

Noortevaldkonna töötajatele kvalifikatsiooninõuete seadmise ettepanek

Sissejuhatus	2
Lähteolukord	3
Muutuse vajadus, tööühma eesmärk	6
Muutuse vajadus	6
Tööühma eesmärk	9
Tööühma põhimõtted	9
Kaasamisprotsessi ülevaade	11
Kaasamise tulemused	15
Kvalifikatsiooninõuete ettepanekud	19
Noorsootöötaja	20
Noorsootööasutuse juht	24
Huvihariduse õpetaja	26
Huvitegevuse juhendaja	28
Treener	30
Huvikooli direktor	33
KOV-i ametnik	35
Noorteühingute rahastustingimused	37
Eeldusnõuete selgitused	39
Rakendussätete selgitused	41
Ülemineku tegevuskava	43
Detailne tegevuskava	46
Detailsemad tegevuste ettepanekud	51
Täiendavad tegevusettepanekud	62

Sissejuhatus

Käesolevas dokumendis esitatakse **ettepanekud** noorsootöös, huvihariduses ja huvitegevuses tegutsevatele spetsialistidele kehtestatavate kvalifikatsiooninõuete kohta. Ettepaneku on koostanud noortevaldkonna osapooltest koosnev töörühm. Ettepanekute rakendumise ulatus ja viis sõltuvad edasisest seadusloomeprotsessist. Nõuete ettepanekud on mõeldud kehtestamiseks riikliku miinimumstandardina. Töörühm soovib tööandjatel ja omavalitsusel võimalusel kehtestada kõrgemaid nõudeid või siduda näiteks palgatõus täiendava kvalifikatsiooniga.

Noortevaldkonna töötajatele kohustuslikele kvalifikatsiooninõuetele ülemineku käivitamine on eesmärgiks seatud Vabariigi Valitsuse kinnitatud „Noortevaldkonna arengukavas 2021–2035“. Noortevaldkonda reguleerivad hetkel kaks seadust – noorsootöö seadus ja huvikooli seadus. Plaanis on luua üks valdkondlik ühendseadus, mis reguleeriks noorsootööd, huviharidust ja huvitegevust (v.a sport). Sellesse seadusesse on plaanis ühe osana kirja panna kvalifikatsiooninõuded valdkonna töötajatele.

Kvalifikatsiooninõuetele ülemineku **tegevuskavas** on esitatud ettepanek võimalikust üleminekukorrast ning toetavatest tegevustest, mis aitaksid tagada sujuva ja mõjusa ülemineku. Dokument on noortevaldkonnale ühine alus muutuste planeerimiseks. Eesmärk on toetada valdkonna professionaliseerumist, väärtustamist ja kvaliteedi tõusu juba enne muudatuste jõustumist ning tagada sujuv üleminek uutele nõuetele. Tegevuskava käsitleb nii ootusi riigile kui ka suuniseid esindusorganisatsioonidele, kohalike omavalitsuste spetsialistidele ja asutuste juhtidele.

Noortevaldkonna esindusorganisatsioonid, uuringud, fookusgrupid ja töörühma arutelud on korduvalt toonitanud vajadust suurendada kvalifikatsiooninõuete kaudu usaldust valdkonna vastu, tagada noorte turvalisus ning toetada töötajate püsimist ja arengut valdkonnas. Töörühma töö aluseks on olnud nii Eesti kohta tehtud kui ka rahvusvahelised uuringud, valdkondlik kogemus ning kaasav aruteluprotsess, kuhu kaasati praktikud, tööandjad, eksperdid, noored ja riigiametnikud.

Töörühma ettepanekute dokumendi koostasid ning töörühma arutelusid modereerisid kaasamiseksperdid Joanna Kurvits ja Petrik Saks. **Kaasamise ja koosloome tegevusi kaasrahastas Euroopa Liit Riigikantselei koosloome arengukiirendi raames.**

Lähteolukord

Valdkonna ülevaade

Noortevaldkond Eestis hõlmab noortele suunatud noorsootööd, huviharidust, huvitegevust ja noortepoliitikat. Noortevaldkonna põhiülesandeks on noore inimese arengu ja sujuva iseseisvumise toetamine samaväärselt uute oskuste ja pädevuste arendamise, hoiakute ja väärtushinnangute kujunemisega. Valdkonnas töötab hinnanguliselt ligikaudu 12 300 inimest¹.

Valdkonna töötajaskonna moodustavad²:

- **vahetult noortega töötavad spetsialistid**, kuhu kuuluvad järgmised ametialad: huvihariduse õpetaja, treener, huvitegevuse juhendaja, noorsootöötaja (noortekeskuses, tänaval, koolis), maleva rühmajuht, noortelaagri kasvataja, noorteühingute liidu ja noorteühingu juht ja töötaja;
- **noorsootööd, noorte huviharidust ja huvitegevust pakkuvate/koordineerivate asutuste ning organisatsioonide juhid ja spetsialistid**, kuhu kuuluvad järgmised ametialad: huvikooli direktor, noorsootööasutuse juht, (üldharidus)kooli direktor, noorsootööühingu juht ja töötaja, noorteühingute liidu ja noorteühingu juht ja töötaja, maleva koordinaator, noortelaagri juhataja;
- **noortepoliitikat, noorsootööd, huviharidust ja huvitegevust kujundavad ja korraldavad spetsialistid**, kuhu kuuluvad riigi ja kohalike omavalitsuste ametnikud noortepoliitika, noorsootöö ja huvihariduse ning huvitegevuse alal, nt kohaliku omavalitsuse noorsootöö spetsialist, riikliku noortepoliitika kujundajad ministeeriumites ja riigi allasutustes.

Noortevaldkonda on riiklikult arendatud aastakümneid ja professionaalsuse kasvatamine on olnud üks keskseid eesmärke. Professionaalsus tähistab vastaval ametialal tegutsejate kutsemeisterlikkust ja asjatundlikkust ning protsessi, mille käigus amet vastab üha enam professioni kujunemisega seotud kriteeriumitele ja saavutab seega ametinimetusega kaasneva identiteedi, staatuse ja austuse.

¹ [Uuring „Eesti noortevaldkonna töötajaskonna töötingimused“](#)

² Nimetatud on valdkonda hõlmatud ametialad, töötajate ametinimetused võivad neist erineda.

Noorsootöö kutseala areng

Noorsootöö haridust on Eestis pakutud juba 30 aastat. Praegu on seda võimalik õppida kahes ülikoolis – Tallinna Ülikoolis bakalaureuse- ja magistriõppes ning Tartu Ülikoolis bakalaureuseõppes. Välja on töötatud kutsestandard³ ning noorsootöötaja kutse-eetika⁴. Valdkonnas töötav spetsialist saab omandada ka laagrikasvataja või -juhataja osakutset. Kutsealal töötamiseks ei ole praegu riigi poolt kehtestatud nõudeid kvalifikatsioonile, teadmiste ega oskustele (välja arvatud noorte projekt- ja püsilaagrite kasvatajate ja juhatajate kohustuslikud nõuded).

Huvihariduse kutseala areng

Huviharidus ja selle õpetajad moodustavad suure osa noortevaldkonna töötajatest. Eesti Hariduse Infosüsteemi (EHIS) andmetel töötab huvikoolides 6249 pedagoogi (sh ka huvikoolis töötavad treenerid)⁵. Uuringute järgi on huvihariduse õpetajatel eraldiseisev (professionaalne) identiteet, kuid huvihariduse õpetajatel ei ole olnud ametiala kutsestandardit ega spetsiifilist akadeemilist haridust. Huvihariduse õpetajate jaoks on loodud erialaspetsiifilisi kutsestandardeid (nt puhkpilliorkestri juhi, tantsuspetsialisti, rütmimuusiku, koorijuhi, treeneri jt kutsestandardid), mis sisaldavad mh pedagoogilist komponenti. Huvihariduse õpetajatel on võimalus omandada pedagoogilist ja erialast kõrgharidust pedagoogiliste õppekavade alusel Tallinna Ülikoolis, Tartu Ülikoolis, Eesti Muusika- ja Teatriakadeemias ning Eesti Kunstiakadeemias. Hiljuti on uuendatud õpetaja kutsestandardit, mida saavad alates 2025. aasta sügisest taotleda ka huvihariduse õpetajad.

Huvitegevuse juhendaja kutseala hetkeseis

Töötajaskonna uuringu põhjal on huvitegevuse juhendaja amet noortevaldkonnas kõige ebamäärasema staatusega ning struktuurselt nõrgemas seisus. Huvitegevuse juhendajatel puudub ühtne töötee ja erialase kvalifikatsiooni süsteem. Nende professionaalne eneseareng sõltub peamiselt isiklikest võimalustest ja initsiatiivist. Neist 45% tegeleb juhendamisega tasustatud kõrval- või lisatöona, mitte põhitegevusena. Paljud formaalhariduse õpetajad, kes töö osana juhendavad huviringe, identifitseerivad end eelkõige õpetajana, mistõttu ei ole juhendamisalane areng nende jaoks prioriteet.

³ [Noorsootöötaja kutse, tase 5 kirjeldus](#)

⁴ Noorsootöötaja kutse-eetika <https://enk.ee/noorsootoo/noorsootootaja-kutse-eetika/>

⁵ [Haridussilm](#), andmed seisuga 30.04.2025

Noorsootöö kutseala areng

Noorsootöö haridust on Eestis pakutud juba 30 aastat. Praegu on seda võimalik õppida kahes ülikoolis – Tallinna Ülikoolis bakalaureuse- ja magistriõppes ning Tartu Ülikoolis bakalaureuseõppes. Välja on töötatud kutsestandard³ ning noorsootöötaja kutse-eetika⁴. Valdkonnas töötav spetsialist saab omandada ka laagrikasvataja või -juhataja osakutset. Kutsealal töötamiseks ei ole praegu riigi poolt kehtestatud nõudeid kvalifikatsioonile, teadmistele ega oskustele (välja arvatud noorte projekt- ja püsilaagrite kasvatajate ja juhatajate kohustuslikud nõuded).

Huvihariduse kutseala areng

Huviharidus ja selle õpetajad moodustavad suure osa noortevaldkonna töötajatest. Eesti Hariduse Infosüsteemi (EHIS) andmetel töötab huvikoolides 6249 pedagoogi⁵. Uuringute järgi on huvihariduse õpetajatel eraldiseisev (professionaalne) identiteet, kuid huvihariduse õpetajatel ei ole olnud ametiala kutsestandardit ega spetsiifilist akadeemilist haridust. Huvihariduse õpetajate jaoks on loodud erialaspetsiifilisi kutsestandardeid (nt puhkpilliorkestri juhi, tantsuspetsialisti, rütmimuusiku, koorijuhi, treeneri jt kutsestandardid), mis sisaldavad mh pedagoogilist komponenti. Huvihariduse õpetajatel on võimalus omandada pedagoogilist ja erialast kõrgharidust pedagoogiliste õppekavade alusel Tallinna Ülikoolis, Tartu Ülikoolis, Eesti Muusika- ja Teatriakadeemias ning Eesti Kunstiakadeemias. Hiljuti on uuendatud õpetaja kutsestandardit, mida saavad alates 2025. aasta sügisest taotleda ka huvihariduse õpetajad.

Huvitegevuse juhendaja kutseala hetkeseis

Töötajaskonna uuringu põhjal on huvitegevuse juhendaja amet noortevaldkonnas kõige ebamäärasema staatusega ning struktuurselt nõrgemas seisus. Huvitegevuse juhendajatel puudub ühtne töötee ja erialase kvalifikatsiooni süsteem. Nende professionaalne eneseareng sõltub peamiselt isiklikest võimalustest ja initsiatiivist. Neist 45% tegeleb juhendamisega tasustatud kõrval- või lisatööna, mitte põhitegevusena. Paljud formaalhariduse õpetajad, kes töö osana juhendavad huviringe, identifitseerivad end eelkõige õpetajana, mistõttu ei ole juhendamisalane areng nende jaoks prioriteet.

³ [Noorsootöötaja kutse, tase 5 kirjeldus](#)

⁴ Noorsootöötaja kutse-eetika <https://enk.ee/noorsootoo/noorsootootaja-kutse-eetika/>

⁵ [Haridussilm](#), andmed seisuga 30.04.2025

Treeneri kutseala areng

Treeneri kutseala on Eestis reguleeritud spordiseadusega, mis sätestab treeneri mõiste selliselt: „Treener on sportlasi ja teisi spordis osalevaid isikuid juhendav spordispetsialist, kellel on treeneri kutsekvalifikatsioon kutseaduse tähenduses“. Treeneri kutseala areng Eestis on toimunud järk-järgult alates 2000. aastatest, mil koostöös Kutsekojaga loodi kutsekvalifikatsioonisüsteem. Esimesed kutsed anti välja 2004. aastal. Kuigi kutse pole kohustuslik, motiveerib selle taotlemist noori treenivate treenerite riiklik tööjõukulu toetus. Süsteem on praktikas toiminud hästi ning suurendanud usaldust ja kutse väärtust valdkonnas ning aidanud arendada sporditegevuse kvaliteeti ja eetilist käitumist⁶.

Töötajaskonna ülevaade

Uuringu „Eesti noortevaldkonna töötajaskonna töötingimused“ andmetel puudub ligikaudu 15%-l noortevaldkonna töötajatest nii erialane haridus kui ka kutse. Lisaks selgus, et ainult kutse on olemas umbes pooltel töötajatest, mis viitab sellele, et valdkonnas tegutseb märkimisväärne hulk inimesi, kellel puudub süsteemne ettevalmistus tööks noortega. Uuringu küsitluse eripära tõttu on tõenäoline, et küsitlusele otsustasid vastata pigem need, kes määratlevad end teadlikumalt noorsootöötaja või huvihariduse õpetajana, mistõttu võib kvalifikatsiooni puudujääke praktikas esineda isegi rohkem.

Seosed riiklike arengusuundadega

Noorsootöö kui ühe noortevaldkonna tegevussuuna professionaliseerumine on üha aktuaalsem nii Eestis kui ka rahvusvahelistes diskussioonides. Nii toovad näiteks 2015. ja ka 2020. aasta Euroopa Noorsootöö Konvendi lõppdeklaratsioonid⁷ muu hulgas esile vajaduse edendada noorsootöö kvaliteeti ja tunnustada noorsootööd ühiskonnas oluliste sidusrühmade poolt (poliitikud, avalikkus). Huviharidus ja huvitegevus, mis Eestis kuuluvad noortevaldkonna alla, ei ole rahvusvahelisel tasandil sarnasel viisil määratletud ega käsitletud.

Riiklikult kehtestatud kvalifikatsiooninõudeid noortevaldkonna töötajatele on vajalikuks pidanud Haridus- ja Teadusministeeriumi (HTM) noortevaldkonna poliitikakujundamise strateegilised partnerid.

⁶ Uuring „Kvalifikatsiooninõuete kehtestamine noortevaldkonnas töötamiseks. [...]“

⁷ Kolmanda Euroopa noorsootöö konvendi lõppdeklaratsioon (2020).

Muutuse vajadus, tööühma eesmärk

Muutuse vajadus

Noortevaldkond on suunatud laste ja noorte mitmekülgsele arengule, toetades nende kujunemist eneseteadlikeks, tegusateks ja turvalises keskkonnas kasvavateks ühiskonnaliikmeteks. Selleks, et iga noor – sõltumata elukohast või sotsiaalmajanduslikust taustast – saaks tuge, mis päriselt tema arengut toetab, on vaja tagada, et noortega töötavad inimesed oleksid igas Eesti piirkonnas professionaalselt ette valmistatud, teadlikud oma rolli mõjust ning oskaksid noorte vajadusi märgata ja toetada.

Tänane olukord näitab aga, et kvalifikatsiooninõuete puudumine toob kaasa olulisi väljakutseid. 15%-l noortevaldkonna töötajatest puudub igasugune erialane haridus või kutse⁸. See loob olukorra, kus teenuste kvaliteet on piirkonniti ebaühtlane ning noorele ei pruugi olla tagatud vajalik tugi ja turvalisus. Avalikkuse ette on jõudnud vähesed juhtumid, ent tööühma liikmed on oma igapäevases töös kokku puutunud olukordadega, kus noorte vaimne või füüsiline turvalisus on olnud ohus just töötajate puudulike kompetentside tõttu.

Kvalifikatsiooninõuetele üleminekuks loob eeldused järgmiste **eesmärkide** poole liikumiseks.

- **Tagada paremini noorte turvalisus.** Kontakt noorega nõuab pädevusi ja teadlikku tegutsemist. Kompetentsi puudumine võib ohustada noore heaolu.
- **Ühtlustada teenuste kvaliteeti üle Eesti.** Iga noor väärib võrdselt kõrgetasemelist tuge oma arengus, olenemata sellest, kus ta üles kasvab.
- **Tõsta valdkonna mainet ja töötajate professionaalset väärtustatust,** mis omakorda toetab töötajate püsimist ning motiveeritust ja valdkonna kvaliteeti ja mõju.

Nagu on öelnud Eesti Avatud Noortekeskuste Ühenduse avatud noorsootöö ekspert Maarja-Liisa Lepsalu:

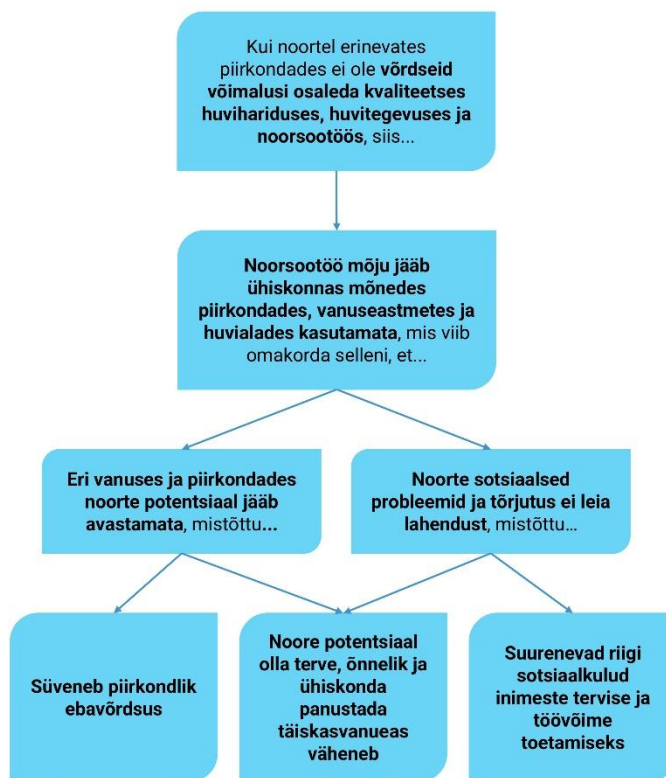
„Kas usaldaksime õpetajat, kellel puudub arusaam õpetamise metoodikast ja kes ei valda oma ainevaldkonna sisu? [...] Või läheksime operatsioonilauale teadmise, et kirurgil puudub meditsiiniline haridus ja vajalikud oskused? On enesestmõistetav, et formaalhariduse,

⁸ [Uuring „Eesti noortevaldkonna töötajaskonna töötingimused“](#)

meditsiini [...] valdkonnas on erialane pädevus ning professionaalne ettevalmistus vaieldamatu standard, milles me ei tee kunagi kompromisse.“

Sama põhimõtte peab kehtima ka noortevaldkonnas. Kui me ootame, et valdkond panustaks süsteemselt ühiskonna arengusse, peame looma sellele ka tugeva ja usaldusväärse vundamendi.

Kvalifikatsiooninõuete kehtestamine ei ole pelgalt vormiline muudatus – see on sisuline ja ennetav vastus noorte vajadusele saada tuge professionaalidelt, kellel on selleks vajalikud oskused, teadmised ning hoiakud.



Joonis 1. Väljavõtte tööühma probleemikaardistusest.

„Mina toetan kahe käega, sest noorsootöö kvaliteet ei tohiks olla nii seinast sein. Noortel on õigus saada kvaliteetset noorsootööd. Kvalifitseerimata inimene võib teha väga palju kahju, mida kvalifitseeritud töötaja teab vältida. Näiteks jagab noorega oma kahjulikke tõekspidamisi, annab valeinfot jne. Väga oluline on osata mingeid asju märgata ja kuidas erinevates olukordades tegutseda. Tunnen, et just noorsootööd õppides olen saanud suhtumise „ükski noor pole halb“, mida ei pruugi olla inimesel, kes teeb seda tööd lihtsalt õhinapõhiselt. Tema jaoks võivad ikka olla halvad ja head noored ega anta neile võimalust ennast parandada.“

*Väljavõtte Eesti Avatud Noortekeskuste Ühenduse
kvalifikatsiooninõuete tagasiside korjest*

Töörühma kasutatud uuringud ja allikad

- [Haugas, S., Allemann, M., Kendrali, E., & Mägi, E. \(2024\).](#) Kvalifikatsiooninõuete kehtestamine noortevaldkonnas töötamiseks: välisriikide noortevaldkondade ja Eesti sidusvaldkondade kogemuste analüüs samasisuliste reformide elluviimisel. Mõttekoda Praxis. Haridus- ja Teadusministeeriumi tellimusel.
- [Kivistik, K., Käger, M., Pesti, M., Juuse, L., Toomik, K., & Aavik, A.-L. \(2023\).](#) Eesti noortevaldkonna töötajaskonna töötingimused: Uuringuaruanne. Balti Uuringute Instituut. Haridus- ja Teadusministeeriumi tellimusel.
- [Pesti, M., Juuse, L., & Kruusmaa, S. \(2024\).](#) Huvihariduse valdkonna töötajaskonna töötingimused: Miniuuringu. Tartu: Balti Uuringute Instituut.
- [Õunapuu, T., Tambur, M., Noorkõiv, R., Kivistik, K., & Tatar, M. \(2021\).](#) Kohalike omavalitsuste kompetentside põhise koolitusvajaduse hindamise meetodika ja analüüs: Lõpparuanne. OÜ LevelLab, OÜ Geomedia, MTÜ Balti Uuringute Instituut. Tellija: Rahandusministeerium, Riigi Tugiteenuste Keskus.
- [Jurkov, K., Kruusmaa, S., Tamm, H., & Käger, M. \(2024\).](#) Eesti noortekeskuste ülevaade 2023. Balti Uuringute Instituut.
- Minuomavalitsus.ee noorsootöö teenuste andmete ülevaade.
<https://minuomavalitsus.ee/valdkond/noorsootoo>
- Haridussilm.ee huvihariduse pedagoogide ülevaade.
<https://haridussilm.ee/ee/huviharidus/huviharidus/pedagoogid>

Töörühm peab vajalikuks ja võimalusel soovib täpsemalt uurida järgmisi teemasid.

- Kvalifitseeritud töötajate mõju valdkonnas. Lähtepunktina uurida enne nõuete jõustumist ning mõju nõuete jõustumise järel. Mõju töötajatele endile, noortele, ühiskonnale, sidusvaldkondadele, teenuste kättesaadavusele.
- Huvihariduse ja noorsootöö roll ennetustegevusena, üldpädevuste arendajana.
- Pedagoogilisi kompetentse sisaldavate kutsestandardite põhjalikum analüüs ja ettepanekute koostamine standardite täiendamiseks. Vastavalt ettepanekutele kutsestandardite muutmine.
- Keelenõude seadmisel ja tugimeetmete korraldamiseks lähteandmete kogumine, saamaks teada, milline on eesti keele oskus noortevaldkonna töötajate seas.
- Noortevaldkonna täiendusõppe sisu, kvaliteet, teemade hõlmatus ning pakkujate kaardistus.
- Noorsootöö ja huvihariduse väärtus kohalikele omavalitsustele.

Töörühma eesmärk

Noortevaldkonna töötajate pädevustele soovitakse seada üleriigilised kvalifikatsiooninõuded, et tagada noortevaldkonnas (noorsootöö, huviharidus ja huvitegevus) osutatavate teenuste ühtlasem kvaliteet sõltumata piirkonnast.

Kvaliteedi tõstmisega:

- tagatakse noorsootöös, huvihariduses ja huvitegevuses osalevate noorte vaimne ja füüsiline turvalisus;
- antakse hoogu noorsootöötaja ja huvihariduse õpetaja kutseala professionaliseerumisele;
- edendatakse kutseala populaarsuse kasvu ja väärtustamist ühiskonnas, aidates kaasa töötajate järelkasvu probleemide leevendamisele.

Töörühma ülesandeks oli koostada ettepanek noortevaldkonnas vajalike kvalifikatsiooninõuete kohta, kaardistada täiendusõppe vajadus ja muud vajalikud tugitegevused, koostada finantsproгноos ning kaasamise ja kommunikatsiooni plaan. Samuti oli eesmärgiks töötada välja üleminekuplaan, mis toetaks ühtlase ja professionaalse töötajaskonna kujunemist kõikides piirkondades.

Töörühma liikmed ning nende poolt esindatud organisatsioonid ja valdkonnad on esitatud lisas 1.

Töörühma põhimõtted

Töörühma arutelude ja otsuste alusena lepiti kokku järgnevad põhimõtted.

- **Otsused tehakse koos ning konsensuslikult.** Mõjusaim otsus on selline, kus otsus tehakse koos osapooltega, kes päriselt seda ellu peaksid hakkama viima ja sellest enim mõjutatud saavad. Selleks oli kutsutud töörühma võimalikult laialdaselt sihtrühma esindajaid ning kõigi oluliste otsuste puhul arutati variante seni, kuni töörühm oli konsensusel ehk keegi ei olnud vastu. Haridus- ja Teadusministeeriumi esindajad ei osalenud otsuste hääletustes.
- **Otsused põhinevad andmetel ning valideeritud arusaamadel.** Protsessi käigus tekkinud valikuid kaalutleti kaasnevate tagajärgede põhjal. Need tagajärjed pidid põhinema andmetel ja/või olema valideeritud osapooltega, kes valiku tagajärgedest puudutatud saaksid. Kuna riigis puudub kõikehõlmav töötajaskonna andmete

monitooring, tekkis arutelu käigus olukordi, kus olemasolevad andmed olid aegunud või ei andnud täpset ülevaadet. Selle korvamiseks tugines töörühm palju valdkonna tagasisidele ja ekspertsusele.

Mõju sihid

Ettepanekute aluseks on eelnevalt läbi arutatud lähtekohad, millist mõju töörühm tahab ja millist ei taha, et nõuded looks. Koos tuvastati põhilised mõju dilemmad ning lepiti tunnetuslikul skaalal soovitud mõju osas kokku.

1. Sõltuvalt nõuete rangusest peab kannatama kas nõudlikkus kvaliteedi ja turvalisuse osas või teenuste kättesaadavus (kvalifitseeritud töötajate olemasolu). Töörühm arutas, et lahendus peab leidma tasakaalu mõlema vahel, kuid natuke kalduma nõudlikkuse poole, et üldse tagada kvalifikatsiooninõuete rakendamise mõju.



2. Eraldiseisev valik oli nõuete rangus valdkonda sisenemisel. Kättesaadavuse tagamise eesmärgil oli töörühm päri, et valdkonnas töötamise alustamine peab olema paindlik ja motiveeriv. Vastasel juhul süveneb valdkonnas töötajate vähesus kriitilise tasemeni.



3. Kolmas dilemma puudutab nõuete rakendamise ja selle mõju avaldamise kiirust ja rahastust. Töörühm arvestas, et riikliku majanduse ning prioriteetide tõttu ei ole võimalik üleminekut toetada suuremahulise lisarahastusega, sh palgatoetusega. Seega tuleb üleminek planeerida pikaajalisena, et valdkonnal oleks võimalik muutustega kohaneda.



4. Viimane tuvastatud dilemma oli, mil määral peaksid nõuded arvestama valdkonna ja eri teenuste kirjusust. Töörühm lähtus otsustes, et nõuded peaksid olema siiski võimalikult ühetaolised, et neist oleks lihtne aru saada ja neid hallata. Mõningane erisus peab siiski säilima vastavalt töötajate profiilile.



Kaasamisprotsessi ülevaade

Eesmärk ja üldised printsiibid

Kaasamise eesmärgiks oli koguda asjakohast teavet ja valideerida töörühma otsuseid valdkonna sihtrühmade poolt, et tagada kvalifikatsiooninõuete parem kvaliteet ning võtta arvesse sihtrühmade vajadusi ja ootusi.

Eduka kaasamise eelduseks oli järgmiste põhimõtete arvestamine.

- **Otsustusprotsess peab olema avatud ja läbipaistev.** Laiemal avalikkusel peab olema ligipääs töörühma otsustusprotsesside kujunemisele, et saaks kaasa mõelda. *Selle tarbeks avalikustati töörühma kohtumiste memod pärast nende toimumist. Need on kättesaadavad [HTM-i kvalifikatsiooninõuete alamlehel](#).*
- **Igäihel peab olema võrdne võimalus kaasa rääkida.** Kaasamine peab võimaldama kõigil sihtrühmadel väljendada oma seisukohti ja ettepanekuid, sõltumata nende taustast. *Läbipaistva võimaluse pakkumiseks kasutati Citizen OS platvormi, kus oli valdkonna töötajatel, esindusorganisatsioonidel ja huvitunud osapooltel võimalus anda tagasisidet ja teha alternatiivseid ettepanekuid. Lisaks toimusid laiemaks informeerimiseks infotunnid ja aruteluseminar.*
- **Valdkonna osapooled peavad olema kaasatud ja esindatud.** Esindatuse tagamiseks oli oluline kaasata valdkonna katusorganisatsioonid, kes levitasid protsessiga seotud teavet oma liikmeskonnas ja kogusid vajadusel täiendavaid andmeid. *Protsessi jooksul tegi töörühm aktiivselt koostööd töörühmas esindatud valdkonna esindusorganisatsioonide liikmeskondade ja juhtkondadega (EANK, ENK, HUVE, EOK, ENL, ELVL, EKJÜ), et aruteludes peegelduks valdkonna erinevad vaatenurgad ja vajadused.*

Kaasamistegevused

Võttes aluseks, et kvalifikatsiooninõueteeni jõudmine on „Noortevaldkonna arengukava 2021–2035“ üheks tegevuseks, algas selle teemaga seotud kaasamine juba arengukava loomise protsessis. Arengukava koostamise tarbeks toimus avalik sisendikorje, millele tuginedes sõnastati dokument ja selle eesmärgid.

Noortevaldkonda reguleerivad noorsootöö seadus ning huvikooli seadus. Seaduste muutmise protsessi alguses, kavandatava seadusemuudatuse eelkaardistust tehes koondati valdkondlikku tagasisidet muudatusvajaduste kohta. Selle alusel hakati koostama seaduse väljatöötamiskavatsust. Protsessi käigus on toimunud temaatilisi arutelusid katusorganisatsioonidega, nt valdkondlike mõistete teemal. [Noorumi konverentsil](#) toimunud arutelud ja nende kokkuvõtted olid samuti sisendiks muutuste planeerimisel.

Kvalifikatsiooninõuete väljatöötamise keskseks kaasamisvormiks oli töörühm, kuhu kuulusid valdkonna olulisemad osapooled. Iga töörühma liige esindas teatud huvirühma ning tõi aruteludesse oma sihtrühma vaated ja vajadused. Töörühm töötas regulaarselt ajavahemikus 19.09.2024–05.06.2025. Arutelude käigus tõstati mitmeid küsimusi ja valikuid, mis vajasisid täiendavat sisendit või valideerimist. Nende teemade puhul viidi läbi täiendavaid tegevusi – koguti osapooltelt lisainfot, korraldati sihtrühmapõhiseid arutelusid ning koostati kokkuvõtteid, mille järeltutustati ja arutati töörühma järgmistel kohtumistel. **Kogutud tagasiside ja töörühma vastused tagasisidele on leitavad [Citizen OS platvormil siin](#) ning lisa 3.**



Joonis 2. Töörühma kaasamistegevused.

Kaasamisprotsessi käigus viidi ellu järgmised tegevused.

1. **Avalikud tagasisidevoorud veebis.** Läbi avaliku arutelu ja otsustamisplatvormi Citizen OS kogus töörühm oma ettepanekutele valdkonnalt laiemalt tagasisidet. Platvormi kaudu oli võimalus oma arvamust avaldada nii valdkonna töötajatel, seotud organisatsioonide esindajatel kui ka teistel huvitunud osapooltel. Keskkond võimaldas sihtrühmadel osaleda aruteludes, teha ettepanekuid, hääletada ning anda struktureeritud tagasisidet. Tagasisidet oli võimalik edastada ka töörühma moderaatoritele.
 - **I voorus (10.–20.10.2024)** koguti täiendusi töörühma poolt kirjeldatud probleemidele ja otsustuskriteeriumitele. Kokku laekus 7 ettepanekut või arvamust.
 - **II voorus (28.10–20.11.2024)** otsiti tagasisidet sõnastatud kvalifikatsiooninõuete variantidele iga profiili lõikes. Kokku laekus 78 ettepanekut või arvamust.
 - **III voorus (20.02–28.03.2025)** küsiti täpsustusi kvalifikatsiooninõuete lõpplahendustele iga profiili lõikes, sh infot ülemineku planeerimiseks. Kokku laekus 33 ettepanekut või arvamust.
2. **Fookusrühma intervjuud huvigruppidega.** Töörühma kohtumistel tuvastati vajadus koguda kvalitatiivset sisendit nii **vabatahtlikke kaasavatelt asutustelt** kui ka **tööandjatelt**. Nende huvigruppide esindajad leiti töörühma toel. Kohtumised toimusid vastavalt 20. ja 21. novembril.
3. **Kaasamistöötoad ja infotunnid.** Kvalifikatsiooninõuete mustandite tutvustamiseks korraldati protsessi lõppfaasis avalik kaasamiskohtumine Tartus 25. märtsil. Sellele eelnesid tutvustavad infotunnid 6. ja 11. märtsil, mille eesmärk oli anda sihtrühmadele ülevaade koostatud mustanditest ja pakkuda võimalust küsimuste esitamiseks ning tagasiside andmiseks. Lisaks toimus 11. veebruaril noorteühingute töötuba, mille eesmärk oli täpsustada ja leida lahendusi noorte turvalisuse tagamiseks.
4. **Ekspertintervjuud valdkonna esindajatega.** Protsessi vältel korraldas töörühma juhtrühm moderaatorite toel eraldiseisvaid kohtumisi valdkonna esindajate ja teiste osapooltega. Nende intervjuude eesmärk oli koguda täiendavat sisendit, saada eksperthinnanguid ning kooskõlastada olulisi küsimusi kvalifikatsiooninõuete täpsustamisel ja arendamisel. Kohtumised võimaldasid süvitsi arutada keerulisi teemasid, mida üldises tagasisideprotsessis ei olnud võimalik piisavalt käsitleda.

