



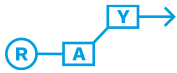
**Kaasrahastanud
Euroopa Liit**

UURIMISPROJEKT NOORSOOTOÖ PÄDEVUSE ARENDAMISE KOHTA EUROOPA NOORTEPROGRAMMIDE KOOLITUSTE KAUDU (RAY-COMP)

**Riiklik raport (moodulid 1, 2 ja 3)
EESTI**

17. APRILL 2024

AUTORID: BALTI UURINGUTE INSTITUUT, HARNO, ERASMUS+ JA EUROOPA
SOLIDAARSUSKORPUSE AGENTUUR



Sisukord

1	SISSEJUHATUS.....	3
1.1	Kontekst.....	3
1.2	Uuringu põhieesmärgid.....	4
1.3	Peamised uurimisküsimused.....	4
1.3.1	Koolituspakkujad	4
1.3.2	Koolitajad.....	4
1.3.3	Noorsootöötajad	5
2	UURIMISDISAIN. Moodulite kirjeldus.....	5
2.1	Intervjuude ülevaade	6
3	ANALÜÜS	11
3.1	1. moodul: noortevaldkonna koolituspakkuja ehk Erasmus+ ja Euroopa Solidaarsuskorpuse Agentuuri noorteprogrammide keskus	11
	Koolituspakkumiste koostamine	11
3.2	2. moodul: noortevaldkonna koolitajad.....	14
3.3	3. moodul: noorsootöövaldkonna esindajad ja juhid, sh noorsootöötajad	16
	KOKKUVÕTE	17
	Ülevaade.....	17
	Soovitused.....	20

1 SISSEJUHATUS

1.1 Kontekst

Noortevaldkonna võtmeisikute pädevuse arendamine on oluline, et aidata kaasa noorsootöö kvaliteedi parandamisele kõikidel tasanditel Euroopas. Eriti olulised osalejad on Euroopa noorteprogrammides osalevad noorsootöötajad ja noortejuhid ning noortevaldkonna koolitajad.

Nende pädevuse arendamisel on oluline osa koolitustel. Euroopa koolitusstrateegia kajastab muu hulgas nende koolituste olulisust ning hiljuti välja töötatud pädevusraamistikke noorsootöötajate ja koolitajate jaoks. Varasemad RAY-uuringud (eelkõige [RAY-CAP](#), aga ka [RAY-LEARN](#)) on näidanud, et koolitusvajadused nii üksikisiku kui ka süsteemi tasandil ja koolituspakkumised on võimalik paremini sobitada. See kehtib eriti teatud profiilide puhul, nimelt kogenumate noorsootöötajate ja -juhendajate või tugevalt temaatiliselt spetsialiseerunud noorsootöötajate ja -juhendajate puhul.

Selle taustal on [RAY-COMP](#)i eesmärk saada täiendavaid teadmisi pädevuse arendamisest Euroopa noorteprogrammide raames toimuvate koolituste kaudu, keskendudes eelkõige arenguvõimalustele. Meie eesmärk on uurida erinevaid vaatenurki pädevuse arendamisele noortesektoris, nimelt koolituse pakkujate põhjendusi koolituspakkumiste väljatöötamiseks; noorsootöötajate ja juhtide arusaamu oma koolitusvajadustest; koolitajate tõlgendusi nendest koolitusvajadustest ning aspekte, mis takistavad ja soodustavad nende võimet vastata nendele vajadustele koolituspakkumiste rakendamisel. Kuna iga vaatenurk on oma eeliste ja piirangutega (noorsootöötajad ja juhid ei pruugi teada, mida nad ei tea; pakkujad võivad keskenduda prioriteetidele ja strateegiatele vastamisele, kuid seostavad vähem noorsootöötajate enda vajaduste hinnangutega; koolitajad võivad teada, millised aspektid soodustavad või takistavad nende võimet vastata koolitusvajadustele ja vastata pakkujate koolitus-eesmärkidele, kuid neil võib olla vähe mõju mõnele neist aspektidest), täiendavad nad üksteist ja koos võivad kõige paremini näidata parendus potentsiaali. See ei puuduta mitte ainult koolituspakkumist, vaid ka põhjusi, miks mõned noorsootöötajad ja -juhid ei võta vastu teatud koolitusi, mida pakkujad peavad asjakohaseks. Teisisõnu, perspektiivide võrdlemine võimaldab meil sõnastada konkreetseid soovitusi selle kohta, kuidas parandada pädevuse arendamist koolituste kaudu Euroopa noorteprogrammide raames. Teist asjakohast pädevuse arendamise perspektiivi, nimelt organisatsioonilist lähenemist organisatsioonilisele õppimisele ja arengule, uuritakse teises RAY projektis RAY-LEARN ja seda puudutatakse käesoleva projekti raames vaid põgusalt, nt kui noorsootöötajad ja juhid saavad oma meeskondade koolitusvajaduste üle mõtiskleda oma organisatsiooni seisukohast või kui nad mõtisklevad organisatsiooniliste aspektide üle, mis takistavad või soodustavad nende osalemist teatud koolitustel.

RAY-COMP seob erinevad perspektiivid asjakohase kontekstiga, peamiselt Euroopa noorteprogrammide, SNACide, Euroopa koolitusstrateegia (edaspidi ETS – European Training Strategy), noorsootöötajate, juhtide ja koolitajate pädevusraamistike, muude Euroopa strateegiate ning strateegiate, mida riiklikud agentuurid võivad välja töötada oma koolituspakkumise kujundamiseks. Kvalitatiivne uurimuslik lähenemine võimaldab meil uurida, millised neist või muudest konteksti elementidest tunduvad asjakohased ja millises mõttes. RAY-COMP*i* rakendatakse tihedas koostöös [SALTO](#) koolitus- ja koostööametiga, mis võimaldab meil mõelda noorsootöötajate ja koolitajate ETS*i* pädevusmudelite kui noorsootöö valdkonna koolituspakkumiste ühe kvaliteedisüsteemi üle.

Nagu alati, saab see projekt teavet teistest RAY uuringutest, nimelt [RAY MON](#) ja [RAY SOC](#).

1.2 Uuringu põhieesmärgid

Käesoleva uurimisprojekti peamised eesmärgid on uurida:

- koolituse pakkujate kavatsused ja põhjendused, mis kujundavad koolitusstrateegiaid;
- koolitusstrateegiate ja noorsootöötajate ja noortejuhtide enesehinnanguliste vajaduste vaheline seos, eelkõige seoses pädevuse arendamisega;
- struktuurilised ja individuaalsed aspektid (nt rahastamine, bürokraatia, organisatsioonilised struktuurid, koolitajate pädevus), mis soodustavad või takistavad koolitajate suutlikkust rakendada koolitusstrateegiaid ja vastata noorsootöötajate ja noortejuhtide vajadustele koolituse kontekstis.

1.3 Peamised uurimisküsimused

1.3.1 Koolituspakkujad

- Põhiline uurimisküsimus **koolituse pakkujatele**:
 - Kuidas koolituspakkujad koolituspakkumisi koostavad ja millised on nende kavatsused, kontseptsioonid ja eesmärgid?
- Põhilised uurimisküsimused **koolituse pakkujatele**:
 - Milliseid Euroopa noortevaldkonna süsteemseid vajadusi tajuvad koolituse pakkujad ja millist rolli nad mängivad koolituspakkumiste koostamisel?
 - Millist rolli mängivad Euroopa noorteprogrammid ja nende prioriteedid koolituspakkumiste koostamisel?
 - Kuidas tajuvad koolituspakkujad võimalikke muutusi koolitusvajadustes ja kuidas nendega tegeletakse?

1.3.2 Koolitajad

- Peamine uurimisküsimus **koolitajatele**:
 - Kuidas koolitajad valmistavad ette ja viivad ellu Euroopa noorteprogrammides osalevate noorsootöötajate ja noortejuhtide koolitusi, eelkõige seoses nende arusaamaga noorsootöötajate ja noortejuhtide vajadustest?
- **Koolitajate** põhilised uurimisküsimused:
 - Kuidas tajuvad koolitajad võimalikke muutusi koolitusvajadustes ja kuidas nendega tegeletakse?
 - Millised aspektid soodustavad ja millised takistavad koolitajate võimet valmistada ette ja rakendada koolitustegevusi seoses noorsootöötajate ja juhtide tajutud ja/või väljendatud koolitusvajadustega ning koolitajate juhustega? Millised neist aspektidest on otsustavamad ja kuidas saaks nendega tegeleda?
 - Kas koolitajate lepinguline staatus (riiklike asutuste endi või programmide abisaajate poolt sõlmitud leping) ja programmi osa, mille raames nad koolitusi läbi viivad (KA 1 või TCA / NET), mõjutavad nende poolt tajutud probleeme, võimalusi ja toetusmehhanisme?
 - Kuidas on ETSi koolitajate pädevusmudel seotud koolitajate poolt tajutud takistuste ja toetusmehhanismidega?

