

# NOORTEVALDKONNA KOOLITUSTE MITTEFORMAALSE ÕPPE LÄHTEKOHAD

## KOKKUVÕTE

Mitteformaalse õppe valdkonnas selguse loomine ja kvaliteedikriteeriumite sõnastamine on nii noortevaldkonna koolitajate, koolitustel osalevate noorte ja noorsootöötajate kui ka laiema üldsuse huvides, kuna noorte igakülgsel arengule kaasaaitamine on jätkusuutliku ühiskonna eelduseks.

Mitteformaalse õppe lähtekohtade määramisega soovib Euroopa Noored Eesti büroo (edaspidi ENEB):

- mõtestada lahti noortevaldkonna koolituste korraldamise eesmärgid, väärtused ja põhimõtted;
- kaardistada noortevaldkonna koolituste hetkeolukord;
- täpsustada mitteformaalse õppe põhimõtted.

Dokumendi eesmärgiks on süstematiseerida noorsootöoga seonduvat koolitusvaldkonda toetamiseks ühtsete arusaamade kujunemist kvaliteetsest mitteformaalsest õppes. Käsitletavate koolituste sihtgrupiks on noored (vanuses 7-26 aastat) ja/või noortevaldkonnas töötavad täiskasvanud (noorsootöötajad jt noortepoliitika tegutsejad). Koolitusena määratletakse eesmärgistatud mitteformaalset õppetegevust, millel on konkreetne ajaline, koosseisuline ja ruumiline mõõde.

Noortevaldkonna koolituste ja mitteformaalse õppe kvaliteedi säilitamine ja tõstmine on pidev protsess, milles mängivad rolli nii koolitustega seotud tellijad, läbiviijad kui osalejad. Koolituste kvaliteedi tõusule ja valdkonna tunnustatusele aitab kaasa 6 noortevaldkonna koolituste põhimõtte ja 8 kvaliteedikriteeriumi juurutamine Eestis. Alljärgnevalt on toodud kvaliteedikriteeriumite loetelu, edaspidi on dokumendis nii mitteformaalse õppe põhimõtted ning koolituse kvaliteedikriteeriumid täpsemalt lahti seletatud, et nende abil igapäevaselt noortevaldkonna koolitusi parendada.

## SISUKORD

Sissejuhatus .....	2
Mitteformaalne õpe noortevaldkonnas .....	3
- Taustateadmiseks .....	3
- Väärtused .....	3
Noortevaldkonna koolituste mitteformaalse õppe 6 põhimõtet .....	4
Noortevaldkonna koolituste 8 kvaliteedikriteeriumit .....	6
Noortevaldkonna koolituste ja nende kvaliteeti toetavate tegevuste hetkeseis .....	10
Mõisted .....	14
Kasutatud materjal .....	14

## NOORTEVALDKONNA KOOLITUSTE KVALITEEDIKRITEERIUMID:

1. Koolituste aluseks on mitteformaalse õppimise põhimõtted.
  - a) Õppijale suunatus ja õppija arengukeskus
  - b) Läbipaistvus
  - c) Konfidentsiaalsus
  - d) Vabatahtlikkus
  - e) Õppija osalus
  - f) Demokraatlikud väärtused
2. Koolitused on suunatud õppijale ja ühiskonnas kindlaks tehtud vajaduste ühisosale ning võtmepädevuste edendamisele.
3. Koolitused on eesmärgipäraselt kujundatud, vastates õppijate vajadustele, võimetele ja eripäradele ning jättes ruumi nii oodatud kui ootamatutele tulemustele.
4. Koolitused on kavandatud ja läbi viidud kõrgetasemeliselt nii hariduslikus kui korralduslikus mõttes.
5. Koolituste tulemuslikuks ettevalmistuseks, läbiviimiseks ja hindamiseks on piisavalt ressursse.
6. Ressursside kasutamine koolitustegevuse käigus on nähtavalt tulemuslik ja tõhus.
7. Koolitusi hinnatakse.
8. Koolituste tulemusi tunnustatakse ja need on nähtavad.

## SISSEJUHATUS

Praeguseks tuntud meetodi – maailmakohvik ehk *world café* – juurde käivat lugu, et meetod polekski sündinud, kui pärast selle esmakordset juhuslikku katsetamist poleks võetud eraldi aega, et kogu protsess kirja panna. Nii kujunes meetodi kasutusjuhend ja on tänaseks laialt levinud tööriist arutelude läbiviimisel erinevates valdkondades.

Nagu maailmakohviku levimise aluseks oli hästi kirjapandud juhend, on sama taotlus ka sellel dokumendil. Mitteformaalse õppimise lähtekohtade määratlemisega toetatakse ühtsete arusaamade kujunemist kvaliteetsest mitteformaalsest õppest noorsootööga seotud koolitusvaldkonnas. Käsitletavate koolituste sihtgrupiks on noored (vanuses 7-26 aastat) ja/või noortevaldkonnas töötavad täiskasvanud (noorsootöötajad jt noortepoliitikas tegutsejad). Koolitus on eesmärgistatud mitteformaalne õppetegevus, millel on konkreetne ajaline, koosseisuline ja ruumiline mõõde.

Mitteformaalse õppe lähtekohtade määratlemisega soovib Euroopa Noored Eesti büroo (edaspidi ENEB):

- mõtestada lahti noortevaldkonna koolituste korraldamise eesmärgid, väärtused ja põhimõtted;
- kaardistada noortevaldkonna koolituste hetkeolukord;
- täpsustada mitteformaalse õppe põhimõtted.

Mitteformaalse õppe valdkonnas selguse loomine ja kvaliteedikriteeriumite sõnastamine on nii noortevaldkonna koolitajate, koolitustel osalevate noorte ja noorsootöötajate kui ka laiema üldsuse huvides, kuna noorte igakülgele arengule kaasaaitamine on jätkusuutliku ühiskonna eelduseks. Kõrgetasemeline pedagoogiline ja/või andragoogiline tegevus eeldab kõrgetasemelisi koolitajaid, kes tunnevad metodoloogiat, meetodikat, õppeprotsesse, kvaliteedikriteeriume jms.

Koolituste kvaliteet on tähtis:

- koolitustel osalevatele õppijatele, kes soovivad end arendada läbi kvaliteetse õppe;
- koolitajatele ja koolituste korraldajatele (organisatsioonidele), kes soovivad korraldada kvaliteetseid koolitusi;
- rahastajatele jt ametiasutustele, kelle huvides on koolitustegevustele eraldatud raha ja toetuse tõhus kasutamine;
- poliitikakujundajatele, kes soovivad tagada poliitikate ja meetmete tulemuslikkuse;
- teistele mitteformaalse õppe valdkonnas tegutsejatele, kes soovivad valdkonna kui terviku tunnustamist.

Seega formuleerime dokumendiga kvaliteedikriteeriumid, mille alusel saab analüüsida, sünteesida ja hinnata noorsootöös korraldatavaid koolitusi. Juhised on loodud koolitajatele, koolituste tellijatele ning korraldajatele enda töö ja tulemuslikkuse hindamiseks. Koolituste pidev kvaliteedi tõstmine lisab professionaalsust ja aitab kaasa valdkonna tunnustamisele.