5. **Esindusorganisatsioonide kaasamine.** Töörühma kohtumiste vältel kogusid organisatsioonide esindajad sisendit oma liikmetelt ja sisetöörühmadelt. Näiteks arutati töörühma otsused eelnevalt läbi juhatuses või eraldi töörühmas. Toimusid ka arutelud ja eraldi tagasiside korjed kogu liikmeskonnalt organisatsioonide sisekanalites ja üldkoosolekutel. Mais 2025 said organisatsioonide liikmed ka otse töörühma ettepanekute dokumendile tagasisidet anda. Kaasamisvõimalusi jagati organisatsioonide infokanalites ning vajadusel selgitasid töörühma liikmed ettepanekuid liikmetele ka eraldi.

Kaasamise tulemused

Treenerid

Üheks oluliseks ülesandeks oli treeneritele kehtestatavate nõuete määratlemine. Sport on noortevaldkonnast eraldiseisev süsteem, mis kuulub Kultuuriministeeriumi haldusalasse ning on kujunenud ajalooliselt iseseisvate protsesside ja arusaamade järgi. Spordivaldkonda reguleerib spordiseadus, piiritlemata noorte- ja täiskasvanute sporti. Aruteludes huvihariduse õpetajate nõuete üle kerkis olulise küsimusena esile, kuidas reguleerida noortega töötavate treenerite tegevust ning kas spordivaldkonnas peaksid kehtima sarnased nõuded nagu huvihariduses. Töörühma liikmete enamuse esialgne seisukoht oli, et huvihariduse õpetajatele seatavad nõuded peaksid laienema kõikidele valdkondadele, sh spordile, et tagada noorte turvalisust.

Kaasamisel töid spordivaldkonna esindajad aga esile murekoha, et huvihariduse õpetajatega võrdväärsete nõuete kehtestamine võiks pärssida spordivaldkonna jätkusuutlikkust ja ei pruugi arvestada spordi isereguleerivat süsteemi.

„Treeneri kutsesüsteem toimib iseseisvalt – valdkond analüüsib regulaarselt kitsaskohti ja teeb vajalikke uuendusi, täiendusi ning parandusi. EKR 3. taseme treeneril on õigus treeninguid läbi viia ning see kajastub ka praktikas. [...] Kui kvalifikatsiooninõuded muutuvad liiga rangeks, võib see kaasa tuua treenerite puuduse ja jätta paljud lapsed juhendamisetä. Samal ajal võib see tekitada olukorra, kus treenerid loobuvad kutsekvalifikatsiooni taotlemisest ning tegutsevad ilma kontrollitud pädevuseta, mis omakorda vähendab valdkonna professionaalsust. Vähem haritud treenerite kasv võib viia selleni, et noorsportlaste algoskused ja arengutase jäävad madalamaks, mis mõjutab nii laste liikumisharjumusi kui ka saavutusspordi järelkasvu kvaliteeti.“

*Jarko Koort, Spordikoolituse ja -Teabe Sihtasutuse juhatuse liige
(Citizen OS tagasiside 3. voorust)*

Erinevate arvamuste ühtlustamiseks oli protsessi vältel oluline pidada sisulisi läbirääkimisi spordivaldkonna esindajatega, sealhulgas Kultuuriministeeriumiga, et leida kompromiss, mis toetab töörühma seatud eesmärki – tagada noorte turvalisus –, kuid arvestab samal ajal spordivaldkonna toimivaid regulatsioone ja autonoomiat.

Kaasamise tulemusel jõuti kokkuleppele, et Eesti kvalifikatsiooniraamistiku (edasi EKR) tase 3 võiks olla sobiv kohustuslik kvalifikatsiooninõue, mis tagab noorte turvalisuse, kuid ei sea

põhjendamatuid piiranguid valdkonna toimimisele ning toetab spordivaldkonna laiemat professionaalset arengut. Samuti arvestati, et treeneri kvalifikatsiooninõuded peaks sätestama spordiseaduses ning kehtima ühetaoliselt olenemata asutusest, kus treener töötab (huvikool, spordikool, spordiklubi).

„Treenitavate turvalisuse tagamiseks on alates EKR 3. tasemest kehtestatud kohustuslikud nõuded: väärkohtlemise ennetamise koolitus, esmaabi. Samuti tuleb tõendada lastega töötamise piirangute puudumine ja järgida treenerite eetikakoodeksit ning spordiseadusest tulenevaid regulatsioone. Lisaks on olemas organisatsioonid (SKT SA, EADSE, EOK), kelle poole saab vajadusel pöörduda.“

*Jarko Koort, Spordikoolituse ja -Teabe Sihtasutuse juhatuse liige
(Citizen OS tagasiside 3. voorust)*

Kutse taseme 3 nõude kehtestamine treenerite puhul on saanud heakskiidu nii spordi katusorganisatsioonidelt kui ka tööühmalt. Samuti toetas tööühm ettepanekut lisada pedagoogiliste kompetentside täiendkoolitus suuremas mahus treenerite üldainete koolituse osaks või läbitavaks eraldi koolitusena, mis toetaks treenerite valmisolekut noortega töötamiseks. Arvestades, et kehtiv treeneri kutsestandard on aegumas, on kvalifikatsiooninõuete väljatöötamise protsessi vältel peetud arutelude üheks tulemuseks ka ettepanek täiendada kutsestandardit just noortega töötamise perspektiivist – näiteks tuues selgemalt esile pedagoogilised baaskompetentsid ning eetika ja turvalisuse teemad.

Noorteühingute nõuded

Tööühma aruteludes kerkis esile keerukus kvalifikatsiooninõuete seadmisel noorteühingute juhtidele. Noorteühingute toimimist suunab noorte osaluse põhimõte, mille keskmes on noorte aktiivne osalemine ühingu juhtimises ja tegevuste elluviimises ning kaasarákimine neid puudutavates otsustes. Turvalisuse tagamise ja juhtimiskvaliteedi tõstmise eesmärgil kaaluti protsessi alguses võimalust kehtestada näiteks kohustuslik juhtimiskompetentsuse nõue ja/või noorsootöötaja kutse nõue kõikidele noorteühingute juhtidele. Nii fookusrühma intervjuudes kui ka Citizen OS keskkonnas toimunud tagasisidevoorus toodi selle puhul välja ohukohti.

„Noorteühing on unikaalne võimalus noortele esmase juhtimiskogemuse saamiseks. Nõuete seadmine minimeerib seda võimalust ja noorteühingu rolli aktiivselt noorsootöös osalevate

*noorte elus. Piirangute seadmine süvendab ohtu, mis Kesk-Euroopas noorteühingutes on 1990ndatest, et „vanad juhid“ ei anna võimu käest ning noored ei saa võimalust juhtimisoskuste omandamiseks. [...] Noorteühingute juhid ei ole võrreldavad koolidirektoritega. Ühingute juhid tegutsevad sageli vabatahtlikkuse alusel. Nende juhiks ja juhatuse liikmeks olemise aeg on lühem, võrreldes teiste MTÜ-dega või ka tööga (nagu koolidirektoritel), kuna see on nende noore-
ea arenguetapile iseloomulik enesearengu ja katsetamise aeg.”*

*Lianne Teder, noorsootöö nooremlektor Tallinna Ülikoolis
(Citizen OS tagasiside 1. voorust)*

Tähtsustades noorte osalusvõimalusi, otsustas töörühm delegeerida sobiva lahenduse leidmise noorteühingutele endile. Selleks viidi läbi eraldi kaasamistöötuba, kus arutati võimalikke alternatiive kohustuslikele kvalifikatsiooninõuetele. Tuginedes töötoa ja tagasisidevoorude tulemustele, otsustas töörühm noorteühingute juhtidele kohustuslike kvalifikatsiooninõudeid mitte kehtestada. Selle asemel tehakse ettepanek täiendavateks tingimusteks, mis kehtiksid ühingutele, kes taotlevad toetust riiklikest meetmetest.

Huvihariduse õpetaja nõuded

Huvihariduse õpetaja kvalifikatsiooninõuete kujundamisel tõstatus töörühmas mitmeid küsimusi, mida arutati erinevatel kohtumistel korduvalt. Keskne küsimus oli, kas huvihariduse õpetajale tuleks kehtestada sarnased nõuded nagu üldhariduse õpetajale – st kõrgharidus ja pedagoogiline kompetents või kutse.

Aruteludes ja kaasamisprotsessis sai selgeks, et valdkonnas mõjutasid hoiakuid ühelt poolt huvihariduse õpetajaameti madalam väärtustatus võrreldes üldharidusega, teiselt poolt aga teadmine, et Eestis on üldhariduse õpetajale seatud kõrgemad nõuded kui enamikus Euroopa riikides. Samuti tõsteti esile, et kutseraamistiku järgi on iseseisvaks tööks piisav ka tase 5 kutse. Arutati, kas kõrgharidus või kutse võiks olla kohustuslik kvalifikatsiooni tõendamise viis. Tagasiside põhjal jõuti arusaamani, et paljudel huvialadel ei ole sobivat õppekava või kutset ning töö kõrvalt õppimine võib olla keeruline. Seetõttu otsustati jätta erialase kompetentsi tõendamine paindlikuks ja tööandja määrata.

Töötajate ja tööandjate sisend tõi esile:

- mure tööjõu kättesaadavuse pärast, kui nõuded oleksid liiga jäigad;
- vajaduse säilitada valdkonna mitmekesisus ja praktilisus, vältides liigset bürokraatiat.

Lõppettepanekuna kujunes mitut võimalust pakkuv lähenemine, kus kvalifikatsiooninõuet saab täita erinevate teede kaudu, sh tähtajalise lepingu ajal kvalifikatsiooni omandamise kaudu.

Kvalifikatsiooninõuete ettepanekud

Järgnevalt on toodud välja töörühma ettepanekud järgmiste professionide kvalifikatsiooninõueteks:

- Noorsootöötaja
- Projektipõhine noorsootöötaja
- Noorsootööstutuse juht
- Huvihariduse õpetaja
- Huvitegevuse juhendaja
- Treener
- Huvikooli direktor
- KOV ametnik
- Noorteühingute nõuded

Esitatud nõuete ettepanekud on mõeldud kehtestamiseks riikliku miinimumstandardina. Tööandjad ja omavalitsused võivad kehtestada kõrgemaid nõudeid või siduda palgatõusu täiendava kvalifikatsiooniga.

Iga ettepaneku kohta on esitatud järgnev informatsioon:

- **ameti definitsioon**, millest töörühm nõude seadmisel lähtus ning kellele nõue rakendub,
- põhiline **kvalifikatsiooninõue**, mille alusel tõendatakse tööks vajalike kompetentside olemasolu,
- **haridusnõue** ehk haridustase, mis on vajalik nõuetele vastamiseks,
- **eeldusnõuded** ehk eeldused, mis on vajalikud töötajal kvaliteedi ja turvalisuse tagamisel,
- **rakendussätted**, mis rakenduvad ametile koos nõuetega.

Peale iga nõude lehekülge on välja toodud töörühma peamised lähtekohad ja argumendid nõude valikul. Peatüki lõpus on täpsemalt kirjeldatud kõiki eeldusnõudeid ja rakendussätteid.

LEIA SELGITUSED KIIRELT

- Kvalifikatsiooninõuete ja haridustaseme otsuste põhjendused leiad nõuetele järgnevalt lehelt
- Eeldusnõuete kastile klikates hüppab leht eeldusnõuete selgituste juurde
- Rakendussätete nupule klikates hüppab leht rakendussätete selgituste juurde

NOORSOOTÖÖTAJA

KVALIFIKATSIOONINÕUDED

Noorsootöötaja loob tingimused noore mitmekülgseks arenguks, lähtudes oma töös noorsootöö väärtustest ja selle korraldamise põhimõtetest. Ta valib sobiva tegevuse või meetodi sõltuvalt noorsootöö eripärast, eesmärgist, sihtrühmast, noorsootöö tegemise kohast ja olukorrast. Noorsootöötaja töötab aastaringselt ja regulaarselt noortega palgalisel töökohal või vabatahtlikuna. Noorsootöötaja töötab noorsootööasutuses, aga ka üldharidus-, kutse- või huvikoolis, kus ta kannab näiteks huvijuhi või kogukonnajuhi ametinime. Antud ettepanek **ei laiene** projektipõhistele noorsootöötajatele, kes teevad noorsootööd perioodiliselt ja/või projekti alusel malevates, laagrites ja noortevahetustes.

NÕUDED	
Kvalifikatsioon	Noorsootöötaja kutse
Haridustase	Kõrgharidus
Eeldused	1. Eesti keele oskus 2. Täisealine 3. Puudub lastega töötamise piirang 4. Keskharidus (tähtajalise lepingu sõlmimisel)

RAKENDUSSÄTTED

- Nõuete jõustumisele eelneb 4-aastane üleminekuperiood.
- Abitöötaja võib noortega tööd teha ilma kvalifikatsiooni omamata, kui ta töötab kvalifitseeritud töötaja järelevalve ja juhendamise all.
- Alustava ning kvalifikatsiooninõuetele mitte vastava noorsootöötajaga võib sõlmida kuni 3-aastase tähtajalise lepingu, kui ta vastab haridus- ja eeldusnõuetele ning ta on esimese aasta jooksul läbinud pedagoogiliste kompetentside baaskoolituse. Töösuhet võib pikendada kuni 5 aastani, kui kvalifikatsiooni omandamine on pooleli ja sobivat töötajat ei leita ka uuel konkursil.

PROJEKTIPÕHISE NOORSOOTÖÖTAJA KVALIFIKATSIOONINÕUDED

Projektipõhine noorsootöötaja korraldab ja viib ellu ajutise iseloomuga noorsootöö tegevusi malevates, laagrites ja noortevahetustes. Ta valib selleks sobivad tegevused ja meetodid vastavalt projekti eesmärgile, sihtrühmale ning konkreetsele olukorrale, tagades, et tegevused toetavad noorte oskuste ja kogemuste arengut. Töö toimub perioodiliselt, lähtudes projekti ajalisest raamistikust, ning see ei ole üldiselt seotud regulaarse ja püsiva töösuhtega. Malevates, laagrites ja noortevahetustes tuleks eristada juhendaja ja juhataja rolli ning sätestada tegevus- ja kvalifikatsiooninõuded analoogselt hetkel laagritele kehtivatele nõuetele.

NÕUDED		
	JUHENDAJA	JUHATAJA
Kvalifikatsioon	Noorsootöötaja osakutse	Noorsootöötaja osakutse, tase 6
Haridustase	Keskharidus	
Eeldused	1. Eesti keele oskus 2. Täisealine 3. Puudub lastega töötamise piirang	

RAKENDUSSÄTTED

- Nõuete jõustumisele eelneb 4-aastane üleminekuperiood. Nõue kehtib olemasolevate seaduste alusel juba noortelaagritele ning laiendatakse peale üleminekuperioodi teistele tegevusvormidele.
- Abitöötaja võib noortega tööd teha ilma kvalifikatsiooni omamata, kui ta töötab kvalifitseeritud töötaja järelevalve ja juhendamise all.

Põhjendused ja täpsustused

Noorsootöötaja kutsestandard pakub toimivat mehhanismi, mille kaudu tagada noorsootöö ühtlane kvaliteet ning noorte turvalisus. Kutsesüsteemi kaudu on võimalik luua tööle selged ootused, mis kehtivad sõltumata töövormist. Töörühma hinnangul, mis toetub ka valdkonna tagasisidele, on noorsootöötaja tase 5 vajalik miinimumtase noortega töötamiseks. Kvalifikatsiooninõue laieneb ka haridusasutustele (üldharidus-, kutseõppeasutus, huvikool), kus koolinoorsootööd teeb huvijuht, kogukonnajuht või muu töötaja. Tööandjad ja omavalitsused saavad kehtestada kõrgemaid nõudeid või siduda näiteks palgatõusu täiendava kvalifikatsiooniga.

Töörühm pidas oluliseks **kõrghariduse nõuet**. Arvestades, et noorsootöö on vastutus- ja teadmispõhine eriala, pole kõrgharidus mitte piirav tingimus, vaid loomulik osa kvaliteedist ning võrdsest kohtlemisest haridus- ja sotsiaalvaldkonna spetsialistidega. Ettepanek loob tasakaalu kvaliteedinõude ja sisendtingimuste vahel, sest erand võimaldab valdkonda siseneda, kuid suunab selgelt professionaalse arengu ning ettevalmistuse poole. Töörühm näeb, et 4 aastat üleminekuperioodi + 5 aastat võimalust tähtajalise lepinguga ilma kõrghariduseta töötada on piisav, et selle nõudega mitte noorsootöö kättesaadavust ohustada.

Projektipõhisele noorsootöötajale ei ole otstarbekas kehtestada samaväärseid nõudeid täiskohaga töötajaga, kuna töö sisu, kestus ja vastutuse ulatus on erinevad. Laagrite, lühilaagrite, malevate ja rahvusvaheliste noortevahetuste puhul on nõuete fookus eelkõige noorte turvalisuse tagamisel. Noorsootöötaja osakutse tase 5 on töörühma hinnangul sobilik kompetentside tõendamiseks, kuid oluline on, et malevates, laagrites ning noortevahetustes oleks tagatud juhataja olemasolu, kellel oleks noorsootöötaja osakutse tase 6. Vajadusel tuleks osakutse standardit täiendada, et laiendada kutset laiemale töötajate profiilile. Juhul, kui noorsootöötaja osakutse pädevused on osaks treeneri või huvihariduse õpetaja kvalifikatsiooni tõendavatest kutsetest/nõuetest, siis eraldi noorsootöötaja osakutset taotlema ei pea.

Nõuete rakendamisel on oluline luua õigusselgus noorsootöö ametirollides ja selle erinevates tegevusformaatides. Loodavas valdkondlikus seaduses on vaja täpsustada või lisada definitsioone, et oleks selgelt eristatav alaliselt noorsootööasutuses töötav noorsootöötaja ning projektipõhine noorsootöötaja. Samuti on oluline, et seaduses oleks selgelt määratletud laagri, lühilaagri, maleva ning rahvusvahelise noortevahetuse mõisted. Ülereguleerimise ohuna tuvastas töörühm täisealistele osalejatele suunatud üritused ja

seminarid, kus ööbitakse vaid üks päev – neile kirjeldatud nõuded ei rakenduks. Samas tuleks teadvustada, et laagrite nõuded kehtivad ka täisealiste sihtrühmale. Oluline oleks laagrite nõudeid laiendada osaliselt ka lühilaagritele.

NOORSOOTÖÖASUTUSE JUHI KVALIFIKATSIOONINÕUDED

Noorsootööasutuse juht loob tingimused noorsootöö kvaliteetseks pakkumiseks ja oma asutuse töötajate professionaalseks arenguks, lähtudes noorsootöö väärtustest, korraldamise põhimõtetest ning organisatsiooni eesmärkidest.

Ta planeerib, koordineerib ja juhib noorsootööasutuse tegevust, arvestades valdkonna eripära ning töötajate ja noorte ootuseid. Juht vastutab asutuse eesmärkide saavutamise, töö tõhusa juhtimise, ressursside kasutamise ja asutuse personali professionaalse arengu toetamise eest.

NÕUDED	
Kvalifikatsioon	Noorsootöötaja kutse, tase 6
Haridustase	Kõrgharidus
Eeldused	1. Eesti keele oskus 2. Täisealine 3. Puudub lastega töötamise piirang 4. Keskhariidus (tähtajalise lepingu sõlmimisel)

RAKENDUSSÄTTED

- Nõuete jõustumisele eelneb 4-aastane üleminekuperiood.
- Alustava ning kvalifikatsiooninõuetele mitte vastava juhiga võib sõlmida kuni 3-aastase tähtajalise lepingu, kui ta vastab eeldusnõuetele. Töösuhet võib pikendada kuni 5 aastani, kui kvalifikatsiooni omandamine on pooleli ja sobivat töötajat ei leita ka uuel konkursil.

Põhjendused ja täpsustused

Noorsootöötaja kutse taseme 6 kirjelduses on välja toodud, et lisaks vahetule tööle noortega osaleb kutsetaseme omanik valdkonna arendamises, juhib ja juhendab kolleege, teeb koostööd nii valdkonna sees kui ka sidusvaldkondadega ning osaleb võrgustikutöös.

Töörühm oli seisukohal, et nimetatud pädevused on miinimumnõuded noorsootööstuse juhtimiseks ja töötajate professionaalse arengu toetamiseks.

Kutsetaseme 6 taotlemise eelduseks on kõrghariduse olemasolu, mis on töörühma hinnangul oluline, et tagada juhi laiem arusaam ühiskonna toimimisest, olulised üldpädevused ning oskus teaduspõhiselt argumenteerida ja otsuseid langetada. Kõrghariduse omandamise võimaldamiseks töötamise ajal on tagatud ajutiste lepingute sõlmimise võimalus.

Veelgi kõrgem põhi- ja haridusnõue välistaks valdkonnas 80%⁹ praeguseid juhte ning mõjutaks tunduvalt teenuste kättesaadavust.

Noorsootööstuse oskusliku juhtimise, strateegilise arengu ning valdkonna laiemalt toimiva arengu toetamiseks saavad tööandjad ja omavalitsused kehtestada kõrgemaid nõudeid, nt 7. taseme ja/või magistrikraadi olemasolu, või siduda palgatõusu täiendava kvalifikatsiooniga.

Nõuded kehtivad selgelt määratletud noorsootööstuse juhi ametirollile. Selleks tuleb loodavas seaduses üle vaadata nii noorsootööstuse mõiste kui ka nimetada noorsootööstuse juhi roll ja vastutus. Nõuded ei laiene teistele juhatuse liikmetele või töötajatele, kes ei ole määratud noorsootööstuse juhi rolli ega vastuta igapäevaselt noorsootööstuse töökorralduse, ressursside haldamise ega organisatsiooni arengu eest. Kuigi juhatuse liikmed võivad täita suunavat või nõustavat rolli, ei ole nende vastutus võrreldav asutuse juhi omaga.

Töörühm näeb, et kohustust määrata noorsootööstuse juhti ei ole mõistlik rakendada olukordades, kus kohalikus omavalitsuses juhitakse noorsootööd ja noorsootöö meeskonda ühendatud või vallavalitsuse struktuuriüksuse sees. Näiteks kui noorsootöö korraldamine ja arendamine on osaliselt kultuurimaja juhi ametiülesandeks, siis ta neile nõuetele vastama ei pea ning oluliste pädevuste olemasolu eest vastutab tööandja. Nõuded kehtivad noorsootööstuse juhile, kes teeb seda tööd põhitööna.

⁹ [Uuring „Eesti noortevaldkonna töötajaskonna töötingimused“](#)

HUVIHARIDUSE ÕPETAJA KVALIFIKATSIOONINÕUDED

Huvihariduse õpetaja on isik, kes viib läbi õppekava järgset huvihariduse õpet huvikoolis. Nõude ettepanek ei laiene **treeneritele**, kelle puhul on kirjeldatud eraldi kvalifikatsiooninõuded ning kes peavad vastama spordiseaduses ette nähtud nõuetele.

NÕUDED		
	VARIANT 1	VARIANT 2
Pedagoogiliste kompetentside tõendamise variandid	Vajalikele pedagoogilistele kompetentsidele vastav tase 5 kutse: • õpetaja • noorsootöötaja • tantsuspetsialist • puhkpilliorkestri juht • koorijuht	Pedagoogiline bakalaureusetaseme kõrgharidus või sellega võrdsustatud haridus
Erialased kompetentsid	Tööks vajalikud erialased kompetentsid. Kompetentse hindab tööandja.	
Haridustase	Keskharidus	
Eeldused	1. Eesti keele oskus 2. Täisealine 3. Puudub lastega töötamise piirang	

RAKENDUSSÄTTED

- Nõuete jõustumisele eelneb 4-aastane üleminekuperiood.
- Alustava ja nõuetele mitte vastava õpetajaga võib sõlmida kuni 3-aastase lepingu, kui ta vastab haridus- ja eeldusnõuetele, tal on erialased kompetentsid ning ta läbib esimese tööaasta jooksul baaskoolituse. Töösuhet võib pikendada kuni 5 aastani, kui kvalifikatsiooni omandamine on pooleli ja sobivat töötajat ei leita ka uuel konkursil.
- Abitöötaja võib noortega tööd teha ilma kvalifikatsiooni omamata, kui ta töötab kvalifitseeritud töötaja järelevalve ja juhendamise all.

Põhjendused ja täpsustused

Töörühma lähtekoht oli, et huvihariduse õpetamisel on vajalikud nii pedagoogilised kui ka erialased kompetentsid. Huvialade mitmekesisuse ja erinevate õpiteede tõttu ei ole mõistlik kehtestada ühtset erialast nõuet – erialase pädevuse hindamine jääb tööandja ülesandeks. Kvalifitseeritud huvihariduse õpetajaid ühendavad pedagoogilised kompetentsid. Need võimaldavad suunata noorte arengut, toetada nende isiklikku ja ühiskondlikku toimetulekut ning kujundada usalduslikku ja turvalist suhet. **Pedagoogiliste kompetentside tõendamine peab olema paindlik**, kuna huvihariduse õpetajatel ei ole välja kujunenud ühtset kvalifikatsiooniteed. [Uus õpetaja kutsestandard](#) arvestab küll esmakordselt huvihariduse õpetajatega, kuid näiteks tantsuspetsialistidel, puhkpilliorkestri juhtidel ja koorijuhtidel on juba olemas oma kutse. Pedagoogilisi kompetentse peab saama tõendada nii erinevate kutsete kui ka kõrghariduse kaudu. **Lisaks täpsustab töörühm, et huvikoolis töötavad treenerid peavad vastama treeneri nõuetele, sh treeneri kvalifikatsiooninõudele olenemata asutuse tegevusvormist.**

Pedagoogiliste kompetentside tõendamiseks sobivad kutsed peavad sisaldama pedagoogilisi kompetentse. Töörühm on kaardistanud, millised [need kompetentsid on](#), ning esialgse analüüsi põhjal leidnud, et need esinevad nõudes nimetatud kutsetes. Enne nõuete jõustumist tuleb see aga koos kutsesüsteemi spetsialistide ja kutseenõukogudega lõplikult üle vaadata. Kui mõnes kutses neid kompetentse piisaval määral ei leidu, tuleb kas kutset täiendada või seda mitte arvestada kvalifikatsiooni tõendamisel. Laagris töötamiseks peab huvihariduse õpetaja omama vastavaid pädevusi, mis on kirjeldatud noorsootöötaja laagrikasvataja osakutses. Juhul, kui need pädevused on osaks kvalifikatsiooni tõendatava kutse standardist (nt õpetaja, tantsuspetsialist jne), siis eraldi noorsootöötaja osakutset laagris töötamiseks taotlema ei pea.

Töörühm peab mõistlikuks seada haridusnõudeks keskharidus. See vastab Eesti kvalifikatsiooniraamistikule, mille järgi 5. taseme kutsega spetsialistil piisab töötamiseks keskharidusest. Samas tuleb rõhutada, et ettepanekus kirjeldatud nõuded on baastase, mitte ideaaltase. Tööandjad ja omavalitsused võivad kehtestada kõrgemaid nõudeid või siduda näiteks palgatõusu täiendava kvalifikatsiooniga. Samuti arvestab töörühma ettepanek, et kui mõne huviala meisterlikkuse saab omandada kutsehariduse tasemel, siis näiteks muusikavaldkonnas võib õpetamiseks vajaliku meisterlikkuse saavutamine eeldada kõrgharidust ja juba lapsest peale pillimängu praktiseerimist. Töörühm usub, et pädevad juhid oskavad vajadusel kõrgemaid nõudeid seada ja rakendada.

HUVITEGEVUSE JUHENDAJA KVALIFIKATSIOONINÕUDED

Huvitegevuse juhendaja on isik, kes viib läbi huviringe. Huvitegevuse juhendaja tegutseb haridusasutuses ja kultuuri- ning noorsootöö asutuses, aga ka eraldi juriidilise isikuna. Huvitegevuse käigus omandatakse teadmisi, oskusi, vilumusi ja kujundatakse väärtusi ning käitumisnorme.

NÕUDED	
Kvalifikatsioon	Vajalikud kompetentsid huviringi läbiviimiseks. Kompetentsid määrab ja neid hindab tööandja.
Haridustase	Keskharidus
Eeldused	1. Eesti keele oskus 2. Täisealine 3. Puudub lastega töötamise piirang

RAKENDUSSÄTTED

- Nõuete jõustumisele eelneb 4-aastane ülemineku periood.

Põhjendused ja täpsustused

Töörühm teeb ettepaneku seada huvitegevusele minimaalsed konkreetsed nõuded, kuna huvitegevus on väga paindlik tegevusvorm. Huvitegevuse juhendajana tegutsevad muuhulgas inimesed, kes ei tööta põhikoormusega noortevaldkonnas – vaid 42%-le huvitegevuse juhendajatele on noortevaldkonnas töötamine põhitegevus¹¹. Tagasiside alusel pooldas valdkond, et huvitegevus peab jääma noortele kättesaadavaks ja paindlikuks huviga tegelemise vormiks.

Samal ajal nägi töörühm, et huvitegevuse ebamäärane definitsioon loob segadust, mis võib negatiivselt mõjutada huvihariduse pakkujaid ja õpetajaid, kes peavad tegutsema kõrgemate nõuetega. Seetõttu on hädavajalik, et seadusega defineeritaks nii huvitegevuse kui ka huvihariduse mõisted, seataks selged kriteeriumid nende eristamiseks ning välditaks olukordi, kus huviharidust pakutakse eksitavalt huvitegevuse nime all, et vältida rangemaid nõudeid. Samuti peavad riiklikud ja kohalikud rahastusmudelid toetama süsteemi ning arvestama, et huviharidus, mis on süsteemsem ja õppekava põhine, vajab rohkem ressursi ning kõrgema kvalifikatsiooniga töötajaid.

Kvalifikatsiooninõue annab tööandjatele vajaliku vabaduse ja paindlikkuse huviringide juhendajate värbamisel, kuid samal ajal seab see ka selge vastutuse tagada, et juhendaja omab piisavaid kompetentse nii tegevuse kvaliteedi kui ka noorte turvalisuse tagamiseks. Kvalifikatsiooninõude selgem rakendamine huvitegevuses aitaks luua ühtsemaid standardeid ja tugevdada turvalisust kogu noorsootöö süsteemis.

Kompetentside hindamisel soovitab töörühm võtta raamistikuks sobiv pedagoogilisi kompetentse sisaldav kutsestandard (õpetaja, noorsootöötaja, treener vm). Samuti tuleks õigusaktides üheselt sätestada tööandja vastutus tegevuse kvaliteedi ning noorte turvalisuse tagamisel.

Haridustaseme ettepanekuks seab töörühm keskhariduse, arvestades, et keskharidusega omandab inimene hädavajalikud ülekantavad oskused.

¹¹ [Uuring „Eesti noortevaldkonna töötajaskonna töötingimused“](#)

TREENERI

KVALIFIKATSIOONINÕUDED

Treener on liikumisharrastuse ja spordivaldkonna spetsialist, kes juhib käitumisharjumuste kujundamise ja kehaliste ning vaimsete harjutuste abil inimese tervist toetavate ja sportlike eesmärkide saavutamist. Treener töötab spordiklubis, spordikoolis ja huvikoolis. Noortega töötava treeneri kvalifikatsiooninõuded sätestatakse spordiseaduses, olenemata asutusest, kus treener töötab.

NÕUDED	
Kvalifikatsioon	Tase 3 abitreeneri kutse omal erialal
Haridustase	Keskharidus
Eeldused	1. Eesti keele oskus 2. Täisealine 3. Puudub lastega töötamise piirang

RAKENDUSSÄTTED

- Nõuete jõustumisele eelneb 4-aastane üleminekuperiood.
- Alustava ning kvalifikatsiooninõuetele mitte vastava treeneriga võib sõlmida kuni 3-aastase tähtajalise lepingu, kui ta vastab eeldus- ja haridusnõuetele. Tähtajalist töösuhet võib pikendada kuni 5 aastani, kui kvalifikatsiooni omandamine on pooleli ja sobivat töötajat ei leita ka uuel konkursil.
- Abitöötaja võib noortega tööd teha ilma kvalifikatsiooni omamata, kui ta töötab kvalifitseeritud töötaja järelevalve ja juhendamise all.

Põhjendused ja täpsustused

Spordiseadus näeb ette, et treeneriks võib nimetada ennast ainult treeneri kutsega isik, kuid see ei sea kohustust noortele sporditegevuse korraldamiseks kutset omada. Kutsequalifikatsiooni omamist toetab riiklik treenerite palgatoetus, mida spordiorganisatsioon ja spordikool saab taotleda alates tase 5 treeneri kutsega noortega töötavale treenerile.

Treener juhib noortele korraldatud tegevuste kvaliteeti ja turvalisust spordisüsteemi sees. Treenerite palgameede toetab treenerikutse omandamist ning aitab kaasa kutse-eetika põhimõtete järgimisele. Spordieetika ja noorte turvalisuse rikkumisi jälgib ja neile reageerib Eesti Antidopingu ja Spordieetika Sihtasutus koostöös spordialaliitudega, kes tegelevad ka ennetustööga. Kultuuriministeerium ja Eesti Olümpiakomitee (EOK) saavad vajadusel kehtestada rangemaid nõudeid, mis piiravad nende spordiklubide tegevust ja võistlemist, kus töötavad kutseta treenerid. Siiski on võimalused piiratud – noortega töötamist spordis on keeruline takistada ning süsteemist väljaspool tegutsevaid isikuid ja ühendusi ei saa praegu tõhusalt piirata.

