

Tartu Ülikool
Humanitaarteaduste ja kunstide valdkond
Kultuuriteaduste instituut

Anett Altmäe

KOORIJUHI KUTSE TAOTLEMIST MOTIVEERIVAD TEGURID

Magistritöö

Juhendaja: Marko Lõhmus (MA)

Tartu 2023

SISUKORD

SISSEJUHATUS	4
1. EUROOPA JA EESTI KVALIFIKATSIOONIRAAMISTIK	7
1.1. Kutse, kvalifikatsioon ja kvalifikatsiooniraamistik	7
1.2. Euroopa kvalifikatsiooniraamistik	8
1.3. Eesti kvalifikatsiooniraamistik	12
2. KOORIJUHI TÖÖ OLEMUS JA KUTSE EESTIS	16
2.1. Koorijuhi töö olemus	16
2.2. Koorijuhi kutsestandardid	20
2.3. Koorijuhi kutse andmise protsess	26
2.4. Ülevaade 2021. aastal jõustunud palgatoetusmeetmest	30
3. MOTIVATSIOONI OLEMUS JA MOTIVATSIOONITEOORIAD	36
3.1. Motivatsiooni olemus	36
3.2. Motivatsiooniteooriad	37
3.2.1 A. H. Maslow' inimvajaduste hierarhia	37
3.2.2. F. I. Herzbergi kahe faktori teooria	39
3.2.3. C. Alderferi vajaduste teooria	41
4. UURIMISMEETODID JA VALIMI KIRJELDUS	43
4.1. Uurimismeetodid	43
4.2. Valimi kirjeldus	45
4.2.1. Küsitletute tööstaaž, hariduslik taust ning töömotivatsioon	48
4.2.2. Koorijuhi kutse omamine ning sellekohased hoiakud	50
5. KÜSIMUSTIKU TULEMUSTE ANALÜÜS	52
5.1. Koorijuhi kutse taotlemist motiveerivad tegurid	52
5.2. Kutse taotlemata jätmise tegurid	56
5.3. Koorijuhtide teadlikkus jõustunud palgatoetusmeetmest ning hinnang palgatoetusmeetme võimalikele mõjudele	60

5.4. Vastanute ettepanekud ja kommentaarid	62
6. INTERVJUUDE ANALÜÜS	67
6.1. Koorijuhi kutse taotlemist motiveerivad tegurid	67
6.2. Kutse taotlemata jätmise tegurid.....	70
6.3. Kutse taotlemise protsess ja intervjueeritavate ettepanekud.....	73
6.4. Koorijuhtide teadlikkus jõustunud palgatoetusmeetmest ning hinnang palgatoetusmeetme võimalikele mõjudele	77
KOKKUVÕTE	81
KASUTATUD ALLIKAD JA KIRJANDUS.....	86
LISAD.....	93
Lisa 1. Eesti kvalifikatsiooniraamistik.....	94
Lisa 2. Küsimustik	96
Lisa 3. Intervjuu kava koorijuhi kutset omavale koorijuhile	102
Lisa 4. Intervjuu kava koorijuhi kutset mitteomavale koorijuhile.....	104
SUMMARY.....	105

SISSEJUHATUS

Laulu- ja tantsupidude pikaajaline traditsioon on Eesti kultuuriloos olulisel kohal. 2019. aastal tähistati Tallinna lauluväljakul üldlaulupeo 150. juubelit. 2023. aasta suvel toimub traditsiooni jätkuna XIII noorte laulu- ja tantsupidu „Püha on maa“. Laulupidude ja koorimuusika traditsiooni jätkumise üheks oluliseks alustalaks on koorijuhid.

Koorijuhi töö eeldab laiahaardelisi kompetentse, sest oma töös puutuvad koorijuhid sageli kokku erinevate kooriliikidega ning eri tasemel lauljate tehniliste ja vokaalsete võimetega (Corbalán *et al.* 2019: 92). Üheks võimaluseks koorijuhil tööalast kompetentsi tõestada on koorijuhi kutse taotlemine. Koorijuhi kutset antakse Eestis välja alates 2003. aastast (Kutse andmine/taastõendamine 2023). Eesti kutsesüsteem kuulub Eesti kvalifikatsiooniraamistikku, mis on omakorda seotud Euroopa kvalifikatsiooniraamistikuga (Kutsekoda; Eesti kvalifikatsiooniraamistiku sidumine... 2016).

Eestis on oluliselt intensiivistunud koorijuhi kutsetunnistuste taotlemine. Erilist kasvu on märgata aastast 2021, mil jõustus laulu- ja tantsupeoliikumises osalevate kollektiivide juhendajate palgatoetusmeede. Sihtasutus Kutsekoda poolt avaldatud andmed, mis annavad tunnistust huvi tõusust kutsetunnistuse taotlemise vastu, on üheks ajendiks käesoleva magistritöö koostamiseks (Kutsetunnistuste väljastamise statistika 2022). Lisaks on koorijuhtide töö väärtustamine ning laulupeo traditsiooni jätkusuutlikkus töö autorile südamelähedaseks teemaks. Kuna töö autor on ise 16-aastase staažiga koorilaulja, siis vajab tema hinnangul teema uurimist. Töö võimaldab mõista, mis motiveerib koorijuhte kutsetunnistust taotlema, millised kitsaskohad on ilmnunud koorijuhi kutse taotlemisel ning kuid võrd teadlikud on koorijuhid jõustunud palgatoetusmeetmest. Paljud uurimuses osalenud koorijuhid on näidanud üles huvi nii töö teema kui ka saadud tulemuste vastu. Magistritöö tulemuste põhjal formuleeritakse soovitusel koorijuhi kutse andjale, Kultuuriministeriumile, palgatoetusmeetme elluvijale ja kohalikele omavalitsustele.

Koorijuhi kutsetunnistust on 2023. aasta seisuga väljastatud juba 20 aastat, kuid töö autorile teadaolevalt ei ole varasemalt koorijuhi kutse taotlemist motiveerivaid tegureid uuritud. Lisaks ei ole varasemalt uuritud, missugused faktorid takistavad, kahandavad või välistavad koorijuhi kutse taotlemise soovi. 2021. aastal jõustunud laulu- ja tantsupeoliikumises

osalevate kollektiivide juhendajate palgatoetusmeede on värske teema ning selle mõju kutsetunnistuse taotlemisele on töö autori arvates veel vara hinnata. Küll aga on võimalik uurida koorijuhtide teadlikkust palgatoetusmeetmest, samuti nende isiklikku suhtumist sellesse. Eelöeldust lähtuvalt on magistritöö eesmärgiks selgitada välja koorijuhi kutse taotlemist motiveerivad tegurid; kutse taotlemise soovi takistavad, seda kahandavad või välistavad põhjused ning koorijuhtide teadlikkus, aga ka suhtumine 2021. aastal jõustunud laulu- ja tantsupeoliikumises osalevate kollektiivide juhendajate palgatoetusmeetmesse.

Töö eesmärgiga kooskõlas on uurimisküsimused:

- Miks taotletakse koorijuhi kutset?
- Miks ei taotleta koorijuhi kutset?
- Kuivõrd on koorijuhid teadlikud 2021. aastal jõustunud laulu- ja tantsupeoliikumises osalevate kollektiivide juhendajate palgatoetusmeetmest?
- Kas ja mil määral on palgatoetusmeede koorijuhtide arvates leevendanud laulu- ja tantsupeoliikumises üleskerkinud murekohti?

Motivatsioon on miski, mis annab inimesele tõuke millegi tegemiseks (Ryan ja Deci 2000: 54). Ajendeid, mis inimesi motiveerivad, on mitmesuguseid. Erinevad autorid on need tegurid koondanud motivatsiooniteooriatesse. Käesolevas töös keskendutakse lähemalt Abraham H. Maslow' inimvajaduste hierarhiale, Frederick Irving Herzbergi kahe faktori teooriale ning Clayton Alderferi vajaduste teooriale (Maslow 2007; Herzberg *et al.* 1959; Alderfer 1969). Nimetatud teooriatel on ühisosa, kuid leidub ka sisulisi erisusi.

Töö on jaotatud kuueks peatükiks. Esimeses kolmes peatükis keskendutakse teoreetilisele materjalile ning antakse ülevaate Euroopa kui ka Eesti kvalifikatsiooniraamistikust; koorijuhi töö olemusest ja kutsest Eestis, aga ka motivatsioonist ning motivatsiooniteooriatest. Töö neljandas osas tutvustatakse uurimismeetodeid ja valimit. Viies ning kuues osa sisaldavad nii küsimustiku kui ka intervjuude tulemuste analüüsi. Töö kokkuvõttes esitatakse tulemuste ülevaade, peamised järeldused ning jagatakse soovitusi.

Varasemalt on sarnasel teemal uurimusi koostatud vähe. Kai Kannistu (2022) uuris enda Tartu Ülikooli kultuuriteaduste instituudi magistritöös kultuurikorraldaja kutse taotlemise põhjuseid. Töö tulemustest ilmneb, et kultuurikorraldajate seas omavad kutset vähem kui

20% töötajatest ning kutset ei taotle, sest sellega ei kaasne kasu. Need, kes on otsustanud kutset taotleda, on seda teinud peamiselt enesehinnangu tõstmiseks kui ka enesearenguks. Mari-Liis Pado (2013) on uurinud enda Tartu Ülikooli Pärnu Kolledži turismiosakonna lõputöös lähemalt „Kutsetunnistuse mõju giidide tööalastele võimalustele Tallinna näitel“. Töö tulemustest selgus, et giidid ei pea kutsetunnistuse omamist tähtsaks ning sarnaselt Kannistu uurimistulemustele selgus, et ka giididel ei kaasne kutsega otsest kasu. Veel selgus Pado (2013) lõputööst, et kutse omamine ei avalda mõju tööalastele võimalustele.

Soovin tänada kõiki koorijuhte, kes leidsid aega küsimustikule vastamiseks ja olid nõus intervjuudel osalemisega.

1. EUROOPA JA EESTI KVALIFIKATSIOONIRAAMISTIK

Kvalifikatsiooniraamistiku abil on võimalik kvalifikatsioone omavahel võrrelda ning eristada. Käesolevas peatükis defineeritakse töö põhimõisted, antakse ülevaade Euroopa ja Eesti kvalifikatsiooniraamistikust ning tuuakse välja Eesti kvalifikatsiooniraamistiku tasemed.

1.1. Kutse, kvalifikatsioon ja kvalifikatsiooniraamistik

Üha muutuvus ning arenevas maailmas eeldatakse töötajatelt nii professionaalsust kui ka selle suurendamist. Töötajate oskuste ja teadmiste arendamine on määrava tähtsusega tulemaks toime uutes töösituatsioonides. Üheks võimaluseks enda oskusi ja teadmisi tõendada on kutse omamine. Kutsekvalifikatsiooni Sihtasutuse (SA Kutsekoda) endine juhataja Olav Aarna (2009) nimetab kutset ehk kutsekvalifikatsiooni „ametlikult tunnustatud kompetentsuseks”. Kutse omistamisele eelnevalt kõrvutatakse kutse taotleja kompetentsusi kutsestandardiga ning kui taotleja kompetentsus vastab kutsestandardis kirjutatule, väljastatakse taotlejale kutsetunnistus. Lisaks märgib Aarna, et kutse annab tööandjale kinnituse sellest, millised on töötaja oskused, teadmised ning vilumused. Selleks ei pea tööandja töötajat eraldi testima või hindama, sest kutsetunnistus tõendab ära töötaja kompetentsid (Aarna 2009).

Eesti kutseseaduses on kutset defineeritud kui „kvalifikatsiooni, mis saadakse kutseeksami sooritamisel ja mille tase on määratud asjakohases kutsestandardis” (Kutseseadus 2008). Kvalifikatsioon on kutseseaduse kohaselt „edukaks kutsetegevuseks vajalik teadmiste, oskuste, kogemuste ja hoiakute kogum” (Kutseseadus 2008). Kvalifikatsioon on oluline mitmesugustel põhjustel. Kvalifikatsioon annab kinnituse indiviidi eneseteostusest. Tööturul laiendab kvalifikatsiooni omamine töötaja konkurentsivõimet, andes muuhulgas tööandjale aimu sellest, millised on indiviidi teadmised ja oskused. Kvalifikatsiooni kinnitab harilikult tunnustus või diplom (Euroopa Komisjon 2019: 7).

Aarna poolt määratletud kutse definitsioonis ning kutseseaduses defineeritud mõistete seas on keskseks kontseptiks kompetentsus. Kompetentsust on *Cambridge*'i sõnaraamatu kohaselt kirjeldatud kui „olulist oskust, mida vajatakse töö tegemise jaoks” (Cambridge

Dictionary: competency). „Eesti kutseüsteemi kvaliteedi käsiraamatus“ avatakse kompetentsuse mõistet kui „edukaks kutsealaseks tegevuseks vajalike kompetentside kogumit” (Murre *et al.* 2014: 6). Sõnaveebis on kompetentsuse tähenduseks „asjakohased teadmised ja oskused ning võimekus tegutseda tulemuslikult mingil alal“ (Sõnaveeb: kompetentsus). Kompetentsuse sünonüümiks on pädevus, teadlikkus ja asjatundlikkus (Sõnaveeb: kompetentsus). Kokkuvõtvalt mõistetakse kompetentsuse all oskusi ning teadmisi, mida vajatakse töös ja/või kutsealaselt.

Kvalifikatsioonide kirjeldamiseks ja kõrvutamiseks on loodud kvalifikatsiooniraamistik. Kutseaduse kohaselt liigitab kvalifikatsiooniraamistik „kutse- ja haridustasemed omandatud teadmiste, oskuste ning iseseisvusele ja vastutusele seatud kriteeriumide alusel“ (Kutseadus 2008). Eesti kvalifikatsiooniraamistik on kaheksa-tasemeline ning see on seotud Euroopa kvalifikatsiooniraamistikuga (Kutseadus 2008). Kvalifikatsiooniraamistiku olulisus seisneb selles, et raamistiku abil on võimalik muuta kvalifikatsioonid „läbipaistvamaks, kättesaadavamaks ja kvaliteetsemaks“ (Euroopa Komisjon 2019: 8).

Kokkuvõtvalt näitab kutse töötaja kompetentsust, sealhulgas nii oskusi kui ka teadmisi. Kvalifikatsiooni on koondatud kõik oskused, teadmised ja kogemused, mida töötaja vajab ning kvalifikatsiooniraamistik võimaldab omakorda kvalifikatsioone kõrvutada.

1.2. Euroopa kvalifikatsiooniraamistik

Euroopa kvalifikatsiooniraamistikku (lühend EQF – *European Qualification Framework*) esitleti 2008. aasta aprillis kui ühtset võrdlusvahendit, mille abil kvalifikatsioone eristada. Selle põhiliseks sihiks on aidata kaasa läbipaistvusele, riikidevahelisele liikuvusele ja elukestvatele õppele. Euroopa Parlamendi ning Nõukogu poolt esitletud vahendina on EQF-i eesmärgiks toetada muuhulgas Euroopa haridussüsteemide ajakohastamist. (Elken 2015)

Euroopa Parlamendi ja Nõukogu 23. aprilli 2008. aasta soovitusel kohaselt sai Euroopa kvalifikatsiooniraamistiku loomine alguse 2000. aasta Lissaboni Euroopa Ülemkogust. Et haridus- ja koolitussüsteemid vastaksid teadmispõhise ühiskonna vajadustele leiti, et kvalifikatsioonid peavad olema läbipaistvad. Kaks aastat hiljem, 2002. aastal, täheldati

Barcelona Euroopa Ülemkogus, et rõhku tuleb pöörata läbipaistvuse ning tunnustamise edendamisele. Sellele tuleks tähelepanu pöörata just kutsehariduses, aga ka koolituste sektoris. Lisaks nenditi, et aktiivsemaks tuleks muuta üldist koostööd ülikoolides. Ülemkogu resolutsiooni andmetel võeti järgmise sammuna, 2002. aastal, ette plaan luua ühtne raamistik, mis tunnustaks hariduse ning koolitusvaldkonna kvalifikatsioone. Seejuures võeti aluseks Bologna protsess (European Parliament and the Council 2008). Bologna protsessi tulemusena pandi alus ühtsele Euroopa Liidu kõrgharidussüsteemile (lühend QF-EHEA – *Qualifications Framework for the European Higher Education Area*). Ühtse Euroopa Liidu kõrgharidussüsteemi märksõnadeks on kaasamine ning konkurentsivõimelisus (European Education Area i.a.). EQF-i kinnitasid Euroopa Parlament ja Nõukogu 2007. aasta detsembris. Aastast 2008 alustati EQF-i praktikasse rakendamist liikmesriikides ning sellega seoses loodi kaks rakendusetappi. Esimese eesmärgiks oli „riiklike kvalifikatsioonitasemete sidumine EQF-iga“ (Euroopa Komisjon 2008: 3). Selle etapi lõppajaks märgiti 2010. aasta. Teise etapi eesmärgiks oli „kõigile uutele tunnistustele EQF-i tasemele viitava punkti lisamine“. Etapi lõpptähtajaks oli 2012. aasta (Euroopa Komisjon 2008: 3).

Kui kõrvutada omavahel Euroopa kvalifikatsiooniraamistikku (EQF) ja Euroopa kõrgharidusruumi kvalifikatsiooniraamistikku (QF-EHEA), siis leidub nii sarnasusi kui ka erinevusi. Ühtaegu on mõlemad metaraamistikud, nende eesmärgiks on Euroopa kvalifikatsioonide läbipaistvuse edendamine ning nad on loodud kvaliteedi kindlustamiseks. Muuhulgas katavad mõlemad raamistikud laia õppesektorit. Lisaks on nii EQF kui ka QF-EHEA elukestva õppe ning riikidevahelise tööalase liikuvuse edendajad. Samas eristavad raamistikke üksteisest nende eesmärgid. Kui QF-EHEA roll on kõrgharidussüsteeme omavahel ühtlustada, siis EQF proovib tegeleda kutsesüsteemide sidumisega. Raamistike suur erinevus seisneb selles, et EQF on tõlgendamisvahend ning ei ole loodud ühtlustamiseks kvalifikatsioone. Seejuures QF-EHEA on loodud selleks, et muuta ühtsemaks kolmetsüklilist kõrgharidussüsteemi kraadisüsteemi. Üldpildis on süsteemid omavahel seotud selles osas, et EQF tasemed 5-8 on loodud QF-EHEA tsüklikirjeldustele. Sellele vaatamata on EQF tasemekirjeldused laiahaardelisemad ning üldisemad. (Euroopa Komisjon 2008: 9)

Eelnevast lähtuvalt selgus, et EQFi puhul on tegemist metaraamistikuga. Euroopa Komisjon defineerib metaraamistikku järgnevalt: „Metaraamistikku võib mõista kui vahendit, mis võimaldab ühel kvalifikatsiooniraamistikul seostuda teistega ja seejärel ühel

kvalifikatsioonil seostuda teistega, mis tavaliselt asuvad teises raamistikus.“ (European Commission 2005: 13). Metaraamistiku põhiline ülesanne on tagada läbipaistvus rahvusvahelisel tasandil. Muuhulgas on selle eesmärgiks luua usaldust. Usalduse loomine on eriti oluline kvalifikatsioonide seostamisel riikide vahel (European Commission 2005: 13). Ka Prantsuse majandusteadlane Philippe Méhaut ja Briti hariduspoliitika professor Christopher Winch (2012: 372) näevad EQF-i oma olemuselt kui metaraamistikku. Metaraamistikuna on EQF aluseks, et arendada ühtset terminoloogiat ning põhialuseid. Ühtse terminoloogia ja põhialuste baasil on võimalik Euroopa Liidu liikmesriikide kvalifikatsioone omavahel võrrelda. Lisaks muudab ühtne Euroopa raamistik kvalifikatsioonide süsteemi ratsionaalsemaks.

Tänaseks rakendavad EQF-i kõik Euroopa Liidu liikmesriigid (27) ning lisaks veel 11 riiki, kes on otsustanud siduda EQF-i end riikliku raamistikuga. Nendeks riikideks on Euroopa Majanduspiirkonnast Island, Liechtenstein ja Norra, Euroopa Liidu kandidaatriikidest Albaania, Põhja-Makedoonia, Montenegro, Serbia ja Türgi ning potentsiaalsetest kandidaatriikidest Bosnia ja Hertsegoviina ning Kosovo. Lisaks on otsustanud EQF-i rakendada Šveits. (Euroopa kvalifikatsiooniraamistik i.a.)

Selleks, et siduda riiklik kvalifikatsiooniraamistik EQF-iga, viiakse läbi sidustamisprotsess. Sidustamisprotsessi käigus formeeritakse sidustamisaruanne. See peab olema vastavuses EQF-i III lisas välja toodud sidustamiskriteeriumitega. Sidustamiskriteeriume on kümme ning need hõlmavad endas nõuet, millest tulenevalt peavad riiklike raamistike kvalifikatsioonitasemed olema seotud EQF-i kirjeldustega. Seejuures peab kvalifikatsioonitasemete ja EQF-i omavaheline seos olema selge ja ka tõendatav. Sidustamiskriteeriumides rõhutakse ka läbipaistvusele. Seega peab kvalifikatsioonide kandmine riiklikkuse kvalifikatsiooniraamistiku olema menetletud läbipaistvalt. Lisaks peavad sidustamisprotsessis osalema rahvusvahelised eksperdid, kellel tuleb formeerida kirjalik avaldus protsessi kohta (Euroopa Komisjon 2019). Samas tuleb EQF-i puhul silmas pidada, et selle kasutussevõtt ning rakendamine on vabatahtlik (Bohlinger 2008: 98). Seega ei kohustata Euroopa Liidu liikmesriike nende riiklikke kvalifikatsioonisüsteeme EQF-iga siduma.

Dresdeni ülikooli professor Sandra Bohlinger (2018: 96) nimetab kvalifikatsiooniraamistikke „innovatsiooni mootoriteks“, mis võimaldavad muuhulgas

laiemat ligipääsetavust haridusele ning annavad hoogu õpilastele omandamiseks vastavaid pädevusi tööturule pääsemiseks. Euroopa kvalifikatsioonisüsteem koosneb kaheksast kutsetasemest, mis on seotud mitmete direktiividega ja vahenditega, Europassiga ning teiste kvaliteeti kindlustavate komponentidega (Bohlinger 2008: 98). EQF-i kaheksast kvalifikatsioonitasemest esimene tase on madalaim ning kaheksas kõrgeim (Euroopa kvalifikatsiooniraamistik i.a.).

Kvalifikatsiooniraamistiku tasemetes on kompetentsusi kirjeldatud õpiväljunditena. Õpiväljundid omakorda on jagatud kolme rühma: „teadmised, oskused ning vastutuse ja iseseisva tegutsemise ulatus” (Kvalifikatsiooniraamistik 2022). Teadmiste all peetakse silmas olemasolevaid teoreetilisi kui ka faktilisi teadmisi. Oskused jagunevad omakorda kaheks: kognitiivsed ning praktilised oskused. Kognitiivsete oskuste all peetakse silmas „loogilise, intuiitse ja loova mõtlemise kasutamist”, praktilised oskused on „käelised oskused ning meetodite, materjalide, tööriistade ja vahendite kasutamine” (EQFi kaheksa taseme kirjeldus i.a.). Vastutuse ja iseseisva tegutsemise ulatuse osas on rõhk sellel, kas indiviid tuleb toime iseseisvalt või vajab juhendamist; kas ta oskab ise oma tööd juhtida ning ka teisi juhendada (Eesti kvalifikatsiooniraamistiku sidumine... 2016: 17-18).

Bohlinger (2019: 403-404) on omistanud EQF-ile ka puudusi. Ta leiab, et EQF-i mõju on raske hinnata sellepärast, et puudub kvalifikatsiooniraamistike homogeensus ning selle mõju hindamiseks vajalik metoodika. Kriitikat on Euroopa kvalifikatsiooniraamistikule teinud ka kutsestandardite ja kutse andmise protsesside spetsialist Stan Lester. Lester (2015) näeb, et kvalifikatsiooniraamistikus tasemeid kirjeldades on üleminek esimeselt tasemelt ehk põhiteadmistelt kaheksanda tasemeni robustne. Ta peab selle all silmas, et kutsestandardites peetakse oluliseks teadmisi, kuid jäetakse tahaplaanile oskused, mida vajatakse töö- või õpikeskkondades. Lisaks on EQF-is probleemiks kompetentsuse sõnastamine ning pädevustega seotud näitajate puudumine.

Veel on EQF-i puudustele viidanud Westminsteri ja Londoni King's College'i professorid Michaela Brockmann, Linda Clarke ja Christopher Winch (2009), kes leiavad, et „õpiväljundite“ termini kasutamine EQF-is on problemaatiline. Nad märgivad, et riikides mõistetakse „õpiväljundite“ mõistet ja selle sisu erinevalt. Selle tulemusena võivad riigid mõista EQF-i kontspetsiooni valesti.

Üldjoontes on EQF-i näol tegemist võrdlus- ja teisendamisvahendiga, mis võimaldab riiklikke kvalifikatsiooniraamistikke omavahel võrrelda, muuta süsteem läbipaistvamaks, arendada elukestvat õpet ja liikumist Euroopas. EQF-i on aluseks võtnud nii Euroopa Liidu liikmesriigid kui ka mitmed teised riigid, et siduda sellega enda riiklik kvalifikatsiooniraamistik. Seda on teinud ka Eesti.

1.3. Eesti kvalifikatsiooniraamistik

Eesti kvalifikatsiooniraamistiku (lühend EKR) lähtepunktiks võib pidada 2005. aastat. Selleks, et kogu Euroopas oleksid kvalifikatsioonid ja süsteemid läbipaistvad, tuli riikides, seehulgas Eestis, viia läbi riikliku kvalifikatsiooniraamistiku mitme-etapiline arenguprotsess (Lester 2015: 2). Mitme-etapilise protsessi käigus töötatakse välja riiklik kvalifikatsiooniraamistik ning see viiakse vastavusse EQF-iga. Seejärel testitakse vastavust dialoogi ja praktiliste võrdluste abil (Lester 2015: 2). Seega loodi 2005. aastal haridus- ja teadusministri eestvõttel töörühm EQF-i läbi töötamiseks. Töörühmale määrati kohustuseks pakkuda välja ettepanekud EKR-i edendamiseks. Protsessi tulemusena pakuti välja formeerida „kaheksa-tasemeline kõikehõlmav riiklik kvalifikatsiooniraamistik.“ Varasemalt oli EKR olnud viie-tasemeline. Saanud toetuse Eesti Kaubandus- ja Tööstuskojalt, Sotsiaalministeeriumilt ning Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumilt moodustati uus töörühm, kellele määrati uue kutseseaduse loomise kohustus. Uus kutseseadus pidi sisaldama ka EKR-i (Eesti kvalifikatsiooniraamistiku sidumine... 2016: 6).

Avades lähemalt riikliku kvalifikatsiooniraamistiku arendamist ilmneb, et EQF-i rakendamise protsessi käigus läbitavaid arenguetappe on neli: disainimine ja ümberdisainimine, formaalne vastuvõtmine, varane toimimisfaas, edasijõudnud toimimisfaas (Analysis and overview... 2014). Kavandamise ning arendamise etapis seatakse riiklikule kvalifikatsiooniraamistikule eesmärgid, põhiprintsiibid ja struktuur. Selles etapis esindavad määravat rolli sidusrühmad. Arenguetapi käigus toimuvad konsultatsioonid ning dialoogid sidusrühmadega. Etapis selgub, kas sidusrühmad tunnistavad protsessi või mitte. Selles arenguetapis luuakse oma raamistikule kontseptuaalne kui ka tehniline alus (Teiste riikide praktikad... 2016: 1-2).

Arengu teises ehk ametliku vastuvõtmise etapis läbitakse eriilmelisi protseduure. Protseduurid võivad varieeruda ning hõlmata endas muudatusi seadusandluses. Samuti võivad protseduurid puudutada haldusnormide piiramist (Teiste riikide praktikad... 2016: 2). Kaheksa-tasemelise riikliku kvalifikatsiooniraamistiku loomiseks Eestis tuli muuhulgas formeerida uus kutseseadus (Eesti kvalifikatsiooniraamistiku sidumine... 2016). Olenemata erinevustest protseduurides, riikide poliitilisest ja õiguslikust taustast, on ametlik vastuvõtmine üks olulisemaid etappe. Kui ametlikku vastuvõtmist arenguetapina ei läbita, siis ei ole võimalik suunduda järgmisesse etappi (Teiste riikide praktikad... 2016: 2).

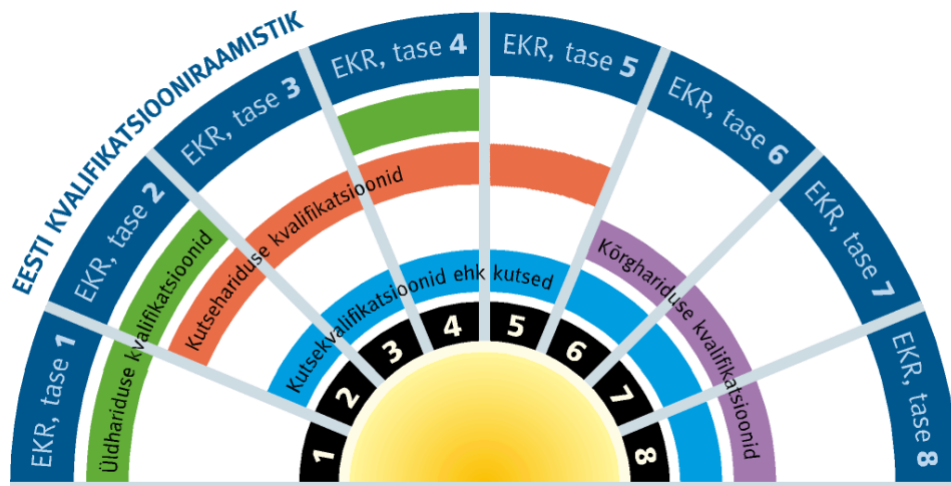
Toimimisfaas ehk kolmas etapp eeldab, et raamistik on ametlikult vastu võetud ning sellel on oma kindel koht kvalifikatsioonisüsteemis, seehulgas toimub raamistiku põhimõtete rakendamine. Jõudes edasijõudnud toimimisfaasi on riiklikul kvalifikatsiooniraamistikul tähtis roll vundamendina standardite ja õppekavade arendustegevusel. Lisaks on raamistikul oma koht õpiväljundite põhise lähenemise pidevaks rakendamiseks (Teiste riikide praktikad... 2016 :2).

Juba toimiv raamistik toetab mitteformaalse ja informaalset õppe tunnustamist, muuhulgas elukestvat õpet. Edasijõudnud toimimisfaasis lähtutakse kokkulepetest sidusrühmade vahel, seejuures on oluline sõlmida kokkulepe kvalifikatsioonide suhtelises väärtuses. Samuti ilmneb kokkuleppe vajadus selles, kuidas asetada kvalifikatsioonid riikliku kvalifikatsiooniraamistiku hierarhiasse (Teiste riikide praktikad... 2016 : 2).

EKR-i suhestati EQF-iga perioodil 2008. aasta detsember – 2011. aasta august. Selleks võeti aluseks „vastutuse ning kvaliteedi tagamise põhimõtted“ (Kvalifikatsiooniraamistik 2022). Need põhimõtted on kindlaks määratud Euroopa Parlamendi ja Euroopa Nõukogu poolt. EKR-i koordineerimiskeskuseks Eestis on Sihtasutus Kutsekoda (Kvalifikatsiooniraamistik 2022). Kutsekoja tegevuseks on „toetada ja koordineerida Eesti kvalifikatsioonisüsteemi ja Euroopa kvalifikatsiooniraamistiku omavahelist toimimist“ (Kutsekoda). Erinevate kutsete suhestumise otsuse EKR-iga langetab vastav kutsetegevuse ala kutsenõukogu ning järelevalvet peavad Haridus- ja Teadusministeerium ning Kutsekoda (Eesti kvalifikatsiooniraamistiku sidumine... 2016: 9).

EKR sisaldab nelja alaraamistikku: „üldhariduse kvalifikatsioonide õpiväljundeid kirjeldavad põhikooli ja gümnaasiumi riiklikud õppekavad; kutsehariduse õpiväljundid on

kirjeldatud kutseharidusstandardis; kõrghariduse tasemete (rakenduskõrghariduse, bakalaureuseõppe, magistriõppe ja doktoriõppe) õpiväljundeid kirjeldab kõrgharidusstandard; kutsequalifikatsioonide ehk kutsete kompetentsusnõuded on kirjeldatud kutsestandardites.” (vt Joonis 1) (Kvalifikatsiooniraamistik 2022)



Joonis 1. Eesti kvalifikatsiooniraamistiku kvalifikatsioonid. Allikas: Kvalifikatsiooniraamistik 2022.

EKR sisaldab tasemeid üks kuni kaheksa ning nende tasemete kirjeldused hõlmavad endas teadmiseid, oskuseid ning vastutuse ja iseseisva tegutsemise ulatust (Kvalifikatsiooniraamistik 2022). EKR-i tasemete kirjeldused on väljatoodud lisas number 1. Avades lähemalt kvalifikatsiooniraamistiku ilmneb, et esimesele, teisele ja neljandale tasemele vastavad üldhariduse kvalifikatsioonid, teisele kuni viiendale tasemele kutsehariduse kvalifikatsioonid ning kuuendale kuni kaheksandale tasemele kõrghariduse kvalifikatsioonid. EKR-i tasemete kirjeldused on vastavad EQF-i kirjeldustele. Mida kõrgem on kvalifikatsioonitase, seda komplitseeritumad on eeldatavad teadmised ja oskused (Eesti kvalifikatsiooniraamistiku sidumine... 2016).

Eesti kvalifikatsioonisüsteemis moodustab põhilise osa EKR. Kogu süsteemis on neli protsessi. Nelja protsessi kvaliteet määrab ära kogu kvalifikatsioonisüsteemi efektiivsuse ning selle, mil määral on see usaldusväärne. Nendeks protsessideks on:

- „kvalifikatsioonistandardite (õppetasemete standardite, kutsestandardite) arendamine;
- kvalifikatsioonide EKR-i taseme määramine;

- kvalifikatsioonide paigutamine EKR-i;
- isikute kompetentsuse hindamine” (Eesti kvalifikatsiooniraamistiku sidumine... 2016: 19).

Kokkuvõtvalt on EKR kaheksa-tasemeline raamistik, mis sisaldab muuhulgas nelja alaraamistikku. EKR on suhestatud EQF-iga ning kõik tasemete kirjeldused on kooskõlas EQF-i tasemetega. Mida kõrgem on kvalifikatsioonitase, seda komplitseeritumad on kutse saamiseks nõutavad teadmised ja oskused.

2. KOORIJUHI TÖÖ OLEMUS JA KUTSE EESTIS

Käesolevas peatükis antakse ülevaade koorijuhi töö olemusest, koorijuhi kutsestandarditest, kutse andmise protsessist ning tutvustatakse lähemalt 2021. aastal jõustunud laulu- ja tantsupeoliikumises osalevate kollektiivide juhendajate palgatoetusmeedet.

