



HARIDUS- JA
TEADUSMINISTEERIUM

NOORTEVALDKONNA TÖÖTAJASKONNA KVALIFIKATSIOONINÕUETE TÖÖRÜHM

II TÖÖRÜHMA KOHTUMINE

8. oktoober 2024

Osalejad: Airi Park, Annika Viibus, Joanna Kurvits, Petrik Saks, Irma Väre, Regina Suik, Meeli Pärna, Kadi Laaneots, Katrin Markii, Helene Kristine Viita

Kokkuvõtte koostasid Joanna Kurvits ja Petrik Saks DD StratLabist.

INFOPUNKTID NOORTEVALDKONNA SEADUSANDLUSE PROTSESSIDEST

Airi Park andis ülevaate seadusloome protsessidest. Noorsootöö seaduse väljatöötamiskavatsuses (VTK-s) on viidatud võimalusele kehtestada kvalifikatsiooninõuded kutsesüsteemi kaudu. See on seotud VTK kui analüüsidokumendi ülesehitusega, kus parema ülevaate andmiseks on viidatud ühele potentsiaalsele tulemusele. Meie protsessi seisukohalt on oluline rõhutada, et midagi pole veel lõplikult otsustatud, ning organisatsioonide liikmetel tasub seda arvestades tagasisidet anda, sh VTK-le avaliku tagasisidestamise sammus. VTK võiks jõuda majavälisele kooskõlastamisele 2024. aasta lõpus või 2025. aasta alguses. Kui oleme selleks ajaks oma töörühmas piisavalt edasi liikunud, saame esitada oma ettepanekud ka täiendustena. Seaduse jõustumine on planeeritud 2026. aasta sügisesse. Kvalifikatsiooninõuete puhul on veel eraldi üleminekuaeg, mida arutame samuti töörühmas.

Huvihariduse seaduse VTK on planeeritud ajakavast veidi maas. VTK avalik tagasisidestamine võib toimuda kevadel või ka veidi hiljem. Et vältida protsessi viivitusi, on meie töörühmal oluline saavutada valdkonnas kokkulepe.

VAHEKOKKUVÕTE PROFIILIDEST JA PROBLEEMIPUUST

Probleemipuu

Eelneva tööühma arutelud probleemipuudest said kantud [Miro keskkonda](#) ning täiendatud omavaheliste seostega.

Arutelul selgus, et probleemipuu kasutamine tööühmas jäi ebaselgeks.

- Joanna (DD Stratlab) täpsustas, et probleemipuu on tööriist, mida kasutatakse peamiselt muutuste elluviimise planeerimisel. See aitab kaardistada valdkonnas eksisteerivad probleemid, näidates ära, milliseid neist tööühm käsitleb ja millised jäävad väljapoole selle haaret. Probleemipuu abil tuleks tuvastada ka "nurjatud probleemid" – olukorrad, kus lahendusi on keeruline leida.
- Samuti peaks probleemipuu esile tooma takistused, mis võivad tekkida kvalifikatsiooninõuete kehtestamise protsessis. Nende takistuste ületamiseks tuleb välja töötada selge "väärtuspakkumine" noorsootööle ja huviharidusele, mis aitab poliitilisel tasandil õigustada vajalikke muudatusi. Kuigi "väärtuspakkumine" võib vajada paremat terminit, on fookuses selge ja arusaadav põhjendus muudatuste olulisuse kohta.
- Probleemipuu arendamist jätkame, võttes arvesse Citizen OS tagasisidet ning arutluste käigus tehtud ettepanekuid.

Profiilid

Petrik (DD StratLab) andis ülevaate tööühma liikmete antud tagasisidest profiilidele. Olulisemad tähelepanekud:

- Profiilide koostamine põhineb töötajaskonna uuringul, kus on kaalutud, milliseid andmeid arvestada. Kuigi andmed pole täielikud, on tööriistas esitatud info parim, mis sel hetkel valdkonnast saada oli.
- Tuleb arvestada, et küsitlustes on tähtis, kuidas keegi ennast identifitseerib, ning valdkonnas on suur variatiivsus.

