

ESF koolitusprogrammi „Noorsootöötajate koolituste arendamine“ koolituste mõju-uuring LÕPPRAPORT

Tellijaja:

Sihtasutus Archimedes (reg nr 80011561)
Tõnismägi 11, 10119 Tallinn

Teostaja:

Civitta Eesti AS (reg nr 11092241)
Lõõtsa 8, 11415 Tallinn
Riia 24a, 51010 Tartu

Detsember 2019

SISUKORD

1. LÜHENDID	3
2. SISSEJUHATUS	4
3. UURINGU METOODIKA	5
4. VALDKONNA HETKEÜLEVAADE	7
5. KOOLITUSTE MÕJU NOORSOOTÕTAJATE ERIALASTELE PÄDEVUSTELE	11
5.1. Ootused koolitustele	11
5.2. Noorsootõtaja roll	12
5.3. Koolitustel õpitud oskused	13
6. KOOLITUSTEL ÕPITU RAKENDAMINE	17
7. NOORSOOTÕTAJATE PROFESSIONAALSE ARENGU TOETAMINE	20
8. MÕJU PIIRKONDLIKULE KOOSTÖÖLE JA NOORSOOTÕO VALDKONNA ARENGULE LAIEMALT	22
8.1. Piirkondlik koostöö	22
8.2. Koolitusprogrammide laiem mõju	23
9. TULEMUSED JA SOOVITUSED	27
10. LISAD	31
10.1. SANA NKA koolitustele tagasiside andjad täiendkoolituste infosüsteemis	31
10.2. Personaalintervjuu kavad	32
10.3. Fookusgrupi kava	36

1. LÜHENDID

Eesti ANK	Eesti Avatud Noortekeskuste Ühendus
ENTK	Eesti Noorsootöö Keskus
ESF	Euroopa Sotsiaalfond
HTM	Haridus- ja Teadusministeerium
KOV	kohalik omavalitsus
NEET	noored, kes ei õpi ega tööta
NKA	Noorsootõtajate koolituste arendamine
OSKA	tuleviku tööjõu- ja oskuste vajaduse prognoosisüsteem
SANA	Sihtasutus Archimedese noorteagentuur

2. SISSEJUHATUS

SA Archimedese noorteagentuur (edaspidi SANA) on Euroopa Sotsiaalfondi (ESF) toel viinud aastatel 2015–2019 ellu **koolitusprogrammi „Noorsootõtajate koolituste arendamine“** (edaspidi NKA), millele seatud tulemuseesmärgid on järgnevad:

- tegevuste tulemusel on tõusnud noortevaldkonna töötajate erialased pädevused,
- koolitustel õpitut rakendatakse,
- toimib laiapõhjaline koostöö nii valdkonnasiseselt kui ka sidusvaldkondadega.

Perioodil 2015–2019 osales koolitustel **5157 noorsootöö valdkonnas töötavat inimest** ja toimus **249 koolitust**. Kui arvestada, et Eestis on hinnanguliselt 9400 noorsootõtaja¹, siis saab öelda, et ligikaudu **2/3 noorsootöö valdkonnas tegutsevatest inimestest on NKA koolitustega kokku puutunud.**²

Käesoleva uuringu eesmärk on **analüüsida NKA koolituste mõju ja tulemuslikkust NKA programmile seatud eesmärkide valguses ning hinnata, milline mõju on koolitustegevustel noorsootöö valdkonna arengule laiemalt.**

Uuringus analüüsiti noortevaldkonna töötajatele suunatud koolitusi perioodil **2015–2019**. Uuringu fookuses oli nii õppijate individuaalne areng, noorsootöö organisatsioonide ja omavahelise koostöö areng kui ka koolituste mõju noorsootöö valdkonna arengule laiemalt. Kuna uuringu eesmärk oli hinnata koolituste mõju, keskenduti pikaajalistele arenguprogrammidele, mis koosnesid mitmest koolitusmoodulist ja olid suunatud huvikoolidele, noortekeskustele, noorteühingutele ja koolide huvijuhtidele. Eelduslikult võiksid pikemad koolitusprogrammid olla suurema mõjuga kui ühekordsed koolitused. Samas olid kaasatud ka mõned temaatilised koolitused, mis toetavad neid noorsootõtajate pädevusi, mis ka tuleviku tööjõu- ja oskuste vajaduse prognoosisüsteemi OSKA järgi on enam arendamist vajavad, nt nutikas noorsootöö.

Uuringu tulemuseks on teadmine, kuivõrd NKA koolitused on aidanud parandada noortevaldkonna töötajate erialaseid pädevusi, mil määral osalejad rakendavad koolitustel õpitut ja kuidas toimub koostöö nii noortevaldkonna siseselt kui ka teiste sidusvaldkondadega.

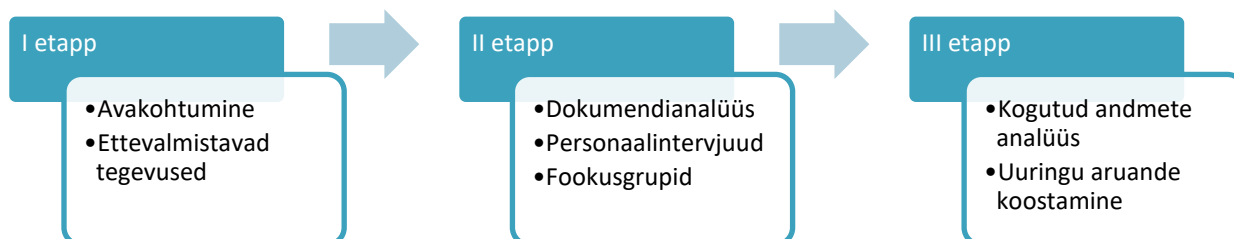
¹Tööjõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteem OSKA. Tulevikuvaade tööjõu- ja oskuste vajadusele: haridus ja teadus, 2018, <link>

² Hange: ESF koolitusprogrammi: „Noorsootõtajate koolituste arendamine“ koolituste mõju-uuring 36.7-3/6952/2019

3. UURINGU METOODIKA

Mõju-uuring viidi läbi kolmes etapis, et tagada tegevusplaani selge struktuur ja tegevuste omavaheline loogiline järjekord (vt Joonis 1).

JOONIS 1. MÕJU-UURINGU ETAPID



Allikas: Civitta Eesti

I etapp – Avakohtumine ja ettevalmistavad tegevused

Uuringu esimese tegevusena korraldati SANA ja Civitta Eesti ASi meeskondade vahel avakohtumine, mille raames lepidi kokku uuringu metoodika, eesmärgid ja ootused tulemustele, täpsustati üle ajakava ning lepidi kokku edasise koostöö põhimõtted ja suhtlemiskanalid.

Ettevalmistavate tegevuste käigus tutvuti NKA programmi taustaga, et aru saada, **milliseid eesmärke peab NKA toetama, kuidas nende eesmärkide täitmist mõõdetakse, millised on olnud seni läbiviidud koolitused, kes on olnud koolitajad ja osalejad.**

II etapp - Dokumendianalüüs

Dokumendianalüüsis kasutati valdkonnas varem läbi viidud asjakohaseid uuringuid (vt Tabel 1) ja NKA koolituste tagasisideküsitluse andmeid (vt osalejate kirjeldust lk 31), sh koolitusjärgsete tagasisideankeetide alusel koostatud kokkuvõtteid ja järelküsitluste andmete analüüsi.

TABEL 1. DOKUMENDIANALÜÜSIS KASUTATUD MATERJALID

KASUTATUD ALLIKAD
Noorsootõtajate koolitusvajaduste uuring ³
ESF programmi “Noorsootöö kvaliteedi arendamine” raames 2008–2013 noorsootöö kutsealal tegutsevatele inimestele pakutavate koolituste tulemuste kvaliteedi uuring ⁴
Eesti noortevaldkonna koolituspoliitika analüüs ⁵
Ülevaade programmi “Noorsootöö kvaliteedi arendamine” koolitustegevustest kogu programmiperioodi lõikes, 2008–2013 ⁶
NKA koolituste tagasisideküsitluste andmete analüüs alates 2018. aastast ⁷
RAY-CAP. Competence development and capacity building of youth workers and youth leaders. Research Report 2015–2020.

³ Balti Uuringute Instituut, Noorsootõtajate koolitusvajaduste uuring (M. Käger, K. Kivistik, M. Tatar). 2017, <link>

⁴ Eesti Uuringukeskus, ESF programmi “Noorsootöö kvaliteedi arendamine” raames 2008-2013 noorsootöö kutsealal tegutsevatele inimestele pakutavate koolituste tulemuste kvaliteedi uuring, 2011. <link>

⁵ Cumulus Consulting OÜ, Eesti noortevaldkonna koolituspoliitika analüüs, 2013. <link>

⁶ Sihtasutus Archimedes, Ülevaade programmi „Noorsootöö kvaliteedi arendamine“ koolitustegevustest kogu programmiperioodi lõikes, st 2008–2013. <link>

⁷ SANA poolt edastatud

Personaalintervjuud esindusühingute esindajate ja koolitajatega viidi läbi semi-struktureeritud intervjuudena (vt intervjuukava pt 10.2). Intervjuude valimi koostamisel lähtuti SANA edastatud soovitudest ning kontaktidest, kelle seast valis uuringu teostaja intervjuueeritavad. Uuringusse kaasati koolitajad, kes olid läbi viinud vähemalt kolm koolitust. See andis kindluse, et koolitajal on valdkonnast piisav ülevaade ja ta oskab hinnata, milline on olnud NKA koolituste mõju. Kokku viidi läbi 6 personaalintervjuud noortevaldkonna esindusühingu esindajatega ja 3 personaalintervjuud koolitajatega.

Koolitustel osalejatega viidi läbi 2 fookusgruupiintervjuud (üks Tallinnas, teine Tartus), mis olid intervjuukava (vt pt 10.3) alusel toimuvad rühmaarutelud kindla teemade fookusega. Kokku pakuti välja neli erinevat aega fookusgrupis osalemiseks. SANA poolt edastatud kontaktidest valiti välja need, kes on alates 2018. aastast koolitustel osalenud ning koolituse lõpetanud. Uuringu eesmärke silmas pidades eelistati neid, kes olid osalenud mitmel koolitusel. Varasemad koolitused jäeti fookusest välja, kuna esmane kontakt osalejatega andis kinnitust, et mitme aasta taguseid koolitusi enam ei mäletata.

Kutsed fookusgrupis osalemiseks saadeti välja enam kui 250-le SANA poolt edastatud kontaktile, kuid paraku õnnestus arutelust osa võtta vaid viiel osalejalt (Tallinna fookusgrupis oli 2 osalejat, Tartus 3). Peamise põhjusena mitteosalemiseks toodi välja ebasobivat aega: aastalõpp on tihti tavapärasest kiirem. Seejärel pakuti neile, kes ei saanud väljapakutud kuupäevadel fookusgrupis osaleda, võimalust anda tagasisidet personaalintervjuu vormis, sh teha seda Skype'i teel. Kokku viidi koolitustel osalejatega läbi neli personaalintervjuud. Lisaks saadi kirjalik tagasiside kokku 13-lt osalejalt, kes soovisid tagasisidet andma, kuid ei saanud ajaliselt osaleda fookusgrupis ega personaalintervjuus. **Kokku saadi seega tagasiside 22-lt koolitusel osalejalt.**

III etapp – Andmete analüüs ja aruande koostamine

Uuringu viimases etapis analüüsiti dokumendianalüüsi ja intervjuude käigus kogutud andmeid ja neile tuginedes koostati **lõpparuanne**. Tulemuste kujundamisel ja ettepanekute ning soovitude tegemisel analüüsiti omavahelises seoses dokumendianalüüsi ja intervjuude tulemusi. Selline primaar- ja sekundaarandmete kasutamine võimaldab andmete triangulatsiooni ning tagab uurimistulemuste usaldusväärsuse.

4. VALDKONNA HETKEÜLEVAADE

Eestis oli 2018. aasta alguses **276 800 noort** vanuses **7—26 aastat**, neist mehi oli 142 300 (51,4%) ja naisi 134 500 (48,6%). Noorte osakaal moodustab kogu Eesti rahvastikust 21% ning see näitaja on olnud viimastel aastatel langustrendis.⁸ Noortelt oodatakse Eesti ühiskonnas väärtusliku tööjõuna turule sisenemist, mis omakorda nõuab neilt mitmekülgset õppimist ja võimalikult varakult edasise elu osas tähtsate otsuste langetamist. Seetõttu on noorte jaoks väga oluline omandada oskuseid **lisaks traditsioonilisele haridusele ka mitteformaalses õpikeskkonnas nagu näiteks noorsootöös**. Noorsootöö seaduse⁹ järgi on **noorsootöö tingimuste loomine noore (7—26 aastane isik) isiksuse mitmekülgseks arenguks, mis võimaldab noortel vaba tahte alusel perekonna-, hariduse-, ja tööväliselt tegutseda**. Noorsootõtaja on koondnimetus kõikide noorsootöö valdkonnas töötavate spetsialistide kohta: noorsootõtaja, huvijuht, laagrikasvataja, noorteinfo spetsialist, huvihariduse spetsialist, treener, noortekeskuse juhataja jne.¹⁰ Eestis tegutseb Eesti Noorsootöö Keskuse (ENTK) andmetel üle 9400 noorsootõtaja.¹¹

Noorsootöö planeerimisel on seni tuginetud **Eesti noortepoliitika põhimõtetele**, mille kohaselt tuleb:

- **käsitleda noort tervikuna**, st selleks, et viia ellu tõeliselt mõjusaid tegevusi mistahes noortesse puutuva eesmärgi saavutamiseks või probleemi lahendamiseks, on vaja vaadelda noore inimese kogu eluolu ja seda mõjutavaid tegureid, mitte piirduda ühe asutuse või valdkonna haldusala raamidega;
- **kaasata noori**, st kaasamine on valdkonna meetmete kvaliteedi ja mõju tagamise vahend;
- **saavutada koosmõju**, st püüelda erinevate valdkondade ja teadmiste kasutamise kaudu suurima ühise mõju saavutamise poole.¹²

Noorsootööd korraldab riiklikul tasandil Haridus- ja Teadusministeerium (HTM), kes töötab välja noorsootöö riiklikud programmid, toetab noorteühingute tegevust, eraldab neile aastatoetusi ning teostab järelevalvet. Lisaks juhib riiklikul tasandil valdkonda ka ENTK, mis on HTM-i rakendusasutus. Noorsootõtajate koolituste pakkumise ja arendamisega on alates 2008 aastast tegelenud SA Archimedese noorteagentuur (SANA)¹³. SANA roll on olla noorte, noorsootõtajate ja noortevaldkonna arengu toetajaks ning rahvusvahelise koostöö edendajaks.¹⁴ Kuna kohalikud omavalitsused (KOV-id) on noorte elu- ja tegutsemiskohale kõige lähemal, siis on neile määratud noorsootöö korraldamise ülesanded ja elluviimine. Kohaliku omavalitsuse korralduse seaduse¹⁵ ja noorsootöö seaduse¹⁶ järgi **korraldab KOV noorsootööd oma vallas või linnas** ja vajadusel **kaasab noorsootöösse kolmanda või erasektori**.

Noorsootöö seaduses on sätestatud, et riigieelarvest toetatakse HTM-i eelarve kaudu noorteprogramme (sh ka noorsootöö arendamise riiklikke programme), noorteprojekte, uuringuid, noorsootööasutusi, rahvusvahelist koostööd, koolitusi, noorsootööühinguid ja nende tegevust. Lisaks toetatakse riigieelarvest 7—19 aastaste noorte huvihariduse ja huvitegevuse kättesaadavuse ja mitmekesisuse parandamist valdades ja linnades ning toetatakse huviala valdkondade kvaliteedi arendamist ja huviala valdkonnasisest koostööd.¹⁷ 2013. aasta lõpus kiitis Vabariigi Valitsus heaks „Noortevaldkonna arengukava 2014–2020“. Arengukava aluseks on võetud noorte ja noortevaldkonna olukord ning muutustrendid, ühiskonna

⁸ Statistikaamet, Eesti noorte piirkondlik portree sai kaante vahele, 23.04.2019. <link>

⁹ Riigi Teataja, Noorsootöö seadus. <link>

¹⁰ ENTK, Kes on noorsootõtaja. <link>

¹¹ Tööjõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteem OSKA. Tulevikuvaade tööjõu- ja oskuste vajadusele: haridus ja teadus, 2018

¹² Haridus- ja Teadusministeerium, Noortevaldkonna arengukava 2014–2020. <link>

¹³ <https://mitteformaalne.ee/koolitusprojektid/noorsootoo-kvaliteedi-arendamine/>

¹⁴ SANA <link>

¹⁵ Riigi Teataja, Kohaliku omavalitsuse korralduse seadus. <link>

¹⁶ Riigi Teataja, Noorsootöö seadus. <link>

¹⁷ *Ibid*

arengud ja riigi eesisevad väljakutsed ning suundumused Euroopas ja kogu maailmas. Arengukava eesmärk on toetada sidusa ja loova ühiskonna kujunemist, kus noortel on avarad võimalused arenguks ja eneseteostuseks. Tegevused arengukavaga seotud eesmärkide täitmiseks on kirjeldatud Noortevaldkonna programmis 2020–2023. Noorsootöö seostub kõigi arengukavas välja toodud tegevustega^{18,19}

2008—2013. aastal viis ENTK koos partneritega ellu programmi „**Noorsootöö kvaliteedi arendamine**“²⁰. Programmi üldeesmärk oli **tõsta noorte valmidust tööturule sisenemiseks ja seal toimetulekuks tänu noorsootöö teenuste kõrgemale kvaliteedile**. Programmi tegevussuundadeks oli **noortega töötavate spetsialistide koolitamine ja noorsootöö kvaliteedi hindamise käivitamine KOV-ides**. Noorsootõtajate koolitamise ja koolitussüsteemi arendamise juures oli partneriks SANA. Noorsootöö kvaliteedi hindamise jaoks koostas ENTK koostöös partneritega 2010. aastal **noorsootöö kvaliteedi hindamismudeli**, mis on tänaseni KOV-ide töövahend nende territooriumil teostatava noorsootöö kvaliteedi hindamiseks. Noorsootöö kvaliteedi hindamismudel on vabatahtlik ning tulemused on avalikud vaid KOV-ile endale. Enesehindamise ja väliste ekspertide poolt hindamise läbiviimisel saadud tulemused on **abivahendiks KOV-ile noorsootöö kvaliteedi tõstmisel**.

