

# Euroopa koolitusstrateegia

## Rahvusvaheliselt töötava noorsootöötaja kompetentsimudel



<b>1. osa. Taustaks</b> .....	<b>2</b>
1.1 Kavatsused ja sihtrühmad .....	2
1.2 Mõni sõna kompetentside kohta.....	3
1.3 Kompetentsimudeli neli mõõdet .....	4
<b>2. osa. Laiem kontekst</b> .....	<b>6</b>
2.1 Euroopa ja rahvusvaheline mõõde .....	6
2.2 Kes on noorsootöötaja? .....	6
2.3 Keda mõeldakse „noorte“ all? .....	7
2.4 Kindlale kontekstile kohandamine .....	8
2.5 Mitteformaalse õppe põhimõtted .....	8
2.6 „Maagiline mõõde“ .....	8
<b>3. osa. Noorsootöötaja kompetensid</b> .....	<b>10</b>
<b>4. osa. Kvaliteedi tagamise meetmete väljatöötamine</b> .....	<b>26</b>
<b>5. osa. Mõisted</b> .....	<b>28</b>
<b>6. osa. Viitedokumendid</b> .....	<b>34</b>

**Rahvusvaheliselt töötava noorsootöötaja kompetentsimudel** on koostatud [Euroopa koolitusstrateegia \(EKS\) raames noortevaldkonnas](#). EKS aitab parandada noorte tugisüsteemide kvaliteeti ja arendada noorteorganisatsioonide suutlikkust. Lisateave: [www.salto-youth.net/trainingstrategy/](http://www.salto-youth.net/trainingstrategy/).

## 1. osa. Taustaks

---

Teatud võtmekompetentside arendamine on muutunud noorsootöötajate rahvusvahelises töös aina olulisemaks, mistõttu on see arengusuund kerkinud ka Euroopa institutsioonide päevakorda. Mitteformaalse õppe, koolituse ja hariduse pakkujad ning Erasmus+ noorteprogramm Euroopa Noored pööravad samuti nendele kompetentsidele rohkem tähelepanu. Oleme veendunud, et noorsootöötaja kompetentside täpsem määratlemine ja kirjeldamine aitab parandada noorsootöötajate mainet ja tunnustamist ühiskonnas. Ühtlasi oleme koostanud strateegiad, vahendid ja õppematerjalid, mis aitavad oskusi tõhusamalt arendada.

Meie lähenemine ühendab noorte- ja hariduspoliitika Erasmus+ noorteprogrammi Euroopa Noored eesmärkidega ja vastupidi. Kompetentsimudel lisab Euroopa noorsootööl rahvusvahelise mõõtme. Lisaks aitab see määratleda kvaliteedikriteeriume ja indikaatoreid (noorsootöös kasutamiseks ja noorsootöö hindamiseks), nagu on välja toodud komisjoni järeldustes noorsootöö kvaliteedi kohta (2010) ning Euroopa noorsootöö teise konventsiooni lõppdeklaratsioonis: „[...] *vaja on riiklikele kontekstidele vastavat noorsootöö kvaliteedistandardite põhiraamistikku, sealhulgas noorsootöötajate kompetentsimudeleid ning eelneva kogemuse ja õppimise tunnustamise süsteeme* [...]”

Oleme lähenenud **rahvusvaheliselt töötava noorsootöötaja kompetentsimudeli** koostamisele kahel viisil:

- a) koondasime olemasolevad dokumendid, mis puudutavad õpirännet ja rahvusvahelistesse õpirände projektidesse kaasatud noorsootöötajate kompetentse.
- b) analüüsisime rahvusvahelise noorsootöö olemasolevat praktikat, tuginedes professionaalsetele kogemustele ja aruannetele.

### 1.1 Kavatsused ja sihtrühmad

#### 1.1.1 Miks kompetentsimudel koostati?

**Rahvusvaheliselt töötava noorsootöötaja kompetentsimudel** arvestab sellega, et noorsootöö muutub sarnaselt noorte eluviisiga üha üleeuroopalikumaks ja rahvusvahelisemaks. Kompetentsimudel kajastab neid noorsootöö suundumusi konkreetselt. Selles keskendutakse näiteks rahvusvahelises meeskonnas töötamisele ning rahvusvahelistes õpirände projektides osalevate noorte toetamisele.

Lisaks sellele peaks kompetentsimudel pakkuma inspiratsiooni noorsootöötajate koolitajatele. See aitab neil selgitada välja, milliste kompetentsidega tuleb koolituste

õppekavade koostamisel arvestada. Erasmus+ noorteprogrammi Euroopa Noored raames toimib kompetentsimudel viitedokumendina riiklikele agentuuridele ja Erasmus+ programmi toetusesaajatele, kes pakuvad noorsootõtajate koolitusi.

Kompetentsimudel võimaldab ka noorsootõtajail endil oma kompetentse analüüsida, mis omakorda aitab neil määrata kindlaks valdkonnad, milles nad vajavad täiendavat väljaõpet.

Samuti aitab käesolev kompetentsimudel institutsioonilistel huvirühmadel koostada noorsootõtajate ametikirjeldusi ja soodustab selle ameti tunnustamist ühiskonnas.

Oluline on meeles pidada, et kompetentsimudel on vahend, mida katsetada ja mille üle arutleda. Kohandage seda julgelt oma vajadustele, kontekstile ja sihtrühmadele, sest noorsootõõ reaalsused võivad olla erinevad.

### 1.1.2 Kellele on kompetentsimudel mõeldud?

**Rahvusvaheliselt töötava noorsootõtaja kompetentsimudel** on kasulik

- noorsootõtajatele, kes on seotud rahvusvaheliste õpirände projektidega;
- hariduspersonalile ja koolitajatele, kes korraldavad rahvusvahelisi õpirände projekte;
- organisatsioonidele ja institutsioonidele, mis töötavad välja noorsootõtajate koolitusstrateegiaid.

Kui teil on juba mõningane noorsootõõ kogemus Euroopa ja kohalikul tasandil, siis suudate tõenäoliselt ka selle kompetentsimudeliga suhestuda. Sellises keskkonnas töötamiseks peate mõistma õppeprotsesse, noorsootõõ mehhanisme ja sotsiaalpoliitilisi ning sotsiaalmajanduslikke kontekste, kus noorsootõõd tehakse. Kompetentsimudel on mõeldud täienduseks olemasolevale noorsootõõalasele haridusele, väljaõppele ja ressurssidele. Sellega ei püüta määratleda noorsootõtajate minimaalset või maksimaalset sooritustaset.

## 1.2 Mõni sõna kompetentside kohta

Kompetentsimudel keskendub kompetentsidele, mis on vajalikud õpirände projektide ettevalmistamiseks, elluviimiseks ja hindamiseks. Seda ei tohi pidada kohustuslike kompetentside loendiks. Ent samas sisaldab see mitmeid soovituslikke kompetentse ja käitumismudeleid, mis peegeldavad üldisi eluterveid hoiakuid. See on alusmudel ega ole seega ammendav, st siia ei ole lisatud teemasid nagu digitaalsed kompetentsid, sotsiaalmeedia kasutamise oskus ja keskkonnaalased kompetentsid.

**Rahvusvaheliselt töötava noorsootöötaja kompetentsimudel** on vahend, toetamaks haridusliku mõõtmega noorsootöötegevusi. Mudel ei ole lõplik, vaid pigem dünaamiline raamistik, mida arendatakse pidevalt edasi.

### 1.3 Kompetentsimudeli neli mõõdet

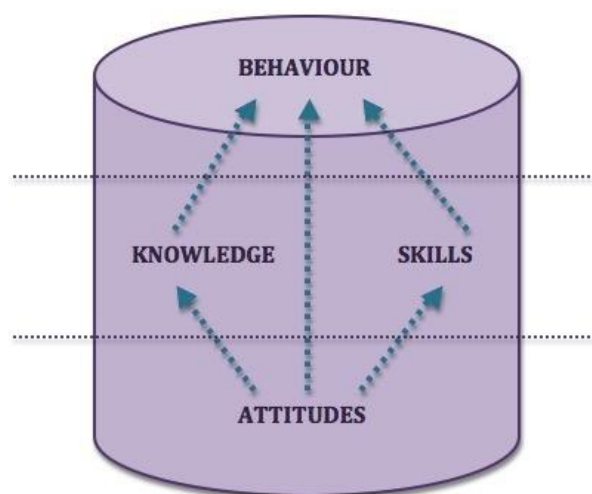
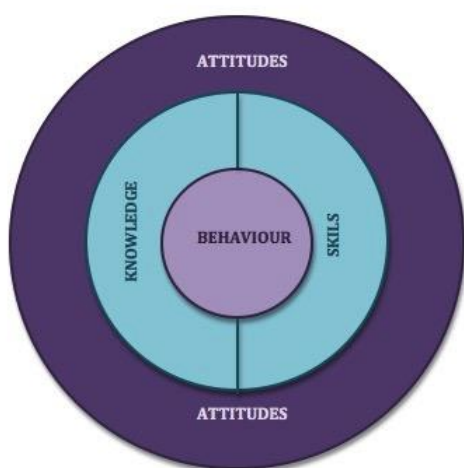
Kompetentsimudelis keskendutakse neljale mõõtmele: *hoiakud, teadmised, oskused ja käitumine*.