2.1. Koorijuhi töö olemus

Autoriõiguse seaduse mõistes on koorijuht esitaja – „Teose esitajaks käesoleva seaduse tähenduses loetakse näitlejat, lauljat, muusikut, tantsijat, muud isikut või kollektiivi, kes näitleb, laulab, deklameerib, mängib muusikariistal või muul viisil esitab kirjandus-, kunsti- või rahvaloominguteoseid või juhendab teisi isikuid teoste esitamisel“ (Autoriõiguse seadus 1992). Juhendamise all mõistetakse Autoriõiguse seaduses (1992) ka dirigeerimist sh koorijuhtimist.

Koorijuht kannab oma töös erinevaid rolle. Ta on ühtaegu interpret, õpetaja ning otsustaja. Koorijuhi pädevused on laiahaardelised. Oma töös puutub koorijuht sageli kokku amatöör- ja poolprofessionaalsate kooridega. Amatöör- ja poolprofessionaalsete kooridega töötades peavad koorijuhid toime tulema erineva tasemega lauljate tehniliste ja vokaalsete oskustega (Corbalán *et al.* 2019: 92). Koorijuhtide töö olemust uurivaid pikaajalisi uuringuid on koostatud vähe. Seda tühimikku on proovinud täita USA Mary Immaculate kolledži professor Colin Durrant (2003), kes on kirja pannud põhikompetentsid, mida edukas koorijuht vajab. Need kompetentsid jagab ta kolme põhikategooriasse: filosoofilised ja pedagoogilised teadmised; muusikalised ja tehnilised oskused ning inimestevaheliste suhete oskused ja juhtimisioskused (Vt Tabel 1).

Tabel 1. Koorijuhi töös vajaminevad kompetentsid

Kompetentside kategooriad	Kompetentsid
Filosoofilised ja pedagoogilised teadmised	teadmised ja arusaam hääle toimimisest
	koorirepertuaari tundmine
	teadlikkus laste ja noorukite hääle arengu etappidest
	teadlikkus kooris osalemise sotsiaalsetest, psühholoogilistest ja füüsilistest mõjudest indiviidile
Muusikalised ja tehnilised oskused	arusaadavad dirigeerimisžestid
	hea rüht
	hea kuulmisoskus ning vigade parandamise oskus
Inimestevaheliste suhete oskused ja juhtimisoskused	mitteverbaalne suhtlus (vokaali kaudu modelleerimine ja silmside)
	julgustamine/motiveerimine
	kvaliteetne tagasisidestamine
	selged kommunikatsiooni eesmärgid
	entusiasm
	oskus inimestega hästi töötada
	tõhus tempo proovides ning planeerimine

Allikas: Durrant 2003: 100-102.

Edasiarenduse Durranti kompetentside nimistust on esitanud Oslo äri ülikooli professor Dag Jansson. Oma raamatus „*Leading Musically*“ on ta pakkunud välja koorijuhi kompetentside mudeli, mis hõlmab endas 1) muusikalis-tehnilisi 2) situatsioonilisi ning 3) koorijuhi eksistentsiaalseid kompetentse. Ta leidis, et koorijuhtide kompetentsid on universaalsed ja praktikast tugevalt tulenevad (Jansson 2018: 38). Muusikalis-tehnilised kompetentsid erinevad selles osas, et neid on võimalik omandada väljaspool kooriga tegevust. Situatsioonilised pädevused hõlmavad endas rohkem organisatoorseid kompetentse ning koorijuhi eksistentsiaalsed kompetentsid puudutavad pühendumuslikku kvaliteeti (Jansson *et al.* 2019: 143-144). Muusikalis-tehniliste kompetentside alla kuuluvad „repertuaari teadlikkus, partituuri oskus, vigade tuvastamine/kuulmisoskus, dirigeerimise oskus,

vokaaltehnika ning keeleoskus“ (Samas). Situatsioonilised kompetentsid hõlmavad endas: „proovide organiseerimist, proovide interventsiooni, mentorlust ning kontrolli/jõustamist.“ Koorijuhi eksistentsiaalsete kompetentside hulka kuuluvad: „kohalolu, siirus, pühendumus, esteetiline tahe ja autoriteet“ (Samas).

Koorijuhi tööpõld on lai. Koorijuht võib oma töö jooksul kokku puutuda nii professionaalsete lauljatega kui ka hobi korras laulmisega tegelevate inimestega, erinevate kooriliikidega, sotsiaalsete olude ning muusikažanritega (Jansson *et al.* 2019). Seejuures on koorijuhi amet levinud üle maailma ning seda on nimetatud „ülemaailmseks nähtuseks“ (Jansson ja Balsnes 2022: 195).

Muusikaproffessor Anthony L. Barressi on lähemalt uurinud, mis elemendid teevad kooli koorijuhi edukaks. Barressi (2000) leidis, et koorijuhi töös on võtmetähtsusega tehniline kompetentsus, erialased teadmised ning isiklikud omadused. Tehnilise kompetentsuse all peab Barressi silmas hääle modelleerimise oskust, üldist muusikaalsust, dirigeerimisoskuseid ning lisana klaveri mängimise oskust. Ta selgitab: „Lisaks tõhusale hääle modelleerimisele, peab õpetaja olema hea muusik, kellel on vokaali tooni ja helikõrguse täpsuse eristusvõime.“ (Barressi 2000: 27). Barressi peab tähtsaks ka proovide korraldamise võimekust. Erialaste teadmiste alla liigitab ta noorte hääle arengu protsessid, repertuaari teadlikkuse ning vokaaltehnika. Lisaks erialastele teadmistele ning tehnilisele kompetentsusele on olulised isiklikud omadused nagu pühendumus, motiveeritus, entusiasm ning usaldus (Barressi 2000).

Nõudes erisuguseid kompetentse on koorijuhi töö keeruline ning eeldab lisaks eelnimetatud kompetentsidele spetsiifilist haridust ning sobivaid isikuomadusi. Koorijuhi kutsestandardites tuuakse välja tööks vajalike isikuomadustena: „muusikalised võimed, loomingulisus, empaatiavõime, valmisolek meeskonnatööks, pingetaluvus, enesedistsipliin, tulemusele orienteeritus“ (Kutsestandardid: Koorijuht tase 4, 5, 6, 7 ja 8 2019). Eesti üks staažikamaid naiskoorijuhte ning koorimuusikakultuuri arendajaid Vaike Uibopuu on tõdenud, et „koorijuhi töö ei olegi igapäevane jöukohane“. (Rookäär 2020). Uibopuu leiab, et koorijuhi ülesanne on arendada oma lauljaid ning seejuures olla suunajaks nende muusikalisel teel ning püüdlustel. Ta peab oluliseks repertuaari valikut, armastust muusika vastu ning järjepidevat tööd (Rookäär 2020). Eesti noorema generatsiooni koorimuusika arendaja ning helilooja Rasmus Puur (2019) nimetab lisaks kontakttundidele kaasnevaid

ülesanded nagu „nootide otsimine ning sageli ise seadete tegemine, kuna koosseis vastab harva ideaalile ja muutub sageli, laagrite korraldamine ning läbiviimine, kontsertide korraldamine ja läbiviimine, reiside korraldamine ning läbiviimine, projektide kirjutamine ja raha taotlemine, proovide ettevalmistamine, vahel ka prooviruumide otsimine ning esinemisriiete hankimine”. Eelnevalt lähtudes saab järeldada, et koorijuhhi töö sisaldab lisaks põhitööle mitmeid lisatööülesandeid, eeldades kindlaid isikuomadusi ning spetsiifilist haridust.

Koorijuhhi elukutse eeldab erialast haridust. Eestis saab koorijuhiks õppida Eesti Muusika- ja Teatriakadeemias, Tallinna Ülikoolis, Tartu Ülikooli Viljandi Kultuuriakadeemias, Tallinna Muusika- ja Balletikoolis ning Tartu Heino Elleri nimelises muusikakoolis. Seejuures kõrghariduse saamiseks tuleb läbida kooridirigeerimise õppekava Eesti Muusika- ja Teatriakadeemias või integreeritud kunsti, muusika ja multimeedia eriala Tallinna Ülikoolis valides aine “Koor”. Rakenduskõrghariduse saab omandada Tartu Ülikooli Viljandi Kultuuriakadeemias. Teised eelnimetatud koolid pakuvad õpet keskhariduse või kutseõppe tasemel (Koorijuhiks õppimine i.a.). Erialane haridus on oluline, et koorijuht oleks võimeline tegelema koori loomingu juhtimisega ja repertuaari õpetamisega. Erialase hariduse omandamise käigus tuleb koorijuhil selgeks saada nii muusikalised oskused kui ka muusikavälised oskused. Muusikalisteks oskusteks on: „kunstiline intuitsioon, musikaalsus, kuulmistundlikkus“ (Varvarigou ja Durrant 2011: 327). Muusikaväliste oskuste hulka kuuluvad „sõnaosavus, enesekindlus, entusiasm, algatusvõime ning pingutamine“ (Samas). Eelnevat arvesse võttes on erialane haridus üheks võtmelemendiks koorijuhhi töös.

Kokkuvõttes võib öelda, et koorijuhhi töö eeldab erinevaid erialaseid kompetentse, erialast haridust ning töö olemusega sobivaid isikuomadusi. Koorijuht peab oma töös olema erisuguses rollides. Lisaks kontaktundide läbiviimisele kaasnevad ka teised mitmekülgsed ülesanded. Üldiselt on koorijuhhi töö laiahaardeline ning tööpõld lai.

2.2. Koorijuhi kutsestandardid

Kutsestandardid on Kutsekoja poolt defineeritud järgnevalt: „Kutsestandard on dokument, mis kirjeldab kutsetegevust ning vastaval kutsel tegutsemiseks vajalikku kompetentsust ehk töö edukaks tegemiseks vajalike oskuste, teadmiste ja hoiakute kogumit“ (Kutsekoda). Vastavalt kutsestandardite koostamise, muutmise ja vormistamise korrale võib kutsestandardi koostamist alata „kutse andja või muu vastava valdkonnaga seotud organisatsioon, ettevõtte või asutus, samuti kutsenõukogude esimeeste kogu“ (Kutsestandardite koostamise, muutmise... 2008).

Koorijuhi kutsestandardi versioonid lansseeriti esmakordselt 2003. aastal. Hetkel kehtivad kutsestandardid on heaks kiidetud Kultuuri Kutsenõukogu poolt 2019. aastal (Eesti Koorijuhtide Liit). Magistritöö kirjutamisel ehk 2023. aastal kehtib Eestis viis koorijuhi kutsestandardit – koorijuht tase 4, koorijuht tase 5, koorijuht tase 6, koorijuht tase 7 ja koorijuht tase 8. 2019. aastal kinnitatud koorijuhi kutsestandardid kehtivad 2024. aastani. 2019. aastal kinnitatud kutsestandardite uuendamise töörühmas osalesid tegevad spetsialistid, tööandjad ja koolitajad endisest Georg Otsa nimelisest Tallinna Muusikakoolist (tänapäevaks Tallinna Muusika- ja Balletikool), Eesti Filharmoonia Kammerkoorist, Tallinna Kultuuriametist ja Eesti Meestelaulu Seltsist, Eesti Koorijuhtide Liidust ning Eesti Kooriühingust (Kutsestandardid: Koorijuht, tase 4, 5, 6, 7 ja 8 2019).

Kutsestandardites välja toodud kutsekirjelduse järgi hõlmab koorijuhi töö loomingulisi, vokaalmuusika alaseid ning pedagoogilisi oskuseid. Loominguliste oskuste all peetakse silmas muusikalist ettevalmistust, vokaalmuusikaliste oskuste all repertuaari õpetamist ning ette kandmist erinevatel ülesastumistel. Lisaks on koorijuhi töö oma iseloomult pedagoogiline. See tähendab seda, et koorijuhilt eeldatakse teadmisi psühholoogiast ning tööst kooriga. Muuhulgas peab koorijuht valdama kooriga töötamise metoodikat (Kutsestandardid: Koorijuht, tase 4, 5, 6, 7 ja 8 2019).

Koorijuhi 4. kuni 8. kutsetaseme erinevus seisneb tegevuste ulatuses ning töö sisus (Tabel 2). Koorijuhi 4. ja 5. taseme kutsetunnistus on mõeldud koorijuhtidele, kes tegutsevad dirigendi või abidirigendina. 5. taseme koorijuhilt oodatakse kooridega osavõttu konkurssidest, festivalidest ning kontsertide andmist. Koorijuhi 6. tase hõlmab samu

tegevusi, mis koorijuhi 4. ja 5. tase, kuid lisandub madalama taseme koorijuhtide ja muusikaõpetajate/koorijuhtide koolitamine piirkondlikult. Koorijuhi 7. tase on mõeldud tunnustatud dirigendile, kellel on võimekus olla lisaks koori hääleseadja või vokaaltöö spetsialist. Lisandub laiem koolitustegevus, projektide juhtimine ning (ühend)kooride juhatamine erinevatel koorimuusikasündmustel. Koorijuhi kõrgeim ehk 8. kutsetase on mõeldud professionaalsele koorimuusika tippinterpreedile, eksperdile, kelle tegevusalasse kuuluvad rahvusvahelised koorimuusikasündmused (Kutsestandardid: Koorijuht, tase 4, 5, 6, 7 ja 8 2019).

Vastavalt koorijuhi kutsetasemele erinevad koorijuhi ametinimetused. 4. ja 5. taseme koorijuhtide ametinimetused on: dirigent, kooridirigent, koorijuht, abidirigent ja koormeister. 6. tasemega koorijuhti nimetatakse koorijuhiks, kooridirigendiks või koormeistriks. 7. ja 8. tasemega koorijuhi ametinimetuste hulka kuulub lisaks dirigendile, koorijuhile, kooridirigendile, koormeistrile ka peadirigendi nimetus. (Kutsestandardid: Koorijuht, tase 4, 5, 6, 7 ja 8 2019).

Koorijuhi kutsestandardid sisaldavad kindlaid koorijuhi tööks vajalikke kompetentse, mille sisu erineb kutsetasemeti. Kõik kutsetasemed sisaldavad nelja kohustuslikku kompetentsi, kutset läbivat kompetentsi ning valitavaid kompetentse. Kohustuslikeks kompetentsideks on: „repertuaari ettevalmistamine, repertuaari omandamine ja harjutamine, töö kooriga ning koori loomingu juhtimine“ (Kutsestandardid: Koorijuht, tase 4, 5, 6, 7 ja 8 2019). Läbiva kompetentsi alla kuuluvad: esinemiskultuuri hea tava ning töö eetika järgimine; kolleegidega suhtlus; kohustuste ja eesmärkide täitmine; enesetäiendamine ning koolitustegevus; koostöövalmidus; meeskonnatöö juhtimine; ohtude hindamine ning maandamine; eesti keele ja võõrkeele B2 tasemel valdamine; digioskuste tundmine ning kasutamine; õigusaktide (sh autoriõiguse seaduse) järgimine. Valitavad kompetentsid erinevad kutsetasemeti. (Kutsestandardid: Koorijuht, tase 4, 5, 6, 7 ja 8 2019)

Tabel 2. Koorijuhi kutsestandardite võrdlus

	Koorijuht, tase 4	Koorijuht, tase 5	Koorijuht, tase 6	Koorijuht, tase 7	Koorijuht, tase 8
Ametikoht	Dirigent või abidirigent	Dirigent või abidirigent	Dirigent või abidirigent kõrgetasemelise kontsertkoori juures	Tunnustatud dirigent, võib olla koori hääleseadja, koori vokaaltöö spetsialist	Professionaalse koorimuusika tippinterpret ja ekspert, rahvusvaheliselt tunnustatud dirigent
Tegevused		Konkurssidest /festivalidest osavõtt kooridega, kontsertide andmine	Konkurssidest, festivalidest osavõtt kooridega, aktiivne kontsertide andmine	Konkurssidest, festivalidest osavõtt kooridega, aktiivne kontsertide andmine	Osalemine mainekatel rahvusvahelistel koorimuusika suursündmustel
			Madalama taseme koorijuhtide ja muusikaõpetajate koolitamine (piirkonna tasemel)	Seminaride läbiviimine, mentoriks olemine, õppematerjalide koostamine, koolituste läbiviimiseks vajalike meetodite leidmine	Rahvusvaheliste koolituste läbiviimine, arvamusliider kõrgetasemelistel koorimuusikasündmustel
				Ühendkooride juhatamine laulupäevadel ja/või laulupidudel, üleriigilisel laulupeol, liigijuht/kunstiline juht, muusikaliste projektide juhtimine	Vokaal-sümfooniliste suurvormi orkestriga juhatamine, kunstiline juht rahvusvahelistel kõrgetasemelistel koorimuusikasündmustel

Allikas: Kutsestandardid: Koorijuht, tase 4, 5, 6, 7, ja 8 2019.

Koorijuhi 4. taseme kutsestandardi kohaselt nõuab 4. taseme kvalifikatsioon koorijuhilt repertuaari valikul esinemise eesmärgi ja lauljate võimetega arvestamist, noodimaterjali ettevalmistamise ning repertuaari analüüsimise oskuseid. Samuti eeldatakse 4. tasemega koorijuhilt oskust nooditeksti analüüsida, muusikalist tõlgendust luua, harjutamisprotsessi organiseerida, õiget metoodikat valida. Lisaks eeldatakse ergonoomikale tähelepanu pööramist, oskusi esinemiseks ettevalmistuda, pinget taluda ning publikuga suhelda. Selle

taseme puhul eeldatakse lihtvormis koorilaulude dirigeerimist ning õpetamist, algtasemel dirigeerimistehnika praktiseerimist, häälepartiide õpetamist, hääleharjuste loomist, lahtilaulmise korraldamist. Koori loomingulise juhtimise osas oodatakse 4. tasemega koorijuhilt kontserdil laulu/laulude dirigeerimist, repertuaari selgeks õpetamist, laulupeo seminaridel osalemist, laulupeo repertuaari selgeks saamist, osavõttu kohalikust kultuurielust ning koori tegevuskava ja tööplaani koostamisest. Valitavad kompetentsid on: „muusika loomine, noodigraafika- ja muusikaprogrammide kasutamine.“ (Kutsestandardid: Koorijuht, tase 4 2019)

Koorijuhi 5. taseme kutsestandardi kohaselt eeldatakse 5. tasemega koorijuhilt kompleksse kontsertkava koostamise oskust, repertuaari valikul esinemise eesmärgi ning lauljate võimetega arvestamist (vajadusel konsulteerib mentoriga), noodimaterjali ettevalmistamist ja repertuaari analüüsi oskust. Samuti eeldatakse 5. tasemega koorijuhilt oskusi nooditeksti analüüsida, muusikalist tõlgendust luua, harjutamisprotsessi organiseerida, õiget metoodikat rakendada. Veel eeldab 5. tase ergonoomikale tähelepanu pööramist, oskusi esinemiseks ette valmistada, pinget taluda ning publikuga suhelda. Töös kooriga/repertuaariga eeldatakse selle taseme puhul lihtsate ja keskmise tasemega laulude õpetamist ja dirigeerimist, täispika kontsertkava loomist ja ettevalmistamist, koorilauljatele partiide selgeks õpetamist (pöörates tähelepanu intonatsioonile, artikulatsioonile, vokaalile) ja häälerühmade kõla vormimist. Koori loomingulise juhtimise osas oodatakse hooajalise kontserttegevuse programmi loomist, repertuaari selgeks õpetamist, osavõttu laulupeo seminaridest ning laulupeo kava õpetamist, osavõttu kohalikust kultuurielust kui ka koori tegevuskava ja tööplaani väljatöötamist (koos juhatusega) ning koori komplekteerimist. Valitavad kompetentsid selle taseme puhul on: „töö vokaaliga, solfedžo õpetamine, muusika loomine, noodigraafika- ja muusikaprogrammide kasutamine.“ (Kutsestandardid: Koorijuht, tase 5 2019)

Koorijuhi 6. taseme kutsestandardi järgi eeldatakse 6. tasemega koorijuhilt oskust koostada kompleksset kontsertkava, repertuaari valikus esinemise eesmärgi ning lauljate võimetega arvestamist (kui vaja konsulteerib juhendajaga), noodimaterjali ettevalmistamist ning repertuaari analüüsi oskust. Veel eeldatakse 6. tasemega koorijuhilt oskusi nooditeksti lugeda ja analüüsida, muusikalist tõlgendust luua, harjutamisprotsessi organiseerida, ettevalmistatud kava ette kanda, pinget taluda ning publikuga suhelda. Töös kooriga/repertuaariga eeldatakse erineva tasemega laulude õpetamist ja dirigeerimist, muusika tõlgendamist ning eri žanrites kontsertkavade ettevalmistamist. Samuti eeldatakse

mitmerealise partituuri lugemise oskust, selle analüüsimist, interpretatsioonide analüüsimist, intonatsioonile, artikulasioonile, vokaalile tähelepanu pööramist, erinevate meetodite kasutamist ning koorilauljate valimist, arendamist. Koori loomingulise juhtimise osas oodatakse hooaja kontsertkavade loomist, osavõttu konkurssidest, laulupeo seminaridest, laulupeo kava õpetamist ning selle esitamist näiteks ettelaulmisel. Veel oodatakse osavõttu piirkondlikest kohalikest kultuurielust ning tegevusstrateegia ja hooaja tööplaani väljatöötamist (koos juhatusel), koori komplekteerimist. Valitavad kompetentsid 6. taseme puhul on: „valdkonna arendamine, töö vokaaliga, solfedžo õpetamine, muusika loomine, noodigraafika- ja muusikaprogrammi kasutamine, koori administreerimine.“ (Kutsestandardid: Koorijuht, tase 6 2019)

Koorijuhi 7. taseme kutsestandardi kohaselt eeldatakse 7. tasemega koorijuhilt oskusi panna kokku kompleksseid eriilmelisi kontsertkavasid võttes arvesse kollektiivi arengut, eesmärgi, lauljate võimeid, noodimaterjali ette valmistada ning viia läbi muusikalise materjali analüüsi. Samuti eeldatakse 7. tasemega koorijuhilt oskusi nooditekstiga töötada ja seda analüüsida, muusikalist tõlgendust luua, harjutamisprotsessi organiseerida, ergonoomika järgimist, õigete meetodite valimist, teistele kolleegidele mentoriks olemist, ettevalmistatud kava ettekandmist, pinget talumist, publikuga suhtlemist ning tööd orkestrisaatega koorimuusikateostega. Töös kooriga/repertuaariga eeldatakse erinevate dirigeerimistehnikate praktiseerimist, muusika isikupärast lahti mõtestamist, interpretatsioonide analüüsimist, tööd koorimeistrina kõrgemal tasemel kooridega. Veel eeldatakse ooperite, suurvormide õpetamist, eri stiilis ja ajastus muusika õpetamist (eelnevalt tausta tutvustamist), muusika kõrgetasemelist interpretatsiooni, intonatsioonile, artikulasioonile ja vokaalile tähelepanu pööramist ning koorilauljate mitmekülgset arendamist. Koori loomingulises juhtimises eeldatakse hooaja eriilmeliste kontsertkavade loomist (kõrgel kunstilisel tasemel), osavõtmist paikkondlikul, riiklikul ja rahvusvahelisel tasemel toimuvatest konkurssidest. Samuti oodatakse, et koorijuht on maakonna laulupeo eelproovide läbiviija, analüüsija, tagasisideandja, osaleb kohalikus kultuurielus, on kohaliku koorimuusika elu korraldaja (näiteks laulupäevad, ühislaulmised). Lisaks eeldatakse, et 7. tasemega koorijuht osaleb koori tööplaani toetustegevuste, tegevusstrateegia väljatöötamises (koos juhatusel) ning koori komplekteerimisel, on riikliku kooriliikumise arendaja, tegutseb koolitajana, annab välja publikatsioone, osaleb intervjuudel ning žüriiliikmena erinevatel festivalidel ja konkurssidel. Valitavad kompetentsid 7. taseme puhul

on: „töö vokaaliga, solfedžo õpetamine, muusika loomine, noodigraafika- ja muusikaprogrammide kasutamine.“ (Kutsestandardid: Koorijuht, tase 7 2019)

Koorijuhi 8. taseme kutsestandardi järgi eeldatakse 8. tasemega koorijuhilt oskusi panna kokku kompleksseid eriilmelisi kavasisid, võttes arvesse kollektiivi arengut, eesmärke, lauljate võimeid, olla eksperdiks teistele kolleegidele. Samuti eeldatakse noodimaterjali ette valmistamist, muusikalise materjali läbitöötamist. Veel eeldatakse 8. tasemega koorijuhilt oskusi nooditekstiga tööks ja selle analüüsiks, muusikalise tõlgenduse loomist, harjutamisprotsessi organiseerimist, ergonomika järgimist ning õigete meetodite kasutamist. Lisaks oodatakse teistele koorijuhtidele mentoriks olemist, ettevalmistatud kavade ettekandmist, head pingetaluvust, publikuga suhtlemist, orkestrisaatega koorimuusikateoste praktiseerimist, vajadusel kolleegidega konsulteerimist. Töös kooriga/repertuaariga eeldatakse kõrgel tasemel kooride/kontsertkooride dirigeerimist, võimekust õpetada ja dirigeerida keerulisi teoseid/suurvorme, eri stiilis ja ajastus muusika õpetamist (tausta tutvustamist), muusika kõrgetasemelist interpretatsiooni, tulemuslikku tööd intonatsiooni, artikulatsiooni ja vokaaliga, eriilmelise metoodika kasutamist, varjundirikaste elementide märkamist muusikas, koori mitmekülgset arendamist (kõlaskaala). Koori loomingu juhtimise osas eeldatakse laiahaardeliste kavade dirigeerimist nii riiklikult kui ka rahvusvaheliselt, laulupeo kavade kokkupanekut, liigijuhi või kunstilise juhina dirigentide valimist, oma ootustest rääkimist, laulupeo kontserdi dirigeerimist kõrgel tasemel, kõrge tasemega kollektiiviga professionaalset tööd, rahvusvahelist tegevust organisatsioonides, Eesti kooriliikumisest kõnelemist. Lisaks oodatakse osalemist žüriiliikmena rahvusvahelistel festivalidel/konkurssidel, publikatsioonide väljaandmist ja intervjuudel osalemist. Valitavad kompetentsid selle taseme puhul on: „töö vokaaliga, solfedžo õpetamine, muusika loomine, noodigraafika- ja muusikaprogrammide kasutamine.“ (Kutsestandardid: Koorijuht, tase 8 2019)

Analüüsides koorijuhi erinevate kutsetasemetega nõutavaid kompetentse ilmneb, et mida kõrgem tase, seda rohkem on nõutavaid kompetentse ning nende sisu on kutsetasemeti komplitseeritum. Üldjoontes on kohustuslikud kompetentsid eri kutsetasemetel samad, kuid erineb nende komplitseeritus ning eeldatavad tegevused. Kui näiteks 4. taseme puhul eeldatakse töös kooriga lihtvormis koorilaulude dirigeerimist ning õpetamist, siis 6. taseme puhul eeldatakse erineva raskusastmega repertuaari õpetamist ja dirigeerimist. 7. ja 8. taseme

puhul on kompetentside sisu veelgi komplitseeritum ning koorijuhtidelt eeldatakse kõrgetasemeliste teoste kui ka suurvormide õpetamist.

2.3. Koorijuhi kutse andmise protsess

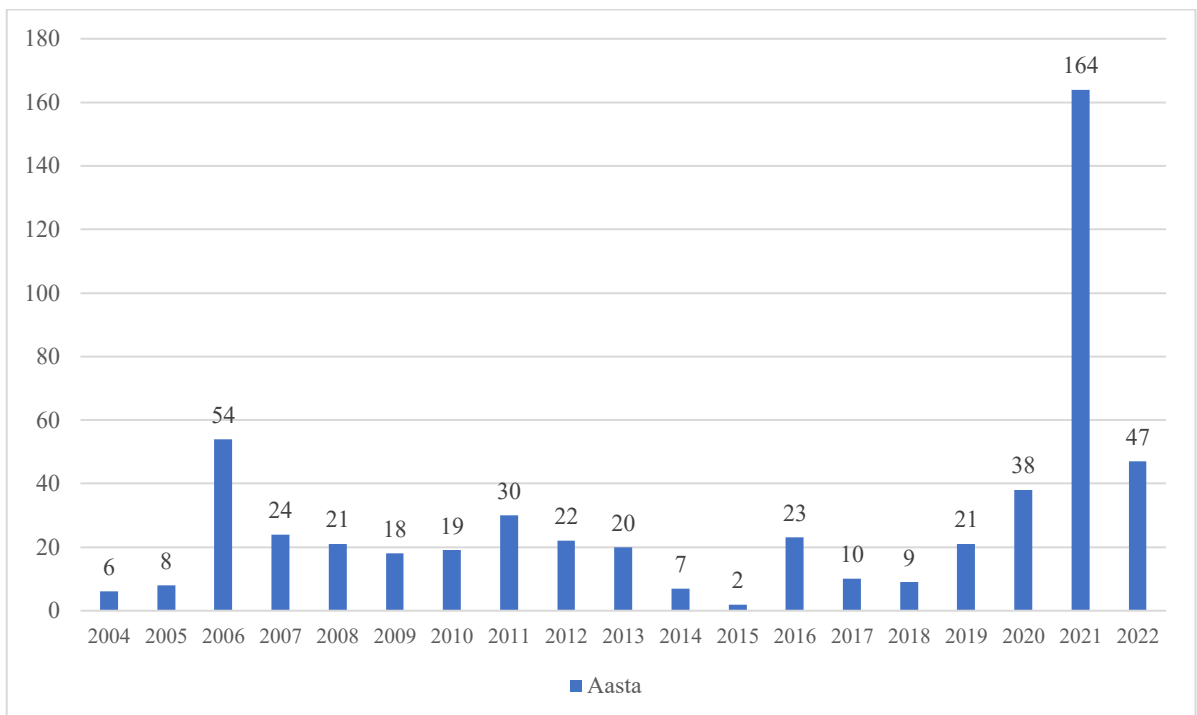
Üheks võimaluseks koorijuhtidel tööalast kompetentsi tõestada on koorijuhi kutse taotlemine. Koorijuhi kutset antakse Eestis välja alates 2003. aastast (Eesti Koorijuhtide Liit). Eesti kutsesüsteem põhineb kvalifikatsiooniraamistikul ning on samaaegselt seotud Euroopa kvalifikatsiooniraamistikuga (Kutsekoda).

Riikliku kvalifikatsioonisüsteemi koordineerimisasutuse rolli täidab SA Kutsekoda. Kutsekoda loodi 2001. aastal ning selle tegevus on vastavuses kutseseadusega. Kutsekoja eesmärkideks on: „Ühtse ja korrastatud kutsesüsteemi loomisele ja arendamisele kaasaaitamine ning Eesti töötajate kvalifikatsiooni võrreldavuse ja teiste riikide poolt tunnustamise saavutamiseks eelduste loomine.” (Kutsekoda). Muuhulgas tegeleb Kutsekoda kutsestandardite loomisega ning uuendamisega (Kutsekoda).

Kutseseaduse §10 määrab kindlaks, kes võib kutset anda: „Kutset andva organina võib tegutseda kutseasutuse korraldatud avalikul konkursil kutsenõukogu otsusega võitjaks kuulutatud ja kutseregistris sellekohast registreeringut omav juriidiline isik või tema asutus või riigi- või valitsusasutus.” (Kutseseadus 2008) Koorijuhi kutse andmise õigus on Eesti Koorijuhtide Liidul. Eesti Koorijuhtide Liit tegutseb alates 2001. aastast Eesti koorijuhtide kutseliiduna. Liit on taasloodud 2004. aastal. Eesti Koorijuhtide Liitu on defineeritud järgnevalt: „kõige noorem Kooriühingu alaliit, mis on ellu kutsunud kaitsma oma liikmete loomingulisi ja seaduslikke huve ning õigusi, samuti aitama kaasa oma liikmete professionaalsuse tõstmisele” (Eesti Koorijuhtide Liit). Kutse andmise organina on tegutsenud alates 2003. aastast. Vastavalt kutseseaduses sätestatule on Eesti Koorijuhtide Liit töötanud välja kutse andmise korra ning korraldab kutsete andmise protsessi. Kutse andmise korra on omakorda kinnitanud kutsenõukogu. Vastavalt korrale väljastatakse koorijuhtide kutseid tasemetele „Koorijuht, tase 4” kuni „Koorijuht, tase 8” (EKL kutse andmise kord 2021).

Kokku on Eesti Koorijuhtide Liit väljastanud perioodil 2004-2022 543 koorijuhi eri taseme kutset. Neist hetkel kehtivaid kutseid on 284. Enim kutseid, 164 kutset, on väljastatud 2021.

aastal (vt Joonis 2). Kõige vähem kutseid väljastati 2015. aastal, mil kutset taotles vaid kaks koorijuhti. Kutsete taotlemise olulist tõusu on märgata 2021. aastal, mil väljastatud kutsete arv tõusis võrreldes eelmise aastaga 126 kutse võrra. Ühtlasi on see suurim kutsetunnistuste arvu kasv, mis on statistika põhjal kutsete väljaandmise ajaloo jooksul ilmnenu. Enim on pärast kutsestandardite uuendamist, 2014. aastal, taotletud 6. taseme koorijuhi kutset. Vähim on taotletud koorijuhi kõrgeimat ehk 8. taseme kutset (vt Tabel 3) (Kutsetunnistuste väljastamise statistika 2022).



Joonis 2. Väljastatud erinevate kutsetasemete kutsetunnistuste arv kokku aastatel 2004–2022. Allikas: Kutsetunnistuste väljastamise statistika 2022.

Tabel 3. Väljastatud koorijuhi erinevate tasemete kutsetunnistuste statistika perioodil 2014-2022

Aasta	Koorijuht, tase 4	Koorijuht, tase 5	Koorijuht, tase 6	Koorijuht, tase 7	Koorijuht, tase 8
2014	7	0	0	0	0
2015	2	0	0	0	0
2016	11	4	7	1	0
2017	6	1	3	0	0
2018	3	2	2	2	0
2019	8	4	8	1	0
2020	2	14	18	3	1
2021	20	44	91	12	1
2022	14	18	8	2	5
Kokku	73	87	131	21	7
Kehtivaid	47	82	127	21	7

Allikas: Kutsetunnistuste väljastamise statistika 2022.