Töörühm näeb, et kogu valdkonnas võrdsete tingimuste seadmiseks tuleks noortega töötavatele treeneritele seada kohustusliku kvalifikatsiooninõudena abitreeneri (EKR tase 3) kutse. Nõutud taseme erisus noortevaldkonnast tuleneb asjaolust, et treeneri kutsesüsteem on nõudlikum ega võimalda ilma töökogemuseta tase 5 omandamist. Ettepanek kehtib ametiala, mitte asutuse järgi ehk treeneri profiilile kirjeldatud nõuded kehtiksid olenemata sellest, kus treener treeninguid läbi viib, sh ka huvikoolis. Töörühma soovitus on tase 3 abitreeneri kutset täiendada [pedagoogiliste kompetentsidega](#), et tagada noorte mitmekülgne areng igas valdkonnas. Samuti näeb töörühm, et treeneri nõuded tuleks seada spordiseaduses, mis reguleerib sporti terviklikult.

Töörühm arvestab potentsiaaliga, et paljud spordiklubid ei tegutse enam paralleelselt huvikoolina, kuna algatatud on spordiseaduse ja tulumaksuseaduse muutmise protsess, mis looks olukorra, kus „spordiorganisatsioonid ei asuta enam seepärast spordikoole, et saada konkurentsieelist, pakkudes lapsevanematele koolituskulude tagasisaamise võimalust. Seeläbi väheneb ebavajalik menetluskulu Haridus- ja Teadusministeeriumis, et hinnata ja tagasisidestada loodavate spordikoolide õppekavasid“¹².

¹² [Spordiseaduse ja tulumaksuseaduse muutmise seaduse eelnõu seletuskiri](#)

Töörühma kohtumisel arutati ka treeneritele kehtivaid laagrikasvataja (ehk projektipõhise noorsootöötaja) nõuete laiendamist. Töörühma ettepanek on, et treenerid peavad omama vastavaid pädevusi, mis on kirjeldatud noorsootöötaja osakutses. Juhul, kui need pädevused on osaks treeneri tase 3 kutsestandardist, siis eraldi noorsootöötaja osakutset taotlema ei pea.

HUVIKOOLI DIREKTORI KVALIFIKATSIOONINÕUDED

Huvikooli juhib direktor, kelle ülesanne on tagada huvikooli tulemuslik töö, vastutada huvikooli üldseisundi ja arengu ning rahaliste vahendite sihipärase ja otstarbeka kasutamise eest. Nõue rakendub nii munitsipaal- kui ka erahuvikoolidele.

NÕUDED	
Kvalifikatsioon	Juhtimiskompetentsid Juhtimiskompetentse hinnatakse järgmistes valdkondades: organisatsiooni arengu juhtimine, õppekeskkonna kujundamine, personalijuhtimine, ressursside juhtimine ja enesejuhtimine. Juhtimiskompetentse hindab tööandja.
Haridustase	Kõrgharidus
Eeldused	1. Eesti keele oskus 2. Täisealine 3. Puudub lastega töötamise piirang 4. Keskharidus (tähtajalise lepingu sõlmimisel)

RAKENDUSSÄTTED

- Nõuete jõustumisele eelneb 4-aastane üleminekuperiood.
- Kui direktor töötab huvikoolis ka õpetajana, rakenduvad talle ka õpetaja nõuded.
- Alustava ning kvalifikatsiooninõuetele mitte vastava direktoriga võib sõlmida kuni 3-aastase tähtajalise lepingu, kui ta vastab eeldusnõuetele. Töösuhet võib pikendada kuni 5 aastani, kui kvalifikatsiooni omandamine on pooleli ja sobivat töötajat ei leita ka uuel konkursil.

Põhjendused ja täpsustused

Huvikooli direktori nõuete kirjeldamisel võttis töörühm arvesse üldhariduskooli direktori nõudeid, noorsootööasutuse juhi kutsenõudeid ning praeguste huvikooli direktorite haridustaset – 77% juhte on kõrgharidusega, sh 48% neist magistri- või doktorikraadiga¹³.

Töörühm on seisukohal, et huvihariduse kvaliteedi arendamise ja huvikooli eduka juhtimise olulisemaks eelduseks on juhtimiskompetentsid ning kõrgharidus. Direktorile, kes õpetab ka noori, rakenduvad siiski ka huvihariduse õpetaja nõuded.

Juhtimiskompetentsid peavad hõlmama nii üldist organisatsiooni juhtimise võimekust kui ka spetsiifilist teadmist õppekeskkonna kujundamise kohta. Juhtimiskompetentside arendamisel näeb töörühm, et huvikooli direktoril on vaja samu kompetentse nagu vajab üldhariduskooli juht.

Kõrgharidus on oluline, et tagada juhi laiem arusaam ühiskonna toimimisest, olulised üldpädevused ning oskus teaduspõhiselt argumenteerida ja otsuseid langetada. Ettepanek arvestab, et veelgi kõrgem haridusnõue välistaks valdkonnas väga suure osa praeguseid juhte ning mõjutaks tunduvalt teenuste kättesaadavust. Kõrghariduse omandamise võimaldamiseks töötamise ajal on tagatud ajutiste lepingute sõlmimise võimalus.

Arvestama peab, et huvikooli direktori juhtimiskompetentside olemasolu eest vastutab ja neid hindab tööandja, mis praktikas võib tähendada, et hinnatakse iseenda kompetentse. Sellise olukorra võimalikkus toetab samuti kõrghariduse nõude sätestamist, sest vähemalt osa nõuetest ei ole siis iseenda hinnata.

¹³ [Uuring „Eesti noortevaldkonna töötajaskonna töötingimused“](#)

KOV-i AMETNIKU

KVALIFIKATSIOONINÕUDED

Nõue kehtib kohaliku omavalitsuse ametnikele, kelle ametiülesandeks on noorsootöö, huvihariduse ja/või huvitegevuse korraldamine ja arendamine ning noortepoliitika rakendamine.

NÕUDED	
Kvalifikatsioon	Noortevaldkonna teenus(t)e korraldamiseks ja arendamiseks vajalikud kompetentsid. Kompetentse defineerib ja hindab kohalik omavalitsus.
Haridustase	Kõrgharidus
Eeldused	Avaliku teenistuse seaduse § 14 ja § 15 nõuded, mh teovõimelisus ning eesti keele oskus.

RAKENDUSSÄTTED

- Nõuete jõustumisele eelneb 4-aastane üleminekuperiood.

Põhjendused ja täpsustused

Valdkonna kvaliteedi terviklikul ühtlustamisel on võtmeroll kohaliku omavalitsuse ametnikel, kelle ülesanne on tagada omavalitsuse noorsootöö, huvihariduse ja huvitegevuse kvaliteet. Valdkonna vähese väärtustatuse ning selgete korraldusnõuete puudumise tõttu on kohalikes omavalitsustes ebaühtlane arusaam noorsootöö, huvihariduse ja huvitegevuse positiivsest mõjust noorele ning omavalitsuse elujõulisusele. Sellest tulenevalt ka ei tähtsustata valdkonda piisavalt. Rahandusministeeriumi (RAM) portaali Minuomavalitsus.ee andmetel puudub 13%-s omavalitsustest töötaja, kelle ametijuhendis on noortevaldkonna koordineerimine, ning 29%-s omavalitsustest oli töötaja, kelle ainuülesanne on noortevaldkonna koordineerimine¹⁴.

Noortevaldkonna koordineerimiseks, selle arendamiseks ja olulisuse selgitamiseks on vajalik, et töötajal oleksid vajalikud valdkonnateadmised ning -oskused, laiem arusaam ühiskonna toimimisest, olulised üldpädevused, oskus teaduspõhiselt argumenteerida ja otsuseid langetada. Omavalitsustes, kus valdkonda tähtsustatakse vähe, on teenuste kvaliteedi arendamine ja oskused seda juhtida veel olulisemad. Seetõttu on turvalisuse tagamiseks ja kvaliteedi ühtlustamiseks vajalik, et ka KOV-i ametnike tasemel seatakse kvalifikatsiooninõuded. Samuti tuleb arvestada, et seades nõuded kogu valdkonnale, võib omavalitsuse ametnike nõueteta jätmine tekitada ebavõrdse olukorra, kus kõrgema otsustustasandi töötajal on madalam kvalifikatsioon.

Vajalikud valdkondlikud kompetentsid töötajatele jätab tööühm KOV-i enda seada, sest tuleb arvestada, et tööülesandeid ja valdkondi jagatakse omavalitsustes väga erinevalt. Kompetentside seadmise aluseks võivad omavalitsused võtta noorsootöötaja tase 7 kutsestandardi.

¹⁴ Minuomavalitsus.ee. Noorsootöö kriteeriumite täitmise detailvaade.

NOORTEÜHINGUTE TEGUTSEMISE ALUSED

Noorteühing on mittetulundusühing, mille liikmetest vähemalt kaks kolmandikku on noored (7–26-aastased) ja mille eesmärgiks on noorsootöö korraldamine ning läbiviimine. Noorteühing toimib noorte osaluse põhimõttel, mille tunnuseks on noorte enda aktiivne osalus ühingu juhtimises ja tegevuste elluviimises ning noorte kaasaraäkimine neid puudutavates otsustes.

Töörühma ettepanekud on järgmised:

1. Luua noorteühingutesse **turvalisusvoliniku** roll, kes vastutab organisatsiooni tegevuste turvalisuse eest ja kellel on laagrikasvataja 5. taseme osakutsele vastavad oskused, teadmised ja kompetentsid. Turvalisusvoliniku rolli täitmine on **vabatahtlik**.
2. Seada täiendav tingimus riiklikest toetusmeetmetest rahastust taotlevatele ühingutele. Selleks tingimuseks oleks turvalisusvoliniku olemasolu, kellel on laagrikasvataja 5. taseme osakutse.
3. Noorteühingu tegevustes, kus osalevad alaealised, on kohustuslik vähemalt ühe täiskasvanud vastutaja olemasolu.

Põhjendused ja täpsustused

Töörühm hindas, et kohustuslike üleriigiliste kvalifikatsiooninõuete kehtestamine noorteühingute juhtidele võib ohustada nende organisatsioonide põhifunktsiooni, milleks on pakkuda noortele esmast praktilist kogemust juhtimises, vastutuses ja kodanikualgatuses. Selline kogemus on noorte enesearengu ja osaluse ning ettevõtlikkuse toetamise seisukohalt oluline.

Selle asemel peab töörühm otstarbekaks kasutada suuremate noorteühingute tegevuse suunamiseks ja noorte turvalisuse tagamiseks juba olemasolevat noorteühingute tegevustoetuse mehhanismi, mille kaudu saab kehtestada täiendavaid rahastustingimusi. Ühe sellise tingimusena nähakse turvalisusvoliniku rolli loomist, kelle ülesanne on jälgida, et ühingus oleks tagatud miinimumnõuded noorsootöö korraldamiseks ja noorte turvalisuse tagamiseks.

Kolmandas punktis esitatud nõue rakendub eelkõige neile ühendustele, kes korraldavad tegevusi alaealistele. Sellisel juhul peab ühing tagama, et igas tegevuses on kaasatud vähemalt üks täiskasvanud vastutaja.

Eeldusnõuete selgitused

Täisealisus

Töörühm oli konsensusel, et noorte eest vastutavad töötajad peavad olema teovõimelised, seega täisealised. See aga ei tähenda, et alaealine ei võiks õppe eesmärgil töötada praktikandi, vabatahtliku või n-ö õpipoisi rollis, kuid seda võib teha vaid täiskasvanud ja kvalifitseeritud juhendaja järelevalve all.

Eesti keele nõue

Töörühm leiab, et noortevaldkonna töötajate eesti keele oskuse nõue tuleks kehtestada analoogselt haridusvaldkonna keelenõuetega. Samas on tegemist olulise muudatusega, mis vajab eraldi tähelepanu – põhjalikku analüüsi valmisoleku teemal ning tugitegevuste tagamist. Eestikeelsele haridusele ülemineku tegevuskava raames toetatakse väiksemas matus juba noortevaldkonna töötajate keeleõpet¹⁵. Samuti on Euroopa Sotsiaalfondi toel elluviidava tegevuse “Eesti keele õpe ja keeleõppe arendamine” sihtrühmaks noortevaldkonna töötajad¹⁶.

Töörühma hinnangul ei ole sobilik ilma vastavate tugimeetmete ja analüüsita kehtestada kvalifikatsiooninõuete rakendumisel kõrgemat keelenõuet kui B1. Töörühm soovib keelenõuded seada etapiliselt.

1. Eesti keele oskuse lisamine kvalifikatsiooninõuete eelduseks

Kvalifikatsiooninõuete eeldusnõuetes sõnastada eesti keele oskuse nõue haridusvaldkonnaga sarnaselt: „Eesti keele oskus vastavalt keeleseaduse ja selle alusel kehtestatud nõuetele“. Sellise sõnastusega ei seata seadusesse täpset keeletaset, vaid seda tehakse määruses. Teadaolevalt tuleb seadusesse lisada volitusnorm, ehk tööle võtmise ja töölt vabastamise õiguse andmine tööandjale vastavalt seatud keelenõudele.

Ühtne keelenõue kvalifikatsiooninõuete rakendumisel

Teiste keelenõuetega sarnaselt täpsustada määruses [„Ametniku, töötaja ning füüsilisest isikust ettevõtja eesti keele oskuse ja kasutamise nõuded“](#) üldiseks

¹⁵ [Haridus- ja Teadusministeerium](#)

¹⁶ [Toetuse andmise tingimuste kehtestamine tegevuse „Eesti keele õpe ja keeleõppe arendamine“ elluviimiseks](#)

keelenõudeks noortevaldkonna töötajatele B1 tase. See nõue ei rakendu tegevustele, mis on suunatud rahvusvahelistumisele või rahvusvahelise kogemuse pakkumisele (nt vastavad programmid, õppekavad, projektid).

2. Keelenõuete tõstmise protsess pärast kvalifikatsiooninõuete kehtestamist

Alustada C1 taseme keelenõudele üleminekut peale kvalifikatsiooninõuete jõustumist. Täpsustada juhtumid ja tingimused, mille korral on põhjendatud madalama keelenõude kehtestamine. Luua ja rakendada tugimeetmed asutustele ning piirkondadele, kus on suurem vene emakeelega noorte osakaal.

Lisaks vajavad keelenõuded ka laiemalt asutusepõhist ülevaatamist ja täpsustamist tegevuste läbiviimise keele osas.

Lastega töötamise piirangu puudumine

Lastekaitseseadus toob välja piirangud inimestele, kes ei tohi töötada lastega. Nendeks on inimesed, kellele on määratud lastekaitseseaduse § 20 alusel kriminaalkaristus või sundravi lastekaitseseaduses loetletud süütegude eest (nii Eestis kui ka teistes riikides). Kuigi see nõue kehtis noortevaldkonnale juba varem, pidas tööühm oluliseks seda eraldi välja tuua, et tagada lastega töötavate inimeste karistusregistri kontrollimine. Selle tegevuse elluviimise eest vastutab tööandja ning see laieneb ka abitöötajatele ja vabatahtlikele.

„Lastega töötav inimene on töös või kutsetegevuses lapsega vahetult kokku puutuv inimene, lisaks vabatahtlikus tegevuses, asendusteenistuses teenimisel, tööturuteenuste osutamisel või praktikandina lapsega vahetult kokku puutuv inimene. Lapsega töötav inimene on ka inimene, kes puutub lastega vahetult kokku oma ametijuhendi või töö iseloomu tõttu teistes – mitte ainult lastele mõeldud – asutustes: näiteks haigla sotsiaaltöötaja, noorsootööasutuse või laste/noortelaagri töötaja. Lastega töötavateks inimesteks ei loeta neid inimesi, kes tööülesandeid täites teenindavad teiste hulgas ka lapsi, näiteks müüjad või bussijuhid.“¹⁷

Keskhariduse nõue

Tähtajalise lepinguga töötajale kehtib läbivalt eeldusnõudena keskhariduse nõue.

¹⁷ [Sotsiaalkindlustusamet](#). Mida peab teadma lastega töötamise piirangutest.

Rakendussätete selgitused

Noortevaldkonna järelkasvu ja jätkusuutlikkuse tagamiseks on kvalifikatsiooninõuete seadmisel oluline luua võimalused valdkonda sujuvalt siseneda. See tähendab, et töötajatel peab säilima võimalus omandada kvalifikatsioon ka töö käigus. Selleks näeb töörühm ette kahte teekonda ja lisatingimust.

1. Kvalifikatsioonita töötamine abilise rollis

Järelkasvu tagamiseks võivad asutused värvata inimesi vabatahtlikuks, praktikandiks või abitöötajaks ilma, et töötaja vastaks ühelegi nõudele (välja arvatud lastega töötamise piirangu puudumine lastekaitseseaduse mõistes). Sellise töörolli loomise eesmärk on töö õppimine ja põhitöötaja abistamine ning see nõuab, et igas tegevuses oleks abitöötaja kõrval ja teda juhendamas kvalifitseeritud töötaja.

2. Tähtajaline leping kvalifikatsiooni omandamiseks

Noorsootöötaja, treeneri ja huvihariduse õpetaja profiili ning juhtide ametite puhul peab töörühm oluliseks, et kvalifikatsiooni saaks omandada ka töötamise ajal. Seega on töörühma ettepanek luua nendel ametikohtadel võimalus sõlmida alustava ning kvalifikatsiooninõuetele mittevastava töötajaga **kuni 3-aastane tähtajaline** leping, kui:

- 1) avalikul kandideerimisel ei õnnestu leida sobivat kvalifitseeritud töötajat;
- 2) töötajal on keskharidus;
- 3) töötaja vastab välja toodud eeldusnõuetele;
- 4) huvihariduse õpetajal on vajalikud erialased kompetentsid;

Lisaks peab noorsootöötaja ja huvihariduse õpetaja läbima hiljemalt esimese tööaasta jooksul esmase [pedagoogiliste baaskompetentside koolituse](#). Koolituse läbimise eest vastutab tööandja. Baaskoolitus tagab peamised tingimused noorte turvalisuse tagamiseks ning õppetegevuse läbiviimiseks. Riik tagab baaskoolituse pakkumise üleminekuperioodil ning selle aja jooksul on see noortevaldkonna töötajatele tasuta.

Kuni 3-aastane tähtajaline leping ei tähenda, et töösuhet peab ühe töötajaga hoidma täpselt kolm aastat. See tähendab, et:

- 1) tööandja võib sõlmida ka lühema tähtajalise lepingu, kuid selle maksimaalne pikkus saab olla 3 aastat;
- 2) töölepingu seadus¹⁸ annab võimaluse ühe korra viie aasta jooksul töölepingut pikendada. Seda võimalust saab kasutada juhul, kui töötajal on kvalifikatsiooni omandamine pooleli. Uue lepingu alustamiseks peab asutus viima läbi avaliku konkursi. Kui taaskord ei õnnestu konkursiga leida sobivat kvalifitseeritud töötajat ja sama töötaja osutub sobivaks, on tähtajalise lepinguga võimalik sama töötajaga töösuhet hoida 3+2 aastat (või 2+3 või 1+3 aastat). Töörühma hinnangul on selline periood piisav, et omandada töö ja täienduskoolituste käigus vajalikud kompetentsid ning vastata kvalifikatsiooninõuetele.

Üleminekuperiood

Töörühm näeb ette, et seaduse vastuvõtmise hetke ning nõuete täiemahulise jõustumise vahel peab olema 4-aastane üleminekuperiood, mil nõuded veel täies mahus ei kehti. See on vajalik, et noortevaldkonna töötajad saaksid omandada vajaliku kvalifikatsiooni. Sellel ajal toetab riik täienduskoolitustel osalemist ja kutse taotlemist. Koos noortevaldkonna strateegiliste partneritega pakutakse tugitegevusi, et tagada sujuv üleminek kvalifikatsiooninõuete täieliku jõustumiseni. Kuigi lihtsamate nõuetega ametitel ei pruugi olla vaja nõnda pikka üleminekuperioodi, on oluline, et kõik nõuded rakenduksid ühes sammus.

¹⁸ [Töölepingu seadus § 9 ja § 10](#)

Ülemineku tegevuskava

Kvalifikatsiooninõudeid saab seada läbi seadusemuudatuse või seadusloome, mis tähendab, et nõuete seadmisel peab arvestama seadusloome ja poliitiliste protsesside eripäradega. Seetõttu on tegevuskava jagatud etappideks, mis lähtuvad seadusloome sammudest.

ETAPP 1: ENNE SEADUSEELNÕU VALMIMIST

Seadusloome protsess algab seaduse väljatöötamiskavatsuse loomisega. See hõlmab põhjalikku sisendikorjet valdkonnast ning lahendatavate probleemide ja seatavate eesmärkide tagasisidestamist. Esimene ametlik samm seadusloome protsessis on väljatöötamiskavatsuse saatmine avalikule tagasisidestamisele. Selle ettevalmistava perioodi jooksul on oluline teha üleminekuks ettevalmistusi, mis toetavad nii kvaliteeti, turvalisuse tagamist ja professionaalsuse kasvu noortevaldkonnas kui ka muudatuse jõustumist. Töörühma ettepanekud ning selleks läbi viidud kaasamisprotsess on selle etapi osa. Väljatöötamiskavatsuse aluseks on valminud ettepanekud, kuid lõpplahendused võivad seaduseelnõu protsessi käigus muutuda.

- **Kommunikatsiooni** fookus on noorsootöö ja huvihariduse töötajate väärtustamisel ning kutse, tasemehariduse ja pideva enesetäiendamise olulisuse selgitamisel, tuues juba sisse töörühma ettepanekud töötajate kvalifikatsiooni kohta. Eelduseks on laiem noortevaldkonna väärtustatuse tõus, et ka järgmises etapis leiaks muudatuse vajadus suuremat tähelepanu ja mõistmist.
- **Koostöö käivitamine.** Muudatuse elluviimiseks on oluline, et noortevaldkonna esindusorganisatsioonid, eesrindlikud huvihariduse ja noorsootöö organisatsioonid, kohalikud omavalitsused ning sidusministeeriumid toetaksid ja panustaksid kvalifikatsiooninõuete rakendamisse. Selleks on HTM töörühma näol juba käivitanud koostöö valdkonnaga muudatuse ülemineku planeerimiseks, koostööga jätkatakse ka peale ettepanekute valmimist.
- **Ettevalmistus.** Kohalikes omavalitsustes on võimalik soovitatud kvalifikatsiooninõudeid kohalikul tasemel rakendada juba enne nende kohustuslikuks muutumist, nii saavad tööandjad toetada oma töötajate kvalifikatsiooni omandamist. See tähendab, et juba esimeses etapis tekib suurem nõudlus täienduskoolituseks ja tasemeõppeks ning valdkonnas võidakse aktiivsemalt hakata kutset taotlema.

- **Laiahaardeline kaasamine.** Seaduse muutmisel on oluline kaasata siht- ja sidusrühmi laiahaardeliselt, et kvalifikatsiooninõuete detailid arvestaksid nende vajadusi ning nõuete rakendamine oleks võimalikult mõjus.

ETAPP 2: SEADUSLOOMEPROTSESSI JOOKSUL

Seadusloomeprotsess hõlmab eelnõu valmimist, sellega kaasnevat tagasisideringe ja vajalikke tagasisidest lähtuvaid arutelusid nii sidusministeeriumite, valdkonna organisatsioonide kui ka Riigikogu liikmetega, et jõuda realistlike ning mõjusate lahendusteni. Selle protsessi käigus võivad ettenähtud kvalifikatsiooninõuded täpsustuda või muutuda. Nõuded jõustuvad seaduse vastuvõtmisega Riigikogus.

- **Avalik arutelu.** Seaduse vastuvõtmiseks tuleb tõsta poliitilist teadlikkust ja poolehoidu kvalifikatsiooninõuetele¹⁹. Samuti on vaja pidada diskussiooni, et leida lahendusi kvalifikatsiooninõuete ja nende rakendamise selliste aspektide üle, mis valmistavad raskusi. Selleks tuleb pidada arutelusid kvalifikatsiooninõuete ja noortevaldkonna olulisuse üle Riigikogu liikmetega, erakondade ja ministritega, aga ka kohalike omavalitsuste esindajatega.
- **Pidev koostöö ja kursis hoidmine.** Kuna seadusloomeprotsess on mitmeetapiline ning võib kujuneda pikaks, on oluline teha noortevaldkonna esindusorganisatsioonidega koostööd ja hoida neid pidevalt kursis, et nemad omakorda saaksid noortevaldkonna töötajaid toetada ning informeerida.
- **Kvalifikatsiooni omandamise toetamine.** Muudatus on valdkonna töötajatele muutunud reaalsemaks ja aktuaalsemaks. Kommunikatsiooni ning täienduskoolitustega tuleb toetada töötajaid, et nad oleksid muudatusteks valmis.

ETAPP 3: ÜLEMINEKUPERIOOD

Peale seaduse vastuvõtmist algab kvalifikatsiooninõuete jõustumise periood, mille jooksul peavad noortevaldkonna töötajad ja tööandjad kohanema nõuetega ning riik peab üles seadma nõuete täitmiseks vajalikud süsteemid.

¹⁹ [Koalitsioonilepe 2025-2027](#) kinnitab töörühma ettepaneku valmimise aja seisuga koalitsioonierakondade poliitilist poolehoidu.

- **Tunnustav kommunikatsioon.** Muudatus on kolmandas etapis noortevaldkonna töötajate jaoks reaalne. Muutusega kohanemisel on loomulik, et inimesed võivad tunda vastuseisu, segadust ja mitteväärtustamist, mistõttu on toetavad ning positiivsed sõnumid noortevaldkonna seniste pingutuste kohta väga olulised.
- **Selged juhised üleminekuks.** Noortevaldkonna töötajad vajavad kvalifikatsiooni omandamiseks ning nõuete rakendamiseks selgeid juhiseid. Selleks on vaja töötajatele, tööandjatele ja kohalikele omavalitsustele tegevuskavasid selle kohta, kuidas üleminekuperioodil tegutseda.
- **Kutse omandamise ja täienduskoolituste toetamine.** Kolmandas etapis on vaja olla valmis suuremahulisemaks kutse taotlemiseks ning toetada vajalike kompetentside omandamist täienduskoolituste ja kõrgharidusega.
- **Lapsevanemad ja noored.** Kolmandas etapis saab hakata selgitama muutusi lapsevanematele ja noortele, arvestades nende vajadusi ning hirme.

ETAPP 4: NÕUETE TÄIELIK JÕUSTUMINE

Vähemalt kaks kuud enne ja pärast kvalifikatsiooninõuete täielikku jõustumist on vajalik jagada noortevaldkonnale veelkord selgeid sõnumeid nõuete täpse jõustumise kohta, et toetada neid töötajaid, kes ei ole seni veel teinud samme nõuetele vastamiseks. Lisaks on tööandjatel võimalik tähtajaliste lepingute kaudu enda jaoks tähtaega pikendada, mis tähendab, et valdkonnal võib kuluda muudatustega täielikuks kohanemiseks lisaks üleminekuajale veel kuni viis aastat.

- **Laiapõhjaline kommunikatsioon.** Kvalifikatsiooninõuete jõustumise tähtaja saabumine võib tekitada töötajates uut segadust ja negatiivset meelestatust. Selge kommunikatsioon ja esindusorganisatsioonide ning tööandjate kaasamine eelnevas etapis tagab, et mitte ainult riiklikud, aga ka kohalikud usaldusväärsed infoallikad pakuvad noortevaldkonna töötajatele vajalikku infot ja tuge.
- **Fookus lapsevanematel ja noortel.** Muudatus jõuab selgemalt lapsevanemate ja noorte tähelepanu keskmesse, mistõttu on võimalik neljandas etapis nende hoiakuid kõige mõjusamalt kujundada. See võimaldab suunata neid pöörama tähelepanu noortevaldkonna töötajate kvalifikatsioonile, kui lapsevanem koos noorega valib, millistes ringides, huvikoolides või noorsootöö tegevustes osaleda.

Detailne tegevuskava

Selgitused

Järgnevalt on välja toodud kvalifikatsiooninõuetele ülemineku detailne tegevuskava.

- Veergudes on värviliseks märgitud etapid, millal antud tegevust tuleb ellu viia. Etappide kestuse kohta on tehtud hinnanguline prognoos ning see võib muutuda.
- Tegevuse maht ja intensiivsus on ringidega märgitud vastavalt:
 - – tegevus selles etapis on madala koormusega
 - ● – tegevus selles etapis on keskmise koormusega
 - ● ● – tegevus selles etapis on kõrge koormusega
- Tegevuskava tabelis on märgitud tööühma hinnangud võimalikeks rahastusallikateks.
 - Tegevused, mille puhul on märgitud allikaks HTM-i valitsemisala tegevuskulud, viiakse ellu peamiselt Haridus- ja Teadusministeeriumi ning Haridus- ja Noorteameti töötajate tööpanuse või juba eelarvestatud tegevuskulude kaudu.
 - Tegevused, millele on märgitud allikaks „täiendav valitsemisala eelarve“ nõuavad täiendavat rahastust.
- Tegevuskava elluviimiseks on oluline, et HTM-is oleks vastutav ülemineku koordinaator, kes muutust terviklikult planeeriks ja juhiks. Samuti on vastutaja oluline, et kõigil partneritel oleks selge kontaktisik, kes omaks kogu muutusest täielikku ülevaadet ja oskaks partnereid koostööle suunata.

TEGEVUS	ETAPP 1 (2024–2025)	ETAPP 2 (2026–2027)	ETAPP 3 (2027–2031)	ETAPP 4 (2032–2035)	RESSURSID
1. KOMMUNIKATSIOON JA KAASAMINE NOORTEVALDKONNA TOETAMISEKS KVALIFIKATSIOONINÕUETE MUUDATUSTES					
Noortevaldkonna eestvedajate ja tööandjate kaasamine kommunikatsiooni ja kvalifikatsiooninõuete rakendamisse	● ●	● ● ●	● ● ●	●	HTM-i valitsemisala tegevuskulud
Kvalifikatsiooninõuete rakendamise ja ülemineku infomaterjalide loomine	●	● ●	● ● ●	● ● ●	HTM-i valitsemisala tegevuskulud
Noortevaldkonna kaasamiskohtumiste korraldamine (vajadus- ja sihtrühmapõhiselt)	● ●	●			HTM-i valitsemisala tegevuskulud
Kommunikatsioonistrateegia elluviimine					
Meediakommunikatsioon noorsootöö, huvihariduse ja huvitegevuse alase teadlikkuse tõstmiseks ja valdkonna töötajate väärtustamise suurendamiseks	● ●	● ● ●	● ● ●	●	HTM-i täiendav valitsemisala eelarve
Kommunikatsioonikampaania lapsevanematele ja noortele, et tõsta teadlikkust muudatusest ning kvalifikatsiooninõuete olulisusest		●	● ●	● ● ●	HTM-i täiendav valitsemisala eelarve
Sündmuste ja arutelude korraldamine, kus valdkonna eestvedajad saavad kvalifikatsiooninõuete vajalikkuse ning rakendamise teemal pidada otsustajatega dialoogi	●	● ● ●	● ●		HTM-i täiendav valitsemisala eelarve
Noortevaldkonna töötajaskonna maineuuring kommunikatsioonieesmärkide täitmise hindamiseks		● ●		● ●	ESF (HANO TEK) ²⁰
Meediamonitooring kommunikatsioonistrateegia eesmärkide täitmise hindamiseks		●	●	●	HTM-i valitsemisala tegevuskulud
2. NÕUETE EDUKAKS RAKENDAMISEKS VAJALIKE TUGISTRUKTUURIDE ARENDAMINE					

²⁰ Tegevus "Haridus- ja noortevaldkonna töötajate esma- ja täiendusõpe ning järelkasv" elluviimise kord

Noortevaldkonna töötajate nõustamine strateegiliste partnerite toel	●	● ●	● ● ●	● ● ●	HTM-i strateegilise partnerluse rahastus
Riiklike järelevalve protsesside kohandamine kvalifikatsiooninõuetega vastavaks			● ● ●	● ● ●	HTM-i valitsemisala tegevuskulud
Noortevaldkonna töötajaskonnast üleriigilise ülevaate loomine EHIS-e kaudu			● ● ●	● ●	HTM-i täiendav valitsemisala eelarve
Infoseminarid tööandjatele ja KOV-idele kvalifikatsiooni hindamise ja järelevalve toetamiseks			● ●	● ●	HTM-i valitsemisala tegevuskulud
Noortevaldkonna töötajate ametinimetuste ja klassifikaatorite ajakohastamine töötamise registris			● ● ●	● ●	HTM-i, RAM-i valitsemisala tegevuskulud
Noortevaldkonna teenuste kvaliteedistandardite rakendamine			● ●	● ● ●	ESF (Noorte TAT) ²¹
Keelenõuete kehtestamine ning ülemineku toetamine		●	●	● ●	ESF (Keelepoliitika TAT) ²²
Iga-aastase tagasisideküsitluse läbiviimine ülemineku edenemise tõhusamaks jälgimiseks	●	●	●	●	HTM-i valitsemisala tegevuskulud
3. TÄIENDUSÕPPE PAKKUMINE KVALIFIKATSIOONI OMANDAMISE TOETAMISEKS					
Pedagoogiliste kompetentside baaskoolituste väljatöötamine ja pakkumine	●	● ●	● ● ●	● ● ●	ESF (HANO TEK), HTM-i täiendav valitsemisala eelarve
Juhtimiskompetentside koolituste pakkumine noortevaldkonna juhtidele			● ● ●	● ●	ESF (HANO TEK)
Noorteühingute turvalisusvolinike koolituste pakkumine			● ●	● ● ●	ESF (HANO TEK)
Treeneri EKR3 üldainete tasemekoolituste (tasuta) pakkumine			● ● ●		KUM-i täiendav valitsemisala eelarve

²¹ Tegevus „Noorsootöö meetmed noorte tööturule sisenemise toetamiseks ja NEET-staatuses noortele tugimeetmete pakkumiseks“

²² Tegevuse „Eesti keele õpe ja keeleõppe arendamine“ toetuse andmise tingimused (Keele TAT)

Treeneri EKR3 eriala tasemekoolituste (tasuta) pakkumine			● ● ●		KUM-i täiendav valitsemisala eelarve
4. KUTSE TAOTLEMISE TOETAMINE KVALIFIKATSIOONINÕUETE ÜLEMINEKUPERIOODIL					
Kutsete vastavusse viimine baasoskustega, mis on vajalikud noortega töötamiseks	●	● ●	● ● ●		Kutsete uuendamise protsesside käigus
Kutse esmakordse taotlemise toetamine riikliku rahastuse kaudu			● ● ●		KUM-i valitsemisala täiendav eelarve (treenerid), HTM-i valitsemisala täiendav eelarve
Kutse andjate toetamine suurema esmakordsete taotlejate arvu korral		●	● ● ●	● ●	KUM-i valitsemisala täiendav eelarve (treenerid), HTM-i valitsemisala täiendav eelarve

Finantskulud

Muutuse elluviimise hinnanguline maksumus mai 2025 seisuga on 2,48 mln eurot, millest valdav osa – 1,74 miljonit eurot – tuleb suunata noortevaldkonna töötajate koolitusse, et toetada nende kvalifikatsiooninõuetele vastavust. Koolitused toetavad noorsootöötaja, huvihariduse õpetaja, treeneri jt noortevaldkonna töötajate kutsepädevuste omandamist ning kutse taotlemist, mille kaudu on võimalik kvalifikatsiooninõuetele vastata. Lisaks on oluline toetada töötajate kutse taotlemist, mistõttu töörühm näeb, et üleminekuperioodil peaks valdkonna töötajatele vajaliku kutse esmataotlemine olema tasuta. Hinnanguline kulu selleks on 0,4 mln eurot, mis aitab ülemineku muuta kättesaadavaks ka neile, kellel seni on puudunud vahendid kutset taotleda. Väiksem osa eelarvest (0,32 mln eurot) suunatakse tugitegevustesse nagu andmebaasi arendus, kutse andjate töö toetamine ning üleminekuga seotud kommunikatsioon. Täpsemad tegevussuundade kuluproгноosid on välja toodud tegevuste detailses kirjelduses.