1.3.3 Noorsootöötajad

- Põhiline uurimisküsimus **noorsootöötajatele**:
 - Milliseid koolitusvajadusi tajuvad Euroopa noorteprogrammides osalevad noorsootöötajad ja -juhid ning kuidas on need seotud valdkonna koolitusstrateegiatega?
- Põhilised uurimisküsimused **noorsootöötajatele**:
 - Milliseid koolitusvajadusi hindavad Euroopa noorteprogrammides osalevad noorsootöötajad ja juhid ise?
 - Kuidas tajuvad noorsootöötajad ja -juhid võimalikke muutusi koolitusvajadustes ja kuidas nendega tegeletakse?
 - Kuidas muutuvad noorsootöötajate ja -juhendajate enesehinnangulised koolitusvajadused nende ametialase karjääri jooksul?
 - Milliste takistustega seisavad noorsootöötajad ja -juhid silmitsi seoses koolitustel osalemisega (individuaalsel ja organisatsioonilisel tasandil)?
 - Milliseid koolitusviise hindavad noorsootöötajad ja juhid oma vajadustele vastamiseks sobivaks?
 - Kuidas on ETSi noorsootöötajate pädevusmudel seotud noorsootöötajate ja juhtide poolt väljendatud koolitusvajadustega?

2 UURIMISDISAIN. Moodulite kirjeldus

Noorsootöö kvaliteet on tihedalt seotud noorsootöötajate ja -juhtide pädevusega. RAY-COMP uuringu eesmärk on saada Euroopa noorteprogrammide raames toimuvate koolituste kaudu täiendavaid teadmisi pädevuste arendamisest, keskendudes eelkõige parandamisvõimalustele.

Järgnevas aruandes antakse ülevaade kolmest moodulist, mille raames jälgiti juhtumiuuringuid. Fookusrühmaintervjuud toimusid veebruaris ja märtsis 2024.

Moodulis 1 (agentuur) paluti riiklikul agentuuril läbi viia fookusrühmaintervjuud Eesti Erasmus+ ja Euroopa Solidaarsuskorpuse Noorteprogrammide keskuse meeskonnaga. See hõlmas kahte rühma:

- 1) Erasmus+ programmi fookusrühmaintervjuu;
- 2) Euroopa solidaarsusprogrammi fookusrühmaintervjuu.

Moodulis 2 (koolitajad) paluti riiklikul agentuuril läbi viia fookusrühmaintervjuud koolitajatega riiklikul tasandil. Nende fookusrühmaintervjuude eesmärk oli anda ülevaade a) riiklike agentuuride / SALTO ressursikeskuste pakutavate koolitusjuhiste rakendamist takistavatest ja soodustavatest aspektidest, b) nende arusaam ja kogemused noorsootöötajate ja noortejuhtide koolitusvajadustest ning nende seos koolitustegevustega.

Fookusrühmaintervjuude eesmärk oli katta koolitajate vaatenurk. Kuna nad olid need, kes viisid läbi koolituse pakkujate poolt välja töötatud koolitustegevusi, toimivad nad nagu vahepealne lüli, kui tegemist on pakkujate kvalifikatsioonikavatsuste ülekandmisega noorsootöötajate ja -juhtide õpikogemustesse kohapeal. Milliste takistustega seisavad nad silmitsi koolitustegevuste rakendamisel ning milliseid toetusmehhanisme nad kogevad ja soovivad? Kuidas kasutavad nad riiklike agentuuride ja SALTO ressursikeskuste pakutavaid koolitusjuhiseid ja kui teadlikud on nad nende aluseks olevatest eesmärkidest?

Moodulis 3 (noorsootöötajad ja -juhid) paluti riiklikul agentuuril läbi viia fookusrühmaintervjuud riiklikul ja Euroopa tasandil tegutsevate noorsootöötajate ja juhtidega, et koguda põhjalikke andmeid koolitusvajaduste ja nende seoste kohta Euroopa noortevaldkonna koolituspakkumistega.

Intervjuudes osalenud sihtrühma valis välja ja intervjuud leppis kokku Erasmus+ ja Euroopa Solidaarsuskorpuse Agentuuri Noorteprogrammide keskuse esindaja ja uuringu kontaktisik.

2.1 Intervjuude ülevaade

Moodul 1 hõlmas fookusrühmaintervjuusid, kus osalesid koolituste pakkumisega tegelevad Erasmus+ ja Euroopa Solidaarsuskorpuse agentuuri töötajad ja agentuuri koostööpartner. Kahes intervjuus osales kokku 10 (vastavalt 5 ja 5) erineval positsioonil töötavat spetsialisti ja juhti. Intervjuude planeerimisel arvestati, et üks rühm on Erasmus+ noortevaldkonna programmi põhine ja teine Euroopa Solidaarsuskorpuse programmi põhine, kuid intervjuudes selgus, et osalejad olid seotud erinevate tegevustega ja kajastasid oma kogemusi laiemalt kui vaid ühe programmi põhised.

Intervjueeritud pidasid koolitusi väga oluliseks noortevaldkonna olulisimate teadmiste ja pädevuste taseme ühtlustamiseks: kõigis EL-i riikides pole noorsootöö kõrgharidust, kõigil noortega töötajatel ei ole noorsootööl last haridust ega kutset. Koolituste eelarve võimaldab keskenduda kõige kriitilisemale, kuid suurema mõju saavutamiseks võiks olla võimalus individuaalsemaks lähenemiseks, koolitustegevuse arendamiseks ja täiendavateks koolitusteks. Koolitusi pakkudes arvestatakse jooksvalt enda kogemuste ja tähelepanekutega ning koolitajate ja osalejate tagasisidega.

<i>Fookusrühma toimumise aeg</i>	19.02.2024, 1.03.2024
<i>Formaat</i>	Füüsiline kohtumine
<i>Intervjuu kestvus</i>	1,5 tundi
<i>Organisatsiooni nimi</i>	Haridus ja Noorteamet (Harno), Erasmus+ ja Euroopa Solidaarsuskorpuse Agentuuri noorteprogrammide keskus
<i>Organisatsiooni asutamise aeg</i>	01.08.2020
<i>Intervjueeritava positsioonid/rollid</i>	<p>1: Juhib koolitustegevuste tiimi. Veel tegeleb ta strateegilise juhtimise, uuringute tulemuste analüüsi, rahvusvaheliste koostööprojektide, koolituskava disaini ning sihtgruppidele koolituste tellimisega. Koolituste osakaal moodustab tema töökoormusest umbes 10 – 17%.</p> <p>2: Töötanud Erasmus+ ja Euroopa Solidaarsuskorpuse Agentuuris 4,5 aastat ning sellele eelnevalt ka Sihtasutus Archimedeses. Koolituste osas koordineerib ta kohustuslikke koolitustsükkeid (DiscoverEU koolitustsükkel ja Euroopa Solidaarsuskorpuse (ESK) koolitustsükkel). Koolituste osakaal moodustab kogu töökoormusest umbes 10-15%.</p>

	<p>3: Töötanud Noorteprogrammide keskuses 2,5 aastat ning vastutab peamiselt ESK kohustusliku koolitustsükli eest. Koolituste osakaal moodustab kogu töökoormusest umbes 10-15%.</p> <p>4: Agentuuri E+ ja ESK sihtrühmade arengutoe koordinaatori positsioonil töötanud pool aastat. Ta tööülesanneteks on koolitusvaldkonna koordineerimine ja koolituskorralduse toetamine. Koolitused moodustavad töökoormusest 100%.</p> <p>5: Töötanud agentuuri Noortevaldkonna õpirände koordinaatorina 4 aastat. Tegeleb peamiselt noorsootöötajate õpirände projektidega ning noortepassiga. Hetkel on ülesanneteks õppimise toetamine projektides ja agentuuride vahelise projekti eestvedamine. Koolituste osakaal moodustab tööst umbes pool päeva nädalas ehk 7% - 10%.</p> <p>6: Vastutab DiscoverEU koolitustsükli eest. Ta on töötanud sellel positsioonil 2,5 kuud ning koolituste osakaal moodustab kogu töökoormusest umbes 50%.</p> <p>7: Töötab agentuuris rahvusvaheliste koostööprojektide koordinaatorina. Tööülesanneteks on tavaliselt noortevahetuste akrediteeringud. Praegu juhib ta ühte rahvusvahelisest koostööprojekti, kus toetatakse KOV-ide noorsootöö kvaliteeti. Koolituste osakaal umbes moodustab 15% põhikoormusest.</p> <p>8: Töötab agentuuri Noortevaldkonna arendusprojektide koordinaatorina juba 9 aastat. Tegeleb peamiselt noorte, noorsootöötajate ja KOV-idega. Ise on olnud koolitaja ja töötanud välja koolitusi rahvusvahelisel ja kohalikul tasandil. Praegu tegeleb noorte õpirände ja akrediteeringutega. Koolitustegevuste osakaal 30-40% põhikoormusest.</p> <p>9: Agentuuri koolitusspetsialist, kes tegeleb valdavalt ESK-i koolitustega. Ta on sellel positsioonil töötanud umbes aasta, kuid enne seda oli ta ESK valdkonnas koolitaja ja koostööpartner ning aitas koordineerida kohustuslikku koolitustsükli. Koolitustega seotud tegevused (muuhulgas koolituste planeerimine, koolitajate leidmine ja majutuse broneerimine) moodustavad tema töökoormusest 100%.</p> <p>10: Tal on agentuuriga töövõtuleping, ta on nii koolitaja kui ka koostööpartner. Ta on ESK koolitustsükli töötanud koolitajana umbes pool aastat. Oma tegevustega toetab ta toetuse saajaid ning on umbes üks aasta koordineerinud LevelUp projekti. Koolitused moodustavad tema töökoormusest umbes 15%.</p>
<p>Organisatsioon ni koduleht</p>	<p>www.harno.ee, www.euroopanoored.eu</p>

