

TARTU ÜLIKOOLI VILJANDI KULTUURIAKADEEMIA  
kogukonnahariduse ja huvitegevuse õppekava

Teele Tõnisson

**TÜ VILJANDI KULTUURIAKADEEMIA HUVIJUHT-  
LOOVTEGEVUSE ÕPETAJA ÕPPEKAVA LÕPETANUTE  
VAADE OMA KUTSEKINDLUST MÕJUTAVATELE  
TEGURITELE**

Lõputöö

Juhendaja: Külli Salumäe  
TÜ VKA huvihariduse õpetaja

Kaitsmisele lubatud .....

(juhendaja allkiri)

Viljandi 2021

## SISUKORD

SISSEJUHATUS .....	4
1. KUTSEKINDLUS .....	7
1.1. Õpetaja kutsekindluse teoreetilisi käsitusi .....	7
1.2. Brownell & Smith'i kutsekindluse mudel.....	9
1.3. Noorsootöötaja kutsekindlust mõjutavad tegurid Brownell & Smith'i mudelist lähtudes .....	12
1.3.1. Keskkonnast tulenevad tegurid.....	12
1.3.2. Välised tegurid.....	14
1.3.3. Personaalsest taustast tingitud tegurid.....	15
2. HUVIJUHT-LOOVTEGEVUSE ÕPETAJA ÕPPEKAVA .....	18
3. METODOLOOGILISED JA METOODILISED LÄHTEKOHAD .....	21
3.1. Andmete kogumine .....	22
3.2. Andmete analüüs .....	24
4. UURIMISTULEMUSED JA ANALÜÜS .....	27
4.1. Huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekava vilistlaste profiil.....	28
4.2. Õppekava vilistlaste kutsekindluse määratlusi.....	32
4.3. Huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekava vilistlaste kutsekindlust mõjutavad tegurid nende enda vaates .....	34
4.3.1. Töökeskkonnaga seotud tegurid .....	34
4.3.2. Välised tegurid.....	38
4.3.3. Personaalse taustaga seotud tegurid .....	40

4.4. Huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekava vilistlaste kutsekindluse mõjutajana .....	42
4.5. Arutelu ja järeldused .....	46
KOKKUVÕTE .....	48
KASUTATUD ALLIKAD .....	50
LISAD.....	58
Lisa 1. Ankeetküsimustik.....	58
Lisa 2. Fookusgrupi intervjuu kava.....	61
SUMMARY.....	63
LIHTLITSENTS .....	65

## SISSEJUHATUS

Kai Ratas (2014, lk 6) on välja toonud Tynjälä ja Heikkinenile (2011) viidates, et kvalifitseeritud töötajate kutsekindlus on oluline kõikidel erialadel. Noorsootöö kvaliteedi hindamise käsiraamatus on rõhutatud, et nii kõrgem haridus kui kutsekindlus loovad eelduse ka professionaalseks arenguks (Kvaliteedijuhtimine noorsootöös 2019, lk 77)

Mitmed uuringud (Ratas 2014; Taimalu, Uibu, Luik, Leijen & Pedaste 2020; Vaher & Sellio 2019) toovad välja, et Eesti õpetajate seas on tööjõu volavus aktuaalne probleem. Oluliselt vähem on uuritud aga seda, kas sama probleem on aktuaalne ka noorsootöötajate seas (Tamman 2018). „Noorsootöötaja on koondnimetus kõikide noorsootöö valdkonnas töötavate spetsialistide kohta. Noorsootöötaja täidab erinevaid rolle sõltuvalt noorsootöö elluviimise kohast, situatsioonist, sihtgrupist ning eesmärgist“ (Kes on noorsootöötaja 2021). Tamman (2018) on välja toonud, et 2015. aastal otsis noorsootöö valdkonnas aktiivselt tööd suisa 56% vastanutest. 2016. ja 2017. aastal oli noorsootöötajate tööjõu volavuse määr Tallinnas vastavalt 59% ja 32%. Samas tõdeb Tamman (2018), et tegemist ei ole vaid Tallinna-keskse probleemiga, vaid puudutab noorsootöö valdkonda laiemalt. Kutsekindluse puudumine ja sellest tulenev kaadrivoolavus on ka üheks oluliseks noorsootöö kvaliteedi tõstmist takistavaks teguriks (Käger, Kivistik, Tatar 2017, lk 14).

Rasmussen (2017, lk 14) toob samuti Curry, Eckles, Stuart, & Qaqish'ile (2010) viidates välja, et noorsootööd mõjutavad tegurid nagu suur kaadrivoolavus, vähene koolitus, ettevalmistus ning karjääri edendamise võimalused viivad paratamatult ka kehvade noorsootöö teenuste või tulemusteni. Muuhulgas võib noorsootöötajate kutsekindluse puudumine olla kriitiliseks takistusteks ka noorsootöö mõjususe tagamisel ja soovitud tulemuste saavutamisel (Noortevaldkonna... 2020, lk 5).

Lisaks eelpool välja toodud uuringutele (Tamman 2018; Rasmussen 2017; Noortevaldkonna... 2020), mis osutavad Eesti noorsootöötajate ametialaseid otsuseid mõjutavatele erinevatele põhjustele ning noorsootöötajate kutsekindluse arendamise vajadusele, on Eestis varasemalt uuritud ka noorsootöötajate töörahulolu ja motivatsiooni, noorsootöötajate haridustaset, pädevusi ja koolitusvajadusi (Heinaste 2020; Eesti noortevaldkonna... 2014; Beilmann, Linno, Murakas, Rämmer, Soo, Veltmann, Veski, Visnapuu 2010). Samas ei ole aga varasemates uurimustes välja toodud konkreetseid tegureid, mis kutsekindlust – nii ametisse jäämist kui ka lahkumist mõjutavad. Samuti ei leidnud käesoleva töö autor varasemaid Eestis teostatud uuringuid noorsootöötajate, sealhulgas TÜ Viljandi kultuuriakadeemia huvijuht- loovtegevuse õpetaja (alates 2019. aastast nimetusega kogukonnaharidus ja huvitegevus), õppekava vilistlaste kutsekindluse ja erialase ettevalmistuse seostest. TÜ Viljandi kultuuriakadeemias on varasemalt uuritud muusikaosakonna vilistlaste karjääri ja erialase ettevalmistuse seoseid ning õppekava lõpetanute kutsekindlust ja hinnangut omandatud haridusele (Kaljurand 2013, lk 4).

Käesoleva uurimuse **eesmärgiks** on välja selgitada, milliseid tegureid peavad huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekava vilistlased oma kutsekindlust mõjutavateks ning missugused eeldused löi vilistlaste hinnangul huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekava läbimine noorsootöö kutsealale jäämiseks.

Lähtuvalt töö eesmärgist püstitas töö autor järgnevad uurimisküsimused:

1. Kuidas on huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekava 2014-18 lõpetanud enda hinnangul seotud noorsootöö kutsealaga 2021. aastal?
2. Kuidas mõistavad 2014-2018 õppekava lõpetanud mõistet „kutsekindlus“?
3. Missuguseid tegureid peavad huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekava vilistlased nende kutsekindlust mõjutavateks?

Kuidas on toetanud huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekava läbimine noorsootöö kutsealale jäämist vilistlaste vaates?

Lõputöö koosneb sissejuhatusest, neljast peatükist ning kokkuvõttest. Esimeses peatükis antakse ülevaade kutsekindluse teoreetilistest lähtekohtadest. Teises peatükis annab töö autor ülevaate TÜ Viljandi kultuuriakadeemia huvijuht-loovtegevuse õpetaja, praeguse nimetusega kogukonnahariduse ja huvitegevuse õppekavast. Kolmas peatükk annab ülevaate käesoleva uurimuse metodoloogilistest alustest ja metoodikast ning neljandas peatükis esitatakse ülevaade uurimistulemustest.

## 1. KUTSEKINDLUS

Ehkki eesti keele sõnaraamatutest (EKSS 2009, ÕS 2018, EKI ühendsõnastik 2021) puudub termin „kutsekindlus“, kasutatakse mõistet erinevate uuringute tulemustes, teadustöodes ja artiklites laialdaselt (Tamman 2018; Rasmussen 2017; Noortevaldkonna...2020, Kvaliteedijuhtimine noorsootöös 2019). Kui eesti keeles on võimalik kutsekindluse mõiste puhul rääkida nii kutsekindlusest kui selle minetamisest, siis inglise keeles on need välja toodud eraldi terminitena. Esimene neist- „*retention*“ tähistab kutsele, ametikohale kindlaks jäämist (OD 2021, *sub retention*) ning teine- „*attrition*“ kutsealalt, ametikohalt lahkumist (OD 2021, *sub attrition*).

Kutsekindluse mõiste avamiseks on loodud mitmeid erinevaid mudeleid ja kirjeldusi. Oluline osa kutsekindlust käsitlevatest mudelitest on formuleeritud õpetaja professioni esindajate ametialaste otsuste ning nendega seotud mõjutegurite analüüsimiseks. Õpetajate ametist lahkumine ja seda mõjutanud tegurid on olnud paljude maailmas läbi viidud uuringute fookuses (Vaher & Selliov 2019, lk 4).

### 1.1. Õpetaja kutsekindluse teoreetiline käsitlus

Kutsekindluse lahtimõtestamiseks on koostatud mitmeid erinevaid mudeleid, mis käsitlevad erinevaid kutsekindlust mõjutavaid aspekte. Ratas (2014, lk 7) toob välja, et õpetajate kutsekindlust on varasemates uurimustes käsitletud mitmetest erinevatest vaatenurkadest. Plecki, Elfers, Loeb, Zahir ja Knapp (2005, lk 1) jagavad õpetajaskonna tööalase liikumise ja kutsekindluse jaotuses õpetajad kolme kategooriasse:

- 1) jääjad (*stayers*) – õpetajad, kes töötavad kogu oma karjääri jooksul ühes koolis;
- 2) liikujad (*movers*) – õpetajad, kes vahetavad oma karjääri jooksul töökohti, ent jäävad siiski kindlaks oma professionile ehk õpetajaametile,
- 3) lahkujad (*leavers*) – õpetajad, kes lahkuvad õpetajaametist, kas püsivalt või ajutiselt.

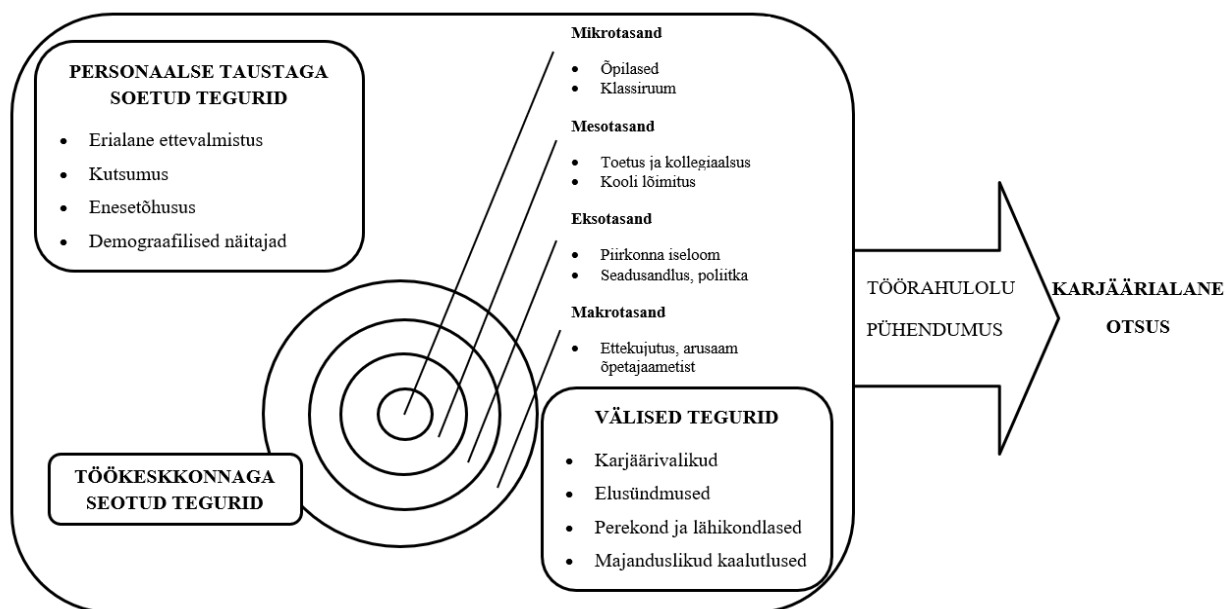
Ratas (2014, lk 7) toob välja, et Cha ja Cohen-Vogel (2011) täiendavad Plecki jt (2005, lk 1) mudelit lisaks mujale liikujatele (*lump movers*) ja lahkujatele (*leavers*) ka vahetajatega (*switchers*) ehk nendega, kes lahkuvad haridussüsteemist täielikult. Samuti eristavad Cha ja Cohen-Vogel kutsekindluse jaotuses ka perekondlikel põhjustel ja hariduse omandamiseks lahkunud õpetajaid (Ratas 2014, lk 7). „Õpetajate kutsekindlust mõjutavate arusaamade kirjeldamiseks kasutatakse üha enam Cha ja Cohen-Vogeli (2011) mudelit, milles eristatakse õpetajate kutsekindlust mõjutavate suuremate valdkondadena õpetajast tulenevaid (näiteks ettevalmistus õpetajatööks ja isikuomadused), tööga seotud (töötingimused ja palk) ning kooliga seotud (kooli suurus ja asukoht) põhjusi“ (Ratas 2014, lk 7 järgi).

Peamiste õpetaja kutsekindlust mõjutavate teguritena on Darling-Hammond (2003) välja toonud: 1) palk, 2) töötingimused, 3) õpetaja ettevalmistus ja 4) (mentoripoolne) tugi algajale õpetajale. Ingersolli (2001) käsitluse järgi kuulub kutsekindluse kui katusermini alla nii õpetajate ametisse jäämise kui ka ametist lahkumisega seonduv (Ratas 2014, lk 7 järgi). Ingersolli (2001, lk 501) väitel ei lahenda õpetajate puuduse probleemi üksnes erinevad uute õpetajate värbamisprogrammid, kui probleemkohta ei nähta ka juba töötavate õpetajate ametikohal hoidmises.



## 1.2. Brownell & Smith'i kutsekindluse mudel

Heineke, Mazza & Tichnor-Wagner (2014) on kutsekindlust mõjutavaid tegureid käsitledes toetunud **Brownell & Smithi** (1993) kontseptuaalsele mudelile, mis sarnaselt Ingersolli (2001) käsitlusele aitab tõlgendada ja mõtestada kutsekindlust nii ametisse jäämise (*retention*) kui sealt lahkumise (*attrition*) vaatenurgast. Brownell & Smith on oma mudelis kutsekindlust mõjutavad tegurid koondanud kolme kategooriasse (vt *joonis 1*): **töökeskonnast** tulenevad tegurid, **välised** tegurid ning õpetaja **personaalse taustaga** seotud tegurid (Heineke jt 2014 järgi). Need kolme kategooria alla koonduvad tegurid mõjutavad omakorda õpetajate töörahulolu ja pühendumust, millest tulenevalt langetatakse tihti ka karjäärilane otsus - jääda kutsekindlaks või sealt lahkuda. Heineke jt (2014) toovad välja, et mudeli autorite sõnul on see piisavalt kompleksne, võimaldades integreerida nii ametist lahkumisega seotud tegureid kui uurida nende omavahelisi seoseid.



Joonis 1. Heineke jt (2014) joonis Brownell & Smith'i (1993) kutsekindluse kontseptuaalsest mudelist. Autori tõlgitud.

Brownell & Smith'i mudel jaotab **keskkonnast** tulenevad tegurid omakorda (Heineke jt 2014 järgi): mikrotasandi, mesotasandi, eksotasandi ja makrotasandi teguriteks.