Noorsootöötaja profiili muudatused:

- Eristame edaspidi avatud noortekeskuse noorsootöötajaid ja muid noorsootöötajaid (nt koolinoorsootöötajad ehk huvijuhid, kogukonnajuhid ning rahvusvaheliste projektide noorsootöötajad).
 - Petrik ja Joanna annavad Eesti ANK-ile juhised, kuidas noortekeskuste noorsootöötajate andmeid edastada.
- Tõstatati küsimus, kas spordivaldkonnas, näiteks jalgpalliklubides töötavaid kogukonnatöötajaid tuleks eraldi profiilina käsitleda, mida uuritakse EOK abiga.

Huvikooli õpetaja profiili ettepanekud:

- Huvikoolide puhul me omandipõhiseid erisusi **nõuetes** ei tee, kuigi tuleb arvestada olukorda ja üleminekuperioodil ja tugitegevuste kavandamisel.
 - Siiski ei saa me üleminekut pikendada omandivormi põhjal.
 - Arutelu alla tuli, kuidas erahuvikoolide puhul nõuete täitmist suunata. See on oluline probleem, mille osas:
 - üldhariduses on erakoolidele nõuded, mida nõutakse – erakoolidele eraldab aga riik raha, mis pole küll võrdne, aga siiski olemas. Huvihariduses seda süsteemi pole ühtlaselt tagatud.
 - samuti saab seada vabatahtlikke nõudeid, kuid me pole veel otsustanud, kas nõuete vabatahtlikkus jääb lauale.
 - perifeerseid pakkujaid ei saa lõpuni reguleerida, siin on oluline roll ka teavitustööl lapsevanemate suunas, et nad oskaksid kvaliteetset tegevust valida
 - Järelvalve ka peab olema tagatud.

Treenerite profiil

- Valideerime EOK esindajaga profiili andmeid
 - Praegu on raske registris eristada noortega tegelevaid juhendajaid.
 - Saab selle alusel eristada, et palgatoetust saavad need treenerid, kes töötavad lastega.

- Küsitluse andmete esinduslikkus oli piiratud, kuna treenerid ei pea end sageli noortevaldkonna töötajateks.

Vabatahtlike profiil

- Vabatahtlike kohta on andmete leidmine keeruline:
 - Eesti Noorteühenduste Liidu (ENL) andmed näitavad, et 30% noorteühendustes on töölepinguga juhid, ülejäänud tegutsevad vabatahtlikkuse alusel.
 - Täiendava info saamiseks korraldab DDS fookusrühma.
- Vabatahtlike fookusrühma puhul rõhutati, et Kaitseliidust tuleks samuti kaasata fookusrühma liige. Nendele tuleb selgitada, miks nad peaksid protsessis kaasa lööma.
- Rahvusvahelise vabatahtlikkuse teemal tegutseb ka üks töörühm Harnos. Sealt võiksime samuti infot küsida. Plaanis on arutada teemat selle esindajatega.

Profiilide täiendamine jätkub, töörühm võib igal hetkel täiendavaid andmeid ja materjale saata.

IDEAALNE NOORTEVALDKONNA TÖÖTAJA

DD Stratlab tutvustas mudelit, mille alusel saab kategoriseerida noortevaldkonna töötajatele kehtestatud nõuete tasemed vastavalt nende igapäevasele kontaktile noortega:

- **Otsustaja-korraldaja:** Nt KOV ametnik, kellel otsene kontakt noortega puudub, kuid kes teeb otsuseid teenuste korraldamise ja arendamise üle.
- **Asutuse juht:** Tegutseb juhtimisfunktsioonides, mille tõttu on otsene kontakt noortega väiksem, kuid teatud määral siiski esineb.
- **Töötaja:** Isik, kellel on igapäevane otsene kontakt noortega ja kelle põhiülesanded on seotud noortega.
- **Abiline:** Vabatahtlik või palgaline töötaja, kes on otseses kontaktis noortega, kuid tegutseb töötaja järeelvalve all.

Arutelul tõdesime, et nõuete tasemete mudel on rakendatav igas noortevaldkonna organisatsioonis või asutuses. Samas toodi välja järgmised olulised tähelepanekud:

- Kohalikud omavalitsused ei puutu sageli noorteühendustega kokku.
- Noorteühendustes võivad juhendaja, tiimijuhi ja liikme rollid kattuda ning üks isik võib täita mitut rolli korraga.
- Eesti Noorteühenduste Liit (ENL) plaanib luua kvaliteedisüsteemi, mis toetaks nii noorteühendusi kui ka kehtestatud nõudeid.
- Kuigi noorteühendused põhinevad sageli vabatahtlikul tegevusel, peab säilima noorte turvalisus ja täiskasvanu vastutus. Näiteks ei tohi alaealine juhendada laagrit ilma täiskasvanud juhendaja toeta. See kehtib ka organisatsioonides, mis ei klassifitseeru otseselt noortevaldkonda.
- Vabatahtlike kaasamise teemal korraldatakse fookusrühm. DD StratLab toetab ENL-i seisukohtade formuleerimisel vabatahtlike ja noorteühenduste reguleerimise osas.