Koolitusi võib hinnata mitmest erinevast aspektist lähtuvalt:

- Eesmärgid ja tulemused ehk MIKS koolitati?
- Sisu ja temaatika ehk MIDA koolitati?
- Protsess ja vorm ehk KUIDAS, KUS ja MILLAL koolitati?
- Koolitaja kompetentsus ehk KES koolitas?

Käesolevas dokumendis vastame eelkõige kahele küsimusele: miks ja kuidas.

**Koolituste pidev kvaliteedi tõstmine lisab professionaalsust ja aitab kaasa valdkonna tunnustamisele.**

## MITTEFORMAALNE ÕPE NOORTEVALDKONNAS

### Taustateadmiseks mitteformaalsest õppest

Mitteformaalsel õppel on pikk traditsioon noorsootöö kõikidel tasanditel, isegi kui seda ei ole alati mitteformaalse õppena sõnastatud. Isiksuse areng, rühmaõpe, interaktiivne ja osalusel põhinev ning kogemuslik õpe on noortevaldkonna mitteformaalse õppe ammused tunnusjooned.

Noorsootööalaste mitteformaalsete koolituste korraldamisel on olulisel kohal isiklike võimete ja suhtlemisoskuste, samuti humanistlike ja demokraatlike väärtuste, hoiakute ja käitumise edendamine ja teadmiste omandamine. Selle saavutamiseks on oluline silmast silma suhtlemine ning kognitiivse (teadmisi suurendava), afektiivse (hoiakuid muutva) ja praktilise (oskusi andva) õppe ühendamine.

Kuigi noortevaldkonnal on olnud oluline roll mitteformaalse õppe asjakohasuse ja tähtsuse rõhutamisel ning selle kontseptsioonide, meetodika ja meetodite väljatöötamisel, ei ole mitteformaalne õpe õppimise uus vorm ega ainulaadne noortevaldkonna jaoks. Ka teised haridusvaldkonnad, samuti kodanikuühiskond on oma töös mitteformaalses õppes rakendatavaid võtteid juba pikka aega kasutanud, tehes seda sageli enesestmõistetavalt ja koos teiste lähenemistega.

Eesti noortevaldkonnas toimuva mitteformaalse õppe põhimõtted on järgmised:

- eesmärgistatud õppimine
- mitmekesine kontekst
- paindlik õppekorraldus
- mitmekesine meetodika, mis vastab erinevate õpistiilidega õppijatele
- läbiv analüüsimine, sünteesimine ja reflekteerimine
- kognitiivse, afektiivse ja praktilise õppe tasakaalustatud kooseksisteerimine ja omavaheline seotus
- individuaalse ja sotsiaalse õppe sidumine
- partnerlus koolitaja ja õppija vahel ning vastastikune õppimine

- osalusel põhinemine ja õppijakesksus
- terviklikkus ja protsessipõhisus
- tihe seotus reaalsete probleemidega, lähtumine koolituse subjektide vajadustest
- kogemuslikkus ja suunatus õppimisele läbi tegevuse
- vabatahtlikkus
- kodanikuühiskonna väärtuste keskus

### Mitteformaalse õppe väärtused

Mitteformaalse õppe eripära paremaks mõistmiseks on oluline heita pilk väärtustele, mida mitteformaalne õppimine toetab.

### Euroopa kultuuriruumi ühised väärtused

Ühise Euroopa kultuuriruumi osana jagame järgmisi Euroopa kultuuriruumis kohatavaid solidaarseid väärtusi ja sihte:

- noorte osaluse ja kodanikualgatuste edendamine;
- demokraatia, inimõiguste, sotsiaalse õigluse, sallivuse ja rahu edendamine;
- kõikides ühiskonna valdkondades võrdsete õiguste ja võimaluste edendamine;
- sotsiaalse kaasatuse edendamine, eelkõige nende noorte osas, kellel on vähesed võimalused või kes on tõrjutud;
- sallivuse ning kultuurilise mitmekesisuse mõistmise ja hindamise edendamine;
- rassismi, antisemitismi, islamofobia jm võõraviha vähendamine

### Noortevaldkonna koolituste mitteformaalse õppe väärtused

Mitteformaalse õppe väärtuste nimetamisel tuginetakse peaaesjalikult kogumikule „European Portfolio for youth leaders and youth workers“, mis ENEBi hinnangul peegeldab adekvaatselt juba Eestis juurdunud väärtusi.

### Väärtused, mis on seotud personaalse arenguga:

- iseseisvus
- kriitiline mõtlemine
- avatus ja uudishimulikkus
- loovus

Iseseisvuse all mõistame nii emotsionaalset, sotsiaalset, vaimset, füüsilist kui ka materiaalist iseseisvust. Kriitiline mõtlemine, avatus, uudishimulikkus ja loovus on personaalse arengu eeldused.

#### **Väärtused, mis on seotud sotsiaalse arenguga:**

- võime suhelda
- osalusdemokraatia
- solidaarsus ja sotsiaalne õiglus
- vastutustunne
- lahendustele orienteeritus (konfliktide korral)

Inimene eksisteerib sotsiaalses keskkonnas, kus hea toimetuleku eelduseks on hea kommunikatsioon ja tõhus koostöö. Isiku võime suhelda teistega, osalemine demokraatlikes protsessides, solidaarsus, sotsiaalse õigluse eest seismine, vastutustunne ja lahendustele orienteeritus on eelduseks sotsiaalsele heaolule.

#### **Eetilised väärtused:**

- tolerantsus ja teiste aktsepteerimine
- inimõigused
- kultuuridevaheline õppimine ja mõistmine
- rahu ja vägivalatuse rõhutamine
- sooline võrdõiguslikkus
- põlvkondadevaheline dialoog

Ühiskonna kõigi liikmete rahulolu aluseks on kaasinimeste aktsepteerimine, inimõiguste järgimine, kultuuridevaheliste erinevuste väärtustamine, rahu ja vägivalatuse rõhutamine, võrdõiguslikkus ja põlvkondadevaheline dialoog.

### **NOORTEVALDKONNA KOOLITUSE MITTEFORMAALSE ÕPPE 6 PÕHIMÕTET**

Põhimõtted tuginevad H. Otteni uuringule „Euroopa noorsootöölase mitteformaalse hariduse ja koolituse kvaliteet”, mis peegeldab ENEBi arvates adekvaatselt Eesti noortevaldkonna hetkeolukorda ja arengusuundi. Põhimõtted aitavad mitteformaalse õppe olemust koolitusvaldkonnas paremini määratleda. Illustreerimiseks on toodud näiteid koolitustegevusest.