- *Hoiakud* (noorsootöötaja valmidus) on kompetentside arendamise eeldus ja alus, mis viivad
- *teadmiseni* (mis saavutatakse kogemuse, kirjanduse, interneti jms abil) ja
- *oskusteni* (võime ülesandega toime tulla, rakendada teadmisi ja muuta hoiakud tegudeks), mis omakorda viib
- *asjakohase ja kontekstile vastava käitumiseni*.

Seega hõlmab käitumine hoiakuid [ja tegevusi], teadmisi ja oskusi. Käitumise põhjal saame hinnata noorsootöötaja kompetentsitaset ja seda, kas see on tema töö tegemiseks piisav. Lühidalt: *käitumine peegeldab noorsootöötaja põhihoiakuid*.

Võite vabalt kasutada lähtepunktina käitumist, indikaatorite ja töövahendite väljatöötamiseks ning siduda need kompetentsimudeliga.

Kujutlege kompetentsi raamistikku püramiidi või silindrina, kuid mitte mingil juhul millegi lineaarsena. Kompetentsid on dünaamilised ja kõik nende elemendid on omavahel seotud ning üksteisest sõltuvad. See võiks näha välja umbes selline:



ATTITUDES	HOIAKUD
KNOWLEDGE	TEADMISED
BEHAVIOUR	KÄITUMINE

SKILLS	OSKUSED
ATTITUDES	HOIAKUD
BEHAVIOUR	KÄITUMINE
KNOWLEDGE	TEADMISED
SKILLS	OSKUSED
ATTITUDES	HOIAKUD

Kompetentside all nimetatud erinevad elemendid (vastavalt hoiakute, teadmiste, oskuste ja käitumise all) ei ole hierarhilises suhtes. Esimesena nimetatud elemendid ei ole tähtsamad kui viimasena nimetatud.

## 2. osa. Laiem kontekst

---

### 2.1 Euroopa ja rahvusvaheline mõõde

**Rahvusvaheliselt töötava noorsootöötaja kompetentsimudel** töötati välja Euroopa noortepoliitika ja -programmide raames. Kompetentsimudel viitab nende tegevusalade rahvusvahelisele mõõtmele ja õpirände projektide omavahelisele koostoimele.

Keeruline oli otsustada, millistele aspektidele tuleks kompetentsimudelis keskenduda, eriti arvestades selle rahvusvahelist mõõdet. Näiteks kas *kultuuridevaheline õppimine* peaks olema eraldi kompetents või peaks see moodustama lahutamatu osa kõikidest kompetentsidest. Samuti toob rahvusvaheline noorsootöö rahvusvahelise mõõtme vaikumisi kõigisse kompetentsidesse.

Meie mudelis iseloomustab rahvusvahelist noorsootööd järgnev.

- Töötatakse koos rahvusvaheliste kolleegidega (sageli räägitakse võõrkeelt *lingua francana*)
- väärtustele suunatud kontekstis (näiteks Euroopa programmid edendavad osalemist, kaasamist, demokraatiat, inimõigusi jms)
- peamiselt elukeskkonnas, kuna koos elamine ja töötamine 24 tundi ööpäevas mõjutab mitteformaalseid ja informaalset protsesse.
- ja laiemat (Euroopa või ülemaailmset) poliitilist konteksti arvesse võttes.

### 2.2 Kes on noorsootöötaja?

Noorsootöötaja haridus ja väljaõpe on Euroopas riigiti erinev. Mõnes riigis on olemas noorsootöö õppeprogrammid, teistes mitte. Mõnes riigis tunnustatakse noorsootööd erialana, kuid teistes mitte. Mõnes riigis viivad noorsootööd läbi peamiselt vabatahtlikud, teistes riikides aga tasustatud personal. Mõnel riigil on pikem noorteorganisatsioonide traditsioon kui teistel ning kasutusele on võetud erinevad põhimõtted ja meetodid.

Me arvestasime **rahvusvaheliselt töötava noorsootöötaja kompetentsimudeli koostamisel** kõigi nende erinevate reaalsuste ja väljakutsetega. Käesolev kompetentsimudel lähtub sellest, kuidas Otten/Fennes (2008) on kirjeldanud noorsootööle kui erialale pandud ootusi: [...] *arvestades Euroopa noorsootöö nõudmisi ja ootusi, nagu ülal kirjeldatud, tuleb kehtestada konkreetset erialased tingimused ning sõnastada nõuded, mida hariduspersonal peab täitma. Näiteks (erialane) teaduspõhine koolitus, mis tuleb seda tüüpi töös kasuks, ja asjakohane otsesuhtluse kogemus kohapeal; organisatsiooni töös osalemine või vähemalt selle struktuuriga liitumine;*

*teatud püsivus ja järjepidevus; rahanduslik ja sotsiaalne kindlustatus; koostööd soodustav diskursus; jne.“*

Meie sõnastasime veelgi täpsema definitsiooni: „Noorsootõtajad tegelevad noorte inimestega mitmesugustes mitteformaalse ja informaalse õppimise kontekstides, keskendudes tavaliselt oma noorte hoolealuste isiksusliku ja sotsiaalse arengu edendamisele individuaalse suhtlemise ning rühmategevuste abil. Ehkki noorsootõtajate peamine ülesanne võib olla noorte koolitamine/juhendamine, on väga tõenäoline, et nad kasutavad oma töös ka sotsiaalhariduslikku või sotsiaaltööle iseloomulikku lähenemist. Paljudel juhtudel need rollid ja funktsioonid kattuvad.“<sup>1</sup>

### 2.3 Keda mõeldakse „noorte“ all?

Ühinenud Rahvaste Organisatsioonil on ilmselt kõige paindlikum „noorte“ definitsioon: „NOORUST on kõige parem mõista kui üleminekut lapsepõlve sõltuvuse perioodist täiskasvanuea sõltumatuse perioodi. Seetõttu on „noored“ kategooriana muutlikum kui teised kindlaksmääratud vanuserühmad. Ometi on kõige lihtsam seda rühma defineerida just vanuse põhjal, seda eelkõige hariduse ja tööhõivega seotult, kuna „noorte“ puhul viidatakse sageli isikule, kes kuulub vanusevahemikku, mis jääb kohustusliku hariduse lõpetamise ja esimese töökoha leidmise vahele.“

Psühholoogilisest vaatenurgast peetakse noorteks isikuid vanuses 20–35 aastat, ent nooruse algus nihkub varasemaks, kui kaasame ka puberteediea. Erik Erikson (1959) eristab järgmisi psühhosotsiaalse arengu etappe: noore täiskasvanu iga (13–39 aastat), millele järgneb varane täiskasvanuiga (20–39 aastat), millele omakorda järgneb keskmine täiskasvanuiga (40–64 aastat). Daniel Levinson (1978) ja Rhona Rapoport (1980) lisavad, et „[...] varast täiskasvanuiga ei ole mitmel põhjusel võimalik täpselt määratleda. Määratlemine annab erinevaid tulemusi sõltuvalt sellest, milliseid erinevaid kattuvate (õiguslike, küpsusega seotud, erialaste, seksuaalsete, emotsionaalsete jms) näitajate kogumeid kasutatakse või kas arengulist perspektiivi [... või] sotsialiseerumise perspektiivi on arvesse võetud.“ Eriksoni järgi on puberteediea psühholoogilise kriisi põhiprobleem „lojaalsus“. Noored inimesed küsivad endalt eksistentsiaalse küsimuse: „Kes ma olen ja kelleks ma võin saada?“ Nad õpivad määratlema end ja oma positsiooni teiste suhtes.

Neuroteaduses määratletakse puberteediiga kui „[...] perioodi puberteedi ajal toimuvate füüsiliste muutuste ja indiviidi võime vahel täita ühiskonnas iseseisvat rolli“ (Sarah-Jayne Blakemore, 2008).

---

<sup>1</sup> [https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3045/Glossary%20-%20Set\\_of\\_trainer\\_competences\\_low%20resolution.pdf](https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3045/Glossary%20-%20Set_of_trainer_competences_low%20resolution.pdf)

## 2.4 Kindlale kontekstile kohandamine

Kompetentsid on alati seotud kindla kontekstiga (kultuuridevaheline töö, noorsootöö, sotsiaaltöö jne). See muudab nende uurimise ja hindamise keeruliseks. Seetõttu on kompetentside arendamise raamistikud sõltuvalt sihtrühmadest, noorsootöötajatest ja töö kontekstist erinevad.

Meie pakutav kompetentsimudel toetab noorsootööst väljaõpet ja kvaliteeti. See võimaldab töötada välja koolitusstrateegiaid, koolitusi ning analüüsida teil oma kompetentse ning tegeleda isiklike väljakutsetega. Kompetentsimudel on hea alus kolleegidevahelise toetamise ja hindamise ning enesehindamise jaoks. See julgustab noorsootöötajaid proovima uusi asju ning investeerima isiksuslikku ja erialasesse arengusse.

## 2.5 Mitteformaalse õppe põhimõtted

Kompetentsimudel on kohandatud spetsiaalselt Euroopa noorsootöö ja mitteformaalse õppe põhimõtetele. Alljärgnevat põhimõtteid saab rakendada iga kompetentsi raames.