Kvaliteedi hindamismudelis hinnatakse **noorte osalust** huvihariduses, noorsootöös, noortemalevas, noorteühingutes ja -organisatsioonides. Samuti hinnatakse **noorte teadlikkust** noorteühingutest ja noorteorganisatsioonidest; **noorte rahulolu** teabe kättesaadavusega, noorsootöö asutuste töövahenditega ja huvide ning vajadustega arvestamisega. Lisaks noortele hinnatakse ka **noorteühenduste tagasisidet KOV-iga koostöö osas**. Noorsootõtajate juures hinnatakse, **kuivõrd mõistavad nad oma tegevuse õpiväljundit ja kas tunnustamine on nende jaoks motiveeriv**, professionaalse toe ja nõustamise ning motiveeriva palga- või puhkusesüsteemi olemasolu ja kas noorsootööd pakkuvad asutused on **avatud noortele sobival ajal**.²¹ Seega on küllaltki täpselt paika pandud, milliseid aspekte peaks noorsootöö juures hindama. Samas ei ole ühest vastust sellele, mida ikkagi peetakse kvaliteetseks noorsootöök ja kuidas seda kvaliteeti tuleks mõõta. Kuna koolituste mõjul peaks kaudselt tõusma noorsootöö kvaliteet (läbi noortevaldkonna töötajate erialaste pädevuste kasvu), pöörati käesolevas uuringus muuhulgas tähelepanu sellele, kas ja mil määral noorsootõtajad oma töös kvaliteedi hindamismudelit rakendavad ning mida noorsootõtajad ise ja koolitajad peavad kvaliteetseks noorsootöök. Lisaks uuriti intervjuudes, mis põhjustel noorsootõtajad ei taotle kutset, kuna Noortevaldkonna programmis 2020–2023 on seatud kvaliteedi tõusu indikaatoriks koolituse tulemusel pädevusi tõstnud noorsootõtajate osakaal aasta lõikes (%).

Tegevus „**Noorsootõtajate koolituste arendamine**“ kuulub Ühtekuuluvuspoliitika fondide rakenduskava 2014—2020 prioriteetse suuna 1 „Ühiskonna vajadustele vastav haridus ja hea haridus osalemaks tööturul“ meetme „Õpetajate, koolijuhtide ja noorsootõtajate professionaalse arengu toetamine“ tegevuste hulka. NKA programmi eesmärk on **toetada noortevaldkonna terviklikku arengut**, sh töötajaskonna pädevuse tõus, piirkondliku koostöö parandamine noorsootöö teenuste korraldamisel ja arendamisel ning **koolitussüsteemi arendamine ja kvaliteedi tõus**. Programmi tulemusena **paranevad noortevaldkonna töötajate erialased pädevused**, sh oskus hinnata oma tegevuse tulemusi ja mõju, rakendada koolitustel õpitud noorsootöös ning lisaks toimib laiapõhjaline koostöö noortevaldkonna sees ja teiste valdkondadega.²²

¹⁸ Arengukavas välja toodud meetmed on järgnevad: meede 1: võimaluste suurendamine noorte loovuse arendamiseks, omaalgatuseks ja ühistevõimeks; meede 2: noorte kaasamise suurendamine ja noorte tööhõive parandamine; meede 3: noorte aktiivse osaluse toetamine kogukonnas ja otsuste tegemiseks; meede 4: kvaliteetse noortepoliitika ja noorsootöö arengu tagamine.

¹⁹ Arengukavad. Haridus- ja Teadusministeerium. <link>

²⁰ Haridus- ja Teadusministeerium, ministri käskkirja, Haridus- ja teadusministri 30. juuni 2008. a käskkirja nr 718 „Programmi „Noorsootöö kvaliteedi arendamine“ kinnitamine ja programmi elluviija volituste andmine“ muutmine, 19.04.2011. <link>

²¹ Eesti Noorsootöö Keskus, Kvaliteedijuhtimine noorsootöös, Kvaliteedi hindamise käsiraamat, 2019. <link>

²² Haridus- ja Teadusministeerium, SELETUSKIRI Haridus- ja teadusministri käskkirja „Noorsootõtajate koolituste arendamine“ eelnõu juurde, 29.06.2015. <link>

NKA programm paigutub tegevusena Noortevaldkonna arengukava²³ alaeesmärk 4 alla, milleks on **noortevaldkonna mõjusam toimimine**. Arengukava alaeesmärki mõõdetakse kahe indikaatoriga. Esimene indikaator on **noorsootöös osalenud noorte rahulolu noorsootöoga**, mille algtaset pole määratud, kuid sihttasemeks on aastal 2020 seatud **85% osalenute rahulolu**. Teine indikaator on **koolituses osalevate noorsootõtajate osakaal**, mille algtase 2012. aastal oli 10% ning aastal **2020. on sihttasemeks seatud 15%**. Arengukava meede nr. 4 näeb ette **kvaliteetse noortepoliitika ja noorsootöö arengu tagamist**. Selle raames toetatakse muuhulgas näiteks KOV-ide püüdlusi kvaliteetse noorsootöö taristu ja teenuste korralduseks; soodustatakse KOV-ide koostööd ja ühisarengut noorsootöö teenuste ja/või piirkondade lõikes ning tõstetakse noorsootõtajate professionaalsust, sh tasemehariduse ja täiendkoolituse arendamise ning pädevuste seire toel. NKA programm toetab ka teiste Noortevaldkonna arengukava eesmärkide saavutamist, mida saab soodustada täiendõppega (noorte omaalgatuse, loovuse, osaluse või kaasatusega seotud eesmärgid).

NKA programmi tulemusnäitajaks on seatud **koolitusel osalenud noorsootõtajate arv (4900 osalejat)**, mis on 2019. aasta lõpu seisuga täidetud: koolitustel on osalenud **5157 noorsootöö valdkonnas töötavat inimest**. Programmi tegevuse 6.1. „noortevaldkonna töötajale suunatud täienduskoolitused ja koolitustegevusi toetavad meetmed“ väljundnäitajaks on samuti seatud koolitusel osalenud noorsootõtajate arv ning tegevuse 6.2. „koolitussüsteemi arendamine ja kvaliteedijuhtimine“ väljundnäitajaks on seatud koolituste mõju ja kvaliteeti hindavate analüüside arv, kuid tegevuse raames planeeritakse mitmeid toetavaid tegevusi, mis lisaks koolitustele toetavad noorsootõtajate arengut ja omavahelist koostööd.²⁴

Noorsootöö edukaks tegemiseks vajalikud kompetentsusnõuded on kirjeldatud **noorsootõtaja kutsestandardis**. Kutsestandardis on välja toodud kutse-eeetika ühised väärtused ja arusaamad, mille abil määratletakse noorsootõtaja kvalifikatsioon. 22.11.2019 seisuga on SA Kutsekoja kutseregistri²⁵ andmetel väljastatud **215 noorsootõtaja kutsetunnistust** ning **2 227 osakutsetunnistust**. Arvestades, et Eestis on hinnanguliselt 7 500 noorsootõtajat, tähendab see, et **enam kui pooled noorsootõtajatest ei oma kehtivat kutsestandardit**. Noorsootõtajate koolitusvajaduse uuringust²⁶ on varasemalt selgunud, et noorsootõtaja kutse ei ole levinud ja kutse omamist ei väärtustata nii kõrgelt kui noorsootöölalast haridust. Samuti on noorsootöö kutsestandardi rakendamise problemaatilisust varem mainitud ka noortevaldkonna koolituspoliitika analüüsis.²⁷

Noorsootõtaja kutsestandard jaguneb kolmeks tasemeks: neljas, kuues ja seitsmes tase.²⁸ Noorsootõtaja **4. taseme kutse** omandanu töö sisuks on otsene töö noortega (noorsootöö tegevuste elluviimine, noorte juhendamine) ning arendus- ja võrgustikutöös võib osaleda vaid kõrgema taseme noorsootõtaja juhendamisel. Noorsootõtaja **6. taseme kutse** omandanu töö sisuks on nii töö otse noortega kui ka noorsootõtajate jt (sh ka vabatahtlike ja praktikantide) juhendamine. Lisaks tegeleb 6. taseme omandanu praktilise noorsootöö korraldamise ja asutuse juhtimisega ning arendab oma organisatsiooni ja noortevaldkonda. Noorsootõtaja **7. taseme** kutse omandanu loob tingimusi ja võimalusi arendada ning korraldada noortevaldkonda kohalikul, riiklikul või võimalusel rahvusvahelisel tasandil, juhivad noorsootöö asutusi, juhendab teisi noorsootõtajaid ning loob uusi koostöövorme valdkonnasiseselt ja koostöös sidusvaldkondadega. Seega on **madalamad tasemed mõeldud peamiselt noortega otse töötavatele inimestele** ning kõrgeim tase peamiselt **noorsootöövaldkonna juhtimisega** ja valdkonna **riiklikul tasandil arendamisega** tegelevatele inimestele. Noorsootõtaja kutsestandardis on kõikide tasemete kohustuslikud kompetentsid noorsootöö korraldamine, suhtlemine avalikkusega ja koostöö, turvalise keskkonna tagamine ning professionaalne enesearendamine. Kuuenda ja seitsmenda taseme kohustuslikud kompetentsid on lisaks eelpool mainitud pädevustele veel **juhtimine ja**

²³ Haridus- ja Teadusministeerium, Noortevaldkonna arengukava 2014—2020. <link>

²⁴ Haridus- ja Teadusministeerium, „Noorsootõtajate koolituste arendamine“ toetuse andmise tingimused. <link>

²⁵ SA Kutsekoda, Kutseregister. <link>

²⁶ Balti Uuringute Instituut, Noorsootõtajate koolitusvajaduste uuring (M. Käger, K. Kivistik, M. Tatar). 2017, <link>

²⁷ Cumulus Consulting OÜ, Eesti noortevaldkonna koolituspoliitika analüüs, 2013. <link>

²⁸ ENTK, Noorsootõtaja kutse tasemed. <link>

noortevaldkonna arendamine.²⁹ Kuna NKA programmi eesmärgiks on toetada noortevaldkonna töötajate pädevuste kasvu, siis lähtutakse koolituste planeerimisel kutsestandardist ja noortevaldkonna arengukavas seatud eesmärkidest.

2017. a tellis SANA uuringu, et saada sisendit noorsootõtajate koolituste korraldamiseks. Noorsootõtajate koolitusvajaduste uuringust³⁰ selgus, et Eesti noorsootõtajad peavad ennast oma ametis üsna pädevaks. Ometi tõi uuring välja ka mitmeid kitsaskohti, mis puudutavad noorsootõtajaid ja nende koolitusvajadusi tulevikus. Nimetatud uuringu kohaselt **kõik noortega töötavad inimesed ei pea ennast noorsootõtajateks**, mis paistab eriliselt silma huvikoolide õpetajate, koolide huvijuhtide ning ringijuhtide puhul. Nemad peavad oma põhieesmärgiks õppekava täitmist ning seetõttu eelistavad pigem õpetaja kutset. Samuti **ei teadvusta 40% uuringus osalenud noorsootõtajatest kõiki kutsestandardis välja toodud kohustuslikke kompetentse** oma ülesannetena. See võib olla tingitud puudulikust professionaalsest taustast (2017. a oli vaid ligi 40%-l noorsootõtajatest noorsootõtalaane haridus või noorsootõtaja kutse), mistõttu ei ole ühtset arusaama noorsootõtaja rollist ja tema tegevuste mõjust noortele. Samas leitakse, et samu pädevusnõudeid ei olegi mõistlik esitada nt neile, kelle põhitegevuseks on noorsootöö huvikeskuses ja neile, kes tegelevad noortega nt raamatukogus, huvikoolis vms. Eelnevalt lähtuvalt peaks koolituste tulemusena paranema erineva tööiseloomuga noorsootõtajate teadlikkus oma rollist, tööülesannetest ja vajalikest pädevustest.

Uuringu kohaselt ei mõtesta noorsootõtajad kohati oma kompetentside olulisust, ei oska ennast põhjalikult hinnata ega refleksiooni kasutada. Välja on toodud noorsootõtajate enesehindamise vajadust, millega on seni tegeldud pigem ebasüsteemselt, tuginedes peamiselt erinevate osapoolte tagasisidele, mis ei pruugi kajastada kõiki noorsootõöks vajalikke pädevuse komponente. Ligi kolmandik uuringus osalenud noorsootõtajatest pidas oma eneseanalüüsi ja -arendamise oskust kas rahuldavaks või kehvemaks. Samas pidasid oma pädevusi keskmisest paremaks just need, kes analüüsivad ennast kas mõne vabalt kättesaadava või omaloodud hindamisinstrumenti abil. Seega on oluline selgitada senisest enam kutsestandardi eesmärki – tegemist on enesehindamiseks ja -arendamiseks sobiliku tööriistaga, mis on vajalik kõigile noorsootõtajatele, mitte ainult kutse taotlejatele. Samuti hindavad oma pädevusi ja eneseanalüüsi ning -arengu oskust kõrgemalt need noorsootõtajad, kes tunnevad oma organisatsiooni tuge. Lisaks eelnevale on oluline **koolituste mõju pädevustele**: aktiivsemalt täiendkoolitustel osalenud noorsootõtajad peavad ennast pädevamaks. Uuringust selgus ka, et **varasemad koolitused ei ole kohati toimunud sobivatel aegadel, asukohtades** või pole noorsootõtajad olnud rahul **koolituste sisulise korraldusega**. Lisaks tuuakse välja, et **e-õpe on koolitusvormina alakasutatud** ning tulevikus tuleks noorsootõtajate oskuste erisusi koolitusteemade ja sihtgruppide valikul silmas pidada. Noorsootõtajatelt tuleks küsida, kuidas nad mõistavad **oma rolli ühiskonnas ja noorte arengu suunamisel**. Eelpool mainitud väljakutseid võeti arvesse ka käesoleva mõju-uuringu läbiviimisel, et saada kinnitust, kas antud kitsaskohad on ka kaks aastat hiljem aktuaalsed.

²⁹ ENTK, Noorsootõtaja kutsestandard, 2018. <link>

³⁰ Balti Uuringute Instituut, Noorsootõtajate koolitusvajaduste uuring (M. Käger, K. Kivistik, M. Tatar). 2017, <link>

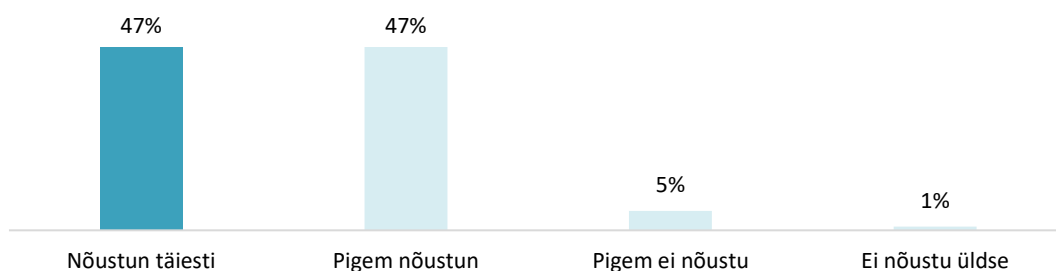
5. KOOLITUSTE MÕJU NOORSOOTÕTAJATE ERIALASTELE PÄDEVUSTELE

Järgnevad peatükid tuginevad koolitustel osalejate tagasisideankeetidele, käesoleva uuringu raames teostatud personaal- ja fookusgruupiintervjuudest saadud sisendile ning koolitustel osalejate kirjalikule tagasisidele. Peatükk annab ülevaate, millised on koolitustel osalejate ootused koolitustele, milline on erinevate sidusrühmade arvamus noorsootõtajate ettevalmistusest ja rollist ning millised on koolitustel õpitud oskused.