### **Õppijale suunatus ja õppija arengukeskus**

- Koolituse teemad, sisu ja õpieesmärgid peavad põhinema õppijate vajadustel ja huvidel. Eelduseks on õppija teadlikkus oma õppevajadusest.
- Koolitus peab käsitlema reaalseid probleeme.
- Õppija peab oskama enda õppekogemust reflekteerida ning õppeprotsessi käigus peab tal tekkima emotsionaalne side õppeteema ja -kontekstiga, mille tulemusel võtab õppija õppekogemuse omaks. Vaid mõtestatud kogemus saab muutuda intellektuaalseks väärtuseks.
- Koolitusel osaleja peab saama ennast analüüsida, omandades õppimise oskuse.
- Metoodika, meetodite, õppekoha ja -aja valimisel tuleb arvestada õppijate ja vastava piirkonna eripäradega, tagades koolituse kättesaadavus võimalikult suurele osale sihtrühmast.
- Õpe peab vastama õppijate eelsoodumustele, võimetele ja võimalustele.
- Õppija arengukeskus tähendab õppijate huvide ja vajaduste ülimuslikkust.
- Koolitaja peab leidma tasakaalu õppijate, koolituse tellijate ja keskkonnast tulenevate vajaduste vahel, kuid huvide pörkumise korral lähtuma siiski esmajärjekorras õppijatest.

**Koolituse kandideerimisvorm, kus küsitakse osalejate ootusi, aitab nii õppijal endal oma õppekogemust reflekteerida kui ka koolituse ettevalmistamisel õppija ootusi kaardistada ja sellest lähtuvalt kvaliteetsemat koolituskava koostada.**

### **Läbipaistvus**

- Koolitus, kavandatud metoodika, eeldatav õppe- ja hilisem hindamisprotsess on selged, õppijatele teada ja nende poolt heaks kiidetud.
- See ei välista meetodeid, mille kõigist muutujatest õppijad kohe alguses teadlikud ei ole. Oluline on eelnev selgitustöö, mis peab hõlmama ka seda, et õppijad võivad sellistes tegevustes mitte osaleda.

**Heas koolituskutses on piisavalt informatsiooni metoodika kohta, mida koolitusel kasutatakse.**

**Sobilik on kasutada simulatsioone, mis rajanevad teadmatusel ja ootamatusel, kui see on põhjendatud ja osalejatele selgitatud (mh ka see, et tegevus on õppijatele vabatahtlik).**

### **Konfidentsiaalsus**

Koolituste puhul lähtutakse isikuandmete kaitse põhimõtetest ning isikute kohta käivat infot ei avaldata kolmandatele inimestele ilma sellekohase nõusolekuta. Erandiks võib olla kirjalik hindamine või praktika ja muud õppetegevuse osad, millega puutub kokku suurem hulk inimesi kui üksnes õppijad/koolitajad ise.

**Koolituse registreerimisevormis küsitakse kinnitust, kas osalejad on nõus enda kohta käivat informatsiooni (nt ootusi, kontaktandmeid) avalikustama.**

### **Vabatahtlikkus**

- Kedagi ei tohi sundida ega kohustada koolitusel osalema.
- See ei välista koolituste pakkujatel ja koolitajatel määrata konkreetse koolitustegevuse tingimused. Näiteks selle, et osalemine konkreetsetes õppeülesandes on eeltingimus teises õppeülesandes osalemisele. Arvestades läbipaistvuse põhimõtet peab eeltingimus olema selge juba koolituse alguses, nagu ka tingimuse mittetäitmise tagajärjed.

**Koolituse korraldajad võivad küsida kinnitust, kas osalejad saavad osaleda koolitusel täies mahus.**

### **Õppija osalus**

- Õppijalt on õigus oodata vastutust osaleda aktiivselt õppetegevuses ja protsessis osalemise eest.

- Teisest küljest tähendab õppija osalus võimalust koolituse käigus osaleda selle kujundamises, sealhulgas eesmärkide, sisu ja metoodika muutmises.

**Pikaajalise koolituse järgmiste päevade programmid lepitakse kokku koostöös osalejatega ja osalejate konkreetsematest huvidest lähtuvalt.**

### **Demokraatlikud väärtused**

Mitteformaalse õppe üks peamisi eesmärke on - ja see on ka Euroopa noorsootöö ja koolituste tuumaks - anda edasi ja rakendada praktikas demokraatliku elu väärtusi ja oskusi. Demokraatlike väärtuste ja nende praktikas rakendamisega on seotud kõik eespool toodud põhimõtted. Loomulikult saab demokraatiat edasi anda ja õppida üksnes demokraatlikult. Pedagoogilised ja andragoogilised võtted ja protsessid peavad vastama koolituse sisule, mis on peamisi proovikivisid nii koolitamise ja õpetamise juures üldiselt ja kehtib ka noortevaldkonnas mitteformaalse õppe ja koolitamise puhul.

## NOORTEVALDKONNA KOOLITUSTE 8 KVALITEEDIKRITERIUMIT

Vaatamata sellele, et mitteformaalsete koolituste tulemuslikkus sõltub väga paljudest teguritest ning on sageli raskesti mõõdetav, saame Eesti noortevaldkonna koolituste kvaliteedinõuetena välja tuua järgmist:

### 1. Koolituste aluseks on mitteformaalse õppe põhimõtted.

Need on toodud peatükis "Noortevaldkonna koolituse mitteformaalse õppe 6 põhimõtet" (vt lk 4-5).

- a. Õppijale suunatus ja õppija arengukesksus
- b. Läbipaistvus
- c. Konfidentsiaalsus
- d. Vabatahtlikkus
- e. Õppija osalus
- f. Demokraatlikud väärtused

### 2. Koolitused on suunatud õppijate ja ühiskonnas kindlaks tehtud vajaduste ühisosale ning võtmepädevuste edendamisele.

- Koolituse väljatöötamise aluseks on läbi kõikide tasandite toimuv pidev ning piisav vajaduste analüüs.
- Vajaduste analüüsijad omavad pädevust valdkonnas orienteeruda.
- Analüüsil on kindlaks määratud ulatus.
- Süstemaatiline analüüs põhineb olemasoleval teabel käsitletavast küsimusest, samuti uuringutel, praktilisel ja osapoolte ootustel.
- Analüüs hõlmab oodatavate tulemuste kirjeldust, nende tõlgendamist ja soovitusi vajalike toimingute kohta.
- Analüüs peab olema asjakohastele huvigruppidele kättesaadav ja mõistetav.

### 3. Koolitused on eesmärgipäraselt kujundatud, vastates õppijate vajadustele, võimetele ja eripäradele ning jättes ruumi nii oodatud kui ka ootamatutele tulemustele.

Põhimõtte seondub järgmiste aspektidega: õpieesmärkide määratlus; õppijaprofiil ja õppijate rühma koosseis; tegevuse vorm ja ülesehitus; andra- ja pedagoogilised võtted.

#### Õpieesmärgid:

- on üheselt arusaadavad ja selged, samuti olemasolevaid ressursse arvestades realistlikud ja saavutatavad;
- on sõnastatud viisil ja vormis, mis võimaldab neid hinnata;
- peegeldavad õppijate pädevuste soovitatavat muutust ja/või neid muutvaid toiminguid;
- vastavad vajaduste analüüsile;
- vastavad eeldatavatele tulemustele;
- tagavad õppijate omavahelise suhtlemise ja koostöö.