Õpetaja kutsekindlust kirjeldades hõlmab **mikrotasand** klassiruumis ehk õpetaja peamises töökeskkonnas toimuvat – omavahelised vahetud suhted õpilastega, rahuldus ja saadav kogemus õpetamisest (Billingsley 2003, lk 12). **Mesotasandi** osistena on õpetajaameti puhul välja toodud suhtluskultuur – professionaalsed suhted kolleegide ja juhtkonnaga, meeskonna ühtsus ja mentori olemasolu ning temapoolne tugi alustavale õpetajale. (Billingsley 2003, lk 12; Heineke jt 2014) **Eksotasandil** kirjeldavad nii Billingsley (2003, lk 12) kui Heineke jt (samas) õpetajat mõjutavate teguritena haridust reguleerivate institutsioonide ja omavalitsuste raamistikke, õpetajale ja haridussüsteemile seatud nõudeid ja neid reguleerivaid seadusi. **Makrotasand** hõlmab tegureid, mis on seotud üldise, nii õpetaja enda kui ka ühiskondliku ja kultuurilise vaatega õpetajale ja õpetajaametile kui professionile (Heineke 2014; Billingsley 2003, lk 12).

**Välised** tegurid on Brownell & Smith'i mudeli põhjal Heineke jt (samas) järgi: karjäärivalikud ja -võimalused, elulised sündmused, perekond ja lähikondlased ning majanduslikud kaalutlused. Õpetaja kutsekindluse kontekstis saab **karjäärivaliku ja -võimalustega** seotud tegureid tõlgendada kui õpetaja võimalusi liikuda karjääriredelil, mis nõuab enamasti ka täiendavat koolitust. **Eluliste sündmuste** kategooriasse kuuluvad pere loomine, abiellumine ja sellest tingitud elukoha vahetus, samuti laste sündimine ja sellega kaasnev lapsehoolduspuhkus (Heineke jt 2014, Billingsley 2003, lk 12). **Perekonna ja lähikondlaste** kategooriasse paigutuvad isiklikud tegurid, mis on enamasti seotud sooviga elada ja töötada lähemal oma perekonnale ja lähedastele, oma kogukonnale (Heineke jt 2014, Billingsley 2003, lk 12). Kutsekindlust mõjutava **majanduslike kaalutluste** kategooriasse kuuluvad nii maailmas kui riigis valitsev majanduslik olukord, samuti üksikisiku ja perekonna majanduslik olukord.

**Personaalse taustaga** seotud tegurite alla liigituvad Brownell & Smith'i mudelis (Heineke jt 2014 järgi): erialane ettevalmistus, kutsumus, hinnang oma tõhususele/efektiivsusele ametikohal ja demograafilised näitajad. Kutsekindlust mõjutavate teguritena saab **erialase ettevalmistuse** alajaotuse alla liigitada õpetaja erialased tasemeõpingud, kursused ja täiendkoolitused. **Kutsumuse** alajaotuse puhul saab välja tuua kutsekindlust mõjutavate teguritena näiteks üldise huvi pedagoogika ja haridusvaldkonna vastu, sisemise huvi tööks

noortega, missioonitunde. **Enesetõhususe** all nähakse õpetaja individuaalset oskust juhtida ja hinnata oma tööd. Billingsley (2003, lk 12) on **demograafiliste näitajate** puhul välja toonud vanuse, soo ja rassi.

Eelnevas kahes alapeatükis välja toodud kutsekindluse mõistet avavatele kontseptsioonidele ja mudelitele (Plecki jt 2005, lk 1; Ratas 2014, lk 7; Ingersolli 2001; Darling-Hammond 2003, Heineke jt 2014) tuginedes saab järeldada, et kutsekindlus on nähtus või protsess, mis on mõjutatud mitmete erinevate muutuvate tegurite poolt ning mis väljendub enamasti inimese hoiakutes ja käitumises. Eagly & Chaikeni (1993) definitsiooni järgi on hoiak inimese kalduvus hinnata objektide (isikute, sündmuste, nähtuste) olemust teatud määral soosival või mittesooival viisil (Hoiaku mõiste.. 2021 järgi). Usai (2019, lk 17) on hoiaku defineerinud kui „kogumi erinevatest soovidest, tunnetest, hirmudest, veendumustest ja teistest subjektiivsetest hinnangutest mõjutatud aspektidest ning selle järgi on võimalik ennustada kavatsetavat käitumist konkreetse objekti osas“.

Käesolevas uurimuses määratletakse kutsekindlust kui indiviidi ametialaseid otsuseid kujundavate hoiakute ja käitumiste tervikut, mida saab defineerida selle terviku kujunemist mõjutavate tegurite kaudu (Heineke jt 2014; Ingersoll 2001; Ratas 2014; Usai 2019).

### **1.3. Noorsootöötaja kutsekindlust mõjutavad tegurid Brownell & Smith'i mudelist lähtudes**

Käesolevas töös on noorsootöötaja kutsekindluse kirjeldamisel rakendatud Brownell & Smith'i õpetaja kutsekindluse mudelit. Seda eelkõige põhjusel, et ka visioonidokument Tark ja Tegus Eesti 2035 mõtestab õpetaja all lisaks (kõrg)kooli- ja lasteaiaõpetajatele ka noorsootöötajaid, treenereid, koolitajaid, töökohapõhiseid mentoreid (Ekspertühmade... 2019, lk 29).

Käesoleva töö autori arvates võtab Brownell & Smith'i mudel kõige kompleksemalt kokku mitmed erinevate autorite (Plecki jt 2005, Ingersoll 2001, Darling-Hammond 2003) poolt esitatud kutsekindluse mudelid. Billingsley (2003, lk 12) on välja toonud, et Brownell & Smith nägid oma loodud mudelit pigem raamistikuna, mis võimaldab tõlgendada kutsekindlust ja kavandada sellega seotud uuringuid, mitte tingimata üldise, testitava mudelina. Mudeli loonud Brownell & Smith olid seisukohal, et muutujate/teguritevahelised seosed võivad olla väga keerulised, vastastikused ning mõned tegurid võivad kutsekindlust mõjutada rohkem kui teised (Billingsley 2003, lk 12).

#### **1.3.1. Keskkonnast tulenevad tegurid**

Keskkonnast tulenevaid kutsekindlust mõjutavaid tegureid on võimalik vaadelda neljal vastastikusel seoses oleval tasandil – mikrotasandil, mesotasandil, eksotasandil ja makrotasandil. Noorsootöös viitab **mikrotasand** otsesele ja vahetule kontakttööle noortega. Noortega otsest omavahelist suhtlust võimaldavateks töökeskkondadeks noorsootöös on (Noorsootöö struktuurid 2021): noortekeskus, huvikool, noorteühing, noortemalev, noorte püsi- ja projektlaagrid, noorsootööühingud, noorte osaluskogud ja koolikeskkonnas tehtav noorsootöö. Noorsootöötajate tööülesanded võivad sealjuures olenevalt ametikohast üsna oluliselt varieeruda: noorte juhendamine, mitteformaalsete tegevuste planeerimine ja

läbiviimine noortele ja koos noortega, töö erinevate projektide, strateegiliste dokumentidega, suhtlus erinevate huvigruppidega jpm (Kes on noorsootõtaja 2021).

Noorsootõtaja kutsekindlust mõjutavad **mesotasandi** tegurid võivad erineda olenevalt sellest, kas töötatakse koolikeskkonnas, noortekeskuses või näiteks kohalikus omavalitsuses. Noorsootõtajate professionaalne suhtlus mesotasandil hõlmab endas enamasti just suhtlust omavalitsuse esindajate, võimalusel sama omavalitsuse/piirkonna noorsootõtajate ning töökohas ka oma kolleegi või meeskonnaga. 2020. aasta noortekeskuste hetkeseisu kaardistusest (Paabort, Liiskmann, Kõiv & Mets 2020, lk 36) ilmnes, et 58% Eesti noortekeskustes töötab 1 noorsootõtaja ning 28% noortekeskustes 2 noorsootõtajat. See tähendab, et mentori olemasolu ja toetus alustavale noorsootõtajale võib puududa või olla piiratud.

Rääkides noorsootõtajat mõjutavatest **eksotasandi** teguritest, saame rääkida noorsootööd, sh haridust reguleerivatest ja suunavatest institutsioonidest, nende poolt või eestvedamisel koostatud seadustest, määrustest, arengukavadest. Samuti liigituvad eksotasandi tegurite alla ka noorsootõtajale kui professionaalile seatud regulatsioonidega sätestatud nõuded. Noorsootõtajale kui professionaalile seatud tingimused on määratletud Noorsootõtaja kutsestandardis. Noortevaldkonna eest vastutavaks ministeeriumiks on Eestis Haridus- ja Teadusministeerium, kavandades noortepoliitikat ja korraldades Haridus- ja Noorteameti tööd (Noorsootöö struktuurid 2021). Haridus- ja Noorteamet tegeleb omakorda riigi haridus- ja noortepoliitika rakendamisega (Harno, 2021). Peamiselt on noorsootöö korraldamine siiski aga omavalitsusüksuse ülesanne, mistõttu sõltub kohaliku tasandi noorsootöö olemus ja kvaliteet vaatamata riigipoolsetele toetusprogrammidele paljuski ka omavalitsusest ning võib omavalitsuseti varieeruda (Kohaliku omavalitsuse... 2021). Sestap on Eesti noorsootöö korraldamise eest vastutavateks partneriteks nii riik kui ka omavalitsus (Noorsootöö struktuurid 2021).

Noorsootöötajate puhul on **makrotasand** seotud üldise, nii noorsootöötaja enda kui ka ühiskondliku vaatega noorsootöötajale ja noorsootööle kui professionile. Rasmussen (2017, lk 22) on välja toonud, et kuigi noorsootöö roll ja olulisus on läbi ajaloo muutunud, ei ole vajadus selle järele kunagi kadunud. „*Noorsootöö on kandnud eesmärki kasvatada noorte iseloomu, integreerida neid ühiskonda, toetada noorte emantsipatsiooni ja võimendamist, anda oskused ühiskonnas kaasa rääkida ja muutusi luua*“ (Rasmussen 2017, lk 22-23). Valk (2019, lk 7) toob visioonidokumentide kokkuvõttes Tark ja Tegus Eesti 2035 noortevaldkonna tugevustena välja noorsootöös läbiviidavate tegevuste mitmekesisuse, valdkonna pikad traditsioonid ning sellega kaasneva suure noorte osaluse ja rahulolu. Küll aga on küllaltki noorel valdkonnal ka olulisi kitsaskohti. Teguritena, mis paratamatult ka valdkonna arengut piiravad, tuuakse välja noorsootöötajate vähene tunnustamine, mis väljendub nii piirkonniti ebaühtlases teenuste kvaliteedis, kui valdkonnas töötavate spetsialistide küllaltki madalas töötasus, mis omakorda võib olla üheks põhjuseks ka valdkonna kõrgele tööjõuvoolavusele (Valk 2019, lk 7).

### 1.3.2. Välised tegurid

Kutsekindlust mõjutavate väliste teguritena on mudelis välja toodud karjäärivaliku võimalused, elusündmused, perekond ja lähikondlased ning majanduslikud kaalutlused. Noorsootöötajatel on palju esmatasandi **karjäärivõimalusi**. Valikuvõimalus ametikoha valikul on suur: noortekeskus, huvikool, noorteühing, noortemalev, noorte püsi- ja projektlaagrid, noorsootööühingud, noorte osalus kogud ja kool (Noorsootöö struktuurid 2021). Ehkki tööpõhimõtted on erinevates keskkondades samad, võivad tööülesanded, -meetodid ja -sisu oluliselt erineda.

Nii **eluliste sündmuste** kui **perekonna ja lähikondlastega** seotud tegurite puhul on oluline asjaolu, et iga 8-9/10 noorsootöö valdkonnas töötavast inimesest on naine (Noorteseire aastaraamat 2012, lk 31). Naistele on muuhulgas väga oluline ka inimsuhete väärtustamine ja elukvaliteet, mistõttu arvestatakse rohkem perekonna, lähikondlaste läheduse ja ümbritseva

kogukonnaga (Heineke jt 2014, Billingsley 2003, lk 12). Sestap on noorsootöötajate kutsekindlust mõjutavate teguritena olulised elulised sündmused: lapse saamine ja lapsehoolduspuhkus, abiellumise või pere loomisega seotud elukoha vahetamine, lähedaste vajadustega arvestamine jm.

Kindlasti on ka **majanduslikud** tegurid väga olulised noorsootöötaja kutsekindluse mõjutajad. Noorsootöös on murekohtadeks muuhulgas madal palk ja noorsootöötajate väärilise tunnustamise vähesus (Noorsootöös osalevate..., 2018, lk 44). Eesti noortekeskuste hetkeseisu kaardistusest on selgunud, et Eestis jääb avatud noortekeskuses töötava noorsootöötaja keskmine palk vahemikku 752-974 eurot (Paabort jt 2020, lk 27). Õpetaja töötasu alammäär on sealjuures 2021. aasta seisuga 1315 eurot (Põhikooli ja gümnaasiumi..., 2021).

### 1.3.3. Personaalsest taustast tingitud tegurid

Personaalsest taustast tingitud teguritena on Brownell & Smithi mudelis määratletud erialane ettevalmistus, kutsumus, enesetõhusus ning demograafilised näitajaid. Eestis on **erialane ettevalmistus** noorsootöökõks võimalik omandada alates 1992. aastast, mil avati Tallinna Pedagoogilises Seminaris noorsootöö õppekava. Käesolevaks hetkeks on Tallinna Ülikooli noorsootöö õppekava üheks peamiseks suuniseks noortepoliitika ja selle kujundamine (Leemets 2021). 1994. aastal lisandus tollases Viljandi Kultuurikolledžis (praegu TÜ Viljandi kultuuriakadeemia) huvijuhi rakenduskõrghariduse õppekava, mis tänaseks kannab nimetust kogukonnaharidus ja huvitegevus. Nagu ka õppekava nimetus ütleb, paneb kultuuriakadeemia õppekava olulist rõhku just kogukondliku noorsootöö aspektile (Leemets 2021). TÜ Narva Kolledž alustas noorsootööalase rakenduskõrghariduse pakkumist 2005. aastal (Reitav & Ristikivi 2010, lk 69) ning sealse noorsootöö õppekava eelisena nähakse eelkõige ettevõtlikkust ja virtuaalset noorsootööd (Leemets 2021). Koolitamaks professionaalseid noorsootöö juhte avas 2015. aastal Tallinna Ülikool nii Eestis kui ka rahvusvahelisel tasandil ainulaadse Noorsootöö korralduse magistriõppekava (Dibou 2018, Noorsootöö korraldus 2021).

Dibou, Teder ja Rannala (2018, lk 35) on välja toonud, et noorsootöölase tasemeõppe sisu, eesmärgid ja õpiväljundid on aastate jooksul teinud läbi mitmeid muutuseid. Nimelt on varasemalt olnud noorsootöölased õppekavad paljuski tihedalt seotud teiste valdkondadega nagu näiteks haridus, psühholoogia, sotsiaaltöö, sport, kultuur jm. Ehkki üheti väljendab see noorsootöö lõimitust teiste sotsiaalsete valdkondadega ning toob välja noorsootöölases hariduses olulise interdistsiplinaarsuse, viitab see paratamatult ka sellele, et noorsootöö hariduse identiteedi kujundamine on olnud aastaid küllaltki suur väljakutse. (Dibou, Teder, Rannala 2018, lk 35)

Dibou, Teder ja Rannala (2018, lk 37) toovad esile, et noorsootöötajate erialane ettevalmistus peab nüüdses pidevalt ja kiiresti muutuv maailmas erilist rõhku pöörama noorsootöötajate kriitilisele mõtlemise ja analüüsisioskuse arendamisele, noorsootöötajate huvi suurendamisele valdkonnas ja ühiskonnas toimuva vastu, meetoditepagasi, sealhulgas koostöö tegemise soovi ja oskuse arendamisele ning noorsootöötajate enesearengule ja erialase kirjanduse kättesaadavusele. Mets ja Viia (2018, lk 39) on noorsootöölases koolituses suuremat tähelepanu vajavana välja toonud ka psühholoogilised, sotsiaaltöölased ning eripedagoogilised teadmised, mis annaksid parema ettevalmistuse tööks nii NEET-noorte kui erivajadustega noortega. Samuti on Mets ja Viia (2018, lk 39) arengukohana välja toonud noorsootöötajate digipädevuse arendamise, mis käesoleva Covid-19 tervisekriisi ja eriolukorra valguses on käesolevaks hetkeks saanud eriti suure rõhuasetuse.