Lisainfona tõi Airi (HTM) välja, et õpetaja kutsestandardi muutmise töörühmas arutatakse huvihariduse õpetaja spetsialiseerumise küsimust seoses kutsetasemetega 5 ja 6. Tasemed 7 ja 8 oleksid spetsialiseerumiseta ja neile saaks kandideerida ka huvihariduse õpetajad. Siin tõstatus küsimus nõuete ühtsuse kohta, kuna tase 7 või 8 võiks sobida ka teadus- ja arendustööd tegevatele teadlastele, kes ei tööta noortega. Tuleb arutada, kas see kujutab piisavalt suurt ohtu, et kehtestada lisakriteeriume.

IDEAALSE TÖÖTAJA ISELOOMUSTUS

Töörühma liikmed said ülesandeks neljast tasemest lähtuvalt (otsustaja, juht, töötaja, abiline) kujutada ette ideaalset töötajat, kes on pühendunud, pädev ja kvalifitseeritud noortega töötamiseks. Kirjeldada tuli nii pädevusi (teadmisi, oskusi, hoiakuid) kui ka muud tunnused nagu eetilised põhimõtted, mida inimene järgib.

- **Abiline**
 - **Hoiakud:**
 - Soov õppida ja areneda.

- Tahe valdkonda tundma õppida ja sinna panustada.
- Ettevõtlikkus ja initsiatiivikus.
- **Oskused:**
 - Refleksiooni- ja analüüsioskus,
 - võime koos juhendajaga kaardistada oma arenguvajadusi ning nendes enda arengut toetada;
 - eneseväljenduse ja enesekehtestamise oskus nii noorte kui ka tiimi ees;
 - oskab enda eest seista.
- Läbinud nii füüsilise kui vaimse esmaabi koolituse.
- Kutse-eetika järgimine
- Tajutav valdkonna kogemus – näiteks muusikakooli kontserdi kuulamine ei ole piisav kogemus.
- Osakutse omamine vastavalt võimalustele ja vanusele.
- Juhendaja olemasolu, kuid ka soov võtta vastutust.
- Esialgses arutelus jäi vanus määramata, sest näiteks huvihariduses abiliste puhul räägime tihti alaealistest.
 - Tekkis laiemalt arutelu, kas siiski tuleks paika panna mõistlik vanusepiir. Kuigi esialgu tekkisid töörühmas eriarvamused, siis hiljem arutelus leppisime ühiselt kokku, et abilisena peaks saama töötada (arvestades tööseadust alaealiste suhtes) alates 14. eluaastast.
 - Alla selle vanuse ei ole noore roll teisi noori juhendada - need kaasamisvormid peavad olema selgelt noorte osaluse vormid ning töötaja poolt tugevalt toetatud.

● Töötaja

- **Erialased teadmised:** Töötajal on haridus ja/või kutsekvalifikatsioon, mis toetab tema tööalaseid tegevusi.
- **Teadmuspõhine lähenemine:** Tugineb tõenduspõhistele allikatele ning jagab ainult teaduslikult tõendatud ja ühiskondlikult/riiklikult kokkulepitud teadmisi, olenemata isiklikest uskumustest.
 - Arutelu käigus tõdeti, et igas teemas ja olukorras pole selgeid piire - mis on teaduslik ja mis mitte. Hea töötaja aga tunnetab need piirid ära.

- **Põhilised kompetentsid:** On omandanud kutsetes määratletud põhikompetentsid. Eristada tuleb erialaseid (huviala spetsiifilised) ja arengupedagoogilisi oskusi, st teadmisi lapse arengust ning oskust noort toetada ja arendada.
- **Hoiajud:** Empaatia ning valdkonna kutse-eetika järgimine
- **Kodanikukasvatuse toetamine:** panustab oma tööga Eesti ühiskonda ja riiki, toetades noorte osalust kogukonnas, Eestis ja laiemas maailmas.