#### Õppijad

- Õppijate profiil on selgelt määratletud lähtudes vajaduste analüüsist ning sotsiaalsetest ja õpieesmärkidest.
- Õppijate rühma koosseis (rühmaprofiil) võimaldab saavutada tasakaalu sarnasuste ja erinevuste vahel (sugu, vanus, haridus, elukutse, sotsiaalmajanduslik staatus, kultuuriline/etniline taust, keel, rahvus, elukohariik, kogemused ja pädevus, motivatsioon jne.) v.a. spetsiifiliste sihtgruppide koolituste puhul.

#### Tegevuse vorm ja ülesehitus

Koolitust aitab eesmärgipäraselt kujundada osapoolte poolt (nt tellija, koolitaja, sihtgrupi esindajad) kokkulepitud ja soovitatavalt kirjapandud koolituse kontseptsioon, mis sisaldab:

- koolitusvajadust;
- korraldajate seatud eesmärgid;
- koolituse sihtgrupi (profiil, arv jms.) kirjeldust;
- koolituse sisu ja temaatika kirjeldust (metoodika, meetodid, sh koolituse vormiline külg jms.);
- koolituse ajalist mõõdet (sh. alguse ja lõpu

kellaaeg, ühekordne või jätkuv jms.);

- koolitusmeeskonna kirjeldust;
- koolituse oodatavaid tulemusi ja õpiväljundeid.

#### **Koolituse planeerimisel:**

- on õppetingimused teadlikult planeeritud ja valitud nii, et eesmärgid oleks saavutatavad;
- on erinevate isikute (st õppijate, koolitajate, korraldajate jne.) vahelised rollid ja suhted selged ja läbipaistvad;
- on koolitajate meeskonnas esindatud kogemused, kvalifikatsioonid ja pädevus kohased eesmärkide saavutamiseks ja õppetingimuste täitmiseks.

#### **Lisaks mitteformaalse õppe põhimõtetele peavad pedagoogilised ja andragoogilised võtted:**

- kajastama sotsiaalset ja poliitilist tegelikkust;
- olema ühtsed, usaldusväärsed ja usutavad;
- tagama koolitajate ja õppijate autonoomia;
- olema õppijate suhtes nõudlikud ja esitama väljakutseid;
- soodustama interaktsiooni, küsimuste esitamist ning kriitilist mõtlemist;
- aitama kaasa lahenduste leidmisele;
- olema kooskõlas metoodika, teooria ja metodoloogiaga, jättes ruumi korrigeerimisele vastavalt olukorrale ja õppeprotsessile.

#### **4. Koolitused on kavandatud ja läbi viidud kõrgetasemeliselt nii hariduslikus kui ka korralduslikus mõttes.**

See hõlmab tegevuse juhtimist, sobiva õppekeskonna loomist, kandideerijate, õppijate ja teiste isikute teavitamist ja nendega suhtlemist, kõikide isikute rolle ja nendevahelisi suhteid, koolitajate meeskonna värbamist ja koosseisu ning koolituskava koostamist ja ellurakendamist.

#### **Tegevuse juhtimisel peetakse silmas:**

- Kogu tegevusprotsess ja kava elluviimine on piisavalt ette planeeritud ning kontrollitud (tegevuskava ja ajakava olemasolu; koolitajate värbamine; koolitustegevusest teatamine/kandideerijatele koolituskutse esitamine; osalejate kandideerimine ja nende

valimine; suhtlemine koolitusele valitute, koolitajate ja teiste isikutega; korralduslikud ülesanded, sealhulgas tegevuse tehniline ja haldustugi; koolituskava osade koostamine; hindamisvorm (tagasisidevorm) ja hindamise kavandamine; dokumenteerimine; järelkontrolli planeerimine; finantsjuhtimine jne).

- Kõiki seotud isikuid teavitatakse õigeaegselt ja piisavalt.
- Õigeaegselt valitakse välja kasutatavad õppevahendid ning koht, kus on sobivad ruumid koolituse läbiviimiseks, vajadusel majutuse ja toitlustuse korraldamiseks. Arvestada tuleb tegevuse toimumise piirkonna sotsiaalmajanduslikku reaalsust.
- Sihtrühmale koostatakse ja tehakse kättesaadavaks (sihtrühmale arusaadavates keeltes ja sobivates teavitamiskanalites) koolituse kutse kirjeldades tegevust (taustteave, kontekst ja põhiprintsiibid; õpieesmärk; osaleja profiil; pedagoogilised ja/või andragoogilised võtted ja metoodika; tehniline, finants- ja haldusteave; teave korraldajate, sponsorite ja muude huvigruppide kohta jne.) ning kandideerimise/registreerimise vorm (kandideerija andmed; kandideerija motivatsioon; õppija profiiliga seotud küsimused jne.) jättes piisava aja eeltoodu levitamiseks ja kandideerimisavalduse esitamiseks.
- Osalejate valik on läbipaistev (kandideerijad on teadlikud valiku kriteeriumitest ning soovi korral saavad adekvaatset informatsiooni selle kohta, miks nad osutusid/ei osutunud valituks).
- Koolitajad, teised spetsialistid, organisatsioonivälised hindajad, tõlgid ja muude teenuste osutajad värvatakse ja nendega sõlmitakse lepingud õigeaegselt ning nende ülesanded, kohustused ja roll määratletakse üheselt mõistetavalt.
- Tegevus dokumenteeritakse õigeaegselt, arvestades eesmärkide saavutamise tähtaega ning aruandlusnõudeid.
- Ühendatud on individuaalõpe ja ennastjuhtiv õppimine, mis on seotud õppijakesksusega ja mida tuleks toetada õpioskuse arendamisega.
- Rakendatakse sotsiaalse suhtlemise ja sotsiaalse suunitlusega meetodeid rühmaõppes ja koos kaaslastega õppimisega –

õppimine üksteiselt ja üheskoos (sealhulgas töötamine ja õppimine meeskonnas, partnerlus ja võrgustikutöö).

**Kandideerijate (kes soovivad koolitusel osaleda) ja osalejate (kes on juba valitud osalema) teavitamisel tehakse kõik endast olenev, et:**

- kandideerimise ja osalemise (aeg, energiakulu, pühendumus, liikumisvabadus, juurdepääs side- ja infotehnoloogiale jne) tingimused on selgelt väljendatud sihtrühmale arusaadavates keeltes ja sobivates teavitamiskanalites;
- osalejad mõistavad sotsiaalseid ja õppeeesmärke;
- osalejad on teadlikud koolituse ettevalmistusest, logistikast ja finantsküsimustest;
- osalejatel oleks ligipääs tegevust käsitlevatele dokumentidele/aruangetele, samuti muudele tegevuse tulemusena koostatud dokumentidele.