Koorijuhti kutse taotlemise protsessi reguleerib „Eesti Koorijuhtide Liidu kutse andmise kord koorijuhi kutsetele” (EKL kutse andmise kord 2021). Kutsetunnistuse taotlemise esimeseks etapiks on nõutavate dokumentide esitamine. Esitada tuleb järgnevad dokumendid: „kirjalik avaldus; taotleja CV; töökogemuse ja õpimapp (lühend TÕM); kontsertide kavad; võimalikud lisadokumendid lisakompetentsi taotlemisel; täiendkoolitus(t)e tunnistused/tõendid; varasem kutsetunnistus (olemasolul); haridust tõendava(te) dokumendi (dokumentide) koopia(d); koopia isikut tõendavast dokumendist (pass või ID kaart); maksekorraldus või muu kinnitus kutse andmisega seotud kulude tasumise kohta“ (Eesti Koorijuhtide Liit). Erinevalt kutse tasemest on eeltingimused varieeruvad ning sellest tulenevalt ka esitavad dokumendid. Näiteks on koorijuhi 4. taseme ning 5. taseme nõutavaks haridust tõendavaks dokumendiks keskhariduse või tasemeõppe läbimist tõendav diplom, kuid kõrgematel tasemetel nõutakse juba muusikalist kõrgharidust (6. taseme puhul arvestatakse ka muusikalist kutseharidust) (EKL kutse andmise kord 2021). Kirjalik avaldus kutsekvalifikatsiooni taotlemiseks peab sisaldama „taotleja ees-ja

perekonnanime, isikukoodi, postiaadressi, kontakttelefoni, e-posti aadressi, tööandja(te) nimetus(i), aadress(e), haridust ning taotletava kutsekvalifikatsiooni nimetust ja taset“ (Eesti Koorijuhtide Liit).

Üks olulisemaid esitatavatest dokumentidest on töökogemuse ja õpimapp (lühend TÕM). TÕM peab andma ülevaate koorijuhi tegevusest ning kirjeldama seda. TÕM sisaldab endas: „osavõttu vabariiklikest konkurssidest/konkursside žürii liikmeks olemist; osavõttu rahvusvahelistest konkurssidest/konkursside žürii liikmeks olemist; kooride juhatamist laulupidudel (regionaalsed, üleriigilised); koorisündmuste loomingulist juhtimist; kooriliikumise arendustegevuses osalemist; tegevust koolitajana (regionaalne, vabariiklik, rahvusvaheline); täiendkoolitustel osalemist“ (Eesti Koorijuhtide Liit). Alates 5. taseme kutsest tuleb lisada TÕM-i ka kontsertide kavad, mille nõuded varieeruvad vastavalt taotletavale kutsekvalifikatsiooni tasemele. Kui koorijuhi kutset taotleb kutsetasemeõppe lõpetaja, siis tuleb läbida kutseksam. Kutseksami sooritamiseks tuleb kutseõppeasutusel esitada koondavaldu õppekava läbinute osas (EKL kutse andmise kord 2021).

Pärast dokumentide esitamist vaatab dokumentide vastuvõtja üle dokumentide nõuetele vastavuse ning esitab vajadusel taotlejale järelepäringu puuduste likvideerimiseks. Taotlejat informeeritakse koheselt või hiljemalt 5 tööpäeva jooksul, misjärel antakse talle aeg puuduste likvideerimiseks. Kui esitatud dokumendid vastavad nõuetele, siis annab dokumentide vastuvõtja need üle hindamiskomisjonile ning registreerib registris. Kolmanda etapina hindab taotleja kompetentsust hindamiskomisjon, mis koosneb vähemalt kolmest liikmest (Koorijuht, tase 4, 5, 6, 7 ja 8 hindamisstandard 2019). Hindamiskomisjoni liikmed lähtuvad kompetentside hindamisel kutsestandardis välja toodud kompetentsusnõuetest (EKL kutse andmise kord 2021). Hindamisemeetoditena kasutatakse TÕM-i hindamist ning vajadusel täiendavat vestlust ja/või vaatlust. Hindamiskomisjoni liikmed töötavad iseseisvalt läbi taotleja poolt esitatud dokumendid, seehulgas TÕM-i. Juhul kui TÕM-is välja toodu tõestab taotleja kompetentse, siis järgmise etapina vestlust läbi ei viida. Vestlus või vaatlus viiakse läbi kui hindamiskomisjon soovib lisaks vaadelda/vestelda taotlejaga ning hinnata taotleja tööd kooriga. Vestluse ja/või vaatluse käigus tuleb taotlejal näidata oma kompetentse vaatluse käigus ja/või andes vastuseid hindamiskomisjoni liikmete küsimustele. Oluline on vestluse käigus avada teoreetilisi teadmisi, näidata suhtlemisostkust, keeleostkust ning muid kompetentse (Koorijuht, tase 4, 5, 6, 7 ja 8 hindamisstandard 2019). Pärast kompetentsuse hindamist langetab komisjon kutse andmise või mitteandmise otsuse, misjärel

informeeritakse otsusest taotlejat. Kutsetunnistuse kehtivusaeg oleneb kvalifikatsioonitasemest. 4.-6. taseme kutsetunnistuse kehtivusajaks on viis aastat, 7.-8. taseme kutsetunnistused kehtivad seitse aastat (EKL kutse andmise kord 2021). Kokkuvõtvalt on kutse taotlemine mitme-etapiline protsess, mille käigus toimub kompetentsuse hindamine vajaminevaid hindamise meetodeid kasutades.

Koorijuhi kutse omamisega kaasnevad mitmesugused eelised. Kutsekomisjoni ja Eesti Koorijuhtide Liidu esimees Heli Jürgenson toob ühe plussina välja kutsetunnistusega kaasneva täiendkoolituste kohustuse. Jürgenson põhjendab mõtet järgnevalt: „Keegi ei tahaks, et teda opereeriks kirurg või raviks arst, kes pole päevagi pärast ülikooli õppinud.“ (Toompere 2021). Läbi täiendkoolituste on võimalik tegeleda järjepidevalt enesearenguga. Jürgenson leiab, et kutsetunnistused võimaldavad ka tööturгу korda seada. See tähendab seda, et kutsetunnistuste alusel on võimalik kindlaks teha, mis haridusega ning kompetentsiga koorijuhid Eesti tööturul tegutsevad (Toompere 2021). Lisaks on kutsetunnistuse omamine kohustuslik koorijuhtidele, kes tahavad osa saada laulu- ja tantsupeo kollektiivide juhtidele mõeldud palgatoetusmeetmest (Jürgenson 2020).

Kokkuvõtvalt on koorijuhi kutse andmise protsess mitme-etapiline. Esmalt esitatakse kutse taotlemiseks vajalik dokumentatsioon. Dokumentatsiooni hindab 3-liikmeline hindamiskomisjon, kes korraldab vajadusel ka lisavaatluse või vestluse. Kutseõppe läbinu saab läbida kutseeksami. Vastavalt hindamisstandarditele teeb hindamiskomisjon otsuse kutse andmise ning taseme osas.

2.4. Ülevaade 2021. aastal jõustunud palgatoetusmeetmest

Laulu- ja tantsupeol on oluline roll Eesti kultuurilisest identiteedist kuuludes UNESCO suulise ja vaimse maailmapärandi nimistusse (Kultuuriministerium 2023). Laulu- ja tantsupidude traditsioon on olnud järjepidev alates aastast 1869. 2019. aastal peeti laulupeo 150. aastapäeva, 2023. aasta suvel toimub XIII noorte laulu- ja tantsupidu. Laulu- ja tantsupeo kestlikkuses on keskne roll kollektiivide juhtidel, kes panustavad pidude jätkusuutlikkusesse ning on kooriliikumise alustaladeks. Ka kultuuripoliitika alusdokumendis „Kultuuri arengukava 2021-2030“ on välja toodud ühe tegevussuunana laulu- ja tantsupeo protsessi toetamine. Oluliseks peetakse laulu- ja tantsupeo traditsiooni arengut ning

toetamist. Alusdokument sätestab järgnevat: „Jätkame ja laiendame liikumise järjepidevuse hoidmiseks kooride, rahvatantsurühmade, orkestrite ja rahvamuusika kollektiivide juhtide palgatoetust” (Kultuuri arengukava 2021: 15). Alusdokumendis öeldust võib järeldada, et riigi kultuuripoliitikas peetakse oluliseks laulu- ja tantsupeoliikumises osalevate kollektiivide juhendajate töö väärtustamist.

Dirigent ja muusikateadlane Pärtel Toompere toob Sirbis avaldatud arvamuskorrektureis välja probleemid, millega koorijuhid on aastaid kokku puutunud. Nendeks probleemideks on madal tasustatus, tähtajalise lepinguga või lepinguta töötamine, sotsiaalsete garantiide puudumine, koorijuhi töö kui päris töö (mitte hobi) mittemõistmine. (Toompere 2021)

Laulu- ja tantsupeo kollektiivide juhendajate alarahastamise probleem on eelnevalt öhus olnud mitmeid aastaid. Eesti Koorijuhtide Liit on koorijuhtide tasustamise probleemi eest seisnud aastast 2004. (Toompere 2021). 2018. aastal toimus kohtumine Eesti Koorijuhtide Liidul, Eesti Rahvatantsu ja Rahvamuusika Seltsil ja Eesti Laulu- ja Tantsupeo Sihtasutusel tollaegse kultuuriministri Indrek Saarega ja kantsleri kohusetäitja Tarvi Sitsiga. Kohtumise sisu seisnes laulupidude jätkusuutlikkuses, seehulgas kollektiivjuhtide ebasüsteemses tasustamises. Kohtumise tulemusena võeti vastu otsus viia läbi uuring. Plaaniti korraldada üle-eestiline küsitlus eesmärgiga kaardistada hetkeolukord laulupidude jätkusuutlikkuse ja kollektiivjuhtide tasustamise osas (Jürgenson 2018).

Eesti Rahvatantsu ja Rahvamuusika Selts koostöös Eesti Laulu- ja Tantsupeo Sihtasutuse ning Eesti Kooriühinguga tellis uuringu Poliitikauuringute Keskuselt Praxis. Mõttekoda Praxis viis 2019. aastal läbi kahe eesmärgiga uuringu. Esiteks uuriti laulu- ja tantsupeoliikumises osalevate kollektiivide juhendajate töötingimusi ning sotsiaalset kaitset. Lähemalt pöörati tähelepanu sotsiaalsetele garantiidele (näiteks puhkus, ravi- ning töötuskindlustus, pensionikindlustus, vanemahüvitised) kui ka tasustamisele ja tööajale. Uuringu teises osas selgitati välja rahvatantsurühmade, rahvamuusikakollektiivide, kooride ning orkestrite finantsmajanduslikud olud (Ester *et al.* 2019).

Praxise uuringus tõdeti, et kui „(rahva)kultuurikollektiivid on keeruline põhitegevustega seotud kulude katteks rahastust leida ja nende juhendajatel puudub piisava sissetuleku ning sotsiaalsete tagatiste kaotuse hirmus võimalus keskenduda oma põhitööna juhendamisele, on taolise traditsiooni elujõulisus ebakindel.” (Ester *et al.* 2019: 4). Et probleemi sügavust

täpsemalt kaardistada, selleks viidi läbi ajavahemikul november 2018 – jaanuar 2019 kaks küsitlust. Esimese küsitluse sisuks oli juhendajate tasustamine ja töötingimused. Teine küsitlus hõlmas rahvakultuuri kollektiivide finantsilist seisukorda (Ester *et al.* 2019: 4).

Uuringu vajadus tekkis tõsiasiast, et kollektiivide juhid on alarahastatud ning kollektiivi juhtimist tuleb teha lisatööna. Noor dirigent Rasmus Puur on 2019. aastal kirjutanud Eesti Rahvusringhäälingus sel teemal arvamuskirjelduse, kus nendib, et dirigendi töötasuks on „lilled ja kommikarp“. Olenemata sellest, et koorijuhid studeerivad sageli muusikat ligi 20 aastat, tegelevad pideva enesetäiendamise, organiseerivad väljasõite, kontserte, reise, analüüsivad suurel hulgal repertuaari, on tööandjal võimalik neile heal juhul palgaks määrata 50-100 eurot kuus (Puur 2019). Eelöeldust ilmneb, et kindel ja süsteemne tasustamiskeem puudub. Ka Praxise uuringu koostajad Jane Ester, Märt Masso, Kaupo Koppel, Maris Vainre ja Merlin Nuiamäe (2019) kirjutavad, et üldlevinud on juhendajate madal ning ebasüsteemne tasustamine. Praktiseeritakse ka erinevate lepinguvormide kasutamist, mitteametlikku tasustamist kui ka stipendiumite maksmist. Sellest tingituna ei ole koorijuht sotsiaalselt kaitstud.

Uuringu tulemustest ilmselgus, et juhendajate jaoks on sageli kollektiivide juhendamine kõrvaltöökoht. Sellest järeldati, et kollektiivi juhendaja tööd ei ole võimalik teha põhitööna, sest tasustamine on madal. Uuringu koostajad tõid välja hetkeseisu arvesse võttes omapoolseid soovitusi. Näiteks soovitati „sõlmida valdkonna esindusorganisatsioonidega hea tahte kokkulepe juhendajate minimaalse tasu osas, korrastada juhendajate tasustamise alused.“ (Ester *et al.* 2019: 60). Samuti soovitati välja töötada kollektiivide juhendajatele mõeldud palgatoetusfond eesmärgiga väärtustada kollektiivide juhendajate tööd (Ester *et al.* 2019: 60).

Veel selgus uuringust, et kollektiivide juhendajatele makstav tasu on tavapäraselt väike jäädes keskmiselt 116 euro juurde ühes kuus. Sellest järeldati, et kollektiivi juhendajate tööd peetakse sageli hobiks või vabatahtlikuks tegevuseks. Seejuures selgus, et juhendajad omavad suures osas erialast haridust ning on kõrgharitud. Eelöeldust lähtuvalt anti soovitus rakendada efektiivsemalt kutsekvalifikatsiooni süsteemi ning kaaluda selle sidumist toetuse omistamisega. Lisaks märgiti: „Oluline on teadvustada, et juhendamise eest tuleb maksta õiglast tasu, mis pakub juhendajale vajalikku sotsiaalset kaitstust ja adekvaatseid töötingimusi.“ (Ester *et al.* 2019: 60)

Ka Kultuuriministeeriumi eestvõttel on valminud analüüs laulu- ja tantsupeoliikumise järjepidevuse tagamise kohta. Analüüsi koostamiseks moodustati töörühm, kuhu kuulusid muuhulgas Eesti Koorijuhtide Liidu, Kooriühingu, Eesti Laulu- ja Tantsupeo SA jms esindajad, Kultuuriministeeriumi eksperdid ning Eesti Rahvakultuuri Keskuse regionaalosakonna töötajad ja rahvakultuurispetsialistid. Analüüsis esitati laulu- ja tantsupeoliikumise jätkusuutlikkust mõjutavad neli juurprobleemi. Nendeks probleemideks on: laulu- ja tantsupeoliikumise kui valdkondade ülese protsessi mittemõistmine; üldhariduskoolide ebaühtlane osavõtt liikumisest, süsteemsuse puudumine (oht järelkasvule); organisatsioonide ning kollektiivide alarahastatus; projektipõhisus laulu- ja tantsupidude korraldamisel (Kultuuriministeerium 2021).

Praxise uuringu tulemused näitasid veel, et kollektiivide juhendajatega ei sõlmita tihtipeale töölepinguid, mistõttu puuduvad juhendajatel sotsiaalsed garantiid. Levinud on, et kasutatakse lepingute loomisel perioode, mis ei kata töötaja puhkust. Seetõttu soovitavad uuringu koostajad sõlmida lepinguid, mis katavad ära ka puhkuste perioodid ning nende pikkus peaks olema vähemalt 12 kuud. Uuringus toodi välja, et kui kollektiivide juhendajatel puuduvad sotsiaalsed garantiid, siis on seetõttu ohus juhendajate järelkasv (Ester *et al.* 2019: 61-62).

Uuringu tulemusi arvesse võttes töötati 2021. aastaks välja „laulu- ja tantsupeo kollektiivide juhendajate tööjõukulude katmise toetusmeede“ (Laulu- ja tantsupeoliikumises... 2021). Vastavasisulise omapoolse ettepaneku palgatoetusmeetmeks olid kaks aastat varem esitanud Eesti Laulu- ja Tantsupeo Sihtasutus, Eesti Kooriühing, Eesti Rahvatantsu ja Rahvamuusikaselts, Koorijuhtide Liit ja Muusikaõpetajate Liit (Rookäär 2021). Tööjõukulu toetuse määramise tingimused ja korra võttis 12. jaanuaril 2021. aastal vastu tolleaegne kultuuriminister Tõnis Lukas (Laulu- ja tantsupeoliikumises... 2021).

Määrusest ilmneb, et toetust viib ellu toetuse andja rollis Eesti Rahvakultuuri Keskus. Toetuse eesmärgiks on: „toetada kollektiivide töölepingu alusel töötavate juhendajate tööjõukulude katmisel“ (Laulu- ja tantsupeoliikumises... 2021). Seejuures on toetuse andmise oodatav tulemus, et jätkuks laulu- ja tantsupeoliikumine. Samuti soovitakse meetmega leevendada tasustamise ning sotsiaalsete garantiide puudumise murekohta. Selleks, et toetust saada peavad nii kollektiivil, juhendajal kui ka tööandjal olema täidetud

määruses välja toodud nõuded. Lisaks sisaldab määrus taotlemisel nõutavaid andmeid ja dokumente, teavet taotluse menetlemise ning maksmise kohta. Korra järgi on peamisteks koorijuhile ettenähtud nõueteks koorijuhi kutse olemasolu kui ka kehtiva töölepingu olemasolu. Määrusest selgub, et toetuse taotleja peab maksma „taotletava toetuse perioodil juhendajale vähemalt Kultuuriministeeriumi ja Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsiooni (TALO) vahel kokku lepitud kultuuritöötaja brutotöötasu alammäära ja juhendaja täiskoormuse (84 kontakttunni) jagamisel saadud kontakttunni tasu, millele lisanduvad sotsiaalmaks ja töötuskindlustusmaks“ (Laulu- ja tantsupeoliikumises... 2021). Lisaks eraldatakse toetust kuni 50% ulatuses (kontakttunni tasust) (Laulu- ja tantsupeoliikumises... 2021). Eelöeldust tulenevalt peab 50% palgast tasuma tööandja ise.

Dirigent Pärtel Toompere toob välja kolm toetuse nõuet, mille täitmine võib osutuda keeruliseks. Nendeks on: kutsetunnistuse nõue, sõlmitud töölepingu nõue ning nõutav tunnipalk (vähemalt 15,50 eurot). Enne palgatoetusmeetme välja töötamist oli kutsetunnistuse omamine koorijuhile kasutu. Selle olemasolu korral ei avaldanud see mõju tööle kandideerimisel või palgaläbirääkimistel. Koorijuhi kutsetunnistuse nõue võib osutuda problemaatiliseks, sest kutset taotledes tuleb esitada dokumentatsioon, mille koostamine võib võtta kaua aega ning selle tõttu loobutakse taotlemisest. Enim diskussioone on siiamaani põhjustanud palgatoetusmeetmega kaasnev töölepingu nõue. Toompere sõnul peljatakse kõige rohkem „bürokraatia kasvu ning vajadust kaasata senisest rohkem raamatupidajat.“ (Toompere 2021) See võib osutuda probleemiks just mittetulundusühingutele. Viimase probleemina on Toompere välja toonud tõsiasja, et perioodiks, mil taotlus esitatakse, peavad koorijuhi tasustamiseks määratud tingimused olema realiseeritud. Taotlus esitatakse märtsis, aga toetus saadakse kätte mais või juunis. Toompere nendib: „Sinna vahele jäävad paar kuud tuleb kuidagi üle elada.“ (Toompere 2021). Seega leiab Toompere, et toetuse saamiseks ettenähtud nõuded võivad saada mõnel juhul toetuse saamisel takistuseks.

Üldjoontes võib öelda, et enne palgatoetusmeetme väljatöötamist oli koorijuhtide tasustamine ja sotsiaalne kaitse kehvast seisusest, mistõttu lasus oht laulupidude traditsiooni jätkusuutlikkuses. Lisaks oli levinud, et koorijuhid teevad oma tööd kõrvaltöona, mitte põhitöona, sest tasustamine oli madal ning sotsiaalsed garantiid suures osas puudusid. 2021. aastal jõustunud palgatoetusmeede loodi selleks, et aidata katta kollektiivide juhendajate tööjõukulusid. Meetmest toetuse saamiseks on välja töötatud erinevad nõuded, millest

keerulisemaks on peetud kutsetunnistuse nõuet, sõlmitud töölepingu nõuet ja nõutavat kontakttunni tasu (Toompere 2021).

3. MOTIVATSIOONI OLEMUS JA MOTIVATSIOONITEOORIAD

Käesolevas peatükis esitatakse motivatsiooni definitsioon, kirjeldatakse selle olemust ning tutvustatakse töös kasutatavaid motivatsiooniteooriaid.

3.1. Motivatsiooni olemus

Motivatsioon innustab inimesi midagi tegema. On üldteada, et motiveeritud inimene on tõhusam tööd tehes kui mitte motiveeritud inimene. Motivatsiooni mõiste pärineb ladina keelest ning on tuletatud sõnast *motivus*, mis tähendab liikuvat põhjust (Britannica: motivation).

Motivatsiooni definitsiooni lõi esmakordselt saksa filosoof Artur Schopenhauer. Schopenhauer tegutses 19. sajandil ning oli suuresti inspireeritud Platonist ja Immanuel Kantist. Schopenhauer oli veendunud, et iga tehtava teo taga on põhjused ning motiivid. Schopenhaueri kuulsaimaks tööks on „Maailm kui tahe ja kujutus”. Ta leidis, et kogu universumis on igapäevaga seotud ainult üks objekt. Selleks objektiks pidas Schopenhauer füüsilist keha. Füüsiline keha koosneb kujutlusest (väline) ja tahtest (sisemine). Seejuures on üheks tema kuulsaimaks järelduseks, et ka ühel käeliigutusel on kaks tahku. Nendeks tahkudeks on ühtaegu tahe ning liigutus. Veelgi enam, ta väidab, et keha liigutamine on inimese tahteakt (Stanford Encyclopedia of Philosophy: Artur Schopenhauer). Schopenhauer leidis, et motivatsiooni loovad vaid indiviidi enda soovid või „tahe elada“ (Gordeeva 2012).

Eesti teenekas psühholoog Anti Kidron on motivatsiooni defineerinud järgnevalt: „Motivatsioon on indiviidi sisemine seisund, mis ajendab teda kindlal viisil käituma“ (Kidron 2008: 123). Ta toob välja, et tihtipeale tekitavad motivatsiooni „käitumist kujundavad stiimulid“ Need stiimulid võivad olla teadvustatud kui ka teadvustamata (Kidron 2008: 123).

Austraalia Katoliku Ülikooli psühholoogia emeriitprofessori Richard M. Ryan ja Rochesteri ülikooli psühholoogiaprofessor Edward L. Deci leiavad, et „olla motiveeritud tähendab olla liigutatud midagi tegema” (Ryan ja Deci 2000: 54). Kui aga inimesel puudub tõuge, et

midagi teha, siis on ta mittemotiveeritud. Ryan ja Deci (2000) on jaganud motivatsiooni kaheks: sisemiseks ja välimiseks. Nad defineerivad sisemist motivatsiooni „kui tegevuse tegemist selle loomupärase rahulolu, mitte mingi eraldatava tagajärje pärast. Kui inimene on sisemiselt motiveeritud, ajendab teda tegutsema pigem enda lõbu või väljakutse, mitte välised tõuked, surve või hüved” (Ryan ja Deci 2000: 56). Väline motivatsioon on vastupidine sisemisele motivatsioonile. Välise motivatsiooni korral teeb inimene midagi, et saavutada tulemust. Teda ei ajenda tegutsema lõbu või väljakutse (Ryan ja Deci 2000: 60). Seega on Ryani ja Deci (2000) järgi inimene oma tegevustes efektiivsem kui ta on sisemiselt motiveeritud.

Kokkuvõtvalt paneb motivatsioon inimest midagi tegema. Inimest võib tegutsema ajendada sisemine või välimine motivatsioon. Muuhulgas võib inimest motiveerida miski, millest ta on teadlik või vastupidiselt, millest ta ei ole teadlik.

3.2. Motivatsiooniteooriad

Erineva sisuga motivatsiooniteooriaid on aegade jooksul välja töötatud mitmesuguseid. Käesolevas töös tuuakse välja autori hinnangul kõige levinumad motivatsiooniteooriaid. Nende hulka kuuluvad: Abraham H. Maslow' inimvajaduste hierarhia; Frederick I. Herzbergi kahe faktori teooria ning Clayton P. Alderferi vajaduste hierarhia.

3.2.1 A. H. Maslow' inimvajaduste hierarhia

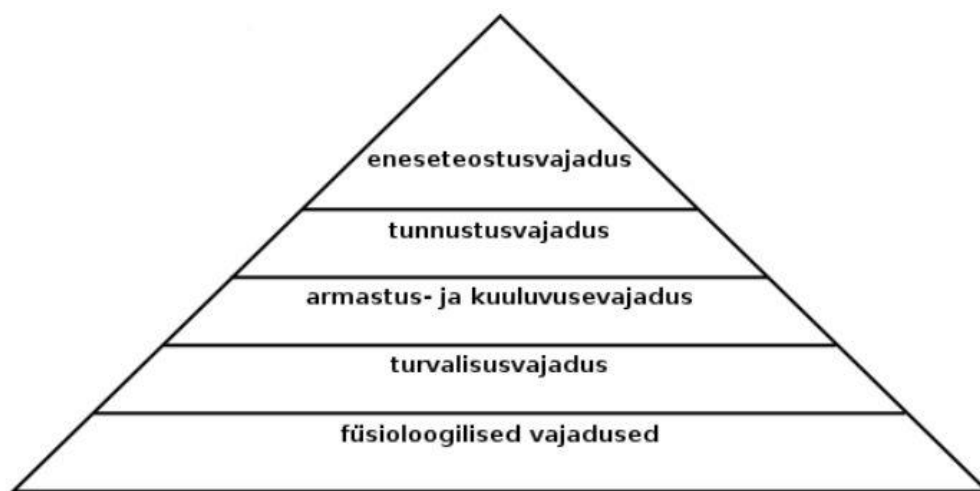
Abraham H. Maslow oli Ameerika psühholoog, kelle kuulsaimaks tööks on inimvajaduste püramiidi loomine (Zalenski ja Raspa 2006: 1121). Esmakordselt tutvustas Maslow enda teooriat inimvajaduste hierarhiast 1954. aastal oma teoses „Motivatsioon ja isiksus” (Maslow 2007: 11). Maslow näeb inimest kui „integreeritud ja orgaanilist tervikut” (Zalenski ja Raspa 2006: 1121). Maslow motivatsiooniteooria on üles ehitatud püramiidile, kus madalamal asuvad vajadused on tähtsamad. See tähendab seda, et senikaua kuni madalamad vajadused on rahuldamata valitsevad nad teiste vajaduste üle (Zalenski ja Raspa 2006: 1121).

Maslow viie-tasemeline inimvajaduste hierarhia on üles ehitatud järgnevalt (alt üles, vt Joonis 3):

1. **Füsioloogilised vajadused** – need vajadused loovad tee teistele vajadustele avaldades inimesele suurimat mõju. Kui inimese füsioloogilised vajadused on täitmata, siis tema motivatsioon on täita ära just need mõtlemata teistele vajadustele (Maslow 2007: 77-78). Füsioloogilised vajadused on näiteks toit, vesi ja uni. Füsioloogiliste vajaduste alla kuuluvad organisatsiooniliste teguritena palk ja meeldivad töötingimused (Dinibutun 2012: 133).
2. **Turvalisuse vajadused** – need vajadused kerkivad esile, kui on rahuldatud füsioloogilised vajadused. Turvalisuse vajaduste alla kuuluvad „turvatunne; stabiilsus; sõltuvus; kaitstus; vabadus hirmust, ärevusest ja kaosest; struktuuri, korra, õiguse ja piiride vajadus; kaitsja tugevus; jne“ (Maslow 2007: 80). Turvalisuse vajadust peetakse ka „organismi aktiivseks käivitajaks erakorralistel juhtudel“. Turvalisuse vajadus käivitab organismi sõja, looduskatastroofide, haiguse jms korral (Maslow 2007: 82). Organisatsiooniliste teguritena kuuluvad turvalisuse vajaduste alla ohutud töötingimused, ettevõtte hüved ning üldine töö turvalisus (Dinibutun 2012: 133).
3. **Kuuluvuse ja armastuse vajadused** – armastuse vajaduste all peab Maslow silmas „kiindumuse pakkumist ja saamist“ (Maslow 2007: 83). Nende vajaduste rahuldamatuse korral igatsetakse sõbra, kaaslase või lapse järele (Samas). Kuuluvuse vajaduse all mõtleb Maslow inimese vajadust ühineda kellegagi või kuuluda kuhugi (Maslow 2007: 84). Kuuluvuse ja armastuse vajaduste puudumise korral vaevab inimest „üksilduse, väljatõugatus, hüljatuse, ebasõbralikkuse ja juuretuse“ tunne (Maslow 2007: 83). Organisatsiooniliste teguritena on kuuluvuse ja armastuste vajaduste all mõistetud sidusaid töörühmi, sõbralikku juhtkonda, professionaalseid seltse/ühendusi (Dinibutun 2012: 133).
4. **Austuse vajadused** – nende vajaduste all mõeldakse „vajadust või iha stabiilse, kindla, tavaliselt kõrge enesehinnangu, eneseaustuse või enesearmastuse ning teiste austamise järele“ (Maslow 2007: 85). Seega on ühtaegu inimesel vajadused meisterlikkuse ja pädevuse osas ning ka maine või prestiiži ning tunnustuse osas. (Maslow 2007: 85-86). Organisatsiooniliste teguritena kuuluvad austuse vajaduste

hulka töö kõrge staatus, tagasisidestamine, sotsiaalne tunnustus ning ametinimetus (Dinibutun 2012: 133).

5. **Eneseteostuse vajadus** – kui eelnevad vajadused on rahuldatud, siis tekib inimesel kärsitus. Et eneseteostuse vajadust rahuldada, peab inimene tegema seda, milleks ta tunneb, et „kõlblik on” (Maslow 2007: 87). Seega peab inimene enda potentsiaali maksimeerima. Organisatsiooniliste teguritena kuuluvad eneseteostuse alla edutamine organisatsioonis, saavutused töös, võimalus olla loov ning erinevad väljakutsed (Dinibutun 2012: 133).



Joonis 3. Maslow' inimvajaduste püramiid. Allikas: Teppan, i.a.

Seega on Maslow' inimvajaduste hierarhia järgi inimesel erinevatel astmetel asuvad vajadused. Maslow' teooria kohaselt tegeletakse esmalt madalaimal astmel asuvate hädavajalike vajaduste rahuldamisega. Kui madalaimal astmel asuvad vajadused on rahuldatud, siis liigutakse kõrgemal asuvate vajaduste rahuldamise juurde. Eelöeldust lähtuvalt on hierarhia astmed alt-üles olulisuse järjekorras.

3.2.2. F. I. Herzbergi kahe faktori teooria

Frederick Irving Herzberg oli Ameerika psühholoog, kes on põhjalikult uurinud tööga seotud hoiakuid ning nende probleemkohti. 1957. aastal avaldatud teoses „Tööhoiakud: uuringud ja arvamus” soovis ta teada saada „mida töötajad oma töölt tahavad”. (Herzberg *et al.* 1959: 13) Ta leidis, et on kahte tüüpi faktoreid – „rahulolu faktorid” ja „rahulolematuse faktorid”.

(Samas) Uuringu tulemustest lähtuvalt püstitas Herzberg hüpoteesi enda kuulsaima teose „Töö motivatsioon” loomiseks. Eelnimetatud teose avaldas Herzberg 1959. aastal. Uuringu läbiviimisel esitati töötajatele küsimus, kus paluti kirjeldada erinevaid juhtumeid tööl. Töötajad kirjeldasid eriilmelisi juhtumeid, mille vältel tunti ennast hästi ning mille vältel halvasti. Herzbergi uuring näitas, et osa faktoreid põhjustavad puudumise korral rahulolematust, aga kui need olemas on, siis rahulolu need ei tõsta, ta nimetas neid hügieeniteguriteks. Üks selliseid tegureid on töökeskkond, mida peetakse pigem harva rahuolu tõstvaks teguriks (Herzberg *et al.* 1959: 13-14).

Herzberg leidis, et inimesi motiveerib hoopiski töö sisu. Sellist tüüpi tegureid, mis inimesi otseselt motiveerivad, nimetab Herzberg motivaatoriteks. Seega ilmnes uuringust, et rahulolu ja rahulolematust ning motivatsiooni põhjustavad erinevad tegurid (Herzberg *et al.* 1959: 13-14). Koos kaasautorite Bernard Mausneri ja Barbara Syndermaniga töötati välja motivatsiooni-hügieeni teooria ehk kahe faktori teooria (Samas). Herzberg leidis, et tööga rahulolu ja rahulolematust on üksteisest tihtipeale sõltumatud. Samuti leidis ta, et rahulolu ja rahulolematust asuvad erinevatel skaaladel. Tööga rahulolu asub skaalal „mitterahulolu kuni tööga kõrge rahulolu” ning rahulolematust skaalal „kõrge tööga rahulolematust kuni tööga rahulolematuse puudumine” (Malik ja Naeem 2013: 1031-1032). Seega on rahulolu vastandiks mitterahulolu.

Herzbergi teooria põhiohk seisneb motivatsiooni ja hügieenifaktorite eristamises. Motivatsioonitegurid on Herzbergi järgi tegurid, mis on tööga otseselt seotud. Hügieenitegurite hulka kuuluvad aga töövälised tegurid. Sellest tulenevalt on erinev ka tegurite mõju. Kui motivatsioonitegurid toimivad töö rahulolu suurendajana, siis hügieenitegurid toimivad tööga rahulolematuse redutseerijana. Herzberg leidis, et hügieenifaktorid ei saa tõsta tööga rahulolu, kuid nad saavad rahulolematust vähendada (Malik ja Naeem 2013: 1032).

Hügieenitegurite alla paigutab Herzberg tegurid, mis vähendavad tööga rahulolematust ning on oma olemuselt töövälised tegurid. Hügieenitegurid on:

- inimestevahelised suhted
- palk
- ettevõtte poliitika ja administratsioon
- töötingimused

- kontroll/suhted ülemusega (Alshmemri *et al.* 2017: 13).

Motivatsioonitegurid on vastupidiselt hügieeniteguritele otseselt tööga seotud ning korrelatsioonis töörahuloluga. Motivatsioonitegurite hulka kuuluvad:

- enesearengu võimalused
- töö vastutusrikkus
- saavutused ja tunnustus
- ametialane tõus/ kasvuvõimalused
- huvitav töö (Alshmemri *et al.* 2017: 13).

Üldjoontes on Herzbergi kahe faktori teooria motivatsioonitegureid ja hügieenitegureid eristav teooria, kus hügieenitegurid vähendavad tööga rahulolematust ning motivatsiooniteguris suurendavad tööga rahuolu. Seejuures on hügieenitegurid töövälised ning motivatsioonitegurid töösisesed.

3.2.3. C. Alderferi vajaduste teooria

Clayton Paul Alderfer oli Ameerika psühholoog, kelle tuntuimaks tööks on ERG (*existence, relatedness, growth*) teooria loomine. Alderfer (1969) inspireerus Maslow' inimvajaduste hierarhiast ning arendas seda edasi. Kui Maslow' inimvajaduste püramiidis on viis astet, siis Alderfer konverteeris mudeli ümber kolme tasemega vajaduste teooriaks. Need kolm astet on – eksistents (*existence*), seotus (*relatedness*) ja kasv (*growth*) (Alderfer 1969).