Moodul 2 hõlmas fookusrühmaintervjuusid, mis viidi läbi Eesti noortevaldkonnas tegutsevate koolitajatega, kes osalesid kolme intervjuu grupi põhisel. Kolmes intervjuus osales kokku 9 inimest (vastavalt 3, 2 ja 4). Kaasatud olid erineva koolituste kogemusega töötajad nii avalikust sektorist kui ka mittetulundussektorist ning ülikooli uurija.

1.intervjuu grupi osalejate taust ulatus avalikust noorsootööst ja NEET noorte temaatikast digitaalse noorsootööni, pakkudes rikkalikku ülevaadet valdkonna hetkeseisust ja tulevikusuundadest Eestis. Enamik osalejaid oli tihedalt seotud Euroopa noorsooprogrammidega, tuues fookusrühmaintervjuusse rahvusvahelise dimensiooni. Arutelust joonistusid välja erinevad perspektiivid koolituse eesmärkide, vajaduste ja väljakutsete kohta, mis on olulised noorsootöötajate ja koolitajate edukaks tegutsemiseks.

2.intervjuu grupi osalejate taust oli mitmekesine, ulatudes pikaajalisest koolituskogemusest spetsiifiliste teemavaldkondadeni nagu digipädevused ja noorte kaasamine. Arutelud keskendusid koolituse eesmärkide, vajaduste ja digiülemineku teemadele. Peamised teemad olid digipädevuste olulisus, kutse-eeetika mõistmine ja arenguestluste tähtsus noorsootöötajate vajaduste tuvastamisel. Erilist tähelepanu pöörati ka noorsootöötajate kutsestandarditele ja kuidas need peaksid kajastama noorsootöö dünaamilisi muutusi.

3.intervjuu grupi osalejate mitmekülgne taust ja kogemused andsid põhjaliku ülevaate noorsootöö väljakutsetest ja võimalustest Eestis. Osalejad kes jagasid oma kogemusi ja vaatenurki noorsootöötajate koolitusvajadustele. Erilist tähelepanu pöörati digipädevuste arendamisele, erivajadustega noorte kaasamisele ja loovate meetodite rakendamisele noorsootöös. Koolitajad rõhutasid vajadust paindlike ja kaasavate koolitusprogrammide järele, mis vastaksid noorsootöötajate ja noortejuhtide pidevalt muutuvatele vajadustele.

<i>Fookusrühma toimumise aeg</i>	26.02.2024, 8.03.2024, 13.03.2024
<i>Formaat</i>	virtuaalne
<i>Fookusrühma kestus</i>	1,5 tundi
<i>Intervjueeritavate positsioon/roll</i>	<p>1: Kohaliku omavalitsuse arenduskeskuse esindaja. Olnud noorsootöoga seotud alates aastast 1998 nii Eesti kui Euroopa tasemel. Valdkondadeks avalik noorsootöö, noorsootöö kohalikes omavalitsustes ja NEET noorte temaatika. Hetkel tegev Võrumaal ja Tartu Ülikoolis erinevates valdkondades.</p> <p>2: Tegutseb Tallinna Haridusametis noorsootöö osakonnas. On olnud noorsootöö kvaliteedi mudeli väljatöötamisega seotud. Valdkondadeks noorsootöö kvaliteedi hindamine, coaching noortevaldkonna juhtidele ja spetsialistidele, digitaalne noorsootöö ning noortekestuste teenus ja teenusmudel.</p> <p>3: MTÜ A juhatuse liige ja asutaja. Olnud noorsootöoga seotud alates 2010. aastast. Koolitajana on tema valdkondadeks projektikirjutamine, noorte ettevõtlikkus ja noorte info.</p> <p>4: Töötab Tallina haridusametis noorsootöö osakonnas peaspetsialistina peamiselt noorteprogrammidega. Igapäevaselt koolitajana ei tegele, aga tegevused on sellega seotud.</p> <p>5: Ülikooli nooremteadur. Koolitaja olnud üle 30 aasta. Tegutseb koolitajana ka rahvusvahelistes noorteprogrammides. Tegelenud nii noorte kui ka noortega töötavate inimestega. Tema valdkondadeks</p>

	<p>on noorte osalus, mitmekesisuse mõtestamine ja kaasamine, mitteformaalne õppimine ja muu.</p> <p>6: Erasektori organisatsiooni B koolitaja ja nõustaja. Aktiivselt tegutsenud noorsootöö valdkonnas üle kümne aasta. Peamine fookus koolitajana on arendada noorte üldpädevusi, suurendada nende teadlikkust globaalsetest küsimustest. Keskendub peamiselt teemadele, mis on seotud mitteformaalse õppe, enesearengu ja rahvusvahelise noorsootööga.</p> <p>7: MTÜ C juhatuse liige. On töötanud noorsootöötajate koolitajana viimased seitse aastat, keskendudes erivajadustega noorte kaasamisele ja toetamisele. Tema valdkonnad hõlmavad erinevaid meetodeid ja lähenemisi, mis aitavad noorsootöötajatel mõista ja rahuldada erivajadustega noorte vajadusi ning luua kaasavat ja toetavat keskkonda kõigile noortele.</p> <p>8: MTÜ D asutaja ja eestvedaja. Viimased viis aastat on pühendunud noorsootöötajate koolitamisele, tuues nende töösse innovatsiooni ja loovust. Tegevuse eesmärk on arendada noorsootöötajate oskusi meeskonnatöös, loovates projektides ja sotsiaalse kaasatuse edendamises. Peamisteks valdkondadeks on loovad lähenemised noorsootöös, kasutades mitteformaalseid õppemeetodeid ja rõhutades noorte osalust.</p> <p>9: Noortekeskuse juhataja. On keskendunud noorte arengule ja kaasamisele kohalikul tasandil. Valdkondade hulka kuuluvad teemad nagu noorte osalus, kogukonna kaasamine ja noorte nõustamine.</p>
--	--

Moodul 3 hõlmas fookusrühmaintervjuusid, mis viidi läbi Eesti noorsootöötajatega ja noortejuhtidega, kes olid jagatud kahte erinevasse rühma. Kahes intervjuus osales kokku 9 inimest (vastavalt 5 ja 4). Kaasatud olid väga erineva kogemusega – nii ajalisel kui temaatiliselt – noortevaldkonna töötajad avalikust sektorist, noortekeskustest ja huvikeskustest, organisatsioonidest ja ühingutest. Osalejatel oli kogemusi noorsootööga Eestis ja rahvusvahelise noorsootööga, vabatahtliku tööga, õpirännete ja projektidega.

1. intervjuu grupis osalesid valdavalt noorsootöö valdkonnaga pikalt seotud organisatsioonide juhid ja nõunikud. Nad jagasid vajalikke seisukohti juhtide tasandil ja tõid välja valdkonna üleseid koolitustega seotud probleeme. Suurimaks arenguvajaduseks peeti praktiliste ja eluliste näidetega seotud koolituste vähesust. Suurimateks probleemideks peeti koolituste pinnapealseks jäämist ja noorsootöötajate suurenenud vajadust kaasamise koolituste järgi.

2. intervjuu grupis osalesid valdavalt noorsootöö valdkonnaga pikalt seotud organisatsioonide juhid ja asutajad. Osalejad tegutsevad kõik aktiivselt noorsootöö valdkonnas, kuid nende tööülesanded erinevad temaatiliselt ja sisuliselt. Enamjaolt nõustusid osalejad üksteisega ning tihti täiendati teiste seisukohti oma kogemuste ja teadmistega. Tulevikus tahaksid osalejad näha rohkem praktilisi ja eluliste näidetega koolitusi, eriti just projektijuhtimise, sotsiaalmeedia ja digipädevustega seotud teemades. Suurimateks probleemideks peeti koolitusteemade pinnapealsust ja mõne koolituse puhul kesist ettevalmistust või koolitaja ebapädevust.