**Rollide ja nendevaheliste suhetega seoses tehakse kindlaks, et:**

- kõikidele asjaomastele isikutele on selgitatud erinevaid rolle ja kohustusi ning edastatud vastavasisuline teave, et kõik isikud tunneksid ennast oma rollis mugavalt ja pädevana;
- poliitiliste, haldus- ja õpperollidega kaasnevad kohustused on selged ja läbipaistvad ning neid täidetakse;
- kõik isikutevahelised suhtluskanalid on selged;
- rolle ja suhteid iseloomustab vastutustunne;
- koolitajate meeskonnatöö võimaldab kas ühel või mitmel koolitajal rühma ja protsessi jälgida, kui teine koolitaja või teised koolitajad teevad rühmaga tööd;
- võimalusel saaks koolitajad jagada omavahel erinevaid rolle. Näiteks võib üks olla moderaator ja meetodite läbiviija, samal ajal kui teine on konkreetse valdkonna ekspert.

**Koolitajate meeskond:**

- värvatakse läbipaistvate meetoditega, järgides sobivat valiku tegemise korda, võttes arvesse osapoolte vajadusi ning tegevusele esitatavaid nõudeid;
- on koosseisuliselt üksteist oma tegevuses täiendav (eelkõige pädevuse osas) ja tasakaalustav (st soolises, kultuurilise/etnilise

tausta, rahvuse jms. osas);

- on teadlik meeskonnas toimuvatest protsessidest ning kehtestab koostöö kultuuri, mis põhineb vastastikusel usaldusel, austusel, toetusel, avatusel ja siirusel;
- kohtub enne tegevuse algust selle piisavaks ettevalmistamiseks kõikide meeskonnaliikmetega vähemalt korra näost näkku (käsitletavat küsimused: meeskonnatöö, üksikasjaliku koolituskava ja meetodika kujundamine kooskõlas kasutatavate pedagoogiliste võtete ja seatud eesmärkidega, koolitus- ja töökorra ning kohustuste selgitamine, samuti koolitajate individuaalne ettevalmistamine, sisemise hindamissüsteemi kujundamine);
- viib tegevuse läbi kooskõlas teiste käesoleva dokumendi kvaliteedinõuetega.

**5. Koolituste tulemuslikuks ettevalmistuseks, läbiviimiseks ja hindamiseks on piisavalt ressursse.**

Ressursid hõlmavad inim-, õppe-, finants-, infrastruktuuri, tehnilisi ja keskkonnaressursse (koolitajad, spetsialistid, juhid, administraatorid, tehnikud, koolitus-/õppevahendid ja seadmed (sealhulgas arvutil põhineva e-õppe vahendid), majutus, toitlustus, seadmed, teenused, materjalid, sidevahendid, asukoht ja ümbruskond, sotsiaal- ja kultuurikeskkond jne).

**Koolitus, mille puhul on piisavad ressursid:**

- omab läbipaistvat ja kõikehõlmavat eelarvet, mis sisaldab kõiki otseseid ja kaudseid kulusid, sealhulgas hindamis- ja järelkontrollikulusid (ettevalmistamise, kavandamise, rakendamise, hindamise, tõlkimise, asjaajamise, levitamise ja tugiisikute personalikulud, (proportsionaalseid) infrastruktuuri, kontori, kontoritarvete, kopeerimis-, trükkimis- ning side- ja infotehnoloogikulud);
- tagab, et koolitustasu sisaldab kõiki vajalikke osi ja katab kõik tööülesanded. Tasud sõltuvad tegevuse vormist ja keerukusest (s.t uudsuse astmest, meetodikast, töökeeltest, ühendatud õppemeetodeid rakendavast õppes jms);
- tagab eelkõige sobiva koolitajate ja õppijate vahelise suhtarvu sõltuvalt tegevuse



iseloomust, eesmärkidest ja rakendatavatest pedagoogilistest/andragoogilistest võtetest;

- tagab, et finants- ja infrastruktuuri, tehniliste ja keskkonnaressursside eraldamine ühtib eesmärkide, pedagoogiliste/andragoogiliste võtete, õppetöö ülesehituse ja tegevuse metoodikast tulenevate vajadustega.

## **6. Ressursside kasutamine koolitustegevuse käigus on nähtavalt tulemuslik ja tõhus.**

**Ressursside kasutamine on nähtavalt tulemuslik ja tõhus, kui:**

- tegevus on välja töötatud ja seda rakendatakse viisil, mis tagab eesmärkide tulemusliku ja tõhusa saavutamise, sealhulgas aja-, inim- ja materiaalsete ressursside kasutamise osas (tulususe kaalutlused);
- tehakse kõik võimalik, et leida üles potentsiaalsed otsesed ja kaudsed vabad ressursid ning need võetakse tulemuslikul ja tõhusal viisil kasutusse;
- koolituse tulemusi ja mõju hinnatakse vastavalt koolitusele seatud eesmärkidele.

## **7. Koolitusi hinnatakse.**

Hindamine on koolituse ettevalmistamise ja elluviimise käigus rakendatav meede tegevuse tulemuslikkuse ja tõhususe parandamiseks ning ebaõnnestumiste vältimiseks. Hindamine tähendab tegevuskava, koolitus- ja õppeprotsessi, eesmärkide saavutamise ja ootamatute tulemuste, koolitajate tegevuse ja teadmiste edasiandmise, tegevuse korralduse, ruumide ning korraldajatele, rahastajatele ja vastavale valdkonnale toodetud kasu hindamist.

**Hinnatakse järjepidevalt:**

- koolituse ettevalmistamise, rakendamise, hindamise ja järelkontrolli käigus vastavalt kehtestatud tööplaanidele, tähtaegadele, määradele, kohustustele, eelarvetele jne, sh hõlmab hindamine:
  - koolituse eesmärkide ja tegevuskava eelhindamist;
  - õppetegevuse erinevate osade hindamist;
  - lõplikku hindamist koolituse lõpus, sealhulgas ka osalejate tagasiside;

- koolituse mõju järelhindamist pärast koolitustegevuse lõppu
- pedagoogiliste ja/või andragoogiliste võtete, õppekavade, metoodika ja meetodite rakendamisel;
- (vahe-)eesmärkide ja tulemuste saavutamiseks.

Hindamisprotsess hõlmab osalejaid, koolitajaid ja võimalusel ka väliseid hindajaid, kes on pädevad koolituse mõju hindama. Hindamismeetodid tuginevad läbimõeldud mudelitel ja on adekvaatsed.

Hindamistulemused peavad:

- aitama kaasa koolitajate ja korraldajate pädevuse edasiarendamisele;
- parandama tulevikus rakendatava koolitustegevuse väljatöötamist ja elluviimist;
- olema kättesaadavad rahastajatele, et võimaldada neil hinnata oma rahastamisühikuid ning neid vajaduse korral ümber vaadata;
- olema kättesaadavad praktikutele, poliitikakujundajatele ja teadlastele, et aidata kaasa kogu valdkonna kvaliteedi parandamisele.

## **8. Koolituste tulemusi tunnustatakse ja need on nähtavad.**

Koolitusel osalejal peab olema võimalus saada piisava selgusega tunnistus selle kohta, mida ja millises mahus koolitusel käsitleti. Suurendamaks koolituse mõju ja kasutegurit ning aitamaks kaasa valdkonna tunnustamisele, avalikustatakse koolituste tulemused.