- **Juht**

- **Valdkondlik ekspertsus:** võiks omada magistrikraadi või 7. taseme kvalifikatsiooni noorsootöös või sellega seotud valdkonnas.
 - Aruteluks tuli, et kuigi see on ideaal, esineb väljakutseid – paljud juhid ei vasta sellele nõudele. Kadi (EANK) tõi noorsootöötaja kutse arendamise kontekstis välja, et valdkonnas töötavate inimeste puuduse tõttu on EANK seisukohal, et ka 6. taseme kvalifikatsiooniga spetsialistid on võimelised noortekeskust juhtima.
 - Oluline on, et juht omaks teadmisi valdkondadest nagu kultuur, haridus, psühholoogia või sotsiaalvaldkond.
 - Kaaluda erisust, kus väiksemates asutustes (üheinimeseasutustes) piisab 6. tasemest, suuremate meeskondade puhul on aga vajalik 7. tase.
 - Ülemineku perioodil võiks olla kõigil võimalus tõusta 7. tasemele.
- **Rahastusmehhanismide tundmine:** Juht peab teadma, kuidas rahastamine toimib ja kes on olulised asutused ning partnerid selle jaoks.
- **Inimeste ja organisatsiooni juhtimine:** Juht peab olema võimeline juhtima inimesi ja asutusi või organisatsioone, olles samas ka arendustegevuste eestvedaja. Ta oskab eesmärgistada ning viia kollektiivi ühiselt eesmärgini.
- **Isikuomadused:** avatud ja kaasaegse suhtumisega, tolerantne ja lahendustele keskendunud.
- **Valdkonna väärtustamine:** Juht hindab ja väärtustab noorsootöö valdkonda laiemalt, mitte ainult oma kitsast nišši.
- **Noorte juhendamise kogemus:** On oluline, et juhil oleks praktiline kogemus noorte juhendamisel.

Juhi tasandi puhul tuli ette takistus või sein: väga erinev on, kas juht juhib “ühemeheasutust” või suuremat meeskonda. Kui tal pole meeskonda, siis on oluline enesejuhtimine. Oluline on, et nõuetega ei tapaks ära väikseid organisatsioone, kes siiski kvaliteetselt tööd teevad.

Otsustaja/korraldaja

- Magistrikraad, kuid see ei pea olema erialane või valdkondlik.
 - Tekkis arutelu selle üle, kas magistrikraad on tõesti vajalik, sest ELVL esindajate sõnul on kõrgharidus iseenesest piisav.
 - Regina (EML & HUVE) ja Annika (HTM) töid esile, et magistrirase peaks siiski olema nõutav, kuna see annab laiemad ja vajalikud oskused.
 - Samas on aga oht, et väiksemates kohalikes omavalitsustes (KOV) ei pruugi see olla realistlik nõue.
- Vajalikud oskused:
 - Analüüsioskus: Oskus süveneda olukordadesse ja teha järeldusi.
 - Inimeste juhtimise oskus: Võime juhtida ja motiveerida inimesi.
 - Digipädevused: teadmised ja oskused kaasaegsete tehnoloogiate kasutamisel.
 - Delegeerimise oskus: Oskus usaldada ja anda vastutust teistele.
 - Arengute planeerimine: Tugev strateegiline mõtlemine ja tulevikuvisionide seadmine.
 - Protsesside juhtimine: Oskus korraldada ja juhtida tööprotsesse.
- **Küsimus tasemenõuetest:** Kui spetsialistidel on erialase kutse või hariduse nõue, siis miks ei ole seda nõutud juhil? Kas see võib potentsiaalselt tekitada väljakutseid?
 - ELVL esindajate sõnul see argumenteeritus ei päde, sest KOVides teevad olulised otsused siiski vallavalitsus ja volikogu, mitte ainult üks ametnik. Juhil peab ennekõike olema valmidus ja oskus oma töötajaid usaldada ning nende ekspertsusest lähtuda.
 - Praxise kvalifikatsiooninõuete uuringus viidati sotsiaalvaldkonnas sarnasele probleemile: *“... hiljem, reformi järel arutatud, kas kvalifikatsiooninõuded peaks kehtestama ka KOV-ide sotsiaalvaldkondade juhtidele, et muuta praegust olukorda, kus juht võib olla vähem kvalifitseeritud kui lastekaitsetöötaja, kelle*

tööd ta peab koordineerima. Seni seda täiendust seadusandlusesse tehtud ei ole.”