5.1. OOTUSED KOOLITUSTELE

NKA koolitusprogrammi „Noorsootõtajate koolituste arendamine“ raames läbi viidud koolitused vastasid osalejate ootustele: **94% täiendkoolituste infosüsteemis tagasiside andjatest vastas, et koolitus pigem vastas või vastas täielikult nende ootustele** (vt Joonis 2). Vaid 5% tagasiside andjatest vastas, et koolitus pigem ei vastanud nende ootustele ning 1% arvas, et koolitus ei vastanud üldse nende ootustele. **Seega saab öelda, et ühelt poolt olid koolitused hästi ettevalmistatud ja teisalt olid osalejad valinud ka ise koolitused eelkõige oma vajadusest ja ootustest lähtuvalt.**

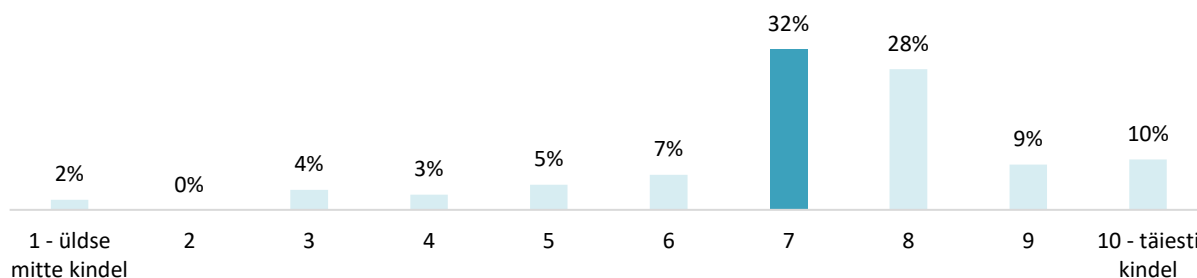
JOONIS 2. MINU OOTUSED KOOLITUSELE SAID TÄIDETUD (N=418)



Allikas: SANA

Kindlust koolitustel omandatud oskuste osas hinnati küsimusega „Kui kindlana end koolitusel omandatus tunnen?“. 60% tagasisideküsitlusele vastanutest hindas peale koolituse läbimist omandatud oskusi 10-palli skaalal väärtustega 7 või 8 (vt allolev joonis). Seega võib järeldada, et koolitusel õpitud teadmised ja oskused olid osalejate jaoks valdavalt arusaadavad, kuid kindluse tagamiseks on vaja õpitut praktikas rohkem rakendada.

JOONIS 3. KUI KINDLANA END KOOLITUSEL OMANDATUS TUNNEN? (N=524)

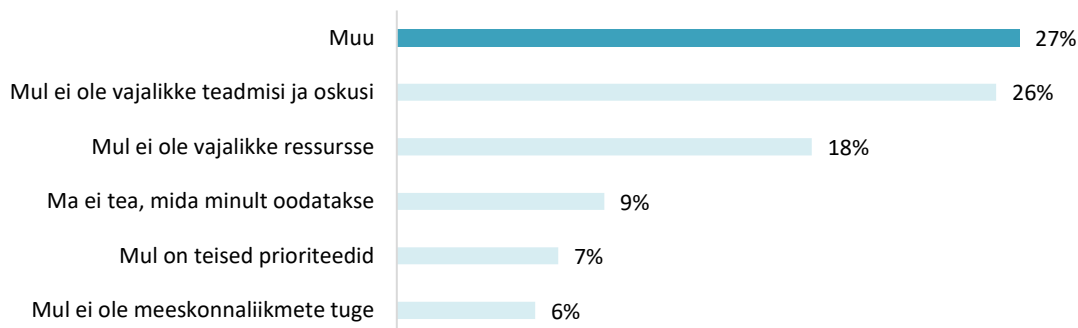


Allikas: SANA

Osalejad, kes vastasid eelmisele küsimusele 10-palli skaalal **6 või vähem**, põhjendasid enda kindlustunde puudumist peamiselt mõne muu põhjusega (27%), mida neil rohkem polnud võimalik täpsustada või

vajalike teadmiste ja oskuste puudumisega (26%, vt Joonis 4). Samuti toodi põhjustena välja vajalike ressursside nagu aja, raha või muu puudumist (18%) või teadmatust, mida osalejatelt oodatakse (9%). Lisaks toodi välja, et vastajatel on teised prioriteedid (7%) või ei ole vastajal meeskonnaliikmete tuge (6%).

JOONIS 4. VASTAJAD, KES EI TUNNE END OMANDATUD VALDKONNAS KINDLANA (N= 89)



Allikas: SANA

Koolitajate sõnul olid koolitustel osalejate ootused koolitustele erinevad ja sõltusid konkreetsest valdkonnast, kus noorsootõtajad tegutsevad. Kui omavalitsuse ametnikud või juhid soovivad koolitust, mis aitaksid noorsootöö tulemuslikkust tõsta, siis igapäevast noorsootööd tegev spetsialist soovib koolitustel õppida kaasamise ning noortega kontakti saavutamise tehnikaid. Näiteks võib välja tuua huvihariduse spetsialistid, kelle ootus on leida koolitust, mis muudavad nende valdkonna mitmekesisemaks ja põnevamaks, et saavutada noorega kontakt ja tagada, et noor jääks huviharidusega ka tulevikus tegelema. Koolitajate sõnul on noorsootöövaldkonna üleselt ootused koolitustele üldiselt sarnased. Soovitakse õppida kaasamist, noore osaluse suurendamist ja leida viise, kuidas lähtuda noore vajadusest. Tulemused kattuvad noorsootõtajate koolitusvajaduse uuringuga, kus toodi välja, et noorsootõtajate seas on vajakajäämisi kaasamisoskuses (nt erivajadustega või teisest rahvusest noorte kaasamisel).

5.2. NOORSOOTÖÖTAJA ROLL

Noortevaldkonna esindusühingute esindajate sõnul on noorsootõtajate roll aastate jooksul palju muutunud. Kui varem oli noorsootõtaja ülesandeks katsetada ja proovida uusi tegevusi või tehnikaid, siis nüüd on valdkond rohkem reglementeeritud ja tänu sellele on noorsootõtajal abiks palju tugimeetmeid ja -vahendeid, mis tagavad tõhusamalt noorsootõtaja rolli selguse. Selle tulemusena on noorsootõtajad hakanud paremini mõistma, mida neilt oodatakse. Samuti on nad hakanud oma töös kasutama kindlaid tõestatud sekkumisi ning meetodeid, nt avatud küsimuste esitamine, peegeldamine või motiveeriv intervjuu.

Varasemalt on leitud, et kuigi noorsootõtajad on enamasti kõrgharitud, puudub neil sageli erialane haridus: kui 2017. a omas lausa 87% noorsootõtajatest kõrgharidust, siis erialane kõrgharidus või kutse oli vaid umbes 40%-l noorsootõtajatest.³¹ See tähendab, et paljudel noortega töötavatel spetsialistidel pole noorsootööks erialast ettevalmistust. Noorsootõtaja rolli selgust võib olla mõjutanud aga kutsealase teadlikkuse kasv, mis toetub noorsootõtaja kutsestandardile. Kuna kutsestandard on järjest rohkem valdkonnas teadvustatud, siis teadvustavad ka noorsootõtajad ise rohkem, milliseid pädevusi noortega töötades vaja läheb ning milliseid erinevaid tööülesandeid igapäevaselt lahendada tuleb. Samuti on noorsootõtajate teadlikkuse kasvu oma rollist toetanud noortevaldkonnas läbi viidud täiendkoolitused. Näiteks on koolitustel pööratud rohkem tähelepanu huvihariduse tegijate suunal, et

³¹ Balti Uuringute Instituut, Noorsootõtajate koolitusvajaduste uuring (M. Käger, K. Kivistik, M. Tatar). 2017, <link>

nende seas noorsootõtaja rolli ühtlustada ning seeläbi leida erinevuste asemel suuremat ühisosa noortega töötavate spetsialistide vahel.

Noorsootõo valdkonnas on **väga erineva ettevalmistusega töötajaid**. Noortevaldkonna esindusühingute esindajate sõnul on erialase koolitusega noorsootõtajatel hea ettevalmistus. Erialase koolitusega töötajate puhul on tugevuseks nende **suur entusiasm**, kuid sageli jääb neil **vajaka oskustest inimesi kaasata** ja teisest küljest **planeerida laiapõhjalisi tegevusi**. Tihti jäävad erialase hariduse ja täiendkoolitusega noorsootõtajad ennast edasi arendama valdkondades, milles nad on juba tugevad ja sellisel juhul jääb mõne muu olulise kompetentsi arendamine tahaplaanile. Nii noortevaldkonna esindusühingute juhtide kui ka koolitajate sõnul on olemas **professionaalne noorsootõtajate kogukond**, kes on 5–10 aastat valdkonnas töötanud ja tasemeõppe läbinud või ennast ise koolitanud. Valdkonnas töötab aga ka inimesi, kes arvavad, et võiksid **ise, st ilma spetsiifiliste teadmisteta hakkama saada**.

„Võrreldes inseneri- või arstitõoga, kus üldiselt inimene tänavalt ei arva, et ta võiks olla hea insener või arst ilma erialase haridusega, siis noorsootõos on ikkagi päris palju inimesi, kes arvavad, et hea noorsootõo tegemiseks on intuitsioon nii tähtis, et teadmised ja oskused pole olulised.“ (Koolitaja)

Vaatamata erisugusele ettevalmistusele on koolitajate ja noortevaldkonna esindusühingute juhtide hinnangul noorsootõo siiski iseõppimise maastik, sest noorsootõtajad peavad alati noorest, kontekstist ja vajadusest lähtuvalt oma valikuid tegema. Seetõttu pole noorsootõos võimalik, et noorsootõtaja õpib mõne konkreetse tehnika ära ning saab seda järgnevat 20 aastat rakendada. Noorsootõo on seega väga refleksiivse praktika keskne, kus **valdkonnas töötavad inimesed õpivad oma tööst ja kogemustest ning mõtestavad oma tööd just kogemustest lähtuvalt**.

Uuringus osalejate hinnangul kulusid **täiendavad koolitused või tegevused ära ka tööandjatele** (nt MTÜ'd, koolid, huvikoolid ja KOV-id), **et tõsta nende teadlikkust noorsootõtajate valikul** ja et nad mõistaks, **mis on noorsootõo**. On äärmiselt oluline, et tööandja ise väärtustaks noorsootõod. Samas nenditakse, et sageli pole just väiksemates piirkondades tööjõu puuduse tõttu valikuvõimalust ja siis võetaksegi noorsootõtajana tööle see, kes on nõus koha vastu võtma.

„Noorsootõtajana töötamiseks ei nõuta kutset ega hariduslikku ettevalmistust. Noorsootõod viib ellu KOV ja see on nende enda valik, millise kvalifikatsiooniga inimesi nad tööle võtavad. Tihti taandub see sellele, et kes tuleb. Noorsootõo oma kuvandiga ei ole võib-olla kõige atraktiivsem noorte ega ka töötavate täiskasvanute seas. See loob teatud reaalsuse, kus inimesi ei tule tööle ja saad võtta ainult neid, kes tulevad. Ja kui inimesel kvalifikatsiooni ei ole, siis ei ole.“ (Koolitaja)

Kokkuvõttes on nii noortevaldkonna esindusühingute esindajate kui koolitajate sõnul veel endiselt suured erinevused noorsootõtajate ettevalmistuses ja nende nägemuses oma rollist, kuid **viimastel aastatel on professionaalsemaks muutumise suunal näha tunduvalt rohkem positiivseid arenguid**.

5.3. KOOLITUSTEL ÕPITUD OSKUSED

Koolitusel osalejate tagasiside ankeedist tuleb välja, et osalejatel **paranesid muuhulgas kõik peamised erialased kompetentsid, mis noorsootõo 4. taseme kutsestandardis on välja toodud**. Koolitusel osalejad ise ütlesid, et omandasid koolitusel erialaseid teadmisi ja oskuseid, mis seostuvad selliste noorsootõtaja kutsestandardis välja toodud kohustuslike kompetentsidega nagu noorsootõo korraldamine, suhtlemine avalikkusega ja koostõo, turvalise keskkonna tagamine ning professionaalne enesearendamine.

NOORSOOTÕO KORRALDAMINE

Nii koolitajad kui ka esindusühingute esindajad on ühel arvamusel, et **noorsootõo korraldamine on noorsootõtajate tugevaim külg**. Noorsootõtajate metoodikabaas on läinud laiemaks ehk töös vajalikud instrumentaalsed oskused on suurenenud ja **rohkem on neid noorsootõtajaid, kes tegelevad oma töö analüüsimisega** ja mõtestavad, mida oma tegevustes parandada, et saavutada suurem mõju.

Koolituse tagasisideankeedis vastas avatud vastusega küsimusele, mida osalejad koolitusel õppisid, 97 osalejat. Osalejate sõnul õpiti kõige rohkem noorsootöö korraldamisega seonduvat. Koolitustel osalejad tõid välja, et koolitusel õpiti paremini oma tööd mõtestama ja efektiivsemalt planeerima, noortelt tagasiside koguma ja tegevustesse kaasama. Samuti õpetati koolitustel osalejatele, kuidas rakendada mitmekesiseid tehnikaid või meetodeid noorte kaasamisel ja nendega suhtlemisel, sh uusi digitehnoloogiaid.

„Õppisin planeerima, korraldama õppimismomente noorsootöös. Oskan suunata noori märkama ja reflekteerima mitte ainult õppimist, vaid ka muid tegevusi. Tegelen teadlikult õppimise korraldamisega.“ (Koolitusel osaleja)

Seega õpiti lisaks konkreetsetele tehnikatele, mis aitavad noorsootööd paremini planeerida ja läbi viia, ka noortega tegevuste läbiviimisel selle esialgset **eesmärgistamist ja õpiväljundite seadmist ning hiljem tulemuste läbi arutamist ja refleksiooni**. Näiteks saavutas digipädevuste arendamisele suunatud koolitus koolitaja hinnangul oma eesmärgi ning osalejates tekkis julgus uusi vahendeid noorsootöös kasutada. Samas tõi koolitaja välja, et takistuseks olid osalejate erinevad baasteadmised või -oskused, millest tulenevalt oli mõnel osalejal koolituse käigus keerulisem hakkama saada. Kokkuvõttes olid enamus koolitustel osalejaid nõus, et nad õppisid läbi koolituste **paremini oma tööd mõtestama ja efektiivsemalt planeerima, noortelt tagasisidet koguma ja tegevustesse kaasama ning toetama noore isiksuse mitmekülgset arengut**.

SUHTLEMINE AVALIKKUSEGA JA KOOSTÖÖ

Noortevaldkonna esindusühingute esindajate ja koolitajate hulgas on eri arvamused selles osas, kui heal tasemel on noorsootõtajate oskus **avalikkusega suhelda ning koostööd oma valdkonna siseselt ja eri valdkondade vahel korraldada**. On neid, kes ütlevad, et **suhtlemine avalikkusega on noorsootõtajate nõrgim külg** ning samas ka neid, kelle arvates **pole noorsootõtajatel selles osas probleeme**. Samuti on esindusühingute esindajaid, kes toovad välja, et noorsootõtajatele võiks olla koostöö tegemise oskust paremini õpetatud. Näitena tuuakse välja, et kuigi olukord on märkimisväärselt paranenud, ei ole **huvihariduse ja laiemalt kogu noorsootöö esindajate vahel Eestis sageli kuigi tihedat koostööd**. Samas sõltub koostöö ulatus mitte ainult noorsootõtajatest, vaid ka organisatsioonide ja omavalitsuste juhtidest. Nt toodi fookusgrupis eeskujuks Võru linna, kus kool ja noortekeskus teevad tihedat koostööd.

Koolitajate sõnul on noorsootõtajatel olemas **arusaamine koostöö vajalikkusest**, kuid noorsootõtajad pole olnud **suutelised selgitama oma valdkonda eri osapooltele ühiskonnas**. Ühe koolitaja sõnul võib põhjuseks olla see, et kuigi noortevaldkond on väga hästi reguleeritud nii riigi kui kohalikul tasandil, pole **noorsootõtajad ise oma valdkonna sees noorsootõtajate identiteedi ja rolli küsimuses alati ühel arvamusel**. Kokkuvõttes viitab eelnev taaskord sellele, et erialase ettevalmistuseta noorsootõtajad ei taju oma rolli ja erialaseid kompetentse piisavalt, mis võib tekitada puuduliku arusaama oma kutsealast, tööst ja mõjutab tegevuse kvaliteeti.

„Suuta selgitada oma valdkonda eri osapooltele ühiskonnas – selles on vajakajäämist, sest me pole valdkonna sees kokku leppinud, et mis see noorsootöö on. Milliste märksõnadega me seda tutvustame? Kas see on fun ja mitmekesine või vahend, kuidas me ühiskonda sidusaks kasvatame?“ (Koolitaja)

Kõige vähem mainisid koolitustel osalejad tagasisideankeedis oskuseid, mis on seotud avalikkusega suhtlemisega, samas kui koostöö osas on välja toodud, et **koolitustel õpiti partnereid leidma ja koostööd tegema**. Koostöö osas toodi välja, et **oluline oli koostööpartneritega kontakti loomine**. Samuti on nii koolitustel osalejad kui ka noortevaldkonna esindusühingute esindajad ja koolitajad ühel meelel, et koolituste käigus saadi **palju vajalikke kontakte, kellega tulevikus koostööd teha**.

TURVALISE KESKKONNA TAGAMINE

Nii esindusühingute esindajate kui ka koolitajate sõnul on noorsootõtajatel **hea oskus tagada noorte seas füüsiliselt turvaline keskkond**. Vaimse turvalisuse tagamine nõuab veel arenguruumi, mis tähendab,

et noorsootõtajad peavad veel tegelema inimestega, et aru saada nende hoiakutest ja looma keskkonda, kus noor saaks ise analüüsida oma tundeid, arvamusi ja käitumist.