<i>Fookusrühma toimumise aeg</i>	27.02.2024, 4.03.2024
<i>Formaat</i>	<i>Virtuaalne</i>
<i>Intervjuu kestvus</i>	1,5 tundi
<i>Intervjueeritava positsioon/roll</i>	<p>1: Projektijuht huvikeskuses natuke üle aasta. Ta on teinud kvaliteedimärgise ja juhendab aktiivselt välisvabatahtlikke. Projektijuhina tegeleb ta Erasmus+ ja ESK programmide projektidega.</p> <p>2: Noorsootöötajate katusorganisatsiooni MTÜ tegevjuht olnud 5 aastat ja noortevaldkonnas tegutsenud üle 20 aasta. Õpetab ülikoolis noorsootöö tudengeid.</p> <p>3: KOV hariduse, kultuuri ja noorte osakonna spetsialist. Praktilist noorsootööd ei tee ja rahvusvahelise noorsootööga kokku ei puutu.</p> <p>4: Noortevahetustele ja õpirände projektidele keskenduva MTÜ asutaja ja tegevjuht (vabatahtlik töö). Organisatsioon koolitab ka noorsootöötajaid.</p> <p>5: Tegevjuht noorteorganisatsioonide ühenduses MTÜs A kaks aastat, kuid noortega on töötanud juba kümme aastat. Põhiline kokkupuutepunkt on välismaal erinevatel sündmustel osalemine Erasmus+ kaudu.</p> <p>6: Juhatuse aseesimees ja liikmete valdkonna arendusjuht noorteorganisatsioonide ühenduses MTÜs B. Tegeleb Eesti noorteühendustega. Töötanud kolm aastat noorsootöö valdkonnas.</p> <p>7: Kuulub noorsootöö organisatsioonide ühendusse ja töötab noortekeskuseses. Töötanud noorsootöö valdkonnas üle kaheksa aasta. Osalenud ja viinud ise läbi rahvusvahelisi projekte ja õpirännet.</p> <p>8: Rahvusvaheliste projektide koordineerimise ja noortevahetusega tegeleva MTÜ asutaja ja juhataja. Tema põhiteemaks on rahvusvahelised, sh Erasmus+ noorteprojektid ja vabatahtlik teenistus.</p> <p>9: Mitmete noorsootöö organisatsioonide (sh rahvusvaheline noorsootöö) juhataja. Noorsootöö valdkonnas töötanud 40 aastat.</p>

3 ANALÜÜS

Käesolevas peatükis on esitatud peamised tulemused moodulite ja uurimisküsimuste lõikes.

3.1 1. moodul: noortevaldkonna koolituspakkuja ehk Erasmus+ ja Euroopa Solidaarsuskorpuse Agentuuri noorteprogrammide keskus

Koolituspakkumiste koostamine

Agentuuri intervjuude kohaselt on koolituspakkumise aluseks koolituskava, mis tugineb agentuuri koolitusstrateegiale. Koolitusstrateegia tugineb Euroopa Komisjoni juhistele ja nendega kooskõlas olevale Eesti noortevaldkonna arengukavale. Koolituskava koostamise ja koolituspakkumise kujunemist kajastab järgnev tabel.

<p>Euroopa Komisjon</p> <ul style="list-style-type: none"> E+ ja ESK programmi juhised Juhised riiklikule agentuurile EL-i noortepoliitika <p>Eesti noortevaldkonna arengukava</p>	<p>Agentuuri noorteprogrammide keskuse koolitusstrateegia</p> <ul style="list-style-type: none"> kohustuslikud ja vabatahtlikud elemendid noortevaldkonna töötajad ja noored <p>Noorte, noorsootöötajate, spetsialistide, koolitajate, agentuuri töötajate ja teiste agentuuride soovitused, ootused ja tagasiside</p>	<p>Koolituskava</p> <ul style="list-style-type: none"> agentuuri korraldatavad ja läbiviidavad koolitused agentuuri korraldatavad, kuid väljastpoolt hangitud koolitaja tehtud koolitused hangitud koolitusprogrammid väliskoolitused – koolitajate kontseptsioon ja meeskond rahvusvahelisest võrgustikust, kus agentuur vaid korraldab 	<p>Koolitused</p> <ul style="list-style-type: none"> Sõltuvalt koolitusest ja vastavalt võimalusele täpsustatakse meetodeid ja teemasid koostöös koolitajaga osalejatega
---	--	---	--

Agentuuri intervjuudele tuginedes arvestavad nad koolituspakkumist koostades nii etteantud juhiste, nende aluseks olevate prioriteetide ja strateegiatega kui ka koolitajate kogemuste ning sihtrühma vajadustega. Koolituse planeerides arvestatakse, et lisaks teema tutvustamisele oleks olemas ka kogemuste vahetamise ning võrgustumise võimalus.

Koolitusteemad ja meetodid täpsustatakse üldjuhul agentuuri esindaja ja koolitajate vahelises koostöös. Üldjuhul on õpiväljundid ette antud, kuid meetodite valikul on koolitajal otsustusvabadus. Samas on ka kindlamalt ette antud koolituse. Õeldi, et koolituste korralduses lähtutakse ka varasemast kogemusest – nt ESK-il on pikaaegse programmiga teemad ja toimivad lähenemisviisid paika loksunud, DiscoverEU-s aga alles katsetatakse lähenemist.

Koolituste pakkumise suurimaks probleemiks peetakse osalejate leidmist (mis on üldjuhul agentuuri kui koolituse pakkuja ülesanne). Kogemus valdkonnaga ja saadav tagasiside näitavad, et koolitused on vajalikud, aga sihtrühm ei pea alati oluliseks kohale tulla. Teemaga seondub ka asjaolu, et noortevaldkonna töötajate töötingimused ning tööajad on väga

erinevad: pole kõigile potentsiaalselt sobivat koolituse aega. On ka neid, kes registreeruvad, kuid kohale ei tule. DiscoverEU koolituste korraldamist raskendab asjaolu, et need koolitused pole kohustuslikud ja ei ole ette teada, kui palju osalejaid tuleb koolitusele.

Probleemina nähti ka rahaliste ressursside piiratust. Leiti, et kohustuslikud asjad saab tehtud, aga mitte sellises mahus ja viisil nagu sooviks teha maksimaalse mõju saavutamiseks. Näiteks vabatahtlikus teenistuses osalejatele suunatud koolitusi pole võimalik piisavalt sageli läbi viia, et need toimuksid noore jaoks kõige õigemal ajal. Ka individuaalse toe pakkumise võimekus on praegu väike.

Milliseid Euroopa noortevaldkonna süsteemseid vajadusi tajuvad koolituse pakujad ja millist rolli mängivad need koolituspakkumiste koostamisel?

Intervjueeritud nägid koolitustel suurt rolli mitmete noortevaldkonna süsteemsete vajaduste arendamisel, millega tundus, et koolitusi kavandades ka arvestatakse:

- Erinevates riikides on noorsootöö erinevalt arenenud. Eesti on üks Euroopa arenenuima noorsootöoga riike ja saab oma kogemusi teiste riikide ja noortevaldkonna töötajatega jagada.
- Nii rahvusvaheliselt kui ka riiklikult on noortevaldkonna töötajate oskused ning pädevus erinevad, tulenevalt mh erinevast hariduslikust taustast.¹ Koolitused aitavad vajakajäämisi ühtlustada, kolleege ja noortevaldkonna vajadusi paremini mõista.
- Oluline on ka koolituste kvaliteet, kasutatavad meetodid ja teema kajastamiseks planeeritud maht. Kvaliteetsed koolitused omavad suuremat mõju tegevuste kvaliteedile, ning aitavad poliitika kujundajatele, erinevatele spetsialistidele ja ühiskonnale näidata mitteformaalse õppe olulisust.
- Noortevaldkonna töötajad töötavad sageli üksi, nende töö ei saa piisavat tunnustust. Kvaliteetsed koolitused aitavad näidata, et nende tehtav on oluline. Lisaks võimaldavad koolitused kogemuste vahetamist ja omavahelist võrgustumist.
- Noortevaldkonna töötajad on hõivatud, neil on keeruline leida võimalusi eneseharimiseks. Seega peavad pakutavad koolitused olema kvaliteetsed, õpiväljundid peavad olema selged ja koolitused võiksid arvestada konkreetsete osalejate vajadusi.
- Sihtrühmade eneseanalüüsi ning arenguvajaduste mõistmise oskus on kohati napp. Seetõttu ei taju koolituste sihtrühm alati, et nad koolitusel osalema peaksid.
- Ühes intervjuus toodi välja vajadus pöörata suuremat tähelepanu koolitusel omandatu praktikasse võtmisele ja kolleegidega jagamisele.