Noorsootöötaja kutsekindluse puhul saab **kutsumust** mõjutavate teguritena välja tuua üldise huvi noorte ja noorsootöö valdkonna vastu, sisemise huvi tööks noortega ning missioonitunde. Noortekeskuste esindajate sõnul on nende jaoks noorsootöös töötamise peamiseks motivaatoriteks igapäevased väljakutsed ja töö mitmekesisus, võimalus ja soov arendada ja panustada valdkonda ning enesearengu võimalused, mis rõhutab, et noorsootöö valdkonnas töötavad inimesed tegutsevad peamiselt sisemise motivatsiooni ja kutsumuse alusel (Paabort jt 2020, lk 36). Noorsootöötajate koolitusvajaduse uuringus on samuti noorsootöö valdkonnas töötamise peamiste põhjustena välja toodud eneseteostuse võimalus, noorte toetamine,



valdkonna paindlikkus, huvi valdkonna vastu ning võimalus valdkonna arengut mõjutada (Käger jt 2017, lk 26).

Noorsootöötajate **hinnanguna oma enesetõhususele** saab käsitleda tagasisidestamise, eneseanalüüsi ning eesmärgipärase ja järjepideva enesearendamise oskust. Noorsootöötajad kasutavad enesehindamiseks peamiselt noortelt ja nende vanematelt ning kolleegidelt saadud tagasisidet (Käger jt 2017, 45). Koostatakse ka tagasisideküsitlusi ning küsitakse suulist tagasisidet, ent nende fookus on enamasti korralduslikel või üldistele aspektidel, mistõttu võib saadud tagasiside ja seeläbi ka iseenda analüüsimine jääda tihti üsna pinnapealseks – seda kinnitab ka väide, et hoolimata paljudest tugimaterjalidest tegeletakse noorsootöö valdkonnas enesearendamisega pigem kaootiliselt ning tihti ei jõua omandatud teadmised ka praktikasse (Käger jt, 2017, lk 14). „Noorsootöötajatel puudub sageli oskus või motivatsioon eneseanalüüsiks ning teadlikuks ja süsteemseks enesearendamiseks“ (Käger jt, 2017, lk 37).

Nagu eelpool välja toodud, on Billingsley (2003, lk 12) **demograafiliste näitajate** puhul välja toonud vanuse, soo ja rassi. Vent (2014, lk 11) liigitab oma magistritöös sotsiaaldemograafilisteks näitajateks: vanus, sugu, rahvus, haridus, majanduslik toimetulek. Kuna Brownell & Smith toovad oma mudelis nii hariduse kui majandusliku olukorra välja eraldi tegurina ning töö autor ei pea rassi ega rahvuse määratlemist Eesti kontekstis oluliseks, käsitletakse käesolevas töös noorsootöötaja kutsekindlust tõlgendades demograafiliste näitajatena vanust ja sugu. Noorsootöötajate keskmine vanus on küllaltki madal - 27-36 eluaastat. Keskmine tööstaaž jääb noorsootöötajatel sealjuures vahemikku 1-5 aastat. (Kes on noorsootöötaja 2021) Nagu eluliste sündmuste ja perekonna ning lähikondlastega seotud tegurite all välja toodud, on 80-90% noorsootöö valdkonnas töötavatest naised (Noorteseire aastaraamat 2012, lk 31).

## 2. HUVIJUHT-LOOVTEGEVUSE ÕPETAJA ÕPPEKAVA

Rimpel (2015, lk 12) on TÜ Viljandi kultuuriakadeemia tollasele kodulehele viidates õppekava kirjeldanud järgmiselt:

Eriala sobib kõigile, kelles peitub tahe ja vajadus aidata lapsi ja noori nende eneseleidmises ja -teostuses. Eriala sobib kõigile, kelles peidus pedagoogiline vaist ja kes tunnevad huvi seikluskasvatuse või erinevate loovtegevuste vastu, olgu see mäng, tants, draama või muusika. Erialal õppija saab üldkultuurilise, kasvatusteadusliku, sotsiaalpedagoogilise, korraldustöölase, noorsootöölase ja loovtegevuste juhendamise alase koolituse. Lisaks põhiõppele saab spetsialiseeruda kas loovusõppe või tegevusõppe suunale. Loovusõppe sisaldab mitmesuguseid loovtegevusi ning rakendusteatrit, tegevusõppe seikluskasvatust ning mudeldusmängude alast ettevalmistust.

Huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekava, alates 31.08.2019 kogukonnahariduse ja huvitegevuse õppekava üldeesmärk on sõnastatud järgmiselt: „Luu üliõpilastele tingimused erialaste põhiteadmiste ja oskuste omandamiseks, mis on vajalikud töötamiseks noorsootöötaja, huvijuhi, draama- või elamuspedagoogina ja tegevusjuhendajana. Kujundada valmisolek elukestvaks erialaseks enesetäiendamiseks ning õppimiseks magistriõppes“ (ÕPPEKAVA 2021).

Õpiväljunditena toob huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekava välja, et õppekava läbinud üliõpilane (ÕPPEKAVA 2021):

- 1) orienteerub kultuuri-, haridus- ja noortevaldkonna mõistetes, sisus ja probleemides;
- 2) tunneb inimese kogu elukaart hõlmavaid arengu- ja õppimiskäsitlusi;
- 3) oskab põhjendada väärtuste ja eetiliste valikute osa inimese arengus;

- 4) mõtestab ennast isiksusena ning määratleb end pedagoogi ja noorsootöötajana;
- 5) loob mitmekesiseid õpiolukordi ja -keskkondi erinevate indiviidide ja gruppide arenguvajadustest lähtudes;
- 6) väärtustab kodanikuühiskonna põhimõtteid;
- 7) mõistab ametialase kompetentsuse - õiguste, kohustuste ja vastutuse tervikut.

Huvijuht loovtegevuse õpetaja õppekava koosneb (ÕPPEKAVA 2021):

üld- ja alusainete moodulist, kultuurhariduse suunamoodulist, eriala peainete moodulitest (pedagoogika, huvijuhi eriala ja korraldustöö), teadus- ja loometöö moodulist ning kahel spetsialiseerumissuunal kokku neljast spetsialiseerumismoodulist, milleks oli loovusõppe suunal loovtegevused ja rakendusteater ja tegevusõppe suunal seikluskasvatus ning mängud ja simulatsioonid. Õppekava moodulid sisaldasid ka valikaineid, vabaaineid ja praktikaid töökeskkonnas.

Õppekava peainete- pedagoogika ja kogukonnatöö moodulite üldeesmärkidena on välja toodud õppijale esmaste pädevuste andmine õpetajatööks, kogukonnatöö mõistmiseks ja rakendamiseks nii kogukonna koolitustegevustel, võrgustikutöös kui karjäärikoordineerimisel (ÕPPEKAVA 2021). Huvijuhi eriala peainete mooduli peamise eesmärgina on välja toodud praktiliste teadmiste ja oskuste kujundamine kasvatus- ja noorsootööks erinevates noorsootöö keskkondades (ÕPPEKAVA 2021).

Õppekava spetsialiseerumissuundade ehk erialadena on huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekaval õppinutel olnud aastate jooksul võimalus valida kultuurikorralduse, kooliteatrijuht-draamaõpetaja, folklooriõpetaja, elamuspedagoogika ja draamapedagoogika vahel. Alates 2009/2010. õppeaastast tuleb õppekaval õppivatel üliõpilastel teha valik kahe viimase seast - elamuspedagoogika või draamapedagoogika. Alates 2019/2020. õppeaastast on suurendatud kahe spetsialiseerumissuuna ühisosa 30 EAP võrra, jättes konkreetselt draamapedagoogika või elamuspedagoogika spetsiifikale spetsialiseerumiseks varasema 60 EAP asemel 30 EAP-d ning

ühtlustades seeläbi erinevatel spetsialiseerumissuundadel õppivate tudengite taset, oskusi ja pädevusi (ÕPPEKAVA 2021). Tulenevalt üliõpilaste üha suurenenud soovist omandada noorsootöölaline haridus paralleelselt töökogemusega, toimub alates 2020/2021. õppeaastast kogukonnahariduse ja huvitegevuse (varasema nimega huvijuht-loovtegevuse õpetaja) õppekavale vastuvõtt vaid sessioonõppesse.

### 3. METODOLOOGILISED JA METOODILISED LÄHTEKOHAD

Käesolev peatükk annab ülevaate uurimuse metodoloogilistest lähtekohtadest ja metoodikast. Uurimuse eesmärgi täitmiseks valis töö autor kvalitatiiv-kvantitatiivse uurimisviisi, sest see võimaldab „ühel meetodil saadud tulemusi täiustada, laiendada ja selgitada teisel meetodil saadud tulemustega, et jõuda nähtuse põhjalikuma mõistmiseni“ (Õunapuu 2014, lk 70).

Uurimuse eesmärgiks on selgitada välja, milliseid tegureid peavad huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekava vilistlased oma kutsekindlust mõjutavateks ning missugused eeldused löi vilistlaste hinnangul huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekava läbimine noorsootöö kutsealale jäämiseks.

Eesmärgist lähtuvalt püstitas töö autor neli uurimisküsimust:

1. Kuidas on huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekava 2014-18 lõpetanud enda hinnangul seotud noorsootöö kutsealaga 2021. aastal?
2. Kuidas mõistavad 2014-2018 õppekava lõpetanud mõistet „kutsekindlus“?
3. Missuguseid tegureid peavad huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekava vilistlased nende kutsekindlust mõjutavateks?
4. Kuidas on toetanud huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekava läbimine noorsootöö kutsealale jäämist vilistlaste vaates?

### 3.1. Andmete kogumine

Käesolevas töös kasutati kahte andmekogumismeetodit: **küsimustikku** (Lisa 1) ja **fookusgrupi intervjuud** (Lisa 2). Uurimuse üldkogumi moodustasid aastatel 2014-2018 TÜ Viljandi kultuuriakadeemia huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekava lõpetanud tudengid, keda on kokku 84. Küsimustikku rakendati kogu üldkogumi küsitlemiseks ehk kõikse valimi põhimõtteid järgides „uuriti populatsiooni kõiki objekte“ (Õunapuu 2014, lk 142). Kõiksest valimist saavutati 95%, kuna küsimustikku ei edastatud neljale üldkogumisse kuulunud vilistlasele, kelle e-aadresse ei olnud võimalik leida. Ankeetküsimustik edastati 80 vilistlasele ning sellele vastas 50 vilistlast ehk 63% kõikidest aastatel 2014-2018 lõpetanud huvijuht-loovtegevuse õpetaja tudengitest. Aastakäikudest oli küsitlusele enim vastajaid 2018. aastal lõpetanute seas – 93%. 2017. aastal lõpetanutest vastas 70%, 2016. aasta vilistlastest 52%, 2015. aastal lõpetanutest 59% ning 2014. aastal huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekava lõpetanutest 40%.

Küsimustikus on kombineeritud nii standarditud kui standardiseerimata küsimustiku koostamise põhimõtteid. Küsimustikus on kokku 9 küsimust:

- Kolme küsimuse (5., 6. ja 7.) eesmärgiks oli selgitada välja õppekava lõpetanud tudengite hinnang oma kutsekindlusele:
  5. Kas hetkel töötate oma hinnangul ametikohal, milleks läbitud õppekava Teid ette valmistas?
  6. Kas peate ennast noorsootöö kutsealal kutsekindlaks?
  7. Palun tooge esile olulisemad tegurid, mis on Teie arvates soodustanud Teie kutsekindlust või põhjustanud kutsealalt lahkumise!
- Kuue küsimusega (1.-4., 8. ja 9.) selgitati välja vastajate taustaandmed nagu lõpetamise aasta, informatsioon vilistlaste endiste ja praeguste ametikohtade kohta, kutsequalifikatsiooni olemasolu, õpingute jätkamine tasemeõppes. Nende küsimuste eesmärgiks oli saada andmeid, mis aitavad mõista vastajate hinnangut oma kutsekindlusele ning selgitada välja õppekava vilistlaste taust.

Küsimustiku lõpus paluti vastajatel märkida, kas ollakse nõus osalema ka uuringu teises etapis ehk fookusgrupi intervjuus. Oma esialgse nõusoleku andis 29 vastanut. Fookusgrupi intervjuudeks moodustati grupid vastavalt nõusoleku andnud vastajate hinnangutele: 1) oma kutsekindlusele ning 2) töötamisele ametikohal, milleks õppekava neid ette valmistas (vt tabel 1).

Tabel 1. Fookusgrupi intervjuude koosseisud

<b>FOOKUSGRUPID</b>		
<b>Fookusgrupi nr:</b>	<b>Tunnused:</b>	<b>Osalejate arv:</b>
1	1-Olen jäänud kutsekindlaks 2-Pigem töötan ametikohal, milleks õppekava mind ette valmistas	4
2	3- Olen kutsealaga seotud vähesel määral 2- Pigem töötan ametikohal, milleks õppekava mind ette valmistas	4
3	1-Olen jäänud kutsekindlaks 1-Jah, töötan ametikohal, milleks õppekava mind ette valmistas	6
4	2- Olen jäänud enam-vähem kutsekindlaks 2- Pigem töötan ametikohal, milleks õppekava mind ette valmistas	3

Fookusgrupi intervjuud ei viidud läbi kutsealalt lahkunutega põhjusel, et fookusgrupis osalemiseks andis nõusoleku vaid üks ennast kutsealalt lahkunuks märkinu. Samuti jäi fookusgrupi intervjuust välja üheksa nõusoleku andnut, kellel ei olnud isiklikel põhjustel võimalik fookusgrupi intervjuudes osaleda. Kaks nõusoleku andnud õppekava vilistlast jäid välja sarnaste taustandmete tunnuste: tööstaaz, ametikoht ja hinnang oma kutsekindlust mõjutanud teguritele kordumise tõttu.

Kokku viidi läbi neli fookusgrupi intervjuud, milles osalejate arv jäi vahemikku 3-6. Ehkki Õunapuu (2014, lk 173) toob Bergile (2004:143) toetudes välja, et „keeruka ja kompleksse probleemi uurimiseks on tõhusaim 5-7-liikmeline rühm“, otsustas töö autor erineva kutsekindluse määratlusega vastanuid fookusgruppides mitte ühildada, vältimaks Krueger & Casey (2000:10) poolt välja toodud fookusgrupisiseseid väikeste alagruppide eraldumise

tendentsi (Õunapuu 2014, lk 173 järgi). Fookusgrupi intervjuud toimusid videointervjuudena ning nende kestuseks oli 1-1,5h. Fookusgrupi intervjuus oli kokku 9 küsimust, millele lisandusid vajadusel ka 1-3 täiendavat või selgitavat intuitiivset lisaküsimust. Osalejate loal fookusgrupi intervjuud salvestati ning hiljem transkribeeriti.

Andmete kogumise protsess teostati järgneva ajakava alusel:

15.03.-01.04.2021: Koguti 2014.-2018. aastatel huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekava lõpetanute kontaktandmeid

05.04.2021 Edastati e-kirja teel küsimustik 2014.-2018. aastatel huvijuht-loovtegevuse õppekava lõpetanutele.

13.04.-16.04.2021 Sõlmiti kokkulepped fookusgrupi intervjuudes osalejatega.

19.04.-22.04.2021 Viidi veebikeskkonnas Skype läbi fookusgrupi intervjuud, mis osalejate loal salvestati.

23.04.-25.04.2021 Transkribeeriti intervjuud.

### **3.2. Andmete analüüs**

Uuringus osalenute taustaandmete esiletoomiseks kasutati kirjeldavat statistikat. Nii küsimustiku kui fookusgrupi intervjuudega kogutud kvalitatiivseid andmeid analüüsiti induktiivset ja deduktiivset andmeanalüüsi kombineerides. Transkribeeritud tekstide analüüsimisel kasutati analüüsiühikuna lauset, lauseosa või lõiku. Fookusgruppides osalejad tähistati nende anonüümsuse tagamiseks kahenumbrilise koodiga, millest esimene number tähistab intervjuu numbrit ning teine osaleja järjekorranumbrit fookusgruppide liimete valimi kohta koostatud tabelis. Fookusgrupi intervjuu transkriptsioonide sisuanalüüs teostati induktiiv-deduktiivselt, tuginedes nii Brownell & Smith'i poolt loodud kutsekindluse kontseptuaalsele



udelile kui uutele, andmetest ilmnenu koodidele. Andmete struktureeritumaks analüüsiks koostati koodipuu (vt tabel 2).