Kulude finantsproгноos muutuse elluviimiseks perioodil 2025–2035 kokku:	€ 2 484 000
sh kaetud Euroopa Sotsiaalfondi vahenditest	€ 990 000
sh vajalik HTM-i täiendav riigieelarve	€ 1 034 000
sh vajalik KUM-i täiendav riigieelarve	€ 460 000

Töörühm eeldab ja soovib, et kvalifikatsiooni omandamise protsess kuulub tööaja ja tööülesannete sisse. Kuigi riiklikud ülemineku toetamise meetmed võimaldavad esmast koolitust ja kutse taotlemist töötajatele tasuta, tuleb tööandjatel (nii munitsipaal- kui ka eraasutustel) arvestada kvalifikatsiooninõuetele üleminekuga kaasnevate kuludega. Potentsiaalsed kulud on:

- koolitusel osalemise (transpordi)kulude kompenseerimine töötajale;
- esmaabi koolituse kulu töötajale;
- töötaja koolitusel osalemise ajal töötasu ja vajalike asendajate töötasu;
- kõrgema kvalifikatsiooniga seonduv ootus kõrgemaks palgaks. Tuleb arvestada, et kvalifikatsiooniga töötajad on edaspidi tööturul rohkem eelistatud ning sellega võib kasvada ka konkurents töötajatele.

Detailsemad tegevuste ettepanekud

Töörühma kohtumiste käigus arutati läbi töörühma nägemus muudatuse ja ülemineku perioodil vajalikust kaasamisest ja kommunikatsioonist, kvalifikatsiooninõudeid toetavatest tugistruktuuridest, täiendusõppe, kutse- ja tasemeharidust toetavatest meetmetest ning finantsvajadustest. Järgnevalt on töörühma nägemus detailsemalt lahti selgitatud.

Kommunikatsioon ja kaasamine noortevaldkonna toetamiseks

kvalifikatsiooninõuete muudatustes

Kommunikatsiooni- ja kaasamisplaani väljatöötamiseks koostati kommunikatsioonistrateegia, mis toetab kahe eesmärgi saavutamist:

- 1) kasvatada noortevaldkonna inimeste teadlikkust kvalifikatsiooninõuete seadmise vajalikkusest ja sisust, et toetada noortega töötajate rahulolu ning tagada muudatuste sujuv ja mõjus elluviimine;
- 2) tõsta laiemat avalikkuse, eelkõige noorte ja nende lähedaste teadlikkust noortevaldkonna töötaja rollist noore arengus ja heaolu tagamises.

Kommunikatsioonistrateegia ja sellega seotud detailsete plaanidega on võimalik tutvuda lisas 2. Kommunikatsioonistrateegia elluviimise kulu on keskmiselt 10 000 eurot aastas ning ligikaudu 100 000 eurot kogu perioodi (2025–2035) peale.

Kvalifikatsiooninõuete rakendamise ja ülemineku infomaterjalide loomine

Töörühm peab oluliseks, et riik pakuks iga sihtrühma jaoks terviklikku informatsiooni ja selgeid plaane, kuidas kvalifikatsiooninõuetega vastavusse jõuda. See hõlmab juhiseid erinevatele noortevaldkonna töötajatele, tööandjatele ja kohalikele omavalitsustele. Infomaterjalide levitamisel saavad partnerid olla toeks, kuid selgete juhiste tagamiseks peavad algmaterjalid olema keskselt koostatud ning nende levitamine koordineeritud. Lisaks tuleb riiklikult korraldada sihtrühmade põhiselt infokoosolekuid ning muutuse eest vastutavatel eestvedajatel tuleb osaleda valdkondlikel kohtumistel, et suunata noortevaldkonna osapooli õigest kohast abimaterjale otsima.

Kvalifikatsiooninõuete edukaks rakendamiseks vajalike tugistruktuuride arendamine

Noortevaldkonna töötajate nõustamine strateegiliste partnerite toel

Üleminekuperioodil vajavad valdkonna töötajad, tööandjad ja KOV-id tuge nii olemasolevate ressursside leidmisel kui ka keerukate olukordade arutamisel. Kuna nad usaldavad esindusorganisatsioone²³ ning pöörduvad nende poole abi saamiseks, on need organisatsioonid muudatuste juhtimisel võtmetähtsusega. Oluline on hoida strateegilisi partnereid rakendustegevustega kursis ning teha nendega koostööd, et leida sihtrühmale sobivad lahendused.

Tegevuse elluviimine vajab strateegilise partnerluse toetuste jätkumist samas või suuremas mahus.

Riiklike järelevalve protsesside kohandamine kvalifikatsiooninõuetega vastavaks

Kvalifikatsiooninõuete tõhusamaks rakendamiseks tuleb Haridus- ja Teadusministeeriumis arendada ning täiendada olemasolevaid järelevalve protsesse ning suurendada järelevalve võimekust, et hõlmata suuremat hulka organisatsioone. Järelevalve peab toimuma läbipaistvalt, proportsionaalselt ja sihtrühmadele arusaadavalt ning jääma pistelise kontrolli põhimõtte juurde, nagu see on senises praktikas toimunud.

Kohalikul omavalitsusel on ülesanne pidada oma hallatavate asutuste üle teenistuslikku järelevalvet. See laieneb nõuete rakendamisel ka munitsipaalomandis noortevaldkonna asutustele ja KOV-i ametnikele. Eraasutuste (erahuvikoolid, spordiklubid jt) üle ei pea KOV otsest järelevalvet tegema, kuid tööühma ettepanek on, et riigi või KOV-i poolt jagatava rahastuse ja toetuse puhul peab rahastuse saamise eelduseks olema töötajate vastamine kvalifikatsiooninõuetele. Mõlema järelevalvemeetme rakendamiseks vajavad KOV-id nõustamist.

Noortevaldkonna töötajaskonnast üleriigilise ülevaate loomine EHIS-e kaudu

Noortevaldkonna töötajate ja nende kvalifikatsiooni kohta ühtse ja ajakohase ülevaate loomine on eelduseks, et noortevaldkonna teenuste kvaliteet ja regionaalne ühtlus oleks süsteemselt juhitud ning turvalisus oleks tagatud. Selleks tuleb arendada EHIS-e (Eesti Hariduse Infosüsteemi) funktsionaalsust nii, et andmestik hõlmaks usaldusväärseid andmeid noortevaldkonnas töötavate inimeste ja nende kvalifikatsiooni kohta. Süsteemi arendus peab

²³ Eesti Noorsootöötajate Kogu, Eesti Avatud Noortekeskuste Ühendus, Eesti Noorteühenduste Liit, Eesti Muusikakoolide Liit, Eesti Teadushuvihariduse Liit, Eesti Kunstikoolide Liit, Eesti Huvikoolide Liit, Eesti Erahuvikoolide Liit, Eesti Tantsuhuvihariduse Liit, Eesti Olümpiakomitee, Eesti Linnade ja Valdade Liit

võimaldama kasutajasõbralikku andmete sisestamist, uuendamist ja analüüsi, toetades nii Haridus- ja Teadusministeeriumi kui ka teiste osapoolte tegevusi kvalifikatsiooninõuete rakendamisel ning järelvalve tegemisel. Avalik andmebaas saab olla toeks ka lapsevanematele ja noortele kvaliteetsete ja turvaliste noorsootöö, huvihariduse ja huvitegevuse võimaluste valimisel. EHIS-e arendamise prognoositud kulu on 180 000 eurot (mai 2025 seisuga).

Infoseminarid tööandjatele ja KOV-idele kvalifikatsiooni hindamise ja järelvalve toetamiseks

Infoseminaridel tutvustatakse, kuidas hinnata töötajate vastavust kehtestatud kvalifikatsiooninõuetele, millised on riiklikud tugimeetmed kvalifikatsioonini jõudmiseks, kuidas kasutada uut töötajaskonna andmebaasi ning milline on tööandjate ja KOV-ide roll järelvalve toetamisel. Infoseminarid aitavad tõsta teadlikkust, tugevdavad kohaliku tasandi suutlikkust ning loovad eeldused usaldusväärseks ja arusaadavaks praktika kujunemiseks kogu noortevaldkonnas.

Noortevaldkonna töötajate ametinimetuste ja klassifikaatorite ajakohastamine töötamise registris

Loomaks alust usaldusväärsele andmevaatele noortevaldkonna töötajatest, on vaja muuta Maksu- ja Tolliameti töötamise registris kasutatavad ametinimetused ja klassifikaatorid vastavaks valdkonna tegelikele töörollidele. See võimaldab muuta Maksu- ja Tolliameti töötamise registri ja EHIS-es esitatud töötajate andmed võrreldavaks ning analüüsida valdkonna töötajate töötingimusi. Näiteks on hetkel ametinimetused olemas ainult huvihariduse õpetajatele keele, muusika ja kunsti valdkonnas, muud huviala valdkonnad on jäetud välja²⁴. Samuti on vaja lisada näiteks huvitegevuse juhendaja ja huvikooli direktori klassifikaatorid. Muudatuste järel tuleb korraldada suunatud kommunikatsioon tööandjatele ja töötajatele, et tagada nende korrektne kasutamine ning aidata kaasa uute ametinimetuste juurdumisele. See loob eelduse ühtlaseks andmekogumiseks, professionaalsuse kasvuks ja selgemaks arusaamaks noortevaldkonna tööjõust.

Keelenõuete kehtestamine ning neile ülemineku toetamine

Töörühma ettepanek on seada minimaalne keelenõue koos kvalifikatsiooninõuetele üleminekuga. Kuna eestikeelsele õppele ülemineku tegevuskavas on ette nähtud

²⁴ <https://klassifikaatorid.stat.ee/item/stat.ee/b8fdb2b9-8269-41ca-b29e-5454df555147>

tugitegevused ka noortevaldkonna töötajate keeleõppe toetamiseks²⁵, ei pea töörühm selleks täiendavaid ressursse vajalikuks.

Küll aga tuleb kavandada olulisi tugimeetmeid ja analüüse, et noortevaldkonnas keelenõudeid tõsta. Töörühm on seisukohal, et kvalifikatsiooninõuete üleminek üleüldiselt juba toetab eestikeelsele õppele üleminekut, kuid teenuste kättesaadavuse tagamiseks peab kõrgemad keelenõuded seadma järkjärguliselt peale kvalifikatsiooninõuete täielikku jõustumist.

Iga-aastase tagasiside küsitluse läbiviimine ülemineku edenemise tõhusamaks jälgimiseks

Regulaarne elektrooniline küsitlus aitab koguda noortevaldkonna töötajate ja tööandjate tagasisidet kvalifikatsiooninõuete üleminekuprotsessi edenemise kohta. Küsitluse tulemusel on võimalik hinnata valdkonna valmisolekut, hoiakuid ja tekkivaid toetuse- või infovajadusi. Saadud sisend on oluline muudatuste ajastamiseks, kommunikatsiooni kohandamiseks ning toetavate tegevuste kavandamiseks.

Täiendusõppe pakkumine kvalifikatsiooni omandamise toetamiseks

Pedagoogiliste kompetentside baaskoolituste pakkumine

Kvalifikatsiooninõuete rakendumise toetamiseks on oluline tagada valdkonna töötajatele ligipääs pedagoogiliste baasteadmiste ja -oskuste omandamisele. Baaskoolitused aitavad ühtlustada kompetentside taset, toetavad noortega töötamise kvaliteeti ja annavad praktilisi tööriistu nii neile, kellel vastavat haridustausta ei ole, kui ka neile, kes soovivad oma teadmisi värskendada. Koolitused on suunatud eeskätt neile, kes üleminekuperioodil soovivad oma pädevused kehtestatavate nõuetega vastavusse viia.

Töörühma nägemus pedagoogiliste kompetentside baaskoolitusest

Eesmärk

Koolitus on suunatud noortevaldkonna töötajatele, kellel puudub pedagoogiline või noorsootöölane ettevalmistus, kuid kes töötavad või soovivad töötada laste ja noortega. Koolitus toetab turvalise ja kvaliteetse töö tegemist ning loob eeldused kutse taotlemiseks.

²⁵ [Toetuse andmise tingimuste kehtestamine tegevuse „Eesti keele õpe ja keeleõppe arendamine“ elluviimiseks](#)

Sisu

Õpiväljundid põhinevad [noorte arengu toetamise läbivatel pädevustel](#), mis peavad sisalduma kõigis pedagoogilisi pädevusi tõendatavates kutsestandardites.

Koolitus hõlmab järgmisi teemasid:

- **õppeprotsessi kavandamine ja läbiviimine** (sh noorte tundmaõppimine, suhete loomine, väärtuste kujundamine ja õpetamine);
- **tagasiside andmine ja hindamine**;
- **noorte turvalisuse tagamine** (sh füüsilise, vaimse ja psühhosotsiaalse turvalisuse);
- **noorte võimestamine ja üldpädevuste arendamine**;
- **iseenda tööheaolu ja professionaalsuse tagamine** (sh tervise hoidmine, töö tasakaal ja teadmiste ajakohastamine).

Maht ja vorm

- **Auditoorne osa:** 32 akadeemilist tundi (nt 2 nädalavahetust, 4 päeva)
- **Iseseisev töö:** 32 akadeemilist tundi, mis lisandub auditoorsele osale
- Koolitus peab olema **jõukohane töö kõrvalt osalemiseks** ja eelistatult kombineeritud õppevormis (sessioonõpe, digilahendused, töökohal õppimine).
- Koolitus peab jääma väiksemamahuliseks kui nt koolitus „Avatud noorsootöö ABC“ (115 akad tundi), kuid olema sisukam kui nt spordivaldkonna 10-tunnine pedagoogika osa.

Rahastus ja korraldus

- **Üleminekuperioodil** rahastab koolitust riik (ESF-i vahenditest ja selle lõppemisel riigieelarvest) ning koolitusel osalemine on noortevaldkonna töötajatele tasuta.
- **Pärast üleminekuperioodi** on koolituse läbimise tagamise vastutus tööandjal.
- Koolituse pakkujad võiksid olla **ülikoolid (TLÜ, TÜ)**.
- Noortevaldkonna töötajaskonna töötingimuste uuringu andmete põhjal on arvestatud, et koolitust tuleb pakkuda umbes 3000 huvihariduse õpetajale, noorsootöötajale ning huvitegevuse juhendajale, kellel puudub erialane haridus või kutse.
- Selles mahus koolituse pakkumise kulu on hinnanguliselt 1,25 mln eurot üleminekuperioodi lõpuni.

Eesmärgipärasus

- Koolituse läbimine on nõudeks **tähtajalise töölepingu** sõlmimisel.
- Koolitus toetab **kutse taotlemist** ja kompetentside arendamist neil töötajatel, kellel puudub erialane tasemeharidus või kutse.

Juhtimiskompetentside koolituste pakkumine noortevaldkonna juhtidele

Eesmärk

Toetada huvikoolide ja noorsootööstutuste juhtide pädevuste kasvu, mis on vajalikud kvalifikatsiooninõuete rakendamiseks ja meeskonna professionaalseks juhtimiseks. Arvestatud on, et huvikoolide juhtidel on võimalik osaleda ka koolijuhtide arenguprogrammis, kuid selle suure mahu tõttu on huvikooli juhtidele määratud kohtade arv väike ning koolitus ei ole huvikooli juhtidele seega kuigi kättesaadav.

Sihtgrupp

- Huvikoolide direktorid
- Noorsootööstutuste juhid

Sisu

- Lähtub haridusasutuse juhi kompetentsimudelitest ning noorsootööjuhi kutsestandardist.
- Hõlmab teemasid:
 - organisatsiooni arengu juhtimine;
 - turvalise (õppe)keskkonna kujundamine;
 - meeskonna juhtimine ja juhendamine;
 - ressursside juhtimine ja enesejuhtimine;
 - dokumentatsioon ja valdkonna nõuded.

Maht ja vorm

- **Auditoorne osa:** 32 akadeemilist tundi (nt 2 nädalavahetust, 4 päeva)
- **Iseseisev töö:** 32 akadeemilist tundi, lisandub auditoorsele osale
- Sessioonõppena kohapeal või e-õppe vormis

Rahastus

- Üleminekuperioodil rahastab koolitust (ESF vahenditest ja selle lõppemisel riigieelarvest) ning koolitusel osalemine on noortevaldkonna juhtidele tasuta.

- Noortevaldkonna töötajaskonna töötingimuste uuringu andmete põhjal on arvestatud, et koolitust tuleb pakkuda umbes 200 juhile, kellel on vaja veel esmased juhtimiskompetentsid omandada.
- Selles mahus koolituse pakkumise kulu on hinnanguliselt 90 000 eurot.

Võimalikud koolitajad: Tallinna Ülikool, Tartu Ülikool, HTM-i strateegilised partnerid jt koolituspakkujad. Koolitajad leitakse avaliku konkursi teel.

Tulemus

Juhid omandavad juhtimise baaskompetentsid ja tagavad sellega vastavuse kvalifikatsiooninõuetele. Selle tulemus omakorda on:

- kasvav teadlikkus turvalisuse ja kvaliteedijuhtimise olulisusest;
- juhi suurenev mõistmine töötajate kvalifikatsiooni olulisusest ning tekkiv valmisolek toetada töötajaid kvalifikatsiooninõuete täitmisel;
- paranenud töökorraldus ja töötajate motivatsiooni ning heaolu hoidmine.

Noorteühingute turvalisusvolinike koolituste pakkumine

Koolituse eesmärk on toetada noorteühinguid ja organisatsioone noorte turvalisuse tagamisel, pakkudes turvalisusvolinikele võimalust omandada selleks vajalikke pädevusi. Koolitus aitab ennetada riske, tagada noorteühingute tegevustes noorte igakülgne turvalisus ja seeläbi vastavus riiklikele noorteühingute rahastamistingimustele.

Sihtrühm

Noorteühingute ja -organisatsioonide töötajad või vabatahtlikud, kellele on määratud või plaanitakse määrata turvalisusvoliniku roll. Eelisvõimalus koolitusele on ühingutel, kes kvalifitseeruvad taotlema noorteühingu riiklikku tegevustoetust.

Sisu

Töörühma nägemuses on turvalisusvoliniku koolitus üks osa pedagoogiliste kompetentside baaskoolitusest (nt üks moodul). Oluline on käsitleda järgnevaid teemasid:

- õppeprotsessi kavandamine ja läbiviimine (sh noorte tundmaõppimine, nendega kontakti loomine, väärtuste suunamine);
- noorte turvalisuse tagamine.

Maht ja vorm

Koolitus on osa pedagoogiliste baaskompetentside koolitusest: 16 akadeemilist tundi auditoorset tööd, 16 akadeemilist tundi iseseisvat tööd.

Tulemus

Koolitus toetab **osakutse taotlemist** ja kompetentside arendamist neil noorteühingu töötajatel, kellel puudub erialane tasemeharidus või kutse.

Treeneri EKR3 üldainete ja eriala tasemekoolituste (tasuta) pakkumine

Seades abitreener, tase 3 kutsekvalifikatsiooni nõude treeneritele kohustuslikuks, tuleb ühtlaselt pakkuda tase 3 üldainete ja eriala tasemekoolitusi üleminekuperioodil ehk 3. etapis esmataotlejatele tasuta. Üldainete tasemekoolituse tasu on hetkel töötajale 200 eurot ning keskmine eriala tasemekoolituse tasu samuti keskmiselt 200 eurot. EOK ja Kultuuriministeeriumi hinnangul on spordis umbes 1000 inimest, kes tegelevad treeneritööga ilma kehtiva kutsetunnistusega. Kummagi koolituse tasuta pakkumise kulu riigile on seega 200 000 eurot, kokku 400 000 eurot.

Vajalikud koolitused ja nende pakkujad on hetkel juba olemas ning koos kutsesüsteemi ühtlustamisega oleks võimalik ka nende koolituste õppekavasid arendada. Töörühm näeb, et treeneri üldainete tasemekoolituses tuleks suurendada pedagoogiliste pädevuste mahtu ning ühtlustada sisu noortevaldkonnale pakutava koolitusega. Edaspidi võiks ka treenerite tasemekoolituses olla arvestatud pedagoogiliste kompetentside koolituse läbimisega ning vastupidi.

Kutsete vastavusse viimine baasoskustega, mis on vajalikud noortega töötamiseks

Kutsete vastavusse viimine noortega töötamiseks vajalike kompetentside osas on oluline selleks, et tagada noortevaldkonnas töötajatele ühtlane ja piisav ettevalmistus noorte arengu toetamiseks olenemata konkreetse kutseala spetsiifikast. Need oskused, lähtudes noorsootöötaja ning õpetaja²⁶ kutsekvalifikatsioonist, oleksid järgmised.

Noore arengu- ja õppeprotsessi läbiviimise kompetentsid

Kompetents	Tegevusnäitajad õpetaja kutsestandardis	Tegevusnäitajad noorsootöötaja kutsestandardis
------------	---	--

²⁶ Töörühma aluseks oli uus [õpetaja kutsestandard, mis kehtib alates 01.09.2025](#).

Noore tundma- õppimine	Õpib tundma igat õppijat, sh tema eripärasid.	Selgitab välja noorte huvid ja vajadused, suheldes nendega igapäevatoos või kasutades muid sobivaid meetodeid; planeerib oma tegevused noori kaasates ning saadud tulemustest ja organisatsiooni eesmärkidest lähtudes.
Suhete loomine, keskkonna kujundamine ja noorest hoolimine	Loob õppijatega head suhted, kujundab õppimiseks turvalise ja kaasava keskkonna ning hoolib iga õppija arengust.	Loob noortele turvalise füüsilise ja psühhosotsiaalse keskkonna, mis toetab usalduslike suhete kujunemist, rakendades riskianalüüsis määratud meetmeid.
Väärtuste kujundamine ja järgimine	Kujundab ja järgib koos õppijatega ühiselt kokkulepitud väärtusi. Järgib oma tegevuses üldinimlikke ning organisatsiooni väärtusi ja põhimõtteid.	Austab ja tunnustab teiste kultuuride, religioonide, rahvuste, sooliste identiteetide jm väärtusi ja norme ning arvestab oma tegevuses nendega.
Noorte võimestamine	Võimestab õppijaid sihipäraselt ning suunab neid aktiivselt vastutust võtma oma õppimise ja arengu eest. Teadvustab stereotüüpide mõju, sh enda hoiakutes, ning väldib nende kinnistamist oma töös. Toetab õppijate enesekindluse ja -teadlikkuse kasvu.	Toetab ja motiveerib noori süstemaatiliselt, sh nende ettevõtlikkust ja omaalgatust. Aitab noortel seada õpieesmärke; viib läbi erinevaid mitteformaalse õppe tegevusi.
Üldpädevuste arendamine	Toetab õppijate üldpädevuste arengut.	Tutvustab noortele noorsootöös (sh rahvusvahelises) ja ühiskonnaelus osalemise võimalusi ning toetab ja motiveerib noori süstemaatiliselt, sh nende ettevõtlikkust ja omaalgatust.
Õppeprotsessi kavandamine ja läbiviimine	Tegutseb õpetamisel pedagoogiliselt asjatundlikult, lähtudes õppekavast. Rakendab vaimset ja füüsilist tervist hoidvaid tegevusi, sh aktiivseid ja liikumisega lõimitud õppetegevusi, sirutus- ja liikumispause.	Selgitab välja noorte huvid ja vajadused, suheldes nendega igapäevatoos või kasutades muid sobivaid meetodeid; planeerib oma tegevused noori kaasates ning saadud tulemustest ja organisatsiooni eesmärkidest lähtudes. Aitab noortel seada õpieesmärke; viib läbi erinevaid mitteformaalse õppe tegevusi.

Tagasiside andmine ja hindamine	Annab juhendamisel õppijatele õpirotsessi ja õpitulemuste kohta edasiviivat tagasisidet.	Toetab noori õpitulemuste mõtestamisel ja annab edasiviivat tagasisidet.
Turvalise keskkonna tagamine	Loob õppijatega head suhted, kujundab õppimiseks turvalise ja kaasava keskkonna ning hoolib iga õppija arengust. Järgib turvalise töökeskkonna põhimõtteid.	Tutvustab noortele turvalise keskkonna tagamise reegleid ja ohutusnõudeid ning jälgib nende täitmist. Loob noortele turvalise füüsilise ja psühhosotsiaalse keskkonna, mis toetab usalduslike suhete kujunemist, rakendades riskianalüüsis määratud meetmeid.

Iseenda tööheaolu ja professionaalsuse tagamise kompetentsid

Kompetents	Tegevusnäitajad õpetaja kutsestandardi eelnõus	Tegevusnäitajad noorsootöötaja kutsestandardis
Tervise ja tasakaalu hoidmine	Hoolitseb enda vaimse, füüsilise, sotsiaalse ja emotsionaalse heaolu eest. Hoolitseb enda töö- ja eraelu tasakaalu eest.	Jälgib, hindab ja väärtustab oma füüsilist, vaimset ja emotsionaalset tervist, tegutseb nende tasakaalus hoidmise nimel, optimeerides iseenda aja- ning energiakulu; otsib probleemide tekkimisel vajadusel abi.
Karjääritee kujundamine	Kujundab teadlikult enda kui õpetaja karjääriteed ja õppimist, toetudes enda professionaalse tegevuse juhendatud refleksioonile.	Analüüsib ennast ja oma tööd, kasutades erinevaid meetodeid; annab ja võtab vastu tagasisidet; seab enesearendamisele eesmärgid ja arendab ennast sihipäraselt vastavalt eri- või kutsealastele nõuetele.
Teadmiste aja-kohastamine, sh kursisolek ja lähtumine riiklikest strateegiatest	Hoiab ennast kursis valdkonna ja õppimisalaste uuendustega, rakendab saadud teadmisi kolleegide juhendamisel.	Otsib ja kasutab õppimisvõimalusi; omandab uusi töövõtteid ja meetodeid; rakendab omandatud teadmised ja oskused asjakohaselt.

Selleks, et tagada kutsete sisuline vastavus nimetatud kompetentsidele, tuleb treeneri, tantsuspetsialisti, koorijuhi ja puhkpilliorkestri juhi kutsestandardite teemal valdkonna esindajate, kutse andjate ning kutseõukogudega pidada sisulist dialoogi ja viia kutsetes sisalduvad tegevusnäitajad kooskõlla töörühmas kokkulepitud pedagoogiliste baasoskuste raamistikuga. Vajadusel tuleb kutseid täiendada või selgemalt struktureerida, et oleks näha,

kuidas pädevused kutse kaudu kaetud on. Eesmärk ei ole tekitada uusi kutsestandardeid, vaid tagada olemasolevate piisav kvaliteet ja selgus.

See tegevussuund toetab kutsete võrreldavust ja kvaliteedikindlust ning loob aluse süsteemsemaks ja õiglasemaks lähenemiseks valdkonna töötajate kvalifikatsiooni hindamisel.

Kutse esmakordse taotlemise toetamine riikliku rahastuse kaudu

Töörühma ettepanek on, et üleminekuperioodil oleks kutse esmakordne taotlemine valdkonna töötajatele tasuta. Kutse esmakordse taotlemise rahaline toetamine soodustab kvalifikatsiooninõuetele vastavuse kasvu ja vähendab töötajatele ning tööandjatele üleminekuga kaasnevaid kulutusi. Riiklik rahaline tugi esmakordsel taotlemisel aitab luua õiglasemaid tingimusi, vähendab ebavõrdsust ning soodustab suuremat kutse taotlemise osakaalu. Toetust rakendatakse üleminekuperioodil, võimalusel koos juhendamise või nõustamise teenusega, et töötajal oleks võimalik taotlusprotsessi läbida enesekindlalt.

Profiilide põhiselt on riiklike kulude prognoos järgmine.

Profiil	Töötajate arv, kellel pole erialast haridust ega kutset	Nõudeks vajaliku kutse taotlemise tasu	Kogukulu
Huvihariduse õpetajad ²⁷	800	185–70 € ²⁸	148 000 €
Noorsootöötajad	1200	180 €	216 000 €
Treenerid	1000	40 €	40 000 €

Kutse andjate toetamine suurema esmakordsete taotlejate arvu korral

Üleminekuperioodil on oodata kutse esmakordsete taotlejate arvu kasvu, mistõttu vajavad kutse andjad täiendavat rahalist tuge. Toetama peaks hindamiskoormuse suurenemisega seotud toimetulekut ning korraldama esmakordseid taotlejaid toetavaid tegevusi (sh ettevalmistavad seminarid, nõustamine ja juhendmaterjalid).

²⁷ Arvestatud on, et huvihariduse õpetajad taotleavad vastavalt erialale õpetaja, koorijuhi, tantsuspetsialisti või puhkpilliorkestri juhi kutset. Kulud tuleb proportsionaalselt jaotada kutsete vahel päris taotlejate alusel.

²⁸ Vajalike kulude arvutamiseks on arvestatud kõrgeim kutse taotlemise tasu (õpetaja, 185 €), teiste kutsete taotlemise hinnad on madalamad.

Eesmärk on tagada sujuv ja kvaliteetne hindamisprotsess ning toetada kutse andjaid selles, et suurem taotlejate arv ei mõjutaks hindamise usaldusväärsust ega kättesaadavust. Toetus aitab hoida süsteemi stabiilsena ja taotlejakesksena kogu ülemineku vältel.

Allpool on toodud lisakulude prognoos kutse andjatele lähtuvalt potentsiaalsete taotlejate arvust (arvestatud keskmiselt 2000 eurot iga 100 taotleja kohta).

- **Noorsootöötaja** kutse täiendav menetluskulu – 24 000 €
- **Treeneri** kutse täiendav menetluskulu – 20 000 €
- **Huvihariduse õpetaja** kutsete täiendav menetluskulu – 16 000 €

Täiendavad tegevusettepanekud

Lähtudes kaasamisprotsessist ja töörühma aruteludest on välja toodud ka mitmed täiendavad tegevusettepanekud, mis toetaksid oluliselt kvalifikatsiooninõuete rakendumise kvaliteeti, noortega töötamise turvalisust ja valdkonna professionaalsuse kasvu. Töörühm on teadlik, et praeguses majandusolukorras ja riiklike eelarveprioriteetide tingimustes ei pruugi nende tegevuste riiklik rahastus olla võimalik. Seetõttu ei ole need tegevused esitatud tingimata vajalike sammudena, vaid kui sisuliselt mõjusad ja soovituslikud suunad, mille elluviimist tuleb kaaluda koostöös partneritega või täiendava rahastuse tekkimisel.

- **Kehtestada riiklik palgatoetus**, mis ühtlustaks noortevaldkonna töötajate töötasu erinevates piirkondades, tagaks töötajatele motiveeriva palga (mis innustaks neid ka kehtestatud nõudeid täitma) ning ajendaks tööandjaid värbama kvalifitseeritud töötajaid ja tõstma töötajate palgataset.
- **Soodustada VÕTA süsteemi kasutamist.** VÕTA (varasemate õpingute- ja töökogemuse arvestamine) võiks olla töötajatele soodsam ja lihtsamini kasutatav. Näiteks tuleb vähendada VÕTA tasusid (kui omandatud kogemused on väljastpoolt ülikooli, on VÕTA kasutamine tasuline) või luua toetavaid juhendeid ja pakkuda nõustamist.
- **Toetada töökohapõhist ja sessioonõpet.** Kuigi kombineeritud õppevormid on valdkonnas olulised, ei ole nende kättesaadavuse laiendamiseks eraldi rahastust kavandatud. Töörühma soovitus on edendada paindlikke õppimisvõimalusi töötamise kõrvalt, sh sessioonõpet ning töökohapõhist õppevormi.
- **Korraldada valdkonna rahastust** nii, et see oleks proportsioonis vastutuse ja kvaliteedistandarditega. Näiteks on huviharidus ja avatud noorsootöö olemuselt

vastutusrikkam ja süsteemsem kui huvitegevus, mistõttu avatud noorsootöö ja huvihariduse rahastamine (ühe noore või tunni kohta) peaks olema suurem huvitegevuse omast. Vastasel juhul tekib valdkonnas asutuste vaheline ebavõrdsus. Rahastussüsteemid peavad aitama tagada, et põhilised tegevuskulud (tööjõukulud, vahendid jm) on kaetud ning noortevaldkonna asutus ei pea neid projektipõhiselt katma.