Üldjoontes tundus intervjuude põhjal, et koolituste pakujad toimetavad teadlikult ja enesekindlalt ette antud raamistikus, arvestades mh koolitavate vajadusi. Seda nii ise koolitusi läbi viies kui ka tellitud koolituste sisu ja ülesehitust koolitajaga läbi rääkides. Seega on koolituste pakujate peamine roll jälgida koolituste kvaliteeti ja nende vastavust koolitusstrateegiale.

¹ Üheks töötajate oskuste-pädevuste erisuse põhjuseks on, et Eestis puuduvad riiklikult kvalifikatsiooninõuded valdkonnas tööle asumiseks. Küll aga võivad tööandjad vastavaid nõudeid seada. Töötajate vähesusest ja madalast palgatasemest tulenevalt ei ole aga kõikjal võimalik või mõistlik kvalifikatsiooninõudeid seada. Vt täpsemalt: [Eesti noortevaldkonna töötajaskonna töötingimused](#). Intervjueeritud ise seda põhjust välja ei toonud.

Millist rolli mängivad Euroopa noorsooprogrammid ja nende prioriteedid, samuti muud asjaomased dokumendid selles sektoris koolituspakkumiste koostamisel?

Intervjuudes osalenute sõnul lähtutakse koolituse pakkudes koolituskavast, kusjuures koolituskava tugineb agentuuri koolitusstrateegiaga, mis on koostatud lähtuvalt E+ ja ESK programmi juhistest ning riiklikule agentuurile antud juhistest. Pakutavad koolitused ei ole suunatud otse noorsootõtaja kutses või ETS-is toodud pädevuste arendamisele, kuid sageli toetavad need dokumentides toodud pädevuste arengut.

Intervjueeritute sõnul on Euroopa noorteprogrammid ja nende prioriteedid kooskõlas Euroopa noortevaldkonna strateegiaga ning Eesti noortevaldkonna arengukava on kooskõlas EL-i vastavate dokumentidega. Intervjuude käigus toodi välja näiteks noorsootöö kvaliteedi tõstmisele, kaasamisele, projektkirjutamise oskusele /omaalgatusele, õpirände, kogemuste vahetamisele, mitteformaalse hariduse tunnustamisele ja solidaarsusele tähelepanu pööramise olulisust. Need aspektid on kajastatud kõigis nimetatud dokumentides. Seega panustavad pakutavad koolitused intervjueeritute sõnul nii Euroopa kui ka Eesti noortevaldkonna arendamisele.

Kuidas tajuvad koolituse pakkujad võimalikke muutusi koolitusvajadustes ja kuidas sellega tegeletakse?

Koolituskava koostatakse iga aasta kohta. Sõltuvalt koolituse tüübist on paindlikkust koolituse meetodite ja täpsema sisu jooksvaks täpsustamiseks koolitajate ja osalejatega. Osalejate vajadusi küsitakse nt registreerimisevormis (lastakse märkida olulisemad alateemad).

Kõige vähem paindlikkust muutunud vajadustele reageerimiseks on väliskoolituste puhul, kõige paindlikumad on aga agentuuri korraldatavad siseriiklikud koolitused (eelkõige väiksemate koolitusrühmade puhul). Mõningane paindumatus võib hindajate hinnangul olla ka pikaaegselt toimunud ja varem edukate koolituste kohandamisel – muutmisvajadusi ei pruugita õigeaegselt märgata. Samas võiks seda ohtu maandada sisse töötatud mitmetasandiline tagasiside küsimine. Seega ei tähenda koolituste pakkumisel koolituskavast lähtumine, et koolitusvajaduste muutuste või täpsustumistega ei saa arvestada.

Koolituste sisu ja meetodite kõrval on keerulisem täiesti uusi teemasid koolituskavasse lisada. Seda enam, et koolituskava määrab töötajate töökoormuse ja koolituste eelarve ning teemad peavad olema kooskõlas agentuuri koolitusstrateegiaga. Samas leidsid intervjueeritud, et koolitusstrateegia aluseks olevad juhised hõlmavad väga paljusid olulisi teemasid, millest tulenevalt on olulisemad valdkonna vajadused koolituskavas olemas. Küll aga piirab koolituste eelarve – kohustuslike tegevuste kõrval on täiendavateks koolitusteks ressursse väga vähe.

Koolitusvajaduste muutuste tajumist toetab EL-i ja riigi tasandil valdkonna arengutega ja valdkonna uuringutega kursis olemine, jooksev tagasiside küsimine ja koolituste tulemuslikkuse hindamine. Intervjuude kohaselt on tagasiside küsimise mehhanismidel väga suur roll koolituste ja koolituskava planeerimisel. Tagasiside kogumiseks kasutatakse järgmisi mooduseid:

- koolitustel osalejad: koolituse käigus tagasiside küsimine nt käe tõstmisega; küsitlus (kohapeal, veebis peale koolitust, kuus kuud peale koolitust);
- koolitajad: koolituste kokkuvõtted koos tähelepanekute ja arenguvõimalustega, vestlused;

- agentuuri töötajad: koolituste tähelepanekud, koolituste käigus osalejatelt ja koolitajalt saadud tagasiside.

Lisaks pidevale koolituste monitoorimisele tehakse iga-aastaselt aasta teises pooles ka tagasisidet kokkuvõttev seminar. Seminaril tuuakse välja, mida koolitustega saavutati ja mida peaks edasi tegema. See on ühtlasi ka alus järgmise aasta koolituskava loomiseks.

3.2 2. moodul: noortevaldkonna koolitajad

Kuidas koolitajad koolitustegevusi ette valmistavad ja ellu viivad?

Koolitajad valmistuvad intervjuudele tuginedes noorsootöötajate ja -juhtide koolitusteks põhjalikult, kaardistades sihtrühma vajadusi ja lähtudes programmide pakkujate juhistest. Samuti küsitakse koolituse protsessi erinevates etappides tagasisidet. Nad rõhutavad koolituste praktilisust ja vajadust kohandada sisu vastavalt osalejate ootustele ja vajadustele. Koolituste eesmärgid kujunevad tihti dialoogis tellijaga ja peegeldavad ajas muutuvaid fookusi, näiteks digipädevuste osatähtsuse kasvu. Koolitajad peavad tagasisidet ja tellija vajadusi prioriteetseks, et pakkuda kvaliteetseid koolitusi. Tänu sellele on neile oluline ka koolituse ettevalmistus, mille jooksul valitakse meetodid ja lähenemised, mis sobiksid just konkreetse koolituse eesmärgiga. Samuti toovad nad välja, et tänu hästi läbi mõeldud noorsootöö süsteemile ja Eesti väiksusele, on neil ka lihtne hoida võrgustikku, kus saab noorsootöötajatega vahetult suhelda koolitusvajaduse täpsustamiseks.

Millised aspektid soodustavad ja millised takistavad koolitajate võimekust koolitustegevuste ettevalmistamisel ja läbiviimisel?

Soodustavateks aspektideks on tugev professionaalne võrgustik ja koolitustel osalejate aktiivne kaasatus koolituse kavandamisse. Positiivsena toodi ka seda, et agentuuri ette antud raamistikus saab ise täpsemad koolitusteemad ja meetodid valida. See võimaldab koolituse ajal lähtuvalt osalejatest jooksvalt fookust täpsustada ja meetodeid kohendada.

Takistavad aspektid hõlmavad tehnilisi väljakutseid, mis seonduvad koolitatavate enda pädevustega, ja vahel ka erinevusi koolitajate ning tellijate ootustes. Ootuste all peeti silmas kahe osapoole nägemust koolituse läbiviimise protsessist, mis põhines pigem isiksuste erinevustel. Märkimisväärseid takistavaid aspekte intervjueritud aga välja ei toonud.

Kas koolitajate lepinguline staatus ja programmi osa, mille raames nad koolitusi läbi viivad (KA1 või TCA / NET), mõjutavad nende poolt tajutud väljakutseid, võimalusi ja toetusmehhanisme?

Koolitajate lepinguline staatus ja programmide (KA1 vs. TCA/NET) liigid mõjutavad nende tajutavaid väljakutseid ja toetusmehhanisme. Koolitajad, kes on otse seotud riikliku agentuuriga, võivad saada rohkem toetust ja ressursse, samas kui sõltumatud koolitajad võivad silmitsi seista suuremate ressursipiirangutega. Erinevused programmide vahel (KA1 vs. TCA/NET) mõjutavad intervjueritute sõnul ka koolitusvajadusi ja -kontekste.

Kuidas on ETSi pädevusmudel seotud koolitajate poolt tajutud takistuste ja toetusmehhanismidega?

ETS-i kompetentsi mudel on koolitajatele tööriist, mis Eestis kajastub läbi mitmete teiste arengudokumentide ja juhiste. Mõni üksik koolitaja on kompetentsimudeliga kursis, aga selle sisu pole üldiselt intervjueritavatele teada. Kuigi mudel on kasulik, on selle laialdasem rakendamine ja

mõistmine veel arengujärgus. Koolitajad tunnistavad mudeli potentsiaali, kuid näevad vajadust suurema teadlikkuse ja praktiliste rakendusvõimaluste järele.