Kompetentsimudelis kajastuvad järgmised mitteformaalse õppe põhimõtted<sup>2</sup>:

- noorekesksus (keskendumine noortele ja nende arengule)
- õpieesmärgid on noorsootöötajate ja noorte vahel kokku lepitud
- läbipaistvus
- konfidentsiaalsus
- tähelepanu pööramine sisule ja metodoloogiale
- vabatahtlikkus
- osalus
- arenguprotsessi juhtimine
- võimestamine
- demokraatlikud väärtused ja praktikad

## 2.6 „Maagiline mõõde“

Noorte ja noorsootöötajate vahelises suhtluses tekivad nn maagilised hetked, millel on otsustav mõju noorte hilisemale elukäigule. Loodame, et meie esitatud hoiakute ja

---

<sup>2</sup> Kohandatud teosest „Kvaliteet mitteformaalses hariduses ja koolituses Euroopa noortevaldkonnas“ (“Quality in non-formal education and training in the field on European youth work”). Helmut Fennes ja Hendrik Otten, SALTO T&C RC (2008).



käitumisviiside loetelu toob meelde mälestusi inspireerivaist hetkedest, kus te noorsootõtajana või noortevaldkonna koolitajana kellegi elu muutsite. Ehkki neid erilisi hetki on keeruline seletada, näitavad need, kuivõrd olulist rolli võib noorsootõtaja noore inimese elus mängida. See maagiline säde ei ole kompetents, mida oleks võimalik omandada, vaid inimsuhete maagia. See on seotud intuitsiooni, siiruse ning usuga inimestesse. Tänu nendele omadustele võib maagia teoks saada, seda mõnikord isegi meie endi teadmata.

### 3. osa. Noorsootöötaja kompetentsid

---

*Selles dokumendis mõistame me kompetentside all üldist väärtuste, hoiakute, veendumuste, oskuste ja teadmiste süsteemi, mida kasutatakse keeruliste olukordade ja ülesannete edukaks lahendamiseks. Enesekindlus, motivatsioon ja heaolu on olulised noorsootöötaja eeldused, mis võimaldavad tal oma kompetentse täies ulatuses kasutada.<sup>3</sup>*

*Valisime kompetentsimudeli koostamisel mitmemõõtmelise lähenemise. Kõigepealt kirjeldame me kompetentse. Seejärel on iga kompetents jaotatud hoiakuteks, teadmisteks, oskusteks ja käitumiseks.*

*Kompetentsid täiendavad üksteist. Mõnda esiletoodud aspekti võidakse teiste kompetentside all korrata. Me otsustasime teadlikult, mis sobitub kõige paremini millisesse valdkonda. Seetõttu on oluline käsitleda kompetentse ühe tervikuna, mitte eraldiseisvatena.*

Kompetentsimudel koosneb alltoodud kaheksast kompetentsist.

- Individuaalse ja rühmas õppimise hõlbustamine rikastavas keskkonnas
- Programmide kavandamine
- Ressursside organiseerimine ja haldamine
- Edukas koostöö meeskondades
- Mõtestatud suhtlemine teistega
- Kultuuridevahelise kompetentsuse näitamine
- Võrgustike loomine ja noorsoostöö propageerimine
- Hindamistavade väljatöötamine asjakohaste muutuste hindamiseks ja elluviimiseks

Nimetatud kaheksa kompetentsi üksikasjalikumad määratlused on toodud alljärgnevas tabelites.

---

<sup>3</sup> SALTO T&C RC, 'Training of trainers. Self-Perception Inventory', <http://www.salto-youth.net/rc/training-and-cooperation/tc-rc-nanetworktcs/tot/tot-background-docs/>

Te märkate, et mõned allpool kasutatud mõisted ei ole väärtusneutraalsed, näiteks mõisted „rikastav“, „edukas“ või „mõtestatud“. Siinkohal kutsume kõiki üles mõtteid vahetama, näiteks kolleegide vahel, et võiksite jõuda nende mõistete ja põhimõtete ühise tõlgendamiseni oma tegevuste kontekstis.

### **Individaalse ja rühmas õppimise hõlbustamine rikastavas keskkonnas...**

...tähendab algatada dialoogi ja tagada indiviidide, rühmade ja kogukondade koostöömehhanismid. See tähendab, et noorsootöötajal on hoiakud, teadmised ja oskused noorte toetamiseks õpivajaduste tuvastamisel ja täitmisel ning vastavate meetodite ja metodoloogiate valimiseks, kohandamiseks või loomiseks. Ideaalis usaldavad noorsootöötaja ja noor teineteist. Noorsootöötaja toetab aktiivselt ja edendab noore õppimisprotsessi, isiklikku vastutust ning motivatsiooni. Noorsootöötaja julgustab noort oma isiklikku olukorda parandama.

Hoiakud	Teadmised	Oskused	Käitumine
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valmisolek improviseerida ja aktsepteerida ebamäärasust</li> <li>• Avatus õppimisele / ootamatule õppimisele (nii enda kui ka teiste puhul)</li> <li>• Valmisolek täiendada oma oskusi ja hoida end kursis olemasolevate meetodite ning asjakohaste allikatega</li> <li>• Valmisolek tegeleda vastulöökidega ja võtta riske</li> <li>• Valmisolek usaldada noore suutlikkust suunata oma õppimist</li> <li>• Avatud suhtumine erinevate viiside ja meetodite kasutamise suhtes, mis soodustavad loovuse arendamist, probleemide lahendamist ja „kastist-välja“ mõtlemist</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Õppimisviiside ning nende tuvastamiseks ja nendega töötamiseks kasutatavate meetodite tundmine</li> <li>• Teadmised rühmaprotsesside, - mehhanismide ning - põhimõtete (kaasa arvatud võimuhete) kohta</li> <li>• Teadmised kompetentside hindamise põhimõtetest ja nendega seotud meetoditest.</li> <li>• Teadmised, kuidas otsida teavet meetodite ja metodoloogia kohta ning kuidas jagada ressursse sobivalt</li> <li>• Teadmised noorte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oskus valida sobivad meetodid ja hinnata noorte õpivajadusi ning -eesmärke</li> <li>• Oskus leida ja organiseerida iseseisva õppimise toetuseks sobivaid ressursse ja neile viidata</li> <li>• Oskus algatada ja toetada eneserefleksiooni õppimisprotsessis</li> <li>• Oskus näha grupiprotsesside dimensioone ja etappe</li> <li>• Oskus suurendada ja toetada noorte enesekindlust</li> <li>• Oskus näidata empaatiat viisil, et oleks võimalik õppida teiste kogemusest</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motiveerib ja julgustab noori</li> <li>• On aus, lugupidav ja läbipaistev</li> <li>• Soodustab demokraatlikku ja aktiivset osalust</li> <li>• Austab eetilisi piire noortega (gruppidega) töötamisel</li> <li>• Tõstab noorte teadlikkust muutuse jõust</li> <li>• Toetab noori kriisiolukordadega tegelemisel õiglaselt ja konstruktiivselt</li> <li>• Loob usaldust ja on usaldusväärne</li> <li>• Tunnustab teiste kogemusi</li> <li>• Julgustab ja toetab aktiivselt kollektiivseid tegevusi</li> <li>• Suunab tegureid, mis toetavad või takistavad loovust</li> <li>• Julgeb improviseerida ja katsetada ning tunnustab selle olulisust</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tahtmine käsitleda eetilisi teemasid teiste kohta ja teistelt õppimise eesmärgil. Avatus ja valmisolek tunnistada, et eksimine on osa õppimisest.</li> </ul>	<p>valdkonnas kasutatavate metodoloogiate põhimõtete kohta.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teadmised emotsioonide ja emotsioonidega seotud mehhanismide kohta</li> <li>• Teadmised kriisimehhanismide ja nende juhtimise kohta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oskus kriisiolukordades toime tulla</li> <li>• Oskus korraldada individuaalselt ja/või rühmas arutelu eetiliste küsimuste üle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pühendub hariduslike eesmärkide saavutamisele, kasutades spetsiaalseid mooduseid ja meetodeid, mis stimuleerivad loovust, probleemide lahendamist, kastist-välja-mõtlemist erinevaid keskkondlikke tegureid silmas pidades</li> <li>• Lepib ebatäiuse, ebaõnnestumiste ning vigadega</li> </ul>
---	---	---	--

**Programmide kavandamine...**

...hõlmab põhjalikku arusaamist erinevatest gruppidest ja keskkondadest, milles noorsootõtaja töötab. See on hädavajalik eeltingimus programmide väljatöötamiseks ja kavandamiseks – ükskõik, kas selgelt hariduslikul või mõnel muul eesmärgil. Noorsootõtaja rakendab programmides mitteformaalse õppimise väärtusi ja põhimõtteid ning arvestab noorte vajadusi ja tegelikku olukorda, mis on rahvusvahelises kontekstis tunduvalt keerukamad. See kompetents hõlmab ka seda, kuidas programmide kavandamine võib sisaldada poliitiliste, sotsiaalsete ja kultuuriliste probleemidega tegelemist noorsootöös.

