

Tartu Ülikool  
Sotsiaalteaduste valdkond  
Narva kolledž  
Õppekava Noorsootöö

Jürgen Lankei

**NOORSOOTÖÖTAJATE VAADE KUTSEKINDLUST  
MÕJUTAVATELE ASPEKTIDELE TARTU ÜLIKOOLI NARVA  
KOLLEDŽI ÜLIÕPILASTE NÄITEL**

Bakalaureusetöö

Juhendaja: noorsootöö programmijuht ja nooremlektor Birgit Villum, MA

Narva 2024

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

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

Mina, Jürgen Lankei,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose „Noorsootöötajate vaade kutsekindlust mõjutavatele aspektidele Tartu Ülikooli Narva kolledži üliõpilaste näitel“, mille juhendaja on Birgit Villum, 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 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.

*Jürgen Lankei*

**20.05.2024**

## **ABSTRACT**

The aim of the bachelor's thesis is to identify the factors influencing the professional confidence of youth workers. The bachelor's thesis is topical because every year about fifty people enter the education in youth work, yet the youth field is plagued by a shortage of labour with people who have higher education obtained in youth work. In the theoretical part of the work, the author provides an overview of possible facilitating factors and hindering factors. The author has brought out all the youth work connected first-degree higher education curriculums and highlighted their similarities and differences. Additionally, the author brought out the competencies that the youth work graduates might have after completing the studies, and based on that, also created the links between the competencies and factors that either support or hinder the professional confidence of youth workers. The empirical part of the work presents an analysis based on the interview answers of seven students. As a result of the qualitative study, it was found that the knowledge acquired in higher education supports professional confidence in virtually all aspects, except for the salary issue, youth centre's resources, and colleagues. The main conclusion is that the youth work curriculums offered in the current educational landscape can provide graduates with diverse knowledge and skills to ensure professional confidence.

## SISUKORD

|                                                                                       |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------|----|
| SISSEJUHATUS .....                                                                    | 6  |
| 1. NOORSOOTÖÖTAJATE PROFESSIONAALSUS JA KUTSEKINDLUS.....                             | 8  |
| 1.1. Noorsootöö ja selle kujunemine.....                                              | 8  |
| 1.2. Noorsootöötajate professionaalsus.....                                           | 9  |
| 1.3. Noorsootööalane haridus ja täiendkoolitused .....                                | 15 |
| 1.3.1. Noorsootöö õppekavad Eestis.....                                               | 15 |
| 1.3.2. Noorsootööalased täiendkoolitused .....                                        | 22 |
| 1.4. Kutsekindlus .....                                                               | 23 |
| 1.4.1. Kutsekindlust tagavad ja takistavad tegurid teadusuuringute põhjal .....       | 23 |
| 1.5. Noorsootöö õppekavade lõpetanute pädevuste seosed kutsekindlusega .....          | 28 |
| 2. METOODIKA .....                                                                    | 30 |
| 3. UURINGU TULEMUSED.....                                                             | 32 |
| 3.1. Peamised tulemused.....                                                          | 32 |
| 3.1.1. Olulised tegurid noortevaldkonnas töötamise kutsekindluse suurendamiseks ..... | 32 |
| 3.1.2. Põhjused edasiõppimiseks ja elukutse vahetamiseks.....                         | 33 |
| 3.1.3. Ebasoodsad tingimused valdkonda sisenemiseks .....                             | 34 |
| 3.2. Arutelu, järeldused ja ettepanekud.....                                          | 35 |
| KOKKUVÕTE .....                                                                       | 39 |
| KASUTATUD KIRJANDUS.....                                                              | 42 |
| Lisa 1. Intervjuuküsimused .....                                                      | 45 |
| Lisa 2. Noorsootöö õppekavade moodulid .....                                          | 46 |

## SISSEJUHATUS

Noorsootöö on valdkond mis võimaldab noortel vaba tahte alusel tegutseda väljaspool formaalharidust, perekonda ja tööelu (Noorsootöö seadus, 2010, §4). Noorsootöötajatel seega on väga mitmekesine töö ja suur vastutus, et luua noortele mitmekesiseks arendamiseks sobivad tingimused. Seda tähtsam on noorsootöö alase hariduse sisu, mida tulevastele noorsootöötajatele tänasel päeval kõrgkoolides pakutakse. Noorsootöö on üsna professionaliseerunud valdkond ning noorsootöötajad oma valdkonna spetsialistid, kes peaksid töötama asjatundlikult. Siiski näitavad uuringud, et noortevaldkonnas töötavatel spetsialistidel on vaid 51% kõrgharidus ning vaid 18% noorsootöölane kõrgharidus. Iga-aastaselt saab noorsootööd kõrgkoolides omandada ca 60 inimest ning õppekavadel väljunud peaksid sisenema töömaailma. Seevastu valdkonda jõuab erialase ettevalmistusega noorsootöötajaid siiski pigem vähe. (Tallinna Ülikooli veebileht, 2024; Tartu Ülikooli Viljandi kultuuriakadeemia veebileht, 2024; Tartu Ülikooli Narva kolledži veebileht, 2024) Töötajate kutsekindlus on üldiselt üsna lai mõiste, mis kirjeldab töötaja valitud ametile kindlaks jäämist (Koop, 2015, lk 10). Nii saab eristada valdkonda tööle jääjaid, töökoha vahetajaid, ent siiski valdkonda jääjaid ning valdkonnast lahkujaid (Plecki jt, 2005). Ka Eestis on uuritud neid tegureid, mis võimaldavad hinnata, kas valdkonna töötajatel on rohkem kutsekindlust tagavaid või takistavaid tegureid. Seetõttu ongi erialased õpingud bakalaureusetöö autori hinnangul väga olulised, et kujundada välja meie tulevase noorsootöötajaid ning seda, kas nad jäävad valdkonda tööle või liiguvad edasi.

Kutsekindluse olemasolust, seda mõjutavatest teguritest ning hetkeolukorrast on tehtud uuringuid, kuid seda peamiselt hariduse valdkonnas ning käsitledes õpetaja ametit. Noorsootöötajatesõ osas on selliseid uurimusi läbi viidud väga vähe, mistõttu valis autor teema, mille uurimine võiks tõsta teadlikkust tulevaste noortevaldkonna spetsialistide ning nende tööandjate seas. Uurimisprobleem seisneb noortevaldkonna töötajate suures kaadrivoolavuses ning püsimatuses jääda valdkonda tööle peale õpingute lõppu. Paralleelne teema, mis ilmselt on väga sarnane ka õpetajate puhul, on noorsootöötajate järelkasvu probleem, mis on kujunenud ühiskonnas suureks valukohaks.

Töö eesmärk on selgitada välja tegurid, mis mõjutavad noorsootöö eriala lõpetanute kutsekindlust noortevaldkonnas. Käesoleva bakalaureusetöö aktuaalsus seisneb selles, et Haridus- ja Teadusministeerium on välja töötamas noorte- ja haridusvaldkonna töötajate tunnustamise kontseptsiooni ning seoses sellega ilmnevad ka mitmed tegurid, mis on seotud kutsekindluse tagamisega.

Selleks, et saavutada käesoleva bakalaureusetöö eesmärgid, on töö autor püstitanud kolm uurimisküsimust:

1. Millised on olulised tegurid noorsootöö õppekava lõpetanute noortevaldkonnas töötamise kutsekindluse tagamiseks?
2. Millistel põhjustel noorsootöö õppekava lõpetanud vahetavad elukutset?
3. Millised tegurid muudavad noorsootöö õppekava lõpetanute sisenemise noortevaldkonna tööturule ebasoodsaks?

Autor kasutab oma töös kahte sorti andmeid, milleks on nii intervjuudest saadud andmed, kui ka teadustekstidest ja uuringutest leitud andmed. Bakalaureusetöö teoreetilises osas loob töö autor teoreetilise konteksti, et anda töö lugejale taustinformatsiooni mõistmaks hetkeolukorda. Autor kasutas töö praktilises osas kvalitatiivset uurimismeetodit ning analüüsis uurimuse käigus läbi viidud seitsme intervjuu vastuseid, koostas sellest tulemuste ülevaate, järeldused ja arutelu.

Bakalaureusetöö koosneb kolmest peatükist, millest esimene annab teoreetilise ülevaate sellest, mis on noorsootöö ja kuidas see on kujunenud, milline on noorsootöö valdkonna professionaliseerumine, kuidas on võimalik omandada noorsootööga seotud haridust ja/või läbida täiendkoolitusi, mida tähendab kutsekindlus ja mis seda noorsootöötajate puhul mõjutab ning millised seosed on noorsootöö õppekava lõpetanute pädevuste ja kutsekindluse tagamise vahel. Töö teises peatükis annab töö autor ülevaate uurimuse metoodikast ning kolmandas peatükis toob välja uuringu peamised tulemused, järeldused ja ettepanekud.

# **1. NOORSOOTÖÖTAJATE PROFESSIONAALSUS JA KUTSEKINDLUS**

## **1.1. Noorsootöö ja selle kujunemine**

Noorsootöö ajalugu ulatub juba 19. sajandisse, mil loodi meie praeguste noorsootöö asutuste eelkäijad. Esimene noori puudutav seadus, noorsoo organiseerimise seadus, võeti vastu 1936. aastal. Aja jooksul on noorsootöö puhul muutunud selle eesmärk sõltuvalt riigikorrast ning poliitilistest suundumustest. Näiteks oli nõukogude perioodil kõige olulisem kommunistliku ideoloogia kujundamine ja nõukogude inimese kasvatamine. Taasiseseisvunud Eestis hakkas noorsootöö väga kiirelt arenema ning organisatsioonid, mis nõukogude perioodil laiali saadeti, taasloodi. Noorsootöö korraldati ringi ning 1999. aastal võeti vastu noorsootöö seadus ning loodi Eesti Noorsootöö Keskus, mis korraldas noorsootööd riigi tasandil vastavalt Haridusministeeriumi noorsooteenistuse väljatöötatud noortepoliitika raamistikule (Taru jt, 2013).

Aja jooksul on noorsootöö muutunud selgelt professionaliseerunud valdkonnaks. Professionalism on seotud otseselt elukutse ehk professiooni mõistega, mis näitab, millised tegevused ja ülesanded kuuluvad teatud ametigrupi kui professiooni juurde ja millised mitte. Professionaalsus näitab seda, kuidas mingil kindlal ametialal tegutsejad omavad kutsemeisterlikkust ning asjatundlikkust (Loogma 2013, lk 237).

Noorsootöö on tingimuste loomine noorte isiksuse mitmekülgsaks arenguks, mis annab neile võimaluse vaba tahte alusel tegutseda väljaspool perekonda, tasemeharidust ja tööelu (Noorsootöö seadus, 2010, §3).

Eesti Vabariigi seadusandliku võimu esindaja, parlament, on võtnud vastu seaduse, mis reguleerib noorsootööd. Selles seaduses on sätestatud, et noorsootöö korraldamine ja koordineerimine on kohaliku omavalitsuse kohustus. Kohaliku omavalitsuse valla- või linnavolikogu ülesanded selle õigusakti järgi on:

- 1) määrata noorsootöö prioriteedid omavalitsuses ja kehtestada nende saavutamiseks ülesanded valla või linna arengukavas;
- 2) kinnitada noorteühingute, noorteprogrammide ja noorteprojektide eelarvest toetamise põhimõtted, tingimused toetuse taotlemiseks ja maksmiseks, sealjuures vajaduse korral mõtleb läbi omaosaluse tingimused toetuse saamiseks, taotluste vormid ning aruandluse korra;



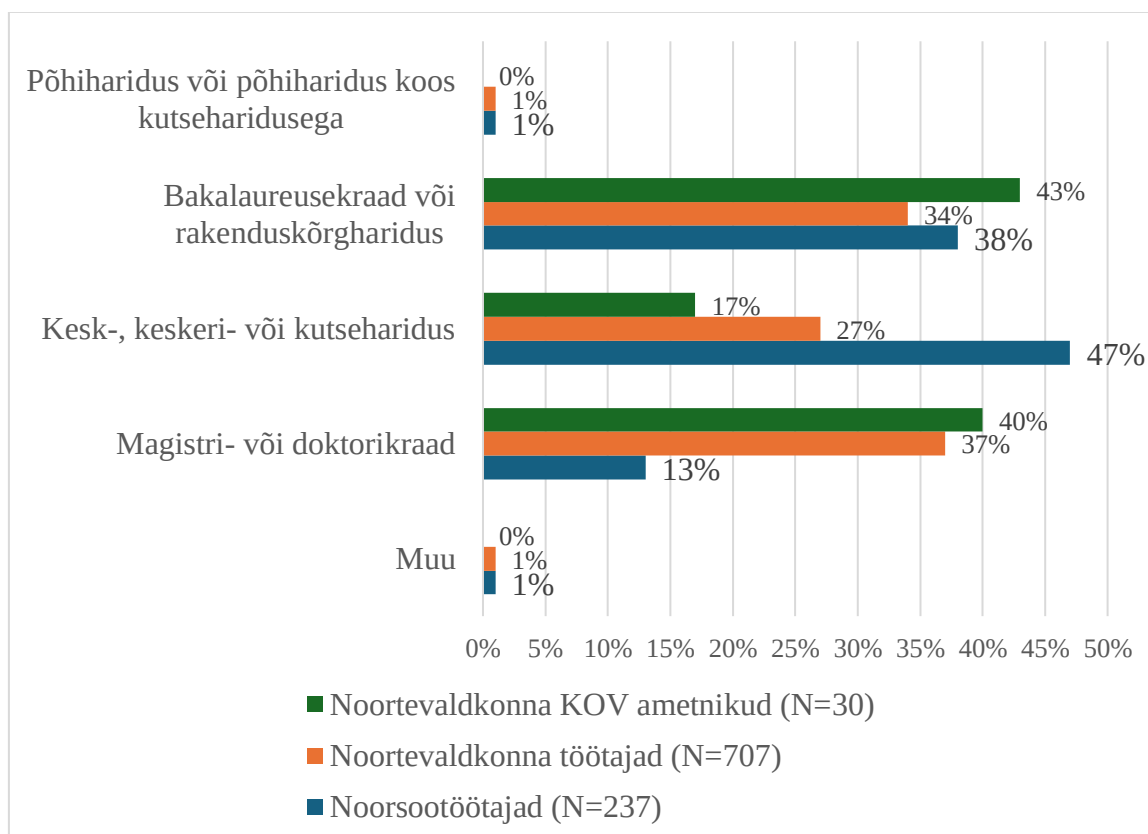
- 3) toetada eelarveliste vahendite olemasolul oma haldusterritooriumil tegutsevate noorteühingute programme ja projekte;
- 4) konsulteerida noortevolikoguga noorsootöö kavandamisel, läbiviimisel ja hindamisel, kui see olemas on;
- 5) täita muid noorsootöö korraldamisega seotud ülesandeid oma territooriumil.

(Noorsootöö seadus, 2010, §8).

## 1.2. Noorsootöötajate professionaalsus

Käesolevas peatükis annab autor ülevaate noorsootöötajate professionaalsuse ning praeguse haridustaseme ning koolitusvõimaluste kohta. Peatükis kasutab autor väljendit noortevaldkonna töötajad. Sinna hulka kuuluvad noorsootöötajad, kohaliku omavalitsuse ametnikud, noorteühingu või asutuse juhid, huvitegevuse juhendajad, huvikooli õpetajad ja juhid ning treenerid.