Fookusrühmaintervjuudest tuli esile eri perspektiive ja lähenemisi sellele teemale.

Ühelt poolt väljendati skepsist kutsestandardite ja strateegiate absoluutse väärtuse osas, rõhutades, et valdkonna areng ei toimu dokumentide järgimise põhjal, vaid juhtub pigem praktilisest ja dünaamilisest tegevusest noortega. Toodi välja, et kuigi strateegiad võivad pakkuda kasulikke suuniseid, peaksid need olema paindlikud ja kohanduma valdkonna tegeliku arenguga. Rõhutati, et dokumentidesse pimesi uskumine võib piirata valdkonna arengut ja innovatsiooni.

Teiselt poolt nähti aga kutsestandardites ja mudelis väärtuslikku vahendit eneseanalüüsiks ja professionaalseks arenguks. Tunnistati nende tähtsust noorsootöötajate professionaalsuse tõstmisel, märkides, et standardid sätestavad põhimõtted ja reeglid, mida noorsootöötajad peaksid järgima. Siiski rõhutati, et noorte vajadused peaksid alati olema esikohal, isegi kui need ei ühti täielikult kutsestandardi või mudeliga. Tõsteti esile, et valdkonnas töötavad ka inimesed, kes võiksid nendest olulist kasu saada, eriti need, kes ei pruugi olla pühendunud noorsootööle pikemas perspektiivis.

See dünaamika toob esile olulise arutelu punkti: kuidas saavutada tasakaal struktureeritud standardite ja reeglite ning valdkonna innovatiivse ja dünaamilise arengu vahel. Noorsootöö praktikute ja poliitikakujundajate jaoks on väljakutseks leida viise, kuidas dokumente kohandada ja uuendada, et need toetaksid parimal viisil noorte arengut ja kaasamist.

Kuidas tajutakse koolitusvajaduste võimalikke muutusi koolitajate tasandil? Kuidas sellega tegeletakse?

Koolitusvajaduste muutused on pidevad ja koolitajad peavad olema valmis kiiresti kohanduma. Koolitajad märkavad suurenevat nõudlust digipädevuste ja kaasavate praktikate alaste koolituste järele. Digipädevuste all peetakse silmas nii konkreetsemaid oskusi, mis on seotud kindlate rakendustega ja tehnikaga, aga ka digitaalse noorsootöö mõtestamist üleüldiselt. Kaasavate praktikatena nähakse neid kaasavaid meetodeid, mis on täna noorsootöö valdkonnas levinud ja mis arenevad pidevalt. Nad rõhutavad vajadust jooksvalt koguda tagasisidet ja kaasata noorsootöötajaid koolituste kavandamisse, et tagada koolituste relevantsus ja tõhusus. Oluliseks peeti ka võimet koolituse käigus jooksvalt muudatusi teha lähtuvalt koolitusel osalejate soovidest, vajadustest ja taustast.

Muud kommentaarid

Analüüs näitab, et koolitajate ja noorsootöötajate vaheline tihe koostöö on kriitilise tähtsusega koolituste kvaliteedi ja asjakohasuse tagamisel. Samuti on selge, et ressursipiirangud ja tehnilised väljakutsed nõuavad pidevat tähelepanu ja lahenduste otsimist. ETS-i kompetentsimudeli ja sarnaste raamistike tõhus kasutamine koolitajate töös võib aidata paremini määratleda ja arendada noorsootöötajate pädevusi, kuid see nõuab suuremat teadlikkust ja koolituste sisulist integreerimist nendesse raamistikesse. Lisaks on oluline mõista, et noorsootöö valdkonna koolitusvajadused on pidevas muutumises, reageerides ühiskondlikele trendidele ja tehnoloogia arengule. Seetõttu peavad koolitajad olema paindlikud ja avatud uutele lähenemistele koolituste kavandamisel ja läbiviimisel. Digipädevuste ja kaasavate praktikate rõhutamine peegeldab laiemat vajadust noorsootöötajate oskuste ajakohastamise järele, et nad saaksid tõhusalt toetada noori digitaalselt üha enam integreeritud maailmas. Samal ajal on kutse- eetika ja professionaalse identiteedi mõistmine oluline, et säilitada noorsootöö kvaliteet ja usaldusväarsus. Kokkuvõttes saab analüüsi põhjal järeldada, et koolitajate ja noorsootöötajate vahelise

koostöö süvendamine, ressursipiirangute ületamine, tehnoloogiliste väljakutsete lahendamine ja pädevusraamistike tõhusam kasutamine on võtmetegurid, mis toetavad noorsootöö valdkonna koolituste edukat läbiviimist ja arengut. Samuti on selge, et koolituste sisu ja lähenemiste pidev kohandamine vastavalt muutuvatele vajadustele on oluline, et tagada noorsootöötajate professionaalne areng ja noortele suunatud teenuste kvaliteet.

3.3 3. moodul: noorsootöövaldkonna esindajad ja juhid, sh noorsootöötajad

Milliseid koolitusvajadusi näevad noorsootöötajad ja -juhid Euroopa noorteprogrammide raames?

Fookusrühmaintervjude põhjal töid noorsootöötajad ja juhid esile mitmesuguseid koolitusvajadusi, alates praktilistest oskustest nagu projektijuhtimine ja sotsiaalmeedia kasutamine kuni keerulisemate teemadeni nagu vaimne tervis, kaasamine ja tuleviku tehnoloogiad (nt AI). Samuti märgiti, et noorte muutunud/muutuvad eluolud ja ühiskondlikud arengud nõuavad noorsootöötajatelt pidevat enesearendamist ja kohanemist.

Kuidas tajutakse võimalikke muutusi koolitusvajadustes erinevatel tasanditel ja kuidas sellega tegeletakse?

Intervjuudest selgus, et koolitusvajadused on ajas muutunud, peegeldades ühiskondlikke muutusi ja noorte vajadusi. COVID-19 pandeemia on suurendanud vaimse tervise teemaliste koolituste vajadust, samas kui digitaalse ülemineku ja rahvusvahelise koostöö aspektid nõuavad pidevat tähelepanu ja uuendusi koolitusprogrammides.

Milliste takistustega seisavad noorsootöötajad ja juhid silmitsi seoses koolitustel osalemisega?

Takistused koolitustel osalemisel hõlmavad organisatsioonilisi ja isiklikke väljakutseid, nagu ajapuudus, rahalised piirangud ja geograafiline kaugus. Samuti mängib rolli koolituste asjakohasus ja kvaliteet, mis mõjutavad osalejate motivatsiooni osa võtta.

Milliseid koolitusviise peavad noorsootöötajad ja -juhid sobivaks, et vastata nende vajadustele?

Noorsootöötajad ja juhid peavad sobivaks praktilisi, osalejate vajadustest lähtuvaid koolitusi, mis pakuvad konkreetseid oskusi ja teadmisi. Väärtustatakse ka koolitusi, mis soodustavad võrgustumist ja kogemuste vahetamist. Seejuures on oluline, et koolitustel oleks planeeritud aeg võrgustumiseks ja kogemuste vahetamiseks.

Kuidas on ETSi noorsootöötajate pädevusmudel seotud koolitusvajadustega?

ETS-i pädevusmudelit tuntakse osaliselt ja selle seost noorsootöötajate koolitusvajadustega peetakse oluliseks. Intervjuud näitavad, et rohkem tuleks teadvustada ETS-i ja noorsootöötaja kutsestandardit selle pakutavaid võimalusi noorsootöötajate professionaalseks arenguks.

Muud kommentaarid

Intervjuude käigus selgus, et osalejad tihti ei erista või ei oska hästi eristada, millised osaletud koolitustest olid noorteprogrammidega seoses ja agentuuri korraldatud või tellitud. Seega pole võimalik öelda, kuivõrd jagatud mõtted ja tagasiside puudutab noorteprogrammide või muid koolitusi.

Intervjuudest ilmnes, et kuigi on olemas lai valik koolitusi, ei pruugi need alati vastata noorsootöötajate spetsiifilistele vajadustele. Toodi välja, et koolituspakkumiste kohta võib info saabuda liiga hilja, mis omakorda mõjutab negatiivselt osalemisvõimalusi. Lisaks mainiti, et koolituste sisu ja läbiviimise kvaliteet on kriitilise tähtsusega, mõjutades koolitusest saadavat kasu ja osalejate rahulolu. Intervjueeritud leidsid, et koolitustel osalejate viimase hetke tühistamise või mitte kohale ilmumise vastu võiks aidata sümboolse registreerimistasu rakendamine.