**NOORTEVALDKONNA KOOLITUSTE JA NENDE  
KVALITEETI  
TOETAVATE TEGEVUSTE HETKESEIS**

Allpool on loetletud peamised võtmetegijad, kes noortevaldkonna koolitusmaastikul olulisemaid koolitustegevusi kujundavad ja korraldavad.

**KOOLITUSTEGEVUS PROGRAMMI  
"NOORSOOTÖÖ KVALITEEDI ARENDAMINE"  
(2009-2013) RAAMES**

**Eritüübilised ja -teemalised koolitused  
noortevaldkonna arendamiseks**

2013. aastani kestva programmi raames elluviidavad eritüübilised ja –teemalised koolitused on suunatud eeskätt noorsootöötajatele, soodustades nende professionaalset arengut ja pädevuste kasvu, mis omakorda toetavad noorte mitmekülgset arengut.

Võttes aluseks põhimõtte, et noortevaldkonna koolitused peavad lähtuma noorte tegelikust olukorrast ja olema suunatud probleemide lahendamisele, on Euroopa Sotsiaalfondi (*lüh.* ESF) programmi "Noorsootöö kvaliteedi arendamine" raames aastateks 2010-2013 noortevaldkonna koolituste prioriteetideks seatud:

- 1) erivajadustega ning vähemate võimalustega noorte kaasamine;
- 2) noorte tööhõivevalmiduse suurendamine läbi noorsootöö;
- 3) noorte terviseriskide maandamine;
- 4) noorte osalus.

Iga-aastane koolituskava peegeldab eeltoodud prioriteete ning valmib põhjaliku analüüsi ja konsultatsioonide tulemusena. Koolituste sisulise ja korraldusliku kvaliteedi eest vastutavad Eesti Noorsootöö Keskus ja SA Archimedes Euroopa Noored Eesti büroo (*lüh.* ENEB).

**Noortevaldkonna koolitajate koolitamine**

ESF programmi "Noorsootöö kvaliteedi arendamine" osaks on noortevaldkonna koolitajate koolitamine ning koolitajate võrgustike ja rahvusvahelisuse soodustamine eesmärgiga

aidata kaasa noortevaldkonnas tegutsevate koolitajate pädevuste edendamisele ning seeläbi kaudsemalt kogu valdkonna kvaliteedile.

Programmi raames elluviidavad tegevused toetavad koolitajate ja nende pädevuste ning arenguvajaduste kaardistamist, samuti koolitajate andmebaasi kättesaadavamaks muutmist portaali [www.mitteformaalne.ee](http://www.mitteformaalne.ee) kaudu. Toetatakse ka koolitajate enesetäiendamist ja rahvusvahelise kogemuse saamist.

Nimetatud programm on andnud hoogsa tõeke noortevaldkonna koolitajate kogukonna läbipaistvamaks muutumisele, koolitajate pädevusmudeli väljatöötamisele ning mitteformaalses koolituses ja noorsootöölases formaalhariduses (Tallinna Pedagoogiline Seminar, Tartu Ülikooli Narva Kolledž ja Tartu Ülikooli Viljandi Kultuuriakadeemia) tegutsevate koolitajate koostöövõimaluste avarumisele.

**Noortevaldkonna koolitusi**

**toetavate õppematerjalide arendamine**

Õppematerjalide arendamise valdkonna eesmärgiks on toetada Eesti noorsootöös ja noorsootöölases koolituses vajaminevate õppematerjalide nii sisulist kui vormilist arendust kooskõlas ESF programmi raames toimunud koolitustega ja tasemeharidusega. 2013. aastaks on loodud jätkusuutlik süsteem noorsootöölase materjalide kaardistamiseks ja kättesaadavuse suurendamiseks. Antud valdkonnas tegeldakse uute õppematerjalide väljatöötamise, tõlkimise, trüki ja levitamisega lähtudes programmi koolituskavast, tasemehariduse õppekavast ja noorsootöö valdkonna arendamise vajadustest.

2009-2013 õppematerjalide arendamise põhimõtted on:

- Luua lisandväärtus töötades välja Eesti noortevaldkonnas ja noorsootöölases koolituses seni puuduvad õppematerjalid nii kaasaegseid IT-võimalusi kui traditsioonilisi lähenemisi kasutades.
- Tagada õppematerjalide kättesaadavus võimalikult paljudele noorsootöötajatele ja noortevaldkonna koolitajatele pakkudes eri tüüpi meetodeid nii paberandjal kui internetipõhiselt, salvestades kõik uued materjalid õppematerjalide andmebaasi ja

## KOOLITUSTEGEVUS EUROOPA LIIDU PROGRAMMI EUROOPA NOORED RAAMES

kombineerides õppematerjalide kasutamise ning informatsiooni ka ESF programmi koolitustesse.

- Soodustada õppematerjalide laialdast kasutust noorsootöötajate ning noortevaldkonna koolitajate seas läbi teadlikkuse arendamise ning kasutajasõbraliku õppematerjalidele ligipääsu tagamise.
- Suhtuda säästvalt õppematerjalide tootmisel, kasutades leidlikke ja keskkonnasäästlikke lähenemisi ning tagades info ning materjalide kättesaadavuse [www.mitteformaalne.ee](http://www.mitteformaalne.ee) keskkonnas.
- Tagada kvaliteetse erialase väliskirjanduse kättesaadavus originaalkeeltes ning tõlgituna eesti keelde.
- Soodustada uute meetodite ja lähenemiste arendamist ning kasutamist noorsootöös ja noortevaldkonna koolituses koos teoreetiliste teadmistega.

### Veebiplatvorm mitteformaalne.ee

2007. aastal loodud veebiportaal [mitteformaalne.ee](http://mitteformaalne.ee) visiooniks on toetada teadlikkuse kujunemist mitteformaalsest ja informaalset õppimisest ning tagada erinevate õppimisvõimaluste kättesaadavus laiale sihtgrupile. Portaali missiooniks on olla mitteformaalse õppimise veebipõhine ressursikeskus, pakkuks kaasaegset ja kaasavat mitteformaalse õppe põhimõtetest lähtuvat õpikeskkonda.

Noortevaldkonnas toimuva mitteformaalse õppe kvaliteedi tõstmiseks on 2009. aastal loodud ja käivitatud mitteformaalse õppimise koolituskalender ja noortevaldkonna koolitajate andmebaas. Koolitajate andmebaasiga toetatakse läbipaistvust noortevaldkonna koolitusmaastikul, ligipääsu koolitajaid puudutava info juurde ning seeläbi pädevate koolitajate rakendamist koolituste läbiviimisel.

Koolituskalender toetab noortevaldkonnas toimuvate koolituste kättesaadavust, andes laia ülevaate antud valdkonnas toimuva kohta ning võimaldab seeläbi süsteemselt planeerida koolitustel osalemist ja enesearengut. Veebi haldab ja arendab SA Archimedes ENEB.