2023. aastal tehtud Eesti noortevaldkonna töötajaskonna töötingimuste uuringust (vt joonis üks) selgub, et küsitletud 237 noorsootöötajast omab kõrgharidust vaid 51%, neist 38% bakalaureuse- või rakenduskõrgharidust ja 13% magistri- või doktorikraadi, mis tähendab, et küsitletud 237 noorsootöötajast on kõrgharidusega ligikaudu 121 töötajat. (Kivistik jt, 2023)

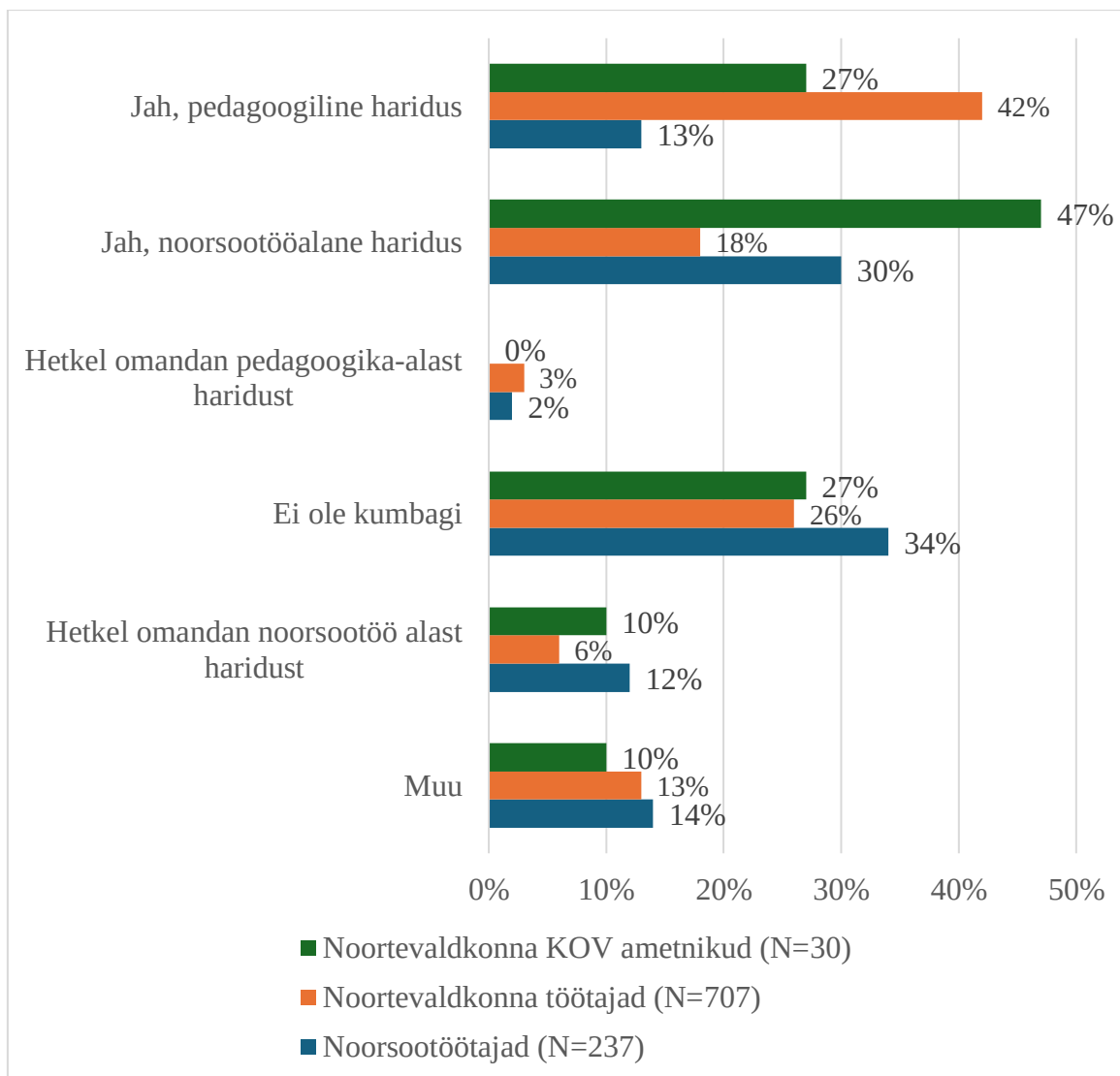


Joonis 1. Noortevaldkonna töötajate, noorsootöötajate ja KOV ametnike kõrgeim omandatud haridustase ametirühmade lõikes (Kivistik jt, 2023, Lisa 2, lk 3)

Kõrgharidusega noortevaldkonna ametnikke on KOV-is protsentuaalselt 83, mis tähendab, et 30 ametnikust omavad ligikaudu 25 ametnikku kõrgharidust. Kogu noortevaldkonna töötajaskonna (treenerid, huvikooli õpetajad, noorsootöötajad, huvitegevuse juhendajad, asutuse, noorteühingu või noorsooühingu juhid ning noortevaldkonnas ametnikud KOV-is) valimi koguarv oli 707 ning sellest on kõrgharitud 71% töötajatest ehk ligikaudu 502 töötajat omab bakalaureuse-, magistri-, doktorikraadi või rakenduskõrgharidust. (Kivistik jt 2023)

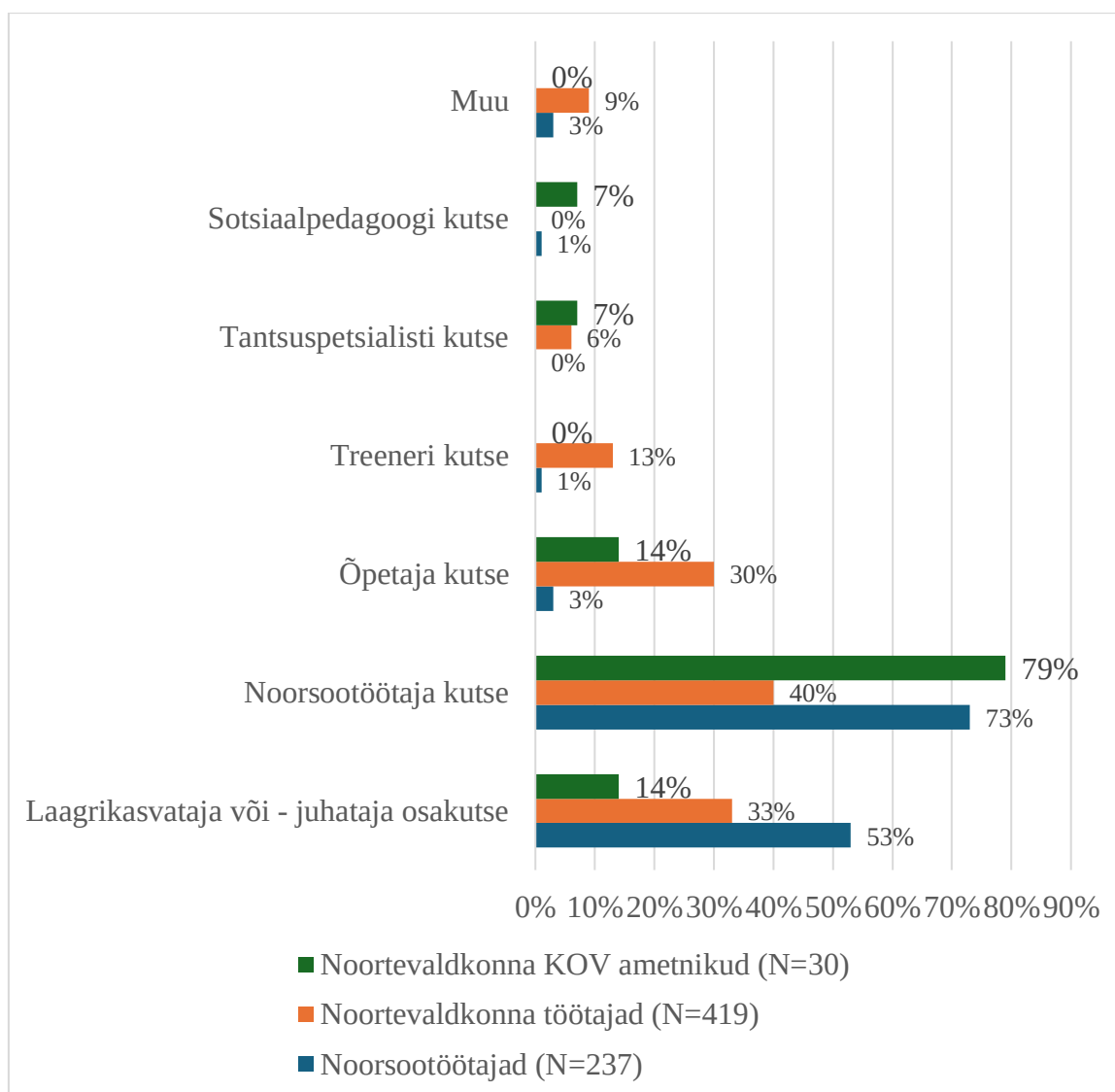
Joonisel kaks on näidatud noortevaldkonna töötajate ja noorsootöötajate erialane haridus või omandatav haridustase. 24% noorsootöötajatest on omandanud hariduse, mis ei ole noorsootöö ega pedagoogika alane, seda on väitnud ka 13% noortevaldkonna töötajatest. Noortevaldkonna töötajatest ei oma kumbagi haridust 26% ning 34% noorsootöötajatest ei oma kumbagi haridust. (Kivistik jt, 2023)

Noortevaldkonna töötajatest omandab pedagoogika alast haridust 3% vastanuid ning sama vastuse on andnud 2% noorsootöötajatest. 43 noortevaldkonna töötajat (6%) omandab hetkel noorsootöö alast kõrgharidust, noorsootöötajate protsent samas valdkonnas on kuue võrra suurem. Noorsootööalane haridus on 18% noortevaldkonna töötajatest ning 30% noorsootöötajatel. Seevastu on omandanud 42% noortevaldkonna töötajatest pedagoogilise hariduse, noorsootöötajate seas on see protsent 29 võrra väiksem. (Kivistik jt, 2023)



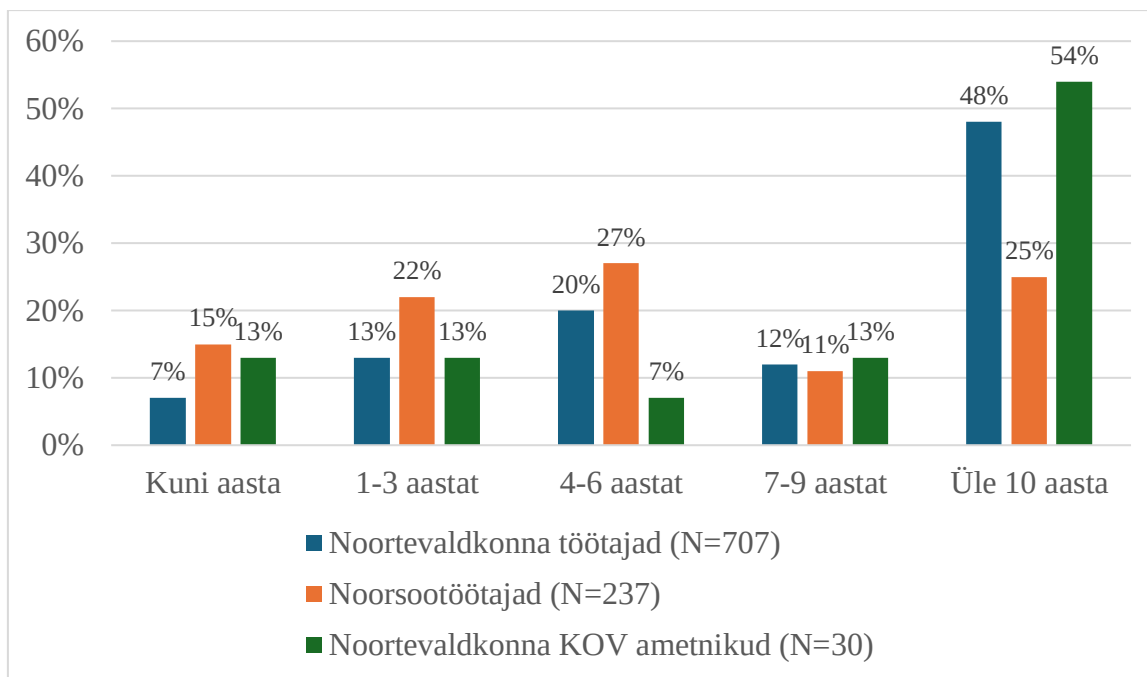
Joonis 2. Noorsootöötajate ja noortevaldkonna töötajate haridus (Kivistik jt, 2023, Lisa 2, lk 3)

Noortevaldkonna töötajate professionaalsust näitab ka kutse- või osakutsetunnistuse olemasolu (vt joonis kolm). 73% noorsootöötajatest ja 79% KOV noortevaldkonna ametnikest omab noorsootöötaja kutsetunnistust ning vastavad protsendid laagrikasvataja või – juhataja osakutse puhul on 53% ja 14%. Õpetaja-, treeneri-, tantsuspetsialisti, sotsiaalpedagoogi vm erialaga seotud kutsetunnistust esineb noorsootöötajate ja KOV ametnike seas pigem vähem. Kutsetunnistuse olemasolu viitab sellele, et valdkonnas töötavad kvalifitseeritud ja riiklikult tunnustatud inimesed, kellel on olemas noortega töötamiseks vajalikud teadmised, oskused ja hoiakud. (Kivistik jt, 2023)



Joonis 3. Noortevaldkonna töötajate, noorsootöötajate ja KOV ametnike omandatud kutse- ja osakutsetunnistused (Kivistik jt, 2023, Lisa 2, lk 9)

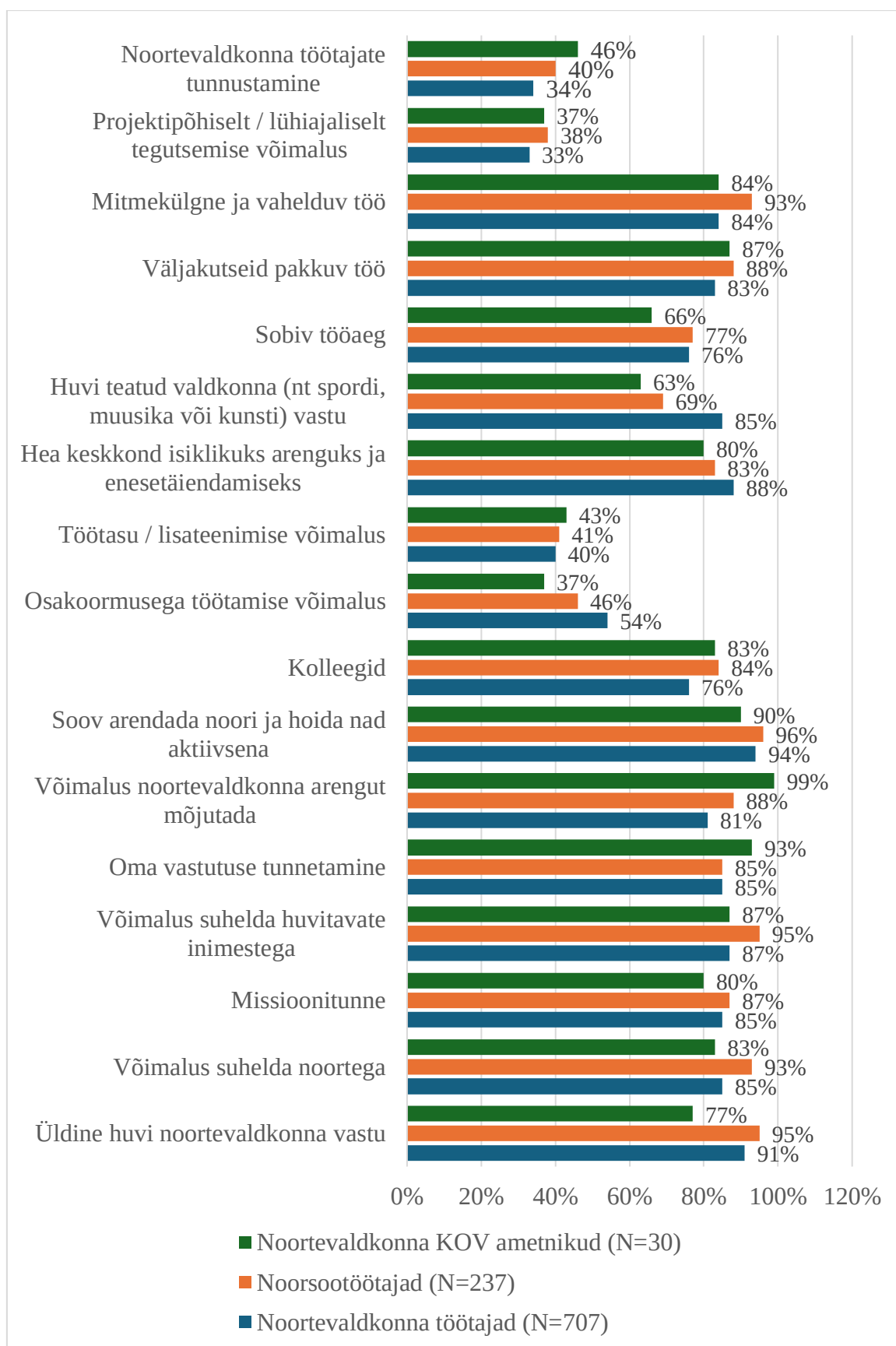
Professionaalsust noortevaldkonnas demonstreerib kenasti noortevaldkonna töötajate tööstaaz (vt joonis neli). Kuigi noortevaldkonna töötajate puhul on üldine töötamise kestvus valdkonnas 48% üle 10 aasta, siis noorsootöötajate seas on see 25% ning KOV ametnike seas 54%. Noorsootöötajate puhul leidub kõige enam inimesi, kes on valdkonnas töötanud 4-6 aastat. (Kivistik jt 2023)



