TARTU ÜLIKOOLI VILJANDI KULTUURIAKADEEMIA

Kogukonnahariduse ja huvitegevuse õppekava

Julia Gurjeva

KAITSELIIDU NOORTEJUHTIDE JUHENDAMIS- JA ÕPETAMISPÄDEVUSE TUGEVUSED JA ARENGUVAJADUSED

Lõputöö

Juhendaja: Külli Salumäe, MA, TÜ VKA huvihariduse õpetaja

Viljandi 2025

Resümee

Kaitseliidu noortejuhtide juhendamispädevus noorte õpetamisel

Lõputöö eesmärgiks on anda ülevaade Kaitseliidu noortejuhtide juhendamispädevuse tugevustest ja arenguvajadustest. Uuring on kvalitatiivne, andmete kogumiseks viidi läbi kaheksa individuaalintervjuud Kaitseliidu noortejuhtidega. Andmete töötlemisel kasutati kvalitatiivset sisuanalüüsi ja suunatud kodeerimist. Peamised tugevused ilmnevad noortejuhtide empaatiavõimes, paindlikkuses ning võimes kujundada motiveeriv ja toetav õpikeskkond, kus kasutatakse mitteformaalset õppemetoodikat ning väärtustatakse koostööl ja usaldusel põhinevat juhendamist. Arenguvajadustena kerkisid esile metoodilise toe puudumine, juhendamisoskuste arendamise vajadus ning piiratud ressursid. Töö toob esile noortejuhendamise tähenduse Kaitseliidus ja rõhutab süsteemse toetuse olulisust juhendajatele.

Võtmesõnad: juhendamispädevus, õpetamisoskus, noorelt noorele meetod, noorsootöö põhimõtted, mentorlus (juhendamine) noorsootöös, Kaitseliit

Abstract

Mentoring Competence of the Youth Leaders of the Estonian Defence League in Teaching Young People

The aim of this bachelor's thesis is to provide an overview of the strengths and development needs of mentoring competence among youth leaders in the Estonian Defence League. This qualitative study is based on eight individual interviews conducted with youth leaders. Data were analysed using qualitative content analysis and directed coding. The main strengths identified include youth leaders' empathy, flexibility, and their ability to create a motivating and supportive learning environment where non-formal learning methods are applied and mentoring is based on collaboration and trust. The key development needs concern the lack of methodological support, the need to improve mentoring skills, and limited resources. The study highlights the significance of youth mentoring in the Estonian Defence League and underlines the importance of systematic support for youth leaders.

Keywords: mentoring competence, teaching skills, peer-to-peer method, youth work principles, mentoring in youth work, Estonian Defence League

Sisukord

Sissejuhatus **3**

1. Õppimine Kaitseliidu noorteorganisatsioonides **5**

1.1 Noorsootöö õiguslik raamistik **6**

1.2 Noorsootöötaja erialase kompetentsuse olulisus **8**

1.2.1 Õpetamis- ja juhendamispädevus ***8***

1.3 Õppimist toetav juhendamine **10**

1.3.1 Õppimine noorsootöös ***12***

1.4 Õppimine kaitseliidu noorteorganisatsioonides **13**

1.4.1 Noorelt noorele õpetamise otstarve ***15***

1.5 Noortejuhtide väljakutsed noorte õpetamisel **16**

2. Metoodika **17**

2.1 Valim ja andmekogumise meetod **17**

2.2 Analüüsimeetod **18**

3. Tulemused **19**

3.1 Kaitseliidu noortejuhtide kirjeldused oma juhendamis- ja õpetamisoskuste kohta **19**

3.2 Kaitseliidu noortejuhtide juhendamispädevus noorelt noorele õpetamisel **22**

3.3 Kaitseliidu noortejuhtide õnnestumised ja arenguvajadused noorte juhendamisel **25**

Arutelu mustand **30**

Kasutatud kirjandus **33**

Lisa 1 Uurimisküsimused

Lisa 2 Koodipuu

Lisa 3 Uuringu kokkuvõte: “Noorte osaluse ilu ja valu kodutütarde ja noorkotkaste pilgu läbi”

Sissejuhatus

Noorte isamaaline kasvatus on olnud oluline osa Kaitseliidu (edaspidi KL). KL noorteorganisatsioonid: Noored Kotkad ja Kodutütred (edaspidi vastavalt NK ja KT) mitte ainult ei toeta noorte isamaaliste väärtuste kujunemist, vaid püüavad arendada nende praktilisi ja eneseväljendusoskusi ning toetada noorte füüsilist ja sotsiaalset aktiivsust (Kaitseliit, 2024, lk 6, 7). Noortejuhid, kes on valdavalt KL ja Naiskodukaitse (edaspidi NKK) liikmed, tegutsevad vabatahtlikena, olles oma tegevusega noortele eeskujuks (Noored Kotkad, 2025).

Käesolevas töös käsitletakse noortejuhtidena nii KL vabatahtlikke noortejuhte kui ka noorteinstruktoreid. Noortejuhid juhendavad noori rühmades, vastutades mitteformaalse õppe ja tegevuste läbiviimise eest (Kaitseliit, 2025). Palgalised noorteinstruktorid abistavad ja nõustavad noortejuhte, koordineerivad noortejuhtide osalemist organisatsiooni noortetöös ja kindlustavad koostöö Kaitseliidu struktuuriüksustega, kuid tegelevad sageli ka noorte juhendamisega (Noored Kotkad, 2025).

Kaitseliidu noorteorganisatsioonides on 2024. aasta seisuga ligi 8000 noorliiget ja üle 2500 noortejuhi ja toetajaliikme (Reismaa, isiklik suhtlus, 12. jaanuar 2025). Organisatsioonid, mis loodi 1930. (NK) ja 1932. aastal (KT), pakuvad mitmekülgset väärtuspõhist õpet ning toetavad noorte arengut kehaliselt ja vaimselt (Noored Kotkad, 2013). Vabatahtlikud noortejuhid ja instruktorid viivad ellu baaskoolitusprogrammi, mis põhineb järgu- ja erikatsete süsteemil ning võimaldab noortel omandada teadmisi Eesti ajaloo, kultuuri ja kodanikuväärtuste kohta (Allekand, 2017, lk 98).

Antud uurimistöö on tingitud asjaolust, et kuigi KL noorteorganisatsioonides on olemas väljaõppejuhendid ja sõnastatud noorte juhendamise eesmärgid, ei ole teada, kuidas juhendajad tegelikult noorte arengu toetamisega toime tulevad ning milline on nende juhendamispädevus. Puudub ülevaade kasutatavatest juhendamispraktikatest, noortejuhtide noorsootööalasest pädevusest ja arenguvajadustest. Seetõttu on raske kavandada sobivaid toetusmeetmeid ja koolitusprogramme, mis vastaksid noortejuhtide arengu- ja õpivajadustele. Kaitseliidu eesmärgiks on tagada organisatsioonile liidrite pealekasv oma liikmete hulgast, samuti noorte isamaalise kasvatuse kvaliteet. Noorest, kes saab KL noorteorganisatsioonis sisuka kogemuse, kasvab loodetavasti noortejuht, kes omakorda tahab tegeleda uute maailmaavastajatega. Kui

tänane noor ka ei vali tulevikus noortejuhi rada, siis aktiivse kodanikuna ühiskonna ees seisvate väljakutsete lahendamisse panustades annab ta oma panuse ühiskonnas (Allekand (2017).

Pihor, Taru ja Batueva (2012) on esile toonud, et juhendatud tegevused toetavad noorte arengut ja aktiivset osalust. Haridus- ja Teadusministeeriumi (2019) tellitud uuringu tulemustest ilmneb, et „noorte täiskasvanute otsust osaleda neile pakutavates tegevustes mõjutavad väljakutsete, eakaaslaste ja eeskujude olemasolu, jõukohasus, samastumine tegevuste ja nende eesmärkidega ning võimalus ennast tõestada. Selleks, et noored täiskasvanud osaleksid neile pakutavates tegevustes, peavad need sobituma nende tegutsemise kontekstiga ning olema noortele loogilised, loomulikud ja vajalikud“. Kivistik ja Käger (2021) toovad esile, et süsteemne juhendamisoskuste arendamine tõstab noorsootöö kvaliteeti.

Isemääramisteooria (Self-Determination Theory, SDT) pakub toetava teoreetilise raamistiku juhendamisprotsessi kvaliteedi mõistmiseks. SDT kohaselt toetab sisemist motiveeritust ja tõhusat õppimist see, kui on rahuldatud õppija autonoomia-, pädevus- ja seotusvajadus (Ryan & Deci, 2000, viidatud Tuisk *et al* s.a.). Juhendaja motivatsioon – kas sisemine või väline – võib mõjutada noore õppimiskogemust ning juhendamise kvaliteeti.

Käesoleva lõputöö eesmärgiks on anda **ülevaade Kaitseliidu noortejuhtide juhendamispädevusest ja arenguvajadustest noorte juhendamisel ja õpetamisel.** Eesmärgi saavutamiseks on vajalik saada vastused järgmistele uurimisküsimustele:

1. Kuidas kirjeldavad KL noortejuhid oma juhendamis- ja õpetamisoskusi?
2. Kuidas Kaitseliidu noortejuhid toetavad KL noori noorelt noorele õpetamisel?
3. Missugused on Kaitseliidu noortejuhtide õnnestumised ja arenguvajadused noorte juhendamisel?

Töö esimeses peatükis luuakse uurimusele teoreetiline alus. Töö teine peatükk kirjeldab uurimuse metoodikat, sh andmete kogumise ning analüüsimise meetoodikat. Kolmandas peatükis on esitatud uurimuse tulemused ja arutelu.

Võtmesõnad: juhendamispädevus, õpetamisoskus, noorelt noorele meetod, noorsootöö põhimõtted, mentorlus (juhendamine) noorsootöös, Kaitseliit

1. Õppimine Kaitseliidu noorteorganisatsioonides

Eesti ühed suurimad noorteorganisatsioonid, Noored Kotkad ja Kodutütred, pakuvad Eesti tulevikukodanikele õppimisvõimalusi isamaalises noorsootöö keskkonnas. Lisaks Kaitseliidu seadusele lähtuvad organisatsioonid oma tegevuses KL kodukorrast, KL arengukavast, noorteorganisatsioonide põhikirjadest, sisekordadest ja väljaõppejuhenditest. NK ja KT tegevus on kooskõlas noortevaldkonna õigusaktidega. (Kodutütred, 2021)

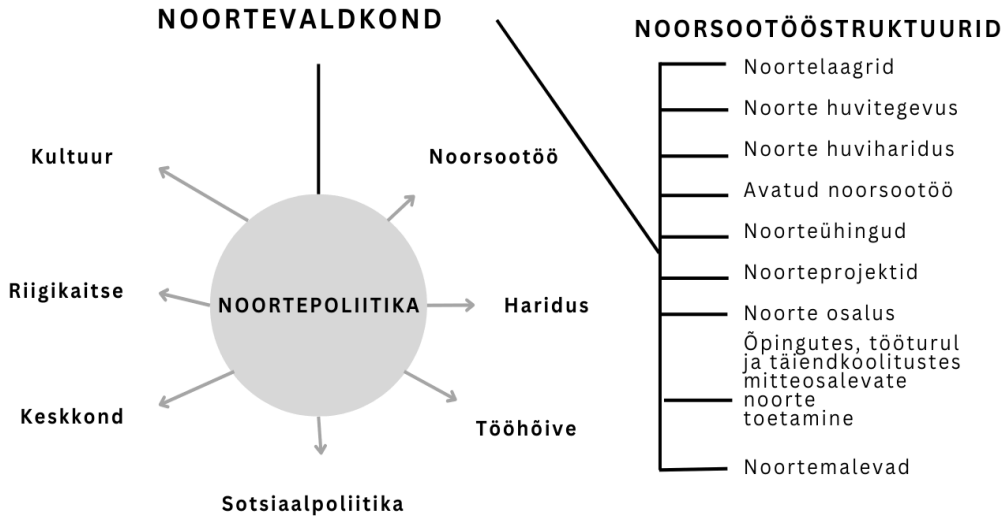
Kaitseliidus õpetavad noori noortejuhid. Noortejuhiks sobib inimene, kes järgib noorsootöö kutse-eetikat, hindab meeskonnatööd, omab liidriomadusi ning on astunud või astumas Kaitseliidu liikmeks. Ta teadvustab, et on oma käitumisega eeskujuks noortele ning toeks kolleegidele. Noortejuhi tegevuse väärtustamiseks kaasatakse tegevusse ajateenijaid ja kõrgkoolide üliõpilasi (nt noorsootöö tudengeid, Kaitseväe kadette), kellel on vaja pedagoogilist praktikat. Noortejuhtide töö hõlbustamiseks kaasatakse ka praktikante. Selleks täpsustatakse üks kord aastas koostöövõimalusi noorsootöötajaid ettevalmistavate kõrgkoolidega sh Tallinna Ülikool ja Tartu Ülikool. (Kaitseliit, 2024) Noorte kaasamine rühma tegevusplaanide koostamisse, nooremate juhendamisse, tegevuste kajastamisse on kujunemas üha ulatuslikumaks tavaks (Kaitseliit, 2024).

1.1 Noorsootöö õiguslik raamistik

Noortevaldkonnal on Eesti ühiskonna sidusa arengu tagamisel kaalukas roll. Noorsootöö toetab noore positiivset arengut, pakkudes õppimiseks keskkonda, kus teadmisi ja oskusi omandatakse peamiselt mitteformaalse ja informaalse õppimise kaudu (Haridus- ja Teadusministeerium [HTM], 2021, lk 9). Eesti noortevaldkonna alusdokumendid: Noorsootöö seadus (2010) ja Noortevaldkonna arengukava 2021–2035 määratlevad Eesti noortepoliitika ja noorsootöö põhieesmärgid ning tegevussuunad.