- **Planeerida töötajate jaoks piisavad tugimeetmed** (nt sõidukulude ja osalustasude kompenseerimine), võimaldamaks kõigil koolitusi läbida nii, et nõuetele vastamine ei jääks ressursipuuduse taha.
- Kaaluda **asendustöötajate süsteemi** väljatöötamist.
- Noortekeskse lähenemise tagamiseks vajavad noortevaldkonna töötajad senisest enam koolitusi ja muid tugitegevusi, mis aitavad tagada **erivajadustega noorte kaasamise pädevused**. Erivajadusega noored leiavad turvalise ja arendava keskkonna sageli just huviharidusest ja noorsootööst, mistõttu need pädevused peavad olema loomulik osa töötaja kutsepädevusest ja igapäevatööst.

Lisa 1.Töörühma liikmed

- **Airi Park** - töörühma esimees, Haridus- ja Teadusministeerium, noorte- ja andepoliitikaosakonna peaekspert (töötajaskond)
- **Annika Viibus** - töörühma liige, Haridus- ja Teadusministeerium, huvihariduse ja noorsootöö valdkond, peaekspert*
- **Joanna Kurvits** - töörühma moderaator, DD Stratlab
- **Petrik Saks** - töörühma moderaator, DD Stratlab
- **Irma Väre** - Eesti Linnade ja Valdade Liit, Viljandi valla abivallavanem
- **Katrin Markii** - Eesti Linnade ja Valdade Liit, Viimsi valla abivallavanem
- **Regina Suik** - huvihariduse katusorganisatsioonide esindaja, Eesti Muusikakoolide Liit
- **Meeli Pärna** - huvihariduse katusorganisatsioonide esindaja, Eesti Tantsuhuvihariduse Liit
- **Birgit Lukk** - noorsootöö katusorganisatsioonide esindaja, Eesti Noorsootöötajate Kogu
- **Kadi Laaneots** - noorsootöö katusorganisatsioonide esindaja, Eesti Avatud Noortekeskuste Ühendus
- **Birgit Villum** - Tartu Ülikool, Narva kolledži noorsootöö nooremlektor ja programmijuht
- **Tanja Dibou** - Tallinna Ülikool, noorsootöö dotsent
- **Helene Kristine Viita** - noorteühingute esindaja, Eesti Noorteühenduste Liit
- **Diana Leenurm** - Eesti Koolijuhtide Ühendus, Kanepi Gümnaasiumi direktor
- **Toomas Tõnise, Karel Voolaid, Indrek Visnapuu** - Eesti Olümpiakomitee esindajad**
- **Reet Kost** - Haridus- ja Noorteamet, noorteprogrammide keskuse juht

* Töörühma liige esimesel kahel töörühma kohtumisel

** EOK esindaja töörühma jooksul vahetus

Noortevaldkonna kvalifikatsiooninõuete kommunikatsioonistrateegia

Noortevaldkonna töötajad – mh noorsootöötajad, huvihariduse õpetajad, huvitegevuse juhendajad ja treenerid – mängivad olulist rolli noorte igapäevaelus, toetades nende arengut, oskuste kujunemist, kuuluvustunnet ja heaolu väljaspool koolikeskkonda. Nende töö mõju ulatub kaugemale üksikisiku tasandist, aidates kujundada hoolivamat ja kaasavamata ühiskonda.

Et tagada kõikidele noortele kvaliteetne, turvaline ja professionaalne tugi, on vajalik, et neid toetaksid teadlikud ja pädevad spetsialistid. Noortevaldkonnas kvalifikatsiooninõuete seadmine aitab:

- **tagada noorte turvalisuse** – kontakt noorega nõuab tundlikke oskusi ja teadlikku tegutsemist. Kompetentsi puudumine võib ohustada noore heaolu;
- **ühtlustada teenuste kvaliteeti üle Eesti** – iga noor väärrib võrdselt kõrgetasemelist tuge oma arengus, olenemata sellest, kus ta üles kasvab;
- **tõsta valdkonna mainet ja töötajate professionaalset väärtustatust**, mis omakorda toetab töötajate tööl püsimist ning motiveeritust ja valdkonna kvaliteeti ja mõju.

Muutuse vajadust ja tausta on põhjalikumalt käsitletud dokumendi „Noortevaldkonna töötajatele kvalifikatsiooninõuete seadmise ettepanek“ põhiosas, kus on välja toodud nii valdkonna süsteemsed probleemid kui ka kvalifikatsiooninõuete ettepanekute mõju sihtrühmadele.

Kommunikatsioonistrateegia eesmärk on toetada ühtse arusaama kujunemist kvalifikatsiooninõuete muutuse vajalikkusest ja sisust nii noortevaldkonnas kui ka laiemas avalikkuse seas, kasvatada usaldust ning soodustada muutuste rakendumist kõikidel tasanditel – alates riiklikest otsustajatest kuni kohaliku tasandi asutuste juhtide ja spetsialistideni. Tugev ja sihtrühmapõhine kommunikatsioon toetab üleminekut ning loob valmisoleku muutustega kohaneda.

Kommunikatsiooni eesmärgid ja põhimõtted

I PÕHIEESMÄRK

Tõsta laia avalikkuse, eelkõige noorte lähedaste teadlikkust noortevaldkonna töötaja rollist noore arengus ja heaolus.

II PÕHIEESMÄRK

Kasvatada noortevaldkonna töötajate teadlikkust kvalifikatsiooninõuete seadmise vajalikkusest ja sisust, et toetada noortega töötajate rahulolu ning tagada muutuste sujuv ja mõjus elluviimine.

Täpsemad alaeesmärgid

1. Tõsta noorsootöö ja huvihariduse eestvedajate ning töötajate teadlikkust **muutuse vajalikkusest, sisust ja ajakavast**.
2. Tõsta **noorte, lapsevanemate ja noorte lähedaste teadlikkust** noortevaldkonna töötajate **kvalifikatsiooni** olulisusest, et aidata neil teha teadlikke valikuid noorsootöö ning huvihariduse võimaluste osas.
3. **Väärtustada** noorsootöö ja huvihariduse rolli läbi **huvihariduse õpetajate ning noorsootöötajate** tunnustamise, standardite näitlikustamise ja noorte kogemuslugude.
4. Luua ja hoida **dialoogi otsustajate ja poliitikakujundajatega**, et suurendada arusaama kvalifikatsiooninõuete muutuse olulisusest ja toetada nende elluviimist.

Mõõdikud

Järgnevalt on välja toodud mõõdikud, mis aitavad hinnata, kuivõrd on kommunikatsioonitegevused toetanud eesmärkide saavutamist.

Põhilised meetodid, mida strateegia tulemuslikkuse hindamiseks kasutatakse, on järgmised.

1. **Valdkonna ja töötajate maineuuring.** Uuringust saadavad küsitlustulemused näitavad erinevate ühiskonnagruppide (nt lapsevanemad, noored) üldist arusaama noortevaldkonnast ja toetust kvalifikatsiooninõuetele ning nende muutust ajas. Uuringut viiakse läbi muutuse algusperioodil (2026–2028) ning lõpuperioodil (2031-34).
2. **Iga-aastane elektrooniline küsitlus noortevaldkonna töötajatele.** Veebipõhise küsitlusega kaardistatakse töötajate teadlikkust ja hoiakuid kvalifikatsiooninõuete suhtes. Küsitlus aitab hinnata, kuivõrd hästi info jõuab sihtrühmani ning millist teavet on vaja veel levitada.
3. **Meediamonitooring.** Jälgitakse ja analüüsitakse meediakanalite kajastuste hulka, tooni ja sõnumite sisu, et mõista avaliku kommunikatsiooni mõju. Meediat monitooritakse pidevalt, ent kord aastas vaadatakse selle põhjal üle käesoleva strateegia osaks olev kommunikatsiooni tegevusplaani, kõneisikute rollid jm.

Allpool on toodud välja peamised mõõdikud, mille alusel hinnata kommunikatsiooni tulemuslikkust. Alg- ja sihttasemed seatakse esmaste uuringutulemuste alusel.

Eesmärk	Mõõdik
Laiema avalikkuse teadlikkus noortevaldkonna töötaja rollist	• Avaliku arvamuse uuringu tulemus: x% lapsevanematest ja noortest teadvustab noortevaldkonna töötaja rolli noore arengu toetamisel ning oskab kirjeldada noorsootöö ja huvihariduse töö olemust
Lapsevanemate teadlikkus kvalifikatsiooni olulisusest	• Avaliku arvamuse uuringu tulemus: x% lapsevanematest peab kvalifikatsiooni tähtsaks noorsootöö või huvihariduse spetsialisti juures
Noorsootöö ja huvihariduse rolli väärtustamine	• Meediakajastuste arvu kasv ja tonaalsus • Avaliku arvamuse uuringu tulemus: x% lapsevanematest ja noortest hindab kõrgelt noortevaldkonna töötaja rolli

	lapse arengus
Teadlikkus muutusest valdkonna sees	• Elektroonilise küsitluse tulemus: x% valdkonna töötajatest peab end teadlikuks muutuse sisust ja ajakavast
Muutuse vedajate positiivne hoiak	• Aruteludes, töögruppides ja infotundides osalemise aktiivsus ja tagasiside hinnang (nt x osalejat x arv kohtumistel) • Elektroonilise küsitluse tulemus: x% valdkonna töötajatest toetab muutuse elluviimist
Dialoog otsustajatega	• Kohtumiste arv ministri ja/või fraktsioonidega kvalifikatsiooninõuete kehtestamise teemal (nt vähemalt x kohtumist aastas) • Tagasisidet või seisukohta väljendanud otsustajate/fraktsioonide arv (nt vähemalt x toetavat seisukohta aastas)

Põhimõtted

Kommunikatsiooni elluviimisel tuleks lähtuda järgmistest põhimõtetest.

- Kommunikatsioon **tunnustab ja väärtustab noortevaldkonna tegijaid**, kes juba pakuvad kvaliteetset ja turvalist noorsootööd ja huviharidust ning täiendavad pidevalt oma kompetentse.
- Kommunikatsioon peab **käsitleva negatiivseid juhtumeid tundlikult**, et muutuse olulisust rõhutada, kuid samal ajal mitte kujundada negatiivset mainet kogu valdkonnale.
- Kommunikatsioon arvestab, et noortevaldkonna **töötajate jaoks on oluline aru saada muutuse eesmärgist** (kvaliteedi ja turvalisuse tagamine), saada väga selgeid suuniseid ning olla kaasatud ja ära kuulatud, et **tunda end muutuse protsessis turvaliselt ning väärtustatuna**.
- Kommunikatsioon toetab üleminekut ja rõhutab, et noortevaldkonnale antakse piisav aeg muutusega kohaneda, kuid samas on igal KOV-il ja tööandjal võimalus eesmärgi suunas samme astuda juba enne kvalifikatsiooninõuete rakendumist.
- **Kommunikatsiooni ja muutuste elluviimise on kaasatud noortevaldkonna huvirühmad** ning eestvedajad, et luua ühine infoväli ja mõistmine, sh kuulata ära kõigi ootused ning arvamused.
- **Kommunikatsiooni aluseks on noored ja nende vajadused**. Muutuste keskmes on soov pakkuda igale noorele turvalist, toetavat ja arendavat keskkonda noorsootöös ning huvihariduses.

Siht- ja sidusrühmade kaardistus ning kirjeldus

Üleminek mõjutab valdkonda laiemalt ning eeldab muutusi nii isiklikul, organisatsiooni, KOV-i kui ka riigi tasandil. Selleks, et tagada ülemineku edukus, peab kommunikatsioonile lähenema sihtrühma põhiselt, arvestades iga grupi vajadusi ja muudatuste mõju nende igapäevasele tegutsemisele. Antud peatükis tuuakse välja peamised **sihtrühmad**, kellele kommunikatsioon on suunatud, ning **sidusrühmad**, kes on seotud reformi kujundamise ja elluviimisega.

SIHT- VÕI SIDUSRÜHM	VAJADUSED
Noortevaldkonna töötaja Isikud, kellele kvalifikatsiooninõuded seatakse ehk ettepaneku alusel noorsootöötajad, huvihariduse õpetajad, huvitegevuse juhendajad, treenerid, noortekeskuste ja huvikoolide juhid, KOV-i ametnikud	• Selgus muutuste sisust, eesmärkidest, rakendamisest ja mõjust tööle • Teadlikkus toest ja võimalustest kvalifikatsiooni tõendamiseks või omandamiseks • Tunnustus ja väärtustamine ühiskonnas • Kindlus, et kvalifikatsiooninõuded ei tähenda töökaotust, vaid pakuvad tuge enesearenguks üleminekuperioodil
Lapsevanemad ja noorte lähedased Noortele suunatud huvihariduse ja noorsootöö võimaluste osas tihtipeale otsuste tegijad	• Kindlus, et laps areneb turvalises keskkonnas • Oskus teha teadlikumaid valikuid noorsootöö ja huvihariduse teenuste kasutamisel • Teadlikkus kvalifikatsiooninõuete mõjust teenuste kättesaadavusele
Noored Huvihariduses, huvitegevuses ja noorsootöös osalejad	• Soov tegeleda endale huvipakkuvate tegevustega • Usaldusväärsete noorsootöötajate ja õpetajatega kontakti loomine ja säilimine
Tööandjad (asutuste juhid, ametnikud) Huvikoolide direktorid, noorsootööasutuste juhid ja kohalikul tasandil noorsootööd, huviharidust ning huvitegevust korraldavad ja arendavad ametnikud, kes peavad ise	• Selgus muutuse sisust, eesmärkidest, rakendamisest ja mõjust tööle, sh milliseid ressursse see nõuab • Tugimeetmete olemasolu, et toetada töötajate kvalifikatsiooni tõstmist • Selgus, kuidas muutus toetab pädevate

nõuetele kohanduma ning samal ajal enda töötajate kvalifikatsioonidele vastavust tagama	töötajate leidmist
Kohaliku tasandi otsustajad KOV-i tasandi otsustajad, kellel on mõju seadusloomele ja reformi elluviimisele	• Arusaam muutuse majanduslikest ja sotsiaalsetest mõjudest, mis näitab, kas ja kuidas investering toob pikaajalist kasu KOV-ile • Kohaliku valijaskonna (lapsevanemate ja töötajate) toetav hoiak • Huvi, et omavalitsuse noored tegutseksid oma omavalitsuse piires (mitte mujal)
Riigi tasandi otsustajad Riigi tasandi otsustajad, kellel on mõju seadusloomele ja reformi elluviimisele	• Valijaskonna toetus, nähtavus avalikus diskussioonis • Arusaam muutuse majanduslikest ja sotsiaalsetest mõjudest, mis näitab, kas ja kuidas investering toob pikaajalist kasu riigile ning kuidas täidab riigi ja erakonna eesmärged
Laiem avalikkus, eelkõige meedia Ajakirjanikud, eksperdid ja valdkonna eestkõnelejad, kes loovad platvormi aruteluks ja kujundavad avalikku diskussiooni	• Huvi muutuse kajastamiseks • Ligipääs usaldusväärsele infole ja ekspertidele. Lood ja näited, mis aitavad teemat selgitada
Katusorganisatsioonid ja partnerid Nii otseselt seotud esindusorganisatsioonid (nt Eesti Huvikoolide Liit, Eesti Avatud Noortekeskuste Ühendus, Eesti Olümpiakomitee, Eesti Linnade ja Valdade Liit jne) kui ka sidusrühmade esindusorganisatsioonid (Eesti Lastevanemate Liit, Eesti Koolijuhtide Ühendus)	• Selgus reformi sisust ja rakendamisest, et liikmeid ja valdkonna töötajaid teavitada ja toetada • Kaasatus otsustusprotsessi, et muutus arvestaks liikmete vajadusi

Kommunikatsioonisõnumid

Peatükis on välja toodud sõnumid, mis aitavad kommunikatsiooni eesmärgi saavutada ja arvestavad siht- ning sidusrühmade vajadustega. Iga sõnumi juures on mõtte laiendamiseks välja toodud ka täiendavad sõnumid. Näiteks saavad neid sõnumeid kasutada muuhulgas järgnevad osapooled.

- Omavalitsuste ametnikud saavad neid sõnumeid kasutada oma asutuste sisekommunikatsioonis ning otsustajatele kvalifikatsiooninõuete mõjude selgitamisel.
- Strateegilised partnerid ja katusorganisatsioonid saavad huvikaitse töös sõnumite abil selgitada muutuste vajadust poliitikakujundajatele ja laiemale avalikkusele.
- Kõneisikud ja arvamusiikrid leiavad sõnumitest sisulisi argumente ning väärtusraamistikke meedia väljaütlemisteks, artikliteks ja esinemisteks.
- Haridus- ja Teadusministeerium saab sõnumeid rakendada infomaterjalides, esitlustes, kampaaniates ning üritustel, et selgitada avalikkusele muutuste tausta ja eesmärgi.

Katussõnumid

- **Investeering noorsootöösse ja huviharidusse on panus kogu Eesti tulevikku.**
 - Kvalifitseeritud spetsialistid noorsootöös ja huvihariduses aitavad noortel arendada oma oskusi, enesekindlust ja loovust ning luua paremaid võimalusi edasiseks eluks.
 - Noorsootöö ja huviharidus ennetavad noore sattumist sotsiaalsete riskide ning probleemide keerisesse.
 - Iga noortevaldkonda investeeritud euro toob meie noorte töövõime, hariduse ja elurõõmu arvelt kordades rohkem eurosid tagasi. Näiteks toob 2021. aasta uuring esile, et iga euro, mis noorte sporditegevusse panustatakse, võib tuua üle 5 euro ühiskonnale tagasi.¹
- **Ühtlased ja selged kvalifikatsiooninõuded noortevaldkonnas tagavad noorte**

¹ Gosselin, V., Boccanfuso, D. & Laberge, S. Social return on investment (SROI) method to evaluate physical activity and sport interventions: a systematic review. *Int J Behav Nutr Phys Act* **17**, 26 (2020). <https://doi.org/10.1186/s12966-020-00931-w>

turvalisuse.

- Muutuste eesmärk loob eeldused noorte rahuloluks, arenguks ja elurõõmuks.
- Muutustega tõusevad huvihariduse õpetajate ja noorsootöötajate pädevused ning oskused üle Eesti.
- Kvalifitseeritud spetsialistid oskavad tagada noortele turvalist ja toetavat keskkonda.

● **Ennetame noorte ahistamisjuhtumeid ja ebapädevalt korraldatud õpet.**

- Kvalifitseeritud juhendaja või õpetaja on ainuvõimalik tugi noore arengu toetamiseks.
- Noortevaldkonnas töötab palju pädevaid ja eesrindlikke spetsialiste, kuid turvalisus ei ole igal pool võrdselt tagatud ning selle tulemused võivad olla noortele valusad.

Sihtrühmapõhised sõnumid

Et kommunikatsioon oleks selge ja täpselt sihitud, on eraldi kaardistatud sihtrühmapõhised sõnumid lisana 1. Allolevalt on ära toodud ülevaade sõnumite suundadest.

Noortevaldkonna töötajad

- Kaasaegne ja end täiendav õpetaja/noorsootöötaja on nõutud ja hinnatud.
- Kvalifikatsiooninõuded on ühine oluline samm noortevaldkonna arengus.
- Kutsekvalifikatsiooni omandamine on lihtsaim ja kindlaim viis nõuetele vastata.
- Keegi ei jää kõrvale – kvalifikatsiooninõuetele üleminek on paindlik ja piisavalt pikk!

Lapsevanemad ja noorte lähedased

- Ainult kvalifitseeritud noortevaldkonna spetsialist loob eeldused sinu lapse arenguks.
- Tunne huvi, kas sinu lapse õpetajal või juhendajal on olemas vajalikud teadmised ja oskused noore arengu toetamiseks.

Noored

- Hea juhendaja/noorsootöötaja/õpetaja/treener aitab sul jõuda elus kaugemale.
- Hea juhendaja/noorsootöötaja/õpetaja/treener ei kao kuhugi – teda märgatakse ja hinnatakse veelgi rohkem.

Tööandjad

- Kvalifitseeritud töötaja pakub noorele kvaliteetsemaid võimalusi.
- Muutuseid ei tehta üleöö ega suletud uste taga.

Otsustajad kohalikul tasandil

- Panus huviharidusse ja noorsootöösse on investering kodukoha arengusse.
- Kvalifikatsiooninõuded ühtlustavad noortevaldkonda, mitte ei muuda seal töötamist karmimaks.
- Kaasaegses haridussüsteemis on üha olulisem mitteformaalõppe võimaluste sidumine noore õppeteekonnaga – huviharidus ja noorsootöö on selleks olulised partnerid!

Otsustajad riiklikul tasandil

- Noorsootöösse ja huviharidusse panustamine vähendab sotsiaal- ja tervishoiukulusid.
- Lapsed on meie ühiskonna kalleim vara – nende turvalisuse eest seisavad kõik pered.
- Kvalifikatsiooninõuded ühtlustavad noortevaldkonda, mitte ei muuda seal töötamist karmimaks.
- Noortevaldkonna töötajatele kvalifikatsiooninõuete seadmine toetab noorte vaimse tervise murede ja hariduse väljakutsete lahendamist.
- Vajadus seada noortevaldkonna töötajatele kvalifikatsiooninõuded on tõstatunud valdkonna seest.

Kõneisikud

Kaardistatud on peamised kõneisikute, arvamuslimidrite ja partnerite profiilid, kes saaksid toetada muutuste sõnumeid ning suurendada oma ekspertiisiga usaldust ja mõistmist nii noortevaldkonna kui ka laiemas avalikkuses.

Peamised kõneisikud, kelle roll on selgitada muutuste sisu ja vajadust ning luua usaldus nii noortevaldkonna kui ka laiemas avalikkuses:

- **HTM-i esindaja noorte- ja andepoliitika osakonnast**, kes vastutab valdkonna kujundamise ja muutuse elluviimise eest. Tema roll on edastada strateegilisem vaade ning koordineerida sõnumeid ministeeriumis.
- **HTM-i asekancler**, kelle pädevuses on valdkondade sidustamine ning poliitiliste eesmärkide ja institutsioonidevahelise koostöö esindamine.
- **Huvihariduse valdkonna esindaja**, kes tunneb süvitsi huvihariduse korraldust.
- **Noorsootöö valdkonna esindaja**, kes oskab kõnetada noorsootöötajaid, praktikuid ja noortega töötavaid organisatsioone.

Arvamuslimidrid valdkonna kaasamisel:

- **Huvihariduse esindajad** nii munitsipaal- kui ka erahuvikoolidest, kellel on pikaajaline kogemus ja võrgustik valdkonnas.
- **Noorsootöö arendajad ja praktikud** kohalikul tasandil, kellel on otsene kontakt noortega.
- **Üldhariduse ja õpetajahariduse** spetsialistide kõnetamiseks haridusvaldkonna eksperdid, kelle seisukohad aitavad luua sildu huvihariduse ja noorsootööga.
- **Sportivaldkonna eeskujud**, kes seisavad liikumisharrastuse ja noorte arengu eest ning kellel on hea maine nii spordiringkondades kui ka avalikkuses.

Laiema avalikkuse kaasamisel:

- **Ühiskondlikud arvamuslimidrid**, kes on avaliku elu tegelased ja ettevõtjad ning kes on seisnud hariduse, noorte heaolu ja huvitegevuse väärtustamise eest. Nende roll on tuua sõnum laiemasse ühiskondlikku debatti ja kõnetada ka neid, kes ei ole valdkonnaga otseselt seotud.
- **Noorte mõjuisikud**, kes oskavad autentselt rääkida huvide ja annete arendamise tähtsusest sihtrühmale. Eelistatult on neil isiklik kokkupuude huvihariduse või

noorsootööga.

- **Otsustajad riiklikul tasandil**, kelle väärtuspõhised seisukohad on seotud noorte, hariduse, huvihariduse ja noorsootööga. Nende roll on aidata viia sõnum teiste otsustajateni ning suurendada poliitilist toetust kavandatavatele muutustele.

Riskide kaardistus, maandamismeetmed

Alljärgnevalt on kaardistatud võimalikud riskid, mis võivad mõjutada noortevaldkonna kvalifikatsiooninõuete rakendumist ja kommunikatsiooni. Välja on toodud ka meetmed, mis aitavad riske ennetada või maandavad nende tõenäosust.

RISKI KIRJELDUS	MAANDAMISMEETMED
Protsess on liiga pikk. Kui muutused jõustuvad liialt pikaajaliselt ning ministeeriumil ei ole anda infot järgmistest sammudest, siis on raske teemat aktuaalsena hoida.	• Eristada protsessi etapid ning viia kommunikatsiooni vastavalt ellu. • Jagada kommunikatsiooni suunal vastutajad ja rollid, et püsiks võimekus protsessi nähtaval hoida.
Noortevaldkonna ja nõuete mitmekülsus muudab sõnumid häguseks. Mitmest tegevusvaldkonnast korraka rääkides (huviharidus, huvitegevus, noorsootöö, sport, noorteühingud, projektipõhine noorsootöö) võib tekkida segadus ja info üleküllus.	• Sõnumite lihtsustamiseks teadlikult valida iga kommunikatsioonitegevuse puhul, milliste tegevusalade nimetamine on mõjusaim (olenevalt, mis sihtrühmale sõnum on mõeldud). • Ametlikes sõnumites kasutada terminit noortevaldkond, et hõlmata kõiki tegevusvaldkondi.
Noorsootöö ja huvihariduse võimalused muutuvad vähem kättesaadavaks. Kui noortevaldkonna kvalifikatsiooninõuded kehtestatakse liiga kiiresti või ilma piisava toetuseta, võib tekkida spetsialistide puudus, mis piirab noorte ligipääsu huviharidusele ja noorsootööle.	• Kommunikatsioonis esile tuua sõnumit, et nõuded on paindlikud ja võimaldavad kvalifikatsiooni omandada ka töö käigus. • Selgitada valdkonnale kutse ja täiendusõppe olulisust juba enne seaduseelnõu väljasaatmist, et töötajad ja asutused suudaksid varakult kohaneda.
Ei saada aru muutuse vajadusest. Kui noortevaldkonna töötajatele kvalifikatsiooninõuete kehtestamise probleemipüstitus, eesmärgid ja mõjud ei ole piisavalt hästi kommu- nikatsioonid, võib see tekitada valdkonnas vastuseisu.	• Teha koostööd valdkonna esindusorganisatsioonidega, et selgitada valdkonna enda soovi nõudeid seada. • Selgitada probleemi eri viisidel – nii andmete, positiivsete kogemuslugude kui ka negatiivsete juhtumite esiletoomisega. • Rõhutada, et muutus tugineb

RISKI KIRJELDUS	MAANDAMISMEETMED
	põhjalikule eeltööle ja kaasamisele.
Muutuse elluviimiseks pole poliitilist tahet. Lisarahastuse vajaduse ning hariduse väljakutsete kõrval jääb probleem poliitiliselt tahaplaanile.	• Suunata kommunikatsioonisõnumid ja selgitustöö esimestes faasides poliitikutele. • Teha koostööd noortevaldkonna esindusorganisatsioonidega, et partnerid kasutaksid ka huvikaitstes ühtseid sõnumeid. • Rõhutada sõnumites noortevaldkonna suurust ja lahenduse mõju, tuua välja selged kulud avalikule sektorile, aga ka prognoosid, mis kulud selle võrra vähenevad ning tõendada mitmekülgset muutuse vajadust (nii esindusorganisatsioonide poolt kui nt lapsevanemate arvamusküsitluse põhjal).
Noortevaldkonnas tekib vastuseis, mis tuleneb vähesest rahastusest. Kui valdkonna spetsialistid ja asutused tajuvad, et muutus toob kaasa lisakohustusi ilma täiendava rahalise toetuseta, võib see tekitada tugevat vastuseisu. Motivatsioon kaob, kui selgub, et kvalifikatsioon ei too kohe palgalisa.	• Vastuseisule tuleb tundlikult reageerida. • Rõhutada kommunikatsiooni üleminekuperioodi, nõuete paindlikkust ning seda, et kvaliteedi ühtlustumine võimaldab noortevaldkonna väärtust selgemalt näidata. • Rõhutada üleminekuperioodil koolituste ja kutse omandamise võimalusi, mida riik siiski toetab.
Võimalus, et kogenud ja pädevad töötajad lahkuvad trotsi tõttu. Need, kes on aastaid noortevaldkonnas tegutsenud, võivad tunda, et neid ei väärtustata ja seetõttu lahkuvad valdkonnast.	• Kommunikatsioonis tunnustada pühendunud valdkonnas töötajaid ning rõhutada, et juba kvalifitseeritud töötajate jaoks muutub vähe.
Noortevaldkonna andmete puudus raskendab üleminekut, tehtud uuringud aeguvad.	• Välja selgitada olulisemad andmed ja mõõdikud ning leida võimalusi neid järjepidevalt ülemineku jooksul

RISKI KIRJELDUS	MAANDAMISMEETMED
Kuna pole võrreldavaid iga-aastaseid andmeid valdkonna seisust, on raske üleminekut planeerida ning andmepõhiselt vajadusi selgitada.	seirata. Teha koostööd strateegiliste partneritega valdkonnast vajalike andmete saamiseks.

Kommunikatsioonikanalid ja -formaadid

SIHT- VÕI SIDUSRÜHM	KANALID	FORMAADID
Noortevaldkonna töötajad	- Oma asutuse juhid - KOV-i infokanalid - Esindus-organisatsioonide infokanalid - HTM-i ja Harno infokanalid - Meedia	- Infomaterjalide loomine - Valdkonna ja esindus-organisatsioonide uudiskirjad - Veebiseminaride korraldus - Lühivideote tegemine - Ühiste arutelude, infoseminaride ellukutsumine - Kogemuslugude ja heade praktikate levitamine
Treenerid	- Oma asutuse juhid - Eesti Olümpiakomitee - Kultuuriministeerium - Meedia	- Infomaterjalide loomine - Valdkonna ja esindus-organisatsioonide uudiskirjad - Veebiseminaride korraldus - Lühivideote tegemine - Ühiste arutelude, infoseminaride ellukutsumine - Kogemuslugude ja heade praktikate levitamine

Lapsevanemad ja noorte lähedased	• Lapse klassijuhataja, huvihariduse õpetaja, noorsootöötaja, treener • Lapsed • Lastevanemate liit, piirkondlikud huvikaitse organisatsioonid • Meedia, sotsiaalmeedia	• Meediakajastused, sh ajakirjad, uudismeedia ja maakondlik meedia • Ministeeriumite, liitude ja KOV-ide sotsiaalmeedia • Telesaate, sarja või klippide loomine heade praktikate näitlikustamiseks või teema selgituseks • Teavituskampaania sotsiaalmeedias
Noored	• Sõbrad • Õpetajad, noorsootöötajad, treenerid, lapsevanemad • Sotsiaalmeedia • Kooli infokanalid	• Teavitus koolis, noortekeskuses, spordikeskuses jm • Sotsiaalmeedia kampaania – lühivideod noorte endi ja mõjuisikutega • Noorteüritused (karjäärpäevad, õppeüritused ja väljasõidud, külastused)
Tööandjad (asutuste juhid, ametnikud)	• KOV-i infokanalid • Esindus-organisatsioonide infokanalid • HTM-i ja Harno infokanalid	• Infomaterjalid • Valdkonna ja esindus-organisatsioonide uudiskirjad • Infotunnid, kohtumised, arutelud • Regulaarsed ülevaated muutuste elluviimisest veebiseminaride kaudu

Otsustajad kohalikul tasandil	• Eesti Linnade ja Valdade Liit • Ministeeriumite infokanalid • Kolleegid teistest omavalitsustest • Meedia, sotsiaalmeedia	• Infokoosolekud, ühised arutelud • Ülevaatlikud dokumendid ja kokkuvõtted • Koostöökohtumised (linnade ja valdade päevad) • Regulaarne infovoog piirkondlikus ja üleriiklikus meedias • Huvirühmade ja kogukondade sotsiaalmeedia
Otsustajad riigi tasandil (ministrid, poliitikud)	• Ministeeriumite infokanalid • Meedia • Sotsiaalmeedia • Teised otsustajad	• Regulaarne infovoog meedias, sh valdkonna ekspertide ja muutuste eestvedajatega koostöös • Algatused noorte endiga sotsiaalmeedias • Ülevaated muutustest nii memode kui ka kohtumiste näol
Lai avalikkus	• Meedia • Otsustajate sõnavõttud • KOV-id • Liidud, ühendused	• Proaktiivne kommunikatsioon uudis- ja valdkondlikus meedias – pressiteated, teemapakkumised, intervjuud, artiklid • Telesaate, sarja või klippide loomine heade praktikate näitlikustamiseks ja teema selgituseks

Katusorganisatsioonid ja partnerid	• Ministeeriumite infokanalid • KOV-ide infokanalid • Liikmed • Meedia	• Töömaterjalid strateegia jõustamiseks (visuaalid, sõnumid), selgitavad esitlusmaterjalid • Koostöökohtumised • Regulaarne infovoog meedias
---	---	--

Tegevusplaan

Noortevaldkonna kvalifikatsiooninõuete seadmine saab toimuda valdkondliku ühendseaduse loomisega ning vajadusel spordiseaduse muutmisega, mis tähendab, et nõuete seadmine peab arvestama seadusloome ja poliitiliste protsesside eripäradega. Kommunikatsioonitegevuse elluviimine toimub seetõttu eri etappides.

ETAPP 1: ENNE SEADUSEELNÕU VALMIMIST

Enne, kui seaduseelnõu on valminud (ehk seaduse väljatöötamiskavatsuse koostamise ajal) ning ametlikule tagasisideringile liikunud, saab üleminekuks teha ettevalmistusi, mis toetavad nii kvaliteeti, turvalisuse tagamist ja professionaalsuse kasvu valdkonnas kui ka muutuse jõustumist. Laiem väärtustatuse tõus on eelduseks, et muutuse vajadus saaks ka järgmises etapis suuremat tähelepanu ja mõistmist.

Olulisemad algatused esimeses etapis on töörühma tegevuste ja tulemuste tutvustamine, avaliku arutelu käivitamine ning noortevaldkonna töötajate esiletoomine meediapildis.