Joonis 4. Noortevaldkonna töötajate, noorsootöötajate ja KOV ametnike töötamise kestvus noortevaldkonnas (Kivistik jt, 2023, Lisa 2, lk 11)

Motivatsioon valdkonnas töötada iseloomustab kindlasti Eesti noortevaldkonna töötajate professionaalsust (vt joonis viis). Noorsootöötajatele on kõige tähtsam üldine huvi valdkonna vastu ning KOV noortevaldkonna ametnikele võimalus suhelda huvitavate inimestega. Veel mõjutab noortevaldkonnas töötamist palju võimalus suhelda noortega (noorsootöötajate puhul) ning missioonitunne (mõlema puhul). Noortevaldkonna KOV ametnike puhul joonistub selgel välja asjaolu, et nad saavad otseselt noortevaldkonna arengut suunata, mis on nende jaoks ka äärmiselt motiveeriv. Noorsootöötajaid motiveerib kõige enam soov noori arendada ning neid aktiivsena hoida. Kõige vähem motiveerib noortevaldkonna töötajaid töötajate tunnustamine, projektipõhine või osakoormusega töötamine ning töötasu või lisaraha teenimise võimalus. Need tegurid viitavad sellele, et valdkonnas ei ole nende osas asjad hästi ning motivatsiooni suurendamiseks valdkonnas töötada, oleks vajalik nendega riigi poolt tegeleda ja neid arendada. (Kivistik jt, 2023)

NOORSOOTÖÖTAJATE VAADE KUTSEKINDLUST MÕJUTAVATELE ASPEKTIDELE TARTU  
ÜLIKOOLI NARVA KOLLEDŽI ÜLIÕPILASTE NÄITEL



Joonis 5. Noortevaldkonna töötajate, noorsootöötajate ja KOV ametnike töötamise kestvus noortevaldkonnas (Kivistik jt, 2023, Lisa 2, lk 31)

### **1.3. Noorsootöölane haridus ja täiendkoolitused**

#### **1.3.1. Noorsootöö õppekavad Eestis**

2024. aasta seisuga õpetatakse noorsootööd Eestis kolmes kõrgkoolis. Noorsootööd saab õppida Tallinna Ülikoolis (edaspidi TLÜ), Tartu Ülikooli Narva kolledžis (edaspidi TÜNK) ning Tartu Ülikooli Viljandi kultuuriakadeemias (edaspidi TÜVKA). Vaid Tartu Ülikooli Narva kolledžis on võimalik omandada antud valdkonnas bakalaureuse kraad, teistes kõrgkoolides saab seda omandada rakenduskõrghariduse astmes. Noorsootöölase haridust on võimalik omandada Tallinnas ja Viljandis sessioonõppes ning Narvas päevaõppes. Veel erinevustest – kui TLÜ ning TÜNKi nominaalne lõpetamise aeg on 3 aastat, siis selleks, et lõpetada Viljandi kultuuriakadeemia, tuleb käia koolis neli aastat. Alljärgnevalt analüüsitakse ainult esimese kõrgharidusastme noorsootöö õppekavasid. (Tallinna Ülikooli veebileht, 2024; Tartu Ülikooli Viljandi kultuuriakadeemia veebileht, 2024; Tartu Ülikooli Narva kolledži veebileht, 2024)

TÜVKA-s on õppekava “Kogukonnaharidus ja huvitegevus”, milles on kokku üheksa erinevat moodulit. Neist üks keskendub noorsootööle ning noorsootöötaja enesearengule. Mooduli läbinud õpilane mõistab noorsootöötaja õigusi, kohustusi ja vastutust, tunneb noortevaldkonna mõisteid, arenguid ning aktuaalseid probleeme, tunneb huvijuhi töövaldkondi ja -spetsiifikat, arvestab töötades noortega nende väärtuste, vajaduste ja huvide paljususega, loob sobivaid tingimusi ning keskkondi mitteformaalseks õppimiseks, väärtustab sündmuste korraldamisel nii traditsioone kui uuenduslikkust, rakendab võrgustikutööd kogukonna kaasamiseks noorsootöösse (Tartu Ülikooli Viljandi kultuuriakadeemia veebileht, i.a.). Moodul koosneb viiest erinevast ainekohast, milleks on huvijuhi ja noorsootöö praktika, huvijuhi professionaalsuse kujundamine, juhendamispädevus, noorsootöö alused ja noorsootöö keskkonnad. Mooduli õpiväljunditele tuginedes peab olema mooduli läbinud üliõpilane võimeline orienteeruma noortevaldkonnas, samas omab ta teadmisi ning pädevusi, kuidas töötada noortega nii, et ta ei astu üle kutse-eetikast ning suudab pakkuda mõtestatud tegevust erivanuses noortele. Küll aga on selle mooduli lõpetanud õpilane teadlik vaid huvijuhi töö spetsiifikast ning ürituste korraldamisest. Sellest lähtuvalt ei teki üliõpilasel eelmainitud mooduli läbimisel laiapõhjalist ettekujutust üldisest noorsootööst, vaid Viljandis on võetud suund kooli noorsootöötajate või huvijuhtide arendamisele ning koolitamisele. Spetsialiseerumissuuna

moodulitest on võimalik valida kaks noorsootööga tihedamalt seotud moodulit, milleks on loovtegevuse spetsialiseerumismoodul, kus üliõpilane saab omandada teadmiseid mängulistest õpimeetoditest, on teadlik tehnikate ja vahendite osas, millega saab toetada lapse või noore arengut, jms. (Tartu Ülikooli Viljandi kultuuriakadeemia veebileht, i.a.). Viljandi kultuuriakadeemiasse minnakse õppima kas praktiliste kaalutluse tõttu (nt elukoha lähedus või sessioonõppe olemasolu), aga ka soovitustest lähtuvalt spetsiaalselt huvijuhi eriala omandama (Kivistik jt, 2023, Lisa 4, lk 1). TÜVKA eriala tugevuseks peetakse selle pedagoogilist õppemoodulit ja suurt praktika mahtu (Kivistik jt, 2023, Lisa 4, lk 2).

Tallinna Ülikooli noorsootöö õppekaval on kokku 9 moodulit, millest neli on otseselt noorsootööle või noorsootöötajale keskenduvad. Noorsootöö alused, noorsootöö keskkonnad ja meetodid, noorsootöö praktikad, noorsootöö korraldamine ning valdkondlik võõrkeel. Nendele moodulitele lisaks on selles ülikoolis veel kohustuslik läbida üleülikooliliste ainete moodul, uurimistöö moodul, vabaainete moodul ning õpingud tipnevad üliõpilase teadmiseid hindava lõpueksamiga. Selle õppekava eesmärgiks on kujundada põhiteadmised, mis tagavad oskuse juhtida, suunata, korraldada ja analüüsida noorsootööd; toetada pädevuste omandamist noorsootöö valdkonnas töötamiseks; luua valmisolek elukestvaks õppeks ja professionaalseks arenguks ning õpingute jätkamiseks magistriõppes (Tallinna Ülikooli veebileht, i.a.). Eesmärkide saavutamiseks on õppekavale seatud õpiväljundid, milleks on: sõnastab noorsootöö eriala põhimõisted, lähtekohad ja eesmärgid ning analüüsib eriala aktuaalseid probleeme ja nende lahendusvõimalusi, omab süsteemset ülevaadet rahvusvahelisest ja riiklikust noortepoliitikast ning noorsooliikumise ja -töö ajaloost ning tõlgendab noorsootöö seadusandlust, analüüsib ja rakendab omandatud teadmisi ja oskusi erialaseks arenguks ja noorte arengu toetamiseks, planeerib, juhib, teostab ja analüüsib noorsootöö valdkonna protsessipõhiseid tegevusi ja projekte, kasutab interaktiivseid ja kaasaegseid keskkondi, meetodeid ja IKT-vahendeid informatsiooni kogumiseks ja teabe edastamiseks. (Tallinna Ülikooli veebileht, i.a.) Tallinna Ülikooli lähedavad üliõpilased noorsootööd õppima nii asukoha, raha kui ajaressursi tõttu. Mitmete üliõpilaste puhul andis lisakaalu Tallinnasse õppima minekuks toimiv lastehoid, mis võimaldab väikelaste kõrvalt kergemini haridust omandada (Kivistik jt, 2023, Lisa 4, lk 1). Tartu Ülikooli Narva kolledži noorsootöö õppekava on tervikliku ülesehitusega, hõlmates laia valikut teemasid ja moduleid, mis on olulised noorsootöö valdkonnas. Kogu õppekava koosneb kuuest põhimoodulist, mis omakorda jagunevad mitmeks erineva sisuga, kuid siiski väga vajalikuks osaks. Esimesed kolm moodulit keskenduvad otseselt noortega seotud valdkondadele, nagu noorte psühholoogia, areng ja suhtlemine. Ülejäänud kolm moodulit

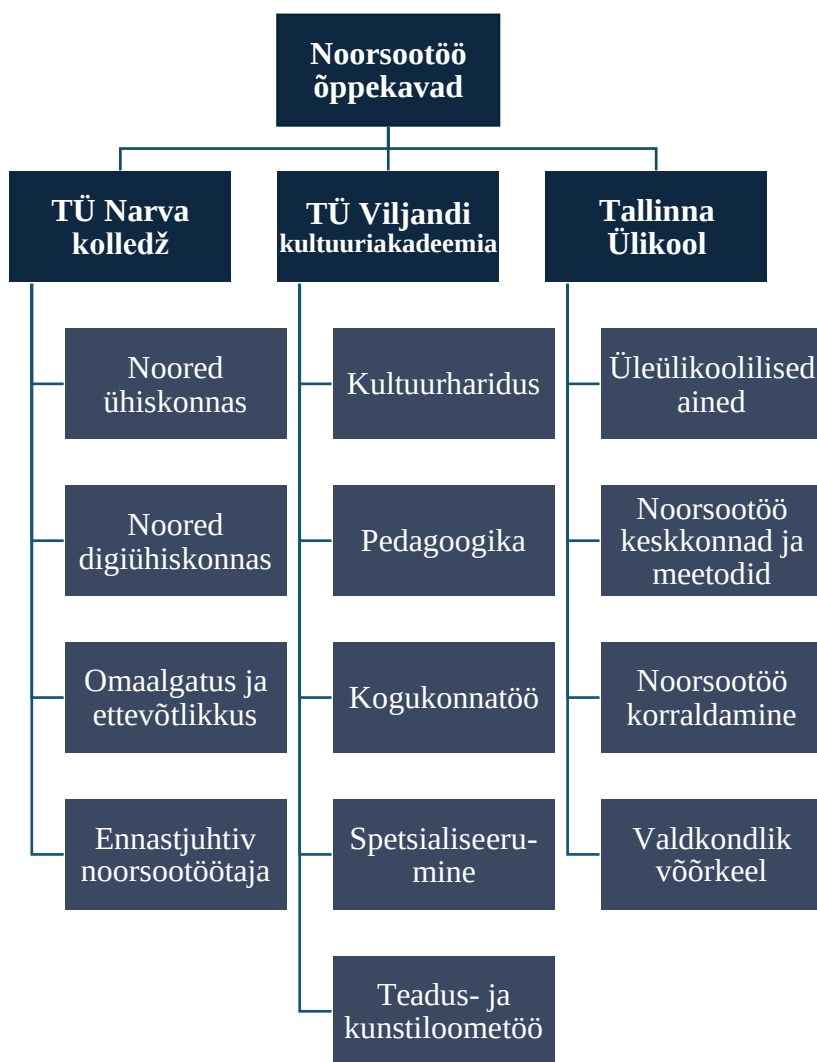


aga uurivad töö hõlbustamise ja silmaringi avardavate aspektidega seotud teemasid, näiteks võõrkeelte õppimine ja kultuuridevaheline suhtlus. Lisaks nendele temaatilistele moodulitele on õppekavas vaba ja valikainete moodul, mis võimaldab üliõpilastel süvendada oma teadmisi valitud valdkonnas ja täita Euroopa ainepunktide süsteemi nõudeid. Samuti peab iga tudeng läbima lõputöö mooduli, mis võib lõppeda kas lõpueksami või bakalaureusetöö kaitsmisega. Õppekava eesmärk on varustada üliõpilasi vajalike teadmiste ja oskustega, et nad oleksid võimelised juhtima, suunama, korraldama ja analüüsima noorsootööd ja, et nad oleksid pädevad tegemaks tööd kohalikes valdades ning linnades seeläbi olles hea analüüsivõimega ning arenemisvõimelised. See pakub laiapõhjalist arusaama noorte arengust ja vajadustest ning valmistab üliõpilasi ette tegutsemiseks mitmesugustes noortega seotud keskkondades. Antud õppekava läbija on võimeline tegema tööd kohalikus omavalitsuses, samuti on lõputöö kaitsnule omistatud õigus, arendada enda teadmiseid edasi magistriõppes sarnasel erialal ning seeläbi saades juurde pädevusi töötamiseks atraktiivsetel kohtadel, sealhulgas riigi otseses alluvuses olevas Haridus- ja Teadusministeeriumis. Eesmärkide saavutamiseks on õppekavale seatud õpiväljundid, milleks on: sõnastab noorsootöö eriala põhimõisted, lähtekohad ja eesmärgid ning analüüsib eriala aktuaalseid probleeme ja nende lahendusvõimalus, samuti on igale moodulile lisatud eraldi õpiväljundid, mille läbimisel on tudengitel vastav kompetents või pädevus omandatud. (Tartu Ülikooli Narva kolledži veebileht, i.a.) TÜNKi minnakse õppima kas programmi juhi soovitusel ja kutsel ning lisaks on vene keelt emakeelena kõnelevatel inimestel läbida kas eesti keele aasta (välismaalastel) või süvendatud eesti keele õpe, mis teeb ülemineku eesti keelele lihtsamaks (Kivistik jt, 2023, Lisa 4, lk 1).

Kõrgkooli noorsootööd õppima lähevad laias laastus kaht tüüpi õppurid – kas otse keskkoriduse järgselt või peale noortevaldkonnas tööle asumist. Kui värsked keskkoridusega õppurid on mingites üksikutes üldainetes edasijõudnumad kui töötavad üliõpilased, siis töökogemusega üliõpilastel on reeglina erialaainetes rohkem teadmisi ja oskuseid ning õpingud võimaldavad oma tööle saada täiendava vaate või vajadusel teha tööelus muudatusi (Kivistik jt, 2023, Lisa 4, lk 1).