Koolitustel osalejad andsid tagasisideankeedi kaudu teada, et õppisid turvalise keskkonna tagamist, sealhulgas viise, kuidas märgata keeruliselt käituvaid noori ja nende käitumisele reageerida. Samuti õpiti, kuidas märgata oma töös erivajadustega lapsi ja mõista käitumisprobleemide põhjuseid.

„Kaasamisel lähtun järjepidevusest ja süsteemsest tööst. Pean juhinduma sellest, et iga noor on erinev ning mina seisan noorte heaolu eest välja. Vajadusel lähenen noorele individuaalselt ja olen tema jaoks turvaline täiskasvanud isik. Iseennast tundma õppides on mul võimalus olla enesekindlam ka noori aidates. Koostöö noortega on sujuvam.“ (Koolitustel osaleja)

Konkreetsemalt õppisid koolitustel osalejad viise, kuidas jälgida, et **noorte keskkonnas noored ei tunneks ennast halvasti**, kui teemaks tuleb vaenukõne kellegi suhtes. Samas oli ka koolitustel osalejaid, kes ütlesid, et ebameeldivuste lahendamine jäi neile ebaselgeks või oleks tahtnud veel rohkem süvitsi mõista, millal algab vaenukõne.

PROFESSIONAALNE ENESEARENDAJINE

Noortevaldkonna esindusühingute esindajate ja koolitajate sõnul on **noorsootõtajatel enesearendamise jaoks väga professionaalsed võimalused olemas** erinevate koolituste ja koostööprojektide näol. Näiteks on üks noortevaldkonna esindusühingute juht välja toonud, et professionaalne eneseareng on saanud **osaks noorsootõtajate elu ja töökorralduses**.

„/.../ Mulle praeguseks tundub, et nende inimeste hulk on peaaegu olematu, kes ütlevad, et ma teen intuitsiooni pealt nii hästi, et mul ei ole vaja õppida. /.../ Mulle tundub, et selle koha pealt, kui räägime ka koolitusprogrammist, on see seeme langenud heasse pinda ja loonud sellist hoiakut, et noorsootõtajad peavad professionaalset enesearendamist loomulikuks, elementaarseks asjaks, millest pole vaja eraldi rääkida. Pole vaja inimesi veenda, et mine koolitusele.“ (Noortevaldkonna esindusühingu juht)

Vaatamata professionaalset arengut toetavate koolituste olemasolule on nii koolitajad kui noortevaldkonna esindusühingute esindajad ühel meelel, et arenguruumi on noorsootõtajatel just **eneseanalüüsi oskuse arendamise osas**. Seda isegi olukorras, kus enamik noorsootõtajad tegelevad enese täiendamisega süsteemset ja oskavad selleks vajalikke koolitusi leida. Vajakajäämine eneseanalüüsi oskuse osas võib mingil määral olla põhjustatud nende inimeste isiksusest, kes noorsootöö valdkonna on valinud, aga ka igapäevase vajaduse puudumisest.

„Noortegrupi juhtimiseks on sul vaja selliseid isiksuseomadusi, millega a priori ei käi kaasas kalduvus eneserefleksioonile. Seda tuleb õppida ja harjutada. Seda on muidugi raske õpetada, kui inimese psühholoogiline profiil on selline, et see ei ole talle väga loomukohane.“ (Noortevaldkonna esindusühingu esindaja)

Noortevaldkonna esindusühingute esindajate sõnul võib eneseanalüüsi oskuse arendamisele kaasa aidata võimalused, kus noorsootöös pakutakse sarnaselt sotsiaaltõtjatele **supervisioone**. See tähendab, et valdkonna inimesed tuleksid kokku ja arutaksid koos erinevate juhtumite üle. On ka esindajaid, kes arvavad, et kogu mõtestamise pool, mis hõlmab endas töö reflekteerimist, planeerimist ja analüüsimist, on nõrk. Põhjus võib olla selles, et noorsootõtajad **pole mitte võimetud seda tegema, vaid neil pole vaba aega, et tegeleda enesearenguga**.

Tagasisideankeedist tuleb välja, et osalejad õppisid NKA koolitusprogrammi raames just neid oskuseid, mis teiste sidusrühmade poolest noorsootõtajatel arendamist vajavad. Koolitustel osalejad vastasid, et nad õppisid koolitustel **ennast analüüsima ja endaga tööd tegema ning erinevaid enesekontrolli tehnikaid valdama**. Just eneseanalüüsi ja -arendamise oskuseid on noorsootõtajad enda pädevuste

juures varasemalt kõige kriitilisemalt hinnatud³², mis näitab, et koolituste korraldajad on arvestanud noorsootõtajate koolitusvajaduste uuringust selgunud kitsaskohtadega.

Koolituste sisu osas lähevad uuringusse kaasatud sihtgruppide esindajate arvamused kohati lahku. Mõned leiavad, et noorsootõtajate kogukonna instrumentaalsed oskused on jõudnud piisavalt kõrgele tasemele, et edaspidi peaksid koolitused olema suunatud rohkem mõtestamisele ja analüüsile. See tähendab, et on **vajadus n-ö edasijõudnute koolitusprogrammi järele**, et üheltpoolt küll hoida olemasolevaid oskusi (nt meeskonnatöö või juhtimine), kuid samas ennast baasteadmiste osas edasi arendada ja õppida juurde uusi oskusi.

Samas on ka neid, kes leiavad, et regulaarselt peaks toimuma ka **noorsootõtaja ABC koolitus**, kuna töötajad vahetuvad ja alati leidub neid, kellele enne oleks vaja baasteadmisi, kui saab liikuda kõrgema taseme koolitusteni. Ka koolitajate poolt koostatud kokkuvõtetes on välja toodud vajadust baasteadmiste koolituse järele, mis on suunatud oma tööd alles alustavatele noorsootõtajatele.

„Kui sul on käsitööoskused selged, valdad meetodeid, siis sa ei pea panema liiga palju aega sellele, et mõelda välja, mida ma teen. Siis saad sa juba analüüsida või mõtestada, et kuidas ma seda teen, kuidas ma parendan, milline see mõju on.“ (Noortevaldkonna esindusühingu juht)

„Me üha uuesti pakume uutele gruppidele võimalust, et alustame nullist. Ma tahaks minna koolitusele, kus minul oleks staažika ja valdkonna lähedase magistrikaadiga inimesena ikka veel midagi, mida õppida. See on praegu nõrk külq. Edasijõudnute inspireeriv ja motiveeriv arenguprogramm on puudu.“ (Noortevaldkonna esindusühingu juht)

„Koolitused, kus me mõtestame, mis on noorsootöö, on vajalikud algajatele, sest muidu me ei saa rääkida teistest teemadest. Me ei saa rääkida maailmaharidusest noorsootöös, kui ei tea, mis on noorsootöö.“ (Koolitaja)

Hinnates konkreetsemalt noorsootõtajate oskuseid, on nii koolitajad kui ka noortevaldkonna esindusühingute esindajad ühel meelel, et noorsootõtajatel on kokkuvõttes parim ettevalmistus just **turvalise keskkonna loomises ja noorsootöö korraldamises** ning arenguruumi oleks **avalikkusega suhtlemisel ja koostöö tegemisel** ning professionaalse enesearendamise pädevuse juures konkreetset **eneseanalüüsi** oskuses. Noorsootõtajate koolitusvajaduste uuringus on varasemalt välja toodud, et kõik noorsootõtajad ei mõtesta oma tegevust noore arengu kaudu ega pea seeläbi ka kõiki noorsootõtaja kutsestandardis kajastatud kompetentse oma tööülesannetes vajalikuks. Kuivõrd noorsootõtaja enda arusaam oma rollist ja ülesannetest mõjutab muuhulgas noorsootõtajate võimekust avalikkusele noorsootööd tutvustada, on varasemas noorsootõtajate koolitusvajaduste uuringus soovitatud tõsta praktiliste koolituste abil noorsootõtajate oskust oma tööd mõtestada ja ennast väljendada, nt läbi noorsootõtajatele mõeldud turunduskoolituste³³.

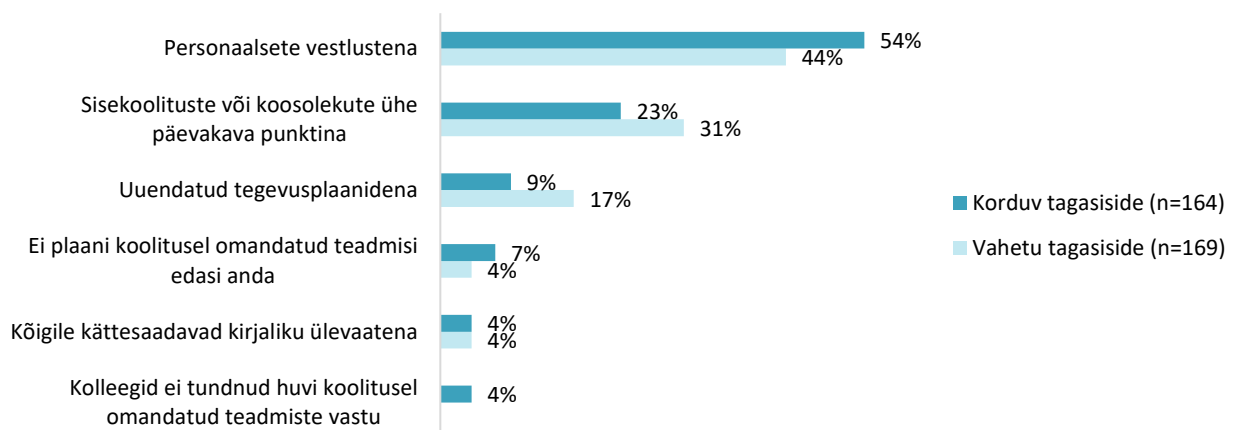
³² Balti Uuringute Instituut, Noorsootõtajate koolitusvajaduste uuring (M. Käger, K. Kivistik, M. Tatar). 2017, <link>

³³ Balti Uuringute Instituut, Noorsootõtajate koolitusvajaduste uuring (M. Käger, K. Kivistik, M. Tatar). 2017, <link>

6. KOOLITUSTEL ÕPITU RAKENDAMINE

Tagasisideankeedi tulemuste põhjal saab öelda, et 2018.–2019. aasta koolitusel omandatud teadmiste levitamine kolleegide seas toimus **peamiselt personaalsete vestlustena**. Seda eelistasid 44% vahetu tagasiside andjatest ja 54% korduva tagasiside andjatest (vt Joonis 5). **Koolitustel omandatud teadmisi jagas oma organisatsiooni sisekoolitusel või koosolekutel ühe päevakava punktina 31%** vahetu tagasiside andjatest ja **23%** tegi nii kuus kuud pärast koolitust. Vastustest selgub, et 17% vahetu tagasiside andjatest ning 9% korduva tagasiside andjatest levitab teadmisi **uuendatud tegevusplaanidena**. Protsent kõigi vastajate arvust ei ole suur, kuid tegevusplaan on vaid üks võimalus õpitud koheselt rakendada ning see peegeldab pigem, et õpitu kohene rakendamine on koolitatavate hulgas juurdumas. Lisaks tuleb vastustest välja, et vähesed koolitustel osalejatest eelistavad **teadmisi edastada kirjaliku ülevaadena** (4% nii vahetu kui korduva tagasiside vastajatest). On aga ka neid, kes ei plaani üldse koolitustel omandatud teadmisi jagada või ei ole kolleegid uute teadmiste vastu huvi tundnud.

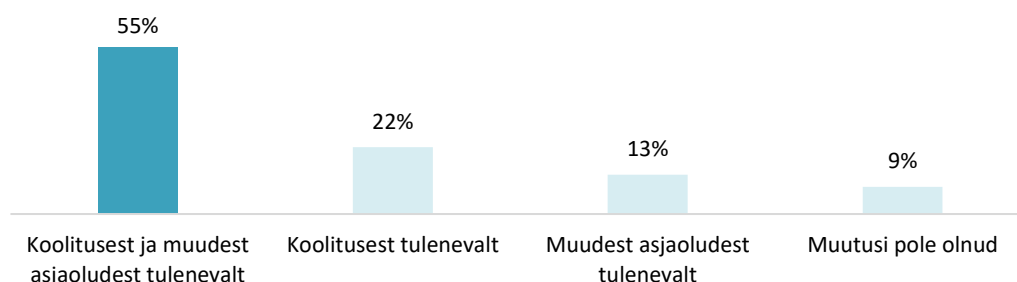
JOONIS 5. KOOLITUSTEL OMANDATUD TEADMISTE LEVITAMINE



Allikas: SANA

Koolitusel õpitu rakendamises annab ülevaate ka korduva tagasiside ankeedi küsimus „Millest tulenevad organisatsioonis toimuvad muudatused?“. Vastajatest 55% märkis, et organisatsioonis on **toimunud muudatused koolitusest ja muudest asjaoludest tulenevalt** (vt Joonis 6) ning 22% on vastanud, et **muudatused tulenevad ainult koolitustest**. Vaid 9% vastajatest arvab, et nende organisatsioonis pole muutusi olnud. Tulemustest võib järeldada, et NKA koolitusprogrammil on olnud **oluline roll noortevaldkonna organisatsioonide arengus**.

JOONIS 6. ORGANISATSIOONIDES TOIMUNUD MUUDATUSTE PÕHJUSED (N=147)

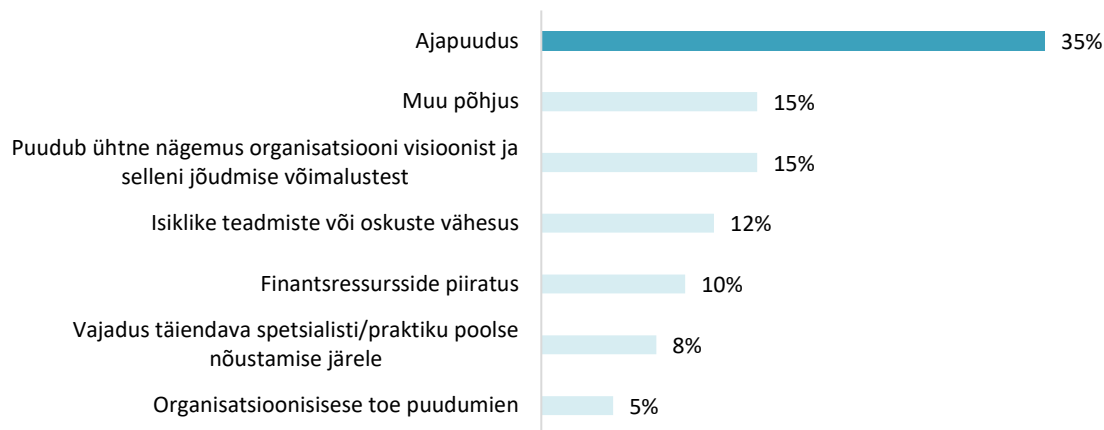


Allikas: SANA

Kuus kuud pärast koolitust läbi viidud tagasisideankeetides toodi välja, et **õpitu rakendamist on kõige enam takistanud ajapuudus** (35%, vt Joonis 7). Põhjuseks on veel välja toodud **ühtse nägemuse**

puudumine organisatsiooni visioonist ja selleni jõudmise võimalustest (15%), muud põhjused (15%), **isiklike teadmiste või oskuste vähesus** (12%), finantsressursside piiratus (10%), vajadus täiendava spetsialisti/praktiku poolse nõustamise järele (8%) või organisatsioonisisese toe puudumine (5%).

JOONIS 7. MIS ON TAKISTANUD ÕPITU RAKENDAMIST?* (N=168)



*Küsimusele võis valida mitu vastusevarianti

Allikas: SANA

Noortevaldkonna esindusühingute esindajate sõnul käivad noorsootõtajad üsna tihti koolitustel. Seetõttu ei pruugi osalejatel nt aasta pärast koolitust meeles olla, kuidas konkreetsel koolitusel õpitu neid mõjutas või kui palju nad saanud teadmisi rakendada. Pigem jääb osalejatele meelde see, kuidas mõni konkreetne koolitaja neid mõjutas, sest nii esindajad kui ka koolitustel osalejad on ühel meelel, et **koolitajast oleneb väga palju, kas õpitud hakatakse hilisemas noorsootöös rakendada või mitte**. Õpitu rakendamist soovivad pigem need koolitajad, kes on **õpetatava teema eksperdid ja samal ajal kursis ka noortevaldkonna eripäradega** ning osakavad õpetatut seostada eluliste näidetega.

Nii intervjuueritud esindusühingute juhtide kui ka koolitajate seas **leidub neid, kes näevad koolitustel omandatud teadmiste otsest rakendamist noorsootöös, kui ka neid, kellel puudub ülevaade, kui palju õpitud realselt rakendatakse**. Ühiselt tuuakse välja seda, et tihti on keeruline hinnata, mis hetkest omandatud teadmisi rakendada hakatakse ja kust need teadmised just täpselt pärit on – uusi teadmisi tuleb pidevalt väga erinevatest kanalitest, **mõnel koolitusel õpitud töed saavad kinnitust uuesti järgmisel koolitusel, mislābi uued teadmised kinnistuvad ja lõpuks jõuavad ka praktikas rakendamiseni**. Teisest küljest on koolituste tulemusel muutunud hoiakuid veelgi raskem mõõta. Näiteks õpiväljund „on salliv teiste suhtes“ on mingi piirini õppeprotsessis hinnatav, aga seda ainult käitumise tasemel, sest kuigi hoiakuid on võimalik teadmiste ja oskuste kõrval küll kirjeldada, ei saa neid otseselt mõõta.