- Esimeses etapis tutvustatakse töörühma tulemusi, käivitatakse avalik arutelu ning tuuakse noortevaldkonna töötajad rohkem meediasse.
- Muutuse vajalikkust selgitatakse arvamusküsimustele ja kogemuslugude kaudu.
- Koostöös meediaga tõstetakse valdkonna nähtavust ning esindusorganisatsioonid aitavad sõnumeid levitada olemasolevatel üritustel ja kohtumistel.

ETAPP 2: SEADUSEELNÕU KOOSTAMISE JOOKSUL

Seadusloomeprotsessi esimeseks sammuks pärast sisendikorjet on väljatöötamiskavatsuse (VTK) koostamine, mis on osaks esimest etapist. Teine etapp algab siis, kui VTK-le on esitatud tagasiside ning algab seaduseelnõu koostamine. Oluline on selgitada muutuse vajadust, kasvatada poliitilist toetust ning arvestada sihtrühmade vajadustega. Kuna seadusloomeprotsess on mitmeetapiline ning võib kujuneda pikaks, on oluline valdkonna inimesi pidevalt arengutega kursis hoida.

Olulisemad tegevused teises etapis keskenduvad osapoolte teavitusele, sihtrühmade kaasamisele ning poliitilise ja avaliku toetuse kasvatamisele.

- Otsustajatele ja poliitikutele luuakse võimalusi valdkonnaga vahetuks kokkupuuteks, et kasvatada teadlikkust ja toetust läbi koostööürituste, debattide jm algatuste.
- Muutuse vajalikkust selgitatakse meedias erinevate formaatide kaudu (nt arutelusaated teles ja raadios, kogemuslood kirjutavas meedias).
- Kommunikatsioon suunatakse aktiivselt valdkondlikele konverentsidele ja sündmustele ning sotsiaalmeediasse.
- Koostöös esindusorganisatsioonide ja kutseala kogukonnaga levitatakse infot koolituste ning kutse taotlemise kohta.

ETAPP 3: ÜLEMINEKUPERIOOD

Pärast seaduse vastuvõtmist algab periood, mil töötajad ja tööandjad peavad nõuetega kohanema. Muutus on selles etapis valdkonnas tegutsejatele reaalne ning sellega kohanemine võib tekitada vastuseisu, segadust ja väärtustamatuse tunnet, mistõttu on toetavad positiivsed sõnumid valdkonna seniste pingutuste kohta väga olulised. Samuti on see etapp, kus saab hakata selgitama muutusi lapsevanematele ja noortele, arvestades nende ootusi ning vajadusi.

Olulisemad algatused kolmandas etapis keskenduvad sellele, et töötajad, tööandjad ja omavalitsused saaksid muutusega turvaliselt kohaneda ning vajalikku tuge õigel ajal.

- Tööandjatele jagatakse selgeid ja visuaalidega rikastatud materjale (nt juhised, videod), mis selgitavad kvalifikatsiooni omandamist ning seda toetavaid võimalusi.
- Käivitatakse teavituskampaaniad, mis toovad esile valdkonna senised saavutused ning tunnustavad neid, kes on juba samme muutuste suunas astunud.
- Koostöös esindusorganisatsioonide ja kutseala kogukonnaga levitatakse infot koolituste ning kutse taotlemise kohta.
- Lapsevanematele ja noortele mõeldud sõnumid jõuavad nendeni haridusasutuste, meedia ning sotsiaalmeedia kaudu.

ETAPP 4: NÕUETE TÄIELIK JÕUSTUMINE

Mõned kuud enne ja pärast nõuete täielikku jõustumist on vaja selgeid sõnumeid nõuete täpse jõustumise kohta. Tähtaja saabumine võib tekitada uut segadust ja negatiivset meelestatust, kuid selge kommunikatsioon eelnevas etapis peaks seda leevendama. Lisaks jõuab muutus selgemalt lapsevanemate ja noorte tähelepanu alla, mistõttu on võimalik siin nende hoiakuid kõige mõjusamalt kujundada.

- Enne ja pärast jõustumistähtaega jagatakse sihtrühmadele selgeid ja korduvaid sõnumeid selle kohta, millal ja kuidas nõuded rakenduvad ning mida teha, kui veel pole samme astunud.
- Toetust pakutakse neile, kes alles alustavad – antakse juhised, kuhu pöörduda ja millist abi saada.
- Tööandjatele ja KOV-idele valmistatakse ette sõnumipaketid, et nad saaksid oma töötajaid ja lapsevanemaid toetada.
- Pidevalt ja regulaarselt antakse ülevaadet, kuidas protsess kulgeb ning millised on muutused.

Lisa 1. Sihtrühmapõhised sõnumid koos lisasõnumitega

Noortevaldkonna töötajad

- **Kaasaegne ja end täiendav õpetaja/noorsootöötaja on nõutud ja hinnatud.**
 - Tunnustusele ja paremale tasule aitab kaasa nähtav professionaalsus.
 - Kaasaegne õpetaja/noorsootöötaja on parem tugi noortele.
 - Ajad muutuvad kiiresti, käime noorte vajaduste ja ühiskonna ootustega kaasas.
 - Kvalifitseeritud töötajatel on suuremad valikuvõimalused karjääriteel.
- **Kvalifikatsiooninõuded on ühine oluline samm noortevaldkonna arengus.**
 - Aitame üheskoos tõsta muutustega valdkonna mainet, parandada töötingimusi ja tagada, et töötajad on rohkem väärtustatud.
 - Kui valdkonnas kehtivad ühtsed nõuded, on lihtsam selgitada ka palgavajadusi ja töö väärtust.
 - Muutuste ettevalmistus on olnud ühine teekond, aitäh, et olete kaasa mõelnud!
- **Kutsekvalifikatsiooni omandamine on lihtsaim ja kindlaim viis nõuetele vastata.**
 - Kui oled ennast pidevalt arendanud lähtuvalt valdkonna kutsetele, muutub sinu jaoks vähe.
 - Kutse kaudu kvalifikatsiooni tõendamine võimaldab arvestada oskusi ja pädevusi, mis omandatud nii töölt, ülikoolist kui ka koolitustelt.
 - Kvalifikatsioon ei tähenda paberi omamist, vaid sinu oskuste ja pädevuste kinnitamist valdkonna poolt.
- **Keegi ei jää kõrvale – kvalifikatsiooninõuetele üleminek on paindlik ja piisavalt pikk!**
 - Paindlikud nõuded võimaldavad paindlikke õpiteid ning töö käigus oskuste omandamist.
 - Riik toetab üleminekul koolituste korraldamisega, kutse omandamise ja muutuses nõustamisega.
 - Aitäh, et oled leidnud aega ja energiat meie noori seni toetada, nüüd on vajalik veel väike samm edasi!

Lapsevanemad ja noorte lähedased

- **Ainult kvalifitseeritud noortevaldkonna spetsialist loob eeldused sinu lapse arenguks.**
 - Kvalifikatsiooninõuded aitavad tagada, et spetsialistil (*edaspidi tähendab noorsootöötajat, juhendajat, treenerit, õpetajat*) on oskused ja teadmised, et su laps oleks turvalises ja toetavas keskkonnas.
 - Pädev spetsialist tähendab sinu lapse jaoks paremaid võimalusi.
 - Kvalifitseeritud juhendaja märkab lapse tugevusi ja aitab tal jõuda oma täispotentsiaalini.
- **Tunne huvi, kas sinu lapse õpetajal või juhendajal on olemas vajalikud teadmised ja oskused noore arengu toetamiseks.**
 - Huviharidus ja noorsootöö on osa terviklikust haridussüsteemist – ka siin loeb spetsialisti ettevalmistus.
 - Kvalifikatsioon tõestab, et lapsega tegeleja oskab õpetada, suunata ja hoolida.
 - Sul on õigus ja ka kohustus teada, kes töötab su lapsega ning milline on tema ettevalmistus.

Noored

- **Hea juhendaja/noorsootöötaja/õpetaja/treener aitab sul jõuda elus kaugemale.**
 - Ta teab, kuidas sind arendada ja toetada, et saaksid oma unistusi ellu viia.
 - Olgu sinu eesmärk medalivõit või mõnus hobi, sul on valikuvabadus võtta endale pädev juhendaja.
 - Vaba aja veetmiseks on tohutult võimalusi – hea juhendaja on sinu teenäitaja.
 - Spetsialisti oskused määravad sinu arengu.
 - Ära riku oma elu ära, vali normaalne õpetaja.
- **Hea juhendaja/noorsootöötaja/õpetaja/treener ei kao kuhugi – teda märgatakse ja hinnatakse veelgi rohkem.**
 - Kvalifikatsioon toob sinu juhendajad rohkem esile ja annab neile väärilise tunnustuse.
 - Saad teha valiku nende hulgast, kes on päriselt valmis sind toetama.

Tööandjad

- **Kvalifitseeritud töötaja pakub noorele kvaliteetsemaid võimalusi.**
 - Kogu ühiskonna huvides on noortele pakkuda kaasaegset ja turvalist huviharidust ning noorsootööd.
 - Ühtsed kvalifikatsiooninõuded tagavad, et töötajad omavad vajalikke oskusi ja teadmisi, mis omakorda toetab asutuse mainet ning usaldusväärsust.
 - Lapsevanemad hindavad kaasaegset õpet, turvalist keskkonda ning haritud õpetajat.
 - Arengule panustades lood nii oma asutusele, õpetajatele kui ka noortele paremad eeldused.
- **Muutusi ei tehta üleöö ega suletud uste taga.**
 - Igal töötajal on aega töötamise ajal kvalifikatsiooni omandada. Üleminekuperioodil on töötajatele loodud võimalused kvalifikatsiooni tõendamiseks ja enese arendamiseks.
 - Nõuded on paindlikud ja võimaldavad kvalifikatsiooni omandada esimese kolme tööaasta jooksul, ka pärast üleminekuperioodi.
 - Keegi ei jää muutusega üksi, nõuetele üleminekul pakuvad tuge ja lahendusi ministeerium, Haridus- ja Noorteamet ning valdkonna esindusorganisatsioonid. Õppida saame üksteiselt ja koostöös.

Otsustajad kohalikul tasandil

- **Panus huviharidusse ja noorsootöösse on investering kodukoha arengusse.**
 - Huviharidus ja noorsootöö loob noorel sidet kodukohaga ning kasvatab ettevõtlikke elanikke, kes kodukohta tagasi panustavad.
 - Iga kvalifitseeritud õpetaja, noorsootöötaja ja treeneri panus nooresse aitab vältida pikaajaseid sotsiaal- ning tervisekulusid.
- **Kvalifikatsiooninõuded ühtlustavad noortevaldkonda, mitte ei muuda seal töötamist karmimaks.**
 - Südamega panustavad õpetajad ja noorsootöötajad tihtipeale juba vastavad nõuetele. Nõuetega ei kaasne töötajate kadumist, vaid nendega seatakse

selgemad ootused senistele töötajatele oma oskusi ja teadmisi tõendada ning täiendada.

- Ühtsemate kvalifikatsioonistandarditega toimib mõjusamalt hariduse, noorsootöö ja sotsiaalvaldkonna koostöö.
 - Üleminekul pakuvad tuge ja lahendusi ministeerium, Haridus- ja Noorteamet ja valdkonna esindusorganisatsioonid.
- **Kaasaegses haridussüsteemis on üha olulisem mitteformaalõppe võimaluste sidumine noore õppeteekonnaga – huviharidus ja noorsootöö on selleks olulised partnerid!**
 - Formaal- ja mitteformaalõppe lõimumisel on oluline, et ka mitteformaalõppe pakkujad oleksid noore arengu toetamiseks vajaliku kvalifikatsiooniga.

Otsustajad riiklikul tasandil

- **Noorsootöösse ja huviharidusse panustamine vähendab sotsiaal- ja tervishoiukulusid.**
 - Iga euro, mis investeeritakse kvalifitseeritud juhendajasse, aitab noortel paremini elus toime tulla ja toetab nende vaimset ning füüsilist heaolu.
 - Noorsootöö ja huvihariduse kaudu kasvatatakse kodanikke, kes on aktiivsed, terved ja ettevõtlikud. Nii säästab riik sotsiaaltoetuste, töövõimetushüvitiste ning tervisekulude arvelt.
- **Lapsed on meie ühiskonna kalleim vara – nende turvalisuse eest seisavad kõik pered.**
 - Üle poole Eesti noortest vanuses 7–16 õpivad huvikoolides². Muutused võimaldavad mõjutada positiivselt kümnete tuhandete noorte arengut.
 - Eesti edulugu ei loo üksisarvikud, vaid meie noorte teadmised, silmaring ja teotahe. Huviharidus ja noorsootöö aitab nende noorte teadmisi, silmaringi ja ettevõtlikkust arendada juba varajases east.
- **Kvalifikatsiooninõuded ühtlustavad noortevaldkonda, mitte ei muuda seal töötamist karmimaks.**

² Statistikaamet. Huvikoolis õppivate noorte osatähtsus. Noorteseire juhtimislauad. <https://juhtimislauad.stat.ee/et/noorteseire-6/kogu-eesti-1/graaфик-193>

- Südamega panustavad õpetajad ja noorsootöötajad tihti juba vastavad või soovivad vastata kvalifikatsiooninõuetele.
- Nõuetega ei piirata töötajate värbamist, vaid seatakse selgemad ootused senistele töötajatele oma oskusi ja teadmisi tõendada ning täiendada, et igas Eestimaa paigas oleks noorte areng ja heaolu toetatud.
- **Noortevaldkonna kvalifikatsiooninõuete seadmine toetab noorte vaimse tervise murede ja hariduse väljakutsete lahendamist.**
 - Vabatahtliku ja mitteformaalse tegevusega aitavad huvihariduse õpetajad ning noorsootöötajad leida paindlikke ja ennetavaid lahendusi noorte toetamiseks, mida formaalharidus ning tervishoiusüsteem ei saa pakkuda.
- **Vajadus seada noortevaldkonna töötajatele kvalifikatsiooninõuded on tõstatunud valdkonna seest.**
 - Huvihariduse ja noorsootöö esindusorganisatsioonid ning asutused näevad nõuete seadmist olulise eeldusena noorsootöö ja huvihariduse kvaliteedi tõstmisel ning valdkonna töötajate väärtustamisel.

Lisa 1. Kommunikatsiooni tegevuste ideed

Alltoodu annab ülevaate võimalikest tegevustest kogu protsessi vältel. Tegevuskavade koostamisel on võimalik lähtuda järgnevatest ideedest, kuid kohendada nende fookust sõltuvalt muutuste protsessi edenemisest ja ajakavast ning uuringutest saadud sisendist.

Eesmärk	Tegevus	Sihtrühmad
Tõsta noortevaldkonna nähtavust, teadlikkust ja väärtust ühiskonnas	Koostöö <i>infotainment</i> -saadetega (nt Ringvaade, Rakett 69, Õhtu!) Lapsed ja noortevaldkonna töötajate lood telesaadetes (nt Terevisioon) Päev aktiivse õpilasega noortekeskuses või trennis (video sotsiaalmeediasse) Tegevused noorsootöönädalal ja 12. augusti noortepäeval Pressiteated ja teemapakkumised probleemi tõstatamiseks ning lahendusteedeks (statistika, probleemkohad jm)	Laiem avalikkus Lapsevanemad Noored
Luua isiklikku ja positiivset kontakti otsustajatega	Töövarjupäev noortekeskuses Valitsuse väljasõiduistung valdkonna asutusse (nt Toila põgenemistuba) Kohtumised riigikogu fraktsioonidega	Otsustajad riigi ja KOV-i tasandil
Suurendada arusaamist kvalifikatsiooninõuete vajalikkusest ja mõjust	Arutelusaated (nt Impulss), kus fookuses on noorte turvalisus Teema avamine üritustel (nt Arvamusfestival, TEDx jmt) Levila lood ja/või Õpetajate Lehe sari noortevaldkonnast Regulaarne infovoog uudismeedias, sh ekspertide arvamuslood, ülevaatelood jm	Otsustajad Arvamusliidrid

Kasvatada valdkonnasisest teadlikkust ja toetust nõuete seadmisele	Valdkonna konverentside kaardistamine ja info jagamine Visuaalsed infomaterjalid (nt „nõuded lihtsalt lahti“ A4, video)	Noortevaldkonna töötajad, tööandjad, valdkonna liidud
Tõsta teadlikkust lapsevanemate, noorte lähedaste ja noorte seas	Teavituskampaania sotsiaalmeedias Koolide ja huvikoolide kaudu infomaterjalide levitamine Noorte lood videotes või lühikampaaniates Pressiteated ja teemapakkumised probleemi tõstatamiseks ning teadlikkuse kasvatamiseks (statistika, probleemkohad jm)	Lapsevanemad ja noorte lähedased
Jõuda muutustega noorteni	Teavituskampaania sotsiaalmeedias Noorte mõjuisikute lood (TikTok, Instagram jm kanalites) Koolide ja huvikoolide kaudu infomaterjalide levitamine Infomaterjalid Teeviida portaalis NOVA saade	Noored
Toetada tööandjaid üleminekuperioodil	Veebiseminarid või infopäevad koos Q&A vorminguga Regulaarsed töötajatele suunatud info- või sõnumipaketid levitamiseks KOV-ide ja esindusorganisatsioonide kaudu regulaarsed infokirjad	Tööandjad

Lisa 3. Kogutud tagasiside ning töörühma vastused

Töörühm kogus ettepanekute koostamise jooksul pidevalt ning eri vormis tagasisidet (vt peatükki „[Kaasamisprotsessi ülevaade](#)“). Selles lisas esitatud ettepanekud on kokkuvõtlikud ja mitte sõnasõnalised, et anda hoomatav ülevaade laekunud tagasisidest ning töörühma kaalutlustest nende arvestamisel.

Profiil	Ettepanek	Töörühma vastus
Huvi-tegevuse juhendaja	Esitati erinevaid ettepanekuid huvitegevuse juhendaja nõuete tõstmiseks või konkretiseerimiseks. - Erialase kompetentsi või töökogemuse tõendatavuse nõue (näiteks matemaatika õpetaja ei saa juhendada tantsuringi, kui tal puudub selleks kompetents või kogemus) - Minimaalne pedagoogiline kvalifikatsioon, näiteks laagrikasvataja tase 5 või õpetaja kutse tase 5 („Mina näen, et tase 5 võiks noortega otseselt kokku puutuval inimesel ikkagi olla. Oskus nt käsitööd teha ei tähenda, et ta oskab noortega suhelda, neid kaasata ja mitteformaalset haridust kvaliteetselt pakkuda.”) - Erialane kompetents, mis on tõendatud valdkondliku organisatsiooni poolt (nt noorteorganisatsiooni tõend oma väljaõppinud juhendajale) või omandatud haridusega (olgu see kutseharidus, vabakoolitus, kõrgharidus), ja huviringi juhendamisega seotud kompetentsid (sh õppija motivatsioon, õpikäsitus, õpimeetodid, õppimise olemus).	Mitte arvestatud. Töörühm nõustub, et ka huvitegevuses peab olema tagatud turvalisus ja kvaliteet, kuid samal ajal peab huvitegevuse laialdase kättesaadavuse säilitamiseks jääma see paindlikuks tegevusvormiks. Töörühm näeb lahendusena, et tööandjal on olema õigus ja kohustus täpsustada, millised kompetentsid on täpselt vajalikud konkreetse huviringi pakkumiseks, ning tagama, et töötajal oleks need kompetentsid. Töörühm kaalus ettepanekuid, kuid nägi, et pakutud lahendused siiski piiraksid liialt noorte võimalusi oma huviga tegeleda, kuna huvitegevuse juhendajatena töötavad tihti ka erialaspetsialistid muudest valdkondadest. Samal ajal on ka huvitegevuse kokkupuude noorega lühiajalisem huviharidusest ja noorsootööst. Kuna oleme ettepaneku teinud laialdaselt seada nõudeid asutuse juhtidele, kes ka huvitegevust pakuvad, lähtub töörühm usaldusest, et kvalifikatsiooniga juht on pädev värbama inimesi, kes tagavad kvaliteedi ja turvalisuse, ning pakkuma neile vajalikku täiendkoolitust.
Huvi-tegevuse juhendaja	KOV-i ja riigi poolne rahastus huviharidusele ja huvitegevusele peab olema proportsioonis nõuete rangusega, rahastuse rõhk peab olema huvikoolidel.	Arvestatud. Töörühm nõustub, et valdkonnas ebavõrdsuse vältimiseks peavad olema tegevusvormi piirid selgemalt defineeritud ning keelatud tegevus, kus huvitegevuse nime all pakutakse suurema vastutuse ja sagedusega huviharidust, laagreid või noorsootööd.

	Erahuvikoolide puhul on oht, et ebavõrdsete kvalifikatsiooninormide tõttu loobutakse huvikooli staatusest. See võib viia kvaliteedi ja turvalisuse languseni, kuna formaalselt määratlemata tegevused jäävad toetusmeetmetest välja ja liiguvad reguleerimata sektorisse.	Töörühm nõustub, et huvihariduse ja noorsootöö rahastuse proportsioonid peavad olema vastavuses vastutuse ja kvaliteedistandarditega ning olema seega noore/õppetunni kohta suuremad kui huvitegevusel.
Huvi-tegevuse juhendaja	Vajadus luua huviringide ja juhendajate register Eesti Hariduse Infosüsteemis (EHIS), et tagada parem ülevaade valdkonnas toimuvast.	Osaliselt arvestatud. Huvitegevuse ringidele ja juhendajatele otsest andmete esitamise kohustust töörühm välja ei paku. Küll aga tegi töörühm ettepaneku, et huvitegevuse rahastamise eelduseks riigi või kohaliku omavalitsuse vahenditest oleks huvitegevuse pakkuja poolt nende andmete esitamine. Seadusloome protsessis võib siiski tekkida veel uusi lahendusi.
Huvi-tegevuse juhendaja	Toodi välja vastuolu noorsootöötaja kvalifikatsiooninõude tasemega, arvestades, et noorsootöötaja juhendab samasuguseid huviringe.	Selgitus. Noorsootöötaja võib huviringe juhendada, kuid see on ainult üks osa/meetod noorsootöö teenusest. Kui töötaja viib läbi ainult 1-2 korda nädalas toimuvat huviringi, ei pea ta samuti noorsootöö nõuetele vastama, kuid siis on see siiski huviringi, mitte noorsootöö teenus.
Huvi-tegevuse juhendaja	Tagasiside huvitegevuse termini ebaselguse kohta. <i>(„Miks töörühm tegeleb endiselt selle nn „hallis alas“ oleva teemaga, sest praeguses seisus ei ole nii õiguslikult kui ka sisuliselt üheselt selge, mis on „huvitegevus“ ja kes on „huvitegevuse juhendaja“.“)</i>	Arvestatud. Töörühm tegeleb huvitegevuse juhendaja rolli ja valdkonnaga, kuna sellise tööprofiiliga juhendajad siiski eksisteerivad ning töötavad noortega. Valdkonna ühtlase reguleerimise huvides peab töörühm vajalikuks, et minimaalsete nõuetega oleksid kaetud kõik noorte eest vastutavad isikud. Seega on ettepaneku eeldusena lisatud, et huvitegevus peab saama selgema määratluse ning defineeritud peavad olema piirid, mis maast on tegevus huvitegevus ning millal huviharidus.
Huvi-tegevuse juhendaja	Kas keelenõue on tingimatu ning piisav, sõltumata sellest, kellele ja mis tegevust läbi viiakse?	Selgitus. Töörühm täpsustas ettepanekus keelenõuet. Kvalifikatsiooninõuetega seatakse eesti keele nõue ning algseks üleminekutasemeks seatakse B1, mis on kõikides kontekstides minimaalne saavutatav tase. Peale kvalifikatsiooninõuete rakendumist aga tuleks keeletasemete nõudeid tõsta, võttes arvesse ka eripärasid (nt rahvusvahelised õppekavad). Keelenõuetele üleminekut tuleb töörühma hinnangul teha etapiliselt ja koos täiendavate andmete ning toetusmeetmetega.

Huvi-tegevuse juhendaja	Tagasiside rõhutas järelevalve olulisust, et „teenuse pakkuja mitte ei leia sobiva kvalifikatsiooniga inimeste dokumendid, kes on nõus ennast juhendajana kajastama taotluses, vaid realselt tegevusi läbi viivad inimesed.”	Arvestatud. Töörühm kavandas ülemineku tegevuskavasse nägemuse järelevalvest ning ka tugimeetmetest, mis selgitavad nõuete rakendamist ning nende eesmärki, et vältida selliseid olukordi.
Huvi-tegevuse juhendaja	Igasugune noorsootöö korraldus peab lähtuma noorsootöö seaduses kajastatud juhistest ning ka siin peaks kajastuma noorte kaasatus ja osalus, olgu selleks noorte poolt antud tagasiside miinimummäär vms.	Teadmiseks võetud. Töörühm nõustub ettepanekuga, kuid on seisukohal, et sellised nõuded tuleks seada asutusepõhiselt, mitte töötajatele.
Huvi-tegevuse juhendaja	Tagasisides pöörati tähelepanu, et erasektori huvitegevuse pakkujatele on raske nõudeid jõustada ilma riikliku või kohaliku omavalitsuse rahastusega. Samuti toodi välja, et kõrgemad nõuded tekitavad huvitegevuse pakkujatele veel suuremaid kulusid, mida on erahuvitegevuses võimalik katta vaid osalustasust, mis piirab teenuse kättesaadavust noortele. Märgiti, et regulatsioonidega vastavuses olemise ülesanded langevad juhendajate töökoormusele.	Arvestatud. Paindlikumad nõuded arvestavad, et osa huvitegevuse valdkonnast toimetas ilma täiendava riikliku või kohaliku omavalitsuse rahastusega. Töörühm lisab, et rahastuse saamiseks on vajalik huviringide andmete ja töötajate kvalifikatsiooni esitamine, sh saavad toetusmeetmete rahastajad seada selle alusel ka täpsemaid nõudeid huvitegevusele.
Huvi-tegevuse juhendaja	Vajalik tekitada eetikakoodeks, mis on ringijuhendamiseks jms kohustuslik justkui ohutustingimuste allkirjastamine.	Osaliselt arvestatud. Töörühmale teadaolevalt on planeeritud uuendada noorsootöötaja kutse-eetikat ning loomisel on ka õpetaja eetikakoodeks.
Huvi-tegevuse juhendaja	Toodi esile, et juhendajana võivad edukalt tegutseda ka formaalset kvalifikatsiooni mitteomavad isikud (nt 20-aastane IT-tudeng), kel on teemakohased oskused. Probleemiks peeti aga pedagoogiliste ja noortega töötamise oskuste puudumist. Esitati ettepanek luua „kerge juhendaja rolli sisenemise kursus“, mis sisaldaks pedagoogilise pädevuse baasteadmisi ning oleks kohandatud eri profiilidele – näiteks noored, vanemaealised entusiastid või ajaliselt piiratud võimalustega täiskasvanud. Toodi esile vajadus põhjalikumalt analüüsida erialaste kompetentside ja kutsete tõendamise põhimõtteid – nt kas edukas praktiseerija (nt suunamudija või juutuuberite ringi juhendaja) võib ilma kutseta siiski olla sobiv juhendaja.	Arvestatud. Töörühm on esitanud ettepaneku korraldada riiklikult pedagoogiliste baaskompetentside koolitust valdkonda sisenejatele. Üleminekuperioodil on küll selle koolituse tasuta läbimise võimalus eelisjärjekorras suunatud kvalifikatsiooni omandavatele huvihariduse õpetajatele ja noorsootöötajatele, kuid edaspidi on see avatud kõigile noortevaldkonna töötajatele (peale üleminekuperioodi on koolitus tasuline). Analüüsi vajalikkus erialaste kompetentside ja kutsete tõendamise põhimõtete kohta on arvesse võetud ning üleminekuplaani lisatud.
Abitöötajad,	Ei toetatud kvalifikatsiooninõuete kehtestamist vabatahtlikele.	Arvestatud. Töörühm loobus vabatahtlike rolli reguleerimisest.

vaba- tahtlikud	Leiti, et vabatahtliku definitsioon, millele kvalifikatsiooninõuete koostamisel on seni tuginetud, ei sobitu noorteorganisatsioonide vabatahtlike tegevuse iseloomuga. Toodi välja, et organisatsioonides on juba kehtestatud enda sisemised soovituslikud nõuded ja koolitusvõimalused nii vabatahtlikest noortejuhtidele kui ka palgalistele töötajatele, mistõttu ei peetud vajalikuks välist regulatsiooni vabatahtlike tasandil. Toodi esile oht segamini ajada noorsootöö sisulised põhimõtted (nt noortega koos, noorte poolt ja noorte jaoks) ning vabatahtlikkus kui õpimeetod, mille juurde kuuluvad vabatahtliku lepingu sõlmimine ja sellega seotud praktikad. Küsi, miks ei usalda kvalifitseeritud juhendajat ise hindama, kas konkreetne vabatahtlik on valmis oma rolli täitma, kui tegevus toimub tema juhendamisel. Vajadus täpsustada, kas kavandatavad nõuded või reeglid laienevad ka praktikantidele, kes tegutsevad valdkonnas vabatahtlikuna kõrgkooliõpingute ajal, samuti gümnaasiuminoortele, kes osalevad kogukonnapraktikas spetsialisti juhendamisel.	Nõuded seati noorsootööle, projektipõhisele noorsootööle, huvitegevusele ning loodi noorteühingute turvalisusvoliniku roll, mille rakendamine on kohustuslik riiklikku rahastust saavatele noorteühingutele. Nende nõuete raames on täpsustatud ka olukorrad, kus vabatahtlikule siiski kohalduvad nõuded (kui ta on otsekontaktis noortega ja tegutseb iseseisvalt, ilma kvalifitseeritud töötaja juhendamisetä). Ettepanek lähtub põhimõttest, et kui kvalifitseeritud töötaja on olemas ja juhendamas, võib valdkonnas alustamise, vabatahtliku panustamise või õppimise eesmärgil ilma piiranguteta kaasata vabatahtlikke või abitöötajaid (välja arvatud lastega töötamise piirangu puudumise nõue).
Huvikooli direktor	Esitati ettepanek lisada kvalifikatsiooninõuded huvikooli õppejuhile. Leiti, et kehtivates ettepanekutes puuduvad selgesõnaliselt huvikooli õppejuhi kvalifikatsiooninõuded, kuigi analoogselt üldharidusega on koolijuhi kõrval kirjeldatud ka õppejuhi nõuded.	Mitte arvestatud. Hetkel ei näe huvikooli seadus ette õppejuhi rolli, mistõttu ei pidanud töörühm vajalikuks vabatahtlikule rollile nõudeid defineerida. Töörühm peab piisavaks, et kui nõuded on seatud kõigile noortega töötavatele isikutele ja direktorile, on organisatsioonis olemas piisavad kompetentsid, et seda rolli vajadusel mehitada.
Huvikooli direktor	Tehti ettepanek ühtlustada huvikooli ja noorsootöösutuse juhi kvalifikatsiooninõuded. Märgiti, et hetkel kavandatud nõuded huvikooli juhile on kõrgemad kui noorsootöösutuse juhile, kuigi ametikohtade sisu on osaliselt sarnane. Leiti, et juhtidele esitatavad nõuded peaksid olema tasakaalus ja kooskõlas.	Selgitus. Töörühm arutas ja võrdles nõudeid noorsootöötaja, tase 6 kutsestandardiga. Standardis on kompetentsi „Juhtimine ja juhendamine“ all mitmed tegevusnäitajad, mis käsitlevad personali ja ressursside juhtimist. Näiteks: Seab meeskonnale mõõdetavad ja saavutatavad eesmärgid. Kavandab tegevuskava (sh üksiktegevused) ja ressursid eesmärkide täitmiseks.

	Soovitati noorsootööstutuse juhi kvalifikatsiooninõuetesse lisada selgesõnaliselt juhtimiskompetentsid personalijuhtimise ja ressursside juhtimise valdkonnas (lähudes põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 74¹ lõikest 3, mis sätestab üldhariduskooli direktori juhtimiskompetentsi valdkonnad: organisatsiooni arengu juhtimine, õppekeskkonna kujundamine, personalijuhtimine, ressursside juhtimine ja enesejuhtimine).	Annab ülesanded ja selged juhised tegutsemiseks; motiveerib ja innustab teisi; annab asjakohast tagasisidet. Loob meeskonnas toetava, usaldusliku töökultuuri. Aitab kaasa positiivse töökeskkonna kujunemisele. Planeerib kolleegi juhendamisprotsessi ja toetab tema tööalaste oskuste ja teadmiste omandamist. Analüüsib koos kolleegiga tema tööalast tegevust ja annab tagasisidet, kuidas tööd/tegevusi tulemuslikumaks ja tõhusamaks muuta. Töörühm pidas seda piisavaks, et tagada nõuete ühtlus.
Huvikooli direktor	Toodi välja, et kavandatud kvalifikatsiooninõuded ei tohiks laieneda erahuvikoolide juhtidele. Märgiti, et eraalgatuslik haridustegevus põhineb põhiseaduslikul ettevõtlusvabadusel ning erahuvikoolide juhtide kvalifikatsiooninõuete kehtestamine võib sellega vastuollu minna. Leiti, et erahuvikooli juht peaks olema isik, kes suudab ellu viia kooli omanike eesmäärke, sõltumata tema formaalsest haridusest või kutsest. Soovitati jätta juhtide kvalifikatsiooninõuded kehtima vaid avalikule sektorile (nt munitsipaalhuvikoolid), võimaldades eraõiguslikele asutustele suuremat paindlikkust personalivalikus. Esitati ka tagasisidet, mis pooldas eraasutustele nõuete rakendamist.	Osaliselt arvestatud. Töörühm on seisukohal, et noorte turvalisuse ja ühtlaste teenuste kvaliteedi tagamiseks on vajalik nõuded seada ka erahuvikoolide juhtidele. Nõude seadmine on võimalik juba praeguse seadusandluse raames (seda võimaldab erakooli seadus). Kvalifikatsiooninõude ettepanekus aga arvestas töörühm, et nõuded jätaksid vabaduse erahuvikoolil oma juriidilise keha juhid määrata sõltumata nende haridusest või kutsest. Seetõttu on nõue määratud konkreetset huvikooli direktori rollile, kes võib olla erinev isik juhatuse liikme(te)st.
Huvikooli direktor	Täpsustada juhtimiskompetentse (haridusjuhi kompetentsi mudel), tagada tasuta koolitusvõimalused ka koolijuhtidele ja alustavatele juhtidele.	Arvestatud. Ettepanekud on sisse viidud.
Huvikooli direktor ja noorsootööstutuse juht	Rõhutati, et huvikooli või noorsootöö asutuse juhtimine erineb otseselt laste ja noortega töötamisest ning selle põhjal tuleb määratlada ka kvalifikatsiooninõuded. Märgiti, et juht ei pruugi oma igapäevatöös otseselt kokku puutuda	Arvestatud. Huvikooli direktori ja noorsootööstutuse juhi kvalifikatsiooninõuded ei sisalda noortega töötamise kompetentse, vaid juhtimiskompetentse.