Alderferi kolme tasemega vajaduste teooria sisaldab:

- eksistentsi vajadusi – nende vajaduste all peab Alderfer silmas füsioloogilisi ja turvalisuse vajadusi;
- seotuse vajadusi – need vajadused rõhuvad Alderferi järgi inimeste vajadusele hoida alles omavahelisi suhteid. Siia alla kuuluvad sotsiaalsed ja kuuluvuse vajadused;
- kasvuvajadused – need vajadused hõlmavad endas inimese vajadusi eneseteostusele ning arengule (Arnolds ja Boshoff 2002: 698).

Alderferi teooria on hinnatud teadlaste seas, kes uurivad töö motivatsiooni. Alderferi teoorias võib märgata ühisosa Maslow' teooriaga, milles Alderferi käsitlus koondab füsioloogilised ja turvalisuse vajadused eksistentsi vajaduse alla, kuid Maslow käsitleb neid

samu vajadusi eraldatult inimvajaduste püramiidis. Sama tendentsi võib märgata Alderferi kasvuvajaduste ning Maslow eneseteostuse vajadustega. Maslow kuuluvuse ja armastuse vajadused omavad ühisosa Alderferi seotuse vajadustega. Seega on Alderferi teooria edasiarendus Maslow teoriast, mis koondab Maslow viis inimvajaduste püramiidi astet kolme kategooriasse (Acquah *et al.* 2021: 27).

Kõigil käsitletud motivatsiooniteooriatel on ühisosa, kuid leidub ka sisulisi erisusi. Herzberg keskendub oma teorias töötingimustele, Maslow' koondab kokku kõik inimvajadused ühte hierarhiasse ning Alderfer on omalt poolt esitanud Maslow' teooria edasiarenduse. Käesoleva töö raames kasutatakse kõiki eelnimetatud motivatsiooniteooriaid tulemuste tõlgendamisel ning analüüsil, et mõista, millised tegurid motiveerivad koorijuhte kutsetunnistust taotlema.

4. UURIMISMEETODID JA VALIMI KIRJELDUS

Käesolevas peatükis antakse ülevaade töö valimist ja kasutatud uurimismeetoditest. Peatükis esitatakse põhjendused uurimismeetodite valikule ning tutvustatakse nende eeliseid ja kitsaskohti.

4.1. Uurimismeetodid

Töö koostamise jaoks koguti andmeid kombineeritud meetodite abil. Kvantitatiivse analüüsimeetodina kasutati ankeetküsitlust ning kvalitatiivse meetodina poolstruktureeritud intervjuusid. Kvantitatiivseks analüüsimeetodiks valiti ankeetküsitlus, sest see võimaldab jõuda rohkemate vastajateni (Beilmann 2020). Eelnevast tulenevalt otsustati küsimustik kvantitatiivse meetodina kasutusse võtta, et jõuda suurema hulga koorijuhtideni üle Eesti ning saada vastused püsitatud uurimisküsimustele. Ankeetküsitluse kitsaskohaks võib pidada seda, et see ei võimalda kindlaks teha, kas kõik küsimused olid vastajale arusaadavad. Lisaks koostatakse tihtipeale küsitlus elektrooniliselt ning see ei võimalda vastata inimestel, kellel puudub piisav arvuti kasutamise oskus või võimalus (Lagerspetz 2017: 349-353). Antud juhul ei olnud see argument määrav, sest küsitlev sihtrühm kasutab oma töös arvutit näiteks laulupeo registrisse sissekannete tegemisel, repertuaari otsimisel või kutse taotlemisel.

Ankeetküsitlus „Koorijuhi kutse taotlemine“ koostati tuginedes töö teoreetilisele osale, seehulgas motivatsiooniteooriatele. Küsitlusse põimiti sisse erinevad Maslow', Herzbergi ning Alderferi motivatsiooniteooriaid läbivad tegurid (näiteks palk, eneseteostuse vajadus, kuuluvustunne jms). Küsimustik koosneb suletud, avatud ning valikvastustega küsimustest. Ankeetküsitlus on jagatud kolme põhilisse plokki. Küsimustiku esimene osa sisaldab sissejuhatavaid küsimusi, kus kogutakse andmeid vastajate tausta kohta. Esimene osa hõlmab endas küsimusi vanuse, soo, tegutsemispiirkonna, tööstaaži ning hariduslikku tausta kohta. Lisaks sisaldab esimene osa küsimusi selle kohta, kas koorijuhi töö on vastaja ainus töö või mitte ning uuritakse ka koorijuhi kutsetunnistuse olemasolu kohta. Küsimustik jaguneb pärast esimest osa kaheks – üht rada lähevad vastajad, kellel puudub koorijuhi kutsetunnistus ning teist rada vastajad, kes omavad koorijuhi kutsetunnistust. Vastavalt kutse olemasolule/mitteolemasolule varieeruvad küsimused. Koorijuhi kutset omavad

koorijuhid vastavad teises osas lähemalt küsimustele, mis motiveeris neid kutset taotlema ning mida on kutsetunnistuse omamine neile kaasa toonud. Lisaks sisaldab küsimustiku teine osa küsimusi kutse taotlemise protsessi kohta. Koorijuhi kutset mitteomavatele vastajatele on teises plokis küsimused kutse mittetaotlemise põhjuste kohta ning uuritakse nende teadlikkust koorijuhi kutse taotlemise võimalustest. Küsimustiku kolmas osa on kõigile vastajatele sama ning sisaldab küsimusi 2021. aastal jõustunud laulu- ja tantsupeoliikumises osalevate kollektiivide juhendajate palgatoetusmeetme kohta. Küsimustiku lõpus oli vastajatel võimalik jätta oma kontakt juhul, kui ollakse valmis osalema samal teemal intervjuul. Küsimustik on leitav magistritöö lisast (vt Lisa 1).

Küsitlus viidi läbi veebiküsitlusena eesti keeles *Google Forms* küsitluskeskkonnas. Enne küsimustiku lõplikku välja saatmist toimus küsimustiku testimine. Pilootuuring leidis aset perioodil 3.02–5.02.2023. Selle käigus tagasisidestas küsimustikku viis inimest, kellest kaks on tegutsevad koorijuhid. Küsimustikule tehti üks muudatusettepanek, milles soovitati kutse mittetaotlemise põhjusena lisada vastusevariandiks „ebapiisav arvuti kasutamise oskus“. Muudatusettepanek võeti arvesse ning lähtuvalt sellest täiendati küsimustikku. Olenemata sellest, et koorijuhid kasutavad oma töös arvutit, soovis autor teada, kas kutse taotlemisel saab ebapiisav arvuti kasutamise oskus takistuseks. Tagasisidest jäi kõlama, et kutse omajatel võtab küsimustiku täitmine kauem aega kui nendel, kellel kutse puudub. Üldjoontes kujunes testimisel välja, et küsimustikule vastamine ei võta kummalgi juhul aega üle 10 minuti.

Põhiküsitlus toimus perioodil 6.02-21.02.2023. Küsimustiku sissejuhatavas tekstis tutvustas töö autor ennast ning lisis andmete kogumise eesmärgi. Samuti kinnitas töö autor ankeetküsitluses osalejatele, et tagab vastajatele anonüümsuse ning andis teada, kus on võimalik valminud tööd huvilistel lugeda. Küsimustikust kogutud andmete analüüsimiseks kasutati tabelarvutusprogrammi *Google Sheets*. Küsimustik sisaldas ka avatud küsimusi. Avatud küsimustest saadud andmete analüüsimiseks kasutati kvalitatiivse sisuanalüüsi meetodit.

Kvalitatiivse meetodina kasutas töö autor poolstruktureeritud intervjuusid. Poolstruktureeritud intervjuu meetod valiti sellepärast, et see võimaldab küsida juurde täpsustavaid küsimusi ning vajadusel esitada intervjuu käigus küsimusi teises järjekorras, kui intervjuu kavas ette nähtud (Lepik *et al.* 2014). Intervjuu kava koostamisel lähtuti

uurimisküsimustest. Olenevalt sellest, kas koorijuht omab kutset või mitte, koostati kaks intervjuu kava. Intervjuu kava kutsega koorijuhtidele hõlmab endas küsimusi kutse taotlemist motiveerivate tegurite, kutse taotlemise protsessi ning jõustunud palgatoetusmeetme kohta. Kutset mitteomavatele koorijuhtidele koostatud intervjuu kava keskendub palgatoetusmeetmele ja sellele, miks kutset ei ole taotletud.

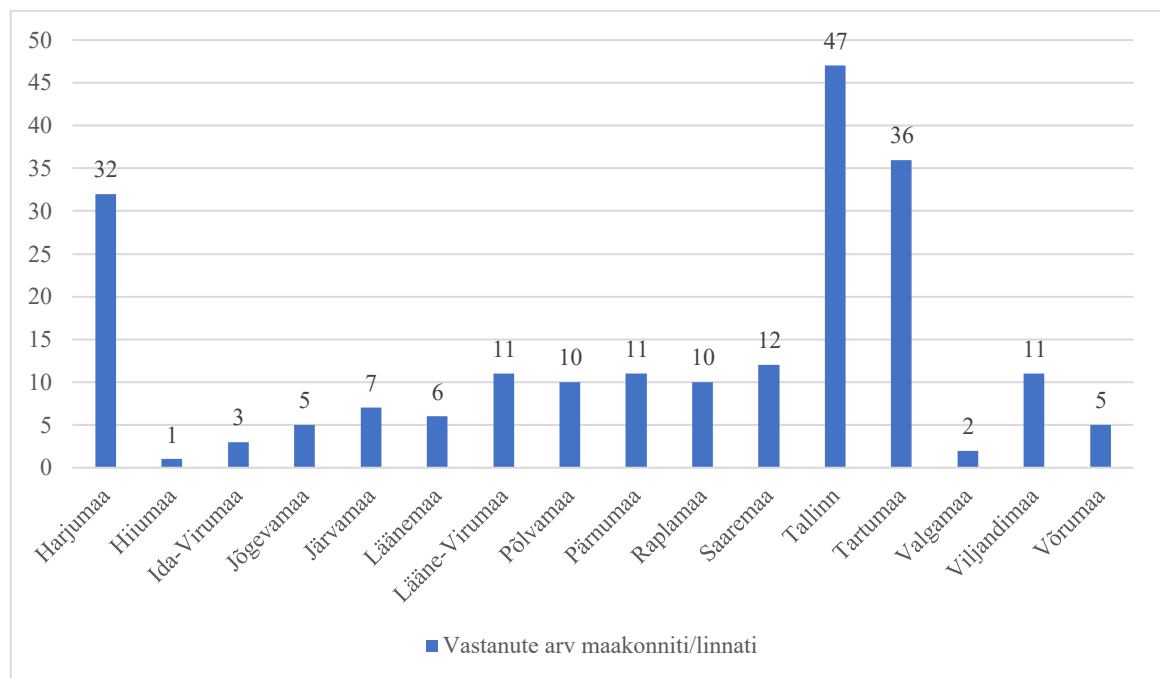
Intervjuud viidi läbi *Google Meeti* keskkonnas eelnevalt kokkulepitud aegadel perioodil 27.02–17.03.2023. Kõik intervjuueeritavad andsid enda nõusoleku intervjuu salvestamiseks ning lubasid vastuseid kasutada käesolevas magistritöös. Töö autor kinnitas intervjuueeritavatele, et nende anonüümsus on tagatud. Sellest tulenevalt on igal intervjuueeritaval oma kood ning intervjuude tulemuste esitamisel on välja jäetud erinevad kohanimed, isikunimed ja muu, mis võimaldaks tuvastada intervjuueeritava isikut. Intervjuueeritavate kohta lühiteavet edastavad andmed on esitatud tabelis 4. Autori hinnangul on anonüümsuse tagamine vajalik, et intervjuueeritavad tunneksid end intervjuu käigus pingeavamalt ning oleksid avatumad. Kõik intervjuu salvestised ja transkribeeritud on töö autori valduses. Intervjuude analüüsiks kasutati kvalitatiivset sisuanalüüsi meetodit.

4.2. Valimi kirjeldus

Magistritöö populatsiooniks on 2023. aasta veebruari ja märtsi seisuga tegutsevad Eesti koorijuhid. Eesti Koorijuhtide Liidu kodulehekülje andmetel on Eestis umbes 800 koorijuhti (Eesti Koorijuhtide Liit). Kokku laekus magistritöö küsimustikule 191 vastust. Esimese nädalaga kogunes küsimustikule 174 vastust. Teise nädalaga lisandus 17 vastust. Antud valim ei ole representatiivne. Et üldkogum oleks esindatav, pidanuks küsimustikule kogunema vähemalt 260 vastust (Valimi mahu kalkulaator). Olenemata sellest, et valim ei ole representatiivne, võimaldab see teha lähtuvalt olemasolevast valimist üldistusi.

Küsimustikule laekus vastuseid igast Eesti maakonnast. Enim vastuseid tuli Tallinnast (47 vastust), Tartumaalt (36 vastust) ja Harjumaalt (v.a. Tallinn, 32 vastust) (vt Joonis 4). Siinkohal saab välja tuua võrdluse Praxise uuringuga, milles selgus, et 34% kollektiividest asub Harjumaal ning 13% Tartumaal (Ester *et al.* 2019: 14). Kõige vähem vastuseid saabus Hiiumaalt (1 vastus), Valgamaalt (2 vastust) ning Ida-Virumaalt (3 vastust). Maakonda valides said vastajad ära märkida mitu maakonda juhul, kui tegutsetakse mitmes maakonnas korraga. Seetõttu on joonisel kajastuv vastuste arv suurem tegelikust vastajate arvust. Tallinn

oli eraldatud Harjumaa, et oleks selge, kui paljud vastanutest töötavad Tallinna linnas ja kui palju vastanutest töötab Harjumaal.



Joonis 4. Küsimustikule vastanute arv maakondade/linna lõikes, tk

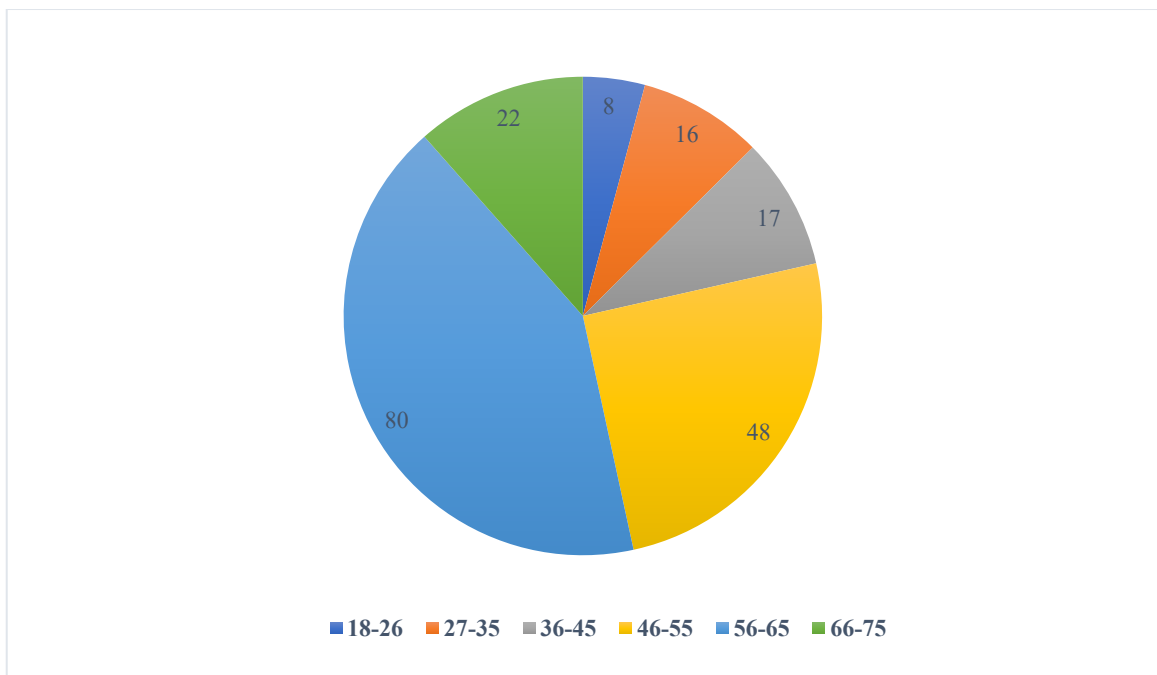
Intervjueeritavate valikul võeti arvesse, et intervjuudel saaksid enda vaatenurga temast esitada nii kutsega kui ka kutseta koorijuhid. Magistritöö küsimustiku lõpus oli võimalik vastajatel jätta enda kontakt, kui ollakse nõus intervjuul osalema. Lähtuvalt ankeetides esitatud infost teostati süstemaatiline väljavõtt. Jälgiti põhimõtet, et oleks esindatud erineva kutsetasemega koorijuhid. Kuna 7. ja 8. kutsetasemega koorijuhid intervjuuks valmisolekut üles ei näidanud, siis nende tasemetega koorijuhte intervjueeritavate seas ei ole. Lisaks jäeti intervjuude valimist kõrvale koorijuhid, kes on panustanud palgatoetusmeetme või kutsestandardite välja töötamise, et vältida huvide konflikte. Kõik intervjueeritavad kinnitasid, et neil puudub kokkupuude palgatoetusmeetme või kutsestandardite välja töötamisega. Intervjueeritavate seas on üks 4. tasemega, üks 5. tasemega ning kaks 6. tasemega koorijuhti ning neli kutseta koorijuhti, kelle tööstaaž varieerub 11 aastast 51 aastani. Intervjueeritavate keskmine tööstaaž on 30,5 aastat.

Tabel 4. Intervjueeritavate andmed

Kood	Sugu	Kutse-tunnistuse olemasolu 2023. aasta kevadel	Kutsetase	Tööstaaž koorijuhina	Töötab maakonnas/linnas	Intervjuu toimumise aeg
K1	Naine	Jah	Tase 4	45a	Hiiumaa	27.02.2023
K2	Naine	Jah	Tase 6	51a	Järvamaa	01.03.2023
K3	Naine	Jah	Tase 5	20a	Tallinn	01.03.2023
K4	Naine	Ei	-	36a	Põlvamaa/ Võrumaa	02.03.2023
K5	Naine	Jah	Tase 6	11a	Harjumaa/ Tallinn/ Tartumaa	06.03.2023
K6	Naine	Ei	-	43a	Pärnumaa	15.03.2023
K7	Naine	Ei	-	22a	Tartumaa	16.03.2023
K8	Mees	Ei	-	16a	Harjumaa/ Tallinn	17.03.2023

Küsitluse levitamiseks kasutati lumepallimeetodit. Küsimustik edastati perioodil 6.02–7.02.2023 Eesti Koorijuhtide Liidu, Eesti Meestelaulu Seltsi, Eesti Naislaulu Seltsi, Eesti Kammerkooride Liidu, Eesti Segakooride Liidu, Rahvakultuurikeskuse ning Eesti Muusikaõpetajate Liidu linnade/maakondade esindajatele palvega edastada küsimustik koorijuhtidele. Kõigi eelnimetatud organisatsioonide esindajate kontaktid on leitavad nende kodulehekülgedelt. Üks nimetatud organisatsiooni esindaja saatis küsimustiku edasi ka kinnisesse dirigentide Facebooki gruppi. 17.02.2023 edastati korduskiri Eesti Muusikaõpetajate Liidu maakondade esindajatele, kus vastamismäär oli madal. Lisaks saadeti korduskiri küsimustiku edastamiseks organisatsioonide esindajale, kes edastas küsimustiku Eesti Segakooride Liidu ja Koorijuhtide Liidu meililistidesse. 17.02.2023 edastati palve küsimustiku edastamiseks ka Kooriühingu koolikooride konsultandile. Küsimustikule vastanute seas oli 15 meest (8%) ja 176 naist (92%). Seega ilmneb suur naiste ülekaal vastanute seas, mis võimaldab järeldada, et Eestis tegutsevad pigem naiskoorijuhid. Seda kinnitab ka Praxise poolt koostatud juhendajate sotsiaalse kaitstuse ja kollektiivide

finantsmajandusliku olukorra uuring, mille küsitlusele vastanute seas oli naisi 87% (Ester *et al.* 2019: 13). Käesoleva magistritöö küsimustikule vastanute vanus oli varieeruv (vt Joonis 5). Enim oli vastanute seas 56-65 aastaseid (42%), seejärel 46-55 aastaseid (25%) ning 66-75 aastaseid (12%). Noorte osakaal vastanute seas oli madal – vaid 4% vastanutest on vanuses 18-26 eluaastat. Sellest saab järeldada, et suur osa küsimustikule vastanutest on pensioniealised või lähenevad pensionieale. Ka Praxise uuringu küsitlusele vastanute seas moodustasid suure osa (60%) juhendajad, kelle vanus jäi vahemiku 45–64 eluaastat (Ester *et al.* 2019: 13).

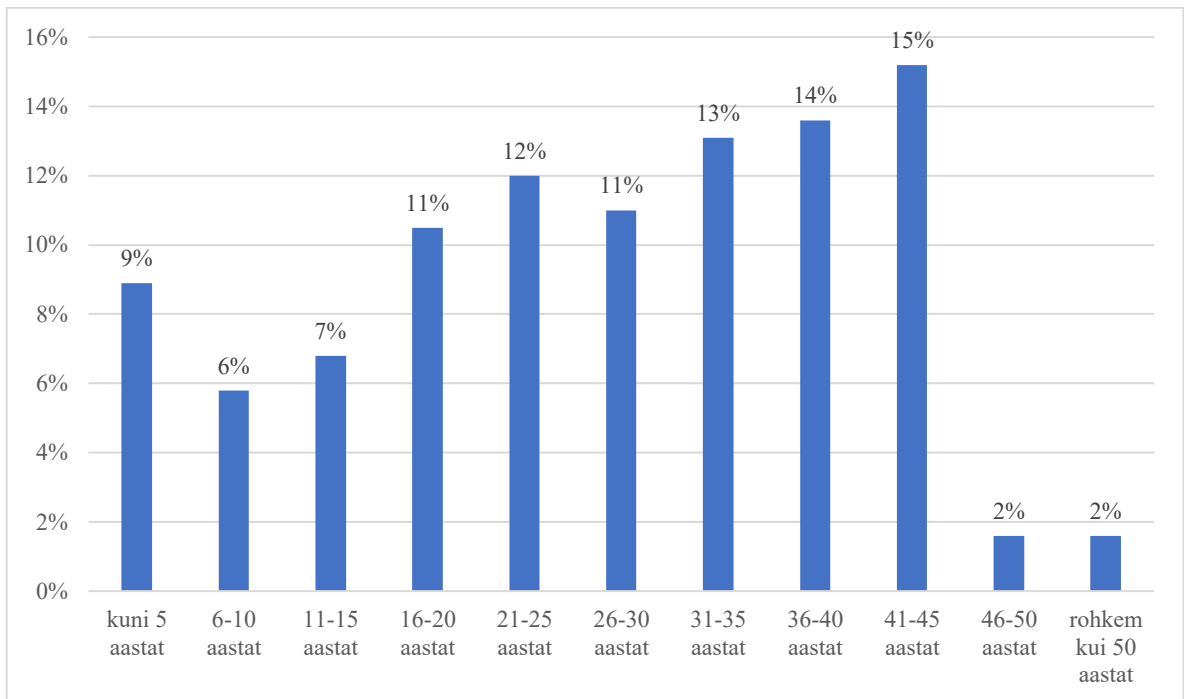


Joonis 5. Küsimustikule vastanute vanuseline jaotus, tk

4.2.1. Küsitletute tööstaaž, hariduslik taust ning töömotivatsioon

Küsimustikule vastanute tööstaaž on erinev, varieerudes alates töötamisest koorijuhina kuni 5 aastat, lõpetades töötamisega koorijuhina rohkem kui 50 aastat. Vastanute seas on enim koorijuhite, kes on töötanud koorijuhina 41-45 aastat (15%). Sarnaselt palju on ka neid, kes on töötanud koorijuhina 36-40 aastat (14%), 31-35 aastat (13%) ning 21-25 aastat (12%). Kolm vastanut 190-st on töötanud koorijuhina 46-50 aastat ning kolm vastanut rohkem kui 50 aastat. Kokkuvõtvalt võib järeldada, et enamik vastanutest on väga suure kogemuste pagasiga ning on teinud koorijuhi tööd vähemalt 16 aastat (vt Joonis 6). Lisaks ilmses

vastustest, et 96% respondentidest ei tee koorijuhi tööd ainsa tööna. Vaid 7 vastanu (4%) jaoks on koorijuhi töö ainus töö. Sellest saab järeldada, et koorijuhi tööd ei tehta põhitöona.



Joonis 6. Vastanute tööstaaž koorijuhina, %

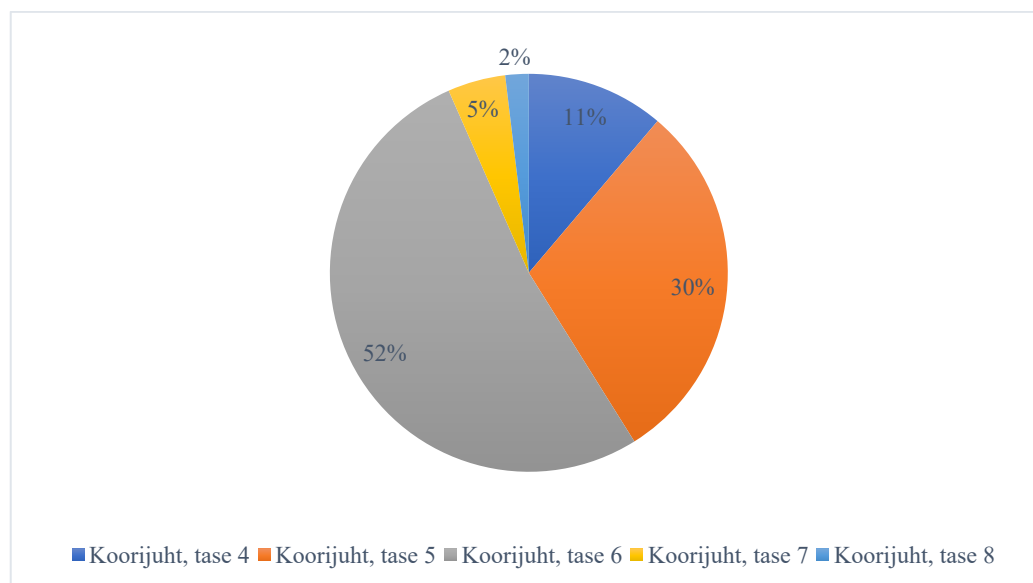
Vastanute motivatsioon töötamiseks koorijuhina on suures osas piisav, et nad jätkaksid samal ametikohal 5 aasta pärast. 63% vastanutest on või pigem on motiveeritud töötamiseks koorijuhina ka 5 aasta pärast. 28% vastanutest märkis, et nende motivatsioon pigem ei ole piisav ning 9% vastanute motivatsioon ei ole piisav töötamiseks koorijuhina 5 aasta pärast. Sellest saab järeldada, et julgelt üle poolte on motiveeritud töötama koorijuhina 5 aasta pärast ning see annab kindlustunnet koorikultuuri püsimise osas.

Vastanud said haridusliku tausta kohta vastates märkida lisaks olemasolevatele vastusevariantidele oma variandi. Seda võimalust kasutas 46 vastanut (24%). Enamik neist tõid välja haridusasutused, mis olid nimetatud valikuvariantide seas, kuid on aegade jooksul nime vahetanud. Töö autor liitis need vastused üheks. Vastanutest rohkem kui pooled on omandanud enda hariduse Eesti Muusika- ja Teatriakadeemias (seehulgas Tallinna riiklikus konservatooriumis) (52%), 18% vastanutest Tallinna Ülikoolis, sh Tallinna Ülikooli Pedagoogilises seminaris, 10% Tartu Ülikoolis (seehulgas Viljandi Kultuuriakadeemias, Tartu Õpetajate Seminaris, Tartu Pedagoogilises Koolis), 8% Tartu Heino Elleri nimelises Muusikakoolis, 5% Georg Otsa nimelises Tallinna Muusikakoolis, 2% Tallinna

Muusikakeskkoolis. Seitse vastanut, kes valisid variandi “Muu” töid välja, et on osalenud täiendkoolitustel ning akadeemilist haridust ei oma. Kaks vastanut lisas, et õpinguid ülikoolis jäid pooleli ning nad ei oma akadeemilist haridust. Üks vastanu lisas, et omandas hariduse Läti muusikaakadeemias. On positiivne, et enamik vastanutest on omandanud koorijuhtimise alase hariduse. See annab indikatsiooni, et küsimustikule vastanud Eesti koorijuhid on kompetentsed ning omavad erialaseid teadmiseid.

4.2.2. Koorijuhi kutse omamine ning sellekohased hoiakud

Küsitluse tulemustest ilmneb, et kutsetunnistuse omamise osas jagunevad vastused peaaegu pooleks – 56% vastanutest ehk 107 vastanut omab kutsetunnistust, 44% ehk 84 vastanut ei oma. Levinuimaks kutsetunnistuse tasemeks märgiti koorijuhi 6. tase. 6. taseme kutsetunnistust omab üle poole kutsega vastanutest. 6. tasemele järgneb 5. tase ning seejärel 4. tase. Kõrgeima ehk 8. taseme kutsetunnistust omab vastanutest 2 koorijuhti ning 7. taseme kutsetunnistust 5 vastanut (vt Joonis 7). Tulemustest saab järeldada, et levinuim taotletav koorijuhi kutsetase on 6. Seda kinnitab ka Kutsekoja statistika, mille andmetel on enim väljastatud kutseid 6. tasemega (Kutsetunnistuste väljastamise statistika 2022).



Joonis 7. Koorijuhi kutsetunnistuste tasemed, %

107-st vastanust 96 kutsega koorijuhti vastas, et tõendas enda kvalifikatsiooni dokumentide alusel. Täiendava vaatluse ja/või vestluse lisaks dokumentide esitamisele läbis viis vastanut

ning kutseeksami sooritas kuus vastanut. Seega on suur osa vastanutest tõendanud enda kvalifikatsiooni just dokumentatsiooni alusel.

Kutsetunnistuse olemasolu enne kutse taotlemist pidas oluliseks või väga oluliseks 51 vastanut 107-st, 39 vastanut pigem ei pidanud oluliseks ning 15 vastanut ei pidanud üldse oluliseks. Ükskõik kutse olemasolust oli kahel vastajal. Pärast kutse taotlemist on kutsetunnistuse olemasolu pidanud pigem oluliseks 44 vastanut ning väga oluliseks 37 vastanut, mis näitab, et 76% vastanutest peab kutsetunnistuse omamist oluliseks. See on oluline hoiaku muutumine võrreldes kutsetunnistuse olulisusega enne kutse taotlemist. Kui enne kutse taotlemist pidas oluliseks või väga oluliseks kutsetunnistuse olemasolu 51 vastanut, siis pärast kutse taotlemist 81 vastanut. 26 vastanut märkis, et ei pea üldse oluliseks või pigem ei pea oluliseks kutsetunnistuse olemasolu pärast kutse taotlemist. Sellest võib järeldada, et enne kutse taotlemist ei ole koorijuhtide jaoks kutsetunnistuse olemasolu tähtis, kuid selle olemasolu tähtsus kasvab pärast kutse taotlemist.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et küsimustikule vastanute seas on suur naiste ülekaal, enim vastanuid on vanuses 56-65 eluaastat ning vastanutest pooled on omandanud enda hariduse Eesti Muusika- ja Teatriakadeemias. Küsimustikule vastanute tööstaaž varieerub, kuid enim on vastanute seas koorijuhte, kelle tööstaaž jääb vahemikku 41-45 aastat. Üle poolte vastanutest on motiveeritud töötama koorijuhina ka 5 aasta pärast. Koorijuhi kutset omavad vastanutest 56% ning kutset ei oma 44% vastanutest. Kõige rohkem on taotletud koorijuhi 6. taseme kutsetunnistust ning kutsetunnistuse olemasolu tähtsus kasvab küsimustikule vastanute andmetel pärast kutse taotlemist.

5. KÜSIMUSTIKU TULEMUSTE ANALÜÜS

Käesolev peatükk võtab kokku ja analüüsib ankeetküsitlusest saadud teavet. Kokku vastas küsimustikule 191 koorijuhti. Uurimistulemuste analüüsis lähtutakse uurimisküsimustest ning analüüsi osa ilmestamiseks on välja toodud joonised, tabelid ning diagrammid.

5.1. Koorijuhi kutse taotlemist motiveerivad tegurid

Küsitlusele vastanud koorijuhid taotlevad kutsetunnistust ühe põhilise teguri ajendil: 2021. aastal jõustunud palgatoetusmeede. Väiksemal määral motiveerivad vastanud koorijuhte teised tegurid nagu soov kuuluda kutsetunnistusega koorijuhtide hulka, soov saada tööleping ning enesehinnangu tõstmine (vt Joonis 8). Palgatoetusmeetme märkis väga motiveerivana ära 65% vastanutest. Soovi kuuluda kutsetunnistusega koorijuhtide hulka peab väga motiveerivaks või pigem motiveerivaks teguriks 54% vastanutest. Pisut väiksemal määral peetakse motiveerivaks teguriks soovi saada tööleping – selle märkisid pigem motiveerivaks või väga motiveerivaks 51% vastanutest. Enesehinnangu tõstmist peab pigem motiveerivaks või väga motiveerivaks 51% kutsega vastanutest. Peaaegu pooleks jagunesid vastused motiveerimise ja mitte motiveerimise osas eneseteostuse soovi puhul – 53% peavad tegurit mittemotiveerivaks või pigem mitte motiveerivaks ning 47% pigem motiveerivaks või väga motiveerivaks. Sellest saab järeldada, et on koorijuhte, kelle jaoks on eneseteostuse soov oluline, kuid on ka neid, kelle jaoks see ei ole määravaks kutse taotlemisel. Lähtuvalt Maslow' (2007) inimvajaduste hierarhiast, kerkib eneseteostusvajadus esile siis, kui kõik teised hierarhias madalamal asuvad vajadused on rahuldatud. Seega võib eeldada, et koorijuhtidel, keda motiveeris kutsetunnistust taotlema eneseteostuse soov, on täidetud teised inimvajaduste hierarhias madalamal asuvad vajadused.

Vastanutel oli võimalik lisada ka omalt poolt tegureid, mis motiveerisid neid koorijuhi kutset taotlema. Täiendavaid vastuseid laekus 14. Enim toodi välja, et kutset motiveeris taotlema palgatõus ning soov saada väärilist ja õiglast töötasu (5 vastanut). Üks vastanu tõi välja, et teda motiveeris kutset taotlema soov, et „tööandja väärtustaks koorijuhi tööd üldhariduskoolis.“ (Ankeet nr. 46, Altmäe 2023)

Üks vastaja soovis täiendada oma vastust ning lisas, et tema hinnangul on palgatoetusmeede ainsaks motiveerivaks teguriks, mis paneb kutset taotlema.