### ENEB koolitused noortele

2007. aastal jõustunud Euroopa Liidu (EL) noorte kodanikuharidusprogrammi Euroopa Noored (*ingl. k. Youth In Action programme*) peamiseks eesmärgiks on toetada noorte aktiivseks kodanikuks kujunemist ning noorte osalust ühiskondlikus elus. ENEB kui programmi elluviija Eestis tegeleb eelnimetatud eesmärkide saavutamiseks eeskätt noortes kodanikuteadlikkuse -ja aktiivsuse arengu soodustamisega. Lisaks projektitoetuste eraldamisele korraldab büroo antud eesmärgi toetamiseks noortele teemakohaseid nii üle-eestilisi kui ka rahvusvahelisi koolitusi.

### ENEB koolitused noorsootöötajatele sh Euroopa Noored projektijuhtidele

Programmi Euroopa Noored üheks eesmärgiks on soodustada kogemuste vahetust ja rahvusvahelist koostööd, mis võimaldab noorsootööd paremini korraldada ja uusi noorteprojekte algatada ning ellu viia. Selle sihi saavutamiseks korraldab Euroopa Noored Eesti büroo hulgaliselt Eestisiseid ja rahvusvahelisi koolitustegevusi, mis on seotud mitmekesisuse ja kultuuridevahelise õppimisega, rahvusvahelise vabatahtliku tegevusega, kodanikuühiskonna arenguga, võtmepädevuste ning õppetegevuse analüüsilase teadlikkuse arendamisega, noorte osaluse ning kaasamisega jne.

### Koolitustegevused Euroopa Noored alaprogrammide 4.3 ja 3.1 raames

Antud alaprogrammi raames viiakse ellu noorteühingute ja noorsootöösutuste koolitusprojekte, mis võimaldab noorsoo(töö)-organisatsioonide esindajatel saada oma tööks vajalikke kogemusi ja arendada oma pädevusi, kujundada soodsat pinnast rahvusvaheliste projektide teostamiseks, leida partnereid edasiste koostööprojektide jaoks ja saada ideid noorsootöö arendamiseks kohalikul tasandil. Alaprogramm 4.3 sisaldab erinevaid tegevusvorme: alates rahvusvahelisest kogemustevahetusest tööpraktika või õppevisiidi käigus ja lõpetades Euroopa noorsoopoliitika päevakorralistel teemadel diskussioonide ning töötubade läbiviimisega.

## **EESTI NOORSOOTÖÖ KESKUSE (ENTK) KOOLITUSTEGEVUS**

Väljaspool ESF programmi "Noorsootöö kvaliteedi arendamine" on ENTK kui riikliku noorsootöö asutuse pädevuses eeskätt laagrikasvatajatele- ja juhtidele, noorte infotöötajatele ning alaealiste komisjonide sekretäridele ja koostöövõrgustikele mõeldud koolituste korraldamine.

### **NOORTEÜHINGUTE KOOLITUSED NOORTELE JA NOORTEJUHTIDELE**

Niisamuti nagu maailma haridusideoloogia praktikas on ka Eesti mittetulunduslike organisatsioonide roll õppimise alternatiivsete võimaluste pakkujana pidevalt suurenenud. Eestis tegutsevate noorteühingute poolt pakutavate koolituste kaudu võimaldatakse noortele ja noortejuhtidele uute pädevuste omandamist erinevatel teemadel nagu noorte osalus ja kaasamine, noorteühingu juhtimine ja kvaliteedi hindamine, jätkusuutlik tegutsemine jne.

### **HUVIKOOLID JA HUVIRINGID NOORTELE**

Tegu on erakordselt suurele hulgale noortele arendavaks tegevuseks sh kutse-eelsete oskuste omandamiseks võimalusi loova süsteemiga. Täna pakuvad huvialakoolid huvialaharidust eeskätt viies alavaldkonnas – loodus, tehnika, sport, üldkultuur ja loometegevus.

### **NOORTEVALDKONNA KOOLITUSTOIMKOND**

2010. aasta veebruaris moodustati Haridus- ja teadusministeeriumis (HTM) noorsootöötajate tasemehariduse arendamisele suunatud tegevuste kavandamiseks ja koordineerimiseks koolitustoimkond, kuhu kuuluvad nii noorsootöölase tasemehariduse kui mitteformaalhariduslike koolituste korraldajate esindajad ning ka HTM noorteosakonna esindaja. Kuigi viimasel ajal on toimkonna tegevus soikunud, on taolise koordineeriva kogu vajadus endiselt olemas.

### **NOORSOOTÖÖTAJATE ERIALANE ETTEVALMISTUS**

Noorsootööd on võimalik Eestis õppida TÜ

Viljandi Kultuuriakadeemias, TÜ Narva Kolledžis ning Tallinna Pedagoogilises Seminaris. Nimetatud kõrgkoolid pakuvad riikliku koolitustellimuse alusel noorsootöö tasemeõppe võimalusi kui ka täienduskoolitusi.

### **MUUD NOORTEVALDKONNA KOOLITAJATE KOOLITUSED**

Kui ESF programmi toel on noortevaldkonna koolitajate koolitamise eesmärgiks tegutsevate koolitajate kogukonna nähtavamaks muutmine ning koolitajate pädevuste arengu võimalikult laialdane toetamine, siis mitteformaalsetes koolitustes tegutsevate koolitajate arendamisel on oluline roll väga erinevatel noortevaldkonna organisatsioonidel. Läbi aastate on noortevaldkonnas koolitajate koolitusi korraldanud näiteks SA Archimedes Euroopa Noored Eesti büroo, AIESEC Eesti, Eesti Õpilasesinduste Liit ja Eesti Üliõpilaskondade Liit, Eesti Seksuaaltervise Liit, Tugiõpilaste Oma Ring Eestis, *Junior Chamber International Estonia (JCI)* jpt. Samas on need koolitused sageli spetsiifilise organisatsiooni tegevusvaldkonna suunitlusega (esinduskogude roll osalusedemokraatias, seksuaalharidus jms). Erinevalt paljudest teistest valdkondadest on noorsootöös olulisel kohal omaealiste koolitus (tuntud ka kui eakaaslaste koolitus või noortelt noortele koolitus).

Eesti keeles on ilmunud mitmed noortevaldkonna koolitajatele suunatud koolitusmaterjalid, näiteks „Noored noortele koolitus. Koolitajate koolituse käsiraamat“ (eestik. toim. M. Vessmann, 2004), „T-Kit käsiraamat. Koolitamise alused“ (eestik. toim. K. Jüristo 2005). Suuresti just noortevaldkonna koolitustel omandatud meetoditele tugineb koolitajatele ja personalijuhtidele suunatud raamat „Tants ümber tööposti ehk kuidas kirkastada kollektiivi“ (K. Räägel, 2004).

Koolituste korraldamisega noorsootöötajatele tegelevad ka maavalitsused, kohalike omavalitsuste liidud ning noortevaldkonna katusorganisatsioonid (Eesti Noorsootöötajate Ühendus, Eesti Avatud Noortekeskuste Ühendus jpt).