Rõhutati ka vajadust koolituste mõju parema hindamise järele. Osalejad tõid välja, et koolituste mõju mõõtmine ja tagasiside kogumine peaks olema korraldatud viisil, mis peegeldab osalejate tegelikku kasu ja rahulolu, ilma et see oleks liialt suunatud tagasiside positiivsena näitamiseks, et tagada rahastus. Intervjuudest selgus samuti, et noorsootöötajate ja juhtide koolitamisel on oluline arvestada mitte ainult praeguste vajadustega, vaid ka tulevikusuundadega. See tähendab, et koolitusprogrammid peaksid olema paindlikud ja kohanema muutuvate nõudmistega, sealhulgas uute tehnoloogiate ja ühiskondlike muutustega. Lõpuks tõsteti esile vajadust suurema koostöö järele koolituspakkujate, noorsootöö organisatsioonide ja rahastajate vahel. Koostöö aitaks tagada, et koolitusprogrammid on asjakohased, kättesaadavad ja vastavad noorsootöötajate tegelikele vajadustele. Üldiselt intervjueeritud leidsid, et Eestis on noortevaldkond hästi defineeritud ja asjad töötavad võrreldes teiste riikidega võrdlemisi sujuvalt.

Ühe intervjuu ajal oli mõne küsimuse puhul näha generatsioonilisi lahkavusi ja erinevaid vaatenurki. Vastanduvad vaatenurgad veebikoolituste ja digipädevuste teemal jagunesid suures osas vanuse ja tööstaaži järgi. Näiteks, vanemad osalejad tõid välja mõningaid puudujääke veebikoolituste läbiviimisel, mis nooremate osalejate arvates olid pigem tühised probleemid. Teises intervjuus aga vanus ja staaž hinnanguid ei mõjutanud.

KOKKUVÕTE

Ülevaade

Analüüsist tuleb esile mitmeid olulisi teadmisi seoses koolituspakkumiste koostamise, koolituste läbiviimise ja koolitustel osalemisega. Agentuuri, koolitajate ja noorsootöötajate vaated kattuvad mitmetes teemades. Nende hulka kuuluvad nt rõhuasetus praktilistele oskustele, vajadus kohandamise järele koolituse sisus ning tagasiside mehhanismide tähtsus pidevaks arenemiseks. Üldjoontes on agentuur ja koolitajad koolitussüsteemiga rahul (sh tagasiside küsimine, üksteise usaldamine) ja ka noorsootöötajad leidsid, et üldjoontes on Eestis pakutavad koolitused kvaliteetsed. Samas tuli välja mõningaid arenguvajadusi või aspekte, millele senisest enam tähelepanu tasub pöörata.

Agentuuri esindajate intervjuud näitasid süsteemset lähenemist koolituspakkumiste koostamisel. Kirjelduste kohaselt arvestatakse koolituspakkumise koostamisel läbi EL ja Eesti strateegiliste dokumentide ning noorteprogrammide eesmärkide sidususe kõigi noorsootöö valdkonna süsteemsete koolitusvajadustega. Enim tugineb agentuur aga Euroopa Komisjoni juhiste ja riiklike noortevaldkonna arengukavadele, tagades sellega kooskõla Euroopa ja riiklike noorsootöö sektori strateegiatega. Kuna Eestis on noorsootöötaja kutsestandard, mis arvestab strateegilistes dokumentides toodud ootustega ja sarnaneb oma olemuselt ETS-iga,

tugineb agentuur pigem noorsootöötaja kutsestandardile, mis on ka koolitajate ja noorsootöötajate seas rohkem tuntud.

Uuringus osalenud leidsid, et Eesti noortevaldkonna töötajate haridussüsteem on mitmekesine ja hästi struktureeritud, pakkudes nii formaalset haridust noorsootöö valdkonnas kui ka mitteformaalseid koolitusvõimalusi. Seejuures täiendavad koolitused hästi lünki, mis on noorsootöö hariduseta töötajatel. Võrreldes teiste riikidega hinnatakse noorsootööd hästi arenenuks ning leitakse, et tihti on just meie noortevaldkonna töötajad heade praktikate ja näidete tutvustajaks. Ehk siis laiemas koolitusvõrgustikus nähakse, et osaleja Eestist on ka andja, mitte vaid saaja ja õppija rollis. Samas oli näha teadlikkust, et ka Eestis töötavad noorsootöö valdkonnas väga erineva tausta ja pädevustega inimesed nii vanuse, tööstaaži kui geograafilise paiknevuse poolest.

Valdkonna töötajate mitmekesine taust muudab väga oluliseks koolituste spetsialiseerumise võimaluse, lähtuvalt noorsootöö alavaldkondadest ja ka töötajate varasemast kogemusest. Seega on intervjuude põhjal väga oluline, et Euroopa Komisjoni juhised koolituskava ja pakutavate koolituste osas võimaldaksid jätkuvalt arvestada riikide eripäradega. Kui agentuur ja koolitajad tõid väga olulisena välja võimalust, et koolitaja saab valida täpsemad kajastatavad teemad ja kasutatavad meetodid ning koolitajad rõhustasid koolituste jooksvat kohendamist lähtuvalt koolitusel osalejate taustale ja vajadustele, siis koolitustel osalejate intervjuudele tuginedes on pakkumises ja nõudluses siiski mõningad käärid. Umbes poolte noorsootöötajate hinnangul jäävad koolitused sageli liiga pealiskaudseks, ei ole piisavalt praktilised, on liigselt algteadmiste andmisele suunatud, üritavad absoluutselt kõiki noorsootöötajaid korraga sihistada jne, millest tulenevalt need ei vasta alati ootustele ega oma alati soovitud mõju. Koolitajad ise ei toonud, et neil oleks dilemmasid, millises detailsuse astmes teemat kajastada ja kuidas üheaegselt nii algajatele kui ka edasijõudnutele uusi teadmiseid anda. Ka ei tulnud välja, et agentuurilt selles osas juhiseid oleks olnud.

Intervjuudele tuginedes võib öelda, et koolitusi pakkudes on mõistlik tugineda koolituskavale. Ühelt poolt võimaldab see agentuuri ja koolitajate koormust ja koolituste eelarvet ühtlasemalt jagada. Teisalt aitaks koolituskava jagamine ka sihtrühmadel paremini koolitustega oma ajakavas arvestada ning vajadusel prioriteete seada osaletavate koolituste osas. Ideaalis võiks eksisteerida riiklik avalik koolituskava, mis hõlmaks erinevate koolitajate koolitusi: aitaks vältida dubleerimisi, toetaks spetsialiseeritumate koolituste pakkumist, lihtsustaks koolituste turundamist, aitaks nii agentuuril, koolitajatel kui ka sihtrühmadel ajakava koostamisel ja prioriteetide seadmisel. Lisaks annavad intervjuud alust eeldada, et paraneks ka sihtrühmade teadlikkus koolituste ja koolitajate mitmekesisusest ning vabaneks ressursse töötajatele olulisemate väliskoolituste tellimiseks. Nimelt selgus, et mitmed organisatsioonid tellivad vajadustele vastavama koolituse saamiseks koolitused sisse teadmata täpselt, milliseid tasuta koolitusi eksisteerib. Samas näitasid kõik intervjuud, et koolituskava peab võimaldama ka teatud paindlikkust uute oluliste teemade lisamiseks, planeeritud koolituste fookuse täpsustamiseks, tagasisidest tulenevalt koolituste kohendamiseks jne, et sihtrühmade vajadustele paremini vastata.

Lisaks koolitustele peavad nii agentuuri, koolitajate kui ka koolitatavate esindajad oluliseks koolituste kvaliteeti (enim rõhutasid seda noorsootöötajad), kasutatavaid meetodeid ja praktilisust, koolituse mahtu ning võrgustumise ja kogemuste vahetamise võimalust. Kui agentuur kajastas mahtu läbi koolituskohale sõidu aja mõistlikkuse, siis noorsootöötajad tõid läbivalt välja, et liiga lühike koolitus ei võimalda teemas spetsiifiliseks minna ning piisavalt praktilisi näiteid tuua.

Koolituste valikut ning mõju mõjutavad kõigi intervjuude kohaselt ka koolitajate pädevus, kogemus valdkonnas ning tahe ja võimekus teemat esitada konkreetse sihtrühma vajadusi arvestades. Sõltuvalt koolituse tüübist on agentuuri esindajate sõnul koolitajatel vabad käed

meetodite valikul, mida kinnitasid ka intervjuud koolitajatega. Koolitajate intervjuude kohaselt valmistuvad koolitajad noorsootöötajate ja -juhtide koolitusteks põhjalikult, kaardistades sihtrühma vajadusi, lähtudes programmide pakkujate juhistest ja arvestades koolituse protsessi erinevates etappides küsitud tagasisidega. Samas näitasid intervjuud noorsootöötajatega, et sageli nad ei tunneta põhjalikku ettevalmistust ja nende vajadustega arvestamist – koolitused jäävad pealiskaudseks ning vähepraktiliseks. Seda isegi sisse tellitud või nende liikmete jaoks kohendatud koolituste puhul. Sellisel arvamusel olid umbes pooled intervjuueeritavatest.