Tabel 2. Koodipuu

KOODIPUU		
KATEGOORIAD	ALAKATEGOORIAD	ALA-ALAKATEGOORIAD
K1: Töökeskkonnaga seotud tegurid	K11: Mikrotasand  K12: Mesotasand  K13: Eksotasand  K14: Makrotasand	K111: Kontakt ja suhted noortega K112: Töökeskkond ja selle struktuur ja iseloom  K121: Suhted kolleegidega- toetus ja tugivõrgustik K122: Võrgustikutöö- suhtlus ja koostöö erinevate osapooltega  K131: Noorsootöö KOV tasandil K132: Noorsootöö kui riigi/EL struktureeritud valdkond  K141: Üldine käsitus huvijuhist kui noorsootöötajast K142: Noorsootöö kui professioni areng ja noorsootöö kvaliteedi paranemine K143: Noorsootöötaja väärtustamine
K2: Välised tegurid	K21: Karjäärivaliku võimalused  K22: Elusündmused  K23: Perekond ja lähikondlased  K24: Majanduslikud kaalutlused	K211: Noorsootöö valdkonna sisene ametikohtade paljusus K212: Pidev vajadus noorsootöötajate järgi igas piirkonnas K213: Valikuvõimaluste sõltumine piirkonnast  K241: Noorsootöötajate palk K242: Noorsootöötajate töökoormus ja sellest tulenev töötasu
K3: Personaalse taustaga tegurid	K31: Erialane ettevalmistus  K32: Kutsumus	K311: Erialane kõrgharidus kui baasteadmised valdkonnas püsimiseks, edasiseks arenguks, enesekindluseks K312: Kõrghariduse nõutus noorsootöövaldkonnas K321: Kõrge sisemine motivatsioon ja huvi tööks noortega  K322: Isiksuseomadused

	<p>K33: Enesetõhusus</p> <p>K34: Demograafilised näitajad</p>	<p>K323: Isiklike väärtushinnangute kattumine valdkonnas oluliste väärtustega</p>
<p>K4: Huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekava kutsekindlust mõjutava tegurina</p>	<p>K41: Õppekava sisu ja ülesehitus</p> <p>K42: Teadmised ja praktilised kogemused</p> <p>K43: Isiksuse individuaalse arengu toetamine</p> <p>K44: Suhtevõrgustik</p> <p>K45: Huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekava vilistlaste enesemääratlus noorsootöötajatena</p>	<p>K421: Strateegiline töö planeerimise oskus, eesmärgistamine, mõtestamine, teoreetiline ettevalmistus</p> <p>K422: Erialaspetsiifilised teadmised (Pedagoogika, draama- ja elamuspedagoogika, avatud noorsootöö)</p> <p>K441: Noorsootöötajate/ huvijuht-loovtegevuse õpetaja lõpetanute „koolkond“</p> <p>K442: Kultuuriakadeemia ja õppekava kui professionaalne tugivõrgustik tulevikuks</p> <p>K451: Õppekava suunitlus vilistlaste vaates</p> <p>K452: Vilistlaste enesemääratlus</p>

## 4. UURIMISTULEMUSED JA ANALÜÜS

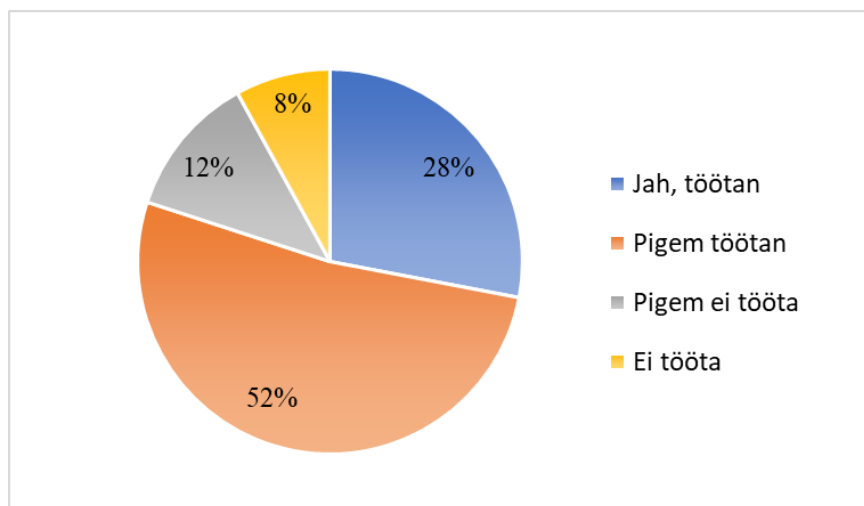
Käesolevas peatükis antakse ülevaade uurimistulemustest, lähtudes uurimisküsimustest:

1. Kuidas on huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekava 2014-18 lõpetanud enda hinnangul seotud noorsootöö kutsealaga 2021. aastal?
2. Kuidas mõistavad 2014-2018 õppekava lõpetanud mõistet „kutsekindlus“?
3. Missuguseid tegureid peavad huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekava vilistlased nende kutsekindlust mõjutavateks?
4. Kuidas on toetanud huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekava läbimine noorsootöö kutsealale jäämist vilistlaste vaates?

Kolmandale uurimusküsimusele vastuse saamiseks analüüsitakse kogutud andmeid tuginedes Brownell & Smith'i kutsekindluse kontseptuaalsele mudelile (Heineke jt 2014 järgi). Uurimistulemusi ja analüüsi ilmestatakse mainingutega nii fookusgrupi intervjuust kui ankeetküsimustiku vabavastustest.

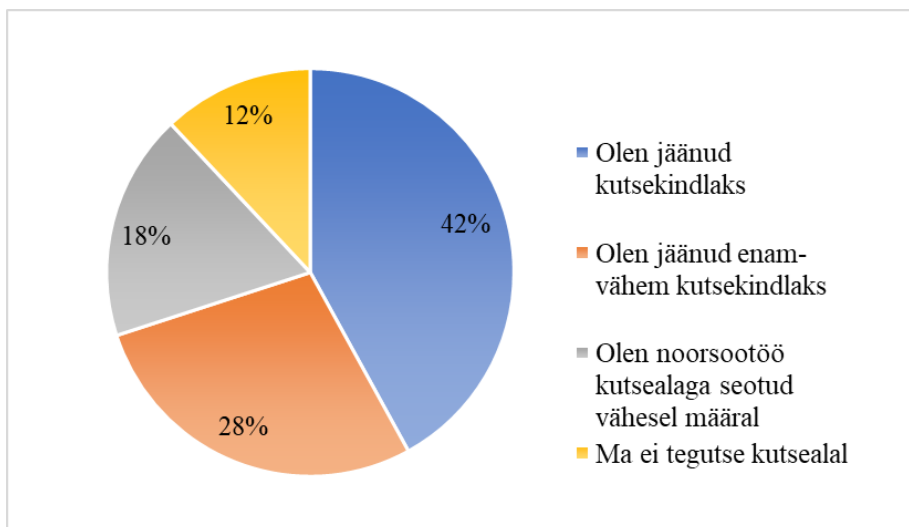
#### 4.1. Huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekava vilistlaste profiil

Aastatel 2014-2018 lõpetas TÜ Viljandi kultuuriakadeemia huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekava 84 tudengit – 80 naist ning neli meest. Ankeetküsimustikus paluti õppekava lõpetanud tudengitel hinnata, kas nad töötavad enda hinnangul hetkel ametikohal, milleks huvijuht-loovtegevuse õppekava neid ette valmistas. Joonis 2 toob välja, et 28% protsenti vastanutest hindas end töötavat ametikohal, milleks õppekava neid ette valmistas. Enamus ehk 52% vastanutest leidis, et nad pigem töötavad ametikohal, milleks õppekava neid ette valmistas. Pigem ei tööta õppekavalt saadud ettevalmistusega ametikohal 12% vastanutest ning 8% vastanutest oli märkinud, et ei tööta hetkel ametikohal, milleks huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekava neid ette valmistas.



Joonis 2. Õppekava vilistlaste hinnang oma töötamisele ametikohal, milleks õppekava neid ette valmistas

Noorsootöö alal pidas end kutsekindlaks 42% vastanutest ning enam-vähem kutsekindlaks 28% vastanutest. 18% huvijuht-loovtegevuse õppekava lõpetanutest märkis end noorsootöö kutsealaga seotuks vähesel määral ning 12% vilistlastest määratles end mitte kutsealal tegutsevana (vt joonis 3).



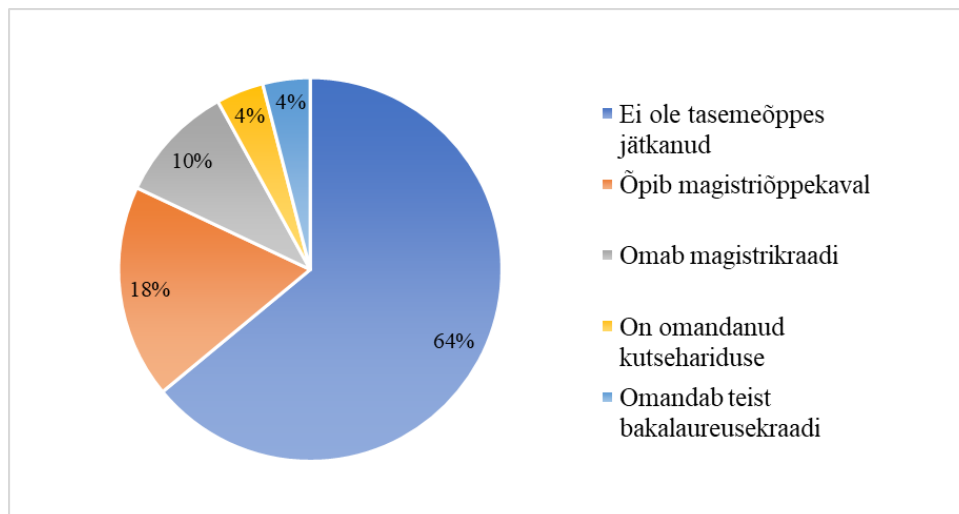
Joonis 3. Õppekava vilistlaste hinnang oma kutsekindlusele noorsootöö kutsealal

Enamik ankeetküsimustikule vastanud huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekava vilistlastest töötas küsimustiku täitmise hetkel (aprill 2021) noorsootöö või haridusvaldkonnas – huvijuhi või õpetajana koolis (vt tabel 3). Vilistlaste hulgas on ka noorsootöötaja-huvijuhte, noorsootöötajaid, noorsootöö juhte/juhatajaid ning lasteaiaõpetajaid. Küsimustikule vastanute seas oli ka neid, kes panustavad noorsootöösse riiklikul või Euroopa tasandil, töötavad draama- või elamuspedagoogika spetsiifilisi oskusi eeldavatel ametikohtadel või haridus- ja kultuurivaldkonna spetsialistide/ekspertidena. Täiesti valdkonnavälistel ametikohtadel töötab ametinimetuse põhjal küsimustikule vastanutest 16%.

Tabel 3. Aastatel 2014-2018 huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekava lõpetanute ametinimetused 2021. aastal

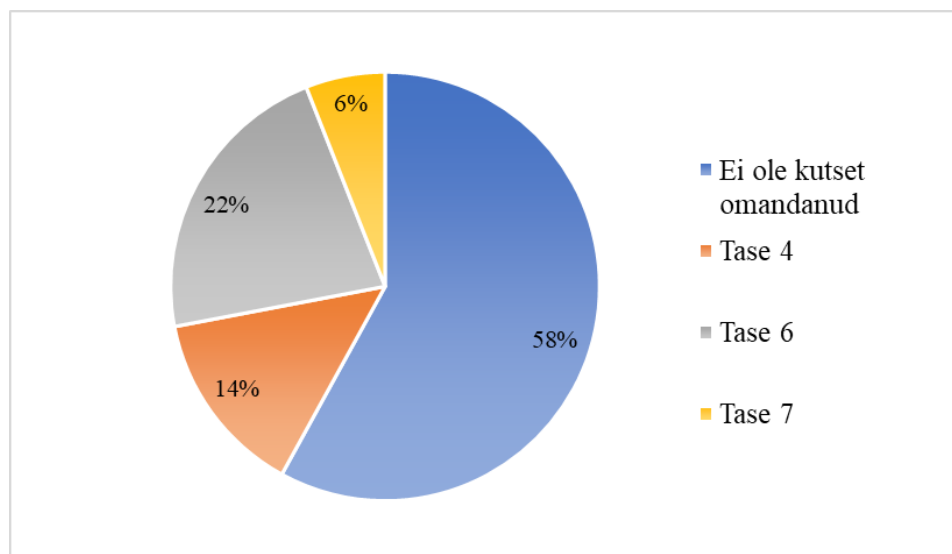
<b>AASTATEL 2014-2018 LÕPETANUD ÕPPEKAVA VILISTLASTE AMETINIMETUSED</b>	
<b>Valdkond</b>	<b>Ametinimetused</b>
Noorsoo- ja huvijuhtitöö	huvijuht, huvijuht-noorsootöötaja, noorsootöötaja, noorsootöö juhataja
Haridus, õpetamine	õpetaja, draamaõpetaja, teatriõpetaja, sotsiaalpedagoog, lasteaiaõpetaja, tugiisik, koolitaja
Projekti- ja eksperditöö	õpilasakadeemia projektijuht, noortegarantii tugisüsteemi juhtumikorraldaja, Euroopa Solidaarsuskorpuse programmijuht, projektijuht, tiimijuht, loovprodutsent, kultuurimaja juhataja, noortevaldkonna kvaliteedibüroo peaekspert
Varia	köisligipääsu tehnik, ettevõtja, müügikonsultant, tehnilise toe spetsialist, 3D visualiseerija, vabakutseline

Oma haridusteed on aastatel 2014-2018 huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekava lõpetanud tudengitest tasemeõppes jätkanud 38% (vt joonis 4). Neist hetkel õpib magistriõppekaval 18%, 10% lõpetajatest on magistrikraadi juba omandanud. Kutsehariduse on peale huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekava lõpetamist omandanud 8% vastanutest ning 4% vastanutest omandab hetkel teist bakalaureusekraadi.



Joonis 4. Õppekava vilistlaste jätkamine tasemeõppes

Ankeetküsimustikule vastanutest on noorsootõtaja kutseeksami sooritanud 38% vastanutest. 14% vastanutest on omandanud noorsootõtaja tase 4 kutse, 22% vastanutest tase 6 kutse ning 6% 7. taseme noorsootõtaja kutse. 58% küsimustikule vastanud õppekava vilistlastest ei ole noorsootõtaja kutseeksamit sooritanud (vt joonis 5).



Joonis 5. Õppekava vilistlased noorsootõtaja kutsetaseme omandajatena

## 4.2. Õppekava vilistlaste kutsekindluse määratlusi

Selgitamaks välja noorsootöötajate isikliku arusaama kutsekindluse mõistest paluti fookusgrupi intervjuudes osalejatel igäihel defineerida, mida nemad kutsekindlusena mõistavad.

Käesoleva töö autor määratles kutsekindlust kui indiviidi ametialaseid otsuseid kujundavate hoiakute ja käitumiste tervikut, mida saab defineerida selle terviku kujunemist mõjutavate tegurite kaudu. Fookusgrupi intervjuus osalenute kutsekindluse definitsioone saab jaotada seitsmesse kategooriasse.

