arendada oskust projekte kirjutada kui projekte juhtida. Sellest nähtub, et projektide eesmärgiks võib sageli olla eelkõige tuua noorsootöösse täiendavat raha. Võib-olla oleks noorsootööd finantseerivate institutsioonide tasemel võimalik saavutada kokkulepe pikemaajaliste mitmest etapist koosneva-

te jätkuprojektide laialdasemaks rakendamiseks, mille juures järgneva finantseeringu saamine sõltuks eelneva projektietapi tulemustest ning mida finantseeritaks võimalusel mitmest allikast. Selline lähenemine aitaks oluliselt kaasa projektide tulemuslikkusele ja jätkusuutlikkusele ning projektide sidumisele regulaarse noorsootööga.

\*\*\*

Lisaks raamatus esitatule on uuringu resultaates veel palju sellist, mis käesolevasse väljandesse ei mahtunud. Kui peaksite soovima täiendavat infot mõne käsitletud uurimisteema kohta, siis andke sellest palun teada.

Arutelu edasist arengut soovides,  
Rein Murakas  
rein.murakas@ut.ee

## AUTORITEST

**Mai Beilmann** (MA) on sotsioloogia doktorant Tartu Ülikooli sotsioloogia ja sotsiaalpoliitika instituudis. Ta on osalenud mitmes uurimisprojekti, mis on keskendunud eeskätt noorsootöö ressursside ja kvaliteedi hindamisele. Mai on töötanud neli aastat vabatahtliku noorsootöötajana avatud noortekeskuses KOHT, olnud mittetulundusühinguna tegutseva noortekeskuse juhatuse liige ning juhtinud mitmeid noorteprojekte.

**Merle Linno** (MSw) õpib Tartu Ülikooli sotsioloogia doktoriõppes ja töötab sotsiaaltöö assistendina sotsioloogia ja sotsiaalpoliitika instituudis. Ta töötas lastekaitsetöötajana Tartu Linnavalitsuse sotsiaalabi osakonnas aastatel 1994–2008 ja on olnud Noorsootöö ja Noorsoohariduse Arendamise Ühingu liige. Merle on osalenud eri projektides, mille eesmärgiks oli sotsiaaltöö ja lastekaitsetöö uurimine ning arendamine.

**Rein Murakas** (MA) töötab Tartu Ülikooli sotsioloogia ja sotsiaalpoliitika instituudis sotsiaalse analüüsi meetodite lektori ja sotsioloogia õppesuuna programmijuhina, olles samaaegselt ka Eesti Sotsiaalteadusliku Andmearhiivi juhataja. Ta on juhtinud rakenduslikke uurimisprojekte noorsootöö, hariduse ja ettevõtluse valdkonnas ning olnud pikka aega seotud rahvusvaheliste võrdlevate eluteeuuringutega.

**Andu Rämmer** (MSc) on sotsioloog ja psühholoog, kes töötab Tartu Ülikooli sotsioloogia ja sotsiaalpoliitika instituudis sotsioloogia lektorina. Ta õpetab ainekursusi haridus- ja noorsoosotsioloogiast, multikultuursetest ühiskondadest, sotsiaalsest kapitalist, avalikku arvamust ja sotsiaalseid väärtusi kujundavatest psühholoogilistest teguritest ning sotsiaalse analüüsi alustest. Andu on uurinud noorsootööd, noorte lemmiktegevusi, haridus- ja tööväärtusi ning kutse-eelistusi.

**Kadri Soo** (MA) on sotsioloogia doktorant ja teadur Tartu Ülikooli sotsioloogia ja sotsiaalpoliitika instituudis. Ta on uurinud laste ja noorte vägivallakogemusi, vägivallaga seotud hoiakuid ja probleemkäitumist. Kadri on osalenud mitmetes projektides, mis on keskendunud lastekaitsele ja noorsootööle.

**Lauri Veski** õpib Tartu Ülikooli sotsioloogia magistriõppes. Ta uurib, mil määral rakendatakse kõrgharidusuuringuid teadmistepõhises kõrghariduspoliitikas. Lauri on töötanud Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskuse RAKE haridusuuringute programmijuhi ja analüütikuna. Lisaks sellele on ta osalenud mitmes uurimisprojekti, mis käsitlevad noori ja noorsootööd.

**Vello Veltmann** on Tartu Ülikooli sotsioloogia, sotsiaaltöö ja sotsiaalpoliitika instituudi magistrant. Ta on osalenud haridus- ja noorsootööalastes uuringutes. Vello on tegelnud mitteformaalse erialase hariduse edendamisega sotsioloogiaüliõpilasi ühendavas organisatsioonis MTÜ Sülem.

**Uku Visnapuu** on andragoog, uurib noortevaldkonna koolitusvajadust, mentorlust ja õpetamise kvaliteeti ülikoolis. Ta tegeleb pehmete oskuste, sh abistamis- ja koolitamisoskuste ning aktiivõppe meetodite õpetamisega. Koolitab ja pakub mentorlust noortevaldkonnas, sh SA Archimedes Euroopa Noored Eesti büroo juures, ning populariseerib e-õppe ja auditoorse õppe lõimitud kasutamist noorsootöötajate koolituses.