Noortevaldkonna struktuur tagab, et noortel on juurdepääs loovatele ja eneseteostust võimaldavatele tegevustele kui ka osalusvõimalustele, mis toetavad nende iseseisvumist ja ühiskonda kaasatust (vaata joonis 1). (HTM, 2021, lk 7-8)

Joonis 1. *Noortevaldkonna struktuur. Autori joonis Noortevaldkonna arengukava 2021-2035 alusel.*



Noortepoliitikal on tihe seos sotsiaal-, haridus-, kultuuri-, tööhõive-, keskkonna- ja riigikaitsepoliitikaga. Valdkondade omavaheline sidusus toetab noorsootöö teenuste kättesaadavust ja noorte erinevatele vajadustele vastavust. (HTM, 2021)

Noortevaldkonna arengukava 2021 - 2035 lähtub riiklikul ja rahvusvahelisel tasandil sõlmitud kokkulepetest ja eesmärkidest ning noorte ees seisvatest väljakutsetest, samuti valdkonna hetkeseisust, arenguvajadustest ja lõimitud noortepoliitika põhimõtetest (HTM, 2021).

Noorsootöö seaduse (2010) kohaselt lähtutakse noorsootöö korraldamisel võrdse kohtlemise, sallivuse ja partnerluse põhimõttest, kus noorsootööd tehakse noorte jaoks ja koos noortega kaasates noori otsuste tegemisse. Tingimuste loomisel teadmiste ja oskuste omandamiseks lähtutakse noorte vajadustest ja huvidest (Noorsootöö seadus, 2010, § 4).

Noorsootöö eesmärk on edendada inimõigusi, sallivust ja solidaarsust ühiskonnas. Noorsootöös väärtustatakse emakeelt ja kultuuri ning austatakse teisi keeli ja kultuure, luues aluse kultuurilise mitmekesisuse mõistmiseks, võrdseks kohtlemiseks ja põlvkondadevaheliseks koostööks. (Dem, 2022) Noorsootöö toetab noorte osalust ja koostööd, et kujundada sidus ja terve ühiskond (Aavik. et al., 2023, lk 11.)

Noorsootöö korraldamise raamid ja põhimõtted sätestab Noorsootöö seadus (Riigi Teataja, 2020), mille alusel tagatakse noorte õiguste kaitse, osalus ja arengut toetavate teenuste

kättesaadavus. Seadus näeb ette kohaliku omavalitsuse ja riigi rolli noorsootöö korraldamisel luues tingimused noorte aktiivseks ühiskonnas osalemiseks.

Noorsootöö sisuks on mõtestatud, planeeritud, väärtuslik ja mahukas õppeprotsess, mis toetab noore **teadmiste, oskuste ja väärtuste kujunemist (**Salumäe, 2018, lõik 9). Tegutsemine on peamine viis, kuidas noor saab areneda, ning noorsootööl on kohustus võimestada noore aktiivset osalemist erinevates tegevustes. Selline lähenemine aitab kinnistada noore autonoomiat ja õigust vabale ajale. (Kivimäe, Köts, Žuravljova & Rämmer, 2022, p 1.2, lõik 11)

Selleks, et jõuda noortevaldkonna strateegilistes dokumentides seatud eesmärkideni, on vajalik **pädevate noorsootöötajate** olemasolu.

1.2 Noorsootöötaja erialase kompetentsuse olulisus

Professionaalne noorsootöötaja on isik, kes tegutseb, kasutades oma elukutsele vastavaid pädevusi ja kompetentse (Eesti Keele Instituut, 2009). Professionaalne areng on pidev protsess, mis hõlmab esmaõpet, tööellu sisenemist, seal kohanemist ja sellele järgnevat pidevat enesetäiendamist (Veigel, 2015). Professionaal omab kaasaegseid teadmisi ning oskab neid parimal viisil rakendada (Dibou et al., 2022).

Noorsootöötaja roll tänapäeva ühiskonnas seisneb noorte juhendamises, üldoskuste arendamises ja toetava keskkonna loomises, mis võimaldab noortel kujuneda vastutustundlikeks ja teadlikeks kodanikeks. Seetõttu peab noorsootöötaja professionaalsus olema mitmetahuline. Eneseteadlikkust ja pidevat enesetäiendamist peetakse aluseks noorsootöötaja suutlikkusele olla eeskujuks ja inspireerida noori. (Dibou et al., 2020, lk 8)

Noorsootöötaja professionaalsuse määramisel saab tugineda **Noorsootöötaja kutsestandardile** ja selles sõnastatud kvalifikatsiooninõuetele. Eestis on kinnitatud kaks kutsestandardit – 5. ja 6. tase (Kutseregister, 2024). Noorsootöötaja kutsestandard esitab kutsekirjelduse ning määratleb noorsootöötaja kompetentsusnõuded, sh üldoskused ja kompetentsid, mis loovad aluse noorsootöötaja professionaalsusele.

1.2.1 Õpetamis- ja juhendamispädevus

Kvaliteetne noorsootöö on noore vajadustest lähtuv, mitmekülgset arengut toetav ja vaba tahte põhimõttel toimiv. Selle aluseks on professionaalsed juhendajad, tõenduspõhised meetodid ja noorte aktiivne osalus. **Noorsootöötaja erialase pädevuse komponendiks on ka õpetamis- ja juhendamispädevus – teadmiste, oskuste ja hoiakute kogum, mis on vajalik noore õppimise ja arengu toetamiseks** (Noorsootöötaja kutsestandard 2024).

Eesti keele seletav sõnaraamat (2009) määratleb pädevuse kui asjatundlikkuse. Veigeli (2015) järgi on pädevus kogum asjakohaseid teadmisi, oskusi, käitumismustreid, isiksuseomadusi ja hoiakuid, mis on vajalikud tagamaks, et teatud töövaldkonna tegevused oleksid efektiivsed. Noortetöötaja on pädev, kui tal on asjakohane haridustaust ning ta valdab komplekset tööalast kogemust, oskusi, isikuomadusi ja hoiakuid (Veigel, 2015, lk 89).

Taru (2013) järgi põhineb ühiskonna vaates tõhus noorsootöö kolme peamise aspekti ühtsel toimel, mis omakorda nõuavad mitmekülgseid oskusi noorsootöötajalt.

1. **Noorsootöö kui üleminekuala** – noorsootöötaja peab suutma toetada noori nende üleminekul noorusest täiskasvanuikka, pakkudes paindlikku ja individuaalset lähenemist, mis aitab neil arendada isiklikke ja sotsiaalseid oskusi väljaspool traditsioonilist formaalset haridust.
2. **Noorsootöö noorte osaluse toetajana** (foorum) – eeldab võimet luua kaasav ja julgustav õpikeskkond, kuhu noored tunnevad end kuuluvat ning saavad aktiivselt osaleda otsuste tegemises ja oma tuleviku kujundamises. See nõuab head suhtlemisoskust, oskust kuulata ja julgustada noori enda ideid väljendama.
3. **Noorsootöö rahulolu ja õnnetunne** allikana – noorsootöötaja peab suutma hinnata ja jälgida noorte heaolu ning rahulolu oma tegevustega, mis tähendab ka oskust toetada noorte reflekteerimist oma emotsionaalse ja sotsiaalse arengu üle.

Taru (2013) käsitluses peab noorsootöötaja olema võimeline oma tegevust süsteemselt jälgima ja hindama ning oma praktikat pidevalt täiustama. Noorsootöö peab pakkuma lisaväärtust, mida formaalharidus sageli ei suuda – olema paindlik, noortekeskne ja praktiline, toetama noorte lõimumist ühiskonda ning aitama neil areneda vastavalt nende individuaalsetele vajadustele. Berliner (1991) kirjeldab professionaalset arengut viiel tasandil, alustades algajast ja jõudes eksperdini, rõhutades kogemuse, praktika ja refleksiooni olulisust.

Õpetamispädevus ühendab teoreetilised teadmised, praktilised oskused ning isikliku suhtlemisvõime (HTM, 2021). Noorsootöös tähendab õpetamispädevus noorsootöötaja võimet planeerida, läbi viia ja hinnata õppimistegevusi, mis toetavad noorte mitmekülgset arengut. Õpetamispädevus hõlmab kaasaegsete pedagoogiliste meetodite valdamist, teoreetiliste teadmiste rakendamist praktilises tegevuses ning oskust luua toetav ja kaasav õppimiskeskkond (Noorsootöötaja kutsestandard). Oluline ei ole ainult õpetaja tegevus, vaid ka noorte enda initsiatiiv ja aktiivsus.

Õpetamisoskused väljenduvad õppeprotsessi läbiviimises: teadmiste struktureeritud edasiandmine ja õpikeskkonna loomine, teabe selge esitamine, õppematerjalide koostamine ning tegevused klassiruumis või grupis. (Tallinna Ülikool, *s.a.*; Dewey, *s.a.*).

Juhendamine on protsess, kus kogenum inimene suunab vähem kogenut eesmärgiga toetada tema iseseisvuse kujunemist (Tartu Ülikool, s.a.). Juhendamisoskused on seega suunatud individuaalse arengu toetamisele ning hõlmavad aktiivset kuulamist, empaatiat, tagasisidet ja mentorlussuhete loomist, et aidata noorel reflekteerides oma tugevusi avastada.

Noorsootöös on õpetamis- ja juhendamisoskus tihedalt seotud ja neid tasub vaadelda koosmõjus, mitte eraldiseisvatena. Kui **õpetamine** tähendab teadmiste ja oskuste sihipärast edasiandmist, siis **juhendamine** keskendub noore isikliku arengu toetamisele, julgustamisele ja refleksioonile (Kutseregister, 2024; Tartu Ülikool, s.a.). Praktikas kasutab noortejuht mõlemat – vahendab teadmisi ja samal ajal juhendab, aidates noorel eesmärke sõnastada, kogemust mõtestada ja oma arengut mõtestada (HTM, 2021; Salumäe, 2018).

Käesolevas uurimistöös mõistetakse juhendamispädevust kui mitmetahulist oskust, mis sisaldab noore iseseisvuse toetamist, mitteformaalse õppe kavandamist ning arendava tagasiside andmist (Kutseregister, 2024)

1.3 Õppimist toetav juhendamine

Nüüdisaegse õpikäsituse kohaselt on õppimine aktiivne, koostöine ja elukestev protsess. Õppija võtab vastutuse oma õppimise eest, arendab teadmisi ja oskusi ning kujundab oma käitumist ja väärtushinnanguid. Õpetaja roll on luua toetav keskkond, mis võimaldab igal õppijal realiseerida oma arengupotentsiaali. (Õpetajaameti infoveeb, *s.a.*)

Õppimist toetavat juhendamist saab selgitada **nüüdisaegse õpikäsitluse mudelile** tuginedes (Pedaste, *s.a.*). Professionaalne juhendaja kasutab mitmekülgseid ja kaasaegseid pedagoogilisi meetodeid, mis toetavad õppijate arengut. Selline juhendamine hõlmab teadmiste edastamist, aktiivset kaasamist, kriitilist mõtlemist, refleksiooni ja individuaalset lähenemist, et õppija areng saaks olla terviklik. Oluline on ka digitaaltehnoloogiate ning interaktiivsete ja innovaatiliste õppemeetodite kasutamine, mis võimaldavad kohandada juhendamist vastavalt õppijate erinevatele vajadustele. (Pedaste, *s.a.*)

Noorsootöös tähendab nüüdisaegse õpikäsituse rakendamine seda, et juhendaja loob toetava keskkonna ja suunab noort aktiivselt osalema õppeprotsessis. Selline lähenemine on kooskõlas ka noorsootöö põhimõtetega ning sisaldab järgmisi aspekte (Pedaste, *s.a.*):

1. **aktiivne kaasamine –** noorte osalemine otsustusprotsessides ja tegevustes, mis arendavad nende vastutustunnet ja initsiatiivi;
2. **kriitilne mõtlemine –** noorte julgustamine analüüsima ja hindama erinevaid olukordi ning leidma loovaid lahendusi;
3. **refleksioon –** noorte toetamine eneseanalüüsis, et nad mõistaksid oma tugevusi ja arenguvajadusi.
4. **individuaalne lähenemine –** õppeprotsessi kohandamine vastavalt iga noore vajadustele ja huvidele.

Käesolevas töös käsitletav juhendamispädevus on seotud noorsootöötaja kutsestandardi (2024) kompetentsiga 3.1 Noorsootöö korraldamine ja arendamine, mille neljas tegevusnäitaja sätestab: **noorsootöötaja aitab noortel seada õpieesmärke, kavandab ja/või viib läbi erinevaid mitteformaalse õppe tegevusi ning toetab noori õpitulemuste mõtestamisel ja tagasisidestamisel. See on sisuliselt õppimist toetav juhendamine.**

Õppimist toetavas juhendamises on oluline nii juhendaja kui ka juhendatava motivatsioon. Motivatsioon võib isemääramisteooria (Self-Determination Theory, SDT) vaatenurgast olla kas enam kontrollitud või enam autonoomne (Ryan & Deci, 2000, viidatud Tuisk et al., *s.a.*). Juhendajate motiivid võivad ulatuda välisest regulatsioonist – juhendamine pelgalt kohustuse või tasu nimel, kuni sisemise regulatsioonini – juhendamine pakub juhendajale iseenesest rahulolu ja tähendust (Janssen, *et al.*, 2014).

Isemääramisteooriast tulenevalt peab juhendaja looma õpikeskkonna, mis toetab õppija autonoomia-, pädevus- ja kuuluvusvajadust (Ryan & Deci, 2000, viidatud Tuisk *et al., s.a.*). Kui

need põhivajadused on rahuldatud, suureneb noore sisemine motivatsioon ning pühendumine õppimisele.

1.3.1 Õppimine noorsootöös

Noorsootöös toimub õppimine peamiselt mitteformaalse ja informaalse õppimise kaudu, kus rõhk on praktilistel kogemustel, suhtlemisel ja isiklikul arengul. Noorsootöötajad korraldavad tegevusi, mis soodustavad praktiliste oskuste omandamist ja probleemide lahendamist. Selleks kasutatakse grupitöid, projektipõhist õpet ja interaktiivseid töötubasid, et pakkuda noortele tõhusaid arengu- ja õppimisvõimalusi (Rannala, 2023, lk 13).