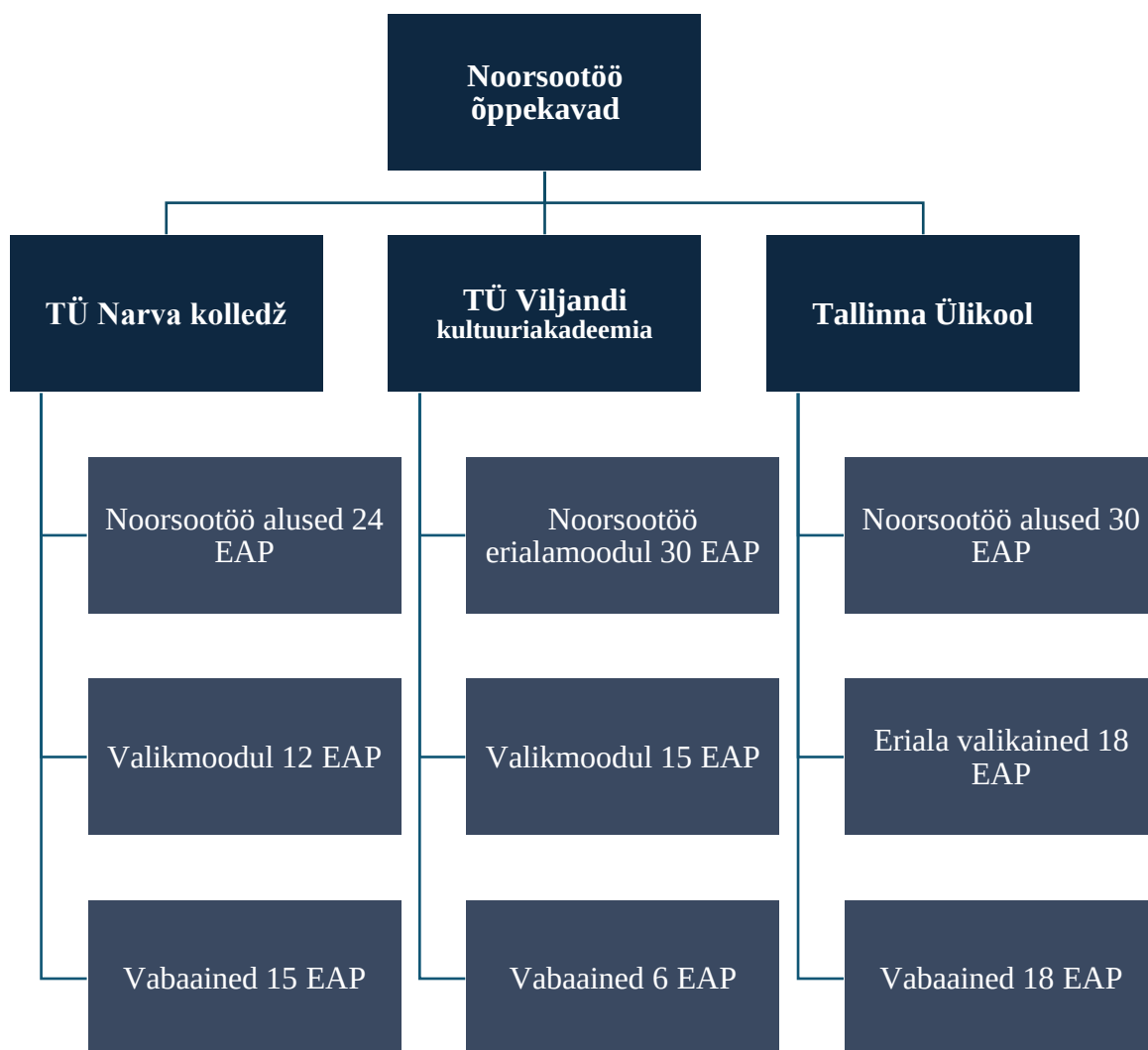
Joonis kuus kirjeldab noorsootöö õppekavade moodulite erinevusi, millest nähtub, et kolm õppekava on keskendunud erinevatele suundadele. Näiteks TLÜ-s keskendutakse rohkem noorsootöö keskkondadele ja meetoditele, noorsootöö korraldamisele ning erialasele võõrkeelele. TÜVKA-s keskendutakse peamiselt kultuuri- ja kogukonnatööle, millel on ka oma pedagoogiline suund. TÜNK-is on rõhk noorte olukorral ühiskonnas (sh digiühiskonnas), noorte omaalgatusel ja ettevõtlikkusel ning noorsootöötaja enesejuhtimisel.

(Tallinna Ülikooli veebileht, 2024; Tartu Ülikooli Viljandi kultuuriakadeemia veebileht, 2024; Tartu Ülikooli Narva kolledži veebileht, 2024)



Joonis 6. Noorsootöö õppekavade moodulite peamised erisused (koostatud töö autori poolt tuginedes õppekavade andmetele)

Peamised sarnasused kolme õppekava vahel on seotud noorsootöö alustega (vt joonis seitse). Lisaks on kõikidele õppekavadel olemas nii valik- kui vabaainete moodulid. Küll aga saab öelda, et vabaainete puhul ilmnesid üsna suured mahulised erinevused.



Joonis 7. Noorsootöö õppekavade moodulite peamised sarnasused (koostatud töö autori poolt tuginedes õppekavade andmetele)

Vaadeldes vabaainete mooduli õpiväljundeid, saab öelda, et TÕNK-is on selle eesmärk anda üliõpilastele teadmisi ja kogemusi, mis arendavad üldoskusi ja loovad eeldused magistriastmesse õppima asumiseks. TÕVKA on jäetud mooduli õpiväljundid sõltuma valitud vabaainete väljunditest. Valitud ainete lõikes kujunevad mooduli õpiväljundid ka TLÜ-s, ent seal on lisaks märgitud ka C1 eesti keele oskuse valdamine, kui üliõpilane on emakeelt teise keelena kõnelev. (Tallinna Ülikooli veebileht, 2024; Tartu Ülikooli Viljandi kultuuriakadeemia veebileht, 2024; (Tartu Ülikooli Narva kolledži veebileht, 2024)

Valikmoodulite puhul on TÜNK sarnase lähenemisega nagu teised õppekavad olid vabaainete mooduli puhul ning seal moodustuvad õpiväljundid valitud ainetest. Lisaks on selles moodulis välja toodud ka võõrkeelte valdamine. TÜVKA valikmoodul on keskendunud rahvusvahelisele õpikogemusele. TLÜ keskendutakse spetsiifilistele noorsootöö sihtgruppidele ja nende vajadustele, õigusaktidele, haridustehnoloogilistele vahenditele ning interdistsiplinaarsusele. Noorsootöö alusmoodulid on kõigil kolmel õppekaval suhteliselt sarnased. (Tallinna Ülikooli veebileht, 2024; Tartu Ülikooli Viljandi kultuuriakadeemia veebileht, 2024; Tartu Ülikooli Narva kolledži veebileht, 2024)

TÜNKi ja TLÜ sarnasustena saab välja tuua praktika mooduli, kus üliõpilane omandab praktilise kogemuse noorsootöös, suudab selgitada inimestele noorsootöö sisu, teab, kuidas teoreetilised teadmised praktikas tööle panna. Nii TÜNK-is, kui ka TLÜ-s peab üliõpilane, kooli lõpetamiseks, sooritama bakalaureuseeksami või bakalaureusetöö. TÜNK ja TÜVKA sarnanevad üldainete moodulis oleva õppijakesksuse ning ettevõtluse väljundi tõttu. (Tallinna Ülikooli veebileht, 2024; Tartu Ülikooli Viljandi kultuuriakadeemia veebileht, 2024; (Tartu Ülikooli Narva kolledži veebileht, 2024)

Noorsootöö üliõpilased toovad kõigi kolme õppekava puhul välja täiendavad teadmised ja oskused erivajadustega noortega ja riskinoortega töötamiseks, mida hetkel õppe läbimisel saab liiga vähe (Kivistik jt, 2023, Lisa 4, lk 2-3).

Vaadeldes õppekavade peamisi erisusi moodulites, joonistuvad välja lõpetavate noorsootöötajate pädevused, st iseloomustus, millised noorsootöötajad ühest või teisest ülikoolist väljuvad (vt tabel üks). Võrdlusest nähtub, et Narvas õppekava lõpetanud on sisuliselt koostöised ettevõtlikud projektijuhid, kes tunnevad digivahendeid ja tööd noortega ning oskavad end juhtida oma karjääritel, sh hoides oma vaimset, füüsilist ja emotsionaalset tervist ja järgides noorsootöötaja kutse-eetikat. Viljandist tulevad noorsootöö maastikule noorsootöötajad, kellel on head pedagoogilised, kultuurivaldkonna ja kogukonnatöö aluste teadmised ja oskused neid rakendada, nad on loovad ja oskavad loomeprotsesse noortes suunata. TLÜ-st tulevad koostöised noorsootöö meetodeid ja keskkondi tundvad noorsootöö spetsialistid, kes tunnevad noorsootöö korraldust ja noortepoliitikat, teevad info- ja võrgustikutööd ning analüüsivad kõiki neid valdkondi. Seega on võimalik öelda, et kõigil kolmel õppekaval on oma eriomane suund, sest lõpetajate pädevused on märgatavalt erinevad. (Tallinna Ülikooli veebileht, 2024; Tartu Ülikooli Viljandi kultuuriakadeemia veebileht, 2024; Tartu Ülikooli Narva kolledži veebileht, 2024)

Tabel 1. Noorsootöö õppekavade lõpetanute pädevused eriomaste moodulite põhjal (koostatud töö autori poolt tuginedes õppekavade andmetele)

| <b>TÜ Narva kolledž</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <b>TÜ Viljandi<br/>kultuuriakadeemia</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <b>Tallinna Ülikool</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Noorsootöötaja, kes on kursis digivahenditega töös noortega, teab nooruse ja noorte arengu käsitlemise teooriaid, oskab noortekultuure analüüsida ja seda oma töös kasutada, väärtustab ja rakendab noorsootöötaja kutse-eetikat oma töös, teab ja oskab rakendada (sotsiaalse) ettevõtluse ja projektijuhtimise aluseid, oskab noori kaasata ja ettevõtlikkusele suunata, oskab seostada muutuseid ühiskonnas ja planeerida noorsootööd vastavalt seostele, kujundab oma professionaalset enesearengut enesejuhtimise, -analüüsi jm kaudu ning hoiab oma vaimset, füüsilist ja emotsionaalset tervist, teeb lõimitult koostööd noortevaldkonna sidusvaldkondadega, oskab kasutada erinevaid noorsootöö meetodeid. | Noorsootöötaja, kes oskab arendada noortes üldpädevusi, tunneb pedagoogilisi aluseid, töötab hariduslike erivajadustega ja riskinoortega, lähtub noorsootöötaja ja õpetaja kutse-eetikast, tunneb kultuurivaldkonna aluseid ja kultuuriprotsesse, mõistab kogukonnatöö põhimõtteid, meetodeid ja selle kujundamist, oskab luua loovust arendava ja toetava keskkonna ning tunneb loomeprotsessi põhialuseid. | Noorsootöötaja, kellel on üld- ja sotsiaalpsühholoogia aluste teadmised, teeb valdkondade vahelist koostööd, tunneb hästi noorsootöö meetodeid ja keskkondi ning oskab neid kasutada, on kursis noorsootöö olemuse ja korraldusega ning tunneb ja analüüsib noortepoliitikat, teeb info- ja võrgustikutööd ning valdab erialast võõrkeelt. |

### 1.3.2. Noorsootöölased täiendkoolitused

Lisaks võimalusele õppida noorsootööd on võimalik osaleda noorsootöö alastel koolitustel. Selle valdkonna koolitusi pakub mitu organisatsiooni, sh näiteks Eesti Avatud Noortekeskuste Ühendus ning Eesti Noorsootöötajate Kogu.

Eesti Noorsootöötajate Kogu (edaspidi *ENK*) on kasvav noorsootöötajaid ühendav eriala- ja õpikogukond, mis pakub liikmetele mitmekülgseid võimalusi professionaalseks kasvuks, koostööks ja valdkonna arengusse panustamiseks (Eesti Noorsootöötajate Kogu, 2021). Eesti Avatud Noortekeskuste Ühendus (edaspidi *EANK*) on üle-eestiline noortekeskusi ühendav organisatsioon, mis teeb koostööd ja osaleb aktiivselt noortevaldkonna õpikogukonnas. Eesti ANK seisab selle eest, et noortekeskustes tehtav avatud noorsootöö on nähtav ja arusaadav, kohalikud ja riiklikud otsused on tehtud noortekeskuste vajadustest lähtuvalt ning noorsootöötajatel on olemas ressursid ja võrgustiku tugi kvaliteetse teenuse pakkumiseks noortele (Eesti Avatud Noortekeskuste Ühenduse veebileht, i.a.). Lisaks pakuvad ka erinevaid koolitusi muud asutused, sh riigi tasandil, näiteks Haridus- ja Noorteamet ja ka Haridus- ja Teadusministeerium.

Peamised koolitussuunad, mida hetkel valdkonnas läbida saab, on seotud uimastiennetuse, kaasamise, rahvusvaheliste võimaluste ning mitteformaalse õppe meetoditega (Mitteformaalne veebileht, i.a., Juhan - täiendkoolituste infosüsteem, i.a.). Samuti saab läbida koolitusi sõnumite seadmiseks, mobiilsete noorsootöötajate traumateadlikkusest, KOV spetsialistide suunal (Eesti Noorsootöötajate Kogu veebileht, i.a.) ning noorte omaalgatuse toetamise osas (Eesti Avatud Noortekeskuste Ühenduse veebileht, i.a.).

Noorsootöötajatel, kes valdkonnas töötavad, on mitmeid vajadusi enesearenguks. Koolitamist vajatakse teemadel nagu eneseanalüüsi oskused, noortevaldkonna põhimõtted ja eesmärgid ning välisprojektides osalemine (Kivistik jt, 2023, lk 100-101). Sarnased teemad ilmnemise ka 2017. aastal läbi viidud noorsootöötajate koolitusvajaduse uuringust (Käger, Kivistik & Tatar, 2017), mistõttu võib tekkida küsimus, kas vahepealsetel aastatel ei ole endiselt neid pädevusi suudetud arendada või vastavaid täiendkoolitusi noorsootöötajatele pakkuda. Autori hinnangul võib see olla seotud tiheda kaadrivoolavusega. Erialaste pädevuste ja täiendkoolituste olemasolu, mis pädevuste arengut toetavad, on üks võtmetähtsusega aspekte, mida noorsootöötajad vajavad oma kutsekindluse tagamiseks (Mattingly, Stuart & VanderVen, 2020).

#### **1.4. Kutsekindlus**

Kutsekindlust mõistena eesti keeles ei ole. Selle mõtestamiseks kasutatakse sageli õpetaja koolitusega seotud mudeleid.

Plecki jt (2005) on jaganud õpetajad kutsekindluse järgi kolme gruppi:

- jääjad: jäävad tööle samasse kooli;
- liikujad: liiguvad teistesse koolidesse samas või erinevas piirkonnas või lähevad erakoolidesse;
- lahkujad: väljuvad õpetajakutsest kas ajutiselt või jäädavalt.

Sellist mudelit saab natuke kohandades aimu, mis on kutsekindlus ja kuidas see võiks noorsootöötajate puhul kehtida. Vasudevan jt (2019) ning Sutcliffe & Cooper (2023) on sellist jaotust kaudselt ka noorsootöötajatele kohandanud:

- püsivad noorsootöötajad – peale õpingute lõpetamist jätkavad tööd noorsootööasutustes;
- liikuva noorsootöötajad – peale õpingute lõppu vahetavad ametit, kuid jäävad valdkonda;
- lahkuva noorsootöötajad – peale õpingute lõppu lahkuvad ajutiselt või jäädavalt valdkonnast.

Püsivad noorsootöötajad võivad olla need, kes on õpingute käigus saanud oma kutseala valikule kinnitust, mistõttu motivatsioon valdkonnas töötada on veel kõrgem, kuna olemas on erialased pädevused ja hoiakud tööalal hakkama saamiseks. Liikuvad noorsootöötajad on need, kes proovivad ühes ja teises noorsootööasutuses erinevaid rolle, et leida enda jaoks see õige, ent teavad õpingute põhjal kindlasti, et erialavalik oli õige. Lahkuvad noorsootöötajad lahkuvad peale õpinguid või õpingute ajal kas ajutiselt või jäädavalt valdkonnast, sest on avastanud, et tegemist ei ole neile sobiva tööalaga. Seetõttu ongi erialaõpingud töö autori hinnangul väga olulised, et kujundada välja tulevast kutsekindlusest või selle puudumisest.