### 1. Kutsekindlus kui omandatud, õpitud erialale kindlaks jäämine

*4-1: Seostus sellega, et /.../ kui palju mina ja kes iganes, siis on jäänud kindlaks oma sellele erialane ja ka sellele, /.../ et kuidas ülikooli ajal õpitu on toetanud seda.*

### 2. Kutsekindlus kui kutsumus jääda südamelähedasele erialale, seda pidevalt arendada ja edendada, olla vastutav

*3-5: Ma seostaks sõna kutsekindlus sõnaga kutsumus, ehk siis need on tunduvalt üsna niisugused sarnased asjad ja et ma isiklikult tunnen, et see minu kutsumus ongi töö noortega, aga mitte ainult siis võib-olla ka oma piirkonnas, vaid nii-öelda kogu aeg/.../ see on minu kutsumus nagu mitte ainsa töö noortega, vaid ka tõesti ka laiemalt seda nii-öelda müügimehe tööd teha.*

### 3. Valdkonna- ja õppekavapõhine kutsekindlus

*2-2: Minu jaoks on (kutsekindlus) pädevused ja kas ma olen omandanud piisavalt pädevusi, et töötada antud valdkonnas.*

### 4. Kutsekindlus kui määr kuivõrd kutseala toetab sinu eneseteostust



*1-1: ma arvan, et see võiks olla nagu kutsekindlus, et kui tugevalt või kui kindlalt sa tunned, et see eriala toetab eneseteostust.*

5. Kutsekindlus kui pädevused omandatud erialale tööle siirdumiseks

*2-1: Kui ma siirdun tööturule, et kui kindel ma siis olen oma õpitud erialas, kui ma nüüd töötan antud erialal. Et see on siis nagu minu kindlus, minu ettevalmistus ülikoolist.*

6. Kutsekindlus kui ameti ajas püsivus

*1-3: Mina omakorda mõtleksin kutsekindlusest kui sellest, et kui ma olen omandanud ülikoolis mingi eriala, kui kindlalt siis tunnen, et mul ka aastate pärast, nagu selles erialas või selles valdkonnas tööd on.*

7. Kutsekindlus kui ametikoha haavatavus ja püsivus muutavas ühiskonnas

*4-2: Ma arvan, et kutsekindlus on midagi sellist, et kui püsiv on sinu ametikoht põhimõtteliselt, et /.../ kui püsiv see on, kui lihtsasti mõjutatav teistest teguritest.*

Küsitluse vastustes on ka välja toodud, et kutsekindlust ei peeta tänapäevases elukestvat õpet soodustavas ühiskonnas enam kuigi oluliseks.

*A-5: Ma ei pea oluliseks tänapäeval sellist märksõna nagu kutsekindlus. Olen kasvatusfilosoofilisel põhimõttel, et motiveeritud inimene leiab kõige õppimisel mõnu ja et loon erinevaid õppimisi ise kombineerides endale pädevuse töötada ihaldatud alal. Pean tähtsaks, et ülikoolis õpetatakse mõtlema ennekõike. Samuti ei ole tänast maailma iseloomustamas seesugune lineaarne tendents töötamaks kord õpitud "kutsel" kogu elu.*

Eelpool välja toodud tulemuste põhjal võib järeldada, et kutsekindlus on mõistena aastatel 2014-2018 huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekava lõpetanutele pigem võõras, mistõttu võib arvata, et mõiste kasutamine on ka ühiskonnas vähenenud või ajas muutunud.

### **4.3. Huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekava vilistlaste kutsekindlust mõjutavad tegurid nende endi vaates**

Käesolevas alapeatükis annab töö autor ülevaate aastatel 2014-2018 õppekava lõpetanute poolt välja toodud ja nende kutsekindlust mõjutanud teguritest tuginedes Brownell & Smith'i kutsekindluse kontseptsionaalsele mudelile (Heineke jt 2014 järgi). Mudelile on lisatud täiendavaid, induktiivselt tuletatud alakategooriaid.

#### **4.3.1. Töökeskkonnaga seotud tegurid**

Töökeskkonnaga seotud kutsekindlust mõjutavatest teguritest toodi välja kõigi nelja tasandi: mikro-, meso-, ekso- ning makrotasandi tegureid.

Töökeskkonna **mikrotasandi** tegurite osas tuli nii küsimustiku vastustes kui fookusgrupi intervjuudes esile, et paljuski motiveerib ja innustab õppekava vilistlasi otsene kontakttöö noortega, üldiselt inimestega. Samas toodi ka välja, et kutsealalt lahkumist mõjutas just arusaamine, et puudub soov noortega töötada. Toodi esile, et oskused ja pädevused kontakttöök noortega on tulnud paljuski ka tänu õppekavale ja selle raames läbitud praktikatele.

*I-1: kui ma olen noortekeskustes või teen mingit projekte noortega, et see on see mis mind köidab ja mis nagu energiat annab ja kütet annab/.../ nende mõtted ja nende energia on see, mis mind hoiab noorsootöö juures/.../nendega koos olemine..*

Samas toodi ka välja, et kutsealalt lahkumist mõjutas just arusaamine, et puudub soov noortega töötada. Teise olulise aspektina toodi nii ankeetküsimustiku vastustes kui fookusgrupi intervjuudes välja noorsootööle iseloomulik töökeskkonna paindlikkus, mis väljendub enamasti suures valikuvabaduses ning tööülesannete ja -meetodite variatiivsuses. Nii küsimustiku vastustest kui fookusgrupi intervjuudest ilmnes, et kutsealale kindlaks jäänute jaoks on väga

oluline noorsootööle iseloomulik paindlikkus, vaheldusrikkus ja rutiinivabadus ning suur otsustusvabadus tööülesannete täitmise osas.

*3-6: mis mind on nii pikalt hoidnud samas koolis samal ametil, et selles töös ei saa väga lihtsalt tekkida rutiine, ma ei lähe.. noh, enamasti ei ole kahte sarnast päeva/.../ plaanid jõuavad päeva jooksul mitu korda muutuda ja tuleb igasuguseid põnevaid momente, ärevaid momente lahendada, tegeleda noh, sageli täiesti ettearvamatute asjadega/.../*

*3-5: noorsootöös väga ei ole, nagu mis puudutab just näiteks avatud noorsootööd, ma ausalt öeldes ei ole väga seal piire, et tegelikult võid kõike teha, mis nagu jääb sinna nagu noorsootöö piiridesse*

Samas toodi ka välja, et taoline konkreetse vähene struktureeritus tööülesannetes on üks teguritest, mis võib panna enesetäiendamise võimalusi otsima.

**Mesotasandi** tegurite puhul tõid õppekava vilistlased nii küsitluses kui fookusgrupi intervjuudes välja tugivõrgustiku ja toetuse olemasolu vajaduse. Kõige suuremat vajadust mentori/tugivõrgustiku järgi näevad pigem väiksemates piirkondades tegutsevad noorsootöötajad, kes vastutavad mingis konkreetses piirkonnas tihti üksinda kogu valdkonna eest. Samas tõid ka näiteks koolikeskkonnas töötavad noorsootöötajad välja, et koolikeskkonnas ollakse tihti üksinda noorsootöö valdkonna eest vastutavad, ja väga oluline on õpetajate/kolleegide ja juhtkonna toetus. Samuti tuli nii küsimustiku vastustest kui fookusgrupi intervjuust esile, et väga oluliseks teguriks peetakse ka kolleegide ja mentoritega sarnaste väärtuste jagamist.

*1-1: Ma olen nüüd kahes kohas noorsootöötaja olnud ja minu jaoks on pigem nagu väga oluline, et missugune tugivõrgustik ja et kui mul ongi noorsootööspetsialist vallas või on keegi noortejuht või keegi, et meie väärtused ka mingil määral kattuksid või klapiksid. /.../ miks ma läksin ära - seal kuidagi see jah, kaadrivahetus või voolavus tekkis ja siis midagi see meeskonna toetus kodus täiesti ära. Et mina isiklikult arvan, et võiks olla või meeskond või et see tugivõrgustik, kes su ümber on, võiks olla hea ja toetav.*

Eeltoodu kinnitab ka varasemalt 2020. aasta noortekeskuste hetkeseisu kaardistusest välja tulnud noorsootöötajate statistika põhjal tehtud järeldusi, et tihti puudub väiksemates piirkondades üksinda töötavatel noorsootöötajatel piisav tugisüsteem ja mentoripoolne tugi (Paabort jt 2020, lk 36).

Fookusgrupi intervjuudes osalejad leidsid, et koostöö erinevate võrgustike osapoolte (noorsootöötaja, õpetajad, lastekaitsespetsialistid, noorsoopolitsenik jne) vahel avaldub tihti just hõreasustusega piirkondades. Nenditi, et noorsootöötajat ei võeta tihti võrgustikutööd tehes kui võrdväärset partnerit, mida võib fookusgrupis osalejate arvates põhjustada noorsootöötajate vähene teadlikkus ja pädevus võrgustikutöös.

*2-4: Hästi palju, millega mina olen kokku puutunud, on see võrgustikutöö. Et noorsootöötajat ei võetud väga selleks võrgustiku liikmeks/.../ Aga see võrgustikutöö on näiteks meie piirkonnas veel ikka lapsekingades. Et sa justkui ei ole võrdväärne partner, et oled seal noortekeskuses ja midagi teed, et tee siis edasi.*

**Eksotasandi** teguritest toodi fookusgrupi intervjuudes esile noorsootöö ja selle kvaliteedi ning võimaluste sõltumine kohalikust omavalitusest.

*2-2: Ühtpidi väga väärtustatakse noorsootööd ja seda mida tehakse kogukonnatasandil ja eelkõige projektid. Aga mis puudutab nagu raha, siis öeldakse et minge vaadake või esitage projektid, et need on nagu kaks erisust/.../ Samas kui ma räägin siin pisikesest Lõuna-Eesti vallast, siis neil on noori kes noortekeskuses käib ja nad leiavad selle raha, nui neljaks, et see ära teha. Et just see kogukonna tasandil väärtustamine.*

Ehkki riik ja omavalitsus on noorsootöö tasandil partnerid ning riik toetab omavalitusi ka vastavate toetusmeetmetega, on noorsootöö korraldamine Kohaliku omavalitsuse korralduse kohaselt siiski kohaliku omavalitsuse ülesanne (Noorsootöö struktuurid 2021, Kohaliku omavalitsuse... 2021). Käesoleva töö koostamise ajal (kevad 2021) kinnitas riigikogu aga Riigi

eelarvestrateegia aastateks 2022-2025, mille kohaselt vähendati riigi poolt omavalitustele jagatavat huvitegevuse toetust senise 14,5 miljoni pealt 7,25 miljonile (Puhm 2021). See eelarvekärbe suurendab tõenäoliselt veelgi noorsootöö kvaliteedi ja võimaluste lõhet erinevate Eesti omavalitsuste vahel. Konkreetse tegurina ei ole küsimustikus ega fookusgrupi intervjuus keegi kohaliku omavalitsuse tegevust oma kutsekindlust otseselt mõjutavana välja toonud. Küll aga peegeldus fookusgrupi intervjuudes osalejate vastustest, et sarnaselt võrgustikutööga on noorsootöötajatele kohaliku omavalitsuse toetus ja võimalused oluliseks tööd reguleerivaks aspektiks. Positiivsena toodi esile noorsootöö valdkonna üha suurem struktureeritus nii riigi kui Euroopa tasandil, mis annavad noorsootöötajatele ette järjest konkreetsemaid raamistikke, mille sees töötada. Samas noorsootöövaldkonna regulatsioone tõid fookusgrupi intervjuus osalejad kutsekindluse kontekstis esile vaid mõnel üksikul korral.

*1-4: Ja sul on nagu tegelikult väga selge struktuur ja väärtused ja sellised nagu... valdkondlikud poliitika kujundamise ja sellised raamistiku dokumendid, mille sees nagu toimetad, et mulle see nagu sobib.*

Kuigi noorsootöövaldkonda reguleerivaid dokumente, arengukavasid ja muid juhtivdokumente, mis noorsootööd reguleerivad, on mitmeid ning kahtlemata on kvaliteetse noorsootöö tagamiseks oluline ka neist lähtuda, tõid fookusgrupi intervjuus osalejad seda kutsekindluse kontekstis esile vaid mõnel üksikul korral.

**Makrotasandi** teguritest toodi kõikides fookusgruppides esile, et ehkki endiselt väärtustatakse noorsootöötajaid vähe, on noorsootööd professionina järk-järgult ka ühiskonnas rohkem väärtustama ja tunnustama hakatud. Ehkki nii ankeetküsimustikus kui fookusgrupi intervjuudes ilmnis selge seisukoht, et noorsootöövaldkond on pigem alaväärtustatud ja -tunnustatud, ei osutanud ükski vastaja sellele kui konkreetset mõjutavale tegurile. Valdonna vähest väärtustamist seostasid intervjuudes osalejad nii professionaalse noorsootöö lühikese ajaloo kui noorsootöötajate isikliku, iseenda väärtustamisega.

*2-4: olgem ausad, noorsootöö on nii uus valdkond, et ta ei ole suutnud ennast veel eesti ühiskonnas kehtestada ja tegelikult põhi murekoht on ka see, et noorsootöötaja ei väärtusta ei iseennast ega oma tööd. Ja kui sulle tuleb koguaeg see sõnum, et mis sa seal noortekeskuses siis teed, et hoiad ukse lahti ja mängid noortega ja kui noorsootöötaja ei oska vastata sellele, et jah aga see piljardimäng on oluline, et areneks noore koordinatsioon või me harjutame koostööd. Ja kui ta ise nendele tegevustele sisu ei loo, siis ta ongi tilulilu tegija. Ja paraku seda rolli ka nüümoodi nähakse, et noorsootöötaja ei ole paraku iseennast väärtustav.*

Noorsootöötajana määratletakse kõiki noorsootöö valdkonnas töötavaid spetsialiste (Kes on noorsootöötaja 2021). Fookusgrupi intervjuudes toodi välja noorsootöövaldkonnas töötavate spetsialistide kitsas enesemääratlus, mille tõttu osad noorsootöös ametis olevad spetsialistid end tihti noorsootöötajatena ei määratle.

*1-2: Aga justkui see lahterdamine nagu tekitabki olukorra, kus, kus inimesed, kes teatud õppekavasid nagu lõpetavad, näevadki ühtäkki, et neil on nagu mingi noh, mingi üks kindel amet, millest nad nagu väljapoole justkui nagu siis ennast võib-olla kutsekindlana ei määratle.*

Ehkki ka valdkonna vähest väärtustamist toodi olulise töökeskkonnaga seotud tegurina esile, on käesolevas uurimuses osalenud õppekava vilistlaste puhul näha pigem tendentsi, et ehkki noorsootöö valdkonda ei väärtustata piisavalt, ollakse siiski veendunud valdkonna olulisuses ning proovitakse pigem teadlikkust tõsta, selmet valdkonnast lahkuda.

#### **4.3.2. Välised tegurid**

Noorsootöötajate kutsekindlust mõjutavate väliste teguritena käsitletakse mudelis karjäärivaliku võimalusi, elusündmuseid, perekonna ja lähikondlastega seotud tegureid ning majanduslike kaalutlustega seotut. Uurimistulemustest ilmnes, et ühe olulise tegurina nähakse **karjäärivaliku**

**võimalusi.** Fookusgrupi intervjuudes osalejad tõid esile, et peavad noorsootöö valdkonnas väga oluliseks kutsekindlust mõjutavaks teguriks võimalust valida valdkonna siseselt mitmete eriilmeliste ametikohtade vahel.

*1-2: sul ongi tegelikult ühe valdkonna sees võimalik valida väga erinevate töökohtade vahel*

Kuigi fookusgrupi intervjuudest selgus, et valikuvõimalused erialaseks tööks sõltuvad suuresti ka piirkonna iseloomust, toodi mitmel korral esile valdkonna spetsialistide vajalikkus igas piirkonnas.

*1-3: Õnneks ma ütlen, nagu mulle on jäänud mulje, et noorsootöötajaid otsitakse peaaegu igal pool..*

*2-3: No esiteks ma elan väikeses piirkonnas, kus võtad seda, mis võtta on.*

Välistest kutsekindlust mõjutavatest teguritest saab teise väga olulise tegurina esile tuua **majanduslikud kaalutlused.** Kõikides fookusgruppides ilmnis, et noorsootöötajate madal palk, eelkõige võrreldes näiteks õpetajatega, on olnud üks olulisemaid põhjuseid, miks on noorsootöövaldkonnast osaliselt või täielikult lahkunud. Kindlasti on siinjuures oluline roll ka noorsootöötajate töökoormusel, näiteks väikeses maakoolis töötava noorsootöötaja puhul on sageli tema töökoormus vahemikus 0,25-0,75 ametikohta, mis suunab täiskoormusel töötamiseks noorsootöötaja end täiendama või ümber õppima. Töötades põhikohaga haridusvaldkonnas ning tehes väikesel koormusel noorsootööd, ei määratle õppekava vilistlased end aga noorsootöötajatena. Seda kinnitas ka küsimustiku vastused, kus näiteks koolis töötavad õpetajad, kes väikesel koormusel töötavad ka huvijuhi või ringijuhendajana, määratlesid end pigem kutsekindlate või kutsealaga vähesel määral seotuna.