Hoiakud	Teadmised	Oskused	Käitumine
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soov uurida ja olla kursis mitteformaalse õppimisega seotud tegevuste uusimate arengusuundadega</li> <li>• Valmisolek leppida ootamatustega (elemendid, õppimine jne)</li> <li>• Valmisolek oma isiklike hariduslike vaateid proovile panna ja neid vajadusel korrigeerida</li> <li>• Valmisolek tegeleda väliste teguritega, mis võivad mõjutada programmi/praktika arengut</li> <li>• Näidata üles siirast huvi grupi vajaduste vastu</li> <li>• Tahe näha iga noort terviklikult</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teadmised mitteformaalse õppimise väärtuste ja peamiste põhimõtete kohta</li> <li>• Teadmised noorte sotsiaalpoliitilise ja majandusliku konteksti kohta</li> <li>• Teadmised projektjuhtimise protsesside kohta</li> <li>• Teadmised erinevate hariduslike meetodite ja põhimõtete kohta ning kuidas neid kohandada ja rakendada vastavatele vajadustele</li> <li>• Teadmised mitteformaalse õppimise hindamisviiside kohta</li> <li>• Teadmised sobivatest noortele teadmiste edastamise meetoditest.</li> <li>• Teadmised väärtussüsteemidest ja sellega seotud mehhanismidest</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oskus töötada väärtustega ja väärtuste kallal, kasutades erinevaid lähenemisviise [õppimisele]</li> <li>• Oskus arendada mõtestatud programme, mis motiveerivad ja huvitavad noori</li> <li>• Oskus näha noorsootõtaja tegevuse arengut mõjutavaid väliseid tegureid</li> <li>• Oskus hinnata/analüüsida noore vajadusi ja seejärel kaasata neid vastava programmi arendamisse</li> <li>• Oskus kohandada hariduslikku lähenemist vastavalt noorte vajadustele</li> <li>• Oskus arvestada noorte sotsiaalpoliitilise ja majandusliku kontekstiga ja tuletada sellest asjakohane hariduslik lähenemine</li> <li>• Oskus kohandada</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hindab noorte vajadusi enne tegevust või tegevuse alguses (ja kohandab tegevust, kui selleks on vajadus)</li> <li>• Kaasab noori võimalusel programmi kavandamisse</li> <li>• Arvestab ja rakendab programmi kavandamisel mitteformaalse õppe põhimõtteid, keskendudes eelkõige noortekeskusele, läbipaistvusele, demokraatlikele väärtustele, osalusele, võimestamisele ja sotsiaalsele ümberkujunemisele</li> <li>• Jälgib tegevuse eesmärgi ning noorte vajadusi</li> <li>• Tegeleb programmiga seotud ebamäärasusega</li> <li>• Tegeleb ootamatute elementide ja mõõtmetega, mis mõjutavad programmi arengut</li> <li>• On valmis vaidlustama programmi aluseks olevaid väärtusi</li> <li>• Näeb iga noort terviklikult</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Teadmised uurimuste rakendamisest praktikas</li></ul>	käsitlusviise ja meetodeid [noorte] uurimuste tulemuste põhjal	
--	---	--	--

**Ressursside organiseerimine ja haldamine...**

...tähendab noorteprojektide ja noorteorganisatsioonide väärtuste ja töökultuuri mõistmist. Noorsootõtaja mõistab tegureid, mis mõjutavad selliseid projekte ja organisatsioone, ning saab aru, et rahvusvahelise koostöö kontekstis on need veelgi mitmekesisemad. Noorsootõtaja määratleb juhtimisstiilid ja hindab oma mõju sihtrühmadele tegevuse käigus. Ta teab, mis motiveerib noori projektides osalema, kuidas seda motivatsiooni toetada ning vastavalt riske juhtida. See kompetents hõlmab samuti teadmisi riikliku seadusandlusese ja finantsvahendite juhtimise kohta.

Hoiakud	Teadmised	Oskused	Käitumine
<ul style="list-style-type: none"> <li>Valmisolek võtta vastu ülesandeid, mis ei kuulu tavapäraselt tema rolli juurde</li> <li>Valmisolek tegeleda juhtimisstiiliga seotud vastulöökidega</li> <li>Valmisolek jagada oma kavatsusi ning olla nende suhtes avatud</li> <li>Valmisolek jätkuvaks õppeks, näiteks finantsjuhtimise valdkonnas</li> <li>Siiras huvi noorte heaolu vastu</li> <li>Teadlikkus oma kompetentsidest ja ressursidest</li> <li>Valmisolek töötada selle nimel, et saada inspireerivaks juhiks</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Teadmised inimressursside juhtimise ja inspireeriva juhtimisstiili kohta</li> <li>Teadmised inimsuhete süsteemi dünaamikast ja süstemaatilistest lähenemistest</li> <li>Teadmised rühma ja individidega töötamise emotsionaalsete mehhanismide kohta</li> <li>Teadmised sihtrühmade ja neid ümbritseva kogukonna (nt sõbrad, perekond, kolleegid jne) kohta</li> <li>Vajadusel finantsjuhtimisealased teadmised (keskendudes projektidele/programmidele),</li> <li>Vajaduse korral teadmised rahaliste vahendite kogumise kohta</li> <li>Vajaduse korral teadmised konkreetset teemat (nt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Teadmine, kuidas rakendada inimressursside juhtimise vahendeid mitteformaalse õppe keskkonnas ja kindlates sihtrühmades</li> <li>Võime kasutada inspireerivat juhtimisstiili</li> <li>Oskus kohandada programmi elemente ressurside haldamiseks</li> <li>Teadmine, kuidas motiveerida noori organiseerima ja juhtima ressursse</li> <li>Võime tulla toime pahameele, konfliktide ja riskidega</li> <li>Võime töötada erilaadsete rühmadega mitteformaalse õppimise kontekstis</li> <li>Teadmine, kuidas toetada rühma liikmete vahelist koostööd, arvestades</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Näitab oma enesejuhtimisoskusi</li> <li>Arendab programme või tegevusi, mis põhinevad vajaduste ja võimaluste analüüsil, sealhulgas sotsialiseerivaid tegevusi</li> <li>Loob ja säilitab noortega häid suhteid individuaalselt ja kogu rühmaga, arvestades noorte keskkonda</li> <li>Toetab noori riskide võtmisel</li> <li>Tunnustab ja hindab noorte jõupingutusi</li> <li>Värbab ja juhib vabatahtlikku ja tasustatud personali</li> <li>Pöörab erilist tähelepanu noorte heaolule</li> <li>Kogub rahalisi vahendeid ja juhib rahalisi ressursse</li> <li>Motiveerib ja toetab noori ressurside juhtimisel – võimaluse korral keskkonnasõbralikul viisil</li> </ul>

	tervis) puudutava poliitika ja seadusandluse kohta,	liikmete [individuaalset] tausta ja keskkonda	
--	---	---	--



**Edukas koostöö meeskondades...**

...tähendab seda, et noorsootõtaja aitab kaasa meeskonnatööle ja säilitab head töösuhted kõigi projektis osalejatega. Noorsootõtaja motiveerib ja toetab kolleege antud eesmärkide saavutamisel. See kompetents hõlmab ka süstemaatilist koostööd ja vastutust rahvusvahelises kontekstis.

Hoiakud	Teadmised	Oskused	Käitumine
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tahe võtta vastu ülesandeid, mis ei ole tavapäraselt tema rolli osa, kuid mis tagab meeskonna ja rühma turvalisuse</li> <li>• Avatus ja valmisolek uuteks väljakutseteks</li> <li>• Valmisolek pidevaks õppimiseks</li> <li>• Avatus erinevate õppimisallikate suhtes</li> <li>• Teadlikkus oma kompetentsidest</li> <li>• Teadlikkus sellest, kui palju võib teistelt õppida, ja kuidas teadmisi vastu võtta ja jagada</li> <li>• Valmisolek analüüsida ja viia läbi muutusi oma rolliga seonduvalt</li> <li>• Valmisolek küsida abi ja tunnistada isiklike piire tegevuse/rühma kontekstis</li> <li>• Valmisolek toetada kolleegide õpivajadusi</li> <li>• Teadlikkus eeskujuks olemisest nii üksikisiku kui ka meeskonnana</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teadmised meeskonnatöö mehhanismidest erinevates kontekstides ja erinevate lähenemiste võimalikest tulemustest</li> <li>• Teadmised isiklike piiride ja nende ületamise kohta</li> <li>• Teadmised juhendamismeetodite kohta</li> <li>• Teadmised emotsioonidega toimetuleku kohta</li> <li>• Teadmised konfliktide ennetamise ja transformeerimise kohta</li> <li>• Teadmised tagasiside tehnikate kohta (kuidas anda tagasisidet ja kuidas seda vastu võtta jne)</li> <li>• Teadmised individuaalsete ja kollektiivsete huvide vahekorra kohta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meetodite ja tehnikate valdamine, mis toetavad selget ja õiglast rollide ning vastutusala jagamist</li> <li>• Võime kontekstualiseerida ja kavandada meeskonnatöö tegevusi mitteformaalse õppe põhimõtete abil</li> <li>• Võime sobitada meeskonnaliikmete kompetentsid tegevuse eesmärkide ja noorte põhiomadustega</li> <li>• Võime edendada koostööd meeskonnaliikmete vahel</li> <li>• Võime tulla toime meeskonnas aset leidvate kriiside/konfliktidega</li> <li>• Võime rakendada töös erinevaid lähenemisi, näiteks ühine visioon, järelevalve, kolleegidevaheline tagasiside ja koostöö</li> <li>• Võime töötada enda jaoks välja järjepideva õppe kava</li> <li>• Võime emotsioonidega toime tulla</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Edendab suhtlust ja koostööd meeskonnaliikmete vahel, et toetada häid omadusi ja tulla toime vastuseisuga</li> <li>• Teeb kindlaks meeskonnas esinevad erinevused, tugevad ja nõrgad küljed</li> <li>• Palub ja pakub vajadusel tuge</li> <li>• Tagab meeskonnasiseste teadmiste, oskuste, tööviiside ja eelistuste omavahelise jagamise ja edasiandmise</li> <li>• Süvendab teadmisi teatud teemade/valdkondade kohta</li> <li>• Juhendab kolleege – kus võimalik ja nõutud –, tuginedes mitteformaalse õppe meetodile</li> <li>• Aitab luua meeskonnavaimu ja usaldust</li> <li>• Käitub empaatiliselt</li> <li>• Käitub siiralt</li> <li>• Kasutab tagasiside tehnikaid</li> <li>• Eraldab piisavalt ressursse ja aega meeskonnatöö edendamiseks</li> <li>• Juhib kollektiivseid ja individuaalseid emotsioone</li> </ul>