##### **1.4.1. Kutsekindlust tagavad ja takistavad tegurid teadusuuringute põhjal**

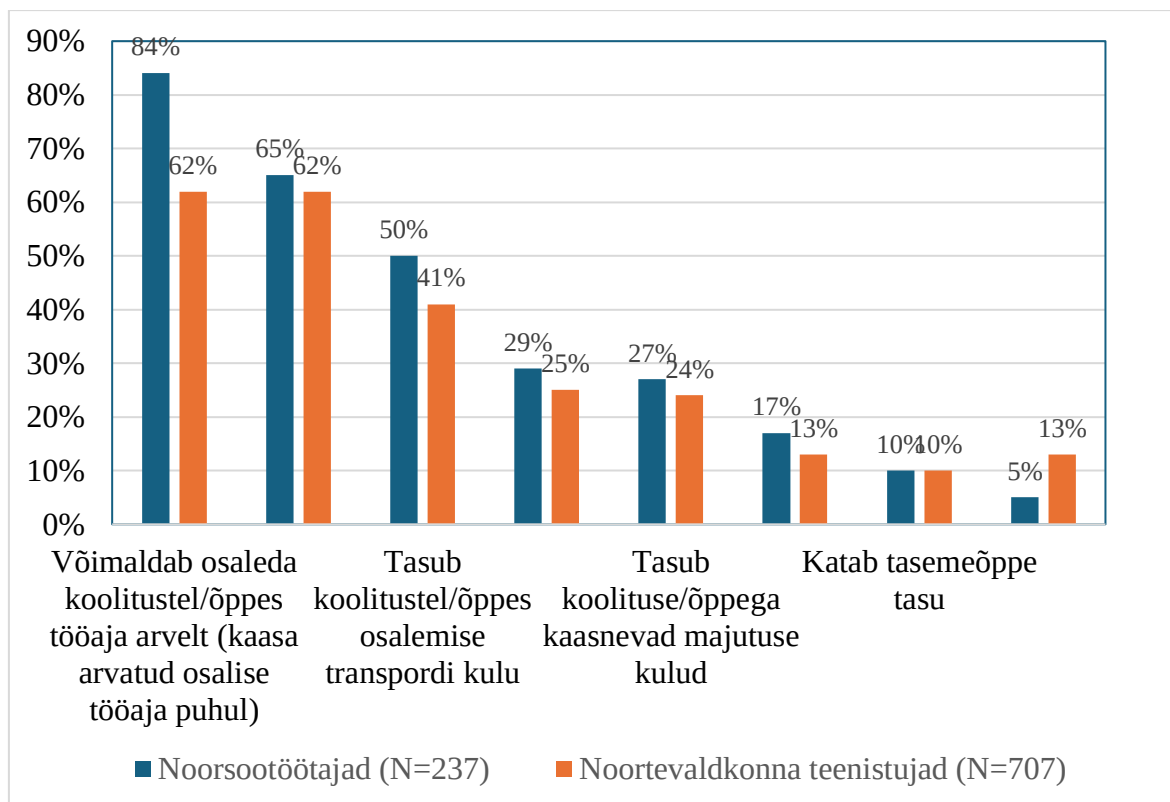
Darling-Hammond on 2003. aastal valminud uurimuses toonud välja neli peamist tegurit, mis mõjutavad õpetajate kutsekindlust. Nendeks on töötingimused, palk, ettevalmistus ning tugi algavale õpetajale mentori näol.

Cha ja Cohen-Vogel (2011) on loonud mudeli, milles on välja toodud kolm erinevat, kutsekindlust mõjutavat tegurit. Nad väidavad, et kutsekindlus sõltub kolmest tegurist.

Õpetajast tulenevad põhjused (*Teacher Characteristics*) (sugu, rass, haridus ja töökogemus). Tööga seotud põhjused (*Job-related factors*) (palk, professionaalne areng ja töötingimused) ning viimaseks teguriks on koolist tulenevad põhjused (*School Characteristics*) (suurus, asukoht, tase, õpilase ja õpetaja suhe ning õpilaste demograafilised omadused) (Cha & Cohen-Vogel, 2011). Siinses peatükis annab autor ülevaate teguritest, mis mõjutavad noorsootöötajate kutsekindlust teadusartiklite ja -uuringute põhjal.

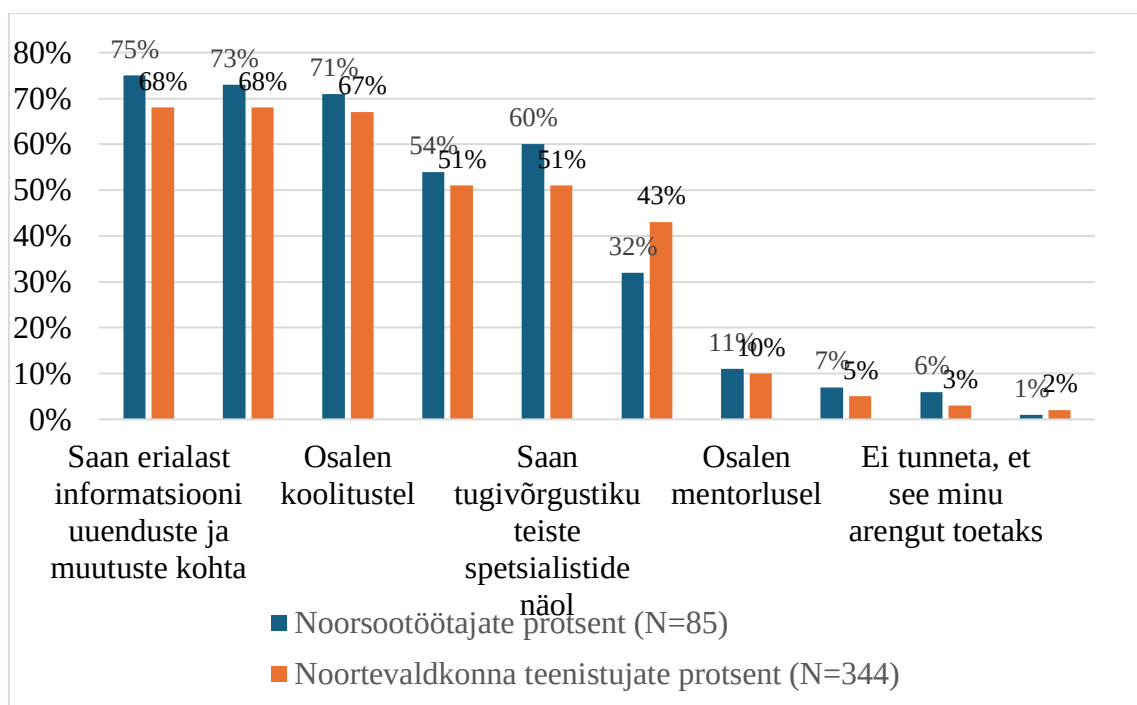
Eesti noortevaldkonna töötajaskonna töötingimuste uuringus on uuritud, kuidas toetab tööandja töötaja erialast arengut. Joonis kaheksa on kõikidest teguritest näidatud üks oluline aspekt, mis võib muuta ülikoolist tööturule sisenemise lihtsamaks. Üheks lisandväärtuse kujundajaks tööturul on koolituste või täienduskoolituste võimaluse olemasolu. Selle joonise kontekstis on küsitud 707 noortevaldkonna töötajalt, kuidas tööandja toetab nende erialast enesearengut. 84% noorsootöötajatest on võimalus osaleda täiendusõppes tööaja arvelt, ka osalise tööaja puhul, 66% katab tööandja täiendkoolituse tasust 50%. 237 vastanud noorsootöötajast peavad maksma koolituse maksumuse ise kinni, kuid tööandja katab transpordikulud. 10% vastanute puhul tagab tööandja tasemeõppe tasu, 17% noorsootöötajatest saab kasutada mentorluse või coachingu võimalusi ning 27% noorsootöötajate puhul tasub tööandja koolituse või õppega kaasnevad kulud. 29% vastanutele tagatakse vähemalt osaline töötasu koolitusel osalemise päeva eest.





Joonis 8. Noorsootöötajate erialase enesearengu toetamine tööandjate poolt (Kivistik jt, 2023, Lisa 2, lk 44)

Samuti on kutsekindluse tagamisel oluline roll erialasesse organisatsiooni kuulumisel. Joonis üheksa annab ülevaate mida pakub erialasesse organisatsiooni kuulumine noorsootöötajale.

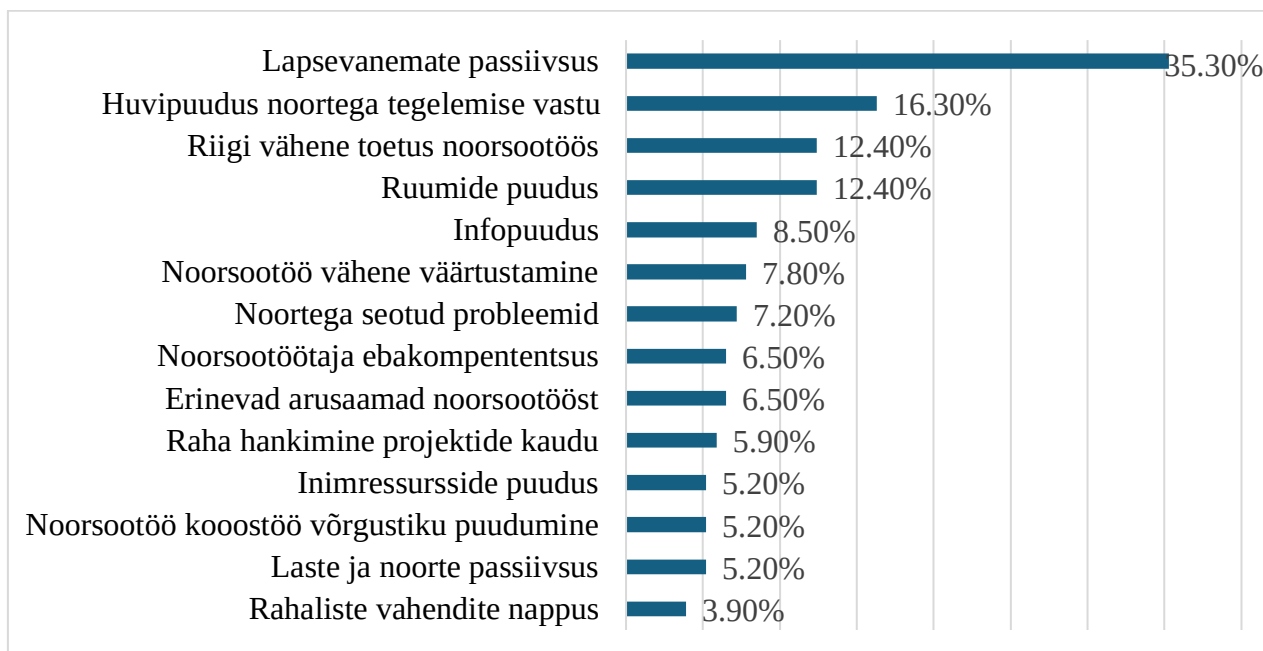


Joonis 9. Tegurid, mis toetavad erialast arengut organisatsioonis (Kivistik jt, 2023, Lisa 2, lk 46)

Erialasesse organisatsiooni kuulumine suurendab töötaja võrgustiku ning aitab üle saada nii mõnestki ees seisvast probleemist üle saada. Kujutatud võimalused, mida organisatsioon noorsootöötajatele saab pakkuda (motivatsioonipuudus, pädevuste puudus jms.. 85st noorsootöötajast 6% vastas, et nemad ei tunnet, et organisatsiooni kuulumine nende arengut toetaks. 7% töötajatest kasutab võimalust osaleda coachingul, 11% osalevad mentorlusel. 32% noorsootöötajatest peavad vajalikuks olla nähtav eriala spetsialistide seas. Üle pooltele noorsootöötajatele pakub rõõmu tugivõrgustiku tekkimine, 54% leiab, et organisatsiooni kuulumine annab võimaluse leida lahendus ühistele probleemidele. 71% noorsootöötajatest leiab, et organisatsiooni kuulumisel on lisandväärtuseks koolitustel käimise võimalus, 73% noorsootöötajate jaoks on organisatsiooni kuulumise kasu see, et neil on võimalus osaleda erialastel konverentsidel või seminaridel. Kõige rohkem noorsootöötajaid (75%) tunneb, et kuuluvus organisatsiooni annab neile informatsiooni uuenduste või muutuste kohta valdkonnas.

Barford ja Whelton (2010) on oma uurimuses väitnud, et noorsootöö väljakutsuva ja eristuva iseloomu tõttu on selles vallas töötavate inimeste läbipõlemise oht üpris suur. Üks põhilisemaid kutsealal töötamise takistusi ongi seetõttu läbipõlemine, isegi siis, kui töötamine on tegelikult huvitav ja väljakutseid pakuv. Läbipõlemist võib põhjustada nii töökeskkond kui ka stress, mida töö iseloom pakub (Vasudevan jt, 2019).

Meril Ümarik ja Krista Loogma on aastal 2005 koostanud noorsootöölase koolituse valdkonna raporti, milles on käsitletud probleeme (vt joonis kümme), mis võivad noorsootöö tegemisel ette tulla ning millega noorsootöötaja silmitsi peab seisma.



Joonis 10. Probleemid noorsootöö tegemisel (Ümarik & Loogma, 2005, lk 18)

Nagu nähtub jooniselt kümme, on lapsevanemate passiivsus üks suurimaid probleeme ning selle probleemi olemust tajus 35,30% noorsootöös töötavatest inimestest. Teiseks suuremaks probleemiks on huvipuudus noortega tegelemise vastu, mille puhul 16,30% tõi seda välja. Ühe probleemina toodi veel esile, et riik toetab vähe noorsootööd ning sama palju vastanutest (12,4%) nentis, et noorsootöö tegemist takistab ruumide puudus. 20 noortega tegelevat inimest väitis, et nende tööd pidurdab infopuudus ning 7,2% vastanuist märkisid, et noorsootööd on keeruline teha selle vähese väärtustamise tõttu. Peaaegu sama palju (7,2%) lisasid, et nende töö muutub raskemaks noortega seotud probleemide tõttu. Noorsootöötaja ebakompetentsus ning erinevad arusaamad noorsootööst on faktor, mis 15 inimese arust ei muuda noorsootöö tegemist hõlpsamaks. Samuti toodi välja, et raha hankimine erinevate projektide kaudu on tülikas ning takistab mitte formaalõppe tegevuste läbiviimist. Veel nenditi, et kooostöö võrgustiku puudumine, inimeste nappus või puudumine ning laste ja noorte passiivsus on tegurid, mille tõttu on noorsootööd keeruline teha. Kõige väiksem protsent töötajatest (3,9%) leidis, et noorsootöö tegemist takistab rahaliste vahendite nappus. (Ümarik & Loogma, 2005, lk 18)

### **1.5. Noorsootöö õppekavade lõpetanute pädevuste seosed kutsekindlusega**

Noortevaldkond on väga mitmekesine ning sellel on oma probleemkohad nagu igal teiselgi valdkonnal. Mitmed faktorid, sh rahalised ressursid ja lapsevanematega seotud probleemid, on midagi, mida kõrgkoolis õppimine tulevase noorsootöötaja töö puhul muuta ei saa. Küll aga saab välja tuua mõningad asjaolud, mida noorsootöö alase kõrghariduse omandamine võib tulevastele noorsootöötajatele kasuks tulla ning mis omakorda võivad suurendada ka nende kutsekindlust.