Ühes koolitajate intervjuus toodi ka välja, et üha enam oodatakse koolitajalt mentoriks olemist. Seda kinnitavad ka intervjuud noorsootöötajatega: oodatakse hästi konkreetseid-praktilisi näiteid ning vastuseid esitatavatele küsimustele ja probleemkohtadele. Intervjuud koolitajatega näitasid, et praktikute ja valdkonna spetsialistide kaasamine sõltub suuresti koolitaja võrgustikust ning olemasolevast eelarvest ja ajast. Ühes koolitajate intervjuus tõdeti, et alati ei ole võimalik valdkondlikke eksperte nende tiheda ajakava tõttu kaasata ja üritatakse ise hakkama saada. Ka uuring tervikuna näitas, et praktikute kaasamine võiks väärtuslik olla, kuid tõstaks märkimisväärselt koolituse kulusid.

Koolituste valikul ja osalusel tuli välja sarnaselt varasematele uuringutele ([Eesti noortevaldkonna töötajaskonna töötingimuste uuring](#), [noorsootöötajate koolitusvajaduse uuring](#)) suure probleemkohana asjaolu, et paljudel valdkonna töötajatel puudub piisav eneserefleksiooni oskus, et hinnata noorsootöök vajalike pädevuste arendamise vajadust. Probleemi süvendab veelgi, et sageli ei pea noorsootöötajate tööandjad noortevaldkonda või töötajate koolitamist oluliseks või on töötajatel töömahust ja tööaegadest tulenevalt väga piiratud võimalused koolitustel osalemiseks. Intervjuude põhjal võib öelda, et see raskendab koolituste sihtrühmani jõudmist, piisava hulga koolitavate leidmist, erineva raskustasemega koolituste korraldamist ning õpitu rakendamist ja edasi jagamist. Eelnevaga seonduvalt toodi välja ka ebapiisavat ettevalmistust koolitusele minnes, mis mõjutab nii koolitajate tegevust kui ka koolituste mõju.

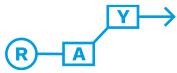
Seoses koolituste korraldamise ja sihtrühma vajadustega arvestamisega tuli välja tagasiside mehhanismide olulisus. Agentuuri esindajad ja koolitajad kirjeldasid väga detailselt, millal, kuidas ja miks tagasisidet küsitakse. Samas ei toonud koolitajad kordagi välja, et tagasisidest räägitakse agentuuri esindajatega. Ühest noorsootöötajate intervjuust tõstatas aga küsimus, kuivõrd saadavat tagasisidet üldse arvestatakse ja kuivõrd koolitaja enda koostatud kokkuvõtted kajastavad tegelikkust. Leiti, et koolituste tagasisidet ilustatakse sageli või korjatakse sellest välja see, mis on oluline järgmise rahastuse saamiseks ehk tagasiside potentsiaalne mõju koolituste arendamiseks jääb kasutamata.

Siiski esineb tajutavates väljakutsetes ja võimalustes erinevusi igas osaliste rühmas. Agentuuri esindajad panustavad peamiselt juhiste järgimisse ja ressursipiirangutesse, samal ajal kui koolitajad keskenduvad ettevalmistusmeetoditele ja koolituste kohandamisele vastavalt osalejate vajadustele. Noorsootöötajad väärtustavad koolitusprogrammide asjakohasust, kättesaadavust ja kvaliteeti. Nende erinevate vaatenurkade mõistmine on oluline terviklike koolitusprogrammide väljatöötamisel, mis vastaksid tõhusalt kõigi koolitustel osalejate vajadustele.

Soovitused

Iga-aastaselt koostatavas noortevaldkonna koolituskavas on teatud paindlikkust, vähem väliskoolituste puhul, rohkem siseriiklike koolituste puhul. Kord aastas võetakse seminari vormis kokku ka eri osapooltelt (osalejatelt, koolitajatelt, agentuuri töötajatelt) koolitustele antud tagasiside, millele toetudes tehakse ettepanekud järgmise aasta koolituskava jaoks. Lisaks arvestatakse võimalusel koolituse registreerimisvormis saadud soovidega. Siiski jääb mitmete koolituste puhul agentuuri ja koolitajate hinnangul osalejate hulk tagasihoidlikuks ja koolitustel osalejate hinnangul jääb koolitus pinnapealseks või teoreetiliseks, mis tähendab, et koolituste sisus ja potentsiaalsete osalejate koolitustele jõudmises on arenguruumi.

- Koolitus peaks olema võimalikult praktiline, konkreetne ja teemat põhjalikult käsitlev.
- Koolituste kohta küsitakse erineval moel tagasisidet, kuid osalejatel puudub ülevaade, kas ja kuidas nende tagasisidet arvesse võetakse ning koolitajad ei tajunud või toonud välja, et agentuur oleks neilt tagasisidet küsinud.
- Koolituste oluline osa on võrgustumine ja kogemuste vahetamine. Selleks tasub arvestada aega juba koolitust planeerides. Tagasihoidlikumate osalejate kaasamiseks tuleb ka võrgustumist ja kogemuste vahetamist soosivad tegevused läbi mõelda.
- Kuigi valdavalt eelistatakse põhjalikumaid ja pikemaid silmast silma koolitusi, mis võimaldavad mh võrgustamist, toodi teise oodatud alternatiivina välja väga praktilised konkreetsete tegevuste või tööriistade õppimiseks mõeldud paaritunnised digikoolitused (nt kuidas kasutada Canvat, salvestada podcasti).
- Agentuuri esindajad mõistavad koolituste olulisust ja intervjuude alusel ka arvestavad kõigi nende aspektide ja tagasisidega. Koolitajate hinnangul vastavad koolitused sihtrühma vajadustele. Koolitustel osalejate hinnangul jäävad koolitused aga sageli pinnapealseks ega vasta täies mahus osalejate vajadustele. Seega tuleks edendada tihedamat koostööd pakkujate, koolitajate ja noortevaldkonna töötajate vahel, et tagada koolitusprogrammide asjakohasus, praktilisus ja vastavus pidevalt muutuvatele vajadustele. Oluline on ka koolitatavate ootuste juhtimine: koolitusvõimalusi tutvustades öelda, mis piirangud või võimalused agentuuril koolitusi planeerides on.
- Koolitustel osalejad väärtustavad enam töö tegemiseks vajalike oskuste arendamist, nt Exceli kasutamine, sihtrühmadeni jõudmine. Noorsootöö spetsiifilisi või E+ ja ESK programmiga seonduvaid teemasid otseselt ei tõstatatud. Ehk noortevaldkonna arengu toetamiseks ja E+ ning ESK projektide kvaliteedi tõstmiseks tuleks osalejate leidmiseks ning mõjutamiseks leida nutikamaid viise sihtrühmade üldiste, noortevaldkonna ja E+ ja ESK programmide vajaduste kombineerimiseks. Kitsalt koolitusvõimalusi turustades ei pruugi sihtrühm mõista, kus ja kuidas ta ka noorteprogrammide väliselt saadavaid oskuseid kasutada võiks.
- Probleemiks on asjaolu, et need, kelle pädevused vajavad kõige enam arendamist, ei jõua tihti koolitustele, sest ei tunne ennast koolituste sihtrühmana ära, ei pea oluliseks teatud pädevuste arendamist või ei saa võtta täiendamiseks aega tööajast (nt asendaja puudumise tõttu). Seega tuleb mõelda, kuidas jõuda nendeni, kes agentuuri esindajate ja koolitajate hinnangul vajavad koolitust, kuid kes ise seda ei taju/tunnista või mingil põhjusel koolitusele ei jõua.
- Viia läbi edasisi uuringuid, et tuvastada noorsootöö valdkonna esilekerkivaid suundumusi ja väljakutseid (eriti arvestades välismõjusid, nagu tehnoloogiline ja ühiskondlik areng), millele koolituste pakkumisega võimalikult proaktiivselt reageerida.
- Võimalusel võiks luua üleriigilise noortevaldkonna koolituskava, mis hõlmaks kõiki koolituspakkujaid. Ühelt poolt aitaks see sihtrühmadel paremini arvestada, kas ja milliseid koolitusi lähiajal pakutakse. Teisalt avardaks see silmaringi



koolitusvõimaluste osas, aitaks tekitada arusaama mingite koolituste vajaduse osas. Kolmandaks suurendaks koostööpotentsiaali nii koolitajate kui ka koolituste tellijate vahel.

- Levitada koolituste infot (sh täpsed õpiväljundid ja teema käsitlemise detailsus) vähemalt kuu ette, et inimestel oleks parem arusaam koolituse sobivusest ja suurem võimalus koolitusega oma ajakavas arvestada. Kiiremat sihtrühmadeni jõudmist toetaks avaliku koolituskava loomine ja selle ajakohasena hoidmine.