*4-1: kuna jah, võib-olla nii küll, et kuna see on väga väike maakool, siis ma selles suhtes, kui me läheme jälle tagasi selleni, et on majanduslikult mõistlikum olla õpetaja kui huvijuht*

Eeltoodu kinnitab, et juba aastaid teadvustatud probleem seoses noorsootöötajate madala tasustamisega on ka kutsekindluse aspektist väga aktuaalne veel praegugi (Noorsootöös osalevate... 2018).

Ehkki fookusgrupi intervjuudes osalejad olid kõik naised ning nii Billingsley (2003, lk 12), Heineke, Mazza ja Tichnor-Wagner (2014) on rõhutanud naiste puhul inimsuhete ja elukvaliteedi ja lähedaste ning perekonnaga seonduva suuremat väärtustamist, tuli fookusgrupi intervjuudest **eluliste sündmuste** kui kutsekindlust mõjutavate teguritena välja pigem elukoha vahetusest tingitud muutused. Fookusgrupi intervjuus osalejate vastustest ilmnis, et nende puhul on piir töö- ja eraelu vahel küllaltki segane, mistõttu **perekonna ja lähikondlastega** seotud tegurite all tõid nad ka välja, et noorsootöötajana tuleb sageli teha tööd ka ametlikust tööajast väljaspool, mistõttu tuleb aeg-ajalt oma tegevustesse kaasata ka oma lähedased.

*2-2: Et kui sa tahad seal töötada võimalikult hästi, siis sa pead olema valmis, et üks hetk sa võibolla pead seal magama, sööma ja oma pere ka kaasama*

#### **4.3.3. Personaalse taustaga seotud tegurid**

Personaalse taustaga seotud teguritena määratleb mudel erialast ettevalmistust, kutsumust, enesetõhusust ning demograafilisi näitajaid. Nii küsimustiku vastustest kui fookusgrupi intervjuudest ilmnis, et õppekava vilistlased näevad **erialase kõrghariduse** omandamist kui üht tegurit, mis loob eeldused valdkonda jäämiseks, enesekindluse ja -tõhususe tõstmiseks ning ka edasiseks enesearenguks valdkonnas. Samas toodi fookusgrupi intervjuudes esile ka see, et ehkki erialane ettevalmistus tekitab valdkonda jäämiseks teatava eelsoodumuse, ei pea nad selle olemasolu siiski kõige olulisemaks teguriks, mis kutsekindlust mõjutada võiks.

*3-3: kui sa pole õppinud sellel erialal, see, et sa võid sama hästi tööd peaaegu seal, lihtsalt see eelsoodumus on mingil määral olemas tahe, motivatsioon*



Kõikides fookusgrupi intervjuudes rõhutati erialase ettevalmistusega samaväärselt ka pidevat enesearendamist ja -täiendamist, milleks õppekava vilistlaste sõnul noorsootöö valdkonnas laialdaselt ka võimalusi on. Kötsi (2019, lk 9) ja Taluri (2018, lk 12) järgi on noorsootöö kui sotsiaalne profession miski, mis on teiste eluvaldkondade poolt tihedalt mõjutatud ning pidevas arengus. Sestap on õppekava vilistlaste rõhuasetus täiendusõppele kutsekindluse vaatepunktist igati asjakohane täiendus erialase ettevalmistuse tegurile.

*2-1: Et professionaalsuse üheks komponendiks ongi ka täiendkoolitused, et kui sa näed, et sul on milleski vajaka, siis sa võtad lihtsalt mõne täiendkoolituse juurde.*

**Kõige olulisema kutsekindlust mõjutava tegurina** tõid huvijuht-loovtegevuse õppekava vilistlased välja **kutsumuse**. Nii ankeetküsimustiku vastustest kui fookusgrupi intervjuudest ilmnas, et õppekava vilistlaste jaoks on kutsekindlaks jäämist toetanud suuresti just sisemine motivatsioon ja isiklik huvi noortega töötamise vastu. Noorsootöö valdkonnast lahkudes jätkatakse haridus-, sotsiaal- või kultuurivaldkonnas, jäädes kindlaks noortega või laiemalt inimestega töötamise kutsumusele. Samuti ilmnas just fookusgrupi intervjuudest, et õppekava vilistlased peavad väga oluliseks teguriks kutsekindlaks jäämisel ka oma isiksuseomaduste ja väärtushinnangute kattumist valdkonna oluliste väärtustega.

*1-1: miks ma noorsootöö teen ja miks see minu kutsumus on, tunnen, et see läheb ju väärtustega kokku. See läheb minu isikuomadustega kokku*

**Enesetõhusust** on kutsekindlust mõjutava tegurina nii ankeetküsimustiku vastustes kui fookusgrupi intervjuudes välja toodud kui lisandväärtust, mille on vilistlased kaasa saanud paljuski just õppekavalt, kuid mis on siiski tugevalt seotud ka inimese enda oskuste ja isikliku väärtustamisega. Vilistlaste vastustest peegeldub eelkõige kõrge tööalane enesekindlus, samuti toodi enamuses fookusgruppides välja õppekavalt kaasa saadud reflekteerimise harjumus ja oskus.

*A-9: Olen teadlik oma tööst ja armastan seda. Motivatsioon ja tööalane enesekindlus on suur.*

*3-2: Väga lihtne asi, mis minu jaoks ei olnud normaalne või mis ei olnud minule omane, oli refekteerimine. See on niisugune asi, mis see Viljandi (kultuuriakadeemia õppekava) mulle väga sügavalt sisse juuris, ükskõik mis aimest me räägime.*

Kui Käger (2017, lk 17, 37) tõi välja, et üldiselt on Eesti noorsootöötajad pigem tagasihoidlikud eneseanalüüsijad, jäädes oma analüüsiga pigem tagasisideküsitluste ja suulise hinnangu küsimise tasandile, siis huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekava vilistlaste puhul peegeldus eriti fookusgrupi intervjuude vastustest tunduvalt tugevamalt paljuski õppekavalt kaasa saadud teadlik eneserefleksioon ja enesetäiendamine.

**Demograafiliste näitajate** kui kutsekindlust mõjutavate teguritena on nii küsimustiku vastuste kui fookusgrupi intervjuudes välja toodud vanus. Vanust kui kutsekindluse mõjutajat nähti faktorina, mis võib mõjutada indiviidi meeskonda pääsemist, tõsiseltvõetavust ja autoriteetsust ühiskonnas. Arvestades, et noorsootöötaja keskmine vanus jääb vahemikus 27-36 eluaastat (Kes on noorsootöötaja 2021), võib see olla antud käsitluse kontekstis oluline kutsekindlust, aga ka laiemalt professioni tõsiseltvõetavust ja autoriteetsust mõjutav tegur. Seda, et sugu oleks vastajate kutsekindlust kuidagi mõjutanud, fookusgrupi intervjuudes ega küsimustiku vastustes välja ei toodud.

#### **4.4. Huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekava vilistlaste kutsekindluse mõjutajana**

Kuna käesolev töö keskendub eelkõige huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekava lõpetanud noorsootöötajate kutsekindlusele, uuris töö autor, kas vilistlaste vaates on just sellel õppekaval erialase ettevalmistuse saamine kuidagi mõjutanud nende kutsekindlust. Uurimuses osalenud õppekava vilistlaste vastustest ilmnas, et õppekava puhul peetakse peamisteks kutsekindlust

mõjutavateks teguriteks õppekava sisu ja ülesehitust, teadmisi ja praktilisi kogemusi, isiksuse individuaalset toetamist ning õppekavalt kaasa saadavat suhtevõrgustikku.

Õppekava vilistlased tõid nii ankeetküsimustikule vastates kui ka fookusgrupi intervjuudes välja, et huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekava puhul on tegemist äärmiselt laiapõhjalise õppekavaga, mis loob eeldused töötamiseks mitmetel erinevatel ametikohtadel nii noorsootöö-, haridus- kui ka kultuurivaldkonnas. See tendents peegeldus ka eespool välja toodud küsimustiku tulemustes, kus vilistlaste hinnang töötamisele ametikohal, milleks õppekava ette valmistas ning hinnang töötamisele noorsootöövaldkonnas olid mõnevõrra erinevad – vastanute hulk, kes enda hinnangul töötasid ametikohal, milleks õppekava neid ette valmistas oli mõnevõrra suurem kui nende hulk, kes määratlesid ennast noorsootöö valdkonnas töötajateks.

*2-2: Ma leian just, et see õppekava koosnes üsna erinevatest bukettidest – et sutsakas sinna ja sutsakas tänna. Ja lõpuks ongi see, et kus sa lõpuks lähed ja ennast täiendad – et see on iseenda valik. Et see võib ajada ühel hetkel pea sassi, samas võib-olla paneb ta sihi just paika. Ühesõnaga seal õppekaval on rohkem võibolla, kui see nimetus ise ütleb.*

Samuti saab nii küsimustiku vastustest kui ka fookusgrupi intervjuudes väljatoodust järeldada, et huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekaval õppinud tudengid ei määratle tihti oma läbitud õppekava noorsootöö õppekavana.

*2-2: Kui me räägime huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekavast, siis noorsootöö on minu jaoks seal kuskil, ma ei taha nüüd liiga teha aga kuskil 40% kogu õppekavast.*

Samas toovad mitmed fookusgruppides osalenud välja, et on äärmiselt oluline, et kõik noortega töötavad spetsialistid oskaksid end ka noorsootöötajatena määratleda.

*1-2: Aga teisest küljest ma jah rõhutaks nagu seda, et minu arvates olekski aeg nagu pisut nagu laiemalt seda ainet edasi anda, kui lihtsalt nagu toota kooli nagu huvijuhte selles mõttes, et need pädevused, mis sa seal koolis omandad valmistavad sind tegelikult palju laiemalt ette. Või siis*

*tuleks nagu õppekavasse panna mingi aine, mis aitaks siis lõpetajatel või õpilastel mõtestada enda tööd nagu pisut laiemas kontekstis, kui ainult kooli huvijuhina aktusi korraldades ja kõiki muid igasuguseid selliseid vormilisi protseduurilisi asju tehes ja nagu õpilasi suunates nagu nende hobide ja selliste mitteformaalsete tegevustega.*

Ehkki õppekava küllaltki mitmekesine ülesehitus ja erinevad suunamoodulid andsid paljude vilistlaste sõnul tugevad baasteadmised, mille najal end edasi arendada, tõid mõned fookusgrupi intervjuudes osalejad kitsaskohana välja moodulite omavahelise sidususe puudumise ning näiteks ka suunamoodulite ebäühtlase kvaliteedi, mis vastajate sõnul mõjutanud ka vilistlase enesekindlust kutsealal tegutsemisel.

*I-1: Kui ma istusin kusagil draamaloengus, kus ma tundsin ennast kui draamaõpetaja, et ei ole noorsootõtaja erialal, kui ma istusin huvijuhi tunnis, siis ma olin huvijuht ja kui ma olin kusagil mujal tunnis... Et ma olin kogu aeg keegi teine, et mul ei olnud seda nagu, nagu sellist tunnet, et ma oleks nüüd noorsootõtaja või ma hõlmaks seda kõike ühtselt././*

Fookusgrupi intervjuude põhjal võib järeldada, et vilistlaste rahulolu õppekava ja selle sisuga sõltus muuhulgas palju ka tema ametikohast. Ehkki üldise tendentsina saab välja tuua, et kõikide fookusgruppide puhul nähti õppekava läbimist kui üht olulist kutsekindlust mõjutavat tegurit, olenes rahulolu palju ka sellest, kas töötati koolikeskkonnas, avatud noorsootõtajana, kohalikus omavalitsuses või riiklikul tasandil. Eelkõige osutasid kitsaskohtadele just avatud noorsootöö valdkonnas töötavad, samuti omavalitsuse või riiklikul tasandil tegutsevad noorsootöö spetsialistid, kes nentisid, et ei saanud õppekavalt ehk sellist ettevalmistust, nagu oma igapäevases töös vajaksid.

*I-4: Natuke nagu see noorsootöö õpe jäi nagu kitsaks kuidagi, et võibolla, oleneb sellest ka, et mis sa tahad nagu noorsootõtajana teha.*

Olulisemate kutsekindlust nii positiivselt kui negatiivselt mõjutanud teadmiste ja praktiliste oskuste või kogemustena tõid õppekava vilistlased fookusgrupi intervjuudes välja strateegilise töö planeerimise oskuse, mõtestamise ja reflekteerimisoskuse ning erialaspetsiifilised (draamapedagoogika, elamuspedagoogika, pedagoogika, noorsootöö) teadmised. Ka siinkohal sõltus hinnang paljuski vastaja praegusest ametikohast.

*4-2: Meie puhul oli see, et noh, natuke ikkagi õppekavade ettevalmistamine, tunnikavade ettevalmistamine, mitte küll nagu detailideni välja/.../et ma arvan, et ju üldse selliste noortele tegevuste planeerimine. Et see ikkagi tuli konkreetsemalt sealt ja mingeid spetsiifilisemad asjad nagu ohutus ja teatriteemad on ju, et mingite mängulisemad tegevused ja see tuli ka kõik juurde.*

*1-1: Et mis on see reaalne noorsootöötaja igapäevaelu, et see ei ole aint mingisuguste tegevuste läbiviimine, siin on arengukavasid, on dokumentatsioon, sellised asjad, et et ma tunnen, et sellisest nii öelda noorsootöötaja strateegilisest planeerimisest jäi natukene puudu.*

Enamuses fookusgrupi intervjuudes ilmnas, et ühe olulise, ka kutsekindlust mõjutava tegurina nägid õppekava vilistlased õppekava suunitlust individuaalsele arengule.

*3-1: Pigem see õpe on ikkagi toetanud mind ja noh, nüüd tagantjärele on hea mõista mõnda asja, mis tunduski mõttetu õppeperioodil, et tegelikult see kasvatas mind, võib olla inimese või isiksusena ja avas minu silmaringi lihtsalt nagu laias mõttes.*

Samuti näevad huvijuht-loovtegevuse õppekava vilistlased väga suurt rolli oma kutsekindluse püsimisel ka TÜ Viljandi kultuuriakadeemiast kaasa saadud professionaalsel suhtevõrgustikul.

*3-1: Üks väga tugev põhjus või tegur on see, et suur osa minu sõpru minu neid inimesi, kellega ma igapäevaselt suhtlen, on ka noorsootöömaastikul sees. Ja ma saan koos nende inimestega, kellega mul klappib, keda ma tunnen, kellega on hea koostööd teha, ma saan nendega koos töötada ja selline koostegemise rõõm ja toetus on, et see on nagu kindlasti üks põhjus, mis mind hoiab ja mis on nagu seda tööd pannud armastama. Et kindlasti see, et minu ümber on väga palju neid inimesi, kes teevad sedasama asja.*

4-2: /.../ teiselt poolt mitteformaalset annab (õppekava) sulle selle võrgustiku ka inimestest.