	õpetamise ega laste ja noortega töötamisega, vaid täidab eelkõige organisatsiooni juhtimise funktsiooni. Soovitati vältida liiga kitsalt valdkonnaspetsiifilisi nõudeid juhtidele ning keskenduda üldistele juhtimispädevustele.	
Huvikooli direktor ja noorsootöö-asutuse juht	Toetati üleminekuperioodi kehtestamist ning seost rahastamisega. Leiti, et uute kvalifikatsiooninõuete rakendamiseks tuleb ette näha piisav üleminekuaeg, et asutustel ja töötajatel oleks võimalik nõudeid täita. Üleminekuperioodi konkreetne kestus vajab eraldi kaalumist ja analüüsi. Esitati ettepanek siduda kvalifikatsiooninõuete täitmine rahastusvõimalustega: näiteks ei tohiks riiklike projektikonkursside toetust saada asutused, mille juht ei vasta kehtestatud nõuetele. Ideaalses mudelis võiks kvalifikatsiooninõuete täitmine olla rahastamise alus ka kohalike omavalitsuste tasandil.	Arvestatud. Töörühm on ettepanekud lisanud üleminekuplaani. Toetusmeetmete nõuetesse on võimalik kvalifikatsiooninõuded lisada, sh KOV-i tasandi meetmetesse.
Huvikooli direktor ja noorsootöö-asutuse juht	Esitati ettepanek kehtestada huvikooli või noorsootööasutuse juhile kõrgemad haridus- ja juhtimisinõuded. Toodi välja, et juhilt võiks eeldada magistrikraadi, mis peegeldab tema suutlikkust strateegiliseks juhtimiseks ning süsteemseks arusaamiseks valdkonnast. Rõhutati vajadust tõendus põhise juhtimise rakendamiseks. Tehti ettepanek seada nõudeks valdkondlik või pedagoogiline kõrgharidus või iga mõne aasta tagant läbitav täiendkoolitus.	Mitte arvestatud. Töörühm lähtus ettepanekute puhul minimaalsete nõuete seadmisest, mida on valdkonna organisatsioonidel võimalik saavutada ka piiratud rahastuse olukorras. Küll aga toetab töörühm, et KOV ja tööandjad võivad seada ise kõrgemad kvalifikatsioonistandardid. Samal põhjusel ei piiranud töörühm kvalifitseeruvate kõrghariduse õppekavade loetelu. Arvestati tagasisidet tõendus põhise juhtimise rakendamisest, mistõttu seati kvalifikatsiooninõudeks kõrgharidus ja juhtimiskompetentsid.
Huvikooli direktor ja noorsootöö-asutuse juht	Nõuete rakendamisel peab olema piisavalt pikk üleminekuaeg – minimaalselt 3 aastat –, mis võimaldaks juhtidel vajalikud nõuded jõukohaselt täita. Ettepanekuna toodi välja ka valdkondliku töökogemuse nõue.	Arvestatud. Üleminekuperioodiks on 4 aastat, lisaks on võimalus võtta tähtajalise lepinguga tööle juht, kes veel kvalifikatsiooninõuetele ei vasta. Valdkondliku töökogemuse nõuet kohustuslikuks ei seatud. Töörühm

		eeldab, et töökogemust arvestatakse värbamise valikutes.
Huvikooli direktor ja noorsootöö-asutuse juht	Esitati ettepanek, et juhi tähtajaline leping võiks kesta maksimaalselt 1 aasta.	Mitte arvestatud. Töörühm seadis tähtajalise töölepingu standardpikkuseks 3 aastat, kuigi tööandja võib sõlmida ka lühema lepingu. Selle eesmärk on toetada ja motiveerida kõrghariduse omandamist neil, kes seda veel pole teinud ning samal ajal võimaldada neil jätkata töötamist.
Huvikooli direktor	Avaldati muret, et ressursside piiratus sunnib paljusid peresid tegema valikuid kooli ja huviringi vahel – rahaline kättesaadavus on juba praegu tõsine probleem. Kriitiliselt hinnati olukorda, kus kvalifikatsiooninõuete kehtestamine võib viia huviringide ja väiksemate koolide sulgemiseni, kui neil pole võimalik nõudeid täita. Leiti, et see ei tohi olla reformi kaudne tulemus.	Selgitus. Töörühm on ettepanekute seadmisel arvesse võtnud nõuete mõju kättesaadavusele. Seetõttu on ettepanekuna esitatud nõuded paindlikud ning võimaldavad töötamise ajal kvalifikatsiooni omandada, et teenuste kättesaadavus noortele ei jääks kvalifikatsiooni omandamise taha.
Noorsootöö-asutuse juht	Tõstatati takistusi nõuete rakendamisel: • KOV-ide erinev võimekus • Pädevate juhtide nappus ja ajutine puudumine • Madal palk • Liiga lühike etteteatamisaeg	Osaliselt arvestatud. Takistusi ning vajalikke tingimusi arvestati kvalifikatsiooninõuete seadmisel.
Noorsootöö-asutuse juht	Ühendasutuste puhul tuleks selgitada, millest piisab – näiteks võiks sellisel juhul eeldada vähemalt laagrikasvataja-juhataja kutset, mis annab aluspildi valdkonnast. Kui asutuse juhil puudub valdkondlik taust, aga noorsootöö eest vastutab teine isik, tuleks sätestada, et vastutaval isikul peavad olema asjakohased pädevused või haridus.	Osaliselt arvestatud. Selgitused, kellele nõuded rakenduvad, on lisatud ettepanekusse. Asutuse juhile, kes ei ole ei huvikooli direktor ega noorsootööasutuse juhi rollis, töörühm nõudeid ei seadnud, kuna selle reguleerimine piirab eraasutuste võimalusi. Lisaks saab juhtimiskvaliteeti ühendasutustes ka muude meetmetega arendada.
Noorsootöö-asutuse juht	Märgiti, et Tartu Ülikooli ja Tallinna Ülikooli noorsootööalase kõrghariduse lõpetajad omandavad praegu koos diplomiga ka noorsootöötaja kutse, tase 6. Küsiti, kas see loetakse kvalifikatsiooninõuete täitmiseks või tuleks kutset ikkagi eraldi taotleda.	Selgitus. TÜ ja TLÜ lõpetajad ei pea taotlema eraldi kutset, kui see on diplomiga omistatud.
Noorsootöö-asutuse juht	Märgiti, et ka teised sarnase töö iseloomuga ametikohad (nt koolide ja huvikoolide huvijuhid, laagrijuhatajad, noorteühingute juhid) täidavad juhtimisfunktsiooni ja peaksid alluma võrdsetele	Mitte arvestatud. Töörühm ei näinud, et huvijuhid juhtidega sarnaseid ülesandeid täidaks. Laagrijuhatajatele juba kehtib laagrijuhataja osakutse nõue ning uutes ettepanekutes see nõue jätkub.

	kvalifikatsiooninõuetele (haridus + juhtimiskompetentsid).	Noorteühingute juhid küll täidavad sarnaseid ülesandeid, kuid töörühm ei näinud, et noorteühingutele kohustuslike nõuete seadmine oleks proportsionaalne. Nõue piiraks noorte võimalusi juhtimiskogemusi omandada ja vabatahtlikult noorteühingutesse panustada.
Noorsootöö- asutuse juht	Rangemate nõuete korral tuleb tagada tugi väikestele omavalitsustele ja MTÜ-dele (nt koolitustoetused, lisarahastus). Tuleb arvestada, et kõrgem kvalifikatsioon toob kaasa palgaootused, mis mõjutavad asutuste eelarvet. Noorsootööasutuse juht ei peaks olema ainult administraator, vaid ka kogukonna arendaja. Ettepanek kehtestada soovitus või nõue, et juht teeb koostööd teiste haridus-, kultuuri- ja sotsiaalasutustega ning osaleb kohalikes võrgustikes.	Arvestatud. Ettepanekusse on üleminekuperioodi ajaks kavandatud mitmed tugitegevused juhtidele ning juhtimiskompetentside baaskoolitus. Sisulised ootused noorsootööasutuse juhile on sõnastatud kutsestandardis.
Noorsootöö- asutuse juht	Tõstetakse esile vajadus seada juhtidele kõrgem palgatase kui motivatsioonimeede ning soov palgatoetuse järele, eriti üleminekuperioodil. Juhitakse tähelepanu, et kui riik seab kvalifikatsiooninõuded ja annab KOV-idele vastutuse, peab sellega kaasas käima ka piisav riiklik tugi rahastuse ja tugimeetmete näol. Vastasel juhul jäävad nõuded ellu viimata ning tekib ebakõla seadusandlike ootuste ja kohalike võimaluste vahel.	Teadmiseks võetud. Töörühm nõustub, et kvalifikatsioonitasemete tõusuga tuleks ka tööandjal töötajat vääriliselt tasustada. Töörühm arvestas nõuete ettepanekut koostades, et majandusolukorra ning riiklike prioriteetide tõttu ei ole võimalik üleminekut toetada suuremahulise lisarahastusega, sh palgatoetusega.
Noorsootöö- asutuse juht	Ettepanekuna võiks kvalifikatsiooninõuete kõrvale lisada karjäärimudeli loomise plaani, mis annaks selgema suuna ja eesmärgi noorsootöötaja arengule. Miinimumnõuded määravad küll valdkonda sisenemise piiri, aga ilma selge visioonita karjääriteest jääb puudu perspektiiv – kuhu ja miks edasi liikuda. Karjäärimudel võiks pakkuda arengusamme ja motiveerida liikuma kõrgemate tasemete poole (nt tase 7), eriti neil, kes soovivad valdkonda sisuliselt arendada ja vastutust võtta. See aitaks vähendada ka tunnet, et miinimumnõuded on lõplik latt, mitte stardikoht.	Teadmiseks võetud. Töörühm näeb karjäärimudeli vajalikkust. Riiklikult saab luua mudeli, kuid selle kehtestamine on KOV-i vastutuses.

Noorsootöö- asutuse juht	Esitati ettepanek töötada välja juhtimiskompetentside tõendamise mehhanismid: võimalus kasutada kvaliteedikriteeriume või standardeid noortevaldkonna juhtide kompetentside hindamiseks ja arendamiseks.	Arvestatud. Sisulised vajalikud kompetentsid noorsootööasutuse juhile on sõnastatud kutsestandardis.
Noorsootöö- asutuse juht	Eesti keele oskuse nõue ja selle rakendamise toetamine. - Eesti keele oskus on põhjendatud nõue, kuid teatud piirkondades (nt Ida-Virumaal) võib see raskendada pädevate juhtide leidmist. - Soovitati luua paindlik riiklik keeleõppeprogramm, mis võimaldaks juhtidel töö kõrvalt keeleoskust arendada. - Toetati mentorprogrammi ideed, kus keelekeskkonda aitaksid mõista ja integreerida kogenud kolleegid.	Arvestatud. Teenuste piisava kättesaadavuse tagamiseks seati koos kvalifikatsiooninõuetega ajutine B1 taseme eesti keele nõue, sh koos üleminekuajaga. Töörühm lisas ettepanekusse, et kõrgema keeletaseme nõude seadmiseks on vaja täiendavaid tugimeetmeid.
Treener	Tõstatati võimalik mõju treenerite kättesaadavusele ja valdkonna kvaliteedile liiga rangete nõuete korral. - Liiga ranged kvalifikatsiooninõuded võivad põhjustada treenerite puudust ja jätta paljud lapsed juhendamisele. - On risk, et osa treenereid loobub kutsekvalifikatsiooni taotlemisest ja tegutseb ilma kontrollitud pädevuseta, mis vähendab noortesporti kvaliteeti ja ohustab järelkasvu. - Samas on positiivseid näiteid, kus palgatoetuse meetmed ja ühiskondlik surve motiveerivad treenereid oma kutsetaset tõstma ja pidevalt arenema.	Arvestatud. Spordivõimaluste kättesaadavusega arvestati ettepanekute tegemisel. Seetõttu sai treeneri nõudeks tase 3 treeneri kutse. Lisaks võimaldavad rakendusettepanekud värvata ka alustavaid treenereid.
Treener	Ei peetud põhjendatuks treeneritele erisuse tegemist, kuna noortega tehtav töö (sh treeningud ja laagrid) on olemuselt huviharidus ja -tegevus. Noored on samad, eesmärgid sarnased. Haridus- ja pedagoogilise pädevuse nõuded peaksid olema võrdsed kõikidele juhendajatele ja direktoritele – sõltumata huvialast, sh spordiklubides. Küsi, kas komisjon on analüüsinud treenerikutsete (tase 3–5) pedagoogilise komponendi sisu ja mahtu ning paluti see analüüs esitada. Toodi näitena, et treeneri 3. taseme koolituse maht (60 tundi) võib olla väiksem kui teiste valdkondade (nt tantsu või	Osaliselt arvestatud. Töörühm analüüsis eri kutsete sisu ning nende kutsete taotlemise eeldusnõudeid. Esialgne hinnang näitas, et baastingimused on noore turvalisuse tagamiseks ja noore sportliku arengu tagamiseks treeneri tase 3 kutsestandardis olemas. Samuti arvestati, et spordisüsteemis on mitmeid täiendavaid regulatsioone ja meetmeid, millega tagatakse turvalisust ja kvaliteeti. Töörühm arvestas, et treeneri karjääriteekond on võrreldes huvihariduse teiste valdkondadega erinev – treener peab läbima treenerikutse 3. ja 4. taseme, kohustuslikud koolitused igal tasemel ja omama töökogemust, enne kui on võimalik 5. taseme treenerikutset

	puhkpilli) pedagoogilised mahud. Toodi välja süsteemne probleem – spordivaldkonna eelisrahastamine, kus tulumaksutagastust saaks tulevikus spordiregistris olev organisatsioon ka ilma kvalifikatsiooninõuete täitmiseta. See tekitab ebavõrdsust võrreldes teiste huvialadega, kelle rahastus sõltub kvalifikatsioonidest.	taotleda. Seetõttu saab treeneri miinimumnõudeks olla vaid tase 3. Töörühm nõustub valdkondade vahelise rahastuse ebavõrdsusega ning on sama meelt, et ka huvihariduse muud valdkonnad peaksid saama võrdväärset tuge. Siiski nõuete seadmise kontekstis ja seoses tulumaksutagastusega ebavõrdsust näha ei ole - kvalifikatsioonile peavad nende seadmisel vastama nii huvihariduse õpetajad kui treenerid.
Treener	Kuigi praegu puudub selge õiguslik regulatsioon, on tõenäoline, et treenerilt, kes tegutseb huvihariduse õpetajana, hakatakse tulevikus eeldama vähemalt kutsetaset 5, sarnaselt teistele huvihariduse õpetajatele. See tähendab, et spordivaldkonna juhendajatel tuleb arvestada võimaliku õpetajapõhise kvalifikatsioonimudeli rakendamisega. Eesti Olümpiakomitee ja Spordikoolituse ja -Teabe Sihtasutus töid selle välja probleemina, sest see seab erisugused nõuded treenerile asutusepõhiselt, kuigi treeneri töö erisused ei tulene asutuse tegevusvormist.	Arvestatud. Töörühm tõi huvihariduse õpetaja kvalifikatsiooninõude ettepanekusse erisuse, et treeneri kvalifikatsiooninõue (tase 3 treeneri kutse) ja muud spordiseadusest lähtuvad nõuded kehtivad ka spordikoolides ja huvikoolides. Sealhulgas nõustutakse ettepanekuga arvestada erisusi karjääritees (toodud välja eelmises vastuses).
Huvi-hariduse õpetaja	Esitati ettepanek, et huvihariduse haridusnõue peaks olema bakalaureusekraad ja pedagoogilised kompetentsid. Õpetajale esitatavad ootused on kõrged – lapse õpiperiood on väärtuslik ja selle kvaliteet peab olema tagatud. Oluline on ka läbipaistvus – huvihariduses peaks selgelt esitama, mis tasemel õpet pakutakse. Huvikoolid ja koolide juures tegutsevad huviringid peaksid lapsevanematele selgitama, mida õpetaja pädevus tähendab ja millised on sellest tulenevad õppimisvõimalused. Tuleks kehtestada süsteem, kus õpetajatele on määratud tasemed või märgised, mis aitaksid õppijal ja lapsevanemal teha teadlikumaid valikuid. Samuti on vaja üle vaadata puhkpilliorkestrite dirigentide	Osaliselt arvestatud. Töörühm arutas kõrgemat haridusnõuet, kuid jäi keskhariduse tasemenõude juurde, arvestades, et nõuded on seatud miinimumnõuetena. Samuti arvestab ettepanek, et huvihariduse eriala ja pedagoogiliste kompetentside omandamise teekonnad on väga erinevad ja kõrgharidus ei pruugi olla sobivaim valik. Arvestatud on ka kvalifikatsiooni läbipaistvusega – töörühma ettepanekutesse on lisatud vajadus luua avalik andmebaas töötajate kvalifikatsioonidega. Ülemineku tegevuskavasse on lisatud kutse analüüsi vajalikkus, et olla kindel, et pedagoogilised kompetentsid on kõikide kutsetega tagatud.

	kvalifikatsiooninõuded ja tasemete määramise kord – hetkel ei pruugi määravad ise olla piisava pädevusega. Inspiratsiooni võiks saada teiste riikide kogemusest, näiteks Soome ja Prantsusmaa süsteemidest.	
Huvi-hariduse õpetaja	Ettepanek võrdsustada pedagoogilise kompetentsi nõuded sõltumata huvialast. Selleks soovitatakse analüüsida järgmiste kutsete pedagoogilisi komponente: huvihariduse õpetaja, treener (tase 3–5), tantsuspetsialist, puhkpilliorkestri juht, koorijuht, noorsootöötaja ja laagrikasvataja (tase 5). Selle analüüsi põhjal tuleks määrata huvikooli õpetaja täiendkoolituse pedagoogiliste pädevuste kursuse maht ja sisu, mis peab olema võrdväärne treeneri omaga. Samuti kaaluda laagrikasvataja 5. taseme pedagoogiliste kompetentside võrdsustamist huvikooli õpetaja kutse omadega. Kui huvialal on olemas kehtiv tase 5 kutsestandard, tuleb erialased kompetentsid määrata selle alusel. Kui kutsestandard puudub, peab tööandja suutma erialast kompetentsi tõendada (nt haridus ja töökogemus). Oluline on vältida olukorda, kus pedagoogiliselt pädev inimene tegutseb huvialal, milles tal puudub vajalik erialane pädevus.	Osaliselt arvestatud. Ettepanekus on arvestatud, et huvihariduse õpetaja kvalifikatsiooninõudele vastamiseks peab olema pedagoogilisi kompetentse sisaldav 5. taseme kutse. Töörühm on läbi viinud esialgse analüüsi, kuid nõuete rakendumisel tuleb kutsestandardites kompetentse ühtlustada. Erialaseid kompetentse hindab töörühma ettepanekul tööandja.
Huvi-hariduse õpetaja	Sissejuhatuses tuleks korrigeerida väidet, justkui huvihariduse õpetaja viib huvialaõpet läbi ainult huvikoolis. Praktikas tegutseb huvihariduse õpetaja sageli ka väljaspool huvikooli – näiteks üldhariduskoolides, kus viiakse läbi huvialaõpet kooli ruumides, sageli koostöös omavalitsusega või iseseisva huviharidusasutusena, millel puudub eraldi füüsiline struktuur.	Selgitus. Huvihariduse õpetaja ja huvikooli nõudeid täpsustatakse seadusloome käigus, kuid töörühma ettepanek on, et huvihariduse õpetaja nõue kehtib töötajale, kes viib õppe- ja kasvatustegevust läbi huvikoolis praeguse huvikooli seaduse mõistes.
Huvi-hariduse õpetaja	Väljaspool Tallinna ja suuremaid keskusi ei ole sageli võimalik tagada kvalifikatsiooninõudeid vastavalt ideaalsetele standarditele, sest tööjõupuudus ja piirkondlikud võimalused ei võimalda seda. Eriti keeruline on see tehnika ja spordivaldkondades, kus spetsiifiliste alade (nt motokross, kardisõit) kutseõpe või õpetajate ettevalmistus sisuliselt puudub.	Arvestatud. Kvalifikatsiooninõuete valikukriteeriumite seadmisel võttis töörühm teadmiseks, et kõrgete nõudmiste kehtestamisega seataks ohtu huvihariduse kättesaadavus väljaspool tõmbekeskuseid. Seda arvestades on töörühm jäänud miinimumnõuete seadmise juurde. Samas on arvestatud, et paratamatult tähendab ka miinimumnõuete seadmine teatud kättesaadavuse vähenemist, kuid selle

		leevendamiseks on kavandatud: • pikk 4-aastane üleminekuperiood • võimalus sõlmida ilma kvalifikatsioonita töötajaga kuni 3-aastane tööleping (kokku kuni 5 aastat) • luua noortevaldkonna pedagoogiline baaskoolitus, mille alusel on võimalik taotleda tase 5 kutset
Huvi-hariduse õpetaja	Täiendkoolitused peaks olema määratletud konkreetsetes mahus (nt tundides või EAP-des), et vältida ülekoormust ning tagada, et ka staažikamad õpetajad suudaksid need läbida. Koolituste pakkumine peab olema riiklikult koordineeritud ning Haridus- ja Teadusministeerium peab tagama pedagoogiliste pädevuste koolitused kõigile huvihariduse õpetajatele, sh regionaalselt sobivas ja kättesaadavas formaadis. Hetkel on märgata ebavõrdset kohtlemist huvihariduse ja spordi vahel. Nõuded ja toetusmehhanismid peaksid olema sarnased kõigis huvitegevuse valdkondades. Koolituste sisu peab hõlmama ka vaimse tervisega seotud pädevusi ning oskusi HEV-noortega töötamiseks. Samuti on vajalik kutsestandardite terminoloogia ja jaotus üle vaadata ning ajakohastada, et arvestada kõigi valdkondade tegelikke vajadusi ja erisusi.	Osaliselt arvestatud. Töörühm loobus täiendkoolituste mahuga pedagoogiliste kompetentside tõendamisest just põhjusel, et eri kutsestandardite nõuete vahel selget ja ühest mahtu seada oli võimatu ilma selleta, et see süsteem ei muutuks sarnaseks protsessiks, mida kutse taotlemine juba on. Töörühm on analüüsinud koolituste ja töökogemuste mahtusid, mida on vaja kutse saamiseks. Seda arvestades on seatud nõudeks kutsetasemed, mida on võimalik alustaval töötajal võrdse töökogemuse ja panusega omandada. Näiteks on treeneri 3. tase kutse nõudlikum kui mitmed eri 5. taseme kutsed. Töörühm nõustub samas, et toetusmeetmed eri huvialavaldkondadele on ebavõrdsed ning kõikide huvialavaldkondade võrdseks arenguks peab neid ka võrdselt toetama. Pedagoogiliste baaskompetentside koolituse puhul on töörühm teinud ettepaneku koolitada kompetentse, mis toetavad vaimse tervise toe pakkumist ja HEV-noortega töötamist.
Huvi-hariduse õpetaja	Tagasiside osutab, et robotika valdkonnas ei ole praegu võimalik omandada otseselt vastavat kõrgharidust ega spetsiifilist robotikaõpetaja kutset. Praktikas õpetavad robotikat sageli üldhariduse õpetajad või erialaspetsialistid, kellel on robotikaalased oskused, kuid puudub formaalne vastav haridus või kutse. Seetõttu soovitakse rohkem paindlikkust kvalifikatsiooninõuetes, et huvihariduse õpetajana saaks tegutseda ka muu haridus- või kutsetasemega isik, kui tal on erialased oskused ja valmisolek end täiendada. Lisaks rõhutatakse, et liiga jäigad nõuded võivad viia oluliste	Arvestatud. Ettepanekus on haridustaseme nõudeks keskharidus ning pedagoogilisi kompetentse on võimalik tõendada kutsega. Erialaste pädevuste tõendamise on töörühm jättnud paindlikuks ning tööandja otsustada.

	erahuvikoolide sulgemiseni, eriti kui nõuded seotakse rahastamise tingimustega. Lahendusena pakutakse, et õpetajakutse olemasolul võiks olla võimalus läbida täienduskoolitus robootikaõpetajana tegutsemiseks ja sellega tõendada erialast pädevust.	
Noorsoo-töötaja	Tehti ettepanek kehtestada noorsootöötajale kõrgharidusnõue ning ajutised erandid kutsetase 5 puhul. Noorsootöötaja kvalifikatsiooninõudeks peaks olema tase 6 ehk kõrgharidus, kuna töö toimub samas vanuserühmas kui lasteaias või koolis, kus õpetajatel on kõrgharidusnõue. Tase 5 võiks olla lubatud vaid ajutiselt – kuni 1 aastaks –, eeldusel, et töötaja asub omandama tase 6 kutset või kõrgharidust. Tase 6 saavutamiseks võiks lubada kuni 3-aastase tööperioodi õpingute kõrvalt. Kutsetasemed 5 ja 6 peaksid kajastuma eraldi palgaastmetena, et motiveerida kvalifikatsiooni tõstmist.	Osaliselt arvestatud. Töörühm lähtus ettepanekute koostamisel põhimõttest seada minimaalsed nõuded, mida on valdkonna organisatsioonidel võimalik saavutada ka piiratud rahastuse tingimustes. Kutsestandardi sisuga tutvudes leidis töörühm, et noorsootöötaja kutsetase 5 on piisav tagamaks baaskompetentside olemasolu noortega iseseisvaks tegelemiseks. Töörühm nõustus, et kõrgharidus annab väärtuslikke ülekantavaid teadmisi ja oskusi, mis on olulised noorte mitmekülgse arengu toetamisel.* Töörühm toetab seisukohta, et KOV-id ja tööandjad võivad kehtestada kõrgemaid nõudeid (näiteks kutsetase 6 nõue pärast teatud aastate pikkust töökogemust organisatsioonis). Töörühm määras tähtajalise töölepingu standardpikkuseks kolm aastat, mille jooksul saab kvalifikatsioonita noorsootöötaja omandada vajaliku kvalifikatsiooni. Lisaks teeb töörühm ettepaneku kehtestada töötajale ootus läbida noortevaldkonna baaskoolitus ühe aasta jooksul pärast tööle asumist, et tagada aluskompetentside olemasolu. <i>* 2025. aasta juuni seisuga on koalitsioonileppesse jõudnud kutsetase 5 nõue ilma kõrghariduseta.</i>
Noorsoo-töötaja	Toodi välja kõrgharidusnõude võimalik negatiivne mõju noorsootööle väljaspool suuremaid keskuseid (maapiirkondades) ja tehti ettepanek jätta rohkem paindlikkust. Ehkki noorsootöötajate kõrgharidusnõuet peetakse oluliseks, võib selle kehtestamine ilma eranditeta tähendada maakogukondade noorsootöösutuste sulgemist, kuna paljudel kogenud töötajatel	Arvestatud. Kvalifikatsiooninõuete valikukriteeriumite seadmisel võttis töörühm teadmiseks, et kõrgete nõudmiste kehtestamisega seataks ohtu noorsootöö teenuste kättesaadavus väljaspool tõmbekeskuseid. Seda arvestades on ka töörühm jäänud miinimumnõuete seadmise juurde, tehes ettepanekuks noorsootöötaja kutsetase 5 ja kõrghariduse olemasolu.

	(nt kutsekeskharidusega noorsootöötajatel vanuses 45–50) puudub realistlik võimalus kõrgharidust omandada. KOV-idel ei pruugi olla võimekust maksta ka kõrgharidusega töötajatele vastavat palka. Ettepanek: kvalifikatsiooninõude sõnastus võiks olla „kõrgharidus ja/või noorsootöötaja kutse tase 5“, et säilitada paindlikkus ja vältida erinevates kogukondades noorsootöö kadumist.	Samas on arvestatud, et paratamatult tähendab ka miinimumnõuete seadmine teatud kättesaadavuse vähenemist, kuid selle leevendamiseks on kavandatud: • pikk 4-aastane üleminekuperiood; • võimalus sõlmida ilma kvalifikatsioonita töötajaga kuni 3-aastane tööleping (kokku kuni 5 aastat); • luua noortevaldkonna pedagoogiline baaskoolitus, mille alusel on võimalik taotleda tase 5 kutset.
Noorsoo-töötaja	Toodi esile, et pelgalt bakalaureusekraad ükskõik millisel erialal ei pruugi tagada noorsootöötaja tööks vajalikku sobivust ega pädevust (nt suhtlusoskused, töö noortega). Kui kõrgharidus ei ole noorsoo-, haridus- või sotsiaalvaldkonnaga seotud, tuleks lisaks nõuda noorsootöötaja kutse taotlemist, et tagada valdkondlik pädevus. Olulise kitsaskohana kõrghariduse omandamisel toodi välja rahalised takistused: õppimist võiks toetada vajaduspõhiste toetuste, sõidukompensatsioonide ja tööandjapoolse paindlikkusega, et soodustada kõrghariduse kättesaadavust.	Osaliselt arvestatud. Töörühm on nõus, et kuigi kõrgharidus on vajalik üldpädevuste ja ülekantavate oskuste omandamiseks, ei piisa ükskõik millisest haridusest vajalike kompetentside tõendamiseks. Seetõttu teeb töörühm ettepaneku kehtestada nõudeks kõrghariduse olemasolu ning noorsootöötaja kutsetase 5. Kutsetaseme kirjelduses on toodud üldised baasoskused, mis on vajalikud noortega töötamiseks. Ehkki üleminekuperioodiks ei ole kavandatud täiendavaid rahalisi toetusi kõrghariduse omandamiseks, on selle saavutamiseks ette nähtud pikk 4-aastane üleminekuperiood ja võimalus sõlmida ilma kvalifikatsioonita töötajaga kuni 3-aastane tööleping (kokku kuni 5 aastat).
Noorsoo-töötaja	Leiti, et valdkondlikud täiendkoolitused on kohati olulisemad kui kõrgharidus, kuna just praktilised ja ajakohased teadmised on sageli suurem puudujääk. Baaskoolitused peaksid olema kättesaadavad kõigile ja ideaalis kohustuslikud, et tagada ühtlane professionaalne tase. Tuleks tagada, et spetsialistid ei jääks koolitustest kõrvale rahaliste takistuste tõttu, mistõttu tuleks neid riiklikult rahastada.	Arvestatud. Töörühm oli ühel meelel, et baaskoolituste pakkumine töötajatele on oluline eeldus nii valdkonna üldise kvaliteedi arendamiseks kui ka eduka ülemineku tagamiseks. Seetõttu on kavandamisel pedagoogiliste kompetentside baaskoolitus mahuga 64 akadeemilist tundi (32 tundi auditoorset õpet ja 32 tundi iseseisvat tööd). Koolitus vastaks ühtlasi noorsootöötaja kutsetaseme 5 taotlemise miinimumnõuetele.
Noorsoo-töötaja	Tõstatati vajadus KOV-ide rolli täpsustamiseks, kuna KOV on noortevaldkonna arendamise algtasand, kuid vajab riiklikku survestust ja suunamist, et ülesandeid süsteemselt täita. KOV-i kohustused tuleb määratleda täpsemalt, mitte jätta	Teadmiseks võetud. Töörühm pidas oluliseks selgemalt defineerida kohalike omavalitsuste rolli noorsootöö ja huvihariduse pakkumisel. Samas jääb see teema suuresti väljapoole töörühma ülesannet, milleks on teha ettepanekuid kvalifikatsiooninõueteaks. Seadusloome protsessis on siiski soov ka muus kontekstis täpsustada lisaks

	üldsõnalise nõude „peab tegema“ tasemele, et tagada teenuste olemasolu ja kvaliteet üle Eesti.	kvalifikatsiooninõuetele ka KOV-i ülesandeid.
Noorsoo-töötaja	Koolis tegutseval noorsootöötajal (huvijuht, kogukonnajuht) peaks olema selge arusaam huvihariduse ja huvitegevuse erinevusest ning oskus siduda formaal- ja mitteformaalõpet. Soovitati, et huvijuhil võiks olla varasem kogemus huvihariduse valdkonnas, et tagada sisuline pädevus ja koostöövõime erinevate osapooltega.	Osaliselt arvestatud. Koolinoorsootöötajate puhul tehakse ettepanek kehtestada noorsootöötaja kvalifikatsiooninõuded, mis tagavad baaskompetentside olemasolu noorsootöö korraldamiseks koolikeskkonnas. Huvihariduse ja huvitegevuse eristamiseks kirjeldatakse huvitegevuse formaat täpsemalt kavandatavas noortevaldkonna ühendseaduses.
Noorsoo-töötaja	Tehti ettepanek lisada kvalifikatsiooninõuete kõrvale ka soovituslikud miinimumpalgad. Kui noorsootöötajatelt oodatakse pidevat enesetäiendamist ja kvalifikatsiooni tõstmist, peab sellega kaasnema rahaline motivatsioon. Ilma konkurentsivõimeliste palkadeta tekib risk tööjõu voolavuseks ja kogenud spetsialistide kaoks, kuna parema palgaga ametikohad võivad olla muudes valdkondades kättesaadavamad.	Mitte arvestatud. Kuigi konkurentsivõimeline palk on töörühma hinnangul valdkonna arendamisel oluline, leiab töörühm, et juba konkurentsikeskkonna kujundamine tekitab palgasurvet – sõltumata täiendavate toetuste olemasolust. Kuna riigieelarvelised võimalused on piiratud, ei ole kvalifikatsiooninõuete sidumine palgatoetustega praeguses etapis võimalik. Samas võivad kvalifikatsiooninõuded kujuneda oluliseks eelduseks palgasurve tekkeks ja töötasude kasvuks valdkonnas.
Noorsoo-töötaja	Tõstatati vajadus diferentseeritud kvalifikatsiooninõuete järele. Universaalne lähenemine ei arvesta noorsootöö erinevaid vorme – avatud noortekeskused, koolipõhine ja projektipõhine noorsootöö nõuavad erinevaid oskusi ja tööviise. Seetõttu tuleks kvalifikatsiooninõuded kujundada paindlikult ja kohandatavalt, arvestades konkreetse töö sisu ja konteksti.	Arvestatud. Töörühm lõi erisuse projektipõhistele noorsootöötajatele, kes korraldavad ja viivad ellu ajutise iseloomuga noorsootöö tegevusi – eelkõige malevate, laagrite ja noortevahetuste vormis. Töörühm leidis, et projektipõhiste noorsootöötajate puhul ei ole otstarbekas kehtestada samasuguseid nõudeid nagu alalistele töötajatele noorsootööasutustes ja üldhariduskoolides, kuna töö iseloom, kestus ja vastutuse ulatus on erinevad.