TÜNKi õppekava läbimisel on noorsootöötajatel võimalik omandada oskusi ja teadmisi, kuidas end juhtida tööl hakkama saamisel, kuidas kirjutada projekte ning juhtida noori oma töös. Kuna varasemad uuringud on näidanud, et erialase koostöövõrgustiku olemasolu on üks kutsekindlust suurendava mõjuga, saab öelda, et selle konkreetse õppekava lõpetanute jaoks on eriala omandamine suure tähtsusega. Kutseala kogukond, mida teistes kõrgkoolides ei pakuta, võimaldab noorsootöö üliõpilastel juba õppetöö käigus omandada endale vajaliku koostöö- ja tugivõrgustiku, et tööalale sisenemine oleks lihtsam (Žuravljova, 2021). Õppekava lõpetanud on saanud erinevaid võimalusi enesearenguks ning selleks, kuidas hoida ja taastada vaimse ja füüsilise heaolu tasakaalu (Tartu Ülikooli Narva kolledž, 2024). TLÜ noorsootöö õppekava lõpetanute puhul saab tuua välja, et neil on olemas sarnaselt Narva lõpetajatega, koostööoskused ja tugivõrgustik, ent see on omandatud erineval moel. Noorsootöö meetodite ja keskkondade tundmine ning nende kasutamine ja noorsootöö olemuse ja korraldusega kursis olemine aitab noorsootöötajaid ette valmistada reaalseks tööeluks ning see toetab samuti nende kutsekindlust. Lisaks eelmainitud oskustele ja teadmistele, on Tallinnas eraldi suund erialase võõrkeele omandamisele seatud, mis teeb ka erinevates projektides osalemise lihtsamaks. (Tallinna Ülikooli veebileht, 2024)

TÜVKA lõpetanuid iseloomustab suurem seos haridusvaldkonnaga, mis on valdkonnana tõenäoliselt rohkem väärtustatud, kui noortevaldkond. Seega on üldpädevuste arendamise oskus ja pedagoogiliste aluste tundmine kindlasti sellised pädevused, mille olemasolu toetab kutsealale püsima jäämist. Lisaks oskavad Viljandi lõpetanud töötada erivajadustega noortega ja riskinoortega, kelle puhul on kindlasti säärased erioskused kasulikud ning aitavad tööalal hakkamasaamist toetada. Võrreldes teiste kõrgkoolide õppekavadega, saavad Viljandi kultuuriakadeemia lõpetanud teistest enam loovuse arendamiseks vajalikke pädevusi. (Tartu Ülikooli Viljandi kultuuriakadeemia veebileht, 2024)

Kokkuvõtvalt saab öelda, et noorsootöö kõrgharidusega noorsootöötajad võivad saada tänu õppele rohkem eeliseid ja toetavaid tegureid, mis neid valdkonnas tööl hoiavad ka peale õppe

lõpetamist. Mitmed teadmised, oskused ja hoiakud on sellised, mis ei sõltu inimese iseloomu omadustest või tööandja võimalustest ja rahalistest ressurssidest, ent mis võimaldavad tagada tulevaste noorsootöötajate kutsekindlust palju rohkem.

## 2. METOODIKA

Käesoleva bakalaureusetöö koostamiseks kasutas autor kvalitatiivset uurimismeetodit, mis võimaldab mõista mõnd ainulaadset nähtust konkreetses kontekstis, keskenduses sealjuures inimeste subjektiivsetele kogemustele. Kvalitatiivse uurimismeetodi kasutamine võimaldab uurida ja mõista inimese sisemaailma, mis teha käitumist suunab. Läbi selle on võimalik uurida ka seda, kuidas mingeid tähendusi luuakse ja kuidas need mõjutavad inimeste valikuid (Strömpl, i.a.). Kvalitatiivne uurimismeetod võimaldas töö autoril uurida sügavamalt käesolevat töö teemat läbi intervjuueeritavate kogemuste. Bakalaureusetöö eesmärgi saavutamiseks viis autor läbi seitse poolstruktureeritud intervjuud.

Uurimuse käigus küsitleti noorsootöö õppekaval õppivaid ning lõpetanud nende kogemustele tuginedes. Töö autor kasutas mugavusvalimit (Rämmer, 2014). Autor küsitles peamiselt TÜNKi noorsootöö erialal õppivaid või lõpetanud tudengeid, et kindlustada vastuste saamine ja ühise konteksti mõistmine. Uurimuse läbiviimine võimaldas töö autoril mõista noorsootöö eriala lõpetanute seisukohti kutsekindluse tagamisel. Kogu sihtrühma valik tulenes uurimistöö teemast ning uurimuses osalenud isikute nimed on teada ainult töö autorile, sealjuures intervjuud on transkribeeritud anonüümselt.

Töö eesmärkide saavutamiseks koostati autori poolt intervjuuküsimused vastavalt uurimisküsimustele. Poolstruktureeritud intervjuude käigus küsitleti seitset oma valdkonnas töötavat inimest, kelle töö autor ise välja valis mugavusvalimi kaudu (Rämmer, 2014). Poolstruktureeritud intervjuu jääb olemuselt struktureeritud intervjuu ja struktureerimata intervjuu vahele, sest ühest küljest kasutatakse seal varem koostatud intervjuukava, kuid teisest küljest võib intervjuu läbiviimisel muuta küsimuste järjekorda ning küsida täpsustavaid küsimusi (Lepik, et al 2014)

Vestluse käigus sai töö autor vastused 12-le küsimusele, mis puudutasid nii kaudselt kui otseselt kolme esitatud uurimisküsimust.

Intervjuud viidi läbi kasutades hübriidtehnikat, st osapoolte vahel leiti sobivaim viis, kuidas küsimustele vastused leida. Valdavaks intervjuueerimise meetodiks oli vestlus, kuid lisaküsimuste tekkimisel küsis töö autor neid e-posti teel. Vestlus koosnes kolmest eraldi plokist ning igas plokis oli kolm kuni viis küsimust. Intervjuud viidi läbi vahemikus jaanuar kuni märts ning nende kestus varieerus 10 minutist kuni 30 minutini. Kõik intervjuud salvestati diktofoniga ning peale transkribeerimist salvestised kustutati. Kõiki uurimuses osalenuid teavitati salvestamisest ning kõik olid sellega ka nõus.

Uuringus kasutati analüüsimetodina kvalitatiivset sisuanalüüsi. Võrreldes teiste analüüsimetoditega, on kvalitatiivne sisuanalüüs oluliselt paindlikum ning see võimaldab töö autoril võtta arvesse ka ridade vahele jäävaid tähendusi, emotsioone jmt. (Kalmus, i.a.). Bakalaureusetöö autor on esitanud uurimuse tulemused sarnaselt uurimisküsimustele teemaplokkide kaupa. Pärast analüüsimist hävitati kõik kogutud andmed. Töö autori hinnangul ei esinenud uurimuse läbiviimisel mingeid eetilisi piiranguid, kuna kõiki uuringus osalejaid küsitleti eraldi ning intervjuudes arutatu jäi konfidentsiaalseks. Autor lähtus oma töös kolmest eelisest põhimõttest. Iga indiviid ja kogukond on ainulaadne ning seetõttu peavad võrdsus, ausus ja vastastikune lugupidamine olema inimestevahelise suhtluse aluseks. (Strömpl i.a.) Seetõttu andis töö autor intervjueeritavatele kogu uurimusega seotud infost ülevaate ja see räägiti ausalt ning põhjalikult läbi, et intervjueeritavatel ei tekiks hiljem mingisuguseid küsimusi.

Seoses asjaoluga, et käesoleva uurimuse valim on väike, ei saa tulemusi üldistada kogu Eestile ning see annab vaid osalise sissevaate TÜNKi noorsootöö eriala lõpetanud noorsootöötajate kogemustest.

### 3. UURINGU TULEMUSED

#### 3.1. Peamised tulemused

Käesoleva bakalaureusetöö autor esitab järgnevalt peamised uurimistulemused kolmes alapeatükis uurimisküsimuste kaupa.

##### 3.1.1. Olulised tegurid noortevaldkonnas töötamise kutsekindluse suurendamiseks

Selles peatükis teeb autor ülevaate viiest esimese intervjuuploki küsimusest, mis puudutavad kutsekindlust, olulisi tegureid valdkonda sisenemisel, noortevaldkonna hetkeseisu vastanute arvates, nende tööalast tulevikku ning tegureid, mis tõstaksid motivatsiooni valdkonnas töötamiseks.

Kutsekindlust mõistsid vastanud sarnaselt, keskselt läbivaks vastuseks osutus, et kutsekindlus tähendab intervjueeritavate jaoks peale õpingute lõppu valdkonda tööle jäämist.

*„Kutsekindlus seostub minu jaoks omandatud erialal töötamisega.“* (Kolmanda kursuse tudeng)

Kaks vastanut seitsmestst ei osanud vastata, mis tähendab nende jaoks kutsekindlus. Olulisteks teguriteks peeti kõigi poolt töötasu ning toetavate kolleegide olemasolu. Kaks vastanut lisasid, et nende jaoks ei ole vähem tähtis hoonete seisukord või töötingimused, kus nad töötavad. Samas peeti oluliseks, et õppetöö raames räägitaks noortevaldkonnast nii nagu see päriselt on, et peale õppe lõpetamist ei tekiks ebameeldivaid üllatusi. Veel toodi välja, et oluline on pakutava teenuse vajaduspõhisus. Kui vajaduspõhisust ei ole, siis ei soovita tööd valdkonnas teha. Vastanud on noortevaldkonna arengut hinnanud ühemõtteliselt ning selgelt. Kõikides vastustes tuuakse esile, et noortevaldkond on teinud 30 aasta jooksul suure arengu, kuid samuti mainivad vastanud, et palju on veel arenguruumi. Vastanud tõid välja, et noorsootöötajate profiil või noorsootöötaja amet on ühiskonnas alahinnatud, sest töö tulemust ei ole lühiajalises plaanis näha või ei ole see piisavalt esile toodud.

Kaks vastajat lisavad, et noorsootöö ei ole hierarhiaredelil samal tasemel näiteks haridusega. Üks vastanu tõi välja, et Eesti Vabariigis ei ole ühtset noorsootöö teenustaset ning see on igal pool erinev omavalitsuse rahastamise ja korraldamise tõttu. Tööalase tuleviku kohta olid vastanud eriarvamustel. Üks vastanu ei olnud kindel, kas tahab tulevikus töötada noortekeskuses. Kaks vastanut leidsid, et nende soov on panustada noorsootöö arengusse



ministeeriumis või kohalikus omavalitsuses töötades. Kolm vastanut soovivad jätkata või minna tööle noortekeskusesse.

*„Mina tean, kus ma olen juba ammu kuulunud. Ja see, kus ma olen, on avatud noorsootöö noortekeskuses.“* (Kolmanda kursuse tudeng)

Üks intervjuueeritav soovib ennast siduda koolikeskkonnaga vahetades mitteformaalõppe formaalhariduse vastu.

### 3.1.2. Põhjused edasiõppimiseks ja elukutse vahetamiseks

Selles alapeatükis annab autor ülevaate vastustest õpingute jätkamisest järgmisel kõrghariduse tasemel, üliõpilaste plaanidest peale ülikooli lõpetamist ning teguritest, mis mõjutavad inimesi vahetama noorsootöö teise elukutse vastu.

Kõik vastanud on arvamusel, et nemad noorsootööd magistritasemel edasi õppima ei lähe. Üks vastanu tõi välja, et magistriõppekava, mida pakub Tallinna Ülikool, teda ei kõneta ning ta valis seetõttu omale teise eriala Tartu Ülikoolis. Kaks vastanut leidsid, et neil ei ole mõtet edasi õppida, sest see ei ole perspektiivikas. Üks vastanu soovib vahetada elukutset ning õppida õpetajaks.

*„Ei, ma ei kavatse jätkata, tahan minna magistriõppesse õpetajaks, sest see on minu kodulinna ja see eriala on praegu nõutum.“* (Kolmanda kursuse tudeng)

Teine ei ole veel oma valikut langetanud. Üks vastanu läheb õppima muutuste juhtimist ning ühte vastanut kõnetavad rohkem vabaühendused ja nende arendamine, mistõttu ei soovi ta edasi noorsootööd õppida. Peale õpingute lõppu soovivad enamus üliõpilased jätkata tööd noortevaldkonnas. Üks vastanu ei olnud kindel, kus tahab tulevikus töötada. Kaks intervjuueeritavat mainisid, et tahavad realiseerida oma potentsiaali valdkonnas kohalikes omavalitsustes kas ametnike või spetsialistidena. Üks tõi välja, et tema soovib teha noortega tööd koolis, seevastu kolm vastanut soovivad töötada just noorsootöötajatena.

Peamine tegur, mis soodustab elukutse vahetust, on vastanute arvates kasin palk.

*„Raha on üks, üks selline asi, mis võiks nagu sundida nii-öelda noorsootöötajat elukutset vahetama.“* (Teise kursuse tudeng)

Lisaks on noorsootöötajatesse suhtumine ühiskonnas halb. Kaks vastanut lisasid, et neid mõjutavad noortekeskusele antavad rahalised vahendid, mis katavad vaid esmavajadused

ning erilist arendustegevust seetõttu teha ei saa. Samuti toodi välja, et noorsootöö on emotsionaalselt ja vaimselt väga raske ning töötajad võivad seetõttu läbi põleda.

### 3.1.3. Ebasoodsad tingimused valdkonda sisenemiseks

Intervjuu viimase ploki vastused annavad ülevaate üliõpilaste hirmudest valdkonda sisenemisel, võimalikest õppeainetest, mis aitavad kaasa valdkonnas püsimisele, tööturule sisenemisest peale ülikooli lõpetamist ning tudengite arvamus Narva kolledži noorsootöö õppekavast.

Viiel vastanul esines mingi hirm valdkonda sisenemise eest, kahel vastanul hirmud puudusid. Üks vastanu tundis muret oma keelelise ettevalmistuse ning vähese töökogemuse pärast. Kaks vastanut kartsid, et neil ei teki kontakti noortega või nad ei saa hakkama oma ülesannetega, üks intervjuueeritav ei teadnud, kas see töö talle sobib ning kas ta leiab endale meelepärase töö. Veel mainiti, et noorsootööd teevad pigem nooremad inimesed ning muretsetakse seetõttu, et neid ei võeta üldse tööle. Ülikoolis puudu jäänud teadmiste kohta uurides vastati, et kolledži õppekavasse on vaja sisse tuua psühholoogia ja eripedagoogikaga seotud õppeaineid, mis aitaksid tulevikus paremini tööalal hakkama saada.

*„Psühholoogiat sihukesel algtasemel ja erinevate olukordadega toime tulekut. Selleks, et mõista noori nende jaoks rasketes olukordades.“* (Kolmanda kursuse tudeng)

Samuti mainiti, et vajalik on teada sotsiaaltöö põhialuseid. Ühise nimetajana toodi välja, et praegu lõpetavatel tudengitel võib jääda puudu nendest teadmistest, mis aitavad lahendada noorsootöös igapäevaseid probleeme. Vastanud ei tunne, et nad saaksid noori piisavalt toetada, kui pole läbinud eelmainitud aineid. Vastanute arvates mõjutavad tööturule sisenemist järgmised tegurid: palk, kolleegid, töötingimused ning sisemine motivatsioon. Vähem tähtsaks ei peetud õhinapõhisust entusiasmi, keeleoskust ning töökogemust. Vastanute hinnang õppimisele oli üldjoontes positiivne ning eraldi toodi välja kaks õppeainet, mille läbimine palju juurde andis, milleks on “Meetodid Noorsootöös” ja “Kutseala kogukond”. Nende ainete läbimine andis üliõpilaste sõnul väga palju praktilisi teadmiseid juurde, mis aitavad tulevastel noorsootöötajatel hakkama saada noortega otse töötamises ning võrgustikutöös, mis on noorsootöö üks tähtsamaid osi. Veel toodi välja Narva kolledži lai õppekava, mitmed grupitööd ning positiivne märk oli see, et üliõpilasi kaasatakse pidevalt õppekava arendamisse.

Autor koostas intervjuu vastuste põhjal andmematriksi, et uurida, kas küsimuste vastused on omavahel seoses. Omavahel on seotud tegurid, mis soodustavad elukutse vahetamist ning

tegurid, mis mõjutavad noortevaldkonna tööturule sisenemist peale lõpetamist. Näiteks, kui suhtumine noorsootöösse on ühiskonnas halb ning rahalised vahendid noorsootöö korraldamiseks või arendamiseks on puudulikud, mõjutab see suure tõenäosusega ka töötingimusi, palka, noorsootöötajate sisemist motivatsiooni ning entusiasmi.