„Mis mind murelikuks teeb, on see, et kas koolitusel käija ka oma teadmisi rakendab. Me ei muuda noorsootöö valdkonnas midagi, kui koolitusel käinud isikud neid teadmisi hiljem ei rakenda. Ma ei tea, kas seda on uuritud, kuidas osalejad rakendavad koolitusel saanud teadmisi.“ (Esindusühingu esindaja)

„Noorsootõtajad on kohati nagu koolitajate gäng – overeducated – tahavad kõiki koolitusi, aga ei rakenda kõiki oskusi. /.../ Oma rollist saavad kõik aru. Rakendatakse erinevaid meetodeid, aga kas see on ka mõtestatud, selles on kahtlusi. Reflektiivne praktika puudub – enda töö kvaliteedi hindamine, tehakse palju huupi.“ (Koolitaja)

„Kui me saame rääkida konkreetselt, et ühel koolitusel mulle näidati, kuidas kasutada Kahooti, mulle meeldis see ja ma hakkasin seda kasutama. Siis saab küll konkreetselt öelda, et ma õppisin seda seal koolitusel ja hakkasin kasutama. Aga kui me räägime üldpädevustest nagu oskus reflekteerida oma tegevust või kui me ei räägi konkreetselt nipist või hoiakute muutumisest, siis sellele ei saa näppu

peale panna, et käisin sellel kuupäeval koolitusel ja pärast koolitust tegin asju teisiti. Pigem inimene õpib ja areneb tervikuna ja ühel hetkel ilma mõtlemata kasutab neid pädevusi, mida ta on koolituste käigus omandanud. Inimene ise ei saa ka anda konkreetset tagasisidet, et see tuli sealt koolituselt, sest see on protsess kuni formaalsest teadmisenest saab hoiak ja hoiakust saab käitumine.“ (Esindusühingu esindaja)

Intervjueeritud koolitajad kasutavad erinevaid meetodeid hindamaks, kas osalejad on saavutanud koolitusele seatud õpiväljundid. Nt „Noorsootöö KOV-is“ koolitaja kokkuvõttes toodi välja, et õpiväljundi peamiseks hindamismeetodiks oli koolitusprogrammi jooksul osalejate poolt koostatud KOV noorsootöö korralduse mudel, mis koolitaja sõnul peegeldas osalejate õpiväljundite saavutatust kui ka koolitusprogrammi positiivset mõju osalenud KOV-ide noorsootöö arengutele. Seega toimus antud koolituse ja mitmete teiste koolituste õpiväljundite hindamine pigem üldiselt kirjaliku kodutöö alusel või muul kirjalikul moel, mitte läbi otsese küsimuse, kui palju on koolitustel osalejad asunud õpitut oma edasises töös rakendama.

Samuti leidub koolitajaid, kes osalejatega koolituse järgselt suhtlevad ja uurivad, kuidas neil üldiselt tööalaselt läheb. Vestluste käigus tuuakse välja olukordi, kus osalejad on kasutama hakanud ideid või meetodeid, mida on koolitustel käsitletud. Näiteks on noorsootötajad koolitusel välja toodud näidete eeskujul võtnud maha noortekeskuste keeldudest ja karistustest koosnevad reeglid. Nutika noorsootöö koolituse näitel on koolitusel õpitu edasine rakendamine koolitaja jaoks väga tähtis.

„Alati me koolituse lõpus küsime, kui palju nad planeerivad seda rakendada. Mulle tundub, et enamus ikkagi ütleb, et nad kindlasti rakendavad. Enamasti on vahendites valik ja loomulikult kõiki vahendeid, mida me õpetame, ei pea rakendama. Meil on alati koolitusprogrammi lisatud üks kodune töö, mille eesmärgiks on, et osalejad midagi praktilist valmis teeksid, mingi plakati või video. Näha on, et nad seda teevad ja mulle tundub, et sellest edasi reaalsesse rakendamisse on nii lühike samm, et tegelikkuses see vajadus on olemas, et nad kohe hakkaksid seda rakendama ja tavaliselt nad seda ka teevad.“ (Koolitaja)

Koolitustel osalejate tagasisides tuuakse pigem välja spetsiifilisi meetodikaid, mida osalejad on oma töös kasutama hakanud. Nt nimetatakse erinevaid **kommunikatsioonivõtteid**, sealhulgas **digivahendeid**, mis **kergendavad infovahetust ja omavahelist suhtlust** nii noortega kui kolleegidega. Tagasisideankeedis on osalejad maininud, et mõtlevad rohkem selle üle, millised on nende **endi ja kolleegide tugevused**. Lisaks on koolitustel osalejad pannud ka teisi kolleege kaasa mõtlema selle üle, millised on nende tugevused ja arutlema koostöös organisatsiooni eesmärkide üle ning kuidas erinevad tegevused aitavad kaasa **organisatsiooni missiooni ja visiooni saavutamisele**. Samuti on osalejad vastanud, et nad on hakanud **noori rohkem kaasama** ning oma tööd organisatsioonis **mõtestatumalt ja süsteemsemalt läbi viima**.

„Õppisin, kuidas oma õppimist ja teadmiste edasiandmist lihtsamaks teha ja kuidas oma tööd sihipärasemalt koordineerida. Olen hakanud noori rohkem kaasama ja neilt rohkem tagasisidet küsima.“ (Koolitusel osaleja)

Sellise tagasiside põhjal saab öelda, et **koolitused on aidanud kaasa noorsootötajate erialaste pädevuste arenemisele, osalejad on koolitustel õpitut hakanud noorsootöös kasutama ning koolitustel saadud teadmisi on edasi antud kolleegidele, mistõttu on koolitustel olnud mõju ka organisatsioonisisestele muudatustele laiemalt.**

7. NOORSOOTÕTAJATE PROFESSIONAALSE ARENGU TOETAMINE

Esindusühingute esindajate sõnul on **noortevaldkonna organisatsioonid üldiselt väga toetavad, kui noorsootõtajad tahavad minna koolitustele**. Probleeme võib tekkida koolitusel olevale tõtõtajale asendaja leidmisega. Näiteks kui huvikoolis tõtõtav noorsootõtaja läheb koolitusele, siis on tal väga raske leida asendajat, sest üldjuhul pole teist samasuguse kompetentsiga spetsialisti võtta või siis pole organisatsioonil raha, et asendajale maksta. Kokkuvõttes tähendab see, et huvikoolis jääb tund ära või peab huvikooli tõtõtaja tunni järgi tegema, mis on jällegi lisatõõ, mida lisatundide näõl kompenseerida. Vastupidise näitena on esindusühingute esindajate sõnul üldhariduses nii, et teatud arv lisatunde tehakse täistõõtõaja sees või siis kompenseeritakse rahas. Ühe esindusühingu esindaja sõnul puudub huvikoolides selleks vastav ressurss ning koolitustel käimine on noorsootõtõtajate jaoks raskendatud ja keeruline. Ka üks fookusgrupis toodi välja, et see võib tuua kaasa palju negatiivset tagasisidet, kui noorsootõtõtaja on koolitusel ning noortekeskus seetõõttu suletud. Seega võivad noortevaldkonna organisatsioonid küll **soovida toetada noorsootõtõtajate professionaalset arengut**, kuid reaalsuses pole tihti piisavalt inimressurssi, et noortekeskust lahti hoida ja see on sageli **tähtsam kui tõtõtõaja koolitustel osalemine**.

Esindusühingute esindajate seas erinevad hinnangud selles osas, kui palju mõni konkreetne noortevaldkonna organisatsioon **toetab noorsootõtõtõajaid nende professionaalses arengus**. Esindajad on näitena välja toonud, et mõnes organisatsioonis toimuvad üldkoosõlekud, kuhu on alati kaasatud teatud koolituse osa. Lisaks toimuvad mõnes organisatsioonis **coaching'u sessioonid, supervisioonid ja kõvisioonid ning aktiivselt kaardistatakse noorsootõtõtõajate koolitusvajadusi**.

*„Me kaardistame ka päris tihedalt seda, millised vajadused on. Noorte Tugõla kontekstis me küsime iga kolme kuu tagant, et kas neil on mingeid mõtteid, mida nad tunnevad. Me alati tunneme huvi, kus nad on veel lisaks käinud õppimas, et võib-õlla sealt tekib meile lisaks veel mingeid mõtteid.“
(Esindusühingu esindaja)*

Omavalitsuste tasandil on **KOV-õdel erinev käekõri, kuidas oma noorsootõtõtõajate arengut toetada**. Mõni KOV toetab tõtõtõajate arengut juhuslikult, teine läbimõeldult. Siiski ei ole kõik noortevaldkonna esindusühingute juhõd veendunud, et noorsootõtõtõajate professionaalse arengu toetamine toimub sihipäraselt. Sageli on **noorsootõtõtõajal endal väga suur roll ja vastutus, et leida omale vajalikud koolitused**.

*„See on organisatsioonides erinev. Ma ei õleks väga optimistlik sihipärasuse osas. Ma arvan, et see pigem ei ole niimõõdi, et arutatakse omavahel, et mul õleks vaja sellist täiendkoolitust, vaid koolituspakkumine potsatab postkasti ja siis arutatakse, kellel meist õleks vaja ja kellele ajakava sobib. See on entusiastlikult juhuslik. Väga suur vastutus on noorsootõtõtõajal individuaalselt, et mis on tema tunnetus, milles ta tahab ennast täiendada. Ma ei õleks väga optimistlik, et see toimuks juhtide eestvedamisel.“
(Esindusühingu esindaja)*

Võrdlusena on õhe esindaja sõnul nende organisatsioonis juhtkõnd see, kes **kõsõib oma tõtõtõajatelt koolitusvajaduste järgi ja jälgõib üldõsemõid trende, et tuvastada olulisemõid koolitusvajadused**. Kui mõnel tõtõtõajal on probleeme noortega ja tekib õlukõrd, kus noorsootõtõtõaja on ise eksõnud, siis on juhtkõnd saatnud tõtõtõaja eraldi ennast analõõsõivõle koolitusele. Seega **põõõab juhtkõnd vaadata iga noorsootõtõtõaja isikut eraldi**, kuid samas korraldada ka **priorõteetsemõtel teemõdel üldõsemõid koolitusi kogu meeskõnnõle**. Lisaks leidub organisatsioone, kus pidevalt kogutakse asutusesõseselt tagasisidet, et tuvastada noorsootõtõtõajate koolitusvajadusi.

Fookusgruppõides avaldati imestust, kui palju on noorsootõtõõ valdkõnnõas koolitusvõõimalusi. Sama võõidavad ka esindusühingute juhõd: koolitusi on nii palju, et tihti ei jätku kõõgil käimõseks aega. Enamik koolitustel osalenutest peab oma juhte võõga toetõavaks ja **juhõd pakuvad ise võõimalust erinevatel koolitustel**

osalemiseks, suunates noorsootõtõtajaid huvipakkuvatele koolitustele ning tunnustavad tehtud tööst. Leidub ka neid osalejaid, kes toovad välja, et NKA koolitustel osalemine ei muutnud otseselt seda, kuidas noorsootõtõtajate professionaalset arengut toetatakse, vaid **muudab osaleja enda taju sellest, mis osas ta ise tunneb vajadust koolituseks või arendustegevuseks.** NKA koolitused seega **näitavad kätte mõne puuduse või arendamist vajava koha**, sest kõik noorsootõtõtajad ei pruugi ise teada, millist tuge või täiendust nad vajavad, mis jällegi viitab noorsootõtõtajate puudulikule eneseanalüüsi ja -arendamise oskusele.

„Olenemata oma tööandjast olen alati tundnud, et minu professionaalne areng on toetatud. Mõistagi mõjutavad seda toetust ka finantsilised ressursid, mis MTÜ tingimustes olid kindlasti kitsamad kui avalikus sektoris. Samas oli juba siis ja on ka täna meeletult palju erinevaid koolitusvõimalusi ja -pakkumisi, mis ei eelda osalejatelt osalustasusid jmt kulutusi. Seega võimalusi oma arengu toetamiseks on noorsootõtõtöös küllaldaselt. Iseasi küsimus on, kas pakutavad koolitused ja võimalused on seadnud piiranguid osalejatele (nt vanuseline, piirkondlik jmt, mis saavad osalemise tingimusteks) – see võib teatavat ebavõrdsust juurde tuua.“ (Koolitusel osaleja)

Kui üldiselt on noortevaldkonna organisatsioonid noorsootõtõtajate professionaalset arengut toetavad, siis leidub ka näiteid, kus **koolitustel käimine jätab organisatsiooni juhid ükskõikseks.** Näiteks mõnes huvikoolis peab noorsootõtõtaja, kes soovib koolitusel osaleda, ise endale asendaja otsima või oma töötunnid muul ajal täis tegema. Seega on noortevaldkonna organisatsioonide vahel väga suur erinevus, kuidas toetatakse noorsootõtõtajate professionaalset arengut ning palju sõltub juhust, kas ja mil määral toetatakse koolitustel käimist. Noorsootõtõtajate koolitusvajaduste uuringus soovitati riigil tösta omavalitsuste arusaama noorsootõtõtö kvaliteedi olulisusest ja **julgustada noorsootõtõtajate tööandjaid võtma kasutusele enesehindamist ja -arendamist toetavaid meetmeid**, sh enesearengu toetamise ja kutse ühise taotlemise ning võimalusel ka enesearengut toetava palgasüsteemi kaudu. Antud uuringu tulemusi arvesse võttes püsib see vajadus endiselt.

8. MÕJU PIIRKONDLIKULE KOOSTÖÖLE JA NOORSOOTÖÖ VALDKONNA ARENGULE LAIEMALT

8.1. PIIRKONDLIK KOOSTÖÖ

NKA koolituste üheks eesmärgiks on olnud piirkondliku ja ka piirkondade ülese arengu ning koostöö toetamine noortevaldkonnas. Konkreetselt piirkondliku koostöö edendamisele keskendus arenguprogramm „Kohalike omavalitsuste strateegiline koostöö“. ³⁴ Antud programmis osalejad leidsid, et nad said **võimaluse õppida tundma teise omavalitsuse praktikat ja sealseid sama valdkonna inimesi**. Samas tõi programm välja ka selle, kui oluline ikkagi on koostöö, et piirkondlikul tasandil vajalikke tegevusi ühiselt ellu viia: kui osalejad ei suuda mõista, et kasusaajaks peab olema piirkonna noor, on väga keeruline ühist tegevuskava ellu viia. Koolitaja hinnangul **tõusis** koolitusprogrammi tulemusena **osalejate koostöövalmidus ja tahe** ühiselt noorte heaks panustada.

Samas on piirkondlik koostöö paranenud ka selliste koolituste läbi, mille otsene eesmärk pole olnud koostöö edendamine. Nt **ühes vallas avati koolituse tulemusel noortekekeskus**. Piirkondadeülese koostöö osas on osalejad toonud näiteid, kuidas kasutavad vastastikku ära häid ideid, teevad õppevisiite jne. Üldiselt leiavad koolitajad, et mõju piirkondlikule koostööle sõltub kindlasti koolituse eesmärgist: kas selleks on teadmiste arendamine või meeskondade loomine/teke. Kui soovitakse viimast, siis peaks see kindlasti kajastuma ka õpiväljundites.

Koolitustel osalejad kinnitavad, et tänu koolitustele said nad **uusi kontakte**, kelle poole on vajaduse korral tulevikus lihtsam pöörduda. Paraku on tihti koolitus vaid **esimene samm võrgustiku moodustumisel ja piirdubki kontaktide loomisega**. Selle illustreerimiseks toodi näiteid, kus vahetult pärast koolitust on küll osalejate vahel mingisugune side, kuid kui pole kedagi, kes selle hoidmise nimel ekstra vaeva näeks, siis see suhtlus kaob igapäevategevuste käigus. Osalejad leiavad, et tegelikult oleks tore ja kasulik, kui koostöö jätkuks. Selleks peaks koolitustel olema n-ö **jätkutegevusi**, mis toetaksid osalejate ühist suhtlemist ja tegutsemist.

„See külg oli küll, et moodulitel osales teiste piirkondade noorsootõtajaid, kellega sain isikliku kontakti. Võrgustik tugevnes tänu koolitusele. Infovahetust ei ole pärast olnud. Ainult isiklikul pinnal oli suhtlemine.“ (Koolitusel osaleja)

„Jah, Tartuga on küll koostöö tihenunud. /.../ Võib-olla on mingisugust infot lihtsam jagada või mingit küsimust lihtsam küsida tänu isiklikule kontaktile, sest ma tean, kes on teisel pool vastas.“ (Koolitusel osaleja)

„On tore, et kui on uus töötaja, siis on tal läbi koolituse lihtne tulla kogukonda sisse.“ (Noortevaldkonna esindusühingu esindaja)

Piirkondliku koostöö osas toodi nii noortevaldkonna esindusorganisatsioonide esindajate, koolitajate kui ka koolitustel osalenute poolt välja seda, et **haridus- ja noorsootöövaldkond võiksid olla tunduvalt rohkem seotud** kui praegu. Hetkel tegutsevad need valdkonnad valdavalt paralleelselt. Teiseks toodi välja, et **vähese koostöö põhjuseks eriti suuremates linnades on valikute paljusus** – noortel on tunduvalt rohkem võimalusi oma vaba aja sisustamiseks ja nii konkureerivad erinevad noorsootöösasutused, huviringid jms noorte tähelepanu pärast.