Õppimist võib mõista kahes võtmes. Laias tähenduses on õppimine kohanemisprotsess, mis aitab inimesel ümbritsevaga harmoonias püsida. Kitsamas tähenduses on see teadlik uute teadmiste, oskuste ja vilumuste omandamine. (Salumäe, 2018)

Jarvise (1992) käsitus õppimisest väidab, et õppimine on sotsiaalne protsess, mis kestab kogu elu. Kogemused viivad õppimiseni, kui need on seotud refleksiooni ja analüüsiga. Kuurme (2015) leiab, et õppimine ei piirdu formaalse haridusega, vaid jätkub ka täiskasvanueas. Õppimine on viis, kuidas inimene kohandub muutustega ja areneb. Õppimine koosneb kogemusest, kogemuse märkamisest, tõlgendamisest ja refleksioonist, mille tulemusena muutub arusaamine maailmast. Nii Kuurme kui Jarvis näevad õppimist kui pidevat ja kogemuslikku protsessi, mis on tihedalt seotud sotsiaalse kontekstiga.

Noorele, kellel formaalõppes hästi ei lähe, võib teed saavutuste, toetuse ja tunnustuse poole rajada mitteformaalõpe. Õpetajatelt ja juhendajatelt eeldab mitteformaalse õppimise toetamine suurt professionaalsust ja pidevat enesetäiendamist (Salumäe 2018). Pidev eneseanalüüs ja refleksioon võimaldavad juhendajal oma õpetamispraktikat kriitiliselt hinnata ning vajadusel täiendada oma lähenemisviise, mis omakorda toetab noorte tõhusamat õppimist (Suve-Kütt, 2020).

Noorsootöös tuleb õppemeetodeid mõista kui tugi- või abielemente noorsootöötajale. Kui kasutada erinevaid meetodeid ilma ettevalmistuseta ja sobiva eesmärgita, siis ei ole tulemus väga edukas. Noorsootöötajad ja koolitajad kasutavad tavaliselt seda, mida nad on ise kogenud ja õppinud. Et omandada midagi uut, tuleb ideid ja kogemusi testida (Märtsin. 2017)

Kolbi kogemusõppe teooria (1984) kohaselt läbitakse aktiivõppemeetodil õppides neli etappi:

1. **kogemus** – osalemine praktilises tegevuses;
2. **reflektsioon** – oma kogemuste analüüsimine, arutledes, mis läks hästi ja mida saaks parandada;
3. **teooria loomine** – saadud kogemus seostatakse teoreetiliste teadmiste ja üldiste põhimõtetega;
4. **katsetamine** – õpitu rakendamine uutes olukordades.

Kolbi leiab efektiivne õppimine aset siis, kui õppija läbib kõik need etapid, liikudes kogemusest mõtestamiseni ja uute ideede proovimiseni reaalses elus. Selline tsükliline lähenemine aitab noortel omandada teadmisi ja oskusi, luues seoseid oma varasemate kogemustega (Kolb, 1984, lk 21.)

Sellik (2023) toob esile, et õppimisel on tugevam sisemine tähendus, kui keskendutakse mitte ainult tulemuste saavutamisele, vaid ka protsessile, kus õppija saab avastada õppimise mõtte ja väärtuse. Kui õppija tunneb, et tal on piisavalt aega ja ruumi, et mõelda ja eksida, soodustab see tõeliselt sügavat õppimist.

1.4 Õppimine kaitseliidu noorteorganisatsioonides

Kaitseliidu noorte õppimise eesmärk on kirjeldatud Väljaõppe juhendis punktis 6: "Valmistada ette aktiivseid ja vastutustundlikke Eesti kodanikke, andes isamaalist haridust, suurendades liikmete teadlikkust Eesti riigikaitse eesmärkidest ning süvendades liikmetes austust oma riigi vastu" (Noored Kotkad, *s.a.*).

2011. aastal läbiviidud uuringu kokkuvõttes "Noorte osaluse ilu ja valu kodutütarde ja noorkotkaste pilgu läbi" tuuakse esile, et noored on ühiskonna tulevik ja nende otsustusvõime ning initsiatiiv olulised nii kogukonna kui ka riigi arenguks. Sama uuringu põhjal peaks Kaitseliidu noorteorganisatsioonis osalemine andma noortele eelkõige: 1) kodanikuoskusi parema toimetuleku kindlustamiseks; 2) teadmisi riigi ülesehitusest ja riigikaitse süsteemist; 3) tahet aidata ligimesi ja panustada võimalusel ka ise riigikaitsesse; 4) tähtsustada kodanikuühiskonnale nii olulist vabatahtlikku tegevust ulatuslikumalt. (Kaitseliit, 2011)

Uuringu tulemused (Lisa 3) viitavad sellele, et Kaitseliidu noorteorganisatsioonides on noortel head võimalused enesearenguks. Noored ise toovad esile, et nad on arendanud meeskonnatööoskust, võimet juhendada nooremaid, kasutada loovaid lahendusi, esineda enesekindlamalt ning osaleda kogukonda või ühiskonda panustavates tegevustes (Kaitseliit, 2011).

Õpetamine KL-s toimub järgu- ja erikatsete süsteemi alusel, hõlmates teemasid: a) matkatarkused, b) turvalisus, c) riigikaitse, d) Eesti kultuur, e) ajalugu, f) loodus ning g) kodanikukasvatus. Õppimist toetavad tegevused – matkad, laagrid ja võistlused, võimaldavad noortel omandada teadmisi läbi kogemusliku õppe. Noortejuhid suunavad õppimist aktiivõppe meetodite abil, kohandades tegevusi vastavalt kohalikele oludele ja noorte huvidele. (Allekand, 2017)

Õppeprotsessi kaudu omandavad noored mitmekesiseid praktilisi oskusi, sealhulgas meeskonnatöö-, juhtimisoskused ning sotsiaalsed oskused, mis toetavad nende arengut vastutustundlikuks ühiskonnaliikmeteks. Samuti on oluline, et noored õpiksid austama Eesti ajalugu ning mõistaksid vabaduse ja iseseisvuse väärtust - see loob aluse nende enesejuhtimisele ja aktiivsele kodanikuks olemisele (Noored Kotkad, 2013).

Oma eakaaslaste juhendamine töötubades mängib olulist rolli KL noorte arengus, pakkudes võimalusi vastutuse võtmiseks, praktiliste oskuste arendamiseks ning enesekindluse suurendamiseks. Töötubade juhtimine toetab noorte iseseisvust, arendab juhtimis- ja koostööoskusi ning annab väärtuslikke kogemusi probleemide lahendamisel ja projektijuhtimises. (Kaitseliit, 2011)

Noorte Kotkaste ja Kodutütarde rühmatöö keskseks vormiks on **koondus**, mille käigus viiakse läbi arendavaid tegevusi. Koondusel õpitakse: a) järgu- ja erikatseteks, b) tegeletakse spordiga, c) tegeletakse käsitööga, d) uuritakse rahvakultuuri või kirjandust jne (Noored Kotkad, 2020).

Järgukatsed moodustavad noorliikmete baaskoolituse, hõlmates erineva raskusastmega katsenõudeid, mis on jaotatud samade valdkondade kaupa kõigis järkudes: a) matkatarkused, b) riigikaitse, c) ohutus, d) Eesti ajalugu, e) kodanikuõpetus ja kehalised katsed. Madalaim on VI järk ja kõrgeim I järk. Järgukatsete eesmärk on ühtlustada väljaõpet ja pakkuda KL noortele teadmisi ja oskusi iseseisvaks tegutsemiseks erinevates olukordades. Järgukatset peetakse sooritatuks, kui noor on saavutanud vastava teema õpiväljundi. (Noored Kotkad, *s.a.*)

Erikatsed võimaldavad süvendada teadmisi spetsiifilistes valdkondades ja nende valik põhineb noore enda initsiatiivil ja huvidel. Noorte Kotkastel on kokku 36 erikatset ja Kodutütardel 28. Levinumad erikatsed noorkotkaste seas on: a) luuraja, b) matkaja ja c) laskur (Noored Kotkad, s.a.). Kodutütarde hulgas on sagedasemad: a) matkaja, b) laskur, c) laulja ja d) meedik (Kodutütred, 2021).

Kaitseliidu noorteorganisatsioonides on noorte õppimise korraldamisel keskne roll isamaalisel kasvatusel ja noorte üldpädevuste arendamisel. Allekand (2017) toob välja, et isamaaline noorsootöö peab olema noortele atraktiivne ja arendav, et soodustada nende ühiskondlikku kaasatust ja eneseteostust. See on kooskõlas Noortevaldkonna arengukavaga 2021–2025, mille üheks eesmärgiks on noorte osalus ja aktiivne roll ühiskonnas.

Kaitseliidu noortejuhid kasutavad õppimise korraldamisel aktiivõppemeetodeid, mis toetavad noorte kaasatust ja iseseisva mõtlemise arengut (Allekand, 2017). Aktiivõpe tähendab õppimist tegevuste, arutelude, probleemilahenduste ja praktiliste ülesannete kaudu. Bachfeldti ja Visnapuu (2009) kirjeldavad aktiivõpet kui meetodit, kus õppija osaleb aktiivselt, mõtleb kriitiliselt, teeb koostööd ja rakendab teadmisi reaalses kontekstis. Kaitseliidu kontekstis seotakse aktiivõpe sageli välitegevustega, nagu matkad ja ellujäämisõpe, mis aitavad arendada iseseisvust, meeskonnatööd ja probleemilahendusoskusi (Allekand, 2017).

Väljaõppe korraldus Kaitseliidus põhineb praktilisel ja mitmekesisel lähenemisel. Noored kogevad reaalseid olukordi ning analüüsivad neid reflekteerides. Õppeprotsessi struktuur põhineb KL noorteorganisatsioonide väärtustel ja eesmärkidel, mis loovad noortejuhtidele selge raamistiku sisuliseks tööks (Noored Kotkad, *s.a.,* Põhikiri).

1.4.1 Noorelt noorele õpetamise otstarve

Eakaaslaste juhendamine on Kaitseliidus tingimuseks järgukatse läbimisel. Noorelt noorele õpetamise meetod sobitub organisatsiooni väärtuste ja eesmärkidega, mille keskmes on noorte iseseisvuse, juhtimisoskuste ja vastutustunde arengu toetamine. Kui noor saab võimaluse tegutseda mitte ainult õppija, vaid ka juhendajana, saab ta väärtusliku kogemuse, mis arendab eneseväljendust, initsiatiivikust ja koostööoskust. Samuti tugevneb kuuluvustunne organisatsiooni ning teadlikkus enda rollist kogukonnas (Luks & Valk, 2023).

Eakaaslastelt õppimine võib suurendada õpimotivatsiooni ja teadmiste omandamist, kuna see tundub vähem formaalne ja vahetum (Nshimiyimana & Cartledge, 2020). Samas toob see esile ka väljakutseid, nagu juhendamise kvaliteedi tagamine ning noorte juhendajate ettevalmistamise vajadus. KL noortejuhitidel tuleb toetada noorte õpetamisoskuste arengut.

Eakaaslaste juhendamine annab noortele võimaluse võtta vastutus nii enda kui ka teiste õppimise eest, samuti kogemusi sihipäraste tegevuste kavandamises, elluviimises ja analüüsimises (HTM, 2021); Bachfeldt & Visnapuu, 2009). Sellised kogemused aitavad noortel mõista oma tugevusi, arendada praktilisi oskusi nagu ajaplaneerimine, esinemine ja meeskonnatöö, ning valmistavad neid ette ühiskondlikuks aktiivsuseks (Noored Kotkad, 2022; 2023; Euroopa Komisjon, 2021).

Noorelt noorele õpetamine on mitmekülgne ja tõhus meetod noorte isikliku arengu toetamiseks. Noorte ettevalmistamine eakaaslaste õpetamiseks, mis Kaitseliidus toimub töötubade vormis, eeldab juhendamispädevust. Seetõttu on vaja uurida, millised oskused on noortejuhile selle ülesande täitmiseks vajalikud ning millised on juhendamisprotsessis esile kerkivad väljakutsed.

1.5 Noortejuhtide väljakutsed noorte õpetamisel

Väljakutsed viitavad olukordadele, kus kogetakse raskusi, segadust või vajalike ressursside puudumist, mis muudab juhendamis- ja õpetamisprotsessi keerukamaks. **Arenguvajadus** on seevastu seotud vajadusega täiendada oma teadmisi või oskusi, et sarnaste olukordadega paremini toime tulla. Sageli on arenguvajadus otseselt seotud eelnevalt kogetud väljakutsega ning viitab suunale, kuhu liikuda oma professionaalsuse arendamiseks (Eesti keele seletav sõnaraamat, 2009).

Kaitseliidu noortejuhtide üheks peamiseks kitsaskohaks on nende enda ettevalmistus. Kuigi KL pakub baaskoolitusena Kaitseliidu vabatahtliku noortejuhi kursust, võib noortejuhtide pedagoogiline ja juhendamisalane pädevus märkimisväärselt varieeruda. Kõne all olevas õppekavas käsitletakse küll noortevaldkonna alusdokumente, väljaõppe ja laagri kavandamist ning läbiviimist, kuid õpetamis- ja juhendamismetoodikaid kursusel ei käsitleta. Kursuse kirjelduses on välja toodud, et õppur on pärast koolitust võimeline juhtima noorterühma

iseseisvalt ning toetama noorte arenguvõimalusi, samal ajal arendades oma infotehnoloogilisi ja sotsiaalseid oskusi ning algatusvõimet (Kaitseliidu Kool, 2019).

Kaitseliidu noortejuhiks sobib noorsootöö kutse-eetikat järgiv, meeskonnatööd hindav, liidriomadustega, Kaitseliitu astuv või selles juba tegutsev liige, kes teadvustab, et ta on igal hetkel oma käitumisega noortele eeskujuks ning kolleegidele toeks (Noored Kotkad, 2021). KL baaskoolituse läbinud noortejuhid saavad kursuse raames omandada ka laagrikasvataja osakutse, ent sellest ei pruugi piisata noorsootöötaja pädevuste omandamiseks, sealhulgas juhendamis- ja õpetamispädevus. Noorte õpistiilide, huvide ja individuaalsete vajadustega arvestamine eeldab kompetentsust, mille omandamine nõuab aega, teoreetilisi teadmis ja nende sidumist praktikaga (Pedaste, *s.a.*).