- **Valdkonna kogemus:** Ideaalis peaks otsustajal või korraldajal olema noortevaldkonna kogemus või vähemalt hea tundmine.
- **Isikuomadused:**
 - Lahendusele keskendumine: Oskus leida praktilisi ja toimivaid lahendusi.
 - Eetika järgimine: Kõrgete eetiliste standardite järgimine otsuste tegemisel ja igapäevatöös.
 - Organisatsiooni väärtuste kandmine: Toetab ja edendab organisatsiooni väärtusi.
- **Koostööoskus:** Väga oluline on võime teha koostööd kolleegidega erinevatest valdkondadest. Näiteks peab mõistma ja suutma teha koostööd ehitusvaldkonnaga, kui see on vajalik.

KVALIFIKATSIOONINÕUETE AJURAJU

Töörühmas oli edasine ülesanne luua igale profiilile kvalifikatsiooninõude ettepanek. Arutelu kaardistatud variandid on lisatud [siia tabelisse](#). Lisaks on tabelis ka toodud lisavariante lähtuvalt ideaali kirjeldusest ning ametirühmade hariduse- ja kutsetasemetest.

OTSUSTUSKRITERIUMID

Petrik tutvustas peamisi otsustuskaalutlus ja dilemmasid, millega otsustamise käigus silmitsi seisame. Kokkuvõtte dilemmadest tegime ka [Citizen OSi platvormile](#).

- Arutelu käigus rõhutati, et oluline on tagada noortevaldkonna avatus ka neile, kes alles süsteemi sisenemas on. Samas ei saa kujuneda suhtumist, et noortega võib tegeleda suvaline inimene, peaasi, et keegi tegeleb.

- Võimalik pinge koht seisneb ka küsimuses, kui suurt muutust on vaja – kas piisab väikesest edasiminekest olukorra veidi parandamiseks, või tuleks püüelda ideaalse lahenduse poole.
- Ülemineku perioodi kehtestamisel tuleb arvestada riigi ressursse selle toetamiseks, näiteks on Euroopa Sotsiaalfondi rahad täiendusõppeks saadaval kuni 2028. aastani.
- Valikukriteeriumite hulka kuulub ka küsimus, kas lahendus peaks olema valdkonnas laialdaselt aktsepteeritud (seetõttu vastuvõetavam ja leebem) või pigem keskenduma eesmärgi täitmisele (seetõttu rangem ja vähem populaarne).
 - Samuti tuleb arvestada, et protsess on tugevalt seotud seadusandlusega ning võimalik vastuseis lahendusele võib mõjutada ka seadusloomet.
- Irma (ELVL) tegi ettepaneku kaaluda kindla miinimumnõude seadmist, jättes ülemise taseme vabatahtlikuks eesmärgiks. Selle arutelu juurde tuleme hiljem tagasi.

JÄRGMISED TEGEVUSSAMMUD

1. 10-20. oktoobril avame Citizen OS platvormi laiemalt valdkonna kaasamiseks kolmel teemal:
 - a. Probleemipuu täiendused - mis aspekte tuleks valdkonna probleemidest veel silmas pidada?
 - b. Profiilide täiendused - mida peab lahenduste puhul veel valdkonna töötajate olukorra kohta silmas pidama?
 - c. Valikukriteeriumid - mis valikukriteeriumidest peaks töörühm lahenduse väljatöötamisel lähtuma?

Kõigil töörühma liikmetel on ülesanne kutsuda oma liikmeskonda üles andma tagasisidet. Selleks avaldasime 10. oktoobril Haridus- ja Teadusministeeriumi kanalites uudisnupu ja sotsiaalmeedia postitused. Samuti jagati üleskutset Noorte Heaks infokirjas.

2. DD StratLab korraldab fookusrühmad vabatahtlike ja tööandjate sihtrühmaga.
3. Igalt esindatud organisatsioonilt ootame seisukohta valikukriteeriumite osas.
 - a. Täpsema ülesande edastas Petrik kirja teel.



*Kaasamise ja koosloome tegevusi kaasrahastab Euroopa
Liit Riigikantselei koosloome arengukiirendi raames.*