³⁴ Koolitusprogrammi eesmärk oli moodustada omavalitsuste ülesed koostöögrupid noorsootöös ja välja töötada piirkondlikud kavad noorsootöö arendamiseks.

„Ma arvan, et väikestes kohtades ikkagi tehakse koostööd, kus noorsootõtaja on veel võib-olla koolis huvijuht ja huvikoolis õpetaja. Pigem väikestes kohtades on koostöö parem, aga linnades kindlasti kehvem.“ (Noortevaldkonna esindusühingu juht)

„Noorel ei ole vaja tulla noorsootõesse, et saada mitmekesist tegevust. Siin on ka geograafiline erisus, sest maapiirkondades on võib-olla ka struktuuralsed võimalused natuke vähem kättesaadavamad ja vaba-aja sisustamise võimalused piiratumad. Noorsootöö ongi huvihariduse, huvitegevuse või noortekeskuse näol ainuke võimalus noorele teistega kohtuda või õppida, areneda.“ (Koolitaja)

„Kui mõnele noorsootöö koolitusele on kaasatud haridusametnik (kooli juht või õppealajuht või lihtsalt õpetaja), siis tema näeb ka rohkemal määral mitteformaalse ja formaalse hariduse kokkupuute punkte. Saab rohkem indu koostöö tegemiseks. Ta näeb, et minu tegevusi saab noorsootöö toetada ja väga lahe, ma tahan neid võimalusi kasutada.“ (Noortevaldkonna esindusühingu juht)

Kokkuvõttes on koolitused aidanud osalejatel luua uusi kontakte ning seega on tehtud esimesed sammud uute võrgustike loomiseks. Samuti on koolituste käigus tõusnud osalejate teadlikkus koostöö olulisusest ning suurenenud koostöövalmidus. Paraku leitakse, et tihti koostöö hähtub, kui selle vedamine ei ole kellelegi eraldi ülesandeks. Uuringusse kaasatud osapoolte arvates võib koostöö tegemine maapiirkondades olla lihtsam kui linnades.

8.2. KOOLITUSPROGRAMMIDE LAIEM MÕJU

NKA koolitustega on kokku puutunud ligi 70% Eesti noorsootöö valdkonnas tegutsevatest inimestest ning uuringu raames toimunud intervjuude põhjal saab väita, et üldjuhul peavad nii koolitajad kui ka osalejad koolituse sisu poolest headeks. Leitakse, et need on kindlasti jätnud oma jälje. **Märkimisväärne on see, et NKA koolitused on osalejatele tasuta, mis laiendab oluliselt osalejate ringi – muidu võiks nt väiksemates KOV-ides eelarve piirangute tõttu jääda noorsootõtajal koolitusele minemata.**

Otseseks mõjuks on olnud **noorsootõtajate erialaste pädevuste arendamine ja kontaktvõrgustiku tekkimine**, samuti **teadlikkuse kasv selles osas, milline on noorsootöö roll ja potentsiaal** noore inimese elus. Lisaks sellele nimetati ühe positiivse tegurina seda, et **koolitustesse pole kaasatud mitte ainult noorsootõtajad, vaid ka noorsootöö korraldajad ja n-õ otsustajad** (nt ametnikud, kes igapäevaselt noorsootööga kokku ei puutu, aga mingis otsustusprotsessis vastutavad selle eest). See toob kaasa oluliselt suurema mõju, sest nii hakatakse nägema **noorsootöö siduspunkte teiste valdkondadega** (nt haridus, lastekaitse, avaliku ruumi planeerimine). Seega on **koolituste üheks mõjuks ka see, et need aitavad tegevusi mõtestada** – tekib ühine arusaam, et kõik erinevad osalejad puutuvad kokku noortega ja võiksid olla ühest võrgustikust, mis loob noorsootöös paremat kvaliteeti.

„Ma tõesti ei kujuta ette, kui ei oleks noorsootöö maastikul olnud selliseid valdkondlikke koolitusi, et see noorsootõtajate kogukond oleks saanud areneda. See oli hästi väärtuslik üldise noorsootõtajate taseme tõusmiseks tervikuna ühiskonnas ja iga ühe isiklikuks arenguks.“ (Noortevaldkonna esindusühingu juht)

„Koolitused on sellised, mis ärgitavad sädet või puhuvad lõkke põlema.“ (Koolitaja)

Samas on probleemiks see, et noorsootöö valdkonnas on kaadrivoolavus küllaltki suur ja seetõttu võib juhtuda, et **koolitustega edasi antud teadmised ja oskused ei jää valdkonda püsima**. Nii uuringus osalenud koolitajad, esindusühingute juhid kui ka koolitustel osalejad olid arvamusel, et noorsootõtajate hulgas on kaks vastandlikku gruppi: need, kes tulevad tööle ja kasutavad seda positsiooni hüppelauana, kust aasta-paari pärast edasi liikuda; ning need, kes jäävad sama tööd tegema aastakümneteks. Ilmselgelt on nende gruppide koolitusvajadus erinev.

„Ühel pool on professionaalse ettevalmistusega töötajad, kes mõistavad oma töö väärtust ja tahavad teha oma tööd professionaalselt. Nemad käivad kaasas sellega, kuidas arenevad noored ja kuidas areneb ühiskond ja kuidas me peame noori toetama, et nad saaksid ühiskonnaga kaasas käia. /.../ Teisel pool on teine äärmus, kus inimene ei tea noorsootõtaja kutsest, sest on sattunud valdkonda juhuslikult. Ta on otsinud tööd või ta on kuidagi üles leitud, aga ta ei tea noorsootõtõöst midagi. Siis peab hakkama teda step-by-step vaikselt koolitama ja tutvustama, et mis asi see noorsootõtõ üldse on. Siin on küsimus selles, et kas temani üldse jõuab see teadmine, et tal on vaja koolitusi. Kas tema tööandja toetab seda, et tal on vaja koolitusi. Kas ta on üldse motiveeritud koolitustel osalema, kui ta tööandja ütleb, et mine koolitusele ja saa paremaks.“ (Noortevaldkonna esindusühingu juht)

„See voolavus on päris suur. Täna on ta kuskil huvijuht koolis, siis ta on kuskil noortekeskuses noorsootõtaja, huvikoolis käsitõtõ õpetaja, liigub edasi Tallinna R-Kioskisse kaheks aastaks ja tuleb tagasi kuskile noorte projekti aastaks.“ (Fookusgrupis osalenud noorsootõtaja)

„Mida koolitused saavad teha, on kriitilise massi kasvatamine. Kui mingi hetk on piisav arv inimesi koolitatud, siis see valdkond muutub ja läheb teise suunda. Praegu ma pole kindel, kas see piisav hulk on saavutatud. Alustavate noorsootõtajate arv on suur, mis tähendab, et ka lahkujate arv peab olema suur. Arvatavasti läbilaske protsent on väga suur, millest tulenevalt on kriitilise massi saavutamine väga aeganõudev.“ (Koolitaja)

Uuringu läbiviimise käigus selgus, et noortevaldkonnas tegutsevatel inimestel pole päris ühist ja selget **nägemust sellest, milline on kvaliteetne noorsootõtõ, kuidas kvaliteeti mõõta ning millal saab öelda, et koolitustel on olnud mõju noorsootõtõ kvaliteedi paranemisele**. Siiski oli vastustes ka mitmeid kattuvusi. Näiteks olid mitmed osalejad ühel meelel, et kvaliteetne noorsootõtõ on **mõjus** – see annab noorele seda, mida noor oma eakohases arenguetapis vajab, et kujuneda hästi toimetulevaks inimeseks. Seega on kvaliteedi sügavaim mõõdik see, kui noorsootõtõl on noorele positiivne mõju. Kitsamas tähenduses on kvaliteetse noorsootõtõga tegemist siis, kui **tööprotsessid on korraldatud vastavalt kvaliteedistandarditele**. Korduvalt rõhutati ka seda, et kvaliteetne noorsootõtõ on **teadmispõhine ja eesmärgile orienteeritud**, mitte juhuslik. Samas mõne osaleja jaoks oli noorsootõtõ eesmärk selge, teise jaoks kirjeldas see pigem tegevusi. Lisaks leidsid mitmed osalejad, et noorsootõtõ kvaliteet on lahutamatu selle läbiviijatest – mida professionaalsemad on noorsootõtõtajad, seda tõenäolisem on, et töö on kvaliteetne ja osatakse mõõta selle mõju. Lisaks toodi märksõnadena veel välja **kättesaadavust** (st noorsootõtõ peab olema kättesaadav), omaks võetud **väärtusi** (noorsootõtõtaja peab tööd reguleerivates dokumentides välja toodud väärtused sisemiselt omaks võtma ja neist oma töös lähtuma), **noorte õhinat** ja **positiivset tagasisidet**.

„Kõige suurem erinevus lihtsalt noorsootõtõ ja kvaliteetse noorsootõtõ vahel on see, et kvaliteetse noorsootõtõ puhul kavandatakse eesmärgid ja hiljem ikkagi vaadatakse, kas neid eesmärgid saavutati ja siis täiendatakse ja parendatakse oma tegevust sellisena, et jõuda soovitud eesmärgideni. Paindlikkus on hästi oluline, et sa oludele vastavalt reageerid, sest mõnikord sa sead ühed eesmärgid, aga olud on teistsugused. Aga oluline on tõendus põhjus. Et kui sa kavandad, siis sa valid sobivad viisid, et saavutada oodatav muutus.“ (Noortevaldkonna esindusühingu esindaja)

„Kvaliteet seisneb selles, et see, kes (noorsootõtõd) juhendab, on spetsialist. Sellega on tagatud teatud oskused ja maandatud teatud riskid. Teiseks on järjepidevus, see näitab kvaliteeti ja võib-olla näitab kvaliteeti ka see, et noored tahavad käia nendes ringides.“ (Noortevaldkonna esindusühingu esindaja)

„Noorsootõtõ hindamisel on koguaeg see raskus, et see väljendub nendes inimestes, kellega nad (st noorsootõtõtajad) tööd teevad. Aga seda saab hinnata alles pikemas perspektiivis, kui need noored on oma ellu astunud või oma elus midagi teinud ja kas noorsootõtõl oli seal oma roll. Seal saab noorsootõtõ kvaliteeti hinnata. Teine on see, mis toimub koha peal: kui mitmekesine see on, kui hea tasemega see on. Selline igapäevane hindamine. Aga selleks on hindamise vahend olemas, noorsootõtõ kvaliteedi hindamise mudel on olemas.“ (Noortevaldkonna esindusühingu esindaja)

„Kvaliteetne noorsootöö peaks ühelt poolt täitma oma eesmärgi. Eesti noorsootööl ei ole seatud eesmärki, vaid pigem on kirjeldatud, mida ta teeb. Me kirjeldame Eesti noorsootööd pigem läbi oma tegevuste või valdkondade. Minu hinnangul peaks hakkama rohkem rääkima noorsootöö mõjust, mida me tahame saavutada ja noorekeskselt seda teha. Praegu on noorsootöö hakanud kujunema ühiskonna tööriistaks. Tahame vähendada sotsiaalset tõrjutust ja tööhõive valmidust noorte seas ja me näeme, et noorsootöö on tööriist noorte mõjutamiseks.“ (Koolitaja)

„Kvaliteet on minu jaoks see, et sa tead noorsootööseadust ja sa täidad seda ning see sama arengukava, kus on välja toodud kolm suurt prioriteeti, mis suunas tuleb liikuda noortega töös. Kui sa nüüd lähtud nendest kolmest prioriteedist, siis me teemegi head tööd. Eesmärk on õige ja kui eesmärki ei ole, siis ei saa ka kvaliteedist rääkida“ (Fookusgrupis osalenud noorsootõtaja)

Mõju hindamisel on probleemiks see, et noorsootöö tulemus väljendub noortes, kellega tööd tehakse. Seda saab paraku hinnata alles pikemas perspektiivis. Lisaks leiavad uuringus osalejad, et väga keeruline on eristada, mis roll on noore inimese kujunemise juures olnud just noorsootööl. See teeb ka noorsootöö kvaliteedi hindamise komplitseerituks.

Uuringusse kaasatud osapoolte vastuseid võrreldes ilmneb, et **koolitajad ja noortevaldkonna esindusühingute juhid hindavad NKA koolituste mõju isegi kõrgemalt kui koolitustel osalejad**. Ilmselt on põhjus selles, et nad suudavad näha laiemat pilti: kui osalejad hindavad pigem mõne üksiku koolituse mõju ja pigem endale või oma organisatsioonile, siis koolitajad ja organisatsioonide juhid näevad muutusi laiemalt. Lisaks sellele on neil tihti pikem kogemus valdkonnas tegutsemisest ja seega teadmised ka koolitustele eelnevast olukorrast. Sama kinnitavad ka varasemad uuringud, et osalejad ei pruugi konkreetse koolituse mõju koheselt tajuda ega oma igapäevatööga seostada.³⁵

„Ma ei ütleks, et noorsootõtajate erialane teadlikkus oluliselt kasvanud on. Oluline mõju on koolitustel kindlasti, aga see on ainult üks paljudest teguritest.“ (Koolitusel osaleja)

„Raske on öelda, et just see konkreetne tegevus aitab erialast teadlikkust tõsta. Tihtipeale toetavad erialast teadlikkust erinevad aspektid ja tegevused: nt eelarve suurenemine erialaste koolituste tarbeks, otsese ülemuse mentaliteet ja hoiakud, valdkondlikud muutused, materjalide ja info kättesaadavus üldiselt. Küll aga on SANA koolitused üks osa erialase teadlikkuse tõstmisest.“ (Koolitusel osaleja)

„Kindlasti on noorsootõtajate erialane teadlikkus kasvanud tänu koolitustele. Minu kogemuse järgi on teie (st SANA) koolitused kõige huvitavamad ja meelde jäävad. Ja seda tänu mitmele päevale ja mitmele korrale, sest ühekordsed (ühapäevased) koolitused on küll mugavad, aga need annavad koolitusel osalenule teada, mis maailmas või siis antud hetkel toimub, aga kahjuks ei jää aega, et see kõik ka sisse imbuks ja tulemust annaks. Aeg, mida meie (st osalejad) oleme nõus andma ja aeg, mida meile pühendatakse, on siin võtmesõnaks. (Koolitusel osaleja)

ÜLDISED MUUTUSED NOORTEVALDKONNAS

Valdavalt leiavad analüüsi kaasatud osapooled, et noorsootöövaldkonda on mõjutanud nii NKA koolitused kui ka muud välised tegurid. Välise teguritena nimetatakse poliitilisi suundi, planeerimisperioode, riiklikke otsuseid jne. Samuti rõhutatakse haldusreformi mõju, mis nii mõneski piirkonnas, kus enne tehti heal tasemel noorsootööd, sundis tegevusega jälle nullist alustama.

Ühe olulise **arengusuunana noorsootöös** toodi mitmes intervjuus välja **digitaalset poolt**. Sellest tulenevalt peab noorsootöö olema kättesaadav digimaailmas või digivahendite abil. Antud muutustega käivad otseselt kaasas nt Nutika noorsootöö koolitused.

„Seda muutust on võib olla väga raske mõista meil, kes me oleme teisest põlvkonnast – ei ole sündinud nii, et Facebook on olemas. Seda kommunikeerida on keeruline, sest see argument, et me

³⁵ RAY-CAP. Competence development and capacity building of youth workers and youth leaders. Research Report 2015–2020. <link>

peaksime tegelikult noori tooma füüsilisse maailma, on küll tähtis, et muuta neid tervislikumaks, aga noored ei käsitle seda kui teist maailma. Nii nagu meil on pastakas ja pliats koguaeg olemas olnud või kui vaatame telekat, siis me ei ütle, et me lähme teise maailma. /.../ See on osa minu elust. Samuti on nutiseade osa noorte elust. See kommunikatsioon või selle mõistmine on selle muutuse esiletoomiseks tähtis. See on oluline muutus.“ (Koolitaja)

„Kindlasti koolitused mõjutavad, kuhu suunas noorsootöö edasi liigub või millest hakatakse rohkem rääkima. Praegu näiteks räägitakse hästi palju nutikast noorsootööst, varasemalt räägiti palju vabatahtlikust noorsootööst.“ (Noortevaldkonna esindusühingu esindaja)

Muutusi toob kaasa **ka linna ja maapiirkondade erinevus ning sellest tulenevad erinevused noorsootöös**. Osaliselt kattub see varem käsitletud **valikute paljususe teemaga** – kui noorsootöö on noore jaoks vabatahtlik, siis miks peaks noor sinna tulema? Tuuakse välja, et see on kriitiline küsimus, mida paljud noorsootõtajad enda käest küsivad. Eriti terav on see küsimus linnapiirkondades.