Igäiks teab niigi, kas ta on koorijuht või ei, iseenesest on arusaadav, et millegagi on vaja oma ametialast kompetentsi ja aktiivsust tõestada, aga ma ei usu, et keegi üldse tegi seda muul põhjusel kui palgameede. (Ankeet nr. 120, Altmäe 2023)

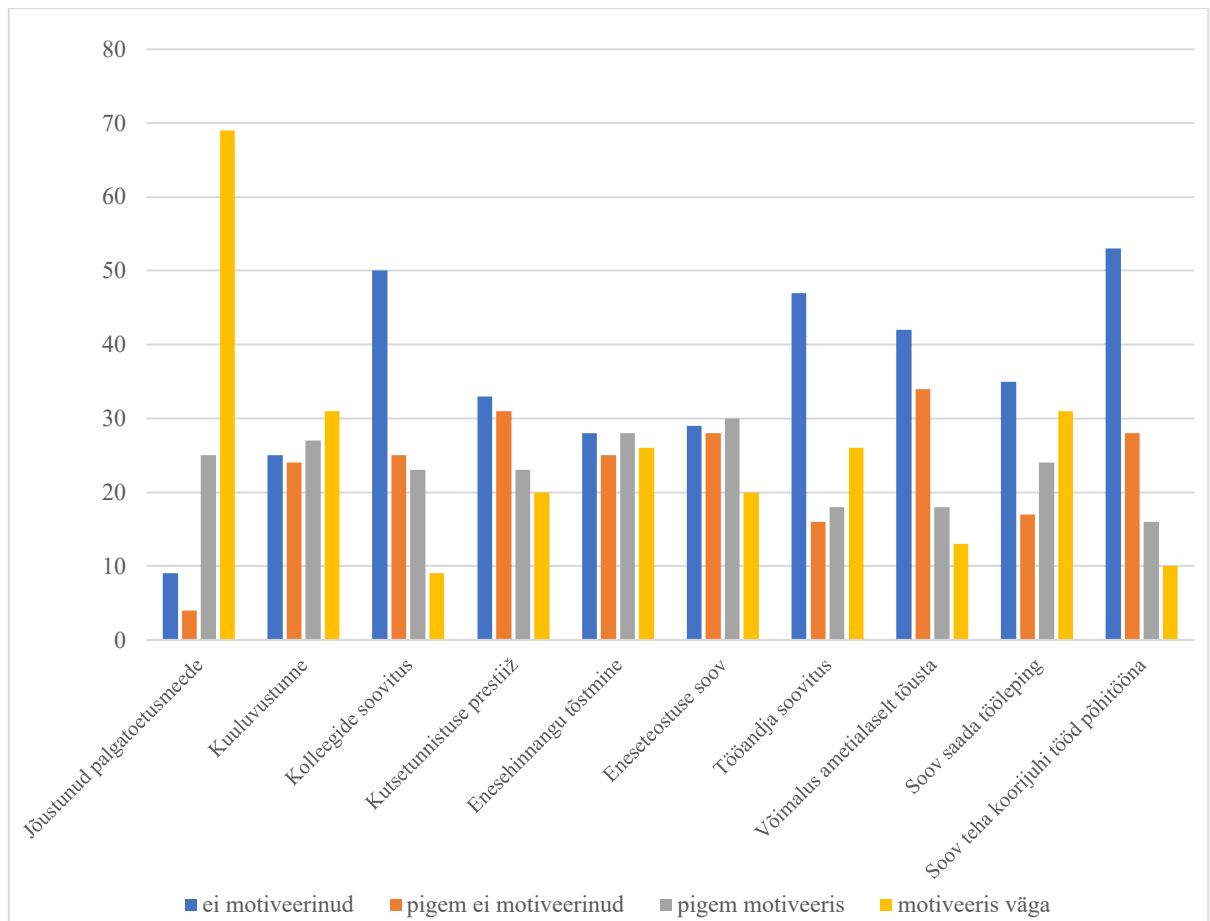
Üks vastaja tõi välja, et kutse taotlemisel mängis rolli tööandja initsiatiiv.

Direktorile oli see tähtsam kui mulle. Teen alati oma tööd ausalt ja südamega. Kutsetunnistus ei pane mind paremini tööle. (Ankeet nr. 103, Altmäe 2023)

Üks vastanutest soovis lisada, et vaatamata kutsetunnistuse olemasolule ei ole tal võimalik teha koorijuhi tööd põhitööna.

Soovin eelmise küsimuse juurde öelda, et isegi kui mul kutsetunnistus on olemas, ei ole võimalik teha koorijuhi tööd põhitööna, sest sellest ei saa elada ära. (Ankeet nr. 116, Altmäe 2023)

Küsitlustulemustest ilmneb, et kutset pigem ei motiveeri või ei motiveeri üldse taotlema kolleegide soovitus, kutsetunnistuse prestiiž, tööandja soovitus, võimalus ametialaselt tõusta ning soov teha koorijuhi tööd põhitööna (vt joonis 8). 76% vastanuid pigem ei motiveerinud või ei motiveerinud üldse kutset taotlema soov teha koorijuhi tööd põhitööna. Sellest saab järeldada, et koorijuhid ei pea reaalseks koorijuhi töö tegemist põhitööna. Ka kolleegide soovitus ei ole olnud vastanute seas motiveerivaks teguriks, sest 70% vastanutest märkis selle mittemotiveerivaks. Sarnaselt kolleegide soovitusele ei ole motiveerivateks teguriteks 71% vastanute arvates võimalus ametialaselt tõusta ning tööandja soovitus. Lisaks ei mängi kutse taotlemisel rolli kutsetunnistuse prestiiž. Kutsetunnistuse prestiiži märkis mittemotiveerivana ära 60% vastanutest. Seega saab järeldada, et küsitluses osalenud koorijuhtide jaoks on motiveerivateks teguriteks Maslow' (2007) inimvajaduste hierarhia järgi ja Alderferi vajaduste teooria järgi pigem füsioloogilised vajadused, mille hulka kuulub ka palk (Dinibutun 2012: 133). Tunnustusvajadus, kuuluvusvajadus ning eneseteostusvajadus jäävad tahaplaanile, sest täitmata või vähesel määral on täidetud inimvajaduste hierarhia põhilisemad vajadused (Maslow 2007). Herzbergi kahe faktori teooria järgi kuulub palk hügieenitegurite hulka ning vähendab seega tööga rahulolematust (Alshmemri *et al.* 2017: 13).



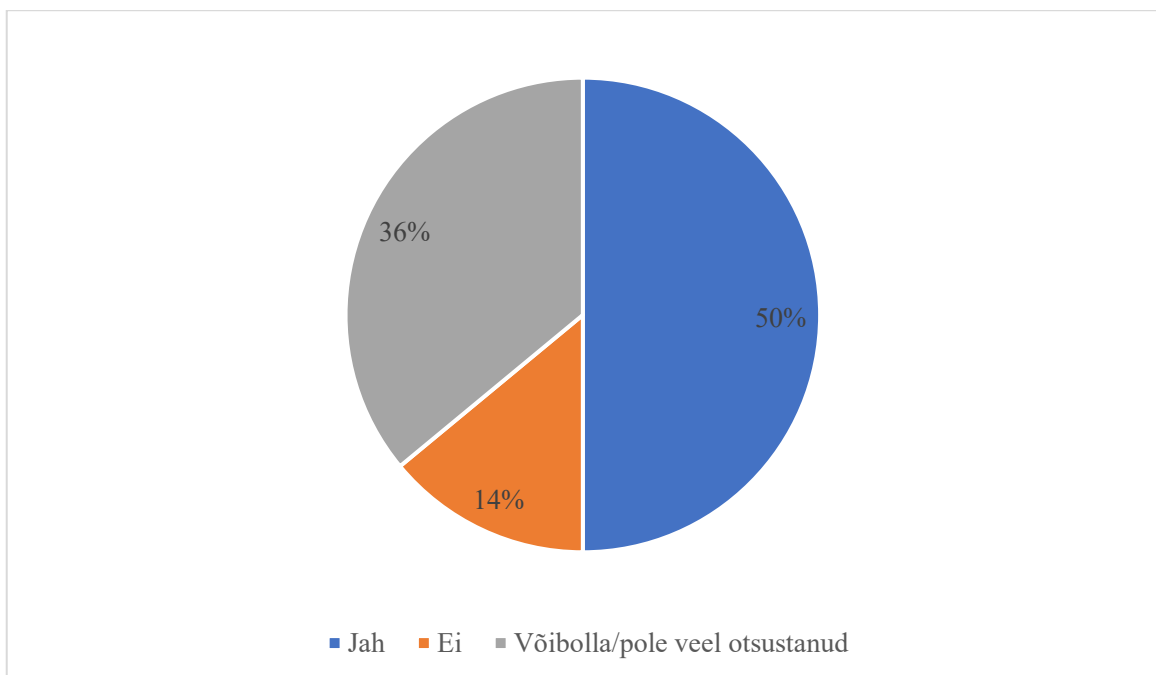
Joonis 8. Koorijuhi kutse taotlemist motiveerivad ja mittemotiveerivad tegurid, tk

Koorijuhi kutse omamine on vastanutele peamiselt kaasa toonud palgatõusu ja igakuise ametliku palga. Palgatõusu märkis ära üle poole vastajatest (51%) ning igakuise ametliku palga poolel vastajad (50%). 39% vastanutest märkis ära, et kutsetunnistuse omamine on kaasa toonud töölepingu (sh muud sotsiaalsed hüved). Väiksemal määral on koorijuhi kutsetunnistuse omamine kaasa toonud kuuluvustunde (32%), kõrgema enesehinnangu (27%), suurema motiveerituse (22%) ning tööandja poolse tunnustuse (12%). Alla 10% vastanutele on lisandunud kolleegide toetus (8%), tööandja poolsed hüved (v.a. palk ja palgatõus) (8%) ning karjäärivõimalused (5%).

Taaskord oli vastajatel võimalik märkida ära „Muu“ alla ka enda variant. 15 vastanut (14%) lisis, et koorijuhi kutsetunnistuse omamine ei ole mitte midagi kaasa toonud. Üks vastaja kirjutas, et kutsetunnistuse omamine on kaasa toonud pigem palga languse. Üks vastanutest märkis, et temale tõi kutsetunnistuse omamine kaasa võimaluse toetust taotleda. Üks vastaja kirjutas, et omavalitsus ei toeta koorijuhi või ringijuhi palgatõusu. Üks vastaja täiendas oma

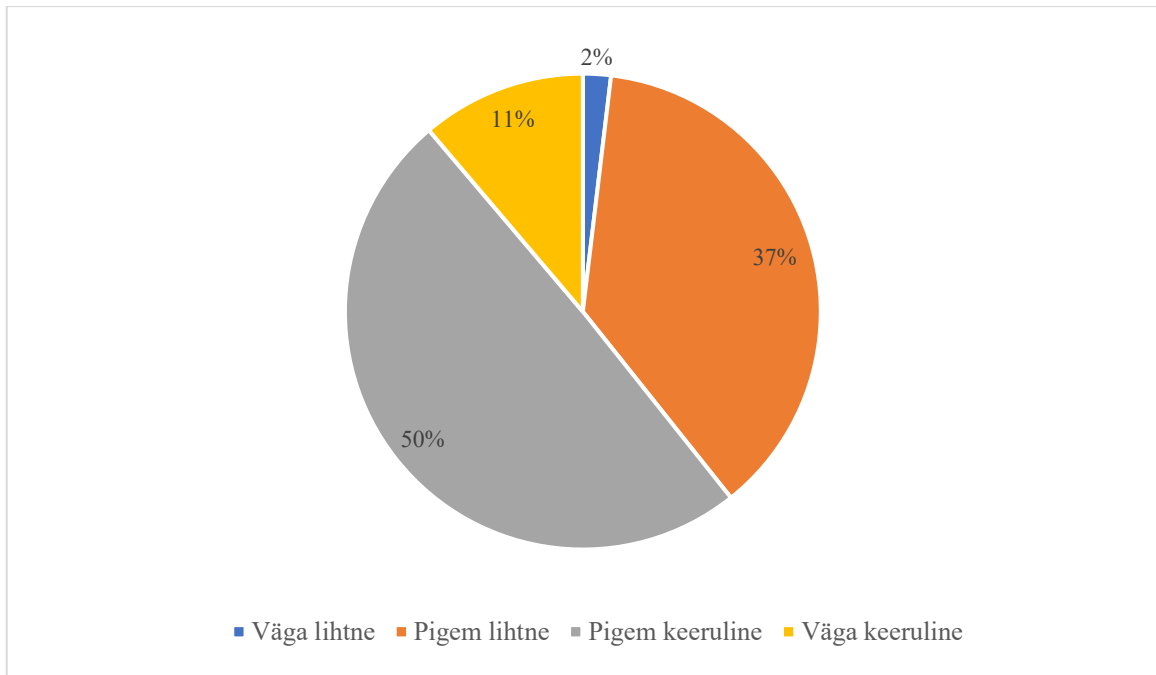
vastust ning lisas: „Töötasu maksmisest soovitusliku tunnitasu järgi võib ainult unistada. Makstakse miinimumi, kui sedagi.“ (Ankeet nr. 82, Altmäe 2023). Küsitlustulemustest saab järeldada, et pooltele vastanutest on kutsetunnistus kaasa toonud palgatõusu ja igakuise ametliku palga, kuid vastustest ilmnes, et on ka neid, kellele kutsetunnistuse omamine ei ole mitte mingisugust kasu toonud.

Kutsetunnistuse kehtivusaja möödudes plaanivad küsitlustulemuste põhjal kutset taastaotleda kindlasti pooled vastanutest. 36% vastanutest ei ole veel otsustanud kutse pikendamise osas ning 14% vastanutest ei plaani kutsetunnistuse kehtivusaja möödudes kutset taastaotleda (vt Joonis 9).



Joonis 9. Seisukohad koorijuhi kutse taastaotlemise osas, %

Kutsetunnistuse taotlemise protsessi peetakse pigem keeruliseks. Pooled vastanutest leiavad, et taotlemise protsess on pigem keeruline ning 11% jaoks vastanutest on see väga keeruline. Pigem lihtsaks peab taotlemise protsessi 37% vastanutest ning väga lihtsaks vaid ligi 2% vastanutest (vt Joonis 10). Vastustest ilmneb, et vastanud koorijuhtide jaoks on kutse taotlemise protsess keeruline, mistõttu võib väheneda nende soov kutset taastaotleda.



Joonis 10. Seisukohad kutse taotlemise protsessi raskusastme osas, %

Üldjoontes ilmnes, et küsitlusele vastanud koorijuhte motiveerib enim kutset taotlema jõustunud palgatoetusmeede. Väiksemal määral motiveerivad kutset taotlema tegurid nagu soov kuuluda kutsetunnistusega koorijuhtide hulka, soov saada tööleping ning enesehinnangu tõstmine. Kutsetunnistuse omamine on vastanutele enim kaasa toonud igakuise ametliku palga ja palgatõusu. Küsitlustulemustest nähtus, et kutse taotlemise protsessi peetakse pigem keeruliseks. Sellest olenemata soovivad kutset taastaotleda kutse kehtivusaja möödudes pooled vastanutest.

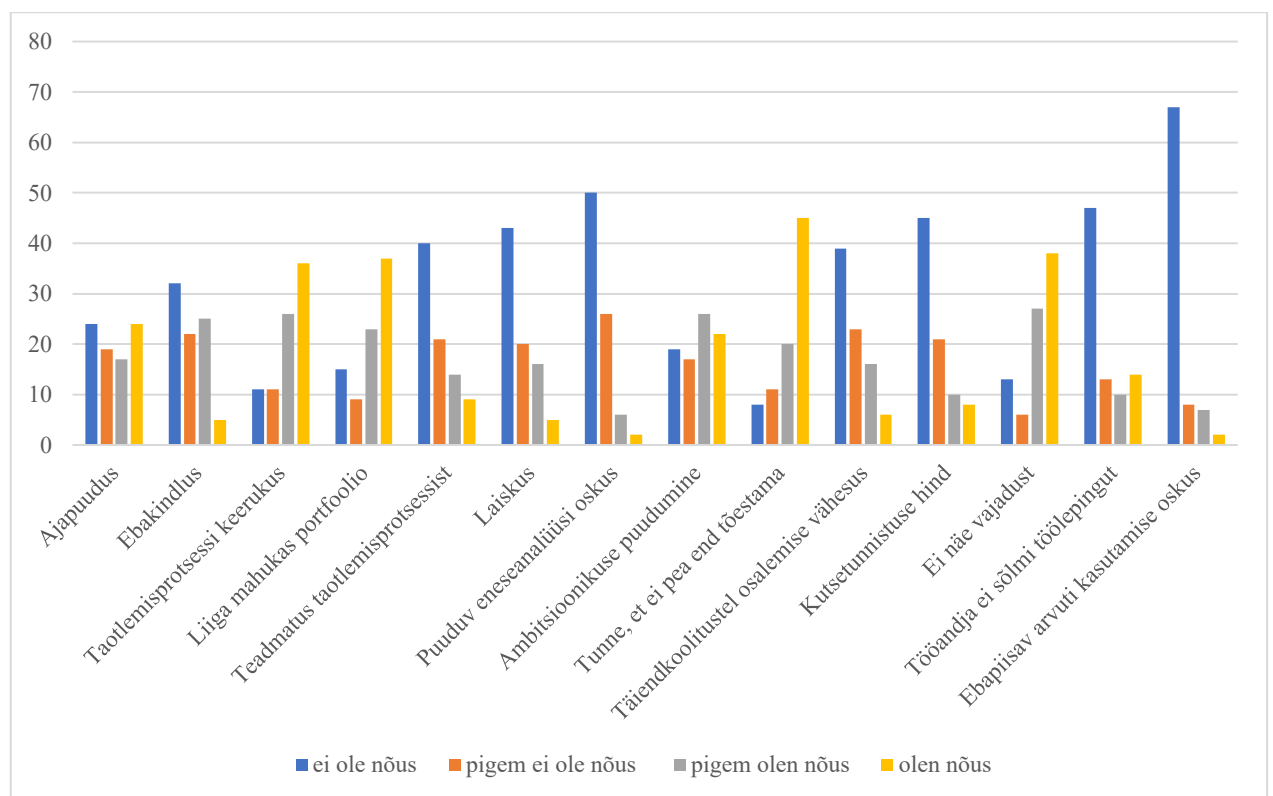
5.2. Kutse taotlemata jätmise tegurid

Küsitlustulemuste põhjal ei oma koorijuhi kutset 84 vastanutest, mis moodustab üldvalimist 44%. Kutset mitteomavate vastanute teadlikkus kutse taotlemise võimalustest on suur – 98% vastanutest on teadlik ning vaid 2% vastanutest ei ole teadlik kutse taotlemise võimalustest. Sellest saab järeldada, et kutse taotlemise vähene teadlikkus ei mängi rolli kutse taotlemata jätmisel, sest enamik vastanutest on kutse taotlemise võimalustest teadlik.

Peamised tegurid, mis on välistanud, takistanud või kahandanud kutse taotlemise soovi on tunne, et ei pea end tõestama, vajaduse puudumine, taotlemisprotsessi keerukus, ambitsioonikuse puudumine ning liiga mahukas portfoolio (vt Joonis 11). 77% vastanutest

leiab, kas osaliselt või täielikult, et ei pea end tõestama. 74% vastanutest on jätnud kutse taotlemata taotlemisprotsessi keerukuse tõttu ning 71% märkis osaliselt või täielikult, et pole kutset taotlenud liiga mahuka portfoolio tõttu. 77% vastanutest ei leia, et kutse oleks neile vajalik. Enam kui poolte vastanute ehk 57% jaoks vastanutest on kutse mittetaotlemise põhjuseks ambitsioonikuse puudumine.

Ajapuudust märkis kutse mittetaotlemise põhjusena ära osalisel või täielikul määral 49% vastanutest. Samas 51% vastanutest ei nõustu osaliselt või täielikult sellega, et ajapuudus on pärssinud kutse taotlemist.



Joonis 11. Kutse taotlemata jätmise põhjused, tk

Teiste vastusevariantide põhjal saab järeldada, et need ei avalda mõju kutse taotlemata jätmisele. Küsitlustulemuste põhjal takistavad vähim kutse mittetaotlemist ebapiisav arvuti kasutamise oskus, tööandja poolt töölepingu mitte sõlmimine, kutsetunnistuse hind, täiendkoolitustel osalemise vähesus, puuduv eneseanalüüsi oskus, laiskus ja ebakindlus. Ülekaalukalt märkisid vastanud, et ebapiisav arvuti kasutamise oskus ning puuduv eneseanalüüsi oskus ei ole kutse taotlemisel saanud takistuseks (vastavalt 89% ja 91%). Ka ei mõjuta kutse taotlemata jätmist kutsetunnistuse hind (79%). Sarnast tendentsi on märgata

tööandja poolt töölepingu mitte sõlmimise ning täiendkoolituste osalemise vähesuse osas. Ebakindlus ei ole saanud kutse taotlemata jätmisel takistuseks 64% vastanutele ning laiskus 75% vastanutele.

Küsitlusele vastanutel anti võimalus lisada ka teisi põhjuseid, miks nad ei ole kutset taotlenud. Seda võimalust kasutas 31 vastajat. Vabas vormis kirjutatud vastused koondati töö autori poolt kategooriatesse, mida on näha allolevas tabelis (vt Tabel 5).

Tabel 5. Kutse taotlemata jätmise põhjused avatud küsimuse põhjal

Põhjus	Vastanute arv
Kutsetunnistusega ei kaasne kasu	5
Ei pea end tõestama	4
Vanus/pensionär	4
Koorijuhtimine ei ole põhitöö	4
Kutsetunnistuse kehtivus on lõppenud	3
Koorijuhi hariduse omamine on piisav	3
Taotlemisel ettenähtud nõudeid on raske täita	2
Ei ole võimalik haridust omandada/hariduse omandamine pooleli	2
Pole teadlik kutse taotlemisest	1
Ei mõtle kutse peale	1
Kutse saamisel peaks tõendajaks olema tööandja	1
Liigne koormus	1

Enim märgiti vastajate poolt ära, et nad on välistanud kutse taotlemise, sest kutsetunnistusega ei kaasne kasu. Selle all peeti silmas peamiselt majanduslikku kasu. Üks vastanu kirjutas: „On olnud kutstunnistus 10 aastat, see on ainult au küsimus, sest palka see mulle ei anna.“ (Ankeet nr. 29, Altmäe 2023). Olenemata sellest, et eelnevas küsimuses oli

valikuvariandina välja toodud „ei pea end tõestama“ soovis neli vastanut seda veel eraldi rõhutada.

Ei pea õigeks, et olles lõpetanud koorijuhtimise eriala ja olles katkematult töötanud erialal peale lõpetamist, ei anta automaatselt kasvõi kõige madalamat kutse kategooriat. Miks ma pean ennast kellelegi tõestama? Olen viinud oma koorid laulupidudele, osalenud tulemuslikult konkurssidel (sh rahvusvahelistel). See peaks olema piisav miinimumnõude täitmisel ilma, et pean portfooliot koostama. Kui soovin enam, on see minu asi korraldada oma portfoolio koostamine. (Ankeet nr. 119, Altmäe 2023)

Samuti tõi neli vastajat kutse taotlemata jätmise põhjusena välja kõrge vanuse, mille tõttu ei nähta kutsetunnistuse taotlemisel mõtet. Vastustest ilmnis, et neli respondenti ei ole kutset taotlenud, sest koorijuhtimine ei ole nende põhitöö. Kolm vastanut märkis, et koorijuhi hariduse olemasolu on piisav ning eraldi kutsetunnistust ei peaks erialase haridusega koorijuht taotlema.

Kutse taotlemine ei peaks puudutama koorijuhte, kes on tegevad ja kes on viitsinud ülikoolis juba koorijuhi eriala omandada ning töötavad ka sellel erialal aastaid. Kutse taotlemine peaks olema ainult nende inimeste võimalus, kes pole koolis viitsinud või saanud mingil põhjusel koorijuhi eriala õppida ja ei oma nimetatud erialal ülikooli lõputunnistust. (Ankeet nr. 21, Altmäe 2023)

Kaks vastajat märkis, et on jätnud kutse taotlemata sellepärast, et taotlemisel ettenähtud nõudeid on raske täita. Üks vastaja põhjendas, et koori suutlikkus ei vasta nõuetele ning koorijuht peab sageli olema dirigendi asemel hoopis klaverisaatja.

Kuna olen viimastel aastatel olnud ainult mudilaskoori juhendaja, siis pole minu mudilaskooril suutlikkust esineda ühel kontserdil 20 minutit ning reeglina ei saa ma koori ees dirigeerida, vaid pean klaveril saatma. Kutsetunnistuse taotlemiseks peaksin tegema lastele üle võimete kontserdi selle "linnukese" saamise nime. Ei näe mõtet. (Ankeet nr. 35, Altmäe 2023)

Veel toodi välja kolme vastaja poolt, et neil on varasemalt kutse olnud, kuid see on aegunud ja kutset pikendatud ei ole. Kaks vastajat märkis, et neil ei ole vastavat haridust või on hariduse omandamine pooleli. Ühe vastaja vastusest ilmnis, et ta ei ole teadlik kutse taotlemisest, üks vastaja ei mõtle üldse kutse peale ning ühe vastanu jaoks on kutse taotlemine liigne koormus.

Üks vastanu leidis, et kutse saamisel peaks tõendajaks olema tööandja, sest tööandja tunneb oma töötajat. „Kutse saamisel võiks olla tõenduseks tööandja tõendus. Eriti sel juhul, kui tööandjaks on riiklik õppeasutus.“ (Ankeet nr. 9, Altmäe 2023)

Seega ilmnes vastusest, et peamiselt ei taotleta kutset, sest tuntakse, et ei pea end tõestama. Samuti puudub suurel osal kutseta vastanutest kutsetunnistuse vajadus ja ka ambitsioonikus. Veel peetakse taotlemisprotsessi keerukaks ning portfooliot liiga mahukaks. Omalt poolt tõid kutseta vastanud välja, et pole kutset taotlenud, sest sellega ei kaasne kasu. Lisaks leiti, et erialase hariduse omamine on piisav ning eraldi tõestamist ei ole vaja.

5.3. Koorijuhtide teadlikkus jõustunud palgatoetusmeetmest ning hinnang palgatoetusmeetme võimalikele mõjudele

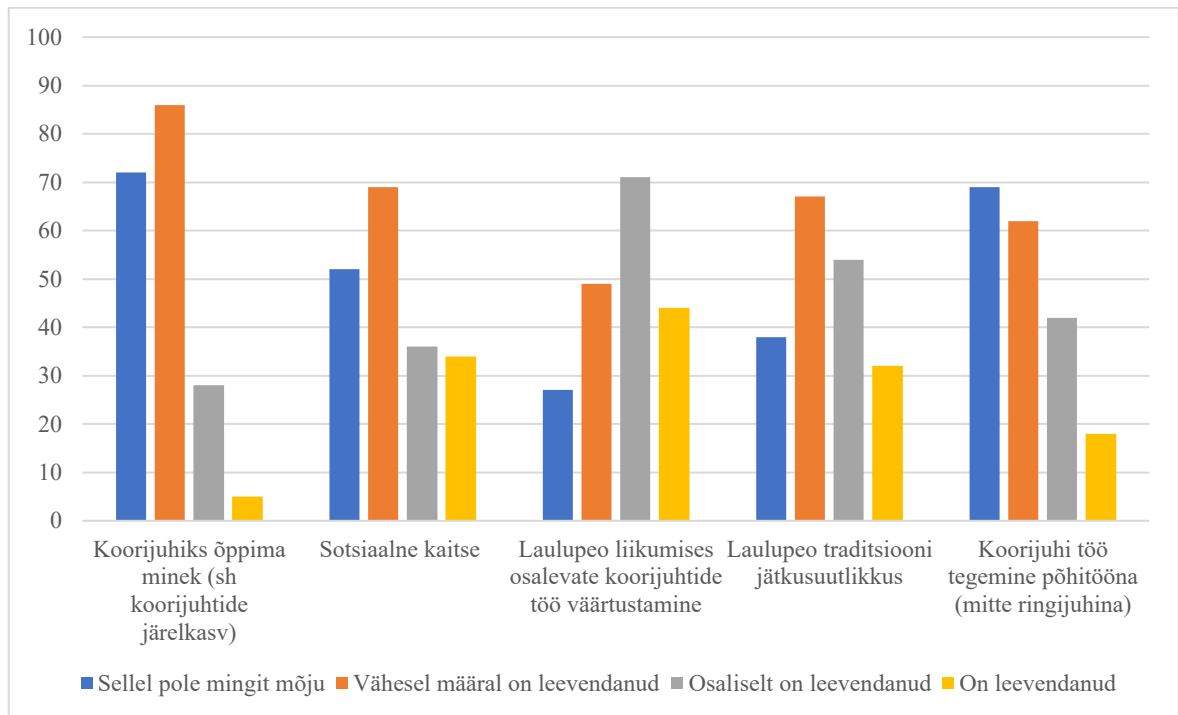
2021. aastal jõustunud laulu- ja tantsupeoliikumises osalevate kollektiivide juhendajate palgatoetusmeetmest on 53% vastanutest väga teadlik. 27% kõigist vastanutest on kuulnud meetmest, kuid ei tea selle tingimusi ning 15% vastanutest ei ole huvitatud meetmest. Palgatoetusmeetmest ei ole teadlikud 5% vastanutest. Üldjoontes on küsitlustulemustest lähtuvalt vastanud teadlikud palgatoetusmeetmest, kuid esineb ka huvipuudust ning teadmatust.

Vastanute hinnangul on palgatoetusmeede enim leevendanud laulupeo liikumises osalevate koorijuhtide töö vähese väärtustamise murekohta (vt Joonis 12). Kui varasemalt ei olnud laulupeo liikumises osalevate koorijuhtide töö majanduslikult väärtustatud ning tasuks olid sageli „lilled ja kommikarp“ või Praxise uuringu andmeil väike kuutasu, siis 60% vastanutest leiab, et palgatoetusmeetme jõustumine on osaliselt või täielikult leevendanud laulupeo liikumises osalevate koorijuhtide töö väärtustamist (Puur 2019; Ester *et al.* 2019: 60). Teiste vastusevariantide puhul sarnast tendentsi märgata ei ole.

Väiksemal määral näevad vastanud koorijuhid palgatoetusmeetmel mõju laulupeo traditsiooni jätkusuutlikkuse osas. 45% vastanutest leiab, et palgatoetusmeede on osaliselt või täielikult aidanud kaasa laulupeo traditsiooni jätkusuutlikkusele. Samas on osad vastanud siiski ka skeptilised, sest 35% on märkinud, et palgatoetusmeede on probleemi vaid vähesel määral leevendanud.

Vähim on vastanute hinnangul palgatoetusmeede leevendanud koorijuhiks õppima mineku murekohta. 38% vastanutest leiab, et palgatoetusmeetmel ei ole mingit mõju koorijuhiks õppima minekule ning 45% vastanutest märkis, et meede on vähesel määral nende hinnangul

leevendanud nimetatud murekohta. Sellest saab järeldada, et koorijuhtide järelkasvule ei ole vastanute hinnangul palgatoetusmeede mõju avaldanud.



Joonis 12. Koorijuhtide hinnang palgatoetusmeetmele kui murekohtade leevendajale, tk

Koorijuhi töö tegemist põhitööna ei ole vastanute hinnangul palgatoetusmeede samuti mõjutanud. 36% vastanutest leiab, et palgatoetusmeetmel pole mingit mõju sellele, et koorijuht teeks koorijuhi tööd põhitööna ning 33% lisab, et palgatoetusmeede on vaid vähesel määral mõjutanud nimetatud murekohta. Ka sotsiaalsele kaitsele, mille hulka kuuluvad ravi- ja töötuskindlustus, puhkusetasud jms on palgatoetusmeede avaldanud vähesel määral leevendavat mõju.

Küsimusele, kui kollektiivjuhtide palgatoetusmeedet ei oleks välja töötatud, missugune oleks tõenäosus, et vastanud tegutseksid koorijuhina ka 5 aasta pärast, vastati järgnevalt: 39% hindab tõenäosust pigem suureks ning 18% väga suureks. Seega jätkaksid üle poolte vastanutest koorijuhina tööd 5 aasta pärast ka juhul, kui kollektiivjuhtide palgatoetusmeedet ei oleks välja töötatud. 28% vastanutest peab tõenäosust pigem väikseks ning 16% vastanutes väga väikseks. Sellest saab järeldada, et rohkem kui pooled koorijuhid tegutseksid 5 aasta pärast pigem suure või väga suure tõenäosusena koorijuhina kui palgatoetusmeedet ei oleks välja töötatud. See annab aimu sellest, et palgatoetusmeede ei

ole avaldanud mõju koorijuhi töö tegemisele ning suuresti ollakse valmis tegema koorijuhi tööd edasi ka siis, kui meedet ei oleks välja töötatud.

Üldjoontes ilmneb, et vastanud koorijuhtide hinnangul ei ole palgatoetusmeede Praxise uuringus välja toodud murekohti leevendanud (Ester *et al.* 2019). Ainus, millele on palgatoetusmeede vastanute arvates leevendavat mõju avaldanud, on laulupeo liikumises osalevate koorijuhtide töö väärtustamine.

5.4. Vastanute ettepanekud ja kommentaarid

Küsimustiku lõpus said vastanud esitada ettepanekuid ja kommentaare lähtuvalt küsimustiku teemast. Töö autor kategoriseeris ettepanekud ning kommentaarid. Käesolevas peatükis selgitatakse välja, millised on vastanute ettepanekud kui ka kommentaarid koorijuhi kutse taotlemise ning jõustunud palgatoetusemeetme kohta.

Kaheksa vastajat kommenteeris, et erialase kõrgharidusega koorijuht ei peaks end tõestama ning eraldi kutset taotlema. Vastajad leidsid, et erialane kõrgharidus ning pikaajaline kogemus tõendab ära koorijuhi kompetentsuse. Respondentide arvates peaks olema koorijuhi kutse võrdsustatud ülikooli bakalaureuse või magistriõppe tunnistusega. Üks vastanutest märkis, et tema jaoks jääb arusaamatuks, miks on vaja veel eraldi kõrgharidust omaval koorijuhil kutset.

Ma ei saa sellest kutsetunnistusest aru. Mul on ju kõrgharidus antud erialal ja kutse olemas, olen seda õppinud 9 aastat + erinevad koorid - kas siis koolist saadud diplomil kutse on mõttetu?“ (Ankeet nr. 76, Altmäe 2023)

Üks vastaja lisas samal teemal: „Aastaid töötanud koorijuht ei peaks ennast niivõrd tõestama. Piisab tööandja tõendusest või laulupeo protsessis osalemisest.“ (Ankeet nr. 9, Altmäe 2023). Vastanute hinnangul ei toimi olemasolev kutsesüsteem ning tekitab erialase kõrgharidusega ning kogemustega koorijuhtides vastumeelsust, sest leitakse, et ei pea end tõestama.