### **3.2. Arutelu, järeldused ja ettepanekud**

Uurimistöö eesmärgiks oli selgitada välja tegurid, mis mõjutavad noorsootöötajate kutsekindlust Narva kolledži üliõpilaste näitel. Esimese uurimisküsimuse puhul oli vajalik välja selgitada, millised on olulised tegurid noortevaldkonnas töötamise kutsekindluse tagamiseks noorsootöö õppekava lõpetanute seisukohast. Uurimuse teoreetilisest osast selgus, et teadusuuringute põhjal soodustavad tööle asumist mitmed tegurid näiteks tugivõrgustiku teke, koolitustel osalemise võimalus (Kivistik jt, 2023). Töö praktilisest osast tuli välja, et olulised faktorid lisaks eelmainitule on tööülesannetele vastav palk, toetavad kolleegid ja head töötingimused (sh hoonete korrasolek ning noorsootöö teenuse vajalikkus). Samuti toodi välja, et oluline on rääkida õppetöö raames valdkonna olukorrast nii nagu see tegelikult on, et valdkonda sisenemisel ei tekiks ebameeldivaid üllatusi. Sellest võib järeldada, et valdkonda siirduvate lõpetajate kutsekindlust mõjutavad tegurid kattuvad osati tööandjate poolt pakutavade hüvedega, kuid mitte täielikult. Intervjuudest selgus, et noortevaldkonnas on toimunud suur areng, kuid sellegipoolest on veel arenguruumi. Näiteks on noorsootöö valdkond alahinnatud, sest selle tulemusi ei ole kohe võimalik näha või ei tooda seda piisavalt esile. Sama selgus 2023. aastal läbi viidud noortevaldkonna töötajaskonna uuringust, et noortevaldkond ei ole piisavalt väärtustatud, kuna mõõdetavaid tulemusi ei ole lühiajalises plaanis võimalik esile tuua (Kivistik jt, 2023). See aga omakorda võib autori hinnangul mõjutada nii töötasu kui ka töötingimusi, sest kui tulemusi ei ole võimalik hinnata, ei näe ka kohalikud omavalitsused vajadust noorsootööd toetada. See omakorda põhjustab selle, et noorsootööd korraldatakse omavalitsustes väga erinevalt, ei ole ühtset teenuse taset ning noorsootöö on rahastatud ebaühtlasel tasemel, nagu selgus autori poolt läbi viidud uuringust.

Teise uurimisküsimusena tulemusena soovis autor teada saada põhjuseid, mis ajendavad töötajaid edasi õppima ning elukutset vahetama. Töö teoreetilisest osast ilmnes asjaolu, et magistri- ja/või doktorikraadiga inimesi on noorsootöös vähe (Kivistik jt, 2023). Intervjuudest selgus, et selle vastu ei tundnud intervjuueeritavad huvi ning eelistasid valida selle asemel mõne muu eriala või lõpetasid õpingud peale bakalaureusekraadi omandamist.

Selgus, et Tallinna Ülikooli pakutav magistriõpe ei vasta potentsiaalsete õppurite ootustele ning vajalik oleks leida uus suund või oli probleemiks asjaolu, et magistrikraadi omamine ei anna valdkonnas töötamisel midagi juurde, nt kõrgemat palka või pikemat puhkust. Peamiste elukutse vahetamise põhjustena tuli töö esimeses osas välja, et noorsootööd on keeruline teha väga mitmete tegurite tõttu (Kivistik jt, 2023). Intervjuudest selgus, et töökohta vahetatakse eelkõige seetõttu, et valdkonnas on madal palk ja ühiskondlik suhtumine noorsootöösse ei ole hea. Nii intervjuudest kui töö teoreetilisest osast tuli veel välja vahendite puudus, riigi vähene toetus noorsootööle ning lapsevanemate passiivsus (Kivistik jt, 2023). Lisaks selgus intervjuudest, et noorsootöö on emotsionaalselt ja vaimselt raske, mistõttu noorsootöötajad põlevad tihti läbi ning sellepärast on valdkonnas suur kaadrivoolavus. Sama tuli välja Kivistiku jt (2023) uuringust, et noorsootöötajad, kes töötavad vähekindlustatud noortega, riskinoortega või noortega, kellel on vaimse tervise probleemid, on töö niivõrd keeruline, et läbipõlemine on nende jaoks üks suurimaid tegureid, mis neid sunnib valdkonnast lahkuma ning seda mitte ainult Eestis, vaid ka välismaal. Kui võrrelda tegureid, mis selgusid töö teoreetilisest osast ja intervjuudest, saab autor väita, et ligi 15 aasta tagused probleemid (Rohi, 2009) on endiselt teataval määral veel aktuaalsed ning suuri muutuseid toimunud ei ole. Seetõttu tõid ilmselt ka intervjuueeritavad välja, et valdkonnas on veel palju arenguruumi. Intervjuudes toodi välja, et noorsootöötajate ja noorsootöö jaoks on oluline see, et noorsootöö peaks olema ühtlaselt juhitud kindla teenustaseme alusel, mitte omavalitsuse enda parema äranägemise järgi, sest noorsootöö tase on Eestis omavalitsuste kaupa väga erinev.

Üks põhjus, mis noorsootöötajad valdkonda vahetavad, on erialaste täiendkoolituste puudumine või nende kättesaadavusega seotud probleemid. Täiendkoolitused aitavad noorsootöötajatel saada paremini oma töös hakkama, eriti kui tegemist on keerulisemates oludes noortega, kes vajavad spetsiifilisemat lähenemist. Töö teoreetilisest osast selgus, et tegelikkuses on koolituse kättesaadavuse teema valdkonnas probleemiks (Kivistik jt, 2023), sest võrreldes varasemaga ei korraldata enam nii palju tasuta valdkondlikke koolitusi, kui möödunud Euroopa Sotsiaalfondi toetuste perioodidel (Rahandusministeerium, 2012). Praktilisest osast ei selgunud küll koolituste ja nende kättesaadavusega seotud probleemi, ent autori hinnangul on see tõenäoliselt seotud asjaoluga, et kõik intervjuueeritavad on saanud piisavat koolitust õppetöö kaudu ning seetõttu ei olnud nende jaoks koolitustel osalemine niivõrd tähtis. Küll aga toodi intervjuudes esile, et vajalik oleks olnud noorsootöö erialaste õpingute raames rohkem psühholoogia, eripedagoogika ja sotsiaaltööga seotud õppeaineid, mis võimaldaksid keeruliste noortega paremini hakkama saada.

Viimase uurimisküsimusena käsitles autor ebasoodsaid tingimusi valdkonda sisenemisel. Sarnaselt selgus, nagu töö autor oma töö teoreetilises osas välja tõi, Darling & Hammondi (2003) ning Cha-Cohen-Vogeli (2011) uuringute tulemustest, töö praktilisest, et peamised kutsekindlust mõjutavad tegurid on seotud nii noorsootöötajate sisemiste, tööga seotud kui väliste teguritega, milleks on töötingimused, palk, erialane ettevalmistus ja haridus, tugi mentori näol, professionaalne areng ja noorte taust. Uuringist ilmnes, et peamised mured on noorsootöötajatest endist sõltuvad, nt hirm valdkonda sisenemise ees (sh hirm, et ei saada hakkama, ei teata veel, kas valdkond sobib üldse või ei võeta neid üldse tööle), keeleoskus, vähene töökogemus, kontakti saamine noortega, sisemine motivatsioon ja entusiasm. Autori hinnangul on need aspektid, mida iga noorsootöötaja saab endaga tööd tehes endas arendada ning seeläbi oma konkurentsivõimet tööturul suurendada. Samuti tõid intervjuueritavad välja, milliseid õppeaineid nemad oleksid õppekavast veelgi enam omandada soovinud – psühholoogia, eripedagoogika ja sotsiaaltöö. Psühholoogia alaseid teadmisi pakub hetkel õppetöö raames vaid TLÜ, eripedagoogikaga seotud aineid TÜVKA ning sotsiaaltööga seoseid saavad üliõpilased ise luua vabaainete kaudu, kui ülikoolis on selleks sobivad õppeained olemas. Lisaks tõid intervjuueritavad välja, et noorte probleemide lahendamiseks on vaja eraldi õppeainet, mis võimaldaks keskenduda spetsiifiliselt just sellele teemale, et tulevased noorsootöötajad saaksid oma tööga paremini hakkama. Sama selgus ka töö teoreetilisest osast, kus töö autor on toonud välja, et valdkonnas töötamise üks probleeme on seotud noortega, mis tähendab, et see on valdkonnas aktuaalne ning noorsootöötajad tunnevad, et nad ei ole noorte probleemide lahendamiseks piisavalt hästi ettevalmistatud. Tööturule sisenemist mõjutavad ka mitmed tegurid, mida noorsootöötajad ise ei saa muuta, näiteks madal töötasu, kolleegid ja töötingimused. Need aga on omakorda seotud töö autori poolt esitatud esimese uurimisküsimuse vastustega, kust selgus, et seda mõjutavad valdkonna maine ühiskonnas ja oma töö tulemuste presenteerimise oskus. Seega on autori hinnangul üha olulisem, et õppetöö noorsootöö erialal annaks võimalikult palju praktilisi oskuseid, mis võimaldaksid tööelus realselt hakkama saada. Töö autori poolt läbi viidud uuringu tulemused, mis käsitlevad nii noorsootöötajatest endist sõltuvaid kui ka välistest aspektidest sõltuvaid tegureid, mis valdkonda sisenemist mõjutavad, selgusid ka 2023. aastal läbi viidud noortevaldkonna töötajaskonna töötingimuste uuringust (Kivistik jt, 2023).

Kuna käesolevast bakalaureusetööst selgus, et tulevased noorsootöötajad vajavad maksimaalselt praktilist lähenemist kogu õpingute vältel ja erioskusi töötamiseks erineva taustaga noortega, teeb töö autor noorsootööd õpetavatele ülikoolidele ettepaneku käsitleda noorsootöö erialaõpingute raames ka eripedagoogikat, sotsiaaltööd ja psühholoogiat

baastasemel. Täiendavalt tuleks pöörata õppetöös rõhku sellele, et tulevased noorsootöötajad oskaksid oma töö tulemusi mõista ning presenteerida omavalitsuste juhtidele ja finantseerijatele. Siis oleksid valdkonda sisenejad paremini tööeluks valmistunud ning oleksid kursis, mis neid tööelus ees ootab. Samuti oleks selliste muudatuste kaudu võimalik tõsta nii noorsootöötajate endi kui ka ühiskonna teadlikkust sellest, kuidas noorsootöö mõjutab noori ja ühiskonda tervikuna ning seeläbi tõuseks ka noortevaldkonna maine, mis omakorda mõjutab ka selle finantseerimist, sh noorsootöötajate töötasu.

## KOKKUVÕTE

Noorsootöö kujunes välja juba 19. sajandil, kui võeti vastu esimene noorsootööd puudutav seadus. Erinevatel ajaloolistel etappidel on noorsootöö suundi mõjutanud nii riigikord kui poliitika eesmärgid. Aja jooksul on noorsootöö aga muutunud üpris professionaliseerunud valdkonnaks, mis on seadustega reguleeritud ja mille korraldajaks ja rahastajaks on kohalik omavalitsus. Selleks, et noorsootööd korraldada, on vaja professionaalseid noorsootöötajaid. Oma töö teoreetilises osas annab autor põhjaliku ülevaate 2023. aastal läbi viidud noortevaldkonna töötajaskonna töötingimuste uuringust, kust selgusid mitmed aspektid, mis aitavad hinnata töö autori poolt läbi viidud uuringu tulemusi. (Kivistik jt, 2023)

Kõrgharidusega noorsootöötajate osakaal on noorsootöö maastikul üsna madal, veidi kõrgem on see noorsootöö ametnike seas. Erialast haridust on üldiselt väga vähestel noorsootöötajatel ning pigem on haridus seotud pedagoogikaga. Noorsootöötaja osakutse ja kutse on suuremal osal nii noorsootöötajatest kui ametnikest omandatud. Tööstaažilt töötavad ligi pooled valdkonnas üle kümne aasta, ent tähenduslik on ka asjaolu, et ülejäänud pooled on valdkonnas töötanud lühemaajaliselt, mis viitab autori hinnangul kaadrivoolavusele. Noortevaldkonna töötajaid motiveerib valdkonnas töötama huvi valdkonna vastu, suhtlemine noortega, soov noori arendada ning missioonitunne, mis selgusid ka autori poolt läbi viidud uuringust. (Kivistik jt, 2023)

Noorsootööd on hetkel võimalik õppida kolmes ülikoolis kahel kõrgharidustasemel. TÜVKA-s on võimalik õppida kogukonnahariduse ja huvitegevuse eriala ning TLÜ-s ja TÜNK-is noorsootööd. Märkimisväärne on, et bakalaureusekraadi noorsootöös on võimalik omandada vaid TÜNK-is. Kui võrrelda erinevate esimese kõrghariduse astme noorsootöö õppekavasid, saab välja tuua, et kõik kolm on omanäolised, andes samas peamised baasteadmised noortevaldkonnast. TÜNK on rohkem orienteeritud noorte olukorrale (sh ühiskonnas ja digimaailmas), noorte omaalgatusele ja ettevõtlikkusele ning noorsootöötajate enesejuhtimisele. TÜVKA suund on seotud kultuuri, pedagoogika, kogukonna, teadus- ja kunstiloome ning erialase spetsialiseerumisega. TLÜ noorsootöö õppekava on aga interdistsiplinaarsem, kuna sisaldab rohkem üleülikoolilisi aineid, noorsootöö keskkondi ja meetodeid, noorsootöö korraldust ning erialast võõrkeelt. Lisaks erialasele kõrgharidusele on võimalik läbida ka täiendkoolitusi, mis käesoleval hetkel keskenduvad enamjaolt ennetustegevustele, rahvusvahelisele noorsootööle, mitteformaalse õppe meetoditele,

mobiilsele noorsootööle, noorte omaalgatusele ja kohalike omavalitsuste spetsialistide suundadele.

Kutsekindlus on miski, mis hoiab inimesi oma erialasel valdkonnal töötamas. Kuna Eestis selleks kokkulepitud definitsiooni ei ole, aga et siiski kutsekindlust käsitleda, tõi autor töö teoreetilises osas välja Plecki jt (2003) teooria, mida Vasudevan jt (2019) ning Sutcliffe & Cooper (2023) olid kohandanud vastavaks noorsootöötajatele. Sellekohaselt on noorsootöötajatel kolme liiki kutsekindlust – püsivad noorsootöötajad, kes jäävad valdkonda tööle, liikuva noorsootöötajad, kes töötavad valdkonnas, ent vahetavad ametikohti ning lahkuva noorsootöötajad, kes valdkonda tööle ei jää.

Darling & Hammond (2003) tõi välja, et olulised kutsekindluse tagamise tegurid on töötingimused, palk, erialane ettevalmistus ja tugi mentori näol. Cha & Cohen-Vogel (2011) jagas kutsekindlust tagavad kriteeriumid kolmeks:

- inimesest tulenevad tegurid, sh haridus, töökogemus;
- tööga seotud tegurid, sh palk, professionaalne areng ja töötingimused;
- välistegurid, sh noorte taust.

Noortevaldkonna töötajaskonna töötingimuste uuringust (Kivistik jt, 2023) selgus, et kõige enam toetatakse noorsootöötajate enesearengut läbi koolitustel osalemise toetamise. Organisatsioonid toetavad noorsootöötajate erialast arengut reeglina noorsootöötajatele uuendustest info jagamise, võrgustikutöös osalemise võimaldamise ning koolitustel osalemise kaudu. Noorsootöö tegemise keerukus seisneb lapsevanemate passiivsuses, riigi väheses toetuses ning omavalitsuse huvi puuduses noortega tegelemise osas. Töö autor võrdles ka erinevaid uuringutest selgunud tegureid pädevustega, mida noorsootööd õpetavad ülikoolid oma õppuritele annavad ning saab öelda, et kõik õppekavad annavad vajalikud eeldused noorsootöötajate kutsekindluse tagamiseks, kuid need ei ole ainsad tegurid kutsekindluse kujunemisel.