„Maapiirkonnas me räägime ikkagi sellest, et noortekeskus ongi koos käimise kohaks, siis linnas ma ei tea, et kas see nii on. Kooskäimise kohti võib olla teisi ja noorsootõtaja peab minema sinna, kus on noored, mitte ootama, et nemad tema juurde tulevad.“ (Koolitaja)

„Kooliga seda muret ei ole: kuni 17. eluaastani või 9. klassini on kohustuslik, aga noorsootöö ei ole kohustuslik. Mida me siis pakume ja kes me oleme? See on väga oluline murrang, mis praegu toimub.“ (Koolitaja)

Veel rõhutatakse, et üha olulisemaks saab küsimus, **kuidas noorsootöö oleks teistele valdkondadele võrdväärne partner**. Seejuures on oluline, et valdkonnas tegutsevad inimesed suudaksid näha laiemat pilti ja oskaksid välja tuua üldisemat väärtust, mida nad loovad, mitte vaid tegevust konkreetse sihtgrupiga.

Koolituste osas tuuakse välja, et noorsootõtajate poolt kasutatav metoodikabaas on läinud laiemaks ning eristuma on hakanud väga spetsiifilisele sihtgrupile suunatud koolitused (nt NEET noortele suunatud koolitused).

Üldiselt leitakse, et koolitused on lähtunud noortevaldkonnas aset leidnud muutustest. Nii koolitajad kui esindusühingute juhid tunnetavad, et koolituste planeerimisel arvestatakse nende ettepanekutega ja eraldi tuuakse positiivsena välja SANA avatud suhtlust ja arutelu teiste valdkonnas tegutsevate osapooltega.

„Nad (st SANA) on loonud kindlasti väga olulist. Kui algselt nad ütlesid, mis on oluline, siis aastate jooksul on nad hakanud järjest rohkem küsima meie käest ja teiste valdkondade inimeste käest, et mida konkreetne valdkond vajab.“ (noortevaldkonna esindusühingu esindaja)

9. TULEMUSED JA SOOVITUSED

Uuringus osalenud osapooled leidsid, et üldiselt liigub noorsootöö areng Eestis õiges suunas ja tehakse head tööd. Seejuures ei saa unustada, et Eestis on noorsootööd arendatud siiski vaid 20 aastat ja seega võiks sellele omased olla ka samad arenguvajadused mis 20-aastasele noorelegi – enese määratlemine, identiteedi ja koha leidmine maailmas.

Koolitusel osalejate tagasiside ankeetidest tuleb välja, et osalejad **omandasid muuhulgas kõiki peamisi erialaseid pädevusi, mis noorsootöö 4. taseme kutsestandardis³⁶ on välja toodud**. Nii uuringusse kaasatud noortevaldkonna esindusühingute esindajad kui ka koolitajad on ühel meelel, et **noorsootöö korraldamine on noorsootõtajate tugevaim külg**. Esindusühingute esindajate sõnul on noorsootõtajate metoodikabaas läinud laiemaks ja viimastel aastatel on hakatud **rohkem tähelepanu pöörama tegevuste mõtestamisele**. Esindajate ja koolitajate seas leidis ka neid, kes arvasid, et noorsootõtajatel on hea ettevalmistus turvalise keskkonna loomises. Saadud tulemusi toetab, 2017. aastal toimunud Noorsootõtajate koolitusvajaduste uuring, mille andmetel **77% vastajatest hindas oma oskust luua turvaline ja ohutu keskkond heaks või väga heaks**.

Käesolevas uuringus osalevate erinevate osapoolte vastustest selgus, et kõige rohkem **arenguruumi on noorsootõtajatel avalikkusega suhtlemisel ja koostöö tegemisel** ning professionaalse enesearendamise pädevuse juures konkreetselt **eneseanalüüsi oskuses**. Varasemalt on samuti leitud, et noorsootõtajad hindavad kõige kriitilisemalt oma eneseanalüüsi ja -arendamise oskust ning madal hinnang antakse ka oma oskusele tutvustada avalikkusele noorsootöö võimalusi ja teha koostööd erinevate osapooltega³⁷.

Valdav enamus uuringusse kaasatud koolitusel osalejatest **jäid koolitustega rahule ning koolitused vastasid osalejate ootustele**. Saadud tulemusi kinnitasid ka koolituste järgselt toimunud tagasisideküsitluse andmed, kus 95% tagasiside esitanutest märkis, et nende ootused koolitusele said täidetud. . Uuringu tulemustest võib järeldada, et **koolitused olid hästi ettevalmistatud ning osalejad olid koolitused valinud eelkõige oma vajadustest ja ootustest lähtuvalt**. Konkreetsemalt selgus, et osalejad õppisid kõige enam noorsootöö korraldamisega seonduvat, sh õpiti paremini oma tööd mõtestama ja efektiivsemalt planeerima ning noori tegevustesse kaasama. Samuti õpiti koolitustel mitmekesiste tehnikate või meetodite rakendamist noortega suhtlemisel ja kaasamisel. Noorte kaasamise oskust on noorsootõtajad varasemalt pidanud üheks oma kõige tugevamaks küljeks. Samas tõi noorsootõtajate koolitusvajaduste uuring välja, et üheks kõige madalamalt hinnatud pädevuseks on olnud oskus kasutada mitmekesiseid noorsootöö keskkondi ja meetodeid ning mitteformaalses õppes kogetu ja saavutatu mõtestamine koos noortega. Seega koolituste korraldajad on võtnud arvesse noorsootõtajate koolitusvajadusi ning NKA koolitustel on rõhku pandud just kõige **suuremate puudujääkidega pädevuste arendamisele**.

Paraku leidis koolitustel osalejate seas ka neid, kes ei jäänud koolitustega täiesti rahule. Näiteks ei vastanud NEET noorte toetamise koolitus mõne osaleja sõnul ootustele. Osalejate jaoks jäi puudu teadmistest, mida saaks realses töös kasutada ning sellest tulenevalt on tulevikuks soovitus **kaasata praktilise taustaga koolitajaid või esinejaid, kellel võiks olla ideaalis ka varasem kokkupuude noorsootöö valdkonnaga**. Nt toodi Tallinna fookusgrupis välja, et NEET noorte toetamise koolitusel võiks tulevikus NEET noorte kohta anda ülevaate spetsialistid, kes sellest valdkonnast süvitsi teavad. Siiski vaid kolm intervjuueeritavat 22st tunnistasid, et nad ei saavutanud koolitusele seatud eesmärki. Noorsootõtajate koolitusvajaduste uuringus on varasemalt välja toodud, et **noorsootõtajate hinnangul ei vasta sageli koolituste sisu, kasutatavad meetodid, teooria ja praktika tasakaal, koolituse tase ning toimumiskoht nende vajadustele ja soovidele**. Sellest tulenevalt soovitati riigil ja noorsootõtajate koolitajatel ühe lahendusena **kutsuda lektoriteks rohkem valdkonna praktikuid**, et ilmestada

³⁶ ENTK, Noorsootõtaja kutse tasemed. <link>

³⁷ Balti Uuringute Instituut, Noorsootõtajate koolitusvajaduste uuring (M. Käger, K. Kivistik, M. Tatar). 2017, <link>

teoreetiliste teadmiste kasutamist praktikas. Käesoleva uuringu tulemustest lähtuvalt püsib mõne noortevaldkonna teema puhul **jätakuvalt vajadus kaasata enam praktikuid, kes on koolitatava teema osas oma valdkonna eksperdid ning oskavad tuua elulisi näiteid teoreetiliste teadmiste kasutamisest praktikas**. Sellegipoolest on valdav enamus uuringus osalenud noorsootõtajatest rahul koolituste sisuga, mida kinnitavad ka tagasiside ankeetide vastused ja koolitajate kokkuvõtted.

Enamus uuringus osalenud noorsootõtajatest soovitasid koolitusi oma kolleegidele, kuid siiski leidis ka mõni üksik, kes koolitusega rahule ei jäänud. Põhjuseks näid nad välja, et nad ei näinud loodetud kvaliteedi tõusu ja suhtlemist koolituse järel. Kui koolituse sees oli juttu edasisest koostööst, siis **pärast koolitust puudus motivaator, mis paneks osalejaid edasist koostööd tegema**. Seega on nende koolituste puhul, mille eesmärk on osalejate jätkuv koostöö, soovitus **leida suunavaid tegevusi koolituse järgselt, mis soodustaks kontakti hoidmist osalejate vahel ka pärast koolituste lõppu**.

Intervjuueritud osapoolte seas oli vastakaid arvamusi toimunud koolituste korraldusliku poole kohta. Kuigi koolitajate sõnul toetasid **koolitused muuhulgas ka oma asukohaga** võrgustikutöö tihenemist, siis osalejate arvamused selles osas varieerusid. Näiteks koostööle suunatud koolituse läbiviija väitis, et tema eelistab kohti, mis toetavad koolituse eesmärki: koolitus toimub linnast eemal koos ööbimisega, nii et inimesed veedavad palju aega koos ja see loob eeldused, et hiljem õnnestub koostöö osalejate vahel paremini. Osalejate seas leidub aga neid, kes ei soovi, et koolituse toimumiskohta jõudmine võtaks liiga kaua aega. Seega soovitatakse edasiste koolituste planeerimisel mõned moodulid, kus vahetu kokkupuude pole nii oluline, korraldada e-õppena. Ka koolitusvajaduste uuringus on varasemalt välja toodud, et e-õpe on alakasutatud koolitusvorm, mistõttu võiks edaspidiste koolituste planeerimisel e-õppe võimalusi rohkem kasutada. Kokkuvõttes jäid koolitustel osalejad siiski rahule koolituste korraldusliku poolega ning tagasiside ankeetides välja toodud erinevused või kriitika võib tuleneda osalejate enda erisugustest ootustest koolitustele.

Käesoleva uuringu raames intervjuueritud noortevaldkonna esindusühingute esindajad ja koolitajad on ühisel arvamusel, et **noorsootõtajate ettevalmistuses ja nende nägemuses oma rollist on suuri erinevusi**. Noorsootõtaja rolli osas on selgust toonud noorsootõtaja **kutsealase teadlikkuse kasv, mida on mõjutanud ka täienduskoolitused**.

Nii mõned koolitajad kui ka koolitustel osalejad näevad vajadust **noorsootöö baastaseme koolituse ja projektijuhtimise koolituste järele**. See on tingitud töötajate voolavusest ja asjaolust, et paljudel töötajatel puudub noorsootööks erialane ettevalmistus. Nimelt on uuringus osalejate sõnul noorsootõtaja ametikoht tihti justkui hüppelauaks, kuhu asutakse tööle pärast (kõrg)kooli lõpetamist ja aasta-paari pärast liigutakse edasi. Sama selgus ka noorsootõtajate koolitusvajaduste uuringust, kus mitmed osalejad tõid välja, et soovivad liikuda üldhariduskooli või erasektorisse seonduvale alale, kuna seal tehtavat väärtustatakse rohkem ja palgad on kõrgemad. Seetõttu on alati alustavaid noorsootõtajaid, kellele kulub ära just baasteadmisi tutvustav koolitus. Seejuures leiavad koolitustel osalejad, et koolitusele ei peaks minema päris alustav noorsootõtaja, vaid selline, kellel on vähemalt pool aastat kogemust valdkonnas töötamisest ja kes oskab saadud teadmisi konteksti panna. Samas leitakse, et ka kogenud ja pikema staažiga noorsootõtajad vajavad jätkuvalt koolitusi, et omandatud oskuseid meelde tuletada ja vajadusel täiendada ennast valdkondades, kus nad juba on pädevad. Edasiste koolituste planeerimisel tuleks arvestada sellega, et valdkonnas töötab nii erineva erialase teadmise, staaži kui ka oskustega spetsialiste. Koolituste planeerimisel peab tähelepanu pöörama ka kutsestandardis toodule, et paremini ette valmistada noorsootõtajaid kutse taotlemisel, mis omakorda aitaks täita Noortevaldkonna programmi eesmärki.

Uuringu tulemustest selgus, et nii noortevaldkonna esindusühingu esindajad, koolitajad kui ka koolitustel osalejad on arvamusel, et noortevaldkonna organisatsioonid toetavad **noorsootõtajate professionaalset arengut**. Enamik koolitustel osalenutest peab oma juhte väga toetavaks ja **juhid pakuvad ise võimalust erinevatel koolitustel osalemiseks, suunates noorsootõtajaid huvipakkuvatele koolitustele ning tunnustades tehtud töö eest**. Koolitusel osalejad jagavad koolitustel omandatud teadmisi oma kolleegidega **peamiselt personaalsete vestlustena ja sisekoolituste või koosolekute ühe päevakava**

punktina. Uuringu tulemustest selgus, et nii noortevaldkonna esindusühingute esindajate, koolitajate kui ka koolitustel osalejate sõnul on **noorsootõtajad hakanud koolitustel saadud teadmisi oma igapäevatöös rakendama.** Oluline on veel märkida, et 22% tagasisideankeedile vastanutest peab oma **organisatsioonis toimunud muudatuste põhjuseks koolitusi.** Seega võib tulemustest järeldada, et NKA koolitusprogrammil on olnud **oluline roll noortevaldkonna organisatsioonides toimunud muudatustes.** Tulemused lähevad kokku noorsootõtajate koolitusvajaduste uuringuga, kus leiti, et tööandjad üldiselt soodustavad täiendusõppes osalemist ja parimate kogemuste ning teadmiste jagamist.³⁸

Nii noortevaldkonna esindusühingute esindajad kui ka koolitajad on ühel arvamusel, et tuleb jätkata **süsteemsete ja mõtestatud koolitustega,** mis arvestavad **noorsootõtajate tegelikku koolitusvajadust** ning võtavad **arvesse praktikute ning valdkonnas tegutsevate spetsialistide tagasisidet.** Lisaks toodi välja, et **koolitusi ei pea olema palju, aga need peaksid olema läbimõeldud ja hea sisuga.** Hetkel on olukord, kus koolitusi on ehk isegi liiga palju, mistõttu ei suuda noorsootõtajad endale sobilikku koolitust valida või põhitoõ kõrvalt osalemiseks aega leida. Suutmatust sobilikke koolitusi valida võib olla teisest küljest tingitud ka sellest, et **noorsootõtajate seas on vajakajäämisi enesehindamise oskuses,** mistõttu ei suuda noorsootõtajad ilma täiendava tagasisideta kolmandatelt osapooltelt ise otsustada, milliseid koolitusi neil vaja oleks. Varasemalt on koolitusvajaduste uuringus leitud, et kuigi noorsootõtajate seas on enim kasutatavateks enesetäiendamise vormideks oma kogemusest õppimine, on noorsootõtajate enesehindamises siiski vajakajäämisi, mistõttu ei arendata ennast teadlikult ja süsteemset. Seega on noortevaldkonnas tegutsevate eri osapoolte tagasiside arvestamine uute koolituste planeerimisel olulise tähtsusega.

Piirkondliku koostöö osas on **NKA koolitused aidanud osalejatel luua uusi kontakte** ning seeläbi teha esimesi samme võrgustiku kujundamiseks. Samuti on koolituste käigus tõusnud osalejate teadlikkus koostöö olulisusest, suurenenud on koostöövalmidus ja -tahe. Paraku leitakse, et tihti jääb koostöö soiku, kui pole eraldi inimest, kelle ülesanne on koostööd juhtida. Seega tasuks koolituste raames mõelda **jätkutegevustele, mis aitaksid tekkinud sidet ka pärast koolituse lõppu hoida.** Siiski toodi välja ka positiivseid näiteid, kuidas koolituste käigus on jõutud reaalse koostöö tegemiseni, mille tulemusel nt **ühes vallas avati uus noortekeskus.**

Nii koolitajad kui ka osalejad peavad valdavalt koolitusi **sisu poolest headeks.** Leitakse, et neil (eriti pikaajalistel arenguprogrammidel) on kindlasti olnud mõju Eesti noorsootöövõldekonna arengule. NKA koolituste mõjuks on olnud **noorsootõtajate erialaste pädevuste arendamine, kontaktvõrgustiku tekkimine** ja teadlikkuse kasv sellest, **mis on noorsootöö ja noorsootõtaja roll ühiskonnas.** Tänu sellele, et koolitustesse on kaasatud mitte ainult noorsootõtajad, vaid ka noorsootöö korraldajad ja n-ö otsustajad (ametnikud, kes igapäevaselt noorsootööga kokku ei puutu, aga mingis otsustusprotsessis vastutavad selle eest), on see mõistmine levinud laiemalt. Pikemas perspektiivis aitab see **leida noorsootöö siduspunkte teiste valdkondadega** (nt tasemeharidus, lastekaitse, avaliku ruumi planeerimine jne). Ühe olulise mõjuna on koolituste tulemusel kujunenud süsteemne ja mõtestatud lähenemine noorsootööl: laieneb inimeste ring, kes mõistavad, et nad on osa ühisest võrgustikust, mille keskmes on noor. See soodustab noortest lähtuva ja lõimitud noortepoliitika elluviimist.

Uuringust selgus, et **koolitajad ja noortevaldkonna esindusühingute juhid hindavad NKA koolituste mõju isegi kõrgemalt kui koolitustel osalejad.** Ilmselt oskavad nemad näha laiemat pilti ega piirdu vaid mõne üksiku koolituse mõjude hindamisega.

Valdavalt leiavad analüüsi kaasatud osapooled, et noorsootöövõldekonda on mõjutanud nii NKA koolitused kui ka muud välised tegurid. Väliste teguritena nimetatakse poliitilisi suundi, planeerimisperioode, riiklikke otsuseid jne. Samuti rõhutatakse haldusreformi mõju, mis nii mõneski piirkonnas, kus enne tehti heal tasemel noorsootööd, sundis tegevusega jälle nullist alustama.