			<p>positiivses suunas</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Võtab vastu ja väljendab kriitikat avatud, austaval ja konstruktiivsel viisil</li><li>• Tuleb toime pahameelega konstruktiivsel viisil</li></ul>
--	--	--	--

**Mõtestatud suhtlemine teistega...**

...tähendab positiivsete suhete loomist üksikisikute ja rühmadega. Noorsootöötaja suudab oskuslikult suhelda nii noorte kui ka rahvusvaheliste partneritega ning aitab tagada programmide ja projektide raames sujuva suhtlemise. Suhtlemine on noorsootöös üks olulisemaid tegureid. See kompetents ulatub lihtsatest suhtlusmudelitest ja -vahenditest kaugemale. Noorsootöötaja tegeleb konstruktiivselt emotsioonide, inspiratsiooni, intuitsiooni, empaatia ja isiksustega.

Hoiakud	Teadmised	Oskused	Käitumine
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avatus (enda ja teiste) tunnete ja emotsioonide väljendamise suhtes</li> <li>• Valmisolek panna end ja teisi proovile</li> <li>• Valmisolek astuda samm tagasi ja järele mõelda (näiteks enda ettekujutuste, arusaamade, tunnete üle)</li> <li>• Teadlikkus ainulaadsest, kuid keerukast lähenemisest kellegi identiteedile, ja teadmine, kuidas sellega rühmas töötades toime tulla</li> <li>• Tundlikkus ja avatus mitmekesisuse suhtes</li> <li>• Tahtmine õppida noorte tausta/konteksti/reaalsuste kohta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teadmised aktiivse kuulamise ja mitteverbaalse suhtluse erinevate mõõtmete ja elementide kohta</li> <li>• Teadmised empaatiaga seotud mehhanismide kohta</li> <li>• Kursisolek mitmekesisust puudutavate asjakohaste põhimõtete ja teooriatega</li> <li>• Teadmised identiteedi erinevate mõõtmete kohta</li> <li>• Erinevate inimrühmadega töötamisel kasutatavate mitmesuguste meetodite ja lähenemisviiside tundmine</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Võime aktiivselt kuulata</li> <li>• Oskus julgustada mõtete jagamist ja teineteise toetamist rühmas</li> <li>• Teadmine, kuidas arendada, kohandada ja rakendada meetodeid, mis toetavad teadlikkust oma identiteedist ja selle loomumastest elementidest</li> <li>• Võime väljendada empaatiat viisil, et teised võiksid sellest õppida</li> <li>• Võime emotsioonidega toime tulla ja paluda vajaduse korral tuge</li> <li>• Oskus rääkida vajaduse korral võõrkeeles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sobitab teadmised, teooriad ja kogemused tegeliku olukorra ja rühma identiteetiga (otseselt või kaudselt)</li> <li>• Kuulab hoolikalt teisi, andmata hinnanguid, segamata vahele ja võimaluse korral erapooletult</li> <li>• Pöörab tähelepanu kehakeelele</li> <li>• Mõistab, mis vallandab emotsioone, ja oskab sellega vastavalt toime tulla</li> <li>• Tunneb ära tunded ja emotsioonid ning mõistab nende mõju teistele</li> <li>• Tegeleb teiste väljendamata murede, tunnete või huvidega</li> <li>• Näitab ausalt oma emotsionaalset seisundit ja jagab mõtteid lihtsalt ja arusaadavalt</li> <li>• Loob turvalise keskkonna, kus saab tundeid ja emotsioone vabalt ja üksteist austavalt väljendada</li> </ul>

**Kultuuridevahelise pädevuse näitamine...**

...on võime toetada edukat suhtlust ja koostööd erineva kultuurilise päritolu ja kontekstiga inimeste vahel. Noorsootõtaja peab [rahvusvahelise] koolituse ja noorsootöö käigus tegelema kultuuridevahelise pädevusega seotud hoiakute ja käitumismudelitega. Ta käsitleb kultuuri identiteedi perspektiivist ja mõistab mitmekesisust, inimõigusi, eneseteadlikkust ja aktsepteeritavust enda piiridega võrreldes ning kuidas geopoliitilised konfliktid mõjutavad nende tegurite mõistmist. Noorsootõtaja arvestab oma töös neid kultuuridevahelisi mõõtmeid.

Hoiakud	Teadmised	Oskused	Käitumine
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avatus ootamatustele ja mitmekesisusele rühmas ja õppeprotsessis</li> <li>• Avatud suhtumine ja tahtmine vaadelda identiteeti, kultuuri ja nendega seotud aspekte erinevatest vaatenurkadest</li> <li>• Valmisolek teistele vastu astuda ja teiste vastuseisu taluda austaval ja konstruktiivsel moel</li> <li>• Tahe toetada ja võimestada üksikisikuid ja rühmi</li> <li>• Ettevaatlikkus meetodite suhtes, mis võimendavad varjatult stereotüüpe ja diskrimineerivaid mehhanisme</li> <li>• Teadlikkus sellest, et kultuur on dünaamiline ja mitmenäoline protsess</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teadmised ideedest ja arusaamadest, mis käsitlevad mitmekesisuse ja muutuse aktsepteerimist</li> <li>• Teadmised identiteediga seotud mehhanismide ja teooriate kohta (keskendudes kultuurilisele kontekstile)</li> <li>• Teadmised võimusuhteid käsitlevate teooriate ja põhimõtete kohta</li> <li>• Teadmised mehhanismide kohta, mis seostuvad tegelikkuse stereotüüpsete tõlgendustega</li> <li>• Teadmised diskrimineerimise mehhanismide kohta ja kuidas nendega tegeleda</li> <li>• Teadmised inimõiguste, inimõigustealase hariduse meetodite kohta</li> <li>• Vähemalt ühe võõrkeele valdamine</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suutlikkus tulla toime mitmetähenduslikkuse/ebamäärasuse ja muutustega</li> <li>• Suutlikkus tulla toime pingete ja konfliktidega</li> <li>• Oskus suurendada rühmaliikmete teadlikkust üksteisest</li> <li>• Oskus töötada kultuuri ja identiteedi vastastikku seotud mõõtmetega</li> <li>• Suutlikkus algatada kriitilist arutelu</li> <li>• Oskus tegeleda inimõigusi puudutavate teemadega, kasutades erinevaid meetodeid (inimõigustealane haridus)</li> <li>• Võime diskrimineerimist ära tunda ja sellega seotud mehhanisme mõista, et sellele õigesti reageerida</li> <li>• Oskus mõtestada, rakendada, analüüsida, sünteesida ja hinnata teavet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arutleb teooriate, põhimõtete ja kogemuste üle ning rakendab neid mitmekesisust ja muutlikkust arvesse võttes</li> <li>• Võitleb otsekohevalt oma eelarvamuste, oletuste ja käitumisviiside vastu, mis puudutavad stereotüüpe</li> <li>• Kasutab asjakohaseid vahendeid ja meetodeid, et toetada rühma tegeliku elu lahtimõtestamisel ja ülesehitamisel (võitleb stereotüüpide, eelarvamuste, oletustega jne)</li> <li>• Julgustab noori arutlema oma identiteedi ja sellega seotud elementide üle</li> <li>• Uurib keerukaid seoseid, muulhulgas identiteedi, poliitika, ühiskonna ja ajaloo vahel</li> <li>• Teeb kindlaks ja tuleb toime võimuprobleemidega rühmas sees ja rühmaga seoses</li> <li>• Edendab teadlikkuse tõstmist</li> </ul>

		<p>rühma kohta või rühma sees</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Vähemalt ühe võõrkeele valdamine</li></ul>	<p>seoses ühiskonnas esinevate konfliktidega ja kuidas need suhestuvad kultuuridevahelise dialoogiga</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Tunnustab ja tõlgendab sõnu, kehakeelt ja mitteverbaalset suhtlust kultuuriliselt sobival viisil</li><li>• Julgustab enesekindlust ja väljendab [kujundatud] paindlikkust kultuurilises ja kommunikatiivses käitumises</li><li>• On valmis rääkima võõrkeeles ja ületab sellega seotud vastupanu ja tõkkesid</li><li>• Julgustab noori arutlema ja vahetama ideid küsimuste üle nagu solidaarsus, sotsiaalne õiglus, inimõiguste edendamine/kaitmine, diskrimineerimine, vääriskus ja võrdsus</li></ul>
--	--	--	--

**Võrgustike loomine ja noorsootöö propageerimine...**

...hõlmab teiste osapooltega partnerlussuhete arendamist ja juhtimist. Noorsootöö ei ole ülejäänud maailmast isoleeritud. Noorsootöötajad edendavad teiste osalistega võrgustike loomist ja propageerivad noorsootöö väärtust. Nad on teadlikud (poliitilistest) väärtustest ja veendumustest noorsootöös ja toetavad noori iseseisva poliitilise mõtlemise arendamisel.