Noortejuhtide toetamiseks on loodud ka stipendiumiprogramm, mille eesmärk on soodustada juhendajate enesearengut, pakkudes rahastust koolituste, õppereiside ja tööks vajalike vahendite soetamiseks (Noored Kotkad, 2024). Sageli määrab õpetamise ja juhendamise kvaliteedi siiski eelkõige juhendaja isiklik kogemus ja initsiatiiv (salumäe, 2018). Pedagoogiliste oskuste ja juhendamisvõimekuse erinev tase, rakendatavate metoodikate süsteemitus ning noorsootöö pädevuste nappus võivad mõjutada noorsootöö kvaliteeti KL noorteorganisatsioonides.

2. Metoodika

Selleks, et anda ülevaade Kaitseliidu (KL) noortejuhtide juhendamispädevustest ja arenguvajadustest noorte õpetamisel, viisin läbi kvalitatiivse uurimuse. Kogusin individuaalintervjuudega andmeid selle kohta, kuidas kirjeldavad KL noortejuhid oma juhendamis- ja õpetamisoskusi, kuidas noortejuhid valmistavad ette KL noori oma eakaaslaste juhendamiseks ja missugused on KL noortejuhtide arenguvajadused juhendamis- ja õpetamisoskuste osas.

2.1 Valim ja andmekogumise meetod

Intervjuude läbiviimiseks tegin ettepaneku kuuele vabatahtlikule noortejuhile ja kahele noorteinstruktorile, kes tegutsevad kolmes erinevas Kaitseliidu malevas. Valimi moodustamisel

kasutasin mugavusvalimit. Valiku tegin 18 noortejuhi hulgast. Valituks osutusid need noortejuhid, kellega olen varasemalt teinud tihedat koostööd erinevate KL noorteorganisatsioonide tegevustes ning keda isiklikult hästi tunnen. Instruktorite valikul lähtusin samuti varasemast koostöökogemusest ja teadmisest, et nad on aktiivselt seotud noorte õpetamise ja juhendamisega. Lisaks oli nende kaasamine sisuliselt põhjendatud, kuna uuritav teema - **kuidas ette valmistada noori juhendama eakaaslasi** - oli varasemates aruteludes korduvalt esile kerkinud just nende osalejate algatusel. Üks noortejuht ei reageerinud osalemiskutsele.

Andmete kogumiseks kasutasin poolstruktrueeritud intervjuud, mille käigus oli võimalik esitada lisaks kavandatud küsimustele vajadusel ka täpsustavaid küsimusi. Individuaalintervjuud võimaldasid intervjueeritavale sobivas tempos teemasid käsitleda. Ühe intervjuu viisin läbi vahetu vestluse kaudu ja kuus intervjuud toimusid veebi teel.

Intervjueeritavatega võtsin ühendust e-kirja teel ja silmast silma suheldes. Intervjuud toimusid respondentide pakutud aegadel üheksa päeva jooksul 13. - 21. märts, 2025. Silmast silma küsitluse viisin läbi respondendi kodumalevas. Ühe veebiintervjuu viisin läbi oma töökohal kuna respondendile teisest malevast sobis just see kellaaeg, kui viibisin veel tööl. Viis intervjuud viisin läbi õhtustel aegadel oma kodust veebi teel. Intervjuu kestuseks kavandasin 45 minutit ühe inimese kohta. Kõige lühem intervjuu kestis 16 minutit ja kõige pikem intervjuu 41 minutit. Tutvustasin oma uurimuse eesmärki, palusin luba intervjuu salvestamiseks ning kinnitasin, et oma lõputöös esitan tulemused, seostamata neid konkreetsete isikute ja KL malevatega.

Intervjuu oli kavandatud kolme temaatilise plokina nii, et igale uurimusküsimusele aitas vastuseid leida üks vastavat teemat käsitlev intervjuu küsimuste plokk (Lisa nr 1). Intervjuud lindistasin, helifailid transkribeerisin tekstiks ja puhastasin, kustutades tähenduseta sõnad, sõnakordused jmt. Transkribeerimiseks kasutasin https://tekstiks.ee/ keskkonda. Transkriptsioone tuli seitsmelt respondendilt kokku 27 lehekülge.

2.2 Analüüsimeetod

Kasutasin kvalitatiivset sisuanalüüsi ning induktiivse analüüsi kombineerimist deduktiivsega. Induktiivse analüüsi tugevuseks on uurimuses osalejate maailma mõistmise ja nende tõlgenduste ning tähendussüsteemide uurimise võimalus. Uurimusküsimustest lähtuv kodeerimine võimaldas mul kasutada deduktiivset analüüsi.

Andmete analüüsimiseks kodeerisin asjakohast infot sisaldavad tekstilõigud märksõnadega. Koondasin kõik ühele uurimusküsimusele vastust sisaldavad tekstilõigud kõigist tekstiks teisendatud intervjuudest ning moodustasin alakategooriad ja peakategooriad, millest koostasin koodipuu (Lisa 2).

3. Tulemused

Lõputöö tulemused on esitatud vastavalt uurimisküsimustele ning kodeerimise käigus loodud koodipuu (vt Lisa 2) struktuurile. Alljärgnev tabel annab ülevaate töö käigus ilmnenud olulisematest tulemustest: Kaitseliidu noortejuhtide juhendamispädevuse **tugevused** ja **arenguvajadused**.

Tabel 1 *Kaitseliidu noortejuhtide juhendamispädevuse tugevused ja arenguvajadused noorelt noorele õpetamisel.*

Uurimisküsimus	Tugevused	Arenguvajadused
1. Kuidas kirjeldavad KL noortejuhid oma juhendamis- ja õpetamisoskusi?	• Hea kontakt noortega • Õppimist toetav keskkond (sh digivõimaluste kasutus) • Õppimine läbi kogemuse ja refleksioon • Noorsootöö põhimõtete rakendamine	• Süsteemne juhendamisoskuste arendamine • Pedagoogiliste meetodite ja eesmärgistamise oskus • Teadmised noorte arenguetappidest
2. Kuidas Kaitseliidu noortejuhid toetavad KL noori noorelt noorele õpetamisel?	• Noorte iseseisvuse ja vastutuse toetamine • Eesmärkide seadmine koos noortega • Refleksiooni suunamine • Juhendajana noore usaldamine ja jõustamine	• Materjalide ja metoodika puudus noorte toetamiseks • Noorte juhendamisvalmiduse hindamine • Enesekehtestamise ja emotsioonide toetamine
3. Missugused on Kaitseliidu noortejuhtide õnnestumised ja arenguvajadused noorte juhendamisel?	• Individuaalne lähenemine • Veebikeskkondade rakendamine • Pidev enesetäiendamine • Noorte meeskonnatöö ja enesejuhtimise toetus	• Vähene meeskonnatugi ja juhendmaterjalide puudus • Liigne admin-töö ja läbipõlemise risk • Teemaspetsiifiliste

	oskuste ja julgustamise vajadus

3.1 Kaitseliidu noortejuhtide kirjeldused oma juhendamis- ja õpetamisoskuste kohta

Intervjueeritavad tõid välja, et noortejuhil peavad olema **noorsootöötaja kompetentsid,** sh hea kommunikatsiooni- ja konfliktilahendamise oskus ning märkamise oskus. Noorte juhendamisel ja õpetamisel peab olema ka paindlik ning arvestama sellega, et igale noorele ei sobi sõjaväeline kord. Respondentide sõnul on Kaitseliidus noorte juhendamisel ja õpetamisel oluline **arvestada noorte vajadustega**. Peab oskama ennast panna noorte olukorda, kes kogevad Kaitseliidus paljusid asju esimest korda. Noortejuht peab olema ka kannatlik, empaatiline, mõistev ja toetav ning sõbralik.

> */.../ noorte vajadused ennekõike /.../ et nemad saaksid õpetatud ja et ma ei teeks neile mitte mingisuguste tegevuste, ütlemiste, arvamiste ega millegi muu taolisega liiga.*

Noortejuhtide staaž ja taust Kaitseliidus on erinev ning paljudel nooretjuhtidel puudub vastav kvalifikatsioon ja oskus juhendada noori noorsootöö põhimõtetest lähtuvalt. Siiski tõid respondendid välja, et **noorsootöö põhimõtted**: 1) võrdne kohtlemine, 2) noorte kaasatus, 3) vabatahtlikkus ja 4) arengu toetamine on nende juhendamispraktika alus. Noorsootöö põhimõtete järgimine aitab luua motiveerivat ja arendavat õhkkonda ning toetab noore isiklikku arengut.

> */.../ noored on noored /.../ neil on õigus eksida /.../ õigus oma arvamusele /.../ igaüks on erinev ja kõigile peab lähenema individuaalselt /.../ et kedagi ei eelistaks ega teeks neil vahet /.../ üritan alati ära kuulata noorte arvamuse ja nende oma isikuomadustega arvestada. [võrdse kohtlemise sallivuse ja partnerluse printsiip] /.../ tahaks ikkagi vähemalt ühe korra kõigile noortele võimaluse anda, lasta neil proovida /.../ siis nad näevad, kas see tegevus neile sobib, kuidas nad hakkama saavad /.../ nii-öelda noortele selline eneseavastus võimalus /.../ lasen neil rohkem ise teha, ise mõelda /.../ ma pakungi neile nii palju tuge, kui nad ise vajavad. [noore omaalgatus, osalus ja vaba tahe]*

Õpikeskkonna loomisel ja õppemeetodite valimisel on oluline turvalise ja toetava keskkonna loomine kus noorel on võimalus katsetada, eksida ja õppida ilma hinnanguteta. Kaitseliidu noorteorganisatsioonide liikmeteks on 7–18-aastased erineva tausta ja vajadustega

noored, kelle kohanemisvõime ja õppimise protsess võivad olla erinevad ning õppemeetodite valimisel tuleb sellega arvestada. Kaitseliidu noortejuhid kirjeldavad, et efektiivne juhendamine eeldab mitte ainult sisulisi teadmisi ja oskusi, vaid ka oskust luua õppimist toetav keskkond. Õpikeskkond peab olema mitmekesine, motiveeriv ja arvestama noorte eelistustega ning tänapäevase kiire tehnoloogia arenguga. Õpikeskkonna loomine hõlmab nii füüsilist keskkonda (nt mets, klassiruum, laager) kui ka digikeskkondi (nt OPIQ, Messenger, LearningApps jt), mis toetavad paindliku õppe võimaldamist erinevatele õppijatele.

Valdav osa noortejuhte rakendab **kombineeritud õppemeetodeid,** mis sisaldavad nii traditsioonilist auditoorset õpet, praktilist väliõpet kui ka digiplatvormide kasutust. Noortejuhid selgitavad, et meetodite valikul on oluline luua kontakt noorega, hinnata tema arusaamist ning anda talle võimalus õppida läbi kogemuse. Üks tähtsamaid meetodeid on õuesõpe, mille käigus saavad noored ka praktilise kogemuse. Oluliseks peetakse ka digiplatvormide kasutamist, mis aitab toetada noore iseseisvat õppimist ja võimaldab juhendatud tegevusi ka siis, kui füüsiline kohtumine ei ole võimalik. **Õppimise eesmärke** on enamuse respondentide arvates oluline seada koos noorega ning suunata noort küsimusi esitades.

Kaitseliidu noortejuhi pädevuse on noortejuhid saavutanud iseseisva õppimise, baaskoolituste ja praktiliste kogemuste kaudu.

> /…/ *Kaitseliidu koolist saadud kursused, koolitused, kogemused.*
>
> */…/ elu jooksul kõik, mis on siin laagrid ja õppepäevad korraldatud.*
>
> */…/ ise pead olema ka kogenud noorte juhtimist /…/ võiks olla eelnevalt läbinud noortejuhi kursuse.*

Kaitseliidu eesmärkide tundmine on väga oluline noorte juhendamisel – väärustades vabatahtlikkust kasvatatakse isamaalises vaimus vaimselt ja füüsiliselt terveid Eesti kodanikke. **KL baaskoolitustel omandatud teadmised ja oskused** annavad raamistiku, millele õpetamine organisatsioonis tugineb võimaldades paremini mõista Kaitseliidu eesmärke ja anda järguõppeks vajalikke teadmisi. Uuritavad tõid välja erinevaid baaskoolitusi, mida nad Kaitseliidu kaudu läbinud on: 1) esmaabi, 2) laagrikasvataja-juhataja, 3) autojuht, 4) noortejuhi kursus, 5) naiskodukaitse baaskoolitused (sõduriõpe, toitlustus, sideõpe, dokumendihaldus, juhtimine jne).

Respondendentide hulgas oli neid, kellel on juba olemas noorsootöötaja kutse ja neid, kes on seda omandamas, kui ka neid kes on omandanud juhendamise ja õpetamise oskusi õpetades

noortele kaitseliiduspetsiifilisi oskusi, juhendades neid töötubades või koondustel. Noortejuhtide arvates on olulised **juhendamise käigus omandatud praktilised oskused** ja kogemused.