### Noortevaldkond

Käesoleva dokumendi mõistes hõlmab noortevaldkond mõisteid noortepoliitika ja noorsootöö. Seejuures on noortepoliitika laiem valdkond, mis ühe osana haarab ka noorsootööd. Noortepoliitika on ühtne lähenemine noortele suunatud tegevuste põhimõtetele kõikides noore elu puudutavates valdkondades. Noorsootöö loob lisaks formaalharidusele, töökohale ja perele võimalusi 7. – 26. aastaste noorte isiksuse mitmekülseks arenguks.

### Noorsootöö

Noorsootöö on noortele arendavaks tegevuseks tingimuste loomine võimaldamaks neil vaba tahte alusel perekonnas, tasemekoolitusel ja tööväliselt tegutseda.

### Koolitus

Käesoleva dokumendi mõistes on koolitus eesmärgistatud mitteformaalne õppetegevus, millel on konkreetne ajaline, koosseisuline ja ruumiline mõõde. Koolituse keskmes on õppija areng.

### Koolitaja

Koolitaja on õppetegevuse läbiviija, kes loob tingimused õppijatele pädevuste arendamiseks ning toetab enesearengut koolitustel, kursustel, tööühmades, õpiringides ja teistes olukordades, kus on tegemist sihipäraselt loodud õpituatsiooniga.

### Õppija

Õppija on õppetegevuses osalev subjekt, kelle tarbeks on koolitus planeeritud ja kelle arengut koolitusega toetatakse.

### Haridus

Haridust on võimalik vaadata kui nähtust ja kui protsessi. Lisaks sellele on haridusel mitmeid erinevaid käsitlusi. Haridus on õppeprogrammidega ettenähtud teadmiste, oskuste, vilumuste, väärtuste ja käitumisnormide süsteem, mida ühiskond tunnustab ning mille omandatust ta kontrollib. Haridus on teadmiste ja oskuste, mõistmise ja arusaamise, isiksusliku oleku ja käitumise ning mineviku tundmise ja tuleviku aimamise ühtsuse inimese elukestev valmisolekute jada.

### Õppimine

Õppimine on kogemuse saamise ja teisendamise protsess teadmisteks, oskusteks, hoiakuteks, väärtusteks, tõekspidamisteks, emotsioonideks ja tunneteks. Õpitu kirjeldamisel tuleb lähtuda põhimõttest, et õppimine võib toimuda väga erineval viisil ja olla kas formaalne, mitteformaalne või informaalne.

- *Formaalne õppimine* on alati organiseeritud ja formaliseeritud, nt. riiklike õppekavade ja nõuetega. Formaalhariduse läbimisega kaasneb alati võimalus liikuda järgmisele astmele ning kraadi, diplomi või tunnistuse omistamine. Formaalhariduse süsteemi asutused on nt. lasteaed, üldhariduskool, kutsekool, kõrgkool.

- *Mitteformaalne õppimine* on süsteem või protsess väljaspool formaalharidust, mis koondab ressursse, inimesi, eesmärgi ja meetodeid organiseeritud õppetegevuse korraldamiseks. Mitteformaalne õppimine toimub vaba tahte alusel, kaasab või on korraldatud kolmanda osapoole poolt ja on planeeritud/teadvustatud. Mitteformaalne õpe on nt. täienduskursused ja koolitused, seminarid, praktika, projekti- ja meeskonnatöö, konverentsid, võistlused jne., mis toimuvad väljaspool formaalset haridussüsteemi, kuid mida võivad korraldada ka formaalhariduse asutused. Mitteformaalne õppimine toimub noortekeskuses, huvikoolis, noorteühingus, täiskasvanute koolituskeskuses jne.

- *Informaalne õppimine* hõlmab igasugust õppimist, mis tuleneb igapäevategevustest tööl, perekonnas või vabal ajal. Informaalne õppimine ei ole struktureeritud (õpieesmärkide, õpiaja või õppematerjali mõistes) ega lõpe tunnistuse saamisega, võib olla kavatsuslik, kuid enamasti on tegemist ettekatsemata õppimisega.

### **Pädevus**

Pädevus on asjakohaste teadmiste, oskuste ja hoiakute integreeritud kogum, mis tagab suutlikkuse teatud tegevusalal või -valdkonnas tulemuslikult toimida. Eesti keeles kasutatakse pädevuse mõistet kahes tähenduses: pädevus ehk kompetents tähistab teatud õiguslike alustega omandatud vastutust, ülesandeid, õigusi ja kohustusi ning pädevus ehk kompetentsus on seotud asjatundlikkusega teatud valdkonnas oskuslikult orienteeruda ja tegutseda.

### **Meetod**

Kavakohane tegutsemisviis, mis annab koolituse teatud osale kindlad raamid. Meetodist olenevalt võib tegu olla näiteks energiaharjutuse, simulatsioonimängu või loenguga.

### **Metoodika (inglise keeles *methodology*)**

Loogika, millest lähtuvalt hariduslikke meetodeid rakendatakse. Metoodika jagab protsessi väiksemateks osadeks, püstitab osadele eesmärgid ning võib näidata ära meetodid nende eesmärkide saavutamiseks. Metoodika on meetodite kogum.

### **Metodoloogia**

Õpetus metoodika ja meetodite kasutamisest.

### **Kvaliteet**

Kvaliteet on kliendi nõuete täitmine. Kvaliteet (lad. *qualitas*) on omadus, laad, väärtus, headus. Kõrge kvaliteet on toodete, teenuste täpne vastavus kõrgetele vajadustele. Kvaliteeti saab käsitleda kui vastavust tarbija vajadusele, standardile, kultuuri stereotüübile, ideaalile, tulevikus kujunevatele vajadustele jne.

## **KASUTATUD MATERJAL**

Eesti Noorsootöö Keskus (2010), "Noorsootöötaja kutse taotlemise juhend"

Eesti Vabariigi Haridusseadus

[European Portfolio for youth leaders and youth workers" \(Taylor, 2007\)](#)

Garvin, D. „Competing on the Eight Dimensions of Quality“, Harvard Business Review 65:6 (1987):101-109.

Vikipeedia, veebipõhine vaba sisuga entsüklopeedia

Jarvis, P (2004) „Praktik-Uurija“, Eesti Vabariigi Haridusliit, AS Võru Täht, lk 63

Noorsootöö seadus, Riigikogu seadus.

Noorsootöö strateegia 2006-2013

Oakland, J.S. (2006) „Terviklik kvaliteedijuhtimine“

Otten, H., Fennes, H. (2008) „Euroopa noorsootöölase mitteformaalse hariduse ja koolituse kvaliteet“

Põhikooli riiklik õppekava, Vabariigi Valitsuse määrus nr 14.

Gümnaasiumi riiklik õppekava, 2011

T-kit käsiraamat „Koolitamise alused“, Euroopa Nõukogu kirjastus, 2002

Vooglaid, Ü. (2009) „Haritud inimeseks ja haritud ühiskonnaks kujunemise eeldused“, Powerpoint slaidid

[Võtmepädevused elukestvas õppes. Euroopa lähteraamistik](#), Euroopa Parlament