Hoiakud	Teadmised	Oskused	Käitumine
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tahtmine teha koostööd teiste osaliste ning huvirühmadega</li> <li>• Uue partnerlussuhte ja koostöövõimaluse lisandväärtuse mõistmine ja hindamine</li> <li>• Ettevaatlikkus noorte (ja kõigi teiste seotud isikute) turvalisuse ja heaolu osas</li> <li>• Valmisolek seista silmitsi teistsuguste vaadete ja töömeetoditega</li> <li>• Valmisolek kompromisside tegemiseks, tagades seejuures noorte huvid ja õigused</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teadmised noortepoliitikast ja noorsootööst konkreetses kontekstis (kogukond, piirkond jne)</li> <li>• Teadmised noorte sotsiaalmajandusliku tausta kohta</li> <li>• Teadmised noorte õiguste kohta</li> <li>• Teadmised noori puudutavate liikuvusega seotud määruste kohta</li> <li>• Teadmised meedia ja reklaamimehhanismide kohta seoses noorsootööga, kaasa arvatud digitaalsed vahendid võrgustike loomiseks ja koostööks</li> <li>• Teadmised propageerimistöö lähenemisviiside ja meetodite kohta noorsootöö kontekstis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suutlikkus leida sobivaid koostööpartnereid erinevates keskkondades (eriti rahvusvahelises keskkonnas)</li> <li>• Suutlikkus näha ja sõnastada oma töös Euroopa/rahvusvahelist mõõdet</li> <li>• Võime luua sidemeid mitmete väliste süsteemide ja tegijatega</li> <li>• Võime edastada ja selgitada, millist õppimispotentsiaali kannab endas rahvusvaheline rändekogemus</li> <li>• Võime tuvastada põhilisi võimusuhteid ja - mehhanisme ning hinnata nende tagajärgi</li> <li>• Suutlikkus otsida olulist teavet ja sellele juurde pääseda</li> <li>• Võime kasutada meediat asjakohasel moel, olles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toetab partnerlussuhteid teiste osapooltega</li> <li>• Suhtleb proaktiivselt teiste osapoolte ja organisatsioonide/struktuuridega, pidades silmas noorte huve</li> <li>• Võtab proaktiivse hoiaku võrgustike loomise poliitilise küljega tegeledes ja teeb jõupingutusi konkreetsete tegevuste ellu viimiseks</li> <li>• Edendab ja selgitab rahvusvahelise rändekogemuse [õpi]potentsiaali</li> <li>• Edastab/jagab potentsiaalsetele partneritele ja noortele teadmisi noorte ja sotsiaalsete õiguste ning nendega seotud ametlike eeskirjade kohta</li> <li>• Kui see on asjakohane, ületab vastuseisu seoses uute partneritega, hinnates antud partnerlussuhte potentsiaali</li> <li>• Tegeleb võimusuhetega viisil, mis keskendub peamiselt noorte huvidele</li> </ul>

		teadlik selle võimalikust mõjust	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tegeleb meediaga ja kasutab seda ettevaatlikult, tagades noorte turvalisuse ja õigused</li></ul>
--	--	----------------------------------	--

**Hindamistavade väljatöötamine asjakohaste muutuste hindamiseks ja elluviimiseks...**

noorsootöötajad teevad jõupingutusi noorte aitamiseks ja võimestamiseks, keskkonna ja ühiskonna paremaks muutmiseks, toetades kollektiivsete tegevuste arendamist, mis soodustavad muutusi ja üleminekuid. Noorsootöötajad toetavad tegevusi, mis muudavad poliitikat ja tavasid.

Hoiakud	Teadmised	Oskused	Käitumine
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avatus erinevate hinnangute ja [enese-]hindamise viiside suhtes mitteformaalse õppimise keskkonnas</li> <li>• Valmisolek õppida üldise hinnangu andmise ja tulemuslikkuse hindamise kohta</li> <li>• Valmisolek väljakutsetele vastu astuda ning toetada ka teisi selles</li> <li>• Huvi muutusega seotud protsesside vastu</li> <li>• Valmisolek esitleda programmi/projekti tulemusi laiemale avalikkusele</li> <li>• Teadlikkus sellest, et ükski teave ega andmed ei ole 100% usaldusväärsed (arvestades selle kogumist ja kasutamist)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teadmised hinnangu andmise protsesside, hindamismehhanismide ja -vahendite kohta</li> <li>• Teadmised, kus ja kuidas säilitada asjakohaseid hindamisandmeid/materjale</li> <li>• Teadmised, kuidas rakendada erinevaid/valitud hinnangu andmise meetodeid mitteformaalse õppimise kontekstis</li> <li>• Teadmised kvaliteedi tagamise kohta ja mida see sisaldab</li> <li>• Teadmised mõju hindamise erinevatest etappidest</li> <li>• Teadmised IKT-ga seotud tehnoloogiate kohta seoses hinnangu andmise ja hindamisega</li> <li>• Teadmised selle kohta, mis tekitab muutusi ja kuidas kohandada tulemuste levitamist ning kasutamist asjakohaselt</li> <li>• Teadmised erinevate</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Võime teha kindlaks kõige sobivamad hindamisviisid, mis vastavad noorte vajadustele ja tegevuse eesmärkidele</li> <li>• Oskus tagada, et noorte vajaduste mõjuhindamine sobib määratletud eesmärkidega</li> <li>• Oskus kirjutada aruandeid ja esitleda neid erineva publiku ees</li> <li>• Oskus töötada nii kvantitatiivsete kui ka kvalitatiivsete andmetega</li> <li>• Oskus tõlgendada teavet/andmeid vastavalt tegevuse kontekstile</li> <li>• Oskus planeerida kogemusega seotud järeltegevusi, arvestades seejuures programmi/projekti tulemusi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kavandab ja rakendab mitmeid hinnangu andmise ja hindamise osalusmeetodeid</li> <li>• Töötab välja asjakohased hindamisviisid</li> <li>• Tagab, et hindamise tulemused on vastavuses hindamise korraldamise ja mõjuhindamises kasutatud meetoditega</li> <li>• Tegeleb selgesõnaliselt muutuse ja ülekande kontseptsioonidega</li> <li>• Toetab noori nende vaadete ja võimete proovile panekul, et kavandada järgmisi samme</li> <li>• Julgustab kasutama loomingulist lähenemist konkreetse kogemuse järeltegevustes</li> <li>• Kirjutab ja esitleb oskuslikult aruandeid, mis on suunatud erinevatele kuulajaskondadele</li> <li>• Määratleb sobivad viisid asjakohas(t)e teabe/andmete kogumiseks</li> <li>• Kasutab uurimistulemusi praktika mõjutamiseks</li> <li>• Tõlgendab teavet/andmeid vastavalt noorte profiilile ja</li> </ul>



	<p>andmekogumismeetodite kohta</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Teadmised viimaste [noorte]uurimuste kohta, millest võib hinnangu andmise protsessis abi olla</li></ul>		<p>kontekstile</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Kui see on kohane, kasutab hinnangu andmise ja hindamisprotsessi või andmeanalüüsi toetamiseks IKT-d</li></ul>
--	--	--	---

## 4. osa. Kvaliteedi tagamise meetmete

## väljatöötamine

---

Kui me tahame kasutada **rahvusvaheliselt töötava noorsootöötajate kompetentsimudelit** kvaliteedi tagamise meetmete väljatöötamiseks, peame pöörama tähelepanu mitmetele elementidele. Harvey ja Green (1993) on oma täielikus kvaliteedijuhtimises (Total Quality Management, TQM)<sup>4</sup> välja toonud alljärgnevad elemendid.

1. Eetika
2. Ausameelsus
3. Usaldus
4. Koolitus (protsess, sisu ja metodoloogia)
5. Õppija täielik kaasatus ja osalus
6. Kvaliteedikultuur ja -käsitus
7. Tunnustamine
8. Suhtlus (kaasa arvatud partnerlussuhted)

See on kooskõlas mitteformaalse õppimise põhimõtetega, nagu on sõnastatud Helmut Fennes ja Hendrik Otten'i teoses *Quality in non-formal education and training in the field of European youth work* (2008) (tlk. *Kvaliteet mitteformaalses hariduses ja koolituses Euroopa noortevaldkonnas*).

Ülalnimetatud elemente tuleb arvesse võtta mis tahes hindamismehhanismides. Kuid seejuures tuleb meeles pidada, et kompetentsid arenevad pidevalt ja sõltuvad kontekstist. Seega on iga õppekava ja kvaliteedistandard paratamatult erapoolik – ükskõik, kas kasutate enesehindamist või välist hindamist. Seetõttu soovitame noorsootöös kaasata kvaliteedi hindamisse ka teisi mõõtmeid peale kvaliteedistandardite ja -näitajate. Meie eelistame terviklikku ja süstemaatilist lähenemisviisi kvaliteedile.