> */.../ noorkotkaste, kodutütarde spetsiifilised teadmised, mida ma ise õpin õpikust ja siis annan neile edasi /.../ igasugused erinevad looduse teemad, sõlmed, kuidas jälgida loodust, kaarti /.../ me oleme nendega ehitanud püstkoda, teinud lõket, uurinud kaevikuid metsavendade punkris.*
>
> */.../ õppimine läbi kogemuse, on peamine, arvan ma.*

3.2 Kaitseliidu noortejuhtide juhendamispädevus noorelt noorele õpetamisel

Kaitseliidu noored juhendavad oma eakaaslasi töötubades, mida nad ise läbi viivad. Noortejuht, toetades KL noori, kes kaaslastele töötube läbi viivad, valmistab neid ette iseseisvaks ja enesekindlaks tegutsemiseks. Intervjuudes osalejad hindavad **noore valmisolekut oma eakaaslaste õpetamiseks** lähtudes mitte niivõrd **vanusest,** vaid pigem noorel olemasolevatest **järguteadmistest ja -oskustest** ning **motivatsioonist teisi noori õpetada.**

Respondendid arvasid, et "teatud näod" kerkivad esile aastatega – noored, kes on varasemalt olnud aktiivsed ja vastutustundlikud, võivad vanuse kasvades automaatselt rohkem vastutust võtta. Vanemad noored võivad tunda end paremini ettevalmistatuna, kuid oluline on kogemus ja oskus ning julgus olla oma eakaaslaste ees ja neid õpetada. Intervjueeritavad tõid välja, et nad teevad ettepaneku töötuba läbi viia pigem neile, kes on rohkem silma paistnud oma teadmiste ja oskustega ning eeskujuliku käitumise ja aktiivse kohalolekuga. On oluline, et noor oleks pädev ja tunneks teemat läbi ja lõhki. Tuleb toetuda sellele, mida noor juba oskab - ei saa visata külma vette, kui ta ei tea, mida õpetada ja kuidas juhendada. Mõnedest vastustest on võimalik järeldada, et kui noor suudab ise järgu nõuetele vastavalt tegutseda, saab ta hakata ka õpetama. Samuti toodi esile, et noorele antakse võimalus proovida töötubade läbiviimist, et ta saaks avastada oma võimalikku potentsiaali olla juhi rollis.

> */.../ kes on ise selle oskuse piisavalt hästi omandanud /.../ parim viis õppida on õpetades, nii saab kõige lihtsamini selgeks enda peas.*
>
> */.../ kui temalt midagi küsitakse, ta oskab seletada /.../ kindlasti valmisolek olla juhi rollis.*

Noorte motivatsioon juhendada ja õpetada oma eakaaslasi on erinev. Motivatsioon töötuba läbi viia tuleb sageli teiste noorte eeskujust või soovist ise midagi korraldada ja õpetada

teistele. Vahel noored küsivad ise võimalust ja on selgunud, et just need noored on teiste õpetamiseks kõige rohkem valmis. Järgu saamise tingimuseks on kaaslaste juhendamise võimekus ning see aspekt võib motiveerida noori proovima teisi juhendada. Mõni noor ei usu, et ta saab hakkama või ei soovi töötoa juhendaja olla, kuid kui talle pakkuda tuge, võib see esialgne kahtlus muutuda sisemiseks sooviks õpetada.

> */.../ nad on ikkagi üsna teadlikud ka oma järgunõuetest /.../ nad peavad neid tegevusi läbi viima teistele noortele ja nad on avaldanud soovi, et nad soovivad kas järku kätte saada või sooritada mõnda erikatset.*
>
> */.../ kui noor ei oska ise valida või tal on mingit teemat minu vaates vaja veel õppida siis ütlen talle, et õpeta /.../ ta teeb asja endale selgeks ja õpetab siis teisi, see aitab tal endal ka õppida.*

Jõustades noort töötoa läbiviimiseks on enamuse respondentide arvates oluline **eesmärkide seadmine koos noorega** ning tema suunamine küsimusi esitades. Ühelt poolt peavad noored ise leidma eesmärgi, miks nad seda töötuba teevad ja millist eesmärki seavad. Teisalt peavad noored ka mõistma, mida nad tahavad teistele edasi anda ning see ongi eesmärgi leidmise aluseks.

> */.../ nad peavad läbi mõtlema, et millal nad saavad seda teha, mida nad tahaks teha /.../ mis on nende eesmärk selle tunni läbiviimiseks.*

Kaitseliidu noortejuhid eristavad **noorte poolt enesele seatud eesmärke** (nt järkude sooritamine, iseseisvuse ja vastutustunde kasv) ja **enda kui juhendaja eesmärke** (nt noorte kaasamine, järelkasvu kujundamine, mentorluse arendamine). Eesmärkide seadmisel ja jälgimisel tuginevad respondendid Kaitseliidu ettekirjutustele nagu järgunõuded, erikatsete süsteem või laagrite õpiväljundid. Oluliseks peetakse nii juhendamise protsessi kui ka tulemust. Olulisel kohal on ka reflekteerimine koos noortega, kus juhendajad jälgivad, kuidas noor tajub ise oma edenemist ja millise vastutuse ta võtab.

Kaitseliidus on seatud eesmärgiks aidata noortel saavutada järgud, erialamärgid ning saada kogemused, mis valmistavad neid ette iseseisvaks tegutsemiseks, juhirolliks ja hea kodanikuna toimimiseks. Eesmärkide saavutamist hinnatakse noore aktiivsuse, järjepideva osalemise ja võimekuse alusel võtta vastu iseseisvaid otsuseid või juhirolli.

> */.../ et nad saaksid enda omandatud oskusi ja teadmisi edaspidi kasutada.*

/…/ et anda edasi kõik võimalikud teadmised, mida sa oskad /…/ et neist kasvaks seda järelkasvu juurde.

/…/ kas mu noored on saanud järgmised järgud kätte /../kas nad on omandanud mingeid erikatseid /…/ kui ka nemad sellised asjad saavutavad, siis mina saan ka aru, et midagi me oleme õigesti teinud.

/…/ mul on lausa seatud eesmärk, et aasta lõpuks kahest aktiivsest kodutütardest on saanud noortejuhid.

Samuti tõid intervjueeritavad välja **vastutuse delegeerimise tähtsuse töötuba läbiviivale noorele.** Noor tunneb ennast usaldusväärsena ja võrdväärse partnerina, kui talle usaldatakse juhi roll ja jäetakse ruumi eksimiseks. Sageli noored teevadki ise plaani ja mängivad ka töötoa läbi ning see annab neile kindluse töötoa õnnestumises ja julguse õpetada. On noortejuhte, kes vaatavad alati noorte poolt tehtud plaani enne üle ja ainult toetavad vajadusel. Teised annavad alati otse tagasisidet ja lasevad uuesti proovida, kui kõik ei lähe plaanipäraselt. See tõstab noorte enesekindlust ja annab teadmise, et on lubatud ka õppimise käigus eksida. Noortele antakse võimalus töötuba läbi viia ka kahekesi paaris, kui üksinda veel ei julge.

Reflekteerimine koos noortega on oluline osa noore juhendamis- ja õpetamisoskuste arengu toetamisel, sest nii saavad noored võimaluse õppida läbi oma kogemuste ning seeläbi kujundada oma oskusi ja eneseteadlikkust. Reflekteerimist viivad noortejuhid sageli läbi lihtsa vestluse vormis peale töötuba, et aidata noorel aru saada, mis õnnestus ja mis vajab parandamist. Reflekteerimist tehakse ka läbi ette tulnud olukordade analüüsi ning see aitab noorel tihti mõista paremini ettevalmistuse ja meeskonnatöö tähtsust, kellega koos töötuba ette valmistatakse. Ka emotsioonide mõtestamine on oluline, kui noor näiteks on töötuba läbiviies muutunud ärevaks või tal tekib ootamatu esinemishirm.

Noorte arusaama juhendamisoskuse olulisusest mõjutab oluliselt see, millisel viisil antakse edasi juhendamiseks vajalikku **infot**. Informatsiooni selgus ja materjalide kättesaadavaks tegemine loovad eeldused, et noor mõistab enda rolli juhendajana, oskab selles rollis käituda ning kujuneb arusaam juhendamisoskuste vajalikkusest. OPIQ - keskkonna õppematerjalid annavad noortele võimaluse tutvuda teemaga, see omandada ja saada kindlustunne teiste noorte õpetamiseks. Noored koostavad esialgse plaani, kuidas nad töötuba läbi viima hakkavad. Seejärel vaadatakse see koos noortejuhiga üle ja vajadusel täiendatakse ning harjutatakse ka läbi, et süvendada teemast arusaamist ja valmisolekut juhendada oma eakaaslasi.

/.../ noor ise valmistab töötoa ette, üritab mõelda sellele, mis see sisu võiks olla ja mis vajalikke vahendeid vaja võiks olla /.../ teeme ka sellise dokumendi, mis tunnisisu või tegevuse sisu võiks olla /.../ päris asjale peaks jõudma ikkagi läbimäng - harjutamine /.../ ma annan noortele ette küsimused või siis tunnikava koostamise alateemad, mis on juhendis (väljaõppejuhendis) /.../ teemaplokid ja siis sinna alla või juurde tulevad täpsustavad küsimused.

Usalduse olemasolu juhendaja ja noore ning noorte endi vahel mängib olulist rolli juhendamisvalmiduse kujunemisel. Turvaline ja toetav keskkond suurendab noore valmisolekut võtta juhendaja roll. Noortejuhilt saadud toetus ja võimalus ise töötoa planeerimisel otsuseid langetada aitavad noorel tajuda enda vastutust ning arendada enda enesekindlust oma eakaaslaste juhendamisel. Oluline on ka usaldus noorte omavahelises suhtluses. Kui grupp toetab ja väärtustab juhendajat, tunneb noor end kindlamalt ning on rohkem valmis juhendamisväljakutse vastu võtma. Varasemad eduelamused ja positiivne tagasiside tugevdavad noore juhendamissoovi ning motiveerivad ka tulevikus juhendajana aktiivselt tegutsema.

/.../ kui noor on ise rohkem kogenud ja teda on rohkem suunatud ja ta tunneb, et teda usaldatakse ja hinnatakse /.../ kui see usaldus on tekkinud, et siis on noorel see edasiminek parem.

3.3 Kaitseliidu noortejuhtide õnnestumised ja arenguvajadused noorte juhendamisel

Õnnestumisi juhendamisel seostati sageli noortejuhi **isiklike suhtlemis- ja sotsiaalsete oskuste rakendamisega.** Respondendid tõid esile kommunikatsioonioskust, empaatiat, võimet noori mõista ja konfliktijuhtimise oskust pidades neid oluliseks mentori rollis olemisel noorele. Intervjueeritavad arvasid, et **noortejuht peab pidevalt oma juhendamisoskusi täiendama.** Pidev enesetäiendamine on noortejuhtide arvates äärmiselt oluline, et olla hea mentor ja suuteline reageerima noorte vajadustele. Noortejuhtide noorsootööalane taust ja kogemused on väga erinevad. Osadel vastanutest on juba olemas ja teistel on omandamisel noorsootöötaja kutse. Kuid on ka neid kelle oskused ja teadmised noorsootööst tuginevad nende pikaajalisele noorte juhendamise ja õpetamise staažile Kaitseliidus. Siiski on noortejuhid toetanud enda arengut täiendavate koolituste ja töögruppide kaudu, et püsida kaasajas ja arendada oma

juhendamisoskusi, sh suhtlemisoskusi ja probleemilahenduse oskusi. Kui noortejuhil on oskused ja teadmised noorte juhendamiseks siis see kajastub ka noorte arengus.

> */.../ Põhimõtteliselt ma pean ennast noortevaldkonna arengusuundadega kursis /.../ arvan, et see on oluline*
>
> */.../ hetkel on mul plaanis läbi teha Kaitseliidu baasväljaõpe /.../ noortejuhi kursuse tegin kahes etapis- teooria osa ühes malevas ja praktika osa teises malevas.*
>
> */.../ Mul on õnn õppida samal ajal ülikoolis, kui ma olen noortejuht /.../ mind viiakse väga usinasti kurssi kõigi uuemate ja põnevamate mõtete ja käikudega, mis noortejuhtidele toimuvad. Mul on õnn olla sellises piirkonnas noortejuht, kus on tihe koostöö noori õpetavate koolidega ehk meie kandis toimuvad tihtipeale laagrid koos.*

Arenguvajadusena toodi välja näiteks ka noortejuhikursus ja baasjuhtimiskursused, mida saab õppida Kaitseliidu koolis. Selline enesetäiendamine tagab, et juhendaja ei tugine ainult instinktidele,vaid omab ka teadmistest lähtuvaid pedagogilisi võtteid. Arebguvajadusena toodi esile eelkõige praktilist õppimist ja tunnustatud koolitustel osalemist.

Noorte üldpädevuste arengu toetamine mentorina on üks oluline õnnestumine noortejuhtide arvates. Lisaks Kaitseliidu teadmiste ja oskuste õppimisele on oluline ka noore üldine areng ja enesetunne. Meeskonnatöö, vastutustunne, otsuste tegemine ja iseseisvus on noortejuhtide töös noortega olulisel kohal. Noortejuhina jätkatakse noorte toetaja rolli ka pärast ametlikku juhendamist, mis innustab noori oma oskusi arendama ning tugevdab noortejuhi ja noore vahelist tugevat sidet. **Veebikeskkondade rakendamine** on kaasaegne ja efektiivne viis noorte juhendamiseks, eriti arvestades noorte suurt huvi tehnoloogia vastu. Noortejuhtide sõnul on veebipõhised platvormid võimaldanud paindlikumat suhtlust, kiiremat tagasisidet ja pidevat arengut, isegi kui silmast - silma kohtumine ei ole võimalik.

> */.../ me peame maailma muutustega kaasa minema /.../ noored on uus generatsioon, mis tuleb peale. /.../ kaasamismeetodid, mida aastaid tagasi absoluutselt ei olnud /.../ mina pigem olen see, kes läheb kaasa selle vooluga ja püüab rakendada just neid uusi kasvatusmeetodeid.*

Huvi sõltub suuresti väljaõppetegevuste mitmekesisusest, mis aitab noorte tähelepanu hoida. Noorte aktiivne osalemine ja kaasamine tegevuste planeerimisse loob tugevama sideme noore ja noortejuhi vahel. Suurem huvi ja motiveeritus juhendada tekib noorel välitingimustes praktiliste tegevuste õppimise käigus. Samuti on oluline noorte juhendamishuvi tekitamisel

meeskonnatunde loomine. Kaitseliidu väärtused, aktiivne mitteformaalne õpe ja noortejuhtide tegutsemisstiil motiveerivad noortejuhtide arvates noori tulevikus ka oma lapsi organisatsiooniga liitma.