Uuringus osalejad leiavad, et üldiselt on NKA koolitused olnud kooskõlas ühiskonnas aset leidnud muutustega, nt võttes arvesse üha suurenevat vajadust digitaalsete lahenduste kasutamise järele

³⁸ Balti Uuringute Instituut, Noorsootõtajate koolitusvajaduste uuring (M. Käger, K. Kivistik, M. Tatar). 2017, <link>

noorsootöös. Ühe üldise ja ka noortevaldkonda iseloomustava arengusuunana nimetati korduvalt valikute paljusust, mis paneb noorsootöö konkureerima paljude teiste noore tähelepanu köitvate tegevustega. Üldiselt leiavad uuringu käigus küsitletud osapooled, et koolituste planeerimisel on võetud nende arvamusi kuulda. Nii koolitajad kui esindusühingute esindajad tunnetavad, et koolituste planeerimisel **arvestatakse nende ettepanekutega**. Positiivsena tuuakse välja SANA **avatud suhtlust ja arutelu teiste valdkonnas tegutsevate osapooltega**. Esindusühingute esindajad ja koolitajad on ühel meelel, et noortevaldkonna süstemaatilises arengus on NKA koolitustel olnud **hindamatu väärtus, mis on tõstnud kogu valdkonna üldist oskuste ja noorsootöös vajalike pädevuste taset**.

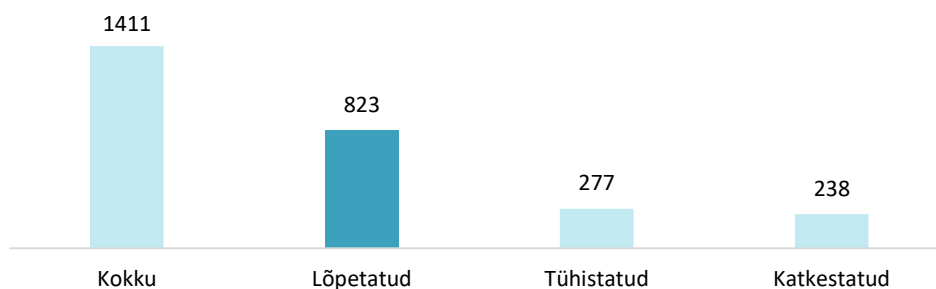
10. LISAD

10.1. SANA NKA KOOLITUSTELE TAGASISIDE ANDJAD TÄIENDKOOLITUSTE INFOSÜSTEEMIS

Alates 2018. aastast kogub SANA ESF koolitusprogrammi „Noorsootöötajate koolituste arendamine“ tagasisidet täiendkoolituste infosüsteemis Juhan. 2008. a algusest kuni 24. oktoobrini 2019. aastal toimus kokku 59 koolitust, kus osales 1061 inimest. Vahetult koolituste järgselt andis tagasisidet 524 koolitusel osalejat (49,4% kõigist koolitusel osalenutest) ning korduva tagasisideankeedi, mis saadeti osalejatele automaatselt 6 kuu möödumisel, täitis 147 osalejat (14% kõigist osalejatest). Vahetult pärast koolituse anti tagasisidet kokku 37-le koolitusele ehk keskmiselt andis ühele koolitusele tagasisidet 14 inimest. Korduvat tagasisidet anti kokku 20 koolitusele ehk keskmiselt andis ühele koolitusele korduvat tagasisidet 7 inimest.

Koolitustele registreeris kokku 1411 inimest ja koolitustel osales kokku 75% registreerunudest, kuid koolitused lõpetas 58,3% kõigist registreerunudest (vt Joonis 2). Toimunud koolitused olid erineva pikkusega, kusjuures kõige pikem koolitus oli 13päevane. Keskmiselt olid koolitused kahepäevased. Ühepäevased koolitused moodustasid kolmandiku kõikidest koolitustest.

JOONIS 2. KOOLITUSTELE REGISTREERUNUD STAATUSE LÕIKES



Allikas: SANA

Koolitustele registreerijad jäid peamiselt **vanuseklassi 25–54** ning 1411 koolitusele **registreerunud 91,1% olid naissoost**. Nende peamised tööandjad olid **põhikool või gümnaasium, huvikool, ülikool või muu asutus**. Vastusevariant „muu“ puhul olid kõige sagedasemad vastused avatud noortekeskus, huvikeskus, vallavalitsus, vabaaja keskus või noorteklubi.

10.2. PERSONAALINTERVJUU KAVAD

PERSONAALINTERVJUUD KOOLITAJATEGA

Eesmärk on saada **tagasiside ja lahti mõtestada** koolitajate seisukohast lähtuvalt, milline on olnud koolitustel osalemise mõju osalejatele endale, nende organisatsioonidele laiemalt ja organisatsioonidevahelisele koostööle.

Küsimused

Sissejuhatus ja intervjuu eesmärgi tutvustamine

Sissejuhatav küsimus: Kui palju olete noorsootöö valdkonna inimestega oma koolituste käigus töötanud? Täpsustage palun, millise kitsama valdkonna töötajatega (noortekeskuse töötajad, huvikooli õpetajad, huviringi juhendajad)?

Kvaliteetne noorsootöö

1. Varasemates uuringutes on korduvalt välja toodud vajadust tõsta noorsootöö kvaliteeti. Milles seisneb teie arvates kvaliteetne noorsootöö? Kas ja kuidas seda saaks mõõta, hinnata? Kas on erisusi erinevate valdkonnasiseste gruppide vahel?

Noorsootõtaja roll ja pädevused

2. Kuidas hindate koolitustele tulijate ettevalmistust noorsootööks? Milline on nende arusaam noorsootõtaja rollist? Kas see on aastate jooksul muutunud?
3. Kas ja kuidas erinevad ootused koolitusele valdkonna sees (nt noorsootöö spetsialistide, huvihariduse ja avatud noortekeskuste töötajate ootused)?
4. Noorsootõtaja kutsestandardi kohaselt koosneb 4. taseme noorsootõtaja töö järgmistest osadest: noorsootöö korraldamine, suhtlemine avalikkusega ja koostöö, turvalise keskkonna tagamine, professionaalne enesearendamine. Millises osas on teie arvates noorsootõtajatel kõige parem ettevalmistus ja teadmised ning kus on kõige enam arenguruumi? Kas see on aastate jooksul muutunud?
5. Varasemate uuringute põhjal saab öelda, et noorsootõtajad ise on kriitilised oma eneseanalüüsi oskuse osas. Kui palju teie hinnangul noorsootõtajad enesehindamisega tegelevad ja kui hästi nad enesearengu planeerimisega toime tulevad?
6. Kutsestandardi järgi on üheks suhteliselt oluliseks kohaks noorsootöös mitteformaalse õppe toetamine ja tulemuste mõtestamine. Kuidas koolitustel osalenud noorsootõtajad teie hinnangul selle teemaga toime tulevad?

Konkreetne koolitus ja selle mõju

7. Milliseid pädevusi teie poolt läbiviidud koolitus osalejatel arendas? Mis oli eesmärk ja kas see sai täidetud? Kui eesmärki oli keeruline saavutada, siis mis põhjustel?
8. Kas koolituse jooksul tekkis mingeid lisateemasid ja kas te võtsite neid arvesse, ja seda ka järgenvatel koolitustel (või järgmistel aastatel sama koolituse raames) arvesse?
9. Kas koolitusprogrammi koostamisel arvestasite eelmistelt koolitustelt saadud tagasisidega? Mis osas oli vaja muudatusi teha?
10. Kas te teate või oskate välja tuua, kui palju koolitusel osalejad õpitut oma töös rakendavad? Kas on paranenud nende oskused tegeleda oma töö analüüsiga ja arengu juhtimisega?
11. Kuivõrd panustas konkreetne koolitus teie hinnangul võrgustikutöösse ja piirkondlikku koostöösse?

Piirkondlik koostöö

12. Kas te oskate tuua näiteid, kuidas on SANA ESF koolitustegevuste tulemusena suurenenud koostöö ühe või erinevate piirkondade noorsootõtajate ja/või noorsootöö organisatsioonide vahel (nt kas korraldatakse (traditsioonilisi) ühiseid sündmusi, tähistatakse tähtpäevi, korraldatakse väljasõite või laagreid)?

Koolituste laiem mõju

13. Millised on teie arvates olulisemad muutused noortevaldkonnas? Kas te näete, et SANA poolt ellu viidud ESF programmi "Noorsootõtajate koolituste arendamine" koolitused on nende muutustega seotud (annavad noorsootõtajatele vajalikke teadmisi/oskusi, et muutustega toime tulla)?

14. Kui suur mõju on olnud SANA koolitusprogrammil või konkreetsel koolitusel noorsootöö valdkonna arengule laiemalt? Kas saab öelda, et noorsootõtajate erialane teadlikkus on tänu SANA poolt elluviidavale ESF programmi koolitustele oluliselt kasvanud või on valdkonna areng tingitud pigem muudest teguritest?

15. Kas te olete kursis, mida teevad noorsootöö organisatsioonid noorsootõtajate professionaalseks arenguks? Kas see on piisav ja mida tasuks muuta? Kuidas koolitused selles osas kaasa on aidanud?

16. Intervjuu alguses rääkisime kvaliteetsest noorsootööst. Kui te saaksite teha ükskõik mida, et noorsootöö kvaliteeti tõsta, siis mida te teeksite? Mida muudaksite koolitusprogrammi juures?

17. Kas on veel midagi olulist, millest me ei rääkinud, aga mida te kindlasti sooviksite veel välja tuua?

18. Üks ESF NKA oluline oodatav tulemus peaks ka intervjuudes käsitlust leidma, täpsemalt: noorsootöö asutustes ja ühingutes toetatakse noorsootõtajate professionaalset arengut. Peaks uurima, millist mõju nähakse koolitustegevustes sellele aspektile/eesmärgile.

PERSONAALINTERVJUUD NOORTEORGANISATSIOONIDE JUHTIDEGA

Eesmärk on saada ülevaade noorteorganisatsioonide juhtide nägemusest, kuidas on koolitustel osalemine mõjutanud noorsootõtajaid, nende organisatsiooni ja noorsootöö kvaliteeti Eestis laiemalt.

Küsimused

Sissejuhatus ja intervjuu eesmärgi tutvustamine

Sissejuhatav küsimus: Kui pikalt olete noorsootöö valdkonnaga kokku puutunud?

Kvaliteetne noorsootöö

1. Varasemates uuringutes on korduvalt välja toodud vajadust tõsta noorsootöö kvaliteeti. Milles seisneb teie arvates kvaliteetne noorsootöö? Kas ja kuidas seda saaks mõõta, hinnata?

Noorsootõtaja roll ja oskused

2. Kuidas hindate tänaste noorsootõtajate ettevalmistust oma tööks? Milline on nende arusaam noorsootõtaja rollist? Kas see on aastate jooksul muutunud?
3. Noorsootõtaja kutsestandardi kohaselt koosneb 4. taseme noorsootõtaja töö järgmistest osadest: noorsootöö korraldamine, suhtlemine avalikkusega ja koostöö, turvalise keskkonna tagamine, professionaalne enesearendamine. Millises osas on teie arvates noorsootõtajatel kõige parem ettevalmistus ja teadmised ning kus on kõige enam arenguruumi? Kas see on aastate jooksul muutunud?
4. *Varasemate uuringute põhjal saab öelda, et noorsootõtajad ise on kriitilised oma eneseanalüüsi oskuse osas. Kui palju teie hinnangul noorsootõtajad enesehindamisega tegelevad ja kui hästi nad enesearengu planeerimisega toime tulevad?*
5. *Kutsestandardi järgi on üheks suhteliselt oluliseks kohaks noorsootöös mitteformaalse õppe toetamine ja tulemuste mõtestamine. Kuidas koolitustel osalenud noorsootõtajad teie hinnangul selle teemaga toime tulevad?*

NKA koolitused ja nende mõju

6. Kui oluliseks peate NKA koolitusi noortevaldkonna töötajate pädevuste arendamisel (nii erialased pädevused kui ka isiklik areng)? Kui nt ühest organisatsioonist üks inimene käib koolitustel ja teine mitte, kas nende pädevustes/suhtumises on märgata vahet?
7. Kas te teate, kui palju koolitusel osalejad õpitut oma töös rakendavad? Kas on paranenud nende oskused tegeleda oma töö analüüsiga ja arengu juhtimisega?

Noorsootööorganisatsioonide ja piirkondlik koostöö

8. Kas te oskate tuua näiteid, kuidas on koolitustegevuste tulemusena suurenenud koostöö ühe piirkonna noorsootõtajate ja/või noorsootöö organisatsioonide vahel? Mis on olnud koostöö tulemuseks?
9. Kuidas noorsootöö organisatsioonides toetatakse noorsootõtajate professionaalset arengut (kes sellega tegeleb, kuidas, kui planeeritult ja sihipäraselt)?

Koolituste laiem mõju

10. Millised on teie arvates olulisemad muutused noortevaldkonnas? Kas te näete, et NKA raames toimunud koolitused on nende muutustega seotud (annavad noorsootõtajatele vajalikke teadmisi/oskusi, et muutustega toime tulla)?
11. Kui suur mõju on olnud koolitusprogrammil noorsootöö valdkonna arengule laiemalt? Kas saab öelda, et noorsootõtajate erialane teadlikkus on tänu NKA koolitustele oluliselt kasvanud või on valdkonna areng tingitud pigem muudest teguritest?

- 12.** Intervjuu alguses rääkisime kvaliteetsest noorsootööst. Kui te saaksite teha ükskõik mida, et noorsootöö kvaliteeti tõsta, siis mida te teeksite (sh koolitusprogrammi juures)?
- 13.** Kas on veel midagi olulist, millest me ei rääkinud, aga mida te kindlasti sooviksite välja tuua?

10.3. FOOKUSGRUPI KAVA

FOOKUSGRUPIINTERVJUUD KOOLITUSTEL OSALEJATEGA

Eesmärk on saada **tagasiside ja lahti mõtestada** koolitustel osalejate seisukohast lähtuvalt, milline on olnud koolitustel osalemise mõju osalejatele endale, nende organisatsioonile laiemalt ja organisatsioonide-vahelisele koostööle.

Küsimused

Sissejuhatus ja intervjuu eesmärgi tutvustamine; osalejate tutvusturing (sh töökoht ja amet)

Sissejuhatav küsimus: millistel SANA ESF koolitustel olete käinud? Kui neid meenutate, mis on esimene asi, mis meelde tuleb?

Koolituste mõju erialastele pädevustele ja isiklikule arengule ning õpitu rakendamine

1. Miks te koolitus(t)el osalesite – kas omal initsiatiivil (st soovisite ise mingeid pädevusi arendada), tööandja soovitusel vms?
2. Koolituste üldisem eesmärk on see, et tõsta noorsootöö kvaliteeti. Milles seisneb teie arvates kvaliteetne noorsootöö? Kas ja kuidas seda saaks mõõta, hinnata?
3. Milline on teie hinnang neile koolitustele, millest te osa võtsite:
 - Kas need vastasid teie ootustele?
 - Kas need olid piisavad (st saite konkreetse teema kohta piisavalt teadmisi) ja kasulikud (st kasutate saadud teadmisi oma igapäevatoös)?
 - Kas soovitaksite neid oma kolleegidele?
 - Kuidas hindaksite koolitajaid: kas nad olid teie meelest professionaalsed, andsid oma teemat hästi edasi ning kohandasid (vajadusel) koolitust vastavalt osalejate vajadustele?
4. Kuidas te üldiselt hindate oma ettevalmistust noorsootöö tegemiseks? Kas koolitus(t)el osalemine on seda hinnangut kuidagi muutnud? Kas teil oleks vaja veel mingeid teadmisi, juhiseid või mingit muud tuge, et tunneksite oma töös kindlamalt?

Professionaalse arengu toetamine

5. Kuidas teie tööandja teie professionaalset arengut toetab? Kui te kuulute mõnda noorsootöö organisatsiooni, siis kas ja kuidas see teie professionaalset arengut toetab? On see muutunud pärast NKA koolitustel osalemist?

Piirkondlik koostöö

6. Kas teie kogemusel on tänu SANA ESF koolitustegevustele tihenunud koostöö ja teadmiste vahetus ühe või erinevate piirkondade noorsootõtajate ja/või noorsootöö organisatsioonide vahel (nt korraldatakse (traditsioonilisi) ühiseid üritusi, väljasõite, laagreid; tähistatakse tähtpäevi või tehakse koos siseriiklike või rahvusvahelisi (noorte) projekte jne)?

Kas peale koolitust toimub koostöö, info ja teadmiste vahetus koolitusel osalenud teiste (piirkonna) noorsootöö organisatsioonidega?

Koolituste laiem mõju ja üldised küsimused

7. Kas saab öelda, et noorsootõtajate erialane teadlikkus on tänu SANA koolitustele oluliselt kasvanud või on valdkonna areng tingitud pigem muudest teguritest?
8. Kas teie töökohas (piirkonnas) on mingeid barjääre, mis takistavad teil oma töö tegemist nii nagu te tahaksite?

- 9.** Mida te teate noorsootõtaja kutsestandardist? Kas olete pidanud vajalikuks kutset taotleda? Kas näete, et see annab teile mingeid eeliseid?
- 10.** Kas on veel midagi olulist, millest me ei rääkinud, aga mida te kindlasti sooviksite veel välja tuua?