Viis vastanut kommenteeris, et kutse taotlemine on keerukas ning portfoolio maht väga suur. Toodi välja, et koorijuht on sageli pigem praktik, mitte kirjatööde kokkupanija. Üks

vastanutest märkis, et kui koorijuht on pikaajalise töökogemusega ning osalenud kooridega laulupidudel, siis peaks kutse taotlemine olema lihtsustatud.

Kui on töötanud koorijuhina ja ennast tõestanud juba üle 40 aasta, kooridega osalenud üldlaulupidudel ja maakonna laulupidudel koore juhitanud, siis peaks olema kutsetunnistuse taotlemine lihtsam ehk siis mitte nii mahukas portfoolio jne. Aastatega peaks ikka kogemust olema ja dirigendina paremaks minema. (Ankeet nr. 114, Altmäe 2023)

Üks vastanutest kirjutas, et kutse taotlemise paberitöö on väga mahukas. „Paberitöö on nii suur. Kui mind poleks aidatud selles, oleks töö tegemata jäänud“ (Ankeet nr. 164, Altmäe 2023). Ta lisas ka ettepaneku omalt poolt leides, et kõrgharidusega koorijuhile, kelle koorid jõuavad laulupeole, peaks kutse omistatama automaatselt.

Ettepanek – kui kõrgharidusega koorijuht viib igal laulupeol kollektiivi laulupeole, siis võiks anda automaatselt kutse, kasvõi kõige madalama. Kui koorijuht tahab kõrgema tasemega kutsetunnistust, siis täidab pabereid.“ (Ankeet nr. 164, Altmäe 2023)

Kuus vastanut lisas, et kutse taotlemise protsess on ajakulukas, bürokraatlik ning seda peaks muutma. Vastuste seas toodi välja, et koorijuhil kutse taotlemine on keeruline. „Keeruline, tean mitmeid koorijuhite, kes seetõttu on loobunud. Koolikooride juhile nagu mina, on see kogu operatsioon äärmiselt segane koorijuhil jaoks, vist aga kasulik tööandjale.“ (Ankeet nr. 176, Altmäe 2023).

Üks vastanu põhjendas, et kogu protsess on bürokraatlik ning kutse taotlemisel peaks kasutama teisi meetodeid, näiteks vestlust. Lisati, et hetkel kehtivad kutsetasemed on jäigad ning süsteem on pisut jõnk. Vastuste seast ilmnis, et täiendkoolitustel osalemise eeltingimus saab takistuseks kutse taotlemisel. Ühe vastanu hinnangul peaks muutma koorijuhil kutse taotlemise tingimusi ja protsessi ning lisama kutse taotlemise eeltingimuste hulka kooridega laulupidudel osalemise ja ka sinna pääsu lunastamise. Lisaks leiab ta, et laulupeol dirigeerimine ei peaks olema seotud kutsestandardiga.

Pealegi on mu meelest need kutse kategooriad pisut liiga jõngad. Nt osa inimesi, kes on olnud aastaid õppejõud kõrgemates muusikaõppe asutustes, peaksid olema ilmtingimata kõige kõrgema kutse kategooria (8-tase) määratlusega (mis-sest et nad ei ole viimasel ajal nt laulupidudel juhitanud, või liiga palju kontserte andnud vmt). Mõneti on mu meelest laulupidudel juhatamine üleüldse ses kontekstis pisut ületähtsustatud. Esiteks on see väga spetsiifiline sfäär, mis tingimata ei näita dirigendi muusikaalast kõrgprofessionaalsust, pealegi ei saa laulupeo dirigendiks keegi ise kandideerida (ehk et mõneti on see õnneasi, keda valitakse, keda mitte), mistõttu ei tohiks laulupeol juhatamine või mitte-juhatamine olla üleüldse seotud kutse standardiga. [...] Arvan, et põhjus, miks paljudel (vähemalt algul) jäi

kutse taotlemata, ongi see bürokraatia aste, millest tuli läbi närida. Ise närisin viimaks läbi, aga ei ole kindel, kas iga 5-aasta tagant viitsiksin. Eks need kutsed aitavad ehk eelkõige neid, kes töötavad kusagil nt koolides vmt. Kui teed oma algatatud koori, kus palk tuleb koori presidendilt, siis on sellega mõneti nii ja naa. Nii et selles mõttes vägagi sõltub ka, kes kus töötab, ma arvan. (Ankeet nr. 173, Altmäe 2023)

Neli vastanut leidis, et kutse taotlemise kriteeriume on raske täita. Üks vastanutest märkis, et on raske leida aega osalemaks koorijuhi erialastel koolitustel, sest on ka palju teisi koolitusi, mida tuleb läbida. Ühe vastanu arvates ei peaks täiendkoolituste läbimise tingimus olema kutse taotlemise osa. Veel toodi takistusena välja nõuetes olevad kontsertide mahud. Kui koorijuht töötab väikese kooli väikese kooriga, siis on raske täita näiteks 6. taseme koorijuhi kutsele määratud kontsertide mahtu. „Väikeste koolide väikestel kooridel ei ole võimalik korraldada sellises mahus koori kontserte, mida nõuab koorijuhi 6. kutse. Seega ei saagi ühe tingimusena koolikoorijuht väga kõrgemale kui koorijuhi 5 kutse.“ (Ankeet nr. 46, Altmäe 2023)

Üks vastaja nõustub eelöelduga ning leiab, et koolide koorijuhtidele peaksid olema teised kriteeriumid kontsertide mahtude osas. Üks vastanutest on kogenud olukorda, kus temalt oodati kontserdi videoid, kuid COVID-19 pandeemia aastatel ei olnud võimalik kusagil esineda ning seetõttu ei võimaldatud talle kõrgemat taset.

Tegutsen koorijuhina juba ligemale 20 aastat ja oman ka kõrgharidust, aga kuna ma ei tee kooritööd põhitööna, ei olnud mul teise ameti kõrvalt võimalik osaleda paljudel koolitustel ja ega ma ole ka nii tuntud tegija. 2020-2021 olid Covidi aastad ja esineda kusagil ei olnudki. Mitmed koorilauljad ei võinud ka proovides osaleda, kuna ei olnud vaksineeritud. Minult nõuti kahe kooriproovi läbiviimise videosalvestust ja ühe 45 min kontserdi videod ning ma loobusin. Polnud lauljaidki, kellega oma tööoskusi näidata. 5. kategooria lubati esitatud dokumentide põhjal anda ja nõustusin. Olen tegelikult pettunud laulupeo repertuaari raskusastmes ja ettelaulmiste korralduses ning tunnen, et pikka aega tegutsenud, kuid väikestest Eestimaa linnadest või küladest pärit koore ei ole Eestile vaja. (Ankeet nr. 94, Altmäe 2023)

Mitmed vastajad märkisid, et kutse omamine ei too neile kaasa palgatõusu ning tööandja ei arvesta kutsetunnistuse olemasolu. Lisaks toodi probleemina välja, et tööandjad ei ole valmis sõlmima koorijuhtidega korrektset töölepingut, vaid kasutatakse teisi lepingute liike. Selle tulemusel ei ole tagatud koorijuhile mitmed sotsiaalsed garantiid, näiteks puhkusetasud. „On kurb, et kõikides valdades ei olda valmis looma koorjuhtidega (tantsujuhtidega) korrektset lepingut, kuigi juhendan 3 laulupeol osalevat koori ja olen vastava ettepaneku teinud. Nii kaotan igal suvel naiskooriga töötades 3 kuu töötasu.“ (Ankeet nr. 14, Altmäe 2023)

Vastanud kommenteerisid, et suuresti oleneb palgatoetusmeetme jõudmine koorijuhini tööandja suhtumisest. Ilmnes, et on tööandjaid, kes taotlevad koorijuhtidele toetust ning pakuvad õiget töölepingut, kuid on ka vastupidiseid juhtumeid, kus palgatoetusmeedet ei taotleta olenemata kutsetunnistuse olemasolust.

Üks suur probleem, mida kindlasti tuleks töös eristada on see, kui palju on inimestel töökohti. Näiteks eelmine aasta oli mul viis koori (neli tööandjat), kellest ainult kaks olid valmis palgatoetust taotlema ja õiget töölepingut pakkuma. (Ankeet nr. 72, Altmäe 2023)

Üks vastanutest lisas, et tööandja ei võta endale lisakohustust ning keeldub seetõttu palgatoetusmeetmest toetuse taotlemisest vaatamata kutsetunnistuse olemasolule ning kooride saavutustele.

Mulle meeldib koorijuhi töö ja teen seda enamasti missioonitundest. Kahjuks minu tööandja ei arvesta ei kutsetunnistuse olemasolu, ei kooride kategooriat ega kõrgeid saavutusi konkurssidel. Väga kurb. Riiklik toetus aitaks väga, aga tööandja keeldub (osaliselt) selle taotlemisest, kuna see toovat lisatööd. (Ankeet nr. 82, Altmäe 2023)

Üks vastanu märkis, et kutsetunnistuse taotlemine on oluline just tööandjale, kellel palgatoetusmeetme jõustumise järgselt on võimalik maksta koorijuhile tasu väljaspool kooli eelarvet. Samas tõdeb ta, et koorijuhi tööd ikkagi põhitööna majanduslikus plaanis teha ei oleks võimalik.

Kutse taotlemine oli olulisem siiski tööandjale, kes saab nüüd mulle kooride juhatamise eest palga maksmiseks raha väljaspoolt kooli eelarvet. Koorijuhina saadav tasu kasvas väga vähe ja kindlasti ei võimaldaks ainult koorijuhi tööd teha. Kooridega tööd tegema motiveerivad jätkuvalt lauljad ja eneseteostuse võimalused. Olenemata kutsest on ikkagi tegemist õhinapõhise tegevusega. (Ankeet nr. 78, Altmäe 2023)

Kolm vastanut märkis, et palgatoetusmeetmest on enim abi noortel dirigentidel, kelle töötasu on võimalik palgatoetusmeetmest taotletava toetuse läbi tõsta. Üks vastanutest kirjutas: „Ma ei näe muud võimalust Eesti kooriliikumise arendamiseks kui kutsetunnistus ja palgameede. Noored peavad tundma ja teadma, et selle erialaga saab end ära elatada.“ (Ankeet nr. 145, Altmäe 2023)

Kolm vastajat on palgatoetusmeetme osas skeptilised ning kahtlevad. Üks neist leiab, et palgatoetusmeetmest eraldatav raha peaks tulema otse koorijuhile. Üks vastaja märkis, et töötasutundide arvestuses ei võeta arvesse ettevalmistavat tööd ning üldist lisatööd, mis reaalsuses on päris suur. Üks vastaja nendib, et tema hinnangul on hetkel toimumas segane üleminekuajaga kutsetunnistuste ning palgatoetusmeetme osas.

Ühest küljest teevad nii kutsete taotlemised kui ka palgameede koorijuhtide maastiku professionaalsemaks, teisalt paraku on need mõlemad toonud ka mingisuguseid pingeid. Mõlemal juhul on esile kerkinud omajagu probleeme, millest on iseenesest kahju; sest üks mõlemad algatused on ju soovinud vaid head kogu maastikule. Kokkuvõttes võib-olla ongi tegu lihtsalt pisut segase ülemineku ajaga ja mõnekiimne aasta jooksul loksud kõik paika ja kutse taotlemine kui ka ametlik tööleping saab olema iga koorijuhi harjumuspärane osa. Praegu lihtsalt on paljud harjunud millegi muuga (ümbriku palgad jne). (Ankeet nr. 173, Altmäe 2023)

Kommentaaries ja ettepanekutes esitati ka tänusõnu Koorijuhtide Liidule, kes on palgatoetusmeetme eest seisnud ning tõdeti, et meetme olemasolu on kasulik. Esines ka lihtsakoeliseid kommentaare, kus kirjutati, et hetkel ei kasutata palgatoetusmeedet ning märgiti, et kommentaare ja ettepanekuid ei oska lisada.

Kokkuvõtvalt toodi enim välja, et erialase kõrgharidusega koorijuht ei peaks eraldi kutset taotlema. Samuti toodi välja, et kutse taotlemine on keerukas ja portfoolio maht väga suur. Vastajad leidsid, et kutse taotlemisel nõutavat portfooliot tuleks lühendada ning lihtsustada. Lisaks leidsid küsimustikule vastanud koorijuhid, et kutse taotlemise kriteeriume on raske täita. Palgatoetusmeetme puhul on osadele vastanutele saanud takistuseks see, et tööandjad ei ole valmis sõlmima koorijuhtidega korrektset töölepingut. Suures osas on olnud palgatoetusmeetme toetuse jõudmine koorijuhini tööandja suhtumisest.

6. INTERVJUUDE ANALÜÜS

Magistritöö käigus viis töö autor läbi kaheksa intervjuud. Kaheksast intervjuueritavast pooled omavad koorijuhi kutsetunnistust ning pooled ei oma. Käesolev analüüs toob välja intervjuudest selgunud ühisjooned ning erisused. Intervjueeritavatele on tagatud anonüümsus ning nende koodid asuvad tabelis nr 4.

6.1. Koorijuhi kutse taotlemist motiveerivad tegurid

Koorijuhi kutse taotlemist ülekaalukalt enim motiveerivaks teguriks on intervjueeritud koorijuhtide põhjal laulu- ja tantsupeoliikumises osalevate kollektiivide juhendajate tööjõukulu toetus. Lisaks motiveerivad väiksemal määral kutsetunnistust taotlema tegurid nagu enesehinnangu tõstmine, katusorganisatsioonide poolne soovitus ning soov ennast proovile panna.

Nagu eelnevalt mainitud motiveeris intervjueeritud koorijuhte enim kutsetunnistust taotlema 2021. aastal jõustunud palgatoetusmeede. “Lihtsalt et kuna me juhatusega ikkagi otsustasime, et võiks ka kasutada seda meedet, mida riik pakub, siis see oli üks nõudmine, ilma milleta ju ei saanudki selles meetmes osaleda. Mitte miski muu ei olekski mind motiveerinud seda tegema.”(K3)

Laulu- ja tantsupeoliikumises osalevate kollektiivide juhendajate tööjõukulu toetuse määramise tingimuste ja korra järgi on üheks toetuse taotlemise nõudeks koorijuhile kutse olemasolu (Laulu- ja tantsupeoliikumises... 2021). Intervjuudest ilmnas, et palgatoetusmeetme jõustumine on andnud tõuke koorijuhi kutsetunnistuse taotlemiseks. “Sest ma tean, et [...] on ka mõlemad dirigendid selle taotluse teinud. Just siis kui see meede tuli. Et see nagu motiveeris rohkem.” (K2)

Üks intervjueeritav tõi välja, et kui palgatoetusmeede jõustus, siis sel perioodil aegus ka tema kutsetunnistus ning kuna meetmest on võimalik toetust taotleda juhul, kui koorijuhil on kutse, siis otsustas ta uuesti taotlemise protsessi ette võtta.

Tegelikult see palgatoetusmeede sellepärast, et minu kutsetunnistus aegus, kuna ma sain selle tase 4 nii-öelda koos Heino Elleri nimelise muusikakooli lõpetamisega. See käis nii-

õelda ühes sellega tollel hetkel, et seda ei pidanud eraldi tegema ja see hakkas aeguma. Ja siis samal ajal kui see mul aegus, tuli ka see koorijuhtide palgatoetusmeede ja sellepärast ma selle ette võtsin. (K5)

Neljast koorijuhi kutset omavast intervjueeritavast kaks tõid välja, et neid motiveeris kutset taotlema Eesti Koorijuhtide Liidu ja Kooriühingu poolne teavitustöö ning soovitused. “Ja võib-olla ikkagi see motiveerimine teiselt poolt, Koorijuhtide Liidu poolt või, et teeme selle asja ära. Sest et alguses oli neid ju natuke vähevõitu, praegu on võib-olla see meede ikkagi kuigi palju suurendanud.” (K2) Lisaks soovitati Kooriühingu poolt kutset taotleda, et tekiks võimalus palgatõusuks. “[...] Kooriühingust kirjutas, et kindlasti tee ära ja et siis hakkab palka saama.” (K1) Seega on kahele intervjueeritavale tõuke kutse taotlemiseks andnud Eesti Koorijuhtide Liidu ja Kooriühingu poolne motiveerimine.

Enese proovile panekuks ja enesehinnangu tõstmiseks otsustasid kutset taotleda kaks intervjueeritavat. Üks intervjueeritavatest (K2) märkis, et teda motiveeris kutsetunnistust taotlema eelkõige isiklik suhtumine. Ta soovis ennast proovile panna kui nägi, et selline võimalus on olemas ning tahtis teada, missugune kutsetase talle omistatakse.

Et kuna ma olin ka varem koolis, ma olin pikka aega õpetaja/metoodik ja ma olin juba nende taotlemistega, teadsin juba, mis see on. [...] Et mul ei olnud üldse keeruline võtta selle viimase 5 aasta [...] need, mis sinna kirjutada oli vaja. Ja üks natuke huvitas ka, et mis siis tulemus on. (K2)

Mitte ühegi kutset omava intervjueeritava jaoks ei mänginud kutsetunnistuse taotlemisel rolli tööandja. Üks intervjueeritav (K2) märkis, et tööandjal arvatavasti puudub teadlikkus kutsest, selle taotlemisest ning võimalusest kasutada toetust palgatoetusmeetmest.

Kutse taotlemisel lähtutakse kutsetaseme valikul peamiselt kutsestandardis esinevatest kirjeldustest. Intervjuudes toodi välja, et esmalt tutvuti kutsestandardis olevate kutsekirjeldustega, seejärel kõrvutati neid enda kompetentsidega ning sellest lähtuvalt otsustati taotletav kutsetase. Kaks intervjueeritavat märkisid (K3 ja K5), et olid kahtlevad ning kaalusid ka teist kutsetaset, kuid ühe koorijuhi puhul sai otsustavaks see, et viienda ja kuuenda taseme vahel on kontakttundide tasustamisel vahe väike ning seetõttu otsustas ta pigem madalama taseme kasuks, et lauljad ei peaks tema palgafondi suuremat summat maksma. Eesti Koorijuhtide Liidu kodulehekülje põhjal on palgakorralduslikeks alusteks 2023. aasta seisuga kontakttundide tasustamiseks sätestatud miinimumtasu palgavahemik

19-38,1 eurot kontakttunni eest. Igale kutsetasemele vastab eraldi sätestatud kontakttunni miinimumtasu. Viienda taseme kutsetunnistuse puhul on kontakttunni miinimumtasu 22,86 eurot ning kuuenda taseme puhul 26,7 eurot (Eesti Koorijuhtide Liit).

No ma iseenesest mõtlesin, et võib-olla oleks võinud ka seda kuuendat, aga see eeldas natuke võib-olla siis rohkem tegemisi ja kuna tegelikult see rahaline vahe on nii väike ja kui ma samas mõtlen, et tegelikult peab ju koor ikkagi maksma pool sellest kinni ja kogu see raha tuleb ikkagi lauljate taskust, siis mulle tundus, et nii kui nii on see juba päris suur raha, et mul nagu kuidagi südametunnistus ei lubaks veel rohkem siis nõuda sealt. Siis ma mõtlesin, et mille jaoks mulle see kuues, et viies sobib ka. (K3)

Teise intervjuueeritava (K5) kogemus on vastupidine. Ta kaalus viienda ja kuuenda taseme vahel ning leidis, et tema kompetentsid vastavad rohkem kuuendale tasemele ning seetõttu otsustas just seda kutsetaset taotleda.

Üks intervjuueeritav (K1) märkis, et kui ta esmakordselt kutset taotles, siis oli neljas tase kõige kõrgem ning hiljem, kvalifikatsiooniraamistiku muutmisel, lisandusid teised tasemed. Selgus, et intervjuueeritava tööandaja ei arvesta koorijuhi kutsetunnistuse olemasolu ning ei ole taotlenud koorijuhile toetust. Sellest tulenevalt tundis intervjuueeritav kutset uuesti taotledes, et ei pea ennast tõestama ning valis seetõttu kõige madalama taseme.

Panin jälle selle sama neljanda ja tegelikult sellest ei ole mitte mingit kasu, sest ma ei saa mitte mingisugust raha selle koorijuhtimise eest. [...] Mul ei olnud mõtet hakata tõestama, et ma ei ole kaamel, nii et nagu vanast harjumusest jäi see neljas. (K1)

Koorijuhi kutse omamine on kolmele kutsega intervjuueeritavale toonud kaasa palgatõusu. Kaks intervjuueeritavat märkis ära enesehinnangu tõusu ning üks intervjuueeritav kuuluvustunde.

Kolm kutsega intervjuueeritavat plaanib kutsetunnistust taastaotleda. Taastaotlemise otsuses mängib intervjuueeritavate jaoks rolli see, kas kutsetunnistus jääb palgatoetusmeetmest toetuse taotlemise üheks nõudeks või mitte. Ühe intervjuueeritava (K2) puhul on määravaks vanus ning see, kuidas tema tervis tulevikus vastu peab. Üldjoontes ilmnes kõigi intervjuueeritavate puhul, et neile omistati taotletud tase. Lisaks soovib suurem osa intervjuueeritavatest kutset taastaotleda, kui see on seotud palgatoetusmeetmega.

Üldiselt toodi intervjuudes kutse taotlemist motiveerivaid tegureid välja vähe, sest ülekaalukalt motiveeris intervjuueeritavaid enim palgatoetusmeetmest toetuse saamise võimalus ning seetõttu otsustati kutset taotleda. Lähtuvalt Maslow' motivatsiooniteooriast

saab järeldada, et kui inimesel on rahuldamatada füsioloogilised vajadused, mille alla kuulub ka palk, siis ei motiveeri teda teised hierarhias kõrgemal asuvad vajadused (Maslow 2007; Dinibutun 2012: 133). Alderferi järgi liigituvad füsioloogilised vajadused eksistentsi vajaduste hulka (Arnolds ja Boshoff 2002: 698). Herzbergi kahe faktori teooria järgi kuulub palk hügieenitegurite hulka, mis vähendab tööga rahulolematust (Herzberg *et al.* 1959). Kuna palgatoetusmeetmele eelnev olukord oli Praxise uuringu põhjal koorijuhtidele vähese tasustatuse tõttu keeruline, siis sellest tulenevalt motiveeriski intervjueritud koorijuhte kutset taotlema võimalus palgatõusuks (Ester *et al.* 2019).

6.2. Kutse taotlemata jätmise tegurid

Peamised põhjused, mis takistavad, kahandavad või välistavad intervjueritavate kutse taotlemise soovi on kutse taotlemiseks esitatava dokumentatsiooni suur mahukus, taotlemise eeltingimuste täitmise keerukus ja kutsetunnistuse vajaduse puudumine. Lisaks kahandab kutse taotlemise soovi materiaalse kasu puudumine, sest kutse omamine ei tooks intervjueritavatele kaasa palgatõusu.

Kolm kutseta intervjueritavat mainis, et ei ole kutset taotlenud, sest neil on raske täita kutse taotlemiseks ettenähtud eeltingimusi. Enim on tekitanud probleeme täiendkoolitustel osalemise nõue ning viimase viie hooaja esinemiste/kontsertide kavade esitamise nõue töökogemuse ja õpimapis.

Üheks koorijuhi kutsetunnistuse taotlemise eeltingimuseks on täiendkoolituste tunnistuste või tõendite esitamine (EKL kutse andmise kord 2021). On koorijuhte, kes on just koorijuhtimise teemaliste koolituste mitteläbimise tõttu jätnud kutse taotlemata. Üks intervjueritav (K7), kellel kutse hetkel puudub, märkis, et ta käib küll erinevatel muusikaalastel koolitustel, kuid need ei liigitu koorijuhi erialaste koolituste hulka.

Ja muusikaõpetajana käin ka mingitel koolitustel – rahvalaul või muu selline. Aga minu arust need ei kvalifitseeru, nad soovivad ainult koorijuhi koolitusi ja sinna ma ei ole tõesti sattunud, et mul ei ole praegu huvi olnud sinna Vigalasse minna nädalaks ajaks suvel.
(K7)

Lisaks mainis intervjueritav (K7), et ta tõenäoliselt kaaluks kutse taotlemist kui täiendkoolituste nõue oleks leebem ning arvesse võetaks ka teisi koolitusi, mis ei pea olema just koorijuhi erialased.

Probleemina toodi välja, et Eestis puuduvad just koorijuhitidele mõeldud koolitused või on neid vähesel määral.

Selleks, et saada võimalikult kõrget seda kategooriat, peab sul olema selline pidev õppimine, ka meistrkursused. Mina olen käinud väga palju välismaal meistrkursustel ja ka Eestis. Aga need puudutavad orkestri meistrkursuseid. Mina näen, et dirigeerimine on kõik üks – meil ei ole olemas koorijuhid ja orkestrijuhid, meil on dirigendid olemas, aga seda kahjuks koorijuhitide kutsestandard ei tunnista, et nende jaoks orkestri meistrkursused ei ole võrdsed sellega. Et see mulle ei meeldi ja koorijuhi meistrkursuseid Eestis ei tehtagi [...] et see on nagu üks suuremaid probleeme ehk siis ma saaksin päris madala kutsetunnistuse. (K8)

Intervjuudest selgus, et kutsetunnistuse taotlemise juures on saanud takistuseks ka töökogemuse ja õpimapi suur maht. Kui koorijuhil on mitmeid koore ning kontserttegevus hooajaliselt väga aktiivne, siis on õpimapi täitmine raskendatud, sest keeruline on meeles pidada antud kontserte ning nende sisu.

Et minu jaoks on olnud praegu kõige keerulisem [...] see, et ma pean viie aasta materjalid sinna esitama. Kuna minu kontserttegevus on päris tihe, siis ma ütlen ausalt, et ma ei mäleta lihtsalt enamusi neid asju, neid kontsertkavu ja asju.[...] ma ei ole oma teadliku elu jooksul kunagi mingit arhiivi pidanud. Et ma ei tee seda selle jaoks, et lapata arhiivis kuskil. Et see on üks suuremaid takistusi ma näen minu ja ka tegelikult ka vanemaealistele. (K8)

Veel toodi välja, et väikeste maakohtade koorijuhid ei osale tihtipeale oma kooridega konkurssidel, kuna koori koosseis ei võimalda seda, ning seetõttu ei ole võimalik töökogemuse ja õpimapis täita vabariiklikest konkurssidest osavõtmise osa ning taotleda kõrgemat kutsetaset.

Ühe takistusena ilmnes, et tihtipeale ei ole koorijuhid teadlikud kutse taotlemise võimalusest ning selle protsessist. Üks intervjuueeritavatest (K6) märkis, et ta ei ole koorijuhi kutsetunnistuse taotlemise protsessi vastu ise huvi tundnud ja ei tea sellest midagi. Huvipuudus tuleneb sellest, et kutsetunnistuse olemasolu ei annaks talle midagi juurde ning üleüldiselt ei tee ta koorijuhi tööd raha pärast. Üks intervjuueeritav (K8) lisas, et ta ei teadnud algselt kutsetunnistuse taotlemise võimalusest midagi. Lisaks märkis ta, et kutsetunnistuse taotlemise teema on esile kerkinud just seoses palgatoetusmeetme jõustumisega, mille üheks nõudeks on just kutse olemasolu (Laulu- ja tantsupeoliikumises... 2021).

Algselt, kuniks ma arvan, et võib-olla neli aastat tagasi ma ei teadnud, et selline asi eksisteeribki. Meile ei Otsa koolis, kui ma õppisin [...] ei räägitud sellest, kogu minu õpingute ajal Muusika- ja Teatriakadeemias. Sellest ei olnud kunagi keegi rääkinud mitte midagi, et see on nüüd nagu viimase aasta teema kui see on selliseks finantsiliseks teemaks ka läinud, et siis on see nagu päevavalgele tulnud. (K8)

Üks intervjueeritav (K1) ei plaani kutset kindlasti tulevikus enam taotleda, sest tema jaoks ei kaasne kutsega materiaalseid hüvesid ning tööandja ei võta kutsetunnistuse olemasolu tasustamisel arvesse. Koorijuht on omalt poolt pöördunud vähese tasustamise murega tööandja, vallaametnike ning katusorganisatsioonide poole, kuid positiivset lahendust ei ole kaasnenud. Tööandja ja vallaametnikud eirasid koorijuhi pöördumist. Koorijuhtide katusorganisatsiooni poolt saadeti koorijuhile soovitus, kuidas toimida. Ent soovitustest ei ole olnud kasu tööandja eirava suhtumise tõttu.

Üks intervjueeritav (K4) tõi välja, et koorijuht ei peaks end iga viie aasta tagant uuesti tõestama.

Minu arust võiks see ikkagi jälle lihtsam olla. Ja kui ma tõesti olen võimeline olnud mingit lugu juhatama laulupeol, maakondlikul laulupeol või siis piirkondlikul laulupeol, siis kas siis viie aasta pärast need minu oskused on siis kadunud või et ma pean jälle siis tõestama seda? (K4)

Kui koorijuhi kutse taotlemise nõuded oleksid teistsugused, siis taotleksid kutsetunnistust pooled kutseta intervjueeritavatest. Üks intervjueeritavatest ei välista enda jaoks kutse taotlemist kui eeltingimused ja nõuded oleksid teistsugused ning üks intervjueeritavatest ei usu, et ta taotleks kutset ka siis kui süsteemis viidaks läbi muudatused.

Üldjoontes ilmnes, et koorijuhi kutset ei taotleta, sest nõutav dokumentatsioon on mahukas ja taotlemise eeltingimused keerulised. Intervjuudest ilmnes, et keeruline on täita täiendkoolituste eeltingimust, sest koorijuhtidele mõeldud erialaseid koolitusi on vähe. Lisaks toodi välja, et töökogemuse ja õpimapi maht on suur ning takistused selle täitmisel ilmnevad kontserttegevuse ning konkurssidel osalemise osas.

6.3. Kutse taotlemise protsess ja intervjueeritavate ettepanekud

Kutse taotlemise protsess on intervjueeritavate hinnangul ajamahukas, bürookraatlik ning nõuab arhiivi süüvimist. Enim toodi välja, et kutse taotlemine võtab palju aega. Seda seetõttu, et koorijuht peab töökogemuse ja õpimapis esitama kutse taotlemiseks viimase viie aasta tegevuse.

See on tõeline bürokraatia tegelikult. Et arvuti meil sai ikkagi täielikult läbi käidud. Ehk siis see oli tegelikult ajakulukas ma ütleks. Et tõesti, kuna seal on vaja ju kirjeldada kogu seda viie aasta tagust perioodi, mis sa oled vahepeal teinud. Sa pead otsima 10 kontserti kavade uuesti. Kui sul neid paberkuul ei ole, siis sa pead need kusagilt teiste inimeste käest, kas siis nemad tulevad sulle meelde või ühesõnaga see on ajumahukas jah. (K5)

Lisaks märgiti, et palju aega võtab tunnistuste, koolitustõendite, kontsertide kavade ning muu vajaliku dokumentatsiooni üles otsimine. Oluliselt lihtsustab kutse taotlemisel nõutava õpimapi koostamist isikliku arhiivi või kroonika olemasolu.

Aga mul on selline märkmik, kus mul on iga väiksem esinemine kirjas. Et mul ei olnud üldse keeruline võtta selle viimase viie aasta need, kui ma tegema hakkasin, et need mis sinna kirjutada oli vaja. (K2)

Meil ikkagi kooris peetakse päris korralikult nagu sellist kroonikat kõikidest meie esinemistest, et ega see mul väga keeruline ei olnud. Tegelikult ma võtsingi need kõik majandusaasta aruanded ühekaupa ette ja ma sain tegelikult kõik selle informatsiooni sealt. (K3)

Üks intervjueeritav (K2) kirjeldas, et kutse taotlemisel on positiivne, et Eesti Koorijuhtide Liidu kontaktisikult on võimalik küsida nõu ning abi kui esineb erisuguseid probleeme kutse taotlemisel.

Kutse taotlemise protsessi kutsega intervjueeritavad keeruliseks ei pidanud. Neljast kutsega koorijuhist kaks ei muudaks kutse taotlemise protsessis ja nõuetes midagi. Üks intervjueeritav (K1) võtaks nõuetest ära koorijuhtimisega seotud koolitused ning lisaks töökogemuse ja õpimappi erinevate projektide kirjutamise. Ta tõi välja, et koorijuht puutub oma töös tihtipeale kokku projektide kirjutamisega ning need peaksid olema kajastatud ka töökogemuse ja õpimapis. Üks intervjueeritav (K5) muudaks kutse taotlemise protsessi ning asendaks dokumentatsiooni esitamise kutseeksamiga.

Kvalifikatsiooni tõendamiseks valitud meetodeid – dokumentide esitamist ja/või vaatlust ning kutseksamit hindasid pooled kutsega intervjueeritavatest sobivaks. Üks intervjueeritavatest leidis, et kuna koorijuhtimine on inimestega töö, siis oleks õiglasem kui kvalifikatsiooni tõendamiseks läbitakse kutseksam, kus professionaalidest koosnev komisjon hindab koorijuhi oskuseid: tööd vokaaliga, rütmikaga, tekstiga jms. Kutseksami tulemus oleks intervjueeritava hinnangul usaldusväärsem ning õiglasem.

Sest olgem ausad, mina seda muidugi ei ole teinud, aga igaüks meist võib ju mõne toreda kontserdi kava kokku mõelda ja selle lõpuks siis kirja panna. Et tegelikult keegi seda ju ei kontrolli, kas see kontsert on ka päriselt toimunud või siis mitte. Et selles mõttes on see nagu libe tee. Samas jällegi ka see eksam nii-öelda on hästi subjektiivne. Et lõpuks alati jääb see, et kui saadakse siis madalam tase kui taheti taotleda nii-öelda, et siis alati kerkib see miks küsimus sinna juurde. Et selles mõttes ma eelistaks pigem seda kutseksamit. (K5)

Üks intervjueeritav oli skeptiline nii dokumentide esitamise kui ka kutseksami osas. Ühest küljest peab ta kutseksamit loteriiks, mis ei näita reaalsuses koorijuhi võimete kohta mitte midagi. Dokumentide osas leiab ta, et üleriigiliselt tuntud koorijuht ei peaks end kogu aeg tõestama.

Kui vabariigis sind juba teatakse või kui sa oled end juba tõestanud, miks peab seda kogu aeg tõestama. See on täpselt nagu see laulupeo ettelaulmine, miks nii paljud noored ei hakka kooridega tegelema. See on ka kindlasti üks asi, et see on nii tohutu pinge. (K1)

Kutsega koorijuhtide kogemuse põhjal on raske täita kutse taotlemisel nõutavaid eeltingimusi. Suurima takistusena taotlemisel toodi välja koorijuhtimisega seotud täiendkoolituste nõue. Mitmed intervjueeritavad leiavad, et seda nõuet on muusikaõpetaja-koorijuhina väga raske täita.