#### 4.5. Arutelu ja järeldused

Brownell & Smith'i (1993) kutsekindluse kontseptuaalse mudeli kohaselt langetatakse karjäärialane otsus töörahulolu ja pühendumuse põhjal (Heineke 2014 järgi). See, milline on töörahulolu ning pühendumus, on Brownell & Smith'i järgi omakorda mõjutatud töökeskkonnast tulenevatest, välistest ja personaalse taustaga seotud teguritest (Heineke 2014 järgi). Käesolevas töös, milles uuriti huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekava lõpetanute vaadet oma kutsekindlusele, lisati kolmele eelnevalt nimetatud kategooriale ka läbitud õppekavaga seotud tegurid. Seega käsitleti käesolevas töös noorsootöötajate töörahulolu ja pühendumust ning seeläbi kutsekindlust mõjutavana 1) **töökeskkonnast tulenevaid tegureid, 2) väliseid tegureid, 3) personaalse taustaga seotud tegureid ning 4) õppekavaga seotud tegureid.**

Ajavahemikus 2014 – 2018 huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekava lõpetanute vastuste põhjal küsimustikule saab järeldada, et õppekava vilistlaste töörahulolu ja pühendumus on küllaltki kõrged. Noorsootöö kutsealal on end kutsekindlaks/pigem kutsekindlaks määratlenud 70% vastanutest ning 80% vastanutest näevad end töötavat/pigem töötavat ametikohal, milleks õppekava neid ette valmistas. Konkreetselt huvijuhi, noorsootöötaja, või noorsootöötaja-huvijuhi ametikohal töötab 42% uuringus osalenutest. Ühe olulisema tulemusena ilmnes uuringust, et õppekava vilistlased ei määratle huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekava pelgalt noorsootöö õppekavana, vaid laiapõhjalisema õppekavana, mis annab eeldused lisaks noorsootöö valdkonnale töötada ka näiteks haridus- või kultuurivaldkonnas. Seetõttu on alust arvata, et ka oma töörahulolu ja pühendumust nii küsimustikus kui fookusgrupi intervjuudes hinnates lähtuti pigem üldisemalt noorte-, haridus- ja kultuurivaldkonna ülesest töörahulolust ja pühendumusest.

Uurimistulemustest võib järeldada, et õppekava vilistlaste puhul on otsus jääda oma kutsealale kindlaks või liikuda edasi lähedaste valdkondade ametitesse seotud töörahulolu ja pühendumusega, mida on mõjutanud nii personaalse tausta, töökeskkonna, välise keskkonna kui õppekava läbimisega seotud tegurid. Fookusgrupi intervjuude alusel on põhjust arvata, et osalejad määratlesid oma kutsekindlust lähtudes sellest, kuidas nad kutsekindlust mõistavad. Ehkki huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekava vilistlased mõtestasid kutsekindlust klassikalistest käsitlustest pisut erinevalt, toodi kutsekindlust mõjutavate teguritena välja siiski teoreetiliste käsitluste autoritega sarnaseid tegureid.

Kui personaalse taustaga seotud teguritest toodi ülekaalukalt esile kutsumust ning valdkonna häid võimalusi pidevaks enesearendamiseks, siis töökeskkonnaga seotud tegurite puhul peeti olulisimateks töörahulolu ja kutsekindluse mõjutajateks valdkonna vähest väärtustamist, vahetut kontakti ja suhtlust noortega ning kolleegide toetust ja mentori olemasolu. Välistest teguritest jäi enim positiivselt mõjutavana kõlama lai karjäärivalikute võimalus valdkonnas. Uurimistulemuste põhjal võib järeldada, et selle teguri laialdane mainimine võib olla seotud vilistlaste vaatega õppekavale kui laiapõhjalisele ettevalmistusele tööks noorte-, haridus- ja kultuurivaldkonnas. Kutsealalt lahkunute vastustes oli täheldatav välise tegurina majanduslikud kaalutlused.

Nii küsimustikust kui fookusgrupi intervjuust ilmnis, et õppekava vilistlastele on olnud iseloomulik tunnetatud kutsumus tööks noortevaldkonnas juba ametialale asumisel. Selles, et kutsumusest areneks komplekssem pühendumus ja töörahulolu, näevad õppekava vilistlased suurt rolli just läbitud õppekaval. Toodi välja, et just huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekaval saadud teadmised ja praktilised kogemused, isiksuse individuaalsele arengule suunatus ning kultuuriakadeemias kujunenud suhtevõrgustik on tugevdanud eeldusi kutsealale või valdkonda jäämiseks.

## KOKKUVÕTE

Käesoleva lõputöö eesmärgiks oli välja selgitada, milliseid tegureid peavad huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekava vilistlased oma kutsekindlust mõjutavateks ning missugused eeldused löi vilistlaste hinnangul huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekava läbimine noorsootöö kutsealale jäämiseks.

Eesmärgist täitmiseks püstitas töö autor neli uurimisküsimust:

1. Kuidas on huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekava 2014.-2018. aastatel lõpetanud enda hinnangul seotud noorsootöö kutsealaga 2021. aastal?
2. Kuidas mõistavad 2014-2018 õppekava lõpetanud mõistet „kutsekindlus“?
3. Missuguseid tegureid peavad huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekava vilistlased nende kutsekindlust mõjutavateks?
4. Kuidas on toetanud huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekava läbimine noorsootöö kutsealale jäämist vilistlaste vaates?

Uurimistulemustest selgus, et TÜ Viljandi kultuuriakadeemia huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekava vilistlased seostavad oma läbitud õppekava laiapõhjaliste teadmistega nii noorsootöö-pedagoogika kui kultuurivaldkonnas. Taoline õppekava laiapõhjalisus on aga tinginud olukorra, kus õppekava vilistlastel jääb tihti puudulikuks enesemääratlus endast kui noorsootöötajast. Kutsekindlust interpreteerivad õppekava vilistlased erinevalt, kuid kutsekindlust mõjutavatena tuuakse esile sarnaseid tegureid, mida on esile toonud Heineke jt (2014), viidates Brownell&Smith'i (1993) kutsekindluse kontseptuaalsele mudelile. Olulisemate kutsekindlust mõjutavate teguritena toodi esile kutsumust, kolleegide ja mentorite olemasolu, majanduslikke



kaalutlusi ja valdkonna laia karjäärivalikute võimalust. Olulisteks teguriteks peeti ka huvijuht-loovtegevuse õppekava sisu ja ülesehitust, üliõpilaste individuaalset toetamist õpingute ajal ning õppekaval õppides saadud suhtevõrgustikku.

Andmete kogumiseks kasutati käesolevas töös kahte andmekogumismeetodit: küsimustikku ja fookusgrupi intervjuud. Küsimustik edastati kaheksakümnele aastatel 2014 -2018 huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekava lõpetanud vilistlasele, mis moodustab üldkogumist 95%. Fookusgrupi intervjuudesse kaasati nõusoleku andnud vilistlased vastavalt nende küsimustikus antud hinnangule oma kutsealale kindlaks jäämisele. Intervjuusid viidi läbi 4 ning kokku osales nendes 17 vilistlast. Nii küsimustiku kui fookusgrupi intervjuu küsimuste koostamisel võeti aluseks Brownell & Smith'i (1993) kutsekindluse kontseptuaalne mudel (Heineke 2014 järgi), mis võimaldas välja selgitada huvijuht-loovtegevuse õppekava lõpetanute kutsekindlust mõjutavad tegurid nende endi vaates. Käesolevas töös kasutatud uurimismetoodika õigustas ennest, kuna võimaldas saada vastused püstitatud uurimisküsimustele.

Kutsekindlust on siiani uuritud enamasti õpetaja professiooni vaates. Sarnaselt õpetajatele on kutsekindluse probleemid aktuaalsed ka noorsootöötajate puhul, mistõttu on noorsootöötaja professiooni arenemiseks oluline uurida ka noorsootöötajate kutsekindlust mõjutavaid tegureid.

Antud uurimus võiks olla praktilise väärtusega TÜ Viljandi kultuuriakadeemia kogukonnahariduse ja huvitegevuse (kuni aastani 2019 huvijuht-loovtegevuse õpetaja) õppekava arendamisel.

## KASUTATUD ALLIKAD

Beilmann, M., Linno, M., Murakas, R., Rämmer, A., Soo, K., Veltmann, V., Veski, L., Visnapuu, U. 2010. Eesti noorsootöötaja, tema pädevused ja koolitusvajadused. Kokkuvõte uuringutulemustest.

[https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/41048/Noored\\_Noorsootoo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/41048/Noored_Noorsootoo.pdf?sequence=1&isAllowed=y), (15.03.2021).

Billingsley, B. S. (2003). Special education teacher retention and attrition: A critical analysis of the literature (COPSSE Document No. RS-2). Gainesville, FL: University of Florida, Center on Personnel Studies in Special Education. <http://copsse.education.ufl.edu/docs/RS-2/1/RS-2.pdf>, lk 12, (07.03.2021).

Darling-Hammond. 2003. Keeping Good Teachers: Why it Matters and What Leaders Can Do. *Educational Leadership*, Vol. 60, No. 8, p. 6-13. (21.02.2021)

Dibou, T. 2018. Miks õppida noorsootööd? Noor tegija. <http://www.noortegija.ee/miks-oppida-noorsootood/>, 25.04.2021).

Dibou, T., Teder, L., Rannala, I.E. 2018. Noorsootööharidus- kust sa tuled, kuhu lähed ja kellega koos? *Mihus*, nr 23, lk 35-40. ([https://mihus.mitteformaalne.ee/wp-content/uploads/2018/11/MIHUS\\_23.pdf](https://mihus.mitteformaalne.ee/wp-content/uploads/2018/11/MIHUS_23.pdf), (24.04.2021).

Eesti noortevaldkonna koolituspoliitika analüüs. 2014. SA Archimedes Euroopa Noored Eesti büroo. <https://mitteformaalne.archimedes.ee/wp-content/uploads/2014/07/Noortevaldkonna-koolituspoliitika-anal%20c3%bc%20c3%bc.pdf>, (15.03.2021).

EKI ühendsõnastik 2021. 2021. Sõnaveeb. Eesti keele instituut. <https://sonaveeb.ee/>, (15.05.2021).

Ekspertühemete tulevikuvisionid ja ettepanekud Eesti haridus-, teadus-, noorte- ja keelevaldkonna arendamiseks aastatel 2021-2035. 2019. Haridus- ja Teadusministeerium. [https://www.hm.ee/sites/default/files/tark\\_ja\\_tegus\\_kogumik\\_a4\\_veebi.pdf](https://www.hm.ee/sites/default/files/tark_ja_tegus_kogumik_a4_veebi.pdf), (15.05.2021).

EKSS 2009. 2021. Eesti keele seletav sõnaraamat. Sub kutsekindlus. <http://www.eki.ee/dict/ekss/>, (15.05.2021).

Harno. 2021. Harno tutvustus, struktuur ja tegevus. Harno kodulehekül. <https://harno.ee/harno>, (16.03.2021).

Heinaste, G. 2020. Noorsootöötajate töörahulolu ja -motivatsioon Võrumaa näitel. [Lõputöö]. Tartu Ülikool. Pärnu Kolledž. Sotsiaaltöö korralduse osakond. Pärnu. [https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/68208/heinaste\\_grete.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/68208/heinaste_grete.pdf?sequence=1&isAllowed=y), (15.03.2021).

Heineke, A. J., Mazza, B. S., Tichnor-Wagner, A. 2014. After the Two-Year Commitment: A Quantitative and Qualitative Inquiry of Teach For America Teacher Retention and Attrition. <https://journals-sagepub-com.ezproxy.utlib.ut.ee/doi/full/10.1177/0042085913488603>, (26.02.2021).

Hoiaku mõiste. 2021. Liiklusohutusele suunatud hoiakute kujundamine.[Õpiobjekt]. Tallinna Ülikooli Haapsalu Kolledž.

[https://www.tlu.ee/opmat/hk/opiobjekt/Hoiakud/hoiaku\\_miste.html](https://www.tlu.ee/opmat/hk/opiobjekt/Hoiakud/hoiaku_miste.html), 11.04.2021.

Ingersoll, R. M. (2001). Teacher Turnover and Teacher Shortages: An Organizational Analysis. *American Educational Research Journal*, 38(3), p. 499-534. <https://journals-sagepub-com.ezproxy.utlib.ut.ee/doi/pdf/10.3102/00028312038003499>, (22.03.2021).

Kaljurand, K. 2013. TÜ VKA muusikaosakonna 2008.-2012. aastate vilistlaste tegevus tööturul ja hinnangud läbitud õppekavadele. [Bakalaureusetöö]. Tartu Ülikool. Viljandi kultuuriakadeemia. Muusikaosakond. Viljandi.

[https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/33406/kaljurand\\_kaja\\_2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/33406/kaljurand_kaja_2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y), (27.03.2021).

Kes on noorsootöötaja. 2021. Eesti Noorsootöö Keskuse kodulehekülg. <https://entk.ee/noorsootoo/kes-on-noorsootootaja/>, (25.04.2021).

Kohaliku omavalitsuse korralduse seadus. RT I, 04.01.2021, 7. <https://www.riigiteataja.ee/akt/104012021007?leiaKehtiv>, (24.04.2021).

Kvaliteedijuhtimine noorsootöös. 2019. Kvaliteedi hindamise käsiraamat. Eesti Noorsootöö Keskus. [https://entk.ee/wp-content/uploads/2019/09/ENTK\\_KOV-k%C3%A4siraamat\\_uuendatud\\_september2019.pdf](https://entk.ee/wp-content/uploads/2019/09/ENTK_KOV-k%C3%A4siraamat_uuendatud_september2019.pdf), lk 77, (13.03.2021).

Käger, M., Kivistik, K., Tatar, M. 2017. Noorsootöötajate koolitusvajaduse uuring. SA Archimedese noorteagentuur. <https://www.ibs.ee/wp-content/uploads/Noorsoot%C3%B6%C3%B6tajate-koolitusvajaduse-uuring-2017.pdf>, lk 14-45 (17.03.2021).

Kötsi, K. 2019. Noorsootöö kui professioon: noorsootöö professionaliseerumine. TLÜ Artiklite kogumik. [https://entk.ee/wp-content/uploads/2019/04/Artiklite\\_kogumik\\_2019\\_A5\\_trykk.pdf](https://entk.ee/wp-content/uploads/2019/04/Artiklite_kogumik_2019_A5_trykk.pdf), lk 4-16, (24.04.2021).

Leemets, H. 2021. Kus saab Eestis õppida noorsootööd ja mis on erialade erinevused? Noorteinfoportaal Teeviit. <https://www.teeviit.ee/kus-saab-eestis-oppida-noorsootood-ja-mis-on-erialade-erinevused/>, (19.05.2021).

Mets, U., Viia, A. (2018). Tulevikuvaade tööjõu- ja oskuste vajadusele: haridus ja teadus. Uuringu lühiaruanne. Tallinn: SA Kutsekoda. [https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2016/12/oska\\_HT\\_veeb.pdf](https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2016/12/oska_HT_veeb.pdf), lk 35-36. 25.04.2021.

Noorsootöö korraldus. 2021. Tallinna Ülikooli kodulehekül. <https://www.tlu.ee/hti/noorsootoo-korraldus>, (25.04.2021).

Noorsootöö struktuurid. 2021. Haridus- ja Teadusministeeriumi kodulehekül. <https://www.hm.ee/et/tegevused/noortevaldkond/noorsootoo>, (16.03.2021).

Noorsootöös osalevate noorte rahulolu noorsootöoga. 2018. Uuringu lõppraport. Tartu Ülikooli ühiskonnateaduste instituut.

[https://www.hm.ee/sites/default/files/uuringud/noorsootoos\\_osalevate\\_noorte\\_rahulolu\\_noorsootooga\\_loppraport\\_2018a.pdf](https://www.hm.ee/sites/default/files/uuringud/noorsootoos_osalevate_noorte_rahulolu_noorsootooga_loppraport_2018a.pdf), lk 7, 44, (17.03.2021).

Noorteseire aastaraamat. 2012. Noored ja noorsootöö. [https://www.noorteseire.ee/system/resources/BAhbBlSHOgZmIjsyMDEyLzA1LzE3LzA5XzU2XzA4XzQ0MF9OU0FfMjAxMV9sb3BsaWtfcGFyYW5kYXR1ZC5wZGY/09\\_56\\_08\\_440\\_NSA\\_2011\\_loplik\\_parandatud.pdf](https://www.noorteseire.ee/system/resources/BAhbBlSHOgZmIjsyMDEyLzA1LzE3LzA5XzU2XzA4XzQ0MF9OU0FfMjAxMV9sb3BsaWtfcGFyYW5kYXR1ZC5wZGY/09_56_08_440_NSA_2011_loplik_parandatud.pdf), lk 31, (16.03.2021).

OD. 2021. Oxford Dictionary. Sub attrition. <https://www-oed-com.ezproxy.utlib.ut.ee/view/Entry/12946?redirectedFrom=attrition#eid>, (28.02.2021).

OD. 2021. Oxford Dictionary. Sub retention. <https://www-oed-com.ezproxy.utlib.ut.ee/view/Entry/164232?redirectedFrom=retention#eid>, (28.02.2021).