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärgiks oli välja selgitada tegurid, mis mõjutavad noorsootöö eriala lõpetanute kutsekindlust noortevaldkonnas. Selle saavutamiseks püstitas töö autor kolm uurimisküsimust:

1. Millised on olulised tegurid noorsootöö õppekava lõpetanute noortevaldkonnas töötamise kutsekindluse tagamiseks?
2. Millistel põhjustel noorsootöö õppekava lõpetanud vahetavad elukutset?
3. Millised tegurid muudavad noorsootöö õppekava lõpetanute sisenemise noortevaldkonna tööturule ebasoodsaks?



Selleks, et saada uurimisküsimustele vastused, tegi autor seitse intervjuud TÜNKis õppivate või eriala lõpetanud inimestega. Intervjuu koosnes 12 küsimusest, mis oli jaotatud kolme uurimisküsimust puudutavatesse plokkidesse. Autor sai kõikidele uurimisküsimustele vastused, mis näitab, et valitud uurimismeetod oli adekvaatne.

Kutsekindlus tähendab intervjuueeritavate jaoks üldiselt valdkonda tööle jäämist peale erialaõpingute lõpetamist. Kutsekindlust toetavad tegurid on vastanute hinnangul töötasu, toetavate kolleegide olemasolu, hoonete korrasolek, töötingimused ning noorsootöö teenuse vajalikkuse olemasolu. Intervjuudes osalenud töid välja, et õppetöö raames on tulevastele noorsootöötajatele vaja luua pilt tegelikust noortevaldkonnast, et valdkonda sisenemisel vältida ebameeldivaid üllatusi ning seeläbi kutsekindlust vähendada. Lisaks selgus, et noortevaldkond on alahinnatud, kuna selle töö tulemusi ei ole kiiresti võimalik näha või ei osata neid piisavalt presenteerida ühiskonnas. Noorsootöö on kohalike omavalitsuste lõikes väga erinev, olemas ei ole ühtset teenuse osutamise taset ning omavalitsused rahastavad noorsootööd väga erinevalt. Elukutse vahetust soosivad uuringu tulemusena kasin palk, halb suhtumine noorsootöösse ühiskonna poolt, vähesed rahalised ressursid noorsootöö korraldamiseks ja arendamiseks ning asjaolu, et töö on emotsionaalselt ja vaimselt raske, mis põhjustab omakorda läbipõlemist ja kaadrivoolavust. Noortevaldkonda sisenemise peamisteks takistusteks on noorsootöötajatest endist sõltuvad tegurid, sealhulgas hirm, et ei saada ülesannetega hakkama, neid ei võeta tööle, ei olda kindel erialavalikus, vähene keeleoskus ja töökogemus jmt. Tööturule sisenemist mõjutavad lisaks ka palk, kolleegid, töötingimused, sisemine motivatsioon ja entusiasm.

Käesoleva bakalaureusetöö raames sai töö autor uurida noorsootöötajate kutsekindlust mõjutavad tegureid vaid põgusalt. Seetõttu teeb autor ettepaneku uurida tulevikus teemat põhjalikumalt ja kaasata uuringusse laiemat ringi üliõpilasi. Selleks, et sarnast teemat tulevikus põhjalikumalt uurida, teeb autor teeb edasistele uurijatele kaks ettepanekut:

1. noorsootöötajate kutsekindlust võiks uurida suurendades valimi mahtu, et tuua sisse erinevate ülikoolide tudengid, saamaks aru, kas kõikides ülikoolides noorsootööd õppivad tudengid hindavad oma kutsekindlust mõjutavaid tegureid sarnaselt;
2. koolituste kättesaadavust on oluline uurida noorsootöötajatelt, kuna see on üks tegureid, mis võiks tema valdkonda jäämist soodustada – sellise uurimuse käigus saaks uurida, milliseid koolitusi pakutakse, mille järgi on nõudlus ning millistest koolitustest tunnevad puudust noorsootöö eriala lõpetanud või lõpetavad tudengid.

## KASUTATUD KIRJANDUS

Barford, S.W., Whelton, W.J. Understanding Burnout in Child and Youth Care Workers. *Child Youth Care Forum* 39, 271–287 (2010).

<https://link.springer.com/article/10.1007/s10566-010-9104-8#citeas> (viimati vaadatud 25.04.2024)

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

<https://www.ascd.org/el/articles/keeping-good-teachers-why-it-matters-what-leaders-can-do> (viimati vaadatud 25.04.2024)

Eesti Avatud Noortekeskuste Ühenduse veebileht, (i.a.), *Tutvustus*. <https://ank.ee/eesti-ank/tutvustus> (viimati vaadatud 25.04.2024)

Eesti Avatud Noortekeskuste Ühenduse veebileht, (i.a.). *Koolitused*. <https://eestiank.typeform.com/> (viimati vaadatud 25.04.2024)

Eesti Noorsootöötajate Kogu. (2021). *Arengukava 2022-2026*. <https://enk.ee/wp-content/uploads/2021/08/Eesti-Noorsooto%CC%88o%CC%88tajate-Kogu-arengukava-2022-2026.pdf> (viimati vaadatud 25.04.2024)

Eesti Noorsootöötajate Kogu veebileht (i.a.). *Üritused*. <https://enk.ee/uritused/> (viimati vaadatud 25.04.2024)

Juhan - täiendkoolituste infosüsteem, (i.a.). <https://koolitus.edu.ee/> (viimati vaadatud 25.04.2024)

Kalmus, V., (i.a.). Kvalitatiivne sisuanalüüs. *Kvalitatiivsed uurimismeetodid sotsiaalteadustes*. <https://sisu.ut.ee/kvalitatiivne/kvalitatiivne-sisuanaluus/> (viimati vaadatud 25.04.2024)

Kivistik, K, Käger, M, Pesti, M, Juuse, L, Toomik, K, Aavik, A. (2023). Eesti noortevaldkonna töötajaskonna töötingimused. *Uuringuaruanne*. [https://www.hm.ee/sites/default/files/documents/2024-01/Eesti%20noortevaldkonna%20to%CC%88o%CC%88tajaskonna%20to%CC%88o%CC%88tingimused\\_2.pdf](https://www.hm.ee/sites/default/files/documents/2024-01/Eesti%20noortevaldkonna%20to%CC%88o%CC%88tajaskonna%20to%CC%88o%CC%88tingimused_2.pdf) (viimati vaadatud 25.04.2024)

Kivistik, K, Käger, M, Pesti, M, Juuse, L, Toomik, K, Aavik, A. (2023). Eesti noortevaldkonna töötajaskonna töötingimused. *Lisa 2 – küsitlustulemused ametirühmade alusel*. <https://www.ibs.ee/wp-content/uploads/Lisa-2.-Kusitlustulemused-ametiruhmade-alusel-1.pdf> (viimati vaadatud 25.04.2024)

Koop, L. (2015). TÜ ja TLÜ õpetajakoolituse 1. kursuse üliõpilaste hinnang oma enesetõhususele ja selle seos kutsekindlusega. *Bakalaureusetöö*. Tartu Ülikool, Humanitaar- ja sotsiaalsainete õpetamine põhikoolis õppekava.

<https://dspace.ut.ee/items/cce95c6a-2d8b-40ec-bb49-975c2fc9a73> (viimati vaadatud 25.04.2024)

Loogma, K. (2013). Professionalism. Õpetajakutse kui professioon? *Õpetajate professionaalne areng ja selle toetamine* (235–247). Eesti Ülikoolide Kirjastus

[https://www.ester.ee/record=b3048408~S1\\*est](https://www.ester.ee/record=b3048408~S1*est) (viimati vaadatud 20.04.2024).

Lepik, K, Harro-Loit, H, Kello, K, Linno, M, Selg, M, Strömpl, J. (2014). Intervjuu, *Sotsiaalse Analüüsi Metodite ja Metodoloogia õpibaas*. <https://samm.ut.ee/intervjuu/> (viimati vaadatud 17.05.2024)

Mattingly, M., Stuart, C., VanderVen, K. (2020). . Competencies for Professional Child and Youth Work Practitioners: An Overview. *Journal of Child and Youth Care Work* 24:16-24

[https://www.researchgate.net/publication/347118428\\_Competencies\\_for\\_Professional\\_Child\\_and\\_Youth\\_Work\\_Practitioners\\_An\\_Overview](https://www.researchgate.net/publication/347118428_Competencies_for_Professional_Child_and_Youth_Work_Practitioners_An_Overview) (viimati vaadatud 25.04.2024)

Mitteformaalne.ee veebileht. (i.a). *Koolituskalender*.

<https://mitteformaalne.ee/koolituskalender/> (viimati vaadatud 25.04.2024)

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> (viimati vaadatud 25.04.2024)

Rahandusministeerium (2012). Struktuurivahendite programmiperioodi 2007-2013 strateegiline aruanne. <https://www.rtk.ee/sites/default/files/documents/2023-12/2012-12-strateegiline-aruanne-2007-2013.pdf> (viimati vaadatud 19.05.2024)

Rohi, A. (2009). Uurimustöö „Noorsootöötajate töötasu töömotivatsiooni ja töörahulolu tegurina“. Mihus. [https://mihus.mitteformaalne.ee/wp-content/uploads/2018/11/MIHUS\\_3.pdf](https://mihus.mitteformaalne.ee/wp-content/uploads/2018/11/MIHUS_3.pdf) (viimati vaadatud 19.05.2024)

Rämmer, A. (2014). Sotsiaalse Analüüsi Meetodite ja Metodoloogia õpibaas, *Valimi moodustamine*, <https://samm.ut.ee/valimid/> (viimati vaadatud 15.05.2024)

Strömpl, J. (i.a). Üldmetodoloogilised küsimused. *Kvalitatiivsed uurimismeetodid sotsiaalteadustes*. <https://sisu.ut.ee/kvalitatiivne/uldm Metodoloogilisi-kusimusi/> (viimati vaadatud 25.04.24)

Strömpl, J. (i.a). Eetika, *Kvalitatiivsed uurimismeetodid sotsiaalteadustes*.

<https://sisu.ut.ee/kvalitatiivne/eetika/> (Viimati vaadatud 15.05.24)

Cha, S-H., Cohen-Vogel, L. (2011) Why they quit: a focused look at teachers who leave for other occupations, *School Effectiveness and School Improvement*, 22:4, 371-392,

<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09243453.2011.587437> (viimati vaadatud 25.04.2024)

Sutcliffe, J., Cooper, T. (2023). Meaningful Youth Work Careers: Assumptions,

Misconceptions, and Realities. *JAYS*. <https://link.springer.com/article/10.1007/s43151-023-00104-z> (viimati vaadatud 25.04.2024)

Tallinna Ülikooli veebileht, (i.a). Noorsootöö. <https://ois2.tlu.ee/tluois/kava/TPNR/22.HR> (viimati vaadatud 25.04.2024)

Žuravljova, M. (2021), Mihus, *Noorsootöö kutseala kogukond*,

<https://mihus.mitteformaalne.ee/noorsootoo-kutseala-kogukond/> (viimati vaadatud 15.05.2024)

Tartu Ülikooli Narva kolledži veebileht, (i.a). *Noorsootöö. Bakalaureuseõpe*.

<https://ut.ee/et/oppekavad/noorsootoo> (viimati vaadatud 25.04.2024)

Tartu Ülikooli Viljandi kultuuriakadeemia veebileht, (i.a). *Kogukonnaharidus ja*

*huvitegevus. Rakenduskõrgharidusõpe*. <https://ut.ee/et/oppekavad/kogukonnaharidus-ja-huvitegevus> (viimati vaadatud 25.04.2024)

Taru, M., Pilve, E., Kaasik, P. (2015). *Noorsootöö Eestis : 19. sajandi keskpaigast kuni 21. sajandi esimese kümnendi lõpuni : ajalooline ülevaade*. Tallinn: Eesti Noorsootöö Keskus

Vasudevan, D.S. (2019). “Because We Care”: Youth Worker Identity and Persistence in Precarious Work. *Doctoral dissertation, Harvard Graduate School of Education*

<https://dash.harvard.edu/bitstream/handle/1/42081490/VASUDEVAN-DISSERTATION-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (viimati vaadatud 25.04.2024)

Ümarik, M., Loogma, K. (2005). Pädevused ja pädevuste arendamine noorsootöö

valdkonnas. Eesti noorsootöötajate professionaalne taust. *Uuringu raport*, Tallinna Ülikool

<https://dspace.ut.ee/server/api/core/bitstreams/91c83702-bc67-43ef-9b52-1e25aff6f7b7/content> (viimati vaadatud 25.04.2024)

## ÕIGUSAKTID

Noorsootöö seadus. (2010). RT I 2010, 44, 262. <https://www.riigiteataja.ee/akt/NTS>

(viimati vaadatud 25.04.2024).

## **Lisa 1. Intervjuuküsimused**

### **Uurimisküsimus 1 – Millised on olulised tegurid noorsootöö õppekava lõpetanute noortevaldkonnas töötamise kutsekindluse tagamiseks?**

- 1) Mida tähendab Teie jaoks kutsekindlus?
- 2) Millised tegurid on Teie jaoks olulised noortevaldkonda sisenemisel?
- 3) Millise hinnangu annate noortevaldkonnale praegu?
- 4) Millisena näete oma tööalast tulevikku?
- 5) Millised lisategurid tõstaksid Teie motivatsiooni noortevaldkonnas töötamiseks?

### **Uurimisküsimus 2 – Millistel põhjustel noorsootöö õppekava lõpetanud vahetavad elukutset?**

- 1) Kas soovite jätkata õpinguid sama valdkonna järgmisel kõrghariduse tasemel või vahetate eriala? Palun põhjendage oma vastust.
- 2) Millised on Teie edasised plaanid peale ülikooli lõpetamist? Kas asute valdkonda tööle või pigem mitte? Palun põhjendage oma vastust.
- 3) Millised tegurid mõjutavad Teie hinnangul noorsootöö vahetamist mõne teise elukutse vastu?

### **Uurimisküsimus 3 - Millised tegurid muudavad noorsootöö õppekava lõpetanute sisenemise noortevaldkonna tööturule ebasoodsaks?**

- 1) Millised on teie hirmud valdkonda sisenemisel?
- 2) Milliseid teadmiseid/aineid oleksite soovinud veel ülikoolis õppida ülikoolis? Miks?
- 3) Mida noorsootöö eriala õppimise juures kõige rohkem hindasite?
- 4) Millised tegurid mõjutavad Teie hinnangul noortevaldkonna tööturule sisenemist peale õpingute lõpetamist?

**Lisa 2. Noorsootöö õppekavade moodulid**

| <b>Tallinna Ülikool</b>                  | <b>Tartu Ülikooli Viljandi kultuuriakadeemia</b> | <b>Tartu Ülikooli Narva kolledž</b>        |
|------------------------------------------|--------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| Noorsootöö praktika moodul 30 EAP        | Üld- ja alusainete moodul 24 EAP                 | Üldainete moodul 24 EAP                    |
| Üleülikoolilised ained 18 EAP            | Vabaainete moodul 6 EAP                          | Noored ühiskonnas 24 EAP                   |
| Eriala valikained 18 EAP                 | Kultuurhariduse suunamoodul 30 EAP               | Noored digiühiskonnas 24 EAP               |
| Noorsootöö alused 30 EAP                 | Pedagoogika erialamoodul 30 EAP                  | Omaalgatus ja ettevõtlikkus 24 EAP         |
| Noorsootöö keskkonnad ja meetodid 18 EAP | Noorsootöö erialamoodul 30 EAP                   | Ennastjuhtiv noorsootöötaja 24 EAP         |
| Noorsootöö korraldamine 24 EAP           | Kogukonnatöö erialamoodul 30 EAP                 | Praktika 15 EAP                            |
| Uurimistöö 12 EAP                        | Spetsialiseerumissuunad 60 EAP                   | Noorsootöö alused 24 EAP                   |
| Valdkondlik võõrkeel 6 EAP               | Valikmoodul 15 EAP                               | Valikmoodul 12 EAP                         |
| Vabaained 18 EAP                         | Teadus- ja kunstiloometöö moodul 30 EAP          | Vabaainete moodul 15 EAP                   |
| Lõpueksam 6 EAP                          |                                                  | Bakalaureusetöö või bakalaureuseksam 9 EAP |