Aga kui sa oled muusikaõpetaja, siis sa käid niivõrd paljudel erinevatel koolitustel, et mis ajal ma sinna koorijuhtimisega seotud koolitusele lähen. Et me käime tõesti mööda erinevaid kursusi, mis on muusikaga seotud, aga ei ole spetsiaalselt koorijuhile mõeldud (K1)

Intervjueeritavad muudaksid kutse taotlemise protsessis ja nõuetes täiendkoolituste tingimust ning selgitaksid, kuidas toimida juhul kui taotlemisel jääb viimase viie aasta sisse COVID-19 pandeemia periood, mil kooritegevust ei toimunud. Üks intervjueeritav (K7) tõi välja ettepaneku, et täiendkoolitustena võiks arvesse võtta ka teisi koolitusi ning laulupeo seminaridel osalemist. Samuti peaks laulupidudele kvalifitseerumist intervjueeritavate arvates arvesse võtma. Hetkel on Eesti Koorijuhtide Liit oma kodulehel välja toonud:

“Laulupeo seminaridel osalemise võib küll kirja panna, aga 5a erialase täiendkoolituse kohta ainult sellest ei piisa” (Eesti Koorijuhtide Liit). Sellest tulenevalt ei võeta laulupeo seminaridel osalemist täiendkoolitusena arvesse.

No ma arvan, et kui see täiendkoolituse nõue oleks leebem, et sinna sobiksid ka mõned teised koolitused või kuidagi ma mõtlen, et seal võiks ka olla see, et kui ma näitan ära, et ma olen tõesti laulupidudel käinud, et see võiks ju näidata, et ma teen mingil tasemel tööd. Loomulikult koolitused nad on väärtuslikud, aga samamoodi need laulupeo seminarid on omaette koolitused juba. Kui ma näen, kuidas dirigendid töötavad selle suure kooriga, ma ju õpin sealt kogu aeg. (K7)

No nõuetes ma muudaksingi seda, et meil on olemas dirigendid ja vahet ei ole, kas sa oled orkestridirigendi meistrkursustel käinud, täienduskursustel käinud või koorijuhi omal, et see on nagu üks tase. (K8)

Palju teadmatust on intervjueeritavatele kutse taotlemisel tekitanud COVID-19 pandeemia periood. Sellega seondult ei ole koorijuhtidel pandeemia perioodil midagi kirjutada töökogemuse ja õpimappi, sest kooritegevust sel ajal ei toimunud.

Nüüd selle viie aasta sisse [...] mahub ka see koroona periood, kus mitte keegi mitte midagi ei teinud ja kuna sul on kohustus anda kontserte [...], et mind huvitab, kuidas komisjon langetab selle otsuse, sest see on nagu asi, mille peale mulle tundub, et pole mõeldud, et kuidas nad nüüd seda hindavad (K8)

Üks intervjueeritav märkis, et haridusasutused peaksid omalt poolt tutvustama kutse taotlemise võimalusi noortele tudengitele ning pakkuma omapoolset tuge kutse taotlemisel, seehulgas hüvitama kutse taotlemise tasu.

Ja mida Otsa kool, nüüd enam Otsa kooli ei ole, tegi, mida võiks tegelikult Eesti Muusika- ja Teatriakadeemia teha, on see, et toetada noori tudengeid selle taotlemisel, sest see taotlemine ka maksab. Et Otsa kooli lõpetamisel ja minu meelest ka Elleri kooli lõpetajatele kool tasub selle riigilõivu kinni. Ja sa saad kohe oma lõputunnistusega selle esimese kategooria [...] Et ma arvan, et kui haridusasutused näeksid vaeva selle osas nagu rohkem, et see oleks mind omal ajal muutnud, täna see mind enam ei mõjuta kuidagi muidugi. (K8)

Ühest intervjuust selgus, et muusikaõpetaja-koorijuht ei tunne, et Eesti Koorijuhtide Liit ootaks muusikaõpetajana töötavat koorijuhti kutset taotlema. Pigem on jäänud intervjueeritavale arusaam, et kutset oodatakse taotlema koorijuhti, kes teeb kooridega tööd oma põhitöona. Seda seetõttu, et koorijuhi kutse taotlemisel on töökogemuse ja õpimappi vaja täita, millistel konkurssidel kooridega osaletakse. Sageli ei ole aga muusikaõpetaja-koorijuhil sellist koori koosseisu, kellega saaks konkurssidest osa võtta. Samuti on

töökogemuse ja õpimapis kõrgemate tasemetel puhul koht, kus tuleks ette näidata oma tegevus koolitajana. Neid tingimusi on aga intervjuueeritava hinnangul muusikaõpetaja-koorijuhil raske täita.

Kui ma vaatan neid küsimusi seal ikkagi, et millistel konkurssidel sa osaled ja mida sa ise koolitad, [...] et ma isegi ei tunne mingil hetkel, et see on päris minu koht. Kas sinna oodatakse ka selliseid minusuguseid muusikaõpetaja-koorijuhte, et mul on vahepeal seda ankeeti lugedes või täites tunne, et ma peaksin seal pooled lahtred tühjaks jätma. Mul ongi tunne, et seal oodatakse päriselt selliseid koorijuhte, kelle, kas põhitöö siis ongi nagu kooriga tegeleda. Et kui see on selline, siis olgu ja siis ilmselt ma ei peagi sinna kuuluma. (K7)

Intervjuueeritav tõi ettepanekuna välja, et töökogemuse ja õpimapi vorm muusikaõpetaja-koorijuhile võiks olla erinev koorijuhil ankeedist, kes teeb koorijuhil tööd põhitööna, sest muusikaõpetaja-koorijuhil töö spetsiifika erineb täiskohaga koorijuhil töö spetsiifikast.

Aga kui nagu soovitakse, et seal on ka sellised muusikaõpetaja-koorijuhid, siis võib-olla juba see ankeet võiks olla erinev koorijuhile, et seal ei ole siis sees järjest neid rahvusvahelised konkursid või üldse, mis konkursid. Koolis ju reeglina põhimõtteliselt nüüd seda partiid selgeks lastele ja tegeled sellega, et kuidas üldse, keda sa koori võtad või välja jäätad. Koolis sa ei tegele selliste probleemidega, et kuhu ma fraseeringu viin välja. Et need on nagu erinevad tööd ja kui tõesti nad tahavad, et kutse saavad need, kes tegelevadki juba muusikaga, siis ma ei peagi seda kutset saama. (K7)

Kolmele kutseta intervjuueeritavale ei ole tööandja soovitanud kutse taotlemist. Selgus, et intervjuueeritavate tööandjad ei ole teadlikud kutsetunnistusest ega koorijuhtidele mõeldud palgatoetusmeetmest. Üks intervjuueeritav (K7) tõi välja, et tööandja väärtustab tema tööd ka ilma kutsetunnistusega. Üks intervjuueeritav (K6) lisas, et tema saab oma töö eest ringijuhil tasu, see sobib talle ning tööandja omalt poolt ei ole ka soovitanud kutsetunnistuse taotlemist. Ühele koorijuhile (K8) on tööandja soovitanud kutsetunnistuse taotlemist, aga koorijuhile on takistuseks saanud taotlemiseks nõutud dokumentide suur maht.

Üldjoontes ilmnis, et koorijuhil kutse taotlemise protsessis takistusi ei nähta, küll aga esinevad erinevad takistused taotlemiseks välja töötatud nõuetes, eriti täiendkoolituste ning töökogemuse ja õpimapi sisu ning mahu osas. Kutse taotlemisel on koorijuhid kokku puutunud murekohtadega. Näiteks ei olda teadlikud, kuidas toimida, kui taotlemisel jääb viimase viie aasta sisse COVID-19 pandeemia. Intervjuueeritavad esitasid omalt poolt ka teemakohaseid ettepanekuid. Näiteks soovitatakse üle vaadata kutse taotlemisel nõutav täiendkoolituste eeltingimus.

6.4. Koorijuhtide teadlikkus jõustunud palgatoetusmeetmest ning hinnang palgatoetusmeetme võimalikele mõjudele

Intervjuudest selgus, et koorijuhid on suures osas teadlikud jõustunud palgatoetusmeetmest. Vaid üks intervjuueeritav ei olnud teadlik palgatoetusmeetmest. Lähemalt ollakse kursis nõuetega juhendajale toetuse saamiseks. Enim teatakse, et koorijuhil peab olema kehtiv kutsetunnistus. Selle nõude tõi välja neli intervjuueeritavat. Kolm intervjuueeritavat märkis, et toetuse saamiseks peab tööandjal olema koorijuhiga sõlmitud tööleping, millega kaasnevad puhkusetasu ning teised sotsiaalsed garantiid. Kaks intervjuueeritavat märkis, et koorijuhiga sõlmitud tööleping peab olema kehtiv enne seda kui toetust taotlema hakatakse.

Ütleme, et kui meil septembris ju hakkas uus hooaeg pihta, leping oli ju tegelikult vaja teha kohe... rahasid sai siis taotleda vist oli oktoobris ja vastus tuli alles jaanuaris, siis tegelikult sisuliselt koor pidi mulle maksma juba mitmeid kuid seda suuremat palka, kuigi sinna meetme alla me ei läinud. Ei olnud võimalik teha niimoodi, et kolm kuud ma ei saagi töötasu. Sul pidi ju leping olema ennem kehtiv ja siis alles, et noh igal juhul sul peab olema nagu raha juba ennem kui sa seda seal tegelikult taotlema hakkad. (K3)

Veel toodi välja, et tänu palgatoetusmeetmele on võimalik tööandjal maksta koorijuhile palka, millest 50% katab riik. See kergendab oluliselt tööandja majanduslikku olukorda. Kaks intervjuueeritavat on teadlikud, et kollektiivi juhendajale tuleb maksta töötasu määruuses väljatoodud määra põhjal. Tasustamisel tuleb lähtuda palgatoetusmeetmes välja toodud §6 lõige 1-s sätestatust: “Toetust makstakse juhul, kui taotleja maksab taotletava toetuse perioodil juhendajale vähemalt Kultuuriministeeriumi ja Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsiooni (TALO) vahel kokku lepitud ja taotlusvooru avamise päeval kehtiva kultuuritöötaja brutotöötasu alammäära ja juhendaja täiskoormuse (84 kontakttunni) jagamisel saadud kontakttunni tasu, millele lisanduvad sotsiaalmaks ja töötuskindlustusmaks.” (Laulu- ja tantsupeoliikumises.... 2021) Kaks intervjuueeritavat tõi välja, et toetuste menetlemine võtab palju aega.

Nagu eelpool mainitud, on määruse järgi palgatoetusmeetmest toetuse taotlemisel üheks nõudeks koorijuhile kutse olemasolu (Laulu- ja tantsupeoliikumises... 2021). Intervjuueeritavad suhtuvad sellesse nõudesse erinevalt. Üldjoontes jagunesid arvamused kaheks need, kes leiavad, et palgatoetusmeetmega kaasnevad nõuded koorijuhile on õiglasel ja põhjendatud ning need, kes leiavad, et kutsetunnistuse olemasolu ei peaks olema seotud toetuse saamisega. Ühest küljest näitab kutse intervjuueeritavate hinnangul koorijuhi kvalifikatsiooni ning kinnitab pädevusi. Samas leitakse aga, et erialase haridusega koorijuht,

kes on kvalifitseerunud oma kooridega laulupeole, teinud pikaajset erialast tööd, ei peaks veel eraldi kutsetunnistust toetuse saamiseks taotlema.

Ma arvan, et see on tegelikult õige, sest see ikkagi näitab mingisugust taset ja see annab tööandjale, kes tihtipeale ei jaga sellest maailmast midagi mingisuguse kinnituse, et see, keda ta nüüd reaalselt töölepinguga seob enda külge, et tal on nagu standardid olemas. (K8)

No ei peaks võib-olla olema. Et kui ma olen juba laulupeo protsessis, ma olen eelmistel laulupidudel käinud, ma olen saanud selle kollektiiviga laulupeole ja ma olen tegutsenud dirigendina. Seda saab ju muudmoodi ka, just selle laulupeo registri järgi saab ju vaadata, kas ma olen see dirigent või ma ei ole see dirigent või milleks see register siis on, kui sellele keegi ligi ei saa. Et palun võtku siis need andmed sealt laulupeo registrist ja, miks ma pean veel nagu eraldi mingit kutset taotlema, aga hallo ma olen koolis käinud, ma olen saanud diplomi koorijuht-muusikaõpetaja, mis veel vaja on. Et milleks see veel, mul on diplom olemas, kas see ei maksa enam? (K4)

Kaks intervjuueeritavat tõid välja, et ka ilma kutseta koorijuhid vääriskid toetust ning üks neist lisas, et laulupeo aastatel ei peaks palgatoetusmeetmest toetuse saamise üheks nõudeks olema kutsetunnistuse olemasolu.

Pooled intervjuueeritavad on kahtleval seisukohal selles, et palgatoetusmeede on leevendanud laulu- ja tantsupeoliikumises üles kerkinud murekohti. Küll aga toodi välja, et palgatoetusmeetme jõustumine on kaasa toonud koorijuhile sotsiaalsed garantiid ja õige töölepingu, mille tulemusel on peatatud ümbrikupalga maksmine.

Kasvõi see kui [...] eelnevalt maksti ümbrikupalga, siis juba näiteks minulgi see, et sealt tuleb ju kogumispension. Sealt makstakse maksud. Ma saan puhkusetasu, mida varem ei olnud. Kui koor läks suvepuhkusele, ütleme juuni alguses kuni augusti lõpuni, siis tegelikult ma küll ei olnud ilma rahata, aga sealt organisatsioonist või sellest koorist ma nii-öelda palka ei saanud või puhkusetasu. Et ma arvan, et see on üks väga oluline teema ja muidugi haigekassa ka, sest on varemgi olnud ju neid olukordi ajaloos, kus jäädakse haigeks, koorijuht jääb haigeks ja tal lihtsalt ei ole võimalik arstiabi saada, sest tal puudub haigekassa. Mis sest, et ta teeb koorijuhi tööd ametliku nii-öelda tööna, täiskoha tööna. (K5)

Intervjuueeritavate hinnang selles osas, kas palgatoetusmeede on mõjutanud koorijuhiks õppima minekut, jaguneb kaheks – need, kelle hinnangul on mõju ning need, kelle hinnangul mõju puudub.

Ei, kindlasti mitte ei ole. Sest need palgad on ikkagi me räägime siin väga väikestest numbristest. On erandeid loomulikult, professionaalidega töötavad ikkagi inimesed, kes see ongi nende põhitöö, aga kui näiteks mina, kes ma ei tee seda põhitööna, siis see on nagu lisaraha lihtsalt. Et jah, paraku elu on nii. Ma usun, et see palgatoetusmeede kindlasti ei motiveeri vähemalt sellisel määral koorijuhte õppima tulema. Sest siin on mängus väga väikesed numbrid, jah. (K4)

Ma usun, et ta kindlasti võiks mõjutada. Kui sinu amet ei ole lihtsalt kõrvalt huviringi tasemel, vaid ta on ikkagi seesama koorijuht, et mul ongi amet. Et vot, miks seda kutsetunnistust vaja on? Kui sa töötad mõnel teisel alal, siis sul peab olema õpetaja kutsetunnistus. Sa ei saa teisiti. See pigem väärtustab seda koorijuhi ametit. Ja kindlasti on ta tugi noortele. Nemad võib-olla ennekõike. (K2)

Intervjuudest ilmnes, et palgatoetusmeetme jõustumine ning sellest toetuse taotlemine on koorijuhtidele ja nende tööandjatele toonud kaasa erinevaid probleeme. Üks intervjuueeritav tõi välja suure murekoha – koorijuht peab harima palgatoetusmeetme teemal enda tööandjat. Ka teistest intervjuudest ilmnes, et tihtipeale ei ole tööandjad palgatoetusmeetmest teadlikud või ei ole sellesse süvenenud.

Ma ei ole kohanud ühtegi koorijuhti, kes on mulle öelnud, et nende elu on läinud nüüd tänu sellele meetmele paremaks. Jah, ei ole keegi öelnud otseselt ilmselgelt, et halvemaks on läinud, keerukamaks on läinud, sest tuleb asuda läbirääkimisele oma tööandjaga hästi palju, et selles osas ju keegi väga ei toeta, mis on noh arusaadav, ja tuleb väga palju just pabereid täita ja on keerukaks ka teinud selle, et tööandjat on pidanud koorijuht ise harima selle meetme teemal siis. Sellest meetmest nagu tööandjatele pole väga palju, tänaseks vast nagu on mingi info läinud, aga sellel esimesel aastal või esimestel perioodidel absoluutselt, inimesed ei olnud sellest teadlikud ja see oli väga väga keeruline. (K8)

Dirigent Pärtel Toompere (2021) poolt Sirbis avaldatud artiklist ilmnes, et palgatoetusmeetme puhul võib probleemseks osutada kaasnev töölepingu nõue. Üks intervjuueeritav (K4), kes juhatab koori, mis on MTÜ, tõi välja, et just temal on õige töölepingu nõue saanud takistuseks. Kuna õige töölepingu sõlmimine oleks tema hinnangul MTÜ-le ebamõistlik majanduslik koormus, siis ei näe ta ka mõtet koorijuhi kutse taotlemisel, sest ilma kutsetunnistusega ei ole võimalik palgatoetusmeetmest toetust taotleda. Reaalsuses makstakse koorijuhile tasu sõidupäeviku alusel.

Üks intervjuueeritavatest (K8) on ka ise tööandjana palgatoetusmeetmest toetust taotlenud. Tema hinnangul ei ole taotlemine keeruline, kuid taotlemise käigus ilmnemad ootamatud probleemid. Intervjuueeritav tõi välja kolm põhiprobleemi. Esiteks puutus ta kokku erinevate IT probleemidega. IT probleemid esinesid intervjuueeritava hinnangul seetõttu, et meetmest toetuse taotlemine algas kiiresti ning hetkel kui kõik IT probleemid ei olnud veel kõrvaldatud. Teiseks ei olnud taotlusperioodi tähtajaks tema töötaja kutse registreeritud kutseregistrisse, mistõttu ta ei saanud töötajale toetust ning eelarvesse tekkis puudujääk. Eelarveline puudujääk tekkis, sest tööandjal oli töötajaga juba nõuetele vastav tööleping sõlmitud. Kuna toetust töötajale ei õnnestunud saada, siis kattis kogu palgafondi kohalik omavalitsus. Kolmanda probleemina tõi ta välja, et raamatupidamine muutub keeruliseks,

kuna toetuse taotluse rahuldamise või mitterahuldamise kohta saadetakse vastus ajalise viivitusega. Sellest tulenevalt peab asutuse juht koostama mitmeid lisaeelarveid.

Ja probleem oligi see kogu raamatupidamine, kuna taotlemine käib oktoobris ja sa taotled selleks, et saada järgmise aasta jaanuarist detsembrini seda raha, aga sul peab olema selleks oktoobriks juba tööleping sõlmitud selle sama summa peale, mida sa taotled ehk siis sa tegelikult maksad oktoober-november-detsember juba ise omast taskust ja siis sa heal juhul detsembris saad vastuse, kas sa selle raha saad ja kui palju sa seda raha saad. Sa hoiad oma hinge kinni ja see raamatupidamise error tekib selles, et avalikus sektoris antakse minu meelest riigi poolt raha kvartaalselt kuidagi, seda ei anta korraga aasta alguses kätte sulle ehk siis sa pead tegema hästi palju lisaeelarveid selleks, et hästi väikseid summasid tegelikult liigutada valla rahakotist siis kultuurimaja rahakotti või mõne kooli rahakotti ja siis see peab õigele reale minema ja nii edasi ja see on tegelikult hästi suur peavalu asutuse juhile. (K8)

Intervjueeritav tõi veel välja, et ta teab tööandjat, kes otsustas meedet mitte kasutada ja lihtsalt tõsta oma koorijuhhi palka, et vältida raskusi raamatupidamises.

Üldjoontes selgus, et intervjueeritud koorijuhhid on teadlikud jõustunud palgatoetusmeetmest. Peamiselt ollakse kursis koorijuhhile seatud nõuetega toetuse saamiseks. Mitmed intervjueeritavatest on seisukohal, et palgatoetusmeetmest toetuse saamiseks ei peaks üheks nõudeks olema koorijuhhi kutse olemasolu. Intervjuudest ilmnis, et palgatoetusmeetme jõustumisega on paranenud koorijuhtide tasustamine ning tagatud on sotsiaalsed garantiid. Siiski on palgatoetusmeetme jõustumisega kerkinud üles ka mitmed probleemid, millega tuleks tulevikus meetme elluviijal arvestada.

KOKKUVÕTE

Käesoleva magistritöö eesmärk oli selgitada välja koorijuhi kutse taotlemist motiveerivad tegurid; kutse taotlemise soovi takistavad, seda kahandavad või välistavad tegurid ning koorijuhtide teadlikkus ja suhtumine 2021. aastal jõustunud laulu- ja tantsupeoliikumises osalevate kollektiivi juhendajate palgatoetusmeetmesse.

Magistritöö keskmes on Eesti kvalifikatsiooniraamistik, mis on seotud Euroopa kvalifikatsiooniraamistikuga. Euroopa kvalifikatsiooniraamistik on oma olemuselt metaraamistik, mis töötati välja, et lihtsustada riikidevahelist liikuvust, edendada elukestvat õppimist ning muuta kvalifikatsioonid läbipaistvamaks (European Commission 2005; Elken 2015). Lisaks on EQF-i abil võimalik kvalifikatsioone võrrelda. Eesti kvalifikatsiooniraamistik on sarnaselt EQF-ile kaheksa-tasemeline ning sisaldab endas teadmiseid, oskuseid ning vastutuse ja iseseisva tegutsemise ulatust. Kõik EKR-is sisalduvad tasemekirjeldused vastavad EQF-i kutsetasemetele (Kvalifikatsiooniraamistik 2022).

Koorijuhi töö on oma olemuselt mitmekesine. Oma töös vajab koorijuht erisuguseid kompetentse. Erinevad kompetentsid, mida koorijuhilt kutse taotledes oodatakse, on välja toodud kutsestandardis. 2023. aasta aprilli seisuga on Eestis viis koorijuhi kutsestandardit: koorijuht tase 4, koorijuht tase 5, koorijuht tase 6, koorijuht tase 7, koorijuht tase 8. Kutsestandard sisaldab kohustuslikke, valitavaid ning läbivaid kompetentse. Vastavalt kutsetasemele erineb kompetentside sisu ja ulatus. Mida kõrgem on kutsetase, seda suuremad on ootused koorijuhi oskustele ning eeldatavatele tegevustele (Kutsestandardid: Koorijuht tase 4, 5, 6, 7 ja 8 2019).

Et töö eesmärki täita, püstitati järgnevad uurimisküsimused: Miks taotletakse koorijuhi kutset?; Miks ei taotleta koorijuhi kutset?; Kuivõrd on koorijuhid teadlikud 2021. aastal jõustunud laulu- ja tantsupeoliikumises osalevate kollektiivide juhendajate palgateotusmeetmest?; Kas ja mil määral on palgatoetusmeede koorijuhtide arvates leevendanud laulu- ja tantsupeoliikumises üleskerkinud murekohti?

Uurimuse empiirilise osa koostamiseks viis töö autor läbi kaheksa intervjuud ja veebipõhise ankeetküsitluse. Uurimismetoodika valik toetas uurimisküsimustele vastuste saamist. Ankeetküsitlus võimaldas jõuda rohkema arvu koorijuhtideni ning intervjuud täiendasid ankeetküsitluses saadud vastuseid. Intervjuude käigus oli intervjuueeritavatel võimalik oma vastuseid pikemalt põhjendada. Küsitluse vastamismäär jäi pigem tagasihoidlikuks (191 vastajat) ning ei ole representatiivne. Küll aga võimaldab teha järeldusi käesoleva töö valimi kohta.

Käesolevas magistritöös on oluline osa motivatsiooniteooriatel, mida kasutati töö tulemuste tõlgendamisel selgitades välja kutse taotlemist motiveerivad tegurid. Töös tuginetakse A. Maslow' inimvajaduste hierarhiale, F. I. Herzbergi kahe faktori teooriale ning C. Alderferi vajaduste teooriale. Maslow' on oma teooria üles ehitanud inimvajaduste hierarhiale, kus madalamad vajadused on kõige olulisemad ning kui need on täitmata, siis domineerivad nad teiste üle. Maslow' hierarhiasse kuuluvad (olulisuse järjekorras): füsioloogilised vajadused, turvalisuse vajadused, kuuluvuse ja armastuse vajadused, austuse vajadused, eneseteostuse vajadused (Maslow 2007). Herzberg eristab enda kahe faktori teoorias hügieenitegureid ja motivatsioonitegureid. Neist esimesed vähendavad tööga rahulolematust ning teised on otseselt seotud tööga ja töörahuloluga (Herzberg *et al.* 1959; Alshmemri *et al.* 2017). Alderfer liigitab enda vajaduste teoorias inimvajadused kolmele astmele: eksistentsi, seotuse ning kasvuvajadused (Alderfer 1969; Arnolds ja Boshoff 2002).

Magistritöö tulemustest selgus, et koorijuhid taotlevad koorijuhi kutset peamiselt ühe teguri ajendil, milleks on jõustunud palgatoetusmeede. Palgatoetusmeetme toetuse saamisel on üheks nõudeks koorijuhile just kutsetunnistuse omamine (Laulu- ja tantsupeoliikumise... 2021). Väiksemal määral motiveerib kutset taotlema soov saada tööleping, soov kuuluda kutsetunnistusega koorijuhtide hulka, katusorganisatsioonide poolne soovitus ning tahe tõsta enda enesehinnangut. Sellest võib järeldada, et kui inimesel on rahuldumata füsioloogilised vajadused, mille alla kuulub ka palk, siis ei motiveeri teda teised hierarhias kõrgemal asuvad vajadused (Maslow 2007). Kuna palgatoetusmeetme eelnev olukord oli Praxise uuringu põhjal koorijuhtidele vähese tasustatuse tõttu keeruline, siis sellest tulenevalt motiveeribki koorijuhte kutset taotlema võimalus palgatõusuks (Ester *et al.* 2019). Herzbergi teooria järgi kuulub palk hügieenitegurite hulka ning vähendab tööga rahulolematust (Alshmemri *et al.* 2017: 13). Alderferi järgi on palk eksistentsi motivatsioonitegur ning vajalik inimese eksistentsiks (Alderfer 1969). Seega ilmnes uurimusest, et madala tasustatuse tõttu on

koorijuhtidel soov saada kõrgemat töötasu ning sellest tulenevalt motiveerib enim koorijuhte kutsetunnistust taotlema jõustunud palgatoetusmeede.

Kutset pigem ei motiveeri või ei motiveeri üldse taotlema kolleegide soovitus, kutsetunnistuse prestiiž, tööandja soovitus, võimalus ametialaselt tõusta ning soov teha koorijuhi tööd põhitööna. Peamisteks takistusteks või välistavateks teguriteks, miks vastanud ei ole koorijuhi kutset taotlenud, on tunne, et ei pea end tõestama, vajaduse puudumine, taotlemisprotsessi/esitatava dokumentatsiooni keerukus, ambitsioonikuse puudumine ning liiga mahukas portfoolio.

Käesoleva töö tulemustel on ühisosa kui ka erisusi Kai Kannistu (2022) uuringuga. Kannistu (2022) uuringu tulemustest ilmnes, et kultuurikorraldaja kutset taotletakse enesehinnangu tõstmiseks ja enesearenguks. Käesolevas uuringus oli peamiseks kutse taotlemist motiveerivaks teguriks jõustunud palgatoetusmeede. Ühisosa Kannistu (2022) uuringuga on märgata põhjustes, miks kutset ei ole taotletud. Kultuurikorraldaja kutset ei taotleta peamiselt seetõttu, et puudub vajadus. Ka koorijuhi kutset ei taotleta, sest kutse järele puudub vajadus.

Jõustunud palgatoetusmeetmest on koorijuhid teadlikud, kuid esineb ka vähesel määral huvipuudust ning teadmatust. Enim ollakse kursis nõuetega, mis kehtivad koorijuhile toetuse taotlemiseks. Uurimuses osalenud koorijuhtide hinnangul on palgatoetusmeede enim leevendanud laulupeo liikumises osalevate koorijuhtide töö vähese väärtustamise murekohta. Väiksemal määral nähakse palgatoetusmeetmel mõju laulupeo traditsiooni jätkusuutlikkuse ning koorijuhiks õppima mineku puhul. Seega sai töö autor järeldada, et palgatoetusmeede ei ole uurimuses osalenud koorijuhtide hinnangul suures osas leevendanud Praxise uuringus välja toodud murekohti.

Käesoleva töö autor rõhutab, et kõik tulemused, mis puudutavad palgatoetusmeedet, esindavad valimis osalenute isiklikku tunnetust, kogemusi ning hinnanguid. Autor leiab, et on veel vara uurida täpsemat palgatoetusmeetme mõju kutse taotlemisele, kuid käesoleva töö tulemustest saab teha järeldusi selles uurimuses osalenud koorijuhtide kogemuste ning tunnetuse kohta ja jagada nende põhjal soovitusi palgatoetusmeetme elluviijale.

Töö autor teeb Eesti Koorijuhtide Liidule ettepaneku selgitada lähemalt koorijuhtidele kutse taotlemise korda, eeltingimusi ning protsessi. Käesoleva töö tulemustest ilmnes, et on koorijuhte, kes peavad kutse taotlemise tingimuste täitmist, eriti täiendkoolituste ning

töökogemuse ja õpimapi täitmist, keerukaks. Sellest tulenevalt tuleks teha teavitustööd ning selgitada lahti kutse taotlemiseks ette nähtud eeltingimused ja kutse taotlemise kord. Samuti tuleks selgitada koorijuhtidele lähemalt, millistelt tasemetelt, milliseid eeltingimusi oodatakse, sest töö tulemustest ilmnes, et koorijuhtidel on eeltingimuste osas ebatäpsed teadmised. Töö autor teeb ettepaneku Eesti Koorijuhtide Liidule jätkata kutse taotlemise teemal infopäevade regulaarset korraldamist. Lisaks soovib töö autor töötada välja igale kutsetasemele oma töökogemuse ja õpimapi vorm. Praegusel juhul on töökogemuse ja õpimapi vorm kõigile ühtne, mis tähendab seda, et nii 4. taseme kui ka 8. taseme taotleja täidab samasugust vormi, kuigi nende kutse taotlemise eeltingimused on erinevad üksteisest oluliselt.

Töö autor teeb ettepaneku Eesti Koorijuhtide Liidule kaaluda kutse taotlemisel esitatava töökogemuse ja õpimapi lühendamist ning täiendkoolituste nõude lihtsustamist. Lisaks soovib töö autor Koorijuhtide Liidul küsida kutse taotlejatelt regulaarset tagasisidet, et näha, missugused kitsaskohad esinevad kutse taotlemisel.

Lisaks selgus töö tulemustest, et koorijuhtidele suunatud koolitusi on uurimuses osalenute hinnangul vähe. Tööst ilmnes, et tihtipeale jääb koorijuhtidel kutse taotlemata täiendkoolituste vähesuse tõttu. Sellest tulenevalt teeb töö autor ettepaneku Eesti Koorijuhtide Liidule korraldada tihedamalt erialaseid täiendkoolitusi ning reklaamida neid aktiivsemalt, et võimaldada kutse taotlemist ka nendele koorijuhtidele, kellel jääb hetkel kutse taotlemine ühe erialase koolituse puudumise nõude taha.

Samuti ilmnes tööst, et koorijuhtidel puudub teadlikkus, kuidas täita töökogemuse ja õpimappi, kui ollakse taotlemas kutsetunnistust ning viimase viie aasta sisse jääb COVID-19 pandeemia, mil kooritegevus oli pausil. Töö autor soovib Eesti Koorijuhtide Liidul teha teavitus- ja selgitustööd selles osas kui viimase viie aasta sisse jääb COVID-19 pandeemia ning julgustada koorijuhte kutsetunnistust taotlema.

Töö autor teeb ettepaneku Eesti Koorijuhtide Liidule teha selgitustööd tööandjate seas, sest töö tulemustest selgus, et väga paljud tööandjad ei ole teadlikud palgatoetusmeetmest, ei arvesta koorijuhi kutsetunnistuse olemasoluga ning ei taotle palgatoetusmeetmest toetust enda töötajale. Seetõttu ei ole jõudnud paljude uurimuses osalenud koorijuhtideni palgatoetusmeetmest eraldatav toetus.

Töö autor teeb ettepaneku palgatoetusmeetme elluviijale ehk Eesti Rahvakultuuri Keskusele jätkata infopäevade korraldamist palgatoetusmeetmest toetuse taotlejatele, et taotlejatel oleks teave taotlemise protsessist, määrusest ning võimalikest uuendustest. Lisaks soovib töö autor Eesti Rahvakultuuri Keskusel korralda kokkusaamisi koorijuhtide organisatsioonidega eesmärgiga tutvustada määrust ning olla taotlejatele toeks murekohtade tekkimisel.

Töö autor teeb ettepaneku haridusasutustele informeerida õppivaid koorijuhte kutse taotlemise võimalusest, toetada noori koorijuhte kutse taotlemisel ning rääkida kutsega seonduvast võimalusest taotleda toetust palgatoetusmeetmest.

Töö autor soovib Eesti Kultuuriministeriumil koostada uuring selle kohta, kas kutsega koorijuhtide tööandjad on taotlenud palgatoetusmeetmest toetust ning kui ei ole, siis mis põhjusel seda ei ole tehtud. Antud uuring võimaldaks hinnata lähemalt, kas ja kuivõrd on palgatoetusmeede jõudnud koorijuhtideni.

Töö autor teeb ettepaneku Eesti Koorijuhtide Liidule teha teavitustööd kohalikes omavalitsustes ning tutvustada palgatoetusmeetme hüvesid ning tähtsust. Teavitustöö on oluline, et tööandjad omaksid valmisolekut oma töötajale toetust taotlema ja õiget töölepingut sõlmima. Hea praktikana saab välja tuua Eesti Rahvakultuuri Keskuse poolt korraldatud infopäevad.

Käesoleva magistr töö teemat tasuks uuesti uurida umbes viie aasta möödudes, mil on võimalik hinnata juba täpsemalt palgatoetusmeetme mõju koorijuhi kutse taotlemisele.

KASUTATUD ALLIKAD JA KIRJANDUS

AUTORI LÄBIVIIDUD KÜSITLUS JA INTERVJUUD

Ankeet "Koorijuhi kutse taotlemine" Anett Altmäe. 2023. Autori valduses.

Intervjuud K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7, K8. 2023. Salvestused ja transkribeeringud autori valduses.

KIRJANDUS

Aarna, Olav 2009. Milleks mulle kutse? *Postimees*, 7. veebruar <https://tarbija.postimees.ee/74819/milleks-mulle-kutse> (vaadatud 25.01.2023).

Acquah, Alex; Takyi Kwabena Nsiah; Elizabeth Naa Akushia Antie ja Benjamin Otoo 2021. Literature review on theories of motivation. *EPRA International Journal of Economic and Business Review*, 9(5): 25-29.

Alderfer, Clayton P 1969. An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational behavior and human performance*, 4 (2): 142-175.

Alshmemri, Mohammed; Lina Shahwan-Akl ja Phillip Maude 2017. Herzberg's two-factor theory. *Life Science Journal*, 14 (5): 12-16.

Analysis and overview of national qualifications framework developments in European countries 2014. CEDEFOP. https://www.cedefop.europa.eu/files/6127_en.pdf (vaadatud 01.02.2023).