Paabort, H., Liiskmann, M., Kõiv, K., Mets, C. 2020. Eesti noortekeskuste hekteseisu kaardistus 2020. <https://ank.ee/wp-content/uploads/2020/06/EestiANKanal%C3%BC%C3%BCs2020.pdf>, lk 27, 36, (16.03.2021).

Plecki, M. L., Elfers, A. M., Loeb, H., Zahir, A. & Knapp, M.,S., 2005. Teacher Retention and Mobility: A Look Inside and Across Districts and Schools in Washington State. <https://www.education.uw.edu/ctp/sites/default/files/ctpmail/PDFs/TeacherRetention.pdf>, lk 1, (22.03.2021).

Puhm, C.R. 2021. Riigi kärpekrokodill läheb laste huvitegevuse kallale. *Postimees*. 28.04. <https://www.postimees.ee/7235132/riigi-karpekrokodill-laheb-laste-huvitegevuse-kallale>, (09.05.2021).

Põhikooli ja gümnaasiumi õpetaja töötasu alammäär. RT I, 12.12.2019, 4. <https://www.riigiteataja.ee/akt/112122019004>, (17.03.2021).

Rasmussen, B. 2017. Noorsootöötaja kutse väärtustamine kohalikes omavalitsustes. [Magistritöö]. Tallinna Ülikool. Haridusteaduste Instituut. Tallinn. (16.03.2021).

Ratas, K. 2014. Õpetajate arusaamad nende kutsekindlust mõjutavates teguritest. [Magistritöö]. Tartu Ülikool. Sotsiaal- ja haridusteaduskond. Tartu. [http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/42314/ratas\\_kai.pdf](http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/42314/ratas_kai.pdf), (28.02.2021).

Reitav, U., Ristikivi, L. 2010. Noorsootöö. Noortemonitor 2009. Eesti Noorsootöö Instituut. Tallinn 2010. [https://issuu.com/ivnink/docs/4\\_577noortemonitor\\_2009/37](https://issuu.com/ivnink/docs/4_577noortemonitor_2009/37), lk 69, (24.04.2021).

Rimpel, E. 2015. Tartu Ülikooli Viljandi kultuuriakadeemia huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekava õppejõudude vaated üliõpilaste ettevalmistusele tööturule siirdumisel. [Lõputöö]. Tartu Ülikooli Viljandi kultuuriakadeemia. Viljandi. [http://193.40.4.3/bitstream/handle/10062/47114/rimpel\\_enedi\\_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://193.40.4.3/bitstream/handle/10062/47114/rimpel_enedi_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y), (25.04.2021).

Taimalu, M., Uibu, K., Luik, P., Leijen, Ä., Pedaste, M. 2020. Õpetajad ja koolijuhid väärtustatud professionaalidena. OECD rahvusvahelise õpetamise ja õppimise uuringu TALIS 2018 tulemused, II osa, (15.03.2021).

Talur, P. 2018. (Eesti) noorsootöö hämar tulevik. Mihus, nr 12, lk 11-12. [https://mihus.mitteformaalne.ee/wp-content/uploads/2018/11/MIHUS\\_12.pdf](https://mihus.mitteformaalne.ee/wp-content/uploads/2018/11/MIHUS_12.pdf), (25.04.2021).

Tamman, L. 2018. Individuaalne töö kohandamine kui noorsootöötajate võimalus enda töörahulolu tõsta. Mihus, 16.07. <https://mihus.mitteformaalne.ee/individuaalne-too-kohandamine-kui-noorsootootajate-voimalus-enda-toorahulolu-tosta/>, (12.03.2021).

Usai, K. 2019. Eesti abiturientide hoiakud ja kavatsused kaitseväeteenistuse suhtes ning nende kujunemist mõjutavad tegurid.[Magistritöö]. Sisekaitseakadeemia. Sisejulgeoleku instituut. Tallinn.  
[https://digiriiul.sisekaitse.ee/bitstream/handle/123456789/2232/2019\\_Usai%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://digiriiul.sisekaitse.ee/bitstream/handle/123456789/2232/2019_Usai%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y), lk 17, 11.04.2021).

Vaher, K. & Selliov, R. 2019. Üldhariduskoolide õpetajaskonna tööalane liikuvus ja karjääriteed EHISe andmetel. Haridus- ja Teadusministeerium.  
[https://www.hm.ee/sites/default/files/opetajate\\_toalane\\_liikuvus\\_kristel\\_vaher\\_ja\\_rena\\_selliov.pdf](https://www.hm.ee/sites/default/files/opetajate_toalane_liikuvus_kristel_vaher_ja_rena_selliov.pdf), (22.03.2021).

Valk, A. 2019. Tark ja tegus Eesti 2035. Kolme ekspertrühma visioonidokumentide kokkuvõte. Haridus- ja Teadusministeerium.  
[https://www.hm.ee/sites/default/files/tark\\_ja\\_tegus\\_kokkuvote\\_eestik\\_a4\\_veebi.pdf](https://www.hm.ee/sites/default/files/tark_ja_tegus_kokkuvote_eestik_a4_veebi.pdf), lk 7, 15 (25.04.2021).



Vent, M. 2014. Tartlaste keskkonnateadlikkust ja -käitumist mõjutavad sotsiaaldemograafilised tegurid aastatel 2001, 2006 ja 2011. Tallinna Tehnikaülikooli Tartu Kolledž. Keskkonnakaitse õppetool. Tartu. 28.03.2021.

ÕPPEKAVA. Huvijuht-loovtegevuse õpetaja. Tartu Ülikooli Õppeinfosüsteem.  
<https://www.is.ut.ee/pls/ois/!tere.tulemast>, (25.04.2021).

ÕS 2018. 2021. Eesti õigekeelsussõnaraamat. Sub kutsekindlus. <https://www.eki.ee/dict/qs/>,  
(15.05.2021).

Õunapuu, L. 2014. Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes. [E-õpik]. Tartu Ülikool.  
[https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/36419/ounapuu\\_kvalitatiivne.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/36419/ounapuu_kvalitatiivne.pdf?sequence=1&isAllowed=y), (11.05.2021).

## LISAD

### Lisa 1. Ankeetküsimustik.

<p style="text-align: center;"><b>TÜ VILJANDI KULTUURIAKADEEMIA HUVIJUHT- LOOVTEGEVUSE ÕPETAJA ÕPPEKAVA LÕPETANUTE KUTSEKINDLUS</b></p>
<p>Hea TÜ Viljandi kultuuriakadeemia vilistlane!</p> <p>Palun Teie abi lõputöö koostamisel, mille teemaks on huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekava lõpetanute kutsekindlus. Olen siiralt tänulik, kui leiате 15 minutit oma tegusast päevast, et vastata järgnevatele küsimustele!</p> <p>Teele Tõnisson TÜ Viljandi kultuuriakadeemia kogukonnahariduse ja huvitegevuse õppekava üliõpilane</p>
<p>1. Mis aastal lõpetasite Tartu Ülikooli Viljandi kultuuriakadeemia huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekava?</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 2014</li><li>• 2015</li><li>• 2016</li><li>• 2017</li><li>• 2018</li></ul>
<p>2. Missuguse nimetusega ametikohal töötate praegu? NB! Palun vastake küsimusele kindlasti ka juhul, kui Teie amet pole seotud noorsootöö kutsealaga!</p>
<p>3. Mis aastal alustasite tööd oma praegusel ametikohal?</p>
<p>4. Millise nimetusega ametikohtadel olete töötanud õpingute ajal ja järel, enne praegusesse ametisse astumist?</p>
<p>5. Kas hetkel töötate oma hinnangul ametikohal, milleks läbitud õppekava Teid ette valmistas?</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 1- Jah, töötan</li></ul>

- 2- Pigem töötan
- 3- Pigem ei tööta
- 4- Ei tööta

6. Kas peate ennast noorsootöö kutsealal kutsekindlaks? Palun väljendage oma arvamust skaalal 1-4, kus numbrite tähenduseks on:

1- Olen jäänud kutsekindlaks (töötan noorsootöö valdkonnas)

2- Olen jäänud enam-vähem kutsekindlaks (üks osa minu ametialasest tegevusest on seotud noorsootöö valdkonnaga)

3- Olen kutsealaga seotud vähesel määral (noorsootöö ei ole minu põhitöö, tegutsen näiteks vabatahtlikuna)

4- Ma ei tegutse kutsealal

7. Palun tooge esile olulisemad tegurid, mis on Teie arvates soodustanud Teie kutsekindlust või põhjustanud kutsealalt lahkumise!

8. Kas olete sooritanud noorsootöötaja kutseeksami? Vastuse "jah" puhul märkige palun ka tase (4., 6. või 7.) ja kutseeksami sooritamise aasta!

9. Kas olete peale huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekava lõpetamist jätkanud oma haridusteed tasemeõppes?

- Olen omandanud magistrikraadi
- Olen omandanud eriala kutseõppes
- Olen omandanud veel ühe rakenduskõrghariduse/bakalaureusekraadi
- Õpin hetkel magistriõppes
- Õpin hetkel kutseõppeasutuses
- Õpin hetkel rakenduskõrghariduse- või bakalaureuseõppes
- Ma ei ole tasemeõppes jätkanud
- Muu..(vabavastus)

Palun märkige, kas oleksite nõus osalema ka uuringu teises etapis – fookusgrupi intervjuus!

Intervjuu kestuseks on kuni 90 minutit ning see viiakse läbi veebikeskkonnas 6-8-liikmelistes gruppides. Intervjuus esitatud informatsioon avaldatakse, seostamata seda osaleja isiku või töökohaga.

Fookusgrupi intervjuude eesmärgiks on koguda väärtuslikku, täpsustavat infot tegurite kohta, mis on toetanud Teie kutsekindlaks jäämist või põhjustanud kutsealalt lahkumise.

Nõusoleku puhul lisage allolevatesse vormidesse palun oma kontaktandmed!

Nõusoleku andnud vilistlastest tehakse valik valimi koostamise põhimõtteid järgides.

Kui satute valimisse, võetakse Teiega ühendust ajavahemikul 12.-16.aprill 2021.

Fookusgrupi intervjuud leiavad aset 19.04.-25.04.2021, täpne toimumisaeg kooskõlastatakse iga grupi liikmetega eraldi.

Olen huvitatud fookusgrupi intervjuus osalemisest (ees- ja perekonnanimi):

E-posti aadress:

## Lisa 2. Fookusgrupi intervjuu kava.

<b>FOOKUSGRUPI INTERVJUU</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Tänu</b> nõusoleku eest osaleda!</li><li>• <b>Isikulised kokkulepped</b></li><li>• <b>Miks uurin-</b> enda isiklik huvi noorsootöötajate professionaalsuse vastu, teemat kitsendades jõudsin oma eriala vilistlasteni. Loodetavasti aitavad minu uurimistulemused moel või teisel täiendada/parendada õppekava kvaliteeti.</li><li>• <b>Intervjuust endast-</b> kokku on mul 9 küsimust ning ootan kindlasti vastuseid teilt kõigilt, sest teie ankeedi puhul nägin, et teil on kõigil väga väärtuslikke ja kasulikke mõtteid.</li><li>• <b>intervjuu kestus ca 1-1,5h</b></li><li>• <b>Palun luba salvestada intervjuu, et hiljem transkribeerida ehk ümber kirjutada</b></li><li>• <b>Kas on küsimusi?</b></li></ul>	
<b>AVAKÜSIMUSED:</b>	
	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Palun tutvustage end lühidalt- öelge oma nimi ja lõpetamise aasta!</li></ol>
<b>SISSEJUHATAVAD KÜSIMUSED:</b>	
	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Kuidas Te iseloomustaksite oma ametialast teekonda pärast huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekava lõpetamist?</li></ol>
<b>SIIRDEKÜSIMUSED:</b>	
	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Kuidas Te mõistete kutsekindlus mõtestaksite, defineerikssite?</li><li>2. Mis mõjutas seda, kuidas Te ankeedis kutsekindlaks jäämist puudutanud küsimusele vastasid? (Selgitus skaala 1-4 kohta) Mida Te oma kutsekindluse määratlemisel arvesse võtsid?</li></ol>
<b>VÕTMEKÜSIMUSED:</b>	
	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Mis on Teie puhul noorsootöölasele kutsele kindlaks jäämist mõjutanud või võib edaspidi mõjutada?</li><li>2. Kas Teie arvates löi Kultuuriakadeemia huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekava läbimine piisavalt eeldusi noorsootöö kutsealale jäämiseks? Palun tooge võimalusel näiteid?</li></ol>

3. Kas oled noorsootöös kogenud olukordi, milleks Kultuuriakadeemia huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekava läbimine ette ei valmistanud? Kuidas need olukorrad on mõjutanud Sinu kutsekindlust?

LÕPUKÜSIMUSED:

1. Kui oluliseks peate huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekava rolli *oma kutsekindlaks jäämisel/ kutsealalt pigem lahkumise/ kutsealaga pigem seotuks jäämisel*? Miks?
2. KOKKUVÕTE INTERVJUUST JA SIIS: Kas on veel mõni noorsootöötajate kutsekindlusega seotud aspekt, millest me ei rääkinud, kuid oleksime võinud rääkida?

## **SUMMARY**

### **TU VILJANDI CULTURE ACADEMY LEISURE TIME MANAGER-TEACHER CURRICULUM GRADUATES' VIEW ON THE FACTORS OF THEIR JOB RETENTION**

The aim of this paper was to find out what factors are considered to affect the graduates of Leisure Time Manager-Teacher curriculum in their job retention, and what preconditions did the Leisure Time Manager-Teacher curriculum created for graduates to remain in the youth work profession.

In order to fulfil the aim, the author of the work raised four research questions:

1. In the opinion of the graduates, how does the curriculum of Leisure Time Manager-Teacher of the years 2014-2018 relate to the profession of youth work in 2021?
2. How do the graduates of the years 2014-2018 curriculum understand the term “job retention”?
3. What factors according to graduates of the Leisure Time Manager-Teacher curriculum are considered to influence their job retention?
4. How has graduating of the Leisure Time Manager-Teacher curriculum supported graduates job retention?

Although job retention is important in all workplaces it has so far mostly been studied only from the point of view of the teaching profession. It is less acknowledged that, like teachers, the same problem is relevant among youth workers, which is why it is important to study the factors

influencing the job retention of youth workers in order to develop the profession of youth workers.

Two data collection methods were used in this work to collect data: a questionnaire and focus group interviews. The questionnaire was sent to 95% of the graduates who have completed the curriculum in the years 2014-2018. Graduates who gave their consent in the questionnaire were included in the focus group interview according to their assessment of their profession in the questionnaire. Both the questionnaire and the focus group interview questions were compiled on the basis of Brownell & Smith's (1993) conceptual model of professional security (according to Heineke 2014), which made it possible to identify the factors influencing the job retention of youth workers. The research methodology used in this work is justified because it allowed to get answers to the research questions.

The research results revealed that UT Viljandi Culture Academy Leisure Time Manager-Teacher curriculum graduates associate their completed curriculum more with broad-based knowledge in the field of youth work-pedagogy and culture. However, such a broad curriculum has led to a situation where graduates of the curriculum often lack self-definition of themselves as a youth worker and youth workers overall. Although job retention was rather unknown to the graduates of the curriculum, similar factors were highlighted as influencing their job retention, which were also considered by Brownell & Smith (1993) in their conceptual model of job retention (according to Heineke 2014). The most important factors influencing job retention were the vocation, the presence of colleagues and mentors, economic considerations and a wide range of career opportunities in the field. According to the focus of the study, the factors characteristic of this curriculum such as the content and structure of the curriculum, individual support of the personality and the network of relationships obtained while studying in the curriculum, were also considered important factors.



## LIHTLITSENTS

### **Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks**

Mina, Teele Tõnisson

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

TÜ VILJANDI KULTUURIAKADEEMIA HUVIJUHT-LOOVTEGEVUSE ÕPETAJA  
ÕPPEKAVA LÕPETANUTE VAADE OMA KUTSEKINDLUST MÕJUTAVATELE  
TEGURITELE

mille juhendaja on huvihariduse õpetaja Külli Salumäe,

reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 3.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

4. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Teele Tõnisson

20.05.2021