---

<sup>4</sup> Algselt on selle välja töötanud W. Edwards Deming, Joseph. M. Juran ja Armand V. Feigenbaum (1989<sup>4</sup>) ja hiljem redigeerinud Cua, McKone ja Schroeder (2001<sup>4</sup>) oma üheksas üldise täieliku kvaliteedijuhtimise (*Total Quality Management, TQM*) praktikas.

## 5. osa. Mõisted

---

### Kompetentsid

„Kompetentside“ mõiste viitab väärtuste, hoiakute, veendumuste, oskuste ja teadmiste süsteemile, mida saab kasutada erinevate keerukate olukordade ja ülesannete juhtimiseks ning lahendamiseks. Kompetentside eduka rakendamise eeltingimusteks on enesekindlus, motivatsioon ja heaolu.

### Formaalõpe

Formaalõpe on eesmärgipõhine õppimine, mis toimub kindlas institutsionaalses keskkonnas. See keskkond on kujundatud spetsiaalselt õpetamiseks/koolitamiseks ja õppimiseks ning selle personal koosneb kvalifitseeritud õpetajatest, kes on sooritanud nõutud eksamid. Õppimine keskendub kindlaksmääratud teemadele ja konkreetsete tasemete saavutamisele. Tavaliselt on selline õppimine mõeldud selgelt määratletud õppijate kategooriale (vanus, tase ja spetsialiseerumine). Formaalõpe (ja seega formaalne õppimine) on organiseeritud ja kujundatud vastavalt riiklikule õppekavale. Formaalõpe ülesehitus võimaldab edukatel õpilastel liikuda edasi järgmisele astmele ja omandada vastav kraad, diplom või sertifikaat. Tüüpilised formaalhariduse institutsioonid on alg- ja keskkoolid, kutsekoolid ning ülikoolid. Suurem osa formaalõppes on kohustuslik.

### Identiteet

Identiteedi all mõistetakse elementide ja mõõtmete kogumit, mis määratleb indiviidi teatud ajal ja teatud olukordades, kontekstides ja keskkondades. Identiteet ei hõlma üksnes selliseid mõõtmeid nagu sugupool, sugu, isiksus, kultuur ja etniline päritolu, vaid ka protsesse nagu identiteedi (isiksuse) muutumine ja sotsiaalne teisenemine. Identiteedi kujundamine on dünaamiline protsess.

### Informaalne õppimine

Informaalne õppimine ei ole tingimata eesmärgipõhine ja on tavaliselt struktureerimata (st sellel puuduvad kindlaksmääratud õppe-eesmärgid, ettenähtud õpikeskkonnad või õppematerjalid). Informaalne õppimine leiab aset igapäevases kontekstis perekonnas, tööl, vabal ajal ja kogukonnas. Kuigi informaalset õppimist on ka tulemusel, fikseeritakse neid harva, ei sertifitseerita peaaegu mitte kunagi ja need pole tavaliselt

õppijale kohe nähtavad. Informaalse õppimise tulemustel ei ole tingimata olulist väärtust formaalhariduse, koolituse või tööhõive eesmärke silmas pidades.

### **Kultuuridevaheline kompetents**

Kultuuridevaheline kompetents sellisel moel, nagu seda arendatakse ja see väljendub noorsootöös, hõlmab omadusi, mida inimesed vajavad kaasaegses, pluralistlikus ühiskonnas elamiseks. See võimaldab neil võidelda aktiivselt sotsiaalse ebaõigluse ja diskrimineerimisega ning edendada ja kaitsta inimõigusi. Kultuuridevahelise pädevuse eelduseks on kultuuri mõistmine dünaamilise ja mitmenäolise protsessina. Lisaks eeldab see suuremat solidaarsust, mis võimaldab inimestel saada üle oma ebakindlusest ja hirmust „teise“ suhtes, näiteks kriitilise mõtlemise, empaatia ja mitmekesisuse tunnustamise abil.

### **Kvaliteet**

Selles kompetentsimudelil mõistetakse kvaliteedi all arvestamist selliste mõõtmetega nagu eetos (rahvuse vaim), sidusus, seatud eesmärkidele kindlaksjäämine, muutus ja innovatsioon.

### **Koolituse kvaliteet noortevaldkonnas**

Koolituse kvaliteedil on oluline roll mitteformaalse hariduse ja noorsootöö tunnustamise edendamisel, mis tähendab, et koolitajad ja koolitajate väljaõpe on siin määrava tähtsusega. Noortevaldkonnas läbi viidava koolituse kriteeriumid kujutavad endast kokkuleppeid, millele olemasolevad noortevaldkonnas toimuvad kursused tuginevad. Need kriteeriumid võivad hõlmata alljärgnevat:

- koolitus põhineb mitteformaalse õppe väärtustel ja põhimõtetel;
- koolitus on kooskõlas tõenduspõhiste teadmistega õppijate ja ühiskonna vastastikuste vajaduste kohta ja edendab kindlaksmääratud kompetentse;
- koolitus vastab õppijate vajadustele, kompetentsidele [võimetele] ja individuaalsetele omadustele ning jätab ruumi nii oodatud kui ka ootamatutele tulemustele;
- koolitus on kavandatud hoolikalt ja läbi viidud selle hariduslikku mõju ja praktilist korraldust silmas pidades;
- piisavad ressursid on eelnevalt kättesaadavaks tehtud ja neid kasutatakse tulemustele suunatult ning tõhusalt;
- koolitust hinnatakse ühiselt kokkulepitud kriteeriumide põhjal;
- selle tulemusi tunnustatakse ja need on nähtavad.

## Koolitajate kvaliteet

Koolitajate kvaliteet, so nende erialane asjatundlikkus ja võime tegutseda haridusraamistikus, mõjutab oluliselt nende poolt pakutavate koolitustegevuste kvaliteeti. Sidusrühmad ja koolitusorganisatsioonid peavad pidevalt keskenduma sellise koolitusmeeskonna loomisele, kes suudab töötada ja saavutada tulemusi vastavalt ootustele. Usaldus ja läbipaistvus on selles protsessis väga olulised. Erilist tähelepanu tuleb pöörata iga koolitaja oskustele ja koolitusmeeskonna sujuva koostöö väärtustamisele. Seetõttu tuleb tagada, et kõik vastava haridusliku tegevuse jaoks olulised kompetentsid oleksid olemas, et individuaalsed koolitajad suudaksid töötada meeskonnana ja et vajalik sugupoolte ja geograafiline tasakaal oleks kindlustatud.

## Õppija

Õppija on õppeprotsessis osaleja. Koolitus on alati suunatud õppijale ja tema kompetentside arendamisele. Mõisteid „koolitusel osaleja“ ja „õpilane“ kasutatakse tihti „õppija“ sünonüümidenä.

## Õppimine

Õppimine on protsess, mille tulemus on õppija kompetentside ja tegevuste püsiv sotsiaalne teisenemine ja muutus. Õppimine võimaldab õppijal saada kogenumaks, eneseteadlikumaks ja iseennast suunavaks indiviidiks. Kolbi eksperimentaalse õppimistsükli kohaselt hõlmab üks mitmetest noorsootöö olukordades aset leidvatest õppimistsüklitest järgmist nelja etappi: vaatle, peatu, reflekteeri ja kohanda.

## Mõtestatus

Selles mudelis tähendab „mõtestatus“ võimekust väljendada emotsiooni või ideed selgelt sõnade abil või ilma sõnadeta. Mõtestatus viitab samuti millelegi olulisele, millel on väärtus (inimese või inimrühma jaoks) ja mis seostub eesmärgiga. Mõne jaoks käib mõtestatus käsikäes „teadlik olemisega“, tähendades võimet olla täielikult kohal ja teadlik siin ja praegu toimuvast, tunnistades ja võttes omaks oma tundeid, mõtteid ja kehalisi tunnetusi neile hinnangut andmata.

## Mitteformaalne õppimine

Mitteformaalne õppimine on suunatud õppeprotsess, mis toetab indiviidi arengut: tema sotsiaalset teisenemist, potentsiaali, loovust, andeid, algatusvõimet ja sotsiaalset vastutust, samuti asjakohaste teadmiste, oskuste, hoiakute ja väärtuste omandamist. Seda mõistetakse õppimise vormina, mis leiab aset väljaspool institutsioonilist konteksti (näiteks kooliväliselt). Mitteformaalne õpe noorsootöö keskkonnas on sageli struktureeritud, põhineb õppe-eesmärkidel, toimub teatud aja vältel, sisaldab konkreetset õpituge ning on tahtlik (ja vabatahtlik). Mitteformaalne õpe põhineb mitmetel hariduslikel väärtustel ja põhimõtetel.

## Mitteformaalse õppe põhimõtted

Mitteformaalse õppe põhimõtted on kokkulepped, millel põhineb mitteformaalse õppe korraldus. Nendeks on keskendumine õppijale ja tema arengule, läbipaistvus, konfidentsiaalsus, vabatahtlikkus, osalus, õppimise üle kontrolli omamine ja demokraatlikud väärtused.

## Noortevaldkonna koolitajad

„Koolitaja“ mõistega viidatakse tavaliselt inimestele, kes kujundavad, juhendavad ja saadavad indiviidide või rühmade õppimisprotsesse. Noortevaldkonnas kavandavad ja korraldavad koolitajad hariduslikke tegevusi, mis põhinevad noorsootöö ja mitteformaalse õppimise väärtustel ja põhimõtetel. Nad loovad tingimused, mis soodustavad õppijate individuaalset arengut, ja kujundavad noorsootööks vajalikud teadmised, oskused, hoiakud ja väärtused.