> */…/ kui ta on ise osalenud mõnes töötoas, kus noored on läbi viinud /…/ sealt ta saab selle kogemuse ja ta näeb, et vanemad noored viivad neid töötubasid läbi /../ tekib noorel soov ka ise juhendamist proovida.*
>
> */…/ kui tänaseks nüüd täiskasvanud tütarlapsed on emaks saanud ja nad tulevad hiljem tagasi /…/ ütlevad, et me toome oma lapsed ka sulle /…/ see näitab, et tegelikult ma olen teinud head asja.*

Noortejuhid on mures, et liialt väike meeskond ei suuda kõiki noorte juhendamisega ja õpetamisega vajadusi rahuldada. **Noortejuhtide vähesus Kaitseliidus** võib viia läbipõlemiseni ja mõjutada oluliselt KL noorte õpetamise kvaliteeti. **Kaitseliidu noortejuhtide ajaressursi piiratus** on samuti üks oluline aspekt, mis võib noorte õpetamise kvaliteeti mõjutada. Noortejuhid on tihti aktiivsed ka teistes eluvaldkondades ning seetõttu võib noorte juhendamise aeg jääda piiratuks.

> /…/ mul oli eelmine sügis täitsa mõte, et ma astun kõigist organisatsioonidest välja /…/ olen praegu tegev nii Kaitseliidus, Naiskodukaitses kui ka mõlemas noorteorganisatsioonis /…/ ma tunnen, et seda kõike on liiga palju,

Ka noortejuhtide geograafiline paiknemine on sageli probleemiks. Noored ja noortejuhid elavad erinevates piirkondades ja seetõttu tuleb tihti leida kiireid ja töötavaid lahendusi tegevuste läbiviimiseks. Õpetamise ja tegevuste korraldamine nõuab ressursse ja aega. Logistika läbimõtlemine ja organiseerimine ning tegevusteks sobiva ajavahemiku ja koha leidmine on tihti keeruliseks osutunud - seetõttu on arvestatavalt noori vahel sündmustest ja tegevustest ka ilma pidanud jääma.

> */…/ Kindlasti selline maapiirkonna aspekt, ma arvan on üks takistus, mida kindlasti ei ole lihtne lahendada /…/ sest bussid lihtsalt viivad lapsed koolist ära /…/ aga rühmajuhi abi (respondendi abi) elab mandril, kes käib paar korda aastas siin /…/ reaalset toetust tegelikult ei ole.*

Tuuakse esile, et **noorelt noorele töötubade korraldamist mõjutab suuresti bürokraatiaga** seonduv. Noortejuhid on leidnud, et liigne administratiivne töö, dokumentide täitmine ja sellega seonduvad tegevused muudavad töötubade korraldamise keeruliseks ja

aeganõudvaks. Bürokraatia võib viia noortejuhtide motivatsiooni vähenemiseni, kuna dokumentide vormistamine võtab suure osa nende vabast ajast, mil nad saaksid tegeleda noorte juhendamisega. Samas tõid nii instruktorid kui ka noortejuhid välja, et suure osa bürokraatiast aitavad koostada ja vormistada malevate noorteinstruktorid, kuigi kõikides malevates seda traditsiooni ei esine.

> */.../ oleks väga-väga soovinud omale mentorit, kui ma alustasin /.../ mul oli küll kaaslane,kes tegeles teise rühmaga, aga ka tema oli pigem see, keda tuli mul endal õpetada /.../ sellist malevapoolset vanema või kogenuma rühmajuhi toetust oleks väga soovinud ja vajanud /.../ pidin kõike ise tegma.*

Osade respondendide sõnul on **juhendamisel noortejuhi arenguvajaduseks** see, kui noor ei tule toime ootamatute olukordadega töötoas. Noored võivad sattuda rollikonflikti, näiteks kaheteistaastane peab õpetama neljateistaastast – see võib olla keeruline. Noorte üheks suuremaks väljakutseks on enesekehtestamine, kuna töötuba läbiviiv noor on varem olnud lihtsalt kaaslane. Reflekteerides on noored noortejuhtidele välja toonud aspekte, mis neil on teiste juhendamise juures hästi läinud ning märganud seeläbi enda arengut. Selline tagasiside on üks suurimaid noortejuhi **õnnestumisi** respondentide arvates. Samuti toodi välja, et esmase tagasiside saab noor töötoas osalenud noortelt.

> */.../ minu kaks noort alustasid algklassidest enda tegevust /.../ üks ei püsinud paigal ja teine oli üpris vaikne /.../ nüüd, kui nad käisid algkoolis teisi õpetamas, kostis nende hääl mõttekalt ja sisutihedalt /.../ selgelt üle laste ja nad oskasid teisi juhendada ja liikuma panna nii nagu oli vaja.*
>
> */.../ ta ise oli nii ärevust täis, et ta ei suutnud sellega toime tulla /.../ õnneks tal oligi kaaslane, kes võttis kogu asja üle ja aitas tal olukorrast välja tulla.*
>
> */.../ tagasisidet saab ta nendelt noortelt, kellele ta töötuba tegi /.../ konstruktiivse tagasiside saab ta minu kui noortejuhi käest /.../ oskan vaadata natukene sügavamalt ja laiemalt seda, et kuidas tal õnnestus või ebaõnnestus ehk mis saab paremini.*

Kaitseliidu noortejuhid tõdevad, et oma ametikoha täitmiseks on vajalikud põhjalikud teadmised Kaitseliidu tegevusest sh väärtustest ja eesmärkidest. **Kaiteliidu spetsiifiliste teadmiset täiendamine ja oskuste arendamine** aitab noortejuhtidel täita oma ülesandeid ning edendada noorte arusaamist Kaitseliidust kui organisatsioonist ja selle missioonist.

/.../ võiks olla ka tegelikult juhendmaterjalid töötubade läbiviimiseks /.../ mis toetaksid seda töötoa ülesehitamist, mis oleks jõukohane noorele /.../ tihti võib-olla mul endal jääb ka ideedest puudu, noor võib-olla ei ole nii pädev /.../ teemavaldkondade põhiselt. Võtame näiteks viienda järgu matkatarkused /.../ saad ideid, kuidas teha näiteks seda töötuba /.../ see teeks minu töö lihtsamaks /.../ et ahah, tõesti, ma võiksin näiteks ka veel sellist metoodikat seal kasutada. Lisaks tunnen tegelikult puudust, et just teemakriitiliselt mulle antaks Kaitseliidus juhendamise oskused. Jah, meil on olemas noortejuhi baaskursus, aga minul, kes ma olen noorsootöökogemusega, olen õppinud seda nii rakenduskõrgharidusest kui ka magistrist /.../ minu jaoks on see juba liiga basic (tavaline) /.../ minul ei ole seda vaja /.../ mul oleks vaja just spetsiifilisi asju, just nendest järguõpetest lähtuvalt. Näiteks relvakäsitlemine on väga spetsiifiline teema, ma ei ole seda õppinud ja ma ei oska seda ka õpetada noortele /.../ Kaitseliidus on väga suur puudus spetsiifilisest õppest minu jaoks.

Noorsootöö kompetentside arendamine on oluline, et osata lahendada grupisiseseid konflikte ja pakkuda noortele vajalikku tuge. Keerulistes olukordades võivad noorsootöötajalt eeldatavad üldoskused nagu loovmõtlemine, vastutuse võtmine ja mitmekesisuse austamine ning empaatiline käitumine mängida suurt rolli noorte mõistmisel ja lahenduste pakkumisel. **Noorelt noorele töötubade läbiviimise kompetents** on aga noortejuhtide jaoks üks olulisemaid arenguvajadusi. Noortejuhid, kes viivad läbi töötubasid, vajavad juhendamis- ja õpetamisoskusi, et edendada õppeprotsessi, motiveerida osalejaid ja viia läbi interaktiivseid tegevusi. Noorsootöötajalt eeldatavad üldoskused nagu kriitiline mõtlemine, meeskonnatööoskus ja reflektsioonioskus ning suhtlemisoskus aitavad noortel mõista ja omandada uusi teadmisi ning õppida uusi oskusi, mis on vajalikud nende isiklikuks arenguks ja Kaitseliidus tegutsemiseks.

/.../ vajan psühholoogilisi, sotsioloogilisi ja meeskonnatöö oskusi, et osata noori meeskonnana toimima panna /.../ et kuidas nende probleemidega hakkama saada /.../ tuleb natukene kaasa aidata, et nad saaksid omavahel hakkama ja nende meeskonnatöö läheks paraneks.

/.../ noortejuhi kursus edasijõudnutele näiteks oleks väga vajalik /.../ õpetamisoskust ja -julgust soovin endas arendada sest ma ei julge esineda /.../ sellepärast mul on ka mõned kursused mis on Kaitseliidu poolt ära jäänud /.../ sellepärast juba, et ma lihtsalt ei julge

teiste ees rääkida /…/ sellisest juhendamis- ja õpetamisoskuste arendamisest ja julguse juurde saamisest tunnen väga puudust.

Arutelu

Käesoleva uurimuse eesmärk oli **anda ülevaade Kaitseliidu noortejuhtide juhendamispädevusest ja arenguvajadustest noorte õpetamisel.** Intervjuude käigus kogutud andmed võimaldasid mul leida vastused püstitatud uurimisküsimustele ning mõtestada KL noortejuhtide juhendamispädevuse rakendumist ja tähendust praktikas - seega minu hinnangul sai uurimuse eesmärk täidetud.

Kirjeldades oma juhendamis- ja õpetamisoskusi tunnetavad Kaitseliidu noortejuhid oma rolli mitte ainult teadmiste vahendajana, vaid ennekõike suunaja ja usalduse looja ning refleksioonipartnerina noortega. Arenguvajadusena tõid noortejuhid välja, et juhendamispädevuse arendamiseks on neil vaja organisatsiooni tuge ja mõistlikku koormuse jagamist, et nad oleksid võimelised oma rolli motiveeritult ja jätkusuutlikult täitma (vt Allekand, 2017; Kivistik & Käger, 2021). Arutlen minu hinnangul oluliseimate tulemuste üle, sidudes neid varasemate teoreetiliste käsitlustega.

Vastusena esimesele uurimusküsimusele, kuidas kirjeldavad KL noortejuhid oma juhendamis- ja õpetamisoskusi, selgus, et noortejuhid peavad juhendamisoskuse oluliseks aluseks vastastikuse **usalduse loomist noorega.** Usaldus avaldub nii vastutuse delegeerimises kui ka lubamises eksida. Noortejuhid usuvad, et juhendamise kaudu toetatakse noore eneseusku, juhtimisvalmidust ja initsiatiivi, mistõttu võimaldatakse noorel kaaslaste õpetamisel töötoa sisu ise ette valmistada ja tegevusi planeerida. See tulemus haakub isemääramisteooria põhimõtetega, mille järgi õppimist toetab see, kui on täidetud õppija autonoomia, pädevuse ja seotuse vajadused (Ryan & Deci, 2000, viidatud Tuisk jt, *s.a*.).

Oma juhendamis- ja õpetamisoskuste tugevusena tõid noortejuhid välja ka juhendamisel ja õpetamisel **noorsootöö põhimõtetest lähtumise**. Nad võimaldades noortele vabatahtlikku osalust, võrdset kohtlemist ning toetavad nende arengut. Seeläbi loovad noortejuhid nende endi sõnul noortele ka motiveeriva ja kaasava ning turvalise keskkonna, mis toetab noore isiklikku arengut ning tugevdab õppimise tähenduslikkust. See on kooskõlas Salumäe (2018) käsitlusega

mitteformaalsest õppest kui noorte võimestamisest. Noortejuhtide poolt kirjeldatud praktika vastab ka noorsootöötaja kutsestandardi 3.1 tegevusnäitajatele, mille kohaselt noorsootöötaja kavandab ja viib läbi tegevusi, mis toetavad noore arengut, loob õppimist toetava keskkonna ja toetab noore iseseisvumist ning enesejuhtimist (Kutsekoda, 2024).

Noortejuhid peavad oma tugevuseks ka oskust luua noorele **turvaline õpikeskkond** – see tähendab nii füüsilist kui ka psühhosotsiaalset ruumi, kus noor tunneb end aktsepteerituna ja saab õppida ilma hinnanguteta. Selline keskkond on nüüdisaegse õpikäsituse keskne tingimus (Pedaste, *s.a.*).

Uuring tõi esile, et **KL noortejuhid toetavad noorelt noorele õpetamisel noori teadliku ettevalmistamistamisega.** Ilmnes, et töötoa läbiviimiseks peavad noored ise koostama plaani, läbi mängima tegevuse ja reflekteerima eesmärke. Selline selge ja läbimõeldud juhendamine aitab noorel paremini mõista iseennast kui õppijat ning loob õppimisele sügavama tähenduse. Ka Pedaste (*s.a.*) selgitab, et õppimist toetav juhendamine hõlmab refleksiooni, eesmärgistamist ja aktiivset osalust – kõik need komponendid ilmnesid tugevalt uuritavate noortejuhtide praktikas. Minu kui uurija jaoks oli väärtuslik avastus, et õppimisele eelnev õpetamiseks valmistumine ise ongi noorte jaoks oluliseks arenguetapiks juhendamisoskuste kujundamisel.

Noortejuhid tundsid, et nad saavad noori kõige paremini toetada siis, kui koos vaadatakse tehtule tagasi ja arutatakse läbi, mis õnnestus – just selline **ühine mõtlemine ja reflekteerimine aitab noorel kasvada ja areneda ka eakaaslaste juhendajana**. Noortejuhid küsivad lihtsaid küsimusi ja vestlevad sellest, mis läks hästi, mida tunti ja mida järgmine kord paremini teha saaks. Selline lähenemine on kooskõlas nüüdisaegse õpikäsitlusega, kus noor saab oma kogemustest aru, mõtleb iseenda õppimisele ja õpib ennast paremini tundma (Pedaste, *s.a.*). Noortejuhtide vastustest selgus, et reflektsioon ei ole ainult viis noore oskusi hinnata, vaid ka oluline osa juhendamisest, mille kaudu nad toetavad noore isiklikku kasvu ja suhtlemisoskuste arengut. Rreflekteerides saavad noored aru oma tugevustest ja arendamist vajavatest juhendamisoskustest. Läbi reflekteerimise saavad noored aru, et neid usaldatakse ja hinnatakse ning see annab neil julguse oma eakaaslaste juhendamist jätkata. Selline **jõustav lähenemine** toetab Isemääramisteooria põhjal motivatsiooni kujunemist, sest noor kogeb end kompetentse ja seotuna tähenduslikus rollis (Tuisk jt, *s.a.*).