Noorsoo-töötaja	Tehti ettepanek kujundada üleminekuperiood lühemaks ja etapiviisiliseks. Üleminekuperiood ei tohiks olla liialt pikk, kuid peaks võimaldama järkjärgulist tuge ja nõuete täitmist etappide kaupa, mitte kõike korraga. Paindlik ja pädevuspõhine lähenemine võimaldaks noorsootöötajatel oma sobivust ja oskusi tõestada ka praktilise kogemuse kaudu, mitte ainult formaalse hariduse alusel.	Selgitus. Töörühma hinnangul on kiirema ülemineku elluviimiseks vajalikud täiendavad rahalised toetused, mida hetkel riigieelarveliste piirangute tõttu ei ole võimalik ette näha. Seetõttu pidas töörühm oluliseks tagada pikem 4-aastane üleminekuperiood, et tööandjatel oleks võimalik muudatustega kohaneda. See on oluline noorsootöö kättesaadavuse säilitamiseks. Üleminekuperioodi pikkuse puhul võeti aluseks ka uuringute tulemusi, kus analüüsiti sidusvaldkondade vastavaid kogemusi. Etapiviisiline üleminek võib tekitada ka segast kommunikatsiooni.
Noorsoo-töötaja	Tehti ettepanek tugevdada kvalifikatsioonisüsteemi tugistruktuure. Kvalifikatsiooninõuete elluviimiseks tuleks süsteemi lõimida juhendamine, koolitusvõimalused ja rahaline tugi sertifikaatide omandamiseks, et muuta karjääriredel noorsootöötajatele kättesaadavamaks. Tööandjaid tuleks julgustada pakkuma tasustatud õppepuhkust või rahalist toetust, et toetada töötajate kvalifikatsiooni tõstmist ja motiveerida arengut valdkonnas.	Teadmiseks võetud. Töörühm peab valdkonna arengu soodustamiseks oluliseks täiendavate tugisüsteemide ja võimaluste pakkumist. Kvalifikatsiooninõuete seadmisel on ettepanekutesse arvestatud ka tegevused, mis on kvalifikatsiooni omandamise eelduseks, samuti rahaline tugi kutsetaseme tõendamiseks.
Noorsoo-töötaja	Toetati kutsenõude kehtestamist koolides noortega töötavatele spetsialistidele. Leiti, et koolide huvijuhid, kogukonnajuhid, kultuurijuhid jt, kes sisuliselt täidavad noorsootöö ülesandeid, peaksid samuti alluma noorsootöötaja kutsenõuetele. Toodi esile, et kutse ja valdkondlik pädevus on vajalik noorte kaasamiseks, mitteformaalse õppekeskkonna loomiseks ning huvikaitse toetamiseks koolitasandil. Soovitati, et koolis töötav noorsootöötaja peaks omama vähemalt noorsootöötaja kutset tase 6, kuna ta täidab seal valdkondlikku juhtrolli ja teeb koostööd teiste süsteemidega.	Osaliselt arvestatud. Töörühm oli ühel meelel, et üldhariduskoolides tegutsevad noorsootöötajad (nt huvijuhid, kogukonnajuhid) peavad vastama noorsootöötaja profiili kvalifikatsiooninõuetele. Ettepanekute koostamisel lähtus töörühm minimaalsetest nõuetest, mida on valdkonna organisatsioonidel võimalik saavutada ka piiratud rahastuse tingimustes. Kutsestandardi sisuga tutvudes leidis töörühm, et noorsootöötaja kutsetase 5 on piisav, et tagada baaskompetentside olemasolu noortega iseseisvaks tegelemiseks.

Noorsoo-töötaja	Tehti ettepanek pikendada tähtajalise töölepingu perioodi nelja aastani, sest praegune ettepanek lubada kuni 3-aastane tööleping kvalifikatsioonita alustavale töötajale ei kata olukorda, kus inimene asub õppima nelja-aastaselt kõrgharidusõppekaval (nt Viljandi kultuuriakadeemias). Toodi esile, et selline piirang võib vähendada motiveeritust alustada õpinguid, kuna töötaja seisab silmitsi töökaotuse riskiga enne õpingute lõppu. Ettepanek oli pikendada töölepingu lubatud kestust nelja aastani, eeldusel et töötaja reaalselt osaleb õppes ja liigub kvalifikatsiooni omandamise suunas.	Osaliselt arvestatud. Töörühm on arvestanud Viljandi kultuuriakadeemia nelja-aastase õppe eripäraga. Lahendusena näeb töörühm võimalust sõlmida täiendav kaheaastane tööleping kvalifikatsioonita töötajaga, kes ei jõua kvalifikatsiooni omandada esimese kolme tööaasta jooksul.
Noorsoo-töötaja	Töötaja arengut tuleb toetada ka pärast kvalifikatsiooni omandamist – soovitati kehtestada nõue, et noorsootöötaja osaleb igal aastal vähemalt kahel asjakohasel koolitusel. See tagab pideva professionaalse arengu, võimaluse tutvuda uute praktikatega ning tugevdab võrgustikutööd. Lisaks tehti ettepanek muuta iga-aastane täiendkoolitus kohustuslikuks, milleks peab eelarves olema tagatud piisav rahastus. Soovitati lisada töölepingusse sätte, mille kohaselt tööandja tasutud koolituskulude korral peab töötaja jääma asutusse tööle vähemalt kaheks aastaks või vastasel juhul koolituskulud tagasi maksma. Ettepanekuna rõhutati vajadust kujundada noorsootöö valdkonnas motiveeriv ja jätkusuutlik töökeskkond. Ameti atraktiivsuse tõstmiseks tuleks pakkuda tööalaseid hüvesid, nagu Stebby, koolitusvõimalused, tiimitugi, sõidukompensatsioon või muud väiksemad töötingimusi parandavad meetmed. Leiti, et noorsootöötajate palgasüsteem peaks olema ühtne ja seotud hariduse ning kutse olemasoluga. Soovitati kehtestada noorsootöötajale miinimumpalk, mis oleks vähemalt 75% õpetaja miinimumpalgast.	Teadmiseks võetud. Ettepanekud on olulised motiveeriva ja jätkusuutliku noorsootöö kujundamiseks, kuid jäävad suures osas välja kvalifikatsiooninõuete seadmise raamidest. Täiendusõppe nõue on seotud noorsootöötaja kutse taastõendamisega – kutse taastõendamisega tuleb viie aasta jooksul läbida määratud mahus täiendusõpet. Noortevaldkonna töötajate väärtustamine, mida väljendavad esile toodud motivatsioonipaketi osised, on oluline ka Haridus- ja Teadusministeeriumile. Koostatud on haridus- ja noortevaldkonna professionaalide väärtustamise ja ametite atraktiivsuse kasvu kontseptsioon, kus on esile toodud erinevate osapoolte, sh tööandjate ülesanded töötajate suuremaks väärtustamiseks.

Noorsoo- töötaja	Tõstatati vajadus määratleda, kuidas kvalifikatsiooninõuded rakenduvad usuliste või kogukondlike organisatsioonide juures toimuvale noorsootööle, nt kirikunoorsootööle (nt Lootuse Küla).	Teadmiseks võetud. Töörühma hinnangul kuulub kirikunoorsootöö noorsootöötaja profiili alla. Täpsemad noorsootöö ja noorsootööasutuse teenuse definitsioonid ja raamid sätestatakse seaduses.
Noorte- ühingute juhid	Toodi välja, et noorteühingud on oma olemuselt teistsugused kui noorsootööasutused ning nende reguleerimine peab arvestama selle eripäraga. Kohustuslike kvalifikatsiooninõuete kehtestamine noorteühingute juhtidele võib piirata noorte osalust, arenguvõimalusi ja kodanikualgatust – just neid väärtusi, mida noorteühingud toetavad. • Tehti ettepanek eristada regulatsioonis noorteühingud ja noorsootööasutused: noorteühingud on eraõiguslikud MTÜ-d, mille juhtimine põhineb liikmete otsustel. Neid ei saa käsitleda kui avalik-õiguslikke teenuseosutajaid. • Vabatahtlikud juhid ei vaja formaalseid kvalifikatsiooninõudeid. Juhtimine on osa noorte arengust ning juhatuse liikmed valitakse kogukonnas nähtud ja usaldatud isikute hulgast. Liigne sekkumine võib piirata noorte ligipääsu juhtimisvõimalustele. • Tegevjuhtidele (palgalised) võib esitada kompetentsisoovitusi. Kuna tegevjuhid tagavad järjepidevuse, võiks nende puhul toetada juhtimisalaste ja noorsootööd puudutavate teadmiste olemasolu, kuid mitte läbi range kvalifikatsiooninõude. Tuleks toetada vabatahtlike juhtide arenguprogramme (nt Eesti Noorteühenduste Liidu kaudu) ja palgaliste tegevjuhtide võrgustiku loomist ning arendamist. Noorteühingute juhtimises tuleb säilitada paindlikkus ja usaldus isereguleerimise suhtes. Toetus ja arenguprogrammid aitavad tõsta kvaliteeti ilma, et see takistaks noorte omaalgatust ja osalust. Reguleerimise asemel tuleks keskenduda toetamisele.	Osaliselt arvestatud. Töörühm oli nõus, et noorteühingute toimimist suunab noorte osaluse põhimõte, mille keskmes on noorte aktiivne osalemine ühingu juhtimises, tegevuste elluviimises ning kaasaraääkimine neid puudutavates otsustes. Noorteorganisatsioonidele liiga kõrgete nõudmiste seadmine ohustab noorte osaluse põhimõtet ja võimalust noortel ise ühingu juhtimisest osa võtta, mistõttu keelduti noorsootööasutustele võrdväärsete ootuste seadmisest. Alternatiivina nähakse võimalust kehtestada täiendavad rahastustingimused riiklikest toetusmeetmetest rahastust taotlevatele ühingutele. Üheks tingimuseks võiks olla turvalisusvoliniku olemasolu – isik, kellel on noorsootöötaja osakutse kutsetasemel 5. Turvalisusvolinik vastutaks tegevuste turvalisuse tagamise eest organisatsioonis ning omaks laagrikasvataja osakutsele vastavaid teadmisi, oskusi ja kompetentse. Töörühm leidis, et turvalisusvolinike koolitusvajadused võiks integreerida pedagoogiliste kompetentside baaskoolituse kavas. Samuti võiks tulevikus pakkuda noorteühingutele erinevaid koolitusi ja tuge ka väljaspool laagrikasvataja osakutse raame, näiteks Eesti Noorteühenduste Liidu kaudu.
Noorte- ühingute	Tehti ettepanek laiendada noorsootöö põhimõtete rakendamist Kaitseliidu noorteorganisatsioonidesse.	Mitte arvestatud. Noorteorganisatsioonide (nt Noored Kotkad, Kodutütred) toimimist suunab noorte osaluse põhimõte, mille

juhid	Märgiti, et Kaitseliidu noorteorganisatsioonide tase ja teadlikkus noorsootööst on piirkonniti väga erinev – mõnes tegutsevad kvalifitseeritud spetsialistid, teises puudub isegi teadmine kutse-eetikast. Toodi esile, et organisatsioonis, kus osaleb tuhandeid noori, on ülioluline tagada noorsootöö põhimõtete süsteemne rakendamine, sealhulgas kutse-eetika, kvalifikatsiooninõuded ja professionaalsed standardid. Ettepanek: noorsootöö põhimõtted ja kvaliteediraamistik tuleb struktuurselt laiendada kogu Kaitseliidu noorteorganisatsioonide tegevusele.	keskmes on noorte aktiivne kaasatus ühingu juhtimisse, tegevuste elluviimisse ning neid puudutavatesse otsustesse. Liiga kõrgete nõudmiste seadmine noorteorganisatsioonidele ohustaks seda põhimõtet ning vähendaks noorte võimalust ise juhtimises osaleda. Seetõttu otsustas töörühm mitte kehtestada noorteorganisatsioonide puhul noorsootööle võrdväärseid kvalifikatsiooninõudeid. Alternatiivse lahendusena on kavandatud täiendavate rahastustingimuste seadmine riiklikest toetusmeetmetest rahastust taotlevatele ühingutele. Üheks tingimuseks võiks olla turvalisusvoliniku olemasolu, kellel on ühtlasi noorsootöötaja osakutse kutsetasemel 5.
Noorte-ühingud	Ettepanekus rõhutati, et noorteühingutes peaks täiskasvanu rolli kandma just kvalifitseeritud noorsootöötaja, mitte üksnes turvalisuse eest vastutav täiskasvanu. Füüsiline turvalisus on vaid väike osa noorte heaolust; noorsootöötaja ülesanne on toetada noorte mitteformaalset õppimist, kaasamist ja refleksiooni. Ilma selle pädevuseta ei saa tagada sisulist arengut ega turvalist keskkonda laiemas mõttes. Seetõttu peaks ka noorteühingutes kehtima noorsootöötaja kutse nõue, et tagada tegevuste mõtestatus ja noorte arengut toetav juhendamine.	Mitte arvestatud. Noorteühingute toimimist suunab noorte osaluse põhimõte, mille keskmes on noorte aktiivne osalemine ühingu juhtimises ja tegevuste elluviimises ning kaasaraäkimine neid puudutavates otsustes. Nõudmiste seadmine piiraks noorte osaluse võimalusi.
Noorte-ühingute juhid	Noorteühingute juhtidelt tuleks lisaks juhtimiskompetentsile nõuda ka baasteadmisi noorte arengust ja vajadustest. Näiteks võiks tingimuseks olla läbitud koolitus või õppeaine, mis käsitleb noorte psühholoogiat, arenguetappe või noorte juhtimise eripärasid. See aitaks tagada, et organisatsiooni juht mõistab sisuliselt, kellega ja millistel põhimõtetel ta organisatsioon töötab.	Mitte arvestatud. Noorteorganisatsioonidele täiendavate nõuete seadmine ohustab noorte osaluse põhimõtet ning vähendab võimalust noortel ise ühingu juhtimises aktiivselt osaleda. Seetõttu otsustas töörühm mitte kehtestada täiendavaid juhtimiskompetentside nõudeid noorteorganisatsioonide juhtidele.
Noorte-ühingute juhid	Tõstatati mure, et turvalisusvoliniku rolli loomine noorteühingusse on keeruline ning nõuab lisaressursside olemasolu, samuti on ebaselge tema juriidiline vastutus. Hetkel vastutab noorteühingu juhatus peamiselt majandusliku poole eest (eelarve, aruandlus, raamatupidamine), kuid juhatusel ei pruugi olla pädevust kanda	Osaliselt arvestatud. Töörühm oli ühel meelel, et väikeste ühingute (nt tudengiorganisatsioonid, piirkondlikud noorteklubid) puhul oleks kõigile ühtsete kohustuslike nõuete kehtestamine ebaproportsionaalne. Seetõttu seoti turvalisusvoliniku nõue täiendava rahastustingimusega nende ühingutele, kes taotlevad rahastust riiklikest toetusmeetmetest; muudel juhtudel jääb see nõue

	vastutust alaealiste liikmete eest. Tehti ettepanek, et noorteühingu juhatuses peaks olema vähemalt üks täiskasvanud liige, kellel on kas huvikooli direktori või noorsootöötasutuse juhi kvalifikatsioon (tase 6). Selline lahendus aitaks katta turvalisuse eest vastutaja rolli, lisada ühingusse juhtimisalast pädevust ja vältida vajadust täiendavate ressursside järele. Lisaks rõhutati vajadust ühtlustada nõudeid alaealistega töötamisel kõikides valdkondades. Kui leitakse, et noorteühingutele ei sobi praegu püsi- ja projektlaagritele kehtivad kõrged nõuded (nt juhataja kutse tase 6 ja iga 15 lapse kohta kasvataja tase 5), tuleks kaaluda nende nõuete proportsionaalset leevendamist ka laagrite kontekstis. Vastasel juhul tekib ebavõrdne olukord, kus sarnase sisuga tegevuste puhul kehtivad erinevad nõuded sõltuvalt organisatsioonilisest vormist.	vabatahtlikuks. Sõnastati põhimõte, et noorteühingute tegevustes, kus osalevad alaealised, peab olema vähemalt üks täiskasvanud vastutav isik. Samas ei peetud õigeks kehtestada kõrgemaid juhtimismõudeid (nt sarnaselt kooli direktori või juhataja rollile), kuna need ei oleks kooskõlas noorte osaluse põhimõttega. Kui noorteühingus viiakse läbi laagrilisi tegevusi, siis peab nendes tegevustes vastutuse võtma täiskasvanu, kes vastab projektipõhise noorsootöötaja nõuetele. Igapäevase noorteühingu tegevuse puhul piiraks täiendavate nõuete esitamine noorte kaasatuse põhimõtte rakendamist. Seega laager ja igapäevane noorteühingu tegevus on sisult siiski väga erinevad ja nõuete ühtlustamine ei oleks proportsionaalne.
Noorte-ühingute juhid	Turvalisusvoliniku rolli puhul oldi üldjoontes ettepanekuga nõus, kuid tehti täpsustus: ei ole põhjendatud nõue, et isikul peab tingimata olema laagrikasvataja kutse. Piisavaks peeti ka muid noortega töötamise pädevusi – näiteks teised kutsetasemed või valdkondlik kõrgharidus. Tähtis on, et isikul oleks vajalikud teadmised ja oskused noorte turvalisuse tagamiseks, mitte ainult konkreetne kutsetunnistus.	Mitte arvestatud. Töörühm leidis, et turvalisusvoliniku rolli puhul on kriitilise tähtsusega eelkõige pädevus füüsilise keskkonna ohutuse ja esmaabi alal – valdkonnad, mida ei kata automaatselt muud kutsekvalifikatsioonid. Näiteks õpetaja kutse puhul ei nõuta tingimata konkreetsete koolituste (sh esmaabi) läbimist, mistõttu peetakse vajalikuks täiendavate nõuete kehtestamist turvalisuse tagamiseks. Samas kui nt turvalisusvolinikul on noorsootöötaja tase 5 täiskutse, siis see sisaldab ka osakutset ning see sobib nõuete täitmiseks.
Noorte-ühingute juhid	Tõstatati probleem, et järelevalve noortevaldkonna tegevuste üle on puudulik. Tihti ei teata, millal on tegevuseks vaja lube või ei eksisteeri vastavaid nõudeidki. Isegi kui nõuded on kehtestatud, puudub nende täitmise üle järelevalve, mis ohustab kvaliteedi ja turvalisuse tagamist noortega töötamisel. Soovitati süsteemsemat järelevalvemehhanismi loomist ja selgeid juhiseid, millal ja milliseid lubasid on vaja.	Osaliselt arvestatud. Töörühma hinnangul on võimalik rakendada pistelist järelevalvet, mis on paindlikum ning madalama halduskoormusega. Järelevalve formaadid võivad erineda sõltuvalt profiilidest. Näiteks loob noortevaldkonna töötajate andmebaas eeldused teatud järelevalvetoimingute automatiseerimiseks. Kehtivas õigusruumis on järelevalve seotud eelkõige huvikoolide tegevuslubade ning laagri töötajaskonnaga. Kuna muid nõudeid kehtestatud ei ole, siis ei saa toimuda ka järelevalvet.

Noorte-ühingute juhid	Noorteühingutes võib esineda olukordi, kus inimene on küll ametlikult registreeritud juhina või juhatuse liikmena, kuid ei osale tegelikult aktiivselt organisatsiooni tegevuses ega noorsootöös. See tekitab riski, et noorte tegevust juhivad formaalselt vastutamatud või ebapädevad isikud. Soovitati kaaluda mehhanisme, mis tagaksid juhtide sisulise kaasatuse ning aitaksid vältida formaalset, kuid sisutühja rollitäitmist.	Arvestatud. Riski vältimiseks muudeti turvalisusvoliniku roll kohustuslikuks vaid riiklikku toetust saavatele noorteühingutele, mille kaudu on ka võimalik rolli eesmärgipärast täitmist kontrollida. Teistes noorteühingutes on roll vabatahtlik.
Projekti-põhine noorsootöötaja	Leiti, et huvitegevuse juhendamine on samuti tihti projektipõhine ning võiks liikuda projektipõhise noorsootöö alla, vähendades eraldiseisvate kutsestandardite arvu. See looks selgema ja ühtsema raamistiku. Tõstatati küsimus, kas samad nõuded hakkavad kehtima ka spordilaagrites juhendavatele treeneritele. Juhul kui sporditegevus eraldatakse noortevaldkonnast, võib tekkida olukord, kus spordilaagri juhendamiseks on vaja kõrgemat kutset kui igapäevatreeningute läbiviimiseks, mis ei oleks proportsionaalne. Üldisemalt rõhutati vajadust ühtlustada nõudeid kõikides valdkondades, kus alaealistega tööd tehakse – näiteks üldhariduskoolide väljasõitude, lühi-, päeva ja püsilaagrite puhul. Praegu on erinevused suured ning mõistlik oleks kehtestada läbivad, proportsionaalsed reeglid, et tagada noorte turvalisus ja tegevuste kvaliteet sõltumata valdkonnast.	Teadmiseks võetud. Projektipõhine noorsootöö ja huvitegevus defineeritakse selgemalt noortevaldkonna ühendseaduses, mis loob edaspidi paremad võimalused erinevate tegevusformaatide eristamiseks. Lisaks ei ole loodud ega ka plaanis luua eraldi kutsestandardit huvitegevuse juhendajatele. Spordilaagri treeneritele puhul näeb töörühm, et treeneri kutsestandardis võiks pedagoogilised baaskompetentsid olla suuremas osakaalus, mis võimaldaks veelgi enam treenerile laagrikasvataja osakutse taotlemist lihtsustada või kaotada vajadus üldse laagrikasvataja osakutset taotleda, eeldusel, et vajalikud kompetentsid sisalduvad kõik treeneri kutses. Samamoodi näeb töörühm, et õpetaja kutsega võiks laagrikasvataja osakutse taotlemine olla lihtsustatud ning seeläbi nõuded ühtlustatud.
Projekti-põhine noorsootöötaja	Tõstatus küsimus, kas näiteks viiuliõpetaja, kes korraldab viiulilaagrit, peaks omama ka laagrikorraldaja kutset.	Selgitus. Töörühma hinnangul peaks igas laagris olema vähemalt üks isik, kellel on vastav pädevus tagada noorte turvalisus ning täita kasvataja rolli. • Kui viiuliõpetaja osaleb ainult erialase tegevuse läbivijana (st õpetab viiulit, kuid ei vastuta laste üldise turvalisuse ja järelevalve eest), siis tema roll on tegevusjuhendaja ja laagrikasvataja osakutse ei ole vajalik. • Kui sama isik täidab lisaks õpetamisele ka kasvatustöö ja turvalisuse tagamise ülesandeid, tuleb tal taotleda laagrikasvataja osakutset.
Projekti-	Ettepanekusse tuleks lisada, et olemasolev laagrijuhataja	Selgitus. Töörühma hinnangul peaksid noorsootöötajatele, kes

põhine noorsootöötaja	osakutse tase 6 nõue jääb kehtima juhul, kui inimene töötab aastaringsest. Samuti tuleks sama taseme nõue laiendada projektipõhise noorsootöö projektijuhtidele, arvestades, et nende vastutus ja töö iseloom on sarnane laagrite korraldamisega.	tegutsevad aastaringsest, kuid eeskätt eri pikkuse ja ajakavaga projektide kaudu, kehtima noorsootöötaja profiili nõuded – see tähendab kutsetase 5 ja kõrgharidus. Järjepidevalt noortega tegelevate isikute puhul on oluline, et neil oleksid olemas baaskompetentsid noorte arengu toetamiseks. Kvalifikatsiooninõuete ja erinevate profiilide eristamise eelduseks on seaduses nende rollide selgem defineerimine. See võimaldab edaspidi eristada projektipõhiseid noorsootöötajaid, kes ei tööta valdkonnas aastaringsest, ning kohaldada neile sobivamaid nõudeid.
Projekti-põhine noorsootöötaja	Toodi välja, et projektipõhise noorsootöö osakutse puhul kehtiv keelenõue on sobiv ning oluline on jätta venekeelse emakeelega inimestele võimalus noorsootöös alustamiseks. Töörühmas tuleks täpsustada, kuidas see kutsekirjelduses kajastub. Näiteks võiks osakutse tasemel 5 esmataotlemisel keelenõue puududa ning see rakenduks alles taastõendamisel.	Selgitus. Töörühm leiab, et noortevaldkonna töötajate eesti keele oskuse nõuded tuleks kehtestada analoogselt haridusvaldkonna keelenõuetega. Keelenõuded vajavad eraldi tähelepanu, põhjalikku analüüsi valmisoleku osas ja tugitegevuste tagamist. Seetõttu ei ole töörühma hinnangul sobilik ilma vastavate tugimeetmete ja analüüsita kehtestada kvalifikatsiooninõuete rakendumisel kõrgemat keelenõuet kui B1.
Projekti-põhine noorsootöötaja	Tõstatus küsimus mobiilsete noorsootöötajate eristamisest. Mobiilsed noorsootöötajad vajavad samuti kvalifikatsioonide käsitlust. Kui töö on regulaarne ja sisuline, peaks neil olema vähemalt elementaarne ettevalmistus. Kuna mobiilne noorsootöö nõuab spetsiifilisi oskusi ja lähenemisi, võiks kaaluda selle jaoks eraldi kompetentside määramist.	Osaliselt arvestatud. Töörühma seisukoht oli, et kuigi mobiilsel noorsootööl on teatud tööpetsiifikast tulenevad eripärad, kuulub mobiilne noorsootöötaja siiski olemasoleva noorsootöötaja kutseprofiili alla. Samas on vajalik analüüsida kutse täiendamise võimalusi, et paremini arvestada selle töövormi erisustega.
Projekti-põhine noorsootöötaja	Murena toodi välja, et pädevate laagrikasvatajate leidmine on sageli keeruline. Praktikantide kaasamine on piiratud – tavaliselt on võimalik kaasata vaid üks praktikant 3–4 kasvataja kohta. Järelkasvu loomine on seega hädavajalik ning vajab süsteemset toetust. Lisaks on mitmetes laagrites kaasatud eraldi tervisespetsialistid, mis aitab tagada noorte heaolu, kuid ei lahenda kasvatajate nappuse probleemi.	Osaliselt arvestatud. Kätesaadavuse säilitamine on töörühmale oluline, mistõttu on projektipõhistele noorsootöötajatele seatud minimaalsed nõuded. Järelkasvu soodustamiseks on ka laagrikasvataja osakutse taotlejatel võimalus osaleda riigi pakutavates baaskoolitustes, mis on osakutse omandamise eelduseks.

Projekti-põhine noorsoo-töötaja	Tehti ettepanek, et nõuded peaksid hõlmama ka lühilaagreid, ekskursioone, üritusi ja noorteühingute tegevusi, kui need on suunatud alaealistele ning toimuvad noorsootöö raames. Selliste tegevuste puhul tuleks kehtestada proportsionaalsed ja selged nõuded, mis toetavad noorte turvalisust ning tegevuse kvaliteeti.	Arvestatud. Töörühm nõustus, et projektipõhise noorsootöö tegevusformaatide alla kuuluvad ka lühilaagrid, malevad ning alla 18-aastastele noortele korraldatud noorte vahetused. Olulise erisusena toodi välja lühikesed, noortele täiskasvanutele suunatud seminaripäevad, mis võivad kesta 2–3 päeva, kuid mille tegevustes osalevad ja neid viivad ellu üksnes täiskasvanud. Tüüpiliseks näiteks toodi tudengiorganisatsioonide tegevused – eri pikkusega ööbimisega üritused ja projektikohtumised, kus osalejate hulgas ei ole alaealisi. Sellistel juhtudel ei peeta otstarbekaks rakendada samu nõudeid, mis alaealistega tehtavas noorsootöös.
Projekti-põhine noorsoo-töötaja	Tehti ettepanek ühtlustada õppekavad spordi ja õpetajakoolituse valdkondades selliselt, et laagrikasvatuse pädevused oleksid tõepoolest võrreldavad teiste valdkondade laagrikasvatuse kompetentsidega. See aitaks tagada, et erineva taustaga spetsialistid omandavad laagritööks ühtlase ja sisuliselt samaväärse ettevalmistuse.	Selgitus. Õppekavade koostamisel võetakse aluseks kutsestandardid. Treeneri kutsestandardi muutmise alustatakse peagi ning töörühm soovib kajastada selles suuremas mahus pedagoogilisi kompetentse. Pedagoogiliste kompetentside osaks on ka turvalise keskkonna loomine. Seega on töörühm selle tagasisidega seoses oma ettepanekud teinud.
Tähtajalised lepingud	Esitati küsimus ja ettepanek täpsustada kvalifikatsiooninõuete ja töösuhte kestuse seost. Vajalik on selgitada, kuidas mõjutab kehtestatud kvalifikatsiooninõuetele mittevastamine töösuhte kestust – näiteks olukorras, kus töötaja kutse kehtivus lõpeb enne tähtajalise lepingu lõppu. Tuleks määratleda, kas ja kuidas sellisel juhul töösuhe jätkub või lõpeb.	Selgitus. Töörühm teeb ettepaneku võimaldada sõlmida kuni kolmeaastaseid tähtajalisi lepinguid. See peaks olema töörühma hinnangul maksimaalne pikkus, et omandada vastavad kompetentsid ja haridustase. Lisaks püsib võimalus pärast esmast kolmeaastast lepingut sõlmida veel kuni kaheaastane leping juhaks, kui töötaja tegeleb küll kvalifikatsiooni omandamisega, kuid vajab lisaaega. Töölepingu seadusest lähtuvalt üle 5 aasta tähtajalist lepingut pikendada ei saa. Töörühma hinnangul annab antud variant piisavalt aega, et töötaja saaks kvalifikatsiooni omandada. Kui töötaja kutse kehtivus lõpeb enne tähtajalise lepingu lõppu, on töötajal võimalus kutset taastõendada. See kohustus tekib igale töötajale, kelle nõudeks saab kutse omamine.
KOV-i ametnik	Tehti ettepanek täpsustada mõistet „noorsootöö korraldamine“ kohalikes omavalitsustes: vajalik on selgemalt defineerida, mida hõlmab noorsootöö korraldamine KOV-i tasandil, et tagada ühtlane arusaam ja rakendamine.	Teadmiseks võetud. Definitsiooni on väiksel määral täpsustatud nõude ettepanekus, kuid täpsema sõnastuse peab määratlema teistes protsessides, nt uue seaduse loomisel on soov täpsustada KOV-i ülesandeid.
KOV-i	Esitati ettepanek töötada välja tugimaterjalid juhtidele töötajate	Arvestatud. Ettepanek lisatud ülemineku tegevuskavasse.

ametnik	toetamiseks. Juhtidele suunatud juhendmaterjalid aitaksid selgitada kvalifikatsiooninõuete sisu, toetada töötajate teadlikkust ja valmisolekut ning vähendada ebakindlust ja hirme.	
KOV-i ametnik	Esitati ettepanek täpsustada kohalike omavalitsuste ametnike rolli ja pädevusnõudeid noortevaldkonnas. - KOV-i noorsootöö koordineerimise eest vastutav ametnik peaks omama vähemalt ühte valdkondlikku kutset, et tagada sisuline pädevus ja arusaam valdkonna alustõdedest (nt noorsootöö kutse, noorteinfo põhimõtted, kutse-eetika). - Tõstatati vajadus selgete juhiste ja hindamiskriteeriumite järele, et tööandjad oskaksid valdkondlikke kompetentse hinnata – pelgalt loetelu koostamisest ei pruugi piisata. - Märgiti, et noorsootöötaja kutsed (nt tase 6 ja 7) sobivad ka juhtidele ja ametnikele, mitte ainult otsetöös noortega, ning seda tuleks nõuete kavandamisel arvesse võtta. - Täiendavalt rõhutati kaasamisoskuse ja selle sisulise rakendamise olulisust, et tagada noorteseaduse kohane noorte osalus otsustes ja koosloomes tegutsemine.	Mitte arvestatud. Töörühm pidas küll nimetatud kompetentse oluliseks, kuid jättis kohalikule omavalitsusele vabaduse vajalikud kompetentsid ise määratleda. See lahendus arvestab, et ametnike tööülesanded on eri KOV-ides erinevalt organiseeritud, sh on tihtipeale ühe ametniku vastutada mitu valdkonda.
KOV-i ametnik	Esitati ettepanek tagada pädevuste hindamise suutlikkus ka tööandja tasandil. Kui KOV-i ametnikule kehtestatakse nõuded, tuleb arvestada, et ametnikku tööle võttev juht (nt vallasekretär või osakonnajuht) ei pruugi omada teadmisi noortevaldkonna kompetentsidest. Seetõttu on oluline töötada välja riiklikult reguleeritud ja arusaadavad kompetentsikirjeldused ning juhised tööandjatele nende hindamiseks.	Teadmiseks võetud. Töörühm nõustub selliste juhtide loomise olulisusega. Samuti saab tööandja kompetentside hindamise aluseks võtta noorsootöötaja tase 6 või 7 kutsestandardid.