## Koolitus noortevaldkonnas

Noortevaldkonnas läbi viidav koolitus on sihtrühmale suunatud hariduslik tegevus, mis põhineb noorsootöö ja mitteformaalse õppimise põhimõtetel ning väärtustel. Selline koolitus on suunatud noortele ja nendele, kes loovad noortele tingimused, et nad saaksid osaleda tegevustes, mis soodustavad nende individuaalset arengut (noorsootöötajad, noorte koolitajad, ametnikud, juhid, nõustajad jt). Nad teevad seda, toetades noorte arengut erineval moel ja soodustades noorsootöö kvaliteedi tagamiseks vajalike teadmiste, oskuste, suhtumise ja väärtuste omandamist.

## Mitteformaalse õppe väärtused

„Mitteformaalse õppe väärtused“ tähendab veendumusi ja tõekspidamisi, mis suunavad mitteformaalses õppes tehtavaid valikuid ja rakendatavaid lähenemisviise. Noortevaldkonnas on mitteformaalse õppe väärtused seotud isikliku arenguga (nt iseseisvus, kriitiline mõtlemine, avatus, uudishimu, loovus), sotsiaalse arenguga (nt võime suhelda, osalusdemokraatia, solidaarsus ja sotsiaalne õiglus, vastutus, probleemide lahendamine) ja eetikaga (nt „teise“ aktsepteerimine, inimõigused, kultuuridevaheline õppimine, kultuuridevaheline dialoog, rahu ja vägivaldatu käitumine, sugudevaheline võrdsus ja põlvkondadevaheline dialoog).

## Noored ja noored inimesed

Ühinenud Rahvaste Organisatsioonil on ilmselt kõige paindlikum „noorte“ definitsioon: *„NOORUST on kõige parem mõista kui üleminekut lapsepõlve sõltuvuse perioodist täiskasvanuea sõltumatuse perioodi. Seetõttu on „noored“ kategooriana muutlikum kui teised kindlaksmääratud vanuserühmad. Ometi on kõige lihtsam seda rühma defineerida just vanuse põhjal, seda eelkõige hariduse ja tööhõivega seotult, kuna „noorte“ puhul viidatakse sageli isikule, kes kuulub vanusevahemikku, mis jääb kohustusliku hariduse lõpetamise ja esimese töökoha leidmise vahele.“*

Psühholoogilisest vaatenurgast peetakse noorteks isikuid vanuses 20–35 aastat, ent nooruse algus nihkub varasemaks, kui kaasame ka puberteedia. Erik Erikson (1959) eristab järgmisi psühhosotsiaalse arengu etappe: noore täiskasvanu iga (13–39 aastat), millele järgneb varane täiskasvanuiga (20–39 aastat), millele omakorda järgneb keskmine täiskasvanuiga (40–64 aastat). Daniel Levinson (1978) ja Rhona Rapoport (1980) lisavad, et *„[...] varast täiskasvanuiga ei ole mitmel põhjusel võimalik täpselt määratleda. Määratlemine annab erinevaid tulemusi sõltuvalt sellest, milliseid erinevaid kattuvate (õiguslike, küpsusega seotud, erialaste, seksuaalsete, emotsionaalsete jms) näitajate kogumeid kasutatakse või kas arengulist perspektiivi [...] või] sotsialiseerumise perspektiivi on arvesse võetud.“* Eriksoni järgi on puberteedia psühholoogilise kriisi põhiprobleem „lojaalsus“. Noored inimesed küsivad endalt eksistentsiaalse küsimuse: „Kes ma olen ja kelleks ma võin saada?“ Nad õpivad määratlema end ja oma positsiooni teiste suhtes.

Neuroteaduses määratletakse puberteediiga kui *„[...] perioodi puberteedi ajal toimuvate füüsiliste muutuste ja indiviidi võime vahel täita ühiskonnas iseseisvat rolli“* (Sarah-Jayne Blakemore, 2008).

## Noorsootöö



Noorsootöö on õppekavaväline töövaldkond, mis hõlmab teatud vabaajategevusi ja põhineb mitteformaalsetel ja informaalsetel õppeprotsessidel ning vabatahtlikul osalusel. See edendab noorte arengut mitmesugusel viisil, võimaldades noortel olla aktiivsed väljaspool perekonda, formaalharidust ja tööd. Noorsootöö tegevused ja protsessid on isejuhitavad, kaasjuhitavad või juhendatavad haridustöötajate poolt (kas täiskohaga või vabatahtlikud noorsootöötajad ja noortejuhid) ning need võivad areneda ja muutuda erineva dünaamikaga. Noorsootööd korraldatakse ja viiakse läbi erineval moel (nt noorte juhitud organisatsioonid, noorteorganisatsioonid ja informaalsed rühmad ning noorteteenused ja avalikud asutused) ning seda kujundatakse kohalikul, piirkondlikul, riiklikul ja Euroopa tasandil.

### **Noorsootöötajad**

Noorsootöötajad tegelevad noorte inimestega mitmesugustes mitteformaalse ja informaalse õppimise kontekstides, keskendudes tavaliselt oma noorte hoolealuste isiksusliku ja sotsiaalse arengu edendamisele individuaalse suhtlemise ning rühmategevuste abil. Ehkki noorsootöötajate peamine ülesanne võib olla noorte koolitamine/juhendamine, on väga tõenäoline, et nad kasutavad oma töös ka sotsiaalhariduslikku või sotsiaaltööle omast lähenemist. Paljudel juhtudel need rollid ja funktsioonid kattuvad

## 6. osa. Viitedokumendid

---

Koondasime olemasolevad dokumendid, mis puudutavad õpirännet ja noorsootöötajate kompetentse rahvusvahelises õpirände projektides. Alltoodudallikaid ja materjale on kasutatud kompetentsimudeli koostamisel.

- CeVe Scotland (1995–2009). *Key Elements and Competences – The Competences for Community Learning and Development*  
<http://www.cldstandardscouncil.org.uk/files/CLDcompetencesoldlist.pdf> and  
<http://www.cldstandardscouncil.org.uk/files/CLDcompetences.pdf>
- Whiddett ja Hollyforde (2003). *A practical guide to competencies*. CIPD Books.
- Roger Mills (2004). *Competencies Pocketbook*. Management Pocketbook Ltd. Publications.
- EU-CoE Youth Partnership. [T-Kit on educational evaluation in youth work.](#)
- Euroopa Komisjon (2005). [Competency Management – Competency Inventory.](#)
- Euroopa Komisjon (2007). [European Portfolio for youth leaders and youth workers](#) (redigeeritud 2015. a: [Youth Work Portfolio](#)).
- Networks for Youth Development (2008). [Core competencies for youth work professionals.](#)
- Helmut Fennes ja Hendrik Otten SALTO T&C RC-le (2008). [Quality in non-formal education and training in the field of European youth work.](#)
- Seema Sanghi (2008). *The Handbook of Competency Mapping*. SAGE publications.
- Richard E. Boyatzis (2009). Guest editorial – Competencies as a behavioural approach to emotional intelligence. *Journal of Management Development*, Vol. 28 No. 9. Emerald Group Publishing Limited
- Euroopa Liidu Nõukogu (2010): [Resolution of the Council and of the representatives of the governments of the member states, meeting within the Council on youth work.](#)
- Maria-Carmen Pantea EU-CoE noorte partnerlussuhete jaoks (2012). [Mapping of competences needed by youth workers to support young people in international learning mobility projects.](#)
- SALTO Cultural Diversity Resource Centre: (2012). [Intercultural Competence \(ICC\) developed and acted out within the framework of European youth work.](#)
- EU-CoE noorte partnerlussuhete jaoks (2013). [Guidelines for intercultural dialogue in non-formal learning/education activities](#)
- Rita Bergstein, Arturas Deltuva ja Gisele Evrard, (2013–2015). Euroopa koolitusstrateegia – [Amended version of the ETS competence model for trainers working at international level.](#)
- Euroopa teine noorsootöö konventsioon (2015) – [lõplik deklaratsioon.](#)

## Juhtkiri

### Avaldanud

JUGEND für Europa/SALTO Training & Cooperation,  
Godesberger Allee 142 – 148, DE- 53175 Bonn

### Vastutav isik

Hans-Georg Wicke

### Kooskõlastus ja toimetamine

Rita Bergstein, rita@salto-youth.net

### Autorid

Gisele Evrard, gisele@salto-youth.net

Rita Bergstein, rita@salto-youth.net

### Sõnastuslik toimetamine

IdeoScript.com – info@IdeoScript.com

### Korrektuur

language boutique, Elizabeth Naithani – naithani@language-boutique.de

### Küljendus

Mandy Krühne, www.kreativraum.de

Õiguslik esindaja IJAB – International Youth Service of the Federal Republic of Germany

Paljundamine ja kasutamine mitteärilisel eesmärgil on lubatud vaid allikale viitamise korral [www.SALTO-YOUTH.net/Training-and-Cooperation](http://www.SALTO-YOUTH.net/Training-and-Cooperation) / ja [ETS@salto-youth.net](mailto:ETS@salto-youth.net).

See trükis on antud välja 2016. aasta oktoobris.

See dokument ei peegelda tingimata Euroopa Komisjoni ega SALTO Training & Cooperation Resource Centre'i ega nendega koostööd tegevate organisatsioonide ametlikke vaateid.