Uuringust ilmnes, et **juhendamisoskuste arendamiseks on vaja rohkem spetsiifilisi juhendmaterjale ja praktilist tuge**. Noortejuhid tajusid puudust teemakohastest juhenditest,

samuti tunnetasid nad vajadust oskuste järele, mis aitaksid noortel toime tulla emotsioonide ja enesekehtestamisega oma eakaaslaste juhendamisel. Selgus, et noortejuhid vajavad rohkem praktilist tuge ja kogenumate kolleegide juhendamist, mis näitab, et Kaitseliidus tuleks senisest enam arendada ühtset ja läbimõeldud koolitussüsteemi. See on kooskõlas ka Noorsootöötaja kutsestandardis (2024) kirjeldatud juhendamisoskustega.

Juhendamisoskuse rakendamist piiravad oluliselt administratiivkoormus ja väsimus. Paljud intervjueeritud noortejuhid tõid arenguvajadusena esile, et dokumentide täitmine, vähene meeskonnatugi ja logistilised raskused (nt rühmajuhi kaugus) võivad takistada juhendamise kvaliteeti ja järjepidevust. Need takistused näitavad, et hea juhendamine ei sõltu ainult teadmistest ja oskustest, vaid ka sellest, kui palju keskkond juhendajat toetab. Uurimuse fookusest lähtuvalt näitab see, et juhendamispädevuse arendamine eeldab ka organisatsioonilist tuge ja jätkusuutlikku koormuse jagamist, et säilitada juhendaja motivatsioon ja võimekus (vt ka Allekand, 2017; Kivistik & Käger, 2021).

Uurimusest selgus, et **juhendamis- ja õpetamisoskuste tõhusam rakendamine vajab pidevat ja süsteemset arendamist.** Arenguvajadusena tõid noortejuhid esile, et nad vajavad paremaid oskusi pedagoogiliste meetodite kasutamisel, tegevuste eesmärgistamisel ning õppimise kavandamisel. See viitab vajadusele täiendada noortejuhtide teadlikkust õpetamise metoodikast ja anda neile rohkem kindlust, et nad suudavad juhendada õppimist järjepidevalt ja mõtestatult – mitte ainult praktilise kogemuse, vaid ka teadliku juhendamispraktika kaudu (vt ka Salumäe, 2018; Kutsekoda, 2024).

Käesoleva uurimuse autorina näen, et vajadus on tulevikus uurida, kuidas noored ise kogevad juhendamist – nii siis, kui neid juhendatakse, kui ka siis, kui nad ise teisi õpetavad. See aitaks paremini mõista, mida noorelt noorele juhendamine nende jaoks tegelikult tähendab. Samuti pean oluliseks uurida, kui hästi toetab Kaitseliidu koolitussüsteem juhendamisoskuste arengut ja kui ühtemoodi või erinevalt juhendatakse noori eri malevates. Selline uurimine aitaks edaspidi veel paremini ja läbimõeldumalt noori toetada.

Kinnitan, et olen koostanud ise käesoleva lõputöö ning toonud korrektselt välja teiste autorite ja toetajate panuse. Töö on koostatud lähtudes Tartu Ülikooli Viljandi kultuuriakadeemia lõputöö nõuetest ning on kooskõlas heade akadeemiliste tavadega.

Kasutatud kirjandus

Aavik, A.-L., Juuse, L., Käger, M., Kivistik, K., Pesti, M., Toomik, K. (2023). *Eesti noortevaldkonna töötajaskonna töötingimused*. Balti Uuringute Instituut. (lk 11). https://www.hm.ee/sites/default/files/documents/2024-01/Eesti%20noortevaldkonna%20to%CC%88o%CC%88tajaskonna%20to%CC%88o%CC%88tingimused_2.pdf

Allekand, A. (2017). Pilk isamaalisele noorsootööle. In T. Dibou., I.-E. Rannala (Toim.), *Teadmine ja praktika noorsootöös: Noorsootöö artiklite kogumik* (lk 98). Eesti Noorsootöötajate Kogu. https://www.digar.ee/viewer/et/nlib-digar%3A315893/274176/page/100

Bachfeldt, A.,Visnapuu, U. (2009). *Aktiivõppe meetodid looduse ja tehnika valdkondades*. MIHUS. https://mitteformaalne.ee/wp-content/uploads/2020/09/aktiivope_loodus1.pdf

Dem, J. (2022). *Uus pagulaskriis ja noorsootöö: ülemaailmsed väljakutsed ja globaalne solidaarsus*. MIHUS. https://mihus.mitteformaalne.ee/uus-pagulaskriis-ja-noorsootoo-ulemaailmsed-valjakutsed-ja-globaalne-solidaarsus/

Dibou, T., Jõgi, L., Lepik, A., & Pata, K. (2022). *Karjäärispetsialisti koolitusmudel: võimalused, vajadused ja lahendused elukestvaks karjääri kujundamiseks*. (lk 62) Haridus- ja Noorteamet. https://eeagentuur.ee/wp-content/uploads/2022/02/karja25cc2588a25cc2588rispetsialisti-koolitusmudel.pdf

Dibou, T., Ilustrumm-Press, T., Jüristo, K., Pranno, K., Rannala, I.-E., & Sildnik, H. (2020). *Noorteinfo käsiraamat: Põhjalik ülevaade noorteinfost, selle arendamisest ja kvaliteedipõhimõtetest noortega töötavatele spetsialistidele ning asutustele*. Eesti Noorsootöötajate Kogu. https://harno.ee/sites/default/files/documents/2021-03/K%C3%A4siraamat%202020_ENTK_ENK_0.pdf

Dibou, T., & Rannala, I.-E. (Toim.). (2017). *Teadmine ja praktika noorsootöös: Noorsootöö artiklite kogumik*. Tallinn: Auratrükk. https://enk.ee/wp-content/uploads/2018/10/Teadmine-ja-praktika-noorsoot%C3%B6%C3%B6s.pdf

Eesti Keele Instituut. (2009). *professionaal*. Eesti keele seletav sõnaraamat. https://arhiiv.eki.ee/dict/ekss/index.cgi?Q=professionaal&F=M

Euroopa Liidu Nõukogu. (2018). *Euroopa Liidu noortestrateegia (2019–2027)*. Euroopa Liidu ametlik väljaanne. https://publications.europa.eu/resource/cellar/413b5b69-70d4-11ed-9887-01aa75ed71a1.0007.02/DOC_1

Erasmus+ ja Euroopa Solidaarsuskorpuse agentuuri noorteprogrammide keskus. (2020). *Noorsootöö õpik*. Haridus- ja Noorteamet. https://mitteformaalne.ee/wp-content/uploads/2020/09/Noorsootoo_opik_veebi_uusver1.pdf

Haridus- ja Teadusministeerium. (2021). *Noortevaldkonna arengukava 2021–2035.* https://www.hm.ee/sites/default/files/documents/2022-09/2._noortevaldkonna_arengukava_2021-2035_kinnitatud_12.08.21.pdf

Haridus- ja Teadusministeerium. (2019). *Noorsootöö võimalused toetavad hästi noorte täiskasvanute elluastumist*. https://www.hm.ee/uudised/uuring-noorsootoo-voimalused-toetavad-hasti-noorte-taiskasvanute-elluastumist

Institute for Experiential Learning. (s.a.). *What is experiential learning?* https://experientiallearninginstitute.org/what-is-experiential-learning/

Janssen, S., van Vuuren, M., & de Jong, M. D. (2014). Motives to mentor: Self-focused, protégé-focused, relationship-focused, organization-focused, and unfocused motives. *Journal of Vocational Behavior, 85*(3), 266–275. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.002

Jarvis, P. (1992). *Paradoxes of learning: On becoming an individual in society*. Jossey-Bass. https://books.google.gp/books?id=0KMVCf8yHywC&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false

Kaitseliit. (2024). *Kaitseliidu arengukava 2035* (lk 6-7, 10,11,12).Kaitseliit. https://www.kaitseliit.ee/files/kaitseliit/img/files/20240608_A_Kaitseliidu_arengukava_2035_KeK_kinnitatud.pdf

Kaitseliit. (2011). *Noorte osaluse ilu ja valu: Kodutütarde ja noorkotkaste pilgu läbi*. https://www.kaitseliit.ee/et/noorte-osaluse-ilu--valu

Kaitseliit. (2025). *Kaitseliit.* https://www.kaitseliit.ee/et/kl

Kaitseliidu Kool. (2019). *Kaitseliidu vabatahtliku noortejuhi kursus: Õppekava*. https://kodututred.ee/wp-content/uploads/2021/12/Vabatahtliku-noortejuhi-kursuse-oppekava_2019.pdf

Kask, H., Köts, K., Rämmer, A., & Žuravljova, M. (2022). *Noorsootöö mõiste*. (p1.2, lõik 11). Tartu Ülikool. https://sisu.ut.ee/ntoppematerjal/12-noorsootoo-moiste/ (vaadatud 4. 01.2025)

Kivistik, K., & Käger, M. (2021). *Avatud noorsootöö, huvihariduse ja huvitegevuste võimalused noorte, eelkõige tõrjutusriskis noorte, sotsiaalse kaasatuse suurendamiseks ning vajadused nende võimaluste arendamiseks*. Tallinna Ülikool. https://www.tlu.ee

Kodutütred. (2021). *Kodutütarde erikatsed (25 ala)*. https://kodututred.ee/wp-content/uploads/2021/09/L_10_Kodutytarde_erikatsed-2.pdf . (vaadatud 03.2025.)

Kodutütred. (2021). *Kodutütarde ja Noorte Kotkaste arengukava aastateks 2021–2025* (lk 4). Kodutütred. https://kodututred.ee/wp-content/uploads/2021/11/20210404_Arengukava_2021_2025.pdf

Kodutütred. (2019). *Vabatahtliku noortejuhi kursuse õppekava*. https://kodututred.ee/wp-content/uploads/2021/12/Vabatahtliku-noortejuhi-kursuse-oppekava_2019.pdf

Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice Hall. https://www.researchgate.net/publication/235701029_Experiential_Learning_Experience_As_The_Source_Of_Learning_And_Development

Kutseregister. (2024). *Noorsootöötaja, tase 5*. Eesti Noorsootöötajate Kogu. https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/11094711

Kutseregister. (2024). *Noorsootöötaja, tase 6*. Eesti Kutseregister. https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/11094736

Kutseregister. (2024). *Noorsootöötaja, tase 6*. (lk 4). Eesti Kutseregister. https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/exportPdf/11094736/?nocache=m09affeda1

Kuurme, T. (2015). Õppimise mõistmisest (1. osa). *Huvitav Kool*. https://www.huvitavkool.ee/2015/01/tiiu-kuurme-oppimise-moistmisest-1osa.html

Laur, K. (2015). *Using Peer Assessment in Basic School EFL Classes* (Magistritöö, Tartu Ülikool). https://dspace.ut.ee/items/0915fb42-05d7-407a-8131-e0aafc04f353

Luks, R.,Valk, K. (2023, veebruar 28). Noorte omaalgatus kui HOOG tulevikutegijatele. *MIHUS*. https://mihus.mitteformaalne.ee/noorte-omaalgatus-kui-hoog-tulevikutegijatele/

Meema, K. (2015). *Koolinoorte rahulolu ja teadlikkus noorsootöö võimalustest ühe valla näitel* (Bakalaureusetöö, TÜ Viljandi Kultuuriakadeemia). https://dspace.ut.ee/items/65b19e1b-2da9-4093-abb6-aaa495430cda

MIHUS toimetus. (2024, 22. veebruar). *Avastusretk noorsootöös jätkub*. MIHUS – Eesti noorsootöö ajakiri. https://mihus.mitteformaalne.ee/avastusretk-noorsootoos-jatkub/

Märtsin, T. (2017). *Noorsootöötajad mitteformaalõppe eesmärgistajatena*. lk. 12. (Bakalaureusetöö, Tallinna Ülikool). Tallinna Ülikool. https://docs.google.com/document/d/1q0WJDJXcj9rMlLbaBL1l-qzSc9fftuo1EOpkYDfkgbo

Nshimiyimana, A., & Cartledge, P. T. (2020). Peer-teaching at the University of Rwanda – a qualitative study based on self-determination theory. *BMC Medical Education*, 20, 230. https://doi.org/10.1186/s12909-020-02142-0

Noored Kotkad. (2021). *Kaitseliidu noorteorganisatsioonide – Kodutütred ja Noored Kotkad – arengukava aastateks 2021–2025*. https://nooredkotkad.ee/dokumendid/arengukava/#noortejuhid

Noored Kotkad. (2025). *Isamaalise hariduse programm*. Noored Kotkad. https://nooredkotkad.ee/tegevus/ihp/

Noorte Kotkad. (s. a). *Juhendid*. https://nooredkotkad.ee/dokumendid/juhendid/

Noored Kotkad. (s.a.). *Väljaõppejuhend: Väljaõppe eesmärk*. https://nooredkotkad.ee/vop/#valjaoppe-eesmark. (vaadatud 01.2024)

Noored Kotkad. (s.a.). *Erikatsed*. https://nooredkotkad.ee/tegevus/erikatsed/

Noored Kotkad. (2024, 19. detsember). *Noortejuhtide stipendiumi saajad on selgunud!*. https://nooredkotkad.ee/noortejuhtide-stipendiumi-saajad-on-selgunud/

Noored Kotkad. (2025, 28. jaanuar). *Kaitseliit tunnustas aasta parimaid!* https://nooredkotkad.ee/kaitseliit-tunnustas-aasta-parimaid/

Noored Kotkad. (2013). *Noorteorganisatsiooni Noored Kotkad põhikiri.* https://nooredkotkad.ee/dokumendid/pohikiri/

Noored Kotkad. (2020). *Sisekord*. https://nooredkotkad.ee/dokumendid/sisekord/. vaadatud 2025.