Arnolds, C. A ja Christo Boshoff 2002. Compensation, esteem valence and job performance: an empirical assessment of Alderfer's ERG theory. *International Journal of Human Resource Management*, 13(4): 697-719.

Autoriõiguse seadus 1992. *Riigi Teataja I*, <https://www.riigiteataja.ee/akt/Aut%C3%95S> (vaadatud 06.04.2023).

Barresi, Anthony L 2000. The Successful Middle School Choral Teacher: Technical competence, professional understandings, and personal qualities all seem to play a role in the development of the successful middle school choral teacher. *Music Educators Journal*, 86 (4): 23-28.

Beilmann, Mai 2020. *Küsitlusuuringud*. Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas. Tartu Ülikool. <https://samm.ut.ee/k%C3%BCsitlusuuringud> (vaadatud 05.03.2023)

Bohlinger, Sandra 2019. Ten years after: the 'success story' of the European qualifications framework. *Journal of Education and Work*, 32 (4): 393-406.

- Bohlinger, Sandra 2008. Competences as the Core Element of the European Qualifications Framework. *European Journal of Vocational Training*, 42 (1): 96-112.
- Britannica: conductor = Encyclopædia Britannica.
<https://www.britannica.com/art/conductor-music> (vaadatud 18.03.2023).
- Britannica: motivation = Encyclopædia Britannica.
<https://www.britannica.com/topic/motivation> (vaadatud 18.03.2023).
- Brockmann, Michaela; Linda Clarke ja Christopher Winch 2009. Difficulties in recognising vocational skills and qualifications across Europe. *Assessment in Education: Principles, Policy & Practice*, 16 (1): 97-109.
- Cambridge Dictionary: competency (vaadatud 25.01.2023).
<https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/competency>
- Corbalán, Mara; M. Puy Pérez-Echeverría; Juan-Ignacio Pozo ja Amalia Casas-Mas 2019. Choral conductors to stage! What kind of learning do they claim to promote during choir rehearsal? *International Journal of Music Education*, 37 (1): 91-106.
- Dinibutun, S. Revda 2012. Work motivation: Theoretical framework. *Journal on GSTF Business Review*, 1(4): 133-139.
- Durrant, Colin 2003. *Choral Conducting: Philosophy and Practice*. New York: Routledge.
- Eesti Koorijuhtide Liidu kutse andmise kord 2021. Eesti Koorijuhtide Liit
<https://koorijuht.ee/wp-content/uploads/Kutse-andmise-kord-koorijuhi-kutsetele-2019.pdf> (vaadatud 10.03.2023).
- Eesti Koorijuhtide Liit i.a. <https://koorijuht.ee/> (vaadatud 09.04.2023)
- Eesti kvalifikatsiooniraamistiku sidumine Euroopa Kvalifikatsiooniraamistikuga 2016. Kutsekoda. <https://www.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2020/02/EQF-ga-sidumise-aruanne-uuendustega-2016.pdf> (vaadatud 01.02.2023).
- Elken, Mari 2015. Developing policy instruments for education in the EU: The European qualifications framework for lifelong learning. – *International Journal of Lifelong Education*, 34 (6): 710-726.
- EQFi kaheksa taseme kirjeldus i.a. Europass. <https://europa.eu/europass/et/description-eight-efl-levels> (vaadatud 01.02.2023).
- Ester, Jane; Märt Masso; Kaupo Koppel; Maris Vainre ja Merlin Nuiamäe 2019. *Rahvatantsurühmade, rahvamuusikakollektiivide, kooride ja orkestrite finantsmajandusliku olukorra ning juhendajate sotsiaalse kindlustatuse analüüs: uuringuaruanne*. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis.

- Euroopa Komisjon 2019. *Euroopa kvalifikatsiooniraamistik: Õppimise, töö ja piiriülese liikuvuse toetamine. Kümme aastat loomisest.* https://www.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2019/09/EQF-Interactive_Brochure_ET.pdf (vaadatud 25.01.2023).
- Euroopa Komisjon 2008. *Euroopa kvalifikatsiooniraamistiku selgitamine elukestva õppe valdkonnas.* Luxembourg: Euroopa Ühenduste Ametlike Väljaannete Talitus.
- Euroopa Kvalifikatsiooniraamistik (EQF) i.a. Europass. <https://europa.eu/europass/et/european-qualifications-framework-eqf> (vaadatud 26.01.2023).
- European Education Area i.a. European Commission. <https://education.ec.europa.eu/et/education-levels/higher-education/inclusive-and-connected-higher-education/bologna-process> (vaadatud 26.01.2023).
- European Commission 2005. *Towards a European Qualifications Framework for Lifelong Learning. Commission Staff Working Document.* Brussels.
- European Parliament and the Council 2008. Recommendation of the European Parliament and of the Council on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning (2008/C 111/01). *Official Journal of the European Union.*
- Gordeeva Tatyana 2012. *Artur Schopenhauer. German Culture.* https://www.germanculture.com.ua/library/weekly/Arthur_Schopenhauer.htm (vaadatud 22.03.2023).
- Herzberg Frederick; Bernard Mausner ja Barbara Bloh Snyderman 1959. *Motivation to Work.* Piscataway: Transaction Publishers.
- Jansson, Dag ja Anne Haugland Balsnes 2022. Turning points in shaping choral conducting practice: six tales of Norwegian conductors' professional development. *Music Education Research*, 24 (2): 195-208.
- Jansson, Dag; Beate Elstad ja Erik Døving 2019. Universality and situatedness in educating choral conductors. *Music Education Research*, 21(4): 344-358.
- Jansson, Dag; Pia Bygdéus ja Anne Haugland Balsnes 2019. Nordic choral conductor education: Overview and research agenda. *Nordic Research in Music Education* 19: 137-170.
- Jürgenson, Heli 2020. *Milleks koorijuhi kutse? Milleks on vaja koorijuhile kutsetunnistust? XII noorte laulu- ja tantsupidu.* <https://2023.laulupidu.ee/uudised/milleks-koorijuhi-kutse-milleks-on-vaja-koorijuhile-kutsetunnistust/> (vaadatud 15.03.2023).
- Jürgenson, Heli 2018. *Eesti Koorijuhtide Liidu kohtumine kultuuriminister Indrek Saarega.* Eesti Koorijuhtide Liit. <https://koorijuht.ee/logi/ekl-kohtumine-kultuuriminister-indrek-saarega/> (vaadatud 10.03.2023).

- Kannistu, Kai 2022. Kultuurikorraldaja kutse taotlemise põhjused. Tartu: Tartu Ülikool.
- Koorijuht, tase 4 hindamisstandard 2019. Eesti Koorijuhtide Liit. <https://koorijuht.ee/koorijuhi-kutse/kutse-andmine/> (vaadatud 11.03.2023).
- Koorijuht, tase 5 hindamisstandard 2019. Eesti Koorijuhtide Liit. <https://koorijuht.ee/koorijuhi-kutse/kutse-andmine/> (vaadatud 11.03.2023).
- Koorijuht, tase 6 hindamisstandard 2019. Eesti Koorijuhtide Liit. <https://koorijuht.ee/koorijuhi-kutse/kutse-andmine/> (vaadatud 11.03.2023).
- Koorijuht, tase 7 hindamisstandard 2019. Eesti Koorijuhtide Liit. <https://koorijuht.ee/koorijuhi-kutse/kutse-andmine/> (vaadatud 11.03.2023).
- Koorijuht, tase 8 hindamisstandard 2019. Eesti Koorijuhtide Liit. <https://koorijuht.ee/koorijuhi-kutse/kutse-andmine/> (vaadatud 11.03.2023).
- Koorijuhiks õppimine i.a. Eesti Koorijuhtide Liit. <https://koorijuht.ee/koorijuhi-kutse/koorijuhiks-oppimine/> (vaadatud 10.03.2023).
- Kultuuri arengukava 2021-2030 2021. Kultuuriministeerium. <https://kul.ee/kultuur2030> (vaadatud 10.03.2023).
- Kultuuriministeerium 2023. Laulu- ja tantsupeoliikumise toetamine. <https://www.kul.ee/kultuurivaartused-ja-digitaalne-kultuuriparand/rahvakultuur/laulu-ja-tantsupeoliikumise-toetamine> (vaadatud 11.03.2023).
- Kultuuriministeerium 2021. *Analüüs laulu- ja tantsupeoliikumise järjepidevuse tagamise kohta.* <https://www.kul.ee/kultuurivaartused-ja-digitaalne-kultuuriparand/rahvakultuur/laulu-ja-tantsupeoliikumise-toetamine> (vaadatud 10.03.2023).
- Kutse andmine/ taastõendamine 2023. Eesti Koorijuhtide Liit. <https://koorijuht.ee/koorijuhi-kutse/kutse-andmine/> (vaadatud 02.04.2023).
- Kutsekoda i.a. <https://www.kutsekoda.ee/> (vaadatud 01.02.2023).
- Kutseseadus 2008. *Riigi Teataja I*, <https://www.riigiteataja.ee/akt/130012015002> (vaadatud 25.01.2023).
- Kutsestandardid: Koorijuht, tase 4 2019. Kutsekoda. <https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10734563> (vaadatud 10.03.2023).
- Kutsestandardid: Koorijuht, tase 5 2019. Kutsekoda. <https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10735898> (vaadatud 10.03.2023).

- Kutsestandardid: Koorijuht, tase 6 2019. Kutsekoda.
<https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10736253>
 10.03.2023). (vaadatud
- Kutsestandardid: Koorijuht, tase 7 2019. Kutsekoda.
<https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10736286>
 10.03.2023). (vaadatud
- Kutsestandardid: Koorijuht, tase 8 2019.
 Kutsekoda. <https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10736323>
 (vaadatud 10.03.2023).
- Kutsestandardite koostamise, muutmise ja vormistamise kord 2008. *Riigi Teataja*,
<https://www.riigiteataja.ee/akt/13080263> (vaadatud 15.03.2023).
- Kutsetunnistuste väljastamise statistika 2022. Kutsekoda. -
<https://www.kutseregister.ee/et/valjavotted/> (vaadatud 10.11.2022).
- Kvalifikatsiooniraamistik 2022. Haridus- ja Teadusministeerium.
<https://www.hm.ee/et/tegevused/kvalifikatsioonid/kvalifikatsiooniraamistik>
 (vaadatud 01.02.2023).
- Lagerspetz, Mikko 2017. *Ühiskonna uurimise meetodid: sissejuhatus ja väljajuhatus*.
 Tallinn: Tallinna Ülikooli Kirjastus.
- Laulu- ja tantsupeoliikumises osalevate kollektiivide juhendajate tööjõukulu toetuse
 määramise tingimused ja kord 2021. *Riigi Teataja I*,
<https://www.riigiteataja.ee/akt/112072022007> (vaadatud 18.03.2023).
- Lepik, Krista; Harro-Loit Halliki; Katrin Kello; Merle Linno; Marju Selg ja Judit Strömpl
 2014. *Intervjuu*. Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas. Tartu
 Ülikool. <https://samm.ut.ee/intervjuu> (vaadatud 05.03.2023)
- Lester, Stan 2015. The European qualifications framework: a technical critique. *Research in
 Post-Compulsory Education*, 20 (2): 159-172.
- Malik, Muhammad Ehsan ja Basharat Naeem 2013. Towards understanding controversy on
 Herzberg theory of motivation. *World Applied Sciences Journal*, 24 (8): 1031-1036.
- Maslow, Abraham H 2007. *Motivatsioon ja isiksus*. Tallinn: Mantra Kirjastus
- Méhaut, Philippe ja Christopher Winch 2012. The European Qualification Framework:
 skills, competences or knowledge? *European educational research journal*, 11 (3):
 369-381.
- Murre, Sirje; Olav Aarna; Maaja-Katrin Kerem; Heli Oruaas; Anu Mälgand; Ingrid Lepik ja
 Eve Kütt (koost) 2014. *Eesti kutseüsteemi kvaliteedi käsiraamat*.
[https://www.kutsekoda.ee/wp-
 content/uploads/2019/11/KVALITEEDIK%C3%84SIRAAMAT-Kodulehele.pdf](https://www.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2019/11/KVALITEEDIK%C3%84SIRAAMAT-Kodulehele.pdf)
 (vaadatud 25.01.2023).

- Pado, Mari-Liis 2013. Kutsetunnistuse mõju giidide tööalastele võimalustele Tallinna näitel. Pärnu: Tartu Ülikool, Pärnu Kolledž.
- Puur, Rasmus 2019. Lilled ja kommikarp. *ERR*, 30. september. <https://kultuur.err.ee/986915/rasmus-puur-lilled-ja-kommikarp> (vaadatud 10.03.2023).
- Rookäär, Marge-Ly 2021. Luukamber: Kellele antakse koorijuhtide 2,7 miljonit eurot? *Jupiter*, 6. veebruar. <https://jupiter.err.ee/1608084121/luukamber-kellele-antakse-koorijuhtide-2-7-miljonit-eurot> (vaadatud 10.03.2023).
- Rookäär, Marge-Ly 2020. Vaike Uibopuu: koorijuhi töö on ohverdus. *ERR*, 25. november. <https://kultuur.err.ee/1163671/vaike-uibopuu-koorijuhi-too-on-ohverdus> (vaadatud 10.03.2023).
- Ryan, Richard M ja Edward L. Deci 2000. Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology*, 25 (1): 54-67.
- Schopenhauer, Artur 2012. *The world as will and representation*. North Chelmsford: Courier Corporation.
- Stanford Encyclopedia of Philosophy: Artur Schopenhauer 2021. <https://plato.stanford.edu/entries/schopenhauer/> (vaadatud 18.03.2023).
- Sõnaveeb: kompetentsus = Eesti Keele Instituudi Sõnaveeb. <https://sonaveeb.ee/search/unif/dlall/dsall/kompetentsus/1> (vaadatud 25.01.2023).
- Sõnaveeb: koorijuht = Eesti Keele Instituudi Sõnaveeb. <https://sonaveeb.ee/search/unif/dlall/dsall/koorijuht/1> (vaadatud 18.03.2023).
- Sõnaveeb: kutse = Eesti Keele Instituudi Sõnaveeb. <https://sonaveeb.ee/search/unif/dlall/dsall/kutse/1> (vaadatud 25.01.2023).
- Zalenski, Robert. J ja Richard Raspa 2006. Maslow's hierarchy of needs: a framework for achieving human potential in hospice. *Journal of palliative medicine*, 9 (5): 1120-1127.
- Teiste riikide praktikad kvalifikatsiooniraamistike rakendamisel 2016. Kutsekoda. <https://www.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2019/EQF/Teiste-riikide-praktikadkvalifikatsiooniraamistike-rakendamisel-T%C3%B5lge-e....pdf> (vaadatud 01.02.2023).
- Teppan, Piret i.a. *Kaasaja õpiteooriate lähtepunktid*. <http://stud.sisekaitse.ee/Teppan/Opiteooriad/index.html> (vaadatud 08.04.2023).
- Toompere, Pärtel 2021. Riik viskas laulupidudele päästerõnga, nüüd peavad koorid nendeni ujuma. *Sirp*, 19. veebruar. <https://www.sirp.ee/s1-artiklid/c5-muusika/riik-viskas->

laulupidudele-paasteronga-nuud-peavad-koorid-selleni-ujuma/
15.03.2023).

(vaadatud

Valimi mahu kalkulaator i.a.
https://www.syg.edu.ee/oppematerjalid/uurimistood_referaadid/valimimaht.html
(vaadatud 05.03.2023).

Varvarigou, Maria ja Colin Durrant 2011. Theoretical perspectives on the education of choral conductors: A suggested framework. *British Journal of Music Education*, 28 (3): 325–338.

LISAD

Lisa 1. Eesti kvalifikatsiooniraamistik

EKR tase	Teadmised (teoreetilised ja faktilised)	Oskused (kognitiivsed ja praktilised)	Vastutuse ja iseseisva tegutsemise ulatus	Vastav hariduslik alaraamistik
1. tase	üldised teadmised	põhilised oskused, et täita lihtsamaid tööülesandeid	võimekus töötada või õppida juhendamisega piiritletud situatsioonis	põhikooli õppekava
2. tase	põhilised faktilised teadmised (töölased/õppevaldkondlikud)	põhilised kognitiivsed ja praktilised oskused (vajalikud teabe kasutamiseks) täitmaks ülesandeid, lahendades tavapäraseid probleeme; lihtsate reeglite ja töövahendite rakendamine	võimekus töötada või õppida juhendamisega, kuid ka vahel iseseisvalt	põhikooli õppekava, teise taseme kutseõpe
3. tase	töö-või õppevaldkondlikud teadmised, mis hõlmavad fakte, põhimõtteid, protsesse ja üldmõisteid	kognitiivsed ja praktilised oskused täitmaks ülesandeid, lahendamaks probleeme; oskus valida ja rakendada põhimeetodeid, töövahendeid, materjale ja teavet	võimekus vastutada töö- või õpiülesannete täitmisel; probleemide lahendamise korral käitumise kohandamine lähtuvalt olukorrast	kolmanda taseme kutseõpe
4. tase	töö-või õppevaldkondliku laiahaardelised faktilised ja teoreetilised teadmised	kognitiivsed ja praktilised oskused lahendamaks töö- või õppesuunaalaseid konkreetseid probleeme	võimekus oma töö- ja õpitegevust korraldada vastavalt juhtnõoidele, mis on ettenähtavad, kuid võivad muutuda; võimekus juhendada teiste töötajate tavatööd ning võtta mõningase vastutuse töö või õppetöö hindamisel ja edendamisel	gümnaasiumi õppekava; neljanda taseme kutseõpe; kutsekeskharidusõpe
5. tase	töö- või õppevaldkondlikud põhjalikud ja spetsiifilised faktiteadmised, teoreetilised teadmised; omatakse teadlikkust teadmiste ulatusest	mitmekesised kognitiivsed ja praktilised oskused, et leida abstraktsetele küsimustele loovad lahendused	võimekus juhtida töö- ja õpitegevust, ka ettearvamatute muutuste korral; võimekus kontrollida ja arendada nii enda kui ka teiste tegevust	viienda taseme kutseõpe
6. tase	töö- või õppevaldkondlikud süvitatud teadmised, saadakse kriitiliselt aru	arenenud töö- ja õppesuunaalased oskused, mis näitavad meisterlikkust ja novaatorlikkust lahendamaks keerulisi ja ettearvamatuid probleeme	võimekus juhatada tehnilisi või kutsealaseid tegevusi/projekte; võimekus võtta vastutus otsuse langetamisel ettearvamatutes tingimustes; võimekus	Rakenduskõrgharidus-õpe, bakalaureuseõpe

	teooriatest ja printsiipidest		üksikisikute ja rühmade kutsealase arendamise juhtimise eest vastutada	
7. tase	töö- või õppevaldkondlikud väga spetsiifilised teadmised, autentsed mõtted, ollakse teadlik valdkondade vahelistest probleemidest	teadus- ja/või innovatsioonitegevuses spetsialiseeritud probleemilahendamise oskused loomaks uusi teadmisi ja talitlusi	võimekus juhtida ja muuta keerulisi, ettearvamatuid töö- või õppesituatsioone; võimekus võtta vastutus panustamiseks kutseteadmisesse- ja tegevusse; võimekus kontrollida meeskondade strateegilist toimimist	magistrantuuri õppekava
8. tase	esirinnas olevad töö- või õppevaldkondlikud teadmised, eri valdkondade vahelised teadmised	kriitiliste küsimuste lahendamiseks vajalikud eriti arenenud oskused ja tehnikad (vajalikud teadus ja/või innovatsioonitegevuses); kutseoskuste täiendamise ja uuesti määratlemise oskus	võimekus näidata novaatorlikkust, iseseisvust, meisterlikkust, pühendumust uute ideede/protsesside arendustegevusel, teadustöö, autoriteetsus, esirinnas olemine	doktorantuuri õppekava

Allikas: Eesti kvalifikatsiooniraamistiku sidumine... 2016.

Koorijuhi kutse taotlemine

Olen Tartu Ülikooli kultuurikorralduse magistrant Anett Altmäe ning viin läbi uuringu oma magistritöö raames. Kui olete koorijuht, palun Teil vastata koorijuhtide kutse taotlemist/mittetaotlemist käsitlevatele küsimustele. Vastamine on anonüümne ja kogutud andmeid kasutan üldistatult koorijuhtide kutsetunnistuse teemalises magistritöös, mis on hiljem huvilistele veebis D Space'i keskkonnas kättesaadav.

Olen Teie vastamise eest tänulik. Küsimustikule vastamine ei võta aega üle 10 minuti.

1) Teie sugu*

- naine
- mees

2) Teie vanus*

- 18-26
- 27-35
- 36-45
- 46-55
- 56-65
- 66-75
- 76 ja rohkem

3) Töötan maakonnas/linnas*

- Harjumaa (v.a. Tallinn)
- Tallinn
- Tartumaa
- Jõgevamaa
- Järvamaa
- Lääne-Virumaa
- Ida-Virumaa
- Saaremaa

- Hiiumaa
- Põlvamaa
- Pärnumaa
- Raplamaa
- Läänemaa
- Viljandimaa
- Valgamaa
- Võrumaa

4) Minu tööstaaž koorijuhina on*

- kuni 5 aastat
- 6-10 aastat
- 11-15 aastat
- 16-20 aastat
- 21-25 aastat
- 26-30 aastat
- 31-35 aastat
- 36-40 aastat
- 41-45 aastat
- 46-50 aastat
- rohkem kui 50 aastat

5) Omandasin koorijuhi hariduse*

- Eesti Muusika- ja Teatriakadeemias
- Georg Otsa nimelises Tallinna Muusikakoolis
- Tallinna Ülikoolis, sh Tallinna Ülikooli Pedagoogilises Seminaris
- Tartu Ülikooli Viljandi Kultuuriakadeemias
- Tartu Heino Elleri nimelises Muusikakoolis
- Tallinna Muusikakeskkoolis
- Muu

6) Kas koorijuhi töö on Teie ainus töö?*

- jah
- ei ole ainus töö

7) Kas omate koorijuhi kutsetunnistust?*

- jah
- ei (kui vastasite ei, siis palun jätkake vastamist küsimusele nr 16)

8) Milline on Teie koorijuhi kutsetunnistuse tase?

- koorijuht tase 4
- koorijuht tase 5
- koorijuht tase 6
- koorijuht tase 7
- koorijuht tase 8

9) Kuidas tõendasite kvalifikatsiooni taotlemisel?

- dokumentide alusel
- dokumentide ning täiendava vaatluse ja/või vestluse alusel
- kutseeksami alusel

10) Kui oluliseks pidasite kutsetunnistuse olemasolu enne kutse taotlemist?

Väga oluliseks, pigem oluliseks, pigem ei pidanud oluliseks, ei pidanud üldse oluliseks, mul ükskõik

11) Kui oluliseks peate kutsetunnistuse olemasolu pärast kutse taotlemist?

Väga oluliseks, pigem oluliseks, pigem ei pea oluliseks, ei pea üldse oluliseks

12) Palun hinnake, mis motiveerisid Teid koorijuhi kutset taotlema (Motiveeris väga, pigem motiveeris, pigem ei motiveerinud, ei motiveerinud):

- 2021. aastal jõustunud palgatoetusmeede
- soov kuuluda tunnistustega koorijuhtide hulka
- kolleegide soovitus
- kutsetunnistuse prestiiž
- enesehinnangu tõstmine
- eneseteostuse soov
- tööandja soovitus
- võimalus ametialaselt tõusta

- soov saada tööleping
- soov teha koorijuhi tööd põhitööna

Kui Teid motiveeris mõni muu põhjus koorijuhi kutset taotlema, siis märkige see palun siia.

13) Kutsetunnistuse omamine on mulle kaasa toonud (märkida ära sobivad variandid):

- töölepingu (sh muud sotsiaalsed hüved)
- igakuise ametliku palga
- suurema motiveerituse
- kolleegide toetuse
- kuuluvustunde
- kõrgema enesehinnangu
- palgatõusu
- tööandja poolse tunnustuse
- tööandja poolsed hüved (v.a. palk või palgatõus)
- karjäärivõimalused
- muu:

14) Milline on Teie arvates kutse taotlemise protsess?

Väga lihtne, pigem lihtne, pigem keeruline, väga keeruline

15) Kas plaanite kutsetunnistuse kehtivusaja möödudes kutset taastaotleda?

- jah
- ei
- võib-olla/ pole veel otsustanud

16) Kas olete teadlik koorijuhi kutse taotlemise võimalustest?

- jah
- ei

17) Palun hinnake, kas Te pole kutset taotlenud järgnevatel põhjustel (Olen nõus, pigem olen nõus, pigem ei ole nõus, ei ole nõus):

- ajapuudus
- ebakindlus

- taotlemisprotsessi keerukus
- liiga mahukas portfoolio
- teadmatus taotlemisprotsessist
- laiskus
- puuduv eneseanalüüsi oskus
- ambitsioonikuse puudumine
- tunne, et ei pea end tõestama
- täiendkoolitustel osalemise vähesus
- kutsetunnistuse hind (50 eurot)
- ei näe vajadust
- tööandja ei sõlmi töölepingut
- ebapiisav arvuti kasutamise oskus

Kui Te pole kutset taotlenud mõnel muul põhjusel, siis lisage see palun siia

18) Kas Teie motivatsioon töötamiseks koorijuhina on piisav, et jätkaksite samal ametikohal ka 5 aasta pärast?*

Jah, pigem jah, pigem ei, ei

19) Kuivõrd teadlik olete 2021. aastal jõustunud laulu- ja tantsupeo liikumises osalevate kollektiivide juhendajate palgatoetumeetmest?*

Väga teadlik; olen teadlik, kuid mind see ei huvita; olen kuulnud, kuid ei tea tingimusi; ei ole üldse teadlik

20) Palun hinnake, kas palgatoetusmeede on Teie arvates leevendanud järgnevaid murekohti (sellel pole mingit mõju; vähesel määral on leevendanud; osaliselt on leevendanud; on leevendanud)*

- koorijuhiks õppima minek (sh koorijuhtide järelkasv)
- sotsiaalne kaitse (ravi- ja töötuskindlustus, puhkusetasud jms)
- laulupeo liikumises osalevate koorijuhtide töö väärtustamine
- laulupeo traditsiooni jätkusuutlikkus
- koorijuhi töö tegemine põhitööna

21) Kui kollektiivjuhtide palgatoetusmeedet ei oleks välja töötatud, kui suur oleks tõenäosus, et tegutseksite koorijuhina ka 5 aasta pärast?*

Väga suur, pigem suur, pigem väike, väga väike

Sia saate lisada ettepanekuid ja kommentaare (juhul kui soovite lisada midagi olulist, mida küsimustik ei sisalda).

Suur tänu, et leidsite aega vastata. Magistritöö käigus viin läbi ka intervjuud samal teemal. Kui Teil on valmisolek osaleda intervjuul, siis palun märkige sia enda e-maili aadress.

Lugupidamisega

Anett Altmäe

Lisa 3. Intervjuu kava koorijuhi kutset omavale koorijuhile

Sissejuhatav osa

- Kus Te töötate ja kas koorijuhtimine on Teie põhitöö?
- Palun rääkige, kuidas sai Teist koorijuht.
- Milliseid koore Te juhataate (või olete juhatanud)?
- Milline on Teie tööstaaž koorijuhina?
- Milline on Teie kutsetase? Kas kutse on taastaotletud või esmakordne?

I osa

- Mis motiveeris Teid koorijuhi kutsetunnistust taotlema?
- Kas koorijuhi kutsetunnistuse taotlemisel mängis rolli Teie tööandja?
- Millist kutsetaset otsustasite taotleda ning, mis põhjusel valisite just selle taseme?; Kas on plaan ka taastaotleda?

II osa

- Palun kirjeldage lähemalt enda kogemuse põhjal, milline on kutse taotlemise protsess.
- Mida peate koorijuhi kutse taotlemise protsessi juures kõige keerulisemaks?
 - Mis oli kõige aeganõudvam?
- Kuidas hindate kvalifikatsiooni tõendamise meetodeid (dokumentide esitamine või kutseeksam)?
- Kas muudaksite midagi koorijuhi kutse taotlemise protsessis? Kui jah, siis mida?
- Mis on kutsetunnistuse omamine Teile kaasa toonud?
- Kas ja kuidas on tööandja arvesse võtnud kutsetunnistuse olemasolu?
- Kuivõrd on koorijuhi kutse omamine avaldanud mõju palgatasemele?
 - enesehinnangule
 - kuuluvustundele

III osa

- Palun kirjeldage, mida Te teate 2021. aastal jõustunud laulu- ja tantsupeoliikumises osalevate kollektiivjuhtide palgatoetusmeetmest ning selle nõuetest.
- Kas Teie arvates on palgatoetusmeetmega kaasnevad nõuded koorijuhile õiglased ning põhjendatud? Palun põhjendage.
- Palun kirjeldage, milliseid probleeme on Teie hinnangul palgatoetusmeetme jõustumine leevendanud.

Lisa 4. Intervjuu kava koorijuhi kutset mitteomavale koorijuhile

Sissejuhatav osa

- Kus Te töötate ja kas koorijuhtimine on Teie põhitöö?
- Palun rääkige, kuidas sai Teist koorijuht.
- Milliseid koore Te juhatate (või olete juhatanud)?
- Milline on Teie tööstaaž koorijuhina?

I osa

- Mis põhjustel Te ei ole koorijuhi kutset taotlenud?
- Kuivõrd teadlik olete koorijuhi kutse taotlemise protsessist?
- Mida peate koorijuhi kutse taotlemise protsessi juures kõige keerulisemaks?
- Kui koorijuhi kutse taotlemise protsess ja nõuded oleksid teistsugused, kas siis taotleksite kutset?
- Mida muudaksite koorijuhi kutse taotlemise protsessis ja nõuetes?
- Kas Teie tööandja on soovitanud kutse taotlemist?

II osa

- Palun kirjeldage, mida Te teate 2021. aastal jõustunud laulu- ja tantsupeoliikumises osalevate kollektiivide juhendajate palgatoetusmeetmest.
- Kuidas suhtute sellesse, et 2021. aastal jõustunud palgatoetusmeetme üheks nõudeks on koorijuhi kutsetunnistuse omamine?
- Palun kirjeldage, milliseid probleeme on Teie hinnangul palgatoetusmeetme jõustumine leevendanud.

SUMMARY

MOTIVATIONAL FACTORS FOR APPLYING THE OCCUPATIONAL QUALIFICATION OF CHOIR CONDUCTOR

This Master's thesis aimed to analyse the motivational factors for applying for the occupational qualification of choir conductor; the factors that hinder, diminish or exclude the desire to apply for the occupational qualification; and to find out the awareness and attitude of choir conductors towards the salary support measure for the leaders of the Song and Dance Festival collectives.

To achieve this objective, the following research questions were set:

- Why is the occupational qualification of choir conductor applied for?
- Why is the occupational qualification of choir conductor not applied for?
- To what extent are choir conductors aware of the salary support measure of choral conductors participating in the Song and Dance Festival?
- In the opinion of the choir conductors, has the salary support measure alleviated the concerns that have arisen in the Song and Dance Festival movement?

In Estonia, there has been a significant intensification in the application for choir conductors' qualifications. A particular increase can be seen from 2021, when the salary compensation measure came into force. The increase of occupational qualifications number is one of the reasons for writing this thesis. In addition, valuing the work of choir conductors and the sustainability of the Song Festival tradition is an important topic for the author. Many of the choir conductors who took part in the study have expressed an interest in the subject of the work and the results obtained. Based on the results of the Master's thesis, recommendations have been formulated for the provider of the choirmaster's qualification, the Ministry of Culture, the implementer of the salary support measure and the local governments.

For the empirical part of the study, eight interviews and an online questionnaire were conducted. The questionnaire allowed to reach a larger number of choir conductors, and the interviews complemented the responses. During the interviews, the interviewees had the opportunity to elaborate on their answers. The response rate was rather modest (191

respondents) and not representative. However, it does allow conclusions to be drawn about the sample for this study.

In this thesis, motivational theories played an important role in interpreting the results of the work to identify the factors that motivate choir conductors to apply for the occupational qualification. The study is based on the findings of A. Maslow's hierarchy of human needs, F. I. Herzberg's two-factor theory, and C. Alderfer's theory of needs.

The study found that choir conductors apply for the occupational qualification mainly because of one factor - the salary support measure for the leaders of the Song and Dance Festival collectives. Choir conductors are slightly less motivated to apply for the occupational qualification by the desire to obtain a contract, the desire to become a certified choir conductor, recommendation from umbrella organisations and the desire to raise their self-esteem. From this it can be concluded that if a person's basic needs are not satisfied, other factors do not motivate them.

Choir conductors do not apply for the occupational qualification because of the feeling of not having to prove yourself, lack of need, complexity of the application process, lack of ambition and because of an excessively large portfolio.

Based on the results, recommendations for the occupational qualification provider were made:

- The author of the thesis proposes to the Estonian Choral Conductors' Association to clarify the procedures, prerequisites and the process of applying for a choir conductor's qualification. The results of the present study show that there are choir conductors who find it difficult to meet the conditions for applying for the qualification.
- It should also be made clearer to choir conductors which prerequisites are expected when applying for the qualification, as the results of the work showed that choir conductors have inaccurate knowledge of the prerequisites.
- Estonian Choral Conductors' Association should continue to organise regular information days on applying for a qualification.

- The author of the thesis suggests that the Estonian Choral Conductors' Association should consider shortening the length of the experience and educational portfolio to be submitted when applying for the qualification and simplifying the requirement for further training.
- Estonian Choral Conductors' Association should regularly ask applicants for a qualification for feedback to see what bottlenecks encounter.
- Estonian Choral Conductors' Association should organise more professional training courses and advertise them more actively, in order to enable choir conductors who are currently unable to apply for a professional qualification due to a lack of professional training.

The author of the study proposes that the Estonian Folk Culture Centre, which implements the salary support measure, should continue to organise information days for applicants to inform them about the application process, the regulation and possible updates. In addition, the author recommends that the Estonian Folk Culture Centre should organise meetings with choral conductors' organisations with a view to introducing the regulation and supporting applicants in case of concerns.

The author suggests that educational institutions should inform student choir conductors about the possibility of applying for the qualification, support young choir conductors in applying for the qualification, and talk about the possibility of applying for support from the salary support measure.

The author recommends that the Estonian Ministry of Culture should carry out a survey to find out whether employers of choral conductors have applied for support from the salary support measure, if not, why not. Such a study would allow a closer assessment of whether and to what extent the salary support measure has reached choir conductors.

The author of the thesis proposes that the Estonian Choral Conductors' Association should carry out out reach work in local governments and introduce the benefits and importance of the salary support measure. It is important to ensure that employers are prepared to apply for support for their employees and to conclude the right employment contract. The information days organised by the Estonian Folk Culture Centre are a good practice.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Anett Altmäe (03.05.1999)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose pealkirjaga „Koorijuhi kutse taotlemist motiveerivad tegurid“, mille juhendaja on Marko Lõhmus (MA);

1.1. reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2. üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile;

3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Anett Altmäe

Tartus, 16.05.2023