Pedaste, M. (s.a..). Nüüdisaegse õpikäsituse mudel. Tartu Ülikool. https://sisu.ut.ee/opikasitus/5-nuudisaegse-opikasituse-mudel/

Pihor, K., Taru, M., & Batueva, V. (2012). *Eesti noorte osalemine noorsootöös: ülevaade peamistest suundumustest*. Poliitikaülevaade 3/2012. https://dspace.ut.ee/server/api/core/bitstreams/b69fb782-da76-4792-8a18-7cd074ea6f7c/content

Rannala, I.-E. (2023, 28. veebruar). *Noorsootöötajaks kujunemise ja olemise teekonnad*. MIHUS – Eesti noorsootöö ajakiri. https://mihus.mitteformaalne.ee/noorsootootajaks-kujunemise-ja-olemise-teekonnad/

Reedik, T., Veigel, M. (2017). Õuesõppe rakendamise võimalused ja praktika noorsootöös: Tallinna noortekeskuste noorsootöötajate vaatenurk. In T. Dibou & I.-E. Rannala (Toim.), *Teadmine ja praktika noorsootöös: Noorsootöö artiklite kogumik* (lk 65–77). Eesti Noorsootöötajate Kogu. https://enk.ee/wp-content/uploads/2018/10/Teadmine-ja-praktika-noorsoot%C3%B6%C3%B6s.pdf

Riigi Teataja. (2020). *Noorsootöö seadus*. Vastu võetud 17.06.2010, jõustumine 01.09.2010. Avaldatud Riigi Teatajas 16.06.2020, RT I, 10. (§ 4). https://www.riigiteataja.ee/akt/116062020010?leiaKehtiv

Salumäe, K. (2018, 15. juuni). Noorsootöö – kas mitte „päris õpetamine“? *Õpetajate Leht*. (lõik 9). https://opleht.ee/2018/06/noorsootoo-kas-mitte-paris-opetamine/ (vaadatud 4.01.2024)

Sellik, M. (2023, 13. jaanuar). Kuidas saada professionaalseks noorsootöötajaks. *Õpetajate Leht*. https://opleht.ee/2023/01/kuidas-saada-professionaalseks-noorsootootajaks/

Suve-Kütt, A. (2020). *Noorsootöötajate enesetäiendamise motivatsioon ja enesetäiendamist toetavad tegurid Lääne-Virumaa ja Järvamaa näitel* (Magistritöö, Tallinna Ülikool, lk. 2.). Eesti Avatud Noortekeskuste Ühendus. https://ank.ee/wp-content/uploads/2020/12/MagistritooAune-Suve-Kutt2020avalik.pdf

Tallinna Ülikool. (s.a.). *Õpetaja ja õppimine*. https://www.tlu.ee/opmat/ka/opiobjekt/RKA6004/Kasvatusteaduse_pohimoisteid/petaja__ppimine.html

Tartu Ülikool. (s.a.). *Praktikajuhendaja – juhendab üliõpilast*. https://sisu.ut.ee/praktikajuhendaja/juhendab-uliopilast/

Tartu Ülikool. (2023). *Suunis tehisintellekti kasutamiseks õppetöös*. https://ut.ee/et/sisu/tartu-ulikooli-suunis-tehisintellekti-kasutamiseks-oppetoos

Tartu Ülikooli Viljandi kultuuriakadeemia lõputööde juhend. (2024) https://viljandi.ut.ee/sites/default/files/2024-12/T%C3%9C%20VKA%20l%C3%B5put%C3%B6%C3%B6de%20juhend%202024_0.pdf

Taru, M. (2013). Noorsootöö hindamise pidepunkte. *Noorteseire aastaraamat 2013* (lk 35–44). Tervise Arengu Instituut. https://www.tai.ee/sites/default/files/2021-03/141260513992_Noorteseire_aastaraamat_2013.pdf

Tuisk, T., Malleus-Kotšegarov, E., & Aus, K. (s.a.). Isemääramisteooria rakendumine loovtööde protsessi toetamisel. *Tallinna Ülikool.* https://www.tlu.ee/opmat/HTI/loov_ja_uurimistood/isemramisteooria_rakendumine_loovtde_protsessi_toetamisel.html

Veigel, M. (2015). Citizenship education in non-formal learning: Case of Estonian youth work. *Problems of Education in the 21st Century,* (lk 87, 89, 90*)*. https://www.scientiasocialis.lt/pec/node/files/pdf/vol68/84-96.Veigel_Vol.68_PEC.pdf

Väli, R. (2014). *Teadmise ülekande Allikate mängu põhjal* (lõputöö). Tartu Ülikooli Viljandi Kultuuriakadeemia. https://dspace.ut.ee/server/api/core/bitstreams/e299a79a-43fc-44f1-8d07-043aab898ba5/content

Õpikogumik. (2025). *Noorte Kotkaste VI järk*. OPIQ. https://www.opiq.ee/Kit/Details/358

Õpetajaameti infoveeb. (s.a.). *Nüüdisaegne õpikäsitus*. https://opetaja.eu/nuudisaegne-opikasit

Lisa 1 *Uurimisküsimused*

Uurimuse eesmärk: anda ülevaade KL noortejuhtide juhendamispädevuse tugevustest ja arenguvajadustest noorte õpetamisel
1. Kuidas kirjeldavad KL noortejuhid oma juhendamis- ja õpetamisoskusi?
Sissejuhatavad küsimused: 1. Kas Te soovite enne intervjuud minult midagi küsida? 2. Millises vanuses on teie juhendatavad Kaitseliidu noored? 3. Kui kaua olete tegelenud noorte juhendamisega KLs? **Põhiküsimused:** **1. Kaitseliidu noortejuhtide juhendamis- ja õpetamisoskused** 1.1 Kirjeldage palun, millised oskused on vajalikud noortejuhile Kaitseliidu noorte juhendamiseks teie arvates? 1.2. Millistest põhimõtetest te lähtute noorte juhendamisel? *1.2.1 Kuidas need põhimõtted väljenduvad Teie juhendamistegevuses?* 1.3. Milliseid keskkondi te kasutate noorte õpetamiseks Kaitseliidus? *1.3.1 Miks te just neid keskkondi kasutate?* 1.4. Millised olulised teadmised ja oskused on Teil endal olemas, mis võimaldavad noori õpetada? *1.4.1 Miks just need teadmised ja oskused on noorte õpetamisel olulised?* 1.5 Milliseid eesmärke te seate endale noorte juhendamisel ja õpetamisel? *1.5.1 Mille alusel Te otsustate, kas olete need eesmärgid saavutanud või mitte?* **Abi või lisaküsimused:** 1.6 Kas Te peate noorte juhendamisel oluliseks tulemust või protsessi? *1.6.1 Palun põhjendage oma seisukohta*
2. Kuidas Kaitseliidu noortejuhid valmistavad ette KL noori noorelt noorele õpetamisel?
Põhiküsimused: **2. Kaitseliidu noorte ettevalmistamine noorelt noorele töötubade läbiviimiseks** 2.1 Palun kirjeldage, kuidas tekib noorel idee, et ta võiks ise kaaslastele töötube läbi viia? *2.1.1 Milline noor on valmis Teie hinnangul kaaslasi õpetama?* 2.2 Kuidas otsustatakse, mida noor oma kaaslastele õpetama hakkab? 2.3 Kirjeldage palun konkreetse näite abil, kuidas noor töötoa läbiviimiseks valmistub? 2.4 Kellelt saab töötuba läbi viinud noor tagasisidet, kuidas tal töötoa läbiviimine õnnestus? 2.5 Milliseid probleeme on tekkinud noorel kaaslastele töötoa läbiviimisega? *2.5.1 Kuidas Teile tundub, mis on nende probleemide põhjuseks?* 2.6 Miks on Teie arvates vajalik, et noored juhendaksid oma eakaaslasi? **Abi või lisaküsimused:** (juhuks, kui 2.6 küsimuse vastuses see välja ei tule või on ebamäärane) 2.7 Milliseid eesmärke Te seate, kui te valmistate ette noori teistele noortele töötubade läbiviimiseks?

Uurimuse eesmärk: anda ülevaade KL noortejuhtide juhendamispädevuse tugevustest ja arenguvajadustest noorte õpetamisel

3. Missugused on Kaitseliidu noortejuhtide õnnestumised ja arenguvajadused noorte juhendamisel?

Põhiküsimused:

3. Õnnestumised ja arenguvajadused

3.1 Mida Te peate oma õnnestumiseks Kaitseliidu noorte juhendamisel?
3.2 Kas te peate oluliseks hoida ennast kursis kaasaegsete noorte juhendamise käsitustega?
3.2.1 Kuidas Te seda teete?
3.2 Kas Te olete onud edukas noorelt noorele õpetamist rakendades?
3.2.1 Mis seda Teile kinnitab?
3.3 Milliseid võimalusi on Teil kaitseliidus noorte oma õpetamis- ja juhendamisoskuste täiendamiseks?
3.4 Millisest toetusest võiks Teile veel kasu olla, et noorelt noorele töötubade läbiviimist õpetada?

Abi või lisaküsimused (juhul, kui vestluspartner ise vastates avab oma taustainfo juhendaja oskuste ja teadmiste kohta sihtotstarbeliste koolitusvajaduste alateema):
3.5 Millised takistused on Teid kõige rohkem noorte juhendamisel häirinud?
3.6 Kas pakutavad Kaitseliidu koolitused ja toetus vastavad Teie vajadustele?
3.6.1 Kui mitte, mida tuleks muuta?
3.7 Milliseid oskusi sooviksite arendada ?

Lisa 2 *Koodipuu*

Uurimuse eesmärk: anda ülevaade Kaitseliidu noortejuhtide juhendamispädevuse tugevustest ja arenguvajadusest noorte õpetamisel	
Uurimisküsimus	**Kategooria ja alakategooria**
1. Kuidas kirjeldavad Kaitseliidu noortejuhid oma juhendamis- ja õpetamisoskusi?	1.1Noorsootöötaja kompetentsid (tegevusnäitajad) *1.1.1 Noorte vajadustega arvestamine* *1.1.2 Noorsootööpõhimõtetest lähtumine* *1.1.3 Õpikeskkonna loomise ja õppemeetodite valimise oskus* *1.1.4 Õppimise eesmärgistamise oskus* 1.2 KL noortejuhi pädevuse saavutamine *1.2.1 KL eesmärkide tundmine* *1.2.2 Teadmiste omandamine KL baaskoolitustel* *1.2.3 Isamaalise kasvatuse läbiviimise oskus* 1.3 Juhendamise käigus omandatud oskused
2. Kuidas noortejuhid toetavad KL noori noorelt noorele õpetamisel?	2.1 Pädevus noore valmisoleku hindamiseks kaaslaste õpetamiseks *2.1.1 Noore vanus* *2.1.2 Noorel olemasolevad järguteadmised ja -oskused* *2.1.3 Noore motivatsioon õpetamiseks* 2.2 Pädevus jõustada noori kaaslaste õpetamisel *2.2.1 Eesmärgi seadmine* *2.2.1 Vastutuse delegeerimine* *2.2.3 Reflekteerimine koos noorega* 2.3 Noore arusaama kujumdamine juhendamise ppimise vajalikkusest *2.3.1 Info arusaadavus* *2.3.2 Usaldus noorte vahel*
3. Missugused on KL noortejuhtide õnnestumised (tugevused) ja arenguvajadused noorte juhendamisel?	3.1 Õnnestumised juhendamisel 3.1.1 Isiklike oskuste rakendamine Noortejuhi pidev enesetäiendamine 3.1.2 Noortejuhi üldpädevuste arengu toetamine mentorina 3.1.4 Veebikeskkondade rakendamine juhendamisel 3.1.5 Noortes huvi tekitamine juhendamise vastu

Uurimuse eesmärk: anda ülevaade Kaitseliidu noortejuhtide juhendamispädevuse tugevustest ja arenguvajadusest noorte õpetamisel	
Uurimusküsimus	**Kategooria ja alakategooria**
3. Missugused on KL noortejuhtide õnnestumised (tugevused) ja arenguvajadused noorte juhendamisel?	3.2 Väljakutsed juhendamisel *3.2.1 Noortejuhtide vähesus* *3.2.2 KL noortejuhtide ajaressursi piiratus* *3.2.3 Noortejuhide geograafiline paiknemine* *3.2.4 Noorelt noorele õpetamisega kaasnev bürokraatia* 3.3 Noortejuhi arenguvajadused *3.3.1 KL-spetsiifiliste teadmiste täiendamine* *3.3.2 Noorsootöö kompetentside omandamine* *3.3.3 Noorelt noorele õpetamise metoodika täiendamise kompetents*

Lisa 3 *Uuringu kokkuvõte: "Noorte osaluse ilu ja valu kodutütarde ja noorkotkaste pilgu läbi"*

Kaitseliidu organisatsiooni mõju noorele nende endi vaates	
Teadmised ja oskused	**Vastanute %**
Meeskonnatöö	75,2 %
Loogiline mõtlemine ja järelduste tegemine	49,0 %
Uute teabevahendite kasutamine teabe leidmiseks ja suhtlemiseks	31,4 %
Tõhusamalt õppimine	37,5 %
Esinemisoskus	37,8 %
Nooremate aitamine ja juhendamine	**63,7 %**
Arutelude käigus oma mõtete avaldamine	54,5 %
Läbirääkimiste pidamine ühiste lahenduste leidmiseks	41 %
Saavutused kogukonna või riigi huvides	42,7 %
Võimaluste leidmine isiklikuks või tööalaseks tulevikuks	44,1 %
Sündmuste ja noorteprojektide läbiviimine ja eelarvestamine	32,6 %
Loovate lahenduste leidmine	45,5 %
Heade ideede välja mõtlemine ja rakendamine praktikas	42,4 %

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Julia Gurjeva ,

(autori nimi)

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

Kaitseliidu noortejuhtide juhendamis- ja õpetamispädevuse tugevused ja arenguvajadused,

(lõputöö pealkiri)

mille juhendaja(d) on Külli Salumäe ,

(juhendaja nimi)

reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada Tartu Ülikooli digitaalarhiivi kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni;

2. annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi kaudu Creative Commonsi litsentsiga CC BY NC ND 4.0, 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.

Julia Gurjeva

18.05.2025.